

Työntekijöiden näkökulmia etätyön sosiaali- siin haasteisiin

Tiivistelmä

Tekijä(t)	Julkaisun laji	Valmistumisaika
Kaisa Urkko	Opinnäytetyö, AMK	2024
	Sivumäärä	
	29 + 1	
Työn nimi		
Työntekijöiden näkökulmia etätyön sosiaalisiin haasteisiin		
Tutkinto ja koulutusala		
Restonomi (AMK), matkailu- ja tapahtumaliiketoiminta		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja)		
Distance LAB – remote service hub for SME's and public sector		
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona LAB-ammattikorkeakoulun Distance LAB – remote service hub for SME's and public sector -hankkeelle. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää haastattelujen avulla etätyötä tekevien henkilöiden kokemuksia etätyön sosiaalisista suhteista ja etäyhteistyön toimivuudesta. Haastatteluiden ja muiden lähteiden pohjalta on pohdittu ratkaisuja, joita työnantajat ja työntekijät voisivat hyödyntää sosiaalisten suhteiden ylläpidossa etätyössä.</p> <p>Tutkimusta varten on haastateltu kahtatoista asiantuntijatyössä olevaa henkilöä, joilla on mahdollisuus etätöiden tekemiseen. Haastattelut toteutettiin kahdella eri tapaa, yksilöhaastattelulla Teams-etäyhteydellä tai paikan päällä lähihaastatteluina. Haastattelut nauhoitettiin.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista ilmenee, että etätyön sosiaalisia suhteita tuetaan ja edistetään vaihtelevasti. Vaihtelevuutta ilmenee myös työntekijöiden toiveissa sosiaalisten suhteiden parantamisesta, riippuen heidän vapaa-ajan suhteidensa nykytilasta. Yleisesti aihetta pidettiin kuitenkin tärkeänä ja tarpeellisena.</p>		
Asiasanat		
etätyö, työhyvinvointi, sosiaaliset suhteet, yhteistyö		

Abstract

Author(s)	Type of Publication	Published
Kaisa Urkko	Thesis, UAS	2024
	Number of Pages	
	29 + 1	
Title of Publication		
Employees' perspectives to the social challenges of remote work		
Degree, Field of Study		
Bachelor of tourism and hospitality management		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)		
Distance LAB – remote service hub for SME's and public sector		
Abstract		
<p>The thesis was commissioned for LAB University of Applied Sciences' Distance LAB – remote service hub for SME's and public sector project. The purpose of the thesis was to use interviews to investigate the experiences of people working remotely on the social relationships, the functioning of the remote work and remote co-operation. Based on interviews and other sources, solutions have been considered that employers and employees could use to maintain social relationships, when working remotely.</p> <p>Twelve people in expert work, who have the opportunity to work remotely, were interviewed in two different ways, one-on-one interviews remotely via Teams, and face-to-face on site. The interviews were recorded.</p> <p>The results of the study show that social relations in remote work are supported and promoted to verifying degrees. Variability is also evident in employees' wishes to improve social relations depending on their experiences in their current social situations. In general, the subject was considered important and necessary.</p>		
Keywords		
remote work, well-being at work, social relations, cooperation		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Etätyö	3
2.1	Etätyö käsitteenä	3
2.2	Historia.....	3
2.3	Etätyön edut ja edellytykset.....	4
2.4	Sosiaaliset haasteet	5
2.5	Etätyön määrä	7
2.6	Työaika ja tauotus	8
3	Yhteistyökumppanin esittely	9
4	Tutkimusprosessi	10
4.1	Tutkimusmenetelmät	10
4.2	Tutkimusaineiston hankinta ja kuvaus	10
5	Haastattelujen tulokset.....	14
5.1	Etä- ja lähityön suhde	14
5.2	Työyhteisö	16
5.3	Työnantajan tuki	16
5.4	Yhteistyö	18
6	Johtopäätökset.....	21
6.1	Tutkimuksen vastausten analysointi	21
6.2	Lopputulema	21
7	Yhteenveto ja pohdinta	24
	Lähteet.....	26

Liite 1. Haastattelukysymykset

1 Johdanto

Vuonna 2020 koronapandemian myötä eri työ- ja opiskelupaikoilla siirryttiin laajasti etätööhön. Monet työskentelijät tottuivat uuteen normaaliin eli vapaa-ajan ja töiden yhdistämiseen kotona. Myös koulut siirtyivät etäopetukseen. Pandemian jälkeen etätöyöskentely on jäänyt pysyväksi osaksi töitä ja opiskelua.

Vuonna 2021 aloitin opiskelun ammattikorkeakoulussa. Kolmen vuoden aikana suurin osa kursseista on tapahtunut etänä, ja vain murto-osa on paikan päällä kampuksella. Etäopiskelu on mahdollistanut itselleni ja monelle koulukaverilleni enemmän työntekoa koulun ohelle. Osa etäluennoista on nauhoitettu, ja se on mahdollistanut sen, että me opiskelijat olemme pystyneet katsomaan luennot jälkikäteen, mikäli luennon aikana on ollut töissä. Myös ryhmätöiden tekeminen on pääasiassa toteutettu etäyhteyden avulla,

Etätöyöskentelyssä on paljon positiivisia puolia, mutta valitettavasti siihen liittyy myös negatiivisia asioita. Erityisesti etäopiskelussa on korostunut opiskelijoiden yksinäisyys. On vaikea tutustua uusiin ihmisiin, kun kontaktit tapahtuvat sähköisesti, ja etäyhteyksin tehdään yleensä vain pakolliset asiat. Kuulumisten vaihto tai muu tutustuminen jää tapaamisista kokonaan. Voi vain kuvitella, miten kouluissa ja työpaikoilla etätöyöskentelyn aika on vaikuttanut heihin, jotka eivät ole sosiaalisia, ja joiden vapaa-aika on täyttynyt yksinäisyydellä.

Ennen etätöyöskentelyn yleistyvyyttä opiskelu- tai työpaikka oli myös kohtaamispaikka. Uudesta koulusta tai uudelta työpaikalta saattoi saada uusia ystäviä tai pääsi jakamaan työstressin ja -huolet toisten kanssa. Etätöyöaikana ihmisten jaksaminen henkisesti on ollut koe-tuksella. Samanaikaisesti itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen ovat nousseet entistä tärkeämmäksi osaksi työntekoa ja työntekijältä vaadittavia ominaisuuksia.

Marraskuussa 2023 LAB-ammattikorkeakoulun Lahden kampuksella järjestettiin Matchmaking-tapahtuma, jossa opiskelijat ja meneillään olevat hankkeet saatiin samaan tilaan. Hankkeissa toimivat henkilöt esittelivät hanketta ja siihen liittyviä mahdollisia harjoittelupaikkoja ja opinnäytetyöaiheita opiskelijoille. Tästä tapahtumasta alkoi yhteistyö Distance LAB -hankkeen kanssa, ja tapahtuman jälkeen alkoi opinnäytetyön ja sen tavoitteiden suunnittelu.

Distance LAB -hankkeessa kehitetään työkaluja etäyhteistyöhön. Tämä opinnäytetyö osana Distance LAB -hanketta etsii ehdotuksia sosiaalisten suhteiden haasteisiin etätöyössä ja etäyhteistyössä sekä tapoja tukea työntekijöiden mentaalista puolta etätöyöskentelyn yleistyessä.

Etätyön sosiaalisten haasteiden ratkaisemiseksi opinnäytetyössä keskitytään seuraavaan tavoitteeseen ja tutkimuskysymykseen:

Ongelma: etätyön sosiaaliset haasteet työntekijöiden näkökulmasta

Tavoite: näkökulmia etätyön sosiaalisiin haasteisiin etätyöskentelijöille ja yrityksille, jotka tarjoavat työntekijöilleen mahdollisuuden etätöihin

Tutkimuskysymys: Miten tukea etätyöskentelyn sosiaalisia suhteita?

Ehdotuksien kokoamiseksi haastattelen empiirisen tutkimusaineiston hankkimiseksi asiantuntijatöissä olevia henkilöitä, joilla on kokemuksia etä- ja lähityöstä sekä niiden yhdistelmästä. Näiden haastatteluiden ja tutkimusta tukevan lähdeaineiston perusteella pohdin näkökulmia etätyön sosiaalisiin haasteisiin. Tutkimuksessa pohditaan ratkaisuja erityisesti työnantajille, mutta myös työntekijöille.

2 Etätyö

2.1 Etätyö käsitteenä

Etätyö tarkoittaa ansiotyötä, joka tapahtuu varsinaisen työpaikan sijaan muussa sijainnissa, kuten kotona, mökillä tai julkisessa liikenteessä, mutta joka voisi työn luonteen puolesta tapahtua myös toimistolla. Etätyöstä sovitaan aina erikseen työnantajan kanssa. Usein etätyöhön kuuluu elektronisia välineitä, kuten tietokone. Kaikki työt eivät voi tapahtua etänä, koska jotkut työt vaativat paikalla oloa. (Tilastokeskus.)

Läsnäoloa vaativia töitä on monia. Esimerkiksi postia ei voi jakaa etänä, koska muuten fyysiset kirjeet ja lehdet eivät löydä perille määränpäähänsä. Myöskään parturikampaaja ei pysty leikkaamaan asiakkaansa hiuksia kamerayhteydellä, eikä sähkömies saa etänä asennettua sähköjä tai metsäkoneenkuljettaja kaadettua metsässä puita.

Etätyöhön sopivia töitä ovat tutkijan työ, asiantuntijatyöt, monet tieto- ja teknologiatyöt sekä osa myynti- ja asiakaspalvelutöistä. Esimerkiksi puhelinmyyjä voi tehdä töitä kotoa, koska hänen työvälineisiinsä kuuluu vain elektronisia välineitä. Monia etätyöhön sopivia töitä tehdään myös hybridinä. Hybridityö tarkoittaa esimerkiksi etä- ja lähityön yhdistämistä niin, että osa viikosta tai kuukaudesta työskennellään etänä ja osa toimistolla (Työterveyslaitos a).

On myös olemassa ammatteja, joissa toiset voivat olla etänä ja toiset eivät. Jotkut opettajat pystyvät opettamaan etäyhteydellä, mikäli opetettava asia voidaan oppia ruudulta. Käytännön opiskelu tulee ainakin osittain tapahtua paikan päällä. Myös alakoululaisten opettaminen tuo lisähaasteita opettamiseen, koska lapset tarvitsevat paikalla oloa, ohjausta ja huolenpitoa enemmän kuin aikuisopiskelijat.

2.2 Historia

Etätyö on suhteellisen uusi työskentelymuoto. 1970-luvun öljykriisin aikaan Amerikassa pohdittiin, miten saataisiin vähennettyä työmatkaliikennettä, ja tällöin etätyö nousi ensimmäisiä kertoja esiin keskusteluun. Suomeen etätyö on tullut laajemmin käsittelyyn vasta internetin myötä, ja vuonna 2013 Suomessa jo 28 % palkansaajista teki satunnaisesti etätöitä. (Sommar 2014.)

Digitalisaation kehittyessä etätyöskentely on lisääntynyt ja yleistynyt työelämässä. Vuonna 2020 alkanut koronapandemia vauhditti etätöihin siirtymistä (Työterveyslaitos a). Koronapandemian jälkeen etätyöskentelyn mahdollistavat työt tehdään pitkälti hybridityönä eli osittain etänä ja osittain paikan päällä (Leppänen 2021). Myös opiskelussa hyödynnetään paljon etätyöskentelyä.

