



Etätyön vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen

Maxim Semenov

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2022

Tradenomin tutkinto

Tiivistelmä

Tekijä Maxim Semenov
Tutkinto Tradenomi
Opinnäytetyön nimi Etätyön vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen
Sivu- ja liitesivumäärä 47 + 9
<p>Tässä opinnäytetyössä analysoitiin etätyön vaikutusta työyhteisön yhteisöllisyyteen Organisaatio X:ssä koronapandemian aikana. Organisaatio X:ssä on aiemmin tehty etätyötä jos-sakin määrin, mutta koronapandemiasta johtuen siitä on tullut lähes kokonaisvaltainen työmuoto. Kohdeorganisaatio esiintyy opinnäytetyössä anonyyminä heidän pyyntöänsä kunnioittaen.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaiseksi työntekijät ja esihenkilön roolissa toimiva henkilö kokevat työyhteisön yhteisöllisyyttä Organisaatio X:ssä ja miten etätyö on vaikuttanut heidän yhteisöllisyytensä tunteeseen. Opinnäytetyössä käsiteltiin, mitkä asiat ovat haasteellisia yhteisöllisyyden kannalta ja miten etätyö on vaikuttanut sen laatuun. Pöyrkimyksenä oli näin selvittää yhteisöllisyyden laatua ja sen merkitystä etätyössä.</p> <p>Tutkimusongelmana oli selvittää, millainen vaikutus etätyöllä on ollut työyhteisön yhteisöllisyyteen Organisaatio X:ssä. Opinnäytetyön tutkimuksen kysymykset tukivat tutkimusongelmaa, sillä ne perustuivat etätyön ja työyhteisön yhteisöllisyyden tietoperustaan. Tutkimuksen kysymykset koskivat sellaisia asioita, kuten vuorovaikutusmahdollisuudet, työyhteisön ilmapiirin muutokset ja tasa-arvoisen kohtelun säilyttäminen etätyön aikana. Lisäksi pyrittiin selvittämään, millaiseksi esihenkilön antamaa tukea on koettu etätyön aikana.</p> <p>Opinnäytetyössä ei keskitytty Organisaatio X:n lähityön työyhteisön yhteisöllisyyteen, vaan painotus on yhteisöllisyyden laadussa siirryttäessä lähes kokonaisvaltaiseen etätyöhön koronapandemiasta johtuen.</p> <p>Tietoperustassa käsiteltiin etätyötä ja työyhteisön yhteisöllisyyttä. Nämä käsitteet olivat merkittäviä opinnäytetyön tutkimuksen kannalta, sillä ne tukivat tutkimuksesta saatuja tietoja ja edesauttoivat niiden analysoinnissa.</p> <p>Tutkimuksen kohderyhmäksi rajattiin määritelty Organisaatio X:n osasto, sillä kohdeorganisaatio on suuri taho. Tutkimuksessa hyödynnettiin laadullista ja määrällistä tutkimusta, sillä ne toimivat toistensa tukena. Tarkan harkinnan ja suunnitelman avulla tutkimuksessa päätettiin käyttää haastattelua ja kyselyä tiedon keräämiseen.</p> <p>Organisaation X:n määritellyn osaston esihenkilön roolissa toimivalle henkilölle järjestettiin haastattelu. Hänelle ilmoitettiin etukäteen haastattelun tarkempi sisältö ja sen luonne. Muulle henkilökunnalle lähetettiin Webropol-kysely. Nämä molemmat vaiheet toteutettiin huhtikuussa 2022. Vastauksia kerättiin sekä työntekijöiltä että yhdeltä osaston esihenkilöltä, jotta saatu tieto olisi mahdollisimman tasavertaista.</p> <p>Lopulliseen tutkimustulosten analyysiin perustuen selvisi, että Organisaatio X:n työyhteisön yhteisöllisyys on kärsinyt etätyön aikana. Tämä tuli vahvasti ilmi sekä kyselyn vastauksissa että esihenkilön haastattelussa. Tutkimuksen otokseen valittujen vastaajien vastauksia ei voida kuitenkaan yleistää koko Organisaatio X:n tasolla, sillä otos koostui vain määritellyn Organisaation X:n osaston henkilökunnasta.</p>
Asiasanat Etätyö, työyhteisö, yhteisöllisyys

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Yhteisöllisyyden merkitys työyhteisössä.....	1
1.2	Tavoitteet, työn rajaaminen ja tiedon kerääminen	2
1.3	Käsitteet.....	2
1.3.1	Etätyö.....	3
1.3.2	Työyhteisö.....	3
1.3.3	Yhteisöllisyys	3
2	Etätyö.....	5
2.1	Etätyötä tekevien määrä	5
2.2	Etätyön hyödyt	5
2.3	Etätyön haitat.....	7
2.4	Etätyö tulevaisuudessa	8
3	Työyhteisön yhteisöllisyys	9
3.1	Miten yhteisöllisyys syntyy työpaikalla?.....	9
3.2	Miten yhteisöllisyyttä voi edistää työyhteisössä?	10
3.3	Mikä tuhoaa työyhteisön yhteisöllisyyttä?.....	10
3.4	Miksi yhteisöllisyys on tärkeä osa työyhteisöä?.....	11
3.5	Esihenkilön rooli työyhteisön yhteisöllisyyden edistäjänä	12
3.6	Työyhteisön yhteisöllisyyden muutos etätyön aikana	13
4	Tutkimuksen toteutus	15
4.1	Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus	15
4.2	Tutkimusmenetelmät.....	16
4.2.1	Laadullinen tutkimusmenetelmä	17
4.2.2	Määrällinen tutkimusmenetelmä.....	18
5	Tutkimuksen tulokset.....	20
5.1	Esihenkilön haastattelu	20
5.2	Kysely	21
5.2.1	Taustatiedot	21
5.2.2	Vuorovaikutusmahdollisuudet etätyön aikana.....	22
5.2.3	Työyhteisön ilmapiiri ja kohtelu etätyön aikana.....	23
5.2.4	Esihenkilö työyhteisön yhteisöllisyyden edistäjänä etätyön aikana	25
5.2.5	Työyhteisön sisäinen luottamus ja yhteistyö etätyön aikana.....	27
5.2.6	Yhteydenpito kollegoihin ja heihin turvautuminen etätyön aikana	28
5.2.7	Yhteenkuuluvuuden tunne etätyön aikana.....	30
6	Pohdinta.....	32
6.1	Johtopäätökset.....	32
6.1.1	Yhteisöllisyys ja vuorovaikutusmahdollisuudet työympäristössä.....	33

6.1.2 Työilmapiiri ja yhteenkuuluvuus.....	34
6.1.3 Kohtelu työyhteisössä	36
6.1.4 Johtaminen	37
6.1.5 Luottamus työyhteisössä.....	38
6.1.6 Yleinen yhteisöllisyyden tunne	40
6.2 Tutkimuksen luotettavuus	40
6.3 Kehitysehdotukset.....	41
6.4 Oma oppiminen.....	43
Lähteet	45
Liitteet.....	48
Liite 1. Haastattelukysymykset	48
Liite 2. Kysely.....	49

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä analysoitiin etätöiden vaikutusta työyhteisön yhteisöllisyyteen Organisaatio X:ssä koronapandemian aikana. Organisaatio X:ssä on aiemmin tehty etätöitä jossakin määrin, mutta koronapandemiasta johtuen siitä on tullut lähes kokonaisvaltainen työmuoto. Koronapandemia on vaikuttanut moneen työyhteisöön sekä yksilöiden yhteisöllisyyden tunteeseen. Tästä syystä oli mielenkiintoista selvittää etätöiden vaikutusta työyhteisön yhteisöllisyyteen.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää etätöiden vaikutusta Organisaatio X:n työyhteisön yhteisöllisyyteen työntekijöiden ja esihenkilön roolissa toimivan henkilön kokemusten kautta. Kohdeorganisaatio esiintyy opinnäytetyössä anonyyminä heidän pyyntönsä kunniottaen.

1.1 Yhteisöllisyyden merkitys työyhteisössä

Työyhteisön yhteisöllisyys on yksi merkittävimmistä jokaisen organisaation sosiaalisista ilmiöistä, sillä ihmisille on tärkeää tulla hyväksytyksi osaksi yhteisöä, saada arvostusta ja erityisesti kokea vastavuoroisuutta. Yksilön hyvinvointiin sekä tuloksiin työyhteisössä vaikuttaa se, miten heitä kohdellaan organisaatiossa tai miten he kohtelevat muita. (Kuusela 14.3.2018.) Hyviin ihmissuhteisiin organisaatiossa vaaditaan toimivaa yhteisöllisyyttä.

Yhteisöllisyyden laatua voidaan määrittää toimintatapojen, yhteisten kiinnostuksen kohteiden ja osaamisen jakamisen avulla. Tämä vaatii jokaiselta organisaation työntekijältä luottamusta, joka perustuu vastavuoroisuuteen ja antaa kaikille tasa-arvoisen mahdollisuuden olla osa jotain suurempaa. Yhteisöllisyys antaa ihmisille mahdollisuuden toimia yhdessä työasioiden parissa ja nauttia siitä samalla. (Kuusela 14.3.2018.)

Esihenkilöllä on yksi tärkeimmistä rooleista työyhteisön yhteisöllisyyden tukijana, sillä ilman johdettua yhteisöllisyyttä organisaatio ei välttämättä toimisi yhteisen suunnan mukaisesti. Ilman yhteistä ja selkeää päämäärää asettuvat henkilökohtaiset tavoitteet prioriteeteiksi. Saatetaan jopa päätyä siihen tilanteeseen, että yhteistyötä kollegoiden kanssa ja säännöllisiä tapaamisia sekä kokouksia vältellään ja ainoastaan omat tehtävät asetetaan etusijalle. (Kuusela 14.3.2018.) Silloin koko organisaation produktiivisuus kärsii ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen menee entistä enemmän aikaa.

Jos organisaatiossa ei ole toimivaa yhteisöllisyyttä, työympäristössä vallitsee negatiivinen tai epämielinen tunnelma. Tämän estämiseksi organisaation työntekijöiden täytyy tutustua kollegoihinsa riittävän hyvin ja luoda heihin luotettava suhde. Tämä voi kuitenkin koitua

hankalaksi etätyössä. On myös tärkeää saada oma ääni kuulluksi. Jokaisen täytyy saada puhevuoro ja mahdollisuus ilmaista omaa mieltään tasavertaisesti. (Kuusela 14.3.2018.)

Näistä yllä mainituista syistä selviää, miten suuressa arvossa työyhteisön yhteisöllisyys on toimivassa organisaatiossa. Tämän takia aihe on tärkeä sekä ajankohtainen ja se koskee monia työelämässä olevia ihmisiä lähes päivittäin.

1.2 Tavoitteet, työn rajaaminen ja tiedon kerääminen

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaiseksi työntekijät ja esihenkilön roolissa toimiva henkilö kokevat työyhteisön yhteisöllisyyttä Organisaatio X:ssä ja miten etätyö on vaikuttanut heidän yhteisöllisyytensä tunteeseen. Opinnäytetyössä käsiteltiin, mitkä asiat ovat haasteellisia yhteisöllisyyden kannalta ja miten etätyö on vaikuttanut sen laatuun. Pyrkimyksenä oli näin selvittää yhteisöllisyyden laatua ja sen merkitystä etätyössä.

Tutkimusongelmana oli selvittää, millainen vaikutus etätyöllä on ollut työyhteisön yhteisöllisyyteen Organisaatio X:ssä. Opinnäytetyön tutkimuksen kysymykset tukivat tutkimusongelmaa, sillä ne perustuivat etätyön ja työyhteisön yhteisöllisyyden tietoperustaan. Tutkimuksen kysymykset koskivat sellaisia asioita, kuten vuorovaikutusmahdollisuudet, työyhteisön ilmapiirin muutokset ja tasa-arvoisen kohtelun säilyttäminen etätyön aikana. Lisäksi pyrittiin saamaan vastauksia siihen, millaiseksi esihenkilön antamaa tukea on koettu etätyön aikana.

Opinnäytetyössä ei keskitytty Organisaatio X:n lähityön työyhteisön yhteisöllisyyteen, vaan painotus on yhteisöllisyyden laadussa siirryttäessä lähes kokonaisvaltaiseen etätyöhön koronapandemiasta johtuen.

Tiedon kerääminen toteutettiin Organisaatio X:n esihenkilön haastattelun sekä osastolaajuisen kyselyn avulla. Haastateltava valikoitui hänen organisaatoroolinsa perusteella. Haastattelu pidettiin internetin välityksellä käyttäen Teams-alustaa. Kysely toteutettiin Webropol-alustan avulla.

1.3 Käsitteet

Seuraavien alaotsikoiden alla ovat opinnäytetyön kannalta tärkeät käsitteet ja niiden määritelmät. Nämä tarkemmat käsitteiden selitykset auttavat opinnäytetyön tarkoituksen tulkitsemisessä. Käsitteinä ovat etätyö, työyhteisö ja yhteisöllisyys.

1.3.1 Etätyö

Etätyötä voidaan kuvata vapaaehtoisuuteen perustuvaksi ja joustavaksi työn organisointitavaksi. Työ suoritetaan siellä, missä sen koetaan olevan työnantajan, työntekijän ja tehtävän työn kannalta tehokkainta sekä tarkoituksenmukaisinta. Etätyötä tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Työtä voidaan tehdä esimerkiksi kotona, mökillä, matkoilla tai suuremmissa osassa julkisista paikoista. (Akava 2019.)

Etätyöksi ei kuitenkaan voida luokitella kaikkea työtä, jossa työn suorittamisen paikka on jo alun perin työkuvan tai työn luonteen takia muualla kuin organisaation omissa tiloissa. Etätyö on työtä, jota voisi työkuvan puolesta tehdä sekä organisaation työtiloissa että muualta käsin lähes samalla produktiivisuuden tasolla. (Akava 2019; Tilastokeskus s.a.a.)

1.3.2 Työyhteisö

Työpaikka on yhteisö, jossa yksilö kokee sosiaalista kanssakäymistä kollegoidensa kanssa ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Laadukkaaseen työhön ja työssä pysymiseen vaaditaan toimivaa työyhteisöä. Organisaation työyhteisöä voi jatkuvasti kehittää ja muuttaa parempaan suuntaan. (Talentia s.a.) Kehitys voi alkaa yksilötasolta ja ulottua organisaatiotasolle.

Toimivassa työyhteisössä ilmapiiriin on oltava kannustava ja avoin, näin ongelmista on myös helpompi puhua. Tieto kulkee hyvin ja nopeasti avoimen työyhteisön piireissä. Kaikilla on silloin tasavertainen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä koko organisaation toimintaan. (Talentia s.a.)

Työpaikalla vallitsevan hyvän ja toimivan työyhteisön toimintakulttuuri koostuu sellaisista elementeistä, kuten arvot, asioiden arvostus, sitoutuminen, joustavuus, erilaisuuksien hyödyntäminen sekä niiden hyväksyminen ja luovuus. (Talentia s.a.) Jos kyseiset piirteet näkyvät organisaatiotasolla, silloin on kyse toimivasta ja terveestä työyhteisöstä.

1.3.3 Yhteisöllisyys

Yhteiskunnan ja yksilön välisen suhteen perustana toimii yhteisyyden tunne. Se on asia, joka pitää yhteiskunnat kasassa. Yhteisöjen, yhteisöllisen elämän ja yhteisöllisyyden voidaan sanoa olevan välttämättömiä koko ihmiskunnan olemassaolon ja sen toiminnan kannalta. (Sitra s.a.)

Yleensä ihmiset pitävät omaa perhettä, sukua, heimoa tai kylää eräänlaisena yhteisönä. Yhteisöllisyys voi näin olla jokin paikka tai jopa aihe. Kaupungistumisella on kuitenkin ollut

iso rooli persoonattomuuden lisäämisessä ihmisten kesellä. Tästä syystä monet ovat kadottaneet yhteisöllisyyden tunteen. Nykyajan niin sanottuja heimoja voi syntyä esimerkiksi yhteisten harrastusten kautta. (Sitra s.a.) Silloin syntyy joukko ihmisiä, joiden välillä vallitsee yhteisöllisyyden tunne.

Jos halutaan pitää yhteisöjä pysyvinä, täytyy silloin ymmärtää, miten ne toimivat ja mikä vie niitä eteenpäin. Jokaisella ihmisellä on oma roolinsa yhteisössään. Nämä roolit vaikuttavat päätöksentekoomme ja ohjaavat suhtautumistamme eri asioihin. (Sitra s.a.)

2 Etätyö

Koronapandemian poikkeuksellisena aikana etätyön määrä on lisääntynyt yllättävän paljon Suomessa. Etätyötä tekevien suhde on kasvanut huomattavasti jopa eurooppalaisessa mittapuussa. Tästä voi kiittää toimivia tietoliikenneyhteyksiä ja vahvasti tietotyöhön painottuvaa elinkeinorakennetta. Etätyön malli on sopinut suomalaisille erittäin hyvin, sillä kansanluonteeseemme kuuluu yksin omassa rauhassa oleminen. (Sutela 18.10.2021.)

2.1 Etätyötä tekevien määrä

Parhaimmillaan koronapandemian aiheuttaman maailmanlaajuisen ihmiskokeen aikana melkein puolet töissä käyvistä suomalaisista teki etätyötä. Keväällä 2021, 42 prosenttia vastaajista raportoi, että he olivat yhä etätyössä, minkä lisäksi 8 prosenttia vastaajista kertoi tehneensä etätyötä jossain vaiheessa koronapandemiaa. Tilastokeskuksen mukaan mullistuksen suuresta koosta kertoo se, että puolet etätyötä keväällä 2021 tehneistä työssä käyvistä vastaajista voidaan luokitella etätyönoviiseiksi, sillä he olivat aloittaneet etätyön vasta koronapandemian aikana. Joka viides lukeutui tähän kategoriaan. (Sutela 18.10.2021.)

Keväällä 2021 etätyötä tehneistä töissä käyvistä yli 40 prosenttia raportoi tehneensä etätyötä jo ennen koronapandemiaa, mutta he ovat kuitenkin lisänneet etätyön määrää koronapandemian aikana. Etätyön osuus työajasta oli pysynyt entisellään ainoastaan alle 10 prosentilla etätyötä tekevästä suomalaisista. Etätyö oli osa heidän arkeaan jo ennen koronapandemiaa. (Sutela 18.10.2021.)

Koronapandemian aikana etätyö on ollut käytännössä perusarkea suurelle osalle suomalaisista, joille oma työkuva on sen mahdollistanut. Suomalaiset, jotka eivät olleet tehneet lainkaan etätyötä koronapandemian aikana, lähes kaikki kertoivat, että heillä ei ollut etätyömahdollisuutta omien työtehtävien takia tai se vaikeuttaisi heidän työarkeansa huomattavasti. (Sutela 18.10.2021.)

