

Etätyön vaikutus Suomi Mediaplanet Oy:n työntekijöiden työhön

LAB-ammattikorkeakoulu
Restonomi (AMK), Matkailuliiketoiminta
2021
Netta Moilanen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Moilanen, Netta	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika Syksy 2021
	Sivumäärä 42	
Työn nimi Etätyön vaikutus Suomi Mediaplanet Oy:n työntekijöiden työhön		
Tutkinto Restonomi (AMK)		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Ville-Joonas Appel, maajohtaja, Suomi Mediaplanet Oy		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Suomi Mediaplanet Oy, ja työn tarkoituksena oli tutkia miten sen työntekijät ovat kokeneet vallitsevan pandemian vauhdittamana käyttöön otetun etätyön vaikutuksen omaan työhönsä. Lisäksi tutkittiin, onko etätyö vaikuttanut tiimityöhön ja mikä on sen merkitys heidän työssään. Opinnäytetyö oli luonteeltaan tutkimustyö. Teoreettinen viitekehys rakentui tulevaisuuden työn ja tiimityöskentelyn ympärille.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, jotta saatiin syvällisempää tietoa työntekijöiden kokemuksista -ja näkemyksistä. Tutkimuskyselyn kysymysten muodostamisessa käytettiin apuna myös määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta. Yksityiskohtaisesti laadittuun Webropol -tutkimuskyselyyn lähetettiin linkki sähköpostitse työntekijöille, ja kyselyyn vastasi 18 Mediaplanetin työntekijää anonyymisti.</p> <p>Tutkimustuloksissa ilmeni työntekijöiden olevan kokonaisuudessaan tyytyväisiä etätyöhön ja etätyö nähdään positiivisena mahdollisuutena. Etätyön vaikutus on yksilöllistä, mutta pääasiassa sen vaikutus koetaan positiivisena. Tiimin tuella koetaan olevan jonkin verran merkitystä tai suuri merkitys etänä työskennellessä. Yhdeksi kehityskohteeksi nousi riittämätön palautteen saanti omista työpanoksista -ja suorituksista omalta tiimiltään. Tutkimustulokset eivät kuitenkaan ole yleistettävissä, sillä kyselyyn vastanneet ovat ainoastaan Suomen toimiston työntekijöitä.</p>		
Asiasanat Etätyö, tiimityö, tulevaisuuden työ		

Abstract

Author(s) Moilanen, Netta	Type of Publication Bachelor's thesis	Published Autumn 2021
	Number of Pages 42	
Title of Publication The impact of telework on the work of Suomi Mediaplanet Oy's employees		
Name of Degree Bachelor of hospitality management		
Name, title and organization of the client Ville-Joonas Appel, country manager, Suomi Mediaplanet Oy		
Abstract <p>The purpose of this thesis was to research how employees have experienced the impact of telework on their day-to-day work, which was accelerated by the prevailing pandemic. In addition, the author examined whether teleworking has had an effect on teamwork, and the role it played within their work. The commissioning company of the thesis was Suomi Mediaplanet Oy.</p> <p>The thesis is research based, and the theoretical framework has been built around the future of work and teamwork. Qualitative research was used in the methodology, in order to obtain more in-depth information about the employees' experiences and views. In addition, a quantitative method was used when forming the research questions. A Webropol survey was emailed to Mediaplanet employees, and 18 anonymous responses were given.</p> <p>The results of the survey showed that employees are generally satisfied with teleworking, and teleworking is seen as a positive opportunity. The impact of teleworking is individual, but mainly its effect is perceived as positive. Team support is perceived to be somewhat important or of great importance when telecommuting. One of the areas for development is the lack of feedback from the surveyed team on their own work input and performance. However, the results of the survey cannot be generalized, as only the employees of the Finnish office responded to the survey.</p>		
Keywords Telecommuting, teamwork, future work		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja rakenne.....	1
1.2	Toimeksiantajan esittely.....	2
2	Tulevaisuuden työ.....	4
2.1	Työn muutos.....	4
2.2	Teknologinen kehitys työn murroksessa	5
2.3	Työ ei ole paikkasidonnainen.....	7
2.4	Työn muutoksen ennusteet.....	8
2.5	Koulutuksen rooli tulevaisuudessa	9
3	Tiimityöskentely	11
3.1	Tiimityöskentelyn käsite	11
3.2	Tiimityön tarkoitus ja hyödyt.....	12
3.3	Tiimiäly	14
3.4	Huipputiimi.....	16
3.5	Erilaisuus voimavarana.....	17
3.6	Ristiriidat tiimissä.....	18
4	Tutkimustulokset.....	20
4.1	Taustaa tutkimukselle	20
4.2	Etätöön vaikutus omaan työhön.....	21
4.3	Työntekijöiden kokemus tiimityöstä.....	23
4.4	Työntekijöiden onnistumiset työssä ja palautteen saaminen	24
5	Yhteenveto	27
5.1	Tutkimustulosten yhteenveto	27
5.2	Pohdintaa opinnäytetyöprosessista	28
5.3	Jatkokehitysideoita	30
	Lähteet	31

Liitteet

Liite 1. Saatesanat tutkimuskyselyyn

Liite 2. Kyselylomake

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja rakenne

Tämän työn tavoitteena on selvittää, miten Suomi Mediaplanet Oy:n työntekijät ovat kokeneet etätyöskentelyn vaikuttavan työhönsä. Aiheena etätyöskentelyn vaikutus Suomi Mediaplanet Oy:n työntekijöiden työhön. Tässä työssä tutkitaan myös, onko etätyö vaikuttanut tiimityöhön ja mikä sen merkitys on työntekijöiden työssä. Asioita tarkastellaan työntekijäkokemuksen -ja näkemyksen näkökulmasta. Työ on luonteeltaan tutkimuksellinen. Opinnäytetyössä pyritään vastaamaan päätutkimuskysymykseen: Miten etätyöskentely on vaikuttanut Mediaplanetin työntekijöiden työhön? Lisäksi pyritään vastamaan alatutkimuskysymyksiin: Kuinka suuri merkitys tiimityöskentelyllä on ollut työskennellessä etänä? Ovatko käytössä olevat välineet tukeneet työntekijöiden etätyötä?

Opinnäytetyön ensimmäisessä luvussa käydään läpi työn tavoite ja rakenne. Lisäksi esitellään työn toimeksiantaja sekä työn hyödyt toimeksiantajalle. Toisessa luvussa käsitellään tietoperustan ensimmäistä osaa eli tulevaisuuden työtä. Tulevaisuuden työn menetelmäkirjallisuutena käytetään Aku Varamäen Future Proof – tulevaisuuden työkirja (2019) sekä Markku Wileniuksen Tulevaisuuskirja; metodi seuraavan aikakauden ymmärtämiseen (2015). Pandemian myötä työskentelytavat ovat muuttuneet paljon ja elämme aikaa, jossa etätyöstä on tulossa todennäköisesti uusi normi. Etätyöt, etäpalaverit ja hybridityöskentely ovat tulleet monille tutuiksi ja töitä on opeteltu tekemään uudella tavalla. Teknologia, tekoäly ja robotiikka ovat suuressa roolissa tutkittaessa tulevaisuutta.

Kolmannessa luvussa käsitellään tietoperustan toista osaa eli tiimityöskentelyä. Tiimityöskentely on tärkeässä roolissa toimeksiantajayrityksen työntekijöiden päivittäisessä työssä, minkä vuoksi se on valikoitunut tietoperustan toiseksi aiheeksi. Tutkimuskyselyssä pyritään selvittämään muun muassa, kuinka suuri merkitys tiimin tuella on ollut etätyötä tehdessä. Tiimityöskentelyn lähdekirjallisuutena käytetään Jari Salmisen Onnistu tiimityössä -kirjaa (2017), Kristiina Heikkilän Tiimit – avain uuden luomiseen (2002) sekä Antti Skytän Tiimitys ja sen läpivienti: matkalla kohti matalampia organisaatioita (2005).

Neljännessä luvussa kerrotaan taustaa tutkimukselle, ja käydään läpi tutkimustuloksia. Viides luku on yhteenveto ja siinä käydään läpi tutkimustulosten yhteenvetoa, pohdintaa opinnäytetyöprosessista sekä tutkimustulosten jatkokäytöstä- että kehittämisestä.

1.2 Toimeksiantajan esittely

Suomi Mediaplanet Oy

Caybon company on kansainvälinen media-alan yritys, joka tuottaa sisältömarkkinointikampanjoita yli 9000 asiakkaalle ympäri maailmaa. Toiminta on alkanut vuonna 2002 Mediaplanetina Tukholmassa, jonka jälkeen yritys on kasvanut maailmanlaajuisesti työllistäen nykyään noin 500 henkilöä. Mediaplanet tuottaa ja kehittää vuosittain noin 1000 teemakampanjaa. Mediaplanetin toimistoja on yhteensä 12, ja Caybonin toimistoja on yhteensä 14 ympäri Eurooppaa ja Amerikkaa. Caybonin perustajana ja toimitusjohtajana toimii Richard Båge. Mediaplanetin lisäksi Caybon-perheeseen kuuluu N365, Appelberg, Splay One sekä Newser. Caybon auttaa yrityksiä parantamaan markkinointia konkreettisilla tuloksilla sekä lisäämään yritysten brändien tunnettavuutta, houkuttelevuutta ja tulosta yhdistämällä ne kohdeyleisönsä kiinnostavan sisällön avulla. (Caybon.)

Suomi Mediaplanet Oy on perustettu vuonna 2005 ja toimisto sijaitsee Helsingin ydinkeskustassa Mannerheimintielle. Tällä hetkellä Suomen toimistolla työskentelee noin 25 työntekijää sisältäen N365-työntekijät. Mediaplanet tuottaa kohdennettua sisältömarkkinointia monikanavaisesti printissä, verkossa ja sosiaalisessa mediassa. Suunnittelu, tuotanto ja julkaisu hoituvat kaikki yhden katon alta. Kampanjoiden kategorioita ovat muun muassa terveys, teknologia, bisnes, koulutus ja lifestyle. (Mediaplanet Finland.)

Suomessa kampanjoita julkaistaan yli 80 vuosittain, mutta julkaisumäärät vaihtelevat vuosittain. Suomi Mediaplanet Oy:n asiakkaita ovat suurimmista pörssiyrityksistä pieniin ja keskisuuriin yhtiöihin. Yhteistyötä tehdään myös Suomen suurimpien mediatalojen kanssa, mikä takaa markkinoinnin laadukkuuden ja monipuolisuuden. Facebook ja LinkedIn toimivat osana markkinointikanavia ja sitä kautta asiakkaat saavat muun muassa diginäkyvyyttä.

Mediaplanet tekee brändäyksen helpoksi asiakkailleen huolehtimalla koko arvoketjusta konseptista tuotantoon ja jakeluun sekä tekee yhteistyötä huippu vaikuttajien ja maailmankuulujen mediayhtiöiden kanssa. (Caybon.)

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajayritys on Suomi Mediaplanet Oy, jossa itse työskenteleminen taloushallinnon työtehtävissä. Opinnäytetyö muotoutui nyt niin ajankohtaisen ja mielenkiintoisen aiheen ympärille. Vallitseva pandemia on vaikuttanut moniin yrityksiin, ja pandemia on vauhdittanut etätyöskentelyn ja hybridityöskentelyn käyttöönottoa maailmanlaajuisesti. Opinnäytetyössä pyritään selvittämään miten työpaikkani eli Mediaplanetin työntekijät ovat kokeneet etätyön vaikutuksen omaan työhönsä sekä miten etätyö on vaikuttanut

heidän tiimityöskentelynsä. Työntekijöiden näkemysten ja kokemusten selvittämiseksi tehdään kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimuskysely. Tutkimuskyselyssä hyödynnetään myös määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimuskyselyyn vastaajat rajataan Suomen toimipisteen työntekijöihin.

Tämä opinnäytetyö tulee olemaan hyödyllinen Mediaplanetille, sillä he saavat tärkeää tietoa työntekijänäkökulmasta etätyön vaikutuksista ja siitä, miten työntekijät kokevat tiimityöskentelyn omassa työssään. Lisäksi saadaan tietoa mitkä käytössä olevat välineet tai alustat ovat tukeneet eniten heidän työtään. Näin ollen Mediaplanetin Suomen maajohtaja pystyy tarvittaessa kehittämään etätyötä ja saa tärkeää tietoa etätyön koetuista hyödyistä ja haitoista. Lisäksi pystytään kiinnittämään huomiota, onko tulevaisuudessa tarvetta tehdä toimenpiteitä tiimityöhön liittyen.

Tiimityöskentely on tärkeä aihe tutkiessani toimeksiantajayrityksen työntekijöiden kokemusta tiimityöstä, sillä tiimityö on keskeisessä roolissa heidän päivittäisessä työssään. Töitä tehdään yksin, mutta silti yhdessä tiiminä. Tiimityö täytyy toimia, jotta taataan työn tuloksellisuus ja monipuolisuus. Uskon, että tiimityöskentelyn tärkeys ja merkitys korostuu entisestään ja siksi tietoperustan toisessa osiossa käsitellään tiimityöskentelyä.

