

Etätyön vaikutus toimihenkilöiden tiimityöhön

Case WorkPower

LAB-ammattikorkeakoulu

Tradenomi (AMK), Liiketalous

2020

Vilma Heino

Tiivistelmä

Tekijä(t) Heino, Vilma	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika Syksy 2020
	Sivumäärä 47	
Työn nimi Etätyön vaikutus toimihenkilöiden tiimityöhön Case WorkPower		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Ohjaavan opettajan nimi, titteli ja organisaatio Paula Ahtiainen, lehtori, LAB-ammattikorkeakoulu		
Toimeksiantaja WorkPower		
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona WorkPowerille. Työn tavoitteena oli selvittää, miten yrityksen toimihenkilöt kokevat etätyön vaikuttavan tiimityöhön. Lisäksi haluttiin saada selville, mitä positiivista tai negatiivista etätyössä on ja miten sen määrä on viimeisen vuoden aikana muuttunut. Tämän tutkimuksen avulla haluttiin saada myös uudenlaisia kehitysehdotuksia etätyön toteuttamiseen.</p> <p>Opinnäytetyön ensimmäisessä teoriaosuudessa tarkasteltiin yleisesti etätyötä ja sen hyötyjä sekä haittoja. Toisessa teorialuvussa tutkittiin tiimityötä ja sen merkitystä. Selvitettiin myös, millainen on toimiva tiimi. Viimeisessä teorialuvussa käsiteltiin työhyvinvointia ja sen neljää eri osa-aluetta.</p> <p>Tutkimusosassa hyödynnettiin sekä kvalitatiivista sekä kvantitatiivista tutkimusta. Tutkimus toteutettiin verkkokyselynä kaikille WorkPowerin toimihenkilöille. Tutkimusajan kohdaksi valikoitui vuoden 2020 marraskuu.</p> <p>Tutkimustuloksista saatiin selville, että etätyö nähdään tiimissä positiivisena asiana, mutta toimintatapoja tiimin kommunikoinnin välillä tulisi vielä kehittää.</p>		
Asiasanat etätyö, tiimityö, työhyvinvointi, yhteisöllisyys		

Abstract

Author(s) Heino, Vilma	Type of Publication Thesis, UAS	Published Autumn 2020
	Number of Pages 47	
Title of Publication The impact of working remotely on employees teamwork Case WorkPower		
Name of Degree Bachelor of Business Administration		
Name, title and organization of the supervising teacher Paula Ahtiainen, Senior Lecturer, LAB University of Applied Sciences		
Organization of the client WorkPower		
Abstract <p>This thesis was tasked by WorkPower. The purpose of this thesis was to learn how remote working affects teamwork from the perspective of the company employees. This research studied the advantages and disadvantages points of remote working as well as the amount it has been utilized for the past one year. The aim of this research was to acquire new development proposals for remote working.</p> <p>The first theory part of this thesis viewed remote working in general, as well as the benefits and disadvantages of it. In the second part of the thesis, teamwork and the purpose of teamwork was examined. Work well-being and its four different aspects were discussed in the last theory chapter.</p> <p>This work was conducted using qualitative and quantitative research methods. The research was implemented as an online enquiry for all the employees of WorkPower. The enquiry was done in November 2020.</p> <p>The results of the study indicate that teamwork is being considered a positive matter within the team. However, the communication between the group members may be improved.</p>		
Keywords remote work, teamwork, well-being at work, communality		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Tausta	1
1.2	Tavoitteet, tutkimusongelma ja aiheen rajaus	2
1.3	Tutkimusmenetelmä	3
1.4	Työn rakenne.....	4
2	Tiimityön merkitys.....	5
2.1	Tiimityö käsitteenä.....	5
2.2	Toimiva tiimi.....	5
2.2.1	Tiimin kehitysvaiheet	6
2.2.2	Tiimiroolit	7
2.3	Tiimityön haasteet.....	9
3	Etätyö Suomessa.....	10
3.1	Etätyö käsitteenä	10
3.2	Etätyön käytänteet	11
3.3	Etätyön yleisyys.....	12
3.4	Etätyön johtaminen	13
3.5	Etätyön edut	14
3.5.1	Työntekijänäkökulma	15
3.5.2	Työnantajanäkökulma.....	16
3.6	Etätyön haasteet.....	18
3.6.1	Työntekijänäkökulma	18
3.6.2	Työnantajanäkökulma.....	20
4	Työhyvinvointi.....	21
4.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	21
4.2	Työhyvinvoinnin osa-alueet	21
4.2.1	Fyysinen työhyvinvointi.....	21
4.2.2	Psyykinen työhyvinvointi	22
4.2.3	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	22
4.2.4	Henkinen työhyvinvointi	23
5	Tutkimuksen toteutus ja tulokset.....	24
5.1	Yritysesittely	24
5.2	Tutkimuksen toteutus.....	24

5.3	Kysely.....	25
5.4	Tutkimuksen tulokset.....	26
5.4.1	Taustatiedot.....	26
5.4.2	Etätyön toteutuminen.....	28
5.4.3	Etätyö tiimissä	31
5.4.4	Etätyön hyödyt ja haitat	34
5.4.5	Toiveet etätyöhön	36
5.5	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	38
5.6	Tutkimuksen luotettavuus	41
6	Yhteenveto	43
	Lähteet	45

Liitteet

Liite 1: Saatekirje

Liite 2: Kyselylomake

1 Johdanto

1.1 Tausta

Tämän opinnäytetyön aiheena on etätöiden vaikutukset tiimityöhön. Etätöillä tarkoitetaan työtä, jota tehdään jossain muualla, kuin fyysisesti työpaikalla. Etätö mielletään usein kotona tehtäväksi työkseen, mutta etätöitä voidaan hyvin tehdä esimerkiksi työmatkalla, kesämökillä tai kahvilassa. Etätö ei katso aikaa eikä paikkaa. (Helle 2004, 3.) Etätöitä voidaan tehdä kokoaikaisesti tai esimerkiksi siten, että osa työtehtävistä hoidetaan työpaikalla ja osa jossain muualla. Etätöskentely ei kuitenkaan saa olla ylimääräistä lisätöitä, jota tehdään kotona vielä varsinaisen työpäivän jälkeen. (Salli 2012, 95.)

Aihe on ajankohtainen, sillä keväästä 2020 alkaen maailmalla vallinnut koronatilanne on ajanut monet työntekijät tekemään etätöitä enemmän kuin ehkä koskaan aikaisemmin. Työskentelen itse toimeksiantajayrityksessä, joten etätöihin siirtyminen on koskettanut myös minua henkilökohtaisesti. Sen lisäksi, että etänä tehtävä työ on monelle toive ja jopa välttämätön asia työpaikkaa valitessa, on se myös viime aikoina aiheuttanut myös negatiivista keskustelua. Etätöistä ja tiimityöstä on tehty tutkimuksia aiemminkin. Varsinkin etätöiden tuomia etuja sekä haasteita on tutkittu aikaisemmin paljonkin sekä etätöiden vaikutusta työhyvinvointiin. Tiimityön osalta tutkimuksia on aikaisemmin tehty, mutta niissä etätöiden huomioon ottaminen on ollut vähäisempää. Koronaviruksen aiheuttama pandemia on ainoa laatuun, joten täysin tätä vastaavia tutkimuksia ei ollut vielä tehty. Tässä tutkimuksessa kohderyhmänä oli aina tiimi, eikä yksittäinen henkilö, joten myös se tuo tutkimukseen erilaisuutta. Tavoitteena onkin löytää tutkimuksen avulla täysin uudenlaista ja erilaista tietoa kuin aikaisemmin.

Tutkimus tehdään toimeksiantona henkilöstöpalvelualan yritykselle, WorkPower Oy:lle. WorkPowerille ei aiemmin ollut tehty tutkimusta kyseisestä aiheesta, jonka takia tutkimuksen toteuttaminen onnistuu hyvin.

Koska tutkimus toteutetaan WorkPowerin toimihenkilöille, ei tutkimustuloksien perusteella tehtyjä johtopäätöksiä voi suoraan hyödyntää missään toisessa yrityksessä. Muut yritykset voivat kuitenkin halutessaan ottaa tutkimuksesta esimerkiksi vinkkejä omaan toimintaansa. Sekä nyt että tulevaisuudessa yhä useampi työtehtävä on sellainen, mikä ei katso aikaa eikä paikkaa. Kaikessa yksinkertaisuudessaan riittää, että on työhön tarvittavat välineet (esim. tietokone), niin työn voi helposti ja tehokkaasti suorittaa missä vain ja milloin vain. Tämän takia aihe onkin sellainen, että se sellaisenaan koskettaa monen eri yrityksen edustajia.

1.2 Tavoitteet, tutkimusongelma ja aiheen raja

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten etätyön tekeminen vaikuttaa tiimityöhön ja koko tiimin toimivuuteen. Tässä yrityksessä työtä tehdään 2-7 hengen tiimeissä. Tavoitteena on, että tämän tutkimuksen seurauksena toimeksiantajayrityksellä eli WorkPower Oy:lla on selkeä käsitys siitä, miten etätyön tekemiseen yrityksessä suhtaudutaan yrityksessä toimivien henkilöiden näkökulmasta. Tärkeää on huomata etätyön positiivisia puolia, joita kannattaa jatkossakin hyödyntää sekä tietysti myös epäkohtia, jotka kaipaavat ratkaisuja. Näihin epäkohtiin on tarkoitus löytää parannusehdotuksia. Toiveena olisi, että sekä yritys että sen työntekijät osaisivatkin hyödyntää etätyötä ja sen tarjoamia mahdollisuuksia tulevaisuudessa entistäkin paremmin. Tavoitteena on löytää sellaisia kehitysideoita, joita toimeksiantajayrityksen on mahdollista ottaa käyttöön.

Tutkimusongelmana on, miten etätyön tekeminen vaikuttaa tiimityöhön. Mitä hyötyä tai haittaa etätyön tekemisestä on sekä miksi etätyötä tehdään. Tarkoituksena on selvittää, onko etätyön tekeminen työntekijöille mieleistä. Tällä hetkellä koronatilanteen ollessa voimakkaasti läsnä jokapäiväisessä elämässä, on suositeltavaa, että töitä tehtäisiin esimerkiksi kotoa käsin. Millaisia jälkiä se on mahdollisesti jättänyt työntekijöihin ja onko etätyöskentelestä tullut uusi normi. Samalla selvitetään, miten hyvin etätyön tekeminen onnistuu ja kuinka työtehtävistä on mahdollista selviytyä etänä. Etätyön tekemistä verrataan aina siihen, jos samat työtehtävät tehtäisiin lähityönä toimistolla.

Tässä opinnäytetyössä tutkimuskysymykseksi muodostui: Miten WorkPower Oy:n toimihenkilöt kokevat etätyön vaikuttavan tiimityöhön? Apututkimuskysymyksiksi muodostui seuraavia kysymyksiä:

- Mitkä ovat etätyön hyötyjä?
- Mitkä ovat etätyön haittoja?
- Miten etätyön teko on muuttunut viimeisen vuoden aikana?
- Mitä muuttaisit tai kehittäisit oman tiimisi etätyötavoissa?

Tämä tutkimus on rajattu yrityksen toimihenkilöiden näkökulmaan. Osana opinnäytetyötä toteutetaan kyselytutkimus, johon osallistuvat ainoastaan yrityksen toimihenkilöt. WorkPowerin asiakasyrityksissä työskentelevät työntekijät ovat tässä tutkimuksessa jätetty ulkopuolelle. Rajauksella on haluttu tehdä tutkimuksesta mahdollisimman selkeä ja tarkka.

Etätyön vaikutusten tutkiminen on ajankohtaista myös sen takia, että tämä on ensimmäinen kerta, kun etätyön vaikutusta tiimityöhön tutkitaan WorkPowerilla. Nyt koronaviruksen ansiosta etätyöstä on mahdollisesti tulossa uusi normi, joten on ehdottoman hyvä asia, että

etätyöhön ja sen tekemiseen ollaan oikealla tavalla valmistuneita ja osataan ottaa oikeita asioita huomioon, jotta jokainen työntekijä saa työstään mahdollisimman paljon irti sekä jotta yritys saa jokaisesta työntekijästään parhaan hyödyn irti.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellinen osa toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena sekä myös kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimus toteutetaan Webropol kyselynä toimeksiantajayrityksen toimihenkilöille, joita on 50 kappaletta. Kvantitatiivista tutkimustapaa käyttäen saadaan selville lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä tai voidaan selvittää eri asioiden välisiä riippuvuuksia. Myös tutkittavassa asiassa tapahtuneita muutoksia voidaan selvittää kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Heikkilä 2017, 16.) Kvalitatiivista tutkimustapaa käytetään silloin, kun halutaan kerätä sellaisia tietoja, jotka mittaamisen sijasta enemmänkin kuvailee tutkittavaa asiaa. Laadullisesta tutkimuksesta puhutaan silloin, kun halutaan ymmärtää tutkittavan kohteen laatua ja ominaisuuksia mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Yleensä laadullisen tutkimuksen avulla saadut johtopäätökset katsotaan luotettaviksi. (Jyväskylän yliopisto 2015a.) Tässä tutkimuksessa kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimustapaa käytettiin yhdisteltynä.

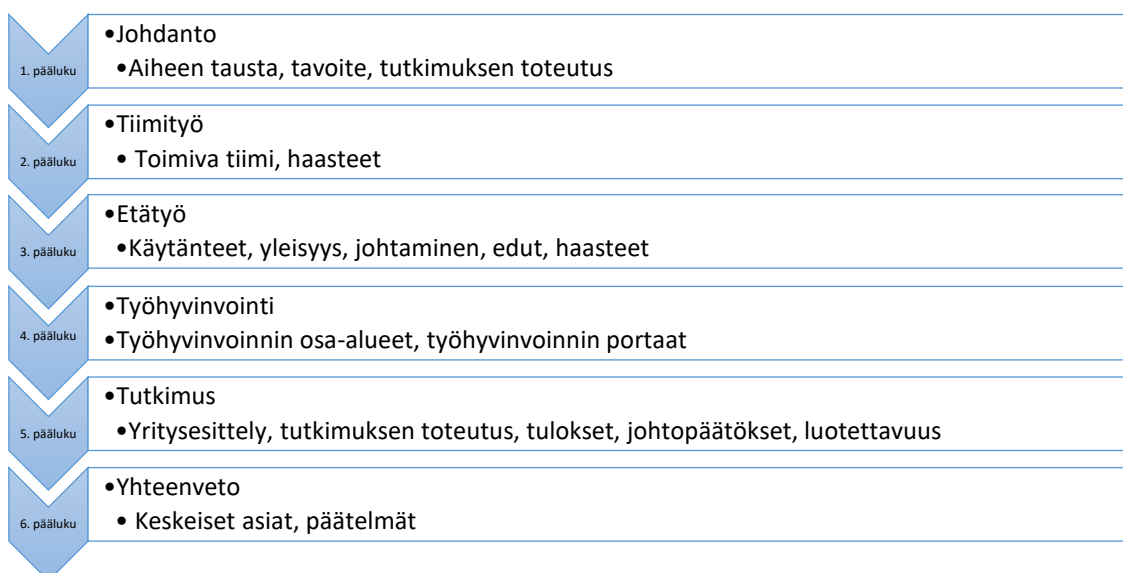
Kvantitatiivista menetelmää hyödyntäessä on tärkeää ottaa huomioon, että tutkimuksessa käytettävä otos on riittävän suuri. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään tavallisesti standardoituja lomakkeita, joissa on jo valmiit vastausvaihtoehdot. Tutkimustuloksia taas voidaan havainnollistaa esimerkiksi erilaisten taulukoiden tai kuvioiden avulla. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tavallista, että sen avulla saadaan hyvin kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta asioiden syitä ei pystytä kovin syvällisesti välttämättä selvittämään (Heikkilä 2014, 16.)

Tämä tutkimus tehdään case-tutkimuksena WorkPowerille. Case-tutkimuksella, eli tapaus-tutkimuksella tarkoitetaan sellaista tutkimusta, jonka tarkoituksena on tutkia muutamaa tai vain yhtä tiettyä kohdetta. Tässä tapauksessa tutkimuskohteena on WorkPowerin toimihenkilöt. Tapaus-tutkimuksen tavoitteena on aina löytää tutkittavasta asiasta mahdollisimman yksityiskohtaista ja intensiivistä tietoa. Tämän takia tapaus-tutkimuksella ei suoranaisesti pyritä yleistettävyyteen. Toisaalta, kun tapaus-tutkimuksesta saadaan todella tarkkoja ja yksityiskohtaisia tietoja selville, saadaan samalla tietoa koko ilmiöstä. Tällöin tuloksia voidaan ainakin jollakin tapaa myös käyttää asioiden yleistykseen. Tapaus-tutkimuksen käyttö on mahdollista monissa eri analyysimenetelmissä. (Jyväskylän yliopisto, 2015b)

1.4 Työn rakenne

Opinnäytetyö koostuu viidestä pääluvusta (Kuvio 1). Työn ensimmäisen luvun muodostaa johdanto. Johdannossa esitellään opinnäytetyön aihe, sen tavoitteet ja tutkimusongelma. Johdannossa käydään läpi, mitä tutkimusmenetelmää juuri tässä työssä käytetään. Luvut kaksi ja kolme muodostavat työn teoriaosuuden. Teoriaosuuksissa käsitellään etätystä, tiimityötä sekä työhyvinvointia. Näissä luvuissa käydään läpi, mitä etätystyö, tiimityö ja työhyvinvointi ovat. Lukijalle selviää, minkälaisia etuja ja haasteita ne aiheuttavat ja miten nämä kaikki asiat teoriassa liittyvät toisiinsa.

Opinnäytetyön teoriaosuuden jälkeen on vuorossa tutkimus. Teoria toimii pohjatuksena tutkimukselle, jossa tutkitaan etätystyön vaikutusta tiimityöhön. Viimeisenä on luku kuusi, siinä asiat tiivistetään napakaksi yhteenvedoksi.



Kuvio 1: Opinnäytetyön rakenne.

2 Tiimityön merkitys

2.1 Tiimityö käsitteenä

Tiimityö on työskentelyä ryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä. Tiimin muodostaa aina vähintään kaksi henkilöä, joilla on yhtenevät tavoitteet. Työelämässä tiimit voivat hoitaa jotakin pysyvää tehtävää tai tiimejä voidaan kasata esimerkiksi jonkin projektiluontoisen tehtävän ajaksi. (Tilastokeskus.) Varsinkin jos tiimityöskentely on pysyvää, voi olla haasteita ymmärtää yhteistä päämäärää. Silloin tiimin kesken on hyvä pohtia säännöllisin väliajoin sitä, minkä eteen työskennellään. Kun päämäärä on selvillä, niin motivaatio työtä kohtaan pysyy korkealla. (Anttonen 2017.)

Tiimityössä samaa ongelmaa tarkastellaan samanaikaisesti useasta eri näkökulmasta. Keskenään erilaiset tiimiläiset tuovat monia eri näkökulmia ilmi. Näin ollen tiimissä saadaan huomattavasti helpommin asioita ratkottua. Tämän takia työelämässä tiimityöskentely on kovassa suosiossa, ja siksi jo uusien rekrytointien aikana tiimityöhön kykeneviä hakijoita arvostetaan suuresti. (Duunitori 2018.) Erilaisessa tiimissä yleensä tulee esiin paljon sellaisia kohtia, joita yksittäinen työntekijä ei olisi osannut ottaa huomioon. Parhaimmillaan tiimissä pystytään ratkomaan asioita paremmin kuin kukaan sen jäsenistä yksin kykenisi. (Salminen 2017, 27.)

