

Jasmin Manninen

## **Etätyön vaikutus työhyvinvointiin**

Osuuskauppa Arina Oulu

## **Etätyön vaikutus työhyvinvointiin**

Osuuskauppa Arina Oulu

Jasmin Manninen  
Opinnäytetyö  
Syksy 2021  
Liiketalous  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Liiketalous, Esimiestyön ja henkilöstöosaamisen koulutusohjelma

---

Tekijä: Jasmin Manninen

Opinnäytetyön nimi: Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

Työn ohjaaja: Tomi Huhtamäki

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2021

Sivumäärä: 53+ 4 liitettä

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia etätyötä ja sen vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin kohdeorganisaatiossa. Lisäksi tutkin kohdeorganisaation tiimin yhteishenkeä ja onko etätyöllä vaikutusta siihen. Tavoitteena on saada toimeksiantajalle tietoa siitä, miten työntekijät suhtautuvat etätyöskentelyyn ja siihen liittyviin mahdollisuuksiin ja haasteisiin sekä kartoittaa tiimin nykytilaa. Toimeksiantaja on Osuuskauppa Arina.

Tietoperusta käsittelee etätyötä ja sen edellytyksiä sekä hyviä että huonoja puolia. Näin ollen lukija saa kattavan kuvan etätyöstä ja mitä asioita se voi vaatia sekä mihin se voi vaikuttaa. Lisäksi tietoperustassa selitetään, mitä on työhyvinvointi ja sen ulottuvuuksista sekä keskeisistä käsitteistä. Pääasiassa tietoperusta on kirjallista, mutta mukana on myös paljon verkkolähteitä ja tutkimuksia.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena, jossa käytin kahta erilaista tiedonkeruumenetelmää. Tein koko tiimille kyselyn, jonka jälkeen kyselyyn vastanneista arvottiin kolme henkilöä erilliseen yksilöhaastatteluun. Tiedonkeruumenetelmänä ensimmäisessä vaiheessa oli kysely, joka toteutettiin Google Formsillä avulla, mistä pystyin jakamaan linkin resurssitiimille. Tämän jälkeen tein yksilöhaastattelut. Ne olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja, joiden etuna olivat mahdollisten lisäkysymysten kysyminen haastattelun aikana, mikä ei ollut mahdollista ensimmäisessä tiedonkeruussa.

Molemmat tutkimustulokset osoittivat, että korona toi vuonna 2020 keväällä tiimin työn arkeen enemmän painetta ja kuormittavuutta. Työmäärä on nyt kuitenkin tasaantunut ja tilanne on rauhoittunut. Näin ollen työhyvinvointi on parempaa tiimin jäsenillä. Jaksaminen ja palautuminen ovat yksilöillä hyvin halussa, mutta työpäivän aikana tauoista ei pidetä kiinni. Sosiaaliset kontaktit ovat myös voimavara työn arjessa niin työstä irtautumisen kuin taukojen muistuttamisen vuoksi. Etätyöhön siirtymisen ja koronan takia tiimin yhteishengen negatiiviset asiat korostuivat tiimissä.

---

Asiasanat: *Etätyö, työhyvinvointi, jaksaminen, palautuminen, tiimin yhteishenki, ilmapiiri*

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration, Human Resources and Management

---

Author: Jasmin Manninen

Title of thesis: The Telecommuting effects on Work Well-being

Supervisor: Tomi Huhtamäki

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2021

Number of pages: 53+ 4 appendices

---

The purpose of this practice-based thesis is to investigate teleworking and wellbeing of employees at work in organization. Additionally, I also investigate team spirit and whether telecommuting has an impact on it. The goal of the thesis is to provide information for the principal and how employees think about telework and the opportunities and challenges about it. Also, what is the current state of the team. The principal is Osuuskauppa Arina.

The theory base has been built from literature, different articles and reports. The theory deals with conditions of teleworking and the pros and cons about it. In addition, what is well-being and what are its sectors. The thesis is based on qualitative research, and I used two different methods to get information for my research. The first was Google- Forms survey and a total response were 12. The second research were the interviews. Three persons for this were divide by lot.

The results showed that Coronavirus pandemic had effects of team's everyday work. The effects were that amount of work increased, also employees had the pressure and stress at work. Amount of work is now stabilized, and the situation has calmed down. The coping and recovery are well possession by individuals, but breaks are a challenge during work. Other people are also a resource in the working because reminders of taking break. The transition to telecommuting in addition with Coronavirus affected negatively to the team and team spirit.

---

Keywords: *Telecommuting, wellbeing, recovery and coping at work, team spirit*

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	7
2	KOHDEORGANISAATION ESITTELY .....	9
	2.1 Osuuskauppa Arina .....	9
	2.2 Arinalaisuus .....	10
3	ETÄTYÖ .....	11
	3.1 Mikä on etätyö? .....	11
	3.2 Edellytykset .....	12
	3.3 Hyödyt ja haitat .....	13
4	TYÖHYVINVOINTI .....	16
	4.1 Työntekijän itsensä johtaminen työssä .....	16
	4.1.1 Jaksaminen .....	18
	4.1.2 Stressi ja työuupumus .....	19
	4.1.3 Palautuminen .....	20
	4.1.4 Asenteet, arvot ja motivaatio .....	21
	4.1.5 Ajanhallinta ja priorisointi .....	22
	4.2 Tiimi .....	23
	4.2.1 Työilmapiiri .....	24
	4.2.2 Työkavereiden arvostaminen .....	25
	4.2.3 Yhteiset pelisäännöt .....	25
	4.2.4 Vuorovaikutus .....	26
5	TUTKIMUSMENETELMÄT .....	27
	5.1 Kohderyhmä ja tutkittavat aiheet .....	27
	5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu .....	28
	5.3 Sisällönanalyysi .....	29
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	31
	6.1 Etätyö .....	31
	6.2 Yksilö ja työ .....	34
	6.3 Tiimin ilmapiiri .....	38
	6.4 Johtopäätökset .....	42
	6.5 Kehityskohteet .....	45
7	POHDINTA .....	47

LÄHTEET.....	51
LIITTEET .....	54

# 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on etätöiden vaikutukset työhyvinvointiin. Tarkoituksena on tutkia työntekijöiden työhyvinvointia sekä etätöiden aikana että lähityössäkkin. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu monista tekijöistä, ja työn arjessa syntyy hyvinvointia työyhteisölle (Työterveyslaitos 2021b). Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe aina työpaikoilla niin erilaisten kyselyjen ja tutkimusten mukaan. Halusin tämän takia ja oman mielenkiinnon vuoksi ottaa työhyvinvoinnin osaksi opinnäytetyötäni.

Kohdeorganisaationa toimii Osuuskauppa Arina, jonka pääkonttori sijaitsee Oulun Limingantullissa. Työn aihe on rajattu siellä olevaan resurssitiimiin. Resurssitiimiin on keskitetty monenlaisia henkilöstöhallinnon toimintoja, ja osalla työntekijöistä on erilaisia työnimikkeitä ja työtehtäviä. Arinan kaikki työvuorosunnittelut ovat keskitetty heidän tiimiinsä, eli kaikkien toimialojen työvuorosunnittelu. Toimintoihin kuuluu myös Pecun käyttäminen, mihin kuuluu esimerkiksi työntekijöiden työsuhteiden hallintaa. Resurssitiimissä tehdään myös rekrytointia ja resurssipoolin päivystystä. Päivystys tarkoittaa, että työntekijöitä siirretään tarpeen mukaan toimipaikkoihin, missä tarvitaan lisää henkilöstöä esimerkiksi paikkaamaan toimipaikan sairaustapauksia. Muita työtehtäviä ovat hr-raportointi, erilaiset projektit ja tulospalkkioiden hallinta. (Jurvakainen 2021.)

Tutkin resurssitiimin jäsenten henkilökohtaista jaksamista etätöissä, ja tutkin tiimin ilmapiiriä kokonaisuutena. Tiimissä on ollut mahdollista tehdä töitä osittain etänä tietyn edellytyksin, ja etätöosuus tuli pandemian aikana. Leskinen kirjoittaa artikkelissaan, että vuonna 2020 etätöiden tekeminen yleistyi Suomessa lähes kaksinkertaisesti. Vaihtelevuutta oli eri toimialoilla, ja alueelliset erot olivat suuria. Ennen koronaa etätöosuus oli jo yleistynyt yli 50 prosenttia. Toimialoilla, joissa aiemmin etätö on ollut vähäistä, nousi niissä toimialoissa etätöiden osuus suureksi. (2021.)

Etätö tarkoittaa työtä, joka on ajasta ja paikasta riippumatonta työtä, eli työntekijä voi työskennellä kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa (Helle 2004, 42). Etätöön siirtyminen vaatii sekä työntekijältä että organisaatiolta monenlaisia edellytyksiä. Tässä työssä kerrotaan lukijalle myös etätöiden hyviä ja huonoja puolia, jotta lukija saa monipuolisen kuvan etätöistä.

Suomen yliopistot olivat tehneet tutkimuksen vuonna 2020, missä tutkittiin etätyötä koronapandemian aikana. Tutkimuksessa tutkittiin yli 1100 suomalaisten kokemuksia etätyöstä, noin 86 prosenttia vastaajista olivat tyytyväisiä työntekoon etänä. Sosiaalinen vuorovaikutus jäi vähäiseksi niissä tilanteissa, jossa 91 prosenttia työskenteli etänä vähintään neljä päivää viikossa. Tämä korosti työntekijöiden etääntymistä työyhteisöstä etätyön aikana. Tutkimuksessa myös osoitettiin, että työhön sitoutuminen laski etätyöhön siirtyessä. (Blomqvist ym. 2020, 4, 6, 7.) Koronapandemian johdosta myös etätyöstä tuli ajankohtainen aihe. Sen takia etätyö on yksi aihealue työhyvinvoinnin rinnalla tässä opinnäytetyössäni.

Työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön omat ominaisuudet, työhön liittyvät tekijät ja oman työyhteisön toimivuus organisaatiossa. Työhyvinvointia käsitellään tässä opinnäytetyössä enemmän yksilön henkisellä tasolla. Tähän ei ole otettu mukaan fyysistä rasitusta, mitä voi tulla työnteosta. Yksilön työhyvinvointiin on liitetty itsensä johtaminen ja se on tässä työssä mukana, koska se on osa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Siinä pidetään yllä omaa hyvinvointia ja jaksamista sekä itsensä toteuttamista. Pääteemoina työhyvinvoinnin tietoperustassa ovat yksilön palautuminen ja jaksaminen, mitkä ovat itsensä johtamisessa hallittavia osa-alueita. Itsensä johtamisesta on tullut tärkeä taito työelämässä, sillä organisaatiot muuttuvat ja uudistuvat sekä työn teko on muuttuvaa. Työelämässä on yleistynyt myös uupumus, joten tämä taito on jaksamisen kannalta hyvin tärkeä. Itsensä johtamisessa yksilö tunnistaa ja tiedostaa itsestään asioita. Yksilö osaa myös hallita omaa elämäänsä ja pitää se erillään omasta työstä. (Sydänmaanlakka 2008, 5,16.)

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus eli laadullinen tutkimus, jossa käytetään tapaustutkimusta, koska tässä työssä halutaan ymmärtää tutkittavaa aihetta. Lisäksi halutaan selvittää työntekijöiden ajatuksia ja tunteita. Tällä menetelmäsuuntautumisella saadaan monipuolisesti aineistoa kerättyä. Päätaivitteena on tutkia, onko etätyöllä vaikutusta ihmisten työhyvinvointiin ja voiko etätyöllä olla vaikutusta tiimin yhteishenkeen ja ilmapiiriin. (Vilka 2015, 154–155).



## 2 KOHDEORGANISAATION ESITTELY

### 2.1 Osuuskauppa Arina

Pohjois- Suomen alueella toimiva Osuuskauppa Arina on yksi S-ryhmän alueosuuskaupoista, joka on perustettu vuonna 1917. Osuuskauppa Arina on kuluttajaosuuskunta, jonka omistavat asiakkaat, eli yli 170 000 pohjoissuomalaista kotitaloutta, joka on jopa noin 70 prosenttia toimialueen olevista kotitalouksista. Osuuskauppa Arinan tarjoaa kuluttajilleen marketkaupan, rautakaupan tavaratalo- ja erikoisliikekaupan, liikennemyymälä- ja polttonestekaupan sekä matkailu- ja ravitsemiskaupan palveluja ja hyötyjä. Poikkeusvuotena 2020 monet Arinan toimialat kärsivät, mutta omistajamäärä ja myynti lisääntyivät market- ja rautakaupoissa. Osuustoiminallinen tulos laski 4,1 miljoonaa euroa, mutta arvonluonti nousi 13,4 ja verojalanjälki 1,7 miljoonaa euroa. Tässä näkyi omistajien tyytyväisyys ja luottamus osuuskaupan toimintaan kohtaan. Kokonaisuudessaan Arinan liikevaihto nousi 4,5 miljoonaa euroa. (Arina 2021a; S-Ryhmä 2021; STT info 2021.)

Arinan tarkoitus on tarjota asiakkailleen eli omistajilleen kilpailukykyisiä etuja ja vastuullisia palveluja. Osuuskaupassa jaetaan hyödyt yhdessä asiakasomistajien kesken. Käyttämällä näitä palveluja, saa itselleen hyötyjä esimerkiksi edullisemman ruokakorin sekä tuotteisiin että palveluihin erilaisia alennettuja etuja. Joka kuukauden alussa maksetaan asiakasomistajien S-pankkiin Bonusta palveluiden käytöstä. Toimipaikkoja on yli 180 ympäri Pohjois- Suomea, ja arinalaisia työntekijöitä on noin 3000. Tämä tekee Osuuskauppa Arinasta suurimman työnantajan Pohjois- Suomessa. Osuuskauppa Arinan toimitusjohtaja on Veli-Matti Puutio, jonka tehtävänä on johtaa ja kehittää osuuskaupan toimintaa yhdessä johtoryhmän kanssa. Hän toimii tässä tehtävässä vuoden loppuun asti 2021. (Arina 2021b; Arina 2021c; STT info 2021.)

Tehtävänä on myös huolehtia Pohjois-Suomen ja pohjoissuomalaisten hyvinvoinnin kehittämistä vastuullisin teoin. Tämä näkyy niin, että kasvusta ja menestymisestä syntyneet hyödyt kohdistetaan suoraan tai välillisesti pohjoissuomalaisten omistajien ja alueen hyväksi. Tästä kehiteltiin Sydän Pohjois-Suomelle vastuullisuusviestinnän konsepti, jossa tarkennettiin Arinan tavoitetta ja brändiä. (Arina 2021a; Työmaa 2021.)

## 2.2 Arinalaisuus

Osuuskauppa Arinassa vaalitaan Arinalaisuus- yrityskulttuuria, joka tarkoittaa työn tekemistä kilpailijoita paremmin omistajien hyödyksi. Kyse on toimia arvojen ja vision mukaisesti. Vision on ylivoimainen hyöty omasta kaupasta. (Arina 2021d.)

Arinalaisuuden keskeinen osa ovat arvot. Osuustoiminnan tarkoitus on aina arinalaisten mielessä, sillä se on Arinan olemassaolon perusta ja ohjaa arinalaisten toimintaa. Arinan sivuilla mainitaan, että toiminnassa korostuu omistajahyöty, jota tuotetaan monilla tavoilla palvelujen käytön myötä. Arinalaiset ovat kiinnostuneita ihmistä eli asiakasomistajistaan, työntekijöistään ja kaikista pohjoissuomalaisistaan. (Arina 2021d.)

Arinalaiset tiedostavat tarpeet ja tunteet, joten niiden pohjalta toimitaan Arinassa. Onnistumisen tunne syntyy siitä, kun pohjoissuomalaiset kokevat saavansa hyötyjä omasta kaupastaan. Tärkeää on myös, että toimitaan tavoitteellisesti ja halutaan onnistua. Arinapuu on työkalu arinalaisille, missä vastuualueittain on jaoteltu Arinan tavoitteet. Nämä ohjaavat arinalaisia oikeisiin tarkoituksiin, joka lisää työn merkitystä. Arinan sivuilla kerrotaan myös, että varmistamalla osaaminen ja motivaatio, arinalaisia valmennetaan ja luodaan edellytyksiä tavoitteiden toteutumiselle. Asiakasomistajien kokemukset ja saadut hyödyt sekä asiakasomistajien että arinalaisten tyytyväisyys ovat onnistumisen mittareita. (Arina 2021d.)

Osuuskauppa Arinan johdon ja esimiesten velvollisuutena on, että henkilöstö perehdytetään myös eettisiin periaatteisiin. Se tarkoittaa sitä, että jokainen arinalainen noudattaa näitä periaatteita. Näitä ovat omistajan kuunteleminen, toimia avoimesti ja rehellisesti sekä arvostaa ja kunnioittaa toisia. Lisäksi kilpailla reilusti, olla lahjomattomia, noudattaa hallintotapaa, kunnioittaa ihmisoikeuksia ja toimia vastuullisesti sekä huolehtia ympäristöstä. (Arina 2021e.)

## 3 ETÄTYÖ

### 3.1 Mikä on etätyö?

Helle määrittelee kirjassaan, että etätyöllä tarkoitetaan sellaista työtä, jossa työntekijä pystyy työskentelemään muualla kuin normaalilla työsuorittamispaikalla. Työtä voi tehdä joko kotona tai osittain, mikä sovitaan työnantajan kanssa tästä työnteon mallista. Etätyölle on ominaista, että työtä pidetään ajasta ja paikasta riippumattomana työnjärjestelynä, johon liitetään mukaan myös tietotekniikan hyödyntäminen. Yleensä työntekijä voi myös päättää oman työn alkamis- ja päättymisajat. (Helle 2004, 13, 42.)

Suomessa etätöitä teki sovitusti työnantajan kanssa noin 28 prosenttia palkansaajista vuonna 2013, ja päätyöhönsä liittyen jopa 34 prosenttia tekee töitä kotonaan joskus tai osittain (Kansallinen etätyöpäivä 2021). Eri tutkimuksissa on kuitenkin osoitettu, että etätöitä tekevien määrä on vaihdellut viidestä prosentista yli 20 prosenttiin. Suomalaisten etätyö on osittaista etätyötä, joten etätyötä ei ole juridisesti määritelty. Etätyöntekijään sovelletaan kaikkea työlainsäännöksiä kuin muihinkin työntekijöihin. (Helle 2004,30, 42.)

Usein työntekijät näkevät etätyön mahdollisuutena lisätä oman työn järjestämisen ja työaikojen autonomiaa. Tärkeimpänä on sovittaa omaa työtä sekä vapaa-aikaan että perhe-elämään. Keskeisempänä syynä etätyöhön siirtymiseen on kuitenkin keskittyminen työhön ja tiettyihin työvaiheisiin paremmin. Lisäksi etätyönä tehtävä työ hyödyttää työnantajaa, sillä etätyö on tehokkaampaa ja tuottavampaa kuin työpaikalla olevissa tiloissa tehty työ. (Helle 2004, 42- 43.)

