

Viivi Valtonen

ETÄTYÖN TYÖTYTYVÄISYYDEN OSA- ALUEIDEN KÄSITYKSIÄ

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2022

TIIVISTELMÄ

Viivi Valtonen : Etätyön työtyytyväisyyden osa-alueiden käsityksiä
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Kasvatuksen ja yhteiskunnan tutkimuksen maisteriohjelma
Huhtikuu 2022

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia käsityksiä etätyössä ilmenee työtyytyväisyyden osa-alueista. Tutkimuksessa syvennyttiin käsittelemään työtyytyväisyyden osa-alueista tarkemmin autonomian, uramenestyksen, sosiaalisten suhteiden ja tietoteknisten työvälineiden teemoja. Etätyön voidaan katsoa olevan työtyytyväisyyden suhteen niin mahdollistava kuin haastavakin tekijä. Etätyössä työtyytyväisyyden osa-alueilla on havaittu olevan yhteyttä työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. Tutkittavan ilmiön rajaaminen pohjautui etätyön tutkimuksesta nousseisiin ajankohtaisiin työtyytyväisyyden ilmiöihin.

Tutkimuksessa noudatettiin laadullisen tutkimuksen periaatteita ja sen läpikulkevana metodologisena kehikkona oli fenomenografinen lähestymistapa. Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui suoramynti-organisaation tiiminjohtajia (N=12). Tutkimusaineisto kerättiin ryhmähaastatteluina toteutettuina teemahaastatteluina. Teemahaastattelun perinteiden mukaisesti haastattelurunko muotoutui keskeisten teemojen ympärille, joita tässä tutkimuksessa oli etätyö ja työtyytyväisyys, tarkentaen sen osa-alueisiin. Aineiston analyysissä menetelmällisesti noudatettiin fenomenografisen lähestymistavan periaatteita, jonka myötä analyysi oli aineistolähtöinen ja sen lopputulemana oli aineistoa ilmentävä kuvauskategoriajärjestelmä.

Tutkimuksen tuloksissa korostui, että etätyössä työtyytyväisyyden osa-alueet ilmenevät tiiminjohtajien työssä. Keskeisenä tuloksena oli myös, että huolimatta erilaisista näkemyksistään etätyön suhteen, näkivät kaikki etätyökäyttäjät tarvetta jatkossa. Tutkimuksessa ilmeni, että etätyö on haastanut tiiminjohtajien työn keskiössä olevia sosiaalisia suhteita ja se on vaikuttanut työtyytyväisyyden käsityksiin. Tutkimuksen tuloksissa oli vastaavuuksia tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen kanssa.

Avainsanat: Etätyö, työtyytyväisyys, autonomia, uramenestys, sosiaaliset suhteet, tietotekniset työvälineet, fenomenografia, suoramyntiorganisaatio

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

ABSTRACT

Viivi Valtonen : Etätöön työtyytyväisyyden osa-alueiden käsityksiä
Master's thesis
Tampere University
Master's Program in Educational Studies
April 2022

The aim of this thesis was to examine the factors of job satisfaction and its sub areas in remote work. Job satisfaction can be divided into multiple subareas, and main themes of this research are autonomy, career success, social relations, and usage of information and communication technologies (ICT). Remote work can be seen as both an enabling and challenging factor in terms of job satisfaction. According to a previous study these subareas of job satisfaction has been combined with job satisfaction and commitment to work. The outline of the study was based on the factors that emerged from the survey of the current study.

The study followed the principles of qualitative research and its methodological framework was a phenomenographic approach. The target group of the study was team leaders (N = 12) in the direct sales organization. The research material was collected in the form of group interviews and was in line with the traditions of the thematic interview. The framework of the interview was formed around the key themes, which were remote work and job satisfaction, focusing on its sub areas. The analysis of the data methodically followed the principles of the phenomenographic approach, which resulted in a data-driven analysis and resulted in a description category system that reflected the data.

The results of the study highlighted that aspects of job satisfaction are evident in the work of team leaders. The key result was also that, despite their different views on telework, everyone saw a need for telework practices in the future. The study found that remote work has challenged the social relationships at the heart of team leaders work and has influenced perceptions of job satisfaction. The results of the study had similarities with the theoretical framework of the study.

Key words: remote work, telework, job satisfaction, autonomy, career success, information and communications technology, ICT, phenomenography

The authenticity of this publication has been verified using Turnit's OriginalityCheck.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	ETÄTYÖ TYÖN KEHIKKONA	8
2.1	Etätyö monimuotoisena ilmiönä	8
2.2	Etätyö uudistajana	10
2.3	Työelämän murros	12
2.4	COVID-19 pandemia työelämän haastajana	13
3	TYÖTYTYVÄISYYS ETÄTYÖSSÄ	15
3.1	Autonomia	17
3.2	Uramenestys	18
3.3	Sosiaaliset suhteet.....	20
3.4	Tietotekniset työvälineet	22
4	TUTKIMUSKYSYMYKSET	25
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	26
5.1	Fenomenografia tutkimuksen lähestymistapana	27
5.2	Tutkimuksen kohderyhmä	28
5.3	Aineistonkeruu	31
5.4	Fenomenografinen analyysi.....	34
5.5	Analyysin toteutus	35
6	TUTKIMUSTULOKSET	39
6.1	Ihmiset ja kohtaamiset työn keskiössä	41
6.2	Yhteistyö ja kollektiivinen tietotaito tietoteknisten onnistumisten taustalla	48
6.3	Etätyö työn uudistajana	50
6.4	Liiketoiminnan saama lisäarvo.....	53
6.5	Etätyö tilanne- ja tarvesidonnaisena	55
7	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	58
7.1	Ihmiskohtaamisten vähentyminen haastaa työskentelyä	58
7.2	Tupperware – poikkeuksellinen organisaatio.....	59
7.3	Etätyö jakaa ajatuksia	61
7.4	Johtopäätökset.....	62
7.5	Jatkotutkimus	63
8	EETTISET KYSYMYKSET	65
8.1	Hyvä tieteellinen käytäntö	65
8.2	Eettiset kysymykset aineiston suhteen	66
8.3	Tutkimuksen luotettavuus	66
	LÄHTEET	69
	LIITTEET	73
	Liite 1: Kohderyhmän kontaktointiviesti	73
	Liite 2: Tutkimusryhmän haastattelukutsu.....	74
	Liite 3: Teemahaastattelurunko.....	75

TAULUKOT

TAULUKKO 1.	ESIMERKKI TAULUKOINNISTA ANALYYSIVAIHEIDEN TUKENA.....	37
TAULUKKO 2.	TUPPERWARE-TOIMINNAN TYÖMUOTO.....	40
TAULUKKO 3.	TIIMINJOHTAJIEN PREFERENSSIT LÄHI- JA ETÄTYÖN SUHTEEN	40

KUVIOT

KUVIO 1.	HAVAINNOLLISTAVA KUVIO TUPPERWAREN ORGANISAATORAKENTEESTA.....	30
KUVIO 2.	TUTKIMUKSEN TULOKSET KUVAUSKATEGORIOINA.....	39

1 JOHDANTO

Työelämä ja sen käytännöt ovat globaalissa murroksessa. Etätyöskentely on kasvattanut merkitystään COVID-19-pandemian myötä työmuotona, ja useat yhtiöt ovat siirtyneet osittain tai täysin etätyöskentelyn työmuotoon. Muutos ei ole ollut vapaaehtoinen, sillä pandemian vuoksi on asetettu rajoituksia lähityöskentelylle. Etätyöhön siirtymisen myötä työntekijät eivät ole siirtyneet ainoastaan työskentelemään virtuaalisesti, vaan myös yksin. (Yarberry & Sims, 2021.)

Etätyöskentelyn myötä virtuaalisten työkalujen käyttöön siirtyessä uusiin käytäntöihin sulautuminen voi vaatia totuttelua. Sopeutumattomuus etätyöympäristöön ja -työkaluihin voi vaikuttaa negatiivisesti osaamisen kehittämiseen ja työsuoritusten tuottavuuteen. Fyysisten kontaktien puutos voi vaikuttaa sitoutumisen kokemukseen ja hidastaa urakehitystä sekä uralla etenemistä. Etätyöskentelyn myötävaikuttaman sosiaalisen eristäytymisen vaikutukset sitoutuneisuuden ja urakehityksen heikentämisen osalta voivat ohjata hakeutumaan toisiin tehtäviin. (Yarberry & Sims, 2021.) Ennen COVID-19 -pandemiaa etätyö oli mahdollistettuna harvoille, mutta nykyisin se on keskeinen työmuoto. Näkymiä etätyön suosioista tulevaisuudessa on vaikea arvioida, mutta edellytykset etätyöhön ovat nykyisin hyvät ja etätyön uskotaankin vakiinnuttaneen asemansa työelämässä. (Grzelczak, 2021.) Ennen koronaviruspandemiaa etätyöstä käytiin laajalti poliittista keskustelussa, sillä sen nähtiin olevan niin hyödyllistä kuin haitallistakin työntekijöille (Wöhrmann & Ebner, 2021). Tästä johtuen on tärkeää ymmärtää sen seurauksia, niin myönteisiä kuin haitallisiakin. Työelämän murroksen ajankohtaisuudesta ja etätyöskentelyn velvoitteesta johtuen, etätyöskentelyn vaikutuksista nykyisessä laajuudessaan ei ole juurikaan aiempaa tutkimusta.

Tutkimuksessa tarkastellaan työtyytyväisyyden käsityksiä etätyössä, työtyytyväisyyden osa-alueiden kautta. Kiinnostus työtyytyväisyyden suuntaan muodostui alun perin työhyvinvoinnin käsitteistön tarkastelusta etätyössä.

Tutkimuksen aihe muovautui hieman tutkimusprosessin myötä, ollen alkuun rajautuneempi ja lopulta laajentuen nykyiseen muotoonsa. Kansainväliseen tutkimukseen verratessa Suomessa on keskitytty verrattain vähän työtyytyväisyyden tutkimukseen, vaikka työtyytyväisyyden voidaankin katsoa olevan yksi vanhimmista ja tutkituimmista työhyvinvoinnin kuvaajista (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Tässä tutkimuksessa työtyytyväisyyden tarkastelu keskittyy seuraaviin osa-alueisiin; autonomia, uramenestys, sosiaaliset suhteet ja tietotekniset työvälineet. Rajaus osa-alueisiin muodostui ajankohtaiseen kansainväliseen etätyön tutkimukseen tutustuessani, jossa korostuivat erityisesti nämä osa-alueet. Aiempaa tutkimusta näiden työtyytyväisyyden osa-alueiden kokonaisuudesta ei ilmennyt, joka herätti kiinnostukseni tarkastella niitä tutkimuksen kautta kokonaisuutena etätyössä.

2 ETÄTYÖ TYÖN KEHIKKONA

Etätyön käsite kuvaa kaikkia palkallisia työn muotoja, jotka sijoittuvat yrityksen työtilojen ulkopuolelle (Ellison, 2004). Alkujaan etätyötä tarkasteltiin tapana muuttaa perinteisiä työskentelytapoja, irrottaen työsuorituksen käsitteen sen fyysisistä sidoksista yritykseen (Sewell & Taskin, 2015). Etätyöstä on käytetty useita termejä ja englanniksi sitä voidaankin kuvata esimerkiksi käsittein telecommuting, telework, mobile work tai remote work. Termeissä on päällekkäisyyksiä ja niitä käytetään ajoittain synonyymeina, jonka myötä voidaan huomata etätyön olevan pirstoutunut konsepti. Termistön käytölle on alueellisia preferenssejä, sillä esimerkiksi Yhdysvalloissa käytetään laajemmin telecommuting-käsitettä. (Ellison, 2004.)

2.1 *Etätyö monimuotoisena ilmiönä*

Etätyötä voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta ja siihen vaikuttavat monet eri tekijät. Tarkat käsitykset etätyöskentelyn hyödyistä ja haitoista ovat kiistanalaisia, ja sen voidaan kuvata olevan niin mahdollistava kuin haastavakin tekijä. Aiemmassa tutkimuksessa etätyöllä on havaittu olevan omat etunsa, jotka tarjoavat monimuotoisia mahdollisuuksia sekä työntekijälle että organisaatiolle. Aiemman tutkimuksen mukaan etätyön edut korostuvat etenkin etätyöskentelyn pohjautuessa vapaaehtoisuuteen. Organisaatioiden näkökulmasta etätyön tuomia konkreettisia hyötyjä ovat esimerkiksi työtilakustannuksissa säästäminen, kasvanut tehokkuus työssä, absenteeismin vähentyminen ja työsuhteiden joustavuus. Työntekijöiden näkökulmasta etätyön hyötyinä voidaan katsoa olevan muun muassa joustavuus, lisääntynyt työn autonomisuus, henkilökohtainen vapaus sekä kuluissa säästäminen, esimerkiksi liikkumisen suhteen. (Petcu ym., 2021.) Etätyössä joustavuus ilmenee eri tavoin ja sitä voidaankin tarkastella muun muassa työajan, työn keston, sijainnin sekä työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen muodon näkökulmista (Grzelczak,

2021). Etätyön joustavuudella on havaittu olevan erinäisiä vaikutuksia työolosuhteisiin, työn ja vapaa-ajan tasapainoon, työssä suoriutumiseen sekä itse henkilöstöön (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021).

Etätyö mahdollistaa työn ja vapaa-ajan sulavamman yhteensovittamisen, kasvattaen autonomiaa ja joustavuutta. Niiden yhteensovittamista helpottaa muun muassa etätyön myötä työmatkoihin kuluvan ajan minimointi. Shimura ym. (2021) havaitsivat meta-analyysissään, että etätyö vaikuttaa positiivisesti organisationaalisen suoriutumiskyvyn tasoon, parantaen työsuorituksen tehokkuutta, työssä pysymistä ja organisaatioon kiinnittymistä. (Shimura ym., 2021.) Ellison (2004) havaitsi tutkimuksessaan, että etätyöntekijän tehokkuuden lisäksi etätyö vaikuttaa myös heidän läsnä työskentelevien työtovereiden tehokkuuteen positiivisesti. Etätyössä työskentelevien työntekijöiden on myös havaittu olevan itsenäisempiä ongelmanratkaisijoita. (Ellison, 2004.) Näiden etujen rinnalla etätyön on havaittu aiheuttavan myös haasteita työelämässä. Yhtenä etätyön tunnistettuna haasteena on, että etätyö aiheuttaa sosiaalista eristäytymistä ja yksinäisyyttä, josta voi seurata työntekijöille ylimääräistä stressikuormitusta (Shimura ym., 2021).

Etätyö vaikuttaa työelämän muotoutumiseen monesta näkökulmasta. Etätyöskentely voi heikentää uralla etenemisen mahdollisuuksia, erityisesti saatavien ylennyksien suhteen. Tätä ilmenee erityisesti etätyöntekijöillä, jotka ovat organisaatiossa uudenlaisia toimijoita, ilman aiempaa vakiintunutta positiota organisaatorakenteessa. Tällaisia toimia tarkastellaan herkemmin mentaliteetilla 'poissa silmistä, poissa mielestä'. On myös havaittu, että työntekijöillä saattaa ilmetä olettamuksia etätyöskentelyyn liittyvästä uhkasta vaarantaa työsaavutuksia ja näin edelleen uralla etenemistä. Työntekijöiden näkyvyyttä muun organisaation suuntaan voidaan parantaa merkittävästi, jos etätyöskentelyn menetelmät tukevat työntekijöiden tarpeita. Näin tuetaan työntekijöiden oletuksia myös uralla etenemisen suhteen ylennyksien kannalta, erityisesti vaativissa tehtävissä toimiville. Tarpeenmukaisilla työvälineillä ja resursseilla on aiemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteys työtyytyväisyyteen työntekijöiden keskuudessa. Ongelmia ilmetessä työvälineiden tai -resurssien suhteen, se voi näkyä työntekijöillä turhautumisena työsuorituksessa. (Illegems & Verbeke, 2004.)

Yhtenä haasteena etätyöskentelyssä on työn ja vapaa-ajan erottaminen, sillä se ei välttämättä rajaudu perinteisiä tapoja mukaillen esimerkiksi fyysisiin rakenteisiin vaan vaatii autonomista ohjautuvuutta. Miten työstä irrottautumista työajan erottamisen tukena voitaisiin sitten edistää? Työajan ja vapaa-ajan erottamisen hallintaan voidaan käyttää useita erilaisia strategioita. Fyysisillä mekanismeilla voi tukea työstä erottautumista sijoittamalla työpisteen omaan, erillä olevaan tilaansa, jolloin se on fyysisesti ikään kuin vapaa-ajan alueesta erillään. Käytöksellisillä eli behavioraalisilla mekanismeilla tuetaan työstä irrottautumista esimerkiksi sulkemalla työpuhelimen ja -koneen työpäivän päätteeksi. Yhtiön puolelta viihtyvyyttä sekä etätyöskentelyn sujuvuutta voidaan parantaa esimerkiksi etätyöskentelyn aihealueita koskettavilla koulutuksilla. Joustavuutta luomalla voidaan parantaa työntekijöiden ajanhallintaa esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. (Basile & Beauregard, 2016.)

2.2 Etätyö uudistajana

Etätyöskentely muovaa uudelleen perinteisiä johtamis- ja organisaatorakenteita. Sen tuomat murrokset eivät ole riippumattomia jo olemassa olevista rakenteellisista, teknologisista, maantieteellisistä ja kulttuurisista tendensseistä. Etätyöskentelyssä korostuu informaatio- ja kommunikaatioteknologian merkitys. Etätyöskentelyn tuomat teknologiset murrokset sosiaalisen muovautuvuuden näkökulmasta luo potentiaalisia yhteiskunnallisia muutoksia, joita yksilö ja yhteiskunta toteuttavat. Tästä näkökulmasta teknologian voidaan nähdä luovan rajoitteita sekä mahdollisuuksia riippuen siitä, toteutuvatko ne osana toimintaa vai eivät. (Ellison, 2004.) Informaatio- ja viestintäteknologiat ovat muokanneet monia työtehtäviä eri ammattialoilla. Viestintä- ja informaatioteknologian laaja-alainen hyödyntäminen etätyössä, poissa perinteiseltä työpaikalta, voi korostaa autonomisuuden tunnetta ja samalla tuoda uusia rajoituksia käyttäytymisen suhteen olosuhteissa, joissa ei ole johdon valvontaa. (Sewell & Taskin, 2015.) Aiemman tutkimuksen mukaan teknologiset työkalut lieventävät etätyössä koettua eristäytymistä, mutta eivät korvaa täysin sosiaalisia kontakteja, joita työntekijät yleensä kokevat työpaikallaan ja sosiaalisissa piireissään (Galanti ym., 2021).

Etätyölle ominaista on työskentely itsenäisesti ja yksin. Etätyön yksi merkittävimmistä työresursseista on autonomisuus työssä, joka takaa itsenäisen työskentelyn ja laajan henkilökohtaisen harkintavallan ammatillisia tehtäviä suorittaessa. Työn autonomialla on havaittu olevan positiivinen korrelaatio etänä suoritettujen tuntien määrään, vaikuttaen näin ollen positiivisesti työntekijöiden sitoutumiseen, tyytyväisyyteen ja suoritukseen. Autonomia oikeassa määrin työssä voi rohkaista innovatiivisuuteen, mutta se voi olla työntekijälle myös stressitekijä, mikäli autonomian vaatimus ei vastaa työntekijän odotuksia. Etätyöskentelyn edellyttämä autonominen työote edellyttää itsensä johtamista (self-leadership). Itsensä johtamisen voidaan katsoa olevan yksi etätyön kannalta merkityksellisistä yksilöllisistä resursseista, tarkastellessa sitä etenkin tavoitteiden asettamisen ja itsetarkkailun lähtökohdista. Itsensä johtamisen kautta yksilöt säätelevät ja hallitsevat käyttäytymistään, sekä ohjaavat ja johtavat itseään käyttäytymis- ja kognitiivisia strategioita hyödyntäen. Itseänsä johtavat yksilöt tarkkailevat omaa suoritustaan, ja näin säätelevät motivaatiotaan. (Galanti ym., 2021.)

Etätyössä johtamisvastuu jakautuu työntekijälle itselleen itsejohtajuuden kautta. Johtajuus muotoutuu myös muuten etätyössä perinteistä poikkeavasti, sillä siitä puuttuu fyysisen läsnäolon aspekti. On havaittu, että joillakin ammattialoilla teknologinen muutos on hajottanut osittain aiemmin vallinneen hierarkkisen jaottelun. Osaltaan on havaittu myös nousevan uusia valvontasuhteiden muotoja, esimerkiksi muodostaen uusia keinoja suoritusten ja tehokkuuden valvontaan. Työntekijän ja esihenkilön välisen valvontasuhteen intensiteetin suhteen etätyöskentely ei poikkea niin sanotusti normaalista työmuodosta, sillä sen intensiteettiin vaikuttavat etätyöstä riippumattomat tekijät, kuten muun muassa kyseinen ammatti, työn luonne ja työn vaatima harkintavalta. (Sewell & Taskin, 2015.) Johtamismalleihin vaikuttaa ajankohtaiset muutokset, ja COVID-19-pandemian aikaan johtamismallit muotoutuivat tilanteen mukaan keskittyen esimerkiksi liiketoiminnan jatkuvuuden ja organisaation joustavuuden tukemiseen (Petcu ym., 2021).

2.3 Työelämän murros

Työelämä on jatkuvan muutoksen alaisena, mutta viime vuosikymmeninä työelämän murros on ollut selvästi aiempaa nopeampaa, jonka eteenpäin vievänä voimana on ollut muun muassa teknologinen murros eli digitalisaatio. Vaikka digitalisaation katsotaan olevan nykypäiväinen ilmiö, juontaa se juurensa pidemmälle historiaan. Digitalisaation voidaan katsoa edenneen aaltoina, jotka ovat vaikuttaneet työelämään eri tavoin. Työelämän murros ei ole tapahtunut hetkessä vaan sen taustalla on pitkäaikainen teknologinen kehityskaari, jonka myötä työtehtävät ja työn muodot ovat muotoutuneet uudelleen, ja uusia toimialoja on syntynyt. Teknologian edistystä ja työelämän murrosta ei välttämättä pidetä myönteisenä asiana, mutta on hyvä huomioida, että teknologia on ollut kautta aikojen työelämää muokkaavana tekijänä. Aiemmin uhkakuvina käsitetyt työelämän ilmiöt saattavat ajan ja sopeutumisen myötä näyttäytyä mahdollisuuksina. Teknologinen kehitys jatkaa väistymättömästi kehityskulkuaan, mutta onkin meidän määriteltävissämme, kuinka sen katsotaan vaikuttavan työelämään. (Hiila ym., 2019.)