Ennen koronapandemiaa etätyöskentelijöitä ei ollut niin paljoa kuin nykyään. Kaikki työnantajat eivät halunneet työntekijöidensä etätyöskentelevän, koska ajattelivat sen olevan tehotomampaa kuin toimistolla työskentely. Myös työntekijöillä saattoi olla epäilyksiä etätyöskentelystä. (Valkama 2020.) Monet saattoivat pohtia jäävänsä ulkopuolelle työyhteisöstä, kun työkaverit edelleen kävivät työpaikalla ja näkivät päivittäin. Etätyöskentely oli myös vaikeampaa kuin nykyään, koska etätyökalut, kuten viestintä- ja etätyöalustat sekä kotitoimistot eivät olleet yhtä kehittyneitä aikana ennen koronapandemiaa verrattuna nykyhetkeen (Tuomaala 2021). Teknologiamuutosten ja etätyökyvyn lisääntymisen seurauksena tarvitaan erilaista lähestymistapaa, enemmän luottamusta ja työntekijöiden itsenäisyyttä kuin työnantajien valvonnassa perinteisemmässä tiiviissä työympäristössä (Crawford, MacCallman & Jackson 2011).

2.3 Etätyön edut ja edellytykset

Etätyö on tutkitusti tehokkaampaa kuin lähityöskentely. Amerikkalaistutkimuksessa ennustetaan pysyvän siirtymisen töistä kotiin lisäävän tehokkuutta 2.7 %. (Barrero, Bloom & Davis 2021.) Suomessa on myös tutkittu etätyön vaikutuksia. Suomalaistutkimukseen (Vuorela, Erkkilä & Kultanen 2022.) osallistuneista työntekijöistä ja yritysten johdoista 64 % ovat arvioineet yrityksen tuottavuuden parantuneen etätyön myötä. Lisäksi 84 % tutkimukseen osallistuneista olivat samaa mieltä siitä, että etätyö on ollut hyödyllistä yrityksille.

Etätyömahdollisuus koetaan melko tai erittäin tärkeänä kilpailuvalttina yrityksille (Vuorela, Erkkilä & Kultanen 2022). Lisäksi etätyö tuo joustavuutta, ja mahdollistaa työntekijöiden sovittamisen esimerkiksi pienten lasten tarpeiden kanssa. Myös haastaviin työtehtäviin keskittyminen koetaan helpommaksi kotona kuin esimerkiksi avokonttorissa. (Wasastjerna & Weiseri 2023.)

Kuviossa 1 etätyön edellytykset on jaoteltu neljään osioon, jotka ovat työympäristö ja välineet, johtaminen, yhteistyö ja vuorovaikutus sekä etätyöntekijän valmiudet. Etätyöskentelyssä molemminpuolinen luottamus työntekijän ja työnantajan välillä on tärkeää. Etäjohtamisen tulee olla selkeää, ja tavoitteiden tulee olla tiedossa sekä työnjohtajalla, että johdettavalla. Etäjohtajan tehtäviä ovat suunnan näyttäminen, yhteistyön kehittäminen ja toiminnan koordinointi (Työturvallisuuskeskus b). Lisäksi työvälineiden tulee olla kunnossa, ja työympäristön työskentelyn mahdollistavaa. Myös ergonomiaan on hyvä kiinnittää huomiota etätyössä. (Työturvallisuuskeskus a.) Etätyöntekijän tulee olla itseohjautuva, ja hallita itsensä johtaminen. Lisäksi hänellä tulee olla riittävä osaaminen, ja sitoutuminen itsenäiseen etätyöskentelyyn. Hänen tulee kuitenkin noudattaa työpaikan yhteisiä pelisääntöjä ja käytäntöjä. Työpaikan sosiaaliset suhteet täytyy olla saatavilla myös etätyöskentelijöille esimerkiksi yhteisöllisten työvälineiden avulla (Työturvallisuuskeskus b.)



Kuvio 1. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus b)

2.4 Sosiaaliset haasteet

Etätyön haasteista tuodaan usein esiin ergonomia-asiat ja ajankäytölliset haasteet. Koronan myötä myös etätyöskentelijöiden mielenterveys pohditutti otsikoissa. Suuria mielenterveysongelmiin johtavia asioita etätyössä voivat olla sosiaalisten suhteiden vähyys tai yhteisöllisyyden, ja ryhmään kuulumisen tunteen puute (Harju 2022). Vaikka asiasta puhutaan, ei tilanteeseen tuoda useinkaan selkeitä ratkaisuja. Niitä ei varmaan ole olemassakaan, mutta tilannetta olisi hyvä pohtia enemmän, ja kannustaa työpaikkoja etsimään ratkaisuja asian suhteen.

Pikkujoulut ja tyhy-päivät eli työhyvinvointipäivät sekä tyky-päivät eli työkykyä edistävät päivät ovat monille työvuoden kohokohtia. Tällöin työntekijät pääsevät ryhmäytymään mukavan tekemisen parissa. Pikkujoulujen järjestäminen on ollut kuitenkin tapetilla etenkin 16.3.2024 Verohallinnon uutisen jäljiltä. Verohallinto ilmoitti lopettavansa pikkujoulujen järjestämisen henkilökunnalleen vuodesta 2024 eteenpäin. Iltalehden uutisartikkelissa (Lehtonen 2024) pohditaan, pelkääkö Verohallinto kritiikkiä kansalaisilta, jotka pohtivat verorahojensa käyttöä väärissä tarkoituksissa. Verohallinnon tiedotustilaisuudessa kuitenkin kumotaan väite, ja kerrotaan, ettei negatiivinen julkisuus ole perusteluna päätökselle. Monet Verohallinnon työntekijät ovat pettyneitä uutiseen, mutta johto on kuitenkin rauhoitellut työntekijöitään, ja kertonut, että rahaa tullaan ohjaamaan muuhun virkistystoimintaan. Uutisesta aistittavan työntekijöiden pettymyksen mukaan heidän toiveitaan ja tarpeitaan ei ole kuunneltu, ja tämä laskee työnantajan arvostusta heidän silmissään.

Sitran Megatrendit 2023 -selvityksen (Dufva & Rekola 2023, 28-29) tulevaisuuspohdinnassa kannustetaan pohtimaan ihmisten tarpeita ja ajatuksia hyvin arkisesta näkökulmasta. Yksi nostetuista pohdintoista on ihmisten merkityksellisyyden tunne, ja se millaista roolia työ ja opiskelu heillä kantaa sekä kuka on vastuussa päätöksenteosta. Tulevaisuus nähdään Sitran megatrendien mukaan niin, että keskitytään entistä enemmän yhteisöllisyyteen, suvaitsevaisuuteen, onnellisuuteen ja osallistamiseen etenkin yhteisöjen kautta. Selvityksen pohdintojen perusteella on tärkeää vastata tähän tarpeeseen, ja luoda työporukasta turvallinen yhteisö. Täten on myös mahdollista pysyä trendeissä mukana, ja luoda työntekijöille tukeva ja kannustava ilmapiiri sekä toimia tavoiteltavana työnantajana.

Koronapandemian myötä alettiin puhua uudesta termistä, etätyöapatiasta. Etätyöapatialla tarkoitetaan etätyöstä johtuvaa matalaa mielialaa ja mielekkyyden puuttumista. Etätyö on päivästä toiseen monilla samanlaista ja saman tempoista. Työstä saattaa tulla jopa tylsää. Työntekijältä katoaa myös työn merkityksellisyyden tunne, ja työ saattaa ylikuormittaa. Myös sosiaalisten suhteiden vähäisyys etätyössä saattaa aiheuttaa etätyöapatiaa. (Mehiläinen 2021.)

Asiaa on pohdittu myös Etätyökirjassa (Paul 2020, 78-79). Paulin mukaan etätyö ei sovi kaikille. Mikäli työntekijä kokee, ettei etätyöskentely yrityksistä huolimatta tunnu hänelle omalta, tulee hänen keskustella asiasta pomonsa tai esihenkilönsä kanssa. On kuitenkin ensin hyvä tutkia syyt ja mahdollisuudet ennen kuin heittää etätyöskentelyn romukoppaan.

Työssä etenemisen mahdollisuudet saattavat osoittautua eriarvoisiksi lähi- ja etätyöskentelijöiden välillä. Etätyön hyvinvointiopas –kirjassa (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022) pohditaan, että etätyössä piilee riski tahattomalle syrjinnälle. Etätyöskentelijät saattavat unohtua kotikonttoreilleen, kun lähityöskentelijöitä nähdään ja kuullaan työpaikalla vaittammin. Myös Stanfordin yliopiston ekonomisti Nicholas Bloomin haastattelun (Clarke 2021) mukaan etätyöskentelijöiden urakehitys hidastui jopa puoleen verrattuna toimistolla työskentelijöihin. Tästä syystä etätyöskentelijöiden tulisi käydä välillä toimistolla.

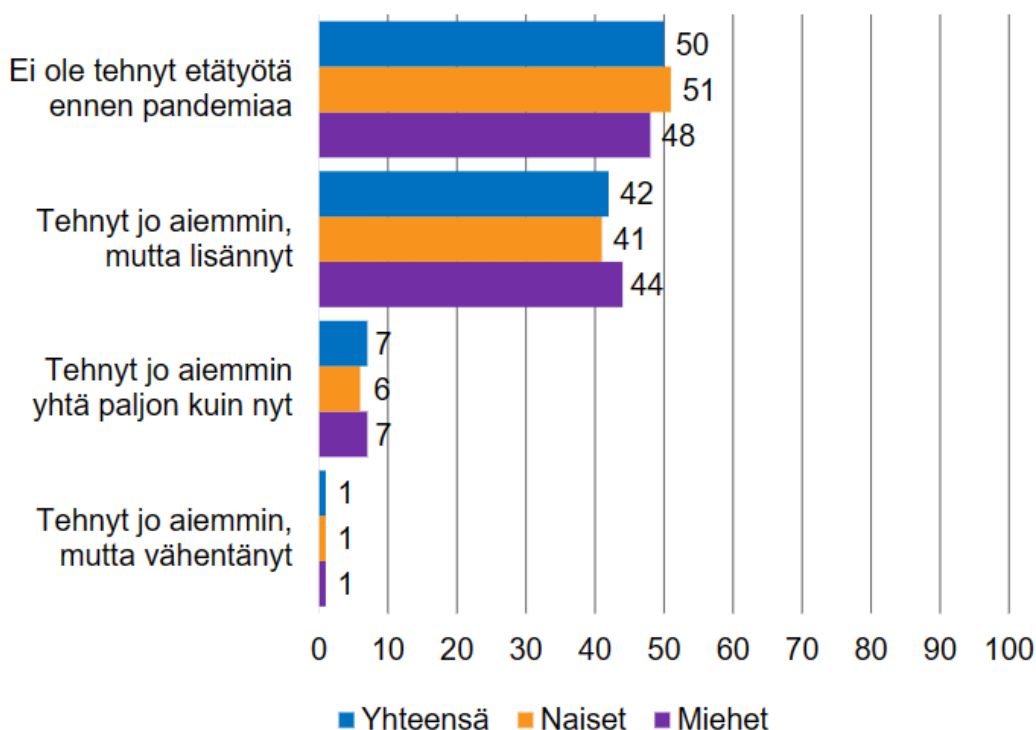
Etätyön hyvinvointiopas -kirjaan (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022.) on haastateltu kokemusasiantuntijoita. Haastateltavien mukaan etätyössä työyhteisö tuntuu paljon pienemmältä kuin lähityössä aikana ennen etätyön yleistymistä. Heidän mukaansa sosiaalisesta viitekehiksestä on pudonnut muut tiimit ja johtajat.

Yhdysvaltalaisen Goldman Sachs -yrityksen toimitusjohtaja David Solomon nousi vuonna 2021 otsikoihin, kun hän kertoi vihaavansa etätyötä, ja kielsi työntekijöiltään etätyön tekemisen. Samalla hän aloitti RTO- eli return back to office -kampanjan (suom. palaa takaisin toimistolle). Hänen mukaansa heidän kaltaisensa yritys tarvitsee innovointia, yhteistyötä ja luovuutta. Näitä asioita ei hänen mukaansa tapahdu etätyössä. (Kelly 2021.)