Koskenranta kertoi artikkelissaan tutkimuksesta, jossa yli 70 prosenttia haluaisi tehdä jatkossakin etätöitä. 1,5 miljoonaa suomalaista teki etätöitä työelämägallubin mukaan, mikä on noin 48 prosenttia työläisistä. Tähän on ollut koronalla oma vaikutus, että etätyön tekeminen on lisääntynyt Suomessa. (2020.)

### 3.2 Edellytykset

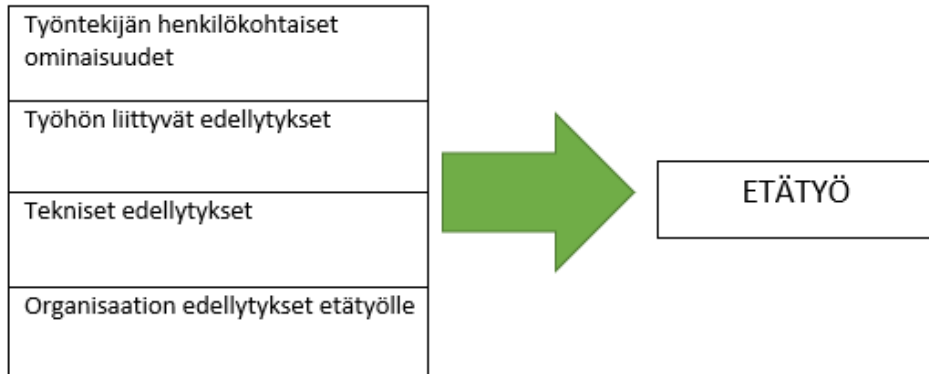
Työn organisatoriset muutokset eivät mene samaa tahtia kuin tekniset mahdollisuudet voivat antaa työpaikalle, kuten työn joustavampi organisointi. Tämä tarkoittaa esimerkiksi, että työntekijä voi olla työpaikan palaverissa läsnä ilman fyysistä läsnäoloa palaveripaikalla. Kuitenkin organisaatiot siirtyvät hitaasti etätöihin tarjoaviin mahdollisuuksiin. Yhtenä esteenä etätöihin siirtymiseen pidetään perinteistä tapaa organisoida ja johtaa työtä. Etätöihin siirtymiseen edellyttää työorganisaatiolta ennakkoluulotonta asennetta. (Helle 2004, 17, 90.)

Etätöihin siirtyminen tuo koko organisaatiolle omat haasteensa. Uudet tavat organisoida työtä ja luottamuksen ylläpito työntekijän ja työnantajan välillä voivat tuoda haasteita. Organisaation pitää huomioida, millaisilla työkaluilla ja millä tavoin saadaan työnteosta tehokasta. Etätyöntekijää ei voida johtaa, eikä valvoa samalla tavoin kuin työnantajan tiloissa olevaa työntekijää. Läsnäoloon perustuva johtamiskulttuuri ei etätöissä ole mahdollista, vaan työn tuloksia täytyy arvioida. Tässä esimieheltä vaaditaan kykyä johtaa työpaikan ulkopuoleltakin työskentelevien henkilöiden työtä. Joten työn organisointi ja valvonta on ajateltava uudelleen sekä viestiminen henkilöstön kanssa. Lisäksi organisaatiolla pitää olla valmiudet, että työntekijät pääsevät tietoverkkoihin työpaikan ulkopuolelta ja on saatavilla riittävät tietotekniset järjestelmät. (Helle 2004, 90–91.)

Teknisenä edellytyksenä etätöihin mahdolliseen tekemiseen ovat tietotekniikka ja tietoliikenneyhteydet työpaikalle. Etätyöntekijällä pitää olla käytössään riittävät työvälineet ja yhteydet, jotta työskentely olisi sujuvaa työpaikan ulkopuolellakin. Tämä tarkoittaa, että on tietokone ja tarvittavat ohjelmistot sekä muita välineitä, mitä työpaikan vaatimuksissa on asetettu. Lisäksi tarvittavat materiaalit pitäisi olla saatavilla etätyöntekijälle sähköisesti, kuten työpaikan tietoverkossa sijaitsevat materiaalit ja arkistot. (Helle 2004, 96–97.)

Työntekijällä on oltava myös tietyt edellytykset, että hän pystyy tekemään töitä etänä. Työntekijältä odotetaan hyvää tietoteknistä osaamista. Tärkeitä taitoja ovat myös ajankäytön hallinta, päätöksenteko- ja ongelmaratkaisukyvyt sekä hyvä työn organisointi. Työntekijän osaamiselle usein asetetaan suuria vaatimuksia verrattuna työskentelyyn työpaikan tiloissa, koska tekninen ja työkalujen tuki ei ole nopeasti saatavilla. Tekniseen osaamiseen vaaditaan muidenkin organisaation henkilöiden osaamista kuin pelkästään etätyöntekijältä. Jotta kommunikaatio olisi sujuvaa, esimiehen ja työkalujenkin on pystyttävä kommunikoimaan tämän työntekijän kanssa, joka työskentelee etänä. (Helle, 2004, 94–95.)

Kuviossa 1 on vielä havainnollistettu etätöön edellytyksistä. Nämä ovat työntekijään, työhön ja tekniin liittyvät tekijät, että etätö voi olla mahdollista. Lisäksi on organisatoriset edellytykset etätöön siirtymiseen.



KUVIO 1: Etätöön mahdollistavat tekijät (Helle 2004, 89)

### 3.3 Hyödyt ja haitat

Työjärjestelyihin liittyvät vapaudet ja oman työpäivän alkamis- ja päättymisajat ovat tarpeiden mukaan itse päätettävissä. Nämä ovat etätöön hyötyjä. Etätöössä oleminen lisää työn tekemiseen autonomiaa eli työntekijä saa usein päättää omasta työnteosta ja millaisilla aikatauluilla hän työtä aikoo tehdä. Näin ollen työntekijä voi tehdä töitä kotonaan ja ajoittaa siellä työn teon niin, miten se on hänelle sopivaa ja tauottaa itselleen työt sopiviin ajankohtiin. Tällöin työntekijä voi oman vireystilan mukaan sijoittaa omaa työtään, eikä mennä perinteisen mallin mukaan kahdeksasta neljään-työskentelyyn. (Helle 2004,17–18; Työterveyslaitos 2021a.)

Muualla kuin työpaikan tiloissa työskentely mahdollistaa työrauhan ja keskittymisen. Työpaikoilla on yleensä häiriötekijöitä, jotka saattavat vaikuttaa työn keskeytymiseen, ja työpäivät voivat jäädä tehottomiksi. Siksi voi olla tavallista, että keskittymistä vaativat työtehtävät onnistuvat työnantajan tiloissa vain varsinaisen työajan jälkeen. Joten useimmat työntekijät siirtyvät vain osittaiseen etätöön, eli tekevät työviikkona yhden päivän kotona töitä. Silloin tämän yhden päivän voi tehdä niitä työtehtäviä, jotka tarvitsevat eniten työrauhaa ja keskittymistä. Hyödyksi on todettu, että työ on tehokkaampaa etänä kuin työpaikalla tehty työ. (Helle 2004, 18; Työterveyslaitos 2021a.)

Monille työntekijöille on tärkeää, että työn ja vapaa-ajan sekä perhe-elämän yhdistämiseen liittyvät tekijät voidaan yhdistää. Tästä syystä monet työntekijät haluavat siirtyä osittaiseen etätööhön. Keskeisemmät syyt löytyvät perhe-elämästä, mutta myös on etätööhön siirtyminen helpottaa työn ja harrastusten yhteensovittamista. Se mahdollistaa sen, että työstä tulee joustavampaa ja perheen aikataulut voidaan helposti yhteensovittaa. On todettu, että työajoista päättäminen ja vapauden lisääntyminen työn suoritustapaan vaikuttavat työntekijän työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Henkinen kuormitus on työssä kasvanut ja stressi sekä työuupumus ovat kasvavia ongelmia monissa työpaikoissa. Tällöin etätöä katsotaan hyödylliseksi. (Helle 2004, 18–19; Työterveyslaitos 2021a.)

Työpaikan tilojen ulkopuolella tehty työ säästää aikaa ja rahaa työmatkoissa. Työntekijä säästyy työmatkojen ruuhkista ja muusta liikenteestä, jolloin ajallinen säästö voi olla merkittävä. Tämä myös mahdollistaa työskentelyn poikkeustilanteissa, esimerkiksi liikenne-esteet tai huono keli. (Työterveyslaitos 2021a.)

Hyötyjen lisäksi ovat myös huonot puolet. Työntekijän siirryessä etätöihin voi sosiaaliset kontaktit jäädä vähäisiksi. Tämä voi johtaa siihen, että työntekijä eristäytyy työyhteisöstä. Muistettava on se, ettei sähköiset kontaktit eivät voi kokonaan korvata ihmistä. Etätyöntekijälle voi tulla myös yksinäisyyden tunnetta. (Helle 2004, 20.) Haapakoski, Niemelä ja Yrjölä huomauttavat kirjassaan, että tunteet ovat läsnä myös silloin, kun ihmiset kohtaavat ja työskentelevät etänä näiden digitaalisten työkalujen välityksellä. Näissä ei työkaverit näe toistensa kehonkieltä eikä kamerakaan välttämättä tuo kaikkea esille, joten vuorovaikutus on puutteellista. Katsekontakti myös puuttuu ja yleensä työkaverit eivät halua tai pysty pitämään tietokoneensa kuvaa päällä. Tunteilla on suuri merkitys päätöksentekoon, käyttäytymiseen ja hyvinvointiin. (2020, 83–84.)

Työajan autonomiaa pidetään hyvänä ja huonona asiana. Haittapuolena voi olla työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Jos työntekijälle työ on koko ajan läsnä, se voi aiheuttaa hänelle stressiä. Etätyöntekijältä yleensä edellytetään, että hän osaa organisoida työtään pelkästään omaksi kokonaisuudeksi. Tällöin se vaatii, että työntekijän ominaisuuksilta odotetaan järjestelmällisyyttä ja kurinalaisuutta. (Helle 2004, 20.) Tilat, jossa työntekijä työskentelee voivat olla myös sopimattomat, ja kustannukset kotona työskentelylle kasvaa. Lisäksi kotona työskentely vaatii perheeltä sopeutumista. (Työterveyslaitos 2021a.)

Usein työaika saattaa venyä. Jos työntekijä työskentelee paljon etänä ja määrittelee omia työaikojaan, silloin häneltä vaaditaan motivoituneisuutta ja hyvää keskittymiskykyä. Työntekijän työtä ei ole kukaan seuraamassa eikä hänen ajankäyttöään, silloin voi työnteko siirtyä muuhun kuin työn tekemiseen. (Helle 2004, 20, 95; Työterveyslaitos 2021a.)

Ongelmana on huomattu, että etätöihin käytettävä aika lisääntyy ja työaika voi venyä. Tämän voi aiheuttaa esimies tai työkaverit, sillä etätyöntekijä joutuu vakuuttamaan, että hän ei laiskottele työkennellessään. Joskus tämä vaatimus voi olla vain etätyöntekijän itselleen asettama oletus. Eli tällainen ajatus voi johtaa siihen, että etätyöntekijä tekisi enemmän töitä kuin työpaikan tiloissa. Etätöihin siirtyessä on muistettava, ettei se tarkoita töissä oltaisiin jatkuvasti tai koko ajan oltaisiin valmiustilassa ja valmiina työntekoon. (Helle 2004, 20; Työterveyslaitos 2021a.)

Palumbon kirjoittamassa artikkelissa kerrottiin työolotutkimuksesta, jossa tutkittiin eurooppalaisten etätöitä ja sen vaikutuksista omaan elämään. Tutkimuksen lopputuloksista ilmeni, että kotona työskentely vaikutti negatiivisesti työ- ja yksityiselämän tasapainoon. Lisäksi tutkimuksessa todettiin, että työ aiheutti väsymystä enemmän, mikä vaikutti haitallisesti työn ulkopuolelle. Näin ollen oman työn hallinta voi heikentyä, mikä näkyy työajan venymisessä tai työaika pysyy hyvin vaihtelevana. (Palumbo 2020.)

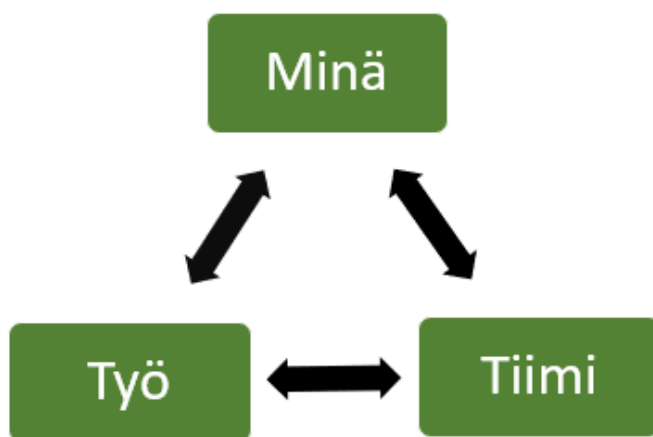
Usein etätyöntekijät pelkäävät, että he jäisivät työpaikan ura- ja palkkakehityksestä sekä asemasta organisaatiossa sivuun. Ajatus tähän oletukseen perustuu siihen, että työnantaja huomioisi vain niitä työntekijöitä, jotka ovat näkyvissä työpaikalla. Tällaiseen voi vaikuttaa Suomessa oleva työ- ja kulttuuri, jossa työntekijän työsuorituksia arvioidaan työajan ja työntekijöiden läsnäolon seurantaan. Verrattuna etätyöntekijään, jonka työtä arvioidaan hänen työn tulosten perusteella. Työpaikoilla on todettu tämä suurena haasteena. (Helle 2004 20; Työterveyslaitos 2021a.)

Etätöiden yksi mahdollistaja on tietotekniikka, mutta tämä voi olla myös haittapuolena. Tekniset ongelmat saattavat välillä haitata etätöiden tekemistä. Yleisimmät ongelmat ovat yhteyksien katkokset, järjestelmien kaatuminen ja muut tekniset ongelmat. Nämä vievät monesti paljon työaika ja aiheuttaa työntekijälle turhautumista. Varsinkin silloin, jos yhteydet eivät ole nopeita tai tekninen tuki on heikosti saatavilla tai sitä ei ole jopa ollenkaan. Tekniikan toimivuus on yksi tärkeimmistä edellytyksistä. (Helle 2004, 20.)

## 4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on laaja käsite ja se voidaan määritellä monella tavalla. Työterveyslaitoksen sivulla kerrotaan työhyvinvoinnin tarkoittavan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, mitä työntekijät ja työyhteisöt tekevät organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi. Lisäksi työhyvinvoinnilla on vaikutusta heidän elämänhallintaansa, ja se tukee myös työntekijän osaamista. Organisaatiossa syntyy työhyvinvointia työn arjessa. Se voi kohdistua esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. (Työterveyslaitos 2021b.) Tässä työssä keskityn työterveyslaitoksen sivuilta olevaa määritelmään työhyvinvoinnista ja pääasiassa käytän myös Virolaisen (2012) teoriaa.

Alla on kuvio, jossa on osa tekijöistä, jotka vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. Yksilöllä tarkoitetaan henkilöä. Tässä työssä aion keskittyä näihin kolmeen näkökulmaan: Minä, työ ja työyhteisö. Nämä osa-alueet ovat vaikutuksessa keskenään. Miten työ vaikuttaa työntekijään, ja miten työyhteisö voi vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin organisaation sisällä.



KUVIO 2: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

### 4.1 Työntekijän itsensä johtaminen työssä

Kuviossa 2 Minä- sanalla tarkoitetaan tässä työntekijää. Työntekijän itsensä johtamiseen liittyy omat voimavarat, motivaatio, arvot ja asenteet sekä palautuminen. Lisäksi miten työntekijä hallitsee

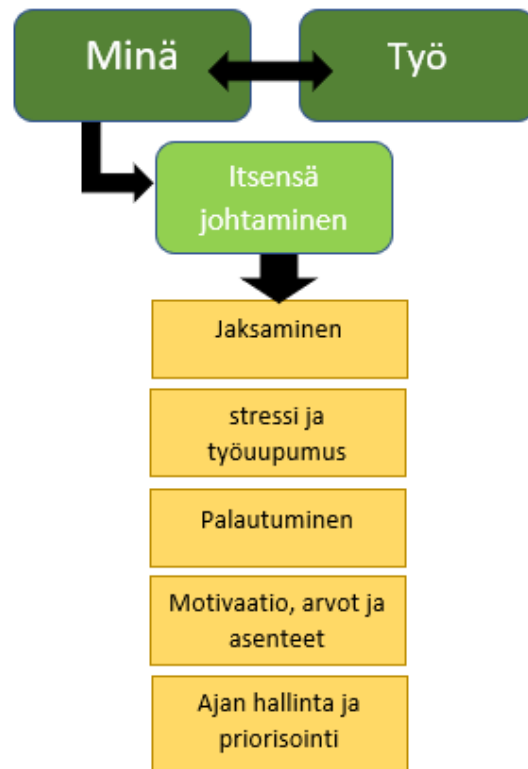


aikaa ja sen käyttöä sekä miten työntekijä osaa työtehtäviä priorisoida. Stressi ja työuupumus ovat myös asioita, jotka kuuluvat itsensä johtamisen näkökulmiin.

Itsensä johtaminen on tärkeä taito työelämässä. Yksi syy on jatkuva kiire. Toinen syy on työympäristön muuttuminen ja uudistuminen nopeasti. Tämä edellyttää joustavuutta ja kykyä uudistumiseen sekä nopeaa reagointia. Työelämässä on lisääntynyt uupuminen, minkä vuoksi tästä taidosta on tullut tärkeä jaksamisen ylläpitämisen kannalta. Se on kykyä ohjata työntekijän omaa elämää, ja tämä koetaan yhä vaikeampana yksilön näkökulmasta. (Sydänmaanlakka 2008, 5, 16.)

Itsensä johtaminen kuuluu kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Tavoitteena on pitää huolta omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta sekä itsensä toteuttamisesta. Itsensä johtaminen on myös itseensä tutustumista, jossa kohdistetaan itseensä oppimis- ja vaikuttamisprosessi. Näin ollen ymmärretään itseään paremmin, ja ohjataan omia ajatuksia, tunteita sekä tekoja. Tällöin itsensä johtamista pidetään henkilökohtaisena prosessina, jossa korostuu tietoisuus ja tekeminen. (Sydänmaanlakka 2008, 16,17, 32.)

