

Opinnäytetyö AMK

Liiketalous

2023

Fereshteh Amirkhani

# Etätyön vaikutus työyhteisöön



Opinnäytetyö AMK Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Liiketalous

2023 | 33 sivua

Fereshteh Amirkhani

## Etätyön vaikutus työyhteisöön

[Click here to enter text.](#)

Tämän Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia etätyön vaikutuksia työyhteisöön pääsemässä. Tavoitteena oli tarkastella uusien ja covid-19 aloittaneiden työntekijöiden kokemuksia ja sitä kautta saada syvällisempää tietoa sekä kehitysideoita yritykselle. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli It-alan yritys, jota kutsutaan opinnäytetyössä nimellä Yritys X. Opinnäytetyön teoriaosuus käsitteli etätyön yleistymistä, toimivaa työyhteisöä sekä työyhteisöön kuulumisen tunnetta ja perehdytyksen merkitystä työyhteisössä.

Menetelmäksi valittiin kyselytutkimus, koska työntekijöitä oli paljon (12) Kyselyllä pystyttiin hankkimaan tehokkaasti tietoa vastaajilta. Tutkimuksen kohteena olivat toimeksiantajayrityksessä työskentelyn etätyöaikana aloittaneet työntekijät. Tutkimus toteutettiin Survio®-kyselylomakkeen avulla syksyllä 2023. Vastausprosentti oli 100 %.

Työn tuloksena saatiin tietoa sekä kehitysideoita, joita toimeksiantajayritys voi hyödyntää jatkossa perehdytyksen yhteydessä. Tulosten pohjalta kohdeyritykselle luotiin ohjeistus, jonka avulla se voi jatkossa tukea ja edesauttaa uusien työntekijöiden työyhteisöön pääsyä entistä paremmin. Ohjeistuksen kehitysideoita olivat muun muassa esihenkilöiden tiiviimpi yhteydenpito uusiin työntekijöihin, etäkahvihetket teamsissa, sekä ohjeistus nykyisille työntekijöille, kuinka uudet työntekijät kohdataan.

Asiasanat: etätyö, työyhteisö, työntekijä, perehdytys

Bachelor's /Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Business Administration

2023 | 33

Fereshteh Amirkhani

The impact of remote work on the work community

- subtitle of the report (if used)

The thesis abstract is understandable on its own i.e. without the rest of the thesis text. It is a **one-page** summary that conveys the most important information about the thesis and should be written after the thesis has been completed.

Divide the text in the abstract into, for example, three paragraphs, explaining the objective and why the work was done, what methods and materials were used (how), and the main results achieved as well as the conclusions that can be drawn from them. Express these according to the thesis text but do not copy the text exactly. Edit the information at the top of the abstract page to match your thesis and remove all the guiding text parts.

The information is presented in complete sentences and structured with paragraph divisions. Passive forms of verbs are preferred over active forms. However, sentences are not to be started with a passive verb, but with some other word. Avoid using acronyms, abbreviations, or symbols. If these are however used, they should be explained.

The abstract is an important part of the thesis. A good abstract is unified, coherent, understandable to a general audience and an independent document that can entice readers to read the thesis itself.

Keywords:

Insert 3–7 keywords here using the keyword practice of your field. You can use the web catalogue in <http://finto.fi/en/>.

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>7</b>
<b>2 Etätyö</b>	<b>8</b>
2.1 Määritelmä etätyöstä	8
2.2 Työntekijät perehdytys ja sen merkitys työntekijälle	9
2.3 Covid-19 viruksen vaikutus etätyöhön	9
2.4 Työhyvinvointi ja työergonomia	11
<b>3 Työyhteisöön kuuluminen</b>	<b>14</b>
3.1 Työyhteisö	14
3.2 Miten etätyö vaikuttaa työyhteisöön pääsemiseen	14
3.3 Sopeutuminen työpaikkaan ja yhteisöön	15
3.4 Miten saada toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö	17
<b>4 Työmenetelmät</b>	<b>19</b>
4.1 Käytetyt menetelmät	19
4.2 Työ tarkoitus ja tavoite	19
4.3 Kyselylomake	20
<b>5 Työntulokset ja ohjeistuksen laatiminen</b>	<b>21</b>
<b>6 Työn eettisyys ja luotettavuus</b>	<b>28</b>
<b>7 Pohdinta</b>	<b>29</b>
<b>Lähteet</b>	<b>30</b>

## Liitteet

Liite 1. Liitteen otsikko

## Kuvat

Kuva 1. Työvoimatutkimus	13
Kuva 2. Koronakriisin vaikutus työelämään	15
Kuva 3. Pixaybay	17
Kuva 4. Tunsin itseni tervetulleeksi työyhteisöön	27
Kuva 5. Tunnen päässeeni osaksi työyhteisöä	27
Kuva 6. Onko kokemusta etätyöstä	28
Kuva 7. Ikäsi	28
Kuva 8. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työssäsi	29
Kuva 9. Vuorovaikutus työyhteisössä	29
Kuva 10. Esimiehen odotukset	30

# 1 Johdanto

Jo vuosien ajan etätyöskentely on ollut osana normaalia työskentelyä, mutta kuitenkin se on ollut suhteellisen harvinaista tai pienessä osassa toimintaa. Vuonna 2020 alkoi Covid-19-pandemia, ja tämän seurauksena Suomen hallitus julkisti 2020 keväällä etätyösuosituksen. Viimeisen parin vuoden aikana etätyön määrä on kasvanut todella räjähdysmäisesti ja tällä hetkellä se on jo todella yleistä monissa yrityksissä. Huolimatta etätyöskentelystä monissa yrityksissä työntekijöiden määrä on pysynyt ennallaan tai jopa lisääntynytkin.

Yritykset, jotka ovat olleet hyvässä asemassa ja joissa työt ovat lisääntyneet, ovat tehneet rekrytointeja myös Covid-19-pandemian aikana. Kun etätyösuositus annettiin vuonna 2020, siirtyivät myös tässä opinnäytetyössä tarkasteltavana olevan Yritys X:n työntekijät työskentelemään etänä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten etätyöskentely vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Pääasiallisena tarkoituksena on tarkastella nimenomaan uusien työntekijöiden näkökulmaa ja sitä, miten he ovat sopeutuneet työyhteisöön, koska ovat aloittaneet työt suoraan etätyöskentelystä. Tarkastelussa on myös se, minkälaisia tuntemuksia ja ajatuksia uudet työntekijät kokevat etätyössä.