2.5 Etätyön määrä

Ennen pandemiaa suurin osa suomalaisista työntekijöistä suoritti työnsä työpaikalla. Etätyöt olivat kuitenkin jo alkaneet yleistyä ennen korona-aikaa. Maaliskuussa 2020 Suomessa valtiollan taholta voimaan astuneet koronapandemian ehkäisemiseksi tehdyt säädökset muuttivat suomalaisten työyhteisöjä. Monet työntekijät siirtyivät työpaikoiltaan kokonaan etätöihin. Koronapandemian myötä etätöistä tuli monissa työyhteisöissä uusi normaali. Korona-aika siis muutti suomalaisten työyhteisöjen luonnetta enemmän etätyöpainotteiseksi. (Sutela 2021.)

Alla olevassa kuviossa 2 kerrotaan koronapandemian vaikutuksista etätyön määrään. Kuviossa on selvitetty maaliskuun 2020 jälkeen tapahtuneita prosentuaalisia muutoksia palkansaajien etätyön määrään heillä, jotka ovat tehneet etätöitä keväällä 2021. Kuvioista ilmenee, että puolet etätyötä keväällä 2021 tehneistä palkansaajista eivät olleet tehneet etätöitä ennen 2020 vuonna alkanutta koronapandemiaa. Puolet palkansaajista olivat tehneet etätöitä jo ennen pandemiaa, mutta heidänkin osaltaan pandemia oli lisännyt etätyön määrää.



Kuvio 2. Koronapandemian vaikutukset etätyön määrään (Sutela 2021)

2.6 Työaika ja tautus

Maatalousvaltaisessa yhteiskunnassa vuorokauden valoisa aika määräsi työajan. Teollisuustyön yleistyessä työpäivät alkoivat pidentyä. 1800-luvun puolella etenkin työnväenliike ryhtyi vaatimaan työntekijöiden päivittäisen työajan lyhentämistä. Tämän jälkeen työntekijän työajan määrittely toteutui monissa maissa, kuten Suomessa vuonna 1917. (Ora 2021.) Tällä hetkellä Suomen lainsäädännössä työntekijän työaikaa ja työn tautusta on säännelty työaikalaissa muun muassa seuraavilla tavoilla:

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa (Työaikalaki 872/2019, §5).

Jos työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on kuutta tuntia pidempi, eikä työntekijän työpaikallaolo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Työehtosopimuksen estämättä työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta tauosta. (Työaikalaki 872/2019, §24.)

Näihin lakiteksteihin vedoten työntekijällä tulisi olla oikeus työn aikaisiin taukoihin ilman, että tauko aiheuttaa työntekijälle lisätunteja työn teossa. Lain mukaan työntekijä saa itse valita tekeekö hän ylitöitä. Etätyössä noudatetaan näitä samoja työehtoja. Työntekijöiden jaksamisen ja stressinhallinnan takia on tärkeää, että työtaakka on sopiva työaikaan verraten. Nykyisen ajattelun mukaan työajan katsotaan vaikuttavan laajemmin myös työntekijän terveyteen, toimintakykyyn, ja työntekijän mahdollisuuteen sovittaa yhteen työ ja muu elämä (Työterveyslaitos b).

Etätyön puutteellinen työergonomia saattaa lisätä taukojen tarvetta työpäiviin. Etätyö on usein näyttöpäätteen ääressä tapahtuvaa istumatyötä. Silmät tarvitsevat lepoa näytön tuijottamisesta ja keho taukoja istumisesta. Etätyössä on suositeltua pitää runsaasti taukoja. Mikäli työ tapahtuu päätteen ääressä olisi tauolla hyvä olla tuijottamatta myöskään puhelimen tai television näyttöä. Kävelylenkki on myös hyvä esimerkki etätyöpäivään sopivasta tauosta. (Erto 2020.)

3 Yhteistyökumppanin esittely

Tämä opinnäytetyö liittyy LAB-ammattikorkeakoulun Distance LAB - remote service hub for SME's and public sector -hankkeeseen. Distance LAB -hanke kehittää pienille ja keskisuurille yrityksille työkaluja, joiden avulla parannetaan etäyhteistyöhön liittyviä taitoja, strategioita ja vastuullisuutta. Hanketta rahoittaa EU:n Baltic Sea Region -ohjelma. Hankkeen toteutusajka on 1.1.2023 – 31.12.2025. Kuvassa 1 on esitetty projektin kestävän kehityksen tavoitteet. (LAB-ammattikorkeakoulu.) Tavoitteet tulevat YK:n Agenda 2030 -ohjelmasta (Ulkoministeriö.)



Kuva 1. Distance LAB -hankkeen kestävän kehityksen tavoitteet (LAB-ammattikorkeakoulu)

Hankkeen koordinaattorina toimii Centria-ammattikorkeakoulu, ja toteutuksessa on mukana korkeakouluja ja muita organisaatioita Suomen lisäksi Latviasta, Liettuasta, Puolasta, Norjasta ja Ruotsista. Projektin kehitystyöprosessiin on osallistettu myös laaja joukko organisaatioita, yritystukijärjestöjä, alue- ja paikallisviranomaisia, kansalaisjärjestöjä ja sidosryhmiä. (LAB-ammattikorkeakoulu.)

Hanke edellyttää vain tutkimuksen liittymisen etätyön sosiaalisiin ilmiöihin, mutta opinnäytetyön suunnittelu on tekijän vapaassa harkinnassa. Hankkeen edustajan toiveesta tutkimukseen on kuitenkin tuotu näkökulmia yhteistyöstä ja etätyöskentelyn vaikutuksista siihen.

4 Tutkimusprosessi

4.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus opinnäytetyötä varten on haastattelupohjainen. Tutkimuksessa käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää, koska haastatteluista on tärkeää saada irti mahdollisimman pohtivia vastauksia, ja tällöin tärkeämpää on laatu kuin määrä.

Kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään selvittämään laatua, merkityksiä ja ominaisuuksia (Koppa a). Kvalitatiivinen tutkimus on usein vastakohta määrälliselle eli kvantitatiiviselle tutkimukselle, joka keskittyy lukuihin ja tilastoanalyysiin (Koppa b).

4.2 Tutkimusaineiston hankinta ja kuvaus

Tutkimuksessa haluttiin ajatuksia, mielipiteitä ja pohdintoja etätyöstä sekä etenkin etätyön sosiaalisista suhteista. Haastateltavilta kysyttiin kysymyksiä esimerkiksi heidän kokemuksestaan etätyöstä ja sen vaikutuksista työpaikalla tapahtuviin sosiaalisiin suhteisiin ja etäyhteistyöhön.

Haastatteluun pyydettiin eri ikäisiä ihmisiä eri aloilta ja erilaisista työtehtävistä. Haastateltavat rajattiin yhdessä hankkeen edustajan kanssa asiantuntijatoissa oleviin henkilöihin, koska usein heidän työnsä mahdollistaa enemmän etätyöskentelyä, kuin työt, jotka ovat osittain tai kokonaan paikasta riippuvaisia. Paikalla oloa vaativissa töissä sosiaalisia suhteita työpaikoilla tulee automaattisesti. Haastatteluissa haluttiin keskittyä kokemuksiin etätöistä, joissa sosiaaliset suhteet eivät ole itsestäänselvyksiä.

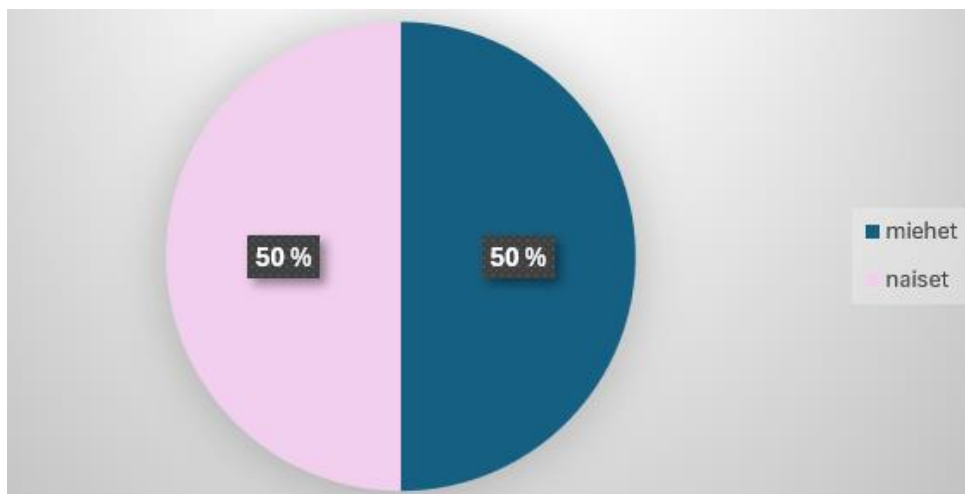
Aluksi suunnitelmana oli, että haastatteluja tarvitaan noin 5-10 kappaletta. Oletus oli, että kieltäviä vastauksia tulee muutamia, ja tästä syystä haastatteluun kysyttiin 13 asiantuntijaa. Lähes kaikki ketä haastatteluun kysyttiin, suostuivat haastatteluun. Tämä johti siihen, että haastatteluiden määrä kasvoi 12 kappaleeseen. Haastattelumäärän kasvu oli lopulta hyvä asia, koska tutkimuskysymyksiin saatiin useampia näkökulmia.

Haastattelut olivat noin 45 minuuttia kestäviä kahdenkeskisiä haastatteluja, jotka tapahtuivat paikan päällä lähitapaamisessa tai Teams-etäyhteydellä. Haastateltavilla on töidensä puolesta mahdollisuus etätöihin. Haastateltavat ovat suurimmaksi osaksi etätöitä tekeviä henkilöitä, mutta joukossa on myös muutamia lähityötä tekeviä. Tälle on syynä se, että tutkimukseen oli tärkeä saada myös näkökulmia siitä, miksi osa haastateltavista ei tee etätöitä, vaikka siihen olisi mahdollisuus, ja siitä miten he kokevat sosiaaliset suhteet silloin, kun osa työkavereista tekee etätöitä.

Haastattelut ovat nauhoitettu ja litteroitu. Litteroinnit on tehty Teams- ja Word-sovelluksien litterointityökaluilla. Haastattelujen ääniraitojen ja litterointien yhteneväisyyttä ei ole tarkistettu, joten litterointeihin ei voi täysin luottaa. Syynä litterointien läpikäymisen puuttumiseen on se, että haastatteluita oli monta ja ne olivat pitkiä. Haastattelumateriaali lähetettiin myös hankkeen käyttöön. Haastattelut toteutettiin anonyymisti eli vastaajien henkilöllisyyksiä tai heidän työnantajiaan ei käsitellä tutkimuksessa. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista. Haastateltaville annettiin tieto haastatteluiden tutkimuskäytöstä, ja haastateltavat antoivat suostumuksen käyttöön.

Analysoin aineistoa luokittelemalla ja teemoittelemalla, koska laadullisessa tutkimuksessa, jossa on käytetty haastattelua aineiston keruussa, on paljon eroa vastauksissa ja täten analysointi ei ole kovin yksinkertaista. Teemoittelemalla on paikannettu tutkimuskysymyksen kannalta olennaiset teemat (Koppa c). Luokittelulla haastatteluista saatu data on jäsenneilty ja siitä on tehty kaavioita (Koppa d).

Haastateltuja henkilöitä on kaksitoista kappaletta, joista kuusi on naisia ja kuusi miehiä (Kuvio 3). Sukupuolella tutkimuksessa ei ole muuta merkitystä kuin se, että tutkimuksessa on hyvä tuoda myös ilmi, mikäli sosiaalisten suhteiden tärkeys koetaan erilaiseksi sukupuolten välillä.



