



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

HENKILÖSTÖN KOKEMUKSIA ETÄTYÖSTÄ JA TYÖHYVIN- VOINNISTA POIKKEUS- TILANTEESSA

Kyselytutkimus Pohjois-Savon TE-toimiston henkilökunnalle

TEKIJÄ:

Tea Lyytinen

| | |
|---|-----------|
| Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala | |
| Tutkinto-ohjelma Sosionomin tutkinto-ohjelma | |
| Työn tekijä(t) Tea Lyytinen | |
| Työn nimi Henkilöstön kokemuksia etätyöstä ja työhyvinvoinnista poikkeustilanteessa – Kyselytutkimus Pohjois-Savon TE-toimiston henkilökunnalle | |
| Päiväys | 3.10.2020 |
| Sivumäärä/Liitteet | 48/14 |
| Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pohjois-Savon TE-toimisto | |
| <p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin Pohjois-Savon TE-toimiston henkilöstön kokemuksia määräyksellä tehtävästä etätyöstä ja työhyvinvoinnista poikkeustilanteen aikana. Tavoitteena oli saada aitoa kokemuksellista tietoa etätyön toimivuudesta käytännössä sekä etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta opinnäytetyön toimeksiantajaa varten toimintatapojen ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tutkimuskysymys oli: Miten työntekijät kokevat etätyön poikkeusoloissa? Alakysymyksiä olivat: Millaisia haasteita ja hyviä puolia työntekijät kokevat etätyössä olevan? Miten työntekijät kokevat etätyön vaikuttavan työhyvinvointiin? Tutkimusaineisto koostui henkilöstölle tehdyn kyselyn vastauksista.</p> <p>Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Pohjois-Savon TE-toimisto ja yhteyshenkilönä toimi palveluesimies. Tutkimusmenetelmänä käytettiin määrällistä tutkimusmenetelmää. Aineisto analysoitiin Webropol-ohjelman analyysi- ja raportointityökalujen avulla. Tutkimuskyselyyn vastasi anonymisti 29 Kuopion ja Siilinjärven toimipisteissä työskentelevää työntekijää.</p> <p>Henkilöstön kokemukset etätyöstä ja työhyvinvoinnista olivat pääasiassa myönteisiä. Etätyön koettiin lisänneen työntekijöiden tehokkuutta ja työtyytyväisyyttä paremman työskentelyrauhan ja oman työrytmin vaikutuksesta. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen ja rajaamisen onnistuminen tukivat etätyössä selviytymistä ja vaikuttivat etätyön kokemukseen myönteisesti. Etätyön hyvinä puolina korostuivat työrauha ja vapaus päättää omasta työntekemisestä. Etätyössä kaivattiin yhteisöllisyyttä, työtovereita ja työn tukea.</p> <p>Työhyvinvointi koettiin paremmaksi etätyössä kuin toimistotyössä. Työhyvinvointia lisäsivät ja ylläpitivät itseohjautuvuus, ammatillinen työote, työn tauottaminen ja liikunta. Työhallintaan ja ergonomiaan toivottiin huomiota etätyön jatkuessa pidempään. Etätyötä haluttiin tehdä myös poikkeustilanteen jälkeen.</p> <p>Pohjois-Savon TE-toimisto voi hyödyntää opinnäytetyötä etätyön kehittämisessä ja työtapojen järjestämisessä. Hyvien kokemusten, onnistumisten ja vinkkien jakaminen on mahdollista sisäisen viestintäjärjestelmän ja opintopiirin avulla. Etätyön yksilöllistä kehittämistä varten voidaan selvittää työn yksilöllisiä ratkaisuja esimiehen ja työterveyshuollon kanssa. Opinnäytetyön kyselystä on mahdollista tehdä tarvittaessa seuranta-kysely, jossa selvitetäisiin kokemuksia etätyön pitkittyessä suunniteltua pidempään.</p> | |
| Avainsanat Etätyö, työhyvinvointi, henkilöstö, poikkeusolot | |

| | |
|--|---------------------------|
| Field of Study Social Services, Health and Sports | |
| Degree Programme Degree Programme in Social Services | |
| Author(s) Tea Lyytinen | |
| Title of Thesis Personnel´s experiences of teleworking and well-being at work during the state of emergency – A survey for the personnel of TE Services of Northern Savonia | |
| Date 3.10.2020 | Pages/Appendices 48/14 |
| Client Organisation /Partners Northern Savonia public employment and business services (TE Services) | |
| <p>Abstract</p> <p>The aim of this thesis was to study the personnel´s experiences of teleworking and well-being at work during the state of emergency caused by 2020 COVID 19 pandemic. The research material consisted of a survey and received responses from the personnel of Northern Savonia public employment and business services (TE Services). The purpose of this study was to find out how the personnel experienced teleworking as a working method and how it affected their well-being at work. It was also important to find out the personnel´s development ideas. The goal was report on the personnel´s thoughts to client organization´s management team.</p> <p>The client organization of the thesis was the TE Services of Northern Savonia and the contact person was the service manager. The research method was quantitative and the data was analyzed by Webropol program tools. 29 specialists of customer services anonymously responded to the survey. The survey was carried out in Kuopio and Siilinjärvi offices.</p> <p>The personnel´s experiences of teleworking were mainly positive. Teleworking was also regarded as being workable and successful. The majority of the respondents were able to influence their work and well-being by themselves. The positive points were the possibility of working in peace and the freedom to make decisions on your own work.</p> <p>A sense of belonging to a community and support for work were experienced to be important while working from home. Well-being at work was taken care of by the employees own activities and with the employer´s help. Control over one´s work and ergonomics were hoped to be points of attention in a situation where teleworking continues for a longer period of time.</p> <p>The TE Services of Northern Savonia can benefit from the thesis and develop teleworking as well as organize ways to work. Good experiences and successful ideas can be shared to all personnel through the internal communication program. With help of one´s own supervisor and occupational health care, individual solutions for teleworking can be found. A follow-up study could be carried out later for more recent experiences of long lasting teleworking, if needed.</p> | |
| <p>Keywords teleworking, well-being at work, personnel, state of emergency</p> | |

SISÄLTÖ

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 6 |
| 2 | TE-TOIMISTO ORGANISAATIONA..... | 7 |
| 2.1 | TE-toimiston historiaa..... | 7 |
| 2.2 | Pohjois-Savon TE-toimisto vuonna 2020..... | 8 |
| 2.3 | Asiantuntijana TE-toimistossa..... | 8 |
| 3 | ETÄTYÖ | 10 |
| 3.1 | Etätyön määritelmä | 10 |
| 3.2 | Etätyön merkitys..... | 11 |
| 3.3 | Etätyö TE-toimistossa | 12 |
| 3.4 | TE-toimiston etätyömääräys poikkeusoloissa | 13 |
| 4 | TYÖHYVINVOINTI | 14 |
| 4.1 | Hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö..... | 14 |
| 4.2 | Työhyvinvoinnin haasteet | 14 |
| 4.3 | Työhyvinvointi työntekijän kokemana..... | 15 |
| 5 | POIKKEUSOLOT..... | 16 |
| 5.1 | Poikkeusolot Suomessa koronaepidemian alettua..... | 16 |
| 5.2 | Poikkeustilan vaikutukset Pohjois-Savon TE-toimiston toimintaan | 16 |
| 6 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS..... | 17 |
| 6.1 | Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys | 17 |
| 6.2 | Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite | 18 |
| 6.3 | Tutkimuskysymykset | 19 |
| 6.4 | Tutkimusmenetelmä..... | 19 |
| 6.5 | Aineiston keruu ja analysointi..... | 19 |
| 7 | VASTAUSTEN TARKASTELU..... | 21 |
| 7.1 | Miten työntekijät kokivat etätyön poikkeusoloissa?..... | 21 |
| 7.2 | Millaisia haasteita ja hyviä puolia työntekijät kokevat etätyössä olevan?..... | 22 |
| 7.3 | Miten työntekijät kokevat etätyön vaikuttavan työhyvinvointiin? | 23 |
| 8 | TUTKIMUKSEN POHDINTA | 26 |
| 8.1 | Tutkimuksen luotettavuus, eettisyys, ja hyödynnettävyys | 26 |
| 8.2 | Tutkimusprosessin arviointi | 27 |
| 8.3 | Jatkotutkimus- ja kehittämissuhteet..... | 28 |

| | |
|--|----|
| LIITE 1: TUTKIMUSKYSYMYKSET..... | 34 |
| LIITE 2: SAATEKIRJE | 35 |
| LIITE 3: SAADUT VASTAUKSET | 36 |
| LIITE 4: ETÄTYÖTÄ KOSKEVASTA VASTAUKSET TAULUKOSSA..... | 47 |
| LIITE 5: TYÖHYVINVOINTIA KOSKEVAT VASTAUKSET TAULUKOSSA..... | 48 |

1 JOHDANTO

Suomessa ja Euroopassa on vallinnut kevästä 2020 lähtien poikkeuksellinen tilanne. Maailman terveysjärjestö WHO julisti 11.3.2020 koronaviruksen aiheuttaman COVID-19-epidemian pandemiaksi. Suomen hallitus ilmoitti 16.3.2020, että Suomessa on poikkeusolot, ja että kansalaisia suojellaan ja turvataan yhteiskunnan toimintaa eri keinoin. Koska valmiuslain mukaan valtion viranomaisten ja laitosten oli varmistettava tehtävien häiriötön hoitaminen myös poikkeusoloissa, Suomen hallitus linjasi koronatoimenpiteissään, että yhteiskunnan toimijoiden oli aloitettava tartuntavahinkojen ehkäiseminen ja vaikutusten vähentäminen. (STM 2020a.)

Työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla toimivat TE-toimistot ja TE-Asiakaspalvelukeskus määriteltiin yhteiskunnan kannalta kriittisiksi aloiksi (TEM 2020). Nämä välttämättömät palvelut ohjeistettiin hoidettavaksi kriittisillä toiminnoilla ja etätyöllä. Valtioneuvosto linjasi julkisen sektorin työnantajat määräämään työntekijät etätyöhön mahdollisuuksien mukaan, jolloin koronavirusepidemian aikana etätyötä tehdään kotona viruksen leviämisen riskin pienentämiseksi. Myös työmatkoista suositeltiin luopumaan. (STM 2020b.) TE-toimistot noudattivat asiakaspalvelun osalta ohjeistuksia Terveysten ja hyvinvoinnin laitokselta ja Aluehallinto-virastolta (TE-palvelut 2020). Näiden ohjeiden perusteella TE-toimistossa siirryttiin etätyöhön verkossa ja puhelimitse tapahtuvaan palveluun.

Poikkeusolojen myötä Pohjois-Savon TE-toimiston toimintatavat muuttuivat hetkessä ja uudessa ja odottamattomassa tilanteessa luotiin nopeasti puitteet koko henkilöstön etätyön tekemiseen. Toimintamalli otettiin heti käyttöön ja henkilöstöä ohjeistettiin Teams-ohjelman käyttöön ja verkkoyhteyksien varmistamiseksi luotiin uusia kanavia.

Työn tekemisen muodot ovat moninaistuneet ennen poikkeusoloja ja työtä oli voinut tehdä yhä enemmän ajasta ja paikasta riippumatta lain, työkuulttuurin ja teknologian modernisoituessa. Useammille etätyö oli jo tuttu ja hyvin toimiva työmuoto. Poikkeuksellinen tilanne mahdollisti etätyöhön perehtymisen ja sen opettelun uutena asiana nyt myös monille pelkästään toimistossa työtä tehneille työntekijöille.

Monille etätyö voi tuoda haasteita, jos digiloikka ei onnistu, etätyö ei tunnu sopivalta tai etätyötä ei hallitse. Poikkeavat työjärjestelyt voivat kuormittaa ja työhyvinvointi voi heikentyä kohtaamisten ja yhteisöllisyyden vähentyessä sekä ympäristötekijöiden ja työhyvinvointia ylläpitävien tekijöiden muuttuessa. Poikkeustilanne mahdollisti työntekijöiden kokemuksiin perustuvan arvion etätyöskentelyn hyödyistä ja haitoista sekä etätyöskentelyn toimivuudesta ja työhyvinvointivaikutuksista.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Pohjois-Savon TE-toimiston työntekijöiden kokemuksia poikkeustilanteesta tehtävästä etätyöstä. Tavoitteena on selvittää etätyön hyviä ja huonoja kokemuksia sekä etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Työssä tarkastellaan myös työntekijän omia toimia etätyössä ja halukkuutta etätyöhön poikkeusolojen jälkeen. Tutkimusta ja tuloksia tarkastellaan poikkeustilanteen näkökulmasta, joka tekee tutkimuksesta ainutlaatuisen.

Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa toimeksiantajalle etätyön vaikutuksista ja merkityksestä asiantuntijoiden työntekoon. Saatua tietoa toimeksiantaja voi käyttää etätyön ja toiminnan kehittämiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi poikkeustilan jatkuessa tai sen päättymisen jälkeen.

2 TE-TOIMISTO ORGANISAATIONA

Työ- ja elinkeinoministeriön vastuualueiksi kuuluvat yrittäjyystoiminta, työmarkkinoiden toimivuus ja työntekijöiden työllistyminen. Työelämän osa-alueena työllisyys on valtion talouskasvun, ihmisten hyvinvoinnin ja julkisen talouden keskiössä. (TEM s.a.a.) Ministeriö vastaa työllisyys-, yrittäjyys- ja työvoimapolitiikasta. Se hallinnoi TE-palveluiden asiakaslähtöisyyden ja tuloksellisuuden toteuttamista. Ministeriö vastaa lainsäädännöstä ja päättää kehittämistavoitteista ja strategioista. (TEM s.a.b.)

Työ- ja elinkeinopalvelut toimivat elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskuksen eli ELY-keskuksen alaisena paikallishallinnon viranomaisena. ELY-keskukset ohjaavat TE-toimistojen tavoitteiden saavuttamisessa ja palveluiden kehittämisessä. Asiakkaina ovat henkilöasiakkaat, yritykset ja yhteisöt. TE-palvelut on elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden asiantuntijaorganisaatio, jonka tavoitteina on edistää osaavan työvoiman saatavuutta, työnhakijoiden työllistymistä ja yritystoiminnan turvaaminen. (TEM s.a.c.)

TE-toimiston palveluihin kuuluvat työnhakuun ja osaamisen tunnistamiseen liittyvä neuvonta, ammatinvalinta- ja uraohjaus, koulutukset, ammattialaneuvonta, työelämäneuvonta muuttuneissa tilanteissa sekä yrittäjyysneuvonta (TEM s.a.d.) TE-palvelut neuvovat yrityksiä henkilöstön rekrytoinnissa, koulutuksissa, muutoksissa sekä yrityksen aloittamis- ja kehittämisvaiheissa (TEM s.a.e).

2.1 TE-toimiston historiaa

1970-luvulla TE-toimisto oli työpaikkoja välittävä työnvälityskonttori. Nimi muuttui myöhemmin työvoimatoimistoksi ja työnhakijoiden tietoja kirjattiin paperiseen kortistoon. 1990-luvun lama-aikana massatyöttömyyden vuoksi työnhakijoiden määrä kasvoi runsaasti, ja palvelutoimintoja luotiin kolmannen sektorin toimijoiden kanssa yhteistyössä. Esimerkiksi Kuopiossa tällainen toimija oli Kevama Oy, joka tuotti työkuntoutus- ja sosiaalisen kuntoutuksen palveluja muun muassa pitkäaikaistyöttömille (Moliis 2018).

Suomesta tuli 1990-luvulla uuden teknologian edelläkävijä, ja tietokoneet ja kännykät alkoivat yleistyä kodeissa (Kemppi s.a.). Teknologia avusti työvoimatoimiston työtä kortiston siirryttyä vähitellen tietokonepohjaiseksi. 2000-luvulla työvoimatoimistosta tuli työ- ja elinkeinotoimisto ja palvelussa otettiin käyttöön mm. sähköisiä palveluita ja työnhakijoiden palvelutarpeenarvio, jolloin palvelusta pyrittiin tekemään asiakaslähtöisempää.

Vuonna 2013 työ- ja elinkeinotoimistoissa tapahtui organisaatiomuutos ja toimistot liitettiin ELY-keskusten aluehallintoon, jolloin pienten paikkakuntien toimistojen määrä väheni. Uudistuksen yhteydessä TE-toimistojen tehtäviksi määriteltiin nopean työllistymisen tukeminen, osaavan työvoiman saatavuuden parantaminen ja yritysten toimintaedellytysten turvaaminen. Palveluissa siirryttiin pääosin sähköisiin palveluihin ja verkkoasiointiin.

2.2 Pohjois-Savon TE-toimisto vuonna 2020

Pohjois-Savon TE-toimisto on kulkenut valtakunnallisten muutosten mukana historiansa aikana. Vuoden 2020 alusta Pohjois-Savon TE-toimistoon on aloittanut järjestäytymisen ja toiminnan uuden organisaatiomallin mukaiseksi. Uusi organisaatiomalli on toimiston oman Mollista Duuriin -kehittämiss-hankkeen tuotos. Siinä toteutetaan toimiston omaa strategiaa, jossa pääteemana on kohti asiakaslähtöisempää ja vaikuttavampaa palvelukokemusta ja missiona perustehtävä kohtauttaa työ ja tekijät. Strategian visiona on työstään innostuneiden ihmisten innovatiivinen työyhteisö, joka näyttää esimerkkiä muille toimijoille koko valtakunnassa. (Mollista Duuriin)

2.3 Asiantuntijana TE-toimistossa

Asiantuntijuus koostuu tietoihin, taitoihin ja kokemukseen pohjautuvaa osaamista, jota asiantuntija pystyy soveltamaan ja kehittämään tehtäviensä mukaisesti. Asiantuntijuuteen kuuluu reflektiivisyys, joka on oman osaamisen, näkökulman, arvojen ja niiden vaikutusten tunnistamista. Se on käytännössä oman työtavan ja ajattelun tiedostamista ja arviointia. (Helakorpi 2010) Asiantuntijuudessa keskeistä on ongelmanratkaisukykyisyys, luovuus ja innovatiivisuus (Tynjälä 2011).

