

Anniina Lammintausta

Henkilöstön kokemus työhyvinvoinnista

Case Etätyöskentely poikkeusolosuhteissa

Opinnäytetyö

Syksy 2021

SeAMK Tradenomi

Liiketalous- ja kulttuuri

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalous

Tekijä: Anniina Lammintausta

Työn nimi: Henkilöstön kokemus työhyvinvoinnista

Ohjaaja: Petra Sippola

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 52

Liitteiden lukumäärä: 1

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka työntekijät kokivat koronakriisin ja poikkeusolosuhteet työnteossaan ja millaisia vaikutuksia tällä oli työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Työhyvinvointi syntyy työn arjessa. Se muodostuu työntekijän tarpeesta olla arvostettu ja mahdollisuudesta toteuttaa itseään. Työhyvinvointiin vaikuttavat mm. työnantaja, esimies, työnkuva, työyhteisö ja työterveyshuolto. Työhyvinvointi syntyy edellä mainittujen kahdensuuntaisesta vuorovaikutuksesta. Tyytyväinen henkilöstö on organisaation keskeinen menestystekijä. Työtyytyväisyyden toteutumisen johtaminen on haasteellista sen vuoksi, että kaikki työntekijät eivät ole tyytyväisiä tietynä ajanhetkenä. Tyytyväisyydellä on yhteys asiakastyytyväisyyteen.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä, ja näin syntyikin Webropol-kyselytutkimus. Opinnäytetyössä tehdyn kyselyn tulosten mukaan koronakriisin luomat poikkeusolosuhteet ovat vaikuttaneet työtyytyväisyyteen. Keskeinen negatiivinen seikka oli työyhteisön puute. Etäkokoukset verkossa ja muu toiminta, joka toteutettiin etänä, eivät kyenneet korvaamaan henkilökohtaista kontaktia työntekijöiden välillä. Myönteisenä asiana mainittiin usein lisääntynyt vapaa-aika, kun työmatkat jäivät pois. Työnantajan koettiin selvinneen suhteellisen hyvin koronakriisin hallinnasta. Kyselyn tulokset haastavat sen, että etätö yleistyisi paljon kriisin jälkeen. Vastaajat olivat usein halukkaita tekemään etätöitä vain muutaman päivän viikossa. Verrattain suuri osa tekisi etätöitä vain työnantajan määräyksestä.

Asiasanat: työntekijäkokemus, työtyytyväisyys, koronakriisi, poikkeustilanne.

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Business Management

Author: Anniina Lammintausta

Title of thesis: Staff experience with well-being at work

Supervisor: Petra Sippola

Year: 2021

Number of pages: 52

Number of appendices: 1

The aim of the thesis was to find out how employees experienced the Covid-19 crisis and the exceptional circumstances at work, and what effects this had on their well-being and coping at work. Well-being at work develops in everyday work. It consists of the employee's need to be valued and the opportunity to self-actualization. Well-being at work is shaped by many factors, including employer, supervisor, job description, work community, and occupational health care. Well-being at work is the result of a two-way interaction between the above actors and elements. Satisfied workforce is a key success factor for the company and the organization. Managing the realization of job satisfaction is made challenging by the fact that not all employees are satisfied at any given time. Satisfaction is linked to customer satisfaction.

The thesis was conducted with a qualitative research method, using a Webropol questionnaire. The results of the survey conducted in this thesis showed that the exceptional circumstances created by the Covid-19 crisis affected job satisfaction. The main negative factor was the lack of a work community. Online meetings and other activities carried out remotely could not replace personal contact between staff members. On the positive side, increased leisure time, in the absence of commuting, was often mentioned. The respondents felt that their employer had coped relatively well in the management of the Covid-19 crisis. The results of the survey challenge the common assumption that remote work would become much more common after the crisis. The respondents were often willing to work remotely for only a few days a week. A relatively large share of them would only do remote work if ordered to by their employer.

Keywords: employee experience, job satisfaction, Covid-19 crisis, exceptional circumstances.

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	1
Thesis abstract.....	2
SISÄLTÖ.....	3
Käytetyt termit ja lyhenteet	4
1 JOHDANTO	5
2 MITÄ ON HYVINVOINTI?	9
2.1 Hyvinvointipyramidi	9
2.2 Työhyvinvointi	11
2.3 Työterveyslaki	11
2.4 Työntekijän hyvinvointi	13
2.5 Mitä työhyvinvointi maksaa työnantajalle	14
2.6 Mikä on työntekijäkokemus	15
2.7 Mikä työntekijäkokemukseen vaikuttaa	16
2.8 Työntekijäkokemuksen vaikutus.....	16
3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TOTEUTUS	18
3.1 Tutkimusmenetelmän valitseminen	18
3.2 Tutkimuksen toteutus	19
4 TUTKIMUSTYÖN TULOKSET	22
4.1 Taustakysymykset.....	22
4.2 Tutkimuskysymykset.....	27
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	46
6 LIITE: KYSELYRUNKO.....	48
LÄHDELUETTELO.....	50

Käytetyt termit ja lyhenteet

Työhyvinvointi	Kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja työn johtaminen.
Työntekijäkokemus	Ihmisen henkilökohtainen kokemus, jonka työntekijä saa jo hyvin varhaisessa vaiheessa työpaikasta ja työnkuvasta.
Covid-19	Vuodesta 2020 lähtien nopeasti levinnyt tartuntatauti, joka yleisesti sairastuttaa ihmisen hengitystieinfektioon.
Epidemia	Tilanne, jossa tartuntatauti on levinnyt poikkeuksellisen suurelle osalle väestöstä jollakin tietyllä alueella.
Pandemia	Tiettyyn tartuntatautiin liittyvä, maailmanlaajuisesti edennyt epidemia.
Hiljainen tieto	Kallisarvoista tietoa, joka on pidemmän aikaa työskennelleen ihmisen oppimaa taitoa ja tietoa, ns. kirjoittamatonta tietotaitoa. Puhutaan, että hiljaista tietoa katoaa suurten ikäluokkien eläköityessä.
Kvantitatiivinen tutkimus	Määrällinen tutkimus ja perustuu mm. teoriaan ja kyselyihin.
Triangulaatio	Menetelmä, jolloin samassa tutkimuksessa käytetään useampaa tutkimusmenetelmää.
Validiteetti	Ilmaisee, kuinka hyvin tutkimuksessa käytetty mittausmenetelmä mittaa tutkittavan ilmiön ominaisuutta.
Reliabiliteetti	Ilmaisee, kuinka luotettavasti ja toistettavasti käytetty tutkimusmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä.