2.2 Etätyön hyödyt

Oma rauha ja mahdollisuus keskittyä helpommin, työn aikataulutuksen vapaus sekä mahdollisuus säästää enemmän aikaa vapaa-ajalle ovat vain osa etätyön tuomia etuja. Näitä etuja suuri osa suomalaisista on päässyt kokemaan ja hyödyntämään koronapandemian aikana. Myös perheen ja työn aikataulujen sovittaminen onnistuu helpommin etätyön avulla. (Paavola & Junkala s.a.; Raita-aho 1.6.2021.)

Kollegat eivät myöskään pääse keskeyttämään työajatuksia yhtä helposti etätyön aikana. Lähityön aikana konttorilla käydään päivän aikana usein muutamia keskusteluja, jotka eivät ole työn kannalta tärkeitä tai sattuu tilanteita, jotka katkaisevat yksilön ajatukset tärkeinä hetkinä. Etätyön aikana pystyy keskittymään työntekoon helpommin kuin lähityön aikana. Näin ollen monet kokevat omaa toimintaa paljon tehokkaammaksi etätyön aikana. (Duunitori 2019; Kuisma & Sauri 2021, 33–34.)

Etätyötä voi tehdä melkein missä tahansa, ainakin teoriassa. Potentiaaliseksi työpisteeksi voidaan luokitella paikkaa, jossa on työrauhaa ja yksilöllä on mukanaan työhön tarvittavat välineet. Etätyön tuoma vapaus päättää työpisteensä sijainti kiehtoo monia. (Duunitori 2019; Kuisma & Sauri 2021, 33–34.)

Työmatkan lyheneminen ajallisesti on yksi päätekijöitä etätyön kasvavalle suosiolle. Ruuhka-aikana Suomessa työmatka voi venyä 30–45 minuuttia. Etätyössä kyseinen aika voidaan sen sijaan hyödyntää esimerkiksi työtehtävien edistämiseen, jolloin työasioita saadaan vietyä eteenpäin nopeammalla tahdilla. (Duunitori 2019; Kuisma & Sauri 2021, 33–34.)

Etätyön malli sopii sekä aamuvirkuille että aamu-unisille. Aikaisin aamulla heräävät pääsevät heti projektien ääreen jo auringon noustessa, kun taas myöhään nukkuvat torkuttavat herätyskelloa ja silti ehtivät olla jo yhdeksältä töissä. Etätyöstä on myös suuri etu vanhemmille, jotka tavallisesti hakisivat lapsensa toiselta puolen kaupunkia ja vielä iltapäiväruuhkan aikaan. (Duunitori 2019.)

Vapaus vaikuttaa omaan työpisteeseen sekä työaikaan ovat suurimpia etuja, joita etätyö tuo mukanaan. Etätyön aikana säästää huomattavan määrän aikaa, jota ei tavallisesti edes laskettaisi viralliseksi työajaksi, sekä ennen että jälkeen työpäivän. Juuri näistä syistä etätyö on saanut suuren suosion työntekijöiden keskuudessa ja myös näistä syistä se tulee pysymään osana arkeamme, ainakin lähitulevaisuuden ajan.

2.3 Etätyön haitat

Etätyön säilyttäminen saattaisi olla tulevaisuuden työhyvinvoinnin kannalta paras vaihtoehto, mutta niin sanottu pakotettu etätyö ei välttämättä ole kuitenkaan paras ratkaisu. Pakotettu etätyö on työntekijän työkuvan mukaista työtä, jonka toteuttamistapa ei välttämättä ole hänen halujensa tai tottumustensa mukainen. Näin ollen etätyötä tekevä yksilö joutuu kärsimään suuremmasta määrästä stressiä, jolloin hänen produktiivisuutensa taso myös laskee. Tylsistyminen, mahdollinen yhteisön puuttumisen kokemus ja jatkuvat kotoa aiheutuvat häiriötekijät ovat muun muassa näitä kielteisiä vaikuttajia, jotka syntyvät pakotetusta etätyöstä. (Kuisma & Sauri 2021, 34–35; Raita-aho 1.6.2021.)

Etenkin nuorten huonovoinnin taso on kasvanut pakotetun etätyön aikana. Työterveyslaitoksen suorittamissa Miten Suomi voi -hankkeessa paljastui, että alle 36-vuotiaiden nuorten työuupumuksen taso on huomattavasti suurempi muihin ikäluokkiin verrattuna. He kokivat myös vähiten työn imua. (Raita-aho 1.6.2021.)

Hankkeen mukaan nuoret ovat tunteneet suurinta negatiivista muutosta siinä, millaisena he kokevat reilun kohtelun saatavuutta nykyään. Muutos huonompaan suuntaan voi joutua nuorten tuen ja palautteen liian vähäisestä määrästä, sillä he tarvitsevat enemmän tukea ja palautetta kuin heidän kokeneemmat kollegansa. (Raita-aho 1.6.2021.)

Hankkeessa on myös pyritty selvittämään työväestön hyvinvointia eri ajankohtina tehtyjen kyselyiden avulla. Kyselyt alkoivat joulukuussa 2019 ja niiden oli tarkoitus kestää vuoden 2020 loppuun asti. Hanke jatkuu kuitenkin edelleen ja sen arvioitu päättymisaika on vuoden 2022 lopussa. (Raita-aho 1.6.2021; Työterveyslaitos s.a.) Näin hankkeen avulla saadaan kerättyä lisää arvokasta tietoa, jolla voidaan parantaa työväestön hyvinvointia.

Hankkeen ansiosta on tähän menneessä huomattu tylsistymisen lisääntyneen työväestön keskuudessa koronapandemian edeltävään aikaan verrattuna. Jopa 18 prosenttia vastanneista kertoi kokevansa tylsistymisen tunnetta päivittäin. Hankkeessa myös työuupumuksen on raportoitu lisääntyneen hieman. Lisäksi yli puolet vastaajista ovat kokeneet itsenäisen päätöksenteon lisääntyneen. Esihenkilöltä saadun tuen määrän on kuitenkin koettu vähentyneen, sillä tätä mieltä olivat 24 prosenttia vastaajista. (Raita-aho 1.6.2021.)

Yllä mainittujen syiden ja saatujen tietojen avulla voidaan päätellä, milloin etätyö ei kannata ja mitä epäkohtia kannattaisi välttää. Etätyö on täysin toimiva työnteontapa niin kauan, kun se ei ole pakotettua työntekijälle eikä esihenkilölle. Molempien osapuolten täytyy olla yhteisymmärryksessä, jotta työhyvinvointi ei kärsisi. Esihenkilöllä on suuri vastuu

tukihenkilönä myös etätyön aikana, sillä työntekijät tarvitsevat jatkuvaa tuen sekä palautteen saantimahdollisuutta.

2.4 Etätyö tulevaisuudessa

Lähes 80 prosenttia ihmisistä, jotka kokeilivat etätyötä ensimmäistä kertaa koronapandemian aikana, halusivat jatkaa sen tekoa myös koronapandemian jälkeen. Jopa 66 prosenttia niistä, jotka joutuivat lisäämään etätyön määrää, halusivat tehdä etätyötä enemmän kuin ennen koronapandemiaa. (Sutela 18.10.2021.)

Pohjautuen Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön Eurofoundin tutkimukseen suurin osa suomalaisista olisi valmis jatkamaan etätyötä ainakin osittain koronapandemiankin jälkeen. Kysely suoritettiin maaliskuussa 2021. (Raita-aho 1.6.2021.)

Myös työhyvinvointitesti, jonka kehittäjänä toimi Työterveyslaitos, mittasi samoja yllä mainittuja työhyvinvoinnin ulottuvuuksia. Kysely suoritettiin toukokuussa 2021 ja siihen vastasi 35 000 ihmistä. Testissä ilmenneiden tulosten perusteella voidaan sanoa, että hybridityötä tekevien työhyvinvointi on paremmalla tasolla kuin pelkkää läsnä- tai etätyötä tekevien raportoitu taso. (Raita-aho 1.6.2021.)

Monet tulokset ja suoritettut testit ovat etätyön puolesta ja sen huomattavasta toimivuudesta arjessamme. Monessa organisaatiossa koronapandemian myötä on jo säädetty uusia toimintatapoja ja työvälineitä, jotka yhdistävät ja tukevat sekä lähi- että etätyötä tasavertaisesti. Koronapandemian hellitys ja niin sanottu paluu ”uuteen normaaliin” saattaa kuitenkin koitua hankalaksi monelle organisaatiolle. IT-ympäristön, hybridityön toimintatapojen ja johtamisen täytyy tukea jokaista työntekijää tehokkaasti ja parhaalla mahdollisella tavalla, jotta organisaation produktiivisuus ei kärsisi tästä uudesta toimintatavasta johtuen. (Sutela 18.10.2021.)

3 Työyhteisön yhteisöllisyys

Työyhteisö koostuu organisaation työntekijöistä, jotka ovat sosiaalisesti tekemisissä kollegoidensa kanssa osana yhtenäistä porukkaa. Organisaation työyhteisö kehittyy jatkuvasti ja muuttuu sekä parempaan että huonompaan suuntaan. Se ei ole laadun tasoltaan koskaan pysyvä ilmiö, vaan se muuttuu organisaation mukana. (Talentia s.a.)

Yhteisöllisyys voidaan koota seuraavista asioista, kuten motivaatio, osallisuus, luottamus, sitoutuminen ja läheisyys. Yhteisön kokonaisvaltainen sekä yhtenäinen sitoutuminen organisaation toimintaan on ensiarvoisen tärkeää. (Turun yliopisto s.a.)

Oman yksityiselämän yhteisöllisyys täytyy osata erottaa työpaikan yhteisöllisyydestä. Siinä täytyy olla selkeät rajat, jotta työasiat eivät sekaannu henkilökohtaiseen elämään tai päinvastoin. Se on paras vaihtoehto oman sekä yhteisön työhyvinvoinnin kannalta. (Turun yliopisto s.a.)

3.1 Miten yhteisöllisyys syntyy työpaikalla?

Työpaikalla yhteisöllisyys syntyy työntekijöiden sekä esihenkilön välisestä vuorovaikutuksesta, yhdessä toimimisesta ja oleskelusta. Toimivaan yhteisöllisyyteen vaaditaan henkilökohtaisesti merkittäviä suhteita. Silloin yksilö tuntee jakavansa jotain työsuhdetta syvempää kollegoidensa kanssa. Näin työyhteisöön syntyy luottamusta ja siihen kuuluvat henkilöt kokevat yhteenkuuluvuutta. (Karjula, Karjula & Westerlund 9.11.2020.)

Ihmisten väliset kohtaamiset, vuorovaikuttaminen, oppiminen ja toisista välittäminen ovat kaikki asioita, joiden on tarkoitus olla osa organisaatiossa vallitsevaa henkistä tilaa, jotta työyhteisön yhteisöllisyys voisi syntyä. Kyseinen henkinen tila ei välttämättä näy ulospäin, mutta se tuntuu syvällä jokaisessa organisaation jäsenessä me-henkenä. (Karjula ym. 9.11.2020.)

Yhteisöllisyys tukee työntekijöiden sekä esihenkilöiden työhyvinvointia, työnimua, oppimista, tuloksellisuutta ja etenkin terveyttä. Tunne yhteenkuuluvuudesta on ihmisen perustarve, jolla on suuri vaikutus organisaation tulokseen. (Karjula ym. 9.11.2020.) Ilman yhteenkuuluvuuden tunnetta ei pysty organisaatiossa myöskään vallita toimivaa työyhteisön yhteisöllisyyttä.

3.2 Miten yhteisöllisyyttä voi edistää työyhteisössä?

Työyhteisön yhteisöllisyyttä voi edistää monin eri tavoin. Yksi näistä edistäväistä tekijöistä on me-hengen luominen ja sen ylläpitäminen sitoutumalla yhteisiin tavoitteisiin. (Turun yliopisto s.a.) On paljon helpompaa edistyä sekä työ- että yksilötasolla, kun kokee kuuluvansa johonkin yhteisöön.

Organisaation keskuudessa vallitseva luottamus ja sen jatkuva rakentaminen sekä parantaminen ylläpitää työntekijöiden ja esihenkilöiden yhteisöllisyyttä toimivalla tasolla. Kollegoihin tutustuminen ja avoimuus ovat tärkeitä tekijöitä, jotka edistävät yhteisöllisyyttä. Luottamuksen täytyy olla tasa-arvoista sekä työntekijä- että esihenkilötasolla. (Turun yliopisto s.a.)

Kun organisaatiossa vallitsee vahva luottamuksen tunne, täytyy sen työilmapiirinkin olla yhtä vahva ja avoin. Kannustava työilmapiiri edesauttaa vahvan työyhteisön yhteisöllisyyden luomista. Toista nauttimisen ja niin sanotun hauskanpidon täytyy olla osa jokaista organisaatiota. (Turun yliopisto s.a.)

Uusien asioiden etsiminen ja yhdessä tekeminen saa ihmisiä toimimaan yhtenä kokonaisuutena, joka yhdistää siihen kuuluvia osapuolia. Yksilöt kokevat parhaillaan yhteenkuuluvuuden tunnetta silloin, kun he toimivat yhtenä joukkona edistääkseen organisaationsa asioita. Näin jokainen on osa yhteistä prosessia, jonka tarkoituksena on päästä kohti yhtenäistä päämäärää. (Turun yliopisto s.a.)

On erittäin tärkeää, että kaikki organisaation jäsenet pääsevät mukaan yhteisiin hankkeisiin ja tilaisuuksiin. Ketään ei saisi jättää porukasta pois. Jos organisaatiossa hajaannetaan selkeästi eriarvoisiin ryhmiin, silloin yhteisöllisyyden edistäminen on erittäin hankalaa, koska kaikilla osapuolilla ei välttämättä ole samanlaista yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Turun yliopisto s.a.) Ilman yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisön yhteisöllisyyden luominen ei onnistu yhtä helposti. Yhtenäisen tavoitteen löytäminen ei tunnu enää yhtä helpolta, koska kaikki eivät välttämättä koe olevansa osa yhtä yhteisöä organisaatiotasolla.

3.3 Mikä tuhoaa työyhteisön yhteisöllisyyttä?

Itsekäs asenne sekä yhteisvastuuttomuus ovat tekijöitä, joilla on negatiivinen vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen. Ihmiset, jotka eivät huomioi muita ympärillä olevia ihmisiä, ajattelevat yleensä myös itsestään liikoja. Me-asenteen sijaan heidän käyttäytymisensä erittää minä-asenteen piirteitä. (Manka & Larjovuori 2013, 23; Turun yliopisto s.a.) Heidän asenteensa takia heillä saattaa olla vaikeuksia toimia yhteisöllisyyden edistäjänä.

Kilpailu nähdään hyödyksi organisaatioissa niin kauan, kun se pysyy terveellä ja tasavertaisella tasolla. Jos kilpailua päätetään viedä pidemmälle, jotta se esimerkiksi edustaisi vain omia henkilökohtaisia aatteita, on silloin kyse epäterveestä kilpailusta organisaation sisällä. Tärkeä osa yhteisössä toimimista on tasa-arvo, yhteistyö ja yhtenäisen päämäärän saavuttaminen. (Manka & Larjovuori 2013, 23; Turun yliopisto s.a.) Näistä asioista poikkeaminen saattaa johtaa työyhteisön yhteisöllisyyden rikkomiseen.

Klikkiytyminen tai kuppikuntaisuus ovat sekä teoriassa että käytännössä asioita, jotka rikkovat yhteisöllisyyttä työpaikalla. Kun yksilö on osa jotain tiettyä ryhmää, jossa rajat ovat niin jäykät, että niitä ei pysty edes ylittämään, on silloin kyse tästä ilmiöstä. Kyseinen ilmiö on haitaksi yhteisön yhteisöllisyydelle, sillä yksilöt ovat liian riippuvaisia omista ryhmistään, että he eivät edes suostu tekemään töitä muiden ryhmien kanssa. (Collan 7.2.2019; Manka & Larjovuori 2013, 23; Turun yliopisto s.a.)

Tasa-arvo on yksi tärkeimpiä tekijöitä yhteisöllisyyden edistämiseksi. Tasavertainen työympäristö ja tasa-arvoiset tehtävät ovat avain toimivalle yhteisöllisyydelle jokaisessa työyhteisössä. Ilman toteutunutta tasa-arvoa yksilö ei välttämättä koe olevansa osa yhtenäistä yhteisöä. Tällöin yksilö saattaa jopa kokea olonsa syrjätyksi tai uhatuksi, sillä häneen ei kohdistu samantasoista kohtelua eikä hän saa tasavertaista tukea muihin verrattuna. (Manka & Larjovuori 2013, 23; Turun yliopisto s.a.)

On kuitenkin olemassa yksilöitä, jotka ovat tarkoituksella omasta halustaan eristäytyneitä muilta organisaation jäseniltä sekä heidän kollegoiltaan. Työyhteisön yhteisöllisyyden kannalta tämä on negatiivinen asia, sillä silloin yhteiset kokoukset tai muut hetket eivät toteudu koko porukalla. Tämä luo tietämättömyyttä organisaatiossa ja työntekijöiden keskeinen luottamus kärsii. (Manka & Larjovuori 2013, 23; Turun yliopisto s.a.)

3.4 Miksi yhteisöllisyys on tärkeä osa työyhteisöä?

Kun organisaatiossa vallitsee yhteisöllisyys ja avoin ilmapiiri, vaikuttaa se positiivisesti jokaiseen organisaation jäseneseen, erityisesti työntekijöihin. Työntekijä, joka kokee yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössään on myös myönteisemmin virittynyt työtehtäviään kohtaan. Hän on innovatiivisempi, empaattisempi ja kekseliäämpi. Täytyy kuitenkin muistaa, että myönteisyyden lisäksi myös kielteisyys leviää yhtä helposti työyhteisössä. On lisäksi tärkeää huomioida, että myönteinen työilmapiiri heijastuu myös asiakkaisiin. (Manka & Larjovuori 2013, 12.)

Uusien ideoiden ja näkökulmien syntymisen mahdollistavat yllä mainitut myönteiset tunteet, jotka laajentavat yksilön havaintokykyä. Kun työilmapiiri on myönteisesti virittynyt,

tukee se silloin yhteisön luovuutta samalla antaen tilaa erilaisuudelle. Tästä prosessista syntyy parempi tuottavuuden taso sekä syvempi luottamus. Myönteisten tunteiden ja kokemusten avulla jokainen yksilö pääsee vahvistamaan omia voimavarojaan, joiden avulla on mahdollista selvitä haasteista paremmin ja toimia päämäärätietoisemmin. Myönteisyyden tunteen on myös todettu pienentävän sairastumisen riskiä ja parantavan yksilön elämäntyytyväisyyttä. (Manka & Larjovuori 2013, 12.)