Toisena keskeisenä työelämän murroksen takana olevana ilmiönä on globalisaatio. Globalisaatio voidaan ymmärtää useiden prosessien kokonaisuutena, joka on johtanut maailmanlaajuiseen yhtenäistymiseen ja laajentuneisiin maiden rajat ylittäviin suhteisiin. (Buchholz ym., 2009.) Globalisaation ytimessä on kansainvälistyminen, niin hyödyke-, pääoma- kuin työmarkkinoillakin. Globalisaatio on lisännyt kansainvälisesti yritysten keskeistä kilpailua ja se on muuttanut työmarkkinoiden dynamiikkaa. Markkinoiden globalisoituessa, työntekijät ovat myös haavoittuvaisempia taloudellisten markkinoiden heilahteluille. Globalisoitumisen ja työmarkkinoiden välinen yhteys on moniselitteinen. Globalisaatio voi vaikuttaa työttömyyden voimistumiseen sellaisilla sektoreilla, joihin markkinoiden volyymien vaihtelut sekä ulkoisen pääoman liikkuvuus erityisesti koskettaa. (Riekhoff, 2020.)

Globalisaation myötä taloudellisten ja yhteiskunnallisten suuntausten ennustettavuus on heikentynyt, jonka seurauksena epävarmuus on lisääntynyt (Buchholz ym., 2009). Digitalisaatio ja globalisoituneet markkinat tuovat haasteensa eri toimialojen organisaatioille, ja se näkyy organisaatioissa kasvaneina muutospaineina. Organisaatioille voi ilmetä haasteita vastata

tarpeeksi nopeasti työelämän ja markkinoiden muuttuviin tarpeisiin, joka näkyy yritysten elinkaaren lyhenemisenä ja elinvoimaisuuden heikkenemisenä. (Hiila ym., 2019.) Muutoksen ollessa jatkuvaa, on muutosnopeuden arvioitu kiihtyvän yhä edelleen tulevaisuudessa (Lehtonen ym., 2020).

2.4 COVID-19 pandemia työelämän haastajana

COVID-19- eli koronaviruspandemia havaittiin ensi kertaa vuonna 2019, mutta globaali viruspandemia puhkesi vuonna 2020, aiheuttaen terveydellisen riskin vuoksi laaja-alaisia rajoituksia. Mahdollistaakseen sairaala- ja hoitokapasiteetin riittävyyden, rajoitettiin muun muassa matkustusta ja tehtiin tarvittavan suojautumisen edellyttämiä muutoksia työelämässä. (Williams & Kayaoglu, 2020.) Koronaviruspandemian myötä on siirrytty ”stay at home”-käytäntöihin työelämässä, jotta viruksen leviämistä saataisiin kontrolloitua. Etätyöskentelyn puhkeaminen globaaliksi työkäytännöksi ei ollut ennakoitavissa. Koronaviruspandemian myötä yhtiöt globaalisti joutuivat omaksumaan etätyön työmuodoksi niissä ammateissa, joissa se mahdollistui. Siirtymä etätyöskentelyyn oli nopea eikä siihen ollut aikaa valmistautua tai kehittää sen edellyttämiä taitoja. Etätyö voi ammatista ja henkilöstä riippuen luoda toisille mahdollisuuksia ja toisille haasteita. Koronaviruspandemian vuoksi vuonna 2020 arviolta 50% eurooppalaisista työskenteli etänä. Etätyön uskotaan vakiinnuttaneen asemansa työmuotona, myös koronaviruspandemian hiivuttua. (Galanti ym., 2021.)

Etätyöskentelyn myötä työ- ja vapaa-ajan raja hälvenee enemmän kuin selkeämmin rajaavassa lähityössä. Koronaviruspandemian myötä etätyössä, aiemmasta poiketen haasteeksi nousi kotiolosuhteissa tehtävä työ, sillä pandemian aikaan kotiolosuhteissa olivat vallitsevien rajoitusten vuoksi myös mahdollisesti puoliso sekä lapset. Aiemman tutkimuksen mukaan vaikutusmahdollisuudet työolosuhteisiin oli positiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen. Esimerkiksi koronavirusrajoitusten tuomat häiriöt työolosuhteissa kotona taas katsottiin aiheuttavan tyytymättömyyttä. (Galanti ym., 2021.) COVID-19-pandemia on muuttanut työn maisemaa erityisesti työilmapiirin ja työn ihmissuhteiden osalta. Koronaviruspandemian myötä uramenestyksen ja etätyöskentelyn kannalta keskeisiä organisationaalisia

toimintoja ovat jatkuva oppiminen, toimiva viestintä ja suhteiden ylläpito (Yarberry & Sims, 2021).

Galanti ym. (2021) ehdottavat, että koronaviruspandemian aikana positiiviseen etätyöskentelykokemukseen vaikuttaa työolosuhteiden kontrollointi, kuten valaistus ja äänieristys, sekä työpisteen erillä olo vapaa-ajan vieton alueesta. Mikäli nämä eivät etätyössä toteudu, voi etätyöskentely tuntua ylimääräiseltä kuormitukselta. Galanti ym. havaitsivat tutkimuksessaan, että viruksen pelko on herättänyt aiempaa laajempaa myönteisyyttä etätyöskentelyä kohtaan työmuotona, sillä se on katsottu olevan turvallinen työskentelyvaihtoehto näinä terveydellisesti haastavina aikoina. (Galanti ym., 2021.) Työntekijöiden havaittiin kokevan etätyössä enemmän emotionaalista uupumusta pandemian aikana kuin normaaliolosuhteissa (Petcu ym., 2021,).

Jopa kaikista konservatiivisimmat arviot osoittavat, että vähintäänkin 45 miljoonaa työpaikkaa ovat Euroopan työmarkkinoilla (EU-27) koronaviruksen myötä vaarassa. COVID-19-pandemian myötä työmahdollisuuksien rajoituessa, työt muovaantuivat merkittävästi. Tämä näkyi muutoksina siinä, miten, missä ja milloin työtä tehdään. Työssä tapahtuneet muutokset ovat vastaus globaalin pandemian tuomiin uusiin työelämän vaatimuksiin. (van Zoonen ym., 2021.)

3 TYÖTYTYVÄISYYS ETÄTYÖSSÄ

Työtyytyväisyyden termillä kuvataan, kuinka yksilöt tuntevat työstään yleisesti tai jonkin tietyn osa-alueen suhteen. Työtyytyväisyyttä voidaan kuvata myös työstä tai työkokemuksista kumpuavana positiivisena mielentilana. Työtyytyväisyys on vahvasti linkittynyt työntekijän subjektiiviseen hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. (Spector, 1997.) Työtyytyväisyyttä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta, kuten esimerkiksi johtamisen, työntekijän tai työn itsensä valossa. Työtyytyväisyyden tarkastelu on merkityksellistä esimerkiksi työntekijöiden sitoutumisen kannalta. Korkean työtyytyväisyyden on havaittu vähentävän työpaikan vaihtamisen ajatuksia ja sitouttavan työntekijöitä organisaatioon. (Petcu ym., 2021.) Yleisesti työtyytyväisyyttä voidaan kuvata niin, että työtyytyväisyys käsitteenä ilmentää missä määrin työntekijät pitävät työstään ja työtytymättömyys sitä, jos eivät pidä. Työtyytyväisyys kuvaa työhön liittyvää myönteistä tunnetilaa. (Mäkikangas & Hakanen, 2017.)

Työtyytyväisyydelle ei ole yhtä eksaktia määritelmää, vaan sen määritelmät ovat eläneet eri tutkimuksissa ja aikakausina. Varhaisimmassa työtyytyväisyyden tieteellisessä kuvauksessa se nähdään miellyttävänä myönteisenä tunnetilana, joka ilmenee yksilön arvioidessa omaa työtään. Myöhemmissä, vaihtoehtoisia näkökulmia tarjoavissa määritelmissä työtyytyväisyys nähdään työhön liittyvänä asenteena tai työntekijän kongnitiona eli arviona työolosuhteista. Nykyisin tieteelliset määritelmät kuvaavat työtyytyväisyyttä tyypillisesti moniulotteisena työhön kohdistuvana myönteisenä asenteena, jossa korostuvat emotionaaliset elementit. Työtyytyväisyys on työhyvinvoinnin myönteisiä tunnetiloja kuvaava tekijä, kuten myös työn imu. Näillä myönteisillä tunnetiloilla katsotaan olevan myönteisiä seurauksia työhyvinvoinnin suhteen ja ne ovat yhteydessä keskenään. Työn imun katsotaan kuitenkin ilmentävän aktiivista ja motivoivaa kognitiivis-affektiivista kokemusta työhyvinvoinnista. Työtyytyväisyys taas nähdään kuvaavan passiivisempaa työhyvinvoinnin kokemusta, jonka vaikutukset myönteisiin työssä suoriutumisen seurauksiin eivät ole yhtä

merkittävät kuin työn imulla. Tutkimuksissa työn imun on havaittu ennustavan työtyytyväisyyden lisääntymistä. (Mäkikangas & Hakanen, 2017.)

Etätyöskentelyllä on havaittu olevan yhteyttä työtyytyväisyyteen, niin sitä lisäävänä kasvuvoimana kuin myös heikentävänä tekijänä. Grzelczak (2021) havaitsi tutkimuksessaan etätöiden lisänneen työntekijöiden työtyytyväisyyden tuntemuksia. Tutkimuksessa havaittiin, että erityisesti etätöjärjestelyt, jotka ovat aikaa säästäviä, vaikuttivat työtyytyväisyyden lisääntymiseen. Kuitenkin tähän työtyytyväisyyden kokemukseen vaikutti merkittävästi se, millaiset etätöympäristön ja -olosuhteiden edellytykset ovat. Työolosuhteiden osalta on tärkeää, että ne vastaavat työntekijän tarpeisiin. (Grzelczak, 2021.)

Yhtenä työtyytyväisyyteen vaikuttavana tekijänä on autonomia, joka on myös etätöille ominainen piirre. Etätöiden autonomisuutta kasvattavan luonteen vuoksi koetaan työelämän tasapainon olevan parempi, joka vähentää konflikteja ja parantaa henkilöstön hyvinvointia. Tämän voidaan katsoa johtavan organisaatioitasolla hyviin lopputulemiin. (Jamal ym., 2021.) Vastaavasti Petcu ym. (2021) havaitsivat tutkimuksessaan, että etätyöskentely on yhteydessä korkeampaan taitotasoon, autonomisuuteen ja suotuisaksi koettuun organisaatioilmapiiriin. Tutkimuksessa ilmeni kuitenkin, että etätyöskentelyn haittoina on myös korkeampi emotionaalisen uupumuksen taso, jonka taustalla on töiden jatkuva saatavilla olo, sekä ihmissuhteiden ja mentoroinnin puute. Emotionaalisen uupumuksen merkitys on tärkeää työtyytyväisyyttä etätöissä tarkastellessa, etenkin koronaviruspandemian aikana. Eristäytyminen, pidennetyt työajat, jatkuva huoli työn jatkumisesta, kasvanut työtaakka ja vähentynyt mahdollisuus positiivisiin sosiaalisiin suhteisiin on ilmentynyt monissa etätöytutkimuksissa. Näiden tekijöiden on raportoitu lisäävän osaltaan stressiä, ahdistusta ja masennusta, jolla on negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin. (Petcu ym., 2021.)

Työtyytyväisyyden yleisen käsitteellistämisen lisäksi voidaan myös keskittyä työn eri osa-alueisiin, jolla saadaan käytännönläheisemmin selvitettyä mitkä työn piirteet kasvattavat työtyytyväisyyden kokemusta ja mitkä taas aiheuttavat työtytymättömyyttä. (Mäkikangas & Hakanen, 2017.)

3.1 *Autonomia*

Aiempien tutkimusten valossa autonomia voidaan ymmärtää jonkinasteisena vaikuttamismahdollisuutena työn sisältöön, ajoitukseen, sijaintiin ja toimintojen suorittamiseen. Autonomian tärkeys on korostunut aiemmassa kirjallisuudessa erityisesti korkeakoulutettujen, ja monimutkaisten sekä epävarmojen tehtävien parissa työskentelevien kesken. Työn suunnittelun ja itseohjautuvien tiimien toiminnassa autonomia on keskeisessä asemassa, ja se on osaltaan myös tiettyjä ammatteja määrittävä tekijä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työn autonomisuus parantaa suorituskykyä ja lisää motivaatiota työssä. (Mazmanian ym., 2013.)

Aiempaa tutkimusta tarkastellessa on selvästi havaittavissa jännitteitä autonomian ja kontrollin välillä, ilmentyen monimuotoisesti työssä. Ajoittain autonomisuus saattaa ilmetä yksilön kustannuksella, esimerkiksi työaikojen venyessä sekä työ- ja yksityiselämän rajan hämärtyessä. (Mazmanian ym., 2013.) Autonomia on työntekijöiden työtyytyväisyyden kannalta tärkeä tekijä, joka näkyy monissa eri toiminnoissa. Autonomiata voidaan tarkastella esimerkiksi viiden osa-alueen kautta; itsenäisyys, valintojen tekeminen, arvostelu, tieto ja itsemääräämisoikeus. On myös havaittu tutkimuksellisesti, että autonomia on vaikuttamana tekijänä työsuorituksen ja työtyytyväisyyden välillä. (Petcu ym., 2021.)

Useissa etätöiden tutkimuksissa autonomiaa sivutaan, esimerkiksi joustavuuden yhteydessä. Etätö on tarjonnut työlle aiempaa autonomisemman kentän, jossa aikataulut ovat joustavampia ja toiminnot voidaan suorittaa osittain tai kokonaan työntekijän päätösten mukaisesti. Työssä voidaan havaita useita autonomian tasoja. Ensimmäisellä tasolla on työntekijän täysi itsemääräämisoikeus, jonka mukaan työntekijällä on vapaus kehittää omia sääntöjään ja toimintatapojaan sekä toimia niiden mukaisesti. Alemman tason autonomiassa työntekijä toimii ennalta säädellyissä harkinnanvaraisessa tilassa, jossa päätökset tehdään ennalta määritettyjen vaihtoehtojen mukaisesti. Vaikka alimmalla tasolla työskentely tapahtuisi autonomisessa tilassa, ovat prosessit ja työaikataulu ennalta säädeltynä, tietyn ajan ja määrättyjen olosuhteiden puitteissa. Petcu ym. (2021) havaitsivat tutkimuksessaan, että miehet kokevat tehtävissään enemmän autonomiaa kuin naiset. Yhtenä vaikuttavana tekijänä

tähän katsottiin olevan ammattien sukupuolittuneisuus, sillä naiset työskentelevät miehiä enemmän aloilla, joissa autonomian mahdollisuudet työssä ovat heikkommat. (Petcu ym., 2021.)

Yhtenä havaintona etätyötä käsittelevässä tutkimuksessaan Petcu ym. (2021) tekivät, että etätyö parantaa autonomiaa työssä, johtaen kompetenssien kehittymiseen esimerkiksi IT-taitojen suhteen, työaikataulut ovat joustavammat ja helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tutkimuksessa osoittautui etätyön kasvattavan ja tukevan työtyytyväisyyttä. (Petcu ym., 2021.)

3.2 Uramenestys

Uramenestystä on pitkään akateemisesti kuvattu objektiivisten määritteiden kautta, kuten palkan, työnimikkeen tai saatujen ylennyksien mukaan. Nykypäivänä nämä objektiiviset käsitykset uramenestyksestä eivät ole sopusoinnussa työelämän kentän tai henkilöstön asenteiden kanssa. Organisaatorakenteissa on tapahtunut hierarkkisia muutoksia, ja organisaatiohierarkian voidaan katsoa olevan aiempaa tasaisempi. Hierarkian tasoittuminen organisaation sisällä tarjoaa aiempaa rajatummin mahdollisuuksia urallaan ja hierarkiassa niin sanotusti ylöspäin eteneville. Uramenestyksen tutkimus on uratutkijoiden keskeinen kiinnostuksen kohde, siinä missä organisaationalisten sidosryhmienkin. (Shockley ym., 2016.)

Shockley ym. (2016) kuvaavat työn muuttuvan luonteen ja organisaatorakenteiden tasoittumisen muokanneen yleisesti työntekijöiden näkökulmaa menestyksen suhteen. Nykypäivänä pitkäaikaiset työurat yhden yhtiön sisällä eivät ole enää realistisia tämänhetkisessä työelämässä. Nykypäivän työelämän muutokset ovat muokanneet työntekijöiden näkemyksiä uramenestyksestä aiempaa subjektiivisempaan suuntaan. (Shockley ym., 2016.) Yksilö vertaa nykyistä uramenestystään henkilökohtaisiin tavoitteisiinsa, menneisiin saavutuksiinsa ja tulevaisuuden tavoitteisiinsa sekä odotuksiinsa (Ng & Feldman, 2014). Shockley ym. (2016) katsovat objektiivisten ja subjektiivisten tekijöiden yhdessä vaikuttavan uramenestyksen kokonaisuuteen, sillä objektiiviset tekijät vaikuttavat subjektiivista tulkintaa edellyttäen, abstraktimpien, yksilöllisten tekijöiden ohella. Uramenestyksen objektiivisia tekijöitä voidaan katsoa olevan sellaisten faktorien, jotka ovat suoraan havainnoitavissa ja ovat näin ollen

mitattavissa sekä todennettavissa. Objekttiivisen uramenestyksen keskiössä on merkkipaalu, joita voidaan vaivattomasti vertailla yksilöiden kesken, ikään kuin menestymisen arvioinnin keinona. (Shockley ym., 2016.)

Uramenestys on kiinteästi yhteydessä sosiaalisiin käytäntöihin. Seibert, Kraimer ja Leiden (2001) havaitsivat tutkimuksessaan sosiaalisella pääomalla ja uramenestyksellä olevan yhteyksiä. Kyseisessä tutkimuskontekstissa uramenestyksen viitekehys määritettiin taloudellisten hyödykkeiden, saatujen ylennyksien ja työtyytyväisyyden mukaan. Sosiaalisten resurssien vaikutukset uramenestykseen välittyvät kolmen tekijän kautta: informaation saanti, resurssien saatavuus ja ammatillinen tuki. Informaatiolla ja resurssien saatavuudella on havaittu olevan yhteyttä työssä menestymiseen. Informaation ja resurssien voidaan katsoa olevan kontekstuaalisia tekijöitä, jotka voimaannuttavat työntekijöitä, johtaan korkeampaan motivaatioon ja parantuneeseen työsuoritukseen. Yksilön potentiaali informaation ja resurssien saamiseen parantaa yksilön asemaa organisaatiossa ja yksilö näyttäytyy muille vaikutusvaltaisempana organisaation jäsenenä. Informaation ja resurssien saatavilla olo on positiivisesti yhteydessä myös työtyytyväisyyteen, sillä niiden on katsottu kasvattavan kompetenssin ja autonomian tuntemuksia. (Seibert ym., 2001.)

Urakehityksen monimuotoista ja kompleksista kokonaisuutta yksilöllisestä näkökulmasta tarkastellessa korostuu subjektiivisen uramenestyksen käsite, jolla kuvataan yksilöllisten tekijöiden suhdetta urakehityksen muotoutumiseen. Subjektiivinen uramenestys (Subjective Career Success, SCS) voidaan määritellä subjektiivisesti merkityksellisten uratavoitteiden saavuttamisen kokemuksen ja sille annetun arvon kautta. Subjektiivisella uramenestyksellä on havaittu oleva yhteys ammatilliseen kasvuun ja kehitykseen. Uranäkymien ja uramenestyksen subjektiivinen tiedostaminen vahvistaa halua ja aikomusta laajentaa osaamistaan työpaikalla. (Lehtonen ym., 2020.)

Subjektiiviseen uramenestyksen käsitykseen vaikuttavat jo saavutettujen tavoitteiden lisäksi myös yksilön saavuttamattomat tavoitteet, joita yksilö tavoittelee tulevaisuudessa. Myös aiempien kokemusten pohjalta saavuttamattomiksi havaitut tavoitteet vaikuttavat ohjaavina tekijöinä subjektiivisen uramenestyksen muotoutumiseen. Onkin ehdotettu, että työelämässä kohdatuilla negatiivisilla kokemuksilla on merkittävämpi vaikutus

subjektiiviseen uramenestykseen kuin positiivisilla saavutuksilla. Jokainen yksilö kohtaa uransa aikana vastoinkäymisiä, mutta niiden vaikutukset subjektiiviseen uramenestykseen voivat olla eroavia riippuen yksilön resilienssistä. Uralla tulevien ongelmakohtien ja subjektiivisen uramenestyksen yhteyden ymmärtämiseksi, ovat resurssit ja yksilön reagointi menetyksiin keskeisinä tekijöinä. (Ng & Feldman, 2014.)

Työtyytyväisyys ymmärretään usein keskeiseksi subjektiivisen uramenestyksen osatekijäksi, mutta yksinään se on puutteellinen subjektiivisen uramenestyksen mittari. Työtyytyväisyyttä voidaan tässä tutkimuksen kontekstissa tarkastella tyytyväisyytenä henkilökohtaisia uratavoitteita kohti etenemisestä. Henkilökohtaisia uratavoitteita voidaan lajitella näin: ura kokonaisuudessaan, tulot, uralla eteneminen ja taitojen kehittyminen. Yksilöt muodostavat arvion urastaan kokonaisuudessaan perustuen omiin subjektiivisiin tulkintoihinsa. (Shockley ym., 2016.) Subjektiivista uramenestystä voidaan tarkastella pohjautuen tunteeseen eli affekteihin tai tietoiseen eli kognitioihin. Tunteisiin pohjautuva viittaa työntekijän tunteisiin, emotionaalisiin reaktioihin ja tyytyväisyyteen subjektiivisesta uramenestyksestä. Tietoiseen pohjautuva subjektiivinen uramenestys taas viittaa yksilön uskomuksiin ja odotuksiin subjektiivisesta uramenestyksestään. Yksilöt, joilla resilienssi ja uramuutoksiin sopeutuvuus on alhaista, näkyy se alhaisena subjektiivisena uramenestyksen kokemuksena. (Ng & Feldman, 2014.)