2 Tulevaisuuden työ

2.1 Työn muutos

Työ on valtavassa murroksessa ja joidenkin arvioiden mukaan uskotaan, että vuonna 2030 tehtävistä töistä on sellaisia, joita ei ole vielä edes keksitty. Tulevaisuuksia on yhtä monta, kun meitä ihmisiäkin ja kukaan ei tiedä mitä tulevaisuus tuo tullessaan. Tulevaisuutta muotoillaan joka päivä niiden valintojen kautta, joita teemme kuluttajina, työntekijöinä, yrittäjinä, kansalaisina ja päättäjinä. (Varamäki 2019.)

Tulevaisuuden tutkimus ei pyri pelkästään löytämään pysyviä historiallisia kehityslinjoja, vaan sen arvioinnin kohteita ovat myös odotettavissa olevat uudet ilmiöt, rakenteiden epä-jatkuvuudet ja niiden vaikutukset. Tulevaisuuden tutkimuksen tehtävä on yrittää tehdä näkymätöntä tulevaisuutta näkyväksi. (Wilenius 2015, 16–17.)

Työurat ja työn tekemisen tavat ovat murroksessa. Nopealla muutoksella on vaikutuksia siihen, kokevatko ihmiset vastaavan osaamisensa muuttuvan työelämän vaatimuksia tai pystyvätkö työpaikat tarjoamaan puitteet osaamisen uudistamiselle. (Sitra, Tulevaisuuden työpaikka.)

Työ on muuttunut aina, vaikka työn murroksesta puhutaan nykyään paljon. Teknologian kehitys on mahdollistanut työn tuottavuuden viemisen uudelle tasolle. Ensimmäisen teollisen vallankumouksen myötä ihmiset siirtyivät pellolta tehtaisiin, toisessa siirryttiin liukuhihnojen äärelle ja kolmannessa tehtaista toimistoihin. Nyt eletään aikaa, jota kutsutaan neljänneksi teolliseksi vallankumoukseksi ja teknologia sekä tieto on kaikkialla läsnä. Kehitysvauhti on huimaa ja ihmiset ympäri maailmaa ovat verkottuneita. Ihmisten lisäksi myös yhä useammat esineet ja asiat ovat yhteydessä verkkoon. Fyysinen ja digitaalinen maailma kytkeytyvät toisiinsa yhä vahvemmin ja erottamattomin. Näin ollen se muuttaa yhteiskuntaa ja työtä. On pelätty, että koneet syrjäyttävät ihmiset ja teknologiaan ylipäättään on aina suhtauduttu varauksella. Vanha työ on korvautunut uusilla työtehtävillä, ja ihminen on löytänyt uutta tekemistä, joten koneet eivät ole kuitenkaan syrjäyttäneet ihmistä. Työn ja vapaa-ajan rajat hämärtyvät ja töitä tehdään paljon. Työ on tärkeä osa monien ihmisten identiteettiä, ellei jopa tärkein. (Varamäki 2019.)

Työterveyslaitoksen Tulevaisuuden työ ja digitalisaatio -artikkelissa puhuttiin siitä, kuinka muuttuva työympäristö vaatii älykkyyttä hyödyntää digitalisaatiota ja luovuutta. Siihen tarvitaan lisää digitaitoja, kuten perusymmärrystä tekoälyn mahdollisuuksista ja rajoitteista. Teknologia saa yhä enemmän uusia ominaisuuksia, ja kehittyvä teknologia korvaa osaa ihmisen töistä esimerkiksi konenäön, tekstin ja puheen tuottamisen sekä datapohjaisen

oppimisen avulla. On vielä epäselvää, miten nopeasti tämä tapahtuu ja kuinka hyvin organisaatiot kykenevät sopeutumaan muutokseen. (Työterveyslaitos.)

Doing business in 2030 -artikkelissa (Park ym. 2018) kirjoitettiin, miten ihmisten ja maapallon hyvinvointi sekä liiketoiminta riippuu tulevaisuuden strategioista, jossa otetaan huomioon syvällisemmätkin muutokset. Olosuhteissa, jossa muutokset ovat nopeita, skenaariot tarjoavat tehokkaan tavan tutkia erilaisia mahdollisuuksia. Artikkelissa mainittiin, kuinka he tarjoavat tarinoita vaihtoehtoisista tulevaisuuksista sen sijaan, että ennustettaisiin, millainen maailma on.

Varamäen (2019) mukaan elämme aikaa, jossa meillä on paljon isoja kysymyksiä ratkaistavana ja yksi näistä on huoltosuhde. Se tarvitsee uusia ratkaisuja, sillä tuottavuus ei lisäännä työaika lisäämällä. Teknologian avulla voimme saada samoilla resursseilla aikaan huomattavasti enemmän hyvinvointia. Teknologiaa ja omia vahvuuksiamme tulee hyödyntää löytääksemme uuden ja fiksun tavan tehdä töitä. Työn ja kuluttamisen tulisi suuntautua enemmän aineettomiin hyödykkeisiin sekä palveluihin. Ennen hyvinvointia on synnytetty jalostamalla luonnonvaroja, mutta tulevaisuuden työ on aineettomien hyödykkeiden jalostamista.

2.2 Teknologinen kehitys työn murroksessa

Varamäki (2019) kirjoittaa, kuinka teknologian kehitysvauhti kiihtyy jatkuvasti muuttaen samalla työtä. Tekoälyn kehittymisen vaikutus on suuri ja tekee muutosvauhdista entistä kiihkeämpää. Tietokoneet ovat entistä tehokkaampia ja tieto liikkuu nopeasti. Datamääristä saadaan algoritmien avulla irti ihmeitä. Tarpeita syntyy uudelleenlaisille työntekijöille ja uudelle osaamiselle, ja toisaalta syntyy myös uusia palveluita, kuluttajatarpeita sekä innovaatioita. Muun muassa pilvitekniikka, robotiikka, kasvanut datan määrä, tekoäly, biotekniikka ja 3D-printtaus ovat kaikki asioita, joiden odotetaan kehittyvän seuraavan viiden vuoden aikana ja muuttavan työtämme merkittävästi.

Wilenius (2015, 17) mainitsee siitä, miten koneiden laskentatehot kasvavat kovaa vauhtia, jolloin niiden kyky ihmisten auttamisessa kasvaa. Ihmisaivojen laskentakapasiteetti on toiseksi miljoona kertaa nopeampi kuin tietokoneen, mutta tilanne voi olla täysin toisin jo muutaman vuosikymmenen päästä.

Tekniikka tuo valtavasti mahdollisuuksia ihmisten elämään, mutta toisaalta tekniikka ja maailma myös monimutkaistuvat. Jokainen kommentti, tykkäys ja klikkaus muokkaa maailmaamme omannäköiseksi. Digitaaliset ovat keskeisessä roolissa ja niistä tulossa entistä olennaisempia kansalaistaitoja, mutta näin ollen myös ongelmista tulossa entistä

monimutkaisempia. On tärkeää ymmärtää, millaista teknologiaa on olemassa ja mihin kaiken se pystyy, mutta täytyy myös tiedostaa mihin se ei pysty. Meidän täytyy visioda palveluita, asioita sekä töitä, joita ei ole vielä olemassakaan. Ihmisten ainutlaatuisille taidoille on tarvetta siellä, missä teknologian rajat tulevat vastaan, ja näin ollen syntyy uutta työtä. (Varamäki 2019.)

Tekoälyn kehitys muuttaa sitä, millaista työ on, mutta lisäksi kehitys vaikuttaa miten ja missä teemme työmme. Lisäksi tekoäly helpottaa ja tehostaa töitä, vaikka uhkakuvissa tekoäly tulisi korvaamaan ihmisen. Älyn tuominen liiketoiminnan prosesseihin tuo merkittävää kilpailukykyä yrityksille. Tekoälyn avulla voidaan esimerkiksi tehostaa materiaalivirtojen kulua, lisätä tietoa kuluttajien kulutusvalinnoista sekä kehittää rekrytoinneista tasa-arvoisempia, joten tekoäly pystyy moneen ja sillä voi olla merkittävä rooli muun muassa ilmastonmuutoksen ratkaisemisessa sekä tasa-arvon edistämisessä. Elämää helpottavia sovelluksia pystytään luomaan yhdistelemällä erilaisia tekoälyn sovelluksia ja ne vaikuttavat moneen työhön positiivisesti. Konenäön avulla voidaan esimerkiksi käsitellä laskuja eli paperilaskulta tunnistetaan puhelimen kameran avulla olennaiset tiedot ja näin ollen älykäs sovellus pystyy muodostamaan identtisen laskun yrityksen kirjanpitoon. Samaa teknologiaa käytetään pankkialalla tai kirjanpidossa ja sama työ, johon ennen kului ihmiseltä viikkoja, sama työ pystytään tekemään tämän teknologian avulla tunneissa. (Varamäki 2019.)

Varamäki (2019) toteaa, kuinka tekoälyn sovellukset kehittyvät isoin askelin ja on saavutettu tila, jossa meillä on kolme asiaa, joita voidaan hyödyntää tekoälyyn; erittäin paljon dataa, laskentatehoa sekä algoritmeja. Lisäksi myös pilvipalvelut alkavat olemaan tuttu sekä kuluttajille että yrityksille, ja pilvi tarjoaa soveltuvan mallin laskentatehon jakeluun. Tekoäly kehittyä jatkuvasti, ja on läsnä jo nyt jokaisen ihmisen arjessa oppivien ja älykkäiden sovellusten kautta, joita löytyy älypuhelimista. Käyttäjien toimintaa tutkii algoritmi, joka tarjoaa heille sisältöä, jotta sivustolla vietettäisiin mahdollisimman paljon aikaa ja palaamaan kyseiseen palveluun kerta toisensa jälkeen. Algoritmi muokkaa myös käyttäjien uutisvirtaa sen mukaan, miten on oppinut tunnistamaan käyttäjän mielenkiinnon kohteet.

Tekoäly ei kuitenkaan tee mitään yksin. Datan ja älyn muokkaamiseen teoiksi tarvitaan robotit. Fyysisessä maailmassa tekoälyn teoiksi muuttavat siis robotit ja ne tekevät asioita, joihin ihmisten kyvyt tai jaksaminen eivät riitä. Robotit mukautuvat uuteen ympäristöön ja robotiikan kehittyneisyyden ansiosta niitä pystytään uudelleenohjelmoimaan, joka on suuri hyöty esimerkiksi teollisuusalalla. Robotiikka vaikuttaa myös moneen muuhun alaan esimerkiksi taloushallinnon -ja kaupan alaan. Tekoäly tekee työstä usein mielekkäämpää ja tuottavampaa. Ohjelmistorobotiikan avulla voidaan korvata epämiellyttäviksi koettuja ruutiineja työssä, joihin työntekijöillä menee paljon aikaa esimerkiksi asiakaspalvelutyössä.

Näin ollen on mahdollisuus, että syntyy korkean osaamisen työtä, kun työntekijöitä palkataan asiantuntijatehtäviin, kun robotit korvaavat samalla osan työtehtävistä. Tarvitaan osajia, jotta varmistetaan käytetyn datan laadukkuus sekä sen olennaisuus. (Varamäki 2019.)

Work up – tulevaisuuden työ -julkaisun mukaan koneiden laskentatehon kasvu, koneoppimisalgoritmien kehittyminen ja digitaalisessa muodossa olevan datan määrän räjähdysmäinen lisääntyminen ovat mahdollistaneet tekoälytutkimuksen edistysaskeleet. Tekoälyn avulla pystytään automatisoimaan työelämässä useita fyysisiä työsuorituksia, datan keräämistä ja käsittelyä sisältäviä työvaiheita. On ratkaisevaa, missä tarkoituksessa tekoälyä sovelletaan, mutta tekoäly ei välttämättä merkitse työpaikkojen kokonaismäärän vähenemistä. Viime vuosina koneoppiminen on ollut tärkein tekoälyn kehityskohde. Sen lisäksi muita tärkeitä kohteita ovat muun muassa konenäkö ja koneiden kyky hallita luonnollisia kieliä. Tekoälyn kehittymisellä tulee olemaan merkittäviä yhteiskunnallisia vaikutuksia, huolimatta siitä uskomme sen päihittävän ihmisen älykkyydessä vai emme. (Alasoini & Houni 2019.)

Varamäen (2019) mukaan tulevaisuuden työelämän keskeisiä taitoja ovat kyky toimia älykkäiden koneiden rinnalla viisaasti ja käyttää niitä silloin, kun se on järkevää. Lisäksi tulevaisuuden olennaisista taidoista teknologian tarjoamien mahdollisuuksien ja rajoitteiden ymmärtäminen, sillä teknologian kehitys on nopeaa ja robotit oppivat koko ajan.

2.3 Työ ei ole paikkasidonnainen

Työn tekeminen onnistuu missä tahansa, sillä työn tekemiseen riittää nettiyhteys ja läppäri. Lähes 40 % työssä käyvistä tekee työnsä kotona, ainakin joskus. Etätyö yleistyy ja ympäristösyöt velvoittavat meitä etsimään muita vaihtoehtoja työmatkustamiselle, jotta päästöt saataisiin laskuun. Kokonaispäästöistä liikkumisen päästöt muodostavat merkittävän osan, ja etätyön yleistymisellä voikin olla rooli ilmastokriisissä ratkaisemisessa. Fyysinen liikkuminen samoihin tiloihin vähenee, ja työn sekä asioiden hoitamisen voi hoitaa mistä tahansa käsin, joten ihmiset voivat päättää asuinympäristönsä joustavasti mielensä mukaan. Varamäen mukaan vuorovaikutuksen parempaan laatuun ja virheiden vähenemiseen vaikuttaa teknologian kehitys ja laaja-alaisuus. (Varamäki 2019.)

