

Niina Nikunen

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSET TYÖSKENTELYSTÄ OHJELMISTOKEHITYSPROJEKTISSA KORONAEPIDEMIAN AIKANA

**TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSET TYÖSKENTELYSTÄ OHJELMISTOKEHI-
TYSPROJEKTISSA KORONAEPIDEMIAN AIKANA**

Niina Nikunen
Opinnäytetyö
Kevät 2021
Tietojenkäsittelyn tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Tietojenkäsittelyn tutkinto-ohjelma

Tekijä(t): Niina Nikunen

Opinnäytetyön nimi: Työntekijöiden kokemukset työskentelystä ohjelmistokehitysprojektissa koronaepidemian aikana

Työn ohjaaja(t): Teppo Räisänen

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: Kevät 2021

Sivumäärä: 30 + 5

Koronaviruspandemian alku keväällä 2020 aiheutti Suomessa etätyösuosituksen, jonka myötä yritykset joutuivat tekemään nopeita muutoksia ja suuri joukko ihmisiä siirtyi tekemään töitä etänä. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää Oulussa toimivan ohjelmistokehitysyhtiön yhden projektitiimin työntekijöiden kokemuksia sen aikaisesta työskentelystä.

Toimeksiantajayrityksessä sekä tutkimuksen kohteena olevassa projektitiimissä siirryttiin nopealla aikataululla työskentelemään pääasiassa etänä, kun etätyösuositus tuli voimaan. Tutkimus kartoittaa tiimiläisten kokemuksia työtapojen ja -ympäristön muutoksesta ja sen vaikutuksista tehokkuuteen, sopeutumisesta, kommunikaatiosta, haasteista ja hyödyistä korona-aikana. Tutkimuksen aineisto on kerätty lähettämällä kyselyt kaikille tiimiläisille. Kyselyyn saatiin hyvä määrä vastauksia.

Korona-aikana hyvin työssä viihtyi selkeästi yli puolet sekä kotona työskennelleistä että toimistolla työskennelleistä vastaajista. Osa vastaajista viihtyi työssä kuitenkin nyt huonommin. Viihtyvyyteen vaikutti sosiaalinen kanssakäyminen muiden kanssa, mutta myös työympäristö ja työaika olivat tärkeitä teemoja. Työskentelyn tehokkuus koettiin pääosin hyvänä ja siihen vaikuttava tekijä oli työrauha. Tehokkuuteen vaikutti myös huonontavasti avun saamisen vaikeudet työssä sekä parantavasti säästynyt aika. Yleensä muutoksiin oli sopeuduttu hyvin. Etätyötä tehneillä suurin muutos oli ollut työergonomiassa. Työaikojen joustavuudesta pidettiin, mutta työaikojen venyminen ja työstä irrottautumisen vaikeudet kuormittivat. Kommunikaation koettiin toimineen pääasiassa hyvin tai kohtalaisesti, vaikka kasvokkain kommunikointi koettiin paremmaksi. Samalla yhteisöllisyyden koettiin heikentyneen osassa vastauksista.

On tärkeää ottaa huomioon kotona työskentelevien työympäristö. Myös työajoista kiinni pitäminen sekä riittävät tauot ovat etätyössä erityisen tärkeitä. On mietittävä, miten hyvä kommunikaatio saadaan säilytettyä ja kuinka sitä voidaan parantaa sekä kuinka yhteisöllisyyden tunne saadaan rakennettua ja säilytettyä, kun etätyö on todennäköisesti tullut jäädäkseen.

Asiasanat: etätyö, COVID-19, työntekijöiden kokemukset

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Information Systems

Author(s): Niina Nikunen

Title of thesis: Employee experiences of working on a software development project during the corona epidemic

Supervisor(s): Teppo Räisänen

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2021

Number of pages: 30 + 5

The beginning of the coronavirus pandemic in the spring of 2020 caused a remote work recommendation in Finland. It forced companies to make rapid changes and many people started working remotely. The purpose of this thesis is to examine the employee experiences of working during the coronavirus pandemic in a software development company.

The company and the project team under study switched to working remotely on a fast schedule when the remote work recommendation came into force. The study examines the employee experiences of changes in work habits and environment. The research material has been collected by sending surveys to all team members. A good number of responses were received.

More than half of the respondents who worked both at home and in the office enjoyed their job well. However, some respondents felt less comfortable at work. Comfort was influenced by social interaction with others, but the work environment and working hours were also important themes. The efficiency of the work was mainly perceived as good. Efficiency was affected by difficulties in obtaining assistance at work and improved time saved. The changes were well adapted. For those who worked remotely, the biggest change had been in work ergonomics. The flexibility of working hours was considered a good thing, but the longer working hours and the difficulties of ending the workday were considered a burden. Communication was perceived to work mainly well or moderately, although face-to-face communication was perceived to be better.

It is important to take into consideration the work environment, working hours and necessary breaks when working in remote. How good communication can be maintained, how it can be improved and how the sense of community can be built and maintained are important questions when remote work is here to stay.

Keywords: remote work, COVID-19, employee experiences

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖSKENTELY KORONA-AIKANA.....	7
	2.1 Etätöihin siirtyminen	7
	2.2 Etätöiden hyödyt ja haasteet	8
	2.3 Tutkimuksia korona-ajan työskentelystä.....	9
3	TYÖSKENTELY OHJELMISTOKEHITYSPROJEKTISSA.....	12
	3.1 Ketterät menetelmät	12
	3.2 Kehittäjien työskentely.....	14
4	TUTKIMUS	16
5	TULOSTEN ESITTELY.....	18
	5.1 Työn tekemisen sijainti ja viihtyvyys	18
	5.2 Tehokkuus.....	21
	5.3 Muutokset.....	22
	5.4 Kommunikaatio ja yhteisöllisyys	23
	5.5 Hyödyt ja haasteet.....	24
	5.6 Koronan jälkeen	25
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	26
7	POHDINTA.....	28
	LÄHTEET.....	29
	LIITTEET	31

1 JOHDANTO

Keväällä 2020 SARS-CoV-2 viruksen aiheuttama COVID-19 pandemia muutti ihmisten arkea ympäri maailman. Suomessa etätyösuosituksen myötä yritykset joutuivat tekemään nopeita muutoksia ja suuri joukko ihmisiä siirtyi tekemään töitä etänä. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 8) Tässä opinnäytetyössä korona-ajalla tarkoitetaan siis koronavirustauti COVID-19 ilmaantumisen jälkeistä aikaa.

Ohjelmistoalalla etätyö oli jo monille ennestään tuttua ja useimmat käytössä olevat työkalut hyvin sovellettavissa myös etätyöskentelyyn. Näin mittavaa etätyöhön siirtymistä ei kuitenkaan ole ohjelmistoalallakaan koettu. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa Oulussa toimivan ohjelmistokehitysyrityksen yhden projektitiimin työntekijöiden kokemuksia työskentelystä korona-aikana. Etätyösuosituksen jälkeen tiimin työntekijät ovat työskennelleet pääasiassa etänä ja pieni osa toimistolla erillään muusta tiimistä.

Tutkimuksen teoriaosuudessa käydään läpi korona-ajan muutoksia työelämässä sekä perehdytään ohjelmistokehityksessä työskentelyyn. Tutkittavan tiimin jäsenille lähetetään kysely, jonka vastauksia ja niissä ilmenneitä asioita käydään läpi tässä opinnäytetyössä. Kuinka työntekijät ovat kokeneet etätyöhön siirtymisen ja mitä hyötyjä tai haasteita he ovat kohdanneet tänä aikana? Tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa keväällä 2021 etätyösuositus on edelleen voimassa ja monet ovat työskennelleet pääasiassa kotoaan jo reilusti yli vuoden ajan.

2 TYÖSKENTELY KORONA-AIKANA

31.12.2019 WHO sai Kiinalta ilmoituksen vakavista keuhkokuumeetapauksista, joiden taudinaiheuttajaa ei tunnettu. Tammikuun lopussa 2020 Suomessa todettiin ensimmäinen koronavirustartunta turistilla. Helmikuussa ensimmäinen tartunta löytyi suomalaiselta. Tartuntojen todettiin lisääntyneen ja epidemia-alueille matkustamista kehoitettiin välttämään. Maaliskuussa hallitus suositteli evättämättömien kontaktien välttämistä sekä etätyötä. Suomessa todettiin poikkeusolot ja eduskunnalle annettiin valmiuslain käyttöönottoasetukset hallituksen toimesta. (Haapakoski ym. 2020, 11.)

