

**SAVONIA**



OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI- JA TERVEYSALA

# YHTEISÖLLISYYDEN MERKITYS ETÄTYÖSSÄ

Kokemuksia yhteisöllisyydestä sosiaali- ja terveysalalla

TEKIJÄ

Päivi Parviainen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Hyvinvointikoordinaattorin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Päivi Parviainen	
Työn nimi Yhteisöllisyyden merkitys etätyössä	
Päiväys 14.2.2025	Sivumäärä/Liitteet 45/4
Yhteistyötaho Pohjois-Savon Hyvinvointialue, Kehittämispalvelut	
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää yhteisöllisyyden merkitystä etätyössä ja sen vaikutuksia koettuun työhyvinvointiin. Tavoitteena oli lisätä ymmärrystä yhteisöllisyyden tärkeydestä, sen tukemisesta ja vahvistamisesta työyhteisössä. Opinnäytetyö tehtiin Pohjois-Savon hyvinvointialueen Kehittämispalveluiden yksiköön, joka toimi työelämäkumppanina.</p> <p>Opinnäytetyöhön kuului tutkimuskysely, jonka avulla selvitettiin yhteisöllisyyden määritelmää ja yhteisöllisyyden kokemuksia etätyötä tekevilta Kehittämispalveluiden työntekijöiltä. Tutkimuskyselyyn saatiin 11 vastaajan tulokset. Saadut vastaukset analysoitiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia apuna käyttäen hakien vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Aineiston analyysin perusteella muodostettiin ylä- ja pääluokkia, jotka liittyivät yhdistävään luokkaan. Tuloksia raportoidessa käytettiin ylä- ja pääluokkia. Yläluokkia olivat esimerkiksi hyväksytyksi tuleminen, sosiaalisten suhteiden merkitys työyhteisössä sekä yhteisöllisyyden ylläpitäminen ja yhteisöllisyyden vaikuttavuus. Pääluokkia muodostui kolme, jotka olivat yhteinen tavoite, sosiaalinen tukeminen ja yhteisöllisyys voimavarana.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksissa ilmeni yhteisöllisyyden merkityksen vaikuttavuus. Yhteisöllisyydellä koettiin olevan merkittävä yhteys työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin sekä fyysisesti että psyykkisesti. Yhteisöllisyyden keskeiset elementit näkyivät erityisesti sosiaalisissa suhteissa työyhteisössä. Yhteisöllisyyden mahdollinen puuttuminen nähtiin puolestaan olevan huomattava epäkohta työhyvinvoinnin toteutumiselle. Etätyö koettiin osaltaan myös yhteisöllisyyttä haastavaksi tekijäksi.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella yhteisöllisyyden vahvistaminen ja ylläpitäminen korostuu etätyössä ja sen eri muodoissa. Tulevaisuuden työyhteisöissä yhteisöllisten tekijöiden huomioiminen on erityisen tärkeää digitaalisten ratkaisujen vahvistaessa asemaa työelämässä.</p>	
Avainsanat yhteisöllisyys, työhyvinvointi, etätyö, hybridityö, monipaikkainen työ, paikkariippumaton työ, hoitotyö, terveys-ala	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Master's Degree Programme of Health and Welfare Coordinator	
Author Päivi Parviainen	
Title of Thesis The Importance of Sense of Community in Remote Work	
Date 14.2.2025	Pages/Appendices 45/4
Client Organisation /Partners Wellbeing Services Country of North Savo, Development Services Unit	
<p>The purpose of the thesis was to solve the significant sense of community and its effects on well-being at remote work in the social and health sectors. The thesis aimed to bring information about the importance of community and to add to the understanding of how it can support and improve. The work was commissioned by Wellbeing Services Country of North Savo. The working life partner was the Development Services Unit.</p> <p>A research survey resolved the definition of sense of community and workers' experiences of community. The research produced 11 answers, which were analyzed using material-oriented content analysis. When reporting the results, upper and main categories were used. The upper categories included, for example, being accepted, the importance of social relationships in the work community, maintaining a sense of community, and the impact of community. Three main categories were formed: a shared goal, social support, and community as a resource.</p> <p>The results of the thesis transpired the effectiveness of the meaning of a sense of community. The sense of community had been experienced in connection able to cope physically and mentally at work. The essential elements of community are shown in social relationships in the workplace. Lack of community is a significant drawback to the realization of occupational well-being. Telework was the factor that challenged of sense of community.</p> <p>The confirmation and maintenance of community stood out at remote work by the results of the survey. The factors that strengthen the community should be considered in digital future work.</p>	
Keywords Communitality, Sense of Community, Social Environment, Social Networking, Workplace well-being, Teleworking, Remote working, Hybrid working	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	6
2	YHTEISÖLLISYYS .....	8
2.1	Yhteisöllisyyden määritelmä.....	8
2.2	Yhteisöllisyys eri työympäristöissä.....	9
3	ETÄTYÖ JA SEN ERI MUODOT .....	12
3.1	Etätyö .....	12
3.2	Etätyön muotoilu.....	14
3.3	Hybridityö .....	15
3.4	Monipaikkainen ja paikkariippumaton työ .....	15
4	TYÖHYVINVOINTI .....	18
4.1	Työhyvinvointi sosiaalisena pääomana.....	18
4.2	Yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvoinnissa.....	18
4.3	Työhyvinvoinnin portaat-malli.....	19
4.4	Stressimalli .....	20
4.5	Työhyvinvoinnin kehittäminen .....	21
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	22
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	23
6.1	Aineiston keruu.....	23
6.2	Aineiston analyysi.....	24
7	TULOKSET .....	28
7.1	Etätyötä tekevien määritelmä yhteisöllisyydestä.....	28
7.2	Yhteisöllisyyttä vahvistavat käytännön toimet ja keinot .....	31
7.3	Etätyötä tekevien kokemukset yhteisöllisyydestä .....	32
8	POHDINTA.....	36
8.1	Tulosten tarkastelu .....	36
8.2	Eettisyys .....	38
8.3	Luotettavuus .....	39
8.4	Ammatillinen kasvu .....	40
8.5	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja kehittämisideat .....	41
	LÄHTEET .....	42
	LIITE 1: AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA .....	46

LIITE 2: OPINNÄYTETYÖN TIETOSUOJAILMOITUS .....	50
LIITE 3: TUTKIMUSKYSELY .....	55
LIITE 4: TUTKIMUSTIEDOTE.....	56

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyö käsittelee yhteisöllisyyden merkitystä etätyössä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää yhteisöllisyyden merkitystä etätyössä ja sen vaikutuksia koettuun työhyvinvointiin. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä yhteisöllisyyden tärkeydestä, sen tukemisesta ja vahvistamisesta työyhteisössä. Työyhteisössä tämä muodostuu kokemuksesta, jossa henkilö kokee kuuluvansa joukkoon, jossa hänestä välitetään sekä hänen tekemänsä työ nähdään tärkeänä ja merkityksellisenä (Ikonen ym. 2023, 109). Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat yhteisöllisyys, etätyö ja työhyvinvointi. Opinnäytetyön menetelmänä on tutkimuskysely, jonka avulla selvitetään yhteisöllisyyden kokemuksia etätyötä tekevilta työntekijöiltä.

Yhteisöllisyydellä ilmaistaan tilaa, jossa sosiaalinen vuorovaikutus tapahtuu. Se voi muodostua tietynlaisista toimintatavoista ja periaatteista. Lisäksi se voi olla myös päämäärä, jota tavoitellaan kanssakäymisessä. (Lehtonen 1990, Lampisen 2019, 21 mukaan.) Kielitoimiston sanakirjan (2024) mukaan, yhteisöllisyys on tunnetta yhteisöön kuulumisesta. Ikonen ym. (2023) puolestaan ilmaisee yhteisöllisyyden tarpeen olevan perustarpeemme, jossa voimme kokea joukkoon kuulumista, yhdessä oppimista sekä vuorovaikutuksessa olemista (Ikonen ym. 2023, 157). Yhteisöllisyyteen liittyy myös henkilökohtaisesti tärkeitä ihmissuhteita ja luottamusta (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11). Toisaalta yhteisöllisyyden käsite ei ole ainoastaan myönteinen, koska on olemassa myös yhteisöjä, jotka ovat haitallisia yksilölle tai ympäristölle. Nämä voivat edistää haitallista käyttäytymistä, kuten rikollisia tai rasistisia aatteita. (Renshaw 2002 Paasivaaran & Nikkilän 2010, 11 mukaan.)

Etätyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään työntekijän omassa kodissa, työnantajan tarjoamassa työtilassa, asiakkaan kotona tai työmatkoilla (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2019, luku 4). Toisen määritelmän mukaan etätyö sopii tehtäväksi työpisteessä, mutta sen tekeminen on mahdollista myös muualla. Etätyön tekeminen on myös mahdollista ulkomailla, mutta tällöin tulee muistaa verotukselliset ja sosiaaliturvaa koskevat säädökset. (Vilkman 2023, luku 1.) Etätyö suo paremman mahdollisuuden työn ja vapaa-ajan sovittamisessa yhteen sekä lisää parhaassa tapauksessa työn tuottavuutta ja tuloksellisuutta. Lisäksi etätyö vähentää työmatkaan käytettäviä menoja ja aikaa. (Hietala ym. 2019, luku 4; Ruohomäki ym. 2020, 391; Ipsen, van Veldhoven, Kirchner & Hansen 2021.)

Työhyvinvointi käsitteenä on moninainen termi, koska se muodostuu hyvin subjektiivisesta näkemyksestä. Se liittyy myös merkittävästi eletävään aikaan ja kulttuuriin. Työhyvinvointi koostuu mielekkästä ja turvallisesta työstä, terveyttä suojelevassa työympäristössä. (Virtanen & Sinokki 2014, 28, 30.) Sosiaali- ja terveysministeriö (2024) määrittelevät työhyvinvoinnin yhdessä työturvallisuuden kanssa laajaksi käsitteeksi työpaikkojen turvallisuudesta ja hyvinvoinnista sekä niihin kuuluvista periaatteista, lainsäädännöstä ja toimintakulttuurista. Nämä molemmat käsittävät toimia, joiden avulla turvataan työntekijän fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Toimenpiteiden päämääränä on vähentää työstä johtuvia tapaturmia sekä lisätä työntekijöiden voimavaroja, joilla sekä henkilöstö että organisaatiot pääsevät tavoitteeseensa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

On havaittu, että yhteisöllisyys alkoi kääntyä epäedulliseen suuntaan pandemian aiheuttamien työelämämuutosten vuoksi. Työntekijöiden kohtaaminen kasvotusten, yhteiset lounas- ja kahvitaumat sekä työn lomassa tapahtuva kuulumisten vaihto jäivät pois. Työn rooli muuttui enemmän suoristuskeskeisemmäksi ja osa henkilöstöstä koki uupumusta sekä työmotivaation laskemista. Yhteisöllisyyden väheneminen aiheutti myös työntekijöissä yksinäisyyttä. (Vilkman 2023, luku 1.) Aiemmin etätyö

valittiin joko työntekijän omien toiveiden tai hyväksi todettujen toimintatapojen pohjalta, mutta pandemian saavuttua se laajeni toimintaperiaatteeksi useilla eri toimialoilla (Becker, Belkin, Tuskey & Conroy 2022, 450).

Yhteisöllisyyden kysymystä yritetään ratkaista usein siten, että henkilöstö kutsutaan koolle toimistolle. Tässä mallissa ei kuitenkaan huomioida persoonien välisiä eroja tai tehtävien kuvaa. Yhteisöllisyys ei myöskään rakennu pakottamalla ja toisaalta hyvä yhteishenki voidaan rakentaa myös täysin etänä toimivassa työyhteisössä. Persoonallisuuserot ovatkin tässä merkittävässä roolissa, koska osa työntekijöistä kokee kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset voimaannuttavina, mutta osalle ne luovat lisää kuormitusta. Tämän vuoksi onkin hyvä muistaa, että eri ihmiset kaipaavat ja kokevat yhteisöllisyyttä eri tavalla (Vilkman 2023, luku 1&2).

Yhteisöllisyys on merkittävässä roolissa niin työntekijän kuin työnantajan asemassa etätöitä tehtäessä. Työntekijän kohdalla yhteisöllisyyden vaaliminen liittyy yrityksessä tai organisaatiossa olevan kulttuurin säilyttämiseen ja vahvistamiseen. Yhteisöllisyyden vahvistamiseen liittyvät keinot ovat hahmottumassa uudestaan työn luonteen muuttuessa. (Vilkman 2023, luku 2.) Perinteinen työkuultuuri rakentui aiemmin työntekijöiden sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, kuinka työyhteisössä puhuttiin, toimittiin tai käyttäydettiin. Etätö luoo puolestaan oman kulttuurinsa, joka rakentuu kunkin yksilön itsenäiselle tekemiselle. (Eklund, Jääskeläinen, Salminen & Lindholm 2021, 101.) Lisäksi etätöissä korostuvat erilaiset digitaaliset ratkaisut, jotka edellyttävät erilaista tarkastelutapaa yhteisöllisyyteen ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen (Lainema 2021, 5).

Opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden yhteistyötaho on Pohjois-Savon hyvinvointialueen kehittämispalveluiden yksikkö. Yhteistyö alkoi sähköpostikyselyllä, jossa ilmaisin kiinnostukseni etätöihin liittyvän yhteisöllisyyden tutkimiseen ja sen merkityksellisyyteen. Opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden toivottiin olevan kyselytutkimus, joka palvelisi sekä heitä että opinnäytetyötä sen valmistuttua. Kehittämisyksikkö lupasi auttaa aineiston hankinnassa ja sen keräämisessä. Yksikön etätöitä tekevästä henkilöstöstä suurimmalla osalla on sosiaali- tai terveystieteiden tutkinto.

Yhteisöllisyyden teema on merkityksellinen tulevaisuuden työssä, jossa tehtävät tulevat siirtymään entistä enemmän digitaalisiksi palveluiksi ja työtä tehdään etänä. Työyhteisöjen muuttuminen aiempaa moninaisemmiksi luo uusia vaatimuksia ymmärtää yksilötyöntekijöiden osaa ja heidän välisiä vuorovaikutussuhteita. Etätö velvoittaa myös tarkkailemaan yhteisöllisyyden onnistumista. (Ikonen ym. 2023, 160.)

Kilpailu osaavista työntekijöistä kasvattaa painetta työnantajien puoleen, jotka joutuvat tilanteessa pohtimaan ratkaisuja, jotka lisäävät heidän vetovoimaansa. Työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyden kehittämiseen laitettavat resurssit vahvistavat oletettavasti yrityksen tuottavuutta sekä työhön ja organisaatioon sitoutumista henkilöstössä. Viime vuosina on alettu kiinnittää huomiota työyhteisön tärkeisiin vuorovaikutussuhteisiin. Ne tulisivatkin nähdä yhtä tärkeinä kehittämisen kohteina kuin esimerkiksi työhyvinvointiin liittyvät käsitteet työkyvystä ja työpaikan ilmapiiristä. Työhyvinvoinnille työyhteisöjen erilaiset kokoonpanot ovatkin tärkeitä arvioinnin kohteita pohdittaessa työhyvinvoinnin tilannetta. (Mönkkönen & Roos 2023, 185.)

## 2 YHTEISÖLLISYYS

### 2.1 Yhteisöllisyyden määritelmä

Yhteisöllisyys määritellään englanniksi useimmiten ”sense of community”. Käsitteessä ”sense” viittaa tunteeseen, merkitykseen, aistiin tai tajuun. ”Community” puolestaan suomennetaan usein yhteisö. Käsite siis viittaa aineettomin asioihin ja merkityksiin. Sen avulla on kuvattu ihmisten välisiä suhteita ja yhteistyötä. Yhteisöllisyyttä voidaan määrittää myös mikro- ja makronäkökulmista. Makronäkökulma painottaa laajemman ihmisjoukon, kuten kylän tai kaupungin osan alueeseen liittyvää yhteisöllisyyttä. Aiempina vuosikymmeninä tärkein yhteisö useimmille ihmisille on ollut oma perhe, suku tai seurakunta. Kollektivistissa maissa työyhteisö on myös voinut olla kuin perhe, jossa odotetaan vastaansanomaton tottelemista ja suhtautumista sovittuihin sääntöihin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11–12.)

Mikronäkökulma havainnoi yhteisöllisyyttä yksilön näkökulmasta. Yhteisö koostuu yksilöihmisistä, mutta siihen ovat osallisena myös yksilöiden asenteet ja suhtautuminen toisiin ihmisiin. Tarkasteltaessa työyhteisön yhteisöllisyyttä, siinä ovat liittyneinä sekä mikro että makrotason osatekijät. Työpaikalla yhdessä sovitut säännöt ja normit määrittävät työyhteisön toimivuutta, mutta jokainen yksilö vaikuttaa niihin omalla suhtautumisellaan. Yhteisöllisyys on myös vapaaehtoisuuteen perustuva ilmiö, johon ei voida pakottaa ja joka syntyy kiinnostuksesta työtä ja omaa työyhteisöä kohtaan. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12–13.)

Yhteisöllisyyden tärkeimpiä osatekijöitä työyhteisössä ovat suhteet toisiin työntekijöihin ja esihenkilöihin sekä keskinäinen viestintä ja verkostoituminen. Nämä luovat merkityksiä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä mahdollistavat tuen saamisen. Yhteisöllisyys nähdään olevan yhteydessä terveyteen ja hyvinvointiin työpaikalla. Sosiaalinen tuki on lähellä yhteisöllisyyttä ja sen nähdään olevan välttämätön muodostua ja ylläpitää kollegiaalisia suhteita työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä. Tällöin tukea on mahdollista saada sekä konkreettisiin että aineettomiin asioihin ja se ilmenee organisaation eri tasoilla. Sosiaalinen tuki voi myös vähentää haitallisten tekijöiden, kuten stressin vaikutusta työntekijää kohtaan. (Rauramo 2012, 105; Graham, Lambert, Weale, Stuckey & Oakman 2023.)

Yhteisöllisyys vaikuttaa myös ihmisen itsetuntoon ja se rakentuu vuorovaikutuksellisissa suhteissa. Toiminnallinen yhteisöllisyys muodostuu yhteisistä tavoitteista, joita kohti yhdessä pyritään. Symbolinen yhteisöllisyys muodostuu puolestaan yhteisistä kokemuksista, käsityksistä tai tunteista. Tämän muotona ovat esimerkiksi virtuaalitodellisuuksiin tai digitaalisiin verkostoihin muodostunut yhteisöllisyys. Yhteisöllisyys voidaankin nähdä nykyisin enemmän hetkeen kuin pitkäjänteiseen sitoutumiseen liittyvänä ilmiönä. (Rauramo 2012, 104.)

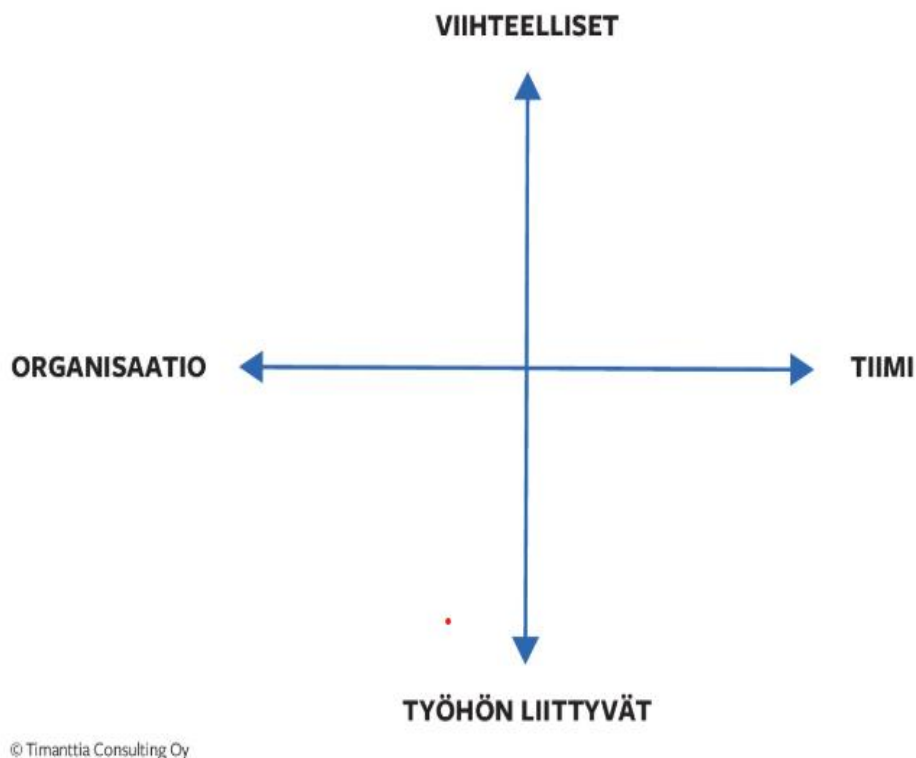
Yritysten tai organisaatioiden työyhteisöjen kehittämiseen liittyy yhteisöllisen oppimisen käsite. Se tarkoittaa, että koko työyhteisö edistää oppimista kaikkien parhaaksi. Tähän kuuluu läheisesti oppivan organisaation ilmiö, jossa myös tarvitaan positiivista yhteisöllisyyttä. Oppivassa organisaatiossa työyhteisön jäsenet osaavat hyödyntää kaikkien jäsentensä osaamista, joiden avulla voidaan saavuttaa yhteiset päämäärät. Se mahdollistaa myös myönteisen ja uuden oppimiseen innostavan työilmapiirin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 17.)

