

Piritta Mattila

**TUTKIMUS LÄHITAPIOLAN POHJOISEN KESKINÄISEN VAKUUTUSYHTIÖN
HENKILÖSTÖN KOKEMUKSISTA ETÄTYÖHÖN SIIRTYMISESTÄ KORONAEPI-
DEMIAN AIKANA**

**TUTKIMUS LÄHITAPIOLAN POHJOISEN KESKINÄISEN VAKUUTUSYHTIÖN
HENKILÖSTÖN KOKEMUKSISTA ETÄTYÖHÖN SIIRTYMISESTÄ KORONAEPI-
DEMIAN AIKANA**

Piritta Mattila
Opinnäytetyö
Kevät 2020
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Esimiestyö ja henkilöstöosaaminen

Tekijä: Piritta Mattila

Opinnäytetyön nimi: Tutkimus LähiTapiolan Pohjoisen Keskinäisen Vakuutusyhtiön henkilöstön kokemuksista etätyöhön siirtymisestä koronaepidemian aikana

Työn ohjaaja: Topi Haapasalo

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kesäkuu 2020

Sivumäärä: 42+19

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää koronakriisin vaikutuksia LähiTapiola Pohjoisen työntekijöiden kokemuksiin etätyöstä. Tavoitteena on saada kokonaiskuva työntekijöiden sopeutumisista kriisin aiheuttamiin työn muutoksiin. Tieto tulee auttamaan tulevaisuudessa LähiTapiolaa kehittämään käytäntöjä ja toimia tehokkaaseen etätyöskentelyyn. Tieto tulee auttamaan tulevaisuudessa LähiTapiolaa arvioimaan ja kehittämään nykyisiä etätyökäytäntöjä niin, että henkilöstön lisäksi myös liiketoiminnan ja asiakkaiden tarpeet tulevat huomioituksi.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys ja tutkimusosio muodostuu etätyön kokemuksia, etätyöhön siirtymisestä ja etätyön edellytyksiä käsittelevistä teoksista ja verkkolähteistä sekä koronaepidemian aikana tehdyistä etätyötutkimuksista. Tutkimusmenetelmänä on käytetty kvalitatiivista tapaus-tutkimusta. Tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu haastattelu, josta saatu aineisto soveltuu parhaiten kokemukseräiseen tutkimusongelman selvittämiseen. Kyselylomake lähetettiin 183 henkilölle ja kyselyyn vastasi 92 henkilöä.

Tutkimustulokset olivat linjassa etätyöstä kirjoitetun ja tehtyjen tutkimuksien kanssa. LähiTapiola Pohjoisen henkilöstö koki etätyöskentelyn merkittävänä etuna henkilöstökokemuksen ja hyvinvoinnin kannalta. Etätyömahdollisuus koettiin työnantajalta luottamuksen osoitukseksi ja helpoksi tavaksi tehdä työtä. Etätyössä vapautuva aika koettiin myönteiseksi ja elämänlaatua parantavaksi tekijäksi. Työmatkoihin ei kulu etätyöpäivinä aikaa eikä rahaa ja työpäivää voidaan rytmittää omaan elämään sopivaksi.

Haasteeksi etätyöskentelyssä LähiTapiolan Pohjoisen henkilökunta koki vähentyneet kontaktit työkavereihin sekä puutteellisen ergonomian kotona työtä tehdessä. Kehityskohteet liittyvät etätyössä haasteelliseksi koettuihin toimintatapoihin, kuten ergonomiaan, työajanhallintaan ja vuorovaikutukseen.

Lopuksi tutkimustulosten pohjalta laadin kehitysehdotuksia nykyisen etätyökäytännön kehittämiseksi. Kehitysehdotukset tulevat painottuun etätyön ergonomiaan, itsensä johtamiseen etätyössä ja tiimityöskentelyn tehostamiseen etätyössä.

Asiasanat: Kokemukset etätyöstä, etätyöhön siirtyminen ja etätyön edellytykset

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics, Management and HRM

Author: Piritta Mattila

Title of thesis: Study on the experience of LocalTapiola Mutual Insurance Company staff in the transition to teleworking during the corona epidemic

Supervisor: Topi Haapasalo

Term and year when the thesis was submitted: Summer 2020 Number of pages: 42+19

The purpose of this thesis is to study the impact of the corona crisis on the experience of LocalTapiola Northern employees in teleworking. The aim is to get an overview of workers' adaptations to changes in work caused by the crisis. Information will help LocalTapiola develop practices and activities for efficient teleworking in the future.

The theoretical framework and research section of the thesis consist of works and online sources on teleworking experiences, teleworking and the conditions for teleworking, as well as studies carried out during the corona epidemic. Qualitative case study has been used as the method of research. The data collection method was a semi-structured interview, from which the data obtained is best suited for an experience-based study problem. Questionnaires were sent to 183 people and 92 respondents replied.

The results of the study were in line with the studies written and carried out on teleworking. LocalTapiola North's personnel felt that teleworking was an important benefit in terms of personnel experience and well-being. The opportunity for teleworking was seen as a sign of trust from the employer and an easy way to work. The time released in teleworking was considered a positive factor and a factor in improving the quality of life. Work trips don't take time, save money and work- days can be used to rhythm to suit your life.

The challenge of teleworking in LocalTapiola's North staff experienced reduced contact with colleagues and lack of ergonomics at home. The development targets were related to the practices that were perceived to be challenging in teleworking, such as ergonomics, time management and interaction.

Finally, based on the research results, I make development proposals to develop the current teleworking practice. The development proposals will focus on the ergonomics of teleworking, self-management in teleworking and enhancing teamwork in teleworking.

Keywords: Experience with remote work, switch to remote work and conditions for teleworking

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	ETÄTYÖ.....	7
	2.1 Etätyön hyödyt.....	7
	2.2 Etätyön haasteet.....	9
	2.3 Etätyöstä sopiminen.....	9
3	ETÄTYÖN JOHTAMINEN.....	10
	3.1 Toimivan etätyökulttuurin rakentaminen.....	10
	3.2 Etäjohtamisen edellytykset.....	11
	3.3 Etätyöntekijän edellytykset.....	12
	3.4 Ajanhallinta ja ergonomia etätyössä.....	13
	3.5 Tutkimuksia etätyöstä.....	14
	3.6 Etätyön tulevaisuus asiantuntijoiden näkökulmasta.....	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	19
	4.1 Tutkimus vaiheet.....	19
	4.2 Tutkimuksen luotettavuus ja arviointiperusteet.....	20
5	LÄHITAPIOLA POHJOISEN ETÄTYÖKYSÉLYN TULOSTEN ESITTELY.....	21
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	36
7	POHDINTA.....	39
	LÄHTEET.....	40
	LIITTEET.....	43

JOHDANTO

Etätyö on puhuttanut niin henkilöstöjohtajia, tutkijoita, esimiehiä kuin itse etätyötä tekeviä tai sitä harkitsevia jo usean vuosikymmenen ajan. Etätyö ei vielä koskaan ole ollut yhtä ajankohtaista kuin koronaepidemian aikana. Koronavirus pakotti yritykset digiloikkaan huhtikuussa 2020. LähiTapiola Pohjoisen Keskinäisen Vakuutusyhtiön henkilöstö siirtyi tekemään työtä kokoaikaisesti etätyönä koronavirusepidemian vuoksi huhtikuun 2020 alussa. Osa yrityksen henkilöstöstä oli työskennellyt aikaisemmin kaksi päivää viikossa etänä, osalle etätyöskentely oli uusi työnsuorituksen muoto. Vakituiseksi etätyötä tekeville yrityksellä on käytössä etätyösopimus. Nopeasta muutoksesta johtuen koronavirusepidemian aikana etätyösopimuksia ei laadittu LähiTapiola Pohjoisen henkilöstölle.

LähiTapiola Pohjoinen Keskinäinen Vakuutusyhtiö tarjoaa asiakkailleen vahinko- ja henkivakuuttamisen sekä sijoittamisen ja säästämisen palveluja. Kumppaneiden kautta yritys tarjoaa myös työeläke- ja pankkipalveluja. LähiTapiola Pohjoisen Vakuutusyhtiön henkilöstö koostuu 183 henkilöstä, joista 78 työskentelee myynti- ja asiakaspalvelutehtävissä, 20 työskentelee korvauspalvelutehtävissä, 19 työskentelee esimies- ja johtotehtävissä ja 16 työskentelee asiantuntija- ja tukitehtävissä. Visiona yrityksellä on tarjota suomalaisille turvallisempaa ja terveellisempää elämää. Toimintatavat heillä perustuvat kolmelle arvolle, joita ovat hyväntahtoisuus, intohimo ja rohkeus.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää LähiTapiola Pohjoisen Keskinäinen Vakuutusyhtiön yksikössä työskentelevien työntekijöiden kokemuksia työn tekemisen muuttumista etätyöksi äkillisesti. Tutkimuksessa keskitytään selvittämään henkilöstön siirtymistä ja kokemusta etätyöskentelystä koronaepidemia aikana ja näiden vaikutuksista henkilöstökokemukseen.

Tutkimuskysymyksinä ovat:

Miten LähiTapiola Pohjoisen keskinäisen vakuutusyhtiön henkilöstö koki etätyöhön siirtymisen koronaepidemia aikana?

Mitkä ovat etätyön haasteet ja hyödyt LähiTapiola Pohjoisen keskinäisen vakuutusyhtiön henkilöstön näkökulmasta?

Miten LähiTapiola Pohjoisen keskinäisen vakuutusyhtiön henkilöstö näkee etätyön merkityksen omassa organisaatiossa tulevaisuudessa?

1 ETÄTYÖ

Etätyöstä käytetään myös useita nimiä – etätyö, kotityö, e-työ, ja niin edelleen. Keskeistä etätyössä on, että työsuhteista työtä tehdään muualla kuin työnantajan toimipisteessä tai toimipaikassa. Työsuhteista työtä voidaan siis tehdä työnantajan työnjohto- ja valvontavallan alaisena myös kotona tai muutoin etänä. Olennaista etätyössä on että, paikka ja aika on työntekijän itse määrittelemä (Lakius 2017, viitattu 1.6.2020.)

Etätyö voi olla säännöllistä tai lyhytkestoista tai kokoaikaista. Säännöllisessä etätyössä etätyöpäivä tehdään ennakkoon sovitun säännöllisen rytmin. Säännöllisestä yli kuukauden kestävästä etätyöstä tehdään aina kirjallinen etätyösopimus. Lyhytkestoinen etätyö on kysymyksessä silloin, kun työtä tilapäisesti tehdään 1-2 päivää muualla kuin työnantajan järjestämissä tiloissa tai esimerkiksi työmatkalla. Kokoaikaisessa etätyössä työ tehdään kokonaan etätyönä. Henkilökohtaista työpistettä ei yleensä ole kontorilla tällöin. Työsopimuksessa määritellään kokoaikaisen työsopimuksen ehdot.

Etätyöntekijään sovelletaan lähes normaalia työlainsäädäntöä (Helle 2004, 42). Hajautettu työ on käsitteenä laajempi kuin etätyö. Hajautettua työtä kutsutaan myös virtuaalityöksi. Hajautetussa työssä työntekijät saattavat tehdä töitä eri osoitteessa, tai osa heistä tekee töitä erillään ja osa samassa toimipisteessä, mutta kaikki tekevät töitä yhteisen päämäärän eteen. Ajasta ja paikasta riippumaton työ on uusin näkökulma. Se on samankaltainen työmuoto kuin hajautettu työ, mutta sitä kutsutaan myös joustavaksi työnteoksi. Tarkoituksena on, että työntekijät voivat kulkea vapaasti kentällä sekä he voivat soveltaa työnteon aikataulun itselle sopivaksi, edellyttäen sitä, että työt saadaan tehdyksi aikatavoitteiden puitteissa. Työt voidaan tehdä esimerkiksi yöaikana, jos siihen on mahdollisuus. (Vilkman 2016, Luku 1.)

Liikkuvassa työssä liikutaan paikasta toiseen nimensä mukaisesti. Työkohteet vaihtuvat jatkuvasti työn luonteen takia. Liikkuvaa työtä voidaan myös kutsua monipaikkaiseksi työksi tai mobiilityöksi. Liikkuvaan työhön kuuluu myös tieto- ja viestintäteknologia, koska lähes kaikilla on älypuhelimet käytössä. Liikkuva työ ei ole kuitenkaan etätyötä, koska työ vaatii poistumista toimipisteeltä, mutta esimieheltä se vaatii etäjohtamisen taitoja, koska johtaminen tapahtuu yleensä aina etäältä. Etä-johtaminen on kyseisten työntekomuotojen johtamista. Etäjohtaja näkee harvoin työntekijöitä, siksi esimiehen täytyy hallita monipuolisesti erilaisia viestintäteknologioita. Ihmisten johtaminen on avainroolissa etäjohtamisessa. Nykyteknologian ansiosta etätyötä on helppo suorittaa ja ongelmaksi ei muodostu pitkät välimatkat työntekijöiden ja esimiesten välillä. (Vilkman 2016, Luku 1.)

1.1 Etätyön hyödyt

Työntekijöille keskeisimmät hyödyt etätyössä muodostuvat itsemääräämisoikeuden ja työaikajärjestelyjen kautta. Työnantajalle keskeisimmät hyödyt ovat työn tekemisen tehokkuus, laatu ja joustavuus. (Helle 2004, 17-22.)

Hyödyt työntekijälle: Työrauha, vapaus vaikuttaa työaikaan ja työjärjestykseen, mahdollisuus yhdistää vapaa-aika ja työ, työhyvinvoinnin lisääntyminen, mahdollisuus kehittää toimenkuvaa ja omaa osaamista, itsenäisempi työ, vapaa-ajan lisääntyminen, työmatkaan käytetyn ajan vähentyminen ja työmatkakustannuksien pienentyminen (Helle 2004, 17-22.)

Tutkimuksissa on havaittu niiden henkilöiden, jotka pystyvät itsenäisesti rakentamaan työpäivänsä ja työtapansa, olevan yli kolme kertaa tyytyväisempiä työssä. Lisäksi ne työntekijät, jotka pystyvät suunnittelemaan arkensa ja työnsä haluamallaan tavalla, ovat yli 50 % tyytyväisempiä elämäänsä. Luovuus ja työn teho ovat kehittyneet itsenäisyyden myötä. Joustava työaika helpottaa työntekijöiden arkea ja lisää tunnetta eri vaikutusmahdollisuuksista. Työntekijät ovat valmiimpia joustamaan, mikäli työajoissa on joustoa. (Virolainen 2012, 56.)

Etätööhön liittyvän vapaus tehdä omaan työhön liittyviä päätöksiä ja sen mukanaan tuoman vastuun on todettu myös lisäävän työntekijöiden itsenäisyyttä (Vilkman 2016, 18). Ihmisillä on jokaisella oma vuorokausirytm: joku on aamuihminen, joku toinen taas ei. Työn tekemisen tavat eivät yleensä ota tätä seikkaa huomioon. Väsymys vaikuttaa negatiivisesti työkykyyn. Työaikajousteiden avulla työntekijä voi ajoittaa työn tekemisen sellaiseen ajankohtaan, jolloin on virkeimmillään ja parhaiten motivoitunut. (Ilmarinen 2020, viitattu 10.6.2020.)

Hyödyt työnantajalle: kustannussäästöt työtilojen osalta, joustavuus ja tehokkuus paranevat, työhyvinvoinnin paraneminen, toimenkuvat, organisointi, itseohjautuvuus ja johtamistavat kehittyvät, henkilöstön sitoutuvuus paranee, mahdollisuus rekrytoida laajemmin työntekijöitä ja imago paranee (Helle 2004, 17-22.)

Työnantajalle etätöön suurimmat hyödyt ovat kustannussäästöt, työntekijöiden tehokkuus, hyvinvointi ja samalla se on kilpailuetu rekrytoinnissa. Useiden tutkimuksien mukaan työntekijät ovat tehokkaampia muualla kuin työnantajan tiloissa, kun työntekijä saa itse vaikuttaa työn tekemiseen saadaan samalla minimoitua häiriöntekijät ja motivoitua työntekijää. Mikäli työ on motivoivaa, se on myös laadukasta ja tuottoisaa. Yritykselle kustannussäästöjä voi tulla tiloista, mikäli vakituisia etätöntyöntekijöitä on paljon, voidaan turhia käyttämättömiä toimistotiloja supistaa. Rekrytointitilanteissa työntekijät toivovat joustavuutta, joten etätömahdollisuus nostaa heti kiinnostusta ja parantaa yrityksen saatavuutta. Etätö mahdollistaakin rekrytoinnin laajemmalla alueella (Humala 2007, 22-24.)

Etätö mahdollistaa henkilöstön työskentelyn myös poikkeustilanteissa. Poikkeustilanteita voivat olla esimerkiksi virusepidemia, työpaikalle tulemisen estyminen tai muu terveydellinen haitta. Etätömahdollisuuden ansiosta työt saadaan silloin tehtyä eikä työntekijän tarvitse pelätä, että työnteko estyisi (Työterveyslaitos 2020.)

1.2 Etätöön haasteet

Etätöön yksi suurimpia haasteita on ”hiljaisen tiedon” jääminen yhdelle henkilölle ja näin ollen tärkeä tietoa ei välttämättä välity kaikille työntekijöille. Tätä ongelmaa ei todennäköisesti synny, mikäli työntekijä tekee etätöitä vain osa-aikaisesti kuten muutamia kertoja kuukaudessa tai kahdesti viikossa. Kuitenkin osa-aikainen etätö voi parantaa merkittävästi tuottavuutta yksilö- ja organisaatiotasolla (Pöyriä 2006, 132.)

Työntekijöille etätöön tekemiseen liittyvä yleinen haaste on ajankäyttö. Näin ollen työ- ja vapaa-aika sekoittuvat, tämä tarkoittaa, että työstä voi olla vaikea irrottautua ja se saattaa sen takia kuormittaa liikaa. Etätö saattaa aiheuttaa huolen työntekijän mahdollinen irtautuminen työyhteisöstä ja omasta urakehityksestä nousee mahdolliseksi. Työtilojen ergonomia ja lisääntyvät kustannukset kotona voivat huolestuttaa ja perheenjäsenten tottuminen kotona työskentelyyn voi myös vaatia järjestelyä ja totuttelua. (Helle 2004, 14; Etätöpäivä, Ruohomäki 2009.)

Työnantajalle etätöön isoin haaste on työntekijöiden valvonta. Tämä tarkoittaa, että esimiehen on vaikea tarkkailla työntekijöitä, koska he eivät ole fyysisesti läsnä työpaikalla. Työntekijöiden itsenäisyys voi samalla aiheuttaa sen, että työnantaja ei välttämättä edes tiedä missä työntekijät ovat. Esimiehelle voi olla vaikeaa tottua, ettei hän näe työntekijöitä niin paljoa kuin ennen. Etätö vaatii esimieheltä ja etäjohtamiselta itseltään enemmän, esimerkiksi viestinnän ja organisoinnin osalta. Viestinnän tulee olla informatiivista ja selkeästi luettavaa. Esimiesten tulisi olla helposti tavoitettavissa. (Helle 2004, 25-26; Åberg 2004.)

1.3 Etätöystä sopiminen

Etätöystä kannattaa sopia silloin kun siitä hyötyvät sekä työnantajana että työntekijä. Työnantajalle sekä työntekijälle etätöystä sopiminen on vapaaehtoista. Työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta vaatia etätööhön pääsyä, eikä työnantaja voi pakottaa työntekijää etätööhön. Etänä työskenteleminen ei ole mahdollista kaikissa työtehtävissä. Aloite etätöön tekemiseen voi tulla työntekijältä tai esimieheltä. Esimies päättää, onko etätöön onnistumiselle olemassa edellytyksiä vai ei. Ennen sopimuksen tekemistä esimiehen tulee huolellisesti selvittää ja harkita etätöön hyödyt ja mahdolliset haitat. Yli kuukauden kestävästä etätöystä tehdään osapuolten laatima kirjallinen sopimus, josta esimerkki liitteenä (Liite 1). Etätöön säännöt käydään sopimuksen teon yhteydessä läpi. Sopimuksen allekirjoittaa molemmat osapuolet. Etätösopimuksen allekirjoittamisen jälkeen voisi siirtyä etätööhön. Sopimus on voimassa toistaiseksi tai määräajan. Mikäli etätöölle asetetut tavoitteet eivät ole toteutuneet, voi kumpikin osapuoli katkaista sopimuksen. Etätöjärjestelyjen päättymistä tulee ilmoittaa, mutta työ sopimusta voidaan jatkaa samoilla ehdoilla. (Työterveyslaitos, 2020.)

