

Etätyön vaikutus työskentelyyn yksilön näkökulmasta Yritys X:ssä

Thi Thuy Ngoc Le



Tekijä Thi Thuy Ngoc Le	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Opinnäytetyön nimi Etätyön vaikutus työskentelyyn yksilön näkökulmasta Yritys X:ssä	Sivu- ja liitesivumäärä 41 + 4
<p>Talouskehityksen, globalisaation ja digitalisaation myötä etätyön määrä on Suomessa kasvussa. Etätyön määrä vaihtelee kuitenkin työnkuvan mukaan, eikä kaikkia töitä ole mahdollista suorittaa etänä. Etätyöllä tarkoitetaan työnsuorittamista esimerkiksi kotona tai muussa etäpisteessä. Ennen etätyön mahdollistamista on tärkeää varmistaa hyvät lähtökohdat etätyölle ja käydä läpi yhteiset säännöt. Etätyöstä puhuttaessa tuodaan usein esille vain sen mahdollistamat hyödyt työnantajalle ja työntekijälle. Tästä syystä on tärkeää, että etätyötä tekevät ovat tietoisia myös sen tuomista haasteista.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää etätyön vaikutuksia työskentelyyn yksilön näkökulmasta. Aihe on rajattu koskemaan etätyötä Suomessa. Tutkimustyön tietoperustassa perehdytään etätyöhön, sen eri muotoihin ja etätyösopimukseen. Tietoperustassa käydään läpi myös etätyön edellytyksiä, hyötyjä, haasteita ja etätyöskentelyä tiimissä. Lisäksi työssä perehdytään erilaisiin persoonallisuustyyppeihin ja sen vaikutuksesta etätyön kokemuksiin.</p> <p>Kvantitatiivinen kyselytutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena toimeksiantajayrityksen 11 henkiseen tiimiin. Kyselytutkimukseen vastasi 8 henkilöä ja vastausprosentti oli noin 72,7 prosenttia. Kyselytutkimus toteutettiin toukokuussa 2020. Kyselytutkimuksen tuloksista selvisi, että suurin osa vastaajista suhtautuvat positiivisesti etätyöhön ja haluaisivat tehdä useammin etätöitä myös poikkeusolojen ulkopuolella. Suurin osa koki etätyön mahdollistavan paremman työrauhan, merkittävän ajallisen säästön työmatkoissa ja helpotusta työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa.</p> <p>Suurimpana haasteena nousi etätyön lisäämä yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteet. Etätyön koettiin vaikeuttavan myös tiimin kanssa kommunikointia ja vähentävän epämuodollisia keskusteluita. Tutkittavat olivat suurimmaksi osaksi yhtä mieltä kysyttävistä asioista, mutta poikkeuksiakin havaittiin. Nämä poikkeukset voivat johtua esimerkiksi yksilöllisistä eroista, kuten elämäntilanteesta tai iästä. Kyselytutkimuksen tuloksista ei havaittu merkittäviä eroja eri persoonallisuusvärien vaikutuksista etätyön kokemuksiin.</p> <p>Kyselytutkimuksen tulosten ja päätelmien perusteella luotiin kehittämissuhteita toimeksiantajayritykselle. Kehittämissuhteiksi olivat tiimin sisäisen etätyöohjeistuksen luominen ja tiimin aktiivisen kommunikoinnin parantaminen etätyöpäivänä. Toimeksiantajayritys luo tulevaisuudessa tiimin sisäisen etätyöohjeistuksen ja huomioi tutkimuksen tuloksista saatuja tietoja etätyön parantamiseksi tiimissä.</p>	
Asiasanat Etätyö, tiimityö, yksilö	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen tavoite, rajaukset ja ongelman asettelu	1
1.2	Keskeiset käsitteet	2
1.3	Peittomatriisi	3
2	Etätyö.....	4
2.1	Etätyön muut muodot.....	5
2.2	Etätyön määrä Suomessa.....	6
2.3	Etätyösopimus	7
2.4	Etätyön edellytykset	8
2.5	Etätyön hyödyt ja haasteet.....	9
2.6	Etätyö tiimissä.....	12
2.7	Persoonallisuustyypit väreinä.....	14
3	Tutkimuksen toteutus	17
3.1	Toimeksiantajayrityksen esittely	17
3.2	Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä	17
3.3	Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä	18
3.4	Tutkimusmenetelmän valinta.....	19
3.5	Kyselylomakkeen laadinta.....	20
3.6	Aineiston kerääminen ja analysointi	21
4	Tutkimuksen tulokset.....	23
4.1	Yleinen mielipide etätyöstä.....	23
4.2	Etätyön hyödyt ja haasteet.....	24
4.3	Etätyön vaikutus yksilön ja tiimin väliseen kommunikointiin.....	26
4.4	Yksilön persoonallisuusvärin vaikutus etätyön kokemuksiin	27
5	Pohdinta.....	31
5.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	31
5.2	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	33
5.3	Tutkimuksen kokonaisluotettavuus.....	34
5.4	Tutkimuksen eettisyys.....	36
5.5	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	37
	Lähteet	39
	Liitteet.....	42
	Liite 1. Kyselyn saatekirje.....	42
	Liite 2. Kyselylomake.....	43

1 Johdanto

Työn muutos ja etätyön lisääntyminen ei tapahdu tyhjästä. Niiden taustalla on nopea teknologinen kehitys, jonka seurauksena työtehtävät ovat muuttuneet ja uusia toimialoja on syntynyt. Teknologian kehittymisen takia on pohdittava millaisia töitä, tarpeita ja taitoja se synnyttää. (Hiila, Hakola & Tukiainen 2019, luku 2.)

Suomalaisissa yrityksissä on ollut jo vuosia etätyötä ja hajautettua työtä tekeviä tiimejä. Suomessa toimivissa globaaleissa yrityksissä etätyö on arkipäivää. Etätyön määrän lisääntyessä on tärkeää kartoittaa sen vaikutuksia. Monien tutkimusten mukaan etätyöllä on omat hyötynsä ja haasteensa. Etätyö parantaa esimerkiksi keskittymiskykyä ja tehokkuutta. Suurimpia haasteita esiintyy vuorovaikutuksessa ja yhteisöllisyydessä. (Vilkman 2016, luku 1, 2.)

Etätyön vaikutukset eri toimialoilla, tiimeissä ja yksilöissä voivat vaihdella. Yleisesti todetut etätyön hyödyt tai haasteet eivät välttämättä päde kaikkiin yksilöihin tai tiimeihin. Tähän vaikuttaa esimerkiksi yksilön sen hetkinen elämäntilanne, mahdollisuudet tarvittavan tietotekniikan käyttöön ja työtehtävien luonne.

Ensimmäisessä pääluvussa kerrotaan tutkimuksen taustasta ja tavoitteista. Luvussa määritellään tutkimuksen pää- ja alaongelmat sekä rajaus. Luvun viimeisessä osassa on työn peittomatriisi.

1.1 Tutkimuksen tavoite, rajaukset ja ongelman asettelu

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia etätyön vaikutuksia työskentelyyn yksilön näkökulmasta toimeksiantajayrityksessä. Tutkimus keskittyy yhteen tiettyyn tiimin ja sen jäsenten kokemusten kartoittamiseen. Tutkimuksen avulla selvitetään myös, miten henkilön persoonallisuus vaikuttaa kokemuksiin etätyöstä. Tutkimuksen pääongelmaksi valikoitui:

Miten etätyö vaikuttaa työskentelyyn yksilön näkökulmasta?

Pääongelmasta johdettiin kolme alaongelmaa, jotka auttavat pääongelman selvityksessä. Tutkimuksen alaongelmiksi valikoitui:

- Mitkä ovat etätyön hyödyt ja haasteet?
- Miten etätyö vaikuttaa yksilön ja tiimin väliseen kommunikointiin?
- Miten yksilön persoonallisuus vaikuttaa kokemuksiin etätyöstä?

Opinnäytetyön aihe on rajattu koskemaan etätyötä Suomessa. Työssä käsitellään myös lyhyesti erilaisia persoonallisuustyyppisiä ja selvitetään kyselytutkimuksen avulla niiden vaikutuksia etätyön kokemuksiin. Tutkimus toteutetaan toimeksiantajayrityksen yksitoista henkiselle tiimille, josta on pois luettu itseni lisäksi esimies ja esimiestä vastaavassa asemassa olevat henkilöt.

1.2 Keskeiset käsitteet

Etätyö on työtä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Etätyö on työtä, jota voisi työnluoteen takia tehdä myös työpaikalla. Etätyötä voi tehdä säännöllisesti tai satunnaisesti ja se perustuu molempien osapuolten vapaaehtoisuuteen. Tietotekniikan käyttö on keskeistä etätyössä. Etätyötä tehdään työsuhteessa ja siihen pätee työsuhdetta koskevat lait ja sopimukset. (Tilastokeskus 2020a; Vilkmán 2016, luku 1.1.)

Etätyösopimus on työnantajan ja työntekijän kirjallinen tai suullinen sopimus etätyöstä. Etätyön ehdoista on sovittu Eurooppa-tasolla solmitussa etätyön puitesopimuksessa. Etätyösopimuksessa käsitellään esimerkiksi etätyön säännöt, ehdot ja työsuojeluun liittyvät asiat. Etätyösopimus on vapaaehtoinen molemmille osapuolille ja kumpikin osapuoli voi irtisanoa sopimuksen, jos etätyön tavoitteita ei ole saavutettu. Etätyötä ei voi kuitenkaan aloittaa ennen etätyösopimuksen hyväksymistä. Sopimus voi olla voimassa toistaiseksi tai määräajan. Etätyösopimuksen irtisanominen tarkoittaa ainoastaan etätyöjärjestelyiden päättymistä eikä merkitse koko työsuhteen loppumista. (Akava 2020; Työturvallisuuskeskus 2020a.)

Erilaiset henkilöt ovat persoonallisuutensa ja temperamenttinsa mukaan jaettu erilaisiin **persoonallisuus- tai temperamenttityyppeihin**. Tämä karkea jako auttaa tunnistamaan omia ja toisten tyypillisiä käyttäytymispiirteitä. Erilaiset temperamentti erot näkyvät esimerkiksi tunteiden ilmaisussa, keskittymiskyvyssä, häiriintyvyydessä ja tavassa reagoida erilaisissa tilanteissa. (Nyyti ry 2020; Terveyskirjasto 2019.) Oman temperamentti- tai persoonallisuustyyppin voi selvittää muun muassa erilaisilla testeillä.

Tiimillä tarkoitetaan ryhmää, jossa kaikilla on yhteinen tehtävä tai päämäärä. Ryhmä on usein kahden tai useamman henkilön muodostama joukko, jotka työskentelevät ja ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. (Tilastokeskus 2020b.)

1.3 Peittomatriisi

Peittomatriisi kuvaa tutkimusongelmien, teoreettisen viitekehysten, kyselylomakkeen kysymysten ja tutkimustulosten linkittymistä toisiinsa. Peittomatriisia voidaan käyttää apuvälineenä arvioidessa työn pätevyyttä.

Peittomatriisin avulla nähdään vastaavatko kyselylomakkeen kysymykset tutkimusongelmiin. Tämän tutkimuksen peittomatriisista selviää tutkimuksen keskeisten osa-alueiden linkittyminen toisiinsa (taulukko 1).

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alaongelmat	Teoreettinen viitekehys (luku)	Kyselylomakkeen kysymys	Tulokset (luku)
Mitkä ovat etätöiden hyödyt ja haasteet?	2.1, 2.3, 2.5	5–10	4.2
Miten etätö vaikuttaa yksilön ja tiimin väliseen kommunikointiin?	2.0, 2.4, 2.6	11–14	4.3
Miten yksilön persoonallisuus vaikuttaa kokemuksiin etätöistä?	2.7	1	4.4

2 Etätyö

Toisessa pääluvussa määritellään etätyö -terminä, käydään lyhyesti läpi etätyön muita muotoja ja etätyön määrää Suomessa. Luvussa käydään läpi etätyösopimuksen kulmakivet sekä etätyön edellytykset, hyödyt ja haasteet. Luvussa kerrotaan etätyöstä tiimissä ja erilaisista persoonallisuustyypeistä.

Suomen työlainsäädännössä ei ole määritelty erillistä lainsäädäntöä eikä yleistä määritelmää etätyölle (Salli 2012, 95). Työ- ja elinkeinoministeriö (2020) määrittelee etätyön seuraavalla tavalla: ”Etätyö on kotona tai muussa etätyöpisteessä tehtävä työ, jonka sisällöstä ja toteuttamisesta on sovittu työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Etätyö on yksi tapa organisoida työn tekemistä”. Etätyöskentelyn tarkoituksena ei ole lisätyöskentely työpäivän jälkeen vaan se on nimenomaan työtä, jota tehdään vaihtoehtoisessa paikassa (Salli 2012, 95).

Etätyötä voi tehdä säännöllisesti esimerkiksi kerran viikossa tai satunnaisesti. Etätyö on siis työtä, jota voi tehdä myös työpaikalla. Tietotekniikan käyttö on keskeisessä osassa etätyössä. Viestintäteknologian, tietojärjestelmien ja virtuaalisten työtilojen avulla voidaan tukea yksilöiden ja ryhmien työskentelyä, vuorovaikutusta ja verkostoitumista (Työturvallisuuskeskus 2017; Vilkmann 2016, luku 1.1.)

Etätyö on vapaaehtoista työntekijälle ja työnantajalle. Etätyö voi olla osa työntekijän alkuperäistä työnkuvaa tai siihen voidaan siirtyä myöhemmin yhteisellä vapaaehtoisella sopimuksella. Mikäli etätyö ei kuulu alkuperäiseen työnkuvaan, työnantajan tarjotessa etätyötä on työntekijällä mahdollisuus hyväksyä tai hylätä tarjous. Tämä toimii myös toisinpäin, eli mikäli työntekijä ehdottaa etätyötä, voi työnantaja hyväksyä tai hylätä pyynnön. Jos alkuperäiseen työnkuvaan ei kuulu etätyö vaan etätyöstä on sovittu myöhemmin, etätyöhön siirtyminen on mahdollista peruuttaa työ- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus siirtyä takaisin työnantajan tiloihin, joko omasta tai työnantajan aloitteesta. (Kuntatyönantajat 2002.)

Työntekijän kieltäytyminen etätöistä ei ole peruste työsuhteen päättämiseksi tai työsuhteen ehtojen muuttamiselle. Lähityön muuttuminen etätyöksi ei vaikuta työntekijän asemaan, koska vain työn suoritustapa muuttuu. Etätyöhön sovelletaan pääsääntöisesti kaikkia samoja työlainsäädännön ja työehtosopimusten määräyksiä kuin vastaavaan työnantajan tiloissa tehtävään lähityöhön. Etänä työskentelevää työntekijää ei voi asettaa eri asemaan mm. työsuhde-etujen osalta. (Kuntatyönantajat 2002; Salli 2012, 95–96.)