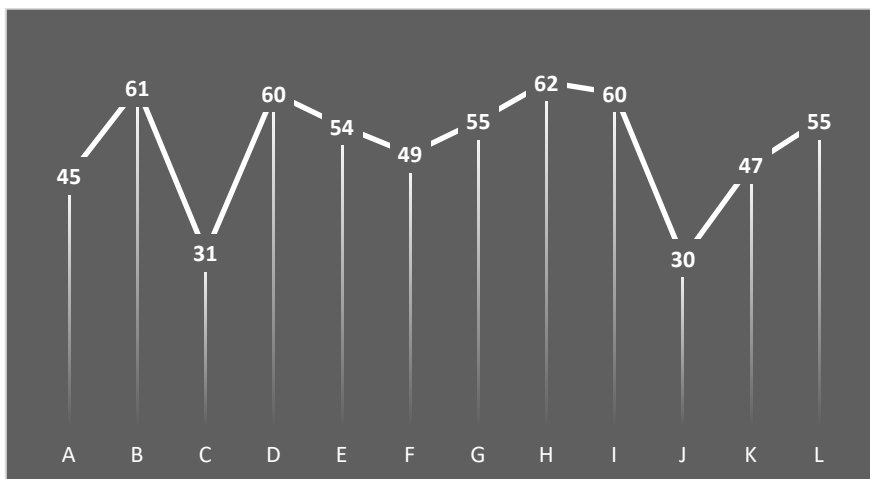
Kuvio 3. Haastateltavien sukupuolijakauma

Taulukossa 1 kerrotaan haastateltavien ammatit. Haastateltavat ovat nimetty kirjaimin A-L. Kaikki ovat asiantuntijatehtävissä toimivia henkilöitä. Haastateltavista löytyy julkisella ja yksityisellä sektorilla toimivia asiantuntijoita.

A	johtava rakennustarkastaja
B	lakimies
C	business controller
D	professori
E	yrittäjä, moottoriurheilu
F	taluspäällikkö
G	vakuutusasiantuntija
H	veroasiantuntija
I	myyntipäällikkö
J	financial analyst
K	customer agent manager
L	yrittäjä, mielenterveysala

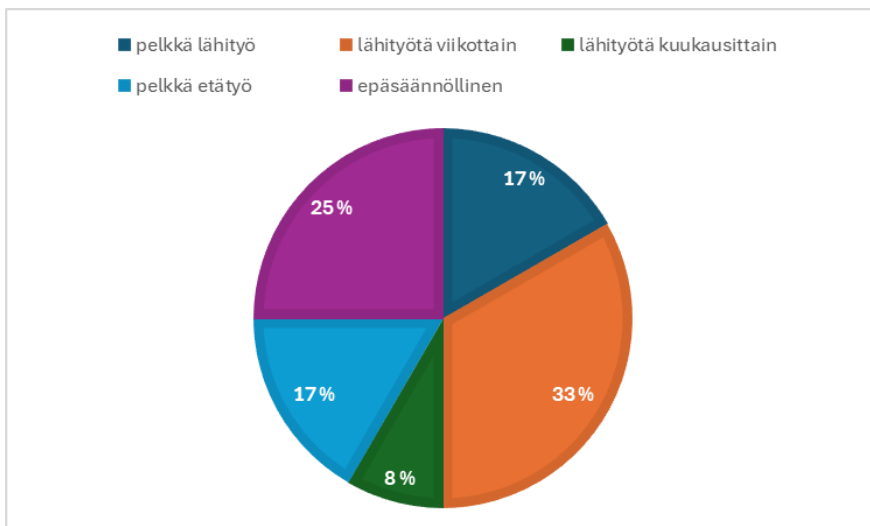
Taulukko 1. Haastateltavien ammatit

Kuviossa 4 esitetään haastateltavien ikäjakaumaa. Haastateltavat on nimetty kirjaimin A-L. Haastatteluiden ikäjakauma on oleellinen tieto, sillä hypoteesina haastatteluun on oletettu, että mielipiteet etätöistä saattavat vaihdella sukupolvien mukaan. Vanhemmalla sukupolvella saattaa olla enemmän vaikeuksia digitaalisten työvälineiden kanssa kuin nuoremmilla henkilöillä.



Kuvio 4. Haastateltavien ikäjakauma

Kuviossa 5 esitetään etä- ja lähityön suhdetta. Kuvio osoittaa, että määrä vaihtelee paljon haastateltavien kesken. On henkilöitä, jotka tekevät pelkkää lähityötä ja muutama haastateltava, jotka tekevät pelkkää etätöitä. Muiden etätöiden määrä vaihtelee yhdestä etätöypäivästä viikossa yhteen lähityöpäivään kuukaudessa. Muutamalla haastateltavalla on epäsäännöllinen rytmi etä- ja lähityön suhteeseen.



Kuvio 5. Etä- ja lähityön suhde

Haastateltavista yhdeksän asuu maaseudulla ja kolme kaupungissa. Lähes kaikkien maaseudulla asuvien haastateltavien työmatka työpaikalle on pitkä. Yhdeksän haastateltavista asuu Pirkanmaan alueella, yksi Kanta-Hämeessä, yksi Uudellamaalla, yksi Etelä-Karjalassa ja yksi Satakunnassa.

Haastatelluista asiantuntijoista kaikilla pääsääntöisenä kommunikointityökaluna toimii Teams-sovellus. Lisäksi muutamassa haastattelussa nousi esiin sähköpostien käyttö ja Zoom-työkalu. Monet kuvaavat puhelimen käytön vähentyneen paljon Teams-sovelluksen myötä, mutta asiakastyötä tekevillä haastateltavilla pääsääntöisesti sekin on edelleen käytössä.

5 Haastattelujen tulokset

5.1 Etä- ja lähityön suhde

Tutkimuksen haastateltavista suurin osa on tehnyt etätöitä jo aikana ennen koronapandemiaa. Osalla haastateltavista on hyviä kokemuksia etätyöstä jo tuolta ajalta, mutta joidenkin mukaan suhtautuminen etätöihin oli tuolloin työpaikoilla epäileväistä, jopa negatiivista. Yksi haastateltavista kertoo, että hänen työnantajansa koki etätyön olevan tehotonta. Toisella haastateltavalla on myös kokemusta siitä, että etätyö joskus olikin tehotonta, koska etätyötä varten ei otettu töistä mukaan tarvittavia välineitä eikä sähköposteihin vastattu kotoa.

Käsitys ja mielipide etätöistä muuttui hyvin paljon koronan myötä, että sitä ei katsottu kovin hyvällä, koska ehkä tämmöinen yleinen käsitys oli se, että ihmiset vetää lonkkaa etätöissä. Sitä ne varmaan tekikin, koska etätöihin mentiin yleisesti ilman työkonetta. Minä itse olen sitä mieltä, että ne ihmiset, jotka tuppaa olemaan tekemättä mitään, osaa tehdä sitä töissäkin paikan päällä. Muistan, että kun siitä puhuttiin ennen koronaa, siitä etätöissä olemisesta, että kyllä se aiheutti silmien pyöritystä, kun ilmoitin, että kuuluu olla työkone mukana ja kuuluu työpäivinä vastata sähköposteihin. (Haastateltava F.)

Haastateltavissa on työskentelijöitä, jotka tekevät kokonaan lähityötä, kokonaan etätyötä ja siltä väliltä. Suurin syy haastateltavien etä- ja lähityön nykyiseen suhteeseen on matka kotoa työpaikalle. Haastateltavat, jotka tekevät lähitöitä, asuvat myös lähellä toimistoa, ja siten sinne meno on helppoa eikä vie paljoa aikaa. Nämä henkilöt kokevat, että on helpompaa erottaa työ- ja vapaa-aika, kun ne eivät tapahdu samassa osoitteessa.

Olen halunnut pitää ihan [...] kodin kotina ja työpaikan työpaikkana. [...] Montaa kertaa en työurani aikana ole vinyt minkäänlaisia töitä kotiin. (Haastateltava H.)

Haastateltavilla, jotka tekevät paljon etätöitä on usein pitkä työmatka. He kokevat, että työmatkasta säästyvä aika lisää heidän vapaa-aikaansa. Monet etätyöskentelijät kokevat töistä irtaantumisen helpoksi etenkin, jos työskentelyyn on varattu kotoa oma tila tai huone. Joillain on kuitenkin vaikeuksia irrottautua työstä vapaa-ajan viettoon, ja yksi haastateltava jopa totesi, että on hyväksynyt sen, että ei ole olemassa työ- ja vapaa-aikaa vaan on vain niiden yhdistelmä.

Tähän vaikuttaa myös se, millaisessa työssä on, ja tarvitseeko olla tavoitettavissa vain tiettyinä kellonaikoina vai ympäri vuorokauden. Lisäksi yhdellä haastateltavista on kotona pieni lapsi, ja etätyöt ovat hänelle ainoa mahdollinen työskentelymuoto.

Pelkästään haastateltavan omalla etä- ja lähityön suhteella ei ole yksin merkitystä sosiaaliin suhteisiin. Myös työkavereiden sijainti on olennainen. Mikäli henkilö on ainoa tiimin tai työpaikan lähityöskentelijä, työpaikan sosiaaliset suhteet ovat samalla tasolla kuin etätyöskentelijällä. Tilanne voi olla myös päinvastainen. Henkilöllä, joka työskentelee yksin kotona, kun työkaverit ovat toimistolla, saattaa sosiaaliset suhteet jäädä työpaikalla vähäisemmäksi kuin työkavereilla.

Haastateltavien työkavereilla saattoi olla täysin heistä itsestään eroavia etä- ja lähityön suhteita. Suurimmassa osassa tilanteista kuitenkin oli sovittuna tietty päivien määrä viikosta tai kuukaudesta, jolloin kaikki tapaavat toimistolla. Tällöin lähityöskentelijät näkevät työkavereitaan, jotka tekevät suurimmaksi osaksi etätöitä ja päinvastoin. Muutamissa tilanteissa koetaan, että etätyöskentelyn kommunikaatiokeinot ovat heille riittäviä eikä ole tarvetta tavata työkavereita kasvotusten. Tähän kuitenkin kaikkien mielestä vaikutti se, onko tavannut työkaverin edes joskus kasvotusten vai onko kommunikaatio aina tapahtunut etänä. Yhden haastateltavan mukaan, on huvittavaa, kun tekee työkaverista tietynlaisen mielikuvan päässään äänen tai viestien perusteella, mutta totuus saattaakin olla täysin eri hänet tavatessaan.

*Hyvä kun pikkujoulussa istui yksi kaveri vastapäätä. [...] Mä luulin, että hän on vers-
taan kavereita ja ehän mä niitä tunne sillä tavalla, varsinkaan uudempia, ja tääkin oli
semmoinen nuori kaveri. [...] Sitten hän esitteli itsensä, että ”joo, että mä oon se ja
se, että mä oon tuotannon suunnittelussa”. Hänkin on ollut kuitenkin jo hyvän aikaa,
ja mä yrittänyt käydä häntä tapaamassakin, mutta hän on aina silloin ollut sitten jos-
sain pois paikaltaan, kun mä oon siä käynyt. [...] Huvittava tai surkuhupaisa tilanne.
[...] Tämmöisiä uusia työkavereita, niitä ei opi tuntemaan ollenkaan ja hekään ei opi
tuntemaan sitten minua, paitsi mitä nyt sitten sähköposteja sun muita viestejä lähe-
tellään edes takaisin. En mä oo tänkään kaverin kanssa, oonko mä kertaakaan edes
puhelimessa puhunut, kun toi puhelimen käyttökin on jäänyt niin vähäiseksi nykyään.
(Haastateltava I.)*

Monien mielestä omat ja työkaverin luonteenpiirteet vaikuttavat paljon siihen, millainen kommunikaatio toimii. Mikäli työkaverit ovat sosiaalisia ja puheliaita, toimii kommunikaatio myös etäyhteyksin, vaikkei olisikaan koskaan tavannut kasvotusten. Myös omat sosiaaliset suhteet vaikuttavat siihen, paljonko työkaverilta kaipaa sosiaalisuutta. Jotkut haastateltavista kokivat, että vapaa-ajan sosiaaliset suhteet ovat heille riittäviä, ja työkavereiden kanssa riittää se, kun puhuu työasioista. Toiset taas kokivat tärkeäksi, että tuntee työkavereita henkilökohtaisemmin. Tähän vaikuttavat myös työpaikan ja oman esihenkilön tapa suhtautua asiaan.

