

Riikka Sillanpää

ETÄTYÖ JA TYÖHYVINVOINTI

Kyselytutkimus Nordic Regional Airlines Oy:n toimistotyöntekijöille

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus
Toukokuu 2021**



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Toukokuu 2021	Tekijä/tekijät Riikka Sillanpää
Koulutus Liiketalous		☒ AMK ☐ YAMK
Työn nimi ETÄTYÖ JA TYÖHYVINVOINTI. Kyselytutkimus Nordic Regional Airlines Oy:n toimistotyöntekijöille.		
Työn ohjaaja Sara Åhman		Sivumäärä 46 + 2
Työelämäohjaaja Jere Vikman		
Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten nopea siirtyminen etätöihin on vaikuttanut toimeksiantajayrityksen henkilöstön työhyvinvointiin. Osa henkilöstöstä ei ollut koskaan aikaisemmin tehnyt etätöitä. Nyt etätöitä on tehty vuosi koronapandemian aiheuttaman etätösuosituksen vuoksi. Tavoitteena oli löytää etätöihin liittyviä haasteita ja hyviä käytäntöjä sekä vastata tulevaisuudessa henkilökunnan toiveisiin etätöistä. Toimeksiantajana oli Suomen toiseksi suurin lentoyhtiö, Nordic Regional Airlines Oy, joka operoi Finnarin kotimaan ja Euroopan lentoja. Yhtiö työllistää noin 700 henkilöä, joista noin 100 henkilöllä on ollut mahdollisuus tehdä etätöitä silloin tällöin tai koko ajan. Teoriaosuudessa perehdytään etätöiden historiaan ja siihen, ketkä etätöitä perinteisesti ovat tehneet ja mitkä ovat tunnettuja etätöiden hyviä puolia ja haasteita. Tulevaisuudessa etätö tulee lisääntymään ja se vaikuttaa yhä enemmän henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Opinnäytetyön tueksi tehtiin kvantitatiivinen tutkimus, jossa selvitettiin henkilöstön innostusta etätöihin nyt ja tulevaisuudessa sekä sitä, millainen etätöiden malli tukee työhyvinvointia myös jatkossa. Kysely toteutettiin maaliskuussa 2021. Kyselyyn vastasi noin 50 prosenttia toimistotyötä tekevästä henkilöstöstä. Tutkimuksen pohjalta toimeksiantajalle esitettiin kolme pääkehityskohdetta, joita olivat henkilökohtaisesti personoinut etätösuopimukset, Teams-palavereiden yhteiset pelisäännöt sekä yhteisöllisen työilmapiirin luominen virtuaalisesti. Tutkimuksen mukaan nämä muutokset etätöihin parantaisivat työhyvinvointia.		

Asiasanat

Etätö, kyselytutkimus, kvantitatiivinen tutkimus, lentoyhtiö, työhyvinvointi.

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date May 2021	Author Riikka Sillanpää
Degree programme Business Economics		
Name of thesis TELECOMMUTING AND WELL-BEING OF THE EMPLOYEES. Survey for office workers of Nordic Regional Airlines Oy.		
Centria supervisor Sara Åhman		Pages 46 + 2
Instructor representing commissioning institution or company Jere Vikman		
The purpose of this thesis was to find out how the rapid transition to telecommuting has affected the well-being of the commissioner's personnel. Majority of the personnel had never worked remotely before. Due to the telecommuting recommendations caused by the corona pandemic, telecommuting has been the new norm for the past year. The purpose of this thesis was to find out possible challenges and good practices related to telecommuting as well as to find out the personnel's preferences about telecommuting in the future. The commissioner of this thesis was Finland's second largest airline, Nordic Regional Airlines Oy, which operates Finnair's domestic and European flights. The company employs about 700 people, of which about 100 have had the opportunity to work remotely either occasionally or continuously. The theoretical part introduces the history of telecommuting, the people who have traditionally been working remotely as well as the well-known advantages and challenges of telecommuting. In the future telecommuting will become more popular and this will affect the well-being and resilience of employees even more. A quantitative study was conducted to find out the personnel's enthusiasm towards telecommuting now and in the future as well as to find out what kind of a telecommuting model would promote well-being at work in the future. The survey was conducted in March 2021. Approximately 50 percent of the office employees responded to the survey. Based on the results of the survey, three main development recommendations were presented to the commissioning company. These three recommendations were personally tailored telecommuting contracts, defined rules for Teams-meetings and pursuing a more communal work atmosphere virtually. According to the study these changes would improve well-being at work.		
Key words Airline, quantitative study, remote work, survey, telecommuting, well-being of employees.		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 NORDIC REGIONAL AIRLINES OY	3
2.1 Koronapandemian vaikutus yhtiön toimintaan	3
2.2 Lentotoiminnan säätely ja luottamuksellisuus	4
2.3 Henkilöstö	5
3 ETÄTYÖ.....	7
3.1 Tietotekniikka etätyön mahdollistajana	7
3.2 Koronapandemia nopeutti etätöihin siirtymistä	8
3.3 Etätyö säästää luontoa, lompakkoa ja kustannuksia.....	10
3.4 Etätyöstä ratkaisu työvoimapulaan?	10
3.5 Etätyön etuja.....	11
3.6 Etätyön haasteita	12
3.7 Etätyö Norralla.....	13
4 TYÖHYVINVOINTI.....	14
4.1 Hyvinvoiva työntekijä	15
4.2 Työhyvinvoinnin haasteet.....	16
4.3 Työhyvinvointi Norralla	18
5 TUTKIMUS.....	20
5.1 Tutkimusmenetelmä	20
5.2 Tutkimuskysymys	21
5.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	21
5.4 Kyselylomake.....	22
5.5 Kyselyn toteutus	23
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	24
6.1 Vastausten analysointi	24
6.2 Johtoryhmän kysymykset.....	35
7 KEHITYSEHDOTUKSIA	37
8 YHTEENVETO	40
LÄHTEET	42
LIITTEET	
Liite 1. Kyselytutkimuksen saatekirje	
Liite 2. Kyselytutkimuksen kysymykset	
KUVIOT	
KUVIO 1. Nordic Regional Airlines Oy:n organisaatiokaavio	5
KUVIO 2. Säännöllisesti kotona työskennelleet 2010–2020.....	9
KUVIO 3. Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset	17

KUVIO 4. Työhyvinvointi Norralla	19
KUVIO 5. Ylempien toimihenkilöiden työtehtävien jakautuminen eri ryhmiin	24
KUVIO 6. Etätyötä tehneiden määrä ennen koronapandemiaa	25
KUVIO 7. Työntekijöiden toive työskennellä jatkossakin etänä koronapandemian päätyttyä	26
KUVIO 8. Etätyöhön liittyvät väittämät	27
KUVIO 9. Työhyvinvointiin liittyvät väittämät	28
KUVIO 10. Etätyön parhaat puolet	29
KUVIO 11. Etätyön parhaat puolet ikäryhmittäin	30
KUVIO 12. Etätyön haasteet	31
KUVIO 13. Asiat, joiden vuoksi käydään toimistolla	32
KUVIO 14. Asiat, jotka aiheuttavat stressiä etätyössä	33
KUVIO 15. Minkälaiset muutokset työhön hyödyttäisivät työn tuloksellisuutta ja mielekkyyttä jat- kossa	34
KUVIO 16. Etätyötä suosittlevien nettosuosittelemisindeksi	35
KUVIO 17. Hyvinvoinnin ympyrä	41

KUVAT

KUVA 1. Kyselylomake	21
----------------------------	----

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Norran henkilöstöryhmät	6
---	---

1 JOHDANTO

Etätyö on ollut yleistä Suomessa jo pitkään tietotyötä tekevien, toimihenkilöiden ja johtavassa asemassa olevien keskuudessa. Koronakevät 2020 aiheutti nopean digiloikan ja siirtymisen etätöihin monilla aloilla, joissa etätyöt eivät aiemmin ole olleet mahdollisia. Joillekin etätyö on ollut arjen pelastus ja pitkäaikainen haave, toisille taas se voi olla erittäin vastentahtoista ja pahin painajainen. Nopea siirtyminen etätöihin on tuonut työnantajille ja työntekijöille paljon uutta opittavaa työelämästä, mutta myös uudenlaisia haasteita työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Alun perin yrityksessä väliaikaiseksi ajateltu etätyö saattaa pian olla uusi normaali.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on perehtyä toimeksiantajayrityksen, Nordic Regional Airlines Oy:n (myöhemmin Norra), etätyökäytäntöihin poikkeusolojen aikana ja siihen, miten etätyö on vaikuttanut henkilöstön työhyvinvointiin. Tavoitteena on selvittää, millaista tulevaisuuden etätyö voisi olla Norralla. Norra tuottaa lentotoimintaa Finnairille ostopalveluna, lentämällä normaalioloissa noin 50 000 Finnairin lentoa vuosittain. Norran laivaston potkurikoneet ja kapearunkosuihkukoneet ovat juuri ideaalit koronan myötä radikaalisti vähentyneille matkustaja- ja lentomäärille. Yhtiö työllistää tällä hetkellä liki 700 työntekijää, joista lentävää henkilökuntaa on yhteensä noin 600 henkilöä ja toimistotyössä noin 100 henkilöä. Osalla toimistotyötä tekevistä on mahdollisuus etätyöhön, ja osa toimistotyöstä on sellaista, jota ei voi tehdä etänä. Tutkimustulosten on tarkoitus antaa yrityksen johdolle työkaluja linjata yrityksen etätyökäytännöt siten, että ne ovat tehokkaita ja kuitenkin työhyvinvointia tukevia. Etätyön pelisääntöjen tarkistaminen ajan tasalle on mahdollisesti ajankohtaista.

Opinnäytetyössä perehdytään tarkemmin lähdekirjallisuuden avulla etätyöhön ja työhyvinvointiin käsitteinä sekä etsitään kirjallisuudesta apua työssä jaksamiseen ja vinkkejä etätyöhön. Luvuissa 3 ja 4 käsitellään etätyön ja työhyvinvoinnin määritelmiä, parhaita käytäntöjä ja haasteita. Aikanaan sovitut etätyökäytännöt eivät välttämättä ole pysyneet perässä vauhdikkaassa muutoksessa poikkeuksellisen ajan myötä. Myös teoriaa joudutaan varmasti tarkastelemaan uusin silmin poikkeuksellisen maailmantilanteen ja lisääntyneen etätyön myötä: mitä poikkeusajasta on opittu ja mitä opitusta voidaan hyödyntää jatkossakin. Niinpä uusia tutkimuksia ja artikkeleita on julkaistu runsaasti kuluneen vuoden aikana.

Opinnäytetyön teorian tueksi tehtiin määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus poikkeusaikana etätyötä tehneille norralaisille. Kyselytutkimus lähetetään noin sadalle toimihenkilölle ja ylemmälle toimihenkilölle. Tutkimuksen avulla pyrittiin löytämään hyviä käytäntöjä yritykselle tulvaisuuden etätyöhön ja

ennalta ehkäisemään mahdollisia etätyön tuomia haasteita. Kvantitatiivisella tutkimuksella saadaan vastauksia kiinnostaviin kysymyksiin: Miten todennäköisesti suosittelisit etätyötä kollegallesi? Mitkä ovat suurimmat haasteet etätyössä? Mikä etätyön tekemisessä on parasta? Kuinka usein haluaisit työskennellä etänä poikkeusolojen jälkeen? Esimerkiksi näiden kysymysten kautta kartoitettiin tulevaisuuden etätyön toiveita. Jos suuri osa toimistohenkilöstöä haluaa jatkossa työskennellä etänä, voi se vaikuttaa esimerkiksi työvälineiden hankintaan, palaverikäytäntöihin, työhyvinvointimallien uudistukseen ja yrityksen toimitilatarpeeseen. Kyselytutkimuksessa osa kysymyksistä osoitettiin vain yrityksen johtoryhmälle.

2 NORDIC REGIONAL AIRLINES OY

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajayritys Nordic Regional Airlines Oy, eli Norra, on Suomen toiseksi suurin lentoyhtiö. Norra operoi Finnairin kotimaan ja Euroopan lennoista vuosittain noin 50 000 lentoa. Yhtiön laivastoon kuuluu 24 Finnairin väreissä olevaa lentokonetta, joista 12 on ATR-72 -potkuriturbiinikoneita, jotka soveltuvat hyvin lyhyille matkoille ja pohjoisen vaativiin olosuhteisiin, ja 12 Embraer 190 -suihkukoneita, jotka sopivat hieman pidemmille lentomatoille. Yhtiö ei operoi muiden lentoyhtiöiden lentoja eikä sillä ole omaa lentoliikennettä. Norra kuuluu myös Suomen huoltovarmuusketjuun, mikä tarkoittaa sitä, että yhteiskunnan kannalta kriittiset lentoyhteydet hoidetaan myös poikkeusoloissa ja kriisiaikana. Norran pääkonttori ja operatiivinen keskus sijaitsee Helsinki-Vantaan lentoasemalla ja taloushallinto-osasto Seinäjoella. Nordic Regional Airlines Oy on perustettu vuonna 2015, mutta yrityksen aiemmat vaiheet tunnetaan nimillä Flybe Finland Oy ja Finn-Comm Airlines. Yhtiön nykyiset omistajat ovat Finnair 40 prosentin osuudella ja Danish Air Transport 60 prosentin osuudella. Norra on saanut erinomaista palautetta täsmällisyydestään ja asiakaspalvelusta. (Norra.)

2.1 Koronapandemian vaikutus yhtiön toimintaan

Vuosi 2020 oli maailman lentoliikenteelle rauhan ajan vaikein vuosi. Se on myös Finnairin 100-vuotisen olemassaolonajan suurin kriisi. Koronapandemia on ennen kaikkea maailmanlaajuinen terveyttä uhkaava kriisi, mutta samalla se ajoi lentoliikenteen ja matkustamisen syvään kriisiin. Finnairin matkustajamäärä putosi vuonna 2020 yli 70 % edelliseen vuoteen verrattuna. Norra operoi Finnairin toteutuneista lennoista 57 % vuonna 2020, kun taas Finnair keskittyi kaukolentoihin ja rahtiin. (Finnair 2021a; Finnair 2021b, 24.)

Finnair ja Norra ovat panostaneet terveysturvalliseen lentämiseen koronapandemian aikana. Lentokoneissa on panostettu tehokkaaseen ilmanvaihtoon, tehostettuun siivoukseen ja terveysturvalliseen matkustamiseen maskipakkoineen. (Finnair 2021c.) Panostus vastuulliseen matkustamiseen pandemia-aikana on nostanut Finnairin NPS-nettosuositteluindeksin ennätyskorkeaan tulokseen; se oli 52 vuoden 2020 viimeisellä vuosineljänneksellä. Asiakaspalautteen perusteella matkustajat arvostavat tehtyjä varotoimenpiteitä ja sitä, että määräyksiä valvotaan. (Finnair 2021a.) NPS-luvulla tarkoitetaan palvelun

tai asian nettosuosittelemista, eli kuinka todennäköisesti suosittelet palvelua kaverillesi. Tällä kysymyksellä selvitetään asiakkaiden suositteluinnostusta. Suosittelevien prosenttimäärästä vähennetään arvostelijoiden prosenttimäärä. Lentoyhtiöiden NPS-luvun keskiarvo on 37. (Trustmary.)

Koronapandemia on aiheuttanut toistuvasti muutoksia lento-ohjelmaan, ja jatkuvat muutokset pitävät operatiivisen henkilöstön kiireisenä. Heidän tehtävänä on esimerkiksi huolehtia, että henkilöstön työ- ja lepoajat noudattavat viranomaismääräyksiä, oikeat lennot lähtevät oikea-aikaisesti oikealla konetyypillä ja koneessa on konetyyppiin pätevä henkilökunta, mutta myös lentokoneiden huollot tulee hoitaa aikataulun mukaisesti. Jokainen myöhästyminen tai aikataulumuutos vaikuttaa jatkolennoille vaihtavien matkustajien matkasuunnitelmiin. Tällä hetkellä lentoja perutaan, konetyyppejä vaihdetaan ja lisälentoja tulee entistä nopeammalla aikataululla. Myös charter-tilauslentojen kysyntä on lisääntynyt huomattavasti. Osaa lentoliikenteen operatiivisista työtehtävistä hoidetaan 24/7 vuoden jokaisena päivänä. (Vikman 2021.)

2.2 Lentotoiminnan säätely ja luottamuksellisuus

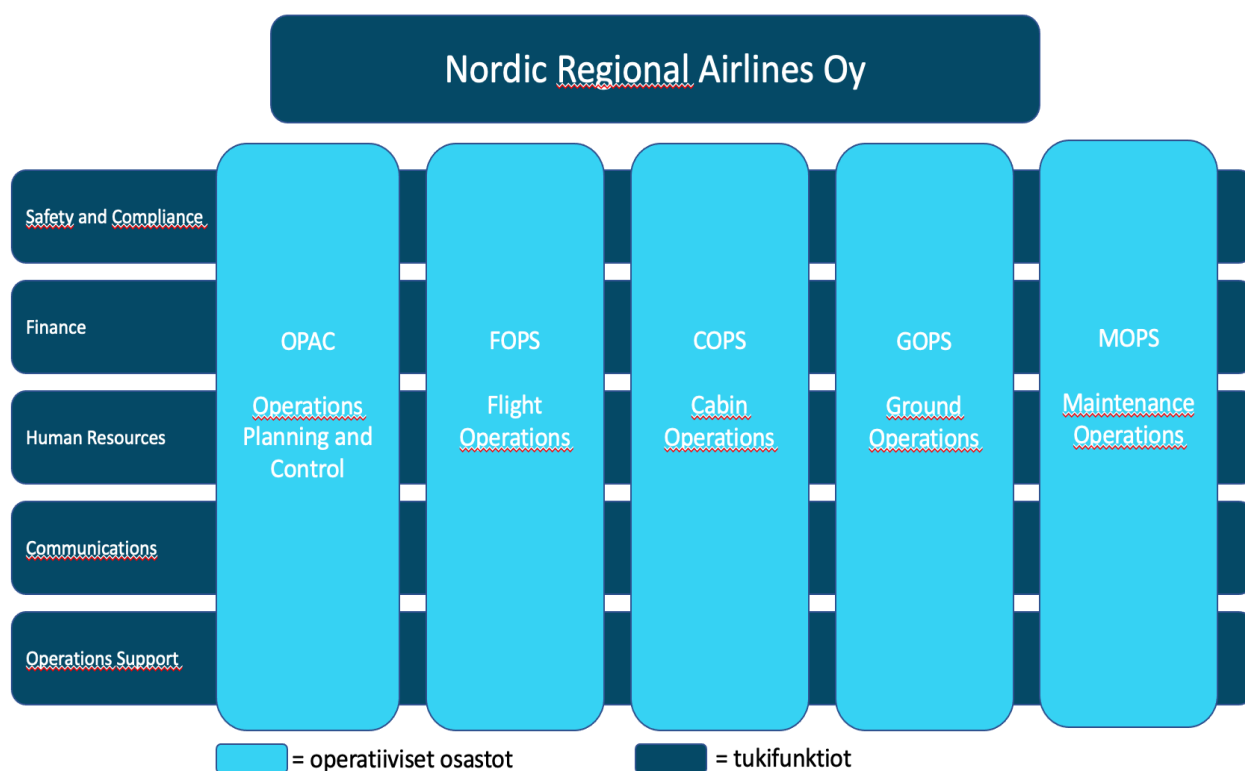
Lentoyhtiöiden toiminta on erittäin säädeltyä, ja lentotoiminta pohjautuu useisiin eri kansainvälisiin ja kansallisiin määräyksiin. Norra noudattaa toiminnassaan kansainvälisten IATA (International Air Transport Association) ja ICAO (International Civil Aviation Organization) -ilmailujärjestöjen, Euroopan lentoturvallisuusviraston (EASA) ja suomalaisen Traficomin määräyksiä lentoliikenteestä. (Norra Homepage 2021a.) Traficom määrittelee Suomen lentoliikenteen turvallisuustason, jonka se pohjaa ICAO:n ja EU:n vaatimuksille. Viranomaisten ja lentoliikenneyhtiöiden välinen yhteistyö muistuttaa nykyään yhä enemmän kumppanuutta kuin viranomaisvalvontaa. Sääntöjen noudattaminen ja avoin vuorovaikutus ovat perusta turvalliselle lentoliikenteelle. (Traficom 2020, 4–7.)

Lentoturvallisuuden vuoksi osa työtehtävistä on luottamuksellisia ja tietojen tietoturvalliseen käsitteilyyn kiinnitetään erityistä huomiota. Tiedot luokitellaan neljään kategoriaan: julkinen, sisäinen, luottamuksellinen ja erittäin luottamuksellinen. Norran tietosuojajohteistuksessa on kerrottu, kuinka yrityksen tietoja tulee käsitellä sellaisella huolellisuudella, etteivät ne päädy ulkopuolisten nähtäväksi ja aiheuta tietoturvariskiä. (Norra Homepage 2021c.) Yhtiön oman ohjeistuksen lisäksi luottamuksellista tietoa, kuten lentoliikenteen turvallisuusanalyyskejä ja riskienhallinnan prosessien tuloksia, ylläpitää Traficom. (Traficom 2020, 48.)

