



Etätyön ja digiosaamisen kehittäminen Tampereen seudun ammattiopistossa

Joakim Bengtsson

Opinnäytetyö, restonomi ylempi AMK

Joulukuu 2021

Matkailu- ja ravitsemisala

Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma

Bengtsson, Joakim

Etätyön ja digiosaamisen kehittäminen Tampereen seudun ammattiopistossa

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Joulukuu 2021, 89 sivua

Matkailu- ja ravitsemisala. Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö YAMK.

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

Tiivistelmä

Koronapandemia ja sen myötä aiheutuneet poikkeusolot saivat työelämän ja sitä kautta opetusalan nopean muutoksen eteen. Tämän ns. nopeutetun digiloikan myötä piti sekä opetushenkilöstön että opiskelijoiden siirtyä ja mukautua etäopetukseen ja sen myötä digitaalisten työvälineiden käyttöön. Pikainen opetusjärjestelyjen muutos tarjosikin mielenkiintoisen aiheen tutkittavaksi kesken historiallista työelämän murrosta. Aiheeksi valikoitui etätyön ja digiosaamisen kehittäminen, sillä molemmat olivat keskiössä omassa työympäristössä Tampereen seudun ammattiopisto Tredussa. Tavoitteena oli tutkia etätyössä koettuja hyviä ja huonoja puolia sekä tehdä niiden perusteella kehittämisehdotuksia jatkoa varten. Aihetta tutkittiin koko poikkeusolojen ajan maaliskuusta 2020 aina lokakuuhun 2021.

Tutkimus pohjautui tietoperustaan, jossa läpikäytiin etätyötä ja digitalisaatiota työelämässä. Aiheeseen ja tutkittuun ajanjaksoon liittyvät vahvasti myös etäjohtaminen, viestintä ja työyhteisön resilienssi, jotka ovat tärkeässä osassa mukana etätyön kehittämisessä. Tutkimuksen yhteydessä tehtiin myös mediakatsauksia ajankohtaisen aiheen ympäriltä, sillä aihe on ollut koko yhteiskunnassa tärkeässä osassa ja mielenkiinnon kohteena. Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista aineistoa, joka hankittiin kahdella eri kyselytutkimuksella. Niistä ensimmäinen oli esikysely opiskelijoille ja toinen varsinainen tutkimuskysely opettajille. Opiskelijoiden osalta kyselyn toteuttamisessa hyödynnettiin Teamsin työskentelytilaa ja opettajien osalta linkki Webropol-kyselyyn lähetettiin sähköpostitse. Molemmat kyselyt teetettiin Lempäälän toimipisteessä.

Tulokset osoittivat, että sekä opettajat että opiskelijat ovat tulevaisuuden työn teon mallin osalta pääosin hybridimallin kannalla, jossa hyödynnetään sekä etätyön että läsnätyön parhaita puolia kulloiseenkin tilanteeseen sopivalla tavalla. Samansuuntaisia tuloksia saatiin myös tutkimuksen teoriaosuuden ja mediakatsauksen perusteella, mistä voitiin päätellä koko yhteiskunnassa siirryttävän uudenlaiseen työnteon malliin. Etä- ja läsnätyö soveltuvat kuitenkin vaihtelevasti eri henkilöille sekä opettajien että opiskelijoiden osalta.

Tutkimus antaa tietoa etätyön ja digiosaamisen sekä organisaation kehittämiseksi siirryttäessä poikkeusolojen jälkeiseen aikaan. Tärkeää on ylläpitää ja kehittää nyt opittuja digitaalisia työvälineitä ja työn tekemisen tapoja, sillä paikkaan sitomattomassa työssä on kiistatta koettu olevan hyötyjä sekä työntekijän että organisaation kannalta. Samalla ympäristö ja ilmasto hyötyvät, mitkä ovat yhteiskunnallisesti tärkeitä teemoja.

Avainsanat (asiasanat)

Etätyö, digitalisaatio, läsnätyö/lähityö, etäjohtaminen, viestintä, resilienssi

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)



Description

Bengtsson, Joakim

Developing remote work and digital competence at Tampere Vocational College

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, December 2021, 89 pages.

The School of Business. Tourism and Hospitality Management. Master's Degree.

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The coronavirus pandemic and the exceptional circumstances caused by it brought about a rapid change in working life and in the field of education. With the accelerated digital leap, both teaching staff and students had to move and adapt to distance learning and, as a result, the use of digital tools. The rapid change in teaching arrangements provided an interesting topic to explore in the midst of a historic transformation of working life. The topic was the development of remote work and digital competence at Tampere Vocational College Tredu. The aim was to study the pros and cons of remote work and to make development proposals for further development based on them. The topic was studied throughout the exceptional circumstances from March 2020 to October 2021.

The research was based on a theoretical base that reviewed remote work and digitalization in working life. Remote management, communication and the resilience of the work community, which play an important role in the development of remote work, are also strongly related to the topic and the period studied. Media surveys were also carried out in connection with the study, as the topic has played an important role in society as a whole. The study used quantitative material obtained by two different questionnaires. The first was a preliminary survey for students and the second was an actual research survey for teachers. For students, the survey utilized Teams' workspace, and for teachers, a link to the Webropol survey was sent by email. Both surveys were conducted at the Tredu branch office in Lempäälä.

The results showed that both teachers and students are mainly in favor of a hybrid model in terms of the model of future work, which utilizes the best aspects of both remote and traditional work in a way that suits the situation in question. Similar results were obtained on the basis of the theoretical part of the study and the media review, which suggested that society as a whole is moving to a new model of work. However, in case of both teachers and students, the suitability of remote or traditional work varies.

The research provides information for the development of remote work, digital competence, and an organization in transition towards the post-corona period. It is important to maintain, as well as develop, the digital tools and ways of working that have now been learned, as there are benefits for both the employee and the organization. At the same time, the environment and climate benefit from these important themes.

Keywords/tags (subjects)

Remote work, digitalization, traditional work, remote management, communication, resilience

Miscellaneous (Confidential information)

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Tampereen seudun ammattiopisto Tredu	7
2.1	Etätyövälineet Tredussa	7
2.2	Teknologisesti älykkäämpää tulevaisuutta Tredusta	10
3	Etätyö ja digitalisaatio	11
3.1	Etätyö	11
3.1.1	Etätyön kehitys ja määritelmät	11
3.1.2	Etätyön yhteiskunnallisia vaikutuksia	13
3.1.3	Kokemuksia etäopetuksesta valtakunnallisen etätyösuosituksen alkuvaiheessa	14
3.2	Digitalisaatio	15
3.2.1	Digitalisaation kehitys ja määritelmät	15
3.2.2	Pilvipalvelut	17
3.2.3	Digiosaamisen kehittäminen	17
3.3	Etäjohtaminen	18
3.3.1	Johtaminen digiaikana	18
3.3.2	Vuorovaikutus etätyössä	21
3.4	Työyhteisön resilienssi	24
4	Tutkimusasetelma	25
4.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja työn rajaus	25
4.2	Tutkimuksen toteutus, otos ja otantamenetelmä	26
4.2.1	Opiskelijakysely	26
4.2.2	Opettajakysely	27
4.3	Aineisto ja analyysimenetelmät	30
4.4	Reliabiliteetti ja validiteetti	31
4.5	Tietosuoja ja eettiset näkökulmat	32
5	Tutkimustulokset	34
5.1	Opiskelijakyselyn tulokset ja päätelmät	34
5.2	Opettajakyselyn tulokset ja päätelmät	44
6	Johtopäätökset	57
6.1	Keskeiset päätelmät	57
6.2	Tutkimuksen luotettavuus	58
6.3	Suosituksia jatkotoimenpiteistä	59
6.4	Kehittämissuositukset	61

6.5	Jatkotutkimusehdotuksia	63
7	Pohdinta	63
	Lähteet	69
	Liitteet	75
	Liite 1. Opiskelijakyselyn lomake	75
	Liite 2. Opettajakyselyn lomake	82

Kuviot

Kuvio 1.	Näkymä startti.tredu.fi -sivustosta	8
Kuvio 2.	Sähköinen työyhteisöviestintä	22
Kuvio 3.	Vastaajien sukupuolijakauma	29
Kuvio 4.	Vastaajien ikäjakauma	29
Kuvio 5.	Vastaajien työskentelyaika Tredussa ja sen edeltäjissä yhteensä	29
Kuvio 6.	Vastaajien työtehtävien jakauma	30
Kuvio 7.	Työkalujen ajan tasaisuus Tredussa	34
Kuvio 8.	Oppimisen arviointi	35
Kuvio 9.	Työmäärän muutos etätöjaksos aikana	35
Kuvio 10.	Konkreettista lisää opetukseen ja välineisiin liittyen	35
Kuvio 11.	Tavoitteisiin pääseminen opinnoissa	36
Kuvio 12.	Läsnäolo etäopetuksessa	36
Kuvio 13.	Etäopiskelujakson hyödyllisyys	37
Kuvio 14.	Tieto työjärjestyksestä	37
Kuvio 15.	Opettajan tavoitettavuus etäjakson aikana	37
Kuvio 16.	Etäopiskelun työmäärä	38
Kuvio 17.	Hyvinvoinnin muutos etäjaksolla	38
Kuvio 18.	Opintojen kuormittavuus etäopinnoissa	38
Kuvio 19.	Yhteisöllisyyden muutos	39
Kuvio 20.	Digivälineiden hyödyntäminen jatkossa	39
Kuvio 21.	Etäopiskeluun sopivia opintoja	39
Kuvio 22.	Etäopetukseen soveltumattomia opintoja	40
Kuvio 23.	Mitä kaipaa ajasta ennen etäopiskelujaksoa	40
Kuvio 24.	Uusien työvälineiden ja työn tekemisen tapojen oppiminen etäjaksolla.....	40

Kuvio 25. Toiveita opiskelussa pysyvästi muuttuvista asioista.....	41
Kuvio 26. Etänä toteutettavien opintojen määrä	41
Kuvio 27. Digiosaamisen tarve	41
Kuvio 28. Digityövälineiden oppimisen tukeminen	42
Kuvio 29. Tredun opetuksen tähtiluokitus ennen etäjaksoa	42
Kuvio 30. Tredun opetuksen tähtiluokitus etäjakson aikana.....	42
Kuvio 31. Viestinnän, opiskelun organisoinnin ja opiskeluilmapiirin arviointi	43
Kuvio 32. Halukkuus uusilla työtavoilla jatkamiseen	43
Kuvio 33. Tarkennus halukkuuteen uusilla työtavoilla jatkamiseen.....	44
Kuvio 34. Vastaajien digitaitoja kuvaavat tasot	44
Kuvio 35. Digitaalisten etätyöskentelyvälineiden käyttö ennen poikkeustilaa	45
Kuvio 36. Digitaalisten työvälineiden ajantasaisuus Tredussa	45
Kuvio 37. Vastaajien toivomuksia Tredun etätyövälineisiin liittyen	45
Kuvio 38. Etätyöskentelyn vaatima työaika normaaliin verrattuna	46
Kuvio 39. Etätyöjärjestelyjen, viestinnän ja työilmapiirin toteuma etätyöjakson aikana	47
Kuvio 40. Uusien työskentelytapojen kokeminen hyväksi.....	47
Kuvio 41. Vastaajien kokemukset uusista työskentelytavoista	47
Kuvio 42. Vastaajien mielestä paras työskentelymalli jatkossa.....	48
Kuvio 43. Vastaajien toivomat jatkossakin etänä tehtävät työt	49
Kuvio 44. Vastaajien toivomat läsnätyönä tehtävät työt	50
Kuvio 45. Työskentelyssä pysyvästi muuttuvia asioita	51
Kuvio 46. Etätyöjakson aikana käyttöön otetut uudet työvälineet	52
Kuvio 47. Etätyömahdollisuuksien hyödyntäminen jatkossa	52
Kuvio 48. Digiosaamisen lisätarve työtehtävissä	52
Kuvio 49. Uusien työvälineiden käytön tukemisen tarve	53
Kuvio 50. Valmius etätyön tekemiseen jatkossa (%)	53
Kuvio 51. Yhteisöllisyyden muutos etätyöskentelyn aikana.....	53
Kuvio 52. Eniten kaivattuja asioita ajasta ennen etätyöskentelyä	54
Kuvio 53. Työn tehokkuuden muutos digitaalisten työvälineiden laajemman käyttöönoton myötä	54
Kuvio 54. Työn läpinäkyvyyden ja valvonnan lisääntyminen digitaalisten työvälineiden myötä.....	54
Kuvio 55. Vastaukset väittämiin.....	55

Taulukot

Taulukko 1. Etätyön vaikutukset työntekijän, organisaation ja yhteiskunnan kannalta13

1 Johdanto

Etätyö nousi keskusteluun, otsikoihin ja monien työssäkäyvien arkeen maaliskuussa 2020 COVID-19 eli koronaviruksen aiheuttaman pandemian ja siitä seuranneen poikkeustilan myötä. Vaikka etätyö ei ollutkaan täysin uusi asia työelämässä, oli se sitä suurimmalle osalle käytännössä. Suomi siirtyikin hyvin lyhyessä ajassa täysin uuteen työskentelytapaan ja suoritti pakotetusti nopeutetun digiloikan. Tämä uuden edessä oleminen toimi innoituksena tälle opinnäytetyölle, sillä edessä oli ainutlaatuinen mahdollisuus dokumentoida ja tutkia historiallista hetkeä työelämän murroksessa. Vaikka tilanne oli yhteiskunnallinen ja valtakunnallinen, lähdettiin tässä tutkimuksessa sitä tutki- maan yhden organisaation kautta, tässä tapauksessa koulutuksenjärjestäjän näkökulmasta. Mu- kaan tutkimukseen otettiin opettajat ja opiskelijat, jotta saataisiin mahdollisimman laaja näke- mys nopeutetun digiloikan vaikutuksista. Tarkoituksena oli myös selvittää mitä tästä poikkeustilasta opimme ja mitä käytänteitä olisi syytä jättää käytäntöön jatkossa.

Tartuin tähän aiheeseen, sillä koin sen olevan paitsi yhteiskunnallisesti tärkeä, myös erityisen tär- keä opetuslalle, jossa itse toimin. Sillä voikin olla jopa poikkeuksellinen ja historiallinen vaikutus tulevaisuuden työhön sekä omassa organisaatiossa että oman työn organisoinnissa. Päädyin tähän aiheeseen sen merkityksellisyyden takia, ja tavoitteena onkin osaltaan työnteon uudistaminen omassa organisaatiossa. Tätä tutkimusta sai myös tehdä ja dokumentoida täysin ajankohtaisena aiheena, jolloin tutkimuksellinen uutuusarvo korostuu. Tutkimusaika sisältääkin koko poikkeustilan ajanjakson vuoden 2020 maaliskuusta aina lokakuuhun 2021.

Osaltaan tämä työ tutkii ja käsittelee poikkeustilan ja etätyöskentelyn yhteiskunnallista merkitystä laajemminkin mutta tutkimusosio rajataan koskemaan pelkästään koulutusala ja siinä toimivaa yhtä koulutuksenjärjestäjän toimipistettä, josta voidaan vetää johtopäätöksiä laajemminkin. Jotta saan tästä tutkimuksesta eniten hyötyä omaan toimintaani sekä omaan työympäristööni, rajaan tutkimuksen tähän näkökulmaan. Lisäksi koen, että tätä aihetta oli tärkeä tutkia juuri nyt, kun ko- ronaviruksen aiheuttama poikkeustila ja siihen liittyvät toimenpiteet tapahtuvat. Siten saadaan tal- tioitua kokemukset ja tutkittua siihen liittyviä näkemyksiä ja toimenpiteitä heti tuoreeltaan toimi- pisteemme opettajien ja opiskelijoiden näkökulmasta. Näistä kokemuksista voidaankin vetää johtopäätöksiä ja oppia tulevaisuutta varten, ja parhaimmillaan kehittää opetustoimintaa entistä kilpailukykyisemmäksi. Tämän jälkeen olisikin hyvä tutkia aihetta lisää ja selvittää etätyön koke- musten vaikutuksia pandemian jälkeisessä ajassa.

Tutkimuksen lähtökohdat

Suomen hallitus totesi 16.3.2020 yhdessä tasavallan presidentin kanssa Suomessa vallitsevan poikkeusolot koronavirustilanteen vuoksi. Tämä johtui maailmanlaajuisesti pandemiaksi levinneestä COVID-19 eli koronaviruksen aiheuttamasta vaarallisesta tartuntataudista. Linjauksen tarkoituksena oli suojella väestöä, yhteiskuntaa ja talouselämän toimintaa, jonka osana koulujen tilat suljettiin ja lähiopetus keskeytettiin. Järjestelyt tulivat voimaan 18.3.2020, jonka myötä lähiopetuksen sijaan siirryttiin vaihtoehtoihin opetustapoihin, kuten etäopiskeluun erilaisia digitaalisia oppimisympäristöjä hyödyntäen. (Valtioneuvoston tiedote 140/2020.) Tämän tutkimuksen lähtökohtana on poikkeustilan myötä tapahtuneet muutokset opetustoimessa. Aiheeksi muotoitui poikkeustilan myötä tapahtunut nopeutettu digiloikka opetuslalla ja sen myötä tapahtuneet käytänteet etätyössä ja etäopetuksessa, tässä tapauksessa sitä tarkastellaan tarkemmin Tampereen seudun ammattiopisto Tredun näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on paneutua etätyön ja digiosaamisen kehittämiseen, jonka lisäksi tarkastellaan myös etäjohtamista, viestintää ja työyhteisön resilienssiä eli mukautumista poikkeustilanteeseen.

Tutkijan lähtökohdat

Olen toiminut vuodesta 2005 matkailualan ammatinopettajana ja myöhemmin lehtorina toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa, tällä hetkellä Tampereen seudun ammattiopisto Tredussa. Ennen siirtymistäni opetustyöhön työskentelin kahdeksan vuotta Silja Line laivayhtiön Call Centerissä ensin matkamyyjänä ja myöhemmin assistenttina sekä kouluttajana ja teknisenä tukena. Työhöni liittyivät varausjärjestelmien- ja kanavien tunteminen ja käyttö, varauskapasiteetin hallinnointi sekä järjestelmien käytön opettaminen sekä päivittäisen työskentelyn tukeminen. Työskennellessäni Silja Linella valmistelin myös Haaga Instituutin ammattikorkeakouluun opinnäytetyöni aiheella ”Internet as a Sales Channel, Case: Silja Line” (Bengtsson 2001). Opetustyöhön siirtyessä olikin luontevaa ottaa sähköiset työkalut käyttöön ja olenkin sitä myötä ollut kiinnostunut niiden hyödyntämisestä opetustyössä. Täten tämän opinnäytetyöni aiheen valikoituminen verkko-opetukseen liittyväksi oli luontevaa ja osa omaa työnkuvaa. Varsinaisena sysäyksenä aiheen valinnalle ja opinnäytetyön tekemisen aloittamiselle oli pandemian seurauksena asetettu poikkeustila. Sen mukana jouduimme ennennäkemättömään tilanteeseen Suomessa ja opetustoimessa, jonka vaikutuksia oli mielenkiintoista lähteä tutkimaan.

2 Tampereen seudun ammattiopisto Tredu

Tampereen seudun ammattiopisto Tredu (myöhemmin Tredu) perustettiin 1.1.2013, jolloin sen muodostivat Pirkanmaan koulutus konserni-kuntayhtymä ja Tampereen ammattiopisto.

Tampereen kaupunki toimii Tredun vastuukuntana 12 kunnan maakunnallisessa yhteistyössä.

(Tredun hallintamalliselvitys, 2020.) Tredu on Suomen toiseksi suurin ammatillisen koulutuksen järjestäjä, joka toimii Pirkanmaalla kahdeksan kunnan alueella 14 toimipisteessä. Tredussa opiskelee noin 17 000 opiskelijaa ja se tarjoaa 26 perustutkintoa, 21 ammattitutkintoa, 9 erikoisammattitutkintoa ja oppisopimuskoulutusta kaikkiin ammatillisiin tutkintoihin. (Tampereen seudun ammattiopisto Tredu, n.d.)

Tutkimuskohteena ovat ensinnäkin Tampereen seudun ammattiopisto Tredun Lempäälän toimipisteen matkailualan opiskelijat, jotka opiskelivat koronakriisin ensimmäisen kevätlukukauden 2020 aikana. Pääasiallisena tutkimuskohteena ovat Lempäälän toimipisteessä koko koronakriisin aikana toimineet opettajat. Tutkimuksen tulokset pyritään yleistämään Tredun opiskelijoihin ja opettajiin koko koulutusorganisaation laajuudelta. Lisäksi tuloksista voi vetää johtopäätöksiä valtakunnallisen tasolla.

2.1 Etätyövälineet Tredussa

Tredulla on runsaasti sähköisiä työvälineitä, mitkä soveltuvat etätyöskentelyyn. Niistä Tredulle on luotu oma aloitussivu, jossa nämä ns. e-työkalut ovat kootusti käytössä. Tämä sivu on Startti.tredu.fi (ks. kuvio 1), jonka alta löytyvät työkalut ovat seuraavat: Wilma, Moodle, Areena, Office365, TOKI verkkokirjasto, Teams, Osaava Tredu, Futural Skills, ja Työ- ja työssäoppimispaikkoja.

Näistä Wilma on opiskelijahallintajärjestelmä, Moodle virtuaalinen oppimisalusta, Areena SharePoint-sivusto tiedostojen jakamiseen hallinnon ja henkilöstön käyttöön, Office365 työkalupakki ja tallennustila, TOKI verkkokirjasto tiedon hakuun, Teams kokoustamiseen ja etäopiskeluun, Osaava Tredu käyttöohjeistuksiin, Futural Skills oppimisen edistämiseen ja todentamiseen, ja Työ- ja työssäoppimispaikkoja niiden löytämiseen.



Kuvio 1. Näkymä startti.tredu.fi -sivustosta

Kaiken kaikkiaan Tredulla on hyvät ja kattavat työkalut käytössä. Näistä tärkeimmät avattuna tässä vielä tarkemmin:

Wilma opiskelijahallintajärjestelmään kerätään tieto opiskelijoista ja heidän suorituksistaan, lisäksi se toimii Tredun virallisena viestintäkanavana opiskelijoille. Opiskelijat näkevät sieltä työjärjestyksensä, omat opintosuorituksensa, koulutusopimuksensa sekä näyttösuunnitelmansa. He voivat sitä kautta laittaa tarvittaessa viestiä opettajille tai henkilökunnalle.

Moodle on virtuaalinen oppimisolusta, jossa voidaan teettää erilaisia opintojaksoihin liittyviä tehtäviä. Tähän verkko-oppimisympäristö Moodleen voi myös integroida Futural Skillsin, jolloin

Moodlessa suoritettut opinnot siirtyvät automaattisesti Futural Skillsiin osana osaamisen kehittämistä ja sen todentamista.

Tredun **Arena** on Tampereen kaupungin alla oleva SharePoint -sivusto, jossa on sekä Tredun että Tampereen seudun lukiodien tarvitsema tietoperustainen tieto, jonka alta löytyy TietoTredun sivustolta löytää ajantasaisia raportteja mm. opiskelijahallintojärjestelmän tiedoista, taloustiedoista, palautetiedoista sekä henkilöstötiedoista, lisäksi siellä on linkit johdon raportointiin, opetushallinnon tilastopalvelu Vipuseen ja Tampereen kaupungin Tietonäköala – tilastotietoa Tampereesta -sivustolle (TietoTredun 2020). ”Tietonäköalasta löytää uusimmat visualisoidut ja analysoidut toimintaympäristötiedot. Tietoja päivitetään aina uusimpien saatavilla olevien tietojen perusteella ja niistä vastaavat tietojohdaminen-tiimin asiantuntijat”. (Tietonäköala – tilastotietoa Tampereesta 2020.)

Office365 tarjoaa opiskelijan käyttöön Microsoftin toimisto-ohjelmat. Opiskelijalla on käytössään oma verkkotallennustila, minne voi tallentaa töitään. Lisäksi dokumentteja voidaan jakaa ja työstää yhteisesti Office365:n kautta. Tämä poistaa aiemman ongelman, jossa opiskelijalla ei ollut työvälineitä tehdä opiskelutehtäviä kotona etänä. Nyt kun opiskelija tallentaa työnsä verkkosivustolle, on hänellä ne aina saatavilla, eikä esim. muistitikun varassa. Opiskelija tarvitsee vain tietokoneen ja verkkoyhteyden, tarvittaessa tietokoneenkin voi lainata koululta tai **TOKI-kirjastosta**, josta voi muutoinkin lainata sekä fyysisessä muodossa että e-kirjoina tarvittavaa opiskelumateriaalia.

Microsoft **Teams** on ”viestintä- ja ryhmätyöskentelytila, jossa saa hoidettua puhelin-, chat-, video- ja verkkokokoukset” (Mikä on Microsoft Teams? n.d.). Eri projekteille ja tiimeille (esim. opetusryhmille) on helppo luoda omat työskentelytilat, jonne kaikki asiat voi keskittää ja muokata tarvittaessa (mt.).

Vuoden 2020 elokuusta lähtien Tredulla on ollut käytössään **Futural Skills**, mikä on pilvipalveluna toteutettu mobiilipohjainen järjestelmä, joka on kehitetty koulutuksenjärjestäjien käyttöön. Futural Skillsillä on tarkoitus dokumentoida ja seurata opiskelijoiden ammatillista kehittymistä. Osaamista kun voi olla jo entuudestaan ja sitä voi tulla koulussa, vapaa-ajalla tai työpaikoilla. Opiskelijan tehtävä on dokumentoida tämä osaamisen kehittyminen esim. valokuvoin, videoin, tekstinä tai

dokumenttina. Futural Skillsissä itsessään ovat visualisoituna Opetushallituksen ePerusteiden mukaisesti kaikki kyseessä olevan tutkinnon osat ja niiden osaamistavoitteet, joiden alle kunkin opiskelijan tulee todentaa oma osaaminen. Sinne voi esim. tallentaa keskeisiä koulutöitä, harrastuksien ja työssäoppimisten kautta tullutta osaamista. Opiskelijan osaamisesta voidaan myös koostaa portfolio, esim. työhakua varten. (Futural Skills n.d.)

2.2 Teknologisesti älykkäämpää tulevaisuutta Tredusta

Tredun tavoitteena on tuoda strategia ja arvot näkyviksi. Yhtenä strategisena painopisteenä on tällä hetkellä ”teknologisesti älykkäämpää tulevaisuutta Tredusta”. (Tredun strategia ja arvot näkyviksi, 2020.) Tredun strategisen ohjelman mukaan (2019, 13) siihen kuuluu:

Tulevaisuuden teknologioiden käyttöönoton edelläkävijä, toiminnassa huomioidaan tulevaisuuden teknologioiden vaikutus ammattien muutoksiin ja osaamistarpeisiin, koulutukseen käytetään innovatiivisia simuloituja oppimisympäristöjä, hyödynnetään ajasta ja paikasta riippumatonta opetusteknologiaa ja virtuaalisia oppimisympäristöjä, tiedolla johtamiseen käytetään big data analytiikkaa, henkilöstön digiosaamisen jatkuva kehittäminen, kehittyvät 5G verkot mahdollistavat lisätyn todellisuuden käytämisen osana koulutusta ja oppimista, digitaaliset oppimisympäristöt valmentavat työelämään ongelmanratkaisukeskeisten työtehtävien hallintaan, mobiileja applikaatioita hyödynnetään osana opiskelijan koulutusta sekä oppimisen ja osaamisen seuranta.

