



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

JUHO POIKAJÄRVI

# **Etätöihin siirtymisen vaikutukset organisaatiossa ja henkilöstössä Case yritys-X**

KANSAINVÄLINEN KAUPPA  
2021

Tekijä Poikajarvi, Juho	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Maaliskuu 2021
	Sivumäärä 35	Julkaisun kieli Suomi
Etätöihin siirtymisen vaikutukset organisaatiossa ja henkilöstössä Case yritys-X		
Tradenomi, Kansainvälinen kauppa		
<p data-bbox="311 689 459 719">Tiivistelmä</p> <p data-bbox="311 763 1442 1088">Opinnäytetyössä tutkittiin etätöihin siirtymisen vaikutuksia henkilöstöön ja organisaatioon yrityksessä X. Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä laadullisella tutkimuksella vastaus tutkimusongelmaan. Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli ”Mitkä olivat etätöihin siirtymisen vaikutukset?”. Tutkimusongelmaa tutkittiin alaongelmien kautta. Etätöihin siirtymisen vaikutuksia tutkittiin organisaation näkökulmasta ja henkilöstön näkökulmasta. Organisaation kohdalla pidettiin haastattelu, johon vastasi yritys X:n taluspäällikkö. Henkilöstölle teetettiin kyselylomake, johon vastasivat yrityksen talouspuolen työntekijät. Pääteemat etätöihin siirtymisen vaikutuksista olivat itseohjautuvuus ja työhyvinvointi.</p> <p data-bbox="311 1131 1442 1272">Tutkimustulosten perusteella etätöihin siirtymisen vaikutukset olivat enimmäkseen positiivisia. Työyhteisön koettiin olevan jo valmiiksi itseohjautuva, mutta etätöihin siirtymisen teki työyhteisöstä itsenäisemmän. Työhyvinvoinnin osalta suurimmat vaikutukset kohdistuivat työergonomiaan, koska kotona ei ollut säädettäviä työpöytiä.</p>		
<p data-bbox="311 1749 440 1778">Asiasanat</p> <p data-bbox="311 1783 831 1812">Etätö, Itseohjautuvuus, Työhyvinvointi</p>		

Author Poikajärvi, Juho	Type of Publication Bachelor's thesis	Date March 2021
	Number of pages 35	Language of publication: Finnish
The effects of the transition to teleworking in the organization and personnel case Organization -X		
Degree program International Trade		
<p>Abstract</p> <p>The thesis examined the effects of moving to telework on personnel and organization in company X. The aim of the study was to gather an answer to the research problem with a qualitative study. The research problem of the thesis was “What were the effects of moving to telework?”. The effects of moving to telework were studied from the perspective of the organization and the perspective of the personnel. The data collection was carried out using interview and survey. The CFO of Company X responded to an interview. Employees of the company's financial administration responded to the survey. The main themes of the effects of the transition to telework were self-determination and well-being at work.</p> <p>Based on the results of the study, the effects of moving to telework were mostly positive. The work community was perceived to be already self-directed, but the transition to telework made the work community more independent. In terms of well-being at work, the biggest effects were on work ergonomics, because there were no adjustable tables at home.</p>		
Key words Telecommuting, Teleworking, Self-determination, Well-being at work		

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET SEKÄ TUTKIMUSONGELMA .....	6
2.1 Tarkoitus ja tavoitteet.....	6
2.2 Tutkimusongelma.....	7
3 TEOREETTINEN VIIITEKEHYS .....	8
4 ETÄTYÖ.....	9
4.1 Käsitelmärittely .....	9
4.2 Pandemia ja etätyö .....	10
5 ETÄTÖIHIN SIIRTYMISEN VAIKUTUKSIA .....	11
5.1 Vaikutuksia organisaation näkökulmasta.....	11
5.2 Etätöihin siirtymisen vaikutukset henkilöstössä .....	13
5.2.1 Positiiviset ja negatiiviset .....	13
5.2.2 Itseohjautuvuus/Itsensä johtaminen.....	15
5.2.3 Työhyvinvointi etätyössä.....	17
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	18
6.1 Vaikutukset organisaatioon.....	19
6.2 Vaikutukset henkilöstöön.....	20
7 ANALYSOINTI.....	21
7.1 Haastattelu organisaation johdolle .....	21
7.2 Kysely Henkilöstölle.....	24
7.2.1 Osio 1 .....	25
7.2.2 Osio 2.....	28
7.2.3 Osio 3.....	29
7.2.4 Osio 4.....	32
7.3 Validiteetti ja Reliabiliteetti .....	32
8 YHTEENVETO .....	33
9 POHDINTA .....	34
LÄHTEET	
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Vuonna 2020 koko maailmaa riepotteli Covid-19 virus. Viruksen leviämisen estämiseksi kiellettiin yli 10 ihmisen tapaamiset, jonka vuoksi yritykset siirtyivät etätöihin. Etätöihin siirtymisellä oli jonkinlaisia vaikutuksia jokaiseen työntekijään ja organisaatioon Suomessa. Etätöihin siirrettiin myös henkilöt, jotka eivät aiemmin ammatissaan olleet harjoittaneet etätyöskentelyä. Etätyöskentelyyn siirtymisen takia monien ihmisten arki ja työnteko muuttui radikaalisti. Tuttu ja turvallinen työympäristö muuttui kotitoimistoksi. Päivittäinen yhteydenpito ja sosiaaliset kanssakäymiset muuttuivat täysin virtuaaliseksi. Työn luonne ja sen suorittaminen muuttuivat tai muokkaantuivat täysin uudelleen. Etätyöskentelyyn siirtyminen vaikutti monen ihmisen vapaa-aikaan.

Tämä kaikki sai minut henkilökohtaisesti kiinnostumaan siitä, minkälaisia vaikutuksia tällä muutoksella on organisaatioon ja henkilöstöön. Olen kansainvälisen kaupan opiskelija, mutta työ käsittelee henkilöstöjohtamista. Koen suurta kiinnostusta juuri tätä aihetta kohtaan. Halusin tutkia, miten organisaatioissa koettiin etätyöskentely ja sen vaikutukset. Oliko sillä vaikutusta työntekijöiden työssä suoriutumiseen, niin positiiivisessa ja negatiivisessa mielessä? Voisiko organisaatio harkita etätyöskentelyn jatkamista esimerkiksi osittain? Halusin selvittää, miten henkilöstössä koettiin itsensä johtaminen ja itseohjautuvuus. Oliko heidän mielestään mitään eroavaisuuksia siinä, miten suoriutui omasta työstään työpaikalla tai etänä? Tavoite oli kerätä teoretiedon pohjalta laadituilla kysymyslomakkeilla ja haastattelulla aitoja arkipäivän kokemuksia ja mietteitä etätyöskentelyyn siirtymisen vaikutuksista.

Työllä ei ollut toimeksiantajaa, idea työn tekemisestä ja aiheesta lähti omasta mielenkiinnosta sekä halusta kehittää tietotaitoa henkilöstöhallinnosta. Kohde organisaatio on Yritys-X. Yritys-X valikoitui kohde organisaatioksi, koska olin itse työharjoittelussa kyseisessä yrityksessä. Tiesin varmuudella, että työntekijät siirtyivät etätöihin. Tärkeää oli saada otantaan henkilöitä, jotka eivät olleet ennen työskennelleet organisaatiossa, jossa on etätyö mahdollisuus. Tarkoitukseni oli myös valita henkilöitä, jotka olivat työskennelleet vähintään etätyöjakson pituuden verran samassa tehtävässä, myös työpaikalla.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET SEKÄ TUTKIMUSONGELMA

### 2.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Lähtiessäni tutkimaan asiaa, suurin osa yrityksistä siirsi työntekijöitään etätöihin. Osa yrityksistä joutui käyttämään todella paljon resursseja siihen, että jokaiselle työntekijälle saadaan olosuhteet ja välineet, joilla työntekijä suoriutuu työstään etänä. Nykymaailmaan teknologia ja internet on luonut todella hyvät puitteet sille, että työnteko ei ole sidottuna yhteen tiettyyn paikkaan. On kuitenkin löydettävä oikeat alustat ja toimintatavat, millä kaikki vaadittava saadaan toteutettua ja organisaatio pysyy toiminnassa. Voi myös olla, että organisaation mallia joudutaan muuttamaan niin, että johtaminen ja vastuunkanto muuttavat muotoaan. Yksittäiselle henkilölle annetaan enemmän vastuuta ja hän on enemmän vastuussa siitä, miten suoriutuu työstään. On siis hyvin paljon eri asioita mitä tulee huomioida, kun siirrytään etätöihin.

Työelämä kehittyy jatkuvasti, joten etätö tulee olemaan tulevaisuudessa yhä yleisemmin käytetty työmuoto. Organisaatioissa on kuitenkin varmasti kohdattu lukuisia ongelmia ja asioita, jotka eivät ole olleet läsnä, kun työskentely on tapahtunut työpaikalla. Nyt kun pandemia on ajanut organisaatiot tekemään muutoksia työskentelyyn, ovat he väkisininkin huomanneet minkälaisia vaikutuksia etätöihin siirtymisellä on ollut. Näen tärkeänä, että organisaatiossa koettuja vaikutuksia on hyvä kerätä yhteen. Voi olla, että joku löytää tätä kautta uusia ajatuksia etätöskentelyyn.

On tärkeää tietää, minkälaisia vaikutuksia etätöihin siirtymisellä on. Nämä vaikutukset muokkaavat tulevaisuuden etätöitä ja antavat työkaluja siitä suoriutumiseen. Haluaisin myös tietää, nähdäänkö etätöskentelyllä nyt enemmän mahdollisuuksia ja koetaanko organisaatioissa tai henkilöstössä, että vanhaan normaaliin ei ole enää tarvetta palata. Aion myös ottaa selvää, miten ajatus etätöskentelystä on muuttanut muotoaan

ihmisten mielessä, jotka eivät aiemmin ole työskennelleet etänä tai edes ajatelleet sitä vaihtoehtona.

Etätöistä on tehty varmasti lukuisia tutkimuksia, joita on hyvä hyödyntää teoria osiota kasatessa. Etätöiden hyödyllisistä ja haitallisista vaikutuksista tiedetään jo jonkin verran. On tärkeää, että etsin uusia näkemyksiä ja ajan tasaista tietoa sen pohjalta. Aion kattavasti keräämäni teoriatiedon pohjalta laatia kysymyslomakkeen, jolla aion selvittää minkälaisia vaikutuksia etätöihin siirtymisellä on ollut organisaatiossa ja henkilöstössä. Tarkoituksena on suorittaa kysely organisaation johdolle ja henkilöstölle, jossa selvitetään vaikutukset.

Tutkimustulosten pohjalta toivoin saavani kattavan määrän vastauksia tutkimusongelmaani ”Etätöihin siirtymisen vaikutukset organisaatiossa ja henkilöstössä”. Tutkimustuloksista saadaan selville se ”minkälaisia vaikutuksia etätöihin siirtymisellä” on ollut, jonka pohjalta saadaan ajatuksia tulevaisuudesta ja sen kehittämisestä.