3.3 Sosiaaliset suhteet

Sosiaaliset suhteet ovat kokeneet muutoksia etätyöhön siirtymisen myötä. Työskentely kotona tai muussa yhtiön tilojen ulkopuolella voi vaikuttaa merkittävästi työssä työtovereiden kanssa käytyyn vuorovaikutukseen. Etätyöskentely vähentää kontakteja työtovereiden kanssa, mutta voi vaikuttaa myös työntekijöiden sosiaalisten suhteiden laatuun välisen yhteistyön tai sosiaalisen tuen suhteen. Vähentyneiden kontaktien vuoksi verkostoituminen, spontaanit keskustelut ja epävirallisen ns. hiljaisen tiedon vaihto vähenee. Ääritilanteessa etätyö ja sosiaalisten kontaktien vähentyminen voi heikentää työntekijöiden välistä luottamusta ja ryhmähenkeä. Nykyisillä, tietoteknisillä ICT-työvälineillä voidaan kompensoida kasvokkaisten sosiaalisten kontaktien

vähennemistä järjestämällä mahdollistamalla niitä virtuaalisesti. Kuitenkin kontaktien ja viestinnän synkronisuus ja spontaanisuus kärsii etätyöolosuhteissa. (Wöhrmann & Ebner, 2021.) Tutkimuksellisesti on havaittu, että koronavirus-pandemian aikaan etätyöhön valtakunnallisesti siirryttäessä muihin työntekijöihin tukeutuvat yksilöt kohtasivat etätyössä enemmän haasteita kuin itsenäisemmät wöhrmyös sosiaalisista kanssakäymisistä aiheutuvat häiriöt vähenevät työssä eikä työssä ole mahdollisesti niin paljon keskeytyksiä. (Wöhrmann & Ebner, 2021.)

Etätyössä voidaan kokea sosiaalista eristäytyneisyyttä. Sosiaalisella eristyneisyydellä viitataan fyysiseen tai psykologiseen välimatkaan työtovereiden välillä. Eristyneisyys on mielentila tai uskomus ettei ole osana sosiaalista yhteyttä työpaikalla ja halu sosiaalisesta osallisuudesta on merkittävä. Eristäytyneisyys on tunnistettu etätyön haasteeksi työn tehokkuuden kannalta ja se saattaa myös vaikuttaa heikentävästi työtyytyväisyyteen. (van Zoonen ym., 2021.) Ennen COVID-19-pandemiaa eri alojen tutkimuksissa on käsitelty sosiaalisen eristäytyneisyyden tuntemuksia, joissa etätyön havaittiin aiheuttavan eristäytyneisyyden ja yksinäisyyden tunteita. Pandemian aikana rasitteena on ollut myös pandemian kuormitus, joka on saattanut vahvistaa eristäytyneisyyden ja yksinäisyyden tuntemuksia etätyössä. (Kurkowski, 2021.)

Kurkowski (2021) esittää, että tarvehierarkiateorian tasoja voidaan tarkastella myös etätyön näkökulmasta. Tarvehierarkiateorian oppi-isänä tunnetaan Abraham Maslow (1908–1970) ja kiteytetysti teorialla voidaan katsoa kuvattavan hierarkkisesti järjestyneitä yksilön tarpeita. Yhden tarpeista täytyttyä, yksilön tarpeet kohdistuvat korkeammalle hierarkiassa. Hierarkkisesti tarpeet ovat järjestetty seuraavanlaisesti; fysiologiset, turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden ja rakkauden, arvonannon sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. Tarvehierarkiassa kuvattun turvallisuuden tasolla kuvataan muutakin kuin fyysistä turvallisuutta, ja se auttaakin selittämään eristäytyneisyyden tunteita etätyössä ollessa erossa muista. Tuttu ympäristö ja päivittäiset rutiinit tuovat turvallisuuden tunnetta. Ennalta ennustettavat ja tutut tilanteet ylläpitävät turvan ja turvallisuuden kokemusta. Tutun rutiinin hajoaminen voi heikentää turvallisuuden tunnetta, etenkin mikäli rutiini on pitkäperinteinen ja henkilölle merkityksellinen. Rutiinien muuttuminen tai jopa puuttuminen voi aiheuttaa yleistä epävarmuutta. (Kurkowski, 2021.) Sosiaaliset suhteet ovat tarvehierarkiassa

esille nostetun kuuluvuuden tunteen avaintekijä. Sosiaalisten suhteiden rajoittuessa, voi ilmetä ulkopuolisuuden ja eristäytyneisyyden tuntemuksia. Tarvehierarkiassa nostetaan esille myös ihmisten tarve saada työstään tunnustusta, joka toimii keskeisenä tekijänä yksilön itsevarmuuden ja -tunnon rakentumisessa. Erityisesti muutokset saadussa tunnustuksessa voivat vaikuttaa heikentävästi yksilön itsetuntoon. (Kurkowski, 2021.)

Ihmisillä on havaitusti tarve tyydyttää sosiaalisia tarpeitaan. Ihmiskontaktit ovat ihmisille merkityksellisiä ja näin ollen sosiaalisten suhteiden rajoittumisilla on monia seurauksia. Sosiaalisten kohtaamisten puute työkavereiden kanssa voi johtaa ahdistuneisuuden tuntemukseen, joka voi edelleen johtaa ulkopuolisuuden ja eristäytyneisyyden tuntemuksiin. Orgaaninen vuorovaikutus työyhteisössä jää uupumaan, kun sosiaaliset kohtaamiset eivät tapahdu kasvotusten. Etänä työyhteisön keskeinen vuorovaikutus on määrällisesti vähäisempää ja viestintä keskittyy herkästi etänä enemmän formaaliin viestintään, eikä mahdollisuutta vapaamuotoiselle, orgaaniselle keskustelulle ole samassa määrin kuin lähityössä. Viestinnän ollessa vähäisempää voivat yksilöt kokea yksin jäämisen kokemuksia, eivätkä saa yhtä paljon tukena kuin läsnä. Yksilöt reagoivat eri tavoin yksin jäämisen tai eristäytyneisyyden kokemuksiin. Esimerkiksi ryhmän ”vahvojen” jäsenten on havaittu jäävän herkemmin yksin asioiden kanssa, sillä ongelmatilanteiden ratkaisun katsotaan olevan omalla vastuulla. Tällaiset ryhmän vahvat jäsenet eivät myöskään nosta yhtä herkästi puheenaiheeksi kohtaamia haasteitaan, eivätkä halua valittaa. (Kurkowski, 2021.)

3.4 Tietotekniset työvälineet

Tietotekniset työvälineet ovat yhä enemmän työn keskiössä ja etätyössä ne ovat erityisen merkityksellisiä. Yhä useampi tehtävä voidaan suorittaa ja niitä voidaan valvoa mistä käsin vain ja milloin vain uusien informaatio- ja kommunikaatioteknologioiden avulla (ICT). (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021.) Jo pidemmän aikaa informaatio- ja kommunikaatiotyövälineisiin panostaminen on katsottu olevan avaintekijänä tehokkuuden parantamisessa. ICT- eli tietoteknistien työvälineiden avulla voidaan vähentää liiketoimien kustannuksia ja voivat nopeuttaa eri toimintoja, jonka vuoksi ne on nähty merkityksellisinä työvälineinä globaaleilla työmarkkinoilla. ICT-työvälineet ovat

vaikuttaneet aiempien tutkimuksien mukaan positiivisesti maiden ekonomiseen kasvuun, jolloin niiden hyötyvaikutusten voidaan liiketoiminnallisesti nähdä olevan merkitykselliset. (Niebel, 2017.)

Tietotekniikka ja tietotekniset työvälineet ovat etätöiden mahdollistava tekijä, jonka avulla etätöläiset pystyvät ylläpitämään tarvittavat sosiaalisen konnektiivisuuden tason, jakaakseen informaatiota ja koordinoitua työtä. (van Zoonen ym., 2021.) Työolosuhteet ovat muuntautuneet työmarkkinoiden muovautuneiden työn mallien mukaisesti digitalisaation ja COVID-19-pandemian myötä. Informaatio- ja kommunikaatiotekniset työvälineet (ICT) mahdollistavat joustavan ja ketterän työskentelyn, tarjoten läsnä työskentelyä enemmän autonomiaa, sillä etätöläiset pystyvät vaikuttamaan paremmin missä, miten ja milloin työskentelevät. Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että tietoteknisten työkalujen intensiteetti vaikuttaa työolosuhteiden muodostumiseen, riippuen myös esimerkiksi siitä, että tekeekö etätöitä osa-aikaisesti vai täysiaikaisesti. (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021.)

Tietoteknisiä työkaluja etätöissä voidaan hyödyntää eri toiminnoissa ja eri tavoin. COVID-19 -pandemian luomien rajoitusten myötä videokonferenssi-työvälineet nousivat suosioon, niin etätöissä kuin myös muillakin elämän osa-alueilla. Suosituimpia videokontakteihin tarkoitettuja työkaluja ovat esimerkiksi Zoom-, Teams- ja Google Meet-palvelut. Parhaimman työkalun valinta riippuu organisaation tarpeista, jotta se palvelisi tarkoitusta. Pandemian myötä monet organisaatiot siirtyivät käyttämään videotyökaluja, vaikka niistä ei ollut aiempaa kokemusta. Etätöiden käytäntöjen normalisoitumisen myötä tietoteknisiä työkaluja onkin innovatiivisesti pyritty omaksumaan käyttöön eri käyttötarkoituksissa. Useita tapahtumiakin siirrettiin etäyhteyksille ja tietoteknisiä työvälineitä pyritään kehittämään, jotta ne vastaisivat työelämän uusiin vaatimuksiin. Työhön soveltuvia tietoteknisiä työvälineitä valittaessa tarvitsee ottaa myös huomioon, miten ne sopivat yhteen muiden järjestelmien kanssa ja onko tietoteknisten työvälineiden yhteensovittaminen kokonaisuudessaan käytännönmukaista. (Kurkowski, 2021.)

Haasteensa vallitsevan etätötilanteen suhteen tuo se, että ennen koronaviruspandemiaa etätöihin siirryttäessä oli sen vaatimat edellytykset tarkoin tarkasteltuja ja ratkaistuja. COVID-19 -pandemian myötä organisaatioilla ei ole ollut aikaa valmistautua, jonka myötä etätöskentely on haastanut uudessa

kontekstissa käytettäviä jo olemassa olevia prosesseja, toimintoja, kapasiteetteja ja rakenteita. (Chatterjee ym., 2022.)

4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimusongelman eli tutkimuskysymysten avulla tarkoituksena on tavoittaa suoramyntiorganisaation tiiminjohtajien käsityksiä etätyössä työtyytyväisyyden osa-alueista. Tutkimuskysymykset koostuvat yhdestä pääkysymyksestä ja kahdesta sitä tarkentavasta alakysymyksestä. Alakysymyksillä tarkennetaan ensimmäisen tutkimuskysymyksen esittämää tutkimusongelmaa.

Tutkimuskysymykseni ovat:

Millaisia käsityksiä suoramyntiorganisaation tiiminjohtajilla on etätyössä työtyytyväisyyden eri osa-alueista?

Millaisia muutoksia on ilmennyt työtyytyväisyyden osa-alueilla etätyöhön siirryttyä?

Miten suoramyntiorganisaation tiiminjohtajat kuvaavat etätyöskentelyä työtyytyväisyyden osa-alueiden kehikkona?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen, moninaisen elämän kuvaaminen. Keskeisenä pyrkimyksenä laadullisessa tutkimuksessa on tutkia ilmiötä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi ym., 2009.) Työtyytyväisyyden osa-alueiden rajauksen pohjana toimi katsaus ajankohtaisesta etätöiden tutkimuksesta, jolla pyrittiin tavoittamaan työelämässä todellisia sekä ajankohtaisia aiheita. Tieteellinen todellisuuden kuvaaminen pitää aina sisällään tulkintaa. Tiede ei ole tulkinnallisesta luonteestaan huolimatta kuitenkaan täysin mielivaltaista ja subjektiivista, eikä todellisuutta voi tutkimuksessa pirstoa mielivaltaisesti. (Hirsjärvi ym., 2009.) Laadullisen tutkimuksen tulkinnallisuus ilmeni tässä tutkimuksessa datan suhteen, sillä sen käsittely vaati aineiston tulkintaa, saavuttaakseen tulokset.

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään objektiivisuuteen, mutta sen toteutuminen ei ole täysin mahdollista. Tutkija on aina linkittynyt omiin arvolähtökohtiinsa, sillä arvot muovaavat ymmärrystämme tutkittavasta ilmiöstä. Objektiivisuuden valossa haasteen luo myös se, että tietäjä (tutkija) ja saatu tieto kietoutuvat toisiinsa saumattomasti, jolloin tulokseksi voidaan saada ainoastaan ehdollisia selityksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Kuten Tuomi ja Sarajärvi (2018) tuovat esille, on tutkimuksessa tähdittävä objektiivisuuteen ja tämä toimi myös keskeisenä ohjenuorana tätä tutkimusta tehdessä. Objektiivisuus pyrittiin pitämään tutkimuksen läpivalaisevana ohjenuorana, joka huomioitiin erityisesti tutkimuskysymysten asettelussa sekä tutkimusaineiston analyysissa.

Laadullisen tutkimuksen keskiössä on empiirinen tieto, mutta sen yhteys teoreettiseen tietoon on kuitenkin ilmeinen. Teoreettisessa viitekehyksessä annetaan kuvaus tutkimuksen kannalta keskeisistä käsitteistä sekä niiden välisistä suhteista. Tutkimuksessa teoreettinen tieto ei rajoitu kuitenkaan ainoastaan teoreettiseen viitekehykseen, vaan teoria on pohjana myös tutkimusmetodien, tutkimuksen etiikan ja luotettavuuden hahmottamiseen.

(Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tutkimuksessa teorian ja empirian yhteys on ilmeinen, muodostaen mahdollisimman eheän kokonaisuuden. Tuomen ja Sarajärven (2018) näkemyksiä mukaillen tutkimuksessa huomioitiin teoreettisen viitekehyksen ja empirian yhteys, antamatta sen kuitenkaan rajoittaa empiriaa ja tehtyjä havaintoja. Laadullisessa tutkimuksessa korostuu ihminen elämismaailman kokijana, havainnoijana sekä toimijana. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavat havainnot, kokemukset ja toiminnot ovat suhteutettuna aikaan, paikkaan ja tilanteeseen. (Ronkainen ym., 2014). Tutkimusta ei tule erottaa kontekstistaan ja Ronkaisen ym. (2014) näkemyksiä mukaillen tutkimuksessa oli keskeisenä pyrkimyksenä huomioida konteksti ja selittää se auki monella tasolla, kuten esimerkiksi osiossa 5.2 Tutkimuksen kohderyhmä.

5.1 Fenomenografia tutkimuksen lähestymistapana

Tutkimuksessa mukaillaan fenomenografista lähestymistapaa, sillä se tukee tutkimusongelman selvittämistä. Marton (1986) kuvaa fenomenografiassa keskiössä olevan ihmisten muodostamat käsitykset maailmasta, kiinnostuksen kohdistuen myös vääristyneisiin käsityksiin. Fenomenografiassa keskitytään tarkastelemaan suhdetta ihmisen ja jonkun spesifin maailman osa-alueen välillä. (Marton, 1986.) Tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota keskusteluissa heränneitä käsityksiä, huomioiden ja nostaten esille erityisesti poikkeavat käsitykset. Fenomenografiassa tutkimuksellisenä lähestymistapana painottuu tutkimaan tutkittavien ymmärrystä, käsityksiä ja kokemuksia maailmasta, jossa he elävät. (Niikko, 2003.) Fenomenografista lähestymistapaa mukaillen tutkimuksessa tavoitettiin tiiminjohtajien käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä, kuvaten niitä omasta näkökulmastaan ja oman kokemusmaailmansa kautta. Fenomenografisessa lähtökohdassa ihminen kuvataan rationaalisenä olentona, joka muodostaa käsityksiään tapauksia yhdistelemällä ja selittämällä niitä (Vilkka, 2021).

Termit käsitys ja tapa ymmärtää asioita toimivat fenomenografisessa tutkimuksessa synonyymeina tavalle kokea. Tutkimuksella pyritään tavoittamaan kokemusten kognitiivista sisältöä. Fenomenografiselle tutkimukselle olennaista on luonnehtia ihmisten kokemuksissa ja käsityksissä ilmeneviä variaatioita, korostaen erityisesti sitä, miten asiat ilmenevät ihmisille heidän todellisuudessaan. Tutkimuksessa painottuu myös ihmisten tapa selittää asia

itselleen ja muille, ja miten ympäristö mahdollisesti muuttaa näitä selityksiä. Niikon (2003) näkemysten mukaisesti tutkimuksessa oli ryhmähaastatteluna toteutetun aineistonkeruun myötä havaittavissa käsitysten jäsentelyssä selityssuhteet, miten haastateltavat selittivät keskusteltavia asioita itselleen ja muille keskustelussa, viitaten myös muiden puheenvuoroihin. (Niikko, 2003.)

Kiinnostuksen keskiössä fenomenografisessa tutkimuksessa on selvittää, miten ilmiö näkyy tutkittavien käsityksissä, vertaamalla sitä tutkijan omaan käsitykseen ilmiöstä (Vilkkä, 2021). Vastaavasti tässä tutkimuksessa, kuten Niikko (2003) tuo esille, haasteeksi nousi toisten kokemusten ja käsitysten kuvaaminen tutkittavasta ilmiöstä, astumalla ulos omien kokemusten ja käsitysten muodostamasta näkökulmasta. Tutkimuksen aiheena oleva etätyö on haasteellinen aihe lähestyä objektiivisesti, sillä etätyöhön siirtyminen on tapahtunut koronaviruspandemian myötä globaalilla tasolla. Näin ollen etätyöstä on muodostunut itselleni omakohtainen kokemus, jonka olen kuitenkin pyrkinyt jättämään tutkimuksessa huomioimatta. Tutkijan asemassa omaa näkemystään on kuitenkin mahdotonta sivuuttaa täysin, sillä tulkinta tapahtuu aina omien näkemysten valottamana. (Niikko, 2003.)

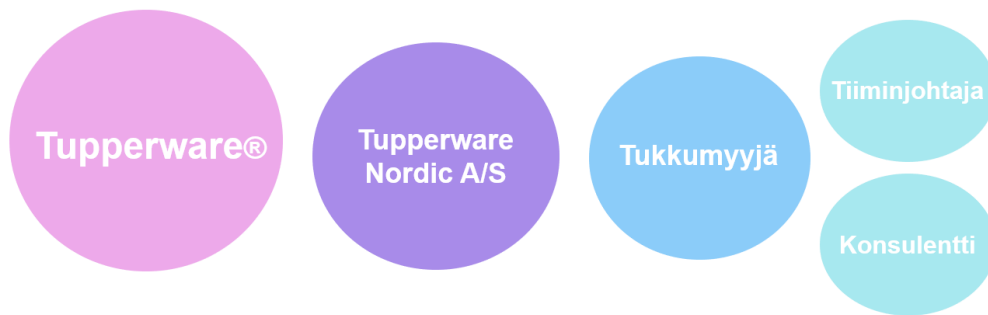
Fenomenografinen tutkimuksen lähestymistapa oli tutkimusaiheen ja tieteenalan kannalta luonnollinen valinta. Huusko ja Paloniemi (2006) kuvaavatkin fenomenografisen tutkimussuuntauksen saavuttaneen laajan suosion kasvatustieteellisen tutkimuksen kentällä, kerryttäen jo pitkät perinteet sen alueelta. Fenomenografisella tutkimuksella kuvataan arkipäiväisiä ilmiöitä koskevia käsityksiä ja niiden erilaisia ymmärtämisen tapoja. (Huusko & Paloniemi, 2006.)

5.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Tässä tutkimuksessa kohderyhmäksi valikoitui ryhmä Tupperwaren suoramyyntiorganisaatiossa toimivia tiiminjohtajia. Tutkimuksen lopullinen kohderyhmä (N=12) muodostui 11 tiiminjohtajasta ja yhdestä konsulentista, joka on toiminut aiemmin Tupperware-urallaan tiiminjohtajan tehtävissä. Näin ollen tiiminjohtajuutta voi pitää kohderyhmän yhteisenä nimittäjänä. Yhteisen tiiminjohtaja-nimittäjän käyttäminen kohderyhmää kuvaavana on merkityksellistä myös anonymiteetin säilyttämiseksi, ettei konsulenttina nykyisin toimiva henkilö

ole suoraan tunnistettavissa tutkimuksessa. Kyseiset tiiminjohtajat ja konsulentit toimivat itsenäisinä liiketoiminnan harjoittajina, kuten esimerkiksi toiminimellä yrittäjinä. Tutkimukseen osallistuvat tiiminjohtajat toimivat Tupperwaren tukkumyyjän eli valtuutetun maahantuojan, TipTop Tuote Oy:n piirissä. Tupperware organisaationa on monelle tuttu, mutta sen tarkempi tuntemus on harvemmassa. Aiempaan tutkimukseen tutustuessa voi havaita, että tieteellinen tutkimus Tupperwaren organisaatiosta on vähäistä. Tutkimuksen tarkoituksen kannalta tutkimusryhmä on osuva, sillä Tupperware-toiminnassa on siirrytty globaalisti etätyöhön koronaviruspandemian myötä ja kohderyhmä on mielenkiintoinen tutkittava sen moniulotteisen työnkuvan vuoksi.

Tupperwaren suoramyyntiorganisaation organisaatorakennetta voi olla haasteellista käsittää, sillä se on moniulotteinen (kuvio 1). Tupperwaren organisaatio (2022) kuvaa sivustoillaan olevansa yksi maailman suurimmista suoramyyntiorganisaatioista, jolla toimii yli kolme miljoonaa konsulenttia 81:ssä eri maassa. Pääpaino myytävissä tuotteissa on muovivalmisteisissa ainutlaatuisissa, monikäyttöisissä ja kätevissä tarjoilu- ja keittiötuotteissa. Tupperware on organisaationa ollut toiminnassa jo yli 70 vuoden ajan, ja organisaation agendana on helpottaa arkea. Tupperwaren tuotteita myydään suoramyyntinä konsulenttien pitämien esittelyiden kautta, ja noin 12,5 miljoonaa Tupperware-esittelyä järjestetäänkin maailmanlaajuisesti vuosittain, joiden on arvioitu tavoittavan noin 100 miljoonaa vierasta. Tupperwaren päätoimipiste sijaitsee Yhdysvalloissa ja hallinnollisesti Suomea lähin Tupperwaren toimipiste on Pohjoismaiden toimintoihin keskittyvä Tupperware Nordic A/S. (Tupperware, 2022.) Kuviossa 1. pyritään havainnollistamaan Tupperwaren organisaatorakennetta tutkimuksen kohderyhmän näkökulmasta.