Etätyössä itsensä johtamistaidot ovat hyvin tärkeitä, sillä työ muuttuu itsenäisemmäksi. Työntekijällä on tällöin mahdollisuus ottaa enemmän vastuuta omasta työstään. Ihmiset ovat kuitenkin erilaisia, osa tykkää työskennellä itsenäisesti, kun taas toiset tarvitsevat enemmän ohjausta ja neuvoja. On tärkeää, että työntekijä ei jää tehtävien ja ongelmien kanssa yksin etänä työskennellessä. (Vilkman 2016, luku 3.3.)

Tiedon kulkeutuminen kaikille tiimin jäsenille on ensiarvoisen tärkeää etätyössä. Yhteisen kommunikaatiokanavan avulla tiimin jäsenet saavat tarvittavat tiedot ajallaan. Kommunikaatiokanava voi olla esimerkiksi sisäisen viestinnän kanava tai vaikka sähköposti. Tiedonjaossa pitää myös ottaa huomioon, kuinka nopeasti tiedon pitää tulla tiimin tietoon; riittääkö sähköposti-ilmoitus, jota luetaan vuorokaudessa muutaman kerran vai täytyykö tieto välittää eteenpäin heti, jolloin jokin muu viestin välitystapa voi toimia paremmin. (Vilkman 2016, luku 2.3.)

2.1 Etätyön muut muodot

Etätyö -termin merkitys vaihtelee, mutta se on vakiintunut tarkoittamaan yleisimmin kotona tai muussa etäpisteessä suoritettavaa työtä. Etätyöstä puhuttaessa voidaan tarkoittaa kuitenkin myös hajautettua työtä, ajasta ja paikasta riippumatonta työtä tai liikkuvaa työtä. Hajautettu työ eli virtuaalityö on etätyötä laajempi käsite. Virtuaalityötä tehdään kokonaan tai osittain tieto- ja viestintäteknikkaa hyödyntäen. Tunnusomaista virtuaalityölle on pyrkiminen kohti yhteistä tavoitetta. Virtuaalityössä työntekijät voivat olla kaikki eri osoitteissa tai osa voi työskennellä samassa toimipaikassa ja osa hajallaan muissa paikoissa. (Vilkman 2016, luku 1.1.)

Ajasta ja paikasta riippumaton työ on modernein näkökulma etätyölle. Kyseinen työskentely malli on hyvin samankaltainen kuin virtuaalityö ja siitä voi käyttää myös termejä joustava työ tai läsnätyö. Työtä voi tehdä missä tahansa, minä kellonaikoihin tahansa ja sitä voidaan sovittaa omaan aikatauluun hyvin. Ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä työn tulos on tärkeämpää kuin itse työskentelyaika tai -paikka. (Vilkman 2016, luku 1.1.)

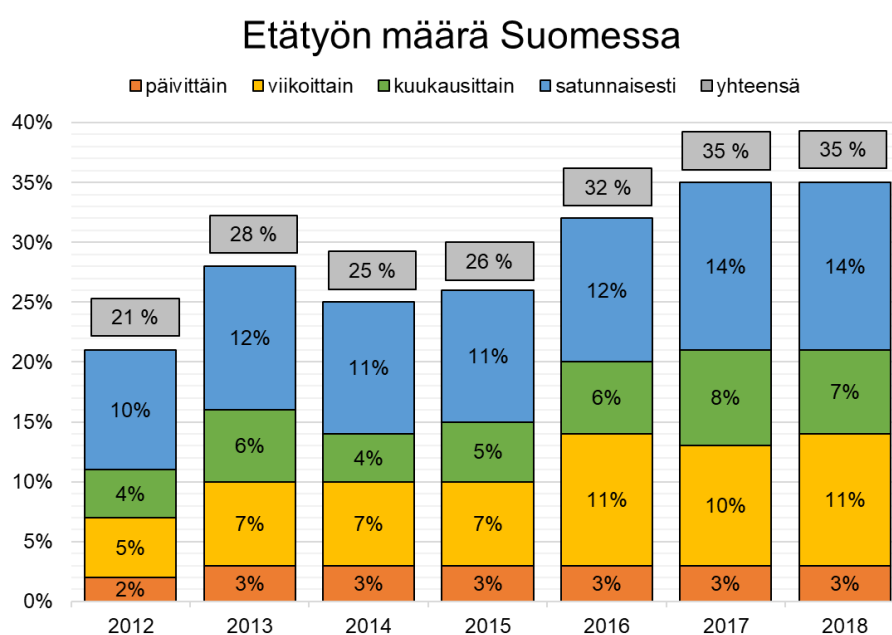
Liikkuvassa työssä eli monipaikkaisessa tai mobiilityössä työntekopaikat vaihtelevat jatkuvasti työn luonteen takia. Liikkuvaa työtä tekevät esimerkiksi poliisit ja huoltomiehet. Liikkuva työ ei kuitenkaan tarkoita samaa asiaa kuin etätyö. Liikkuvassa työssä työntekijän on pakko liikkua, sillä työn luonne vaatii sitä, eikä työtä voi tehdä vain yhdestä paikasta käsin. (Vilkman 2016, luku 1.1.)

Etätyön määrä ja säännöllisyys tai epäsäännöllisyys voi vaihdella tilanteesta ja työtehtävistä riippuen. Etätyö voi olla epäsäännöllistä, säännöllistä tai liikkuvaa etätyötä. Epäsäännöllisessä etätyössä etätyöpäivät sovitaan usein tapauskohtaisesti esimiehen kanssa. Säännöllisessä etätyössä työtä tehdään etänä esimerkiksi tiettyinä viikonpäivinä tai työ on pääosin etänä tehtävää. Liikkuvassa etätyössä työtä tehdään esimerkiksi yrityksen muissa toimipisteissä, kahviloissa tai asiakkaiden tiloissa. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

2.2 Etätyön määrä Suomessa

Talouseläminen, globalisaatio ja digitalisaatio ovat vaikuttaneet työelämään, työtoimintaan ja työskentelytapoihin. Näiden vaikutusten myötä etätyö on yleistynyt Suomessa vuosi vuodelta (kuvio 1). Suomessa etätyön määrä vaihtelee paljon sosioekonomisesta asemasta ja sektorista riippuen. Yleisimmin etätöitä tekevät ylemmät toimihenkilöt, mutta alempien toimihenkilöiden ja muiden työntekijöiden etätyön määrä on lisääntynyt verrattuna vuoteen 2012. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 10, 44–45.)

Vuonna 2012 noin kaksi prosenttia väestöstä teki etätöitä päivittäin, viisi prosenttia viikoittain, neljä prosenttia kuukausittain ja kymmenen prosenttia satunnaisesti. Yhteensä 21 prosenttia eli reilu viides teki etätöitä. Vuonna 2018 noin kolme prosenttia väestöstä teki etätöitä päivittäin, 11 prosenttia viikoittain, seitsemän prosenttia kuukausittain ja jopa 14 prosenttia satunnaisesti. Etätöitä teki 35 prosenttia eli reilu kolmas palkansaajista. Etätyön kokonaismäärä on lisääntynyt 2012–2018 vuosien välillä 14 prosenttia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 10, 44–45.)



Kuvio 1. Etätyön määrä Suomessa (mukaan Työ- ja elinkeinoministeriö)

Ylen taloustutkimuksen mukaan suomalaiset pitävät etätöistä ja yli puolet työikäisistä tekisi etätöitä mielellään poikkeusolojen ulkopuolellakin. Tutkimukseen osallistui 1 401 vastaajaa ja heistä 50 prosenttia tekisi etätöitä aina kun mahdollista. Vastaajista 32 prosenttia ei pidä etätöistä ja 18 prosenttia ei osannut sanoa. Tutkimuksen mukaan vajaa kolmasosa vastaajista haluaisi tehdä etätöitä aikaisempaa enemmän. (Pantsu 2020a.)

Jarvan (2017) etätyö tutkimuksen tuloksista selvisi, että suurin osa kohderyhmän vastaajista tekivät etätöitä satunnaisesti. Kaikki haastatteluvaiheeseen osallistuneet henkilöt kuitenkin halusivat lisätä etätyön määrää. Etätyö mahdollisuutta toivottiin yhdestä kolmeen kertaan viikossa, riippuen vastaajasta. Myös Jarvan tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että suomalaiset haluavat tehdä yhä enemmän etätöitä. (Jarva 2017, 34–36.)

2.3 Etätyösopimus

Etätyön ehdoista on sovittu Eurooppa-tasolla solmitussa etätyön puitesopimuksessa. Se on pohjana solmittaessa etätyötä koskevia sopimuksia työnantajan ja etätyöntekijöiden välillä yksityisellä ja julkisella sektorilla. Työnantajan on hyvä sopia työntekijän kanssa erikseen etätyöstä aiheutuvista kustannuksista, työajasta, työn raportoinnista ja etätyön kestosta. (Akava 2020.)

Etätyösopimus voi olla kirjallinen tai suullinen. Jos etätyötä tehdään säännöllisesti, on suositeltavaa, että sopimus tehdään kirjallisena. Satunnaisesti tehtävästä etätyöstä usein riittää suullinen sopimus jokaista etätyöskentely kertaa kohden. Etätyön tekemispaikesta kannattaa sopia etukäteen, on se sitten työntekijän oma koti tai etätyötoimisto. Jos työntekijä saa valita etätyöskentelypaikan vapaasti, kannattaa tällöin sopia reunaehdoista sopimuksessa. Työnantaja voi edellyttää etätyöskentelyn tapahtuvan tietyssä paikassa tai, että työntekijällä on kotonaan erillinen työhuone. (Salli 2012, 96–97.)

Työskentelytilaa suunnitellessa ja järjestäessä on huomioitava työsuojeluun liittyvät näkökulmat muun muassa työpisteen ergonomisuus ja turvallisuus. Etätyö päättyy, kun työntekijä siirtyy takaisin työskentelemään työnantajan tiloihin tai, kun työsuhde päättyy. Päätymiseen liittyvissä toimissa esimerkiksi työvälineiden palauttamiskäytännöistä on hyvä sopia erikseen. (Salli 2012, 97, 103.)

Usein etätyötä tekevällä työntekijällä on mahdollisuus päättää omat työajat ilman työnantajan valvontaa. Tämä on kuitenkin riippuvainen työnluonteesta. Jotkut työtehtävät on suoritettava tiettyinä aikoina, myös etänä. Näissä tilanteissa työnantaja on määritellyt työn alkamis- ja päättymisajankohdan. (Salli 2012, 98–99.)

Työaikalaki ja alan työehtosopimus määrää työntekijän työaika. Etätyössä sovelletaan työaikalakia, jos työnantajalla on mahdollisuus määrätä työntekijän päivittäiset työajat tai jos työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle omat työaikansa. Lisäksi työnantajalla pitää olla todellinen mahdollisuus valvoa työaika työpäivän aikana. Etätyöntekijät, jotka määrittelevät itse työn alkamis- ja päättymisajankohdat ja joiden työajan käyttöä sekä järjestelyä työnantaja ei voi valvoa eikä myöskään käytännössä valvo, jää työaikalain ulkopuolelle. (Salli 2012, 98–99.)

Jos työntekijälle syntyy lisäkustannuksia liittyen työtilaan ja työvälineisiin on kustannusten jakautumisesta sovittava työnantajan ja työntekijän välillä. Lähtökohtana työnantaja vastaa etätyöstä aiheutuvista lisäkustannuksista. Jos työntekijä työskentelee kotona ilman työnantajan erillistä korvausta, voi työntekijä saada verovähennystä työtilastaan omassa verotuksessa. Jos työntekijä työskentelee etätyötilassa oman kodin ulkopuolella esimerkiksi etätyötoimistossa, työnantaja maksaa ensisijaisesti tilasta aiheutuvat kulut, jollei sopimuksessa toisin sovita. Yleinen käytäntö on, että työnantaja hankkii etätyössä tarvittavat työvälineet työntekijän puolesta. Tätä ei kuitenkaan määrätä lainsäädännössä. (Salli 2012, 100–101.)

Etätyösopimuksessa on hyvä huomioida myös vastuukysymykset. Ennen etätyöhön siirtymistä kannattaa selvittää vakuutusyhtiöltä työvälineitä koskevat vakuutusturvan yksityiskohdat. Työnantajalla on järjestämisvastuu tietoturvallisuudesta. Työntekijän vastuulle jää velvollisuus noudattaa annettuja ohjeita ja keinoja, joiden avulla pyritään pitämään tietoturvan tasoa korkeana. Tämä on erityisen tärkeää, kun työssä käsitellään luottamuksellisia tietoja. (Salli 2012, 102–103.)

Etätyö lisää parhaimmassa tapauksessa työn joustavuutta ja vähentää työn kuormittavuutta. Riskinä etätyössä on ylikuormittuminen, kun työn ja vapaa-ajan välinen raja hämärtyy. Työhön käytettävää aikaa ei välttämättä seurata samalla tavalla kuin lähityössä. Työnantajan on myös vaikea seurata etätyöntekijän työpisteen valaistusta ja näyttöpäätetyön vaatimuksien toteutumista. Työpaikalla onkin hyvä olla erilliset ohjeet etätyöpäiviä varten. Niissä voidaan kertoa etätyön ehdoista ja periaatteista, kenelle etäpäivästä pitää ilmoittaa ja esimerkiksi, miten työntekijän tulee olla tavoitettavissa etätyöpäivän aikana. (Salli 2012, 96, 103–104.)

2.4 Etätyön edellytykset

Ennen etätyön aloittamista on hyvä varmistaa, että yrityksellä ja työntekijällä on hyvät lähtökohdat etätyölle. Toimiva teknologia, tietoturva sekä työnantajan ja työntekijän välinen luottamus ovat toimivan etätyön edellytyksiä. Työympäristön pitää olla sopiva kyseiseen

työhön, turvallinen ja tarpeeksi rauhallinen työn sujumuuden mahdollistamiseksi. Etätyöpiis-teen pitää olla myös ergonomisesti turvallinen, jotta työntekijälle ei aiheudu terveydellisiä haittoja huonon työasennon tai huonojen työvälineiden takia. Terveys- ja turvallisuusris-kien arviointiin tulee kartoittaa ja sisällyttää etätyöhön liittyvät riskit. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Etätyössä johtaminen tapahtuu usein etänä eli virtuaalisesti. Etäjohtamisessa korostuu luottamus, säännöt, tavoitteet ja työn seuraaminen. Työntekijän kuormittumista ja työilma-piiriä on tärkeää mitata, jotta ongelmiin ja poikkeamiin voidaan reagoida tarpeeksi ajoissa. Toimivat palaverikäytännöt, yhteisölliset työvälineet ja niiden aktiivinen käyttö auttavat yl-läpitämään työn sujumuutta, yhteisöllisyyttä ja työntekijöiden välistä yhteistyötä. Etätyönte-kijän pitää olla vastuullinen, kykenevä itsenäiseen työhön ja taitava asettamaan rajat työn ja vapaa-ajan välille. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

2.5 Etätyön hyödyt ja haasteet

Etätyö mahdollistaa työntekijälle ja työantajalle erilaisia hyötyjä (kuvio 2). Etätyö houkutte-lee yhä useampaa työntekijää, koska sen avulla vapaa-aika ja työnteko voidaan sovittaa yhteen paremmin. Etätyön mahdollisuus yrityksessä voi vaikuttaa myös positiivisesti am-mattimaisten työntekijöiden houkuttelemisessa. Rekrytointi on yritykselle usein kallis pro-sessi, joten työntekijöiden sitoutuneisuus ja pysyvyys on merkittävää. (Vilkman 2016, luku 1.)



