

Jonna Nissilä

ETÄTYÖN UHAT JA MAHDOLLISUUDET OSANA HYBRIDI- TYÖTÄ

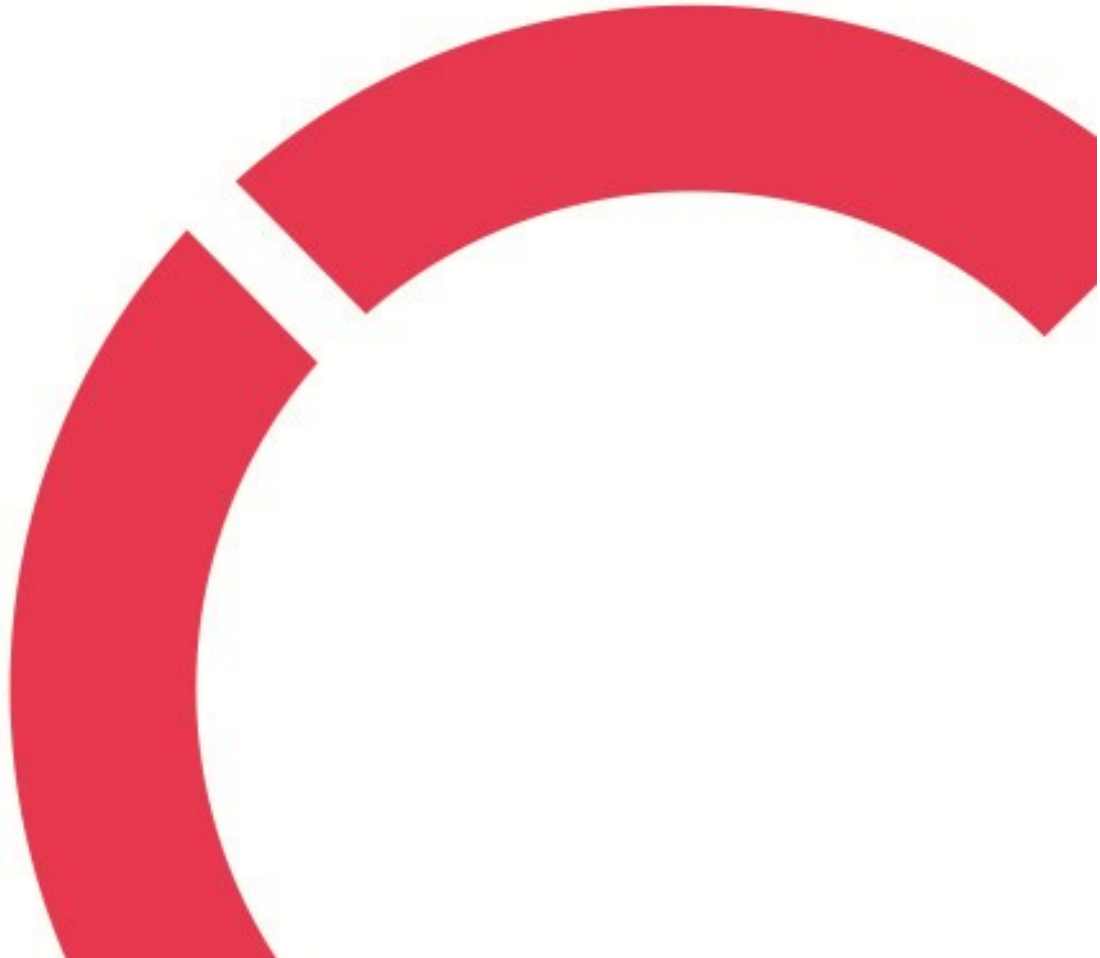
Työntekijöiden kokemuksia ja kehittämis ehdotuksia

Opinnäytetyö

CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveystalouden kehittäminen ja johtaminen, ylempi ammattikorkeakoulu

Toukokuu 2025



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Toukokuu 2025	Tekijä/tekijät Jonna Nissilä
Koulutus Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen		<input type="checkbox"/> AMK <input checked="" type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi ETÄTYÖN UHAT JA MAHDOLLISUUDET OSANA HYBRIDITYÖTÄ. Työntekijöiden kokemuksia ja kehittämisehdotuksia		
Työn ohjaaja Sosiaalityön kouluspäällikkö Pirjo Forss-Pennanen		Sivumäärä 36 + 3
Työelämäohjaaja Marjo Pollarikoski		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia työntekijöillä on etätyön tekemisestä osana hybridityötä. Tavoitteena oli saada ajankohtaista tietoa työntekijöiden kokemuksista etätyöstä osana hybridityötä ja tutkimustuloksia hyödyntäen tuottaa kehittämisideoita hybridityön tekemiseen. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena. Aineisto kerättiin avoimella kyselylomakkeella, jonka avulla kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia etätyöstä osana hybridityötä. Opinnäytetyön kohderyhmänä oli Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soiten vammaispalveluiden avoimuus tiimin ja sosiaalityön hybridinä työskentelevät työntekijät. Vastaukset analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin menetelmin.</p> <p>Tulosten mukaan etätyö osana hybridityötä nähtiin pääosin hyvänä työnteon muotona. Useimmat työntekijät pystyivät kotitoimistolla keskittymään paremmin, kokivat työskentelevänsä tehokkaasti, saivat enemmän vapaa-aikaa ja palautuivat paremmin työpäivän jälkeen. Suurin osa työtehtävistä sopi etätyönä tehtäviksi. Haasteina koettiin muun muassa huono ergonomia ja haasteet työn tauottamisessa. Etätyön koettiin vaikuttavan heikentävästi työyhteisön vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen ja työyhteisöltä saatuun tukeen. Kotitoimistolla koettiin tietoteknisiä haasteita, jotka liittyivät enimmäkseen internetyhteyden ongelmiin.</p> <p>Kehittämisosuudessa tuotettiin kehittämisideoita hybridityön kehittämiseen hyödyntämällä luovan ja osallistavan työpajatyöskentelyn keinoja. Työpajoissa selvitettiin tutkimustuloksia hyödyntämällä ja aivoriihen avulla tärkeimmät kehittämiskohteet. Kehittämiskohteiksi valikoituivat yhteisöllisyyden lisääminen ja tauotuksen parantaminen. Lopuksi tuotettiin kehittämisideoita yhteisöllisyyden lisäämiseksi ja tauotuksen parantamiseksi hyödyntämällä brainwriting-ideointimenetelmää.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että hybridityössä kotitoimistolla työskentely usein parantaa työntekijöiden kokemusta työnteon tehokkuudesta ja sujuvuudesta sekä työhyvinvoinnista. Itsensä johtamisen taidoilla on vaikutusta kokemukseen työn mielekkyydestä, työhyvinvoinnista ja elämänhallinnasta. Esihenkilön yksilöllisen tuen avulla voidaan vahvistaa työntekijöiden itsensä johtamisen taitoja. Hybridityössä työn luonne tulee huomioida etätyönä ja lähityönä tehtäviä työtehtäviä suunniteltaessa. Kotitoimistolla tehtäviksi sopivat itsenäisesti tehtävät, keskittymistä vaativat työtehtävät. Lähityöhön sopivat työtehtävät, joissa tarvitaan yhteisöllisyyttä ja yhteistä ideointia. Tuloksia voidaan hyödyntää etä- ja hybridityön kehittämisessä eri organisaatioissa.</p>		

Asiasanat

Etätyö, hybridityö, soite, vammaispalvelut, yhteisöllisyys

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date May 2025	Author Jonna Nissilä
Degree programme Master of Social Services, Development and Leadership in Social Services and Health Care		
Name of thesis THREATS AND OPPORTUNITIES OF REMOTE WORK AS PART OF HYBRID WORK. Employee experiences and suggestions for development		
Centria supervisor Pirjo Forss-Pennanen	Pages 36 + 3	
Instructor representing commissioning institution or company Marjo Pollarikoski		
<p>The purpose of the thesis was to find out what kind of experiences employees have of remote work as part of hybrid work. The goal was to obtain current information about employees' experiences and produce development ideas for hybrid work. The thesis was carried out as a qualitative case study. The data was collected using an open questionnaire to map employees' experiences of remote work as part of hybrid work. The target group of the thesis was the employees working in hybrid mode of the open care team and social work at the Disability Services in the Central Ostrobothnia wellbeing services county Soite. The responses were analyzed using qualitative content analysis methods.</p> <p>According to the results, teleworking as part of hybrid work was mainly seen as a good form of working. Most of the employees at the home office reported better concentration, increased efficiency, more free time, and improved recovery after work. Most of the tasks were well suited for remote work. Among the challenges experienced were poor ergonomics and challenges in pausing work. Remote work was felt to have a detrimental effect on the interaction, sense of community and support received from the work community. The home office experienced IT challenges, mostly related to problems with internet access.</p> <p>The development part produced development ideas for two different work communities to develop hybrid work by utilizing the means of creative and participatory workshop work. Through the use of research results and brainstorming, the most important areas for development were investigated in the workshops. In one work community, the development target was to increase the sense of community, and in the other work community, to improve pausing the working day. Finally, development ideas were produced to increase the sense of community and improve pausing by utilizing the brainwriting ideation method.</p> <p>In conclusion, working in a hybrid mode at the home office often improves employees' experience of work efficiency and fluency, as well as well-being at work. Self-management skills have an impact on experiences of meaningfulness of work, well-being at work and life management. With the individual support of the supervisor, it is possible to strengthen the self-management skills of the employees. In hybrid work, the nature of the work must be taken into account when planning tasks remote and office work. At the home office, tasks that require concentration are suitable as well as independent tasks. For office work are suitable tasks where a sense of community and shared ideation are needed. The results can be used to develop remote and hybrid work in different organizations.</p>		

Key words

Disability services, hybrid work, remote work, social cohesion, Soite

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖN MUUTOS JA TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT	3
3 ETÄTYÖN UHKIA JA MAHDOLLISUUKSIA	5
3.1 Etätyössä tarvitaan itsensä johtamisen taitoja	6
3.2 Työyhteisön tuen merkitys etätyössä.....	6
4 ETÄTYÖN JOHTAMINEN	8
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	9
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	10
6.1 Opinnäytetyön toimintaympäristö ja kohderyhmä	10
6.2 Opinnäytetyöprosessin eteneminen	11
6.3 Opinnäytetyön lähestymistapa.....	12
6.4 Aineistonkeruu ja analyysi	13
7 TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA ETÄTYÖSTÄ JA SEN JOHTAMISESTA	17
7.1 Etätyön määrä ja sisältö sekä niihin vaikuttaminen.....	17
7.2 Tietotekninen osaaminen ja niiden ratkaisemiseen saatava tuki	17
7.3 Työskentely-ympäristö ja työpiste etätyössä	18
7.4 Työn suunnittelu, sujuvuus, tehokkuus ja ajankäyttö.....	18
7.5 Työyhteisöön liittyvät asiat etätyössä	19
7.6 Palautuminen, hyvinvointi sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino	20
7.7 Etätyön johtaminen.....	20
8 KEHITTÄMISTYÖPAJOJEN TOTEUTUS JA KEHITTÄMISIDEAT	21
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET	25
10 POHDINTA	29
10.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	29
10.2 Ammatillinen kasvu	32
LÄHTEET	36
LIIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Työn muutos.....	4
KUVIO 2. Opinnäytetyön vaiheet	12
KUVIO 3. Tautoksessa huomioitavat asiat.....	24
TAULUKOT	
TAULUKKO 1. Esimerkkitaulukko aineiston analyysista.....	16

TAULUKKO 2. Kehittämisideoita yhteisöllisyyden lisäämiseen hybridityössä.....	23
TAULUKKO 3. Etätyön uhat ja mahdollisuudet kyselytutkimuksen mukaan.....	25

1 JOHDANTO

Maaliskuussa 2020 COVID-19-tartuntatauti julistettiin maailmanlaajuisesti pandemiaksi. Työelämässä pandemia tarkoitti nopeaa etätyöhön siirtymistä niissä tehtävissä, missä se oli mahdollista. Suomalaisista palkansaajista noin puolet siirtyi pandemian alkaessa tekemään etätyötä. (Sutela & Pärnänen 2021, 5–7.) Nykyään yli miljoona suomalaista työskentelee vähintään satunnaisesti etänä. Etätyön yleistyminen tarkoittaa uuden työn tekemisen tavan lisäksi myös kulttuurista muutosta, joka heijastuu työyhteisöjen johtamisen tapoihin ja siihen, kuinka työ ja elämän muut alueet kietoutuvat toisiinsa. (Alasoini, Hirvonen & Käsälä 2024a, 3, 5.) Myös Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystalukuntayhtymä Soiten vammaispalveluiden toimialueella (nykyään Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soite) siirryttiin kokonaan tai osittain etätyöhön keväällä 2020 niissä tehtävissä, missä työtehtävät sen mahdollistivat, ja pandemian väistyttyä osittaisen etätyön mahdollisuutta jatkettiin. Nykyään osa työntekijöistä työskentelee lähityössä ja osa hybridityössä, jossa etä- ja lähityö vaihtelevat. Hybridityön tekemisestä on tullut vakiintunut työn tekemisen muoto.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia ja kehittämisideoita Soiten vammaispalveluiden sosiaalityön ja avohuollon tiimin työntekijöillä on etätyön tekemisestä osana hybridityötä. Opinnäytetyö on saanut alkunsa organisaation kehittämistarpeesta työmuodoissa tapahtuvan muutoksen myötä ja halusta antaa työntekijöille mahdollisuus osallistua oman työnsä kehittämiseen. Työn tavoitteena on tuottaa esihenkilöille ajankohtaista tietoa työntekijöiden kokemuksista etätyöstä osana hybridityötä, jotta ne voidaan ottaa huomioon hybridityön johtamisen tavoissa sekä tuottaa kehittämisehdotuksia, joita voidaan hyödyntää hybridityön kehittämisessä.

Työssään viihtyvä, arvostettu, osaava, sitoutunut ja hyvin johdettu henkilöstö ovat Soiten strategisen johtamisen kulmakiviä. Henkilöstöohjelman avainalueiksi ja tärkeimmiksi kehityskohteiksi on henkilöstöohjelmassa määritelty muun muassa lähijohtaminen ja työhyvinvointia tukevat käytännöt. Hyvinvointia tukevien käytäntöjen yhdeksi toimenpidekokonaisuudeksi on koottu työyhteisöjen tilan seuraminen ja suunnitelmallinen kehittäminen. Laadukas lähijohtaminen on avainasemassa työntekijöiden osaamisen, työhyvinvoinnin ja sitoutumisen kehittämisessä. Henkilöstöohjelmassa yhdeksi lähijohtamisen käytäntöjen kehittämisen toimenpiteeksi on määritelty työntekijöiden osallistaminen asioiden hoitoon, ideointiin ja yhteiseen vastuunkantoon. (Soiten henkilöstöohjelma 2023–2025.) Henkilöstöohjelman mukaisesti tämä opinnäytetyö toimii yhtenä työyhteisön tilan seuraamismenetelmänä ja aut-

taa työyhteisöä työhyvinvoinnin kehittämisessä hybridityön kehittämisen kautta. Työ antaa myös lähijohtajille tietoa etä- ja hybridityön johtamisesta huomioitavista asioista. Opinnäytetyön avulla voidaan myös lisätä työntekijöiden yhteistä vastuun kantoa oman työnsä kehittämisestä ja ideoinnista.