KUVIO 1. Havainnollistava kuvio Tupperwaren organisaatorakenteesta

Tupperwaressa toimivat konsulentit, tiiminjohtajat ja tukku-myyjät ovat itsenäisiä liiketoiminnan harjoittajia eli yrittäjiä. Tupperware Nordic A/S:n Suomen ja Tanskan aluemyyntijohtaja Virpi Valkonen (2022a) kuvaa Tupperware-konsulentin ohjeistuksessa, että konsulentti toimii aktiivisena myyjänä ja pitää esittelyjä, ollen aina tiimipelaaja. Konsulentti toimii Tupperwaren arvojen mukaisesti, ollen lojaali Tupperwarelle, tukulle ja tiimille, arvostaen toisia. Konsulentin uramahdollisuuksia kuvataan mahdollisuuksina edetä huippumyyjäksi, rekrytoivaksi konsulentiksi tai tiiminjohtajaksi. Edellytyksinä tiiminjohtajaksi konsulentin roolista edetäkseen nostetaan ohjeistuksessa esille kehittymishalun osoittaminen, uusien konsulenttien rekrytointi ja osoittaa halua kehittää uusia konsulentteja menestyäkseen. (Valkonen, 2022a)

Tiiminjohtajalla on vastuuta tiimistään, tehden aktiivisesti tiiminsä kanssa työtä, jonka pääasiallinen tavoite on konsulentin menestys. Tiiminjohtaja rakentaa tiiminsä kesken ryhmähenkeä ja pitää kuukausittain tiimikokouksen. Tiiminjohtajan tehtävänä on myös analysoida tiimiläistensä tuloksia ja reagoida niihin aktiivisesti. Vastuutehtävien lisäksi tiiminjohtajat pitävät itsekin esittelyitä konsulenttien tavoin, tehden työnsä ammattimaisesti, tasaisesti ja tavoitteellisesti. Ohjeistuksessa kuvataan tiiminjohtajien uralla etenemisen mahdollisuuksia esimerkiksi Vanguard- tai Auto-tiiminjohtajaksi. Mahdollisuuksina on edetä myös kultatiiminjohtajaksi, tukku-myyjäksi, aluejohtajaksi tai jopa Tupperware-organisaation globaaleihin tehtäviin. (Valkonen, 2022b) Nämä Valkosen kirjaamat ohjeistukset eivät ole pakottavia, vaan toimivat ohjenuorana toiminnalle.

Tiiminjohtajat ja konsulentit toimivat aina jonkin tietyn Tupperwaren tukkumyyjän eli valtuutetun Tupperwaren maahantuojan piirissä. Tupperwaren tukkumyyjät pitävät tukkunsaa piirissä toimiville tupperwarelaisille koulutuksia ja kokouksia, sekä hoitavat mm. Tupperware-tuotteiden toimitukset, tilaukset ja takuuvaihdot. Keskeisenä tukkumyyjänä toimimisessa on konsulenttien tietotaidon ylläpitäminen viikkotasolla ja tiiminjohtajien valmentaminen viikottain, muiden yhteisten toimintojen lisäksi. (Valkonen, 2022c.)

5.3 Aineistonkeruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin ryhmähaastatteluna toteutetuilla teemahaastatteluilla. Kohderyhmän ensikontaktointi tehtiin puhelimitse ja siitä jatkettiin kiinnostuneiden kanssa eteenpäin. Ensimmäisessä puhelinkeskustelussa potentiaalisten haastateltavien kanssa käytiin tarkemmin läpi tutkimuksen sisältöä ja sen etenemistä. Tämän jälkeen haastatteluista kiinnostuneille lähetettiin kontaktointiviesti (Liite 1), jossa nostettiin esille jo aiemmin keskusteltuja asioita, sekä kerrottiin tarkemmin tutkimuksen käytännöistä. Haastatteluvaiheen aikana tutkimuksen aihe muovaantui, joten kohderyhmän kontaktointiviestissä (Liite 1) aihe oli lopullista aihetta rajautuneempi. Ensimmäisissä haastateltavien kanssa puhelimitse käydyissä keskusteluissa tuotiin jo esille, että aihe saattaa vielä hieman laajentua, joten se ei tullut tutkimuksesta kiinnostuneille täysin uutena tietona. Kontaktointiviestin jälkeen haastateltavat täyttivät lomakkeen, jossa kertoivat heille sopivista haastatteluajankohdista. Tämän lomakkeen perusteella muodostin kolme ryhmää, joista kahdessa oli neljä ja yhdessä viisi osallistujaa. Siirsin keskustelun tutkimuksesta näihin haastatteluryhmittäin tehtyihin sähköpostiketjuihin tai Whatsapp-sovelluksen kautta käytävään keskusteluun, ryhmien tarpeiden mukaisesti. Tutkimuksen aiheen muuttuessa otin asian näissä vapaamuotoisemmissa viestiketjuissa puheeksi. Aiheen muutos tuotiin esille myös sähköpostitse lähetetyssä haastatteluryhmien haastattelukutsuissa (Liite 2), jossa tarjottiin mahdollisuus keskustella vielä aiheesta ennen haastatteluja.

Teemahaastattelu

Ennen haastatteluiden toteutukseen etenemistä muodostettiin tutkimuksen tarkoitusta tukeva haastattelurunko. Tutkimushaastatteluissa keskeisenä ohjenuorana toimii tutkimuksen tavoite. Haastatteluissa on yleisesti pyrkimyksenä tavoittaa tietoa tietystä aiheesta, jolloin kaikki haastattelut ovat yleisesti enemmän tai vähemmän strukturoituja (Hyvärinen ym., 2017). Tässä tutkimuksessa haastatteluiden sisältö ja haastattelurunko muotoutui teemahaastattelun piirteiden mukaisesti, ollen suhteellisen vapaamuotoinen (Liite 3). Vilka (2021) toteaaakin teemahaastattelun olevan yksi yleisimmin käytetyistä tutkimushaastattelun muodoista, ja nimityksenä siitä voidaan käyttää myös puolistrukturoitu-haastattelu. Vilkan (2021) näkemysten mukaisesti tässä tutkimuksessa haastattelujen teemat valittiin tutkimusongelmaan perustuen, jotta haastatteluaineistosta saataisiin vastauksia tutkimusongelmaan. Haastattelussa teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole väliä, mutta on tarkoituksenmukaista mahdollistaa vastaajan kannalta luonteva järjestys. (Vilka, 2021.) Tämä toteutui haastatteluiden toteutuksessa, sillä siirtymä eri aihealueisiin tapahtui luontaisesti ja ajoittain ilman osaltani tapahtuvaa fasilitointia.

Lopullinen tutkimuksessa hyödynnetty teemahaastattelurunko (Liite 3), piti sisällään teemat etätyö ja työtyytyväisyyden osa-alueet (autonomia, uramenestys, sosiaaliset suhteet ja tietotekniset työvälineet), sisältäen tarkentavia kysymyksiä. Tuomen ja Sarajärven (2018) näkemysten mukaisesti teemahaastattelun perustaksi valitut teemat pohjautuivat tutkimuksen viitekehykseen eli jo tiedettyyn tietoon tutkitusta aiheesta. Teemahaastattelussa merkityksellistä ei ole yksityiskohtaiset kysymykset, vaan se, että haastattelu etenee keskeisten teemojen varassa (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Haastattelukysymyksiä ei tarkennettu Hirsjärven ja Hurmeen (2008) ohjeistuksen mukaisesti eksaktiin muotoon, vaan ne saattoivat muotoutua eri kysymysmuotoon haastattelutilanteissa. Teemahaastattelun runko toimii haastattelutilanteessa ikään kuin muistilistana ja keskustelua ohjaavana ohjenuorana, joita haastattelutilanteessa tarkennetaan kysymyksillä. (Hirsjärvi & Hurme, 2008.) Eduksi teemahaastatteluiden suhteen voidaan katsoa sen, että haastattelutilanteessa voidaan tarkentaa ja syventää kysymyksiä haastateltavien vastaustenkin mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Ennen tutkimuskäyttöön tarkoitettuja haastatteluja, tämän tutkimuksen haastattelurunkoa testattiin koehaastattelun muodossa, muotoilun hienosäätämiseksi sekä haastattelun keston varmistamiseksi. Vilkka (2021) esittääkin, että tutkimuksen onnistumisen kannalta on merkityksellistä ennen haastatteluja testata kysymysten toimivuutta käytännön tasolla. Haastattelut usein terävöityvät, kun niihin saadaan objektiivinen näkökulma ja arvio. (Vilkka, 2021.)

Ryhmähaastattelu

Seuraavana tutkimuksessa edettiin itse tutkimushaastatteluiden toteuttamiseen. Haastateltavia oli yhteensä 12 henkilöä, jotka jaottuivat kolmeen ryhmään. Alun perin haastateltavien joukon oli määrä olla 13 henkilöä, mutta yhdelle osallistujista tuli äkillinen este, eikä hänen näin ollen ollut mahdollista osallistua haastatteluun. Tästä johtuen ryhmien koot hieman vaihtelivat keskenään, ja lopulta ryhmissä osallistujia oli viisi (ryhmä 1), neljä (ryhmä 2) ja kolme (ryhmä 3). Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin ryhmähaastatteluilla. Ryhmähaastattelun toteutuksessa mukailtiin Pietilän (2017) näkemyksiä ryhmähaastatteluista tutkimuksen menetelmänä. Ryhmähaastatteluita pidetään tehokkaana aineistonhankinnan keinona, mutta niitä ei tule kuitenkaan ajatella yksilöhaastattelun monistamisena. Ryhmähaastattelussa on kerralla useita osallistujia, joten haastattelutilanteissa voi ilmetä ennalta arvaamattomia ja yllättäviäkin tapahtumia. Ryhmähaastattelussa ryhmän keskeinen dynamiikka voi vaikuttaa keskustelun kulkuun ja heikentävänä tekijänä näkökulmien kirjon suhteen voivat olla esimerkiksi dominoivat keskustelijat tai liian varovaiset osallistujat. Haastateltavien osalta tapahtuva keskustelun dominointi voi olla tahatonta, jos keskustelija on aktiivinen ja näin ollen muiden on vaikeampi saada suun vuoroa. (Pietilä, 2017.) Tässä tutkimuksessa ryhmähaastattelujen osallistujat olivat keskenään toisilleen jo entuudestaan tuttuja, joten keskustelu ryhmissä oli suhteellisen tasapainoista. Pietilän (2017) ajatuksia mukailen, jos joku haastateltavista jäi keskustelussa taka-alalle, osoitettiin hänelle puheenvuoro joko muiden haastateltavien suunnalta tai omalta osaltani. Pietilä kuvaakin, että usein kevyt ohjaus keskustelussa riittää haastattelutilanteen sujuvoittamiseksi. (Pietilä, 2017.)

Ryhmähaastattelussa haastattelijan pyrkimyksenä on saada ryhmä keskustelemaan aiheesta monipuolisesti, mutta käytännön tasolla tämä saattaa

jäädä tavoittamatta. Ryhmät herkästi ajautuvat ottamaan yksimielisen ja yksipuolisen kannan käsiteltävään aiheeseen, mutta osaltaan myös yksimielisyys antaa tutkijalle mahdollisuuden tarkastella ryhmässä esitettyjen ajatusten rakentumista. (Pietilä, 2017.) Tässä tutkimuksessa ryhmähaastatteluissa ilmeni niin samankaltaisia ajatuksia kuin poikkeaviakin, jolloin aineistosta muodostui monimuotoinen kokonaisuus. Haastattelut ovat vuorovaikutustilanteita, joissa osallistujien tuottamat puheenvuorot linkittyvät toisiinsa (Hyvärinen ym., 2017). Ryhmähaastatteluilla toteutettuna haastatteluissa oli selvästi havaittavissa linkittymistä, jossa tietoa rakennettiin kollektiivisesti ja toisiin puheenvuoroihin viitaten. Näissä tilanteissa kuitenkin jaettavat mielipiteet eivät olleet aina samalla linjalla, vaan keskusteluissa saatettiin tuoda esille toisiin puheenvuoroihin verraten vastakkaisiakin käsityksiä.

Niikon (2003) ajatusten mukaisesti haastateltavia rohkaistiin haastatteluissa reflektoimaan tutkimuksen kohteena olevan ilmiön eri ulottuvuuksia (Niikko, 2003). Ryhmähaastattelu voidaan mieltää keskusteluksi, jonka tavoite on suhteellisen vapaamuotoinen. Ryhmähaastattelussa osallistujat keskustelevat käsiteltävistä teemoista kommentoiden melko spontaanisti, sekä tehden huomioita ja tuottaen keskustelussa monipuolista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsjärvi & Hurme, 2008.) Ryhmähaastattelut toteutuivat suhteellisen spontaaneina keskusteluina, mikä on luontaista myös teemahaastattelulle, jota mukailtiin haastattelurungon muotoilussa. Ryhmä- ja teemahaastattelun menetelmien hyödyntäminen yhdessä tuki tutkielman tavoitetta ja loivat yhtenäisen kokonaisuuden.

5.4 Fenomenografinen analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimustulokset määritellään tulkintana, joka perustuu jo moneen kertaan tulkittuun tietoon (Ronkainen ym., 2014). Fenomenografinen lähestymistapa analyysiin on aineistolähtöinen, jolloin aineistosta nostetaan tuloksia aineistolähtöisesti eikä teorian ohjaamana. Fenomenografisessa analyysissä aineistoa ei käytetä teoriasta johdettujen olettamusten testaamiseen (Huusko & Paloniemi, 2006). Marton (1986) kuvaa fenomenografisen analyysin perustuvan aineistosta nousseiden käsitysten kategorisointiin, joka on fenomenografisen tutkimuksen tärkein tuotos.

Tutkimusainestoa lukiessa ja tulkittaessa tavoitteena ei ole ainoastaan aineiston jäsentely ja järjestäminen, vaan tarkastelu kohdistuu aineistosta nouseviin poikkeaviin huomioihin. Aineistosta etsintään rakenteellisesti poikkeavia eroja, joka ilmentää sitä, kuinka ihmiset määrittelevät jonkin tietyn osa-alueen maailmastaan. Fenomenografisen analyysin tavoitteena on selvittää rakenteellinen viitekehys, johon sisältyvät moninaiset ymmärryksen ja käsityksen kategoriat. (Marton, 1986.)

Martonin (1986) kuvaamaa fenomenografisen analyysin tavoitetta todennettiin tässä tutkimuksessa Huuskon ja Paloniemen (2006) kuvaamin analyysimenetelmin. Huusko ja Paloniemi (2006) kuvaavat aineiston tulkinnan muodostuvan vuorovaikutuksessa, jonka perusteella käsitysten kategoriat muodostetaan. Teoreettisen viitekehysten osallisuutta voidaan kuvata analyysissä teoreettisena perehtyneisyytenä, ja itse teorianmuodostus tapahtuu tutkimusprosessin aikana. Analyysissä käsiteltävää aineistoa prosessoidaan kokonaisuutena, sillä ilmiön luonne on riippuvainen kokonaisuudesta. (Huusko & Paloniemi, 2006).

5.5 Analyysin toteutus

Fenomenografisen analyysin eteneminen tapahtuu vaiheittain, ja analyysi-prosessin aikana tulkinta ja merkitysten jäljittäminen tapahtuu samanaikaisesti usealla tasolla. Analyysin eri vaiheilla voidaan nähdä olevan vaikutusta ja merkitystä niitä seuraavien valintojen kannalta. (Huusko & paloniemi, 2006.) Tutkimushaastatteluiden aineisto kolmesta ryhmähaastattelusta oli kokonaisuudessaan litteroituina yhteensä 78 sivua. Analyysissä edettiin Huuskon ja Paloniemen (2006) muotoilemia fenomenografisen analyysin vaiheita mukailien. Tutkimusdata luettiin alkuun läpi useampaan otteeseen, sieltä keskeisiä ilmaisuja alleviivaten. Tämän jälkeen siirryttiin vaiheiden mukaisesti merkitysyksiköiden muodostamiseen, jota seurasi kategoriat ja lopulta lopulliset kuvauskategoriat. (Huusko & Paloniemi, 2006.) Analyysi muodostui kolmisarakkeista taulukkoa (Taulukko 1) hyödyntäen, jossa muodostettiin ilmaisuihin pelkistettyjä merkitysyksiköitä, ja niistä edelleen kategorioita. Kuvauskategorioiden luomisessa apuna käytettiin taulukon lisäksi

ajatuskarttamenetelmää, jossa pyrkimyksenä oli havainnollistaa aineistosta nousseiden kategorioiden välisiä suhteita ja niiden muodostamia kokonaisuuksia.

Huuskon ja Paloniemen (2006) analyysin vaiheita mukaillen, analyysin **ensimmäinen vaihe** oli merkitysyksiköiden etsiminen, jossa tulkinta kohdistuu kokonaisuuteen eikä vaihtoehtoisesti esimerkiksi yksittäiseen sanavalintaan tai lauseeseen. Merkitysyksikön määrittely muodostuu tarkastelemalla, miten laajalle asiayhteydet tekstissä ulottuvat ja millaisia käsityksiä haastateltavat ovat tuottaneet. Tässä vaiheessa tulkinnan tukena voidaan käyttää aineistolle esitettäviä kysymyksiä, joihin sieltä tavoitellaan vastauksia. (Huusko & Paloniemi, 2006.) Analyysin **toinen vaihe** piti sisällään merkitysyksiköiden lajittelemisen ja ryhmittelyn kategorioiksi. Kategorioiden rajat määrittyvät vertailemalla merkitysyksikköjä koko aineiston merkitysten joukkoon, tunnistuen variaatioita aineistosta. (Huusko & Paloniemi, 2006.)

Kolmannessa vaiheessa analyysi eteni kuvaamaan kategorioita abstraktimmalla tasolla ja keskittyy tarkentamaan niiden välisiä suhteita, muodostamalla kuvauskategorioita. Tässä vaiheessa on oleellista löytää tarkentuneet kriteerit eri kategorioille ja selkeät eroavaisuudet niiden välillä, jotta niissä ei ole päällekkäisyyksiä. Kuvauskategorioiden muodostuksessa aineistosta esille nousevat keskeiset piirteet käsityksissä ja niiden sisäinen rakenne, painottaen käsitysten laadullisia eroja. Kuvauskategorioista muodostetaan kuvauskategoriajärjestelmä, joka voi rakentua horisontaalisesti, vertikaalisesti tai hierarkkisesti. Tässä tutkimuksessa kuvauskategoriajärjestelmä on Huuskon ja Paloniemen (2006) kuvauksen mukaisesti hierarkkinen, eli kuvauskategoriat ovat eri tasoisia toisiinsa nähden esimerkiksi niiden laaja-alaisuuden perusteella. (Huusko & Paloniemi, 2006.) Kuvauskategoriajärjestelmän hierarkkisuus pohjautuu tässä tutkimuksessa kuvauskategorioiden laaja-alaisuudelle ja painottumiselle, suhteessa muihin kategorioihin (kuvio 2).

TAULUKKO 1. Esimerkki taulukoinnista analyysivaiheiden tukena

ILMAISUJA AINEISTOSTA	MERKITYSYKSIKÖT	KATEGORIA
<i>Koronan alkaessa se energia, mikä meni semmisiin käsittelyasioihin, niin on vähentänyt sitä semmosta aktiivisuutta sosiaalisesti.</i>	-koronaviruspandemia uuvuttanut -koronaviruspandemia rajoittanut sosiaalisuutta	Koronavirus kuormittavana tekijänä Korona-aikana vajausta sosiaalisissa suhteissa
<i>– nähnyt etänä ihmisiä, joita et ole fyysisesti nähnyt, niin se on ollut kiva ja tärkeätä.</i>	-etäyhteys merkityksellistä rajoitusten aikana -etäyhteys hyvä apu	Etäyhteys helpottavana tekijänä
<i>– kun ihmiset soittaa vieraille ihmisille, niin siellä täytyy olla niinku valtava tarve ylittää se oma mukavuusalue.</i>	-yhteydenottokynnys madaltunut etätyössä -yhteydenotolle suurempi tarve kuin ennen	Yhteydenottokynnys madaltunut Tarve sosiaalisiin kontakteihin kasvanut
<i>Oman kuvan näkeminen on monelle emännälle tosi kova paikka, menee aina alku sen päivittelemiseen.</i>	-etätyövälineet haasteena -itsensä kuvaaminen haaste	Etäyhteys haasteena Haasteena itsensä kuvaaminen

Analyysissa aineiston käsittely tapahtui yhtenä kokonaisuutena, eikä esimerkiksi teema kerrallaan. Perusteena tälle oli se, että haastattelutilanteessa siirtymä eri aihealueisiin oli keskustelussa suhteellisen orgaanista, jolloin aiheet saattoivat limittyä keskenään. Haasteeksi analyysin viimeisessä vaiheessa kuvauskategorioita muodostaessa ilmeni kuvauskategorioiden rajaaminen kategorioiden pohjalta. Kategorioita muodostui noin 200 yhteensä, joka johtui litteroidun aineiston laajuudesta.

Analyysissa aineiston jäsentelyssä ja järjestelyssä käytettiin koodeja, jotka ovat havaittavissa esimerkiksi Tulokset-osiossa esitetyissä sitaateissa. Koodaus on tehty lyhyellä kirjain- ja numeroyhdistelmällä, kuten esimerkiksi H4 ja H8. H-kirjaimella tässä viitataan haastateltu-sanaan ja numerolla taas haastateltavien

järjestykseen ryhmäjaon mukaisesti. Aineiston koodaamisella pyrittiin takaamaan anonymiteettiä tutkimuksessa.