Kuvio 2. Etätyön hyödyt (mukaillen Työterveyslaitos)

Etätyö tarjoaa parhaimmillaan sopivan määrän työrauhaa ja läsnäoloa työyhteisössä. Työntekijä saa enemmän henkilökohtaista vapautta, kun hän pystyy vaikuttamaan oman työn järjestelyihin ja ottamaan huomioon omat yksityiselämän tarpeet suunnitellessa työaikaansa. Tämä taas lisää työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Doyle 2020; Työturvallisuuskeskus 2017.) Jarvan (2017) tutkimuksen haastateltavat kokivat etätyön myös helpottavan työn ja muun elämän yhteensovittamista (Jarva 2017, 35).

Etätyöntekijät usein kokevat vähemmän kuormittumisen tunteita. Etätyössä korostuu työntekijän vastuu omasta työstä. Kotona työntekijällä on enemmän työrauhaa, jolloin keskittyminen parantuu verrattuna avoimeen toimistoon, jossa on paljon häiriötekijöitä ja taustamelua. (Vilkman 2016, luku 1.)

Työskennellessä etänä työnteko on usein myös tehokkaampaa ja työntekijät voivat kokea herkemmin aikaansaamisen tunteita ja pääsevät työn imuun herkemmin, joka taas kasvattaa työmotivaatiota ja tuottavuutta. (Cramer & Zaveri 2020; Vilkman 2016, luku 1.) Työn imu tarkoittaa positiivista tunnetta ja motivaatiota työssä. Työn imuun liittyy halu panostaa työhön, kokemus työn merkityksellisyydestä sekä syvää keskittymistä ja uppoutumista työntekoon. Hyvin aikataulutettu työpäivä ja riittävät tauot ovat tärkeitä työn tehokkuuden kannalta, joten niihin on kiinnitettävä huomiota myös etätyössä. (Caramela 2020; Työterveyslaitos 2020b.)

Yleisesti oletetaan, että etätyö mahdollistaa rauhallisen ympäristön ja paremman mahdollisuuden keskittymiseen. Oletetaan myös, että turhat katkokset ja häiriöt vähentyvät etätyötä tehdessä. (Melin 2020.) Ylen, Työterveyslaitoksen ja usean yliopiston tekemän internet-kyselyn mukaan 66 prosenttia koki, että etätyöpäivänä oli vähemmän keskeytyksiä ja häiriöitä verrattuna lähityöpäivään. Kyselytutkimus keräsi 5 450 vastausta. (Pantsu 2020b.)

Etätyön hyötyjä ovat myös työmatkojen lyhentyminen. Työmatkat voivat aiheuttaa itsensä stressiä varsinkin, jos työntekijä on julkisen liikenteen varassa eikä pysty vaikuttamaan linjojen myöhästymisiin. Etätyössä työmatka voi parhaimmassa tapauksessa olla siirtyminen sängyltä vieressä olevalle työpisteelle. (Cramer & Zaveri 2020; Vilkman 2016, luku 1.) Myös Melin (2020) kertoo etätyön hyötyjen olevan muun muassa liikkumisen ja kuormittumisen vähentyminen (Melin 2020).

Etänä työskennellessä säästää rahaa työmatkoissa ja ajankäyttö tehostuu, kun työmatka lyhenee. Myös työmatkatapaturmariski laskee huomattavasti, koska liikkuminen kodin ja työpaikan välillä vähenee. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Etätyö vähentää tartuntatautien leviämistä ja sairauslomapäiviä työpaikalla, koska esimerkiksi lapsen sairastuessa työntekijällä on mahdollisuus tehdä töitä etänä. Yritys itse hyötyy myös etätyötä tekevästä työntekijästä. Kun työntekijät tekevät töitä kotona, työpaikalla tarvitaan vähemmän tilaa ja työpisteitä. Tällöin toimistotilaa voidaan pienentää tai käyttää tehokkaammin. Vähentynyt työmatkaliikenne parantaa työnantajan ympäristövastuullisuutta ja edistää ilmastopolitiikan tavoitteiden toteutumista. Hyvin johdettuna etätyön avulla työn teho, laatu ja tulokset kohenevat. (Työterveyslaitos 2020a; Viikman 2016, luku 1.)

Etätyön tuomien hyötyjen lisäksi esiintyy myös erilaisia haasteita, jotka pitää ottaa huomioon etätyömahdollisuutta suunnitellessa (kuvio 3). Suurimpia etätyön haasteita ovat työajan, -paikan sekä työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen. Kun etätyötä tehdään kotona, työntekijälle saattaa olla hankalaa irrottautua työstä ja siten ylikuormittua. Tähän vaikuttaa esimerkiksi teknologian kehityksen myötä mahdollistunut jatkuva tavoitettavuus. Pääsääntöisesti kotona työskenteleminen vaatii paljon sopeutumista myös kanssa eläjiltä. Kotona olevat muut henkilöt voivat häiritä etätyöpäivää ja aiheuttaa keskeytyksiä työhön, jolloin työn tehokkuus laskee. (Työterveyslaitos 2020a.)



Kuvio 3. Etätyön haasteet (mukaillen Työterveyslaitos)

Ihmiset kokevat luontaisesti tarvetta kuulua joukkoon ja olla osa yhteisöä. Etätyössä työntekijä voi kokea yksinäisyyttä ja eristäytyneisyyttä työyhteisöstä, koska ei ole fyysisesti tiimin kanssa samassa paikassa (Doyle 2020). Tällöin tiimin välinen yhteistyö voi heikentyä ja siten laskea koko tiimin tuottavuutta ja motivaatiota. (Työterveyslaitos 2020a; Viikman 2016, luku 2.)

Pantsun (2020b) mukaan työkavereista erillään oleminen koettiin 74 prosentin mielestä kielteisenä asiana. Yli 50 prosenttia vastaajista koki eristyneisyyden tunteita ja ikävöivät työkavereita. (Pantsu 2020b.)

Jarvan (2017) tutkimustuloksista selviää, että vastaajien keskuudessa oli erimielisyyksiä etätyön vaikutuksista vuorovaikutukseen. Osan mielestä vuorovaikutus oli huonontunut ja keskustelu kollegoiden kanssa vähentynyt. Osan mielestä etätyö ei ole vaikuttanut vuorovaikutukseen oman työyhteisön kanssa. Tutkimuksen mukaan kaikki haastateltavat olivat yksimielisiä etätyön negatiiviseen vaikutukseen yhteisöllisyydessä. (Jarva 2017, 37–39.)

Etätyön johtaminen ja esimiestyö etätyössä tuovat myös haasteita. Etätyöntekijän riittämättömän ohjaus voi jäädä huomaamatta. Myös työn valvonta, työntekijän tukeminen ja palautteen anto voi jäädä vähäiseksi huonossa etäjohtamisessa, jolloin työntekijä ei kehity toivotulla tavalla tai nopeudella. Mikäli työntekijän ja esimiehen välillä puuttuu oikeanlainen kommunikointi, on haastavaa tunnistaa varhaisen tuen tarpeet. (Työterveyslaitos 2020a; Vilkmán 2016, luku 2.)

2.6 Etätyö tiimissä

Hyvä yhteistyö tiimissä on mahdollista myös etänä. Tiimillä tarkoitetaan ryhmää, jossa kaikilla on yhteinen tehtävä tai päämäärä. Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa tekemäänsä työhön. Ryhmä on usein kahden tai useamman henkilön muodostama joukko, ketkä työskentelevät ja ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. (Tilastokeskus 2020b.)

Toimiva etätiimi vaatii oikeanlaista johtamista ja ryhmädynamiikkaa. Etätiimillä on hyvät valmiudet onnistua, kun esimies ymmärtää etätyön hyödyt ja haasteet sekä oman tiimin vahvuudet ja heikkoudet. Toimivan tiimin on oltava sopivan kokoinen ja kaikilla on oltava oma rooli. Työntekijän on helpompi keskittyä työntekoon, kun hänellä on tiedossa omat vastuualueet ja tehtävät. Hyvät kommunikaatiotaidot, itseohjautuvuus ja avoimuus ovat tärkeitä piirteitä etätyötä tehdessä. (Ferrazzi 2014.)

On hyvin tärkeää, että jokainen tiimin jäsen luottaa ja arvostaa toinen toista. Kunnioitus, tehokkuus ja avoimuus ovat tärkeässä asemassa toimivassa vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä. Yhdessä sovitut toimintatavat ja säännöt selkeyttävät tekemistä. Kun tiimi pääsee osallistumaan yhteisten sääntöjen luomiseen, he myös sitoutuvat niihin enemmän. Yhteisellä keskustelulla jokainen tiimissä ymmärtää mitä säännöillä tarkoitetaan, eikä virhetulkintoja tule yhtä helposti. (Vilkmán 2016, luku 2.)

Hyvä työilmapiiri ja yhteisöllisyyden tunne ovat tärkeitä asioita työssä viihtymisen ja tulosten kannalta. Työskennellessä etänä yhteisöllisyyden ylläpito on haastavampaa vähäisemmän vuorovaikutuksen takia. Vähäinen vuorovaikutus heikentää yhteisöllisyyden tunnetta, joka itsessään taas heikentää työntekijöiden työmoraalia, sitoutuneisuutta ja tiimin yhtenäisyyttä. Kun tiimin jäsenet oppivat tuntemaan toisensa paremmin, tunne yhteisöllisyydestä kasvaa. Mitä paremmin jäsenet tuntevat toisensa ja tunnustavat toistensa vahvuudet ja heikkoudet, sitä paremmin he toimivat tiiminä. (Vilkman 2016, luku 2.)

Erityisen tärkeää yhteisöllisyyden rakentamisessa ja ylläpitämisessä on yhteydenpidon määrä ja laatu. Se kuinka usein tiimi kohtaa toisensa, jutellaanko silloin vain työstä vai onko jäsenillä mahdollisuus jakaa myös henkilökohtaisia asioitaan vaikuttaa siihen, miten tiimin jäsenet kokevat kuuluvatko joukkoon. Kasvotusten näkeminen on myös tärkeää, koska silloin toisen henkilön eleitä ja kehonkieltä pystyy lukemaan paremmin. Etätyötä tehdessä myös epämuodolliset keskustelut, kuten kahvipöytä- ja käytäväkeskustelut jäävät pois. Tämän takia on tärkeää, että virallisten etätapaamisten jälkeen jää aikaa myös epäviralliseen osuuteen, jossa tiimin jäsenet voivat keskustella yhdessä vapaasti. (Vilkman 2016, luku 2.)

Tiimin yhteistyö kärsii, mikäli teknologiaa ei hyödynnetä tarpeeksi, vaan toimitaan samalla tavalla kuin lähityössä. Etätyö vaikuttaa yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen ja luottamukseen. Työn tekeminen etänä muuttaa pakosti työskentelytapoja. Vuorovaikutus on ratkaisevassa osassa tiimin ja hyvän yhteishengen muodostamisessa. Vuorovaikutus teknologian välityksellä voi tuntua etäiseltä ja epäluonnolliselta. Mikäli osa tai kaikki tiiminjäsenistä työskentelevät etänä, pitää vuorovaikutuksen keinoihin kiinnittää erityistä huomiota. (Vilkman 2016, luku 1, 2.)

Teknologia kehittyy huimaa vauhtia ja vuorovaikutuksen kanavia on monia. Usein etätyötä tekevät kokevat isoksi ongelmaksi työyhteisön tuen puutteen. Etänä työskennellessä työn ohessa tapahtuvia ihmisten välisiä kontakteja ei ole. Tällöin voi tuntua, että työyhteisön tuki ei ole riittävä. Mikäli työntekijä ei koe kuuluvansa tiimiin, hänen työmoraalinsa ja sitoutuneisuutensa yritykseen laskee. (Vilkman 2016, luku 1, 2.)

Omalta tiimiltä voi saada mm. sosiaalista tukea, joka on henkinen tuki, välittäminen, kuuntelu sekä neuvojen ja palautteen antaminen ja saaminen. Työyhteisön tuki on työntekijälle yksi tärkeimmistä työn voimavaroista, koska se ehkäisee työuupumuksen, stressin ja tyytymättömyyden tunteita. (Vilkman 2016, luku 1, 2.)

Avoimuus tiimissä lisää työssä viihtymistä. Avoimuuden puute heikentää sitoutumista ja voi jopa hankaloittaa työn tekemistä, mikäli tieto ei kulje organisaatiossa tarpeeksi nopeasti ja muuttumattomana jokaiselle tiimin jäsenelle. Avoimuus yksilöntasolla tarkoittaa viestinnän toimiminen jokaiseen suuntaan ja, että henkilöllä on lupa ottaa hankaliakin asioita puheeksi ilman tuomitsemiseksi tuleamista. Jos työntekijä tuntee, ettei hän pysty tai saa omaa mielipidettään näkyviin, voi tämä vaikuttaa kyseisen henkilön avoimuuteen ja täten koko tiimin avoimuuteen negatiivisesti. (Vilkman 2016, luku 1, 2.)

Kommunikointi ja oikeat kommunikointikanavat ovat etätyössä hyvin tärkeitä, jotta tarvittava tieto kulkeutuu oikeille henkilöille. Työn digitalisoituminen ja eri sukupolvien erilaiset viestintätäytyllit tuovat uusia haasteita viestinnässä. Tämän takia on tärkeää löytää omalle tiimille sopivat kommunikointikanavat. (Hiila ym. 2019, luku 5.5.)

Digitaaliset viestintäkanavat ja -työkalut yleistyvät ja niitä käytetään toimialoista riippumatta. Vuorovaikutus ja viestittely erilaisissa kanavissa, esimerkiksi Skypessä tai sähköpostitse, ovat erilaisia. Videon välityksellä toista henkilöä pystyy lukemaan kuvan ja äänen perusteella, puhelussa keskustelukumppanista kuulee vain äänen ja viestin välityksellä toista voi tulkita vain tekstin ja mahdollisten emoji-avulla. Väärinymmärrysten mahdollisuus kasvaa, kun toista ihmistä on haastavampaa tulkita. (Hiila ym. 2019, luku 5.5.)

2.7 Persoonallisuustyypit väreinä

Jokaisella ihmisellä on omanlainen temperamentti. Temperamentilla tarkoitetaan henkilön tyypillisiä käyttäytymispiirteitä, jotka erottavat ihmiset toisistaan ja muodostavat ihmisistä yksilöitä. Ne ovat perinnöllisiä, mutta ympäristö ja kasvatus vaikuttavat niiden ilmiäsuun. (Keltikangas-Järvinen 2016, luku 1.)

Tieto omasta temperamentista auttaa ymmärtämään, sitä miksi ihmiset ovat erilaisia. Oman temperamentin tunteminen lisää taas itsetuntemusta ja vahvistaa omaa identiteettiä ja elämäntilannetta. Temperamentilla voidaan selittää, miksi toinen innostuu tai stressaantuu helpommin kuin toinen tai miksi jotkut hakeutuvat ihmisten seuraan, kun toiset viihtyvät enemmän omissa oloissa. Erilaiset temperamentitierot näkyvät esimerkiksi tunteiden ilmaisussa, keskittymiskyvyssä, häiriintyvyydessä ja tavassa reagoida erilaisissa tilanteissa. (Nyyti ry 2020; Terveyskirjasto 2019.)