Maaliskuun 16. päivä vuonna 2020 hallituksen linjaus oli, että julkisen sektorin työntekijät siirtyvät etätöihin työtehtävien niin salliessa ja samalla suositti etätyötä myös yksityisille työnantajille. Suositus oli voimassa 1.8.2020 saakka ja 13.8.2020 tuli hallituksen uusi suositus etätyöstä alueille, joilla Covid-19 tartunnat ovat kasvussa. Lokakuun 23. päivä valtakunnallinen suositus etätyöskentelystä tuli jälleen voimaan. Toukokuussa 2021 etätyösuositus on edelleen voimassa toistaiseksi koko Suomessa. Etätyöllä on ollut merkittävä vaikutus Covid-19 epidemian leviämiseen. Fyysiset kontaktit työpaikoilla ja työmatkoilla ovat vähentyneet ja siten altistukset ovat vähentyneet. Etätyösuositukset eivät ole työnantaja sitovia, mutta niitä on noudatettu laajasti. Keväällä 2020 työmarkkinoilla olevista 59 % teki etätöitä. (Valtiovarainministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

2.1 Etätööhön siirtyminen

Etätö on työnteon malli, jossa työtä tehdään osin kotona, toisessa työnantajan toimipisteessä, työkohteessa, asiakkaan luona tai matkalla. Etätyöllä on kolme elementtiä: jousto työn tekemisen paikassa, ajallinen jousto sekä työvälineet, joilla työ tehdään ja pidetään yhteys muihin. Se ei ole riippuvaista paikasta tai työajasta. (Kansallinen etätöypäivä 2015.)

Pitkään on puhuttu, että työn tarkoitus ei ole läsnäolo, vaan saada aikaan tuloksia. Silloin tärkeintä pitäisi olla tavoitteiden täytyminen, ei se missä ja milloin työtä tehdään. Vuonna 2018 tilastokeskuksen mukaan lähes joka kolmas suomalainen sanoi työskentelevänsä etänä osan työajasta. Ennen koronaepidemiaa etätyöskentelyä oli pidetty monilla työpaikoilla arveluttavana ja sitä ei ole suosittu. Koronaepidemia ajoi etätöihin noin miljoona suomalaista lyhyellä varoitusaajalla. Joillekin

työyhteisöille ja työntekijöille etätöön teknologiat sekä virtuaalokokouskäytännöt olivat tuttuja, joten siirtyminen etätöskentelyyn oli helpompaa. (Haapakoski ym. 2020, 13.)

Etätööhön siirtyminen korona-aikana oli kuitenkin useimmille hyvin poikkeuksellista, koska monissa perheissä etätööt aloittivat molemmat vanhemmat sekä lapset. Lisäksi tilanteessa oli tehtävä etätööt pääosin kotoa, eikä esimerkiksi kirjastosta tai kahvilasta. Koska kaikki muutkin aloittivat etätööt, niin myös normaalisti kasvotusten hoidettavat asiat oli siirrettävä virtuaalisten apuvälineiden välityksellä tehtäväksi. (Haapakoski ym. 2020, 13.)

Työnantajan velvollisuus on huolehtia turvallisen työskentelyn ohjeistuksista ja järjestelyistä sekä selvittää työssä esiintyvät vaara- ja haittatekijät myös etätöissä. Korostuneen hygieni- ja etäisyysvaatimusten sekä lähi- että etätöön vuorottelun ohella täytyy myös huomioida kuormitustekijät, jotka liittyvät esimerkiksi työaikaan ja ergonomiaan. Sosiaaliset vaikutukset etätöissä kohdistuvat erityisesti työyhteisöjen toimivuuteen, muutoksiin etätöön johtamisessa, suurempaan laiteriippuvuuteen sekä sosiaalisen eristymisen tunteeseen. Koska etätöitä tehdään pääasiassa kodin tiloissa, on etätöön onnistuminen riippuvainen myös kotiolosuhteista. (Valtiovarainministeriö ym. 2020.)

2.2 Etätöön hyödyt ja haasteet

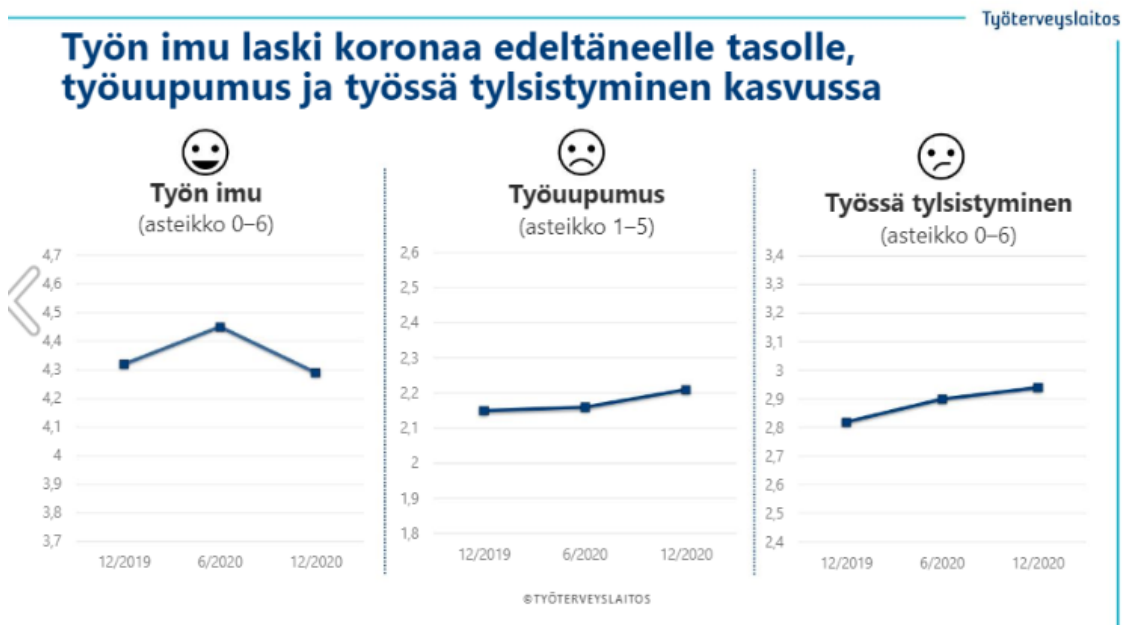
Etätöistä on paljon hyötyjä sekä työntekijälle itselleen sekä työnantajalle. Samoin etätöistä löytyy huonoja puolia ja siinä on riskejä. Mahdollisia hyötyjä työntekijälle ovat esimerkiksi työajan joustavuus, lisääntynyt työrauha ja työtehokkuuden kasvu, ajan ja rahan säästöt työmatkoissa, vapaaajan ja työn joustavampi yhteensovitus ja mahdollisuus valita asuinpaikka kauempaa. Työnantajalle etätö voi tuoda kustannussäästöjä toimitiloissa, mahdollistaa työn tuottavuuden parantumista, pidentää työuria ja parantaa jaksamista, lisää työpaikan houkuttelevuutta sekä edistää ilmastopolitiikan tavoitteiden toteutumista. (Kansallinen etätöpäivä 2015.)

Etätö tuo mukanaan myös haasteita, kuten työaikojen venymistä, työ- ja vapaa-aika sekoittumista, voi tulla liiallista kuormittumista ja vaikeuksia irrottautua työstä, perheen sopeutumisongelmia, työtilat voivat olla sopimattomia, työntekijöillä voi olla yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemuksia, etäjohtamisen haasteita tai huolia urakehityksestä. (Kansallinen etätöpäivä 2015.)

Virtuaaliset kokoukset voivat tuntua raskaammilta kuin normaalit kokoukset. Jotta etäkokouksessa tulee ymmärretyksi ja ymmärtää, ihmisten täytyy pinnistellä enemmän. Kun ihmisten eleitä ei näe, niin tietoa saa huonommin ja keskustelun vuorottelu on vaikeampaa. Siksi on hyvä rajoittaa sekä kokousten osallistujamäärää että pitää kokoukset lyhyinä. (Haapakoski ym. 2020, 51.)

2.3 Tutkimuksia korona-ajan työskentelystä

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimus on yksi harvoja tutkimuksia, joissa tutkimukseen osallistujia on tutkittu jo ennen korona-aikaa. Tutkimus on seurantatutkimus, jossa on seurattu satunnaisia työikäisiä suomalaisia. He ovat vastanneet kolmeen eri kyselyyn joulukuun 2019 ja joulukuun 2020 välillä. Tutkimuksen mukaan koronakevään aikana työhyvinvointi parani, mutta kääntyi laskuun koronan pitkittyessä. Työssä tylsistyminen sekä erityisesti läsnätyötä tekevien työttömyys kasvoi tutkimuksen mukaan loppuvuotta 2020 kohti, kuten alla olevasta kuvasta (Kuvio 1) näkyy. Työttömyys ja työssä tylsistyminen oli kasvanut eniten nuorilla aikuisilla. (Työterveyslaitos 2021.)



KUVIO 1. Työn imu, työttömyys ja työssä tylsistyminen. (Työterveyslaitos 2021.)