2.2 Toimiva tiimi

Toimiva tiimi vaatii jäseniltään aina suvaitsevaisuutta sekä erilaisuuden hyväksymistä. On tavallista, että lähes aina tiimissä on keskenään hyvinkin erilaisia ihmisiä, jotka tekevät työtä eri tavoin. Avain menestykseen onkin yleensä siinä, että tiimi pitää sisällään erilaisia osaajia ja ammattilaisia. (Duunitori 2018.) Toimivassa tiimissä on saatu jokaisen jäsenen voimavarat käyttöön. Jos työyhteisössä ei ole toimivaa yhteistyötä, jää usein paljon erilaisia voimavaroja käyttämättä ja ylimääräisen sähläykseen menee paljon aikaa. Onkin todettu, että hyvin toimivat tiimit ovat tuottavuudeltaan huomattavasti parempia kuin esimiesvetoiset organisaatiot, joissa painotetaan yksilösuorituksia. (Salminen 2017, 26.)

Jotta tiimi toimii hyvin, on sen jokaisen jäsenen sitouduttava toimimaan tiimin parhaaksi. Sen lisäksi, että jokainen hoitaa itselle määrätyt tehtävät, niin tulee tiimissä aina parhaansa mukaan auttaa myös muita. Tiimin jäseneltä vaaditaan rehellisyyttä ja avoimuutta, luotettavuutta ja tehtävien asianmukaista hoitoa, reiluuutta sekä hyviä vuorovaikutustaitoja. (Salminen 2017, 85–87.) Ihanteellinen koko tiimille on 4-7 jäsentä. Jos tiimi vastaa laajasta tehtäväkokonaisuudesta, voidaan yhdistää se jäsenten toisiaan täydentäviä taitoja. Samalla on kuitenkin mahdollista toteuttaa myös tehtäväkiertoa ja lisätä moniosaamista.

Moniosaamisella tarkoitetaan sitä, kun sama henkilö hallitsee useampia eri työtehtäviä tai -vaiheita. Yrityksen kannalta on positiivinen asia, jos tiimeistä löytyy tällaista moniosaamista. Moniosaajat voivat helposti paikata esimerkiksi sairastunutta tiimikaveria, joten poissaoloista huolimatta tiimin toiminta voi jatkua normaalisti ennallaan. (Viitala & Jylhä 2019, luku 3.2.4.)

Hyvä tiimi tuottaa sen jäsenille työhyvinvointia. Työhyvinvointiin tulisi kiinnittää paljon huomiota, sillä työssä vietetty aika ja siellä viihtyminen vaikuttaa suoraan koko elämän laatuun. Aito tiimi tukee sekä kannustaa jäseniään, motivoi ja kannustaa heitä jatkamaan vaikeanakin hetkenä. Tiimityö on hauskaa ja parhaimmillaan se saa aikaan niin paljon toimintaenergiaa, että se heijastuu myös työn ulkopuoliseen elämään. Toimivassa tiimissä onnistumisista iloitaan yhdessä ja epäonnistumisia käsitellään koko tiimin voimin. (Salminen 2017, 81.)

2.2.1 Tiimin kehitysvaiheet

Tiimin kehitystä on Bruce Tuckmanin toimesta kuvattu viisivaiheisen mallin avulla. Jokaisella tiimillä on omanlainen elinkaari, jonka aikana käydään erilaisia vaiheita läpi. Ei siis ole välttämätöntä, että jokaisen tiimin kaari etenisi samaan tahtiin tai edes samassa järjestyksessä. Seuraavaksi käydään läpi tiimin eri vaiheet alusta loppuun asti. (Viitala & Jylhä 2019, luku 4.3.1.)

Muodostusvaiheessa tiimin jäsenet ovat vielä hiukan varautuneita. Tiimin tavoite voi vielä tässä vaiheessa olla epäselvä. Tiimin johtajalta vaaditaan muodostusvaiheessa paljon, sillä hänen tehtävänsä on auttaa tiimin toiminta vauhtiin. (Viitala & Jylhä 2019, luku 4.3.1.)

Kuohuntavaiheessa tiimin jäsenet ovat jo päässeet keskenään tutuiksi. Heistä on tullut rohkeita ilmaisemaan omia ajatuksiaan. Erilaiset näkemykset voivat aiheuttaa ristiriitoja. Tiimin vetäjä voi tässä vaiheessa kohdata vastustusta, mutta samalla hänen on kuitenkin toimittava parhaansa mukaan, jotta ristiriidat saadaan selvitettyä. (Viitala & Jylhä 2019, luku 4.3.1.)

Vakiintumisvaiheessa tiimin jäsenet ovat löytäneet yhteisen linjan tavoitteiden suhteen. Jokainen jäsen tietää, mitä häneltä odotetaan. Tiimin yhteishenki paranee ja jäsenet ovat oma-aloitteisia. Tässä vaiheessa tiimin vetäjän rooli pienenee. (Viitala & Jylhä 2019, luku 4.3.1.)

Toimintavaiheessa jokainen tiimiläinen on löytänyt itselleen sopivan ja toimivan työskentelytavan. Jäsenet tuntevat toisensa jo hyvin ja ovat valmiita auttamaan toisiaan. Toimintavaiheessa tiimin perustehtävät sujuvat hyvin ja tiimiläiset osaavat jo tunnistaa toistensa

vahvuuksia sekä heikkouksia. Jos tiimiin tulee tässä vaiheessa uusia jäseniä, niin voi porukkaan olla hankalampi päästä mukaan. (Viitala & Jylhä 2019, luku 4.3.1.)

Irrottautumisvaiheessa tiimin toiminta lakkaa, kun tavoite on saavutettu. Tiimin jäsenet voivat olla helpottuneita, mutta samalla haikealla mielellä. Tiimistä on tullut läheinen eikä siitä haluaisi päästä vielä irti. Tiimin vetäjällä on tärkeä tehtävä käydä lopetukseen liittyviä tunteita jäsenten kanssa läpi. Tiimityölle saadaan mukava päätös, sillä yleensä päättynyttä tiimityötä on tapana jollakin tapaa juhlistaa. (Viitala & Jylhä 2019, luku 4.3.1.)

2.2.2 Tiimiroolit

Jotta tiimi toimii, tarvitaan sinne erilaisia osajia sekä persoonia. Tiimiroolilla tarkoitetaan sitä tapaa, miten tiimin jäsen vaikuttaa koko tiimin toimintaan. Seuraavaksi esiteltynä R. Meredith Belbinin laatimat yhdeksän erilaista tiimiroolia, joiden mukaan ihmiset tiimeissä käyttäytyvät. (Salminen 2017, 109.)

Ideoija tuottaa tiimiin jatkuvasti uudenlaisia näkökulmia ja on uudistushenkinen tiimin jäsen. Ideoijan saattaa joskus olla vaikeaa hyväksyä muiden mielipiteitä ja välillä hänen voi olla haasteellista toimia tiimin jäsenenä täysipainoisesti. (Salminen 2017, 110.)

Asiantuntija tuo tiimiin mukaan ammatillista sekä teknistä osaamista. Hän on käytökseltään todella asiallinen ja hän peilaa omissa ajatuksissaan aina faktatietoihin. Asiantuntijan saattaa olla välillä liiankin pikkutarkka tietojen keräämisen suhteen. Joskus todellinen tiedon tarve voi hämärtyä ja asiantuntija hankkii tietoja vielä senkin jälkeen, kun niitä ei välttämättä enää tarvita. (Salminen 2017, 110.)

Verkostoitujalla on aina tiedossa joku taho, keltä tiimi voi tarvittaessa pyytää apuja. Myös verkostoituja antaa tiimille ideoita sekä hän seuraa tarkasti kilpailijoiden toimintaa. Verkostoituja saattaa olla muiden tiimiläisten mielestä liian vähän oman tiimin parissa ja joskus sovittuja asioita saattaa jäädä verkostoitujalta tekemättä. (Salminen 2017, 110–111.)

Tiimivalmentajan tärkeimpänä tehtävänä on saada jokaisen tiimin jäsenen osaaminen hyötykäyttöön. Tiimivalmentaja ohjaa koko tiimin toimintaa ja pitää tiimin toimintakyvyn korkealla. Hänellä on suuri vastuu, sillä usein juuri tiimivalmentaja vastaa tiimin suoriutumisesta korkeammalle taholle. Joskus tiimivalmentaja saattaa keskittyä liikaa tiimin johtamiseen, jolloin tavalliset tiimiläisen tehtävät jäävät vähemmälle. (Salminen 2017, 111.)

Vauhdittaja on tehokas ja hyvin paineita kestävä tiimin jäsen. Vauhdittaja tykkää erilaisista haasteista ja haastavissa tilanteissa hän omalla toiminnallaan tsemppaa koko tiimiä eteenpäin. Tiimityössä vauhdittaja saattaa joskus pitää muita tiimiläisiä huomattavasti aikaansaamattomampina kuin itseään. (Salminen 2017, 111.)

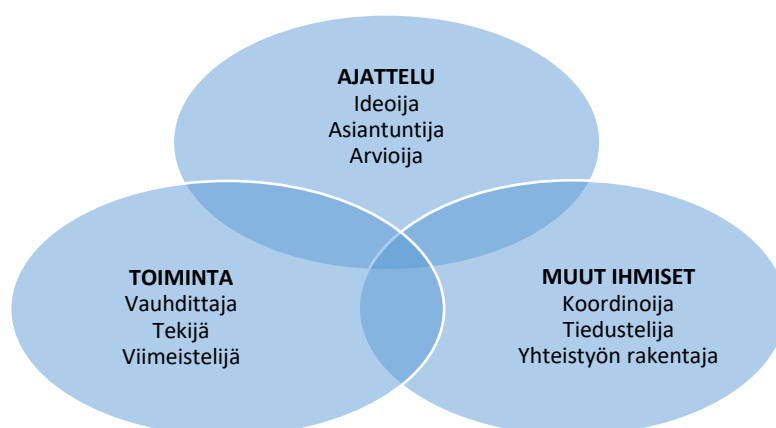
Arvioija miettii erilaisia vaihtoehtoja ja niiden aikaansaamia seurauksia tarkasti. Arvioija antaa herkästi palautetta muiden tiimin jäsenten antamille ideoille ja ehdotuksille. Muista tiimiläisistä arvioija saattaa joskus vaikuttaa liiankin kriittiseltä tai varovaiselta. (Salminen 2017, 111.)

Sovittelija on mukana hoitamassa tiimin sisäisiä henkilösuhteita. Sovittelija huomaa heti, jos tiimin ilmapiiri on huono tai jos siinä tapahtuu jonkinlaisia muutoksia. Huomioita tehdessään hän on myös aina valmiina auttamaan. Yleensä sovittelija välttelee kaikenlaisia konflikteja. (Salminen 2017, 111–112.)

Toteuttaja on ahkera tiimin jäsen, joka tekee työnsä aina hyvin huolimatta siitä, onko tehtävä mieluisa. Tiimin sisällä toteuttaja on erittäin arvokas, mutta valitettavan usein liian vähäiselle huomiolle jäävä puurtaja. Toteuttaja tykkää tehdä asiat ennalta sovitulla tavalla eikä hän aina välttämättä pidä muutoksista. (Salminen 2017, 112.)

Viimeistelijä on tyyliään pikkutarkka. Hän huolehtii siitä, että tiimin toiminnassa kaikki on järjestyksessä. Viimeistelijä haluaa, että työ tehdään huolellisesti. Joskus viimeistelijä saattaa tavoitella täydellisyyttä eikä hän aina tyydy siihen, mihin muut tiimin jäsenet olisivat jo valmiita tyytymään. (Salminen 2017, 112.)

Kun tiimiläisten tiimiroolit on tunnistettu, toimii tiimi tehokkaimmin. Koska hyvin toimivassa tiimissä on jäseniä yleensä neljästä seitsemään, niin niistä harvoin löytyy yhtä tiimiläistä jokaista eri roolia varten. Tällaisissa tiimeissä on tärkeää varmistaa, että tiimin pärjäämisen kannalta tärkeät perusosaamisalueet, kuten: ajattelu, ihmiset ja toiminta on kunnossa (kuvio 2). Jos näillä perusosaamisalueilla ei ole osaavaa vastuuhenkilöä, niin tiimin mahdollisuudet menestyä rapistuvat paljon.



Kuvio 2: Tiimin perusosaamisalueet (Salminen 2017, 115)

2.3 Tiimityön haasteet

Toimivassa tiimissä on yleensä alle kymmenen henkilöä. Jos tiimin jäsenten lukumäärä nousee kovin suureksi, tulee todennäköisimmin ongelmia. Kun tiimin koko kasvaa suureksi, tulee yhä enemmän erilaisia näkemyksiä esimerkiksi tiimin päämäärästä sekä pelisäännöistä. Myös luottamuksen löytyminen kaikkien tiimin jäsenten välille vie isossa tiimissä huomattavasti enemmän aikaa. Usean henkilön tiimissä myös vuorovaikutus vie enemmän aikaa. Kun vuorovaikutus on hidasta, niin myös päätösten teko vie kauemmin. (Salminen 2017, 24–25.)

On tavallista, että ainakin jossain vaiheessa jokaisessa tiimissä tulee ongelmia. Vaikka jokainen tiimin jäsen hoitaisi työnsä moitteettomasti, syntyy ihmisten välisessä yhteistyössä ristiriitoja. Välillä aivan erilaisten ihmisten kanssa ei tunnu löytyvän yhteistä linjaa, mutta silti on tärkeää tulla toimeen jokaisen tiimin jäsenen kanssa. Jo yksikin sitoutumaton jäsen esimerkiksi seitsemän hengen tiimissä aiheuttaa sen, että tiimin yhteistyösuhteista 29 % kärsii. (Salminen 2017, 120–121.) Epämiellyttävissä tilanteissa avoimen palautteen antaminen on tärkeää. Ilman palautetta koko tiimin kehittyminen on lähes mahdotonta. Palautteen antamisen lisäksi myös sen oikeanlainen vastaanottaminen on tärkeää. Palaute on hyödyllinen silloin, kun vastaanottava puoli hyväksyy palautteen ja siitä aiheutuu rakentavaa keskustelua. Palautteen annossa tulee kuitenkin muistaa olla kannustava ja ystävällinen, jottei kukaan loukkaannu. Palaute on myös aina osattava perustella sekä palautteen vastaanottajaa tulee kuunnella. Rakentavan palautteen lisäksi myös positiivisen palautteen merkitys tulisi muistaa. (Salminen 2017, 129–130.)

Erilaisuus tiimissä on tärkeää. Jos tiimien jakautumiseen saa vaikuttaa itse, on vaarana valita tiimiin liian samanlaisia henkilöitä. Jos tiimin jäsenet ovat keskenään liian hyviä ystäviä, voi helposti ajautua tehottomaan työntekoon. Näin saattaa helposti käydä myös silloin, jos tiimit ovat pitkään samoja ja tiimin jäsenten kanssa tutustu jopa liian hyvin. (Malin 2018.)

3 Etätyö Suomessa

3.1 Etätyö käsitteenä

Etätyöllä tarkoitetaan työtä, jota voidaan tehdä ilman sitoutumista aikaan tai paikkaan. Etätyö tarjoaa tekijälleen joustavan tavan tehdä töitä tehokkaasti vaikkapa kotoa käsin. Etätyössä hyödynnetään teknologian tuomia hyötyjä sekä samalla hiukan haastetaan vanhoja työskentelytapoja. (Helle 2004, 3.) Usein etätyö mielletään kotona tehtäväksi työksi. Näin ei kuitenkaan aina välttämättä ole, vaan etätyötä voidaan tehdä myös esimerkiksi kahviloissa, kesämökillä tai matkalla. Etätyötehtävät ovat kuitenkin aina sellaisia, että niiden tekeminen onnistuu myös työnantajan tarjoamassa työpisteessä eli esimerkiksi toimistolla. Myös kestoltaan sekä säännöllisyydeltään etätyö voi olla eri työpaikoilla ja eri ihmisillä hyvinkin erilaista. Etätyö voi olla säännöllistä, epäsäännöllistä tai liikkuvaa. (Rauramo 2017.)

Epäsäännöllinen etätyö sovitaan aina tapauskohtaisesti työnantajan kanssa. Voi esimerkiksi olla, että joku tietty projekti voidaan tehdä etänä, mutta muuten työn tulee tapahtua työnantajan osoittamassa paikassa. Säännöllisessä etätyössä voi olla sovittuna esimerkiksi tietyt viikonpäivät, milloin työntekijä työskentelee etänä. Ennalta sovitut viikonpäivät eivät kuitenkaan ole välttämättömiä, vaan voidaan esimerkiksi sopia, että työntekijä työskentelee kolmena päivänä viikossa etänä ja kahtena päivänä työnantajan osoittamassa paikassa eli esimerkiksi toimistolla. Tällöin on tavallista, että etätyöpäiville jätetään sellaiset hommat, jotka vaativat sellaista keskittymistä, ettei niiden tekeminen toimiston hälinässä onnistu. Liikkuvalla etätyöllä tarkoitetaan työntekoa esimerkiksi kahviloissa, matkoilla, työnantajan muissa toimipisteissä tai asiakkaiden luona. (Rauramo 2017.)

Jotta etätyön tekeminen on mahdollista, tulee jokaisella työntekijällä olla käytössään hyvin toimiva teknologia ja valmiuksia käyttää sitä oikein. Myös tietoturvan tulee olla kunnossa, sekä työnantajan että työntekijän välisen luottamuksen täytyy ehdottomasti toimia. Etätyön johtaminen tapahtuu usein virtuaalisesti, eikä yhteyttä johtoon välttämättä ole niin usein kuin lähityössä. Tehtävänantojen tulee olla selkeitä ja työntekijän täytyy tietää, mitä häneltä odotetaan. Kun työn rakenne on selvä, voi työntekijä suorittaa työnsä hyvin siitäkin huolimatta, että esimerkiksi esimies ei valvo tekemisiä. (Rauramo 2017.)

Sen lisäksi, että työnantajan pitää olla varma siitä, että hän voi luottaa työntekijöihinsä ja siihen, että hommat hoituvat, tulisi työnantajan kyetä valvomaan työntekijöitä myös muuten. Tällä tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi mahdollista työuupumusta voi olla entistäkin vaikeampi tunnistaa, jos työntekijää ei fyysisesti näe. Myös työajan seurannan kannalta etätyö aiheuttaa haasteita. (Rauramo 2017). Toiset tekevät töitä vain sen mitä on aivan pakko ja mieluusti vielä hieman vähemmänkin, kun taas toiset eivät lopeta työpäiväänsä millään.

Samalla kun työntekijöiltä odotetaan paljon ja heihin luotetaan, saavat he vapauksia. Työntekijä voi ainakin aika usein itse rytmittää omaa työtään itselleen sopivaksi ja näin ollen esimerkiksi keskelle päivää sijoittuvat omat menot on mahdollista hoitaa helposti. Jotta vapauksien ja vastuun saa sopivaan tasapainoon, vaaditaan jokaiselta etätyöntekijältä omaaloitteisuutta, vastuullisuutta sekä kykyä johtaa itseään. (Vilkman 2016b.)

3.2 Etätyön käytänteet

Etätyötä voidaan tehdä työntekijän omasta halukkuudesta tai työnantajan toiveista johtuen. Tänä päivänä on melko yleistä, että työntekijät vaativat etätyön sallimista. Jos työntekijälle on organisaatiossa joskus annettu mahdollisuus suorittaa työtehtäviään etänä, ei sitä enää myöhemmässä vaiheessa saa häneltä riistää pois. Sama pätee myös toiseen suuntaan, eli työntekijää ei saa vasten hänen tahtoaan yhtäkkiä pakottaa etätyöhön. (Koroma ym. 2011, 6.)

Etätyössä työtä tehdään lähes aina tietotekniikan avulla. Voidaan sanoa, että uutena työpaikkana on nyt tietoverkko, joka parhaimmillaan on aina mukana. (Pekkola & Uskelin 2007, 4.) Tietotekniikan avulla onkin helppoa järjestää esimerkiksi palavereita etäyhteydellä tai muuten pitää yhteyttä sekä esimieheen että kollegoihin. (Koroma ym. 2011, 6.) Sen lisäksi, että työntekijällä tulee olla tarvittavat laitteen etätyön tekemiseen (hyvä tietokone ja puhelin), täytyy jokaisen etätyöntekijän myös hallita niiden käyttö. Kaikenlaisten työhön tarvittavien materiaalien tulee olla helposti työntekijän saatavilla sähköisessä muodossa, jottei työn tekeminen kärsi. Tarkoitus on, että työntekijä pystyy tehdä täysin samat asiat etänä kuin lähityössäkin. Sen lisäksi, että itsellä on hommat hallinnassa, tulee myös jokaisen muun etätyöntekijän hallita tietotekniikka ja sen eri välineet hyvin. Ongelmia tulee välittömästi, jos taidoissa esiintyy merkittäviä puutteita. Ongelmatilanteissa on ehdottoman tärkeää, että saatavilla on teknisen tuen apua. (Helle 2004, 96.)