## 2.2 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön tutkimusongelma on: *Mitkä ovat etätöihin siirtymisen vaikutukset?* Etätöihin siirtymisellä on ollut varmasti jokaiselle jokin vaikutus. Tarkoituksena on saada etenkin muutosvaiheessa ilmenneitä vaikutuksia, kun on siirrytty etätöihin. Tutkimusongelma on jaettu neljään eri alaongelmaan. Tutkimusongelmaa on tarkoitettu tutkia alaongelmien kautta. Alaongelmat, joiden kautta tutkimusongelmaa tutkitaan ovat:

- Mitkä ovat etätöihin siirtymisen vaikutukset organisaatioon?
- Mitkä ovat etätöihin siirtymisen vaikutukset henkilöstöön?
- Mitä vaikutuksia etätöihin siirtymisellä on itseohjautuvuuteen?
- Miten etätöiden työhyvinvointiin?

Alaongelmia on tarkoitettu tutkia myös yhdessä. Esimerkiksi miten henkilöstössä on koettu etätöihin siirtymisen vaikutukset itseohjautuvuuteen ja työhyvinvointiin. Vastavuoroisesti myös miten organisaatiossa on koettu etätöihin siirtymisen vaikutukset itseohjautuvuuteen ja työhyvinvointiin.

### 3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys (laatinut Juho Poikajärvi 2020)

Yllä olevassa kuviossa (Kuvio 1) kuvataan opinnäytetyössä käytettävää viitekehystä. Kuten kuviosta käy ilmi, opinnäytetyön tutkimusongelmana on mitkä ovat etätöihin siirtymisen vaikutukset, joka on asetettu ylös. Tutkimusongelman alapuolella ovat aluongelmat, joihin tutkimuksessa on tarkoitus perehtyä. Työssä tutkitaan siis etätöihin siirtymisen vaikutuksia koko organisaatioon, eli johdon näkökulmasta ja henkilöstön eli yksilön näkökulmasta. Etätöiden siirtymisen vaikutuksia tutkitaan eteenkin itseohjautuvuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tarkoituksena on myös kerätä tietoa siitä, miten kyseiset asiat koettiin etätöissä.

Opinnäytetyö etenee viitekehyksen mukaisessa järjestyksessä. Ensimmäisessä kappaleessa kerrotaan etätöistä (Luku 4) ja pandemiasta. Etätöiden siirtymisen vaikutuksia organisaatioon ja henkilöstöön käsitellään luvuissa 5.1 ja 5.2 Itseohjautuvuus (Luku 5.2.2) ja työhyvinvointi (Luku 5.2.3) ovat teoria osuuden viimeiset luvut.



## 4 ETÄTYÖ

### 4.1 Käsitelmäärittely

Etätyö on määritelty teoksessa Työpaikan laita ja työsuhte opas 2020 näin:

”Etätyönä pidetään työtä, jota voidaan tehdä työpaikalla, mutta jota kuitenkin tehdään joko kotona, liikkuvassa työssä tai erityisessä etätoimistossa. Työ suoritetaan usein tietotekniikan avulla ja yhteys työnantajaan hoidetaan tietoliikenneyhteyksin. Olennaista etätyölle on, että työhön sisältyy mahdollisuus työskennellä ajasta ja paikasta riippumatta. Etätyö on tapa organisoida työtä uudelleen, ei erillinen työ-suhdemuoto.” (Nieminen 2019, 42)

Työntekijä siis siirtyy tekemään tehtävänsä itse valitsemaansa paikkaan. Paikka, jossa työ tapahtuu ei ole enää sidottuna yhteen tiettyyn paikkaan. On huomioitava kuitenkin se, että vapaus työntekopaikan sijainnista vaihtelee eri ammattien välillä. Joidenkin ammattien suorittaminen vaatii tiettyjä laitteita tai työkaluja, joita ei välttämättä pysty liikuttamaan hetkessä paikasta toiseen. Vaikka työntekijä ei olekaan enää omalla paikallaan toimistossa, hänen on suoriuduttava tehtävästään samalla lailla, mutta vain eri ympäristössä. Organisaatiossa puolelta tämä tarkoittaa sitä, että sen on löydettävä oikeat työkalut ja toimintatavat millä työstä selviydytään. On pidettävä edelleen huolta siitä, että työ tehdään tehokkaasti ja oikein. Organisaation on myös edelleen pystyttävä tarjoamaan tukensa työntekijälle. Organisaatiolle vaikutukset voivat olla sekä hyödyllisiä että haitallisia.

Hanna Sutela, Anna Pärnänen ja Marianne Keyriläinen ovat koonneet Digiajan työelämä julkaisuunsa tilastokeskuksen työolo tutkimuksen tuloksia vuosilta 1977–2018. Työolotutkimusten tuloksista voi nähdä, kuinka paljon etätyö on yleistynyt Suomessa. Etätöitä ainakin osittain teki Suomessa 9 % palkansaajista vuonna 2008. Vuonna 2018 luku oli noussut jo 28 % palkansaajista. (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2019, 251-252) Voidaan siis huomata, että etätyöskentely on Suomessa lisääntynyt roimasti jo ennen korona pandemiaa ja etätyö suositusta.

Etätyötä voi suorittaa monilla eri tavoilla. Jotkut ihmiset voivat työskennellä täysin etänä, jolloin työ tapahtuu joka päivä kotona tai jossain muussa paikassa työpaikan ulkopuolella. Kodin ulkopuolella sijaitseva etätyöskentelypiste voi olla esimerkiksi kahvila tai hotelli. Työpiste voi sijaita ihan missä vaan, missä työnteko onnistuu. Jotkut taas voivat työskennellä etänä vain osan viikosta tai kuukaudesta. Tutkimukseen vastanneet työntekijät työskentelivät kuitenkin suurin osa kotona sijaitsevassa etätyöpaikassa.

Kun työntekijät siirtyvät työpaikalta omiin kotitoimistoihinsa, tulevat sen vaikutukset varmasti yksilöllisesti jokaiselle eri tavalla. Kaikki ihmiset ovat erilaisia, joten yksilölliset vaikutukset ovat hyvinkin mahdollisia. Joillakin työnkuormitus varmasti lisääntyy ja jonkun työnkuormitus laskee.

#### 4.2 Pandemia ja etätyö

Lähtiessäni tutkimaan asiaa suurin osa yrityksistä siirsi työntekijöitään etätöihin. Ylen teettämän taloustutkimuksen mukaan, yli miljoona suomalaista siirtyi tekemään etätöitä korona virus pandemian seurauksena. (Pantsu, 2020)

Osa yrityksistä joutui käyttämään todella paljon resursseja siihen, että jokaiselle työntekijälle saataisiin olosuhteet ja välineet, joilla työntekijä suoriutuisi työstään etänä. Nykymaailmaan teknologia ja internet ovat luoneet todella hyvät puitteet sille, että työnteko ei ole sidottuna yhteen tiettyyn paikkaan. On kuitenkin löydettävä oikeat alustat ja toimintatavat, millä kaikki vaadittava saadaan toteutettua ja organisaatio pysyy toiminnassa. Voi myös olla, että organisaation mallia joudutaan muuttamaan, että johtaminen ja vastuunkanto muuttavat muotoaan. Yksittäiselle henkilölle annetaan enemmän vastuuta ja hän on enemmän vastuussa siitä, miten suoriutuu työstään. On hyvin paljon eriasioita mitä tulee huomioida, kun siirrytään etätöihin. Hallituksen antaman etätyö suosituksen tarkoitus oli siirtää ihmiset etätöihin juuri kotitoimistoihin. Tämän takia vapaus siitä, että työntekijä voisi valita paikan missä työskentelee, ei toteutunut. Tradenomi lehden artikkelissa ”Korona myllersi työtavat-mitä opimme?” Tampereen yliopiston työelämäntutkija Pasi Pyöriä kertoo, että etätöihin siirryessä korostui etenkin itsensä johtaminen. (Sinervo, 2020. 11–14)

Työelämä kehittyy jatkuvasti ja voihan olla, että etätyö tulee olemaan tulevaisuuden normaali. Organisaatioissa on kuitenkin varmasti kohdattu lukuisia ongelmia ja asioita, jotka eivät ole olleet läsnä, kun työskentely on tapahtunut työpaikalla. Nyt kun pandemia on ajanut organisaatiot tekemään muutoksia työskentelyyn, ovat he väkisin huomanneet minkälaisia vaikutuksia etätöihin siirtymisellä on ollut. Näen tärkeänä, että eri organisaatioissa koettuja vaikutuksia on hyvä kerätä yhteen. Voi olla, että joku löytää tätä kautta uusia ajatuksia etätyöskentelyyn.

## 5 ETÄTÖIHIN SIIRTYMISEN VAIKUTUKSIA

### 5.1 Vaikutuksia organisaation näkökulmasta

Tässä kappaleessa käydään läpi aihetta ”Etätöihin siirtymisen vaikutukset organisaatiossa johdon näkökulmasta”. Pandemian aiheuttama etätyösuositus oli hyvä mittari organisaatioiden kriisinhallinnalle. Kun asiaa katsotaan organisaation näkökulmasta, tarkoitetaan sillä kokonaisuutta ja etenkin, miten organisaation johdossa asiat on koettu. Organisaatiot saivat hyvän tosielämän esimerkin siihen, mitä pitää ottaa huomioon ja että kaikkeen pitää olla valmis. Maailmantilanteen muuttuessa joutuivat organisaatiot reagoimaan todella nopeasti valtion antamiin etätyösuosituksiin. Organisaatioiden oli toimittava mahdollisimman tehokkaasti yli murrosvaiheen, jossa henkilöstö siirtyi etätöihin. Jokaiselle oli löydettävä työkalut millä suoriutua työstä yhtä tehokkaasti, kuin aina ennenkin. Organisaatiossa on otettava myös huomioon se, että jokainen ei ole täysin samalla tasolla tietoteknisessä osaamisessa. Tämän vuoksi osa henkilöstöstä on perehdytettävä työskentelemään ohjelmistoilla ja työkaluilla, millä työn hoitaminen onnistuu kotona. Yllättävä siirtyminen etätöihin paljasti organisaatioiden puutteet tietotekniikan ja ohjelmistojen osalta. (Horttanainen 2020)

Kun organisaatio hajaantuu omiin koteihinsa työskentelemään, ei yksilöitä voidakaan enää hallita tai vahtia niin helposti. Johto ei pysty enää käyttämään vierestä, että

monelta kukanenkin on töihin tullut tai kuinka monta taukoa kukanenkin on pitänyt. Työnteon mittaamista on syytä miettiä tulosten ja työpanosten näkökulmasta eikä vah-  
tia työpisteellä vietettyjä tunteja. (Paul 2020, 71)

Yksi suuri etätöihin siirtymisen vaikutus on yhteen kuuluvuuden tunteen puuttuminen, mikä nousi esille yhtenä suurimpana motivaation lähteenä työntekijälle. Esimerkiksi etäpalavereissa hiljaisimmat yksilöt jäävät helposti ilman suunvuoroa. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020 65–77,104) Yhteenkuuluvuutta lisäävät ja missatut kahvitauko keskustelut voidaan käydä myös etänä, mutta organisaation on luotava siihen mahdol-  
lisuudet. Yhteisöllisyyden tunteen puuttuminen lisää energia vajetta, kun ei ole enää yhdessä tekemisen tunnetta. Fyysisen kontaktin puuttuminen karsii myös varmasti tun-  
teiden välittymistä ja sanatonta viestintää. (Eskola 2020)

Etätöihin siirtymisellä on todistetusti vaikutusta työntekijöiden tehokkuuteen. Teok-  
sessa Etätyökirja: suunnittele, sovi ja tee, kerrotaan kahdesta tutkimuksesta, joissa vai-  
kutusta tehokkuuteen on ollut positiivinen. Kiinalaisyhtiön työntekijöiden tehokkuus  
kotona työskennellessä lisääntyi 10 %, syyksi kerrotaan häiriötekijöiden väheneminen  
ja työtuntien lisääntyminen. Toisessa tutkimuksessa taas 1000 ihmisen joukosta puolet  
työskentelivät etänä ja puolet toimistolla. Toimistotyöläisiin verrattuna, etätyöskente-  
lijät tekivät keskimäärin 1,4 päivää enemmän töitä kuukaudessa, joka on vuosi tasolla  
16 päivää. (Paul, 2020, 20)

Etätöihin siirtyminen voi toimia jatkossa rekrytointi valttina organisaatiolle. Etenkin  
uuden sukupolven työntekijät arvostavat sitä vaihtoehtoa, että he voivat vaikuttaa asi-  
aan missä työnsä tekevät. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä, 2020) Organisaatiot ovat  
myös huomanneet, että rekrytoidessa ei enää tarvitse rajata hakua vain yhteen kaupun-  
kiin tai maahan. Kun työskennellään etänä, voidaan hakea työntekijöitä myös muualta  
maailmasta tai käyttää enemmän alihankkijoita. Tämä tuo yritykselle taloudellisen  
hyödyn lisäksi myös parhaan mahdollisen ammattitaidon. (Kempas 2020) Asiaa voi-  
daan myös ajatella tottakai huononakin. Kotimaiset työntekijät haluavat varmasti  
myös tähdätä ulkomaille. Tämä tarkoittaa sitä, että organisaatioiden on pystyttävä kil-  
paillemaan rekrytoineissa myös ulkomaisia yrityksiä vastaan.