Osana sosiaali- ja terveysministeriön ohjaamaa TYÖ2030-ohjelmaa on toteutettu hybridi-etä-lähiyöprojekti (HELP), jonka avulla on luotu kokonaiskuva muutoksista työelämässä hyödyntäen tutkimustietoa ja työelämän eri toimijoiden näkemyksiä. Projektin tulokset selittävät työntekijöiden hyvinvoinnin tärkeyttä tuottavuuden kasvun kannalta, joka takaa hyvinvointivaltion perustan. Osaaminen taas on hyvinvointia ja tuottavuutta yhdistävä tekijä ja yleisen hyvinvoinnin lähde. Suurin osa tuottavuuskasvusta tulee kokonaistuottavuuden kasvusta, joka on muun muassa työoloilla työhyvinvoinnin vahvistamista, olemassa olevan tiedon hyödyntämisestä, työyhteisössä oppimista ja osaamisen synnyttämistä. (Ranki 2023, 21–23.) On siis äärimmäisen tärkeää, että hybridityötä tekevissä työyhteisöissä korostetusti huolehditaan tiedon leviämisestä ja osaamisen hyödyntämisestä sekä siitä, että työyhteisössä ideoidaan, kehitetään ja opitaan yhdessä uutta (HELP-projektin päätöswebinaari 2023).

Euroopan unionin elin- ja työolojen parantamisvirasto Eurofound on kehittänyt erilaisia skenaarioita etä- ja hybridityön tulevaisuudesta, jotka hahmottelevat vaihtoehtoisia suuntaviivoja, joihin etä- ja hybridityö voivat eri olosuhteissa viedä. Skenaariot auttavat varmistamaan työmuodon kehityksen organisaatioiden ja työntekijöiden tarpeita vastaaviksi tulevaisuudessa. Näiden skenaarioiden mukaan etä- ja hybridityön tasapuolinen kehittäminen tuo hyviä tuloksia työn laadun ja organisaatiokäytäntöjen kannalta. Huomiota tulee kiinnittää oikeudenmukaisuuden varmistamiseen, organisaatiokäytäntöihin, autonomian mahdollistamiseen, johtamisen taitojen kehittämiseen sekä työn laadun takaamiseen etä- ja hybridityössä. Työntekijöiden kuuleminen etä- ja hybridityön suunnittelussa on varmistettava. (Eurofound 2023, 1, 9.)

Tässä opinnäytetyössä tavoiteltiin kokonaisvaltaista ymmärrystä kohderyhmän kokemuksista etätyöstä osana hybridityötä. Aiempiin tutkimuksiin peilaten ja hybridityön tulevaisuuden näkymät huomioiden kehittämisideoita pyrittiin viemään organisaation tavoitteiden kannalta toivottuun suuntaan. Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, joka toteutettiin tapaustutkimuksena. Tapaustutkimus liitetään erityisesti laadulliseen tutkimukseen ja menetelmiin, ja se sopii hyvin kehittämistyön lähestymistavaksi, kun tuotetaan kehittämis ehdotuksia ja -ideoita (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2021, 52). Kokemukset etätyöstä osana hybridityötä sopi siis hyvin opinnäytetyön tapaukseksi, jota haluttiin ymmärtää hyvin kaikkine yksityiskohtineen.

2 TYÖN MUUTOS JA TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

Lähityössä työtä tehdään työnantajan tiloissa. Etätyö on lähityölle vaihtoehtoinen työn tekemisen muoto, jossa työtä tehdään päätelaitteen avulla tietoverkkoa hyödyntäen etätyöpaikassa, joka on työnantajan hyväksymä. (Voutilainen, Kurvinen, Korhonen, Muukkonen, Vartiainen & Heljaste 2023, 7, 16.) Tyypillisesti etätyötä tehdään kotona (Ranki 2023, 6). Etätyö perustuu työ- tai virkasopimukseen. Etätyöstä laaditaan etätyösopimus tai työnantajaviranomaisen tekemä päätös, johon sisältyy tieto etätyöpaikasta tai etätyöpaikan määräytymisen perusteista. Työnantajalla ei ole velvollisuutta mahdollistaa työn tekemistä etätyönä, eikä työntekijällä ole subjektiivista oikeutta etätyön tekemiseen. Työnantaja voi määritellä etätyönä hoidettavat työtehtävät tehtäväkohtaisesti tai työntekijäkohtaisesti. Etätyöhön ja lähityöhön soveltuvat lähtökohtaisesti samat velvollisuudet. (Voutilainen ym. 2023, 8–9.)

Lähi- ja etätyön yhdistelmää sanotaan hybridityöksi. Etätyönä ja lähityönä tehtävän työn jakaantuminen voi hybridityössä vaihdella hyvin laajasti. (Ranki 2023, 6.) Suomalaisilla työpaikoilla on tavanomaisinta, että hybridinä työskentelevät, viikoittain etätyötä tekevät työntekijät ovat etätyössä kahtena tai kolmena päivänä viikossa. Nykyään monissa työpaikoissa työntekijät tai tiimit päättävät itse työn tekemisen muodostaan. Tällaista tapaa tehdä työtä voidaan kutsua itseohjautuvaksi hybridityöksi. Itseohjautuvan hybridityön mallissa lähityö on perusteltua ja tarkoituksenmukaista toimintaa, eikä työn odotusarvo. (Alasoini ym. 2024a, 5–6.)

Etä-, lähi- ja hybridityön välillä on tapahtunut paljon edellisvuosien aikana. Työkulttuuri, työpaikkojen toimintatavat, johtaminen ja pelisäännöt ovat vaatineet sopeutumista siirryttäessä työskentelemään toimistotilojen ulkopuolelle. (HELP-projektin päätöswebinaari 2023.) Ennen koronapandemiaa normaali odotusarvo oli, että työntekijät työskentelevät lähityössä. Etätyö oli etukäteen suunniteltua ja sovittua, yksittäisiin ajankohtiin liittyvää työtä. Pandemia-aikaisen pakotetun etätyön jälkeen hybridityöstä on muodostunut normaali käytäntö monilla suomalaisilla työpaikoilla. (Alasoini ym. 2024a, 5.) Organisaation ottaessa käyttöön tai laajentaessaan etä- tai hybridityötä on työkäytännöt tarkistettava ja tarvittaessa suunniteltava työntekijöiden työtehtävät uudelleen. On pohdittava, mitkä työtehtävät voidaan suorittaa etänä, ja sovittava mitkä tehtävät sopivat lähityönä tehtäviksi. (Eurofound 2023, 1.)

Seuraavassa kuvataan etätyön muutosta pisteittäisestä etätyöstä itseohjautuvaan hybridityöhön:



KUVIO 1. Työn muutos (mukaillen Alasoini ym. 2024a, 5)

Tilanne eri työmuotojen suhteen on edelleen vaihteleva ja suunta melko epäselvä. Ilmiö on vasta kehittymässä. Keskustelut ja tiedotusvälineet osoittavat usein joko etä- ja hybridityön positiivisia tai negatiivisia puolia. Näistä syistä johtuen poliittisten päättäjien on vaikeaa muodostaa näkemystä siitä, voidaanko tämän työmuodon edellytyksiä parantaa, ja millä tavoin. Etä- ja hybridityön tulevaisuus riippuu pitkälti organisaatioiden päätöksistä ja käytännöistä. Keskeisiä huomioitavia asioita ovat työn luonne, työn organisointi, johtamistaidot sekä teknologian hyödyntäminen. Työntekijöiden osallistuminen työn suunnitteluun koskeviin päätöksiin luo parempia seurauksia niin organisaation kuin työntekijöiden näkökulmasta. (Eurofound 2023, 13, 36.)

Eurofound on tehnyt neljä erilaista skenaariota etä- ja hybridityön tulevaisuudesta ja vaikutuksista. Näistä selvästi lupaavimmalta skenaariolta vaikuttaa ”Etätö ja hybridityö tasa-arvoisessa työmaailmassa”, joka vaikuttaisi johtavan toivottavimpiin työn laatuolosuhteisiin. Siinä etä- ja hybridityö on otettu käyttöön laajalti ja hybridityön osuus on kasvanut kaikissa EU:n jäsenvaltioissa. Tämän skenaarion toteutuminen edellyttää työntekijöiden autonomian kasvattamista, esihenkilöiden taitojen lisäämistä hajautettujen ja autonomisten tiimien johtamisessa, etätöihin sopivien työmuotojen kehittämistä, työn organisoinnin mukauttamista ja erilaisten teknisten ratkaisujen nopeaa käyttöönottoa. Työt tulee suunnitella niin, että erotetaan verkossa suoritettavat työtehtävät niistä, jotka vaativat läsnäoloa lähityöpaikalla. (Eurofound 2023, 36.)

3 ETÄTYÖN UHKIA JA MAHDOLLISUUKSIA

Etä- ja hybridityö mahdollistaa työelämään joustoa, joka sopii toisille, mutta voi olla toisille kuormitustekijä. Työ on usein intensiivistä, ja tauotus koetaan hankalaksi (Ruohomäki, Vuorento, Kaila-Kangas, Laitinen, Joensuu & Soikkanen 2023, 75). ”Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi?” -seurantatutkimuksessa aiempien tulosten mukaan etätyöllä havaittiin olevan yhteys työntekijöiden työhyvinvointia heikentäviin asioihin, kuten yksinäisyyteen, työssä tylsistymiseen, työn ja omien arvojen yhteensovittamattomuuteen sekä vähäisemmän toivon ja optimismin kokemuksiin. Viimeisimmän, loppuvuodesta 2024 kerätyn aineiston mukaan suomalaisten kokemuksissa etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin on tapahtunut käänne, eikä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä enää löytenyt. Tämä voi tarkoittaa, että etätyöhön sopeutumisen ja toimivien käytäntöjen löytymisen myötä kokemukset etätyöstä muuttuvat työhyvinvoinnin kannalta positiivisempaan suuntaan. (Hakanen & Kaltiainen 2025, 33–39.)

Alasoini, Haapakangas, Hirvonen, Kangas, Känsälä, Saari, Selander ja Seppänen (2024b, 40) toteavat tutkimuksessaan, että työntekijöillä on erilaisia motiiveja etätyön tekemiseen. Erityisesti työmatkoista säästyvä aika sekä lähityötä paremmat mahdollisuudet työpäivän tarkoituksenmukaiseen suunnitteluun ovat yksityiselämään liittyviä, etätyöhön motivoivia tekijöitä. Myös työn ja vapaa-ajan yhdistäminen voi olla etätyössä helpompaa (HELP-projektin päätöswebinaari 2023). Yksityiselämän lisäksi motiivit liittyvät näkemykseen siitä, mikä on milloinkin tarkoituksenmukainen työn tekemisen paikka. Työntekijöiden kokemuksen mukaan etätyöpiste luo usein lähityötä paremmat edellytykset tehokkaaseen työskentelyyn erityisesti tehtävissä, jotka vaativat keskittymistä.

Epäergonominen työtila, asianmukaisten toimistokalusteiden puuttuminen tai toimimattomat etätyövälineet voivat lisätä pahoinvointia työssä. Myös asunnon pieni koko voi rajoittaa kotona työskentelyä (Ruohomäki 2020, 24). Etänä työskenneltäessä korostuu myös etätyövälineiden asianmukaisuus. Työntekijän tietotekniset valmiudet vaikuttavat työn imun kokemukseen, ja ohjelmistojen sekä niihin liittyvien ohjeistusten ja tuen merkitys korostuvat. (Sjöblom, ym. 2022, 4, 24, 36.) Työntekijöiden digitaalisten taitojen kehittäminen onkin olennaista vastatessa uusien työskentelytapojen mukanaan tuomiin haasteisiin (Euroopan talous- ja sosiaalikomitea 2021).

Digitaalisten työvälineiden käytön lisääntyminen tuo työhön uusia mahdollisuuksia. Samalla toimimattomat pelisäännöt voivat kuitenkin vaikuttaa niin, että työntekijöillä on jatkuvasti tarve olla tavoitettavissa. Tämä voi vaikuttaa negatiivisesti palautumisen kokemukseen ja olla vakava kuormitustekijä.

(HELP-projektin päätöswebinaari 2023.) Ruohomäki ym. (2023, 18) kertovat työntekijöiden palautumisen työpäivän aikana usein heikentyneen etätööhön siirtymisen myötä. Työpäivän aikaisilla tauoilla työstä irrottautuminen ja rentoutuminen vaikuttavat parantavasti työssä jaksamiseen (Sianoja, Mäki-kangas & Kinnunen 2020, 97).

3.1 Etätöössä tarvitaan itsensä johtamisen taitoja

Etä- ja hybridityö on tyypillisesti luonteeltaan hyvin autonomisesti muokattavissa olevaa, joten se mahdollistaa työntekijöille itsenäisempää päätöksentekoa oman työn tekemiseen. Tällöin tarvitaan itsensä johtamisen taitoja eli kykyä oman toiminnan ohjaukseen. (Ranki 2023, 12–13.)

Itsensä johtamisen taidot suojelevat työntekijää työuupumukselta sekä auttavat työn imun syntymisessä (Mäkelä, Kemppinen, Kangas, Lehtimäki & Tanskanen 2020, 56, 61). Itsensä johtamisen taidot eivät kuitenkaan synny itsestään, vaan niihin tarvitaan ohjeistusta, koulutusta ja harjoittelua (Sjöblom, Mäkinieniemi, Juutinen, Oksanen & Mäki-kangas 2022, 37). Omiin kykyihin ja voimavaroihin luottaminen on etätöössä tärkeää. Etätöntekijä, jolla on taitoja navigoida työssään ja säännellä työtään melko itsenäisesti, kokee todennäköisesti työn ja vapaa-ajan olevan tasapainossa. Jotkut ihmiset kuitenkin kamppailevat tämän asian kanssa ja kokevat syyllisyyden tunteita tai haluttomuutta hyödyntää kaikkia etätöön tarjoamia mahdollisuuksia työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Henkilökohtaisilla resursseilla näyttäisikin olevan merkitystä työn ja yksityiselämän tasapainon saavuttamisessa etätöössä. Työntekijän on itse tiedostettava rutiinit, aikataulut ja työtavat, jotka edesauttavat tasapainoa ja palautumista. (Pensar 2023, 99–101.)

Jos työntekijällä on riittävästi kykyä itsensä johtamiseen ja oman työnsä organisointiin, voi hybridityö lisätä kokemusta oman työn tehokkuudesta, tuottavuudesta ja luovuudesta, sekä toimia lähteenä työn mielekkyydelle, työhyvinvoinnille ja elämänhallinnalle. Jos työntekijän itsensä johtamisen taidoissa on puutteita, kasvaa riski työn tarkoituksen katoamiseen, työn liialliseen tehostumiseen, työpäivien venymiseen, työn ja muun elämän tasapainon järkkymiseen tai työn liialliseen tunkeutumiseen osaksi yksityiselämää. (Alasoini ym. 2024b, 40–41.)

3.2 Työyhteisön tuen merkitys etätöössä

Hybridityön myötä on tullut aiempaa selkeämmin näkyviin tuottavuuden ja työhyvinvoinnin välinen yhteys ja niiden erottamattomuus. Suurin osa tuottavuuskasvusta tulee kokonaistuottavuudesta eli työyhteisön toimivuudesta, jossa osaaminen on ylivoimaisesti tärkein tekijä. Kokonaistuottavuudella tarkoitetaan osaamisen hyödyntämistä työyhteisössä, tiedon leviämistä, ja miten yhteisesti opitaan uutta. Yhteisen oppimisen merkityksen vuoksi työyhteisöissä on syytä vaalia ja vahvistaa vuorovaikutusta, jota täytyy myös olla riittävästi. Kun vuorovaikutus on yhteiseen oppimiseen tukevaa ja kannustavaa, työyhteisö on yleensä hyvinvoiva ja tuottava. (HELP-projektin päätöswebinaari 2023.) Etä- ja hybridityön myötä työyhteisön kohtaamisten vähentyessä syntyy tarve uudenlaisten yhteisöllisyyttä, oppimista ja innovatiivisuutta edistävien käytäntöjen luomiselle. Tällaisia käytäntöjä voivat olla esimerkiksi säännölliset lähityöpalaverit, virtuaaliset kahvitauot tai kävelykokoukset. (Alasoini ym. 2024b, 41.)

Yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset työyhteisöstä ovat haaste etätyössä (Ruohomäki 2020, 24). Työyhteisöissä, joissa tehdään etä- ja hybridityötä, onkin syytä vaalia ja vahvistaa vuorovaikutusta sekä kiinnittää huomiota vuorovaikutuksen määrään (HELP-projektin päätöswebinaari 2023). Yhteisöllisyyden vaaliminen edellyttää työntekijöiltä vastuunkantoa tiedon jakamisesta ja omasta tavoitettavuudestaan (Alasoini ym. 2024a, 17). Tiedon ja taitojen jakamisessa, sekä työntekijöiden välisten suhteiden luomisessa ja ylläpitämisessä vuorovaikutuksella ja kommunikaatiolla on tärkeä sija. Myös sellainen läsnäolo, jossa työntekijät oppivat toisiltaan ja jakavat tietoa ja kokemuksia, sekä toisaalta myös spontaanit ideointisessiot tai keskustelut lounastauolla ovat tärkeitä ammatillisen kasvun ja oppimisen näkökulmasta. Tiimissä, jossa työ tehdään suurelta osin etänä, voi tiimin jäsenten välisen luottamuksen rakentaminen olla hankalaa, etenkin yhteistyön alkuvaiheessa, jos rikas vuorovaikutus ja kokemusten jakaminen jää vähäiseksi. Uusien jäsenten mukaan ottaminen työyhteisöön vaatiikin etätyön lisääntyessä erityistä huomiointia. (Nevalainen & Teräs 2023, 6–7.)

4 ETÄTYÖN JOHTAMINEN

Hybridityön tekemiseen liittyvät linjaukset tulee sovittaa organisaation kulttuurin ja toimintaympäristön lisäksi organisaation strategiaan. Uudistuminen edellyttää henkilöstön aktivoimista ja osallistamista keskustelemaan työn tapojen toimivuudesta. Etenkään lyhyellä aikavälillä työmuodon heikkoudet ja vahvuudet eivät välttämättä tule näkyviin johdolle ja esihenkilöille. (Alasoini ym. 2024a, 17.) Eurofoundin (2023, 1, 36) tutkimustulosten mukaan esihenkilöiden tulisi pyrkiä luomaan ympäristö, jossa työntekijät kykenevät itsenäiseen ongelmanratkaisuun, ja voivat suorittaa työtehtävänsä itsenäisesti paikasta ja ajasta riippumatta. Lähiesihenkilöillä on tärkeä rooli, ja heidän johtamistaitojansa tulisi päivittää keskittymällä työn autonomian ja hajautettujen tiimien hallintaan, hyvän kommunikoinnin varmistamiseen työyhteisössä, työntekijöiden hyvinvoinnin ja työyhteisön yhteisen oppimisen turvaamiseen sekä erilaisiin kriiseihin reagoimiseen.

Etätyön johtamisen painopiste on luottamuksessa, yhteisessä suunnittelussa ja sopimisessa sekä työntekijän itseohjautuvuuden tukemisessa (Vuorento & Ruohomäki 2022, 68). Luottamus vahvistaa työntekijän minäpystyvyyttä, ja sen myötä siirtää vastuuta esihenkilöltä työntekijälle. Koska etätyössä työ ja muu elämä ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa, on työntekijän elämäntilanteella keskeinen rooli siinä, millaista tukea hän tarvitsee tasapainon ylläpitämiseen ja saavuttamiseen. Työntekijöitä tulisi tukea yksilöllisesti ottamalla heidän elämäntilanteensa huomioon. Esimerkiksi työn vaatimuksia tulisi mukauttaa työntekijän kokonaiskuormitukseen nähden sopivaksi. Tällainen mukautettu, yksilöllinen tuki perustuu työntekijän kokonaisuuden kokonaisvaltaiseen ymmärrykseen. Työntekijän tarpeisiin mukautetulla esihenkilön tuella on positiivinen vaikutus työtyytyväiseen, tuottavuuteen ja työntekijän hyvinvointiin. (Pensar 2023, 102.) Myös etä- ja hybridityön työjärjestelyjen suunnittelussa kannattaa työntekijöitä kuulla ja toteuttaa työntekijän yksilöllisiin tarpeisiin sopivalla tavalla; yksi työntekijä voi työskennellä kotitoimistolla kaksi päivää viikosta, kun taas toinen työskentelee toimistolla kaikki iltpäivät. (Eurofound 2023, 1.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia ja kehittämisideoita Soiten vammais-palveluiden avohuollon tiimin ja sosiaalityön työntekijöillä on etätyön tekemisestä osana hybridityötä. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada ajankohtaista tietoa työntekijöiden kokemuksista etätyöstä osana hybridityötä, jotta ne voidaan ottaa huomioon johtamisen tavoissa, sekä tuottaa kehittämisehdotuksia, joita voidaan hyödyntää hybridityön kehittämisessä. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää hybridityön kehittämisessä Soiten lisäksi muissakin organisaatiossa.

Opinnäytetyössä etsittiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaisia kokemuksia henkilökunnalla on etätyön tekemisestä osana hybridityötä?
2. Millaisia kehittämisideoita henkilökunnalla on hybridityöhön?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa kerrotaan opinnäytetyön toimintaympäristöstä ja kohderyhmästä. Lisäksi kerrotaan tutkimusprosessin lähestymistavasta ja etenemisestä sekä aineiston keruusta ja analysoinnista.

6.1 Opinnäytetyön toimintaympäristö ja kohderyhmä

Soite toimii Keski-Pohjanmaalla kahdeksan kunnan alueella, jotka ovat Kokkola, Kannus, Toholampi, Kaustinen, Veteli, Halsua, Perho ja Lestijärvi. Soite vastaa näiden kuntien sosiaali-, terveys- ja pelastustoimen palveluista ja niiden järjestämisestä. (Soite 2025a.) Soiten hyvinvointialueeseen kuuluu kuusi toimialuetta. Opinnäytetyön toimintaympäristönä on Soiten vammaispalveluiden avohuollon tiimi ja sosiaalityö, jotka kuuluvat ikääntyneiden ja vammaisten toimialueelle avopalveluiden palvelualueeseen. (Soite organisaatiokaavio 2025.)

Kohderyhmänä toimi Soiten hybridinä työskentelevät avohuollon varhaiskuntoutusohjaajat, avohuollon ohjaajat sekä vammaispalvelutoimiston terveydenhoitaja, sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat. Avohuollon tiimi järjestää varhaiskuntoutusohjausta leikki- ja kouluikäisille erityistä tukea tarvitseville lapsille ja heidän perheilleen, sekä ohjauksellista tukea itsenäisesti asuville tukea tarvitseville aikuisille. Avohuollon tiimi toimii asiakkaan omissa toimintaympäristöissä. Lisäksi ohjausta tarjotaan etäpalveluna. Asiakkaat ovat pääasiassa kehitysvammaisia. (Soite 2025c.) Vammaispalvelutoimistosta tarjotaan ohjausta ja neuvontaa terveys- ja sosiaalipalveluihin liittyvissä asioissa, myönnetään tarvittavia palveluja sekä opastetaan palveluja tuottavien tahojen pariin. (Soite 2025d.)

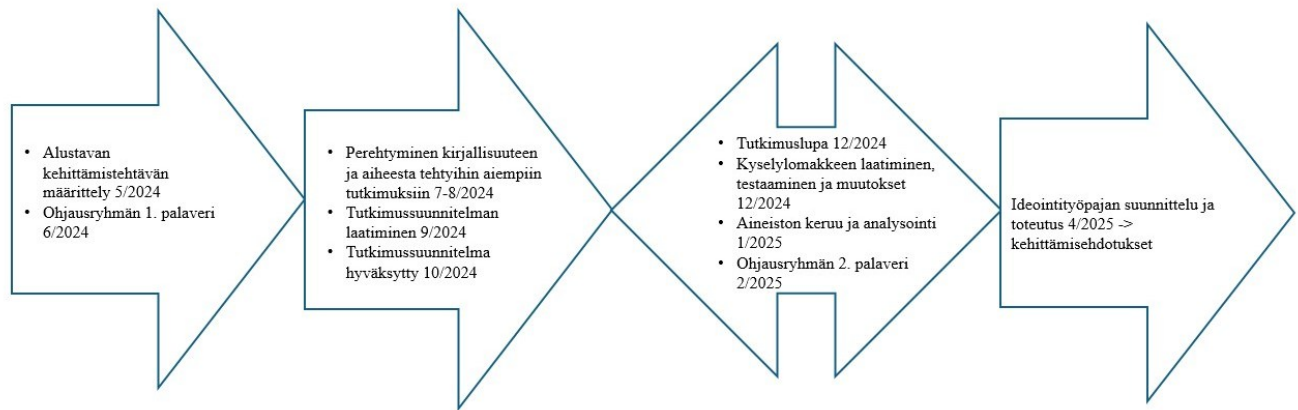
Opinnäytetyön ohjausryhmään kuuluu Centria-ammattikorkeakoulun koulutusalan päällikkö sekä Soitelta ikääntyneiden ja vammaisten toimialueeseen kuuluvien avopalveluiden palvelualuejohtaja ja avohuollon tiimin palveluesihenkilö.

6.2 Opinnäytetyöprosessin eteneminen

Hyvän tapaustutkimuksen voi toteuttaa monella tavalla, sille ei ole yhtä kaavaa. Se on monimuotoinen prosessi, joka ei välttämättä etene aivan suoraviivaisesti. Tapaustutkimukseen kuuluu tietyt vaiheet, jotka käydään läpi. Vaiheiden järjestys ei kuitenkaan ole välttämättä ennalta määrätty ja eri työvaiheisiin palataan tyypillisesti useaan kertaan tutkimusprosessissa. (Eriksson & Koistinen 2005. 19.) Tapaustutkimuksen tekijä aloittaa prosessin yleensä perehtymällä tutkittavasta tapauksesta tehtyyn kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Aiheeseen tulee perehtyä, jotta voi tietää, mitä siitä voi kysyä tai mikä kehittämistehtävä on. Kirjallisuuden tutustumisessa tärkeintä on löytää olennainen oman tehtävän kannalta. Tämän jälkeen voidaan lähteä kehittämään täsmäntäviä kysymyksiä, jotka auttavat tausta-aineiston etsimisessä. Kehittämiskohde voi tarkentua ja muuttuakin prosessin edetessä. (Ojasalo ym. 2021, 52–54.)

Opinnäytetyöprosessi alkoi toukokuussa 2024, kun sain aihe-ehdotuksen avohuollon tiimin palveluesihenkilöltä. Kesäkuussa pidettiin aloituspalaveri, jossa käytiin läpi työelämän toiveita työn suhteen. Aloituspalaverin jälkeen selkiytyi, että työ toteutetaan tapaustutkimuksena. Heinä-elokuun aikana perehdyin aiempaan kirjallisuuteen ja aiheesta tehtiin tutkimuksiin. Opinnäytetyösuunnitelman laadin valmiiksi syyskuun aikana, ja se hyväksyttiin lokakuussa. Tutkimuslupa hyväksyttiin joulukuussa. Kyselylomaketta laadittiin siten, että työstin ensin kysymyksiä aiempaa tutkimustietoa hyödyntäen, minkä jälkeen lomaketta täydennettiin yhdessä työelämäohjaajan kanssa. Kysely esitettiin kolmen esitteen toimesta joulukuussa, ja heidän palautteensa myötä kyselyyn tehtiin joitain muutoksia. Molempien opinnäytetyöhön osallistuvien työyhteisöjen tiimipalavereissa käytiin kertomassa opinnäytetyöstä. Kysely toteutettiin tammikuun alussa, ja vastausaika oli vajaan kahden viikon ajan. Puoleksivälissä kyselyaikaa kohderyhmää muistutettiin sähköpostitse kyselyyn vastaamisesta. Kyselylomakkeen sulkeutumisen jälkeen aloitettiin aineiston analysointi, joka tehtiin tammikuun aikana. Helmikuussa 2025 pidimme palaverin työelämän kanssa, jossa käytiin läpi kyselyn tulokset ja suunniteltiin ideointivaihetta. Ideointityöpajat toteutettiin huhtikuussa. Perehdyin uuteen tutkimustietoon koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Seuraavassa kuvataan opinnäytetyön etenemistä tapaustutkimuksen mukaisesti (KUVIO 2):



KUVIO 2. Opinnäytetyön vaiheet (mukaillen Ojasalo ym. 2021, 54)

6.3 Opinnäytetyön lähestymistapa

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tuotetaan tietoa, jossa käytännön toiminta ohjaa kysymyksenasettelua. Tällöin kyse on uudesta tavasta muodostaa tietoa tutkimuksen avustamana. Tutkiva työote tuottaa lisäarvoa kehittämistoiminnalle ja edistää kehittämistoiminnan tulosten käyttökelpoisuutta ja siirrettävyyttä. Tutkimusten tulosten avulla tuotetaan perusteltua tietoa, jota sovelletaan kehittämissä käytäntöön. (Toikko & Rantanen 2009, 11, 22–23.)

Opinnäytetyö toteutettiin tapaustutkimuksena. Tapaustutkimus liitetään erityisesti laadulliseen tutkimukseen ja menetelmiin, ja se sopii hyvin kehittämistyön lähestymistavaksi silloin, kun tuotetaan kehittämisehdotuksia ja –ideoita (Ojasalo ym. 2021, 52). Työelämän tarpeena oli selvittää henkilökunnan kokemuksia ja tuottaa kehittämissideoita etätyöhön osana hybridityötä. Kokemukset etätyöstä osana hybridityötä sopi siis hyvin opinnäytetyön tapaukseksi, jota haluttiin ymmärtää hyvin kaikkine yksityiskohtineen.

Tapaustutkimus on tutkimuksellinen suuntaus, joka antaa tutkijalle paljon mahdollisuuksia tehdä mielenkiintoista ja innostavaa tutkimusta. Tutkimuskysymys, tutkimusasetelma ja aineistojen analyysit perustuvat tutkittavaan tapaukseen tai tapauksiin. Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite sekä tutkimuskysymykset toimivat johtolankana. (Eriksson & Koistinen 2005, 1–2.) Kehittämistyössä tapaustutkimuksen avulla tuotetaan uutta, syvällistä ja yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta tapauksesta todellisessa tilanteessa ja ympäristössä. Tapaustutkimuksessa kohteita on usein vain yksi, ja se ymmärretään tietyinä

kokonaisuutena. Sen valintaa ohjaa käytännön tarve, ja kehittämistyölle asetetut tavoitteet. (Ojasalo ym. 2021, 52–53.)

6.4 Aineistonkeruu ja analyysi

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa tietoa hankitaan kokonaisvaltaisesti. Aineiston keruussa suositaan menetelmiä, joissa tutkittavien omat näkökulmat tulevat esille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2020, 164.) Kysely, haastattelu, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto ovat yleisimpiä laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä. Tutkija voi käyttää erilaisia menetelmiä rinnan tai eri tavoin yhdisteltynä tutkittava ongelma ja tutkimusresurssit huomioiden. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.)

Tapaustutkimuksessa monenlaiset aineistot ovat käyttökelpoisia ja niitä voidaan käyttää rinnakkain samassa tutkimuksessa. (Eriksson & Koistinen 2005, 27.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelmänä kyselyä. Tarkoituksena oli käyttää toisena tutkimusmenetelmänä ryhmäteemahaastattelua, jonka avulla oli tarkoitus saada syvällisempää tietoa tiedonantajien kokemuksista tutkittavasta tapauksesta. Molemmista tutkimusmenetelmissä idea on yksinkertainen: kun halutaan tietoa ihmisten ajatuksista, on sitä järkevää kysyä heiltä (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.1). Koska kyselyn vastausten avulla saatiin selkeä kuva työntekijöiden kokemuksista etätyöstä osana hybridityötä, päädyttiin kyselytutkimuksen vastausten analysoinnin jälkeen aloittaa suoraan kehittämisideoiden työstäminen.