Asiantuntija osaa työskennellä itseohjautuvasti ja tavoitteellisesti hyödyntämällä omaa kokemustaan ja ammattitaitoaan ja hän on sitoutunut työhönsä (Kupias, Peltola ja Pirinen 2014, 61). Asiantuntija sietää epävarmuutta ja rajallisuutta, mutta näkee myös mahdollisuuksia (Onnismaa 2013). Asiantuntijan työhön kuuluu asiakassuhteen ylläpitäminen ja dialoginen vuorovaikutus, jossa hän muodostaa näkemyksen asiakkaan tilanteesta. Asiantuntijan tehtävänä on antaa asiakkaalle selkeää tietoa ymmärrettävästi päätöksentekoa varten, tehdä asiakkaalle hyviä kysymyksiä ja rohkaista asiakasta osallistumaan ja ottamaan vastuuta omasta tilanteestaan ja toimistaan. (Kanse ym. 2009)

TE-toimistossa asiantuntijan työtä ohjaa erityisesti ammatillinen vastuu lain mukaisesta toiminnasta ja työnantajan tehtävien hoitamisesta. Asiantuntijaa koskee myös yhteisvastuu, jossa kaikki ottavat vastuuta yhteisesti asioita hoitaen. Asiantuntijuutta koskee myös valta, kun hän käyttää päätäntävaltaa ja tietojärjestelmiä asiakkaan asioiden hoitamiseksi ja sopivien palveluiden ja etuuksien määrittämiseksi. (Isoherranen 2012, 58)

Työterveyslaitoksen mukaan asiantuntijatyö on intensiivistä tieto-, taito- ja vuorovaikutustyötä. Tiedon käsittely ja innovatiivisten ratkaisujen tuottaminen verkostoissa ovat tärkeä osa asiantuntijatyötä. Asiantuntijan työn kokonaisvaltaisempi ymmärtäminen ja työn merkitys ovatkin yhä suurem-
massa asemassa työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden lisäämistä suunniteltaessa. (TTL s.a.a.)

Palveluohjaus on asiakaslähtöinen prosessi. Organisaation tuottama palveluohjaus on asiakkaan ja asiantuntijan yhteistyötä ja asiakkaalle sopivien palveluiden arviointia asiakkaan tilanteen edistämiseksi. (Pietiläinen ja Seppälä 2003) Palveluohjauksella pyritään vastaamaan palvelutarpeeseen yksilöllisesti ja eri toimia käyttäen. Työssä asiantuntijan palvelutietämys on ensiarvoisen tärkeää, jota voidaan varmistaa ja koordinoita riittävät palvelut.

Palveluohjauksessa korostuu asiakkaan tunteminen, intensiivinen asiakastyö ja asiakkaan tukeminen. (SPO s.a.) Ohjauksessa asiakkaan aito kohtaaminen, asiakkaan kokonaistilanteen hahmottaminen ja palveluiden yhdistäminen ovat ohjauksen kulmakiviä (Suominen ja Tuominen 2007). Palveluohjauksen onnistumiseen vaikuttavat ohjauksen oikea-aikaisuus, sen varhainen aloitus sekä ennaltaehkäisevä vaikutus (Hänninen 2007).

Henkilökohtainen kasvokkain tapahtuva asiakaspalvelu ja tapaaminen ovat merkittävässä asemassa Pohjois-Savon TE-toimiston uudessa toimintamallissa. Asiantuntija tapaa asiakkaan tilannekartoituksen, palvelutarvearvion ja työllistymissuunnitelman laatimiseksi samalla työkykyä ja ammatillista kuntoutustarvetta selvittäen. Asiakkaalle tarjotaan työpaikkoja ja ohjataan koulutukseen ja palveluihin. Työtä ohjaavat dialoginen keskustelu ja valmentava, kannustava ja ohjaava työote. Asiakastyö on aktiivista yhteydenpitoa asiakkaan suunnitelman toteutumisen ja työllistymisen edistämiseksi tarjolla olevia palveluita, hankkeita ja toimijoita hyödyntäen. (Mollista Duuriin)

3 ETÄTYÖ

Etätyön juuret vievät 1970-luvun öljykriisien aikaan. Öljyn hinta nousi nopeasti ja huoli öljyvarantojen vähenemisestä kasvoi. Työmatkaliikenteen ja toimistojen lämmityksestä syntyvien kulujen vähentämiseksi syntyi ajatus etätyöstä ensimmäiseksi Yhdysvalloissa. Öljykriisin jälkeen etätyön hyödyt ja kiinnostus siihen jäivät kuitenkin elämään ja kehittymään. (ILO 2016)

Suomessa oli vielä tuolloin varsin joustamattomat työajat, ja työoloista ja palkoista käytiin taistelua lakkoilemalla. 1970-luvulla työ oli vielä aikaan ja paikkaan sidottua työntekemistä. (Sutela ja Lehto 2014)

Suomessa teknologian kehitys vaikutti etätyön kehittymiseen, kun esimerkiksi kannettavia tietokoneita alettiin käyttämään kotona tehtävää työtä varten. Käytön lisääntymistä tapahtui varsinaisesti vasta vuodesta 2012 lähtien. Mahdollisuus tehdä etätyötä on viime vuosina ollut yhä useamman työntekijän tavoiteltavissa. (Allen, Golden & Shockley 2015). Euroopassa etätyötä tehtiin vuonna 2015 lähes 15 prosenttia, kun vastaavasti Yhdysvalloissa etätyötä tehtiin 37 prosenttia (Picu & Dinu 2016, 201).

Vuoden 2018 työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan etätyö on viime vuosina yleistynyt. Tuolloin palkansaajista reilu viidennes teki etätyötä säännöllisesti ja 14 prosenttia satunnaisesti. Vain kolme sadasta teki etätyötä päivittäin. 16 prosenttia miehistä ja 12 prosenttia naisista teki etätyötä päivittäin tai viikoittain. Huomattavaa kuitenkin on, että 69 prosenttia naisista ja 62 prosenttia miehistä ei tehnyt etätyötä ollenkaan. Eniten etätyö on lisääntynyt valtiolla. Ylemmät toimihenkilöt tekivät 27 prosenttia etätyötä päivittäin tai viikoittain, kun alempien toimihenkilöiden etätyöosuus oli 11 prosenttia. (Lyly-Yrjänäinen 2018, 44-45)

StudentWorkin tekemän vuosittaisen Nuoret työelämässä -tutkimuksen mukaan 1980-2000-luvuilla syntyneet haluavat tulevaisuudessa tehdä etätyötä entistä enemmän. Yleistyvä etätyö on nuorille työntekijöille mieluinen työskentelymuoto, kun ajan ja paikan merkitys vähenevät työn tultua yhä kansainvälisemmäksi ja liikkuvammaksi. Nuorista 83 % pitää työaikojen joustavuutta jokseenkin tai todella tärkeänä. (Studentwork 2018; 6,15)

3.1 Etätyön määritelmä

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan etätyö tarkoittaa työntöön mallia, josta on sovittu työnantajan kanssa. Se on työpisteestä ja työajasta riippumatonta työtä ja siksi siitä voidaan käyttää myös joustava työ -nimitystä. Etätyötä voi tehdä kokonaan ja osittain kotona tai työnantajan tiloissa, asiakkaan luona, matkalla tai vaikkapa kahvilassa. Sähköisen tieto- ja viestintätekniiikan rooli korostuu etätyön tekemisessä ja tällöin työtä voidaan tehdä useammassa paikassa ja se voi olla kestoltaan ja jatkuvuudeltaan vaihtelevaa. Etätyön onnistumisessa keskeistä on luottamukseen perustuva työkuultuuri. (TTL s.a.a.)

Vuonna 2020 tehdyn kunta-alan etätyöryhmän raportin mukaan etätyön määritelmä ja luonne eivät ole muuttuneet työmarkkinaosapuolten 2000-luvun alussa sopimista linjauksista. Raportin mukaan etätyötä määrittelevät kolme muuttumatonta periaatetta: "1. Etätyö on tapa organisoida työtä, 2. Etätyön tekeminen ei vaikuta työntekijän asemaan ja 3. Etätyö on vapaaehtoista." Etätyö ei muuta

työntekijän työsuhteen ehtoja, vaan työntekijällä on samat oikeudet kuin työpaikan tiloissa samaa työtä tekeville työntekijöillä. Etätyö ei siten muuta työntekijän palvelussuhteen ehtoja. Työnantaja ei voi pakottaa työntekijää etätöihin, mutta työnantajalla ei ole myöskään velvollisuutta tarjota etätyömahdollisuutta. (KT, 13)

Etätyön luonne voi olla joko säännöllistä tai satunnaista, osa- tai kokoaikaista ja siitä on sovittava esimiehen kanssa. Yleisimmin etätyötä tehdään säännöllisesti 1–2 päivää viikossa tai mahdollisuuksien mukaan satunnaisesti. Luottamuksen ja vastuun tasapaino on etätyön perusta ja se tuo etätyöhön lähityöstä poikkeavaa vapautta. Esimiehen luottamuksen osoitus ja vastuun antaminen lisäävät työntekijän työhön sitoutumista. Etätyötä seurattaessa keskitytään työn sisältöön ja tuloksiin. (KT, 13-15)

Työaikalaki perustuu EU:n työaikadirektiiviin, jonka tarkoituksena on turvallisuuden ja terveyden parantaminen työssä (TTL s.a.b.). Eurooppa-tasolla solmittu etätyön puitesopimus määrittelee etätyön ehdot ja se on perusteena etätyötä koskevissa sopimuksissa julkisen sektorin työnantajan ja etätyöntekijöiden välillä. Säännöllisestä etätyöstä on hyvä sopia erillisellä kirjallisella sopimuksella. (VM 2015) Uusi työaikalaki (872/2019) tuli Suomessa voimaan 1.1.2020. Uudistuksessa etätyö tuli työaikalain piiriin eikä työ ole enää lain mukaan paikkaan sidottua. Tarkemmin työajoista määrätään työehtosopimuksella. (TTL s.a.b.)

3.2 Etätyön merkitys

Etätyötä tehdään pääosin työn hallintaan, luovuuteen ja työhön keskittymiseen liittyvien tekijöiden myötävaikutuksella. Etätyön tekemisellä pyritään lisäämään pääosin työn tuottavuutta ja joustavuutta, jotka lisäävät työntekijän jaksamista työssä. Etätyön avulla voidaan sovittaa työntekijän työtä ja yksityiselämää ja vähentää ympäristön saastumista ja työmatkoista ja työnantajan kiinteistöistä syntyneitä kuluja. (VM 2015) Hyvin suunniteltu etätyö vähentää työhön käytettyä aikaa ja työmatkojen tuomaa rasitusta. Se luo myös mahdollisuuden tehdä työtä osaamiseltaan ja työkyvyltään erilaisille työntekijöille heille sopivin työntekemisen keinoin (Heinonen & Saarimaa 2009, 28).

Työntekijälle etätyö tuo joustavuutta ja mahdollisuuden oman työrytmiin. Se voi tuoda tarvittavaa työrauhaa ja keskittymistä, joka lisää työn tuloksia ja työtyytyväisyyttä. Käytännössä se vähentää työmatkakuluja ja lisää vapaa-aikaa työaikaan noudattaen. Työnantajalle etätyö merkitsee työn tulosten ja työssä jaksamisen parantumista sekä toimitila- ja työmatkakustannusten vähentymistä. Lisäksi etätyö lisää hyviä ympäristövaikutuksia ilmastopolitiikkaa edistäen. (TTL s.a.b.)

Etätyön haasteena ovat työterveyslaitoksen mukaan työn, työajan ja paikan rajojen hämärtyminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen ja työajan venyminen. Työpaikan asioihin osallistuminen ja vaikuttamismahdollisuudet ovat pienemmät ja sosiaalinen vuorovaikutus vähäisempää. Etätyön tilat ja kalusteet voivat aiheuttaa haasteita. Työ voi kuormittaa liikaa ja siitä voi olla vaikea irrottautua. Kotona tehtävä työ vaatii sopeutumista myös koko perheeltä. (TTL s.a.b.)

Etätyö vaatii tekijältään itseohjautuvuutta ja itsensä johtamistaitoa työnteon organisoimiseksi ja onnistumiseksi. Etätyö on itsenäistä ja vaatii päätöksentekokykyä, luovuutta, suunnitelmallisuutta. Se

vaatii myös hyvää tiedon hallintaa ja teknologiaosaamista työvälineiden ja järjestelmien hallitsemiseksi. Etätyön onnistumista edistävät selkeä työnkuva ja työn tavoitteet, viestinnän ja yhteistyön toimivuus sekä hyvä johtaminen ja työn tuki.

3.3 Etätyö TE-toimistossa

Etätyö sopii hyvin asiantuntijatehtävissä toimiville ja tehtäviä voidaan rakentaa etätyöhön sopiviksi. Etätyöhön tarvitaan suunnitelmallisuutta, itseohjautuvuutta sekä hyvää johtamista. Tällä hetkellä TE-toimistossa tehdään asiantuntijatyötä, joka on pääosin tiedon käsittelyä ja hallintaa. Se sisältää tekstinkäsittelyä ja kirjauksia sekä myös ongelmanratkaisua, luovuutta ja innovaatioiden tuottamista ja työtä on mahdollista tehdä etätyönä.

Pohjois-Savon TE-toimistossa tehdään asiakkaiden tapaamisia pääasiassa palveluhuoneissa aikavaruksin. Etätyössä asiakastapaamisia on mahdollista tehdä virtuaaliyhteyden avulla, jolloin asiakas voidaan tavata kasvokkain. Asiakkaalle lähetetään aikavaraus skype- tai teams-linkillä, jolla hän voi kirjautua tapaamiseen mukaan sovittuna aikana. Tällöin on huomioitava tietosuojan toteutuminen, jotta tapaaminen voidaan tehdä turvallisesti ja rauhassa.

Etätyötä johdetaan samalla tavoin kuin lähityötä työn tuloksia seuraamalla. Esimies seuraa työn tuloksellisuutta ja työmäärän kohtuullisuutta. Etätyötä tekevän työntekijän työmäärä ja suoritusstandardit ovat samat kuin vastaavissa tehtävissä toimistolla oleville työntekijöillä.

Asiantuntijatehtävissä työaikamuotona käytetään virastotyöaikaa, joka on 7 tuntia 21 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia 45 minuuttia viikossa. Työaikaan ei sisälly lounastaukoa, vaan se on vapaa-aikaa. Työssä on mahdollista käyttää liukuvaa työaikaa, ja työntekijä voi päättää tietyissä rajoissa itse työpäivän alkamisesta ja päättymisestä. Työ voidaan tehdä etätyönä, jos se sopii toiminnan luonteeseen ja tehtäviin. Ylityöstä ja muusta kuin varsinaisesta työajasta on sovittava esimiehen kanssa erikseen. (VM 2015)

Työtä tehdään työnantajan antamilla välineillä. Etätyössä käytetään kannettavaa tietokonetta ja älypuhelinia. Työajanseurannassa käytetään mobiilisovelluksen kautta toimivaa kellokorttisovellusta, jolla henkilö voi itse ilmoittaa työn aloittamisen, lounasajan, poistumiset ja työn lopettamisen.

Etätyössäkin tulee olla tavoitettavissa työpäivän aikana ja sähköiseen kalenteriin kirjataan työpäivän sisältöä tavoitettavuuden toteamiseksi. Outlook-kalenteri, Teams-ohjelma ja Skype for Business näyttävät koko työyhteisölle, milloin työntekijä on tavoitettavissa. Viestintään käytetään tilanteesta ja asiasta riippuen Teams-ohjelmaa, Skypeä, puhelinoittoa, tekstiviestiä, sähköpostia tai whatsapp-sovellusta tietoturva ja salaus huomioiden.

Etätyössä tietoturva on huomioitava erityisen tarkasti, jotta se ei vaarannu myöskään työpaikan ulkopuolella tehtävässä työssä. TE-toimiston etätyöohjeistusta on noudatettava. Asiakkaiden toimittamat asiakirjat ja muut paperilomakkeet tallennetaan heti niiden saapuessa sähköiseen muotoon TE-toimiston kirjaamossa, josta ne välittyvät virkailijan käyttöön sisäisten sähköisten toimien kautta. Asiakirjoja ei tulosteta eikä käsitellä paperisina lainkaan etätyössä ollessa. Asiakkaalle lähetettävät kirjeet tehdään sähköisinä e-kirjeinä kirjaamon kautta. Tietoturvaa ylläpidetään tietokoneen, työpuhelimien ja nettiyhteyden salauksilla sekä häiriöttömässä tilassa yksityisyydentuntella.