## 2.2 Yhteisöllisyys eri työympäristöissä

Yhteisöllisyyden merkitystä on syytä pohtia työympäristössä, jossa työtä tehdään etänä, hybridinä tai monipaikkatyönä (Hietala ym. 2019, luku 4). Pandemian jälkeen yritykset ja organisaatiot valitsivat kukin tahollaan millaista mallia he toteuttavat henkilöstössään. Osa yrityksistä antoi työntekijöiden valita itse työntekopaikkansa, osa velvoitti muutamaa toimistopäivää viikossa tai kuukaudessa. Osassa puolestaan valittiin 40–60 prosentin malli, jossa etätyötä on mahdollista tehdä joko 40 tai 60 valitsemassaan paikassa. (Vilkman 2023, luku 1.) Tutkimuslaitos Gartnerin tekemässä tutkimuksessa toimistopäivistä tinkimätön malli johti merkittävään yhteenkuulumisen vähenemiseen, kun taas joustavuus ja vapaus valita lisäsivät huomattavasti tunnetta kuulua joukkoon. (Gartner 2022, Vilkmanin 2023, luku 1 mukaan).

Koronapandemia toi ainutlaatuisen tilaisuuden havainnoida työpaikkojen yhteisöllisyyttä ja sosiaalista tukea vapaaehtoisen kotona työskentelyn ja pakollisen etätyön välillä sekä niiden vaikutusta terveyteen. Covidin myötä myös erilaiset työskentelyn hybridimallit, lisäävät tarvetta ymmärtää yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen merkitystä. Tämä on tärkeää niin työntekijöiden kuin työnantajien näkökulmasta, jotta malleja voidaan kehittää ja tukea henkilöstöä. (Graham ym. 2023.) Yhteisöllisyyden vaaliminen koetaan haastavana hybridityön malleissa niin Suomessa kuin maailmalla. Omissa tiimeissä me-henkeä pystytään vaalimaan paremmin kuin organisaatiotason yhteishenkeä. (Vilkman 2023, luku 2.)

Yhteisöllisyyden eri alueiden hahmottamiseen on Timanttia Consulting Oy kehittänyt yhteisöllisyyden nelikentän, jossa voidaan havainnoida yhteisöllisyyden eri muotoja. (Kuva 1.) Vaaka-akselin päissä ovat organisaation ja tiimin yhteisöllisyys, kun taas pystyakselin ääripäissä ovat työhön ja viihteellisyteen liittyvä yhteisöllisyys. Organisaation ja tiimin väliin sijoittuvat yksiköiden tai osastojen kosketuspinnat. Pystyakselin viihteelliset tekijät muodostuvat esimerkiksi yhteisistä keskustelu- tai kahvihetkistä, joissa yhteisöllisyys näyttäytyy vahvana työntekijöiden kesken. Toisessa päässä oleva työhön liittyvään yhteisöllisyyteen kuuluvat yhteiset palaverit, kehittäminen sekä opintopiirit. (Vilkman 2023, luku 2.)



Kuva 1. Kuvaleike yhteisöllisyyden nelikentästä (Vilkman 2023)

Tärkeintä yhteisöllisyydessä olisi se, että sitä koettaisiin niissä ryhmissä, missä päivittäin työtä tehdään. Yhteisöllisyys näyttäytyy esimerkiksi vähäisenä esihenkilöiden keskuudessa, vaikka työn kohteena on henkilöstö. Kokonaisuutena olisi tärkeää, että yhteisöllisyys läpi leikkaa kaikki organisaatiotasot. Täyden etätöiden aikana yhteenkuuluvuus oli työntekijöillä suurempaa, koska kaikki työskentelivät etänä eikä osa työntekijöistä ollut esimerkiksi esihenkilön kanssa samassa paikassa. Lisäksi yhteenkuuluvuuteen kiinnitettiin huomiota ja kehitettiin tapoja sen edistämiseen. Tiimien yhteisöllisyyden parantuessa, organisaatiotasolla se kuitenkin heikkeni. Tämä johtui todennäköisesti siitä, että henkilöstö toimii oman tiimin työntekijöiden kanssa, eikä välttämättä kohtaa organisaation eri tasoilla olevaa henkilöstöä. (Vilkman 2023, luku 2.)

Tarkasteltaessa yhteisöllisyyden muotoja käytännön tasolla niitä on hyvin paljon. Menetelmiä viihteellisen yhteisöllisyyden ylläpitämiseen tiimeissä ovat esimerkiksi erilaiset illanvietot, tiimilounaat tai juhlapyyhiin liittyvät tapahtumat, kuten pikkujoulut. Puolestaan työhön liittyvissä asioissa yhteisöllisyyden vaaliminen tiimeissä toteutuu kokouksissa, joissa mahdollisimman monet saavat tuoda mielipiteitä julki ja niistä voidaan yhdessä keskustella. Keskustelun kautta yhteisöllisyyttä voidaan vahvistaa yhteisten tavoitteiden asettamisella ja päämäärän luomisella. Tärkeää on muistaa myös sopia yhteisistä pelisäännöistä, jotka ohjaavat tiimin työtä. Monipaikkaisessa työssä, joissa yhteisiä lähitaapaa ei juurikaan ole, keino yhteisöllisyyden lisäämiselle voi olla esimerkiksi työparitapaamiset, joissa henkilöstö voi tutustua toisiinsa. (Vilkman 2023, luku 2.)

Työhyvinvointipäivät, henkilöstötilaisuudet ja pikkujoulut ovat tärkeitä viihteellisen yhteisöllisyyden luomiselle organisaatiotasolla. Lisäksi erilaisia harrastekerhoja voidaan perustaa. Tämä edistää

aiemmin tuntemattomien henkilöiden tutustumista ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Organisaatiota-  
son työhön liittyvän yhteisöllisyyden kehittämiseen on luotu metodi speed networking, jossa tunnin  
aikana pyritään tutustumaan mahdollisimman moneen henkilöön. Verkostoituessa esitellään itsensä  
ja kerrotaan omista työtehtävistä. Tämä onnistuu sekä kasvotusten että etätyökalujen ryhmähuonei-  
den avulla. Erilaiset hanketyöt ovat myös mahdollisuuksia eri tiimien väliseen yhteisöllisyyden luomi-  
seen. Lisäksi jotkut organisaatiot tekevät vierailuja toisten tiimien tiimipalavereissa yhteisöllisyyden  
lisäämiseksi. (Vilkman 2023, luku 2.)

### 3 ETÄTYÖ JA SEN ERI MUODOT

#### 3.1 Etätyö

Etätyö vaatii toteutuakseen sitä, että työnteko on siirrettävissä teknologisten menetelmien avulla paikasta toiseen. Tärkeänä edellytyksenä tälle on kuitenkin se, että taustalla on organisaatio, jonka kulttuuri mahdollistaa etätyön tekemisen. Nykyään etätyön määrä lisääntyy liikeyrityksissä, joissa on myös liikkuvaa tai monipaikkaista työtä. (Ojala 2014, 70.) Italiassa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että kaikki mobiililyö lisäsi etätyön määrää. Sen katsottiin johtuvan suurimmaksi osaksi työnsällöstä johtuvista syistä eikä niinkään työntekijän toiveista tai häntä koskevasta joustamisesta. (Neirotti ym. 2013, Ojalan 2014, 70 mukaan.) Toisaalta työn tuottavuuden lisäksi etätyön on havaittu lisäävän organisaation kilpailukykyä sekä mahdollisesti kasvattavan henkilöstön sitoutumista yritykseen (Golden 2006, Pyöriän, Saaren & Ojalan 2016, 188 mukaan).

Pandemian saapuessa vuonna 2020 globaalisti maailmaan etätyön luonne muuttui ja siitä tuli pakotettua etätyötä. On havaittu, että on hyvin erilaista työskennellä etänä vapaaehtoisesti kuin olosuhteiden niin vaatiessa. Pandemiatilanteessa ei esimerkiksi ollut selkeitä ohjeita tai tukea, joita työntekijät olisivat tarvinneet. (Biron, Karanika-Murray, Ivers, Salvoni & Fernet 2021.) Pandemia-aikana etätyöhön joutuivat myös monet sellaiset työntekijät, jotka eivät olleet aiemmin tehneet etätyötä (Sutela & Pärnänen 2021, 18). Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofoundin mukaan Suomessa oli eniten etätyöntekijöitä Euroopassa keväällä 2020. Etätyöhön siirtyi silloin lähes 60 prosenttia suomalaisista. Tämä oli mahdollista korkean teknologiaosaamisen ja digitalisaation sekä osaavien työntekijöiden vuoksi. (Mäkikangas, Sjöblom, Juutinen & Ruohomäki 2023, 208.)

Mittava etätyöhön siirtyminen edellytti muutoksia työnteon paikassa, sosiaalisissa suhteissa ja työajoissa. Pandemia-aikana työnteko sijoittui pääsääntöisesti koteihin tai muuhun erilliseen työpisteeseen, jolloin sosiaalinen vuorovaikutus rajoittui teknologiavälitteisesti tapahtuviin yhteyksiin työkaverien kanssa. Näillä tekijöillä on voinut olla vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin myönteisesti tai kielteisesti. (Mäkikangas ym. 2023, 209.) Bakker & Demerouti (2017) ovat kehittäneet työn vaatimusten ja voimavarojen mallin, jonka kautta voidaan havainnoida työssä tapahtuvia muutoksia ja niiden vaikutuksia henkilöstölle. Vaatimukset ja voimavarat ovat jaettu työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin tekijöihin. Nämä tekijät voivat joko lisätä työntekijän ylikuormitusta ja pahoinvoinnin tunnetta tai kohottaa työmotivaatiota ja auttaa selviytymään työn haasteista. (Bakker & Demerouti 2017, Mäkikankaan ym. 2023, 209 mukaan.)

Etätyön fyysiset vaatimukset liittyvät ergonomisiin tekijöihin, jotka suurimmaksi osaksi kohdistuvat henkilöstön koteihin. Esimerkiksi toimimattomat välineet tai puutteellinen tila ovat olennaisia tekijöitä lisäämään työn kuormitusta. (Bakker & Demerouti 2017, Mäkikankaan 2023, 209 mukaan.) Ergonomisen työasennon puuttuminen lisää niskan ja alaselän kivun todennäköisyyttä sekä altistaa tuki- ja liikuntaelinsairauksille (Moretti ym. 2020). Toisaalta työergonomian toteutuessa ja teknologian toimiessa kotona, sen on todettu lisäävän työn imua ja tehokkuutta (Mäkikangas, Juutinen, Oksanen & Melin 2020, 421).

Etätyössä psykologiset vaatimukset ja voimavarat muodostuvat monista tekijöistä, joista muodostuu erilaisia merkityksiä työhyvinvoinnille (Mäkikangas ym. 2023, 210). Joustavat työolot voivat olla erityisesti naisten kannalta työhyvinvointia lisäävä tekijä, koska kotona työskentely mahdollistaa myös perheen tarpeiden huomioimisen. Toisaalta tämä edesauttaa perinteisten roolien vahvistumisessa

naisten ottaessa suurempaa roolia perheestä, kun taas miehet puolestaan lisäävät työnteon määrää. (Chung & van der Lippe 2018, 366.) Työaikaan liittyvät vaatimukset ja voimavarat liittyvät etätyössä työntekijöillä yleensä työrauhaan ja tehokkuuden lisääntymiseen. Kuitenkin samalla on huomattu työajan venymiseen ja intensiivisyyteen liittyvät rasitteet. (Beauregard ym. 2019, Mäkikankaan ym. 2023, 210 mukaan.) Lisäksi lukuisat mahdollisuudet vaikuttaa työhön ja työnteon joustavuus voivat muodostua uhkaksi työhyvinvoinnille, jos sitä leimaa rajattomuus (Lister & Harnish 2019; Vartiainen 2021, Mäkikankaan ym. 2023, 210 mukaan).

Etätyö voidaan kokea myös rasitteena siksi, koska sen rajaaminen kodinomaisissa olosuhteissa on vaikeaa. Suomalaisen tutkimuksen mukaan vastaajat kokevat, että hoivan ja kotitöiden sujuva yhdistäminen on vaikeutunut. Lisäksi etätyön mahdollistavat teknologiset laitteet muistuttavat työnteosta jatkuvasti läsnäolollaan kotona. Etätyö asiantuntijatasoisessa työssä myös lisää näkymätöntä ylityötä. Sukupuolirooleja tarkasteltaessa naisten tekemän asiantuntijatasoisen etätyön rasittavuutta lisäsivät myös perheellisten hoitovastuut. Tämän vuoksi etätyötä tekevät työntekijät ovat hyvinkin erilaisissa tilanteissa sovittaessaan etätyön ja henkilökohtaisen elämän olosuhteita yhteen. (Karjalainen 2021, 553–554, 560, 563.)

Etätyössä sosiaaliset vaatimukset liittyvät kommunikaation erityispiirteisiin toisten työntekijöiden kanssa. Etätyössä sosiaalisten suhteiden ylläpito toteutetaan erilaisia teknologisia välineitä hyödyntäen. (Mäkikangas ym. 2023, 211.) Etätyötä tekevästä osa saattaa tuntea olonsa eristetyksi muusta henkilöstöstä, jolloin se vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin. YK:n kansainvälinen työjärjestö, ILO raportoi sosiaalisen median olevassa tärkeässä roolissa sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä epävirallisissa yhteyksissä. Tämän avulla voidaan ehkäistä syrjäytymistä sekä lisätä tietyn joukon yhtenäisyyttä. Toimintatapa ei ollut kuitenkaan kovin laajalle levinnyt työyhteisöissä. (Ruohomäki ym. 2020, 391.)

Englannissa toteutettu tutkimus tarkasteli etätyössä käytettäviä sähköisiä välineitä ja niiden vaikutuksia työntekijöiden terveyteen. Tutkimus havaitsi kahdensuuntaisia tuloksia. Siinä kävi ilmi, että etätyön aikana lisääntynyt sähköpostimäärä työhön liittyvissä asioissa ei ollut uhka terveydelle ja tuottavuudelle. Se jopa koettiin resurssina, jonka hyödyntämiseen oli enemmän aikaa kuin normaaleissa työoloissa. Puolestaan muu sähköinen yhteydenpito, kuten videopuhelut ja pikaviestit lisäsivät stressiä ja vähensivät työhyvinvointia. Näiden sähköisten kanavien käyttö lisääntyi erityisesti työajan ulkopuolella, joka oli haitallista fyysiselle ja psyykkiselle terveydelle. (Braithwaite, Cooper & Jones 2023, 112–114.)

Vuonna 2021 toteutettiin MEADOW-kysely, jonka tarkoitus oli tutkia yritysten halukkuutta etätyöhön koronan aikana ja sen jälkeen. Tutkimuksessa kävi ilmi, että mitä enemmän etätyötä tehtiin koronaaikana sitä sallivampia, organisaatiot olivat sen tekemiseen myös jatkossa. Tuloksen voidaan ajatella kertovan siitä, että johdon ja työntekijöiden välille on syntynyt luottamus, joka mahdollistaa vapaampaa työnteonmallin suunnittelemista. Tämä näkyy erityisesti isoissa yrityksissä ja niissä, joissa digitalisaation vaatimukset etätyölle ovat optimaaliset. (Selander ym. 2022, 10–18.)

Etätyöhön siirtyminen koronan vuoksi on velvoittanut yritykset ja organisaatiot suunnittelemaan toimintatavat sellaisiksi, että työskentely etänä on mahdollista. Työhön liittyvät organisatoriset muutokset ovat olleet juuri etätyöhön tarvittavaa tukea ja etäjohtamista. (Mäkikangas ym. 2023, 211.) Pandemian jälkeen etätyön joustavuus nähdään tarpeena, jota halutaan ylläpitää eri organisaatioissa.

Kansainvälisesti julkiset ja yksityiset yritykset ovat pyrkimässä tähän suuntaan ja odotuksena on, että tämän avulla voidaan ylläpitää suorituskykyä, tukea hyvinvointia sekä vähentää toimistiloja. Kuitenkin pohdittaessa uutta, normaalia työnteonmallia, on herännyt huolta työntekijöiden hyvinvoinnista ja mielenterveydestä. (Ipsen ym. 2021.) Etätyön hyötyä tai haittaa hyvinvoinnille on mahdollista sanoa suoraan. Työhyvinvointiin vaikuttavat lähiesihenkilön johtamistapa, yhteistyön tila, sosiaalinen tuki työyhteisössä sekä yksilön omat työskentelytavat. Korona-aikana etätyö koettiin työhyvinvointia heikentävänä asiana, mutta tähän vaikutti myös tilanteen pitkittyminen ja työntekijöiden eristäytyminen koteihin. (Vilkman 2023, luku 2.)

### 3.2 Etätyön muotoilu

Työn muotoilu (englanniksi job crafting) on noussut tärkeään rooliin etätyön yleistyessä korona-aikana ja sen jälkeen. Sillä tarkoitetaan työympäristön muokkaamista sellaiseksi, joka tukee työntekijän työhyvinvointia ja jaksamista. Se kohdistuu useaan eri alueeseen, kuten fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön. Suomessa toteutettiin kansallinen kyselytutkimus keväällä 2020, jossa tutkittiin tietotyöläisten pakotetun etätyön muotoilua pandemian aikana. Kyselyn tulokset havaittiin olevan hyödyllisiä ja kaikkeen etätyöhön sovellettavissa, eivätkä vain pakotetussa etätyössä. (Eloranta, Vanharanta, Olsson, Okkonen & Vartiainen 2023, 229, 238–244.)

Tutkimuksessa ilmi tulleet havainnot ovat samansuuntaisia kansainvälisen tutkimuksen kanssa. Esimerkiksi työergonomiaan liittyvien tekijöiden merkitys nähtiin tärkeänä niin sopivan työpisteen kuin rauhallisen työympäristön kannalta. Toisena tärkeänä seikkana tuloksissa tuotiin esiin työn rytmitys mielekkäällä tavalla. Useat vastaajat kokivat myös työn keskeyttämisen tärkeäksi päivän aikana. Erilaisten taukojen pitämiseen tulee itse ottaa vastuuta, koska niistä ei ole kollega välttämättä muistuttamassa. Lisäksi työn ja vapaa-ajan erottaminen sekä työpäivän selkeä päättäminen nähtiin tärkeinä asioina. (Eloranta ym. 2023, 238–241.)

Sosiaalisten suhteiden muotoilu nähtiin etätyössä tärkeinä erityisesti ei-työhön liittyvissä asioissa. Korona-aikana tämä korostui muiden ihmissuhteiden vähentyessä. Kyselyn tuloksissa pidettiin tärkeänä, että yhteydenpitoa työkavereiden kanssa toteutettaisiin epävirallisissa yhteyksissä, kuten esimerkiksi erilaisilla virtuaalikalvitauoilla. Tämä koettiin tärkeäksi vahvistamaan yhteenkuuluvuuden tunnetta. Puolestaan kognitiivinen työn muotoilu liittyi turhan stressin vähentämiseen tietoisilla valinnoilla. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että teknologian pettäessä työstä ei tulisi kantaa liikaa huolta vaan jättää ongelma organisaation ratkaistavaksi. (Eloranta ym. 2023, 241–243.)

Työn muotoilussa voidaan nähdä sekä myönteisiä että kielteisiä puolia. Parhaimmillaan se haastaa työntekijää ja lisää työnimun kokemusta, mutta joissakin tapauksissa sen vaikutukset voivat olla negatiivisia. Suhtautumisessa työn muotoiluun vaikuttaa paljon persoonakohtaiset eroavaisuudet ja koetut hyödyt tai haitat. Vaikka työn muotoilu on paljolti työntekijästä itsestään lähtevä kehityskulku, siihen vaikuttaa merkittävästi myös taustalla oleva organisaatio. Käytännössä tämä tarkoittaa henkilöstön tietojen ja taitojen vahvistamista sekä halukkuutta vaikuttaa omaan työntekoon. Lisäksi organisatoristen rakenteiden tulee olla työn muotoilua tukevia. (Eloranta ym. 2023, 245–246.)

Suomessa tehdyn toisen tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että työntekijöiden ja johdon näkemykset työn muotoilusta erosivat jonkin verran. Johdon olettamus on, että työntekijät ilmaisevat itse tarpeensa tarvittaville koulutuksille ja osaamisen lisäämiselle. He myös kokevat erityisesti pitkään

työssä olleen henkilöstön olevan passiivista hakeutumaan koulutuksiin. Työntekijät puolestaan katsovat saavansa parhaan oppinsa suoraan toisilta kollegoilta tai asiakaskontakteissa. He taas eivät koe saavansa tarpeeksi tukea johdolta itsensä kehittämiseen. Lisäksi olennaiset osaamisen tarpeet eivät ole selkeitä henkilöstölle. (Vanharanta, Polvinen & Vartiainen 2021, 15.)