Organisaatiossa etätöihin siirtyminen voidaan nähdä taloudellisena hyötynä. Kirjassa Etänä toimistoa ei tarvita, kerrotaan hyvä esimerkki siitä, kuinka yritys nimeltä IMB säästi miljoonia etätöiden ansiosta. IMB aloitti vuonna 1995 etätyöstrategian, josta lähtien yritys on vähentänyt toimistotilojen määrää 78 miljoonaa neliometriä. Tästä 78 miljoonasta neliometrissä yritys myi 58 miljoonaa neliometriä 1,9 miljardin voitolla ja loppujen tilojen jälleen vuokraustulot ylittivät miljardin dollarin. (Fried & Hansson 2014, 39)

## 5.2 Etätöihin siirtymisen vaikutukset henkilöstössä

### 5.2.1 Positiiviset ja negatiiviset

Etätöihin siirtymisellä on paljon vaikutuksia henkilöstöön. Vaikutuksia on niin positiivisia kuin negatiivisiakin. Tässä luvussa on tarkoitus käydä läpi teoriaa ja kertoa mitä vaikutuksia henkilöstöllä voi olla etätöihin siirryessä. Materiaalia kerätessä huomasin, että tilanteesta nähdään edelleen vastakkain asettelua ja henkilöstö onkin jakautunut kahtia mielipiteestään etätöitä kohtaan. Uskon kuitenkin hyvin vahvasti siihen, että kun pandemia pakotti ihmiset etätöihin, ovat ennen etätöitä vastaan olleet henkilöt saaneet uutta perspektiiviä aiheesta oman kokemuksensa kautta. Vaikutukset etätöihin siirtymisestä ovat jokaiselle varmasti hyvin yksilöllisiä, koska kaikki ihmiset ovat kuitenkin erilaisia. Jotkut mahdollisesti kokevat työkuormituksen lisääntyvänä ja osalle kokemus voi olla päinvastainen.

Jos mietitään tilannetta, jossa työpaikalle tulee uusi työntekijä ja muut työntekijät ovat etätöissä. Uuden työntekijän perehdytys tapahtuu työpaikalla, jossa tutustuu yhteen henkilöön. Tärkeää uuden työn aloittamisessa on minusta se, että työntekijä löytää sieltä itselleen myös tuen ja turvan henkilöstön joukosta. Kun koko yritys on etätöissä, ei uudella työntekijällä ole välttämättä mahdollisuutta tutustua omiin työkavereihinsa, tai vaikka etänä se mahdollista onkin sitä ei välttämättä tule sitten tehtyä. Työ ilmapii-riä ja yhteisöä ei ole niin vaikea ylläpitää etänä, mutta uuden henkilön tullessa, sen sisään ajaminen ei enää onnistukaan niin helposti. Rakennus lehden artikkelissa ”A-insinöörien kokemukset: Etätyö etäännyttää työkavereista ja työnantajastakin, mutta lisää tehokkuutta ja säästää ympäristöä” kerrotaan, että perehdytys vaiheessa jää osa

tiedosta jakamatta vain sen takia, koska uudet työntekijät eivät pääse osallisiksi esimerkiksi kahvipöytä ja käytävä keskusteluihin. Myös ryhmäytyminen voi jäädä pinnalliseksi pelkästään video yhteyden välityksellä. (Mölsä, 2020)

Etätöihin siirtyminen vaikuttaa heti siihen, että työntekijän täytyy pystyä itseohjautumaan ja kantamaan nyt vastuu omasta tontistaan. Tässä kuitenkin piilee vaara myös siinä, että työntekijä ottaa vastuun taakkana. Näin ollen vastuu tuo työntekijälle ylimääräistä stressiä suoriutua. Työntekijä on nyt vastuussa siitä, että työn teko onnistuu vanhaan malliin, eikä keskittyminen mene johonkin aivan muualle. Kolikon toinen puoli on myös se, että työntekijä ei osaa lopettaa työnsä tekemistä. Päivä aloitetaan normaalin tapaan aamulla, mutta sen lopettaminen ei onnistukkaan, koska työpiste on koko ajan silmien edessä. Työntekijä näkee pöydällä odottavan tietokoneen ja paperi pinon, mikä vaikuttaa siihen, että vapaa-ajallakaan mieltä on vaikea saada pois työnteosta. On helppo lipsahtaa vastaamaan vielä sähköpostiin tai hoitamaan muutama keskeneräinen homma alta pois, kun työnteko onnistuu vain muutaman metrin päässä kotisohvasta. Teoksessaan myös Grace Paul on maininnut, että Yhdysvaltalais- tutkimuksen mukaan kotona työskentelyn suurin ongelma henkilöstölle on kyvyttömyys irtaantua työstä. (Paul, 2020, 45).

Teoksessa Etätyökirja Suunnittele sovi tee kerrotaan FlexJobs työnhakusivuston teettämästä kyselystä, jossa kerrotaan, että yli 75 % vastaajista ovat olleet elämäänsä tyytyväisempiä etätöiden aloittamisen jälkeen. Kyselyssä käy myös ilmi, että vastaajista 65 % on kertonut työn tehokkuuden lisääntyneen. (Paul, 2020, 17.)

Etätyö ei kuitenkaan aina tarkoita tuottavuuden lisääntymistä eikä omien tehtävien hallintaa. Työntekijällä itsellään on suuri rooli oman aikataulunsa hallinnasta ja häiriötekijöiden pois sulkemisessa. Kotona työskennellessä mieli voi helposti harhailla muihin tekemättömiin asioihin, jotka ovat silmiesi edessä. Mahdollisesti kotona on myös lapset, lemmikit ja puoliso, jotka voivat viedä ajatukset töistä muualle. (Roine & Anttila 2017, 75.) Juuri edellä mainitut häiriötekijät ovat olleet kaikilla varmasti läsnä pandemia aika suoritettussa etätyössä. Hallituksen antaman etätyösuosituksen takia, myös puoliset työskentelivät kotona ja lapset siirrettiin etäopetukseen tai pois päivähoidosta.

Siinä missä organisaatio ylempänä kerrotussa esimerkissä hyötyi etätöistä taloudellisesti, tuo etätö myös henkilöstölle positiivista vaikutusta talouteen. Etätökirja Suunnittele, sovi ja tee on kerrottu, että työntekijä hyötyy taloudellisesti etätöskentelystä, koska sen ei tarvitse enää kustantaa työmatkojaan esimerkiksi ostamalla polttoainetta tai joukkoliikenteeseen vaadittavia lippuja. (Paul, 2020, 14) Taloudellisena hyötynä nähdään myös se, että etänä työskennellessä voi vaatetuksesta tinkiä. Asun ei tarvitse siis enää olla niin huoliteltu eikä uusia vaatteita tarvitse olla ostamassa koko ajan. (Pantsu, 2020)

### 5.2.2 Itseohjautuvuus/Itsensä johtaminen

Tässä opinnäytetyössä termejä itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen käytetään rinnakkain, niin kuin Savaspuro Miia teoksessaan ” Itseohjautuvuus tuli työpaikalle mutta kukaan ei kertonut, miten sellainen ollaan.” (Savaspuro, 2019, 13). Niiden erottelulla ei tutkimuksen tuloksen kannalta ole merkitystä. Tässä luvussa käsitellään aihetta itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen. Etätöihin siirtyessä on työntekijän kyettävä entistä itsenäisemmin hoitamaan työnsä. Tämä vaatii työntekijältä itsensä johtamista. Onnistunut itsensä johtaminen edesauttaa sitä, että henkilö pystyy pitämään työkykynsä ja tehonsa. Työntekijän on myös osattava kehittää itseään ja hallitsemaan oman ajan käyttönsä niin, että suoriutuu omista työtehtävistään. Pahimmillaan henkilö voi vaikuttaa negatiivisesti omaan työhyvinvointiinsa, jos epäonnistuu itsensä johtamisessa. Itseohjautuvuudelle on pyritty jo pitkään keksimään määritelmiä. Useimmiten se on asetettu byrokratian vastakohtaksi. Itseohjautuvuudessa tarvitaan vain vähän ulkopuolista ohjausta ja kontrolloinnin tarve on pieni. (Savaspuro, 2019, 25–26) Onnistuessaan taas itseohjautuvuus on määritelty teoksessa Läsna etänä seuraavasti:

- ”Vapautta ottaa ja kantaa vastuu
- Vapautta tehdä itsenäisiä päätöksiä niin pitkälle kuin se on budjetin, resursien, muiden ihmisten ja oman työn näkökulmasta mahdollista.
- Vapautta päättää työn tekemisen aika ja paikka itsenäisesti mahdollisuuksien mukaan.
- Lisääntynyttä itsemääräämisoikeutta ja kyvykkyyden tunnetta omassa työssä.
- Vision ja suunnan kirkkautta.
- Rakenteiden ja päätöksentekomekanismien selkeyttä ja läpinäkyvyyttä.