Ei ole olemassa hyviä tai huonoja temperamentteja, vaan niiden merkitys riippuu usein tilanteesta. Tietty temperamentin piirre voi olla yhdessä tilanteessa hyvä, mutta toisessa

taas huono. Temperamentti säilyy koko elämän, mutta itsensä kehittäminen ja itsetunte-
muksen avulla voi oppia muuttamaan, miten tietty temperamenttipiirre esiintyy eri tilan-
teissa. (Nyyti ry 2020; Terveyskirjasto 2019.)

Oman temperamentti- tai persoonallisuustyyppin voi selvittää muun muassa erilaisilla tes-
teillä esimerkiksi DISC-analyysillä tai Insights Discoverylla. DISC-analyysin avaintekijät
ovat sen neljä profiilia: hallitseva, vaikuttava, vakaa ja tunnontarkka tai analyttinen. Testi
ottaa huomioon myös ulospäinsuuntautuneisuuden, ihmisystävällisyyden, varovaisuuden
ja tehtävääorientoituneisuuden. DISC-profiili on jaettu neljään väriin ja se auttaa tunnistaa-
maan ihmisen motivaatiotason, yleiset käytösmallit ja mieltymykset. Henkilö voi olla per-
soonallisuudeltaan myös kahden värin sekoitus, jolloin henkilön persoonallisuus on näiden
persoonallisuustyyppien sekoitus. (Disc-profiili 2020.)

Väriltään punainen eli persoonallisuustyyppiltään hallitseva on suora, päättäväinen ja tulos-
orientoitunut. Hän hakee uusia haasteita, menestystä ja liikkumisvapautta. Punainen ei
pidä epäonnistumisista, riippuvaisuudesta eikä muiden ohjattavana olemisena. Hän vai-
kuttaa muihin tahdolla, tiukkuudella, pelottelemalla ja ohjailemalla. Henkilö voidaan miel-
tää joskus vaativaksi, kontrolloivaksi tai yksinäiseksi sudeksi. Punainen on kommuni-
koidessaan lyhytsanainen, nopea ja tulorientoitunut. Kun kohtaat väriltään punaisen
henkilön ole tehokas, puhu yksityiskohdista, painota tuloksia ja anna vastapuolen puhua.
Punaiset ovat suorasukaisia ja tehokkaita. (Disc-profiili 2020.)

Keltainen eli vaikuttava on sosiaalinen, kommunikoiva ja oikeudentunnollinen. Henkilölle
on hyvin tärkeää kommunikaatio ja hän hakee sosiaalista huomiota, elämyksiä ja vaihte-
lua. Keltainen kokee epämiellyttäväksi kieltävät vastaukset, ulkopuoliseksi jäämisen ja hy-
lätyksi tulemisen tunteet. Keltainen vaikuttaa muihin innostuneisuudella, kehuilla ja ystä-
vällisyydellään. Kuitenkin hänet voidaan mieltää joskus ajattelemattomaksi tai varomatto-
maksi. Keltainen kommunikoi verbaalisesti, humoristisesti, innokkaasti ja vakuuttavasti.
Kun kohtaat keltaisen henkilön anna kehuja, vitsaile ja pidä hauskaa. Keltaiset jakavat
usein mielellään ajatuksia omasta elämästään ja tekevät herkästi kompromisseja. (Disc-
profiili 2020.)

Vihreä eli vakaa on rauhallinen, lojaali ja tiimityöskentelijä. Henkilö hakee turvallisuutta,
varmuutta, pitkäaikaisia suhteita ja haluaa arvostusta työstään. Vihreälle on tärkeää suh-
teiden ylläpito. Henkilö kokee epämiellyttäväksi muutokset, konfliktit ja epävarmuus. Vih-
reät vaikuttavat toisiin johdonmukaisuudellaan ja kohteliaisuudellaan. Kuitenkin heidät

mielletään joskus hitaina tai epäselvinä. Kommunikoidessaan he ovat kuuntelevia, kyseleviä ja empaattisia. Kun kohtaat vihreän henkilön ole kärsivällinen, perustele ja anna päätöksissä erilaisia vaihtoehtoja. (Disc-profiili 2020.)

Sininen eli tunnontarkka tai analyttinen on järjestelmällinen, tarkka ja ammattimainen. Henkilö hakee selkeitä tavoitteita ja sääntöjä, tietopohjaisia suhteita ja tunnustusta työstään. Sininen kokee epämiellyttäväksi epäonnistumiset, ajanpuutteen ja irrationaaliset toiminnot. He vaikuttavat muihin antamalla asiallisia tehtäviä ja jakamalla loogisia mielipiteitä. Heidät väliillä mielletään perfektionisteiksi, byrokraattisiksi tai konservatiivisiksi. Siniiset kommunikoivat selkeästi, yksityiskohtaisesti ja kriittisesti. Kun kohtaat sinisen henkilön kuuntele tarkasti, kerro yksityiskohtia ja vastaa keskustelussa nouseviin kysymyksiin. Siniiset ovat tiedonhakuja ja heillä on vahvat argumentit. (Disc-profiili 2020.)

Insights Discovery on Carl Jungin teoriaan pohjautuva järjestelmä. Se tuo ihmisten temperamentti- ja persoonallisuuden esille värien avulla. Värit tukevat analyysin ymmärtämistä ja hyödyntämistä. Insights Discoveryssa käytetään samaa tai samantapaista mallia kuin DISC-analyysissä. Molemmat järjestelmät jäsentävät ja tutkivat henkilön työskentelytyylejä. (Voima valmennus 2020.)

3 Tutkimuksen toteutus

Kolmannessa pääluvussa kuvataan lyhyesti toimeksiantajayritystä ja erilaisia tutkimusmenetelmiä. Luvussa valitaan sopiva tutkimusmenetelmä, kerrotaan kyselylomakkeen laadinnasta sekä aineiston keräämisestä ja analysoinnista.

Tutkimuksen empiirinen osuus toteutettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä menetelmällä. Tutkimus toteutettiin internet-kyselytutkimuksena käyttäen apuna Webropolia. Kyselyn analysointiin käytettiin pääasiallisesti Webropolin omaa analysointityökalua ja Microsoft Exceliä.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää etätyön vaikutus työskentelyyn yksilön näkökulmasta. Pääongelman selvittämistä tuki kolme alaongelmaa. Tutkimus tehtiin toimeksiantona suomalaiseen henkilöstöpalveluyritykseen ja se kohdistettiin yhteen tiettyyn tiimiin ja siinä työskenteleviin henkilöihin. Kyselytutkimus toteutettiin toukokuussa 2020.

3.1 Toimeksiantajayrityksen esittely

Toimeksiantajana ja kohdeyrityksenä toimii suomalainen henkilöstöpalveluyritys, jolla on toimintaa Suomessa ja muualla Euroopassa. Kyseinen henkilöstöpalveluyritys tarjoaa muun muassa kokonaisvaltaisia ulkoistusratkaisuja ja monipuolisia henkilöstö- ja rekrytointipalveluja. Yrityksen liikevaihto ylsi yli 17 miljoonaan euroon ja yrityksen henkilöstöön kuului kokonaisuudessaan yli 400 henkilöä vuonna 2018.

Tutkimus kohdistuu toimeksiantajayrityksen 11 henkiseen tiimiin, itseni sekä esimies- ja esimiestä vastaavassa asemassa olevat henkilöt pois luettuna. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt toimivat tärkeässä roolissa asiakas- ja työntekijärajapinnassa. Jokaisen tutkittavan työnkuva on tutkimus hetkellä samanlainen tai samankaltainen.

3.2 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä voidaan käyttää kvantitatiivista tai kvalitatiivista tutkimusta. Kvantitatiivisen tutkimuksen eli määrällisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat tiedon strukturointi, mittaaminen, tiedon esittäminen numeroin, objektiivisuus ja vastaajien suuri lukumäärä. (Vilkkä 2007, 13–14, 27–30.)

Kvantitatiivinen tutkimus antaa yleisen kuvan muuttujien välisistä suhteista ja eroista. Tutkimuksessa vastataan kysymyksiin, kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. Tutkimus on objektiivinen silloin, kun tutkija ei vaikuta tutkimuksen lopputulokseen. Muuttuja voi olla

henkilöä koskeva asia, toiminta tai ominaisuus esimerkiksi mielipide, sukupuoli tai ikä. Muuttujia tutkitaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa erilaisilla tavoilla, joita ovat kysely, haastattelu ja systemaattinen havainnointi. (Vilkkä 2007, 13–14, 27–30.)

Kysely on aineiston keräämisen tapa, jossa kysymykset ja vastaukset ovat vakioitu. Kailta kyselyyn osallistujilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Kyselyn voi toteuttaa postitse tai internetissä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu toteutetaan usein lomakkeella. (Vilkkä 2007, 13–14, 27–30.)

Lomakkeella haastattelu sopii parhaiten, kun asiaongelma, tutkimusongelma ja -kysymykset ovat tarkoin rajattuja ja täsmällisiä. Systemaattisessa havainnoinnissa tutkija tekee näkö-, kuulo-, haju- tai makuhavainnot ennalta suunniteltuun lomakkeeseen. Tutkimuksen tulokset esitetään numeerisina esimerkiksi tunnuslukuina. Tutkija tulkitsee ja selittää olennaisen numerotiedon sanallisesti kuvaillen, millä tavalla eri asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat toisistaan. (Vilkkä 2007, 13–14, 27–30.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavat asiat muutetaan rakenteellisesti, jotta ilmiöiden ja henkilöitä koskevien asioiden tutkiminen olisi mahdollista. Toisin sanoen tutkittava asia operationalisoidaan ja strukturoidaan. Operationalisointi tarkoittaa teoreettisen ja käsitteellisen asian muuttamista siihen muotoon, että tutkittava ymmärtää asian arkikielellä. Strukturointi tarkoittaa taas sitä, että tutkittava asia ja sen ominaisuudet suunnitellaan ja vakioidaan esimerkiksi kyselylomakkeeseen kysymyksiksi ja vaihtoehdoiksi. (Vilkkä 2007, 14–15.)

On hyvin tärkeää, että jokainen vastaaja ymmärtää kysymykset samalla tavalla ja kysymykset voidaan kysyä samalla tavalla. Jokaiselle tutkittavalle asialle eli muuttujalle annetaan arvo, joka ilmaistaan symboleina, kuten kirjaimina tai numeroina. Operationalisointi ja strukturointi tapahtuvat ennen itse aineiston keräämistä. (Vilkkä 2007, 14–15.)

3.3 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa eli laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Tavoitteena on tavoittaa ihmisen omat kuvaukset koetusta. Kvalitatiivisella tutkimuksella tutkitaan asioiden merkityksiä. Tutkimuksessa vastataan kysymyksiin mitä ja miksi. Tavoitteena ei ole totuuden löytäminen vaan tutkimisen aikana muodostuneiden tulkintojen avulla näyttää jotakin, joka on välittömän havainnon tavoittamattomissa. (Vilkkä 2015, luku 5.2, 5.3.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineistoa voi kerätä muun muassa haastatteluina ja havainnointina. Tutkimusaineistoksi soveltuvat myös esineet sekä kuva- ja tekstiaineistot kuten kuvanauhoitteet, kirjeet, elämäkerrat, lehdet ja valokuvat. Tutkimushaastattelumuotoja ovat lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Haastattelut toteutetaan yleensä yksilöhaastatteluna, mutta niitä voidaan myös soveltaa pari- ja ryhmähaastatteluun. (Vilkkä 2015, luku 5.2, 5.3.)

Lomakehaastattelussa eli strukturoidussa haastattelussa kysymysten muoto ja esittämisjärjestys on päätetty etukäteen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että vastaaja vastaa kysymyksiin juuri siinä järjestyksessä kuin on suunniteltu. Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on yleisimmin käytetty tutkimushaastattelun muoto. Teemahaastattelussa tutkimusongelmasta poimitaan keskeisimmät aiheet tai teemat, joita haastattelussa käsitellään. Teemojen käsittely järjestyksellä ei ole merkitystä, kun tavoitteena on, että vastaaja voi antaa oman kuvauksensa. Teemat käsitellään vastaajan kannalta luontevassa järjestyksessä. (Vilkkä 2015, luku 5.2, 5.3.)

Avoimessa haastattelussa eli syvähaastattelussa tutkimushaastattelutilannetta ei rakenneta kysymysten ja teemojen ympärille. Aihepiiristä keskustellaan useamman kerran ja haastateltava voi puhua aiheesta vapaasti eri näkökulmista. Tyypillisesti avoin haastattelu toteutetaan yksilöhaastatteluna, joka perustuu vuorovaikutukseen edetessään haastateltavan ehdoilla. Tutkimusaineiston keräämisen jälkeen, se muutetaan tutkittavaan muotoon. Haastatteluaineiston kohdalla se tarkoittaa nauhoitusten muuttamista tekstimuotoon eli litterointia. Litterointi lisää tutkijan vuoropuhelua tutkimusaineiston kanssa ja helpottaa aineiston analysointia. (Vilkkä 2015, luku 5.2, 5.3.)

3.4 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimuksella haluttiin selvittää miten etätö vaikuttaa työskentelyyn yksilön näkökulmasta. Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, koska tutkimuksella pyrittiin objektiivisesti tutkimaan joukon kokemuksia ja yleiskuvaa numeerisesti, vakioitujen kysymysten avulla. Tutkimus toteutettiin internet-kyselyllä hyödyntäen Webropol-työkalua, jotta vastaajille voitiin esittää kysymykset täysin samalla tavalla, samassa muodossa ja järjestyksessä.

Vakioitu kyselytutkimus haluttiin toteuttaa koko tiimille, pois luettuna esimiehet, esimiestävastaavassa olevat henkilöt ja minä itse. Tutkimuksessa haluttiin ottaa huomioon tiimin tarpeet, mielipiteet ja kokemukset, jonka takia tutkimus tehtiin kokonaistutkimuksena. Kokonaistutkimuksessa koko perusjoukko eli kaikki havaintoyksiköt otetaan mukaan tutkimukseen eikä otanta menetelmää käytetä (Vilkkä 2015, luku 4.2). Kysely lähetettiin lopulta

ennalta valitun tiimin 11 jäsenelle, joilla kaikilla on sama työnkuva ja tutkimushetkellä työskentelivät kohdeorganisaatiossa.

3.5 Kyselylomakkeen laadinta

Tutkimuksen luonteen vuoksi kyselylomake oli vakioitu ja kysymystyyppinä käytettiin monivalintakysymyksiä. Mittaamiseen käytettiin 5-portaista Likertin järjestysasteikkoa ja laatueroasteikkoa. Likertin asenne- ja järjestysasteikko eli ordinaaliasteikko mittaa tutkittavan mielipidettä, asennetta tai kokemusta tietystä ennalta määritetystä asiasta. Sen perusideana on, että keskikohdasta toiseen suuntaan liikkuessa, samanmielisyys kasvaa ja toiseen eri mielisyyttä kasvaa. Likertin asteikko voi olla 4-, 5-, 7- tai 9-portainen. (Vilkkä 2007, 45–46.)