Toimiva ja vahva yhteisöllisyys antaa työyhteisölle tilaa keskittyä olennaiseen. Enää ei ole tarvetta etuilla, koska voi luottaa toisen antamaan tukeen. Näin organisaation työyhteisössä alkaa syntymään yhteisiä näkemyksiä kilpailevien reviirien sijaan. Näyttämisen voi jättää vähemmälle ja kaikin voimin syventyä parhaansa tekemiseen omien kykyensä mukaan. Silloin pystyy myös vastaamaan ihmisten inhimillisyyteen tasavertaisesti. (Kuusela 14.3.2018.)

3.5 Esihenkilön rooli työyhteisön yhteisöllisyyden edistäjänä

Jokaisessa työyhteisössä sekä myönteisyyden että kielteisyyden tunteet leviävät yhtä nopeasti. Organisaation työntekijät tarkkailevat ja seuraavat esihenkilönsä toimintaa sekä hänen reaktioitaan erittäin tarkasti. Näin ollen esihenkilön tunneilmaisulla on myös laaja vaikutus alaisiinsa. Esihenkilön täytyy ymmärtää kyseinen asia ja olla tietoinen tunteistaan sekä niiden ilmaisusta. Täytyy myös tiedostaa, että neutraaliksi tarkoitetut ilmeet ja ilmaisut saattavat joskus jättää negatiivisen mielikuvan joidenkin mieleen, joten korostettu myönteisyys ei ole haitaksi. (Manka & Larjovuori 2013, 12.)

Kannustava esihenkilö ymmärtää myös sen, että aina ei kuitenkaan voi piilotella kertyneitä kielteisyyden tunteita, pelkoja tai hankalia kokemuksia. Turvallisessa ja toimivassa työyhteisössä kyseisille asioille voidaan tarjota käsittelyaikaa ja -paikkaa. Esihenkilön tehtävänä on tarjota näitä mahdollisuuksia alaisilleen, jotta he pystyisivät purkamaan huolensa vapaasti. Näin esihenkilön ja työntekijöiden välille syntyy luottamusta ja turvallisuuden tunnetta. (Manka & Larjovuori 2013, 12.)

Hyvä johtaminen koostuu esihenkilön ja työntekijän keskinäisestä vaihtosuhteesta. Heidän välillään täytyy olla vastavuoroisuutta, kunnioitusta ja luottamusta. Tällöin esihenkilö tarjoaa työntekijöilleen työn tekemiseen tarvittavia resursseja, joita ovat esihenkilön tuki ja ohjaus. Esihenkilön hyvä suhde alaisiinsa on avain toimivaan työyhteisön yhteisöllisyyteen. (Manka & Larjovuori 2013, 14.)

Esihenkilön ja työntekijöiden välillä oleva korkealaatuinen vastavuoroisuus ei ennusta pelkästään parempaa työsuoritusta, vaan se myös edistää sellaisia tärkeitä työyhteisötaitoja,

kuten reiluus, epäitsekkyyks, tunnollisuus ja kohteliaisuus. Vastavuoroisuus kasvattaa näin koko työyhteisön yhteisöllisyyttä ja sen sosiaalista rikkautta. Esihenkilön tehtävänä on saada tämä prosessi käyntiin ja luoda luottamusta alaisensa välille. (Manka & Larjovuori 2013, 14.)

Esihenkilön on lisäksi oltava valmentava johtaja koko työyhteisölleen. Valmentava johtaja pistää yksilön oivaltamaan asioita ja auttaa heitä viemään niitä käytäntöön. Näin esihenkilö toimii mahdollistajana, joka käynnistää prosessin ja pystyy myös samanaikaisesti tarjoamaan tukea sekä antamaan palautetta. Tällainen johtaja antaa alaisilleen mahdollisuuden kehittyä, jotta he pystyvät löytämään itselleen parhaat mahdolliset tavat toimia omien vahvuuksien mukaan. (Karjula ym. 9.11.2020.)

Suuri osa valmentavan johtajan roolin ottaneen esihenkilön työstä menee yksilön tarkkailuun ja seuraamiseen, sillä esihenkilön täytyy ymmärtää, miten hänen alaisensa käyttäytyvät ja toimivat eri tilanteissa. Näin esihenkilö pystyy tukemaan alaisiaan parhain mahdollisin tavoin. Valmentava johtaminen edellyttää jatkuvaa keskustelua, jonka aikana käydään läpi tapahtuneita tilanteita ja pyritään kasvamaan niiden kautta. (Karjula ym. 9.11.2020.)

3.6 Työyhteisön yhteisöllisyyden muutos etätyön aikana

Monessa työpaikassa sosiaalisten suhteiden hoitaminen on jäänyt etätyön aikana ainakin osittain tyydyttävälle tasolle. Työkuvaan kuuluvat tehtävät saadaan suoritettua, mutta kollegoihin ei pidetä yhteyttä läheskään yhtä innokkaasti. Yhteydessä ollaan vain oman tiimin jäseniin, joiden kanssa on klikkiydytty ja osa muusta työyhteisöstä jää pimentoon. Näin jää tieto heidän työpanoksestaan mysteeriksi. Tilannekuvan sekä kokonaisuuden luominen muuttuu silloin erittäin hankalaksi. Tilannetta vaikeuttaa lisäksi se, että harva pitää kame-roita päällä virtuaalokokouksissa. (Kiminki 4.5.2020.)

Moni kokee yksinäisyyden tunnetta ja eristystä työyhteisöstään. Avunpyyntö etäyhteyksien kautta tuntuu hankalalta ja tuntemattomalta ja näin jää produktiivisuuskin alhaisemmaksi. Kahvihuoneen epämuodolliset keskustelut jäävät kokonaan pois, eikä niitä korvaa mikään. Työyhteisö tuntuu erkanevan päivä päivältä ja yksinäisyyden oireet vaan pahenevat samalla, kun yhteenkuuluvuuden tunne katoaa. (Kiminki 4.5.2020.)

Yhteisöllisyyden puute ei ole kuitenkaan kaikkien ongelma. Yhteisöllisyyttä on useassa organisaatiossa ylläpidetty muun muassa etäkahvihetkillä, etälounailla, online-levyraadeilla ja virtuaalisilla jumppatunneilla. Varmaa ja toimivaa kaavaa työyhteisön yhteisöllisyyden

edistämiseksi etätyön aikana ei ole vielä keksitty, mutta erilaisten keinojen kokeilu tuo yhteisöön positiivista asennetta ja luo jokaiselle yhteenkuuluvuuden tunteen. (Kiminki 4.5.2020.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten työyhteisön yhteisöllisyys on muuttunut Organisaatio X:ssä siirryttäessä lähes kokonaisvaltaiseen etätyöhön. Organisaatio X:ssä on aiemmin tehty etätyötä jossakin määrin, mutta koronapandemiasta johtuen siitä on tullut lähes kokonaisvaltainen työmuoto.

Tutkimuksessa käsiteltiin, mitkä asiat ovat haasteellisia työyhteisön yhteisöllisyyden kannalta ja miten etätyö on vaikuttanut sen laatuun. Pyrkimyksenä oli näin selvittää yhteisöllisyyden laatua ja sen merkitystä etätyössä. Tutkimuksen kohderyhmäksi rajattiin määritelty Organisaation X:n osasto, sillä kohdeorganisaatio on suuri taho.

Tutkimuskohteena oleva Organisaatio X on ministeriö, joka toimii valtioneuvoston toimivaltaisena osastona. Jokaista valtion hallituksen hallinnonhaaran osastoa johtaa kyseisen toimialan ministeri. Valtioneuvoston kanslia sekä kukin ministeriö muodostavat yhteisen hallinnonalan. Jokaisella ministeriöllä on toimialansa mukaisia tehtäviä, oikeuksia ja velvollisuuksia. (Tutkihallintoa s.a.; Valtioneuvosto s.a.)

4.1 Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus

Opinnäytetyön tutkimuksessa hyödynnettiin laadullista ja määrällistä tutkimusta, sillä ne toimivat toistensa tukena. Tarkan harkinnan ja suunnitelman avulla tutkimuksessa päätettiin käyttää haastattelua ja kyselyä tiedon keräämiseen. Molemmat suunniteltiin huolellisesti ja johdonmukaisesti, jotta saadut tiedot olisivat olennaisia ja johdonmukaisia. Kielioppiasu, ulkonäkö ja toteutus tarkistettiin toisen ihmisen toimesta, jotta epäselvyyksien ja virheiden määrä pienenesi huomattavasti. Lisäksi haastattelukysymykset ja kysely käytiin ennakkoon läpi opinnäytetyöohjaajan kanssa.

Organisaatio X:n määritellyn osaston esihenkilön roolissa toimivalle henkilölle järjestettiin haastattelu. Hänelle ilmoitettiin etukäteen haastattelun tarkempi sisältö ja sen luonne. Muulle henkilökunnalle lähetettiin Webropol-kysely. Nämä molemmat vaiheet toteutettiin huhtikuussa 2022. Vastauksia kerättiin sekä työntekijöiltä että yhdeltä osaston esihenkilöltä, jotta saatu tieto olisi mahdollisimman tasavertaista.

Haastateltavana on Organisaatio X:n yksi esihenkilön roolissa toimivista henkilöistä. Haastattelu toteutettiin Teams-alustan välityksellä 6.4.2022. Haastattelu koostui seitsemästä kysymyksestä, joiden avulla pyrittiin saamaan tietoa työyhteisön yhteisöllisyyden mahdollisesta muutoksesta etätyön aikana (liite 1). Yksi haastattelun tärkeistä näkökulmista oli myös esihenkilön rooli työyhteisön yhteisöllisyyden edistäjänä etätyön aikana.

Ennen haastattelun varsinaista alkua, esihenkilöltä pyydettiin lupa haastattelun nauhoittamiseen.

Organisaatio X:n määritellylle osastolle lähetettiin sähköinen Webropol-kysely 5.4.2022. Kysely muodostui yhteensä 13 eri kohdasta (liite 2). Vastausajan arvioitiin olevan noin 5–10 minuuttia. Huomioitavaa on, että kysely oli samalla laadullinen, sillä se sisälsi avoimia kysymyksiä. Näin vastaajat pystyivät ilmaisemaan itseään vapaasti.

Webropol-linkki lähetettiin ensin Organisaatio X:n yhteyshenkilölle. Hän myöhemmin jakoi kyselyn linkin Organisaatio X:n määritellylle osastolle. Kun kysely oli lähetetty, sen vastaukseen annettiin reilusti aikaa. Viikon päästä kyselyn lähettämistä vastaajille lähetettiin vielä muistutusviesti.

Kyselystä saadut vastaukset analysoitiin luottamuksellisesti ja tarkasti. Kysely lähetettiin Organisaatio X:n määritellylle osastolle, joka koostuu 35 ihmisestä. Näin ollen kyselyn vastausprosentti oli tasan 40 prosenttia, sillä kyselyyn vastasi 14 ihmistä.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmät ovat analyysi- ja hankintavälineitä, joiden avulla pyritään hankkimaan lähinnä empiirisen tutkimuksen aineistoa. Tällaiset tutkimusmenetelmät voivat olla kvalitatiivisia eli laadullisia tai kvantitatiivisia eli määrällisiä. (Koppa 2020.)

Laadullisen tutkimusmenetelmän ja määrällisen tutkimusmenetelmän usein korostetaan olevan hyvin erilaisia, mutta siitä huolimatta niitä molempia voidaan hyödyntää samassa tutkimuksessa. Molemmilla suuntauksilla on mahdollista selittää samoja tutkimuskohteita, tosin hieman eri tavoin. (Koppa 2021b.)

Vain osa suoritettujen tutkimusten analyseistä perustuu vain yhteen tutkimusmenetelmään. Monessa tutkimuksessa pyritään hyödyntämään molempia tutkimusmenetelmiä ja pysyä näiden kahden ääripään välimaastossa. Kahden tutkimusmenetelmän yhdistäminen riippuu kuitenkin kokonaan tutkimuksen suorittajan filosofisista sitoumuksista. (Koppa 2021b.)

Tutkimusmenetelmää valittaessa täytyy alkuun pohtia tutkimuksen kysymyksiä ja millaista aineistoa niiden avulla halutaan kerätä. Lisäksi tutkimuksen teoreettisen kehyksen täytyy olla selkeä. On tärkeää muistaa, että tutkimusmenetelmien avulla pyritään saamaan vastauksia tutkimusongelmaan. (Koppa 2020.)

4.2.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Laadullinen tutkimus on menetelmäsuuntaus, jonka tarkoituksena on ymmärtää tutkittavaa kohdetta tai ilmiötä. Tutkimusmenetelmän avulla tutkimuskohteen tarkoitusta, merkitystä ja laatua pyritään selventämään, jotta sen avulla voitaisiin luoda syvä ja kokonaisvaltainen käsitys tutkimusongelman näkökulmasta. (Hirsjärvi & Huttunen 1995, 174, 201.)

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää montaa eri menetelmää. Kohteen tarkoitus ja merkitys, sen kieli ja ilmaisu, esiintymisympäristö sekä tausta ovat kaikki piirteitä, jotka yhdistävät näitä menetelmiä. (Koppa 2021b.)

Kuitenkin yleisin ja käytetyin menetelmä on haastattelu. Menettelyn yleisyyden syynä on sen erittäin laaja käyttötarkoitus sekä selkeys. Haastattelu sopii erittäin hyvin erilaisiin ja monipuolisiin kehittämistehtäviin, sillä se mahdollista nopeaa ja syvällistä tiedon keräämistä kehittämisen kohteesta. Jos kehittämiskohteesta on saatavilla vain rajallinen määrä tietoa, on mahdollista haastattelun avulla saada kerättyä uusia näkökulmia avaavaa aineistoa. Haastattelun tehtävänä voidaan pitää asioiden syventämistä ja selventämistä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2018, 106.)

Haastattelumenetelmiä on olemassa erilaisia. Suurimmat erot näkyvät haastatteluiden strukturoinnissa ja kysymysten muotoilussa. Näitä erilaisia haastattelumenetelmiä ovat muun muassa teemahaastattelu, ryhmähaastattelu, syvähaastattelu ja perinteinen loma-kehaastattelu. Haastattelutyypin valintaan vaikuttaa se, millaista tietoa haetaan kehittämistyön tueksi. (Ojasalo ym. 2018, 106–107.)

Haastattelut voivat olla myös pituudeltaan kovin erilaisia. Jotkut haastattelut voivat kestää vain useita minuutteja, kun taas toiset voivat venyä useita tunteja kestäviksi. Haastattelun pituus vaikuttaa myös haastattelijan rooliin. Lyhyissä haastatteluissa haastattelijä esiintyy pelkkänä passiivisena kysymysten esittäjänä. Pitkissä haastatteluissa haastattelijan kannattaa kuitenkin omaksua aktiivinen ajattelevan osallistujan rooli, jotta haastateltavaan säilyisi inhimillinen yhteys koko haastattelun ajan. (Ojasalo ym. 2018, 107.)

Yleisimpiä laadullisen tutkimuksen analyysivälineitä ovat esimerkiksi tyypittely ja teemoittelu (Koppa 2016a; Koppa 2016b). Opinnäytetyön tutkimuksessa haastattelun analysointiin hyödynnettiin teemoittelua. Teemoittelun avulla voidaan tarkastella teemojen muodostamista ja ryhmittelyä yksityiskohtaisemmin (Koppa 2016b). Haastattelun kysymykset käsiteltiin teemoittain ja ne jaettiin omiin johdonmukaisiin ryhmiin. Kyselyn avointen kysymysten analysoinnissa hyödynnettiin myös teemoittelua. Avoimet kysymykset jaettiin teemoittain eri ryhmiin, kuten haastattelussa.

4.2.2 Määrällinen tutkimusmenetelmä

Määrällinen tutkimus on menetelmäsuuntaus, jota käytetään tieteellisissä tutkimuksissa. Tämän tutkimusmenetelmän perustana on kohteen tulkitseminen ja kuvaaminen numeroi- den ja tilastojen avulla. Erilaiset luokittelut, syy- ja seuraussuhteet, vertailut ja numeerisiin tuloksiin perustuvan ilmiön selittäminen ovat usein määrällisen tutkimuksen kiinnostuksen- kohteita. Lisäksi laskennalliset ja tilastolliset analyysimenetelmät ovat suuri osa määräl- listä menetelmäsuuntausta. (Koppa 2015.)

Määrällisen tutkimuksen pyrkimyksenä on kerätä empiiristä havaintoaineistoa. Tutkimusta suorittava tutkija pyrkii parantamaan ymmärrystä jostakin yhteiskunnallisesta ilmiöstä tar- kastelemalla havaintoaineistoa. Tutkimuksessa ilmenneen havaintoaineiston avulla tutkija pyrkii kohti yleistyksien luomista. (Ylioppilaslehti 2006.)

Yksi määrällisen tutkimusmenetelmän eniten käytettyjä tiedonkeruumenetelmiä, jota hyö- dynnetään yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa, on kysely. Kyseisen tiedonkeruume- netelmän tärkein etu on se, että sen avulla voidaan kerätä tehokkaasti ja nopeasti erittäin laajaa tutkimusaineistoa suurelta joukolta ihmisiä. Kyselystä saatu tieto on yleensä nu- meerista ja näin sitä on myös helppo käsitellä tilastollisesti. (Ojasalo ym. 2018, 121.)

Vaikka tiedonkeruu on erittäin tehokasta kyselyn avulla, on sen tuottama tieto kuitenkin suurimmaksi osin vain pinnallista. Vastaajien aitoa suhtautumista kyselyyn ei voida myös- kään mitata eli on hankalaa arvioida, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutki- mukseen. Lisäksi on vaikeaa arvioida vastaajien tietoisuutta tutkitusta aiheesta tai kuinka perehtyneitä he ovat siihen. Kyselyn tuottama tieto on yleensä hyvin luotettavaa, mutta sen heikkoutena voi olla tiedon pinnallisuus. (Ojasalo ym. 2018, 121.)

Kyselyä on mahdollista hyödyntää monella eri tavalla. Tyypillisimpiä menetelmiä ovat in- ternet-kyselyt tai postitse lähetettävät kyselylomakkeet, mitkä vastaaja täyttää henkilökoh- taisesti. On olemassa myös puhelimitse sekä kasvokkain tehtäviä kyselyitä, joissa haas- tattelija täyttää lomakkeen vastaajan puolesta. (Ojasalo ym. 2018, 121.)