Varamäki (2019) kirjoittaa, kuinka esimerkiksi lääkäripalvelut voidaan irrottaa terveyskeskuksista potilaiden koteihin, jolloin potilaiden ei tarvitse lähteä kotoaan saadakseen neuvontaa vaivoihinsa. Lisäksi muut huolto- ja neuvontatyöt onnistuvat vaivattomammin parempien yhteyksien avulla. Työ siis irtoaa paikasta ja kysymyksenä onkin, millaisia työtiloja tarvitsemme ja missä niiden tulisi sijaita. Tulevaisuudessa työtiloja kuitenkin tarvitaan, vaikka työmatkoihin käytettyä aikaa vähennettäisiin ja työtiloja käytettäisiin fiksummin.

Teknologia yhdistyy yhä tiiviimmin jokapäiväiseen elämäämme ja tulevaisuudessa sitä on paljon sekä ihon päällä että alla. Hienostuneempien laitteiden myötä terveyden seuranta kehittyy ja laitteet mittaavat elimistömme kuntoa. Diagnostiikan edistysaskelien myötä sairauksien hoito kehittyy. (Wilenius 2015, 32.)

Yhteisölliset työtilat ovat yleistyneet suomalaisten keskuudessa. Ne ovat fyysisiä paikkoja, jossa freelancerit, yksin- tai mikroyrittäjät, etätöitä tekevät tai muut itsensätyöllistäjät vuokraavat jaettua tilaa. Tällaisiin työtiloihin kohdistuneiden tutkimusten perusteella ihmiset voivat keskimääräisen hyvin ja ovat innostuneita työstään. (Alasoini & Houni 2019.)

Varamäki (2019) mainitsi myös coworking tiloista ja siitä, kuinka näissä tiloissa syntyy uusia työyhteisöjä. Ennusteen mukaan vuonna 2022 coworking tiloissa työskentelisi noin 5,1 miljoonaa ihmistä globaalisti. Muuttunut työelämä ja muuttuneet arvostukset ovat tilojen suosion taustalla. Yksin kotona työskentely sopii harvalle, sillä halu muiden ihmisten keskuuteen on vahva. Vaikka muiden ihmisten kanssa ei olisi vuorovaikutuksessa, on toisten ihmisten läsnäololla positiivinen vaikutus hyvinvointiin. Yhdysvaltalainen kaupunkisuunnittelija Mark Morris uskoo, että yhteisölliset työtilat tulee olemaan seuraava trendi. Tilojen todellisesta käyttöasteesta kertovat älytalot ja internet, joiden avulla voidaan tehostaa tilojen käyttöä sekä kehittää uusia, paremmin toimivia kaupunkiympäristöjä.

2.4 Työn muutoksen ennusteet

Työn murroksen laajuuden ennusteet vaihtelevat paljon. Joitakin vuosia sitten ennustettiin, että robotit syrjäyttävät kymmeniä miljoonia ihmisiä työmarkkinoilta Yhdysvalloissa, mutta myöhemmin arvioita on tarkennettu, että teknologia tulisi korvaamaan vain yksittäisiä työtehtäviä. Toisen arvion mukaan 60 % töistä sisältäisi työtehtäviä, joista vain kolmasosa pystyttäisiin automatisoimaan. Robotit eivät siis veisi työpaikkoja, ainoastaan joitain työtehtäviä. Joitakin työtehtäviä tullaan kuitenkin korvaamaan kehittyneillä roboteilla ja tekoälyllä, varsinkin matalan koulutustason tehtävissä, joita pystytään automatisoimaan. Esimerkiksi kaupan, logistiikka -ja asiakaspalvelun työtehtäviä pystytään tekemään lähivuosina ohjelmistorobotin tai robotin avulla, joka pystyy mukautumaan toimintaympäristöönsä. (Varamäki 2019.)

Varamäen (2019) mukaan työtehtäviä ja kokonaisia rooleja katoaa, mutta kuitenkin täysin uusia töitä ja työtehtäviä syntyy saman verran, ellei jopa enemmän. Vaikka tekoälyn uskotaan lähivuosina vaikuttavan ihmisten työtehtäviin, uskotaan muutokseen, jossa uutta työtä syntyy enemmän kuin sitä menetetään. Yhä useammasta tulevaisuuden työstä tulisi ihmisen ja koneen yhteistyötä. Ihmisten tuottavuus lisääntyy teknologian kehityksen ansiosta ja

näin ollen tuottavuuden myötä syntyy uusia palveluita ja lisää kysyntää niille. Lisäksi syntyy uusia palveluja ja toimialoja, sillä ihmisten tarpeet muuttuvat. Tulisi kiinnittää huomiota ihmisten luontaisiin vahvuuksiin, sillä koneiden kanssa kilpailu on turhaa. Myös tarpeiden tunnistaminen on tärkeää, sillä niihin voidaan luoda parempia ratkaisuja. Tulevaisuuden työtä ja kilpailukykyä syntyy, kun teknologiaa yhdistetään ihmisten kokemusmaailman syvälliseen ymmärtämiseen. Lisäksi meidän täytyy olla kykeneväisiä visioimaan tulevaisuuksia ja mahdollisuuksia, joita tavoittelemme.

2.5 Koulutuksen rooli tulevaisuudessa

Työn toimenkuvien muuttuessa jotkin osaamisalueet vanhenevat ja tilalle tarvitaan uutta osaamista. Vanhasta osaamisesta tulee epärelevanttia nopeasti muuttuvassa työelämässä, joten osaamista täytyy uudistaa. Tarvitaan joustavia keinoja oppimiseen, ja jokaisen meistä täytyy ottaa vastuu omasta oppimisesta. Oppiminen pitäisi yhdistää paremmin osaksi työtä, jolloin työpaikalla oppimisesta tulisi uusi normi ja työstä jättäytyttäisiin pois opiskelun takia ainoastaan poikkeustilanteissa. Koulutusjärjestelmään tulisi tehdä uudistuksia, mikä tarjoaisi joustavampia koulutuskokonaisuuksia, joita voisi suorittaa osana työtä tai niiden ohella. Ihmisten ja yritysten yksilöllisiin tarpeisiin pitäisi kyetä tarjoamaan räätälöityjä opintosisältoja. (Varamäki 2019.)

Wileniuksen (2015, 162–168) mukaan suomalaisessa yhteiskunnassa on uskottu aina koulutuksen voimaan ja se on mahdollistanut väylän toimeentuloon ja hyvään elämään lähtökohdista riippumatta. Suomen koulutusjärjestelmän on reagoitava maailman muutoksiin, joka pakottaa muuttumaan ihmisten tahtotilasta riippumatta. Yksi hyvä keino on kuunnella ja ymmärtää opiskelijoiden todellisia tarpeita. Teollisuusyhteiskunnan rakentuminen perustui kolmeen tekijään: innovaatioihin, työn tuottavuuden kasvuun, jonka mahdollistivat koneet ja automaatio sekä yhä kehittyneempään työnjakoon. Tämä on luonut pohjan nykyiselle asiantuntijakulttuurille, jossa ihmiset erikoistuvat tiettyihin osaamisiin ja työtehtäviin jo koulutuksesta alkaen. Tästä on tullut ehkä tietynlainen rasite, sillä ihmiset erikoistuvat johonkin aihepiiriin jo opintojen alkuvaiheessa, ja osaaminen syvenee työelämässä. Työelämässä suuntautuminen ja erikoistuminen syvenee entisestään yhä kapeammalle osaamisalueelle. Oppimisessa tulisi kiinnittää yhä enemmän huomiota niihin taitoihin, jotka tukevat oppimista missä aiheessa tahansa.

Teknologian ymmärtäminen on keskeinen osa ihmisten työtä. Ne ihmiset, jotka eivät hyödynnä teknologiaa lainkaan työssään tai hyödyntävät sitä hyvin vähän, ovat vaarassa syrjäytyä työmarkkinoilta. Muutokseen on sopeuduttu opettelemalla uusia taitoja ja uusien

työkalujen haltuunotolla. Digitaalisuus tarjoaa uudenlaisia mahdollisuuksia oppimiseen, esimerkiksi verkkokurssien avulla. Yritysten prioriteettilistalla oppiminen pitäisi nousta ykkös-sijalle, sillä olemassa olemaa henkilöstä tulisi kouluttaa ja päivittää heidän osaamistaan. Oppimisesta pitäisi tulla jokaviikkoista tai jokapäiväistä, sillä yksi tai muutama työnantajan kustantama koulutuspäivä vuodessa ei riitä. Työpaikoille tarvitaan virtuaalisia tai live opinto-oppilaitteita, ihmisten välisiä keskusteluita ja kohtaamisia, oppimispolkujen muotoilijoita sekä mentoreita, sillä pelkän tiedon ja oppimisalustojen tuominen työpaikoille ei riitä. Tarvitaan myös tiedonhankintataitoja ja laajaa yleissivistystä, joiden varaan voidaan rakentaa uutta osaamista. Tulevaisuuden varalle paras vakuutus työelämässä on varmistaa, että oppii koko ajan jotain. Työn murros haastaa myös organisaatioita monin tavoin. Organisaation täytyy olla muutoskykyinen ja kyky löytää uusia, toimivia ratkaisuja kokeilemalla. (Varamäki 2019.)

3 Tiimityöskentely

3.1 Tiimityöskentelyn käsite

Tiimityöllä tarkoitetaan työskentelyä pysyvässä ryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään. Ryhmä määritellään usein kahden tai useamman ihmisen muodostamaksi jatkuvasti keskenään vuorovaikutuksessa olevaksi yhteisöksi tai joukoksi, jolla on yhteiset tavoitteet. (Tilastokeskus, käsitteet)

Tiimi voidaan määritellä tiiviiksi ryhmäksi ihmisiä, joilla on yhteisesti sovittu päämäärä. Jokaisella yksilöllä on oma merkittävä osaamisensa ja työroolinsa, jotka täydentävät toisten tiimin jäsenten osaamista ja työrooleja. Tiimissä pyritään yhteisvastuullisesti samaan päämäärään vastuunkannon, yhteistyön, riippuvuuden, keskinäisen avunannon ja yhdessä sovitujen normien ohjatessa työskentelyä. (Heikkilä 2002, 17.)

Tiimityössä toimintaa tarkastellaan koko tiimin näkökulmasta, kun taas esimiesvetoisissa organisaatioissa keskitytään ensisijaisesti yksilösuorituksiin. Aidossa tiimityössä yhteistavoite, joka koskee koko tiimiä, sovitaan esimiehen ja tiimin kesken. Sen jälkeen tiimi sopii tehtävien jaosta tiimin jäsenten kesken, ja seurataan yhdessä omaa toimintaa. Tiimin jäsenillä on vastuualueensa, mutta yksilövastuun lisäksi myös yhteisvastuu tiimin tuloksista korostuu toiminnassa. Tiimin jäsen ei voi myöskään yksin ottaa kunniaa tiimin saavutuksista, vaan tiimin onnistuessa kaikki tiimiläiset onnistuvat. (Salminen 2017, 21–22.)

Salmisen (2017, 24–25) mukaan kehittyessään tiimi saa usein lisää päätösvaltaa, mutta päätösvallan delegoiminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tiimi saisi päättää tavoitteistaan itsenäisesti, ja tavoitteiden saavuttamiseksi käytettävistä resursseista. Se on edelleen tiimin esimiehen ja tiimin välinen sopimus, jossa esimiehellä on päätösvalta. Tiimitoiminnan peruseriaatteet pysyvät samankaltaisina, riippumatta millaisten päämäärien saavuttamiseen kyseinen tiimi on perustettu. Organisaatioissa onkin paljon eri tehtäviin nimettyjä tiimejä esimerkiksi johtotiimi, projektitiimi ja asiakaspalvelutiimi. Sen monimutkaisemmaksi toiminnan haasteet kasvavat, mitä suurempi tiimi on. Erilaiset näkemykset pelisäännöistä ja tiimin päämääristä lisääntyvät ja on todennäköisempää, että tiimissä syntyy vuorovaikutusongelmia, kun tiimin koko on isompi. Lisäksi mitä isompi tiimi on, sen vaikuttaa toiminnan nopeuteen sekä aiheuttaa enemmän kustannuksia puitteiden ja järjestelmien rakentamiseen suuremmalle ryhmälle. Jotta tiimitoiminnassa riittävä erilainen osaaminen, välttämättömät

tiimirollit ja erilaiset näkökulmat voivat toteutua, tiimin jäsenten vähimmäismäärä on 3–4 henkilöä.