Erityisesti nuorten aikuisten (alle 36-vuotiaat) työuupumus kasvoi sekä työn imu ja työkyky heikkenivät tutkimuksen mukaan. Riskitekijäksi tutkimuksessa on määritelty erityisesti yksin asuvien pakotettu etätö. Korona-aika koettelee etätöitä tekevien lisäksi myös lähikontaktityötä tekevien työhyvinvointia. Koko väestön tasolla muutokset ovat kuitenkin olleet maltillisia. Tutkimuksen mukaan työn imua voidaan ylläpitää poikkeusaikana ihmislähtöisellä johtamisella, yhteydenpidolla työtovereihin, antamalla palautetta, asettamalla yhteisiä tavoitteita, uusia haasteita sekä tauottamalla työpäivää ja huolehtimalla riittävästä palautumisesta. (Työterveyslaitos 2021.)

CoCoDigin Etätö Suomessa koronaviruspandemian aikana -tutkimus on tehty kolmella eri kyselykerralla kuuden kuukauden aikana 1164 suomalaiselta työntekijältä heidän kokemuksistaan työntekemisestä koronapandemian keskellä. Tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä noin 97 % prosenttia on aloittanut etätöitä tai lisännyt etätöitä. Heistä 70 % ei normaalisti työskennellyt etänä. Kyselyyn vastanneet olivat pääasiassa julkisen sektorin työntekijöitä (64 %). Vastaaajista 20 % oli työssä yksityisellä sektorilla ja 8 % kolmannella sektorilla. Tutkimuksen mukaan etätöihin siirtyminen on antanut mahdollisuuden keskittyneempään työskentelyyn, kun häiriötekijöitä on vähemmän. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että työssä eristäytyminen lisää työn kuormittavuutta ja päinvastoin. Suurempaa eristäytymisen tunnetta saattavat kokea ne kuormittuneemmat työntekijät, jotka normaalisti tukeutuvat työkavereihinsa. Yksilöiden suoriutuminen ei juurikaan ole muuttunut tutkimuksen perusteella, mutta innovatiivisuuden ylläpito on ollut vaikeaa. (Blomqvist, Sivunen, Vartiainen, Olsson, Ropponen, Henttonen, van Zoonen 2020.)

Vastaaajat pitivät tuottavuuttaan ja tehokkuuttaan pandemian aikana hyvänä. Uusien ideoiden kehittäminen ja niille tuen saaminen oli vaikeaa. Tosin työntekijät voivat tuntea työn hoitamiseen ja työstä suoriutumiseen liittyviä haasteita ja haittoja kaikissa tilanteissa, ei ainoastaan pandemia-aikana. Haittaavaa kuormitusta on tutkimuksen mukaan lisännyt työn rutiinien äkilliset muutokset. Vaikka pandemia on hoidettu Suomessa hyvin, ei se tarkoita sitä, etteivätkö työntekijät tuntisi etätöiden negatiivisia vaikutuksia. (Blomqvist ym. 2020.)

Tyypillinen käsitys on, että etätö johtaa siihen, että työntekijän tekevät työtä koko ajan ja kaikkialla. Tutkimuksessa kuitenkin vastaajien raportoimat työviikon tuntimäärät laskivat 38 tunnista 37,7 tuntiin maaliskuusta lokakuuhun mentäessä. Tämä oli yhdenmukainen työntekijöiden kokeman tuottavuuden kasvun kokemuksen kanssa. Työntekijöiden tyytyväisyys työtilanteeseensa nousi ajanjaksolla 30 %:sta 38 %:iin, vaikka innostus väheni (74 %:sta 68 %:iin) kuten myös työhön syventyminen (73 %:sta 68 %:iin). Etätöihin sopeutumisen haaste on myös työn sosiaaliset ulottuvuudet.

Lokakuussa vastaajista 72 % tunsi olevansa erossa työkavereistaan, kun niin oli tuntenut maaliskuussa 75 %. Sosiaalisen eristämisen tunteet kasvoivat 56 %:sta 60 %:iin. (Blomqvist ym. 2020.)

3 TYÖSKENTELY OHJELMISTOKEHITYSPROJEKTISSA

Ohjelmistokehityksen voi määritellä esimerkiksi siten, että otetaan joukko vaatimuksia käyttäjältä, analysoidaan ne, suunnitellaan ongelmaan ratkaisu ja toteutetaan ratkaisu tietokoneella. Onnistuneeseen ohjelmistokehitykseen tarvitaan pieni ja integroitunut tiimi, hyvä kommunikaatio tiimin sisällä sekä tiimin ja asiakkaan välillä, hyväksytyt prosessi ja sen joustavuus, hyvä suunnitelma, oikea tieto vallitsevasta tilanteesta sekä uskallusta myöntää myöhästymiset, oikeat työkalut ja toimintatavat juuri kyseiselle projektille sekä ymmärrystä siitä, ettei kaikki tarvittava ole tiedossa heti projektin alussa. Tavoitteena on toimittaa erinomaista ja virheetöntä koodia käyttäjille ajallaan pysyen budjetissa, samalla kun vaatimukset jatkuvasti muuttuvat. (Dooley 2011, 1–4.)

3.1 Ketterät menetelmät

Erityisesti pienten ja keskisuurten ohjelmistokehitysprojehtien toteuttamiseen kehitetty joustavampi malli on ketterät menetelmät. Sen tarkoituksena oli vähentää dokumentaatiota ja prosessin säätämistä. Sen avulla tiimien olisi helpompaa sopeutua muuttuviin vaatimuksiin ja toimittaa nopeammin valmiita ohjelmistoja. Ketteriä menetelmiä noudattavaan ohjelmistokehitysprosessiin kuuluu nopea sopeutuminen muutoksiin samalla laadukasta tuotetta toimittaen, kustannustehokalla tavalla. (Holcombe 2008, 2; Dooley 2011, 14.)

Ketterät menetelmät perustuvat paljolti samoihin periaatteisiin leanin toimintaperiaatteen kanssa. Leanin pääperiaate on toimintojen jatkuva kehittäminen ja sitä sovelletaan lähes kaikilla aloilla, ohjelmistokehitys mukaan lukien. Leanin tavoite on pysyvä ja nopea tapa edetä ideasta tuotteeksi työntekijöitä ja yhteistyökumppaneita riistämättä korkeaa laatutasoa ja asiakastyytyvää ylläpitäen. Rajanveto leanin ja ketterien menetelmien välillä ei ole selvä. (Ohjelmistotuotanto 2020.)

Useille eri kielille käännettyssä ketterän ohjelmistokehityksen julistuksessa on mainittu tärkeimmät kohdat ketterää ohjelmistokehitystä noudattaessa:

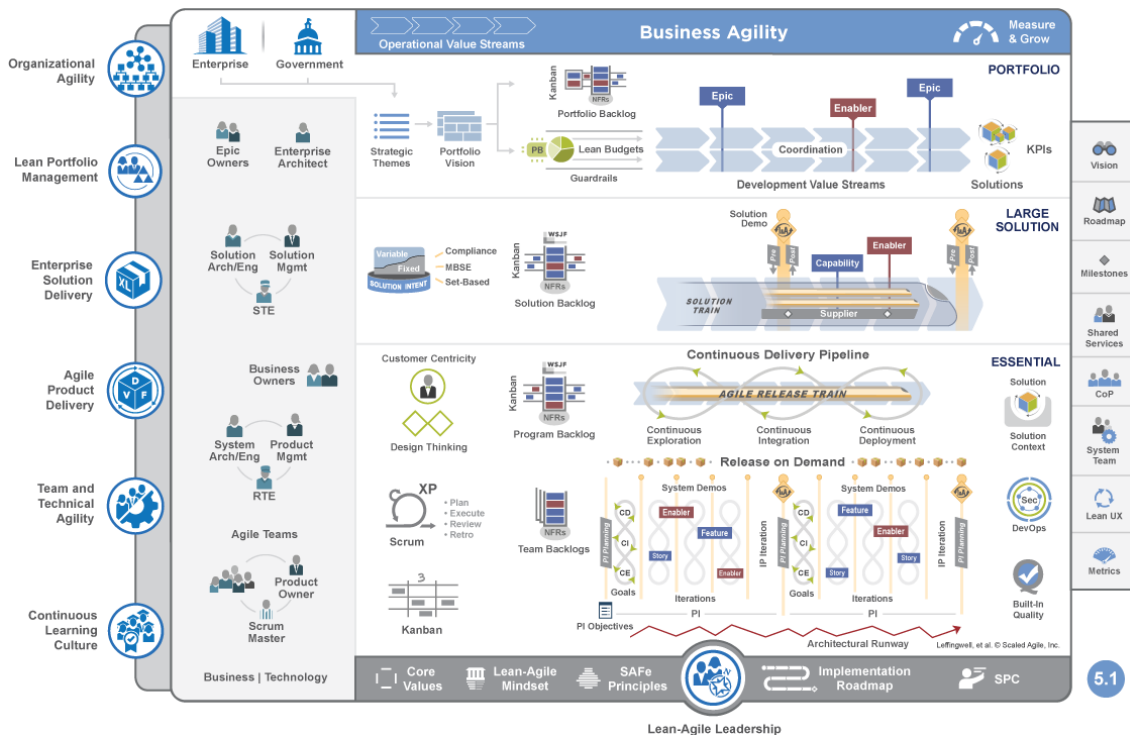
*Löydämme parempia tapoja tehdä ohjelmistokehitystä, kun teemme sitä itse ja autamme muita siinä. Kokemuksemme perusteella arvostamme:
Yksilöitä ja kanssakäymistä enemmän kuin menetelmiä ja työkaluja*