## 2 Etätyö

### 2.1 Määritelmä etätyöstä

Etätyöskentely on lisääntynyt tasaisesti viime vuosina ja tullut viimeistään osaksi yrityksille koronapandemian myötä. Hallitus linjasi maaliskuussa 2020 etätyösuosituksen kaikille yrityksille, joilla oli siihen mahdollisuus. (Suomen Valtioneuvosto 2020.)

Alla selvennetään käytössä olevia käsitteitä, jotka liittyvät keskeisesti etätyöhön, sekä kerrotaan etätyöhön liittyvistä hyödyistä, sekä haitoista. Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen, sopimukseen ja sääntöihin perustuvaa työn tekemistä muualla kuin työnantajan tiloissa. Työskentely voi tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa ja olla kestoltaan ja säännöllisyydeltään hyvin vaihtelevaa. (Työturvallisuuskeskus, 2017) Todella usein kuulee käytettävien termejä, hajautettu työ ja ajasta ja paikasta riippumattomasta työstä. Laajempi käsite etätyöstä on hajautettu työ. Siitä käytetään myös käsitteitä virtuaalityö ja virtuaalitiimi. Hajautettua työtä tehdään kokonaan tai osittain tieto- ja viestintätekniikan välityksellä. (Vikman, 2016) Ajasta ja paikasta riippumaton työ on hyvin lähellä hajautettua työtä, ja siitä voidaan käyttää myös termejä joustava työ tai läsnätyö. Ihmiset voivat liikkua vapaasti edellyttäen, että työt tulevat hoidetuksi.

Etätyö voi olla kokoaikaista, tai satunnaisia päiviä esimerkiksi viikossa. Etätyölle tyypillistä on tietotekniikan käyttö. Etätyö on yleensä sellaista työtä, jota voisi hyvin myös tehdä työpaikalla. (Vikman 2016,13.) Etätyöstä on hyviä, sekä huonoja puolia työntekijöille, sekä yrityksille. (Vikman, 2016) Esimiehen tehtävänä on tukea ja ohjata työntekijöitä, jotta yhdessä sovitut etätyön pelisäännöt ja toimintatavat toteutuvat. Esimiehen tärkeänä tehtävänä on huolehtia, että jatkuvassa muutoksessakin työssä onnistumisenpuitteet ovat kunnossa. (Järvinen, 2014 s. 250)

## 2.2 Työntekijät perehdytys ja sen merkitys työntekijälle

Kuinka nopeasti uusi työntekijä sopeutuu työpaikan kulttuuriin? Tämä vaihtelee varmastikin ihmisen persoonan mukaan, myös kulttuuri ja organisaation koko vaikuttaa. Joukkoon sulautuminen ja sopeutuminen vie jokaiselta oman aikansa. Työntekijät sopeutuvat osaksi työyhteisöä omalla ajallaan ja tässä tilanteessa työnantaja tulisi ottaa kaikki yksilöllisenä ihmisenä huomioon. Jotta työntekijä sopeutuu nopeasti työpaikkaan ja työyhteisöön, niin perehdytyksellä on todella iso merkitys siinä tilanteessa.

Mitä hyvään perehdytykseen tarvitaan? Hyvässä perehdytyksessä on huomioitava työhön liittyvät asiat. (Wan, M. 2018). Hyvällä perehdytyksellä tarkoitetaan työntekijöiden perehdytystä ja opastusta työolosuhteisiin, työtehtäviin, turvallisiin työtapoihin ja työvälineiden käyttöön. Tämän avulla uuden työntekijät oppivat tuntemaan työpaikan käytännöt, tavoitteet, arvot ja työkaverit sekä tulee osaksi työyhteisöä. Perehdytyksellä edistetään työn laatua, sekä parannetaan työntekijän suoriutumista työssään. perehdytyksen merkitys on todella tärkeää työntekijälle sekä työnantajalle, se ehkäisee myös haitallista kuormittumista ja auttaa työntekijää sopeutumaan nopeammin työyhteisöön ja muutoksiin. (Eva Siitonen 2020)

## 2.3 Covid-19 viruksen vaikutus etätöihin

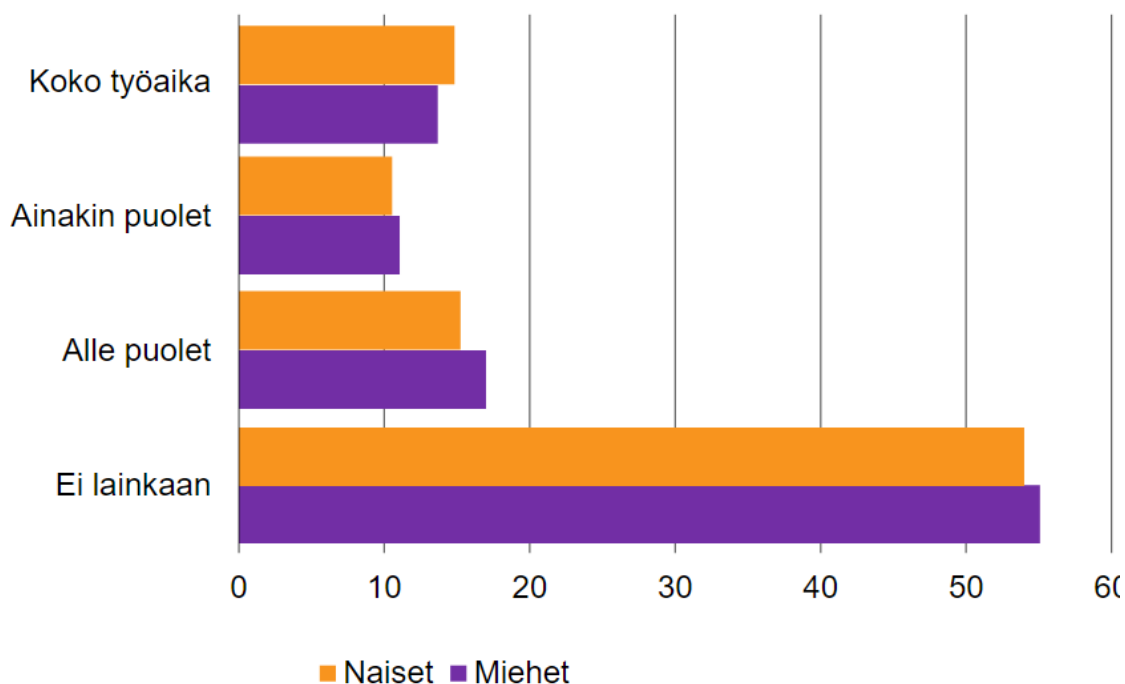
Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan uusien työntekijöiden etätöistä aloittaneiden ja Covid-19 aiheuttaman etätö suositusten, työyhteisöön pääsemisestä uuden työntekijän näkökulmasta. Etätö on jo pitkään ollut osana työelämää, mutta Covid-19 laajan leviämisen vuoksi etätöistä on tullut lähes yhtä normaalia kuin tavallisesta työskentelyn muodosta. Suomen hallitus julisti Suomessa etätösuosituksen keväällä 2020 ja uudelleen syksyllä 2021 (Suomen Valtioneuvosto 2021). Tämän jälkeen etätö on yleistynyt Suomessa räjähdysmäisesti.