Perinteinen opettaja-, lukemis-, ja kirjoittamiskeskeinen koulutus onkin muuttumassa tietotekniikan avustuksella, kun opiskelu alkaa olla ajasta ja paikasta riippumatonta. Oppilaitokset ja tutkinnot alkavat osaamisen ja sen näyttämisen osalta siirtymään ns. käänteiseen oppimiseen ja tarpeellisen osaamisen näyttämiseen, jossa käytännön taidot ja merkityksien ymmärtäminen, sekä tiedonhaku ja kyky kokonaisuuden hahmottamiseen korostuvat. Siinä ovat keskeisessä osassa taidot tietojen ja osaamisen hankkimiseen. (Linturi & Kuusi 2018, 147.) Luentojen seuraaminen tai oppitunneilla käyminen vaihtuvat itsenäisesti katsottaviin opetusvideoihin, opetusmateriaalia kun on saatavilla usean eri oppilaitoksen, kaupallisten organisaatioiden ja kolmannen sektorin toteuttamina (mts. 148). Käytännössä opiskelija itse tuottaa materiaalia tiedonhaun kautta ja todentaa oman oppimisensa sitä kautta. Hyötynä on oppimisen tehostuminen, joka mahdollistuu yksilöllisen etenemisen ja oman kiinnostuksen mukaisten aiheiden ja oppimismenetelmien valitsemisen kautta. (Mts. 150.)

3 Etätyö ja digitalisaatio

3.1 Etätyö

3.1.1 Etätyön kehitys ja määritelmät

Etätyö on ollut keskustelun aiheena jo 1970-luvulta lähtien, jolloin öljykriisi aloitti pohdinnan mahdollisuudesta vähentää työmatkaliikennettä (Melin 2020). Aina 1980-luvulta saakka on tehty tutkimusta tieto- ja viestintäteknologian vaikutuksesta työhön, jolle digitalisaatio on jatkumoa (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 83). Julkisuudessa etätyöstä on keskusteltu 1990-luvulta lähtien, jolloin informaatioteknologia alkoi kehittyä niin, että osa asiantuntijatyöstä pystyttiin tekemään jo etänä esimerkiksi sähköpostin yleistymisen myötä. Työministeriön työolobarometrissä etätyötä onkin mitattu vuodesta 1994 lähtien, jolloin etätyötä teki noin 8,5 % palkansaajista. 1990-luvulla etätyö oli enimmäkseen satunnaista, joskin vuoteen 1997 mennessä etätyön osuus oli jo 12,5 %. Kuitenkin vasta vuonna 2013 etätyön määrä nousi 20 %:iin ja 28 %:iin vuonna 2018. Merkille pantavaa onkin etätyön kasvun hitaus, vaikka useimmilla olikin jo siihen tarvittavat välineet käytössä. Etätyön kasvua ovatkin lähinnä hidastaneet työn organisoinnit käytännöt, jonka takia työt ovat pääosin suunniteltu tehtäväksi työpaikoilla ja valvonnankin olevan siltä osin helpompaa, mikä osaltaan kertoo luottamuksen puutteesta työntekijöitä kohtaan. Yleisesti ottaen suomalaisilla työpaikoilla on ollut horisontaalista eli työntekijöiden välistä luottamusta, mutta ei niinkään vertikaalista eli johdon ja työntekijöiden välistä luottamusta. Tilanne muuttui oleellisesti koronapandemian alkamisen myötä maaliskuussa 2020, kun kaikki siihen työtehtäviltään kykenevät määrättiin etätöihin ja pääsy työpaikoille evättiin. (Melin 2020.)

Etätyöhön liittyvät käsitteet ovat tänä päivänä moninaiset. Siitä voidaankin puhua termeillä kuten liikkuva työ, virtuaalityö, monipaikkainen työ, mobiilityö, hajautettu työ ja e-työ. Samalla puhutaan käsitteistä, kuten verkosto-organisaatio, virtuaaliset ja hajautetut tiimit ja organisaatiot sekä monipaikkaiset työntekijät. (Humala 2007, 7-8.) Etätyöskentelyssä merkittävin muutos on siirtyminen samanaikaistyöskentelystä eriaikaiseen yhteistyöhön, jolloin ei olla läsnä fyysisesti samaan aikaan. Työ voidaan tehdä kullekin sopivana aikana ja työntekijät voivat olla maantieteellisesti hajautuneina jopa eri aikavyöhykkeisiin. (Fried & Hansson 2014, 23.) Samalla se antaa mahdollisuuden palkata parhaimmat työntekijät ympäri maailman tai mahdollistaa heidän sijoittumisen haluamalleen paikkakunnalle, ja samalla mahdollistaa työntekijöiden elämänlaadun nostamisen. Parhaimmillaan etätyöskentely hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää ja mahdollistaa hyvistä työntekijöistä

kiinni pitämisen. (Mts. 35, 145.) Etätyö tarkoittaakin sitä, että tuloksekas työskentely ei ole sidottu paikkaan tai aikaan (mts. 41).

Ahvalon (2018, 12) mukaan ”Tiimin jäsenten ollessa hajautuneina eri puolille organisaatiota on kysymyksessä hajautettu organisaatio. Hajautettu organisaatio muodostuu ihmisistä, jotka työskentelevät yhteisen toimeksiannon toteuttamiseksi ja tavoitteen saavuttamiseksi eri paikoissa käyttäen apunaan tieto- ja viestintä teknologiaa”. Humalan (2007, 9) mukaan hajautetuiksi organisaatioiksi kutsutaan niitä, joiden tiimien ja projektien jäsenet työskentelevät usealla paikkakunnalla ja/tai eri maissa. Verkostomaisesti toimivat ja hajautetut organisaatiot ovatkin vastaus globalisaatioon (mts. 5). Hajautetuissa organisaatioissa etätyöskentely organisoidaan usein virtuaalisille tiimeille, joihin voidaan valita sopivimman jäsenet riippumatta maantieteestä. Tällöin suurin osa tiimin jäsenten välisestä kommunikaatiosta tapahtuu luonnollisesti virtuaalisesti digitaalisia työvälineitä hyödyntäen. (Pöllänen 2015, 16-17.) Etätyöskentely antaa vapautta ja joustavuutta, mikä parhaimmillaan kasvattaa elämän hallinnan tunnetta ja hyvinvointia, toisaalta stressiä lisää paine olla jatkuvasti käytettävissä. Tällöin vapaa-ajan ja työajan rajapinta saattaa hämärtyä. (Melin 2020; Rubanovitsch 2020, 153; Salojärvi 2018, 10.)

Työ on jo muuttunut ja tilalle on tullut uudenlainen työn tekemisen kulttuuri. Etätyötä tehdään yhä enemmän, työvälineet ovat digitaalisia ja kokoukset virtuaalisia. Toimistot ovat muuttuneet monitoimitiloiksi ja niiden hukkakäyttö pyritään minimoimaan. Samalla kun globaalit organisaatiot pystyvät tekemään töitä yhä tehokkaammin reaaliajassa, myös työnteon ja vapaa-ajan rajat hämärtyvät. Työltä etsitäänkin yhä enemmän merkityksellisyyttä, eettisyyttä ja vastuullisuutta. (Salojärvi 2018, 17.) Etätyössä korostuvat myös ominaisuudet, kuten itseohjautuvuus, oma-aloitteisuus, sinnikkyys, ja ongelmanratkaisukyky (Etätyö ja sen johtaminen 2020, 20). Etätyötä edistäviä tekijöistä ovat joustavat työajat, autonominen työn tekeminen, luottamus työntekijään ja elämäntilanteen huomioiva työnantaja. Haittaavia tekijöitä taasen työn määrällinen ja psyykinen kuormittavuus, vapaa-ajan keskeytyminen työasioilla ja riittämätön tuki. (Mts. 27.) Etätyössä menestymistä edesauttaa myös oman sietokyvyn ja sinnikkyuden eli resilienssin kehittäminen (mts. 32).

Monissa organisaatioissa pohditaan virtuaalisten tiimien muodostamista toiminnan ja tuottavuuden tehostamiseksi, samalla siitä hyötyy pienempinä kiinteistökuiluina. Se mahdollistaa myös tehokkaamman asiakaspalvelun, pääsyn globaaleille markkinoille, ja ympäristöystävällisyyden.

(Nydegger & Nydegger 2010, 2.) Johtajan täytyy eri tavoin mahdollistaa tiimien toimintaa antamalla niille vaikutusmahdollisuuksia ennemmin kuin ohjata niiden tekemistä (mts. 9). Hänen tulee osallistumisen sijaan jakaa tehtäviä ja olla helposti ja matalalla kynnyksellä tavoitettavissa (Hummala 2007, 158; Nydegger & Nydegger 2010, 9). Virtuaaliitiimeillä tulee olla selkeät toimintatavat ja käytössään ajantasainen ja tehtäviin soveltuva teknologia. Organisaatiolla taasen tulee olla selkeä toimintakulttuuri ja tehokas johtaminen. Nämä tekijät vaikuttavat olennaisesti tiimien ja organisaation menestymisen mahdollisuuksiin. (Nydegger & Nydegger 2010, 80.)

3.1.2 Etätöön yhteiskunnallisia vaikutuksia

Koronapandemian myötä yhteiskunta on ollut suuren muutoksen keskellä etätöskentelyn osalta ja sillä tulee olemaan monenlaisia vaikutuksia. Taulukossa 1 sitä tarkastellaan työntekijän, organisaation ja yhteiskunnan kannalta.

Taulukko 1. Etätöön vaikutukset työntekijän, organisaation ja yhteiskunnan kannalta (Melin 2020).

Työntekijä	Organisaatio	Yhteiskunta
Joustavuus	Tuottavuus	Uudet työmahdollisuudet
Työn itsenäisyys	Joustava työllisyys	Ekologisuus
Työn ja vapaa-ajan tasapaino	24/7 jatkuvuus	Infrastuktuuuri/liikenne
Uusien teknologioiden käyttö	Virtuaalisuus	Sosiaalinen koheesio

Työntekijän kannalta joustavuus mahdollistaa työn järjestämisen itsenäisesti ja sen tekemisen itselleen sopivana ajankohtana. Samalla se vähentää työmatkoihin kuluvaan aikaan, jonka voi hyödyntää toisin. Parhaimmillaan se voi edesauttaa työn ja arjen yhteensovittamista, vaikka vaarana on myös niiden yhteen nivoutuminen ja työpäivän pitkittyminen lähes huomaamatta. (Etätö ja sen johtaminen 2020; Melin 2020.) Uusien teknologiaratkaisujen opettelu ja käyttö saattaa tehostaa työntekoa, josta organisaatio hyötyy. Samalla sillä on mahdollisuus hyötyä myös pienemmistä toimitiloista ja sen tuomista säästöistä. Työaika säästyy myös virtuaalisuudesta, kun monet toiminnot, kuten kokoukset voidaan pitää jatkossa etänäkin. (Melin 2020.) Joustavuus voi myös mahdollistaa toimintojen ylläpitämisen jopa 24/7 tai normaalia pidempään (Fried & Hansson 2014, 67;

Melin 2020). Tarvittaessa työn tekoa voidaan kuitenkin jaksottaa niin, että osa päivästä ollaan samaan aikaan työssä (Fried & Hansson 2014, 93). Tärkeitä on kuitenkin, että kaikki tarvittava informaatio ja työvälineet on kaikkien saatavilla ja käytettävissä koko ajan, jolloin asiat etenevät ajasta riippumatta (mts. 99, 193).

Yhteiskunnan kannalta uudet työmahdollisuudet voivat osaltaan vähentää kaupungistumista ja lisätä maaseudun tai syrjäseutujen vetovoimaa, kun monet työntekijät voivat jatkossa tehdä ainakin osan viikkoa etänä. Samalla liikenteen ympäristövaikutukset pienenevät ja syntyy säästöä, kun vastaavassa määrin ei synny matkakuluja eikä infrastruktuurin käyttöä. (Humala 2007, 160; Melin 2020.) Sosiaalinen koheesio eli yhteenkuuluvuus lisääntyy, kun yhä enemmän ihmiset eri työtehtävissä voivat osaltaan tehdä etätöitä, eikä yhteiskunta siltä osin jakaudu (Melin 2020).

3.1.3 Kokemuksia etäopetuksesta valtakunnallisen etätösuosituksen alkuvaiheessa

Koronaviruksen aiheuttama pandemia ja koulujen sulkeminen aiheutti sen, että Tredussakin jouduttiin tekemään digiloikka nopeutetulla aikataululla. Alkuvaiheen kokemuksen perusteella voi todeta osan opettajista hallitsevan nämä työvälineet erinomaisesti, mutta olevan paljon niitäkin, jotka eivät niitä juurikaan hallitse. Erityisesti vanhemman polven opettajilla tuntuu olevan haaste ja kynnys hypätä digiloikan mukaan, kun he eivät ole ennenkään näitä työvälineitä tässä laajuudessa tarvinneet. Tämä on selkeä kehittämisen paikka, ja tämän etätöjakson aikana varmasti viimeisinkin vastarinta näitä uusia työvälineitä kohtaan poistuu tai heikkenee, ja ymmärretään niiden merkitys. Ihmiset jakautuvatkin viiteen ryhmään innovaatioiden käyttöönotossa: 2,5 % ihmisistä on innovaattoreita, 13,5 % aikaisia omaksujia, 34 % aikaista enemmistöä, 34 % myöhäistä enemmistöä, ja 16 % viivytelijoita (Kehittämistutkimus opetuslalla 2013, 28). Tämä näkyykin näiden uusien innovaatioiden käyttöönotossa. ”Innovaatiolla tarkoitetaan sosiaalista muutosprosessia, jossa yksilö, ryhmä, tai organisaatio ottaa käyttöön sille uutta laitetta, toimintatapaa tai ajattelumallia” (mts. 29). Lisäksi todetaan kouluihin suunnattujen innovaatioiden diffuusion eli levittämisen olevan haastavaa ja hidasta (mts. 31).

Salakari ja Varhelahti (2020) tutkivat kokemuksia etäopetuksesta digiloikan alkuvaiheissa maaliskuun lopussa 2020 Turun ammattikorkeakoulussa, jota varten opettaja- ja opiskelijakokemukset kerättiin keskustelemalla ja tekemällä pika-gallup. He toteavat, että ”suurin osa opiskelijoista on

pystynyt jatkamaan opintoja poikkeustilanteesta huolimatta, ja opettajat ovat siirtäneet opetuksen, seminaarit ja pienryhmätehtävät eri verkkoalustoille”. Nopeaa digiloikkaa ovat edesauttaneet kriisiä aikaisemmat toimet verkkopedagogiikan kehittämisessä ja panostukset digitaalisuuteen sekä välineistöön. Tästä huolimatta, näin nopeaan ja laajaan digiloikkaa ei oltaisi päästy, ilman valtiovallan toimia ja ”pakotettua” siirtymistä etätyöskentely-moodiin. Tämä siksi, että monet ovat ottaneet etätyö- ja verkko-opiskelumahdollisuudet käyttöön jo aiemmin, mutta toiset taas yhtä lailla olivat uuden edessä, joka vaati valtavasti perehtymistä uusiin työvälineisiin. Monelle tuli vastaan se, että vaikka opetusmateriaalia olisikin jo ollut, niiden siirtäminen digiympäristöön tuottikin uusia haasteita. Samaten hallinnolliset työt, kokoukset, koulutukset ja tiimipalaverit siirtyivät verkkoon. Näitä mahdollisuuksia on toki ollut aikaisemmin, mutta niitä ovat käyttäneet vain harva joukko. Nyt varmasti tuli suurelle joukolle esille, että nämäkin ovat toimivia työtapoja. Samalla säästetään aikaa, rahaa ja luontoakin, kun turhat siirtymät jäävät pois. (Salakari & Varhelahti 2020.)

3.2 Digitalisaatio

3.2.1 Digitalisaation kehitys ja määritelmät

Megatrendit ovat suuria ja pitkäkestoisia globaaleja muutosilmiöitä, jonka takia ne ovat olennaisia yleisen kehityssuunnan tarkastelussa (Dufva 2020, 3). Megatrendeistä yhtenä tärkeimpinä mainitaan teknologian kehittyminen ja digitalisaatio sekä tiedon lisääntyminen (Ritakallio & Vuori 2018, 11). Megatrendeistä teknologia sulautuu kaikkeen ja muuttaa nopeasti toimintatapoja, yhä useampi toiminto voidaan automatisoida ja vuorovaikutus voi tapahtua etänä tai virtuaalisesti (Dufva 2020, 38). Digitalisaatio tarkoittaa teknologista muutosta, jossa elektronisten välineiden avulla analoginen informaatio muutetaan digitaaliseen muotoon, jolloin sitä voi käsitellä ja varastoida digitaalisten laitteiden ja tietoverkkojen avulla. Tässä yhteydessä ollaan ryhdytty puhumaan digitalisaatiosta, jolla tarkoitetaan digitaalitekniikan integrointia osaksi jokapäiväistä elämää. (Alasoini 2018, 10.) Näin on tapahtunut Suomessakin viimeisen 30 vuoden aikana (mts. 18).

Digitalisaatiolla on ollut vaikutusta sekä työnkuviin että työnteon tapoihin mahdollistamalla ajasta ja paikasta riippumattoman työn teon (Sutela ym. 2019, 83). Työelämä on murroksessa, joka muuttaa työpaikkoja monin tavoin ja johtaa monien ammattien muuttumiseen (Work up! Tulevaisuuden työ 2019). Teollisen historian aikana uudet teknologiat ovatkin jatkuvasti muuttaneet työn

tekemisen tapoja (Alasoini 2018, 10). Tämän hetkinen ilmiö onkin työn monipaikkaistuminen, joka tarkoittaa sijainnista riippumatonta työskentelyä. Teknologinen kehittyminen mahdollistaakin useammassa paikassa työskentelyn digitaalisia työkaluja hyödyntämällä. (Ihalainen 2021, B2-B5.) Lähökohtaisesti työn tekemisen paikalla ja ajalla ei ole enää merkitystä, ainoastaan sillä, että tavoitteet saavutetaan (Rubanovitsch 2020, 153).

Digitalisaatio on muuttanut lähes kaikkia työtehtäviä 2000-luvulla ja niihin on käytössä monenlaisia digitaalisia työkaluja, erilaiset pilvityökalut mahdollistavatkin yhdessä tehtävää työtä eri tavalla kuin aiemmin (Lehtimäki & Mustajärvi 2019). Käytännössä tehokkaat etätyökalut ovat tulleet kaikkien saataville, mutta se on kunkin organisaation asia, miten niitä hyödynnetään (Rubanovitsch 2020, 153). Organisaatioiden toiminta onkin muuttunut ja muutoksilla on voitu selkeyttää toimintaa, säästää resursseja ja kohdentaa niitä oikein. Parhaimmillaan digitalisaatio voikin tuoda organisaatiolle tehokkuutta ja edellytyksen parempaan tiedolla johtamiseen. (Lehtimäki & Mustajärvi 2019.) Digitaaliset työvälineet ovat käytössä jo 90 %:lla palkansaajista Suomessa. Samalla se on lisännyt työnteon tehokkuutta, nopeatempoisuutta ja myös kuormittavuutta, sekä lisännyt työn läpinäkyvyyttä ja valvontaa. (Sutela ym. 2019, 102-103.) Valtaosa palkansaajista on tyytyväisiä digitalisaation tarjoamiin mahdollisuuksiin työelämässä ja samalla se on tietyissä tehtävissä antanut uudenlaisen mahdollisuuden luovuudelle. Onkin tärkeää mahdollistaa digitaitojen ylläpito ja kehittäminen työuran aikana. (Mts. 92-93.)

Virtuaalisen vuorovaikutuksen edellytyksiä ja erityispiirteitä ovat kuitenkin monipuolinen ja suorituskykyinen teknologia, jonka valinnassa täytyy painottaa kuhunkin organisaatioon ja työtehtäviin sopiviin ratkaisuihin (Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä 2018). Myös Pöhlänen (2015, 51) mukaan Curseu ja muut (2008) sekä Rosen ja muut (2007) toteavat, että esimies voi vaikuttaa teknologian asettamiin vaatimuksiin valitsemalla tehtäviin ja osaamiseen nähden sopivat työvälineet. ”Virtuaalinen työympäristö sisältääkin teknologiaratkaisut ja välineet, sovellukset, alustat, ja palvelut toiminnalle, joka tapahtuu eri käyttöliittymien avulla” (Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä 2018).

Digitaaliset työvälineet ovatkin tätä päivää, hyviä ja toimivia useimpiin tilanteisiin, mutta ne vaativat selkeästi ainakin alkuvaiheessa enemmän aikaa työvälineiden opetteluun ja materiaalin suunnitteluun. Samaten ne myös vaativat jonkin verran heittäytymistä ja uskallusta sekä luottamista

omiin digitaitoihin. Uuden äärellä oleminen ja uusien asioiden oppiminen voi jopa innostaa kehittämään omaa työskentelyään paremmalle tasolle. Haastavinta on ohjeistaminen uusien työvälineiden käyttöön, sillä valmiudet saattavat olla hyvinkin eri tasolla. Lisäksi haastavana koetaan työajan rajaaminen, etätöön kuormittavuus ja tiimin tuen väheneminen. Tärkeää on tieto työntekemisen järjestelyistä ja tieto siitä, millä alustalla toimitaan, itsenäisesti vai tiimityönä. (Salakari & Varhe-lahti 2020.)

3.2.2 Pilvipalvelut

Yritykset voivat parantaa kustannustehokkuuttaan, joustavuuttaan ja nopeuttaan palvelujen toteuttamisessa hyödyntämällä 2000-luvun alusta yleistynyttä pilviteknologiaa. Se mahdollistaa tietotekniikan ulkoistettua käyttöä eri käyttöjärjestelmien, selaimien tai päätelaitteiden avulla. (Alasoini 2018, 16.) Pilvipalvelut termi on yleisesti hyväksytty nimitys tästä palvelusta, jossa asiakas käyttää Internetiä ja etäällä olevia palvelinkeskuksia sovellusten käyttämiseen ja datan säilyttämiseen, ja josta asiakas maksaa oman käytön mukaan. Pilvipalvelu antaa mahdollisuuden saada nämä palvelut käyttöön pienellä alkuinvestoinnilla. Se antaa myös yritykselle mahdollisuuden lisätä tai vähentää tietoteknisiä palveluja nopeasti. (Toosi, Calheiros & Buyya 2014, 1-2.) Pilvipalveluilla tarkoitetaan Internet-palveluita, joihin voi tallettaa erilaisia tiedostoja, kuten valokuvia, videoita, dokumentteja ja musiikkia. Tällöin asiakkaan tallentamat tiedot ja käyttämät ohjelmat ovat pilvipalveluja tarjoavan yrityksen palvelimella eikä oman yrityksen tietokoneella tai palvelimella. Pilvi tarkoittaa käytännössä palvelimien verkostoa. Microsoftin Office 365 onkin hyvä esimerkki pilvipalveluista. (Vähälummukka n.d.) Suomessa vuonna 2018 noin kaksi kolmesta yrityksestä käytti maksullisia pilvipalveluja ja noin runsas puolet julkisia pilvipalveluja (Alasoini 2018, 16).

3.2.3 Digiosaamisen kehittäminen

Kaikki digitalisoituu ja yritysten ja organisaatioiden on pysyttävä tässä muutoksessa mukana tai muutoin kilpailu muita toimijoita vastaan hävitään (Rubanovitsch 2020, 120). Usean yrityksen tulevaisuuden avain onkin toimivat digiratkaisut ja henkilöstön digiosaamisen pitäminen kehityksessä mukana. Digitaalinen kehitys viekin organisaatioita eteenpäin, samalla kuitenkin asettaen paljon uusia vaatimuksia henkilöstön osaamiselle. (Hollo 2020.) Johdon tulevaisuuden haasteisiin kuuluu

myös eri sukupolvien välinen yhteistyö diginatiivien ja seniorityöntekijöiden osaamisen tason ollessa erilainen (Salojärvi 2018, 9). Johdon tuleekin panostaa koulutukseen ja valmennuksiin, jotta kaikki pysyvät tässä muutoksessa mukana (Rubanovitsch 2020, 120).

Oppimaan oppiminen ja ymmärrystä auttavien työkalujen osaamisen merkitys kasvaa. Tulevaisuudessa osaaminen vanhenee yhä nopeammin ja tulee ottaa haltuun uusia asioita nopeammin kuin aiemmin. Tässä onkin tärkeässä asemassa työvälineet tai prosessit, jotka vähentävät toissijaisten asioiden oppimista, jotta voi keskittyä uuden asian oppimiseen. (Linturi & Kuusi 2018, 148.) Paras tapa sitouttaa työntekijät uuteen asiaan tai toimintatapaan onkin ottaa heidät mukaan muutoksen suunnitteluun (Rubanovitsch 2020, 88).

Tulevaisuudessa onkin varmasti pelkona, että osaaminen vanhentuu, siellä aiemmin opittu tai osattu ei enää ole relevanttia tietoa kovinkaan pitkää, vaan osaamista on päivitettävä jatkuvasti ja pysyttävä kehityksen mukana. Sisäänpäin kääntyneisyys ja oman vanhan osaamisen arvostus voi-kin johtaa todellisuudesta vieraantumiseen. (Linturi & Kuusi 2018, 149.) Samaten riskinä on muutoshaluttomuus ja osaamattomuus sekä uusien oppimismahdollisuuksien osaamisen tai löytämisen puuttuminen (mts. 150). Teknologia, tekoäly ja datan hyödyntäminen lisääntyvät, mutta se ei kokonaan korvaa ihmistä, jotkut työtehtävät saattavat jopa lisääntyä. Se kuitenkin muuttaa tarjolla olevaa työtä ja toimenkuvia uudella logiikalla toimiviksi. (Rubanovitsch 2020, 18, 151.) Näitä uudenlaisia toimenkuvia voivat olla esimerkiksi etävalmentaja, etäoppimismentori, simulaatiotuottaja, moniälykkyysorganisoija, osaamispoluttaja jne. (Linturi & Kuusi 2018, 150).

3.3 Etäjohtaminen

3.3.1 Johtaminen digiaikana

Työnteon johtamista etänä verkossa voidaan etäjohtamisen lisäksi kutsua virtuaali- tai verkkojohtamiseksi, samaten voidaan käyttää englanninkielistä termiä eLeadership tai siitä johdettua e-johtaminen tai e-lähijohtajuus -sanaa (Etätyö ja sen johtaminen 2020, 12; Humala 2007, 5). Etäjohtaminen on tullut osaksi työnteon arkea ja se vaatii usein enemmän johtamiselta kuin perinteinen johtaminen, sillä organisaatio toimii hajautettuna ja kommunikaatio tapahtuu virtuaalisesti (Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä 2018; Etätyö ja sen johtaminen 2020; Hu-

mala 2007, 20). Työn muutos onkin muuttanut erityisesti johtamista. Sinällään hajautettu organisaatio tai tiimi voi toimia yhtä tehokkaasti kuin fyysisesti samassa tilassa olevatkin, siihen tarvitaan kuitenkin jaettava johtajuutta ja saumatonta teknologian hyödyntämistä. (Rubanovitsch 2020, 17, 153, 158.) Myös Neufeld, Wan ja Fang (2010, 240-241) toteavat tutkimuksessaan, että fyysisen etäisyyden ei tarvitse vaikuttaa negatiivisesti johtamisen onnistumiseen tai viestinnän tehokkuuteen.

Etäjohtajan tehtävänä on luoda edellytykset hyvään etätyöskentelyyn organisoimalla toimintatilanteen mukaiseksi ja ylläpitämällä yhteisöllisyyttä (Rubanovitsch 2020, 158). Hajautettujen organisaatioiden johtamisessa korostuu ihmisten sitouttaminen ja työntekijöiden osaamisen ylläpito, sillä osaaminen vanhenee nopeammin kuin koskaan ennen (Humala 2007, 7; Rubanovitsch 2020, 18). Etäjohtamisessa onnistuminen saattaa jopa luoda yritykselle kilpailuetua (Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä 2018). Siinä tärkeimpänä on johtaa tehtävillä ja tavoitteilla, eikä se voi perinteiseen tapaan olla kontrolloiva ja perustua työtunteihin (Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä 2018; Humala 2007, 23). Digiaikana johtaja ei myöskään pysty kontrolloimaan kaikkea, joten on tärkeä luoda yhdessä pelisäännöt, joilla toimitaan rohkeasti mutta vastuullisesti (Remes 2020). Keskeistä onkin luottamus alaisten ajattelukykyyn tehdä oikeita päätöksiä, joka on myös avain luovuuteen (Humala 2007, 68). Tärkeintä on mahdollisimman avoin viestintä ja olennaisen ja ajankohtaisen tiedon jakaminen sekä päätöksentekoon liittyvien valtuuksien antaminen tiimeille ja yksilöille (Remes 2020; Ristikangas & Ristikangas 2010, 185, 200).