Kehittyminen ja kasvu eli uudistuminen ovat ydinasioita itsensä johtamisessa. Nämä koostuvat hyvästä itsetuntemuksesta, itsensä luottamuksesta ja reflektointitaidosta. Itsetuntemus on itsensä tuntemista, mahdollisuuksien ja sisäisen tiedon löytämistä. Uudistumisessa on tärkeää myös itsensä luottamus, jossa uskalletaan hypätä omasta mukavuusalueestaan pois. Lisäksi hyväksytään se, että joskus voi epäonnistua tai tehdä virheitä. Tällöin opitaan lisää uusista asioista, kuten etätyöstä. Myös reflektointi on tärkeää, missä omia ajattelutapoja muutetaan ja arvioidaan sekä tarkastellaan itseään. Itsensä johtamisessa edellytetään, että tehdään itsetutkiskelua ja kehitetään omia heikkouksia. (Sydänmaanlakka 2008, 33–34.) Kuviossa 3 on kiteytetty itsensä johtamiseen liittyvät tekijät.



KUVIO 3: Itsensä johtamiseen liittyvät tekijät

#### 4.1.1 Jaksaminen

Työssä jaksamiseen liittyvät edellytykset ovat kunnolliset työolot, työssä tarvittava osaaminen, mielekästyö ja työntekijän työkyky sekä yksityiselämän tasapaino. Kunnolliseen työoloihin liittyvät työolosuhteet, jotka ovat kunnossa. Lisäksi työmäärä on sopiva ja työjärjestelyt ovat toimivia. Työntekijän osaamiseen liitetään työn vaativuus, vaihtelevuus ja uusien asioiden oppiminen. Kun organisaatio kehittyy ja uudistuu, työntekijällä pitää olla mahdollisuus oppimiseen. Työntekijän palautuminen työpäivän jälkeen on tärkeä asia jaksamisen kannalta. Yksityiselämässä tapahtuvat asiat vaikuttavat myös olennaisesti työntekijän jaksamiseen. (Työterveyslaitos 2021a.) Työpaikan ilmapiirillä on myös vaikutusta työntekijään, sillä hyvä ilmapiiri vaikuttaa yksilöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin positiivisesti (Virolainen 2012, 24).

#### 4.1.2 Stressi ja työuupumus

Stressillä tarkoitetaan, että ihmisen eteen tulee paljon haasteita ja vaatimuksia, jolloin voimavarat eivät riitä sopeuttamaan tilannetta tasapainoon. Tällaisessa tilanteessa omat voimavarat ovat vähäiset tai ne jopa ylittyvät. Stressiä voi aiheuttaa työpaikalla oleva kiire, joka voi olla taukoamaton. Muita syitä stressin aiheutumiseen ovat muun muassa melu, liiallinen vastuu, perheongelmat, työn hallinnan puute ja työntuen puute sekä äkilliset elämänmuutokset. (Mattila 2018.) Virolainen mainitsee kirjassaan, että stressi kuormittaa elimistöä, mutta siitä on myös hyötyä. Eli tämä on hyödyllistä stressiä. Se lisää elimistön suorituskykyä, missä ihminen pystyy saavuttamaan tavoitteensa. Tämä edellyttää sitä, että työskentelyssä on sopivasti painetta. Silloin tehtävät tulevat suoritetuksi. (2012, 30–31.)

Virolainen muistuttaa, että stressin kokeminen on aina yksilöllistä. Toinen työntekijä voi kokea työtehtävän suorittamisessa hyödyllistä stressiä, kun taas työkaverinsa saattaa kokea saman tilanteen ylitsepäsemättömäksi. Tällöin se on haitallista terveyden ja työn tehokkuuden kannalta. Työntekijän altistuessa pidempi jaksoisesti stressiin, silloin se voi vaikuttaa yksilön terveyteen negatiivisesti. Tällöin stressi muuttuu haitalliseksi stressiksi. Ihminen tarvitsee näistä stressiä aiheuttavista tekijöistä lepoa ja kevyempiä työjaksoja. Tällöin voi toipua paineen aiheuttamista stressaavista tilanteista. (2021, 31.) Työterveyslaitoksen sivulla kerrotaan, että työpaikalla kuormitusta vähennetään vähitellen, mutta pitkäjänteisesti. Esimies ja työyhteisö auttaa työntekijää, joka on kuormittunut omasta työstään. Lisäksi työterveyshuolto on aina työntekijän tukena. (Työterveyslaitos 2021c.)

Työpaikalla olevaa kuormitusta voidaan ehkäistä, esimerkiksi selkeillä työn tavoitteilla ja tehtävänkuvalla, työmäärän ja työtahdin tasapainolla. Esimiehen kuuntelemisen taidolla ja muilla viestintätaidoilla on myös merkitystä työntekijän kuormituksen ehkäisemiseen. Kun työntekijällä on sopiva työmäärä, se on hänelle hyväksi. Kiirettä voi joskus työpaikalla olla, kunhan on taattu, että on vastapainoksi rauhallisempiakin hetkiä. Kun on työmäärää liikaa, sillä on vaikutusta väsymykseen ja stressin oireisiin sekä jopa työuupumukseen. Psykkisiä oireita voi olla masennus. (Työterveyslaitos 2021c.)

Työuupumuksella tarkoitetaan työstressin pitkittyneisyyttä eli stressistä kehittyvä uupumus. Oireena työuupumukselle on voimakas väsymys, jossa lepo ei tuo vireyttä. Omaan työhön merkitys muuttuu negatiiviseen suuntaan ja oman itseään alennetaan. Tällöin saatetaan verrata itseään muihin työntekijöihin. Tällöin myös ajatellaan, että on huonompi kuin muut. Uupumista lisää työntekijän omat

henkilökohtaiset tavoitteet, liian voimakas sitoutuminen ja velvollisuudentunto. Työolosuhteet myös vaikuttavat uupumuksen kasvamiseen, jos ne ovat kuormittavat ja työn tavoitteet ovat saavuttamattomat. Muita riskitekijöitä työuupumukselle ovat vähäinen palautteen anto, työyhteisössä olevat konfliktit, kuten voimakkaat erimielisyydet ja epäoikeudenmukaisuuden kokeminen. (Työterveyslaitos 2021c; Virolainen 2012, 36.) Konfliktit kohdataan useasti ryhmätilanteissa, joissa on erimielisyyksiä ja ristiriitojen tiimin jäsenten kesken. Erilaisia mielipiteitä on luonnollisestikin ihmisten kesken ja niitä ei voida välttää. (Jyväskylän Yliopisto 2021.)

Työuupumukseen tulisi reagoida nopeasti ja pyrkiä varhaisessa vaiheessa ennaltaehkäisemään, esimerkiksi tukemalla työntekijöitä stressitilanteissa. Työuupumusta voidaan myös ennaltaehkäistä huolehtimalla omasta palautumisesta. Töiden jälkeen tarvitaan aina lepoa ja töistä poikkeavaa tekemistä. Välillä pitää muistaa myös arvioida omaa hyvinvointia ja pohtia epäkohtia, jotka kuormittavat. Jutteleminen toisten ihmisten kanssa auttavat jaksamaan, koska voi jakaa keinoja ja vinkkejä heidän kanssaan. Viimeistään hakea apua omasta terveydenhuollosta, jos tuntuu ettei oma tilanne parane. Esimiehellä on velvollisuus käydä keskustelua alaisten kanssa. Kehityskeskustelu on hyvä keino käydä henkilökohtaisesti työntekijän kanssa keskustelua hänen työtehtäviensä sujuvuudesta ja suunnitella hänen tulevaisuuttaan organisaatiossa. (Terveyslaitos 2021c; Virolainen 2012, 36.)

#### **4.1.3 Palautuminen**

Työntekijä tarvitsee palautumista, lepoa ja kevyempiä työjaksoja, jotta voi toipua paineen aiheuttamista stressaavista tilanteista. Työn tauottamisella on oleellinen vaikutus yksilön työhyvinvointiin. Työntekijä jaksaa tehdä hetkellisesti töitä nopealla tahdilla ja pidempiä päiviä, mutta yleensä pitkällä aikavälillä se on liian kuormittavaa. Olisi suositeltavaa, että työskentelyssä on erilaisia vaihteita, jolloin ne toimisivat sekä virkistävinä että palauttavina. (Virolainen 2012, 94.)

Työntekijä tarvitsee kuormituksen työskenneltäessä, jotta palautumista voi tapahtua, mutta kuormituksen pitää olla sopivaa. Aikarajoitteisessa ja nopeassa työtahdissa olevassa projektissa vaaditaan työntekijältä ponnisteluja, jotta tavoitteisiin voidaan päästä. Vastapainoksi tällaisen projektin jälkeen työntekijä voi tehdä rutiininomaisempia työtehtäviä, missä ei vaadita kovaa työtahtia. Ihminen ei kestä pitkäaikaisia ponnisteluja työssä, sillä keho ja mieli tarvitsee palautumista. Joten vaativasta työtehtävistä on hyvä siirtyä kevyempiin työtehtäviin. (Virolainen 2012, 31,94.)

Työntekijän työskennellessä kahdeksan tuntia päivässä tai yli on silloin taukojen pitäminen tärkeää hyvinvoinnin kannalta. Työntekijä voi olla usein väsynyt työpäivän jälkeen ilman selkeitä taukoja. Kuormittavuutta nostaa tiivistahtinen työskentely ilman selkeitä palauttavia jaksoja. Tauot antavat energiaa työn jatkamiseen, ja ajatukset pois työstä. Työkavereiden kanssa jutteleminen voi olla myös energiaa antavaa. Kiireisinä päivinä ei välttämättä jää aikaa taukojen pitämiseen. Jos koko työviikkona ei ole kunnollisia palautumisjaksoja, voi työ muuttua kuormittavaksi ja energiaa vieväksi. Tällöin palauttavana tekijänä voi olla vähemmän kuormittavan työn tekeminen. Yksilön ottaessa esille oman osaamisen työskentelyyn, se lisää myös energiaa. Mielekkääksi ja mielenkiintoiseksi koettu työ auttaa työntekijää jaksamaan omassa työssään. Palautumista haittaava tekijä on tietokoneella työskentely, sillä se haittaa palautumista ja unen saantia. Iltaisin ennen nukkumaanmenoa sähköpostien lukeminen heikentää myös palautumista. (Virolainen 2012, 94, 96.)

Monet työntekijät työskentelevät arkipäivisin nopeassa ja tiiviissä tahdissa sekä viikonloput ovat toipumista varten. Tämä koetaan yksilön kannalta hyvin kuluttavana toimintatapana. Sopivampi tapa olisi, että arkipäivissäkin tapahtuisi työstä palautumista, jolloin energiaa riittäisi iltoihin ja viikonloppuisin harrastuksille sekä perheelle. Jos työtehtävä on keskittymistä vaativa, on sen jälkeen hyvä tehdä sellaista työtä, jossa työtahdin saa itse määritellä tai siihen voi keskittyä omassa rauhassa. (Virolainen 2012, 94–95.)

Virolaisen mukaan tutkimukset ovat osoittaneet, että perhe-elämä on vuorovaikutuksessa työelämän kanssa. Yhdeksi tekijäksi perheen ja työn väliseksi haitaksi on osoittautunut ylitöiden tekeminen. Joskus työ koetaan kuormittavaksi ja stressaavaksi, silloin ei ole välttämättä energiaa perhe-elämään tai vapaa-aikaan. Perhe-elämällä on työn rinnalla enemmän myönteisiä vaikutuksia työhön kuin toisin päin. Kun elämän osa-alueet ja perhe-elämä ovat tasapainossa, silloin jaksetaan paremmin panostaa omaan työhönsä. Yleensä työntekijöillä on vaikeuksia yhdistää työtä ja yksityiselämää. (Virolainen 2012, 100, 102, 103.)

#### **4.1.4 Asenteet, arvot ja motivaatio**

Salmimies ja Ruutu kertovat asenteiden olevan työntekijän tapoja, jotka vaikuttavat siihen, miten yksilö suhtautuu ympäröivään työympäristöön. Asenteet ovat toimintavalmiuksia joko myönteisiä, kielteisiä tai neutraaleja. Nämä voivat vaikuttavaa päätöksiin, ja miten työtä työestetään. Asenne myös näkyy kaikessa päivittäisessä toiminnassa, ja mielentilat ohjaavat ihmisen käyttäytymistä.

Asennetta sanotaan myös valmiustilaksi, joka aiheuttaa tietynlaisen reaktion, joka vahvistuu tai heikkenee arvojen pohjalta. (Salmimies & Ruutu 2014.)

Arvo on moniulotteinen asia, mutta yleensä sillä tarkoitetaan asiaa, jota pidetään itselleen tärkeänä. Arvot ovat myös yksilön käyttäytymistä ohjaavia ajatuksia ja tunteita, jotka liittyvät yksilön tarpeisiin. Kun tehdään valintoja, vaikuttavat siihen arvot. Yleensä arvot ovat kykyä pyrkiä tiettyyn päämäärään. Yksilön tunteet ja tarpeet sekä ajatukset luovat arvoja. Usein liitetään arvoihin hyvä ja paha. Kuitenkin arvot ovat hitaasti muuttuvia. (Sydänmaanlakka 2008, 208–209.)

Motivaatio tarkoittaa halua tehdä asioita, minkä perustana ovat motiivit. Ne tarkoittavat haluja, tarpeita, palkkioita ja viettejä, mitkä tekevät aikaansaavan tilan. Selkeät tavoitteet auttavat ponnistelemaan eteenpäin. Tavoitteiden asettelu auttaa motivaation ylläpitämiseen. Yhden päätavoitteen hahmottaminen ei riitä yksistään, vaan useamman välitavoitteiden lisääminen ylläpitää motivaatiota parhaiten. Kun työssä asettaa itselleen tavoitteita ja saavuttamalla ne, lisää innostusta, ylpeyttä ja uskoa. Näin jaksaa jatkaa seuraavalla tavoitteella. Tavoitteita ei saa asettaa epärealistisiksi tai liian haasteellisiksi, sillä se voi aiheuttaa turhautumista. Tällöin ne voivat vaikuttaa motivaatioon. Vääränlaiset asenteet ja uskomukset voivat vaikuttaa myös motivaatioon. Ihminen voi uskotella itselleen, ettei kukaan voi auttaa, vaan hänen on selviydyttävä yksin kaikista tehtävistä. Voi samankaltaisesti uskotella, ettei ole riittävän hyvä. Näin ollen päämäärä voi jäädä saavuttamatta ja stressaantuu. (Salmimies & Ruutu 2014; Virolainen 2012, 90–91.)

#### **4.1.5 Ajanhallinta ja priorisointi**

Virolainen tuo ilmi, että työtahti ja työpaineet ovat kiristyneet Suomessa jo 1980-luvulta lähtien. Suomalaiset ovat kokeneet työpaineensa suurina tiukkojen aikataulujen ja kiireen vuoksi. Tämän vuoksi työntekijän työn hallinta ja ajanhallinta tuovat oman haasteensa työpaikalla. Työn hallinta tarkoittaa, että työntekijä osaa vaikuttaa työhönsä, ja löytää ne keinot, jotka auttavat hallitsemaan työtä. Työn vaatimukset ja työn hallinnan tulisi olla tasapainossa yksilön työhyvinvoinnin varmistamiseksi. Kun työn hallinta on vähäistä ja työssä olevat vaatimukset ovat suuret, voi näiden seurauksena olla kuormittava työ. Tilanteen jatkuessa pitkään voi se johtaa väsymykseen tai jopa uupumukseen. Kun yksilö kokee vaatimukset ja työn hallinnan olevan tasapainoinen, yksilö jaksaa saavuttaa tavoitteita ja oppii uutta sekä motivaatio työtä kohtaan pysyy hyvänä. (2012, 54, 83, 84.)

Ajanhallinnan lähtökohtana on, että osaa suunnitella omaa ajankäyttöä ja hallita sitä. Lisäksi osaa tiedostaa, mihin oma aika kuluu todellisuudessa. Ajankäytön hallitsemisessa haasteena ei ole ajan hallitseminen vaan, että osaa hallita itseään. Tarkoittaa sitä, että osaa keskittää asioita päämäärätietoisesti tärkeysjärjestykseen. Aluksi pitää osata päättää, mikä asia tehdään ensin, mihin panostetaan ja sitoudutaan. Se tehdään loppuun ja siitä siirrytään seuraavaan tehtävään. (Salmimies & Ruutu 2014.)

Jatkuva kiire ja kiireellisten tehtävien suorittaminen stressaa ja uuvuttaa. Asioiden listaaminen on tällaisissa tilanteissa hyvä keino. Kiirettä helpottaa myös se, että ei rakenna aikatauluja tiukaksi. Silloin on välissä vapaata aikaa. Tällöin on yllätyksiä varten varattua aikaa. (Salmimies & Ruutu 2014.) Järvinen mainitsee myös kirjassaan, että työntekijältä vaaditaan vaihtuvissa työtilanteissa yhä enemmän asettamista työtään tärkeys- tai kiireellisyysjärjestykseen. Monet työntekijät ryhmittelevät työtehtäviään, jolloin kiireellisyyden tunne ja muistamisen huolet vähenevät, kun työtehtävät ovat tärkeysjärjestyksessä listattuna paperilapulla. (Järvinen 2008,-)

## **4.2 Tiimi**

Kuviossa 2 kolmas näkökulma on työorganisaatiossa toimiva tiimi. Tässä osiossa käydään läpi teemoja, jotka vaikuttavat tiimiin ja sen toimimiseen. Näitä teemoja ovat hyvä työilmapiiri, arvostaminen omia työkavereita kohtaan ja tiimin yhteiset pelisäännöt. Lisäksi ovat myös päämäärä ja vuorovaikutustaidot. Nämä tekijät ovat havainnollistettu kuviossa 4.



KUVIO 4: Tiimiin vaikuttavat tekijät

#### 4.2.1 Työilmapiiri

Positiivinen ilmapiiri vaikuttaa olennaisesti tiimiin, ja yksilön työhyvinvointiin. Ilmapiiri tarkoittaa, että työyhteisön jäsenillä on yhteisöä koskevia havaintoja organisaation eri osa-alueista, kuten yhteistyöstä ja luottamuksesta. Kun jäsenten havainnot yhdistetään, saadaan kokonaiskäsitys koko yhteisön ilmapiiristä. Organisaation jäsenet keskenään ovat vuorovaikutuksessa ja oppivat organisaation normeja ja asenteita. Se myös kuvaa tapaa, miten työympäristö vaikuttaa työntekijöiden motivaationalaiseen käytökseen. Työorganisaation ylimmän johdon ja henkilöstön käyttäytyminen ja menettelytavat vaikuttavat ilmapiiriin. (Virolainen 2012, 184.)