Työyhteisöllä tarkoitetaan työpaikalla olevaa ihmisjoukkoa, joilla on yhteinen tavoite ja päämäärä työssä. Toimivalla työyhteisöllä on suuri vaikutus työntekijän hyvinvointiin sekä se vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon. On siis erityisen tärkeää, että työntekijä tuntee kuuluvansa osaksi työyhteisöä ja kokee työyhteisön olevan toimiva. Miten työyhteisöön pääseminen ja siihen kuuluminen muuttuu, kun tapaakin kollegat pääasiassa vain verkkoyhteyden välityksellä? Koetaanko etäyhteyden vaikuttavan negatiivisesti työyhteisöön pääsyyn vai onko etäyhteydet jo niin tavallisia nykypäivänä, ettei tässä koeta ongelmaa. (Pauli 2016).

Vuoden lopussa 2019 etätyöskentely alkoi yleistymään selvästi. Vuonna 2020 noin puolet ihmisistä alkoi tekemään enemmän etätöitä, moni alkoi tekemään etätöitä enemmän kuin aiemmin (ks. kuva 1). Valtaosa työntekijöistä, jotka tekivät etätöitä koronatilanteen aikana, olivat tyytyväisiä työn sujuvuuteen. Covid-19 loi etätyöskentelyyn vuosikymmenen harppauksen. Koronan seurauksena työmäärä lisääntyi monella ja myös vähentyi monella palkansaajalla. Naisten ja kunta-alan palkansaajien työmäärä lisääntyi huomattavasti. (Leskinen 2023.)

Vaikutukset koronan aikaan oli moninaisia, esimerkiksi taloudelliset, sosiaaliset ja kansanterveydelliset vaikutukset ovat olleet hyvin raskaita yhteiskunnassa. Covid-19 aikaan, etätyö edisti paljon työpaikkojen digitalisaatiota ja myös uusien työmenetelmien käyttöönottoa. Etätyöskentely edellytti paljon työntekijöitä ja johtaja ryhmiltä, esimerkiksi. hyvää viestintää, joustavuutta ja itsensä johtamista. Etätyö vaikutti erillä tavoilla, eri aloilla, työntekijäryhmillä ja sukupuolilla. (TTL 2023.)

KUVIO 1. KUINKA SUUREN OSAN TYÖAJASTA ON TYÖSKENNELLYT KOTONA 2021, OSUUS TYÖLLISISTÄ, %



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

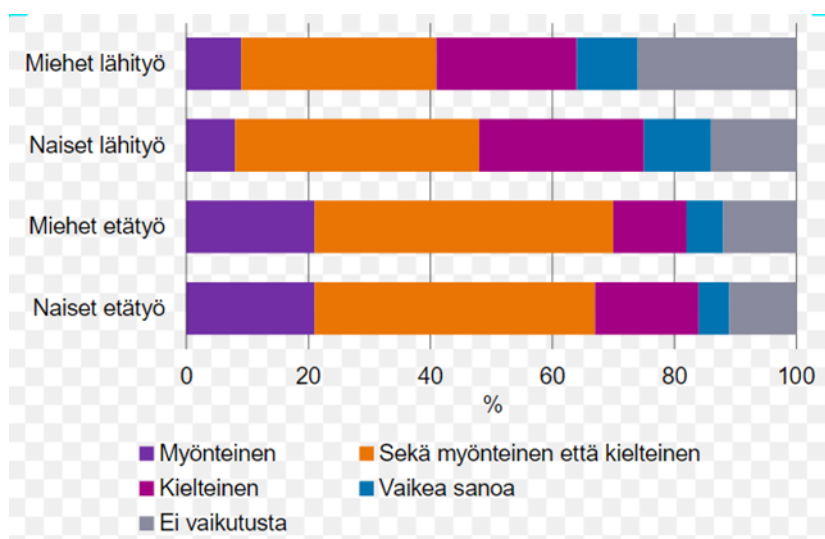
Kuva 1. Työvoimatutkimus. (Tilastokeskus 2023).

## 2.4 Työhyvinvointi ja työergonomia

Työssä jaksamisen kannalta merkittävässä roolissa työhyvinvoinnissa on ergonomia. Työnantaja voi tukea hyviä työn tekovälineitä toimistoilla, mutta harva työnantaja tämän tutkimuksen mukaan on kiinnittänyt työergonomiaan huomiota etätöitä tekeville, vaan työntekijöiden tehtäväksi jää huolehtia esimerkiksi hyvästä työpöydästä ja tuolista. Ergonomialla tarkoitetaan fyysisten toimintojen ja järjestelmien kehittämistä ja sovittamista mahdollisimman hyväksi. Fyysisen ergonomian lisäksi on organisatorista ja kognitiivista ergonomiaa. Organistatorisella ergonomialla tarkoitetaan, miten töitä järjestetään ja miten teknillisiä järjestelmiä parannetaan sopivammaksi työntekijälle. Kognitiivisella ergonomialla tarkoitetaan miten, työntekijä havaitsee ja ymmärtää laitteiden