3.4 TE-toimiston etätyömääräys poikkeusoloissa

Pohjois-Savon TE-toimisto määräsi Suomen hallituksen 16.3.2020 linjaamien toimenpiteiden mukaisesti henkilöstön 18.3.2020 alkaen etätyöhön, joiden tehtävät sen mahdollistavat. Määräys etätyöhön tehtiin sähköpostitse 20.3.2020 koko henkilöstölle. Ensimmäinen määräys oli voimassa 13.4.2020 saakka ja hallituksen jatkolinjauksen mukaan 30.3.2020 annettu määräys oli voimassa 13.5.2020 saakka. Sen jälkeen määräystä jatkettiin 31.8.2020 saakka. Määräys koski kotona tehtävää työtä, mutta erikseen sovittuna sitä voi tehdä myös muualla. Määräyksen lisätiedoissa mainittiin Keha-keskuksen (Ely-keskusten ja TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus) etätyöohjeistus ja työssä noudatettavan liukuvan työajan ehtoja poikkeuksellisesti. Etätyöhön sai ottaa työpaikan oman työpisteen työvälineet ja palautettava ne tilanteen normalisoituessa.

4 TYÖHYVINVOINTI

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jossa työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi ja että se tukee työntekijän elämänhallintaa (TTL s.a.c.). Työhyvinvointi syntyy pääosin työnteon arjessa. Sillä on merkittävä yhteys työn tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, työntekijävaihtuvuuteen ja sairauspoissaoloihin (STM s.a.a.).

Työyhteisön ilmapiiri, hyvä johtaminen ja työntekijöiden ammattitaito vaikuttavat työhyvinvointiin myönteisesti. Työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä vähenee, kun työhyvinvoinnilla voidaan ylläpitää työssä jaksamista. Jokainen työntekijä voi itse vaikuttaa työilmapiiriin ja oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen. Työnantajan vastuulla on huolehtia turvallisuudesta, johtamisesta ja mm. yhdenvertaisesta kohtelusta. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen kuuluvat siis sekä työntekijälle että työnantajalle. (STM s.a.a.)

Työntekijöiden työhyvinvointia voidaan seurata ja arvioida erilaisilla työilmapiiri- ja henkilöstökyselyillä, kehityskeskusteluilla ja poissaolojen seurannalla. Työpaikalla on työhyvinvointisuunnitelma, joka on virka- ja työehtosopimuksissa ja työpaikkasuosituksissa sovittu. (TTL s.a.d.) Työnantaja on vastuussa hyvinvointia tukevien toimien tarjoamisesta. Lainsäädännöllä turvataan työntekijän työhyvinvointia ja sen kehittämistä työpaikoilla. Laki pyrkii vähentämään fyysistä ja henkistä kuormitusta sekä ehkäisemään tapaturmia ja sairauspoissaoloja.

4.1 Hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö

Hyvinvoivan ja toimivan työyhteisön tunnusmerkkejä ovat toimiva vuorovaikutus, tasa-arvoisuus, oikeudenmukaisuus, sopivasti kuormittavat työtehtävät ja kannustava ilmapiiri. Tällaisessa työyhteisössä on turvallista ja terveellistä työskennellä. Työyhteisöllä on selkeät toimintatavat, vastuut ja oikeudet. Hyvinvoivassa työyhteisössä on vapautunut ja luottamuksellinen ilmapiiri, jolla on kannustava ja yhteisöllinen vaikutus. (TTL s.a.c.)

Työhyvinvoinnin taustalla vaikuttavat työntekijän oma hyvinvointi, työkyky ja terveydentila sekä työn merkityksen ja turvallisuuden tunteet. Työntekijän ammattitaito, hyvä ja motivoiva työyhteisön ilmapiiri, kannustava johtaminen sekä hyvin johdettu organisaatio lisäävät vaikuttavat myönteisesti työhyvinvointiin (STM s.a.a.).

Hyvinvoivalla työntekijällä työntekeminen on mielekästä ja on kiva mennä töihin tai etätöissä siirtyä työpisteelle ja olla yhteydessä työkavereiden kanssa. Hyvinvoivassa työpaikassa ja työyhteisössä sen jäsenet tulevat toimeen keskenään ja tekevät työtä yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Näin työ vahvistaa myös työn ulkopuolisen elämän voimavaroja. (Mieli s.a.)

4.2 Työhyvinvoinnin haasteet

Yritykset ja yhteiskunnan toimijat organisaatioineen ovat nykyään jatkuvassa muutoksessa, kun toimintoja pyritään kehittämään entistä kustannustehokkaammiksi ja saavuttamaan asetetut tulostavoitteet. Työturvallisuuskeskuksen mukaan jatkuvat organisaation ja oman työn muutokset aiheuttavat haitallista kuormittumista. Työn luonne vaatii moniosaamista ja työssä edellytetään joustavuutta, kun samalla työn mielekkyys vähenee ja kuormittavuus lisääntyy. Muutokset tuovat mukanaan jo

omaksuttujen toimintatapojen muuttamista uusiin opeteltaviin toimintoihin, mutta myös mahdollisuuden osaamisen kehittämiseen ja uuden oppimiseen. (TTK 2013; 3-4)

Yksilötasolla työhön liittyviä muutoshaasteita tuovat organisaation rakenne- ja toimintamuutosten lisäksi muun muassa tietotekniikan hyödyntäminen, vuorovaikutukseen ja kokouskäytäntöihin liittyvät uudistukset. Muutoksessa tapahtuva viestintä ja tietotulva voivat aiheuttaa oleellimmalla tiedon valikoinnin vaikeutta. Etätöissä työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen tuo omat haasteensa ja mutta toisaalta myös mahdollisuuksia. (TTK 2013; 5)

4.3 Työhyvinvointi työntekijän kokemana

Työhyvinvointi ja työn mielekkyys on työntekijän kokemus ja subjektiivinen arvio, johon vaikuttavat työntekijän omat arvot, motivaatio ja kiinnostus. Työhyvinvoinnin keskeisiä tekijöitä ovat työilmapiiri ja sisäisen viestinnän onnistuminen. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat myös työpaikan ihmissuhteet, tyytyväisyys omaan asemaan sekä uramahdollisuudet (Kauhanen 2012, 173-174)

Vastuu omasta työhyvinvoinnista on viimekädessä työntekijällä itsellään, kun organisaatio vastaa työhyvinvointiin liittyvistä puitteista ja johtamisesta. Työntekijä vahvistaa omalla käytöksellään ja toimillaan työhyvinvointiaan ja vaikuttaa myös siten toisten työhyvinvointiin. Hyvät vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot omaavat työntekijät ratkaisevat ristiriitoja toistaan tukien käyttäytymällä vastuullisesti työyhteisössä. (Kuntoutussäätiö 2010, 30-31)

Suhtautuminen ja asenne ympärillä tapahtuviin asioihin ja muutoksiin vaikuttavat omaan työhyvinvointiin ja miltä asiat näyttävät. Omat vaikutusmahdollisuudet koetaan eri tavoin työntekijästä riippuen, jolloin voidaan puhua joko ulkoapäin tai sisältäpäin ohjautuvuudesta. Myös itsetunto sekä työnsä arvostus ja oma suhtautuminen työn tavoitteiden täyttymiseen vaikuttavat työssä onnistumiseen. (Kuntoutussäätiö 2010, 63-64) Näillä tekijöillä on merkitystä työhyvinvoinnin kokemukseen.

Työntekijä voi kokea turvattomuutta ja riittämättömyyttä muutoksiin liittyvien tehtävien nopeissa, yhtäaikaissa ja monitasoisissa vaiheissa. Avoin viestintä ja tiedotus, yhteinen tavoite sekä yhdessä työskentely vaikuttavat muutosvastarinnan vähentämisessä, kun työntekijällä on tunne ja kokemus omasta vaikuttamismahdollisuudestaan. (Rauramo 2013)

5 POIKKEUSOLOT

Suomen historiassa poikkeustila on viimeksi ollut neljän sotatilan aikana vuosina 1918-1946. Sen jälkeen poikkeusolosuhteissa on Suomessa eletty vuoden 1973 öljykriisin säännöstelytoimien ja vuoden 1975 ETY-huippukokouksen poliisiviranomaisten turvallisuustoimien aikoina. Poikkeustilanlainsäädännön uudistus kriisien varalle aloitettiin 1970-luvulla. Tshernobylin ydinvoimalaonnettomuus vuonna 1986 (STUK) vauhdittikin poikkeustilainsäädännön uudistusta ja nykyinen valmiuslaki syntyi vuonna 1991. (Merikoski 2003, 1) 2000-luvulla on vakavana poikkeustilanteena pidetty terroritekoja tai suuronnettomuuksia.

Poikkeusolot koskevat pääasiassa koko valtakuntaa, ja hallinto ottaa käyttöön poikkeusajan lainsäädännön ja valtioneuvoston päätökset. Poikkeusolot voivat olla fyysisesti rajattuja tai valtakunnallisia. Suomalaisten perusoikeuksiin voidaan säätää lailla ihmisoikeuslain mukaisia poikkeuksia, kun kansa on uhattuna. (Merikoski 2003, 7)

Valmiuslain mukaan poikkeusoloiksi lasketaan viisi erillistä tilannetta. Niihin kuuluu muun muassa Suomeen kohdistuva aseellinen tai siihen rinnastettava hyökkäys tai sen uhka. Poikkeusoloiksi lasketaan myös väestön toimeentuloon tai maan talouselämän perusteisiin kohdistuva vakava tapahtuma tai uhka, erityisen vakava suuronnettomuus tai vaikutuksiltaan erityisen vakavaa suuronnettomuutta vastaava, hyvin laajalle levinnyt vaarallinen tartuntatauti. (Laitinen 2020)

Valmiuslain mukaan myös ihmisten liikkumis- ja oleskeluoikeutta voidaan rajoittaa, jos kiellolla pyritään turvaamaan terveyttä uhkaavaa vakavaa vaaraa. Lain mukaan kiello on tilapäinen ja se voi olla voimassa vain kolme kuukautta kerrallaan. (Laitinen 2020)

5.1 Poikkeusolot Suomessa koronaepidemian alettua

Suomen hallitus linjasi koronatoimenpiteiksi muun muassa julkisten kokoontumisten rajoittaminen enimmillään kymmeneen henkilöön, tarpeettoman oleilun välttäminen julkisilla paikoilla ja yhteiskunnan toimijoiden työn aloittaminen tartuntavahinkojen ehkäisemiseksi ja vaikutusten vähentämiseksi. Näillä toimilla pyritään suojaamaan työntekijöitä, asiakkaita sekä yhteiskunnan tärkeitä toimintoja. Valmiuslain tarkoituksena on suojata väestöä poikkeusoloissa. (Valtioneuvosto)

5.2 Poikkeustilan vaikutukset Pohjois-Savon TE-toimiston toimintaan

Pohjois-Savon TE-toimistossa koronavirustilanne aiheutti muutoksia asiakaspalveluun ja toimintatapoihin. Toimintoja priorisoitiin ja virkailijat siirtyivät valtioneuvoston ohjeen mukaisesti ja TE-toimiston määräyksellä tehtävään etätööhön 18.3.2020 alkaen mahdollisuuksien mukaan. Matkustusta ja kasvokkain tapahtuvaa kontaktointia ja kokouksia ohjeistettiin välttämään. Annetuissa työohjeissa on ohjeistettu keskittymään yhteiskunnan perustoimien turvaamiseen. Asiakaspalvelu turvataan etätöiden keinoin ja pitämällä Messi palvelupistettä avoinna asiakkaille tarvittavien turvatoimien avulla toimistojen kiinniollessa. Myös tapahtumat ja tilaisuudet on peruttu. Ohjeistuksen ja toimien tarkoituksena on ollut turvata henkilöstön ja asiakkaiden terveys ja palvelutoimet ja hidastaa koronaviruksen leviämistä. (ELY)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön aihe on: Henkilöstön kokemuksia etätyöstä ja työhyvinvoinnista poikkeustilanteessa. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Pohjois-Savon TE-toimisto ja työ toteutettiin Kuopion ja Siilinjärven toimipisteiden henkilöstölle. Aiheen valintaan vaikuttivat sen ajankohtaisuus ja oma mielenkiinto tutkia etätyön kokemuksia henkilökunnan näkökulmasta poikkeusoloissa, kun taustalla olivat valtakunnalliset ja toimistokohtaiset koronaepidemiaan liittyvät toimet ja määräykset. Tein myös itse määrällisellä etätyötä TE-toimiston asiantuntijana, joten aihe oli siksikin kiintoisa.

Pohjois-Savon TE-toimistolle ei ole tehty tutkimuksia tai selvityksiä poikkeustilanteesta ja määrällisellä tehtyyn etätyöhön liittyen, koska tämä tilanne on aivan uusi Suomessa. Muutoin löysin Theuseuksesta eri TE-toimistoille tehtyjä opinnäytetöitä ja selvityksiä, jotka käsittelevät yleisesti ottaen etätyötä ja siihen liittyviä seikkoja. Kyselyjä etätyöstä on tehty varsin paljon eri alan ja toimijoiden henkilöstölle.

6.1 Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu etätyöstä ja työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön yhteinen nimittäjä on etätyö, jossa etätyöntekijä on keskeisessä asemassa. Työhyvinvointi vaikuttaa läheisesti etätyöntekijään ja etätyöhön. Kuvassa 1 kuvataan etätyöntekijän keskeistä asemaa työn opinnäytetyön kokonaisuudessa. Etätyöntekijän työntekeminen ja työssä onnistuminen perustuvat työhyvinvointiin ja tätä kuviossa kuvataan etätyön näkyminen ja vaikutus työntekijän ja työhyvinvoinnin välillä. Kuviolla kuvataan tilaa, jossa työhyvinvointi on perustana etätyön tekemiselle ja siten etätyöntekijänä toimiminen on mahdollista. Kuviossa poikkeusolot näkyvät taustalla isoimpana alueena, jolla ilmaistaan poikkeusolojen yleistä taustavaikuttavuutta, kun etätyöhön oli määrällisellä jouduttu siirtymään.



KUVA 1. Etätyöntekijä etätyöhön liittyvien tekijöiden ja työhyvinvointitekijöiden vaikutuksessa poikkeustilanteessa

Etätyö kuvastuu laajemmin yhteiskunnallisena työntekemisen ilmiönä, kun työtekotavat ovat kehittyneet ja moninaistuneet. Etätyöstä on tullut varsin nopeasti työtapa, joka mahdollistaa työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta. Etätyö on viime vuosina lisääntynyt eniten valtion tehtävissä.

Kuvassa 2 kuvataan etätyön keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat etätyön yksilölliseen kokemukseen ja työhyvinvointiin. Etätyöhön liittyvän tekniikan ja työvälineiden käyttöosaaminen ja hallinta vaikuttavat yönsujuvuuden, viestinnässä onnistumisen ja osallisuuden kokemukseen. Työympäristöön liittyvät tekijät vaikuttavat muun muassa ergonomian toimivuuden, viihtyisyyden, rauhallisuuden ja keskittymisen tunteen kokemukseen. Etätyön organisointitaidot ja työn hallinnan osaaminen vaikuttavat siihen kokemukseen, miten esimerkiksi nopea toimintamallin muutos, työmäärän kasvaminen, etätyötyöhön sopeutuminen ja työrytmin saavuttaminen koetaan. Työn tauottaminen ja työstä palautuminen ovat keskeisiä tekijöitä työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kokemisessa. Mielikuva ja kokemus etätyöstä pohjautuvat siis pääosin näihin tekijöihin.



KUVA 2. Etätyöhön ja etätyön kokemukseen vaikuttavia tekijöitä (kuvat: pixabay)

6.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tutkimuskysely oli työelämälähtöinen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää TE-toimiston asiantuntijoina toimivien työntekijöiden kokemuksia määräyksellä tehtävästä etätyöstä poikkeusolot huomioiden. Vastauksissaan työntekijöiden tehtävänä oli pohtia määräyksellä tehtävän etätyön vaikutuksia omaan työhön ja työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada aitoa kokemuksellista tietoa etätyön toimivuudesta käytännössä sekä etätyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta opinnäytetyön toimeksiantajaa varten ja toimiston toimintatapojen ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

6.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen pääkysymys: Miten työntekijät kokevat etätyön poikkeusoloissa? Alakysymyksiä: Millaisia haasteita ja hyviä puolia työntekijät kokevat etätyössä olevan? Miten työntekijät kokevat etätyön vaikuttavan työhyvinvointiin? Näillä kysymyksillä pyrittiin selvittämään työntekijöiden näkökulmasta heidän kokemuksia ja ajatuksia etätyöstä poikkeusolojen vallitessa. Tarkemmin tutkimuskysymykset on esitetty kyselylomakkeessa (Liite 1).

6.4 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö oli määrällinen eli kvantitatiivinen ja aineistolähtöinen tutkimustyö, jossa tehtiin kyselytutkimus. Kyselytutkimuksen valintaperusteena oli sen sopivuus ja helppokäyttöisyys sekä vastaanajan että tekijän näkökulmasta ajateltuna. Määrällinen tutkimuskysely mahdollistaa myös uuden kyselyn tekemisen myöhemmin samaa pohjaa hyödyntäen.

Kyselytutkimus toteutettiin sähköisellä Webropol-kyselylomakkeen avulla. Siitä oli aiempaa kokemusta ja sen käyttö kyselyn ja analysoinnin osalta kiinnosti. Webropol-kyselyä käytettiin yleisesti myös muissa TE-toimiston kyselyissä, joten sen käyttö oli työntekijöille tuttua. Webropol-kyselyn käyttöperusteena oli myös se, että tulokset ovat saatavissa nopeasti analysoitavaksi (Webropol).

Kyselylomake lähetettiin testattavaksi kolmelle työntekijälle mahdollisten virheiden ja epäselvyyksien korjaamiseksi ennen kohderyhmälle lähettämistä. Testauksella kokeiltiin toimivuutta ja kysymysten sopivaa määrää, selkeyttä ja ymmärrettävyyttä. Kyselyn valmistuttua se lähetettiin sähköpostitse saatekirjeen kanssa. Saatekirje sisälsi tietoa tehtävästä tutkimuksesta, sen sisällöstä ja tarkoituksesta ja saatujen tietojen käytöstä (Liite 2). Lisäksi siinä kerrottiin tutkimuksen luottamuksellisuudesta ja salassapidosta.