Kyllä mä tänä päivänä sanoisin, että se on myös yksi hyvä johtamisen kriteeri, että vaikka olisikin tehnyt suurimman osan työurastaan lähityössä toimistolla, niin se, että pystyykö johtamaan laadukkaasti myös etätyömaailmassa. [...] Esihenkilönä mä huomaan meidänkin organisaatiossa, kun on erilaisia tiimejä, niin siellä on esihenkilöitä, jotka jollain tavalla pyrkii ehkä näkyvämmiin työssään huomioimaan tän etätyön erityispiirteet. Valitettavasti näen myös niitä tiimejä, joissa tavallaan ihmiset jätetään aika yksin. Tällöin semmoinen esihenkilön ja tiimiläisen välinen kontakti keskittyy pelkästään työasioihin, ja avataan se linja vain silloin, kun on joku työhön liittyvä asia, ja sitten se semmoinen muu kontakti jää tosi vähään, ja mua harmittaa niiden ihmisten puolesta. Sitten herkästi tulee varmasti se tunne, että jää siinä työssä ja työyhteisönsään aika yksin. (Haastateltava K.)

5.2 Työyhteisö

Etätyö on haastateltavien mukaan muuttanut työyhteisöjen kommunikoinnin sähköisten työvälineiden kautta tapahtuvaksi. Kasvotusten tapaamisia on työpaikoilla vähemmän kuin aikana ennen koronaa. Tämä asettaa myös haasteita yhteenkuuluvuuden säilyttämiseen. Haastatteluissa tuli ilmi, että uusien työntekijöiden tuleminen työyhteisön jäseneksi etätyöaikana saattaa olla haasteellista. Esimiestyössä olevat haastateltavat kokevat, että uudelle työntekijälle on tärkeää antaa aikaa lähipäivien merkeissä ja olla hyvin tavoitettavissa etänäkin. Myös muut haastateltavat kokivat, että mikäli työkaveriksi tulee uusi työntekijä, voi hänen olla etämaailmassa vaikea tutustua muihin työntekijöihin.

Itse asiassa viime vuonna, kun meille tuli useampi uusi kerralla, niin silloin me sovittiin että nyt ollaan toimistolla, koska huomattiin että tosi vaikea oli heidän päästä porukkaan kiinni silloin, kun tehtiin ihan pelkkää etää. Tavallaan se sosiaalinen puoli oli siinä kyllä vaikeampi, mutta nyt sitten, kun meillä tosiaan viime elokuussa aloitti uusia, sitten me sovittiin, että nyt ollaan toimistolla tietyt päivät joka viikko, niin he sitten paremmin tutustui. Ainahan siinä, kun juttelee välillä jotain muuta kuin työasioita, niin tutustuu enemmän. (Haastateltava G.)

5.3 Työnantajan tuki

Työnantajan tuki etätyöskentelyyn jakaa paljon mielipiteitä haastateltavien välillä. Osan mielestä työnantaja tukee etänä työskentelyä erittäin hyvin, toisten mielestä riittävästi ja osan mielestä ei lainkaan. Työnantajan tuki sosiaalisten suhteiden ylläpitoon etätyössä on vaikeaa, ja keinoja etsitään yhä. Toiset työnantajat ovat kuitenkin paneutuneet asiaan paremmin kuin toiset. Haastateltavilta tuli hyviä esimerkkejä siihen, kuinka työnantaja on tukenut heidän sosiaalisia suhteitaan työpaikalla. Yksi esimerkki on, että työnantaja tukee

rahallisesti harrastuksia ja vapaa-ajanviettoa työkavereiden kesken työajan ulkopuolella. Työntekijöille tarjotaan harrastepassi ja mahdollisuus järjestää erilaisia aktiviteetteja. Lisäksi samalla työpaikalla tiimin kesken on käytössä tiistain ”walk and talk” -aamupalaveri, jossa puolen tunnin ajan saa istua kotona sohvalla kahvikupin ääressä tai käydä lenkillä samalla, kun käydään läpi kaikkien kuulumisia. Muutamia esimerkkejä tuli myös muista etäkahvitteluista. Lisäksi joillain työpaikoilla pidetään kahvihetkiä lähitapaamisina työpaikoilla.

Meil on kerran kuussa keskiviikkona pullapäivä eli silloin meidän esihenkilöt vuorotellen tuo pullaa ja sitten kahvitellaan yhdessä (Haastateltava J).

Yhdellä työpaikalla on myös taukotilassa paljon taukoliikuntalaitteita, joita työntekijät pääsevät hyödyntämään taukoliikunnassa. Sosiaalisesti tämä hyödyttää siinä, että työntekijöiden kesken sitten seurataan kehitystä muun muassa leuanvedossa ja punnerruksissa. Myös taukoliikuntasovelluksia on hyödynnetty monilla työpaikoilla, mutta niiden käyttö on vähäistä. Yksi haastateltava kuvasi, että taukoliikuntasovellus ilmoittaa tauosta aina niin sanotusti väärällä hetkellä, kuten kesken tapaamisen tai intensiivisen kirjoittamisen, joten siksi hänen ei tule paljoa sitä hyödynnettyä.

Työpaikan ja tiimien keskeinen dynamiikka ja vuorovaikutus vaikuttaa myös paljon siihen, miten sosiaaliset suhteet missäkin työpaikassa koetaan. Mikäli varataan työaikaa tai -päiviä ryhmäytymiseen ja sosiaalisiin suhteisiin, on niiden muodostaminenkin helpompaa. Mikäli taas työtahti on kova ja yksittäisiltä lähipäiviltä vaaditaan samaa tehokkuutta kuin etäpäiviltä, saattavat sosiaaliset suhteet jäädä varjoon. Muutamissa haastatteluissa tuli esiin, että etätyöskentelijät kokivat, ettei työnantaja odota kuukausittaisilta lähipäiviltä niin paljoa kuin muina päivinä. Tällöin saa siis varata hieman enemmän aikaa työkavereiden kanssa kahvitteluun tai lounashetkeen.

Lähes poikkeuksetta haastateltavien kesken koetaan, että etätyössä saa paljon enemmän työtehtäviä tehdyksi kuin toimistolla. Tällöin ei tule keskeytyksiä työkaverilta, ja ylimääräinen taustahälinä saadaan minimiin. Lisäksi osa kokee, että liukuva työaika yhdistettynä etätyöhön mahdollistaa heille paljon mielekkäämmän aikataulutuksen, kun töitä saa tehdä mihin kellonaikaan tahansa. Esimerkiksi matkustaminen ja sen helppous etätöihin yhdistettynä on monelle mieluista. Yhden haastateltavan työ vaatii jatkuvaa matkustelua, joten säännöllinen työaika olisi hänelle mahdotonta. Toinen haastateltava oli haastatteluhetkellä niin sanotulla lomamatkalla, vaikka töitä tekikin ulkomailta Suomeen. Kolmas haastateltava toi ilmi kuinka hänen etätyönsä on sallinut paljon enemmän aikaa hänen lasketteluharrastuksellensa kuin lähityö koskaan voisi mahdollistaa. Lähitöitä pääsääntöisesti tekevät vuorostaan kokivat, että toimistolla keskittyminen on parempaa kuin kotona. Tähän vaikuttavat myös korona-ajan kokemukset siitä, kun monet perheenjäsenet suorittivat saman aikaisesti

etätöitä ja -koulua samassa talossa tai asunnossa. Keskustelussa nousi myös ajatus siitä, että töiden aikaansaanti on vaikeampaa, kun ärsykejä on kotona paljon enemmän kuin toimistolla. Esimerkiksi tekemättömät kotityöt tai mukavatkin puuhaut saattavat vetää enemmän puoleensa kuin työnteko. Jotkut taas kokevat tämän päinvastoin, ja nimenomaan nauttivat siitä, kun osa kotitöistä, kuten pyykinpesu, saattaa hoitua jo työpäivän aikana. Tällöin vapaa-ajalle jää vähemmän askareita.

Työnantajan tulisi seurata työntekijöiden työaikaa ja työkuormaa. Tästä haastateltavilla on erilaisia kokemuksia. Joillain työpaikoilla koetaan seurannan olevan riittävää jakerrotaan työnantajan tai esimiehen puuttuvan, mikäli huomataan jonkun uupuvan tai mikäli tilanne näyttää siltä, ettei normaali työaika riitä asioiden hoitamiseen. Toiset eivät kokeneet työnantajan välittävän heidän työtaakastaan laisinkaan. Erikoista oli myös huomata, kun kaksi samassa työpaikassa, mutta eri työtehtävissä toimivaa henkilöä kokivat seurannan täysin päinvastaisilla tavoilla. Toinen heistä koki, että seuranta on riittävää, ja toisen mielestä työnantaja on välinpitämätön aiheeseen liittyen. Lisäksi yksi haastateltava ilmoitti pitävänsä tauot vain, mikäli ehtii ja muistaa. Tällöin taukojen toteutumista ei ilmeisesti seurata laisinkaan.

Välillä tulee pidettyä semmoinen tauko, että voi ottaa pienet nokkaunet. Välillä sitten syödään ensimmäisen kerran, kun tullaan kotiin, ja vedetään juoksukahveja siinä välissä, että päivät ovat hyvin erilaisia. (Haastateltava L.)

Monilla haastateltavilla nousi keskustelussa esiin myös tyky- ja tyhy-päivät. Näitä järjestetään yleensä kerran vuodessa. Lisäksi monet mainitsivat pikkujoulujen järjestämisestä työpaikoillaan.

5.4 Yhteistyö

Haastateltavista noin puolet tekevät yhteistyötä muiden organisaatioiden kanssa. Haastattelujen mukaan yhteistyö on muuttunut lähes kokonaan etäyhteyksin tapahtuvaksi. Organisaation ulkopuolisten ihmisten kanssa kokousta varatessa oletamus on, että kokous tapahtuu etänä, mikäli toisin ei mainita.

Haastatteluissa kävi ilmi, että yhteistyön on koettu helpottuneen etätyössä. Muissa maissa tai kaupungeissa asuvia henkilöitä voi tavata helposti esimerkiksi etäkokouksien merkeissä, jopa lyhyelläkin varoitusajalla. Tämä vähentää myös hiilijalanjälkeä, joka muodostuisi matkustamisesta.

Sitten tietysti tietyllä lailla [...] on osa työtä noi konferenssit, niin ennen vanhaan niihin mentiin aina livenä paikalle. Edelleen mennään livenä oikeastaan niihin tärkeimpiin,

mutta sitten tuo hybridikonferenssi mahdollistanut sen, että voi osallistuakin useampaan vuoden aikana. Sellaisiin, jotka ei ole ihan niin tärkeätä [...] verkottumisen ja kaiken muun kannalta, voisi osallistua etänä, että sitten niihin on mahdollista osallistua vähän enemmän. (Haastateltava D.)

Ne haastateltavat, jotka työssään tekevät yhteistyötä ulkomaille eivät koe, että aikavyöhykkeillä olisi suurta merkitystä. Monet tekevät yhteistyötä Euroopan maihin, joten aikaeroa ei juurikaan ole. Yksi esimerkki tuli kuitenkin esiin siinä, kun Ruotsiin tehdään yhteistyötä aikaeron kanssa, saattaa palaverit olla hankalia, kun toinen aloittaa ja lopettaa työnsä yleensä tuntia toista aiemmin ja lounasaika eroaa myös tunnilla.