Etätyön johtaminen perustuu organisaatiossa luotuihin hyviin käytänteisiin, toimivaan kommunikaation ja erityisesti luottamukseen (Rubanovitsch 2020, 153). Johtamisen olennaisena tehtävänä onkin luottamuksen rakentaminen, joka voi olla haasteellista erityisesti verkostomaisessa organisaatiossa, jossa tavataan vain harvoin, jos koskaan kasvokkain (Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä 2018; Humala 2007, 22). Luottamus onkin suurin pelko etätyöhön liittyen ja suurin syy etätyön vastustamiseen kontrollin menettämisen myötä (Fried & Hansson 2014, 55, 81; Larson, Vroman & Makarius 2020, 3). Pölläsen (2018, 28) mukaan Henttonen ja Blomqvist (2005) sekä Järvenpää ja Leidner (1999) toteavat, että "luottamus on virtuaalitiimien tärkein menestystekijä, ja sen saavuttaminen suurin haaste". Tärkeintä on luottamus esimiehen ja

alaisen sekä työntekijöiden välillä. Tällöin luottamus tulee syntyä erityisesti asiantuntijoiden luottamuksesta toisiinsa yhteisten tavoitteiden ja sitoutumisen kautta, jossa kantavana ajatuksena on, että työyhteisön jäsenet ovat osaavia ja työyhteisö yhdessä pystyy suoriutumaan sille annetuista tehtävistä. Luottamus lisääkin työntekijöiden rohkeutta, aloitteellisuutta ja sitoutumista, itsevarmuutta ja vastuuntunnetta sekä energiaa, hyvää oloa ja innostusta. (Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä 2018.) Lisäksi luottamus lisää luottamusta, joka vaikuttaa positiivisesti ryhmän toimintaan, motivaatioon ja yhteisiin tavoitteisiin sitoutumiseen (Ristikangas & Ristikangas 2010, 170-171). Esihenkilön tehtävän tuleekin muuttua valvonnasta kannustamiseen ja mahdollistamiseen sekä työntekijöiden tukemiseen työtehtävissään (Melin 2020). Etätyötehtäviin tulisi lähtökohtaisesti palkata sellaisia ihmisiä, jotka ovat ammattitaitoisia, luottamuksen arvoisia, ja kykenevät organisoimaan työnsä sekä aikataulunsa, sillä esihenkilön tehtävänä on johtaa työtä, eikä toimia lastenvahtina (Fried & Hansson 2014, 57, 177). Samaten esihenkilön tulee huolehtia siitä, että sekä toimistolla että työskentelevät kokevat olevan tasavertaisessa asemassa työyhteisössä (Fried & Hansson 2014, 186). Digiajan johtaminen ei siis ole teknologian johtamista, vaan silloinkin johdetaan ihmisiä, jotka ovat yrityksen tärkein voimavara jatkossakin (Remes 2020).

Etäjohtamiseen täytyy varata tarpeeksi resursseja, jotta sen vaatimiin moninaiisiin tehtäviin jää aikaa. Etäjohtajan tuleekin olla tavoitettavissa helposti eri välineillä, sekä mm. rakentaa luottamusta, arvioida työsuorituksia ja sitouttaa organisaatioon. Lisäksi hänen pitää selventää päämääriä, rakentaa viestintä- ja yhteistyöprosesseja ja huomioida työyhteisön monimuotoisuus. Samalla hänen tulee seurata työkuormitusta, havaita ongelmia, tukea yhteisöllisyyttä, ohjata yksilöllisesti ja edistää yhteistyötä. Hänen pitää myös pystyä laatimaan yhteisiä toimintatapoja, motivoida, ja toimia muutosjohtajana. (Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä 2018.) Etäjohtajan tehtävät liittyvät asioiden johtamiseen ja suunnan näyttämiseen, viestintään, ja ihmisten johtamiseen liittyviin rooleihin (Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä 2018; Humala 2007, 32). Salojärven (2018, 11) mukaan tärkeimmiksi johtamisen osa-alueiksi todetaan uudenlaisen kulttuurin ja digitaalisten työtapojen luominen ja johtaminen, vuorovaikutteinen ja valmentava ihmisten johtaminen, jatkuva oppimisen ja uudistumisen johtaminen sekä johtaminen verkostoissa ja ekosysteemeissä. Suurena haasteena koetaan kokonaiskuvan luominen työntekijöiden tilanteesta sekä työtehtävien että työhyvinvoinnin osalta. Siinä auttavatkin virtuaalisen kommunikation taidot, tunneäly sekä toiminnan ja vuorovaikutuksen suunnittelu. (Etätyö ja sen johtaminen 2020, 13-14.)

3.3.2 Vuorovaikutus etätyössä

Organisaation johtamisessa kokonaisuus on otettava haltuun ja ohjattava sitä kohti yhteistä tavoitetta. Kaikkea ei pysty kuitenkaan kontrolloimaan, vaan johtajalta edellytetään kykyä luottaa työntekijöidensä ammattitaitoon ja työmoraaliin. Työntekijöiden luottamusta kasvattaakin johtajan panostus kokonaisvaltaiseen ja aktiiviseen tukeen, viestintään ja tiedonjakoon. (Larson ym. 2020, 4-5; Salojärvi 2018, 13;) Tämän päivän johtaminen onkin enemmän kuin yksilösuoritus, josta on siirryttävä kohti jaettua johtajuutta, missä ovat mukana kaikki työyhteisön jäsenet. Jokaisen johtajan tulee kuitenkin huolehtia toiminnan suuntaamisesta ja onnistumisten edellytysten luomisesta, ihmisten erilaisuuden hyödyntämisestä ja esimerkkinä toimimisesta arjessa. Siihen kuuluvat osana myös hyvä perehdyttäminen, tehtäväkuvien päivitykset, erilaiset ohjeet, prosessikuvaukset ja käsikirjat. Työntekijän kannalta hyvään esimiestyöhön kuuluu tavoitettavuus, minkä myötä kysymyksiin ja ongelmien ratkaisuun on tarjolla aikaa ja läsnäoloa tarvittaessa. (Larson ym. 2020, 4; Salojärvi 2018, 14-15.) Esimiehen tavoitettavuus korostuu erityisesti etätyössä (mts. 17).

Viestinnän merkitys on kasvanut osana johtamista, samalla työyhteisön viestimisen keinot ovat muuttumassa. Kirjalliset tiedotteet, opaskirjat, ilmoitustaulut, kokoukset, kurssit, henkilöstölehti ja sähköpostiviestit ovat pitkään käytössä olleita tapoja. Tilalle on kuitenkin tullut uusia viestimisen keinoja. Työpaikan sisäinen Intranet ja työpaikkakohtaiset kotisivut, verkkopohjaiset yhteistyöalustat, videopalvelut, blogit, Facebook, LinkedIn, Twitter, videoneuvottelut ja monenlaiset pikaviestimet ovat syrjäyttäneet osan perinteisistä tavoista viestiä työyhteisössä. (Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2016, 3, 13.) Viestinnän tehostamiseen onkin syytä käyttää konkreettisia keinoja, kuten puhelin- ja videopalaverit, esityslistat ja havainnollistamismateriaalit sekä erilaiset osallistamistekniikat palaverissa, dokumentit ja muistiot (Larson ym. 2020, 4; Salojärvi 2018, 20-22). Yleisesti ottaen vuorovaikutuksen digitalisoituminen edellyttää uudenlaista viestintäosaamista sekä johdolta että työntekijöiltä, sillä vuorovaikutuksen muodot ovat muuttuneet. Täytyykin tietää miten saa huomiota, viestii ymmärrettävästi ja kiinnostavasti sekä miten saa muut reagoimaan. (Mts. 22.) Sitä varten on hyvä olla hallussa sähköinen työyhteisöviestintä, josta on esimerkki visualisoituna kuviossa 2 (Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä, 2018). Siinä havainnollistetaan miten työyhteisön sähköinen viestintä voi rakentua ja mitä ominaisuuksia on kullakin viestintätavalla.



Kuvio 2. Sähköinen työyhteisöviestintä (Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä, 2018).

Vuorovaikutus, yhteistyö, innovatiivisuus ja tehokkuus ovat tämän päivän työelämän vaatimuksia, jossa toimintamalleina ovat vuoropuhelu, vastavuoroisuus ja keskinäinen arvostus. Tärkeässä osassa on koko henkilöstön osallistuminen, sitä varten onkin hyvä luoda yhdessä viestimisen käytänteet ja pelisäännöt. (Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2016, 3, 13.) Etäjohtajan tehtävä on pitää verkossa yllä jatkuvaa dialogia vuorovaikutusta, kuunnella ja valmentaa (Humala 2007, 38-39; Larson ym. 2020, 4-5). Vaikka työntekijät tekisivätkin etätöitä, on hyvä kuitenkin kokoontua

yhteen silloin tällöin kokoustamaan tai viihtymään yhdessä, jolloin voi olla helpompi tehdä etätyötä keskenään jatkossa tuttujen henkilöiden kanssa (Fried & Hansson 2014, 181; Humala 2007, 53; Larson ym. 2020, 5).

Viestinnän professori Elisa Juholin (Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2016, 4) toteaa, että ”viestinnän tarkoituksena on toimintaedellytysten luominen sekä työyhteisön ylläpito, vahvistaminen ja kehittäminen”. Hän toteaa myös ”johtamisen olevan strategista viestintää eri foorumeilla” (mts. 8). Tämän päivän viestintä edellyttää myös nopeaa reagoitua ja aloite onkin pidettävä itsellään, sillä tietotyhjiö täyttyy nopeasti huhuilla tai väärällä tiedolla (Karhu & Henriksson 2008, 69; Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2016, 5-6). Virtuaalijohtajan onkin hyvä muistaa, että rehellinen ja avoin tapa viestiä ja tiedottaa nopeuttaa tavoitteiden saavuttamista (Humala 2007, 47; Karhu & Henriksson 2008, 27). Toimiva viestintä parantaa osaltaan työhyvinvointia ja se on osa yrityksen sosiaalista yhteiskuntavastuuta (Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2016, 5-6). Osana viestintää on ennakoiva viestintä, jolla pyritään pohjustamaan tulevia tapahtumia tai muutoksia, jolloin henkilöstö pystyy varautumaan ja mukautumaan niihin. Tärkeää on myös kertoa perustellen, kun näistä ei tiedetä tai voida vielä kertoa. Tämä kaikki luo luottamusta työyhteisöviestintää kohtaan ja saattaa vaikuttaa jopa sairauspoissaoloihin ja henkilöstön pysyvyyteen organisaatiossa. (Mts. 7.) Hyvä johtaja käyttääkin valtaosan työajastaan työyhteisön ja sidosryhmien kanssa viestimiseen eri foorumeissa ja tähän tarvitaan myös esimiesten ja viestinnän ammattilaisten tukea (mts. 8). Säännölliset keskustelutuokiot erityisesti etätyöntekijöiden kanssa ovat tärkeitä, jotta saadaan henkilökohtainen tapaaminen ja keskusteluyhteys luotua jokaisen kanssa. Tärkeintä on tehdä niistä rentoja ja avoimia keskusteluhetkiä, jonka aikana voi tuoda esille moninasiakin asioita. (Fried & Hansson 2014, 189.)

Tämän päivän suurimmat haasteet ovatkin globaaleissa verkosto-organisaatioissa, jotka toimivat eri maanosissa ja eri aikavyöhykkeillä, joissa saattaa olla kulttuurien välisiä eroja viestinnässä (Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2016, 8). Sosiaalinen media voi tarjota tähän erilaisia ratkaisuja ja edistää työntekijöiden ja asiakkaiden keskinäistä vuorovaikutusta (mts. 14). Nykyajan esihenkilö on sekä asioiden että viestinnän johtaja ja hänellä onkin valmentajan kaltainen rooli, joka vaatii läsnäoloa, keskustelua ja tarvittaessa jämäkkyyttä sekä visionäärisyyttä (mts. 9). Tulevaisuuden johta-

jalta odotetaan moniulotteisempaa otetta ja organisaatioiden muuttuvan enemmän start-up tyyppiseksi, jotta ne pystyvät vastaamaan ketterämmin tulevaisuuden moninaisiin haasteisiin (Salojärvi 2018, 12).

3.4 Työyhteisön resilienssi

Työpaikan arjessa kaikki ei aina suju niin kuin on suunniteltu. Usein joudutaankin ratkaisemaan monenlaisia yllättäviäkin pulmatilanteita. Silloin tarvitaan työyhteisöltä resilienssiä, eli joustavuutta, soveltamista ja ennakkointia. (Ala-Laurinaho & Uusitalo, n.d.) Näswall, Malinen, Kuntz ja Hodliffe (2019, 354) kuvaavat resilienssiä työyhteisön kykyä hyödyntää resurssiaan ja mukautua uusiin tilanteisiin. Rubanovitschin (2020, 246) mukaan resilienssi on ”kyky käsitellä muutoksia tehokkaasti, palautua ennalleen vastoinkäymisten jälkeen ja tapa sopeutua muutokseen”. Ennakkointi on myös olennainen osa resilienssiä, sillä osaan muutoksista voi yrittää varautua. Tärkeintä on kuitenkin sujuva ja joustava toiminta yllättävissäkin tilanteissa. (Ala-Laurinaho & Uusitalo, n.d.) Tästä hyvänä esimerkkinä on maaliskuussa 2020 alkaneet koronapandemian aiheuttamat poikkeusolot, joiden myötä useimpien yritysten resilienssi joutui koetukselle, myös Tredussa.

Yrityksen selviytyminen ja tehokkuus voivat kriisitilanteessa joutua koetukselle, jossa kyky selviytyä on kiinni yrityksen itsensä sekä sen työntekijöiden kyvystä kestää ja mukautua haasteelliseen tilanteeseen. Nämä voivat olla pienempiä jokapäiväisiä ongelmia tai suurempia kriisitilanteita. Resilienssi voi olla yrityksen kilpailuvaltti ja parhaimmillaan mahdollistaa jopa toiminnan kasvattamisen kriisiaikana. Tästä johtuen kiinnostus resilienssiä kohtaan on kasvanut, jotta sitä kehittämällä saadaan vahvistettua yrityksen ja työntekijöiden kestävyttä kriisitilanteissa. Tätä varten onkin tärkeää tarkastella yrityksen tai organisaation kykyä mahdollistaa resilienssiä toimintatapaa työyhteisössä. (Näswall ym. 2019, 353-355.) Ilman resilienssiä mahdollistavaa työyhteisöä, eivät työntekijäkään pysty kehittymään siinä (mts. 364).

Työyhteisön resilienssiä voidaan edistää kehittämällä sitä yhdessä (Ala-Laurinaho & Uusitalo n.d.). Siinä voidaan onnistua seuraamalla sisäisiä ja ulkoisia tapahtumia, ennakkoiden ongelmia, ja kokemuksista oppimalla (Näswall ym. 2019, 354). Kehittämistä voidaan myös tehdä tuomalla uudet ideat yhteiskäyttöön, tunnistamalla työn pulmakohdia, arvioimalla ja ottamalla opiksi, ymmärtämällä kokonaisuuksia, sekä uudistamalla kehittämiskäytänteitä. Resilienssiä syntyy parhaimmillaan siitä, kun yhdessä tehdään analyysiä ja pysähdytään pohtimaan ratkaisuja ongelmiin, eikä tehdä

pelkästään pikaratkaisuja kulloiseenkin tilanteeseen. Kun työyhteisön joustaminen ja ennakointi ovat hyvällä tasolla, toiminta jatkuu silloin tehokkaana ja tuottavana. Samalla asiakkaat saavat palvelunsa, vaikka alkuperäinen suunnitelma ei toteutuisikaan. Tätä varten on tärkeää pohtia toimintatapoja eri tahojen kanssa monenlaisista eri näkökulmista. (Ala-Laurinaho & Uusitalo, n.d.)

Analysoimalla häiriöiden syitä ja seurauksia, voivat ne parhaimmillaan toimia ponnahduslautana uusille paremmille toimintatavoille (Ala-Laurinaho & Uusitalo, n.d.). Vahva johtajuus, uuden oppimiseen kannustava ilmapiiri ja toimiva sosiaalinen yhteisö ovat tekijöitä, jotka edesauttavat resilientin työyhteisön kehittämisessä (Näswall ym. 2019, 354). Olennainen osa resilienssiä on uusien käytänteiden jakaminen työyhteisössä, jotteivät ne jää pelkästään yksittäisten työntekijöiden tietoisuuteen. Resilientti työyhteisö näkeekin ongelmatilanteessa mahdollisuuden yhteiseen toimintatapojen kehittämiseen. Tilannekohtaisten pikaratkaisujen lisäksi yhteisen pohdinnan paikka on ainakin silloin, kun ongelma toistuu tai ilmenee täysin uudenlaisia häiriöitä tai poikkeustilanteita. Työterveyslaitoksen mukaan ”resilientissä toiminnassa poikkeamat suunnitellusta ovat kimmoke kehittää uusia ja toimivampia käytäntöjä”. (Ala-Laurinaho & Uusitalo, n.d.)

4 Tutkimusasetelma

4.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja työn rajaus

Tässä tutkimuksessa on tarkoituksena selvittää koronapandemian aiheuttaman poikkeustilan aikana tehdyt toimet Tredussa ja kokemukset etätyöstä sekä opettajien että opiskelijoiden näkökulmasta. Samalla kartoitetaan poikkeustilan ajan johtamisen ja viestinnän onnistumista sekä työyhteisön resilienssiä. Työn tavoitteena on etätyön, digiosaamisen ja sitä kautta verkko-opetuksen tilan kartoittaminen, poikkeustilan kokemusten selvittäminen Tredussa ja toimenpiteiden ehdottaminen etätyön ja digiosaamisen kehittämistä varten.

Tutkimusasetelman kautta saadaan tietoa niistä tekijöistä, joilla voidaan vastata annettuihin tutkimuskysymyksiin, joita laadittiin seuraavat kolme kappaletta:

1. *Mitä etätyöstä on opittu ja mitä käytänteitä tulisi jättää käyttöön poikkeustilan jälkeenkin?*
2. *Miten etätyötä ja digiosaamista tulisi kehittää ja mikä on tulevaisuuden työnteon malli?*
3. *Miten johtamista ja viestintää sekä työyhteisön resilienssiä tulisi kehittää etätyön osalta?*

Työ rajoittuu kartoittamaan tilannetta Tredun Lempäälän toimipisteen näkökulmasta, josta voi vetää johtopäätöksiä koko Tredun tasolle ja yleisemminkin. Aihetta on mielenkiintoista ja tärkeää tutkia, koska etätyöskentely ja opetuslalla etäopetus ovat jollain tasolla tulleet jäädäkseen ja niiden käyttö monimuotoistuu tulevaisuudessa. Se saattaa olla myös tärkeä kilpailuvaltti opiskelijahankinnassa tulevaisuudessa, jolloin voidaan mahdollisesti tarjota osittain tai kokonaan paikkaan ja aikaan sitomattomia opintoja ja saada opiskelijoita laajemmaltikin mukaan opintoihin.

4.2 Tutkimuksen toteutus, otos ja otantamenetelmä

Tässä tutkimuksessa perehdytään ensin teorian kautta aiheeseen aikaisempien tutkimusten ja kirjallisuus- sekä mediakatsauksen kautta, jolla laaditaan tietoperusta ja kartoitetaan mitä aiheesta tiedetään entuudestaan. Opinnäytetyön tutkimusosuus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, johon päädyttiin sen toteuttamisen helppouden ja nopeuden takia, sillä kyselyajankohtina ei laadulliselle tutkimukselle olisi ollut aikaa ja mahdollisuutta. Määrällisellä kyselytutkimuksella oli mahdollista kerätä tietoa sekä opiskelijoiden että opettajien näkemyksistä ja kokemuksista etätyöstä ja etäopetuksesta ja sen käytänteiden toimivuudesta opiskelussa. Näistä määrällisistä tutkimuksen tiedoista saa luvut, jotka todistavat tutkimuksen laajemmat yleiset näkökulmat (Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen ero, 2020). Tutkimus toteutettiin opiskelijoiden osalta Microsoft Forms-lomakkeella (ks. liite 1) ja opettajien osalta Webropol-kyselylomakkeella (ks. liite 2). Kyselyissä käytettiin monivalintaisia ja avoimia kysymyksiä, jotka laadittiin teorian ja käsitteiden sekä työelämän havaintojen perusteella. Saadut vastaukset ja tulokset analysoitiin ja niistä vedettiin johtopäätöksiä. Lisäksi pohditaan kuinka nämä opitut ja parhaimmaksi todetut käytänteet saadaan jäämään osaksi oppilaitoksen arkea ja kuinka niitä tulisi vielä kehittää sekä millä mallilla töitä tulisi tehdä jatkossa. Tutkimuksen päätteeksi tehdään mediakatsaus aiheeseen koronaviruksen aiheuttaman poikkeustilan päättyessä. Mediakatsaus toimii yhtenä aineistonhankintamenetelmänä, jonka myötä pohditaan myös tämän aiheen yhteiskunnallista merkitystä ja työn johtamisen sekä työn käytänteiden muutosta.

4.2.1 Opiskelijakysely

Esitutkimus tehtiin opiskelijakyselynä. Ryväotannassa tutkimuskohteena ovat luonnolliset ryhmät, kuten koululuokat (Vilka 2007, 55). Tyypillisesti ryväotantaa käytetään, jotta käytännön aineiston keruu helpottuu, mutta se saattaa vinouttaa aineistoa, mikäli ei saada monipuolisia otoksia

mukaan (Ryväsotanta n.d.). Tutkimus teetettiin ryväsotantana Tredun Lempäälän toimipisteessä, jonka matkailualan opiskelijaryhmät saivat edustaa toimipistettä ja Tredua laajemminkin. Tutkimuksen otantamäärä oli opiskelijoiden osalta noin 35 henkilöä. Kaikkia ei kuitenkaan käytännössä saatu vastaamaan kyselyyn, vaikka opiskelijakyselyyn vastattiin opettajan ohjauksessa, sillä kaikki eivät olleet paikalla kyseisinä ajankohtina. Jälkikäteen vastauksien saaminen oli haasteellista. Kyselyn teettäminen yhdessä toimipisteessä ja yhdellä koulutusallalla oli kuitenkin helpompi hallita, kun jokaiseen kyselyyn vastaajaan oli helpompi saada yhteys sekä kyselyn teettämisen että vastaamisen osalta. Tällöin siihen eivät vastanneet ainoastaan ne muutoinkin aktiivisimmat henkilöt. Kato voikin kyselytutkimuksessa olla noin 25-30% (mts. 59).

Opiskelijakysely toteutettiin toukokuun viimeisellä viikolla 22 vuonna 2020, heti ensimmäisen koronakevään päätteeksi, jotta saataisiin ensikäden tietoa etäopiskelun vaikutuksista. Käytetyt kysymykset ja teemat nousivat käytännön kokemuksista kevään 2020 etätyöjakson aikana tehtyjen havaintojen perusteella. Kyselyn pääteemoina olivat digitaaliset työvälineet, oppiminen ja oppimisen järjestelyt etänä, työmäärän muutos sekä opiskelu ja työn teko tulevaisuudessa. Tämän opinnäytetyön käytännön toteutus saikin alkunsa tästä kyselystä, joka toimi esikyselynä tutkimukseen. Opiskelijakyselylomake toteutettiin Microsoft Forms -ohjelmalla ja liitettiin opiskelijoiden käyttämän Teams-sivuston välilehdelle, johon heitä pyydettiin vastaamaan saatekirjeellä sekä Teamsissa että Wilma-oppilashallintajärjestelmän kautta. Kysymyksiä oli yhteensä 27 ja keskimääräinen vastausaika oli noin 10 minuuttia. Kyselyn kohderyhmäksi valikoitui Tredun Lempäälän toimipisteen matkailualan opiskelijat, joita oli kolme ryhmää. Vastaajia oli lopulta 12, vastaajien määrään vaikutti todennäköisesti loppukevään ajankohta, jolloin osalla opiskelijoista ei enää ollut opetustunteja jäljellä. Tulokset käytiin opiskelijoiden kanssa läpi lukuvuoden päätteeksi ja ne olivat heidän mielestään oikeanlaisia. Niiden perusteella saatiin myös hyvää keskustelua aikaiseksi etätyön vaikutuksista nyt ja tulevaisuudessa. Lupa kyselyn toteuttamista varten pyydettiin Tredun Lempäälän toimipisteen koulutuspäälliköltä.

4.2.2 Opettajakysely

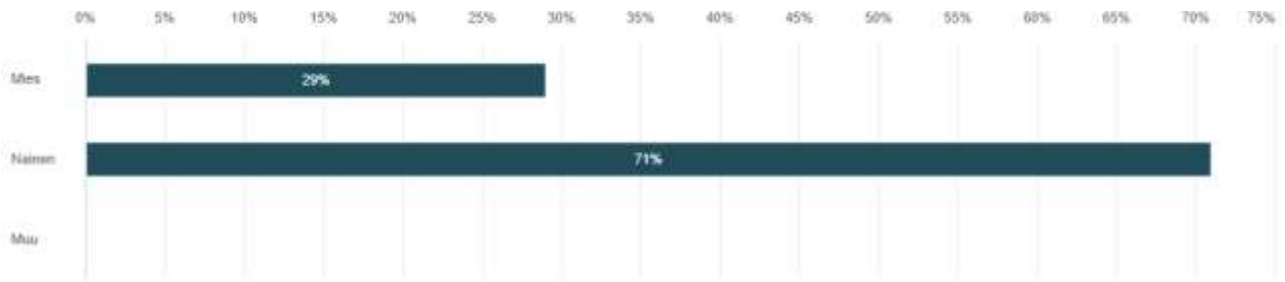
Varsinainen tutkimus tehtiin opettajille. Opettajakysely toteutettiin Tredun Lempäälän toimipisteessä toukokuussa 2021 opettajien viimeisten työviikkojen 21-23 aikana, jolloin kokemusta etätyöskentelystä poikkeusaikana oli kertynyt noin kahdentoista kuukauden ajalta. Lupa kyselyn ja

tutkimuksen toteuttamiseen pyydettiin ja saatiin Tredun vastuukunnalta eli Tampereen kaupungilta. Kysely toteutettiin Webropol-työkalulla ja saatekirje sekä linkki kyselyyn lähetettiin joukkosähköpostina Lempäälän toimipisteen opettajille ja henkilökunnalle maanantaina 24.5.2021. Kysely suljettiin Lempäälän toimipisteen opettajien työvuoden päättyessä torstaina 10.6.2021. Muistutus kyselyyn vastaamisesta lähetettiin vielä maanantaina 31.5.2021 ja toistamiseen siitä muistutettiin maanantaina 7.6.2021 henkilöstöpalaverissa.