6.5 Aineiston keruu ja analysointi

Pohjois-Savon TE-toimistossa toimii kolme seutukohtaista asiakaspalvelutoimea, joita ovat Kuopion seudun, Varkauden seudun sekä Ylä-Savon asiakaspalvelutiimit. Tutkimuskyselyä rajattiin niin, että siihen valittiin Kuopion seudun asiakaspalvelun asiantuntijatyöntekijät, jolloin kohderyhmänä oli Kuopio-Siilinjärvi -alueen viiden eri toimialatiimin työntekijät. Rajauksen perusteena oli se, että seudullisesti Kuopion seudun työntekijöitä oli eniten. Opinnäytetyössä keskityttiin nimenomaan työntekijätason tutkimukseen eikä kyselyä kohdistettu esimiehille.

Tutkimuskysely toteutettiin kohderyhmälle ajalla 20.5.-29.5.2020 aineiston keräämiseksi. Vastausaika oli varattu seitsemän työpäivää keskiviikosta seuraavan viikon perjantaihin. Kyselystä ei tehty muistutuksia.

Tutkimusaineiston muodostivat aiheen teorialieto, Webropol-kyselyllä saadut tiedot ja tulokset. Aineiston keräämiseksi kyselyssä käytettiin strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä, jolloin vastauksia voitiin kuvata numeerisesti, asteikoilla ja kaavioilla. Monivalintakysymyksissä käytettiin valmiita, mutta rajoitettuja vastausvaihtoehtoja. Valmiit monivalintakysymykset mahdollistivat nopean vastauksen asiantuntijoiden työntäyteisen ja kiireisen työn ohella.

Saatu aineisto ja tulokset käsiteltiin Webropolin raportointityökalujen avulla ja vastaukset saatiin esitettyksi kuvioilla, kaavioilla, ja numeraalisina tuloksina. Näin kerätty aineisto oli mahdollista siirtää suoraan Excel-ohjelmaan käsiteltäväksi, jolloin saatiin selkeät kaaviot ja kuviot tulosten analysoimiseksi ja kuvaamiseksi. Aineiston jakaminen luokkiin selkeytti kuvaavia prosenttijakaumien laadintaa. Osallistujista ei käytetty tunnistettavia tietoja kyselytutkimuksessa muutoin kuin sähköpostin lähettämisen vaiheessa, eivätkä ne näy aineistossa. Tutkimusvastaukset on käsitelty anonyymisti.

7 VASTAUSTEN TARKASTELU

Tutkimuskysely lähetettiin 57 työntekijälle, joista 29 työntekijää vastasi kyselyyn. Kyselytutkimuksen vastausprosentti oli 50,1 prosenttia. Liitteessä 3 on esitetty kyselyn vastaukset kysymyskohdittain.

Tässä luvussa tarkastellaan saatuja vastauksia ja vastataan asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Vastauksien yhteydessä pohditaan niiden taustavaikuttimia eli mihin saatu lopputulema voisi perustua. Tässä hyödynnän myös oman asiantuntijuuden tietämystä. Tutkimuksen pääkysymys on: Miten työntekijät kokevat etätöiden poikkeusoloissa? Alakysymyksiä ovat: Millaisia haasteita ja hyviä puolia työntekijät kokevat etätöissä olevan? Miten työntekijät kokevat etätöiden vaikuttavan työhyvinvointiin? Etätöitä koskevien väittämien vastaukset on esitetty liitteessä 4 ja työhyvinvointia koskevien väittämien vastaukset on esitetty liitteessä 5.

7.1 Miten työntekijät kokivat etätöiden poikkeusoloissa?

Tutkimuksen mukaan poikkeustilanteessa etätöihin määrätty työntekijät kokivat etätöiden pääsääntöisesti hyvänä ja toimivana ratkaisuna poikkeusoloissa. He menestyivät etätöissä varsin hyvin. Tulosten mukaan työntekijöillä oli enemmän myönteisiä kuin kielteisiä kokemuksia ja ajatuksia etätöistä.

Nopeasti tapahtunut etätöihin siirtyminen ei juurikaan aiheuttanut haasteita etätöiden omaksumisessa ja rutiinien hahmottamisessa. Etätöä sisäistettiin uudeksi työtavaksi ja etätöitä halutaan tehdä myös poikkeusolojen jälkeen. Työntekijöiden aiempi hyvä teknisten välineiden ja järjestelmien osaaminen tuli koetetuksi etätöihin siirryttäessä. Tilanne vaati työntekijöiltä oman osaamisen ja muutokkykyisyyden punnitsemista ja muutosta uusiin toimintoihin, mutta samalla tilanne mahdollisti oppimisen ja itsensä kehittämisen. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen ja rajaamisen onnistuminen tukivat etätöissä selviytymistä ja vaikuttivat etätöiden kokemukseen myönteisesti.

Työntekijät kokivat osaavansa teknisten työvälineiden ja järjestelmien käytön ja he pystyivät osallistumaan etäyhteyksin palavereihin ja infoihin pääosin hyvin. Tämä kokemustieto selittynee sillä, että asiantuntijatyön onnistumisen perusedellytyksenä on hallita työssä tarvittavat järjestelmät ja työvälineet, jotka käydään läpi jo perehdytyksessä. Ilman tätä osaamista työn tekeminen ei onnistuisi. Työssä vaaditaan hyvää tiedon hallintaa ja teknologiaosaamista viestinnän, vuorovaikutuksen ja kokouskäytäntöjen onnistumiseksi. TE-toimisto ja KEHA-keskus myös kouluttavat työntekijöitä osaamisen kehittämiseksi. Lisäksi käytettävissä oleva it-tuki opastaa järjestelmien käytössä.

Suurin osa työntekijöistä koki pystyvänsä yhteen sovittamaan työn ja vapaa-ajan etätöissään. Täähän kokemukseen lienee useampia vaikutteita. Sekä toimistotyössä että etätöissä on mahdollista käyttää liukuvaa työaika sekä hyödyntää sovitusti mahdollisia ylityövapaita, joka mahdollistaa työn ja vapaa-ajan sovittelun. Työntekijä voi virka-ajan puitteissa päättää itse työpäivän alkamisesta ja päättymisestä. Etätö antaa mahdollisuuden omaan työrytmiin ja se voi selkiyttää työpäivän kulkua ja mahdollisesti myös työtehtävien kalenterointia, jotka helpottavat työpäivän suunnittelua. Myös työmatkojen poistuminen on lisännyt vapaa-aikaa ja saattanut osaltaan tasapainottaa työn ja vapaa-ajan kokemusta. Vastauksen taustalla voi olla myös se, että asiantuntijan tehokkuusajattelu, innovatiivisuus ja ratkaisukeskeisyys näyttäytyvät tässä kodin ja työn yhdistämisen onnistumisena.

Työntekijät kokivat enemmän yhteisöllisyyttä toimistolla kuin etätyössä. Tämä vastaus perustunee pääosin siihen, että toimistolla työtä tehdään avokonttorissa, jossa voi työskennellä 25 henkilöä samassa tilassa, jolloin työtoverit ovat aina helposti saatavissa ja keskustelumahdollisuus on olemassa koko ajan. Toimistolla tauot pidetään usein yhdessä ja sosiaalisia suhteita ja ajatusten vaihtoa muustakin kuin työstä syntyy tuon tuosta. Etätyössä se ei onnistu samalla tavoin eikä työtovereita tavoiteta niin helposti. Etätyössä ei välttämättä olla tekemisissä sellaisten työtovereiden kanssa, joita näkisi toimistolla työskennellessä. Vastausten perusteella etätyön keskustelut jäävät pääosin asiakkeisiksi eikä synny rentoa ajatusten vaihtoa kuten toimistolla. Myös asioihin osallistuminen ja vaikuttamismahdollisuudet voidaan kokea etätyössä pienemmiksi toimistotyöhön verrattuna.

Työntekijät kokivat etätyön lisänneen työnteon tehokkuutta ja työtyytyväisyyttä. Nämä ovat etätyön pyrkimyksenä myös Valtiovarainministeriön (VM 2015) etätyön periaatteissa ja palvelussuhteen ehtoissa, joten nämä etätyön periaatteet ovat tutkimuksen mukaan täyttyneet. Tutkimus on myös samassa linjassa Työterveyslaitoksen (TTL s.a.b.) kanssa siinä, että etätyössä työntekijä voi vaikuttaa omaan työrytmiin, työrauhaan ja ajan hallintaan työtyytyväisyyden ja työn tuloksien lisäämiseksi.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että työntekijät kokivat hallitsevansa etätyön kokonaisuudessaan varsin hyvin. Vastauksista heijastui myönteisesti työn osaaminen, työn tekemisen ja työrytmin hallinta sekä työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen etätyöskentelyssä. Ammatillinen työte etätyön tekemiseen ja itsensä johtaminen nousivat myös vastauksien sisällöissä huomioitaviksi. Ne lienevät osaltaan vaikuttaneet myös siihen, että työntekijät kokivat olevansa tehokkaampia etätyössä kuin toimistotyössä. Vaikka vastausten perusteella esimiehen tukea ja apua olisi osa työntekijöistä kaivannut enemmän, he kokivat etätyön ohjeistuksen olleen kuitenkin riittävää etätyön aikana.

90 prosenttia vastanneista työntekijöistä ilmaisi halukkuutensa tehdä etätyötä myös poikkeusolojen jälkeen. Tämä osoittaa, että työntekijöillä on mielenkiintoa tehdä etätyötä tulevaisuudessa enemmän kuin aiemmin ja tehdä etätyötä myös eri tavoin mahdollisuuksien mukaan. Voidaan olettaa, että poikkeusoloissa tehty etätyö on osoittautunut suurelle osalle työntekijöistä myönteiseksi ja toimivaksi tavaksi tehdä työtä toimistossa tehtävän työn ohella. Etätyö vaikuttaisi olevan tulevaisuudessaakin työn tekemisen muoto toimistossa tehtävän työn rinnalla.

7.2 Millaisia haasteita ja hyviä puolia työntekijät kokevat etätyössä olevan?

Etätyön haasteita pohdittaessa vastauksista korostui yhteisöllisyyden kaipuu, kun työntekijät kaipaivat keskusteluja ja yhteisiä kahvihetkiä työkavereiden kanssa. Muutamien työntekijöiden mielestä etäyhteys ei korvannut kasvotusten tapahtuvaa yhteydenpitoa ja he kokivat yksinäisyyden tunnetta työssään. Muutama työntekijä kaipasi työhönsä myös helppoa tukea, jota oli toimistolla vaivatonta kysyä viereiseltä työkaverilta.

Jotkut työntekijöistä kaipaivat asiakastapaamisia ja totesivat, että etäyhteys ja puhelin eivät korvaa kaikkia kasvotusten tehtäviä tapaamisia. Tosin asiakkailta oli tullut hyvää palautetta asioiden sujumisesta puhelimitse, mutta jotkut asiat kuitenkin tarvitsivat kasvokkain tapahtuvaa palvelua. Asiakkaiden palveluihin ohjaaminen koettiin myös haasteelliseksi, kun monien palveluiden toiminta muuttui verkossa tapahtuvaksi palveluksi.

Etätyö toi joidenkin työntekijöiden mielestä myös haasteita tiimityöhön ja tiimiytymiseen. Vastauksista ilmenee, että työssä koettiin työkavereiden tapaamisten puuttuessa etääntymistä sekä keskustelun ja osallistumisen vähentymistä. Uusiin työntekijöihin ja tiiminjäseniin ei oltu ehditty tutustumaan muutosten vuoksi, jonka koettiin vaikuttaneen tiimityöhön. Muutamien työntekijöiden mielestä tiimiytyminen oli jäänyt irralliseksi eivätkä yhteisvastuullisuus ja ruuhka-apu tiimityössä toimineet.

Kyselyn vastauksista ilmenee, että työntekijät kokivat etätyön pääosin itselleen sopivana ja sujuvana työtapana. Jotkut työntekijöistä kertoivat pitävänsä etätyöstä ja saaneensa hyvää palautetta asiakkailta, kun asiat olivat hoituneet jouhevasti puhelimitse tapaamismahdollisuuden poistuttua poikkeusolojen vuoksi. Etätyö koettiin odotettua paremmaksi, mukavammaksi ja eri tavoin työnteon mahdollistavaksi työmuodoksi. Turvallisuuden tunteen on koettu säilyneen ja etätyö oli ollut järkevä ja toimiva ratkaisu koronatilanteessa.

Etätyö ja työskentely etänä koettiin sujuneen yllättävän hyvin nopeassa poikkeustilanteen aiheuttamassa muutoksessa. Monelle etätyötä aiemmin tehneelle etätyöhön siirtyminen ei ole tuonut muu-
tosta poikkeusolojen aikana ja siirtymä on koettu helppona. Työteho koettiin etätyössä paremmaksi kuin toimistolla. Verkostoyhteistyö ja tiimityö olivat pääosin mahdollisia, koska apua voi kysyä virtuaaliyhteysien ja sähköpostin avulla työkavereilta. Yhteydet toimivat hyvin alkuhankaluuksien jälkeen.

Etätyö koettiin vaikuttaneen pääasiassa myönteisesti tiimityöhön ja ryhmädynamiikkaan. Etätyön koettiin nopeuttaneen ja parantaneen tiimiytymistä, vaikka työmäärä kasvoi. Tiimityössä haluttiin onnistua toisia tukien ja koettiin yhdenvertaisuutta, kun kaikki toimivat samassa tilanteessa.

Etätyö on lisännyt tyytyväisyyden tunnetta, koska se on mahdollistanut rauhallisen työskentelyn kotioloissa. Toimistotyöskentely avokonttorissa on monen työntekijän mielestä ollut kuormittavaa mm. melun ja työn keskeytysten vuoksi ja siten etätyöskentely on osoittautunut hyväksi työtavaksi. Etätyön myötä moni koki saaneensa lisää vapaa-aikaa työmatkan poistumisen myötä, ja aikaa oli jäänyt enemmän itselle ja perheelle.

Työntekijät kertoivat etätyön myötä tapahtuneesta oppimisesta ja oman osaamisen lisääntymisestä, kun heidän oli täytynyt opetella uusi työskentelytapa ja teknisiä apuvälineiden ja järjestelmän käyttöä. Etätyö on siten lisännyt työn itsenäisyyttä ja ongelmanratkaisukykyisyyttä.

7.3 Miten työntekijät kokevat etätyön vaikuttavan työhyvinvointiin?

Kyselyn vastauksista ilmeni, että työhyvinvointi koettiin pääsääntöisesti hyvänä. Työhyvinvointia pidettiin erityisen huomion arvoisena asiana etätyössä ja poikkeusaikana. Etätyössä työhyvinvointi, henkinen ja fyysinen terveys koettiin paremmaksi kuin toimistotyössä. Etätyö oli tuonut monille lisää vapaa-aikaa, joka lienee osaltaan lisännyt työhyvinvoinnin tunnetta.

Tutkimuksessa nousi esille työntekijöiden itseohjautuvuus ja omatoimisuus, joilla he pystyivät vaikuttamaan omaan työhyvinvointiin. Yksittäisten työhyvinvoinnissa haasteita kuvanneiden vastausten perusteella on kuitenkin hyvä muistutella työntekijöitä työhyvinvointia ylläpitävistä toimista. Työn haasteiden ja kuormituksen painaessa työn arjessa sekä yhteisöllisyyden ja työtoveruuden tuoman tuen puuttuessa on hyvä, että työhyvinvointia lisäävät tekijät ja ajankohtainen hyvinvointitieto ovat

olleet esillä toimiston eri viestintäkanavissa ja palavereissa kannustamassa ja lisäämässä itseohjautuvuutta työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Etätyö ei ole aiheuttanut toimistotyöhön verrattuna enempää stressitunnetta ja kiirettä. Yli puolet työntekijöistä kokivat etätyöympäristön myönteisen vaikutuksen työnteon mielekkyyteen ja viihtyvyyteen, joka lienee vaikuttanut kiireen ja stressin tunteen vähäisempään kokemukseen. Työhyvinvointia ylläpitävinä tekijöinä etätyössä nousivat vähentyneen stressintunteen ja työympäristön myönteisen vaikutuksen lisäksi työskentelyrauhan ja omien vaikutusmahdollisuuksien merkitys.

Työntekijät kokivat työskentelyrauhan toteutuvan paremmin etätyössä kuin toimistolla. Tämä selittyy sillä, että toimistolla avokonttorityössä monien kymmenien työskennellessä samassa tilassa syntyy puhemelua ja liikehdintää eikä hiljaista työskentelyä ole mahdollista tehdä haluamallaan tavalla. Työhön voi tulla monenlaisia keskeytyksiä ja keskittyminen on haasteellista, jolloin ei synny kokemusta työskentelyrauhasta. Etätyössä ei pääsääntöisesti ole tämänkaltaisia haasteita. Työhön keskittyminen ja työrauhan saavuttaminen onnistuvat etätyössä, koska niihin voi itse vaikuttaa.

Työhyvinvointiin keskeisesti liittyvänä työstä palautuminen koettiin onnistuvan pääosin hyvin etätyöpäivän jälkeen. Tähän voinee vaikuttaa kotona tehtävästä etätyöstä helppo ja nopea siirtyminen esimerkiksi kodin askareisiin ja harrastuksiin. Toisaalta jotkut olivat myös eri mieltä tai eivät osanneet sanoa, onnistuiko palautuminen. Tähän voinee vaikuttaa kotona tehtävässä etätyössä työpisteen ja kodin läsnäolo askareineen tai muita palautumiseen vaikuttavia haasteita, jotka eivät vastauksissa tarkemmin selvinneet. Yli puolet työntekijöistä kuitenkin koki, että etätyö on lisännyt työtyytyväisyyttä, joka etätyön kokonaisuutta ajatellen on sekä työnteon että työhyvinvoinnin kannalta myönteisesti huomioitava asia.