Etätyötä varten on järkevää tehdä kirjallinen sopimus. Sopimuksesta tulisi käydä ilmi, minkälaisissa rajoissa etätyötä tehdään ja miten sitä on molemmin puolin mahdollista hyödyntää. Sopimuksessa on hyvä käydä ilmi myös se, minkälaisissa puitteissa etätyön osuutta voidaan muuttaa, eli onko työnantajalla esimerkiksi oikeutta vähentää etätyöpäivien määrää. (Max Technologies Oy.) Vaikka suullinenkin sopimus etätyöstä on sitova ja täysin pätevä, niin se saattaa kuitenkin jättää asioita hiukan epäselviksi. Kirjallisessa sopimuksessa ei lopulta voida olla eri mieltä siitä, mitä on sovittu. Vaikka sopimuksen tekemistä suositellaan aina, niin on silti tavallista, että useissa yrityksissä ei etätyöstä ole minkäänlaisia sopimuksia tehty. (Helle 2004, 113.) Jos kyseessä on silloin tällöin tehtävä etätyö, yleensä riittää, että jokaisesta etätyökerrasta sovitaan työnantajan kanssa suullisesti. Näitä tilanteita varten olisi kuitenkin olla selvät säännöt etätyön tekemisen edellytyksistä ja periaatteista.

Tärkeää olisi tietää esimerkiksi se, millaisilla edellytyksillä etätyöpäivän pitäminen on sallittua, kenelle mahdollisesta etätyöpäivästä tulisi etukäteen ilmoittaa ja miten työntekijän tulisi etätyöpäivänä olla tavoitettavissa. (Salli 2012, 96.)

Etätyötä tekevä työntekijä on samalla viivalla lähityötä tekevän työntekijän kanssa. Työtä tulee ehdottomasti arvostaa samalla tavalla, eli esimerkiksi mahdollisia työnantajan tarjoamia etuja ei voi viedä etätyötä tekevältä henkilöltä pois. Myös kaikki käytössä olevan työehtosopimuksen kohdat ovat voimassa samalla tavalla myös etätyössä. (Pekkola & Uskelin 2007, 26.) Myös jokaista etätyötä tekevää on tärkeää kohdella samanarvoisesti. Ei saa tulla tunnetta, että jonkun toisen etätyöpäivät ovat huomattavasti kevyempiä kuin jonkun toisen (Rauramo 2007).

3.3 Etätyön yleisyys

Etätyön tekeminen ja sen suosio lisääntyy jatkuvasti. Lisääntyminen on kuitenkin ollut melko hidasta. Tämä voi johtua esimerkiksi kankeista toimintamalleista sekä luottamuksen puutoksesta. Usein saatetaan ajatella, että etätyöpäivänä työntekijä ei välttämättä keskitykään täysillä työntekoon, vaan ensisijaisena tehtävänä saattaa olla esimerkiksi kotiaskareiden teko tai lasten hoito. Koronatilanteen seurauksena etätyön tekeminen on kuitenkin ottanut suuren harppauksen. Maaliskuussa, kun koronavirus iski lujaa, ei näitä asioita mietitty, vaan lähes jokainen kynnelle kykenevä siirtyi etätyöhön ainakin eteläisessä Suomessa. Etätyötä tehdään vielä melko vähäisissä määrin siihen nähden, että teknologian ja erilaisten laitteiden puolesta etätyön tekemisen pitäisi täällä meillä Suomessa onnistua paremmin kuin hyvin (Hänninen 2017).

Valtaosa etätyötä tekevästä ihmisistä tekee etätyötä pitkän työmatkan takia. Jos matkoihin menee tunteja yhdessä päivässä, niin esimerkiksi kotona työskenteleminen säästää hurjasti aikaa. Ihmiset, joilla työmatka on esimerkiksi noin 100 kilometriä, suosivat etätyötä. Jos taas työmatka on vielä kovin paljon pidempi, on ihmisten suosiossa ”kakkosasunnot”. Työpaikkakunnalla voidaan viettää työviikko ja viikonlopuksi suunnata sitten takaisin kotiin. (Helminen ym. 2003, 36)

Myös työn luonne ja työrauha vaikuttaa siihen, miksi ihmiset päättävät jäädä etätyöhön. Esimerkiksi paljon keskittymistä vaativat työtehtävät tehdään monesti etänä, kun taas muita työtehtäviä voi olla mukava tehdä, kun on fyysisesti läsnä työpaikalla. (Helminen ym. 2003, 36)

Kaikista palkansaajista noin 28% oli vuoteen 2018 mennessä siirtynyt etätyöhön. Tällä hetkellä etätyötä tekevien osuus kaikista työssäkäyvistä on varmasti suurempi, sillä koronavirus on aiheuttanut sen, että etätyötä on alettu suosimaan huomattavasti entistä enemmän.

Koronan vaikutuksena etätyöhön siirryttiin lähes yhdessä yössä. (Melin 2020.) Tänä aikana onkin todettu, että suomalaiset työskentelevät mielellään etänä. Moni onkin ehkä saanut nyt vasta ensikosketuksen siihen, millaista työnteko etäältä on. Taloustutkimuksen tekemän kyselyn perusteella noin miljoona suomalaista jäi etätöihin korona seurauksena. Heistä noin puolet haluaisivat jatkaa etätyön tekemistä ainakin jossain määrin myös tulevaisuudessa. Työmatkakustannusten lisäksi voidaan säästää jopa vaatteissa, kun etätyössä pukeutuminen usein voi olla huomattavastikin rennompaa. Runsaalla etätyön teolla voi olla vaikutusta myös esimerkiksi asuntomarkkinoihin sekä väestönkehitykseen. Kaupungin keskittymiin ei välttämättä enää ole niin suurta tunkua, kun työn tekeminen onnistuu, vaikka asuinpaikka olisi hieman syrjemmässä. (Pantsu 2020.)

3.4 Etätyön johtaminen

Samalla kun etätyöstä on tullut osa työntekijöiden arkea, on myös etäjohtamisesta tullut yrityksissä jokapäiväistä toimintaa. Tämän takia myös esimiesten on muutettava omia johtamistapojaan muuttuvan maailman mukana. Jotta etäjohtamisesta saadaan toimivaa, ei vanhojen toimintatapojen siirto etäjohtamisen tilanteisiin onnistu. Esimieheltä ja työnantajalta vaaditaan kykyä mukautua ja uusien toimintamallien hyväksymistä. Etätyön johtamisen kannalta on tärkeää oivaltaa, että jokaisen tiimin ja työyhteisön tulee löytää itselle sopiva tapa, sillä samoja periaatteita ei voi aina hyödyntää. (Vilkman 2016a, 11.)

Etäjohtamisesta puhutaan silloin, kun esimies johtaa alaisiaan ilman että he aina ovat fyysisesti samassa paikassa. Etäjohtaminen onnistuu siis esimerkiksi puhelimen tai tietokoneen välityksellä. Etäjohtaminen ei kuitenkaan tarkoita, ettei esimies näkisi alaisiaan ikinä. Muutamankin kerran vuodessa järjestettävä fyysinen kokoontuminen on tärkeä, jotta etäjohtaminen onnistuu. Yleisestikin etätyöskentely on helpompaa tuttujen henkilöiden kanssa. (Surakka & Laine 2011, 194; Fried & Hansson 2014, 181.) Myös työntekijöiden tunnetiloja on helpompi lukea silloin, kun nähdään kasvokkain. Etätyön jatkuessa pitkään on suurilta osin työntekijän omalla vastuulla ilmoittaa, jos kaikki ei ole hyvin. Työnantaja voi kuitenkin omalla toiminnallaan tehdä tämän mahdollisimman helpoksi, esimerkiksi olemalla usein yhteydessä työntekijöihin. (Surakka & Laine 2011, 198.)

Nykyteknologia mahdollistaa sen, että kokouksia voidaan järjestää videon välityksellä. Läheskään aina ei ole välttämätöntä kokoontua samaan paikkaan, vaan jokainen voi osallistua yhteydenpitoon omalta työpisteeltään. Tämä kuitenkin vaatii kykyä osata hyödyntää teknologiaa ja sen tuomia mahdollisuuksia. (Vilkman 2016a, 15.) Työntekijälle on annettava selkeät ohjeet siitä, mitä viestintäkanavia milloinkin käytetään. Milloin esimerkiksi on käytössä puhelin ja milloin sähköposti ja mistä kanavista hän saa tiedot ja ohjeet nopeaa reagointia vaativiin työtehtäviin. Etätyössä on tavallista, että viestintä sähköisten kanavien kautta

lisääntyä. Kun viestintäkanavien käytöstä on sovittu, voidaan estää tärkeiden tietojen ja asioiden hukkuminen valtavaan viestimäärään. (Terveystalo 2019; Åberg 2006, 118.)

Luottamus on yksi tärkeimmistä asioista etäjohtamisen kannalta. Jotta etäjohtaminen voi olla tehokasta ja kannattavaa, tulee työntekijän sekä työnantajan molemminpuolisen luottamuksen olla kunnossa. Kun luottamus on kunnossa, etäjohtamisessa voidaan keskittyä tulosten arviointiin sen sijaan, että keskityttäisiin valvomaan työntekijöiden työaikoja. (Humala 2007, 22-25.) Yhteisistä pelisäännöistä on kuitenkin hyvä sopia. Jos työaika on joustava, tulisi kuitenkin sopia jokin yhteinen aika, milloin kuuluu olla tavoitettavissa. Joustavuudella ei kuitenkaan aina tarkoiteta sitä, että työntekijä voisi vapaasti valita tekevänsä työnsä aina esimerkiksi yöllä. (Rantanen 2020.) Sen lisäksi, että yhteisistä säännöistä sopiminen selkeyttää toimintaa, vaikuttaa se positiivisesti arvostukseen, luottamukseen sekä avoimuuteen. Sääntöjä sopiessa on tärkeää tehdä se työntekijöiden ja työnantajan kanssa yhdessä. (Vilkman 2016a, 29.) Samaan aikaan on tärkeää sopia myös siitä, miten työntekijän odotetaan kaikkiin yhteydenottoihin reagoida. Selvät säännöt ovat tärkeitä, jotta työntekijä tietää, pitääkö esimerkiksi sähköpostiin reagoida varsinaisen työajan ulkopuolella. Tämä sama pätee myös toisinpäin. Työnantajan on hyvä tehdä selväksi, milloin hän itse on tavoitettavissa. Etätyössä on mahdotonta saada esimiehen huomio aina silloin kun sitä tarvitsisi. (Vilkman 2016a, 54.)

Avoin ilmapiiri organisaatiossa työnantajan ja työntekijän välillä on tärkeää. Ilman avoimuutta työntekijä ei välttämättä ole kovin sitoutunut yritykseen. Sitoutumaton työntekijä taas ei yrityksen kannalta ole paras mahdollinen. Sitoutumaton työntekijä saattaa tehdä työnsä tyydyttävästi, mutta hänellä ei välttämättä ole kiinnostusta toimia yritystä edistävällä tavalla. Avoimessa organisaatiossa tieto kulkee hyvin joka suuntaan. Varsinkin etätyössä on tärkeää, että tieto kulkee mahdollisimman muuttumattomana. Tällä vältytään turhilta konflikteilta. (Vilkman 2016a, 34.)

Jotta etäjohtaminen on toimivaa, on kaiken oltava kunnossa. Johtamisen kulmakiviä ovat luottamus, avoimuus, arvostus, yhteisöllisyys, avoin vuorovaikutus sekä toimivat pelisäännöt. Nämä ovat yhteydessä toisiinsa ja jos joku näistä kuudesta kulmakivestä on puutteellinen, niin vaikuttaa se heti myös muihin. Esimerkiksi ilman luottamusta on hankala rakentaa yhteisiä ja toimivia pelisääntöjä. (Vilkman 2016a, 26.)

3.5 Etätyön edut

Etätyö mahdollistaa tekijälleen monia merkittäviä etuja. Taulukkoon 1 on listattu keskeisiä etätyön mahdollistamia etuja.

ETÄTYÖN HYÖDYT
Työajan joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaan
Lisääntynyt työrauha ja keskittyminen
Työtyytyväisyyden ja työtehon paraneminen
Ajan ja rahan säästöt työmatkoissa
Työn ja perhe-elämän joustavampi yhteen sovittaminen
Mahdollisuus valita asuinpaikka muilla perusteilla kuin työn sijaintipaikan perusteella
Työnteolle tarkoituksenmukaisen paikan valinta
Vajaakuntoisten mahdollisuudet osallistua työelämään
Mahdollistaa työskentelyn poikkeustilanteissa (liikenne-este, huono keli)

Taulukko 1: Etätyön hyödyt (Työterveyslaitos a)

Suomessa tehdään joka päivä yli kaksi miljoonaa edestakaista työmatkaa. Näistä matkoista valtaosa, noin kolme neljäsosaa, kuljetaan henkilöautoilla. Näistä aiheutuvat päästöt ovat ympäristölle erittäin haitallisia. (Kansallinen etätyöpäivä.) Ympäristön kannalta tämä on iso ongelma. Sen lisäksi, että jatkuva kulkeminen paikasta rasittaa ympäristö, on etätyöstä etuja myös yksittäisille ihmisille.

Suuri etu etätyötä tekeville työntekijöille on ajan säästäminen. Työmatkoihin menee päivän aikana paljon aikaa. Vaikka työpaikan ja kodin välinen matka ei olisikaan kovin montaa kilometriä, voi ruuhkassa istuminen pitkistyttää matkan tekoa todella huomattavasti. Tämän lisäksi etuja on kuitenkin myös lukuisia muita. Seuraavaksi käydäänkin läpi, millaisia etuja etätyön tekemisestä on työntekijälle sekä työnantajalle.

3.5.1 Työntekijänäkökulma

Oma vapaa-aika on monelle työssäkävälle korvaamatonta ja sitä halutaan vaalia tarkasti. Vuoden aikana jokaisella työmatkoihin kuluu Suomessa keskimäärin 350 tuntia aikaa. Kun tämä aika annetaan päivittäin esimerkiksi liikuntaan tai perheen kanssa yhdessäoloon, on väistämätöntä, että työntekijän hyvinvointi paranee. Etätyössä myös taloudelliset säästöt ovat usein todella suuret ja ne ovat konkreettisesti helppo huomata. Sen lisäksi, että työmatkakustannukset aiheuttavat monelle palkansaajalle ison loven kukkaroon, niin myös muita kuluja on paljon. Keskimääräisesti on arvioitu, että tyypillinen toimistotyöntekijä kuluttaa joka päivä lounaaseensa vähintään noin seitsemän euroa. (Paul 2020, 13–14)

Etätyössä työntekijällä on vapaus vaikuttaa työpäivän kulkuun. Ei ole välttämätöntä noudattaa perinteisiä toimistoajoja, jos se on työn kannalta mahdollista. Etätyöt on helppo aloittaa aikaisin aamulla ja niiden tekoa on helppo jatkaa myöhemmin illalla. Keskellä päivää voi

esimerkiksi hoitaa omia asioitaan tai käydä vaikka ulkoilemassa. Myös muut tauot voi jaksoittaa itse. Etätyössä jokainen saa määritellä oman ruokataukonsa juuri siihen, mihin sen haluaa. (Duunitori 2019.)

Kun työnteko on joustavaa ja työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työn kulkuun itse, kokee tavallisesti aina työntekijä työn mieleisemmäksi kuin mitä ilman näitä mahdollisuuksia. On todettu, että joustavuus vaikuttaa suuresti työhyvinvointiin sekä siihen, kuinka hyvin työntekijä jaksaa tai suorittaa työnsä. Motivaatio työtä kohtaan kasvaa myös silloin, kun työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen onnistuu vaivatta. (Helle 2004, 17–18.)

Varsinkin sellaiset työntekijät, jotka työskentelevät sekä etänä että fyysisesti työpaikalla, kokevat etäpäivät kaikista tehokkaimmiksi työpäiviksi. Esimerkiksi kotona omassa työhuoneessa työskentely takaa täydellisen työrauhan ja mahdollisuuden keskittyä työtehtäviin. Fyysisesti työpaikalla ollessa saattaa huomaamattaan vaihtaa kuulumisia työkavereiden kanssa sen verran kauan, että työnteko ei enää ole kovin tehokasta. Etätyössä myös oman työpisteen valinta onnistuu. Työpisteen voi valita esimerkiksi mökiltä ja sen voi muokata itselleen sopivaksi. Esimerkiksi musiikin kuuntelu auttaa toisia keskittymään paremmin ja toisille se on kuin punainen vaate. Tämän takia toimistolla työskentely ei aina välttämättä ole se kaikista mieluisin vaihtoehto. (Duunitori 2019.)

Myös varsinkin nyt korona-aikana on tärkeä muistaa, että erilaisten virusten tarttuminen työpaikalla on huomattavasti vähäisempää, kun työntekijät työskentelevät etänä. Kun etätyö on mahdollista, voi työtä tehdä myös hieman vajaakuntoisena. Jokaisen kurkkukivun takia ei ole välttämätöntä jäädä työstä pois, kun työt saa kätevästi siirrettyä kotiin. Tämä takaa helpotusta työntekijälle, mutta ehdottomasti myös työnantajalle suuria säästöjä. Joskus myös muut poikkeusolot aiheuttavat sen, ettei työpaikalle saapuminen onnistu. Esimerkiksi erittäin huonot kelit tai vaikkapa julkisten kulkuvälineiden lakkoilu saattaa aiheuttaa sen, ettei ihmiset pääse työpaikoilleen (Työterveyslaitos a).

3.5.2 Työnantajanäkökulma

Etätöitä tekevä työntekijä auttaa säästämään myös työnantajan rahoja. Toimitilojen kustannukset ovat yleensä valtavat. Jos etätyöntekijöitä on paljon, voidaan organisaatiossa hyödyntää aiempaa pienempiä ja näin ollen myös edullisempia toimitiloja. Myös uuden työntekijän rekrytointi tulee yritykselle väistämättä aina kalliiksi. Työntekijöiden tyytyväisyys on suoraan verrannollinen siihen, kuinka pitkään työntekijät viihtyvät samassa organisaatiossa. Tätä ajatellen työnantajan ehkä kannattaa mahdollistaa etätyön tekeminen. (Paul 2020, 14–15) Myös työntekijän työuran pituus kasvaa, kun asiat työpaikalla ovat hyvin.

Kuten jo aikaisemmin kävi ilmi, niin kesken työpäivän tehty happihyppely tai etätöiden ansiosta jäänyt aika, jonka voi käyttää liikuntaan ja terveyden edistämiseen on hyödyllistä. Sen lisäksi, että siitä hyötyy työntekijä, on se kyllä arvoista myös työnantajalle. Hyvinvoiva ja terve työntekijä on kaikista tuottavin ja tehokkain. Sen lisäksi, että työt hoituvat jouhevasti, niin vältytään myös ylimääräisiltä sairaspöissaoloilta sekä lääkärikäynneiltä. (Paul 2020, 18–19.)

Kuten jo tämän opinnäytetyön alkuvaiheesta kävi ilmi, niin monelle työnhakijalle mahdollisuus etätöihin vaikuttaa suuresti työpaikan valintaan. Jos työnantaja jo heti alusta alkaen mainostaa mahdollisuutta etätöihin, antaa se positiivisen kuvun organisaatiosta. Etätöiden mahdollistava työnantaja erottuu aina positiivisesti joukosta, jos vastassa on sellaisia organisaatioita, joissa etätöitä ei sallita. Etätöiden suosiminen kertoo myös yrityksen toimivan osaltaan vastuullisesti. Kun turhat työmatkat voidaan unohtaa, paranee heti työnantajan antama kuva ympäristövastuullisuudesta. (Työterveyslaitos a.) Ilmastoasiat ovat tärkeitä ja myös niistä huolehtiminen vaikuttaa tänä päivänä suuresti siihen, mitä yritykset haluavat viestiä ulospäin.