antaman informaation ja kykene käsittelemään laitteita ongelmitta. Ergonomian tavoitteena kokonaisuutena on parantaa terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta. (Fysios 2021) Työergonomialla tarkoitetaan työtilojen, työvälineiden, työasentojen, työympäristön ja työskentelyn tapojen mukauttamista työntekijän tarpeisiin sopivaksi. Työergonomiasta puhuttaessa usein ajatellaan fyysisiän työn ergonomian tekijöitä, vaikka työ on paljon muuta kuin työasentoja ja liikkeitä, kuten ajattelua, tiedonkäsittelyä sekä havaintoja. Työergonomian suunnittelulla halutaan lisätä työn turvallisuuttaja ja työhyvinvointia kehittämällä työtä ja työnoloja yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa. (Fysios 2021) Työnantajat voisivat tehdä etätöitä tekevien kanssa enemmän yhteistyötä ja kerätä heiltä palautteita työolosuhteita. Mahdollisuuksien mukaan työnantajat voisivat tukea työntekijöiden työskentelyä etänä tarjoamalla välineistöä, jotta töiden tekeminen on mielekkäämpää. Työnantajat voisivat solmia työterveyshuollon kanssa fysioterapeuttipalveluista, joissa ammattilainen kävisi työntekijöiden etätyöpisteet lävitse ja yhdessä työntekijän kanssa lähtisivät tekemään parannuksia.

Lukuisia määritelmiä työhyvinvoinnille on olemassa. Jokainen kokee sen omalla tavallaan. Työhyvinvoinnista puhuttaessa, Työterveyslaitos on ensisijaisesti riippumaton vaikuttaja. Työterveyslaitoksen Määritelmät työhyvinvoinnista, tuo turvallisuutta työympäristöön ja korostaa mielekästä ja sujuvaa työtä. Jokaiselle työntekijälle tulisi olla työyhteisö, joka edistää työntekijän terveyttä ja työuraa tukeva työpaikka. Organisaatiossa työhyvinvointi syntyy hyvin johdettuna, missä keskeisessä asemassa on hyvä ammattitaito ja tuottava työ, työterveyslaitoksen mukaan. Jonka seurauksena työntekijät kokevat työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi, jolla myös myönteinen vaikutus työhyvinvointiin ja sen kehittymiselle. (Työterveyslaitos n.d.)



Lähde: Tilastokeskus, Koronakriisin vaikutukset työelämään 202

Kuva 2. Koronakriisin vaikutus työelämään (Tilastokeskus 2020).

## 3 Työyhteisöön kuuluminen

### 3.1 Työyhteisö

Hyvä työyhteisö? Minkälainen on hyvä työyhteisö? Hyvän työyhteisön käsite on todella laaja. Tästä on varmasti olemassa yhtä monta näkemystä ja mielipidettä niin kuin on ihmisiäkin. Työpaikkoja on paljon ja erilaisia, työpaikoissa on myös työyhteisöt ovat erilaisia. On eri näkökulmia, mitä hyvältä työyhteisöltä vaaditaan ja mitä se tarvitsee toimiakseen. Työyhteisön henki riippuu pitkältä ammatista ja työpaikasta. Pääpiirittain ja suurista linjoista voidaan varmasti puhua kuitenkin yleisellä tasolla. Työyhteisön toimivuuden voidaan katsoa koostuvan kuudesta eri kokonaisuudesta. Vuorovaikutus kaikkien kesken, toimiva työyhteisö, selkeä työjako ja organisaation tuki, töiden suunnittelu, yhteiset pelisäännöt, toiminnan jatkuva arviointi, mutta ennen kaikkea hyvää palveleva johtamista. Näistä voidaan kaikki ajatella olevan palapelin kuusi palaa, jotka löydettyään paikkansa, niin sulautuvat yhteen yhdeksi kokonaisuudeksi ja toimivaksi työyhteisöksi. (Koskelainen 2017).

### 3.2 Miten etätö vaikuttaa työyhteisöön pääsemiseen

Työntekijöitä pitäisi kohdella yksilöinä, Yksilön henkilökohtainen kokemus On tärkeää. Vaikka tiedämme, että isossa työyhteisössä voi olla hankalaa huomioida jokainen työntekijä omana, erilaisena yksilönään. Todella tärkeää on, että kaikki tuntuivat olonsa arvokkaaksi ja hyväksi. Niin kuin tiedämme ihmiset ovat erilaisia taustoiltaan ja erilaisia elämäntilanteita, jotka ovat muovanneet heistä oman, ainutlaatuisen itsensä. Täytyy muistaa, että ihmisillä on erilaisia tapoja reagoida asioihin ja erilaisia tapoja toimia tilanteissa, jotkut ovat temperamenttisia, kun taas toiset hiljaisempia. Nämä kaikki pitäisi ottaa huomioon ja mahdollisuuksien mukaan kohdata ihmiset sellaisina kuin he ovat ja antaa heidän olla omia itseään. Pitäisi käyttää jokaisen työntekijän vahvuudet ja heikkoudet oikein. Arvostetaan erilaisuutta ja kunnioitetaan yksilöllisyyttä.

Työntekijöiden vapaa-aikaa ja työn ulkopuolista elämää tulee vaalia.  
(Työterveyslaitos n.d.)



Kuva: pixabay.com

Kuva 3. Learning 2020

### 3.3 Sopeutuminen työpaikkaan ja yhteisöön

Työpaikalla on todella tärkeää mukautua, todella monesta syystä. Työnantajat arvostavat työntekijöitä, jotka pystyvät hallitsemaan muutoksia työpaikalla. Mitä mukautuvampi olet työpaikalla, sitä tuottavampi olet. Tämä on todella tärkeää työpaikalla, koska muutoksen käsitteleminen helposti vapauttaa aikaa, jonka normaalisti viettää stressatessa, aina kun uusi haaste tulee eteen. On todella tärkeää osata mukautua, muutoksien tullessa, tämä soittaa kykysi on kekseliäs ja näyttää taitosi, päättäväisyytesi ja paljon muuta. Kaikki nämä ovat tärkeitä ominaisuuksia, joita yleensä työnantaja etsii työntekijästä. (Kirkham 2023.)