Työtyytyväisyys koettiin pääosin lisääntyneen etätyön aikana. Tähän voinee vaikuttaa muun muassa se, että vastaajien mukaan omaan työrytmiin ja työntekoon on helpompi vaikuttaa etätyössä. Vastauksen perusteella myös työympäristön mielekkyydellä ja työrauhan toteutumisella lienee myönteisiä vaikutuksia työtyytyväisyyden kokemiseen. Kuitenkin lähes kolmannes ei osannut sanoa, onko työtyytyväisyys lisääntynyt. Tähän saattaa vaikuttaa yhteisöllisyyden puute ja yksinäisyyden tunne yhteisten kahvihetkien puuttuessa.

Työhyvinvointiin liittyviä asioita nousi esille myös kysyttäessä etätyön vaikutuksia tiimiin ja ryhmädynamiikkaan. Vastauksista ilmeni, että tiimiin jäsenten yhteenkuuluvuus eli tiimiytyminen ja tiimin tuki ovat olleet tärkeitä ja kantavia tekijöitä ryhmädynamiikassa ja ne ovat toimineet. Yhteistyö tiimeissä on sujunut toisia tukien yhdenvertaisina tiimin jäseninä. Oman työyhteisön ja tiimin merkitys työnarjessa tukena ja apuna. Toisaalta jotkut kokivat etätyön yksinäiseksi ja ikävöivät työkavereita sosiaalisten kontaktien vähentyessä. Tiimin jäseniin tutustumisen ei koettu toteutuvan ja lyhyet keskustelut olivat aiempaa työasiakeskeisempiä eikä rentoja juttelutuokioita koettu enää olevan.

Monien työntekijöiden vastauksista ilmeni työn tauottamisen ja liikunnan tärkeys ja merkitys työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Liikunnalla on pystytty vähentämään työhyvinvoinnin haittoja. Työn ergonomiaan oli myös kiinnitetty huomioita vastauksissa. Vaikka joidenkin työntekijöiden mukaan fyysinen työhyvinvointi oli kärsinyt huonon ergonomian vuoksi, jotkut olivat kuitenkin järjestäneet työergonomiansa ja työolot hyväksi esimerkiksi hankkimalla sähköisen työpöydän.

Etätyön haasteet ja hyvät puolet liittyvät läheisesti myös työhyvinvointiin. Työhyvinvointi ja toiminta ovat itsestä kiinni ja jokainen vastaa omasta työhyvinvoinnistaan. Työntekijällä itsellään on mahdollisuus vaikuttaa etätyön aikaiseen työhyvinvointiinsa. Itsensä johtamisella koettiin olevan merkitystä työhyvinvoinnin kokemukseen.

Vastauksista ilmeni työnantajan tuoneen esille työhyvinvoinnin lisäämisen ja ylläpitämiseen liittyviä keinoja ja lähteitä. Monet olivat kokeneet keväällä työnantajan järjestämän etävilipäivän eli etänä tehtävän virkistyspäivän onnistuneeksi. Työnantaja on esittänyt mahdollisuuden myös virtuaalika-veille, jotka vastaisivat tavallaan toimiston aamu- ja päiväkahvitaukioita. Vastausten mukaan tätä vaihtoehtoa ei liene kovinkaan moni työntekijä käyttänyt, vaikka sillä olisi mahdollista lisätä työssä kaivattua sosiaalisuutta ja yhteisöllisyyttä.

8 TUTKIMUKSEN POHDINTA

Tutkimuskyselyyn vastasi 29 työntekijää, kun kysely lähetettiin 57 Kuopion ja Siilinjärven toimipisteiden työntekijöille. Varkauden ja Iisalmen toimipisteisiin kyselyä ei oltu alunperin suunniteltu tehtäväksikään. Vastauksista saatua tietoa ei pienen otannan ja varsin pienen vastausmäärän vuoksi voida pitää koko toimiston osalta yleistettävänä. Jos kysely olisi tehty koko toimiston henkilöstölle esimiehet mukaan lukien, vastaukset olisivat antaneet kattavampaa ja yleistettävämpää tietoa. Näin ollen tietoa olisi voitu hyödyntää laajemmin koko toimiston kehittämiseksi.

Tämä kahdelle toimipisteelle rajattu tutkimus antaa hieman suuntaa juuri näiden toimipisteiden työntekijöiden etätyökokemuksista ja työhyvinvoinnin tilasta. Saatua tietoa on mahdollista hyödyntää juuri heidän toimintaympäristössään ja heidän työn ja toiminnan kehittämiseksi, mutta yleisenä tutkimustietona sitä ei valitettavasti voi pitää koko Pohjois-Savon TE-toimiston osalta. Saatua tietoa on toki mahdollista huomioida myös toimiston muissa työsuunnitelmissa, kun tiedostetaan, että se ei kata koko toimiston henkilökunnan kantaa aiheesta.

Tutkimuksen tulosten käytettävyyttä pohdittaessa on huomioitava, että vastauksiin sisältyy aina vastaajien oma subjektiivinen arvio, johon vaikuttavat työntekijän omat arvot, asenne sekä motivoituneisuus ja kiinnostus etätyöhön. Vastauksista ei suoraan selviä, minkä verran nämä tekijät ovat vastaamiseen vaikuttaneet. Oletettavasti ensi kertaa etätyötä tehneet arvioivat etätyön myönteisemmäksi ja kiinnostavammaksi tavaksi tehdä työtä. Toisaalta perheellisten työntekijöiden näkemys etätyöstä poikkeusoloissa ei välttämättä ole niin myönteinen työntekemiseen sisältyvien kodin ja lasten hoitojärjestelyjen vaikutuksesta tulleiden haasteiden vuoksi.

Tutkimuksen vastauksissa korostui työntekijän yksilöllisyys etätyöntekijänä ja työhyvinvointia kokevana henkilönä. Psykkisen ja fyysisen kuormituksen vaikutukset ovat voineet osaltaan vaikuttaa vastauksiin, vaikka kyselyn toteutusaikana poikkeusolojen tuoma pahin kiire TE-toimiston työarjessa oli jo ohitettu henkilöstötiedotuksen ja oman kokemuksen perusteella.

Tutkimus tuotti hyvin tietoa siitä, millaiseksi kahden toimipisteen henkilökunta koki tekemänsä etätyön ja oman työhyvinvoinnin poikkeusoloissa tehtävässä etätyössä. Etätyön kehittämisessä tulisikin huomioida työntekijän rooli yksilöllisenä ja aktiivisena oman työnsä ja työhyvinvointinsa kehittäjänä työnantajan tukemana.

8.1 Tutkimuksen luotettavuus, eettisyys, ja hyödynnettävyys

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella reliabiliteetin ja validiteetin avulla, joista koostuu tutkimuksen kokonaisluotettavuus. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat sen uskottavuus ja todellisuus, aineistolähtöisyys, tutkimuksen kulun johdonmukaisuus ja tulosten oikeellisuus. Tulosten on perustettava tutkimuksen aineistoon. (Vilka 2007, 148-150)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän luotettavuutta ja pysyvyyttä eli samansuuntaisten tulosten saamista mittausuusinnoissa. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen ja tulosten pätevyyttä eli toteutus- ja mittauskykyä suhteessa tutkimuksen tarkoitukseen. Reliabiliteetti ja validiteetti muodostavat tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. (Vilka 2007, 149-150)

Opinnäytetyön eri vaiheissa, kuten kyselyn laadinta, vastausten purku ja analysointi, käytin TE-toimiston tietokonetta, verkkoyhteyksiä ja työtiloja omien etätyötilojen lisäksi. Aineiston käsittelyssä olen noudattanut TE-toimiston tietosuojaohjeistusta. Saadun aineiston olen säilyttänyt opinnäytetyön laadinnan ajan omalla työkoneellani salattuna, jolloin aineistoon ei ole muilla pääsyä. Kun olen tehnyt työtä kotona, olen kuljettanut, säilyttänyt ja käyttänyt aineistoa salasanalla varustetun muistitikun avulla ja olen poistanut mahdolliset muisti- ja historiatiedot kannettavalta tietokoneeltani heti käytön jälkeen. Opinnäytetyön valmistuttua saatu aineisto ja tehty tuotos ovat Pohjois-Savon TE-toimiston käytettävissä. Opinnäytetyössä tullut paperinen oheismateriaali ja muistiinpanot hävitetään työpaikalla tuhottaville papereille tarkoitettuun lukolliseen jäteastiaan.

Laadin ja toteutin kyselyn eettisyyden ja tasa-arvoisuuden huomioiden. Kyselytutkimukseen osallistuminen ja kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019) eettisten periaatteiden mukaisesti. Tutkimukseen osallistuvalla on oikeus saada lisätietoja tutkimuksesta ja henkilötietojensa käytöstä (TENK 2019). Tietosuojasetuksen mukaan henkilöllä on myös oikeus kieltää tietojen kerääminen tai yhteystietojen käyttäminen (OM 2018).

Koko tutkimusprosessi on suoritettu huolellisesti ja työ on tehty hyvää tutkimuskäytäntöä noudattaen. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus perustuu valikoidulle perusjoukolla tehtyyn kyselyyn eikä mittaamisessa ole syntynyt virheitä, kun aineiston kerääminen on toteutunut Webropol-ohjelman avulla ja kun tuloksia on käsitelty Excel-ohjelmalla. Kyselyn kysymyksistä on tehty mahdollisimman konkreettisia ja annettu sopivasti vastausvaihtoehtoja. Tutkimusajankohta oli varsin hyvä ajoittuen toukokuun loppuun, jolloin pahin koronan aiheuttama työrauhka oli vähentynyt eikä kesälomat olleet alkaneet, jolla olisi ollut vastausmääriin laskeva vaikutus. Tosin oletettavasti kyselyn vastausmäärään lienee vaikuttanut kuitenkin vastaajien edelleen varsin suuri työmäärä ja työn kuormitus, eikä siksi ole kyselyyn ehditty vastaamaan.

Tutkimuskyselyssä ja tulosten analysoinnissa on käsitelty huolellisesti saatua aineistoa luotettavien tulosten saamiseksi. Tutkimuksen toteutuksessa on käytetty tarkkuutta sen eri vaiheissa eikä siihen sisälly satunnaisvirheitä. Tutkimuksessa on esitelty selkeimmät tulokset.

Tutkimus on uudelleen toistettavissa ja mitattavissa. Tutkimus on pätevä, koska siinä on tutkittu sitä, mitä on ollut tarkoituskin tutkia. Tähän perusteena on se, että kyselyssä määritellyt kysymykset vastaavat tutkimuksen tarkoitusta ja saatu aineisto perustuu kyselyn vastauksiin, jolloin saadut tulokset vastaavat tarkoitustaan.

8.2 Tutkimusprosessin arviointi

Opinnäytetyön ja tutkimuskyselyn aikataulu oli nopea. Koronaepidemian laajennettua TE-hallinnon määräys etätyöhön tuli lyhyellä muutamien päivien varoitusajalla maaliskuussa 2020. Tällöin jo suunniteltu opinnäytetyön asiakaskontaktointia koskeva aihe Pohjois-Savon TE-toimistoon tuli vaihtaa ja aiheeksi valikoitui nopeasti tämä tutkimustyö. Suunnitelma tuli laatia mahdollisimman nopeasti, mutta koska myös omassa työssäni oli kuormitusta koronan vuoksi runsaasti lisääntyneen asiakasvirran myötä, suunnitelma valmistui toukokuussa. Kysely toteutui nopeasti toukokuun lopussa.

Kesän aikana analysoin kyselyn vastaukset ja kirjoitin opinnäytetyötä. Vastausten analysointiin ja tietopohjan lisäämiseen olisi tullut tässä vaiheessa käyttää enemmän aikaa, jotta vastauksia olisi voinut analysoida kattavammin ja syvällisemmin. Kesän ja syksyn osalta tutkimusprosessin kirjoittaminen pysyi varsin hyvin suunnitellussa aikataulussa ajantasaisen oman kalenteroinnin avulla. Sekä vastausten analysoimiseen että kirjoittamiseen olisi kuitenkin voinut varata hieman enemmän aikaa.

Tutkimuksen tekijän rooli oli mielenkiintoinen vaikkakin työläs. Opinnäytetyöprosessi oli varsin haastava kokopäivätyön ja sosionomi-opintojen kanssa yhtä aikaa tehtynä. Opinnäytetyöprosessin jäsentäminen ja sen tehtäväosoiden priorisoiminen työelämän ja muiden opintojen rajapintaan tuntuivat ajoittain haastavalta. Työkiireet sekä vielä kesken olleet sosionomiopintojakson työllistivät opinnäytetyön ohella ja omaan opiskelu- ja työhyvinvointiin tuli usein kiinnittää huomiota. Näin ollen opintovapaa olisi ollut hyvä vaihtoehto opinnäytetyön suorittamiseksi, vaikka lopulta eri tehtävät priorisoituivat opinnäytetyön aikatauluun sopiviksi. Opinnäytetyön merkitys hahmottui oppimisen edetessä ja osaamisen lisääntyessä.

Tutkimuksen tekijänä aihe oli mielenkiintoinen ja merkityksellinen TE-toimiston toimintoja ja asiantuntijatyötä määrittelevien ja ohjaavien vallitsevien poikkeusolojen vuoksi. Tutkimusta on mahdollista hyödyntää toimeksiantajan tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyössä lähinnä tutkimuskohteina olleissa Kuopion ja Siilinjärven toimipisteissä. Saatu tieto antaa näkökulmaa ja pohjaa tulevaisuuden työn toimintamallien ja etätyöskentelyn kehittämiseen. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää, jos määräyksellä tai poikkeusolojen aikana tehtävää etätyötä halutaan tutkia ja selvittää uudelleen.

TE-hallinnossa joitakin vuosia työssä olleena asiantuntijana tunnen TE-hallinnon ja asiantuntijatyön sisällön. Koin itse kevään poikkeusolojen aikaisen työruuhkan ja kiireen asiantuntijan tehtävissäni ja samalla etätyön ja työhyvinvoinnin vaikutukset ja merkitykset työssäni. Samalla tutustuin työpaikan etätyöohjeistukseen ja työhyvinvointiin liittyvään aineistoon, joita käytän apumateriaalina tämän tutkimuksen esityksessä henkilöstölle.

8.3 Jatkotutkimus- ja kehittämisehdotukset

Vaikka työnantajalla ja työterveyshuollossa on etätyötä koskevaa ohjeistusta ja neuvontaa, työntekijällä on kuitenkin paras henkilökohtainen tietämys omaan etätyön tekemiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja miten niitä voitaisiin muuttaa tukemaan etätyön kokonaisuutta. Etätyön yksilöllistä kehittämistä varten tulisi käydä keskustelua työn yksilöllisistä ratkaisuista esimerkiksi kehityskeskusteluissa esimiehen ja alaisen välillä. Etätyön jatkuessa kysely olisi mahdollista tehdä koko toimiston henkilöstölle. Se voitaisiin myös uusina vain aiemmalle kohderyhmälle ja todeta, miten työntekijöiden kokemukset ovat muuttuneet.

Etätyön kehittämisessä voitaisiin hyödyntää niiden työntekijöiden kokemuksia ja osaamista, jotka ovat kokeneet etätyön toimivaksi ja työhyvinvointia lisääväksi toimintamalliksi. Hyvien kokemusten, onnistumisten ja vinkkien jakaminen hyödyttäisi haasteita kokevia sekä uusia etätyöntekijöitä. Tähän liittyen voisi järjestää etätyössä tukea tarvitseville opintopiirin etäyhteydellä tai yhteen kokoontumalla koronatilanteen niin sallissa. Opintopiiristä laadittaisiin toteuttamissuunnitelma johtoryhmän hyväksynnällä ja se pidettäisiin erikseen sovittuna aikana. Tällä tavoin lisättäisiin vertaistietoa ja onnistumiskokemuksia sekä osallisuutta ja yhteisöllisyyden tunnetta etätyön jatkuessa.

TE-toimistossa kiinnitetään tällä hetkellä henkilöstön työhyvinvointiin huomiota monin tavoin. Työolobarometrilla kartoitetaan henkilöstön kokemuksia, jotka pääpiirteittäin käydään läpi henkilöstöinfoissa. Henkilöstön saatavilla on etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyviä vinkkejä toimiston sisäisessä tiedotus- tai viestintäjärjestelmässä. Työhyvinvointineuvontaa on saatavissa työterveyshuollosta, TE-toimiston omista koulutuksista ja esimerkiksi järjestötoiminnan kautta. Lisäksi TE-toimiston ja ELY-keskuksen yhteinen virkistystoimikunta järjestää työhyvinvointiin liittyvää toimintaa, ja seuraava etätapahtuma toteutuu loppuvuoden aikana koko henkilöstölle.