Etätöissä myös työntekijöiden vastuunotto sekä itsenäisyys lisääntyvät. Työntekijä saa mahdollisuuden itse kontrolloida omaa työtään sekä tehdä päätöksiä itsenäisesti, jonka seurauksena he saavat vastuuta. Vastuun lisääntymisen myötä työntekijä kokee itsensä arvostetuksi ja oman toiminnan tärkeäksi. (Vilkman 2016b.) Kun työtä tehdään itsenäisesti, on tavallista, että aivan kaikkia päätöksiä ei aina varmisteta ylemmältä taholta.

Kun työntekijöille annetaan vastuuta ja mahdollistetaan päätöksentekoa heille, kasvattaa se luottamusta. Muutenkin joustava työkuultuuri kertoo siitä, että työntekijöihin luotetaan. Joustavuus yleensä toimii myös toisinpäin ja myös työntekijä on tarpeen vaatiessa valmis joustamaan. (Viitala 2013, 20.) Työnantajalta tuleva luottamus yleensä vielä kasvattaa työntekijän halua menestyä entisestään. Lähes jokainen työntekijä haluaa olla luottamuksen arvoinen ja täyttää kaikki odotukset ja enemmänkin. Tällöin on hyvinkin mahdollista, että työn laatu paranee entisestään. (Vilkman 2016b.)

Etätöiden tekemisessä suunnitelmallisuus tavallisesti lisääntyy. Lähityöissä, kun kollegat ovat joka päivä läsnä, ei heidän kanssaan niin herkästi tule sopineeksi yhteisistä tehtävistä. Etätöissä yhteisestä ajasta ja palavereista on aina sovittava etukäteen, jotta asiat järjestyvät ajallaan. Vaikka fyysisistä töistä on vähemmän, jokainen on silti hyvin tavoitettavissa etäyhteydellä. (Vilkman 2016b.)

3.6 Etätyön haasteet

Etätyön takia työntekijä voi kohdata työssään myös haasteita. Taulukkoon 2 on listattu etätyön haasteita.

ETÄTYÖN HAASTEET
Työajan venyminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
Vaikeudet irrottautua työstä ja liiallinen kuormittuminen
Kotona työskentely vaatii sopeutumista perheeltä
Sopimattomat tilat ja kustannukset kotona työskentelylle
Yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset työyhteisöstä
Huoli urakehityksestä ja asemasta organisaatiossa
Etäjohtamisen haasteet

Taulukko 2: Etätyön haasteet (Työterveyslaitos a)

Vaikka etätyössä on valtavasti hyviä puolia, myös haasteita löytyy ja ne on otettava huomioon vähintäänkin yhtä huolellisesti, jotta ongelmilta vältyttäisiin mahdollisimman hyvin. Varsinkin jos etätyö jatkuu pitkään, on tavallista, että haasteita ilmenee ja ne alkavat vaikuttaa työhön negatiivisesti. Etätyössä ongelmia voi olla hankala huomata, jos työntekijä ei itse tuo asioita esiin. On kuitenkin suotavaa, että etätyötä varten tehdään suunnitelmia etukäteen, jotta mahdollisia riskejä voitaisiin minimoida (Helle 2004, 22). Seuraavaksi käydään läpi tyypillisimpiä etätyön tuomia haasteita niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmasta.

3.6.1 Työntekijänäkökulma

Keskittyminen ja rauhallinen työilmapiiri katsottiin etätyön tarjoamaksi mahdollisuudeksi. Aina niin ei kuitenkaan välttämättä ole. Jos työntekijä työskentelee esimerkiksi kotona, voi häiriötekijöitä toisinaan olla hyvinkin paljon. Tänä keväänä koronavirus on aiheuttanut sen, että koko perhe on kotona. Omia työhuoneita ei todellakaan ole kaikille, joten työnteko voi olla vaikeaa. Myös mahdolliset ylimääräiset älylaitteet ja muut kotityöt voivat saada keskittymisen herpaantumaan (Fried & Hansson 2014, 59). Jos herpaantumista tapahtuu usein, oli syy mikä hyvänsä, niin kertoo se kuitenkin aina osaltaan siitä, että työtehtäviä ei ole ehkä aivan selkeästi määritelty tai työtehtävät tuntuvat turhilta. Suurin osa ihmisistä haluaa kuitenkin tehdä työnsä kunnolla (Fried & Hansson 2014, 59–60).

Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen tuottaa monelle etätyöläiselle ongelmia. Usein on hankalaa vetää rajaa työn ja oman elämän välille, jonka seurauksena työpäivät venyvät lähes

poikkeuksetta aina. Etätyössä on tärkeää määritellä itselle työaika. On tärkeää pitää itse kiinni sovituista ja huolehtia myös siitä, että tiedottaa tästä muita. Jos työpäivät venyvät, työntekijän olisi tärkeää huolehtia ylimenevistä tunteista itse. Työnantajan on hankala seurata tehtyjä työtunteja, jos niistä ei hänelle raportoida. Tämä olisi osaltaan tärkeää, jotta voitaisiin puuttua peliin, ennen kuin työntekijä on kuormittanut itseään liikaa. (Koroma ym. 2011, 22; Paul 2020, 46.)

Kun työelämän ja yksityiselämän raja on häilyvä, aiheutuu siitä haitallisia ongelmia yksityiselämään (Rauramo 2017). Kun älylaitteet kulkevat jatkuvasti mukana, on niistä irrottaminen hankalaa. Vaikka vain harvassa työssä oikeasti on välttämätöntä olla tavoitettavissa aina, on nykyajan normi sellainen, että sitä kuitenkin helposti oletetaan. (Manka 2006, 27–30.) On tavallista, että etätyössä vastuu omasta työajasta ja sen seurannasta jää työntekijälle. Liiallisen kuormituksen vuoksi jokaisella organisaatiolla tulisi olla jonkinlainen menetelmä työajanseuranta varten. Jos seuranta ei ole, on hyvin todennäköistä, että työntekijä yliarvioi oman jaksamisensa. (Järvinen 2008, 38.)

Varsinkin, jos työntekijä on aikaisemmin tottunut tekemään työtänsä fyysisesti työpaikalla tai jos etätyötä tehdään koko ajan, niin voi etätyöskentely helposti aiheuttaa yksinäisyyden ja syrjäytyneisyyden tunteita. Vaikka etäyhteydet toimivat hyvin ja niiden avulla kommunikointi on helppoa, niin on silti eri asia kommunikoida kasvokkain. (Helle 2004, 20.) Kun töitä tehdään esimerkiksi kotoa käsin, voi työntekijälle helposti tulla yksinäisyyden tunteita. Etenkin jos yhteistä kanssakäymistä on vähän, voi työntekijä kokea itsensä ulkopuoliseksi muusta organisaatiosta. Ulkopuolinen olo voi johtua siitä, että etätyötä tekevät henkilöt eivät aina välttämättä saa kovinkaan paljon tukea työnsä tekemiseen. Saattaa tuntua, että etätyöntekijät unohtuvat helposti muulta organisaatiolta. Etätyötä tekevät saattavatkin usein pelätä, että heidän asemansa yrityksessä ei ole niin vahva kuin muiden. Saatetaan esimerkiksi ajatella, että etätyötä tekevää henkilöä ei oteta huomioon ylennyksiä tehdessä. (Vilkman 2016a, 19; Helle 2004, 21.)

Varsinkin jos etätyötä tekee paljon, tulee huolehtia siitä, että puitteet sen tekemiseen on kunnossa. Toimistotarvikeyritys Fellowes on teettänyt kyselyn, jonka mukaan neljännes työntekijöistä kertoi kärsivänsä kivuista, jotka vaikuttavat negatiivisesti työntekoon. Pahimmillaan huono työpiste voi aiheuttaa työntekijän keholle pysyviä vaurioita. Nämä kivut ovat aiheutuneet huonosta kotityöpisteestä. Kunnollinen työpiste auttaa työntekijää, mutta samalla siitä hyötyy myös työnantaja. (Paul 2020, 23–24.) Paras vaihtoehto olisi, jos etätyön tekemiseen olisi kotona erillinen huone, josta löytyy työhön tarvittavat välineet. Harvalla kuitenkaan välttämättä on tähän mahdollisuutta. Yleensä työntekijä vastaa itse etätyötilan

kustannuksista, mutta myös työnantaja voi mahdollisesti tukea erilaisissa hankinnoissa. (Vilkman 2016a, 182.)

Varsinkin nyt korona-aikana, kun etätö on monilla ihmisillä lisääntynyt valtavasti, on kotona ruuhkaa. Enää etätöpäivä ei tarkoita sitä, että kotona ollaan yksin. Ei pidä välttämättä lainkaan paikkaansa, että etätöissä keskittyminen olisi helppoa. Työntekoa voi sotkea lastenhoito tai muut keskeytykset. Myös tilaa on rajallisesti, joten omasta työtilasta voi tässä tilanteessa moni vain unelmoida. (Paavola & Junkala 2020.)

3.6.2 Työnantajanäkökulma

Etätö asettaa organisaatioille haasteita sekä rasitteita. Jotta etätöskentely onnistuu, tulee organisaation luoda pelisääntöjä sen varalle. Tämän lisäksi työtä, työaikoja sekä työtehtäviä on ehkä määriteltävä uudelleen. Joskus voi olla, että työ vaatii pientä muokkausta, jotta sen tekeminen etänä onnistuu. Myös viestintää sekä johtamista tulisi aktiivisesti kehittää. Huolellinen ja aktiivinen suunnittelu kuitenkin kannattaa, sillä silloin myös työnantaja saa etätöitä tekevistä työntekijöistä parhaan hyödyn irti. (Pekkola & Uskelin 2017, 14.)

Suurimmat etätööhön liittyvät pelot syntyvät luottamuspulasta. Esimiehen on hankala olla täysin varma siitä, että työntekijät tekevät työtään ahkerasti ja tunnollisesti myös etänä. Totuus on kuitenkin se, että työntekijä kuka haluaa luistaa työnteosta, voi tehdä sen myös vaikka olisi fyysisesti läsnä työpaikalla. Se, että työntekijä raahautuu aamulla toimistolle ei tarkoita sitä, että työnteko olisi tuottavaa. Tämä asia onkin tärkeä tunnistaa jo siinä vaiheessa, kun palkkaa uusia työntekijöitä. Työnantajan kannalta on ehdottoman tärkeää valita rooleihin vain sellaisia työntekijöitä, joiden kanssa luottamus toimii. (Fried & Hansson 2014, 55–58.)

Kuten aiemmassa luvussa kävi ilmi, voi etätöitä tekevä työntekijä kokea itsensä ulkopuoliseksi. Työnantajan voikin olla vaikea tukea jokaista etätöntyöntekijää siten, että jokainen saa riittävästi huomiota. Tärkeää on määritellä selkeästi, mitä työntekijöiltä odotetaan. Hyvin toimiva viestintä on tässä avain asemassa. Hyvänä tapana on aloittaa työpäivä puhelinkeskustelulla, jonka aikana käydään työpäivän kulku läpi. (Paul 2020, 71.)

Välillä kuitenkin saatetaan huomata, että etätöön tekeminen ei onnistu. Vaikka valmistautuminen olisi tehty huolella, voi myöhemmin käydä ilmi, ettei kaikki mene suunnitelmien mukaan. Heti ei kannata luovuttaa, vaan asiat tulisi käydä työntekijöiden kanssa läpi. Joskus esimerkiksi elämäntilanne saattaa olla sellainen, ettei työntekijä pysty keskittymään työntekoon sataprosenttisesti. Jos eri vaihtoehtoja on kuitenkin kokeiltu eikä mikään tunnu auttavan, on syytä miettiä, sopiiko etätöön tekeminen organisaatioon. (Paul 2020, 77–78.)

4 Työhyvinvointi

4.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on monen asian summa. Se muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä. Työhyvinvointi liittyy merkittävästi siihen, kuinka hyvin työntekijä viihtyy ja jaksaa työssään. Sekä työntekijän että työnantajan tulee yhdessä tehdä töitä sen eteen, jotta työhyvinvointi olisi korkealla. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeä muistaa, että jokainen määrittelee itse oman työhyvinvointinsa ja sen tarpeet. Työntekijöiden työhyvinvoinnin tyytyväisyyksiä ei voida verrata keskenään.

Vaikka työnantajalla on iso vastuu siinä, että työntekijä kokee voivansa työssään hyvin, ei se kuitenkaan jää pelkästään työnantajan harteille. Myös työntekijällä itsellään on vastuu huolehtia hyvästä työhyvinvoinnista. Sen lisäksi, että on tärkeää huolehtia omasta itsestään niin myös koko työyhteisön hyvinvointiin voi jokainen omalla toiminnallaan vaikuttaa. Positiivinen ilmapiiri työpaikalla sekä kannustava palaute kollegoille auttaa jokaista jaksamaan hektisessä arjessa. Varsinkin jos kyseessä on nimenomaa hektinen työ, saattaa työhyvinvointiin liittyvät asiat helposti unohtua. (Mäkelä 2018.)

4.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kuuluu fyysinen, sosiaalinen, psyykinen ja henkinen työhyvinvointi. Koska nämä kaikki osa-alueet nitoutuvat aina jollakin tapaa toisiinsa, niin työhyvinvointia tulisikin tarkkailla aina näiden osa-alueiden muodostamana kokonaisuutena. Aivan kuten etäjohtamisen kulmakivissäkin, niin myös työhyvinvoinnissa pätee sama. Jos henkinen työhyvinvointi ei ole kunnossa, niin on hyvin todennäköistä, että sen seurauksena myös muissa osa-alueissa on silloin havaittavissa puutteita. (Virolainen 2012, 11.)

4.2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on neljästä työhyvinvoinnin osa-alueesta yksi näkyvimmistä osa-alueista. Työn ergonomiset ratkaisut, työn fyysinen kuormittavuus ja fyysiset työolosuhteet vaikuttavat siihen, miten työntekijä fyysisen hyvinvointinsa kokee. Varsinkin fyysistä työtä tekeville henkilöillä nämä asiat korostuvat, mutta myös toimistotyössä fyysisellä hyvinvoinnilla on paikkansa. Istumatyössä säännölliset tauot ovat ehdottoman tärkeitä. Työpäivän aikana säännöllinen kävely ja venyttely toimivat tässä hyvänä apuna. Työasentoa tulisi myös säännöllisesti pyrkiä muuttamaan siten, ettei esimerkiksi aina sama käsi liikuta tietokoneen hiirtä. (Virolainen 2012, 17.)

Jos fyysinen toimintakyky ei ole kunnossa, vaikuttaa se suoraan työn laatuun ja ylipäättään mahdollisuuksiin suoriutua vaadittavista työtehtävistä. Liikunnan aktiivinen harrastaminen on todella tärkeää ja se auttaa myös työssä. Usein liikunnan harrastaminen jää työntekijän omalle vastuulle, mutta monesti työnantajat kuitenkin avustavat erilaisissa liikuntaharrastuksissa esimerkiksi rahallisesti. (Työterveyslaitos b.)

4.2.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi on aikaisemmin ollut hieman tuntemattomampi työhyvinvoinnin osa-alue. Nyt se on kuitenkin viime aikoina noussut hyvinkin keskeiseen asemaan, sillä työn aiheuttama psyykkinen pahoinvointi on nykyisin melko yleistä varsinkin naisten keskuudessa. Stressi, työstä tulevat paineet sekä työilmapiiri vaikuttavat kaikki psyykkiseen hyvinvointiin. (Virolainen 2012, 18.)

Kiireen tuntu omassa työssä aiheuttaa suomalaisten keskuudessa eniten stressiä. Työnantajan olisi tärkeää jakaa tehtäviä työyhteisössä tasaisesti, jottei kukaan tunne itseään liian ylityöllistetyksi. Myös valvominen olisi tärkeää, jotta kukaan henkilöstöstä ei pääse polttamaan itseään loppuun. Avoin ilmapiiri työpaikalla on tärkeä, sillä ilmapiirin ollessa suotuisa myös työntekijät itse saavat mahdollisuuden tuoda tunteet kiireen tunnusta esille. Yleisesitkin asioista puhuminen ja avoin keskustelu työpaikalla vähentää stressin tunnetta ja parantaa työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 19.)

4.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisön jäsenten kanssa auttaa ylläpitämään sosiaalista työhyvinvointia. Työpaikalla tulisi olla mahdollisuus siihen, että työasioista voi helposti ja ilman vaivaantumista keskustella kollegoiden kanssa. Myös muista asioista keskustelu on tärkeää. Kun työkaverit tuntee hyvin ihmisinä, on työasioidenkin selvittely helpompaa ja yhteenkuuluvuuden tunteesta tulee vahvempi. Työntekijöiden yhteiset tauot ovat tärkeitä. Niiden aikana syntyy helposti kaikenlaista keskustelua työstä ja sen ulkopuolelta. Varsinkin, jos työntekijöiden työtilat sijaitsevat etäällä toisistaan, tulisi yhteisiä taukoja vaalia. Jos työhuoneiden välillä on pitkä matka tai monta suljettua ovea, niin ei huomaamatonta keskustelua usein synny lainkaan. (Virolainen 2012, 24.) Varsinkin etätyössä sosiaalisesta hyvinvoinnista on tullut tärkeä aihe. Kun työkavereita ei fyysisesti tapaa välttämättä kovinkaan usein, tulisi yhteisiä taukoja järjestää esimerkiksi videoyhteydellä.

Valta osa suomalaisista kokee, että ystävyysuhteet työpaikalla lisää työpaikalla viihtymistä merkittävästi. Sen lisäksi, että työpaikalla viihdytään paremmin, suuri osa kokee työtehonsa parantuneen sekä motivaation lisääntyneen työpaikalla solmittujen ystävyysuhteiden

myötä. Työntekijöiden ystävyyssuhteissa koetaan kuitenkin myös paljon ongelmia. Joskus ystävälle voi olla hankala sanoa mielipiteitään työasioista suoraan. Varsinkin esimiesten ja työntekijöiden välisten ystävyyssuhteiden katsotaan aiheuttavan jonkun verran ongelmia. Työntekijöille voi helposti tulla tunne, että esimies suosii ystäväänsä. Jos suosimista havaitaan, on suosimisen kohteena olevan työntekijän tällöin hankala päästä mukaan muuhun porukkaan. (Virolainen 2012, 25.)

4.2.4 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen työhyvinvointi on aiemmin katsottu osaksi psyykkistä hyvinvointia. Koska myös henkisen työhyvinvoinnin on työpaikoilla nykyään tärkeä asia, on se haluttu erottaa omaksi osa-alueekseen. Työpaikoilla henkisyys ilmenee monin eri tavoin. Siihen liittyy vahvasti esimerkiksi se, miten työkaverit kohtaavat toisensa arjessa, miten yhteistyö kokonaisuudessaan sujuu ja miten yrityksen asiakkaita kohdellaan. (Virolainen 2012, 26.)

Työpaikalla tulee arvostaa ja tukea koko henkilöstöä. Kun arvostus on kunnossa ja työntekijä kokee oman työnsä merkitykselliseksi, on henkiseen työhyvinvointiin hyvät eväät. Henkisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijän sekä organisaation arvot ovat yhteneväiset. Voi olla raskasta, jos työntekijä joutuu toimimaan työssään jatkuvasti omien arvojen vastaisesti. Yleensä kuitenkin jo työpaikkaa valitessa työnhakija on kiinnostunut siitä, millaisia arvoja organisaatiolla kenties on. (Virolainen 2012, 27.)

