

Mariet Leppimäki

ETÄTYÖ KORONA-AIKANA

Kokemuksia pitkään jatkuneesta etätyöstä työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden näkökulmasta

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Joulukuu 2021

TIIVISTELMÄ

Mariet Leppimäki: Etätyö korona-aikana - Kokemuksia pitkään jatkuneesta etätyöstä työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden näkökulmasta

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Hallintotieteiden tutkinto-ohjelma

Joulukuu 2021

Ohjaaja: Jan-Erik Johanson

Työelämä on ollut suuren muutoksen edessä koronaviruspandemiasta johtuen, kun etätöihin siirryttiin monessa organisaatiossa nopealla aikataululla maaliskuussa 2020. Etätyö on ollut siitä lähtien useassa organisaatiossa lähes kokoaikaisena ja kestänyt pitkään. Tämän tutkielman tarkoituksena on ollut tutkia pitkään jatkunutta etätyötä työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden näkökulmasta. Tutkielma on toteutettu kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin teemahaastatteluiden avulla. Teemahaastatteluita tehtiin kahdeksan kappaletta organisaatiossa, jossa etätyötä on tehty kokoaikaisesti koko korona-ajan. Haastatteluaineiston avulla on pyritty vastaamaan päätutkimuskysymykseen ”*Miten pitkään jatkunut kokoaikainen etätyö on koettu työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden kannalta?*”. Tutkielmassa on selvitetty myös haastateltavien toiveita liittyen työn tekemiseen tulevaisuudessa – eli miten työtä halutaan tehdä korona-ajan jälkeen.

Tutkielman tausta koostuu pitkälti etätyöhön, työhyvinvointiin ja työyhteisöön liittyvästä tutkimuksesta ja kirjallisuudesta. Tutkielman taustan lisäksi aiheesta on esitelty lyhyesti aiempi tutkimus liittyen näihin aihepiireihin. Aiempi tutkimus koostuu suurelta osin tutkimuksesta ennen koronaviruspandemiaa, mutta tutkielmaan on ehditty saada myös muutamia lähteitä korona-ajan tutkimuksesta liittyen etätyöhön.

Tulokset on saatu kahdeksan teemahaastattelun perusteella. Etätyössä on sekä hyviä että huonoja puolia; etätyö on joustavaa ja työrauha vaikuttaa olevan parempi, mutta sosiaaliset kontaktit ovat todella vähissä. Etätyöaika on myös jatkunut todella pitkään ja se on ”pakonomaista”. Työhyvinvoinnin kannalta positiivisena on koettu esimerkiksi stressitekijöiden poistuminen työrauhan paranemisen myötä. Negatiivisena on taas nähty esimerkiksi lievä yksinäisyys etätyössä. Työyhteisö on koettu tärkeänä osana myös etätyöarkea. Läheisiin työkavereihin ja omaan tiimiin pidetään hyvin yhteyttä myös etätyössä, mutta laajemmassa mittakaavassa esimerkiksi eri tiimien välinen vuorovaikutus tai uusiin ihmisiin tutustuminen koetaan vaikeammaksi. Kaiken vuorovaikutuksen tapahtuessa digitaalisesti, on tässä tutkielmassa käsitelty myös digitaalista vuorovaikutusta. Se on joustavaa ja mahdollistaa etätyön tekemisen, mutta haasteena tässä on esimerkiksi digitaalisen viestinnän määrä sekä viestien tulkinta, kun ei näe toista ihmistä kasvotusten.

Tässä tutkielmassa on tutkittu ihmisten henkilökohtaisia kokemuksia. Johtopäätösten perusteella voidaan sanoa, että se millaisena kokee etätyön työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden näkökulmasta, vaihtelee yksilöstä riippuen. Etätyö koetaan siis eri tavoin, osa kokee sen omalla kohdallaan enemmän positiivisena ja osa taas enemmän negatiivisena. Tähän vaikuttaa esimerkiksi elämäntilanne. Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että etätyön tekemistä halutaan jatkaa myös korona-ajan jälkeen. Huomioon tulisi kuitenkin ottaa yksilöiden kokemukset ja toiveet. Osa haluaisi jatkaa etätyötä lähes kokoaikaisesti ja osalle taas sopisi paremmin hybridimalli.

Avainsanat: etätyö, työhyvinvointi, työyhteisö

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1 JOHDANTO	1
2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ	4
3 AIEMPI TUTKIMUS	6
4 TUTKIELMAN TAUSTA	9
4.1 Etätyö	9
4.2 Työhyvinvointi	14
4.3 Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta.....	18
4.4 Työyhteisö.....	21
4.5 Yhteenvedo	23
5 TUTKIMUSKOHDE, AINEISTO JA ANALYYSIMETODIT	26
5.1 Tutkimuskohde.....	26
5.2 Kvalitatiivinen tutkimus.....	27
5.3 Teemahaastattelut.....	28
5.4 Aineiston analysointi teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin	31
6 TULOKSET	34
6.1 Kokemuksia etätyön positiivisista ja negatiivisista puolista.....	34
6.2 Työhyvinvointi korona-aikana	40
6.3 Kokemuksia työyhteisöstä ja yhteisöllisyydestä etätyössä	44
6.4 Digitaalinen vuorovaikutus	49
6.5 Tulevaisuus ja kehitysehdotukset.....	53
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	56
8 LÄHTEET	62
Liite 1: Haastattelurunko	66

Kuvaluettelo

Kuva 1 Työkykytalo (Ilmarinen 2006.)

Kuva 2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Kuva 3 Tutkielman taustan yhteenveto

Kuva 4 Analyysin luokittelu

Kuva 5 Analyysiesimerkit

Kuva 6 Tulosityhteenveto

1 JOHDANTO

Koronaviruspandemia alkoi vuonna 2019, kun Kiinassa huomattiin keuhkokuumeetapauksia, joiden aiheuttajana oli uusi SARS-CoV-2 virus. Covid-19 on julkistettu maailmanlaajuisesti pandemiaksi WHO:n toimesta 11.3.2020. Uusi koronavirus aiheuttaa hengitystieinfektioita ja pieni osa tartunnan saaneista saa taudin vakavan muodon. (Anttila 2021.) Koronavirus tarttuu erityisesti pisaratartuntana, mutta se voi tarttua myös kosketuksen välityksellä. Koronavirustartuntojen ehkäisemiseksi lähikontaktien välttäminen on siis tärkeää ja etätyö on tehokas keino koronavirustartuntojen vähentämiseen. Hallitus suosittelee etätyötä erityisesti niillä alueilla, joissa pandemia on kasvussa. Koronaviruksen vuoksi työpaikoilla onkin pitänyt tehdä paljon uusia järjestelyjä. Puhtauteen ja hygieniaan on kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota ja työtä on pitänyt järjestellä uudella tavalla. (Työterveyslaitos 2021.)

Johtuen koronaviruspandemiasta, hallitus antoi periaatepäätöksen koskien etätyöhön siirtymistä vuoden 2020 maaliskuussa. Tämä tarkoitti monelle isoa muutosta työelämässä: etätöihin oli siirryttävä nopealla aikataululla ja työ oli järjesteltävä uudelleen. Etätyön avulla oli siis tarkoitus estää koronaviruksen leviämistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Monissa työpaikoissa etätyön tekeminen oli osittain jo tullut tutuksi, esimerkiksi muutamana päivänä viikossa. Joissakin organisaatioissa taas etätyö ei vielä kuulunut organisaation arkeen ja työtä tehtiin pääasiassa työpaikoilla. Koronaviruspandemian aikana varmasti jokaisella työntekijällä on tapahtunut muutoksia työelämässä. Yksi suurimmista muutoksista onkin sosiaalisten kontaktien vähentämisen vuoksi tapahtuva etätyön tekeminen. Etätyöllä voidaan olettaa olevan joitakin vaikutuksia esimerkiksi työntekijän kokemaan työhyvinvointiin sekä työyhteisöön, joita tullaan tässä tutkielmassa selvittämään.

Etätyö käsitteenä tarkoittaa työpaikan ulkopuolella tehtävää ansiotyötä. Etätyöstä on sovittu työnantajan kanssa ja siihen liittyy tietotekniikan käyttöä. (Tilastokeskus.) Etätyöstä löytyy niin kirjallisuutta, kuten myös artikkelilähteitä. Etätyötä on tutkittu myös pro gradu -tutkielmissa ja akateemisissa väitöskirjoissa. Moni etätyötutkimus on tällä hetkellä toteutettu aikana ennen koronaviruspandemian alkua, jolloin etätyö oli sovittu järjestely työnantajan ja työntekijän välillä. Etätyö on voinut olla myös osittaista, esimerkiksi muutamana päivänä viikossa tapahtuvaa etätyötä.

Etätyön tutkiminen eroaa tässä tutkielmassa monesta aiemmasta etätyöhön liittyvästä tutkimuksesta siten, että tässä tutkielmassa keskitytään nimenomaan pitkään jatkuneeseen etätyöhön, jossa lähityötä työpaikalla ei ole tehty lainkaan tai hyvin vähän. Tutkielman tavoitteena on tutkia työntekijöiden kokemuksia pitkään jatkuneen etätyön aikana työhyvinvoinnin ja työpaikalla koetun yhteisöllisyyden näkökulmasta.

Tämän tutkielman aiheeksi on valikoitunut pandemian vuoksi tehtävä pitkittynyt etätyö ja sen yhteys työhyvinvointiin monestakin syystä. Aiheen valintaan vaikutti erityisesti sen ajankohtaisuus ja muutoksen laajuus. Työelämässä ei usein koeta näin isoja, laajoja ja nopeita muutoksia, joten sitä oli mielenkiintoista lähteä tutkimaan. Tämän lisäksi aiheenvalintaa ohjasi tutkijan henkilökohtainen kiinnostus työhyvinvointiteemaa kohtaan. Yliopisto-opiskelujen aikana olen suorittanut opintoja liittyen työhyvinvointiin, joten siitä näkökulmasta oli mielenkiintoista lähteä tekemään myös pro gradu -tutkielmaa. Koronaviruspandemia ja pitkittynyt etätyöaika sekä niiden yhdistäminen työhyvinvointiin ja työyhteisön tutkimiseen antaa myös uusia näkökulmia näille aihepiireille, joita on muuten tutkittu jo melko paljon.

Aihetta on tärkeä tutkia, sillä koronaviruspandemiasta johtuva pitkään jatkunut etätyön tekeminen ja muut muutokset ovat yhteiskunnassa suuria muutoksia. Aihetta ei myöskään ole vielä ehditty tutkia paljon, vaikka tähän aiheeseen liittyvän tutkimuksen voidaan odottaa lisääntyvän pandemian aikana. Lisäksi etätyön tekeminen ei tule loppumaan koronaviruspandemian jälkeen, vaan sen odotetaan jatkuvan. Tässä epidemiatilanteessa tehtyä tutkimusta etätyön merkityksestä työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden kannalta voidaan osittain soveltaa myös pandemian jälkeiseen aikaan, koska etätyötä tullaan joka tapauksessa tekemään myös tulevaisuudessa.

Tämä tutkielma pyrkii luomaan käsityksen siitä, millaisia kokemuksia työntekijöillä on pitkään jatkuneesta etätyöajasta työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden näkökulmasta. Tutkielman aineisto on kerätty teemahaastatteluiden avulla. Haastatteluissa on kolme eri teemaa, mitkä ovat etätyö, työhyvinvointi ja yhteisöllisyys. Näiden haastattelujen perusteella pyritään myös luomaan kehitysehdotuksia tulevaisuuteen etätyön jatkumista varten.

Tutkielma etenee johdantoluvun jälkeen tutkimustehtävän esittelyyn, jossa on kerrottu tarkemmin tutkielman tarkoituksesta ja esitelty tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen esitellään lyhyesti aiempaa tutkimusta aiheeseen liittyen. Neljännessä luvussa on kirjoitettu etätyön, työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden teoriaosuus. Teoriaosuuden jälkeen tutkielmassa seuraavana on empiirinen osuus.

Tässä tutkimuskohde, aineisto ja analyysikeinot on kuvattu ensiksi omassa alaluvussa ja sen jälkeen tulokset eri teemoista sekä näiden yhteenveto. Viimeisessä kappaleessa on tutkielman johtopäätökset ja sen jälkeen lähteet. Haastattelurunko on laitettu liitteeksi tutkielman loppuun.

2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tämän tutkielman tarkoituksena on siis tutkia kokemuksia pitkään jatkuneesta etätyöstä ja sen yhteydestä työhyvinvointiin sekä työyhteisön yhteisöllisyyteen. Etätyöllä tässä tutkielmassa tarkoitetaan nimenomaan pitkittynyttä etätyöjaksoa, mikä johtuu maailmanlaajuisesta koronaviruspandemiasta. Tästä tutkielmasta on rajattu pois siis osittainen ja lyhytkestoinen etätyö, mitä tehtäisiin esimerkiksi muutamana päivänä viikossa. Tarkoitus on tutkia nimenomaa pitkään jatkunutta, kokoaikaista etätyötä, joten sen vuoksi on täytynyt rajata muut etätyön muodot pois.

Tutkielmassa on kolme teemaa, jotka ovat etätyö, työhyvinvointi ja yhteisöllisyys. Näistä on muodostettu yksi päätutkimuskysymys ja kolme alakysymystä. Päätutkimuskysymys sitoo yhteen tämän tutkielman kolme teemaa. Alakysymysten avulla on tarkoitus syventyä tarkemmin näihin kolmeen teemaan ja saada niiden avulla vastaukset päätutkimuskysymykseen. Tutkimuskysymyksiin vastauksia tullaan etsimään kvalitatiivisin menetelmin, eli haastatteluiden avulla.

Miten pitkään jatkunut kokoaikainen etätyö on koettu työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden kannalta?

1. Mitä positiivisia ja negatiivisia seikkoja etätyöhön liittyy?

2. Millaisena työhyvinvointi on koettu etätyössä?

3. Miten pitkään jatkunut etätyö näyttäytyy työyhteisön ja yhteisöllisyyden kannalta?

Ensimmäisen alakysymyksen tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden positiivisia ja negatiivisia kokemuksia liittyen etätyön tekemiseen. Etätyöstä on tarkoitus myös keskustella lähinnä yleisellä tasolla ja siitä, miten se työntekijälle itselleen sopii. Tässä vaiheessa tullaan keskustelemaan myös siitä, miten työn tekeminen itsessään sujuu näin etätyössä. Toinen kysymys liittyy siihen, millaisena työntekijä kokee työhyvinvointinsa etätyöaikana. Työhyvinvointiin liittyen on myös tarkoitus kartoittaa siihen vaikuttavia tekijöitä.

Viimeisen kysymyksen tavoitteena on selvittää työntekijöiden kokemuksia liittyen työyhteisöön ja yhteisöllisyyteen etätyöaikana. Kaikki vuorovaikutus tapahtuu lähinnä digitaalisesti, joten pyritään selvittämään myös hieman sitä, miten digitaalinen vuorovaikutus on toiminut.

Tutkimuskysymyksissä ja työntekijöiden vastauksissa on hyvä huomioida se seikka, että kyseessä ovat *työntekijöiden subjektiiviset kokemukset etätyöstä, työhyvinvoinnista ja yhteisöllisyydestä*. Ihmiset ovat erilaisia ja saattavat kokea saman asian hyvin eri tavoin, joten sen vuoksi samasta asiasta saattaa olla monia erilaisia näkökulmia. Lisäksi työyhteisöt ovat hyvin erilaisia – erilaisissa organisaatioissa, työyhteisöissä ja tiimeissä kokemukset etätyöstä saattavat myös vaihdella.

3 AIEMPI TUTKIMUS

Etätyötä, työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä on aiemminkin tutkittu sekä erikseen että myös yhdessä. Tämän kappaleen tarkoituksena on tehdä lyhyt katsaus aiempiin tutkimuksiin aiheeseen liittyen. Aiemmassa tutkimuksessa otetaan huomioon kirjallisuuden ja tutkimusartikkelien lisäksi myös muita aiheesta tehtyjä pro gradu -tutkielmia.

Etätyö määritellään työksi, jota tehdään muualla kuin työpaikalla ja se nähdään joustavana ja hajautettuna tapana tehdä työtä. Etätyössä on kyse pitkälti yhteisistä pelisäännöistä ja niiden noudattamisesta. Suomessa lainsäädännön näkökulmasta etätyötä ei nähdä erillisenä työsuhteen muotona, vaan ennemminkin keinona organisoida työtä. (Pyöriä 2011.) Useassa etätyöhön liittyvässä kirjallisuudessa tulevat ilmi sen hyödyt ja haitat. Hyötyjen ja haittojen pohdinta on luultavasti myös tärkeässä roolissa, kun pohditaan, kannattaako etätyötä tehdä vai ei. Pyöriä (2011) on myös käsitellyt artikkelissaan etätyön mahdollisuuksia ja haasteita. Hän katsoo etätyön eduiksi esimerkiksi sen ympäristöystävällisyyden ja joustavuuden, mutta nostaa esiin myös mahdolliset sosiaaliset haasteet. Työterveyslaitos on koostanut listan etätyön haitoista ja hyödyistä; etätyö on joustavaa, aikaa säästyy ja työrauha voi olla parempaa. Toisena puolena taas on mainittu esimerkiksi työajan venyminen, työstä irrottautuminen ja yksinäisyys. (Työterveyslaitos a.) Etätyön hyödyt ja haitat ovat lisäksi kiinnostaneet myös muita pro gradu -tutkielmien kirjoittajia. Esimerkiksi Järvenpää (2016) on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan etätyön etuja ja haittoja. Järvenpään mukaan etätyö lisää työhyvinvointia ja tuottavuutta. Haasteena on kuitenkin syrjäytyminen ja haasteet johtamisessa, mutta etätyön edut kuitenkin ylittävät haitat.

Etätyölle erilaisia jaotteluita ja muotoja on olemassa monenlaisia. Etätyömuodon valintaan vaikuttaa työnantajan ja työntekijän tarpeet ja mahdollisuudet. Yleensä etätyön tekemisen muodoksi pyritään saamaan ratkaisu, mikä on paras työntekijän ja työnantajan kannalta. Etätyöstä puhuttaessa etätyö tarkoittaa sitä, että työntekijä tekee töitä kotonaan tai muualla itse valitsemassaan paikassa. Työntantajalla on kuitenkin hyvin usein myös toimitilat, jossa töitä voidaan tehdä. Näin ollen kotona tehtävä työ nähdään vaihtoehtona työn tekemiselle toimistotyön sijaan. (Helle 2004, 49–50.)

Pelkän etätyötutkimuksen ja -kirjallisuuden lisäksi etätyötä on käsitelty aiemmin myös sekä työhyvinvoinnin että työyhteisön kannalta, joita käsitellään tässäkin tutkielmassa. Anderson, Kaplan & Vega (2015) ovat tutkineet etätyötä ja työn emotionaalista puolta. Heidän tutkimuksensa mukaan työntekijät kokivat enemmän positiivista affektiivista hyvinvointia (PAWB) ja vähemmän työhön

liittyvää negatiivista affektiivista hyvinvointia (NAWB) niinä päivinä, jolloin työskentelivät etänä. Etätyöpäiviä verrattiin niihin päiviin, jolloin työntekijät työskentelivät työpaikallaan. Tulosten mukaan etätyön salliminen lisää joidenkin työntekijöiden työhyvinvointia. Tuloksissa käyvät myös ilmi yksilölliset erot. He myös huomauttavat, että yksilölliset erot tulisi ottaa huomioon, ennen kuin tehdään oletus, että etätyö on hyödyllistä kaikille. Helteen (2004, 22) mukaan työn tekemisen edellytysten paranemisella on positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen. Etätyössä työntekijällä on paremmat mahdollisuudet oman työaikansa järjestelyyn ja etätyössä myös häiriötekijöitä jää paljon pois, joten työrauha paranee. Etätyöllä voi siis olla itse työn tekemiseen positiivisia vaikutuksia, sillä työrauhan myötä keskittyminen ja työteho saattavat parantua.

Etätyötutkimuksessa ja -kirjallisuudessa tulee usein esiin pohdintaa siitä, miten etätyö vaikuttaa työyhteisöön sekä pelko sosiaalisesta eristäytymisestä. Etätyö ja sen yhteys työyhteisöön ja vuorovaikutukseen mainitaankin usein etätyön haasteissa. Esimerkiksi Tavares (2017) on kirjoittanut myös etätyön mahdollisuuksista ja haasteista; hänen mukaansa etätyö voi aiheuttaa sosiaalista eristäytymistä.

Etätyötä ja sen merkitystä työyhteisölle on tutkittu myös esimerkiksi aiemmissa pro gradu -tutkielmissa. Mäki (2021) on myös tutkinut yhteisöllisyyden kokemuksia ja viestintää työyhteisössä pandemian keskellä. Hänen tutkimuksensa mukaan äkillisellä siirtymisellä etätöihin on ollut negatiivisia vaikutuksia muun muassa ihmissuhteiden luomisessa, tiedon jakamisessa sekä viestinnässä. Ilmapiiri ja työntekijöiden väliset suhteet koettiin kuitenkin positiivisena. Hän nostaa esiin myös vapaamuotoisen viestinnän katoamisen pandemian keskellä. Viestintää kaivattaisiin enemmän myös yli yksikkö- ja tiimirajojen. Tämä tutkielma on tehty kuitenkin eri menetelmällä, eli kyselylomakkeen avulla. Launiemi (2015) on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan tapaustutkimuksena etätyötä ja yhteisöllisyyttä työyhteisössä Kansaneläkelaitoksella. Tutkimuksen mukaan haastatteluun vastaajat olivat pääosin sitä mieltä, että yhteisöllisyys vaatii kasvokkaista vuorovaikutusta, ainakin silloin, kun työkavereihin vasta tutustutaan. Itse työnteko saatettiin kuitenkin kokea etätyössä jopa tehokkaammaksi, koska työn sosiaalisuus vähenee. Launiemen mukaan olisi hyvä löytää tasapaino etätyön ja toimistolla tehtävän työn välille, sekä tietenkin myös tukea virtuaalista vuorovaikutusta.

Moni aiempi etätyöhön liittyvä tutkimus eroaa tästä tutkielmasta siis siten, että tämän tutkielman tarkoituksena on tutkia vain ja ainoastaan kokoaikaista, pitkään kestänyttä, koronaviruspandemiasta johtuvaa etätyötä. Etätyötä tullaan käsittelemään työhyvinvoinnin ja työyhteisön näkökulmasta. Maailmanlaajuisesti näin paljon etätyötä ei ole varmaankaan koskaan aiemmin tehty. Pitkään

jatkuneen ja kokoaikaisen etätyön tutkimisen voidaan olettaa lisääntyvän merkittävästi koronaviruspandemian aikana.