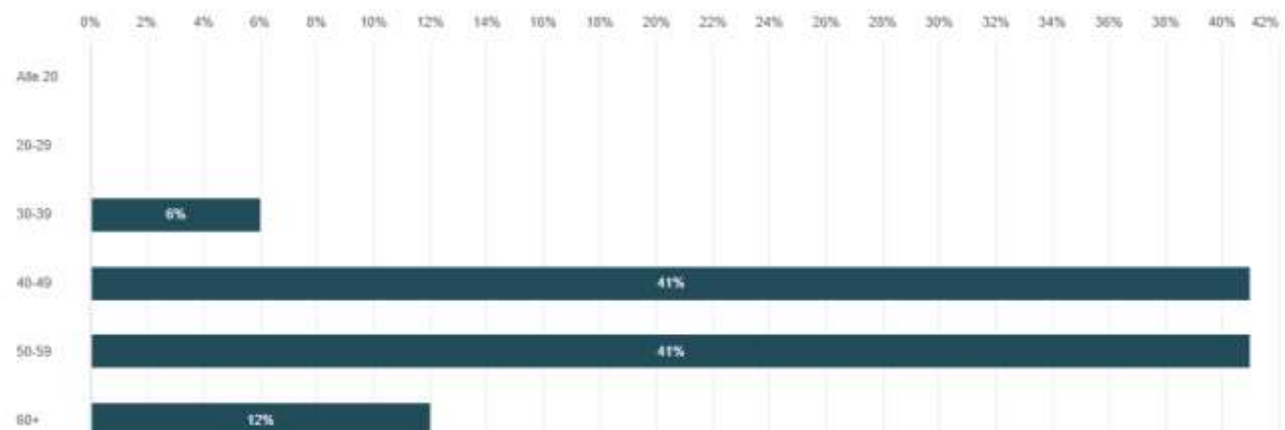
Opetustyössä olevaa henkilökuntaa Lempäälän toimipisteessä on noin 35 henkilöä, joista lopulta kyselyyn vastasi 17 henkilöä. Pohdittaessa motivaatiota vastata tällaiseen kyselyyn, on tutkijan auttaminen yksi motivaattori, tässä tapauksessa oli vielä mahdollista vaikuttaa omaan työhönsä tämän tutkimuksen kautta. Haittaavina tekijöinä voidaan pitää runsasta kyselyiden määrää, mitä henkilökunnan vastattavaksi tulee oman työn ohella, jolloin helposti niihin vastaaminen jää. Näiden tekijöiden lisäksi osa erityisesti yhteisten aineiden opettajista työskentelee useammassa toimipisteessä, jotkut ainoastaan sivutoimisena opettajana. Nämä tekijät ovat saattaneet vaikuttaa Lempäälän toimipisteeseen kohdennetun kyselyn vastausten määrään. Tutkija ei vuoden 2021 ajan kestävästi virkavapaan takia myöskään ollut itse työyhteisössä aktiivisesti paikalla promotoimassa kyselyä ja kertomassa tutkimuksesta.

Kysely sisälsi yhteensä 26 kysymystä ja väittämiä, joilla pyrittiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja aiheeseen laajemminkin. Pääteemoina toimivat digitaalisten työvälineiden käyttö, digitaidot ja niiden kehittäminen, etätyömäärä, etätyöjärjestelyt, viestintä, työilmapiiri ja yhteisöllisyys sekä tulevaisuuden työn teon malli. Tarkoituksena oli mahdollisimman laajasti mutta kuitenkin kompaktilla kyselyllä kartoittaa etätyön kokemuksia poikkeusaikana. Kyselyn olisi sinänsä voinut tiivistääkin vastamaan vain tutkimuksen keskeisimpiin kysymyksiin, mutta tässä tapauksessa haluttiin saada mahdollisimman paljon informaatiota tästä ainutlaatuisesta tilanteesta, kun kokemukset siitä olivat vielä tuoreita. Kyselyyn osallistuneet olivat taustatietojen perusteella seuraavanlaisia:

Suurin osa kyselyyn vastanneista oli naisia, vastaajien ikäjakauman ollessa pääosin 40-59 vuotta (ks. kuviot 3-4).

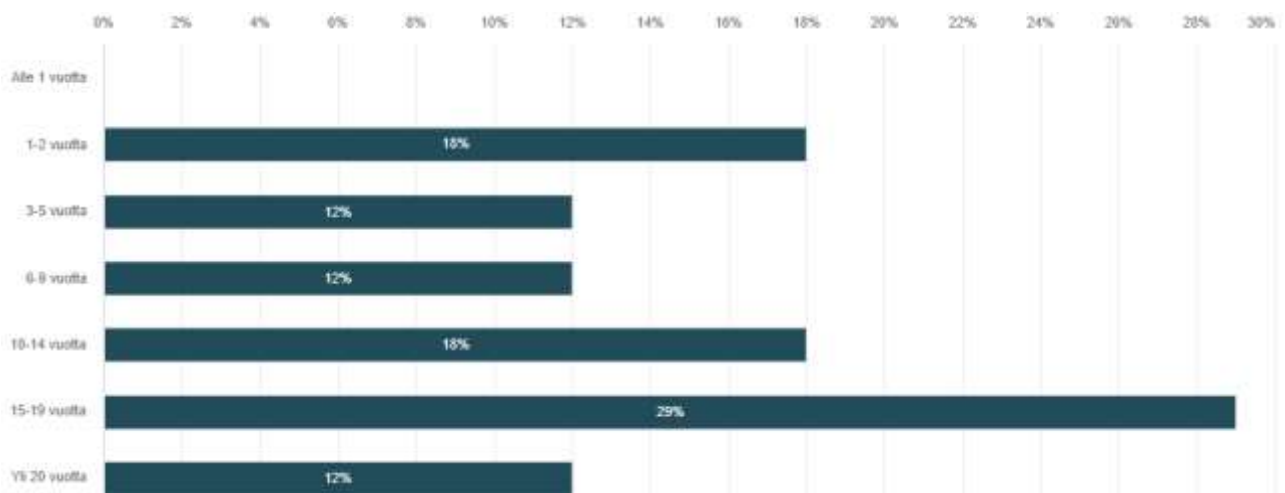


Kuvio 3. Vastaajien sukupuolijakauma



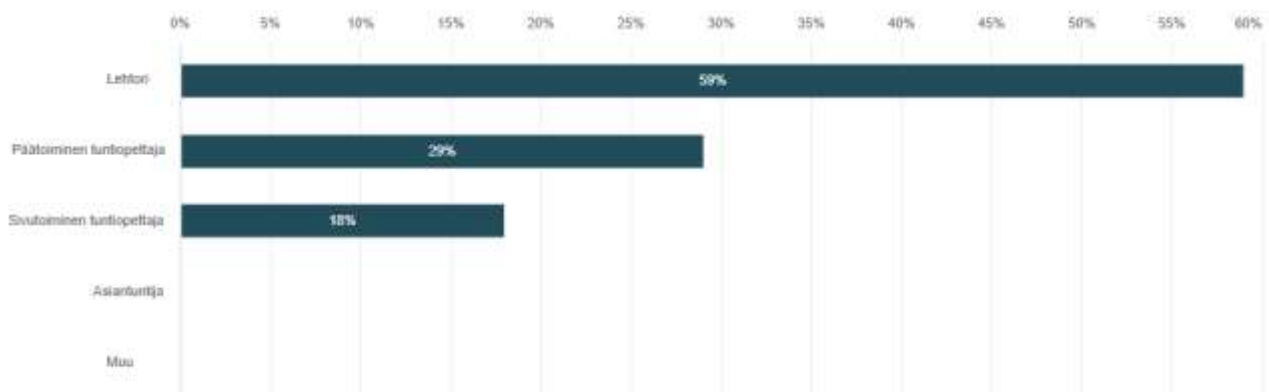
Kuvio 4. Vastaajien ikäjakauma

Tredussa ja sen edeltäjissä työskentelystä kokemusvuosia on kertynyt lähes kolmasosalla 15-19 vuotta, toisaalta myös vasta 1-2 vuotta työskennelleiden opettajien osuus on 18% (ks. kuvio 5).



Kuvio 5. Vastaajien työskentelyaika Tredussa ja sen edeltäjissä yhteensä

Työtehtävien osalta peräti 88 % vastaajista toimii joko lehtoreina tai päätoimisina tuntiopettajina (ks. kuvio 6).



Kuvio 6. Vastaajien työtehtävien jakauma

4.3 Aineisto ja analyysimenetelmät

Tämän tutkimuksen empiirinen osio toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jonka aluksi laadittiin tutkimuksen viitekehys teorian muodossa, minkä tarkoituksena oli ohjata uuden tiedon etsinnässä. Tutkimus onkin tieteellinen silloin, kun käytetään teorioita lähtökohtana. Tällaisessa tutkimuksessa on keskeistä johtopäätökset aiemmista tutkimuksista ja aiemmat teoriat sekä käsitteiden määrittely. Tämän lisäksi käsitteet tulee muuttaa mitattavaan muotoon empiiristä tutkimusta varten, jonka tulokset on tarkoitus lopuksi palauttaa teoriaan. Lisäksi keskeistä on aineistonkeruun suunnitelma, jossa havaintoaineisto soveltuu numeeriseen mittaamiseen. Kysymykset laadittiin teorian, käsitteiden ja työelämän havaintojen perusteella. Kyselyssä käytettiin monivalintakysymyksiä ja esimerkiksi Likert-asteikkoa, jossa oli joukko asenneväittämiä. Lisäksi pyydettiin avoimia vastauksia. Tärkeässä osassa on tutkittavien henkilöiden valinta ja samalla perusjoukon määrittäminen, johon tulosten tulee päteä. Tästä joukosta otetaan otos, jonka tulokset tulee olla tilastollisesti käsiteltävissä muodossa. Saadusta aineistosta tehdyt päätelmät perustuvat tilastolliseen analyysiin. Tarkoituksena on saada rakennettua yhteys teoreettisten lähtökohtien ja saatujen tulosten välille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 136, 140-141, 150.)

Aineistoa analysoitiin hyödyntämällä Webropolin Professional Statistics analyysityökaluja. Tulosten perusteella laskettiin prosenttiosuuksia, keskiarvoja sekä NPS-lukuja. Tulosten analyysimenetelmänä käytettiin ristiintaulukointia vertaamaan kyselyyn vastanneiden antamia vastauksia. Siinä verrattiin lähiopetus- ja hybridimallin valinneiden kesken vastauksia viimeisen kysymyksen 25:een väittämään. Ristiintaulukointi kuvaa havainnollisesti kahden muuttujan välistä yhteisvaihtelua ja sillä tutkitaan muuttujien jakautumista ja niiden välisiä riippuvuuksia (Ristiintaulukointi 2004). Analyysimenetelmänä käytettiin ristiintaulukoinnin lisäksi t-testejä keskiarvojen vertailussa, josta saatiin p-arvot erojen merkitsevyydelle. P-arvo kertoo tässä tapauksessa keskiarvojen erojen olevan tilastollisesti merkitseviä, mikäli tulos on alle 0.05 (Ristiintaulukointi 2004). Tulokset on esitetty opettajakyselyn tulosten esittelyn päätteeksi luvussa 5.2.

4.4 Reliabiliteetti ja validiteetti

Metsämuurosen (2011, 74) mukaan luotettavuustarkastelut ovat oleellinen osa tutkimusta ja tutkimuksen luotettavuutta kuvataan perinteisesti kahdella termillä: reliabiliteetti ja validiteetti. Nämä molemmat tarkoittavat luotettavuutta. Luotettavuuden osalta tutkimuksen tulokset pitää olla toistettavissa ja niillä pitää pystyä mittaamaan sitä, mitä on tarkoitus. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta, jolloin tulosten pitäisi olla samansuuntaisia jokaisella tutkimuskeralla. (Mts. 74.) Reliabiliteetin osalta tulokset pitävät olla tarkkoja, ja otoksen on oltava tarpeeksi suuri ja kattava (Tuomi 2018, 2). Hirsjärvi ja muut (2007, 226) mukaan ”reliaabelius tarkoittaa mittauksen tai tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia”. Validiteetti taas tarkoittaa sitä, että onko onnistuttu mittaamaan juuri sitä, mitä oli tarkoitus mitata, ilman systemaattisia virheitä keskimäärin oikeilla tuloksilla (Hirsjärvi ym. 2007, 151; Metsämuuronen 2011, 74; Tuomi 2018, 2). Tiedonkeruussa on tällöin huomioitava yksiselitteiset kysymykset, edustava otos ja korkea vastausprosentti (Tuomi 2018, 2). Validius käsite itsessään tarkoittaa tässä tapauksessa mittarin tai tutkimusmenetelmän pätevyyttä tutkia sitä, mitä oli tarkoitus (Hirsjärvi ym. 2007, 226).

Tässä tutkimuksessa reliabiliteetti tulee siitä, että otos kuvastaa koko tutkittavaa ryhmää, eli Tredun toisen asteen ammatillisia opiskelijoita ja opettajia, joihin tuloksia on tarkoitus yleistää. Tredun Lempäälän toimipisteessä on noin 300 opiskelijaa ja koko Tredussa noin 8000 nuorta (Tampereen seudun ammattiopisto Tredun n.d; Tredun Lempäälä 2015, 8) . Opettajia taas Lempäälässä on noin 35 ja koko Tredussa noin 500 (Tredun 210 tuntiopettajan nimike vaihtui lehtoriksi 2019).

Opettajat ovat ammattiopistossa moninainen joukko eri alojen osaajia, joten eri toimipisteitä verrattaessa saattaa korostua kunkin toimipisteen alojen mukaiset pätevyudet ja osaamiset. Täten tämän kyselyn vastauksissa korostuvat yhden toimipisteen opettajien taustat. Koko Tredun tutkittaessa nämä erot tasoittuisivat ja muuttuisivat enemmän samankaltaisiksi. Sama pätee tietysti opiskelijoihin, jossa eri ryväsotosta toisen alan tai toimipisteen osalta käytettynä tulokset olisivat voineet poiketa jonkin verran nyt saaduista tuloksista. Itse tutkimuksen ajankohta on ainutlaatuinen, jonka tutkiminen samankaltaisesti myöhemmin olisi haasteellista.

Sinänsä aikuisopiskelijoita lukuun ottamatta peruskoulusta tulleiden opiskelijoiden ikäjakauma ja tausta ovat samankaltaisia Tredun eri toimipisteissä ja yleisimminkin valtakunnallisesti, ja tämä viittaa siihen, että tulosten yleistettävyys on mahdollista. Ulkoinen validiteetti tarkasteleekin tulosten yleistettävyttä (Metsämuuronen 2011, 74). Tutkimuksen keskittyessä tehokkaasti yhteen toimipisteeseen, saadaan vastaajien määrä tutkimuksen osalta jokseenkin kattavaksi ja edustavaksi, sillä vastaajat ovat taustatekijöiltään pääosin samankaltaisia. Validiteetti tulee siitä, että kysymykset on testattu koeryhmän kanssa jo ennakkoon ja ne on todettu käyttökelpoisiksi. Opiskelijakyselyyn vastanneet olivat koeryhmä jo sinällään mutta opettajakyselyä varten lomake testattiin ennakkoon erillisellä koeryhmällä. Tässä tutkimuksessa validiteettiin liittyy se, että tulokset on mitattu poikkeusolojen aikana, jolloin tässä tutkimuksessa on mitattu erityisesti tutkittavan poikkeuksellisen ajanjakson kokemuksia.

Tiedonhaun osalta aihe jäsennettiin ja rajattiin sekä laadittiin tavoitteet ja alustavat tutkimuskysymykset. Niiden perusteella listattiin tiedon hakua varten peruskäsitteet sekä suomeksi että englanniksi hyödyntäen samalla myös Finto ja MOT sanakirjoja, joiden perusteella ne ryhmiteltiin synonyymeiksi ja rinnakkaiskäsitteiksi. Näillä käsitteillä tehtiin ensin Google- ja Google Scholar -hakuja ja sen lisäksi käytettiin kirjastojen tietokantoja, kuten Janet-, Finna- ja PIKI (Pirkanmaan kirjastot) -tietokantoja. Lisäksi hyödynnettiin avoimessa netissä olevaa tutkimustiedon hakupalvelu Econ-Biz:iä. Näiden lisäksi tutkimuksen aikana seurattiin ja tallennettiin aktiivisesti eri median kautta uutisointia aiheesta, sillä se oli ajankohtainen ja muuttuva koko tutkimuksen ajan.

4.5 Tietosuoja ja eettiset näkökulmat

Tässä tutkimuksessa on huomioitu tietosuoja ja eettiset näkökulmat. Henkilötietojen osalta asia on huomioitu siten, että ne ovat olemassa koulutuksen järjestäjän eli Tredun tietokannassa ja siten

asianmukaisesti säilytettynä. Käytettäessä opiskelijoita tutkimuksen kohteena, tulee heiltä pyytää siihen suostumus. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja he voivat myös siitä kieltäytyä ilman seuraamuksia, tai voivat halutessaan jättäytyä pois tutkimuksesta syytä kertomatta. (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa 2019, 8.)

Tässä työssä käytetyissä kyselyissä ei kysytä henkilötietoja, eikä yksittäistä vastaajaa voi erottaa joukosta, joten siltä osin ei tarvitse pohtia tietosuojakäytänteitä. Kyselyyn osallistuneet opiskelijat ovat vähintään 15 vuotiaita, jolloin he voivat osallistua tutkimukseen omalla suostumuksellaan, eikä heidän huoltajiltaan erikseen tarvita lupaa tutkimuksen suorittamiseen. Siitä huolimatta tässä tutkimuksessa pyydettiin suostumus alaikäisen opiskelijan itsensä lisäksi myös huoltajalta. Sinällään huoltajan informoiminen riittää, kun kyseessä on suurille vastaajamäärille kohdennettava kysely, missä henkilötiedot eivät tule esille. (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa 2019, 9-10.) Kyselyssä saadut tulokset tallennetaan salasanan taakse tutkijan tietokoneelle.

Yleisesti ottaen rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus täytyvät olla hyveinä tutkimustyössä, jossa on hyvä keskittyä hyvään suunnitteluun, toteuttamiseen ja raportointiin. Mahdolliset luvat on myös hankittava, esim. koulutuksenjärjestäjältä suorittaa tutkimustyö heihin itseensä tai opiskelijoihin liittyen. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012, 6.) Tätä varten lupa pyydettiin ja saatiin opiskelijakyselyä varten Lempäälän toimipisteen koulutuspäälliköltä ja opettajakyselyä varten Tampereen kaupungilta. Se, että tutkija tekee tutkimusta työnantajastaan ja toimii itse esimiehenä (opettajana) tutkittavaan, ei saa vaikuttaa tutkimustulokseen tai siitä raportointiin. Raportoinnissa tulee myös mainita mahdolliset sidonnaisuudet ja rahoittajat. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012, 6.) Sidonnaisuuden osalta tutkija itse toimii lehtorina Tredun Lempäälän toimipisteessä, erillistä rahoittajaa tutkimuksella ei kuitenkaan ole.

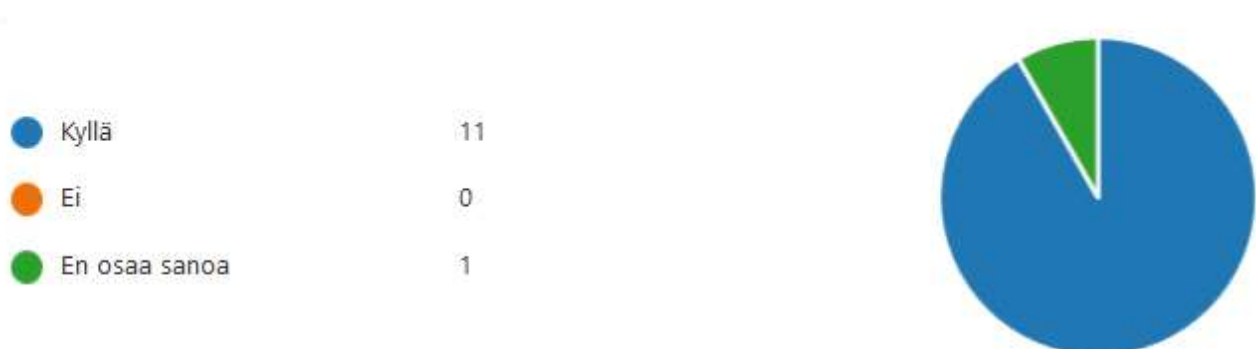
5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa käydään läpi sekä opiskelija- että opettajakyselyiden tulokset. Tulokset näyttävät visuaalisesti erilaisilta, sillä niissä on käytetty kahta eri kyselytyökalua, opiskelijakyselyssä Microsoft Formsia ja opettajakyselyssä Webropolia. Opiskelijakysely oli tarkoitukseltaan esikysely, jolla saatiin ensikäden tietoa koronakriisin vaikutuksista ensimmäisen kevään osalta, joka sittemmin osallistaan vaikutti tämän opinnäytetyön totetukseen. Opiskelijakyselyn tuloksilla on kuitenkin mielenkiintoa ja merkitystä Tredulle opetuksen kehittämisessä tulevaisuudessa, joten senkin löydökset on perusteltua avata tässä osiossa. Keskeisimpänä tässä tutkimuksessa on kuitenkin opettajille kohdennettu kysely ja sen tulokset, joita myös analysoidaan tarkemmin luvun 5.2 päätteeksi. Kyselyjen taustat ja opettajakyselyyn vastanneiden taustatekijät olen käynyt läpi aiemmin kohdissa 4.2.1 ja 4.2.2. Seuraavaksi käyn läpi esitetyt kysymykset ja väittämät ja niihin saadut vastaukset ja niiden pohjalta tehdyt päätelmät.

5.1 Opiskelijakyselyn tulokset ja päätelmät

Lähes kaikki kyselyyn vastanneet opiskelijat olivat sitä mieltä, että etäopiskelun työkalut ovat ajan tasalla Tredussa. Opiskelijat kokevat myös oppineensa yhtä paljon tai hieman enemmän etäjakson aikana. Työmäärän koetaan kuitenkin muuttuneen merkittävästi suuremmaksi. (Ks. kuviot 7-9.)

Olivatko etäopiskelun työkalut ajan tasalla Tredussa?



Kuvio 7. Työkalujen ajan tasaisuus Tredussa

Oletko oppinut yhtä paljon tai enemmän etäjakson aikana asteikolla 1-10? 1=vähemmän, 10=enemmän

12
Vastaukset

5.58
Keskiarvo

Kuvio 8. Oppimisen arviointi

Miten työmääräsi opintojen suhteen on muuttunut etätyöjakson aikana?

Markkinoijat	0
Passiiviset	2
Kritisoijat	10



Kuvio 9. Työmäärän muutos etätyöjakson aikana

Konkreettisia toivomuksia pyydettyessä etäopetukseen ja välineisiin liittyen, opiskelijat toivoivat lisää teoria tunteja ja sujuvaa kannettavien tietokoneiden lainausta (ks. kuvio 10).

Mitä konkreettista lisää toivotat lisää Työssä opetukseen tai välineisiin liittyen etäopetuksen aikana?

Enemmän teoriaa eli vaivatahtavia ja esteitä

Minusta näin oli aika hyvä. Ehkä liikaa aikaa annettiin tehtävien palauttamiseen.

Tunnit alkaisivat myöhemmin.

Ehkä osaisi tehtävissä enemmän selkeyttä

Mielestäni etäopetus on järjestetty ihan hyvin tilanteen suhteen ottaen. Omaista puolesta ehkä ne suurimmat ongelmat tulisi opetukseen liittää.

En mitään. Opetus on mielestäni toteutettu niin hyvin, kuin suinkin mahdollista. Tietysti työelämässä-oppimisen jaksot ovat peruuntuneet, josta johtuen opetus on pitkälti teoriaa ja itse käsitteitä hieman enemmän käytännöllisyyttä

En osaa sanoa

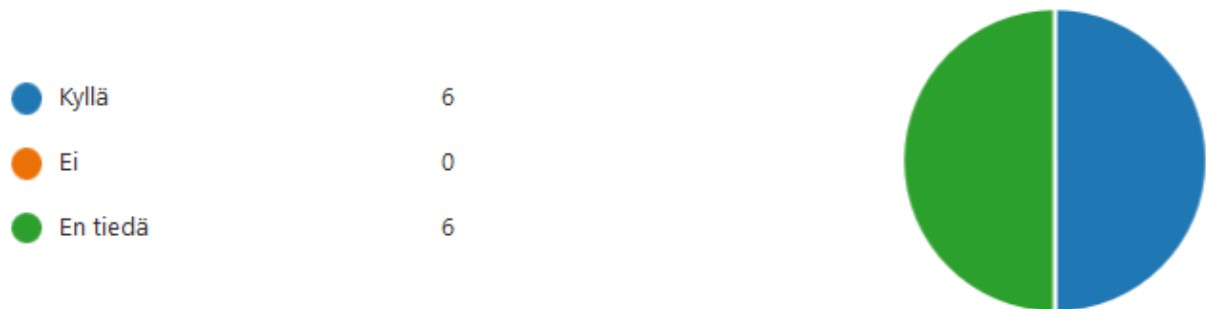
Sujuva koneiden lainaus? En tiedä

Teoria tunteja

Kuvio 10. Konkreettista lisää opetukseen ja välineisiin liittyen

Puolet opiskelijoista oli sitä mieltä, että opintojen suhteen oltiin päästy tavoitteisiin etäopetuksesta huolimatta, tosin puolet vastaajista vastasi olleensa heikommin läsnä etäopetuksessa (ks. kuviot 11-12).

Päästiinkö mielestäsi tavoitteisiin opintojen suhteen etäopetuksesta huolimatta?



Kuvio 11. Tavoitteisiin pääseminen opinnoissa

Kuinka olit läsnä etäopetuksessa verrattuna lähiopetukseen?



Kuvio 12. Läsnäolo etäopetuksessa

Selkeä enemmistö oli sitä mieltä, että etäopiskelujakso oli hyvää oppia tulevaisuuteen, ja että työjärjestys oli selvillä etäjakson aikana. Lisäksi henkilökohtainen kohtaaminen opettajan kanssa onnistui jopa paremmin kuin lähiopetuksessa. (Ks. kuviot 13-15.)

Oliko etäopiskelujakso hyvää oppia tulevaisuuteen?

● Kyllä	10
● Ei	0
● En tiedä	2



Kuvio 13. Etäopiskelujakson hyödyllisyys

Oliko työjärjestys selvillä etäjakson aikana?

● Kyllä	9
● Ei	3
● En osaa sanoa	0



Kuvio 14. Tieto työjärjestyksestä

Kuinka henkilökohtainen kohtaaminen opettajan kanssa onnistui etäjakson aikana?

Markkinoijat	4
Passiiviset	7
Kritisoijat	1



Kuvio 15. Opettajan tavoitettavuus etäjakson aikana

Yleisesti ottaen koetaan etäopiskelun vaativan enemmän työtä ja sitä kautta yleinen hyvinvointi koetaan muuttuneen selkeästi heikommaksi opintojen kuormittavuuden lisääntyessä. Samaten koetaan opintojen yhteisöllisyyden muuttuneen merkittävästi heikommaksi. (Ks. kuviot 16-19.)

Vaatiiko etäopiskelu enemmän työtä?



Kuvio 16. Etäopiskelun työmäärä

Mihin suuntaan yleinen hyvinvointisi on muuttunut etäjaksen aikana?



Kuvio 17. Hyvinvoinnin muutos etäjaksolla

Miten opintojen kuormittavuus on muuttunut etäopinnojen aikana?



Kuvio 18. Opintojen kuormittavuus etäopinnoissa

Miten opintojen yhteisöllisyys on muuttunut etäopiskelujakson aikana?

Markkinoijat	0
Passiiviset	0
Kritisoijat	12



Kuvio 19. Yhteisöllisyyden muutos

Digitaalisia työvälineitä koettiin pystyvän hyödyntämään jatkossa verkko-opiskelussa, etäpalavereissa ja kokouksissa sekä työelämässä yleensä. Lyhyet koulupäivät koettiin myös paremmaksi toteuttaa etänä, jottei koulumatkoihin mene suhteessa liikaa aikaa, joka vaikuttaa motivaatioon tulla koululle lähiopetukseen. Luentomaiset teoria tunnit ja yhteiset aineet oltiin valmiita siirtämään jatkossakin etänä opiskeltavaksi. Toisaalta vaikeana koetut teoria-aineet, kuten matematiikka, fyysikka ja kemia, sekä käytännön harjoitteet haluttiin pitää lähiopetuksessa. (Ks. kuvat 20-22.)