Laatueroasteikkoa eli nominaaliasteikkoa käytettäessä asioiden samanlaisuus tai erilaisuus voidaan esittää numeerisesti. Sen avulla voidaan mitata erilaisiin ryhmiin tai luokkiin jaettavien yksiköiden laadullisia ominaisuuksia. (Vilkkä 2007, 48.)

Kyselylomakkeessa oli yhteensä 14 kysymystä ja jokainen kysymys oli pakollinen. Vastaja oli pakko vastata kaikkiin kysymyksiin tai vastaukset eivät rekisteröityneet järjestelmään. Kyselylomakkeeseen sisältyi yksi taustamuuttujakysymys. Taustamuuttujien lisäksi lomake sisälsi kolme yleistä kysymystä etätyöstä, kuusi kysymystä etätyön hyödyistä ja haitoista ja neljä kysymystä etätyöstä tiimin kanssa.

Kyselytutkimuksessa taustamuuttujana selvitettiin vastaajien persoonallisuusvärit. Selvitämällä vastaajien persoonallisuusvärit, voitiin tutkia miten persoonallisuustyypit mahdollisesti vaikuttavat etätyön kokemuksiin. Etätyön yleisissä kysymyksissä selvitettiin vastaajien suhtautumista etätyöhön, kuinka usein he työskentelevät etänä poikkeusolojen ulkopuolella ja kuinka usein he haluavat työskennellä etänä poikkeusolojen ulkopuolella. Näiden kysymysten avulla voitiin määrittellä, miten vastaajat suhtautuvat etätyöhön ja kartoittaa heidän etätyöntekonsa määrällisen halukkuuden.

Etätyön hyödyt ja haitat -osiossa kartoitettiin kuutta eri asiaa. Kartoittamalla pidetäänkö etätyöpäivänä sovitusta tauosta kiinni, voi auttaa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Tiedon avulla voidaan esimerkiksi analysoida tarvetta mahdollisen lisätiedon jakamisesta riittävien taukojen tärkeydestä ja uusien toimintamallien luomisesta, jotta riittävät tauot ja palautuminen toteutuvat etätyöpäivänä.

Työntekovälineiden ja -ohjelmien toimivuuden kartoittaminen antaa taas tietoa mahdollisista parannus- tai koulutustarpeista liittyen tietotekniikkaan. Samassa osiossa kartoitettiin

myös, miten vastaajat kokevat etätyön vaikuttavan työrauhaan, yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteisiin, vapaa-ajan ja työn yhteensovittamiseen ja säästääkö etätyönteko merkittävästi aikaa. Näiden avulla saadaan lisätietoa vastaajien kokemuksista etätyöstä.

Etätyö tiimin kanssa -osiossa selvitettiin kuinka etätyöskentely vaikuttaa tiimin väliseen kommunikointiin, tutustumiseen ja etävuorovaikutuskanavien tukeen etätyössä. Näitä asioita kartoittamalla voidaan tarvittaessa muuttaa nykyisiä käytäntöjä tukemaan etätyön aikana tapahtuvaa kommunikointia paremmaksi, joka taas auttaa tiimin yhtenäistymistä.

3.6 Aineiston kerääminen ja analysointi

Aineisto kerättiin kyselylomakkeen muodossa käyttäen verkkopohjaista Webropol-työkalua. Webropol mahdollisti kattavien kysymystyyppien luonnin ja kyselyn rakenteen muuttaminen tarvittaessa oli helppoa. Tutkimus toteutettiin anonyymina. Ennen valmiin kyselyn lähettämistä tutkittaville, kysely lähetettiin kolmelle henkilölle, jotka testasivat kyselylomakkeen toimivuuden. Testauksessa olevat henkilöt näkivät kyselyn ensimmäistä kertaa vasta siihen vastatessaan. Kyselylomake tulee aina testata koekyselyllä ennen varsinaisen aineiston keräämistä (Vilka 2007, 78).

Kyselylomakkeen testaamisen ja muutoksien jälkeen saatekirje ja julkinen linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin sähköpostitse aikaisemmin määritetyille kohderyhmälle. Saatekirjeen sisältö esitettiin asiatyylillä, yleiskielellä ja siinä kerrottiin tutkimuksen taustasta ja tavoitteista (Vilka 2007, 65).

Kohderyhmän vastausmahdollisuudet on aina varmistettava ennen tutkimusaineiston keräämistä (Vilka 2007, 64). Kohderyhmän vastausmahdollisuudet olivat varmat, sillä jokaisella oli tutkimushetkellä työnantajan tarjoama kannettava tietokone ja oma nettiyhteys käytettävissä. Kohderyhmällä oli mahdollisuus vastata sähköiseen kyselyyn seitsemän päivän ajan. Kyselystä muistutettiin vapaamuotoisesti yhteisessä etäpalaverissa ja vapaa-ajan keskusteluryhmässä.

Kyselytutkimuksen tulokset käsiteltiin Webropolin oman raportointityökalun avulla. Raportointityökalun avulla vastaukset voitiin muuttaa ja esittää erilaisilla kuvioilla, kaavioilla ja numeraalisina tuloksina. Webropol-työkalun avulla kerätty data voitiin siirtää suoraan Microsoft Exceliin, jossa sen työstäminen jatkui. Webropolin lisäksi analysointiin käytettiin myös Microsoft Excel- ja Powerpoint ohjelmia. Näillä ohjelmilla saatiin luotua laajemmin erilaisia kuvioita ja esimerkiksi muutettua taulukoita haluttuun muotoon.

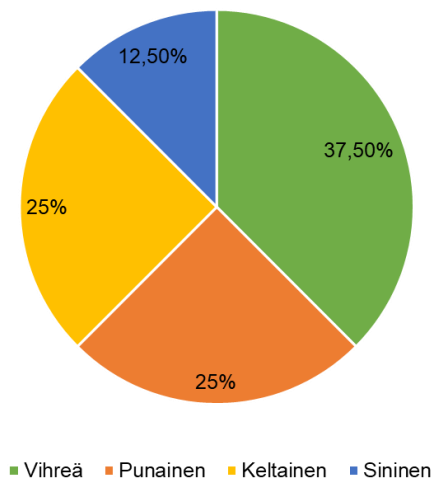
Kerätty aineisto on tiivistetty luokittaisia lukumääriä kuvaaviksi prosenttijakaumiksi. Prosenttijakaumia voidaan käyttää mittaustasosta riippumatta. Jakaumien lisäksi aineiston muuttujia voidaan tiivistää tilastollisiksi tunnusluvuiksi. Tilastollisia tunnuslukuja on useita ja sopivan tunnusluvun valintaan vaikuttaa esimerkiksi muuttujan mittaustaso. Tässä tutkimuksessa tilastollisia tunnuslukuja hyödynnettiin kuvaamalla keskiarvoa ja havaintojen lukumäärää. Keskiarvo kuvaa muuttujan keskimääräistä arvoa. (Vehkalahti 2019, 53–54.)

4 Tutkimuksen tulokset

Neljännessä pääluvussa esitellään tutkimuksen tulokset ja kyselylomakkeen avulla kerätyt aineistot. Pääluku on jaettu kolmeen alalukuun, helpottaen alaongelmien ja tulosten välistä tarkastelua. Tutkimuksen alaongelmina oli selvittää yksilön kokemia etätyön hyötyjä ja haasteita, etätyön vaikutuksia yksilön ja tiimin väliseen kommunikointiin, ja yksilön persoonallisuuden vaikutus kokemuksiin etätyöstä.

Kyselylomake lähetettiin yhteensä yhdelletoista henkilölle, joista kahdeksan vastasi kyselyyn onnistuneesti. Kyselytutkimuksen vastausprosentti ylsi noin 72,7 prosenttiin. Vastaa- jien joukosta selvitettiin jokaisen dominoiva persoonallisuusväri (kuvio 4). Persoonallisuus- väriltään vihreitä vastaajia oli eniten, kokonaisuudessaan kolme henkilöä eli 37,5 prosent- tia vastaajista. Punaisia ja keltaisia persoonallisuusvärejä oli kaksi henkilöä kumpaakin väriä. Molempia värejä esiintyi siis 25 prosenttia kokonaismäärästä. Vastaajien joukossa oli vähiten persoonallisuusväriltään sinisiä henkilöitä. Heitä oli vastaajien joukossa vain yksi henkilö eli 12,5 prosenttia kaikista vastaajista.

Vastaajien dominoivat persoonallisuusvärit



Kuvio 4. Vastaajien dominoivat persoonallisuusvärit

4.1 Yleinen mielipide etätyöstä

Kyselyssä kartoitettiin vastaajien suhtautumista etätyöhön yleisesti (taulukko 2). Kysyttä- essä suhtautumista etätyöhön 37,5 prosenttia vastaajista suhtautui siihen täysin positiivi- sesti. Jokseenkin positiivisesti suhtautui 50 prosenttia vastaajista ja täysin negatiivisesti 12,5 prosenttia. Kaiken kaikkiaan 87,5 prosenttia vastaajista suhtautui positiivisesti ja vain 12,5 prosenttia negatiivisesti etätyöhön. Vastausten keskiarvo on arvoltaan neljä. Myös

Ylen taloustutkimuksen mukaan suomalaiset pitävät etätöistä ja yli puolet työikäisistä tekisi etätöitä mielellään poikkeusolojen ulkopuolellakin (Pantsu 2020a).

Taulukko 2. Tutkittavien suhtautuminen etätöihin

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo
Suhtaudun positiivisesti etätöihin	12,5 % (1)	-	-	50 % (4)	37,5 % (3)	4

Tutkimuksessa kartoitettiin tutkittavien etätöiden määrää ja toiveita etätöiden määrästä poikkeusolojen ulkopuolella (taulukko 3). Toimeksiantajaryityksessä kohderyhmän vastaajista 87,5 prosenttia työskentelee keskimäärin etänä poikkeusolojen ulkopuolella harvemmin kuin kerran kuussa ja 12,5 prosenttia yhdestä neljään kertaa kuussa. Vastausten keskiarvoksi muodostui 1,1.

Kysyttäessä kuinka usein vastaajat haluaisivat työskennellä keskimäärin etänä, 12,5 prosenttia haluaisivat työskennellä harvemmin kuin kerran viikossa etänä. Vastaajista 37,5 prosenttia haluaisi työskennellä etänä 1–4 kertaa kuussa ja 50 prosenttia 5–8 kertaa kuussa. Vastausten keskiarvoksi muodostui 2,4.

Taulukko 3. Tutkittavien etätöiden määrä

	1 Harvemmin kuin kerran kuussa	2 1–4 kertaa kuussa	3 5–8 kertaa kuussa	4 Useammin kuin kaksi kertaa viikossa	Keskiarvo
Kuinka usein työskentelet keskimäärin etänä poikkeusolojen ulkopuolella?	87,5 % (7)	12,5 % (1)	-	-	1,1
Kuinka usein haluaisit työskennellä keskimäärin etänä poikkeusolojen ulkopuolella?	12,5 % (1)	37,5 % (3)	50 % (4)	-	2,4

4.2 Etätöiden hyödyt ja haasteet

Kyselytutkimuksessa selvitettiin kohderyhmän suhtautumista etätöiden mahdollistamiin hyötyihin ja haasteisiin (taulukko 4). Melin (2020) ja Vilkmán (2016) ovat yhtä mieltä etätöiden tuomista hyödyistä. Etätöiden vähentää heidän mukaansa turhaa liikkumista ja kuormittumista. Voidaan myös olettaa että etätöiden mahdollistaa paremman työrauhan ja keskittymisen työhön. (Melin 2020; Vilkmán 2016, luku 1.)

Taulukko 4. Tutkittavien kokemuksia etätöön hyödyistä ja haasteista

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin sa- maa mieltä	Keskiarvo
Pidän etätöypäivänä sovitut tauot	-	12,5 % (1)	-	25 % (2)	62,5 % (5)	4,4
Työntekovälineet ja -ohjelmat toimivat hyvin etänä	-	12,5 % (1)	-	50 % (4)	37,5 % (3)	4,1
Etätö auttaa sovittamaan vapaa-aikaa ja työtä helpommin	-	12,5 % (1)	-	25 % (2)	62,5 % (5)	4,4
Etätö mahdollistaa paremman työrauhan	-	12,5 % (1)	25 % (2)	50 % (4)	12,5 % (1)	3,6
Etätö säästää merkittävästi työmatkaan kuluvaa aikaa (yhteensä 45min tai yli päivässä)	-	-	25 % (2)	-	75 % (6)	4,5
Etätö lisää yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunnetta yhteisöstä	12,5 % (1)	-	12,5 % (1)	50 % (4)	25 % (2)	3,8

Kaiken kaikkiaan 62,5 prosenttia vastaajista pitävät aina ja 25 prosenttia pitävät usein etätöypäivänä sovitut tauot. Vastaajista 12,5 prosenttia jättävät usein etätöypäivänä sovitut tauot pitämättä.

Vastaajien mielestä työntekovälineet ja -ohjelmat toimivat pääsääntöisesti hyvin etänä. Vastaajista 37,5 prosentilla ne toimivat moitteettomasti ja 50 prosentilla pääsääntöisesti hyvin. Vastaajista 12,5 prosentin mielestä työntekovälineet ja -ohjelmat eivät aina toimi hyvin etänä.

Kyselyyn vastanneista 62,5 prosenttia kokee etätöön auttavan vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisessa ja 25 prosenttia kokee apua olevan jonkin verran. Etätö vaikeuttaa jonkin verran vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista 12,5 prosentilla vastaajista.

Etätö mahdollistaa ehdottomasti paremman työrauhan 12,5 prosentille vastaajista ja 50 prosentin mielestä työrauha parantuu jonkin verran. Vastaajista 25 prosenttia ei koe työrauhan paranevan tai huononevan. Loput 12,5 prosenttia vastaajista kokevat etätöön huonontavan työrauhaa jonkin verran. Etätöypäivän aikana 75 prosenttia vastaajista säästävät yli 45 minuuttia työmatkaan kuluvaa aikaa. Loput 25 prosenttia säästävät vähemmän kuin 45 minuuttia.

Kysyttäessä etätöön lisäämästä yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteista, vastaukset jakautuivat vastaajien kesken. Vastaajista 25 prosenttia kokee etätöön lisäävän yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunnetta yhteisöstä, 50 prosenttia kokee tunteen lisääntyvän jonkin verran. Vastaajista 12,5 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä ja viimeiset 12,5

prosenttia eivät kokeneet yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteiden lisääntyvän etätyössä.

Työterveyslaitos (2020a) kertoo etätöön haasteisiin kuuluvan yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteiden lisääntyminen (Työterveyslaitos 2020a). Toteutettu kyselytutkimus vastaa Työterveyslaitoksen väittämää, koska suurin osa vastaajista kokivat yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteiden lisääntymistä etätyöpäivinä.