Kyselytutkimuksen hyviä puolia on, että se soveltuu monenlaisten aiheiden tutkimiseen. Jotta kyselyn avulla saadaan tavoitteiden saavuttamisen kannalta tarkoituksenmukaisia vastauksia, tulee tutkimus aloittaa perehtymällä aiempaan tietoon ja tutkimuksiin aiheesta. Aiempaa tietoa aiheesta tulee olla olemassa riittävästi. Opinnäytetyön tavoitteet toimivat kyselylomakkeen suunnittelun pohjana. (Ojasalo ym. 2021, 121–122, 130, 134.) Tutkimusaineisto kerättiin avoimena sähköisenä Webropol-kyselynä. Kyselyyn päädyttiin, koska siinä oli mahdollista kysyä kysymyksiä aiheesta laajasti. Avoimet kysymykset lomakkeella sallivat vastaajien ilmaista itseään omin sanoin (Hirsjärvi ym. 2020, 201). Kyselylomakkeen kysymykset pohjautuivat aiempaan teoriaan ja tutkimuskysymyksiin.

Ennen kyselyn julkistamista kannattaa lomake antaa luettavaksi tutkimuksen ohjaajille tai muille henkilöille, jotka tuntevat alaa. Lisäksi lopulliseksi arvioitu lomake kannattaa antaa vielä vastattavaksi

kohderyhmään kuuluvalle vastaajajoukolle ja tehdä siihen sen jälkeen tarpeen vaatimat viimeiset muutokset. (Ojasalo ym. 2021, 133.) Kyselylomaketta täydennettiin työelämäohjaajan kanssa ennen esitestausta. Kyselylomakkeen esitestasi kolme työelämäohjaajan kohderyhmästä valitsemaa henkilöä. Sain esitestaajilta hyviä muutosehdotuksia. Esitestaajien palautteen perusteella kyselyyn tehtiin seuraavallaisia muutoksia: kyselylomakkeeseen lisättiin välitallennusmahdollisuus, aihealueita ja kysymyksiä yhdisteltiin sekä kysymyksiä karsittiin. Kyselylomakkeen aihealueiksi muotoutuivat: etätöön määrä ja sisältö, tietotekninen osaaminen ja työskentelyolosuhteet, etätöön sujuvuus ja ajankäyttö, työyhteisö, palautuminen ja hyvinvointi sekä etätöön johtaminen.

Saatekirje kannattaa liittää kyselyn alkuun, se on hyvin tärkeä osa onnistunutta kyselytutkimusta. Saatekirjeestä vastaaja saa tiedon, mistä tutkimuksessa on kyse, ja sen perusteella hän päättää osallistumisestaan tutkimukseen. Saateen tulee herättää luottamusta ja motivaatiota vastaamiseen. (Ojasalo ym. 2021, 133.) Saatekirje (LIITE 2) ja linkki kyselyyn välitettiin työelämäohjaajan kautta kohderyhmälle sähköpostitse.

Kohderyhmäksi valittiin hybridinä työskentelevät avohuollon tiimin varhaiskuntoutusohjaajat ja ohjaajat sekä vammaispalvelutoimiston sosiaalityöntekijät, sosiaali-ohjaajat ja terveydenhoitaja. Avohuollon tiimin työntekijät valikoituivat kohderyhmäksi, koska toive aiheen tutkimisesta ja kehittämisestä tuli heidän esihenkilöltään. Vammaispalvelutoimiston henkilökunnasta etä- tai hybridityötä tekevät lisättiin kohderyhmään, koska he tekevät samantyyppistä työtä, ja hybridityöskentely toteutetaan heidän työssään samantyyppisesti kuin avohuollon tiimissä. Kiinnostusta opinnäytetyöhön osallistumiseen tiedusteltiin avohuollon tiimin ja vammaispalvelutoimiston yhteistyöpalaverissa, ja henkilökunnalla oli kiinnostusta osallistua. Kohderyhmä kasvoi näin samalla sopivan kokoiseksi anonymiteetin säilymisen kannalta.

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tiedonantajilla on mahdollisimman paljon kokemusta tai tietoa tutkittavasta asiasta. Tiedonantajien valinnan tulee siis olla harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.4.) Kyselytutkimukseen tiedonantajiksi pyydettiin molemmista työyhteisöistä kaikki hybridinä työskentelevät tai työskennelleet työntekijät, koska heillä kaikilla oli kokemusta ja tietoa tutkittavasta asiasta.

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2002, luku 4). Analyysin tarkoituksena on luoda tutkittavasta ilmiöstä sanallinen ja selkeä

kuvaus. Hajanainen aineisto pyritään pelkistämään tiiviiseen ja selkeään muotoon niin, että siitä saadaan yhtenäinen informaatio tutkittavasta ilmiöstä. Sen jälkeen tutkittavasta ilmiöstä voidaan tehdä selkeitä, luotettavia johtopäätöksiä. Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan. Siinä aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan loogiseksi kokonaisuudeksi.

(Tuomi & Sarajärvi 2002, luku 4.4.3.)

Aineistolähtöinen laadullinen eli induktiivinen aineiston analyysi voidaan jakaa kolmivaiheiseksi prosessiksi. Siinä ensimmäisenä vaiheena on aineiston pelkistäminen, jolloin aineistosta karsitaan pois tutkimuksen kannalta epäolennainen tieto. Näin teksti pelkistyy hallittavammaksi määräksi erillisiä havaintoja (Alasuutari 2014, 40). Toisessa vaiheessa aineistosta muodostetut pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään. Kolmantena vaiheena erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto, ja muodostetaan käsitteitä. Tätä jatketaan yhdistelemällä luokituksia niin kauan kuin se aineiston sisällön näkökulmasta on mahdollista. Viimeisessä vaiheessa tutkija rakentaa muodostamiensa käsitteiden avulla kuvauksen tutkimuskohteesta. Teoriaa ja johtopäätöksiä verrataan koko ajan alkuperäisaineistoon, kun muodostetaan uutta teoriaa. Kaikissa vaiheissa tutkijan tulee pyrkiä ymmärtämään tiedonantajia heidän omasta näkökulmastaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 4.4.4.)

Tämän opinnäytetyön tulokset analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla, joka aloitettiin perehtymällä vastauksiin. Sen aineisto pelkistettiin eli karsittiin pois tieto, joka ei ollut tämän tutkimuksen kannalta oleellista, pitäen mielessä tutkimuskysymykset. Kun vastauksista oli eritelty tutkimuskysymysten kannalta oleellisen tieto, ne ryhmiteltiin teemoittamalla selkeiksi kokonaisuuksiksi. Tarvittaessa teemoja yhdisteltiin. Seuraavalla sivulla on esimerkkitaulukko aineiston analyysistä (TAULUKKO 1.)

TAULUKKO 1. Esimerkkitaulukko aineiston analyysistä

Mitkä tekijät vaikuttavat siihen paljonko työskentelet etänä?			
Alkuperäisilmaus	Pelkistys	Teemoittelu	Teemojen yhdistely
Teen tällä hetkellä säännöllisesti 2pvä/vko etänä. Päivät ovat kiinteät, koska minulla on jaettu työhuone toisen etätöitä tekevän henkilön kanssa. Aiemmin tein etätöitä 3pvä/vko, mutta koen että tämä 2pvä/vko on itselleni juuri sopiva.	Jaettu työhuone	Työhuoneiden määrä toimistolla	Lähityöpaikan olosuhteisiin vaikuttavat tekijät
	Sopiva määrä itselle	Sopivaksi koettu määrä	Yksilölliset tekijät
Osittain työhuoneiden jakamisen tarve omassa työyhteisössä. Jaan työhuoneeni toimistolla kahden muun osittain etätöitä tekevän työkaverin kanssa. Toisaalta minulla on hyvät mahdollisuudet kotona tehdä etätöitä, koska asun yksin. Tykkään tehdä etätöitä.	Työhuoneiden jakamisen tarve		
	Hyvät mahdollisuudet kotona tehdä etätöitä	Kotona työntekoon hyvät mahdollisuudet	
	Tykkään tehdä etätöitä	Oma halukkuus	
Onko perheestä muita paikalla. - Palaverit, koulutukset.	Onko perheestä muita paikalla	Perheenjäsenten paikallaolo etätöapaikalla	Etätöapaikan olosuhteisiin vaikuttavat tekijät
	Palaverit, koulutukset	Työpäivän sisältö	Työpäivän sisältö

7 TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA ETÄTYÖSTÄ JA SEN JOHTAMISESTA

Tässä luvussa esitetään opinnäytetyön tulokset tutkimuskysymysten mukaisesti. Kyselytutkimus toteutettiin tammikuussa 2025. Kyselyyn vastasi 14 työntekijää. Luvussa kerrotaan tiedonantajien kokemuksista etätyöstä osana hybridityötä ja asioista mitä he pitävät merkityksellisinä hybridityön johtamisessa.

7.1 Etätyön määrä ja sisältö sekä niihin vaikuttaminen

Kyselyn tulosten mukaan yksilölliset tekijät, kuten terveydentila ja halukkuus etätyön tekemiselle, pyritään huomioimaan etätyön määrää suunnitellessa. Lähityöpaikan olosuhteet, kuten toimistolla työhuoneiden jakaminen muiden työntekijöiden kanssa ja toimiston tehokkaammat työvälineet vaikuttavat siihen paljonko etätyötä tehdään. Etätyöpaikan olosuhteista huono työergonomia ja muun perheen läsnäolo vaikuttavat etätyön määrään. Etätyötä tehdään silloin, kun työpäivän työtehtävät sen mahdollistavat. Työmatkoissa säästyvä aika ja raha otetaan huomioon etätyön määrää suunnitellessa. Osa hyödyntää etätyötä tarvittaessa; esimerkiksi toipilaana, lapsen sairastaessa tai huonolla ajokelillä saatetaan jättäytyä etätöihin. Etätyötä hyödynnetään myös oman menon osuessa keskelle työpäivää tai heti työpäivän jälkeen.

Etätyöhön sopivia työtehtäviä ovat kirjalliset työt ja asiakastyöhön liittyvät etäkontaktit. Etätyöhön sopimattomia työtehtäviä ovat tulostaminen ja läsnäoloa asiakkaan luona vaativa asiakastyö. Jotkin työtehtävät, kuten asiakaspalaverit tai puhelut muille viranomaistahoille tai yhteistyötahoille, eivät sovi etänä tehtäväksi silloin, kun kotona on muita perheenjäseniä paikalla. Vastauksissa oli osittain työntekijäkohtaisia eroja, esimerkiksi toteuttamissuunnitelman laatiminen ja tiimipalaverit jakavat näkemyksiä. Osa kokee kaipaavansa työtiimin tukea ja haluavansa jakaa päivän tapahtumia kasvokkain. Suurin osa vastaajista kokee voivansa vaikuttaa etätyön määrään ja sisältöön riittävästi.

7.2 Tietotekninen osaaminen ja niiden ratkaisemiseen saatava tuki

Työntekijät kertovat, että etätyötä tehdessä tietokoneessa tai sovelluksissa voi olla ongelmia. Yleisin tietotekninen ongelma on, että internetyhteys ei toimi. Myös lyhyitä kirjautumisongelmia on koettu.

Toisilla haasteita on aina etätyötä tehdessä, osalla haasteet ovat joka viikkoisia, joillakin haasteita ei ole juuri koskaan. Ongelmatilanteissa osa työntekijöistä pyytää apua ensisijaisesti työkaverilta. Pääsääntöisesti tukea kuitenkin haetaan it-tuesta tai sovellustuesta. Suurin osa kokee tuen näissä tilanteissa olleen riittävää.

7.3 Työskentely-ympäristö ja työpiste etätyössä

Työskentely-ympäristöä ja työpistettä pidetään pääsääntöisesti hyvinä. Etätyöympäristössä positiivisina asioina mainitaan oman kodin hyvä sisäilma sekä rauhoittava ja valoisa ympäristö. Osalla on erillinen työhuone. Osalla etätyöympäristö mahdollistaa myös seisten työskentelyn.

Etätyöpisteessä tai -ympäristössä on seuraavanlaisia puutteita: sähköpöydän puuttuminen, oikeinmitoitettu pöytä ja tuoli, puuttuva suuri näyttö ja näppäimistö. Jotkut ovat tehneet hankintoja työvälineisiin parantaakseen etätyöpistettään. Osalla erillinen etätyöpiste puuttuu kokonaan ja töitä tehdään kodin muissa tiloissa, kuten keittiössä tai makuuhuoneessa, ja muun perheen nukkuessa palaveriin voidaan osallistua saunasta äänieristyksen vuoksi. Osa kokee ergonomian etätyössä hyväksi, osa huonoksi.

7.4 Työn suunnittelu, sujuvuus, tehokkuus ja ajankäyttö

Etätyössä työhön pystytään keskittymään, ja työn tekeminen koetaan tehokkaaksi ja sujuvaksi. Vastauksista ilmenee selvästi, että toimistolla työskennellessä työ keskeytyy jatkuvasti ja häiriötekijöitä on enemmän. Sujuvuudessa koetaan ongelmia silloin, kun työparia ei tavoiteta. Kaksi vastaajista kokee työskentelyn toimistolla olevan helpompaa tai keskittymisen olevan parempaa.

Työpäivän suunnitteluun etätyössä koettiin liittyvän hyvin erilaisia asioita, kuten käyntien suunnittelu, materiaalien hankinta, siirtymiset ja tavoitteet. Osa suunnitteli työtehtävät etukäteen skannaamalla etätyössä tarvittavat asiakirjat valmiiksi tai lähettämällä ne turvapostina sähköpostiin salassapidon ja tietoturvan takaamiseksi. Muun perheen kotonaolo otettiin huomioon etätyön suunnittelussa muun muassa siten, että työt aloitettiin vasta lasten lähdettyä kouluun ja vuosilomat suunniteltiin puolison kanssa samaan aikaan pidettäväksi, jotta etätyöpistettä ei tarvinnut käyttää puolison kotona lomaillessa. Etätyövälineet tulee tuoda etätyöpaikalle ja huolehtia, että tarvikkeet ovat etätyöpisteessä työpäivän alkaessa. Monet suunnittelivat etätyöpäivän tauot etukäteen.

Suurin osa työntekijöistä kokee tauottaminen haastavaksi, kun taas toiset sanovat työn tauottamisen sujuvan hyvin. Tauon suunnitteleminen etukäteen auttaa siihen, että tauko tulee pidettyä. Toiset ovat luovia tauoissaan ja saattavat pitää pidempiä taukoja harvemmin työn imuun päästessään. Matka asiakäynnille saatetaan kokea taukona, jos se tehdään kävellen tai pyöräillen. Toisten mielestä ajanhallinnan suunnittelu on etätyössä helpompaa. Osa koki säännöllisyyden olevan etätyössä tärkeää ja vaikuttavan motivaatioon.

7.5 Työyhteisöön liittyvät asiat etätyössä

Suurin osa vastaajista sanoo viestinnän toimivan etätyössä hyvin. Työyhteisön viestintäkanavat, kuten Teams, sähköposti, puhelut ja WhatsApp, ovat toimivia. Tiimipalaverit toteutuvat säännöllisesti ja palaverimuistioden lukemista pidetään tärkeänä. Tiedonkulun koetaan kuitenkin olevan nopeampaa ja toimivampaa toimistolla niiden välillä, jotka ovat paikalla.