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on iso osa ihmisen kokonaishyvinvointia. Hyvinvointi koostuu monista eri osa-alueista, ja näihin voivat vaikuttaa monet eri tekijät. Yksi suurimmista hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on oma työ ja tätä kautta heijastuva työnhyvinvointi. Työhyvinvointi syntyykin näin ollen työn arjessa. Työhyvinvointiin työpaikalla vaikuttavat työnantaja, työterveyshuolto, työyhteisö, työnkuva ja esihenkilöt. Työhyvinvointi syntyy näiden edellä mainittujen kahdensuuntaisesta vuorovaikutuksesta. On tärkeää, että johtaminen on oikeudenmukaista ja jokainen työntekijä tulee kuuluksi. Työhyvinvoinnilla on tutkitusti selkeä merkitys myös työntekijän yksilölliseen hyvinvointiin ja organisaation menestykseen. (Työhyvinvointi [23.6.2020].)

Ulkoiset ja yllättävät muutokset saattavat vaikuttaa työhyvinvointiin suuressa määrin. Muun muassa sodat, taudit ja pandemiat tulevat yllättäen, eikä niihin välttämättä osata aina varautua. Alkupalvesta vuonna 2020 COVID-19 alkoi levitä maailmalla, ja maaliskuuhun 2020 mennessä virus alkoi vaikuttaa myös Suomessa. Tilanteesta käytetään yleensä nimitystä koronakriisi. COVID-19 on virusinfektio tauti, joka yleensä aiheuttaa ihmiselle hengitystietulehduksen. Taudin aiheuttajavirus on viralliselta nimeltään SARS-CoV-2. Virus on mahdollisesti lähtöisin Kiinan Wuhanista, josta se levisi vuonna 2020 muualle maailmaan. Taudin uskotaan alun perin tarttuneen ihmiseen lepakosta. (Koronavirus [28.05.2021].)

Koronatauti synnytti nopeasti pandemian ja pysäytti koko maailman, ja sen vaikutukset heijastuvat lähes jokaiseen suomalaiseen työntekijään. Keväällä 2020 monen organisaation henkilöstö siirtyi etätyöskentelyyn, mikäli se oli mahdollista. Suomen hallitus myös antoi etätyösuosituksen. Tästä alkoi Suomen uusi normaali, johon kaikkien oli sopeuduttava, kun koulut suljettiin ja siirryttiin etäopiskeluun ja etäkokeisiin. Pääsykokeita peruutettiin tai muutettiin etäpääsykokeiksi. Tämä on ollut myös Suomelle iso ja haastava ajanjakso käsiteltäväksi. (Valtionneuvosto [15.10.2020].)

Kun Suomen hallitus oli pandemian vuoksi antanut ohjeen esimerkiksi siirtyä etätyöskentelyyn, saattoi se olla monelle työntekijälle aivan uusi työskentelytapa (Valtionneuvosto [15.10.2020]). Työnantajan onkin hyvä miettiä etukäteen ja tehdä suunnitelma, kuinka toimia poikkeusolosuhteissa ja laajentaa työskentelytapojen

mahdollisuuksia. Olisiko tässä myös yksi uusi mahdollisuus, jolla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin? Moni arvostaa omassa työskentelyssä liukuvaa työaika ja miksei myös joustavaa työskentelytapaa.

Tämän opinnäytetyön päätutkimuskysymys:

- Millä tavalla koronakriisi on vaikuttanut työntekijöiden työtyytyväisyyteen?

Alakysymykset:

- Mikä merkitys etätyöllä on työhyvinvointiin?
- Millaisia resursseja työhyvinvoinnista huolehtimiseen annetaan ja on käytössä?
- Mitkä ovat työhyvinvoinnin vaikutukset tuottavuuteen, yhteishenkeen ja kannattavuuteen?

Tämä opinnäytetyö tuottaa uutta tietoa kaikista näistä kysymyksistä. Pää tavoitteena on selvittää, kuinka työntekijät ovat kokeneet koronakriisin ja sen tuomat poikkeusolosuhteet työnteossaan sekä millaisia vaikutuksia tällä on ollut työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

Työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia on käsitelty aiemmissa tutkimuksissa. Eri alojen työntekijät ovat kohdanneet koronakriisin eri tavalla työn luonteesta riippuen. (Työterveyslaitos [8.2.2021].) Opettajien ammattijärjestön mukaan kaikki työtyytyväisyyden tunnusluvut olivat laskussa jo ennen koronakriisiä. On esitetty arvioita, joiden mukaan korona-aika on heikentänyt tilannetta entisestään. Tämä näkyy kyselyissä ajatuksena vaihtaa alaa. Tilanne on pahin pienimpien lasten opetuksessa. (Työterveyslaitos [8.2.2021].)

Tehdyn selvitysten mukaan työntekijät kokevat, että työn henkinen ja fyysinen rasittavuus on suurempaa kuin ennen koronakriisiä. Tämän takia he kantavat huolta jaksamisestaan. Työyhteisö on tärkeä avun lähde. Ulkopuolista tukea sai vain harva. (Työterveyslaitos, 8.2.2021.)

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen (Työterveyslaitos [8.2.2021]) mukaan työhyvinvoinnissa tapahtui käänne huonompaan suuntaan

syksyllä 2020. Koronakeväänä varsinkin etätyöntekijöiden hyvinvointi parani. Kun asiaa tarkasteltiin vuoden lopussa, huomattiin, että nämä hyödyt oli menetetty. Nuorten työntekijöiden ja yksin asuvien etätyöntekijöiden hyvinvointi oli heikentynyt verrattuna koronaa edeltäviin vuosiin. Työuupumus ja työssä tylsistyminen kasvoivat vuoden 2020 aikana. Keskeinen tekijä oli korona-ajan pitkittyminen. (Työterveyslaitos [8.2.2021].)

Elämme poikkeuksellista aikaa, ja oli mielenkiintoista tutkia, millä tavoin organisaatiot ovat ottaneet tämän huomioon omalla toimialallaan. Tutkimuskysely tehtiin Webropol-kyselynä ja tässä mm. selvitettiin, onko etätyö mahdollistettu, onko työskentely ollut mielekästä ja kannustavaa vai onko työskentelyssä ilmennyt huomioita tai toiveita organisaatiota kohtaan.