Tiedonkeruutekniikalla on suuri vaikutus siihen, mitä kysymyksiä kysely tulee sisältämään ja millaiset tekijät ovat suorassa vaikutuksessa vastauksiin sekä tutkimustulosten luotetta- vuuteen. Kun kysely suoritetaan haastatteleamalla, on silloin haastattelijan ja haastatelta- van välisestä vuorovaikutuksesta huomattavaa etua tietopohjaisia kysymyksiä esittäessä. Tällainen kontakti kahden osapuolen välillä saattaa kuitenkin vääristää arkaluonteisimpiin kysymyksiin annettuja vastauksia. Henkilökohtaisesti täytettävissä kyselyissä tämä pätee

juuri päinvastoin. Mahdollista lisätietoa liittyen kysymyksiin ei ole mahdollista saada epäselvyyksien syntyessä, mutta arkaluonteisimpiin kysymyksiin saatetaan vastata itsevarmemmin. (Ojasalo ym. 2018, 121.)

Määrällisen tutkimusaineiston analyysissä käytetään numeroita ja tilastoja aineiston kuvaamista ja tulkitsemista varten (Koppa 2021b). Opinnäytetyön kyselyn strukturoidut kysymykset analysoitiin hyödyntäen taulukoita, jotka tehtiin saatujen vastausten pohjalta.

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa avataan tarkemmin haastattelussa ja kyselyssä ilmenneitä tuloksia. Ensin käsittelyssä ovat haastateltavan vastaukset. Tämän jälkeen keskitytään kyselyyn.

5.1 Esihenkilön haastattelu

Haastateltava on toiminut Organisaatio X:n esihenkilön tehtävissä vuoden 2020 alusta alkaen. Haastateltavan mukaan etätyön aikana työyhteisön yhteisöllisyyttä edistäviä tekijöitä ovat erilaiset aivoriihet ja erityisesti epäviralliset kokousmuodot. Näiden aikana päästään keskustelemaan avoimesti työn ulkopuolisista asioista. Hän myös mainitsi, että viime aikoina nämä epäviralliset kokoontumiset ovat selkeästi edistäneet työyhteisön yhteisöllisyyden tunnetta. Haastateltava jopa toivoisi näitä hetkiä enemmän.

Haastateltavan mukaan perinteisten virallisten kokousten aikana yhteisöllisyys kärsii, sillä silloin täytyy puhua vuoron perään ja niin sanottu tavallinen vuorovaikutus ei välttämättä toteudu. Lisäksi kameroiden harva käyttö vie inhimillisyyttä kokouksista pois.

Haastateltava nosti esille oman roolinsa merkityksen työyhteisön yhteisöllisyyden edistäjänä. Käytännössä esihenkilön roolissa toimiva henkilö luo puitteita sille, miten toimintaa tehdään ja edistetään. Lisäksi esihenkilö mahdollistaa työyhteisönsä ideoiden toteuttamisen. Näin syntyy yhteistä tekemistä ja yhteistyötä koko työyhteisön välillä. Täytyy myös muistaa kysyä alaisiltaan, mitä mieltä he ovat esihenkilön toiminnasta ja onko ilmennyt mahdollisia kehityskohtia, sillä itse ei välttämättä osaa arvioida omaa suoriutumista yhtä hyvin. Haastateltava myös painotti, miten tärkeää on antaa ihmisille aikaa pohtia rauhassa eri tapoja, miten yhteistyötä muiden kanssa voisi parantaa. Näin jokaisen osallistaminen ja mukana pitäminen onnistuisi paremmin.

Haastateltava ei koe, että hän on yhtä tehokas yhteisöllisyyden edistäjä etätyön aikana. Hän kertoi, että kannattaa jatkuvasti yrittää keksiä keinoja tehokkuuden ylläpitämiseksi, vaikka se voi koitua vaikeaksi. Haastateltavan mukaan Organisaatio X:ssä on yritetty pitää ainakin kerran viikossa työyhteisössä epävirallisia iltapäiväkokouksia, joissa keskustellaan muustakin kuin työasioista. Pienemmässä porukassa tämä onnistuu kuitenkin helpommin. Isommassa porukassa jokaisen osallistaminen on etänä hankalampaa.

Haastateltavan mielestä työyhteisön yleinen yhteisöllisyyden tunne on huonontunut etätyön aikana. Hän mainitsi, miten hän on kuullut palautetta henkilöstön suunnalta liittyen tähän muutokseen. Työn suuri määrä koetaan todella raskaana, sillä suuri osa ajasta menee työtehtävien edistämiseen omissa oloissa etäyhteyksien päässä. Etätyöpäivän aikana

on erittäin vähän hetkiä, joina voidaan levätä ja käydä sosiaalista vuorovaikutusta kollegoiden kanssa, muun muassa purkaa työstä aiheutunutta stressiä. Etätyön aikana turhautumisen tunteiden purkaminen koituu monelle vaikeammaksi. Uudessa arjessa ei ole samanlaista mahdollisuutta jakaa taakkaa muiden kanssa. Näin yksilöt myös kokevat olonsa eristäytyneemmäksi.

Haastateltava korosti vahvasti sitä, miten ihmisten erilaisuudet näkyvät vahvasti etätyössä. Toisilla onnistuu Skype-puhelut ja muut tekniset asiat paremmin kuin toisilla. Etätyöskentelytavat ja -taidot ovat erittäin yksilökohtaisia. Avoimet ja puheliaat persoonat osallistuvat kokouksissa yhtä suurella innokkuudella, kun taas ne, jotka ovat luonteeltaan enemmän sisäänpäin kääntyneitä pysyvät yhä hiljaisimpina. Nämä erot korostuvat varsinkin osastonlaajuisissa kokouksissa. Juuri näiden hiljaisempien yksilöiden mukana pitäminen voi koitua vaikeaksi. Täytyy muistaa, että he ovat kuitenkin yhtä tärkeä osa työyhteisön yhteisöllisyyttä ja heidän yhteenkuuluvuuden tunteen edistäminen vahvistaa työyhteisöä kokonaisuutena.

Organisaatio X:ssä on otettu erilaisia sekä monipuolisia työkaluja ja ohjelmia työyhteisön yhteisöllisyyden edistämistä varten. Haastateltava kertoi, miten heidän organisaatiossaan perustettiin uusi työhyvinvointiryhmä, johon kuuluu edustajia jokaiselta osastolta. Heidän tehtävänä on pohtia, miten työhyvinvointia ja yhteisöllisyyden tunnetta voidaan säilyttää samalla tasolla myös etätyön aikana. He ovat jo ehtineet pitää erilaisia tapahtumia, kuten virtuaalisen museokäynnin ja yhteisiä juhlia. Organisaatio X:ssä järjestetään jatkuvasti erilaisia kehittämishankkeita sekä osaston- että organisaationlaajuisesti. Yksi näistä hankkeista pohjautuu juuri hybridityöhön ja sen tuomiin arkielämän muutoksiin. Näiden hankkeiden avulla suoritetaan tutkimuksia ja suunnitellaan tulevaisuutta saadun tiedon pohjalta.

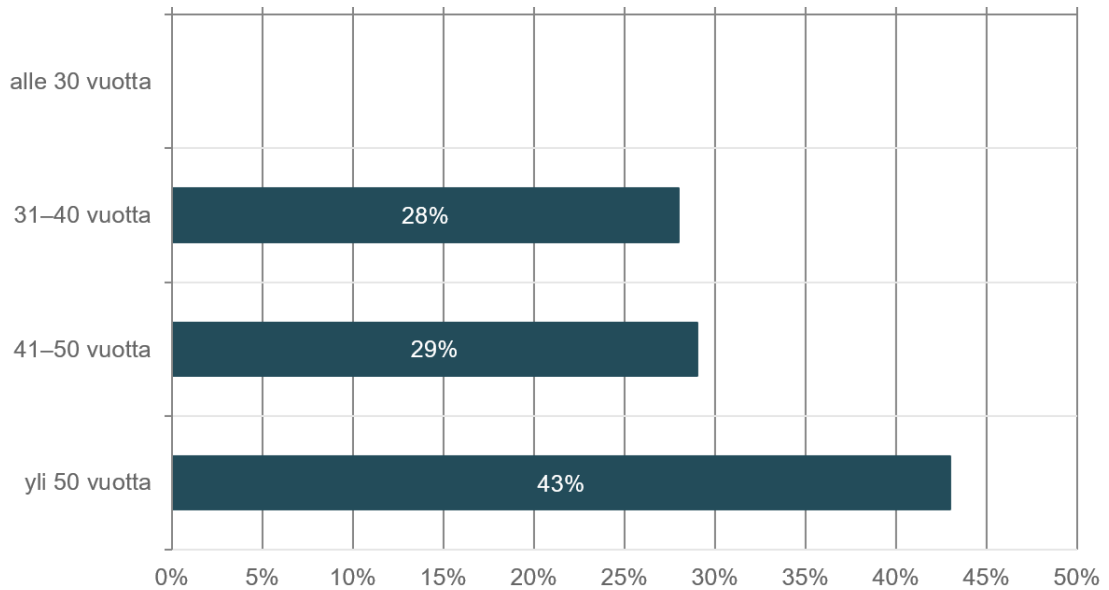
5.2 Kysely

Kysely koostui avoimista kysymyksistä ja väittämistä. Laajemmat kysymykset avattiin vastaajille mahdollisimman tarkasti. Näin kysymyksiin vastattaessa heille ei syntyisi mitään epäselvyyksiä.

5.2.1 Taustatiedot

Vastaajista valtaosa eli 42,8 prosenttia oli yli 50-vuotiaita. Vastaajista 41–50-vuotiaita oli 28,6 prosenttia vastanneista. Loput 28,6 prosenttia oli iältään 31–40-vuotiaita. Kukaan vastaajista ei ollut alle 30-vuotias. (Kuva 1.) Näin ollen vastaajien keski-ikä oli melko korkea.

Vastaajien määrä: 14



	n	Prosentti
alle 30 vuotta	0	0,0%
31-40 vuotta	4	28,6%
41-50 vuotta	4	28,6%
yli 50 vuotta	6	42,8%

Kuva 1. Vastaajien ikä (n=14)

Kaikilla kyselyyn vastanneilta löytyy melkoinen määrä kokemusta työskentelystä Organisaatio X:ssä. Työskentelyvuosissa oli kuitenkin suuri ero, sillä ne vaihtelivat 3 vuoden ja jopa 31 vuoden välillä. Valtaosa vastaajista kertoi työskennelleensä Organisaatio X:ssä jo yli kymmenen vuotta. Keskiarvo vastaajien työskentelyvuosistaan oli korkea, yli 12 vuotta.

5.2.2 Vuorovaikutusmahdollisuudet etätyön aikana

Vastaajilta kysyttiin, ovatko heidän mielestään vuorovaikutusmahdollisuudet parantuneet tai huonontuneet työyhteisössä etätyön aikana ja miten. Vastaukset vaihtelivat paljon. Valtaosa oli sitä mieltä, että vuorovaikutusmahdollisuudet ovat huonontuneet. Etätyössä virtuaalisten kahvitaukojen sanottiin olevan väkinäisiä eikä täten aitoa vuorovaikutusta synny niiden aikana. Kollegoita ei myöskään nähdä spontaanisti samalla tavoin kuin lähityön aikana. Lisäksi eleet ja tunteet jäivät kokonaan pois. Vastaajat kertoivat näiden asioiden olevan pieniä, mutta tärkeitä yhteisöllisyyden kannalta. Yksi vastaajista totesikin: "Spontaanit mahdollisuudet jääneet pois, samoin eleet ja tunteet. Ne ovat pieniä, mutta tärkeitä asioita." Spontaanien ja kasvokkain tapahtuvien kohtaamisten poissaolo vaikuttaa erittäin negatiivisesti yleiseen työyhteisön yhteisöllisyyteen.

Myöskään etänä tapahtuvat yhteydenpidot eivät edistä työtehtävien suorittamiselle tarvittavaa sosiaalista ja yhteisöllistä vuorovaikutusta. Etätyön aikana on huomattu, miten paljon helpompaa on keskustella asioista tiimin kesken saman pöydän äärellä. Lisäksi epävirallisia kasvokkain tapahtuvia kahvipöytäkeskusteluita kaivataan erityisen paljon. Yksi vastaajista jopa mainitsi, että hänellä on kollegoita, joiden kanssa hän ei ole puhunut juuri-kaan koko pandemian aikana ja osaltaan kahvipöytäkeskustelujen puute on ollut yksi suuri vaikuttaja tähän asiaan. Ylipäätään spontaani yhteydenpito, työ- ja muista asioista puhuminen, yhdessä lounaalle meneminen, tiedonsaanti ja sosiaalisuus ovat vähentyneet etätyön aikana.

Yksi vastaaja on kokenut tilanteen sillä tavalla, että hänen mielestään vuorovaikutusmahdollisuudet ovat enemmänkin vaan muuttuneet. Edelleen vaihdetaan kuulumisia kollegoiden kanssa, vaikka oltaisiin etänä. Skype toimii yhteydenpidon välineenä ja sen kautta ei hoideta pelkästään työasioita. Vastauksissa tuli myös ilmi, että joillekin on ollut vaikeaa arvioida, ovatko vuorovaikutusmahdollisuudet ylipäätään parantuneet tai huonontuneet etätyön aikana. Pieni osa vastaajista totesikin, että vuorovaikutus kasvotusten on eri asia kuin sähköisten välineiden kautta. Vuorovaikutus on täten erilaista ja erityyppistä. Satunnainen juttelu kollegan kanssa onnistuu chatin välityksellä, mutta kynnyks tähän on korkeampi. Esille myös nousi se, että etänä kynnyks vuorovaikutukseen on noussut, sillä mahdollisuus vapaamuotoiseen kanssakäymiseen on poistunut ja jokainen kontakti edellyttää teknisen yhteyden avaamista.

Vähemmistö vastaajista kertoi, että vuorovaikutusmahdollisuudet ovat sekä parantuneet että huonontuneet. Yhteydenpito etävälineiden kautta on heidän mielestään helppoa ja kollegat on mahdollista tavoittaa. Yksi vastaajista selitti vastauksessaan, miten vuorovaikutusmahdollisuudet ovat pysyneet samoina, sillä työpaikalla vuorovaikutuksen tilalle ovat tulleet Skype-viestit ja -puhelut.

5.2.3 Työyhteisön ilmapiiri ja kohtelu etätyön aikana

Vastaajilta kysyttiin, kokevatko he, että työyhteisön ilmapiiri on pysynyt yhtä kannustavana ja avoimena etätyön aikana ja miten tämä ilmenee käytännössä. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että ilmapiiri ei ole pysynyt samana, sillä tiedonkulussa on ongelmia. Sen sanottiin olevan yksittäisten sähköpostien varassa. Sähköposteja tulee liikaa, mutta samalla tietoa ei ole tarpeeksi. Aikaa menee niin sanotun turhan tiedon läpikäymiseen. Osa tiedosta saattaa myös mennä kokonaan ohi ja asiasta kuuleekin vasta kollegalta myöhemmin. Usean vastaajan mielestä tiedonkulku on aina ollut haastavaa, mutta nyt se korostuu entistä enemmän ja tämä vaikuttaa yleiseen ilmapiiriin.

Pieni osa vastaajista totesi, että avoimuutta saisi olla enemmän. Työyhteisön ilmapiiriä pyritään pitämään avoimena muun muassa kannustamalla kaikkia ottamaan asioita esille esimerkiksi osaston yhteisissä infoissa. Vastaajien mukaan tämä ei kuitenkaan ole jalkautunut kovin hyvin vaan se on jäänyt esihenkilöiden tehtäväksi. Vastauksissa kuitenkin nostettiin esille, että kannustavuus on pysynyt omassa tiimissä hyvällä tasolla.

Yhden vastaajan mukaan ilmapiiri ei ole pysynyt yhtä avoimena ja etätyö mahdollistaa vain minimitason toimivalle ilmapiirille. Hän korosti, että etätyö ei myöskään erityisesti kannusta ilmapiirin kehittämistä. Tähän liittyen yksi vastaajista nosti myös esille, että kannustaminen on jäänyt pois lähes kokonaan. Sama vastaaja kertoi, että kannustaminen on selvästi enemmän sellaista, mitä tekee, kun on fyysisesti samassa tilassa jonkun kanssa ja että avoimuus toimii vain omissa valmisteluporukoissa. Vastauksissa nousikin jatkuvasti esille ongelma siitä, että miten kannustetaan yksin kuplassa työskentelevää. Varsinkin kun yhteydenpito on vähäistä, lukuun ottamatta pakollisia kokouksia. Kamerattomissa kokouksissa ei myöskään näe muiden kanssaihmisten ilmeitä tai eleitä. Näin tieto heidän olotilastaan jää erittäin vajaaksi.

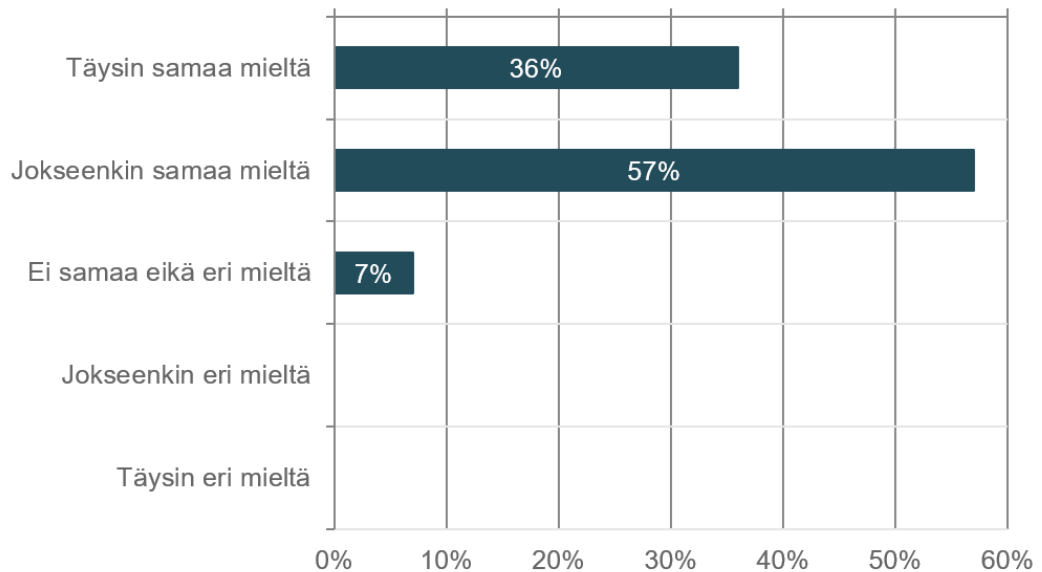
Kyselyssä nostettiin myös esille se, miten ”harmaat tunnit” ovat ilmestyneet etätyön johdosta ja työnteko ulottuu myös virka-ajan ulkopuolelle. Samalla organisaatiossa kuitenkin kannustetaan huolehtimaan omasta jaksamisestaan, työ- ja vapaa-ajan erillä pitämisestä ja siitä, että työtä ei tehdä harmaana. Tämä aiheuttaa vastaajien mielestä melkoisen ristiriidan. Ihmisillä on monta erilaista tapaa tehdä töitä, ja osa toivookin mahdollisuutta joustotyöhön.