5 Tutkimuksen toteutus ja tulokset

5.1 Yritysesittely

WorkPower Oy on kotimainen henkilöstöpalvelualan perheyritys, joka on toiminut vuodesta 2003 alkaen. Liiketoiminnan tarkoituksena on tuottaa erilaisia henkilöstöratkaisuja asiakasyrityksille sekä tarjota erilaisia urapolkuja monipuolisissa eri tehtävissä työnhakijoille. Henkilöstöä rekrytoidaan suoraan asiakasyrityksiin sekä vuokrataan eri toimialojen taitajia valtakunnallisesti sekä myöskin kansainvälisillä markkinoilla. (WorkPower.)

WorkPowerin pääkonttori sijaitsee Tampereella, mutta muita toimistoja on sen lisäksi Helsingissä, Jyväskylässä sekä Porissa. Näiden lisäksi yritys toimii myös Virossa sekä Unkarissa. Yrityksen eri toimialoja ovat rakennus, teollisuus, palvelut, toimihenkilöt, logistiikka sekä terveydenhuolto. Terveydenhuoltoalasta vastaa WorkPowerin tytäryhtiö MediPower Oy. Muita yrityksen tytäryhtiöitä ovat WorkPower Rakennus Oy, WorkPower Teollisuus Oy, WorkPower Palvelut Oy sekä WorkPower Solutions Oy. (WorkPower.)

5.2 Tutkimuksen toteutus

Kuten jo aiemmin kävi ilmi, niin tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten etätyön tekeminen vaikuttaa tiimityöhön ja koko tiimin toimintaan. Tarkoituksena oli löytää etätyön positiivisia sekä negatiivisia kohtia. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus sekä kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus yhdistettynä. Kyselyssä oli suljettujen kysymysten lisäksi mukana myös avoimia tekstikysymyksiä, joiden avulla saatiin kerättyä myös laadullisia vastauksia. Avointen kysymysten avulla tutkimukseen on mahdollista saada erilaista ja uudenlaista tietoa sekä mahdollisia kehitysehdotuksia. (Taanila, 2019, 2.) Tutkimus etätyön vaikutuksista toteutettiin verkkokyselynä, mikä lähetettiin kaikille toimeksiantajayrityksen toimihenkilöille.

Verkkokyselyssä on tärkeää ottaa huomioon, että jokaisella mahdollisella vastaajalla on tarvittavat laitteet käytössä, jotta kyselyyn vastaaminen onnistuu (Heikkilä 2014, 18). Koska kysely toteutettiin omalla työpaikallani, tiesin, että jokaisella toimihenkilöllä on käytössään toimiva tietokone sekä nettiyhteys. Kyselyä laatiessa tuli ottaa huomioon, että kysely on kokonaisuudessaan houkuttelevan näköinen sekä että siihen vastaaminen on helppoa. Anonyymeissä kyselyissä voi helposti olla vaarana se, että tutkimukseen kutsutut henkilöt jättävät vastaamatta. (Heikkilä 2014, 18.)

Ennen varsinaista tutkimusosuutta aiheeseen tutustuttiin teoriapohjan kautta. Lähteinä toimivat erilaiset kirjat sekä artikkelit. Näiden teorialähteiden pohjalta opinnäytetyöhön laadittiin kattava teoriaosuus etätyöstä, tiimityöstä sekä työhyvinvoinnista. Vasta teoriaosuuden

jälkeen siirryttiin tähän varsinaiseen tutkimukseen sekä WorkPowerin toimihenkilöille suunnattuun kyselyyn.

5.3 Kysely

Linkki kyselylomakkeeseen sekä sen yhteydessä oleva saatekirje välitettiin kaikille WorkPowerin toimihenkilöille, joita oli kyselyn toteuttamishetkellä tasan 50 kappaletta. Sekä saatekirje että kysely ovat nähtävillä opinnäytetyön liitteistä. Jakelukanavaksi valikoitui sähköposti, sillä tiesin sen olevan jokaisella aktiivisessa käytössä. Sähköposti myös on melko selkeä, eikä postit häviä sinne niin helposti. Muistutus kyselyyn osallistumisesta lähti vielä viimeisenä vastauspäivänä. Tällä pyrittiin siihen, että kiireenkin keskellä jokainen on varmasti huomannut meneillään olevan kyselyn. Muistutusviestin laitoin koko firman yhteisen WhatsApp ryhmän kautta. Lisäsin viestiin vielä suoran linkin kyselyyn, jotta siirtyminen kyselyyn olisi mahdollisimman helppoa ja nopeaa. Kysely lähetettiin 16.11.2020 ja vastausaika oli 20.11.2020 asti. Oletuksena oli, että jokainen ehtii vastata kyselyyn yhden työviikon aikana, sillä kyselyviikolla ei ollut mitään ihmeellistä, kuten esimerkiksi lomasesonkia tai muuta sellaista mikä olisi vaikuttanut siihen, ettei kyselyyn kutsutut henkilöt olisivat olleet paikalla tai kykeneviä osallistumaan tutkimukseen.

Linkin mukana lähetetyssä saatekirjeessä oli painotettu, kuinka tärkeää kyselyyn osallistuminen on, jotta opinnäytetyön lopputulos olisi paras mahdollinen. Tämän lisäksi kirjeeseen on laitettu arvio siitä ajasta, mitä kyselyyn vastaaminen todennäköisesti kuluttaa. Saatekirjeen avulla kyselyyn osallistumisesta pyrittiin tekemään helppoa ja vaivatonta, jotta vastausprosentti olisi mahdollisimman korkea. Kaikki tutkimuksen kysymykset on tehty siten, että niiden ymmärtäminen olisi jokaiselle vastaajalle helppoa ja että jokainen ymmärtäisi kysymyksen samoin tavoin.

Kysely toteutettiin Webropol työkalulla. Se on selkeä tapa toteuttaa erilaisia kyselyitä ja myös vastausten analysointi sekä tulkinta onnistuu Webropolin avulla helposti. Tässä kyselyssä käytettiin tavallisten monivalintakysymysten lisäksi neliportaista Likert-asteikkoa. Neliportaisessa asteikossa neutraali vastausvaihtoehto on jätetty pois. Silloin vastaajan on mietittävä ajatuksiaan tarkkaan. Siinä kuitenkin voi olla vaarana se, että mikäli vastaajan aito mielipide olisi täysin neutraali, ei hän pääse sitä ilmaisemaan. Tavallisesti Likert-asteikkoa käytetään, jos halutaan selvittää vastaajien mielipide-eroja. (Vainikainen.) Näiden edellä mainittujen lisäksi kysely sisälsi myös avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja sai itse kirjoittaa omia ajatuksiaan. Näiden avointen kysymysten avulla toivottiin saavan yksityiskohtaisempaa tietoa. Avoimet kysymykset eivät kuitenkaan olleet vastaajalle pakollisia, mikä näkyi merkittävästi avointen kysymysten vastausprosentissa.

5.4 Tutkimuksen tulokset

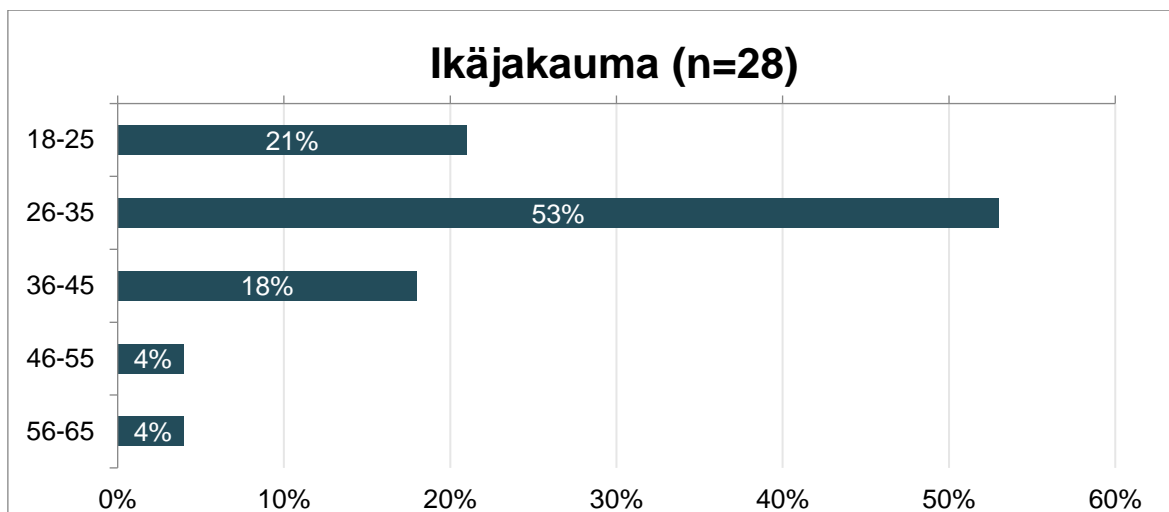
Tässä luvussa tarkastellaan kyselyn pohjalta saatuja tuloksia sekä vastaajien antamia kehitysehdotuksia. Kysely lähetettiin siis yhteensä yrityksen 50 toimihenkilölle. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 28 kappaletta, eli kyselyyn osallistuneiden vastausprosentti oli tasan 56 %. Kuten jo aiemmin tuli ilmi, niin on anonyymien kyselyjen vaarana se, että vastauksia ei tule toivottua määrää. Niin kävi myös nyt ja vastausprosentti jäi valitettavan pieneksi. Vastauksista on laadittu erilaisia kuvioita, jotta tulosten analysointi olisi selkeämpää ja tulokset helpommin havainnollistettavissa. Jokaisesta kysymyksestä kuviota ei kuitenkaan ole tässä julkisessa tutkimuksessa nähtävillä.

Vastauksista valtaosa saatiin ensimmäisten päivien aikana. Kahden ensimmäisen päivän aikana vastauksia tuli 19 kappaletta. Loput 9 vastausta tuli kyselyn viimeisenä päivänä muistutusviestin lähettämisen jälkeen. Tästä voidaan päätellä muistutusviestin olleen tärkeä vastausten lukumäärän kannalta ja jatkoa ajatellen voisi olla hyödyllistä muistuttaa kyselyyn osallistujia enemmänkin. Jokaiseen kysymykseen ei ollut pakko vastata, joten kysymyksissä voi olla keskenään eri määrä vastaajia.

5.4.1 Taustatiedot

Ensimmäisenä vastaajilta kysyttiin muutamia taustatietoja. Haluttiin selvittää vastaajien ikä, työskentelyaika yrityksessä sekä jokaisen asema yrityksessä. Taustatietoja kerättiin, sillä haluttiin saada selville vaikuttaako esimerkiksi paikkakunta tai ikä siihen, minkä verran työntekijät etätöitä tekevät tai mitä he saattavat toivoa etätöiltä. Ennakkokäsitys oli se, että näillä olisi merkitystä.

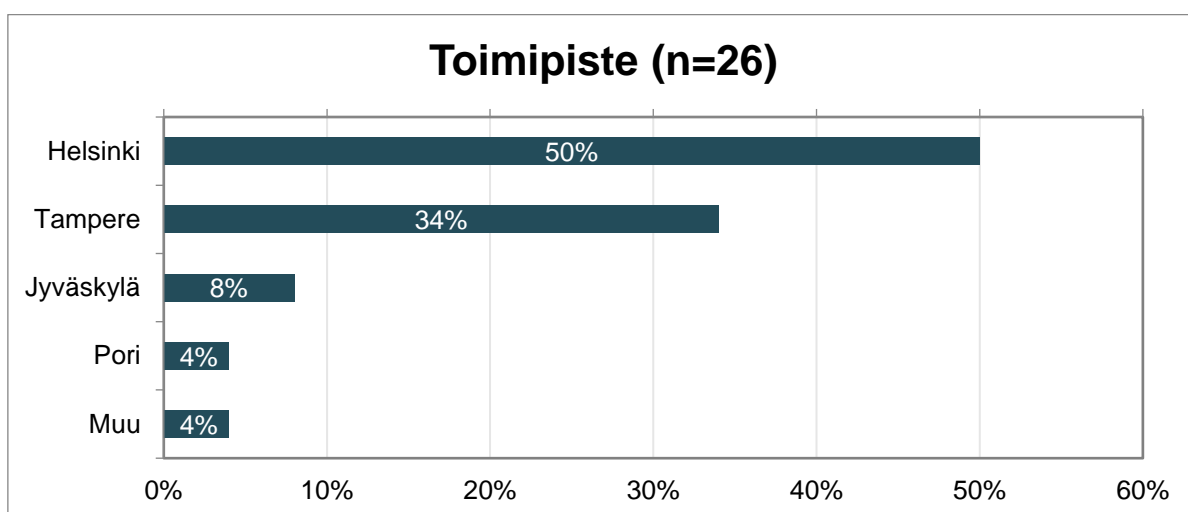
Kuten alla olevasta kuviosta voidaan nähdä (kuvio 3), niin vastaajista 53 % eli yli puolet oli iältään 26-35 vuotiaita. Vastaajista 21 % oli iältään 18-25 vuotiaita ja 18 % oli 36-45 vuotiaita. Vastausten määrä taas väheni huomattavasti, kun ikähaitarissa menttiin ylöspäin. Vastaajista vain 8 % oli yli 46 vuotta. Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että nuoremmat olisivat innokkaammin osallisina kyselyssä, vaan kokonaisuudessaan yrityksessä työskentelee paljon melko nuoria henkilöitä.



Kuvio 3: Vastaajien ikäjakauma

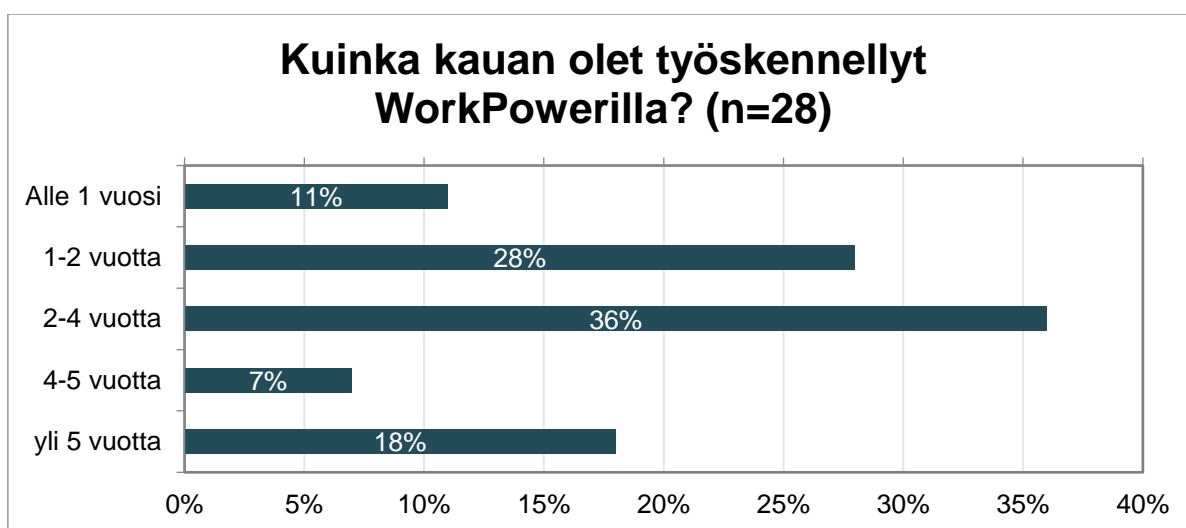
Seuraavaksi haluttiin selvittää vastaajan asema organisaatiossa. Tämä kysymys osoittautui hieman haasteelliseksi, sillä yrityksen toimihenkilöiden määrän ollessa kuitenkin melko vähäinen, oli vaarana vastaajan henkilöllisyyden paljastuminen. Tämän takia osa vastaajista jätti kohdan kaksi tyhjäksi. Tämän kysymyksen avulla saatiin kuitenkin selville, että tähän kysymykseen vastanneista 32 % oli HR puolen edustajia ja 14 % vastaajista työskentelee jonkinlaisessa esimiesasemassa.

Kolmantena taustakysymyksenä oli selvittää toimipiste, jossa vastaaja työskentelee. Kuten alapuolella olevasta kuviosta käy ilmi, niin eniten vastauksia kyselyyn tuli Helsingin toimipisteeltä ja toiseksi eniten Tampereen toimipisteeltä. Tämä voi osaltaan johtua siitä, että Helsingin ja Tampereen toimipisteillä työskentelee ehdottomasti suurin osa yrityksen kaikista toimihenkilöistä. Mainittavaa on, että Helsingin toimipisteen työntekijöistä 68 % osallistui tähän tutkimukseen, mikä oli eniten kaikista yrityksen toimipisteistä.



Kuvio 4: Toimipistejakauma

Viimeisenä taustakysymyksenä selvitettiin, kuinka kauan kyselyyn vastanneet henkilöt ovat työskennelleet toimeksiantajayrityksessä. Oletuksena oli, että kauemmin organisaation kirjoilla olleet henkilöt saattavat tehdä etätöitä enemmän kuin uudemmat työntekijät. Työskentelyajassa oli vastauksissa melko paljon hajontaa. 36 % kaikista vastanneista oli vastaushetkellä työskennellyt yrityksessä 2-4 vuoden ajan. Seuraavaksi suurin ryhmä oli 1-2 vuoden ajan yrityksessä työskennelleet henkilöt, joiden osuus kaikista vastaajista oli 18 %. Myös jo kokeneet, yli 5 vuoden ajan yrityksessä työskennelleet olivat osallistuneet kyselyyn melko aktiivisesti. Keskenään erilaisen kokemuksen ja historian omaavat vastaajat toivat kyselyyn erilaisia näkökulmia ja mielipiteitä.

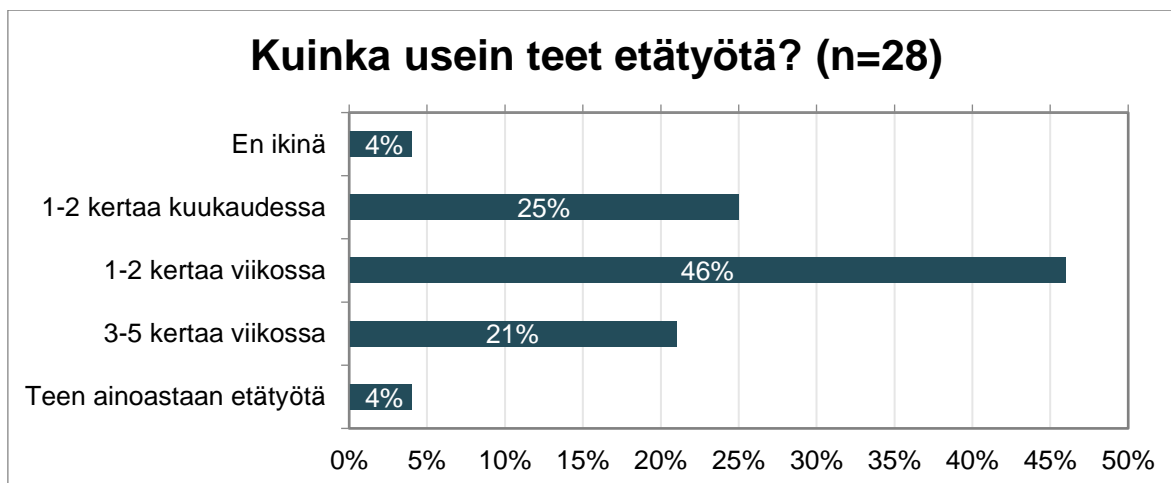


Kuvio 5: Vastaajien työskentelyaika yrityksessä

5.4.2 Etätöiden toteutuminen

Taustatietojen jälkeen tutkimuksessa selvitettiin, kuinka jokainen vastaaja omalta osaltaan vastaushetkellä toteuttaa etätöitä. Ensimmäisenä haluttiin saada selville, kuinka usein toimeksiantajayrityksen toimihenkilöt tekevät etätöitä. Kyselytutkimuksessa kävi ilmi, että jonkinlaisessa esimiesasemassa olevat työntekijät tekevät etätöitä enemmän kuin muut yrityksen toimihenkilöt. Tämä voi johtua siitä, että tavallisesti esimiesasemassa olevat henkilöt voivat tehdä hiukan erityyppistä työtä kuin muut tiimin jäsenet. Tämän takia esimiehen fyysinen läsnäolo saatetaan mieltää vähemmän pakolliseksi kuin muiden toimihenkilöiden. Esimiehillä voi myös olla enemmän tietoa ja taitoa, jonka takia he ovat kykeneväisempiä etätöihin, kuin esimerkiksi vasta uraansa aloitteleva ja työssään säännöllistä apua tarvitseva työntekijä.