Tutkimuksen aihe ja mielekkyys perustuvat kiinnostukseen hyvinvointia kohtaan. Hyvinvointiala ja kaupallinen ala eroavat toisistaan selkeästi esimerkiksi työhyvinvointiin liittyvien seikkojen suhteen. Opinnäytetyössä on tarkoitus selvittää, mitä mieltä organisaatioiden työntekijät ovat työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä poikkeusolosuhteissa. Tämän ajan poikkeukselliset olot vaikuttavat jollakin tasolla jokaisen ihmisen työskentelyyn. Moni on joutunut siirtymään toimistotyöskentelystä koti-toimistoon. Tähän ei ollut varauduttu ja oli uutta, että osaa kodista joudutaan käyttämään työpisteenä. Näin ollen oli mielenkiintoista tutkia, kuinka tämä vaikuttaa yhteiskuntaan, työntekijöiden elämään ja mahdolliseen perhearkeen.

Monet ihmiset ovat alkaneet panostaa omaan hyvinvointiinsa entistä enemmän tänä poikkeusaikana, kun normaalit arjen mahdollisuudet tämän kehittämiseen on pois suljettu. Ihmiset tulevat kekseliäämmiksi ja osaavat arvostaa elämän pieniä iloja. Tätä oli mielenkiintoista tutkia. Poikkeusaika on luonut yhteiskunnalle uuden normaalin, ja voi olla, että paluuta samanlaiseen entiseen ei ole tai siihen palaamiseen voi kulua hyvinkin pitkä aika.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, mihin sillä pyritään ja mitkä ovat sen rajat, sekä rajata ja määrittää käytössä olevat menetelmät, joilla työhyvinvointiin vaikutetaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös avata työnantajamielikuvaa. Tutkimuksessa kävi ilmi, millaisia haasteita etätyöskentely aiheuttaa omaan työnhyvinvointikokemukseen.

Kohderyhmänä opinnäytetyössäni olivat työntekijät, jotka työskentelevät poikkeusolosuhteissa joko toimistolla tai etätyössä kotona.

2 MITÄ ON HYVINVOINTI?

Hyvinvointia voi kuvata yksilölliseksi kokemukseksi elämän mielekkyydestä. Siihen liittyvät elämänlaatu, onnellisuus ja tyytyväisyys omaan elämään sellaisena, kuin se on. Hyvinvointi on kokonaisuus, joka rakentuu useista toisistaan riippuvista tekijöistä, kuten lepo, liikunta ja ravinto sekä mielen hyvinvointi. (Työhyvinvointi [23.6.2020].)

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämän hallintaansa. (Työhyvinvointi [23.6.2020].)

Hyvinvointi jakautuu kolmeen eri osa-alueeseen, joita ovat psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen (Teppo 2015). Jokaisella ihmisellä on oma käsitys siitä, millaisena hän kokee oman hyvinvointinsa. Terveys on yksi näistä, ja se onkin keskeinen osa elämäämme. Terveysteen kannattaa panostaa kykyjen ja resurssien mukaan. Materiaalinen hyvinvointi koostuu muun muassa tehdystä työstä, toimeentulosta ja asumisesta. Hyvinvointi on vastavuoroinen prosessi työntekijän ja työyhteisön välillä.

2.1 Hyvinvointipyramidi

Yhdysvaltalainen psykologi Abraham Maslow (1943) kehitti tarvehierarkian. Maslow'ta pidetään ihmispsykologian perustajana ja esi-isänä. Hän laati yksinkertaisen tarvehierarkian, joka vaikuttaa jokaiseen yksilöön. Maslow painottaa tarvehierarkiasaan tärkeimpiä tarpeita. Maslow'n mukaan toiminta syntyy motivaatiosta, joka on suunnattu kohti tiettyjen tarpeiden täyttämistä. Ihmiselle on luontaista järjestää tarpeita sen mukaan, miten ne vaikuttavat hyvinvointiin. Yleisesti tarvehierarkia on kaikilla samanlainen.

Alla on esitetty pyramidi, joka perustuu Maslow'n tarvehierarkiaan (kuviokuva 1). Alimpana ovat Maslow'n tärkeimpinä pitämät fysiologiset tarpeet, joihin kuuluvat muun muassa lepo, ruoka ja vesi. Kun nämä tarpeet täyttyvät, takaa se biologisen selviytymisen. Ilman näiden perustarpeiden tyydyttämistä ihminen ei pysyisi hengissä. Kun

nämä perustarpeet täyttyvät, siirrytään pyramidin seuraavaan osioon, joka on turvallisuus. Ihmiset etsivät turvaa ja tarvitsevat tunteen turvallisuudesta. Seuraavina pyramidissa ovat sosiaalisuus, arvostetuksi tuleminen ja itsensä toteuttaminen eli työ.

Maslow on kuitenkin myöhemmin todennut, että kaikki ihmiset eivät koe hierarkian tarpeita juuri tässä järjestyksessä, vaan joillakin oma tarvetyyppi voi korostua riippumatta alempana mainittujen tarpeiden tilasta. (Maslow 2018.)



Kuvio 1. Maslow'n 1943 tarvehierarkiaan perustuva pyramidi.

2.2 Työhyvinvointi

Seuraavaksi tarkastellaan syvemmin sitä, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ja kenen vastuulla työhyvinvointi on. Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista, ja siihen kuuluu muun muassa työntekijäkokemus, eli miltä tuntuu olla töissä (Työhyvinvointi [23.6.2020]). Työhyvinvointia voidaan tarkastella yhteiskunnan, organisaation tai yksilön näkökulmasta.

Työhyvinvointi on organisaation suurin menestystekijä. Jos työntekijät eivät voi hyvin, tämä näkyy suoraan organisaation tuloksessa. Työhyvinvointiin on kiinnitetty entistä enemmän huomiota viime vuosikymmenten aikana. Nykyään työntekijät osaavat vaatia hyvää työhyvinvointia ja työilmapiiriä. Työhyvinvointi on työnantajan ja työntekijän yhteinen vastuu. Työhyvinvointia kehitetään yhdessä ja siitä tehdään oikeanlainen ja juuri organisaatioon sopiva. Jokaisessa organisaatiossa tulee olla nimettyinä työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies, ja nämä tulee olla jokaisen työntekijän tiedossa. Työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet ovat tukena tässä prosessissa. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä tärkein yhteistyökumppani on työterveyspalvelujen tuottaja. (Kuntatyönantajat [23.7.2020].)