2.3 Henkilöstö

Norra työllistää tällä hetkellä lähes 700 työntekijää, joista lentäjiä on noin 250, matkustamohenkilökuntaa noin 350 ja toimistotyössä noin 100 henkilöä. Yhteensä noin 600 työntekijän työ on pääsääntöisesti ilma-aluksissa suoritettavaa. Lentävän henkilökunnan on mahdollista tehdä etätöinä vain koulutuksia, joita on noin 2–3 päivää vuodessa. Toimistoissa työskentelevää henkilökuntaa sijoittuu Helsinki-Vantaan tai Seinäjoen toimistoille, ja suurimmalle osalle heistä on mahdollista työskennellä etänä. (Vikman 2021; Norra Homepage 2021b.)

Norran matriisiorganisaatiossa on viisi operatiivista osastoa ja viisi yhteistä tukifunktiota (KUVIO 1). Työtehtävät osastojen välillä eroavat huomattavasti toisistaan ja siksi henkilöstöryhmillä on toisistaan poikkeavia työaikakäytäntöjä ja työehtosopimuksia. Henkilöstö on jaettu tämän mukaan kolmeen ryhmään. (TAULUKKO 1.)



KUVIO 1. Organisaatiokaavio (Norra Homepage 2021b)

TAULUKKO 1. Norran henkilöstöryhmät (Norra Homebase 2021d)

Henkilöstöryhmä	Työtehtävien luokittelu	Osastot
Ryhmä 1	Kriittinen henkilökunta	OPAC, GOPS
Ryhmä 2	Ei-lentävä -henkilökunta	OFFICE
Ryhmä 3	Lentävä-henkilökunta	CREW

3 ETÄTYÖ

Etätyöllä tarkoitetaan palkkatyötä, jota voitaisiin tehdä työpaikalla, mutta jota tehdään työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella työpaikan ulkopuolella, kuten esimerkiksi kotona, mökillä tai yrityksen toisessa toimipisteessä tietoteknisiä välineitä käyttäen. Etätyö on siis ajasta ja kiinteästä työpaikasta riippumatonta työtä, jota työntekijä tekee työntajalleen palkkaa vastaan. Yleensä etätyössä käytetään työnantajan tarjoamia välineitä, kuten tietokonetta tai puhelinta. Tunnusomaista etätyölle on ajasta ja paikasta riippumaton työskentely, ja se voi olla osa-aikaista tai säännöllistä. (Tilastokeskus; EU:n puitesopimus etätyöstä, luku 2.) Työntekijä voi tehdä työpäivänsä osittain tai kokonaan varsinaisen työpaikkansa ulkopuolelta ja niinpä kodeista, kesämökeistä tai lomakohteista on tullut varteenotettavia työpisteitä.

Etätyö ei vaadi uutta työsopimusta eikä se ole uusi työsuhteen muoto, se on tapa organisoida ja tehdä työtä. Kuitenkin suositellaan, että etätyöstä sovitaan kirjallisesti. Sopimuksessa on hyvä sopia etätyön kestosta, työajasta, tavoitettavuudesta ja muista erityiseshdoista sekä siitä, miten etätyösopimus on irtisanottavissa. Työpaikalle on myös hyvä laatia kirjallinen työpaikkakohtainen etätyöohjeistus. (Helle 2007, 26–27.) Sopimisessa auttaa esimerkiksi EU:n puitesopimus etätyöstä (2002). Tähän asti etätyön tekeminen on perustunut vapaaehtoisuuteen, se on vaatinut työntekijän innostuksen, työnantajan luvan ja yhteisen sopimuksen siitä miten ja milloin töitä tehdään. Pandemian alkaessa siirryttiin pikaisella aikataululla etätöihin, ja siksi suuri joukko suomalaisia siirtyi koronapandemian alkaessa etätöihin ilman kirjallista sopimusta. Sen katsottiin sujuvoittavan nopeaa siirtymistä etätöihin. (Valkama 2021.)

3.1 Tietotekniikka etätyön mahdollistajana

Etätyön historia ulottuu jo 1970-luvulle, jolloin energiakriisin aikana alettiin puhua tulevaisuuden työtavoista ja siitä, miten ympäristöä kuormitettaisiin vähemmän, jos työ tulisi tekijöidensä luokse. Näin vältettäisiin liikenneuhkia, kun työmatkalaiset vähenisivät. (Uhmavaara ym. 2005, 27.)

Informaatioteknologian nopea kehittyminen on lisännyt etätyömahdollisuuksia. 1990-luvun alussa, tekniikan kehittyessä huimaa vauhtia, alettiin mediassa puhumaan yhä enemmän etätyöstä. Sähköpostit, matkapuhelimet, kannettavat tietokoneet ja nopea tiedonsiirto mahdollistivat yhä useamman työn

tekemisen etänä. (Melin 2020.) Työ voidaan tehdä siellä, missä se on työn kannalta tarkoituksenmukaisinta. Työpaikka ei ole enää työpöytä toimistolla vaan tietoverkko, joka on saavutettavissa lähes kaikkialla. (Salmenperä 2007, 3.) Tietotekniikka on kehittynyt etätöiden alkuvuosista huimaa vauhtia. Nyt teknologiaa on kaikkialla, ja koskaan aiemmin ei ole ollut yhtä helppoa tehdä töitä tai kommunikoida sähköisillä viestintävälineillä kuin nykyään. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 11.)

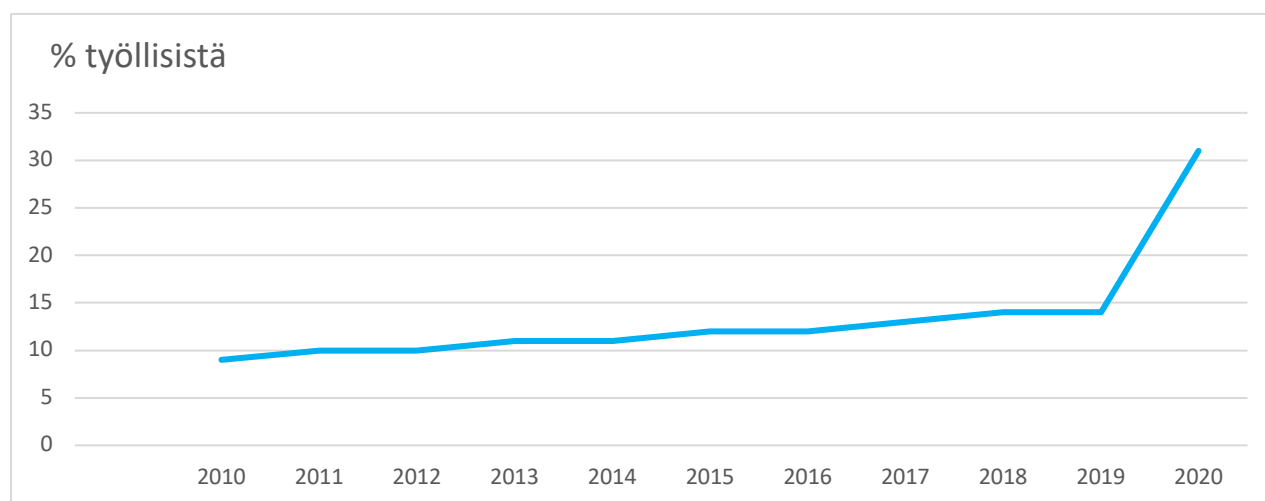
Työskentely etänä tuo myös työntekijälle vastuuta yrityksen tietoturvasta. Kotona työskentelyssä tulee huomioda työnantajan salassa pidettävät asiat, siksi esimerkiksi työnantajan omistama tietokone ei voi olla perheen yhteiskäytössä. Salasanat ovat henkilökohtaisia ja koneelle ei saa ladata sellaisia ohjelmistoja, jotka voivat vaarantaa yrityksen tietoturvan. Työntekijällä tulee olla myös ohjeet siitä, miten toimia ongelmatilanteissa. (OpiTietosuojaa.fi.) Myös ohjelmisto- ja yhteysongelmat ovat etätöläisten arkipäivää. Tietokoneet ja ohjelmistot vaativat usein päivitystä, mikä voi viedä ison osan työpäivää tai osua juuri tärkeän palaverin ajaksi tai käyttäjällä ei ole yksinkertaisesti osaamista korjata vikatilanteita. Usein tarvitaan ammattilaisen apua, joka sekin on usein etäyhteyden päässä. Kodin tietoliikenneyhteyksien ylläpito ja huolto ovat useimmiten työntekijän vastuulla. (Uhmavaara ym. 2005, 56.)

3.2 Koronapandemia nopeutti etätöihin siirtymistä

Maailman terveysjärjestö WHO julisti maaliskuussa 2020 Covid-19-viruksen maailman laajuiseksi pandemiaksi. (Kokkonen & Myöhänen 2020.) Helposti leviävä ja henkeä uhkaava virus on ollut ennen kaikkea terveyskriisi, mutta se on muuttanut merkittävästi myös ihmisten elämää ympäri maailman. Pandemia on vaikuttanut esimerkiksi ihmisten työhön, elintasoon ja työhyvinvointiin. Maaliskuussa 2020 myös Suomen hallitus kehotti kansalaisia välttämään turhia kontakteja ja työntekijöitä siirtymään etätöihin. Suomen todettiin elävän poikkeusoloissa ja valmiuslaki otettiin käyttöön. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 18–19.) Etätösuositus on ollut nyt voimassa vuoden ja toistaiseksi sille ei näy loppua, ennen kuin koronapandemia on rauhoittunut.

Jos 1970-luvulla öljykriisi vauhditti etätöiden kasvua, niin nykyajan vastaava etätöitä vauhdittava kriisi on koronapandemia. Se on muokannut paljon työelämää, ja suurimpana niistä etätöiden huikea lisääntyminen. 2010-luvulla säännöllisesti etätöitä tekevien määrä kasvoi maltillisesti. Suurin osa palkansaajista eli 68 % ei ollut koskaan aikaisemmin tehnyt etätöitä ennen koronaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 77.) Tammikuussa 2020 vain 15 % kaikista työllisistä suomalaisista oli tehnyt etätöitä, mutta jo

marraskuun lopussa 31 % työvoimasta oli tehnyt etätöitä. (KUVIO 2.) Vuonna 2020 etätöiden kasvukäyrä mukailee koronapandemian levinneisyyskäyrää Suomessa. (Leskinen 2020.)



KUVIO 2. Säännöllisesti kotona työskennelleet 2010–2020 (Leskinen 2020)

Hyvin pian jo liki miljoona suomalaista oli siirtynyt etätöihin (Pantsu 2020), mikä tarkoittaa liki 60 prosenttia työntekijöistä. Suomi onkin Euroopan unionin johtava etätömaa, kun keskimäärin jäsenvaltioissa 37 % työvoimasta teki etätöitä (Eurofound, 5).

Ketkä sitten tekivät eniten etätöitä ennen koronaa? Yleisintä etätöiden tekeminen oli ylemmillä toimihenkilöillä, heistä noin 87 % oli tehnyt etätöitä, kun taas alemmista toimihenkilöistä 44 % oli tehnyt etätöitä ja vain 7 prosentilla työntekijöistä oli ollut mahdollisuus etätöihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 79.) Suomessa vuoden 2020 aikana etätöitä teki 50 % naisista ja 47 % miehistä. Naisten osuus oli kasvanut huomasti edellisvuoteen verrattuna, jolloin naisten osuus etätöitä tehneistä oli vain 33 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 79.) Etätö on tilastojen valossa vielä niin uutta, ettei sitä ole vielä huomioitu kaikissa tutkimuksissa. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa ei ole koskaan aikaisemmin mitattu etätöskentelyä. Kysymyksissä on tiedusteltu sitä, onko työskennellyt viimeisen neljän viikon aikana kotona. Vuoden 2021 kyselytutkimuksessa on tarkoitus kehittää ja kysyä sitä, kuinka paljon työajasta on tehty kotona. Tarkoituksena on saada vertailukelpoista tietoa etätöistä, jotta sitä voidaan vertailla myös EU-tasoisesti. (Leskinen 2020.)

3.3 Etätyö säästää luontoa, lompakkoa ja kustannuksia

Etätyön lisääntyminen vaikuttaa suoraan työmatkojen vähenemiseen. Tätä pohdittiin jo 1970-luvulla öljykriisin aikana, jolloin polttoaineiden hinnat nousivat. Työmatkoilla ja ruuhkissa vietetyn ajan sijaan sekin aika voitaisiin käyttää kotona työskentelyyn. (Melin 2020.) Etätyö on ympäristöystävällinen vaihtoehto myös siksi, että yksityisautoilu vähenee, sen myötä myös haitalliset päästöt vähenevät ja melutasot pienenevät (Ympäristöhallinto 2014).

Etätyöskentelyn ansiosta myös normaalisti työmatkoihin menevät kulut tuovat säästöä etätyöläisen lompakkoon. Oman auton käyttö vähenee tai julkisen liikenteen kuukausilippua ei tarvitse välttämättä ostaa. Myös kotona tehdyt lounaat tuovat säästöä ulkona syötyjen lounaiden sijaan. Vuoden etätyöskentelyn jälkeen säästöä voi olla kertynyt sievoinen summa. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 39–40.)

Etätyö ei tuo ainoastaan säästöjä työntekijälle vaan myös yritykselle. Usean yrityksen toimitilat ammottavat tällä hetkellä tyhjyyttään etätyöhön siirtymisen myötä. Tällä hetkellä yritykset miettivät mihin kaikkeen toimistotilaa tarvitaan, kun pienemmätkin toimistotilat riittäisivät tai että, kokoushuoneita tarvitaan vähemmän virtuaalikokousten korvatta perinteiset kokoukset. Yritysten kiinteät kustannukset pienenevät etätöiden avulla, ja kustannussyistä ei ole järkevää pitää toimitiloja pitkään tyhjillään. (Vilkman 2016, 188–189.) Toimitilojen kustannukset ovat valtavat erityisesti kaupunkien keskustoissa (Paul & Heiskanen 2020, 14). Toisaalta pienistä säästöpuoroista kasvaa iso virta myös yrityksen kas-
saan. Tulostuspaperit, nitojat ja vaikkapa wc-paperit tuovat säästöjä yritykselle, kun toimistolla ei ole työntekijöitä päivittäin (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 40).

3.4 Etätyöstä ratkaisu työvoimapulaan?

Voiko etätyö olla vastaus tiettyjen alojen työvoimapulaan? Kun yhä useampi tottuu tekemään etätyötä, työpaikan sijainnilla ei välttämättä ole merkitystä. Jo rekrytointivaiheessa voidaan etsiä alan parasta osaajaa maan tai maailman laajuisesti. (Paul & Heiskanen 2020, 17.) Se hyödyttää sekä työntekijää että työnantajaa, sillä kiinnostavimmat työpaikat ovat kaikkien saatavilla ja osaavimmat työntekijät voivat löytyä toiselta puolelta maailmaa (Heinonen 2007, 18). Lisäksi kotoa työskentely parantaa esimerkiksi liikuntarajoitteisten työllistymismahdollisuuksia, sillä etätyö on mahdollista monessa ammatissa (Uhmavaara ym. 2005, 27).

Todennäköisesti kuitenkin suurimmat etätyön kasvamisen esteet ovat vielä yrityskulttuurissa ja organisaatioissa. Työtehtävät on ajateltu tehtäväksi työpaikalla. (Melin 2020.) Kuitenkin jos etätyön saa toimimaan hyvin, voi jopa unohtaa, että osa tiimiläisistä tai työkavereista ei istukaan samassa toimistossa eikä välittämättä edes samassa maassa. Työntekijöiden fyysisellä sijainnilla katsotaan olevan vain vähäinen merkitys työskentelyyn. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 143.)

3.5 Etätyön etuja

Etätyöllä koetaan olevan työntekijälle monia myönteisiä puolia. Useimmiten kuitenkin juuri joustavuus mainitaan yhtenä etätyön parhaimmista puolista (Paul & Heiskanen 2020, 8; Joustava työaika; Hanhike 2007, 13; Melin 2020). Etätyöpäivät eivät kärsi katkoksista samalla tavalla kuin työpäivät toimistolla ja yleisesti ottaen keskittyminen on helpompaa, jos työlle on rauhallinen ympäristö, ja lisäksi etätyön arvioidaan vähentävän työn kuormittavuutta (Melin 2020). Arjen, vapaa-ajan ja perhe-elämän yhteensovittaminen on etätyössä yleensä helpompaa, kun työmatkoihin kuluva aika voidaan käyttää perheen kanssa yhdessä oloon, harrastuksiin tai työskentelyyn. Työmatkojen väheneminen säästää ajan lisäksi myös rahaa. Asuinpaikkaakaan ei enää tarvitse muuttaa työpaikan mukaan, vaan sen mukaan mikä on itselle mieluisinta. Kaikkiaan etätyön tuomat joustot työhön lisäävät työtyytyväisyyttä ja parantavat tehokkuutta. (Joustava työaika.)

Myös työnantajat hyötyvät työntekijöiden etätoista. Tyytyväiset ja motivoituneet etätyöntekijät ovat tehokkaita ja työn tuottavuus paranee. Etätyön tuottavuus johtuu siitä, että etätyössä tehdään useimmiten enemmän työtunteja kuin toimistolla. (Heinonen 2007, 17.) Toisin sanoen keskeytykset toimistolla syövät osan tehokkaasta työpäivän työtunneista. Pitkällä aikavälillä toimistojen työpisteitä ei tarvita enää yhtä paljon kuin aikaisemmin ja se tuo yritykselle säästöjä toimitiloissa. Etätyö mielletään myös vihreänä tekona ja se voi parantaa yritysmielikuvaa ja vastuullisuutta, mikä voi olla valtti rekrytoinneissa ja lisätä työn houkuttelevuutta. Lisäksi hyvinvoivat työntekijät jaksavat työelämässä pidempään. (Joustava työaika.) Yritys voi kohdentaa työntekijöiden työvuoroja helpommin niihin hetkiin, jolloin työtä on enemmän ja näin vastata tuotannon volyymien vaihteluun. Tämä tosin vaatii kuitenkin hyvää työvuorosuunnittelua yritykseltä. (Viitala & Jylhä 2019, 159.)

3.6 Etätyön haasteita

Kaikille etätyöskentely ei kuitenkaan sovi esimerkiksi puutteellisen työpisteen vuoksi, sillä harvemmin kotia on suunniteltu työn tekemistä varten. Varsinaisen työtilan ja ergonomian puute, tietoliikenneyhteysien ongelmat, yleisesti tottumattomuus etätyöskentelyyn sekä työ- ja vapaa-ajan erottaminen tuovat haasteita etätyöläisen arkeen. (Uskelin 2007, 34.) Keittiön pöytä, sohva tai aurinkoinen terassi saattavat aluksi olla houkuttelevia työpisteitä, mutta pidemmän päälle huono ergonomia voi vaikuttaa terveyteen. Satsaus kunnollisiin työvälineisiin kuten sähköpöytään, ulkoiseen näyttöön ja hyvään työtuoliin kannattaa, ettei pilaa esimerkiksi selkää tai näköään. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 124.) Jos työskentelee etänä 7,5 tuntia päivässä, 5 päivää viikossa ja 47 viikkoa vuodessa, on se yli 1 700 tuntia vuodessa. Ergonomian tulee olla kunnossa, ettei sairastu etätyöläisen yleiseen ”teknologianis-kaan” (Paul & Heiskanen 2020, 23–24). Kuitenkin sairauspoissaolot ovat vähentyneet etätyöaikana, koska sairastuminen tavalliseen flunssaan työpaikalla tai julkisissa liikennevälineissä on vähentynyt (Sutela 2020). Kumpi on sitten parempi, se että tavalliset kausiflunssat vähenevät vai se, että huonosta ergonomiasta aiheutuvat sairaudet lisääntyvät? Kustannuksia aiheutuu molemmista.

Työrauhan puuttuminen on yksi etätyön yleisimmistä haitoista. Koronapandemia on saattanut aiheuttaa sen, että etätöihin kotiin on jäänyt myös puoliso ja perheen lapset etäkouluun. Arjen pyörittäminen vaikkapa kahden aikuisen etätöiden ja kolmen lapsen etäkoulun kanssa ei ole helppo yhtälö. Keskinäiset suhteet saattavat kiristyä poikkeusolojen jatkuessa. Toisaalta taas joku voi kokea itsensä todella yksinäiseksi, jos työpaikka on ollut ainoa sosiaalinen yhteisö. Kaikille yksinolo ei ole tietoinen valinta. (Melin 2020.) Yrityksen työntekijöiden sisäiset suhteet saattavat etääntyä etätöissä. Henkilökohtaisen vuorovaikutuksen puuttuessa tiedonkulku ja toisilta oppiminen saattaa kärsiä, ja vaikuttaa siten työssä viihtymiseen. (Viitala & Jylhä 2019, 159.)