Aineiston hahmottamiseksi taustakysymyksillä kartoitettu aineisto kvantifioitiin. Kvantifioinnilla kuvataan sitä, että aineistosta lasketaan esimerkiksi ilmaisujen esiintymisen lukumäärä tai lukumäärä siitä, kuinka moni ilmaisee saman asian (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kvantifioinnin tekemisessä apuna käytettiin Excel-taulukkoa, johon kirjattiin tutkittavakohtaisesti halutut tiedot. Excel-taulukko helpotti tietojen hallintaa ja tietoja oli mahdollista lajitella, joka helpotti tulosten tulkintaa.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tarkastelu tässä osiossa keskittyy tutkimusaineistosta nousseisiin tuloksiin. Tutkimusaineiston pohjana käytetyssä teemahaastattelurungossa painottuivat teemoina etätyö sekä työtyytyväisyyden osa-alueet: autonomia, uramenestys, sosiaaliset suhteet ja tietotekniset työvälineet. Tulokset ovat muodostettu aineistolähtöisesti tehdyn fenomenografisen analyysin pohjalta. Seuraavilla osioilla vastataan tutkimuskysymyksiin, niitä tarkentaen ja perustellen aineistosta nostettujen esimerkkien avulla. Analyysin myötä tutkimuksen tuloksiksi ja aineistoa kuvaaviksi kuvauskategorioiksi muodostuivat kategoriat: *ihmiset ja kohtaamiset työn keskiössä*, *yhteistyö ja kollektiivinen tietotaito tietoteknisten onnistumisten taustalla*, *etätyö työn uudistajana*, *etätyö tilanne- ja tarvesidonnaisena* ja *liiketoiminnan saama lisäarvo*. Kuviossa 2. kuvataan kuvauskategorioita kuvion muodossa, ilmentäen tarkemmin myös kuvauskategoriajärjestelmän hierarkkisuuutta.



KUVIO 2. Tutkimuksen tulokset kuvauskategorioina

Haastatteluissa kysyttyjen taustoittavien kysymyksien kautta nousi esille, että haastateltujen (N=12) tiiminjohtajien Tupperware-urat vaihtelivat pituuksiltaan. Pisimmillään osalla vastaajista (n=4) oli takana jo yli kymmenen vuoden ura Tupperware-myyntiorganisaatiossa, ja muutamalla (n=2) lähes sen. Päätyönään Tupperware-liiketoimintaa kaikista haastatelluista teki viisi ja päätoimisen työn ohella sivutyönä tekee seitsemän vastaajaa (kts. taulukko 2). Taulukossa 3 esitetään tulkintoja tiiminjohtajien preferensseistä lähi- ja etätyön suhteen, heidän haastatteluissa ilmaisemiensa näkemyksiensä pohjalta. Osa haastateltavista kuvasi suorasanaisesti mieltymyksiään eri työmuotojen suhteen ja osa taas ei. Näiden tulkintojen pohjalla on pyritty tulkitsemaan kunkin haastatellun vastauksia kokonaisuutena.

TAULUKKO 2. Tupperware-toiminnan työmuoto

	Lukumäärä (N=12)
Tupperware päätoimisena	5
Tupperware sivutoimisena	7

TAULUKKO 3. Tiiminjohtajien preferenssit lähi- ja etätyön suhteen

	Lukumäärä (N=12)
Painotus lähityössä	4
Molemmat työmuodot mieluisia	4
Painotus etätyössä	4

Taulukosta 3. voi havaita, kuinka tasaisesti tiiminjohtajien mieltymykset eri työmuotojen suhteen jakautuvat. Tämä osoittaa sen, kuinka etätyö palvelee eri henkilöitä eri tavoin. Nämä preferenssit vaikuttavat varmasti myös työtyytyväisyyden tuntemuksiin etätyössä. Tutkimuksen tuloksissa on hyvä huomioda, että vaikkakin tutkimuksessa käsiteltiin työtyytyväisyyden osa-alueita, ei työtyytyväisyyttä tuotu terminä esille haastatteluiden kysymyksissä. Tämä näkyy aineistossa siinä, ettei kyseistä termiä juurikaan ilmene haastateltavien

vastauksissa, vaikka sen osa-alueita käsiteltiin haastatteluissa tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti.

6.1 Ihmiset ja kohtaamiset työn keskiössä

Kuvauskategoria *Ihmiset ja kohtaamiset työn keskiössä* muodostui haastattelujen yleisannin pohjalta, jossa tiiminjohtajat nostivat useaan otteeseen esille, kuinka Tupperware-suoramyyntityön keskiössä ovat ihmiset ja kohtaamiset. Tiiminjohtajat kuvasivat työn olevan ihmisten kanssa tehtävää, inhimillistä kohtaamista, jonka myötä myös työyhteisössä korostuu yhteisöllisyyden tunne ja vahva ryhmäytyminen. Tupperware-työssä kohtaamisia ja ihmiskontakteja muodostuu niin vieraiden, asiakkaiden sekä kollegoiden kanssa. Asiakkaiksi tiiminjohtajat kuvasivat henkilöitä, jotka toimivat esittelyn järjestäjinä, esittelyä emännöiden, joko kotitiloissaan tai etänä. Asiakkaista käytettiin laajalti nimityksenä myös emäntä, esittelyemäntä ja isäntä. Vierailta taas tiiminjohtajat tarkoittivat emännän tai isännän esittelyihin kutsumia osallistujia. Työn vaatiessa sosiaalisia suhteita moneen suuntaan, useat vastaajat korostivat, kuinka ihmisten kohtaamiset ovat työssä avainasemassa työn onnistumisen kannalta sekä keskeinen osa työn luonnetta. Haastateltavat kuvasivat keskusteluissa ihmisten ja kohtaamisten merkitystä työn suhteen muun muassa näin:

” – just ne ihmiset ja ne kohtaamiset sekä asiakkaiden, että tiimiläisten että niinku kollegojen, tiimin johtajien, muiden konsulttien, tukkumyyjän kanssa on niinku – se on ainakin mulle niinku se tosi tärkeä asia.” (H7)

”Tää on kuitenkin luonteeltaan semmosta niin vahvasti ihmisten kanssa tehtävää, tai siis täysin ihmisten kanssa tehtävää työtä.” (H2)

”Kotiesittelyt, onhan ne niinku siis se sydän. Me rakastetaan niitä, koska me nähdään ihmisiä.” (H11)

Etätyön myötä tiiminjohtajat kuvasivat tapahtuneen paljon muutoksia ihmisten kohtaamisen suhteen ja sosiaalisiin suhteisiin. Haastatteluissa näitä tarkasteltiin niin helpottavien kuin haastavienkin tekijöiden kautta. Työssä yhteydenpito ja kohtaaminen on siirtynyt etätyöväline välitteiseksi. Etätyöskentelyllä tiiminjohtajat katsoivat olevan laajalti merkitystä sosiaalisten suhteiden muotoutumiseen. Sosiaalisten suhteiden muodostumisen kannalta positiivisena tiiminjohtajat

näköivät tiimin lähentymisen etämenettelyihin siirryttyä. Tiimin lähentymisen taustatekijäksi kuvattiin vuorovaikutuksen parantumisen kauempana oleviin tiimiläisiin, jolloin viestinnän haasteena ei ollut enää fyysinen etäisyys. Yhteydenpidon ja tiimihengen ylläpidon helpottuessa se parantaa tiiminjohtajien mahdollisuuksia laajentaa tiimiään laajemmalle maantieteellisesti. Yhteydenpidon helpottumisen ja monimuotoutumisen taustalla tiiminjohtajat kuvailivat olevan etätyövälineiden myötä sanallisen viestinnän rinnalle tulleen kuvallisen viestinnän.

”Tässä etäaikana kuitenkin kun me ollaan käytetty paljon näitä etävälineitä, niin sitten ehkä jopa tullut niihin kauempana asuviin tiimiläisiä niin pidettyä jotenkin paremmin yhteyttä, kun on pystynyt.” (H7)

” – zoomailu on kyllä mahdollistanut tiimin lähentymisen, tiimi on tullut niinku yhtenäisemmäksi ihan eri tavalla kuin aikaisemmin, että siitä iso plussa kyllä tälle zoomailulle.” (H9)

”Tiimin kanssa työskentely on osa tämän zoomin ihan valtavia mahdollisuuksia; siis tapaamisiin ja kasvokkain kohtaamisiin ja ihmiset, jotka asuvat kaukana toisista näkevät toisiaan. Siis niinku tiimin rakentamisen kannalta etämahdollisuudet on ihan loistavat.” (H12)

Vastaavanlaisia huomioita tehtiin myös asiakkaiden suhteen. Tiiminjohtajat toivat useaan otteeseen esille, kuinka etäyhteydet ovat mahdollistaneet esittely-emännöinnin kauempaakin. Yleisesti he havaitsivat etämahdollisuuksien laajentaneen niin Tupperware- kuin asiakaspiirejäänkin, joten etätyön myötä ihmisiä on tavoitettu monessa mielessä aiempaa laajemmalti. Huomioiden tiiminjohtajien liiketoimintaorientoituneisuus, nähtiin tämä tiiminjohtajien kesken oikein positiivisena ja liiketoimintaa tukevana asiana.

”Asiakasmäärä on niinkun laajentunu ja asiakaspiiri laajentunu todella paljon siitä 2020, kun näitä alettiin ensimmäisen kerran pitää etänä näitä esittelyitä. Et sikäli niinku tottakai täytyy sanoo et on ollu mieluinen suuntaus.” (H3)

”On tullu tosi paljon uusia tota asiakaspiirejä, et se tosiaan on ollu hyvä puoli, ja kauempaa et Helsingin seudulta ja tuolta on uusia emäntiä, joita ei ois tullut live-esittelyihin luultavastikaan kaikkia.” (H1)

Tupperware-yrittäjyys pohjautuu pitkälti ihmissuhteiden luontiin, esimerkiksi asiakkaiden ja kollegoidensa suuntaan. Tiiminjohtajat kuvasivat monimuotoisesti ihmissuhteiden muodostumista etätyössä. Suuri osa koki etätyön haastavan uusien ihmissuhteiden muodostamista, mutta taas joillekin se näyttäytyi muita

helpompana myös etäyhteyksien avulla. Tälle selittävänä tekijänä voisi olla se, että henkilöstä itsestään ja esimerkiksi elämäntilanteestaan riippuen etätyötilanne saattaa olla joillekin toisia suotuisampi. Haastatteluissa ihmissuhteiden muodostumista kuvattiin näin:

” – tällöisiä, joita tuntee ennestään niinkun hyvin tai jollakin tavalla niin kyllähän ne niinku, emmä koe et ne ois siitä kärsiny ne sosiaaliset suhteet, vaikka on oltu etänä.” (H4)

”Ihmissuhteet jää semmoiseksi pinnallisiksi; puhutaan sitten niinku emännistä, asiakkaista, omasta tiimistä, tiiminjohtajakollegoista tai kenestä tahansa, niin etänä se jää sellaselle tietylle pintatasolle.” (H5)

”En mä niinku ole yhtään uutta ystävää tässä niin kuin pystynyt jotenkin niin hyvin luomaan niinku pelkästään etäyhteyksillä.” (H7)

”Kyllä sanoisin, että annan tälle etäajalle myöskin ihan 9+ arvosanan, että yllättävän hyvin kuitenkin sen ihmisen pystyy niinku oppia tuntemaan myöskin näin etänä.” (H11)

”Kyllä on vähän kavereita jäänyt saamatta ja luulen, että koronalla on kyllä iso syy siihen ja luulen, että ehkä Tupperwaressakin sitten ehkä tuntisi ihmisiä vähän paremmin ja ne olisi ehkä jotain semmoisia enemmän kuin Tupperware-ihmisiä tai silleen et vois muutenkin laittaa viestiä ja niin nähdäkin joskus.” (H10)

Ihmisten ja kohtaamisten ollessa työn keskiössä, on työssä kohdattu haasteita laadukkuuden suhteen sosiaalisten suhteiden rajoituksessa. Tässä kontekstissa subjektiivisesti ajateltuna työn laadukkuutta kuvattiin olevan ihmiskohtaukset ja vuorovaikutus. Haastatteluissa nostettiin esille, että vuorovaikutuksen kautta välittyvä laatu työssä on riippuvaista kasvokkain tapahtuvasta kohtaamisesta, eikä etämenettelyillä pystytä sitä korvaamaan. Vuorovaikutuksen koettiin olevan latteampaa näin etänä ja kasvokkain kohtaamista pidettiin etäyhteydenpitoa arvokkaampana. Tähän varmasti vaikuttaa osittain aiemmat tottumukset työssä, jossa kuitenkin työ on ollut vahvasti kasvokkain käytävää. Laadukkuuteen katsottiin vaikuttavan myös vuorovaikutuksen latteus etäyhteyksillä, jolloin kohtaamiset eivät ole yhtä vastavuoroisia kuin kasvotusten.

”Etäilyssä on se härvääminen, mitä siel voi tehdä asiakas tai kokoukseen osallistuja tai kuka tahansa, et tekee kaikkee muuta samaan aikaan kun kuuntelee tai on mustan ruudun takana eli se ei oo niin totaalista se keskittyminen. Siellä joku muka kuuntelee ja sillä onkin joku ihan muu

homma meneillään siellä et niinku semmonen – ehkä siinä se laatu on myös semmonen mikä välillä kärsii.” (H4)

” – laadukkaampaa työtä on se mitä me tehdään sitten kun päästään niitä kotiesittelyitä pitämään.” (H3)

”Laadukkuuteen tässä mun näkökulmasta ainakin vaikuttaa niinku tosi paljon se fiilistely. Itselle on tosi tärkeätä just se, että näkee ja niinku menee – vaikka jos puhutaan muustakin kuin esittelystä, ihan vaan vaikka niinku kokouksista, missä käy. Se on se kun ei ole nähnyt ihmisiä pitkään aikaan.” (H7)

”Kotiesittelyssä vastavuoroisuus tulee niin paljon paremmin, niin sit se tsemppikin, et tulee itelle semmonen et sää unohdat sen olon ees mikä on ollu vaikka se olis se nälkä tai on heikompi hetki sillä hetkellä – et siihen omaan tekemiseen vaikuttaa myös kyllä.” (H2)

Kasvottomuus

Haastatteluissa sosiaalisista suhteista ja vuorovaikutuksesta keskustellessa painottui etätyössä sosiaalisten suhteiden haasteita. Etätyöskentelyn kuvattiin rajoittavan vuorovaikutusta ja ihmisten kohtaamista. Merkittävimpinä haasteina haastateltavat toivat esille kasvottomuuden sekä viestin välittymisen haasteet. Nämä asiat ovat keskenään yhteydessä, sillä tiiminjohtajat katsoivat kasvottomuuden vaikuttavan siihen, koetaanko viestinnällä olevan vastaanottajaa. Kasvottomuudella haastateltavat viittasivat etätyössä siihen, että viestinnästä jää puuttumaan visuaalinen ulottuvuus, jos kamera on poissa päältä. Tupperware-toiminnassa on monia etätyövälineitä käytössä, mutta osassa niistä ei ole mahdollisuutta vastavuoroiseen vuorovaikutukseen tai osallistujien näkemiseen. Tällainen on esimerkiksi tiiminjohtajilla myös käytössä oleva Facebook-palvelu. Eri työvälineet palvelevat henkilöiden erilaisia tarpeita, eikä kaikki sovi kaikille.

” – se on semmosta yksin puhumista ja monologia mitä siellä etänä sitten puhuu. Ja jotenkin on semmoinen olo et kuunteleeks mua edes kukaan.” (Haastateltu 6)

Kasvottomuuden suorana vaikutuksena keskusteluissa nostettiin esille haasteet uusiin henkilöihin tutustumisessa. Kasvottomuutta ilmenee kaikissa tiiminjohtajatyön sidosryhmissä, missä etätyövälineet ovat käytössä. Useat

haastateltavista korostivat, kuinka uudet Tupperwaren jäsenet ovat jääneet heille tuntemattomalle tasolle, sillä kontaktit eivät ole olleet henkilökohtaisia ja näin ollen henkilöt ovat jääneet vieraksi, ikään kuin ”kasvottomiksi”. Tätä kuvattiin poikkeukselliseksi heidän työyhteisössään ja se näkyy siinä, ettei ryhmäytyminen ole yhtä helppoa kuin aiemmin.

”Niin ylipäätään se, et ei niinku tunne ihmisiä. Just oli maanantaina, kun joku sano, et täällä on ihan outoja ihmisiä tukku täynnä siellä. Mutta siis juu se, että kaikki tuntuu vieraammilta tavallaan niinku ylipäätensä.” (H3)

”Nytkin on aloittanut paljon uusia ja ei ole välttämättä oikein niinku päässyt kärryille siitä ihmisestä, että kuka se on ja minkä tyyppinen se on, ja niinku näin että – kun ne on vaan niitä nimiä mitkä vilahtelee ja Whatsapp-ryhmässä on keskustelua ja välillä niinku Zoomissa vilahtaa ja näin.” (H7)

”Viimesen kahden vuoden aikana, kun tiimijohtajakokouksia on pystytty vaan muutama pitämään niinku silleen paikan päällä, niin onhan sellaset uudemmat tiiminjohtajat jääny ihan tosi vieraksi.” (H4)

Tupperware-työtä haastavan kasvottomuuden kumoamiseksi etätyössä esitettiin erilaisia toimintoja, kuten etäyhteyksissä kameroiden päällä pitämistä ja sosiaalisen median hyödyntämistä uusien tulokkaiden tunnistamisessa. Sosiaalista mediaa on hyödynnetty esimerkiksi oman ryhmän sisällä tuotettujen ja julkaistujen materiaalien avulla nimien ja kasvojen yhdistämiseen.

Ihmiskontakteihin liittyvän viestinnän haasteen lisäksi etätyö on tuonut haasteita viestin välittämiseen myös myyntisanoman ja tunnelman suhteen. Tämän tiiminjohtajat kuvasivat ilmenevän esimerkiksi asiakkaiden, oman tiimin ja työyhteisön suuntaan. Vaikuttavina tekijöinä on varmasti se, että viestinnästä puuttuu tiettyjä ulottuvuuksia, kuten tuotteiden tunnustelu.

”Vaikka itse innostun jostain, niin se toisten innostaminen on melko mahdotonta, etten sanoisi. Voisi kuvitella, että se innostus tarttui helpommin ja mun olisi helpompi motivoida tiimiä tai motivoida sitä emäntää eri tavalla kuin ei olis tätä etäaika.” (H5)

”Veitset on yksi semmoinen, mitä on tosi vaikea tässä kamerassa näyttää, koska sitten kun ihminen saa sen käteen ja pääsee leikkaamaan sillä sahalaitasella vaikka sitä tomaattia tai sitä bataattia kokkiveitsellä niin ei siinä tarvitse muuta perustelua. Mut se et mä esittelen sitä tähän kameraan, kun tää on nyt tosi hyvä niin ei se – on tiettyjä tuotteita mitä niinku kokeilematta tosi harva ostaa.” (H8)

”Sitten jos valmistetaan jotain, niin ne tuoksut ja maistelut ja nehän jää kaikki tietysti pois.” (H11)

Muutokset yhteisöllisyyden tuntemuksissa

Tiiminjohtajat korostivat jokaisessa ryhmähaastattelussa, kuinka poikkeuksellisen yhteisöllinen työyhteisö heillä on. Yhteisöllisyyden rakennuspalikkoina tiiminjohtajat pitivät kokouskäytäntöjä ja yhteydenpitoa muutenkin, joihin etäkäytäntöihin siirtyminen on luontaisesti vaikuttanut. Yleisesti ryhmähengen katsottiin olevan yhä hyvällä tasolla, mutta yhteenkuuluvuuden tuntemuksissa oli kuitenkin yksilöllisiä poikkeuksia. Kokousten siirryttyä etään tiiminjohtajat kuitenkin kokivat, että yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tuntemuksissa on selviä eroavaisuuksia. Yleisesti yhteishenkeä pidettiin heidän työyhteisössään hyvänä. Tupperware-toiminnan katsotaan perustuvan yhteisölliseen tunnelmaan ja useat haastatteluihin viittasivatkin siihen hypetyksenä. Hypetyksellä he tässä kohtaa tarkoittivat muun muassa toisten kannustusta, hurrausta ja taputusta. Tällaista hypetystä ilmenee erityisesti kokouksissa ja muissa Tupperware-tapahtumissa, kuten kansainvälisissä kokouksissa. Tällainen on tietenkin rajoittunut etäyhteyksiin siirryttyä, jolloin palvelusta riippuen tällaiset äänet saattavat peittää puheen.

”Läsnä kokouksissa se niinku tunnelma ja tunteet tarttuu jotenkin niinku tosi kovasti, ja sitten tälleen etänä niin se ei tartu.” (H6)

”Sitä ei sitten siellä kotisohvilla ehkä taputella taikka tai sitten myöskin ite huomannu, kun on Zoomissa ja taputetaan, niin sit tulee sellanen itelle täällä näin, et älkää taputtako, kun peitätte muitten äänet nyt sitten. Ei kuule mitä siellä tukussa puhutaan, niin ei saa taputtaa nytte.” (H7)

”Mehän täällä aina kannustetaan ja hurrataan ja muuta, niin eihän se siellä Zoomissa tunnu samalta.” (H1)

Yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tuntemukset ulottuvat laajemmallekin kuin konkreettiseen tekemiseen. Vaikka ryhmähenkeä kuvattiin edelleenkin etäaikana hyväksi, ilmeni vastakkaisiakin mielipiteitä. Yhtenä selittävänä tekijänä tässä voi olla esimerkiksi elämäntilanne, joka vaikuttaa osittain siihen, kuinka etätyön tuoma sosiaalinen eristäytyminen voi vaikuttaa.