Viime vuosikymmenten aikana henkilöstöä on alettu arvostaa eri tavalla. Yksi käytetyimmistä arvolauseista onkin ollut ”henkilöstö on tärkein voimavara”. Ilman hyvää henkilöstöä organisaatio ei pyöri eikä tulosta synny. On tärkeää, että työhyvinvoinnista puhutaan ääneen ja otetaan haastavatkin asiat huomioon. Viitalan ja Lehdon mukaan (2019, 47) työhyvinvoinnilla on yhteys organisaatioon sitoutumiseen, energiatasoon, keskittymiskykyyn työtehtävissä, yhteistyön sujuvuuteen ja asiakaspalvelun laatuun. Viitala ja Lehto korostavat myös, että organisaatiossa tapahtuvat muutokset voivat heikentää työhyvinvointia. Muutosten hyvä henkilöstöjohtaminen saattaa palauttaa entisen hyvinvoinnin tason.

2.3 Työterveyslaki

Yhteiskunnan keskeinen tavoite on luoda ihmisille hyvinvointia (Työhyvinvointia paremmaksi [24.6.2020]). Hyvinvointi edistää myös työelämää, ja tämä on todella

tärkeää. Yhteiskunta auttaa ja kannustaa hyvinvointiin lakien kautta. Maailma ja työelämä saattavat muuttua nopeaan tahtiin ja sen mukana voivat muuttua myös työhyvinvoinnin tarpeet. On tärkeää ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia resurssien ja kykyjen mukaan. (Työhyvinvointia paremmaksi [24.6.2020].)

Työterveyslaissa (L 21.12.2001/1383) työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyspalvelut työntekijöilleen työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja ylläpitämiseksi. Työnantaja voi hankkia työterveyspalvelut terveyskeskuksilta, yksityiseltä palveluntarjoajalta tai järjestää työterveyshuollon itse. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa.

Jokaisella työnantajalla on velvollisuus tehdä työhyvinvointisuunnitelma, johon kuuluu työturvallisuus, työhyvinvointi, työkyvyn parantaminen ja sen säilyttäminen. Tämä suunnitelma tulee tarkastaa vuosittain. Työhyvinvointi nojaa hyvin myös työturvallisuuslakiin (L 23.8.2002/738). Lain tarkoituksena on turvata työntekijöiden työkyky sekä samalla ennaltaehkäistä ja torjua ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia terveyshaittoja sekä ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Hyvinvoiva työyhteisö pystyy vastaamaan yrityksen odotuksiin ja sen toiminnan tavoitteisiin.

Virettä firmaan -hankkeen (ODL 2014) mukaan työhyvinvointisuunnitelmaan on tärkeä paneutua yksityiskohtaisesti. Työhyvinvoinnin nykytilan kartoitus on ensimmäinen askel. Siinä tulevat esiin organisaation työkykyjohtamisen käytännöt, vahvuudet ja kehittämistarpeet. Toisena tulee johdon ja työntekijöiden osaamisen kartoittaminen. Nämä vaiheet ovat perusta työhyvinvointisuunnitelman laatimiselle.

Työhyvinvointisuunnitelmasta tulee käydä ilmi, mikä on suunnitelman tavoite, päämäärä ja millaisia resursseja on käytössä ja mikä on yritykselle kannattavaa. Työhyvinvointisuunnitelmassa on hyvä ottaa huomioon, millaiset vaikutukset sillä on tuottavuuteen, yhteishenkeen ja kannattavuuteen. Työhyvinvointisuunnitelmaa voi muuttaa ajan ja tilanteiden mukaan sopivammaksi. (ODL 2014.)

2.4 Työntekijän hyvinvointi

Työssäkävistä noin 80 % on perheellisiä naisia ja miehiä. Työn ja perheen yhteensovittaminen on jäänyt yleensä naisten vastuulle (Piensoho 2011). Piensohon mukaan tänä päivänä aikapula on yleinen murhe ja stressin lähde. Ihmisillä on paineita suoriutua päivän askareista mallikkaasti, vaikka päivistä loppuisivat tunnit kesken. Siksi onkin erittäin tärkeää sovittaa työ ja muu elämä perheen aikatauluun ja priorisoida menoja. Vuonna 2012 yli puolet työssäkävistä suomalaisista tunsi, ettei aikaa jää riittävästi työn ulkopuoliseen elämään (Toppinen-Tanner 2015). Tämä voi vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin negatiivisesti. Perheen kannattaa tehdä niitä asioita, joista todella nauttii ja jotka saavat tuntemaan hyvinvoivaksi.

Sairauspoissaoloja ei aina voida ennustaa, mutta työpaikalla niihin voidaan vaikuttaa. Työntekijä voi olla omalla ilmoituksella poissa muutaman päivän, mutta pidemmillä sairauslomilla tähän vaaditaan lääkärintodistus. Moni työpaikka on ottanut käyttöön varhaisen tuen ja sairauspoissaolojen seurannan mallin, jolloin työpaikalla kaikki tietävät, kuinka toimitaan sairaustapauksissa ja miten esimies ja työntekijä voivat yhdessä keskustella siitä, mikä tukisi työntekijän työkykyä. (Sairauspoissaolot [10.6.2020].)

Yhtenä työhyvinvoinnin mittarina voidaan pitää muun muassa sairauspoissaolojen määriä. Jos työntekijät ovat olleet liian kauan lujilla, tämä heijastuu suoraan sairauspoissaoloihin ja kynnykselle sairauslomalle jäämiseen voi myös madaltua. Ongelmaksi on myös havaittu sairaana työskentely, joka puolestaan vähentää työn tehokkuutta ja työturvallisuutta. (Viitala & Lehto 2014, 135.)