*Toimivaa ohjelmistoa enemmän kuin kattavaa dokumentaatiota
Asiakasyhteistyötä enemmän kuin sopimusneuvotteluja
Vastaamista muutokseen enemmän kuin pitäytymistä suunnitelmassa
Jälkimmäisilläkin asioilla on arvoa, mutta
arvostamme ensiksi mainittuja enemmän. (Agilemanifesto 2001.)*

Yksi käytetyistä ketterien menetelmien viitekehysistä on Scrum. Sen idea on, että yksi Scrum-tiimi työskentelee yhdessä yhteistä tavoitetta kohti sprinteissä. Tiimi koostuu yleensä Scrum Masterista, tuoteomistajasta ja kehittäjistä. Tiimi on yhtenäinen itseohjautuva yksikkö, joka koostuu monialaisista osajista. Tyypillisesti tiimissä on enintään kymmenen jäsentä. Pienissä tiimeissä kommunikatio yleensä toimii paremmin kuin suuremmissa tiimeissä sekä ne ovat tuottavampia. Mikäli tiimin koko kasvaa liian suureksi, on järkevää jakaa tiimi pienemmiksi tiimeiksi. (Schwaber & Sutherland 2020, 5.)

Scrumia noudattaessa työskennellään iteraatioissa eli sprinteissä, jotka kestävät yhdestä viikosta neljään viikkoon. Scrumin viitekehysten mukaan tiimit tekevät ohjelmistokehitystä 1–4 viikon iteraatioissa eli sprinteissä. Jokaiseen sprinttiin suunnitellaan tavoite, valitaan tuotteen kehitysjonon kohdat sekä niiden toteutussuunnitelma. Tiimeillä on lyhyitä päivittäispalavereita, joita kutsutaan dailyiksi. Päivittäispalaverien tarkoitus on lisätä läpinäkyvyyttä sprintin tapahtumiin. Standardimallisessa päivittäispalaverissa jokainen tiimin jäsen vastaa vuorollaan kysymyksiin työtehtävien etenemisestä aiemman palaverin jälkeen, aiottujen työtehtävien tekemisestä seuraavaan palaveriin mennessä sekä työtehtäviä estävistä tekijöistä. Palaverien avulla voidaan jakaa tietoa ja seurata edistymistä. (Ohjelmistotuotanto 2020; Schwaber ym. 2020, 9; Dooley 2011, 23–24.)

Kun halutaan kehittää jotain isompaa ketterin menetelmin, on paljon käytetty viitekehys SAFe, eli Scaled Agile Framework. Sitä käytetään erityisesti sovelluskehityksessä ja se on koko organisaatioon skaalautuva ketterän kehityksen viitekehys. SAFe on suunniteltu tuottamaan yritykselle arvoa jatkuvasti ja tehokkaasti aikataulun mukaan. Se tarjoaa erikokoisille yrityksille räätälöityjä konfiguraatioita, joista suurin on Full SAFe, joka soveltuu suurien, eri tuotteita hallitsevan yrityksen käyttöön. Full SAFea havainnollistava kuva (Kuvio 2) seuraavaksi. (CGI 2018; Ohjelmistotuotanto 2020.)



KUVIO 2. Full SAFe (Scaled Agile, Inc 2021.)

Yhdestä tuotteesta vastaavien tiimien joukko kootaan toimitusjunan (release train) alle. Tiimit toimivat ja tuottavat toiminnallisia kokonaisuuksia synkronoidusti. (Ohjelmistotuotanto 2020.)

3.2 Kehittäjien työskentely

Kehittäjät ovat tiimin jäseniä, jotka ovat sitoutuneet luomaan käyttökelpoisen inkrementin, eli konkreettisen askeleen kohti tuotteen tavoitetta, jokaisessa sprintissä. Vaikka kaikista käytetään nimitystä kehittäjä, voi kehittäjillä olla eri rooleja tiimin sisällä. Toiset voivat olla testaajia ja toiset erikoistuneita johonkin tiettyyn ohjelmoinnin osa-alueeseen. Tiimin sisällä tehdään päätökset siitä, kuka tekee mitään tehtäviä sprintissä. Kehittäjät itse arvioivat työmääränsä ja tekevät suunnitelman eli kehitysjonon. Sprintin kehitysjonon voidaan tarkentaa sprintin edetessä, kun opitaan lisää. Oletusarvoisesti Scrum-tiimit ovat työskennelleet samassa paikassa. Tiimin jäsenten välinen kommunikatio on tärkeää ja sujuvaa päivittäistä kommunikaatiota pidetään kriittisenä onnistuneelle projektille. Tiimit, jotka sijaitsevat samassa paikassa, kommunikoivat paremmin kuin jakaantuneet tiimit, vaikka kyse olisi vain eri kerroksessa tai siivessä työskentelystä. (Schwaber ym. 2020, 9–11; Dooley, 2011, 2–24; Ohjelmistotuotanto 2020.)

Kasvokkain tapahtuvan kommunikaation etuja päivittäisessä yhteistyössä on korostettu ketteryyden periaatteena. Kokemus on kuitenkin opettanut, että vaikka osa tai jopa kaikki tiimin jäsenet työskentelisivät etänä, ketterät tiimit voivat silti menestyä ja olla tehokkaita. On useita asioita, joita täytyy ottaa huomioon, kun ketterästi työskentelevät tiimit työskentelevät etänä. Ensimmäisen aikavyöhyke-erot. Aikavyöhyke-erot voivat aiheuttaa haasteita erityisesti, kun tiimin jäsen työskentelee yksin toisella aikavyöhykkeellä tai kun työn etenemiselle tulee este. Työaika voi myös pidentyä, kun tiimin jäsen aloittaa työnsä muita aikaisemmin ja jatkaa työskentelyä muun tiimin kanssa pidempään ollakseen läsnä ja ettei menettäisi mitään tärkeää. (Scaled Agile, Inc 2021.)

Toinen asia, joka täytyy ottaa huomioon tiimien työskennellessä etänä, on tehokkaan työympäristön luominen. Motivoituneet tiimin jäsenet tarvitsevat sopivan työympäristön ja riittävän tuen. Etätyössä ympäristö tarkoittaa teknistä ja fyysistä infrastruktuuria sekä tarvittavia työkaluja ja tukea. Tiimi tarvitsee myös tukea yhteistyölleen erityisesti etänä työskennellessä. Tiimin yhteistyötä voidaan tukea erilaisilla aktiviteeteilla, kuten määrittelemällä tiimille nimi ja visio, määrittelemällä säännöt etätyölle tai vain yhteisellä hauskanpidolla. On tärkeää pitää etänä työskentelevät tiimin jäsenet ajan tasalla. Parityöskentely voi olla myös hyvä vaihtoehto yhteistyön lisäämiseen. Tärkeä etätyössä huomioitava osuus ovat tehokkaat online-kokoukset. Onnistunut ja tehokas online-kokous on hyvin suunniteltu. (Scaled Agile, Inc 2021.)

4 TUTKIMUS

Maaliskuun 16. 2020, kun etätyösuositus tuli voimaan, myös toimeksiantajayrityksessä sekä tietysti tutkimuksen kohteena olevassa projektitiimissä siirryttiin nopealla aikataululla työskentelemään pääasiassa etänä. Suuri osa tiimistä siirtyi kokonaan työskentelemään etänä ja harvat toimistolle jäävät alkoivat työskentelemään erillään muusta tiimistä. Etätyöt jatkuivat kesään asti ja kesälomien jälkeen työntekijät alkoivat hiljalleen palaamaan toimistolle. Suunnitelma toimistolle palaamiseksi oli tehty niin, että kesän aikana asteittain siirytään takaisin toimistolle ja sen jälkeen työskentely tapahtuisi taas pääasiassa toimistolta. Paluu ehdittiin aloittaa, mutta tilanteen taas elokuussa huonontuessa ja uuden etätyösuosituksen vuoksi, etätyöhön taas palattiin. Tällä kertaa kyseisessä projektitiimissä muutama toimistolle palannut ja siihen asti etänä työskennellyt jäi toimistolle ja muutama kevään ajan toimistolla työskennellyt siirtyi etätyöhön.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa yhden projektitiimin sisällä työntekijöiden kokemuksia työskentelystä korona-aikana. Tutkimuksen tekemisen aikaan tiimissä on 20 henkilöä. Suurin osa tiimistä on työskennellyt etänä ja osa työskennellyt toimistolla muiden työskennellessä etänä. Tutkimus kartoittaa heidän kokemuksiaan työtapojen, ympäristön ja kommunikaation muutoksista, sopeutumisesta muutoksiin, niiden vaikutuksista tehokkuuteen sekä haasteista ja hyödyistä korona-aikana. Tutkimusta on toteutettu seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

Kuinka työntekijät ovat kokeneet etätyöhön siirtymisen ja työskentelyn korona-aikana?