Pantsun (2020b) mukaan 74 prosenttia suomalaisista koki työkavereista erillään olemisen negatiivisena asiana. Yli puolet vastaajista ikävöivät työkavereita ja kokivat eristyneisyyden tunteita. (Pantsu 2020b.)

4.3 Etätöön vaikutus yksilön ja tiimin väliseen kommunikointiin

Kyselytutkimuksessa kartoitettiin tutkittavien kokemuksia etätööstä tiimin kanssa (taulukko 5). Vilkmän (2016) mukaan yhteisöllisyyden ylläpitäminen on haastavampaa etätöitä tekevien kesken. Erityisen tärkeää yhteisöllisyyden rakentamisessa ja ylläpitämisessä on yhteydenpidon määrä ja laatu. Etätöössä epämuodolliset keskustelut vähenevät, joten on tärkeää suunnitella ajankohtia myös epämuodollisille keskusteluille. (Vilkman 2016, luku 2.) Kyselytutkimuksen tuloksista käy ilmi, että suurimmalle osalle vastaajista kommunikointi vaikeutuu ja epämuodolliset keskustelut vähenevät etätyöpäivinä.

Taulukko 5. Tutkittavien kokemuksia etätööstä tiimin kanssa

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin sa- maa mieltä	Keskiarvo
Etätyöpäivänä on vaikeampaa kommunikoida tiimin kanssa verrattuna lähipäiviin	-	25 % (2)	12,5 % (1)	50 % (4)	12,5 % (1)	3,5
Etätö vaikeuttaa tiimiläisiin tutustumista	-	12,5 % (1)	-	37,5 % (3)	50 % (4)	4,3
Etätyöpäivän aikana epämuodolliset keskustelut (keskustelut, jotka eivät liity työhön) vähentyvät	-	-	-	37,5 % (3)	62,5 % (5)	4,6
Käytössä olevat etävuorovaikutuskanavat (esim. Skype, Teams) tukevat etätöitä	-	-	-	25 % (2)	75 % (6)	4,8

Kyselytutkimuksen perusteella 12,5 prosentin mielestä etätyöpäivänä on vaikeampaa kommunikoida tiimin kanssa verrattuna lähipäiviin ja 50 prosenttia koki kommunikoinnin jokseenkin vaikeammaksi. Vastaajista 12,5 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä ja loput 25 prosenttia eivät kokeneet kommunikoinnin olevan vaikeampaa.

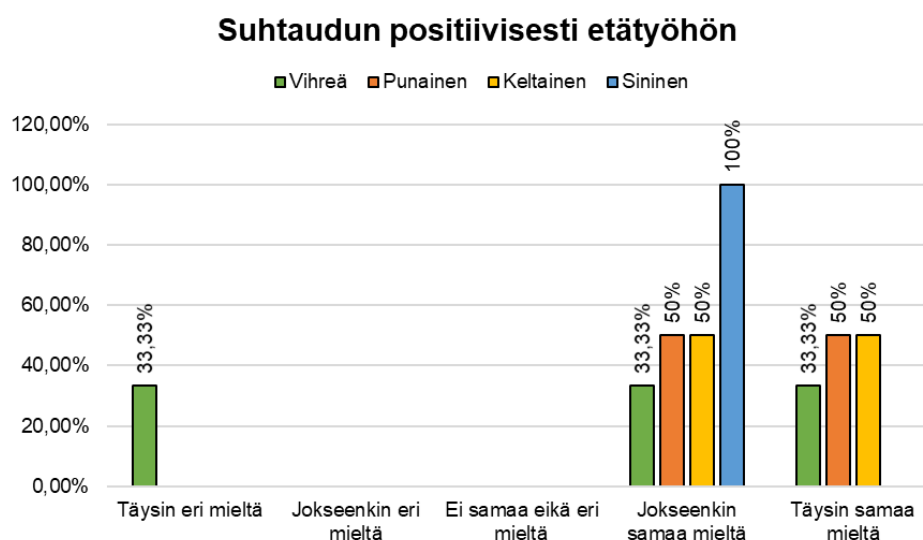
Vastausten perusteella 50 prosenttia kokee etätyön vaikeuttavan tiimiläisiin tutustumista ja 37,5 prosenttia kokee sen vaikeuttavan jonkin verran tutustumista. Loput 12,5 prosenttia eivät koe etätyön vaikeuttavan tiimiläisiin tutustumista.

Vastaajista 62,5 prosenttia oli täysin samaa mieltä, etätyöpäivän aikana epämuodollisten keskusteluiden vähenemisestä ja 37,5 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Käytössä olevat etävuorovaikutuskanavat tukevat 75 prosentin mielestä täysin ja 25 prosentin mielestä jokseenkin etätyötä.

4.4 Yksilön persoonallisuusvärin vaikutus etätyön kokemuksiin

Persoonallisuustyyppi helpottaa toisen henkilön luonteenpiirteiden hahmottamista ja tunnistamista. Se, että kahdella henkilöllä on sama persoonallisuustyyppi ei vielä tarkoita, että he käyttäytyvät tai kokevat jokaisen tilanteen samalla tavalla.

”Suhtaudun positiivisesti etätyöhön” -väittämään vastanneista henkilöistä, 50 prosenttia punaisista ja keltaisista persoonallisuusväreistä olivat täysin samaa mieltä ja 50 prosenttia jokseenkin samaa mieltä (kuvio 5). Vihreiden mielipiteet jakautuivat 33,3 prosenttisesti täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin eri mieltä vastausten välille. Siniset vastaajat olivat 100 prosenttisesti jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 5. Persoonallisuusvärien suhtautuminen etätyöhön

Kaikki persoonallisuusväriltään punaiset, vihreät ja siniset työskentelevät keskimäärin harvemmin kuin kerran kuussa etänä poikkeusolojen ulkopuolella. Keltaisista 50 prosenttia työskentelee harvemmin kuin kerran kuussa ja 50 prosenttia 1–4 kertaa kuussa.

Punaisista ja keltaisista 50 prosenttia ja vihreistä 66,7 prosenttia haluaisi työskennellä etänä poikkeusolojen ulkopuolella 5–8 kertaa kuussa. Loput 50 prosenttia punaisista ja keltaisista ja 100 prosenttia sinisistä haluaisi työskennellä etänä 1–4 kertaa poikkeusolojen ulkopuolella. Vihreistä 33,3 prosenttia haluaisi työskennellä etänä harvemmin kuin keran kuussa.

”Pidän etätyöpäivänä sovitut tauot” -väittämän kanssa täysin samaa mieltä ovat 100 prosenttia punaisista, 66,7 prosenttia vihreistä ja 50 prosenttia keltaisista. Sinisistä 100 prosenttia ja keltaisista 50 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Vihreistä vastaajista 33,3 prosenttia oli väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä.

”Työntekovälineet ja -ohjelmat toimivat hyvin etänä” -väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 66,7 prosenttia vihreistä ja 50 prosenttia keltaisista. Punaisista, sinisistä ja keltaisista 50 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Vihreistä 33,3 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

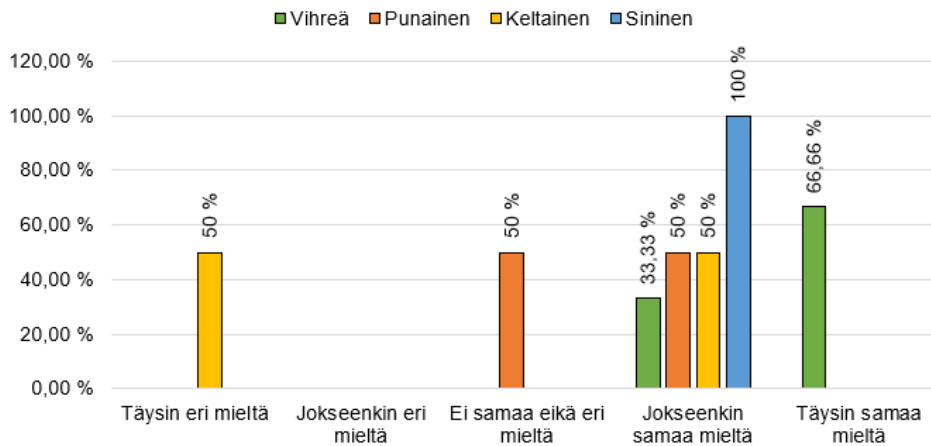
”Etätyö auttaa sovittamaan vapaa-aikaa ja työtä helpommin” -väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 50 prosenttia punaisista, 66,7 prosenttia vihreistä ja 100 prosenttia keltaisista. Vihreistä 33,3 prosenttia ja sinisistä 100 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä ja punaisista 50 prosenttia jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

”Etätyö mahdollistaa paremman työrauhan” -väittämän kanssa 50 prosenttia keltaisista oli täysin samaa mieltä, 100 prosenttia punaisista ja 66,7 prosenttia vihreistä oli jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Vihreistä vastaajista 33,3 prosenttia ja keltaisista 50 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 100 prosenttia sinisistä vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa.

Lähes kaikki olivat täysin samaa mieltä ”etätyö säästää merkittävästi työmatkaan kuluvaan aikaa” -väittämän kanssa. Tätä mieltä olivat 100 prosenttia keltaisista ja sinisistä sekä 66,7 prosenttia vihreistä ja 50 prosenttia punaisista. Loput vastaajat eli punaisista 50 prosenttia ja vihreistä 33,3 prosenttia ei kuitenkaan olleet samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.

”Etätyö lisää yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunnetta yhteisöstä” -väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 66,7 prosenttia vihreistä vastaajista (kuvio 6). Punaisista 50 prosenttia, vihreistä 33,3 prosenttia, keltaisista 50 prosenttia ja sinisistä 100 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Lopuista vastaajista 50 prosenttia punaisista eivät olleet samaa eikä eri mieltä ja 50 prosenttia keltaisista olivat täysin eri mieltä väitteen kanssa.

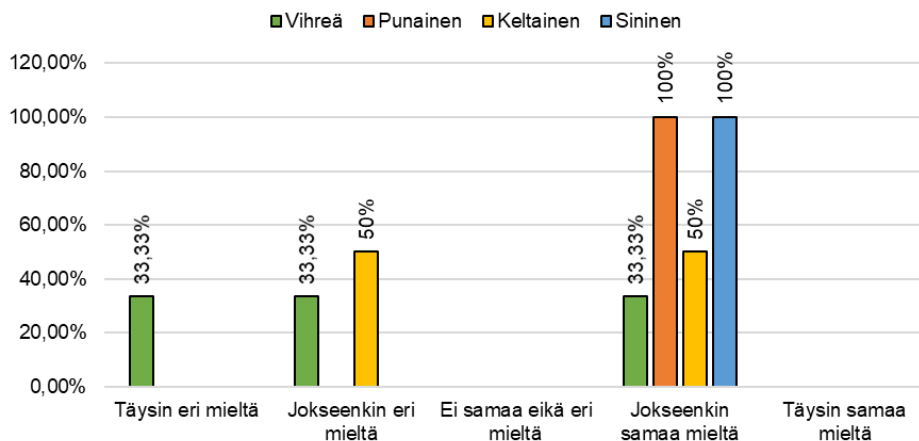
Etätyö lisää yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunnetta yhteisöstä



Kuvio 6. Persoonallisuusvärien kokema yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunne

”Etätyöpäivänä on vaikeampaa kommunikoida tiimin kanssa verrattuna lähipäiviin” -väittämän vastaksissa vihreiden vastaajien mielipide jakautui tasaisesti 33,3 prosenttisesti täysin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä vaihtoehtoihin (kuvio 7). Punaisista ja sinisistä 100 prosenttia ja keltaisista 50 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Keltaisista 50 prosenttia on jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Etätyöpäivänä on vaikeampaa kommunikoida tiimin kanssa verrattuna lähipäiviin



Kuvio 7. Persoonallisuusvärien kokema etätyön vaikutus kommunikointiin

”Etätyö vaikeuttaa tiimiläisiin tutustumista” -väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 100 prosenttia punaisista, 33,3 prosenttia vihreistä ja 50 prosenttia keltaisista. Vihreistä 66,7 prosenttia ja sinisistä 100 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Keltaisista 50 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa.

”Käytössä olevat etävuorovaikutuskanavat tukevat etätyötä” -väittämän kanssa täysin samaa mieltä olivat 100 prosenttia punaisista ja vihreistä sekä 50 prosenttia keltaisista. Sinisistä 100 prosenttia ja loput 50 prosenttia keltaisista oli jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa.

5 Pohdinta

Viidennessä eli viimeisessä pääluvussa tarkastellaan ja tehdään johtopäätöksiä kyselytutkimuksen tuloksista. Luvussa arvioidaan myös tutkimuksen kokonaisluotettavuutta ja eettisyyttä. Tämän luvun lopussa arvioidaan opinnäytetyöprosessia ja omaa oppimista.

Tutkimuksen aihe valittiin toimeksiantajayrityksen kanssa yhteisymmärryksessä sen ajankohtaisuuden vuoksi. Tutkimuksen pääongelmana oli selvittää etätöiden vaikutuksia yksilön näkökulmasta. Tutkimustulosten avulla voidaan kartoittaa kohderyhmän kokemuksia etätöistä. Tulosten avulla toimeksiantajayritys voi tarvittaessa tehdä muutoksia etätöihin, luoda parempia kommunikointikanavia tiimille ja huomioida niissä erilaisten persoonallisuustyyppien tarpeet.

5.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkittavat olivat suurimmaksi osaksi samaa mieltä toistensa kanssa mielipidettä ja kokemuksia mittaavissa kysymyksissä. Tulokset sisälsivät myös eri mielisyyksiä, eivätkä vastaajat olleet kaikesta yhtä mieltä.

Kohderyhmä suhtautui pääsääntöisesti positiivisesti etätöihin. Tulosten perusteella yli puolet vastaajista haluaisi työskennellä useammin etänä poikkeusolojen ulkopuolella verrattuna nykytilanteeseen.

Jarvan (2017) tutkimuksessa selvisi, että kaikki tutkimuksen haastatteluvaiheeseen osallistuneet henkilöt halusivat tehdä enemmän etätöitä tulevaisuudessa verrattuna tutkimushetkeen. Etätöiden mahdollisuutta toivottiin yhdestä kolmeen kertaan viikossa. (Jarva 2017, 34.)

Kartoittaessa etätöiden hyötyjä ja haasteita, suurin osa vastaajista koki etätöiden tuovan enemmän hyötyjä kuin haasteita. Vastauksissa esiintyi kuitenkin hajontaa eivätkä kaikki olleet asioista samaa mieltä. Lähes kaikki vastaajat säästivät merkittävästi työmatkoihin kuluvaan aikaan työskennellessään etänä.

Useimmille vastaajille etätöiden mahdollistaa paremman työrauhan ja helpottaa työn ja vapaa-ajan sovittamisen. Toisille nämä, usein etätöihin yhdistetyt hyödyt eivät toteutuneetkaan, vaan osa vastaajista koki etätöiden huonontavan työrauhaa ja jopa vaikeuttavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Keltaisista 100 prosenttia koki etätöiden auttavan vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisessa, puolet punaisista olivat kuitenkin eri mieltä. Punaisista

100 prosenttia koki etätyön mahdollistavan paremman työrauhan, mutta 100 prosenttia sisistä olivat jokseenkin eri miestä väitteen kanssa.