4 TUTKIELMAN TAUSTA

4.1 Etätyö

Etätyö on määritelty työksi, jota tehdään tietoteknologian avulla ajasta ja paikasta riippumatta. Etätyö on yksi tapa organisoida työ, jossa pyrkimyksenä on tuottaa sellaiset aika- ja tilajärjestelyt, joilla voidaan parantaa innovaatioympäristöä ja siten tiedon tuottamista. Työnteko yleistyy ja moninaistuu paikasta riippumatta. Joissakin työpaikoissa etätyön tekeminen näkyy jopa siinä, että varsinaisista työtiloista on luovuttu. Etätyö on yleistynyt vuodesta 1990 alkaen ja yhä useampi työntekijä on sopinut työnantajansa kanssa osittaisesta etätyön tekemisestä kotona. Etätyöllä tarkoitetaan siis nimenomaan sitä, kun työntekijä on sopinut työnantajansa kanssa osittaisesta etätyöstä ja työssä käytetään silloin tietotekniikkaa. Etätyön määritelmiin ei siis lasketa mukaan esimerkiksi sellaista työtä, jossa työntekijä vapaaehtoisesti kantaa kotiinsa työpapereita. (Sutela & Lehto 2014, 151–152.)

Suomessa ei kuitenkaan ole olemassa etätyölle virallista määritelmää, vaikka sillä onkin vakiintunut merkitys. Yleisesti ottaen etätyöllä kuitenkin tarkoitetaan sitä, että työtä tehdään kotona tai muualla työntekijän itse valitsemassa paikassa. Etätyössä sovelletaan normaalia työlainsäädäntöä joitakin muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta ja etätyö nähdään tapana tehdä normaalia työsuhteessa tehtävää työtä. (Helle 2004, 42.)

Etätyön suosio on lähtöisin Yhdysvalloista 1970-luvulta, ja etätyön tekeminen onkin lisääntynyt siitä asti. Teknologian kehitys, taloudelliset paineet ja sosiaaliset tekijät ovat vaikuttaneet organisaatioihin ja sen kulttuuriin, sekä tietenkin myös työntekijöihin ja heidän perheisiinsä. Etätyön tutkimisen avulla voidaan paremmin ymmärtää näiden muutosten vaikutuksia ja lisää ymmärrystä etätyöhön liittyvistä ilmiöistä, kuten esimerkiksi tekniikan vaikutuksista työpaikoilla. (Ellison 1999.)

Etätyölle on erilaisia muotoja ja ne kehittyvät myös jatkuvasti. Etätyömuodon valintaan vaikuttavat lähinnä työntekijän ja työnantajan tarpeet ja mahdollisuudet. (Helle 2004, 49.) Etätyö voi olla joko säännöllistä, epäsäännöllistä tai liikkuvaa. Epäsäännöllisessä etätyössä töitä tehdään etänä esimerkiksi työmatkoilla ja erikseen sovittuina ajankohtina, kun taas säännöllisessä etätyössä on tietty rytmi, ja etätöitä tehdään esimerkiksi tiettyinä päivinä viikossa tai se voi olla kokoaikaista. Liikkuvassa etätyössä töitä tehdään esimerkiksi organisaation muissa toimipisteissä tai esimerkiksi lentokentillä tai asiakkaiden tiloissa. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Etätyön voidaan sanoa olevan vaihtoehtoinen työsuhte, ja etätyön tekemisestä on hyötyä sekä yksilölle että yhteiskunnalle. Monet organisaatiot eivät kuitenkaan aiemmin ole ottaneet käyttöön etätyötä laajasti – ehkä sen vuoksi, että ei ole tiedetty varmaksi sitä, onko etätyöstä hyötyä yritykselle vai ei. Erään tutkimuksen mukaan etätyön ja organisaation tuloksen välillä on pieni, mutta positiivinen suhde. Etätyön voidaan sanoa olevan hyödyllistä organisaatiolle, koska sen katsotaan lisäävän tuottavuutta, pysyvyyttä, sitoutumista ja parantavan suorituskykyä. (Martin & MacDonnell 2012.)

Etätyössä on sekä hyviä että huonoja puolia. Työterveyslaitoksen ”*Miten Suomi voi?*”- tutkimushanke on toteutettu koronapandemian aikana, ja sen tavoitteena on tuottaa tutkimustietoa suomalaisten työhyvinvoinnista. Tutkimuksen mukaan suurin osa kokee etätyön tekemisen positiivisena, mutta löytyy myös henkilöitä, joiden kohdalla yleinen tyytymättömyys on lisääntynyt. Kokemukset etätyöstä vaihtelevat myös laajasti tämän tutkimuksen mukaan, eli osa kokee lisääntyneen etätyön enemmän positiivisena ja osa enemmän negatiivisena omalla kohdalla. Haasteena onkin varmistaa, että kaikkien työnteko etätyöaikana olisi mielekästä. Tämä asettaa myös uudenlaisia vaatimuksille johtajille, sillä työtä on järjesteltävä monella tavoin uudelleen. (Työterveyslaitos 2020.)

Etätyölle on siis tunnistettu keskeisiä hyviä ja huonoja puolia, vaikka kokemukset saattavatkin vaihdella. Etätyön avulla voidaan esimerkiksi mahdollistaa paremmin työrauha ja työ- sekä perhe-elämän yhteensovittaminen. Työmatkoihin käytettävää aikaa säästyy, joten vapaa-aikaa on myöskin enemmän. Etätyö mahdollistaa itsenäisen työn ja tuo samalla joustavuutta työelämään. (Helle 2004, 19.) Yle (24.10.2020) uutisoi yhdestä etätyön keskeisestä hyödystä, eli sairauspoissaolojen vähentymisestä. Valtiovarainministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön etätyösuositusten vaikutusarviosta käy ilmi, että etätyö on vähentänyt sairauspoissaoloja 30 prosentilla ja valtiolla lähes 50 prosentilla. Sairauspoissaolojen vähentymisellä on merkittävä taloudellinen vaikutus, ja myös esimerkiksi työhön liittyvän matkustamisen vähentyminen on tuonut säästöjä työnantajille.

Keskeiset etätyön hyödyt liittyvätkin siis henkilökohtaisesti työntekijän kohdalla työmenetelmien, työajan sekä työpaikan organisointiin. Etätyö tuo joustoa työaikaan ja työpaikkaan, joten se tuo työhön joustavuutta. Etätyön haasteena on kuitenkin huomattu esimerkiksi työajan pidentyminen. Tässä korostuu yksilön vastuullisuus. (Pekkola 2002, 230–232.) Muita etätyön negatiivisia puolia ovat esimerkiksi sosiaalisten kontaktien puute ja työyhteisöstä etäännyminen, sillä sähköiset kontaktit eivät voi täysin korvata ihmisiä. Eristäytymistä voidaan kuitenkin ehkäistä sillä, että tavattaisiin

säännöllisesti työpaikalla. Lisäksi työergonomiassa ja teknisissä asioissa saattaa olla haasteita, mitkä voivat haitata työtekoa. (Helle 2004, 20.)

Gajendranin & Harrisonin (2007) mukaan etätyöstä on kuitenkin enemmän hyötyä kuin haittaa yksilön kannalta. Etätyöllä on pieni, mutta positiivinen vaikutus koettuun autonomiaan työssä, työn ja perhe-elämän konflikteihin, työtyytyväisyyteen, vaihtuvuuteen ja stressiin. Heidän mukaansa etätyön tekemisellä ei myöskään olisi suoraviivaisia ja haitallisia yhteyksiä työpaikkasuhteiden laatuun tai urakehitykseen, toisin kuin esimerkiksi kirjallisuudessa usein oletetaan olevan.

Tavares (2017) on kirjoittanut myös etätyön hyvistä ja huonoista puolista, etenkin terveyden kannalta. Etätyöntekijät käyttävät vähemmän aikaa matkustamiseen, työmatkoihin ja kotoa poissa olemiseen. Tämän ajan voi käyttää esimerkiksi kotona perheen kanssa olemiseen, mutta toisaalta rajat työn ja perhe-elämän välillä saattavat hämärtyä. Etätyö lisää myös joustavuutta ja yksilön vaikutusvaltaa omaan työhönsä, mikä antaa työntekijöille mahdollisuuden päättää vapaammin esimerkiksi työajoista. Tämä kuitenkin johtaa siihen, että työt ovat aina läsnä kotona, mikä saattaa johtaa pidempiin työaikoihin ja työskentelyyn sairaana (presenteeismi). Etätyöntekijöillä on myös vähemmän keskeytyksiä, mikä lisää tehokkuutta. Etätyöntekijät ovat usein tyytyväisempiä työhönsä voidessaan vaikuttaa siihen, missä tekee työtä. Etätyöntekijöiden ollessa kotona pois toimistolta, saattaa sillä olla vaikutusta esimerkiksi urakehitykseen. Etätyössä ollaan etäällä toimistopolitiikasta, ja etätyö voi myös aiheuttaa sosiaalista eristäytymistä. Etätyöllä on myös terveyteen vaikuttavia ongelmia, jotka liittyvät tuki- ja liikuntaelimestön ongelmiin, eristäytymiseen, masennukseen, stressiin ja ylitöihin. Etätyöllä on siis sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden terveyteen. Johtopäätösten mukaan etätyö tuo joustavuutta ja vaikuttaa yksilön terveyteen kuitenkin enemmän positiivisesti kuin negatiivisesti. (Tavares 2017.)

Terveyteen vaikuttavat henkisten tekijöiden lisäksi myös työn fyysiset tekijät, mihin olennaisesti liittyy esimerkiksi työergonomia. Työergonomialla tarkoitetaan ihmisen ja toimintajärjestelmän välisen vuorovaikutuksen tutkimista ja kehittämistä. Ergonomian avulla työympäristössä olevat asiat sopeutetaan vastaamaan ihmisen ominaisuuksia ja tarpeita parantaen ihmisen turvallisuutta, terveellisyyttä ja työhyvinvointia. (Launis & Lehtelä 2018.)

Ergonomian tavoitteena on poistaa työn ja työntekijän välinen kitka, jolloin työn tekeminen on mahdollista helpommin ja terveellisemmin. Sopiva työkuormitus edistää toimintakykyä. Työkuormitukseen lasketaan kuuluvaksi fyysinen, psykososiaalinen ja kognitiivinen kuormitus.

Näiden lisäksi siihen kuuluu myös työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutus. Liiallinen kuormitus saattaa aiheuttaa terveydellisiä haittoja, etenkin jos työkuorma kasaantuu. (Rauramo 2020, 51–52.) Työergonomian kannalta katsottuna etätyö saattaa tuoda muutosta, koska työolosuhteet muuttuvat siirryttäessä toimistolta kotiin työskentelemään.

Monissa organisaatioissa on ollut pitkään tarjolla etätyötä. Etätyö on kuitenkin tällä hetkellä monissa organisaatioissa lähes pakollista, ja tämä eroaa vapaaehtoisesta etätyöstä, jota on tarjottu organisaatioissa joustavana järjestelyinä. Työntekijöillä on tällä hetkellä vähemmän tai ei ollenkaan valinnanvaraa sen suhteen, että tekeekö etätyötä vai ei. (Chong, Huang & Chang 2020.) Tässä tutkielmassa keskitytään koronaviruspandemian aiheuttamaan etätyöhön, eli juuri siihen etätyöhön, missä yksilöllä on vähemmän valinnanvaraa sen suhteen, tekeekö etätyötä vai ei.

Etätyötä tehdään siis tällä hetkellä laajasti ja joissakin paikoissa kokoaikaisesti. Kokoaikaisessa etätyössä kaikki vuorovaikutus tapahtuu digitaalisten välineiden avulla. Seuraavaksi tarkastellaan digitaalista vuorovaikutusta ja sitä, mitkä ovat digitaalisen vuorovaikutuksen mahdollisuuksia ja haasteita.

Digitaalinen vuorovaikutus

Etätyölle tunnusomaisena pidetään tietotekniikan käyttöä (Helle 2004, 42). Tietotyön tekeminen onkin muuttunut paljon digitalisaation myötä, kun voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatonta työtä sekä olla vuorovaikutuksessa verkon välityksellä (Vuori, Helander, Okkonen 2018). Digitalisaatio on siis mahdollistanut uusia työn muotoja – työtä on nykyään helpompi tehdä muualla kuin työpaikalla. Viestintävälineiden etuna voidaankin pitää sitä, että voidaan tavata ihmisiä virtuaalisesti ilman, että henkilöiden tulee olla samassa paikassa samaan aikaan. (Nijstad 2009, 220.) Tämä on tuonut työhön monia etuja ja joustavuutta, mutta myös rajojen hämärtymistä, sillä työn ja perhe-elämän rajat saattavat hämärtyä (Hoonakker 2014, 19).

Uusi digitaalinen teknologia siis mahdollistaa paremmin ajasta ja paikasta riippumattoman työn, ja tämä onkin yksi digitalisaation merkittävimmistä vaikutuksista työelämään. Vuonna 2018 91 % palkansaajista käytti tietotekniikkaa työssään, ja näistä 39 % käytti tietotekniikkaa lähes koko työaikansa. Digitaalisista sovelluksista eniten käytettiin reaaliaikaisia pikaviestinvälineitä. Valtio ja yliopistot näyttävät olevan digitalisaation edelläkävijöitä, sillä kyselyssä eniten digitaalisia työalustoja käytettiin valtiolla ja yliopistoissa. (Sutela, Pärnäinen, Keyriläinen 2019, 81–86.)

Digitalisaation merkitys työelämässä, erityisesti siis etätyössä on suuri. Tietotyölle on nykyään ominaista digitaalinen viestintä ja jatkuva yhteys. Digitaalisella viestinnällä on monenlaisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Digitaalisesta viestinnästä on siis hyötyä, mutta se aiheuttaa myös kuormitusta. Yksi teema, eli digitaalisen viestinnän joustavuus on käynyt ilmi hyvinvointia tukevana resurssina. Joustavuuden avulla voidaan tehdä esimerkiksi etätyötä ja aikatauluttaa työtä paremmin. Viestinnässä korostuu myös sen vaativuus. Digitaalisen viestinnän määrä saatetaan kokea vaativaksi, kuten esimerkiksi suuri määrä viestejä. Tällöin hallinta on vaikeaa. Suuri määrä digitaalista viestintää saattaa uuvuttaa, ja monet saattavat esimerkiksi katsoa työsähköpostia työajan jälkeen. Digitaalisessa viestinnässä koetaan myös odotuksia siitä, että tulee olla jatkuvasti saatavilla. Viestinnän laadulla on myös merkitystä, etenkin jos viestiin ei esimerkiksi sisällynyt riittävä määrä tietoja, joten se lisäsi työmäärää. Viestintätekniiikan muuttuminen saatettiin kokea myös kuormittavana, etenkin jos tarjottu koulutus oli riittämätöntä. Digitaalisten välineiden käytössä saattaa tulla esiin ongelmia, kuten esimerkiksi verkko-ongelmia, mitkä myös vaikuttavat työhön. Digitaalinen viestintä koetaan siis hyödylliseksi esimerkiksi joustavuuden kannalta, mutta digitalisaatiossa on myös monia seikkoja, jotka tuntuvat kuormittavan yksilöä ja vaikuttavat työhyvinvointiin. (Bordi, Okkonen, Mäkinen & Heikkilä-Tammi 2018.)

Työyhteisöissä vuorovaikutus tapahtuu koronapandemian aikana suurelta osin virtuaalisesti ja etätyössä onkin tunnistettu virtuaalisen työmuodon haasteita. Etätyön voidaan olettaa vaikeuttavan organisaatioon kiintymystä, mikä taas vaikuttaa esimerkiksi vaihtuvuuteen ja työtyytyväisyyteen. (Gajendran & Harrison 2007.) Yksi etätyön haitoista on siis se, että työntekijät eivät ole samassa paikassa, joten vuorovaikutus saattaa kärsiä. Kehittyneen viestintätekniiikan avulla pystytään kuitenkin lieventämään tätä haittaa merkittävästi. Monipuolisen viestintätekniiikan avulla pystytään kuitenkin mahdollistamaan nopea, helppo ja luotettava tiedon jakaminen. (Tavares 2017.)

Digitalisaation avulla siis mahdollistetaan joustavat työmuodot ja etätyön tekeminen, mutta siihenkin liittyy haasteita. Työhyvinvoinnin näkökulmasta digitaalisessa viestinnässä huomio kiinnittyy erityisesti Bordin ym. (2018) mainitsemiin kuormittavuustekijöihin. Viestinnän ollessa jatkuvaa ja määrältään suurta, yksilöstä saattaa tuntua, että viestintää on vaikea hallita. Nämä ovat seikkoja, joihin organisaatioissa etenkin etätyötä tehdessä ja työhyvinvointia pohdittaessa tulisi kiinnittää huomiota.

Digitaaliseen viestintään ja vuorovaikutukseen liittyy siis monia mahdollisuuksia, mutta myös haasteita. Etätyössä nämä seikat tulee ottaa huomioon kaiken vuorovaikutuksen tapahtuessa

digitaalisesti. Tässä tutkielmassa on tarkoitus tutkia etätöiden ja digitaalisen vuorovaikutuksen lisäksi myös työhyvinvointia ja työyhteisöä. Seuraavassa kappaleessa päästään tutkielman taustan työhyvinvointi – osioon.

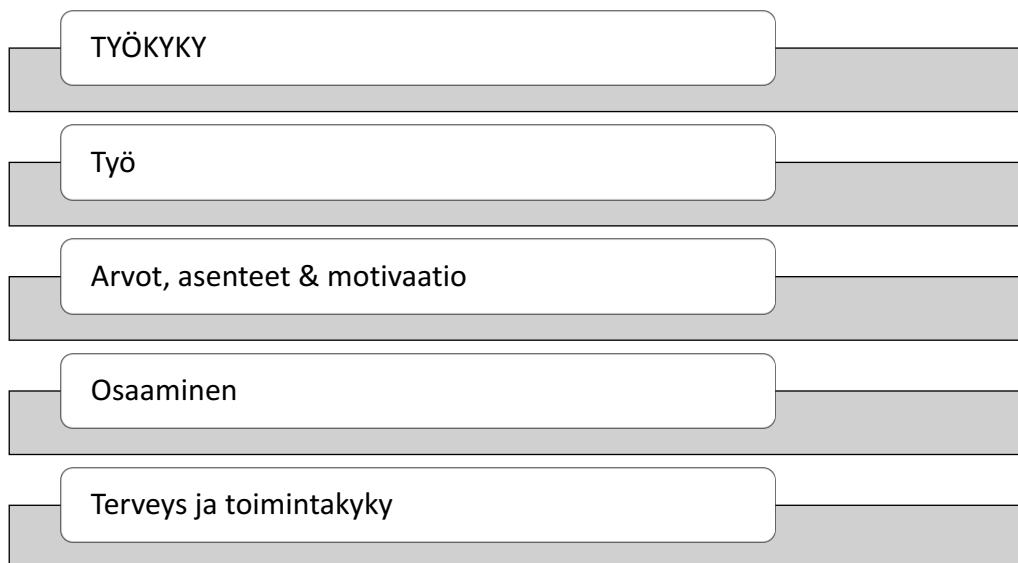
4.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka muodostavat työ, työn mielekkyys, terveys ja turvallisuus sekä hyvinvointi. Työhyvinvointi vaikuttaa työhön monella tapaa, esimerkiksi työssä jaksamiseen, sitoutumiseen ja sairauspoissaoloihin. Työhyvinvointi ja sen edistäminen on sekä työntekijöiden, että työnantajan vastuulla. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan siis terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä. Työhyvinvointi syntyy organisaation arjessa ja se on pitkäjänteistä työtä. Työhyvinvoinnilla on myös merkittäviä vaikutuksia organisaation kannalta, sillä vaikutetaan muun muassa organisaation kilpailukykyyn, tulokseen ja maineeseen. Työhyvinvointi vaatii investointeja, mutta se maksaa itsensä takaisin. (Työterveyslaitos b.)

Työhyvinvointiin on myös alettu kiinnittämään aiempaa enemmän huomiota viime vuosien aikana. Työhyvinvoinnin edistämällä voidaan vaikuttaa myös työpaikan imagoon ja sillä voidaan kiinnittää huomiota, kun kilpaillaan osaavasta ja motivoituneesta työvoimasta. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys myös Suomen kansantaloudellisesta näkökulmasta. Työkykyinen työvoima vaikuttaa kokonaistuottavuuteen ja esimerkiksi sairaus- ja eläkekuluihin. Yksilön näkökulmasta työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa esimerkiksi elintason ja elämänlaatuun kokonaisuudessaan. (Virtanen & Sinokki 2014, 140—141.)

Työhyvinvoinnin perustana voidaan pitää työkykyä. Työkyvyn kuvaamisessa käytetään usein Juhani Ilmarisen (2006) kehittämää työkykytaloa. Mallin mukaan työkyvyn muodostavat työterveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen. Ensimmäisessä kerroksessa ovat terveys ja toimintakyky, mihin luetaan siis psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen terveys sekä toimintakyky. Tätä voidaan pitää työkyvyn perustana; mitä vakaammalla pohjalla se on, sitä paremmin se kestää ylempien kerrosten rasitusta. Toisena on osaaminen, ja se koostuu työntekijän tiedoista, taidoista ja osaamisesta. Työelämän jatkuvat muutokset edellyttävät jatkuvaa osaamisen päivittämistä. Kolmantena kerroksena ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Tässä korostuvat työntekijän henkilökohtaiset kokemukset suhteessa työhön ja työhön liittyviin arvoihin, asenteisiin sekä motivaatioon. Neljännessä kerroksessa on itse työ, mikä on todella laaja kokonaisuus. Se kattaa kaiken työstä ja työyhteisöstä työkuormitukseen ja johtamiseen. Työkykytalo – kuvioon

liittyvät myös toimintaympäristö, lähiyhteisö ja perhe, vaikka ne eivät olekaan kerroksissa, vaan kerrosten vieressä. (Ilmarinen & Vainio 2012.)



Kuva 1 Työkykytalo (Ilmarinen 2006).

Työhyvinvoinnista on säännelty myös juridiikassa ja lainsäädäntöä onkin melko kattavasti. Sääntelyä on työhyvinvointiin liittyen esimerkiksi työsopimuslaissa, henkilötietolaissa, yhdenvertaisuuslaissa ja laissa yksityisyyden suojasta työelämässä. Työhyvinvointiin liittyy myös sääntely työajasta, vuosilomasta, vapaista, työturvallisuudesta ja työterveydenhuollon sääntelystä. (Virtanen & Sinokki 2014, 114–115.) Esimerkiksi työturvallisuuslain tarkoituksena on työelämän turvaaminen:

”Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.”
(Työturvallisuuslaki 738/2002 1 §.)

Työhyvinvoinnilla on pitkät perinteet. Työhyvinvoinnin kehittäminen on lähtöisin yli sadan vuoden takaa työturvallisuuden edistämisestä ja sairauksien vähentämisestä. Nykypäivänä työhyvinvoinnin huomio on koko työyhteisön toimivuudessa ja terveyden edistämisessä. Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja työntekijä itse. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012.) Hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään tehokkaasti, oppimaan ja kehittymään. Työntekijöiden innostus työtä kohtaan, sitoutuminen organisaatioon ja työn imu vähentävät muun

muassa sairauspoissaoloja ja parantaa tuottavuutta. (Viitala 2013.) Työhyvinvointi on siis varsin kokonaisvaltaista ja siihen vaikuttavat monet työpaikan ulkopuoliset tekijät, kuten esimerkiksi työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne. Yhteiskunnalla on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin muun muassa lainsäädännön kautta. (Virtanen & Sinokki 2014, 154.)