Mitä hyötyjä tai haasteita työntekijät ovat kohdanneet korona-aikana?

Tutkimus on laadullinen, mutta tutkimus myös yhdistelee laadullista ja määrällistä tutkimusmenetelmää toisiaan täydentäen. Tutkimuksella ei ole hypoteesia ja tutkimuksen lähtökohtainen näkökulma on kokemuksellinen, eli ymmärtää tutkittavien kokemuksia. Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselyillä ja kerääminen toteutettiin valmistelemalla kyselyt kaikille projektin tiimiläisille. Mahdollisia kyselyissä käytettäviä kysymyksiä oli paljon ja tutkimuksen alussa oli ajatuksena tehdä kysymysten lisäksi muutama haastattelu, mutta tutkimus päädyttiin tekemään pelkillä kyselyillä, joissa olisi myös enemmän tilaa myös vapaille vastauksille. Lopulta kyselyyn valikoitui viisi monivalintakysymystä ja yhdeksän avointa kysymystä, joihin pystyi vapaasti antamaan sanallisen vastauksen. Näin menettelemällä haluttiin saada useammalta henkilöltä näkökulmia tutkimusta varten. Vastauksia voidaan siten arvioida laadullisen tutkimuksen keinoin, mutta esittää tuloksia myös tilastollisesti.

Kysymykset 1–10 sekä 14 liittyvät pääasiassa ensimmäiseen tutkimuskysymykseen työntekijöiden kokemuksista ja kysymykset 11–13 toiseen tutkimuskysymykseen, eli kysymykseen hyödyistä ja haasteista. Tietysti, koska kysymysten aiheet ovat hyvin lähellä toisiaan, ne myös limittyvät. Kysely toteutettiin Microsoft Formsilla ja lähetettiin tiimin 20 henkilölle linkkinä sähköpostiviestillä. Kysely, eli kysymykset ja niiden vastausvaihtoehdot ovat liitteenä (Liite 1).

Kyselyyn annettiin viikko vastausaikaa ja muistutuksia täytyi tehdä viikon aikana useampi, jotta vastauksia saatiin tutkimuksen kannalta riittävästi. Vastauksia saatiin yhteensä 15/20 kappaletta. Vastausprosentiksi tulee siten 75 %, mikä on hyvä vastausprosentti. Kyselyyn vastaamisen keskimääräiseksi ajaksi tuli 25 minuuttia 49 sekuntia, mikä on kohtalaisen pitkä vastaamiseen käytetty aika. Vastauksien muotoilusta ja vastauksiin käytetystä ajasta voi päätellä, että useimmat vastaajat ovat vastanneet kysymyksiin huolellisesti.

5 TULOSTEN ESITTELY

Tässä kappaleessa esitellään kyselyn tulokset. Monivalintakysymykset esitellään kappaleessa sekä graafisesti että sanallisesti. Avointen eli vastaajilta sanallisia vastauksia vaativien kysymysten vastauksia esitellään sanallisesti.

5.1 Työn tekemisen sijainti ja viihtyvyys

Koska tiimi on työskennellyt sekä etänä että toimistolla, niin ensimmäisessä kysymyksessä haluttiin kartoittaa vastaajan työskentelyn sijaintia. Kysely alkoi kysymyksellä työn teon sijainnista, eli missä vastaaja on tehnyt työtään. Kysymys oli monivalintakysymys, jonka vastausvaihtoehdot ja vastausmäärät prosentteina näkyvät seuraavassa kuvassa (Kuvio 3).



KUVIO 3. Missä olet työskennellyt korona-aikana?

Vastaajista 40 % on työskennellyt korona-aikana kokonaan etänä ja 20 % enimmäkseen etänä. Vastaajista 13 % on työskennellyt noin puolet etänä ja puolet toimistolla. Enimmäkseen toimistolla työskenteleviä on vastaajista 13 % ja kokonaan toimistolla työskenteleviä 13 %. Eli suurempi osa (60 %) vastaajista on työskennellyt enimmäkseen tai kokonaan etänä.

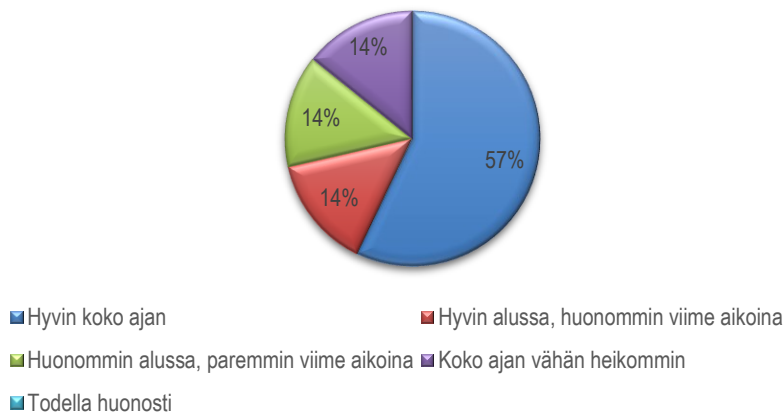
Seuraavat kaksi kysymystä koskivat työssä viihtymistä ja olivat myös monivalintakysymyksiä. Nämä kaksi työssä viihtymistä koskevat kysymykset eivät olleet kaikille vastaajille pakollisia, vaan toimistolla työskennelleet pystyivät jättämään vastaamatta etätyössä viihtymiseen ja etätöissä olleet pystyivät olemaan vastaamatta toimistolla viihtymiseen. Ensimmäiseen kysymykseen, eli ”Jos olet työskennellyt etänä, oletko viihtynyt etätöissä?” tuli 14 vastausta. Toiseen kysymykseen, eli ”Jos olet työskennellyt toimistolla, miten olet viihtynyt, kun suuri osa tekee etätyötä?” tuli seitsemän vastausta. Vastausvaihtoehdot vastausprosentteineen ensimmäiseen kysymykseen näkyy seuraavassa kuvassa (Kuvio 4) ja myöhemässä kuvassa (Kuvio 5).



KUVIO 4. Jos olet työskennellyt etänä, oletko viihtynyt etätöissä?

Etänä työskennelleistä vastaajista yli puolet (57 %) kokivat viihtyneensä etätöissä hyvin koko ajan. 22 % vastaajista kokivat aluksi viihtyneensä etätöissä, mutta viihtyvyyden huonontuneen viime aikoina. 7 % vastaajista koki viihtyneensä hyvin alussa, mutta huonommin viime aikoina ja 7 % koki viihtyneensä koko ajan vähän heikommin. Myös 7 % vastaajista koki viihtyneensä etätöissä todella huonosti.

Jos olet työskennellyt toimistolla, miten olet viihtynyt, kun suuri osa tekee etätöitä?



KUVIO 5. Jos olet työskennellyt toimistolla, miten olet viihtynyt, kun suuri osa tekee etätöitä?

Toimistolla työskennelleistä vastaajista 57 % koki viihtyneensä hyvin koko ajan. 14 % vastaajista koki viihtyneensä hyvin alussa, mutta huonommin viime aikoina. 14 % vastaajista taas koki viihtyneensä huonommin alussa ja paremmin viime aikoina. 14 % vastaajista koki viihtyneensä koko ajan vähän heikommin. Kukaan toimistolla työskennelleistä ei vastannut viihtyneensä todella huonosti.

Työssä viihtymisestä oli myös neljäs tarkentava avoin kysymys ”Mikä viihtyvyyteen on erityisesti vaikuttanut?”, johon vastaajat vastasivat sanallisesti. Erityisesti viihtyvyyteen koettiin vaikuttavan sosiaalinen kanssakäyminen muiden tiimiläisten kanssa. Negatiivisena koettiin se, ettei ihmisiä enää näe ja keskustelut puuttuvat. Kaksi vastaajista kommentoi näin: ”Työkavereiden vähyyys ja toimiston hiljaisuus hieman painaa. Sosiaalisena ihmisenä pidän kasvokkain kohtaamisista ja paikallisesta tiimityöstä.” ja ”Sosiaalisen kanssakäymisen puute vähentänyt viihtyvyyttä”.