Pieni osa vastaajista totesi, että he eivät koe muutosta ilmapiirissä etätyön johdosta. Heidän mielestään moni kokee kuitenkin jäävänsä jostain paitsi, kun live-tapaamisia ei enää ole. Yksi vastaaja pohti, että ovatko etätyö tai mahdollisesti yksilöllä olevat kriisit vaikuttamassa jaksamiseen ja sitä kautta yleiseen ilmapiiriin. Hän myös totesi, että etätyön voi kokea vaikuttavan avoimuuteen, jos toisia kollegoita ei nähdä ja kahvipöytäkeskustelut jäävät pois.

Vastauksissa tuli ilmi, miten asioita nostetaan etätyössäkin aktiivisesti esille. Tiedon saantiin kuitenkin kulkevan paremmin silloin, kun työntekijät eivät ole yksinomaan etätyössä. Yksi vastaajista kertoi, että hän ei usko etätyön vaikuttaneen työyhteisön ilmapiiriin vaan vaikutukset ovat enemmänkin näkyneet henkilökohtaisella tasolla, kuten yksinäisyyden tunteina. Vastauksissa myös nousi esille se, että käytännössä ongelmista ei ole yhtä helppoa puhua, kun ollaan etätyössä.

Vastaajista 35,7 prosenttia oli sitä mieltä, että kohtelu on yhtä reilua ja tasa-arvoista myös etätyön aikana. Valtaosa eli 57,1 prosenttia oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Vain 7,2 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kukaan ei vastannut olevansa väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. (Kuva 2.) Voidaan todeta, että valtaosa on sitä mieltä, että kohtelu on pysynyt melko samana myös etätyön aikana.

Vastaajien määrä: 14



	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	5	35,7%
Jokseenkin samaa mieltä	8	57,1%
Ei samaa eikä eri mieltä	1	7,2%
Jokseenkin eri mieltä	0	0,0%
Täysin eri mieltä	0	0,0%

Kuva 2. Koen, että kohtelu on yhtä reilua ja tasa-arvoista myös etätyön aikana (n=14)

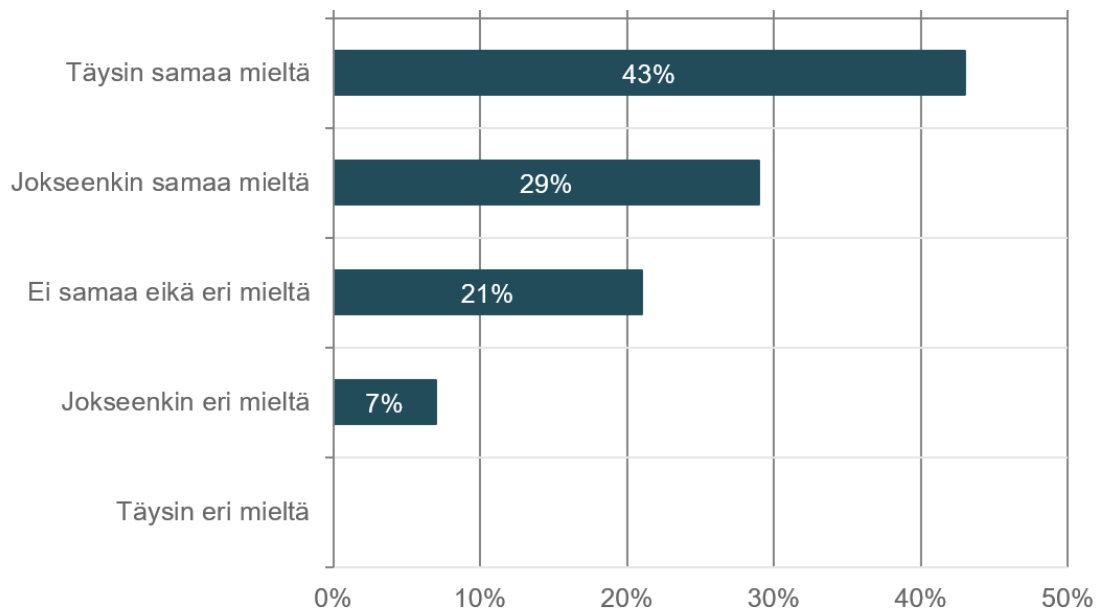
5.2.4 Esihenkilö työyhteisön yhteisöllisyyden edistäjänä etätyön aikana

Vastaajilta kysyttiin, kokevatko he, että he ovat saaneet esihenkilöltään saman verran tukea myös etätyön aikana ja millaista tukea he ovat saaneet. Valtaosa vastaajista totesi saavansa yhtä paljon tukea esihenkilöltä myös etätyön aikana. Vastaajien mukaan tuki on ollut sekä virallista että epävirallista. Tuki on näkynyt esimerkiksi sparrauksena työtehtävien suhteen. Moni koki, että esihenkilön kanssa on helppoa keskustella työtehtävistä ja kuormituksesta. Yksi vastaajista jopa kertoi, että esihenkilö varmistaa, että työntekijöillä ei olisi niin sanotusti liikaa töitä. Sama vastaaja totesikin: ”Hän kysyy mitä kuuluu, onko liikaa työtä ym.”

Vastauksissa tuli esille myös se, miten tuen kysyminen etätyön aikana tuntuu vaikeammalta, sillä itse ei ole yhtä hyvin perillä esihenkilön tilanteesta. On siis vaikeaa arvioida, milloin on hyvä hetki olla yhteydessä. Vastauksissa tuli myös ilmi, että etätyö rajoittaa kanssakäymistä ja tuen saannin mahdollisuuksia. Esihenkilön tuen koetaan olevan minimaalista. Tätä mieltä oli vähemmistö kyselyyn vastanneista.

Vastaajista valtaosa eli 42,9 prosenttia oli sitä mieltä, että he pystyvät turvautumaan täysin esihenkilöönsä etäyhteyksien avulla. Vastaajista 28,6 prosenttia oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä ja 21,4 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vain 7,1 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä. Kukaan ei vastannut olevansa väittämän kanssa täysin eri mieltä. (Kuva 3.) Voidaan todeta, että valtaosa on sitä mieltä, että esihenkilöön on mahdollista turvautua myös etäyhteyksien avulla.

Vastaajien määrä: 14



	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	6	42,9%
Jokseenkin samaa mieltä	4	28,6%
Ei samaa eikä eri mieltä	3	21,4%
Jokseenkin eri mieltä	1	7,1%
Täysin eri mieltä	0	0,0%

Kuva 3. Pystyn turvautumaan esihenkilööni etäyhteyksien avulla (n=14)

5.2.5 Työyhteisön sisäinen luottamus ja yhteistyö etätyön aikana

Vastaajilta kysyttiin, kokevatko he, että heidän työyhteisössään vallitseva luottamus on mennyt parempaan tai huonompaan suuntaan etätyön aikana ja miten tämä muutos on näkynyt käytännössä. Valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisön sisäinen luottamus on muuttunut huonompaan suuntaan etätyön aikana. Yksi vastaajista spekuloi, että voisiko tämä johtua suoraan etätyöstä vai mahdollisesti muista organisaatiossa tehdyistä muutoksista. Työn lisääntyneellä määrällä voi myös olla vaikutusta tähän. Lisäksi kohtaamisen ja välittömän sekä spontaanin vuorovaikutuksen puutteen arvioidaan vaikuttaneen negatiivisesti organisaation sisäiseen luottamukseen.

Vastauksissa oli moneen kertaan nostettu esille, miten suuri merkitys epävirallisilla kokouksilla on. Kahvipöytäkeskustelujen jäätyä moni ei ole enää perillä kollegoiden henkilökohtaisista asioista, koska niistä puhumiselle ei yksinkertaisesti ole aikaa. Tämä estää syvän luottamuksen luomista kollegoiden välille.

Luottamusta on myös pohdittu uuden työntekijän näkökulmasta. Tutussa työyhteisössä muutos ei suoraan kohdistu vanhoihin työntekijöihin, mutta uutena työntekijänä luottamuksen voittaminen saattaisi olla etätyöolosuhteissa erityisen haastavaa.

Vähemmistön mielestä etätyö ei ole vaikuttanut ollenkaan heidän ja työyhteisön väliseen luottamukseen. He olivat kuitenkin nostaneet esille, että käytännöt kaipaisivat hieman selvennystä.

Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että etätyöllä on ollut jopa positiivisia vaikutuksia työyhteisön sisäiseen luottamukseen. Hän oli sitä mieltä, että työtehtävien hoito sujuu hyvin ja kollegoihin voi olla yhteydessä matalalla kynnyksellä myös etänä. Hän nosti esille myös sen, että etätyö vahvistaa ja tiivistää tiimejä, mutta laajemman yhteisöllisyyden on kuitenkin koettu heikentyvän jonkin verran. Toinen vastaajista nostikin esille, että luottamus omiin asiiantuntijatason kollegoihin on syventynyt ja tuntuu, että kaikki työyhteisön jäsenet pyrkivät tekemään parhaansa ja tukevat muita. Toisin hän myös totesi, että etänä ei oikein tiedetä kollegojen työtilannetta, kun taas lähityössä sen suhteen oltiin paremmin ajan tasalla.

Vastaajilta kysyttiin, kokevatko he, että yhteistyö on heikentynyt heidän työyhteisössään etätyön aikana. Enemmistön mukaan yhteistyö on pysynyt samalla tasolla myös etätyön aikana. Vastauksissa nostettiin esille se, miten itsenäisyyden ja itsenäisen päätöksenteon roolin merkitys on vahvistunut etätyön aikana.

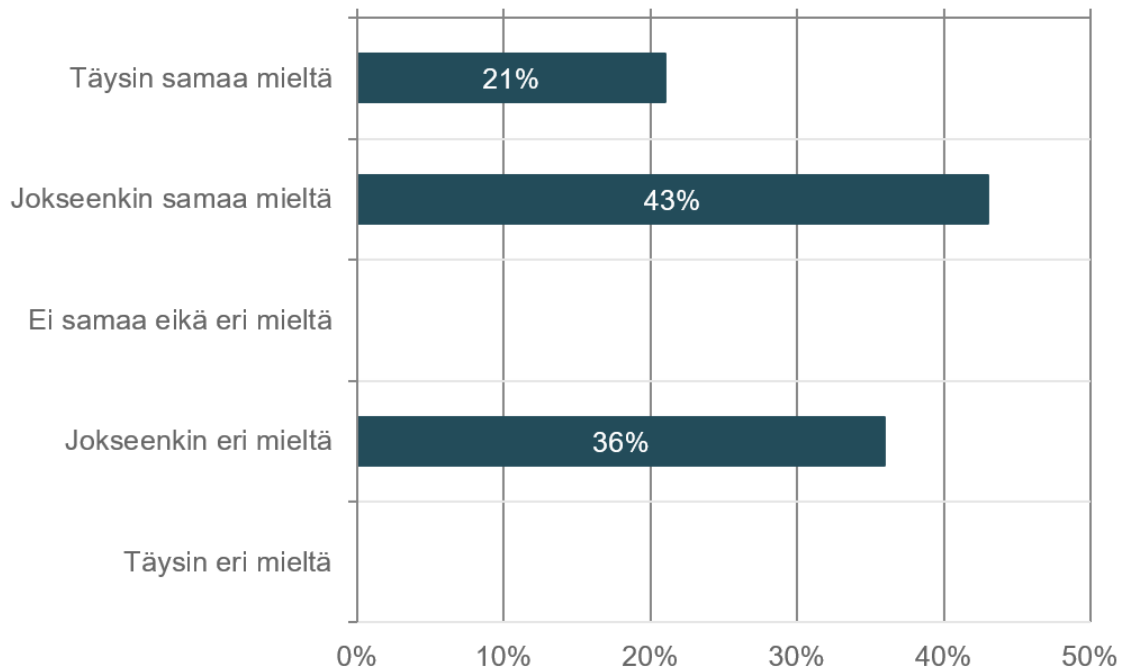
Vastaajat kuitenkin korostivat, että tiettyjä asioita on hankalampi tehdä etävälaineiden avulla, esimerkiksi työpajat, joissa on mukana suuri joukko ihmisiä ja heidän osallistumistansa on seurattava. Kollegoiden välisen kanssakäymisen kerrottiin heikentyneen, mutta ei suoranaisesti yhteistyön mahdollisen muutoksen johdosta. On siis vaikeampaa pysyä perillä toisten työtilanteesta.

Vähemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että yhteistyö on heikentynyt heidän työyhteisössään etätyön aikana. He nostivat esille sen, miten etätyön aikana tuntuu siltä, että on vaikeampaa pyytää apua tai saada keskusteluja aikaan, koska kynnyks kynnys kollegan "häiritsemiseen" on korkeampi.

5.2.6 Yhteydenpito kollegoihin ja heihin turvautuminen etätyön aikana

Vastaajista valtaosa eli 42,9 prosenttia oli sitä mieltä, että he pystyvät olemaan yhteydessä kollegoihinsa melkein yhtä aktiivisesti myös etätyön aikana. Vastaajista 21,4 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, eli he ovat yhtä aktiivisia kollegoihin yhteydenoton suhteen myös etätyön aikana. Väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä oli kuitenkin 35,7 prosenttia vastaajista. Kukaan ei vastannut olevansa väittämän kanssa neutraali, eli ei samaa eikä eri mieltä. Kukaan ei myöskään ollut täysin eri mieltä. (Kuva 4.) Voidaan todeta, että enemmistö vastaajista pystyy heidän mielestään ainakin suuremaksi osin olemaan yhtä aktiivisesti yhteydessä kollegoihinsa myös etätyön aikana.

Vastaajien määrä: 14

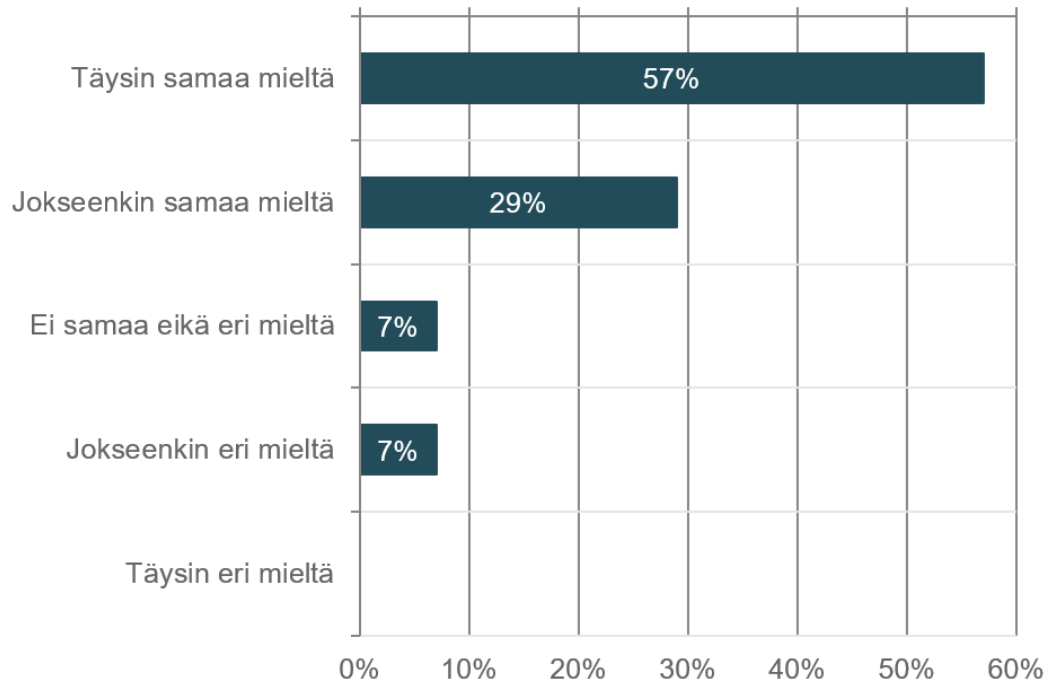


	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	3	21,4%
Jokseenkin samaa mieltä	6	42,9%
Ei samaa eikä eri mieltä	0	0,0%
Jokseenkin eri mieltä	5	35,7%
Täysin eri mieltä	0	0,0%

Kuva 4. Pystyn olemaan yhtä aktiivisesti yhteydessä kollegoihin myös etätyön aikana (n=14)

Vastaajista valtaosa eli 57,1 prosenttia oli sitä mieltä, että he pystyvät tarvittaessa turvautumaan kollegoidensa apuun myös etäyhteyksien avulla. Vastaajista 28,6 prosenttia oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Väittämän kanssa 7,2 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä oli 7,1 prosenttia vastaajista. Kukaan ei vastannut olevansa väittämän kanssa täysin eri mieltä. (Kuva 5.) Voidaan todeta, että enemmistö vastaajista pystyy heidän mielestään tarvittaessa turvautumaan kollegoidensa apuun myös etäyhteyksien avulla.