Osalle joustavat työajat voivat olla riski, sillä tietyillä aloilla, kuten IT-alalla, työpäivät voivat venyä pitkiksi ja siksi liiallisen kuormittumisen ja työuupumuksen vaara on ilmeinen (Viitala & Jylhä 2019, 159–160). Myös oma urakehitys tai asema yrityksessä saattaa huolestuttaa, unohdetaanko etätyöntekijä, kun häntä ei näy toimistolla (Joustava työaika). Onneksi kuitenkin yleensä tulokset puhuvat puolestaan ja henkilö, joka saa hyvät tulokset ei tule unohdetuksi vaikkei häntä näkyisikään paikan päällä (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 229).

Etäjohtaminen eroaa perinteisistä johtamiskäytännöistä ja siksi niiden siirtäminen sellaisenaan ei sovi etätyöskentelyyn. Etätyössä työntekijä ja esimies eivät tapaa kasvotusten päivittäin tai nykyään ei edes

viikoittain. Siksi etäjohtaminen vaatii sekä hyvää ihmisten johtamistaitoa että tieto- ja viestintäteknologian käyttöä. (Vilkman 2016, 15.) Suurimpana haasteena etäjohtamisessa pidetään luottamusta (Vilkman 2016, 26). Vaatii esimieheltä rohkeutta alkaa johtamaan työtä eikä laskemaan montako henkilöä istuu toimistolla ja miten kellokortit on leimattu (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 177–178).

3.7 Etätyö Norralla

Etätyötä suositellaan HUS:in sairaanhoitopiirin alueella vahvasti kaikissa niissä työtehtävissä, joissa se on tilapäisestikin mahdollista (HUS 2021). Myös Norralla siirryttiin etätöihin keväällä 2020 kaikissa niissä työtehtävissä, joissa se on työn luonne huomioiden mahdollista toteuttaa. Etätyö on ollut mahdollista osalle toimistotyötä tekevistä, joten siirtyminen pikaisella aikataululla etätöihin ei ollut kaikille aivan uusi asia. Etätyön edellytyksenä on se, että työtehtävien sisältö on sellaista, että se sopii etänä tehtäväksi ja etätyöstä tehdään kirjallinen sopimus. Työaika on sijoittunut yleensä joustavasti kello 7–20, mutta kuitenkin niin, että henkilö pystyy tarvittaessa osallistumaan palavereihin tai on tavoitettavissa silloin, kun se on vuorotyön puitteissa tarpeellista. (Norra Homepage 2021e.) Niissä kriittisissä henkilöstöryhmissä, kuten toiminnan suunnittelu ja hallinta (OPAC) ja maatoiminnot (GOPS) (TAULUKKO 1), joissa ei voi tehdä etätöitä, työskennellään pienissä tiimeissä turvavälit huomioiden (Norra Homepage 2021d).

Norralla on tehty kirjallinen etätyöohje, joka jokaisen etätyötä tekevän tulee lukea läpi. Etätyöstä tehdään aina kirjallinen sopimus ja lisäksi esihenkilön kanssa on sovittu kutakin työntekijää koskevista pelisäännöistä. Työaikaleimaukset tehdään etänä samaan järjestelmään kuin toimistollakin. Työnantaja huolehtii työntekijän työvälineistä, puhelimesta ja tietokoneesta. Ohjeissa pyydetään kiinnittämään erityistä huomiota tietoturvaan, sillä lähes kaikki käsiteltävä tieto on luottamuksellista. (Norra Homepage 2021e.)

4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on monen asian summa. Kun ihminen voi hyvin, se heijastuu sekä kotiin että työhön. Työntekijän psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia siitä, että työntekijä voi tehdä työtään terveellisesti, turvallisesti ja hyvin johdettuna, eikä ketään jätetä yksin työnsä kanssa. Työterveyshuoltolaissa painotetaan sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisyä, työn turvallisuutta ja terveyttä, työkyvyn ylläpitämistä, työuran tukemista eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383, § 1). Työhyvinvointi koostuu hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä, työtehtävien organisoimisesta, yhteisistä pelisäännöistä, vuorovaikutteisesta kommunikoinnista ja avoimesta yrityskulttuurista (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7).

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työhyvinvointi)

Työhyvinvointi ei siis ole vain työntekijän tai työnantajan tehtävä, vaan molempien on osallistuttava siihen aktiivisesti. Vain siten voidaan saavuttaa työarjessa hyvinvoiva työyhteisö. Yksinkertaisena työhyvinvoinnin mittarina voidaan pitää sitä, kuinka mielellään työntekijä lähtee päivittäin töihin. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 178.) Kokonaisvaltainen hyvinvointi on sitä, että on kiva lähteä töihin, mutta on myös kiva palata kotiin, kun on saanut työt hyvin tehtyä ja elämää on myös työpaikan ulkopuolella.

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja tutkiminen on aloitettu jo yli sata vuotta sitten työntekijöiden työturvallisuuden ja hyvinvoinnin lisäämiseksi sekä sairauksien vähentämiseksi. Vuosien saatossa fokus on muuttunut yksilöstä työyhteisöön ja sairauksista terveyden edistämiseen. Usein vieläkin työhyvinvointi saatetaan käsittää henkilöstön kuntoilun kohottamisena ja virkistyksen lisäämisenä. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 12.)

4.1 Hyvinvoiva työntekijä

Millainen sitten on työssään hyvinvoiva työntekijä? Hyvinvoiva työntekijä monta kertaa tuottoisampi, kuin huonosti voiva kollegansa. Hän on työssään innokas, sitoutunut työhönsä, kantaa vastuunsa ja pääsee hyödyntämään työssään omaa osaamistaan. Hän tuntee itsensä tarpeelliseksi ja arvostetuksi, tietää työn tavoitteet ja on motivoitunut niistä. Innostuminen, palaute ja onnistuminen luovat draivia, josta voi syntyä työn imua. (Työhyvinvointi.) Kuitenkin jokaiselle meistä työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus ja saamme onnistumisen ja ilon tunteita eri asioista. Suhtaudumme asioihin eri tavoin, mutta yksilölliset kokemukset heijastuvat koko työyhteisöön. (Pakka & Rätty 2010, 7.)

”Työn imu määritellään pysyväluonteiseksi, myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi” (Pakka & Rätty 2010, 8). Työn imu syntyy onnistumisen kokemuksista työssä. Omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen kuvaavat työntekijän työn ilon ja imun kokemusta. Se hyödyttää niin työntekijää kuin työnantajaa. (Työn imu.) Työ imu voi vaihdella työmäärän tai työolojen mukaan, aina sitä ei ole ja joskus sitä on hyvinkin paljon. Omistautumisella tarkoitetaan työn merkityksellisyyttä tekijälleen ja ylpeyttä työstään. Tarmokkuus kuvaa energisyyttä ja sitä, että voi hyvin ja panostaa työhönsä. Uppoutumisella tarkoitetaan sitä, että syventyy työhönsä ja työpäivät kuluvat kuin siivillä. Saman tyylinen tunne kuin työn imu on flow-tila, jolla tarkoitetaan sellaista keskittymistä työhönsä, että silloin sulkee mielestään kaiken ulkopuolisen. Silloin myös työntekijän innostuminen, osaaminen ja työtehtävät kohtaavat. Flow-tilassa sanotaan työntekijän olevan onnellisimmillaan. (Pakka & Rätty 2010, 8–9.)

Työntekijän oma osaaminen liittyy läheisesti työhyvinvointiin. Se, että työntekijä tuntee itsensä osaavaksi ja pystyväksi, lisää tunnetta työhyvinvoinnista. Jos työntekijällä on taas tunne, ettei hallitse tehtäviään, se voi heikentää työtyytyväisyyttä. Siksi myös osaamisen kehittäminen on panostus työhyvinvointiin. (Kupias ym. 2014, 178.) Alkuperähditys, työnohjaus, jatkuva osaamisen kehittäminen ja ura-ohjaus ovat tapoja kehittää osaamista. Työntekijän oikeuksiin kuuluu saada mahdollisuus kehittyä tavoitteellisesti, jos hallitsee jo omat työtehtävät, ja useimmille on palkitsevaa opetella uusia asioita. (Pakka & Rätty 2010, 31.) Jos työpaikalla ei huomioida yksilöiden osaamista esimerkiksi koulutusta tai aiempaa työkokemusta, niin huippuosaajat voivat jopa turhautua siitä, etteivät pääse käyttämään osaamistaan tai laajentamaan sitä (Pakka & Rätty 2010, 10).

Työntekijät kokevat työhyvinvointia työssään, jos työ on tekijälleen merkityksellistä, he kokevat voivansa vaikuttaa työn järjestelyihin, he osaavat työnsä, kokevat olevansa arvostettuja työssään ja tule-

vansa kohdelluiksi oikeudenmukaisesti. (Pakka & Rätty 2010, 6.) Ihminen on psykofyysinen kokonaisuus ja siksi työssä jaksamiseen vaikuttavat työtehtävien, työolojen ja työkyvyn lisäksi myös yksityselämän asiat. Työntekijän oma asenne ratkaisee työhyvinvoinnissa paljon, miten yksilö kokee asiat. Jos työssä tai työpaikalla on jokin asia, joka vie omaa jaksamista, siitä tulee sanoa esimiehelle. Pelkällä valittamisella, ilman asioiden eteenpäin viemistä, asiat muuttuvat hitaasti tai jos ollenkaan ja samalla valittaja heikentää myös muiden työilmapiiriä. Työhyvinvointi on siis kiinni myös jokaisesta itsestään, voimme vaikuttaa omaan onnellisuuteen ja työhyvinvointiin omalla asennoitumisella ja positiivisuudella. (Pakka & Rätty 2010, 23.)

4.2 Työhyvinvoinnin haasteet

Työhyvinvoinnin haasteita ovat myös kaikki etätöön haasteet. Jos etätöön haasteita ja ongelmia korjata, vaikuttavat ne työntekijän työhyvinvointiin. Työhyvinvointi koskee muutakin kuin etätöitä. Työhyvinvoinnin haasteita ovat toimistotyössä sen yksipuolinen fyysinen kuormittuminen ja päivän aikana saatu tietotulva. Toimistotyö on ruumiillisesti kevyttä, mutta se voi aiheuttaa fyysisiä oireita. Silmien väsyminen ja kutina ja selkä-, niska- ja hartiaseudun vaivat vaivaavat erityisesti toimistotyötä tekeviä. (Rauramo 2020, 4.) Avokonttoreissa, kuten myös etätöissä, haasteena voi olla taustamelu. Eri ihmiset kärsivät eri tavoin erilaiseen meluun ja se voi vaikuttaa työtehoon. Mitä vähemmän melua on työympäristössä, sitä tyytyväisempiä työntekijät ovat. (Rauramo 2020, 39.)

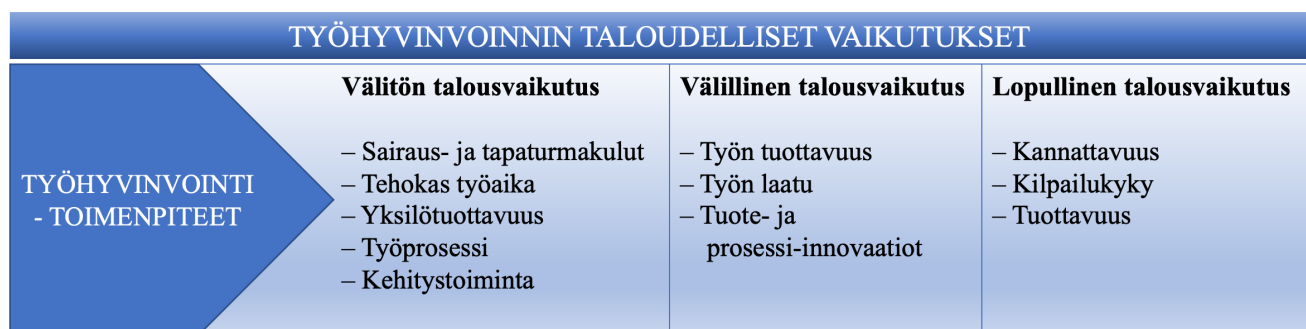
Toimeentuloon ja työsuhteeseen liittyvät haasteet vaikuttavat myös työhyvinvointiin. Yritysten yhteistoimintaneuvottelut, lomautukset ja supistukset aiheuttavat työntekijöissä pelkoa, epävarmuutta ja stressiä. Turvallisuus on yksi ihmisen perustarpeista ja jos se järkkyy, on sillä vaikutusta yleiseen hyvinvointiin ja työhyvinvointiin. Luottamus yrityksen toiminnan jatkuvuuteen ja työpaikan säilyvyyteen luovat osaltaan hyvinvoivaa työyhteisöä. (Rauramo 2013, 3–4.) Tämä korostuu varmasti juuri nyt koronapandemian aikana useissa yrityksissä. Poikkeusolojen ja etätöön jatkuessa pitkään, on sekä työnantajan että työntekijän huolehdittava riittävästä palautumisesta ja työhyvinvoinnista.

Merkkejä mahdollisista ongelmista työhyvinvoinnissa ovat henkilöstön lisääntyneet sairauspoissaolot, sairaana työskentely, työ- ja vapaa-ajan eron hämärtyminen, työstä suoriutuminen vaikeutuu, kommunikointiongelmia työyhteisön tai asiakkaiden kanssa lisääntyvät sekä syrjään vetäytyminen. Sen sijaan, jos työt tuntuvat sujuvan, henkilöillä on positiivinen asenne työtä, työkavereita ja työyhteisöä kohtaan

sekä työyhteisön yhteiset onnistumisen kokemukset ja aikaan saamisen tunne, luovat työhyvinvointia työpaikalle. (Manka ym. 2010, 11.)

Hyvinvoinnin haasteisiin on hyvä varautua yrityksissä ajoissa ja ennaltaehkäisevä työhyvinvointiin panostaminen maksaa itsensä takaisin. Yksi sairauspoissaolo maksaa työnantajalle keskimäärin 325 euroa päivässä. (Johda työhyvinvointia tuloksellisesti, 4.) Henkilöstön ja työyhteisön työhyvinvointi on yritykselle siis myös taloudellisesti kannattavaa. Hyvinvoivalla työyhteisöllä ja henkilöstöllä voidaan pienentää sairauspoissaolojen määrää, työtapaturmia ja ennenaikaisia eläkkeelle siirtymisiä. Usein yrityksissä työhyvinvointiin panostaminen nähdään kuluina, mutta todellisuudessa se tuo panostetut eurot takaisin. Nykyisin onneksi yritykset suhtautuvat työhyvinvointiin investointina tulevaisuuteen. (Kauhanen 2012, 200; Työhyvinvointi.)

Panostamalla työhyvinvointiin ja tuottavuuteen yhtiö lisää sen toiminnan jatkoedellytyksiä sekä yhtiön kilpailukykyä. Panostukset työhyvinvointia tukeviin toimenpiteisiin tuovat yritykselle välittömiä, välillisiä ja lopullisia talousvaikutuksia. (Manka & Hakala 2011, 13.) Välittömiä vaikutuksia ovat sairauspoissaolojen väheneminen, tehokkaasti käytetty työaika, jolloin yksilökin on tuottavampi ja motivoitunut työntekijä innostuu kehittämään esimerkiksi työn prosesseja. Hyvinvoiva työyhteisö on tuottavampi, työn laatu paranee ja avoimessa työyhteisössä syntyy uusia innovaatioita välillisesti eli vaikeita niitä lähdetty hakemaankaan. Työhyvinvointi näkyy lopulta yrityksen kassassa kannattavuutena sekä tuottavuuden ja kilpailukykyyn kasvuna. (KUVIO 3.)



KUVIO 3. Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset Otalan & Ahosen [2005] mukaan (Manka & Hakala 2011, 13)

Hyvinvoiva työyhteisö voi olla kilpailuvaltti rekrytoinneissa, se voi parantaa yrityksen brändimielikuvaa ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta (Työhyvinvointi). Hyvä työnantajamielikuva on yksi yrityksen tavoitteista, jotta sen olisi mahdollista rekrytoida alansa parhaita osaajia. Siksi esimerkiksi Great Place to Work -tutkimus listaa henkilöstön mielestä Suomen parhaimmat työpaikat paremmuusjärjestykseen vuosittain. Yritys ei voi ostaa sijoitusta, vaan se ansaitaan teoilla ja työhyvinvoinnilla. (Great Place To Work 2020). Työhyvinvoinnin kehittäminen on kokonaisvaltaista pitkäjänteistä toimintaa, ei yksittäisiä satunnaisia tempauksia, jonka toivotaan parantavan työhyvinvointia (Työhyvinvointi).

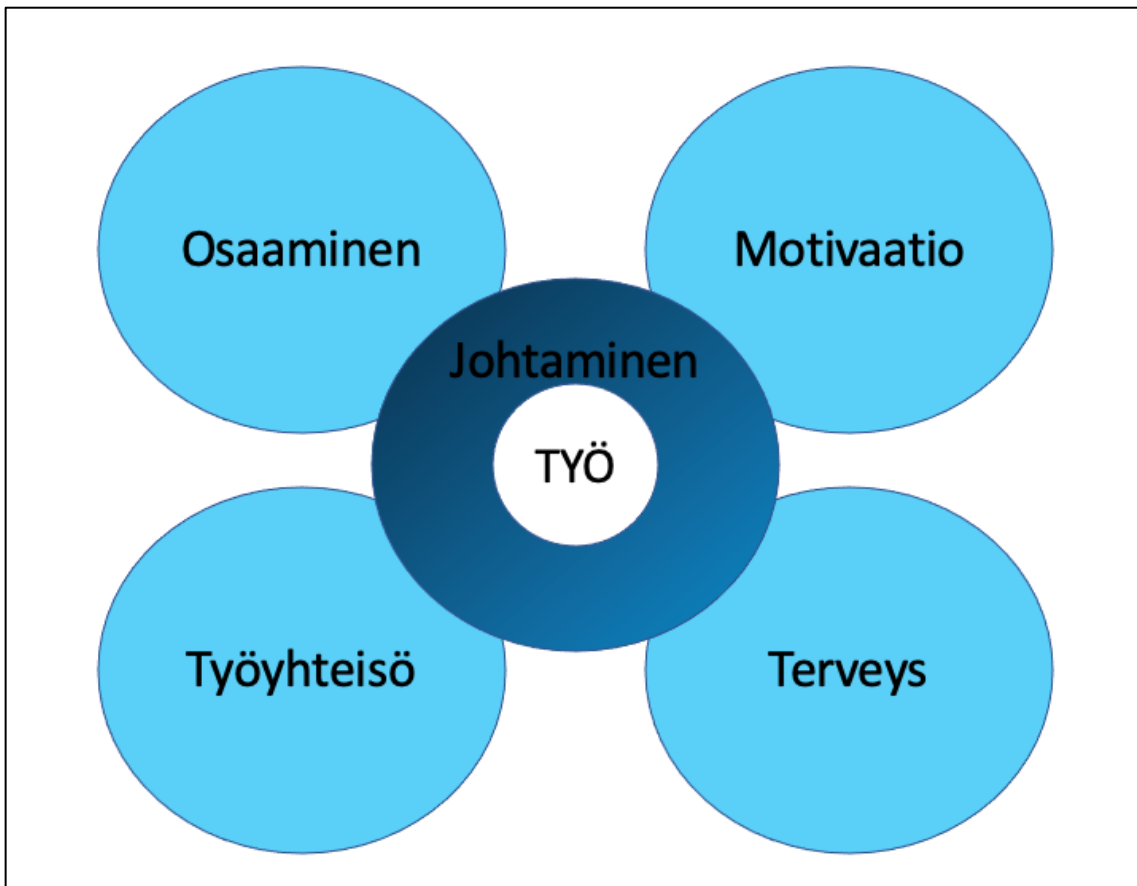
4.3 Työhyvinvointi Norralla

Työhyvinvoinnin linjaukset Norralla löytyvät Henkilöstöstrategiasta sekä Henkilöstö-, koulutus, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Norran työhyvinvointimääritelmän mukaan työ Norralla on terveellistä, mielekästä ja turvallista. Yhtiössä on asetettu tavoitteet, resurssit ja työkalut työhyvinvoinnin mittaamiseen. Mittareina ovat mm. työtyytyväisyyskyselyt ja sairauspoissaolojen seuraaminen. Norralla työhyvinvoinnista huolehtiminen ja sen kehittäminen kuuluu jokaiselle, niin työntekijöille, esimiehille, johtajille, luottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetuille kuin työterveyshuollollekin. Norran arvot ovat *vastuullisuus*, *kunnioitus* ja *innostus*, ja näitä noudattamalla tulee työhyvinvointi automaattisesti huomioitua. (Norra Homepage 2018, 14.) Norran toimistohenkilöstön sairauspoissaolojen keskiarvo viimeisen 12 kuukauden on ollut laskusuunnassa, vaikka yksittäiset kuukaudet ovat vaihdelleet koronapandemian aikana, joten ainakaan vielä ei poissaoloissa näy mahdollinen etätöön puutteellinen ergonomia (Juutilainen 2021).