Tiimityöskentelytaidoista tärkeimmät ovat kommunikointitaidot kuten kuunteleminen ja puhuminen, yhdessä tekemisen taidot, luottamus ja avoimuus tiimin jäsenten kesken, informaation jakaminen sekä ongelmanratkaisujen hallinta. Työyhteisöissä törmää kommunikaation häiriöihin päivittäin. Kommunikaatio vääristyy, kun emme pidä kommunikoijasta ihmisenä, asenteemme on lukkiutunut tai emme arvosta häntä vertaiskeskustelunamme. Tiimityöskentelyn ehto onkin sujuva ja suora kommunikaatio. (Heikkilä 2002, 177–182.)

3.2 Tiimityön tarkoitus ja hyödyt

Tiimityöllä pyritään tehostamaan toimintaa ja saamaan aikaan parempia tuloksia organisaation näkökulmasta. Hyvin toimivat tiimit ovat yleensä selkeästi tuottavampia kuin esimiesvetoiset organisaatiot, jotka painottavat yksilösuorituksia. Tämä johtuu siitä, että suuremman osan henkilöstön henkisestä kapasiteetista hyödyntää tiimitoiminta. Tiimityön hyöty ilmenee yhä selvemmin nykyisin verkostoitumisen ja informaation hallinnan näkökulmasta. Laajenevien verkostojen hallinta ja jatkuvasti kasvavan informaatiotulva kannattaa vastuuta yhtä useammalle henkilölle. (Salminen 2017, 25–26.)

Tiimityön tulisi tuottaa jokaiselle jäsenelle jotain konkreettista hyötyä, jotta siihen voisi sitoutua kunnolla. Meitä jokaista kiinnostaa, mitä käytännön etuja tiimitoiminta toisi juuri minulle, eikä helposti innostuta koko organisaatiota koskevista ylätasoon tavoitteista. Tiimityö auttaa saavuttamaan omia tavoitteitamme, sillä harvoja asioita voi saavuttaa yksin nykymaailmassa. Tiimitoiminta jäsenilleen mahdollisuuden erikoistua, mutta myös hahmottaa omaa työtään osana laajempaa kokonaisuutta. Se vahvistaa tiimin jäsenen kokemusta oman työn merkityksestä. (Salminen 2017, 71–72.)

Salminen (2017, 72–73) mukaan organisaatioihin ja sitä kautta henkilöstöön kohdistuvat jatkuvasti kasvavat tehokkuusvaatimukset. Teknisiä prosesseja kehitetään, mikä on johtanut usein henkilöstön vähentämiseen. Aidolla tiimityöllä voidaan lisätä tehokkuutta sekä parantaa työoloja jopa kymmeniä prosentteja. Aito tiimi tuottaa paljon toimintaenergiaa ja motivoi toisiaan. Aikataulut pitävät, sillä tiimin jäsenet ottavat vastuuta omasta, mutta myös muiden tiimin jäsenten suoriutumisesta. Onnistumisen kierteet nostavat jäsenten energiatasoa ja tyytyväisyyttä.

Tiimitoiminta lisää myös jäsenten vaikutusvaltaa organisaatioissa, sillä tiimin yhteiset näkemykset ovat painoarvoltaan suurempia kuin yksittäisen työntekijän mielipide. Mitä

paremmaksi tiimi kehittyy, sitä enemmän sille voidaan antaa työtä koskevia päätöksentekovaltuuksia. Yksittäisen jäsenen vaikutusvaltaa lisää johtajuuden jakaminen tiimin sisällä osaamisen perusteella. Lisäksi tiimitoiminta helpottaa muutosten kohtaamista, ja hyvä tiimi auttaa muutosten käsittelyssä. Muutos lähtee liikkeelle muutosimpulssista, joka voi olla sisäinen muutostarve tai toimintaympäristön tuottama muutosvaatimus. Se voi olla esimerkiksi tietojärjestelmän hankinta, organisaatiomuutos tai asiakkailta tuleva pyyntö tuotteen muuttamiseksi. Muutosprosessi lähtee liikkeelle, kun tiimi tai yksilö on tiedostanut muutosimpulssin. Muutosprosessi jaetaan vaiheisiin, ja ensimmäinen vaihe on muutoksen tiedostaminen, jossa koetaan helposti, että vanhat ajatukset ja toimintatavat ovat uhattuna. Seuraava vaihe on muutoksen torjuminen tai vähättely ja muutoksen käsittelyn alkuvaiheessa pyritään usein vähättelemään muutostarvetta. Suuttuminen tai lamaantuminen kuuluvat myös muutosprosessiin, kun huomataan muutoksen välttämättömyys. Tämä on merkki siitä, että muutosta on alettu työstämään tunnetasolla. Seuraavana vaiheena on muutoksen syvällisempi ymmärtäminen ja sen vaikutusten arviointi. Muutoksen analyttinen työstäminen ja arviointi alkaa, kun muutoksen luonne on hahmottunut. (Salminen 2017, 76–77.)

Muutoksen hahmottaminen ja työstäminen vaatii runsaasti psyykkistä työtä ja vie aikaa. Psyykkinen työ kuluttaa muutosenergiaa, joka on rajallinen voimavara. Muutoksen riittävän käsittelyn jälkeen seuraa päätöksenteko. Muutokseen sitoudutaan tai sitten sitä vastustetaan. Aktiivinen muutosvastarinta voi johtaa jonkun tiimin jäsenen irtisanoutumiseen tai tekoihin, joilla pyritään torjumaan muutosta. Yksi tapa vastustaa muutosta on lietsoa pelkoa ja kertoa juoruja, joilla pyritään heikentämään muiden tiimiläisten muutosenergiaa. Muuttuneen tilanteen mukaisten ajattelutapojen syventäminen alkaa muutokseen sitoutumisen jälkeen. Vasta tämän jälkeen voidaan oppia tehokkaasti uutta. Muutokseen ei ole oikotietä vaan sen kaikki vaiheet on käytävä läpi. (Salminen 2017, 78–81.)

Skytän (2005, 46–49) mukaan muutosvastarinta on osa jokaista ihmistä, ja haemme tasapainotilaa, sillä muutosvauhti on pahaksi meille, jos se on liian kova. Organisaatioissa kannattaa rakentaa positiivinen ja tervetulohekinen asenne muutosvastarintaa kohtaan. Näin ollen se saadaan aina esille, koska jos muutosvastarintaa vältetään, se painuu näkymättömiin, mutta ei muutu tai häviä. Vastarinta kumpuaa alussa uuden toimintatavan tiedon puutteesta, joten alussa täytyy varmistaa riittävän informaation saaminen sekä varmistaa prosessointi. Muutos etenee alkukynnyksen jälkeen jonkin aikaa saumattomasti, kunnes tulee niin sanottu keskivaiheen vastarinta. Tällöin joudutaan lopullisesti miettimään, halutaanko uuteen toimintatapaan todella lähteä mukaan. Kaikkein tärkeintä on luoda sellainen ilmapiiri, jossa kaikenlaiset pelot ja epäilykset uskalletaan tuoda esiin.

Työelämä muuttuu jatkuvasti ja sen mukanaan tuoma jatkuvan oppimisen tarve ajaa kohti tehokkaampaa tiimitoimintaa. Päämäärätietoinen tiimi auttaa jäseniään tunnistamaan omat vahvuutensa ja kehityskohteensa eli se helpottaa kehittymistä. Tiimin yhteistä oppimista voidaan nopeuttaa huomattavasti, kun jokainen tiimin jäsen jakaa avoimesti oppimaansa. Erinomaisia tuloksia on saatu eri ikäisten tiimin jäsenten oppimisesta, sillä nuoret omaksuvat joskus nopeammin uutta informaatiota, kun taas kokeneemmat jäsenet tuovat laajemman kokemustaustan ja syvällisemmän ajattelun viitekehyksen mukaan. Tiimityön yksi hyöty on myös se, että hyvä tiimi voi synnyttää työhyvinvointia. Työyhteisön toimivuus on yksi tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Silloin kun tiimin jäsenen voimat ovat lopussa, työyhteisö tukee ja kannustaa jäseniään. Tiimityö tuottaa parhaimmillaan niin paljon toimintaenergiaa, että sitä riittää rikastamaan jopa työn ulkopuolista elämäämme. (Salminen 2017, 79–81.)

Salmisen (2017, 82–83) mukaan tehokas tiimitoiminta lisää tuottavuutta ja mahdollistaa tuottavuuden kasvun hedelmien jakamisen tiimin kesken. Palkitseminen kuitenkin kaipaa uutta ajattelua, ja monissa organisaatioissa suorituspalkkiosta on tullut niin sanottu saavutettu etu. Jälkikäteen annettava bonus ei ole kovinkaan tehokas tapa palkita hyvistä suorituksista, varsinkin, kun siitä ottaa osuutensa verottaja. Monet henkilöstötutkimukset kertovat, että palkkiojärjestelmät koetaan liian epäreiluiksi ja monimutkaisiksi, ja pahimmillaan ne voivat heikentää motivaatiota. Raha ei ole kuitenkaan ainoa asia, joka motivoi työssä. Muut motivaatiotekijät ovat meille tärkeitä, kuten esimerkiksi työn mielenkiintoisuus ja antoisuus, mahdollisuus kokea työnsä tärkeäksi, mahdollisuus jatkuvaan kehittymiseen sekä mahdollisuus kuulua hyvään tiimiin. Aito tiimitoiminta tukee juuri niitä asioita, joista suurin osa ihmisistä kertoo arvostavansa työssään ja työyhteisössään. Varmistamme näiden asioiden paremman toteutumisen työssämme panostamalla tiimitoimintaan.

3.3 Tiimiäly

Moniosaamisen rajat tulevat jossain vaiheessa vastaan ja jatkuvasti monimutkaistuvassa maailmassa on yhä vaikeampaa tehdä asioita yksin. Tiimi pystyy parhaimmillaan tekemään parempia ratkaisuja, kun jäsen yksinään. Monimutkaisia ongelmia pystytään ratkaisemaan, joissa tarvitaan erilaista osaamista, mikäli tiimi tekee aitoa yhteistyötä. Tässä on kyseessä tiimiäly. Älykkyydellä yksilötasolla tarkoitetaan usein kykyämme oppimiseen, abstraktiin ajatteluun, päättelyyn, suunnitteluun ja ongelmanratkaisuun. Älykkyytemme antaa valmiudet meille käsitellä todellisuutta, joka ympäröi meitä. Älykkyys voidaan myös määritellä ryhmän ominaisuudeksi. Tiimiälyllä tarkoitetaan tiimin kykyä hahmottaa ja ratkaista monimutkaisia ongelmia yhdessä, hyödyntäen jäsentensä kokemushistoriaa ja erilaista osaamista.

Älykkäät tiimit yhdessä pystyvät yhteistyöllä parempiin suorituksiin, kuin älykkäät tiimin jäsenet yksin. Tiimiäly on siis jotain muuta kuin tiimin jäsenten älykkyydosamäärä. (Salminen 2017, 26–27.)

Huipputiimi kootaan kiinnittämällä erityistä huomiota jäsenten yhteistyötaitoihin, ei pelkääntään valitsemalla siihen huippuälykkäitä jäseniä. Tiimiälyn kehittämisessä on kyse ennen kaikkea tiimin jäsenten yhteistyötaidoista, ja tiimiäly perustuu siis kykyyn hyödyntää erilaista osaamista ja ominaisuuksia ongelmanratkaisussa sekä jäsenten vuorovaikutukseen. Sosiaalinen herkkyys ja empatia ovat ominaisuuksia, joita tiimiäly vaatii. Sosiaalisella herkkyydellä tarkoitetaan kykyä havainnoida toisten ihmisten sanattomia viestejä ja tunteita. Empaattisuus puolestaan vaatii omien tunteiden ymmärtämistä ja tunnistamista. Jotta keskusteluun saadaan tasapuolisuus ja muiden mielipiteiden arvostus, vaaditaan tiimiälyä. Tiimin toimintamallia ei tule laatia pelkääntään ulospäin suuntautuneiden ja puheliaampien ehdoilla, vaan tiimiin tarvitaan myös introverteja eli niin sanottuja yksityisajattelijoita, jotta tiimi voi menestyä. Monet tiimirolit tarvitsevat juuri niitä ominaisuuksia, joita usein introverteilla henkilöillä on. (Salminen 2017, 27–29.)

Berkeley People & Culture- artikkelin mukaan Google puhui siitä, kuinka työntekijöiden opiskelu voi muuttaa tuottavuutta ja auttaa keskittyä rakentamaan täydellinen tiimi. Viime vuosikymmenen aikana teknologiajätti käytti miljoonia dollareita mitatakseen työntekijöidensä elämien osa-alueita. Tietyt ihmiset syövät usein yhdessä, mutta tuottavimmilla työntekijöillä oli tapana rakentaa suurempia verkostoja vaihtelemalla ruokailuseurueita. Nämä ominaisuudet ilmenivät parhaimmilla johtajilla. Yrityksen ylimmät johtajat uskoivat pitkään, että parhaiden tiimien rakentamiseen tarvitaan ainoastaan parhaiden ihmisten yhdistämistä. He omaksuivat muitakin uskomuksia kuten, että introvertit olisi parempi koota yhteen tai että tiimit olisivat tehokkaampia, kun kaikki ovat ystäviä työn ulkopuolellakin. Kävi kuitenkin ilmi, että kukaan ei ollut todella tutkinut, mitkä väitteistä olivat totta. Vuonna 2012 yritys teki aloitteen tutkiakseen satoja Googlen tiimejä ja selvittääkseen miksi toiset epäonnistuivat ja toiset menestyivät. (Berkeley People & Culture.)