LÄHTEET

- ALLEN, Tammy, GOLDEN Timothy & SHOCKLEY, Kristen. 2015. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings [verkkojulkaisu]. Psychological Science in the Public Interest. [Viitattu 2020-05-14.] Saatavissa: <https://journals.sagepub.com/stoken/rbtfI/EnhOwE-hELZ4aI/full>
- ELY 2020. Koronavirus aiheuttaa muutoksia Pohjois-Savon ELY-keskuksen ja TE-toimiston asiakaspalveluun -Rahoitusapua tulossa yrittäjille. Tiedotteet 2020 [verkkojulkaisu]. Pohjois-Savon ELY-keskus. [Viitattu 2020-04-24.] Saatavissa: <https://www.ely-keskus.fi/web/ely/tiedotteet-2020>
- HEINONEN, Sirkka ja SAARIMAA, Riikka. 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa? [verkkodokumentti]. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 2020-04-29.] Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2106637/Et%C3%A4ty%C3%B6raportti+2009.pdf/07c1a658-b3d3-49ee-9762-6b6f4d05ed2c/Et%C3%A4ty%C3%B6raportti+2009.pdf>
- HELAKORPI, Seppo. 2010. Työ ja ammattitaito. Teoksessa: Ammattipedagogiikka uuteen oppimiskulttuuriin. Toim. Seppo Helakorpi, Helena Aarnio & Martti Majuri. Hämeenlinna: Hämeen ammatti- korkeakoulu.
- HÄNNINEN, Kaija. Palveluohjaus. Asiakaslähtöistä täsmäpalvelua vauvasta vaariin [verkkodokumentti]. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 20/2007. [Viitattu 2020-02-02.] Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75697/R20-2007-VERKKO.pdf?sequence=1>
- ILO 2016. Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors [verkkojulkaisu]. International Labour Organization. [Viitattu 2020-04-29.] Saatavissa: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf
- ISOHERRANEN, Kaarina. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä [verkkojulkaisu]. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:18. [Viitattu 2020-02-08.] Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf
- KANSTE, Outi, KYNGÄS, Helvi, TIMONEN Olavi ja YLITALO, Kirsti. 2009. Hoitajajohtoinen toimintamalli pitkäaikaissairaiden palveluohjauksessa. Englantilaisen community matron-mallin kuvaus [verkkojulkaisu]. Hallinnon tutkimus (2) 2009. [Viitattu 2020-02-02.] Saatavissa: <http://elektra.helsinki.fi/libproxy.tuni.fi/se/h/0359-6680/28/2/hoitajaj.pdf>
- KAUHANEN, Juhani. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.-11.painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- KEMPPI, Emilia. 1990-luvun ihmisiä ja ilmiöitä [verkkojulkaisu]. Yle Elävä arkisto. [Viitattu 2020-05-14.] Saatavissa: <https://yle.fi/aihe/kategoria/elava-arkisto/1990-luvun-ihmisia-ja-ilmioita>

- KUNTOUTUSSÄÄTIÖ 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille [verkkopublication]. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. [Viitattu 2020-04-30.] Saatavissa: https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf
- KUPIAS, Päivi, PELTOLA, Raija ja PIRINEN, Jorma. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- KT 2020. Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla. Kunta-alan etätyöryhmän raportti 2020 [verkkodokumentti]. Kuntatyönantajat. [Viitattu 2020-04-27.] Saatavissa: <https://www.kt.fi/publications/2020-002>
- LAITINEN, Joonas. Suomi siirtyy valmiuslain aikaan – tällainen on laki, jota kukaan ei haluaisi vapaaehtoisesti ottaa käyttöön. 12.3.2020, päivitetty 17.3.2020 [verkkopublication]. Helsingin Sanomat [Viitattu 2020-04-25.] Saatavissa: <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006437062.html>
- LYLY-YRJÄNÄINEN, Maija. Työolobarometri 2018 [verkkodokumentti]. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 2020-04-23.] Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MERIKOSKI, Hannu. 2003. Häätätilaoikeudellinen sääntely Suomessa, erityisesti kunnallishallinnon näkökulmasta. Pro-gradu tutkielma [verkkopublication]. Julkisoikeuden laitos. Tampereen yliopisto. [Viitattu 2020-04-24.] Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/90627/gradu00236.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MOLIIS, Pekka. 2018. Kuopion omistama Kevama Oy konkurssiin [verkkopublication]. Kuntalehti Oy. [Viitattu 2020-05-12.] Saatavissa: <https://kuntalehti.fi/uutiset/kuopion-omistama-kevama-oy-konkurssiin/>
- MOLLISTA DUURIIN LOPPURAPORTTI. Pohjois-Savon TE-toimiston kehitysprojekti 1.1.-30.6.2019. [Viitattu 2020-04-24.] Saatavissa Pohjois-Savon TE-toimiston sisäisillä verkkosivuilla.
- OM 2018. Uusi tietosuojalaki voimaan vuoden 2019 alusta [verkkopublication]. Oikeusministeriö. [2020-05-13.] Saatavissa: https://oikeusministerio.fi/artikkeli/-/asset_publisher/uusi-tietosuojalaki-voimaan-vuoden-2019-alusta
- ONNISMAA, Jussi. 2013. Ohjausdialogin laatu korkeakoulujen työelämälähtöisessä täydennyskoulutuksessa. Teoksessa: Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa. Toim. Anna Rouhelo ja Heli Trapp [verkkopublication]. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean julkaisuja B:1. [Viitattu 2020-04-23.] Saatavissa: https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/143859/julkaisut_Tulevaisuuden%20asiantuntijuutta%20rakentamassa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- PIETILÄINEN, Erja ja SEPPÄLÄ, Heikki. 2003. Palveluohjaus. Asiakastyössä ja organisaatiossa. Kehitysvammaliitto, Painopörssi Oy.
- RAURAMO, Päivi. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa [verkkopublication]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 2020-04-26.] Saatavissa: https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf

SPO s.a.a. Mitä palveluohjaus on? [verkkojulkaisu]. Suomen palveluohjausyhdistys ry. [Viitattu 2020-04-25.] Saatavissa: <https://www.palveluohjaus.fi/mita-palveluohjaus-on/>

SUOMINEN, Sauli ja TUOMINEN, Merja. 2007. Palveluohjaus, portti itsenäiseen elämään. Helsinki: Picaset.

SUTELA, Hanna ja LEHTO, Anna-Maija. 2014. Työolojen muutokset 1977–2013 [verkkodokumentti]. Tilastokeskus. [Viitattu 2020-05-14.] Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisu-luettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf

STUK. Tšernobylin onnettomuuden vaikutukset Suomessa [verkkojulkaisu]. Suomen säteilyturvakeskus [Viitattu 2020-04-24.] Saatavissa: <https://www.stuk.fi/aiheet/sateily-ymparistossa/laskeuma/tsernobylin-onnettomuuden-vaikutukset-suomessa>

STM 2020a. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Tiedote 140/2020 [verkkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 2020-05-02.] Saatavissa: https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi

STM 2020b. Hallitus päätti suosituksista koronaviruksen leviämisen hillitsemiseksi. Tiedote 132/2020 [verkkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 2020-05-02.] Saatavissa: https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallitus-paatti-suosituksista-koronaviruksen-leviamisen-hillitsemiseksi

STM s.a.a. Työhyvinvointi [verkkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 2020-04-22.] Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

TE-palvelut 2020. Noudatamme asiakaspalvelussamme THL:n ja AVI:n ohjeita [verkkojulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 2020-05-02.] Saatavissa: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asioint_kanssamme/te_palvelut/ajankohtaista/2020-03-13-1/index.html

TEM 2020. Yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisten alojen henkilöstö. Tiedote 145/2020 [verkkojulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 2020-05-02.] Saatavissa: https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/yhteiskunnan-toiminnan-kannalta-kriittisten-alojen-henkilosto

TEM s.a.a. Työllisyys [verkkojulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 2020-04-24.] Saatavissa: <https://tem.fi/tyollisyys>

TEM s.a.b. TE-palvelut tukevat työllisyyttä ja kasvua [verkkojulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 2020-04-24.] Saatavissa: <https://tem.fi/julkiset-tyovoima-ja-yrittyspalvelut>

TEM s.a.c. TE-palvelut tukevat työllisyyttä ja kasvua [verkkojulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 2020-04-24.] Saatavissa: <https://tem.fi/julkiset-tyovoima-ja-yrittyspalvelut>

TEM s.a.d. TE-palveluilla kiinni työelämään [verkkojulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 2020-04-24.] Saatavissa: <https://tem.fi/palvelut-kansalaisille>

TEM s.a.e. TE-palvelut yrityksille ja yhteisöille [verkkojulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 2020-04-24.] Saatavissa: <https://tem.fi/palvelut-yrityksille-ja-yhteisöille>

TENK 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa [verkkajulkaisu]. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. [Viitattu 2020-01-23.] Saatavissa: <https://www.tenk.fi/fi/tenk-hyv%C3%A4ksynyt-ihmiseen-kohdistuvan-tutkimuksen-eettiset-periaatteet-ja-ohjeen-ihmistieteiden>

TTK s.a.a. Toimiva työyhteisö [verkkajulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 2020-04-27.] Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso

TTK 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa [verkkajulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 2020-04-30.] Saatavissa: https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf

TTL s.a.a. Joustava työaika [verkkajulkaisu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 2020-04-23.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>

TTL s.a.b. Työaika [verkkajulkaisu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 2020-04-23.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/>

TTL s.a.c. Työhyvinvointi [verkkajulkaisu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 2020-04-28.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

TTL s.a.d. Työhyvinvointi on yhteinen asia [verkkajulkaisu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 2020-04-24.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvaluuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

TYNJÄLÄ, Päivi. 2011. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa: Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Asiantuntijuus koulutuksessa ja työelämässä. Toim. Kaija Collin, Susanna Paloniemi, Helena Rasku-Puttonen ja Päivi Tynjälä. Helsinki: WSOYpro OY.

VALTIONEUVOSTO. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi 16.3.2020 [verkkajulkaisu]. Valtioneuvoston viestintäosasto. [Viitattu 2020-04-26.] Saatavissa: https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi

VILKKA, Hanna. 2007. Tutki ja mittaa - Määrällisen tutkimuksen perusteet [verkkajulkaisu]. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki 2007. [Viitattu 2020-8-24.] Saatavissa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

VM. 2015. Etätöyön periaatteet ja palvelussuhteen ehdot [verkkodokumentti]. Valtiovarainministeriö. [Viitattu 2020-04-24.] Saatavissa: <https://vm.fi/documents/10623/1115054/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot.pdf/a2e27e41-6e09-4f1d-bcc6-007cf127cb22/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot.pdf>

Webropol. Johda tiedolla [verkkajulkaisu]. Webropol Oy [Viitattu 2020-01-23.] Saatavissa: <https://webropol.fi/>

LIITE 1: TUTKIMUSKYSYMYKSET

1. Olen tehnyt etätöitä ennen poikkeusoloja ...
 - säännöllisesti
 - silloin tällöin
 - harvoin
 - en ole tehnyt.

2. Vastaa seuraaviin etätöitä koskeviin väittämiin poikkeusolot huomioiden:
(1=vahvasti eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en osaa sanoa, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=vahvasti samaa mieltä)
 - Osaan käyttää teknisiä työvälineitä ja järjestelmiä etätöissäni.
 - Pystyn yhteen sovittamaan työn ja yksityiselämän etätöissä.
 - Työnkuva ja tavoitteet ovat minulle selkeämmät toimistolla työtä tehdessä kuin etätöissä.
 - Pystyn osallistumaan tiimin palavereihin ja organisaation infoihin etänä samalla tavalla kuin fyysisesti läsnä ollessani.
 - Verkostoyhteistyö eri toimijoiden kanssa onnistuu yhtä hyvin etätöissä kuin toimistotyössä.
 - Teen asiakastyötä yhtä hyvin etätöissä kuin toimistolla työskennellessäni.
 - Olen tehokkaampi työntekijä etätöissä kuin toimistolla työskennellessäni.
 - Tunnen enemmän yhteisöllisyyttä toimistolla työtä tehdessä kuin etätöissä.
 - Olen saanut tukea ja palautetta esimieheltäni.
 - Etätöiden aikana esimieheni on ollut helposti tavoitettavissa.
 - Työhön liittyvä ohjeistus on ollut riittävää etätöiden aikana.
 - Etätö on lisännyt ammatillista osaamistani.

3. Vastaa seuraaviin työhyvinvointia koskeviin väittämiin poikkeusolot huomioiden:
(1=vahvasti eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en osaa sanoa, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=vahvasti samaa mieltä)
 - Työtehtävät aiheuttavat stressintunnetta ja kiirettä enemmän etätöissä kuin toimistolla työskennellessäni.
 - Voin itse vaikuttaa työntekemiseen ja työryhtiini enemmän etätöissä kuin toimistolla työskennellessäni.
 - Työskentelyrauha toteutuu paremmin etätöissä kuin toimistolla.
 - Itseni johtaminen tuottaa minulle enemmän vaikeuksia etätöissä kuin toimistolla työskennellessäni.
 - Pystyn hallitsemaan työtäni paremmin etätöissä kuin toimistolla.
 - Saan tukea ja apua työtovereiltani enemmän etätöissä kuin toimistolla.
 - Pystyn tauottamaan työtäni paremmin toimistolla työskennellessäni kuin etätöissä.
 - Työympäristö vaikuttaa työnteon mielekkyyteen ja viihtyvyyteen myönteisemmin etätöissä kuin toimistolla.
 - Pystyn rajaamaan työn ja vapaa-ajan etätöissä.
 - Palautuminen työpäivästä onnistuu paremmin etätöiden jälkeen kuin toimistopäivän jälkeen.
 - Etätö on lisännyt työtyytyväisyyttäni.

4. Onko etätö muuttanut rooliasi tiimissä ja ryhmädynamiikassa? Voit halutessasi perustella vastaustasi.
 - Ei.
 - Kyllä.
 - En osaa sanoa.

5. Haluatko tehdä etätöitä poikkeusolojen jälkeen? Voit halutessasi perustella vastaustasi.
 - En.
 - Kyllä.
 - En osaa sanoa.

6. Mitä mieltä olet etätöistä poikkeusolojen aikana? Avoin vastauskenttä

7. Mitä mieltä olet työhyvinvoinnista poikkeusolojen aikana? Avoin vastauskenttä

LIITE 2: SAATEKIRJE

Hyvä Pohjois-Savon TE-toimiston asiantuntija,

toivon, että voisit käyttää hetken kyselyyn, jolla selvitetään henkilöstön kokemuksia määräyksellä tehtävästä etätyöstä poikkeustilanteessa.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia.

Pääset vastaamaan kyselyyn tästä linkistä ->

Tämä tutkimuskysely toteutetaan sosionomiopintoihini kuuluvana opinnäytetyönä aiheesta ”Henkilöstön kokemuksia etätyöstä poikkeustilanteessa”. Jokainen vastaus on tärkeä työn onnistumisen kannalta.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäisiä henkilöitä tai heidän vastauksiaan voida tunnistaa. Vastauksista laaditaan kooste, joka on mahdollista esittää TE-toimiston tilaisuudessa. Tarvittaessa voit kysyä lisätietoja teamsin tai skypen avulla nimelläni tai sähköpostitse tea.lyytinen@te-toimisto.fi.

Vastaathan kyselyyn viimeistään ----- mennessä.

Etukäteen kiittäen,

Tea Lyytinen

sosionomiopiskelija, Savonia ammattikorkeakoulu

Mikäli sähköpostiohjelma ei jostain syystä tee osoitteesta automaattista linkkiä, niin kopio osoite kokonaisuudessaan selaimen osoiteriville avattavaksi.

LIITE 3: SAADUT VASTAUKSET

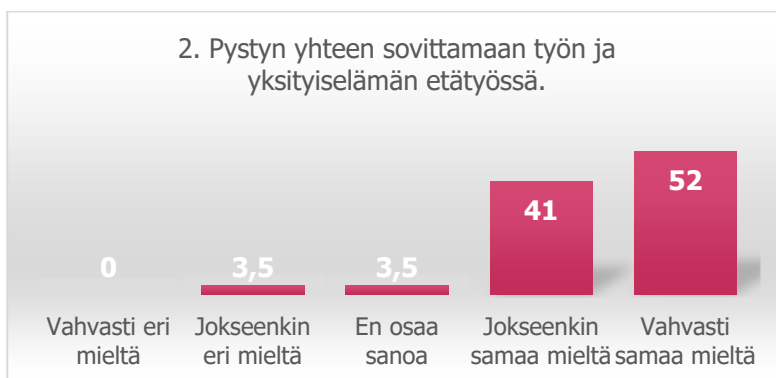
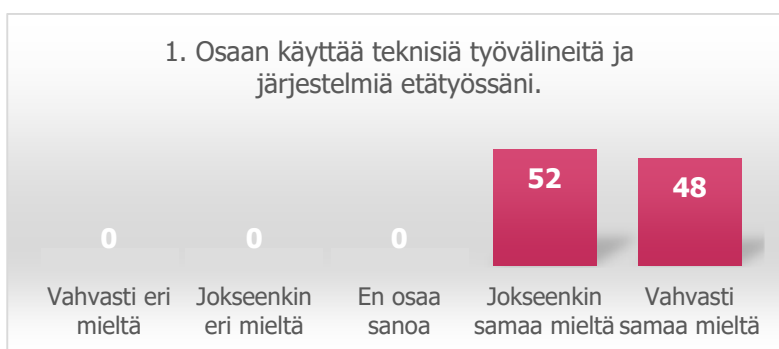
Tutkimuskysymykset ja vastaukset (kuvioissa %-osuudet kokonaismääristä)

1. Olen tehnyt etätötä ennen poikkeusoloja ...

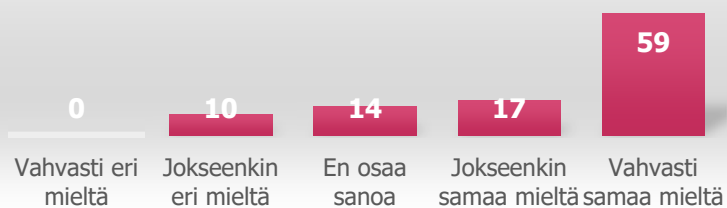
- säännöllisesti 17 %
- silloin tällöin 11 %
- harvoin 24 %
- en ole tehnyt 48 % vastaajista.