Työssä on sekä vaatimuksia että voimavaroja. Työ voimavaroilla tarkoitetaan fyysisiä, psykologisia ja organisatorisia tekijöitä, jotka voivat auttaa työn vaatimusten kohtaamisessa. Työn voimavarat edesauttavat työntekijän oppimista ja kehittymistä työssä. Työssä voimavaroja voidaan luokitella seuraavasti: työtehtäviä koskevat voimavarat, työn järjestelyä koskevat voimavarat, työn sosiaaliset voimavarat sekä organisatoriset työn voimavarat. (Hakanen 2011, 49–51.)

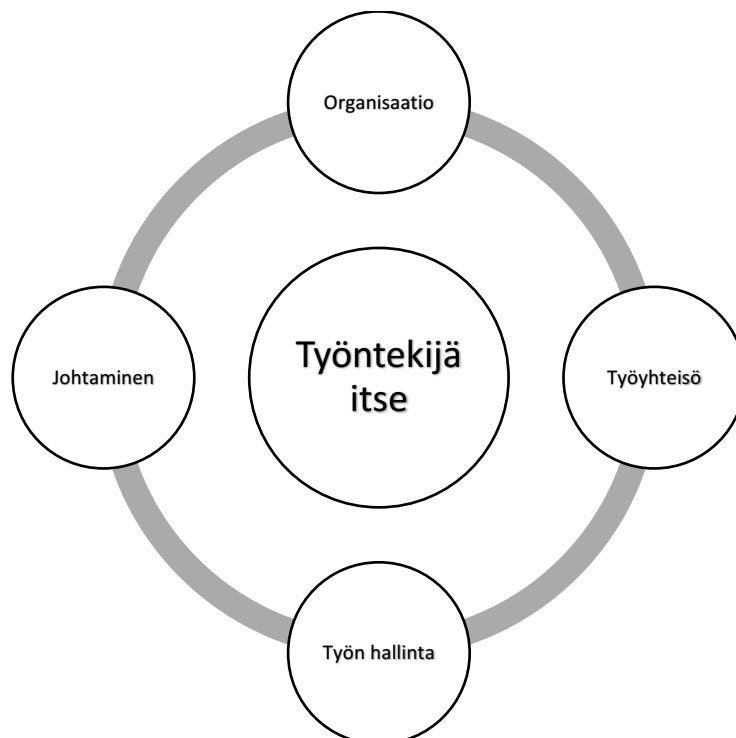
Manka & Manka (2016, 74–76) teoksessaan ”*Työhyvinvointi*” käyttävät työhyvinvoinnin osa-alueiden viitekehyksenä samankaltaista luokittelua. Työhyvinvointi on jaettu viiteen eri osa-alueeseen, jotka ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja minä itse. Tässä luvussa työhyvinvointia tarkastellaan samojen luokitteluiden avulla, sillä niiden kautta saadaan kattava kuvaus työhyvinvoinnista.

Organisaatiossa työhyvinvointi ei tule itsestään, vaan se vaatii johtamista, suunnittelua ja voimavarojen lisäämistä sekä jatkuvaa arviointia. Työhyvinvointia kannattaa kehittää organisaatiosta käsin, se ei voi olla erillinen osa-alue irrallaan muusta toiminnasta. Henkilöstön hyvinvointi näkyy osana organisaation tulosta. (Manka & Manka 2016, 80–81.) Fyysinen työympäristö ja sen turvallisuus vaikuttavat myös työhyvinvointiin, joten turvallisuuteen on myös kiinnitettävä huomiota. Työhyvinvointia tulisi organisaatiossa kehittää siis ennaltaehkäisevästi, eikä vain korjata jo syntyneitä ongelmia. Lainsäädännöllä on myöskin suuri merkitys esimerkiksi työturvallisuudesta ja työterveydenhuollon järjestämisestä. (Manka & Manka 2016, 90–94.)

Johtaminen ja työyhteisö ovat myös olennainen osa työhyvinvointia ja sen kehittämistä. Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus tuottavat työyhteisössä sosiaalista pääomaa, mikä vahvistaa luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. (Manka & Manka 2016, 132.) Työyhteisössä sosiaalinen pääoma on siis merkittävä voimavara. Sosiaalisella pääomalla voi olla kuitenkin näyttäytyä myös negatiivisessa valossa, jos työyhteisössä ei esimerkiksi siedetä erilaisuutta. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 43–54.) Sosiaalisesta pääomasta on tullut yksi keskeisimmistä käsitteistä työelämän tutkimuksessa. Sosiaalisen pääoman avulla mahdollistetaan arjen ja työn sujuvuus organisaatiossa. Sosiaalisella pääomalla on myös vaikutusta esimerkiksi tiedonkulkuun

työntekijöiden välillä. (Koivumäki 2008.) Johtamista voidaan ajatella yhtenä osana sosiaalisen pääoman rakentumista. Johtaminen tulee ymmärtää vuorovaikutuksena johtajan ja alaisten kesken, ja hyvä johtaminen edesauttaa hyvien työyhteisötaitojen syntymisessä. (Manka & Manka 2016, 135–136.)

Työelämässä edellytetään työntekijältä itseltään myös paljon; on kyettävä hoitamaan työnsä itseohjautuvasti, sopeutumaan uusiin asioihin ja olemaan avoimia muutoksille. Tämä luo myös mahdollisuuksia työntekijöille, sillä jokainen työntekijä voi itse vaikuttaa kokemaansa työelämässä. Pohdittaessa työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja, nousee yleensä esiin psykologisen pääoman käsite. Psykologinen pääoma koostuu toiveikkuudesta, itseluottamuksesta, sinnikkyydestä ja optimismista. Psykologinen pääomaan vaikuttavat perimä, olosuhteet ja kasvatus, mutta sitä on myös mahdollisuus oppia. (Manka & Manka 2016, 158–159.) Psykologisella pääomalla on positiivinen suhde esimerkiksi työntekijöiden asenteisiin, käyttäytymiseen ja suorituskyykyyn. Asenteilla tarkoitetaan esimerkiksi työtyytyväisyyttä, sitoutumista organisaatioon ja psykologista hyvinvointia. (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre 2011.)



Kuva 2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2016.)

Työhyvinvointi on siis varsin kokonaisvaltainen käsite, johon liittyy niin organisaation kuin työntekijän näkökulma. Työhyvinvoinnin kokemukset vaihtelevat henkilöstä riippuen, eli

hyvinvoinnin voidaan sanoa olevan myös subjektiivinen kokemus. Seuraavassa alaluvussa perehdytään paremmin siihen, mitä työhyvinvointi tarkoittaa yksilön näkökulmasta.

4.3 Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta

Yhteiskunnallisten ja organisaatioon liittyvien tekijöiden lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön omat, subjektiiviset kokemukset. Yksilön omilla elintavoilla, terveydentilalla, asenteilla ja elintavoilla on myös merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Yksilön kannalta koettu työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus. (Virolainen 2012, 11–13.) Yksilön työhyvinvoinnista puhuttaessa korostuu usein psykologisen pääoman näkökulma. Psykologinen pääoma määritellään yksilön positiivisen psykologian tilaksi, jolle on ominaista seuraavat piirteet: luottamus esimerkiksi haastavissa tehtävissä menestymiseen, optimistisuus nykyhetkestä ja tulevaisuudesta, sinnikkyys tavoitteiden suhteen ja toivo niiden onnistumisesta sekä kyky palautua ja sietää vastoinkäymisiä. (Luthans, Youssef-Morgan & Avolio 2015, 2.)

Psykkisestä hyvinvoinnista on puhuttu viime vuosina aiempaa enemmän. Psykkisen hyvinvoinnin merkitys korostuu erityisesti asiantuntijatehtävissä, ja siinä korostuvat erityisesti työstressi, ilmapiiri ja työpaineet. Yksilön kannalta psyykinen hyvinvointi tarkoittaa sitä, että yksilö kokee työnsä mielekkääksi. Yksilön kannalta tunteet ja niiden kokeminen ovat osa työtä, joten olisikin suotavaa, että työyhteisössä saisi näyttää tunteita ja päästä tarvittaessa purkamaan niitä. Tunteiden tukahduttaminen voi lisätä ahdistusta ja pahoinvointia. Virolainen (2012) nostaa henkisen hyvinvoinnin omaksi osa-alueekseen, vaikka usein kirjallisuudessa siitä puhutaankin osana psyykkistä hyvinvointia. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa esimerkiksi se, miten työyhteisön jäsenet kohtaavat toisensa ja miten yhteistyö sujuu. Yksilön kannalta henkiseen hyvinvointiin liittyy tunne oman ja työpaikan arvomaailman kohtaamisesta. (Virolainen 2012, 18—27.)

Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat myös työtehtävät, etenkin se, kokeeko työntekijä mielekkääksi työtehtävänsä vai ei. Mikäli työ koetaan mielekkääksi, se lisää tyytyväisyyden tunnetta ja tällöin työstä saa myös voimavaroja. Pienet vastoinkäymiset työssä eivät myöskään tunnu niin kuormittavilta, jos työ tarjoaa sopivassa suhteessa myös nautintoa. Kun työ koetaan mielekkäänä ja työnteosta nautitaan, myös erilaisten stressitekijöiden vaikutukset vähenevät. Työpaikoilla tulisikin kiinnittää huomiota siihen, että yksilö saa tehdä itselleen mielekkäitä työtehtäviä. (Virolainen 2012, 85.)

Palautuminen on myös yksi tekijä, mikä vaikuttaa yksilön kokemaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Palautumisella on siis suuri merkitys: riittämätön palautuminen voi ennustaa esimerkiksi työuupumuksen kehittymistä. Palautumista on käsitelty palautumisen kokemusten ja palautumisen tarpeen näkökulmasta. Työntekijän tarve saada katkos omaan työn tekemiseen tarkoittaa palautumisen tarvetta. Palautumisen kokemukset taas tarkoittavat niitä mekanismeja, joilla työntekijä palautuu työkuormituksesta. (Manka 2015, 189–191.) Oma kokemus työpäivän jälkeisestä palautumisesta on tärkeää ja tarvetta tälle on, mikäli työntekijä kokee esimerkiksi väsymystä tai ärtymystä. Muisti- ja keskittymisvaikeudet voivat myös viitata puutteelliseen palautumiseen. Työntekijän olisi hyvä yönien jälkeen seuraavaan aamuun mennessä olla valmis kohtaamaan uudet haasteet. Tällöin työntekijä on todennäköisesti palautunut työpäivän jälkeisestä kuormituksesta. Töistä irrottautuminen vapaa-ajalla edistää palautumista. (Kinnunen & Feldt 2009, 25.)

Työstressi

Työstressi on myös yksilön työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Maailman terveysjärjestö on kutsunut stressiä ”2000-luvun terveysepidemiaksi”. Stressin vaikutus fyysiseen ja henkiseen terveyteen voi olla suuri. Stressi vaikuttaa terveyden lisäksi työhön ja työn tuottavuuteen sekä aiheuttaa suuria kustannuksia. Stressitutkimus on paljon keskittynyt muun muassa sosiaalisen elämän, työpaikan ja elintapojen vaikutuksiin liittyen stressiin. Suurin stressitekijä amerikkalaisille aikuisille on työstressi, ja se on lisääntynyt merkittävästi viime vuosikymmenten aikana. Stressin oletetaan liittyvän siihen, että työn vaatimukset kasvavat, mutta hallinnan mahdollisuudet vähenevät. (Fink 2016.) Stressiä voidaan kuvata tilanteeksi, jossa ihminen tuntee itsensä ahdistuneeksi, levottomaksi tai hermostuneeksi (Manka 2015, 24).

Työstressiä on tutkittu esimerkiksi työhyvinvoinnin kirjallisuudessa melko paljon. Stressin tutkiminen on lähtöisin lääketieteestä, ja tutkimuskohteena on ollut silloin yksilö. Yksilön stressireaktiot voivat olla fysiologisia tai psykologisia. Fysiologisiin reaktioihin kuuluu autonomisen hermoston sympaattisen osan aktivoituminen, kuten esimerkiksi verenpaineen nousu. Psykologiset reaktiot stressiin tarkoittavat tunneperäisiä muutoksia, jolloin ihminen kokee erilaisia tunneperäisiä reaktioita, kuten esimerkiksi ärtymystä tai masentuneisuutta. Käytöksessä voi myös ilmetä muutoksia, esimerkiksi muisti voi heikentyä tai työsuoritus kärsiä stressin seurauksena. (Manka 2015, 21–22.)

Ihmiset reagoivat stressiin eri tavoin. Virtanen ja Sinokki (2014) mainitsevat esimerkkinä uudet työtehtävät: toisille ne aiheuttavat huomattavaa stressiä, kun taas toisille ne ovat innostava haaste ja joillekin taas pelkkä työtehtävä, mikä ei sen kummemmin mieltä paina. Persoonallisuuden piirteet vaikuttavat myös stressikokemuksiin, ja stressille altistavia piirteitä ovat muun muassa ylitunnollisuus, neuroottisuus ja pessimistinen luonne. Muita stressille altistavia tekijöitä ovat esimerkiksi korkea vaatimustaso, luopuminen harrastuksista, omien tarpeiden unohtaminen ja tunne heikosta elämönhallinnasta. (Virtanen & Sinokki 2014, 194.)

Stressi aiheuttaa kahdenlaista painetta yksilölle. Stressi voi olla joko haastavaa tai heikentävää. Haastava stressi koetaan positiiviseksi, sillä se voi edesauttaa esimerkiksi työsuoritusta. Tällöin stressi ei heikennä työsuoritusta, vaan päinvastoin. Heikentävä stressi taas luo esteitä suoritukselle heikentäen toimintakykyä. Edistävänä tekijöinä voidaan mainita esimerkiksi työpaine, vastuu, aikapaine, työn moninaisuus ja merkitykselliset tavoitteet. Heikentäviä tekijöitä taas ovat muun muassa huonot työolosuhteet, rooliepäselvyydet, hallinnan puute, tavoitteiden epäselvyys ja epärealistiset aikapaineet. Heikentävää painetta on tutkittu enemmän, ja sen on todettu olevan yhteydessä työtyytymättömyyteen, työn vaihtuvuuteen ja lopettamisaikaisiin. (Manka 2015, 71–72.)

Koronaviruspandemian aikana stressiä on koettu muutenkin, kuin vain työelämässä. Koronavirustilanne on aiheuttanut ihmisissä huolta, epävarmuutta ja stressiä. Erään tutkimuksen mukaan koronavirustilanne voi vaikuttaa yksilöiden mielenterveyteen aiheuttaen lisääntyntä ahdistusta ja stressiä (Salari ym. 2020).

Työn vaatimukset ja voimavarat

Työhyvinvoinnin kannalta olennaista ovat myös työssä olevat vaatimukset ja voimavarat. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Job Demand-Resources, JD-R) kuvastaa sitä, että työssä olevat ominaisuudet voidaan jakaa työssä oleviin vaatimuksiin ja resursseihin. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallia voidaan soveltaa moniin erilaisiin ammatteihin ja sen avulla on mahdollista parantaa esimerkiksi suorituskkyä. Työn vaatimukset ovat niitä tekijöitä, jotka vaativat jatkuvaa fyysistä tai psykologista ponnistelua, kun taas resurssit auttavat esimerkiksi työn tavoitteiden saavuttamisessa, vähentävät työn vaatimuksia tai auttavat henkilökohtaisessa kasvussa ja oppimisessa. (Bakker & Demerouti 2007.) Työn vaatimuksia voivat olla esimerkiksi työympäristön haitat, fyysinen kuormitus, aikapaineet, vaativuus päätöksenteossa ja kuormittavuus työn vastuussa. Työn voimavaroiksi voidaan taas mainita esimiehen oikeudenmukaisuus ja tuki, työkalujen tuki,

vaikutusmahdollisuudet ja työn varmuus. Nämä ovat yhteydessä palautumiseen. Työn vaatimukset siis lisäävät palautumisen ongelmia, kun taas voimavarat vähentävät niitä. (Kinnunen, Siltaloppi & Mauno 2009, 46–47.)

Työympäristön haitat, fyysinen kuormitus ja aikapaineet liittyvät vaatimuksiin, jotka vaikuttavat vahvasti palautumiseen. Lisäksi päätöksenteon vaativuus ja kuormittava vastuu ovat yhteydessä vaikeuksiin palautua, mutta näillä on hieman heikompi yhteys. Työssä olevia voimavaroja ovat ne tekijät, jotka siis vähentävät palautumisen ongelmia. Esimiehen oikeudenmukainen kohtelu sekä esimieheltä saatu tuki ja vaikutusmahdollisuudet työssä ovat vahvasti yhteydessä palautumiseen. Työtoverien tuki ja työn varmuus ovat myös yhteydessä palautumiseen, mutta näiden yhteys on hieman heikompi. (Kinnunen, Siltaloppi ja Mauno 2009, 47.)

Työntekijä voi henkilökohtaisesti tehdä paljon oman työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen eteen. Työntekijän kannattaa esimerkiksi huolehtia fyysisestä kunnosta, koska se auttaa jaksamaan sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavassa työssä. Sen lisäksi työntekijän pitää huolehtia siitä, ettei työkuorma kasva liian suureksi, esimerkiksi työsuunnittelun avulla. Työntekijän tulee myös olla aktiivinen ongelmanratkaisussa; esimerkiksi ottaa asiat esille oman esimiehen kanssa ja hakea vertaistukea työkavereilta. (Kinnunen, Siltaloppi & Mauno 2009, 51.)

Työhyvinvointia on tähän mennessä käsitelty yleisellä tasolla sekä yksilön näkökulmasta. Tässä tutkielmassa tarkastelun kohteena on yleisen työhyvinvoinnin lisäksi työyhteisö, mikä on yksi työhyvinvoinnin osa-alueista. Seuraavassa kappaleessa käsitellään työyhteisöä ja yhteisöllisyyttä tarkemmin.

4.4 Työyhteisö

Työelämässä yksi suurimmista muutoksista on ollut se, kun 1920-luvulta alkaen on ihmissuhdekoulukunnan myötä alettu kiinnittää enemmän huomiota työntekijään ja työyhteisöön. Ihmissuhdekoulukunnan mukaan vuorovaikutus ja työyhteisö ovat ihmiselle luontaisia elementtejä ja organisaatio voidaan nähdä sosiaalisena järjestelmänä, mikä perustuu vuorovaikutukseen. Tämä on tuonut myös uudenlaisia näkökulmia työpsykologian tutkimukseen. (Virtanen & Sinokki 2014, 60–64.) Työelämässä vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot saavat siis nykyään yhä suuremman merkityksen työelämän muutoksesta johtuen. Työyhteisössä jäseniltä sekä koko yhteisöltä odotetaan nykyään esimerkiksi kykyä oppia jatkuvasti uutta, muutoksiin sopeutumista, vuorovaikutustaitoja,

kokonaisuuksien hallintaa ja epävarmuuden sietokykyä. Monet taidoista ovat yksilöllisiä taitoja, mutta työyhteisön ilmapiirillä on suuri merkitys. (Virtanen & Sinokki 2014, 162.)

Työyhteisöllä on merkitystä työhyvinvointiin, ja onkin huomattu, että työyhteisön kokonaisvaltaisella kehittämisellä on suurempi vaikutus esimerkiksi työstressin hallintaan, kuin kehittämistoimilla, jotka kohdistuvat vain yhteen henkilöön. Mitä useampi työyhteisön jäsen kokee, että voi hyvin, sitä enemmän se vaikuttaa koko työyhteisöön. (Manka 2015, 105.) Yhteisöllisyyttä työpaikoilla voidaan edistää monin tavoin. Aktiivinen osallistuminen työpaikalla, omista tehtävistä huolehtiminen, yhteistyö, palautteen antaminen sekä reiluus ja kohtuus ovat esimerkiksi asioita, joilla voidaan edistää yhteisöllisyyttä työpaikalla. Yhteisöllisyys edellyttää vastavuoroisuutta sekä työntekijältä että esimiehiltä. (Manka & Manka 2016, 148–149).

Työelämässä työyhteisölle annetaan suurta painoarvoa ja sitä pidetään tärkeänä. Helliwell ja Huang (2011) ovat tutkineet taloudellisten ja ei-taloudellisten sekä työhön liittyvien tekijöiden arvoa työpaikalla. Tutkimuksista käy ilmi, että työpaikoilla annetaan todella suurta arvoa työn ei-taloudellisille tekijöille, kuten esimerkiksi luottamukselle ja muille tekijöille, mitkä ovat yhteydessä sosiaaliseen pääomaan. Työyhteisössä sosiaalisella pääomalla ja luottamuksella on siis suuri arvo ja merkitys.

Sosiaalista pääomaa kertyy paikkoihin, joissa ihmiset viettävät paljon aikaa, kuten esimerkiksi työpaikoille. Kuntasektorilla toteutettu tutkimus osoittaa, että työpaikan korkea sosiaalinen pääoma on hyödyllistä työntekijöiden terveyden kannalta. Työpaikkojen sosiaalinen pääoma sisältää horisontaalisen ja vertikaalisen ulottuvuuden. Horisontaalisella ulottuvuudella tarkoitetaan sosiaalisia kontakteja ja luottamusta työkaverien kesken, kun taas sosiaalisen pääoman vertikaalinen ulottuvuus liittyy työntekijöiden ja esimiesten välisiin suhteisiin. Sosiaalisen pääoman ymmärtäminen on tärkeää yksilöiden lisäksi myös organisaatiolle. Organisaatioiden olisi hyvä tunnistaa käytäntöjä sosiaalisen pääoman rakentamiseksi ja vahvistamiseksi. (Oksanen 2009, 84–85.) Joissakin tilanteissa on kuitenkin mahdollista, että sosiaalisella pääomalla on negatiivisia vaikutuksia. Jos työyhteisössä ei esimerkiksi siedetä erilaisuutta tai sosiaaliset suhteet ovat liian tiiviit, on mahdollista, että sillä on kielteisiä seurauksia. (Manka & Manka 2016, 132.)

Työyhteisössä voidaan puhua aineettomasta pääomasta, millä tarkoitetaan rakennepääomaa, sosiaalista pääomaa ja henkistä pääomaa. Rakennepääomalla tarkoitetaan esimerkiksi organisatorisia rakenteita ja menetelmiä, kun taas sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan työntekijöiden välisiä suhteita.

Henkinen pääoma ilmenee työntekijöiden asenteina, psykologisena pääomana ja terveytenä. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 46.) Sosiaalisen tuen avulla työyhteisössä voidaan siis hallita kuormittavia tilanteita, epävarmuutta ja yksilön elämänhallintaa. Sosiaalisella tuella on yhteys työssä jaksamiseen, työmotivaatioon ja työyhteisöön sitoutumiseen. (Mikkola 2009, 26.) Työyhteisön tuella on siis merkitystä yksilölle ja sille, kuinka työntekijä voi hallita työperäistä kuormitustaan. Työkavereilta saadulla tuella on merkitystä, mutta erityisesti johtajilta saatu tuki näyttyy myös tekijänä, millä voidaan ehkäistä esimerkiksi työuupumusta. (Mikkola 2009, 39.)