Sopeutuminen uuteen työpaikkaan voi olla todella haastavaa, mutta samalla myös todella palkitsevaa. On hyvä ottaa selvää työpaikasta ja työpaikan prioriteeteista selvää ennen haastattelua tai työnaloittamista. On hyvä olla avoin ja utelias uusille työtehtäville ja oppimismahdollisuuksille. Jotta voisit sopeutua nopeammin työpaikkaan ja sen kulttuuriin, niin on hyvä pyytää apua

työkavereilta ja pyytää myös palautteita. Työpaikka on hyvä tehdä virheitä ja niitä ei tarvitse pelätä, ne on hyvä ottaa oppimiskokemuksena Muistaa antaa itsellesi aikaa tottua uusiin tilanteisiin ja ole kärsivällinen, harjoitus tekee mestarin. (Laurea Showcase 2020)

Mitä mukautuvampi olet, sitä enemmän on mahdollisuuksia, joka sisältää keskittymistä, motivaatiota ja ennakkoluulotonta näkemystä. Kun muut työntekijät näkevät sinun hyväksyvän muutoksen, se inspiroi heitä tekemään samoin. Mukautuvuus auttaa sinua myös ansaitsemaan työtovereidesi kunnioituksen ja luottamuksen. Harkitsemalla seuraavia tapoja, voit terävöittää taitojasi sopeutumaan paremmin työpaikalla.

### **Poistu mukavuusalueeltasi**

Mukavuusalueelta poistuessa, tulee uusia tilanteita, joihin et yleensä ehkä törmäisi. Mitä enemmän näin teet, sitä enemmän osoitat joustavuutta ja arvioimaan, miten lähestyä uusia työntehtäviä.

### **Ole parempi kuuntelija**

Jotta olisi helpompaa mukautua on tärkeää kuunnella, mitä työpaikalla tapahtuu. Mitä paremmin kuuntelet, sitä paremmin ymmärrät tilanteita ja miten niitä tulisi käsitellä. Kun osaat käsitellä tilannetta, luot positiivisemmän ympäristön.

### **Esitä kysymyksiä**

Esitä kysymyksiä työkavereille, työtehtäviin liittyen ja miten he käsittelevät tilanteita työpaikalla.

### **Ole valmis tekemään virheitä**

On hyvä tehdä virheitä, vaikka se voi tuntua masentavalta, se kuitenkin tarjoaa sinulle erilaisia mahdollisuuksia, kuten oppia jakamaan tietoa ja harkita ratkaisua siihen. Olisi hyvä muuttaa ajattelutapaa, kun on kyse työpaikalla

olevista virheistäsi. Kun hyväksyt virheesi, niin olet mukautuvampi hallitsemaan seurauksia.

### **Löydä positiivinen**

Niin kuin tiedämme elämän olevan ylä ja alamäkeä, aina asiat ei mene suunnitelmien mukaan. Kun tiedät näin käyvät, muista keskittyä positiiviseen. Näin voit muuttaa ajattelutapaasi ja kiinnität huomiosi positiivisiin asioihin elämässä ja työssäsi.

### **Opi työtovereiltasi**

Oppiakseen sopeutumiskykyä, on hyvä tarkkailla miten työkaverit ottavat muutokset vastaan ja miten he sopeutuvat. Katso ja mieti, miten he osoittavat sopeutumiskykyä tilanteissa ja kuinka voit itse oppia tästä ja soveltaa samoja käsitteitä. Voisi olla hyödyllistä myös, kysyä työkavereilta vinkkejä näihin tilanteisiin.

### **Harjoittele tunneälyä**

Jotta voisi mukautua, olisi hyvä harjoitella tunneälyä. Olisi hyvä varmistaa hallitsevansa tunteitaan ja olla tietoinen ympärillä olevien ihmisten tunteista. Tämä auttaa muokkaamaan omaa käyttäytymistä ja reagoimista tiettyihin muutokseen ja tilanteisiin työpaikalla. (Kirkham 2023.)

## **3.4 Miten saada toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö**

Tiedämme kaikki sanonnan, että suurin voimavarat ovat työntekijät. Jotta saamme yrityksen menestymään, sen työvoimalla on oltava optimaaliset olosuhteet, joissa se pystyy käsittelemään käsillä olevia toimeksiantoja. Kannustavan ilmapiirin luomisesta tilan viihtyisyyteen on monia ajateltavia näkökohtia. Jotta työntekijät voisivat hyvin, suositellaan tarjoamaan erilaisia etuja työntekijöille, esimerkiksi liikuntaseteleitä, jotka kannustavat työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen, lounasetu, jossa tarjoillaan monipuolista ruokaa. Työntekijöille voisi luoda toimistolle rentoutumispiste /

taukopiste, jossa työntekijät voivat, rentoutua taukojen aikana, riittää jos on pieni tila, jossa voivat paeta puheluiden, näppäimistön hälinää. Työntekijät tuntevat olonsa tuetuksi ja mukavaksi, kun tietävät, että yrityksellä on heidän etunsa mielessä. Antamalla työntekijöille motivaatiota työhönsä, olisi hyvä muistaa antaa palautetta ja palkita työntekijöitä hyvästä työstään ja investoida heidän osaamisiinsa, järjestämällä erilaisia koulutuksia. Lisäksi on saatava työntekijät tuntemaan olonsa työssä turvallisiksi. Olisi hyvä käsitellä kaikki konfliktit ajoissa ja selvittää asiat perusteellisesti ennen päätöksiä. Olisi hyvä järjestää erilaisia ryhmäkeskusteluja, jotka varmistavat työntekijöiden tulevan toimeen yhdessä. Tämä varmistaa, että työpaikka on miellyttävä ja osoittaa työntekijöille, työnantajan välittävät heistä, on todella monia tapoja luoda terveellinen ja toimiva työympäristö. (Walker 2020.)