Aikaisemmin mä olin enempi kansainvälisten yksiköiden kanssa tekemisissä niin se oli hankalaa, kun mä tykkäsin itse tulla seiskaan töihin, ja jos he tuli ysiin töihin, niin se oli meidän aikaa 10. Sitten mä lähden yhdeltätoista lounaalle, ja siinä se tunti aikaa välissä. Sitten kun mä tuun lounaalta, jos mä vaikka menen takas kahteentoista, niin ehkä siinä teoriassa sit tunti aikaa, jos hän menee vasta kahdentoista aikaan sen lounaalle. (Haastateltava C.)

Kuitenkin yleisesti muiden eurooppalaisten kanssa on suhteellisen helppoa sopia palaveriaikoja. Yksi haastateltavista tekee töitä ympäri maailman, mutta hän on onnekaassa asemassa siinä, että hän on yleensä siellä maassa missä niin sanotusti tapahtuu ja muut työntekijät joutuvat joustamaan tähän aikatauluun. Hänen kertomansa mukaan, jotkut työntekijät joutuvat välillä öisin tekemään töitä kotoa käsin.

Se on kinkkinen asia silloin, kun väkeä on joka puolella maailmaa. Itävallassa ja tuolla ne joutuu tekee sitä, että kun me ollaan reissussa, niin kun tulee joku isompi ongelma niin se on ihan sama mitä se kello on, niin kyllä niille soitetaan sitten. (Haastateltava E.)

Etäyhteistyöhön saattaa vaikuttaa se, kuinka koetaan tunteiden välittyminen kameroiden ja mikkien välityksellä. Osa haastateltavista on sitä mieltä, että tunteet tulevat hyvin esiin etäyhteyksissäkin. Lisäksi Teams-sovelluksessa olevat lisäpalvelut mahdollistavat monien mielestä tunteiden ja eleiden näyttämisen. Sovelluksella voi reagoida videopuhelussa emojilla tai antaa aplodeja. Lisäksi yksi haastateltavista kertoi, kuinka yhdessä videokokouksessa osallistujat näkyivät ruudulla ikään kuin auditoriossa omilla penkeillään. Näin kokouksen pitäjä voi nähdä kaikkien ilmeet samanaikaisesti kertoessaan aiheesta.

Osa haastateltavista on kuitenkin sitä mieltä, ettei etäkokouksissa välity minkäänlaisia tunteita. Heidän mielestään toisen kanssa kommunikointi on tällöin vaikeaa. Lisäksi esiin tuli, että videopuheluissa on kovin helppoa olla paikalla olematta läsnä. Tällöin etäyhteydet eivät

myöskään helpota kommunikaatiota tai lisää mielekkyyttä etätyöhön. Näin haastateltava A vastasi kysymykseen siitä, väliittykö etäyhteistyössä tunteita ja tarvitseeko välittyä:

Ei ja pitäisi. [...] Jos joku hankala asia esimerkiksi on, niin sitten pystyy [...] aistimaan myös [...] hänen olemuksestaan ja ilmeistään ja eleistään, että millä mielellä hän on, ja [...] mistä suunnasta kannattaa lähteä lähestyyn sitä ongelmaa. (Haastateltava A.)

Mikäli tunteiden ja eleiden ei koeta näkyvän etäyhteyksin, saattaa se vaikeuttaa joissain ammateissa jopa työn tekemistä. Ilmeiden ja eleiden puuttuminen saattaa vähentää empatiaa toista kohtaan, koska hänen asemaansa asettuminen ja ymmärtäminen saattaa vaikeutua (Mediakasvatus). Ihmislukutaito on tärkeää myös oikeussalissa:

Mä oon juristi ja oon oikeudenkäynneissäkin niin [...] ainakin me vanhemmat juristit ajatellaan sillain, että se oikea oikeudenkäynti on semmoinen, [...] että siellä on sitten kaikki asianosaiset ja [...] tuomari kyselee sitten siellä asioita. [...] Täytyy näin juristina sanoa, että ne tietyt ilmeet ja eleet [...] paljastaa aika paljon. [...] Kokenut tuomari näkee jo ilmeestäkin, että puhuukohan tuo nyt totta vai ei. [...] Oikeudenkäynteihin nykyisin, niihinkin on mahdollista etänä osallistua. [...] Näistä on just puhuttu lakimieskollegoiden kanssa, että se ei ole niin aito se oikeudenkäynti. [...] Kyllä se paikalla oleva, että siinä kyllä jokainen ilmekin kertoo jotain, että [...] sen näkee, kun jotain kysytään, että pystyykö nielaisematta alkaa puhumaan. Sieltä kokenut tuomari näkee ja arvaa, että nyt tosta alkaa tulemaan pajun köyttä, jota hän ei enää usko. (Haastateltava B.)

Istuntoon etäyhteyksin osallistuvan tulee pitää päällä mikrofonin lisäksi myös kameraa. Kamera tulisi myös suunnata silmien tasolle. (Tuomioistuinvirasto.) Kameran kuva tai laatu saattaa kuitenkin rajata pois sellaisia ilmeitä ja eleitä, jotka helpottaisivat tuomarin päätöksentekoa.

Jos tuossa nyt jokusen metrin päässä istuu ja siinä puhuu, niin se on ehkä helpompi nähdä, miten joku siellä nyt käyttäytyy ja elehtii tai tekee jotain semmoisia virheitä, joista voi jotain lukea kuin tuolta jonkun Teamsin taikka Skypen ruudulta, vaikka se olisi kuinka isokin siellä oikeudessa. (Haastateltava B.)

6 Johtopäätökset

6.1 Tutkimuksen vastausten analysointi

Haastattelut johtivat oivallukseen siitä, että asiantuntijatason työn tekemisen paikalla ei ole merkitystä itse työn toteutukseen. Työ on käytännössä joka tapauksessa lähes samanlaista, riippumatta siitä tapahtuuko se toimistolla vai kotona. Työ tehdään samoilla laitteilla ja samalla tapaa paikasta riippumatta. Toimistossa työskenteleville työntekijöille yleensä sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen on helpompaa kuin kotona työskenteleville työntekijöille. Tämän kuitenkin vaikuttaa myös työkavereiden työskentelysijainti. Mikäli työntekijä on yksin toimistolla, sosiaalisten suhteiden tilanne on sama kuin etätyöskentelijöillä.

Haastateltavat kokevat sosiaaliset suhteet työpaikalla tärkeiksi, ja eniten käytetty ratkaisu on yhteiset toimistopäivät. Myös pikkujoulut sekä tyky- ja tyhy-päivät ovat tärkeiksi koettuja ryhmäytymishetkiä.

6.2 Lopputulema

Tärkeä asia työpaikkojen sosiaalisten suhteiden edistämiseksi ja ylläpidossa on asenne. Mikäli työntekijä itse kokee asian turhaksi, ja jättää osallistumatta työhyvinvoinnin edistämiseen, asenne tarttuu helposti muihin, ja lopulta myös työnantajan motivaatio edesauttaa asiaa hiipuu. Olisi siis tärkeää osallistua mahdollisimman usein järjestettäviin tapahtumiin ja antaa kehitysideoita. Osallistumalla ja kehittämällä luodaan yhteenkuuluvuutta ja menneä. Työkaverista saattaa tulla mahdollisesti jopa vapaa-ajan ystävä.

Lisäksi työntekijöiden tulisi huomioida työkavereitaan, ja kannustaa yhdessä toisiaan hyvän ilmapiirin luomiseksi. Mikäli palaverissa joku jää toisten varjoon, voisi häneltä kysyä kohdennettuja kysymyksiä, esimerkiksi mielipiteitä tai toiveita. On myös tärkeää antaa palautetta hyvästä työstä, ja muistaa huomioida toisia heidän saavutuksistaan. Viestinnän sävy on hyvä pitää kannustavana eikä moittivana.

Myös työnantajan asenne, ohjaus ja tuki sosiaaliin suhteisiin on tärkeää. Hyvällä työpaikalla on mukavaa, ja sitä tukevat hyvät sosiaaliset suhteet. Tämä myös sitouttaa työntekijöitä yritykseen. On tärkeää kannustaa työntekijöitä toimimaan yhdessä, ja tutustumaan toisiinsa. Yritykselle on varmasti hyötyä siitä, kun yrityksen johto tuntee työntekijänsä. Silloin, jos työnantaja tai esimies tuntee työntekijänsä ja tämän tavoitteet, ovat delegointi ja osallistaminen helpompaa kuin päinvastaisessa tilanteessa. Tällöin tiedetään myös millaisesta koulutuksesta olisi kenellekin hyötyä ja miten työntekijät suhtautuvat työhönsä ja kokevatko sen merkitykselliseksi. Myös uupumuksesta ja työkuormasta keskusteleminen on hyvä tapa

luoda luottamusta. Tällöin asioihin voidaan puuttua ajoissa ja tehdä muutoksia ennen työntekijän loppuun palamista.

Työnantajan tulisi luoda tilaa, aikaa ja rahallisia resursseja myös erilaisiin aktiviteetteihin ja yhdessä tekemiseen. Tärkeintä olisi kuulla työntekijöiden toiveita sosiaalisten suhteiden ja työhyvinvoinnin tukemiseksi ja toteuttaa näitä mahdollisimman kattavasti.

Mikäli resurssit ovat puutteellisia, on apua jo esimerkiksi taukoliikuntasovelluksesta ja siitä, että työntekijöitä kannustetaan pitämään lounas- ja kahvitauot, mutta myös useita mikrotauoja ja taukoliikuntahetkiä päivän aikana. Tämä auttaa työntekijöitä jaksamaan ja työnteko on tehokkaampaa kuin tauoton työskentely. On olemassa myös paljon erilaisia toimintatapoja, mihin työntekijöitä voisi kannustaa, joista esimerkkinä Pomodoro-tekniikka. Pomodoro-tekniikalla työskennellään tehokkaasti 25 minuuttia, jonka jälkeen pidetään viiden minuutin tauko, jonka aikana ei tuijoteta tietokoneen ruutua vaan esimerkiksi mennään ulos hengittämään raitista ilmaa ja venyttelemään. Menetelmän käyttöönoton jälkeen huomaa, kuinka työskentelystä tulee tehokasta, ja saa paljon enemmän aikaiseksi. Lisäksi tekniikka auttaa keskittymään paremmin meneillään olevaan tehtävään. (Koulutus 2024.)

Palavereitakin on hyvä tauottaa, ja siksi esimerkiksi esimiehen johtama puolen tunnin palaveri voisi päättyä viiden minuutin taukoliikuntaan tai vapaamuotoiseen keskusteluun. Teams-palavereita voi myös varata puolen tunnin sijasta 25 minuutin pituisiksi palavereiksi tai tunnin sijasta 50 minuutin palavereiksi, jotta työntekijä saisi tauon ennen seuraavaan palaveriin siirtymistä. On myös hyvä tukea työntekijää varaamaan itselleen kalenterista lounastauko joka päivälle.

Monilla työpaikoilla on käytössä yhteinen kahvihetki. Tämä voi olla esimerkiksi tietty kellon-aika tietyistä viikonpäivästä, jolloin kaikki ovat tervetulleita Teams-puheluun, jossa vaihdetaan kuulumisia. Joillekin henkilöille saattaa olla vaikeaa liittyä mukaan, mikäli linjalla on tuntemattomia ihmisiä. Siksi tämä hetki voisi tapahtua vain oman tiimin kesken pienemmällä porukalla ja esimiehen avustuksella.

Etenkin yksittäisinä lähityöpäivinä työntekijöitä tulee tukea sosiaalisiin suhteisiin, ja tällöin on hyvä olla vaatimatta lähityöpäivältä yhtä paljon kuin etätyöpäivältä. Työntekijöitä voi kannustaa yhteisöllisyyteen panostamalla työpaikan viihtyvyyteen esimerkiksi kahvihuoneen osalta. Mikäli kahvihuoneessa on aina hyvä tunnelma, se kannustaa työntekijöitä liittymään toistensa seuraan. Työnantaja voi myös tarjota työntekijöilleen aamupalan tai kahvipullat, joko silloin tällöin tai säännöllisesti. Tämä lisää työpaikan viihtyvyyttä, ja tällaiset hetket lisäävät sosiaalista kanssakäymistä.