Työhyvinvointi on tärkeä osa henkilöstön kehitystä. Norran johtamisen ja esimiestyön tavoite on olla vastuullista, oikeudenmukaista ja ihmisten erilaisuuksia arvostavaa. Esimiehiä tuetaan työssään erilaisilla sisäisillä ja ulkoisilla koulutuksilla. Hyvällä johtamisella tuetaan yksilöä jaksamisessa, itsensä kehittämässä, antamalla rakentavaa palautetta työstä, jotta työssä kehittyminen on jatkuvaa ja työ tuntuu mielekkäältä. Erilaiset osa-aikatyön mallit ja etätö tukevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. (Norra Homepage 2020, 9.)

Työkyky muotoutuu työntekijän voimavaroista ja työn asettamista vaatimuksista. Norralla työhyvinvoinnin perusteet on jaettu työn kannalta olennaisiin osa-alueisiin. Oman työn tulisi tuntua merkitykselliseltä ja omasta työstä pitäisi pystyä olemaan ylpeä. Jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään johta-

miseen. Hyvä johtaminen on oikeudenmukaista, kunnioittavaa ja vastuullista, asettaen samalla konkreettiset tavoitteet työlle. Osaaminen kasvaa kokemuksen ja koulutuksen kautta, joka antaa mahdollisuuden kehittyä työssään. Motivaatio syntyy onnistumisesta, kehittymisestä sekä jatkuvan rakentavan palautteen saamisesta työstään. Työyhteisö, jossa on avoin, kannustava ja turvallinen ilmapiiri, vallitsee hyvä yhteishenki. Hyvä terveys, fyysinen ja psyykkinen, ovat edellytys työhyvinvoinnille. Työhyvinvointi koostuu useasta eri osa-alueesta ja näiden kaikkien tulisi olla tasapainossa, jotta terve työyhteisö ja työhyvinvointi saavutetaan. (KUVIO 4.)



KUVIO 4. Työhyvinvointi Norralla (Norra Homebase 2021g)

5 TUTKIMUS

Toimeksiantajayrityksen tavoitteena oli saada tutkimustuloksilla tietoa siitä, miten henkilöstö kokee jo vuoden jatkuneet etätyöt. Siirtyminen etätöihin tapahtui nopeasti ja vielä ei ole tiedossa, milloin palataan vanhaan työskentelymalliin, vai palataanko. Nyt oli sopiva hetki pysähtyä tarkastelemaan etätyökulttuuria ja työhyvinvointia. Jos etätyöt jatkuvat vielä pitkään, niin minkälaisia muutoksia palaverikäytäntöihin, ergonomiaan ja työssäjaksamiseen voisi tulevaisuudessa viedä eteenpäin. Hyvistä ja huonoista käytännöistä voi oppia sekä yritys että henkilöstö, ja vielä on mahdollisuus oppia rytmittämään etätyöpäivät uudelleen siten, että ne tukevat työssäjaksamista. Nyt luodaan tulevaisuuden työn tekemisen mallia.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivisen tutkimuksen tunnusmerkkejä ovat suuri perusjoukko, tutkimuksen objektiivisuus ja se, että tutkimustuloksia voidaan tarkastella numeerisesti. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin, kuinka moni, miten usein tai miten paljon. (Vilkkä 2007, 13–14.) Määrällistä tutkimusta puolsivat tutkimuksen kattava otanta, toteutus verkkokyselynä ja tulosten analysoitavuus raporteilta.

Tutkimusaineiston keruussa tulee kiinnittää huomiota kyselyn kysymysten vakiointiin. Se helpottaa vastaamista ja vastausten analysointia. Vakioidut kysymykset esitetään kaikille samassa järjestyksessä. Kyselyn hyvä puoli on myös se, että niihin voi vastata anonyymisti ja siksi arkaluotoisemmatkin aiheet voidaan nostaa kyselyyn. (Vilkkä 2007, 28.) Tässä kyselyssä arkaluontoisiksi aiheiksi vastaajat voivat kokea esimerkiksi yksinäisyyden, omaan jaksamiseen ja stressinsietokykyyn liittyvät asiat tai koetun luottamuspuulan.

Kyselytutkimuksen välineeksi valittiin verkossa tehtävä Webropol-kysely, jonka etuna on vakioidut kysymykset, tiettyjen kysymysten kohdistaminen vain osalle kohderyhmää, kyselyn helppo seuranta reaaliajassa sekä tulosten nopea siirrettävyys analysoitavaksi. Osa kysymyksistä on suljettuja ja osa avoimia, joihin voi kirjoittaa laajemmin kysytystä asiasta. Lisäksi Webropol on Norran henkilöstölle tuttu aiemmista kyselyistä ja kyselyyn vastaaminen onnistuu omien aikataulujen puitteissa.

5.2 Tutkimuskysymys

Opinnäytetyön ja tutkimuksen tarkoituksena on vastata tutkimuskysymykseen: Miten etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiin Norralla? Muita täsmentäviä alakysymyksiä ovat: Miten paljon etätyö on lisääntynyt koronapandemian aikana verrattuna aikaisempaan? Kuinka paljon etätöitä halutaan tehdä pandemian päätyttyä? Mitkä asiat ovat paremmin ja huonommin etätöitä tehdessä? Miten poikkeuksellisen suuri määrä etätyötä on vaikuttanut omaan työhyvinvointiin? Johdolta kysytään etätyön mahdollisista kustannussäästöistä ja tuottavuudesta sekä siitä muuttuuko yhtiön palaverikäytännöt jatkossa. Tutkimuskysymykset on esitetty liitteissä (LIITE 2).

Kysymysten avulla selvitetään millaista etätyö voisi tulevaisuudessa olla Norralla. Kysymysten avulla selvitetään etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyviä ongelmia, joihin pyritään löytämään ratkaisuja. Tutkimus selvittää myös hyviä etätyökäytänteitä ja tutkimuksen jälkeen yhtiöllä on mahdollisuus ottaa käyttöön parhaita käytäntöjä ja mahdollisesti päivittää yhtiön olemassa olevia etätyön pelisääntöjä.

5.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Opinnäytetyön tutkimuksessa on tärkeää huomioida validiteetti ja reliabiliteetti. Tulosten tulee olla luotettavia. Silvermanin [1997] mukaan validiteetti tarkoittaa oikeiden asioiden tutkimista ja reliabiliteetti taas kertoo tutkimuksen toistettavuuden eli jos tutkimus tehtäisiin uudestaan, saataisiinko samat tulokset. (Kananen 2015, 343.) Validiteetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäisessä validiteetissa tutkitaan syy- ja seuraussuhteita. Ulkoinen validiteetti kertoo kuinka hyvin tutkimustulokset pitävät paikkaansa. (Kananen 2015, 347.)

Tässä tutkimuksessa kohderyhmän koko arvioitiin olevan 70–80 henkilöä, joista noin puolet vastasi kyselyyn. Joillain tutkimukseen osallistuneilla osastoilla vastausprosentti oli 100, mutta joiltain osastoilta ei saada selville, kuinka montaa osaston työntekijää etätyö koskettaa ja siksi vastausprosenttia ei varmuudella tiedetä. Osa kysymyksistä osoitettiin vain johtoryhmälle, jonka vastausprosentti oli 40. Osastoilla, joiden vastausmäärä oli alhainen, tutkimuksen ulkoinen validiteetti ei ole näiltä osin korkea. Sen sijaan koko tutkimuksen reliabiliteetti on vahvasti suuntaa antava. Vaikka reliabiliteettia voi vain arvioida, niin uusintatutkimuksen tulokset olisivat todennäköisesti hyvin saman suuntaiset.

5.4 Kyselylomake

Kyselytutkimuslomake laadittiin yhteistyössä toimeksiantajayrityksen kanssa. Osa kysymyksistä on ehdollisia kysymyksiä ja ne aukeavat vain, jos on vastannut sellaisen vaihtoehdon, josta tarvitaan lisätietoa. Kyselytutkimuksen lopussa osa kysymyksistä on suunnattu Norran johtoryhmälle ja ne aukeavat vastattaviksi vain, jos on kyselyn alussa ilmoittanut kuuluvansa johtoryhmään. Johtoryhmän kysymyksillä halutaan kartoittaa sitä, mikä on heidän näkemyksensä etätyön tulevaisuudesta Norralla. Näin tuloksia voi verrata muun henkilöstön vastauksiin, kohtaavatko toiveet vai ei.

Hyvin laadittu kyselylomake etenee loogisesti, se on helppo lukuinen, houkuttelevan näköinen, kysymykset on numeroitu ja kysymykset on asetettu siten, ettei vastaajan tarvitse miettiä miten päin vastausten asteikot menevät. Ohjeet on kirjoitettu selkeästi ja kysymykset etenevät aihepiireittäin. (Heikkilä 2014, luku ”Hyvän tutkimuslomakkeen tunnusmerkkejä”.) Kyselylomaketta testattiin etukäteen muutamalla henkilöllä, jotta virheet ja epä johdonmukaisuudet saatiin poistettua. Kyselylomakkeesta pyrittiin tekemään houkuttelevan näköinen (KUVA 1), helppolukuinen ja sopivan pituinen.

NORRA

Kysely etätyöstä ja työhyvinvoinnista

i Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

1. Osasto, jolla työskentelen *

- ☐ OPAC
- ☐ FOPS
- ☐ COPS
- ☐ GOPS
- ☐ MOPS
- ☐ Safety and Compliance
- ☐ Finance
- ☐ HR
- ☐ Communications
- ☐ Operations Support

KUVA 1. Kyselylomake

Kvantitatiivisen tutkimuksen kyselylomakkeessa käytetään yleensä kolmenlaisia kysymystyypppejä: monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä ja sekamuotoisia kysymyksiä. Monivalintakysymykset ovat suljettuja ja sillä tavoitellaan vastausten vertailukelpoisuutta. Kuitenkin kompastuskivenä voi olla, ettei kaikkia mahdollisia sopivia vaihtoehtoja ole tiedostettu ja vastaaja valitsee helposti kohdan ”en osaa sanoa”. Avoimissa kysymyksissä vastaajien toivotaan vastaavan impulsiivisesti, ja siksi vastausvaihtoehtoja ei ole annettu etukäteen. Avointen kysymysten vastaukset vaativat tutkijalta litterointia ja ryhmittelyä, mutta ne voivat antaa esimerkiksi hyviä kehitysideoita. Sekamuotoisissa kysymyksissä osa vastausvaihtoehtoista on annettu etukäteen ja osa, esimerkiksi viimeinen kohta, voi olla avoin, jos on todennäköistä, että kaikkia mahdollisia vastausvaihtoehtoja ei osata arvioida. (Vilka 2007, 67–69.)

5.5 Kyselyn toteutus

Kyselytutkimus toteutettiin 5.3.2021 – 28.3.2021 eli vastausaikaa oli hieman reilu kolme viikkoa. Tutkimuksen ajankohdaksi valittiin kevät, jolloin useimmille vastaajille oli ehtinyt kertyä tasan vuosi etätökokemusta. Kuitenkin maaliskuussa osa henkilöstöstä oli talvilomilla ja osa yhtiössä säästötoimina toteutetuilla lomautuksilla. Todennäköisesti kaikkia vastaajia ei olisi tavoitettu, vaikka vastausaikaa olisi pidennetty. Kyselytutkimus lähetettiin 5.3.2021 sähköpostilla, jossa kerrottiin kuka kyselyn tekee ja mitä sillä halutaan tutkia. Sähköpostissa kerrottiin myös, että kyselyyn vastataan anonyymisti ja vastauksista ei pysty päättämään vastaajaa (LIITE 1).

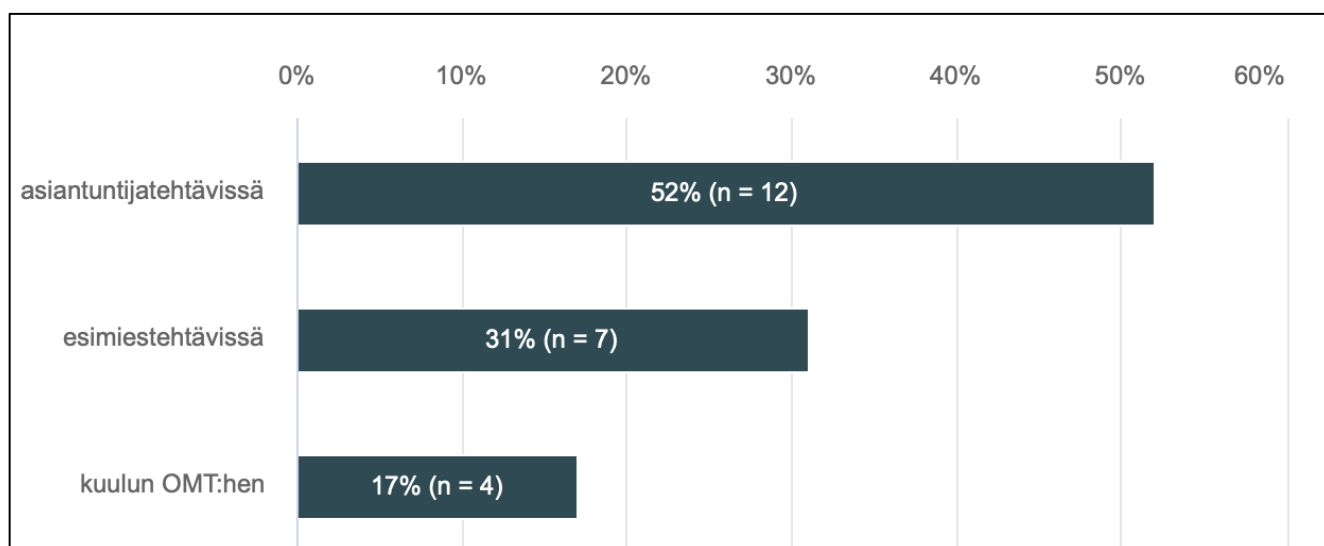
Tutkimuksen perusjoukkona on Norran noin 100 hengen toimistotyötä tekevä joukko, joille kyselytutkimus lähetettiin. Osa heistä on sellaisia, jotka eivät tehtäviensä puolesta voi tehdä etätöitä, mutta koska tuon ryhmän erottaminen joukosta oli mahdotonta, niin kysely lähetettiin kaikille. Arviolta 20 % kyselytutkimuksen saaneista on sellaisia, jotka eivät pysty tekemään työtään etänä ja eivätkä siksi vastanneet kyselyyn. Tutkimus toteutettiin kokonaisotantana, eli varsinaista otantaa ei tehty, koska henkilöstömäärä ja mahdollisten vastaajien määrän arvioitiin jäävän verrattain pieneksi. Pienen kohderyhmän vastaamatta jättäminen näkyy katona vastaajien määrässä (Vilka 2007, 51–52, 59). Muistutusviesteillä haluttiin huomioida myös ne, jotka ovat palanneet lomalta juuri työhön. Muistutusviestit lähetettiin koko kohderyhmälle 11.3.2021 ja 22.3.2021.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa tarkastellaan kyselytutkimukseen saatuja vastauksia. Vastauksia saatiin 36 ja kohderyhmän koon ollessa arviolta 70–80, on vastausprosentti 45–51 prosenttia. Etätöitä tekevien tarkkaa lukumäärää ei tiedetä ja siksi voidaan tehdä johtopäätös, että vastausprosentti on hieman alle 50. Eniten vastauksia saatiin operatiivista toimintaa suorittavalta tiimiltä sekä taloushallinnosta. Paikkakunnittain vastaajista 78 prosenttia työskenteli Helsinki-Vantaan toimipisteellä ja 22 prosenttia Seinäjoella. Seinäjoen toimiston vastausprosentti on 100, koska siellä työskentelee 8 henkilöä, joka oli myös vastaajien lukumäärä.

6.1 Vastausten analysointi

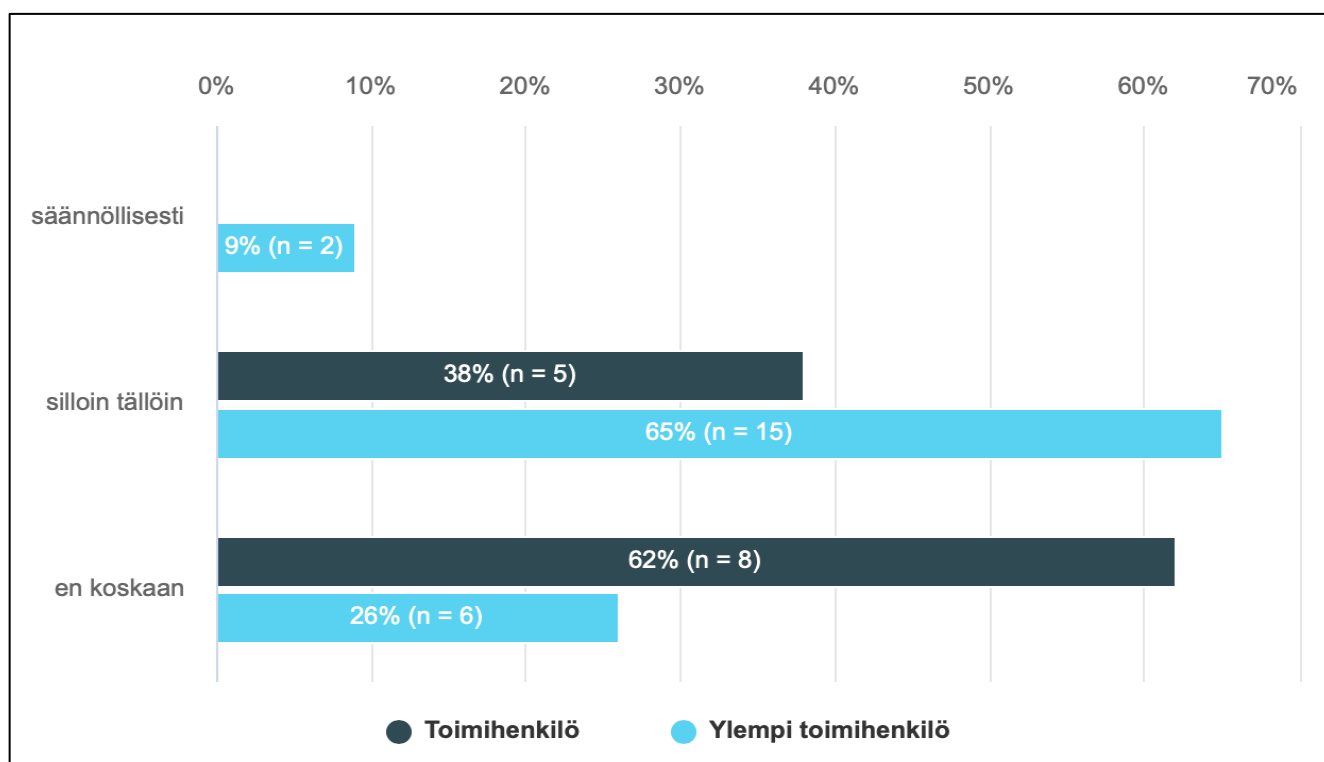
Vastaajista 36 prosenttia työskentelee Norralla toimihenkilöinä ja 64 prosenttia ylemmän toimihenkilön tehtävissä. Ylemmiltä toimihenkilöiltä kysyttiin lisäksi kuuluvatko he asiantuntijoihin, esimiehiin vai johtoryhmään. Toimihenkilöiden ja asiantuntijatehtävissä työskentelevien ylempien toimihenkilöiden määrä on yhteensä 69 prosenttia vastanneista, joilla ei ole esimiesvastuuta. (KUVIO 5.)



KUVIO 5. Kyselyyn vastanneiden ylempien toimihenkilöiden työtehtävien jakautuminen eri ryhmiin

Kaikista kyselyyn vastanneista suurin osa (86 %) kulkee työmatkansa omalla autolla. Erityisesti pääkaupunkiseudulla on hyvät julkisen liikenteen yhteydet, mutta vain kolme prosenttia käytti julkisia liikennevälineitä työmatkoihin. Kävellen tai pyöräillen töihin tuli 11 prosenttia vastaajista. Jos verrataan työmatkaliikkumista Helsinki-Vantaan ja Seinäjoen toimipisteiden välillä, niin Helsinki-Vantaalle saapui omalla autolla yhdeksän kymmenestä (89 %) vastaajista ja Seinäjoella 75 prosenttia vastanneista. Korkeaan oman auton käyttöasteeseen saattaa vaikuttaa pelko koronan leviämisestä julkisessa liikenteessä. Tämä ei kuitenkaan käy ilmi kyselystä. Koska etätyösuositus koskee kaikkia, joille se on työtehtävien puolesta mahdollista, tuo se omaa autoa käyttäneille säästöä työmatkakustannuksissa. Vastanneista 72 prosenttia sanoikin etätyön parhaimmaksi puoleksi olevan sen, että kotoa työskentely säästää sekä aikaa että luontoa (KUVIO 10).