Muun muassa hyvä ilmapiiri muodostuu seuraavista asioista. Työyhteisön jäsenet tietävät omat roolinsa ja vastuut omassa työssään. He tietävät tekijät, jotka säätelevät ja organisoivat heidän työtään. Lisäksi tiimin jäsenillä on vastuun tuntemista ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Työntekijöiden palkitsemisella on vaikutusta ilmapiiriin, kuten positiivisen palautteen saaminen työpäivän jälkeen. Lisäksi tuki heijastuu luottamuksen tunteeseen, mikä vallitsee työryhmässä. Kun tuki on suurta työryhmässä, työntekijät huomaavat olevansa osa toimivaa tiimiä ja tiedostavat, että voivat saada apua tarvittaessa työkaverilta. Päätöksiin osallistuminen myös vaikuttaa ilmapiiriin.



Kun organisaatiossa lisätään yksilön itsenäisyyttä, ja työntekijöiden vaikutuksia päätöksiin, lisäävät nämä positiivista ilmapiiriä tiimissä. (Virolainen 2012, 184–186.)

Tasa-arvo on asia, mitä ihmiset kaipaavat työpaikalla. Epätasa-arvoinen kohtelu vaikuttaa yksilön ja koko organisaation työhyvinvointiin. Työpaikalla tasa-arvo tarkoittaa sovittujen sääntöjen ja toimintaohjeiden noudattamista, mikä koskee jokaista työyhteisön jäsentä. Arvostetaan myös sitä, että ketään ei suosita toisia enemmän. (Virolainen 2012, 39.)

Ilmapiirin kehittäminen koskee koko organisaation jäseniä. Se vaatii johdon sitoutumista ja ohjausta ilmapiirin onnistumisen kannalta. Jotta saadaan hyvää lopputulos, tarvitaan lisäksi henkilöstön sitoutumista ja aktiivista osallistumista. Ilmapiiriin vaikuttaa jokainen työntekijä omalta osaltaan. (Virolainen 2012, 190.)

#### **4.2.2 Työkavereiden arvostaminen**

Työkavereiden arvostaminen on työyhteisössä hyvin tärkeä taito. Kaikilla ihmisillä on tarve tulla kuuluksi ja arvostetuksi. Arvostus vahvistaa itsetuntoa ja hyvinvointia sekä terveyttä. Se myös vaikuttaa stressiin. Palautteen saaminen työsuorituksesta toimii arvostuksen osoituksena. Siihen kuuluu myönteinen suhtautuminen työkavereihin ja heidän huomioonsa ottaminen. Onnistumisen kokemus vähentää kuormittuneisuutta. Jos arvostus puuttuu työpaikalla, se voi aiheuttaa työmotivaation laskua. Myös päätöksenteossa, resurssien ja työvälineiden jaossa voidaan osoittaa arvostusta. Lisäksi osoittamalla kiinnostusta työkaveria kohtaan. Työkavereiden arvostamisen lisäksi on tärkeää arvostaa itseään ja omaa työtä. (Työterveyslaitos 2021c.) Taipale mainitsee, että panostaminen arvostukseen ja luottamukseen kannattaa. Tutkimuksissa on havaittu, että muutos- ja katastrofitilanteissa ne yritykset pärjäävät, jos työntekijöistä välitetään, ja arvostetaan kaikkien työtä. (Taipale 2018.)

#### **4.2.3 Yhteiset pelisäännöt**

Työntekijöiden työhön liittyvää hallinnan tunnetta vahvistaa se, että tiimissä kaikki ovat perillä yhteisestä tavoitteesta. Lisäksi omista ja toisten työtehtävistä, vastuista ja pelisäännöistä. Työtehtävien järjestelyn selkeys ja sen ylläpitäminen vaatii tiimin jäseniltä jatkuvaa kommunikointia. Kun

tiimissä on selkeästi kerrottu kaikkien työ- ja vastuujaosta, stressi myös laskee. Osaamisen ja kaantuminen tiimin sisällä tasaisesti on tärkeää, sillä kiiretilanteissa voidaan työkuormaa jakaa muille. Tämä vaatii joskus opettelua avun pyytämiseen. (Järvinen 2008, -)

Virolainen muistuttaa, että pelisäännöistä sopimisesta on hyvä sopia. Silloin tiedetään, mikä on sallittua ja kiellettyä työpaikalla. Henkilöstöpalaverit ovat hyvä tapa keskustella toivotuista, sallituista ja epämieluisista toimintavoista. (2012, 194.) Järvinen kertoo, että yhdessä sovittujen pelisääntöjen noudattaminen on kuitenkin haasteellista. Yksilö voi ajatella omia tarpeitaan ja etujaan tiimin edelle, ja monet ajattelevat, että pelisäännöt eivät heitä koske. Yhteisten pelisääntöjen noudattamisen valvonta ei ole ainoastaan esimiehen tehtävä, vaan se kuuluu kaikille. (2008, -)

#### **4.2.4 Vuorovaikutus**

Lähtökohtana on, että vuorovaikutus toimii avoimesti työpaikalla ja omassa työyhteisössä. Etätöskentelyssä vuorovaikutus tuo oman haasteensa, koska työkaverin kehonkieltä ei nähdä. Lisäksi tietokoneen kamerakaan ei tuo kaikkea välttämättä esille, joten vuorovaikutus on näissä tilanteissa puutteellista. Kun ollaan vuorovaikutuksessa teknisten välineiden kautta, on tärkeää, että vuorovaikutus toimisi. (Haapakoski, Niemelä ja Yrjölä 2020, 83–84.) Avoimen vuorovaikutuksen toteutuksessa on tärkeää, että avoimuuden tulee liittyä työhön ja sitä koskeviin asioihin. On myös tärkeää, että kerrotaan työhön liittyvät ongelmat tai kehittämistarpeet. (Järvinen 2008,-)

Tiedonkulku on usein puutteellista työyhteisöissä, sillä monet ajattelevat, että heitä pitää informoida. Tarkoittaa sitä, että ihminen on silloin passiivinen. Näissä tilanteissa on tärkeää, että kysyy ja etsii tietoa. Avoin vuorovaikutus ei tarkoita, että käsitellään henkilökohtaisia asioita. Tällöin voi tapahtua, että työhön liittyviä ongelmia etsitään henkilöstä itsestään, esimerkiksi persoonasta, kotoiloista ja luonteenpiirteistä. Kuitenkin on luonnollista keskustella työkavereiden kanssa elämän iloista ja murheista. Tämä perustuu luottamukseen ja vapaaehtoisuuteen. (Järvinen 2008,-)

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa kerron opinnäytetyöni tutkimuksessa käytetyistä tutkimusmenetelmistä. Kerron myös tutkimuksen taustoista ja kohderyhmästä sekä haastattelun toteutuksesta.

### 5.1 Kohderyhmä ja tutkittavat aiheet

Halusin tehdä tutkimuksen Osuuskauppa Arinan konttorissa toimivaan resurssiin, koska olin siellä koulun kautta olevassa työharjoittelussa noin kolme kuukautta viime syksynä 2020. Liiketalouden tutkinnossani suuntautumiseni on henkilöstöhallinto ja esimiestyö, siksi hain Arinan konttorille työharjoitteluun. Siellä pääsin tutustumaan erityisesti henkilöstöhallintoon kuuluviin työtehtäviin, missä toimii myös resurssiin. Mielenkiinto heräsi avokonttorityöskentelyyn, ja resurssisuunnittelijan työkuvaan. Liukuva työaika ja mahdollisuus etätyölle olivat minulle uusi työnkuvia, joten ne kiinnostivat minua. Loppupuolella harjoittelua tutkimuksen aihe alkoi muotoutumaan, ja silloin otin puheeksi henkilöstöpäällikön kanssa opinnäytetyöni sekä mahdollinen yhteistyö heidän kanssaan. Opinnäytetyön aihe muuttui syksyn ja kevään aikana moneen eri suuntaan. Työhyvinvointi on ollut jo toisena vuotena mielessä, että haluaisin tutkia sitä tulevassa opinnäytetyössäni. Arinan kanssa pohdittiin ja suunniteltiin tarkemmin opinnäytetyöni aihetta keväällä 2021. Silloin sovittiin etätyön lisäksi ottaa työhyvinvointi yhdeksi osaksi opinnäytetyötäni.

Kohderyhmäksi tuli Arinan konttorin oleva resurssiin, jossa on noin 15 työntekijää. Suurin osa työskentelee näistä työntekijöistä Oulun Limingantullin konttorissa, mutta pieni osa tiimin jäsenistä ovat Torniossa ja Rovaniemellä. Tiimi on ollut olemassa noin neljän vuoden verran. Koronapandemian takia vuonna 2020 etätyöskentely tuli suositeltavaksi, jolloin työntekijät olivat etänä paljon enemmän. Silloin ajattelin että, miten he ovat pärjänneet tehdä töitä kotonaan ja miten vuorovaikutus on tiimiläisten kesken toiminut sekä millaisia vaikutuksia etätyö on tuonut yksilölle ja kokonaisuudessaan tiimille.

Tutkimus on rajattu niin, että tutkitaan tiimin jäsenten työhyvinvointia henkisellä tasolla, eli fyysisiä oireita ei oteta tässä tutkimuksessa huomioon. Tutkitaan myös tiimin jäsenten jaksamista etä-

työssä, ja tiimin yhteisestä ilmapiiristä halutaan saada kokonaiskuva. Tässä tutkimuksessa halutaan myös tietää, onko etätyöllä ollut vaikutusta yksilön työhyvinvointiin. Etätyö on tiimissä nykyään yleisempää, joten aihe on Osuuskauppa Arinalle ajankohtainen ja merkittävä.

Keskeisemmät teemat ovat työssäni etätyö, yksilön jaksaminen ja palautuminen sekä tiimin ilmapiiri. Etätyöskentelyn yleistyessä tiimin jäsenet eivät näe keskenään enää konttorin tiloissa, vaan he kuulevat toistensa äänet Teams- palaverissa. Lisäksi he voivat nähdä toisensa, jos kamerat pidetään auki tietokoneissa palaverien aikana. Näin ollen haluan tutkia, voiko etätyöllä olla vaikutusta tiimin yhteishenkeen, ja miten he viestivät toisilleen etätöiden aikana. Kuitenkin osa tiimiläisistä ovat olleet etänä ja erillään muusta tiimistä alusta alkaen, koska he työskentelevät joko Torniossa tai Rovaniemellä. Tälläkin on merkitystä tiimin yhteishenkeen ja tuloksiin. Lisäksi tutkin onko ilmapiiri muuttunut parempaan, huonompaan suuntaan vai onko se pysynyt samana. Asenteet ja arvot sekä mahdolliset konfliktitilanteet liittyvät vahvasti tiimin toimimiseen. Siksi nämä ovat myös tutkimuksessa mukana. Lisäksi miten yksilönä käyttäytyy ja miten toimii tiimissä.

## **5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu**

Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa hyödynnettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Vilkan mukaan tämän tutkimusmenetelmän avulla pyritään ymmärtämään tutkimuskohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä sekä tulkita tutkimuskohdetta kokonaisvaltaisesti. Tavoitteena ei laadullisessa tutkimuksessa ole totuuden löytäminen, vaan tutkimuksen aikana tulleiden vastausten avulla löytää ratkaisuja. Esimerkiksi ihmisten toiminnasta, ja ihmisten kuvaamien kokemusten sekä käsitteiden kautta (2015, 118,120.) Tietoja haluttiin tässä tutkimuksessa kerätä työntekijöiden omaehtoisten kokemusten ja mielipiteiden kautta sekä saada kysymyksillä pohtimaan ilmiöitä, kuten etätyötä ja sen vaikutusta ilmapiiriin. Näin ollen tutkimuksen teemojen kautta saadaan kokonaiskuva tutkittavista aiheista.

Opinnäytetyöni tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena, sillä tässä tutkimuksessa tutkitaan tietynlaista tapausta. Siinä on olennaista, että tutkittava aihe on tarkasti rajattu, ja tapaustutkimus muodostaa kokonaisuuden. Tämän tutkimuksen avulla pyritään tapauksia kuvaamaan tarkasti. (Vilka 2015, 154–155). Tässä tilanteessa tutkitaan montaa asiaa, eli etätyön ja yksilön välistä suhdetta, ja tiimin toimivuutta kokonaisuudessaan. Tutkimuskysymykseni ovat ”Miten etätyö vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin?” ja ”Minkälainen on tiimin yhteishenki?”

Aineiston keräämiseen käytin kahta tiedonkeruumenetelmää. Ensimmäisenä tein kyselyn, joka on yleinen tutkimusmenetelmä. Tämän avulla saadaan helposti kerättyä tietoa tehokkaasti ja helposti. Ominaista tälle on, että kysymysten muoto on päätetty ennalta ja harkitusti. Tämä haastattelu muoto sopii hyvin myös silloin, kun on monta haastateltavaa. Kyselyn kysymykset olivat kaikki avoimia. (Vilka 2015, 84–86.) Kysely lähetettiin toukokuun lopussa 15 resurssitiimin jäsenelle. Tämä tehtiin näin, koska aiemmin tätä aihetta ei ole tutkittu Arinan resurssitiimissä. Tästä syystä haluttiin jokaiselta tiimin jäseneltä mielipiteet ja näkökulmat tähän tutkimuksen teemoihin liittyen. Kysely toteutettiin Google-Formsin avulla, mistä linkki jaettiin jokaiselle tiimin jäsenelle sähköpostitse. Kysymyksiä oli yhteensä 13 kappaletta. Kyselyssä oli kolme erilaista teemaa, ja näiden teemojen pohjalta on luotu kysymyksiä teemojen alle. Teemat olivat etätyö, minä ja työ sekä tiimi. Liitteestä 1 löytyy tämä kyselypohja. Vastauksia tuli kaiken kaikkiaan 12 kappaletta.

Henkilöillä oli aikaa vastata kyselyyn heinäkuun loppuun asti. Aikaa oli kauan, koska työntekijöillä oli kesän aikana lomaa sekä minun resurssini vaikuttivat vastausten analysointiin. Kun olin saanut kaikki vastaukset jokaiselta tiimin jäseneltä Formssiin, valitsin arvonnalla kolme henkilöä yksilöhaastatteluihin. Tällöin sain haastatteluista tarkempia ja laajempia vastauksia. Liitteessä 2 on tämän haastattelun pohja. Tässä vaiheessa käytin puolistrukturoitua haastattelua eli teemahaastattelua, joka on yksi laadullisen tutkimuksen haastattelumuodoista (Vilka 2015, 124). Tuomi ja Sarajärvi korostivat, että teemahaastattelulle on ominaista, että on etukäteen päätetty teemoja, joihin on valittu kysymyksiä. Haastattelun aikana voidaan kysyä tarkentavia kysymyksiä vastausten perusteella (2018, 87–89.) Toteutin haastattelut Teamsin kautta, jossa oli mahdollisuus nauhoittaa haastattelut. Haastateltavilla oli myös mahdollisuus valita, haluavatko he kasvotusten vai Teamsin kautta tulla haastateltavaksi. Pidimme haastattelun aikana tietokoneiden kamerat päällä. Haastateltaville esitin samat kysymykset teema-alueittain. Etuna tässä haastattelumuodossa on se, että lisäkysymyksiä voi tarpeen vaatiessa kysyä haastateltavalta. Teemahaastattelussa pyritään tulkitsemaan haastateltavan vastauksia siinä hetkessä (Vilka 2018, 124; Tuomi & Sarajärvi 2018, 88).

### **5.3 Sisällönanalyysi**

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan analysoida aineistoa erilaisilla lähtökohdilla. Nämä ovat aineisto- ja teorialähtöinen sekä teoriaohjaava analyysi. Jokainen näistä analysointimenetelmistä

kuuluvat sisällönanalyysin tyypeihin. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa aineisto ohjaa analysoinnin tekemisessä, missä aikaisemilla havainnoilla ja teorialla ei ole vaikutusta lopputulokseen tutkittavasta aiheesta. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissa aikaisemmat teoriat tutkittavasta aiheesta tukevat aineiston analysoinnissa ja teoria ohjaa alusta asti. Teoriaohjaava on apuna, mutta aineiston analysoinnissa se ei pohjaudu teoriaan, vaan aineisto ja teoria vuorottelevat. Aikaisempi tieto on tässä sisällönanalyysissa luomassa uusia ajatuksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107–110.)

Lähestymistapana oli tulkintojeni tekemiseen deduktiivinen lähestymistapa, eli teorialähtöinen analyysi, joka on yksi sisällönanalyysin tyypeistä. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksessa on teoriaa tuke-  
massa aineistoa, mikä on kerrottu tässä työssä luvuissa kolme ja neljä. Teorian kautta voi pohtia tutkittavaa aihetta paremmin ja teoriaa hyödynnetään aineiston analysoinnissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 110–111.) Aiheet olivat minulle uusia, joten teoria oli tutkimukseni tukena tässä opinnäyte-työssä. Johtopäätöksessä vertailen tutkimuksen tuloksia teoriaan.

Kun vastaukset tulivat Google Formsiin, sieltä luin kaikki vastaukset läpi huolellisesti. Lisäksi erotelin vastauksia eri kategorioihin, esimerkiksi positiiviset ja negatiiviset tuntemukset omasta työ-määrästä. Teemoittelin myös aineistoa, mikä tarkoittaa erilaisten näkemysten etsimistä kustakin teemasta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–107). Lukemisen aikana pohdin ja vertailin vastauksia toi-siinsa sekä kirjoitin ajatuksia ylös erilaisia värejä käyttäen.

Lopuksi tein vastauksista myös PowerPoint esityksen, jonka esitin minua ohjaavalle työntekijälle. Palaveri hänen kanssaan pidettiin Teamsissä 1.9.2021. Palaverissa esitin kaikki tulokset läpi tee-moittain, ja yhdessä juteltiin niistä ja analysointiin ne. Tämä auttoi minua ymmärtämään vastauk-sista enemmän ja jutteleminen vastauksista yhdessä helpotti omaa analysointiäni. Esitin myös omat kehitysehdotukseni. Samalla mietimme yhdessä yksilöhaastattelun pohjaa, mistä asioista ha-lutaan tietää enemmän, ja millaisiin asioihin pitää pohjautua vielä lisää. Mietimme myös samalla, miten suoritan arvannon.

Nauhoitetut yksilöhaastattelut litteroin ennen niiden analysointiä. Litteroin aineiston sanasta sa-naan, mutta jätin kirjoittamatta naurahdukset ja muut äännähdykset. Koin ettei niillä ole analysoin-nissa merkitystä. Kolmen haastattelun litteroinnista tuli sivuja yhteensä 27. Tämän jälkeen analy-soin ja vertailin vastauksia. Vastaukset tulevat tutkimuksen tuloksiin tekstin sisällön ja teemojen mukaisesti.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esitetään tutkimukseni tulokset Google Formsista ja erillisistä haastatteluista. Tiimin jäseniä on noin 15–16, joista vastasi Forms kyselyyn 12 henkilöä. Haastattelut tein Teamsin kautta, ja haastateltavat on sisälletty tekstiin kirjaimin A, B ja C. Tutkimuksessa olevat teemat ovat jaettu erikseen pienotsikoihin, jotta tulosten läpikäyminen olisi helpompaa lukijalle.