2 ETÄTYÖN JOHTAMINEN

Erilaiset työnteon tavat yleistyvät vauhdilla ja yhä hajautetumpi tapa työskennellä lisää työn organisoimisen haasteita. Uusia haasteita johtamiselle asettaa virtuaalitiimin johtaminen. Luottamus esimiesten ja tiimiläisten välillä on edellytys etätyön onnistumiselle. Itsensä johtamisen ja asiantuntemuksen on oltava hyvällä tasolla niin työntekijöillä kuin esimiehillä. Työvälineiden merkitystä ei myöskään voi väheksyä etätyössä. Palaverikäytännöt, yhteydet ja tietoturva-asiat olisi hyvä sopia ennen etätyön aloittamista. Etätyönä työskentelyn (Kuva 1) tulisi täyttää asetetut kriteerit työolosuhteista, annetuista tehtävistä suoriutumisesta sekä yksilön hyvinvoinnista ja motivaatiosta (Työturvallisuuskeskus 2017, viitattu 1.6.2020.)



Kuva 1 Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus 2017)

2.1 Toimivan etätyökulttuurin rakentaminen

Luottamus lisää avoimuutta esimiehen ja alaisen välillä, avoimuus johtaa siihen, että uudet ideat on helpompi kertoa puolin ja toisin pelkäämättä. Luottamuksen tunne vähentää myös työperäistä stressiä sekä edistää viihtyvyyttä työpaikalla (Salminen & Ruutu, 2013, 88.) Kun esimiehen luottamus on kunnossa alaisiin, vähentää se turhaa työtä, koska työnjohdon ei tarvitse keskittyä tai käyttää resursseja kontrollointiin, silloin tämänkin ajan voi käyttää tuottavaan toimintaan. (Vilkman 2016, Luku 2.) Yrityksen ylin johto on vastuussa luottamuksen rakentamisesta. Jos yrityksen johto ei jostain syystä toimi esimerkillisesti tai rakenna luottamusta työntekijöiden kanssa, voi sillä olla erityisen lamaannuttava vaikutus työntekijöiden venymiseen haastavissa ja tiukoissa tilanteissa. Luottamuksen avulla voidaan myös johtaa ihmisiä. Luottamuksella johtaminen perustuu työntekijöiden arvostamiseen ja luottamiseen siihen, että kaikki hoitavat työnsä hyvin sekä osaavat pyytää apua tarvittaessa. Valvontaa kuitenkin tarvitaan, mutta

alaisten työntekoon ei pidä puuttua, vaan heitä pitää ohjeistaa muuttamaan toimintatapojaan. (Kalliomaa & Kettunen 2010, 136-137.)

Etäjohtamisen keinoja luottamuksen rakentamiseen on lojaliteettiperiaatteista kiinnipitäminen, asioiden lupaaminen, mitkä pystytään pitämään, virheiden myöntäminen, kehityskyvyn ja -halun osoittaminen, työntekijöiden vastuuttaminen kertomaan vaikeista asioista, olemalla avoin itsestään, totuudessa pysyminen, politikoinnin välttäminen, ylimielisyyden välttäminen, päätöksenteko yhdessä, informointi, asioiden hyvä organisoiminen, työyhteisön edun ajatteleminen, hyvällä esimerkillä johtaminen sekä olemalla oikeudenmukainen kaikkia kohtaan. (Salmimies & Ruutu, 2013, 90-93.)

Virtuaalisessa viestinnässä pitää olla tarkkana, koska viestintä on erilaista kuin keskustelu työpaikalla. Konflikteja voi syntyä ja ne voivat kehittyä nopeasti, koska ihmiset väittelevät toistensa kanssa tarvitsematta olla kasvokkain. Ei pidä lähettää sähköistä viestiä, mitä ei ole valmis lukemaan sanomalehden etusivulta. (Humala 2007, 95.) Avoimeen keskustelukuluttuuriin kannattaa panostaa, silloin säästytään myöhemmiltä ongelmilta. Hyvin toimivassa organisaatiossa viestit liikkuvat jokaiseen suuntaan, alhaalta ylöspäin ja ylhäältä alaspäin. Yleisesti korostunut vuorovaikutuksen tarve edellyttää uusia viestintäkanavia. Yrityksen johdon ja työntekijöiden olisi hyvä yhdessä pohtia, minkälaisia viestintäkanavia käytetään erilaisissa tilanteissa, kuten sähköpostin käyttöä, pikaviestimiä ja minkälaiset asiat hoidetaan puhelimitse. Virtuaalisella aikakaudella kasvokkain tapahtuva kohtaaminen korostuu entisestään ja tämä toimiikin syynä siihen, ettei pidä unohtaa säännöllisiä kasvokkain järjestettäviä palavereita. (Vilkman 2016)

2.2 Etäjohtamisen edellytykset

Etäjohtaminen edellyttää esimiehiltä innovatiivisia ajattelu- ja työskentelytapoja. Etäjohtaminen kuuluu osaksi muutosta, jossa perinteisistä aikaan ja paikkaan sidotuista toimintatavoista ollaan luopumassa. Suurin ero etäjohtamisen- ja tavallisen johtamisen välillä onkin, ettei sitä olla sidottu aikaan tai paikkaan. Työ voidaan toteuttaa muualla ja yhteydenpito tapahtuu sähköisesti. (Humala 2007, 13-15.) Etäjohtajalta vaaditaan työntekijöiden tulosten seuraamista ja luottamusta. Etäjohtamisessa fyysinen läsnäolo on vähäistä ja usein käytetäänkin viestintään muuta viestintäteknologiaa. Teknologia on samalla vapauttanut aikaa useampiin kontakteihin ja tehtäviin, jotka eivät ennen olleet mahdollisia yhtäaikaisesti. (Surakka & Laine 2012, 194.)

Etätyön käyttöönoton suurin este on vanhanmallisesta johtamisesta pois oppiminen, joka keskittyy työntekijän tekemisen ja läsnäolon valvontaan, sekä organisointiin. Etätyönjohtamisessa ei tulisi keskittyä työntekijöiden läsnäolon valvontaan vaan etäjohtamisessa tulisikin keskittyä tuloksien laatuun ja niiden arviointiin. Työnsijainnilla ja ajankohdalla ei yleensä olekaan merkitystä, vaan tärkein asia on työnlaatu ja tulokset. (Fried & Hanson 2014, 179; Humala 2007, 25.) Etäjohtamisessa erityisesti luottamuksen merkitys kasvaa. Tiimin tulee pystyä luottamaan, että lupaukset pidetään ja hommat hoidetaan sovitusti ajallaan. Luottamus kasvaa ajan kanssa, kun tiimin jäsenet oppivat tuntemaan toisensa ja esimiehensä. Tiimille olisi hyvä järjestää säännöllisiä tapaamisia.

Luottamuksen on todettu syntyvän parhaiten ihmisten läsnä ollessa kasvokkain, joten kun uusi tiimi aloittaa tulisi korostaa yhteisiä tapaamisia. (Surakka & Laine 2012, 194–195.) Etäjohtamisessa tavoitteet johtamisen suhteen pysyvät ennallaan, mutta ympäristö ja toimintatavat tavoitteisiin pääsemiseksi ovat muuttuneet. Tulevaisuuden näkymät, toiminnan suuntautuminen, motivointi ja luottamus ovat edelleen tärkeä osa yrityksen tavoitteita, niihin pääsemiseksi on etäjohtajien toimittavat verkkoympäristössä. Tämä tuo omat haasteensa, mutta myös mahdollisuutensa. (Trivedi ja Desai 2012, 25.)

2.3 Etätyöntekijän edellytykset

Ongelmanratkaisukyky, luovuus ja empaattisuus tulevat olemaan entistä enemmän etätyöntekijän haasteita. Rakentava ilmapiiri vahvistaa ja tukee näitä ominaisuuksia työntekijässä. Pelko ja paine tehtävästä työstä eivät tue positiivista kehitystä. Muuttuva työympäristö ja työtehtävät kysyvät tekijältään epävarmuuden sietoa. Työntekijöiltä vaaditaan halua kehittää ja kehittyä proaktiivisesti, sekä ketterää uusien tekniikoiden haltuunottoa ja hyödyntämistä (Kilpinen 2017, 153.)

Etätyössä tehtävistä suoriutumista auttavat vastuuntunto, työkokemus ja taidot, joiden avulla tehtävien hoitaminen onnistuu itsenäisesti. Korostuvia taitoja ja kykyjä ovat työssä tarvittavan tietotekniikan ja työvälineiden käyttötaitojen lisäksi ajankäytönhallinta, kurinalaisuus, henkilökohtainen sitoutuneisuus, päätöksenteko- ja keskittymiskyky. Verkon kautta tapahtuvaa työyhteisön tukea tulee vastaanottaa ja käsitellä samalla tavalla kuin konttorilla tapahtuvassa toimistotyössä (Helle 2004, 95–96.) Introverteille etätyö voi olla työhyvinvoinnin merkittävä tekijä (Fried & Heiskanen 2014, 45).

Olennainen osa työn tekemistä on itsensä johtamisen taidot. Vapaus ja vastuu koetaan yleensä motivaatiota edistävänä tekijänä, mutta vähäinen tuki esimieheltä ja työyhteisöltä saattavat aiheuttaa stressiä. Etätyössä tarvitaan lisäksi vahvoja ajanhallintataitoja. Työssä tulisi sallia ja osata ottaa välillä taukoja, moni itse asettaa liian tiukat työnteon rutiinit (Vilkman 2016, 123.) Työelämän ja vapaa-ajan tasapainosta on syytä jokaisen huolehtia. Kiireisessä ja muuttuvassa työelämässä on jokaisen pyrittävä pitämään huolta itsestään, niin psyykkisestikin kuin fyysisesti. Oma hyvinvointia voi parantaa esimerkiksi kävelypalaverien merkeissä. Töistä irtautumiseen pätee sama kuin päivän aloittamiseen. On hyvä tehdä suunnitelma työpäivälle ja päivän tärkeät työt tehtyä, voi taputtaa itseä olalleen, että nyt työt ovat tältä päivältä tehty. Yhteiseen päämäärään sitouduttaessa myös johdettava kyseenalaistaa ja kehittää itseään oma-aloitteisesti ja jatkuvasti, eikä jää passiiviseksi ulkoa tulevien käskyjen toteuttajaksi (Kilpinen 2017, 19.)

Yhteisöllisyys on kaikkien työyhteisön jäsenen vastuulla, tämä tarkoittaa avointa kanssakäymistä myös esimiehen ja työntekijän välillä. Työyhteisötaidot ilmenevät yksittäisen työntekijän vastuullisuutena ja omista työtehtävistä ja mahdollisesti sitoutumista tiimityöskentelyyn etänä. Työkavereiden auttaminen, resurssien järkevä käyttäminen sekä oman mielipiteiden ilmaiseminen edistää yhteishenkeä. Puhumalla myönteisesti, kehumalla ja kiittämällä työkaveria tai esimiestä voi osoittaa kunnioitusta työyhteisössä

etätyössäkin. Hyvä mieli osapuolille tulee pienistä teoista ja osoituksista, jotka toistuvat arjessa. Tuomalla onnistumisia ja positiivisia asioita esille, niitä havaitaan jatkossakin enemmän. Työyhteisötaitoinen henkilö on valmis sitoutumaan työhönsä ja valmis hoitamaan pieniä asioita, josta ei makseta palkkaa (Manka 2011, 121–130.)

2.4 Ajanhallinta ja ergonomia etätyössä

Asioiden tärkeysjärjestykseen laittaminen on edellytys ajankäytönhallinnalle ja elämänhallinnalle, niiden tulisi olla tasapainossa yksilön omien arvojen kanssa. Yksilön tulee tuntea oma ajankäyttönsä, kun yksilö tunnistaa oman ajankäyttönsä tavat ja pystyy tunnistamaan samalla mihin oman tarkkaavaisuutensa suuntaa, hän pystyy kehittämään itsensä johtamista. On hyvä ottaa huomioon, että aikaa ei pystytä hallitsemaan mutta omaa toimintaansa pystyy aina kehittämään ja johtamaan. (Salmimies 2008, 100; Latva, V. 2013.)

Työyhteisössä yksilön aikaa vie eniten erilaiset oheistoiminnot, liiallinen tarkkuus, täydellisyyteen pyrkiminen ja muut epäoleelliset tekemiset ja keskeytykset. Aika kuitenkin on edelleen rajallista, vaikka mahdollisuuksia on paljon. Tämä korostaa entisestään tärkeysjärjestyksen merkitystä. Yksilöltä vaaditaan ominaisuuksia kuten itsekuria, mielihyvän lykkäämistä, ajankäytönhallintaa ja itseohjautuvuutta työelämässä. Mielihyvän lykkäämisellä tarkoitetaan sitä, että tehdään ensiksi ne ei kaikista miellyttävimmät asiat, koska niihin menee usein eniten aikaa. Yksilön tulee myös tiedostaa, mitkä tekemättömät asiat ovat tärkeiden asioiden aiheuttamia ja mikä kiire on epäolennaista kiirettä, jota ei todellisuudessa ole olemassa. Hallitakseen omaa ajankäyttöänsä yksilön tulee aikatauluttaa oma toimintansa realistisesti ja tunnistaa ajankäyttönsä. Epäonnistunut aikatauluttaminen ja jatkuvat tehtävälliset aiheuttavat kierteen, joka puolestaan lisää ahdistusta ja stressiä. (Salmimies 2008, 102; Sydänmaalakka 2006, 27-28; Väre, A. 2018.)

Lyhytaikainen stressi on yksilölle positiivista ja kehittää yksilön suorituskykyä auttaen pääsemään parempiin tuloksiin. Stressireaktio auttaa yksilöä toimimaan paremmin, nopeammin ja tehokkaammin, kun yksilön valmiustila on päällä se auttaa häntä selviytymään uusista tilanteista paremmin. Olennaista lyhytaikaisessa stressissä on yksilön palautuminen ja voimavarojen käyttö. Pitkäaikainen stressitila taas heikentää hyvinvointia, vastustuskykyä ja on samalla vaarallista. Heikentynyt vastustuskyky aiheuttaa erilaisia sairauksia ja pitkittynyt stressitila taas käy pidemmällä yksilön psyykeen päälle. Yksilön tulee tunnistaa stressi tilanteensa ja pyrkiä hallitsemaan sitä. Stressinhallinnassa on kyse tunteiden, kehon, mielen ja arvojen tasapainosta. Tämä tarkoittaa, että yksilön tulee oppia palautumisen ja rentoutumisen taito, samalla yksilö pystyy tietoisesti työskentelemään fyysisen, psyykkisen, emotionaalisen, henkisen puolensa kanssa ja olemaan kokonaisvaltaisesti sinut itsensä kanssa. (Salmimies 2008, 108- 109; Sydänmaalakka 2006, 121-123.)

Ajankäytönhallinnan oleellisia osia ovat suunnittelu, ennakointi, investointi ja varausperiaate. Yksilö pystyy hyvällä suunnitellulla aikatauluttamaan oman toimintansa ja kehittämään toimintaansa paremmaksi kohti yksilön tavoitteita. Yksilön tulisi pyrkiä päivit-

tämään suunnitelmia ja kehittämään niitä, jotta hän pystyy ennakoimaan toimintaansa ja varautumaan erilaisiin tilanteisiin. Ennakkoinnin tarkoitus on välttää asioiden tekemättä jättäminen, varautua viivytyksiin, välttää kiireen tunne ja samalla poistaa mahdollista stressiä. Investointi koskee tässä yhteydessä arkistointijärjestelmää ja muita apuja yksilön henkilökohtaiseen ajankäytönhallintaan. Varausperiaatteella pyritään varaamaan tarpeeksi aikaa asioiden tekemiseen ja samalla välttämään turha kiire, ikävät yllätykset ja mahdolliset virheet. Varausperiaate perustuu siihen, että yksilö keskittyy yhteen toimintaan kerrallaan ja tehostaa sen avulla toimintaansa. (Latva, V. 2013; Rytikangas 2008, 64-65.)

Etätyössä korostuvat usein ergonomiakysymykset. Hyvä työasento on oleellinen tekijä etätyöntekijän hyvinvoinnin kannalta. Etätyössä istuma-asento on harvoin yhtä hyvä kuin työpaikan ergonomisesti säädetyllä työpisteellä. Huono työergonomia ja istuma-asento pahentaa kehon kuormitusta. Valaistuksen ja muiden työolosuhteiden on oltava kunnossa istuma-asennon lisäksi, vaikka säädettävää työtuolia ja sähköpöytää harvoin löytyy kotitoimistoilta. Työnantajan merkittävä etu olisi, että välttyttäisiin sairauslomilta tai kuntoutuksilta. Etätyöntekijällä itsellään on vastuu työolosuhteista, mutta työasennon kuormittavuudesta on syytä jutella. Työturvallisuuskeskus on laatinut ohjeita taukojumppiin sekä työpisteiden rakentamiseen kotitoimistolla. Tärkeintä on, että työvälineet asetetaan oikeille korkeuksille ohjeiden mukaisesti. Lisäksi työasentoa on mahdollista säätää paremmaksi esimerkiksi koro- rokkeilla tai tietokoneen telineellä. Sohvalla maaten työskentelyssä on syytä huolehtia, että niska pysyy suorana ja jalkojen asentoa vaihtuu taukojen jälkeen (Työturvallisuuskeskus 2020, viitattu 9.6.2020).

2.5 Tutkimuksia etätyöstä

Tuoreimman Työ- ja elinkeinoministeriön tekemän Työolobarometrin (2019) mukaan etätyö on yleistynyt vuosi vuodelta. Etätyöllä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan etätyötä teki säännöllisesti vajaa neljännes (23 %) ja satunnaisesti 14 prosenttia palkansaajista. Kuitenkin edelleen enemmistö (63 %) palkansaajista ei ollut tehnyt etätyötä laisinkaan viimeisen 12 kuukauden aikana (Työ- ja elinkeinoministeriö, viitattu 1.6.2020.)

Vuonna 2019 noin kahdella kolmesta palkansaajasta oli käytössään joustava työaikajärjestelmä. Sen sijaan hieman useampi vuonna 2019 kuin vuonna 2018 sanoi, että pystyi hoitamaan omia tai perheen asioita työajalla. Myös etätyö on vuosi vuodelta yleistynyt; vuonna 2019 palkansaajista vajaa neljännes sanoi tehneensä etätyötä säännöllisesti. Niin ikään korvaukseton ylitö oli yleistynyt, kuten myös työajan ulkopuolella tapahtuvat työhön liittyvät yhteydenotot. Joustavat työaikajärjestelmät olivat yleisempiä miespalkansaajille kuin naispalkansaajille vuonna 2019. Miehille myös omien asioiden järjesteleminen työajalla oli useammin mahdollista kuin naisille. Selvä ero näkyy myös eriarvoisten ryhmien välillä: ylemmille toimihenkilöille joustavat työajan järjestelmät ja etätyö olivat selvästi yleisempiä kuin alemmille toimihenkilöille tai työntekijöille. Valtio ja teollisuus näyttäytyvät sektoreina, joissa oli useammin mahdollisuus joustavaan työaikajärjestelmään. Valtiolla etätyö oli huomattavasti yleisempää kuin muilla sektoreilla. Kunta-ala näyttäytyy sektorina, jossa oli harvemmin mahdollisuus etätyöhön ja omien asioiden hoitamiseen työajalla (Työ- ja elinkeinoministeriö, viitattu 1.6.2020.)

Suomalaisten työntekijöiden kokemuksia etätyöhön siirtymisestä tutkittiin sähköisen kyselyn avulla keväällä 2020. Kansallisen etätyökyselyn toteutti Fast Expert Teams, joka toteutettiin osana Fast Expert Teams -verkoston etätyölaboratoriotiimiä. Fast Expert Teams on koronakriisin aikana luotu monialainen asiantuntijaverkosto, jonka ideana on tuoda nopeasti yhteen eri alojen asiantuntijoita ratkaisemaan monimutkaisia ongelmia digitaalisesti (Työterveyslaitos, viitattu 1.6.2020.)

Tutkimukseen vastasi 5500 henkilöä, joista yli puolet edusti julkista sektoria. Keski-ikä oli 45 vuotta, ja 68 prosenttia vastaajista oli naisia. 40 prosenttia vastaajista kertoi, että kotona oli alle 18-vuotiaita lapsia etätyön aikana. Kysely toteutettiin 26.3.–15.4.2020. Kyselyn vastanneista henkilöistä 97 prosenttia oli siirtynyt etätöihin tai lisännyt etätyötä. Vastaajista noin 70 prosentilla ei ollut kokemusta etätöissä aikaisemmin tai korkeintaan yhden päivän viikossa tehdystä etätyöstä.