Ketkä sitten Norralla tekivät etätöitä ennen koronapandemiaa? Kyselyyn vastanneista toimihenkilöistä 38 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä kolme neljästä (74 %) oli tehnyt silloin tällöin tai säännöllisesti etätöitä, kun taas toimihenkilöistä 62 prosentille ja vain neljännekselle (26 %) ylemmistä toimihenkilöistä etätyöntekeminen on ollut aivan uusi kokemus. Toisaalta kukaan toimihenkilöistä ei ollut aiemmin tehnyt säännöllisesti etätyötä. (KUVIO 6.) Puolet (54 %) ennen pandemiaa etätöitä tehneistä teki 1–3 päivänä kuukaudessa etätyötä.

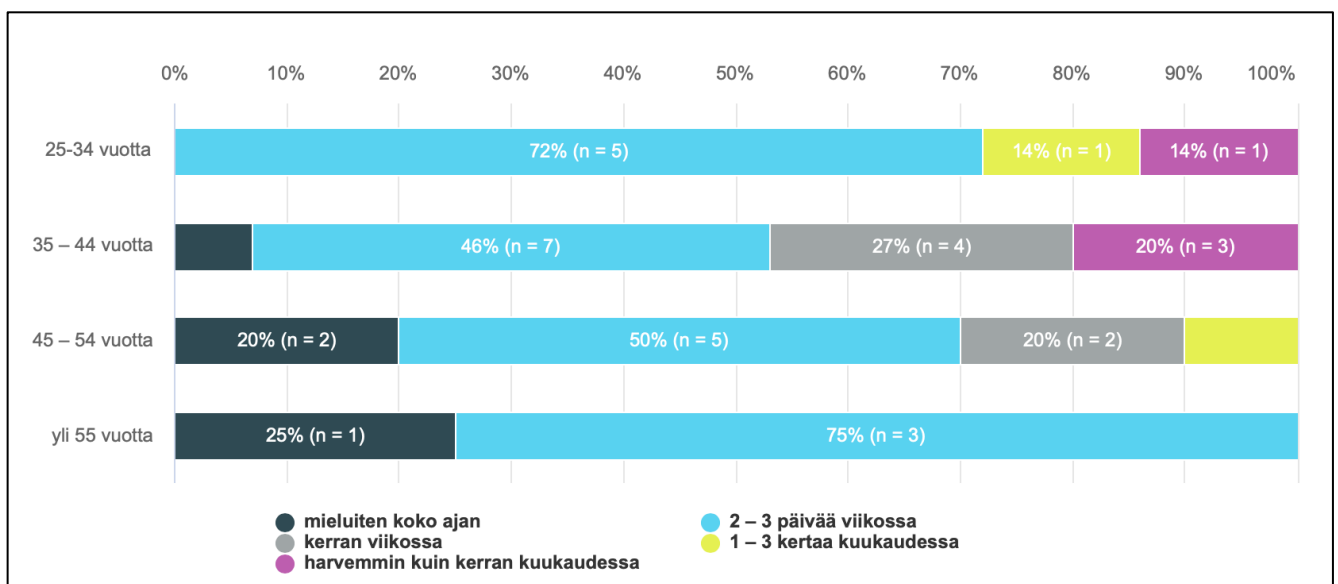


KUVIO 6. Etätyötä tehneiden määrä ennen koronapandemiaa

Koronapandemia muutti etätyötä tekevien määrää Norralla nopeasti ja radikaalisti. Vastaajista vain kolme prosenttia ilmoitti, ettei ole tehnyt poikkeusolojen aikana lainkaan etätyötä. Joka viides (19 %) ilmoitti tehneensä silloin tällöin etätöitä ja ylivoimaisesti suurin osa (78 %) ilmoitti tehneensä säännöllisesti etätöitä. 68 prosenttia ilmoitti työskentelevänsä enemmän kuin kolme päivää viikossa etänä ja neljännes (26 %) vastaajista ilmoitti työskentelevänsä 2–3 päivää viikosta etänä.

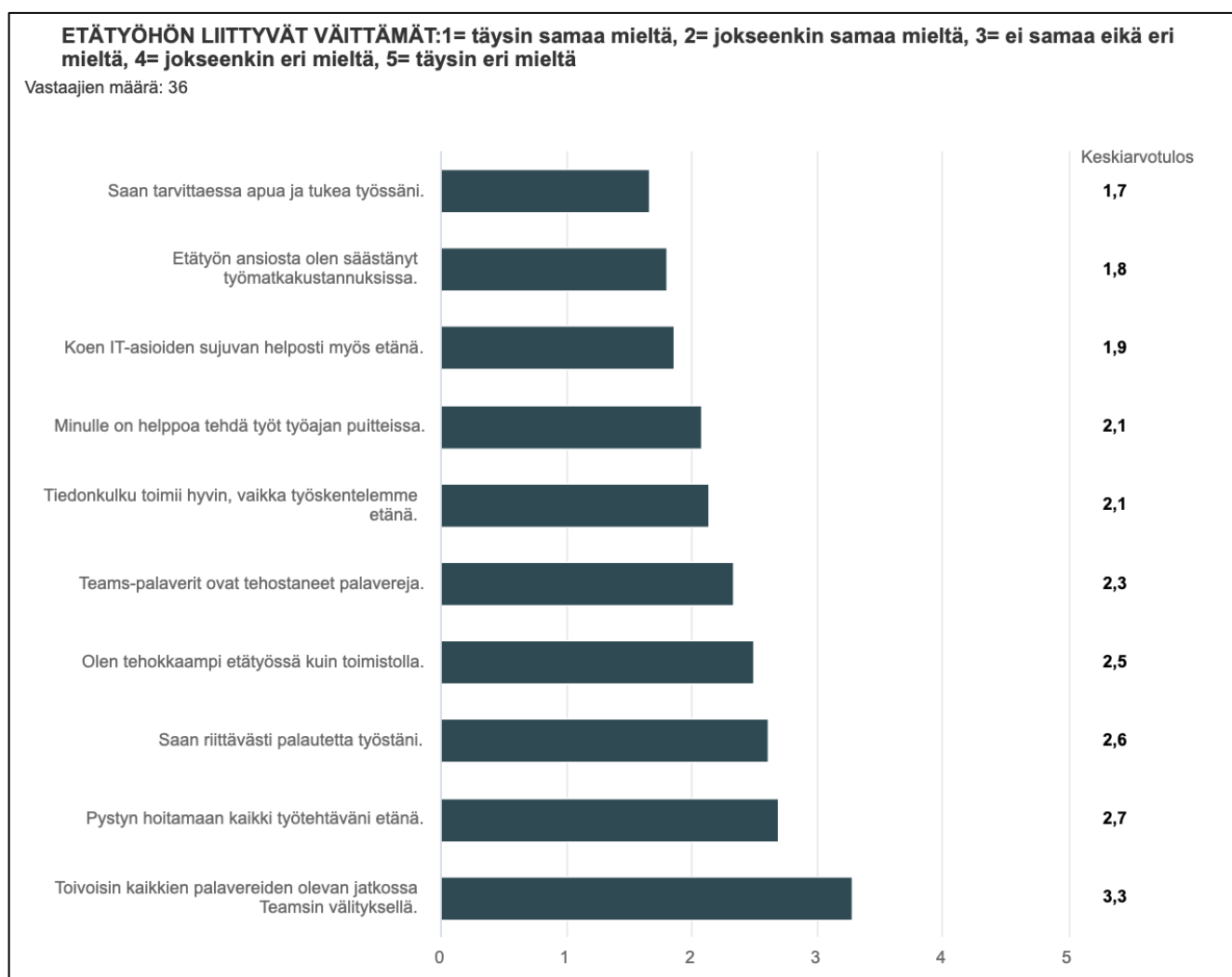
Nyt kun etätyötä poikkeusoloissa on tehty hieman reilu vuosi, oli sopiva aika kartoittaa miten moni haluaisi jatkaa etätöissä myös poikkeusolojen päätyttyä. Joka kymmenes (11 %) vastaaja haluaisi työskennellä mieluiten koko ajan etänä ja saman verran vastaajista (11 %) haluaisi tehdä mahdollisimman vähän etätöitä eli harvemmin kuin kerran kuukaudessa. Yli puolet (56 %) vastaajista sen sijaan halusivat jatkaa 2–3 etätyöpäivän tekemistä viikossa.

Jos vastaajien ikää tarkastellaan samassa yhteydessä etätyöinnostuksen kanssa, voidaan havaita, että innokkaimpia palaamaan toimistolle ovat 35–44 -vuotiaat, joista joka viides haluaisi työskennellä pääsääntöisesti toimistolla. Myös 25–34 -vuotiaista kolme kymmenestä (28 %) haluaisi tehdä pääsääntöisesti töitä toimistolta tai vain joitain päiviä etänä kuukaudessa. Toisaalta neljännes (25 %) yli 55-vuotiaista haluaisi olla koko ajan etätöissä ja 45–54 -vuotiaistakin joka viides haluaisi olla koko ajan etänä. Karkeasti tuloksista voisi tehdä päätelmän, että mitä nuorempi on, sitä innokkaampi on tekemään töitä toimistolla ja mitä enemmän ikää karttuu, sitä enemmän haluaisi tehdä etätöitä. (KUVIO 7.)



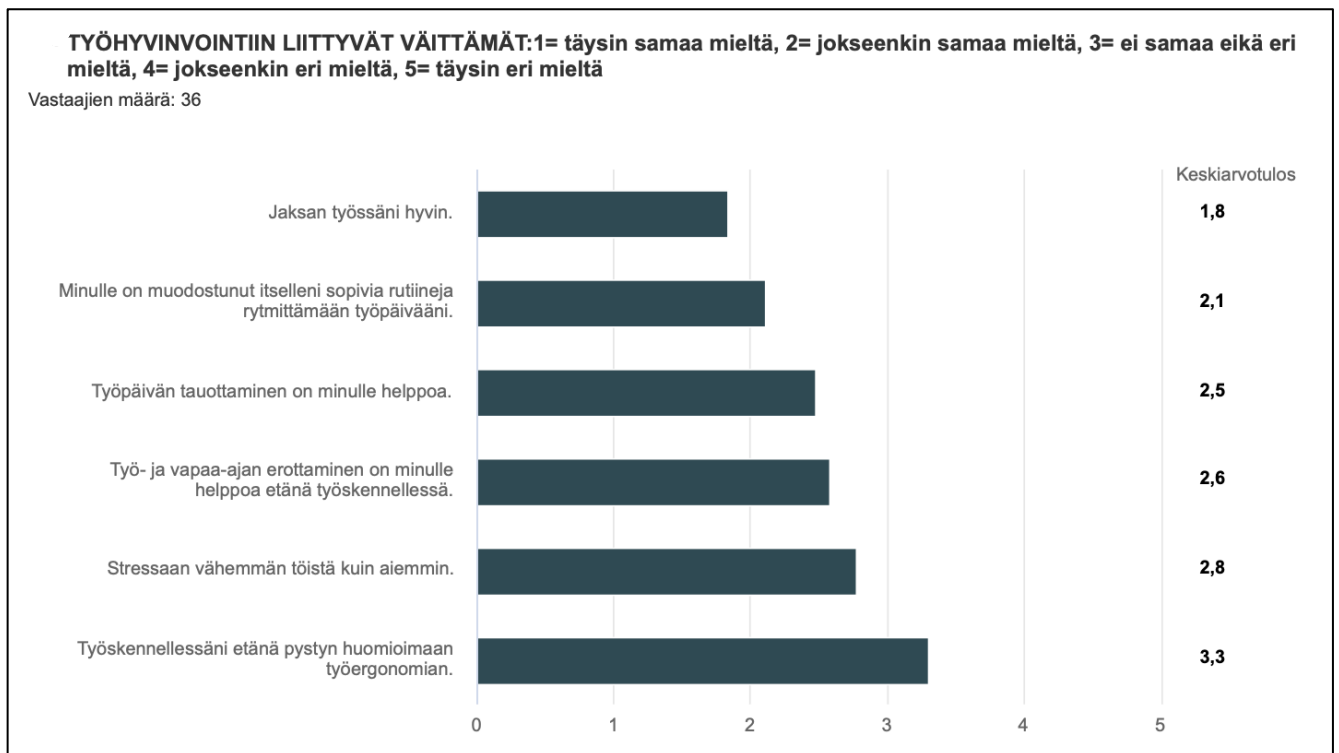
KUVIO 7. Työntekijöiden toive työskennellä jatkossakin etänä koronapandemian päätyttyä

Etätyöhön liittyvissä väittämissä kysyttiin skaala-asteikkokysymyksillä työntekijän mielipidettä annettuihin väittämiin. Etätyöntekijät ilmoittivat mitä mieltä he ovat väittämistä asteikolla täysin samaa mieltä (1), jokseenkin samaa mieltä (2), ei samaa eikä eri mieltä (3), jokseenkin eri mieltä (4) ja täysin eri mieltä (5). Mitä lähempänä keskiarvo on numeroa yksi, sitä enemmän samaa mieltä etätyöntekijät olivat tai mitä suurempi keskiarvo on, sitä vahvemmin eri mieltä työntekijät ovat väitteestä. Työntekijät kokivat saavansa hyvin apua ja tukea työhönsä, he ovat säästäneet matkakustannuksista ja kokeneet myös IT-asioiden sujuneen etätyössä. Toisaalta ihan kaikkia työtehtäviä ei pystytä hoitamaan etänä ja myöskään kaikkien palaverien ei toivota siirtyvän Teamsiin. (KUVIO 8.)



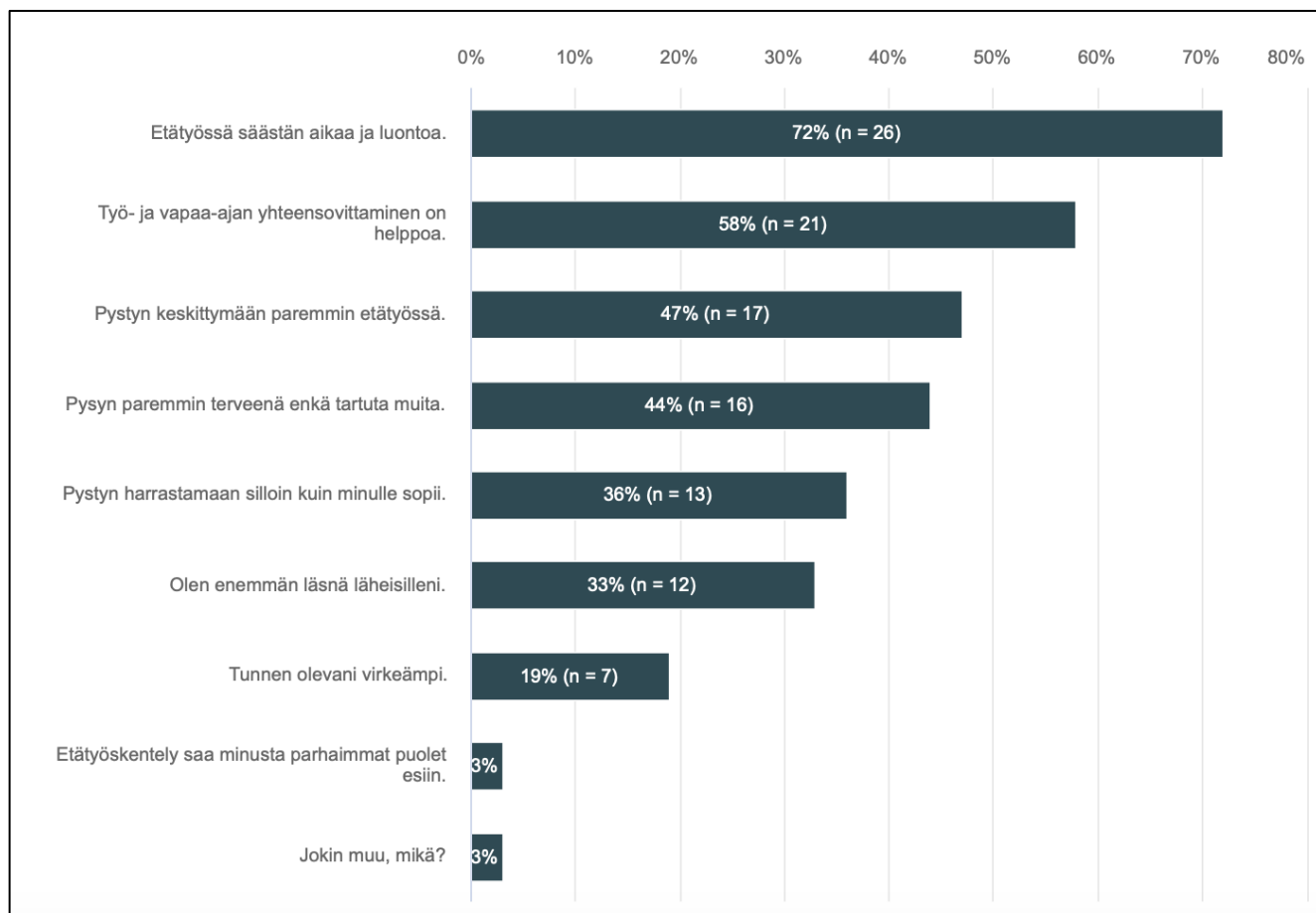
KUVIO 8. Etätyöhön liittyvät väittämät

Skaala-asteikolla tarkasteltiin myös työhyvinvointiin liittyviä väittämiä. Työntekijät jaksavat työssään oman arvionsa mukaan hyvin ja heille on muodostunut sopivia rutiineja rytmittämään etätyöpäiviä. Puolet vastaajista (50 %) sanoivat työpäivän tauottamisen olevan jokseenkin helppoa. Sen sijaan ergonomiaa etätyöolosuhteissa ei pystytä huomioimaan toivotusti. Vain 5,5 prosenttia vastaajista on siltä mieltä, että pystyy huomioimaan hyvin ergonomian myös etätöissä. (KUVIO 9.)



KUVIO 9. Työhyvinvointiin liittyvät väittämät

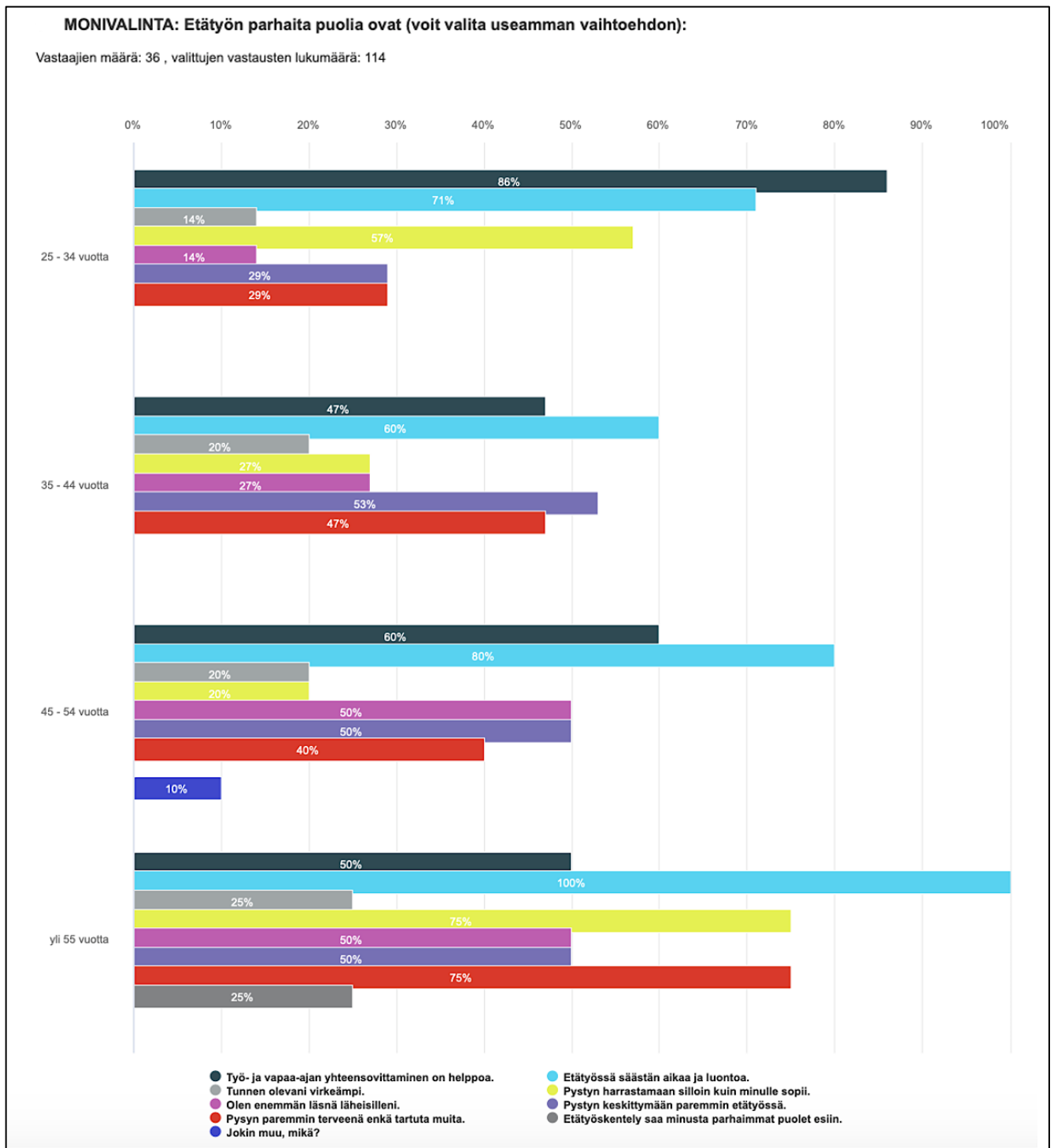
Monivalintakysymyksessä etätyön parhaista puolista sai valita useita vaihtoehtoja, jotka kuvaavat etätyön parhaita puolia. Valmiiksi annetuista ehdotuksista suosituin (72 %) etätyön hyvistä puolista oli se, että etätyöllä säästää sekä aikaa että luontoa. Yli puolet (58 %) koki myös työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen olevan helppoa etätöissä. Lähes puolet (47 %) kertoi keskittymisen työntekoon olevan helpompaa etätöissä kuin työpaikalla. 44 prosenttia vastaajista koki tärkeäksi sen, että etätöissä pysyy paremmin terveenä eikä tartuta muita. Joka kolmas vastaajista arvosti sitä, että pystyy harrastamaan helpommin (36 %) ja olemaan läsnä läheisilleen enemmän (33 %). Joka viides vastaajista tunsikin olevan virkeämpi ollessaan etätöissä. Avoimessa vastauksessa kerrottiin etätyön hyväksi puoleksi arjen velvoitteiden olevan helpompaa etätöissä, kun lasten lääkärikäynnit tai auton huollot on helpompi sopia etätyöpäivän oheen. (KUVIO 10.)