Missä asioissa voit jatkossa hyödyntää digitaalisia työvälineitä aiempaa enemmän?

En tiedä

.

-

Verkko opiskelussa itsenäisesti, normaalien asioiden hoitamiseen

Melkein kaikessa opetuksessa jos ei ole opintokäyntejä, jotain käytännön harjoituksia koululla, tai opintotunneilla vaaditaan läsnäoloa.

Ryhmä töissä ja joissain jos ite ei ole paikalla Lempäälässä, niin teamsin kautta osallistua

Osaan käyttää digitaalisia opintoympäristöjä paremmin.

Etäpalavereissa ja kokouksissa

Opiskelussa

En osaa sanoa

Töissä

Luultavasti työelämässä

Kuvio 20. Digivälineiden hyödyntäminen jatkossa

Mittaiset opinnot siirtyvät jatkossakin etänä opiskeltavaksi?

Englannin ja ruotsin tunnit

.

Kaikki ytot

Luokkatunteja voisi olla etänä. Esitelmien tekemistä ja esittelyä ym.

Kaikki missä ei vaadita fyysistä läsnäoloa.

Siirtäisin jatkossa tehtävät jotka tehdään netissä, esim ryhmätyöt

Lyhyet päivät voisi olla etänä, koska osa oppilaista tulee kaukaa ja monesti valittavat että joutuvat lyhyimpiinkin päiviin tulla kaukaa.

Etenkin kaikki lyhyet teoriapäivät/kuulumisten kyselyt. Kys. päivinä Lempäälään kulkemiseen uppoa usein enemmän aikaa kuin itse opiskeluun.. Muutenkin mielestäni teoria-asiat pystyy yhtä lailla toteuttamaan jokin lyhyet pari h aiheet

Varmaan yto opinnot voisi tehdä verkossa

Semmoset mitkä on sellasta luentomaisia pelkästään istumista ja kuuntelemista ja muistiinpano kirjottelua

Lyhyemmät opinnot joissa ei tarvitse teoria tunteja

Kuvio 21. Etäopiskeluun sopivia opintoja

Mitä opintoja et siirtäisi etänä opiskeltavaksi jatkossa?

Matikka, fysiikka ja kemia.

Käytännön harjoitteita

Tunteja missä tehdään harjoituksia koululla tai tarvittavia tunteja missä vaaditaan läsnäoloa.

Teoriaa, koska oppii helpommin luokkahuoneissa.

Koulussa oppii parhaiten joten ihan normaalisti koulussa voisi olla jatkossa.

Ryhdyntöitä/projekteja.

Itsoja opintoja

Tärkeitä teoria tunteja

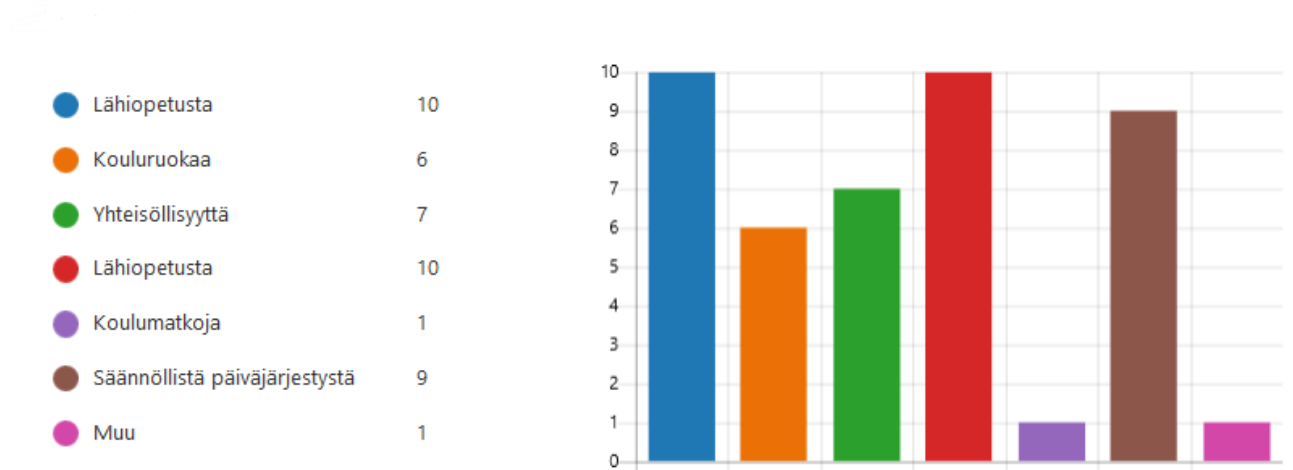
Kalaki missä tehdään fyysisesti jotain muuta kun kirjoitetaan muistiinpanoja

Matematiikka, fysiikka ja kemia

Kuvio 22. Etäopetukseen soveltumattomia opintoja

Ajasta ennen etäopiskelujakson alkamista kaivattiin eniten lähiopetusta, säännöllistä päiväjärjestystä sekä yhteisöllisyyttä. Uusina työn tekemisen tapoina ja työvälineinä koetaan stressinsietokyky ja Teamsin, Futural Skillsin sekä Moodlen käyttö. (Ks. kuvat 23-24.)

Mitä kaipaavat eniten ajasta ennen etäopiskelujakson alkamista? Voit valita useammankin vaihtoehdon.



Kuvio 23. Mitä kaippaa ajasta ennen etäopiskelujaksoa

Mitä uusia työvälineitä ja työn tekemisen tapoja olet oppinut etälakoon aikana?

En mitään.

Oppin käyttämään teamsiä ja futural skillsiä

Teams, moodle

Teamsin käyttöä, en ole aikaisemmin käyttänyt.

olen oppinut käyttämään teamsiä ja muita tietokone juttuja

Olen oppinut opiskelemaan sähköisesti. Osaan käyttää paremmin futural skills sovellusta sekä teamsiä. Koulussa niitä ei paljon muuten käytetty lähiopetuksena.

Teams ja zoom sovellukset olivat itselle uusia

Teams käyttö

Teams oli uusi tuttavuus

Sietää stressiä

Teams, moodle

Kuvio 24. Uusien työvälineiden ja työn tekemisen tapojen oppiminen etäjaksolla

Kysyttäessä mitä opiskelussa voisi muuttua pysyvästi, suurin osa vastasi, ettei osaa sanoa. Lisäksi toivottiin osan työviikosta pidettävän etäopetuksena, jottei koulu kuormittaisi liikaa. Osa koki työskentelyrauhan olevan parempi etänä opiskellessa. (Ks. kuvio 25.)



Kuvio 25. Toiveita opiskelussa pysyvästi muuttuvista asioista

Keskimäärin 38 % opinnoista haluttiin siirtää etänä opiskeltavaksi, vaikka puolet vastaajista kokeekin tarvitsevansa uutta digiosaamista työelämää tai uutta etäopiskelujaksoa varten (ks. kuviot 26-27).

Kuinka suuren osuuden opinnoista olisit valmis siirtämään etänä toteutettavaksi? 1=10%, 10=100%



Kuvio 26. Etänä toteutettavien opintojen määrä

Koetko tarvitsevasi uutta digiosaamista työelämää tai mahdollista uutta etäopiskelujaksoa varten?



Kuvio 27. Digiosaamisen tarve

Tredun toimesta uusien digityövälineiden oppimista voitaisiin tukea opettamalla niiden käyttöä heti lukukauden alussa ja pitämällä Teams-tunteja. Lisäksi toivottiin, ettei etätyövälineitä olisi kovinkaan montaa, jotta opiskelijat itse ja opettajatkin oppisivat ja osaisivat niitä käyttää. (Ks. kuvio 28.)



Kuvio 28. Digityövälineiden oppimisen tukeminen

Opetukselle ennen ja etäopetusjakson aikana annettiin lähes sama arviointi, joten opetuksen laadussa ei koeta tapahtuneen kovinkaan suurta muutosta. Yleisesti ottaen koetaan viestinnän ja opiskelun organisoinnin toteutuneen kohtuullisen hyvin opiskeluilmapiiriin kuitenkin heikentyessä. (Ks. kuvat 29-31.)

Minkä tähtiluokituksen antaisit Tredun opetukselle ennen etäjaksoa?



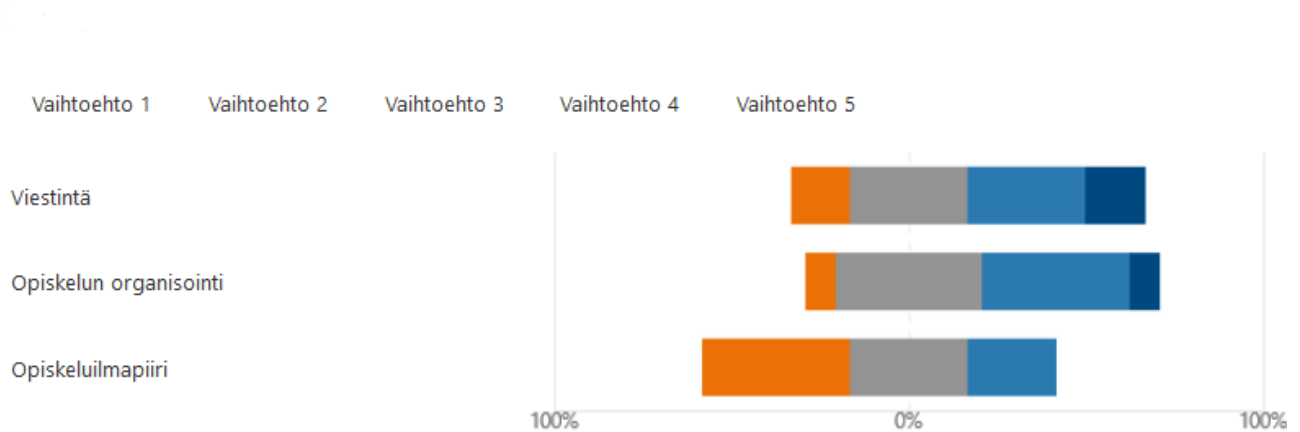
Kuvio 29. Tredun opetuksen tähtiluokitus ennen etäjaksoa

Minkä tähtiluokituksen antaisit Tredun opetukselle etäjakson aikana?



Kuvio 30. Tredun opetuksen tähtiluokitus etäjakson aikana

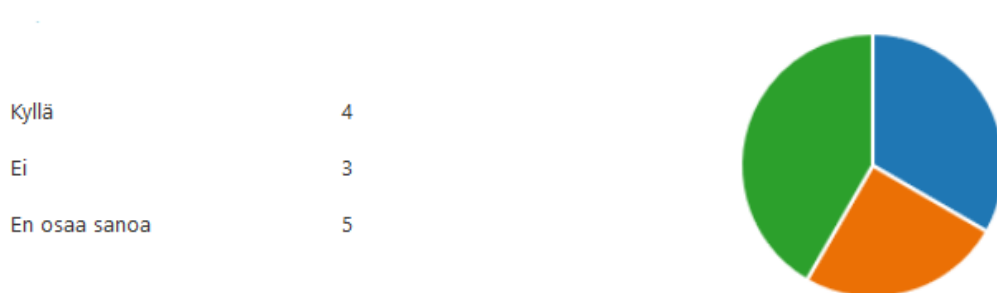
Arvioi seuraavien asioiden toteutumista etäjakson aikana asteikolla 1-5. 1=heikko, 5=erinomainen.



Kuvio 31. Viestinnän, opiskelun organisoinnin ja opiskeluilmapiirin arviointi

Neljä vastaajaa kokee kokonaisuudessaan uudet koronaviruspandemian myötä käyttöönotetut työtavat hyviksi ja haluaa jatkaa työn tekoa tällä tavalla, kolmen vastatessa taasen ei, kun peräti viisi vastaajaa ei osannut sanoa kantaansa. Tähän tarkennuksena osan mielestä oppii paremmin, kun saa opiskella itse omalla tavalla omissa rauhassa, kun taasen osan mielestä etänä yksikseen ei saa mitään aikaiseksi. Toiset taas kokivat häiriötekijöitä olevan kotona enemmän. (Ks. kuviot 32-33.)

Koen kokonaisuudessaan uudet, koronaviruspandemian myötä käyttöönotetut työtavat hyviksi ja haluan jatkaa työn tekoa tällä tavalla.



Kuvio 32. Halukkuus uusilla työtavoilla jatkamiseen

Tarkenna edellistä vastausta, Miksi haluat jatkaa uudella tavalla? Jos vastasit ei, kerro miksi?
Välillä mukavampaa käydä tunteja kotona.
Koska koen sen itselläni paremmaksi
Säästöisin koulumatkoissa huomattavasti
Samaan aikaan etäopiskelu on ollut hyväksi ja osa opiskelusta voisi edelleen jatkua näin, mutta toisaalta myös koulumotivaatio on laskenut etäopiskelun myötä ja kotona on paljon enemmän häiriötekijöitä. Ei ole tarpeeksi yhteisöllistä.
Osa, pienempi osa alus tuntuu parantavan opiskelua, mutta on pidä siitä että kaikki tehdään vaan kotona ja ei pääse elämään kouluarkea.
Joihinkin tilanteisiin ne sopivat, mutta itse kaipaan enemmän käytännönläheisyyttä.
Pidän lähiopetuksesta
itselläni henkilökohtaisesti on niin, että etänä yksikseni en saa mitään aikaiseksi. Nautin enemmän lähiopetuksesta
Oppii paremmin kun saa opiskella ite omalla tavalla omassa rauhassa
en osaa sanoa

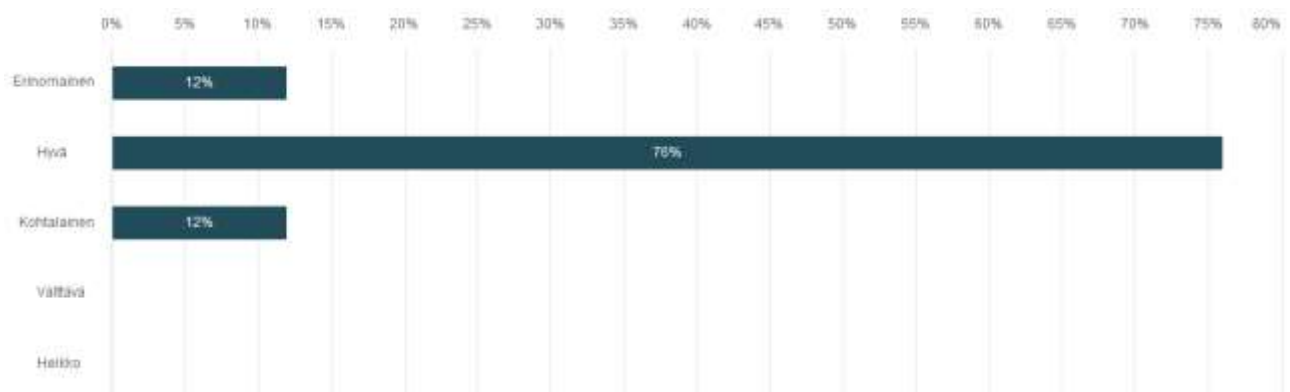
Kuvio 33. Tarkennus halukkuuteen uusilla työtavoilla jatkamiseen

Yhteenvetona näistä tuloksista voisi päätellä, että eri opetustavoilla on omat kannattajansa ja ne soveltuvat eri tavoin opiskelijoille. Kokonaisuudessaan vastauksista voisi päätellä, että jonkinlainen hybridimalli olisi jatkossakin hyvä ratkaisu. Tällöin opetusta päästäisiin toteuttamaan monenlaisella ja erilaisille oppijoille ja eri aiheille soveltuvalla tavalla.

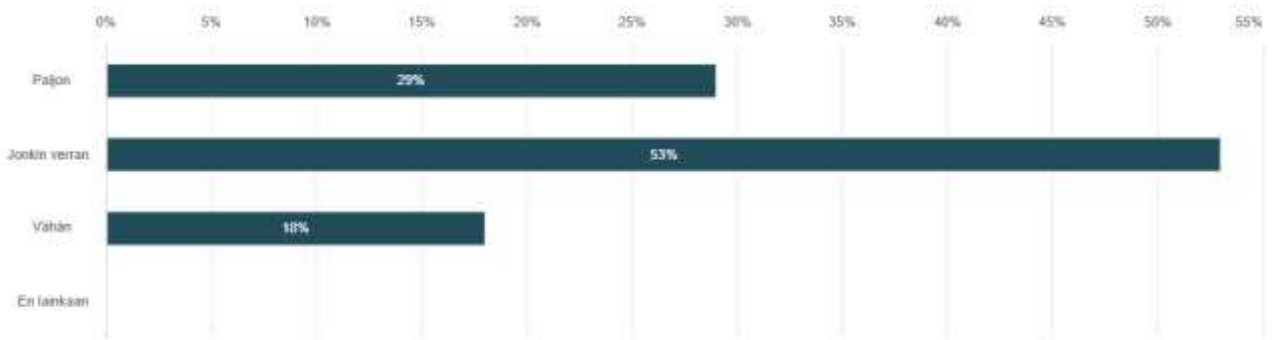
5.2 Opettajakyselyn tulokset ja päätelmät

Kyselyssä pyydettiin vastaamaan 26 kysymykseen, joista viimeisessä vastattiin vielä 25 väittämään. Näistä tuloksista tehdään analyysi tämän luvun päätteeksi.

Digitaitojen osalta peräti 76 % ilmoittaa niiden olevan hyvällä tasolla. Huomionarvoista on, ettei kukaan vastannut digitaitojensa olevan välttävä tai heikko. Reilu puolet vastaajista ilmoittaakin käyttäneensä digitaalisia etätyöskentelyvälineitä ennen koronapandemian aiheuttamaa poikkeus-tilaa ja vain 18 % ilmoittaa käyttäneensä niitä vähän. Kaikki vastaajat ovat sitä mieltä, että Tredun etätyöskentelyn digitaaliset työvälineet ovat joko kokonaan tai osittain ajan tasalla. (Ks. kuviot 34-36.)



Kuvio 34. Vastaajien digitaitoja kuvaavat tasot



Kuvio 35. Digitaalisten etätyöskentelyvälineiden käyttö ennen poikkeustilaa



Kuvio 36. Digitaalisten työvälineiden ajantasaisuus Tredussa

Yleisesti ottaen olisi toivottu laajempaa perehdytystä ja ohjausta sekä koulutusta ja tietoa digityövälineistä etukäteen, erityisesti aikaa olisi ollut syytä olla enemmän siirtymään. Sekin todettiin, ettei siihen käytännössä ollut mahdollisuutta. Vinkkejä ja tietoa hyvistä käytänteistä sekä selkeää ohjeistusta ja yhtenäisiä toimintatapoja kaivattiin myös. Peräti 59 % vastaajista olikin sitä mieltä, että etätyöskentely vaatii enemmän työaikaa normaaliin verrattuna, loppujen ollessa sitä mieltä, että siihen menee sama aika kuin ennenkin. (Ks. kuviot 37-38.)

Työvälineet olivat kunnossa, itse ei vielä ollut ennättänyt tutustumaan kaikkiin niihin tai käyttämään niitä kunnolla ennen koronapandemiaa. Laajempi perehdytys työvälineisiin olisi ollut hyvä, mikäli olisi ollut aikaa varautua poikkeustilanteeseen.
Tietoa uusista työvälineistä
Pandemia tuli tietenkin yllättäen. Onneksi Teamsiin ehdittiin saada tuntumaa henkilöstölle jo tammikuussa. Mielestäni apua oli digitiimiltä kohtuullisen hyvin saatavilla heti kun siirryttiin etäopetukseen.
Perehdytystä Teams:in ominaisuuksiin. Selvitystä MS O365 arkkitehtuurista ja logiikasta.
Ehkä hieman ohjausta, jotta osaisi käyttää työvälineitä optimaalisesti
Aikaa, kaikki tuli niin äkkiä että tuli tehtyä tyhmiä ratkaisuja
Vinkkejä, hyviä käytänteitä...
Selkeää ohjeistusta ja yhtenäisiä toimintatapoja.
Perehdytys ja koulutus

Kuvio 37. Vastaajien toivomuksia Tredun etätyövälineisiin liittyen

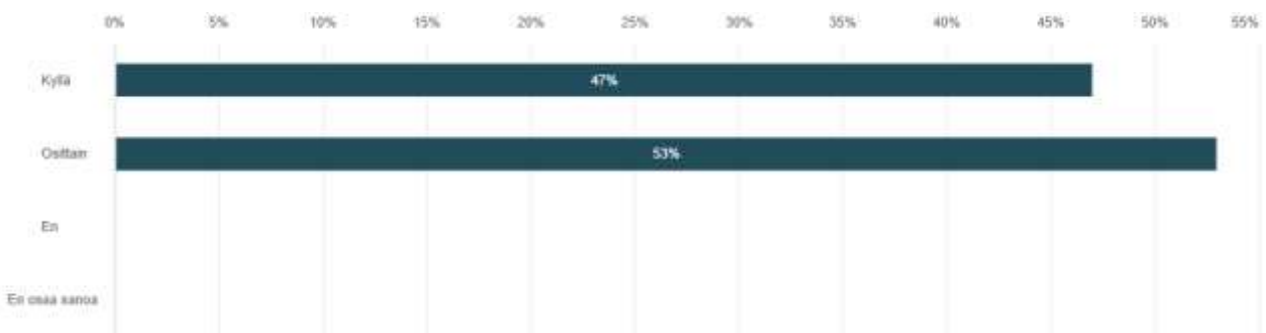


Kuvio 38. Etätyöskentelyn vaatima työaika normaaliin verrattuna

Etätyöjärjestelyjen, viestinnän ja työilmapiirin toteutuminen etätyöjakson aikana saavat yhteensä keskiarvon 3,8, josta voi päätellä näiden onnistuneen ja toteutuneen varsin hyvin. Yleisesti ottaen vastaajat kokivat uudet koronaviruspandemian myötä käyttöön otetut työskentelytavat hyviksi tai osittain hyviksi. Kysyttäessä tarkennusta edelliseen vastaukseen, olivat avoimet vastaukset saman suuntaisia. Hyvänä koettiin kokousten ja palavereiden pitäminen etänä, myöskin jatkossa, sillä niissä säästetään sekä aikaa että ympäristöä. Säännölliset aamupalaverit saivat erityisesti kiitosta. Opetuksen osalta on palaute kaksijakoista, osalle opiskelijoista etäopetus soveltuu hyvin tai jopa erinomaisesti, toisille se taas tuottaa hankaluuksia tai muita haasteita. Esille tuotiin kuitenkin hybridimallin etu, jossa saadaan molemmille osapuolille tarjottua sopivaa opetustapaa ja vaihtelua arkeen, tai sitten jaettua ryhmää kätevästi osiin tarvittaessa. Tällainen lähestymistapa voisi sopia korona-ajan lisäksi esimerkiksi isojen tai haasteellisten ryhmien kanssa työskentelyyn. Lisäksi tämän kaltainen työskentelytapa jää varmasti myös tavaksi työelämässä, jonne opiskelijat siirtyvät myöhemmin. Täten heillä olisi valmiina osaaminen ja toimintatavat myös etätyöskentelyä varten. Kysyttäessä mikä olisi paras työskentelymalli jatkossa, saa hybridimalli 59 %:n kannatuksen, lähiopetuksen saadessa 41 %:n kannatuksen. Pelkkä etäopetus ei saanut lainkaan kannatusta, tämä johtunee erityisesti ammatillisten opintojen käytännön läheisyydestä. (Ks. kuviot 39-42.)



Kuvio 39. Etätyöjärjestelyjen, viestinnän ja työilmapiirin toteuma etätyöjakson aikana



Kuvio 40. Uusien työskentelytapojen kokeminen hyväksi

Monta asiaa on ollut kätevää tehdä etänä, kuten jotkin kokoukset ja palaverit. Lisäksi osa opetustunneista on ollut yhtä hyvä eikä parempi opettaa etänä, sillä jotkin opiskelijat toimivat siinä paremmin kuin luokkatilanteessa.
Kaikille opiskelijoille etätyöskentelytapa ei sovi, koska opinnot eivät etene eivätkä tule paikalle koulutuksiin
Esim kokoukset, aikaa säästyy, kun ei tarvitse esim ajaa toimipisteestä toiseen, johonkin kokoukseen.
Henkilökunnan kokoukset / tiedotustilaisuudet olivat pääsääntöisesti jonkun / joidenkin monologeja ja diaesityksiä, osallistuminen puuttui lähes kokonaan.
Monelle ets-opiskelijalle ohjaus etänä erittäin toimivaa.
Etätyöjärjestämät toimivat jatkossa hyvänä lisänä entisiin totuttuihin menetelmiin.
Hybridimallilla sai ryhmän jaettua pienemmäksi.
Väillä työn tekeminen on kotoa päin ihan mielekästä.
Yhteydenpito ja palaverit ovat tehokkaita TEAMSin välityksellä, voidaan pitää pieniä palaveria silloin tällöin. Mutta koulutamme ihmisiä vuorovaikutusammatteihin niin täysin etänä se onnistu
Vaihtelevuutta opetukseen, mutta etäopiskelu ei sovi kaikille. Toisia se motivoi ja toisia masentaa. Vaikeampaa saada kunnan vuoropuhelua aikaiseksi.
Aamupalaverit tiimin kanssa toimivat hyvin.
Teamsin käyttö lisääntyi merkittävästi ja on hyvä työväline
Mielestäni opiskelijoille tulisi järjestää kyselyä kuinka he ovat kokeneet uudet työskentelytavat. Kokevatko he saavansa saman opin etänä kuin läsnä koululla
Esim. Teams vähentää liikkumista toimipisteiden välillä->ympäristönäkökulma. Työn tekeminen helpottuu koska siirtymä ei ole.
Joidenkin opiskelijoiden oli helpompi suoriutua annetuista tehtävistä. Kokoukset teamsissa.

Kuvio 41. Vastaajien kokemukset uusista työskentelytavoista



Kuvio 42. Vastaajien mielestä paras työskentelymalli jatkossa

Varsin yksimielisesti vastaajat siirtäisivät erityisesti kokoukset, palaverit, osan työssäoppimispaikoilla käymisistä sekä opiskelijatapaamista sekä ns. sitomattoman työn ja projektit jatkossakin etänä tehtäväksi. Näiden lisäksi osa opetuksesta, erityisesti teoriaopetus soveltuisi hyvin ainakin osalta etänäkin opetettavaksi. Vastaajat eivät kuitenkaan siirtäisi etänä tehtäväksi ammattiaineiden käytännön oppimistilanteita, eikä kaikkea ammattiaineiden teoriaakaan. Opetus saisi pääosin olla jatkossakin lähiopetusta, samaten työpaikalla käynnit ainakin aluksi. Etänä ei haluttu toteutettavan seuraavia asioita: tiimin suunnittelupalaverit sekä tapaamiset johdon kanssa, perehdytys, opetus ETS (erityisen tuen suunnitelma) -opiskelijoille sekä huoltajapalaverit. (Ks. kuviot 43-44.)