Doylen (2020) ja Työturvallisuuskeskuksen (2017) mukaan etätyö tarjoaa sopivasta työrauhaa ja läsnäoloa yhteisössä. Etätyön avulla työntekijä saa enemmän vapautta ja vastuuta, joka lisää voi lisätä työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Doyle 2020; Työturvallisuuskeskus 2017.)

Etätyön varjopuolista esiin nousi lisääntynyt yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteen lisääntyminen etätyötä tehdessä. Kaikkia tämä ei kuitenkaan koskettanut, sillä pieni osa vastaajista ei koe kyseisten tunteiden lisääntyvän etätöitä tehdessä. Vastaajista 50 prosenttia keltaisista eivät kokeneet yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteiden lisääntymistä. Punaisista 50 prosentti ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa.

Jarvan (2017) tutkimuksen mukaan pääasiallinen syy etätyöpäiviin oli työmatkassa säästetty aika ja parempi työrauha. Vastaajat kokivat etätyön myös helpottavan työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että vastaajat kokivat haastavaksi lähestyä etätyötä tekevää kollegaa. (Jarva 2017, 35–36.) Jarvan (2017) tutkimustulokset tukevat omaa tutkimustani. Tulokset ovat saman suuntaiset muiden etätyöstä tehtyjen tutkimusten ja etätyöstä kirjoitetun teorian kanssa.

Etätyössä käytetään usein paljon tietotekniikkaa ja lähes kaikki vastaajat kokivat työntekovälineiden ja -ohjelmien toimivan hyvin etäpäivänä. Vastausten perusteella kaikilla tietotekniikka ei kuitenkaan toiminut oletetulla tavalla vaan 33,3 prosenttia vihreistä kokivat jonkin verran ongelmia tietotekniikan kanssa etäpäivinä.

Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että käytössä olevat etävuorovaikutuskanavat tukevat etätyötä ja kommunikointia kaikkien vastaajien mielestä. Kuitenkin yli puolet vastaajista kokivat kommunikoinnin olevan haastavampaa etäpäivinä verrattuna lähipäiviin. Lähes kaikki vastaajista kokivat etätyön vaikeuttavan muihin tiimiläisiin tutustumista. Kaikkien vastaajien mielestä epämuodolliset keskustelut vähentyivät etäpäivän aikana.

Tiimin kommunikointi ja sopivat kommunikointikanavat ovat hyvin tärkeitä yhteistyön sujumisen kannalta. Oikeiden ja sopivien kommunikointikanavien löytäminen on äärimmäisen tärkeää, jotta tarvittava tietä kulkeutuu oikealla tavalla oikeilla henkilöille. (Hiila ym. 2019, luku 5.5.)

Jarvan (2017) tutkimuksen mukaan kaikki haastateltavat olivat yksimielisiä etätyön negatiiviseen vaikutukseen yhteisöllisyydessä. Yhteisöllisyyden kärsimisestä huolimatta kukaan vastaajista ei kokenut syrjäytymisen tunteita työyhteisöstä. (Jarva 2017, 38–39.) Kommunikointiin liittyvät tulokset ovat jokseenkin saman suuntaiset ja tukevat toisiaan. Syrjäytymisen erilaiset kokemukset voidaan selittää muun muassa organisaatioiden välillä eroilla, joita esiintyy esimerkiksi yhteisökulttuurissa tai esimiestyössä.

Kyselytutkimuksen tuloksista voidaan huomata pientä hajontaa eri värien kesken ja saman persoonallisuusvärien vastausten sisäistä hajontaa. Hajontaa oli eniten vihreän persoonallisuusvärin joukossa. Eri mielisyyttä havaittiin etätyön kokemuksessa ja halukkuudessa tehdä etätyötä. Etätyön hyödyt ja haasteet koettiin pääsääntöisesti samalla tavalla. Poikkeuksia esiintyi työntekovälineiden ja -ohjelmien toimivuudessa ja sovittujen taukojen pitämisessä. Eniten hajontaa vihreän persoonallisuusvärin välillä esiintyi ”etätyöpäivänä on vaikeampaa kommunikoida tiimin kanssa verrattuna lähipäiviin” -väittämän kohdalla, jossa jokaisen kokemus asiasta oli hieman erilainen.

Persoonallisuusväriltään punaisilla hajontaa esiintyi vastaajien arvioidessa vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista. Puolet kokivat etätyön auttavan ja puolet eivät kokeneet etätyön auttavan vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisessa.

Keltaiset olivat taas eri mieltä etätyön lisäämästä yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteesta. Puolet keltaisista vastaajista koki kyseisten tunteiden lisääntyvän etätyössä ja puolet ei. Hajontaa esiintyi myös kommunikoinnin laadussa etäpäivinä verrattuna lähipäiviin. Puolet vastaajista kokivat kommunikoinnin vaikeutuvan jonkin verran etäpäivänä ja puolet olivat tästä eri mieltä. Keltaisista puolet kokivat etätyön vaikeuttavan tiimiläisiin tutustumista, kun taas puolet eivät kokeneet etätyön vaikeuttavan asiaa.

Persoonallisuusväriltään sinisten vastausten välillä ei esiintynyt hajontaa. Tämä selittyy sillä, että vastaajista vain yksi oli persoonallisuusväriltään sininen. Sinisten vastaukset olivat linjassa muiden persoonallisuusvärien keskiarvon kanssa.

Jokaisella vastaajalla on oma identiteetti henkilön persoonallisuusväristä riippumatta. Tässä tutkimuksessa persoonallisuusvärien välisiä eroja ei esiintynyt merkittävästi.

5.2 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimustulosten perusteella luodut kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset edesauttavat etätyön toimivuutta toimeksiantajayrityksen tiimissä. Ne myös lisäävät esimiesten tietoutta

oman tiimin suhtautumisesta etätöihin ja tuovat mahdollisesti esiin esimerkiksi tiimin tehokkuuteen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä.

Ensimmäisenä kehittämissuositukseksi nostan esille tiimin sisäisen etätöihin ohjeistusten luomisen ja sen läpikäyminen tiimin kanssa. Sopivasta ja sallitusta etätöihin määrästä on syytä keskustella esimiesten ja tiimin keskuudessa, koska tutkimuksen mukaan suurin osa tiimiläisistä haluaisi työskennellä etänä poikkeusolojen ulkopuolella useammin verrattuna aikaisempaan. Etätöihin ohjeistuksessa on tärkeää mainita myös esimerkiksi tietoteknisistä asioista, jotta työntekijä ei jää yksin tietoteknisten ongelmien kanssa vaan työt sujuvat moitteettomasti myös etänä.

Toinen kehittämissuositus liittyy tiimin kommunikoinnin parantamiseen etäpäivinä. Suurin osa tiimiläisistä koki kommunikoinnin vaikeutuvan ja epämuodollisten keskusteluiden vähenemisen etäpäivinä. Tähän voidaan reagoida esimerkiksi kannustamalla työntekijöitä käyttämään jo olemassa olevia yhteisiä etävuorovaikutuskanavia ja tiimin sisäisiä ryhmiä enemmän. Uuden kanavan perustamisen jälkeen on suurempi kynnys aloittaa siellä keskustelu verrattuna vanhaan ja turvalliseen kanavaan. Onkin tärkeää, että esimiehet näyttävät mallia ja painottavat uuden vuorovaikutuskanavan käytön mahdollisuutta. Kun kommunikointi helpottuu ja epämuodollisten keskustelujen määrä kasvaa, voi se vaikuttaa positiivisesti yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteisiin. Tämä taas parantaa esimerkiksi yksilön yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parantaa kokonaishyvinvointia.

Jatkotutkimusehdotukseksi kyselytutkimuksen voisi toteuttaa muihin toimeksiantajayrityksen tiimeihin ja verrata tuloksia keskenään. Eri tiimien välisiä eroja olisi mielenkiintoista kartoittaa ja analysoida, mistä erot johtuvat ja vaikuttavatko esimerkiksi erilaiset työtehtävät etätöihin kokemuksiin. Esimies voi saada muista tiimeistä myös hyviä ideoita oman tiimin kehittämiseen paremmaksi. Kyselyn laajentaminen voi mahdollisesti tuoda uusia näkökulmia liittyen persoonallisuusvärien vaikutuksesta etätöihin kokemuksiin, kun tutkittava joukko on merkittävästi suurempi.

Kyselytutkimuksen voi myös toistaa samassa kohderyhmässä noin yhden tai kahden vuoden kuluttua. Tällöin nähdään mahdollisten toimenpiteiden toimivuutta ja vaikutuksia. Kyselytutkimusta voi laajentaa laadulliseksi tutkimukseksi, jolloin työntekijöiden omat ajatukset, mielipiteet ja perustelut nousevat tuloksissa enemmän esille.

5.3 Tutkimuksen kokonaisluotettavuus

Määrällisen tutkimuksen kokonaisluotettavuutta arvioidaan tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta edesauttaa huolellinen suunnittelu.

Reliabiliteetti arvioi tutkimuksen pysyvyyttä, tarkkuutta ja toistettavuutta. Tutkimus on reliabeeli, kun tutkimusta toistettaessa saadaan täsmälleen sama tulos tutkijasta riippumatta. Tutkimus on tarkka, kun tutkimuksessa ei ole satunnaisvirheitä. Tutkimuksen reliabiliteettia arvioidessa kiinnitetään huomiota otoksen edustavuuteen, vastausprosenttiin, huolellisuuden havaintoyksiköiden ja muuttujien syöttämisessä ja mahdollisiin mittausvirheisiin. (Vilka 2007, 149–150.)

Kvantitatiiviseksi tutkimukseksi kyselytutkimuksen kohderyhmä oli varsin pieni (11 henkilöä). Tutkimus tehtiin kokonaistutkimuksena, joten perusjoukosta ei otettu erillistä otosta ja siten otosvirheen mahdollisuutta ei ole. Kyselyn vastausprosentti oli 72,7 prosenttia, joka on tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa varsin hyvä. Voidaan todeta, että tutkimuksen tulokset vastaavat hyvin kohderyhmää. Havaintoyksiköt ja havaintoyksiköiden muuttajat siirrettiin suoraan kyselytyökalun kautta analysointityökaluun, jolloin virheet arvojen syöttämisessä minimoitiin. Vakioidussa kyselytutkimuksesta saadut tulosten tarkkuudet ovat suuntaa antavia vakioitujen vastausvaihtoehtojen takia. Kyselytutkimus ei sisältänyt avoimia kysymyksiä tai vastausvaihtoehtoja, joten vastaajat ovat valinneet sopivimman vastausvaihtoehdon.

Tutkimuksen validius tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata tarkoituksen mukaisia asioita, joita tutkimuksessa oli alun perinkin tarkoitus mitata. Validissa eli pätevässä tutkimuksessa teoreettiset käsitteet on onnistuttu muuttamaan eli operationalisoimaan arkikielen tasolle, eikä tutkimuksessa esiinny systemaattisia virheitä. Tutkimuksen validiteettia arvioidessa kiinnitetään huomiota operationalisoinnin onnistumiseen, mittarin sisällön ja muotoilun onnistumiseen ja mittarin epätarkkuuksien arvioimiseen. (Vilka 2007, 150.)

Kyselytutkimus liittyi etätyöskentelyyn, joka on terminä usein selkeästi ymmärrettävissä. Lisäksi kyselyn koko kohderyhmällä on aikaisempaa kokemusta etätyöskentelystä toimeksiantajayrityksessä. Mittarin eli kyselylomakkeen kysymysten ja vastausvaihtoehtojen sisältö ja muotoilu on onnistunut. Tutkija ja tutkittavat ovat ymmärtäneet kysymykset ja vastausvaihtoehdot samalla tavalla. Väärinymmärtämisen mahdollisuutta on minimoitu testaamalla kyselytutkimus etukäteen ja muokkaamalla sitä selkeämmäksi ennen oikean aineiston keräämistä.

Määrällisen tutkimuksen aineiston tarkastuksessa on myös arvioitava tutkimuksen kato eli puuttuvien tietojen määrän tarkastelua tutkimuksessa. Kato ei yleensä ole ongelma, mikäli kato esiintyy suhteellisesti, satunnaisesti tai se on vähäinen. Katoanalyysi ja kadon laatu pitää aina arvioida määrällisessä tutkimuksessa. Suuren kadon määrää voi ennaltaehkäistä huolellisella suunnitellulla. (Vilka 2007, 106–107.)

Kokonaistutkimuksessa vastaajajoukko on perusjoukko eikä erillistä otantaa tehdä. Kyselylomakkeen kaikki kohdat olivat pakollisia ja itse kyselyyn vastaaminen kesti alle viisi minuuttia, tämä itsessään ehkäisi kadon ilmaantuvuutta. Yhdestätoista henkilöstä kahdeksan henkilöä vastasi kyselyyn. Vastaamatta jättäneiden henkilöiden kokemukset ja mielipiteet puuttuvat ja jättävät aukkoja tiedon keruuseen. Tämä lisää epävarmuutta tutkimustulosten toistettavuuteen, vaikka vastausprosentti oli korkea. Tästä huolimatta tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä.

Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta edesauttoi myös selkeä tutkimussuunnitelma ja pää- ja alaongelmien selkeä ja täsmällinen määrittely. Aineiston keräämistapa valittiin huolellisesti pohtien sen sopivuutta kohderyhmälle, tutkittavaan asiaan ja valittujen analysointimenetelmien avulla saatiin merkittävää tietoa tutkittavasta asiasta.

Kyselytutkimus on toistettavissa samassa yrityksessä vastaavalle kohderyhmälle tutkijasta riippumatta. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon henkilöstön mahdollinen vaihtuminen ja mielipiteiden muuttuminen ajan kuluessa. Tämän takia tulokset eivät välttämättä vastaa toisiaan, jos kyselytutkimus toteutetaan uudelleen tulevaisuudessa. Mikäli kyselytutkimus toteutetaan uudelleen lyhyen ajan sisällä, ilman muutoksia tiimin henkilökunnassa tai toimintatavoissa ja -ohjeissa, tutkimus todennäköisesti päättyisi samoihin tai samankaltaisiin tuloksiin vakioidun kyselylomakkeen avulla.

5.4 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusetiikka eli tutkijan ammattietiikka tarkoittaa hyvää tieteellistä tapaa, jota jokaisen tutkijan tulee noudattaa toteuttaessaan tutkimusta. Hyvän tutkimuksen perustana on hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen. Käytännössä tämä tarkoittaa, että tutkija ei tahallisesti loukkaa tutkimuksen kohderyhmää, tiedeyhteisöä tai hyvää tieteellistä tapaa, missään tutkimuksen vaiheessa. Tutkija on myös itse vastuussa valinnoista ja niihin liittyvistä perusteluista, joita on käytetty tutkimuksessa. Tutkimusetiikan lisäksi tutkimustyötä tehtäessä on otettava huomioon lainsäädäntö. (Vilkkä 2007, 89–90.)