KUVIO 10. Etätyön parhaat puolet

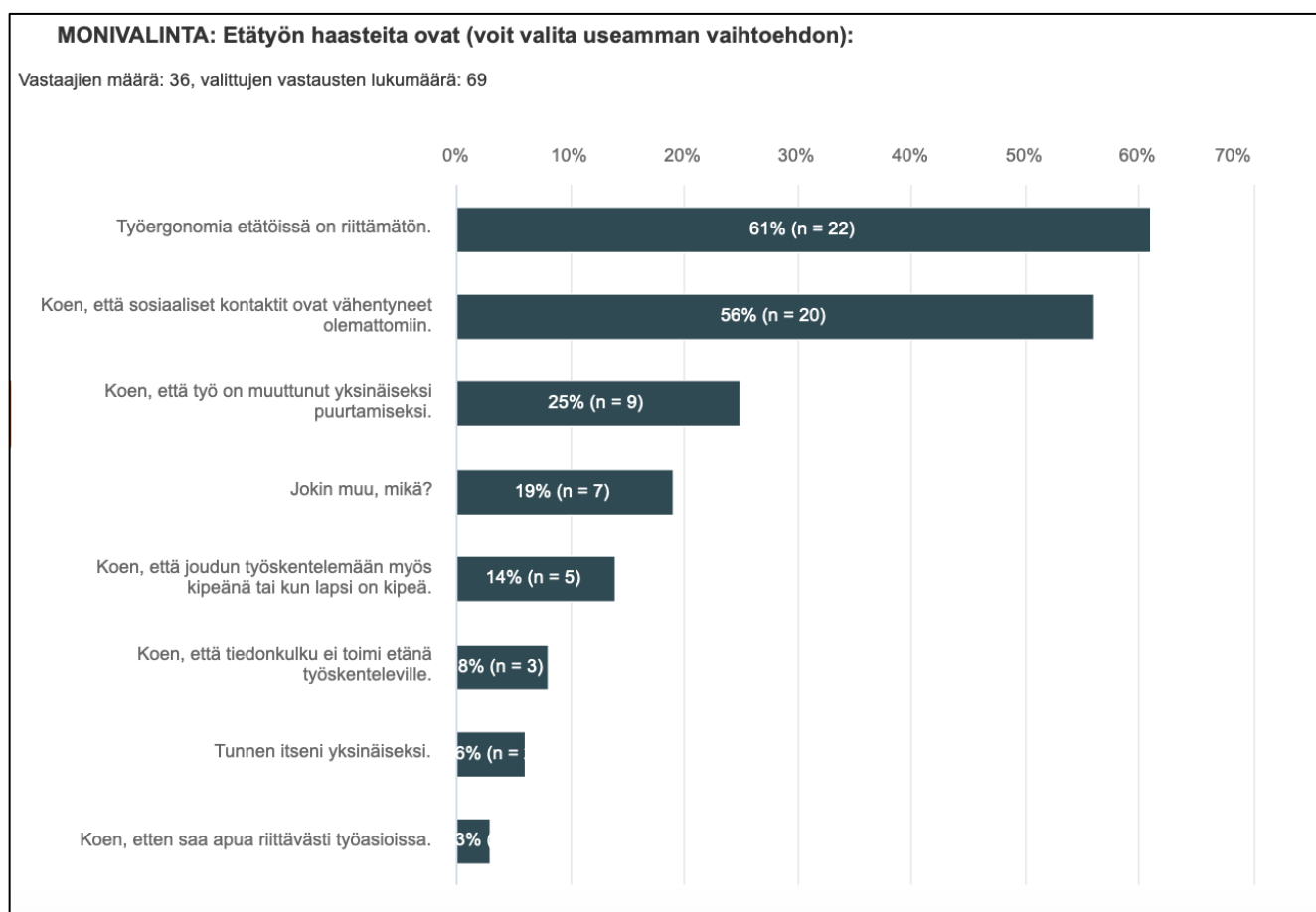
Jos etätyön parhaita puolia tarkastellaan ikäryhmittäin, niin osittain eri asiat nousevat eriin eri ikäryhmissä. Kaikissa ikäryhmissä ajan ja luonnon säästäminen oli erittäin arvostettua, kaikki (100 %) yli 55-vuotiaat ilmoittivat tämän yhdeksi etätyön parhaista puolista. Suurin osa (86 %) 25–34 -vuotiaiden ikäryhmästä piti etätyön parhaana puolena työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helppoutta. Sen arvostus, että etätyössä pysyy paremmin terveenä ja ei tartuta muita, tuntui kasvavan iän myötä. Yli 55-vuotiaista kolme neljästä (75 %) arvioi sen yhdeksi etätyön parhaista puolista. Samassa ikäryhmässä yksi neljästä (25 %) arvioi etätyön tuovan heistä parhaat puolet esiin. Muissa ikäryhmissä tätä valintavaihtoehtoa ei mainittu etätyön hyvänä puolena lainkaan. Myös se etätyön hyvä puoli, että pystyy olemaan paremmin läsnä läheisilleen, kasvaa iän myötä. Jo 45-ikävuodesta alkaen puolet (50 %) vastaajista pitää siitä, että etätyö mahdollistaa läsnäolon läheisilleen. Vastaavasti ainoastaan 14 prosenttia 25–34 -vuotiaiden ikäryhmästä piti sitä yhtenä etätyön parhaista puolista. Paremmin keskittymään etätyössä pystyi joka toinen vastaajista (50 % tai 53 %) lähes kaikissa ikäryhmissä. Ainoastaan 25–34 -vuotiaat vastaajat eivät kokeneet tätä yhtenä parhaista puolista. Vain 29 prosenttia koki, keskittymisen etätyössä.

olevan helpompaa. Mahdollisesti juuri tässä ryhmässä etätöitä tekevät pienten lasten vanhemmat. (KUVIO 11.)



KUVIO 10. Etätöön parhaat puolet ikäryhmittäin

Etätyön haasteiden monivalintavaihtoehtoissa kärkeen kiilasi työergonomian puuttuminen (61 % vastaajista). Yli puolet vastaajista (56 %) koki sosiaalisten kontaktien vähentyneen olemattomiin etätyöskentelyn aikana. Joka neljäs (25 %) koki työskentelyn muuttuneen yksinäiseksi puurtamiseksi. Avomissa kommenteissa huonoiksi puoliksi kerrottiin, että esimerkiksi esimiestyö ei ole luontevaa etänä ja osa työtehtävistä on vain tehtävä työpaikalla, ideoiminen palavereissa on hankalampaa, etätyössä tulee liikuttua vähemmän kuin toimistopäivinä sekä työskentely on siirtynyt illan tunteihin tai viikonloppuihin. Ilahduttavinta oli huomata, ettei kukaan vastaajista kokenut, etteikö heihin luotettaisi työntekijöinä. (KUVIO 12.)

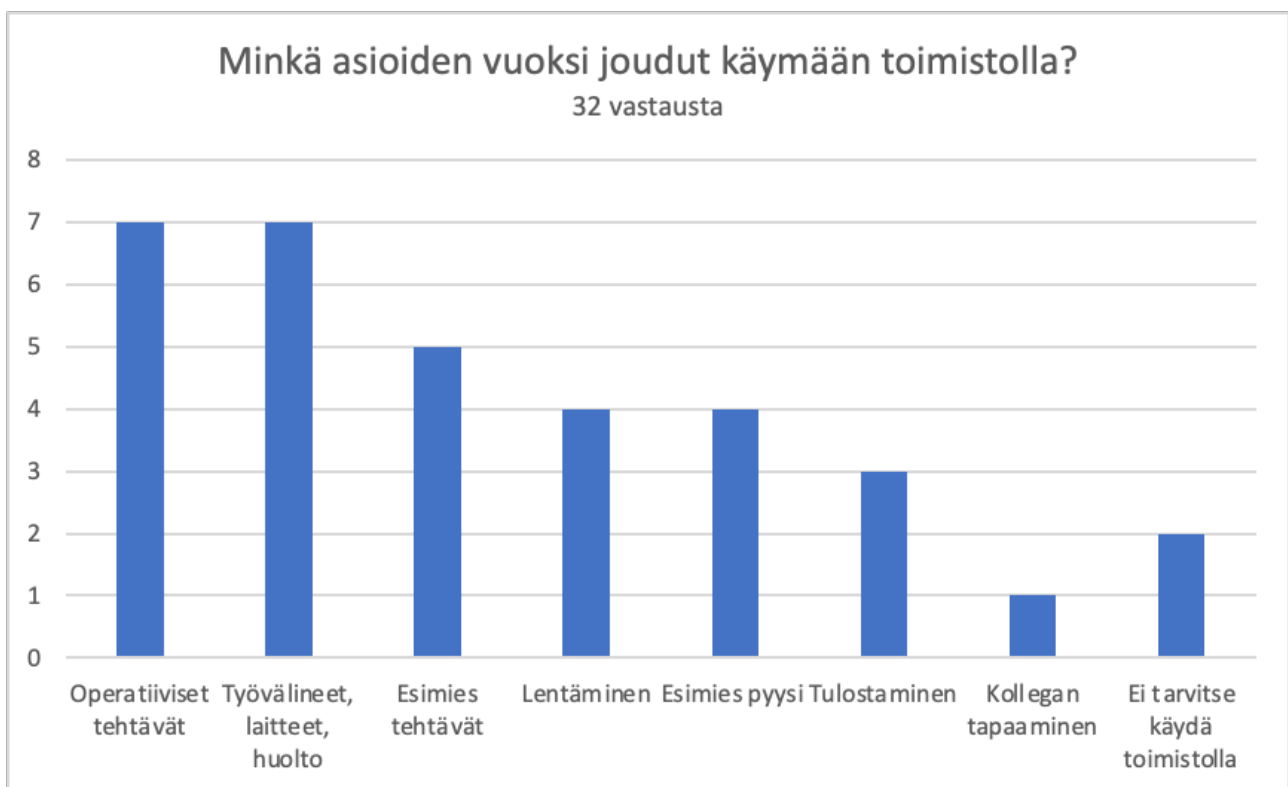


KUVIO 12. Etätyön haasteet

Haasteet jakautuvat ikäryhmien mukaan. Suurin haaste 25-34 -vuotiaille (86 %) ja yli 55-vuotiaille (75 %) oli sosiaalisten kontaktien vähentyminen lähes olemattomiin. Kun taas 45-54 -vuotiaista 40 prosenttia ja joka toinen (47 %) 35-44 -vuotiaista koki sen etätyön haasteeksi. Etätyön ergonomiaan tyytymättömiä oli 45-54 -vuotiaat, joista 70 prosenttia koki sen haasteeksi ja lähes 70 prosenttia (67 %) 35-

44 -vuotiaista oli tyytymättömiä ergonomiaansa. Sen sijaan vain yksi neljästä (25 %) yli 55-vuotiaasta katsoi riittämättömän ergonomian olevan etätyön haaste.

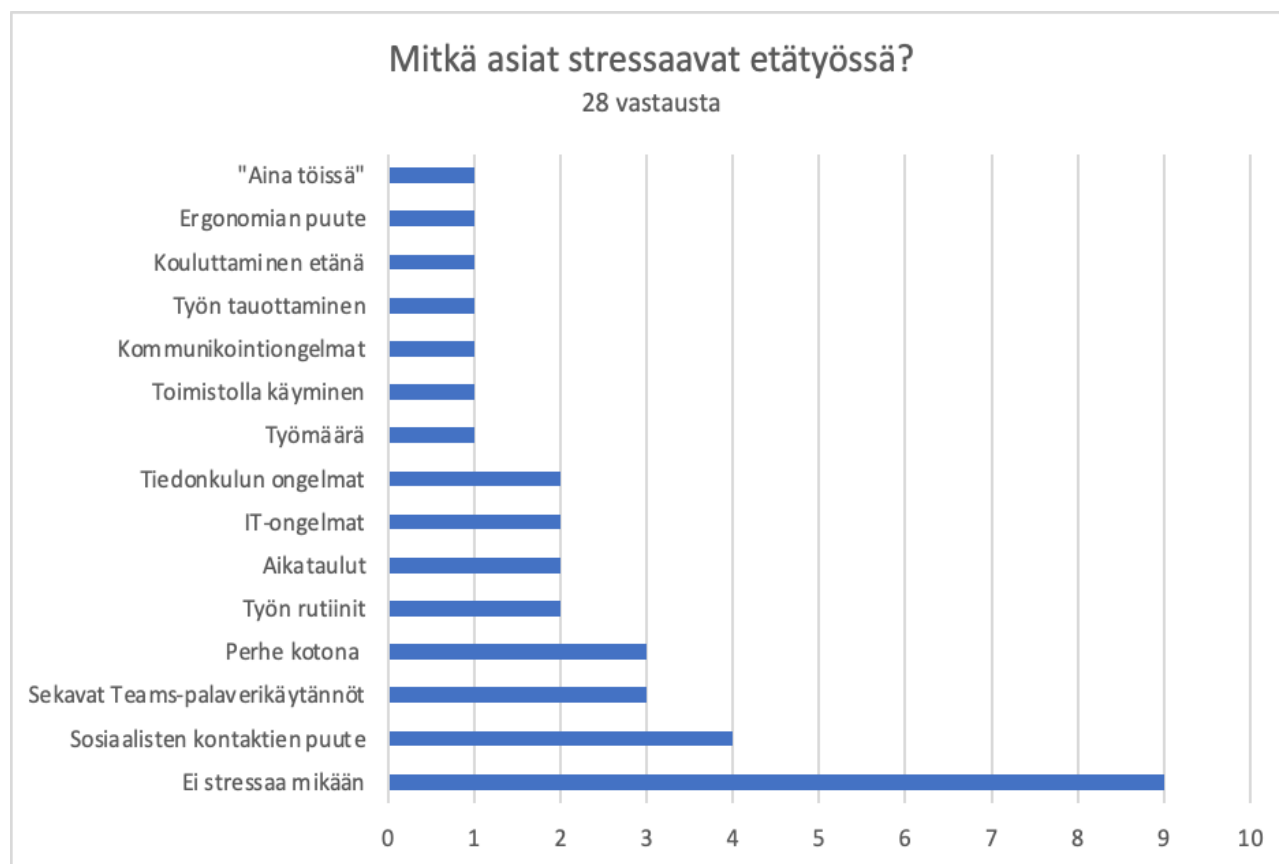
Avoimissa kysymyksissä kysyttiin minkä asioiden vuoksi joudutaan käymään toimistolla. Vastauksia saatiin 32 kappaletta, joista eniten toistuivat operatiiviset tehtävät, joita ei pysty hoitamaan etänä. Samoin tiettyjen laitteiden tai työvälineiden sijainti työpaikalla, lentokoneella käynti tai lentäminen olivat asioita, joiden vuoksi joudutaan käymään työpaikalla. Viisi vastaajaa kertoi olevansa esimiesasemassa ja käyvänsä toimistolla esimiesasioiden vuoksi. Joissain tapauksissa taas esimies oli pyytännyt käymään toimistolla tiettyjen työtehtävien vuoksi ja esimerkiksi auditointi oli yksi tällaisista mainituista tehtävistä. Auditointi on viranomaisten suorittama järjestelmällinen ja riippumaton prosessi, jossa arvioidaan miten selvityksen kohde täyttää sille asetetut määräykset (Traficom 2019, 1). Myös tulostaminen ja kollegoiden tapaaminen olivat syitä käydä toimistolla. (KUVIO 13.)



KUVIO 13. Asiat, joiden vuoksi käydään toimistolla

Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin mitkä asiat stressaavat etätyössä. Tähän saatiin 28 vastausta. Yhdeksän vastaajista ilmoitti, ettei heitä stressaa mikään. Eniten etätöissä stressiä aiheutti sosi-

aalisten kontaktien vähyys tai puute. Muuten vaan työkaverille soittaminen tuntui monille epäluontevalta. Seuraavana stressin aiheuttajana tulivat häiriötekijät kotona, kun muu perhe on myös kotona etäkoulussa tai etätöissä. Yhtä paljon stressasi myös Teams-kokousten käytännöt tai niiden puute. Toivottiin selkeämpiä pelisääntöjä Teams-kokouksiin. (KUVIO 14.)



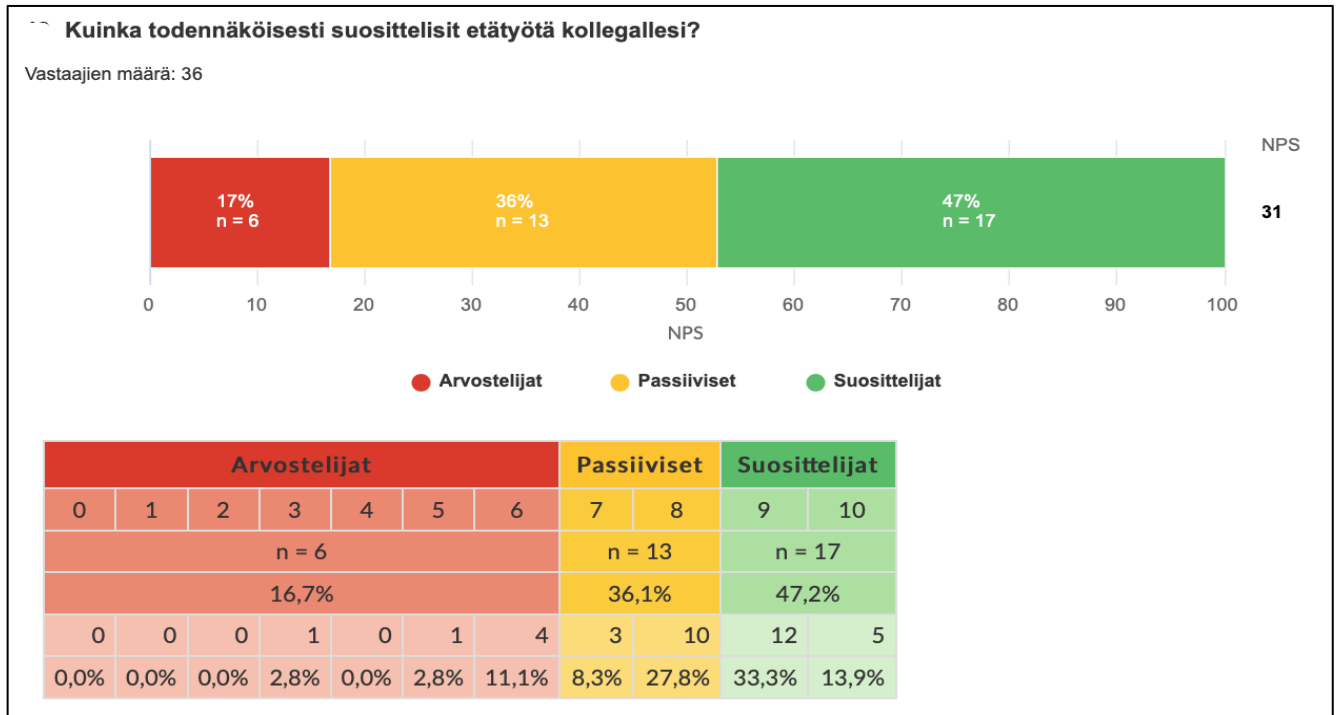
KUVIO 14. Asiat, jotka aiheuttavat stressiä etätyössä

Kolmannessa avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin, minkälaiset muutokset työhön hyödyttäisivät työn tuloksellisuutta ja mielekkyyttä jatkossa. Tähän saatiin 22 vastausta, joista kuusi ei osannut kertoa millaisia muutoksia kaipaaisivat. Sen sijaan niistä, jotka kysymykseen olivat löytäneet parannusehdotuksia, niin eniten kaivattiin tietoa siitä, että onko etätyöskentely mahdollista jatkossakin. Osa toivoi yhtä etäpäivää viikossa ja osa haluaisi työskennellä puolet työajasta etänä. Kuitenkin tieto siitä, että etätyöt saavat jatkoa poikkeusolojen jälkeenkin saisi työntekijät panostamaan kodin työpisteen ergonomiaan ja työvälineisiin. Myös tässä kohdassa nousi esiin tarve Teams-ohjelman yhteisistä pelisäännöistä. (KUVIO 15.)