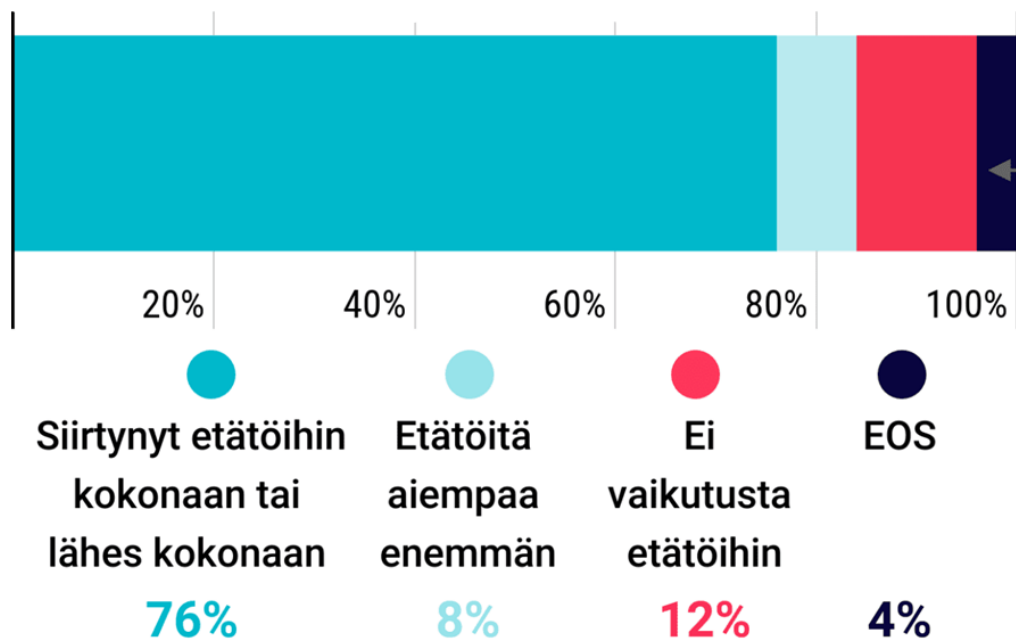
Valtaosa vastaajista siirtyi kivuitta etätöihin. Vastaajista 65 prosenttia oli kaiken kaikkiaan tyytyväisiä etätyöhön, 54 prosenttia omaan tuottavuuteensa ja 42 prosenttia työn ja oman henkilökohtaisen elämänsä tasapainoon. Vastaajista 66 prosenttia oli sitä mieltä, että etätyössä oli vähemmän keskeytyksiä ja häiriöitä kuin työpaikalla. Vastaajista 73 prosenttia koki voivansa keskittyä työhönsä yhtä hyvin tai paremmin kuin ennen koronakriisiä. Työhuone tai oma työpiste helpotti selvästi keskittymistä työntekoon. Työntekijät, joilla oli oma työtila, kokivat olevansa muita tehokkaampia. Osalle etätyöolosuhteet olivat kuitenkin varsin haasteelliset, sillä etätyöhön ei ollut valmistauduttu ja kotona saattoi olla myös tukea vaativia koululaisia ja etätyötä tekevä puoliso (Työterveyslaitos, viitattu 1.6.2020.)

Osa työntekijöistä koki etätyöskentelyn monin tavoin hankalaksi, tehottomaksi ja sosiaalisesti eristäväksi. Kokemukseen vaikuttivat muun muassa kotona työn tekemiseen vaikuttavat tekijät ja muista ihmisistä riippuva työn luonne. Etätyöntekijät myös kaipaivat työkavereita. Vastaajista 74 prosenttia koki kielteiseksi erillään olon työkavereista. Yli puolet vastaajista (54%) eristäytyneitä, ja he kaipaivat työkavereita (56%) (Työterveyslaitos, viitattu 1.6.2020.)

Panostamalla työskentelyolosuhteisiin, työtehtäviin, kommunikaatioon, koulutukseen ja johtamiseen etätyö on monelle tietotyöläiselle ja organisaatiolle mahdollisuus. Parhaimmillaan kaikki voittavat, eli syntyy sekä säästöjä että tuottavuutta ja hyvinvointia (Työterveyslaitos, viitattu 1.6.2020.)

Fast Expert Teams -verkoston tutkijat uskovat, että etätyö yleistyy työpaikoilla koronakriisin jälkeen. Siksi on tärkeää, että työpaikoilla kehitetään etätyöolosuhteita ja koulutetaan työntekijöitä siihen, kuinka teknologiaa voi hyödyntää erilaisiin työtehtäviin taroituksenmukaisella tavalla.

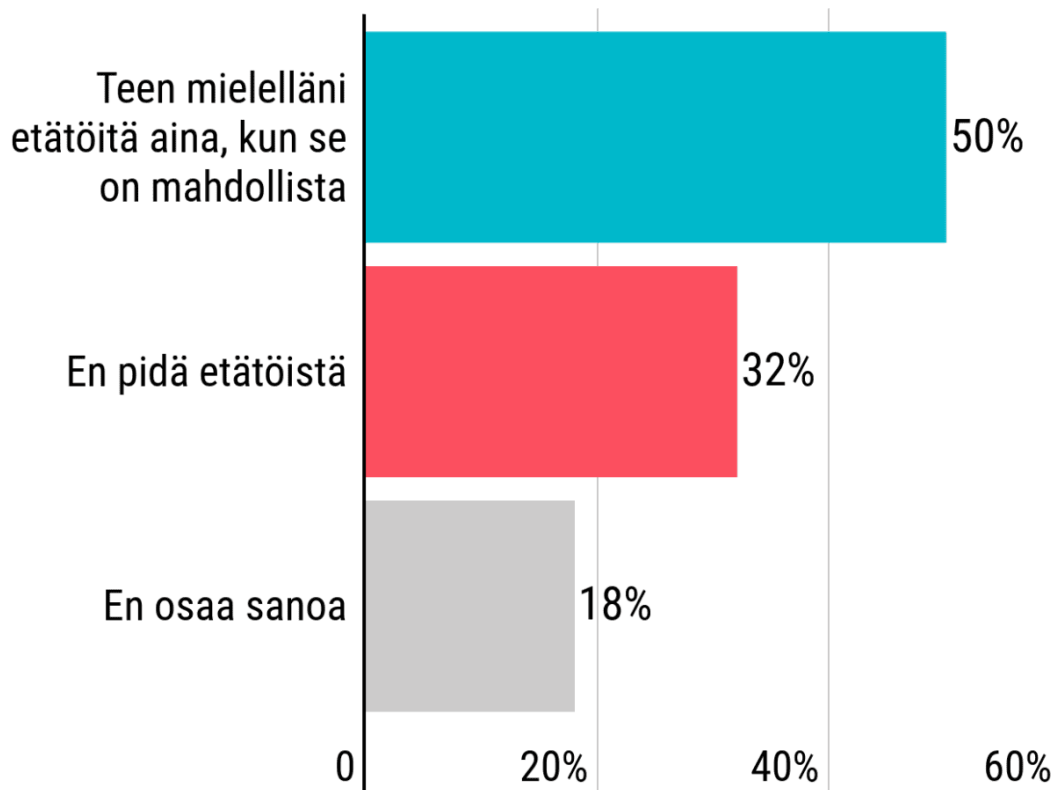
Taloustutkimuksen Ylelle tekemän kyselyn (Kuva 1.) mukaan huhtikuussa 2020 yli miljoona suomalaista on siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana ja heistä noin puolet haluaa ja myös pystyy tekemään työnsä etänä joko kokonaan tai lähes kokonaan myös jatkossa. Kyselyyn vastasi 1401 vastaajaa (YLE, 2020 viitattu 4.6.2020.)



Lähde: Taloustutkimus, 1401 vastaajaa

Kuva 2 Korokriisin vaikutus työntekoon (Ylen teettämä kysely 2020)

Ylen teettämän kyselyn (Kuva 2.) mukaan puolet suomalaisista tekee mielellään töitä etänä aina, kun se on mahdollista, naiset vielä selvästi mieluummin (56%) kuin miehet (46%). Suosituinta etätö on 30-44-vuotiaiden ikäluokassa, pääkaupunkiseudulla, Turussa ja Tampereella. Epäsuosituinta etätö on 20-29-vuotiaiden keskuudessa.



Lähde: Taloustutkimus, etätyökysely, 1401 vastaajaa

Kuva 2 Suhtautuminen työntekoon (Ylen teettämä kysely 2020)

2.6 Etätyön tulevaisuus asiantuntijoiden näkökulmasta

Kokenut ja menestynyt etäjohtamisen ja etätyön asiantuntija Ulla Vilkmán näkee tulevaisuudessa etätyön yhtenä vaihtoehtona organisoida töitä. Ihmisten rekrytointi helpottuu, kun asuinpaikan sijainti ei ole oleellinen tekijä. Arvo ja tunneperäisyys ohjaa yhä enemmän liikkumista työn takia. Läsnäolo ja hyvä johtaminen korostuu entisestään. Etätiimien käytössä tulee olemaan täysin uudenlaisia teknologian kehityksen kautta syntyneitä ratkaisuja yhteistyöhön (Ulla Vilkmán, 2020.)

Muutosvoimat, trendit ja ilmiöt tulevat vaikuttamaan etätyöhön tulevaisuudessa. Ilmastonmuutos, kestävä kehitys sekä ekologisuus ovat muutosvoimia. Kestävällä kehityksellä pyritään pitkäjänteiseen menestymiseen enenevässä määrin, kuitenkin resursseja tuhlaamatta. Ilmastonmuutoksen ja ekologisuuden näkökulmasta etätyön vaikutuksesta työmatkoihin käytetty matkustaminen vähenee. Hiilijalanjälkeen etätyön vaikutus on merkittävä. Paperit ja mapit korvataan sähköisillä asiakirjoilla ja materiaalipankeilla. Etätyön vaikutuksesta toimistojen ja muun materiaalin tarve vähenee myös (Ulla Vilkmán, 2020.)

Etätyö tulee lisääntymään, koska työntekijät tulevat vaatimaan sitä. Yritykset, joilla ei ole ollut etätyömahdollisuutta käytössä kohtaavat tulevaisuudessa tilanteen, miten etätyömahdollisuus järjestetään. Nuoret odottavat jo työelämältä etätyömahdollisuutta ja iäkkäille etätyö voisi mahdollistaa pitemmän työelämän tulevaisuudessa (Ulla Vilkmán, 2020.)

Aalto-yliopiston tulevaisuudentutkimuksen ja innovaatiotutkimuksen dosentti Osmo Kuusi uskoo, että opimme koronajaksosta sen, että monet kokoukset sujuvat hyvin etänäkin ja että työ on parhaimmillaan jopa tuottavampaa etänä kuin konttorilla. Todennäköisesti etätyötä tehdään vastaisuudessa jonkin verran enemmän kuin ennen koronaa. Läsnaolon ja fyysisen läheisyyden tarve tulee kuitenkin säilymään ja ihmiset haluavat kokoontua yhteen tekemään töitä (Haapakoski, Niemelä & Yrjöjä 2020, 5).

Virtuaalitekniikan kehitys voi tuoda muutoksia yhteen kokoontumiseen. Saattaa olla, että tulevaisuudessa kykenemme olemaan aivan yhtä läsnä virtuaalisesti kuin fyysisesti tekniikan avulla. Virtuaalisen läsnäolon avulla tunnemme toistemme läheisyyden, tuoksumme ja kaiken sen fyysisen läsnäolon vaikutuksen. Kuusinen uskookin, että etätyön yleistymisen myötä myös tekoäly kehittyi. Tekoälyn kehitys puolestaan helpottaa etätyötä, ihmiset voisivat keskittyä jatkossa sisältökysymyksiin ja tekoäly hoitaisi teknisten yksityiskohtien hallinnan (Haapakoski, Niemelä & Yrjöjä 2020, 5).

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutetaan puolistrukturoitulla Webropol-haastattelulla koko LähiTapiola Pohjoisen henkilöstölle. Teoreettinen viitekehys rakentuu etätyön kokemusten ja etätyöhön siirtymiseen käsittelevästä ajankohtaisesta kirjallisuudesta ja verkkolähteistä. Tutkimuksen aihe on mielestäni erittäin ajankohtainen ja kiinnostava. Kun koko maailma ympärillämme on murroksessa, työtä tehdään eri paikoissa, kohdistuu entistä enemmän työntekijöihin uudenlaisia paineita. Tällöin yksilön tarpeet ja sosiaalisen käyttäytymisen kokemusten merkitys korostuu. Tutkimuksen aihe on tärkeä, sillä toimeksiantaja haluaa selvittää työntekijöiden näkemyksiä etätyöstä, kehittää toimintaa ja herättää uusia näkökulmia työntekijöille ja organisaatiolle. Aiempia tutkimuksia etätyöhön siirtymisestä ja kokemuksista työn muuttumista etätyönä tehtynä yrityksessä ei ole tehty. Ainutlaatuisen aiheesta tekee, että tutkimuksen kohteena olevilla toiminnoilla ei ole ollut vastaavaa etätyön mallia aiemmin. Tutkimuksen tekeminen osoittaa, että henkilöstön kuuleminen on tärkeää toimeksiantajalle ja heidän kokemuksiaan hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan tulevaisuudessa.

3.1 Tutkimus vaiheet

Tutkimus käynnistyi Oulun Ammattikorkeakoulun opettajan vinkkauksesta. LähiTapiola Pohjoisen henkilöstöpäällikkö Johanna Laitila oli ilmaissut opettajalle tarpeen selvittää henkilöstön kokemuksia etätyöhön siirtymisestä äkillisesti. Olin välittömästi yhteydessä toimeksiantajaan ja sovimme tutkimuksen vaiheista ja aikataulusta.

Tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu webropol-kysely. Haastattelun kulku oli suunniteltu toimeksiantajan kanssa etukäteen, mutta kyselyn loppupuolella annettiin mahdollisuus omien näkökantojen esille tuomiseen. Kyselyn loppupuolella oli kolme avointa kysymystä etätyön kokemiseen liittyen. Kolmella avoimella kysymyksellä pyritään mahdollistamaan haastateltavalle aidosti omien ajatuksien esille tuominen etukäteen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74–77.)

Tutkimusongelman selvittämiseksi etätyön kokemukset ja etätyöhön siirtyminen valikoituvat keskeisimmiksi teemoiksi. Henkilöstön kokemukset etätyöstä, sen haasteet ja mahdollisuudet olivat oleellinen osa haastattelua. Teemahaastattelu laadittiin puolistrukturoitulla haastattelulomakkeella, jonka tarkoituksena oli vastata tutkimuskysymyksiin ja teorian kokoamiseen. Haastattelu-runko rakentuu etukäteen määrättyjen teemojen ja oleellisten asioiden ympärille (Liite 1).

Tutkimusongelma pyritään ratkaisemaan aineiston analysoinnin kautta. Eri menetelmien avulla on mahdollista analysoida laadullista tutkimusta. Sisällönanalyysi on mahdollista tehdä teoriapohjaisesti, teoriaohjaavasti tai aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisessä ja teoriaohjaavassa analyysissä luodaan aineistosta teoreettinen kokonaisuus, eikä analyysin pohjalla varsinaisesti ole

valmiiksi tarkempaa teoreettista viitekehystä. Ennalta määrätty ja valittu teoria ohjaa tämän tutkimuksen aineiston analyysia ja järjestämistä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 17, 95–101.)

Ristiintaulukointi on yksi analysoinnin apuvälineistä, se auttaa hahmottamaan koko aineistoa. Ristiintaulukoinnin tarkkuus on tutkimuskohtainen. Sanoilla voi olla merkitystä tutkimuksen tuloksiin, tällöin ristiintaulukointi tulee tehdä sanasta sanaan alkuperäisen mukaisena, muutoin voidaan käyttää yleiskieltä (Vilkkä 2015, 137.) Teemahaastattelut ristiintaulukointiin toiminnoittain. Ristiintaulukoinnin jälkeen aineisto on luettu huolellisesti ja järjestelty teemoittain. Teemoista pyritään löytämään yhteneväisyyksiä teoriaan ja samankaltaisuutta vastaaviin tutkimuksiin. Aineistoa pyritään ymmärtämään mahdollisimman objektiivisesti, jotta keskeisimmät seikat saadaan tuotua esille. Lopuksi tehdään johtopäätöksiä ja etsitään jotain uutta ja hyödyllistä tietoa tutkittavasta aineistosta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–93.)

Tutkimuksen aineisto oli yhteneväinen teoreettiseen viitekehukseen ja kysymyksistä saatiin vastauksia kaikkiin teemoihin, joten aineisto on ryhmitelty ja tulokset esitellään haastattelujen teemojen mukaisesti.

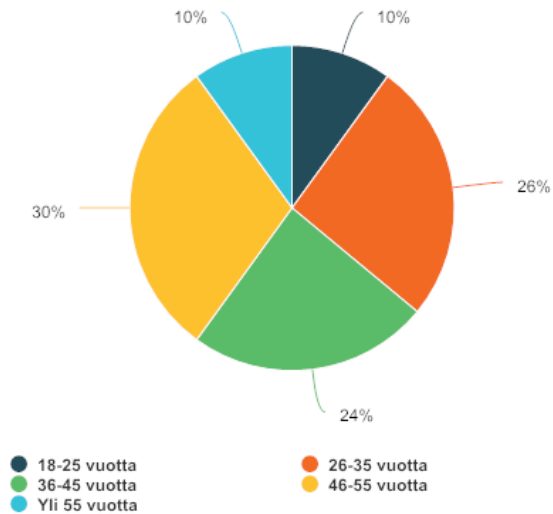
3.2 Tutkimuksen luotettavuus ja arviointiperusteet

Tutkimuksen laatua voidaan arvioida sen mukaan, eteneekö tutkimus loogisesti, onko tutkimusongelma ja -kysymys asetettu selkeästi ja vastaako tutkimus niihin sekä onko tutkimuksen tarve perusteltu ja keskeiset käsitteet avattu lukijalle (Torraco, 2005.) Tässä tutkimuksessa lukijalle on havainnollistettu koko tutkimusprosessi. Käytetyt tietokannat ja hakutermit on esitelty lukijalle. Lisäksi tutkimuksen reliabiliteettia eli luotettavuutta lisää se, että tutkimus on toteutettu ohjatusti ja siitä on saatu palautetta, siinä on käytetty vertaisarviointia sekä aineistoa on arvioitu ammattilaisten avulla. Tutkimuksen tavoitteena oli henkilöstökyselyn avulla lisätä ymmärrystä etätyön tuomista vaikutuksista sekä kokemuksista.

Tutkimus onnistui luomaan tietoa ja vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Tutkimusta voidaan siis pitää validina. Myös esimerkiksi tutkielman ajankohtaisuus, käytetty aineisto ja tutkimustulosten siirrettävyys ovat tekijöitä, joilla integroivan kirjallisuuskatsauksen laatua voidaan arvioida. Tutkijoiden kesken vallitsi yhteisymmärrys siitä, että etätyö ja sen vaikutukset täytyy määritellä kaikille ymmärrettävällä tavalla. Etätyönteon määrä on ollut kasvussa ja kasvaa varmasti paljon tulevaisuuden aikana, on relevanttia ja ajankohtaista tutkia sen vaikutuksia ja johtamista. Tutkimuksessa käytettyä aineistoa on arvioitu koko prosessin ajan ja tutkielman perustaksi on kerätty laaja ja monipuolinen kokoelma aineistoja. Tutkimustulokset voidaan siirtää toiseen LähiTapiola Keskinäisen vakuutusyhtiön yksikköön ja soveltaa niitä uusien toimintamallien kehittämisessä. Toisaalta etätyön ympäristöt vaihtelevat maantieteellisesti alueesta riippuen, joten menettelytapaa tulee kuitenkin selvittää.

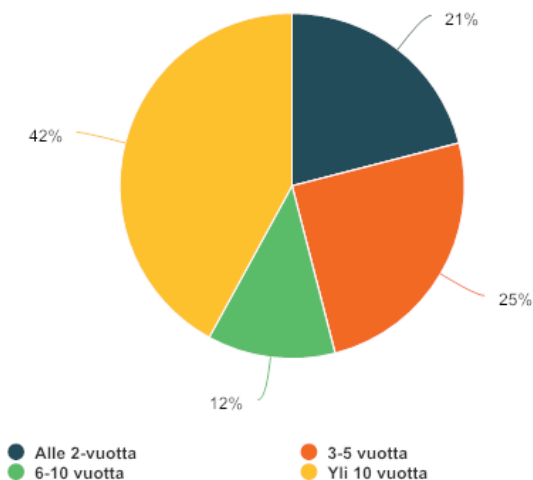
4 LÄHITAPIOLA POHJOISEN ETÄTYÖKYSELYN TULOSTEN ESITTELY

Tutkimukseen osallistui 92 henkilöä, joista 10% on yli 55-vuotiaita, toinen 10% 18-25-vuotiaita, 24% 36-45-vuotiaita, 26% 26-35-vuotiaita ja 30% 46-55-vuotiaita (Kuva 2).