Työpaikalla voisi järjestää kisoja, ja yksi vaihtoehto voisi olla esimerkiksi kävelyhaaste. Kaikki saisivat työpaikan kustantamat kellot, jotka mittaavat askelia. Tämän jälkeen sovitaisiin aika, jonka sisällä tulisi kerätä mahdollisimman suuri määrä askelia ja eniten askelia kerännyt voittaisi jonkin palkinnon. Sosiaalisten suhteiden edistämiseksi voisi olla myös mahdollisuus kerätä tupla-askeleet niiltä ajoilta, jolloin on kävely- tai juoksulenkillä työkaverin kanssa. Askeleita voitaisiin kerätä myös tiimeittäin ja eniten askelia kerännyt tiimi voittaisi palkinnon, esimerkiksi virkistyspäivän.

Työntekijöiden yhteisten harrastusten tukeminen vapaa-ajalla on hyvä tapa lähentää ihmisiä. Työnantaja voisi rahoittaa esimerkiksi harrastesählyjoukkuetta tai tietovisailtamia. Lisäksi satunnaisesti voisi järjestää aktiviteetti-iltoja, kuten wine & painting -tapahtuman, mölkyneittokisan tai muita lajikokeiluita. Työkavereita voi myös kannustaa yhdessä tekemiseen ostamalla muutaman yrityskausikortin laskettelukeskukseen, jääkiekko- tai pesäpallotteluihin tai muuhun yhteiseen kiinnostuksen kohteeseen. Tällöin on kuitenkin hyvä kuunnella työntekijöiden toiveita ja ajatuksia.

On myös hyvä muistaa, ettei kaikilla ole mahdollisuutta työajan ulkopuolella ryhmäytymiseen. Siksi on tärkeää, että työntekijät saavat ryhmäytymismahdollisuuksia työajalla. Työajalla voisi työnantajan puolesta järjestää ryhmäytymishetkiä mukavan puuhan parissa. Tällaisia voisi olla esimerkiksi käsityötuokio, kukkien istutuspäivä tai leivontapäivä. Lisäksi kokouksia voisi kannustaa pitämään yhteisillä kävelylenkeillä, jotka saattavat lisätä tutustumismahdollisuuksia paremmin kuin työpaikalla tai etänä käydyt kokoukset.

Työnantajan tulee huolehtia, että kaikki ryhmäytymistä tavoittelevat aktiviteetit koskevat kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti johtoportaan asti aina kesätyöntekijään asti. Mikäli esimerkiksi lyhyessä työsuhteessa olevat jätetään virkistyshetkien ulkopuolelle, aiheuttaa se heille negatiivisia tunteita ja työyhteisössä koetaan eriarvoisuutta.

7 Yhteenveto ja pohdinta

Tutkimuksen tarkoituksena oli haastattelujen tulosten perusteella kerätä näkökulmia sosiaalisiin suhteisiin etätyössä. Lähtökohtana oli etätyön sosiaaliset haasteet. Tavoitteena oli löytää ehdotuksia etätyön sosiaalisiin haasteisiin etätyön tekijöille ja yrityksille, jotka tarjoavat työntekijöilleen mahdollisuuden etätöihin. Tutkimuskysymyksenä käytettiin kysymystä: Miten tukea etätyön sosiaalisia suhteita?

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä ja aineistot kerättiin haastatella henkilöitä, joilla on töiden puolestaan mahdollisuus etätyöskentelyyn. Haastattelut toteutettiin yksilohaastatteluina, joko kasvotusten lähitapaamisena tai Teams-etäyhteydellä. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Nauhoitukseen käytettiin puhelimen nauhuria ja Teams-sovelluksen tallennustyökalua. Tämän jälkeen haastattelut litteroitiin. Haastattelut menivät myös hankkeen käyttöön. Haastateltavat antoivat suostumuksensa haastatteluiden tutkimuskäyttöön. Haastattelut tehtiin nimettöminä ja myöskään työnantajien nimiä ei tullut ilmi tutkimuksessa.

Haastattelun tulokset saattaisivat olla erilaisia, mikäli haastateltavat olisivat pääosin kaupunkialueelta. Myös alueella saattaa olla vaikutusta etätyöskentelyyn ja kokemuksiin siitä. Haastateltavien sukupuolijakaumalla ei ollut tutkimuksen kannalta merkitystä. Suurin merkitys tuli haastateltavien omista persoonista, ja siitä, kaipaako työpaikalta sosiaalisia suhteita elämäänsä. Henkilöt, joilla on paljon sosiaalisia suhteita työpaikan ulkopuolella, eivät kaivanneet tiivistä yhteydenpitoa työkavereiden kanssa. Haastatteluissa ei myöskään tullut esiin, että haastateltavan iällä olisi merkitystä etätyön tekemiseen. Haastatteluun osallistuneista monet ovat samaa ikäluokkaa. Haastateltavissa ei ollut yhtään alle 30-vuotiasta, koska nuoret työskentelevät harvoin asiantuntijatehtävissä, jotka mahdollistaisivat etätyöt. Etätyöskentely ei kuitenkaan ole nuorilla mitenkään epätavallista, sillä esimerkiksi kouluissa työskennellään paljon etänä.

Tutkimuksessa selvisi, että haastateltavien kokemukset työpaikan sosiaalisista suhteista ja niiden tarpeellisuudesta ovat erilaisia. Merkityksellisimmäksi asiaksi etä- ja lähityön valinnan suhteen nousi työmatkan pituus ja se, millaiset työskentelymahdollisuudet henkilöillä on kotonaan. Suurin osa heistä, jotka tekevät pääosin etätöitä, ovat ratkaisseet sosiaalisten suhteiden ylläpidon työkavereiden välillä pitämällä kiinni sovituista lähipäivistä. Tällöin toimistopäivät ovat myös sosiaalisten suhteiden ylläpitopäiviä. Lisäksi joillain työpaikoilla oli kehitetty erilaisia tapoja ja toimintoja, joilla sosiaalisia suhteita tuetaan työnantajan tai esimiehen puolesta. Tällaisia saattoi olla tarjolla toimistopäivinä tai lisänä etäpäiviin. Monet työpaikat järjestävät myös yhteisiä työkykyä tai työhyvinvointia edistäviä päiviä tai muita työajan ulkopuolella tapahtuvia virkistyshetkiä.

Haastatteluiden lisäksi käytin tutkimusaineistona jo olemassa olevaa kirjallisuutta, tutkimuksia, artikkeleita ja uutisia sekä podcastia ja blogia. Lähdeaineistoa etätyöstä löytyi jonkin verran, mutta sosiaalisten suhteiden kuvaus oli suppeaa, tai kuvasi pitkälti korona-ajan etätyötä, jolloin muutkin sosiaaliset suhteet olivat vähentyneet.

Haastateltavien saaminen tutkimukseen yllätti positiivisesti. Haastattelupyyntöjen lähettämisen jälkeen, odotuksena oli useampi kieltävä vastaus. Kieltäviä vastauksia oli lopulta vain yksi. Haastattelun kysymyspatteristo oli laaja, ja se helpotti erilaisten näkökulmien esiin saantia. Opinnäytetyön aikataulu muuttui suunnitellusta suppeammaksi, ja ajankäytölliset haasteet ovat olleet työn tekemisen suurin haaste. Aihe on kuitenkin ajankohtainen ja tärkeä, ja siksi sitä olisi hyvä tutkia lisää. Etätyön haasteet ovat monille arkipäivän kamppailuja, ja siksi niitä on tärkeä tuoda esiin.

Tutkimusta voisi jatkaa laajentamalla tutkimusaiheen etätyön sosiaalisista suhteista yleisemmin etätyöhön. Tällöin tarkemmin tarkasteltavaksi tulisi myös muun muassa etätyön ergonomiset ja mielenterveydelliset haasteet. Jatkotutkimuksessa näihin aiheisiin olisi mahdollista syventyä tarkemmin kuin tässä tutkimuksessa.

Pohdintaa voisi myös laajentaa etätyöstä kaikkiin työskentelymuotoihin, tai siihen, mitä töitä tai työtehtäviä kannattaa tehdä etänä ja mitä lähityönä. Lisäksi etäjohtamisen piirteitä ja niiden vaikutuksia etätyöhön pohtiva tutkimus olisi mahdollinen jatkotutkimusväylä. Nämä antaisivat ajatuksia yrityksille siitä, mihin asioihin työntekijöiden kanssa tulisi panostaa etätyöskentelyssä, ja miten etätyön johtaminen eroaa lähityön johtamisesta.

Helsingin yliopiston HUMEX-projektissa tutkijat ovat selvittäneet aivojen synkronoitumista vuorovaikutustilanteissa. Koehenkilöille on annettu tehtäviä, joita he suorittavat yhteistyössä. Samanaikaisesti heidän aivotointaansa on seurattu EEG- eli aivosähkökäyrätutkimuksella. Tutkimuksen avulla on ollut tarkoitus tutkia aivojen synkronoitumista, ja saada tietoa siitä, miten vuorovaikutusta voisi parantaa. (Helsingin yliopisto 2019.) Vastaavia aivotutkimuksia voisi käyttää etäyhteistyön tulkitsemiseen ja parantamiseen.

Korona-ajan vaikutuksista etätyöhön on tehty monia tutkimuksia, joista osaa on käytetty myös lähteenä tässä tutkimuksessa. Ajan kuluessa etätyön määrän muuttumista voisi kuitenkin seurata tutkimuksilla. On jo selvää, että korona-aika lisäsi etätyötä, mutta etätyön määrän muuttuminen tulevana vuosina on vielä arvoitus. Ennusteet ja tutkimukset kertoisivat paljon etätyön tulevaisuuden näkymistä.

Lähteet

- Barrero, J. M., Bloom, N. & Davis, S. J. 2021. Why Working From Home Will Stick. Tutkimus. Viitattu 8.4.2024. Saatavissa https://static1.squarespace.com/static/5cfd6cb8acf8600012f8920/t/600ba00a0210533f90d31c2/1611374608159/WFH_Will_Stick+January+21+2020.pdf
- Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. 2022. Etätyön hyvinvointiopas. Äänikirja. Helsinki: Bazar-kustannus. BookBeat.
- Clarke, P. 2021. The ticking time bomb inside the new world of work. Financial Times. Viitattu 8.4.2024. Saatavissa <https://www.ft.com/content/da683644-5de3-4ef6-852c-1f714ffdb2b7>
- Crawford, J. O., MacCalman, L. & Jackson C. A. 2011. The health and well-being of remote and mobile workers. Occupational Medicine. Tutkimus. Viitattu 8.4.2024. Saatavissa <https://academic.oup.com/occmed/article/61/6/385/1387389>
- Dufva, M. & Rekola, S. 2023. Megatrendit 2023 – Ymmärrystä yllätysten aikaan. Helsinki: PunaMusta Oy. Viitattu 8.4.2024. Saatavissa https://media.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf
- Erto. 2020. Onnistu etätyössä. Viitattu 11.4.2024. Saatavissa <https://www.erto.fi/ajankohtaista/onnistu-etatyossa>
- Harju, I. 2022. Ohjelmistoalan työntekijöiden mielen-terveys-ongelmat saavat alan pohtimaan lähi-työhön palaamista – ”Meillä muhii mielen-terveyden aika-pommi”. Helsingin sanomat. Viitattu 2.4.2024. Saatavissa: <https://www.hs.fi/talous/art-2000008783200.html>
- Helsingin yliopisto. 2019. Aivotutkimus lähti työelämään – Tutkijat selvittävät, miten aivot synkronoituvat yhteistyön aikana. Viitattu 11.4.2024. Saatavissa <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/terveempi-maailma/aivotutkimus-lahti-tyoelamaan-tutkijat-selvittavat-miten-aivot-synkronoituvat-yhteistyon-aikana>
- Kelly, J. 2021. Goldman Sachs Tells Employees To Return To The Office By July 14, As Wall Street Pushes Back On The Work-From-Home Trend. Forbes. Viitattu 9.4.2024. Saatavissa <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2021/05/05/goldman-sachs-tells-employees-to-return-to-the-office-by-july-14-as-wall-street-pushes-back-on-the-work-from-home-trend/?sh=144dda924000>

Koppa. Laadullinen tutkimus. Viitattu 7.4.2024. Saatavissa

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Koppa. Määrällinen tutkimus. Viitattu 7.4.2024 Saatavissa

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/määrällinen-tutkimus>

Koppa. Teemoittelu. Viitattu 7.4.2024. Saatavissa

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analysimenetelmat/teemoittelu>

Koppa. Tyypittely ja luokittelu. Viitattu 7.4.2024. Saatavissa

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/ongelmanasettelu/tyypittely-ja-luokittelu>

Koulutus. 2024. Pomodoro on kokeilun arvoinen ajanhallintamenetelmä. Viitattu 2.4.2024.