Heikkilän (2002, 183) mukaan luottamus ja avoimuus tiimissä kulkevat käsi kädessä ja luottamuksen kehittyminen edellyttää avoimuutta ja avoimuus puolestaan edellyttää luottamusta. Niiden kehittyminen eri ihmiseltä vie eri ajan. Introvertit saattavat tarkkailla tilannetta pitkään, ennen kuin kertovat itsestään jotain, kun vastaavasti ulospäinsuuntautuneet ekstrovertit saattavat ryhtyä hyvinkin nopeasti kertomaan itsestään henkilökohtaisia asioita. Joukon ihmisiä tulisi opetella tuntemaan toisensa niin ammattilaisina kuin persooninakin, kun aloittaa työskentelemään yhdessä. Yhteisten työskentelymallien sopiminen ja toisten

tuntemaan oppiminen edellyttää toisen ymmärtämistä yksilönä sekä hyväksymistään tiimin täysvaltaisena jäsenenä.

3.4 Huipputiimi

Huipputiimejä syntyy kaikilla elämän osa-alueilla ja monenlaisissa ympäristöissä. Huipputiimin jäsenten työ muun muassa etenee rivakasti, puhalletaan yhteen hiileen ja osataan ratkaista ristiriitoja. Kaikki jäsenet kokevat saavansa yhteistyöstä enemmän kuin mitä se heiltä itseltään vaatii. Huipputiimin tulokset ylittävät muiden työryhmien tulokset. Syntyy flow-tiloja, jotka tuottavat uutta ajattelua, toimintaenergiaa ja uusia innovaatioita. Huipputiimin myönteinen vaikutus tarttuu parhaimmillaan muihinkin, levittäen koko organisaatioon hyvän tekemisen meininkiä. (Salminen 2017, 35.)

Huipputiimin tunnuspiirteitä ovat yhteinen päämäärä sekä resurssien tehokas kohdentaminen päämäärän tavoitteluun. Yhteisvastuu tiimistä ja sen tuloksista, sitoutuminen, hyvä yhteishenki sekä kyky hyödyntää tiimin jäsenten erityisominaisuuksia ja osaamisista. Huipputiimissä myös annetaan avointa ja rehellistä palautetta toisten tiimiläisten toiminnasta ja myös saada palautetta omasta työstään. Tärkeää on lisäksi jäsenten välinen tasa-arvo, jossa jäsenillä on keskinäinen riippuvuus toisten osaamisesta ja panoksesta. Johtamisvastuuta pystytään jakamaan ja tiimin johtaminen voi siirtyä henkilöltä toiselle tarpeen vaatiessa. Kaikki tiimin jäsenet ovat sitoutuneita tiimin toimintaan ja sen kehittämiseen, ja tiimin kulttuuri on avoin, tulevaisuuteen suuntaava ja läpinäkyvä. Eli tiimillä on positiivinen tiimihenki. Huipputiimissä tarvitaan myös kehityshalua ja erilaisuuden arvostamista eli arvostetaan erilaisia kokemustaustoja. Erilaiset näkökulmat ovat rikkaus, joka tuottaa tiimiälyä, ja auttaa suoriutumaan ja tuottamaan parempia ratkaisuja. Huipputiimillä on muutoskykyä ja muutoksiin ja kehittymiseen suhtaudutaan myönteisesti. Muutoksia tukevia positiivisia kehityskierteitä syntyy, kun tiimin jäsenet tukevat toisiaan muutostilanteissa. Tarvitaan aikaa ja yhteisiä kokemuksia, jotta huipputiimi kasvaa täyteen mittaansa. Alkuvaiheessa jäsenillä ei tarvitse olla kaikkea osaamista tai tarkkaan määriteltyjä tiimirooleja, sillä osaaminen kasvaa ja jäsenten vastuut sekä roolit muodostuvat tiimin kehityksen myötä. (Salminen 2017, 36–38.)

Mitä selkeämpi tiiminjäsenten yhteinen tavoite on, sen helpompi on sovittaa yhteen erilaisia näkökulmia. Ongelman ratkaisuun käytetään systemaattista lähestymistapaa. Huipputiimin jäsenet tunnistavat vahingolliset toimintamallit ja niitä pystytään välttämään. Erimielisyydet ja ongelmat ratkaistaan huipputiimissä avoimesti ja rehellisesti keskustelemalla. Sitä

tehokkaammin tiimi toimii, mitä avoimempi ja ratkaisukeskeisempi ilmapiiri on. (Salminen 2017, 38–40.)

3.5 Erilaisuus voimavarana

Salmisen (2017, 105–106) mukaan tiimeihin tarvitaan erilaisia ihmisiä, joiden kokemustausta ja osaaminen tukevat toisiaan. Aidoista tiimeistä löytyy monenlaisia jäseniä, sillä tiimin jäsenten liiallinen samankaltaisuus aiheuttaa jossain vaiheessa ongelmia. Tilanne muodostuu hankalaksi, jos tiimistä ei löydy uteliasta kokeilijaa tai eteenpäin luotsaavaa koordinaattoria, vain puurtajia tai vaaroista varoittajia riittää tiimissä. Ihmisten ainutlaatuisuus perustuu synnynnäisiin sekä fyysisiin että psykologisiin ominaisuuksiin. Lisäksi jokaisella meistä on ainutlaatuinen kasvatus, koulutus ja kokemushistoria. Temperamentti on merkittävä ihmisiä erottava tekijä, mikä tarkoittaa tapaamme reagoida toisten tunteisiin, vuorovaihtukseen, ulkoiseen maailmaan sekä omiin sisäisiin mielenliikkeisiin. Temperamenttiamme riippuen kokemiemme tunteiden voimakkuus ja reagoititapamme vaihtelevat. Maailmanlaajuisen MBTI- arvioinnin mukaan ihmiset voidaan jakaa psykologisten ominaisuuksiensa perusteella erilaisiin ryhmiin.

Erityistä huomiota tulisi kiinnittää tiimin jäsenten valintaan, joka on tietoista ja päämäärähaakuista toimintaa. Ihmisten erilaisuutta hyödynnetään tiimissä tehokkaasti, ja henkilökohtaiset ominaisuudet ovat tiimin tärkeitä valintaperusteita. Koottaessa työryhmää huomio kohdistetaan yleensä siihen, että ryhmän jäsenillä on jokin yhteinen tekijä, joka määrää ryhmään kuulumisen, esimerkiksi tietyn alan ammattinimike tai alan asiantuntemus. Tiimin jäsenten valinnassa on tarkoitus etsiä erilaisia ihmisiä työskentelemään yhdessä. Erilaiset ihmiset täydentävät toistensa osaamista ja asiantuntemusta yhdessä työskennellessään. (Heikkilä 2002, 43.)

Tiimityössä työtehtävät ja tiimiroolit on syytä erottaa toisistaan. Toimenkuvia käytetään yleisesti määrittelemään työtehtävän, ja tiimirooli on se tapa, miten ihminen vaikuttaa tiimin toimintaan. Erilaisia tiimirooleja ovat; Ideoija, vauhdittaja, verkostoituja, viimeistelija, toteuttaja, tiimivalmentaja, sovittelija, asiantuntija ja arvioija. Ihmisten erilaisten ominaisuuksien yhdistäminen mahdollisimman toimivalla tavalla on tiimitoiminnan voima. Tiimi tarvitsee erilaisia ihmisiä erilaisiin rooleihin, sillä ihminen toimii parhaiten roolissa, joka sopii hänen temperamentilleen ja luonteelleen. Tiimi toimii silloin tehokkaimmin, kun jäsenten tiimiroolit on tiedostettu ja eri roolit kattavat mahdollisimman suuren osan tiimin tärkeistä tehtävistä. Tiimin onnistumisen edellytykset murenevat, jos jollekin perusosaamisalue jää ilman vastuuhenkilöä. (Salminen 2017, 109–115.)

3.6 Ristiriidat tiimissä

Erilaiset näkemykset asioista ovat luonnollista ihmisten välisessä yhteistyössä, vaikka sana ristiriita voi tuntua ensikuulemalta pelkästään kielteiseltä. Kehittymisen kannalta paras tilanne ei ole sellainen, jossa kaikki ovat aina samaa mieltä. Eriävät näkemykset pakottavat tiimin pohtimaan asioita laajemmin, ja tuottavat uusia näkökulmia. Haitalliset ristiriidat tulevat yleensä sellaisessa tilanteessa, jossa eri mieltä olevat tiimin jäsenet eivät tavoittele ensisijaisesti koko tiimin parasta, vaan ajavat pelkästään omaa etua. Jos omaa etua tavoitellaan liikaa, se heikentää tiimin kykyä tehdä yhdessä kompromisseja, joihin kaikki voivat sitoutua. Tämä johtaa tiimin tehokkuuden heikkenemiseen, ja pysyviin ristiriitoihin. Kehittyneessä tiimissä ymmärretään, että omat tavoitteet toteutuvat yhteistyön kautta parhaiten, huomioimalla muidenkin tiimiläisten tavoitteet ja mielipiteet. (Salminen 2017, 119.)

Ihmisten välisessä yhteistyössä ilmenee säännöllisesti ristiriitoja, vaikka kaikki tiimin jäsenet olisivatkin sitoutuneita tiimiinsä. Toimivan tiimin jäsenten eivät tarvitse rakastaa toisiaan, mutta jäsenten on opittava siirtämään henkilökohtaiset kemiansa sivuun, jotta tiimitoiminta on mahdollista yhteisten tavoitteiden eteen. Yhdenkin jäsenen sitoutumattomuus ja syrjäytyminen tiimin toimintaan kohtaan heikentää merkittävästi tiimin toimintaa. Jatkuvaa huomiota tulee kiinnittää tiimin yhteistyön laatuun. Tiimin sisäistä yhteistyötä voi parantaa sopimalla pelisäännöistä rakentavaan käyttäytymiseen koko tiimin kesken. Kukaan ei ole täydellinen ja alkeellisiakin virheitä tulee joskus jokaiselle vuorovaikutuksessa. Mitä rohkeammin uskaltaa ottaa palautetta vastaan, ja mitä rakentavammin siihen suhtautuu, sen nopeammin voi kehittyä. (Salminen 2017, 120–125.)

On olemassa aina vaara, että tiimin kommunikaatiossa risteilee samanaikaisesti toisilleen vieraita, jopa vastakkaisia mielipiteitä ja käsityksiä. Tiimissä työskennellessä syntyy konflikteja, halusimme sitä tai emme. Konfliktiin johtava ristiriita voi siis esiintyä yksilön tai yksilöiden sisäisenä, tiimin jäsenten välisenä tai jäsenten ja johtajan välisenä ristiriitana. Jos ristiriitaa ei käsitellä, se johtaa jossain vaiheessa kriisiin, joka koskettaa koko tiimiä. Osa jokaisen tiimin jäsenen ammattitaitoa ovat konfliktien ennakointi ja ratkaisemistaito. (Heikkilä 2002, 341–344.)

Tiimin jäsenten on oltava rehellisiä toisilleen, jotta tiimityö voi toimia. Rehellisyys luo luottamukselle pohjan, joka kasvaa tai heikkenee jokapäiväisessä yhteistyössä. Tiimin sisäistä luottamusta vahvistavat hyvät vuorovaikutustaidot. On osattava pitää puolensa ja uskallettava kohdata konfliktitilanteita ja ristiriitoja, jotta pystyy toimimaan hyvänä tiimin jäsenenä. Säilyttääkseen tai palauttaakseen asemansa tiimissä, on tuotava esiin omia näkemyksiä ja puolustaa niitä, vaikka se ei helppoa olekaan. Hyvän tiimin tärkeä ominaisuus on myös runsas annettava palautteen määrä, rehellisyys ja avoimuus. Tutkimusten mukaan palautetta

saadaan työelämässä liian vähän. Avoin palaute on elinehto tiimin kehittymisen kannalta, ja palautteen antamiseen liittyy aina sekä ohjaava että motivoiva vaikutus. Siksi onkin tärkeää antaa palautetta tilanteen sopivasti ja taitavasti. Monia hyviä vaikutuksia on myös oikein annetulla kiitoksella, ja se auttaa motivoitumaan sekä vahvistamaan kiitettävän itsetuottamusta. Kiittäminen tuottaa lisäksi paljon positiivista toimintaenergiaa, ja kiittämistä pitäisikin hyödyntää enemmän. (Salminen 2017, 128–131.)

4 Tutkimustulokset

4.1 Taustaa tutkimukselle

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Yksityiskohtaisesti laadittu kyselylomake tehtiin Webropol -työkalun avulla selvittäessä vastauksia tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin.

Webropol on kotimainen kysely- ja raportointi työkalu, joka tarjoaa nopean ja monipuolisen tavan kyselytutkimusten laatimiseen. Se on myös luotettava ja turvallinen valinta, sillä kaikki palvelimet sijaitsevat Suomessa, ja käyttäjän tärkeät asiakas- ja henkilötiedot säilyvät EU:n sisällä. Webropolin asiakkaiden tekemiin kyselyyn vastaa vuosittain yli 20 miljoonaa ihmistä, ja Webropol tarjoaa teknisiä ratkaisuja helposti käytettävässä muodossa. (Webropol.)