## 4 Työmenetelmät

### 4.1 Käytetyt menetelmät

Tutkimusmenetelmäksi valitsin kvantitatiivisen tutkimuksen. Päätin hyödyntää kyselylomaketta, koska työntekijät voisivat vastata antonyymisesti ja rehellisesti. Kyselylomakkeeseen käytin suurimmaksi osaksi strukturoituja, eli suljettuja kysymyksiä. Tämän menetelmän tarkoituksena oli saada määrällisesti paljon vastauksia. Jotta tiedon kerääminen oli mahdollisemman tehokasta, niin päädyin valitsemaan kyselylomakkeen. Lisäsin tutkimukseen menetelmäksi laadullisen tutkimuksen, jotta työ olisi mahdollisimman luotettava. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa panostetaan laatuun määrän sijaan. Hyödyntäessä laadullista tutkimusta, saadaan tutkimukseen monipuolisempaa, laajempaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa. Opinnäyte työssäni olen hyödyntänyt paljon kirjallisuutta sekä erilaisia opinnäytetöitä. Aiheen ajankohtaisen vuoksi myös erityisesti verkkolähteiden ja opinnäytetöiden löytäminen oli helppoa. Aiheesta lukemalla toisten töiden tai kirjallisuuden kautta, opin itsekkin valtavasti lisää ja sain uudenlaista näkökulmaa.

### 4.2 Työ tarkoitus ja tavoite

Opinnäyte työn tarkoituksena on perehtyä yhden yrityksen uusien työntekijöiden ja Covid-19 aloittaneiden työntekijöiden kokemuksiin etätyöskentelyn vaikutuksesta työyhteisöön pääsemisessä. Tavoitteena on saada tietoa uusien työntekijöiden ja Covid-19 aikana kerryttyjen työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä työyhteisöön pääsemisestä ja kuulumisesta. Kyseisessä yrityksessä on lukuisia työntekijöitä aloittanut tämän aikana suoraan etätyöskentelystä. Päällisenä tarkoituksena on saada kyseisiltä työntekijöiltä kokemuksia etätyövaikutuksesta työyhteisöön pääsemisessä. Tämän työn tavoitteena on tuoda yritykselle arvokasta tietoa ja kokemusta työntekijöiltä. Työstä saatu tieto

on mahdollista hyödyntää lähitulevaisuudessa ja uusien työntekijöiden rekrytoinnissa, sekä työn aloituksessa etätyönaikana.

Varsinaisesti ei ole tutkimusongelmaa, vaan useita tutkimuskysymyksiä. Tarkoituksena on tutkia ajankohtaista aihetta yrityksessä. Laajasti voimassa oleva etätyö vaikuttaa työntekijöiden pääsemiseen työyhteisöön. Kysymyksiä onkin käytetty, millaisia kokemuksia uusilla työntekijöillä on työyhteisöön pääsemisessä etätyöhön, aiempiin kokemuksiinsa verrattuna. Mitä työntekijä on kokenut ja mitä haasteita etätyö on tuonut ja millaisia ratkaisuja työntekijöillä on esittää asian ratkaisemiseksi.

#### 4.3 Kyselylomake

Tiedon saamiseksi käytin kyselytutkimusta, jonka valitsen tehdä hyödyntäen Survio® - alustaa. Kyselyyn valitsin 15 kysymystä, josta kaikki olivat pakollisia. Kysymykset valitsin pakolliseksi syystä, että huolimattomuudesta johtuvat puutteelliset vastaukset eivät vaikuttaisi työni tuloksiin. Kysymyksissäni oli kaikissa 4 erivaihtoehtoa vastata, jotka olivat seuraavat: täysin eri mieltä, jokseenkin erimieltä, täysin samaa mieltä ja täysin erimieltä. Kyselyyn vastanneiden on helppo valita vaihtoehto, joka kuvastaa parhaiten heidän ajatuksiaan ja näkökulmaansa. Kyselylomakkeen vaihtoehtoiden vastauksien lisäksi kyselyn alla oli avoimet kentät, jos haluaa niin voisi halutessaan tarkentaa antamiaan vastauksiaan. Lomakkeen hyvä etu on se, että se suoritetaan täysin anonyymina. Itse olen sitä mieltä, että työntekijöiden on mahdollisesti helpompi vastata anonyymisesti ja kertoa omista kokemuksistaan rehellisesti, koska ketään vastaajista ei voida tunnistaa annettujen vastauksen perusteella.

## 5 Työntulokset ja ohjeistuksen laatiminen

Tekemäni Survio® | Uusi kyselytutkimus- kysely lähetettiin Yritys X:n Esimiehelle. Esimies laittoi kyselyn eteenpäin henkilöille, jotka ovat aloittaneet lähiaikoina työt firmassa, ja niille ketkä ovat aloittaneet työt korona aikaan, suoraan etätyöskentelystä. Kyselyssäni ei ollut merkitystä henkilöiden taustalla tai muilla tiedoilla. Kyselyllä haettiin kokemuksia etätyön vaikutuksista työyhteisöön kuulumisesta. N. 75 prosenttia vastanneista olivat sitä mieltä, että etätyöskentely on hankaloittanut pääsyä työyhteisöön ja työyhteisöön pääsemiseen on vienyt huomattavasti paljon enemmän aikaa kuin normaalisti jos olisi toimistossa töissä.

Mielenkiintoista tutkimuksessa oli, että jokainen vastaaja työskentelee samassa yrityksessä, joten vastaaminen kyselyyn perustuu samanlaisiin lähtökohtiin. 25 % kyselyyn vastanneista taas olivat kokeneet parempana vaihtoehtona tulla etätyönaikana uuteen työyhteisöön. 35 % kyselyyn vastanneista kertoi tuntevansa ahdistusta tai jännitystä, kun kävivät lähipäivinä työpaikalla. Kyselylomakkeen saatujen tietojen mukaan. Tämä johtui paljon siitä, että moni ei kokenut kuuluvansa työyhteisöön samalla tavalla, kuin muut. Työyhteisöt ja työntekijät kokevat työnsä palkitsevaksi a mielekkääksi, heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (2021, Terveyslaitos). Jotenkin ei ole ihme, että työntekijät ovat kokeneet ahdistusta ja jännittyneisyyttä, jos eivät tunne itseään täysin osaksi työyhteisöä. Kyselystä tulee myös ilmi, että etätyöskentely on aiheuttanut sen, ettei tunne kaikkia työkavereita tai tiedä edes heitä nimeltään. Osan kanssa työntekijät ovat puhuneet Teamsin kautta, mutta työpaikalla nähdessään, ei tunnista kyseistä henkilöä. Tämä aihe tuli monesti esille, kyselystä tuli myös ilmi, että ihmiset näyttävät ihan erilaiselta teamsin kuvassa kuin livenä. Lähipäivinä konttorilla on sattunut välillä tilanteita, kun työntekijä esittelee itsensä toiselle työntekijälle, hän kertoo, että olemme jutelleet monesti verkkoyhteyden välityksellä. N.20 % kyselyyn vastanneista edelleen kokee puoli vuotta myöhemmin, että ei ole päässyt samalla tavalla osaksi työyhteisöä, tähänkin vaikuttaa myös se, että moni työntekijöistä asuu eri