- Yhteistyötä
- Sitouttavuutta.
- Motivoivaa
- Työn imua lisäävää.” (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 103)

Itseohjautuvuus taas ei ole:

- ”Yksin tekemistä tai yksin jämistä.
- Rajattomuutta.
- Päämäärättömyyttä.
- Johtamisen puutteita.
- Vision puutetta.
- Epäselvyyttä suunnasta, odotuksista tai tavoitteista.
- Epäselvyyttä siitä, mikä kuuluu omalle pöydälle ja mikä ei.
- Vastuuttomuutta tai työtä ilman tulosvastuuta, laatutavoitteita tai muuta mit-tareita.
- Hierarkiattomuutta tai rakenteiden puutteita.
- Sooloilua.
- Tiedon pimittämistä tai viestinnän puutetta.” (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 103)

Listauksesta huomaa, että kun itseohjautuvuus lisääntyy, voi sitä kautta lisätä myös omaa innostusta työhön. Etätöiden myötä lisääntynyt itseohjautuvuus voi saada vanhaan ja ennen leipäännyttävään työhön uutta innostusta. Saat työstä motivoivampaa ja tehokkaampaa, kun se on kontrollissa ja muokattu omanlaiseksi. (Harju 2014)

Kun mietitään erilaisia vaikutuksia etätyöskentelyyn siirtymisessä, on kiinnostava tietää mitkä asiat nousevat esille. Siirtyykö oman työskentelyn ja motivaation johtamisesta itse työntekijälle vai onnistuuko se edelleen siitä vastuussa olevalta henkilöltä etäyhteyttä käyttämällä. Itseohjautuvuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että johtamisen vastuu siirtyy johtajilta kokonaan pois. Teoksessa Läsnä etänä: seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä kerrotaan, että itseohjautuva yhteisö ja tiimi voi jopa vaatia johtajilta enemmän johtamista ja tukea (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 103) Jotkut ihmiset tarvitsevat varmasti enemmän tukea kuin toiset, jotta pystyvät itseohjautumaan. Itseohjautuvan työyhteisön johtaminen vaatii siis omanlaistaan johtamista.



### 5.2.3 Työhyvinvointi etätyössä

Työhyvinvoinnin merkitys etätyössä on suuri. Kun organisaatio työskentelee etänä, on johtajilla vaikeampi varmistaa, että henkilöstön työhyvinvointi pysyy hyvänä. Siirtyminen etätöihin oli todella nopea ja tuli yllätyksenä, eivät monetkaan yritykset varmasti pystyneet tarjoamaan työntekijöilleen välittömästi turvallista työpistettä. Koti toimiston työpisteessä ei ole välttämättä säädettävää pöytää ja tuolia, mikä voi johtaa erinäisiin tuki ja liikunta elin sairauksiin. Etätöissä henkilöstön sosiaaliset tarpeet eivät täyty niin hyvin verrattuna siihen, että he pääsisivät päivittäin tapaamaan työkavereita työpaikalla. Niin sanottu hyötyliikunta myös vähenee sen myötä, kun töihin mennessäsi et kävele, kuin sängystä työpöydän ääreen. Toisaalta etätyö lisää myös mahdollisuuksia panostaa omaan hyvinvointiinsa. Ihmisillä jää todella paljon aikaa panostaa itseensä, kun sitä ei kulu työmatkoihin. Ennen työmatkoihin kuluneen ajan voi nyt käyttää liikkumiseen tai perheeseen. (Paul, 2020, 18)

Huono työhyvinvointi on yleinen syy siihen, mikä ajaa työntekijät sairaus poissaoloihin. Etätyökirja suunnittele, sovi ja tee kirjan mukaan kotona työskentelevät sairastavat 1,8 päivää vuodessa ja toimistolla työskentelevät 3,1 päivää vuodesta. (Paul, 2020 19) Talouselämän artikkelissa ”Etätyö vähentää saikkua” mainitaan, että etätöissä työntekijät työskentelevät helpommin sairaana. Jo ennen koronaa kerättyjen aineistojen perusteella, etätyöntekijät ovat vastanneet tekevänsä enemmän töitä sairaana verrattuna lähityöntekijöihin. (Saarinen, 2020 60–61)

Terveys on hyvinvoinnin perusta. Ihminen ylläpitää terveyttään liikunnalla, ravinnolla levolla ja unella. (Rauramo, 2006 26–36) Oman terveyden ylläpito toimii ennaltaehkäisevällä tavalla ja se vähentää riskiä työhyvinvoinnin heikkenemiseen. Etätyö voi olla riskitekijänä terveyden laiminlyömiseen. Kun työntekijöitä ei nähdä enää fyysisesti, ei työntekijän terveyden heikkenemistä välttämättä huomata. Organisaatiolla voi olla haasteita seurata ja arvioida henkilöstön työhyvinvointia.

Työterveyslaitos on tutkinut hankkeessaan ”Miten suomi voi!” millaisia vaikutuksia etätyöskentelyllä oli suomalaisten työhyvinvointiin. Kyselyyn vastanneista suurin osa oli sitä mieltä, että etätyö on lisännyt työhyvinvointia. Suurimmat tekijät ovat olleet se, että työntekijä on päässyt itse muokkaamaan omia työtapojaan itselleen

sopivimmaksi. Etänä työskennelleet olivat kokeneet enemmän työn imua, kun aikaisemmin. Myös työhön uupumisen tunteet olivat vähentyneet. (Työterveyslaitos www-sivut 2020)

Työergonomia on suuressa roolissa työhyvinvoinnissa. Teoksessa Etätyökirja: suunnittele, sovi ja tee mainitaan toimistotarvikeyritys Feelowsin teettämästä tutkimuksesta. Tutkimus tulokset osoittavat, että neljännes työntekijöistä kärsii kivuista, jotka aiheutuvat puutteellisesta ja huonosta työpisteestä kotona. (Paul, 2020 23–24) Myös rakennuslehden artikkelissa nousee esille työergonomian puutteen olevan syy, miksi etätyötä ei ole haluttu jatkaa vaan on palattu takaisin toimistolle. (Mölsä, 2020) Työergonomiaan vaikuttaa hyvin vahvasti asento, jossa työskennellään ja sen muunneltavuus. Työergonomian kannalta on hyväksi, jos työtilasi on muunneltavissa, esimerkiksi säädettävä pöytä ja tuoli auttavat löytämään oikean työskentely asennon ja muuttamaan sitä päivän mittaan. Korkeussäädettävän pöydän ansiosta voit työskennellä pystyasennossa osan päivästä. Työskentely asennossa myös näppäimistö ja näyttö on oltava säädettävistä, jotta vältetään niskan turhalta rasitukselta. (Fried & Hansson, 2014 124, Roine & Anttila, 2017 57–58)

Työturvallisuus laitoksen teettämässä oppaassa: etätyössä turvallisesti, mitä velvoitteita työturvallisuuslaki antaa työnantajalle ergonomiassa koskien päätetyössä. Työnantajalla on velvollisuus arvioida ja korjata terveyden kannalta haitalliset päätetyöpaikat. Työnantajan tarjoamien laitteiden ja ohjelmistojen on täytettävä vähimmäisvaatimukset. Työntekijän on saatava tauottaa työtään. Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden riittävästä ohjeistuksesta ja tarpeellisesta opastuksesta työergonomiassa kohtaan. (Työturvallisuuskeskus 2017)

## 6 OPINÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Oppinäytetyön kohdeorganisaatio yritys-X on suomalainen yritys, jolla on toimintaa ympäri Suomen. Oppinäytetyö toteutettiin yrityksen talouspuolelle. Yritys toimii

myös siivous- ja kiinteistöhoitoalalla. Yrityksen henkilöstö määrä on noin 50 henkeä. Yritys oli innokkaasti mukana tekemään tutkimusta kyseisestä aiheesta, koska aiempaa tutkimusmateriaalia aiheesta ei yrityksessä ollut ennestään. Kohde yrityksen löysin, kun olin itse siellä suorittamassa opintoihin sisältyvää harjoittelua.

Opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Laadullista tutkimusta käyttämällä on tarkoitus saada syvällistä tietoa vastaajien perimmäisistä perusteluista ja vaikuttimista. Tarkoituksena on aiheen ymmärtäminen yksilön näkökulmasta mahdollisimman syvällisesti. (Survey monkey www-sivut 2020)

Kvalitatiivisen tutkimuksen on tarkoitus kerätä intensiivistä ja yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta aiheesta. Yksityiskohtaista ja intensiivistä tietoa voi kerätä esimerkiksi, miten ja miksi kysymyksillä. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9–10.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoitus saada suppeasta joukosta paljon tietoa sen sijaan, että kerättäisiin laajasta joukosta vähän tietoa. Tutkimuksessa on tarkoitus kerätä tietoa todellisesta tilanteesta, todellisessa toimintaympäristössä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 52–53)

Valitsin tämän tutkimusmenetelmän, koska opinnäytetyön tarkoituksena oli saada yksilöllistä tietoa siitä, minkälaisia vaikutuksia etätöihin siirtymisellä oli eri vastaajille. Laadullinen tutkimus auttoi siis ymmärtämään paremmin tutkittavaa aihetta. Tutkimus aineisto kerättiin haastattelulla ja kysymyslomakkeella. Haastattelu oli suunnattu organisaation johdolle ja kyselylomake henkilöstölle. Tarkoitus oli kerätä vastaajilta heidän omia havaintojaan asiasta. Ennen kysymyslomakkeen laatimista, kävin avoimen keskustelun/haastattelun organisaation johdon kanssa, minkä pohjalta valitsin kysymykset lomakkeeseen. Kysely toteutettiin käyttäen Google formsia.

## 6.1 Vaikutukset organisaatioon

Haastattelun etuna on, että tutkija voi valita siihen itse henkilön, jolla on kokemusta ja tietoa tutkittavasta aiheesta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija tulkitsee haastateltavaa. Haastattelussa keskustelu tapahtuu tutkijan aloitteesta, mutta vuorovaikutteisuus

on hyvä huomioida keskustelutilanteessa. Haastattelulle on etukäteen asetettu jonkinlainen tavoite. Tutkijalla on tärkeä rooli johdatella haastattelua eteenpäin, mutta pyrkiä olemaan ohjaamatta liikaa keskustelun suuntaa. (Puusa & Juuti, 2011,73)

Organisaatioiden kohdalla tavoite oli kerätä vastaus organisaation johdolta. Organisaation johdon kanssa pidettiin haastattelu, jossa kysyin heidän mielteitään aiheesta etätöihin siirtymisen vaikutukset. Organisaation kohdalla toteutettiin haastattelu. Haastatteluun vastasi organisaation puolesta yritys-X:n talouspäällikkö. Haastattelun runko myötäili ennen haastattelua laadittua kysymyslomaketta (Liite 2), joka löytyy liitteistä. Haastattelu kesti noin 30 minuuttia.

## 6.2 Vaikutukset henkilöstöön

Tutkimuksessa käytettiin myös aineiston keruuna kyselylomaketta. Laadullisessa tutkimuksessa voi käyttää kyselylomaketta aineiston keruu menetelmänä, vaikka se on yleisesti käytössä kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen kyselylomakkeessa käytetään avoimia kysymyksiä, mutta tutkimuksessa tulee käyttää tarkoituksen ja ongelmanratkaisun kannalta merkityksellisiä kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009. 74)

Henkilöstön osalta tutkimus suoritettiin kyselylomakkeen avulla. Kysely lomake rakennettiin mukailemaan opinnäytetyön teoriaa. Kyselylomake rakennettiin myös haastattelun pohjalta, jotta vertailu organisaation johdon ja henkilöstön välillä onnistui. Kyselylomakkeen kysymykset löytyvät liitteenä (Liite 1). Kyselylomakkeet lähetin case yrityksen talouspäällikölle sähköpostitse, josta hän toimitti ne 13 henkilölle, jotka olivat talous- ja palkkahallinnon toimihenkilöitä.

## 7 ANALYSOINTI

Tutkimus toteutettiin haastatteluna (organisaation johto) ja kyselylomakkeella (henkilöstö). Suoritin haastattelun etäyhteyttä käyttäen torstaina 19.11.2020. Ohjelma, jolla haastattelu käytiin, oli Microsoft teams. Haastattelussa oli runko, jota siinä mukailtiin. Haastattelussa sain kaikki haluamani vastaukset. Samaista runkoa mukaillen tein myös kyselylomakkeen, joka oli kohdistettu henkilöstölle. Henkilöstölle suunnattu kyselylomake lähetettiin vastaajille sähköpostitse ja se oli avoinna viikon (25.11-2.12.2020).