Vastaajien määrä: 14



	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	8	57,1%
Jokseenkin samaa mieltä	4	28,6%
Ei samaa eikä eri mieltä	1	7,2%
Jokseenkin eri mieltä	1	7,1%
Täysin eri mieltä	0	0,0%

Kuva 5. Pystyn tarvittaessa turvautumaan kollegoiden apuun etäyhteyksien avulla (n=14)

5.2.7 Yhteenkuuluvuuden tunne etätyön aikana

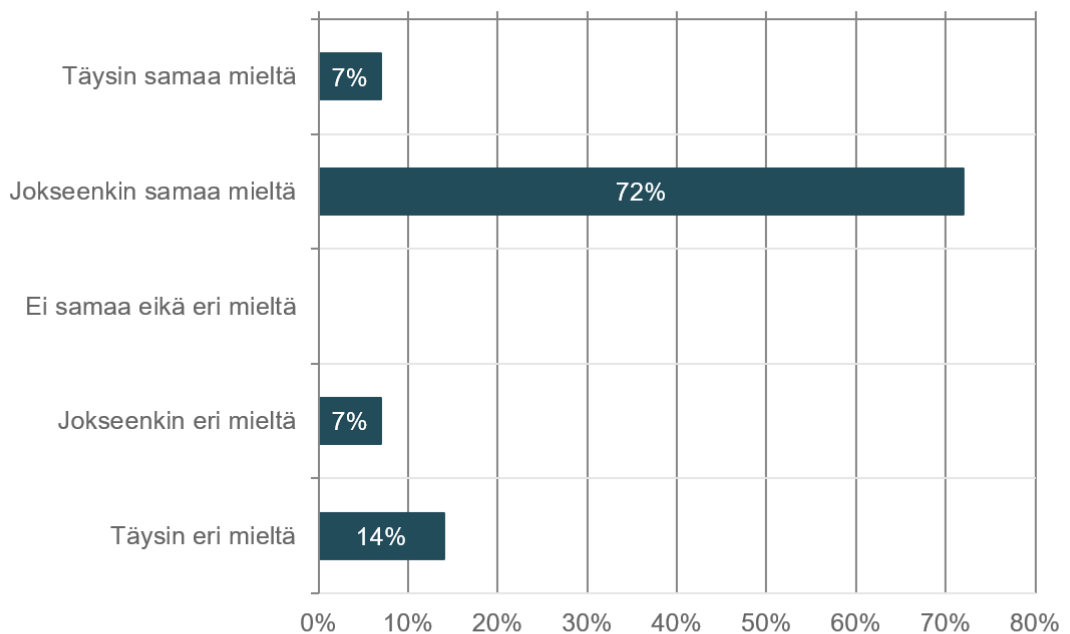
Vastaajilta kysyttiin, ovatko he henkilökohtaisesti kokeneet muutoksia yhteenkuuluvuuden tunteessaan etätyön aikana. Enemmistö oli sitä mieltä, että he ovat kokeneet selvää negatiivista muutosta yhteenkuuluvuuden tunteessaan etätyön aikana. Vastaajien mukaan, työtä tehdään irrallisena ja heidän työyhteisönsä ei ole enää yksi iso kokonaisuus, vaan se on hajonnut pienempiin ryhmiin. Kiire ja erilaiset priorisoidut hankkeet ovat syöneet yhteisöllisyyttä, koska ihmisillä ei ole enää aikaa keskustella muusta kuin työasioista ja nämäkin keskustelut hoidetaan mahdollisimman nopeasti pois alta. Myös fyysisellä etäisyydellä on varmasti ollut iso rooli siinä, millaiseksi yksilö on kokenut yhteenkuuluvuuden tunnetta. Aikaisemmin epäviralliset tapaamiset kasvokkain konttorilla lisäsivät yhteishenkeä ja auttoivat myös tiedon kulussa. Vastaajat kokivat, että samankaltaisia epävirallisia tapaamisia ei enää ole etätyön aikana.

Pieni osa vastaajista koki, että heidän henkilökohtaisessa yhteenkuuluvuuden tunteessaan ei ole tapahtunut mitään muutoksia etätyön aikana. Esille kuitenkin nostettiin jälleen uuden työntekijän näkökulma. Yksi vastaajista mainitsi, miten uusi työntekijä voisi tuntea olonsa eristäytyneeksi etätyön aikana.

Vähemmistön mielestä heidän yhteenkuuluvuuden tunteensa on jopa vahvistunut etätyön aikana. Esille nostettiin se, miten Skype-kokoukset ovat tiivistäneet työyhteisöä ja vahvistaneet yksilön yhteenkuuluvuuden tunnetta. Esille nostettiin myös vahva yhteisen työn henki ja se, miten etätyö on hitsannut kollegoita vielä enemmän yhteen.

Vastaajista valtaosa eli 71,4 prosenttia oli sitä mieltä, että he ovat ainakin jokseenkin eristäytyneimpiä etätyön aikana. Vastaajista vain 7,2 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä oli 7,1 prosenttia vastaajista. Täysin eri mieltä oli 14,3 prosenttia vastaajista. Kukaan ei vastannut olevansa väittämän kanssa neutraali, eli ei samaa eikä eri mieltä. (Kuva 6.) Voidaan todeta, että enemmistö vastaajista kokee olonsa ainakin osittain eristäytyneemmäksi etätyön aikana.

Vastaajien määrä: 14



	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	1	7,2%
Jokseenkin samaa mieltä	10	71,4%
Ei samaa eikä eri mieltä	0	0,0%
Jokseenkin eri mieltä	1	7,1%
Täysin eri mieltä	2	14,3%

Kuva 6. Koen, että olen eristäytyneempi työyhteisöstäni etätyön aikana (n=14)

6 Pohdinta

Tässä luvussa tehdään haastattelusta ja kyselystä johtopäätöksiä perustuen opinnäytetyön tietoperustaan. Lisäksi analysoidaan tutkimuksen luotettavuutta, käydään läpi mahdollisia kehitysehdotuksia ja käsitellään omaa oppimista.

6.1 Johtopäätökset

Ennen kuin haastattelusta ja kyselystä voidaan tehdä tietopohjaan perustuvia johtopäätöksiä, täytyy ymmärtää Organisaatio X:n haastateltavan ja kyselyyn vastanneiden tausta. Organisaatio X:n haastateltava henkilö on toiminut Organisaatio X:n esihenkilön tehtävissä vuoden 2020 alusta alkaen. Näin ollen hänelle on ehtinyt kertyä jo kokemusta esihenkilönä toimimisesta etätyön aikana.

Valtaosa kyselyyn vastanneista eli 42,8 prosenttia oli yli 50-vuotiaita. Vastaajista 41–50-vuotiaita oli 28,6 prosenttia vastanneista. Loput 28,6 prosenttia oli iältään 31–40-vuotiaita. Kukaan vastaajista ei ollut alle 30-vuotias. Näin ollen vastaajien keski-ikä oli melko korkea, selvästi yli 30 vuotta. Tästä voidaan päätellä, että valtaosa vastaajista on ollut työelämässä jo kauan ja he ovat varmasti ehtineet kokea erilaisia työskentelytavan muutoksia työuransa aikana.

Kaikilla kyselyyn vastanneilta löytyi myös melkoinen määrä kokemusta työskentelystä Organisaatio X:ssä. Työskentelyvuosissa oli kuitenkin suuri ero, sillä ne vaihtelivat 3 vuoden ja jopa 31 vuoden välillä. Valtaosa vastaajista kertoi työskennelleensä Organisaatio X:ssä jo yli kymmenen vuotta. Keskiarvo vastaajien työskentelyvuosistaan oli korkea, yli 12 vuotta. Tämä on vaikuttava luku ja se osoittaa, että vastaajilla on todella runsas määrä työkokemusta Organisaatio X:ssä.

6.1.1 Yhteisöllisyys ja vuorovaikutusmahdollisuudet työympäristössä

Työpaikalla yhteisöllisyys syntyy työntekijöiden sekä esihenkilön välisestä vuorovaikutuksesta, yhdessä toimimisesta ja oleskelusta. Toimivaan yhteisöllisyyteen vaaditaan henkilökohtaisesti merkittäviä suhteita. Silloin yksilö tuntee jakavansa jotain työsuhdetta syvempää kollegojensa kanssa. Näin työyhteisöön syntyy luottamusta ja siihen kuuluvat henkilöt kokevat yhteenkuuluvuutta. (Karjula ym. 9.11.2020.) Tutkimuksen tuloksissa huomataan näiden edellä mainittujen asioiden suuren merkityksen. Valtaosa kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että vuorovaikutusmahdollisuudet ovat huonontuneet, koska etätyön aikana virtuaalisten kahvitaukojen sanottiin olevan väkinäisiä eikä täten aitoa vuorovaikutusta synny niiden aikana. Kollegoita ei myöskään nähdä spontaanisti samalla tavoin kuin lähi-työn aikana. Lisäksi eleet ja tunteet jäävät silloin kokonaan pois. Kollegoihin ei saada luotua henkilökohtaisesti merkittäviä suhteita ja näin spontaanien ja kasvokkain tapahtuvien kohtaamisten poissaolo vaikuttaa erittäin negatiivisesti yleiseen työyhteisön yhteisöllisyyteen.

Tutkimuksessa tuli myös esille se, että vähemmistön mielestä vuorovaikutusmahdollisuudet ovat enemmänkin vaan muuttuneet. Vuorovaikutusta käydään edelleen kollegoiden kanssa, mutta eri tavoin. Erilaiset kommunikointialustat toimivat yhteydenpidon välineinä ja niiden kautta ei hoideta pelkästään työasioita. Sama joukko vastaajia toteaa kuitenkin, että vuorovaikutus kasvotusten on eri asia kuin sähköisten välineiden kautta. Vuorovaikutus on täten erilaista ja erityyppistä. Satunnainen juttelu kollegoiden kanssa onnistuu chatin välityksellä, mutta kynnyks tähän on korkeampi kuin kasvotusten, joten heidän kanssaan käydään vuorovaikutusta harvemmin. Harvat keskustelut kollegoiden välillä tarkoittavat sitä, että tieto heidän työpanoksestaan jää mysteeriksi. Tilannekuvan sekä kokonaisuuden luominen muuttuu silloin erittäin hankalaksi. Näin voidaan todeta, että vuorovaikuttaminen on hankalampaa etäyhteyksien avulla, sillä mahdollisuus vapaamuotoiseen kanssakäymiseen on poistunut ja jokainen kontakti edellyttää teknisen yhteyden avaamista. (Kiminki 4.5.2020.)

Tutkimuksen mukaan valtaosa kyselyyn vastanneista eli 42,9 prosenttia oli sitä mieltä, että he pystyvät kuitenkin olemaan yhteydessä kollegoihinsa melkein yhtä aktiivisesti myös etätyön aikana. Vastaajista 21,4 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, eli he ovat yhtä aktiivisia kollegoihin yhteydenoton suhteen myös etätyön aikana. Väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä oli kuitenkin 35,7 prosenttia vastaajista. Kukaan ei vastannut olevansa väittämän kanssa neutraali, eli ei samaa eikä eri mieltä. Kukaan ei myöskään ollut täysin eri mieltä. Voidaan todeta, että enemmistö vastaajista pystyy heidän mielestään ainakin suuremmaksi osin olemaan yhtä aktiivisesti yhteydessä kollegoihinsa myös etätyön aikana huolimatta siitä, että kynnyks siihen on korkeampi.

6.1.2 Työilmapiiri ja yhteenkuuluvuus

Kun organisaatiossa vallitsee vahva luottamuksen tunne, täytyy sen työilmapiirinkin olla yhtä vahva ja avoin. Kannustava työilmapiiri edesauttaa vahvan työyhteisön yhteisöllisyyden luomista. Töistä nauttimisen ja niin sanotun hauskanpidon täytyy olla osa jokaista organisaatiota. (Turun yliopisto s.a.) Kun organisaatiossa vallitsee yhteisöllisyys ja avoin ilmapiiri, vaikuttaa se positiivisesti jokaiseen organisaation jäseneseen, erityisesti työntekijöihin. Työntekijä, joka kokee yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössään on myös myönteisemmin virittynyt työtehtäviään kohtaan. Hän on innovatiivisempi, empaattisempi ja kekseliäämpi. (Manka & Larjovuori 2013, 12.) Tutkimuksen mukaan, yllä mainitut kriteerit eivät täyty kokonaan etätyön aikana. Kyselyn vastauksissa todettiin, että avoimuutta saisi olla enemmän Organisaatio X:n työyhteisössä. Työyhteisön ilmapiiriä pyritään pitämään avoimena muun muassa kannustamalla kaikkia ottamaan asioita esille esimerkiksi osaston yhteisissä infoissa. Vastajien mukaan tämä ei kuitenkaan ole jalkautunut kovin hyvin vaan se on jäänyt esihenkilöiden tehtäväksi. Voidaan todeta, että avointa työyhteisön ilmapiiriä pyritään ylläpitää myös etätyön aikana, mutta käytäntöönpanossa olisi vielä parantamisen varaa.

Monessa työpaikassa sosiaalisten suhteiden hoitaminen on jäänyt etätyön aikana ainakin osittain tyydyttävälle tasolle. Työkuvaan kuuluvat tehtävät saadaan suoritettua, mutta kollegoihin ei pidetä yhteyttä läheskään yhtä innokkaasti. Tilannetta vaikeuttaa lisäksi se, että harva pitää kameroita päällä virtuaalokokouksissa. (Kiminki 4.5.2020.) Tutkimus korostaa kyseisiä asioita vahvasti, sillä kyselyn vastauksissa tuli ilmi, miten etätyö mahdollistaa vain minimitason toimivalle ilmapiirille. Etätyö ei myöskään erityisesti kannusta ilmapiirin kehittämistä. Kyselyyn vastanneista vähemmistön mielestä kannustaminen on jäänyt pois lähes kokonaan. Sama joukko myös totesi, että kannustaminen on selvästi enemmän sellaista, mitä tekee, kun on fyysisesti samassa tilassa jonkun kanssa ja että avoimuus toimii vain omissa valmisteluporukoissa. Vastauksissa nousikin jatkuvasti esille ongelma siitä, miten kannustetaan yksin kuplassa työskentelevää. Varsinkin kun yhteydenpito on vähäistä, lukuun ottamatta pakollisia kokouksia. Kamerattomissa kokouksissa ei myöskään näe muiden kanssaihmisten ilmeitä tai eleitä. Näin tieto heidän olotilastaan jää erittäin vajaksi. Yllä mainittujen vastausten avulla voidaan todeta, että ilmapiirin avoimuus ja kannustavuus on selkeästi heikentynyt. Tätä mieltä oli kuitenkin vain vähemmistö kyselyyn vastanneista.

Vaikka ilmapiiri on koko työyhteisössä vallitseva asia, koostuu se jokaisen yksilön henkilökohtaisista tunteista. Näin ollen on tärkeää ottaa jokainen työyhteisön jäsen huomioon. Organisaatio X:n haastateltava esihenkilö korostaakin, miten ihmisten erilaisuudet näkyvät vahvasti etätyössä. Toisilla onnistuu Skype-puhelut ja muut tekniset asiat paremmin kuin

toisilla. Etätyöskentelytavat ja -taidot ovat erittäin yksilökohtaisia. Avoimet ja puheliaat persoonat osallistuvat kokouksissa yhtä suurella innokkuudella, kun taas ne, jotka ovat luonteeltaan enemmän sisäänpäin kääntyneitä pysyvät yhä hiljaisimpina. Nämä erot korostuvat varsinkin osastonlaajuisissa kokouksissa. Juuri näiden hiljaisempien yksilöiden mukana pitäminen voi koitua vaikeaksi. Täytyy muistaa, että he ovat kuitenkin yhtä tärkeä osa työyhteisön yhteisöllisyyttä ja heidän yhteenkuuluvuuden tunteen edistäminen vahvistaa työyhteisöä kokonaisuutena. Näin huomataan, miten vaihteleva yhteisöllisyyden tunne huomataan sekä työntekijä- että esihenkilötasolla. Molempien osapuolten ajatukset tukevat toisiaan.

Oman yksityiselämän yhteisöllisyys täytyy osata erottaa työpaikan yhteisöllisyydestä. Siinä täytyy olla selkeät rajat, jotta työasiat eivät sekaannu henkilökohtaiseen elämään tai päinvastoin. Se on paras vaihtoehto oman sekä yhteisön työhyvinvoinnin kannalta. (Turun yliopisto s.a.) Kyselyssä kuitenkin nostettiin esille se, miten ”harmaat tunnit” ovat ilmestyneet etätyön johdosta ja työnteko ulottuu myös virka-ajan ulkopuolelle. Samalla organisaatiossa kuitenkin kannustetaan huolehtimaan omasta jaksamisestaan, työ- ja vapaa-ajan erillä pitämisestä ja siitä, että työtä ei tehdä harmaana. Tämä aiheuttaa vastaajien mielestä melkoisen ristiriidan. Ihmisillä on monta erilaista tapaa tehdä töitä, ja he toivoisivatkin mahdollisuutta joustotyöhön. Näiden syiden takia ilmapiirin kannustavuus kärsii. Työntekijät ovat epävarmoja työn ja vapaa-ajan rajoista, sillä ne sulautuvat välillä yhteen.

Moni kokee yksinäisyyden tunnetta ja eristystä työyhteisöstään. Avunpyyntö etäyhteyksien kautta tuntuu hankalalta ja tuntemattomalta. Näin produktiivisuuskin jää alhaisemmaksi. Kahvihuoneen epämuodolliset keskustelut jäävät kokonaan pois, eikä niitä korvaa mikään. Työyhteisö tuntuu erkanevan päivä päivältä ja yksinäisyyden oireet vaan pahenevat samalla, kun yhteenkuuluvuuden tunne katoaa. (Kiminki 4.5.2020.) Tutkimuksessa nousikin esille, miten vastaajat eivät usko etätyön vaikuttaneen työyhteisön ilmapiiriin, vaan vaikutukset ovat enemmänkin näkyneet henkilökohtaisella tasolla, kuten yksinäisyyden tunteina. Yksinäisyyden tunne on yksi suurimpia työyhteisön yhteisöllisyyden sekä sen ilmapiirin rikkojia ja siihen täytyy puuttua mahdollisimman nopeasti, jotta tilanne ei pahenisi entisestään.

Yllä mainitut kriteerit eivät tutkimuksen kyselyyn vastanneiden mielestä kuitenkaan täyty Organisaatio X:ssä etätyön aikana. Enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että he ovat kokeneet selvää negatiivista muutosta yhteenkuuluvuuden tunteessaan etätyön aikana. Vastaajien mukaan työtä tehdään irrallisena ja heidän työyhteisönsä ei ole enää yksi iso kokonaisuus, vaan se on hajonnut pienempiin ryhmiin. Kiire ja erilaiset priorisoidut hankkeet ovat syöneet yhteisöllisyyttä, koska ihmisillä ei ole enää aikaa keskustella muusta kuin työasioista ja nämäkin keskustelut hoidetaan mahdollisimman nopeasti pois alta. Myös

fyysisellä etäisyydellä on varmasti ollut iso rooli siinä, millaiseksi yksilö on kokenut yhteenkuuluvuuden tunnetta. Aikaisemmin epäviralliset tapaamiset kasvokkain konttorilla lisäsivät yhteishenkeä ja auttoivat myös tiedon kulussa.

Kyselyyn vastanneista vähemmistön mielestä heidän yhteenkuuluvuuden tunteensa on jopa vahvistunut etätyön aikana. Esille nostettiin se, miten Skype-kokoukset ovat tiivistäneet työyhteisöä ja vahvistaneet yksilön yhteenkuuluvuuden tunnetta. Esille nostettiin vahva yhteisen työn henki ja se, miten etätyö on hitsannut kollegoita vielä enemmän yhteen.