Kokoukset, palaverit, teoriatunnit, osa top-käynneistä, hlökohtaiset opiskelijatapaamiset
Osan kokouksista
Palaverit
Teoriakoulutusta
Osan kokouksista, suunnittelusta, opetuksesta
Kokouksia ja koulutuksia
Kokoukset, osa yksilöohjauksesta
Osan arvioinneista, osan työpaikkakäynneistä, lähitunnit harjoittelujakson aikana
Osan opetuksesta sekä sitomattoman.
Ns. "paperitöitä", välillä opetustehtäviä, jos opiskeltava asia on teoreettinen ja Teamsin kautta helposti toteutettavissa.
Osa kokouksista ja koulutuksista
Suunnittelutyö
Osan palavereista
projektit ja tehtävät
osa kokouksista
Kokoukset ainakin osittain ja niihin paremmat "kuuluvuudet ja näkyvyydet"

Kuvio 43. Vastaajien toivomat jatkossakin etänä tehtävät työt

Käytännön oppitunnit, opintokäynnit
Tuntiopetusta
Opetus pääosin läsnäolo-opetuksena, mutta jotkin opinnot sopivat tehtäväski myös etänä esim. Teamsin välityksellä
Harjoituksia
Osan voi siirtää, mutta ei kaikkea
alan pedagogista kehittämistä ja suunnittelua
En kaikkea opetusta
Tutkinnon osien teoreettiset ja köäytännön oppimistilanteet
Suurin osa opetuksesta lähiopetuksena.
Opiskelijoiden työpaikalla käynti, ainakin alussa sekä yhteistyötä vaativat opetustunnit.
Opetus pääsääntöisesti, ohjaus pääsääntöisesti, kehittäminen
Ammatillista opetusta
Tiimin suunnittelupalaverit
Opetus ets-opiskelijoiden kanssa, palaverit esimerkiksi johdon kanssa, suunnittelupalaverit ja perehdytys
Ammattiaineiden teoria
huoltajapalaverit
Kädentaidot

Kuvio 44. Vastaajien toivomat läsnätyönä tehtävät työt

Kysyttäessä mitä työskentelyssäsi voisi muuttua pysyvästi näiden kokemusten jälkeen tuli seuraavanlaisia vastauksia: Monen vastaajan mielestä jonkinlaisella hybridimallilla olisi hyvä jatkaa tai ainakin siirtyä kohti ns. uutta normaalia, jossa hyödynnetään etäopetusjakson aikana saatuja oppeja. Esimerkiksi pitkälti opetusmateriaali ja tavat toimia ovat jo hioituneet. Moni oppimateriaali on jo digitaalisessa muodossa, joten niitä on helppo hyödyntää jatkossakin. Turha ajaminen toimipisteiden välissä jää pois, kun ainakin osa kokouksista ja palavereista sekä opetuksesta voidaan pitää etänä. Etätyössä voi myös keskittyä paremmin työtehtäviin, kun ei ole niin paljon häiriötekijöitä. Jos mahdollista, niin osa työstä aina etänä. Lähi- ja etämenetelmien yhdistäminen tulee uudeksi normaaliksi, sillä sekä opettaja, opiskelija että työpaikkaohjaaja hallitsevat uudet menetelmät. Etäpäiviä voisikin suunnitella opetuksen lomaan jonkin verran, ei kuitenkaan paljoa. Ylipäättänsä koetaan, että kiinnostus digivälineisiin on kasvanut ja se on tuonut mukanaan joustavaa opetusta. Siihen liittyen toivottiin myös luokkiin sellaista varustelua, jolla pystyisi pitämään opetustunnit sekä lähi- että etäopetuksena. (Ks. kuvio 45.)

Moni oppimateriaali on nyt digitaalisessa muodossa, joten niitä tulee hyödynnettyä jatkossakin. Mahdollisuuksien mukaan osan oppitunneista tulen pitämään etänä jatkossakin.
Turha ajaminen toimipisteiden välillä
Etätyössä voi keskittyä paremmin työtehtäviin, ei ole niin paljon häiriötekijöitä
Jos mahdollista, miin osa työstä aina etänä.
Lähi- ja etämenetelmien yhdistäminen tulee uudeksi normaaliksi, koska itse, opiskelijat ja työpaikkaohjaajat hallitsevat uudet menetelmät
Etäpäiviä voisi suunnitella opetukseen lomaan jonkin verran, ei kuitenkaan paljoa.
Ainakin se ettei opiskelijoille pidä antaa hirveästi tehtäviä, siinä menee tolkkua sekä opiskelijalta että opettajalta
Kiinnostus digivälineisiin on kasvanut.
Enemmän etätyötä, joustavaa opettamista
Pikapalavereiden pitäminen teamsillä
Hybridimalli ja luokan varustelu niin että opiskelija voi olla joko kotona tai koulussa, ja pystyy osallistumaan kaikkeen sekä kuulee luokassa käytävän keskustelun
Toimipisteiden välillä liikkuminen fyysisesti
Kokouksessa istumiset

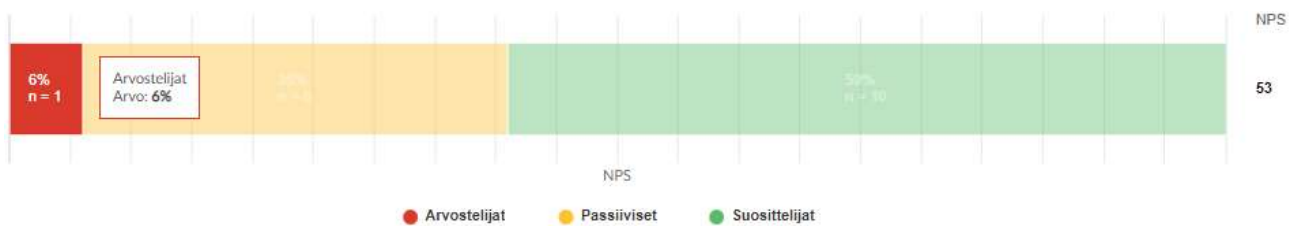
Kuvio 45. Työskentelyssä pysyvästi muuttuvia asioita

Uusia työvälineitä tai niiden laajempi käyttö on tullut vastaan seuraavien digiratkaisujen osalta: Teams, Zoom, Google Meet, Canva, WhatsApp tietokoneelle, ja videopuhelut. Ylipäättään erilaiset digitaaliset ratkaisut oppituntien ja tehtävien osalta, kuten videot, äänitteet, multimedia jne. 59 % on sitä mieltä, että aikovat hyödyntää etätyöskentelyn mahdollisuuksia jatkossakin. 82 % kuitenkin kokee tarvitsevansa lisää digiosaamista työtehtäviään varten jatkossa. Kysyttäessä miten uusien työvälineiden käyttöä voitaisiin tukea Tredun toimesta, toivottiin jatkuvaa mahdollisuutta koulutusta lisää ja resurssointia siihen tarpeen mukaan. Tredun käyttämän digiklinikan toivottiin olevan käytössä jatkossakin, samaten Osaava Tredu -sivusto käytännön ohjeineen, lisäksi ATK-tuelta toivottiin läsnäoloa päivittäin. Kaiken kaikkiaan vastaajat olisivat valmiita tekemään noin 40 %

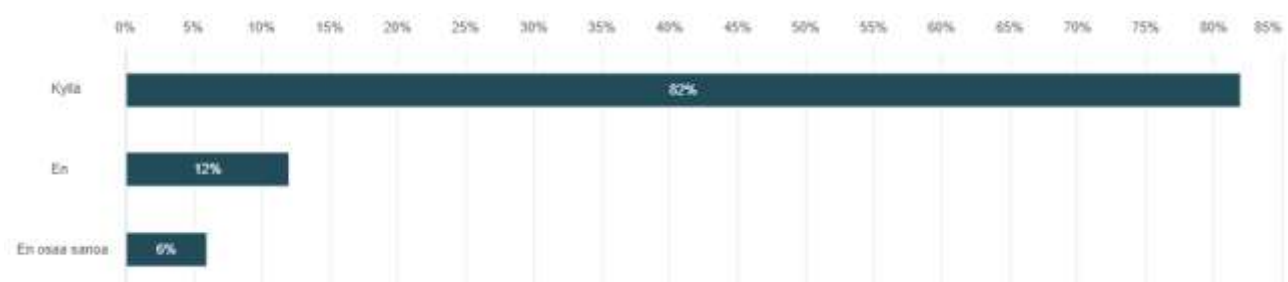
työstään jatkossakin etänä. (Ks. kuviot 46-50.)

Teamsin laajempi käyttö. Erilaiset digitaaliset ratkaisut oppituntien ja tehtävien osalta, kuten videot, äänitteet, multimedia jne.
Välineet olleet ennestään tuttuja
Teams, Zoom
Zoom sovelluksen, Teams sovelluksen monia uusia toimintoja.
Zoom
Teams, Google Meet, Zoom
Canva.
Jonkin verran opetukseen liittyviä pedagogisia työvälineitä.
TEAMSin kautta opetus
Erilaisia sovelluksia...
Kaikki käyttämäni välineet ovat olleet jossain määrin tuttuja
Teams
Whatsapin tietokoneelle, video puhelut

Kuvio 46. Etätyöjakson aikana käyttöön otetut uudet työvälineet



Kuvio 47. Etätyömahdollisuuksien hyödyntäminen jatkossa



Kuvio 48. Digiosaamisen lisätarve työtehtävissä

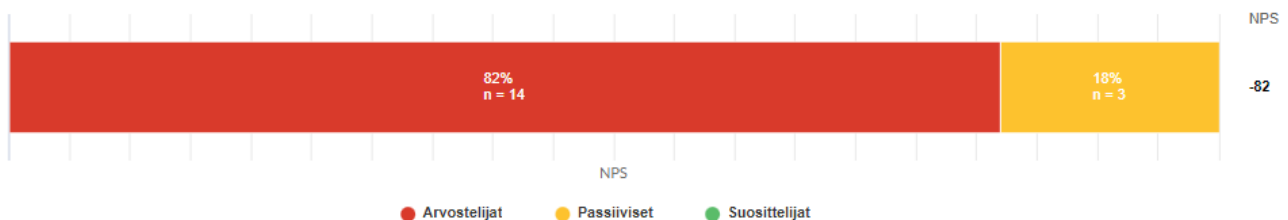
Jatkuva mahdollisuus kouluttautua lisää, digiklinikka jatkossakin käytössä. Osaava Tredu -sivuston ylläpitäminen. ATK-tuki läsnä Lempäälässä.
Koulutustarjontaa on, mutta henkilöstö pitäisi ohjata koulutukseen, ts. resursoida aika tarpeen mukaan
Varata aikaa / tuntiresurssia uusien asioiden opetteluun ja sisällöntuottamiseen.
Resurssointia koulutuksiin
Henkilökohtainen kartoitus ja täsmäohjaus
Ihan hyvin jo tuetaan. Ei vaan ole oikein ollut aikaa osallistua digikoulutuksiin, se harmittaa.
Esim puhelimet voisi päivittää tähän päivään (helpottaisi työntekoa, kun suuri osa tapahtuu juuri puhelimella) ja jos halutaan, että somea päivitetään, niin sitä on vaikea tehdä ilman hyvää puhelinta.
Lukkarin resurssointi koulutukset
Koulutuksia ja välineitä

Kuvio 49. Uusien työvälineiden käytön tukemisen tarve

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
10.0	70.0	41.2	40.0	700.0	16.2

Kuvio 50. Valmius etätyön tekemiseen jatkossa (%)

Yhteisöllisyyden osalta selkeästi suurin osa kokee tilanteen heikentyneen. Eniten kaivataankin työyhteisöä ja yhteisöllisyyttä, kahvittelua ja keskustelua, ylipäättään sosiaalisuutta ja kohtaamisia. Lisäksi kaivattiin kollegoiden kanssa ideoimista, vuorovaikutusta, helppoa kommunikointia ja sparrausta sekä työskentelyä yli ammattirajojen. 41 %:a toteaa digitaalisten työvälineiden käyttöönoton lisänneen tehokkuutta, kun vain 6 %:n mielestä se on vähentynyt. Vastaajista noin puolet on kuitenkin sitä mieltä, että tehokkuus on pysynyt samana. Suurin osa vastaajista ei osaa sanoa tai ei koe muutosta tulleen työn läpinäkyvyyden ja valvonnan suhteen digitaalisten työvälineiden käytön lisääntyttyä, kun taasen 12 %:a kokee sen lisääntyneen. (Ks. kuvat 51-54.)



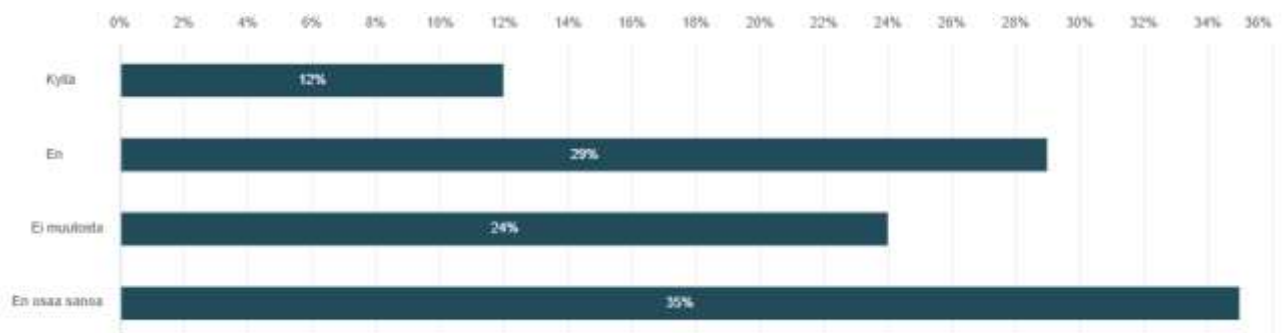
Kuvio 51. Yhteisöllisyyden muutos etätyöskentelyn aikana

Työyhteisöä, "kahvitelua ja keskustelua"
En mitään.
Kollegoiden kanssa ideoimista, jokainen istuu omassa nurkassaan ja keksii samaa pyörää
Juuri tuota yhteisöllisyyttä. Vuorovaikutusta.
Yhteisöllisyyttä, helppoa kommunikointia ja sparrausta. Kahvi/lounasseura
VUOROVAIKUTUSTA
Yhteisöllisyys, työskentely yli ammattirajojen
Yhteisöllisyyttä

Kuvio 52. Eniten kaivattuja asioita ajasta ennen etätyöskentelyä



Kuvio 53. Työn tehokkuuden muutos digitaalisten työvälineiden laajemman käyttöönoton myötä



Kuvio 54. Työn läpinäkyvyyden ja valvonnan lisääntyminen digitaalisten työvälineiden myötä

Opettajakyselyn vastaukset väittämiin

Kyselyn päätteeksi vastaajia pyydettiin ilmoittamaan mielipiteensä 25 väittämään, joiden perusteella voi tehdä seuraavanlaisia päätelmiä.

Tredulla on ollut kyky mukautua poikkeustilanteeseen ja luottamus työntekijöihin on ollut hyvä. Korona-ajan koetaan olleen ponnahduslauta uusille paremmille käytänteille, samalla kun vastaajat kokevat olleen tietoisia työntekemisen käytännön järjestelyistä ja uusista työtavoista. Tredun on myös kannustanut uuden oppimiseen ja mahdollistanut digitaalisten taitojen kehittämisen. Esihenkilö on myös ollut hyvin tavoitettavissa ja yhteisöllisyyttä on pyritty tukemaan. Lisäksi Tredun viestintä on ollut toimivaa ja siinä on reagoitu tarpeeksi nopeasti. Vastaajat kokevat kuitenkin pystyneensä heikommin rajaamaan työaikaansa ja kehittämiskohteeksi nouseekin työkuormituksen seuraaminen. Selkeinä kehittämiskohteina tulevat esille myös työntekijöiden erilaisuuden hyödyntäminen sekä viestimisen käytänteet ja pelisäännöt. Tarkemmat jakaumat kuviossa 55.

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Tredun on mahdollistanut digitaalisten taitojen kehittämisen	0.0%	5.9%	23.5%	47.1%	23.5%	3.9	4.0
Ohjeistaminen uusiin työtapoihin on mielestäni onnistunut	0.0%	11.8%	23.5%	52.9%	11.8%	3.6	4.0
Etätyöskentelyn aikana olen tarvinnut enemmän aikaa työvälineiden opetteluun ja materiaalin suunnitteluun	0.0%	23.5%	35.3%	23.5%	17.7%	3.4	3.0
Olen saanut mielestäni keskittyä tarpeeksi uuden opetteluun etätyössä	0.0%	17.6%	41.2%	35.3%	5.9%	3.3	3.0
Olen pystynyt rajaamaan työaikaani etätyöskentelyssä	5.9%	29.4%	35.3%	11.8%	17.6%	3.1	3.0
Etätyöskentely on lisännyt työni kuormittavuutta	5.9%	17.7%	35.3%	23.5%	17.6%	3.3	3.0
Olen ollut selvillä työntekemisen käytännön järjestelyistä etätyöskentelyn aikana	0.0%	0.0%	23.5%	58.8%	17.7%	3.9	4.0
Etätyöskentely ei ole vaikuttanut negatiivisesti tiimityöskentelyyn	5.9%	23.5%	29.4%	29.4%	11.8%	3.2	3.0
Esihenkilö on ollut hyvin tavoitettavissa etätyöskentelyn aikana	0.0%	5.9%	35.3%	47.0%	11.8%	3.6	4.0
Esihenkilöni on seurannut työkuormitustani tarpeeksi	11.8%	17.6%	47.1%	17.6%	5.9%	2.9	3.0
Olen saanut tarvittaessa yksilöllistä ohjausta	0.0%	11.8%	41.2%	29.4%	17.6%	3.5	3.0
Minua on motivoitu tarpeeksi etätyöskentelyssä	0.0%	23.5%	29.4%	35.3%	11.8%	3.4	3.0
Minuun on luotettu asiantuntijana ja työntekijänä etätyöskentelyn aikana	0.0%	0.0%	11.8%	58.8%	29.4%	4.2	4.0
Työntekijöiden erilaisuutta on mielestäni hyödynnetty tarpeeksi etätyöskentelyssä	0.0%	29.4%	47.1%	23.5%	0.0%	2.9	3.0
Yhteisöllisyyttä on pyritty tukemaan etätyössä	0.0%	17.7%	23.5%	41.2%	17.6%	3.6	4.0
Mielestäni Tredussa on luotu riittävästi yhteisiä toimintatapoja edistämään etätyöskentelyä	0.0%	5.9%	41.2%	41.2%	11.7%	3.6	4.0
Mahdollisia kehittämiskohteita on havaittu riittävästi etätyöskentelyn aikana	0.0%	17.6%	47.1%	23.5%	11.8%	3.3	3.0
Tredun viestintä on ollut toimivaa poikkeusjakson aikana	5.9%	11.7%	5.9%	64.7%	11.8%	3.6	4.0
Tredun viestinnässä on reagoitu tarpeeksi nopeasti	5.9%	5.9%	29.4%	52.9%	5.9%	3.5	4.0
Etätyöskentelyä varten on yhdessä luotu viestimisen käytänteet ja pelisäännöt	5.9%	29.4%	29.4%	23.5%	11.8%	3.1	3.0
Ongelmien ratkaisuun on ollut käytettävissä tarpeeksi aikaa ja läsnäoloa	0.0%	23.5%	29.4%	41.2%	5.9%	3.3	3.0
Tredulla on ollut kyky mukautua poikkeustilanteeseen	0.0%	0.0%	35.3%	52.9%	11.8%	3.8	4.0
Tredussa on mielestäni uuden oppimiseen kannustava ilmapiiri	0.0%	5.9%	29.4%	47.1%	17.6%	3.8	4.0
Uusia ideoita ja käytänteitä on mielestäni jaettu riittävästi	0.0%	17.6%	35.3%	41.2%	5.9%	3.4	3.0
Korona-aika on ollut ponnahduslauta uusille paremmille toimintatavoille	0.0%	0.0%	29.4%	47.1%	23.5%	3.9	4.0

Kuvio 55. Vastaukset väittämiin.

Tulosten analyysi

Kuvion 55 väittämien osalta tehtiin ristiintaulukointia, laskettiin p-arvoja ja verrattiin keskiarvoja. Webropolin Professional Statisticsilla verrattiin ryhmiä lähiopetuksen ja hybridimallin valinneiden kanssa viimeisen kysymyksen väittämiin. T-testillä vertailtiin kahden ryhmän keskiarvoja, jossa merkitsevyystaso oli 0.05. Tilastollisesti merkitsevä korrelaatio tuli seuraavien väittämien osalta: Olen pystynyt rajaamaan työaikaani ($p=0.020$), etätyöskentely ei ole vaikuttanut negatiivisesti tiimityöskentelyyn ($p=0.003$), yhteisöllisyyttä on pyritty tukemaan etätyössä ($p=0.038$), Tredussa on luotu riittävästi yhteisiä toimintatapoja edistämään etätyöskentelyä ($p=0.050$), Tredussa on uuden oppimiseen kannustava ilmapiiri ($p=0.042$) ja korona-aika on ollut ponnahduslauta uusille paremmille toimintatavoille ($p=0.012$). Näillä tekijöillä on siis selkeä yhteys vastaajien mielipiteeseen työskentelymallista. Muiden väittämien osalta ei havaittu merkitsevää korrelaatiota.

Keskiarvo analyysinkin perusteella näitä tuloksia voidaankin tulkita siten, että hybridimallin kannalla ovat merkittävästi enemmän ne vastaajat, jotka pystyvät paremmin rajaamaan työaikaansa (hybridimallin ka. 3.6 v. lähiopetus 2.3), joiden mielestä etätyöskentely ei ole vaikuttanut negatiivisesti tiimityöskentelyyn (ka. 3.8 v. 2.3), ja joiden mielestä yhteisöllisyyttä on pyritty tukemaan etätyössä (ka. 4.0 v. 3.0). Lisäksi hybridimallin kannalla olevien mielestä Tredussa on uuden oppimiseen kannustava ilmapiiri (ka. 4.1 v. 3.3) ja yhteisiä toimintatapoja etätyöhön on luotu riittävästi (ka. 3.9 v. 3.1). Samaten hybridimallin kannalla olevat kokevat myös korona-ajan olleen ponnahduslauta uusille paremmille toimintatavoille (ka. 4.3 v. 3.4).

Koonti

Kokonaisuudessaan kyselyn tulokset tuovat esille sen, että poikkeusoloista on selvitty varsin hyvin, vaikka kehitettävääkin löytyy. Näistä tuloksista nähdään, että opettajat ovat varsin eri tavalla halukkaita tekemään etätyötä jatkossa, enemmistön kuitenkin ollessa hybridimallin kannalla. Poikkeuksellisen etätyöjakson aikana opitut parhaimmat välineet ja toimintatavat halutaankin hyödyntää jatkossa. Siirryttäessä ns. uuteen normaaliin, halutaan jatkossakin ylläpitää digivälineiden koulutusta ja tukea, sekä kehittää mahdollisuuksia etäopetukseen esim. luokkahuoneiden varustamisella siihen soveltuvaksi. Samaten etätyön ja viestimisen pelisäännöt koetaan tärkeiksi jatkossa. Sosiaalisia kontakteja ja työyhteisön tukea halutaan kuitenkin ylläpitää tulevaisuudessa.

6 Johtopäätökset

6.1 Keskeiset päätelmät

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää koronapandemian aiheuttaman poikkeustilan aikana tehdyt toimet Tredussa ja kokemukset etätyöstä sekä opettajien että opiskelijoiden näkökulmasta. Samalla kartoitettiin poikkeustilan ajan johtamisen ja viestinnän onnistumista sekä työyhteisön resilienssiä. Työn tavoitteena oli etätyön, digiosaamisen ja sitä kautta verkko-opetuksen tilan kartoittaminen, poikkeustilan kokemusten selvittäminen Tredussa ja toimenpiteiden ehdottaminen etätyön ja digiosaamisen kehittämistä varten.

Tutkimuksen toteuttamista varten laadittiin seuraavat tutkimuskysymykset:

- 1. Mitä etätyöstä on opittu ja mitä käytänteitä tulisi jättää käyttöön poikkeustilan jälkeenkin?*
- 2. Miten etätyötä ja digiosaamista tulisi kehittää ja mikä on tulevaisuuden työnteen malli?*
- 3. Miten johtamista ja viestintää sekä työyhteisön resilienssiä tulisi kehittää etätyön osalta?*

Etätyöskentelyn osalta on kuluneen poikkeustilan ajalta opittu paljon, ensinnäkin Tredulla on ollut olosuhteisiin nähden toimivat työkalut jo pitkälti valmiina, tosin kaikki eivät niitä vielä olleet ottaneet käyttöön ennen pakotettua etätyöhön siirtymistä. Keskeisenä havaintona on se, että monet asiat hoituvat hyvin etänäkin, lisäksi henkilöstö on osoittanut olevansa siltä osin luottamuksen arvoinen. Selkeästi koetaan, että jatkossakaan kaikkea ei tarvitse enää tehdä lähiopetuksessa tai läsnätyönä, sillä monet asiat hoituvat hyvin etänäkin, jotkut jopa paremmin. Erityisesti koetaan tietyt asiat, kuten kokoukset ja palaverit, sekä suunnittelu ja sitomaton työ olevan sellaisia, joita voi hyvin jatkossakin tehdä etätyönä. Lisäksi jotkin teoritunnit hoituvat aivan hyvin etänä. Merkittävänä tarpeena onkin koettu digitaalisten työvälineiden ja digiosaamisen tasosta huolehtiminen jatkossa.

Etätyön johtamiseen on huomattu liittyvän esihenkilöillä paljon erinäisiä vastuualueita, jota varten siihen täytyy olla varattuna riittävästi resursseja. Erityisesti esihenkilön tavoitettavuus ja työntekijöiden työkuormituksen seuraamisen tarpeellisuus nousivat esille. Lisäksi viestinnän tulee olla oikea-aikaista ja selkeää, myös viestimisen ja etätyön käytäntöjen sopiminen koettiin tärkeäksi. Samaten panostaminen yhteisöllisyyteen ja työyhteisön hyvinvointiin koettiin tärkeäksi, joiden kautta myös työyhteisön resilienssi vahvistuu.

Keskeisimpänä tutkimustuloksena on tulevaisuuden työn tekemisen malli, joka sekä opettajien että opiskelijoiden mielestä on jonkinlainen hybridimalli, mikä olisi yhdistelmä etä- ja läsnätyötä tarpeen mukaan. Täten säästetään kaikilta aikaa, jota voi hyödyntää muulla tavoin. Samalla säästetään toimitiloissa, lisätään tehokkuutta ja suojellaan ympäristöäkin. Lisäksi tärkeänä koetaan riittävä resurssointi sekä etätöiden, siihen liittyvien työvälineiden opetteluun ja etätöiden johtamisen osalta. Etätöiden mahdollistaminen ja tukeminen koetaan erityisen tärkeäksi. Kaikki eivät kuitenkaan halua tehdä etätöitä, joten joustava tapa tehdä työtä kulloiseenkin asiaan sopivalla tavalla on olta-
tava mahdollista tulevaisuudessa.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksessa onnistuttiin saamaan sekä opiskelijoiden ensi vaiheen että opettajien koko poikkeustilan aikaiset kokemukset taltioitua, kun ne olivat vielä tuoreita ja ajankohtaisia sekä vastaajien mielen päällä. Siinä mielessä tässä tutkimuksessa taltioitiin historiallisia hetkiä työn tekemisen murroksessa pakotetun ja nopeutetun digiloikan myötä. Varmastikin työn tekemisen tutkimuksissa tullaan jatkossa puhumaan ajasta ennen ja jälkeen koronapandemian aiheuttaman poikkeustilan. Olikin mielenkiintoista päästä taltioimaan historiallisia hetkiä niiden tapahtuessa. Etätöitä sinänsä on tutkittu viljalti aiemminkin ja etätöidenkin on povattu lisääntyvän tulevaisuudessa, näin suurta ja nopeaa muutosta ei kukaan kuitenkaan osannut ennustaa. Sen takia täsmällisesti tähän korona-aikaan osuvaa tutkimustietoa oli vähän tarjolla, joten paljolti piti seurata aiheen kehittymistä median ja eri virallisten ja epävirallisten toimijoiden julkaisujen kautta. Sitä kautta tosin saatiin tallennettua aikalaiskuva ja poikkeustilan draaman kaari, joka sopivasti päättyy tämän tutkimuksen valmistumisen ajankohtaan, jolloin saatiin koko poikkeustilan aika tallennettua ja tutkittua. Tutkimuksessa käytettiinkin enimmäkseen uudehkoa tutkimustietoa ja pitkälti tuoreita julkaisuja.