### 7.1 Haastattelu organisaation johdolle

Haastattelun ensimmäinen kysymys koski etätöiden roolia yrityksessä ennen pandemian pakottamaa etätöitä. Yrityksessä ei ollut ennen ollut etätöimahdollisuutta alemmille toimihenkilöille. Ylemmillä toimihenkilöillä taasen oli mahdollista työskennellä etänä.

Seuraava kysymys koski etätöihin siirtymisvaiheessa ilmenneitä vaikutuksia. Johdon näkökulmasta eniten haasteita oli ilmennyt nettiyhteyksien kanssa. Suurena haasteena yhteyksien kanssa oli ollut se, että kukin työntekijä pääsi liittymään työpaikan verkkoon ja myös pysymään siinä. Tähän liittyi tietoteknistä osaamattomuutta ja tietämättömyyttä, jota oli myös alussa vaikeuksia kehittää. Vaikutuksia ilmeni myös siinä, että miten pidetään kiinni tietoturva asioista, esimerkiksi työpaikan dokumenttien säilytys ja kuljettaminen toimistolta kotiin ja toisinpäin. Tähän asiaan saatiin kuitenkin nopea ratkaisu ja aloitettiin siirtymään digitaalisiin dokumentteihin.

Työn seuraamiseen ja sen mittaamiseen ei johto nähnyt kovinkaan paljon vaikutusta. Toimistolla työskennellessä oli käytössä työajan seuranta, jossa kirjauduttiin sisään töihin tullessa ja ulos aina lähdetäessä. Kun työntekijät siirtyivät etätöihin seuraamista varten, tehtiin erillinen taulukko, joihin jokainen merkitsi työn aloitus ja lopetus ajat. Merkitseminen perustui täyteen luottamukseen ja jokainen teki merkitsemiset itse. Merkityt ajat siirrettiin sitten työajan seurantajärjestelmään. Työajan seurantaan oli tärkeä löytää työkalu koska työssä käytetään liukuvaa työaika, näin työntekijät eivät menettäneet liukuhyötyään etätöissä työskennellessä. Taulukko osoittautui niin

toimivaksi työkaluksi, että samaa tapaa käytetään myös tulevaisuudessa, jos joku tekee etäpäivän.

Etätöihin siirtyminen vaikutti työyhteisön yhteisöllisyyteen ainakin aluksi, koska siirtyminen tapahtui niin nopeasti ja yllättäen. Jokainen on yksilö, joten oli vaikea aluksi tietää mitä etätöiden vaikutus yhteisöllisyyteen oli kunkin kohdalla. Etätöihin siirtyminen toi osalle muitakin suuria mullistuksia, kuten esimerkiksi perheellisillä myös lapset olivat etäkoulussa, näin ollen yhteisöllisyyden ylläpitämiseen meni aluksi hieman aikaa. Organisaatiossa pidettiin hyvänä vaihtoehtona omaa WhatsApp ryhmää, jossa jaettiin vapaamuotoisesti tunteita ja kuulumisia. Ryhmään pystyi laittamaan tsempejä ja työn ulkopuolisiakin juttuja, joka toimi vähän niin kuin puuttuvina kahvitaukokeskusteluina. Ryhmän lisäksi isoon rooliin nousivat myös viikoittain pidettävät viikkopalaverit. Viikkopalaverit toteutettiin Teams:ssä. Viikkopalavereissa pääsi kuulemaan työkavereiden ääniä ja kuulumisia.

Johdon mielestä etätöskentely oli vierestä katsottuna ja keskusteluja käyneenä tehokkaampaa, kun toimistolla työskentely. Syiksi johdossa uskotaan, että kotona työskentely ei keskeydy niin useasti, kun toimistolla. Eroja kuitenkin oli riippuen siitä, mikä tilanne kotona oli, että kaikilla ei ollut kotona niin rauhallinen työskentely ympäristö. Alussa myös uudet toimintatavat söivät vähän tehokkuutta, mutta kun oikeat työkalut ja työskentelytavat löytyivät, lisääntyi myös tehokkuus.

Itseohjautuvuus näkyi johdon mukaan etätöissä, että jokainen sai rytmittää omaa työtään kotona. Varsinkin ne, joilla kotona oli esimerkiksi koululaisia, saivat rytmittää päivänsä vähän sen mukaan. Töissä jokaisella olikin oma rytmitys, saatiin kaikki hoidettua aikataulussa eikä hommia jäänyt tekemättä. Porukka oli etätöissäkin valmiita venyttämään päivää, jos tuli vastaan tiukka tilanne, saatettiin pitää vaikka pidempi tauko päivällä ja töitä jatkettiin sitten vähän pidemmälle loppu päästä. Oman työpäivän rytmittämisen toimivuutta voidaan tarkastella siitä näkökulmasta, että työaika liukua ei kertynyt sen enempää mitä toimistolla työskennellessä, joten sen voidaan todeta onnistuneen. Haastateltava on pyrkinyt myös aina siihen, että tiimissä oltaisiin itseohjautuvia ja jokaiselle on selvä alue ja rajat missä työskentelee. Pyrkimys oli kuitenkin myös korostaa sitä, että ongelmien kanssa ei saa jäädä yksin vaan pitää ottaa yhteyttä muihin, jos jotain ilmaantuu. Johto on huomannut toimistotyöskentelyyn palattuaan,

että työntekijät ovat alkaneet toimia vähän enemmän omatoimisemmin verrattuna aikaan ennen, kun oli työskennelty etänä. Haastateltava haluaa myös painottaa, että hänen mielestään ei tarvitse olla liian itseohjautuvakaan, vaan tehdään vuorovaikutuksellista työtä ja keskustellaan ja pohditaan asioita myös yhdessä.

Etätöihin siirtymisen vaikutuksista työhyvinvointiin sanoo haastateltava, että sairauspoissaoloja on ollut vähän. Hänen mukaansa voisi kuvitella, että jos ei oltaisi etätöissä olisi ollut enemmän sairauspoissaoloja. Etätöissä työskenneltiin ehkä vähän toipilainakin, jossa on käyty keskustelua sitten, että nyt pitää miettiä ”tulisitko toimistolle työskentelemään tuossa olotilassa”? Syksyisin muuten on yleensä ollut paljon flunssaa liikkeellä, mikä tänä vuonna ei sitten iskenyt niin pahasti. Etätöiden lisäksi asiaan vaikutti varmasti se, että hygieniasta pidettiin parempaa huolta esimerkiksi käsiä pestiin enemmän. Henkisen jaksamisen kannalta yrityksessä pyrittiin juttelemaan paljon enemmän, ettei tapahdu erakoitumista tai syrjäytymistä. Henkisessä jaksamisessa näkyi se, että epätietoisuus lisäsi vähän ahdistusta, etenkin kun ei ollut varmuutta siitä koska voidaan palata normaaliin. Hyvinvointiin liittyi työergonomia, mikä vaikutti haastateltavan mukaan, että kotona jouduttiin olemaan vähän itseohjautuvia sen suhteen, miten työpiste rakennetaan. Yrityksessä oli totuttu jo työskentelemään muunneltavassa työpisteessä, sillä toimistossa jokaisella oli säädettävä sähköpöytä. Kotitoimistossa työpiste oli useimmilla alussa staattinen eli sitä oli hankala säätää korkeus suunnassa ja muuttaa työasentoa työpäivän mittaan. Haastateltavan mielestä kuitenkin työntekijät olivat löytäneet hyviä ratkaisuja työpisteiden ergonomian parantamiseksi. Kotitoimisto ajateltiin väliaikaiseksi ratkaisuksi, joten jokaiselle pyrittiin saamaan sinne vähintään tupla näytöt mutta pöytiä ei alettu siirtelemään. Työhyvinvoinnissa itseohjautuvuuden rooli näkyi siinä, että henkilökohtaisesti pidettiin huolta tauottamisesta ja syömisestä. Taukojen aikana oli hyvä käydä vähän jaloittelemassa. Ruokailussa jokainen oli vastuussa siitä, että muistaa syödä ja piti pitää huoli siitä ruuan laadusta.

Viimeinen kysymys pyrki selvittämään, miten organisaation johdon näkökulmasta nähdään etätöiden tulevaisuus yrityksessä. Yrityksessä on keskusteltu toimihenkilöiden kanssa asiasta ja kiinnostusta on ollut. Ketään ei ole kuitenkaan vahvasti noussut esiin, että haluaisi ihan kokonaan siirtyä työskentelemään etätöissä. Toimistolla työskentely koetaan vielä mieluisammaksi koska työkaverit ovat lähellä ja osa asioista on sujuvampi

hoitaa, kun kaikki ovat toimistolla. Haastateltava kertoo myös, että joskus tulevaisuudessa hän näkee realistisena sen, että rekrytoidessa ei tarvitsisi enää rajata hakua esimerkiksi niin, että missä haettu henkilö asuu koska työ on pääosin sellaista, jonka hoitaminen onnistuu etänä.

## 7.2 Kysely Henkilöstölle

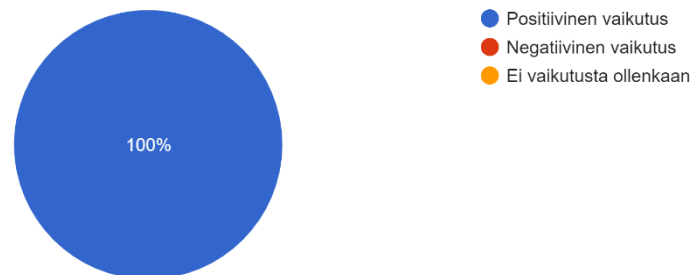
Kysely lähetettiin 13 henkilölle. 13 henkilöstä kyselyyn vastasi 10 henkilöä. Varsinaista syytä sille miksi 3 henkilöä jätti vastaamatta, ei löytynyt. Pohtiessa asiaa mahdollisia syitä saattoi olla, että kysely on hukkunut sähköpostiin sitä toimittaessa. Oli myös mahdollista että 3 henkilöä ei aikataulullisesti kerennyt vastaamaan kyselyyn. Henkilöstölle laadittu kyselylomake jaettiin 4 eri osioon. Kyselyn ensimmäinen osio selvitti henkilöstön tuntemuksia yleisesti etätöistä. Kyselyn toinen osio selvitti henkilöstön tuntemuksia itseohjautuvuudesta etätöissä. Kolmas osio selvitti henkilöstön tuntemuksia työhyvinvoinnista etätöissä. Viimeinen ja neljäs osio selvitti, että onko henkilöstön mielestä etätyöskentelyllä nyt suuremmat mahdollisuudet tulevaisuuden työskentelymuotona heille itselleen, verrattuna ennen siihen siirtymistä.



### 7.2.1 Osio 1

1. Etätöihin siirtymisellä oli mielestäni....(valitse lauseelle jatko joka kuvaa tuntemuksiasi parhaiten etätöihin siirtymisestä)

10 vastausta



Kuvio 2. Kysymys 1. Etätöihin siirtymisellä oli mielestäni (valitse lauseelle jatko, joka kuvaa tuntemuksiasi parhaiten etätöihin siirtymisestä)

Ensimmäinen kysymys henkilöstölle koski yleisesi etätöihin siirtymisen vaikutusta työntekijän omasta mielestä. Kysymyksessä oli kolme vaihtoehtoa, joista vastaajat valitsivat parhaimman vaihtoehdon kuvamaan omia tuntemuksiaan etätöihin siirtymisestä yleisesti. Vastaus vaihtoehdot olivat: positiivinen vaikutus, negatiivinen vaikutus tai en osaa sanoa. Jokainen kyselyyn vastannut henkilöstön jäsen oli yksimielisesti sitä mieltä, että etätöihin siirtymisellä oli positiivinen vaikutus.