Tutkimuksen kyselyyn vastanneista valtaosa eli 71,4 prosenttia oli sitä mieltä, että he ovat ainakin jokseenkin eristäytyneimpiä etätyön aikana. Vastaajista vain 7,2 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä oli 7,1 prosenttia vastaajista. Täysin eri mieltä oli 14,3 prosenttia vastaajista. Kukaan ei vastannut olevansa väittämän kanssa neutraali, eli ei samaa eikä eri mieltä. Voidaan todeta, että enemmistö vastaajista kokee olonsa ainakin osittain eristäytyneemmäksi etätyön aikana, mikä on hälyttävä tilasto työyhteisön yhteisöllisyyden kannalta.

Yhteisöllisyys tukee työntekijöiden sekä esihenkilöiden työhyvinvointia, työnimua, oppimista, tuloksellisuutta ja etenkin terveyttä. Tunne yhteenkuuluvuudesta on ihmisen perustarve, jolla on suuri vaikutus organisaation tulokseen. (Karjula ym. 9.11.2020.) Ilman yhteenkuuluvuuden tunnetta ei pysty organisaatiossa myöskään vallita toimivaa työyhteisön yhteisöllisyyttä. Yksilöt kokevat parhaillaan yhteenkuuluvuuden tunnetta silloin, kun he toimivat yhtenä joukkona edistääkseen organisaationsa asioita. Näin jokainen on osa yhteistä prosessia, jonka tarkoituksena on päästä kohti yhtenäistä päämäärää. (Turun yliopisto s.a.) Yhteenkuuluvuus on näin yksi työyhteisön yhteisöllisyyden tukipilareita ja sen edistämiseen on panostettava täysin voimin.

6.1.3 Kohtelu työyhteisössä

Yksilön hyvinvointiin sekä tuloksiin työyhteisössä vaikuttaa se, miten heitä kohdellaan organisaatiossa tai miten he kohtelevat muita (Kuusela 14.3.2018). Hyviin ihmissuhteisiin organisaatiossa vaaditaan toimivaa yhteisöllisyyttä. Negatiivisemmasta ilmapiiristä huolimatta kyselyyn vastanneista 35,7 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän kohtelunsa on yhtä reilua ja tasa-arvoista Organisaatio X:n työyhteisössä myös etätyön aikana. Valtaosa eli 57,1 prosenttia oli tämän väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Vain 7,2 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kukaan ei vastannut olevansa väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Voidaan todeta, että valtaosa on sitä mieltä, että kohtelu on pysynyt melko samana myös etätyön aikana.

6.1.4 Johtaminen

Hyvä johtaminen koostuu esihenkilön ja työntekijän keskinäisestä vaihtosuhteesta. Heidän välillään täytyy olla vastavuoroisuutta, kunnioitusta ja luottamusta. Tällöin esihenkilö tarjoaa työntekijöilleen työnsä tekemiseen tarvittavia resursseja, jotka ovat esihenkilön tuki ja ohjaus. Esihenkilön hyvä suhde alaisiinsa on avain toimivaan työyhteisön yhteisöllisyyteen. (Manka & Larjovuori 2013, 14.) Tutkimuksen tulokset puhuvatkin tämän puolesta, sillä valtaosa vastaajista totesi saavansa yhtä paljon tukea esihenkilöltä myös etätyön aikana. Vastaajien mukaan tuki on ollut sekä virallista että epävirallista. Tuki on näkynyt esimerkiksi sparrauksena työtehtävien suhteen. Moni koki, että esihenkilön kanssa on helppoa keskustella työtehtävistä ja kuormituksesta. Yksi vastaajista jopa totesi, että esihenkilö varmistaa, että työntekijöillä ei olisi niin sanotusti liikaa töitä. Voidaan näin todeta, että esihenkilön tarjoama tuki ja ohjaus on pysynyt erittäin hyvällä tasolla myös etätyön aikana.

Tutkimuksessa tuli kuitenkin esille myös se, miten tuen kysyminen etätyön aikana tuntuu vaikeammalta, sillä itse ei ole yhtä hyvin perillä esihenkilön tilanteesta. On siis vaikeaa arvioida, milloin on hyvä hetki olla yhteydessä. Vähemmistö vastaajista kokikin, että etätyö rajoittaa kanssakäymistä ja tuen saannin mahdollisuuksia. Esihenkilön tuen koetaan olevan heidän mielestään minimaalista. Tämä joukko vastaajista koki, että he ovat jääneet syrjään esihenkilön tuen saannin kannalta.

Esihenkilön on lisäksi oltava valmentava johtaja koko työyhteisölleen. Valmentava johtaja pistää yksilön oivaltamaan asioita ja auttaa heitä viemään niitä käytäntöön. Näin esihenkilö toimii mahdollistajana, joka käynnistää prosessin ja pystyy myös samanaikaisesti tarjoamaan tukea sekä antamaan palautetta. Tällainen johtaja antaa alaisilleen mahdollisuuden kehittyä, jotta he pystyvät löytämään itselleen parhaat mahdolliset tavat toimia omien vahvuuksien mukaan. (Karjula ym. 9.11.2020.) Tutkimuksen mukaan kyselyyn vastanneista valtaosa eli 42,9 prosenttia oli sitä mieltä, että he pystyvät turvautumaan täysin esihenkilöönsä etäyhteyksien avulla. Vastaajista 28,6 prosenttia oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä ja 21,4 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vain 7,1 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä. Kukaan ei vastannut olevansa väittämän kanssa täysin eri mieltä. Voidaan todeta, että valtaosa on sitä mieltä, että esihenkilöön on mahdollista turvautua myös etäyhteyksien avulla ja se on ollut toimiva periaate.

Organisaatio X:n haastateltava esihenkilö nosti myös esille oman roolinsa merkityksen työyhteisön yhteisöllisyyden edistäjänä. Käytännössä esihenkilön roolissa toimiva henkilö luo puitteita sille, miten toimintaa tehdään ja edistetään. Lisäksi esihenkilö mahdollistaa työyhteisönsä ideoiden toteuttamisen. Näin syntyy yhteistä tekemistä ja yhteistyötä koko työyhteisön välillä. Täytyy myös muistaa kysyä alaisiltaan, mitä mieltä he ovat esihenkilön

toiminnasta ja onko ilmennyt mahdollisia kehityskohtia, sillä itse ei välttämättä osaa arvioida omaa suoriutumista yhtä hyvin. Haastateltava myös painotti, miten tärkeää on antaa ihmisille aikaa pohtia rauhassa eri tapoja, miten yhteistyötä muiden kanssa voisi parantaa. Näin jokaisen osallistaminen ja mukana pitäminen onnistuisi paremmin. Haastateltava selkeästi tiedostaa oman roolinsa merkityksen ja sen, millainen suhde esihenkilöllä täytyy olla alaisiinsa, jotta yhteisöllisyys pysyy toimivana myös etätyön aikana.

Haastateltava ei kuitenkaan koe, että hän on yhtä tehokas yhteisöllisyyden edistäjä etätyön aikana, vaikka valtaosa kyselyyn vastanneista onkin tästä asiasta eri mieltä. Tämä voi johtua siitä, että esihenkilön roolissa toimiva henkilö ei välttämättä huomaa omien tekojensa ja tukensa merkitystä. Haastateltava kertoi, että kannattaa jatkuvasti yrittää keksiä keinoja tehokkuuden ylläpitämiseksi, vaikka se voi koitua vaikeaksi. Haastateltavan mukaan Organisaatio X:ssä on yritetty pitää ainakin kerran viikossa työyhteisössä epävirallisia iltapäiväkokouksia, joissa keskustellaan muustakin kuin työasioista. Pienemmässä porukassa tämä onnistuu kuitenkin helpommin. Isommassa porukassa jokaisen osallistaminen on etänä hankalampaa. Yllä mainittujen tietojen perusteella huomataan, että haastateltava kokee hieman vaikeuksia yhteisöllisyyden edistämässä etätyön aikana, mutta hän on myös työstänyt keinoja tehokkuuden ylläpitämiseksi.

6.1.5 Luottamus työyhteisössä

Organisaation keskuudessa vallitseva luottamus ja sen jatkuva rakentaminen sekä parantaminen ylläpitää työntekijöiden ja esihenkilöiden yhteisöllisyyttä toimivalla tasolla. Kollegoihin tutustuminen ja avoimuus ovat tärkeitä tekijöitä, jotka edistävät yhteisöllisyyttä. Luottamuksen täytyy olla tasa-arvoista sekä työntekijä- että esihenkilötasolla. Kun organisaatiossa vallitsee vahva luottamuksen tunne, täytyy sen työilmapiirinkin olla yhtä vahva ja avoin. (Turun yliopisto s.a.) Tutkimuksen mukaan valtaosa kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että työyhteisön sisäinen luottamus on muuttunut huonompaan suuntaan etätyön aikana. Vastaajat pohtivat, että voisiko tämä johtua suoraan etätyöstä vai mahdollisesti muista organisaatiossa tehdyistä muutoksista. Työn lisääntyneellä määrällä voi myös olla vaikutusta tähän. Lisäksi kohtaamisen ja välittömän sekä spontaanin vuorovaikutuksen puutteen arvioidaan vaikuttaneen negatiivisesti organisaation sisäiseen luottamukseen. Voidaan todeta, että organisaation sisäinen luottamus on heikentynyt etätyön aikana, ainakin suurimmaksi osin. Tarkkaa syytä sille ei kuitenkaan osata rajata.

Kyselyn vastauksissa oli nostettu esille, miten suuri merkitys epävirallisilla kokouksilla on. Kahvipöytäkeskustelujen jäätyä moni ei ole enää perillä kollegoiden henkilökohtaisista asioista, koska niistä puhumiselle ei yksinkertaisesti ole aikaa. Tämä estää syvän luottamuksen luomista kollegoiden välille. On erittäin vaikeaa luoda toimiva yhteisöllisyyden tunne

työyhteisöön, josta puuttuu kollegoiden välinen luottamus. Organisaatio X:n haastateltavan esihenkilön mukaan etätyön aikana työyhteisön yhteisöllisyyttä edistäviä tekijöitä ovat erilaiset aivoriihet ja erityisesti epäviralliset kokousmuodot. Näiden aikana päästään keskustelemaan avoimesti työn ulkopuolisista asioista. Hän myös mainitsi, että viime aikoina nämä epäviralliset kokoontumiset ovat selkeästi edistäneet työyhteisön yhteisöllisyyden tunnetta. Haastateltava jopa toivoisi näitä hetkiä enemmän. Sama asia huomataan, kun tarkastellaan kyselyn vastauksia. Kyselyyn vastanneiden mukaan kyseisiä epävirallisia kokoontumisia on ollut erittäin vähän ja niitä toivottaisiin paljon enemmän, sillä ne luovat avoimen ja rennon ilmapiirin työyhteisössä.

Haastateltavan mukaan perinteisten virallisten kokousten aikana yhteisöllisyys kärsii, sillä silloin täytyy puhua vuoron perään ja niin sanottu tavallinen vuorovaikutus ei välttämättä toteudu. Näin voidaan todeta, että epäviralliset kokoukset ja yhteiset hetket ovat sekä työntekijöiden että esihenkilön näkökulmasta erittäin tärkeitä yhteisöllisyyden edistäjiä ja niiden määrää olisi lisättävä.

Tutkimuksessa myös todettiin, että pienempi osa vastaajista oli sitä mieltä, että etätyöllä on ollut jopa positiivisia vaikutuksia työyhteisön sisäiseen luottamukseen. He olivat sitä mieltä, että työtehtävien hoito sujuu hyvin ja kollegoihin voi olla yhteydessä matalalla kynnyksellä myös etänä. Esille nostettiin myös se, että etätyö vahvistaa ja tiivistää tiimejä, mutta laajemman yhteisöllisyyden on kuitenkin koettu heikentyvän jonkin verran. Kyseilyssä nostettiin esille, että luottamus omiin asiantuntijatasoon kollegoihin on syventynyt - tuntuu, että kaikki työyhteisön jäsenet pyrkivät tekemään parhaansa ja tukevat muita. Toisin vastauksissa todettiin myös, että etänä ei oikein tiedetä kollegojen työtilannetta, kun taas lähityössä sen suhteen oltiin paremmin ajan tasalla. Voidaan todeta, että luottamus ja sen määritelmä on hyvin henkilökohtaista. Yksilöt saattavat tuntea syvää luottamusta tiimeihinsä, mutta laajempi työyhteisössä vallitsevan yhteisöllisyyden ja luottamuksen taso on kuitenkin heikompi.

Tutkimuksen mukaan kyselyyn vastanneista valtaosa eli 57,1 prosenttia oli sitä mieltä, että he pystyvät tarvittaessa turvautumaan kollegoidensa apuun myös etäyhteyksien avulla, vaikka luottamuksen onkin koettu muuttuneen negatiivisempaan suuntaan. Vastaajista 28,6 prosenttia oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Väittämän kanssa 7,2 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä oli 7,1 prosenttia vastaajista. Kukaan ei vastannut olevansa väittämän kanssa täysin eri mieltä. Voidaan todeta, että enemmistö vastaajista pystyy heidän mielestään tarvittaessa turvautumaan kollegoidensa apuun myös etäyhteyksien avulla huolimatta siitä, että luottamuksen taso on tipunut etätyön aikana.

6.1.6 Yleinen yhteisöllisyyden tunne

Organisaatio X:n haastateltavan esihenkilön mielestä työyhteisön yleinen yhteisöllisyyden tunne on kokonaisuudessaan huonontunut etätyön aikana. Hän mainitsi, miten hän on kuullut palautetta henkilöstön suunnalta liittyen tähän muutokseen. Työn suuri määrä koetaan todella raskaana, sillä valtaosa ajasta menee työtehtävien edistämiseen omissa oloissa etäyhteyksien päässä. Etätyöpäivän aikana on erittäin vähän hetkiä, joina voidaan levätä ja käydä sosiaalista vuorovaikutusta kollegoiden kanssa, muun muassa purkaa työstä aiheutunutta stressiä. Etätyön aikana turhautumisen tunteiden purkaminen koituu monelle vaikeammaksi. Uudessa arjessa ei ole samanlaista mahdollisuutta jakaa taakkaa muiden kanssa. Näin yksilöt myös kokevat olonsa eristäytyneemmäksi. Voidaan huomata, miten kollegoiden hyvinvointi ja mahdollisuus käydä vuorovaikutusta kollegoidensa kanssa ylettyy myös esihenkilö-tasolle ja vaikuttaa myös esihenkilönkin toimintaan.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tässä luvussa pohditaan ja arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. Arviointi suoritetaan validiteetin sekä reliabiliteetin näkökulmista.

Validiteetin avulla pystytään arvioimaan tutkimuksessa käytetyn mittausmenetelmän johdonmukaisuutta eli, mittaako se juuri niitä tutkittavan ilmiön ominaisuuksia, joita sen on alun perin ollut tarkoituskin mitata (Tilastokeskus s.a.b). Tutkimusmenetelmät valikoitiin tarkkaan, jotta niiden avulla saatu tieto olisi tutkimuksen kannalta mahdollisimman relevanttia. Tutkimusmenetelmiä peilattiin opinnäytetyön tietoperustaan. Näin taattiin vastauksista saadun tiedon johdonmukaisuuden. Kyselyn ja haastattelun avulla saatiin tutkimuksen kannalta relevanttia tietoa, joka tukee puolestaan tietoperustaa. Voidaan näin todeta, että tutkimuksen validiteetti on hyvällä tasolla.

On myös syytä tarkastella tutkimuksen ulkoista validiteettia. Analysoimalla ulkoista validiteettia saadaan parempi käsitys siitä, missä tilanteissa, missä populaatiossa ja missä aselemissä saatua tulosta voitaisiin yleistää. (Hiltunen 2009, 5.) Tutkimuksen otokseen valittujen vastaajien vastauksia ei voida yleistää koko Organisaatio X:n tasolla, sillä otos koostui vain määritellyn Organisaation X:n osaston henkilökunnasta.

Ulkoista validiteettia tarkastellessa täytyy ottaa myös huomioon mahdollinen vastaajien kato. Kun kyselytutkimuksen otokseen valituista, osa ei syystä tai toisesta vastaakaan heille osoitettuun kyselyyn, on silloin kyse tästä ilmiöstä. Yksittäisten vastausten puuttuminen kyselyyn vastanneiden osalta luokitellaan samaksi ilmiöksi. (Taanila 31.3.2019.) Täytyy siis ottaa huomioon tutkimuskyselyn alhainen vastausprosentti, joka oli tasan 40 prosenttia. Muistutuksesta huolimatta yli puolet otokseen valituista jätti vastaamatta heille

osoitettuun kyselyyn. Vastaajien määrä jäi toivottua määrää paljon alhaisemmaksi. Näin voidaan todeta, että vastaajien kato on vaikuttanut negatiivisesti tutkimuksen ulkoiseen validiteettiin.

Kun halutaan ymmärtää, miten luotettavasti ja toistettavasti tutkimusmittari mittaa haluttua kohdetta, silloin käännetään reliabiliteetin puoleen (Tilastokeskus s.a.c). Tutkimuksen reliabiliteetin voidaan sanoa olevan hyvällä tasolla, kun saadut tulokset eivät perustu sattuman aiheuttamiin tekijöihin. Käytännössä, jos tutkimus uusittaisiin täysin samoissa olosuhteissa, saataisiin siitä samat tulokset. Tutkimuskyselyn kysymysten täytyy olla selkeitä ja ymmärrettäviä ja haastattelun suunnittelu tulee suorittaa huolellisesti. (Hiltunen 2009, 9.) Tiedonkeruuseen käytettäviä tutkimusmenetelmiä käytiin kriittisesti läpi moneen otteeseen useamman osapuolen johdosta varmistaakseen niiden johdonmukaisuuden ja reliabiliteetin. Kyselyn kysymykset muokattiin mahdollisimman selkeiksi ja haastattelun suunnitteluun käytettiin paljon aikaa, jotta mitään epäselvyyksiä ei syntyisi sen aikana. Kyselyssä painotettiin, että se on täysin luottamuksellinen ja annettuja vastauksia ei voitaisi millään tavalla yhdistää kehenkään henkilökohtaisesti. Tämä varmasti antoi vastaajille enemmän varmuutta vastausten suhteen. Kyselyn rakenne pidettiin erittäin yksinkertaisena ja laajemmat kysymykset avattiin vastaajille, jotta heille ei syntyisi hämmennystä kysymyksistä. Kyselystä Webropol-alustan kautta saadut tulokset vietiin suoraan Exceliin ja tehtiin johtopäätöksiä sitä kautta. Kyselystä saatua tietoa ei näin käsitelty missään vaiheessa käsin, vaan se on ollut ammattitason ohjelmien varassa. Yllä mainittujen toimien perusteella, voidaan todeta, että tutkimuksen reliabiliteetti on hyvällä tasolla.