Yhteisöllisyydellä työpaikoilla on suuri merkitys työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Työyhteisö nähdään tärkeänä tekijänä työpaikalla – jopa tärkeämpänä kuin työtehtävät ja palkitsemiset. Yhteisöllisyyden kehittäminen on kannattavaa, sillä esimerkiksi sairastuvuus on vähäisempää työyhteisöissä, jossa on korkea sosiaalinen pääoma. Yhteisöllisyyteen panostamalla on esimerkiksi mahdollista pidentää työuria ja työyhteisön hyvinvointi näkyy myös asiakastyytyväisyydessä. Näin ollen yhteisöllisyyteen panostaminen hyödyttää sekä työntekijää että työnantajaa. (Manka & Larjovuori 2013, 9–10).

Tutkielman tausta – osiossa on tarkasteltu siis etätyötä, työhyvinvointia ja työyhteisöä aiemman tutkimuksen ja kirjallisuuden valossa. Seuraavassa kappaleessa on vielä tutkielman taustan yhteenveto. Yhteenvedon tarkoituksena on koota yhteen nämä kolme teemaa.

4.5 Yhteenveto

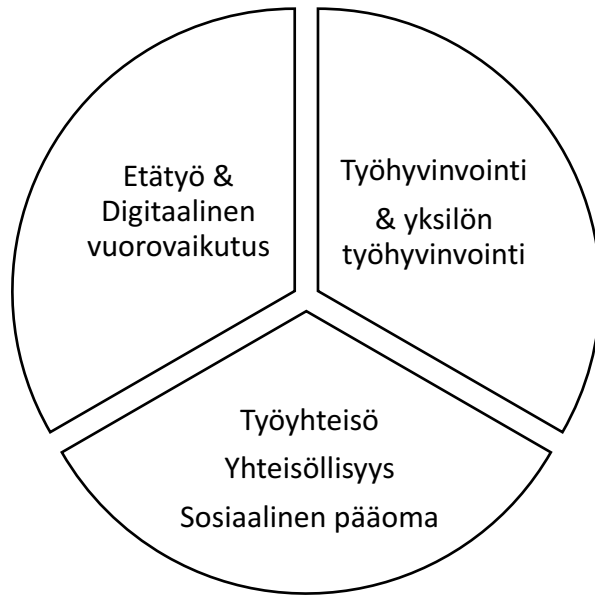
Tutkielman taustan ensimmäisessä osiossa käsiteltiin etätyötä. Etätyö voidaan siis nähdä vaihtoehtoisena työsuhteena, mistä on hyötyä sekä yksilölle että yhteiskunnalle (Martin & MacDonnell 2012). Etätyölle on olemassa myös monia erilaisia muotoja ja ne kehittyvät jatkuvasti (Helle 2004, 49). Etätyön tekemiseen liittyy sekä positiivisia että negatiivisia seikkoja. Etätyössä voi saada esimerkiksi paremman työrauhan ja säästää merkittävästi aikaa työmatkojen jäädessä pois. Aikaa jää tällöin myös enemmän esimerkiksi perheelle. Etätyön haasteita taas ovat esimerkiksi sosiaalisten kontaktien puute ja työyhteisöstä etäntyminen. (Helle 2004, 19–20.) Positiivisia ja negatiivisia seikkoja punnittaessa etätyötä pohdittaessa kuitenkin positiivisia seikkoja vaikuttaa olevan enemmän, sillä etätyöstä nähdään olevan enemmän hyötyä kuin haittaa. Esimerkiksi Gajendranin ja Harrisonin (2007) tutkimusartikkelin mukaan etätyöllä on lievä, mutta positiivinen vaikutus esimerkiksi työn autonomiaan, työtyytyväisyyteen ja stressiin.

Koronaviruspandemian aikana tehtävä etätö eroaa monin tavoin aiemmin tehdystä etätöistä, sillä työntekijöillä on tällä hetkellä vähemmän valinnanvaraa sen suhteen, haluaako etätöitä tehdä vai ei (Chong, Huang & Chang 2020). Etätöaika on jatkunut myös todella pitkään ja sitä ei näin laajassa mittakaavassa ole tehty aiemmin.

Etätöiden tekeminen on mahdollista digitaalisen vuorovaikutuksen avulla. Digitaalista vuorovaikutusta käsiteltiin myös omassa osiossaan, sillä kaikki vuorovaikutus kokoaikaisessa etätöissä tapahtuu digitaalisesti. Digitaalisessa vuorovaikutuksessa ja viestinnässä on monia hyviä puolia, kuten se, että se on todella joustavaa ja voi olla jatkuvasti yhteydessä toisten ihmisen kanssa. Haasteena tässä on kuitenkin viestinnän suuri määrä ja sen hallittavuus. (Bordi ym. 2018.) Etätöissä työntekijät eivät ole siis samassa paikassa, joten vuorovaikutus saattaa kärsiä. Viestintäteknikka on kuitenkin niin kehittyntä, että sen avulla tätä haittaa on mahdollista lieventää. (Tavares 2017.)

Etätöiden ja digitaalisen vuorovaikutuksen jälkeen tutkielman taustassa siirryttiin työhyvinvointiosioon. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan laajaa kokonaisuutta, jonka muodostavat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja työntekijä itse (Manka & Manka 2016, 74–76). Työhyvinvoinnilla on työelämässä suuri merkitys, sillä henkilöstön hyvinvointi näkyy organisaatiotasolla esimerkiksi tuloksessa ja yksilön kohdalla se vaikuttaa kokonaisuudessaan elämänlaatuun. (Manka & Manka 2016, 80–81; Virtanen & Sinokki 2014, 140–141).

Työhyvinvoinnin osa-alue, johon tässä tutkielmassa tullaan tarkemmin perehtymään, on työyhteisö. Tämänhetkisen etätöiden tekemisen yksi suurimmista muutoksista liittyykin työn sosiaaliseen puoleen. Työyhteisöllä on olennainen vaikutus työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen, ja yhteisöllisyys kasvattaakin sosiaalista pääomaa (Manka & Manka 2016, 132). Sosiaalisella tuella työpaikoilla on yhteys esimerkiksi töissä jaksamiseen ja työmotivaatioon (Mikkola 2009, 26). Yhteisöllisyydellä työelämässä on näin ollen siis suuri merkitys työntekijän kannalta ja työyhteisön ilmapiiri nähdäänkin työpaikoilla jopa tärkeämpänä seikkana, kuin itse työtehtävät. Näin ollen työyhteisöön panostaminen on kannattavaa. (Manka & Larjovuori 2013, 9–10.)



Kuva 3 Tutkielman taustan yhteenveto

5 TUTKIMUSKOHDE, AINEISTO JA ANALYYSIMETODIT

5.1 Tutkimuskohde

Tutkimus on toteutettu organisaatiossa, jossa työskentelee ihmisiä sekä talous- että henkilöstöhallinnon tehtävissä. Organisaation nimi jätetään tässä tapauksessa tutkielmasta pois, koska kyseessä ei ole toimeksianto juuri kyseisen organisaation tilanteesta. Organisaatio valikoitui tutkimuskohteeksi sen vuoksi, koska kyseisessä organisaatiossa on tehty korona-aikana laajamittaista ja kokoaikaista etätyötä. Organisaatiossa on useita eri tiimejä ja haastateltavia on kerätty eri tiimeistä. Tulokset eivät kerro siis yksittäisen tiimin toiminnasta. Kaikki haastateltavat ovat tehneet etätyötä kokoaikaisesti, suurin osa haastatteluiden keräämisen aikaan jo yli vuoden.

Kohdeorganisaatiossa lähdettiin liikkeelle siitä, että kysyttiin lupa tutkielman toteuttamiselle. Aihe esiteltiin organisaation edustajalle lyhyesti ja keskusteltiin aikataulusta. Organisaation edustaja antoi luvan tutkielman toteuttamiselle ja yhteisymmärryksessä sovittiin siitä, ettei organisaation nimeä mainita. Varsinaista kirjallista tutkimuslupaa tai muuta virallisempaa menettelyä ei tarvittu.

Kaikista tiimeistä suurin osa tekee etätöitä kotonaan. Organisaatiossa on myös henkilöitä, jotka ovat työskennelleet koronaviruspandemian aikana pääosin toimistolla, heitä ei kuitenkaan tässä tutkielmassa ole mukana. Monen haastateltavan työ on melko itsenäistä, mutta joukossa oli myös heitä, keiden työ vaatii enemmän vuorovaikutusta oman sekä muiden tiimien välillä.

Organisaatiossa etätyö oli suhteellisen uusi asia ennen koronaviruspandemiaa. Etätyökäytäntöjä oli työntekijöiden kohdalla vasta alettu ottaa käyttöön ja osa ehtikin työskennellä muutaman päivän etänä ennen kokoaikaiseen etätyöhön siirtymistä. Tästä johtuen kyse on ollut siis työntekijöiden kohdalla merkittävästä muutoksesta, sillä se on ollut niin tuore asia. Osa haastateltavista ei ollut ehtinyt tehdä päivääkään etätöitä ennen kuin siirryttiin kokoaikaiseen etätyöhön. Osittaista toimistolle palaamista on suunniteltu muutamia kertoja vuosien 2020–2021 aikana, mutta se on aina siirtynyt eteenpäin koronavirustilanteen vuoksi.

Kokoaikainen etätyö organisaatiossa tulee jatkumaan ainakin vuoden 2021 loppupuolelle. Tulevaisuudessa työtä on kaavailtu tehtäväksi siten, että puolet ajasta työskenneltäisiin toimistolla ja puolet etätyössä. Tähän malliin on kuitenkin tarkoitus palata vasta sitten, kun koronavirustilanne on huomattavasti parantunut.

5.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimusmenetelmänä tulee olemaan laadullinen tutkimus ja aineisto tullaan keräämään haastattelujen avulla. Haastattelut tehdään puolistrukturoituna teemahaastatteluina. Haastattelut ovat valikoituneet tutkimusmenetelmäksi sen vuoksi, että tietoa ja vastauksia saadaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja tarvittaessa pystytään esittämään tarkentavia kysymyksiä.

Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii tutkimaan tutkimuskohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto kootaan todellisissa tilanteissa, ja siinä käytetään ihmisiä tiedonkeruun apuna. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana ei ole yleensä teorian tai hypoteesin testaus, vaan aineiston monipuolinen tarkastelu. Kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillisiä metodeja ovat muun muassa teemahaastattelut, havainnointi, ryhmähaastattelut sekä dokumenttien analyysit. Tutkimuksen kohdejoukko tulee valita tarkoituksenmukaisesti ja aineistoa käsitellään tarkoituksenmukaisesti. Tutkimussuunnitelma tulee myöskin muotoutumaan tutkimuksen edetessä, ja tutkimus on mahdollista toteuttaa joustavasti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 161–164.)

Haastattelu on tutkimusmenetelmänä joustava, joten se sopii monenlaisiin tutkimuksiin. Haastattelussa on myös mahdollisuus suunnata tiedonhankintaa itse haastattelutilanteessa, ja saada siten selville vastauksien taustalla olevia motiiveja. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34.) Haastattelututkimuksella on monia etuja. Haastattelussa ihminen nähdään subjektina, ja hänelle annetaan mahdollisuus tuoda esille erilaisia asioita vapaamuotoisesti haastattelutilanteessa. Haastattelussa on myös mahdollisuus selventää vastauksia, syventää saatuja tietoja ja tutkia hieman arempia ja vaikeampia aiheita. Vastaukset voidaan sijoittaa laajempaan kontekstiin ja haastattelun avulla on mahdollista tutkia aihetta, josta tiedetään ennalta vähän. Tutkijan olisi vaikea tietää etukäteen vastausten suuntia, joten haastattelu mahdollistaa selventämisen ja syventämisen haastattelun edetessä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35.)

Haastatteluissa on myös haittapuolia. Haastattelijalta vaaditaan myös tietoa ja kokemusta ja haastattelijan roolia varten pitäisi kouluttautua. Haastattelu on myös aikaa vievää, kun etsitään haastateltavat, sovitaan haastatteluajat ja tehdään itse haastattelu. Suuren osan ajasta vie myös litterointi, kun haastattelut puretaan tekstimuotoon. Haastatteluissa on myös aina virheiden mahdollisuus, ja esimerkiksi se saattaa heikentää tulosten luotettavuutta, jos haastateltava antaakin vain tai osittain sosiaalisesti suotavia vastauksia. Haastattelu joissakin tilanteissa voi aiheuttaa myös

kustannuksia. Lisäksi haastattelun analysointi ja tulkinta voi olla haastavaa, koska valmiita malleja ja esimerkkejä ei ole tarjolla. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35.)

Haastattelu on kuitenkin siinä mielessä tiedonkeruumenetelmänä ainutlaatuinen, koska siinä ollaan suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa. Tutkimustarkoituksessa haastattelu on systemaattinen tiedonkeruun muoto, jossa haastattelijalla on ohjat. Haastattelulle on erilaisia muotoja, kuten strukturoitu haastattelu (lomakehaastattelu), teemahaastattelu tai avoin haastattelu. Strukturoidussa haastattelussa kysymykset ja väitteet ovat täysin samanlaisia ja järjestys on ennalta määrätty. Teemahaastattelu on taas eräänlainen välimalli, jossa haastattelun aihepiirit ovat ennen haastattelua tiedossa, mutta tarkka järjestys ja muoto puuttuvat. Teemahaastattelua käytetäänkin paljon esimerkiksi yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa, ja se vastaakin hyvin kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtia. Avoin haastattelu taas muistuttaa eniten keskustelua, se on aikaa vievää ja siinä ei ole kiinteää runkoa. Se myös vaatii enemmän taitoja haastattelijalta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 204–209.)

5.3 Teemahaastattelut

Kaikki kahdeksan haastattelua toteutettiin Teamsissa joko kamera päällä tai ilman kameraa, haastateltavien toiveita kuunnellen. Haastattelut on toteutettu maaliskuussa 2021, jolloin etätyötä on tehty pääsääntöisesti noin yhden vuoden ajan. Kevät 2021 valittiin haastattelujen ajankohdaksi sen vuoksi, että etätyötä on tehty jo pitkään, joten siinä kohdassa on hyvä aika kerätä kokemuksia pitkään jatkuneesta etätyöajasta.

Haastattelut toteutetaan anonymisti haastateltavan yksityisyyttä kunnioittaen. Heti haastattelujen alkaessa kysyttiin lupa nauhoittamiselle ja haastateltaville kerrottiin, että nauhoitteet tuhoaan välittömästi litteroinnin jälkeen. Haastateltavan nimiä, ikää, sukupuolta tai muita yksilöiviä seikkoja ei mainita tässä tutkielmassa.

Haastattelun alussa kerrottiin lyhyesti tutkielman aihepiiristä ja toteutuksesta yleisellä tasolla. Haastatteluille oli varattu sekä haastateltavan että haastattelijan kalenterista sopiva yhteinen aika, joten haastattelut sujuivat keskeytyksettä. Aikaa haastatteluille varattiin tunti. Osa haastatteluista kesti koko tunnin ja osa hieman vähemmän. Aika ei yhdessäkään haastattelussa loppunut kesken. Haastattelutilanteessa sekä haastattelijalla että haastateltavalla olivat omissa kodeissaan etätöissä. Suuria

tietoteknisiä ongelmia ei ollut. Internetyhteys toimi pääosin hyvin ja haastattelun molemmat osapuolet osaavat työn puolesta käyttää Teamsia. Vain yhdessä haastattelussa yhteys hieman pätki, mutta tällöin tarvittaessa kysyttiin tarkentavat kysymykset ja käytiin asia uudelleen läpi.

Aluksi haastateltavilta kerättiin perustiedot, eli muun muassa kauanko on työskennellyt etätyössä ja missä tiimissä. Tämän jälkeen siirryttiin keskustelemaan pitkittyneestä etätyöajasta yleisesti. Ensimmäisessä osiossa keskusteltiin siitä, miltä pitkään jatkunut etätyö on tuntunut, sen positiivisista ja negatiivisista puolista, sekä siitä, miten itse työn tekeminen sujuu kotona. Tämän jälkeen keskusteltiin työhyvinvoinnista, siitä millaiseksi kokee työhyvinvoinnin etätyöaikana ja onko tässä tapahtunut jotain muutoksia. Kolmannessa osiossa yhteisöllisyydestä keskusteltiin haastatteluissa ajallisesti eniten. Yhteisöllisyyttä painotettiin organisaation edustajan toiveesta. Yhteisöllisyydestä keskusteltaessa keskusteltiin työyhteisöstä, omasta tiimistä, työkavereista ja vuorovaikutuksesta. Tässä pyrittiin kartoittamaan kokemuksia työyhteisöstä ja yhteisöllisyydestä etätyöaikana. Digitaalista vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyden ylläpitämistä digitaalisen vuorovaikutuksen keinoin käytiin myös läpi.

Haastattelun loppuksi kysyttiin vielä kokoava kysymys siitä, onko vielä jotain lisättävää tai muuta, mitä haastattelija ei huomannut kysyä. Tässä osiossa ihmiset saivat vapaasti kertoa omia kokemuksiaan tai muita mieleen tulleita asioita. Haastateltaville kerrottiin myös, että jos haastattelun jälkeen tulee mieleen jotain lisättävää, niin saa olla yhteydessä jälkikäteenkin.

Haastattelun aihepiirit olivat tiedossa, mutta tarvittaessa aihepiirejä ja osa-alueita on hyvä pystyä täydentämään esittämällä esimerkiksi tarkentavia kysymyksiä. Näin tutkielman eri aiheista saadaan toivottavasti laajemmin ja syvemmin tietoa. Alustava kysymysrunko teemojen mukaan oli siis mietittynä ennen haastattelua, mutta sitä ei noudatettu tarkasti.

Haastattelun teemat tehtiin tutkielman taustan pohjalta. Tutkielman taustassa käsiteltiin omissa osioissaan etätyötä, työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Haastattelut pyrittiin toteuttamaan keskustelevalle tyylillä, jotta haastateltavat voisivat mahdollisimman laajasti kertoa omia kokemuksiaan edellä mainituista aiheista. Haastattelijalla oli valmiina alustava kysymysrunko tehtyjen teemojen perusteella. Kysymykset kuitenkin tarkentuivat haastattelun edetessä ja haastateltavilta kyseltiin paljon tarkentavia kysymyksiä, mikä onkin yksi laadullisen tutkimuksen eduista.

Haastateltavat valittiin satunnaisesti. Työpaikan Teams – kanavalla julkaistiin ilmoitus graduaiheesta ja siitä, että haastateltavia etsitään. Aihe kiinnosti ilmeisesti monia, sillä haastateltavat saatiin nopeasti kerättyä. Ilmoitus poistettiin kanavalta sen jälkeen, kun oli saatu tarpeeksi haastateltavia. Haastateltavat valittiin satunnaisesti sen vuoksi, koska tarkoitus ei ollut tutkia esimerkiksi tiettyä tiimiä, vaan aihetta laajemmassa mittakaavassa jonkinlaisen yleiskuvan saamiseksi.

Valintaa ohjasi ainoastaan se seikka, että haastateltavan oli täytynyt tehnyt etätyötä jo jonkin aikaa. Tarkkaa aikarajaa tähän ei kuitenkaan vedetty. Tästä syystä esimerkiksi aivan uudet työntekijät jäivät tämän tutkielman ulkopuolelle. Tämä seikka mainittiin haastatteluilmoituksessa. Valinta siitä, että haastateltavan oli tullut tehdä etätyötä jo jonkin aikaa, johtui nimenomaa siitä, koska tutkitaan pitkään jatkunutta etätyötä. Kokemuksia ja näkemyksiä pitkäaikaisesta etätyöstä ei olisi näin ollen olisi saatu aivan uusilta työntekijöiltä. Esihenkilöasemassa olevat rajautuivat myös tutkielman ulkopuolelle, sillä organisaatiossa oli toteutettu hetki sitten jonkinlainen tutkimus esihenkilöasemassa työskentelevien henkilöiden työhyvinvoinnista. Näkökulmaa aihealueisiin haluttiin nimenomaan työntekijöiltä.

Haastatteluihin osallistuminen perustui siis vapaaehtoisuuteen. Haastateltavat ilmoittautuivat minulle haastatteluun Teams-viesteillä. Yhdeltä haastateltavista kysyin ennen ilmoituksen julkaisemista, että olisiko hän halukas osallistumaan tällaiseen tutkimukseen. Kaikki haastateltavat ovat siis vapaaehtoisesti tutkielmassa mukana. Haastateltavat saivat käyttää haastatteluun osallistumiseen työaikaansa.

Haastattelut olivat nauhoitettu haastateltavien luvalla ja ne litteroitiin pääosin saman päivän aikana. Nauhoitteet tuhottiin välittömästi litteroinnin valmistuttua. Haastattelut nauhoitettiin varmuuden vuoksi kahdella eri laitteella, eli tietokoneella ja puhelimella. Tämä tehtiin sen vuoksi, että jos toinen nauhoitteista ei olisikaan esimerkiksi toiminut tai tallentanut haastattelua.

Haastattelujen jälkeen haastatteluaineistot luettiin yleiskuvan saamiseksi. Haastatteluaineiston määrää myös pohdittiin, eli sitä onko haastatteluaineistoa saatu riittävästi. Litteroitua aineistoa on yhteensä noin 55 sivua. Tähän ei ole laskettu mukaan haastattelun aikana tehtyjä hyvin lyhyitä muistiinpanoja, jotka ovat kirjoitettu vielä erikseen. Alustavat tulokset esiteltiin kohdeorganisaatiossa organisaation edustajalle kesäkuussa 2021. Varsinaisen analyysin kirjoittaminen aloitettiin kuitenkin syyskuussa 2021.

5.4 Aineiston analysointi teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin

Analyysi on tutkimuksen ydinasia ja tärkein osuus, sillä se on se, mihin tutkimuksen alussa pyrittiin. Analyysivaiheessa käy ilmi, minkälaisia vastauksia saadaan tutkimusongelmaan. Tutkimusaineiston keräämisen jälkeen aineiston tiedot tarkistetaan, tarvittaessa täydennetään ja lopussa vielä järjestellään. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 221–222.)

Laadullinen aineisto tulee usein kirjoittaa puhtaaksi sanallisesti, eli litteroida. Litterointi on mahdollista tehdä koko aineistosta tai eri teemojen mukaisesti. Aineiston litteroinnin tarkkuudesta ei myöskään ole yksinkertaista ohjetta. Aineiston analysointi aloitetaan mahdollisimman pian aineiston keräämisen jälkeen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 222–223.)

Sisällönanalyysin avulla pystytään analysoimaan dokumentteja, kuten esimerkiksi haastatteluja sekä objektiivisesti että systemaattisesti. Sisällönanalyysin avulla pyritään siihen, että tutkittavasta kohteesta tai ilmiöstä saataisiin kuvaus tiivistetyssä ja yleistetyssä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.) Sisällönanalyysi on melko yksinkertainen metodi laadullisessa tutkimuksessa, eikä sen tekemiseen vaadita suurta teoreettista ymmärrystä. Laadullisen tutkimuksen tekijä, joka ei ole vielä kovin kokenut tutkija, pystyy siis toteuttamaan sisällönanalyysin analyysimenetelmänä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 145.)