2. Vastaa seuraaviin etätötä koskeviin väittämiin poikkeusolot huomioiden:

(1=vahvasti eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en osaa sanoa, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=vahvasti samaa mieltä)



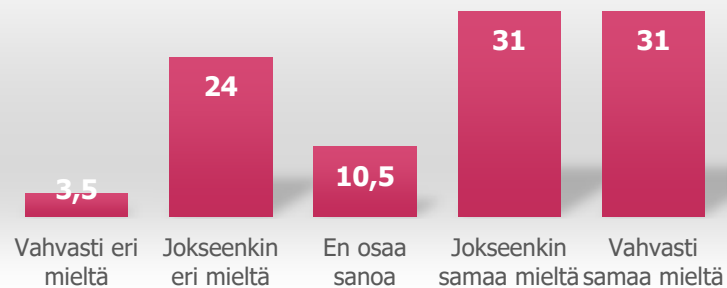
4. Pystyn osallistumaan tiimin palavereihin ja organisaation infoihin etänä samalla tavalla kuin fyysisesti läsnä ollessani.



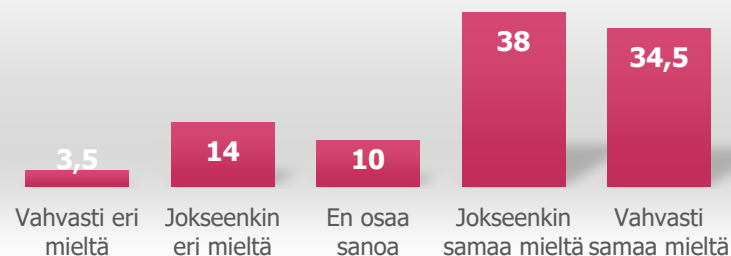
5. Verkostoyhteistyö onnistuu yhtä onnistuu yhtä hyvin etätyössä kuin toimistolla.



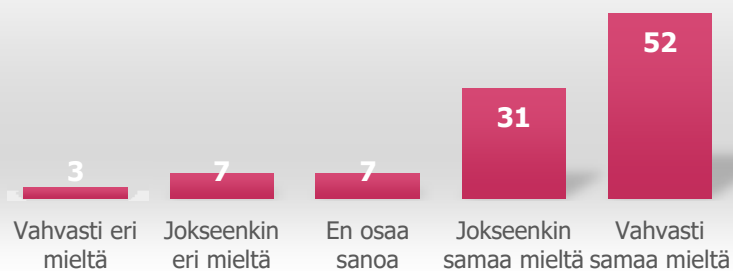
6. Teen asiakastyötä yhtä hyvin etätyössä kuin toimistolla työskennellessäni.



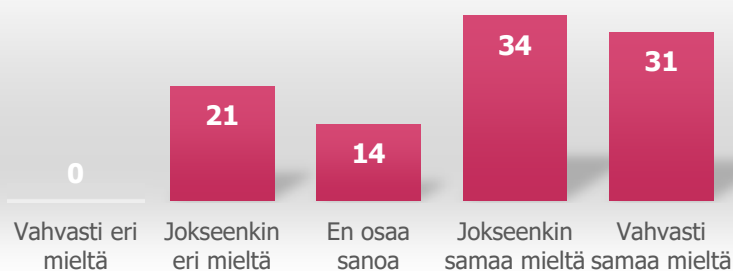
7. Olen tehokkaampi työntekijä etätyössä kuin toimistolla työskennellessäni.



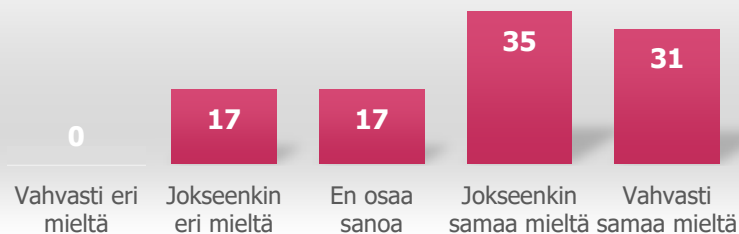
8. Tunnen enemmän yhteisöllisyyttä toimistolla
työtä tehdessä kuin etätöissä.



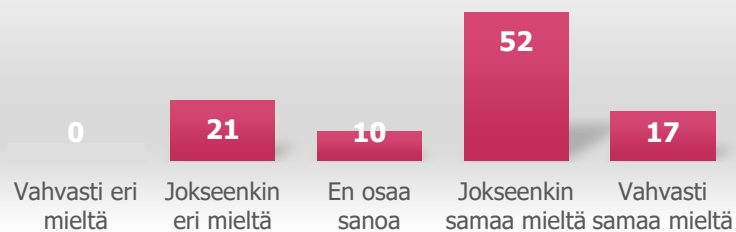
9. Olen saanut tukea ja palautetta esimieheltäni.

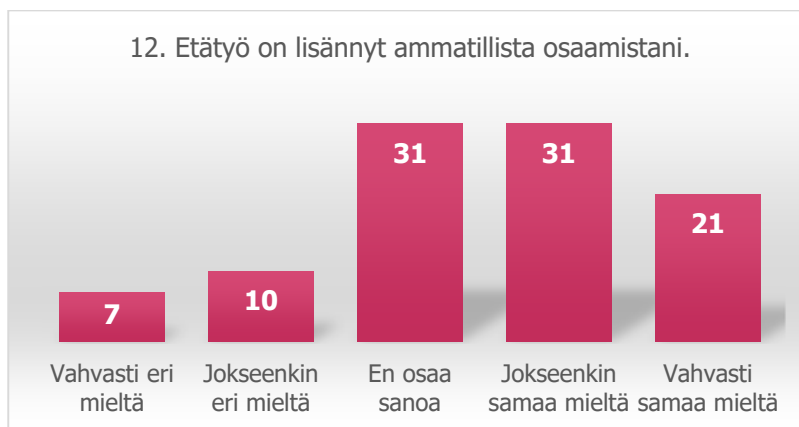


10. Etätöiden aikana esimieheni on ollut helposti
tavoitettavissa.



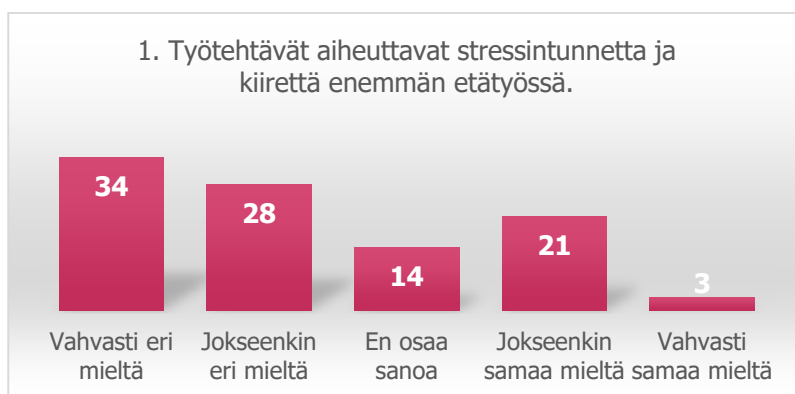
11. Työhön liittyvä ohjeistus on ollut riittävää
etätöiden aikana.



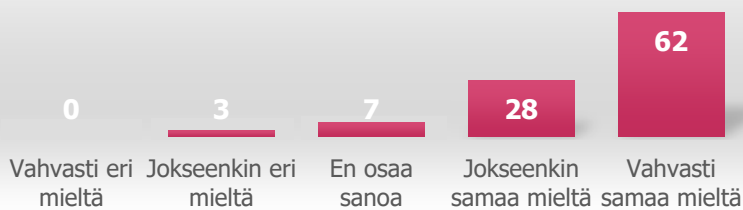


3. Vastaa seuraaviin työhyvinvointia koskeviin väittämiin poikkeusolot huomioiden:

(1=vahvasti eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en osaa sanoa, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=vahvasti samaa mieltä)



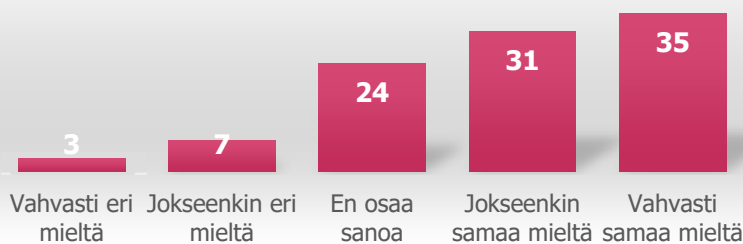
3. Työskentelyrauha toteutuu paremmin etätyössä kuin toimistolla.



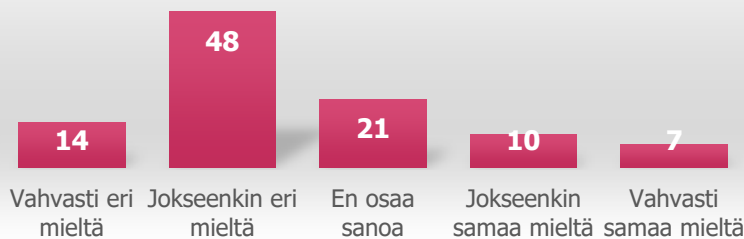
4. Itseni johtaminen tuottaa minulle enemmän vaikeuksia etätyössä kuin toimistolla työskennellessäni.



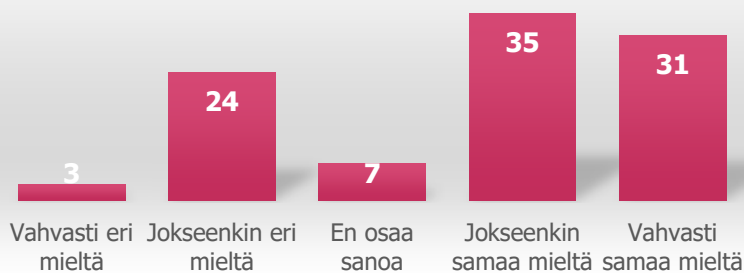
5. Pystyn hallitsemaan työtäni paremmin etätyössä kuin toimistolla.



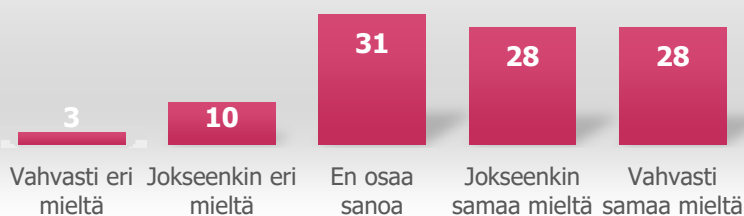
6. Saan tukea ja apua työtovereiltani enemmän etätyössä kuin toimistolla.



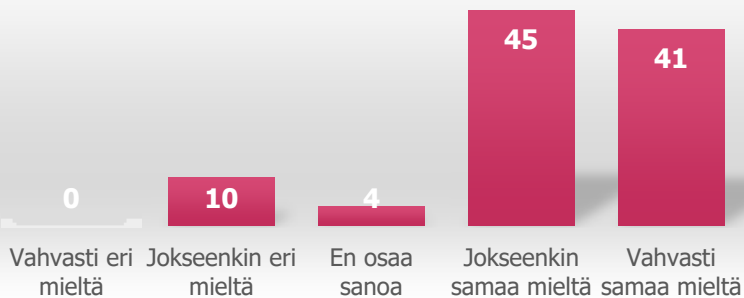
7. Pystyn tauottamaan työtäni paremmin toimistolla kuin etätyössä.



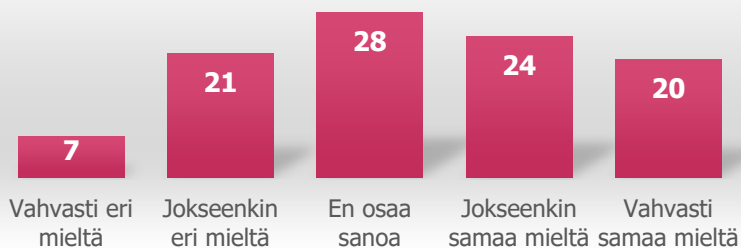
8. Työympäristö vaikuttaa työntekijän mielekkyyteen ja viihtyvyyteen myönteisemmin etätyössä kuin toimistolla.

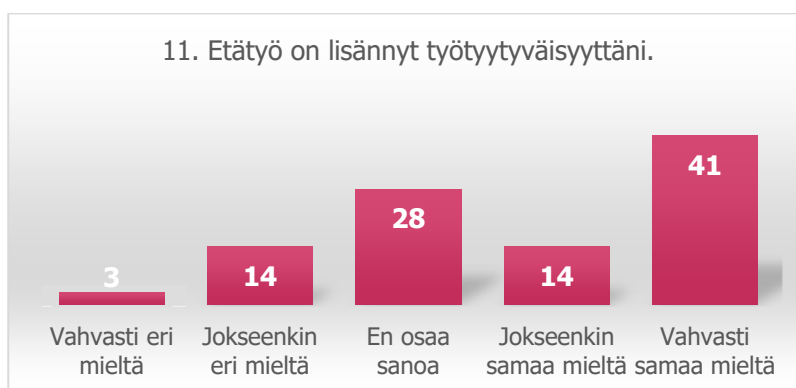


9. Pystyn rajaamaan työn ja vapaa-ajan etätyössä.



10. Palautuminen työpäivästä onnistuu paremmin etätyöpäivän jälkeen.





4. Onko etätyö muuttanut rooliasi tiimissä ja ryhmädynamiikassa? Voit halutessasi perustella vastustasi.

- Ei 28 %
- Kyllä 48 %
- En osaa sanoa 24% vastaajista

Kyllä-vastauksia (48 %) oli perusteltu yhdessätoista vastauksessa:

- *Olemme olleet paljon tekemisissä toistemme kanssa ja käyneet yhdessä läpi ohjausta, työtapoja yms. Tuki on ollut hyvä.*
- *Tuntuu siltä, että on. Nyt tilanteesta johtuen halutaan onnistua ja tuetaan toisia tiimissä ehkä enemmän. Etäpalaverissa myös kaikki ovat jollain tapaa ns. samalla viivalla yhdenvertaisina samassa tilanteessa. Tätä on kyllä hankala arvioida, koska ennen etätyöhön siirtymistä tiimi oli muutenkin uusi ja tiimityö olisi muokkautunut joka tapauksessa.*
- *Toimialat ei toimi niin tehokkaasti kuin ne toimisivat "normi" oloissa. Syynä voi toki olla Korona eikä etätyö sinänsä.*
- *Etätyö nopeutti tiimiytymistä.*
- *Etäpalaverit eivät vastaa live-palaverieja. Vähemmän keskustelua, osallistumista. Erityisesti tässä vaiheessa etätyö tuli huonoon kohtaan, organisaatiomuutos ja etätyöhön siirtyminen. Uusiin tiimeihin jako, uusia virkailijoita tullut paljon, tutustuminen vaihtuviin tiimiläisiin ei toteudu etätyössä.*
- *Olemme tiimiytyneet paremmin etätyössä.*
- *Työkaverit etäännyvät, kun emme tapaa.*
- *Ei tiimityötä ole, kaikki ovat omissa poteroissaan, tiimiytyminen uudessa mallissa on jäänyt kokonaan pois. Ei edes tunneta kaikkia uusia työntekijöitä.*
- *Etätyö on parantanut tiimityötä ja tiimiytymistä.*
- *Uuteen tiimiin ei ehtinyt "tutustua" (toki tutut työtoverit), joten kun etätyön aikana ei ole toteutunut tiimipalaverit yms., on tiimityö jäänyt irralliseksi. Jokainen tekee ns. omaa muistilistaa. Toki Skypellä ja Teamsilla pitää yhteyttä lähikollegoihin, mutta yhteydenotot rajoittuvat ns. asiaan ja työhyvinvointia lisäävä kahvipöytäjutustelu on jäänyt kokonaan pois. Pidän silti etätyön tekemisestä ja haluaisin jatkaa sitä jossain määrin myös poikkeusolojen jälkeenkin. Nyt etätyössä myös ns. vapaaehtoinen auttaminen ruuhkatilanteessa jäänyt pois, koska kasvottomana ei tarvitse kohdata kollegoiden "pulaa", yhteisvastuullisuus ei ole meidän tiimissä toiminut pätkäkään, vaikka avuntarve on tuotu esille.*
- *Uusi tiimi tiimiytyi todella hyvin etätyöstä huolimatta, koska työmäärä kasvoi ja oli pakko puhalttaa yhteen hiileen. Mutta kaikkia työkavereita ei tule "jututettua" samalla tavalla kuin toimistolla kun on etänä. Rento juttelu on jäänyt vähiin eikä uusia työntekijöitä tunne.*

Ei –vastauksia (28 %) oli perusteltu yhdessä vastauksessa: *Tiimit ovat hajallaan joka tapauksessa, tehtiin etätyötä tai ei.*

En osaa sanoa –vastauksia (24 %) oli perusteltu yhdessä vastauksessa: *Uusi organisoituminen, uudet asiakkaat, uusi tiimi olivat juuri muodostettu kun etätyö alkoi, ei ole kokemusta muusta.*

5. Haluatko tehdä etätöitä poikkeusolojen jälkeen? Voit halutessasi perustella vastaustasi.

- En. 10 %
- Kyllä. 90 %
- En osaa sanoa. 0 % vastaajista

Vastaajista 17 oli perustellut kyllä-vastaustaan (90 %):

- *Osa-aikainen etätöiden tekeminen kiinnostaa, esim. 1-2-pv/vko.*
- *Voisin tehdä, esim. 1 pv viikossa. Siihen voisi koota tehtäviä, jotka vaativat keskittymistä tai yhteydenottoja.*
- *Etätö mahdollistaa toisella paikkakunnalla olemisen päivien lukumäärän. Omat toisella paikkakunnalla asuvat iäkkäät vanhemmat tarvitsevat apua. Voin avustaa iltaisin heitä. Ns. lähityössä ollessa vain viikonloppuisin ja lomilla.*
- *Ajan säästäminen työmatkan puuttuessa.*
- *Jonkun verran voisi tehdä.*
- *Mielellään silloin tällöin, kun tarvitsee keskittyä johonkin hommaan tiiviimmin.*
- *Etätöissä on rauha keskittyä, toisin kuin avokonttorissa. Avokonttorin äänet ovat järkyttäviä ja keskeytyksiä tulee liian paljon.*
- *Osittain mutta, en kokonaan.*
- *Yksittäisiä etätöitä jatkossakin.*
- *Haluan tehdä etätöitä, mutta vain epäsäännöllisesti.*
- *Mahdollisimman paljon.*
- *Pystyn keskittymään työhöni paljon paremmin etätöissä.*
- *Vakituinen asuntoni (kotini) on eri paikkakunnallakuin missä työpaikkani sijaitsee. Asun siis viikolla tilapäisasunnossa. Siksi etätö sopii minulle hyvin muulloinkin, kuin poikkeusoloissa.*
- *Perheen tarpeet paremmin sovitettavissa työhön.*
- *En koko ajan, mutta muutaman kerran kuussa olisi mukava, tai kerran kuussa. Lisää työhyvinvointia ja lisää omaa vapaa-aikaa.*
- *Voi olla, että joissain tilanteissa se on joustava tapa tehdä töitä. Etätöitä haluan tilanteen mukaan tehdä, mutta edelleen pääasiassa toivoisin voivani työskennellä toimipaikalla.*
- *Toki työ vaatii pääosin toimistolla työskentelyä, mutta haluaisin lisätä etätöitä, kyse on enemmän kalenteroinnista ja etätöitä voisi hyvin jyvittää etätöissä tehtäviä töitä.*

Ei-vastauksia (10 %) ei oltu perusteltu.