### 6.1 Etätyö

Työhyvinvointia vähentäviä tekijöitä ei etätyöskentelystä paljon ilmennyt. Enemmän se koettiin työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Melkein jokainen vastaajista olivat vastanneet Forms kyselyyn, että etätyöskentelyssä on enemmän vapaa-aikaa, koska aikaa ei mene työmatkoihin. Tällöin työntekijät ovat levänneempiä parempien yöunien ja kiireettömien aamujen ansiosta. Työn teko kotona ei koettu myöskään niin kiireisen oloisena kuin konttorissa olevassa työskentelyssä. Konttorilla on tekijöitä, jotka haittaavat työrauhaa ja keskeyttävät työntekoa. Muun muassa puhelinten äänet, muut ihmiset ja hälinä. Työnteko koetaan tehokkaampana ja laadukkaampana kotona yksin työskenneltäessä ilman näitä tekijöitä. Lisäksi keskittyminen on työnteossa parempi kuin konttorilla. Työntekijöiden työ on keskittymistä ja huolellisuutta vaativaa, joten etätyössä tämä onnistuu paremmin.

Haastattelussa henkilö A mainitsi, että kahvihuoneesta tulee jonkun verran ääniä, jos siellä on enemmän ihmisiä. Äänet kuuluvat vaikka huone on äänieristetty. Silloin hänen on laitettava ovi kiinni, jos se on vähän auki. Äänet keskeyttävät henkilö A:n työskentelyn kuin taas kotona ei sitä ongelmaa ole. Hänen kertoi, että piti opetella olla kuuntelematta työkaverinkin puheluita ja Teams keskusteluita, että pystyi keskittymään omaan tekemiseen. Ehdotuksia näiden häiriötekijöiden vähentämiseen olivat, että palavereissa ja puheluissa pitäisi miettiä omaa äänen käyttöä, sillä niissä voi vahingossa puhua äänekkäämmin. Sähköpostitse voisi enemmän hoitaa asioita kuin puhelimitse. Tämä oli myös keino häiriötekijöiden vähentämiseen. Vastamelukuulokkeet olisivat hyvä keino äänen eristämiseen pois omasta työstä. Henkilö A myös kertoi, että ottaa toiset työkaverit huomioon tilanteissa, joissa työkaverin kanssa jutellaan kovaan ääneen ja nauretaan. Tällöin muistaa se, että muilla voi olla kiire tai tarve keskittymiseen samassa tilassa, silloin olla vähän hiljempaa sen työkaverin kanssa.

Melu ja muut ihmiset eivät häiritse henkilö B:tä. Hän kokee, ettei hänen oma työnsä ole hiljaista, joten ulkopuoliset äänet eivät häiritse tai keskeytä työntekoa. Jos hänen mielestään häiritsisi, vastamelukuulokkeet olisivat hyvä keino häiriötekijöiden vähentämiseen. Toinen keino oli ääniseinä tai työpisteiden sijoittelu toisella tavalla, jolloin voisi toteutua työrauha. Hän mainitsi myös, että konttorin neuvottelutiloja voisi hyödyntää esimerkiksi tilanteissa, joissa tietää puhelujen määrän olevan enemmän kuin normaalisti.

Henkilö C:tä ei häiritse konttorilla olevat häiriötekijät, sillä hän osaa sivuuttaa nämä tekijät pois työnteon aikana. Mutta etätöissä on tottunut rauhallisuuteen ja hiljaisuuteen, silloin häiritsee nämä häiriötekijät, kun menee takaisin konttorille. Tällöin huomaa sen taustahälyn eron etätöiden ja konttorin väliltä. Konttorilla myös keskustellaan työkavereitten kanssa töitten ohella, mitä ei etätöissä tehdä. Sosiaalinen elämä vie osittain työaikaan verrattavissa siihen, kun ollaan kotona tekemässä töitä. Konttorilla on isompi huone, jonne mahtuu jopa seitsemän henkilöä työskentelemään. Henkilö C kertoi, että melun määrä on siellä suuri. Hänen mielestään ei saisi yhdessä tilassa olla niin paljon työntekijöitä tekemässä töitä. Jos samassa tilassa on muita, Teamsien läpi voi kuuluu toisten työntekijöiden äänet, esimerkiksi puhelimien äänet. Hyvät etäpäivät henkilö C:n mielestä ovat ne päivät, jolloin esimerkiksi on Teams- palavereita paljon yhdelle päivälle. Silloin pidetään huolta siitä, että itsellä ja muilla on rauhallisempaa tehdä töitä. Henkilö C:ltäkin tuli ehdotus vastamelukuulokkeiden käyttöönotosta meluisampaan aikaan. Lisäksi sermiseinät voisivat olla keino vähentämään ääniä konttoreiden tiloissa.

Yleisempänä hyvinvointia heikentävänä tekijänä mainittiin sosiaalisten kontaktien puuttuminen etätöiden arjessa. Työpaikalla jutellaan työkavereiden kanssa väistämättä enemmän kuin etätöissä. Etätyöskentelyssä pääsee ainoastaan kuulemaan tai näkemään työkavereita puhelujen, Teamsin ja Teams -palavereiden kautta. Kahvi- ja lounastauot pidetään työkavereiden kanssa yhdessä, mikä lisää työhyvinvointia sosiaalisen kanssakäymisen ansiosta. Henkilö B kertoi, kun töitä tehtiin pitkän ajan kotona, silloin hän muisti tykkäävänsä valtavasti konttorityöstä, koska siellä on ne työkaverit.

Aineiston perusteella työpäivän rytmi on työntekijöiden välillä etätöissä erilaisempaa kuin konttorissa. Henkilö A mainitsi, että työskenneltäessä kotona työpäivät venyivät helpommin, koska konttorilta lähdetään pois, joten se lopettaa sen työn kuin taas kotona ei tule sellaista lopettamista. Hänen mielestään sillä on iso merkitys, että poistuu työpaikalta verrattuna etätyöskentelyyn. Kyse-



lyssä viiden vastaajan mukaan etätyössä taukojen pitäminen ei juurikaan poikkea konttorissa työskentelyyn. Henkilö C:llä taukojen pitäminen on rytmiltään samanlaista, kun hän on kotona tai konttorilla.

Kotona ruokatauko oli osalla pidempi ja sen yhteydessä käydään ulkona, mikä on poikkeuksellista konttorilla olevaan työhön verrattuna. Henkilö B kertoi, että on helppoa kotona lähteä käymään ulkona, koska voi lähteä vain ovesta ulos, kun taas konttorilla pitää lähteä rakennuksesta ulos. Helppous vaikuttaa happihypellylle pääsemiseen, kun on etätöissä. Henkilö C mainitsi, että on etätöissä pyrkinyt siihen, että käy ulkona haukkaamassa happea tai viemässä roskat ulos. Silloin irrottautuu työn teosta hetkeksi lounastauon yhteydessä. Henkilö A ja C mainitsivat taukojen pituudesta sen, että ruuan tekemisessä meni aikaa kotona, joten se venytti hieman ruokatauon pituutta. Lisäksi kotona on helpompaa keittää kahvia mihin aikaan vain. Henkilö C huomautti, ettei ruokatauko voi venyttää pitkäksi silloin, jos kalenterissa on paljon työasioita mitä pitää päivän aikana hoitaa. Osa oli kyselyssä maininnut, että kotona tulee noustua useammin omalta työpisteeltä, mikä edistää hyvinvointia istumatyössä.

Kyselyssä oli mainittu, että tauot saattavat siirtyä herkemmin kotona eteenpäin. Etätyössä ei ole myöskään työkaveria pyytämässä kahville, tämä voi aiheuttaa kahvitauon pitämättä jättämiseen tai taukojen siirtymiseen ajallisesti eteenpäin. Henkilö B myönsi, että työkavereilla on vaikutusta taukojen määrään ja niiden pituuteen. Kotona olevat metodit ovat hankala jalostaa konttoriin henkilö C:n mielestä, koska kotona voi omaan tahtiin pitää taukoja, kun taas konttorilla voi mennä työporukan tahdissa tauoille. Konttorilla on joku yleensä pyytämässä ja muistuttamassa taukojen pitämisestä. Tauot ovat yleensä hyvin sosiaalinen tapahtuma, ja tauolle yleensä mennään työkaverin kanssa juttelemaan muustakin kuin työasioista. Tämä on tapa nollata omia ajatuksia työn teosta. Henkilö B sanoikin, että on mukavaa jutella työkavereitten kanssa tauoilla muustakin kuin työasioista.

Syy taukojen pitämättä jättämiseen konttorissa oli kiireisyys, ja kahvitauon pitäminen työnohessa. Tämä ei ole työstä irtaantumista, eikä edistä hetkellistä palautumista työn teosta, jos tauon pitää tietokoneen äärellä. Kotona henkilö B pitää vähemmän taukoja kuin konttorilla, ja taukojen pitämiseen vaikuttaa kiireen määrä. Hän mainitsi myös, että aamukahvikin saatetaan juoda kotityöpiteellä. Kuitenkin monet pyrkivät siihen, että tauot pysyisivät säännöllisenä myös kotonakin. Henkilö B mainitsi, että koronakin on vaikuttanut siihen, ettei konttorilla ole voinut niin vapaasti pitää taukoja. Silloin taukojen pitäminen on rajoittunut omalle työpisteelle. Henkilö C ei kotona jätä pitämättä

taukoa sen vuoksi, että on kotona. Viimeinen tauko on hänellä yleensä häilyvä, ettei poistu työpisteeltä. Hän ei koe kuitenkaan sitä ongelmaksi, jos tauko jää pitämättä. Hänen mielestään jaloittelut päivän aikana kompensoi osittain sitä. Lisäksi hän mainitsi, että tauon pitäminen työpisteellä ei ole samanlaista irrottautumista työstä, sillä ajatukset pyörivät kuitenkin siinä työssä.

## 6.2 Yksilö ja työ

Yksi tärkeimmistä keinoista ylläpitää omaa jaksamistaan työpäivän aikana oli taukojen pitäminen. Monet vastaajista kertoivat, että huolehtimalla tauon pois omalta työpisteeltä auttaa nollaamaan työasioita, kuten pitkän puhelun tai palaverin jälkeen. Irrottautuminen omasta työstään on henkilö C:lle merkittävä. Silloin saa ajatuksia pois työasioista. Lisäksi pitämällä kunnollisia taukoja työpäivän aikana ja tehdä muutakin kuin työtä tai työhön liittyvää asiaa. Säännöllisten ja oikean mittaisen tauon pitämisestä auttaa paremmin palautumaan työpäivän aikana. Viimeinen tauko koettiin, että se jää pitämättä tai se vietetään työnohessa. Henkilö A paljasti, että hänelle on taukojen pitäminen ollut haasteena aina, koska työpäivän aikana ei välttämättä pidä taukoja. Viimeinen tauko hänellä jää pitämättä, vaikka hän tietää sen tärkeyden.

Muita hyviä keinoja jaksamisen ylläpitämisessä olivat venyttelyt, seisominen työpisteellä, kyykkääminen ja muut kehoa venyttelevät liikkeet. Näitä keinoja käytettiin taukojen ja palavereiden yhteydessä sekä tilanteissa, jos on istunut kauan tietokoneen äärellä. Henkilö B mainitsi, että joko konttorilla tai kotona tulee jaloiteltua veden hakemisen takia tai muuten vaan. Hän työnteossa myös nousee seisomaan omalla työpisteellä. Konttorilla henkilö A:lla tulee ostettua ruoka ruokatauolle, joten siinä tulee jaloiteltua enemmän kuin kotona. Jaloittelu ja muu irrottautuminen työnteosta auttaa myös henkilö C:tä työpäivän aikana. Kyselyssä yksi vastaajista oli myös maininnut, että välillä laittaminen puhelimen äänettömälle auttaa saamaan palautumisaikaa. Lisäksi veden runsas juominen ja välipalat pitävät vireystason parempana. Etätöissä on mahdollista käydä ulkona haukkamassa happea, mikä helpottaa jaksamista, ja keho sekä mieli virkistyy.

Taukojen muistuttamisesta henkilö A kertoi, että hälytys voisi auttaa tauon pitämisessä. Työkaverit ovat toinen, mitkä muistuttavat kahvi- tai ruokatauon pitämisestä. Mutta yksin työskenneltäessä se on haasteellista muistuttaa itselleen tauoista. Henkilöä B:tä tauoista muistuttaa oma urheilukello, joka ilmoittaa, jos on istunut liian kauan. Lisäksi hänelle tulee tunne, että tarvitsee eri ajattelua,

silloin hän jättää työt jutut ja on noin 10 minuuttia pois työpisteeltä. Henkilö C:llä on muistuttamassa omat tunteet siitä, että on tauko. Myös työn arkeen on tullut luontainen rytmi taukojen pitämiseksi.

Jokaisella vastaajalla perhe-elämä ja vapaa-aika pysyvät erillisenä työajasta, eli tasapaino säilyy. Työajan seuraamisella ja hallinnalla sekä työpäivien pitäminen normaalin mittaisena ylläpitää sitä, ettei vapaa-aika ja työaika sekoitu keskenään. Työpäivän jatkaminen kahdeksasta tunnista eteenpäin ei henkilö A:n mielestä tuo lisäarvoa työlle, sillä väsymyksen tila on siinä vaiheessa sellainen, ettei ratkaisut välttämättä ole järkeviä. Hänen mielestään joskus näin voi tehdä, mutta jatkuva työpäivän pidentäminen ei ole hyvä. Henkilö C mainitsi, että on tärkeää tunnistaa, mikä on työaikaa ja mikä on vapaa-aikaa. Etätyön aikana on mahdollista iltaisin katsoa omaa sähköpostia, vaikkei se ole enää työaikaa. Tärkeää on erottaa työaika vapaa-ajasta. Työpäivän päätyttyä suljetaan tietokone ja puhelin, mikä pitää työajan irti vapaa-ajasta.

Työpäivän päätteeksi ulkoilulla oli suuri merkitys sille, että palaututaan työpäivän jälkeen, ja ajan viettäminen perheen ja ystävien kanssa pidettiin tärkeänä palautumisen kannalta. Käveleminen oli henkilölle A kaikista tärkein palautumisen keino. Varsinkin korona aikana hän ulkoili työpäivän jälkeen ja kulki työmatkat kävellen. Tämä oli hyvä keino hänelle purkaa ja tyhjentää mieli työasioista sekä keskittyä muihin asioihin. Myös sauna oli keino henkilö A:n ajatusten nollaamiseen, sillä siellä voi rentoutua miedossa lämmössä. Nukkumisesta huolehtimalla on myös merkitystä palautumiseen. Mökille lähteminen oli tärkeä henkilö A:lle etätyön aikana, koska työpiste näkyi kotona jatkuvasti. Tällöin mökki oli paikka, jossa hän ei miettinyt työ- ja kotiasioita ollenkaan. Lisäksi henkilölle B ulkoilu oli tärkein palautumisen keino työpäivän päätyttyä. Ulkoilun jälkeen hän teki kotiaskareita. Konttorilla työskennellessä työmatka oli työpäivän katkaisu, ja työtavarat jäivät töihin. Hän myös mainitsi, että kaipaa ulkoilmaa, sillä työssä ollaan koko päivä sisällä. Palautumiseen henkilö B:lle vahvasti liittyvät ulkoilu ja liikkuminen. Ulkoilu oli myös henkilölle C tärkeä palautumisen keino. Kesken päivän hänelle on tärkeää hetkeksi käydä ulkona haukkaamassa happea. Henkilöllä C ei myöskään ollut koronan alussa omaa työhuonetta kotonaan, joten työtavarat pistivät silmiin samalla lailla kuin henkilö B:llä.

Harrastuksista kiinni pitäminen oli myös osa palautumista. Näiden asioiden ansiosta työasioiden miettiminen ei tule työajan ulkopuolelle, vaan työasioita mietitään vain työajalla. Muutama vastaajista kuitenkin mainitsi, että joskus ajattelee myös kotona työasioita, mutta tietoisesti on pyrkinyt olla ajattelematta.

Koronaviruspandemian aikana työmäärä lisääntyi huomattavasti tiimin arjessa vuoden 2020 alussa. Kiire ja tekemättömät tehtävät kuormittivat työntekijöitä., mutta vapaa- aikana pystyi pääsemään irti työasioista. Kyselystä tuli ilmi myös, että koronan aikana monenlaiset muutokset ja ohjeet kuormittivat, koska kaikki koronaviruksen liittyvät asiat olivat uutta koko henkilöstölle. Lisäksi tauti lisäsi ylimääräistä stressiä ja kuormitusta töiden ulkopuolella. Koronan aikana työt menivät helpommin ylitöiksi. Korona aikana henkilö A mainitsi työpäivän olevan pidempi, jolloin hän koki painetta työssään ja työmäärä oli myös isompi kuin normaalisti. Hänen mielestään korostui se, että osasi hallita omaa työpäivää pitämällä se kohtuullisena. Lisäksi henkilöt B ja C totesivat, että työmäärä kasvoi ja erilaiset ohjeistukset sekä muutokset vaikuttivat jaksamiseen.

Kun työmäärä oli isompi, oli pyritty olemaan stressaamatta liikaa. Sillä viikossa oli muitakin päiviä, joille töitä voi jättää. Tämä auttaa pitämään työt tärkeysjärjestyksessä. Koronan alussa 2020 henkilö C:llä oli ollut stressiä ja ylikuormitusta, mikä johtui osittain työnjakautumisesta tiimin jäsenten kesken. Kuitenkin tilanne helpottui toimintatapojen selkeytymisessä, ja toiminnasta tuli enemmän tapa. Työkavereiden kanssa keskusteleminen oli henkilö B:lle vertaistuki kiireisemmissä ja stressiä aiheutuvissa tilanteissa. Teams- palavereita pidettiin silloin tiheästi, joten silloin henkilö A:n mielestä ne helpottivat uuden tilanteen vastaanottamista. Palavereissa käytiin uutta tilannetta läpi, ja miten jokainen koki uudet muutokset sekä tehtävien lisääntymisen. Hänen mielestään niissä pystyttiin huomaamaan, jos työssä oltiin menossa väärään suuntaan. Lisäksi mietittiin, mitä tehdään toisella tavalla. Hän myös kertoi öisin miettivän työasioita, että mistä hän voisi aloittaa työt aamulla. Silloin hän koki, että oli stressiä. Etätöistä hän kertoi sen, että jos hän huomasi työasian jäävän kesken, niin saman tien hän meni koneen äärelle tekemään sitä.