Kaikista vastaajista kuitenkin 46 % kertoi tekevänsä etätöitä noin 1-2 kertaa viikossa. Vain 4 % kertoi tekevänsä ainoastaan etätöitä sekä yhtä lailla 4 % vastanneista kertoi, ettei tee etätöitä lainkaan.



Kuvio 6: Etätyön yleisyys

Seuraavana vuorossa oli avoin kysymys, jossa vastaajat pääsivät hieman laajemmin avaamaan ajatuksiaan etätyön tekemisestä. Toimeksiantajayrityksen toimihenkilöiltä kysyttiin konkreettisia syitä siihen, miksi he tekevät etätyötä. Positiivista oli, että jokainen kyselyyn vastanneista henkilöistä vastasi tähän henkilöön. Vastausmäärästä voidaan päätellä, että etätyö herättää jokaisessa vastaajassa ainakin jonkinlaisia mielipiteitä ja ajatuksia.

Vastauksissa nousi useita erilaisia syitä etätyön tekemiselle. Merkittävimpiä niistä oli ajan säästö sekä paremman työrauhan tavoittelu. Työmatka saattaa monella olla pitkä ja sen suorittamiseen voi mennä päivässä jopa tunteja. Varsinkin Helsingin toimipisteellä työskentelevien henkilöiden keskuudessa oli ajan säästö tärkein syy tehdä etätyötä. Tämä voi johtua siitä, että ruuhkat ovat suurempia ja sitä kautta kulkeminen huomattavasti hitaampaa ja vaivalloisempaa. Myös henkilöt ketkä haluavat laittautua töihin, säästävät siihen käytettävän ajan etätyötä tehdessään. Etätyössä tarjolla oleva työrauha vetosi moneen vastaajaan. Vastauksista kävi ilmi, että yhteinen toimisto on välillä todella rauhaton paikka työskennellä, jonka takia keskittyminen esimerkiksi kotona on huomattavasti helpompaa. Moni vastaajista mainitsi etätyön olevan todella tehokasta, kun ylimääräisiä keskeytyksiä ei työpäivän aikana tule.

Vastauksista käy ilmi, että keväällä 2020 alkanut koronapandemia on vaikuttanut suuresti WorkPowerin toimihenkilöiden etätyön tekemiseen. Osa tekeekin etätyötä ainoastaan koronan aiheuttamien suositusten takia. Myös muissa sairastapauksissa etätyöskentely on suosittua. Esimerkiksi lapsen sairastuessa töistä ei ole aina pakko jäädä pois, vaan työt voi helposti tehdä myös kotona. Mainittavaa on, että monelle vastaajalle etätyöpäivä keskellä viikkoa hiukan katkaisee samanlaiselta tuntuva työputkea ja tuo mukavaa vaihtelua työviikkoon. Yksi vastaajista kertoikin ajatuksen kulkevan paremmin, kun työntekopaikka ei ole aina sama. Hyvänä huomiona vastauksista tuli ilmi myös se, että päivien ollessa täynnä

etätapaamisia, voi hyvin hoitaa työt etänä, jolloin ei myöskään varaa rajallisia määriä olevia neuvotteluhuoneita käyttöönsä koko päiväksi. Etätapaamisten lisäksi toimeksiantajayrityksen toimihenkilöiden työpäivät koostuvat myös asiakaskäynneistä tai työntekijöiden tapaa- misista. Moni kyselyyn vastannut kokikin, että tällöin ei välttämättä ole järkevää tulla toimis- tolle vain hetkeksi, jos valtaosa työpäivästä kuitenkin suoritetaan muualla. Kyselyn vastauk- sista kävi ilmi, että etätyötä tehdään yrityksessä myös säästösyistä. Yhden toimihenkilön toimiston siirtäminen kotiin onkin jo nyt aiheuttanut isoja säästöjä.

Vaikka etätyön tekemiselle löytyi pääosin positiivisia syitä, oli joukossa myös useampi vas- taus, josta kävi ilmi, että toimihenkilöt tekevät etätyötä silloin, jos se on pakollista. Etätyötä karttavat vastaajat kuitenkin toivat ilmi, että myös omat työhön liittymättömät tärkeät menot saattavat aiheuttaa sen, että työpäivä hoituu etänä. Näistä kaikista vastauksista voidaan päätellä etätyön olevan jokaiselle vastaajalle jollakin tapaa merkityksellistä ja tärkeää.

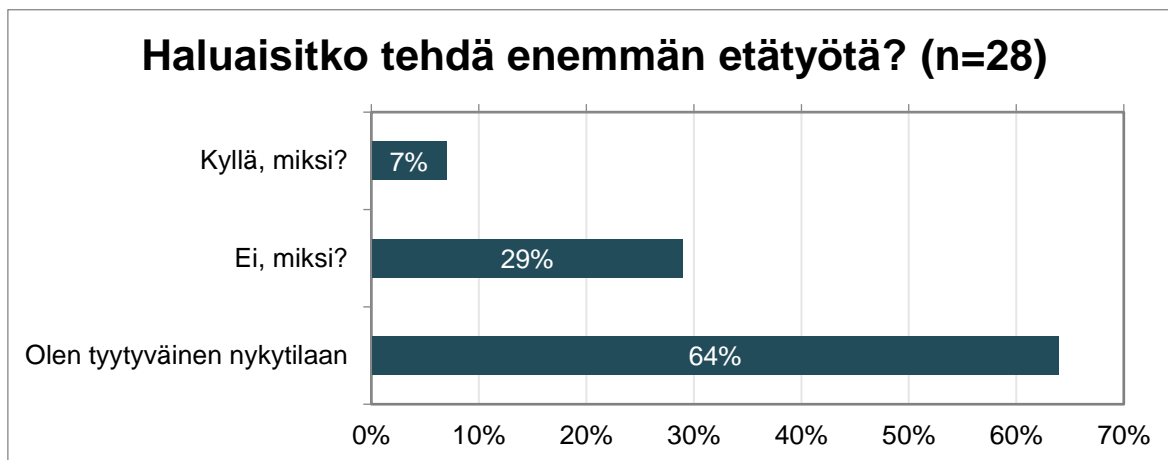
Tämän jälkeen haluttiin selvittää, miten toimihenkilöiden etätyömäärät ovat vaihdelleet vii- meisen vuoden aikana. Koronaviruksen ansiosta oli täysin odotettavissa, että vastaajista valtaosa kertoi etätyön määrän lisääntyneen huomattavasti. Jopa 93 % vastaajista kertoi etätyön lisääntyneen viimeisen vuoden aikana. Huomioitavaa oli kuitenkin se, että kyselyyn vastaamisen hetkellä tilanne oli kuitenkin jo hiukan tasoittunut. Lähes jokainen ilmoitti vas- tauksissaan huipun etätyön tekemisen suhteen olleen keväällä 2020.

Seuraavana kysymyksenä haluttiin mitata työntekijöiden tyytyväisyyttä etätyön määrään. Jokainen kyselyyn osallistuneista vastasi tähän kysymykseen ja vastaajista suurin osa oli tyytyväinen nykytilanteeseen. Vastaajien ollessa tyytyväisiä nykytilaan voidaan päätellä, että jokaisella on ainakin jonkin asteinen mahdollisuus itse vaikuttaa siihen, kuinka usein etätyötä tekee tai on tekemättä.

Alla olevasta kuviosta nähdään, että kuitenkin 7 % kaikista vastaajista on sitä mieltä, että etätyötä saisi olla enemmän. Vastauksista ilmeni, että työn tehokkuus kotona on parempaa sekä merkittävä ajan säästö työmatkoissa tuo toiveita etätyölle. Etätyötä toivottiin lisää ai- noastaan Helsingin toimipisteellä ja alle 36-vuotiaiden keskuudessa. Vastauksista voidaan päätellä, että varsinkin nuoret ovat tottuneet tekemään työtä etänä ja monesti melko hekti- sen elämän takia arvostavat sitä ehkä muita enemmän. Vastauksista kävikin ilmi, että esi- merkiksi työn ja koulun yhteensovittaminen on etätyötä tehdessä helpompaa.

29 % vastaajista taas ei missään nimessä halua tehdä enempää etätyötä. He perustelevat valintansa vahvasti liittyen työhyvinvointiin. Toimistolla ollessaan näkee työkavereita ja sa- malla heidän kanssaan pääsee vaihtamaan ajatuksia myös omista vapaa-ajan asioista. Tu- loksista voidaan päätellä, että fyysisesti työpaikalla oleminen on monelle tärkeä sosiaalinen tapahtuma. Myös työergonomiaan kiinnitettiin vastauksissa paljon huomioita. Toimistolla

jokaisella on käytössään asianmukaiset varusteet työntekoon, kuten hyvä ja tukeva työtuoli sekä sähköpöytä.



Kuvio 7: Vastaajien mielipide etättyön määrään

5.4.3 Etättyö tiimissä

Seuraavassa osiossa tarkastellaan etättyön aiheuttamia vaikutuksia tiimityöhön. Kyselyssä WorkPowerin toimihenkilöiltä tiedusteltiin, millaisina he etättyön omassa työnteossaan näkevät. Kahdessa kysymysosiossa oli erilaisia väittämiä, joihin kyselyyn osallistuneiden tuli vastata. Kysymyksissä käytettiin hyödyksi neliportaista Likert-asteikkoa. Neliportaisessa asteikossa neutraalein vastausvaihto puuttuu. Neutraalin vaihtoehdon puuttuessa vastaajan on aidosti mietittävä vastaustansa ja omaa mielipidettään. Tähän kyselyn osaan vastasi jokainen kyselyyn osallistunut, eli vastauksia saatiin yhteensä 28 kertaa.

Toisessa osiossa haluttiin selvittää vastaajan omia ajatuksia etättyöhön liittyen. Vastaajista todella suuri osa mieltää etättyön olevan tehokas tapa työskennellä. Tämä tukee jo aiemmin ilmi tulleita vastauksia, joiden mukaan moni kyselyyn vastanneista kertoi tekevänsä etättyötä sen takia, että etättyö on tehokasta. Sama pätee myös toiseen väittämään, *etäpäivinä saan enemmän aikaa kuin toimistolla ollessa*. Asioiden ripeä aikaansaaminen kertoo siitä, että työskentely todella on tehokasta. Vastaajista 68 % oli sitä mieltä, että etättyö motivoi heitä. Tämä voi johtua siitä, että tehtävälistan huvetessa tunne on onnistunut ja samalla motivoitunut. Loput 32 % oli sitä mieltä, että etättyö ei motivoi.

Lähes jokainen vastaajista ainakin jollain tapaa tietää, mitä heiltä odotetaan etäpäivänä. Prosenttisuuden suuruus voi varmasti johtua siitä, että tavallisesti etättyötä tekee vain sellaiset työntekijät, jotka kykenevät itsenäiseen ja omatoimiseen työntekoon. Jos työntekijä on esimerkiksi vasta aloittanut eikä vielä ihan täysin omaksunut työtehtäviä, ei etättyön tekeminen välttämättä ole vielä niin järkevää.

Etätyön onnistumiseen vaikuttaa merkittävästi se, kuinka hyvin työn pystyy siirtämään pois toimistoilta. Varsinkin pidempijaksoisessa etätyössä olisi tärkeää, että myös etätyössä työpiste olisi hyvä. Voikin olla, että monella kyselyyn vastanneella henkilöllä ei ole kotona erillistä työtilaa tai kunnollista työpistettä, sillä 22 % vastaajista oli sitä mieltä, että heillä ei ole tarvittavia välineitä etätyön tekoon. 78 % oli sitä mieltä, että tarvittavat välineet etätyöhön löytyvät. Tämä saattaa johtua siitä, että satunnaiset etäpäivät ei välttämättä edellytä sähköpöytää tai muita toimistotason välineiden hankkimista kotiin. Edellisten vastausten perusteella voidaan päätellä, että valtaosa vastaajista kuitenkin tekee etätyötä riittävän vähissä määrin, jottei mahdollinen huono työympäristö kotona ehdi vaikuttaa työntekoon negatiivisesti. Tärkeässä asemassa jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta on työntekoon asianmukainen tauottaminen. 62 % kaikista kyselyyn vastanneista myönsi, ettei huolehdi omista tauoistaan etäpäivän aikana. Jos työtä tekee kotona, voi olla vaarana, että esimerkiksi kotitöiden ansiosta tauot venyvät. Sen takia saattaa olla helpompaa, jos työt tekee yhteen putkeen. Oman jaksamisen sekä työn laadun kannalta taukojen pitäminen olisi kuitenkin tärkeää. Myös rauhallinen työympäristö vie helposti mukanaan, eikä etätyössä aina välttämättä huomaa ajankulua. Alla olevassa taulukossa on vielä tarkemmin eriteltynä vastaukset prosentuaalisesti.

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
Etätyöskentely on tehokasta	47 %	39 %	14 %	0 %
Etätyöskentely motivoi minua	43 %	25 %	28%	4 %
Etäpäivinä saan enemmän aikaa kuin toimistolla ollessa	22 %	46 %	25 %	7 %
Tiedän, mitä minulta odotetaan etätyöpäivänä	67 %	29 %	4 %	0 %
Minulla on tarvittavat välineet etätyöhön	46 %	32 %	22 %	0 %
Huolehdin työn tauotuksesta myös etäpäivänä	21 %	17%	50 %	12 %

Taulukko 3: Ajatukset etätyöstä (n=28)

Toisten väittämien avulla haluttiin tarkemmin saada selville, miten kyselyyn vastanneet henkilöt kokevat etätyön onnistuvan omassa tiimissään. Kyselyyn vastaajilta tiedusteltiin, onko kaikilla yhtäläinen oikeus etätyöhön. Tähän kysymykseen tuli vastauksia yllättävän suurella hajonnalla. Tästä voidaan päätellä, että henkilöt selvästi kokevat asioita keskenään eri tavoin. Moni esimiesasemassa oleva henkilö koki kaikkien olevan oikeutettuja etätyöhön yhtenevällä tavalla. Eri mieltä olevat vastaukset olivat suurelta osin peräisin yrityksen HR-puolelta.

Myös etätyön vaikutus tiimin yhteishenkeen jakoi mielipiteitä. Tämä saattaa osaltaan johtua siitä, että kysymys saattoi olla hankala ymmärtää. Joku saattoi ajatella kysymyksen tarkoitustavan, että etätyön tekijät jäävät muun tiimin ulkopuolelle ja osa taas saattoi ajatella, että mahdollisuudet etätyöhön nostattavat kaikkien tunnelmaa ja siten nostattaa yhteishenkeä. 22 % vastaajista oli täysin eri mieltä siitä, että etätyö vaikuttaa tiimin yhteishenkeen positiivisesti. Tähän lukuun olisi hyvä saada muutosta, sillä tavoite tietenkin olisi se, että etätyöhön suhtauduttaisiin avoimin mielin. Vastauksissa yllätti ehdottomasti se, että vaikka valtaosa koki etätyön tehokkaaksi tavaksi tehdä työtä, ei kukaan kuitenkaan ollut täysin samaa mieltä siitä, että etätyö vaikuttaisi tiimin tuottavuuteen positiivisesti. Vastaajista 78 % oli sitä mieltä, että etätyön tekemiselle on tiimissä selkeät ohjeet. Tämä väite tukee ehdottomasti sitä, että valtaosa kyselyyn vastanneista on tyytyväisiä tämän hetken etätyötilanteeseen. 22 % vastaajista oli melko eri mieltä siitä, että etätyön tekemiselle olisi riittävän selkeät ohjeet. Tämä voi johtua siitä, että etätyössä työntekijän on oltava melko itseohjautuva ja kaikille se ei välttämättä ole kovin luontaista.

Etätyössä kommunikointi oman tiimin kanssa on enemmistön mielestä vaikeampaa ja sitä kautta myös vähäisempää. Tämä taas voi vaikuttaa negatiivisesti tiimin yhteishenkeen. Monella saattaa olla korkea kynnyksensä soittaa tai laittaa viestiä pienistäkin asioista, jolloin yhteydenpito väistämättäkin vähenee. Tiivis yhteydenpito voisi osaltaan auttaa myös siihen, että tiimin toiminnasta saataisiin mahdollisimman tuottavaa ja tehokasta. 84 % vastaajista kuitenkin oli sitä mieltä, että saa apua ja tukea työn tekoon myös etäpäivinä. Tästä voidaan päätellä, että suuri osa vastaajista on sitä mieltä, että kommunikointi toimii riittävän hyvin. Pieni osa vastaajista kuitenkin oli täysin eri mieltä siitä, että saa etäpäivien aikana riittävästi apua. Tämä on tietysti hälyttävää, sillä ei ole ollenkaan positiivista, jos etäpäivänä työntekijä ei saa työtään tehdyksi. Tästä voidaan todeta, että yrityksessä tulisi vielä selvittää etätyöhön liittyviä käytänteitä. Aikaisempien vastauksien perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että moni arvostaa etäpäivissä juuri sitä rauhaa ja hiljaisuutta, mikä tulee siitä, kun tiimikavereiden kanssa ei olla koko ajan tekemisissä. Tästä huolimatta suuri osa vastaajista kuitenkin oli sitä mieltä, että ikävöi etäpäivinä omaa tiimiään. Merkittävää on, että vastaajista kukaan ei ollut täysin eri mieltä omien tiimikavereidensa ikävöinnistä. Tästä voidaan helposti päätellä, että jokainen kyselyyn vastannut henkilö viihtyy omassa tiimissään melko hyvin. Tiimikavereiden ikävöinti voi johtua siitä, että omista tiimiläisistä on tullut tärkeitä, mutta vastaavasti etäpäivällä oleva työntekijä voi myös tuntea olonsa ulkopuoliseksi muusta tiimistä.

Seuraavassa väittämässä vastaajilta tiedusteltiin heidän mielipidettään siihen, miten etätyö vaikuttaa omiin tiimikavereihin tutustumisen kannalta. 62 % kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että etätyö vaikeuttaa tutustumista merkittävästi. 28 % on ollut sitä mieltä, että

tutustuminen vaikeutuu ainakin jollakin tapaa. Tämä varmasti osaltaan johtuu siitä, että 96 % vastaajista on kertonut työhön liittymättömän keskustelun vähentyvän etätyössä. Aito tutustuminen yleensä kuitenkin vaatii keskustelua myös tavallisista ja jokaisen omasta elämästä kertovaa jutustelua. On kuitenkin täysin ymmärrettävää, että etäpäivinä jokainen pyrkii parhaansa mukaan keskittymään ainoastaan työntekoon. Tulisi kuitenkin muistaa, että jos tavallista keskustelua ja kuulumisten vaihtoa ei etäpäivinä ole, niin tiimiläinen voi helposti kokea yksinäisyyden tunnetta. Niin selvisi myös tässä kyselyssä. Yksinäisyyden tunne tiimissä voi johtua myös siitä, jos muut tiimiläiset tekevät töitä yhdessä ja etäpäivää viettävä on omissa oloissaan. Alla olevassa taulukossa on vielä vastaukset tarkemmin eriteltynä.