Enemmistö vastaajista kokee etätyön vaikuttavan heikentävästi työyhteisön vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen tai tukeen. Osan mielestä etätyö ei vaikuta näihin asioihin mitenkään. Välillä koetaan ulkopuolisuuden tunnetta. Enemmän etätyötä tekevien kanssa ei tulla niin tutuiksi ja vuorovaikutuksen koetaan olevan pinnallisempaa ja vähäisempää. Työyhteisöltä saadaan tukea vähemmän etätyössä, tosin tähän koetaan omalla aktiivisuudella voitavan vaikuttaa. Tiimipalaverit koetaan työyhteisön vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä parantavana.

Työyhteisön pelisäännöt ovat hyvät, tarpeelliset, toimivat ja selkeät. Pelisäännöistä kiinni pitämistä pidetään tärkeänä. Pelisäännöt koettiin myös rentoina ja joustavina; työntekijät saavat vaikuttaa siihen, miten tekevät työtä. Tarvittaessa pelisäännöissä on voitu joustaa, jos siihen on hyvä, perusteltu syy. Pelisääntöjä on hyvä keskustella auki ja kerrata aika ajoin. Jotkin pelisääntöjen kohdat vaatisivat vielä tarkennusta.

7.6 Palautuminen, hyvinvointi sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino

Etätyön koetaan vaikuttavan palautumiseen enimmäkseen positiivisesti. Aamuisin ei ole niin kiire. Kuormitus etätyöpäivän jälkeen on vähäisempää ja palautuminen nopeampaa. Etätyön koetaan rauhoittavan hermostoa ja tukevan hyvinvointia. Kirjallisten töiden tekeminen on etätyössä nopeampaa koska niihin pystytään keskittymään paremmin, ja se edistää palautumista. Työmatkan puuttuminen edistää palautumista, kun aikaa itselle jää enemmän. Kokemus ja työkaverilta saatu tuki vaikuttavat henkiseen palautumiseen. Rajojen asettaminen työpäivälle on tärkeää palautumisen näkökulmasta. Osa kyselyyn vastanneista ei kokenut etätyön vaikuttavan palautumiseen mitenkään.

Etätyö vaikuttaa työn ja vapaa-ajan tasapainoon lisäämällä vapaa-ajan määrää ja helpottamalla työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työmatkan puuttuminen koetaan hyvänä asiana palautumisen näkökulmasta. Osa ei koe etätyön vaikuttavan työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Monet vastaajista mainitsivat, että omilla toimilla voi vaikuttaa siihen, kuinka etätyö vaikuttaa työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Tällaisia toimia voivat olla esimerkiksi oman työn rajaaminen, kuten työpuhelimen sulkeminen työpäivän päätteeksi, liikuntaharrastukseen lähteminen työpäivän päätteeksi, työtehtävien suunnittelu ja puhelut työkavereiden kanssa.

Etätyön koetaan pääsääntöisesti lisäävän työhyvinvointia. Keskeytyksetön työ vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen. Palautuminen on parempaa ja se lisää motivaatiota työhön. Myös toimistopäivät tuntuvat mukavammilta, kun välillä voi olla etätyössä. Osa kokee kuitenkin yksinäisyyttä, tylsistymistä tai erkaantumista työyhteisöstä.

7.7 Etätyön johtaminen

Etätyön tekemisen mahdollistamista yksilöllisten toiveiden mukaisesti ja joustavasti pidetään tärkeänä. Työntekijät arvostavat molemminpuolista luottamusta ja avoimuutta. Esihenkilön tavoittaminen tarvittaessa ja että viestinnän toimivuus molempiin suuntiin on tärkeää. Esihenkilön tulee olla kiinnostunut ja valvoa etätyön sujumista. Merkityksellisenä pidetään oikeudenmukaista, tasapuolista johtamista, jossa kaikki työntekijät huomioidaan päätöksenteossa. Säännöllisissä kehityskeskusteluissa toivotaan puhuttavan etätyön sisällöstä ja kehittämisen mahdollisuudesta.

8 KEHITTÄMISTYÖPAJOJEN TOTEUTUS JA KEHITTÄMISIDEAT

Aktiivinen, vuorovaikutteinen osallistuminen kuuluu kehittämistoimintaan. Se on siis sosiaalinen prosessi. Kun työntekijät ovat mukana kehittämistoiminnassa, voidaan heidän tarpeensa ja intressinsä huomioida mahdollisimman hyvin, ja vastarinta muutokselle vähenee. (Toikko & Rantanen 2009, 89–90, 97.) Luovat ongelmanratkaisut syntyvät avoimessa ja positiivisessa ilmapiirissä. Erilaiset luovuusmenetelmät auttavat uusien näkökulmien, ideoiden, ja ratkaisujen tuottamisessa kehittämishankkeissa. Luova ongelmanratkaisu edellyttää avointa ja positiivista ilmapiiriä, ja johtamistapa, joka on vuorovaikutteinen, vaikuttaa myönteisesti innovatiivisuuteen. Ryhmätyöskentelyllä on tärkeä merkitys uuden keksimisen kannalta. Kun synnytetään luovia ratkaisuja, on tärkeää tiedostaa, että määrä synnyttää laatua. Ensin esiin nousevat sovinnaiset ideat, ja vasta niiden tyrehtymisen jälkeen syntyy uusia ideoita. (Ojasalo ym. 2021, 158–159.)

Tutkimusten tulosten analysoinnin jälkeen pidettiin kehittämistyöpajat, joissa tulosten pohjalta tuotettiin kehittämisisideoita hybridityöhön. Molempien työyhteisöjen ideointi aloitettiin katsaukseen etä- ja hybridityön muutoksesta edellisvuosien aikana, ja ennusteista miltä hybridityön tulevaisuus tulee mahdollisesti näyttämään. Seuraavaksi käytiin läpi etätyön uhkia ja mahdollisuuksia aiempien tutkimusten pohjalta. Sitten esiteltiin kyselytutkimuksen keskeisimmät tulokset. Tämän jälkeen aloitettiin varsinainen ideointi. Aluksi jokainen osallistuja kertoi tulosten pohjalta oman näkemyksensä siitä, mikä tai mitkä asiat etätyössä tarvitsisivat kehittämistä. Tämän jälkeen osallistujat valitsivat kehittämisasiheista eniten kehittämistä tarvitsevat asiat, ja kirjoitettiin ne ”miten”-kysymysmuotoon. Ojasalon ym. (2021, 159) mukaan ”Miten”-kysymykset muuttavat asian ongelmasta haasteeksi, ja vie näin aihetta positiivisempaan suuntaan. Myönteisten asioiden esiin tuominen osoittaa asian hyvät puolet, ja ideoinnista tulee miellyttävää.

Ensimmäinen työyhteisö valitsi eniten kehittämistä tarvitseviksi aiheiksi yhteisöllisyyden vahvistamisen sekä sähköisten työvälineiden ja järjestelmien toimivuuden. Työyhteisössä todettiin, että työntekijät eivät itse pysty kehittämään sähköisiä työvälineitä- ja järjestelmiä. Kehittämisen tarpeesta päädyttiin antamaan palautetta niistä vastaaville tahoille. Sovimme, että keräämme palautteet yhteen tiimipalaverissa ja esihenkilö vie palautteen eteenpäin tarvittaville tahoille. Yhteisöllisyyden vahvistamisen kehittämisisideointia päätettiin jatkaa.

Kehittämiskohteiden valinnan jälkeen hyödynnettiin brainwriting-ideointimenetelmää, jossa tuotettiin kehittämisideoita. Ojasalon ym. (2021, 161) mukaan ideointi aloitetaan brainwriting-menetelmää hyödyntäen niin, että jokainen kirjoittaa omalle paperilleen aiheeseen liittyviä uusia ideoita muutaman minuutin ajan. Tämän jälkeen paperit kiertävät seuraavalle ryhmän jäsenelle, joka käyttää edellisen henkilön ideoita inspiraation lähteenä ja miettii jatkoideoita. Tämän jälkeen paperit kiertävät taas seuraavalle ryhmän henkilölle, joka kehittää ideoita edelleen. Lopulta ryhmä on ideoinut joukon melko pitkälle vietyä ideaa. Tätä seuraa keskusteluvaihe, jossa valitaan parhaat ideat jatkokehittelyyn. Tässä työpajassa jokainen paperi kävi kolmella työntekijällä, minkä jälkeen kävimme syntyneet ideat keskustellen läpi.

Yhteisöllisyyden vahvistamiseen syntyi monia kehittämisideoita, joista suurin osa pystyttiin ottamaan heti käyttöön. Työntekijät toivoivat, ettei yhteisillä lounas- ja kahvitauoilla juteltaisi työasioita. Muita asioita jutellessa työntekijät ajattelivat oppivansa tuntemaan työkaverit paremmin, ja se todennäköisesti vaikuttaisi yhteisöllisyyden kokemukseen vahvistavasti. Toisena ideana toivottiin Teams-kahvitaukoja, joihin voisi osallistua sekä lähi- että etätyöstä. Sovittiin, että seuraava Teams-kahvitauko aikataulutetaan tiimipalaverissa, ja niiden pitämisen jälkeen aikataulutetaan seuraavassa tiimipalaverissa seuraavat Teams-kahvitauot. Näin Teams-kahvitauoista saadaan jatkuva käytäntö.

Kolmantena kehittämisideana syntyi työparityöskentelyn lisääminen. Asiakastyöhön toivotaan työskentelytapaa, jossa voisi enemmän hyödyntää työkaverin osaamista ja saada toisen ohjaajan näkökulmaa asiakkaan tilanteeseen. Tiimissä työskennellään jonkin verran työparina niin, että samalle asiakkaalle voi tehdä ohjauskäyntejä vuorotellen kaksi eri ohjaajaa. Nyt ohjaajat toivovat silloin tällöin yhteisiä ohjauskäyntejä, jolloin olisi mahdollista esimerkiksi nähdä toisen ohjaajan tapaa työskennellä asiakkaan kanssa. Toivottiin myös enemmän saman asiakkaan kanssa työskentelevien ohjaajien välistä yhteistä aikaa, jolloin voitaisiin keskustella asiakkaan tilanteesta sekä suunnitella asiakastyötä ja miettiä asiakastyössä käytettäviä työmenetelmiä yhdessä. Tähän saakka kalenteriin on silloin tällöin aikataulutettu yhteisiä aikoja, mutta työntekijät kokivat, että tällaisille keskusteluille tulisi suunnitella aikaa säännöllisesti. Työyhteisössä asiakastyöhön käytettävää aikaa ja aikatauluja suunnitellaan yhdessä säännöllisesti. Jatkossa suunnittelussa otetaan huomioon yllä mainittuja tapoja lisätä yhteisöllisempää tapaa tehdä asiakastyötä.

Tiimipalaveriinkin toivottiin aikaa keskusteluille eri aiheista, jotka vaativat yhteistä ideointia. Jatkossa jokainen kirjoittaa tällaisia aiheita tarvittaessa tiimipalaverin asialistalle etukäteen, ja palaverin lopuksi varataan aikaa asioista juttelulle. Jos aihetta ei ole, niin voidaan myös tiimipalaverissa miettiä, mikä

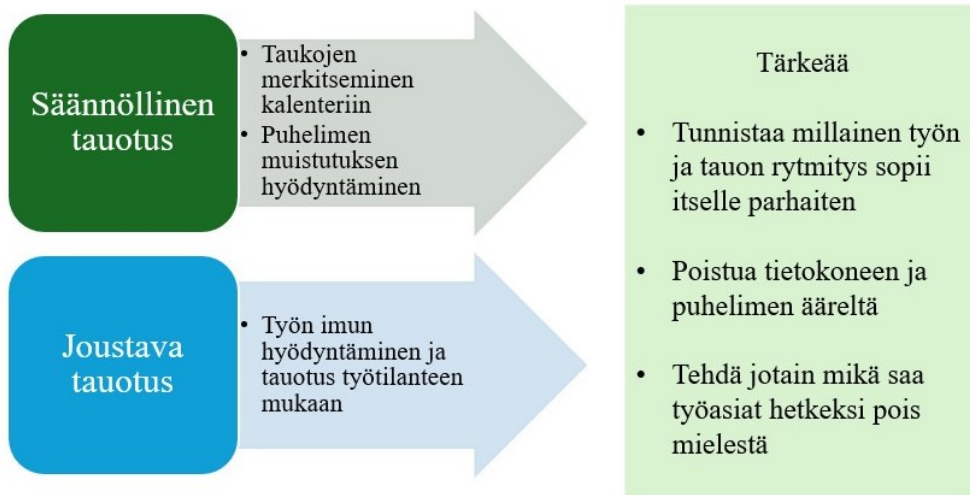
otettaisiin aiheeksi. Viimeisenä kehittämisideana toivottiin, että yhteisissä kokoontumisissa ja tapaamisissa hyödynnetään vapaana tai varattavissa olevia tiloja ja työhuoneita, joihin kaikki voivat tulla myös etätyöpäivältä. Seuraavaan taulukkoon (TAULUKKO 2) on kirjattuna yhteisöllisyyttä vahvistavat kehittämisisideat sekä niiden käyttöönotto.

TAULUKKO 2. Kehittämisideoita yhteisöllisyyden lisäämiseen hybridityössä

Yhteisöllisyyttä vahvistava kehittämisidea	Työasioista vapaat kahvi- ja lounastauot	Teams-kahvitaumat	Työpari-työskentelyn lisääminen	Yhteistä ideointia lisätään tiimipalaveriin	Hyödynnetään vapaana olevia tiloja monipuolisesti
Miten idea otetaan käyttöön?	Tarvittaessa työkaveria muistutetaan, työasioista vapaista tauoista.	Teams-kahvitaukoja pidetään silloin tällöin. Tiimipalaverissa sovitaan aina seuraavan teams-kahvitaumon ajankohta.	Otetaan huomioon asiakastyöhön käytettävän ajan ja aikataulujen suunnittelussa.	Tiimipalaverin asialistalle voi jokainen lisätä yhteistä ideointia tai suunnittelua tarvitsevia asioita. Loppuun jätetään aikaa yhteiseen jutteluun näistä aiheista.	Hyödynnetään vapaana olevia tai varattavissa olevia tiloja yhteisille kokoontumisille tai tapaamisille.

Molempien työyhteisöjen kanssa kehittämisideoita tuotettiin samoja kehittämismenetelmiä hyödyntäen. Toisen työyhteisön kehittämisaiheeksi valittiin tauottamisen sujuvoittaminen. Työpaja pidettiin Teams-yhteydellä, ja brainwriting-menetelmässä ideointi tapahtui sähköpostin välityksellä.

Ideoinnissa havaittiin tauotusrytmin olevan työntekijöillä erilainen. Tauotuksen sujuvoittaminen kannattaakin aloittaa tarkastelemalla, millainen tauotusrytmi palauttaa parhaiten. Toisille sopii pieni tauko tunnin välein, toisille esimerkiksi kolmen tunnin välein. Joillekin taas sopii tauotukseen joustava rytmi, jolloin tauon voi pitää joustavasti työtilanteen mukaan. Tärkeää on poistua tietokoneen ja puhelimen ääreltä. Ulos lähteminen auttaa, jolloin ruudut voi jättää kotitoimistolle. Liikunnan lisääminen on huomattu palauttavan tehokkaasti. Taukojen muistamisen apuna voi toimia puhelimen hälytys tai taukojen merkitseminen kalenteriin. Puhelimen hälytys on toimiva muistutus myös mikrotaukoihin. Jaloittelu- taukoihin hyvänä keinona ideoitiin myös jaloittelu aina puhelimen soidessa. Taukojen aikana on tärkeää saada työasiat pois mielestä. Hyviä keinoja tähän on lounastauolla suosikkisarjan katsominen tai kotityön tekeminen. Seuraavalla sivulla kuvio tauotuksessa huomioitavista asioista (KUVIO 3).