Hyvään tieteelliseen tapaan kuuluu esimerkiksi yleinen huolellisuus, tarkkuus ja rehellisyys tutkimustyössä. Eettisesti valitut tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät, luottamuksellinen tiedon kerääminen ja käsittely sekä avoimuus tulosten julkaisussa kuuluvat hyviin tieteellisiin tapoihin. Aikaisempiin tutkimustuloksiin viitattaessa on tärkeää noudattaa tutkimuseettisesti hyväksyttyä tapaa. Tutkittavalla on oikeus tietää, mihin tutkimustuloksia käytetään, miksi ja kuka niitä kerää ja säilyttää. Heillä on myös oikeus kieltäytyä tutkimuksesta ja vetäytyä pois missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. Tutkimustulosten

huolellinen ja rehellinen raportointi kuuluu myös hyvään tieteelliseen tapaan. (Vilkkä 2007, 90–92.)

Tutkijalla on velvollisuus anonymisoida tutkimusaineisto. Tämän avulla suojataan vastaajan yksityisyys. Lomakeaineiston voi anonymisoida esimerkiksi poistamalla tai muuttamalla tunnistetietoja. Mikäli tunnistetiedot ovat välttämättömiä tutkimuksen kannalta, on siitä tiedotettava tutkittavalle etukäteen. (Vilkkä 2007, 95–96.)

Opinnäytetyö ja tutkimus on toteutettu Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ohjeita noudatetaan. Tutkimuksen kaikissa vaiheissa on noudatettu tutkimusetiikkaa ja Suomen lainsäädäntöä. Tutkimukseen osallistuvia ei olla johdettu harhaan ja heitä on informoitu oikeaoppisesti tämän tutkimuksen kohdalla. Tutkittaville on kerrottu saatekirjeen muodossa tutkimuksen taustasta, syistä ja kenelle tutkimus on ja mihin tutkimustuloksia käytetään. Tutkimuksen tulokset ovat raportoitu huolellisesti, rehellisesti ja puolueettomasti kokonaisuudessaan. Vastaajien yksityisyys on pyritty suojaamaan parhaalla mahdollisella tavalla.

Tutkimukseen osallistuvat henkilöt ovat valikoituneet toimeksiantajayrityksen toiveesta. Heillä on sama työnkuva ja kyselytutkimus on luotu kartoittamaan etätyön vaikutuksia kyseisessä kohderyhmässä. Vastaajilla oli seitsemän päivää aikaa vastata kyselytutkimukseen. Kyselyyn oli mahdollista vastata vain yhden kerran, jonka jälkeen vastauksia ei voinut enää muokata.

Työssä käytetyt lähteet ovat monipuolisia ja valittu harkinnanvaraisesti, jotta ne olisivat mahdollisimman luotettavat. Työssä olevat tekstiviittaukset ovat tehty Haaga-Helia ammattikorkeakoulun tekstiviittausohjeiden mukaisesti. Tutkimus täyttää kvantitatiivisen tutkimuksen eettiset kriteerit ja tutkimuksessa on noudatettu hyvää tutkimuskäytäntöä.

5.5 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyö on itsessään iso projekti. Minulla oli tavoitteena saada opinnäytetyö kokonaisuudessa valmiiksi ajallisesti haastavan aikataulun mukaisesti. Oman elämäntilanteen ja työpaikan työtuntien vähentyminen mahdollisti opinnäytetyön realistisen aikatauluttamisen.

Matka ei kuitenkaan sujunut ongelmitta. Tietoperustan kokoaminen oli yllättävän aikaa vievää ja haasteellista. Koin sen koko projektin haasteellisimmaksi osaksi. Sisällytin alkuperäiseen aikataulutukseen omasta mielestäni reilusti aikaa teoriaosuuden työstämiseen, mutta se ei ollut riittävä.

Teoriaosuuden palautin noin viikon myöhässä alkuperäisestä suunnitelmasta ja kyselyn julkaiseminen venyi lähes kahdella viikolla alkuperäisestä. Tämä tarkoitti analysoimiseen jäävän ajan vähenemistä. Omaksi onnekseni sain töistä lomaa ja ohjaajan kanssa sovittua viikon lisäajan. Ylimääräinen viikko oli ehdottomasti tarpeen ja mahdollisti työn huolellisen viimeistelyn.

Huolellisella suunnittelulla ja uudelleen aikatauluttamalla opinnäytetyö valmistui ajallaan. Kannustavat ohjaajat Haaga-Heliasta ja toimeksiantajayrityksestä motivoivat eteenpäin ja kannustivat minua tekemään parhaani. Voinkin todeta, että olen tyytyväinen opinnäytetyön lopputulokseen.

Kehitin opinnäytetyöprosessin aikana omia työn- ja projektinhallintataitoja. Opin myös paljon uutta tietoa käsitellessäni teoriaa ja empiiristä materiaalia. Pääsin syventymään kvantitatiivisen tutkimuksen käytänteisiin ja aineiston käsittelyyn. Opinnäytetyön tavoitteet on saavutettu ja tutkimuksen avulla saatiin selvitettyä etätyön vaikutuksia työskentelyyn yksilön näkökulmasta toimeksiantajayrityksen tiimissä.

Opinnäytetyön tulokset on esitetty toimeksiantajayrityksen ohjaajalle ja tulokset tullaan myöhemmin esittämään koko kohderyhmän tiimille. Toimeksiantaja on tyytyväinen työn tuloksiin, vaikkei vastausprosentti saavuttanut 100 prosenttia, ja näin kattanut täysin koko tiimin kokemusta etätyöstä. Tulosten perusteella toimeksiantajayritys luo tulevaisuudessa tiimin sisäisen etätyöohjeistuksen ja huomioi tutkimuksen tuloksista saatuja tietoja muun muassa työvuorolistan suunnittelussa ja etätyön parantamisessa tiimissä.

Lähteet

Akava 2020. Etätyö. Luettavissa: <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>. Luettu: 14.4.2020.

Caramela, S. 2020. Working From Home Increases Productivity. Business News Daily. Luettavissa: <https://www.businessnewsdaily.com/15259-working-from-home-more-productive.html>. Luettu: 24.5.2020.

Cramer, M. & Zaveri, M. 2020. What if You Don't Want to Go Back to the Office? The New York Times. Luettavissa: <https://www.nytimes.com/2020/05/05/business/pandemic-work-from-home-coronavirus.html>. Luettu: 24.5.2020.

Disc-profiili 2020. Disc-analyysi. Luettavissa: <https://discprofiili.fi/disc-analyysi/>. Luettu: 26.4.2020.

Doyle, A. 2020. What Is Telecommuting? The Balance Careers. Luettavissa: <https://www.thebalancecareers.com/what-is-telecommuting-2062113>. Luettu: 24.5.2020.

Ferrazzi, K. 2014. Getting Virtual Teams Right. Harvard Business Review. Luettavissa: <https://hbr.org/2014/12/getting-virtual-teams-right>. Luettu: 24.5.2020.

Hiila, I., Hakola, I. & Tukiainen, M. 2019. Tiimiäly: Opas muuttuvaan työelämään. Tuuma. Jyväskylä. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524519526>. Luettu: 25.4.2020.

Jarva, H. 2017. Etätyön edut ja haasteet. Laurea ammattikorkeakoulu. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/136251/Jarva_Heidi.pdf?sequence=1. Luettu: 21.05.2020.

Keltikangas-Järvinen, L. 2016. "Hyvät tyypit": Temperamentti ja työelämä. WSOY. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789510419915>. Luettu: 25.4.2020.

Kuntatyöntantajat 2002. EU:n puitesopimus etätyöstä. Luettavissa: <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/etatyo-puitesopimus.pdf>. Luettu: 12.4.2020.

Melin, H. 2020. Etätyö uutena normaalina? Tampereen Yliopisto. Luettavissa: <https://alusta.uta.fi/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina/>. 20.5.2020.

- Nyyti ry 2020. Temperamentti vaikuttaa siihen miten reagoit. Luettavissa: <https://www.nyyti.fi/opiskelijoille/opi-elamantaitoa/tunne-itsesi/ymmarra-omaa-temperamenttiasi/>. Luettu: 26.4.2020.
- Pantsu, P. 2020a. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>. Luettu 20.5.2020.
- Pantsu, P. 2020b. Kysely: Enemmistö tyytyväisiä etätöihin, mutta työkavereiden seuraaminen on ikävä. Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11342625>. Luettu: 20.5.2020.
- Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Kauppakamari. Helsinki. Luettavissa: <https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/epa-tyypilliset-tyosuhteet-kaytannonlaheisesti-2012>. Luettu: 12.4.2020.
- Terveyskirjasto 2019. Erilaiset temperamentit. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=kot00303. Luettu: 26.4.2020.
- Tilastokeskus 2020a. Etätö. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>. Luettu: 23.5.2020.
- Tilastokeskus 2020b. Tiimityö. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/tiimityo.html>. Luettu: 26.4.2020.
- Työterveyslaitos 2020a. Joustava työaika. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyo-ai-ka/joustava-tyo-ai-ka/>. Luettu: 24.4.2020.
- Työterveyslaitos 2020b. Työn imu. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu: 24.4.2020.
- Työturvallisuuskeskus 2017. Etätöissä turvallisesti. Luettavissa: https://ttk.fi/koulu-tus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti. Luettu: 15.4.2020.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. Työsopimus ja työsuhde. Luettavissa: <https://tem.fi/tyo-sopimus-ja-tyosuhde>. Luettu: 12.4.2020.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työolobarometri syksy 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Helsinki. Luettavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 25.4.2020.

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Helsinki. Luettavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 21.5.2020.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa, määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi. Helsinki. Luettavissa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>. Luettu: 15.4.2020.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://www.elibrary.com/reader/9789524517560>. Luettu: 15.4.2020.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen – Tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro. Helsinki. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/DAEBIXC-TEB#/kohta:1\(\(20\)Et\(\(e4\)johtaminen\(\(20\)-\(\(20\)mit\(\(e4\)\(\(20\)se\(\(20\)on?\(\(20\)\(:Virtuaalisen\(\(20\)ty\(\(f6\)skentelyn\(\(20\)etuja\(\(20\)/piste:b189](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/DAEBIXC-TEB#/kohta:1((20)Et((e4)johtaminen((20)-((20)mit((e4)((20)se((20)on?((20)(:Virtuaalisen((20)ty((f6)skentelyn((20)etuja((20)/piste:b189). Luettu: 12.4.2020.

Voima valmennus 2020. Luettavissa: <https://www.voimavalmennus.fi/palvelut/insights-discovery/>. Luettu: 26.4.2020.

Liitteet

Liite 1. Kyselyn saatekirje

Hyvä [REDACTED]

Olen Thi Le ja opiskelen Haaga-Helia ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelmassa, tradenomin tutkintoa. Teen opinnäytetyön yhteistyössä Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ja [REDACTED] kanssa. Yhteistyötahot toimivat tutkimuksen tilaajina ja vastaavat opinnäytetyön ohjauksesta. Opinnäytetyössä tutkitaan etätyön vaikutuksia yksilön näkökulmasta. Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksena.

Tutkimus liittyy lisääntyneeseen etätyön määrään. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa [REDACTED] suhtautumisesta etätyöhön ja etätyön vaikutuksista työskentelyyn. Tutkimuksessa hyödynnetään myös työyhteisössä aikaisemmin tehtyä Insights Discovery persoonallisuustestiä, joka on tehty sinulle työsuhteesi aikana. Jos et tiedä dominoivaa väriäsi voit tehdä ilmaistestin seuraavasta linkistä: <https://mooli.fi/testaa-temperamenttisi/>

Tutkimusaineisto ja tulokset käsitellään luottamuksellisesti henkilötietolain edellyttämällä tavalla. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan niin, että vastaukset eivät ole yhdistettävissä yksittäisiin vastaajiin. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tutkimukseen, johon tämä saatekirje liittyy. Tutkimuksen päätyttyä tutkimusaineisto hävitetään.

Vastaamiseen menee alle 5 minuuttia. Vastauksesi on tärkeä, koska korkean vastausprosentin avulla saamme kokonaiskuvan koko tiimin näkökulmasta. Vastausten perusteella voimme tuoda näkyville etätyön positiiviset ja negatiiviset puolet, jonka avulla tulevaisuudessa niihin voidaan reagoida paremmin. Sinun mielipiteelläsi ja kokemuksellasi on merkitystä!

Opinnäytetyö valmistuu vuoden 2020 aikana. Lopulliseen työhön ja tutkimustuloksiin voi tutustua julkaisun jälkeen theseus.fi sivustolla.

Pääset vastaamaan kyselyyn seuraavasta linkistä:

[https://link.webropolsurveys.com/\[REDACTED\]](https://link.webropolsurveys.com/[REDACTED])

Vastaahan kyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään tiistaina 12.05.2020.

Tutkimusta koskeviin kysymyksiin vastaa Thi Le puhelimitse [REDACTED] tai sähköpostitse osoitteessa thi.le@[REDACTED]

Kiitos osallistumisestasi etukäteen.

Ystävällisin terveisin

Thi Le

Liite 2. Kyselylomake

Etätyö

Taustatiedot

Työyhteisössä on tehty Insights Discovery persoonallisuustesti työsuhteen aikana. Jos et tiedä dominoivaa väriäsi, voit tehdä ilmaistestin saatekirjeestä löytyvästä linkistä.

1. Mikä on dominoiva värisi DISC:in, Insights Discoveryn tai muun samankaltaisen persoonallisuustestin mukaan? *

- Punainen
- Keltainen
- Vihreä
- Sininen
- Minulla ei ole tiedossa dominoivaa väriä

Etätyöskentely yleisesti

2. Suhtaudun positiivisesti etätyöhön? *

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

3. Kuinka usein työskentelet keskimäärin etänä poikkeusolojen ulkopuolella? *

- Harvemmin kuin kerran kuussa
- 1-4 kertaa kuussa
- 5-8 kertaa kuussa
- Useammin kuin kaksi kertaa viikossa

4. Kuinka usein haluaisit työskennellä keskimäärin etänä poikkeusolojen ulkopuolella? *

- Harvemmin kuin kerran kuussa
- 1-4 kertaa kuussa
- 5-8 kertaa kuussa
- Useammin kuin kaksi kertaa viikossa

Etätöön hyödyt ja haitat

5. Pidän etätöypäivänä sovitut taudit *

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

6. Työntekovälineet ja -ohjelmat toimivat hyvin etänä *

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

7. Etätöy auttaa sovittamaan vapaa-aikaa ja työtä helpommin *

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

8. Etätöy mahdollistaa paremman työrauhan *

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

9. Etätöy säästää merkittävästi työmatkaan kuluvaan aikaan (yhteensä 45min tai yli päivässä) *

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

10. Etätö lisää yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunnetta yhteisöstä *

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

Etätö tiimin kanssa

11. Etätöpäivänä on vaikeampaa kommunikoida tiimin kanssa verrattuna lähipäiviin *

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

12. Etätö vaikeuttaa tiimiläisiin tutustumista *

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

13. Etätöpäivän aikana epämuodolliset keskustelut (keskustelut, jotka eivät liity työhön) vähentyvät *

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

14. Käytössä olevat etävuorovaikutuskanavat (esim. Skype, Teams) tukevat etätöitä *

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

Lähetä