Oman työn jaksottamisella ja priorisoinnilla on vaikutusta sekä palautumiseen että jaksamiseen. Kun on tietoinen siitä, että on työvuorojen suunnitellussa isompi toimipaikka, se tehdään ennen muita toimipaikkoja. Päivän mittaan siirrytään pienempiin ja helpompiin tehtäviin. Paperia käyttämällä tärkeysjärjestyksen hahmottamiseen on henkilö B:lle tärkeä, sillä siitä näkee työasiat, jotka hän pyrkii tekemään päivän aikana, ettei työpäivät veny kahdeksasta tunnista pidemmäksi.

Tällä hetkellä vastaajien mielestä työmäärä on kuitenkin tasaantunut ja rauhoittunut aiempaan verrattuna. Henkilö A oppi korona ajasta sen, ettei työasioita tarvitse tehdä heti. Hän alkoi tekemään akuutista tehtävästä ensin, jolloin korostui tärkeysjärjestys omassa työssään. Myös henkilö B oppi tärkeysjärjestystä ylläpitämään ja arvioimaan. Paperille kirjoitetut työasiat auttoivat henkilöä A:ta ja

B:tä pitämään rytmien työntekemisessä. Henkilö A:lle se auttoi siinä, ettei tarvitse työtehtävästä toiseen hypätä tekemään kumpaakin vähän. Tämä toimintatapa auttoi häntä hahmottamaan, mitä tehtäviä hän tekee tällä viikolla, ja mitä tehtäviä kerkeää tekemään vasta seuraavalla viikolla. Siinä hän huomasi oman ajankäytön hallinnan korostuvan työssään, ja tekemään joitakin työasioita etukäteen. Henkilö B antoi neuvoksi kiireeseen, kun se valtaa mielen, pitää muistaa hengähtää ja käydä juomassa vettä. Sitten katsoa tilannetta uudelleen, koska kiire voi monesti aiheuttaa pako-kauhun tunnetta siinä hetkessä.

Henkilö C:llä oli koronan alussa työpäivät välillä hyvin epämääräisiä, sillä työasioita oli paljon päivän aikana hoidettava. Kuitenkin hän sai lopulta tasapainon aikaiseksi työn arkeen. Tietyt toimintatavat helpottivat arkea. Hän mietti, mitä asioita aikoo tehdä päivän aikana ja miten. Näin työpäivä alkoi ja loppui selkeästi. Irrottautuminen työstä korostui myös henkilö C:llä, ja ajan ottaminen pois työstä. Taukojen merkitys kasvoi hänellä koronan aikana, kun töissä oli kiirettä ja painetta sekä työ määrä oli isompi. Ennakoiminen ja työasioiden tekeminen hyvissä ajoin korostuivat koronan aikana. Lisäksi työtehtävien aikatauluttaminen oli myös isossa opissa henkilö C:lle.

Kyselystä motivoivaksi asioiksi nousi työntekijöillä oma tiimi, monipuolinen ja haastava työ sekä oma onnistuminen. Vaikka motivoivat asiat omassa työssä ovat yksilöllisiä, silti nämä asiat korostuivat eniten vastauksista. Muita asioita, jotka motivoivat työntekijöitä olivat palautteet, tavoitteisiin pääseminen ja ongelmien ratkaiseminen sekä itsenäisyys ja omaan työhön vaikuttaminen.

Henkilö A:n mielestä hän saa tarpeeksi palautetta ja kiitosta omasta työstään niin omalta esimieheltään kuin toimipaikkojensa esimiehiltä. Hän kokee, että hänen työtänsä arvostetaan rakentavan palautteen vuoksi. Henkilö B kertoi, että palautteen lisäksi kiittää viikosta, ja toivottaa hyvää viikonloppua. Kohteliaisuutta hän osoittaa työkavereitaan kohtaan, koska suurin osa ajasta vietetään heidän kanssaan. Henkilö C kaipaa palautetta, ei pelkästään kiitosta ja kehuja, vaan myös rakentavaa palautetta. Ei voi kehittyä, jos ei tiedä mitä odotetaan. Toisilta tiimiläisiltä pyydetään apua tarvittaessa, ja kiitosta sanotaan molemmin puolin. Työkavereiltakin saadaan joskus kehuja hyvistä neuvoista tai tiedon jakamisesta. Henkilö C:n mielestä pitäisi antaa enemmän palautetta myös työkavereille, mutta joskus ei hoksaa antaa sitä. Henkilö C pohti, että esimies saattaa saada palautetta toimipaikoista, minne resurssisuunnittelijat tekevät työpaikkalistoja, mutta ne palautteet eivät tule resurssisuunnittelijoille. Kuitenkin toimipaikkojen päälliköt harvoin antavat palautetta. Lisäksi esimieheltä kaivataan palautetta.

### 6.3 Tiimin ilmapiiri

Vastaajista melkein puolet kertoivat ilmapiirin heikentyneen tai olevan ihan ok. Yksi vastaaja kertoi, että aikaisemmin ilmapiiri on ollut parempi tiimissä. Jokainen tiimin jäsen voi vaikuttaa tiimin yhteishenkeen, esimerkiksi avoimuudella, kuuntelemisella ja kaikkien tiimiläisten huomioon ottamisella sekä yhteisellä tekemisellä. Näiden asioiden ylläpitämisellä voidaan parantaa tiimin yhteishenkeä, ja se edellyttää myös tasa-arvoa ja oikeudenmukaista kohtelua. Muutamista vastauksesta tuli ilmi, että on selän takana puhumista. Kyselyssä mainittiin, että lisäksi esimiestyöllä on suuri vaikutus yhteishenkeen. Jotta se voisi toteutua, esimiehen pitäisi olla helposti lähestyttävä ja kuunnella työntekijöitään. Toisaalta yhteishenki on kuitenkin pääosin hyvä. Yhteisten Teamsien ja palaverien avulla yhteishenki pysyy hyvänä. Siellä pääsee kuulemaan työkavereistaan ja vaihtamaan kuulumisia etätöykin aikana. Silti jokaisella tiimin jäsenellä on samankokoinen vastuu yhteishengestä ja ilmapiiristä, että se pysyy hyvänä.

Lisäksi eriarvoisuutta koetaan työntekijöiden keskuudessa. Henkilö B mielestä oli harmillista, kun joku tuntee eriarvoisuutta tiimin sisällä. Kuitenkin tiimissä on ollut väsymystä ja pikaisia ratkaisuja on tehty henkilö B:n mukaan, joten joku ei varmaan ole saanut tarvitsemaansa apua tai vastausta. Hän mainitsi, että ohjeita tuli joka paikasta, jos joku ei saanut ajan tasalla olevaa ohjetta, että olisiko siinä joku kokenut jäävänsä eriarvoiseen asemaan. Monia uusia asioita opeteltiin, ja muuttuvia tekijöitä tuli lyhyessä ajassa. Henkilö B:n mielestä näilläkin asioilla saattoi olla vaikutusta eriarvoisuuden kokemiseen.

Haastattelussa henkilö A totesi, ettei ole havainnut epätasa-arvoa tiimin sisällä eikä selän takana puhumista. Hänen mielestään tiimissä on tasa-arvoinen kohtelu. Henkilö B ei ole myöskään huomannut näitä asioita työpaikallaan. Tärkeimmät näiden asioiden välttämiseen olisivat henkilö B:n mielestä asioista keskusteleminen ja avoimuus. Hän ajatteli, että koronalla on varmasti ollut vaikutusta epätasa-arvoiseen tuntemukseen tiimissä. Henkilö C mainitsi myös, että koronan aikaan oli kireämpi ilmapiiri.

Henkilö A pohti näiden asioiden johtuvan ihmisten välisestä kommunikaatiosta. Pohditaan sitä, että mitä muut ihmiset keskustelevat keskenään, kun ei keskustella enää kaikkien kuullen. Hänen mielestään tämä johtuu siitä, että joudutaan puhumaan erikseen kaikille. Joillakin voi olla sellainen olo että, miksi hän soitti hänelle ja miksei hän minulle soittanut eikö asia koske kaikkia. Hän mainitsi myös, jos olettaa paljon asioita muista ihmisistä, niin sen voisi jättää kokonaan pois työnarjesta.

Henkilö A kertoi epävarmuudesta, että sitäkin saatettiin kokea, kun tiimi joutui etätöihin. Silloin kaikki olivat yksin, ja koettiin itsensä silloin ulkopuoliseksi, jos muista ei kuulunut mitään. Kuitenkin yhteiset palaverit hänen mielestään paransivat tilannetta.

Henkilö C kertoi, että tiimi on ollut vähän konttorilla, mutta kesällä ja nyt tiheämmin. Konttorilla ollessa kuulee asioita eri paikasta, mitkä ei tule muiden tiimiläisten tietoon, koska muut olivat kotona. Tällä voi olla merkitystä henkilö C:n mielestä, kun tiimi ei ole kasassa, ja ei tiedetä mitä konttorilla puhutaan ja tapahtuu. Hän myös mainitsi, että on toimintatapoja ja asioita, mitä olisi voinut tehdä muulla tavalla. Tällöin ne saattavat heikentää tiimin yhteishenkeä tai jopa aiheuttaa selän takana puhumista. Henkilö C:n mielestä selän takana juttelut eivät välttämättä liity toisten työkavereiden ”piikittelyyn” vaan ne ovat asioihin liittyviä, ettei tieto jakaudu kaikille tiimin jäsenille. Hän korosti, että hän kokee asian näin, mutta hän ei voi tietää, jos joku kokee toisella tavalla. Onko asiapuolista vai henkilökohtaista. Loppujen lopuksi henkilö C kokee, että tiimi on kokonaisuudessaan tasa-arvoinen ja tiimissä laajennetaan osaamista yhdessä.

Kun korona tuli, henkilö C:n mukaan se on korostanut epätasa-arvoa tiimissä. Kuitenkin korona on aiheuttanut sen, että tiimi on erillään ja tiimissä tapahtui erilaisia muutoksia. Toisaalta korona ei pelkästään ole aiheuttanut epätasa-arvon tuntemista tai selän takana juttelemista tiimin sisällä. Henkilö C pohti, että osa tiimiläisistä ovat tekevämpiä kuin toiset, että voiko joku kokea epätasa-arvoisesti sen, että toinen tekee jonkun työtehtävän aina. Tietenkin se vaatii itseltä omaa aloitteellisuutta ilmoittautua tekemään välillä sen itsekkin. Tässäkin henkilö C:n mielestä varmasti tulee tunne epätasa-arvoisuudesta. Toisaalta tiimin jäsenilläkin on vaikutusta omalla tekemisellä ja osallistumisella. Henkilö C toteaa, ettei kaikki ole samanlaisia, että pystyykö yhtä paljon tekemään tai kestämään asioita kuin muut tiimin jäsenet. Hänen mielestään ei välttämättä näitä asioita voi kytkeä pois, ja esimiehellä on myös vaikutusta näiden asioiden hoitamiseen. Esimiehen toimintatavoilla ja asioiden tuominen esille vaikuttavat tähän, joten esimiestyöllä on iso vaikutus.

Etätyöllä ei ollut kuitenkaan suurempaa vaikutusta tiimin yhteishenkeen, koska silloin tiimi oli yhteydessä lähes päivittäin. Silloin tiimin jäsenet olivat usein yhteydessä keskenään puhelimitse, sähköpostitse ja Teamsin kautta. Henkilö A kaipaa Teamseissa enemmän vuorovaikutusta, koska monesti puhuu pelkästään Teamsin vetäjä. Hänen mielestään jokainen voisi kertoa mielipiteen ja ottaa asioihin kantaa. Suurin osa työntekijöistä ovat kuitenkin tottuneet siihen, että näkevät päivittäin konttorissa, jossa helposti voi vaihtaa kuulumisia työkavereiden kanssa ja jakaa tietoja muille. Etätyön suosituksen jälkeen väärinkäsitykset kasvavat ja tieto ei kulje niin hyvin, kun työkavereita ei

nähdä päivittäin tai viikoittain työpaikan käytävillä. Henkilöt A ja B totesivat, että etätöön aikana haasteena on toisille työkavereille viestiminen, sillä viestintäkanavia on paljon, ja miten silloin saadaan kaikille työkavereille tiedot perille. Aamu-Teamsit ovat olleet parhaita henkilö B:n mukaan koronan aikaan, kun silloin tehtiin kotona töitä. Siellä käytiin läpi tärkeimmät asiat ja jokainen pystyi siellä jakamaan asioita. Etätöiden aikana suurin osa koki, että useammin tuli otettua yhteyttä työkavereihin. Vuorovaikutusta kasvokkain tulee kaipaamaan eniten etätöön aikana.

Vastauksissa mainittiin, että osa tiimistä on ollut eripaikkakunnilla alusta asti. Näin ollen he ovat tottuneet olemaan erillään tiimistä ja työskentelemään etänä muista työkavereista. Henkilö A kertoi haastattelussa, että hänen mielestään etätö on tiivistä porukkaa, koska kaikki olivat yksin ja erillään tiimistä. Hän huomasi myös, että jokainen oli yhteydessä työkavereihin, joihin ei välttämättä ole normaalisti ottanut ennen etätöitä. Näin ollen se lähensi työporukkaa ja yhteishenkeä.

Vastaajien mielestä yksi tärkeimmistä yhteishengen kehittämiseen ja ylläpitämiseen on etätöön aikana yhteiset palaverit. Haasteellisempaa oli etätöön aikana parantaa tiimin yhteishenkeä, mutta yhteisellä tekemisellä ja ottamalla kaikki huomioon on tärkeää etätöön aikana. Avoin keskustelu, aktiiviset tiimipalaverit ja vapaamuotoinen keskustelu muustakin kuin työasioista, voisivat kehittää tiimin yhteishenkeä entisestään. Muutenkin etätöössä etätapaamiset ovat ainoa keino työkavereiden tapaamiselle. Jokaisella on oma vastuu tiimistä ja yhteishengen parantamisesta, että etätöönkin aikana saadaan ylläpidettyä yhteishenkeä samana kuin lähityönkin aikana. Henkilö B kertoi, ettei kotona mieti asioita, vaan hän on oma-aloitteinen ja kysyy asioista, jotka mietittävät. Hänen mukaansa yhteydenpidossa pitää olla oma-aloitteinen muihin tiimiläisiin eikä odottaa toisten tekemisen, koska yhteishenki on yhteistä tekemistä. Lähityöhön verrattuna etäpalavereissa oma käyttäminen korostuu, ja miten vastataan viesteihin ja sähköposteihin.

Kyselystä tuli ilmi, ettei tiimin jäsenten kesken ole konflikteja. Vastaajat mainitsivat, että erimielttä saa olla ja pitääkin, koska se on normaalia kanssakäymistä. Asioiden käsittely ja selvittäminen on ensisijaista konfliktien tullessa kahden ihmisten välille. Muutama kertoi, että pyrkii rakentavassa keskustelussa käymään asianosaisten kanssa asian läpi, ja tarvittaessa pyytämään anteeksi. Isompien konfliktien välttämiseksi esimiehen kuuluu hoitaa konfliktit pois, kuitenkin jokaisella on velvollisuus selvittää mahdolliset erimielisyydet.



Arvostus ja asenteet näkyvät tiimissä, että oman työn lisäksi arvostetaan toisten tekemää työtä. Jokainen tekee itsenäisesti töitä ja tietää oman roolinsa tiimissä. Tämä näkyy, että tiimissä on erilaisia ihmisiä erilaisineen työkuvineen, mikä on hyvä asia. Mutta tuli ilmi, että toiset saattavat ilmaista avoimemmin arvostamisen, ja asenteet ovat kaikilla vaihtelevat. Henkilö B totesi, että kyselemällä ja ottamalla selvää asioista voisi parantaa tiimin yhteishenkeä, eikä olettaa ja miettiä itseksensä asioita. Lisäksi tarvittaessa tiimiläiset voivat auttaa toisiaan toisten työtehtävissä. Tällöin myös saadaan kiitosta ja kehuja hyvistä työsuorituksista. Henkilöiden B:n ja C:n mielestäkin tiimissä autetaan toisia ja tehdään yhdessä paljon asioita. Asenteet näkyvät myös ilmapiirissä, joka on leppoisaa. Henkilö A kertoi tiimiläisten asenteiden olevan positiivisempi. Keskusteleminen toisten kanssa ja tapaamiset ovat myös rentoja. Henkilö B mainitsi, että ihmiset ovat väsyneitä, mutta riittää tiimissä naurua ja vitsin heittämistä sekä rentoa meininkiä. Työkavereiden kanssa jaetaan tietoa, ja henkilö B pitää tiimiläisten rehellisestä kanssakäymisestä. Asioista voi puhua puolin ja toisin. Joskus turhautumista näkyy asioihin, mutta siinä henkilö B:n mielestä pitää muistaa, että ne ovat vain työasioita. Vaihtelevat asenteet riippuvat tilanteesta henkilö C:n mukaan, minkälainen tunne on ja työtilanne sillä hetkellä. Suurimmaksi osaksi tiimi menee hyvällä asenteella, vaikka koko ajan tulee uutta ja muutoksia. Tämä ylläpitää tilannetta positiivisena, vaikka tiimi oli uuden edessä. Miten oman työn hallitsee, on vaikutusta asenteeseen. Jos tuskailee työnteossa tai on hankalaa niin se ”syö” henkisesti.

Kyselystä nousi esille, että esimiehen ja palveluvastaavan arvostus muita tiimiläisiä kohtaan olisi myös heikentynyt. Se näkyy niin, ettei he näe kuinka paljon tiimissä tehdään töitä. Henkilö A kertoi, ettei ole huomannut tällaista. Hän arveli, että kaipaako muut työkaverit esimiehen läsnäoloa ja kontaktia enemmän, kun kaikki olivat erillään toisista. Henkilö B oli hämmentynyt, että tällaista oli joku tuntenut tiimissä, sillä hän ei ole sellaista huomannut. Hän pohti, että harmittaako jotakin, että tämä toinen valittiin tähän palveluvastaavan tehtävään ja häntä ei. Kun taas henkilö C oli huomannut tämän, kun haastattelussa mainitsin tämän asian hänelle. Hän pohti, että he saattavat keskenään jutella paljon asioista, mitä ei muille jaeta. Tämä voi liittyäkin arvostuksen tuntemiseen tiimissä. Lisäksi palveluvastaavan rooli on epäselvä. Henkilö C:n mielestä esimiehen tehtävänä on ottaa esille asioita alaisen kanssa, mitkä on hänen työhönsä liittyviä, esimerkiksi työtehtävät ja työtavat.

Kokonaisuutena kyselystä ja haastatteluista tuli hyvä kuva tiimistä, ja kaikkia arvostetaan suurin piirtein tasapuolisesti. Osa vastaajista ja haasteltavat toivoivat, että tiimissä olisi avoimempaa keskustelua. Silti tiimi vetää yhtä köyttä, jaetaan toisille tietoa ja taitoa sekä arvostetaan toisten osamista.