6. Mitä mieltä olet etätöistä poikkeusolojen aikana? Avoin vastauskenttä

- *Hyvä, että meidän työssä on mahdollisuus siirtyä etätöihin. Työ sujuu pääsääntöisesti hyvin etätöissä. Oma turvallisuuden tunne on säilynyt, koska henkilökohtaisia tapaamisia ei ole.*
- *Onnistunut teknisesti, tiimi- ja asiakastyön sekä oman jaksamisen kannalta ehdottomasti odotettua parempi. Hyvä on ollut haastaa itseä ja oppia uusia työn tekemisen tapoja. Etätö on myös lisännyt osaamista ja ongelmanratkaisukykyä. Kuitenkin mikään ei korvaa kollegoiden ja asiakkaiden tapaamista kasvotusten.*
- *Sujunut erittäin hyvin.*

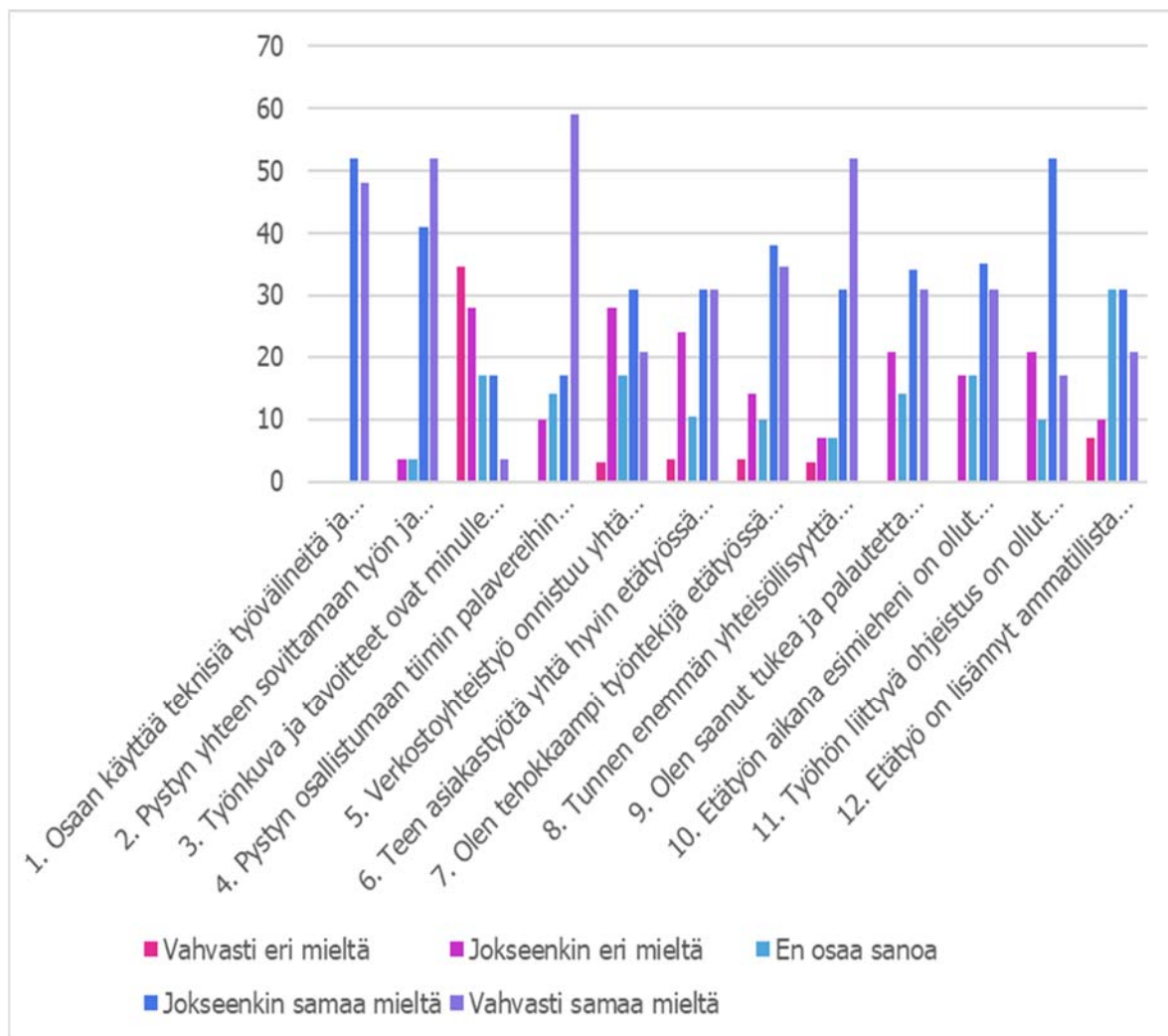
- *On sopinut minulle hyvin.*
- *Etätyö on ollut mukavaa ja aikaa perheelle on ollut enemmän.*
- *Erittäin hieno asia, nyt nähdään että työ on mahdollista tehdä tehokkaasti eri tavoilla. Ei tiimit eikä tiimiytyminen fyysistä läheisyyttä kaipaa vaan aitoa tekemistä.*
- *Järkevä ja toimiva ratkaisu!*
- *Ok.*
- *Olen tykännyt erittäin paljon ja jopa asiakkaatkin ovat tykänneet, kun asiat hoituneet jouhevasti puhelimesta. Toki joidenkin kohdalla kasvokkain palvelu olisi parempi, mutta toisaalta nyt poikkeustilanteessa asiat ovat hoituneet näinkin ja kasvokkain palvelu hoidetaan näiden osalta sitten, kun siihen on mahdollisuus.*
- *Hyvä uusi oppimiskokemus, mutta työyhteisöä kaipaen kyllä välillä, tuntuu yksinäiseltä puurtamiselta. Tämä kokemus on opettanut miten tärkeä oma työporukka onkaan. Omasta hyvinvoinnista pitää nyt pitää erityisesti huolta mm. tauotukset ja liikunta!*
- *Yllättävän hyvin toiminut siihen nähden, että tilanne tuli näin yllättäin.*
- *Hyvä juttu!*
- *Alun haparoinnin jälkeen työskentely on sujunut hyvin ja työteho on parempi kuin toimistolla. Avokonttorityöskentely kuormittaa huomattavasti enemmän kuin kodin rauhassa oleminen.*
- *Kun on tehnyt etätyötä ennen poikkeusoloja, niin etätyön tekemiseen ei ole tullut suurta muutosta poikkeusolojen aikana.*
- *Omassa työyhteisössä kokoukset yms. On ollut hallussa enne koronaa, joten suurta muutosta tai kaaosta ei mielestäni tapahtunut. Helppo siirtyä itselle, mutta toki tekniset haasteet ovat vaikuttaneet etenkin aluksi siirryttäessä etätyöhön. Olen tyytyväinen etätyöhön, oma koti ja elämäntilanne mahdollistaa hyvä ja rauhallisen työskentelyn kotonakin. Toki kaipaen työkavereita ja yhteisiä kahvihetkiä, sekä helppoa tukea jota toimistolla voi hyödyntää sermin takana olijalta. En haluaisi jatkaa näin lopullisesti, mutta en koe etätyötä haitaksi, aika aikaansa kutakin.*
- *TE-toimistoon on sopinut hyvin, koska lisääntynyt työttömyys on vaatinut enemmän työttömyysturvaselvittelyjä eikä vahvalle ohjaustyölle, joka toimisi paremmin henkilökohtaisilla tapaamisilla, ole ollut aikaa. Asiakkaita ei ole myöskään voinut juuri ohjata mihinkään. Alun yhteyshankaluuk-sien jälkeen toimii hyvin.*
- *Turvallisuuden tunne terveydentilaan nähden parempi. Kontaktien merkitys kollegoihin nousee tärkeämmäksi etätyöskentelyn pitkittyessä.*
- *Pakkoraossa lähdettiin etätyöhön, mutta ihan hyvin on mennyt. Lisäksi työmatkat ovat jääneet pois aamusta ja illasta, eli päivässä on aikaa enemmän.*
- *Tietotekniset yhteydet ovat toimineet pääsääntäisesti hyvin. Olen oikein tyytyväinen etätyöhön. Asiakas- ja verkostotyötkin on sujunut hyvin. Olen alustavasti sopinut esimieheni kanssa, että korona pandemian jälkeen tekisin kerran viikossa etätyötä. Ennen koronaa tein etätyötä n. 2 pv/kk. Joskus asiakkaita on kyllä syytä tavatakin. Henkilökohtaisella ajalla tulee esille sellaisia asioita, jotka etänä eivät välity.*
- *Sen jälkeen, kun työnantaja (ja Valtori) saivat suuret tietoliikenneongelmat ratkottua, tämä on ihan ok. Toki tietotekniset välineet ovat työpaikalla paremmat: kaksi näyttöä ja roller-mouse. Niitä en kuitenkaan ottanut mukaan koska tein etätyötä kahdessa kodissani (kaupunki- ja vapaa-ajan asunto). Kummassakin paikassa on työtila ja -rauha.*
- *Olen ollut useita vuosia TE-toimistossa työssä, joten hallitsen työn melko hyvin. Sen vuoksi en tarvitse lähellä olevia kollegoita. Mutta uusien työntekijöiden etäperehdyttäminen on aika työlästä. Siihen ei ole ollut aikeisempaa mallia.*

- *Aikaisemmin olen halunnut käydä työpaikalla työssä, koska silloin koti ja työ ovat erillään. Työpaikalla on plussana kahvi- ja lounastauoilla sosiaalista toimintaa ja iloa/naurua, mutta miinuksena avokonttorin häirit ja häiriöt (työn keskeytykset).*
 - *Oppii teknistä toteutusta kun on pakko. Itsenäinen työ lisääntyy, luen JTYPL paremmin, mutta helppo kysyä myös työkavereilta. Yksinäistä on kun pidän työyhteisössä työskentelystä. Ainut mahdollinen tapa työskennellä poikkeusoloissa järkevästi, työnantaja toimii oikein kun määräys etätyöhön on riittävän pitkä.*
 - *Hyvä vaihtoehto poikkeusoloihin, mutta vakituisena työskentelemismuotona ei ole mielestäni järkevää. Olemme asiakaspalvelijoita, jossa asiakkaita kohdataan henkilökohtaisesti. Sähköiset välineet/puhelin eivät korvaa tätä.*
 - *Lähtökohtaisesti yritetty tehdä asioista toimivia, mutta moni asia epäonnistunut. Henkilöstön työhyvinvointi on surkealla tasolla ja henkisesti koen olevani täysin lopussa.*
 - *Välttämätön pakko. Toisaalta kiva vain valua työpisteelle, kun ei ole tarvetta starttailla autoa. Toisaalta työ on "koko ajan läsnä".*
7. Mitä mieltä olet työhyvinvoinnista poikkeusolojen aikana? Avoin vastauskenttä
- *Alun shokin jälkeen työhyvinvointi on ollut hyvällä tasolla ja tukea on työnantajan taholta ollut saatavissa.*
 - *Poikkeusoloilla ei ole ollut ainakaan negatiivista vaikutusta työhyvinvointiini.*
 - *Olen mielestäni voinut paremmin kuin ennen. Eristyneisyys ja etätyö ovat vaikuttaneet siihen, että tavallisesti olen 1-3 kertaa joka kevät flunssassa, nyt en ole ollut lainkaan. Työterveystarkastuskin hoidettiin etänä Terveystalon toimesta. Pitää muistaa itse huolehtia liikunnasta ja työn tauottamisesta. Kaikki on itsestä kiinni.*
 - *Kotona on työergonomia otettu huomioon, olen hankkinut säädettävän työpöydän. Itsensä johtamisen taidolla on merkitystä siihen, miten kokee työhyvinvoinnin. Tärkeää on liikkua, käydä ulkona kävelemässä ruokatunnin aikaan.*
 - *Työhyvinvointi lisääntyy ja vähenee. Työ on yksinäistä, sähköisesti voi rupertella esimiesten luvalla myös työasioiden ulkopuolisista asioista. Toisaalta työmatkoihin ei mene aikaa ja se lisää työhyvinvointia, aikaa enemmän itselle ja perheelle. Virtuaalisiin kahveihin ym. jumppiin en ole osallistunut, ei ehkä minun juttu.*
 - *Ok.*
 - *Työhyvinvointi henkisellä tasolla säilyy pääsääntöisesti kohtalaisena. Ikävä työkavereita silti on ja sitä helppoutta, että voi kysyä vieruskaverilta tai samoissa tiloissa olevilta työkavereilta ongelmatilanteissa. Tiimipalavereja myös kaipaan, siis livenä. Fyysinen työhyvinvointi kärsii huonosta ergonomiasta ja siitä, että tauot unohtuvat.*
 - *Sekä hyviä että huonoja puolia.*
 - *Työpahoinvointi on kohdallani lisääntynyt.*
 - *Täysin henkisesti lopussa.*
 - *Työpäivät venyvät helposti pitemmiksi ja ergonomia ei ole yhtä hyvä kuin toimistolla.*
 - *Se korostuu ihan erityisellä tavalla näinä aikoina ja välillä on tuntunut henkisesti raskaalta.*
 - *Siihen pitää kiinnittää erityistä huomiota, koska sosiaaliset kontaktit jäävät liian vähiin ja työn tauottaminen jää helposti pois.*
 - *Lähikollegoiden tuki ensiarvoista. Yhteisöllisyyteen tulee panostaa.*
 - *Työhyvinvointi ei ole etätyön vuoksi heikentynyt, mutta se on kärsinyt työn kuormituksen kasvamisen vuoksi. Korona moninkertaisti työmäärän ja työt ovat kasautuneet. "Jonon" purkaminen vie aikaa eikä normaalitilaan päästä pitkään aikaan.*

- *Vaikka on annettu lupa virtukahveihin niin ei omalla kohdalla ne ole toteutuneet. Niihin olisi voitu kannustaa johdon puolelta. Ilmeisesti eri tiimeillä eri käytännöt. Ergonomia on aivan surkeaa kotona, mutta sille ei nyt mahda oikein mitään. Etävilipäivä oli onnistunut ja todella kiva etäilystä huolimatta.*
- *Työnantajan toimesta siihen on panostettu, virtuaalikalveja, vilipäivää. Itsestään kiinni, miten toteuttaa.*
- *Mielestäni toiminta on paljon itsestä kiinni, koska työnantaja on tuonut esille, informoinut työhyvinvoinnin tärkeyden ja keinoja siihen.*
- *Jokainen vastaa työhyvinvoinnistaan myös itse. Työnantajalta on tullut riittävästi tietoa apulähteistä, jos niitä kokee tarvitsevänsä.*
- *Oma työtuoli ei ole ollut paras mahdollinen, mutta liikunnalla (jopa kesken päivän) on pystynyt vähentämään haittoja.*
- *Työn sosiaalista puolta on ikävä, työergonomian puolesta työolot olen saanut järjestettyä hyväksi.*

LIITE 4: ETÄTYÖTÄ KOSKEVASTA VASTAUKSET TAULUKOSSA

Etätyötä koskevien väittämien vastaukset Likert-asteikolla vastattuna.



LIITE 5: TYÖHYVINVOINTIA KOSKEVAT VASTAUKSET TAULUKOSSA

Työhyvinvointia koskevien väittämien vastaukset Likert-asteikolla vastattuna.