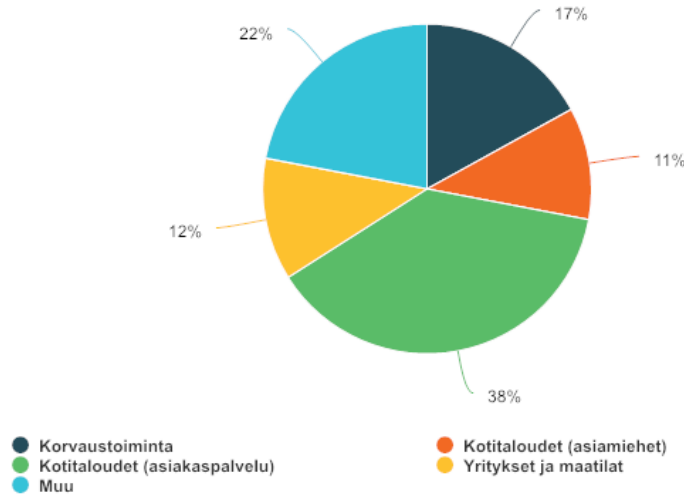
Kuva 2. Vastaajien ikä.

12 prosenttia vastanneista on työskennellyt 6-10-vuotta LähiTapiolassa, 21 prosenttia vastanneista on työskennellyt alle 2-vuotta LähiTapiolassa, 25 prosenttia vastanneista on työskennellyt LähiTapiolassa 3-5-vuotta ja 42 prosenttia vastanneista on työskennellyt yli 10-vuotta LähiTapiolassa (Kuva 3).



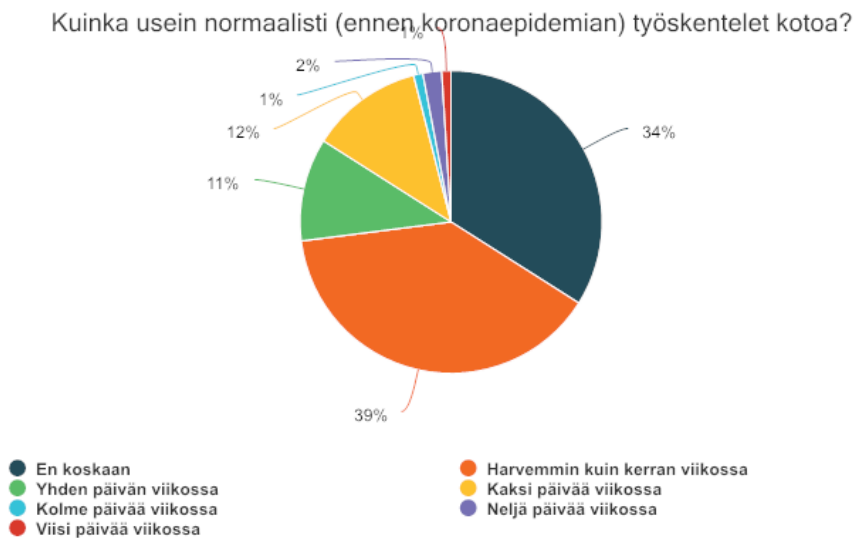
Kuva 3. Kuinka kauan olet työskennellyt LähiTapiolassa?

Tutkimukseen vastanneista 38 prosenttia työskentelee kotitalouksien asiakaspalvelussa, 22 prosenttia yrityksen muissa toiminnoissa, 17 prosenttia korvaustoiminnoissa, 12 prosenttia yritykset -ja maatilat toiminnoissa ja 11 prosenttia kotitalouksien asiamiehiä (Kuva 4).



Kuva 4. Missä toiminnoissa työskentelet?

Kotoa ennen koronaepidemiaa tutkimukseen vastanneet työskenteli 1 prosentti viisi päivää viikossa, 2 prosenttia neljä päivää viikossa, 1 prosentti kolme päivää viikossa, 12 prosenttia kaksi päivää viikossa, 11 prosenttia yhden päivän viikossa, 39 prosenttia harvemmin kuin kerran viikossa ja 34 prosenttia ei koskaan (Kuva 5).



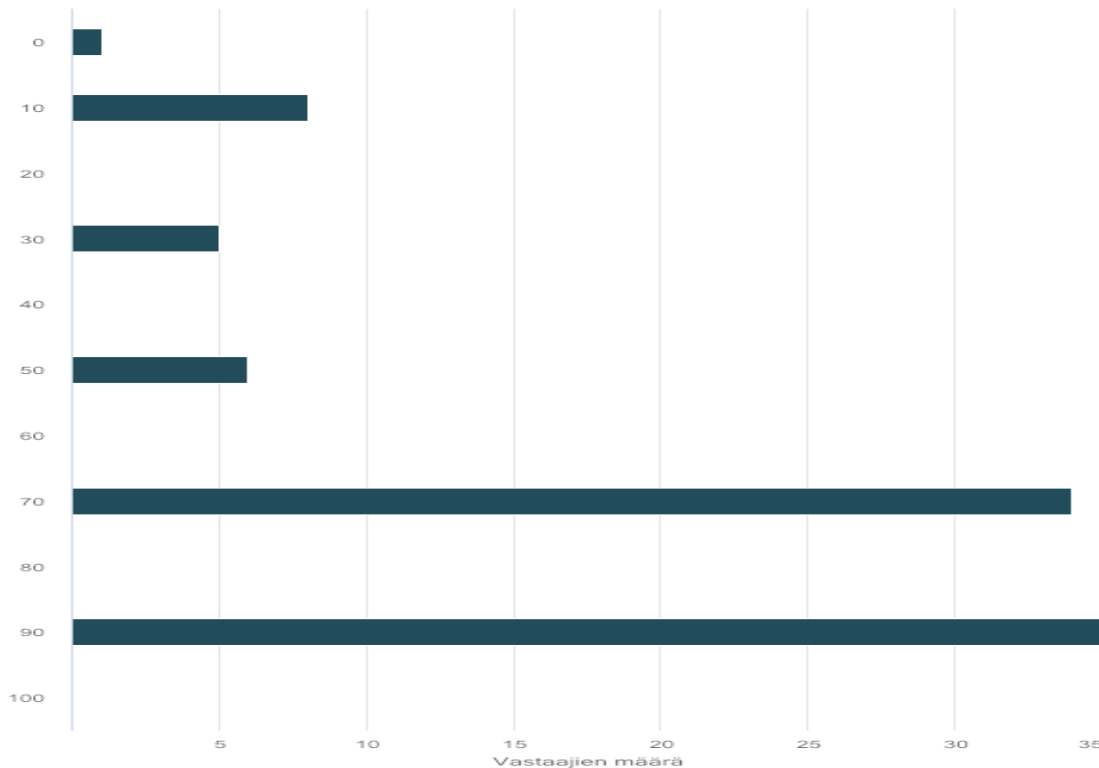
Kuva 5. Kuinka usein normaalisti (ennen koronaepidemian) työskentelet kotoa?

Tutkimukseen vastanneista työskenteli kotona 58 prosenttia viisi päivää viikossa, 12 prosenttia neljä päivää viikossa, 5 prosenttia kolme päivää viikossa, 9 prosenttia kaksi päivää viikossa, 7 prosenttia yhden päivän viikossa, 8 prosenttia harvemmin kuin kerran viikossa ja 1 prosentti ei koskaan (Kuva 6).



Kuva 6. Kuinka usein työskentelet kotona koronaepidemian aikana?

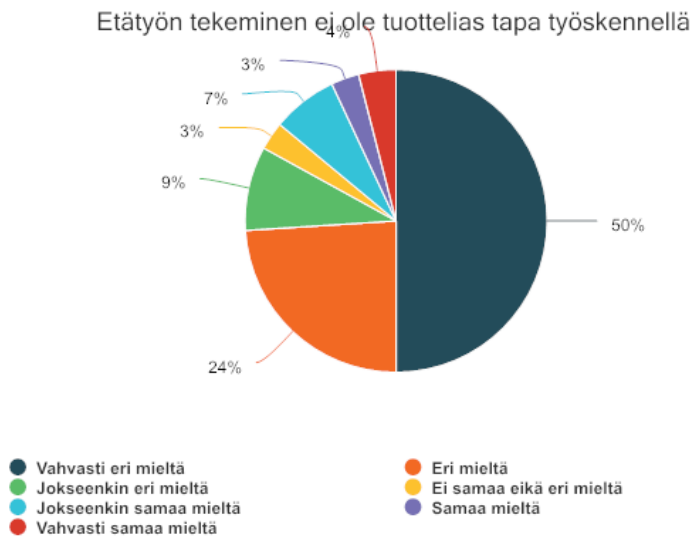
Vastaajista 39 prosenttia voisi hoitaa työt etätöinä, 38 prosenttia voisi hoitaa 80 prosenttia töistä etänä, 6,7 prosenttia vastanneista voisi hoitaa 60 prosenttia töistä etänä, 5,6 prosenttia vastanneista voisi hoitaa 40 prosenttia töistä etänä, 8,99 prosenttia vastanneista voisi hoitaa 20 prosenttia etänä ja 1,1 prosenttia vastanneista voisi hoitaa 0 prosenttia etänä (Kuva 7).



Kuva 7. Minkä prosentiosuuden työtehtävistäsi voisi hoitaa etänä?

Vastaajista 50 prosenttia on vahvasti eri mieltä, että etätyön tekeminen ei ole tuottelias tapa työskennellä.

50 prosenttia on eri mieltä, että etätyön tekeminen ei ole tuottelias tapa työskennellä. 9 prosenttia on jokseenkin eri mieltä, että etätyön tekeminen ei ole tuottelias tapa työskennellä. 3 prosenttia ei samaa eikä eri mieltä, että etätyön tekeminen ei ole tuottelias tapa työskennellä. 7 prosenttia jokseenkin samaa mieltä on, että etätyön tekeminen ei ole tuottelias tapa työskennellä. 3 prosenttia samaa mieltä on, että etätyön tekeminen ei ole tuottelias tapa työskennellä. 4 prosenttia vahvasti samaa mieltä on, että etätyön tekeminen ei ole tuottelias tapa työskennellä (Kuva 8).

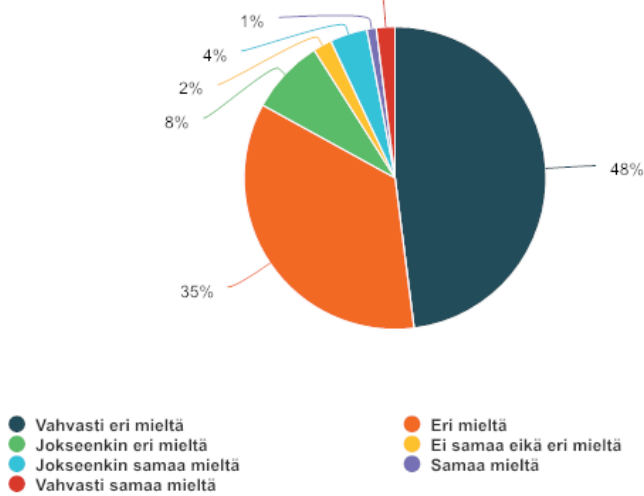


Kuva 8. Etätyön tekeminen ei ole tuottelias tapa työskennellä.

Vastaajista 48 prosenttia on vahvasti eri mieltä, että työn tekeminen on haastavaa etänä johdettuna.

35 prosenttia on eri mieltä, että työn tekeminen on haastavaa etänä johdettuna. 8 prosenttia on jokseenkin eri mieltä, että työn tekeminen on haastavaa etänä johdettuna. 2 prosenttia on ei samaa eikä eri mieltä, että työn tekeminen on haastavaa etänä johdettuna. 4 prosenttia on jokseenkin samaa mieltä, että työn tekeminen on haastavaa etänä johdettuna. 1 prosentti on samaa mieltä, että työn tekeminen on haastavaa etänä johdettuna. 2 prosenttia on vahvasti samaa mieltä, että työn tekeminen on haastavaa etänä johdettuna (Kuva 9).

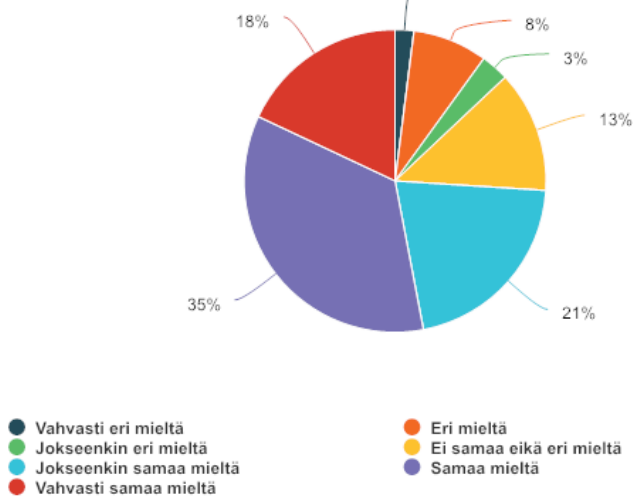
Työni tekeminen on haastavaa kun minua johdetaan etänä



Kuva 9. Työni tekeminen on haastavaa etänä johdettuna.

Vastaajista 35 prosenttia koki, että etänä työskentelemällä kykenee aikaansaamaan enemmän lyhyessä ajassa. 21 prosenttia koki olevan jokseenkin samaa mieltä, että etänä työskentelemällä kykenee aikaansaamaan enemmän lyhyessä ajassa. 18 prosenttia koki olevansa vahvasti samaa mieltä, että etänä työskentelemällä kykenee aikaansaamaan enemmän lyhyessä ajassa. 13 prosenttia vastasi ei samaa eikä eri mieltä, että etänä työskentelemällä kykenee aikaansaamaan enemmän lyhyessä ajassa. 3 prosenttia vastaajista koki olevan jokseenkin eri mieltä, että etänä työskentelemällä kykenee aikaansaamaan enemmän lyhyessä ajassa. 8 prosenttia koki olevan eri mieltä, että etänä työskentelemällä kykenee aikaansaamaan enemmän lyhyessä ajassa. 2 prosenttia vastaajista oli vahvasti eri mieltä, että etänä työskentelemällä kykenee aikaansaamaan enemmän lyhyessä ajassa. (Kuva 10).

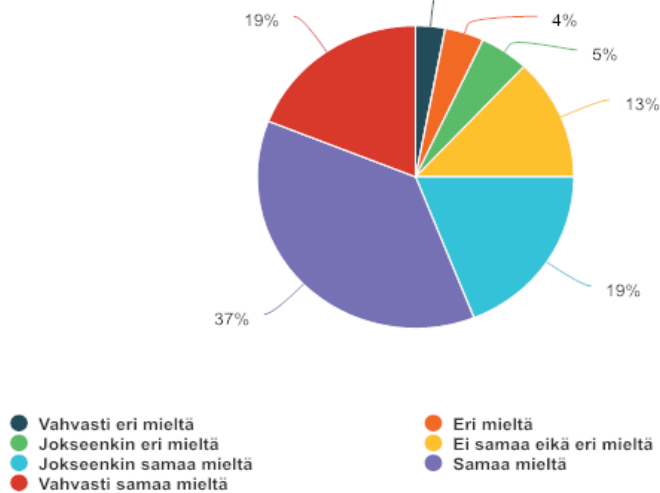
Etänä työskentelemällä kykenen aikaansaamaan enemmän lyhyessä ajassa.



Kuva 10. Etänä työskentelemällä kykenen aikaansaamaan enemmän lyhyessä ajassa.

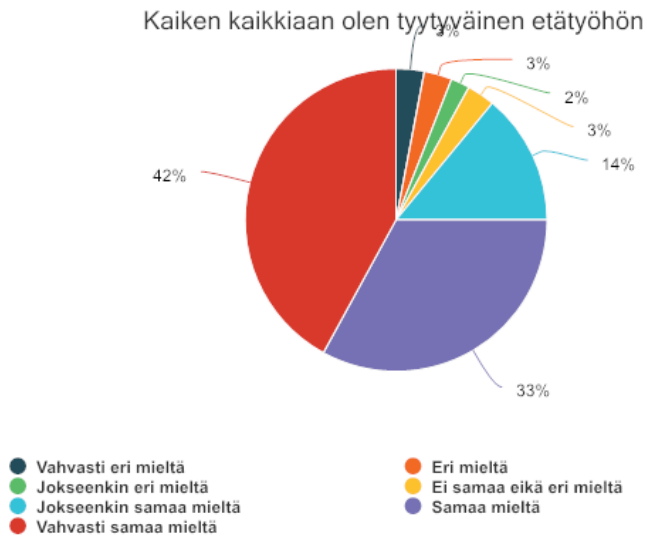
Vastaajista 19 prosenttia koki olevansa vahvasti samaa mieltä, että etätyötä tekemällä pystyn keskittymään oikeisiin tehtäviin / tehtäviin, jotka edistävät koko organisaatiota eniten. 37 prosenttia koki olevansa samaa mieltä, että etätyötä tekemällä pystyn keskittymään oikeisiin tehtäviin / tehtäviin, jotka edistävät koko organisaatiota eniten. 19 prosenttia koki olevansa jokseenkin samaa mieltä, että etätyötä tekemällä pystyn keskittymään oikeisiin tehtäviin / tehtäviin, jotka edistävät koko organisaatiota eniten. 13 prosenttia koki olevansa ei samaa eikä eri mieltä, että etätyötä tekemällä pystyn keskittymään oikeisiin tehtäviin / tehtäviin, jotka edistävät koko organisaatiota eniten. 5 prosenttia koki olevansa jokseenkin eri mieltä, että etätyötä tekemällä pystyn keskittymään oikeisiin tehtäviin / tehtäviin, jotka edistävät koko organisaatiota eniten. 4 prosenttia oli eri mieltä, että etätyötä tekemällä pystyn keskittymään oikeisiin tehtäviin / tehtäviin, jotka edistävät koko organisaatiota eniten. 3 prosenttia oli vahvasti eri mieltä, että etätyötä tekemällä pystyn keskittymään oikeisiin tehtäviin / tehtäviin, jotka edistävät koko organisaatiota eniten (Kuva 11).

Etätyötä tekemällä pystyn keskittymään oikeisiin tehtäviin / tehtäviin, jotka edistävät koko organisaatiota eniten.



Kuva 11. Etätyötä tekemällä pystyn keskittymään oikeisiin tehtäviin / tehtäviin, jotka edistävät koko organisaatiota eniten.

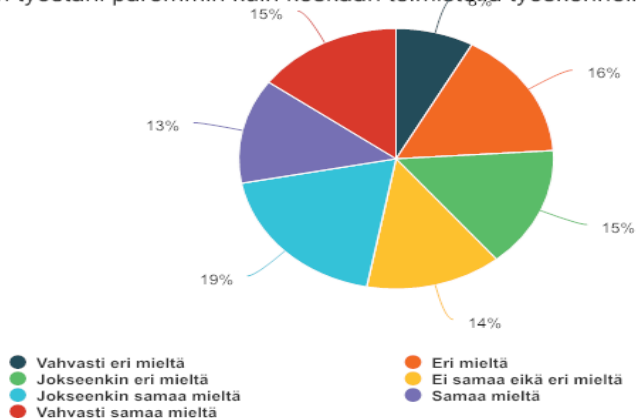
Vastaajista 42 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen etätyöhän. 33 prosenttia oli samaa mieltä, että kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen etätyöhän. 14 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä, että kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen etätyöhän. 3 prosenttia oli ei samaa eikä eri mieltä, että kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen etätyöhän. 2 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, että kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen etätyöhän. 3 prosenttia oli eri mieltä, että kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen etätyöhän. 3 prosenttia oli vahvasti eri mieltä, että kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen etätyöhän. (Kuva 12.)



Kuva 12. Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen etätööhön.

Vastaajista 15 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että etätöön ansiosta suoriudun työstäni paremmin kuin koskaan toimistolla tehdessäni työtä. (eli ei enää toimistolla työskentelyä). 13 prosenttia samaa mieltä, että etätöön ansiosta suoriudun työstäni paremmin kuin koskaan toimistolla tehdessäni työtä. (eli ei enää toimistolla työskentelyä). 18 prosenttia vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä, että etätöön ansiosta suoriudun työstäni paremmin kuin koskaan toimistolla tehdessäni työtä. (eli ei enää toimistolla työskentelyä). 14 prosenttia ei samaa eikä eri mieltä, että etätöön ansiosta suoriudun työstäni paremmin kuin koskaan toimistolla tehdessäni työtä. (eli ei enää toimistolla työskentelyä). 15 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, että etätöön ansiosta suoriudun työstäni paremmin kuin koskaan toimistolla tehdessäni työtä. (eli ei enää toimistolla työskentelyä). 16 prosenttia oli eri mieltä, että etätöön ansiosta suoriudun työstäni paremmin kuin koskaan toimistolla tehdessäni työtä. (eli ei enää toimistolla työskentelyä). 8 prosenttia oli vahvasti eri mieltä, että etätöön ansiosta suoriudun työstäni paremmin kuin koskaan toimistolla tehdessäni työtä. (eli ei enää toimistolla työskentelyä). (Kuva 13).