Kysymys 2. Miten etätöihin siirtyminen vaikutti työn tehokkuuteen ja siitä suoriutumiseen?

*”Sai nukkua pidempään, joten itse olin virkeämpi. Välillä netti hiukan pätki, jolloin työ oli hitaampaa.”*

*”Työ on tehokkaampaa, aikaa säästyy ja vireystila on parempi. Usein tulee kiireellisiin asioihin myös reagoitua nopeammin, koska työkone on kotona ja voi tarttua työhön, vaikka myöhään illalla tai varhain aamulla.”*

*”Totesin, että olen etätöissä tehokkaampi, kun häiriötekijöitä ja keskeytyksiä vähemmän. tosin myös tauot saattoivat jäädä pitämättä, kun ei niistä kukaan muistuttanut”*

*”Etätöissä työskentely on tehokasta”*

*”Olen tehokkaampi.”*

*”Oli vaikeampaa toteuttaa etänä. Kesti kauemmin tehdä työ kotona, kuin toimistolla.*

*Hyvä asia oli, kun sai keskittyä tekemiseen niin hyvin.”*

*”Tehokkuus ja suoriutuminen parantui, kun on vähemmän häiriötekijöitä ympärillä.”*

*”Työt hoituivat samaan tapaan kuin aiemmin, tehokkuus varmasti parani”*

*”Kotona koin olevani tehokkaampi, kun sai keskittyä.”*

Niin kuin vastauksista näkee, suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että etätöihin siirtyminen lisäsi työn tehokkuutta. Suurimmaksi tehokkuuden lisääjäksi vastaajat olivat nostaneet häiriötekijöiden vähyden. Vastaajien mielestä kotona työhön keskittyi paremmin, jonka kautta työstä suoriutui tehokkaammin. Yksi vastaaja on myös sanonut, että kotona taukoja ei välttämättä muistanut pitää. Yksi taas on ollut sitä mieltä, että työstä suoriutuminen otti enemmän aikaa, kun oli kotona.

Kysymys 3. Miten etätöihin siirtyminen vaikutti mielestäsi yhteisöllisyyden tunteeseen ja työyhteisön yhteisöllisyyteen?

*”Toisaalta ihmisiä näkee vähemmän, mutta yhteydenpito ja yhteistyö on kuitenkin lisääntynyt.”*

*”En kokenut muutosta. Olemme edelleen yhteydessä eri viestimien kautta.”*

*”Joihinkin yhteydenpito jää hyvin vähäiseksi etätöissä”*

*”Negatiivisesti. Työkavereita kaippaa etätöissä olleessa ympärilleen.”*

*”Viihdyin myös yksin hyvin. Kahvitaukoja työkavereiden kanssa kaipasinkin.”*

*”Ei suuremmin vaikutusta, toki lähikontaktit vähenivät minimiin, mutta yhteyksissä ollaan kumminkin muilla tavoin.”*

*”Ei juuri mitenkään”*

*”Ei mielestäni mitenkään, koska säännöllisesti oltiin yhteydessä.”*

*”Työryhmän WhatsApp-ryhmä piti meidät yhteyksissä ja viikoittaiset Teams-palaverit kokosivat yhteen. Vaikutus yhteisöllisyyteen ei ainakaan ollut huono.”*

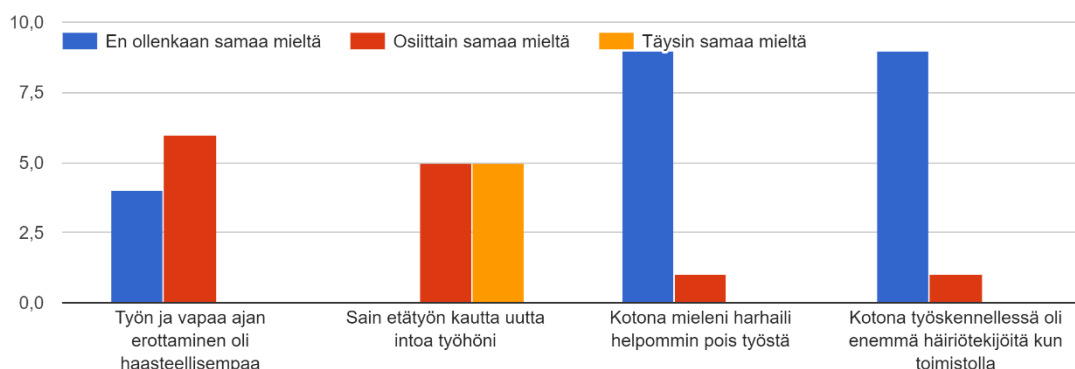
Tähän kysymykseen vastaajista vastasi 9/10. Henkilöstössä etätöihin siirtymisen vaikutukset yhteisöllisyyteen ja yhteisöllisyydentunteeseen koettiin hyvin eri lailla eri vastaajien keskuudessa. Osan mielestä yhteisöllisyydessä ei näkynyt hirveästi vaikutusta, etenkin eri viestimis-kanavat koettiin hyväksi työkaluksi ylläpitää yhteisöllisyyttä. Osa henkilöstön jäsenistä kuitenkin tunsu kaipuuta lähikontaktiin ja fyysisiin

kohtaamisiin. Vastauksista voidaan tehdä tulkinta, että osalle yhteydenpito-verkon välityksellä ei ole niin luontevaa, kuin muilla. Vastauksissa kävi myös ilmi, että yhteydenpito väheni joidenkin tiettyjen tiimin jäsenten kanssa.

Kysymys 4. Miten hyvin seuraavat etätöitä koskevat väittämät pitävät paikkansa.

- ”Työn ja vapaa ajan erottaminen oli haasteellisempaa”: 4/10 en ollenkaan samaa mieltä, 6/10 osittain samaa mieltä ja 0/10 täysin samaa mieltä
- ”Sain etätöiden kautta uutta intoa työhöni”: 0/10 en ollenkaan samaa mieltä, 5/10 osittain samaa mieltä ja 5/10 täysin samaa mieltä
- ”Kotona mieleni harhaili helpommin pois työstä”: 9/10 en ollenkaan samaa mieltä, 1/10 osittain samaa mieltä ja 0/10 täysin samaa mieltä
- ”Kotona työskennellessä oli enemmän häiriötekijöitä kuin toimistolla”: 9/10 en ollenkaan samaa mieltä, 1/10 osittain samaa mieltä ja 0/10 täysin samaa mieltä

4. Miten hyvin seuraavat etätöitä koskevat väittämät pitävät paikkansa



Kuvio 3. Osio 1 Kysymys 4 Miten hyvin seuraavat etätöitä koskevat väittämät pitävät paikkansa

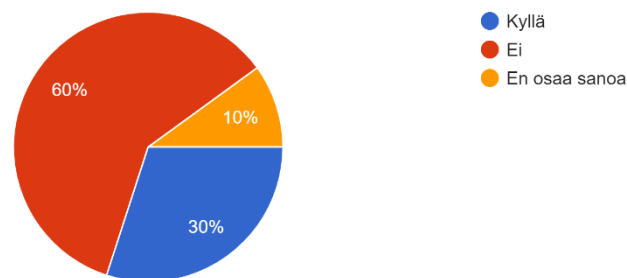
Väittämät ”kotona mieleni harhaili helpommin pois työstä” ja kotona työskennellessä oli enemmän häiriötekijöitä, kuin toimistolla” keräsivät vähiten hajontaa vastaajien keskuudessa. Molemmissa väittämissä 9/10 vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon en ollenkaan samaa mieltä. Tästä voidaan tehdä tulkinta, että kotona työhön keskittyminen ei kärsi sen enempää, kuin toimistollakaan. Yksi vastaajista on kuitenkin sitä mieltä, että etätöihin siirtymisellä on ollut jonkunlainen vaikutus työssä oleviin häiriötekijöihin ja töihin keskittymiseen. Väittämän ”sain etätöiden kautta uutta intoa työhöni”

vastauksista voidaan päätellä, että etätöiden kautta puolet vastaajista on saanut uutta pontta ja intoa omaan työhönsä, puolet taas tuntevat etätöiden lisänneen hieman intoa työhön. Väittämässä ”Työn ja vapaa-ajan erottaminen oli haasteellisempaa” ei noussut esiin yhtään vastaajaa, joka olisi ollut väittämästä täysin samaa mieltä. Kymmenestä vastaajasta kuusi oli sitä mieltä, että ovat osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Neljä vastaajaa ei ollut väittämän kanssa samaa mieltä ollenkaan.

### 7.2.2 Osio 2

1. Vaadittiinko Etätöskentelyssä mielestäsi enemmän itseohjautuvuutta kun työskentelyssä toimistolla?

10 vastausta



Kuvio 4. Kysymys 1 Vaadittiinko Etätöskentelyssä mielestäsi enemmän itseohjautuvuutta kun työskentelyssä toimistolla?

Vastaajista 60 % oli sitä mieltä, että itseohjautuvuutta ei etätöissä vaadittu toimistossa työskentelyä enempää. Yksi vastaajista ei osannut sanoa oliko etätöissä vaadittavalla itseohjautuvuuden määrällä eroa toimistolla vaadittavaan. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että itseohjautuvuutta vaadittiin etätöissä enemmän toimisto työskentelyyn verrattuna.

Kysymys 2 Minkälainen vaikutus etätöihin siirtymisellä oli mielestäsi itseohjautuvuuteen/itsensä johtamiseen?

*”Positiivinen vaikutus, suunnittelin itselleni tarkan aikataulun”*

*”Toimihenkilötasolla itseohjautuvuus on automaatio sekä toimistolla että missä tahansa muuallakin. Ei toimistollakaan kukaan tule juuri sivusta ohjaamaan, ellei nimenomaisesti pyydä vaikkapa esimieheltä apua ja varaa palaveriaikaa kalenterista etukäteen.”*

*”teemme muutenkin itseohjautuvaa työtä. Meillä on selkeät työnkuvat. Ei vaikutusta”*

*”Ei niin helposti lähde kysymään vahvistusta valintoihinsa muilta vain varmuudeksi.”*

*”Hyvä vaikutus.”*

*”Työn jäsennöinti ja rytmitys on helpompaa etätöissä ja kerään muiden ohjeita vaativat asiat ensin kasaan ja yritän hoitaa ne sitten kerralla kuntoon ja aikaa säästyy myös tässä.”*

*”Ei kovin suuria vaikutuksia, työni aiemminkin hyvin itseohjautuvaa, nyt tietysti piti jonkin verran keksiä uusia tapoja tehdä asioita”*

Vastauksista käy hyvin ilmi, että henkilöstö kokee työskentelyn olleen jo ennen hyvin itseohjautuvaa. Asiat, joissa itseohjautuvuus on lisääntynyt ovat oman työn suunnittelu ja muokkaaminen. Voi tulkita, että työntekijät ovat etätöissä päässeet itseohjautuvasti muokkaamaan työskentelytapoja. Yhden vastaajan vastauksesta voi myös tulkita, että päätöksen teko on hieman itsenäisempää. Vastauksista voidaan päätellä, että kukaan vastaajista ei koe itseohjautuvuutta millään lailla huonona asiana eikä kokenut sen lisääntymisenkään tuovan ylimääräistä stressiä tai painetta.