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
Jokaisella tiimiläisellä on yhtäläinen oikeus etätyöhön	57 %	18 %	21 %	4 %
Etätyö vaikuttaa tiimin yhteishengen positiivisesti	7 %	28 %	43 %	22 %
Etätyö vaikuttaa tiimin tuottavuuteen positiivisesti	0 %	64 %	36 %	0 %
Tiimissä on selkeät ohjeet etätyön tekemiselle	28 %	50 %	22 %	0 %
Etätyössä kommunikointi tiimin kanssa on vähäisempää	43 %	32 %	21 %	4 %
Etätyössä kommunikointi tiimin kanssa on vaikeampaa	33 %	43 %	21 %	3 %
Saan riittävästi apua ja tukea etäpäivinä	42 %	42 %	12 %	4 %
Etätyötä tehdessä ikävöin omaa tiimiäni	37 %	46 %	17 %	0 %
Etätyö vaikeuttaa tiimiläisiin tutustumista	62 %	28 %	10 %	0 %
Etätyössä keskustelu (työhön liittymätön) tiimin välillä vähenee	75 %	21 %	4 %	0 %
Etätyö lisää yksinäisyyden tunnetta	36 %	39 %	25 %	0 %

Taulukko 4: Etätyö omassa tiimissä (n=28)

5.4.4 Etätyön hyödyt ja haitat

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin etätyön positiivisia sekä negatiivisia puolia. Kyseessä oli avoimet kysymykset, joihin vastaajat saivat itse kirjoittaa omia ajatuksiaan asiasta. Avokysymyksiin mentäessä vastausprosentti hiukan laski. Kaikista kyselyyn osallistuneista 93 % vastasi kysymyksiin, joissa tiedusteltiin juurikin etätyön hyötyjä sekä haittoja. Kysymysten avulla haluttiin selvittää, mitkä asiat juuri WorkPowerin toimihenkilöt kokevat hyviksi ja mitkä huonoiksi.

Kuten jo aikaisemmissa kysymyksissä tuli ilmi, oli oman ajan säästäminen, tehokkuus työssä sekä työrauha ja mahdollisuus keskittyä paremmin olivat avainsanoja sille, miksi vastaajat haluavat tehdä etätyötä. Olikin jo etukäteen arvattavissa, että nämä samat asiat

tulevat esiin myös etätöiden positiivisissa puolissa. Ajansäästön yhteydessä moni vastaajista kertoi pitävänsä erittäin positiivisena asiana sitä, että etätöitä on mahdollista nauttia pidemmistä yöunista. Tämän lisäksi on mahdollista keskittyä heti työntekoon, kun ylimääräistä aikaa vievää laittautumista ei esimerkiksi tarvita. Positiivisina puolina mainittakoon myös työn ja vapaa-ajan yhdistämisen. Moni vastaajista piti erittäin mukavana asiana sitä, että esimerkiksi lounastauon aikana voi ripustaa pyykkiä kuivumaan. Sen lisäksi, että se helpottaa illan kotiaskareita, saa kotitöitä tehdessä myös samalla pientä taukojumppaa, joka mitä todennäköisimmin jäisi aina toimistolla tekemättä.

Vastauksista kävi ilmi, että etätöiden koetaan vähentävän stressiä. Ei ole välttämätöntä ehtiä johonkin tiettyyn kellonaikaan johonkin sidottuun paikkaan. Myös ruuhkissa istuminen nostaa helposti stressitasoja, vaikka kiirettä ei välttämättä olisikaan. Etätöissä työ myös on hieman joustavampaa, mikä katsottiin hyvänä asiana. Työaikaan voi vaikuttaa itse ja kesken päivän on mahdollista suorittaa joitakin omia menoja. Varsinkin arkipäivätyötä tekeväälle työajan joustot ovat todella iso etu, sillä iltaisin tai viikonloppuisin on vaikea saada kaikkia asioita hoidettua.

Kyselyssä ilmeni myös se, että mahdollisuus etätöihin lisää luottamuksen ja vapauden tunnetta. Työ ei ole sidottua esimerkiksi tiettyyn paikkakuntaan, niin onnistuu työn ja vapaa-ajan yhdistäminen helpommin. Etätö tarjoaa tekijälleen erinomaiset mahdollisuudet monipuoliseen työntekoon, joita tähän kyselyyn osallistuneet henkilöt todella arvostavat.

Etätö herätti kyselyn vastaajissa myös negatiivisia ajatuksia. Lähes puolet kaikista vastaajista mainitsi tiimin yhteishengen huonontuvan etätöiden seurauksena. Yhteishengen mainittiin kärsivän, kun kommunikaatio oman tiimin välillä on etätöissä huomattavasti vähäisempää kuin normaalisti. Vastaajien mukaan myös vapaamuotoisen keskustelun poisjääminen vaikuttaa siihen, että yhteishenki tiimin sisällä laskee. Tästä voidaan päätellä, että vaikka kuulumisten vaihto ja muu jutustelu ei työtehtäviin kuulu, on se silti työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta erittäin merkittävä osa jokaista työpäivää. Tuloksista saatiin selville yhtenä negatiivisena asiana se, että etätöissä yhteenkuuluvuuden tunne vähenee. Vastaajien mukaan tämä voi johtua siitä, että koko tiimi ei ole täysin sitoutunut toteuttamaan etätöitä tai noudattamaan etätöiden kannalta hyviä toimintatapoja. Vastaajat pohtivat kyselyssä sitä, että etätöillä ollessaan saattaa helposti tulla tunne, että jääköhän nyt jostain ulkopuolelle. Tästä voidaankin saada selville se, että etätöitä ei ehkä ainakaan vielä oteta ihan samalla tavalla toimintaan mukaan kuin muita.

Aiemmissa kyselyissä saatiin selville, että 78 % kaikista kyselyyn osallistuneista oli sitä mieltä, että heillä on tarvittavat välineet etätöihin. Nyt kuitenkin, kun kysyttiin etätöiden negatiivisia puolia, nousi monessa kohdassa esiin huono työergonomia. Iso osa kyselyyn osallistuneista

vastaajista mainitsi kotona olevat huonot työtilat etätöiden negatiivisiksi puoliksi. Kyselystä selvisi, että myös liian intensiivinen työtahti ilman minkäänlaisia taukoja tekee etätöille negatiivista kuvaa.

Vastaajista vain kaksi mainitsi, että etätöissä on joskus hankalaa saada itseään motivoituneeksi ja saada hommia hoidettua tehokkaasti. Tämä saattaa johtua siitä, kuten moni vastaajista kertoikin, että etätöissä asioiden hoitaminen yhdessä tiiminä on huomattavasti hitaampaa ja hankalampaa. Jokainen tiimiläinen voi olla hiukan eri aikaan ruudun ääressä ja jokaisen vastausta pitää odottaa kauemmin kuin yleensä. Tästä voidaan päätellä, että jokaisella tiimillä ei välttämättä ole kovin selkeää rakennetta etäpäivien ajaksi. Voidaan esimerkiksi sopia, että jokainen pitäisi ruokatauon ainakin suurin piirtein samaan aikaan. Muutama kyselyyn osallistunut henkilö mainitsi etäpäivinä avunsaannin olevan työläämpää, tai ettei aina edes viitsi kysyä apua. Voisi olla syytä kehittää vielä helpompia ja vaivattomampia tapoja olla yhteydessä omaan tiimiin, jotta avunpyyntö tuntuisi mukavalta myös etäpäivien aikana. Toisaalta kyselystä kävi ilmi myös se, että etätöissä tiimiläisiltä kysymisen ollessa vähäisempää voi oma ammattitaito ja päätöksentekokyky kehittyä huomattavasti nopeammin.

5.4.5 Toiveet etätöihin

Kyselyn viimeisessä osassa kysyttiin vastaajien toiveita siihen, millaisia muutoksia he toivoisivat oman tiiminsä etätöitä koskeviinkin sekä miten he haluaisivat kehittää oman tiiminsä etätöiden toimintaa. Myös kyselyn kaksi viimeistä kysymystä olivat avoimia kysymyksiä, joihin vastaaminen ei ollut välttämätöntä. Tämä näkyi taas heti vastausmäärissä, sillä kahteen viimeiseen kysymykseen vastasi 82 % kaikista kyselyyn osallistuneista henkilöistä.

Vaikka melko moni vastaajista oli tyytyväisiä nykytilanteeseen, tuli kehitysideoita silti paljon. Suurimpana ongelmana koettiin se, että omassa tiimissä etätöitä ei vielä oikein kunnolla hyväksytä, vaikka jokaisella yrityksen toimihenkilöllä onkin oikeus etätöihin. Tämä tukee loistavasti aiempaa ilmi tulleita vastauksia, joiden mukaan etätöitä tekevä henkilö jää ikään kuin jälkeen muusta tiimistä tai muun tiimin ulkopuolelle. Ei ole lainkaan yllättävää, että vastaajat kokevat näin, jos tuntuu siltä, että etätöitä katsotaan jollakin tapaa pahalla. Tämä asia puhutti vastaajia paljon ja osa toivoikin saavansa etätöiden hyväksyntään ja sen kehittämiseen apua esimerkiksi yrityksen johtoryhmältä tai erilaisten koulutusten kautta. Tarkoitus kuitenkin on, että myös etäpäivinä jokaisen työntekijän on mahdollisimman tehokasta.

Toisaalta etätöiden tekemistä ja siihen suojelemaan suhtautumista voi vaikeuttaa osaltaan myös se, jos työntekijät jäävät etätöihin yllättäen. Moni vastaajista toivookin, että etäpäivistä

sovittaisiin koko tiimin kanssa yhdessä ja aina hiukan etukäteen. Tällöin kukaan ei ehdi suunnitella mitään sellaista, mistä joku toinen tiimiläinen sitten etätyöpäivän ansiosta joutuu jäädä pois. Muutenkin etätyötä varten toivottiin vielä selkeämpiä sääntöjä ja ohjeita ylempältä taholta. Vaikka periaatteessa säännöt ovat selvillä, oli usea vastaaja kuitenkin sitä mieltä, ettei välttämättä uskalla toimia sääntöjen sallimissa rajoissa, vaikka halua olisikin ehkä nykyistä enemmän. Kuten jo aiemmin huomattiin, etätyössä taukojen pitäminen saattaa monelta helposti unohtua. Tämä voi osaltaan johtua siitä, että jos etätyötä ei katsota hyvällä, kokee etätyötä tekevät työntekijät olevansa velvoitettuja tekemään töitä kovalla tahdilla, jotta yhden työpäivän aikana olisi saatu mahdollisimman paljon aikaiseksi. Kyselyn avulla saatiin kuitenkin selville, että vastaajat toivoisivat myös etäpäivien pitävän sisällään yhteisiä taukoja tai lounaita. Tällä mahdollistettaisiin myös se, että kaikki olisivat ainakin pääpiirteittäin samaan aikaan tavoitettavissa, jolloin työasioidenkin hoito sujuisi vielä entistä paremmin.

Näiden lisäksi etätyöhön toivottiin enemmän videoiden välityksellä tapahtuvaa viestintää. Lyhyen videopalaverin saa nopeasti pystyyn ja sen välityksellä tiimikavereista voi saada enemmän irti sekä aidomman tunteisen kuvan kuin esimerkiksi pelkkien WhatsApp viestien välityksellä. Jotta videopalaverit onnistuvat ja niistä saadaan suurin mahdollinen hyöty, oli toiveena, että jokainen käyttäisi asianmukaisia varusteita. Jos kuuluvuudessa on jokaisessa etäpalaverissa ongelmia, syö se aina toisilta osallistujilta aikaa ja hermoja. Vastauksista kävi ilmi, että varsinkin HR:n puolelta monella olisi toiveissa tiheämpi palaveritahti. Etätyötä tehdessä olisi tärkeää, että joka aamu voitaisiin pitää jonkinlainen yhteinen palaverituokio.

Avointa kommunikointia oman tiimin välillä toivottiin paljon. Etäpäivinä kynnys olla yhteydessä omiin tiimiläisiin havaittiin suureksi. Vastauksista voitiin päätellä, että välillä etätyössä saattaa tuntua siltä, että tekisi töitä ilman tiimiä. Voi tuntua siltä, että ei kehtaa kysyä jokaisesta asiasta muiden tiimiläisten mielipiteitä. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että WorkPowerin toimihenkilöt kaipaisivat etätyöpäiviinsä selkeämpiä sovittuja käytänteitä sitä varten, minkä verran silloin ollaan yhteydessä omiin tiimiläisiin. Kyselystä tulikin juuri tätä mukaileva ehdotus, jonka mukaan jokainen tiimiläinen voisi olla etäpäivinä samaan aikaan. Etäpäivinä jokainen voisi hoitaa omaa tehtävälistansa lyhyemmiksi ja näinä päivinä tiimin välinen ajatustenvaihto olisi siten ihan tarkoituksella vähäisempää. Mikäli näin halutaan toimia, olisi tästäkin ehdottoman hyvä sopia etukäteen, jotta jokainen ehtii suunnitella oman etäpäivänsä sisällön huolellisesti etukäteen. Huolellinen suunnittelu myös on apuna siihen, että työssä pärjää paremmin itsenäisesti.

5.5 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tässä tutkimuksessa sekä teoriaosuus että tutkimus tukivat toisiaan hyvin. Tutkimuksessa saadut tulokset olivat yhteneväisiä aikaisemmin tehdyn teoriaosuuden kanssa. Tutkimusvaiheessa kyselyyn osallistuneilta henkilöiltä saatiin kuitenkin monipuolisempaa ja omakohtaisempaa kokemusta etätyön vaikutuksista tiimityöhön. Tämä oli ehdottomasti hyvä asia, sillä tarkoitus olikin selvittää tutkimusongelmaa WorkPowerin toimihenkilöiden näkökulmasta, jotta saadaan selville, miten etätyön koetaan vaikuttavan tiimityöhön juuri tässä yrityksessä.

Sekä etätyön hyödyt että haitat olivat sekä teoriassa että tutkimuksessa yhteneviä. Teoriaosuudessa etätyön hyötyjä ja haittoja tarkasteltiin ensin työntekijän näkökulmasta ja sen jälkeen työnantajan näkökulmasta. Tutkimuksessa huomattiin, että esimiesasemassa olevat toimihenkilöt toivat vastauksissaan esiin juuri samanlaisia piirteitä, kuin työnantajan näkökulmasta tarkasteltaessakin tuli ilmi. Vastaajista esimerkiksi HR puolen edustajat taas toivat esiin samanlaisia näkökulmia ja ajatuksia kuin teoriaosuudessa nousi työntekijän näkökulmasta ilmi. Sekä teoriassa että tutkimuksessa merkittävimminä etätyön etuina esiin nousi oman ajan säästö, kun aikaa ei mene pitkiin työmatkoihin tai muihin aamutoimiin, parempi työrauha sekä parempi mahdollisuus tehokkaaseen työntekoon. Niin ikään molemmissa osioissa etätyön merkittävimmit haitoiksi nousivat kommunikaatio ongelmat tiimin välillä. Sekä teoriassa ja tutkimuksessa nousi vahvasti esiin se, että etätyötä pidetään erittäin tehokkaana työmuotona sekä etäpäivinä aikaansaannosten määrä on lähes poikkeuksetta aina suurempi kuin toimistopäivinä. Siitä huolimatta, että etätyö on tehokasta, nousi tutkimuksessa esiin se, että etäpäivien pitoon saatetaan vielä suhtautua hieman varauksella. Teoriaosuuden perusteella voidaan päätellä tämän johtuvan siitä, että esimiesten luottamus alaisiin ei ole parhaalla mahdollisella tasolla. Teoriassa kuitenkin kävi ilmi, että pelkällä läsnäolovelvoitteella ei voida taata sitä, että työntekijä tekisi työtehtäviä motivoituneesti ja ahkerasti.

Varsinkin tutkimusosa toi esiin sen, kuinka etätyö on muuttunut viimeisen vuoden aikana koronaviruksen takia. Keväällä 2020 alkanut koronapandemia on osaltaan vaikuttanut siihen, että työntekijät, jotka eivät ole aiemmin tehneet lainkaan etätyötä, on saattanut siirtyä nyt säännölliseen etätyöhön. Vastaajista moni kertoikin tehneensä keväällä 2020 etätyötä enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Tämän myötä onkin hyvin mahdollista, että etätyö tulee jatkossa lisääntymään entisestään ja se koetaan tärkeänä asiana esimerkiksi työpaikka valittaessa. Tutkimuksesta kävi ilmi, että suuri osa vastaajista arvostaa etätyön tuomia mahdollisuuksia ja vapauksia suuresti.

Teoriaosuudessa nousi selkeästi esiin se, kuinka etätöiden tekeminen tuo työntekijälle vapautta toimia, sillä etätö ei ole tiettyyn aikaan tai paikkaan sidottua. Tutkimuksessa kuitenkin kävi ilmi, että moni työntekijä koki huonoa omaatuntoa etäpäivien pidosta. Tutkimuksessa ilmeni, että etätöiden säännöistä ja toimintatavoista tulisi siis vielä hiukan tarkemmin keskustella, jotta kaikilla varmasti olisi työnkuvaan verrattuna yhtäläinen oikeus ja mahdollisuus etätöihin.

Sekä teoriaosuuden että tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että etätö mahdollistaa tekijälleen enemmän positiivisia kuin negatiivisia asioita. Jo nyt on ollut havaintoja siitä, että muuttoliikenne kaupunkien keskittymiin ei enää ole välttämätöntä, sillä työn tekeminen etänä mahdollistaa myös asumisen kauempana. NykYTEknologia mahdollistaa sen, että työtä on helppo tehdä mistä vain, kunhan nettiyhteys on riittävä. Myös tutkimuksessa kävi ilmi, että WorkPowerin toimihenkilöt käyttäisivät mielellään enemmän teknologian tarjoamia mahdollisuuksia apuna viestinnässä sekä työnteossa. Mainittavaa on, että kukaan ei maininnut etätöiden olevan hankalaa sen takia, että ei osaisi hyödyntää erilaisia etätöiden apuvälineitä itsenäisesti. Alla olevassa taulukossa on tutkimuksen tuloksia vielä tiivistetysti (Taulukko 5).

Heti kyselytutkimuksen alkuosassa haluttiin selvittää hiukan vastaajien taustatietoja. Vastauksien perusteella voitiin päätellä, että Helsingin toimipisteellä työskentelevät ovat tehneet etätöitä eniten. Tämä johtuu siitä, että pääkaupunkiseudulla kulkeminen voi suurien ruuhkien myötä olla hitaampaa ja vaivalloisempaa. Kovan hintatason vuoksi monet asuvat hie-man kauempana kaupungin keskittymästä, jonka takia työmatka voi olla muutenkin pidempi. Esimerkiksi Helsingissä kymmenen kilometrin työmatkaan saa helposti kulutettua tunnin aikaa, kun taas Porissa saman matkan voi suorittaa noin viidessätoista minuutissa. Helsingissä ihmiset käyttävät paljon julkisia ja valta osa kyselyyn vastanneista ilmoittikin työmatkan olevan pitkä juurikin julkisten kulkuvälineiden käytön ansiosta.

Yrityksessä työskentelyaika vaikutti merkittävästi siihen, miten vastaajat näkivät etätöiden onnistumisen. Alle vuoden yrityksessä työskennelleet tekivät etätöitä huomattavasti vähemmän kuin muut. Vastauksien mukaan voitiin tehdä johtopäätös, että uudemmilla työntekijöillä ei vielä välttämättä ole aivan täysiä valmiuksia paljon itsenäisyyttä vaativaan etätöihin. Yrityksessä kauemmin työskennelleet henkilöt ovat saattaneet edetä työuransa aikana vaativimpiin tehtäviin. Kyselyn perusteella voitiin havaita, että esimiesasemassa työskentelevät henkilöt tekevät etätöitä muita enemmän. Tämän takia siis yrityksessä työskentelyaika sekä asema organisaatiossa täydensivät toisiaan. Iällä puolestaan ei nähty tässä tutkimuksessa olevan minkäänlaista merkitystä.