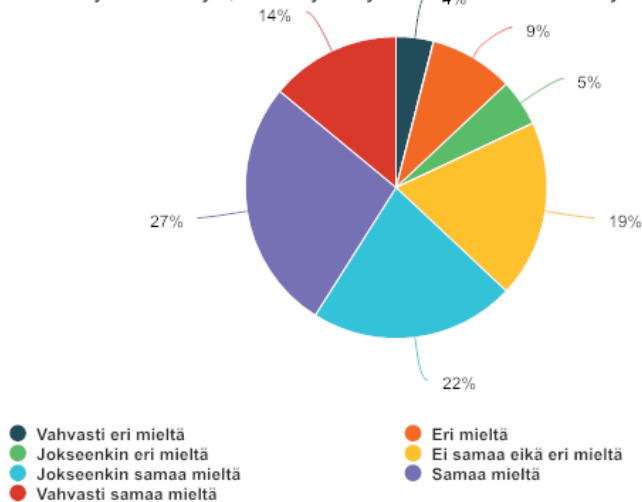
sioista suoriudun työstäni paremmin kuin koskaan toimistolla työskennellessäni Jos minulle annettaisi



Kuva 13. Etätöön ansiosta suoriudun työstäni paremmin kuin koskaan toimistolla tehdessäni työtä. (eli ei enää toimistolla työskentelyä).

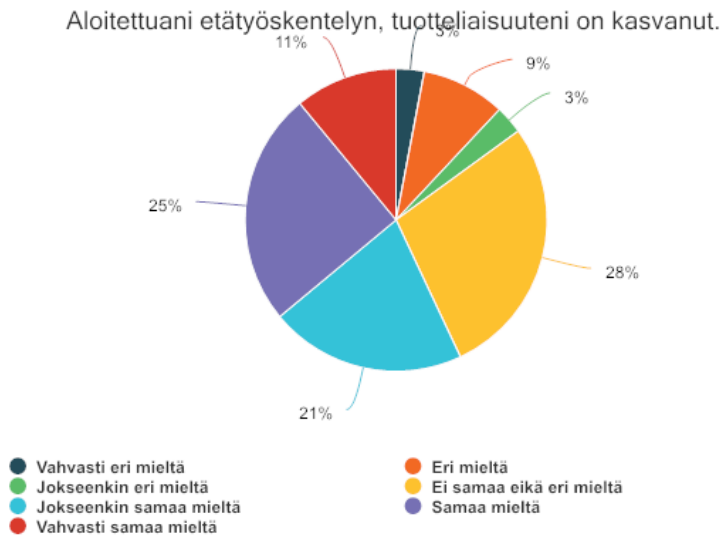
Vastaajista 14 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, olen kyennyt tasapainottamaan työni ja yksityiselämäni. 27 prosenttia oli samaa mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, olen kyennyt tasapainottamaan työni ja yksityiselämäni. 22 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, olen kyennyt tasapainottamaan työni ja yksityiselämäni. 19 prosenttia oli ei samaa eikä eri mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, olen kyennyt tasapainottamaan työni ja yksityiselämäni. 5 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, olen kyennyt tasapainottamaan työni ja yksityiselämäni. 9 prosenttia oli eri mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, olen kyennyt tasapainottamaan työni ja yksityiselämäni. 14 prosenttia oli vahvasti eri mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, olen kyennyt tasapainottamaan työni ja yksityiselämäni (Kuva 14).

Aloitettuani etätyöskentelyn, olen kyennyt tasapainottamaan työni ja yksityiselämäni.



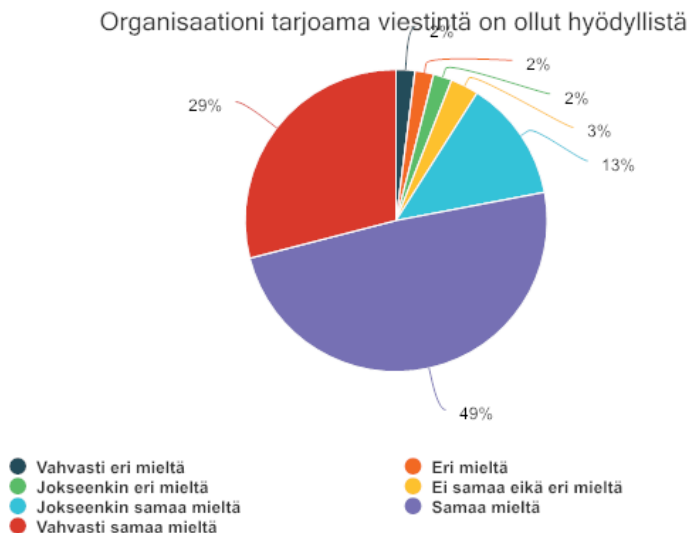
Kuva 14. Aloitettuani etätyöskentelyn, olen kyennyt tasapainottamaan työni ja yksityiselämäni.

Vastaajista 11 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, tuotteliaisuuteni on kasvanut. 25 prosenttia oli samaa mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, tuotteliaisuuteni on kasvanut. 21 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, tuotteliaisuuteni on kasvanut. 28 prosenttia oli ei samaa eikä eri mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, tuotteliaisuuteni on kasvanut. 3 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, tuotteliaisuuteni on kasvanut. 9 prosenttia oli eri mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, tuotteliaisuuteni on kasvanut. 3 prosenttia oli vahvasti eri mieltä, että aloitettuani etätyöskentelyn, tuotteliaisuuteni on kasvanut (Kuva 15).



Kuva 15. Aloitettuani etätöskentelyn, tuotteliaisuuteni on kasvanut.

Vastaajista 29 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on ollut hyödyllistä. 49 prosenttia oli samaa mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on ollut hyödyllistä. 13 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on ollut hyödyllistä. 3 prosenttia oli ei samaa eikä eri mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on ollut hyödyllistä. 2 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on ollut hyödyllistä. 2 prosenttia oli eri mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on ollut hyödyllistä. 2 prosenttia oli vahvasti eri mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on ollut hyödyllistä (Kuva 16).

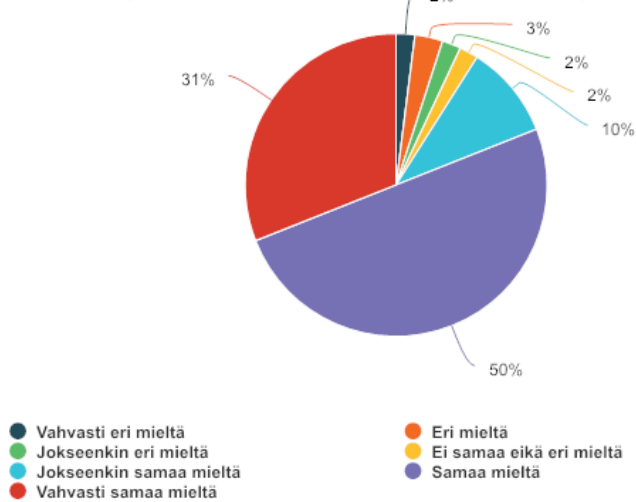


Kuva 16. Organisaationi tarjoama viestintä on ollut hyödyllistä

Vastaajista 31 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on riittävästi vastannut kysymyksiini muutoksista. 50 prosenttia oli samaa mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on riittävästi vastannut kysymyksiini muutok-

sista. 31 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on riittävästi vastannut kysymyksiini muutoksista. 10 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on riittävästi vastannut kysymyksiini muutoksista. 2 prosenttia oli ei samaa eikä eri mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on riittävästi vastannut kysymyksiini muutoksista. 2 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on riittävästi vastannut kysymyksiini muutoksista. 3 prosenttia oli eri mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on riittävästi vastannut kysymyksiini muutoksista. 2 prosenttia oli vahvasti eri mieltä, että organisaationi tarjoama viestintä on riittävästi vastannut kysymyksiini muutoksista (Kuva 17).

Organisaationi tarjoama viestintä on riittävästi vastannut kysymyksiini muutoksista.



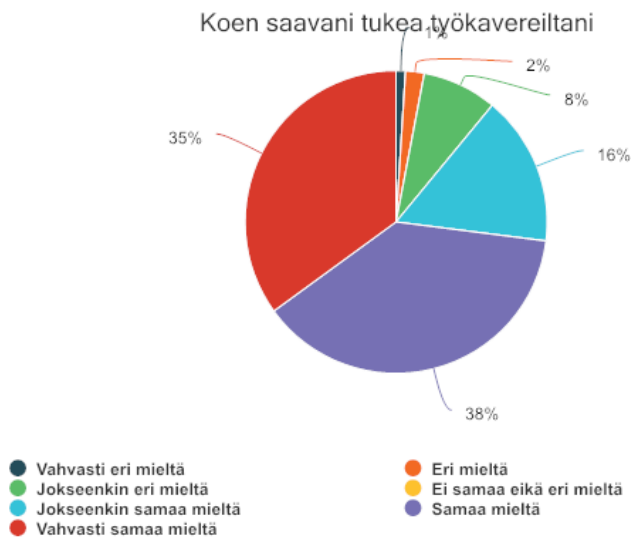
Kuva 17. Organisaationi tarjoama viestintä on riittävästi vastannut kysymyksiini muutoksista.

Vastaajista 20 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että organisaatiossani on ollut vuoropuhelua riittävästi. 49 prosenttia oli samaa mieltä, että organisaatiossani on ollut vuoropuhelua riittävästi. 17 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä, että organisaatiossani on ollut vuoropuhelua riittävästi. 20 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että organisaatiossani on ollut vuoropuhelua riittävästi. 6 prosenttia oli ei samaa eikä eri mieltä, että organisaatiossani on ollut vuoropuhelua riittävästi. 1 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, että organisaatiossani on ollut vuoropuhelua riittävästi. 3 prosenttia oli eri mieltä, että organisaatiossani on ollut vuoropuhelua riittävästi. 4 prosenttia oli vahvasti eri mieltä, että organisaatiossani on ollut vuoropuhelua riittävästi (Kuva 18).



Kuva 18. Organisaatiossani on ollut vuoropuhelua riittävästi.

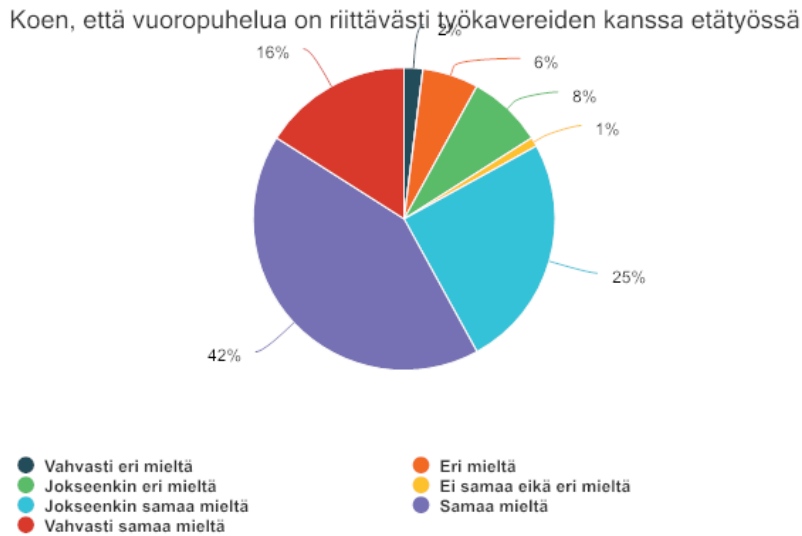
Vastaajista 35 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että koen saavani tukea työkavereiltani. 38 prosenttia oli samaa mieltä, että koen saavani tukea työkavereiltani. 16 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä, että koen saavani tukea työkavereiltani. 0 prosenttia oli ei samaa eikä eri mieltä, että koen saavani tukea työkavereiltani. 8 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, että koen saavani tukea työkavereiltani. 2 prosenttia oli eri mieltä, että koen saavani tukea työkavereiltani. 1 prosenttia oli vahvasti eri mieltä, että koen saavani tukea työkavereiltani (Kuva 19).



Kuva 19. Koen saavani tukea työkavereiltani.

Vastaajista 16 prosenttia koki olevansa vahvasti samaa mieltä, että vuoropuhelua on riittävästi työkavereiden kanssa etätyössä. 42 prosenttia koki olevansa samaa mieltä, että vuoropuhelua on riittävästi työkavereiden kanssa etätyössä. 25 prosenttia koki olevansa jokseenkin samaa mieltä, että vuoropuhelua on riittävästi työkavereiden kanssa etätyössä. 1 prosenttia koki olevansa

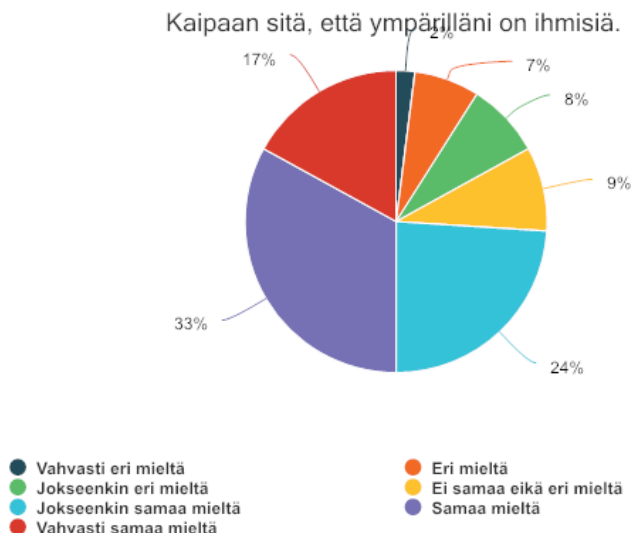
ei samaa eikä eri mieltä, että vuoropuhelua on riittävästi työkavereiden kanssa etätyössä. 8 prosenttia koki olevansa jokseenkin eri mieltä, että vuoropuhelua on riittävästi työkavereiden kanssa etätyössä. 6 prosenttia koki olevansa eri mieltä, että vuoropuhelua on riittävästi työkavereiden kanssa etätyössä. 2 prosenttia koki olevansa vahvasti eri mieltä, että vuoropuhelua on riittävästi työkavereiden kanssa etätyössä (Kuva 20).



Kuva 20. Koen, että vuoropuhelua on riittävästi työkavereiden kanssa etätyössä

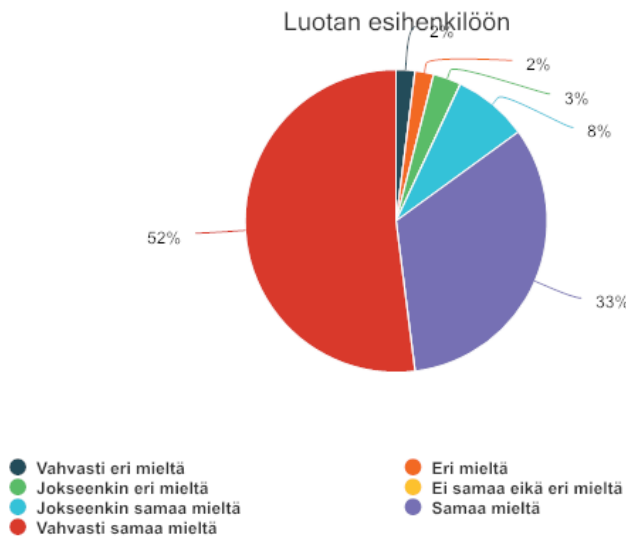
Vastaajista 17 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että kaipaen sitä, että ympärilläni on ihmisiä.

33 prosenttia oli samaa mieltä, että kaipaen sitä, että ympärilläni on ihmisiä. 24 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä, että kaipaen sitä, että ympärilläni on ihmisiä. 9 prosenttia oli ei samaa eikä eri mieltä, että kaipaen sitä, että ympärilläni on ihmisiä. 8 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, että kaipaen sitä, että ympärilläni on ihmisiä. 7 prosenttia oli eri mieltä, että kaipaen sitä, että ympärilläni on ihmisiä. 2 prosenttia oli vahvasti eri mieltä, että kaipaen sitä, että ympärilläni on ihmisiä (Kuva 21).



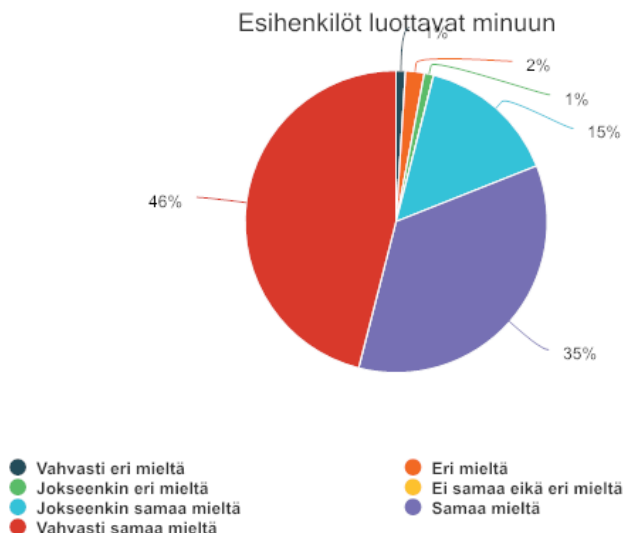
Kuva 21. Kaipaen sitä, että ympärilläni on ihmisiä.

Vastaajista 52 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että luotan esihenkilöön. 33 prosenttia oli samaa mieltä, että luotan esihenkilöön. 8 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä, että luotan esihenkilöön. 0 prosenttia oli ei samaa eikä eri mieltä, että luotan esihenkilöön. 3 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, että luotan esihenkilöön. 2 prosenttia oli eri mieltä, että luotan esihenkilöön. 2 prosenttia oli vahvasti eri mieltä, että luotan esihenkilöön (Kuva 22).



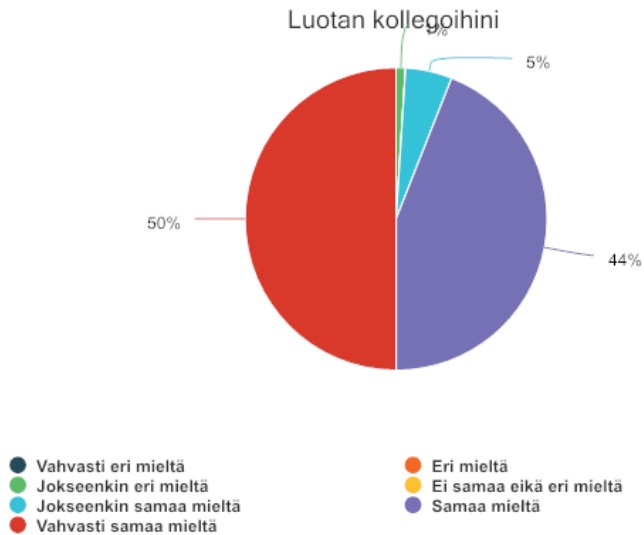
Kuva 22. Luotan esihenkilöön.

Vastaajista 46 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että esihenkilöt luottavat minuun. 35 prosenttia oli samaa mieltä, että esihenkilöt luottavat minuun. 15 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä, että esihenkilöt luottavat minuun. 0 prosenttia oli ei samaa eikä eri mieltä, että esihenkilöt luottavat minuun. 1 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, että esihenkilöt luottavat minuun. 2 prosenttia oli eri mieltä, että esihenkilöt luottavat minuun. 1 prosentti oli vahvasti eri mieltä, että esihenkilöt luottavat minuun (Kuva 23).



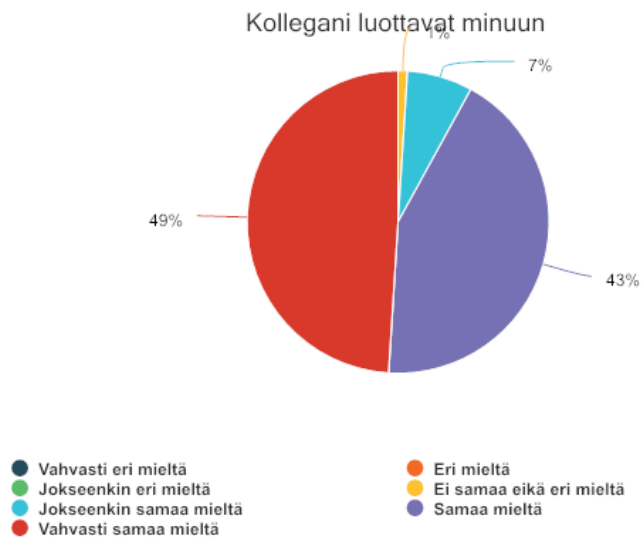
Kuva 23. Esihenkilöt luottavat minuun.

Vastaajista 50 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että luotan kollegoihini. 44 prosenttia oli samaa mieltä, että luotan kollegoihini. 5 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä, että luotan kollegoihini. 0 prosenttia oli ei samaa eikä eri mieltä, että luotan kollegoihini. 1 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, että luotan kollegoihini. 0 prosenttia oli eri mieltä, että luotan kollegoihin. 0 prosenttia oli vahvasti eri mieltä, että luotan kollegoihin (Kuva 24).



Kuva 24. Luotan kollegoihini.