paikkakunnilla. Kysely lomakkeen jälkeen keskustelimme myös esimiehen kanssa tuloksista, jonka avulla voitaisiin edistää työyhteisöön pääsemistä. Koska työntekijöitä on ympäri suomea, niin tultiin tulokseen, että työporukan väliset yhteiset teamis- keskustelut voisivat edistää työyhteisöön pääsemistä. Juttelimme myös, että työntekijöiden kahvi tauolla voisi olla työntekijöiden kahvihetki teamisin välityksellä. Tultiin tulokseen, että yhteiset vapaamuotoiset keskustelut lähentävät ja helpottavat työyhteisöön pääsyä, vaikka teamisin keskustelu olisi lyhyt ja koskisi vain työasioita niin, pääsee lyhyessä ajassakin hieman tutustumaan ihmiseen lisää.” hiljaa hyvä tulee”. Työntekijöille puhelut olisivat tärkeitä, sillä niiden aikana voi vaihdella myös työasioiden lomassa kuulumisiakin. Kyselyn lopputulema on, että työyhteisöön pääseminen etätyönaikana on koettu hankalammaksi. Huomattavasti prosessi ottaa enemmän aikaa, koska kontaktit työyhteisön kanssa on vähäisempää. Etätyön tuovasta haasteista huolimatta Yritys X:n, esille ei noussut kuin pienen ahdistuksen ja jännityksen lisäksi suurempia haasteita. Ongelman tiedostaessa, on kuitenkin mahdollista kehittää parempaan suuntaan. Kyselyjen tulokset olivat Yritys X:lle, arvokasta tietoa, mistä voidaan jatkaa eteenpäin ja tiedostetaan ongelma, mikä on ratkaistavissa ja uusien työntekijöiden rekrytoinnissa etätyöhön.

#### Ohjeistus yritykselle

Tehdään perehdytysuunnitelma, kuinka uusien työntekijöiden tuloon valmistaudutaan etätyönaikana.

Enemmän kommunikointia työkavereiden kanssa perehdytykseen.

Tutustuminen tiimin kanssa, heti alkuun kannattaa pitää teams-palaveri oman tiimin kanssa, jossa uuden työntekijän esittäytymisen lisäksi nykyisetkin työntekijät esittäytyvät lyhyesti.

Selkeä ohjeistus miten uusia työntekijöitä otetaan vastaa:

- Toivotetaan uusityöntekijä tervetulleeksi työyhteisöön
- Kiinnostunut ja suhtautuu työntekijään myönteisesti

- Uudet työntekijät ovat oppimisvaiheessa vasta, joten ole kärsivällinen
- Anna palautetta rakentavasti ja ystävällisesti
- Tarjoa apua uusille työntekijöille tarvittaessa

Hyvä pitää etäkahvittelet pienissä ryhmissä, jotta uusien työntekijöiden on helpompi tutustua työkavereihin paremmin.

Hyvä perustaa uusien työntekijöiden kesken keskusteluryhmä, josta saavat vertaistukea, alustana voi toimia työasioissa Teams ja jos työntekijät haluavat voivat he perustaa vapaa-ajan ryhmän myös whatsappiin.

Esimiesten tiiviimpi yhteydenpito uusiin työntekijöihin, olemalla enemmän läsnä ja ohjeistaa työntekijöitä eteenpäin työnaloituksessa, kysymällä työntekijöiden työn aloituksen sujumisesta sekä kuulumisia.

## 1. 1) Tunsin itseni tervetulleeksi työyhteisöön?\*

Valitse yksi tai useampi vastaus

Täysin samaa mieltä

Jokseekin samaa mieltä

Täysin eri mieltä

Jokseekin eri mieltä

Kuva 4. Tunsin itseni tervetulleeksi työyhteisöön

## 2. Tunnen päässeeni osaksi työyhteisöä?\*

Valitse yksi tai useampi vastaus

Täysin samaa mieltä

Jokseekin samaa mieltä

Täysin erimieltä

Jokseekin erimieltä

Kuva 5. Tunnen päässeeni osaksi työyhteisöä

## 3. Onko kokemusta etätyöstä?\*

Valitse yksi tai useampi vastaus

Kyllä

ei

Jonkin verran

Kuva 6. Onko kokemusta etätyöstä

#### 4. Oma ikäsi?\*

Valitse yksi tai useampi vastaus

20-25

25-30

30-35

35-40

40-45

45-50

Kuva 7. Ikäsi

#### 5. Kuinka kauan on työskennellyt nykyisessä tehtävässä?\*

Valitse yksi tai useampi vastaus

6-9kk

9-12kk

12-18kk

Kuva 8. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työssäsi

## 6. Koen että on hyvä vuorovaikutus työyhteisöni kanssa?\*

Valitse yksi tai useampi vastaus

Täysin Samaa mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Täysin eri mieltä

Jokseenkin erimieltä

Kuva 9. Vuorovaikutus työyhteisössä

## 7. Kuinka realistisia esimiehesi odotukset ovat?\*

Valitse yksi tai useampi vastaus

Erittäin realistisia

Varsin realistisia

Melko realistisia

Ei kovin realistisia

Ei lainkaan realistisia

Kuva 10.Esimiehen odotukset

## 8. Oletko tyytyväinen työhösi?\*

Valitse yksi tai useampi vastaus

Erittäin tyytyväinen

Melko tyytyväinen

En tyytyväinen enkä tyytymätön

Melko tyytymätön

Erittäin tyytymätön

Kuva 11.Oletko tyytyväinen työhösi

## 6 Työn eettisyys ja luotettavuus

Useasta eri näkökulmasta voidaan tutkia ja arvioida työn luotettavuutta. Työ tutkimuksessa voidaan tarkastella, kumpi tutkimusmenetelmä reliabeeli ja / tai validi. Reliabiliteetti tutkimuksessa tarkoitetaan pysyvyyttä, eli jos toistuvasti tehtäisiin, niin olisivatko tulokset samat, Kun taas validiteetilla voidaan ilmaista, miten hyvin tutkimassa on käytetty tutkimusmenetelmää ja mitata juuri sitä tutkittavan ominaisuutta (Hiltunen 2009). Tämän opinnäyte työn tutkimuksen sisältä ja tietojen peruseriaatteena on ollut rehellisyys, luottamus sekä avoimuus. Kyselylomakkeiden mukana olleet henkilöt ja heidän antamat tiedot ovat täysin rehellisiä ja luotettavia. Jokainen kyselylomakkeen vastannut on suhtautunut opinnäytetyöhön vakavissaan se antanut aitoja mielipiteitä ja kokemuksiaan. Mielestäni tämä lisää työn eettisyyttä ja luotettavuutta.