Aineiston analysoimiseen on monia eri keinoja. Analyysitavat voidaan jaotella kahteen osioon, selittämiseen ja ymmärtämiseen. Tilastollista analyysiä käytetään yleensä selittämiseen pyrkivässä analyysitavassa ja laadullista analyysiä käytetään, kun on tarkoitus käyttää ymmärtämiseen pyrkivää lähestymistapaa. Analyysitavaksi tulisi valita se tapa, millä voidaan saada parhaiten vastaus tutkimusongelmaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 224.)

Tässä tutkielmassa on käytetty teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä eli aineisto on siis analysoitu teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin. Tällöin pyritään luokittelemaan, teemoittelemaan ja tyypittelemään aineisto. Teoriaohjaava sisällönanalyysi on valittu analysoitavaksi sen vuoksi, että teorian pohjalta on olemassa kolme selkeää luokkaa, eli etätyö, työhyvinvointi ja yhteisöllisyys, joiden pohjalta analyysi on tehty. Nämä ovat ne luokat, mitkä ohjaavat analyysiä, mutta tilaa on haluttu antaa tarpeeksi myös aineistolle.

Varsinaiseen aineiston analysointiin kuuluu siis luokittelu, teemoittelu ja tyypittely. Luokittelulla tarkoitetaan aineiston järjestämistä yksinkertaistetumpaan muotoon. Luokiteltu aineisto voidaan joskus esittää myös taulukkomuodossa. Teemoittelussa on taas kyse siitä, että laadullinen aineisto pilkotaan ja järjestellään tutkimuksessa esiintyvien teemojen mukaan. Tarkoituksena on siis etsiä näkemyksiä, jotka kuvaavat tutkimuksen teemoja. Tyypittelyvaiheessa etsitään edellä mainittujen teemojen sisältä yhtäläisyyksiä, eli tiivistetään teemaa koskevat näkemykset yleistyksiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–107.)

Analyysin ensimmäinen vaihe ennen luokittelua, teemoittelua ja tyypittelyä oli siis litterointi ja aineiston lukeminen. Luin aluksi aineiston kokonaan läpi, minkä jälkeen aloitin jokaisen haastattelun yksityiskohtaisemman analysoinnin. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä empiirinen aineisto liitetään teoriasta saatuihin käsitteisiin ja luokat tuodaan tutkielman teoriasta ikään kuin ”jo tiedettyinä” aihealueina (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133). Teorian pohjalta saadut luokat ovat siis etätyö, työhyvinvointi ja yhteisöllisyys. Tutkielmassa on haluttu antaa paljon tilaa empiiriselle aineistolle, mutta luokat ovat tulleet teoriasta. Tämän vuoksi on siis valittu analyysitavaksi teoriaohjaava sisällönanalyysi.

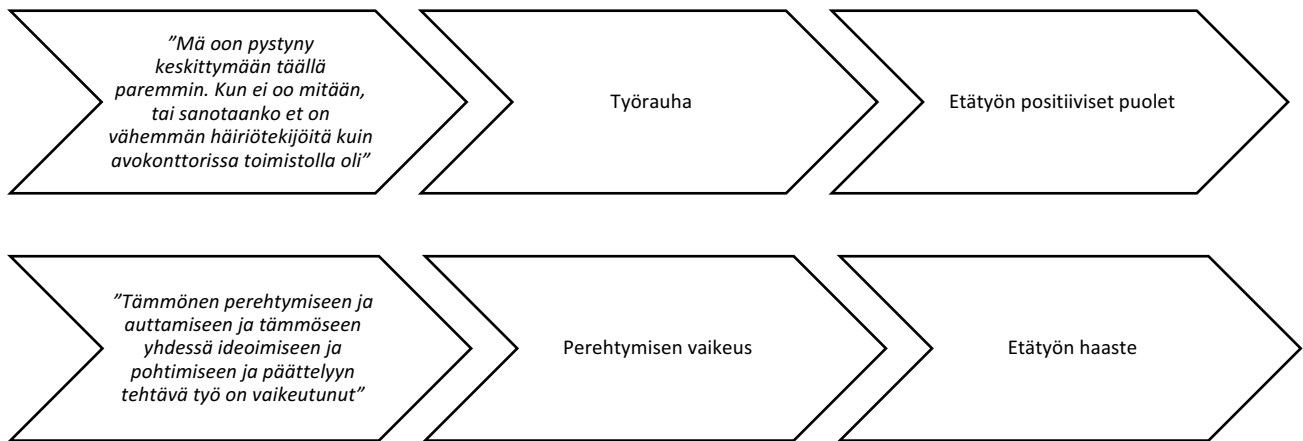
Etätyö	Työhyvinvointi	Työyhteisö
--------	----------------	------------

Kuva 4 Analyysin luokittelu

Analyysin seuraava vaihe onkin teemoittelu. Tässä vaiheessa tarkoituksena oli siis etsiä näkemyksiä, mitkä kuvaavat tiettyjä teemoja. Aineisto oli siis tässä vaiheessa jaoteltu kolmeen eri luokkaan ja jokaisesta luokasta etsittiin tietyt teemat. Tätä prosessia helpotti se, että aineisto oli jo heti litteroinnin jälkeen luettu moneen kertaan, joten aineisto tuntui tässä vaiheessa jo melko tutulta. Aineistoon tehtiin lisäksi merkintöjä esimerkiksi värikoodein, mikä helpotti etenkin seuraavaa vaihetta.

Alla olevassa kuviossa on kuvattu se, miten aineistosta on etsitty tiettyä teemaa kuvaavia seikkoja. Samankaltaiset asiat on pyritty jäsentelemään tietyn teeman sisällä yhdenmukaisten käsitteiden alle, sillä tyypittelyvaiheessa tuli etsiä yhtäläisyyksiä. Tämän analyysiprosessin hahmottamiseksi on tehty alla olevat kuviot. Näissä kuvioissa on kaksi eri esimerkkiä etätyö – luokan alta. Tässä esimerkissä

siis on jaoteltu etätyössä esiintyvät näkökulmat etätyön positiivisiin ja negatiivisiin seikkoihin. Positiivisia ja negatiivisia seikkoja esiintyi aineistossa monia ja ne esitellään tarkemmin tulososiossa. Tässä on kuitenkin nostettu kaksi esimerkkiä, jotta analyysin hahmottaminen olisi helpompaa.



Kuva 5 Analyysiesimerkit

Analyysivaiheen jälkeen vuorossa on vielä aineiston tulkinta ja johtopäätösten tekeminen. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (1997, 229) mukaan *"Tulkinnalla tarkoitetaan sitä, että tutkija pohtii analyysin tuloksia ja tekee niistä omia johtopäätöksiä."* Tulosten analysointi ei siis vielä yksinään ole riittävää, vaan tuloksista on laadittava synteesejä. Synteesien avulla kootaan yhteen pääseikat, ja niiden avulla saadaan vastaukset tutkimuksessa oleviin ongelmiin. Tutkimuksen avulla tulisi siis löytää yleiset, abstrahoitavat linjat. Tutkimuksen johtopäätökset perustuvat myös näihin laadittuihin synteeseihin. Tulosten tulkinnassa on hyvä ottaa huomioon se, että tutkija, tutkittava ja lukijat tulkitsevat tutkimusta omalla tavallaan. Näin ollen tosiasioista voi syntyä erimielisyyksiä, sillä ihmiset eivät aina havaitse samoja asioita samalla tavalla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 229–230.)

6 TULOKSET

Tässä luvussa käydään läpi tutkielman tulokset kahdeksan teemahaastattelun ja niistä tehdyn analyysin perusteella. Haastatteluissa oli kolme eri osiota, jotka olivat etätyö, työhyvinvointi ja yhteisöllisyys. Tulososio rakentuu näiden teemojen mukaisesti. Jokaisen kappaleen alussa kerrotaan lyhyesti ja yleisesti kappaleen teemasta, jonka lisäksi kappaleissa syvennytään tarkemmin aihepiiriin. Kappaleissa käytetään haastatteluista saatuja sitaatteja ja pohditaan niitä tarkemmin. Haastattelujen lopussa keskusteltiin myös työn tekemisestä tulevaisuudesta ja kehitysehdotuksista. Tämän luvun lopussa on myös yhteenveto tuloksista.

Haastattelut aloitettiin keräämällä haastateltavista muutama perustieto, esimerkiksi siis kuinka kauan on työskennellyt organisaatiossa, kauanko haastateltava on tehnyt etätyötä ja millaista työ on. Tähän ei käytetty paljoa aikaa, vaan siirryttiin nopeasti varsinaisiin aiheisiin.

6.1 Kokemuksia etätyön positiivisista ja negatiivisista puolista

Ensimmäinen teema haastatteluissa oli etätyö. Varsinainen haastattelu lähti liikkeelle keskustelemalla etätyöstä yleisesti. Ensimmäiseksi haastateltavia pyydettiin kuvailemaan sitä, miltä pitkään jatkunut etätyö on tuntunut. Sen jälkeen, kun etätyöstä oli keskusteltu hetki yleisellä tasolla, niin siirryttiin sen positiivisiin ja negatiivisiin puoliin.

Etätyö yleisellä tasolla

Yleiset kokemukset ja tuntemukset etätyön tekemisestä vaihtelevat muun muassa oman luonteen ja elämäntilanteen vuoksi. Puolet haastateltavista koki etätyön lähes kokonaan positiivisena asiana, ja toinen puoli neutraalina tai negatiivisena. Se, että kokeeko lisääntyneen etätyön enemmän positiivisena vai negatiivisena asiana, riippuu monesta eri tekijästä.

Yksi haastateltavista on esimerkiksi ennenkin tehnyt etätyötä ja olisi toivonut, että niitä olisi saanut tehdä enemmän jo ennen korona-aikaa. Hän kuvaili lisääntyntä etätyötä lottovoitoksi omalla kohdallaan.

”Mun mielestä tää on ollu lottovoitto mulle tää koko etätyöjuttu. Mä kyselin ja odotin sitä tosi paljon sillon aikaisemmin.” H3

Organisaatiossa toimistolla ollessa on työskennelty avokonttorissa. Osa haastateltavista mainitsi avokonttorissa työskentelyn haasteista. Avokonttorissa työskentelyyn verrattuna etätö kotona onkin tuonut merkittävän muutoksen.

”Siis mä oon ihan ite niiku tykänny. Koska tota mulla aina on ollu itellä vähän sitä ongelmaa siinä avokonttoris työskentelyssä.” H4

Etätö on myös helpottanut monella oman elämän ja työelämän yhteensovittamista. Osalla haastateltavista oli esimerkiksi lapsia tai lemmikkieläimiä, joten etätö on tuonut arkeen joustavuutta.

”No siis mulle tää on ollu todella hyvä. Mää tota tällä hetkellä oon lapsen kans kahestaan.” H5

Haastattelun alussa tuli ilmi myös seikkoja, jotka ovat aiheuttaneet negatiivisia tuntemuksia liittyen etätöön tekemiseen. Näissä käy ilmi etenkin sosiaalisten kontaktien vähyys. Etätöystä keskusteltaessa kävi ilmi myös sen pitkäkestoisuus ja pakonomaisuus sekä se, miten ääripäästä toiseen on menty. Ensiksi oltiin lähes kokonaan toimistolla ja nyt kokonaan etätössä.

”Et mua ei sillain periaatteessa haittaa olla etänä, et mä tykkään tehdä itsenäisesti töitä, mutta kyllä se sitten kun se on niiku vuoden ollu ja ku se on niiku pakko olla.” H2

Kun etätöystä oli keskusteltu yleisesti hetki, siirryttiin tarkemmin keskustelemaan etätöön positiivisista ja negatiivisista puolista. Huolimatta siitä, pitikö etätöystä enemmän tai vähemmän, kaikki haastateltavat löysivät molempia puolia pitkittyneestä etätöön tekemisestä. Vastauksissa toistui monet samat asiat.

Etätöön positiivisia puolia

Kaikki haastateltavat kokivat yleisesti työn itsessään sujuvan hyvin myös etätössä – osa jopa paremmin kuin toimistolla. Tässä on hyvä ottaa huomioon se, että usean haastateltavan työ on melko itsenäistä eikä vaadi jatkuvaa vuorovaikutusta muiden kanssa. Työ on sellaista, että sopii hyvin tehtäväksi myös etänä. Todennäköisesti organisaatiossa ei edes tehtäisi näin laajasti etätöä, ellei se työtehtävien puolesta olisi näinkin hyvin mahdollista.

”Itse työ on kyl sujunu niinku tosi hyvin. Että, et vaikka siinä yhteisöllisyydessä voi ollakkin haasteita mutta kuitenkin on meillä sit semmonen luottamus siinä, että se ketä mä vaikka tuuraan ni se luottaa siihen että mä teen mun työni. Eikä tarvi silleen kysellä mitenkään extraa sen takia että ollaan etänä. Vaan se on ihan että kaikki olettaa et hommat sujuu. Ja kyl ne sit sujuuki.” H2

”Ja lisäksi mun työ on semmosta että mä niinku hyvin hyvin pitkälti teen sitä vaan yksin. Että mulla ei niinkun oo semmosta jatkuvaa kanssakäymistä toisten ihmisten kanssa ollu työhön muutenkaan. Ni on sujunu siis todella hyvin teknisesti ja muuten.” H6

Positiivisina seikkoina on mainittu myös parempi työrauha. Työtä on aiemmin tehty avokonttorissa, joten se saattaa vaikuttaa siihen, että työrauha nousi tässä esille useassa vastauksessa. Paremmen työrauhan saaminen etätyössä liittyy myös siihen, että työ sujuu kotona niin hyvin. Oman rauhan saaminen mainittiin työn tekemisen lisäksi myös taukoihin liittyen.

”No mul on kyl silleen työrauha et toki se on silleen ku ei oo lapsia tai mitään sellasta. Ja puoliso on töissä. Se tavallaan se tila on rauhoitettu työntekoon.” H2

”Tavallaan se oma rauha siinä tauolla olemisessa ja ruokkiksella olemisessa.” H4

”Et se semmonen oman tilan ja semmonen sen ottaminen on paljon helpompaa kotona. Jos on jotain tarkkaavaisuutta vaativaa työtä niin sen on paljon helpompi ottaa tässä.” H5

Työrauhaan vaikuttaa etenkin se, että työn keskeytykset ovat vähentyneet. Avokonttorissa on lisäksi muitakin häiriötekijöitä, mitkä eivät varsinaisesti keskeytä omaa työntekoa, mutta saattavat keskeyttää työrauhan. Tässä tulee ottaa huomioon se, että muutos monien kohdalla on ollut todella merkittävä, kun on siirrytty isosta avokonttorista tekemään yksin töitä kotiin.

”Mä oon pystyny keskittymään täällä paremmin. Kun ei oo mitään, tai sanotaanko et on vähemmän häiriötekijöitä kuin avokonttorissa toimistolla oli.” H6

”Pystyy keskittyä ilman et joku nyppäsee hihasta ja ei oo niit pieniä et joku tulee vaikka avaa vessan oven.” H4

Etätyön monet positiiviset seikat liittyivät yleisesti ajan säästymiseen ja arjen helpottumiseen. Osalla haastateltavista oli jonkin verran pitkä työmatka, joten ajan säästymisen on tuonut tässä merkittäviä hyötyjä. Oman elämän, arjen ja perheen sovittaminen työhön on myös helpottunut, kun voi olla kotona. Useat haastateltavat mainitsivat myös unen määrän lisääntyneen, koska saa aamulla nukkua pidempään.

”Ihanaa että saa olla koiran kans kotona. Ei tarvi tuntee sitä syyllisyyttä, kun lähtee aamulla.” H4

”Ehdottomasti siis suurin positiivinen hyöty on tää niinku ajan säästäminen ehkä ja ajan hallinta.” H7

”Mä oon kauheen aamu-uninen ihminen ja mä en haluu olla seittemältä töissä niin mulle sopii kauhee hyvin tää et se työmatkaan menevä aika jää kokonaa pois.” H3

”Ja totaa et se on niin helppo ku sit vaan ku herää ni laittaa koneen päälle ja tulee töihin että silleen on helppoa.” H8

Eräs haastateltavista sanoi, ettei muuten pidä niin paljon pitkittyneestä etätyöajasta, mutta se on tuonut merkittäviä helpotuksia perhe-elämän ja työn yhteensovittamiseen.

”Tää etätyö on tullut hyvään saumaan, jos joskus tämmönen pitää tulla niin ihan loistavin aika. Me ollaan pystytty tässä lähettää lapsi kouluun ja vastaanottamaan. Melkeen mä sanosin, että se on ainut positiivinen puoli tässä pitkittyneessä etätyössä.” H1

Etätyön positiivisena puolena on mahdollisuus ulkoiluun työpäivien aikana. Haastateltavien mukaan toimistolla ei niin helposti tule lähdettyä ulkoilemaan, kuin kotona. Omassa pihassa myös voi viettää esimerkiksi kahvitauon tai käydä lenkkeilyttämässä koira ruokatauolla, koska ruokailu on mahdollista työpisteen äärelläkin.

”Sitten pystyy vaikka ruokatunnin käyttämään siihen et käy vaikka lenkillä.” H4

”Mä sanon positiiviseksi vielä sen, että kahvitauon voi helpommin viettää ulkona.” H3

Etätyön tekemisellä on ollut siis monia positiivisia puolia, mitkä liittyvät eniten sen joustavuuteen. Aikaa myös säästyy, kun työmatkat jäävät kokonaan pois. Arki tuntuu myös helpommalta ja joustavammalta, kun on enemmän kotona ja on säästynyt aikaa. Ajan säästymisen vuoksi on myös enemmän vapaa-aikaa, eli enemmän aikaa palautua työstä. Tämä voi olla yksi syy siihen, että arki yleisesti joidenkin mielestä tuntuu helpommalta. Työntekijöiden jaksamisen kannalta myös lisääntynyt levon määrä on hyväksi.

Tässä tutkielmassa esiin nousseet etätyön positiiviset seikat on tunnistettu myös aiemmassa tutkimuksessa ja kirjallisuudessa. Tavaresin (2017) mukaan etätyöntekijöillä on vähemmän keskeytyksiä, enemmän joustavuutta ja paremmat mahdollisuudet esimerkiksi perheen kanssa olemiseen. Myös Helteen (2004, 49) mukaan etätyöllä voidaan mahdollistaa parempi työrauha ja työn sekä perhe-elämän yhteensovittaminen. Työrauha, joustavuus ja perhe-elämän yhteensovittaminen ovat tässä tutkielmassa selvästi ne asiat, mitkä nousivat myös useassa haastattelussa ilmi. Haastateltavat työntekijät ovat myös aiemmin työskennelleet avokonttorissa ja nyt on siirrytty koteihin tekemään työtä. Jos työtä saa tehdä kotona yksin omassa rauhassa, muutos voi tuntua todella merkittävältä. Etätyössä positiivisten seikkojen ohella on myös haasteita, joita käsitellään seuraavaksi.

Etätyön negatiivisia puolia

Etätyön merkittävimmäksi negatiiviseksi seikaksi on koettu sosiaalisten kontaktien vähyys. Työkaverien kohtaamiset, työn tekeminen samassa tilassa sekä yhteiset ruoka- ja kahvitauot ovat jääneet pois. Vaikka näitä onkin korvattu esimerkiksi virtuaalisin tiimikahvein ja virtuaalikokouksin, eivät ne kuitenkaan korvaa sosiaalisia kohtaamisia kokonaan.

”Mä oon aina ollut ihmisten kanssa töissä, tää on ollut kyllä tosi hankalaa, että kyllä sitä turtuu ja tottuu kaikkeen. -- kaipaen sitä, että tehtäis töitä yhdessä.” H1

”Negatiivisia, no varmaan nyt se, että niitä työkavereita ei nää ja sitten se niin sanottu hiljaisen tiedon siirtyminen ja kahvipöytäkeskustelut.” H8

”Joo meil on niinkun etä tämmösiä niinku etäjuttuja, mut mä en koe et se ois millään tavalla niinkun sama asia. -- se on ehdottomasti se niinku se ihan normaali sosiaalinen kanssakäyminen ja sen puute tota menee sinne negatiivisiin puoliin.” H7

Etätyöaika on jatkunut myös todella pitkään ja työkavereita ei ole nähty pitkiin aikoihin. Tiimeissä on kuitenkin järjestetty paljon virtuaalisia tapahtumia korvaamaan näitä, mutta kaikki eivät niihin osallistu. Useat haastateltavat kuitenkin pitävät yhteyttä ainakin läheisiin työkavereihinsa säännöllisesti, mikäli sellaisia on.

Etätyössä tapahtuva sosiaalisten kontaktien vähentyminen tulee esiin myös muissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Tavaresin (2017) mukaan etätyöntekijät ovat etäällä toimistopolitiikasta. Tämä saattaa aiheuttaa sosiaalista eristäytymistä. Etätyön sosiaalisten kontaktien vähenemisen lisäksi negatiivisena puolena tässä tutkielmassa nähdään myös se, että pitkään jatkuneen etätyön seurauksena uusiin työtehtäviin perehtyminen koetaan hieman hankalammaksi. Tämä tuli ilmi niiden työntekijöiden haastatteluissa, jotka olivat perehtyneet uusiin tehtäviin tai vasta aloittaneet työt etätyöaikana. Tässä tilanteessa oppiminen ja asioista kysyminen on koettu vaikeammaksi, kuin toimistolla ollessa. Uusia asioita opetellessa tuli ilmi myös työtehtävien hidastuminen, sillä apua ei voinut enää kysyä vieressä istuvulta työkaverilta. Etätyötä tehdessä ongelma piti joko kirjoittaa auki viestillä tai kysyä mahdollisuutta puheluun. Joskus vastauksia joutui odottamaan hetken aikaa esimerkiksi kiireen vuoksi. Oman kysymyksen ja ongelman kirjoittamiseen meni myös hetken aikaa, jos asiaa kysyi viestillä.

”Kysyminen ja asioiden varmistaminen on niin paljon hankalampaa ja hitaampaa.” H1

”Se on hankaloittanu lievästi just sitä perehtymistä ja sitten, ku mullaki tulini uutena ja asiat oli ja järjestelmät oli aika vieraita niin sit se huomasi varsinkin siinä alkuvaiheessa että, et apua niinku kyllä saa, että tosi mukavasti niinkun autetaan, mutta sitten se usein niinkun viivästyy se avun saaminen.” H7

”Tämmönen perehtymiseen ja auttamiseen ja tämmöseen yhdessä ideoimiseen ja pohtimiseen ja päättelyyn tehtävä työ on vaikeutunut” H1

Pitkään jatkuneen etätyön negatiivisina puolina pidettiin eniten siis sosiaalisten kontaktien vähyttä sekä perehtymisen vaikeutta. Hyötyliikunnan vähyys tuli haastatteluissa myös ilmi. Työn tauotus taas mainittiin sekä negatiivisessa että positiivisessa valossa. Osa kokee, että tauot ovat laadukkaampia ja ne voi käyttää esimerkiksi ulkoiluun tai viettää omassa rauhassa. Osa kokee taas taukojen pitämisen vähentyneen.