Vastaajista 49 prosenttia oli vahvasti samaa mieltä, että kollegani luottavat minuun. 43 prosenttia oli samaa mieltä, että kollegani luottavat minuun. 7 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä, että kollegani luottavat minuun. 1 prosenttia oli ei samaa eikä eri mieltä, että kollegani luottavat minuun. 0 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, että kollegani luottavat minuun. 0 prosenttia oli eri mieltä, että kollegani luottavat minuun. 0 prosenttia oli vahvasti eri mieltä, että kollegani luottavat minuun (Kuva 25).



Kuva 25. Kollegani luottavat minuun.

Henkilöstön vastaukset etätöön kokemista hyödyistä, haasteista ja odotuksista esihenkilölle tai yritykselle liitteenä. (Liite 3)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää LähiTapiola Pohjoisen Keskinäinen Vakuutusyhtiön yksikössä työskentelevien työntekijöiden kokemuksia työn tekemisen muuttumista etätöksi äkillisesti. Tutkimuksessa keskityttiin selvittämään henkilöstön kokemuksia etätöskentelystä ja siihen siirtymistä koronaepidemian aikana ja näiden vaikutuksista henkilöstökokemukseen.

Tutkimus suoritettiin Webropol-haastatteluna. Haastattelu lähetettiin 183 henkilölle, joista 92 henkilöä vastasi kyselyyn. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että noin 70 prosenttia työntekijöistä oli siirtynyt etätööhön neljä tai viisi päivää viikossa koronaepidemian vuoksi. Työntekijöiden mielestä noin 78 prosenttia työtehtävistä voisi hoitaa etänä. Haastatteluista kävi ilmi, että etätöskentely koettiin nykyaikaseksi työskentelytavaksi, jossa nähtiin kokonaisuutena positiivisia vaikutuksia henkilöstökokemukseen ja hyvinvointiin. 75 prosenttia kyselyyn vastanneista kokivat mahdollisuuden etätöskentelyn hyväksi asiaksi ja työskentelivät mielellään välillä kotona. Nämä työntekijät kertoivat pitävänsä etätöytä tuotteliaana tapana työskennellä (83%). Itsensä johtamisen ja asiantuntemuksen taidot ovat työntekijöillä kuin esimiehillä hyvällä tasolla LähiTapiola Pohjoisessa.

Henkilöstöpäällikkö Johanna Laitilan kertomuksen mukaan yritys on panostanut työntekijöiden itsensä johtamisen taitoihin, järjestämällä räätälöityjä valmennuksia henkilöstölle ennen koronavirusepidemiaa.

Noin 91 prosenttia työntekijöistä koki etänä johdettuna olemisen uudeksi mahdollisuudeksi. Suurin osa työntekijöistä piti etätöön suorituspaikkaansa vähemmän meluisena ja vähemmän häiritsevänä kuin työpistettään omassa toimipaikassaan. Useimmat työntekijät olivat erittäin tyytyväisiä ja pystyivät keskittymään työhönsä (75%) samalla tavalla tai jopa paremmin kuin ennen koronakriisiä. Suurin osa LähiTapiolan työntekijöistä olivat järjestelleet itsenäisesti etätöön olosuhteet ja olivat nopeasta muutoksesta huolimatta tyytyväisempiä kuin Työterveyslaitoksen ja Ylen teettämien tutkimuksien vastaajat. Yhtenäistä tutkimuksien vastauksissa oli kokemus keskeytyksien vähentymisestä etätöön myötä.

Vastaajat ovat pitkälti samaa mieltä organisaation viestinnän laadusta koskien koronakriisin aiheuttamia muutoksia. Viestinnän korkea laatu on vastausten perusteella yhteydessä kokemukseen työhön liittyvien häiriöiden vähäisestä määrästä sekä työntekijöiden parempaan kokemukseen omasta kyvystä sopeutua etätööhön. Noin 74 prosenttia vastaajista koki kaipaavansa ihmisiä ympärille. Kaikesta huolimatta, he kuitenkin kokivat saavansa tukea työkavereilta (72%). Noin (82%) tunsivat luottamusta kollegoilta, luottavat kollegoihin (94%) -ja lähijohtoon (85%). Tulokset kertovat, että LähiTapiola Pohjoisen henkilöstö välittää ja arvostaa toisiaan. Tulosten perusteella voidaan todeta, että kyseisen organisaation henkilöstö omaa erittäin hyvät etätöön edellytykset (Työterveyslaitos, 2020.)

Etätöön keskeisimmiksi **hyödyiksi** koettiin: Työmatkasäästöt, työrauha, työaika asiakasta kohden tehostuu, vapaus, vapaa-ajan lisääntyminen ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja tiimin hyvinvoinnin satsaus.

Etätöön keskeisimmiksi **haasteiksi** koettiin: Työergonomia, työn tauottaminen ja työn ja perheen yhdistäminen (korona epidemian aikana).

Etätöön keskeisimmät **odotukset esihenkilölle tai työnantajalle** olivat: Etätö mahdollisuus jatkossakin, henkilökohtaista yhteydenpitoa, työvälineiden kartoitus ja luottamista etätöön sujuvuuteen.

Etätöön keskeisimmät näkökulmat tutkimuksen perusteella: Kokemukset etätöystä todella positiivisia, etätö koetaan merkittävänä etuna henkilöstökokemuksen ja hyvinvoinnin kannalta. Selkeät tavoitteet sekä tiimeillä että henkilökohtaisesti työntekijöillä ja merkityksellinen työ asiakkaiden eteen takasivat työn onnistumisen koronaepidemian aikanakin. Yhteydenpidon kanava vaihtui kasvokkain asioinnista puhelimeen ja verkkoon. Vahva tekemisen kulttuuri mahdollisti, että jokainen tiesi miten toimia äkillisen muutoksen edessä. Psykologinen kuormitus ja tuotteliaisuus tuntuvat aiheuttavan vain vähän huolta vastaajille, useat raportoivat lisääntyneestä hyvinvoinnista. LähiTapiola pohjoisen henkilöstökokemus työn muuttumisesta etätöön tehtäväksi tukee ilmasto- ja kiertotalouden ja digitaalisuuden tulevaisuuden näkymiä. Yritys ei lomauttanut tai irtisanonut henkilöstöä koronaepidemian vuoksi, mikä puolestaan myös vahvisti henkilöstökokemusta koronaepidemian aikana.

Kehityskohteiksi tutkimuksen tulosten perusteella valikoitui **etätöön pelikirjan rakentaminen, ohjeistuksen laatiminen kotiergonomiaan ja direct-kyselyn käyttöönotto LähiTapiola Pohjoisen henkilöstölle.**

Etätöön pelikirjalla tarkoitetaan ohjeistusta tai sopimusta etätöön toimintatavoista. Etätöön pelikirjan tulisi olla helposti luettavissa ja kevyt rakenteeltaan. Pelikirjan tavoitteena olisi auttaa organisaatioita oppimaan ja kehittämään toimintaansa prosesseja nopeammin. Pelikirja olisi hyvä rakentaa henkilöstön kanssa yhteistyössä. Yhteistyössä yrityksen johdon ja henkilökunnan välille laadittu pelikirja helpottaisi molempien osapuolien sitoutuneisuutta sen noudattamiseen. Pelikirja voidaan rakentaa verkkoon henkilöstön avoimelle foorumille, johon olisi helppo lisätä henkilöstön kokemia parhaita käytäntöjä. Pelikirja olisikin loistava ratkaisu etätöössä täydentämään sovittujen toimintamallien tyhjiötä. Parhaassa tapauksessa pelikirjan avulla saavutetaan luottamusta etätööhön ja valmiutta selviytyä mahdollisista uusista epidemioista (Ulla Vilkmann 2020.)

Etätöön ergonomia vaikuttaa kodin fyysisten olosuhteiden lisäksi siellä olevien perheenjäsenten määrällä. Työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa hyvään työpiste-ergonomiaan ja työskentelytapoihin ohjeistamalla ja tukemalla työntekijöitään kalustehankinnoissa sekä muissa työskentelyyn liittyvissä kysymyksissä. Ohjeet työpisteiden ergonomiaan liittyen tulee olla helposti saavutettavissa, esimerkiksi yrityksen sisäisessä verkossa, aina saatavilla ja jopa työntekijöitä automaattisesti muistuttamassa. Liitteenä (Liite 4) ohjeet, joiden avulla henkilöstöä voisi opastaa ergonomiseen istumatyöasentoon ja ergonomiseen seisomatyöhön (Työterveyslaitos 2020, viitattu 17.6.2020.)

Direct-kysely on Webropolin kehittämä mobiilisovellus, joka mahdollistaa jatkuvan pääsyn palautteen antoon ja informoinnin jakamiseen organisaatiossa. Sovelluksen avulla voidaan toteuttaa kolmea erilaista yhteydenpitotapaa. Etätööpäivän jälkeisen fii-

liksen jakaminen esimiehille näkymä mittareiden avulla, onnistumisten jakaminen halutulle työyhteisölle ja esimiestasolle hälytysviesti materiaalien, dokumenttien tai informaation puutteesta. Hyvin toimivassa organisaatiossa viestit liikkuvat jokaiseen suuntaan, alhaalta ylöspäin ja ylhäältä alaspäin. Viestintää ja henkilökohtaista yhteydenpitoa on helppo tehostaa uusien teknologian ratkaisujen avulla (Ulla Viikman, 2016.)

6 POHDINTA

Tutkimuksen tekeminen on ollut erittäin mielenkiintoinen ja opettavainen projekti. Etätyön ajankohtaisuus on motivoivat minua tutkimuksen aikana. Etätyöhön siirtymisestä ja kokemuksista koronaepidemian aikana oli saatavilla tuoreita tutkimuksia, kirjallisuutta ja artikkeleita. Projektin aikana kehitin itseni johtamisen taitojani ja opin etsimään uutta tietoa useista eri lähteistä. Aineiston analysointi ja johtopäätösten tekeminen oli myös mielenkiintoista, mutta myös yllättävän aikaa vievää.

Olen tehnyt etätöitä kaksi päivää viikossa usean vuoden ajan. Luettuani kirjoja käsitykseni etätyön mahdollisuuksista laajeni. Opinnäytetyö prosessi opetti minulle, kuinka ihmisiä voidaan johtaa etänä ja mitkä asiat ovat keskeisimpiä etätyöntekijöiden näkökulmasta. Tutkimusprojektin kautta sain vinkkejä etätyön tekemiseen ja erityisesti omien rutiinien luomiseen.

Yhteistyö toimeksiantajan kanssa sujui erittäin hyvin. Henkilöstöpäällikkö Johanna Laitilan kanssa oli helppo tehdä yhteistyötä ja pidimme useita Teams-palavereita tutkimuksen suunnittelun merkeissä. Ilokseni sain mahdollisuuden esitellä tutkimuksen tulokset LähiTapiola Pohjoisen toimitusjohtajalle Veli Rajakankaalle ja LähiTapiolan sisäinen internetsivuston kautta henkilöstölle. Toimeksiantajalta saadusta positiivisesta palautteesta sain lisää motivaatiota opinnäytetyöni kirjoittamiseen. Työn edetessä olen saanut loistavaa tukea myös ammattikorkeakoulun Lehtorilta Topi Haapasalolta ja omalta perheeltä.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää, miten LähiTapiola Pohjoisen henkilöstö kokisi etätyön tekemisen koronaepidemian jälkeen.

LÄHTEET

Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Yliopistopaino.

Fried, J. & Heiskanen, M. 2014. Etänä: Toimistoa ei tarvita. Helsinki: Kauppakamari.

Haapakoski, K, Niemelä, A & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä: Seitsämän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent.

Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita.

Humala, I. 2007. Johda verkossa. Helsinki: WS Bookwell.

Kalliomaa, Sami & Kettunen, Sami 2010. Luottamus esimiestyössä. WSOYpro, Helsinki.

Kilpinen, P. 2017. Inspiroitunut: Miten johtaa ja menestyä muuttuvassa työelämässä? Jyväskylä: Docendo.

Manka, M. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro.

Pyöriä, P. 2006. Understanding Work in the Age of Information. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Rytikangas, I. 2008. Tehokas ajankäyttö – vähemmän stressiä, enemmän tuloksia. 1. painos. Helsinki: Gummerus.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2013. Ratkaisuja esimiestyön haasteisiin. Talentum.

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsensä johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.

Surakka, T. & Laine, N. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tallinna: Taurus Media.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.

Tuominen, S. & Pohjakallio, P. 2012. Työkirja. Helsinki: WSOY.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Alma Talent Oy.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Åberg, L. 2006. Johtamisviestintää! Esimiehen ja asiantuntijan viestintäkirja. Helsinki: Inforviestintä.

Koko Lähitapiola Pohjoisen Keskinäinen Vakuutusyhtiö henkilöstö. 2020. Webropol 24.4.2020.

Humantech 2020. Ergonomics for the Home Office. Viitattu 30.5.2020.

https://www.humantech.com/special/2020/Ergonomics_Home_Office_Humantech.pdf

Ilmarinen 2020. Etätö haastaa itsensä johtamisen taitoja – huolehdi hyvinvoinnistasasi.

<https://www.ilmarinen.fi/ilmiot/blogit/elsi-luomi/etatyo-haastaa/>

Latva, V. 2013. Suomalainen osaa erottaa työn ja vapaa-ajan. Akava. Viitattu: 9.6.2020.

https://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/arkea_ja_vapaa-aikaa/suomalainen_osaa_erottaa_tyon_ja_vapaa-ajan

Ruohomäki, V, 2018. Etätöypäivä. Työn teon monet muodot: Etätö, monipaikkainen ja liikkuva työ, Työterveyslaitos. Viitattu:9.6.2020. <http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/13>.

Torraco, Richard J. (2005). Writing integrative literature reviews: guidelines and examples. Human resource development review, (4)3, 356–367. Tulostettu 4.6.2020. <https://search.proquest.com/docview/221810269?accountid=13031>

Trivedi, A. & Desai, J. 2012. A Review of Literature on E-Leadership. Shri Chimanbhai Institute Working Paper 07.11.2012. Viitattu 9.6.2020. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2172577

TTL, 2020. Etätöyössä turvallisesti. Viitattu 9.6.2020.

https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti

TTL, 2020. National Remote Work Survey. Viitattu 9.6.2020.

<https://cocodigiresearch.com/covid-19-survey-results/>

TTL 2020, Etätöyöohje ja -sopimusmalli. Viitattu 11.6.2020

https://ttk.fi/files/5486/Etatyoohje_ja_-sopimus_-malli.pdf

Työ -ja elinkeinoministeriö 2020. Työolobarometria 2019 ennakkotiedot. Tulostettu 1.6.2020.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-538-6>

Väre, A. 2018, Näin johdat itseäsi ja saat työpäiväsi sujumaan. Viitattu 9.6.2020. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/nain-johdat-itseasi-ja-saat-tyopaivasisujumaan>

Yle, 2020. Etätyökysely. Viitattu 9.6.2020.

<https://yle.fi/uutiset/3-11291865>

LIITTEET

Osapuolet	Työntekijän nimi: Tehtävä: Työpaikan osoite: Esimies:
Etätyöntekopaikka	<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijän koti Kirjoita osoite tähän • Muu, mikä Kirjoita osoite tähän
Etätyön voimassaoloaika sekä toteuttaminen	Etätyösopimus on voimassa <ul style="list-style-type: none"> • Toistaiseksi • Määräaikainen Kirjoita päivämäärä napsauttamalla tätä. – Kirjoita päivämäärä napsauttamalla tätä. välinen aika Kirjoita tähän toteuttamistapa (kerran viikossa, x päivää kuukaudessa tms.) Etätyöpäivistä sovitaan etukäteen esimiehen kanssa.
Työaika	Tähän työaika työehtosopimuksen mukaisesti tai miten erityisesti on sovittu
Etätyösopimuksen irtisanominen	Irtisanominen molemmin puolin 7 pv irtisanomisaikaa noudattaen
Työsuhteen ehdot	Työsuhteen ehdot määräytyvät voimassa olevan työehtosopimuksen mukaisesti. Lisäksi etätyössä noudatetaan etätyöohjetta.
Yhteydenpito, seuranta ja raportointi	Tavoitettavuus, yhteydenpito ja mahdollinen työn edistyminen

Työvälineet	Työntekijällä on käytössä seuraavat työnantajan hankkimat työvälineet:
Kustannusten korvaaminen	Noudatetaan matkustusohjesääntöä
Etätööhön liittyvät velvoitteet	Työntekijän työhön liittyvät velvoitteet ovat etätöössä samat kuin työnantajan tiloissa tehtävässä työssä
Etätöjärjestelyn päättyminen	<p>Työnantajalla on oikeus purkaa etätöitä koskeva sopimus, jos työntekijä rikkoo tämän sopimuksen ehtoja tai etätöitä koskevia ohjeita.</p> <p>Etätöitä varten hankitut tämän sopimuksen mukaiset työvälineet on palautettava työnantajalle etätöösopimuksen päättyttyä.</p>
Muita määräyksiä	Tämän sopimuksen osana noudatetaan etätöohjetta ja tietoturvallisuudesta annettuja ohjeita.
Allekirjoitukset	<p>Aika ja paikka</p> <p>Työntekijä Esimies</p>

Kysely etätyöhön siirtymisestä ja kokemuksista huhtikuu 2020

LähiTapiola pohjoinen

Haluaisimme saada arviosi etätyöhön siirtymisen kokemuksesta korona epidemian aikana. Kysely toteutetaan OAMK opiskelijan toimesta ja vastaamalla kyselyyn tuet opiskelijan oppimista ja samalla saadaan meille uutta tietoa etätyön kokemuksista. Kyselyn vastaamiseen menee noin 10 minuuttia ja vastausaikaa on pe 30.4.20 asti. Vastaukset tallennetaan suoraan OAMK webropol –kyselykantaan ja kaikki antamasi vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti, ja niitä käytetään vain etätyön johtamisen kehittämiseen ja OAMK opiskelijan päättöyön tekemiseen. Saadut vastaukset kootaan johtopäätöksiksi, josta ei voi erottaa yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä eikä yksittäisen henkilön antamia vastauksia. Kyselyn vastauksia käsitellään luottamuksellisesti, eikä kenenkään yksittäiset vastaukset ole tunnistettavissa eikä vastaajien henkilöllisyyttä paljasteta lopullisessa tutkimuksessa.

1. Ikä*

- 18-25 vuotta
- 26-35 vuotta
- 36-45 vuotta
- 46-55 vuotta
- Yli 55 vuotta

2. Kuinka kauan olet työskennellyt LähiTapiolassa?*

- Alle 2-vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

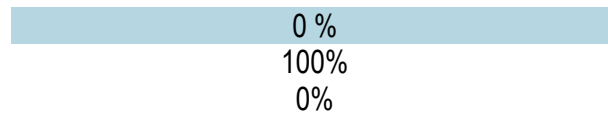
3. Missä toiminnoissa työskentelet?*

- Korvaustoiminta
- Kotitaloudet (asiamiehet)
- Kotitaloudet (asiakaspalvelu)
- Yritykset ja maatilat
- Muu

4. Seuraavat kysymykset liittyvät etätyöskentelysi määrään. Ole hyvä ja kerro, kuinka usein keskimäärin teet etätöitä seuraavissa tilanteissa

	En koskaan	Harvemmin kuin kerran viikossa	Yhden päivän viikossa	Kaksi päivää viikossa	Kolme päivää viikossa	Neljä päivää viikossa	Viisi päivää viikossa
Kuinka usein normaalisti (ennen koronaepidemian) työskentelet kotoa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka usein työskentelet kotona koronaepidemian aikana?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Minkä prosentiosuuden työtehtävistäsi voisi hoitaa etänä?



6. Seuraavat kysymykset liittyvät käsityksiisi etätöistä. Ole hyvä ja merkitse yksimielisyytesi tai erimielisyytesi seuraavista väittämistä

	Vahvasti eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
Etätöiden tekeminen ei ole tuottelias tapa työskennellä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni tekeminen on haastavaa kun minua johdetaan etänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etänä työskentelemällä kykenen aikaansaamaan enemmän lyhyessä ajassa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöitä tekemällä pystyn keskittymään oikeisiin tehtäviin / tehtäviin, jotka edistävät koko organisaatiota eniten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Seuraavat väittämät liittyvät siihen, missä määrin sinun täytyi sopeutua etätyöolosuhteisiin

	Vahvasti eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen etätöihön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöiden ansiosta suoriudun työstäni paremmin kuin koskaan toimistolla työskennellessäni. Jos minulle annettaisiin mahdollisuus jäädä kokonaan etätöihin (eli ei enää toimistolla työskentelyä), olisi todella todennäköistä, että tekisin niin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Vahvasti eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
Aloitettuani etätyöskentelyn, olen kyennyt tasapainottamaan työni ja yksityiselämäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aloitettuani etätyöskentelyn, tuotteliaisuu- teni on kasvanut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Seuraavat kysymykset liittyvät organisaatiosi viestintään koronaepidemian aikana. Ole hyvä ja merkitse erimielisyytesi tai yksimielisyytesi seuraavien väittämien kanssa.