Vuonna 2018 tehtiin Työterveyslaitoksen tutkimus Kunta-10, jossa kävi ilmi, että sairauspoissaolot olivat lisääntyneet vuonna 2018. Tämä on Suomen suurin kunta-alan henkilöstön seurantatutkimus. Siinä seurataan muun muassa yli 90 000 kuntatyöntekijän vuosittaisia sairauspoissaoloja. Sairauspoissaolot olivat kääntyneet kasvuun etenkin mielenterveyssyistä. Sairauspoissaoloja vuonna 2018 oli oman sairauden vuoksi keskimäärin 17 sairauslomapäivää per työntekijä. Lyhyet 1–3 päivän sairauslomat olivat kasvussa. Myös pidemmät sairauslomat olivat kääntyneet nousuun. (Kuntatyönantajat 2019.)

Tutkimuksessa huomattiin suurta vaihtelua ammattiryhmien välillä. Vähiten kunta-alalla poissa olivat rehtorit (6,5 pv), lehtorit ja lääkärit, kun taas puolestaan eniten poissaoloja kunta-alalla oli kodinhoitajilla (31,9 pv), lähihoitajilla ja laitoshuoltajilla. Tutkimuksessa selviteltiin myös ikäryhmien eroja sairauspäivien välillä. Alle 50-vuotiaitten ikäryhmissä sairauspoissaolot olivat tasaantuneet, kun puolestaan nuorten sairauspoissaolot olivat lisääntyneet. (Kuntatyönantajat 2019.)

Työuupumus on nykypäivänä vaikea ja turhankin yleinen vaiva. Työntekijöiltä odotetaan paljon ja tämä voi johtaa työstressiin, joka pitkään kestäessään voi johtaa työuupumiseen. (Terveyskirjasto [23.7.2020].) Työuupumus on pitkittyneen työstressin aiheuttama häiriötila, jota luonnehtivat erilaiset oireet. Nämä voivat vaihdella yksilötasolla, mutta yleisiä oireita ovat uupumusasteinen väsymys, heikentynyt työmotivaatio sekä heikentynyt työstä palautuminen. Työuupumus ei ole sairaus, mutta siihen liittyy suuri riski sairastua esimerkiksi masennukseen, unihäiriöihin, stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. (Terveyskirjasto [23.7.2020].) Työssä uupunut työntekijä on myös alttiimpi työtapaturmille ja työkyvyttömyydelle. On tutkittu, että vuonna 2011 työssä käyvistä suomalaisista miehistä 2 % kärsi vakavasta ja 23 % lievästä työuupumuksesta. Vastaavasti 3 % naisista kärsi vakavasta ja 24 % lievästä työuupumuksesta. (Terveyskirjasto [23.7.2020].)

2.5 Mitä työhyvinvointi maksaa työnantajalle

Työhyvinvoinnin puute on työnantajalle taloudellinen menetys. Työhyvinvoinnin puute voi tulla yllättävän kalliiksi. Voidaan puhua työnantajan suorista ja epäsuorista kustannuksista. Työterveyslaitos on tutkinut, millä tavoin työilmapiiri vaikuttaa henkilöstöön. Tutkimuksessa tuli ilmi, että organisaatiossa, jossa on huono työilmapiiri, on 70 prosenttia enemmän poissaoloja kuin organisaatiossa, jossa on hyvä työilmapiiri. (Työhyvinvointia paremmaksi [24.6.2020].) Tämä on todella iso luku, ja näin ollen kustannukset kasvavat. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että huonon työilmapiirin kokeneet työntekijät olivat poissa keskimäärin kahdeksan päivää puolessa vuodessa ja että heillä oli ilmennyt kolme kertaa enemmän psyykkisiä vaivoja, joista yleisimpiä olivat unettomuus, pitkäkestoinen stressi ja jännittyneisyys. (Österberg 2015.)

Suoria kustannuksia aiheutuu lyhytaikaisista poissaoloista, koska KELA ei korvaa alle yhdeksän päivän poissaoloja. KELA ei myöskään korvaa pitkäaikaisia sairauspoissaoloja, jotka kestävät yli 300 päivää. Lisäksi nämä pitkäaikaiset sairauspoissaolot aiheuttavat kuluja työterveyskäyntien lisääntyessä. Suoria kustannuksia ovat tapaturmat, varhainen eläköityminen, osa-aikaeläke sekä henkilöstön vaihtuvuus ja osaamisen poistuminen yrityksestä. (Österberg 2015, 12.2.)

Epäsuoria kustannuksia syntyy esimerkiksi sijaisten hankkimisesta eripituisten poissaolojen ajalle. Tällöin muiden työmäärä saattaa hetkellisesti lisääntyä ja jaksamis- ja motivaatio-ongelmat lisääntyvät. Sairauspoissaolot saattavat aiheuttaa muutoksia myös tuottavuuteen, kun uuden työntekijän perehdyttämiseen menee yllättävän kauan aikaa. (Österberg, 2015, 12.2.) Jos pitkät sairauslomat jatkuvat, työntekijät vaihtuvat tai eläköityvät, heidän mukanaan katoaa myös paljon hiljaista tietoa. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan intuitiivista, ei sanallista tietämystä, jota karttuu työntekijälle toiminnallisen kokemuksen kautta. (Hiljainen tieto [24.06.2020].)

2.6 Mikä on työntekijäkokemus

Työntekijäkokemus kuvaa työntekijän omakohtaista käsitystä ja tunnetta työstään ja työnantajastaan. Jokaiselle työntekijälle kokemus on henkilökohtainen, jossa työntekijän yksittäiset odotukset ja annetut lupaukset kohtaavat. Näiden kohtaaminen luo tyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä. (Luukka 2019, 128.)

Työntekijäkokemukseen vaikuttavat myös työnantajan tarjoamat ulkoiset puitteet ja edut. Monessa organisaatiossa työhyvinvointiin on kiinnitetty huomiota aivan uudella tavalla. Liikunta on yksi suuressa roolissa oleva asia työhyvinvointia ajatellen. On organisaatioita, jotka ovat palkanneet täyspäiväisen työhyvinvointivalmentajan, joka tukee työpaikan työhyvinvointia monilla eri tavoin, kuten ryhmäliikunnalla ja erilaisilla hyvinvointiluennoilla. Osa työpaikoista on antanut työntekijän käyttää muutamaa tunnin viikosta työaikaa liikkumiseen. Tämä nostaa kovasti työntekijöiden motivaatiota käydä liikkumassa, kun liikkumiseen käytettävä aika on heille palkallista. Luonnollisesti myös kilpailukykyisellä palkalla ja lisäeduilla on positiivinen vaikutus

työntekijäkokemukseen. Aina hyvä palkkakaan ei ole tarpeeksi motivoiva. Jos yrityskulttuuri ja johtaminen eivät ole kunnossa, työntekijöiden vaihtuvuus saattaa olla suurta, mikä johtaa siihen, että on aloitettava uusien työntekijöiden rekrytointi ja perehdytys alusta. (Vuori [20.5.2020].)