”Ja sitten ehkä myös se, että töissä ei oikein katkoo. Tai siis taukojen pitäminen vähentyy.” H2

Pitkittyneessä etätyöajassa on siis sekä positiivisia että negatiivisia puolia. Se, että kokeeko etätyön tekemisen enemmän positiivisessa vai negatiivisessa valossa riippuu monesta asiasta, kuten esimerkiksi elämäntilanteesta, omasta luonteesta ja työstä. Eräs haastateltavista kiteytti hyvin tämän asian sanomalla:

”Se on vähän niiku fifty-sixty. Että toiset on paremmin ja toiset on sit taas huonommin. Että mikä siinä vaakakupissa sitten painaa.” H8.

6.2 Työhyvinvointi korona-aikana

Etätyöosuuden jälkeen siirryttiin keskustelemaan työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnista keskusteltiin aluksi yleisellä tasolla. Haastateltavilta kysyttiin muun muassa sitä, millaisena kokee tämänhetkisen työhyvinvoinnin ja onko etätyöt tuoneet mahdollisesti jotain muutosta. Työhyvinvointiosiossa keskusteltiin työntekijöiden yleisen hyvinvoinnin lisäksi muun muassa positiivisista ja negatiivista vaikutuksista liittyen etätyöhön. Työergonomiaa sivuttiin myös jonkin verran. Työhyvinvoinnin ja pitkään jatkuneen etätyön kannalta löytyi sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia.

Etätyössä positiivisena koetut seikat parantavat työhyvinvointia

Työhyvinvoinnin kannalta positiivisessa valossa nousivat esiin monet samat seikan, kuin ne, mistä keskusteltiin yleisesti etätyön positiivisina seikkoina. Esimerkiksi työn keskeytysten väheneminen ja sitä kautta työrauhan saaminen, mikä nähtiin yhtenä etätyön positiivisista puolista, nähdään tässä tilanteessa työhyvinvointia parantavana tekijänä. Unen määrän mainittiin myös lisääntyneen työmatkojen jäädessä pois, millä on myös vaikutusta työhyvinvoinnin kannalta. Stressitekijöiden

poistumisen myötä työ tuntuu kotona tehdessä monen mielestä rennommalta, mikä saattaa auttaa henkisen työhyvinvoinnin lisäksi myös fyysiseen työhyvinvointiin.

”No jos voidaan ajatella et nää niinkun tämmöset stressitekijät on osa työhyvinvointia, niin niitä on niinku poistunu ihan hirveesti mun elämästä.” H3

”Nimenomaa työn keskeytykset on vähentyny, käytännös poistunu.” H3

”Että niinkun on se mielenrauha. Kun tekee sitä työtä niin ei oo sitä jatkuvaa jännittämistä.” H4

”Rauha ja hiljaisuus on mulle hyvinvointia.” H5

”Mut erityisesti nyt kotona pystyy olee tosi, tosi sillee no, rennosti. Ehkä se justiinsa, että kun on omissa oloissaan niin ei tarvi niinkun sitäkään vähää pingottaa.” H6

Terveysseikat mainittiin myös työhyvinvoinnin yhteydessä positiivisessa valossa esimerkiksi ergonomian kannalta. Useilla haastateltavilla on ollut mahdollista järjestää työergonomia omalta kannaltaan hyvälle tasolle myös kotona, minkä on nähty lisäävän myös työhyvinvointia. Tähän on myös auttanut se, että toimistolta on saanut lainata tai ostaa ergonomiavälineitä kotiin.

”No kyllä tää sähköpöytä nyt niinku ihan ylivoimaisesti eniten on niinku parantanu. Ja tietysti se, että nyt toimistolta on saanut tuua nää, mullaki on työterveyden kauttahan nää saa kaikki rullahiiret ja muut. Et ku ne sai tuoda mukanaan niin oon kyllä tykänny.” H8

”Sitte myöski se, että mul on tota, nytte ku mieltii tätä etätyöskentelyä niin kotona hyvät tota työergonomiaan liittyvät ominaisuudet kunnossa.” H7

”Ergonomia oli alkuun vähän huonoa. Nyt kun on hankkinut kunnolliset välineet ni rupee seki helpottamaan. Mul on työtuoli töistä, saatiin toimistolta tuoda ja nyt sitte itseasiassa varmaan pari kuukautta sitten myytiin vanhoja sähköpöytiä. Nyt rupee olee hyvät olosuhteet.” H1

Terveysseikat tulivat esiin myös muutenkin, kuin vain ergonomian kannalta. Haastateltavat mainitsivat myös sen, että ei ole ollut niin paljoa kipeänä kuin aiemmin. Sosiaalisten kontaktien merkittävästi vähentyessä ja etätöissä ollessa flunssat eivät kierrä niin paljoa.

”Mä en oo ollu kertaakaan kunnolla kipee.” H4

”Nii sitä mun piti sanoa, että ihan hirvittävän vähän ollu kipeenä. Että se on hyvin positiivista. Pöpöt ei kierrä.” H1

Monet haastateltavista ovat lisäksi keksineet itse keinoja pitää yllä työhyvinvointiaan. Tähän liittyy esimerkiksi aiemmin mainittu ulkoilu työpäivien aikana. Organisaatiossa on tehty myös toimenpiteitä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi, aiheesta on ollut esimerkiksi luento.

”Mun mielestä mä voin ihan hyvin. Siihen vaikuttaa just se et mä pystyn vähän välil, et mul on kaks koiraa tossa ni ottaa ne mukaa tekemään sen kahvitaukovartinlenkin tuossa. Pari kertaa päivässä. Se lisää työhyvinvointia. Sitä mun ei tulis tehty toimistolla.” H3

”Aika hyvällä tasolla mun työhyvinvointi. Eli tota oon ilokseni huomannu et siihen on paljon yhtiössä panostettu eli on paljon tarjolla koulutuksia ja valmennuksia työhyvinvointiin liittyen ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.” H6

Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä

Pitkittyneessä etätyöajassa on haastateltavilla myös negatiivisia kokemuksia työhyvinvoinnin kannalta. Näissä on paljon samoja tekijöitä kuin negatiivisissa puolissa liittyen pitkittyneeseen etätyöhön liittyen. Näissä merkittävimiksi tekijöiksi nousivat sosiaalinen eristäytyneisyys ja vähentynyt hyötyliikunta. Epävarmuus tulevaisuudesta näyttäytyy myös lievästi negatiivisena tekijänä – eli se, miten työtä tehdään tulevaisuudessa ja miten jaksaa taas uudenlaista arkea. Pitkään jatkunut etätyö alkaa osalla myös kyllästyttämään ja puuduttamaan – olisi kiva saada vaihtelua arkeen.

”Välillä tuntee semmosta niikun, yksinäisyyttä tai mitenkä sitä nyt kuvailis.” H1

”Et ehkä sellasta pientä leipääntymistä on havaittavissa.” H2

”No mä sanoisin, et tällä hetkellä ku rupee pikkusen tylsistyttää ku on vaan kotona niiku etätyön kannalta. On aika yksinäinen vaikka toi koira täs onki seurana.” H4

”Voi olla päiviä ku sä et oo kenenkään kanssa yhteydessä.” H5

”No oikeestaan ehkä vaan se, että nyt sitten nyt sit vähän jännittää, että ku on niin tottunu tähän olemiseen, niin se voi olla aika shokki että sitten kun palataan niin sanotusti normaaliin.” H6

Hyötyliikunnan vähyys koettiin myös negatiivisena asiana työhyvinvoinnin kannalta. Koska työmatkat ovat jääneet pois, askelia tulee paljon vähemmän. Toimistolla ollessa työntekijöillä on ollut oikeus käyttää ilmaiseksi myös kuntosalia. Osa haastateltavista totesi, että kuntosalin käyttö on jäänyt kokonaan pois ja sitä kautta liikunta on kokonaisuudessaan vähentynyt. Tähän mahdollisena ratkaisuna voisi tietenkin olla se, että työntekijät kävisivät vapaa-ajallaan kuntosalilla toimistolla tai muussa paikassa. Tässä on kuitenkin otettava huomioon pandemia-aika ja se, että sosiaalisia kontakteja on tarkoitus vähentää. Tästä syystä monikaan ei ole halunnut tai uskaltanut käydä kuntosalilla.

”Ja se liikkumisen vähentyminen – ja sitte siellähän oli kuntosali käytössä meillä. Niin sitäkään ei pääse käyttämään nytte.” H2

”No ehkä negatiivista on se arjen se tämmönen hyötyliikunnan vähäisyys.” H5

Positiivisessa valossa työhyvinvoinnin kannalta etätyössä korostuvat joustavuus, stressitekijöiden poistuminen sekä työn tuntuminen rennommalta. Negatiivisessa valossa taas nähdään yksi etätyön aiheuttamista suurimmista muutoksista, eli sosiaalisten kontaktien vähyys sekä hyötyliikunnan puute ja yksinäisyys. Se, kuinka paljon nämä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin ja missä suhteessa, riippuvat siitä, miten työntekijä suhtautuu etätyöhön.

Virolaisen (2012, 85) mukaan yksilön työhyvinvointiin vaikuttaa se, kokeeko työntekijä työnsä mielekkääksi vai ei. Jos työ koetaan mielekkääksi, se lisää tyytyväisyyden tunnetta. Tämä seikka on havaittavissa myös tässä tutkielmassa, eli jos työntekijä kokee etätyön tekemisen itselleen

mielekkäämpänä, tällöin sen on koettu vaikuttavan positiivisella tavalla myös työhyvinvointiin. Sama pätee tietenkin myös toisinpäin.

Kokemukset ja tuntemukset pitkään jatkuneesta etätyöstä siis vaihtelevat, mikä on havaittu myös aiemmissa tutkimuksissa. Korona-aikana toteutetun ”*Miten Suomi voi*” – tutkimuksen mukaan kokemukset etätyöstä voivat vaihdella laajasti. Osa siis kokee lisääntyneen etätyön enemmän positiivisena ja osa enemmän negatiivisena. Tämä on juuri se seikka, mikä on havaittu myös tässä tutkielmassa. Anderson, Kaplan & Vega (2015) huomauttavat myös, että etätyössä tulisi ottaa huomioon yksilölliset erot, ennen kuin oletetaan, että etätyö hyödyttää kaikkia.

Työhyvinvointiosuuden jälkeen siirryttiin keskustelemaan työyhteisöstä ja yhteisöllisyydestä etätyöaikana. Yhteisöllisyydestä puhuttaessa keskusteltiin pääosin vuorovaikutuksesta oman tiimin kanssa ja digitaalisen vuorovaikutuksen keinoista. Yhteisöllisyysosiota painotettiin tässä tutkielmassa eniten organisaation edustajan toiveesta.

6.3 Kokemuksia työyhteisöstä ja yhteisöllisyydestä etätyössä

Työyhteisöstä ja yhteisöllisyydestä keskusteltiin haastatteluissa ajallisesti eniten. Yhteisöllisyydestä keskusteltaessa nousivat esiin muun muassa yhteydenpito omien työkaverien sekä tiimin kesken, digitaalinen vuorovaikutus ja erilaiset yhteisöllisyyden ylläpitämisen keinot. Pitkittyneessä etätyöajassa on löydetty monia eri keinoja ylläpitää yhteisöllisyyttä virtuaalisesti, vaikka ne eivät korvaa kokonaan normaalia sosiaalista kanssakäymistä. Kaiken vuorovaikutuksen tapahtuessa digitaalisesti keskusteltiin siis myös digitaalisesta vuorovaikutuksesta ja sen toimivuudesta.

Yhteisöllisyyden ylläpitämisen keinot etätyöaikana

Yhteisöllisyyden ylläpitämiseen on löydetty monia uusia keinoja etätyöaikana. Tiimit ovat ottaneet käyttöön muun muassa virtuaalisia tiimikahveja ja -palavereja. Vapaamuotoista sosiaalista ohjelmaa on siis järjestetty töiden oheen. Joissakin tiimeissä vapaamuotoista ohjelmaa on lähes päivittäin ja osassa esimerkiksi kerran viikossa. Yhteisiä tiimikahveja on lähinnä oman tiimin kesken. Oman tiimin kesken yhteydenpitoon on panostettu, mutta yhteisöllisyys ja yhteydenpito taas muiden tiimien kanssa tai koko yksikön tasolla koetaan haastavammaksi.

”On ollut jo ennen hyvä tiimi ja hyvä vuorovaikutus niin se on kyllä sitten jatkunu, vaikkei ihan livenä nähäkään.” H8

”No mä koen, että tän meidän lähitiimin yhteisöllisyys ja yhteistyö toimii tosi hyvin. Mutta verrattuna siihen toimistolla olemiseen, niin naapuritiimien ja yksikön kanssa tulee oltua tosi paljon vähemmän tekemisissä.” H1

”Vuoronperään jokainen saa kertoa et miten on työviikko menny. Voi kertoa joko työasian tai sitte vaikka et miten kotona muuten.” H4

Vapaamuotoinen ohjelma ja kuulumisten vaihtaminen myös etätyöaikana koetaan hyväksi lisäksi etätyöarkea. Vapaamuotoisten kahvihetkien lisäksi on esimerkiksi taukojumppia. Osallistuminen näissä tapahtumissa on kuitenkin vaihtelevaa, sillä ne eivät ole pakollisia.

”Joo tosiaan ne kahvihetket on yks semmonen missä me niinkun jutellaan muistaki ku työasioista. Ja sit meil on nytten näitä taukojumppia, ne on mun mielest kans ihan hyvä tota lisä siihen.” H7

”Ja kyllä jos niinku muilla tiimeillä ei oo käytössä niin ihan niinku lämpimästi voin suosittelaa sitä kahvitaukoo vaikka kerran viikossa.” H8

Kameran käyttämisen koetaan olevan tärkeä osa etätyöarkea. Kameran käytön koetaan tuovan tilanteen hieman enemmän normaalitilannetta muistuttavaksi. Lisäksi työkavereita on mukava nähdä niin sanotusti kasvotusten myös etätyössä.

”Koen että nyt kun ollaan videoilla enemmän, niin se on vielä tullut semmoseks enemmän normaalitilannetta muistuttavaksi.” H1

”No mun mielestä tää kameran käyttö on kyllä ollu semmonen positiivinen yllättäjä itsellekin, kun siitä alkukankeudesta pääsi yli niin, näkeehän ne ihmiset mut toimistollaki ni mikä ero siinä on.” H8

Kameran käyttämisen on siis koettu tuovan parannusta yhteisöllisyyteen etätyöaikana, mutta siihen liittyy myös haasteita. Kameraa on alettu käyttää vasta sitten, kun kokoaikaisessa etätyössä oli oltu

jo pitkän aikaa. Kynnys kameran käyttämiseen on ollut siis suuri. Lisäksi kaikki eivät käytä kameraa useista suosituksista huolimatta. Kameran käyttäminen jää myös helposti pois kiireisen työarjen keskellä. Videoyhteyden käyttäminen henkilökohtaisesti saatetaan myös kokea epämiellyttävänä ainakin aluksi.

”No siis vähän yritettiin tuossa sopia, että alle 10 hengen tapaamisissa pitäis pitää kamerat päällä. Mut nähtävästi ne on taas vähän niinku jääny.” H5

”Se on varmasti tosi vaikeeta enkä mä itekkään, en mä nytkään tykkää olla kamera päällä. Mutta niinkun kyl se varmaan sit lopulta olis hyvä saada. Tehä semmonen normi alusta asti siihen.” H2

”Et ku pääsee sen kynnyksen yli, niin nyt esimerkiks mä en haluis enää edes olla ilman sitä kameraa.” H6

Videoyhteyteen liittyvistä haasteista huolimatta lähes kaikki toivoivat, että kameraa ja videokuvaa käytettäisiin etätapaamisissa ahkerammin. Kynnys tähän tuntuu olevan suuri, mutta useasta vastauksesta kävi ilmi, että kun sen yli päästäisiin, niin kameran käyttö alkaa tuntua luontevammalta. Videoyhteyden käyttö lisääntyi monissa tiimeissä samaan aikaan, kun oli ollut koulutus liittyen virtuaaliseen vuorovaikutukseen. Tässä yhteydessä tästä koulutuksesta voidaan siis sanoa olevan konkreettisia hyötyjä etätyön yhteisöllisyyden kannalta.

Yhteisöllisyyden ylläpitämisen keinoja on siis monia tiimin sisällä. On olemassa yhteisiä kahvihetkiä, taukojumppia, kuulumisia ja palavereja. Näiden lisäksi on järjestetty erillisiä virtuaalitapahtumia, muun muassa virtuaalisia pikkujouluja. Vapaa-ajan tapahtumia ei kuitenkaan nähty niin positiivisessa valossa, kuin esimerkiksi työajalla olevat kahvitauot. Näiden lisäksi käytössä on yhteisiä ryhmäkeskusteluita Teamsissa, mitkä koetaan myös joustavana ja hyvänä tapana vuorovaikutuksessa etätyöaikana. Ryhmäkeskusteluissa on mahdollisuus keskustella myös kevyemmistä aiheista työasioiden ohessa.

”Ja sitten on tiimin oma chätti kanava, jossa voi myös niinkun, siis pääsääntöisesti tietysti työasiaa varten perustettu chätti, mutta ei siellä oo kielletty puhumasta niinku semmosta kevyttä -- Et siellä on semmonen niinku positiivinen hyvä meininki.” H6

Useista keinoista huolimatta kaipuu normaaliin sosiaaliseen kanssakäymiseen käy ilmi myös monista haastatteluista. Virtuaaliset kahvit ja tapahtumat eivät tieteenkään voi täysin korvata kaikkea yhteistä tekemistä, mihin on aiemmin totuttu. Haastatteluiden perusteella voisi todeta, että nämä ovat keinoja ylläpitää yhteisöllisyyttä etätyöaikana ja päästä pitkän etätyöajan yli, mutta eivät varsinaisesti yleisellä tasolla paranna merkittävästi yhteisöllisyyttä yleisellä tasolla.

”Et se on mun mielestä niinku, se on vähän niinku, se on vähän harmi koska mä, mä ite koen sen niin vahvasti, että nimenomaan se niinkun livenä tapahtunu on sitä, millä sitä yhteisöllisyyttä nostetaan.” H7

Tavares (2017) nostaa myös esiin etätyön haasteeksi sen, että vuorovaikutus saattaa kärsiä. Hänen mukaansa kehittyneen viestintätekniiikan avulla pystytään kuitenkin lieventämään tätä haittaa merkittävästi, mikä kävi ilmi myös tässä tutkielmassa. Tutkituissa tiimeissä työntekijät ovat pitäneet yhteyttä oman tiimin ja työkaverien kesken myös etätyöaikana, ja jokaisella tiimillä on jotain yhteisöllistä virtuaalista tekemistä. Määrässä on kuitenkin eroja, osalla on yhteistä tekemistä lähes päivittäin ja osalla kerran viikossa.

Yhteydenpito työkavereihin etätyössä

Yhteydenpito ja vapaamuotoiset keskustelut työkaverien kanssa koetaan tärkeänä osana myös etätyöarkea – vaikka ne tapahtuisivatkin digitaalisten välineiden avulla. Useassa haastattelussa kävi ilmi, että läheisten työkaverien kanssa pidetään paljon yhteyttä myös etänä. Työkaverien kanssa vaihdetaan viestejä ja soitellaan. Työn tekemisen ohessa on mahdollista myös vaihtaa kuulumisia tai ottaa esimerkiksi kahdenkeskinen kahvitaukopuhelu. Muutamassa vastauksessa kävi ilmi, että on oppinut tuntemaan työkaverin kanssa jopa paremmin. Kahdenkeskisissä puheluissa voi keskustella vapaammin – eli myös niistä asioista, joita ei esimerkiksi tulisi sanottua ääneen työpaikan kahvihuoneessa.

”Meidän välit on mun mielestä lähentyny. Me ollaan puhuttu aina joskus, sanotaanko kerran kuussa puhuttu sellasia löörpötyspuheluita välillä kahden kesken et hei nyt mä haluan jutella sun kanssa ja sit puhutaan ihan niinkun työhön ja työn ulkopuolelle liittyviä juttuja, niitä asioita mitä puhuttais siellä kahvihuoneessa muuten.” H3

”Mulla tosi tärkeä työkaveri kenen kans tosiaan ihan päivittäin niinku soitellaan.” H4

Läheisten työkaverien kanssa pidetään siis yhteyttä. Kaikilla ei kuitenkaan ole omassa tiimissä läheisiä työkavereita, joiden kanssa pitää yhteyttä ja keskustella muistakin asioista. Lisäksi yhteydenpito ”ei-läheisten” työkaverien kanssa on heikentynyt pitkään kestäneenä etätyöaikana. Satunnaiset kohtaamiset työpaikan käytävillä ja kahvihuoneessa ovat jääneet pois, joten tästä syystä ei myöskään tule spontaanisti vaihdettua kuulumisia kaikkien kanssa. Osa saattaa kokea myös ulkopuolisuuden tunteita tästä syystä, jos ei ole esimerkiksi läheisiä työkavereita tai oman tiimin kanssa ei pidetä niin tiiviisti yhteyttä.

”Varmaan huono puoli on se, että aika helposti lukkiutuu niihin henkilöihin, joiden kanssa kommunikoi. Että, niinkun hmm oman tiiminkin sisällä on ne henkilöt, joittenka kanssa enemmän juttelee. --- Joitteenkin elämästä ja työpäivistä ei oikeestaan tiedä juuri mitään, et mitä ne on tehny ja näin.” H1

”Mut just mä j joskus mietin ni silleen et onkoha täl toisel tiimil niiku joku niiku oma yhteinen kahvitauko, kun ne ei tuu tänne meidän yhteiseen.” H2

”Et mitä jos siellä vaikka kaikki muut chättäilee keskenään, ja mun kanssa vaan ei chätätäkään. Niin mähän en tiedä sitä. Nehän voi olla ne muut siellä ihan keskenään kaikki joka päivä chättäilee toisilleen ihan hirveesti ja laittelee kaikkii kuvii ja vaikka mitä kivaa viestii. Ja jos mua ei vaan oteta mukaan niin mähän en tiedä siitä mitään.” H6

Yhteydenpito läheisten ja ”ei-läheisten” työkaverien kanssa on siis hyvin eri tasoilla nyt etätyötä tehdessä. Etätyöaika on tässä tilanteessa lisännyt tätä eroa vielä enemmän. Tämä johtuu luultavasti pääosin siitä, että ei tule esimerkiksi satunnaisia kohtaamisia toimistolla. Haastatteluissa he, joilla oli selkeästi läheisiä työkavereita, todella läheinen tiimi tai oma pienempi porukka, kertoivat pitävänsä enemmän yhteyttä työkavereihinsa toisin kuin he, keillä ei ollut niin läheisiä työkavereita.

Etätyössä on myös vaikeampi tutustua uusiin ihmisiin, etenkin jos on tullut uutena tiimiin. Tämä kokemus ei ole pelkästään uusien työntekijöiden kokemus, vaan kokeneemmat työntekijät kokevat myös, että on vaikeaa tutustua niihin, jotka ovat aloittaneet tiimissä uutena vasta etätyöajan jälkeen.