### 3.3 Hybridityö

Hybridityö puolestaan tarkoittaa työtä, jota tehdään sekä työnantajan tarjoamassa toimipisteessä ja etänä, esimerkiksi työntekijän omassa kodissa. Hybridityö voidaan nähdä mallina, jolla haetaan tietynlaista molempia osapuolia tyydyttävää ratkaisua etä- ja lähityön välillä. Hybridityölle haetaan tyyppillisesti ratkaisua kysymykseen, kuinka paljon etätöitä voidaan tehdä ja montako pakollista lähipäivää viikossa on. (Vilkman 2023, luku 1.) Hybridityö on tyypillistä tietotyötä tekeville työntekijöille. Siinä toimintatapana on työn joustava organisointi. Hybridityön malli tuli pysyväksi käytännöksi korona-aikana ja se voi olla toimialan mukaan jopa työntekijöiden saamisen edellytyksenä. (Selander, Alasoini & Hakonen 2022, 15; Kohtakangas, Kopakka & Koskitalo 2023, 4.)

Työnantajien näkökulmasta hybridityön etuina ovat työntekijöiden rekrytointi paikkakunnasta riippumatta, vähäisemmät sairauslomat sekä toimistotilojen vähäisempi tarve. Lisäksi erilaiset matkustamiseen liittyvät kulut ovat vähentyneet, koska tapaamiset ovat hoidettu etänä. (Kohtakangas ym. 2023, 4–5.) Tulevaisuudessa yhä suurempi määrä työntekijöitä työskentelee hybridityössä. Ammattinimikkeinä ovat asiantuntijat, johtavassa asemassa olevat toimihenkilöt sekä toimistotehtävissä työskentelevät työntekijät. Käytännössä suurin osa työstä voitaisiin tehdä täysin etänä, mutta silti työntekijät haluavat osan työstä tehtävän heidän tarjoamissa tiloissa. Lähityön rooli nähdään yhteisöllisyyden edistäjänä ja yhteisten innovaatioiden kehittämisen sekä uusien verkostojen luomisena paikkoina. (Alasoini 2023.)

Hybridityötä tekevien työntekijöiden vahvuutena nähdään olevan itseohjautuvuus. Lisäksi hybridityöntekijät saavat edukseen uudenlaisen työn autonomian, vaikka sekä lähityötä tekevät että hybridityössä olevat työntekijät joutuvat erilaisten ohjaus- ja valvontamenetelmien alaisuuteen. Hybridityö mahdollistaa myös työtehtävien vaivattomamman siirtämisen paikasta riippumatta. Toisaalta työtehtävien entistä suurempi siirtyminen kotiin vaatii ergonomian toteutumisen varmistamista ja yksityisen elämän varjelemista riskeiltä. (Alasoini 2023.)

Hybridityössä on tärkeää huomioida yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin rooli erityisesti ei-työhön liittyvässä kanssakäymisessä, koska heikentynyt työhyvinvointi voi lisätä etätöiden tekemisen halukkuutta. Hybridityön mallissa myös yhteiset sopimukset työn säännöistä ovat tärkeitä. (Manka & Manka 2023, luku 5.) Australiassa tehdyn tutkimuksen mukaan organisaatioiden tulee mahdollistaa työyhteisöjen kehittyminen siirryttäessä eri hybridityön malleihin, kun työntekijät eivät ole samassa tilassa kollegoidensa ja esihenkilöidensä kanssa. Yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen merkitys nähdään tärkeinä henkilöstön terveyden osatekijöinä ja strategioita tulee kehittää näiden ylläpitämiseksi. (Graham ym. 2023.)

### 3.4 Monipaikkainen ja paikkariippumaton työ

Monipaikkatyö merkitsee taas työnantajan omistavan useita työpisteitä samassa kaupungissa, eri puolella Suomea tai useissa eri maissa. Työnteko saattaa myös tapahtua asiakkaiden luona tai liikuvissa olosuhteissa. Tähän voidaan yhdistää lisäksi etätöitä. Jotkut organisaatiot saattavat puhua

hybridityöstään monipaikkatyönä, vaikka toimipisteitä onkin vain yksi. Lisäksi on olemassa paikkariippumatonta työtä, jossa työnkulku ja johtaminen ovat riippumattomia työpisteistä. Koronaikana jotkut yritykset luopuivat kokonaan toimistotiloistaan, mutta kokonaisuutena se on kuitenkin harvinaista. Paikkariippumaton työ ei kuitenkaan merkitse työn teon tapahtuvan ainoastaan kodeissa. Lähtökohtaisesti se on uudenlaisen työkuulttuurin omaksumista, joissa etäisyys huomioidaan kaikissa eri työnteon malleissa. (Vilkman 2023, luku 1.)

Monipaikkaisen työn organisoinnissa tulee olla selkeä käsitys siitä, mistä tekijöistä yrityksen tuottavuus muodostuu. Organisointi vaatii myös ymmärrystä siitä, millaista yhteistyötä tarvitaan ja kuinka henkilöstön toiveet ja tarpeet voidaan huomioida. Tärkeää on myös havainnoida, millaisesta tilanteesta kehittämistä lähdetään tekemään. Henkilöstön toiveena oleva työelämän joustavuus kamppailee usein työnantajan vaatiman sopeutumisen kanssa. Työnantajan brändikuva onkin Suomessa nouseva ilmiö, johon halutaan panostaa enenevässä määrin, mutta silti harva organisaatio on valmis mukautumaan monipaikkaisen työn malliin käytännössä. Useat yritykset haluavat kuitenkin henkilöstön viikoittain toimistolle. (Vilkman 2023, luku 2.)

Monipaikkainen työ koostuu eri tekijöiden toimivuudesta ja yhteistyöstä. Siinä yhdistyvät työnkuva, työntekijöiden yksilölliset taidot ja tiimien välinen yhteistyö. Se vaatii toimiakseen innovatiivisuutta, aikaa ja kykyä kestää hetkellisesti hankalaa prosessoinnin vaihetta. Johdon tulee puolestaan hallita etä- ja hybridityön rakenteet, jotta voidaan kehittää mahdollisuuksia monipaikkatyön toteutumiselle. Lisäksi johdon tärkeänä tehtävänä on selvittää kyseisen organisaation kannalta parhaat johtamisen tavat, jotka mahdollistavat yhteistyön eri tiimien välillä ja työnteon omissa tiimeissä. (Vilkman 2023, luku 2.)

Vilkman (2023) esittelee Timantia Consulting kehittämän mallin organisaatioiden kypsyydestä etä- ja monipaikkatyöhön. Mallin neljäs ja viides porras muodostuu monipaikka- ja paikkariippumattomasta työstä. Monipaikkatyö nähdään työntekona, jota ei voida tehdä toimisto-olosuhteissa, vaan se edellyttää siirtymistä toiseen paikkaan. Esimerkkeinä tästä ovat konsultit, myyjät tai testaaajat, jotka joutuvat siirtymään asiakkaiden luokse tai muualle. Monipaikkaisuus näyttäytyy myös niin, että työntekijät ovat sijoitettuna sinne, missä asiakkaat tai esimerkiksi jokin raaka-aine on. Näiden avulla voidaan tuottavuutta lisätä ja maksimoida tehokkuus. Monipaikkatyön tärkeimpiä edellytyksiä ovat johtaminen, tiedottaminen sekä työskentely yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi, joihin organisaation toimintamallien tulee perustua. Monipaikkatyössä pystyttiin hyödyntämään tietojärjestelmiä tiedon käyttöön liittyvissä tehtävissä, mutta vasta korona-ajan jälkeen opittiin niitä soveltamaan myös yhteistyössä. Pandemian jälkeen yhteisöllisyys ja yhteistyö ovat kehittyneet monipaikkaisissa tiimeissä. (Vilkman 2023, luku 1.)

Viides porras näkyy erityisesti johtamisen ja organisoinnin paikkariippumattomuutena, vaikka fyysisiä toimistoja olikin olemassa. Digitaaliset työkalut ja prosessit mahdollistavat työskentelyn mistä paikasta vain. Olennaista on myös sekä henkilöstön että johdon ymmärrys mahdollisesta välimatkasta, sen vaikutuksista ja mahdollisista haitoista sekä pyrkimyksestä niiden ratkaisemiseen. Todellisuudessa tämänkaltaiset organisaatiot ovat harvassa, koska muutos aiempaan on niin suuri. Paikkariippumattomuus ei myöskään tarkoita sitä, että henkilöstö ei tapaisi koskaan lähityön merkeissä. Tässä mallissa luottamuksen tulee olla poikkeuksellisen suurta, koska työntekijät itse määrittävät parhaan paikan työskentelylle ja johto ei sitä määrää. Kaikki työn sisältö on toteutettavissa niin digitaalisesti kuin kasvotusten paikan päällä. (Vilkman 2023, luku 1.)

Paikkariippumattomuus on strategisesti tärkeä menestystekijä, koska työnteko ja henkilöstön sijainti ovat paikasta riippumattomia. Organisaation ketteryys ja kyky toimia joustavasti ovat tekijöitä, jotka tekevät mallista ainulaatuisen. Perustana näille ovat yhteiset tavoitteet ja päämäärä, jotka ohjaavat yhteistä suuntaa. Lisäksi johdon ja työyhteisön tuki ovat tärkeässä roolissa sekä toiminnan tavoitteiden seuranta ja eteneminen. Työntekijöille malli mahdollistaa aiempaa suuremman joustavuuden, joka näkyy halukkuutena sitoutua organisaatioon ja suurempana työmotivaationa. (Vilkman 2023, luku 1.)

Teknologian nopea kehitys viime vuosina on edistänyt paikkariippumattoman työn kehitystä ja mallin käyttöönottoa. Teknologiaratkaisut mahdollistavat työn tekemisen paikasta riippumatta. (Vilkman 2023, luku 1.) Sitran tekemä selvitys havainnoi jo vuonna 2011 joustavan työkuiltuurin lisäävän henkilöstön hyvinvointia, mutta esteeksi sen kehittymiselle on muodostunut jäykät organisaatiomallit. Erilaiset työajat, mahdollisuudet monipaikkaisen työn tekemiselle sekä vaatimukset työssä jaksamiselle lisäävät sen edellytyksiä. (Haukkala 2011, 28.)

Rakenteiden muuttamiseen tarvitaan uudenlaista asennoitumista työtä kohtaan sekä käytössä olevien menettelytapojen muokkaamista paikkariippumattomiksi. Paikkariippumatonta työtä tukevat tärkeimmät tekijät Suomessa ovat osaavien työntekijöiden saaminen aloille, joissa tarvitaan työvoimaa ja joka ei ole tiettyyn paikkaan rajoittuvaa. Toisena tärkeänä asiana ovat työntekijät, joiden avulla voidaan kasvattaa harvaan asuttujen seutujen asukaslukua etätö mahdollistamalla. Lisäksi johtamisosaamisen kehittäminen on merkittävä asia paikkariippumattoman työn edistämiseksi. (Vilkman 2023, luku 1.)

## 4 TYÖHYVINVOINTI

### 4.1 Työhyvinvointi sosiaalisena pääomana

Työyhteisöjen menestykseen on osallisena sosiaalinen pääoma, joka muodostuu sosiaalisen vuorovaikutuksen ja verkostojen tilasta, säännöistä ja luottamuksesta. Se kasvaa vastavuoroisuuden ja avoimuuden pohjalta. Sitä ei voida luoda hierarkkisissa työyhteisöissä vaan jokaisen osallistumisen kautta. Sosiaalinen pääoma havainnollistaa yhteisöllisyyttä, joka luodaan nykyaikaisessa ja tasa-arvoisessa työyhteisössä. Sen elementteinä toimivat luottamus ja keskinäinen dialogi. (Rauramo 2012, 111; Lintula ym. 2022, 365.) Coleman (1988) määritteli sosiaalisen pääoman resurssiksi, joka kasvaa ihmissuhteiden keskellä (Coleman 1988, Väätäisen & Vakkalan 2023, 53 mukaan). Sosiaalinen pääoma näkyy käytännössä hyvänä käytöksenä ja auttamishaluna työyhteisössä sekä toisten työn arvostamisena ja työrauhan antamisena muille (Kantelus 2023).

Työkyvyn ylläpitäminen on tulevaisuudessa aiempaa suuremmissa roolissa, kun työurien pituutta pyritään kasvattamaan ja työkyvyttömyyseläkkeitä ennalta ehkäisemään. Digitalisaatio mahdollistaa ainakin osittain työn automatisointia, jonka vuoksi palvelualojen ja asiantuntijoiden tekemä työ lisääntyy. Digitalisaation myötä yhteistyön ja yhteisöllisyyden merkitykset korostuvat. Työssä käytetty aika on iso osa päivittäistä elämää ja työkyvyn tukeminen on kannattavaa niin yksilön kuin yhteiskunnan näkökulmasta. Sosiaalisen pääoman on tutkittu lisäävän terveyttä ja hyvinvointia. (Lintula ym. 2022, 366.)

Hyvinvointi näkyy työyhteisöissä joustavana työntekona ja työyksikön me-henkenä. Käytännössä tämä tarkoittaa avointa vuorovaikutusta myös vaikeiksi koetuista asioista ja avointa tiedottamista. Johtamisessa tämä näyttäytyy kuuntelevana vuoropuheluna ja osallistavana toimintana. Lisäksi toimintaperiaatteena on oikeudenmukaisuus ja selkeys työn järjestelyissä. Työhyvinvointi näkyy konkreettisesti vähempinä poissaoloina, vahvana työhön sitoutumisena ja tyytyväisyytenä työyhteisöön. Työyhteisön vahvuutena on kyky sopeutua muutoksiin ja kyky ennakoida tulevaa. Tärkeänä tekijänä on yhteisöllisyys, joka vahvistaa työhyvinvointia. (Suonsivu 2019, 59–60.)

### 4.2 Yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvoinnissa

Yhteisöllisyydellä on tärkeä asema työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Yrityksen tai organisaation kokiessa vahvaa yhteisöllisyyttä, sen nähdään vaikuttavan myönteisesti sekä yksilöön että koko työyhteisöön. Yhteisöllisyys toimii luottamusta lisäävänä tekijänä työntekijöiden kesken, joka puolestaan vähentää työn kuormittavuutta ja auttaa ongelman ratkaisussa. Yhteisöllisyys lisää myös psykologista turvallisuutta, joka edistää luovien ratkaisujen esille tuomista ja uusien ideoiden syntymistä. Yhteisöllisyyden merkitys on tärkeä myös poissaoloja vähentävänä tekijänä. (ChatGPT 2024.) Joskus työyhteisön rooli voi olla liian suuri yhteisöllisyyden tuojana. Merkityksellisimmät ja pitkäkestoisemmat ihmissuhteet ovat kuitenkin usein muualla kuin työ- tai harrastepiireissä. Tämä johtuu työn tai vapaa-ajan hektisyydestä ja vaihtuvuudesta. (Rauramo 2012, 104.)

Burroughs & Eby (1998) ovat määrittäneet kuusi erilaista yhteisöllisyyden osatekijää työyhteisössä. Niitä ovat työkaverin tuki, emotionaalinen turvallisuus, yhteenkuuluvuuden tunne, henkinen side, tiimin yhteishenki sekä totuuden kertominen. Työkaverin tukeminen ilmenee auttamisen haluna saattaa projektit päätökseen, tukea työyhteisön jäseniä henkilökohtaisissa vaikeuksissa sekä suhtautua

virheisiin huumorilla. Emotionaalinen turvallisuus näkyy luottamuksena työntekijöiden ja johdon välillä. Yhteenkuuluvuuden tunne puolestaan syntyy kokemuksesta, että kullakin työntekijällä on paikkansa organisaatiossa. (Burroughs & Eby 1998, 512.)

Henkinen side muodostuu yhteisistä arvoista ja etiikasta, jotka ohjaavat päätöksentekoa (Burroughs & Eby 1998, 512). Arvojen merkitys on tärkeä, sillä ne muodostavat perustan, jolle työyhteisön toiminta rakentuu. Yhteisöllisten arvojen tulee olla kaikille selkeät ja joita noudattamaan koko työyhteisö sitoutuu. Lisäksi arvojen tulee ohjata päivittäistä työtä käytännössä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 14.) Viides yhteisöllisyyttä tukeva osatekijä on tiimin yhteishenki, jossa työntekijät ovat sitoutuneita ja pyrkivät kohti yhteistä, selkeää strategiaa. Viimeisenä tekijänä on totuudellinen puhuminen, joka ilmenee avoimuutena ja rehellisyytenä. Lisäksi avoimessa työyhteisössä halutaan kuunnella toisten huolia, toiveita ja pelkoja sekä ratkaista konflikteja. Yhteisöllisyys näkyy myös uskalluksena ottaa negatiiviset asiat puheeksi. (Burroughs & Eby 1998, 511–513.) Yhteisöllisyyden kasvu on nähtävissä työyhteisöissä, joissa vallitsee avoin ilmapiiri. Avoimuus rakentuu luottamuksen perustalle. (Rauramo 2012, 105.)

#### 4.3 Työhyvinvoinnin portaat-malli

Työ on isossa roolissa osana ihmisen päivittäistä elämää ja hyvinvointia. Sen avulla saadaan elatus, se luo selkeän päivärytmin ja mahdollistaa sosiaalista vuorovaikutusta toisten ihmisten kanssa. Työhön vaikuttaa kuitenkin myös ihmisen yksityiselämä, taloudellinen asema ja elintavat. Tämän vuoksi työhyvinvointi liittyy erottamattomasti kaikkeen hyvinvointiin. Tämän vuoksi tärkeää onkin tarkastella hyvinvointia siten, kuinka hyvin yksilön tarpeet täyttyvät ja voiko ihminen elää arvojensa mukaan. 1940-luvulla Abraham Maslow loi motivaatioteorian, jossa hän määritteli viisi ihmisen perustarvetta, jotka ovat fysiologiset, turvallisuuden ja yhteisöllisyyden tarpeet sekä arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. Työhyvinvoinnin portaat-malli on kehitelty yhdistämällä Maslowin tarvehierarkiaa muihin olemassa oleviin työkyky- ja työhyvinvointia käsitteleviin malleihin. (Rauramo 2012, 10–13.)

Työhyvinvoinnin portaat muodostuvat viidestä askelmasta, jotka ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Portaiden tarkoitus on edistää niin yksilön, työyhteisön kuin organisaation työhyvinvointia porras kerrallaan. Mallin tavoite on hahmottaa työhyvinvoinnin kannalta olennaiset asiat ja toimintatavat sen kehittämiseksi. Mallin taustalla on systeemijäätelö, jossa eri tekijät vaikuttavat kokonaisuuteen. Jokainen askelma sisältää arvioinnin, jota edeltää mittaaminen. (Rauramo 2012, 13–15.)

Rauramo (2012) määrittelee Maslowin teorian pohjalta psykofysiologisten tarpeiden toteutuvan, kun työ on sopivaa työntekijälle ja sen lisäksi vapaa-ajan mielekäs vietto on mahdollista. Perustarpeiden, kuten ravinnon, liikunnan sekä terveyden edistämisen ja sairauksien hoidon tulee täytyä. Työterveyshuollolla on merkittävä asema tällä portaalla, jonka tavoitteena on terveys. Toisella portaalla on turvallisuus, joka edellyttää turvallista työympäristöä ja toimintamalleja. Vakiintunut työsuhte ja palkka sekä tasa-arvoinen työyhteisö luovat turvallisuutta. Lisäksi tarvitaan suunnitelmallinen riskienhallinta ja johdonmukainen työsuojelu edistämään turvallisuutta. (Rauramo 2012, 14–15.)

Yhteisöllisyyden kolmannella portaalla ovat työyhteisön keinot, joiden avulla tuetaan hyvää yhteishenkeä sekä organisaation tuloksellisuudesta ja työntekijöistä pidetään huolta. Työpaikan keskeisiä elementtejä ovat avoimuus, luottamus sekä vaikuttamisen mahdollisuudet omaan työhön. Tärkeään

rooliin nousevat myös esihenkilötyö suhteessa työntekijöihin, erilaiset kokoukset ja työn kehittäminen edelleen. Yhteisöllisyyden tavoite on tukea työn perustehtävää, tavoitteita ja yksilöiden hyvinvointia. (Rauramo 2012, 14–15.)

Neljännellä portaalla oleva arvotuksen tarve tulee olla havaittavissa käytännön työelämässä. Strategian ja päämäärien tulee edistää hyvinvointia ja tuottavuutta. Konkreettisina osoituksina näistä ovat erilaiset palkitsemiset, annettu palaute sekä työn arviointia ja kehittäminen. Tavoite tällä portaalla on päivittäisessä työssä näkyvä arvostus omaa ja kollegoiden työtä kohtaan. Korkeimmalla eli viidennellä portaalla on itsensä toteuttamisen tarve, jonka tavoitteena on osaaminen. Sitä edistävät niin yksilön kuin työyhteisön uuden oppimisen tukeminen. Nämä myös vievät eteenpäin koko organisaation päämääriä. Työyhteisössä korostuu ymmärrys elinikäisen oppimisen tarpeesta. Lisäksi työympäristöllä nähdään olevan tärkeä rooli työn miellyttävyyden suhteen. (Rauramo 2012, 14–15.)