Yksilöitten osallisuus tiimissä näkyi jokaisella vastaajalla joissakin asioissa vähän erilaisena, kuitenkin osa asioista yhdisti työntekijöitä. Muiden tiimiläisten auttaminen, tiedon ja taidon jakaminen sekä keskusteleminen muiden kanssa nousivat lähes jokaiselta vastaajalta päällimmäisenä esille. Suurin osa vastaajista mainitsivat myös, että toisten tukena oleminen ja kannustaminen muita onnistumaan ovat myös keinoja tukemaan omaa tiimiä. Kyselyn perusteella työntekijät osallistuvat tiimiin hyvällä ja auttavalla asenteella. Omalla vaikuttamisella edistät tiimiä onnistumaan ja tukemaan erilaisissa työhön liittyvissä asioissa.

#### **6.4 Johtopäätökset**

Kyselyn ja haastatteluiden vastausten perusteella etätyö on erilaisempaa konttorilla olevaan työhön verrattuna. Työpäivän rytmi, taukojen pitäminen, työskentely ja työn laatu ovat isoimmat eroavaisuudet konttorityöskentelystä. Etätyö tuli säännölliseksi työskentelytavaksi, kun korona tuli Suomeen 2020 keväällä. Kesällä ja nyt tällä hetkellä sekä ajoittain on konttorilla työskentely ollut tiheämpää. Kyselyn vastauksista löytyi samanlaisia ajatuksia vastaajilta, mutta myös oli paljon eroavaisuuksiakin. Haastatteluissa tuli haastateltavilta erilaisia näkökulmia ja mielipiteitä sekä pohdintaa.

Molemmista tutkimustuloksista tuli ilmi, että etätyön aikana työpäivän rytmi alkaa ja päättyy aiemmin. Silloin ei tarvitse kuluttaa aikaa työmatkoihin, ja yöunet ovat pidemmät. Aamut eivät ole myöskään kiireisiä. Etätöiden aikana myös vapaa-aikaa on enemmän, kun aikaa ei kulu työmatkoihin. Samanlainen tulos löytyi myös Koskenrannan artikkelissa, että työmatkoihin ei mene aikaa. Tässä tutkimuksessa etätyöntekijöillä säästyivät vuorokaudessa noin 50 minuuttia. Tämä on merkittävä ajansäästö jopa viikossa. (2020.)

Tuloksista tuli ilmi, ettei työntekijöiden työ- ja vapaa-aika sekoitu keskenään. Toisaalta etätyön alkaessa osalle oli hankalaa lopettaa töitä ajoissa ja päivät venyivät herkästi. Palumbon (2020) artikkelin tutkimuksessa oli osittaisia yhtenäisyyksiä tähän asiaan, kuten työn hallinta oli koronan aikaan vaikeampaa lisääntyneen työmäärän ja työtehtävien takia. Henkilö C kertoi, että on tärkeää tunnistaa, mikä on työaikaa ja mikä on taas vapaa-aikaa. Etätyön aikana oli haasteellista, jos kotona työpiste näkyi, silloin helposti voi mennä katsomaan sähköpostiviestejä. Tämä ei ole enää työaikaa. Haastatteluissa tuli ilmi, ettei etätöiden aikana ole kunnollista työpaikalta poistumista.

Etätyössä työskentely on parempaa kuin konttorilla. Tulosten mukaan kotona on rauhallisempaa ja tehokkaampaa tehdä töitä kuin konttorilla. Erilaisia häiriötekijöitä löytyi konttorista. Melu oli työskentelyä häiritsevä tekijä, mikä keskeyttää herkästi työntekoa. Tällöin etätöissä työn laatu on erilaisempaa kuin konttorilla. Hellenkin oli kirjassaan kertonut näiden asioiden olevan etätyön haittapuolia. Odottamattomat keskeytykset ovat työpaikan tiloissa yleisiä, silloin myös tehottomuus kasvaa työntekemisessä. (2004, 18.) Lisäksi artikkelin tutkimuksessa nousi esille, että oman työn hallinta on kasvanut ja tuottavuus parantunut etätyön ansiosta (Koskenranta 2020). Tästä mainittiin haastatteluissakin, että työtehtävien priorisointi ja ajanhallinta olivat opissa koronan aikaan.

Kyselystä nousi esille, että työvälineet voivat olla jopa paremmat kuin konttorilla olevat työvälineet. Etätyön aikana haasteelliseksi koetaan tiedon jakaminen. Heidän työpaikallaan on paljon erilaisia kanavia, mitä kautta voi ilmoittaa erilaisista työasioista. Haastatteluissa ilmeni, että se on haasteellista, että minne voi asioista viestiä, jotta tiedot tulevat varmasti kaikille tiimin jäsenille tietoon. Hyvänä viestimisen keinona ovat tuntuneet heidän mielestään yhteiset Teamsit. Haapakoski, Niemelä ja Yrjölä korostivat kirjassaan myös sitä, että vuorovaikutuksen lähtökohtana on, että osataan toimia avoimesti. Etätyö tuo viestimiselle ja vuorovaikutukselle oman haasteensa, koska kommunikatio toimii teknistenvälineiden kautta. (2021, 83.)

Kun ollaan vuorovaikutuksessa teknisten välineiden kautta, on tärkeää, että vuorovaikutus toimisi. Tulosten perusteella tiimissä yksilöt osaavat huolehtia omasta jaksamisestaan ja palautumisestaan. Yksi hyvinvointia parantavaksi tekijäksi nousi ulkoilu ja muu aktiivinen liikkuminen työpäivän jälkeen. Lisäksi perheen ja ystävien kanssa ajan viettäminen ja harrastukset olivat myös palautumista edistäviä tekijöitä. Työtehtävien jaksottamisella ja työn hallinnalla oli tulosten mukaan vaikutusta jaksamiseen työpäivän aikana. Haastatteluissa henkilöt A ja B kertoivat, että työtehtävien kirjoittaminen paperille auttaa hahmottamaan, mitkä on saatava tehtyä päivän, kuluvan viikon tai seuraavan viikon aikana.

Taukojen pitäminen ei eronnut merkittävästi etätyön ja konttorityön väliltä. Poikkeuksena oli ruokatauon pitäminen pidempänä mitä normaalisti ja sen aikana käytiin myös ulkona. Osalla taukojen pitäminen on erilaisempaa etätyön aikana, jolloin tauot saattavat siirtyä ajallisesti eteenpäin. Syynä oli työkavereiden puuttuminen työnarjesta. Lisäksi viimeinen tauko oli henkilöillä A, B ja C haastava, koska se jää pitämättä tai se on työnhella. Taukojen lisäksi muita työstä irrottautumisen keinoja olivat jaloittelut, venyttelyt ja veden hakeminen.

Työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi nousi etätöiden aikana sosiaalisten kontaktien puuttuminen. Tiimi on ollut olemassa vuodesta 2017, joten tiimi on ollut tiivis. Mutta koronan takia tiimin jäsenet olivat erillään toisistaan vuonna 2020. Silloin he olivat yksin kotonaan tekemässä töitä. Taukoja pidettiin konttorilla yhdessä, missä myös keskusteltiin muusta kuin työasioista. Tällöin nollattiin työasiat mielestä, ja irrottauduttiin työnteosta. Tuloksista nousi esille, että tauoistakin muistuttivat omat työkaverit. Ainoastaan etätöissä voidaan olla kontaktissa työkavereihin vain puhelimitse, sähköpostitse tai Teamsin kautta. Tämä ei kuitenkaan korvaa kasvokkain toteutuvaa kanssakäymistä.

Koronan vaikutukset olivat tiimille stressaava ja painetta lisäävä. Sillä oli selkeästi kuormittava vaikutus henkiseen hyvinvointiin. Käsiteltävien henkilöiden määrä kasvoi työssä, ja työmäärä sekä kiireisyys kasvoivat. Henkilö C mainitsi, että työn jakaminen oli koronan alussa epätasaisempaa. Järvinen mainitsi, että tietynlaisissa tilanteissa, esimerkiksi kiireessä on hyvä jakaa työkuormaa muille. Tämäkin vaatii työntekijöiltä avun pyytämistä sellaisissa tilanteissa, ettei itse kykene ja omat voimavarat eivät siihen riitä. (2008, -) Kaikenlaiset muutokset ja ohjeistukset kuormittivat työntekijöitä samanaikaisesti. Tällä hetkellä kuitenkin työmäärä on tasaantunut. Tärkeimpiä oppeja, joita nousi haastateltavilta korona ajasta olivat työtehtävien pitäminen tärkeysjärjestyksessä, priorisointi ja aikatauluttaminen sekä ajankäytönhallinta. Nämä asiat korostuivat sen aikana eniten. Oman työn hallinnalla ja työtehtävien jaksottamisella on vaikutusta jaksamiseen ja palautumiseen työpäivän aikana ja sen jälkeen.

Melkein puolet vastaajista kertoivat kyselyyn, että ilmapiiri on tiimissä ihan ok tai heikentynyt verrattuna lähtötilanteeseen. Keinoja yhteishengen kehittämiseen ja ylläpitämiseen olivat avoimuus, tasa-arvoinen kohtelu ja ottamalla kaikki huomioon sekä yhteyden pito. Säännöllisellä yhteydenpidolla voidaan ylläpitää etätöiden aikana tiimin yhteishenkeä. Yllättävimmät asiat tiimissä olivat eriarvoisuuden kokeminen ja selän takana keskusteleminen sekä arvostus esimiehen ja palveluvastavan taholta. Mutta etätöillä ei ole ollut suurempaa vaikutusta yhteishengen tulosten perusteella. Silloin tiedon jakaminen on haasteena ja yhteydenpito muihin on erilaisempaa. Haastatteluissa henkilöt A ja B eivät olleet itse huomanneet selän takana keskustelemista tai epäarvoisuutta. Kuitenkin yhdessä pohdittiin, mistä ne tulevat. Yleisimmät asiat, mitä tuli esille olivat ihmisten välinen kommunikaatio ja tiedon jakaminen muille sekä työmäärän erilaisuus tiimin jäsenten kesken. Esimiehen toimintatavoilla on myös vaikutusta tiimiin. Henkilö C mainitsi, että tiimin haittapuolet ovat varmasti olleet läsnä, mutta korona on korostanut näitä asioita.

Toisaalta haastatteluissa olevat henkilöt totesivat, että ilmapiiri on positiivinen, leppoisa ja tiimin jäsenet auttavat toisia toisten työtehtävissä sekä tiimi on tasa-arvoinen. Tiimin jäsenet arvostavat oman työn lisäksi muidenkin työtä. Avoimempaa keskustelua kuitenkin kaivataan tiimissä. Jokaisella tiimin jäsenellä on oma vastuu yhteishengen parantamiseen ja kehittämiseen. Konflikteja ei juurikaan ole tutkimuksen perusteella tiimissä. Jos niitä on, ne käydään nopeasti läpi. Se on luonnollista, että ihmisiä on erilaisia ja asioista voidaan olla erimieltä. Nämä kuuluvat toisten ihmisten kanssakäymiseen. Lisäksi esimiehen tehtävä on suuremmat konfliktit käydä läpi asianosaisten kanssa.

## 6.5 Kehityskohteet

Teorian mukaan yksilöiden itsensä johtaminen on tärkeä taito työelämässä jatkuvan kiireen ja työympäristön muuttumisen ja uudistumisen myötä (Sydänmaanlakka 2008, 16). Koronan vuoksi kohdeorganisaatiossa kiire ja työn kuormitus lisääntyi huomattavasti. Tässä tilanteessa oman työn hallinta, ajanhallinta ja työtehtävien priorisointi korostuivat ja parantuivat. Haastatteluissa tulikin ilmi, että näissä asioissa opittiin paljon. Korona edellytti kohdeorganisaatiota nopeaan reagoimiseen ja joustavuuteen sekä uudistumiseen. Näistä myös Sydänmaanlakka mainitsi kirjassaan (2008, 16). Joten itsensä johtamisen taito on tärkeä yksilön jaksamisen kannalta. Jaksamisen ja palautumisen näkökulmasta työntekijät osaavat pitää huolta omasta hyvinvoinnista.

Kuitenkin taukojen pitäminen on haasteena työntekijöillä. Jaksamiseen vaikuttavat työntekijän työkyky, tasapaino työelämän ja vapaa-ajan välillä sekä työolot (Työterveyslaitos 2021a.) Tuloksista tuli ilmi, että tasapaino säilyy työn ja vapaa-ajan välillä. Ulkoilulla on iso vaikutus jaksamisen ja palautumisen kannalta. Etätöiden aikana osalla työntekijöillä tauot ovat erilaisempia, jolloin ne siirtyvät ajallisesti eteenpäin. Kiireisimpinä työpäivinä henkilö B ei välttämättä pidä taukoja. Vastaajat korostivat myös työkavereiden merkitystä taukojen pitämisestä. Työkaverit ovat pyytämässä ja muistuttamassa tauoista. Silloin yhdessä mennään tauolle ja keskustellaan muusta kuin työasioista. Se on myös energiaa antavaa Virolaisen mukaan. Taukojen pitämättä jättämisellä voi olla vaikutusta työpäivän jälkeen, jolloin työntekijä voi olla väsyneempi. Työ voi muuttua myös kuormittavaksi, jos työviikkona ei ole palautumisjaksoja. (Virolainen 2012, 94.) Haastatteluissa keinoja taukojen pitämiseen oli herätyksen pistäminen, oma rytmi, ja urheilukello, joka on muistuttamassa. Lisäksi ne työkaverit.

Melu on suurin haittapuoli konttorissa olevassa työskentelyssä. Se vähentää työn laatua ja tehokkuutta konttorilla verrattuna etätööhön (Helle 2004, 18). Tutkimustuloksissa nousi sen vähentämiseen vastamelukuulokkeiden käyttäminen, silloin kun tarvitsee keskittyä. Lisäksi sermuseinän käyttäminen työtiloissa voisi myös vähentää melun määrää. Työntekijöiden sijoittelu toisella tavalla voisi vaikuttaa parempaan työntekoon. Henkilö C mainitsi, että isommassa työtilassa on paljon ihmisiä kerralla ja siellä melun määrä on valtava. Eriasia on kuitenkin, jos osaa olla keskittymättä häiriötekijöihin.

Tiedon jakaminenkin oli haasteena tiimissä, sillä etätöön aikana koko tiimi ei ollut konttorissa, ja viestintäkanavia on paljon. Tähän olisi hyvä päättää yhteinen viestintäkanava, minne kertoa kaikki tärkeät asiat. Yhteiset palaverit ovat olleet hyvä keino jakaa omia tietoja muille tiiminjäsenille. Järvisen mukaan on tärkeää, että pelisäännöt olisivat työntekijöille selvät, esimerkiksi viestinnässä ja tiedon jakamisessa. Se toisi selkeyttä työn arkeen. (2008.-)

Tulosten perusteella tiimin yhteishenki on heikompaa verrattuna yksilöiden työhyvinvointiin. Tiimiin vaikuttavat tiimin sisäinen vuorovaikutus, työilmapiiri, vuorovaikutus ja työtehtävien jakaminen tiimin jäsenten kesken. Nämä tulivat ilmi tuloksista. Epätasa-arvoa koetaan työpaikalla kyselyn perusteella ja selän takana juttelua myös tapahtuu. Tällaiset asiat voivat vaikuttaa koko työyhteisön työhyvinvointiin (Virolainen 2012, 39). Ilmapiirin kehittäminen koskee koko työyhteisön jäseniä niin tiimin kuin esimiehenkin. Tämä vaatii sitoutumista ja ohjausta sekä keskustelemista avoimesti keskenään. Jokaisella on oma vastuu tämän asian kantamiseen maaliin. (Virolainen 2012, 190.)

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia yksilöiden työhyvinvointia etätöiden aikana. Väistämättä tässä tutkittiin myös hyvinvointia lähityönsä aikana, eli saatiin kokonainen kuva heidän työhyvinvoinnistaan. Pääasiassa tutkin yksilöiden jaksamista ja palautumista työn aikana ja sen jälkeen. Myös koronankin vaikutukset tulivat näkymään tässä työssä. Tutkin sen vuoksi etätöitä, koska se yleistyi vuonna 2020 keväällä koronan takia. Silloin koko kohdeorganisaation tiimi teki hyvin säännöllisesti etätöitä kotonaan. Aihe oli myös kohdeorganisaatiolle uusi ja ajankohtainen. Uskon, että etätöiden tulee olemaan yleisempi työmuoto tulevaisuudessakin, joten sen tutkiminen oli mielenkiintoista. Näiden aiheiden lisäksi tutkin tiimin yhteishenkeä, ja voiko etätöillä olla siihenkin vaikutusta.

Työharjoittelun tein 2019 toimeksiantajaorganisaation pääkonttorissa, jonne tehtiin myös tämä tutkimus. Siellä pääsin tutustumaan heidän työhönsä, ja millaista on tehdä konttorissa töitä sekä millainen on henkilöstöhallinnon työ. Harjoittelun ohella kuulin heidän etätöistään, että minkälaista se oli vuonna 2020 ja miten se vaikutti heidän työhönsä. Aluksi opinnäytetyöni aihe oli erilainen. Mutta se alkoi muotoutumaan koulun ohjauksen kautta parempaan suuntaan. Ehdotin uudelleen uutta aihetta toimeksiantajalle ja se hyväksyttiin muutaman asian muuttamisen jälkeen meille sopivaksi. Työhyvinvointi on kiinnostanut minua aina, ja se tuntuikin sitten luontevalta liittää tähän työhön mukaan. Kuitenkin etätö on uusi työmuoto, joten halusin tietää voisiko sillä olla vaikutusta työyhteisöön ja yksilöön. Varmasti tutkimustuloksista olisi kohdeorganisaatiolle hyötyä jatkossa, ja miten kehitettäviä asioita voisi kehittää parempaan suuntaan.

Tutkimuksesta tuli työläämpi mitä kuvittelin alun perin, sillä siinä oli monta vaihetta ja prosessi oli pitkä. Syksyllä jo pohdin opinnäytetyöni aihetta, mutta keväällä alkoi varsinainen työnteko. Tutkimuksen toteuttamista sovittiin kohdeorganisaation ohjaavan työntekijän kanssa, että tehtäisiin kysely koko tiimille. Itselleni se tuntui myös tasapuoliselta saada kaikilta tieto tähän tutkimukseen. Kyselyn vastaukset kävin läpi elokuun alussa, ja arpomalla valitsin kolme henkilöä yksilöhaastatteluihin. Siinä perehdyin yksityisempiin kohtiin, jotka nousivat esille kyselystä. Niistä halusin tietää enemmän kuin myös kohdeorganisaatiokin. Koin, että kahdella erilaisella tutkimuksella sain kattavasti tietoa tutkittavasta aiheesta. Lisäksi sellaista tietoa sain irti, mitä oletettavasti ei ole tullut aiemmin ilmi. Yksilöhaastatteluita olisi voinut varmasti tehdä vielä pari lisää, mutta aikani ei riittänyt siihen. Tietoa oli myös paljon siinä vaiheessa, että koin ettei minun kannata sitä tehdä. Toivon, että

tutkimuksen tulokset auttavat kohdeorganisaatiota puuttumaan tiettyihin asioihin, ja kehittämään sekä parantamaan tiimin ilmapiiriä.