Positiivisessa koettiin se, että toimistolla kuitenkin on edes osa tiimiläisistä ja sekin mainittiin, että on mukavaa, kun toimistolla on edes se vähäinen joukko ihmisiä. Työkalut mahdollistavat kuitenkin sosiaalisen kanssakäymisen virtuaalisesti, kuten yksi vastaaja vastasi vaikuttaneen viihtyvyyteen: ”Teams-keskustelut ja kahvittelut etänä”.

Rauhallisen työympäristön koettiin vaikuttavan merkittävästi viihtyvyyteen sekä kotona että toimistolla työskennellessä. Rauhallisuutta oli vastaajien mielestä nyt molemmissa työympäristöissä.

Työmatkojen puuttumisen ja työajan joustavuuden koettiin myös vaikuttavan viihtyvyyteen positiivisesti. Yksi vastaaja kommentoi näin: ”Työmatkoihin kuluva aika ja energia on käytettävissä kokonaan työhön. Jaksaa paremmin tehdä työpäivän” ja toinen lisäsi myös joustavuuden työajoissa: ”Aikaa ei kulu työmatkoihin, joustavuus työajan käytössä”.

5.2 Tehokkuus

Viidennessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan oman työskentelynsä tehokkuutta korona-aikana. Kysymys oli monivalintakysymys ja vastausvaihtoehdot näkyvät seuraavasta kuvasta (Kuvio 6).



KUVIO 6. Onko työskentelysi tehokkuus ollut mielestäsi.

Suurin osa vastaajista (73 %) vastasi työskentelynsä tehokkuuden pysyneen normaalilla tasolla. Seitsemän prosenttia vastaajista piti työskentelyään koko ajan normaalia heikompana ja saman verran vastaajia piti työskentelynsä tehokkuutta alussa parempana ja viime aikoina heikompana. 13 % vastaajista piti työskentelynsä tehokkuutta alussa heikompana ja viime aikoina parempana. Yksikään vastaajista ei pitänyt tehokkuuttaan normaalia parempana korona-aikana.

Kuudes kysymys oli avoin kysymys ”Mikä työskentelysi tehokkuuteen on vaikuttanut?”. Erityisesti tehokkuuteen koettiin sanallisissa vastauksissa vaikuttavan parempi työrauha ja keskittyminen,

mutta avun saaminen koettiin vaikeammaksi: ”Kotona helpompi keskittyä, mutta toisaalta vaikeampaa saada apua/neuvoja”. Työrauhan koettiin myös heikentyneen yhdessä vastauksessa: ”Kotona on ehkä enemmän häiriötekijöitä kuin työpaikalla. Työpaikalla keskittyminen vain työasioihin on helpompaa”. Työskentelyn tehokkuutta heikentävänä koettiin avun pyytämisen ja saamisen vaikeudet sekä lisääntynyt palaverien määrä ja näihin kuluva aika. Yksi vastaajista kertoi: ”Negatiivisena vaikutuksena on avunpyynnön ja sen saannin heikkeneminen, tilanteeseen turtuminen ja henkinen jaksaminen”. Toisaalta vähenneiden keskeytysten ja työmatkoista säästyneen ajan koettiin myös vaikuttavan parantavasti tehokkuuteen: ”Aikaa enemmän (ei kulu työmatkoihin) → vähemmän väsymystä”. Myös yksi tärkeä tehokkuuteen vaikuttava tekijä mainittiin: ”Oma halu työskennellä tehokkaasti”.

5.3 Muutokset

Vastaajilta kysyttiin avoin kysymys: ”Miten työympäristösi ja työvälineesi ovat muuttuneet?”. Useimmat vastaajista kertovat työvälineiden pysyneen samoina kuin aiemmin ja mainitsevat suurimpana työympäristön muutoksena heikenneen työergonomian etätyössä: ”Rauhallinen työympäristö, työergonomia huonontunut reilusti” sekä ”Työpöytänä toimii ruokapöytä, ei korkeussäätöä. Työtuoli on huonompi kuin toimistolla”, ”Ergonomia on huonompi kotona, koska en voi tehdä seisaaltaan töitä. Työpiste on huomattavasti ahtaampi kotona. Työvälineet ovat samat”. Etätyöpisteen ahtaus sekä työtuoli ja -pöytä olivat etätöissä siis erityisen usein mainittuja muutoksia toimiston olosuhteisiin verrattuna.

Työaikojen ja -tapojen muutoksista kysyttiin myös avoin kysymys: ”Miten työaikasi ja -tapasi ovat muuttuneet ja miten olet sopeutunut muutoksiin?”. Useimmat noudattavat työskennellessään suunnilleen samoja työaikoja kuin aiemmin ja kokivat sopeutuneensa hyvin. Taukojen pitäminen ei ollut yhtä säännöllistä etätyössä. Osa vastaajista koki kotona työskentelyn joustavampana työaikojen suhteen, mutta pitivät kotona työskentelyä samoin myös kuormittavana työpäivien venyessä helpommin ja työskentelystä irrottautumisen olevan vaikeampaa. Yksi vastaajista kommentoi: ”Herään ja aloitan työt hieman myöhemmin kuin aikaisemmin, sillä työmatkoihin ei mene enää aikaa. Olen sopeutunut muutoksiin melko hyvin”, ja toinen: ”Pyrin noudattamaan normaalia työaikaa, mutta päivät venyvät helposti. Olen sopeutunut hyvin”. Kolmannella on ollut välillä vaikeuksia irrottautua

töistä: ”Työaika aika lailla sama 9–17. Silloin tällöin etätöissä aloitus- ja lopetusaika on siirtynyt. Joskus on ollut vaikea päästä töistä irti”.

5.4 Kommunikaatio ja yhteisöllisyys

Vastaajilta kysyttiin avoin kysymys kommunikaation toimimisesta: ”Miten kommunikaatio on mielestäsi toiminut?”. Pääosin vastaajat kokivat kommunikaation toimineen hyvin tai kohtalaisesti. Vaikka kommunikaation koettiin pääasiassa olevan hyvää työkalujen avulla, niin useampi vastaajista koki sen kuitenkin olevan kasvokkain parempaa ja elekielen näkemisen tärkeää. Yksi vastaajista vastasi: ” Vaikka kasvokkain kanssakäynti on mieluisampaa, on etäkommunikointi toiminut myös ihan hyvin Teamsin kautta. Kuitenkin useamman ihmisen palaverit ovat kyllästyttävää päällekkäin puhumista, eikä luonnollisesti toisten elekieltä näe, mikä antaa sanatonta palautetta puhujalle, lisäten mahdollista kiusallisuutta”, toinen: ”Alkuun hieman hakemista, mutta tilanteeseen sopeuduttua kommunikaatio on toiminut hyvin”, ja kolmas: ” Välillä ihan hyvin, mutta ei niin hyvin kuin toimistolla. Työkavereita on hieman vaikeampi saada kiinni Teamsillä, kuin, että menisi toimistolla suoraan kysymään. Pääasiallisesti kommunikaatio on toiminut aivan hyvin”. Spontaani keskustelujen puuttuessa ja kommunikaation siirryttyä chat-keskusteluihin ja palavereihin, esimerkiksi muiden tiimiläisten työn alla olevat aiheet eivät olleet hyvin kaikilla tiedossa ja tietojen vaihtaminen koettiin vaikeammaksi. Muiden tiimiläisten työaikoja ei myöskään aina voinut tietää, joka vaikuttaa kommunikointia entisestään.

Vastaajilta kysyttiin myös avoin kysymys vaikutuksista yhteisöllisyyteen: ”Mitä vaikutuksia korona-ajalla on ollut yhteisöllisyyteen?”. Useimmat kokivat yhteisöllisyyden heikentyneen, mutta myös muutama vastasi, ettei kokenut siinä olleen mitään muutosta. Yksi vastaajista vastasi näin: ”Ennen korona-aikaa tiimikavereihin oli helppo pitää yhteyttä ja kaikkien kanssa tuli lähes päivittäin joku sana vaihdettua. Nyt korona-aikana en ole joillekin tiimin jäsenille puhunut vuoteen. Porukka on selvästi myös jakautunut pieniin kahvipöytäryhmiinsä”. Eräs vastaaja koki yhteisöllisyyden syventyneen oman tiimin sisällä, mutta yleisesti yhteisöllisyyden heikentyneen: ”Omassa tiimissä vuorovaikutus ja yhteisöllisyys on jollain tavoin syventynyt. Yleisesti omalla kohdalla yhteisöllisyyden tunne ehkä heikentynyt”.