#### 4.4 Stressimalli

Työhyvinvointia on tutkittu jo yli sata vuotta, mutta tutkimuksen kohteet ovat muuttuneet ajan kuluessa. Tutkimus alkoi 1920-luvulla lääketieteen tutkimuksesta, jossa tutkittiin yksilön fysiologista stressiä. Stressi nähtiin syntyvän fyysisestä kuormituksesta, esimerkiksi kylmyydestä, kovista äänistä, myrkyistä tai ruumiillisesta rasituksesta. Ennen sairauksien ilmenemistä, henkilö saattoi kokea negatiivisia tuntemuksia, jotka johtivat fyysisiin reaktioihin ja myöhemmin yksilö saattoi sairastua. Ajan kuluessa teoriaan lisättiin myös psykologiset reaktiot. Tämä nähdään työsuojelun alkuna, josta kehitys on jatkunut eteenpäin. (Manka & Manka 2023, luku 3.)

Edellä kuvattuun yksilön reaktioihin perustuvaan stressimalliin lisättiin myöhemmin työoloista ja ympäristöstä nousevat stressiä lisäävät tekijät. Painopiste siirtyi ympäristön luomiin seikkoihin. Osa tutkijoista alkoi käyttämään termiä kuormitus, jolla haluttiin kuvata työn tuomaa taakkaa ja yksilön kykyä selviytyä siitä. (Manka & Manka 2023, luku 3.) Tämä johti tasapaino eli Karasekin mallin syntymään. Mallissa nähdään työstä aiheutuva psykologinen kuormitus ja mahdollisuus päätöksen tekoon aktiivisena, työhyvinvointia tukevana mallina. Puolestaan passiivinen asema nähtiin kuormitusta lisäävänä tekijänä. Mallin painopiste siirtyi tarkastelemaan psykologisten tekijöiden merkitystä, jotka voivat lisätä työntekijän hyvinvointia tai pahimmassa tapauksessa kuormittaa liikaa ja johtaa sairastumiseen. Tuonnempana malliin ulotettiin vielä sosiaalisen tuen rooli merkittävänä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. (Karasek & Theorell 1990, Mankan & Mankan 2023, luvun 3 mukaan.)

Reaktioihin ja ärsykkeisiin perustuvaan malliin liittyi kuitenkin kysymys yksilöiden välisistä eroista. Osa työntekijöistä koki stressiä tietyissä tilanteissa, osa puolestaan ei kuormittanut niistä. Tämä johti päätelmään stressin välitysmekanismista, joka toimii eri ihmisillä eri tavoin. Huomattiin siis, että työhyvinvointiin vaikuttavat ympäristö ja yksilön omat piirteet suhteessa toisiinsa. Tämän kognitiivisen stressimallin kehittäneet Lazarus ja Folkman huomasivat yksilöllisten ominaisuuksien vaikuttavan paljolti siihen, miten henkilö kokee kohtaamansa tilanteet. Merkittäväksi seikaksi nousi myös hallinnan tunne, voiko omaan työhönsä vaikuttaa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, kokeeko yksilö oman osaamisensa riittäväksi suhteessa työn tuomiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Välitysmekanismi on tällöin hallinnan tunne. (Manka & Manka 2023, luku 3.)

1990-luvulla Suomessa aloitettiin käsittelemään työkykyä kolmiomallin avulla, jossa yksi teema keskittyi työntekijän terveyteen ja toimintakykyyn, toinen työympäristön turvallisuuteen ja kolmas työhy-

teisöön. Tärkeä asema mallissa on myös osaamisen kehittämisellä, joka mahdollistuu kaikkien asi-  
anoaisten osallistumisella ja sitoutumisella. Lainsäädännöllinen toimija tässä on työterveyshuolto.  
(Manka & Manka 2023, luku 3.)

#### 4.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin stressimallit sivuuttavat työyhteisön, työntekijän tai teknologian aktiivisen roolin sekä keskittyvät työn kuormittavien seikkojen analysointiin. Nykyään tavoite onkin viedä työkyvyn kehittämistä työhyvinvoinnin parantamiseen ja voimavaralähtöiseen ajatteluun. 1990-luvulla ”positiivisen psykologian isänä” tunnettu Martin Seligman aloitti tutkimuksen, joka keskittyi myönteisen tekijöiden tarkasteluun ja siitä saatavaan hyötyyn myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Tämä on vaikuttanut merkittävästi myös työhyvinvoinnin tarkasteluun uudesta näkökulmasta. Työpsykologia on saanut vaikutteita Seligmanin tutkimuksista, joka on johtanut voimavaratekijöiden painottamiseen, kuten luovuuteen, innostukseen ja aktiivisuuteen työelämässä. Nämä vahvistavat työtyytyväisyyttä ja auttavat sitoutumaan työpaikkaan. (Seligman 2008, Mankan & Mankan 2023, luvun 3 mukaan.)

Työhyvinvointia voidaan lisätä edistämällä toimia resurssien vahvistamiseksi ja kohtuullistamalla työstä tulevia vaatimuksia. Voimavarat ovat yksilökohtaisia, mutta myös yhteisöllisiä, jotka rakentuvat vuorovaikutuksessa toisen kanssa. Lisäksi ne ovat organisaatiosta riippuvaisia tekijöitä. Ne ovat tilannekohtaisia, mutta niihin voidaan myös vaikuttaa. Myönteisten tuntemusten merkitystä on tutkittu paljon ja niillä nähdään olevan tärkeitä seurauksia niin työntekijän kuin työpaikan hyvinvoinnin kannalta. Myönteinen suhtautuminen edistää yksilön fyysistä, sosiaalista ja kognitiivista toimintakykyä. Lisäksi se auttaa toimimaan luovasti ja avoimesti uusissa tilanteissa. Työyhteisön kannalta positiivisuus lisää sosiaalista vuorovaikusta ja yhteyttä työntekijöiden kesken sekä auttaa havainnoimaan toisten tunteita. Huomionarvoista on myös se, että myönteisyydellä nähdään olevan yhteys terveyteen ja pitkään ikään. (Manka & Manka 2023, luku 3.)

Marja-Liisa Mankan työhyvinvoinnin malli perustuu hänen tekemäänsä väitöskirjaan, jossa tutkittiin menestyvän ja hyvinvoivan organisaation ja hyvinvoivan ihmisen ominaisuuksia. Avain organisaation menestymiselle on muun muassa yhteisen vision ja strategian jakaminen, uudistuminen ja muutostohtamisen taito. Hyvinvoivan yksilön piirteitä ovat puolestaan työn- ja elämänhallinnan kokemus, jatkuva uuden oppiminen sekä hyvä työyhteisö johtajineen. (Manka & Manka 2023, luku 3.) Manka & Manka (2023) näkevät näissä ominaisuuksissa lujan pohjan työhyvinvoinnin kehittämiselle sekä perusteen työmotivaation rakentumiselle. Heidän mukaansa työhyvinvointi tulee nähdä strategisen menestystekijänä, jonka johtaminen ja arviointi tulee tehdä säännöllisesti. (Manka & Manka 2023, luku 3.)

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää yhteisöllisyyden merkitystä etätyössä ja sen vaikutuksia koettuun työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoite on lisätä ymmärrystä yhteisöllisyyden tärkeydestä, sen tukemisesta ja vahvistamisesta työyhteisössä. Tutkimuskysymyksiä suositellaan olevan kaksi tai korkeintaan kolme ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyössä (Hakala 2024, 19). Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Kuinka etätyötä tekevät määrittelevät yhteisöllisyyden?
2. Millaisia yhteisöllisyyden kokemuksia etätyötä tekevillä on?

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 6.1 Aineiston keruu

Opinnäytetyöni tutkimusote oli laadullinen tutkimus. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus havainnoi merkityksiä, jotka ovat ihmisten välisiä ja sosiaalisia. Merkitykset näkyvät yhteyksinä ja niistä muodostuvina kokonaisuuksina. Päämäärä on saavuttaa tutkittavien omat kokemukset koetusta olemassaolosta. Oletuksena on, että ilmi tulevat asiat tai ilmiöt ovat tutkittavan mielestä merkityksellisiä ja arvokkaita. (Varto 1992, Vilkan 2015, 118 mukaan.) Laadullisessa tutkimuksessa yhtenä tärkeänä asiana tulee huomioida, onko tarkoituksena tutkia kokemusten vai käsitysten merkityksiä (Vilka 2015, 118). Omassa opinnäytetyössäni tavoitteeni oli saada tietoa nimenomaan tutkittavien kokemuksista yhteisöllisyydestä.

Kokemukset muodostuvat suurelta osin niiden tuomista merkityksistä. Tutkittaessa kokemuksia, tarkastellaan niiden merkityssisältöä ja kokonaisuuden osien keskinäistä suhdetta. (Laine 2018.) Tarkoitukseni oli selvittää kyselytutkimuksella, miten tutkittavat kokevat yhteisöllisyyttä päivittäisessä työssä ja mikä on sen merkitys sekä millaiseksi he kuvaavat yhteisöllisyyden etätyössä. Valitsemani lähestymistapa laadulliseen tutkimukseen oli mitä ja miten-kysymysten painottaminen (Juhila n.d.; Luojus 2022.) Pohdin myös kysymyksiä yksilön ja yhteisön sekä tiedostetun ja tiedostamattomien merkityksien välillä (Siljander & Karjalainen 1993, Moilasen & Rähän 2018, 53 mukaan).

Opinnäytetyöni tutkimuksellinen osuus osoitettiin 18 hengen kokoiseen kehittämisspalveluiden henkilöstöön, joista suurimmalla osalla on sosiaali- ja terveysalan koulutus. Tutkimuksen kohderyhmä valikoitui tutkijan omasta taustasta ja mielenkiinnosta tarkastella etätyötä tekevien sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kokemuksia yhteisöllisyydestä. Laadullisen tutkimuksen periaate ei ole saavuttaa tilastollisia ja yleistäviä päätelmiä. Merkittävintä on saada lisää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä ja havainnollistaa sitä mahdollisimman tarkasti. Tämän vuoksi on tärkeää, että tutkittava ryhmä on tarkoin harkittu, jolloin heillä on tietoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä tai asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.)

Tutkimuskysely lähetettiin tutkittaville tarvittavan tutkimusluvan saamisen jälkeen yhteyshenkilön kautta (liite 3). Kyselyn mukana toimitettiin myös muut tarvittavat liitteet, kuten tutkimustiedote (liite 4) ja sähköpostiviestiin muotoiltu saatekirje. Suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta kirjoitin kyselylomakkeeseen lauseena, jossa vastaaminen kyselyyn tulkittiin suostumukseksi osallistua tutkimukseen. Kysely toteutettiin 18.11.-1.12.2024 eli kahden viikon aikana.

Tutkimusjakson aikana sain yhteensä 11 vastaajan vastaukset koottua Webropoliiin. Vastaajien määrää seurasin Webropolissa ja informoin yhteyshenkilöäni palautettujen vastausten määristä. Pohdin vastausajan jatkamista vielä viikolla toisen tutkimusviikon alussa, mutta harkittuamme yhteyshenkilöni kanssa, päädyimme kuitenkin lopettamaan vastausten keräämisen tuohon sovittuun ajanjaksoon. Sovimme näin, koska tutkimuskyselyn tulokset antoivat vastaukset tutkimuskysymyksiini ja emme halunneet vapaaehtoisuusperiaatteen vaarantuvan. Lisäksi yhteyshenkilöni oli lähettänyt muistutusviestin kyselyyn vastaamisesta toisen tutkimusviikon alussa. Vastausprosentti kyselyssä oli 61 %.

## 6.2 Aineiston analyysi

Tulosten analysoinnissa käytin aineistolähtöistä eli induktiivista sisällönanalyysia. Valitsin aineistolähtöisen näkökulman, koska tarkoituksenani oli lähestyä tutkimusaineistoa yksittäisen vastaajan kokemuksista edeten yleiseen kokonaisuuteen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107–108). Tehtävänäni oli aluksi perehtyä saatuihin tuloksiin sekä määritellä analyysiyksikkö, joita aineistosta tulen etsimään. Nämä rajautuivat ja määräytyivät tutkimuskysymysteni perusteella.

Ensimmäinen vaihe sisällönanalyysissä on redusointi eli aineiston pelkistäminen. Tässä vaiheessa saaduista vastauksista jätetään kaikki tutkimuksen kannalta turha pois, jolloin saadut vastaukset tiivistyvät ja pilkkoutuvat osiin. Tämän avulla saadaan esille tutkimuskysymyksen kannalta olennaisia vastauksia. Samalla tapahtuu ryhmittelyä samankaltaisten ja eriävien alkuperäisilmauksien mukaan. Tämän avulla saadaan pelkistettyä aineistoa. Käytännössä tämän voi tehdä esimerkiksi alleviivaten eri väreillä aineistosta saatuja vastauksia. Seuraavaksi pelkistetyt ilmaukset listataan esiin mitään alkuperäisestä muuttamatta. (Miles & Huberman 1994, Tuomen & Sarajärven 2018, 122–123 mukaan.)

Saatuani tutkimusaineiston kerättyä aloitin lukemaan ja perehtymään siihen opinnäytetyöni analyysivaiheen alussa. Webropolissa on mahdollisuus koostaa aineisto yhteen tiedostoon, jonka tein viemällä kyselyn vastaukset samaan Word-dokumenttiin. Aineistoa oli Word-tiedostoon vietyä hieman yli 10 sivua rivivälillä 1,5. Tämän jälkeen tulostin sen ja aloitin käymään aineistoa läpi peilaten sitä tutkimuskysymyksiini. Käytännössä toteutin tämän eri värisillä tusseilla vastauksia alleviivaten. Luin aineistoa useaan kertaan läpi, jolloin huomasin osan alleviivauksista karsiutuvan pois niiden ollessa epäolennaisia tutkimuskysymysteni kannalta.

Tämän jälkeen kokosin poimitut ilmaukset eri taulukoihin, joista yksi muodostui yhteisöllisyyden määrittelystä, toinen yhteisöllisyyden sekä myönteisistä että kielteisistä kokemuksista. Lisäksi tein myös erillisen taulukon yhteisöllisyyttä vahvistavista käytännön toimista, kuten päivittäisestä yhteydenpidosta, tapaamisista tai työyhteisön virtuaalisista yhteisistä hetkistä. Taulukoinnin jälkeen tulostin taulukot ja leikkasin alkuperäisilmaukset paperiliuskoiksi, jonka avulla aloin ryhmitellä niitä samankaltaisuuksien perusteella. Työstin taulukoita vaiheittain, jotta kaikki ilmaisut tulivat huomioituiksi ja oikean tutkimuskysymyksen mukaan teemoitelluksi.

Aineiston työstäminen jatkuu pelkistämisen jälkeen klusteroinnilla eli ryhmittelyllä. Tässä vaiheessa saadut alkuperäisilmaukset ryhmitellään samankaltaisuutensa tai eroavaisuutensa mukaan käsitteiksi, joista alkaa muodostua samaa asiaa tai kokemusta kuvaavia ryhmiä. Ryhmät yhdistetään ja nämä muodostavat alaluokat, joille valitaan kuvaava nimi. Luokittelu tiivistää aineistoa, kun harvakseltaan esiintyvät ilmaukset liittyvät toisiinsa. Klusterointi hahmottelee alustavasti saatavia tuloksia. Ryhmittely jatkuu alaluokkien yhdistelyllä, jotka muodostavat aikanaan yläluokat. Yläluokkia ryhmittelemällä muodostuvat puolestaan pääluokat, jotka nimetään samankaltaisuudesta nousevan ilmiön mukaan. Lopuksi muodostuu yhdistävä luokka, joka liittyy tutkimuskysymykseen. (Miles & Huberman 1994, Tuomen & Sarajärven 2018, 124–125 mukaan.)

Alkuperäisilmausten ryhmittelyn jälkeen muodostin niistä pelkistettyjä ilmauksia, joiden avulla pyrin kuvaamaan ilmausta mahdollisimman hyvin (taulukko 1). Alkuperäisilmauksia oli yhteensä 183 kpl, joista muodostin 128 pelkistettyä ilmausta. Tutkimuskyselyn vastauksissa oli pitkiäkin virkkeitä, joista sain pilkottua monia eri näkökulmia ja mielipiteitä analysoitavaksi. Nimesin pelkistettyjä ilmauksia

esimerkiksi ”yhteisöllisyyden ylläpitäminen”, ”mahdollisuuksien antaminen” ja ”yksilön vastuu yhteisöllisyydessä”.

Taulukko 1. Esimerkki pelkistettyjen ilmausten luomisesta

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
”Jotta yhteisöllisyys pysyy, täytyy siitä huolehtia ja pitää sitä yllä jatkuvin toimin.”	Yhteisöllisyydestä huolehtiminen Yhteisöllisyyden ylläpitäminen
”...vaatii aktiivista osallistumista ja sen mahdollisuuksia.”	Aktiivinen osallistuminen Mahdollisuuksien antaminen
”Yhteisöllisyyttä pitää aktiivisesti tukea ja ylläpitää.”	Yksilön vastuu yhteisöllisyydessä
”Aktiivinen toiminta yhteisön eduksi.”	
”...En siis kaipaa yhteisöllisyyden vahvistamista, mutta siitä huolimatta on tärkeää, että tämän hetken tilannetta ei pidetä itsestään selvyytenä ja itsestään pysyvänä asiana. Tässä yhteisessä työssä jokaisella yhteisön jäsenellä on tärkeä oma vastuunsa.”	
”Jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työyhteisön yhteishenkeen.”	

Jatkoin taulukoinnin tekemistä siirtämällä pelkistetyt ilmaukset omaan taulukkoon ja ryhmittelin niitä edelleen aihepiireittäin yhteen sekä nimesin ryhmät kuvaavasti, joista muodostui 41 alaluokkaa. Nimesin alaluokkia esimerkiksi ”yhteisöllisyyden vaaliminen” ja ”vastuu yhteisöllisyydestä”. Työstin taulukoita pitäessäni mielessäni tutkimuskysymykseni, joihin etsin vastausta tutkimusaineistosta. Seuraavassa vaiheessa siirsin muodostuneet alaluokat edelleen eri taulukkoon, joista muodostin samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien periaatteella yläluokat, joita jäsenyi yhteensä 8 kpl. Yläluokaksi muodostui nimeltään esimerkiksi ”yhteisöllisyyden ylläpitäminen”. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Esimerkki ala- ja yläluokkien muodostamisesta.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Yhteisöllisyydestä huolehtiminen	Yhteisöllisyyden vaaliminen	Yhteisöllisyyden ylläpitäminen
Yhteisöllisyyden ylläpitäminen	Vastuu yhteisöllisyydestä	
Aktiivinen osallistuminen		
Mahdollisuuksien antaminen		
Yksilön vastuu yhteisöllisyydestä		

Viimeisessä vaiheessa tehdään abstrahointi eli käsitteellistäminen. Tämä johtaa tutkimuksen kannalta tärkeän tiedon erottamiseen ja teoreettisten käsitteiden luomiseen. Vaihe etenee alkuperäisten vastausten kielellisistä ilmauksista teoriaan perustuviin johtopäätöksiin. Vaihe jatkuu niin kauan, kuin se on mahdollista ja luotettavaa sisällön ja alkuperäisten ilmausten kannalta. Tämä vaihe selkiyttää tutkijalle syntyneiden käsitteiden avulla tutkimuksen kohdetta, joka tapahtuu koko ajan verraten johtopäätöksiä alkuperäisiin tutkimusmateriaaleihin. Tutkimuksesta muodostuvat tulokset esitetään mallina tai aineistoa kuvaavina teemoina. Koko analyysin aikana muodostuneet käsitteet ja kategoriat tulee kuvata auki tuloksissa. (Miles & Huberman 1994, Tuomen & Sarajärven 2018, 125–127 mukaan.)

Aineiston analyysin viimeisessä vaiheessa ryhmittelin kokonaisuutena muodostuneita yläluokkia yhteen ja sain jäsenneityä kolme pääluokkaa. Käytännössä tein tämän edelleen tulostamalla taulukon ja leikkaamalla paperisuikaleet erilleen, joista ryhmittelin syntyviä pääluokkia. Pääluokista muodostui lopulta yhdistävä luokka, joka on yhteisöllisyyden merkitys etätyössä. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Esimerkki pääluokkien ja yhdistävän luokan muodostamisesta.

Yläluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
Hyväksytyksi tuleminen	Sosiaalinen tuki	Yhteisöllisyyden merkitys etätyössä
Yhteenkuuluminen		
Sosiaalisten suhteiden merkitys työyhteisössä		
Yhteinen päämäärä	Yhteinen tavoite	
Yhteisöllisyyden luonne	Yhteisöllisyys voimavarana	
Yhteisöllisyyden ylläpitäminen		
Yhteisöllisyyden vaikuttavuus		
Yhteisöllisyyden puuttuminen		

## 7 TULOKSET

### 7.1 Etätyötä tekevien määritelmä yhteisöllisyydestä

Tarkastellessani saamiani tuloksia yhteisöllisyyden määritelmästä, niissä esiintyvät näkemykset yhteisestä tarkoituksesta, jakamisesta, yhteisöllisyyden vaalimisesta, tunne joukkoon kuulumisesta, hyväksymisestä ja huomioon ottamisesta, luottamuksesta sekä työssä jaksamisesta. Nämä ovat myös sisällönanalyysin avulla muodostuneita esimerkkejä alaluokista yhteisöllisyyden määritelmälle. Lisäksi alaluokiksi muodostuivat muun muassa hyvä ilmapiiri, osallisuus ja vaikuttaminen. Syntyneistä alaluokista muodostui yläluokkia, joita ovat esimerkiksi yhteinen päämäärä, yhteenkuuluminen ja hyväksytyksi tuleminen.