2.7 Mikä työntekijäkokemukseen vaikuttaa

Tänä päivänä työntekijäkokemuksen kehittämistä pidetään yrityksen suurena kilpailuetuna. Yritykset ovat panostaneet siihen entistä enemmän. Yritykseen halutaan parhaat työntekijät, ja sen vuoksi työntekijäkokemukseen panostetaan aikaa ja rahaa. Maailman muututtua myös yrityksen tulee muuttua sen mukana. Maailma on globaalimpi, avoimempi, läpinäkyvämpi ja digitalisempi. Yritykset myös panostavat modernisuuteen ja työntekijäkokemusta voidaankin pitää yrityksen vastuullisuustekona. Pääpaino työntekijäkokemuksella on kuitenkin huolehtia työntekijöiden hyvästä olostä. Hyvinvoiva työyhteisö heijastuu suoraan yrityksen menestykseen. Työntekijä käyttää elämästään suuren osan työpaikallaan ja työtä tekemällä. Ei ole yhdentekevää, miltä työntekijästä tuntuu. On myös sanottu, että työntekijät äänestävät jaloillaan. (Jousenkylä 2017.)

Kun työntekijällä on hyvä työntekijäkokemus, lisää se positiivista ajattelua ja parantaa mielikuvaa työnantajastaan. Vuori [20.05.2020] korostaa, että työnantajamielikuvan rakentaminen pitäisi aloittaa ensisijaisesti organisaation sisältä ja vasta tämän jälkeen viestiä sitä ulospäin, sillä paras mainos yritykselle on tyytyväinen työntekijä. Työpaikkaansa tyytyväiset työntekijät houkuttelevat yritykseen myös muita osaajia.

2.8 Työntekijäkokemuksen vaikutus

Vuoren (Vuori [20.5.2020].) toteuttaman kyselytutkimuksen mukaan perheen ja tuttavien mielipide on isossa roolissa, kun muodostetaan mielikuvaa yrityksestä työnantajana. Ei kannata väheksyä sitä, kuinka entiset ja nykyiset työntekijät puhuvat yrityksestä. Tällä voi olla merkittäväkin vaikutus siihen, kuka haluaa hakea

yrittäjien töihin. On tutkittu, että negatiiviset kommentit kiirivät kauemmaksi kuin positiiviset kommentit.

Työntekijäkokemus alkaa jo hyvin varhaisessa vaiheessa. Ennen työsuhteen alkamista mahdollinen työntekijä muodostaa mielipiteitä ja olettamuksia yrityksestä. Työntekijäkokemus jatkuu myös työsuhteen päätyttyä. Mikäli työntekijällä on hyvä työntekijäkokemus, tämä on myös yritykselle hyvää mainosta. Kukaan ei haluaisi työskennellä hyvässä ja toimivassa yrityksessä. (Plaskoff 2017, 144.)

Kun yrityksissä tapahtuu henkilökunnan eläköitymistä, tarvitaan uusia henkilöitä töihin ja nämä ovat väistämättä nuorempia työntekijöitä. Eläköityneiden työntekijöiden työn mielikuva saattaa olla erilainen kuin nuoremmilla työntekijöillä. Nuoremmille työntekijöille vapaa-ajan merkitys on suurempi kuin edellisillä sukupolvilla. Osa haluaa mielekkään työn voidakseen rahoittaa arvokasta vapaa-aikaansa. Tämä luo haasteita johtamiseen ja työyhteisöön. (Viitala & Järnlström 2014, 119–120.)

Huurinaisen ja Hyytiäisen (5.12.2016) mielestä nykysukupolvi edellyttää ja jopa vaatii työnantajaltaan positiivista työntekijäkokemusta. Ennen tällaisesta ei puhuttu tai edes uskallettu mainita. Monille tärkeää on mukava työyhteisö, mielekkäät haasteet ja työn merkityksellisyys. Koska vapaa-ajasta on tullut monille hyvin arvostettua, he eivät halua tyytyä huonommin suunniteltuihin palveluihin myöskään työpaikalla.

Työmarkkinoilla työntekijäkokemukseen panostaneet yritykset haluavat erottua ja saada parhaat työntekijät töihin. He haluavat antaa työntekijöille yhtä hyvän kokemuksen kuin yrityksen asiakkaatkin saavat. Tämän päivän kilpailuvalttina pidetään tyytyväisyyttä. (Hyytiäinen 2016.)

Työntekijäkokemus vaikuttaa myös asiakaskokemukseen. Tutkimuksen mukaan asiakas tunnistaa tyytyväisen työntekijän, ja näin myös asiakas saa hyvän asiakaskokemuksen. Kun asiakkaat ja työntekijät voivat hyvin, liikevaihto pyörii ja tulosta syntyy. (Vuori [20.05.2020].)

3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TOTEUTUS

Seuraavaksi kerrotaan tutkimusmenetelmien teorioista, mitä ne ovat ja mitä niissä tulee ottaa huomioon tutkimusta tehtäessä. Lisäksi perustellaan valittu menetelmä ja kerrotaan tutkimustyön vaiheista. Kerrotaan myös tutkimuksessa kerättyjen tulosten analysoinnista.

3.1 Tutkimusmenetelmän valitseminen

Tutkimustyön aineiston keräämiseen käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää eli laadullista tutkimusta. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä sopi hyvin tutkimukseen, koska tutkittava kohderyhmä oli suppea. Luotettavan kvantitatiivisen tutkimuksen tekemiseen olisi tarvittu suurempi vastaajien joukko. Kysely onnistui ja tulokset vaikuttavat luotettavilta.

Kanasen (2015, 42) mukaan laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erona on se, että laadullisessa tutkimuksessa mahdollistetaan ilmiön ymmärtäminen ja näin ollen teoretisoiminen, kun määrällinen tutkimus käytännössä yleistää ja perustuu teorioihin. Tutkimuksessa voidaan käyttää kumpaakin, sekä laadullista että määrällistä tutkimusmenetelmää. Tällöin kyse on monimenetelmäisestä tutkimuksesta eli triangulaatiosta (Kananen 2008, 25).