”Ennen mulla on ollut se se mun Tupperwaren porukka. Nyt musta tuntuu, että sitä ei enää ole, vaikka siis se koko aika on. Mutta mulla on semmoinen olo, että sitä ei – ei niinkun oo.” (H6)

Haastatteluissa ilmeni, että tiiminjohtajien kesken etätyössä on koettu eristäytyneisyyden ja yksinäisyyden tuntemuksia. Nämä tuntemukset olivat selvästi sidottuja elämäntilanteeseen ja etätyöolosuhteisiin. Olosuhteellisena vaikuttajana on vahvasti myös COVID-19 -pandemia, jonka myötä rajoitteet sosiaalisten suhteiden suhteen ovat ulottuneet muillekin työelämän lisäksi muillekin osa-alueille. Tiiminjohtajat pukivat tästä tuntemuksiaan sanoiksi seuraavanlaisesti:

”Mä oon ainaki kokenu yksinäisyyttä, ku mä oon täällä vaan yksin.” (H10)

”Me ollaan kaikki kuitenkin niin tupperwaressa tiiminjohtajat sellasia, et me jos ollaan yksinäisiä niin me ei jäädä yksinäisiksi. Tai me hakeudutaan tai haetaan konsulentista sitä tai osataan ottaa yhteyttä kolleegaan, jos tulee semmosia hetkiä.” (H2)

”Kyl kaipaa sitä semmosta, et just kun ei oo oikein voinu mennä mihinkään tiekkö ees kaverin kanssa lounaalle tai kahville ja keskustella, vaan et niinku sitten enimmäkseen zoomissa sitten nähny ja muuta että, kyl vähä semmosta oikeesti tavallaan semmosta vähän yksinäistä.” (H1)

”Ei nyt varmaan suoranaisesti eristäytyneisyyttä tai yksinäisyyttä, noi Whatsapp-ryhmät on kuitenkin aika aktiivisia tiiminjohtajien osalta.” (H4)

”Tässä Tupperwaressa on ennemminkin silleen päin, ettei tässä saa olla yksin vaikka haluaiskin välillä olla rauhassa. Aina on jonnekin suuntaan yhteydessä. – jotenki vaikee on mieltää sitten ehkä yksinäisyyttä kuitenkin tai eristäytymistä tähän hommaan” (H3)

”Alkuun koin vähän jääväni yksin. Mut se johtu enemmänkin siitä juuri, että Oli niinku kynnyks ehkä kysyä sitä apua ja neuvoa, kun oli juuri nähnyt joko pelkkiä palluroita kirjain yhdistelmällä tai jonkun profiilikuvan vaan jossain, niin se oli aika suuri se kynnyks lähteä kysymään. Nyt kun on edes pikkasen nähnyt vilaukselta livenä jonkun, niin on helpompi lähestyä.” (H5)

”Tää varmaan hyvin eri tavalla voidaan kokea tää (etätyö), että joillakin se voi olla tosi tosi tuota semmoinen niinku raskauttava tekijä ja toiselle taas sitten päinvastoin niinku tällanen helpottava tekijä.” (H11)

Tiiminjohtajat kuvasivat sosiaalista eristäytyneisyyttä ja yksinäisyyttä ehkäisevän työyhteisön sisäisen yhteydenpidon, kuten yllä olevista sitaateista on havaittavissa. Haastatteluissa nousi esille, että yhteydenpito Tupperwaren tiiminjohtajien välillä on tiivistä ja tämän lisäksi yhteydenpitoa on muihinkin sidosryhmiin, kuten asiakkaiden suuntaan. Joillekin se on ajoittain liiallista ja

joillekin liian vähäistä. Tästä voisi päätellä, että siihen vaikuttavat henkilökohtaiset toiveet ja tottumukset, miten yhteydenpidon työyhteisössä kokee. Haastatteluissa painottui se, että etenkin itseensä päin muualta kohdistuva, eli muun aloitteesta tapahtuva yhteydenpito katsottiin eristäytyneisyyttä ja yksinäisyyttä ehkäisevänä. Tässä taustalla voisi olla se, että silloin tulee huomioiduksi ja ikään kuin muistetuksi. Tiiminjohtajat kuvailivat yhteydenpidon tiivistyneen etäaikaan siirryttyä.

”Minulla soi puhelin silloin sinä (2020) keväänä, että ihan niinku ihan vieraat ihmiset, ketä en ollut koskaan nähnytkään, niin tuota soitti ja kysyi ja pyysi apua. Mä väitän, että se yhteydenottokynnys varmasti on madaltunu niinku tässä etäaikana ainakin.” (H8)

” – kun ihmiset soittaa vieraille ihmisille niin siellä täytyy olla niinku valtava tarve ylittää joku sellainen oma mukavuusalue.” (H12)

6.2 Yhteistyö ja kollektiivinen tietotaito tietoteknisten onnistumisten taustalla

Siirtymä koronaviruspandemian myötä etätöön menetelmiin oli nopea, ja monille tietoteknisten työvälineiden käyttö siinä määrin oli uutta monelle työelämässä. Tietoteknisten etätövälineiden omaksumisen taustatekijäksi monet tiiminjohtajat nostivat haastatteluissa yhteistyön kollegoiden kanssa työyhteisössään. Tietotekniset ongelmat ja haasteet selätettiin haastateltavien mukaan vahvalla yhteistyöllä, muiden auttamisella ja saadulla vertaistuellalla. Jälleen keskusteluissa nousi Tupperware-toiminnassa keskiössä oleva yhteisöllinen kulttuuri, jossa tietoteknisten työvälineiden suhteen keskustelussa korostui työyhteisössä vallitseva halu auttaa muita. Ryhmäkeskusteluissa toistui eri haastateltavien toimesta useaan otteeseen, kuinka työyhteisössä kaikki jakavat vuolaasti omaa osaamistaan muille, jolloin yhteisössä syntyy kollektiivista tietotaitoa. Haastateltavat kuvailivat organisaatiossa ilmenevää monimuotoista osaamista ja auttamisen kulttuuria muun muassa:

” – meillähän on siis öö 300 ja varmaan paljon päällekin sen konsulentteja, eri alojen ihmisiä. Nuoret ihmiset tietää niinku paljon kaikesta kaikkea niin niin kyllähän sitä ilman muuta hyödynnetään.” (H9)

”Aina joku osaa jotakin ja meillä on kyllä sillain ihana porukka, että kukaan ei haudo kyllä omia taitojansa, vaan kyllä ne aina laitetaan kaikkien taidot kaikille jakoon ja vinkit ja ideat ja opastetaan toinen toisiamme. Ollaan kyllä mahtava porukka.” (H1)

”Tää niinku lähtee siitä, että tuetaan niinku toinen toisiamme ja konsulentit emäntiä ja ne tiimiläisiä, omia emäntiä. Me kun halutaan silleen auttaa sitä ihmistä, koska siinähan se tulos sitten tulee.” (H11)

Myös lausuntoja tietotaidon kollektiivisesta jakamisesta nousi usean haastateltavan suunnalta puheeksi ja tietoteknisten onnistumisten kuvailtiin olleen työyhteisössä yhteistyön tulosta. Yhtenä taustatekijänä tässä on varmasti hyvä ryhmähenki, jonka myötä muiden onnistumiset katsotaan yhteisinä onnistumisina. Onnistumistarinoita tietoteknisten etätyövälineiden oppimisesta kuvailtiin keskusteluissa näin:

”Paljon on ollut siis semmoisia, että ihmiset on ylittänyt itsensä. Siis just että ei olisi voinut ikinä kuvitellakaan, että pitää etäesittelyä ja sitten kun on pitänytkin sen.” (H6)

”Minulla oli emäntä, jonka kanssa järjestettiin myöskin tätä Zoomi-esittelyä. Hän oli niinku pihalla kaikesta, mutta kuitenkin me saatiin loppu viimeksi esittely järjestettyä ja tänä päivänä hän on mun tiimissä konsulentti, joka pitää itse Zoom-esittelyä – onhan ne aika ihania, ihmeellisiä asioita.” (H11)

”Mä oon kokenut onnistumista siitä, että mä olen neuvonut näitä mun emäntiä ja tuota he on pääsy linjoille ja tullut Zoom-emänniksi, niin se on ollut kanssa semmoinen iso askel.” (H9)

Yhteistyön ja kollektiivisen tietotaidon myötä työyhteisössä muodostui onnistumisia tietoteknisten etätyövälineiden saralla ja haastateltavien mukaan vahvaa osaamisen kehittymistä on havaittavissa sen suhteen. Etätyövälineiden käyttöä kuvattiin tottuneemmaksi, ammattimaisemmaksi ja uskaliaammaksi. Työyhteisössä osalla oli aiempaa kokemusta tietoteknisten työvälineiden käytöstä, jonka havaittiin toimivan siirtymän onnistumisen edistävänä tekijänä. Sellaiset henkilöt, joilla oli aiempaa kokemusta etätyövälineiden käytöstä, jakoivat sitä avuliaasti muille. Suuremmaksi haasteeksi tietoteknisten etätyövälineiden käyttöön siirtymisessä ilmeni olevan enemmän oma asennoituminen, kuin aiempi osaamisen puutos. Tämä on mielenkiintoista havaita, mutta toisaalta tässä selittävänä tekijänä asennoitumisen haasteiden taustalla voi olla esimerkiksi heikko tietotekninen osaaminen, jolloin tietoteknisten taitojen omaksuminen voidaan nähdä mahdottomuutena. Haastateltavat

kuvailivatkin vastahankaa tietoteknisten etätyövälineiden opettelua kohtaan heränneen niin työyhteisössä, mutta myös asiakkaiden osalta.

”Mä luulen, että siihen ihan alkuun enemmänkin on ollu just – ei siitä et osais vaan siitä, et haluuko. Mulla on kans tiimissä sellasia, jotka ei oo kahden vuoden aikana tehny ensimmäistäkään esittelyä siellä etänä eikä paljon mitää muutakaan, koska ei oo kauheesti voinu.” (H1)

”On ihmisiä, jotka ei kerta kaikkiaan halua etänä pitää esittelyitä tai kutsuja, niin on varmaan jossain määrin myös kadotettu sitä kautta asiakkaita.” (H3)

Etätyöhön siirtyminen nähtiin mahdollisuutena haastaa itseään ja omaksua uusia taitoja. Monelle haasteena etätyövälineiden käyttöön siirtymisessä ilmeni olleen itsensä kuvaaminen ja yleisesti kameran edessä puhuminen. Keskusteluissa nousi esille, että osalle työyhteisöstä kuvaaminen nousi niin suureksi haasteeksi, että siitä muodostui este työskentelylle etätyöaikana. Etätyövälineiden opetteluun tukena kuvaamisen suhteen organisaation puolelta on tarjottu esimerkiksi esiintymiskoulutuksia, joiden katsottiin olleen hyviä työvälineitä etätyön tukena. Myös vertaistuen haastateltavien keskuudessa katsottiin helpottaneen etätyön edellyttämää itsensä kuvaamista, ikään kuin ymmärrys siitä, että kaikki ovat vastaavassa tilanteessa.

”Tiimiläisistä osa on lopettanutkin, jotka ei kerta kaikkiaan oo suostunu yhtä ainutta niinku etänä tekeen. Heillä on niinku niin kova kammo jotenkin siihen et minua ei kuvata ja en halua katsoa itseäni ruudulta ja näin. Vaikka niinku mitä tukijuttuja ottanu siihen et pidetään yhdessä tai muuta, niin ei se vaan kaikilta, jostain syystä kaikilta se ei vaan lähe niinku sit ollenkaa.” (H4)

6.3 Etätyö työn uudistajana

Haastateltavien kesken heräsi useita kommentteja siitä, kuinka etätyön on tuonut mukanaan muutoksia ja uudistuksia työhön. Kaikkia uudistuksia ei nähty suoraan parannuksina, vaan monet keskusteluissa totesivatkin mukautuneensa työn uusiin vaatimuksiin. Tässä äänensävyssä mukautuminen viittasi pakonalaisiin muutoksiin, jotka ilmenivät haastateltavien puheissa muun muassa seuraavanlaisesti:

” – huomaa että asiakkaat innostu siitä tosiaan aika paljon niin pakko, pakko sit sikäli opetella ja sit siitä se niinku lähti.” (H3)

”Olosuhteiden pakosta on pidetty etänä ja ja yllättävän hyvin ne on niinku mun mielestä kyllä toiminut.” (H7)

Etätyön havaittiin tuoneen uudistuksia autonomian liitännäisiin tekijöihin, kuten joustavuuteen, vapaa-ajan lisääntymiseen ja lokaatoriippumattomuuteen. Mielenkiintoisena havaintona nousi kuitenkin esille, etteivät haastateltavat mieltäneet näitä tekijöitä autonomian lisääntymisenä. Tähän vaikuttavana tekijänä on työn luontainen autonomisuus, joka pohjautuu oman liiketoiminnan pyörittämiseen. Tupperwaren organisaatiolta ja Tupperwaren tukkumyyjältä saadaan ohjeistuksia toimintaan, mutta pakottavia velvoitteita ei juurikaan ole. Työ perustuu vapaaehtoisuuteen ja vaikuttamismahdollisuudet nähtiin tiiminjohtajien puolelta erittäin hyvinä. Autonomia keskusteluteemana herätti muita työtyytyväisyyden osa-alueita vähemmän keskustelua. Useat haastateltavat kuittasivatkin aiheen kertomalla, kuinka autonomia työssä on pysynyt samankaltaisena kuin ennen etätyöhön siirtymistä:

”Mä ajattelen kyl niin et aika itsenäistähän tää niinkun konsulentin, tiiminjohtajan työ. Tietyt raamit on ja tietyt ohjeet, joiden mukaan toimitaan mutta, että kyllähän aika itsenäisesti ja joustavasti on saanu niinku aikaisemmassakin ajassa päättää ja toimia, että en tiä onks tää kauheesti siihen vaikuttanu.” (H4)

”En näe, että tämä olisi mitenkään vaikuttanut, koska tosiaan saadaan itse määrittää sekä perinteisesti että näin etäaikaankin se, että mitä me tehdään ja koska tehdään.” (H5)

Haastatteluissa ilmeni kuitenkin tästä yleiskäsityksestä poikkeaviakin näkemyksiä. Muutama tiiminjohtaja on aloittanut korona-aikana tehtävässään, jolloin vertailukohtaa autonomisuuden suhteen heillä ei juurikaan ollut. Etätyön voidaan katsoa rajoittaneen myös työskentelyä, mutta osittain kyse ei ole itse etätyöstä vaan etätyötä velvoittavista olosuhteista, eli tässä kohtaa koronaviruspandemiasta.

”Tää etäasiahan on niinku rajoittanut meidän autonomisuutta, mutta sekin loppuu sitten tai johtuu sitten loppu viimein niinku erilaisista rajoituksista mitä on tullu; et ei voi tehdä niin kuin tai pitää niitä live-kutsuja tai -esittelyjä.” (H6)

”Mä en osaa sanoa, kun mä oon niinku tässä keskustelussa lanseerattiin tommosen hienon korona-ajan konsulentin tittelin, niin tuota en mäkkään tiedä ajasta ennen koronaa oikeastaan varmaan oikeastaan yhtään mitään.” (H8)

Autonomia koettiin kuitenkin merkityksellisenä elementtinä työssä. Useampi haastateltava kuvaili työn autonomisuuden olevan yksi syy, miksi tekee kyseistä työtä. Mielenkiintoista on huomata, että vastaavia käsityksiä ilmeni niin päätoimisena kuin sivutoimisenakin toimivilla, eikä sen suhteen ollut havaittavissa merkittäviä eroavaisuuksia. Autonomia kaiken kaikkiaan katsottiin mahdollistavana ja työn mielekkyyttä tukevana tekijänä. Tähän voi olla syynä esimerkiksi se, että autonomian myötä työtä pystyy toteuttamaan pitkälti omien tarpeidensa ja mieltymystensä mukaisesti, jolloin se vastaa myös odotuksia.

”Suuri tyytyväisyys tulee juuri sitä, että tämä kalenteri on täysin mun omissa käsissä niin kukaan ei niinku sanele mulle yhtään mitään vaan pystyn itse päättämään että milloin mä menen ja mihin minä menen ja kenenkään kanssa mä lähden tätä iltaa viettämään.” (H11)

”Tälleen niinku ku ite tekee sivutyönä niin ei tätä pystyisi tekemään, jos tää ei olisi hyvin autonomista.” (H8)

Etätyön tuomia uudistuksia kuvailtiin työn joustavampana aikatauluttamisena. Tätä ei kuitenkaan yhdistetty useassa kohtaa suoraan autonomiaan ja sen lisääntymiseen etätyössä. Joustavampi aikataulutus ilmeni siinä, että etäesittelyitä on helpompi sopia kuin kotiesittelyitä, sillä ne vievät lyhyemmän aikaa kokonaisuudessaan. Joustavamman aikataulutuksen myötä nousi esille, että etäesittelyt mahdollistavat myös tehokkaamman aikataulutuksen, eli esittelyjä pystyy pitämään esimerkiksi useampia peräkkäin samana päivänäkin. Tämä joustavuus aikataulutuksessa nähtiin positiivisena tekijänä myös vapaa-ajan suhteen, jonka haastateltavat katsoivat sujuvoittavan myös perhe-elämän ja työn yhdistämistä. Vapaa-ajan lisääntymiseen nähtiin positiivisesti vaikuttavan myös etäesittelyiden lokaatoriippumattomuus, joka mahdollistaa niiden pitämisen esimerkiksi suoraan kotoa. Uudistuminen lokaatoriippumattomuuden suhteen nähtiin positiivisena. Mahdollisesti sen perustana on, Tupperware-työn aiempi vahva lokaatoriippuvuus, johon etätyön uudistuksen myötä on tullut joustavuutta. Näitä asioita keskustelussa kuvattiin näin:

”Pelkästään jo sinne esittelyyn lähteminen, et jos on se mahdollisuus on se et sun ei tarvi lähtee sinne niin kyllähän se helpottaa etäisyyttä ollessa.” (H2)

”Se sellainen niinku oma aika on lisääntynyt siinä, että tässä on niin paljon hyviäkin puolia, että mä en missään tapauksessa ainakaan jätä näitä pois.” (H12)

”Menee paljon vähemmän aikaa niinku siihen etäesittelyn pitämiseen. Etänä useimmiten on silleen että pystyy pitää vaikka 2 illassa tai ehkä jopa 3 illassa niinku peräkkäin esittelyjä.” (H8)

Etätyön tuomien uudistusten ja työssä uudistumisen mahdollisuuden katsottiin olevan merkityksellinen työssä jatkamisen kannalta. Eräs tiiminjohtaja näki etätyöuudistuksen toimivan voimavarana työssä kehittymiselle ja työn antoisuudelle:

”Kyllä tällainen pandemia on niinku siunaus siinä mielessä, että hei, sun on pakko kääntyä uusien asioiden puoleen jos sä haluat menestyä.” (H12)

Vaikka kaikki vastaajat eivät tulkinneet etätyötä mahdollisuutena oppia uutta, katsottiin sen kuitenkin kehittäneen ammattitaitoa ja tarjonneen sen suhteen laajalti mahdollisuuksia. Mielenkiintoista oli huomata, että kaikki tiiminjohtajat katsoivat etätyön tuoneen mukanaan sen verran positiivisia ja mahdollistavia uudistuksia, ettei niistä haluta täysin luopua. Nämä etätyön tuomat uudistukset nähtiin hyvänä lisänä työhön, mutta ei lähityötä korvaavana.

6.4 Liiketoiminnan saama lisäarvo

Tupperware on suoramyyntiyritys, jonka ikään kuin brändin edustajina sen alaisuudessa toimivat itsenäiset yrittäjät toimivat. Toiminnassa tulos pohjautuu taloudellisiin myyntituloksiin ja tämä ilmeni uramenestyksen näkemysten keskusteluissa siinä, että myyntitulosta tarkasteltiin laajalti uramenestyksen mittarina ja uramenestyksen käsittely keskusteluissa keskittyikin pääpainoltaan objektiiviseen uramenestyksen käsitykseen. Mielenkiintoista oli havaita, kuinka myyntitulosta käytettiin uramenestyksen mittarina niin heikon kuin vahvankin

uramenestyksen käsityksen suhteen. Keskusteluissa ilmeni, kuinka etätyö on vaikuttanut niin negatiivisesti kuin positiivisestikin uramenestyksen käsityksiin:

” – siis mun urakehitys hän on laskenut tai niinku mennyt alaspäin kuin lehmän häntä.” (H6)

Suoramyyntiorganisaatiolle tyypillisesti, tiiminjohtajien työtehtävät sisältävät myös myyntitehtäviä. Mielenkiintoisena havaintona nousi se, että vaikka uramenestyssä Tupperware-toiminnassa tarkasteltiin pääasiallisesti myyntimenestysten valossa, monet haastateltavissa eivät mieltäneet sitä suoraan työksi. Tämän suhteen mielenkiintoisin havainto oli se, että eräs haastateltavista ei mieltänyt työtään Tupperwaressa myyntityöksi.

”Meidän niinku tää homma on sellaista niinku et se perustuu niin paljon siihen niinku yhteyden luomiseen sen ihmisen kanssa että, ei tää oo semmoista niinku myyntityötä tavallaan, tai niinku mä ainakaan koe tätä niinku sellaisena.” (H7)

Tupperware-toimintaa määriteltiin haastateltavien vastauksissa myös näin:

”Mulle tää Tupperware on vapaa aikaani. Musta tuntuu, että se että mä en lähde kotoa, niin se on vähentänyt käytännössä sitä mun vapaa-aikaa.” (H6)

”Mä en koskaan kokenut edes tekeväni työtä. Kun mä tein tätä mä tykkäsin niin hirveästi, ja tykkään edelleenkin näistä esittelyistä ja esittelyjen pitämisestä, esittely emännän luo lähtemisestä, ajamisesta ja kotiin tulemisesta.” (H9)

”Tämä on semmoista 24/7, onhan meillä muutakin elämää, mutta täähän on niin myöskin elämäntapa.” (H11)

Mielestäni tässä on havaittavissa mielenkiintoinen ikään kuin ristiriita siinä, että Tupperwaren työtä tehdään toiminimellä yrittäjänä, mutta sitä ei kuitenkaan osa tiiminjohtajista miellä työksi. Tämä kuvastaa sitä, kuinka Tupperware tarjoaa monille paljon muutakin kuin tulonlähteen. Eräs haastateltavista kuvailikin sitä näin:

” – se mitä tästä saa niin on mulle ihan eri asia kuin niinkun se raha mikä jää käteen niin.” (Haastateltu 6)

Uramenestyksen käsitykset pohjautuvat myös työssä saatuihin tunnustuksiin. Tiiminjohtajat kuvailivat tehtävissään saavan paljon tunnustusta. Tunnustus tiiminjohtajille tulee tukkumyyjän ja muiden Tupperware-kollegoiden suunnalta. Tunnustuksien kuvailtiin olevan niin sanallisia kuin materiaalisiakin, kuten esimerkiksi tuotelahjoja. Sanallinen tunnustus nousi tiiminjohtajien havainnoissa materiaalisia lahjoja huomattavasti tärkeämmiksi tunnustuksiksi. Tiiminjohtajat kokivat tunnustuksen saamisen merkitykselliseksi työssään, ja katsoivat sen tukevan urapolkua tiiminjohtajana. Etäyhteyksien kuvailtiin haastaneen tunnustusten saamista, sillä siihen liittyi vahvasti myös tunnelma, joka ei välity etäyhteyksien välityksellä. Sanallisen tunnustuksen katsottiin kuitenkin määrällisesti pysyneen samalla tasolla, mutta sen painoarvon hieman heikentyneen. Tähän selittävänä tekijänä on varmasti työyhteisön vahva yhteisöllisyys.