KUVIO 15. Minkälaiset muutokset työhön hyödyttäisivät työn tuloksellisuutta ja mielekkyyttä jatkossa

Norralaiset etätyötä tehneet suosittelisivat etätyötä kollegallekin. NPS-nettosuositteluindeksi oli 31. NPS-kyselyssä 17 suosittelisi etätyötä, 13 vastaajista oli passiivisia ja kuusi ei suosittelisi etätyötä kollegalleen. Kaikkien vastanneiden suosittelukeskiarvo oli 8,1. (KUVIO 16.)



KUVIO 16. Etätyötä suosittelevien nettosuosittelevien indeksi

6.2 Johtoryhmän kysymykset

Johtoryhmälle eli OMT-tiimille (Operative Management Team) esitettiin kyselyn lopussa viisi kohdennettua kysymystä. Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä kysyttiin, miten henkilö on kokenut oman johtamisen Norralla poikkeusaikana. Kaikki vastaajat ilmoittivat esimiestyön olleen haastavaa, vaatinut enemmän panostusta ja aiheuttanut hieman huoltakin esimerkiksi työntekijöiden työkuormasta. Etäjohtaminen vaatii enemmän panostusta ja suunnittelua kuin lähiesimiehenä oleminen. Kaikille alaisille etätyö ei selkeästi sovi ja se aiheuttaa pulmia esimiehelle, miten tukea ja olla oikeasti ajan hermosta asioissa, kun kahvikoneella käydyt spontaanit keskustelut ovat jääneet pois. Poikkeusajat ovat poikineet paljon uusia ja nopeita viranomaismääräyksiä ja suuri osa informaatiosta tulee kirjallisena. Kommunikointi rajoittuu sähköposteihin ja Teams-palaveriin ja siksi esimerkiksi normaaliolojen käytäväkeskusteluissa esiin tulevat asiat jäävät hyödyntämättä.

Johtoryhmältä kysyttiin myös, miten he näkevät, tulevatko Teams-palaverit korvaamaan jatkossa live-palaverit. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että osittain palaverit tullaan korvaamaan Teamsilla. Johtoryhmäläiset itse osallistuivat keskimäärin 10,5 palaveriin viikossa. Palaverit kestävät keskimäärin

kaksi tuntia kerrallaan, eli 21 tuntia palavereja viikossa etäyhteyksillä, mikä on yli puolet normaalin työviikon työtunneista (40 tuntia). (Vikman 2021.)

Johtoryhmältä kysyttiin tuoko etätyö säästöjä yritykselle. Aikaa katsottiin säästyvän, kun ei tarvitse siirtyä kokouksiin, yrityksen matkustuskulut ovat pienentyneet ja etänä järjestettävien koulutusten hinnat ovat edullisempia. Jos toimistotilaa tarvitaan jatkossa vähemmän, tuo se säästöjä toimitilojen vuok-
rissa. Jatkuvan etätyön kääntöpuolena nähtiin huoli hiljaisen tiedon siirtymättä jäämisestä ja työkave-
rilta luonnollisen oppimisen vähenemisenä, jotka koetaan osaamisen laajentamisen tappiona. Työn
tuottavuuden katsottiin parantuneen, koska etätyössä ei ole keskeytyksiä samoin kuin toimistolla, li-
säksi kaikille omat roolit ja vastuut ovat selkeitä sekä joustavan työajan on katsottu lisäävän tehok-
kuutta. Toisaalta huolena oli se, että kaikki tekevät ydintehtäviään ja kehitystehtävät ovat jääneet poik-
keusaikana etätyön jalkoihin.

7 KEHITYSEHDOTUKSIA

Kehittämällä yhtiön etätyökulttuuria voidaan parantaa myös henkilöstön työhyvinvointia. Kuten kyselytutkimuksesta huomataan, jokainen työntekijä kokee etätyön hieman eri tavoin. Osa työntekijöistä haluaisi palata toimistolle, osa haluaisi tehdä mahdollisimman paljon etätöitä ja loput jotain tältä väliltä. Osa stressaa etätöistä ja toinen niiden vähyydestä. Vaikka useimmat yhtiön kehitystyöt ovat jäissä ilmailualan vaikean taloudellisen tilanteen vuoksi, ovat kehitysehdotukset sellaisia, jotka eivät vaadi massiivisia investointeja.

Työntekijät ovat jo vuoden tehneet etätöitä, ja etätyöpäivien ympärille on muodostunut rutiineja, mutta ei ole myöhemmästä vaikuttaa oman työpäivän rakenteeseen ja sen kautta työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Määrittelemällä itselleen selkeät työajat, suunnittelemalla itselle sopiva työpiste, aloittamalla etätyöpäivät vaikkapa kävelylenkillä ”töihin” ja aikatauluttamalla työn, vapaa-ajan sekä harrastukset, tulee rytmiä päiviin. Irrottautumalla työpisteen äärestä lounastauolla, siirtymällä ruokapöytään ja syömällä säännöllisesti, ei tule naposteltua pitkin päivää. Pitämällä yhteyttä ystäviin virtuaalisesti tai vaikkapa iltaisin kävelylenkillä, voi se osittain korvata sosiaalisten kontaktien vähyyden työpäivien aikana. Osallistumalla erilaisiin virtuaalitapahtumiin sekä menemällä kahvilaan tai puistoon työskentelemään hetkeksi aikaa, voi saada vaihtelua työpäiviin. Myös omasta henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää. Siihen voi auttaa esimerkiksi hengitysharjoitukset tai meditaatio. Ne lievittävät stressiä, joita etätyö ja poikkeusolot saattavat aiheuttaa. (Paul & Heiskanen 2020, 45–51.)

Ensimmäisenä kehitysehdotuksena yhtiölle on tehdä räätälöidyt etätyösopimukset, jossa otetaan huomioon työntekijän toiveet etätyön määrästä. Jos yksilölliset toiveet huomioidaan, parantavat ne työn mielekkyyttä, tehokkuutta ja työhyvinvointia. Keskustelemalla jokaisen tiimiläisen kanssa, esimies voi kartoittaa minkälainen etätyö sopii juuri kyseiselle työntekijälle. Etätyötä voidaan sopia tehtäväksi 1–5 päivää viikossa tai muutama päivä kuukaudessa työntekijän toiveiden mukaan, jos se on työtehtävien puolesta mahdollista. Tieto siitä, että etätyöt ovat mahdollisia jatkossakin, saisi kyselyyn vastanneet panostamaan kodin työpisteen ergonomiaan. Etätyö voi olla työntekijälle myös vihreä valinta, jolloin arvostus työnantajaa kohtaan kasvaa, kun työnantaja tukee samoja arvoja. Joillekin työmatkoihin käytetty aika on pois perheeltä ja lisäksi etätyössä pystyy paremmin huomioimaan myös muut arjen juoksevat asiat. Työntekijä kokee työnantajan ymmärtävän ja tukevan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Toisaalta, jos etätyö ei tunnu työntekijälle mielekkäältä vaihtoehdolta, tulisi olla mahdollisuus

tehdä työtä myös toimistolla poikkeusolojen jälkeen. Se, että työnantaja ymmärtää yksilöä ja antaa mahdollisuuden yksilölliseen etätyösopimukseen, tuottaa tyytyväisempiä työntekijöitä.

Toinen kehityskohta on, että Teams-palavereiden ja -ohjelman pelisäännöt kirkastettaisiin kaikille. Selkeät säännöt siitä, että palaverit vähintäänkin aloitetaan videoyhteys päällä ja kameran voi halutessaan sammuttaa, kun kaikkia on tervehditty. Ilman kameraa kommunikoinnin vaarana on, että ilmeet ja eleet jäävät pois. Joissain palaverissa voisi edellyttää aina kameran käyttöä. Tällaisia voi olla esimerkiksi kehityskeskustelut tai vastaavanlaiset palaverit. Palaverien vetäjien tulisi miettiä osaltaan, miten aktivoida osallistujia, ettei kokouksissa ole nukkuvia jäseniä tai ns. vapaamatkustajia. Toivottiin myös, että Teamsin tilapäivityksen liikennevaloja kunnioitettaisiin. Tämä vaatii sen, että kaikki päivittävät aktiivisesti tilatietoaan. Jos tavoitellulla henkilöllä on tilatietona ”Varattu” tai ”Älä häiritse”, niin kunnioitettaisiin sitä eikä tavoitella silloin.

Kolmas kehitysehdotus on yhteisöllisen työilmapiirin tavoittelu, vaikka työskennelläänkin etänä. Moni kaipaa sosiaalisia kontakteja, yhteenkuuluvuutta ja sitä, että voi keskustella välillä muustakin kuin työasiasta. Ehdotuksena on järjestää kaikille avoimet viikoittaiset virtuaaliset kahvitauot tiettyinä päivinä tiettyyn aikaan. Näin näihin voisivat osallistua kaikki, jotka kaipaavat ryhmäytymistä ja myös lentävä henkilökunta voisi halutessaan osallistua. Etäkahveilla voisi olla virallisempaa ja epävirallisempaa osuutta. Esimerkiksi eri tiimit voisivat esittäytyä ja kertoa ajankohtaisia vinkkejä tai virkistystoimikunta voisi mainostaa tulevia yhteisiä tapahtumia. Lisäksi voisi olla vaikkapa kilpailuja ja elokuvalippujen arvonta osallistujien kesken. Jotta yhteisölliselle kahvihetkelle saadaan jatkuvuutta, tulisi tähän nimetä vuorollaan joku järjestävä vastuullinen taho tai sitten nimetä se esimerkiksi virkistystoimikunnan vastuulle.

Muita kehityskohteita, joita nousi esiin kyselyissä, oli myös palautteen antaminen ja saaminen. Esimiehet toivoivat palautetta tiimiläisiltään. Nyt oli jäänyt tunne, että esimiehelle soitetaan vain viimeisessä hädässä ja esimies ei ole ajan hermolla siitä mitä tiimissä tapahtuu, koska perinteiset käytäväkeskustelut ovat jääneet pois. Tiimiläisiä tulisi kannustaa soittamaan pienemmissäkin asioissa, sillä joku muu on saattanut miettiä juuri samaa asiaa ja asia ei korjaannu, koska impulssi ei saavuta esimiestä.

Myös etätyöpäivän aikaisen liikunnan vähyyttä harmiteltiin ja toivottiin työnantajalta kannustusta ja tukea liikuntaharrastuksiin. Erityisesti nyt etätyöaikana yrityksen tiloissa oleva kuntosali ei ole käytävissä. Korona-aikana säästöt ilmailualalla on realiteetti jokaisessa lentoyhtiössä, mutta pitkällä aika-

välillä, jos siirtyminen etätööhön tuo yritykselle säästöjä esimerkiksi toimitiloissa, voisi yritys panostaa henkilöstön työhyvinvointiin liikunta- ja kulttuuriseteleiden muodossa. Näin jokainen löytäisi niistä itselleen mieleisen vaihtoehdon eivätkä ne olisi sidottuja yrityksen toimipaikan sijaintiin.

Ehdotetut kehityskohteet peilaavat Norran arvoja: vastuullisuutta, kunnioitusta ja innostusta. Vastuullisuus on tapa toimia ja sitä, että hoitaa oma tonttinsa hyvin. Etätöön pelisääntöjä kirkastamalla ja etätöösopimusten päivittäminen ajan tasalle osoittaa luottamusta puolin ja toisin. Kunnioitus taas syntyy pienistä asioista, kuten videoyhteydestä Teams-palaverissa tai arvostamalla toisen ”Älä häiritse” -tilapäivitystä. Innostusta ja tekemisen meininkiä ruokkii arvostus omaa työtä, työyhteisöä ja työnantajaa kohtaan.

Jos ja kun muutoksia vallitseviin etätöökäytäntöihin tehdään, olisi mielenkiintoista tehdä uusi kysely sen jälkeen, kun muutokset on olleet käytössä jo hetken aikaa. Onko esimerkiksi kodin työpisteen ergonomiaan panostettu, onko yhteisöllisyyttä saatu lisättyä ja onko henkilöstö pystynyt olemaan sopivasti etätöissä ja sopivasti toimistolla, kukin työtehtäviensä ja innostuksensa mukaan.

8 YHTEENVETO

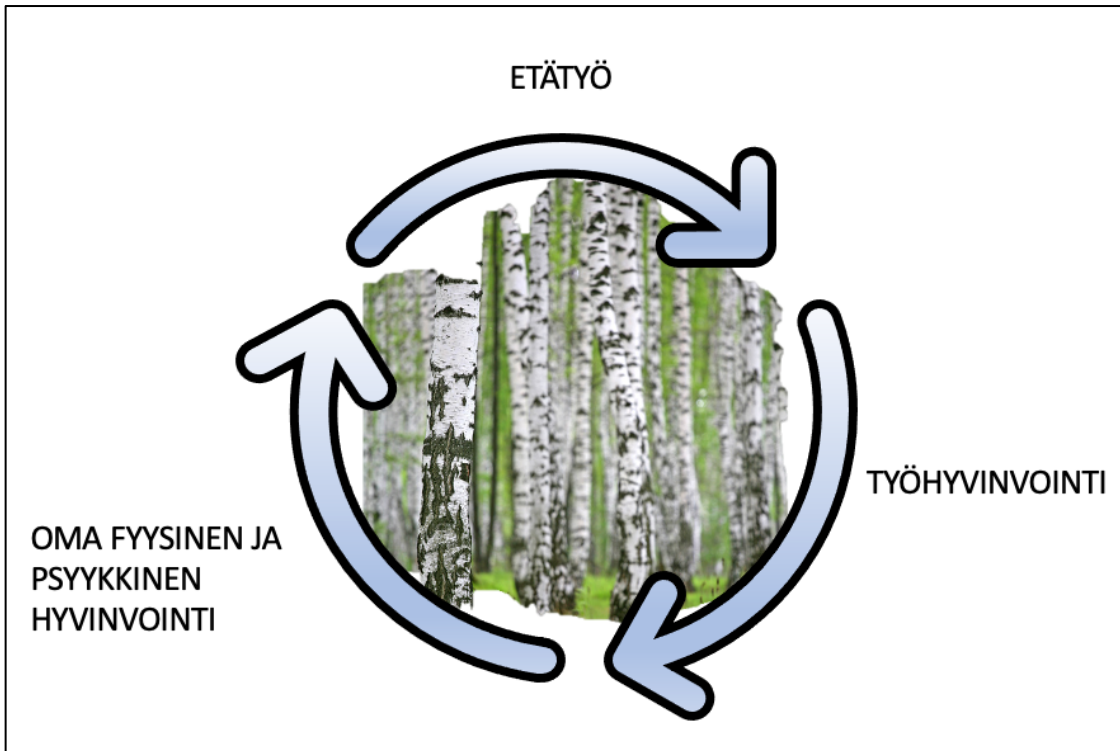
Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää toimeksiantajayritykselle, miten etätyöhön suhtaudutaan, mitä etätyöltä toivotaan jatkossa ja miten se on vaikuttanut työhyvinvointiin. Etätyötä tehneiltä toimistotyötä tekeviltä saatujen vastausten perusteella erottuu joukosta osa, jotka haluaisivat jatkaa etätöissä ja osa, joka haluaisi palata toimistolle. Työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin nimissä olisi tärkeää tavoittaa ne ihmiset, jotka haluavat vaikuttaa jatkossa omaan työskentelyyn. Uskon tutkimuksen antavan eväitä yhtiölle tehdä päätöksiä tulevaisuuden etätyöstä tämän perusteella. Jo nyt opinnäytetyö kyselyineen on poikinnut etätyöohjeistuksen uudistamisen ja olen lupautunut esittelemään tutkimuksen tulokset yrityksen Middle Management Forumissa.

Oman kokemuksen mukaan norralaiset arvostavat työtään ja ovat ylpeitä työstään. Yhtiöön on valikoitunut töihin poikkeuksellisen ulospäinsuuntautuneita ja positiivisia ihmisiä can do -asenteella. Vielä hieman virittämällä etätyötä tekijöidensä näköiseksi, voidaan saavuttaa vieläkin sitoutuneempi ja motivoituneempi henkilöstö. Norran arvot näkyvät nykyaikaisesti myös sosiaalisessa mediassa, jossa henkilöstö käyttää päivityksissä aihetunnisteita #päätyynasti (vastuullisuus), #hyvinsävedät (kunnioitus) ja #ihanfiiliksissä (innostus).

Itse olen kiitollinen mahdollisuudesta tehdä opinnäytetyöni työnantajalleni. Prosessin aikana ovat tulleet tutummiksi sidosryhmät, joiden kanssa työskentelee joko päivittäin tai satunnaisemmin. Se on myös kehittänyt omaa osaamista ja ymmärrystä lentoyhtiön toiminnasta. Samalla sain mahdollisuuden perehtyä itseäni kiinnostavaan aiheeseen etätyöhön, sen soveltuvuuteen eri ihmisille. Etätyön vankkuromattomana puolesta puhujana kirjallisuuteen perehtyminen antoi vielä vahvistusta sille, että juuri etätyön joustaminen elämäntilanteiden ja toisaalta myös työn luonteen mukaan tukee jaksamista ja tuottavuutta. Joillekin koti on paras pakka tehdä keskittymistä vaativia tehtäviä kuin toiselle se juurin nimenomaan on toimisto. Itse iltavirkkuna olen iltaisin tehokkaimmillani, kun taas joku saa eniten aikaan heti aamusta. Tutkimuksen tulostenkin mukaan, juuri näitä yksilöllisiä eroja huomioimalla ja räätälöimällä kullekin sopiva etätyö, saadaan tyytyväinen, tuottava ja hyvinvoiva henkilöstö.

Jokainen meistä arvostaa eri asioita ja kaipaa eri tavoin sosiaalisuutta tai yksinoloa. Ja huomasin sen, ettei voi puhua pelkästä työhyvinvoinnista vaan se on osa omaa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Jos työasiat stressaavat, vaikuttavat ne hyvinvointiin. Tämä voi tarkoittaa sitä, että esimerkiksi vuoden mittainen etätyörupeama sosiaaliselle ihmiselle voi olla stressin paikka eli etätyö vaikuttaa henkilön

hyvinvointiin. Toisaalta jos poikkeusaikana liikunnalliset harrastukset ovat keskeytyneet lähes vuodeksi, vaikuttaa se varmasti henkilön hyvinvointiin ja sitä kautta työhyvinvointiin. Mielessäni etätyö, työhyvinvointi ja kokonaisvaltainen fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi piirtyvät ympyräksi, jossa kaikki asiat vaikuttavat kaikkeen (KUVIO 17).



KUVIO 17. Hyvinvoinnin ympyrä

On hyvin paljon itsestä kiinni miten stressaavankin työn keskellä järjestää itselleen aikaa palautumiselle työpäivän aikana ja sen jälkeen. Tämän huomasin konkreettisesti myös tehdessäni opinnäytetyötä ja samaan aikaan työskennellessäni vuorotyössä lentoemäntänä ja kun kotona on puoliso, joka työskentelee koko ajan etänä. Parhaiden käytäntöjen löytäminen arjen ja työn yhteensovittamiselle on jokaisesta itsestä kiinni. On muutettava niitä asioita, jotka eivät toimi ja joihin voi itse vaikuttaa. Kaikkea ei voi muuttaa, mutta hyväksymällä asiat, joihin ei voi itse vaikuttaa, stressaa huomattavasti vähemmän. Suosittelen lukemaan Grace Paulin kirjoittaman ja Sakari Heiskasen toimittaman Etätyökirjan (2020). Sieltä löytyi hyviä käytäntöjä rytmittämään omaa työskentelyä ja muutama hyvä podcast-vinkki.