Tutkimusmenetelmän valinta perustuu ensisijaisesti siihen, mikä on tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma. Tutkimuksessa saatetaan käyttää useampaakin tutkimusmenetelmää riippuen esimerkiksi tutkimuksen laajuudesta. Tutkimusotteen tarkoituksena on valita sopivin lähestymistapa tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2014, 12.) Tutkimusote pitää muun muassa sisällään aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät. Kun tutkimukselle on löytynyt oikea tutkimusmenetelmä, tutkimuksen avulla saadaan lisää tietoa ja ymmärrystä tutkittavasta asiasta. (Kananen 2015, 63.)

3.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus alkoi perehtymisellä kyseiseen ammattikirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin. Näiden tarkastelujen pohjalta syntyi kyselylomake (ks. Liite 1), jolla tutkimuksen tiedonhankinta suoritettiin.

Seuraavana vuorossa oli yleiskuvan hahmottaminen. Tutkimuskohteen havainnointi antaa hyvän yleiskuvan tutkittavasta kohteesta ja kohderyhmästä.

Tutkimuksessa tarkasteltiin, millaista työskentely on ollut ja millaiseksi työskentely etätyössä on muuttunut. Tällä tavalla päästään kiinni ulkoisiin tekijöihin. Pelkällä havainnoinnilla ei päästä sisälle ihmisten ajatusmaailmaan, joten myös kyselytutkimus oli tehtävä. (Kananen 2017, 45.)

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat työntekijät, joilla työn luonne on staattista ja pitkälti toimistotyötä. Poikkeusolosuhteiden aikana kohderyhmästä moni on joutunut siirtymään etätyöhön ja tästä on tullut uusi työskentelymuoto. Osalle etätyöskentely oli jo aiemmin tuttua, mutta osa kyselyyn vastanneista joutui luomaan etätyöpisteen niillä resursseilla, mitä työnantaja oli antanut. Usein kyse oli kodissa työskentelystä. Jos koti ei ollut riittävän suuri ja siitä jouduttiin varaamaan osa työtilaksi, tästä on saattanut aiheutua ongelmia.

Tutkimus tarvitsee aina jonkin käytännön ilmiön. Tästä ilmiöstä muodostuu tutkimusaihe, jota tutkia ja joka näin ollen muutetaan tutkimusongelmaksi. Kananen mielestä (2014, 31) on tärkeää, että tutkimus rajataan tietyksi aiheeksi, koska tämä ohjaa koko tutkimusprosessia. (Kananen 2014, 31.) Tutkimusaihetta rajataan, jotta ilmiö hahmotettaisiin oikealla tavalla ja jotta oikeat tekijät otetaan tarkastelussa huomioon. Kun tutkimuksen ongelma on rajattu, on tutkimus mahdollista toteuttaa tietyissä puitteissa. (Kananen 2013, 61.)

Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli selvittää, kuinka etätyöskentely poikkeusolosuhteissa on vaikuttanut työntekijän työhyvinvointikokemukseen. Tutkimuksen tuottama tieto auttaa työhyvinvoinnin suunnittelua jatkossa, koska se tarjoaa tuoreita näkökulmia poikkeusolosuhteissa työskentelystä.

Kun tietty tutkimusongelma on määritelty ja havaittu, tämän jälkeen laaditaan tutkimuskysymykset. Kyselyn tarkoituksena oli saada kohderyhmä vastaamaan tutkimusongelmaan liittyviin kysymyksiin. Näin tutkimusongelmaa on helpompi tutkia ja analysoida. Suoraan tutkimusongelmaan on vaikeampi vastata kuin siihen liittyviin kysymyksiin. (Kananen 2013, 60.) Tutkimusongelma voidaan jakaa useampiin tutkimuskysymyksiin, jos tutkimusongelma on hyvin laaja. Kun kysymyksiin löytyy aineiston avulla ratkaisu, tutkimusongelmakin ratkeaa. (Kananen 2014, 35.)

Eri tutkimuksissa käytetään erilaisia tutkimusmenetelmiä ja tutkimusotetta. Aineistonkeruumenetelmät voivat vaihdella eri tutkimusotteittain. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä ovat dokumentit, haastattelut ja havainnoinnin eri muodot. Määrällisessä tutkimuksessa hyödynnetään tilastoja ja kyselytutkimuksia. (Kananen 2015, 81)

Tämän tutkimuksen kysely toteutettiin internetissä Weprobol-sovelluksen avulla. Kyselyssä vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa 21 kysymykseen, jotka liittyivät työhyvinvointiin ja työn tekemiseen poikkeusolosuhteissa. Kyselyssä pyrittiin varmistamaan tutkimusongelmassa pysyminen asteikkokysymysten ja avointen kysymysten avulla.

Kyselyn linkkiä jaettiin erilaisissa internetsovelluksissa muun muassa Facebookissa, sähköpostilistoilla ja puskaradiolla. Kysely oli vapaasti vastattavissa neljän viikon ajan syys-lokakuussa 2020. Pienen vastaajamäärän takia kysely oli vastattavissa uudelleen neljän viikon ajan, joka tuotti selvästi lisää vastauksia. Kaikkiaan saatiin 34 vastaajaa.

Kun aineisto on saatu kerättyä, sitä voidaan analysoida monella eri tavalla. Analyysitavat voidaan määrittää kahdella tavalla: selittämiseen pyrkivällä ja ymmärtämiseen pyrkivällä tavalla. Nämä kaksi lähestymistapaa eroavat toisistaan siten, että selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa päätelmät perustuvat tilastolliseen analyysiin, kun taas ymmärtämiseen perustuvassa lähestymistavassa päätelmät perustuvat laadulliseen analyysiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 224.) Tässä opinäytetyössä käytettiin ilmiön ymmärtämiseen perustuvaa lähestymistapaa.

Tärkeintä tutkimusta tehdessä on tutkimuksen luotettavuus. Tutkimuksen tulosten on oltava oikeita ja luotettavia ja tutkimuksen luotettavuutta on pystyttävä

arvioimaan koko tutkimusprosessin ajan. Kun luotettavuuskysymykset on otettu huomioon tutkimuksen alusta asti, on riskien minimoiminen helpompaa. Tutkimusta ja sen luotettavuutta tarkastellaan validiteetin ja reliabiliteetin kautta. (Kananen 2015, 342–343.)