### 7.2.3 Osio 3

Kysymys 1 Miten etätöihin siirtyminen mielestäsi vaikutti työhyvinvointiisi?

*”Positiivisesti, kun aamulla ei tarvinnut kiirehtiä toimistolle, vaan työt pääsi aloittamaan nopeammin omassa ympäristössä.”*

*”Ergonomia töissä parempi (sähköpöytä ja työtuoli).”*

*”Aamujen rauhallisuus vaikuttaa positiivisesti.”*

*”Virkisti”*

*”Kotona ei ole sähköpöytää, joten ergonomia ei ole ihan kohdallaan, mutta syön terveellisemmin, kun saan syödä omasta jääkaapista enkä lounaile ulkona”*

*”voin hyvin etätöissä. Ehkä enemmän jännitti jotkin työvaiheet, että toimiiko yhteydet ja osaako.”*

*”Hyvin positiivisesti. Kotona on rauhallisempaa ja vähemmän häiriöitä, lisäksi sääs-  
tyy aikaa ja on siksi virkeämpi.”*

*”Ei juuri mitenkään”*

*”Työhyvinvointini parani.”*

*”Ei mielestäni juurikaan, mutta positiivisesti vaikutti.”*

Yksikään vastaajista ei kertonut etätöihin siirtymisen suoranaisesti vaikuttaneen negatiivisesti työhyvinvointiin. Yhden vastaajan mielestä kuitenkin jännitys siitä, miten yhteydet toimivat ja miten työstä suoriutuu, vaikuttivat työhyvinvointiin heikentävästi. Monen vastauksesta nousee esille kuitenkin sana positiivisesti ja siihen löytyi monta perustelua. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että etätöihin siirtymisellä oli positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Moni vastaajista oli tuntenut olonsa virkeämmäksi.

Kysymys 2 Miten etätöihin siirtyminen vaikutti mielestäsi oman työkyvyn arviointiin? (pienensikö kynnystä työskennellä kipeänä)

*”Ei vaikutusta.”*

*”En osaa vastata, ei ole ollut esimerkkejä tähän liittyen.”*

*”Ei muutosta”*

*”Etätö ei ole muuttanut kynnystä. Kynnys hakea sairauslomaa flunssan takia ei ole koskaan ollut optio. Kuumeessa ei töitä tehdä, nuha ei vaikuta työntekoon.”*

*”Olisin varmaan työskennellyt kipeänäkin”*

*”Tulee tehtyä enemmän töitä kipeänä. Se ei ole mielestäni niin paha asia, koska voi istua vaikka sohvalla peiton alla, mikä taas olisi toimistolla mahdotonta.”*

*”Kyllä kynnys pieneni, työskentelin jonkin verran kipeänä”*

*”Kyllä se saattaa siihen hieman vaikuttaa.”*

*”En osaa vastata, koska en ollut sairas missään kohtaa.”*

Vastaajista 50 % olivat sitä mieltä, että etätöihin siirtymien ei vaikuttanut työkyvyn arviointiin tai heillä ei ole kokemusta asiasta. Toiset 50 % olivat sitä mieltä, että etätöihin siirtyminen on vaikuttanut oman työkyvyn arviointiin. Se puolisko vastaajista, joiden työkyvyn arviointiin etätöihin siirtyminen oli vaikuttanut ovat vastanneet myös, että kynnys kipeänä työskentelyyn pieneni huomattavasti. Vastauksista nousee esiin,

että vastaajien mielestä kotona voi työskennellä kipeämpänä, kuin toimistolla. Pieni kuume tai flunssa ei osan mielestä ole riittävä syy olla tekemättä töitä kotona.

### Kysymys 3

*”Ehkä ainoa miinus etätyössä, kun käytössä ei ollut sähköpöytää ja kunnan työtuolia.”*

*”Ergonomia töissä parempi, kun on sähköpöytä ja kunnollinen työtuoli.”*

*”Hieman negatiivisesti. Sähköpöytää kun ei kotona ole, niin ei saa pöytää sopivalle korkeudelle jne.”*

*”Kotona hieman huonompi työergonomia, kuin toimistolla heikensi, koska ei sähköpöytää”*

*”huono ergonomia kotona”*

*”Aluksi joutui käyttämään mielikuvitusta, mutta nyt on jo kotiin hankittu ergonominen työpöytä ja tuoli. Toki joskus tulee istuttua myös sohvalla.”*

*”Vaikutti alkuun negatiivisesti”*

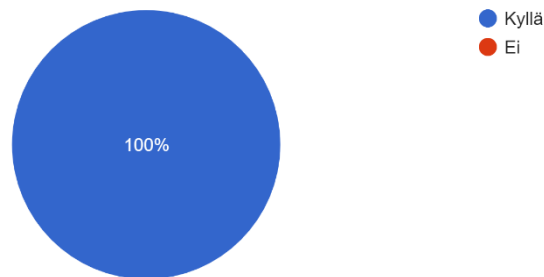
*”Sen vaikutus kyllä näkyy, kun ei ole esim. sähkötyöpöytää, niin ei voi työskennellä seisten, muuten on kyllä ihan ok työergonomia kotonakin.”*

*”Ei vaikuttanut, kotona oli hyvät valmiudet etätyöskentelyyn.”*

Yhtä vastausta lukuun ottamatta muut vastaajista ovat olleet sitä mieltä, että etätöihin siirtymisellä oli vaikutusta työergonomiaan. Kukaan ei ollut kokenut etätöihin siirtymisen vaikuttaneen positiivisesti työergonomiaan. Vastauksista nousee vahvasti esiin, miten työergonomiaan on työpaikalla panostettu esimerkiksi sähköisellä työpöydällä. Monessa vastauksessa käy ilmi, että sähköpöytää vastaajat kaipasivat parantamaan omaa työergonomiaansa kotona. Yksi vastaajista on tehnyt töitä sohvallakin, mikä ei välttämättä ole ergonomisesti parhain vaihtoehto.

### 7.2.4 Osio 4

1. Näetkö nyt etätyöskentelylle suuremmat mahdollisuudet työskentely muotona itsellesi tulevaisuudessa, verrattuna ennen siihen siirtymistä  
10 vastausta



Kuvio 5 Osio 4 Kysymys 1 Näetkö nyt etätyöskentelylle suuremmat mahdollisuudet työskentely muotona itsellesi tulevaisuudessa, verrattuna ennen siihen siirtymistä

Viimeisessä kysymyksessä kaikki vastaajista ovat täysin samaa mieltä siitä, miten etätöihin siirtyminen on vaikuttanut heidän mielikuvaansa etätöiden mahdollisuutena heidän omaksi työskentely muodokseen tulevaisuudessa. Vastauksien pohjalta voi hyvin tehdä tulkinnan, että jokainen vastaajista voisi tulevaisuudessa työskennellä etätöissä joko kokonaan tai ainakin osittain.

### 7.3 Validiteetti ja Reliabiliteetti

Validiteetti kertoo miten hyvin valittu/valitut tutkimusmenetelmät mittaavat sitä mitä on tarkoitus mitata. (Tilastokeskuksen WWW-sivut 2021.)

Reliabiliteetin on tarkoitus kertoa taas se, että kuinka luotettava tutkimus on. (Tilastokeskuksen WWW-sivut 2021.)

Tutkimuksen tarkoituksena oli kerätä vastauksia avoimilla kysymyksillä siitä, miten etätöihin siirtyminen on vaikuttanut. Kysymykset ja tutkimusmenetelmä keräsivät kuvaavasti tietoa siitä, minkälaisia yksilöllisiä vaikutuksia etätöihin siirtymisellä on ollut. Kysymyslomakkeet laadittiin antamaan vastauksia tutkimusongelmiin. Osa



kysymyksistä oli laadittu niin, että muutama vastauksista oli jäänyt lyhyiksi ja pinta-puolisiksi. Suurimpaan osaan kysymyksistä sain kuitenkin syvällisiä ja kattavia vastauksia. Se, että kysely ja haastattelu teetettiin yhden tietyn yrityksen henkilöstölle ja johdolle, tuki reliabiliteettia.

## 8 YHTEENVETO

Johdon näkökulmasta haastattelun pohjalta vaikutukset näkyivät siirtymävaiheessa. Esimerkiksi työskentelytapoja joutui hieman muuttamaan, jotta etätyöstä saatiin toimivaa. Niin kuin teoriaosuudessa mainittiin, yrityksen digivalmiutta testattiin ja haastattelussa ilmenikin, että aluksi oli ollut vaikeuksia netti yhteyksien ja tietoturva asioiden kanssa. Johdon näkökulmasta työyhteisön yhteisöllisyyden pitämiseen löydettiin hyvät ratkaisut ja keinot, jottei vaikutus yhteisöllisyyden tunteeseen olisi niin negatiivinen. Etätyöskentelyyn siirtyminen teki työyhteisöstä itsenäisemmän ja itseohjautuvuus lisääntyi. Työhyvinvoinnissa suurimmat vaikutukset liittyivät työergonomiaan, koska kotona ei ollut yhtä hyviä työskentelyvälineitä, kuin toimistolla. Organisaation johto oli myös tehnyt havainnon siitä, että kynnys sairaana työskentelyyn on pienempi, kun työskentelee kotona.

Henkilöstön kysymyslomakkeella kävi ilmi, että etätöihin siirtymisellä oli enemmän positiivinen, kun negatiivinen vaikutus. Suurin osa oli sitä mieltä, että etätöihin siirtymisellä oli positiivinen vaikutus työn tehokkuuteen. Syitä tähän oli esimerkiksi häiriötekijöiden vähentyminen ja se, että omaa päivää oli helpompi rytmittää. Itseohjautuvuuteen henkilöstö ei nähnyt suurta vaikutusta. Henkilöstö oli myös sitä mieltä, että työ on ollut valmiiksi jo itseohjautuvaa. Työhyvinvointiin koettiin olleen positiivinen vaikutus. Työergonomia nousi negatiiviseksi asiaksi etätöissä. Oman työkyvyn arvioinnista henkilöstö jakautui tasan kahtia ja joidenkin mielestä kipeänä työskentelyyn oli pienempi kynnys etätöissä.

Vertaillen johdon vastauksia henkilöstön vastauksiin, ei nouse hirveästi eroavaisuuksia, hieman kuitenkin. Johdon ja henkilöstön mielestä työn tehokkuuteen etätöihin siirtyminen vaikutti positiivisesti. Yhtenäinen linja vastauksissa jatkui myös yhteisöllisyyden kanssa. Vaikutukset olivat hyvin vähäisiä, koska viestimien kautta tapahtunut yhteydenpito oli onnistunut molempien osapuolten mielestä hyvin. Itseohjautuvuuden kannalta molemmat osapuolet olivat sitä mieltä, että työyhteisö on valmiiksi jo hyvin itseohjautuva. Etätöihin siirtyminen sai työyhteisön toimimaan itsenäisemmin. Vastauksista voi kuitenkin tehdä päätelmän, että etätöissä itseohjautuvuutta tarvittiin eri asioissa ja sen rooli muuttui. Etätyön tulevaisuuden näkevät molemmat myös valoisampana verrattuna siihen, mitä siitä ajattelivat ennen. Molempien vastauksista voi siis tehdä tulkinnan, että yrityksessä tehdään tulevaisuudessa enemmän etätyötä.