LÄHTEET

- EU:n puitesopimus etätyöstä. 2002. Saatavissa: <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/etatyo-puitesopimus.pdf>. Viitattu 24.3.2021.
- Eurofound. 2020. Living, working and COVID-19. First findings – April 2020. Saatavissa: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf. Viitattu 24.3.2021.
- Finnair. 2021a. Finnair-konsernin tilinpäätös 2020. Saatavissa: <https://company.finnair.com/fi/media/kaikki-tiedotteet/tiedote?id=3894421>. Viitattu 8.3.2021.
- Finnair. 2021b. Vuosikertomus 2020. Saatavissa: <https://investors.finnair.com/~media/Files/F/Finnair-IR/documents/fi/reports-and-presentation/2021/vuosikertomus-2020.pdf>. Viitattu 22.3.2021.
- Finnair. 2021c. Viisi faktaa lennonaikaisesta koronatartuntariskistä. Saatavissa: <https://www.finnair.com/fi-fi/bluewings/matkalla/viisi-faktaa-lennonaikaisesta-koronatartuntariskista-2226582>. Viitattu 25.3.2021.
- Fried, J. & Heinemeier Hansson, D. 2014. Etänä: Toimistoa ei tarvita. Helsinki: Kauppakamari.
- Great Place To Work. 2020. Suomen parhaat työpaikat. Saatavissa: <https://greatplacetowork.fi/suomen-parhaat-tyopaikat/>. Viitattu 30.3.2021.
- Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsä etänä: Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent.
- Hanhike, T. 2007. Etätyön soveltaminen käytännössä. Teoksessa J. Pekkola & L. Uskelin (toimi.). Etätyöopas työnantajille. Helsinki: Työministeriö, 11–16. Saatavissa: https://www.motiva.fi/fi/files/1996/Etatyopas_tyonantajille.pdf. Viitattu 22.3.2021.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Kirjan lisämateriaali aiheesta Kvantitatiivinen tutkimus. Edita Publishing. Saatavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Viitattu 22.3.2021.
- Heinonen, S. 2007. Etätyö organisaatioiden kilpailukyvyn näkökulmasta. Teoksessa J. Pekkola & L. Uskelin (toimi.). Etätyöopas työnantajille. Helsinki: Työministeriö, 17–25. Saatavissa: https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyopas_tyonantajille.pdf. Viitattu 22.3.2021.
- Helle, M. 2007. Etätyöstä sopiminen. Teoksessa J. Pekkola & L. Uskelin (toim.). Etätyöopas työnantajille. Helsinki: Työministeriö, 26–31. Saatavissa: https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyopas_tyonantajille.pdf. Viitattu 22.3.2021.
- HUS. 2021. Alueellinen koronavirusepidemiatilanne ja suositukset. Saatavissa: <https://www.hus.fi/ajankohtaista/koronavirus-covid-19/alueellinen-koronavirusepidemiatilanne-ja-suositukset>. Viitattu 24.3.2021.
- Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. Ilmarinen. Saatavissa: https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyonantaja/johda_tyohyvinvointia_tuloksellisesti.pdf. Viitattu 10.4.2021.

Joustava työaika. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>. Viitattu 25.3.2021.

Juutilainen, P. 2021. Nordic Regional Airlines Oy:n HR Manager. Sähköposti. 22.4.2021. Viestin saaja Riikka Sillanpää.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.–11. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Kokkonen, Y. & Myöhänen, U. 2020. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. Yle 5.4.2020. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>. Viitattu 24.3.2021.

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. 1. p. Helsinki: Sanoma Pro.

Leskinen, T. 2020. Säännöllisesti kotona työskenteleminen on kaksinkertaistunut. Tilastokeskus. Saatavuus: <http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/saannollisesti-kotona-tyoskenteleminen-on-kaksinkertaistunut/>. Viitattu 7.4.2021.

Manka, M-L. & Hakala, L. 2011. Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena. Tukea tuottavuuden ja työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. Tampere: Tammerprint. Saatavissa: <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/04/henkilostotunnusluvut.pdf>. Viitattu 7.5.2021.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint. Saatavissa: http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf. Viitattu: 7.5.2021.

Manka, M-L., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tammerprint. Saatavissa: <https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>. Viitattu 7.5.2021.

Melin, H. 2020. Etätöy uutena normaalina? Alusta! Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkojulkaisu 24.4.2020. Saatavissa: <https://www.tuni.fi/alustalehti/2020/04/24/etaty-uutena-normaalina/>. Viitattu 25.3.2021.

Norra. Tietoa meistä. Saatavissa: <https://flynorra.com/tietoa-meista/>. Viitattu 10.3.2021.

Norra Homepage. 2018. Norran henkilöstöstrategia. Sharepoint, henkilöstön tiedotusportaali. Saatavissa: <https://flynorra.sharepoint.com/homebase/company/ArvotStrategia/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fhomebase%2Fcompany%2FArvotStrategia%2FNorra%20henkilostostategia%2Epdf&parent=%2Fhomebase%2Fcompany%2FArvotStrategia>. Viitattu 29.3.2021.

Norra Homepage. 2020. Henkilöstö-, koulutus, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2019–2020. Sharepoint, henkilöstön tiedotusportaali. Saatavissa: <https://flynorra.sharepoint.com/homebase/company/SiteAssets/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fhomebase%2Fcompany%2FSiteAssets%2FSitePages%2FYhtio%2Dja%2Dyhteystiedot%2FHenkilostö%2D%20koulu->

[tus%2D%20tasa%2Ddarvo%2D%20ja%20yhdenvertaisuussuunnitelma%202019%2D2020%20päivitetty%20maalis%202020%20Epdf&parent=%2Fhomebase%2Fcompany%2FSiteAssets%2FSitePages%2FYhtio%2Dja%2Dyhteystiedot](#). Viitattu 29.3.2021.

Norra Homebase. 2021a. Operations Manual A. Sharepoint, henkilöstön tiedotusportaali. Saatavissa: <https://flynorra.sharepoint.com/Library/Manuals/Forms/MANUALS.aspx?id=%2FLibrary%2FManuals%2FOperations%20Manual%20Part%20A%20Epdf&parent=%2FLibrary%2FManuals>. Viitattu 22.3.2021.

Norra Homebase. 2021b. Norra yhtiönä. Sharepoint, henkilöstön tiedotusportaali. Saatavissa: <https://flynorra.sharepoint.com/homebase/company/SitePages/Yhtio-ja-yhteystiedot.aspx?web=1>. Viitattu 22.3.2021.

Norra Homebase. 2021c. Information Security Policy. Sharepoint, henkilöstön tiedotusportaali. Saatavissa: <https://flynorra.sharepoint.com/homebase/IT/SitePages/IT-ohjeita.aspx?web=1>. Viitattu 22.3.2021.

Norra Homebase. 2021d. Norra Covid-19 -varautumissuunnitelma. Sharepoint, henkilöstön tiedotusportaali. Saatavissa: <https://flynorra.sharepoint.com/homebase/hr/SitePages/Norran-periaatteet-suojautumiselle.aspx>. Viitattu 22.3.2021.

Norra Homebase. 2021e. Työsuhde. Etätyö. Sharepoint, henkilöstön tiedotusportaali. Saatavissa: <https://flynorra.sharepoint.com/homebase/hr/SitePages/Etatyo.aspx>. Viitattu 24.3.2021.

Norra Homebase. 2021f. Etätyöohje. Sharepoint, henkilöstön tiedotusportaali. Saatavissa: <https://flynorra.sharepoint.com/homebase/hr/SitePages/Etätyöohje.aspx>. Viitattu 24.3.2021.

Norra Homebase. 2021g. Työsuhde: HR. Työhyvinvointi. Sharepoint, henkilöstön tiedotusportaali. Saatavissa: <https://flynorra.sharepoint.com/homebase/hr/SitePages/Tyohyvinvointi-Norralla.aspx>. Viitattu 29.3.2021.

Opitietosuojaa.fi. Tietoturva ja tietosuoja etätyössä. OpiTietosuojaa.fi. Saatavissa: https://opitietosuojaa.fi/images/tiedostot/pikakuvakkeet/TIETOTURVA_JA_TIETOSUOJA_ETÄTYÖSSÄ.pdf. Viitattu 31.3.2021.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: WSOYpro.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyosta_hyvinvointia. Viitattu 22.3.2021.

Pantsu, P. 2020. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. Yle 5.4.2020. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>. Viitattu 24.3.2021.

Paul, G. & Heiskanen, S. (toim.) 2020. Etätyökirja: Suunnittele, sovi, tee. Helsinki: Aula & Co

Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteessa. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf. Viitattu 10.4.2021.

Rauramo, P. 2020. Työsuoja ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. 2. uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyosuoja_ja_tyohyvinvointi_asiantuntija- ja_toimistotyossa#41bc2211. Viitattu 10.4.2021.

Salmenperä, M. 2007. Johdannoksi. Teoksessa J. Pekkola & L. Uskelin (toimi.). Etätyöopas työnantajille. Helsinki: Työministeriö, 3–5. Saatavissa: https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyoopas_tyonantajille.pdf. Viitattu 22.3.2021.

Silverman, D. 1997. Qualitative Research: Theory, Method and Practice. Surrey: Sage Publications Ltd.

Sutela, H. 2020. Etätyö vähentää sairaus-poissaoloja – mutta lisää sairaana työskentelyä. Saatavissa: <http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/etatyo-vahentaa-sairauspoissaoloja-mutta-lisaa-sairaana-tyoskentelya/>. Viitattu 10.4.2021.

Tilastokeskus. Käsitteet. Etätyö. Saatavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>. Viitattu 24.3.2021.

Traficom. 2019. Traficomin liikenteen valvonnan periaatteet ja toimintamallit. Saatavissa: <https://www.traficom.fi/sites/default/files/media/file/Traficomin%20liikenteen%20valvonnan%20periaatteet%20ja%20toimintamallit%202019.pdf>. Viitattu 20.4.2021.

Traficom. 2020. Suomen ilmailun turvallisuusohjelma. Saatavissa: <https://www.traficom.fi/sites/default/files/media/publication/Traficom%20Suomen%20ilmailun%20turvallisuusohjelma%20versio%207.pdf>. Viitattu 7.4.2021.

Trustmary. Mikä on NPS ja miten sitä mitataan? Saatavissa: <https://www.trustmary.com/fi/blogi/asiakaskokemus/mika-on-nps-ja-miten-sita-mitataan/>. Viitattu 20.4.2021.

Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 29.3.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Työolobarometri – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:18. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM_2021_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 24.3.2021.

Työn imu. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Viitattu 7.4.2021.

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Viitattu 29.3.2021

Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. 2005. Jous- taako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työvoimapolitiittinen tutkimus 2005. Helsinki: Hakapaino.

Uskelin, L. 2007. Etätyö henkilöstöhallinnon näkökulmasta. Teoksessa J. Pekkola & L. Uskelin (toimi.). Etätyöopas työnantajille. Helsinki: Työministeriö, 32–38. Saatavissa: https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyoopas_tyonantajille.pdf. Viitattu 22.3.2021.

Valkama, H. 2021. Onko työpaikallasi tehty kirjallinen etätyösopimus? Iso joukko suomalaisia siirtyi tekemään töitä kotoa, mutta töistä sopiminen unohtui. Yle 22.3.2021. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11840317>. Viitattu 25.3.2021.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen: Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. 1. painos. Helsinki: Edita Publishing.

Vikman, J. 2021. Nordic Regional Airlines Oy:n opinnäytetyötä ohjaava henkilö. Teams-palaveri. 1.3.2021.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Saatavissa: <http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>. Viitattu 15.3.2021.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro.

Ympäristöhallinto. Etätyö vähentää liikenteen ruuhkahuippuja ja ympäristökuormitusta. Ympäristö.fi. Saatavissa: [https://www.ymparisto.fi/fi-FI/Ilmasto_ja_ilma/Etatyo_vahentaa_liikenteen_ruuhkahuippuj\(31215\)](https://www.ymparisto.fi/fi-FI/Ilmasto_ja_ilma/Etatyo_vahentaa_liikenteen_ruuhkahuippuj(31215)). Viitattu 25.3.2021.

KYSELYTUTKIMUKSEN SAATEKIRJE

Hei!

Olen Sillanpään Riikka ja opiskelen SCCM-positioni ohella Centria ammattikorkeakoulussa tradenomin tutkintoa palvelumuotoilu ja matkailuliiketoiminta -koulutusohjelmassa. Opinnäytetyöni liittyy etätyöskentelyyn ja työhyvinvointiin.

Koronavuosi vauhditti kaikilla aloilla etätyöhön siirtymistä, niin myös Norralla. Arvostaisin suuresti, jos auttaisit minua lopputyöhön liittyvässä tutkimuksessa. Siinä on tarkoitus selvittää etätyön hyviä ja huonoja puolia, parhaita etätyökäytäntöjä ja sitä, kuinka paljon tulevaisuudessa haluaisit työskennellä etänä. Kysely on suunnattu niille Norran työntekijöille, joilla on mahdollisuus etätyöskentelyyn.

Vastaathan oheiseen kyselyyn viimeistään 28.3.2021. Kyselyyn vastataan nimettömästi ja vastauksista ei pysty tunnistamaan yksittäistä vastaajaa. Osa kysymyksistä on kohdennettu OMT:lle ja ne näkyvät vain, jos kuulut johtoryhmään. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5–10 minuuttia.

Linkki kyselyyn: <https://link.webropolsurveys.com/S/6D502DBE33A4C044>

Kiitos ajastasi!

Ystävällisin terveisin

Riikka Sillanpää

KYSELYTUTKIMUKSEN KYSYMYKSET

Kysely etätyöstä ja työhyvinvoinnista

Pakolliset kentät merkitään asteriskilla () ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeisteleminen.*

1. Osasto, jolla työskentelen *

- ☐ OPAC
- ☐ FOPS
- ☐ COPS
- ☐ GOPS
- ☐ MOPS
- ☐ Safety and Compliance
- ☐ Finance
- ☐ HR
- ☐ Communications
- ☐ Operations Support

2. Paikkakunta *

- ☐ Helsinki-Vantaa
- ☐ Seinäjoki

3. Ikä *

- ☐ alle 25 vuotta
- ☐ 25–34 vuotta
- ☐ 35–44 vuotta
- ☐ 45–54 vuotta
- ☐ yli 55 vuotta

4. Työsopimusmuoto *

- ☐ toimihenkilö
- ☐ ylempi toimihenkilö

5. Mihin seuraavista ylempien toimihenkilöiden ryhmästä kuulut? *

(Ehdollinen kysymys, näkyy vain, jos on ”ylempi toimihenkilö”)

- ☐ asiantuntijatehtävissä
- ☐ esimiestehtävissä
- ☐ kuulun OMT:hen
- ☐ muu, mikä _____

6. Kuljen työmatkani toimistolle yleensä *

- ☐ julkisilla
- ☐ omalla autolla
- ☐ muu, mikä _____

7. Teitkö etätöitä **ennen** koronapandemian tuomaa etätyösuositusta? *
- säännöllisesti
 - silloin tällöin
 - en koskaan
8. Jos vastasit säännöllisesti tai silloin tällöin, niin kuinka usein työskentelit etänä? *
(Ehdollinen kysymys, näkyy vain, jos on vastannut säännöllisesti tai silloin tällöin)
- enemmän kuin 3 päivää viikossa
 - 2–3 päivää viikossa
 - kerran viikossa
 - 1–3 kertaa kuukaudessa
 - harvemmin kuin kerran kuukaudessa
9. Kuinka usein olet tehnyt poikkeusolojen aikana etätöitä? *
- säännöllisesti
 - silloin tällöin
 - en koskaan
10. Jos vastasit säännöllisesti tai silloin tällöin, niin kuinka usein työskentelit etänä? *
(Ehdollinen kysymys, näkyy vain, jos on vastannut säännöllisesti tai silloin tällöin)
- enemmän kuin 3 päivää viikossa
 - 2–3 päivää viikossa
 - kerran viikossa
 - 1–3 kertaa kuukaudessa
 - harvemmin kuin kerran kuukaudessa
11. Kuinka usein haluaisit työskennellä etänä jatkossa, kun etätyösuositus päättyy? *
- mieluiten koko ajan
 - 2–3 päivää viikossa
 - kerran viikossa
 - 1–3 kertaa kuukaudessa
 - harvemmin kuin kerran kuukaudessa

12. ETÄTYÖHÖN LIITTYVÄT VÄITTÄMÄT:

1= täysin samaa mieltä, 2= jokseenkin samaa mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin eri mieltä, 5= täysin eri mieltä *

- Pystyn hoitamaan kaikki työtehtäväni etänä.
- Minulla on ollut etätyössä ongelmia yhteyksissä tai järjestelmäongelmia.
- Koen IT-asioiden sujuvan helposti myös etänä.
- Teams-palaverit ovat tehostaneet palavereja.
- Toivoisin kaikkien palavereiden olevan jatkossa Teamsin välityksellä.
- Tiedonkulku toimii hyvin, vaikka työskentelemme etänä.
- Saan tarvittaessa apua ja tukea työssäni.
- Saan riittävästi palautetta työstäni.
- Olen tehokkaampi etätyössä kuin toimistolla.
- Minulle on helppoa tehdä työt työajan puitteissa.
- Etätyön ansiosta olen säästänyt työmatkakustannuksissa.

13. TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄT VÄITTÄMÄT:

1= täysin samaa mieltä, 2= jokseenkin samaa mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin eri mieltä, 5= täysin eri mieltä *

- Jaksan työssäni hyvin.
- Stressaan vähemmän töistä kuin aiemmin.
- Minulle on muodostunut itselleni sopivia rutiineja rytmittämään työpäivääni.
- Työ- ja vapaa-ajan erottaminen on minulle helppoa etänä työskennellessä.
- Työpäivän tauottaminen on minulle helppoa.
- Työskennellessäni etänä pystyn huomioimaan työergonomian.

14. MONIVALINTA: Etätyön parhaita puolia ovat (voit valita useamman vaihtoehdon) *:

- Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on helppoa.
- Etätyössä säästän aikaa ja luontoa.
- Tunnen olevani virkeämpi.
- Pystyn harrastamaan silloin kuin minulle sopii.
- Olen enemmän läsnä läheisilleni.
- Pystyn keskittymään paremmin etätyössä.
- Pysyn paremmin terveenä enkä tartuta muita.
- Etätyöskentely saa minusta parhaimmat puolet esiin.
- Jokin muu, mikä? _____

15. MONIVALINTA: Etätyön haasteita ovat (voit valita useamman vaihtoehdon) *:

- Koen, että työ on muuttunut yksinäiseksi puurtamiseksi.
- Koen, että sosiaaliset kontaktit ovat vähentyneet olemattomiin.
- Tunnen itseni yksinäiseksi.
- Työergonomia etätöissä on riittämätön.
- Koen, etten saa apua riittävästi työasioissa.
- Koen, että minuun ei luoteta työntekijänä.
- Koen, että tiedonkulku ei toimi etänä työskenteleville.
- Koen, että joudun työskentelemään myös kipeänä tai kun lapsi on kipeä.
- Jokin muu, mikä? _____

16. Minkä asioiden vuoksi joudut käymään toimistolla? (Max 500 merkkiä)

17. Mitkä asiat stressaavat etätyössä? (Max 500 merkkiä)

18. Minkälaiset muutokset työhön hyödyttäisivät työni tuloksellisuutta ja mielekkyyttä jatkossa? (Max 500 merkkiä)

19. NPS-MITTARI (asteikko 0–10):

Kuinka todennäköisesti suosittelisit etätyötä kollegallesi?

0= En lainkaan todennäköisesti ... 10= Erittäin todennäköisesti

Seuraavat kysymykset näkyvät vain, jos on kohdassa 5 vastannut kuuluvansa OMT-tiimiin eli johtoryhmään.

20. Miten olet kokenut oman johtamisen Norralla poikkeusaikana? * (Max 800 merkkiä)

21. Uskotko, että Teams korvaa jatkossa live-palaverit? *

- ☐ Kyllä.
- ☐ Ei.
- ☐ Osittain.

22. Kuinka moneen etäpalaveriin osallistut keskimäärin viikossa?

☐ _____

23. Näetkö, että etätyö tuo yritykselle säästöjä? *

- ☐ Kyllä. Minkälaisia? _____
- ☐ Ei. Miksi? _____

24. Onko työn tuottavuudessa havaittu eroja etätyönaikana? *

- ☐ Kyllä. Minkälaisia? _____
- ☐ Ei. Miksi? _____