Taulukko 4. Alaluokat ja niistä muodostuneet yläluokat.

<b>Alaluokat yhteensä 40 kpl</b>	<b>Yläluokat yhteensä 8 kpl</b>
Yhteinen tarkoitus Jakaminen Yhteistyö Hyvä ilmapiiri Luottamuksen ilmapiiri Auttaminen Hyvä yhteishenki Huomioon ottaminen	Yhteinen päämäärä
Hyväksyminen Oikeus olla oma itsensä Vaikuttaminen Arvostus Ristiriitojen selvittäminen	Olla hyväksytty
Kuuluminen yhteisöön Tunne joukkoon kuulumisesta Osallisuus	Yhteenkuuluminen
Yhteiset hetket työssä Tapaamisten merkitys yhteisöllisyyteen Tyhy-tilaisuudet Vapaa-ajan vietto työporukalla Työkavereihin tutustuminen Yhteydenpito päivittäin Kameroiden merkitys vuorovaikutuksessa Sosiaalisen siteiden vahvistuminen	Sosiaalisten suhteiden merkitys työyhteisössä
Yhteisöllisyyden pysyväisyys	Yhteisöllisyyden luonne
Yhteisöllisyyden vaaliminen Vastuu yhteisöllisyydestä	Yhteisöllisyyden ylläpitäminen
Yhteisöllisyyden vaikutus tehokkuuteen Yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvointiin Yhteisöllisyys voimavarana Yhteisöllisyyden eri muodot Vahva yhteisöllisyyden kokemus Hyvinvoinnin lisääntyminen Työssä jaksaminen	Yhteisöllisyyden vaikuttavuus
Huonot kokemukset yhteisöllisyydestä Yhteisöllisyyden puuttuminen Yhteisten toimintatapojen puute Dialogin puuttuminen Etätyön haasteet yhteisöllisyyteen Etätyön yksinäisyys	Yhteisöllisyyden puuttuminen

Kyselyyn vastaajat kuvasivat yhteisöllisyyttä esimerkiksi näin:

*”Yhteisöllisyyttä syntyy, kun ihmiset jakavat esimerkiksi yhteisiä tavoitteita, kokemuksia ja arvoja.”*

*”Yhteisöllisyys on parhaimmillaan iso voimavara työyhteisössä – koet olevasi hyväksytty omana itsenäsi, ja että sinua arvostetaan, kohdellaan tasa-arvoisesti –*

Tutkimustuloksissa käy ilmi, että vastaajat kokevat yhteisöllisyyden olevan ilmiö, josta tulee huolehtia ja jota tulee ylläpitää. Yhteisöllisyys vaatii myös aktiivista osallistumista ja mahdollisuuksien antamista. Lisäksi yksilön vastuu nähdään tärkeänä yhteisöllisyyden toteutumisessa. Yhteisöllisyyden toteutumista ei myöskään pidetä itsestään selvyyttenä tai itsestään pysyvänä asiana. Nämä muodostivat alaluokat yhteisöllisyyden vaaliminen ja vastuu yhteisöllisyydestä, joista syntyi yläluokaksi yhteisöllisyyden ylläpitäminen. Vastaajat tuovat ajatuksiaan näin esille:

*”Jotta yhteisöllisyys pysyy, täytyy siitä huolehtia ja pitää sitä yllä jatkuvin toimin –”*

*”Yhteisöllisyyttä pitää aktiivisesti tukea ja ylläpitää.”*

Etätyötä tekevät määrittelevät yhteisöllisyyden tukevan työssä jaksamista ja lisäävän hyvinvointia, jotka ovat opinnäytetyöni aineiston analyysin alaluokkia ja joista muodostui yhdessä yhteisöllisten kokemusten kanssa yhteisöllisyyden vaikuttavuuden yläluokka. Yhteisöllisyys nähdään myös stressiä vähentävänä ja elämänlaatua parantavana tekijänä. Useissa yhteisöllisyyttä määrittelevissä vastauksissa kuvataan myös yhteisöllisyyden olevan kuulumista johonkin porukkaan, työyhteisöön tai ryhmään. Lisäksi yhteisöllisyys määritellään tunteeksi kuulua joukkoon tai tarpeeksi olla osa jotakin yhteisöä. Se tuo myös vaikuttamismahdollisuuksia. Kuuluminen yhteisöön, tunne joukkoon kuulumisesta sekä osallisuus muodostivat alaluokkia, joiden yläluokaksi ryhmittelin yhteenkuulumisen.

*”Työssä jaksaa paremmin, kun työssä on yhteisöllisyyttä. Yksin tekeillä paineet kasvavat liian suuriksi.”*

*”Yhteisössä toimiminen antaa mahdollisuuden vaikuttaa ja tuntee itsensä tärkeäksi osaksi jotain suurempaa kokonaisuutta.”*

Tarkastellessani annettuja kuvauksia yhteisöllisyydestä useissa vastauksissa toistuu myös oman toiminnan vaikutukset yhteisöllisyyden rakentamisessa. Työkavereiden tervehtiminen, ystävällinen käytös ja rakentavan palautteen antaminen nähdään merkittävinä asioina. Lisäksi kaikkien työyhteisön jäsenten tiedottaminen ajankohtaisista asioista nähdään tärkeänä ja yhteisöllisyyttä vahvistavana tekoina. Alaluokaksi näistä muodostui huomioon ottaminen, joka kuului yhteinen päämäärä yläluokkaan.

*”Yhteisöllisyyttä edistää rakentavan palautteen antaminen, kannustaminen, myötätunnon osoittaminen ja yleensäkin toisten huomioiminen.”*

*” – pyrimme kehittämään esimerkiksi tiedonjaon tapoja – ”*

Yhteisöllisyys määritellään vastauksissa halukkuutena auttaa työkavereita sekä työhön että henkilökohtaiseen elämään liittyvissä tilanteissa ja asioissa. Yhteistyön merkitystä myös kuvaillaan yhteisöllisyyden määrittelyssä. Yhteisöllisyys nähdään hyvänä yhteishenkenä työyhteisössä ja mahdollisuutena kysyä neuvoa vaikeissa asioissa. Yhteistyö, auttaminen ja hyvä ilmapiiri muodostivat alaluokat, jotka kuuluivat yhteinen päämäärä yläluokkaan. Eräs vastaaja määrittelee yhteisöllisyyttä seuraavasti:

*”Yhteisöllisyys tarkoittaa minulle myös sitä, että autetaan vastavuoroisesti ja tehdään yhteistyötä hyvässä hengessä.”*

Yhteisöllisyyden nähdään saavan aikaan turvallisuuden tunnetta. Se luo yhteisöä, jossa jokaisella on oma paikkansa ja uskalletaan olla oma itsensä. Yhteisöllisyys mahdollistaa lisäksi ilmapiiriä, jossa ei tarvitse pelätä tuoda esille omia ideoita tai pelätä nolatuksi tulemista. Vastajaat kuvaavat myös sen olevan luottamusta, mahdollisuutta tunteiden purkamiseen ja ristiriitojen selvittämiseen ajoissa. Nämä muodostivat alaluokkia, joita nimesin esimerkiksi hyväksyminen, oikeus olla oma itsensä ja ristiriitojen selvittäminen. Lisäksi vaikuttaminen alaluokkana kuului tähän kategoriaan. Nämä muodostivat hyväksytyksi tulemisen yläluokan.

*”Yhteisöllisyys työyhteisössä luo: psykologisen turvallisuuden tunnetta— —”*

*”Uskalletaan keskustella hankalistakin asioista ja halutaan selvittää ongelmia ja ristiriitoja ennen niiden vaikeutumista.”*

Tarkastellessani yhteisöllisyyden määritelmistä muodostuneita yläluokkia, nimesin yhdeksi analyysin pohjalta syntyneeksi pääluokaksi yhteisen tavoitteen. Yhteisöllisyyden ylläpitämisen yläluokka liittyi puolestaan yhteisöllisyys voimavarana pääluokkaan, johon kuuluu myös yhteisöllisyyden kokemuksesta muodostuneita yläluokkia. Kolmas pääluokka on sosiaalinen tukeminen, johon ryhmittelin kuuluvaksi hyväksytyksi tulemisen ja yhteenkuulumisen yläluokat. Kaikki pääluokat yhdistävä luokka on yhteisöllisyyden merkitys etätyössä.

Peilattessani oman tutkimuskyselyn tuloksia käyttämäni teoretietoon, tulokset ovat erittäin samankaltaisia ja samassa linjassa sen kanssa. Rauramo (2012) kirjoittaa toiminnallisesta yhteisöllisyydestä, joka muodostuu yhteisistä tavoitteista (Rauramo 2012, 104). Toiminnallista yhteisöllisyyttä on selvästi nähtävissä saamissani tuloksissa, joissa yhteisöllisyys määritellään juuri yhteisinä tavoitteina ja päämäärinä. Symbolinen yhteisöllisyys puolestaan syntyy aineettomista yhteisistä asioista, kuten se tuloksissani näkyy yhteisinä arvoina, kokemuksina ja jaettuina muistoina (Rauramo 2012, 104).

Teoriatiedon mukaan yhteisöllisyys näkyy työyhteisössä sosiaalisina suhteina, jotka vahvistavat yhteenkuuluvuutta ja luovat tarkoitusta (Rauramo 2012, 105; Graham ym. 2023). Tarkastellessani tutkimustuloksiani tämä on hyvin yhtenevä piirre teoriatiedon kanssa, koska tutkimustuloksissani näkyy selkeästi vuorovaikutuksellisten suhteiden tärkeys työyhteisössä. Ikonen ym. (2023) mainitsee yhteisöllisyyden ihmisen perustarpeena, jossa voidaan kokea yhteenkuulumista ja vuorovaikutusta (Ikonen ym. 2023, 157). Näin eräs vastaaja sitä kuvailee:

*”Ihmisellä on— — tarve olla johonkin kuuluva, eli tarve olla osa jotakin yhteisöä.”*

Yhteisöllisyyden osatekijöistä emotionaalinen turvallisuus on nähtävillä tuloksissani. Yhteisöllisyys tuo uskallusta ottaa vaikeita asioita puheeksi, joka ilmenee saamissani tutkimuskyselyn vastauksissa. (Burroughs & Eby 1998, 512.) Yhteisöllisyyden vallitessa työyhteisössä erilaiset mielipiteet nähdään tärkeinä ja rakentavasti annettu kritiikki on mahdollista (Kantelus 2023). Vastauksissa tuodaan esille myös tunteiden purkamisen mahdollisuus tutkimuskyselyyni osallistuneessa yksikössä.

Tutkimuksessa mainittu sosiaalinen tuki näkyy annetuissa vastauksissa käytännön auttamisena tai henkisenä tukena työntekijöiden välillä. Sen nähdään myös olevan stressiä vähentävä tekijä. (Gra-

ham ym. 2023.) Sosiaalinen tuki on merkittävässä roolissa suojaamaan työuupumukselta. Sen määrän nähdään olevan suoraan yhteydessä kokemukseen hyvästä työyhteisöstä. (Simola & Kinnunen 2005, Kanteluksen 2023, 155 mukaan.) Sosiaalinen tuki mahdollistaa avun pyytämisen ja sillä saataakin olla myös palatumista edistävä vaikutus (Kinnunen 2017, 93). Omassa tutkimuskyselyssäni eräs vastaaja kuvasikin yhteisöllisyyttä:

*”Sosiaalista tukea: Yhteisö tarjoaa tukea ja apua –– työn haastavissa tilanteissa tai työntekijän henkilökohtaisissa elämänvaiheissa.”*

Analyysini tulokset yhteisöllisyyden hyvinvointia vahvistavasta vaikutuksesta ovat myös samassa linjassa teorian kanssa, jossa yhteisöllisyys tukee arjessa selviytymistä ja vähentää stressin määrää. Työssä jaksaminen myös paranee yhteisöllisyyden avulla (Suonsivu 2019, 59–60). Australiassa tehdyn tutkimuksen mukaan yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen rooli onkin erityisen tärkeää tulevaisuuden työpaikoissa, joissa työmuodot voivat vaihdella. Ne ovatkin suoraan yhteydessä henkilöstön omaan arvioon terveydentilastaan. Lisäksi kehittämissuunnitelmia näiden eteenpäin viemiseksi tulee tehdä. (Graham ym. 2023; Pronk 2024.)

Tutkimustuloksissani vastaajat kuvaavat myös yhteisöllisyyttä sellaiseksi, että kaikilla on mahdollisuus tulla kuulluksi ja nähdyksi. Subjektiiivinen kokemus hyväksytyksi tulosta on ehtona mutkattomille vuorovaikutussuhteille työyhteisössä (Kantelus 2023). Teoriakirjallisuudessa Burroughs & Eby (1998) määrittävät avoimen työyhteisön piirteeksi ilmiön, että jäsenet haluavat kuunnella toistensa mahdollisia huolia ja pelkojakin (Burroughs & Eby 1998, 512). Eräs vastaaja ilmaisi yhteisöllisyyttä näin:

*”– näkyväksi ja kuulluksi tulemisen kokemusta.”*

## 7.2 Yhteisöllisyyttä vahvistavat käytännön toimet ja keinot

Tutkimustuloksissani käy ilmi, että yhteisöllisyyttä vahvistavat konkreettiset toimintatavat ja mahdollisuudet ovat merkittäviä yhteisöllisyyden ylläpitäjiä. Näitä ovat yhteiset hetket työssä, tapaamisten merkitys yhteisöllisyyteen, työkavereihin tutustuminen, yhteydenpito päivittäin ja kameroiden merkitys vuorovaikutuksessa. Nämä ovat myös esimerkkejä muodostuneista alaluokista. Teemoista muodostin sosiaalisten suhteiden merkitys työyhteisössä yläluokan, joka liittyi yhteisöllisyyden määrittämään kuuluvien yläluokkien kanssa sosiaalisen tukemisen pääluokkaan.

Käytännön keinoja yhteisöllisyyden vaalimisessa ovat muun muassa erilaisilla kokoonpanoilla tapahtuvat tiimitapaamiset ja palaverit, Tyhy-tilaisuudet, virtuaalikalvat sekä vapaa-ajalla tapahtuva yhteisen ajan viettäminen. Useissa vastauksissa ilmaistiin lähitapaamisten merkityksen tärkeys yhteisöllisyyden rakentumisessa. Lisäksi moni kyselyyn vastaaja mainitsi kameroiden käyttämisen palaverissa vahvistavan yhteisöllisyyden tunnetta.

*”– ajoittain tapaamme kasvotusten juurikin tästä syystä, että yhteisöllisyys lisääntyisi ja olisimme enemmän tiimi.”*

*”Etäpalavereissa vahvistamme vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä pitämällä aina kamerat auki.”*

Vastauksissa ilmenee vapaamuotoisen tutustumisen olevan tärkeää yhteisöllisyyden muodostumisessa. Vastauksissa mainitaan pelaajakorttien käyttö, joiden avulla tutustumista työkavereihin tehdään. Lisäksi erilaiset muistamiset ja läksiäislahjat nähdään tärkeinä keinoina yhteisöllisyyden vaali-

misessa. Vastauksissa ilmaistaan myös yhteisten koulutusmatkojen tärkeys ja siellä tapahtuva yhteinen illanvietto. Työyhteisössä on myös käytäntöjä juhla-aikojen tarjoiluista ja esimerkiksi kesäkauden avajaisista, joita tuodaan vastauksissa esille yhteisöllisyyttä vahvistavina tekijöinä.

Tarkastellessani tutkimustuloksiani teoretietoon peilaten, huomaan niiden olevan yhteneviä myös siihen, että yhteisöllisyyttä tulee tuntee päivittäin niissä verkostoissa, missä työnteko tapahtuu (Vilkman 2023, luku 2). Oman analyysini tulokset yhteisöllisyyttä vahvistavista käytännön toimista tai keinoista tutkimusyksikössäni ilmaisevat, että yhteisöllisyys näkyy juuri päivittäisenä yhteydenpitona, kuulumisten vaihtona ja verkostojen ylläpitämisenä kyseissä työyhteisössä. Tuloksissa ilmenee paljon vapaa-aikaan ja vapaamuotoiseen yhteydenpitoon liittyviä toimintatapoja, joita teoriakirjallisuudessaakin kuvataan. Vilkmanin (2023) teoksen yhteisöllisyyden nelikenttä toteutuu hyvinkin tarkasti tutkimusyksikössäni yhteisöllisyyden toteuttamisen käytännön menetelmissä. Tutkimustuloksissani ilmenee sekä viihteellisiä että työhön liittyviä ja tiimin ja organisaation tasolla käytössä olevia yhteisöllisyyden toimia.

Australiassa tehdyn tutkimuksen tulokset etätöitä tukevista keinoista ovat hyvin yhtenevät omiin tutkimustuloksiini verraten. Tuloksissa käy ilmi mahdollisuuksien antaminen sosiaaliselle kanssakäymiselle ja kannustukselle viikoittaisten palaverien yhteydessä. Tutkimus myös osoittaa kuulumisten vaihdon tai yhteiset kahvihetket työn lomassa tärkeiksi vuorovaikutusta tukeviksi menetelmiksi. (Oakman, Kinsman, Graham, Stuckey & Weale 2022, 328.)

### 7.3 Etätöitä tekevien kokemukset yhteisöllisyydestä

Havainnoidessani kyselyn vastauksia peilaten niitä toiseen tutkimuskysymykseeni vastauksissa ilmenee sekä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia yhteisöllisyydestä. Suurimmassa osassa vastauksia on nähtävillä vahva yhteisöllisyyden kokemus, joka ilmenee auttamisena, hyvänä yhteishenkenä ja arvostuksena. Yhteisöllisyyden koetaan vaikuttavan myönteisesti tehokkuuteen, työhyvinvointiin ja sitä pidetään voimavarana. Yhteisöllisyydellä kuvataan olevan eri muotoja, jotka ilmenevät hybridi- ja etätöissä ja sen rooli nähdään erilaisena kuin lähityössä. Yhteisöllisyyttä kuvataan myös pysyväisluonteisena asiana. Nämä muodostivat analyysissäni kokemuksellisuuteen liittyviä alaluokkia, joista puolestaan syntyi yläluokat, kuten yhteisöllisyyden luonne ja yhteisöllisyyden vaikuttavuus. Pääluokaksi muodostui yhteisöllisyys voimavarana.

Tutkimuskyselyn vastauksissa yhteisöllisyyden kokemusta pidetään tärkeänä ja pääosin positiivisena ilmiönä. Se näkyy työyhteisössä esimerkiksi yhteisön huumorina, vastavuoroisena auttamisena, yhteistyönä hyvässä hengessä sekä arvostuksena että tasa-arvoisena kohteluna. Joku vastaaja perustelee kokemusta tärkeäksi, mutta sanoo ettei se ole itseisarvo. Useissa vastauksissa puolestaan esiintyy arvostuksen merkittävyys ja hyväksynnän tärkeys.

*”Yhteisöllisyys näkyy myös yhteisön huumorissa.”*

*”Ketään ei jätetä ulkopuolelle työyhteisöstä ja kaikki ovat tasa-arvoisessa asemassa.”*

Tarkastellessani yhteisöllisyyttä voimavaratekijänä, näen monissa vastauksissa toistuvan kokemuksen, jossa se on merkittävässä roolissa suhteessa työhyvinvointiin, tehokkuuteen ja mielekkyyteen tehdä työ laadukkaasti. Se koetaan sekä työhyvinvoinnin lisääjänä että ylläpitäjänä. Työhyvinvoinnin kannalta jakamisen mahdollisuus kuvaillaan myös tarpeellisena tekijänä työyhteisössä. Lisäksi tunne

työyhteisöön kuulumisesta koettiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä. Vastajat kuvaavat kokemuksiaan näin:

*”Yhteisöllisyys parhaimmillaan vahvistaa todella paljon työhyvinvointia tai päinvastoin murentaa työhyvinvoinnin. Se on hyvin merkittävä osa työhyvinvointia.”*

*”Yhteisöllisyyden tunteella on valtava vaikutus työhyvinvointiin ja innostukseen tehdä työ hyvin.”*

Jotkin vastajat kuvaavat yhteisöllisyyden kokemuksiaan niin, että ne ovat riittäviä ja he pitävät yksin työskentelystä. Työkavereita halutaan nähdä silloin tällöin, mutta etätö koetaan miellyttävänä työmuotona. Vastajat näkevät kuitenkin etätössä työkavereiden tuen ja neuvot tärkeinä. Yhteisöllisyyden kuvataan kannattelevan silloinkin, kun sosiaalisia kontakteja ei ole.

*”Pidän yksin työskentelystä, mutta –”*

*”Työkavereiden tapaaminen kasvotusten silloin tällöin on mukavaa, mutta pidän vahvasti etätöistä.”*

Muutama vastaaja kertoi kokemuksistaan, että yhteisöllisyys on muodostunut nopeasti ja jopa paremmin kuin lähityössä. Joku perusteli sitä sillä, että etätössä ollaan enemmän tekemisissä toisten työkavereiden kanssa, eikä ole asiakaskontakteja. Yhteisöllisyyden nähtiin olevan isossa roolissa etätössä ja sen toteutumista pidettiin hyvin mahdollisena. Eräs vastaaja kuvasi myös etätöiden yhteisöllisyyden koostuvan samoista asioista, mitä lähitapaamisissa on läsnä. Yhteisöllisyyttä nähtiin myös voitavan toteuttaa monella eri tavalla. Eräs vastaaja kuvaili sitä pysyväisluonteisena asiana, vaikka sitä voi kokea myös tilannesidonnaisesti.