”Tässähän tunnustusta jaetaan tosi paljon, että täähän niinku perustuu siihen ja täällä aina huomataan ja huomioidaan niinku saavutukset ja aikaansaannokset.” (H11)

” – se et on ollu siellä lavalla, niin kylhän se on se tunnustus enemmän meille, kun se tuote mitä me saadaan – se tavara.” (H1)

” – kun ollaan oltu niinku fyysisesti tukussa ja jos sinut kutsutaan sinne lavalle ja sitten annetaan se siinä, niin se kyllä ihan erilainen se fiilis.” (H8)

6.5 Etätyö tilanne- ja tarvesidonnaisena

Etätyöstä heräsi haastatteluissa monipuolisia ajatuksia. Etätyötä tarkasteltiin niin rajoittavana kuin mahdollistavanakin käydyissä ryhmäkeskusteluissa. Ryhmäkeskusteluissa useat haastateltavat ilmaisivat, että etätyötä on tehty sekä tullaan jatkossa tekemään asiakastoiveiden mukaisesti. Tämä korostaa sitä, että Tupperwaren toiminnassa pyrkivät vastaamaan mahdollisimman hyvin myös asiakkaiden toiveisiin sekä odotuksiin, sillä asiakkaat ovat heidän liiketoimintojensa kannalta merkittävä sidosryhmä. Asiakastoiveissa on merkittävästi vaihtelua sen suhteen, ja tällä hetkellä eletäänkin asiakastoiveiden osalta murrosaikaa. Haastateltavat kertoivat, että koronaviruspandemian myötä

etämuotoon siirtyessä, oli etätyötä kohtaan havaittavissa alkuviehätystä niin Tupperwaren sisäisesti kuin asiakasryhmissäkin. Asiakastoiveiden murrosajalla haastateltavat viittasivat kuitenkin siihen, kuinka kiinnostus etäesittelyitä kohtaan on lannistunut. Tämän taustalla haastateltavat katsoivat olevan:

” – niitä oli tosi paljon niitä esittelyjä alkuun, koska ihmiset oli ihan liekeissä et hei voiko näinkin pitää tupperware-esittelyitä, mäkin haluan.” (H4)

”Alkuun oli kova innostus, mutta nyt se on kääntynyt vähän pääläelleen. Tietenkin ihmiset ovat tosi väsyneitä tässä niinku parin vuoden jälkeen enää tähän koneella istumiseen.” (H7)

”Tää on kestäny näin kaua nii nyt selkeesti on niinku asiakaspiireissä jo semmosta vähän väsymystä ja että pidetään sitte ku pääset oikeesti pitämään ja et se ei oo enää nii uutta ja ihmeellistä.” (H1)

Koronaviruspandemian aikaan rajoitukset sosiaalisissa kontakteissa ei koskenut ainoastaan työtapauksia, vaan kosketti myös muita elämän osa-alueita. Näin ollen korona-ajan alussa monien ollessa normaalia enemmän kotona, tavoittivat etäesittelyt hyvin ihmisiä. Etäesittelyiden kuvattiin olevan virkistävä vaihtoehto ajanvietolle, joka korostui rajoittuneina aikoina, kun se mahdollistui kotiolosuhteistakin käsin.

”Sillon kaks vuotta sitten keväällä kaikkihan suunnilleen kökötti kotona ja oli niinku tosi kurinalaisesti siinä, ettei nyt ketään nähdä ja nyt ollaan vaan kotona, niin sillonhan etäesittelyillä tavotti niinku tosi hyvin, ja se oli niiden viikon kohokohta et saa tupperwarea etänä.” (H4)

Etätyöhön siirtyminen ei ollut kaikille Tupperwarelaisille mieluinen vaihtoehto, ja haastatteluissa ilmenikin osan siirtyneen jopa kokonaan pois Tupperwaren tehtävistä etätyön vuoksi. Vastahankaa on noussut erilaisista lähtökohdista ja asetelmista johtuen. Etätyön toimivuutta haastavana tekijänä on kuvattu etätyöolosuhteita, jotka voivat olla työyhteisössä keskenään eri henkilöille toisistaan varsin poikkeavia. Haastatteluissa nousi esille, kuinka perhe-elämän nähtiin vaikuttavan enemmän etätyöhön kuin lähityöskentelyyn. Perhe-elämän ja etätyön yhdistämistä kuvailtiin haastatteluissa esimerkiksi näin:

” – sä oot siellä omassa kodissa siellä kaikkien tiskein ja pyykkien keskellä, ja lapset huutaa oven takana periaatteella tavallaan, et niinku silleen et no se fiilistä jää siitä puuttumaan.” (H3)

Haastatteluista nousseiden kommenttien suhteen voi huomioida, että perhetilanteesta riippuen sen vaikutukset etätöön olosuhteisiin ovat myös erilaisia. Etätöolosuhteisiin havaittiin perheen lisäksi muita haastavia tekijöitä, kuten työntekopiste. Haastateltavat olivat kehittäneet erilaisia tilaratkaisuja siitä, kuinka tuottaa etäesittelyitä kotiolosuhteista. Haastateltavat totesivat nyt odotuksissa olevan ennemminkin lähityöskentelyn, niin kotiesittelyiden kuin muidenkin työhön liitännäisten tapahtumien suhteen.

”Mä olen muuttanut nykyään makuuhuoneeseen koska se alkoi olemaan perheen kohdalla niinku kohtuutonta tämä, kun siellä ihmiset haluaa ruokaa ja ja kulkee siellä, niin sitten jossakin kohtaa Lapset rupesi kysymään voinko mä niinku vuokrata itselleni jotain tilaa niin – niin mä muutin sitten makuuhuoneeseen.” (H11)

Etätöön suhtautuminen ryhmissä oli erittäin vaihtelevaa keskenään, mutta keskeisimpinä linjauksina pystyi havaitsemaan, että tulevaisuuden jatkumon kannalta etätöön ajateltiin jatkuvan lähityöskentelyn rinnalla. Etätö halutaan kuitenkin jatkossakin ylläpitää ja säilyttää mahdollisuutena. Organisaationa Tupperware mahdollistaa työskentelyn täysin etänäkin. Näin haastateltavat kuvailivat etätöön jatkumoa työssään sekä Tupperwaren toiminnassa:

”Kyl mä uskon et se tulee jäämään ehkä sillain ehkä 50/50 mä luulen, jotenki mulla on semmonen fiilis ainakin, koska ne monet asiakkaat on niitä uusia, jotka on tullu tän onlinen kautta, niin ne ei ehkä osaa ees aatella et pitäis sellasta perinteistä kotiesittelyä.” (H2)

”Ihmisiä rekrytoitu ja koulutettu tähän mukaan ihan sillä, että voi tehdä täysin etänä; et sun ei oo niinku pakko lähtee kotoo, et jos ihmisillä vaikka kaikilla ei oo autoo - niin kyllä tää on tässä vähän niinku sen takia pidettävä jatkossakin.” (H3)

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimushaastatteluilta kerätty aineisto oli kattava ja sisällöltään monimuotoinen. Vastausten varianssista voi yleisesti havaita, että työtyytyväisyyden näkökulmien näkyminen työssä on subjektiivista. Haastateltavien käsityksiin vaikuttivat paljonkin esimerkiksi tilannesidonnaiset tekijät. Haastatteluista koostettujen kuvauskategorioiden pohjalta on hyvä pohtia sisältöjen keskinäisiä suhteita ja peilata näitä tehtyjä havaintoja tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Seuraavissa osioissa pureudutaan tarkemmin kuvaamaan tutkimuksen keskeisiä tuloksia suhteessa teoreettiseen viitekehykseen, edeten johtopäätöksiin tutkimuksen tuloksista.

7.1 Ihmiskohtaamisten vähentyminen haastaa työskentelyä

Tutkimuksessa tiiminjohtajat toivat moniäänisesti esille työn ytimessä olevan ihmiset ja kohtaamiset työssä. Etätyöhön siirryttyä työn luonteen katsottiin muuttuneen ja etätyön käytäntöjen katsottiin haastaneen Tupperware-työtä. Erityisesti eroa työssä on ilmennyt esittely- ja kokouskäytännöissä, niiden siirtyessä täysin etäyhteyksien varaan. Etätyön myötä ihmiskohtaamiset ovat vähentyneet ja se on haastanut sosiaalisia suhteita työssä. Galanti ym. (2021) esittämien lausumien mukaisesti tutkimuksesta ilmeni, että etäyhteyksistä koettiin lieventävän eristäytymisen tuntemuksia, mutta niiden ei katsottu kuitenkaan riittävän täysin sosiaalisten kontaktien korvikkeeksi.

Tietoteknisillä työvälineillä voidaan kompensoida kasvokkain tapahtuvien sosiaalisten kontaktien vähenemistä, mahdollistaen tapaamiset virtuaalisesti (Wöhrmann & Ebner, 2021). Tiiminjohtajat kuvasivatkin tietoteknisten työvälineiden toimivan etätyössä tukena ja helpottavan viestintää, joka nähtiin tärkeänä mahdollisuutena yhteydenpitoon kauempana asuviin tiimiläisiin sekä asiakkaisiin. Etätyövälineet koettiin kuitenkin osittain vieraina ja Galanti ym. (2021) ajatuksia tukien tiiminjohtajat katsoivat, ettei etäyhteydenpito korvaa

kohtaamisia kasvotusten. Tämän johdosta tiiminjohtajat katsovat työn pääpainon olevan kasvokkaisissa tapaamisissa.

Sosiaalisten suhteiden merkityksen painottuminen etätyössä vaihtelee henkilöstä, ja hänen tarpeistaan. Etätyön aikana tiiminjohtajien kesken kuitenkin havaittiin sosiaalisen tarpeen kasvaneen, mikä näkyi muun muassa yhteydenottokynnyksen madaltumisena. Kurkowski (2021) kuvaa ihmisillä olevan useita tarpeita työelämän suhteen, joita voidaan kuvata tarvehierarkiateorian kautta. Kurkowski (2021) on aiemmassa tutkimuksessaan havainnut, ihmisillä on keskeinen tarve saada tunnustusta. Tämä ilmenee myös tämän tutkimuksen tuloksissa, sillä tiiminjohtajat painottivat saadun tunnustuksen merkitystä. Tunnustuksissa tiiminjohtajille merkityksellisempää oli sanallinen tunnustus kuin materiaallinen tunnustus. Kurkowski (2021) esittää, että muutokset saadussa tunnustuksessa voi vaikuttaa heikentävästi yksilön itsetuntoon. Tälle kannalle tiiminjohtajat eivät lähteneet haastatteluissa, vaikka totesivatkin tunnustuskäytäntöjen muuttuneen etäaikana. Yleisesti tiiminjohtajat olivat tyytyväisiä saamiin tunnustuksiinsa, läpi etäajankin. Kaipuu kasvokkaisiin tapaamisiin oli kuitenkin selvä tiiminjohtajien kesken.

7.2 Tupperware – poikkeuksellinen organisaatio

Haastatteluissa ilmeni tiiminjohtajien puheista, kuinka Tupperwarea organisaationa ja -toimintana pidettiin poikkeuksellisena. Tupperwaren konsulentit ja tiiminjohtajat toimivat itsenäisinä liiketoiminnan harjoittajina, ja Tupperwaren organisaatorakennetta voikin olla sen ulkopuolisena haasteellista hahmottaa. Haastatteluissa tiiminjohtajat kuvailivat organisaation olevan poikkeuksellinen erityisesti työyhteisössään vallitsevan ryhmähengen ja yhteisöllisyyden tunteen suhteen. Tutkimuksen tuloksissa nousi esille, että sidonnainen sosiaalinen eristäytyminen on vaikuttanut yhteisöllisyyden tunteeseen Tupperwaren työyhteisössä negatiivisesti tiiminjohtajien käsityksissä. Tiiminjohtajien keskuudessa ilmeni käsityksiä ryhmähengen heikkenemisestä, joka on myös aiemmissa tutkimuksissa havaittu sosiaalisen eristäytymisen haittavaikutuksena (Wöhrmann & Ebner, 2021). Sosiaalinen eristäytyneisyys voi myös vaikuttaa heikentävästi työtyytyväisyyteen (van Zoonen ym., 2021). Tämä

korostui myös tiiminjohtajien näkemyksissä sosiaalisen eristäytyneisyyden vaikutuksista, joka on johtanut etätyön houkuttelemattomuuteen ja haasteena kokemiseen. Aiemmassa tutkimuksessaan Wöhrmann ja Ebner (2021) havaitsivat vähentyneiden kontaktien myötä spontaanien keskusteluiden vähentyneen. Vastaavia huomioita tehtiin tässäkin tutkimuksessa tiiminjohtajien toimesta. Vapaamuotoisen keskustelun merkitys on varmasti Tupperware-toiminnassa yksi ryhmähenkeä muodostavista tekijöistä, jota etäyhteydet rajoittavat.

Tässä tutkimuksessa havaittiin etätyön suhteen useita yhtymäkohtia teoreettisen viitekehyksen kanssa. Kuitenkin tästä ilmeni poikkeavuuksiakin. Aiemmissa tutkimuksissa etätyön on havaittu lisäävän autonomiaa (Galanti ym., 2021), mutta vastaavia käsityksiä ei ilmennyt tiiminjohtajien kanssa käydyissä keskusteluissa. Selittävänä tekijänä tiiminjohtajat nostivat esille työn liiketoiminnallisuuden, sillä kaikki toimivat työssä vapaaehtoisesti, itsenäisinä liiketoiminnan harjoittajina. Tässä tutkimuksessa autonomian ei kuvattu kasvaneen enempää, mutta se katsottiin lähtökohtaisesti olevan hyvällä tasolla. Jamal ym. (2021) kuvaavat autonomian olevan työtyytyväisyyttä vahvistava tekijä, joka tunnistettiin myös tässä tutkimuksessa tiiminjohtajien puolelta. Aiemmissa tutkimuksissa etätyön yhtenä ongelmakohtana on kuvattu työ- ja vapaa-ajan erottaminen (Basile & Beauregard, 2016). Tämän tutkimuksen tulokset eivät tue tätä havaintoa juurikaan, sillä monet tiiminjohtajista ei tunnistanut Tupperware-yrittäjänä toimimista työnä. Tämä osoittaa kyseisen työn teon taustalla tiiminjohtajilla olevan henkilökohtaiset tahtotilat ja intohimo työtään kohtaan.

Valkosen (2022a) määrittelemän ohjeistuksen mukaan Tupperwaressa merkityksellistä on tiimipelaajuus ja lojaalius Tupperwarea, tukkua ja tiimiä kohtaan. Nämä ohjeistukset ovat selvästi jalkautuneet tiiminjohtajilla käytäntöön ja näin ollen myös työyhteisöön. Mielenkiintoisena huomiona oli, että vaikka kyseessä on suoramyntiorganisaatiosta, ei tiiminjohtajien keskinäisestä kilpailusta tullut haastatteluissa viitteitä. Tätä ei toki suoraan käsitelty haastatteluissa, joten sekin saattaa vaikuttaa asiaan. Organisaatiossa ollessa hyvän ryhmähengen, voi myös olla, ettei keskinäistä kilpailua katsota haitalliseksi vaan se on enemmänkin yhteistä työn imua ruokkivaa.

7.3 Etätyö jakaa ajatuksia

Haastatteluissa nousi esille, että etätyö jakaa ajatuksia. Haastatteluissa etätyö ilmeni Galanti ym. (2021) havaintoihin mukautuen toisille mahdollisuuksien luojana ja toisille haasteena. Tiiminjohtajat katsoivat etätyöhön siirtymisen tapahtuneen nopeasti ja ikään kuin pakonomaisesti johtuen koronaviruspandemian myötä tulleista rajoitteista. Virtuaalisten etätyövälineiden käyttöön siirtyessä uusiin työkäytäntöihin voi vaatia totuttelua. Sopeutumattomuudesta työn uusiin vaatimuksiin, työympäristöön ja -työkaluihin voi vaikuttaa negatiivisesti osaamisen kehittämiseen ja työsuoritusten tuottavuuteen. (Yarberry & Sims, 2021.) Yarberry'n ja Simsin (2021) havaintojen mukaisia tuloksia ilmeni myös tässä tuloksessa, sillä tiiminjohtajat kuvailivat osalla työyhteisössä haasteita uusiin työvälineisiin ja työn vaatimuksiin sitoutumisessa. Tiiminjohtajien kesken seurauksena tälle havaittiin olevan heikentynyt työsuoritus ja jopa työn lopettaminen. Tiiminjohtajat kuvailivat työn perustuvan vapaaehtoisuudelle, joka korostuu etenkin sivutyönä tekeville, jolloin se ei ole päätulonlähde. Kuvatun vapaaehtoisuuden myötä kynnyks lopettaa työt voi olla alhaisempi, jos työ ei vastaa odotuksia tai ei tunnu mieleiseltä.

Etätyön myötä työolosuhteet ovat kokeneet muutoksia. Koronaviruspandemian rajoitusten vuoksi työolosuhteisiin on ollut etätyössäkin aiempaa vähemmän vaikutusmahdollisuuksia. Koronarajoitusten vuoksi ja etätyötilanteen äkillisyyden vuoksi useiden työolosuhteet etätyössä sijoittuivat kotiolosuhteisiin, joissa saattoi olla samanaikaisesti muitakin perheenjäseniä. Havainnot tiiminjohtajien kesken tutkimuksessa tukivat Galanti ym. (2021) tutkimustuloksia siinä, että vaikutusmahdollisuudet ovat yleisesti positiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen, mutta koronarajoitusten tuomien häiriöiden myötä se aiheutti työtytymättömyyttä (Galanti ym., 2021). Toisaalta etätyössä sosiaalisten kontaktien vähentyessä, myös sosiaalisista kanssakäymisistä aiheutuvat häiriöt vähenevät työssä eikä työssä ole mahdollisesti niin paljoa keskeytyksiä. (Wöhrmann & Ebner, 2021.) Tutkimuksen tulokset tukivat Galanti ym. (2021) sekä Wöhrmannin ja Ebnerin (2021) näkemyksiä, sillä tiiminjohtajat kokivat elämäntilanteesta riippuen etätyöolosuhteet otollisiksi. Perhe-elämä katsottiin etätyön tiiminjohtajien suunnalta niin helpottavana kuin haastavanakin tekijänä. Tutkimuksen tulosten perusteella tähän vaikuttaa mahdollisesti esimerkiksi lasten

ikä, joka on yhteydessä lasten vaatimaan huomioon. Etätyöolosuhteiden toimivuuteen vaikuttaa työolosuhteiden kontrollointi, kuten valaistus ja muut elementit (Galanti ym., 2021). Haastatteluissa kuvailtiin, että olosuhteita muovaamalla tiiminjohtajat pyrkivät lisäämään etätyön toimivuutta, jonka taas voidaan katsoa olevan yhteydessä työtyytyväisyyteenkin. Työolosuhteiden kannalta onkin tärkeää, että ne vastaavat työntekijän tarpeisiin (Grzelczak, 2021).

Grzelczak (2021) osoitti tutkimuksessaan etätyön lisänneen työntekijöiden työtyytyväisyyden tuntemuksia, etenkin lokaatoriippumattomuuden osalta. Tämä piti paikkaansa myös tässä tutkimuksessa ja useat haastatteluissa kuvasikin sen olevan keskeinen syy sille, että etätyökäytäntöjä halutaan hyödyntää jatkossakin. Etätyö voi joustavuudellaan sijainnin helpottaa sen yhdistämistä muihin elämän osa-alueisiin (Grzelczak, 2021). Tiiminjohtajien käsitys etätyön joustavuudesta vastasi Grzelczak (2021) näkemyksiä aiheesta, nähden se mahdollisuutena ja työtä helpottavana tekijänä.

7.4 Johtopäätökset

Tutkimuksen tuloksista voidaan tehdä useita johtopäätöksiä, sillä aineisto oli monipuolinen ja kirjava. Tulokset vastasivat tutkimuskysymyksiin tarjoten kokonaisuutena tietoa siitä, millaisia käsityksiä tiiminjohtajissa on etätyössä työtyytyväisyyden osa-alueista. Tuloksissa saatiin vastaus myös siihen, millaisia muutoksia työtyytyväisyyden osa-alueilla on ollut. Tiiminjohtajat kuvasivat muutoksia etätyöhön siirtymisen myötä ilmenneen erityisesti sosiaalisten suhteiden ja tietoteknisten työvälineiden alueilla. Autonomian ja uramenestyksen käsityksien tiiminjohtajat kuvailivat pysyneen siirtymänkin myötä suhteellisen samankaltaisina. Tutkimuksen tulokset tarjosivat näkökulmaa myös siihen, miten tiiminjohtajat kuvaavat etätyöskentelyä työtyytyväisyyden kehikkona. Tiiminjohtajien käsitysten perusteella voi todeta sen olevan tilanne- ja tarvesidonnaista.

Työtyytyväisyyden tarkastelu on merkityksellistä esimerkiksi työhön sitoutumisen ja työssä jaksamisen kannalta (Petcu ym., 2021). Tutkimuksessa keskityttiin käsittelemään työtyytyväisyyden osa-alueita enemmän kuin työtyytyväisyyden käsitettä itsessään. Kun työtyytyväisyyttä ei sanallisesti suoraan tuotu haastattelutilanteessa esille, saatiin tiiminjohtajilta

henkilökohtainen määritelmä sen osa-alueista sekä niiden muodostamasta kokonaisuudesta. Etätyössä tiiminjohtajien kuvailemista työtyytyväisyyden osa-alueiden käsityksistä voisi tehdä johtopäätöksen, että työtyytyväisyys näkyy eri osa-alueilla etätyön kehikossa eri tavoin.