Saatavissa <https://www.koulutus.fi/artikkelit/pomodoro-tekniikka-on-toimiva-ajanhallintamenetelma-17172>

LAB-ammattikorkeakoulu. Distance LAB – remote service hub for SME's and public

sector. Viitattu 30.3.2024. Saatavissa <https://lab.fi/fi/projekti/distance-lab-remote-service-hub-smes-and-public-sector>

Lehtonen, M. 2024. Verohallinto ilmoitti työntekijöilleen karun pikkujoulupettymyksen –

Raivo repesi. Iltalehti. Viitattu 31.3.2024. Saatavissa

<https://www.iltalehti.fi/talous/a/991e038b-58c0-40cb-9deb-7b0976dd7c70>

Leppänen, N. 2021. Hybridityö on työelämän uusi trendi – avoin kokeilukulttuuri

johtamisen tukipilarina. OP-media. Viitattu 7.4.2024. Saatavissa [https://www.op-](https://www.op-media.fi/tyohyvinvointi/hybridityo-on-tyoelaman-uusi-trendi/)

[media.fi/tyohyvinvointi/hybridityo-on-tyoelaman-uusi-trendi/](https://www.op-media.fi/tyohyvinvointi/hybridityo-on-tyoelaman-uusi-trendi/)

Mediakasvatus. Miten ymmärtää ilmeetöntä? Opas. Viitattu 12.4.2024. Saatavissa

<https://mediakasvatus.fi/digiperhe/2020/04/miten-verkkovalitteinen-vuorovaikutus-eroaa-kasvokkaisesta-vuorovaikutuksesta/#:~:text=Ilmeiden%20ja%20eleiden%20puuttuminen%20heikent%C3%A4v%C3%A4t%20empatiaa%20toisia%20kohtaan.,loukkaavia%20asioita%2C%20kun%20toisen%20v%C3%A4lit%C3%B6nt%C3%A4%20reaktiota%20ei%20n%C3%A4hd%C3%A4.>

Mehiläinen. 2021. Mehiläisen asiakastutkimus: 53% pitää etätöistä – etätöapatia vaivaa

silti joka viidettä. Viitattu 1.4.2024. Saatavissa

<https://www.mehilainen.fi/lehdistotiedotteet/mehilaisen-asiakastutkimus-53-pitaa-etatoista-etatyoapatia-vaivaa-silti-joka>

Ora, N. 2021. Puhe työajan pituudesta on ollut kestoaihe historian saatossa. Telma. Viitattu 11.4.2024. Saatavissa <https://telma-lehti.fi/puhe-tyoajan-pituudesta-on-ollut-kestoaihe-historian-saatossa>

Paul, G. 2020. Etätyökirja. Helsinki: Aula-kustannus.

Sommar, H. 2014. Etätyöstä tuli arkea. Yle. Viitattu 28.3.2024. Saatavissa <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2014/09/17/etatyosta-tuli-arkea>

Sutela, H. 2021. Uusi normaali kutsuu – vanhaan ei ole paluuta, jos työntekijöiltä kysytään. Tieto & Trendit. Blogi 18.10.2021. Viitattu 1.4.2024. Saatavissa <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/uusi-normaali-kutsuu-vanhaan-ei-ole-paluuta-jos-tyontekijoilta-kysytaan/>

Tilastokeskus. Etätyön määritelmä. Viitattu 29.3.2024. Saatavissa <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>

Tuomaala, E. 2021. Digitalisaatiosta toivonpilkahduksia kriisin keskellä. Tieto & Trendit. Blogi 18.3.2021. Viitattu 8.4.2024. Saatavissa <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/digitalisaatiosta-toivonpilkahduksia-kriisin-keskella/>

Tuomioistuinvirasto. 2020. Opas tuomioistuimelle etäyhteyksien käyttöön oikeudenkäynnissä. Opas 15.4.2020. Saatavissa https://tuomioistuinvirasto.fi/material/collections/20201015140655/7L7UJHZjN/opas_tuomi_oistuimille_etayhteyksien_kayttoon_oikeudenkaynnissa_1.pdf

Työaikalaki 872/2019. Viitattu 1.4.2024. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#L3P5>

Työterveyslaitos. Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Viitattu 7.4.2024. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Työterveyslaitos. Työaika. Viitattu 8.4.2024. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyo aika>

Työturvallisuuskeskus. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisöissä. Viitattu 10.4.2024. Saatavissa <https://ttk.fi/julkaisu/etajohtaminen-ja-virtuaalinen-vuorovaikutus-tyoyhteisossa/>

Työturvallisuuskeskus. Etätyössä turvallisesti. Viitattu 10.4.2024. Saatavissa <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>

Ulkoministeriö. Viitattu 11.4.2024. Saatavissa <https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet>

Valkama, H. 2020. Ei, etätöissä ei laiskotella! Etänä ihmiset tekevät enemmän töitä kuin työpaikalla. Yle. Viitattu 7.4.2024. Saatavissa <https://yle.fi/a/3-11211532>

Vuorela, P., Erkkilä, H. & Kultanen, H. 2022. Tutkimus etätöiden vaikutuksista 2023. Elinkeinoelämän keskusliitto. Tutkimus. Viitattu 10.4.2024. Saatavissa <https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/06/EK-Tutkimus-etatyon-vaikutuksista-2023.pdf>

Wasastjerna, M. & Weseri Essi. 2023. Reetta Rautu, Ework Group: Hyvä paha etätö. Viitattu 10.4.2024. Saatavissa <https://leadcast.fi/episode/140-reetta-rautu-ework-group-hyva-paha-etatyo>

Liite 1.

Haastattelukysymykset opinnäytetyöhön

Haastattelussa etsitään vastauksia etätyöhön liittyviin kysymyksiin. Suurin osa kysymyksistä koskee etätyön sosiaalisia suhteita. Tämä tutkimus on osa Distance LAB – remote service hub for SMEs and public –hanketta, jossa LAB-ammattikorkeakoulu toimii kumppanina. Hanketta rahoittaa EU:n Baltic Sea Region –ohjelma. Käytän haastattelua opinnäytetyössäni, jonka jälkeen haastattelu menee hankkeen käyttöön. Vastauksia käsitellään anonyymisti ilman, että vastaajia voi tunnistaa. Mahdollisia työnantajia tms. koskevat tiedot muutetaan siten, ettei vastaajaa tai kohdeorganisaatiota voida tunnistaa (esim. Neste Oyj -> Yritys X). Etsin kysymyksillä mahdollisimman kattavia ja pohtivia vastauksia, joten siksi kannustan esimerkkeihin ja tarinoihin.

Haastattelun kesto on noin 45 minuuttia.

Perustiedot

Sukupuoli

Ikä

Työnantajan toimiala

Ammatti ja työtehtävät

Oma etä- ja lähityön suhde

Mikä on työnantajan ohjeistus etätöiden tekemiseen? Kuinka usein saa/ pitää tehdä?

Kuinka usein teet etätöitä? Vaikuttiko korona-aika tähän?

Miten olet päätenyt tähän lähi- ja etätyön väliseen suhteeseen? (kokonaan etänä, kokonaan lähinä tai kumpaakin)

Miten mielestäsi etätyötä tulee johtaa verrattuna lähityöhön?

Työkavereiden etä- ja lähityön suhde

Kuinka työkavereidesi työ jakautuu lähi- ja etätyön välillä?

Vaikuttaako sosiaaliset suhteet omaan päätökseesi työn tekemisen paikasta?

Millaisia muutoksia koet työkavereiden kanssa tekemisissä olemisessa tapahtuneen kohdallasi verrattuna aikaan ennen koronaa?

Vaikuttaako asiaan työkavereiden päätökset etä- ja lähityön suhteesta?

Yhteys työkavereihin

Miten pidät yhteyttä työkavereihisi, jos teistä toinen tai kummatkin ovat etänä? (soitto, tekstiviesti,

sähköpostiviesti, etäkokous, näkeminen esimerkiksi lounaalla käynti, muu)

Koetko, että se on tarpeeksi? Miten voisitte lisätä yhteydenpitoa?

Työnantajan tuki sosiaalisiin suhteisiin

Tukeeko työnantaja sosiaalisten suhteiden ylläpitoa työkavereiden välillä? Miten?

Koetko, että työnantaja voisi tehdä enemmän sosiaalisten suhteiden tukemiseksi? Mitä?

Mittaako työnantaja työkuormaa ja seuraako työntekijöiden jaksamista? Miten?

Järjestetäänkö työnantajan puolesta esimerkiksi työhyvinvointipäiviä tai vastaavia? Osallistutko? Miksi tai miksi et?

Työyhteisö

Mikäli työkaveriksi palkataan uusi työntekijä, koetko, että hänen on helppo tulla mukaan työyhteisöön ja hänen on helppo tutustua muihin?

Oletko itse ollut tällaisessa tilanteessa etätöiden aikana? Miten koet oman sopeutumisesi?

Työaika ja tauotus

Onko sinulla säännöllinen vai liukuva työaika?

Mikäli työaika on liukuva tai työkavereilla on erilaiset työajat, vaikuttaako se sinun vapaa-aikaasi?

Luetko sähköposteja tai vastaatko tekstiviesteihin vapaa-ajalla?

Onko työnantajan ohjeistuksessa tai työporukan kesken tähän jotain sääntöä, ohjeistusta tai tapaa?

Miten säätelet työaikaa ja tauotusta etänä? Onko se helpompaa lähi- vai etätyössä?

Paljonko pidät taukoja ja miten käytät niitä?

Tuetaanko taukojen pitämistä? Miten? Esimerkiksi onko kokouksissa taukoja tai onko taukoliikuntaohjausta? Osallistutko?

Vapaa-aika

Miten irtaannut töistä vapaa-ajan viettoon? Onko helppoa unohtaa työasiat?

Miten tuet vapaa-ajalla jaksamistasi? Löytyykö harrastuksia?

Yhteistyö

Teetkö yhteistöitä muiden organisaatioiden kanssa? Millaisia kokemuksia?

Mikäli teet, onko tapaamiset yleensä etänä vai lähinä?

Onko yhteistyö helpompaa etänä vai lähinä? Miksi?

Tehdäänkö yhteistyötä ulkomaille? Miten aikavyöhykkeet vaikuttavat?

Miten kuvailisit yhteistyön luonnetta, joita teet toisten kanssa yli oman organisaation? (asiakkaat, muut tiimit, organisaatiot ym.)

Millaisia kokemuksia uutta luovasta yhteistyöstä etänä / hybridinä?

Millaista osaamista etäyhteistyö mielestäsi vaatii, miksi?

Syntyykö etäyhteistyössä mielestäsi yhteenkuuluvuuden kokemuksia?

Millaisia haasteita olet kohdannut ja miten sinä/tiimisi/organisaatiosi olette ratkoneet niitä?

Välittykö mielestäsi tunteita etäyhteistyössä tai tarvitseeko välittyä, mitä mieltä olet?