	Vahvasti eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
Organisaationi tarjoama viestintä on ollut hyödyllistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaationi tarjoama viestintä on riittä- västi vastannut kysymyksiini muutoksista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiossani on ollut vuoropuhelua riittävästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Ole hyvä ja kerro samanmielisyytesi tai erimielisyytesi seuraavien väittämien osalta liittyen erillään oloon muista työpaikallasi koronaepidemia aikana.

	Vahvasti eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
Koen saavani tukea työkavereiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että vuoropuhelua on riittävästi työ- kavereiden kanssa etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaipaen sitä, että ympärilläni on ihmisiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Arvio luottamusta koronaepidemia aikana

	Vahvasti eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
Luotan esihenkilöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöt luottavat minuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan kollegoihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegani luottavat minuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Mikä on ollut haastavinta etätyössäsi?

12. Entä mikä on ollut parasta etätyössäsi?

13. Millaisia odotuksia etätyöhön liittyen sinulla on esihenkilölle tai työnantajalle?

14. Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan 2 kpl S-ryhmän 20€ lahjakortteja. Mikäli haluat osallistua arvontaan, jätäthän sähköpostiosoitteesi! (Kyselyn vastauksia käsitellään luottamuksellisesti, eikä kenenkään yksittäiset vastaukset ole tunnistettavissa eikä vastaajien henkilöllisyyttä paljasteta lopullisessa tutkimuksessa).

11. Mikä on ollut haastavinta etätyössäsi?

Vastaaajien määrä: 82

Ergonomia ja työpäivän lopettaminen ajoissa. Vähemmän vapamuotoista keskustelua.
Työpisteen ergonomia (verrattuna toimisto-olosuhteisiin) ja yhteyksien toimimattomuus.
Välillä keskittyminen/työrauhan takaaminen, puoliso työskentelee myös etänä, meillä ei ole lapsia, mutta koira on, joka välillä häiriköi :).
Ergonomia-asiat ei myöskään ole kohdallaan, kun vain toisella meistä on mahdollista tehdä töitä ihan työhuoneessa - minä työskentelen keittiönpöydän äärestä.
Yhteysongelmat aiheuttaa suurestikin harmaita hiuksia ja ärsytystä.
Ergonomia
Tauottaminen ja ergonomia
hyvän työpisteen löytäminen, alkuun myös työrytmin löytäminen
Haastavinta on ollut tauottaa työtä tarpeeksi. Myös kollegoiden kanssa tapahtuvaa ajatustenvaihtoa työnlomassa kaipaen.
Työpisteen ergonomia. Tietoliikenneyhteyden toimiminen
En tee etätöitä.
Taukojen pitäminen, on tullut ahkeroitua päivän työt joskus putkeen toisinaan ilman taukojaita vain pikku kahvitauolla.
etäyhteyksien toimintavarmuus, työergonomia
- Hiljaisina päivinä helposti "laiskistuu". - Työn tauottaminen
työkalujen toimivuus,joka päivä ihme uus,mikä toimii,mikä ei.työtä ei voi tehdä,mikäli työkaluja ei ole tai ne ei toimi.
Tulostaminen
Taukojen pitäminen ja työpäivä meinaa venähtää pidemmäksi kuin pitäisi, mutta senkin saa kuntoon kun suunnittelee päivän paremmin.
Työn ja perheen yhdistäminen.
Yksin jääminen, kaipaa työkavereita
Haastavinta on se että koulut ovat myös etäopiskelussa ja lapsia täytyy välillä opastaa kouluun liittyvissä asioissa.
nyt korona aikana koululaisten etätyöskentely kun joutuu välillä auttamaan heitö koulutehtävissä. Työergonomia ei ole niin hyvä kuin toimistolla (sähköpöytä puuttuu).
Tauottaminen, taukoliikunta
Tekniikan toiminen ja saaminen kuntoon.
Varsinkin alussa oli vielä päivittäisiä haasteita yhteyksien/ verkon toiminnan kanssa. Nyt niitä on enää harvoin. Joskus on ikävä toimiston porukkaa.
Muun perheen kotonaolo samaan aikaan, taukojen muistaminen ja pitäminen, ruokailujen säännöllisyyden puute, enemmän istumista (ei sähköpöytää)

Etätyössä helposti päivät venyvät kun uppoutuu työhön. Oman aikataulun hallinta vaatii enemmän panostusta.
Ongelmat yhteyksissä, jotka tosin ovat huomasti parantuneet viime viikkoina. Myös työergonomia voisi olla kotona vähän parempi.
Työympäristön riittävä hiljaisuus asiakaspalvelun aikana sekä työergonomian toteuttaminen.
Kaupan päättäminen, koska LähiTapiola ei ole löytänyt mitään konkreettista kaupanpääätöstuotetta!
Haastavinta on ergonomian toimivuus. Yksi syy siihen, että en ole tehnyt enemmän töitä on ergonomian järjestämisen haaste. Tuoli, pöytä yms pitäisi hankkia omakustanteisesti. Ruudun ja näppiksen saisi viedä kotiin, se on tosi iso etu ja aion sitä hyödyntää. Olen kaiken kaikkiaan kiitollinen mahdollisuuksista jotka meille on annettu.
Taukojen pitämisessä on ollut alkuun haasteita.
Yksin tekeminen, välitön vuorovaikutus puuttuu
Työergonomian järjestäminen, välillä kaipaa työkavereiden kanssa yhteisiä lounaita
Ergonomia
Joutuu syömään aina kotona.
Alussa haastavaa oli löytää parhaat tavat kommunikoida kollegoiden kanssa, mutta alkukankeuden jälkeen etätyö sujunut hyvin.
eristäytyminen muista ihmisistä
-ergonomia
Työn rytmittäminen ja työkavereiden kanssa puuttuva yhteys kun ei näe ketään fyysisesti.
lasten koulutyön seuraaminen ja työ yhtä aikaa
lopettaa päivä ajoissa. tahtoo venyä, mutta toisaalta myös ilta-ajat kuuluu työnkuvaan.
tuottavuus erittäin heikko. Työ ja vapaa-aika sekoittuvat
ergonomia, työn tauotus
Työergonomia ja työn tauottaminen
yhteydet
Taukojen pitäminen
Myynti etänä, aikaisempia vahvuuksia ei ole voinut käyttää.
En ole hyvä netin käyttäjä, joten verkkotapaaminen on kaikkein haastavinta, jossa pitää asiakkaalle esitellä materiaalia yms. kartoittimet.
järjestelmät eivät toimi, netti ei toimi.. pätkii tai ei toimi ollenkaan.
työn tauottaminen
järjestelmien toimivuus/toimimattomuus aluksi
Lasten koulunkäynti
Järjestelmien toimivuus ja siihen liittyvät ongelmat.
Työvälineiden epäkäytännöllisyys: toisen näytön puuttuminen, langallinen hiiri (toimistolla käytössä roller mouse) ja jos hiiri on kytketty läppäriin, en voi käyttää kuulokkeita ja puhelinjärjestelmää vaan pitää käyttää kännykkää ja se on huonompi vaihtoehto yhtä aikaa päätetyöskentelyn kanssa.
Haastavinta on ollut se, kun ei ole voinut pohtia työkavereiden kanssa kasvokkain kinkkisiä tilanteita.
Linjayhteyksien kuormittuminen alkuvaiheessa josta aiheutui vähän harmia mutta nämä ongelmat on jo ratkaistu ja tilanne tasaantunut.
ergonomia, ja alkuvaiheessa järjestelmien toimivuus
Työpäivän rytmityksen löytyminen muuttuneessa arjessa.

Taukojen pitäminen ja ergonomia, sujuu jo suht hyvin. Etäyhteydet tökkinyt jonkin verran.
työn tekemisen aloittaminen
Kaikki sujunut hyvin.
Järjestelmien toimivuus jännitti aluksi mutta kun huomasi että ne toimii niin sekin korjaantui. Taukojummat on lisääntyneet ja hartiat melkeempä paremmassa kunnossa kuin toimistolla työskennellessä.
Toimiva tekniikka ja asiakkaalle postitus sekä papereiden tulostus
-yhteydet katkeilee -asiakkaalla ei valmiuksia verkkotapaamiseen -verkon kautta sijoittaminen isoille säästöille ,luottamus..
Huono ergonomia ja välillä keskittymiskyky herpaantuu muun perheen ollessa kotonan
Taukoja ei tule niin pidettyä, työ imaisee totaalisesti. tätä pitää parantaa
Päivät venyvät helposti eli työn ja vapaa-ajan rytmitys.
siirtojen tekeminen
työn tauottaminen, ergonomia
Kotana on samaan aikaan koko perhe ja töiden tekeminen on haastavaa. Esim. vaitovelvollisuus asiat ovat haastavia
Kokonaisuuden yhteensovittaminen, työvälineiden toimivuus varmasti
Työmäärä ja työaika. Kaikenlaiset etäpalaverit ovat lisääntyneet entisestään ja välillä vaikeuksia tehdä oikeat työt siinä välissä. Lisäksi viestien määrä on lisääntynyt.
Työrauha kun mies tekee myös kotona töitä
Sopimuksien arkistointi
Skannausta ja tulostusta joutuu tekemään tistolla.
Aikataulutus.
Työskentelen sijoitusten parissa. Joilla varallisuutta niin yleensä jo iäkkäämpiä eivätkä kaikki käytä verkkopalveluita, joten jäädään odottamaan milloin voidaan tavata kasvotusten ja muutenkin suurin osa asiakkaista haluaa hoitaa sijoitusasiansa kasvotusten, kokevat sen luotettavampana ja vältetään väärinkäsityksiä.
Teamsissa ei saa aina ihan samaa tuntumaa palavereihin, joskus jonkun asian keskustelu olisi ehkä toiminut paremmin jos olisi oltu samassa tilassa. Kokonaisuudessaan Teams toimii todella hyvin yhteiseen työskentelyyn.
perehtyminen uuteen työhön, mutta silti antoisaa. Koulutuksia on ollut riittävästi ja meidät on huomioitu
kun työpäivä loppuu ja olet edelleen kotona niin sen erottaminen että ei silti stressaisi työasioita vaikka työpiste onkin makuuhuoneessa.
Omassa etätyössäni oli haastavinta sopivan työskentelytilan löytäminen, koska ei ole työpöytä tai ylimääräistä huonetta, vaan työtilana toimi keittiön pöytä tai makuuhuoneen lipasto. Työergonomia ei ollut kunnossa, koska ei ollut toimistotuolia vaan keittiön tuoli tai porraskakara. Myös papereiden tulostaminen ei ollut mahdollista. Muut perheenjäsenet yhtäaikaan kotona loivat taustahälyä ja keskeytyksiä työpäivään. Työpäivän pituudesta piti pitää huolta, että päivät eivät veny tarpeettoman pitkiksi.
Tämän hetkisen tilanteen johdosta myös koulut ja päiväkodit ovat suljettu, joka tuo haasteita päivään.
Työvälineet, kun ne eivät etätyössä ole samat kuin toimistolla. Osa työtehtävistä ei onnistu kotoa, koska usb portit eivät riitä tietokoneessa kaikille laitteille joita tarvitsen (tarvitsisi telakan kottiin) + tarvitsen tiettyyn tehtävään kaksi näyttöä joita ei kotoa löydy.

työ ja vapaa-ajan raja on hävinnyt lähes kokonaan, tämä toki on korostunut poikkeustilan alkuvaiheessa, no eihän se muuten poikkeustilan johtamista olisikaan jos ei haasteita olisi havaittavissa

Ei ole ollut haasteita:

Olen tehnyt niin pitkään etätöitä, että työrutiini on löytynyt jo aiemmin ja hallitsen työni itsenäisesti

12. Entä mikä on ollut parasta etätöissäsi?

Vastaaajien määrä: 83

Vastaukset
On saanut keskittyä rauhassa töiden tekemiseen ja tuntunut että saa enemmän aikaa. Ei ole tarvinnut käyttää aikaa työmatkoihin ja laittautumiseen. On saanut auttaa lapsia kun ovat tarvinneet apua.
Jää päivittäin enemmän aikaa omille harrastuksille kun ei kulu aikaa työmatkoihin.
Vapaa-ajan lisääntyminen, kun aikaa ei tuhlaudu työmatkoihin, koira on nauttinut kun perhe koossa eikä tarvitse olla yksin, ei tarvitse "laittautua" aamulla ja saa nukkua pidempään.
Työt pääsee aloittamaan heti herätessä, ei aikaa työmatkaan.
Työpäivät menevät todella nopeasti, ja tuntuu että 8h vilahtaa vaan silmien ohi.
huomata että on saanut kotonakin tosi hyvin aikaiseksi töihin liittyen, vähemmän keskeytyksiä
Parasta on ehdottomasti ollut arkeen tulleet lisätunnit, kun työmatkoihin ei mene aikaa. Olen myös nauttinut siitä, että työpäivän lomaan on saanut pieniä happihyppelyitä mahdutettua, jos työtilanne on sen vain sallinut.
Saa rauhassa tehdä töitä, ei ole häiriötekijöitä
En tee etätöitä.
Saa tehdä töitä omassa rauhassa
ei häiriöitä ja keskeytyksiä, toimistokuukkelit puuttuu
Aamulla ehtii käydä vaikka lenkillä kun ei tarvitse varata aikaa työpaikalle siirtymiseen
voi pikkuhiljaa miettiä mitä isona tekisi.
työmatka :)
Saa keskittyä työhön eikä tule keskeytyksiä niin paljon kuin työpaikalla.
Työmatkoihin ei kulu aikaa.
Aamukiire on poistunut
Keskittymisen parantuminen. Töiden aktiivinen käyttöönotto. Enemmän aikaa ja jaksamista itse työhön, kun aikaa ei mene liikkumiseen.
Aikavarkaudet ovat vähentyneet.
Ei mene aikaa työmatkaan. Keskeytykset tekemiseen paremmin hallittavissa kotona. Työpäivän aikana sa enemmän aikaiseksi kotona kuin töissä.
Keskeytykset ovat hallittavissa, tehokkaampaa työskentelyä sitä myöten, kun ei tule niin paljon keskeytyksiä
Rauhallisuus, säästää aikaa
Voin keskittyä työhön 100%. Työ on mielekästä tutuissa kotiloissa. Illalla myöhemmin tai viikonloppuna voi tehdä rästihommia pois tai valmistella tulevaa puhelintapaamista kaikessa rauhassa. Ei ole stressiä kulkemisesta, kun ei tarvitse kulkea 60 km päivässä toimiston ja kodin väliä ja myös aikaa säästyy eikä ole niin väsynyt. Omat vahvuudet ovat korostuneet ja heikkou-

det vahvistuneet, kun epäselvistä asioista ottaa enemmän itse selvää, kun ei ole muita lähis- töllä jolta kysellä. Toki teams:ssä voi omalta tiimiltä kysyä mutta olen kuitenkin aktivoitunut enemmän itse perehtymään epäselviin asioihin ja etsimään ja löytämään tietoa helpommin myös intrasta. Mielestäni tiedot ja osaaminen ovat vahvistuneet huomasti! Omitut asiat jäävät paremmin muistiin, kun niihin on itse etsinyt ratkaisuja ja vastauksia. Tykkään todella paljon etätyöstä ja kun en luonteeltani ole mikään super sosiaalinen, niin etätyö on minulle täydellinen työskentelytapa.
Työmatka-ajan ja töihin laittautumisajan säästyminen = enemmän vapaa-aikaa ja aikaa per- heen kans, virkeämpi ja paremmat yöunet. Enemmän tulee ulkoiltua työpäivän jälkeen kun ei työmatkoihin mene aikaa. Oma rauha, rentouden tunne työn teossa, muiden toimistolla olevien puheet, puhelut eikä huoneessa vierailut keskeytä työtä.
Työskentelen asiakaspalvelussa päivän viikossa ja 4 päivää viikosta projektitöissä. Työtilat ovat Espoossa ja työskentelemme avokonttorissa, jossa on todella paljon ihmisiä. Siellä on vä- lillä haasteellista keskittyä. Työtehtävät ovat haasteellisia ja vaativat aivotyötä. Etänä työsken- nellessä saan rauhassa keskittyä työtehtäviin eikä kukaan keskeytä ajatustyötä.
Työmatkan pituus :) Ja se että työmatkoihin käytettävä aika säästyy nyt johonkin muuhun.
Työmatkojen poistuminen, joka on antanut enemmän aikaa palautumiselle. Onnistuminen myyntityössä kotona on tuntunut hyvälle.
Kotona töiden tekeminen auttaa keskittymään. Kotona on mukava kun voi olla rennoissa vaat- teissa ja pääsee helposti vessaan. Etätyössä myös se on mukavaa, että kun työt loppuu, on heti valmiiksi jo kotona ja voi vaikka lähtee suorilta lenkille tms.
Töihin lähtöön valmistautumiseen ja työmatkoihin ei kulu ylimääräistä aikaa.
stressivapaampi työympäristö mikä näkynyt mm. verenpaineissani positiivisesti, vähemmän keskeytyksiä.
Ei tarvitse tuhlaata aikaa työmatkoihin, kun voi siirtyä heräämisen ja aamutoimien jälkeen suo- raan koneelle.
Rauhallinen ja hiljainen työskentelytila
Työmatkojen ajan säästäminen. Säästyy aikaa myös kun ei niin laittaudu; meikkaaminen ja erilliset töissä käytettävien vaatteiden vaihto jää pois.
Pystyy keskittymään työtehtäviin paremmin. Työmatkojen poisjäänti pidentää omaa vapaa-ai- kaa.
saa jotenkin elämän balanssiin kun ei aja ees takasi niin paljon.
-"ylimääräinen aika" Päivästä jää huomattavasti enemmän aikaa, kun työmatkasta ja laittautumi- nen jää pois. Rauhallisuus, etäkonttorissa monesti volyymitaso nousee korkealle. Työn rytmittäminen helpompaa.
Työmatkoihin ei kulu aikaa, ehtii nukkua pitempään ja on työrauha.
työaika per asiakas vähentynyt
työmatkoihin ei mene turhaa aikaa eikä rahaa. laskin, että päivässä säästyy 1,5 h siitä syystä kaikenkaikkiaan. Ilta-ajat ovat mielekkäämpiä hoitaa kotoa käsin
työrauha,työajan jousto
Joustavuuden tunne ja aamulla saa nukkua hitusen pidempään. Ei tarvitse aina aamulla mei- kata. ;)
ei tarvitse taittaa työmatkaa
Parempi keskittyminen
Asiakkaiden kiinni saaminen ja keskustelu.
tapoamisten tehostuminen, kun matkat on nykyään pois...

työmatka ajot jää pois = enempi vapaa-aikaa
Riippumattomuus paikasta
Työrauha. Työtä on helpompi sovittaa vapaa-aikaan ja päivästä vapautuu enemmän aikaa muulle, kun töihin valmistautumiseen tai työmatkaan ei mene aikaa.
Oman työympäristön saaminen mieleisempään ja rauhalliseen tilaan (oma huone) ilman mitään häiriötekijöitä. Saan olla suurimman osan työajasta omassa kodissa aivan itsekseen (ei lapsia tai kotieläimiä ja mieskin töissä)
Parasta etätöissä on se, ettei matkoihin mene enää aikaa.
Oma rauha ja hyvä keskittymisympäristö. Ei työmatkaa eikä matkustamista. Aikaiset aamuhämmäiset jääneet pois minkä vuoksi myös unen laatu parantunut. Lounastauon pikku ulkoilulenkit karvaisen etäkaverin kanssa
vapaus, voi tarvittaessa ottaa kupin kahvia työpisteelle: Lisäksi säästyy aikaa kun ei tarvitse siirtyä töihin. Voi olla myös rennommin pukeutunut. Kotona ei ole " pukukoodia"
Tiimin hioutuminen yhteen entistä enemmän muuttuneen arjen myötä.
Työrauha kun ympärillä ei ole ylimääräistä liikehdintää ja hälinää.
se kun voi tehdä nopeasti työt ja pääsee sitten tekemään omia hommia
Nopeus työmatkoihin yms. liittyen.
Työtehokkuus ja keskittyminen on parantunut. Ei ole keskeytyksiä eikä toimistolla liikkuvat työ-kaverit vie huomiota pois työnteosta.
Ei mene työmatkoihin aikaa ja lounastauolla voi käydä pihalla happihypyllä
- aamulenkki ja sitten sorvin ääreen:) - jää enemmän vapaa aikaa, työmatkat
Keskeytyksiä ei tule niin paljon, parempi mahdollisuus rytmittää työtä, ei tarvitse käyttää aikaa työmatkoihin
ei ole keskeytyksiä muiden osalta (tämä hyvä ja huono), saa keskittyä, uppoutua töihin täysin. Tietty rentous
Etätöitä voi tehdä kotona ja vapaa-ajan asunnolla eli etätöiden tekopaikan joustavuus.
hp 3
ajan säästyminen työmatkoissa
pukeutuminen
Tehokkuus, kyky vaikuttaa uusiutuneisiin arjen haasteisiin-että arki pyörii.
Rauhallinen ja vaihtuva ympäristö tehdä töitä.
Ei tarvitse herätä aikaisin eikä tarvitse pukeutua tai meikata
En osaa sanoa
Säästyy aikaa työmatkoilta.
Vapaus, vähemmän autolla ajamista.
Huolenpito omista asiakkaista on tuottanut onnistumisia. Asiakkaat ovat olleet kiitollisia kun heistä huolehditaan myös vaikeana aikana.
Aamut rauhallisempia, työmatkoihin ei kulu aikaa. Voi keskittyä täysin keskittymistä vaativiin töihin.
onnistumiset ja silti etänä uuden työn oppiminen. Saan keskittyä rauhassa ja saan aikaiseksi paljon enemmän kun olen itsekseen. Olen kaikkiin pulmiin ja kysymyksiin apua nopeasti ja vaivatta.
ei tarvi pukeutua. voi ottaa rennommin vaikka teenkin ennätys tulosta