KUVIO 3. Tautuksessa huomioitavat asiat

Työntekijät uskoivat ideointityöpajan jälkeen muistavansa kiinnittää asiaan enemmän huomiota ja miettivänsä aktiivisemmin millainen tauotusrytmi sopii itselle parhaiten. He pitivät hyödyllisenä tauotuksesta käytyä yhteistä keskustelua ja ideointia. Myös lähityötä tekevien ajateltiin hyötyvän siitä, että tauotuksen asioista käytäisiin yhteistä keskustelua. Ideoista tauotukseen tehdään myös yhteenveto, josta voi välillä palauttaa yhdessä ideoidut asiat mieleen.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Seuraavaan taulukkoon (TAULUKKO 3) on koottu etätyön uhat ja mahdollisuudet tämän opinnäytetyön kyselytutkimuksen tulosten mukaan.

TAULUKKO 3. Etätyön uhat ja mahdollisuudet kyselytutkimuksen mukaan

ETÄTYÖN MAHDOLLISUUDET	ETÄTYÖN UHAT
<p>Etätyössä työn tekemiseen pystytään keskittymään, ja työn tekeminen koetaan tehokkaaksi ja sujuvaksi.</p> <p>Suurin osa työtehtävistä sopii hyvin etätyönä tehtäviksi.</p> <p>Etätyöllä koetaan olevan työhyvinvointia parantava vaikutus.</p> <p>Etätyön koetaan vaikuttavan palautumiseen enimmäkseen positiivisesti.</p> <p>Etätyö lisää vapaa-ajan määrää.</p>	<p>Ergonomia etätyöpisteessä koetaan osittain huonoksi.</p> <p>Työn tauotus on haastavaa etätyössä.</p> <p>Osa työntekijöistä kokee jatkuvasti tietoteknisiä haasteita. Eniten ongelmia on internet-yhteyksissä.</p> <p>Etätyö vaikuttaa heikentävästi työyhteisön vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen ja työyhteisöltä saatun tukeen.</p>

Opinnäytetyössä mukana olleilla työyhteisöillä vaikuttaisi olevan hyvät lähtökohdat hybridityön tekemiselle. Etätyö koettiin pääsääntöisesti hyvänä vaihtoehtona työn tekemiselle, ja kotona työskentelyllä oli paljon hyvinvointia lisääviä tekijöitä. Etätyössä työn tekemisen koettiin olevan pääosin tehokasta ja sujuvaa. Lähes kaikki työntekijät pystyivät etätyöympäristössä keskittymään työn tekemiseen paremmin kuin toimistotiloissa työskennellessä koska keskeytyksiä oli vähemmän. Keskeytyksetön työ vaikutti työhyvinvoinnin kokemukseen parantavasti. Ranki (2023, 12) kertoo samanlaisista havainnoista keskittymisen suhteen; kotona keskittyminen on monien työntekijöiden mielestä parempaa häiriöttömän työympäristön vuoksi.

Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden mukaan heidän työhönsä kuului paljon etätyönä tehtäväksi sopivia työtehtäviä, kuten suunnittelua, kirjallisia töitä ja asiakas- ja verkostotyöhön liittyviä etäkontakteja. Lähiyönä tehtäviä työtehtäviä oli jonkin verran suunniteltu sen mukaan missä työtehtävissä se olisi tarkoituksenmukaisin työn tekemisen tapa, mutta tällaista suunnittelua voitaisiin tehdä enemmänkin. Lähi- ja etätyön tekemistä määritteli jonkin verran se, että työntekijöiden tuli vuorotella tai jakaa

toimistotiloja. Trevorin ja Holweigin (2023) tutkimuksen tulosten mukaan etätyönä ja lähityönä tehtävien työtehtävien jakautumista tulisi suunnitella työtehtävien luonteet huomioiden. Etätyöhön sopivat itsenäisesti tehtävät, keskittymistä vaativat työtehtävät. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, että hybridityöskentelyssä etänä olisi hyvä tehdä itsenäisiä, keskittymistä vaativia työtehtäviä, ja lähityönä sellaisia työtehtäviä, jotka vaativat yhteisöllisyyttä ja innovatiivista ajattelua.

Alasoinin ym. (2024b, 43) tutkimuksessa havaittiin, että hybridityössä kohtaamiset kasvokkain vaativat työntekijöiltä suunnittelua etukäteen. Tässä opinnäytetyössä yhteisöllisyyden vahvistamista ideoiva työyhteisö päätti lisätä yhteistä ideointia lisäämällä tiimipalaverin loppuun aikaa yhteiselle ideoinnille. Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus lisätä tiimipalaverin asialistalle aiheita, jotka vaativat yhteistä keskustelua tai ideointia. Alasoinin ym. (2024b, 43) tutkimustuloksissa mainitaankin, että palavereissa tapahtuvaa spontaania vuorovaikutusta voidaan edistää esimerkiksi erillisillä osioilla, joissa on mahdollisuus spontaaniin ideointiin. Tiimiä kehoitetaan yhdessä miettimään ja kokeilemaan erilaisia käytäntöjä vuorovaikutuksen edistämiseksi.

Alasoinin ym. (2024b, 40) mukaan etenkin itseohjautuvassa hybridityössä on mahdollisuus siihen, että työntekijöiden työtavat alkavat erkaantua. Eriytymisestä voi seurata haasteita johtamiselle sekä syntyä jännitteitä työyhteisöön. Tämän opinnäytetyön ideointityöpajassa ideoidun parityöskentelyn lisäämisellä asiakastyön suunnitteluun ja toteutukseen voidaan vaikuttaa siihen, että asiakastyössä suunta pysyy yhtenäisenä. Parityöskentely on oivallinen tapa lisätä ja hyödyntää yhteisöllisyyttä ja innovatiivisuutta asiakastyössä. Työtapojen yhdenmukaistamisen lisäksi parityöskentelyn avulla voidaan vaikuttaa työntekijöiden ammatilliseen kasvuun ja oppimiseen sekä itsensä johtamisen taitoihin heidän saadessaan toisiltaan enemmän tukea asiakastyön tekemiseen. Myös yksinäisyyden ja ulkopuolisuuden tunteiden kokeminen todennäköisesti vähenee yhteisöllisemmän työn tekemisen tavan myötä. Nämä kaikki tekijät yhdessä voivat vaikuttaa työtyytyväisyyteen lisäävästi.

Työmatkan puuttumisen koettiin vaikuttavan työn ja vapaa-ajan tasapainoon lisäämällä vapaa-ajan määrää ja edistävän palautumista. Myös kiireentunne aamuisin väheni. Hakasen ja Kaltiaisen (2024) tutkimuksen mukaan etätyön vahvuus onkin se, että työmatka-ajan säästyminen näkyy pienempänä kuormituksena. Myös Ranki (2023, 12) kertoo samanlaisista havainnoista. Kun työmatkassa säästyneen ajan voi käyttää muuhun, on työn ja vapaa-ajan sovittaminen yhteen helpompaa.

Ruohomäen (2020, 24) mukaan sopimattomat tilat on tunnustettu yhdeksi etätyön haasteista, koska kodin tiloja ei yleensä ole suunniteltu työn tekemiseen, eikä työpiste-ergonomiasta huolehdita yhtä hyvin

kuin lähityössä. Asunnon pieni koko voi osaltaan rajoittaa etätöiden tekemistä. Myös tämän opinnäytetyön tuloksissa ilmeni joitain haasteita etätöitympäristössä ja etätöipisteessä. Vaikka kyselyyn vastajat kokivat pääsääntöisesti työskentely-ympäristön ja työpaikkeen etätöissä hyvinä ja toimivina, osalla työvälineissä oli puutteita tai erillinen työpaikka puuttui kokonaan, jolloin töitä tehtiin kodin muissa tiloissa. Osalla työpaikka oli hyvä ja toimiva, ja työntekijät olivat tehneet hankintoja sitä parantaakseen. Osalla työpaikasta oli parantamisen varaa tai työvälineissä oli puutteita, ja ergonomia koettiin huonoksi.

Työn tauotuksen haasteet nousivat esiin, kun kysyttiin työn sujuvuutta, työpäivän suunnittelua ja ajankäyttöä. Tauotuksen haasteiden suhteen tulokset ovat hyvin samansuuntaiset Ruohomäen ym. (2023, 69) tutkimuksessa, jonka mukaan tauotus koetaan etätöissä haastavana, koska lähityössä totuttuja toimintatapoja ei automaattisesti ole, vaan työntekijä on itse vastuussa työkykyä ja terveyttä ylläpitävien toimintatapojen ja rutiinien rakentamisesta. Pensarin (2023, 98) väitöstutkimuksessa tehtiin samanlainen havainto työn tauottamisen haasteiden suhteen. Tauottomuus voi osittain johtua organisaation käytännöistä, mutta myös työntekijöiden itse aiheutetuista haitallisista käytösmalleista. Lakisääteiset tauot ovat tärkeitä, ja niiden ohittaminen voi aiheuttaa haitallisia terveysvaikutuksia. Tauottomuus etätöissä voi aiheuttaa työntekijöissä vapaa-ajalla väsymystä ja stressaantumista.

Työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet ja itsensä johtamisen taidot korostuvat etätöissä, ja ne vaikuttavat sekä etätöiden tekemiseen että siitä palautumiseen. Etätöissä korostuu työntekijän vastuu työhyvinvointia tukevien käytäntöjen ja toimintatapojen tunnistamisessa ja rakentamisessa arkeen. (Ruohomäki ym. 2023, 75.) Kuten aiempien tutkimusten, myös tämän opinnäytetyön tulosten mukaan etätöihin liittyvissä kokemuksissa oli työntekijäkohtaisia eroja. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että suurin osa työntekijöistä koki kuormituksen olevan etätöipäivän jälkeen vähäisempää ja palautumisen nopeampaa kuin toimistolla tehdyn työpäivän jälkeen, mutta toisille palautuminen etätöissä tuotti haasteita ja henkinen irtaantuminen työstä työpäivän jälkeen oli vaikeaa.

Toinen työyhteisöistä päätti ideoida työpajassa keinoja tauotuksen sujuvoittamiseen. Ideointityöpajaan osallistuvat tauottivat työtään hyvin eri tavoilla. Ideoinnissa havaittiinkin, että kaiken lähtökohtana on tunnistaa, millainen tauotuksen rytmi on itselle toimivin. Työpajaan osallistuvat toivat myös esiin kokemuksensa siitä, että etätöissä tauotuksessa voi hyödyntää paremmin itselle sopivaa rytmiä kuin toimistotiloissa työskenneltäessä, missä työntekijät usein pitävät taukoja samaan aikaan. Etätö vaikuttaisi siis antavan työntekijöille oivan mahdollisuuden tauottaa työtään juuri itselle sopivan rytmin mu-

kaisesti. Täytyy vain tunnistaa oma rytmensä ja kokeilla mitkä ovat parhaiten itselle sopivat keinot tauotuksen toteuttamiseen sen mukaisesti. Myös yhteisöllisyyden vahvistamista ideoiva työyhteisö kehitti taukoihin liittyvän idean, jossa tauoilla ei jutella työasioista. Ajatuksena heillä oli, että työasioista vapaat tauot lisäävät yhteisöllisyyttä, kun muita asioita jutellessa opitaan tuntemaan työkavereita paremmin. Sianojan ym. (2020, 98) tekemän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että työasioista keskustelun välttäminen tauoilla voi myös edistää palautumista.

Lähes kaikki tämän opinnäytetyön kyselyyn vastanneet kokivat etätyön vaikuttavan positiivisesti työhyvinvoinnin kokemuksiin, mutta pieni osa vastaajista koki etätyön vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvoinnin kokemukseen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Pensarin (2023, 3) väitöstutkimuksen mukaan työn ja vapaa-ajan tasapaino on monimutkainen, monimuotoinen ja yksilöllinen kokemus. Etätyöhön kuuluu useita etuja, jotka voivat auttaa työntekijöitä löytämään tasapainon elämän eri osa-alueiden välille, mutta joillekin työntekijöille etätyön tarjoaman joustavuuden hyödyntäminen on haastavaa. Jotta työntekijät pystyvät ylläpitämään tasapainoa, tulee heidän pystyä irrottautumaan työstä psyykkisesti. Esihenkilön tuella, erityisesti luottamuksen osoittamisella, voidaan vaikuttaa työntekijän kokemuksiin, lievittää syyllisyyttä ja edistää etujen hyödyntämistä.

Suuri osa työntekijöistä koki etätyön vaikuttavan heikentävästi työyhteisön vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen tai työyhteisöltä saatuun tukeen. Pienelle osalle työyhteisön puute aiheutti yksinäisyyttä ja erkaantumista työyhteisöstä ja teki työn tekemisestä puuduttavaa. Hakasen ja Kaltiaisen (2024) puolivuositain tehtävässä seurantatutkimuksessa havaittiin aiemmin työssä tylsistymistä ja yksinäisyyden korostumista, mutta tutkimuksen uusimmassa aineistossa näitä työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavia tekijöitä ei enää havaittu. Muutos voi selittyä sillä, että työpaikoilla on löydetty käytäntöjä, jotka ylläpitävät työntekijöiden työhyvinvointia ja työmotivaatiota (Hakanen 2025).

Tämän opinnäytetyön kehittämisosassa työn tekemisen tapoja kehitettiin kohti hybridityön kannalta toimivampia työkäytäntöjä. Tuotettuja kehittämisideoita hyödyntämällä voidaan lisätä työntekijöiden autonomiaa asiakastyössä, yhteisöllisyyden kokemusta ja yhteistä innovointia sekä auttaa työntekijöitä huolehtimaan työpäivän aikaisesta palautumisesta. Jatkotutkimusaiheina voisi selvittää näiden kehittämisideoiden käyttöönoton vaikutuksia. Olisi myös mielekästä jatkokehittää työyhteisöjen työtapoja kohti vielä itseohjautuvampaa hybridityötä.

10 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia ja kehittämisideoita työntekijöillä on etätyön tekemisestä osana hybridityötä. Tavoitteena oli saada ajankohtaista tietoa työntekijöiden kokemuksista etätyöstä osana hybridityötä. Tietoja voidaan hyödyntää hybridityön johtamisen tavoissa, ja tutkimustuloksia hyödyntäen voidaan tuottaa kehittämisideoita, joita voidaan hyödyntää hybridityön kehittämisessä. Opinnäytetyön tutkimusosiossa kuvattiin Soiten vammaispalveluiden sosiaalityön ja avohuollon tiimin työntekijöiden kokemuksia etätyöstä osana hybridityötä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin sähköistä Webropol-kyselyä avoimilla kysymyksillä. Avoin kysely osoittautui hyväksi menetelmäksi. Se tavoitti työntekijät hyvin, ja kyselyn vastauksia oli pohdittu syvällisesti ja laajasti. Saturaatio täyttyi, ja vastausten avulla saatiin hyvin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Päädyimme yhdessä ohjausryhmän kanssa siihen, että siirrymme suoraan ideointivaiheeseen. Ideointi toteutettiin erikseen kahdelle eri työyhteisölle ideointityöpajoina, ja niissä tuotettiin kehittämisideoita yhteisöllisten työtapojen lisäämiseen sekä tauottamisen sujuvoittamiseen hybridityössä.

10.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkija vastaa itse omaa työtään koskevista eettisistä ratkaisuista (Kuula 2011, 26). Hyvät tieteelliset käytännöt ohjaavat tutkimustyötä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvien menettelytapojen avulla huolehditaan hyvän tieteellisen käytännön toteutumisesta koko tieteellisen toiminnan ajan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11). Eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaiset hyvät tieteelliset käytännöt pohjautuvat tutkimuseettisiin peruseriaatteisiin, jotka ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. (ALLEA – All European Academies 2020, 4.)