Aikataulu venyi tässä syksyn aikana. Elokuussa ajattelin, että pääsisin haastattelemaan, mutta se venyi syyskuulle. Itseäni ei haitannut aikataulumuutokset, koska en halunnut ottaa ylimääräistä stressiä tai tehdä opinnäytetyötä kiireessä. Tietenkin siihen liittyi kohdeorganisaationkin aikataulut ja heidänkin kiireellisyytensä. Mielestäni haasteena oli kommunikaatio heidän kanssaan, koska vastauksia ei tullut niin pian kuin oletin. Suunnittelut heidän kanssaan olisi voinut suunnitella vielä paremmin. Mutta teen ensimmäistä kertaa opinnäytetyötä, joten varmasti tässäkin asiassa opittu. Kuitenkin jotkut ohjeistukset ovat olleet epäselviä opinnäytetyöhön liittyen, ja miten asioissa edetään. Olisin voinut olla rohkeampi ja kysyä asioista, mitkä ovat mietityttäneet työn tekemisessä.

Työn teoriapohja on koottu kirjallisuudesta ja e-kirjallisuudesta ja muista e-lähteistä. Myös artikkelit ja muut tutkimukset olivat tukemassa tätä työn aihetta. Kirjallisuutta hain koulumme kirjastosta, mutta kirjojen saamiseen vaikutti kirjojen jonotukset. Se myös hidasti työni kirjoittamista. Teoriapohjaa kuitenkin löytyi riittävästi. Teorianpohja on luotettavaa tietoa, sillä siinä on myös tutkimuksiakin mukana. Kuitenkin koen, että olisin voinut ottaa lisääkin lähteitä tukemaan teoriapohjaan. Työhyvinvoinnin osuuteen koin, etten halua ottaa siihen montaa teoriaa, koska näkökulmia tähän asiaan on paljon. En siksi halunnut alkaa vertailemaan erilaisia näkökulmia keskenään, vaan päätin ottaa tietyn teorian siihen. Työhyvinvointiin olisi voinut lisätä fyysisen hyvinvoinnin, mutta halusin rajata työtä.

Koronalla oli myös vaikutusta, koska jouduin tekemään työtäni itsenäisesti kotona. Lisäksi vertais-tuki opettajalta ja ohjaukset tapahtuivat etänä. Niistä oli paljon apua työni etenemiseen ja pysyin hyvin punaisessa langassa opettajani avulla. Opettajalla oli oma tyylinsä tuoda näkökulmia työhöni liittyen, joten sain pohtia aiheita enemmän verrattuna suoran tiedon saamiseen. Kokonaisuudessaan työni prosessi sujui, koska osittain minulla oli suunnitelmat mitä asioita teen tiettyinä aikoina. Se auttoi minua jaksottamaan työn tekemistä ja omia ajatuksiani, esimerkiksi tiedonhaussa, palaverien sovittamisesta kohdeorganisaation kanssa, kyselyn lähettämisen ja haastatteluiden mahdollisesta toteuttamisesta.

Työn tekeminen on ollut prosessina hyvin opettavainen. Tämä on opettanut minua hakemaan lähteitä eripaikoista, kirjoittamaan sekä analysoimaan vastauksia. Opin enemmän haastattelun prosessistakin, esimerkiksi millaista se on tehdä, mitä siinä pitää ottaa huomioon ja mitä voisin tehdä



paremmin jatkoa ajatellen. Uskoisin, että työlläni ja tutkimuksellani on apua kohdeorganisaatiolle ja itselleni. Nämä tiedot voivat auttaa minua tulevaisuudessa, jos menen työskentelemään joskus jonnekin konttoriin tai minulla on mahdollisuus tehdä etätöitä. Silloin tiedän, mitä edellytyksiä se itseltäni vaatii, ja miten siihen asennoidutaan sekä mitä muutoksia se vaatii.

Mielestäni sain tutkimustuloksista riittävästi tietoa molempiin tiedonkeruumenetelmiini. Analysointiin meni aikaa, mutta kirjoittamalla ylös ja käymällä läpi ne ohjaavan työntekijän kanssa, auttoi minua analysoimaan ne perusteellisesti. Koen, että tutkimukseni tuloksista on vastattu tutkimukseni kysymyksiin. Vaikka yksi tutkimuskysymykseni oli ” Miten etätö vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin?”, tuli tietoon myös yleinen työhyvinvointikin. Tulosten mukaan osittain sillä on vaikutusta. Etätö vaikuttaa suurimmaksi osaksi vain positiivisesti työhyvinvointiin.

Tutkimustuloksista sain selville, mitä keinoja yhteishengen ylläpitämiseen ja kehittämiseen olisi etätöiden aikana. Lisäksi myös pohdin omiakin ehdotuksia, mitkä ovat kohdeorganisaation kehityskohdeet ja mitä asioita pitäisi kehittää sekä parantaa. Ne kävin palaverissa läpi ohjaavan työntekijän kanssa. Tutkimuksesta tuli ilmi, että tiimi tarvitsisi enemmän avoimempaa keskustelua keskenään, jolloin tiedon kulkukin sujuisi kaikille tiimin jäsenille. Säännöllisellä yhteydenpidolla etätöiden aikana varmasti ylläpitäisi tiimin yhteishenkeä, ja yhteiset palaverit päivittäin tai viikoittain kehittäisivät tiimin ilmapiiriä. Niissä on taas haasteena se, ettei välttämättä kerrota omaa mielipidettä tai etäpalaverissa ei ole avoin ilmapiiri ja kerrota suoraan mitkä mietityttävät.

Etä- ja lähityössäkin on tärkeää ottaa jokainen tiimiläinen huomioon. Tämä asia nousi tutkimuksista. Epätasa-arvon tuntemiseen puuttuminen, mistä se johtuu, onko se faktaa vai enemmänkin tunne pohjaista. Lisäksi selän takana juttelu, mistä se johtuu ja millaisista asioista siellä puhutaan. Tämäkin asia nousi kuitenkin kolmelta vastaajalta. Tästäkin puhuminen auttaisi varmasti sekä yksilöitä että tiimiäkin eteenpäin. Mutta onko tämäkin asia mitä ei saa työyhteisöstä kitkettyä poissa? Lähi-työhön olisi hyvä lisätä keskelle päivää jumppaa tai muuta vireystasoa nostavaa toimintaa. Se auttaisi yksilöiden työasioiden nollaantumisessa, ja irtiottoa työnteosta. Taukojen pitämisen tärkeydestäkin pitäisi korostaa enemmän, sillä tutkimuksessakin näkyi, että se on haaste, ja viimeinen tauko oli myös häilyvä. Etätöiden aikana työn tehokkuus ja rauhallisuus korostuvat verrattuna konttorityössä. Jos työntekijälle melun määrä ja muut häiriötekijät tuntuvat ylitsepääsemättömiltä, voisi soveltaa enemmän etätöitä sille henkilölle. Työnteko voi olla parempaa kotona, joten mielestäni saisi

etätyötä niillä henkilöillä olla enemmän, jos etätyö oikeasti toimii työorganisaatiossa. Tällainen yhdistelmämalli, joka tuli Koskenrannan (2020) artikkelissa esille, olisi varmasti toimivaratkaisu monien työpaikkoihin.

## LÄHTEET

Arina 2021a. Historia- Arina 100. Hakupäivä 30.3.2021. <https://arina.fi/arina100/>

Arina 2021b. Tietoa meistä. Hakupäivä 30.3.2021. <https://arina.fi/tietoa-meista/>

Arina 2021c. Oletko sinä Veli-Matin seuraaja, 200 arinalaisen työkaveri ja Arinan tuleva toimitusjohtaja. Hakupäivä 31.3.2021. <https://arina.fi/news/oletko-sina-veli-matin-seuraaja-3000-arinalaisen-tyokaveri-ja-arinan-tuleva-toimitusjohtaja/>

Arina 2021d. Vastuullisuus- Arinan arvot. Hakupäivä 31.3.2021. <https://arina.fi/vastuullisuus/arinnan-arvot/>

Arina 2021e. Vastuullisuus- eettiset periaatteet. Hakupäivä 31.3.2021. <https://arina.fi/vastuullisuus/eettiset-periaatteet/>

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

Haapakoski, Kati, Niemelä, Anna & Yrjölä Elina 2020. Läsnä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent. Hakupäivä 16.4.2021. (Vaatii käyttöoikeuden)

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

Helle, Minna 2004. Kuva- Etätyöhön siirtymisen yleiset edellytykset työpaikalla. Helsinki: Edita Prima Oy.

Jurvakainen, Henna 2021. Resurssitiimi. Henkilökohtainen sähköpostiviesti 15.10.2021. Vastaanottaja: Jasmin Manninen.

Järvinen, Pekka 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Alma Talent Oy. Hakupäivä 20.5.2021. (Vaatii käyttöoikeuden)

Jyväskylän Yliopisto 2021. Viestintätieteiden laitos: Konfliktit. Hakupäivä 17.9.2021. <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviestit/tyoskentely/konfliktit.html>

Kansallinen etätyöpäivä 2021. Fakta ja visiota etätyöstä. Hakupäivä 12.4.2021. <http://www.etatyopaiva.fi/fi/fakta>

Koskenranta, Riikka 2021. Tutkimus: Yli 70 prosenttia haluaa tehdä etätöitä- Mainostoimissa lisääntyneen etätyön vaikutukset pelkäästään positiivisia. Yrittäjät verkkolehti 3.2.2021. Hakupäivä 12.10.2021. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/642794-tutkimus-yli-70-prosenttia-haluaa-tehda-etaita-mainostoimistossa-lisaantyneen>

Leskinen, Tatu 2021. Etätyö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten. Tieto ja trendi. Tilastokeskus. Hakupäivä 12.8.2021. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyoy-leisty-y-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>

Mattila, Antti 2018. Stressi. Lääkärikirja. Työterveyskirjasto. Duodecim. Hakupäivä 5.5.2021. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Palumbo, Rocco 2020. Let me go to the office! An investigation into the side effect of working from home on work- life balance. Hakupäivä 28.9.2020. Ebsco eBooks- kirjakokoelma. Vaatii käyttöoikeuden.

Salmimies, Raija & Ruutu, Sirkku 2014. Itsensä johtaminen. Alma Talent Oy. Hakupäivä 21.4.2021.

S-Ryhmä 2021. Tietoa S-ryhmästä. Hakupäivä 30.3.2021. <https://s-ryhma.fi/tietoa-meista/tietoa-s-ryhmasta>

STT info 2021. Arina turvasi pohjoista ruokahuoltoa- Myynti kasvoi market- ja rautakaupassa. Hakupäivä 30.3.2021. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/arina-turvasi-pohjoista-ruokahuoltoa---myynti-kasvoi-market-ja-rautakaupassa?publisherId=68574190&releaseId=69900946>

Sydänmaanlakka, Pentti 2008. Älykäs itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Taipale, Tiina 2018. Joka tyypistä hyvä tyyppi. Työterveyslaitos. Blogi kirjoitus. Hakupäivä 21.5.2021. <https://www.ttl.fi/blogi/joka-tyypista-hyva-tyyppi/>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työmaa 2021. Jokainen vastuullisuusteko on sydän Pohjois-Suomelle. Hakupäivä 31.3.2021. <https://tyomaa.com/ajankohtaista/jokainen-vastuullisuusteko-on-sydan-pohjois-suomelle/>

Työterveyslaitos 2021a. Joustava työaika. Hakupäivä 14.4.2021. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>

Työterveyslaitos 2021b. Työhyvinvointi. Hakupäivä 21.4.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos 2021c. Näin ehkäiset työstressiä. Hakupäivä 5.5.2021. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/ehkaise-tyostressia/>

Vilkkä, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. PS-kustannus: Jyväskylä.

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

## Etätöön vaikutus työhyvinvointiin

Tämä on kysely Osuuskauppa Arinan konttorin resurssitiimille. Kyselyssä käydään läpi teemoja, jotka ovat etätö, jaksaminen ja tiimin yhteistyö. Kyselystä tulevaa aineistoa käytetään Jasmin Mannisen opinnäytetyössä, ja vastaukset käsitellään työssä ANONYYMISTI.

\*Pakollinen

### Etätö

1. Miten rytmität työpäiväsi etätöössä, ja poikkeako se konttorilla tehdystä työpäivästä, esimerkiksi taukojen osalta? \*

Oma vastauksesi

2. Onko etätöskentelyllä mielestäsi vaikutusta työhyvinvointiisi? Millaiset asiat etätöössä tukevat työhyvinvointiasi ja mitkä asiat heikentävät? \*

Oma vastauksesi

### Minä ja työ: Jaksaminen

3. Miten huolehdit omasta jaksamisestasi työpäivän aikana? Miten palautut palavereista ja pitkistä puheluista, mitä työpäivän aikana tulee? Millä muilla tavoin edistät omaa jaksamistasi työpäivän aikana? \*

Oma vastauksesi

4. Miten palautut työpäiväsi jälkeen? Onko sinun palautumisellasi ollut vaikutuksia jaksamiseen, millaisia? Onko jopa työt tulleet kotiisi, vaikka työ aika on jo loppunut? \*

5. Miten pidät tasapainon yllä työn ja vapaa-ajan/ perhe-elämän välillä? Millaisin keinoin? \*

Oma vastauksesi

---

6. Minkälaiset asiat motivoivat sinua työssäsi? \*

Oma vastauksesi

---

7. Millaisena koet tällä hetkellä sinun työmääräsi? Kuvaile myös tilanteita, jotka on ollut ennen korona-aikaa. Oletko tuntenut kuormittavuuden tunnetta? Jos kyllä, mitkä asiat olet kokenut kuormittaviksi? \*

Oma vastauksesi

---

**Tiimi**

8. Millaisena koet tiimisi yhteishengen/ilmapiirin? Miten mielestäsi hyvää yhteishenkeä ylläpidetään tai kehitetään? \*

Oma vastauksesi

---

9. Koetko etätyöllä olleen vaikutusta yhteishenkeen? Jos kyllä, niin millaista vaikutusta? \*

Oma vastauksesi

---

10. Mitä keinoja hyvän yhteishengen ylläpitämiseen ja kehittämiseen etätyön aikana on? Nimeä. Poikkeako mielestäsi keinot jollain tavalla lähityöstä? \*

10. Mitä keinoja hyvän yhteishengen ylläpitämiseen ja kehittämiseen etätyön aikana on? Nimeä. Poikkeako mielestäsi keinot jollain tavalla lähityöstä? \*

Oma vastauksesi

---

11. Miten suhtaudut konflikteihin tiimissäsi? Esimerkiksi erimielisyyksien ilmentymiseen. \*

Oma vastauksesi

---

12. Millaisena koet arvostuksen ja asenteet tiimin sisällä? Miten se näkyy mielestäsi? \*

Oma vastauksesi

---

13. Miten osallistut tiimiisi yksilönä? Millä keinoilla tuet ja edistät tiimisi onnistumista ja yhteisiin tavoitteisiin pääsemistä? \*

Oma vastauksesi

---

Kiitos paljon vastauksesta! Tämän kyselyn tuloksista on niin opinnäytetyölle kuin Osuuskauppa Arinan resurssitiimille arvokasta tietoa.

---



Yksilöhaastattelu

Jasmin Manninen

**▲ Etätö**

Kyselystä kävi ilmi, että taukojen pitäminen on etätöissä erilaisempaa kuin konttorilla. Monet kertoivat, että tauot ovat pidemmät kotona ja tauot pidetään sekä ulkonakin jopa käydään happihypelyllä.

1. Mikä saa mielestäsi kotona lähtemään pois työpisteeltä helpommin kuin konttorilla?
2. Miten voisi saada samat menetöt myös konttoriin?
3. Miten muistuttaa itseään taukojen pitämisestä?

Työn tekoa voi häiritä konttorilla erilaiset tekijät kuten monet äänet ja muut ihmiset. Kotona on rauhallisempaa sekä työn teko on silloin tehokasta että laadukasta.

4. Häiritseekö sinua nämä tekijät työn teossa? Miten mielestäsi konttorilla saataisiin näitä asioita vähentymään?

**Minä ja työ: Palautuminen ja jaksaminen**

Palautuminen ja jaksaminen on teidän tiimissänne tosi hyvä! Töiden päätyttyä monelle teistä ulkoilu on hyvä palautumisen ja työpäivän nollaamisen keino.

5. Miten palautut töiden jälkeen, tärkein? TOP 3 jaksamisen metodia? konttori vs etätö
6. Oletko kokenut stressiä tai kuormitusta, millaista? miten olet siitä palautunut?

Korona toi teille yli vuosi sitten lisää töitä arkeen, mutta tilanne on teidän tiimissänne kyselyn perusteella rauhoittunut ja työt ovat tasaantuneet.

7. Miten koet itse tämän?  
Oletko oppinut joitain asioita siitä ajasta mm. paineensietokyvystä, priorisoinnista, ajanhallinnasta, työskentelytavoista. Millaisia oppeja antaisit näistä muille?

**Tiimi**

Tiiminne yhteishenki on pääosin hyvä, ja etätöillä ole ollut suurempaa vaikutusta yhteishenkeen. Mutta muutamat olivat maininneet, että on selän takana puhumista ja epätasa-arvoa olisi ilmassa.

8. Oletko itse havainnut tällaista, millaista ja mistä voisi johtua ja miten voisi kehittää vielä?

Arvostus tiimissänne näkyy oman työn lisäksi toisten työn arvostamisena, ja te autatte toisianne aina tarvittaessa, mikä on huippua. Kokonaisuutena hyvä tiimi! Eriarvoisuus ja jonkinlainen etulyöntiasema oli mainittu kyselyn vastauksissa. Mainittiin myös esimiehen ja palveluvastaavan arvostus teitä kohtaan olisi heikentynyt.

9. Oletko havainnut eriarvoisuutta? Miten sinun mielestäsi eriarvoisuus näkyy, missä tilanteissa olet huomannut eriarvoisuutta, mitä tapahtui?  
Oletko asenteissa muuttumista (positiivista ja negatiivista), esimerkiksi työkavereiden keskuudessa tai esimiehen/palveluvastaavan taholta, minkälaista, mistä johtuu, miksi?
10. Kaipaatko kehuja ja kiitosta enemmän, millaisia? Mistä asioista saadaan arvostuksen tunne työkaverilta? Mistä kokemuksesta, ettei työtäni arvostettu/ arvostetaan?