Etätyössä oli parasta lyhyt siirtyminen työpisteelle ja sieltä pois eli työmatkoihin ei mennyt aamulla ja työpäivän jälkeen aikaa. Myös taukojen pitäminen oli luonnollisempaa.
Rauha. Päivän tehokkuus, ei työmatkoja, jotka pidentävät päivää huomattavan paljon.
Keskittyminen ilman häiriötekijöitä
Ei kulu työmatkoihin aikaa. Työpäivät ei ole niin raskaita.
työmatkoihin ei mene aikaa, voi työskennellä paljon rennommin ja pukeutua rennommin, koska liukuva työaika voi tauottaa työtä ja tarvittaessa hoitaa muita asioita välissä ja sitten jatkaa työn tekoa, toisaalta kotityöskentelyssä ei tule myöskään turhia keskeytyksiä
muuttuva työn tekemisen paikka on piristänyt
Työmatkat eivät vie päivittäisestä ajasta 2,5 tuntia

13. Millaisia odotuksia etätyöhön liittyen sinulla on esihenkilölle tai työnantajalle?

Vastaajien määrä: 68

Vastaukset
Näkisin että etätyötä voitaisiin tehdä huomattavasti enemmän kuin ennen korona-aikaa, esim. 3-4 päivääkin viikossa. Valtakunnallisestikaan ei ole merkitystä enää, missä asioita hoidetaan kun voi hoitaa etänä. Enemmän vapaamuotoista keskustelua Teams palavereihin.
Ei mitään lisättävää nykytilanteeseen.
Uskoa tekijöihin myös etätyössä.
että etätyömahdollisuudet olisi kaikille mahdollisimman tasapuoliset, myös luottamus että kotonakin paiskitaan hommia
Toivoisin, että etätyö mahdollistettaisiin jatkossa joustavammin. Ennen poikkeustilannetta on ollut mahdollista tehdä 2pv/viikossa etänä, mutta päivät on pitänyt määritellä etukäteen niin että ovat aina samat päivät. Mielestäni olisi hienoa, jos tästä luovuttaisiin niin että voisi enemmän oman fiiliksen mukaan valita mitkä päivät on etänä ja mitkä toimistolla. Olisi myös kiva jos voisi ajoittain olla myös useamman päivän etänä viikosta kuin tuon 2pv. Koen, että on tärkeää käydä säännöllisesti toimistolla ja nähdä tiimin kanssa, mutta etätyö ainakin omalla kohdallani on huomattavasti tuotteliaampaa ja koen olevani pirteämpi työpäivienkin ajan. En toivo siis että siirryttäisiin siihen että ollaan jatkossakin 5pv/viikossa etänä, mutta toivon että ajoittain voisi olla esimerkiksi 3-4 pv viikossa.
En tee etätöitä.
tulee mahdollistaa myös koronan jälkeen niissä työtehtävissä missä mahdollista
Etätyöhön on ollut helppo siirtyä, kun on aiemminkin jo työskennellyt paljon etänä. Siksi ei ehkä työnantajaa kohtaan ole odotuksia, tietysti luottamus pitää olla että hommat toimii myös etänä.
johtoporras alkaisi pikkuhiljaa tajuta, kuinka ahtaalla me yrittäjät täällä ollaan, ennekuin on myöhäistä. rahaa on syytä ulospäin, jotta yhtiön imago näyttää hyvältä, mutta edustajat saa kuolla nälkään, jaa että 20e lahjakortti arvotaan, lahjoitan senkin punaiselle ristille.....
Esimerkiksi jonkinlainen kertaluontoinen tuki etätyöskentelyvälineisiin kotona olisi mukava. Nyt pitää itse maksaa jos haluaa ostaa kunnollisen työtuolin tai sähköpöydän. Työnantaja voisi osallistua jollakin tietyllä summalla ko. välineiden hankintaan.
Henkilökohtaista yhteydenpitoa enemmän kuin yhteispalavereita
Aktiivinen tiedottaminen ja yhteydenpito
Voimme jatkaa samanlaisella mallilla myös tulevaisuudessa
Enemmän kannustusta etätöihin. Mahdollisuus ottaa töistä vaikka vanha näyttö kotitoimistolle tai näppis kun toimistoole uusitaan kalustoa.

Luottamus etätöiden sujumiseen, ja että ihmiset osaavat ottaa vastuun itsestään ja tekemisestään. Se on ollut hyvä tähänkin asti omalla kohdalla, toki hieman parannusta siihen on väistämättä tullut, kun on 5 päivää viikossa etänä, entisten satunnaisten kertojen myötä.
Annettaisiin mahdollisuus tehdä etätöitä myös kokoaikaisesti, jos siihen on mahdollisuus työtehtävien osalta (puhelin-, chat-, verkkokanava), niin kuin muissakin alueyhtiössä on jo tähän ollut mahdollisuus. Etelässä olemme tiiminä koko ajan vain ainoastaan etänä yhteydessä toisiimme, eli korona-aika ei tuonut siihen minkäänlaista muutosta. Ja työskentely on ollut aina sujuvaa, sekä tiimihenki hyvä, vaikka vain muutaman kerran vuodessa ollaan koko porukka koolla.
Toivoisin, että LähiTapiola Pohjoinen hyödyntäisi myös korona epidemian jälkeen etätöitä enemmän! Että kaikille halukkaille voitaisiin järjestää etätöimahdollisuuksia. Nyt vain hyvin harvat ovat olleet oikeutettuja tähän mahdollisuuteen. Korona epidemia on varmasti näyttänyt sen, että etätö on mahdollista ja henkilökunta hallitsee etätöön hyvin! Strategiaa ja toimintatapoja täytyy normioloihin palatessamme muuttaa! Aiemmin etätö on kielletty hyvin monilta vedoten siihen, että talon linja on se, että tiettyjä töitä tehdään vain toimistoilta tai jopa vain ja ainoastaan Oulusta! Maakunnan työntekijät pystyvät loistavasti kaikkiin yrityksen työtehtäviin myös etänä!! Tämä on työnantajalle uuden mietinnän paikka ja toivon todella, että tätä asiaa mietitään ja myös toteutetaan. Vasta silloin maakunnan työntekijät ovat samalla viivalla Oulun työntekijöiden kanssa, kun esimerkiksi avoimiin työtehtäviin voidaan valita talon sisältä myös maakunnan tekijöitä, vaikka eivät Oulun toimistolle tulisikaan töihin vaan työskentelisivät maakunnan toimistolla. Töitä voidaan jakaa tasaisemmin ja toimistolilla voidaan tehdä kaikkia yrityksen töitä (korvaus, talous, asiakaspalvelu, myynti jne).
Luottamus siihen että töitä tehdään asianmukaisesti, säännölliset yhteiset katsaukset mitä on tehty ja mitä tehdään seuraavaksi, nopea reagointi kysymyksiin ja epäselviin asioihin Teamsin tai skypen kautta, jotta työt etenee.
Ehkä jatkossakin joustavammin työnantaja mahdollistaa tehtävien salliessa etätöitä.
Toivoisin jatkossa että etätöitä voisi tehdä vaikka enemmän kuin 2 pv/vko (mikä oli siis maksimimäärä ennen pandemian alkamista).
Työergonomiaan liittyvien haasteiden parempi ohjeistus.
Koulutusta kaupan päättämiseen kovasti lisää.
Toivon, että jatkossakin etätöitä pidetään mahdollisuutena ja vapaana valintana. Mielestäni tänä päivänä etätöskentely on loistava tapa antaa valinnanvapautta työntekijöille, kannustaa tekemään ratkaisuja jotka sopivat parhaiten omaan arkeen. Se on myös luottamuksen osoitus työnantajalta. Eli luottamusta toivon jatkossakin.
Toivottavasti etätöitä saa tehdä koronan jälkeenkin enemmän.
Toivoisin, että koronaepidemian jälkeen työntekijöille annettaisiin mahdollisuus päättää itse minkä verran kukainenkin tekee töitä etänä.
Toivomuksena netti yhteys vahvemmaksi ja nopeammaksi
Toivon että etätöitä voi tehdä jatkossakin enemmän.
Toivottavasti etätöitä saa tehdä myös koronan jälkeen enemmän kuin 2pv/vko.
pitävät tärkeissä asioissa ajantasalla ja ei haittais vaikka bookkausta tulisi myös bookkausfirmoilta lisänä
Toivon, että etätööhön kannustettaisiin ja annetaan mahdollisuus jatkossa enemmän kuin aiemmin. Koen myös, että etätö on kustannustehokasta työnantajalle.

<p>Samaa rataa jatkaa, mutta olisi hyvä jos esimiehen tai tiimin kanssa olisi enemmän yhteistä aikaa työajalla ja myös vapaata jutustelua pakollisten asioiden lisäksi. Huolehdittaisiin, että kaikilla on hyvät työskentelyolosuhteet.</p>
<p>rahallista tukea, kun uuden oppiminen, järjestelmien tökkiminen alussa veivät tuloksen nolliille kahdeksi viikoksi</p>
<p>mahdollisuus tehdä toimistolla tai etänä. Valinnan vapaus/vastuu kulkee käsikädessä</p>
<p>Esimies ja yhtiön johto olisi edes vähän oikeasti kiinnostunut taloudellisista ja muista ongelmista, mitä tämä aiheuttaa.</p>
<p>Jospa tätä saisi jatkaa kaikki jollain tavalla myös koronan jälkeen.</p>
<p>Toimisto/digi saanut ottaa tarjouspyynnöt, soisin ne etätöitä tekeville myyjille.</p>
<p>Opastusta ja neuvoja netin käyttöön !! ja keinoja miten sopeudutaan tähän etätööhön.</p>
<p>kokemuksien jakamista enemmän.. muuttuvassa tilanteessa tarvitsee AINA olla runsasta keskustelua ja kokemusten vaihtoa.. ohjaamatonta ja vapaata kokemusten vaihtoa.. ei esihenkilön kysymyksiin vastaamista, vaan vapaata keskustelua. Pienien ja suurempienkin ongelmien ratkaisut löytyy usein kollekkoiden välisistä keskusteluista.. ei mistään ohjeista... niitä keskusteluja täytyy huomata järjestää.. korostan että VAPAATA keskustelua esim TEAMS:n välityksellä..</p>
<p>Tätä kannattaa jatkaa koronan jälkeenkin</p>
<p>Nyt kun johto huomaa kuinka etätöskentely onnistuu ja kuinka paljon siihen liittyy hyviä asioita, toivoisin että siihen suhtautuminen ei olisi niin jäykkää ja oudoksuva jatkossa.</p>
<p>Toivottavasti epidemia muuttaa asenteita etätöitä kohtaan ja sen tärkeyttä korostetaan jatkossakin.</p>
<p>Työvälineitä olisi syytä miettiä tarkemmin (2. näyttö, hiiri, valaistus, tuoli yms.), jos etätöistä tulee vakiintuneempi käytäntö. Muuten kyllä kannatan etätöiden tekemistä jatkossakin koronan jälkeen. Toki toimistolle varatut tapaamiset ovat edelleen meidän alueella mielekäs vaihtelu joka-päiväiseen työn tekemiseen. Toivoisin toimistopäivien olevan edelleen osana arkea sitten, kun toimistot on mahdollista avata. Täällä asiakkaat eivät läheskään kaikki ole tottuneet siihen, että asioita hoidettaisiin vain etänä ja verkossa.</p>
<p>Toivottavasti poikkeustilan päätyttyä voidaan harkita jatkossakin useamman kuin kahden päivän etätöskentelymahdollisuutta viikossa.</p>
<p>Etätöiden tekeminen pitäisi olla mahdollista myös normaali aikoina.</p>
<p>Tulostin kun olisi niin ei tarvitsisi käydä toimistolla tulostamassa postitettavia papereita. Edelleen joutuu silloin tällöin lähettämään postin kautta vanhemmille asiakkaille valtakirjoja, irtisanomisia, tarjouksia ja tuoteselosteita.</p>
<p>luottaa tekemiseen</p>
<p>Odotan, että etätö ei muuta esimiehen sekä työntekijän suhdetta.</p>
<p>Jatkoon! Mahdollisuus jatkossakin tehdä töitä etänä ainakin osittain.</p>
<p>ei oikeastaan mitään, koen tämän itselle hyvänä lisätyökaluna :)</p>
<p>Toivoisin että etätöihin kannustetaan jatkossa voimakkaammin, meillä on paljon toiminta, joissa se on ihan mahdollista.</p>
<p>Etätöitä voisi jatkossa mahdollista myös tehdä. Kaikissa toimenkuivissa, myös aspassa. Muutama päivä silloin tällöin.</p>
<p>Korona-ajan jälkeen pitää miettiä ja päivittää etätöiden pelisäännöt uudelleen.</p>
<p>Olisi hienoa jos oltaisiin kiinnostuneita siitä miten menee, eikä siitä paljonko saat tulosta tehtyä.</p>
<p>Luottamuksen vahvistaminen tärkeää. Työvälineiden toimivuus tärkeää-</p>

Tämä on toiminut oikein hyvin. Jatkossa kannattaa miettiä etätyöskentelyn "vapauttaminen" niissä toimienkuivissa missä se on mahdollista.
Tiiviimpää yhteydenpitoa.
Ehkä voisimme jatkossakin tehdä hieman enemmän etätyötä, vaikka arvostankin sitä että tapaamme myös kasvokkain.
etätyö olisi jatkossa mahdollista enemmän kuin 2 päivää viikossa, tämä sopii minulle erittäin hyvin
että sitä sallittaisiin enemmän normi elämässäkin. esim 3 päivänä viikossa. kunhan tulos ei kärsi
Toiveena, että etätyötä olisi mahdollista tehdä myös jatkossakin sovitusti työnantajan kanssa esimerkiksi päivä kerran viikossa.
Odotukset ovat luottamuksessa ja etätyön jatkuvuudessa. Toivon, että työnantajapuoli/esimiehet huomaavat etätyön tehokkuuden ja jatkavat sen mahdollistamista myös koronatilanteen helpoitettua.
Etätyö pitäisi olla kaikille tasapuolisesti mahdollista. Kaikille ryhmille se ei ole mahdollista, ainakaan silloin kun toimistot ovat auki.
Toivon että voisimme jatkossakin tehdä enemmän etätyötä.
Toivoisin, että tämän tilanteen jälkeen voisi jäädä työskentelemään enemmän kotiinkin jos haluaa ja on mahdollista. Omat työni ainakin tulee tehtyä vähintään yhtä hyvin kotona kuin toimistolla.
Mahdollisuus tehdä etätyötä enemmän kuin 2 päivää viikossa laajennettaisiin pandemian jälkeen niin, että se koskisi tiimissä tasapuolisesti kaikkia eikä vain tiettyjä henkilöitä

Valaistus

- ei heijastuksia tai häikäisyä ikkunasta tai valaisimista

Näyttö

- päätte näkemisen kannalta sopivalla etäisyydellä, suoraan edessä ja silmien/katseen vaakatason alapuolella
- säännöllinen puhdistus

Hiiri ja**näppäimistö**

- samalla tasolla lähemmäs
- molempien käyttö vaihdellen

Työtaso

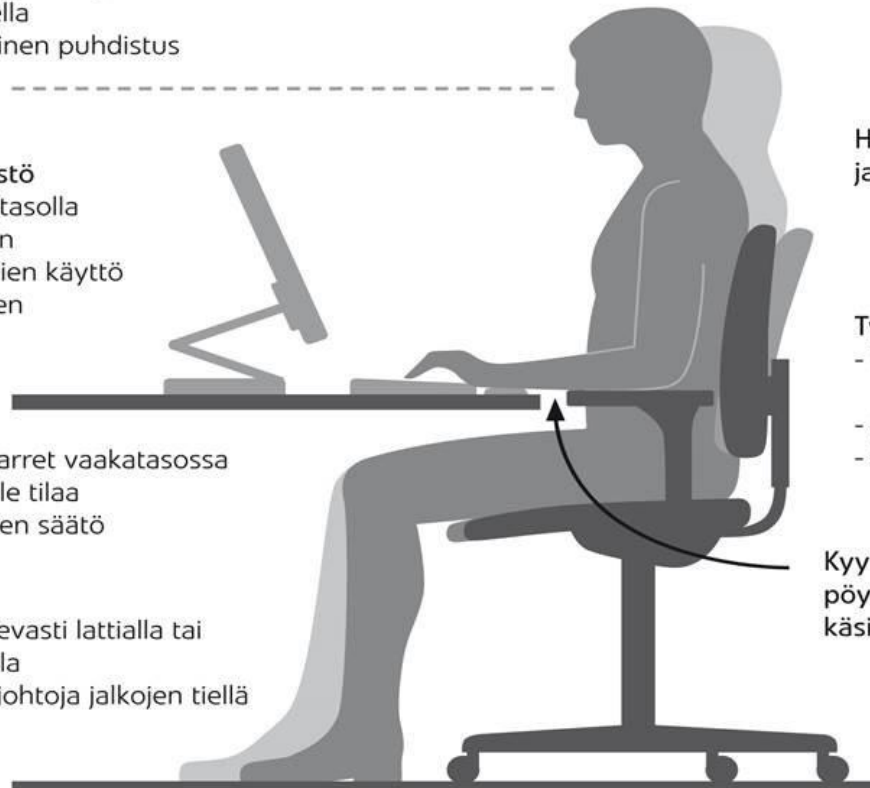
- kyynärvarret vaakatasossa
- aineistolle tilaa
- korkeuden säätö

Jalkatila

- jalat tukevasti lattialla tai jalkatuella
- ei sähköjohtoja jalkojen tiellä

Taotus

- hyväkään ergonomia ei estä vaivoja syntymästä ellei työtä taoteta sopivasti



Hartiat rentoina ja niska suorassa

Työtuoli

- selkätuki tukee ristiselkää
- säädöt kunnossa
- säätöjen opastus

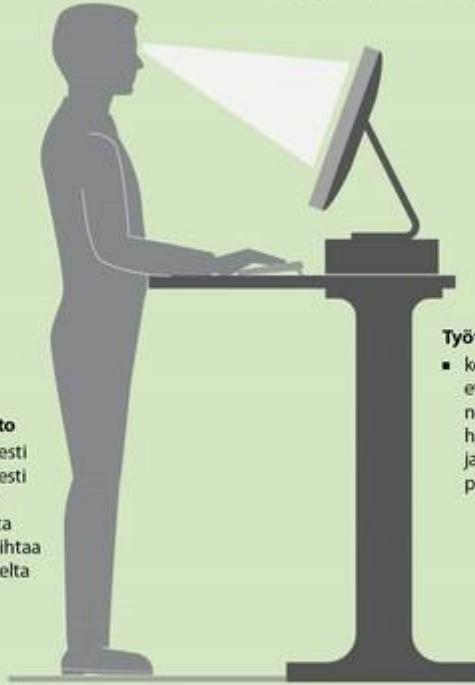
Kyynärvarret tukevat pöytään tai istuimen käsinojiin

Yläraajojen asento

- olkavarret lähellä vartaloa, hartiat rentoina kyynärvarret tuettuna suorassa kulmassa

Näyttö

- ruudun yläreuna silmien korkeudella
- etäisyys niin, että näkee hyvin ruudulle



Jalkojen asento

- pääsääntöisesti paino tasaisesti molemmilla jaloilla, mutta välillä voi vaihtaa painoa puolelta toiselle

Työtaso

- korkeus siten, että voi työskennellä selkä suorana, hartiat rentoina ja kyynärvarret pöydällä

- työpistematto vaimentaa seisomatyössä selkärangalle ja alaraajojen nivelille kohdistuvaa painetta
- vatsa kiinni työpöydässä
- sopivissa kengissä on kunnan pohja ja muutaman sentin korko
- kannattaa istua välillä ainakin silloin, kun tulee lihastuntemuksia esimerkiksi selän väsyessä