”Mut ei siinä kuitenkaan samalla lailla niinkun tuu tutustuttua ihmisiin kun sitte ehkä niinku normaaleissa tilanteissa, livetilanteissa. Et tälleen niinku tiivistettynä vielä niin

tota en en juurikaan oo silleen ihmisiin päässy tutustuu. Et aika pitkälti se yhteydenpito on ollu näissä tyøjutuissa.” H7

Työyhteisön ja läheisten työkaverien merkitys näyttäytyy siis suuressa roolissa myös etätyöaikana, vaikka tapahtuukin digitaalisesti. Tähän liittyy kuitenkin haasteita. Etätöissä on siis helpompi pitää yhteyttä läheisiin työkavereihin ja jopa syventää ystävyyttä heidän kanssaan, kuin tutustua uusiin ihmisiin tai pitää yhteyttä muiden työkaverien kanssa. Ongelmana on siis muihin ihmisiin tutustuminen etätyöaikana. Osa myös kokee yksinäisyyttä, jos ei ole läheisiä työkavereita, joiden kanssa voisi keskustella esimerkiksi muistakin kuin vain työasioista.

Työkaverien suuri merkitys kävi ilmi myös tämän tutkielman teoriaosuudessa. Helliwelin ja Huangin (2011) artikkelissa kävi ilmi, että työssä annetaan todella suurta painoarvoa ei-taloudellisille tekijöille, kuten esimerkiksi sosiaaliselle pääomalle. Tässä tutkielmassa myös korostuu merkittävänä voimavarana hyvät työkaverit.

Yhteisöllisyydessä on siis erittäin olennaista vuorovaikutus työkaverien kanssa. Etätyöaikana kaikki vuorovaikutus tapahtuu digitaalisesti, joten tässä tutkimuksessa on otettu tarkastelun kohteeksi myös digitaalinen vuorovaikutus osana yhteisöllisyyttä työpaikalla. Digitaalisella vuorovaikutuksella on siis merkittävä rooli, sillä se on joillakin työntekijöillä tai työyhteisöllä ainoa keino olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa tällä hetkellä.

6.4 Digitaalinen vuorovaikutus

Vuorovaikutus tapahtuu kokoaikaisessa etätyössä siis täysin digitaalisesti. Tähän on olemassa monia joustavia keinoja; on mahdollista soittaa matalalla kynnyksellä Teams-puhelu työkaverille, järjestää kokous, laittaa viestiä yhteiskeskusteluun tai osallistua tiimikahveille. Näiden lisäksi on olemassa edelleen myös hieman virallisemmaksi viestinnän muodoksi koettu perinteinen sähköposti sekä erilaiset tiedotuskanavat. Digitaalisen vuorovaikutuksen määrä on siis lisääntynyt merkittävästi verrattuna toimistolla työskentelyyn, jolloin vuorovaikutus tapahtui työkaverien kesken kasvokkain työpaikalla. Monet työntekijöistä ovat olleet siis suuren muutoksen edessä, kun on pitänyt opetella uusia tapoja pitämään yhteyttä tiimiin ja työkavereihin.

Digitaalisesta vuorovaikutuksesta keskusteltiin kaikkien haastateltavien kanssa. Digitaalisesta vuorovaikutuksesta kysyttiin muun muassa sen toimivuudesta yleisellä tasolla, mahdollisuuksista, haasteista ja kehitysehdotuksista. Digitaalisesta vuorovaikutuksesta kysyttäessä kävi ilmi, että digitaalinen viestintä ja olennaisen tiedon kulkeminen toimii pääasiassa hyvin. Työntekijät kokevat siis, että oman työn kannalta olennainen tieto siirtyy hyvin myös etätyössä.

”No mää sanoisin että semmonen tarpeellinen niinku työn osalta, osalta oleellinen tieto kulkee kyllä ihan hyvin.” H6

Digitaalisen viestinnän määrä koetaan kuitenkin osittain haastavasti. Viestejä tulee paljon keskusteluissa ja on erilaisia kanavia, jossa julkaistaan tiedotteita. Kaikki informaatio ei välttämättä edes koske itseä tai omaa työtä, joten aikaa on käytettävä siihen, että etsii olennaisen informaation oman työn kannalta.

”Nii se et sielt on kyl välillä aika vaikee niinku hahmottaa ja löytää niitä olennaisia asioita ja sit siihen menee välillä vähän semmost turhaakin aikaa.” H7

”Ja sitten taas niinkun nyt kun teams viesti tulee, niin tulee semmonen olo, että tarviiko tähän nyt reagoida samantien. Et siitä on tullu vähän sellasta rajatonta ja viidakkomaista.” H1

”Toki tietysti välillä on ite vähän sekasin, että jos ei niinku heti lue tai syvenny siihen asiaan mikä siellä on, niin sitten niinku on välillä silleen et apua miltähän sivulta tai kanavalta se löytykään se minkä mä aamulla huomasin. Et sit välillä joutuu vähän selaamaan ja perkaamaan. Mut sit jos muistaa jonku asianan, ni viimeistään sillä sit löytää.” H8

Digitaalisen vuorovaikutuksen yksi merkittävimmistä eroista on myös se, että ei näe viestin lähettäjän ilmeitä ja eleitä. Vastausten perusteella viestejä yritetään tulkita paljon – eli löytää niitä asioita viestistä, joita ei kirjoiteta. Tämä aiheuttaa välillä hämmennystä, kun jonkin viestin saatetaan tulkita tulevan esimerkiksi ”tyllyllä äänensävyllä” varustettuna. Todellisuudessa näin ei välttämättä ole, mutta kun eleitä ja ilmeitä ei nähdä, niin viestejä yritetään tulkita paljon muilla tavoin.

”Kyllähän se ihan toimii, mut siinä saa olla tosi tarkka kyllä siinä et ymmärtää sen ihmisen oikein, kun ei nää mitään eleitä tai ilmeitä.” H4

”No ohan se sillain kiva ku on tosi helppo kysyä asioita. Mut sit taas toisaalta ku ei taas oikein kuule välttämättä äänensävyä tai painoa et sitten ei välttämättä tiedä, että onks toisella hirvee kiire siellä toisella puolella ku ei nää. Niin sitte voi olla vähän semmonen kynnys myöskin kysyä joskus.” H2

”Ni sitku sä luet niit viestei ni tulee semmonen et voi että mitähän tääkin nyt raivoo. Ja sit sä soitat sille ja se on ihan rauhallinen ja hymyilee sulle sielt. Ni täs tulee just semmonen kauhee kontrasti. Et mitähän mä oikein ite ajattelin tästä ja näin.” H3

Digitaalisessa vuorovaikutuksessa väärinymmärryksiä saattaa siis sattua helpommin. Tämä johtuu luultavasti siitä, että kun ei näe toisen osapuolen ilmeitä ja eleitä mitkä yleensä tarkentavat sitä, mitä ihminen kertoo sanallisesti. Viesti saatetaan kiireessä kirjoittaa myös nopeasti, joten jotain olennaista tietoa saattaa jäädä puuttumaan. Väärinymmärryksiä saattaa siis tulla helpommin ja viesteillä kirjoittaessa kynnys myös tarkentaa asiaa tai kysyä uudelleen tuntuu olevan korkeampi, kuin kasvokkain keskustellessa.

”Mutta myöskin niinkun se hidastavana elementtinä toimii se, se että tota viestinnällä tulee helposti semmosia niinku väärinymmärryksiä. Et tavallaan sitä toisen viestiä on vaikeampi tulkita kuin niin et sä voisit sen niinkun kasvotusten kysyä. Ja sitten niinkun jos et sä ymmärrä ni sun on helppo vaan kysyä että voitko selittää viel uudestaan. Mut jotenkin viesteillä sitä ei samalla tavalla tuu tehtyä.” H7

”Monesti niinkun, itellä tapahtunu ainaki monta kertaa sillain et et on ymmärtäny väärin toisen ihmisen viestin. Et saa olla tarkka.” H4

Vaikka digitaaliseen vuorovaikutukseen liittyy haasteita, on siinä monia hyviäkin puolia. Digitaaliset välineet mahdollistavat ylipäänsä koko etätyön tekemisen ja yhteydenpidon paikasta ja ajasta riippumatta. Nijstadin (2009, 220) mukaan tämä on myös viestintävälineiden etu, sillä ihmisiä voidaan tavata ilman, että he ovat samassa paikassa.

Työyhteisössä digitaalinen vuorovaikutus, viestintä ja yhteydenpito koetaan kuitenkin olevan matalan kynnyksen takana – eli voi helposti ottaa yhteyttä työkavereihin. Teamsia ei koeta yhtä viralliseksi kuin esimerkiksi sähköpostia. Lisäksi kysytyt asiat jäävät muistiin, joten kaikkia asioita ei tarvitse erikseen kirjoittaa enää ylös. Teamsin käyttö sai muutenkin positiivista palautetta sen joustavuuden ansioista. Aiemmin mainittu videokuvan käyttäminen koetaan myös yhtenä digitaalisen vuorovaikutuksen positiivisimmista seikoista – kunhan sitä vain muistettaisiin aina käyttää.

”Ja varsinkin niinkun mun mielestä Teams on tuonut mun mielestä hirveen paljon hyvii puolii. Just se et voidaan ottaa nopee puhelu.” H3

”Toki myös teams on tuonut paljon semmosta niinkun verrattuna johonki sähköpostiin tai muuhun niin semmosta niinkun mikä se on epäjykyttä.” H1

Digitaalisessa vuorovaikutuksessa on siis monia mahdollisuuksia, mutta myös haasteita. Se mahdollistaa koko etätyön tekemisen ja yhteydenpidon työkavereihin etäaikana sekä on joustavaa. Suurimpina haasteina tässä kuitenkin nähdään se, ettei näe toisen ilmeitä ja eleitä sekä viestinnän suuri määrä. Yhtenä ratkaisuna tähänkin voisi olla se, että videoyhteyttä ja kameroita käytettäisiin ahkerammin. Tällöin vuorovaikutustilanne muistuttaisi hieman enemmän normaalitilannetta.

Bordi ym. (2018) ovat tutkineet digitaalista vuorovaikutusta tietotyössä. Heidän mukaansa tietotyölle on nykyään ominaista digitaalinen viestintä ja jatkuva yhteys, mistä on paljon hyötyä, mutta on myös haasteita. Positiivisena seikkana he mainitsivat sen, että digitaalinen viestintä mahdollistaa etätyön tekemisen ja on joustavaa, mikä tuli tässä tutkielmassa myös ilmi. Haasteina mainittiin viestinnän vaativuus ja määrä, sillä digitaalista viestintää on paljon. Tämä digitaalisen viestinnän hallinta nähtiin haasteena myös tässä tutkielmassa.

Tulososiossa on käsitelty laajasti pitkään jatkunutta etätyötä, työhyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja digitaalista vuorovaikutusta. Haastatteluissa keskustelimme myös työn tekemisen tulevaisuudesta ja kehitysehdotuksista siihen liittyen. Osa haastateltavista haluaisi jatkaa kokoaikaisesti etätyössä ja osa taas siirtyisi mielellään jo hybridimalliin. Hybridimallissa tehdään siis sekä etä- että lähityötä. Tulevaisuudessa on kaavailtu mallia, jossa tehtäisiin töitä noin puolet etänä ja puolet toimistolla. Tähän ei ole kuitenkaan tässä vaiheessa tutkielman tekemistä tehty vielä tarkkoja linjauksia. Työn tekemisen tulevaisuutta ja siihen liittyen kehitysehdotuksia käsitellään seuraavassa alaluvussa.

6.5 Tulevaisuus ja kehitysehdotukset

Koronaviruspandemian jälkeen työtä on tutkielman kohdeorganisaatiossa suunniteltu tehtäväksi niin, että noin puolet ajasta ollaan toimistolla ja puolet etätyössä. Tästä ei ole kuitenkaan tehty vielä tarkkoja linjauksia. Tästä kysyttiin myös kysymyksiä haastateltavilta ja keskusteltiin myös siitä, että jos saisi valita minkä tahansa vaihtoehdon, niin miten tekisi etätöitä. Etätöitä halutaan ehdottomasti tehdä kaikkien haastateltavien mielestä myös tulevaisuudessa, mutta määrässä oli vaihtelua. Osa haluaisi tehdä jatkossa jopa kokoaikaisesti etätöitä. Osa taas haluaisi tehdä osan ajasta toimistolla ja osan ajasta kotona. Tärkeimpänä esiin nousseena tekijänä tämän tutkielman perusteella näyttäytyi joustavuus – eli saisi itse valita, milloin ja missä työskentelee.

”Mä haluisin jatkaa käytännössä sataprosenttisesti etänä. Että voisinkin jos sattus ole sopivan matkan päässä niin voisinkin käydä mieluummin toimistolla silloin tällöin, mutta haluaisin niinku pääsääntöisesti jatkaa etänä.” H6

”Että et niinkun ois kiva että on se mahdollisuus mennä toimistolle mutta sitten että voi niinku just joustavammin pitää etäpäiviä. Et sun ei tarvi niinkun tehdä hirveitä luparumpaa siihen et saatko sä nyt olla etänä vai et. Vaan et vois tosi joustavasti olla vaikka niinkun 50 prossaa etänä ja 50 prossaa toimistolla. Tai välillä olla koko viikko toimistolla ja välillä viikko etänä. Et siinä olis semmonen vapaus, kun se ei vaikuta työn laatuun mitenkään. Tai siis siihen et ihmiset tekee kuitenkin ne hommat.” H2

”Mut mä haluan ehkä korostaa tässä sitä että, et se ois mahdollisimman paljon mun niinku ite niinkun vaikutettavissa ja just semmosen niinku tilanteen mukaan.” H7

Haastateltavilta kysyttiin myös sitä, miten etätyön tekemistä voisi kehittää vielä lisää nyt ja tulevaisuudessa. Osassa vastauksia kaippu yhteisölliseen tekemiseen ja asioiden yhdessä tekemiseen nousi esiin, mikä on varmaankin mahdollista tulevaisuudessa, vaikka osa työskentelisikin etätyössä. Tämän tutkielman perusteella voidaan siis sanoa, että tiimien kannattaa järjestää yhteisöllistä tekemistä, kun koronatilanne sen sallii. Toiveissa oli myös se, että kun ollaan toimistolla, oltaisiin ainakin välillä koko tiimi samaan aikaan.

”Kun toisaalta yhteisöllisyys tulee siitä, että tehdään asioita yhdessä jotain muutakin kuin vain työasioita.” H5

Digitaalisen vuorovaikutuksen kehittämisessä nousi esiin se, että kameraa käytettäisiin enemmän. Kameran käyttöä toivottiin siis lisää, mutta sen kehittäminen voi olla vaikeaa, koska ei voi pakottaa. Kehitysehdotuksissa nousi esiin lisäksi se, että virtuaalista vuorovaikutusta on jatkettava siitä huolimatta, että palattaisiin toimistolle. Osa tiimistä työskentelee kuitenkin aina etänä ja ne kerrat, kun kaikki olisivat yhdessä toimistolla, tulevat olemaan todennäköisesti melko harvassa.

”Ja mä uskon et ennen tätä pitkää etätyöpätkää meillähän oli etätyötä pari kertaa kuussa sai olla pari päivää. Sillon tuntu siltä, et se ketä on etänä niin ei oo mukana siinä niinku siinä työssä. Mäki kerkesin muutaman päivän olemaan etätyössä tätä ennen, ni oli vähän semmonen semmonen olo että ne nyt hoitaa siel toimistolla --. Siihen ei oo kyl enää paluuta. Elikkä ne etätyöläiset on otettava ja heidän on voimakkaammin tultava myös siihen toimistolla työtä tekevien mukaan siihen porukkaan.” H1

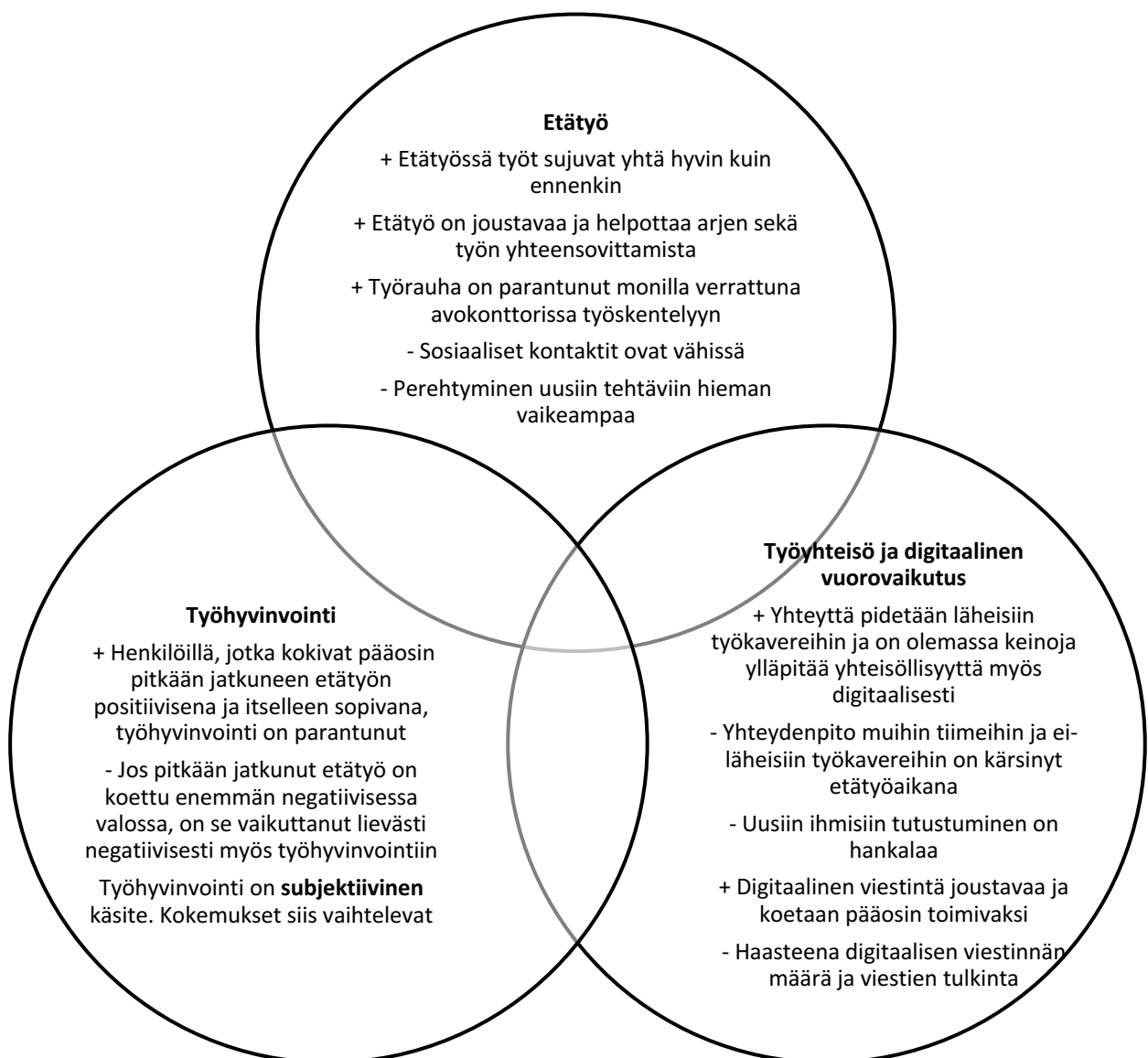
”No se on just ku ei voi ketään oikein pakottaa siihen, et kirjota nyt enemmän tai anna ittestäs enemmän. Sitä ei voi niinku pakottaa. Ja ku ei näköjään joskus ihan pyytämisenkään toimi. Vaikka on kuinka monta kertaa pyydetty ja suositeltu ja vahvasti suositeltu, et laittakaa nyt ees ne kuvat ittestänne Teamsiin, niin ei pysty laittaa. Niin tota, et miten sitä pystys. Oikeestaan ainoo mitä mä keksin niin sen esimerkin voima.” H6

”Vois olla vaikka jotain semmosia, et nimenomaan sitten jos sinne toimistolle palataan, niin se ois sitten se koko tiimi yhtä aikaa.” H8

Digitaalinen vuorovaikutus tulee siis jatkumaan myös kokoaikaisen etätyöajan jälkeen, sillä vanhaan lähes kokoaikaiseen toimistotyöhön ei olla palaamassa. Digitaalista vuorovaikutusta tulee siis jatkaa sekä muiden etätyössä työskentelevien että niiden kanssa, jotka työskentelevät toimistolla. Seuraavaksi onkin pohdittava, että miten yhteisöllisyyttä pidetään yllä hybridimallissa.

Yhteenveto

Alla olevaan kuvioon on koottu kaikkien teemojen keskeisimmät seikat tulosten perusteella. Etätyössä on sekä positiivisia että negatiivisia seikkoja, mutta työt sujuvat yhtä hyvin kuin aina ennenkin. Suuri muutos onkin sosiaalisten kontaktien vähentyminen. Työhyvinvointi etätyöaikana voidaan kokea enemmän joko positiivisessa tai negatiivisessa valossa, kokemukset siis vaihtelevat. Työyhteisö ja yhteisöllisyys taas koetaan erittäin tärkeänä myös etätyöaikana ja digitaalinen vuorovaikutus on joustavaa. Uusiin ihmisiin tutustuminen on kuitenkin hankalampaa.



Kuva 6 Tulosityhteenveto

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä tutkielmassa on pyritty selvittämään työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden näkökulmasta liittyen pitkään jatkuneeseen etätyöaikaan, jonka on aiheuttanut koronaviruspandemia. Tutkielmassa on esitelty tutkielman tausta liittyen etätyöhön, työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Tutkielma toteutettiin kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin tekemällä eräässä organisaatiossa kahdeksan teemahaastattelua liittyen näihin aihepiireihin. Tämän luvun tarkoituksena on sitoa yhteen teoria- ja tulososuudet sekä esitellä kokoavat johtopäätökset, pohdinnat ja jatkotutkimusmahdollisuudet tutkimusaiheesta.

Tämän tutkielman päätutkimuskysymyksenä on ollut ”*Miten pitkään jatkunut kokoaikainen etätyö on koettu työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden kannalta?*”. Päätutkimuskysymystä ovat tarkentaneet kolme alakysymystä liittyen etätyöhön, työhyvinvointiin ja työyhteisöön. Alakysymysten tarkoituksena oli saada tarkempaa tietoa jokaisesta tämän tutkielman teemasta, jotta voidaan antaa vastauksia päätutkimuskysymykseen.