Aihe	Tulokset
1. Etätyön yleisyys	<ul style="list-style-type: none"> • Etätyötä tehdään nykyään huomattavasti enemmän kuin aikaisemmin • Helsingin toimipisteellä etätyö on suosituinta • Kauemmin yrityksessä olleet henkilöt tekevät etätyötä enemmän • Vastaajista lähes jokainen tekee etätyötä ainakin satunnaisesti • Puolet vastaajista tekee etätyötä 1-2 kertaa viikossa.
2. Etätyön hyödyt ja syyt etätyön tekoon	<ul style="list-style-type: none"> • Ajan ja rahan säästö • Parempi työrauha • Tehokasta työskentelyä • Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen helpompaa • Etätyö tuo vaihtelua työviikkoon • Päivä täynnä asiakastapaamisia, välissä ei kannata tulla toimistolle • Osa vastaajista tekee etätyötä vain, jos on aivan pakko • Korona on ajanut etätyöhön.
3. Etätyön haitat	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteishenki tiimissä kärsii • Työn tauottaminen hankalaa • Kommunikaatio hankaloituu • Kanssakäyminen tiimiläisten välillä vähenee.

4. Kehitysehdotuksia	<ul style="list-style-type: none"> • Selvät säännöt ja toimintatavat etätyöhön, joita koko tiimi noudattaa ja tarvittaessa kehittää • Etäpalaverien pitoa usein • Ennakointia etätyöhön • Yhteisiä taukoja etänä • Kannustusta etätyöhön • Osa vastaajista toivoo vähemmän etätyötä.
----------------------	--

Taulukko 5: Tutkimuksen tulokset

5.6 Tutkimuksen luotettavuus

Koska tutkimustulosten huomattiin olevan yhteneviä teoriaosuuden kanssa, voidaan tutkimusta pitää luotettavana. Tutkimuksen jokaisessa vaiheessa tulee olla huolellinen ja ehdottoman rehellinen, jotta tutkimus pysyy luotettavana. Tarkoituksenmukainen tutkimusasetelma, luotettava mittaaminen ja tarkoituksenmukainen otantamenetelmä luovat pohjat luotettavalle tutkimukselle. (Taanila 2019.)

Tutkimuksen luotettavuuden arviointiin voidaan hyödyntää myös reliabiliteettia sekä validiteettia. Yleisesti ne mielletään enemmän kuuluvaksi kvantitatiivisen tutkimuksen arviointiin, mutta niitä voidaan käyttää myös arvioitaessa kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin hyödynnetty hiukan molempia tutkimusmenetelmiä. Validiteetissa tutkimustulosten todenperäisyyttä arvioidaan. Reliabiliteetissa taas arvioidaan tutkimuksen toistettavuutta samoin tuloksin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 25—26.)

Tässä tutkimuksessa kyselylomake lähetettiin yhteensä 50 henkilölle. Kuten jo aiemmin kävi ilmi, vastaamiseen osallistui lopulta 28 henkilöä, eli tähän kyselyyn saatiin vastausprosentiksi 56 %. Koska tutkimuksen tekijällä oli jo etukäteen jonkinlainen suhde jokaiseen henkilöön, kenelle kysely lähetettiin, olisi vastausprosentti voinut olla hiukan isompi. Tutkimuksesta olisi voitu saada luotettavampi, mikäli otos olisi ollut isompi. Tässä tutkimuksessa haluttiin kuitenkin tarkastella etätyön vaikutusta tiimityöhön juuri WorkPowerin toimihenkilöiden näkökulmasta. Tämä tarkoittaa sitä, että käytössä oli rajallinen määrä henkilöitä, joille kutsulinkki kyselyyn voitiin lähettää. Vastausaikaa tässä kyselyssä oli viisi päivää.

Pidemmällä vastausajalla olisi ehkä voitu saavuttaa vielä muutama osallistuja tutkimukseen. Eniten vastauksia tutkimukseen tuli kuitenkin heti ensimmäisinä päivinä. Loput vastaajista osallistui tutkimukseen viimeisenä päivänä muistutusviestin saamisen jälkeen. Nämä välipäivät olivat hiljaisia, jolloin voidaan päätellä, että näin olisi käynyt myös vastausajan ollessa pidempi. Avoimien kysymysten avulla saatiin hiukan luotettavampaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa. Avokysymykset eivät kuitenkaan olleet pakollisia, jolloin osa jätti vastaamatta niihin. Mikäli kysymykset olisivat olleet pakollisia, vaarana olisi voinut olla vieläkin matalampi vastausprosentti.

6 Yhteenveto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia sitä, kuinka etätyön tekeminen vaikuttaa tiimityöhön. Tutkimus tehtiin toimeksiantona WorkPower Oy:lle, joka on täysin kotimainen henkilöstöpalvelualan yritys. Tutkimuksessa haluttiin saada selville, miten WorkPowerin toimihenkilöt kokevat etätyön vaikuttavan tiimityöhön. Aihe opinnäytetyöhön lähti toimeksiantajayrityksen edustajalta. Aiheen valintaan vaikutti myös sen ajankohtaisuus sekä tekijän aito mielenkiinto aihetta kohtaan. Tämä opinnäytetyö koostui johdannosta, kolmesta teoriakappaleesta, tutkimusosiosta sekä yhteenvedosta.

Johdannossa käytiin läpi työn aihetta sekä tavoitteita. Johdannossa tuotiin esiin taustatietoja sekä avattiin hiukan sitä, miten tutkimus aiotaan toteuttaa. Samalla johdanto toimii myös koko tutkimuksen suunnitelmana. Johdannossa tutkimukselle määriteltiin tutkimuskysymys sekä muutamia apututkimuskysymyksiä. Tutkimuskysymykseksi muodostui miten WorkPowerin toimihenkilöt kokevat etätyön vaikuttavan tiimityöhön. Apututkimuskysymykseksi muotoutui etätyön hyödyt sekä haitat. Näiden lisäksi tutkimuksessa haluttiin saada selville, miten WorkPowerin toimihenkilöiden etätyökäytänteet ovat muuttuneet viimeisen vuoden aikana ja millaisia muutoksia he nykyisiin etätyökäytänteisiin toivovat. Koko tutkimuksen tavoitteena oli löytää vastauksia näihin kysymyksiin.

Johdannosta kävi ilmi, että tämä tutkimus aiottiin toteuttaa yhdistelemällä määrällistä sekä laadullista tutkimusta. Päätettiin, että tutkimus suoritetaan verkkokyselyn avulla. Kyselyssä oli mukana suljettuja sekä avoimia kysymyksiä. Johdannossa tutkimusta rajattiin myös siten, että määriteltiin ainoastaan toimeksiantajayrityksen toimihenkilöt osallistuvan tähän tutkimukseen. Muut, kuten yrityksen vuokratyöntekijät, jäivät tässä tutkimuksessa tarkastelun ulkopuolelle. Viimeisenä johdannon osiona esiteltiin koko tutkimuksen rakenne.

Kolmessa teorialuvussa käytettiin hyödyksi jo olemassa olevaa aineistoa aiheesta. Ensimmäisenä teoriassa käsiteltiin yleisesti etätyötä. Kappaleessa esiteltiin etätyön hyötyjä ja haittoja niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta. Tarkasteltiin yleisesti etätyön asemaa ja yleisyyttä Suomessa sekä etätyön johtamiseen liittyviä asioita. Toisessa teorialuvussa käsiteltiin tiimityön merkitystä. Käytiin läpi, millainen on toimiva tiimi ja millaisista jäsenistä tiimi tavallisesti koostuu. Tarkasteltiin myös tiimityön mahdollisia haasteita sekä käytiin läpi tiimin erilaisia kehitysvaiheita. Kolmannessa teorialuvussa käsiteltiin työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin käsitteen määritelmän lisäksi kolmannessa teorialuvussa tutustuttiin työhyvinvoinnin neljään eri osa-alueeseen.

Tutkimusosuudessa käytiin läpi tutkimuksen toteutusta sekä tuloksia. Tutkimus toteutettiin verkkokyselynä toimeksiantajayrityksen 50 toimihenkilöille. Näistä kyselyyn vastasi 28

henkilöä, eli vastausprosentiksi saatiin 56 %. Taustakysymysten avulla haluttiin selvittää, korostuuko jotkut tietyt asiat esimerkiksi jossakin tietyssä kaupungissa tai toimenkuvassa. Verkkokyselyssä vastaajilta tiedusteltiin ensin hiukan taustatietoja, jonka jälkeen heiltä haluttiin saada selville heidän omia ajatuksiaan etätyöhön liittyen. Tutkimuksesta kävi ilmi, että aihe kosketti jokaista vastaajaa ja oli ajankohtainen. Tutkimuksesta kävi ilmi, että lähes jokaisen vastaajan kohdalla etätyön määrä on muuttunut merkittävästi viimeisen vuoden aikana. Syynä tähän oli keväällä 2020 alkanut koronapandemia, jonka vuoksi moni oli tahtomattaankin ajautunut etätyöhön.

Toimeksiantajaryitykselle ei ollut aikaisemmin tehty vastaavanlaista tutkimusta, joten tämän avulla saatiin kerättyä uudenlaista tietoa. Aiheesta olisi mahdollista saada vieläkin kattavampaa ja syvällisempää tietoa esimerkiksi mahdollisten laajempien haastattelujen avulla. Tämän tutkimus on tehty hyödyntämään WorkPowerin etätyökäytäntöjä, joten tässä tutkimuksessa esille nousseita asioita ei suoranaisesti voi käyttää hyödyksi muissa yrityksissä, sillä jokaisen yrityksen toimintatavat eroavat ainakin jollakin tapaa toisistaan.

Yhteenvetona tässä tutkimuksessa voidaan todeta, että WorkPowerin toimihenkilöt kokivat etätyön enemmän positiivisena kuin negatiivisena asiana. Kyselyssä saadut vastaukset olivat keskenään melko yhteneviä ja monessa kohtaa nousikin vahvasti samat asiat ja ajatukset esille. Huomattiin, että moni arvostaa säästöön jäävää aikaa, omaa työrauhaa ja mahdollisuutta keskittyä, mutta myös työkavereiden seura koettiin tärkeänä. Vaikka etätyöstä yleisesti pidettiin, nousi eteen silti useampia kehitysideoita ja toiveita, joiden avulla etätyön käytänteitä saataisiin hiottua vielä entistä paremmiksi. Tiimin väliseen kommunikaatioon toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota myös etätyössä, jotta jokainen työntekijä pysyy paikasta riippumatta työssään ajan tasalla.

Tutkittavasta aiheesta voitaisiin saada tarkempaa tietoa esimerkiksi haastatteluiden avulla. Kokonaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa olisi mahdollista perehtyä asiaan vielä yksityiskohtaisemmin. Hyviä jatkotutkimusaiheita tälle nyt tehdylle tutkimukselle voisi olla perehtyä tarkemmin yrityksen toimihenkilöiden jo toteutuneisiin etätyökokemuksiin. Mahdollisissa jatkotutkimuksissa voisi vielä tarkemmin tarkastella toimihenkilöiden konkreettisia mahdollisuuksia etätyöhön.

Lähteet

Painetut lähteet:

Fried, J. & Hansson, D. 2014. Etänä – toimistoa ei tarvita. Kauppakamari.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helminen, V., Oinonen, K. & Ristimäki, M. 2003. Etätyö ja työmatkat Suomessa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Humala, I. 2007. Johda verkossa: virtuaalijohtamisen monet ulottuvuudet. Helsinki: WS Bookwell.

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOY.

Koroma, J., Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. 2011. Mobiili työ - Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Paul, G. 2020. Etätyökirja. Aula & Co.

Pekkola, J. & Uskelin, L. (toim.) 2007. Etätyöopas työnantajille. Työministeriö. Helsinki: Yliopistopaino.

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti: erilaiset työn tekemisen tavat ja muodot. Helsinki: Kauppakamari.

Salminen, J. 2017. Onnistu tiimityössä – tiimin jäsenen kirja. 3. uudistettu painos. Helsinki: Grano Oy.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Neljäs uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Viitala, R & Jylhä, E. 2019. Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.

Vilkman, U. 2016a. Etäjohtaminen. Helsinki: Talentum Pro.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Åberg, L. 2006. Johtamisviestintää! Esimiehen ja asiantuntijan viestintäkirja. Helsinki: Infor.

Elektroniset lähteet:

Anttonen, M. 2017. Hyvästä tiimistä huppujengiksi. Insinööriliitto. Viitattu 7.10.2020. Saatavissa <https://insinööri-lehti.fi/tasta-on-kysymys/hyvasta-tiimista-huippujengiksi/>

Duunitori 2018. Tiimityö ahdistaa? Näin sinustakin tulee kovan luokan tiimipelaaja. Viitattu 6.10.2020. Saatavissa <https://duunitori.fi/tyoelama/tiimityo-ahdistaa>

Duunitori 2019. Viisi syytä pitää etäpäivä – yleinen myytti kumoutuu usein heti. Viitattu 5.10.2020. Saatavissa <https://duunitori.fi/tyoelama/viisi-syyta-miksi-etatyo-toimii-hyvin>

Jyväskylän yliopisto. 2015a. Laadullinen tutkimus. Viitattu 15.11.2020. Saatavilla <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Jyväskylän yliopisto. 2015b. Tapaustutkimus. Viitattu 25.11.2020. Saatavilla <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/tapaustutkimus>

Kansallinen etätyöpäivä. Faktaa ja Visiota. Viitattu 5.10.2020. Saatavissa <http://www.etatyopaiva.fi/fi/faktaa>

Malin, R. 2018. Tiimityö työpaikalla voi mennä pieleen monesta syystä – yksi yllättää. Talouselämä. Viitattu 7.10.2020. Saatavissa <https://www.talouselama.fi/uutiset/tiimityo-tyopaikalla-voi-menna-pieleen-monesta-syysta-yksi-yllattaa/ee4b025c-0132-3ae6-a5b5-d3a1f4ca2145>

Max Technologies Oy. Etätyöopas. Viitattu 5.10.2020. Saatavissa <https://www.max-tech.fi/lataa-etatyoopas/>

Melin, H. 2020. Etätyö uutena normaalina? Viitattu 5.10.2020. Saatavissa <https://alusta.uta.fi/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina/>

Mäkelä, A. 2018. Työhyvinvointi on yhteinen asia – näin sinä voit vaikuttaa omaan ja työyhteisösi työkykyyn. Viitattu 16.11.2020. Saatavissa <https://duunitori.fi/tyoelama/tyohyvinvointi-nain-voit-itse-vaikuttaa>

Paavola, J & Junkala, J. Korona opetti etätöiden edut ja haitat. Viitattu 6.10.2020. Saatavissa <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4417-korona-opetti-etaetyoen-edut-ja-haitat>

Pantsu, P. 2020. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. Viitattu: 5.10.2020. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>

Rantanen, S. 2020. Etäjohtaminen on lopulta yksinkertaista - tässä reseptin viisi ainesosaa. Kauppalehti. Viitattu 7.10.2020. Saatavissa <https://blog.kauppalehti.fi/viivan-alla/etajohtaminen-on-lopulta-yksinkertaista-tassa-reseptin-viisi-ainesosaa>

Rauramo, P. 2017. Etätyössä turvallisesti. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 5.10.2020. Saatavissa https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto Kvali-MOTV-kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 27.3.2020. Saatavissa <https://www.fsd.uta.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 8.10.2020. Saatavissa <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Taanila, A. 2019. Määrällisen datan kerääminen. Viitattu 19.11.2020. Saatavissa <http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf>

Terveystalo 2019. Etätyön johtaminen vaatii pelisilmää, selvät säännöt – ja rupattelua. Viitattu 6.10.2020. Saatavissa <https://studio.kauppalehti.fi/terveystalo-menestysta-hyvinvoinnilla/etatyon-johtaminen-vaatii-pelisilmaa-selvat-saannot-ja-rupattelua>

Tilastokeskus. Tiimityö. Viitattu 6.10.2020. Saatavissa <https://www.stat.fi/meta/kas/tiimityo.html>

Työterveyslaitos a. Joustava työaika. Viitattu 5.10.2020. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyo aika/joustava-tyo aika/>

Työterveyslaitos b. Elintavat ja työhyvinvointi. Viitattu 8.10.2020. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

Vainikainen, J. Likert-asteikko kyselyssä. Viitattu 21.11.2020. Saatavissa <https://blog.zef.fi/likert-asteikko>

Vilkman, U. 2016b. Etätyön hyödyt ja haasteet johtamisen näkökulmasta. Viitattu 5.10.2020. Saatavissa <https://etajohtaminen.fi/etatyohon-siirtyminen-johtamisen-nakokulmasta/>

WorkPower. Kuka olemme. Viitattu 4.10.2020. Saatavissa <https://www.workpower.fi/kuka-olemmme/kuka-olemmme/39>

Liite 1: Saatekirje

Moi!

Kuten osa ehkä tietääkin, niin viimeistelen tradenomiopintojani ammattikorkeakoulussa. Tällä hetkellä työn alla on opinnäytetyö. Aiheeksi on valikoitunut "Etätyön vaikutukset tiimityöhön WorkPowerin toimihenkilöiden näkökulmasta". Aihe on varsinkin viime keväästä lähtien ollut erityisen ajankohtainen ja koskettanut meistä lähes jokaista.

Osana opinnäytetyötä toteutan kyselyn teille kaikille WorkPowerilaisille. Kyselyn tavoitteena on siis selvittää, miten etätyö vaikuttaa tiimityöskentelyyn sekä millaisia positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia etätyöllä on. Vastaaminen tapahtuu nimettömänä ja on täysin luottamuksellista, joten toivon, että vastaisitte kyselyyn mahdollisimman totuudenmukaisesti.

Kyselyn luotettavuuden kannalta olisikin todella tärkeää, että mahdollisimman moni teistä vastaisi tähän kyselyyn. Linkki kyselyyn löytyy alemmalla. Vastaamiseen menee aikaa noin 15 minuuttia. Vastausaika alkaa heti ja vastausaika on tämän viikon perjantaihin (20.11.2020) asti. Jos jokin epäilyttää, niin mielelläni vastaan kaikkiin mieltä askarruttaviin kysymyksiin kyselyyn liittyen.

Suuri kiitos kaikille vastaajille jo etukäteen!

Linkki kyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/S/5CFF1DAECC719602>

Välittävin terveisin,

Vilma

Liite 2: Kyselylomake

Etätyön vaikutus tiimityöhön**1. Ikä?**

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65

2. Asema organisaatiossa? (Esim. HR-koordinaattori, Asiakkuuspäällikkö)**3. Missä toimipisteessä työskentelet?****4. Kuinka kauan olet työskennellyt WorkPowerilla?**

- Alle 1 vuosi
- 1-2 vuotta
- 2-4 vuotta
- 4-5 vuotta
- yli 5 vuotta

5. Kuinka usein teet etätyötä?

- En ikinä
- 1-2 kertaa kuukaudessa
- 1-2 kertaa viikossa
- 3-5 kertaa viikossa
- Teen ainoastaan etätyötä

6. Miksi teet etätyötä?**7. Miten tekemäsi etätyön määrä on muuttunut viimeisen vuoden aikana?**

8. Haluaisitko tehdä enemmän etätöitä?

- Kyllä, miksi?
- Ei, miksi?
- Olen tyytyväinen nykytilaan

9. Oma ajatus etätyöstä

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
Etätyöskentely on tehokasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöskentely motivoi minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etäpäivinä saan enemmän aikaa kuin toimistolla ollessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän, mitä minulta odotetaan etätyöpäivänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on tarvittavat välineet etätöihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huolehdin työn tauotuksesta myös etäpäivinä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Etätötiimissä

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
Jokaisella tiimiläisellä on yhtäläinen oikeus etätöihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätötiimi vaikuttaa tiimin yhteishengen positiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätötiimi vaikuttaa tiimin tuottavuuteen positiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimissä on selkeät ohjeet etätöiden tekemiselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöissä kommunikointi tiimin kanssa on vähäisempää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöissä kommunikointi tiimin kanssa on vaikeampaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi apua ja tukea etäpäivinä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöitä tehdessä ikävöin omaa tiimiäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätötiimi vaikeuttaa tiimiläisiin tutustumista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöissä muu keskustelu (työhön liittymätön) tiimin välillä vähenee	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätötiimi lisää yksinäisyyden tunnetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Mitä positiivista etätyössä mielestäsi on?

12. Mitä negatiivista etätyössä mielestäsi on?

13. Millaisia muutoksia toivoisit tiimisi etätyötappoihin?

14. Miten kehittäisit tiimisi etätyöskentelyä?