6.3 Kehitysehdotukset

Saatujen tutkimustulosten pohjalta voidaan tehdä muutamia kehitysehdotuksia, jotka voisivat mahdollisesti parantaa Organisaatio X:n työyhteisön yhteisöllisyyttä etätyön aikana. Kehitysehdotukset perustuvat kyselystä saatuihin tuloksiin ja esihenkilön haastatteluun sekä opinnäytetyön tietoperustaan.

Tutkimustuloksiin perustuen Organisaatio X:n työyhteisön yhteisöllisyys on kärsinyt etätyön aikana. Tämä tuli vahvasti ilmi sekä kyselyn vastauksissa että esihenkilön haastattelussa. Suuremmaksi osoittautui yhteenkuuluvuuden tunteen ylläpitäminen ja jokaisen tasa-arvoinen osallistaminen etätyön aikana. Lisäksi vuorovaikutusmahdollisuuksien on arvioitu heikentyvän. Etätyön aikana siihen on korkeampi kynnyks. On erittäin tärkeää, että kaikki organisaation jäsenet pääsevät mukaan yhteisiin hankkeisiin ja tilaisuuksiin. Ketään ei saisi jättää porukasta pois. Jos organisaatiossa hajaannutaan selkeästi eriarvoisiin ryhmiin, silloin yhteisöllisyyden edistäminen on erittäin hankalaa, koska kaikilla osapuolilla ei

välttämättä ole samanlaista yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Turun yliopisto s.a.) Yhtenä kehitysehdotuksena voisi olla näiden eristäytyneiden ryhmien tunnistaminen ja niiden yhdistäminen yhdeksi kokonaisuudeksi.

Kyselyssä nostettiin myös esille, miten etätöiden aikana saattaa tuntua siltä, että työasioita hoidetaan oman kuplan sisäältä eikä silloin koeta olevan osa organisaation työyhteisöä. Eristäytyneisyyden tunne vain pahenee. Yksilön yhteenkuuluvuuden tunnetta on kuitenkin mahdollista parantaa, esimerkiksi järjestämällä viikoittaisia epävirallisia kokouksia, joissa keskusteltaisiin työn ulkopuolisia asioita rennommalla otteella. Epäviralliset kokoukset kasvattavat työntekijöiden luottamusta omaan työyhteisöön ja kollegoihin. Organisaatio X:ssä näitä kyseisiä kokouksia onkin jo yritetty järjestää, mutta kenties liian suurella skaalalla. Näiden epävirallisten hetkien järjestämisen voisi aloittaa pienemmistä hajautetuista ryhmistä ja pyrkiä lopuksi yhdistää näitä ryhmiä yhdeksi kokonaisuudeksi. Kenties ryhmiä voisi vaihdella viikoittain ja näin jokainen pääsisi käymään vuorovaikutusta mahdollisimman monen kollegan kanssa. Kynnys rentoon oleskeluun ja ajanviettoon on huomattavasti alhaisempi pienemmissä ryhmissä kuin suuressa porukassa. Siksi tätä täytyykin pohtia henkilökohtaisella tasolla, jotta kenellekään ei tulisi pakotettu olo näistä tapaamisista. Jokaisen osallistaminen on kuitenkin koko työyhteisön tavoite.

Esihenkilön antama tuki on noussut yhdeksi Organisaatio X:n kiistattomaksi vahvuudeksi etätöiden aikana. Kyselyyn vastanneiden mielestä esihenkilön kanssa pystyy keskustella sekä virallisista että epävirallisista asioista yhtä rennosti. He nostivat myös esille sen, miten esihenkilö vahtii työntekijöiden työmäärää, jotta ei tulisi ylikuormitusta. Voidaan siis todeta, että esihenkilö pystyy toimimaan yhteisöllisyyden edistäjänä myös etätöidenkin aikana, vaikka haastateltava esihenkilö ei itse ole sitä mieltä. Kyselyssä nousikin esille, miten vähemmistö vastaajista kokee esihenkilön antaman tuen vain pinnalliseksi. Vaikka edellä todettiin, että esihenkilö on onnistunut edistämään yhteisöllisyyttä yleisellä tasolla työyhteisössään, se ei välttämättä tarkoita, että kaikki kuuluvat siihen ryhmään. Esihenkilön täytyy osata tunnistaa jokaisen työntekijän henkilökohtainen olotila ja antaa heille tarvittavaa tukea. Jotta tämä toteutuisi käytännössä, täytyy esihenkilön pitää työntekijöidensä kanssa syviä keskusteluita liittyen heidän yhteenkuuluvuuden tunteeseensa, mikäli siihen on tarvetta. Työntekijöiden täytyy myös olla avoimempia ja kertoa huolistaan esihenkilölleen, vaikka välillä tuntuisikin, että siitä aiheutuisi vaivoja. Se on todellisuudessa kaikkea muuta paitsi sitä. Koska toimivassa työyhteisössä ilmapiiriin on oltava kannustava ja avoin, näin ongelmista on myös helpompi puhua. Tieto kulkee hyvin ja nopeasti avoimen työyhteisön piireissä. Kaikilla on silloin tasavertainen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä koko organisaation toimintaan. (Talentia s.a.)

6.4 Oma oppiminen

Aloitin opinnäytetyöprosessin aiheen valinnalla ja sen suunnittelulla helmikuun lopussa 2022. Heti alkuun koin vaikeuksia aiheen valinnassa, sillä ajatuksia opinnäytetyön aiheelle minulla oli useita. Halusin aiheen kuitenkin olevan mahdollisimman relevantti ja ajankohtainen maailman nykytilanteen kannalta. Pitkän pohdinnan jälkeen päädyin lopulta valitsemaan opinnäytetyöni aiheen, joka on etätöiden vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen. Pääsin täten heti aiheeseen kiinni ja aloin työstämään opinnäytetyötäni. Asetin itselleni tavoitteeksi saada opinnäytetyöni valmiiksi kevään 2022 aikana ja olen ylpeä siitä, että saavutin tavoitteeni.

Aiheen varmistuttua aloin suunnittelemaan opinnäytetyötäni. Tarkka suunnittelu on erittäin tärkeää, sillä se auttaa hahmottamaan kokonaisuutta helpommin. Suunnitelmaani kuuluivat asiat, kuten opinnäytetyön tavoitteet, käsitteet, tietoperusta, tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmät, joiden avulla keräisin vastauksia opinnäytetyön kannalta tärkeisiin kysymyksiin. Selkeän suunnitelman luominen loi vakaan perustan koko opinnäytetyölleni.

Aiheen ollessa todella ajankohtainen ja erittäin laaja oli lähteiden löytäminen helppoa. Lähteitä täytyi kuitenkin osata suodattaa, jotta löytäisi oikeudenmukaista tietoa. Erilaisten internetsivujen ja kirjallisuuden lukeminen opetti minulle paljon tutkimastani aiheesta. Opin myös uusia näkökulmia, joita en olisi itse osannut millään kuvitella.

Koin tiedon keräämisen opinnäytetyötä varten erittäin mielenkiintoisena tehtävänä. Haastattelun järjestäminen ja sen pitäminen oli minulle uusi kokemus, mutta siitä huolimatta se tuntui kuitenkin erittäin luontevalta. Kyselyn luominen ja tiedon kerääminen sen avulla oli itselleni jo entuudestaan tuttua. Olen aikaisemminkin ollut suunnittelemassa kyselyitä käyttämäni Webropol-alustan avulla. Pääsin räätälöimään kyselyä mahdollisimman johdonmukaiseksi opinnäytetyön kannalta ja onnistuin siinä mielestäni hyvin.

Haastattelun ja kyselyn vastausten analysointi oli aikaa vievää, mutta loppujen lopuksi palkitsevaa. Koen, että sain hakemani vastaukset sekä haastattelusta että kyselystä. Sain mielestäni kyseisten tutkimusmenetelmien avulla kerättyä opinnäytetyön kannalta erittäin johdonmukaista ja relevanttia tietoa.

Vielä yhteenvedona olen erittäin tyytyväinen opinnäytetyöhöni kokonaisuutena. Minusta tämä koko prosessi ylitti omat odotukseni, sillä alkuun en edes tiennyt, mitä odottaa. Tarkan suunnitelman laatiminen ja kokonaisprosessin eri vaiheiden erittely auttoivat minua henkilökohtaisesti erittäin paljon. Jos tuntuu siltä, että on alkuvaiheessa jo hukassa, niin

kannattaa eritellä asiat pienempiin osiin ja hoitaa niitä sitten yksi kerrallaan. Näin ne loppujen lopuksi muodostavat yhden kokonaisuuden, vaikka ei sitä heti alkuun mahdollisesti näekään.

Lähteet

Akava 2019. Etätyö. Luettavissa: <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>. Luettu: 16.2.2022.

Collan, E. 7.2.2019. Kliketi klik! Kuulutko klikkiin? Luettavissa: <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/kliketi-klik-kuulutko-klikkiin>. Luettu: 22.3.2022.

Duunitori 2019. Viisi syytä pitää etäpäivä – yleinen myytti kumoutuu usein heti. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/viisi-syyta-miksi-etatyo-toimii-hyvin>. Luettu: 3.3.2022.

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. Luettavissa: http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf. Luettu: 28.4.2022.

Hirsjärvi, S. & Huttunen, J. 1995. Johdatus kasvatustieteeseen. 4. uudistettu painos. WSOY. Helsinki.

Karjula, H., Karjula, J. & Westerlund, E. 9.11.2020. Miten säilyttää yhteisöllisyys etätyöaikana? Hälsa. Luettavissa: <https://halsa.fi/blog/miten-sailyttaa-yhteisollisyys-etatyoaikana/>. Luettu: 7.3.2022.

Kiminki, J. 4.5.2020. Työtehtävät hoituvat etätöissä, mutta yhteisöllisyys yskii. Filosofianakatemia. Luettavissa: <https://filosofianakatemia.fi/blogi/tyotehtavat-hoituvat-etatoissa-mutta-yhteisollisyys-yskii/>. Luettu: 23.3.2022.

Koppa 2015. Määrällinen tutkimus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>. Luettu: 8.4.2022.

Koppa 2016a. Tyypittely. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/tyypittely>. Luettu: 9.5.2022.

Koppa 2016b. Teemoittelu. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>. Luettu: 9.5.2022.

Koppa 2020. Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/kirjasto/kirjastotuutori/aihehaku-tutkimusprosessissa/menetelmatietoa-ja-palveluja>. Luettu: 31.3.2022.

Koppa 2021a. Laadullinen tutkimus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>. Luettu: 6.4.2022.

Koppa 2021b. Määrällinen analyysi. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/maarallinen-analyysi>. Luettu: 9.5.2022.

Kuisma, J. & Sauri, P. 2021. Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. Kunnallisan alan kehittämissäätiö. Luettavissa: <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2021/11/polemia-121.pdf>. Luettu: 29.3.2022.

Kuusela, S. 19.4.2018. Yhteisöllisyyden merkitys. Luettavissa: <https://www.solmukoh-tia.fi/yhteisollisyyden-merkitys/>. Luettu: 15.2.2022.

Manka, M-L. & Larjovuori, R-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Kuntoutussäätiö. Luettavissa: <https://sites.tuni.fi/uploads/2020/01/6687097c-yhteisollisyydella-menestykseen.pdf>. Luettu: 18.3.2022.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2018. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–5. painos. Sanoma Pro. Helsinki.

Paavola, J. & Junkala, J. s.a. Korona opetti etätyön edut ja haitat. Luettavissa: <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4417-korona-opetti-etaetyoen-edut-ja-haitat>. Luettu: 3.3.2022.

Raita-aho, S. 1.6.2021. Tutkimus: Valtaosa suomalaisista haluaisi tehdä etätöitä tulevaisuudessakin, mutta vain harva päivittäin. Luettavissa: <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000008016894.html>. Luettu: 19.2.2022.

Sitra s.a. Yhteisöllisyys ruokkii uusia toimintatapoja. Luettavissa: <https://www.sitra.fi/aiheet/yhteisollisyys/#mista-on-kyse>. Luettu: 16.2.2022.

Sutela, H. 18.10.2021. Uusi normaali kutsuu – vanhaan ei ole paluuta, jos työntekijöiltä kysytään. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/uusi-normaali-kutsuu-vanhaan-ei-ole-paluuta-jos-tyontekijoilta-kysytaan/#:~:text=Syyt%C3%A4%20on-kin%2C%20sill%C3%A4%20vanhaan%20malliin,ja%20miehet%20l%C3%A4hes%20yht%C3%A4%20usein>. Luettu: 18.2.2022.

Taanila, A. 31.3.2019. Kato. Akin menetelmäblogi. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/13/kato/>. Luettu. 28.4.2022.

Talentia s.a. Työyhteisö. Luettavissa: <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyoyhteiso/#:~:text=Ty%C3%B6paikka%20on%20yhteis%C3%B6%2C%20jossa%20on%20sosiaalista%20kanssak%C3%A4ymist%C3%A4%20ja%20yhteenkuuluvuuden%20tunnetta>. Luettu 16.2.2022.

Tilastokeskus s.a.a. Etätö. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>. Luettu: 16.2.2022.

Tilastokeskus s.a.b. Validiteetti. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>. Luettu: 28.4.2022.

Tilastokeskus s.a.c. Reliabiliteetti. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html>. Luettu: 28.4.2022.

Turun yliopisto s.a. Yhteisöllisyys. Luettavissa: <https://web.archive.org/web/20170113231655/https://www.utu.fi/fi/yksikot/tse/tietoa/arvot/yhteisollisyys/Sivut/home.aspx>. Luettu: 7.3.2022.

Tutkihallintoa s.a. Valtionhallinnon ABC. Luettavissa: <https://www.tutkihallintoa.fi/valtioni-hallinnon-abc/>. Luettu: 29.3.2022.

Työterveyslaitos s.a. Miten Suomi voi? Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu: 20.2.2022.

Valtioneuvosto s.a. Valtioneuvoston toiminta. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/tietoa/valtioneuvoston-toiminta>. Luettu: 29.3.2022.

Ylioppilaslehti 2006. Ei se laatu vaan se määrä. Luettavissa: <https://ylioppilaslehti.fi/2000/12/ei-se-laatu-vaan-se-maara/>. Luettu: 9.4.2022.


Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Kuinka kauan olet toiminut Organisaatio X:n esihenkilönä?
2. Mitkä tekijät mielestäsi edistävät työyhteisön yhteisöllisyyttä etätyön aikana?
3. Millainen on roolisi yhteisöllisyyden edistäjänä etänä?
4. Koetko olevasi yhtä tehokas yhteisöllisyyden edustaja myös etätyön aikana?
5. Koetko, että työyhteisön yhteisöllisyyden taso on muuttunut etätyön aikana? Jos on, miten?
6. Mitä haasteita etätyö on tuonut yhteisöllisyyden näkökulmasta?
7. Mitä toimia Organisaatio X:ssä on tehty työyhteisön yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi siirryttäessä etätyöhön?

Liite 2. Kysely

Etätyön vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)


Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää, miten etätyö on vaikuttanut työyhteisön yhteisöllisyyteen.

Yhteisöllisyys on yhteisössä vallitseva ilmiö, joka koostuu vuorovaikutuksesta, luottamuksesta, yhteenkuuluvuudesta ja yhdessä toimimisesta.


Kysely toteutetaan anonymisti, joten saatuja vastauksia ei voida yhdistää vastaajiin. Saadut tulokset tullaan käsittelemään täysin luottamuksellisesti.

Kyselyn arvioitu vastausaika on noin 5–10 minuuttia.

[Seuraava](#)



Etätyön vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Ikä *

- alle 30 vuotta
- 31-40 vuotta
- 41-50 vuotta
- yli 50 vuotta


2. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä organisaatiossa? *

Edellinen

Seuraava



Etätyön vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

3. Koetko, että vuorovaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet tai huonontuneet työyhteisössänne etätyön aikana? Miten? *

4. Toimivassa työyhteisössä ilmapiirin on oltava kannustava ja avoin, näin ongelmista on myös helpompi puhua. Tieto kulkee hyvin ja nopeasti avoimen työyhteisön piireissä. Kaikilla on silloin tasavertainen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä koko organisaation toimintaan.


Koetko, että työyhteisönne ilmapiiri on pysynyt yhtä kannustavana ja avoimena etätyön aikana? Miten se ilmenee käytännössä? *

Edellinen

Seuraava



Etätyön vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

5. Koen, että kohtelu on yhtä reilua ja tasa-arvoista myös etätyön aikana. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä


6. Koetko, että olet saanut esihenkilöltäsi saman verran tukea myös etätyön aikana? Millaista tukea? *

Edellinen

Seuraava



Etätyön vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

7. Pystyn turvautumaan esihenkilöni etäyhteyksien avulla. *

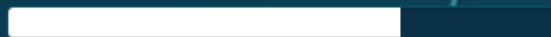
- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

8. Toimivaan yhteisöllisyyteen vaaditaan henkilökohtaisesti merkittäviä suhteita ja luottamusta omiin kollegoihin, joiden kanssa voi jakaa muutakin kuin työasioita.


Koetko, että työyhteisössänne vallitseva luottamus on mennyt parempaan tai huonompaan suuntaan etätyön aikana? Miten se näkyy käytännössä? *

Edellinen

Seuraava



Etätyön vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

9. Uusien asioiden etsiminen ja yhdessä tekeminen saa ihmisiä toimimaan yhtenä kokonaisuutena, joka yhdistää siihen kuuluvia osapuolia. Yksilöt kokevat parhaillaan yhteenkuuluvuuden tunnetta silloin, kun he toimivat yhtenä joukkona edistääkseen organisaationsa asioita.

Oletko henkilökohtaisesti kokenut muutoksia yhteenkuuluvuuden tunteessasi etätyön aikana? *


10. Koetko, että yhteistyö työyhteisössäsi on heikentynyt etätyön aikana? *

Edellinen

Seuraava



Etätyön vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

11. Koen, että olen eristäytyneempi työyhteisöstäni etätyön aikana. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12. Pystyn olemaan yhtä aktiivisesti yhteydessä kollegoihin myös etätyön aikana. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

13. Pystyn tarvittaessa turvautumaan kollegoiden apuun etäyhteyksien avulla. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Edellinen

Lähetä

Kiitos vastauksesta!



Kysely luotu Webropolilla
[Klikkaa tästä](#) ja lue lisää