Tutkielmassa tutkittiin haastateltavien subjektiivisia, henkilökohtaisia kokemuksia. Haastattelujen perusteella voidaan sanoa, että osa haastateltavista on kokenut kokoaikaisen ja pitkään jatkuneen etätyön omalla kohdallaan todella positiivisena ja osa taas enemmän negatiivisessa valossa. Kokemukset etätyöstä siis vaihtelevat. Tutkielman perusteella tähän voi olla monia mahdollisia syitä, esimerkiksi elämäntilanne voi vaikuttaa näihin kokemuksiin. Työhyvinvoinnin kannalta tämä näyttäytyy samalla tavalla; jos etätyö koetaan itselle todella positiivisena, näyttäytyy se työhyvinvointia lisäävänä tekijänä ja sama toisinpäin. Työhyvinvointiin liittyen saatiin myös muutama neutraali vastaus, eli työhyvinvointi on koettu melko samana etätyössä kuin toimistolla ollessa. Työyhteisö ja yhteisöllisyys taas koetaan tärkeänä osana myös etätyöarkea – eli on tärkeää pitää yhteyttä työkavereihin ja omaan tiimiin. Haasteena on kuitenkin se, ettei digitaalinen vuorovaikutus voi korvata täysin kaikkea sosiaalista kanssakäymistä. Uusiin ihmisiin tutustuminen on koettu myös vaikeammaksi etätyöarjessa.

Päätutkimuskysymykseen pyrittiin saamaan vastaus jokaiseen teemaan liittyvän tarkentavan alakysymyksen avulla. Etätyön osalta pyrittiin selvittämään, mitä positiivisia ja negatiivisia seikkoja liittyy pitkään jatkuneeseen etätyöhön. Tutkielman perusteella voidaan sanoa, että etätyössä on paljon hyviä puolia; se on joustavaa, aikaa säästyy ja se helpottaa työn ja oman elämän yhteensovittamista. Kokoaikaiseen etätyöhön liittyy myös haasteita, joista merkittävin on sosiaalisten kontaktien vähäisyys.

Lisäksi uusiin tehtäviin perehtyminen ja uusiin ihmisiin tutustuminen on koettu hieman hankalammaksi. Keskeiset etätyön hyödyt ja haitat ovat tunnistettu myös aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa. Henkilökohtaiset hyödyt työntekijän kohdalla liittyvät työn organisointiin, eli etätyö tuo joustoa työaikaan ja työskentelypaikkaan (Pekkola 2002, 230–232). Etätyöntekijät käyttävät myös vähemmän aikaa matkustamiseen ja kotoa pois olemiseen. Etätyö kuitenkin saattaa aiheuttaa sosiaalista eristäytymistä ja hämärtää työn sekä vapaa-ajan rajaa. (Tavares 2017).

Pitkittynyttä etätyöaikaa käsiteltiin myös työhyvinvoinnin valossa. Työhyvinvoinnin osalta tarkoituksena oli selvittää, millaisena haastateltavat ovat kokeneet oman työhyvinvointinsa etätyöaikana. Pitkittynyt etätyöaika voidaan kokea työhyvinvoinnin kahdella eri tavalla. He, jotka kokevat etätyön tekemisen sopivan erittäin hyvin itselleen ja pitävät siitä, näkevät sen myös työhyvinvoinnin kannalta positiivisessa valossa. Mikäli taas etätyö on koettu raskaana, sillä on lievästi negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Muutama neutraali vastaus tuli myös ilmi, eli työhyvinvointi koetaan samanlaisena etätyössä kuin toimistollakin. Kokemukset työn mielekkyyden yhteydestä yksilön työhyvinvointiin on tunnistettu myös aikaisemmassa tutkimuksessa. Mikäli työ koetaan mielekkääksi, se lisää tyytyväisyyden tunnetta (Virolainen 2012.) Tämä seikka on myös tässä yhteydessä havaittavissa; jos etätyö on koettu hyvin mielekkäänä, on se lisännyt myös tyytyväisyyttä.

Etätyössä työhyvinvointia parantavina tekijöinä nähtiin esimerkiksi pidemmät lepoajat, työn keskeytymisten vähentyminen ja stressitekijöiden poistuminen. Sairauspoissaolojen vähentyminen kävi ilmi tässä haastattelussa ja se on tunnistettu jo aiemmin pitkittyneenä etätyöaikana, sillä esimerkiksi valtiolla sairauspoissaolot ovat vähentyneet noin 50 % vuoteen 2019 verrattuna (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020). Etätyön kannalta työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä nähtiin jo aiemmin mainittu sosiaalisten kontaktien vähyys ja siitä johtuva yksinäisyys sekä hyötyliikunnan vähyys.

Työhyvinvointiosion jälkeen siirryttiin tarkastelemaan työyhteisöä ja yhteisöllisyyttä etätyössä. Tarkoituksena oli selvittää, miten pitkään jatkunut etätyö näyttäätyy työyhteisön ja yhteisöllisyyden kannalta. Etätyöaikana on löydetty monia uusia keinoja yhteisöllisyyden ylläpitämiseen. Työyhteisöissä on pidetty esimerkiksi tiimikahveja ja taukojumppia yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi. Tämän tutkielman perusteella nämä ovat olleet toimivia keinoja siinä mielessä, että yhteisöllisyyttä on saatu pidettyä yllä myös etätyössä. Tässä tutkielmassa ei kuitenkaan käy ilmi, että yhteisöllisyys olisi varsinaisesti parantunut, mutta ei toisaalta myöskään käy ilmi, että olisi tapahtunut merkittäviä, isoja heikennyksiä.

Läheisten työkaverien kanssa pidetään yhteyttä, mutta uusiin työntekijöihin tutustuminen ja yhteydenpito yli tiimirajojen koetaan hankalemmaksi. Tämä seikka on käynyt ilmi myös toisessa pro gradu -tutkielmassa, mikä on toteutettu koronaviruspandemian aikana. Tuuli-Maria Mäen (2021) tutkielman mukaan työntekijät ovat kaivanneet parempaa viestintää yli yksikkö- ja tiimirajojen koronaviruspandemian aikana.

Kaiken vuorovaikutuksen tapahtuessa digitaalisesti, tässä tutkielmassa on käsitelty myös digitaalista vuorovaikutusta. Digitaalinen vuorovaikutus koetaan joustavaksi ja ketteräksi pääosin Teamsin ansiosta. Haittapuolina tässä on kuitenkin koettu digitaalisen viestinnän määrä, sillä määrä on välillä suurta ja näin ollen laatu kärsii. Viestien tulkinta on myös hankalempaa, kun ei näe ilmeitä ja eleitä. Nämä digitaalisen viestinnän hyödyt ja haitat on myös tunnistettu aiemmassa tutkimuksessa. Bordi ym. (2018) ovat tutkineet digitaalista vuorovaikutusta tietotyössä. He ovat myös havainneet digitaalisen viestinnän vaativuuden ja määrän, mutta nostavat myös esiin sen joustavuuden.

Pitkään jatkuneen etätyöajan lisäksi keskusteltiin myös siitä, miten työtä halutaan tehdä korona-ajan jälkeen. Tulevaisuuden työelämältä halutaan selkeästi ketteryyttä ja joustavuutta. Tutkielmassa kävi ilmi, että etätyötä halutaan jatkaa, mutta määrässä on eroja. Osa haluaisi työskennellä kokonaan etänä ja osa hybridimallissa. Kukaan haastateltavista ei haluaisi palata kokoaikaiseen toimistotyöhön. Joustavuus ja oma päätösvalta siinä, milloin työskentelee kotona ja milloin toimistolla, korostuivat merkittävästi. Tämän tutkielman perusteella voidaan siis sanoa, että etätyötä kannattaa ehdottomasti jatkaa ja kuunnella työntekijöiden toiveita. Tavares (2017) nostaa myös esiin, että etätyöntekijät ovat usein tyytyväisempiä työhönsä voidessaan vaikuttaa siihen, missä tekee työtä.

Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksen avulla voidaan antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia, eli mittaustulokset tulisivat olla toistettavissa. Reliabiliteetti voidaan todeta esimerkiksi siten, että kaksi tutkijaa päätyy samanlaiseen tulokseen. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä asiaa, mitä on ollut tarkoitus mitata. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta parantaa tutkielman tekijän tarkka selostus tutkielman toteuttamisesta kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Tässä tutkielmassa esimerkiksi haastatteluun liittyvät olosuhteet ja tapahtumat tulee kuvata tarkasti. Haastatteluista tulee kertoa lisäksi muun muassa haastatteluun käytetty aika, virhetulkintojen mahdollisuudet ja haastattelijan oma arvio haastattelutilanteesta. Laadullisen aineiston analysoinnissa

keskeisessä osassa on luokittelujen tekeminen, ja luokittelujen tekemisen perusteet tulee myös kuvata. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 231—232.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen piirissä reliabelius ja validius ovat saaneet uudenlaisia merkityksiä, sillä nämä termit ovat syntyneet kvantitatiivisen tutkimuksen piirissä. Vaikka näitä termejä ei suoraan haluttaisikaan käyttää kvalitatiivisessa tutkimuksessa, luotettavuutta on syytä arvioida silti jollain tavoin. Laadullisessa tutkimuksessa olennaista on siis se, että tutkija kuvailee tarkasti tutkimuksen etenemisen ja toteuttamisen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 232.) Tässä tutkielmassa on pyritty mahdollisimman tarkasti kuvailemaan tutkimuksen eteneminen, tehdyt valinnat, haastattelutilanne ja tutkijan omia arvioita. Nämä on kerrottu tarkasti ”teemahaastattelut” – kappaleessa.

Haastatteluaineiston ja täten tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös sen laatu. Laatua voivat heikentää esimerkiksi äänitteiden huono kuuluvuus tai litterointien eroavaisuus. Aineiston laadukkuuteen voidaan vaikuttaa sillä, että etukäteen on tehty hyvä haastattelurunko. Haastattelijan on myös hyvä miettiä, miten haastattelun teemoja voidaan syventää ja mitä lisäkysymyksiä voitaisiin esittää. Kaikkein ei ole kuitenkaan mahdollista varautua. Laatua voidaan parantaa myös hyvillä teknisillä välineillä ja varmistamalla, että haastattelu varmasti nauhoittuu ja ääni kuuluu. Haastattelun lopussa tulee myös kerrata haastattelurunko siltä varalta, jos jotain jäi kysymättä. Haastattelu tulee litteroida myös mahdollisimman nopeasti ja huolellisesti. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 184–185.)

Tässä tutkielmassa on tutkittu subjektiivisia, henkilökohtaisia kokemuksia etätyöstä, työhyvinvoinnista ja työyhteisöstä. Tutkielmassa on myös haastateltu työntekijöitä vain yhdestä organisaatiosta. On tärkeää muistaa, että ihmiset ovat yksilöitä ja sama asia tai kokemus saatetaan henkilökohtaisella tasolla kokea eri tavoin. Tässä tutkielmassa kävi ilmi, että esimerkiksi pitkittynyt etätyöaika saatetaan kokea eri tavoin riippuen esimerkiksi omista luonteenpiirteistä tai elämäntilanteesta. Samansuuntaisia vastauksia saatiin kuitenkin monista asioista, mikä parantaa tutkielman luotettavuutta. Mikäli samankaltainen tutkimus toteutettaisiin esimerkiksi hyvin erilaisessa organisaatiossa, saattaisi vastauksissa kuitenkin olla enemmän vaihtelua.

Tässä tutkielmassa oli etukäteen muotoiltu, johdonmukainen haastattelurunko. Etukäteen pohdittiin myös paljon sitä, millaisia tarkentavia lisäkysymyksiä olisi hyvä esittää. Haastattelurunko oli koko ajan toisella näytöllä näkyvillä, jotta mitään olennaisia kysymyksiä ei unohtuisi kysyä. Litterointi aloitettiin välittömästi haastattelujen jälkeen ja se pyrittiin tekemään sen mahdollisimman huolellisesti. Tekniikka toimi haastatteluissa myös hyvin ja haastattelut nauhoitettiin kahdella eri

laitteella siltä varalta, että teknisiä ongelmia olisi ilmentynyt. Haastattelujen nauhoitteet tuhottiin välittömästi litteroinnin jälkeen ja litteroituja haastatteluaineistoja on säilytetty huolellisesti omalla henkilökohtaisella tietokoneella. Tutkielman tekemiselle varattiin myös riittävästi aikaa, jotta analyysiä ei tarvitse tehdä kiireessä.

Haastattelut ovat toteutettu siinä vaiheessa tätä etätyöaikaa, kun kokoaikaisessa etätyössä on oltu yhteensä noin vuosi. Haastatteluissa keskusteltiin nimenomaa tästä kokoaikaisesta ja pitkäaikaisesta etätyöstä. Näin ollen voidaan sanoa, että tässä tutkielmassa on onnistuttu keräämään tietoa kokoaikaisen ja pitkään kestäneen etätyön kokemuksista, kuten oli tarkoituskin. Tavoitteena oli myös selvittää kehitysehdotuksia tulevaisuuden varalle liittyen työn tekemiseen etä- ja lähityössä. Haastatteluissa saatiinkin myös kehitysehdotuksia tulevaisuuteen.

Pohdinta ja jatkotutkimusaiheet

Tämä tutkielma on tuonut uutta tietoa etätyöhön liittyen sen vuoksi, että aiemmin täysin kokoaikaista etätyötä ei ole tutkittu kovinkaan paljoa. Työelämä oli suuren muutoksen edessä koronaviruspandemiasta johtuvan lisääntyneen etätyön vuoksi, joten se tarjosi myös mahdollisuuden tutkia kokoaikaista etätyötä ja siihen liittyviä kokemuksia. Aihe kiinnosti myös monia, sillä esimerkiksi haastateltavat saatiin kerättyä nopeasti. Haastatteluissa oli mahdollisuus ottaa myös kantaa työn tekemisen malliin tulevaisuudessa, joten haastattelut tarjosivat organisaatioissa työskenteleville mahdollisuuden saada myös oman äänensä kuuluviin siinä suhteessa, että miten työtä halutaan tehdä sen jälkeen, kun koronaviruspandemia helpottaa ja kokoaikaisesta etätyöstä voidaan luopua.

Kokonaisuudessaan etätyö on sellainen työn tekemisen malli, että sitä halutaan jatkaa myös tulevaisuudessa. Kun välillä ollaan myös toimistolla, voidaan välttää etätyöstä aiheutuva sosiaalinen eristäytyminen ja päästä kehittämään entisestään yhteisöllisyyttä työssä. Tämän tutkielman pohjalta voidaan sanoa, että yhteisöllisyyttä on ollut mahdollista ylläpitää myös etätyössä, mutta laajempi yhteisöllisyyden kehittäminen ja toisiin ihmisiin tutustuminen on huomattavasti helpompaa, kun voidaan nähdä toisia kasvatusten.

Korona-ajan jälkeen työelämässä koetaan jälleen suuri muutos, kun monet palaavat töihin toimistolle. Etätyö kuitenkin jatkuu monissa organisaatioissa laajempaan, kuin se oli ennen koronaviruspandemiaa. Tämä saattaa tuoda taas uudenlaisia haasteita esimerkiksi työyhteisölle, kun

osa työskentelee toimistolla ja osa etätyössä. Miten ylläpitää yhteisöllisyyttä samaan aikaan toimistolla työskentelevien ja etätyössä työskentelevien kanssa?

Etätyöstä, työhyvinvoinnista ja yhteisöllisyydestä saa mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita. Erittäin mielenkiintoista olisi tutkia näitä teemoja organisaatiossa sen jälkeen, kun hybridimalliin on siirrytty. Työelämässä on monella iso muutos jälleen kerran sen jälkeen, kun etätöistä palataan ainakin osittain lähityöhön. Tätä olisi syytä myös tutkia, kun hybridimallissa on oltu jonkin aikaa. Toinen mahdollinen jatkotutkimusaihe olisi pitkään jatkuneen etätyön tutkiminen isommalla aineistolla, esimerkiksi kvantitatiivisen tutkimuksen keinoin. Näin saataisiin tietoa aiheesta laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa.

8 LÄHTEET

- Anderson, A. J., Kaplan, S. A. & Vega, R. P. (2015). *The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 24(6), 882-897. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>
- Anttila, V.-J. (2021). *Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19)*. Lääkärikirja Duodecim. Haettu osoitteesta <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>, 25.01.2021
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). *Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance*. Human Resource Development Quarterly, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: state of the art*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 22 No. 3, pp. 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bordi, L., Okkonen, J., Mäkiniemi, J. P. & Heikkilä-Tammi, K. (2018). *Communication in the digital work environment: implications for wellbeing at work*. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201805071639>
- Chong, S., Huang, Y. & Chang, C. H. D. (2020). *Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal*. Journal of Applied Psychology, 105(12), 1408. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000843>
- Ellison, N. B. (1999). *Social impacts: New perspectives on telework*. Social Science Computer Review, 17(3), 338–356. doi:10.1177/089443939901700308
- Fink, G. (2016). *Stress, definitions, mechanisms, and effects outlined: lessons from anxiety*. In Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior (pp. 3–11). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00001-7>
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*. Journal of applied psychology, 92(6), 1524. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Helle, M. (2004). *Etätyö*. Helsinki: Edita.
- Helliwell, J. F. & Huang, H. (2011). *Well-being and trust in the workplace*. Journal of Happiness Studies, 12(5), 747–767. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9225-7>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (1997). *Tutki ja kirjoita* (1. painos). Helsinki: Kirjayhtymä.
- Hoonakker, P. (2014). *Information and Communication Technology and Quality of Working Life: Backgrounds, Facts, and Figures*. Korunka, C. & Hoonakker, P. (2014). The Impact of ICT on Quality of Working Life: 9–23. Dordrecht: Springer.

- Ilmarinen, J. (2006). *Pitkää työuraa!: ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ilmarinen, J. & Vainio, V. (2012). *Työhyvinvointia kaikille sukupolville*. Työturvallisuuskeskus TTK.
- Järvenpää, J. (2016). *Etätöiden edut ja haitat sähköisessä taloushallinnossa*. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2009). Työnkuormituksesta palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U., & Mauno, S., (toim.) *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Kinnunen, U., Siltaloppi, M. & Mauno, S. (2009). Työ ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U., & Mauno, S., (toim.) *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Koivumäki, J. (2008). *Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma*. Työelämän tutkimus, 6(2), 223–225.
- Launiemi, M. (2015). *Etätö ja yhteisöllisyys työyhteisössä. Tapaustutkimus Kansaneläkelaitoksessa*. Pro gradu – tutkielma. Helsingin yliopisto.
- Launis, M. & Lehtelä, J. (2018). *Ergonomia*. Tampere: Työterveyslaitos.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Manka, M.-L. (2015). *Stressikirja: mistä virtaa?*. Helsinki: Talentum. Print.
- Manka, M.-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Manka, M.-L., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. (2012). *Työhyvinvointi ja tuloksellisuus*. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tammerprint Oy.
- Manka, M.-L. & Larjovuori, R.-L. (2013). *Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen*. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Kuntoutussäätiö.
- Martin, B. H., & MacDonnell, R. (2012). *Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes*. Management Research Review, 35(7), 602–616. <https://doi.org/10.1108/01409171211238820>
- Mikkola, L. (2009). *Sosiaalinen tuki työssä: katsaus 2000-luvun tutkimuskirjallisuuteen*. Prologi: puheviestinnän vuosikirja 2009, 2009, 26–47
- Mäki, T.-M. (2021). *Työyhteisö etäyhteyden päässä: Työntekijöiden yhteisöllisyyden kokemukset pandemian keskellä*. Pro gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto.
- Nijstad, B. A. (2009). *Group performance*. Psychology Press.
- Oksanen, T. (2009). *Workplace social capital and employee health*. Turku: Turun yliopisto.
- Pekkola, J. (2002). *Etätö Suomessa: fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristöinä*. Helsinki: Svenska handelshögskolan.

- Pyöriä, P. (2011). *Managing telework: risks, fears and rules*. Management Research Review, 34(4), 386–399. <https://doi.org/10.1108/01409171111117843>
- Rauramo, P. (2020). *Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä*. 2. uudistettu painos 2020. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Salari, N., Hosseinian-Far, A., Jalali, R., Vaisi-Raygani, A., Rasoulpoor, S., Mohammadi, M., Rasoulpoor, S. & Khaledi-Paveh, B. (2020). *Prevalence of stress, anxiety, depression among the general population during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis*. *Globalization and health*, 16(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12992-020-00589-w>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2020). *Etätyöt koronavirustilanteessa*. Haettu osoitteesta <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>, 22.10.2020
- Sosiaali- ja terveysministeriö. *Työhyvinvointi*. Haettu osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>, 25.10.2020.
- Sutela, H. & Lehto, A. (2014). *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus. Haettu osoitteesta http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä–Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus. Haettu osoitteesta https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf
- Tavares, A. I. (2017). *Telework and health effects review*. International Journal of Healthcare, 3(2), 30. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Tilastokeskus. *Käsitteet - Etätyö*. Haettu osoitteesta <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>, 26.10.2021
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Työterveyslaitos. (2020). *Koronakevään aikana suomalaisten työhyvinvointi jopa parani*. Tiedote 28/2020. Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/koronakevaan-aikana-suomalaisten-tyohyvinvointi-jopa-parani/>, 14.10.2020.
- Työterveyslaitos. (2021). *Työterveyslaitoksen toimintaohje työnantajille koronavirusepidemiaan varautumiseksi*. Haettu osoitteesta <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-yrityksille>, 25.1.2021
- Työterveyslaitos a. *Joustava työaika*. Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>, 27.10.2021
- Työterveyslaitos b. *Työhyvinvointi*. Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>, 25.10.2020
- Työturvallisuuskeskus. (2017). *Etätyössä turvallisesti*. Haettu osoitteesta https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti, 25.10.2020
- Työturvallisuuslaki (783/2002).
- Viitala, R. (2013). *Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä* (4. uudistettu painos.). Helsinki: Edita.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand. Print.

- Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Helsinki: Tietosanoma.
- Vuori, V., Helander, N. & Okkonen, J. (2018). *Digitalization in knowledge work: the dream of enhanced performance*. *Cognition, Technology & Work*, 21(2), 237–252.
<https://doi.org/10.1007/s10111-018-0501-3>
- Yle.fi. (24.10.2020). *Valtiolla sairauspoissaolot vähentyneet lähes 50 prosentilla – tällaisia vaikutuksia laajalla etätyösuosituksella on ollut*. Haettu osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11611749>, 27.10.2020

Liite 1: Haastattelurunko

Perustiedot

- Teetkö tällä hetkellä etätyötä? Kuinka paljon?
- Oletko aiemmin tehnyt etätyötä?
- Asema organisaatiossa

Etätyö

- Miltä pitkittynyt etätyön tekeminen on tuntunut?
- Kuvaile etätyön hyviä puolia
- Kuvaile etätyön haittoja
- Miten haluaisit jatkossa tehdä etätyötä

Työhyvinvointi

- Millaiseksi koet tämänhetkisen työhyvinvoinnin?
- Koetko, että työhyvinvoinnissa on tapahtunut muutoksia etätyöaikana?
- Mitkä tekijät vaikuttavat kokemaasi työhyvinvointiin?

Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus

- Kuvaile työyhteisöä ja yhteisöllisyyttä etätyöaikana
- Kuinka koet pitkittyneen etätyön tekemisen vaikuttaneen työyhteisön yhteisöllisyyteen ja vuorovaikutukseen?
- Miten digitaalinen vuorovaikutus on toiminut etätyössä?
- Millaisia keinoja tiimissä on vuorovaikutuksen ylläpitämiseen?
- Miten kehittäisit vielä entisestään vuorovaikutusta etätyössä?