Tutkijan on noudatettava tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli oltava rehellinen, huolellinen ja avoin. Lisäksi huomiota tulee kiinnittää tarkkuuteen tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Tutkimusta tehdessä tutkijan tulee kunnioittaa muiden tekemiä tutkimuksia. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien on oltava tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä. Tieteelliselle tiedolle asetetut vaatimukset tulee huomioida tutkimuksen suunnittelussa, toteutuksessa, raportoinnissa ja tietoineistojen tallentamisessa. Opinnäytetyölle tulee hankkia tarvittava tutkimuslupa. Ennen tutkimuksen aloittamista tutkimusryh-

mässä tulee sopia kaikkien osapuolten oikeudet, tekijyyttä koskevat periaatteet, vastuut ja velvollisuudet, sekä aineiston säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat kysymykset. (Hirsjärvi ym. 2010, 23–24; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13–14.)

Tätä opinnäytetyötä tehdessäni pyrin huolellisuuteen työn jokaisessa vaiheessa. Kyselytutkimus toteutettiin sähköisenä kyselynä Webropol-ohjelmassa. Aineisto säilytettiin Webropol-ohjelmassa ja sähköisissä tiedostoissa, joten vain minulla oli koko prosessin ajan pääsy tutkimuksen tuloksiin. Tutkimustulokset hävitettiin asianmukaisesti siinä vaiheessa, kun tulokset oli analysoitu. Kyselyssä ei kysytty vastaajien henkilötietoja, koska en pitänyt niitä tutkimuksen kannalta oleellisina tietoina. Koko prosessin ajan pidin tärkeänä, että kyselyyn vastaajat pysyvät anonyymeinä. Kohderyhmälle lähetettiin yhteinen linkki kyselyyn, johon he vastasivat nimettömänä, joten edes minulla ei ollut tietoa kyselyyn vastaajien henkilöllisyydestä. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Vapaaehtoisuudesta mainittiin kirjallisesti opinnäytetyön tiedotteessa ja suullisesti kun opinnäytetyöstä kerrottiin ennen tutkimuksen alkua sekä ideointityöpajojen alussa. Tulosten analysoinnin pyrin tekemään tarkasti.

Opinnäytetyön tekijän tulee selvittää, onko hän esteellinen, eli sellaisessa suhteessa käsiteltävään asiaan tai asianosaisiin, joka vaarantaisi hänen puolueettomuutensa. Jos tutkijan on syytä epäillä olevansa esteellinen, tulee hänen pidättäytyä kaikista kyseeseen tutkimukseen liittyvistä arviointi- ja päätöksentekotilanteista. Opinnäytetyöntekijän tulee perehtyä riittävästi aiheeseen, jota hänen opinnäytetyönsä koskee. Sekä aiheen rajauksessa, että opinnäytetyön suunnitelmassa tulee arvioida resurssien ja aikataulujen riittävyys. Opinnäytetyön tekijän tulee perehtyä tutkimuseettisiin periaatteisiin sekä olla tietoinen tutkimusprosessiin liittyvistä keskeisistä eettisistä periaatteista ja lupamenettelyistä. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2020, 14–19.)

Tätä opinnäytetyötä tehdessä perehdyin kattavasti aiempaan tutkimustietoon aiheesta. Pyrin käyttämään työssä uusimpia tutkimustuloksia. Opinnäytetyön kohderyhmään kuuluu työyhteisö, jossa itse työskentelen, mutta josta olen opinnäytetyön tekemisen aikaan ollut poissa reilut kaksi vuotta. Palasin työskentelemään työyhteisöön ideointityöpajojen aikaan. En itse koe oman työkokemukseni työyhteisössä vaarantaneen puolueettomuuttani. Tapaustutkimusta tehdessä kokemus tutkittavasta tapauksesta on tärkeää, ja koen pelkästään hyvänä asiana työni kannalta sen, että minulla oli oman kokemuksen kautta syntynyttä tietoa hybridityön tekemisestä kyseisessä työyhteisössä. Pyrin arvioimaan käytettävissä olevat resurssit ja aikataulut realistisesti tutkimussuunnitelmaa tehdessä, mutta arvioiminen oli mielestäni vaikeaa, ja arvioin ajankäyttöni alakanttiin.

Opinnäytetyön tekijän tulee olla tietoinen työn tuloksiin ja julkaisuun liittyvistä asioista. Opinnäytetyön suunnittelussa, toteuttamisessa, raportoinnissa ja siitä syntyneiden tietoaineistojen tallentamisessa ja tuhoamisessa tulee ottaa huomioon tieteelliselle tiedolle asetetut vaatimukset. Työn tekijän tulee hallita perustiedot tieteellisestä kirjoittamisesta ja viittauskäytännöistä ja noudattaa niitä. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2020, 19–24.) Opinnäytetyön tekemiseen pyydettiin tutkimuslupa Soiten sosiaalijohtajalta ennen tutkimuksen toteuttamista. Lisäksi työelämäohjaajan kanssa laadittiin opinnäytetyösopimus, jossa sovittiin osapuolten oikeudet, vastuut ja velvollisuudet. Valmis työ talletetaan tietoaarkisto Theseukseen, eikä se sisällä salassa pidettäviä tietoja.

Tutkimusmenetelmissä, -prosessissa ja -tuloksissa on huomioitava luotettavuuden näkökulma. Laadullisessa tutkimuksessa vakuuttavuus on keskeinen luotettavuuden kriteeri. Tutkijan tulee vakuuttaa tiedeyhteisö tutkimuksensa pätevydestä tekemällä tutkimusta koskevat valinnat ja tulkinnat näkyviksi sekä näytettävä aineistonsa ja siihen perustuvat väitteensä ja perustelunsa avoimesti. Toinen keskeinen tutkimuksen luotettavuuden tekijä on tutkimuksen johdonmukaisuus. Sillä tarkoitetaan, että tutkimusaineiston kerääminen ja analysointi tulee olla kuvattuna huolellisesti ja läpinäkyvästi. Luotettavuuden kannalta on myös oleellista kuvata toimijoiden sitoutuminen tai sitoutumattomuus kehittämisprosessiin. (Toikko & Rantanen 2009, 111, 123–124.) Tämän opinnäytetyön kirjallisessa osuudessa pyrin tuomaan esiin tutkimusta koskevat tulkinnat ja valinnat kertomalla niistä avoimesti. Kuvasin tutkimusaineiston keräämisvaiheen avoimesti ja liitin työhön esimerkin aineiston analyysistä.

Kehittämistulosten käyttökelpoisuudella tarkoitetaan kehittämisprosessin seurauksena syntyneiden tulosten hyödynnettävyyttä. On olennaista, että aineistojen pohjalta esitetään selkeitä toimintasuosituksia, joista on hyötyä paitsi yksittäisen organisaation kannalta, mutta myös laajemmin. Tulosten siirrettävyyden huomioiminen on myös tärkeää. Usein korostetaan sellaisten menetelmien tai käytäntöjen kehittämistä, jotka ovat suoraan tai ainakin lähes suoraan siirrettävissä toiseen ympäristöön. Tutkijan tulee tuoda toteutus ja konteksti esille läpinäkyvästi, jotta myös muissa yhteisöissä voidaan arvioida tulosten käyttökelpoisuutta. (Toikko & Rantanen 2009, 125–126.) Opinnäytetyön tuloksia voidaan pitää luotettavina. Kyselyyn vastasi 14 työntekijää kahdesta eri työyhteisöstä. Opinnäytetyössä kehitetyt kehittämisideoita voidaan hyödyntää työyhteisöissä, jotka osallistuivat tämän opinnäytetyön tekemiseen. Lisäksi opinnäytetyötä voidaan hyödyntää organisaatioissa, joissa halutaan kehittää hybridityötä.

10.2 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessi alkoi keväällä 2024, kun sain aiheen työelämäohjaajaltani. Hänellä oli selkeä kuva siitä, mitä hän toivoi työltä, joten työskentely oli helppo aloittaa. Kesän 2024 käytin teoriaosuuden työstämiseen. Aloitin perehtymällä aiheeseen todella laajasti. Opin teoriaan perehtyessäni aiheesta paljon uutta, ja aihe alkoi kiinnostaa minua paljon. Perehdyin tutkimustietoon koko opinnäytetyöprosessin ajan, ja käytin siihen todella paljon aikaa. Kriittinen lähteiden arvioiminen kehittyi opinnäytetyöprosessin aikana, ja sanoisin onnistuneeni saamaan hyvän kokonaiskuvan tapauksesta. Kaikki keräämäni tieto ei päätenyt lopulliseen opinnäytetyöhön, vaan yritin supistaa siihen oleellisimman tiedon. Aihe on suhteellisen uusi, ja tutkimustietoa tulee jatkuvasti lisää. Tutkimustulokset myös muuttuvat, kun etä- ja hybridityöstä saadaan lisää kokemustietoa. Teoriaosuus siis muotoutui lopullisesti vasta aivan työn loppuvaiheessa.

Olen itse työskennellyt hybridinä, ja kotitoimistolla työskentely oli itselleni alusta saakka luontevaa ja mielekästä. En kuitenkaan ymmärtänyt aiemmin niitä kaikkia asioita, joita hybridityön tekemiseen ja johtamiseen liittyy. Aiempiin tutkimuksiin perehtyessäni ymmärsin kuinka itsensä johtamisen taidot vaikuttavat etätyössä työn sujuvuuteen ja työhyvinvoinnin kokemukseen, ja kuinka työhyvinvointi linkittyy tuottavuuteen suuremmassa mittakaavassa. Huomasin myös, että oma kokemus aiheesta oli hyödyksi työtä tehdessä. Huolellinen tutkimussuunnitelman laatiminen auttoi ohjaamaan toimintaa lähes koko prosessin ajan. Ideointityöpajojen sisällön jätin avoimeksi suunnitteluvaiheessa, koska ajattelin sen selkiytyvän työn edetessä. Huomasin kuitenkin ideointivaiheen lähestyessä, että sen suunnittelu huolellisesti jo suunnitelmantekovaiheessa olisi helpottanut vaiheen toteutusta.

Syksyllä 2024 jouduin siirtämään opinnäytetyön muutamaksi kuukaudeksi sivuun suunnitelmavaiheen hyväksynnän jälkeen. Kun sen jälkeen jatkoin työn tekemistä, tartuin siihen uudella innolla ja mielenkiinnolla. Koin tutkimusvaiheen aloittamisen jännittäväksi, ja kyselyn rakentamisen teorian pohjalta mielenkiintoiseksi. Huomasin kuitenkin myöhemmin, että kysely oli todella laaja. Olisin voinut tarkemmin pohtia, mitkä kysymykset ovat oleellisia työn tavoitteisiin ja tarkoitukseen nähden. Oli innostavaa aloittaa kyselyn vastausten analysointi ja peilata vastauksia aiempien tutkimusten tuloksiin. Kehittämisen vaihe ei ollut minulle vielä suunnitelmavaiheessa selkeä kokonaisuus, mutta annoin itselleni aikaa edetä vaihe kerrallaan ja luotin siihen, että vaihe vaiheelta asiat selkenevät.

Itsenäinen työskentely oli sujuvaa, mutta olisin voinut hyödyntää työn aikana ohjausta enemmän. Käytin turhan paljon aikaa asioihin perehtymiseen itsenäisesti, kun olisin voinut pyytää tiettyihin asioihin

apua ajoissa. Huomasin keväällä 2025, että olisin voinut valita suorittamieni opintojen järjestyksen paremmin. Opiskelin tutkimus- ja kehittämistyön menetelmien kolmatta opintokokonaisuutta vasta keväällä 2025, kun opinnäytetyö oli lähes valmis. Olin kamppailut itsenäisesti opinnäytetyötä tehdessäni monien asioiden kanssa, joita olisi opetettu kyseisessä opintokokonaisuudessa. Tarkistelin välillä opinnäytetyön ohjaajalta jälkikäteen, olivatko valintani olleet oikeita. Ohjaajan kanssa keskustelu oli aina hedelmällistä ja antoi luottamusta työn eteenpäin viemiseen. Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet muotoutuivat jo alkuvaiheessa, ja pysyivät samoina koko prosessin ajan. Ainoastaan hybridityön osuus työssä lisääntyi sen myötä, kun opin ymmärtämään hybridityön kokonaisuutta paremmin.

Opin tämän opinnäytetyön myötä, kuinka tärkeää tutkimustuloksia on hyödyntää käytännön työn kehittämisessä ja kuinka arjessa tehtävä työ linkittyy suurempaan kokonaisuuteen. Johtamisessa ja kehittämisessä on tärkeää perehtyä tutkimustietoon, jotta asioita osataan viedä työyhteisössä oikeaan suuntaan. Oli mielenkiintoista ymmärtää, kuinka EU:n tasolla tehdyt linjaukset näkyvät käytännön työssä. On myös innostavaa tietää hybridityön tulevaisuuden näkymiä. Koen saaneeni laajan kuvan aiheesta sekä kansainvälisellä, kansallisella, että työyhteisötasolla. Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet täyttyivät. Kehittämismenetelmät muotoutuivat työn edetessä, ja niitä hyödyntämällä lopputulos on onnistunut. Kyselyn tulokset ja tuotetut kehittämisideat jatkavat samalla linjalla teoriaosuuden kanssa, ja vievät työn tekemisen tapaa toivotunlaiseen suuntaan työyhteisössä.

LÄHTEET

- Alasoini, T., Haapakangas, A., Hirvonen, S., Kangas, H., Käsälä, M., Saari, E., Selander, K. & Sepänen, L. 2024b. *Miksi tulla toimistolle? Itseohjautuvan hybridityön mahdollisuuksia ja haasteita*. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-193-2>. Viitattu 29.3.2025.
- Alasoini, T., Hirvonen, S. & Käsälä, M. 2024a. *Hybridityömalli menestystekijänä. Opas hybridityön mahdollisuuksiin ja haasteisiin*. Saatavilla: [Hybridityömalli menestystekijänä -opas](#). Viitattu 27.3.2025.
- Alasuutari, P. 2014. *Laadullinen tutkimus 2.0*. 5., painos. Tampere: Vastapaino.
- ALLEA – All European Academies. 2020. *Tutkimusetiikan eurooppalaiset käytännöt ja ohjeistus. The European Code of Conduct for Research Integrity Revised Edition – ohjeen suomennos*. Saatavilla: https://allea.org/wp-content/uploads/2020/08/Finnish_European_Code_of_Conduct_digital-final.pdf. Viitattu 10.9.2024.
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2020. *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. Saatavilla: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>. Viitattu 11.9.2024.
- Eriksson, P. & Koistinen, K. 2005. *Monenlainen tapaustutkimus*. Kuluttajatutkimuskeskuksen julkaisu 4:2005. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- Eurofound. 2022. *The rise in remote work: Impact on working conditions and regulations*. Saatavilla: [Etätyön lisääntyminen: vaikutus työoloihin ja -sääntelyyn | Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö](#). Viitattu 26.3.2025.
- Eurofound. 2023. *Anticipating and managing the impact of change. The future of telework and hybrid work*. Saatavilla: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/future-telework-and-hybrid-work>. Viitattu 30.3.2025.
- Euroopan talous- ja sosiaalikomitea. 2021. *Etätyön haasteet: työajan järjestäminen, työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja oikeus olla tavoittamattomissa*. Virallinen lehti C 220, 1–12. Saatavissa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020AE5278>. Viitattu 22.7.2024.
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2025. *Miten Suomi voi? - tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2024 välillä*. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/todennakoinen-tyouupumus-on-lisaantynyt>. Viitattu 31.3.2025.
- Haltia, P., Hanhike, T., Kyrkkö, K., Lyly-Yrjänäinen, M., Närhinen, A., Orsila, R., Ranki, S., Varje, P. & Ylikännö M. 2024. *Työelämän tilannekuvia: Työhyvinvoinnista ja osaamisesta löytyy tuottavuuden ja kasvun mahdollisuuksia: TYÖ2030 - Työ2030-ohjelma*. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-171-0>. Viitattu 16.1.2025.