Yllättävää oli samansuuntaisten tutkimustulosten aikaansaaminen sekä opiskelijoiden että opettajien osalta. Lisäksi aiheeseen liittyvä kirjallisuus ja tutkimukset sekä mediakatsaukset antoivat hyvin samansuuntaisia ja yhteneväisiä päätelmiä aiheesta. Varsinaisen opettajille suunnatun kyselyn osalta olisin odottanut useammankin innostuvan vastaamaan siihen, sillä sitä kautta kukin olisi päässyt suoraan ja välillisesti vaikuttamaan oman ja työyhteisönsä tulevaisuuden työn tekemisen tapoihin. Kyselyn ajankohta oli kuitenkin sekä opiskelijoille että opettajille vuoden kiireisintä aikaa, jolloin on paljon muitakin asioita hoidettavana, jolloin helposti tällaiset ei-pakolliset tehtävät saattavat jäädä huomiotta. Opettajien osalta lisäksi asiaan saattoi vaikuttaa myös monen työskentely

useassa toimipisteessä, jolloin ei välttämättä katsottu Lempäälän toimipisteeseen kohdennetun kyselyn olevan itselle niin merkittävä tai tarpeellinen. Opiskelijoiden osalta taasen loppukevät on aikaa, jolloin osa on työssäoppimassa ja toisilla taasen saattavat opetustunnit olla jo ohi, minkä takia heidän tavoittaminen voi olla hankalaa. Välttämättä opiskelijat eivät myöskään koe samanlaista tarvetta olla mukana kehittämässä opetustoimintaa, varsinkaan valmistuvien opiskelijoiden osalta. Tietenkin myös korona itsessään ja siihen liittyvä etäopetusjakso keväällä 2020 sekä tutkijan virkavapaavuosi 2021 teettivät haasteita kyselyyn vastaamisessa. Tällöin ei juurikaan ollut mahdollisuutta kasvotusten kertoa ja markkinoida kyselyä ja sen tarkoitusta, koska lähitapaamiset olivat hyvin vähäisiä molempien kyselyiden ajankohtina.

Tutkimuksen luotettavuutta haastaa kyselyistä saatujen vastausten pienehkö lukumäärä, jolloin otos jäi verrattain pieneksi. Olisikin ollut mielenkiintoista tutkia kokemuksia opiskelijoiden osalta vähintään koko Lempäälän toimipisteen osalta sekä opettajien kokemuksia koko Tredun laajuudelta, jolloin otos olisi ollut varsin kattava. Tämä olisi kuitenkin lisännyt käytännön järjestelyiden määrää selkeästi muutoinkin haastavana korona-aikana, joka olisi vaarantanut koko kyselyiden toteuttamista. Tämän takia päädyttiin tutkimaan aihetta pienemmällä mutta edustavalla otoksella, josta voisi pääpiirteissään vetää johtopäätöksiä ainakin Tredun Lempäälän toimipisteen osalta ja samalla vetää siitä johtopäätöksiä Tredun tasolla ja yhteiskunnassa laajemmaltikin.

Tutkimuksen eettisyys ja tietoturva ei vaarantunut, sillä vastaajien henkilötietoja ei kysytty missään tutkimuksen vaiheessa. Niitä ei myöskään pysty päättelemään vastauksista. Kyselytutkimuksessa käytetyt kysymykset ja väittämät nousivat teoriasta ja käytännön kokemuksista, eikä niiden osalta ollut mitenkään haasteellista kohdentaa niitä joko opiskelijoille tai opettajille, vaikka jälkimmäiset olivatkin omia kollegoita. Lähinnä tutkijana koin lähestyväni heitä yhteisellä asialla, jota tutkimalla voimme kaikki omassa työyhteisössä hyötyä tuloksista. Tarkoituksena onkin läpikäydä tämän tutkimuksen tuloksia ja päätelmiä yhdessä henkilöstön kanssa opinnäytetyön valmistuttua.

6.3 Suosituksia jatkotoimenpiteistä

Tämän työn teoriaosuudessa todettiin etätyössä korostuvia ominaisuuksia olevan itseohjautuvuus, oma-aloitteisuus, sinnikkyys, ja ongelmanratkaisukyky (Etätyö ja sen johtaminen 2020, 20). Näitä olisi hyvä Tredussa edistää jo rekrytointi ja koulutusvaiheessa sekä uusia työkaluja suunniteltaessa.

Samaten etätyötä edistäviä tekijöitä ovat joustavat työajat, autonominen työn tekeminen, luottamus työntekijään ja elämäntilanteen huomioiminen (mts. 27). Paljon on siis tarpeita etätyön tekemisen, edistämisen ja kehittämisen suhteen, joihin Tredun voisi panostaa. Tästä esimerkkinä voisi olla esihenkilöiden kouluttaminen etäjohtamisessa. Etätyön edistämiseen ja kehittämiseen voisi olla hyvä valjastaa tietty taho tai henkilö, joka pystyisi olemaan vahvasti mukana etätyön, digitalisaation ja sitä kautta myös etäopiskelun kehittämisessä koko Tredun laajuudelta.

Tärkeätä olisi varmistaa, että organisaatiossa on käytössä tarvittava ajantasainen teknologia, selkeät toimintatavat ja jatkuvaa koulutusta etäjohtajille hoitamaan heille määriteltyjä moninaisia tehtäviä. Kuten Rubanovitsch (2020, 120) totesi, niin organisaatioiden on pysyttävä digitaalisessa muutoksessa mukana, jota varten on panostettava henkilöstön koulutuksiin ja samalla on hyvä ottaa henkilöstö mukaan muutoksen suunnitteluun. Tredun kannattaakin hyödyntää etätyöjaksojen aikana kertynyttä osaamispääomaa ja tietotaitoa etätyön kehittämisessä. Samaten tärkeää olisi esihenkilön luottamus siihen, että työntekijä pystyy itse arvioimaan, miten työtehtävänsä käytännössä järjestää. Tärkeimpänä onkin johtaa tehtävillä ja tavoitteilla, eikä se voi perinteiseen tapaan olla kontrolloiva ja perustua työtunteihin (Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä 2018; Humala 2007, 23). Kuten Melin (2020) totesi, tulisi esihenkilön tehtävän muuttua valvonnasta kannustamiseen ja mahdollistamiseen sekä työntekijöiden tukemiseen työtehtävissään.

Sutela ja muut (2019, 176) totesivat tavoitteena olevan työn organisoinnin ja kehittämisen siirtämisen alaisille, mikä antaa esimiehelle mahdollisuuden keskittyä alaistensa auttamiseen ja tukemiseen. Samaten Salojärven (2018,11) mukaan todettiin tärkeimmiksi johtamisen osa-alueiksi uudenlaisen kulttuurin ja digitaalisten työtapojen luominen sekä vuorovaikutteinen ja valmentava ihmisten johtaminen. Myös Pölläsen (2015, 3) mukaan todettiin virtuaalisessa kontekstissa ihmisten valmentavan johtamisen sekä yksilöinä että osana tiimiä olevan keskeistä. Lisäksi Remes (2020) totesi ihmisten olevan yrityksen tärkein voimavara, joiden johtamiseen tulee teknologian sijaan digiaikanakin keskittyä. Säännölliset keskustelutuokiot erityisesti etätyöntekijöiden kanssa ovatkin tärkeitä, jotta saadaan henkilökohtainen tapaaminen ja keskusteluyhteys luotua jokaisen kanssa. Samalla voidaan suunnitella yhdessä kulloisellekin sopivaa työn tekemisen mallia.

Clancy (2020, 1) on tutkinut etätyön kehittymistä viimeisen kymmenen vuoden ajalta ennen koronakriisiä ja toteaa juuri kriisin alkaessa julkaistussa tutkimuksessaan, että etätyö on ollut tuloiltaan vahvasti jo ennen koronaakin. Myös Fried ja Hansson (2014, 11) sekä Humala (2007, 9) toteavat etätyön kasvattaneen osuuttaan tasaisesti vuodesta toiseen, olematta kuitenkaan vielä tavanomainen tapa työskennellä. Koronakriisin myötä onkin viimeistään selvinnyt, että monet asiat voidaan käytännössä hoitaa etänä (Ihalainen 2021, B2-B5). Clancyn (2020, 1, 29) mukaan etätyö tulee olemaan jatkossa ns. uusi normaali, johon siirtymiseen tulee kannustaa, sillä sekä yritykset, yhteiskunta että ympäristö hyötyvät siitä. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) puheenjohtaja Lauri Ihalainen teki aloitteen etätyötä koskevasta puitesopimuksesta jo vuonna 2001, mutta sekään ei ole johtanut vielä etätyön viralliseen organisointiin Suomessa (Melin 2020). Humala (2007, 9) toteaaakin kotona työskentelyn olevan jokseenkin yleistä asiantuntijatehtävissä, mutta sitä tehdään suurelta osin vapaaehtoisesti ilman työnantajan kanssa tehtyä sopimusta. Valtiovarainministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö tarkastelivat valtakunnallisen etätyösuosituksen tilannetta syyskuussa 2021 ja päättivät esittää suosituksen päättyvän 15.10.2021 (Etätyöt koronavirustilanteessa 2021). Poikkeustilan myötä opittujen asioiden jälkeen olisikin oiva hetki sopimusten tekemiseen koskien etätyötä jatkossa.

6.4 Kehittämisehdotukset

Jokainen kriisi on organisaatiolle mahdollisuus oppia jotain, kokemukset siitä pitää vain jälkikäteen purkaa ja analysoida. Kriisin, eli tässä tapauksessa koronapandemian laantuessa ja valtakunnallisen etätyösuosituksen päättyessä, onkin mahdollisuus jälkityöhön. (Karhu & Henriksson 2008, 94.) Sen lisäksi on hyvä ennakoida mahdollisia tulevaisuuden kriisejä ja valmistautua niihin (mts. 53). Tredussa olisi hyvä pohtia ja tutkia mahdollisuuksia yhtä lailla hyödyntää etätyössä opittuja parhaita käytänteitä jatkossakin ja mahdollisen uuden kriisin sattuessa.

Tredun osalta tulevaisuudessa kehittämisen kohteena on selkeästi koulutusorganisaation henkilöstön ja opiskelijoiden digitaitojen vahvistaminen ja varmistaminen. Lisäksi opetus tulee varmastikin tulevaisuudessa yhä enemmän siirtymään osittain virtuaaliseksi etäopetuksiksi. Se ei kuitenkaan poista lähituntien merkitystä tietyiltä osin. Tämä siksi, että on opintokokonaisuuksia, joita on vaikea oppia etänä, esimerkiksi niihin tarvittavan välineistön osalta. Myöskään kaikilla opiskelijoilla ei ole digivalmiuksia tai välineitä, tai heiltä puuttuu sitä varten tarvittava itseohjautuvuus ja oma-aloitteisuus – vastuu etäopiskelun tarjoamasta vapaudesta.

Etäopiskelumahdollisuuksia pitää kuitenkin lähteä kehittämään lähituntien ohella. Valtioneuvoston julkaisussa *Work up! Tulevaisuuden työ* (2019) todetaan työelämän olevan murroksessa.

”Muutokset ravistelevat suomalaisia työpaikkoja monin tavoin, minkä on ennakoitu johtavan lähivuosina monien työtehtävien katoamiseen ja monien ammattien perinpohjaiseen muuttumiseen” (mt. 2019). Opettajuus ja siten myös opiskelu tulee varmastikin muuttumaan tulevaisuudessa, opetuskokonaisuuksien osalta tarvitaankin uudenlaista palvelumuotoilua. Se on paketoitava houkuttelevasti ja helposti saavutettavaksi, kuten muutkin palvelut tänä päivänä pyrkivät tekemään. Tämä myös sen takia, että tulevat vuosiluokat ovat pienempiä kuin edelliset, ja jokainen koulutuksenjärjestäjä joutuu kilpailemaan opiskelijoista, ovathan ne rahoituksen perusta (ks. Ammatillisen koulutuksen rahoitus n.d.).

Tämän etätyökokemuksen mukana nykyiset opiskelijat vievät paljon osaamista, kokemuksia ja näkemyksiä tulevaisuuden työelämään. Pakotettu ja nopeutettu digiloikka laittoikin miettimään uusia luovia ratkaisuja entisten tilalle, ja löytämään ratkaisut sekä toimimaan nopeasti. Monen asian kohdalla on huomattu, että asiat saadaan yhtä lailla hoidettua etänäkin. Myös opiskelijoiden kokemukset etätyöjaksosta ovat olleet pääosin myönteisiä. Virtuaalitunnit ollaan saatu simuloitua pitkälti luokahuoneessa tapahtuvan opetuksen mukaisiksi. Siinä auttavatkin toimivat yhteydet, jolloin saadaan kuvayhteys toimimaan kaikkien kohdalla. Tällöin ohjaajana voi nähdä ja aistia oppijoiden mielentiloja ja vireyttä kuten luokkatilanteessakin. Tällaisten toimivien etäyhteyksien rakentaminen luokahuoneeseen olisi seuraava tärkeä vaihe etäopetuksen kehittämisessä. Verkototeutukset koetaankin pääosin omaa arkea helpottavaksi, kun siirtymisiin menevä aika säästetään ja tunneille voidaan osallistua mobiilistikin. Toisaalta se vaatii opiskelijoilta myös oman elämän ja ajan hallintaa, sillä helposti arkisen rytmin puuttuessa oma elämänrytmi muuttuu. Silloin aamupalaveriin osallistuminen voi olla haastavaa, vaikka siirtymiseen kulunut aika säästettäisiinkin. Opiskelijoilla huolenaiheena oli lähinnä opiskeluyhteisön puuttuminen ja ulkopuolisuuden tunne.

Monipaikkatyö, kuten yhtä lailla monipaikkainen opiskelu voisi avata uusia mahdollisuuksia toteuttaa opetusta Tredun laajassa toimipisteverkostossa ja hyvillä etätyövälineillä. Täten voidaan saada opiskelijoille enemmän mahdollisuuksia valinnaisuuteen tutkinnon osien suorittamisen suhteen.

Tästä esimerkkinä voidaan käyttää matkailualaa, jota opiskellaan eri painotuksella kolmessa eri toi-

mipisteessä. Kenties valinnaisia tutkinnon osia voisi ”shoppailla” jatkossa saman tutkinnonkin sisältä eri toimipisteistä ja suorittaa niitä ilman paikkasidonnaisuutta. Samalla koulutusta voitaisiin tarjota myös valtakunnallisesti eikä pelkästään Pirkanmaan laajuudella, kun olisi vaihtoehtoisia opinpolkuja, kuten etäpolku valittavissa. Jonkinlainen hybridimalli on varmastikin syytä olla tulevaisuudessa mahdollinen, sillä tämän tutkimuksenkin perusteella sekä henkilökunta että opiskelijat ovat valmiita ja halukkaita työskentelemään ja opiskelemaan osittain etänä ja mieltävät molempien tapojen hyvät ja huonot puolet.

6.5 Jatkotutkimusehdotuksia

Tämä tutkimus kattaa koko koronapandemian aiheuttaman poikkeustilan ajanjakson maaliskuusta 2020 aina lokakuuhun 2021. Jatkossa voisikin olla mielenkiintoista tutkia, mitä tämän poikkeustilan aikana opituista käytänteistä jäi de facto käytäntöön pidemmällä ajanjaksolla ja kuinka tämä poikkeuksellinen ajanjakso muutti työelämää ja opiskelua. Lisäksi olisi varmasti syytä tutkia, mitä vaikutuksia pitkällisellä etäopiskelulla ja etätyöskentelyllä oli erityisesti nuoriin ja nuoriin aikuisiin heidän opintojen etenemisen ja työllistymisen osalta pidemmällä aikavälillä. Tämän lisäksi vaikutusta viestintään, sosiaalisiin suhteisiin, sosiaaliseen kanssakäymiseen sekä kanssakäymisen malleihin kollegoiden ja asiakkaiden suhteen olisi mielenkiintoista tutkia lisää. Vastaaviin tulevaisuuden kriisitilanteisiin, kriisitilanteissa johtamiseen ja kriisiviestintään valmistautuminen olisivat myös oleellisia tutkimusaiheita.

7 Pohdinta

Suuri osa toimistotyötä tekevistä suomalaisista siirtyi valtakunnallisen suosituksen mukaisesti etätyöhön 18.3.2020. Valtiovarainministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön esityksestä tämä valtakunnallinen etätyösuositus päättyi 15.10.2021 ja työelämä on jälleen uuden edessä. Etä- ja läsnätyön yhdistäminen lisääntyy, joten etätyö jäänee arkeen koronaepidemian jälkeenkkin.

(Etätyösuositus päättyy tänään 2021; Tuulensuu 2021, A2.) Siitä kannattaakin sopia yhteistyössä henkilöstön kanssa (Etätyösuositus päättyy tänään 2021). Pirkanmaan työpaikoilla suositellaan lokakuun 2021 alusta hybridimallia, jossa esimerkiksi puolet työntekijöistä on etätyössä kerrallaan (Paronen 2021, A4). Korona onkin opettanut paljon uusia asioita varsinkin työelämän joustavuudesta ja työpaikka onkin ollut pitkälti siellä missä tietokone tai mobiililaittekin (Tuulensuu 2021,

A2). Samalla se tarjosi helpotusta toimistotyöläisen arkeen, kun työmatkoihin ei tarvinnut enää käyttää aikaa (Kalliosaari 2021, A4).

Yleisradion Taloustutkimuksella teettämän tutkimuksen mukaan yli miljoona suomalaista siirtyi etätöihin koronakriisin aikana, jatkossa heistä noin puolet haluaisi ja pystyisi jatkamaan etätöitä ainakin osan viikosta. Suomalaiset näyttävät jopa pitävän etätöistä, suosituinta se on 30-44 -vuotiaiden ikäluokassa pääkaupunkiseudulla, Turussa ja Tampereella, epäsuosituinta 20-29 -vuotiaiden keskuudessa. (Pantsu 2020.) Käsitteemme siitä, missä ja miten töitä voi tehdä, onkin muuttunut. On huomattu, että monet työt hoituvat myös etänä – jotkut jopa paremmin. (Kalliosaari 2021, A4; Okkonen 2021.) Tampereen yliopiston sosiologian professori Harri Melin mukaan tekeillä ei ole pelkästään digiloikka, vaan siirtymä uusiin moninaisiin ja joustaviin työn tekemisen muotoihin (Melkko 2020). Etätöiden uskotaankin lisääntyvän merkittävästi, mutta samalla tunnustetaan tarve kasvokkain kohtaamisille (Okkonen 2021). Etätöiden ohella voidaankin puhua monipaikkaisesta työstä, joka sisältää erilaisia työnteon hybridimalleja (Melkko 2020).

Vuoden 2020 työolobarometrin mukaan peräti 92 % on ollut tyytyväisiä etätöiden sujumiseen. Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksessa havaittiin työn imun kasvaneen etätöitä tehneiden kesken korona-ajan alussa, mutta heikentyneen sen pitkittyessä. Suomalaisen etätöitä tutkineessa FutuRemote-hankkeessa todettiin samansuuntaisesti 85 % vastaajista olleen tyytyväisiä ja työn imun laskeneen pandemian edetessä. (Nieminen 2021.) Positiivisina havaintoina etätöistä mainitaan mm. keskittyminen helppous ilman toimiston hälyä ja kokousten tiivistyminen (Kalliosaari 2021, A4; Paronen 2021, A6). Toisaalta etätöiden haittavaikutuksena on ollut uupuminen ja tylsistyminen, josta Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan erityisesti nuoret aikuiset ovat kärsineet (Tuulensuu 2021, A2). Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen kutsuu sitä etätöopatiaksi, joka johtuu tylsistymisestä ja yksitoikkoisuudesta, kun työpäivät toistavat itseään ilman sosiaalisia kontakteja (Okko 2020). Lisäksi haasteita on koettu työergonomian osalta ja uusien työntekijöiden perehdyttämisessä (Etätö ja sen johtaminen 2020, 7). Pitkittynyt etätö voi työpsykologi Mari Järvisen mukaan jopa vaikuttaa ammatti-identiteettiin (Okko 2020). Paluu poikkeustilan jälkeiseen arkeen tuo mukanaan aikaa vievät siirtymiset työpaikoille mutta toisaalta myös luontaiset siirtymiset työstä vapaa-aikaan. Samalla päästään kuitenkin taas kohtaamaan kasvokkain ja luontaisesti, jolla on yhteishengen luomisessa tärkeä osuus. (Tuulensuu 2021, A2.)

Innovaatiot syntyvät usein samassa tilassa virallisissa ja epävirallisissa keskusteluissa (Paronen 2021, A6). Monipaikkainen työ täytyykin ottaa huomioon työtiloja suunniteltaessa tai niiden käytötapoja muutettaessa (Humala 2007, 9). Tulevaisuudessa nähdäänkin yritysten toimistotiloissa enemmän tiimitiloja, workshop-tiloja ja kokoustiloja (Paronen 2021, A6). Työympäristöistä tuleekin monipuolisempia kuin aiemmin, niistä tulee kohtaamispaikkoja, jotka houkuttelevat ihmisiä (Fried & Hansson 2014, 151; Okkonen 2021). Näin aikoo toimia myös verkkolaittevalmistaja Nokia, joka muokkaa toimitilojaan vastaamaan tätä muutosta. Tulevaisuudessa monissa heidän toimipaikoistaan jopa 70% työtiloista on muokattu tiimityötä ja kokouksia varten. (Ahola Ubis 2021.) Etätyö sopiikin keskittymistä vaativiin tehtäviin, kun taas luova ideointi porukassa ja asiakastapaamiset soveltuvat konttorille. Kyselyissä suurin osa työntekijöistä haluaisi tehdä jatkossa osittain etä- ja läsnätyötä, vaikka on niitäkin, joille toinen soveltuu paremmin. (Okkonen 2021.)

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) luonnehtii koronapandemian tuoneen etätyön tekemiseen lähes vuosikymmenen harppauksen (Nieminen 2021). Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) johtajan Pasi Pohjolan mukaan työntekoon on monin tavoin tulossa pysyvä muutos. Hänen mukaansa monissa yrityksissä jo mietitään, kuinka läsnä- ja etätyötä tehdään jatkossa, ”uusi normaali on erilaisten työn tekemisen tapojen kokonaisuus, josta ei ole enää paluuta menneeseen”. (Jääskeläinen & Heikkilä 2021, A19.) Nyt kannattaakin harkita tarkasti, mitä uusista työtavoista kannattaa säilyttää ja mitä vanhoja työtapoja pitää voimassa. Etätyötä tehneet ovat oppineet valtavasti uusia työelämätaitoja ja heillä on näkemyksiä ja kehittämissuhteita etätyöjärjestelyihin liittyen, joita työpaikan johdon kannattaa kuunnella. Mikäli näitä ehdotuksia ei uskalleta kertoa tai osata kysyä, on työpaikan keskustelukulttuurissa jotain pielessä. Uudet käytännöt tuleekin miettiä työpaikkojen tai tiimien mukaan, sillä sama malli ei toimi kaikilla. (Hagelin 2021.)

Kokemus on osoittanut, että monet työtehtävät voidaan siirtää etäyhteyksien päähän ja hoitaa teknisesti ja tietoturvallisesti etänä. Ripeä siirtyminen etätöihin onkin ollut kova luottamustesti, sillä luottamus johdon ja työntekijöiden välillä on keskeistä. Tulokset kertovat, että tästä luottamustestistä ollaan selvitty, ja töitä todella tehdään välittömän valvonnan ulkopuolellakin. Tämä johtaa siihen, että johtajuuden tulee kehittyä ja roolin muuttua kontrollin sijaan valmentavaan suuntaan, jossa toimenkuva on toimia tukijana ja mentorina. Se vaatiikin johtajalta uudenlaista aktiivisuutta pysyä ajan tasalla siitä, mitä työntekijöille kuuluu, ja samalla osaltaan huolehtia heidän

työnhyvinvoinnistaan. (Melkko 2020.) Siltä osin voikin olla parempi tarkkailla ylitöitä kuin alisuoritamista (Fried & Hansson 2014, 195). Työnantajan velvoite huolehtia työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta koskee myös etätyötä (Melin 2020).

Teleoperaattori DNA on ilmoittanut mahdollistavansa etätyöskentelyn vielä koronapandemian jälkeenkin (Huttunen 2021). Facebook on muuttamassa etätyöstrategiaansa ja yhtiön perustaja Mark Zuckerbergin mukaan puolet yhtiön työntekijöistä saattaa työskennellä etänä vuoteen 2030 mennessä (Okko 2020). Samaten Nokia on linjannut omat koronaviruspandemian jälkeiset työskentelytavat ja sen mukaan vuoden 2022 alusta työntekijöillä on mahdollisuus työskennellä kolme päivää etänä. Toimitusjohtaja Peter Lundmarkin mukaan ”pandemia pakotti yritykset muuttumaan ja teknologia mahdollisti siihen tarvittavat innovaatiot”. Hänen mukaansa paluuta vanhaan ei ole, sillä uudet toimintatavat ovat olleet varsin toimivia ja tuloksekkaita. Nokia on myös tehnyt uudet ohjeistukset pohjautuen sekä työntekijöiltä saatuun palautteeseen että koronapandemian aikana tehtyihin havaintoihin. Yhtiön vuoden 2020 lopulla työntekijöilleen teettämän kyselytutkimuksen perusteella 91 % vastaajista koki tuottavuuden säilyneen tai parantuneen etätyössä. Sen mukaan halu etätyöhön on myös kasvanut ja vastaajat halusivat tehdä keskimäärin 2-3 päivää viikossa etätyötä. 81 % vastaajista kuitenkin haluaa tehdä osan työviikosta toimistolla, missä voi tavata kollegoita, minkä koetaan parantavan keskinäistä yhteistyötä. (Ahola Ubis 2021.)

Etätyön vaikutukset työelämään ovat valtavat ja monet yritykset joutuvatkin miettimään millaisin tavoin työskennellään jatkossa (Huttunen 2021). Paluu koronapandemian jälkeiseen arkeen on yrityksille myös valtava mahdollisuus tehdä muutoksia ja kehittää omaan toimintaansa. Yleisesti ottaenkin se antaa mahdollisuuksia kehittää työelämää paremmaksi. (Hagelin 2021.) Etätyömahdollisuus on myös työpaikkojen kilpailuvaltti osaavaa työvoimaa haettaessa (Kalliosaari 2021, A4). Samalla on tärkeää miettiä etätyöskentelyn pelisääntöjä. Elinkeinoelämän keskusliiton lakiasiainjohtajan Markus Äimälän mukaan ”säännöt voidaan laatia tarpeen mukaan joko yleisesti tai sopia niistä jokaisen kanssa erikseen”. Tämä voidaan tehdä esimerkiksi laatimalla työsopimukseen liite, jossa sovitaan etätyöskentelyn toimintatavoista. Sovittavia asioita ovat esimerkiksi etätyön määrä ja kuka siitä päättää, ovatko etätyöpäivät kiinteitä vai voiko työntekijä päättää ne itse. Näiden lisäksi tulee ratkaista myös käytännön kysymykset, kuten hankkiiko yritys vai työntekijä etätyöskentelyvälineet. Etätyöskentelyn määrää on hyvä kuitenkin miettiä siitakin näkökulmasta, mikä ei ole

liikaa etätyötä, sillä tarvitaan myös yhteisöllisyyttä ja yhteisiä läsnäolo päiviä. (Huttunen 2021.) FutuRemote -tutkimuksenkin mukaan etätyötä tekevistä peräti 64 % kaipasi mahdollisuutta sosiaaliin kontakteihin ja ystävyyssuhteiden luomiseen työpaikalla. Saman tutkimuksen mukaan etätyöhön sopeutumista helpottavia tekijöitä ovat työn itsenäisyys ja tehtävien selkeys, kun taas haittaavia tekijöitä ovat ihmisten välisen luottamuksen puute ja eristäytyminen. (Blomqvist, Sivunen, Vartiainen, Olsson, Ropponen, Henttonen & van Zoonen 2020.)