*”Etätöissä yhteisöllisyys voi olla jopa parempaa kuin lähityössä. Etätö ei siis vaikuta tähän vaan ennemminkin ihmiset ja työilmapiiri.”*

*”Ehkä etätöissä se muodostuu nopeammin, koska ollaan enemmän yhteyksissä toisten kanssa.”*

Useissa vastauksissa tuodaan esille kokemusta vahvasta yhteisöllisyydestä tutkimukseeni osallistuneissa yksiköissä. Vastajat kuvailevat yhteisöllisyyden muodostuvan ilmapiiriin liittyvistä asioista, työyhteisön jäsenistä ja luottamuksesta. Lisäksi onnistuneella perehdytyksellä nähdään olevan roolinsa siihen, että yhteisöllisten ilmiöiden koetaan toteutuvan niin hyvin. Paasivaara & Nikkilä (2010) kirjoittavat oppivan organisaation ilmiöstä, jossa näyttäytyy myönteinen yhteisöllisyys, joka mahdollistaa kannustavan ilmapiirin työskentelylle (Paasivaara & Nikkilä 2010,17).

Kantelus (2023) myös määrittää yhteisöllisen ilmapiirin sellaiseksi, jossa annetaan kehuja, innostetaan ja saadaan kiitosta toisilta työntekijöitä. Lisäksi kulttuuri rakentuu luottamuksen ja avoimuuden ilmapiirille. Työyhteisössä voi olla kilpailua, mutta se tehdään myönteisessä hengessä, jossa työyhteisön jäsenet oppivat toisiltaan ja tietoa halutaan jakaa. (Kantelus 2023.) Omissa tutkimustuloksissani käy ilmi, että yhteisöllisyys nähdään juuri ”tsemppaavana työilmapiirinä”, jollaiseksi eräs vastaaja sen kuvasi. Lisäksi moni vastaaja kuvasi yhteisöllisyyden kokemuksiaan näin:

*”Oman työyhteisön ilmapiiri ja kulttuuri tukee yhteisöllisyyttä, mistä olen kiitollinen.”*

*”Mielestäni meidän työyhteisössä on tällä hetkellä vahva yhteisöllisyyden kulttuuri.”*

Tarkastellessani yhteisöllisyyden kokemusta peilaten sitä kokoamaani teoretietoon, Burroughs & Eby (1998) ovat tunnistaneeet erilaisia yhteisöllisyyden osatekijöitä työyhteisössä. Esimerkkinä tästä

ovat työkaverin tuki, joka ilmenee auttamisena sekä työssä että vapaa-ajalla. (Burroughs & Eby 1998, 512.) Omat tutkimustulokset ovat yhtenevät teorian kanssa. Tutkimuskyselyni vastaaja kuvasivat juuri yhteisöllisyyden kokemuksia vastavuoroisena auttamisena ja yhteistyönä hyvässä hengessä. Nämä piirteet ilmenivät myös yhteisöllisyyden määritelmästä kysyttäessä.

Ikonen ym. (2023) mainitsee yhteisöllisyyden vaikuttavan kokemukseen, että oma työ nähdään tärkeänä (Ikonen ym. 2023, 109). Tämä käy ilmi eräässä tutkimuskyselyni vastauksessa, jossa tuodaan esiin yhteisöllisyyden luovan mielekkyyttä tehdä työ hyvin. Mönkkönen & Roos (2023) kirjoittavat teoksessaan yhteisöllisyyteen laitettujen resurssien suurella todennäköisyydellä lisäävän tuottavuutta ja sitoutumista organisaatiossa (Mönkkönen & Roos 2023, 185). Yhteisöllisyys perustuu paljolti yksilön omakohtaiseen kokemukseen, mutta sen vaikutusta työyhteisössä voidaan kuitenkin tarkastella myös ristiriitojen vähenemisenä, tehokkaampana toimintana sekä pienempänä vaihtuvuutena henkilöstössä (Kantelus 2023).

*”Välillä on hyvä ottaa hetkinen työkaverin kanssa aikaa ja parantaa maailmaa, uskon että tämä myös lisää työtehokkuutta –”*

Tutkimuskyselyni joissakin vastauksissa käy ilmi, että osalla vastaajista on huonoja, omakohtaisia kokemuksia yhteisöllisyydestä tai sen puuttumisesta. Joku vastaaja kuvailee, että on sekä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia eri työyhteisöistä. Negatiivisia kokemuksia tarkastellessani muodostin alaluokiksi huonot kokemukset yhteisöllisyydestä, yhteisöllisyyden ja dialogin puuttumisen, yhteisten toimintatapojen puutteen, etätyön haasteet yhteisöllisyyteen sekä etätyön yksinäisyyden. Nämä yhdessä muodostivat yläluokaksi yhteisöllisyyden puuttumisen, joka liittyi yhteisöllisyys voimavarana pääluokkaan.

Huonojen kokemusten nähtiin vaikuttavan työssä viihtymiseen, jaksamiseen ja työhyvinvoinnin vähenemiseen. Käytännössä huonot kokemukset liittyivät esimerkiksi yhteisten toimintatapojen puuttumiseen ja pelisääntöjen rikkomiseen. Erityisesti etätyössä kielteiset kokemukset puolestaan muodostuivat dialogin puuttumisena tai kokemuksena, että itse ei tule kuulluksi tai saa asiaansa ilmaistuksi.

*”Negatiivinen kokemus on jäänyt siitä, että jokainen työntekijä toimii miten haluaa, eikä tunnista yhteisiä tavoitteita ja päämääriä.”*

*”Etätyössä yhteisöllisyyttä haastaa teams-kokoukset ja se, että ei saa tai kerkeä sanoa haluamaansa asiaa tai erityisesti se, jos joku puhuu päälle.”*

Muutamassa vastauksessa tuotiin esille, että etätyö joko haastaa tai heikentää yhteisöllisyyttä tai sen kokemusta. Vastaajat kertoivat kaipaavansa esimerkiksi lisää kasvokkaisia tapaamisia ja yhteisiä kahvihetkiä. Vastauksissa pohdittiin myös etätyön yksinäisyyttä ja siinä vaadittavaa aktiivisuutta osallistumiseen. Vuorovaikutuksen puute tuotiin myös eräässä vastauksessa ilmi.

*”–se osaltaan heikentää yhteisöllisyyttä, sillä asioita tehdään paljolti omilla tahoillaan eikä työkavereita nähdä kuin harvoin muuta kuin ruudun välityksellä.”*

*”Etätöissä jää helposti yksin, jos ei itsekään osallistu aktiivisesti.”*

Pronk (2024) tuo verkkoartikkelissaan esille etätyön haastavuuden suhteessa sosiaalisiin suhteisiin ja niiden rakentamiseen. Hän näkee etätyön voivan lisätä yksinäisyyden ja eristäytymisen tunnetta. Lisäksi yhteyden puuttumisella voi olla merkittäviä vaikutuksia tuottavuuteen ja työntekijän suorituskykyyn selviytyä työstään. (Pronk 2024.)

Vilkman (2023) kirjoittaa korona-aikana työelämässä tapahtuneiden muutosten vaikuttaneen epäedullisesti yhteisöllisyyden kokemukseen. Tuolloin työyhteisöissä vuorovaikutukselliset tilanteet vähenivät ja yksinäisyys lisääntyi. (Vilkman 2023, luku 1.) Omissa tutkimustuloksissani käy myös ilmi se, että jotkut vastaajat kertovat etätöön lisäävän yksinäisyyttä ja toisaalta sen haastavan sitä. Lisäksi moni vastaaja toivoi vastauksissaan virtuaalisia kontakteja toisiin työntekijöihin sekä odottaa innokkaasti sovittuja lähitapaamisia. Elorannan ym. (2023) mukaan juuri etätöössä sosiaalisen vuorovaikutuksen keinoihin tulee kiinnittää huomiota. Tämä korostuu ei-työhön liittyvissä asioissa ja sen on nähty lisäävän kokemusta yhteenkuulumisesta. (Eloranta ym. 2023, 242–243.) Hybridityö etätöön muotona myös luo haastetta työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden toteutumiseksi työyhteisöissä (Manka & Manka 2023, luku 5).

Tarkastellessani teoriaa, Burroughs & Eby (1998) mainitsevat henkisen siteen muodostuvan yhteisistä arvoista ja etiikasta. Arvot toimivat ikään kuin pelisääntöinä työyhteisössä. (Burroughs & Eby 1998, 512.) Tässä asiassa eräs kyselyn vastaaja toi esille, että hänen kokemuksensa mukaan yhteiset toimintatavat ovat olleet puutteelliset ja yhteisiä tavoitteita ei ole tunnustettu tai noudatettu. Hybridityössä korostuu yhteisten toimintaperiaatteiden noudattaminen ja merkitys (Manka & Manka 2023, luku 5). Puolestaan Kantelus (2023) määrittää yhteisöllisyyden kokemuksen luovan työntekijässä omaehtoista sitoutumista yhteisiin päämääriin. Työyhteisössä yhteisten tavoitteiden tulee olla kaikilla selvillä, jotta työnteko on joustavaa ja vaivatonta. (Kantelus 2023.)

## 8 POHDINTA

### 8.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää yhteisöllisyyden merkitystä etätyössä ja sen yhteyttä koettuun työhyvinvointiin. Tuloksissa käy ilmi selvästi se, että yhteisöllisyys ja sen toteutuminen on merkittävä tekijä työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnin kokemuksessa. Yhteisöllisyyden vaikutukset näkyvät käytännössä psyykkisenä ja fyysisenä hyvinvointina työssä ja vapaa-ajalla. Yhteisöllisyyden kokemus kuvattiin myös ilmiönä, joka kantaa vaikka kontakteja toisiin ei olisikaan päivittäisessä työssä. Lisäksi yhteisöllisyyden kokemuksen koettiin luovan tehokkuutta ja halua tehdä työt hyvin.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuoda lisää ymmärrystä yhteisöllisyyden tärkeydestä ja sen vahvistamisesta työyhteisöissä. Saaduissa tuloksissa yhteisöllisyyden määrittely toi esille lukuisia ilmiöitä ja asioita, jotka tukevat yhteisöllisyyden kulttuuria työpaikoilla. Vastauksissa esitettiin käytännön menetelmiä, joilla etätyössä yhteisöllisyyttä voidaan tukea ja vahvistaa. Muutamissa vastauksissa tuotiin myös ilmi tekijöitä, jotka heikentävät yhteisöllisyyttä ja vähentävät yhteisöllisyyden kokemusta.

Opinnäytetyön tulokset ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa, erityisesti Grahamin ym. (2023) ja Ipsenin ym. (2021) kanssa. Erityisesti Grahamin ym. (2023) tutkimustulokset ovat samanlaiset yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen myönteisestä vaikutuksesta koettuun terveyteen ja hyvinvointiin etätyötä tekeville. Etätyön tehokkuus määritetään Ipsenin ym. (2023) tutkimuksessa eduksi, joka on yhtenevä omien tulosteni kanssa. Kollegoiden puute puolestaan koettiin yhtenä suuremmista haistoista etätyössä, joka myös näkyi osaltaan omissa tutkimuskyselyn tuloksissani. Lisäksi Ipsen ym. (2021) määritteli yhdeksi suurimmista etätyön haittapuolista kotitoimiston huonot ergonomiset olosuhteet, joka ei taas ilmennyt omissa tuloksissani. Kyseinen eroavaisuus johtuu oletettavasti siitä, että tutkimuskyselyni vastaajajoukko tekee jatkuvasti etätyötä ja työtilat ovat jo lähtökohtaisesti suunniteltu soveltuviksi kotona työskentelyyn.

Opinnäytetyöni tulokset poikkesivat joiltakin osin aiemmista tutkimuksista. Erityisesti Oakman ym. (2022) ja Chung & van der Lippe (2018) havaitsivat perheen ja työelämän yhdistämisen edun etätyötä tehdessä. Lisäksi Ipsen ym. (2021) mainitsee tämän omissa tutkimustuloksissaan. Tämä näkökulma ei tullut esiin omassa opinnäytetyössäni. Kyseinen poikkeama saattaa johtua siitä, että tutkimuskyselyni kysymykset painottuivat työhön liittyviin ilmiöihin, eivätkä käsitelleet työn ja henkilökohtaisen elämän yhdistämistä. Toisaalta myös useat käyttämäni tutkimukset käsittelevät etätyötä pandemian jälkeen ja niissä esiintyy Covidin vaikutus äkillisesti etätyöhön siirtymiseen sekä perhe-elämän ja työn pakollinen keskittyminen koteihin.

Graham ym. (2023) tuo esiin Australiassa kehitetyt ja käyttöön otetut verkkoalustat vuoden 2019 jälkeen, jotka kehitettiin yhteisöllisyyden ja sitä tukevan sosiaalisen vuorovaikutuksen parantamiseksi etätyössä. Niillä voi olla osaltaan merkitystä yhteisöllisyyden kokemukseen sen säilyessä muuttumattomana verrattuna Alankomaissa tehtyyn tutkimukseen, jossa käy ilmi työntekijöiden vähäinen kokemus yhteisöllisyydestä pandemian toisen aallon aikana. Yhteisöllisyyteen käytetyt resurssit voivat osaltaan selittää havaittuja eroja suhteessa Eurooppaan. Oman opinnäytetyöni tuloksissa käy myös ilmi yhteisöllisyyteen panostaminen ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen, jotka vaikuttavat yhteisöllisyyden kokemukseen ja sen muodostumiseen myönteisesti tutkimusyksikössä.

Tutkimuksen taustakysymyksiä oli kaksi, jotka koskivat vastaajan etätöön laatua ja vastaajan ikää. Tutkimukseen osallistuneista vastaajista kokonaan etätötä tekeviä oli kolme ja loput kahdeksan olivat määritelleet tekevänsä hybridityötä. Tutkimukseen vastanneiden iässä oli enemmän hajontaa: alle 30-vuotiaita ei ollut ketään, 31–40-vuotiaita oli viisi, 41–50-vuotiaita oli neljä ja 51–65-vuotiaita oli kaksi. Loput kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, joiden avulla hain vastauksia tutkimuskysymyksiini.

Tarkastellessani sisällönanalyysin avulla saatuja tutkimustuloksia tutkimusyksikössäni yhteisöllisyyden määritelmästä ja yhteisöllisyyden kokemuksesta, ajattelen niiden olevan hyvin yhteneviä suhteessa olemassa olevaan teorian tietoon. Useissa vastauksissa toistuvat samat piirteet ja kokemukset, jotka ovat samassa linjassa teorian kanssa. Havainnoidessani saatuja tuloksia peilaten niitä tutkimuskysymyksiini, ajattelen saaneeni kuvaavat ja selkeät määritelmät yhteisöllisyydelle. Tarkastellessani etätötä tekevien kokemuksia yhteisöllisyydestä, niissä on selkeästi nähtävillä pääosin vankka yhteisöllisyyden kulttuuri tutkimukseen osallistuneessa yksikössä.

Tutkiessani yhteisöllisyyttä kuvaavia kokemuksia niiden tuloksissa ilmeni kuitenkin pientä hajontaa verrattuna yhteisöllisyyden määritelmään, jossa vastaajien ajatukset olivat erittäin samansuuntaisia. Tarkastellessani kokemuksia kokonaisuutena, suurin osa oli positiivisia. Kuitenkin jotkut vastaajat toivat esille negatiivisia kokemuksia yhteisöllisyydestä tai sen puuttumisesta kokonaan. Joku vastaaja mainitsi kokemusten ilmenneen aiemmissa työpaikoissa, mutta kaikki vastaajat eivät määritelleet työyhteisöä. Pohtiessani yhteisöllisyyden kokemuksia, jotkut vastaukset olivat myös hiukan ristiriitaisia sisällöltään. Esimerkiksi eräässä vastauksessa tuotiin paljon etätöön käytännön haasteita esille, mutta vastaaja ei kuitenkaan kokenut henkilökohtaisesti yhteisöllisyyden kokemuksen vaarantuneen.

Tarkastellessani yhteisöllisyyden kokemusta, jotkut vastaajat kuvasivat sen tärkeäksi, mutta halusivat kuitenkin työskennellä nimenomaan yksin. Tämä voi esimerkiksi kuvata sitä, että heillä on kokemus tasavertaisesta joukkoon kuulumisesta, vaikka he eivät haluakaan lähikontakteja työkavereiden kanssa. Toisaalta myös persoonallisuuserot voivat näkyä kokemuksessa yhteisöllisyydestä, jossa toinen kaipaa paljon vuorovaikutusta työyhteisössä ja toisella riittää se, että apua on tarvittaessa saatavilla. Kanteluksen (2023) mukaan jokaisen ihmisen tarve yhteisöllisyyteen voi vaihdella ja on yksilökohtainen. Lisäksi sen sanoittaminen on persoonakohtaista. Kuitenkin jokaisella yksilöllä on tarve kuulua joukkoon ja saada osakseen hyväksyntää. (Kantelus 2023.)

Teorian mukaan yhteisöllisyyden vaaliminen on hybridityössä haastavaa Suomessa ja muualla maailmassa (Vilkman 2023, luku 2). Tämä ilmenee myös tutkimuskyselyni vastauksissa, joissa muutamat kuvaavat yhteisöllisyyttä haastavaksi etätöyssä. Ajattelen, että tähän vaikuttavat myös suuresti ihmisten erilaisuus, millaisia yhteisöllisyyden muotoja kaivataan ja mikä on kenellekin riittävää yhteisöllisyyttä. Pohdin, että osa vastaajista antaa sen kuvan, että vuorovaikutussuhteiden ylläpito sujuu yhtä hyvin etänä, mutta osa vastaajista kaipaa kasvokkain tapahtuvia tapaamisia enemmän. Kuitenkaan kukaan kyselyyn vastaajista ei tuo ilmi, että ei haluaisi koskaan nähdä työkavereita.

Mäkikangas ym. (2023) tuo myös esille etätöön haasteellisuuden erityisesti vuorovaikutukseen liittyvän digitalisuuden kannalta. Etätö vaatii teknologiaa ihmisten välille, jotta sosiaalisia suhteita voidaan ylläpitää. (Mäkikangas ym. 2023, 211.) Virtuaaliseen yhteydenpitoon tarvitaan samoja elementtejä yhteyden luomiseen mitä kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa käytetään. Näiden

keinojen ja tapojen kehittäminen luo joustavuutta työntekijöiden välille etäkontakteissa. (Reznik, Hungerford, Kornhaber & Cleary 2022, 977.)

Tarkastellessani tutkimuskyselyni vastauksia niistä välittyi kokonaiskuvassa hyvin tiivis työyhteisö, jossa on paljon yhdessä tekemistä sekä työssä että vapaa-ajalla. Vastauksista ilmenee ehkä tavanomaista enemmän jakamista ja yhteydenpitoa työkavereiden kesken myös ei-työhön liittyvissä asioissa. Ajattelen, että se on suurelta osin myönteinen ja hieno asia, mutta voiko siitä seurata myös kokemus, että työstä irtautuminen on vaikeaa ja työhön kuuluvat kontaktit seuraavat vapaa-ajalle. Pohdin, että tähän voi liittyä myös työyhteisön kulttuuri, jossa tietyt toimintamallit ovat vakiinnuttaneet asemansa ja sen jäsenet ovat ottaneet sen mukaiset roolit. Tämä voi olla osittain tiedotettu, mutta toisaalta myös tiedostamaton toimintamalli.

Siljander & Karjalainen (1993) ovat luoneet mallin merkitysten tasoista, jossa nähdään sekä yksilölliset ja yhteisölliset että tiedostetut ja tiedostamattomat merkitykset. Heidän mukaansa tiedostettu, yhteisöllinen taso muodostuu yhteisön roolista tulevista odotuksista, säännöistä ja ihanteista. Puolestaan tiedostamaton taso koostuu yhteisön vakiintuneista toimintatavoista ja sanattomista menettelytavoista. Merkitysten tasot eivät ole kiistattomia ja yksilöllisten merkitysten taustalla ovat yhteisölliset perustat ja tiedostamattomat seikat voidaan tiedostaa. (Siljander & Karjalainen 1993, Moilasen & Rähän 2018, 53 mukaan.)

Pohtiessani tutkimuskyselyni taustakysymyksiä rakennetta olisi ollut mielenkiintoista selvittää, olisiko sukupuolella ja koulutustaustalla ollut merkitystä yhteisöllisyyden kokemukseen ja kuinka ne olisivat siihen vaikuttaneet. Kuitenkaan näitä seikkoja en voinut huomioida tässä tutkimuksessa niiden paljastavuuden vuoksi. Lisäksi esihenkilön ja työntekijöiden kokemukset yhteisöllisyydestä olisivat saattaneet erota jonkin verran, joiden tutkiminen olisi ollut kiinnostavaa ja voinut tuoda eri näkökulmia esille.