Määrällisistä tiedoista saadaan luvut, jotka todistavat tutkimuksen laajemmat yleiset näkökulmat, ja laadullisista tiedoista saadaan syvällisempiä yksityiskohtia, joiden ansiosta ymmärretään johtopäätösten merkitykset (SurveyMonkey). Laadullinen tutkimus pyrkii mittaamaan tutkittavaa aihetta syvällisemmin, ja tutkimuskyselyyn laadittiin avoimia kyselytutkimuskysymyksiä, jotta työntekijöiden kokemuksista ja näkemyksistä saatiin syvällisempää tietoa. Kyselyn kysymyksissä käytettiin lisäksi määrällistä tutkimusmenetelmää, koska tarvittiin yleisiä johtopäätöksiä tutkimusaineistosta eli kyselytutkimuksen kysymyksissä hyödynnettiin monivalintakysymyksiä.

Tutkimus on luotettava, sillä kyselyn vastaajat olivat Suomi Mediaplanet Oy:n työntekijöitä ja kyselyyn ei ole voinut vastata ilma sähköpostiin lähetettyä linkkiä. Tutkimuksen riskinä oli, etteivät työntekijät vastaisi totuudenmukaisesti, jolloin tutkimustulokset eivät olisi luotettavia.

Linkki yksityiskohtaisesti laadittuun tutkimuskyselyyn lähetettiin sähköpostitse työntekijöille, ja kyselyyn vastattiin anonyymina. Kyselyyn oli aikaa vastata noin kaksi viikkoa, jonka jälkeen tutkimustulokset avattiin tekstimuotoon. Osa tutkimuskyselyn kysymyksistä tukevat teoreettisessa viitekehyksessä käsittelevää tiimityöskentelyä. Tutkimuskysymyksissä keskityttiin työntekijöiden omiin kokemuksiin etä- ja tiimityöstä. Lisäksi kyselyssä pyrittiin selvittämään, ovatko käytössä olevat työalustat, välineet tai ohjelmat tukeneet työntekijöiden etätyötä.

4.2 Etätyön vaikutus omaan työhön

Kyselyyn vastasi yhteensä 18 ja kaikki vastanneet olivat Mediaplanetin työntekijöitä, jotka työskentelevät Suomen toimistolla. Vastaajista 55,5 % on käynyt 2. asteen tutkinnon, kun taas 38,9 % on suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon. Vastaajista 5,6 % on suorittanut yliopistotutkinnon. B2B-myyntistä ei ole lainkaan kokemusta 28 % vastaajista, kun taas 16,7 % on kokemusta 3–4 vuotta tai 5 vuotta tai enemmän. Kokemusta 6 kk tai alle sekä 7–11 kk vastaajien osuus oli 11 %. Vastaajista 1–2 vuotta B2B-myyntiä on tehnyt 16 %.

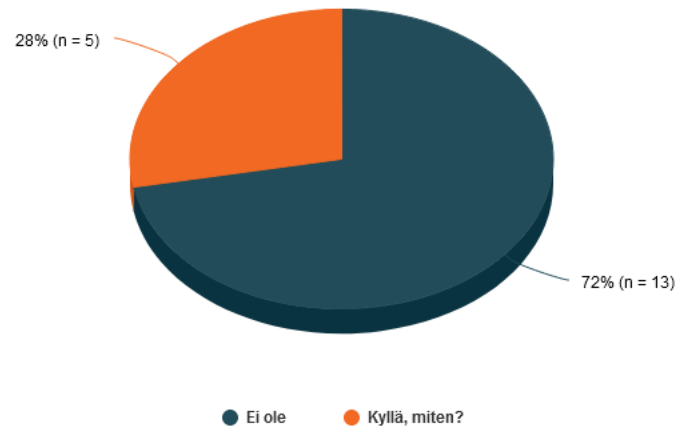
Kyselyssä haluttiin tietää millä tavalla etätyöskentely on vaikuttanut työntekijöiden työhön. Työskentelytavan koettiin muuttuneen digitaalisemmaksi, ja uusia työkaluja oli löytynyt etäyhteyksien helpottamiseksi eli etätyön vaikutus koettiin positiivisena. Vastauksista nousi esille työrauhan ja vapaa-ajan lisääntyminen, jotka ovat vaikuttaneet työssä jaksamiseen. Kuormittavuus ei ole tuntunut yhtä raskaalta, kun etätyöhön on mahdollisuus muutamana päivänä viikosta. Etätyö on koettu myös niin, että on opittu arvostamaan toimistopäiviä, ja sosiaalista kanssakäymistä työkavereiden kanssa. Etätyö on tuonut myös rentoutta, ja silti työtehtävät on saatu hoidettua. Etätyö nähtiin mahdollisuutena, jota voi hyödyntää, kun oma työtilanne saattaa hyötyä siitä, ja halutaan työrauhaa. Silloin kun ympärillä ei ole kollegoita ja työympäristö on erilainen myös ergonomian osalta, etätyö vaatii erilaisen mielentilan verrattuna toimistolla työskentelyyn.

Etätyö on antanut mahdollisuuden keskittyä paremmin tiettyihin työtehtäviin, ja etätyö on myös lievittänyt stressiä, koska päivään on tullut enemmän tunteja eikä työmatkoihin kulu- nut aikaa. Etätyö on siis lisännyt työn mukavuutta. Vastauksissa nousi esille mahdollisuudet parempaan oman työn suunnitteluun ja tehokkuuteen työskennellessä etänä. Keskittymistä vaativaa työtä on helpompi tehdä etänä kuin toimistolla. Etätyön rytmitys ja myynti koetaan haastavaksi etätyötä tehdessä. Etätyö on vaikuttanut lisäksi aktiivisuuden laskemiseen, ja omaan työhön on ollut vaikeampaa keskittyä. Myös oman työn tulos koettiin paremmaksi toimistolla työskennellessä, mutta mahdollisuus etätyöskentelyyn toi omaan työhön positiivisen näkökulman. Vastaajista muutama koki, että etätyö ei ole vaikuttanut omaan työhön millään tavalla tai sitä ei ole tehty lainkaan.

Vastaajista 72 % koki, että etätyöskentely ei ole hankaloittanut tavoitteiden saavuttamista ja 28 % koki etätyöskentelyn hankaloittaneen tavoitteiden saavuttamista (kuvio 1). Etätyötä tehdessä koettiin, että työnteko ei ole niin tehokasta ja on vaikeampi saada fiilistä, jotta tavoitteet saavutettaisiin. Etätyötä tehdessä työtunnit jäivät vähäisemmiksi, kuin toimistolta käsin työskennellessä. Oman myynnin tavoitteiden asettaminen oli hankalampaa etätyötä tehdessä ja näin ollen vaikutti tavoitteiden saavuttamiseen. Vastauksissa nousi esille myös uutena aloittaneiden vaikeus päästä rytmiin kiinni, ja tiimiytyminen koettiin hankalammaksi.

4. Onko etätyöskentely hankaloittanut tavoitteidesi saavuttamista?

Vastaajien määrä: 18



Kuvio 1. Etätyöskentelyn vaikutus tavoitteiden saavuttamisessa

Kyselyssä pyrittiin selvittämään, onko etätyöskentely helpottanut työntekijöiden tavoitteiden saavuttamista, ja vastaajista 50 % oli sitä mieltä, että etätyö ei ole helpottanut tavoitteiden saavuttamista. Toiset 50 % koki etätyön helpottaneen tavoitteiden saavuttamista. Etätyöskentelyn koettiin helpottavan tavoitteiden saavuttamista digitaalisuuden vuoksi. Vastauksista käy ilmi, että etänä työskennellessä on helpompi keskittyä työntekoon, kun on rauhallista. Kyselyyn vastanneiden mielestä toimistolla ei pystytty keskittymään niin hyvin mitä kotona työskennellessä, ja oman työ koettiin tehokkaammaksi. Kysymyksen vastauksissa nousi esille samoja asioita, kuin kysymyksessä, jossa haluttiin tietää millä tavalla etätyöskentely on vaikuttanut työntekijöiden työhön.

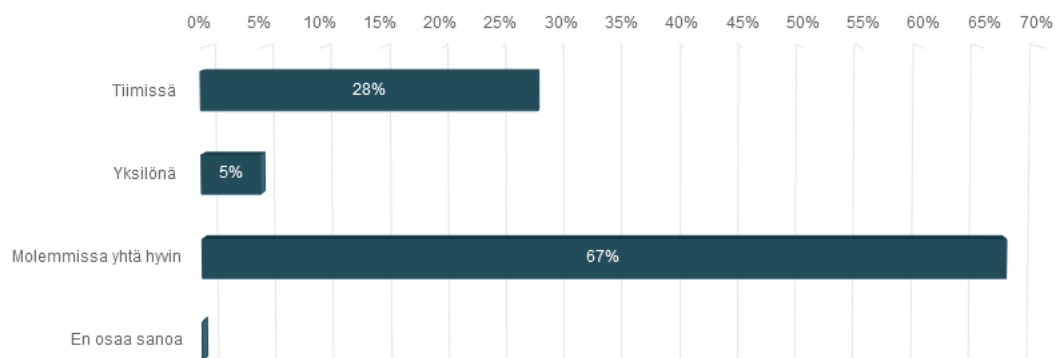
Tutkimuksessa haluttiin tietää, kuinka tyytyväisiä työntekijät olivat kokonaisuudessaan etätyöskentelyyn ja vastausvaihtoehtona oli asteikko tyytymätön – erittäin tyytyväinen. Vastauksen keskiarvo oli 8,2 maksimiarvon ollessa 10. Tästä voidaan päätellä, että työntekijät kokivat olevansa tyytyväisiä kokonaisuudessaan etätyöhön. Alimmillaan oli annettu vastaukseksi tyytymätön ja parhaimmillaan oli annettu arvosanaksi erittäin tyytyväinen. Kysymyksen perusteella Mediaplanetin työntekijät ovat olleet keskimääräisesti tyytyväisiä etätyöskentelyyn.

4.3 Työntekijöiden kokemus tiimityöstä

Vastaajista 28 % koki työskentelevänsä oman kokemuksen mukaan paremmin tiimissä, kun taas 5 % yksilönä (kuvio 2). Vastaajista 67 % valitsi vaihtoehdon, että työskentelee yhtä hyvin sekä tiimissä- että yksilönä. Vastauksia en osaa sanoa -vastausvaihtoehtoon ei tullut lainkaan.

7. Koetko, että työskentelet paremmin tiimissä vai yksilönä? Valitse vaihtoehto, joka kuvaa omaa kokemustasi.

Vastaajien määrä: 18



Kuvio 2. Työntekijöiden kokemus työskentely tiimissä tai yksilönä

Vastaajista 39 % koki olevan suuri tai jonkin verran merkitystä tiimin tuella työskennellessään etänä. Puolestaan 11 % koki tiimin tuella olevan erittäin suuri merkitys etätöitä tehdessä sekä vähäisen merkityksen koki 11 % vastaajista.

Kyselytutkimuksissa kysyttiin, onko työpaikalla järjestetty puitteet sujuvaan tiimityöskentelyyn etänä. Vastaajista 72 % vastasi, että työpaikalla on järjestetty puitteet sujuvaan tiimityöskentelyyn. Vastauksissa nousi esiin Teams -työkalu, jolla kommunikaatio ja keskustelut toimivat hyvin ja säännöllisesti. Yhteisten palaverien järjestäminen koettiin myös positiivisena ja se oli helpottanut tiimityöskentelyä. Yhteydenpito etänä sujui ja videopuhelut helpottivat kommunikointia tiimiläisten kesken. Nopeiden vastausten saaminen oli kuitenkin helpompaa toimistolla työskennellessä. Vastaajista 28 % koki, että työpaikalla ei ole järjestetty puitteita sujuvaan tiimityöskentelyyn. Parannusehdotuksina nousi esiin ilmoittaminen tulevista koulutuksista ja palavereista hyvissä ajoin esimerkiksi kalenterikutsuna tai ilmoittaminen viimeistään kaksi tuntia aikaisemmin tulevista palavereista tai koulutuksista. Toivottiin myös parannusta tietotekniikkaan, joka ei toiminut halutulla tavalla, ja tietokonetta ei pystytty käyttämään ilman, että se oli lähes koko ajan latauksessa. Etäpäivinä toivottiin

myös säännöllistä kahvitaukoa Teamsissa. Vastauksissa nousi esiin myös, että sujuvaan tiimityöskentelyyn etänä ei ollut panostettu lainkaan.