Kuten teorian tieto todistaa, etätöihin siirtymisellä on monia vaikutuksia. Yrityksessä ei ennen ollut tarjottu etätyö mahdollisuutta muuta kuin ylemmille toimihenkilöille, joten kokemus etätyön tarjoamisesta kaikille oli todellinen ja tärkeä etätyön tulevaisuuden kannalta. Kuten vastauksista voi päätellä, etätöihin siirtymisellä oli paljon positiivisia vaikutuksia, joka edes auttaa sitä, että etätyön tulevaisuus nähdään valoisampana molempien, henkilöstön ja johdon näkökulmasta. Kokonaisuudessaan kerättyjen vastausten perusteella etätöihin siirtymisellä oli molempien näkökulmasta enemmän positiivista vaikutusta, kun negatiivista.

## 9 POHDINTA

Työnaihe valikoitui alun perin omasta mielenkiinnosta henkilöstöhallintoon ja työhyvinvointiin. Myös maailman tilanne teki aiheesta hyvinkin ajankohtaisen. Teoriatietoa aiheesta löytyi paljon ja artikkeleiden muodossa uutta tietoa luotiin päivittäin. Työ eteni nousujohteisesti alusta lähtien aina puolimatkaan saakka, josta eteneminen hidastui ja punainen lanka katosi hetkellisesti. Opinnäytetyössä asetetut tavoitteet saavutettiin. Sain vastaukset tutkimusongelmiini haastattelun ja kysymyslomakkeen avulla. Haastattelu ja kyselylomake olivat mielestäni laadittu tutkimukseen sopiviksi.

Ennen haastattelun ja kyselyn teettämistä odotin, että hajontaa vastauksista olisi ollut enemmän ja että henkilöstön ja johdon näkemykset olisivat eronneet toisistaan enemmän. Opinnäytetyöstä saavutettujen tutkimustulosten lisäksi, tein työn aikana oivalluksia omista tulevaisuuden työskentelytavoista. Kun tulevaisuudessa työllistyn, haluan ehdottomasti kokeilla työskentelyä etänä. Kyseisestä aiheesta nousi esille myös muutama asia, joista voisi jatkossa tehdä tutkimuksia. Kun tulevaisuudessa ihmiset siirtyvät etätöihin, muuttuuko työntekijöiden lojaalisuus työnantajaa kohtaan. Tutkia voisi myös minkälaisia uusia tukipalveluita yritykset kaipaavat, kun tulevaisuuden työ tehdään etänä.

## LÄHTEET

- Eskola, H. 2020. Työelämän stressi ja turhautuneisuus vähentyneet etäilyaikana, mutta yhteisöllisyyden puute uhkaa – ”Suomalaisen esimiehen pitäisi oppia ymmärtämään tunteita”. Kauppalehti 28.10.202. <https://www.kauppalehti.fi/>
- Etätyöpäivä www-sivut.
- Etätyössä turvallisesti. 2017. Työturvallisuuskeskus. [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa\\_turvallisesti](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti).
- Fried, J. & Hansson, D. H. 2014. Etänä: toimistoa ei tarvita. Helsinki: Kauppakamari
- Haapakoski, K. Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsä Etänä seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent
- Harju, L. 2014. Etätyö ja itsensä johtaminen. 5.8.2014. Viitattu 9.11.2020 <https://www.ttl.fi/blogi/etatyo-ja-itsensa-johtaminen/>
- Horttanainen, A. 2020. Tebatti: Toisille etätyö on kauhistus ja toisille kukoistus – Etätyöstä pitää muistaa kahdeksan tärkeää asiaa. Talous Elämä 22.9.2020. Viitattu 14.10.2020 <https://www.talouselama.fi/uutiset/>
- Kempa, K. 2020. Etätyöryntäys paljasti, että monessa työssä työntekijän ei tarvitse sijaita Suomessa – Professori: Yhä useampi yritys oivaltaa tämän, ja se voi huonontaa työntekijän asemaa. Talous Elämä 3.8.2020. Viitattu 15.10.2020. <https://www.talouselama.fi/uutiset/>
- Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. 2007. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudemus
- Leppänen, E. & Kortesoja, K. 2003. Uuden työelämän aakkoset: kuinka saat työn, josta tykkäät. Jyväskylä: Docendo
- Mölsä, S. 2020. A-Insinöörien kokemukset: Etätyö etäännytti työkavereista ja työnantajastakin, mutta lisää tehokkuutta ja säästää ympäristöä. Rakennuslehti 14.10.2020. <https://www.rakennuslehti.fi/>
- Nieminen, K. 2019. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2020. Alma Talent Oy. Viitattu 13.5.2020. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/DABBJXDTEB#kohta:Ty\(\(f6\)paikan\(\(20\)lait\(\(20\)ja\(\(20\)ty\(\(f6\)suhdeopas\(\(20\)2020\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/DABBJXDTEB#kohta:Ty((f6)paikan((20)lait((20)ja((20)ty((f6)suhdeopas((20)2020((20)
- Ojasalo, K. , Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehitystyön menetelmät. -Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Porvoo: WSOYpro.
- Pantsu, P. 2020. Kysely: Enemmistö tyytyväisiä etätöihin, mutta työkavereiden seuraava ikävä. Yle Uutiset 11.5.2020. Viitattu 13.5.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11342625>

Pantsu, P. 2020. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana- heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. Yle Uutiset 5.4.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>

Puusa, A. & Juuti, P. 2011 Menetelmä viidakon raivaajat-perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: Johtamistaidon opisto.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita

Roine, J.& Anttila, J. 2017. Työ ei ole paikka: kokemuksia tuottavasta etätöystä. Kustannuspaikka tuntematon: Jussi Roine

Saarinen, M. 2020. Etätö vähentää saikkua. Talous elämä 37, 60–61.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2014. Itsensä Johtaminen. Alma Talent Oy. Viitattu 13.5.2020. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/BAC-BBXXUBGAJ#kohta:ITSENS\(\(c4\)\)\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/BAC-BBXXUBGAJ#kohta:ITSENS((c4))((20)JOHTAMINEN((20)/piste:b0)

Savaspuro, M. 2019. Itseohjautuvuus tuli työpaikalle, mutta kukaan ei kertonut, miten sellainen ollaan. Helsinki: Alma Talent

Sinervo, T. 2020. Korona myllersi työtavat -mitä opimme? Tradenomi 3, 11–14.

Survey Monkey www-sivut 2020. Viitattu 30.10.2020. <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>

Sutela, H. Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan Työelämä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 13.5.2020.

Tilastokeskuksen WWW-sivut, 2021. <https://www.stat.fi/index.html>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Tammi

Työterveyslaitos www-sivut 2020. <https://www.ttl.fi/>

## Kyselylomake

20.2.2021 Etätoihin siirtymisen vaikutukset case yritys-x

## Etätoihin siirtymisen vaikutukset case yritys-x

Opinnäytetyö Juhon Poikajärvi

Tämän kyselyn tarkoitus on kerätä tietoa aiheesta "Etätoihin siirtymisen vaikutukset henkilöstössä". Tutkimukseen osallistuminen kestää noin 10 minuuttia. Tutkimuksen vastausia on tarkoitus käyttää Opinnäytetyössäni... Kyselyyn vastataan täysin anonymimmin.

**Oso 1. Etätö**

1. Etätoihin siirtymisellä oli mielestäni... (valitse lauseelle jatko joka kuvaa tuntemuksiasi parhaiten etätoihin siirtymisestä)

*Merkitse vain yksi soikio.*

Positiivinen vaikutus

Negatiivinen vaikutus

Ei vaikutusta ollenkaan

2. Miten etätoihin siirtyminen mielestäsi vaikutti työn tehokkuuteen ja siitä suoriutumiseen?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

[https://docs.google.com/forms/d/1UN4YAB-4p0SjzPJAeWwZgggZgn0SD\\_ewWTUplLgk/edit](https://docs.google.com/forms/d/1UN4YAB-4p0SjzPJAeWwZgggZgn0SD_ewWTUplLgk/edit) 1/4

20.2.2021 Etätoihin siirtymisen vaikutukset case yritys-x

3. Miten etätoihin siirtyminen vaikutti mielestäsi yhteisöllisyyden tunteeseen ja työyhteisön yhteisöllisyyteen?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Miten hyvin seuraavat etätöitä koskevat väittämät pitävät paikkansa

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

	En ollenkaan samaa mieltä	Osiittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työn ja vapaa ajan erottaminen oli haasteellisempaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain etätöiden kautta uutta intoa työhöni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kotona mieleni harhailettiin helpommin pois työstä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kotona työskennellessä oli enemmän häiriötekijöitä kuin toimistolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Oso 2.** Itseohjautuvuus/itsensä johtaminen

Tässä osiossa tutkitaan minkälainen vaikutus Etätoihin siirtymisellä on itseohjautuvuuteen. Osiossa kerätään työntekijöiden tuntemuksia ja ajatuksia itseohjautuvuuden roolista etätöissä.

5. 1. Vaadittiinko Etätöskentelyssä mielestäsi enemmän itseohjautuvuutta kuin työskentelyssä toimistolla?

*Merkitse vain yksi soikio.*

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

[https://docs.google.com/forms/d/1UN4YAB-4p0SjzPJAeWwZgggZgn0SD\\_ewWTUplLgk/edit](https://docs.google.com/forms/d/1UN4YAB-4p0SjzPJAeWwZgggZgn0SD_ewWTUplLgk/edit) 2/4

6. 2. Minkälainen vaikutus etätoihin siirtymisellä oli mielestäsi itse ohjautuvuuteen/itsensäjohtamiseen?

---

---

---

---

Osio 3.  
Työhyvinvointi

Tässä osiossa kerätään henkilöstön tuntemuksia ja kokemuksia etätoihin siirtymisen vaikutuksista työhyvinvointiin

7. 1. Miten etätoihin siirtyminen mielestäsi vaikutti työhyvinvointiisi?

---

---

---

---

8. 2. Miten etätoihin siirtyminen vaikutti mielestäsi oman työkyvyn arvointiin? (pienensikö esimerkiksi kynnystä työskennellä kipeänä)

---

---

---

---

9. 3. Miten etätoihin siirtyminen vaikutti mielestäsi työergonomiaan?

---

---

---

---

Osio 4. Tulevaisuus

10. 1. Näetkö nyt etätöskentelylle suuremmat mahdollisuudet työskentely muotona itsellesi tulevaisuudessa, verrattuna ennen siihen siirtymistä

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä  
 Ei

---

## Haastattelukysymykset

- Etätöyö yrityksessä ennen?
- Etätöihin siirtymisestä ilmenneet vaikutukset?
  - o tietotekniset puutteet, osaaminen ohjelmistot
- Etätöihin siirtymisen vaikutus työn seurantaan ja mittaamiseen?
- Vaikutus yhteisöllisyyteen ja sen vaikutus etätööhön?
- Vaikutus työn tekemiseen ja tehokkuuteen?
- Etätöihin siirtymisen vaikutus itseohjautuvuuteen?
  - o Motivaation ja työn johtaminen, itse/johto
- Itseohjautuvuus ennen ja jälkeen etätöihin siirtymisen
- Etätöihin siirtymisen vaikutuksia työhyvinvointiin?
  - o sairaus poissaolot
  - o sairaana työskentely
  - o työergonomia
- Itseohjautuvuuden rooli työhyvinvoinnissa työskennellessä etänä
- Etätöiden tulevaisuus organisaatiossa