## 8.2 Eettisyys

Pohtiessani eettisyyteen liittyviä kysymyksiä, minulla on ollut tutkijana merkittävä vastuu koko tutkimusprosessin aikana. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tutkittavalle tulee suoda sananvapaus, mutta myös hänen yksityisyytensä tulee turvata ja ettei hänelle koidu tutkimuksesta haittaa (Hakala 2024, 134). Lisäksi Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan, tutkijan on oltava rehellinen, huolellinen sekä tarkka tutkimusta tehdessä, tulosten käyttämisessä ja analysoinnissa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150). Kirjoittaessani teoriaa eettisyys nousee esille erityisesti viitattessani toisten tekemiin tutkimuksiin tai muuhun lähdemateriaaliin. Lisäksi tekoälyn käyttö tulee avata ohjeiden mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150–151; Hakala 2024, 133.) Opinnäytetyöni aineistohallintasuunnitelma on nähtävillä liitteenä (liite 1).

Lähettyessäni tutkimuslupahakemuksen lisäsin siihen liitteeksi tietosuojaselosteen/-ilmoituksen, jossa on tietoa EU:n yleisestä tietosuoja-asetuksesta ja henkilötietojen keräämisestä. Tietosuojalailla tarkennetaan EU:n tietosuoja-asetusta sekä sovitetaan niitä käytäntöön kansallisesti. Lisäksi se määrittää erityisien henkilötietojen käyttöä poikkeustapauksissa. (Arene 2019, 11–12.) Omassa opinnäytetyössäni erityisiä, arkaluonteisia henkilötietoja ei kerätty. Aineiston keräämiseen tarkoitettu Webropol työkaluna mahdollisti myös aineiston anonymisoinnin, jonka vuoksi se oli eettisyyttä vahvistava tekijä. Tutkimuskyselyni vastauksissa ei esiintynyt nimiä tai tunnistettavia tietoja, jotka olisivat tulleet poistamaan tai käyttämään ilmausta 'anonymisoitu henkilö' tai xxx.

Eettisyyteen liittyvät ohjeet liittyvät esimerkiksi kyselytutkimuksessa saataviin tuloksiin, niiden käyttämiseen ja lopulta hävittämiseen. Hyvän eettisen ohjeen mukaan tämän kertominen tutkittaville on tärkeää. (Hakala 2024, 134.) Oman opinnäytetyöni tulostetut paperiversiot säilytin koululla lukollisessa kaapissa opinnäytetyöprosessin ajan, jonka jälkeen hävitin ne polttamalla tietoturva-asiat huomioiden. Eettisyyteen liittyviä seikkoja pohdin laatiessani tutkimustiedotetta, tietosuojaselostetta ja niiden sisältöä. Eettisyyteen kuuluva asia oli myös ilmaista tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus tai mahdollisuus keskeyttää se halutessaan, joista kerroin tutkimustiedotteella. Eettistä luotettavuutta lisäsi myös se, että kaikki tarvittava tieto pyrytään kertomaan mahdollisimman ymmärrettävästi ja läpinäkyvästi tutkittaville tutkimustiedotteessa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 25).

Opinnäytetyöprosessin edetessä ja aloittaessani tekemään tutkimuskyselylomaketta, minun tuli pohdita millaisia kysymyksiä teen ja millaisilla sanavalinnoilla pyrin selvittämään vastauksia tutkimuskysymyksiini. Tärkeänä muistisääntönä pidin käytäntöä, että kaikki valintani ovat tutkimustyön eettisten periaatteiden mukaisia. (Hakala 2024, 133.) Tutkimuskyselyäni muokkasin vielä tutkimusluvan lähettämisen jälkeen poistaen siitä sukupuolta ja koulutusta koskevat tiedot. Pohdin näitä työelämäyhteyshenkilön ja ohjaavan opettajani kanssa. Päädyimme yhdessä tähän ratkaisuun, koska tutkimukseen osallistuneessa yksikössä oli tapahtunut henkilöstövaihdoksia ja edellä mainitut kysymykset olisivat vaarantaneet anonymiteetin.

### 8.3 Luotettavuus

Kyselytutkimuksen luotettavuutta lisäsi se, että käytin lisenssin alla olevaa Webropol-työkalua. Sen käyttäminen edellyttää kirjautumista järjestelmään salasanaa käyttäen, joka lisää työkalun käytön turvallisuutta. Testasin kyselyä myös testihenkilöllä ja lähipiirilläni, jotta sain varmuuden, että kaikki tekniset ominaisuudet toimivat moitteetta ja kyselyyn vastaaja ymmärsi esitetyt kysymykset. Testihenkilönä toimi yhteyshenkilöni tutkimusyksiköstä.

Aloittaessani tekemään analyysia pidin mielessäni tutkimuskysymykset, jotka toimivat punaisena lankana aineiston analyysissa. Pohtiessani omia oletuksia ennakkoon, ajattelin, että olisi ollut oletettavaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kaipaavan lisää yhteisöllisyyttä etätyössä. Lisäksi etukäteen oli tiedossa, että etätyö ei välttämättä kuormita muiden alojen edustajia samalla tavalla kuin hoitoalataustaisia työntekijöitä. (Rönkkö 2024.) Tiedostin tämän, jonka vuoksi oivalsin, että tästä näkökulmasta tulosten tarkastelussa tarvitaan erityistä herkkyyttä.

Tutkijan on pystyttävä tarkastelemaan saamaansa aineistoa ilman omia subjektiivisia tai teoriatiedosta nousevia ajatuksia (Hakala 2024, 99). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus perustuukin tutkimuksen objektiivisuuteen. Lisäksi tehtyjen havaintojen ja tulkintojen on oltava puolueettomia ja luotettavia. Puolueettomuus näkyy roolina, joka tutkijan tulee ottaa havaintoja tehdessään. Hänen tulee tarkastella vastauksia ilman omia asenteita tai ennakkoluuloja sekä pyrkiä ymmärtämään vastaajien sanomaa. Tämä luo haasteen laadulliselle tutkimukselle, koska tutkija on tutkimusasetelman tekijä ja tulkitsee saamiaan havaintoja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158, 160.)

Pohtiessani etukäteen tutkimukseen rekrytoitavien määrää, ajattelin, että määrä ei ole kovin suuri. Ajattelin, että jos useampi jättäisi vastaamatta tutkimukseen, olisivatko kyselystä tehtävät johtopäätökset luotettavia ja saisinko varmuudella vastaukset tutkimuskysymyksiini. Pyrin kuitenkin tekemään tutkimustiedotteen ja kyselylomakkeen houkuttelevaksi vastata sekä pyrin kertomaan kaiken mahdollisimman avoimesti. Ajattelin tämän lisäävän motivaatiota osallistua tutkimuskyselyyn.

Luotettavuuteen liittyvä tärkeä kysymys oli myös saadun tutkimusaineiston läpikäyminen. Muodostettaessa pelkistettyjä ilmauksia, osa aineistosta karsiutui pois ja tutkijana mielestäni merkitykselliset asiat säilyivät tutkimuksen kohteina. Tähän redusoinnin vaiheeseen sisältyy pohdintaa tutkimuskysymyksen kannalta tärkeitä ilmiöistä ja havainnoista, jotka liittyvät myös läheisesti tutkimuksen luotettavuuteen kuuluvaan tarkasteluun. Lisäksi tutkimuksen luotettavuus on ensiarvoisen tärkeää pohdittaessa rajauksia, käsitteitä sekä koko tutkimusasetelman toimivuutta. (Hakala 2024, 132–133.)

Raportointivaiheessa tutkimuksen luotettavuutta lisäsi tarkasti selostettu tutkimuksen toteuttaminen. Tein sitä analyysin kaikista vaiheista, jossa kuvasin aineiston hankinnan mahdollisimman totuudellisesti ja selkeästi. Pidin myös aineiston analyysin aikana päiväkirjaa, mitä tein missäkin vaiheessa. Raportoinnin tulee sisältää myös tutkijan oma näkemys mahdollisista virhetulkinnoista tai häiriötekijöistä tutkimuksen aikana. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa korostuu luokittelujen tekeminen ja niihin johtavat perustelut. Tulosten tarkastelussa on tärkeää raportoida syyt, mitkä johtavat tutkijan tietynlaisiin johtopäätöksiin. Tätä voi konkretisoida suorilla lainauksilla kyselytutkimuksen tuloksista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 232–233.)

Tutkimuksen valideetti eli pätevyys on tärkeässä roolissa siinä, että valittu tutkimustapa tulee selvittämään sitä, mitä sillä halutaankin tarkastella. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tutkittavat ymmärtävät annetut kysymykset. Tulokset tulevat olemaan virheellisiä, jos vastaajat eivät ajattelekaan, kuten tutkija ennakkoon kuvitteli. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.) Tutkimuksen luotettavuus eli reliabiliteetti puolestaan merkitsee tulosten tarkkuutta. Se tarkoittaa, että tulokset ovat toistettavissa ja ne eivät ole sattumanvaraisia. Lisäksi ne eivät ole tutkijasta riippuvaisia. (Vilka 2015, 194.) Laadullisessa tutkimuksessa ei kuitenkaan ole yhtä ainoaa totuutta, jonka vuoksi jokainen tutkija ei päädy välttämättä samaan lopputulokseen (Luojuus 2022).

#### 8.4 Ammatillinen kasvu

Itselleni opinnäytetyön tärkein ja suurin osaamisen vahvistamisen tavoite oli tutkimustaitojen kasvattaminen. Tulevaisuudessa työelämän kehittämisvaatimukset tulevat lisääntymään, jotka voivat edellyttää erilaisten tutkimusten tekoa eri ammattiryhmien kesken. Tutkimus- ja kehittämisosaaminen on yksi nykyisistä ja tulevaisuuden työelämätaidoista. (Vilka 2015, 12–13.) Tarkastellessani opinnäytetyöprosessin etenemistä, ajattelen, että luottamus omiin tutkimustaitoihin on lisääntynyt ja prosessi on vahvistanut ymmärrystä siitä, että teen osaltani päätöksiä mihin suuntaan sitä vien. Lisäksi ajattelen, että laadullisen tutkimuksen kulkua ohjaa paljon tutkijan käsitys aineistosta ja vastaajien näkemyksestä. Tämä vaatii herkkyyttä kuunnella tutkittavien ääntä ja luoda näkemykset tiukasti kiinni annettuihin vastauksiin. Kuitenkin prosessissa on tehtävä johtopäätöksiä ja uskallettava tehdä ratkaisuja, jotta analyysi saadaan tehtyä.

Tulevaisuudessa mahdolliset jatko-opinnot saattavat kiinnostaa minua, jonka vuoksi opinnäytetyö on hyvä välitavoite tässä vaiheessa. Opinnäytetyöprosessi avaa tieteellisen tutkimuksen perusteita ja sen protokollaa (Vilka 2015, 12). Opinnäytetyön myötä ajatus jatko-opintoihin pyrkimisestä on vahvistunut ja kiinnostus sekä uskallus tieteellisen tutkimuksen tekemiseen on kasvanut. Kuitenkin tässä vaiheessa näen urapolkuni olevan nykyisen tutkinnon mahdollistamissa työpaikoissa.

## 8.5 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Pohtiessani opinnäytetyön merkitystä, ajattelen sen tuoneen esille tärkeitä asioita ja kokemuksia yhteisöllisyydestä toimeksiantajani yksikköön. Tarkastellessani tutkimusyksikön henkilöstön vastauksia, ajattelen heidän voivan onnitella itseään siitä, kuinka hyvin yhteisöllisyys toteutuu heidän työpaikallaan. Mielestäni he toimivat hyvin edistyksellisesti työyhteisössään. Kuitenkaan yhteisöllisyyttä ei voida pitää itsestään selvänä tai automaattisesti pysyvänä ilmiönä, kuten vastauksissa myös tuotiin esille.

Tarkastellessani opinnäytetyöni tutkimuskyselyn tuloksia kehittämisideana nousee dialogin kehittäminen ja vahvistaminen etätyössä. Jotkut vastaajat toivat esille kertomassaan esimerkkejä, jotka vahvistavat vuorovaikutuksen kehittämisen tarpeita etätyössä digitaalisia ratkaisuja käytettäessä. Kehittämisen myötä erilaiset toimintatavat ja käytettävät menetelmät voisivat mahdollistaa kaikkien työyhteisön jäsenten kokemusta, että he saavat vaikuttaa ja heidän ääntään kuullaan.

Opinnäytetyötäni voidaan hyödyntää hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen työssä tarkastelemalla sekä teorian tiedon että tutkimustulosteni kautta tulleita yhteisöllisyyden merkityksiä ja vaikuttavuutta etätyössä. Hyvinvointikoordinaattorit työskentelevät lähikontakteissa eri yhteistyötahojen kanssa, mutta toimivat myös etänä kirjoittaen raportteja ja erilaisia asiakirjoja. Etätyössä yhteisöllisyyden ylläpitäminen korostuu. Lisäksi hyvinvointikoordinaattorit pyrkivät työssään edistämään niin ammattilaisten kuin kansalaistenkin osallisuutta, jolla on tärkeä rooli myös yhteisöllisyyden vahvistamisessa.

Tavoitteeni oli saada selville kokemuksellista tietoa etätyötä tekeviltä ja viedä opinnäytetyöstäni saamaa tietoa eteenpäin tulevaisuuden työpaikkaani. Lisäksi toivon, että opinnäytetyöni voisi tuoda uutta tietoa myös muille Pohjois-Savon hyvinvointialueen työelämäkumppaneille, jossa etätyötä tehdään. Todennäköisesti tulevana vuosina esimerkiksi erilaisia hoitopolkuja tullaan tekemään digitaalisiksi, jolloin etätyötä tekeviä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia saapuu toimialalle lisää. Tällöin etätyön yhteisöllisyys ja sen tukeminen sekä kehittäminen tulevat nousemaan entistä merkityksellisempään asemaan.

## LÄHTEET

Työssä on käytetty seuraavasti tekoälyä:

ChatGPT 2024. OpenAI. GPT-3.5. Käytetty yhteisöllisyyden merkityksen pohtimiseen. <https://chat.openai.com>. Viitattu 12.9.2024.

ChatGPT 2024. OpenAI. GPT-3.5. Käytetty kielen kääntämiseen, syyskuu 2024- helmikuu 2025. <https://chat.openai.com>.

Alasoini, T. 2023. Koronan jälkeistä työelämää - Mutta millaista? Teoksessa Mäkikangas, A. & Pyöriä, P. (toim.) Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: Muuttuiko Suomi? Helsinki: Gaudeamus, 276–293.

Arene 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. Arene ry. Verkkojulkaisu. Päivitetty 9.1.2020. <https://arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>. Viitattu 25.9.2024.

Becker, W.J., Belkin, L.Y, Tuskey, S.E. & Conroy, S.A. 2022. Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management* 61 (4), 449–464. <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>. Viitattu 10.9.2024.

Biron, C., Karanika-Murray, M., Ivers, H., Salvoni, S. & Fernet, C. 2021. Teleworking While Sick: A Three-Wave Study of Psychosocial Safety Climate, Psychological Demands, and Presenteeism. *Frontiers in psychology* 12, 734245. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734245>. Viitattu 19.11.2024.

Braithwaite, E.C., Cooper, C. & Jones, M.V. 2023. Home-working and e-communications with colleagues during COVID-19: impact on psychological health and productivity. *Minerva Psychiatry* 64(2), 106–117. <http://doi.org/10.23736/s2724-6612.22.02299-0>. Viitattu 27.11.2024.

Burroughs, S. M. & Eby, L. T. 1998. Psychological sense of community at work: A measurement system and explanatory framework. *Journal of community psychology* 26, 509–532. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6629\(199811\)26:6<509::AID-JCOP1>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6629(199811)26:6<509::AID-JCOP1>3.0.CO;2-P). Viitattu 11.9.2024–7.2.2025.

Chung, H. & van der Lippe, T. 2018. Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research* 151, 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>. Viitattu 22.11.2024–7.2.2025.

Eklund, A., Jääskeläinen, H., Salminen, J. & Lindholm, T. 2021. Hybridijohtaminen. E-kirja. 1. painos. Espoo: Brik. Viitattu 11.9.2024.

Eloranta, T., Vanharanta, O., Olsson, J., Okkonen, J. & Vartiainen, M. 2023. Työn muotoilu etätyössä. Teoksessa Mäkikangas, A. & Pyöriä, P. (toim.) Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: Muuttuiko Suomi? Helsinki: Gaudeamus, 229–251.

Graham, M., Lambert, K., Weale, V., Stuckey, R. & Oakman, J. 2023. Working from home during the COVID 19 pandemic: a longitudinal examination of employees' sense of community and social support and impacts on self-rated health. *BMC Public Health* 23 (1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14904-0>. Viitattu 20.11.2024–7.2.2025.

Grammarly 2025. Grammarly AI. Käytetty kielen kääntämiseen, helmikuu 2025. <https://app.grammarly.com/>.

- Hakala, J. 2024. Laadullisen tutkimuksen ABC: Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle. Helsinki: Gaudeamus.
- Haukkala, T. 2011 (toim.) Monipaikkaisuus–ilmiö ja tulevaisuus. Verkkojulkaisu. Sitran selvityksiä 54. Sitra. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2017/02/SelvityksiC3A454-2.pdf>. Viitattu 7.2.2025.
- Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2019. Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. E-kirja. Helsinki: Alma. Viitattu 5.9.2024.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Ikonen, O., Aro, A., Heikkilä, A., Holmgren, E., Juujärvi, P., Morikawa, M., Råman, S. & Sahimaa, J. 2023. Inhimillinen tehokkuus: jännitteet hyötykäyttöön. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 5.9.2024.
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K. & Hansen, J. P. 2021. Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *International journal of environmental research and public health* 18(4), 1826. <http://doi:10.3390/ijerph18041826>. Viitattu 19.11.2024–7.2.2025.
- Juhila, K. n.d. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Verkkojulkaisu. Tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>. Viitattu 13.9.2024.
- Kantelus, L. 2023. Yhteisöllisyys ja yhteistyö työelämän voimavarana. Teoksessa Kansikas, J. & Hilakari, P. (toim.) *Work goes happy: Paremmat työelämän voimavarat*. Helsinki: Minea Kustannus ja Media Oy, 142–167.
- Karjalainen, M. 2021. Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: Etätyö ja sukupuoli. *Työelämän tutkimus* 19, 546–569. <https://doi.org/10.37455/tt.112500>. Viitattu 18.9.2024.
- Kielitoimiston sanakirja 2024. Hakusana: yhteisöllisyys. Verkkojulkaisu. Päivitetty 19.3.2024. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/yhteis%C3%B6llisyys?searchMode=all>. Viitattu 5.9.2024.
- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa Feldt, T., Mauno, S., Mäkikangas, A. & Feldt, T. 2017. *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 90–105. Viitattu 29.1.2025.
- Kohtakangas, K., Kopakka, I-E. & Koskitalo, I. 2023. Hybridityön käsikirja: Opas joustavaan monipaikkaiseen työhön. Verkkojulkaisu. Lapin yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-345-7>. Viitattu 20.11.2024.
- Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Valli R.(toim.) & Aaltola, J. 2018. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 5., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 29–50.
- Lainema, K. 2021. Yhteisöllisyys ja hyvinvointi digitaalisessa työssä. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja* 23 (3), 4–12. <https://journal.fi/akakk/article/view/111695/65690>. Viitattu 5.9.2024.
- Lampinen, M. 2019. Yhteisöllisyys sosiaali- ja terveystoimen esimiesyhteisössä. Väitöskirja. Tampereen yliopiston väitöskirjat 109. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1202-2>. Viitattu 11.9.2024.
- Lintula, L., Salo, P., Halonen, J., Aalto, V., Ervasti, J., Kouvonen, A. & Oksanen, T. 2022. Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijöiden työkyky: pseudokokeellinen tutkimus. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 59, 365–375. <http://doi.org/10.23990/sa.98692>. Viitattu 2.12.2024.
- Luoja, M. 2022. Laadullisen tutkimuksen prosessi. Video. Menetelmäopinnot ja tutkimusviestintä. Savonia-ammattikorkeakoulu. 9.9.2022.
- Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 11.9.2024–7.2.2025.