5.5 Hyödyt ja haasteet

Etätyöskentelyn hyödyiksi vastaajat nimesivät työmatkojen ajan ja rahan säästöt, joustavuuden lisääntymisen, keskittymisen paranemisen, helpomman työn ja vapaa-ajan yhdistämisen ja asuinpaikan valinnan mahdollisuudet. Esimerkkejä vastauksista: ”Pitkän työmatkan kulkijat säästävät paljon aikaa ja rahaa, kiireettömyys, enemmän aikaa harrastuksille, perheellisillä on enemmän aikaa ja läsnäoloa perheen kesken”, ”Ajan säästö. Mahdollisuus suunnitella ajan käyttö joustavammin omien tarpeiden mukaan. Mahdollistaa asumisen ja työskentelyn alueilla, jotka eivät muuten voi tarjota työmahdollisuuksia.” ja ”Onhan se aivan mahtavaa, että meidän alallamme on tällainen vaihtoehto ja toivottavasti pääsen käyttämään tätä jossain vaiheessa. Nyt siihen ei kuitenkaan ole ollut tarvetta”. Esille nostettiin siis myös se, kuinka mahtava vaihtoehto etätöiden tekemisen mahdollisuus on tällä alalla, vaikka kyseinen vastaaja ei itse ollut käyttänyt vielä tätä mahdollisuutta.

Etätöiden haittoiksi vastaajat nimesivät etäännyttämisen muista tiimiläisistä, työajan lipsumisen, työstä irtaantumisen vaikeudet, liikkumisen vähenemisen, ergonomian heikentymisen ja työtehon heikkenemisen. Kuten: ”Saattaa välillä ajatus harhailia muualle. Välillä unohtaa pitää oikeita taukoja. Ei näe työkavereita.” ja ”Ihmisistä etäännyttäminen, työajoissa lipsuminen, mahdolliset keskittymisongelmat ja taukojen pitämättömyys. Myös töistä irtaantuminen on vaikeampaa työpäivän päätyttyä. Yksinäiset syrjäytyvät herkemmin ja yleisestikin sosiaalisen yhteydenpidon vähentyminen”.

Vastaajilta kysyttiin myös ”Mitä haasteita olet kohdannut etätyöskentelyssä (tai muiden työskennellessä etänä) ja miten olet selviytynyt niistä?”. Haasteiksi mainittiin keskeytykset, ongelmanratkaisun siirtyminen enemmän yksin tehtäväksi, yksinäisyyden tunne, työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen, laitteiden kuljettaminen toimiston ja etätöpaikan välillä. Osa koki, ettei haasteita ole ollut. Esimerkkejä vastauksista: ”Oheislaitteiden kuljetus kotitoimistolle on hankalaa. Jos aikoo siirtyä laitteiston kanssa jonnekin, mieluummin pysyy siellä pitempään.”, ”Yksinäisyyden tunne joskus. Etäyhteydet ei kuitenkaan korvaa aitoja kontakteja.”, ” Ei ole ollut haasteita”, ” Itsellä ainakin työn ja vapaa-ajan raja hämärtyi. Osa asioista olisi luontevampi/parempi käydä läpi kasvotusten niin sanotusti käsi kädessä, mutta aika hyvin on selviytynyt esimerkiksi Teams-puheluilla ja näytön jakamisella.”, ”Vaikea tietää miten muut tiimiläiset voivat ja jaksavat. Tiedonsaanti voi olla vaikeampaa”. Ratkaisuksi haasteista selviytymiseen olivat vastaajat käyttäneet etätökaluja, olleet omatoimisia ja käyneet esimerkiksi päivän toimistolla.

5.6 Koronan jälkeen

Viimeisessä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, minkä verran he haluaisivat työskennellä korona-ajan jälkeen. Seuraavassa kuvassa (Kuvio 7) näkyvät vaihtoehdot sekä vastausmäärät vaihtoehtoihin.



KUVIO 7. Minkä verran haluaisit työskennellä korona-ajan jälkeen etänä?

Korona-ajan jälkeen työskentelemisen toiveet jakaantuivat. Selkeästi useimmilla vastaajista on halukkuutta työskennellä suhteellisen paljon etänä myös korona-ajan jälkeen. Jopa 20 % vastaajista halusi työskennellä täysin etänä vielä korona-ajan jälkeen. Yli puolet vastaajista haluaisi työskennellä etänä kolme päivää viikossa tai enemmän. Vain 7 % vastaajista ei haluaisi työskennellä ollenkaan etänä korona-ajan jälkeen ja 20 % yhden päivän viikossa tai harvemmin. Alle puolet siis haluaisivat työskennellä etänä kaksi päivää viikossa tai harvemmin.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa tiimin työntekijöiden kokemuksia korona-ajan työskentelystä. Kyselyyn saatiin hyvä määrä vastauksia ja vastaukset olivat mietittyjä. Kysely lähetettiin 20 henkilölle, joista 15 vastasi kyselyyn, joten vastausprosentti oli 75 %. Se on hyvä määrä, mutta kuitenkin vastaukset eivät ole yleistettävissä kaikkiin vastaaviin tiimeihin, koska kokemukset ovat hyvin yksilöllisiä ja työtavat erilaisia eri tiimeissä.

Ensimmäinen tutkimuskysymys oli: Kuinka työntekijät ovat kokeneet etätyöhön siirtymisen ja työskentelyn korona-aikana? Korona-aikana hyvin työssä viihtyi selkeästi yli puolet sekä kotona työskennelleistä että toimistolla työskennelleistä vastaajista. Kuitenkin myös osa vastaajista viihtyi työssä nyt huonommin. Tärkein teema vastauksissa viihtyvyyteen vaikuttavista tekijöistä oli sosiaalinen kanssakäyminen, mutta myös työympäristö ja työaika olivat tärkeitä teemoja. Työskentelyn tehokkuus koettiin suurelta osin hyvänä ja siihen vaikuttava isoin teema oli työrauha. Tehokkuuteen vaikutti huomontavasti avun saamisen vaikeudet työssä sekä parantavasti säästynyt aika. Yksi vastaajista oli nostanut esiin oman halun tehokkaaseen työskentelyyn työn tehokkuuteen vaikuttavista tekijöistä kysyttäessä. Se on varmasti yksi tärkeimmistä tehokkuuteen vaikuttavista tekijöistä erityisesti etätyössä.

Etätyötä tehneillä vastaajilla suurin muutos oli ollut työergonomiassa. Vastaajat pitivät työajan joustavuudesta etätyössä, mutta työaikojen venyminen ja työstä irrottautuminen kuormittivat vastaajia. Suurin osa vastaajista kuitenkin koki sopeutuneensa muutoksiin hyvin. On tärkeää ottaa huomioon, että esimerkiksi työympäristö ei välttämättä kotona ole yhtä ergonominen kuin toimistolla ja mitä vaikutuksia sillä voi olla pidemmällä aikavälillä. Samoin työajoista kiinni pitäminen sekä riittävät tauot ovat etätyössä erityisen tärkeitä.

Kommunikaation koettiin toimineen pääasiassa hyvin tai kohtalaisesti, vaikka kasvokkain kommunikointi koettiin paremmaksi. Tiedon kulku työn aiheista koettiin vaikeammaksi. Yhteisöllisyyden koettiin heikentyneen. On tärkeää miettiä, miten hyvä kommunikaatio saadaan säilytettyä ja kuinka sitä voidaan parantaa. Lisäksi on mietittävä, miten yhteisöllisyyden tunne saadaan rakennettua ja säilytettyä paremmin, kun etätyö on todennäköisesti tullut jäädäkseen.

Toinen tutkimuskysymyksistä oli: Mitä hyötyjä tai haasteita työntekijät ovat kohdanneet korona-aikana? Etätöiden hyödyiksi nimettiin ajan ja rahan säästäminen työmatkoissa, joustavuus työajoissa, parempi keskittyminen, helpomman työn ja vapaa-ajan yhdistäminen sekä asuinpaikan valinnan mahdollisuudet. Haittoja ja haasteita aiheuttivat etäntyminen muusta tiimistä, työajan lipsuminen, vaikeudet irtaantua työstä, liikkumisen väheneminen, ergonomian heikentyminen, työtehon heikkeneminen, keskeytykset, ongelmanratkaisun siirtyminen enemmän yksin tehtäväksi, yksinäisyyden tunne, työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen sekä laitteiden kuljettaminen.

Moni haluaisi jatkaa etätöissä useampana päivänä viikossa vielä korona-ajan jälkeen. Tulevaisuudessa, etätöiden ollessa yleisempää myös koronan jälkeen, varmasti joudutaan miettimään, kuinka esimerkiksi yhteisöllisyys saadaan luotua ja työntekijöiden työolosuhteita parannettua myös etätöissä. Haasteita sopeutumisessa riittää varmasti vielä tulevaisuuden ”uudessa normaalissa” työskentelyssä.