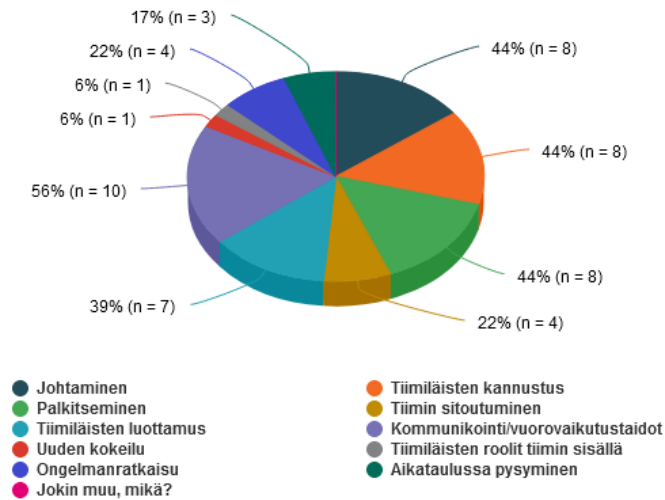
Kyselyssä pyrittiin selvittämään työntekijöiden näkemystä siitä, kuinka tärkeänä he pitivät erilaisia työntekijöitä tiimissä asteikolla ei tärkeää – erittäin tärkeää. Keskiarvoksi tästä kysymyksestä saatiin 8,8 eli työntekijät kokivat erilaisten työntekijöiden olevan tärkeää tiimissä. Minimiarvo oli 5,0, josta voidaan päätellä, että sen vastanneet eivät kokeneet erilaisten työntekijöiden olevan tärkeää tiimin sisällä.

4.4 Työntekijöiden onnistumiset työssä ja palautteen saaminen

Kyselyssä haluttiin tietää, mitkä asiat ovat vaikuttaneet eniten työntekijöiden onnistumisiin työssä (kuvio 3). Vastaajista 56 % oli valinnut vaihtoehdon kommunikointi/vuorovaikutustaidot. Tiimiläisten kannustus, johtaminen ja palkitseminen -vastausvaihtoehdot saivat 44 % valinnoista. Vastauksista 39 % kohdistui vastausvaihtoehtoon tiimiläisten luottamus. Vastaajista 22 % puolestaan valitsi sekä ongelmanratkaisun- että tiimin sitoutuminen -vaihtoehdot. Noin kolme vastaajaa eli 17 % valitsi aikataulussa pysyminen -vaihtoehdon. Vähiten valintoja kohdistui vaihtoehtoihin uuden kokeilu ja tiimiläisten roolit tiimin sisällä, joissa vastausprosentti oli kuusi. Tärkeimmäksi asiaksi koettiin kommunikointi ja vuorovaikutustaidot työssä onnistumisessa. Johtaminen ja palkitseminen koettiin monen kyselyyn vastanneiden mielestä tärkeäksi asiaksi. Toisaalta myös tiimiläisten kannustus koettiin tärkeänä asiana työssä onnistumisissa. Uuden kokeilu ja roolit tiimiläisten sisällä -vaihtoehtoja ei koettu niinkään tärkeiksi asioiksi työssä onnistumisen kannalta.

11. Mitkä ovat mielestäsi kolme (3) tärkeintä asiaa, jotka vaikuttavat onnistumisiisi työssä?

Vastaajien määrä: 18, valittujen vastausten lukumäärä: 54



Kuvio 3. Tärkeimmät asiat, jotka ovat vaikuttaneet onnistumisiin työssä

Kyselytutkimuksessa pyrittiin selvittämään, kokivatko työntekijät tarvitsevänsä tiimityötaitoihinsa mahdollisesti lisää jotakin osaamista tulevaisuudessa, ja siihen vastaajista 44 % koki, että ei ole tarvetta. Puolestaan 56 % valitsivat en osaa sanoa -vastausvaihtoehdon. Tästä voidaan päätellä, että työntekijät eivät ole täysin tietoisia, ovatko omat tiimityöskentely taidot riittäviä ja pitäisikö niitä kehittää jollain tavalla.

Tutkimuksessa haluttiin tietää, kokevatko työntekijät saavansa tiimiltään riittävästi palautetta työsuorituksista -ja panoksista. Vastaajista 17 % koki saavansa riittävästi palautetta aina, kun taas 6 % koki saavansa sitä harvoin. Vastaajista 44 % koki saavansa silloin tällöin riittävästi palautetta omista työsuorituksista -ja panoksista. Vastaajista puolestaan 33 % oli sitä mieltä, että saa riittävästi palautetta usein. Vastausten perusteella palautteen antaminen työsuorituksista -ja panoksista olisi yksi kehittämisen kohde ja sitä tulisi antaa useammin. Palautteen saaminen omasta työstään ja sen suorituksista on tärkeä osa onnistumisen tunnetta työssä. Se voi myös motivoida tekemään entistäkin parempia työsuorituksia ja panostaa enemmän sekä omaan- että tiimityöhön.

Lopuksi tutkimuksessa oli tavoitteena selvittää, miten työntekijät kokivat käytössä olevien välineiden, ohjelmien tai alustojen tuen omaan etätööhön. Vastaajista 94 % koki, että käytössä olevat välineet ovat tukeneet omaa etätöitä. Vain 6 % vastaajista koki, että välineet eivät ole tukeneet etätöitä. Näiden vastausten perusteella voisi päätellä, että parannuksia välineisiin, ohjelmiin tai alustoihin ei olisi tarpeellista tehdä.

Viimeisenä tutkimuksessa haluttiin tietää, mikä alusta on tukenut eniten työntekijöiden työtä ja mahdollisuutena oli valita maksimissaan kaksi vastausvaihtoehtoa. Eniten vastauksia sai Teams & Skype vastausprosentin ollessa 61. Mediaplanetin oma ohjelma Napoleon keräsi vastaajista 50 %. Vastaajista 33 % koki, että puhelin on tukenut eniten omaa työtä, ja 28 % oli valinnut vaihtoehdoksi Blinkplan -alustan. Vastaajista 17 % oli valinnut vaihtoehdon ”jokin muu, mikä?” ja vastauksissa nousi esiin finance ohjelmat, joita käytetään talouspuolen työtehtäviin. Esiin nousi lisäksi tiedon etsiminen netistä ja vanhojen kampanjoiden tutkiminen. Koettiin, että Mediaplanetin omassa ohjelmassa Napoleonissa on vanhentuneita tietoja asiakkaista, joita ei pysty poistamaan ja kyseisiä asiakkaita yritetään tavoitella turhaan.

5 Yhteenveto

5.1 Tutkimustulosten yhteenveto

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten Suomi Mediaplanet Oy:n työntekijät kokivat etätyön vaikuttaneen omaan työhönsä ja onko etätyö vaikuttanut heidän tiimityöhönsä. Tehty tutkimus on rajattu yhteen yritykseen ja maahan, joten tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä. Tutkimustulokset kohdistettiin Suomen toimiston työntekijöiden kokemukseen ja oletuksena on, että työntekijät ovat vastanneet kysymyksiin rehellisesti, jolloin saadut tutkimustulokset ovat luotettavia.

Kyselytutkimuksen vastausten perusteella vastaajat eli Suomi Mediaplanet Oy:n työntekijät kokivat etätyön vaikutuksen kaiken kaikkiaan positiivisena. Työrauhan ja vapaa-ajan lisääntyminen sekä rentous olivat positiivisia vaikutuksia, joita vastauksista nousi esille. Työrauhan ja vapaa-ajan lisääntyminen koettiin vaikuttavan työssä paremmin jaksamiseen. Etätyö nähtiin mahdollisuutena, jota voi hyödyntää, kun oma työtilanne siitä hyötyy ja tarvittiin työrauhaa. Vastauksia etätyön hyödyistä nousi esiin enemmän kuin sen haitoista. Etätyö oli vaikuttanut joillain työntekijöillä työn tulokseen ja töitä tehtiin aktiivisemmin toimistolla. Vain muutamassa vastauksessa nousi esille, että etätyö ei ollut vaikuttanut millään tavalla tai sitä ei ollut tehty lainkaan. Etätyön vaikutus oli yksilöllistä, mutta pääasiassa sen vaikutus koettiin positiivisena.

Vastausten perusteella valtaosan mielestä etätyöskentely ei ole hankaloittanut tavoitteiden saavuttamista. Tästä voidaan päätellä, että tavoitteita on saavutettu myös etätyötä tehdessä. Vähemmistö koki etätyöskentelyn hankaloittavan tavoitteiden saavuttamista, sillä työtunnit jäivät vähäisemmiksi etätyössä ja myynnin arviointi oli hankalampaa etätyötä tehdessä. Puolet vastaajista eivät kokeneet etätyön helpottaneen tavoitteidensa saavuttamista, ja puolet kokivat etätyön helpottaneen tavoitteiden saavuttamista esimerkiksi paremman keskittymisen ja digitaalisuuden vuoksi etätyötä tehdessä. Tämä on yksi asia, johon voisi kiinnittää enemmän huomiota, jotta etätyö helpottaisi tavoitteiden saavuttamista. Kokonaisuudessaan työntekijät kokivat olevansa tyytyväisiä etätyöskentelyyn.

Tiimityön osalta valtaosa vastaajista koki, että työskenteli yhtä hyvin sekä tiimissä- että yksilönä, mikä on tärkeä ominaisuus Mediaplanetin työntekijöiden päivittäisessä työssä. Työntekijät osaavat toimia sekä tiimissä- että yksilönä, mikä on positiivinen asia. Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että työpaikalla on järjestetty puitteet sujuvaan tiimityöskentelyyn. Parannusehdotuksina nousi esiin tulevista koulutuksista ja palavereista ilmoittaminen hyvissä ajoin, joka olisi todennäköisesti toteutettavissa. Toisaalta ei tiedetä, onko tuo ehdotus tullut työntekijältä, joka on työskennellyt jo pidempään Mediaplanetilla vai uudelta

työntekijältä, joka ei ole päässyt vielä niin sanotusti työhön sisään. Sen tarkempaa tietoa tutkimuksessa ei siis ilmennyt, että onko tuo ehdotus pitkältä aikaväliltä olevaa kokemusta, johon tulisi kehittää uusi toimintatapa.

Tutkimuskyselyssä pyrittiin selvittämään, kokivatko työntekijät saavansa riittävää palautetta työsuorituksista -ja panoksistaan. Valtaosa vastaajista eli 44 % koki saavansa riittävää palautetta vain silloin tällöin, ja vain 17 % koki saavansa sitä aina. Tästä voidaan päätellä, että palautteen saaminen ei ole ollut toivotulla tasolla, sillä palautteen antaminen ja vastaanottaminen on tärkeässä roolissa työn onnistumisen ja motivaation kannalta. Palautetta tulisi antaa useammin, ja se on yksi kehityskohde. Tutkimuksen perusteella suurin osa koki työvälineiden tukevan omaa etätöytään, joten niitä ei ole syytä kehittää.

Tutkimuskyselyyn vastasi ainoastaan Suomi Mediaplanet Oy:n työntekijät, ja kyselyyn ei ole voinut vastata ketään ulkopuolisia, sillä linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse ainoastaan työntekijöille, mikä vaikutti tutkimuksen luotettavuuteen eli reliabiliteettiin positiivisesti. Kaikkiin tutkimuskyselyn kysymyksiin vastattiin. Luotettavuuteen vaikuttaa heikentävästi se, jos kyselyyn vastanneet eivät ole vastanneet tarpeeksi yksityiskohtaisesti tai totuudenmukaisesti.

5.2 Pohdintaa opinnäytetyöprosessista

Tämän opinnäytetyön aihe oli mielenkiintoinen ja opettavainen. Vallitseva pandemia on vauhdittanut etä- ja hybridityöskentelyn käyttöönottoa, ja siksi aihe oli ajankohtainen. Mediaplanetin työntekijöiden kokemusta etätöystä oli mielenkiintoista tutkia. Tämä työ laajensi, mutta myös vahvisti vanhaa tietoa aiheista. Opinnäytetyön edetessä opin, kuinka kyselytutkimus tehdään, miten vastaukset tulisi analysoida, ja teoriaosuuden aiheet syvensivät omaa osaamista ja ymmärrystä. Tiedonhakuni ja lähdeviitteiden oikeaoppinen merkitseminen on kehittynyt tätä työtä tehdessä. Uutena tietona tuli tutkimuskyselyn tulokset ja ne lisäsivät tietoisuutta oman työpaikkani koetusta etätöystä, ja tiimityön vaikutuksista kollegoideni työhön. Opinnäytetyön edetessä aikataulutuksen tärkeys korostui ja yksityiskohtaisesti laadittuun tutkimuskyselyn kysymysten laatiminen oli yllättävän haastavaa ja aikaa vievää, jotta kyselystä saatiin syvällisempää tietoa. Kohdistaisin tutkimuskyselyn kysymykset syvällisemmin pelkästään joko etä- tai tiimityöhön, jos samankaltainen tutkimus toteutettaisiin uudelleen. Tutkimuksesta saisi syvällisempää tietoa, kun tutkittaisiin vain yhtä aihetta, ja tutkimuskyselyn kysymysten muodostamisessa hyödynnettäisiin pelkästään laadullista tutkimusmenetelmää. Työntekijöiden haastatteluilla voisi tukea kyselytutkimusta.

Tietoperustan kirjallisuus auttoi muodostamaan syvällisempää ymmärrystä aiheesta ja hahmottamaan tämän opinnäytetyön kannalta keskeisiä elementtejä. Lähdekirjallisuutta tulevaisuuden työ -osioon oli haastavaa löytää, sillä siitä ei ole kirjoitettu vielä kovinkaan paljon. Nykyajan muuttuvassa maailmassa automaatio, ulkoistus sekä itseorganisointi lisääntyvät. Tekoälykehitys helpottaa elämäämme, mutta se ei tuo mukanaan pelkästään hyviä asioita. Teknologia on niin hyvää, miten vain me ihmiset osaamme sitä hyödyntää. Tulevaisuuden työ olivat mielenkiintoinen aihe tutkia ja se koskettaa meitä kaikkia, sillä ihmiset muokkaavat tulevaisuutta päivittäin omalla tekemisellään.

Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltyä tiimityöskentelyä ja tutkimustulokset yhdessä vahvistivat omaa ajatusta siitä, että tiimissä tulisi olla erilaisia työntekijöitä. Mediaplanetin työntekijät kokivat myös, että erilaiset työntekijät tiimissä ovat tärkeitä vastatessaan kyselyn kysymykseen, jossa kysyttiin erilaisten työntekijöiden tärkeyttä tiimissä. Tiimin persoonien erilaisuus antaa työlle muun muassa laajempaa näkökulmaa, monipuolisuutta ja parantaa tehdyn työn tulosta. Huipputiimissä arvostetaan erilaisia kokemustaustoja, sillä erilaiset näkemykset ovat rikkaus, ja auttaa suoriutumaan sekä tuottamaan parempia ratkaisuja organisaatioissa. Luottamus, avoimuus ja palautteen antaminen ovat tiimityön kannalta keskeisiä elementtejä, joilla saadaan aikaan hyviä tuloksia. Hyvä tiimi voi synnyttää työhyvinvointia, mikä on yksi tiimityön hyöty. Palautteen saaminen omista työpanoksista -ja suorituksista nousi yhtenä kehitysehdotuksena Mediaplanetin työntekijöiden koettuun tiimityöhön, sillä tutkimustulosten perusteella palautetta ei koettu saavan riittävästi.

Kyselytutkimuksen tekeminen auttoi hahmottamaan Mediaplanetin työntekijöiden kokemusta etätyöstä, ja antoi hyvää informaatiota toimeksiantajayritykselle. Myös kollegani pääsivät miettimään omaa etätyötään ja tiimityön vaikutusta omaan työhönsä vastatessaan tutkimuskyselyn kysymyksiin. Tämän työn myötä on myös mahdollista, että samanlainen tutkimus toteutettaisiin myös yrityksen ulkomaiden toimipisteissä. Aihe oli mielenkiintoinen ja hyödyllinen, sillä se auttaa oman työympäristöni kehittämisessä. Lisätutkimuksen tekeminen voisi lisätä tietoisuutta, miten ulkomaan toimipisteiden työntekijät ovat kokeneet oman työnsä sekä tiimi- että etätyön näkökulmasta. Etätyö ja hybridityöskentely ovat todennäköisesti uusi normi vallitsevassa maailmantilanteessa. Etätyön kokemuksiin ja vaikutuksiin tulisi kiinnittää jatkuvasti huomiota, jotta työntekijät voivat työssä hyvin, ja ettei työhyvinvointi kärsisi etätyön takia. Etätyö ei sovi kaikille ja omia tavoitteita ei välttämättä saada saavutettua etätyötä tehdessä. Toiset taas kokevat etätyön parantavan tavoitteiden saavuttamista muun muassa paremman työrauhan takia. Jokaisen työntekijän on löydettävä itselleen sovelia työskentelymalli työn tuloksellisuuden ja mielekkyyden takaamiseksi.

5.3 Jatkokehitysideoita

Tämä opinnäytetyö voisi mahdollistaa tutkimuksen käyttöä muissa Mediaplanetin ulkomaan toimipisteissä. Ehdotuksena onkin jatkotutkimus tämän opinnäytetyön toimeksiantajayrityksen ulkomaan toimipisteisiin. Jo tehtyä kyselylomaketta voitaisiin hyödyntää ja kehittää yhdessä yritysjohton kanssa ja laajentaa se kansainväliseksi Mediaplanetin organisaation sisällä. Tutkimustuloksia ei pystytä yleistämään Mediaplanetin kaikkien toimistojen kesken, koska otos oli sen verran pieni. Samanlaisen tutkimuksen tekeminen yrityksen ulkomaiden toimipisteisiin edesauttaisi tutkimustulosten yleistämistä, jos saataisiin tietoa, miten kaikki Mediaplanetin työntekijät ovat kokeneet etätyön vaikuttaneen työhönsä. Näin ollen tutkimustuloksista saataisiin laajempia ja luotettavampia, jos tutkimukseen osallistuisi yrityksen ulkomaan työntekijöitä. Tämänhetkiset tutkimustulokset pystytään siis kohdistamaan ainoastaan Suomen työntekijöiden kokemukseen -ja näkemykseen. Kehittämällä jo tehtyä tutkimusta saataisiin toimistojen kesken entistä parempi kokemus etätyöstä.

Kysely voitaisiin toteuttaa tarkemmilla ja syvällisemmillä kysymyksillä esimerkiksi etätyöstä tai vastaavasti tiimityöskentelyn muodoista. Tutkimustuloksista saatiin selville Mediaplanetin työntekijöiden kokemusta etätyöstä, onko etätyö vaikuttanut tiimityöhön, ja mitkä käytössä olevat välineet, ohjelmat tai alustat ovat tukeneet työntekijöiden työtä parhaiten. Mikäli tutkimusta jatkokehittäisiin, jättäisin kyselystä pois kysymykset välineistä, ohjelmista ja alustoista, koska muutamalla kysymyksellä ei päästy sen tarkemmin kiinni niiden vaikutuksesta etätyöhön.

Jokaisen maan toimistolla on erilaiset työskentelytavat, ja työlle voisi saada laajuutta, kun kyselyyn saataisiin enemmän vastaajia. Näin ollen tutkimustuloksia pystyttäisiin yleistämään yrityksen sisällä, kun mukana olisi myös ulkomaiden työntekijöiden kokemukset ja näkemykset tutkittavasta aiheesta. Ulkomaan työntekijöiden kokemukset voisi mahdollistaa uusien havaintojen löytämistä. Tutkimuksen teko ulkomaiden toimipisteisiin voisi edistää lisäksi tutkimustulosten laajamittaista hyödynnettävyyttä. Maakohtainen esimies saisi tärkeää tietoa työntekijöidensä kokemuksista, pystyisi kiinnittämään asiaan huomiota, ja mahdollisesti myös kehittämään koettua etä- tai tiimityötä. Parhaimmassa tapauksessa uusien tutkimustulosten perusteella voitaisiin kehittää Mediaplanetin toimistojen yhteinen paranneltu toimintamalli, jossa etätyöskentely olisi mahdollisimman tehokasta ja työn tulokset saataisiin maksimoitua. Tämän opinnäytetyön tutkimusta voitaisiin jatkokehittää niin, että siitä tulisi kehittämistyö. Tutkimalla tarkemmin työntekijöiden kokemuksia etätyöstä, pystyttäisiin luomaan paranneltu toimintamalli, joka tukisi yrityksen kaikkien toimipisteiden työntekijöiden etätyötä.

Lähteet

Alasoini, T. & Houni, P. 2019. Work up! Tulevaisuuden työ. Viitattu 29.09.2021. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161299/TEM_op-paat_3_2018_WorkUp_Tulevaisuuden_tyo_22012019_Web.pdf

Berkeley People & Culture. What Google learned from its quest to build perfect team. Viitattu 6.11.2021. Saatavissa <https://hr.berkeley.edu/what-google-learned-its-quest-build-perfect-team>

Caybon. Viitattu 26.09.2021. Saatavissa <https://caybon.com/>

Heikkilä, K. 2002. Tiimit – avain uuden luomiseen. Helsinki: Kauppakaari

Mediaplanet Finland. Viitattu 25.09.2021. Saatavissa <https://mediaplanet.com/fi/>

Park, J., Cramer, A. & Olson, E. 2018. Doing business in 2030. Viitattu 29.09.2021. Saatavissa <https://www.bsr.org/en/our-insights/report-view/doing-business-in-2030-four-possible-futures>

Salminen, J. 2017. Onnistu tiimityössä, tiimin jäsenen kirja. Helsinki: J-Impact.

Sitra. Tulevaisuuden työpaikka. Viitattu 28.09.2021. Saatavissa <https://www.sitra.fi/hankkeet/tulevaisuuden-tyopaikka/#mista-on-kyse>

Skyttä, A. 2005. Tiimiytys ja sen läpivienti: matkalla kohti matalampia organisaatioita. Vantaa: Innotiimi

SurveyMonkey. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen välinen ero. Viitattu 25.09.2021. Saatavissa <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>

Tilastokeskus. Käsitteet. Tiimityö. Viitattu 28.09.2021. Saatavissa <https://www.stat.fi/meta/kas/tiimityo.html>

Työterveyslaitos. Tulevaisuuden työ ja digitalisaatio. Viitattu 15.11.2021. Saatavissa <https://www.ttl.fi/euosha/awareness-raising-aihealue-2/>

Varamäki, A. 2019. Future proof, tulevaisuuden työkirja. E-kirja. Jyväskylä: Docendo Oy.

Wilenius, M. 2015. Tulevaisuuskirja: metodi seuraavan aikakauden ymmärtämiseen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava

Webropol. Tuotteemme. Viitattu 6.11.2021. Saatavissa <https://webropol.fi/tuotteemme/>

Liite 1. Saatesanat tutkimuskyselyyn

Moi kaikille!

Alla linkki tutkimuskyselyyn, joka toteutetaan osana opinnäytetyötäni LAB-ammattikorkeakoulussa tutkiessani Suomi Mediaplanet Oy:n työntekijöiden kokemusta etätyön vaikutuksista omaan työhön. *Vastausten deadline ma 8.11.2021*

Jos kaipaat lisätietoja, saat niitä tarvittaessa netta.moilanen@student.lab.fi tai tulkaa kysymään, jos herää jotain kysyttävää! Opinnäytetyö on luettavissa Theseuksessa joulukuussa 2021.

<https://link.webpolsurveys.com/S/F60583A67831F16A>

Iso kiitos jo etukäteen vastauksista kaikille! 😊

Ystävällisin terveisin,

Netta Moilanen

Liite 2. Kyselylomake

Kyselytutkimus Suomi Mediaplanet Oy: työntekijöille
Etätyön vaikutus omaan työhön

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

1. Kauan olet tehnyt B2B -myyntiä? *

- Ei kokemusta
- 6kk tai alle
- 7-11kk
- 1-2 vuotta
- 3-4 vuotta
- 5 vuotta tai enemmän

2. Mikä on koulutustaustasi? *

- 2.asteen tutkinto (ylioppilastutkinto, ammatillinen perustutkinto tai kaksoistutkinto)
- Ammattikorkeakoulu
- Ylempi AMK
- Yliopistotutkinto
- Jokin muu, mikä?

Etätyöskentelyn vaikutus työhön

3. Millä tavalla etätyöskentely on vaikuttanut omaan työhösi? *

Vapaa vastaus

4. Onko etätyöskentely hankaloittanut tavoitteidesi saavuttamista? *

Ei ole

Kyllä, miten?

5. Onko etätyöskentely helpottanut tavoitteidesi saavuttamista? *

Ei

Kyllä, miten?

6. Kuinka tyytyväinen olet ollut kokonaisuudessaan etätyöskentelyyn? *



Tiimityöskentely

7. Koetko, että työskentelet paremmin tiimissä vai yksilönä? Valitse vaihtoehto, joka kuvaa omaa kokemustasi. *

Tiimissä

Yksilönä

Molemmissa yhtä hyvin

En osaa sanoa

8. Kuinka suuri merkitys tiimin tuella on ollut työskennellessäsi etänä? *

Ei vaikutusta

Vähäinen

- Jonkin verran
- Suuri
- Erittäin suuri

9. Koetko, että työpaikallasi on järjestetty puitteet sujuvaan tiimityöskentelyyn etänä? *

- Kyllä -> mikä tuntuu kaikkein sujuvimmalta?
- Ei -> mitä parantaisit?

10. Kuinka tärkeää ovat mielestäsi erilaiset työntekijät tiimissä?



11. Mitkä ovat mielestäsi kolme (3) tärkeintä asiaa, jotka vaikuttavat onnistumisiisi työssä? *

- Johtaminen
- Tiimilaisten kannustus
- Palkitseminen
- Tiimin sitoutuminen
- Tiimilaisten luottamus
- Kommunikointi/vuorovaikutustaidot
- Uuden kokeilu
- Tiimilaisten roolit tiimin sisällä
- Ongelmanratkaisu
- Aikataulussa pysyminen

Jokin muu, mikä?

12. Koetko, että tiimityöskaitosi tarvitsee mahdollisesti lisää jotakin osaamista tulevaisuudessa? *

- Ei tarvetta
- Kyllä, millaista?
- En osaa sanoa

13. Koetko saavasi tiimiltäsi riittävästi palautetta työsuorituksistasi- ja panoksista? *

- En lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Usein
- Aina

Työvälineet

14. Ovatko käytössä olevat välineet/ohjelmat/alustat tukeneet omaa etätöitäsi? *

- Kyllä
- Ei

15. Mikä alusta on tukenut eniten töitäsi? (voit valita kaksi) *

- Puhelin
- Blinkplan
- Napoleon/Napsu

Teams&Skype

Jokin muu alusta, mikä?

16. Vapaa sana: (jos kyselystä heräsin jokin kysymys tai ajatus mihin haluat vielä vastata)

300 merkkiä jäljellä