Autonomian suhteen tehtyjen havaintojen perusteella, tiiminjohtajien työssä ilmenevä autonomia on lisännyt heidän työtyytyväisyyttään. Uramenestyksen voi katsoa olevan ikään kuin tiiminjohtajien omassa käsissä, sillä tiiminjohtajat kuvailivat uramenestystä pitkälti myyntituloksen kautta. Vastaavanlaisia huomioita voi tehdä Valkosen (2022a; 2022b) ohjeistuksesta, jossa kuvataan myyntituloksen oleva merkittävä tekijä Tupperwaren uramenestyksessä. Sosiaalisten suhteiden suhteen tiiminjohtajat kuvailivat lähityön tukevan paremmin työtyytyväisyyttä, kuin etätyön. Tietoteknisten työvälineiden osalta näkökannat työtyytyväisyyden suhteen olivat vaihtelevia. Tietoteknisten onnistumisten katsottiin voisi katsoa tukevan työtyytyväisyyden tunnetta, mutta taas joillekin tietotekniset työvälineet osoittautuivat haasteeksi, jolloin se aiheuttaa työtyytymättömyyttä. Näiden pohjalta voisi päätellä, että tiiminjohtajien työtyytyväisyyttä tukee etä- ja lähityön toimintatapojen yhdisteleminen sen mukaan, miten niiden koetaan vaikuttavan omaan työhön sekä työtyytyväisyyteen.

Tulevaisuudessa tiiminjohtajat haluavat yhdistää etä- ja lähityön edut, muodostaen henkilön tarpeisiin ja odotuksiin vastaavan kokonaisuuden. Hybridityöllä voidaan vastata monipuolisiin toiveisiin, niin tiiminjohtajan kuin asiakkaidenkin puolelta. Etätyö katsottiin merkitykselliseksi liiketoiminnan kannalta, sillä sen avulla pystytään vastaamaan asiakkaiden monimuotoisiin tarpeisiin. Tämän tutkimuksen tuloksista voi havaita, että liiketoiminnan menestymisen kannalta on merkityksellistä vastata asiakkaiden tarpeisiin, sillä sille liiketoiminta perustuu.

7.5 Jatkotutkimus

Tutkimuksen ajatusta voisi jalostaa moneen suuntaan eteenpäin. Saadukseen kattavamman kuvan työtyytyväisyyden näkökulmista etätyössä voisi tutkimuskohdetta laajentaa tiiminjohtajiin laajemmallakin skaalalla. Tiiminjohtajilla on organisaation puolelta enemmän velvollisuuksia ja täten heidän

täytyy olla kontaktissa enemmän myös organisaation muihin toimijoihin. Konsulenttien näkökulmasta olisi mielenkiintoista tarkastella erityisesti yksinäisyyden ja eristäytyneisyyden näkökulmista aiheita, joka saattaisi olla tiiminjohtajista poikkeavaakin. Tiiminjohtajien keskuudessa oli havaittavissa eristäytyneisyyden tuntemuksia ja hieman yksinäisyydenkin tuntemuksia. Mielenkiintoista olisi myös tutkia, miten elämäntilanteet vaikuttavat eristäytyneisyyden ja yksinäisyyden tuntemuksiin. Tässä tutkimuksessa siitä saatiin jo jonkin verran näyttöä.

Haastatteluissa korostui Tupperwaren suoramyyntiorganisaation jäsenten ryhmähenki ja vahva yhteisöllisyyden tunne. Tässä tutkimuksessa kilpailuasetelmaa oman organisaation sisällä ei ollut havaittavissa haastatteluiden perusteella, mutta mielestäni siinä olisi varaa jatkotutkimukselle. Kyseessä on kuitenkin myyntiorganisaatio, jonka jäsenistö näissäkin haastatteluissa kuvaili toimintaansa myynti- ja liiketoimintaorientoituneesti. Jatkotutkimuksessa voitaisiin perehtyä enemmän organisaation sisäisiin rakenteisiin ja niiden muodostumiseen, huomioiden myyntiorientoituneisuuden variaatiot työyhteisön jäsenten kesken.

Tupperware-toiminnan poikkeuksellisuutta perusteltiin haastatteluissa monin tavoin. Tässä tutkimuksessa kohderyhmä oli kuitenkin suhteellisen suppea (N=12), etenkin suhteutettuna siihen, että Tupperware on merkittävä globaalinen toimija. Laajentaen kohderyhmää voisi tuottaa yleistettävämpää tietoa Tupperware-toimintaa koskien, joka näin pienellä otannalla ei ole mahdollista. Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan yksityiskohtaisemmin osiossa 8.4. Tutkimuksen luotettavuus. Aiemppaa tutkimusta objektiivisesta näkökulmasta Tupperwaren organisaatiosta ei juurikaan löytynyt, joten tutkimusmahdollisuuksia sen osalta olisi lukuisia. Aiemman tieteellisen tutkimuksen vähyyteen syynä voi olla esimerkiksi se, että kyseessä on organisaatorakenteeltaan monimuotoinen yritys, jota voi olla haasteellista hahmottaa kokonaisuutena.

8 EETTISET KYSYMYKSET

Eettinen ajattelu kuvaa kykyä pohtia kontekstuaalista oikeaa ja väärää, omien sekä yhteisön arvojen kautta. Tutkimuksessa eettinen ajattelu voidaan rajata tutkimusetiikan termin alle, jolla kuvataan tieteen sisäisiä eettisiä kysymyksiä. Tutkimusetiikkaan sisältyvät tutkijan ammattieettisiin toimintatapoihin lukeutuvat eettiset periaatteet, normit, arvot ja hyveet. (Kuula, 2011.)

8.1 Hyvä tieteellinen käytäntö

Hyvä tieteellinen käytäntö ohjaa tieteellistä tutkimusta eettisenä ohjenuorana, antaen peruslähtökohdat hyvälle tutkimukselle, tutkimuksen aihealueesta riippumatta. Hyvän tieteellisen käytännön kautta pyritään takaamaan tutkimuksen luotettavuus ja uskottavuus. (Kuula, 2011.) Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2012) määrittelemää kuvausta hyvästä tieteellisestä käytännöstä mukailien siihen lukeutuu tutkijan osalta muun muassa tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen (rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus) käyttö tutkimustyössä projektin alusta loppuun. Tutkijan tulee tutkimuksessa käyttää tutkimuksen kriteerejä vastaavia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus ja arviointimenetelmiä. Hyvälle tieteelliselle käytännölle ominaista on, että tutkimus yleisesti on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti sekä tieteellisten vaatimusten mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi, 2018; Kuula, 2011.)

Tutkimuksessa pyrittiin noudattelemaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2012) ohjeistusta tutkimuksen läpileikkaavana linjana. Tiedonhankintamenetelmissä kiinnitettiin huomiota tietokantojen luotettavuuteen sekä sieltä hankitun sisällön luotettavuuteen. Tutkimuksen edetessä eri tutkimusvaiheissa tehtävät päätökset pyrittiin tekemään tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Teoreettisen aineiston käytössä ja julkaisussa tulee ottaa huomioon hyvän tieteellisen käytännön mukaiset viittauskäytännöt, joiden kautta annan tunnustusta tiedon hankkineelle tai luoneelle (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Tutkimuksessa mukailtiin hyvälle tieteelliselle käytännölle ominaisin tavoin, esittäen selvästi milloin viitattiin toisen tuottamaan materiaaliin.

8.2 Eettiset kysymykset aineiston suhteen

Kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaisen empiirisen aineiston hankin ryhmähaastatteluilla. Tutkimuksen eettisyyden kannalta on välttämätöntä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja se ilmaistaan tutkittaville (Kuula, 2011, 87). Tässä tutkimuksessa sen vapaaehtoisuus tuotiin esille esimerkiksi kohderyhmän kontaktointiviestissä (Liite 1). Samalla tutkimuksen kohderyhmälle kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, mihin kerättyä tietoa käytetään, sekä anonymiteetti tuotiin esille. Lisäksi tiedotin, mitä tutkimusaineistolle tehdään tutkielman valmistuttua. Nämä tiedot käytiin läpi myös ennen ryhmähaastattelun aloitusta.

Tutkimuksessa kerätty empiirinen aineisto on luottamuksellista ja henkilö- sekä tunnistetietojen suojaamista säätelee tutkimuseettisten ohjeistuksien lisäksi henkilötietolaki. Yleisimmin tutkittavien yksityisyydensuojasta huolehditaan pitämällä huolen, etteivät tutkittavat ole tutkimusjulkaisusta tunnistettavissa. (Kuula, 2011.) Mikäli tutkittavien tunnistetietoja ei suoraan tarvita aineiston analyysissä, tulee ne hävittää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa aineistonkeruun päätyttyä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Haastateltavien tunnistetiedot hävitettiin materiaalista analyysivaiheessa ja tunnistuksessa siirryttiin käytettäviin koodeihin (esim. H4 tai H8).

8.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tuomi ja Sarajärvi (2018) painottavat luotettavuuden tarkastelun merkitystä laadullisessa tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden tarkastelussa on selvästi vaihtelua tutkimusten välillä, sillä laadullinen tutkimus itsessään pitää sisällään useita erilaisia tutkimusperinteitä. Tästä syystä on hyvä huomioida, ettei laadullisen tutkimuksen arviointiin ole olemassa yksiselitteistä ohjeistoa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tässä tutkimuksessa mukailtiin Tuomen ja Sarajärven viitekehystä luotettavuuden tarkastelussa. Luotettavuuden tarkastelussa on tärkeää kiinnittää huomiota totuuden piirteisiin tutkimuksessa

sekä sen objektiivisuuteen ilmiön tarkastelussa. Tutkimuksessa totuutta tarkasteltiin Tuomen ja Sarajärven (2018) esittämän koherenssiteorian valossa, jonka mukaan väite pitää paikkaansa ja on totta, mikäli se on yhtäpitävä tai johdonmukainen muiden jo todeksi todettujen väittämien kanssa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tämä ilmeni tutkimuksessa käytännön tasolla siinä, että tutkimuksen tuloksia verrattiin teoreettiseen viitekehykseen, joka perustuu pitkälti vertaisarvioituun tutkimustietoon. Tutkimustulosten todettiin olevan todenmukaisia suhteessa teoreettiseen viitekehykseen.

Toisena keskeisenä näkökulmana luotettavuuden tarkastelussa on objektiivisuus. Objektiivisuudesta Tuomi ja Sarajärvi (2018) käyttävät synonyymina myös termiä puolueettomuus. Objektiivisuus viittaa laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa siihen, pyrkiikö tutkija ymmärtämään tutkittavia ja ilmiötä objektiivisesti, vai suodattaako tutkija tietoa oman kehüksensä läpi. Tutkijan omassa kehüksessä tutkimuksen objektiivisuuteen vaikuttavia tekijöitä voi olla esimerkiksi sukupuoli, poliittinen asenne tai muu havaintojen tekoon ja tulkintaan vaikuttava tekijä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tässä tutkimuksessa objektiivisuuden suhteen haasteeksi ilmeni omakohtaiset kokemukseni etätyöstä, jonka kautta muodostuu herkästi ennakkokäsitys tutkittavasta aiheesta. Pyrkimyksenä tutkimuksessa oli kuitenkin jättää ennakkokäsitys ulkopuolelle ja tutkia ilmiötä mahdollisimman objektiivisesti, tämän suhteen huomioiden, ettei tutkija pysty täysin irtautumaan omista käsityksistään tutkimuksen vaatiessa tulkintaa (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Objektiivista tarkastelukulmaa pyrittiin tukemaan tutkimusmetodisilla ratkaisulla, kuten aineistolähtöisellä analyysillä, jonka myötä tutkimuksessa pystyttiin säilyttämään objektiivisuus hyvällä tasolla.

Näiden näkökulmien lisäksi Tuomi ja Sarajärvi (2018) korostavat tutkimuksen yleistettävyyden eli siirrettävyyden tarkastelua. Tutkimuksen siirrettävyydellä viitataan siihen, että ovatko tutkimuksen tulokset siirrettävissä vastaavanlaiseen tutkimuskontekstin ulkopuoliseen kontekstiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tässä tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä haastaa tutkittavien määrä ja kontekstin edustus. Tutkittavia oli yhteensä 12 henkilöä, joka on suhteellisen pieni määrä, eikä sen voida ajatella ilmentävän koko suoramynti-organisaation kirjoa. Tulosten siirrettävyyttä tarkasteltaessa tulee myös huomioida tutkittavien kohderyhmänsä edustus, sillä tässä tutkimuksessa

osallistujina oli tiiminjohtajia. Suoramyyntiorganisaatiossa on paljon muitakin merkittäviä henkilöstöryhmiä, joiden kohdalla tulokset eivät ole välttämättä siirrettävissä. Tulosten siirrettävyyttä tutkimuksessa toisaalta tukee se, että aineistossa ilmeni hajonnan lisäksi myös vahvasti vastaavanlaisia käsityksiä, jotka kuvasivat ilmiön ydintä.

LÄHTEET

- Basile, K. & Beauregard, T. A. (2016). Strategies for successful telework: how effective employees manage work/home boundaries. *Strategic HR Review*, 15(3), 106–111. <https://doi.org/10.1108/SHR-03-2016-0024>
- Buchholz, S., Hofäcker, D., Mills, M., Blossfeld, H.-P., Kurz, K., & Hofmeister, H. (2009). Life courses in the globalization process: The development of social inequalities in modern societies. *European Sociological Review*, 25(1), 53–71. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn033>
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, 139, 1501–1512. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.069>
- Ellison, N. (2004). *Telework and social change how technology is reshaping the boundaries between home and work*. Praeger.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from Home during the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Grzelczak, A. (2021). Remote Work and its Consequences for the Employee in the Time of the Covid-19 Pandemic. *EUROPEAN RESEARCH STUDIES JOURNAL*, XXIV(Special Issue 5), 399–411. <https://doi.org/10.35808/ersj/2740>
- Hiila, I., Tukiainen, M. & Hakola, I. (2019). *Tiimiäly : opas muuttuvaan työelämään*. Jyväskylä: Tuuma.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p.). Helsinki: Tammi.

- Huusko, M., & Paloniemi, S. (2006). Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus: Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja* 37(2006): 2.
- Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvoori, J. (2017). *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.
- Illegems, V. & Verbeke, A. (2004). Telework: What Does it Mean for Management? *Long Range Planning*, 37(4), 319–334.
<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2004.03.004>
- Jamal, M. T., Alalyani, W. R., Thoudam, P., Anwar, I., & Bino, E. (2021). Telecommuting during COVID 19: A Moderated-Mediation Approach Linking Job Resources to Job Satisfaction. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 13(20), 11449–. <https://doi.org/10.3390/su132011449>
- Kuula, T. (2011). *Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys* (2. uud. p.). Tampere: Vastapaino
- Kurkowski, H. (2021). *Remote Work Technology : Keeping Your Small Business Thriving from Anywhere*. John Wiley & Sons, Incorporated.
- Lehtonen, E., Puhakka, I., Pylväs, L., & Nokelainen, P. (2020). Asiantuntijuuden kehittyminen, tunteet ja työpaikka oppimisympäristönä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Marton, F. (1986). *Phenomenography—A Research Approach to Investigating Different Understandings of Reality*. *Journal of Thought*, 21(3), 28–49.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organization Science (Providence, R.I.)*, 24(5), 1337–1357.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017) Työstä työhyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa: A. Mäkikangas, S.Mauno, & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä : työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>

- Niebel, T. (2017). ICT and economic growth – Comparing developing, emerging and developed countries. *World Development*, 104, 197–211.
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.11.024>
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., Anica-Popa, A., Curea, S. C., Motofei, C., & Popescu, A.-M. (2021). Multidimensional Assessment of Job Satisfaction in Telework Conditions. Case Study: Romania in the COVID-19 Pandemic. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 13(16), 8965.
<https://doi.org/10.3390/su13168965>
- Pietilä, I. (2017) Ryhmäkeskustelu. Teoksessa: M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.
- Riekhoff, A.-J. (2020). *Labour market reforms in times of globalisation*. In *Labour market reforms in times of globalisation*. Tampere: Tampere University Press.
- Rodríguez-Modroño, & López-Igual, P. (2021). Job Quality and Work-Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3239–. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S., & Paavilainen, E. (2014). Tutkimuksen voimasanat (1.-3. p.). Helsinki: Sanoma Pro.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237.
<https://doi.org/10.2307/3069452>
- Sewell, G. & Taskin, L. (2015). Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework. *Organization Studies*, 36(11), 1507–1529.
<https://doi.org/10.1177/0170840615593587>
- Shimura, Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y., & Inoue, T. (2021). Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism. *Frontiers in Psychology*, 12, 730969–730969. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730969>
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128–153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, Calif.; London: SAGE
- Tuomi, & Sarajarvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Helsinki: Tammi.
- Tupperware. (2022). Yrityksen taustaa, [Verkkosivu]. Viitattu 04.04.2022.
<https://www.tupperware.fi/yrityksen-taustaa>
- van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Factors Influencing Adjustment to Remote Work: Employees' Initial Responses to the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6966–. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136966>
- Valkonen, V. (2022a) Kultaiset ohjeet 2022 konsulentti, [Tiedote]. Tupperware Nordic A/S.
- Valkonen, V. (2022b) Kultaiset ohjeet 2022 tiiminjohtaja, [Tiedote]. Tupperware Nordic A/S.
- Valkonen, V. (2022c) Kultaiset ohjeet 2022 tukkumyyjä, [Tiedote]. Tupperware Nordic A/S.
- Vilkka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. (5., päivitetty painos.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Williams, C. & Kayaoglu, A. (2020). COVID-19 and undeclared work: impacts and policy responses in Europe. *The Service Industries Journal*, 40(13-14), 914–931. <https://doi.org/10.1080/02642069.2020.1757073>
- Wöhrmann, A. M. & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work, and Employment*, 36(3), 348–370. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12208>
- Yarberry, S., & Sims, C. (2021). The Impact of COVID-19-Prompted Virtual/Remote Work Environments on Employees' Career Development: Social Learning Theory, Belongingness, and Self-Empowerment. *Advances in Developing Human Resources*, 15234223211017850.

LIITTEET

Liite 1: Kohderyhmän kontaktointiviesti

Hei -,

Kiitokset vielä perjantaisesta keskustelustamme. Mukava kuulla, että sinulla on kiinnostusta osallistua tutkimukseeni. Kiitos, sillä osallistumisestasi on minulle iso apu!

Mitä tutkimus koskee?

Etätyöskentely on nykytilanteessa vallitseva työmuoto, eikä sen moniulotteisia vaikutuksia nykyisessä laajuudessaan vielä tunneta. Ryhmähaastatteluissa syvennytään tarkastelemaan näkemyksiä uramenestyksestä etätyössä ja sitä, että koetaanko siihen tulleen muutoksia. Haastattelukysymykset koskevat etätyön kokemuksia sekä subjektiivisen uramenestyksen osa-alueita (asiantuntijuus, laadukas työ, merkityksellinen työ, vaikuttamismahdollisuudet, uravalinnat, yksityiselämä, kasvu ja kehitys sekä uratytytyväisyys).

Miten järjestetään?

Ryhmissä on 4-5 henkilöä ja ryhmähaastatteluita pidetään yhteensä 3-4 kpl. Kaikki osallistujat on kerätty saman organisaation sisältä, joten luultavasti muut ryhmäläiset ovat sinulle jo entuudestaan tuttuja. Ryhmähaastattelut tehdään etänä Zoomissa ja sen kesto on noin 1 h /ryhmä. Ryhmähaastattelu ei vaadi ennakkovalmistautumista.

Milloin?

Tarkoituksena on pitää ryhmähaastattelut viikkojen 7-8 aikana. Tässä on linkki Google Forms-kyselyyn, jossa voit vastata, millä viikolla sinulle sopisi parhaiten. Sen avulla saan helpommin tehtyä ryhmäjaon. Vastaathan kyselyyn 10.2. mennessä, kiitos. :)

<https://docs.google.com/forms/d/1UE5s7jgXYdPr3mjmAPqzWj2YbVt57pdhfSFoq4PCQhU/edit>

Tutkimuksessa säilytetään anonyymiteetti ja haastatteluiden kautta kerättyä tietoa käytetään ainoastaan tähän tutkimustarkoitukseen. Kyselyaineisto tuhoaan tutkimuskäytön jälkeen. Haastatteluun osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Tarjoan mielelläni mahdollisuuden tutustua tutkielmaan ja tutkimuksen tuloksiin tarkemmin tutkielmani valmistuttua.

Mikäli sinulle jäi tässä kohtaa kysymyksiä tai haluat tarkemmin kuulla tutkimuksestani, minut tavoittaa sähköpostitse viivi.valtonen@tuni.fi tai puhelimitse 040*****.

Ystävällisin terveisin, Viivi Valtonen

Liite 2: Tutkimusryhmän haastattelukutsu

Moikka kaikille,

Perjantaina 25.2. klo 12-13 olisi ryhmähaastattelun aika 😊 Tässä on Zoom-kutsu ryhmähaastatteluun:

Zoom meeting:

<https://tuni.zoom.us...>

Haastattelun näkökulma on laajentunut uramenestyksen lisäksi käsittelemään myös autonomiaa työssä, sosiaalisia suhteita ja tietoteknisiä työkaluja. Näistä aiheista saamme varmasti hyvää keskustelua aikaiseksi! Olen Zoomissa jo noin 15 min ennen itse haastattelun aloitusta, jos teillä herää jotakin kysymyksiä tms. Myös jos ilmenee joitakin haasteita Zoom-linkin tai muun kanssa, niin minut tavoittaa numerosta 040*****.

Nähdään Zoomissa! 😊

Terkuin,
Viivi

Liite 3: Teemahaastattelurunko

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Taustatiedot:

- Kauanko ollut Tupperware-toiminnassa mukana? Missä tehtävässä?
- Kokoaikaisesti vai sivutyönä?

Teema 1: Etätyöskentely

- Etätyöhön siirtyminen
- Etätyön mieluisuus
- Etätyön tuomat muutokset
- Etätyön toteuttaminen jatkossa

Teema 2: Etätyö työtyytyväisyyden näkökulmista

- **Etätyön autonomisuus**
 - autonomian ilmeneminen työssä
 - vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen
 - autonomiset tarpeet
- **Uramenestys etätyössä**
 - uramenestyksen käsityksiä
 - etätyön merkityksellisyys
 - etätyön laadukkuus
 - tunnustus työssä
- **Sosiaaliset suhteet etätyössä**
 - sosiaalisten suhteiden muutokset
 - ryhmäytyminen
 - yhteisöllisyyden tunne
 - etätyön tuomat kielteiset emootiot (eristäytyneisyys, yksinäisyys)
- **Tietotekniset työvälineet etätyössä**
 - etätyövälineet
 - uuden oppiminen
 - siirtymä työvälineiden laajaan käyttöön
 - tietoteknisten työvälineiden käyttö jatkossa