## 7 Pohdinta

Opinnäyte työni tavoitteena oli tutkia ja saada tietoa etätyön vaikutuksesta työyhteisöön kuulumisesta sekä kohdeyrityksen työntekijöiden kokemuksia asiasta. Työni aihe oli itselleni mielenkiintoinen sekä maailman tilanteen takia ajankohtainen. Ajankohtaisuus on yksi työn valttikorteista, sillä ajankohtaista tietoa oli saatavilla, mutta välttämättä kyseisestä aiheesta ei valmiiksi löydy useita tutkimustöitä.

Omasta mielestäni onnistuin työssäni hyvin selvittämään, miten etätyö on vaikuttanut työyhteisöön ja millaisia vaikutuksia sillä on ollut. Työn aikana kohtasin paljon samanlaisia ajatuksia mitä itse olin ajatellut, mutta työstä ilmeni myös paljon yllättäviä tietoja. Olen tyytyväinen käyttämiini tutkimusmenetelmiin, sillä saavutin niiden avulla haluamiani tietoja.

Vaikka kokonaisuudessaan opin paljon työstä, Koen, että työ on nopea katsaus aiheeseen, mutta mahdollisuudet työn syventämiseen ja laajentamiseen on loistavat. Työhön olisi saanut hyvin laajempaa näkökulmaa haastattelemalla uusia työntekijöitä, lisäksi myös esimerkiksi etätyönaikana rekrytoinnin hoitaneita henkilöitä, uusien työntekijöiden esihenkilöitä sekä nykyisen työyhteisön jäseniä. Näiden avulla työstä olisi saanut entistäkin laajemman kokonaisuuden sekä monipuolisempaa tietoa.

Kaiken kaikkiaan koen onnistuneeni työssäni ja sain riittävästi tietoa aiheen tutkimiseen. Työ toimii hyvin suuremmankin työn perustana ja omaa hyvät mahdollisuudet työn jatkojalostamiselle. Opinnäytetyö opetti itselleni paljon hyödyllistä tietoa liittyen tiedonhankintaan, kyselytutkimukseen, haastatteluihin sekä tiedon hyödyntämiseen.

## Lähteet

Hirvonen, S. & Haapakangas, A. 2023. Tietotyön työympäristöt. Viitattu 13.9.2023. [Tietotyön työympäristöt | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#).

Indeed 2023. What is Adaptability? Viitattu 1.8.2023. [FAQ: What Is Adaptability? | Indeed.com](#).

Järvinen, K. 2023. Työn mielekkyyden johtaminen: käytännön opas. Viitattu 15.9.2023 [Elisa Kirja – Valitse kotimainen ääni- ja e-kirjapalvelu](#).

Kalakoski, V. & Valtonen, T. Viitattu 20.9.2023 [Kokonaisvaltainen ergonomia | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#).

Mehiläinen 2021. Työergonomia. Viitattu 19.9.2023. [Työergonomia - lisää työhyvinvointia - Fysios](#).

Miettinen, J. 2020. Laurea Showcase. Viitattu 10.9.2023 [Miten sopeutua uuteen työhön. - Laurea Showcase](#).

Ranki, S. 2023. Koronavirus - ohje etätyöhön. Viitattu 10.0.2023. [Työterveyslaitos: Uusi koronaohje sote-alalle julkaistu | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#).

Rauramo, P. 2023. Etätyössä turvallisesti. Helsinki Työturvallisuuskeskus. Viitattu 15.8.2023. [Etätyössä turvallisesti - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

Siitonen, E. 2020. Perehdytys kuuluu kaikille. Viitattu 14.9.2023/ [Perehdytys kuuluu kaikille | Tehy](#).

Suomen Valtioneuvosto 2023. Etätyösuositus jatkuu syyskuun loppuun kiihtymis- ja leviämisvaiheen alueilla. Viitattu 11.9.2023. [Etusivu \(valtioneuvosto.fi\)](#).

Survio, 2023, survio. Viitattu 1.8.2023/ [Survio® | Tyytyväisyys Työyhteisöön ja työpaikkaan](#)

Sutela, H. 2021. Toiset kukoistavat, toiset kuormittuvat – koronan vaikutukset työoloihin ovat moninaisia. Viitattu 20.8.2023 [Toiset kukoistavat, toiset kuormittuvat – koronan vaikutukset työoloihin ovat moninaisia | Tieto&trendit \(stat.fi\)](#).

Tilastokeskus 2023. Etätyö. Viitattu 29.8.2023. [Etätyö | Käsitteet | Tilastokeskus \(stat.fi\)](#).

Työterveyslaitos 2023. Elintavat. Viitattu 20.8.2023. [Elintavat | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#).

Valtanen, E. Hakanen, J. 2023. Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. Viitattu 20.8.2023 [Työhyvinvointi ja työkyky | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#).

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen. Viitattu 10.9.2023 [Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä Lataa ja lue heti. | eKirjasto \(kirjastot.fi\)](#).

Walker, A. 2020 / Viitattu 12.9.2023 [8 Ways to Create a Functional and Healthy Working Environment - Thrive Global](#).

Wan, M. 2018. Uusi työntekijä osaksi työyhteisöä – työntekijä, hyödynnä liminaalivaihe! Viitattu 1.9.2023. [Uusi työntekijä osaksi työyhteisöä – työntekijä, hyödynnä liminaalivaihe! | Hanuman Consulting](#).

Kantolahti, T. Sosiaali- ja terveysministeriö [Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#)