HELP-projektin päätöswebinaari - Mikä työelämässä muuttuu ja mitä pitäisi tutkia? 2023. Saatavissa: https://www.youtube.com/watch?v=mESv7Hfq8SU&list=PLI3oX734gdW_i1PkGy6KXa_Kqx2z4gR_k&index=17. Viitattu 30.1.2025.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2020. *Tutki ja kirjoita*. 15.–16. painos. Helsinki: Tammi.

Karjalainen, M. 2023. Työmatka sängystä 40 cm – Paikka, tila ja työn hämärtyvät rajat etätyössä. *Focus Localis*, 51(3). Saatavilla: <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/120951>. Viitattu 12.8.2024.

Kuula, A. 2011. *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Mäkelä, L., Kemppinen, S., Kangas, H., Lehtimäki, T. & Tanskanen, J. 2020. Itsensä johtamisella parempaa hyvinvointia myös koronakevään etätöissä. *Työn tuuli* 2/2020. 56–62. Saatavilla: https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_022020_final.pdf. Viitattu 30.1.2025.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2021. *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. 7. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Pensar, H. 2023. *Re-Thinking Work-Life Balance in the Context of Remote Work: The Importance of personal Re-sources in Nurturing Individual Agency*. Vaasa: Vaasan yliopisto, Henkilöstöhallinto. Henkilöstöjohtamisen väitöstutkimus. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-102-0>. Viitattu 11.7.2024.

Ranki, S. 2023. *HELP – katsaus: Työelämän muutosnäkymät*. Työterveyslaitos. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-067-6>. Viitattu 7.7.2024.

Ruohomäki, V. 2020. Etätyöoloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa. *Työ- ja elinkeinoministeriön työpoliittinen aikakauskirja* 2/2020. 21–28. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-575-1>. Viitattu 18.8.2024.

Ruohomäki, V., Vuorento, M., Kaila-Kangas, L., Laitinen, J., Joensuu, M. & Soikkanen, A. 2023. *Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen - terveyskäyttäytyminen etätyössä*. Työterveyslaitoksen tutkimushankkeen loppuraportti. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-078-2>. Viitattu 20.7.2024.

Sianoja, M., Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. 2020. Työstä palautuminen tauoilla ja vapaa-ajalla: palautumisprofiilit ja niiden yhteys työhyvinvointiin. *Psykologia*, 55(02-03), 84–100. Saatavilla: <https://doi.org/10.62443/psykologia.v55i2-3.88297>. Viitattu 20.4.2025.

Sjöblom, K., Mäkinen, J-P., Juutinen, S., Oksanen, A. & Mäkikangas, A. 2022. *Turvallisesti etänä - työhyvinvointi ja sen johtaminen etätyössä*. Tampereen yliopisto ja työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 115/2022. Saatavilla: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/143793/978-952-03-2690-6.pdf?sequence=2>. Viitattu 25.9.2024.

Soite. 2025a. Saatavilla: <https://soite.fi/>. Viitattu 13.1.2025.

Soite. 2025b. *Vammaispalvelutoimisto*. Saatavilla: <https://soite.fi/palvelut-ja-yhteys/vammaispalvelut/vammaispalvelutoimisto/>. Viitattu 13.1.2025.

Soite. 2025c. *Avohuollon tiimi*. Saatavilla: <https://soite.fi/palvelut-ja-yhteys/vammaispalvelut/avohuollon-tiimi/>. Viitattu 14.1.2025.

Soiten henkilöstöohjelma 2023–2025. Soitenet, henkilöstön tiedotusportaali. Saatavilla: https://soiteonline.sharepoint.com/:p:/r/sites/dokumentinhallinta/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7b9A92E6B1-BEC0-49F1-8EDD-D023AB1C61C8%7d&file=Soite+Henkil%25u00f6st%25u00f6ohjelma.pptx&action=edit&mobileRedirect=true&xodata=MDV8MDJ8am9ub-mEubmlzc2lsYUBjZW50cmhlLmZpfGRhYWMyZTM5MDY0ZTRIYTIi-YWEzMDhkZDZkMWNjZmZmfGFjY2FINjE1OGQxNzRjYTViZmMlYzhkNzk5YzJkYzJlFDB8MHw2Mzg3ODY2OTI4NDU3MDcyMjZ8VW5rbm93bnxUV0ZwYkdac2IzZDhleUp-GYlhCMGVVMWhjR2tpT25SeWRXVXNJbFlpT2Jld0xqQXVNREF3TUNJc0lsQWIPaU-pYYVc0ek1pSXNJJa0ZPSWpvaVRXRn-BiQ0lzSWxkVUlb3lmUT09fDB8fHw%3d&sdata=S0dIZ0dnYmQ0Y1NlGRZNEpKNTJmanRn-cGIJajVENIRQcE0zWDZGSmVubz0%3d. Viitattu 27.3.2025.

Soite organisaatiokaavio 2025. Saatavilla: [Hallinto ja organisaatio - Soite](#). Viitattu 13.4.2025.

Soiten strategia ja arvot. Soitenet, henkilöstön tiedotusportaali. Saatavilla: <https://soiteonline.sharepoint.com/sites/soitenet-soite/SitePages/strategia.aspx?xodata=MDV8MDJ8am9ub-mEubmlzc2lsYUBjZW50cmhlLmZpfDA3NTkzZTIjMjc2YzQyNmVmMmIxMDhkZDZkMWRiOT-QzGFjY2FINjE1OGQxNzRjYTViZmMlYzhkNzk5YzJkYzJlFDB8MHw2Mzg3ODY2OTY3NzgwMjQ5ODN8VW5rbm93bnxUV0ZwYkdac2IzZDhleUp-GYlhCMGVVMWhjR2tpT25SeWRXVXNJbFlpT2Jld0xqQXVNREF3TUNJc0lsQWIPaU-pYYVc0ek1pSXNJJa0ZPSWpvaVRXRnBiQ0lzSWxkVUlb3lmUT09fDYwMDAw-fHx8&sdata=TnNPUW44UzJEYUEzQXREYIF3dTRVNmpxZ3dITnVWclZTRGJYa25xajhqdz0%3d>. Viitattu 27.3.2025.

Sutela, H. & Pärnänen, A. 2021. *Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin*. Tilastokeskus. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-690-9>. Viitattu: 26.3.2025.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Trewor, J. & Holweg, M. 2022. Managing the new tensions of hybrid work. *MIT Sloan management review, Winter 2023*. Saatavilla: <https://sloanreview.mit.edu/article/managing-the-new-tensions-of-hybrid-work/>. Viitattu: 27.1.2025.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 2002. Helsinki: Tammi. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118>. Viitattu: 25.9.2024.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Saatavilla: https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. Viitattu: 5.9.2024.

Vilka, H. 2021. *Tutki ja kehitä*. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Saatavilla: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731>. Viitattu: 14.1.2025.

Voutilainen, T., Kurvinen, E., Korhonen, S., Muukkonen, M., Vartiainen, N. & Heljaste, J. 2023. *Etätyön malli: Yksityiselämän suoja ja turvallisuus etätyössä*. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Loppuraportti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-4909-7>. Viitattu: 15.1.2025.

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Opinnäytetyön nimi

Etätyön uhat ja mahdollisuudet – Työntekijöiden kokemuksia ja kehittämideoita

Opinnäytetyön tarkoitus

Opiskelen Centria-ammattikorkeakoulussa Sosionomi (YAMK)-tutkintoa, sosiaali- ja terveysalan kehittämistä ja johtamista. Opintoihin sisältyy opinnäytetyön tekeminen. Pyydän sinua osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia ja kehittämideoita vammaispalveluiden sosiaalityön ja avohuollon tiimin työntekijöillä on etätyön tekemisestä. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan tuottaa kehittämissuhteita, joita voidaan hyödyntää jatkossa etä- ja hybridityön kehittämisessä.

Tutkimukseen pyydetään mukaan henkilöitä, jotka ovat vammaispalveluiden sosiaalityön tai avohuollon tiimin henkilökuntaa, jotka työskentelevät kokonaan tai osittain etätyössä. Sinua pyydetään osallistumaan tutkimukseen, koska kuulut kohderyhmään. Tutkimukseen osallistuu noin 25 henkilöä. Tutkimustuloksia tullaan hyödyntämään opinnäytetyön seuraavassa vaiheessa, joka on tarkoitus toteuttaa ryhmäteemahaastatteluna.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii Pirjo Forss-Pennanen, koulutusalan päällikkö (sosiaalityö) Centria-ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyön ohjausryhmään kuuluvat Sari Valkama, ikääntyneiden ja vammaisten avopalveluiden palvelualuejohtaja sekä Marjo Pollarikoski, avohuollon tiimin palveluesihenkilö.

Opinnäytetyöhön on saatu tutkimuslupa sosiaalityön johtaja Tarja Oikarinen-Nybackalta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää osallistumisen tai peruuttaa suostumuksesi syytä ilmoittamatta milloin tahansa tutkimuksen aikana. Tästä ei aiheudu sinulle kielteisiä seurauksia.

Keskeyttäessäsi tutkimukseen osallistumisesi tai peruuttaessasi antamasi suostumuksen, sinusta siihen mennessä kerättyjä tietoja käytetään osana tutkimusaineistoa, kun se on välttämätöntä tutkimustulosten varmistamiseksi.

Tutkimuksen kulku

Opinnäytetyön tutkimusosaan kuuluu kaksi vaihetta. Ensimmäinen vaihe on Webropol-kysely, johon toivotaan vastausta mahdollisimman laajasti koko kohderyhmältä. Kyselyn linkki toimitetaan koko kohderyhmälle sähköpostiin, ja siihen vastataan anonymisti. Kyselyyn on aikaa vastata vajaa kaksi viikkoa, ja vastausaika on 7.1-17.1. Kyselylomakkeen täyttämiseen menee aikaa noin 40 minuuttia. Kyselystä saatuja tietoja hyödynnetään tutkimuksen seuraavassa vaiheessa, joka on ryhmäteemahaastattelu. Ryhmäteemahaastatteluja tehdään yksi, tai useampi, ja niihin osallistuu vain osa kohderyhmästä. Tutkimusvaiheiden jälkeen toteutetaan ideointivaihe, jonka sisältö ja osallistujamäärä tarkentuvat opinnäytetyön edetessä.

Luottamuksellisuus, tietojen käsittely ja säilyttäminen

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömästi, ja haastatteluun osallistuminen on luottamuksellista.

Opinnäytetyön tekijää koskee salassapitovelvollisuus.

Aineisto käsitellään ja tulokset esitetään hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen siten, ettei yksittäisen henkilön vastauksia voida tunnistaa missään tutkimuksen vaiheessa. Henkilötiedot anonymisoidaan haastattelujen tallenteista tehdyissä tekstitiedostoissa niin, etteivät yksittäistä henkilöä koskevat tiedot ole enää tunnistettavassa muodossa.

Aineistoa käsitellään ja säilytetään tietoturvallisesti. Aineistoa ei luovuteta kenellekään ulkopuoliselle tutkimusprosessin aikana. Tietojärjestelmiin sähköisesti tallennetut ja niissä käsiteltävät aineistot on suojattu teknisillä toimenpiteillä ja niiden käyttöoikeudet on rajattu vain Jonna Nissilälle. Kerätty aineisto tuhoetaan opinnäytetyön julkaisun jälkeen arviolta toukokuussa 2025.

Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat hyödyt

Osallistuminen on mahdollisuus pohtia ja tuoda esille omia kokemuksia etätyöstä sekä tuoda omia näkemyksiä mukaan kehittämisideoiden työstämiseen. Osallistuminen voi paitsi hyödyttää omaa työyhteisöänne, siitä voi olla hyötyä myös laajemmin organisaation toimintojen kehittämisessä.

Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat riskit, haitat ja epämukavuudet sekä niihin varautuminen

Tutkimukseen osallistumisesta ei odoteta aiheutuvan riskejä, haittoja tai epämukavuuksia.

Tutkimuksen kustannukset ja korvaukset tutkittavalle sekä tutkimuksen rahoitus

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota. Tutkimuksella ei ole erillistä rahoittajaa.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Opinnäytetyö valmistuu arviolta toukokuussa 2025 ja on luettavissa sähköisesti Theseus-tietokannasta (www.theseus.fi). Tutkimuksen tulokset on tarkoitus esitellä opinnäytetyöseminaarissa 23.5.2025.

Lisätietoja

Jonna Nissilä

jonna.nissila@centria.fi

0407458466

Centria-ammattikorkeakoulu

KYSELYLOMAKKEEN SAATEKIRJE

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Opinnäytetyön nimi: Etätyön uhat ja mahdollisuudet - työntekijöiden kokemuksia ja kehittämideoita

Opinnäytetyön tekijä: Jonna Nissilä

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen. Olen lukenut tutkimusta koskevan tiedotteen. Olen myös lukenut ja hyväksyn tietosuojaselosteen. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita tutkimukseen osallistumistani.

Osallistun tähän tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minulla on mahdollisuus keskeyttää osallistumiseni missä tahansa tutkimuksen vaiheessa syytä ilmoittamatta. Voin myös peruuttaa antamani suostumuksen milloin tahansa ennen tutkimuksen päättymistä.

Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain opinnäytetyön tekijän tietoon, minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen opinnäytetyöhön, aineistoa ei luovuteta kenellekään ulkopuoliselle tutkimusprosessin aikana ja tutkimusaineisto tuhotaan opinnäytetyön julkaisun jälkeen.

Olen lukenut ja ymmärrän tutkimustiedotteen *

- Kyllä
- Haluan lisätietoja

Annan tietoisesti suostumukseni minua koskevan aineiston käyttämiseen opinnäytetyössä *

- Kyllä
- Ei

Olen lukenut ja ymmärrän tietosuojaselosteen *

- Kyllä
- Haluan lisätietoja

Kyselylomakkeen kysymykset

Etätyön määrä ja sisältö

Mitkä tekijät vaikuttavat siihen, paljonko työskentelet etänä?

Millaiset omaan työhön liittyvät työtehtävät sopivat mielestäsi hyvin etätyönä tehtäviksi?

Jos on sellaisia omaan työhösi liittyviä työtehtäviä, jotka eivät sovi etätyönä tehtäviksi, niin mitä ne ovat?

Koetko, että voit vaikuttaa etänä työskentelyn määrään ja sisältöön tarpeeksi?

Tietotekninen osaaminen ja työskentelyolosuhteet

Millaisia tietoteknisiä haasteita kohtaat etätyössä, ja mistä saat tukea niiden ratkaisemiseen? Koetko tämän tuen riittäväksi?

Millaisena koet työpisteesi ja työskentely-ympäristön etätyössä?

Etätyön sujuvuus ja ajankäyttö

Millä tavoin koet etätyön vaikuttavan keskittymiseesi, tehokkuuteesi, ja työsi sujuvuuteen?

Mitä erityisiä tekijöitä liittyy etätyössä työpäivän suunnitteluun?

Miten koet etätyön vaikuttavan ajankäyttöön ja sen tauotukseen?

Työyhteisö

Millaisena koet työyhteisön viestinnän ja tiedonkulun etätyössä?

Miten ajattelet etätyön vaikuttavan työyhteisösi vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen, ja työyhteisöltäsi saamaan tukeen?

Millaisena koet työyhteisösi etätyöhön liittyvät pelisäännöt?

Palautuminen ja hyvinvointi

Miten koet etätyön vaikuttavan palautumiseesi?

Miten koet etätyön vaikuttavan työn- ja vapaa-ajan tasapainoon?

Millä tavoin koet etätyön vaikuttavan työhyvinvointiisi?

Etätyön johtaminen

Mitkä asiat koet merkityksellisiksi etätyön johtamisessa?