Etätöissä pitää panostaa tietoisesti kommunikointiin, sillä ristiriitatilanteen voivat jopa kärjistyä etäyhteyksien kautta. Tällöin luottamussuhteet ovat usein kärsineet pitkästä etätyövaiheesta, kun kasvokkain tapaamiset ja asioiden ja suhteiden päivittämiset ovat jääneet kokonaan pois tai vähäiksi. Oheisviestinnällä onkin merkitystä peräti saman verran kuin sanallisella viestinnällä. (Virtanen 2021.) Tätä voidaan edistää esimerkiksi pitämällä kameroita päällä etäkokouksissa, jolloin ilmeet ja eleet tulevat kuvaan mukaan (Humala 2007, 88; Virtanen 2021). Tietojohtamisen professori Kirsimarja Blomqvist ohjeistaakin esimies-alaissuhteissa käyttämään aikaa myös vapaa-muotoiseen keskusteluun. Etätyössä vuorovaikutus kaventuu ja usein kommunikoidaan pääosin tuttujen työkavereiden kanssa, joka saattaa olla erityisen haastavaa uusille työntekijöille. Etätyö onkin helpointa itsenäisissä työtehtävissä mutta vaatii tiimityössä koordinoitua. Näissä kohdissa esihenkilön rooli onkin erityisen tärkeä. (Virtanen 2021.) Professori Blomqvist toteaa etätyön tulleen jäädäkseen, joten yrityksissä tulee kehittää itselleen siihen soveltuvia etätyökäytänteitä (Virtanen 2021). Palaverien ja vuorovaikutuksen osalta näitä voivat olla esimerkiksi kävelypalaverit, päivittäiset kuulumiset ja säännölliset virtuaalikalat (Etätyö ja sen johtaminen 2020, 9). Etätyön ei kuitenkaan tarvitse sulkea muita vaihtoehtoja pois, vaan se mahdollistaa joustavat ratkaisut, kuten tietyt etä- ja lähipäivät sekä niiden yhdistelmät. Samaten se mahdollistaa maiseman vaihdoksen, vaikka kodin, kahvilan, kirjaston ja toimiston välillä, mikä voi virkistää mieltä ja antaa uusia ideoita. (Fried & Hansson 2014, 205, 222.) Myös oman työtilan tai työpisteen vuokraaminen yhteisöllisestä tilasta tai julkiset etätyötilat ovat vaihtoehtoina (Etätyö ja sen johtaminen 2020, 8; Fried & Hansson 2014, 228).

Aamulehdessä (Kalliosaari 2021, A4) julkaistiin 15.10.2021 ”muistokirjoitus etätyölle 16.3.2020-15.10.2021”, jossa todetaan etätyön hyvien puolien vieneen voiton, eivätkä työntekijät enää toivo paluuta entiseen. Myös Vaasan Yliopiston ja Business Finlandin LEADIS-tutkimushankkeen raportissa todetaan ”kokemuksien etätyöstä olevan pääsääntöisesti positiivisia ja työjärjestelyihin ollaan

tyytyväisiä” (Etätyö ja sen johtaminen 2020, 6). Peräti 97 % toimistotyöntekijöistä haluaisi jatkaa töiden tekemistä etänä vähintään yhden päivän verran viikossa. Sen koetaankin olevan jatkossa etuoikeus, jonka myötä työskentely koetaan tehokkaammaksi ja samalla vähemmän stressaavaksi. Itsensä johtamisen koetaan samalla lisäävän oman elämän hallinnan tunnetta, lisäävän autonomiaa ja arjen hallinnan tunnetta (Etätyö ja sen johtaminen 2020, 10, 26; Kalliosaari 2021, A4). Onkin nyt työnantajista kiinni, kuinka hyvin tämä siirtymä, ns. uuteen normaaliin, käytännössä toteutetaan (Kalliosaari 2021, A4). Näiden kokemusten perusteella pitäisi kuitenkin olla jo selvää, että työn tuloksilla on merkitystä, ei työn tekemisen paikalla (Etätyö ja sen johtaminen 2020, 11; Kalliosaari 2021, A4).

Lähteet

Ahola Ubis, M. 2021. Nokia nokittaa, tarjoaa yhtä päivää enemmän kuin Apple – työnteossa ”pa-luuta vanhaan ei ole”. Taloussanomien 22.6.2021. Viitattu 2.10.2021. <https://www.is.fi/taloussanomien/art-2000008075193.html>

Ahvalo, J. 2018. Etäjohtamisen kehittäminen hajautetussa organisaatiossa. Opinnäytetyö, YAMK. Karelia-ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Viitattu 24.2.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201802082171>.

Ala-Laurinaho, A. & Uusitalo, H. N.d. Mitä on resilienssi? Työterveyslaitos. Viitattu 1.3.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/>

Alasoini, T. 2018. Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun. Työterveyslaitos. Viitattu 26.2.2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137397/TTL-978-952-261-842-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20>

Ammatillisen koulutuksen rahoitus. N.d. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 30.10.2021. <https://minedu.fi/ammattillisen-koulutuksen-hallinto-ja-rahoitus>

Bengtsson, J. 2001. Internet as a sales channel - Case Silja Line. Opinnäytetyö, AMK. Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu, hotelli- ravintola- ja matkailuala, Degree programme in Hotel, Restaurant and Tourism Management. Viitattu 21.9.2021. Helsinki: Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu.

Blomqvist, K., Sivunen, A., Vartiainen, M., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K. & van Zoonen, W. 2020. Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana – pitkäaikais tutkimuksen tuloksia. Future Remote-tutkimuskonsortio. Viitattu 4.10.2021. <https://futureremote.fi/wp-content/uploads/2020/12/Etatyö-Suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>

Clancy, M. 2020. The Case for Remote Work. Economics Working Papers: Department of Economics, Iowa State University. 20007. Viitattu 5.10.2021. https://lib.dr.iastate.edu/econ_workingpapers/102.

Dufva, M. 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Viitattu 25.2.2021. <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>

Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. 2018. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 21.2.2021. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa

Etätyö ja sen johtaminen. 2020. LEADIS-tutkimushanke. Vaasan yliopisto. Viitattu 18.10.2021. <https://cloud.uwasa.fi/index.php/s/wBobSGnVKXmBdg3>.

Etätyösuositus päättyy tänään. 2021. Suomen Tietotoimisto (STT) 15.10.2021. Viitattu 15.10.2021. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000008334691.html>

Etätyöt koronavirustilanteessa. 2021. Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote, päivätty 24.9.2021. Viitattu 21.10.2021. <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>

Fried, J. & Hansson, D. H. 2014. Etänä: toimistoa ei tarvita. Helsinki: Kauppakamari.

Futural Skills. N.d. Oy Tawasta OS Technologies Ltd:n Internet-sivusto. Viitattu 8.11.2020. <https://tawasta.fi/ratkaisut/futural-skills#:~:text=%20Futural%20Skills%20%201%20Futural%20Skills%20%E2%80%93,ominaisuuksiin%20voit%20tutustua%20my%C3%B6s%20ohjesivustollamme.%20%20More%20>

Hagelin, H. 2021. Pääkirjoitus: Korona muutti työelämän ja se on valtavan hyvä asia. Ilta-Sanomat, 1.10. 2021. Viitattu 1.10.2021. <https://www.is.fi/paakirjoitus/art-2000008303436.html>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uud. p. Helsinki: Tammi.

Hollo, R. 2020. Digitaalinen johtaminen kehittyy. Helsingin seudun kauppakamari. Viitattu 24.2.2021. <https://helsinki.chamber.fi/digitaalinen-johtaminen-kehittyy/>

Humala, I. 2007. Johda verkossa: virtuaalijohtamisen monet ulottuvuudet. Helsinki: Infor.

Huttunen, O. 2021. Kun etätyöstä tulee pysyvää, nämä asiat pitää miettiä työpaikoilla. Taloussanomat 15.6.2021. Viitattu 2.10.2021. <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000008054220.html?cs=email>

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 28.1.2021. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Ihalainen, S. 2021. Niukat neliöt. Aamulehti 14.3.2021.

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. 2019. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 28.1.2021. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Jääskeläinen, S. & Heikkilä, M. 2021. Etätyösuositus päättyy, muutoksia tulossa. Aamulehti 24.9.2021.

Kalliosaari, K. 2021. Muistokirjoitus etätyölle 16.3.2020-15.10.2021. Aamulehti 15.10.2021.

Karhu, M. & Henriksson, A. 2008. Skandaalit & katastrofit: käytännön kriisiviestintäopas. Helsinki: Infor.

Kehittämistutkimus opetuslalla. 2013. Toim. J. Perna. Jyväskylä: PS-kustannus.

Larson, B., Vroman, S. & Makarius, E. 2020. A guide to managing your (newly) remote workers. Harvard Business Review Digital Articles, 18.3.2020, 2-6. Viitattu 12.3.2021. <https://janet.finna.fi>, EBSCOhost.

Lehtimäki, T. & Mustajärvi, A. 2019. Digitalisaatio työn tukena. Sotenaavigaattori. Viitattu 23.2.2021. <https://sotenaavigaattori.fi/digitalisaatio-tyon-tukena/>

Linturi, R. & Kuusi, O. 2018. Suomen sata uutta mahdollisuutta 2018-2037. Yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2018. Viitattu 25.2.2021. <https://optima.jamk.fi/learning/id2/bin/user?rand=57298>

Melin, H. 2020. Etätyö uutena normaalina? Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkojulkaisu. Viitattu 5.10.2021. <https://alusta.uta.fi/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina/>.

Melkko, J. 2020. Korona vauhditti työelämän muutosta: joustavuus lisääntyy, toimistot pienenevät ja uudet innovaatiot valtaavat alaa – ”On täytynyt miettiä, mitä johtaminen edellyttää”. Aamulehti 31.8.2020. Viitattu 3.10.2021. <https://www.aamulehti.fi/tyoelama/art-2000007500456.html>

Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp Oy. Viitattu 28.1.2021. <https://janet.finna.fi>, Booky.

Mikä on Microsoft Teams? N.d. Esittely Rauhala Yhtiöt Oy:n www-sivuilla. Viitattu 7.12.2020. <https://www.rauhala.fi/oncloud/mika-on-microsoft-teams>

Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen välinen ero. 2020. SurveyMonkeyn www-sivut. Viitattu 9.10.2021. <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>

Neufeld, D., Wan, Z. & Fang, Y. 2010. Remote Leadership, Communication Effectiveness and Leader Performance. Group Decision and Negotiation, 19, 3. Viitattu 12.3.2021. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Nieminen, I-M. 2021. Valtaosa tyytyväisiä etätyöhön. Aamulehti 23.3.2021.

Nydegger, R. & Nydegger, L. 2010. Challenges in Managing Virtual Teams. Journal of Business & Economics, 8, 3, 69-82. Viitattu 24.2.2021. <https://clutejournals.com/index.php/JBER/article/view/690/676>

Näswall, K., Malinen, S., Kuntz, J. & Hodliffe, M. 2019. Employee resilience: development and validation of a measure. *Journal of Managerial Psychology*, 34, 5, 353-367. Emerald Publishing. Viitattu 1.3.2021. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2018-0102>

Okko, L. 2020. Puuduttaako etätyö? Neljä käytännön neuvoa, jotka auttavat selättämään haasteet. *Iltta-Sanomat* 26.11.2020. Viitattu 3.10.2021. <https://www.is.fi/menaiset/ilmiot/art-2000007640425.html?cs=email>

Okkonen, K. 2021. Paluu toimistoille alkaa jo kesällä ja tiloja myllätään nyt uuteen uskoon – ”Idea ei ole se, että kaikki istuvat työpisteillään”. *Taloussanomat* 10.5.2021. Viitattu 2.10.2021. <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000007965054.html?cs=email>

Pantsu, P. 2020. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. *Uutinen Yleisradion www-sivuilla* 5.4.2020. Viitattu 4.10.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>

Paronen, R. 2021. Työpaikoilla lisätään hiljalleen lähityötä. *Aamulehti* 27.9.2021.

Pöllänen, L. 2015. Virtuaalijohtaminen – esimiehen rooli ja tärkeimmät vaikuttamiskeinot virtuaalisen tiimin menestyksen kannalta. Pro gradu -tutkielma. Lappeenrannan teknillinen yliopisto, School of business and Management, Tietojohtaminen ja johtajuus. Viitattu 24.2.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2015100214525>.

Remes, M. 2020. Johtaja johtaa ihmisiä myös digiaikana. Helsingin seudun kauppakamari. Viitattu 24.2.2021. <https://helsinki.chamber.fi/johtaja-johtaa-ihmisia-myos-digiaikana/#56b7ce11>

Ristiintaulukointi. 2004. KvantiMOTV Internet-sivut. Viitattu 1.11.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>

Ristikangas, M-R & Ristikangas, V. 2010. Valmentava johtajuus. Helsinki: WSOYpro.

Ritakallio, T. & Vuori, T.O. 2018. Elävä strategia. Helsinki: Alma Talent.

Rubanovitsch, M. D. 2020. Modernin johtajan käsikirja: Älä ole pomo. Espoo: Johtajatiimi.

Salakari, M. & Varhelahti, M. 2020. Digiloikka vaatii heittäytymistä ja rohkeutta -kokemuksia etäopetuksesta. Julkaisu Turun ammattikorkeakoulun www-sivuilla, päivätty 31.3.2020. Viitattu 25.2.2021. <https://talk.turkuamk.fi/innopeda/digiloikka-vaatii-heittaytymista-ja-rohkeutta-kokemuksia-etaopetuksesta/>

Ryväsotanta. N.d. Tilastokeskus. Viitattu 11.11.2021. <https://www.stat.fi/meta/kas/ryvasotanta.html>

Salojärvi, S. 2018. Työn Tuuli –aikakausikirja 1/2018. Viitattu 14.3.2021. https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli_012018_20180521_1.pdf.

Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus. Viitattu 24.2.2021. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisu-luettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf?ga=2.180252455.202272827.1575965627-1809327973.1574686842

Tampereen seudun ammattiopisto Tredu. N.d. Esittely Tredun www-sivuilla. Viitattu 11.2.2021. <https://www.tredu.fi/tietoa-tredusta.html>

Tietonäköala – tilastotietoa Tampereesta. 2020. Tampereen kaupungin www-sivut. Viitattu 21.3.2020. <https://www.tampere.fi/tampereen-kaupunki/tietoa-tampereesta/tietonakoala.html>

TietoTredu. 2020. Tredu Areenan SharePoint -sivusto. Viitattu 21.3.2020. <https://omaareena.sharepoint.com/sites/henkilosto/tietoareena/SitePages/Home.aspx>

Toosi, A. N., Calheiros, R. N. & Buyya, R. 2014. Interconnected Cloud Computing Environments: Challenges, Taxonomy, and Survey. ACM Computing Surveys (CSUR), 47, 1, 1-47. Viitattu 25.2.2021. <https://janet.finna.fi>. EBSCOhost. <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.jamk.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=fa70514d-bdec-46b4-a731-a1af11f26096%40sdc-v-sessmgr02>

Tredu Lempäälä. 2015. Perusparannus ja laajennus, toteutussuunnitelma 10.12.2015. Viitattu 11.11.2021. <https://docplayer.fi/13279906-Tampereen-seudun-ammattiopiston-lempaalan-toimipisteen-tarveselvitys-yhteistoimintaalueen.html>

Tredun 210 tuntiopettajan nimike vaihtui lehtoriksi. 2019. Tiedote Tredun www-sivuilla. Viitattu 11.11.2021. <https://www.tredu.fi/tiedotteet/2019/aRbyRSeKB.html>

Tredun hallintamalliselvitys. 2020. Raportti Tampereen kaupunkiseudun www-sivuilla. Viitattu 11.2.2021. https://tampereenseutu.fi/wp-content/uploads/2020/09/51_tredun_hallintamalliselvitys_-_raportti.pdf.

Tredun strategia ja arvot näkyviksi. 2020. Tredu Arena. Viitattu 22.9.2020. <https://omaareena-fa5416bb40bac4.sharepoint.com/sites/henkilosto/yhteiset/jatkuvaparantaminen/ideataulu/IdeaBoard/Lists/Idea/DispForm.aspx?ID=84>

Tredun strateginen ohjelma. 2019. Dia-esitys yhteistyökumppaneille. Viitattu 29.11.2020. https://www.tampere.fi/material/attachments/uutiskeskus/tampere/t/nr3gJXQN1/Tredun_Strateginen_ohjelma2_18012019.pdf

Tuomi, S. 2018. Luotettavuuden arviointi tutkivassa kehittämistoiminnassa – Määrällisen tutkimuksen luotettavuuden kriteerit. Podcast 4 ja PowerPoint-materiaali. Optima. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.3.2020. https://optima.jamk.fi/learning/id2/bin/doc_show?id=5009577

Tuulensuu, J. 2021. Kohtaamiset ovat lähityössä tärkeintä. Aamulehti 27.9.2021.

Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia. 2016. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 20.2.2021. https://ttk.fi/files/5128/TTK_Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2016.pdf

Valtioneuvoston tiedote 140/2020. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Viitattu 22.10.2021. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Viitattu 29.1.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0099-9>.

Virtanen, J. 2021. Etätöissä pitää tietoisesti panostaa kommunikointiin. Aamulehti 8.4.2021.

Vähälummukka, A. N.d. Mikä pilvipalvelu on? Peda.net-kouluverkko. Viitattu 25.2.2021. <https://peda.net/p/antti.vahalummukka/Pilvipalvelut/materiaali/pilvipalvelu>

Work up! Tulevaisuuden työ. 2019. TEM oppaat ja muut julkaisut 3/2019. Valtioneuvoston julkaisuarkisto. Viitattu 25.2.2021. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161299/TEM_oppaat_3_2018_WorkUp_Tulevaisuuden_tyo_22012019_Web.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Liitteet

Liite 1. Opiskelijakyselyn lomake



Etäopiskelu korona- pandemian aiheuttaman poikkeustilan aikana

Tähän kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Vastauksia käytetään opetuksen kehittämiseen ja mahdollisesti aiheeseen liittyvään opinnäytetyöhön. Vastaukset ovat anonyymejä eikä vastauksia käytetä muuhun tarkoitukseen. Kyselyyn vastaaminen ei myöskään vaikuta mitenkään arviointeihin. Alaikäisten huoltajia informoidaan kyselystä.

* Pakollinen

1. Olivatko etäopiskelun työkalut ajan tasalla Tredussa? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

2. Oletko oppinut yhtä paljon tai enemmän etäjakson aikana asteikolla 1-10?
1=vähemmän, 10=enemmän *

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
-

3. Miten työmääräsi opintojen suhteen on muuttunut etätyöjakson aikana? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Vähentynyt

Lisääntynyt

4. Mitä konkreettista olisit toivonut lisää Tredun opetukseen tai välineisiin liittyen etäopetuksen aikana? *

5. Päästiinkö mielestäsi tavoitteisiin opintojen suhteen etäopetuksesta huolimatta? *

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

6. Kuinka olit läsnä etäopetuksessa verrattuna lähiopetukseen? *

- Paremmin
- Heikommin
- Samalla tavalla

7. Oliko etäopiskelujakso hyvää oppia tulevaisuuteen? *

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

8. Oliko työjärjestys selvillä etäjakson aikana? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

9. Kuinka henkilökohtainen kohtaaminen opettajan kanssa onnistui etäjakson aikana? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ei lainkaan Erittäin hyvin

10. Vaatiiko etäopiskelu enemmän työtä? *

- Kyllä
- Ei
- Saman verran kuin aiemmin
- En osaa sanoa

11. Mihin suuntaan yleinen hyvinvointisi on muuttunut etäjakson aikana? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Huonompaan Parempaan

12. Miten opintojen kuormittavuus on muuttunut etäopintojen aikana? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Vähentynyt Lisääntynyt

13. Miten opintojen yhteisöllisyys on muuttunut etäopiskelujakson aikana? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Heikommaksi

Paremmaksi

14. Missä asioissa voit jatkossa hyödyntää digitaalisia työvälineitä aiempaa enemmän? *

15. Millaiset opinnot siirtäisit jatkossakin etänä opiskeltavaksi? *

16. Mitä opintoja et siirtäisi etänä opiskeltavaksi jatkossa? *

21. Koetko tarvitsevasi uutta digiosaamista työelämää tai mahdollista uutta etäopiskelujaksoa varten? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

22. Miten uusien digityövälineiden oppimista voitaisiin tukea Tredun toimesta? *

23. Minkä tähtiluokituksen antaisit Tredun opetukselle ennen etäjaksoa? *



24. Minkä tähtiluokituksen antaisit Tredun opetukselle etäjakson aikana? *



25. Arvioi seuraavien asioiden toteutumista etäjakson aikana asteikolla 1-5. 1=heikko, 5=erinomainen. *

	Vaihtoehto 1	Vaihtoehto 2	Vaihtoehto 3	Vaihtoehto 4	Vaihtoehto 5
Viestintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelun organisointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskeluilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


26. Koen kokonaisuudessaan uudet, koronaviruspandemian myötä käyttöönotetut työtavat hyviksi ja haluan jatkaa työn tekoa tällä tavalla. *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

27. Tarkenna edellistä vastausta. Miksi haluat jatkaa uudella tavalla? Jos vastasit ei, kerro miksi? *

Liite 2. Opettajakyselyn lomake

Etätyöskentelyn kehittäminen Tampereen seudun ammattiopistossa

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Tampereen seudun ammattiopisto Tredun etätyöskentelyn kokemuksia koronapandemian aiheuttaman poikkeustilan aikana. Tuloksien perusteella pyritään kehittämään etätyöskentelyn tapoja ja välineitä.

Kysely on kohdennettu opetushenkilöstölle ja vastaaminen tapahtuu anonyymina.

1. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu

2. Ikä *

- Alle 20
 - 20-29
 - 30-39
 - 40-49
 - 50-59
 - 60+
-

3. Kuinka pitkään olet työskennellyt Tredussa ja sen edeltäjissä yhteensä? *

- Alle 1 vuotta
 - 1-2 vuotta
 - 3-5 vuotta
-

- 6-9 vuotta
- 10-14 vuotta
- 15-19 vuotta
- Yli 20 vuotta

4. Työtehtävä *

- Lehtori
- Päätoiminen tuntiopettaja
- Sivutoiminen tuntiopettaja
- Asiantuntija
- Muu

5. Mikä seuraavista tasoista kuvaa mielestäsi digitaitojasi parhaiten? *

- Erinomainen
- Hyvä
- Kohtalainen
- Välttävä
- Heikko

6. Kuinka paljon olet käyttänyt digitaalisia etätyöskentelyvälineitä ennen koronapandemian aiheuttamaa poikkeustilaa? *

- Paljon
- Jonkin verran
- Vähän
- En lainkaan

7. Ovatko mielestäsi etätyöskentelyn digitaaliset työvälineet ajan tasalla Tredussa? *

- Kyllä
- Osittain
- Ei
- En osaa sanoa

8. Miltä konkreettista olisit toivonut itsellesi lisää Tredun työvälineisiin liittyen etätyöskentelyn aikana?

9. Kuinka paljon etätyöskentely vaatii sinulta työaika normaaliin verrattuna? *

- Enemmän
- Vähemmän
- Saman verran
- En osaa sanoa

**10. Arvioi seuraavien asioiden toteutumista etäjakson aikana
1 = heikko, 5= erinomainen ***

	1	2	3	4	5
Etätyöjärjestelyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Koen uudet, koronaviruspandemian myötä käyttöön otetut työskentelytavat hyviksi *

- Kyllä
- Osittain
- En
- En osaa sanoa

12. Tarkenna vastaustasi edelliseen kysymykseen. Millä tavoin tai miltä osin koet nämä työskentelytavat hyviksi? Jos vastasit kieltävästi, kerro miksi.

13. Mikä olisi mielestäsi paras työskentelymalli jatkossa *

- Lähiopetus
- Etäopetus
- Hybridimalli
- Muu
- En osaa sanoa

14. Miltä työtehtäviä siirtäisit jatkossakin etänä tehtäväksi?

--

15. Mitä työtehtäviä et siirtäisi jatkossa etänä tehtäväksi?

16. Mikä työskentelyssäsi voisi muuttua pysyvästi näiden kokemusten jälkeen?

17. Mitä itsellesi uusia työvälineitä olet ottanut käyttöön etätyöjakson aikana?

18. Aiotko hyödyntää etätyöskentelyn mahdollisuuksia jatkossa? *

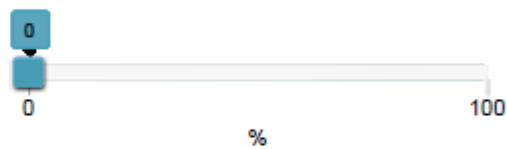
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
En lainkaan todennäköisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin todennäköisesti

19. Koetko tarvitsevasi lisää digiosaamista työtehtäviäsi varten jatkossa? *

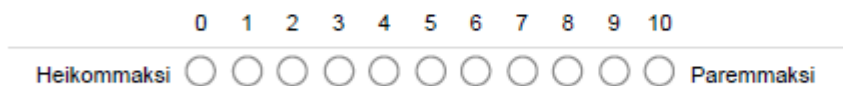
- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

20. Miten uusien työvälineiden käyttöä voitaisiin tukea Tredun toimesta?

21. Kuinka suuren prosenttiosuuden työstäsi olisit valmis tekemään jatkossa etänä? *



22. Miten koet yhteisöllisyyden muuttuneen etätyöskentelyn aikana? *



23. Mitä kaipaat eniten ajasta ennen etätyöskentelyä?

24. Kuinka digitaalisten työvälineiden laajempi käyttöönotto on muuttanut työskentelysi tehokkuutta? *

- Lisännyt tehokkuutta
- Vähentänyt tehokkuutta
- Tehokkuus on pysynyt samana

En osaa sanoa

25. Koetko digitaalisten työvälineiden lisännen työn läpinäkyvyyttä ja valvontaa? *

- Kyllä
- En
- Ei muutosta
- En osaa sanoa

26. Vastaa vielä seuraaviin väittämiin.

1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä *

	1	2	3	4	5
Tredu on mahdollistanut digitaitojeni kehittämisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjeistaminen uusiin työtapoihin on mielestäni onnistunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöskentelyn aikana olen tarvinnut enemmän aikaa työvälineiden opetteluun ja materiaalin suunnitteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut mielestäni keskittyä tarpeeksi uuden opetteluun etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pystynyt rajaamaan työaikaani etätyöskentelyssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöskentely on lisännyt työni kuormittavuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut selvillä työntekemisen käytännön järjestelyistä etätyöskentelyn aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöskentely ei ole vaikuttanut negatiivisesti tiimityöskentelyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilö on ollut hyvin tavoitettavissa etätyöskentelyn aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni on seurannut työkuormitustani tarpeeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Olen saanut tarvittaessa yksilöllistä ohjausta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua on motivoitu tarpeeksi etätyöskentelyssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minuun on luotettu asiantuntijana ja työntekijänä etätyöskentelyn aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden erilaisuutta on mielestäni hyödynnetty tarpeeksi etätyöskentelyssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisöllisyyttä on pyritty tukemaan etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni Tredussa on luotu riittävästi yhteisiä toimintatapoja edistämään etätyöskentelyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisia kehittämiskohteita on havaittu riittävästi etätyöskentelyn aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tredun viestintä on ollut toimivaa poikkeusjakson aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tredun viestinnässä on reagoitu tarpeeksi nopeasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöskentelyä varten on yhdessä luotu viestimisen käytänteet ja pelisäännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongelmien ratkaisuun on ollut käytettävissä tarpeeksi aikaa ja läsnäoloa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tredulla on ollut kyky mukautua poikkeustilanteeseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tredussa on mielestäni uuden oppimiseen kannustava ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusia ideoita ja käytänteitä on mielestäni jaettu riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korona-aika on ollut ponnahduslauta uusille paremmille toimintatavoille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>