Tämän tutkimuksen tulokset ja teoriaosuudessa esitellyt Työterveyslaitoksen ja CoCoDigin tutkimusten tulokset ovat hyvin samankaltaisia. CoCoDigin tutkimuksen mukaan vastaajat pitivät tehokkuuttaan hyvänä. Samoin pitivät vastaajat tässä tutkimuksessa. Esimerkiksi uusien ideoiden kehittäminen oli vaikeampaa tutkimuksen mukaan ja samansuuntaisia viitteitä antaa tämän tutkimuksen vastaukset liittyen ongelmanratkaisun hankaluuteen yhteistyössä muiden kanssa. Samassa tutkimuksessa keskittymisen koettiin olevan parempaa etätöissä, kuten havaittiin myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa havaittuja muutoksia esimerkiksi työhyvinvoinnin huonontumisessa ja erityisesti läsnätyötä tekevien työuupumuksessa on vaikea vertailla tämän tutkimuksen tulosten kanssa, koska tässä tutkimuksessa ei voida verrata muutoksia aiempiin vastauksiin. Kuitenkin tässäkin tutkimuksessa oli vastaajia, jotka kokivat työviihtyvyytensä laskeeneen, vaikka enemmistö vastasikin viihtyneensä hyvin koko ajan.

7 POHDINTA

Tutkimuksen avulla saavutettiin hyvä kokonaiskuva tutkittavan tiimin työntekijöiden kokemuksista työskentelystä korona-aikana. Tutkimuksen tekeminen oli mielenkiintoinen projekti. Ajankohtainen ja omaakin työskentelyä koskettanut aihe oli motivoiva. Oli hienoa, että useimmat vastaajat olivat käyttäneet aikaansa ja miettineet vastauksiaan kunnolla. Siten onnistuin saamaan paljon arvokasta tietoa kyselyn avulla.

Ajankohtaisesta aiheesta löytyi tietysti todella paljon tietoa ja tutkimukselle oleellisten lähteiden kartoittamiseen ja rajaamiseen kului paljon aikaa tutkimuksen alkuvaiheessa. Myös kyselyn kysymysten aiheita täytyi rajata, mutta kuitenkin niin, että työntekijöiden kokemuksista saatiin hyvä kokonaiskuva. On selvää, että kokemukset korona-ajan työskentelystä ovat hyvin henkilökohtaisia, mutta harva on yksin kokemustensa kanssa. Useimmat teemat toistuivat vastausten eri kohdissa eri vastaajilla.

Itse odotan kesää, joka toivottavasti tuo hiljalleen mukanaan ”uuden normaalin” ja paluun takaisin toimistolle, ainakin pääosin. Paluu täysipäiväisesti takaisin toimistolle ei todennäköisesti ole kaikille se työnteon malli, miten jatkossa halutaan työskennellä, kuten tässäkin tutkimuksessa on todettu, mutta tilanteen normalisoituminen varmasti helpottaa useita etätyössä havaittuja haasteita.

Haluan lopuksi kiittää erityisesti kyselyyn vastanneita, jotka mahdollistivat tutkimuksen tekemisen. Lisäksi haluan kiittää tutkittavan yrityksen henkilöstöhallinnossa työskenteleviä henkilöitä, joiden avulla kysymyksiä muokattiin. Viimeiseksi haluan kiittää vielä ohjaajaani tutkittavan yrityksen puolelta sekä opinnäytetyöni ohjaajaa ammattikorkeakoulun puolelta, Teppo Räisästä, hyvistä vinkeistä ja avun antamisesta tarvittaessa.

LÄHTEET

Agilemanifesto 2001. Ketterän ohjelmistokehityksen julistus. Hakupäivä 20.4.2021. <https://agilemanifesto.org/iso/fi/manifesto.html>.

Blomqvist, Kirsimarja, Sivunen, Anu, Vartiainen, Matti, Olsson, Thomas, Ropponen, Annina, Henttonen, Kaisa, & van Zoonen, Ward. 2020. Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana. CoCo-Digi-tutkimusryhmä. Hakupäivä 18.1.2021. <https://cocodigiresearch.fi/les.wordpress.com/2020/12/etacc88tyocc88-suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>.

CGI 2018. SAFe tulee ja pelastaa? Hakupäivä: 26.4.2021. <https://www.cgi.com/fi/fi/blogi/safe-tulee-ja-pelastaa>.

Dooley, John 2011. Software Development and Professional Practice. Apress L. P.

Haapakoski, Kati, Niemelä, Anna, & Yrjölä, Elina 2020. Läsnä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent.

Holcombe, Mike 2008. Running an Agile Software Development Project. John Wiley & Sons.

Kansallinen etätyöpäivä 2015. Faktaa etätyöstä. Hakupäivä: 26.4.2021. <http://www.etatyopaiva.fi/fi/faktaa>.

Ohjelmistotuotanto 2020. Ohjelmistotuotanto, ketteryys, Scrum. Hakupäivä: 20.4.2021. <https://ohjelmistotuotanto-hy.github.io/osa1/>.

Scaled Agile, Inc 2021. SAFe 5 for Lean Enterprises. Hakupäivä 14.5.2021. <https://www.scaledagileframework.com/>.

Scaled Agile, Inc 2021. Working Successfully in Agile with Remote Team Members. Hakupäivä 26.4.2021. <https://www.scaledagileframework.com/working-successfully-in-agile-with-remote-team-members/>.

Schwaber, Ken & Sutherland, Jeff 2020. Scrum-opas. Hakupäivä 26.4.2021. <https://scrumwell.files.wordpress.com/2021/02/2020-scrum-guide-finnish.pdf>.

Työterveyslaitos 2021. Miten Suomi voi? Hakupäivä: 26.4.2021. <https://www.ttl.fi/tutkimus-hanke/miten-suomi-voi/>.

Valtiovarainministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Valtakunnallinen suositus etätyön käytöstä osana koronaviruspandemian torjuntatoimenpiteitä. Hakupäivä: 10.5.2021. <https://vm.fi/documents/10623/1115054/Valtiovarainministeri%C3%B6n+ja+sosiaali-+ja+terveysministeri%C3%B6n+suositus+23-10-2020.pdf/4c4f33c2-02ff-70b4-a67b-f048ea72dfd6/Valtiovarainministeri%C3%B6n+ja+sosiaali-+ja+terveysministeri%C3%B6n+suositus+23-10-2020.pdf?t=1603960429376>.

Kysymyksiä

Tervetuloa vastaamaan opinnäytetyöni kysymyksiin! Kysymykset koskevat korona-ajan työskentelyä.
Kiitos etukäteen vastauksistasi!

T. Niina

* Required

1. Missä olet työskennellyt korona-aikana? *

- Kokonaan etänä
- Enimmäkseen etänä
- Noin puolet etänä ja puolet toimistolla
- Enimmäkseen toimistolla
- Kokonaan toimistolla

2. Jos olet työskennellyt etänä, oletko viihtynyt etätöissä?

- Hyvin koko ajan
- Hyvin alussa, huonommin viime aikoina
- Huonommin alussa, paremmin viime aikoina
- Koko ajan vähän heikommin
- Todella huonosti

3. Jos olet työskennellyt toimistolla, miten olet viihtynyt, kun suuri osa tekee etätöitä?

- Hyvin koko ajan
- Hyvin alussa, huonommin viime aikoina
- Huonommin alussa, paremmin viime aikoina
- Koko ajan vähän heikommin
- Todella huonosti

4. Mikä viihtyvyyteen on erityisesti vaikuttanut? *

5. Onko työskentelysi tehokkuus ollut mielestäsi *

- Jatkuvasti normaalia paremmalla tasolla
- Jatkuvasti normaalilla tasolla
- Jatkuvasti normaalia heikommalla tasolla
- Alussa hyvää, viime aikoina heikompaa
- Alussa heikompaa, viime aikoina parempaa

6. Mikä työskentelysi tehokkuuteen on vaikuttanut? *

7. Miten työympäristösi ja työvälineesi ovat muuttuneet? *

8. Miten työaikasi ja -tapasi ovat muuttuneet ja miten olet sopeutunut muutokseen? *

9. Miten kommunikaatio on mielestäsi toiminut? *

10. Mitä vaikutuksia korona-ajalla on ollut yhteisöllisyyteen? *

11. Mitä haittoja etätyöskentelyssä mielestäsi on? *

12. Mitä hyötyjä näet etätyöskentelyssä? *

13. Mitä haasteita olet kohdannut etätyöskentelyssä (tai muiden työskennellessä etänä) ja miten olet selviytynyt niistä? *

14. Minkä verran haluaisit työskennellä korona-ajan jälkeen etänä? *

- Täysin etänä
- Neljä päivää viikossa tai useammin
- Kolme päivää viikossa
- Kaksi päivää viikossa
- Yhden päivän viikossa tai harvemmin
- En ollenkaan