- Moilanen, P. & Räihä, P. 2018. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Valli R. (toim.) & Aaltola, J. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 51–72.
- Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S. & Iolascon, G. 2020. Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, 6284. <http://doi.org/10.3390/ijerph17176284>. Viitattu 22.11.2024.
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A. & Melin, H. 2020. Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. *Psykologia* 55 (6), 408–425.
- Mäkikangas, A., Sjöblom, K., Juutinen, S. & Ruohomäki, V. 2023. Työhyvinvointi etätyössä. Teoksessa Mäkikangas, A. & Pyöriä, P. (toim.) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: Muuttuiko Suomi?* Helsinki: Gaudeamus, 207–228.
- Mönkkönen K. & Roos, S. *Työyhteisötaidot digiajassa*. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Oakman, J., Kinsman, N., Graham, M., Stuckey, R. & Weale, V. 2022. Strategies to manage working from home during the pandemic: The employee experience. *Industrial Health*, 60, 319–333. <http://doi.org/10.2486/indhealth.2022-0042>. Viitattu 5.2.2025.
- Ojala, S. 2014. *Ansiotyö kotona ikkunana työelämään: Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin*. Väitöskirja. *Acta Universitatis Tamperensis* 1941. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9468-0>. Viitattu 19.11.2024.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. *Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia*. 1.painos. Helsinki: Kirjapaja.
- Pronk, N. 2024. Social Connections, Belonging, and Remote Work. *ACSM's Health & Fitness Journal*, 28(1), 43–45. <https://doi.org/10.1249/fit.0000000000000929>. Viitattu 4.2.2025.
- Pyöriä, P., Saari, T. & Ojala, S. 2016. Kokoaikainen kotietätyö: – yleisyys, työn organisointi ja tuloksellisuus sekä työyhteisön vastavuoroisuus. *Työelämän tutkimus* 14, 185–203. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87011/45910>. Viitattu 19.11.2024.
- Rauramo, P. 2012. *Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta*. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Reznik, J., Hungerford, C., Kornhaber, R. & Cleary, M. 2022. Home-Based Work and Ergonomics: Physical and Psychosocial Considerations. *Issues in Mental Health Nursing* 43, 975–979. <https://doi.org/10.1080/01612840.2021.1875276>. Viitattu 4.2.2025.
- Ruohomäki, V., Tuomivaara, S., Mattila-Holappa, P., Monni, T-M., Perttula, P., Alanko, T. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Etätyö koronaepidemian hallitsemisessa sekä vaikutukset työhyvinvointiin ja töiden sujumiseen. *Psykologia* 55 (5), 388–395.
- Rönkkö, S. 2024. Kehittämispäällikkö. Kehittämispalvelut. Pohjois-Savon hyvinvointialue. YAMK-opinnäytetyö. Yksityinen sähköpostiviesti 12.6.2024. Viestin saaja: P. Parviainen.
- Selander, K., Alasoini, T. & Hakonen, N. 2022. Työnantajien näkemyksiä etätyöstä: Kuinka etätyöstä päätetään koronapandemian jälkeen? MEADOW-julkaisu. Työterveyslaitos. TYÖ2030 - Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-024-9>. Viitattu 25.11.2024.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. Verkojulkaisu. Päivitetty 18.7.2024. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 11.9.2024.
- Suonsivu, K. 2019. *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. 3.painos. Kustannuspaikka tuntematon: United Press.
- Sutela, H. & Pärnänen, A. 2021. Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Tilastokeskuksen Työpäperi 1/2021. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-690-9>. Viitattu 19.11.2024.

- Tritonia n.d. Vastuullinen opinnäytetyö. Tutkimustiedote. Verkkojulkaisu.  
<https://uva.libguides.com/vastuullinen-opinnaytetyo/tutkimustiedote#s-lg-box-15786944>. Viitattu 26.9.2024.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vanharanta, O., Polvinen, K. & Vartiainen, M. 2021. Autonomian rajat ja mahdollisuudet mikro- ja PK-yrityksissä- AURA- projektin loppuraportti. Verkkojulkaisu. Helsinki: Työsuojelurahasto.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-64-0238-3>. Viitattu 28.11.2024.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilkman, U. 2023. Näin menestyt monipaikkaisessa työssä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 5.9.2024–11.2.2025.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Väätäinen, H. & Vakkala, H. 2023. Sosiaalinen pääoma ja vuorovaikutus kunnissa virtuaalisen johtamisen kontekstissa. Focus Localis, 51(1), 49–69. Viitattu 2.12.2024.

# AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA

Suunnitelman tekijä: Päivi Parviainen

Opinnäytetyön nimi: Yhteisöllisyyden merkitys etätyössä

Opinnäytetyön yhteistyötaho: Pohjois-Savon hyvinvointialue/Kehittämispalvelut/Anni-Liina Voutilainen

Suunnitelma laadittu: 15.10.2024

## 1. Aineiston yleiskuvaus

### 1.1. Aineiston kuvaus: Kerättävä tai olemassa oleva aineisto ja sen ominaisuudet

Opinnäytetyöni aineisto tulee koostumaan laatimani tutkimuskyselyn avulla saatavista vastauksista, jotka tuotetaan Webropol-työkalua käyttäen. Tutkimuskysely muodostuu muutamasta taustakysymyksestä sekä 4 avoimesta, tarkentavasta kysymyksestä.

Kyselyn avulla selvitetään yhteisöllisyyden merkitystä etätyötä tekeville sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla. Tutkimuskysely tullaan lähettämään Pohjois-Savon hyvinvointialueen myöntämän tutkimusluvan saamisen jälkeen kehittämispalveluiden yksikön henkilöstölle kehittämisasiantuntija Anni-Liina Voutilaisen kautta.

Webropolin avulla vastaukset voidaan koostaa yhteen tiedostoon ja ne voidaan anonymisoida. Tutkimuskyselyn vastausten hyödyntäminen opinnäytetyössäni perustuu vapaaehtoisuuteen ja suostumus tutkimuskyselyyn osallistumiseen katsotaan annetuksi kyselyyn vastaamalla. Tämä tieto mainitaan tutkimustiedotteessa.

### 1.2. Aineiston laadun varmistaminen

Aineiston työstämisen olen suunnitellut tekeväni aineistolähtöistä sisällönanalyysiä apuna käyttäen. Aloitan analysoinnin keräten alkuperäisilmauksia annetuista vastauksista hakien vastauksia tutkimuskysymyksiini. Aion tulostaa aineiston paperille sähköisen tiedostomuodon lisäksi, joka on webropolissa. Tällöin on mahdollista palata alkuperäisaineistoon missä tahansa aineiston analyysin vaiheessa.

Aineiston laadun varmistamista tukee myös koko tutkimusprosessin tarkka kuvaaminen analyysin loppuvaiheessa. Lisäksi alkuperäisilmausten käyttö suorina lainauksina tukee laadun varmistamista. Mielestäni myös omien ennako-olettamusten tiedostaminen lisää aineiston laadun varmistamista, jolloin tutkija keskittyy erityisesti ymmärtää tutkimukseen osallistujien näkemyksiä ja vastausten tarkoitusta.

## 2. Eettiset periaatteet, lainsäädäntö ja henkilötietojen käsittely

### 2.1. Henkilötiedot ja tietosuojan huomioiminen

Opinnäytetyöni kerättävässä aineistossa tullaan kysymään epäsuoria henkilötietoja, kuten sukupuolta, ikäryhmää, ammattia ja etätöiden laatua, joita käytetään aikanaan tulosten analysoinnissa sekä johtopäätösten teossa. Tietosuojailmoitus kehottaa välttämään nimitietojen kirjoittamisen tutkimuskyselyyn. Kerätystä aineistosta tullaan anonymisoimaan henkilötiedot, jos näitä siellä ilmenee. Arkaluonteisia henkilötietoja ei tulla keräämään.

Kyselytutkimuksen tulosten manuaalinen paperiaineisto tullaan säilyttämään lukollisessa kaapissa tutkimusprosessin ajan, jonka jälkeen se hävitetään tietosuoja-asiat huomioiden. Webropol-työkalua puolestaan käytetään henkilökohtaista salasanaa apuna käyttäen.

### 2.2. Päävastuu henkilötietojen käsittelystä eli rekisterinpitäjyys

Teen opinnäytetyötäni yksin, joten olen itse rekisterinpitäjä.

### 2.3. Tietosuojan edellyttämät ilmoitukset

Olen laatinut tietosuojailmoituksen/-selosteen ja tutkimustiedotteen. Tutkimuskyselyyn vastaaminen katsotaan suostumukseksi osallistua tehtävään kyselytutkimukseen ja tämä ilmaistaan tutkimustiedotteessa.

Webropol-lomakkeelle laitetaan linkki tietosuojailmoitukseen, jotta vastaaja pystyy tarkastamaan, miten hänen antamiaan henkilötietoja käsitellään. Kyselyssä on pakollisena hyväksymiskohta (Valinta-kysymys), esim. "Hyväksyn tietojeni keräämisen yllä mainittuun käyttöön".

### 2.4. Eettistä ennakoarviointia edellyttävät tutkimusasetelmat opinnäytetöissä

Eettistä ennakoarviointia ei tarvita, koska tutkimuskysely tullaan lähettämään työikäisille ihmisille, tutkimuskysely ei aiheuta haittaa tai uhkaa vastaajille tai tutkijalle eikä se kohdistu fyysiseen koskemattomuuteen. Tutkimukseen osallistuminen perustuu myös ehdottomaan vapaaehtoisuuteen.

## 2.5. Miten hallinnoit käyttämäsi, tuottamasi ja jakamasi aineiston oikeuksia?

Opinnäytetyön, tulosten ja tutkimusaineiston käyttöoikeudet kuuluvat opiskelijalle Savonian opinnäytetyösopimuksen mukaan. Lisäksi se määrittää myös immateriaalioikeudet kuuluvan opiskelijalle.

Opinnäytetyö on vapaasti hyödynnettävissä sen valmistumisen jälkeen mainiten opinnäytetyön tekijä hyvän tavan mukaisesti.

## 3. Aineiston dokumentointi

### 3.1. Aineiston dokumentointi

Tutkimusaineiston sisällönanalyysivaiheessa tarkoitukseni on raportoida tarkasti tutkimusprosessin etenemistä ja kuvata se mahdollisimman tarkasti.

Aineiston analysointi alkaa siihen tarkasti perehtymällä ja redusoinnilla eli aineiston pelkistämällä, jossa tutkimuskysymysten mukaisia alkuperäisilmauksia etsitään aineistosta. Aineisto pilkkoutuu samalla ja samankaltaiset sekä eriävät ilmaukset hahmottuvat. Saadut alkuperäisilmaukset voidaan koota yhteen esimerkiksi omaksi tiedostoksi. Tämän jälkeen alkaa ryhmittely eli klusteroinnin vaihe, jossa samankaltaiset ilmaukset liittyvät yhteen. Ryhmien yhdistyttyä alkaa muodostua alaluokkia, jotka puolestaan yhdistyessään muodostavat pääluokkia aina yhdistävään luokkaan asti. Yhdistävä luokka liittyy opinnäytetyön tutkimuskysymykseen. Viimeinen vaihe abstrahointi eli käsitteellistäminen johtaa käsitteiden luomiseen ja tärkeän tiedon erottamiseen. Alkuperäisilmauksia verrataan teoriasta saataviin johtopäätöksiin. Tämän avulla tutkija hahmottaa tutkimuksen kohdetta.

Prosessin aikana syntyneet teemat tai mallit tulee kuvata tarkasti auki.

### 3.2. Aineiston järjestys ja eheys

Aion tulostaa Webropolin tekemän koosteen paperiversiona, josta lähdän tekemään sisällönanalyysiä. Tarkoitukseni on myös tallentaa useita versioita työstämisen eri vaiheissa eri päivämäärillä, jotta voin tarvittaessa palata taaksepäin analysoinnin eri vaiheissa. Tämä myös mahdollistaa virheen sattuessa sen, että kaikkea ei tarvitse aloittaa alusta.

## 4. Tallentaminen ja tietoturva opinnäytetyöprosessin aikana

Tutkimuskyselystä saatava aineisto on salasanalla suojattu, lisenssin alla olevassa Webropolissa. Tarkoitukseni on ottaa aineistosta tulosteita, jotka säilytän lukollisessa kaapissa. Sähköisten tiedostojen säilyttämiseen käytän Savonia ammattikorkeakoulun suosittamia tallennuspalveluita.

## 5. Aineisto opinnäytetyön valmistuttua: tuhoaminen, säilyttäminen tai mahdollinen jatkokäyttö ja avaaminen

Paperinen aineisto tullaan hävittämään tietosuojaseikat huomioiden esimerkiksi polttamalla tai silppuamalla. Sähköiset aineistot hävitetään Savonian ohjeet huomioiden.

## 6. Tehtävät ja vastuut

Kehittämispalveluiden yhteyshenkilöni Anni-Liina Voutilainen on luvannut auttaa aineiston keräämisessä ja vastausten hankkimisessa.

Muuten olen itse vastuussa aineiston tallentamisesta, säilyttämisestä ja tietoturvallisesta hävittämisestä opinnäytetyöni valmistumisen jälkeen.

## LIITE 2: OPINNÄYTETYÖN TIETOSUOJAILMOITUS

**SAVONIA**

OPINNÄYTETYÖHÖN LIITETTÄVÄ  
TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS  
EU:n yleinen tietosuoja-asetus  
13 ja 14 artiklat  
Laatimispäivä: 15.10.2024

**Tietoa tutkimukseen osallistuvalla**

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

**1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä**

Nimi: Päivi Parviainen  
Puhelinnumero: xxx-xxxxxxx  
Sähköpostiosoite: s2314209@edu.savonia.fi

**2. Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus**

Opiskelen Savonian sosiaali- ja terveysalan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen koulutusohjelmassa hyvinvointikoordinaattoriksi (YAMK). Taustaltani olen sairaanhoitaja (AMK). Opinnäytetyöni aiheena on yhteisöllisyyden merkitys etätyössä. Opinnäytetyöni tavoite on valmistua helmi-maaliskuussa 2025, jolloin saan myös tutkintoni päätökseen.

Tarkoitukseni on käsitellä opinnäytetyöni teoriaosuudessa yhteisöllisyyden merkitystä työhyvinvointiin sekä selvittää kyselytutkimuksella Pohjois-Savon hyvinvointialueen kehittämissyksikön henkilöstön kokemuksia yhteisöllisyydestä etätyössä. Kerättyjen henkilötietojen tarkoitus on taustoittaa vastaajien kokemuksia sekä tuoda niihin eri näkökulmia. Saatut tutkimusaineisto analysoidaan aineistolähtöisellä sisällönanalysilla. Tulen käsittelemään kaikkia henkilötietoja noudattaen yleiset eettiset ohjeistusta ja EU:n yleistä tietosuoja-asetusta.

**3. Tutkimuksen suorittajat**

Päivi Parviainen

**4. Tutkimuksen nimi ja tutkimuksen kestoaika**

Tutkimuksen nimi: Yhteisöllisyyden merkitys etätyössä

Henkilötietojen käsittelyn kesto:

Henkilötietojen kestoaika on riippuvainen siitä, milloin tutkimuslupa on käsitelty. Luvan saatuaani lähetän tutkimuskyselyn, jonka vastausaika tulee olemaan noin kaksi viikkoa. Vastaukset saatuaani, aloitan niiden tarkastelun ja analysoinnin. Tutkimusprosessin jälkeen vastaukset tullaan hävittämään.

## 5. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella.

Henkilötietojen käsittelyperusta tässä tutkimuksessa on

- tutkittavan suostumus  
 tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

## 6. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Tutkimuskyselyssä kerätään ja tallennetaan tutkittavan ikäryhmä ja etätyön laatu. Kyselyn tarkoitus on painottaa avoimiin kysymyksiin, jotka tarkastelevat kokemuksellisia asioita ja ilmiöitä. Taustatietoja tarvitaan vastauksien analysoinnissa ja aikanaan johtopäätösten teossa.

Tarkoituksenani ei ole kerätä nimitietoja, joten välttähän niiden kirjoittamista avoimiin kysymyksiin.

## 7. Erityiset henkilötietoryhmät (arkaluonteiset henkilötiedot)

Tutkimuksessa ei käsitellä erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia (arkaluonteisia) henkilötietoja.

## 8. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Henkilötiedot kerätään rekisteröidyltä itseltään.

## 9. Tietojen siirto tai luovuttaminen edelleen

Henkilötietoja ei siirretä tai luovuteta edelleen.

## 10. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Henkilötietoja ei pääsääntöisesti siirretä tai luovuteta EU/ETA-alueen ulkopuolelle.

## 11. Henkilötietojen suojausten periaatteet

Henkilötiedot ovat salassa pidettäviä.

Manuaalisen paperiaineiston suojaaminen: Säilytetään lukollisessa kaapissa.

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot:

käyttäjätunnus  salasana  käytön rekisteröinti  kulunvalvonta  
 muu, mikä:

Suorien tunnistetietojen käsittely:

Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa  
 Aineisto analysoidaan suoraan tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle):

## 12. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri hävitetään  
 Tutkimusrekisteri arkistoidaan:  
 ilman tunnistetietoja  tunnistetiedoin

Mihin aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa:

## 13. Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavan yhteystiedot

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on hallinnon suunnittelija Mervi Hätinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta [tietosuojavastaava@savonia.fi](mailto:tietosuojavastaava@savonia.fi)

## 14. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuojasetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuojasetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odotettaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuojasetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuojasetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

#### Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

#### Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

#### Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto  
Käyntiosoite: Lintulahdenkuja 4, 00530 Helsinki  
Postiosoite: PL 800, 00531 Helsinki  
Puhelinvaihe: 029 566 6700  
Kirjaamo: 029 566 6768  
Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi

## LIITE 3: TUTKIMUSKYSELY

### **Tutkimuskysely: Yhteisöllisyyden merkitys etätyössä**

#### **Hyvä vastaaja!**

Alla olevat kysymykset ovat jaettu taustakysymyksiin ja avoimin, tarkentaviin kysymyksiin. Kysymykset 1–2 ovat taustakysymyksiä ja kysymykset 3–6 ovat avoimia kysymyksiä.

#### **Taustakysymykset:**

1. Ikäryhmä
2. Etätyön laatu: kokonaan etätyö, hybridityö vai monipaikkatyö

#### **Avoimet, tarkentavat kysymykset:**

3. Mitä yhteisöllisyys on? Miten määrittelet yhteisöllisyyttä?

Kielitoimiston sanakirjan (2024) mukaan, yhteisöllisyys on tunnetta yhteisöön kuulumisesta. Ikonen ym. (2023, 157) puolestaan ilmaisee yhteisöllisyyden tarpeen olevan perustarpeemme, jossa voimme kokea joukkoon kuulumista, yhdessä oppimista sekä vuorovaikutuksessa olemista (Ikonen ym. 2023, 157).

4. Millaisia kokemuksia sinulla on yhteisöllisyydestä ja kuinka se vaikuttaa työhyvinvointiin?
5. Miten yhteisöllisyys näkyy työyksikössäsi päivittäisessä työssä? (Mitä konkreettisia yhteisöllisyyden muotoja työssäsi on?)
6. Miten etätyö vaikuttaa yhteisöllisyyden kokemukseesi? Kaipaako yhteisöllisyyden vahvistamista? Jos kaipaat, miten?

#### **Tutkimukseen suostuminen**

Tutkimukseen vastaaminen katsotaan suostumukseksi osallistua kyselytutkimukseen.

#### **Yhteisöllisyyden määritelmä:**

Ikonen, O., Aro, A., Heikkilä, A., Holmgren, E., Juujärvi, P., Morikawa, M., Råman, S. & Sahimaa, J. 2023. Inhimillinen tehokkuus: jännitteet hyötykäyttöön. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy.

Kielitoimiston sanakirja 2024. Yhteisöllisyyden määritelmä. Verkkojulkaisu. Päivitetty 19.3.2024. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/yhteis%C3%B6llisyys?searchMode=all>.

## LIITE 4: TUTKIMUSTIEDOTE

Tutkimustiedote

11.11.2024

**Tutkimuksen nimi**

Yhteisöllisyyden merkitys etätyössä

**Tutkimuksen tekijä**

Päivi Parviainen

[s2314209@edu.savonia.fi](mailto:s2314209@edu.savonia.fi)

Olen hyvinvointikoordinaattoriopiskelija (YAMK) Savonia ammattikorkeakoulusta. Olen tekemässä opinnäytetyötä yhteisöllisyyden merkityksestä etätyössä. Opinnäytetyöni tulee muodostumaan teoriaosasta sekä tutkimuksellisesta osuudesta.

**Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite**

Pyydän sinua osallistumaan tutkimuskyselyyn, jonka tarkoituksena on selvittää yhteisöllisyyden kokemuksia etätyötä tekeville sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla. Tutkimus toteutetaan sähköpostin kautta lähetettävänä Webropol-kyselynä.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tarkastella yhteisöllisyyden merkitystä ja sen vaikutuksia koettuun työhyvinvointiin. Tutkimuskyselyn avulla on tarkoitus saada lisää ymmärrystä yhteisöllisyyden tärkeydestä sekä siitä, kuinka sitä voidaan kehittää työyhteisöissä. Kysely sisältää muutamia taustakysymyksiä sekä tarkentavia, avoimia kysymyksiä. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10–15 minuuttia.

**Tutkimuksen vapaaehtoisuus**

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja sen keskeyttäminen on mahdollista missä tahansa tutkimuksen vaiheessa syytä ilmoittamatta. Lisäksi voit perua antamasi suostumuksen ennen tutkimuksen päättymistä. Jos päätät perua antamasi luvan, tuohon asti kerättyjä tietoja voidaan käyttää tutkimuksessa, mutta uusia tietoja ei enää hyödynnetä tutkimustarkoituksessa.

**Tutkimuksen luottamuksellisuus ja tietojen käsittely**

Tutkimuskyselyssä saadut tiedot anonymisoidaan eikä yksittäinen vastaaja ole niistä tunnistettavissa. Tietoja ei tulla antamaan tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Tutkimuskyselyn tulokset ovat luettavissa opinnäytetyön valmistuttua.

Tutkimuskyselyssä saatuja tietoja käsitellään EU:n tietosuojaa-asetuksen ja Suomen tietosuojalain edellyttämällä tavolla.

**Lisätiedot**

Annan mielelläni lisätietoja opinnäytetyöstäni ja siihen liittyvästä tutkimuksesta sähköpostitse.

Jokainen vastaus on tärkeä ja olen niistä hyvin kiitollinen!

(Lähteenä lomakkeen muotoilussa käytetty: <https://uva.libguides.com/vastuullinen-opinnaytetyo/tutkimustiedote#s-lg-box-15786944>)