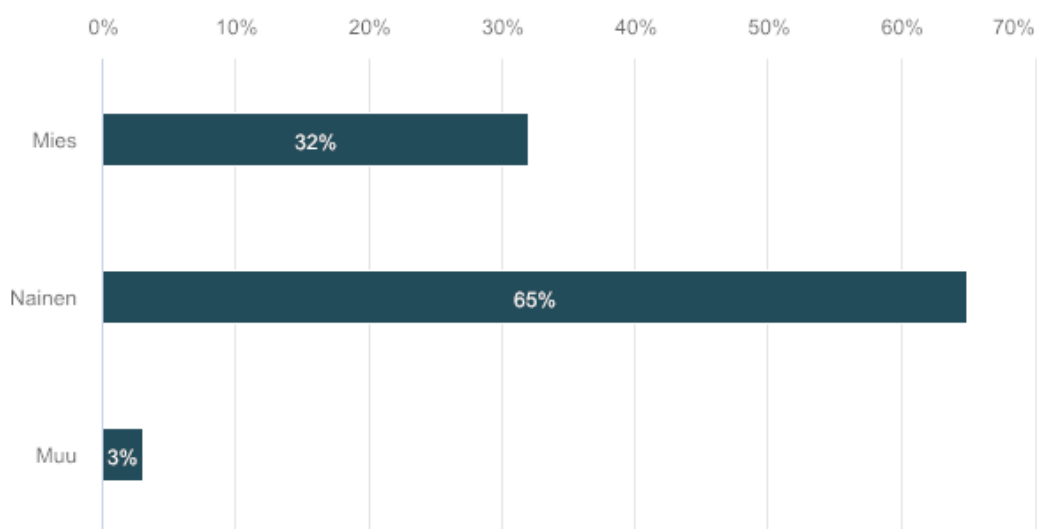
Arvioitaessa opinnäytetyössä saatujen tulosten luotettavuutta tulee ottaa huomioon kyselyn pieni vastaajamäärä. Kyselyn tuloksia ei siten voi yleistää koskemaan kaikkia etätöitä tekeviä. Vastaukset olivat kuitenkin loogisia kysyttäessä sekä taustakysymyksiä että varsinaisia tutkimuskysymyksiä. Avointen kysymysten vastaukset tukivat edellisissä saatuja tuloksia. Voidaan arvioida, että kyselyssä käytetty tutkimusmenetelmä mittaa tutkittavan asian ominaisuuksia.

4 TUTKIMUSTYÖN TULOKSET

Seuraavaksi kerrotaan tutkimuskyselyn tuloksista ja käydään läpi aiheita kysymysten pohjalta.

4.1 Taustakysymykset

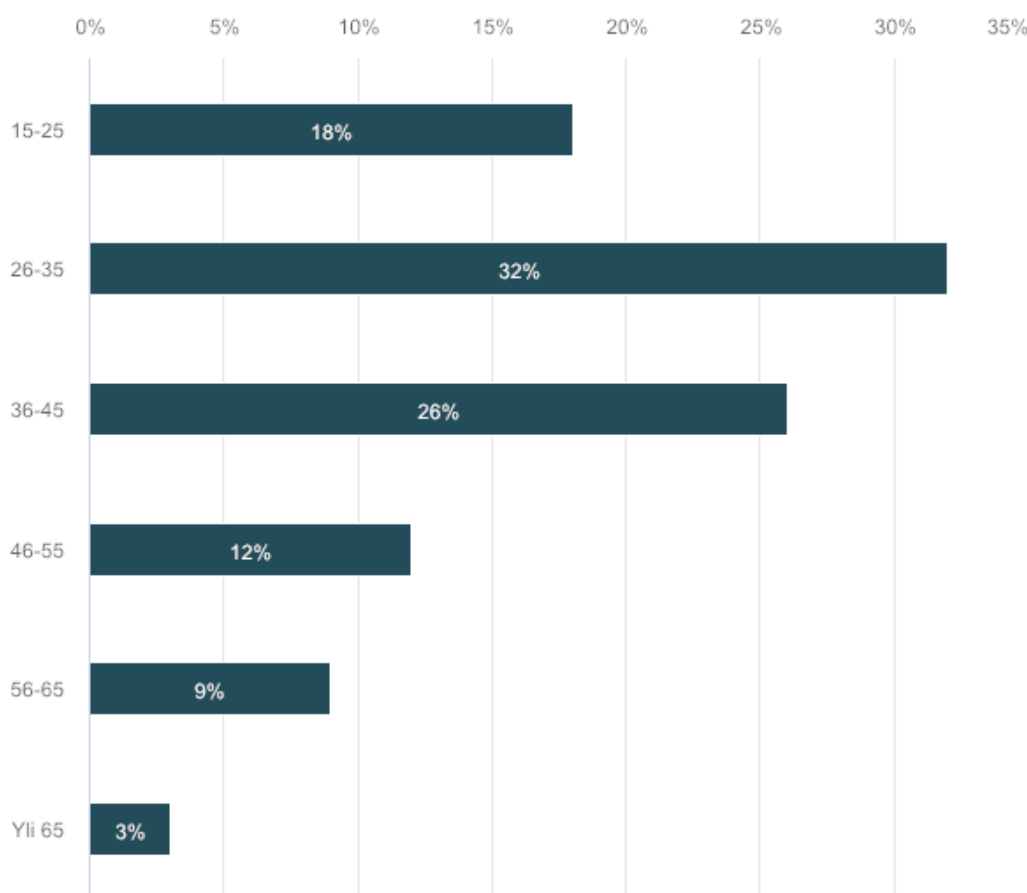
Kyselylomakkeen alussa kerrottiin, kuka kyselyn tekee ja mihin tarkoitukseen vastauksia käytetään. Esittelytekstissä myös pohjustettiin ja tarkennettiin tutkimuksen kohderyhmä, eli kenelle kysely on suunnattu. Ensimmäisissä taustakysymyksissä kysyttiin vastaajien sukupuoli, ikä, koulutustaso, ammattiryhmä ja työpaikan sijainti. Näin saatiin selvitettyä, millaiset ihmiset kyselyyn olivat vastanneet. Tämä antoi myös mahdollisuuden suorittaa ristiintaulukointia. Varsinaisia tutkimuskysymyksiä oli useita. Aiheet on ilmoitettu kuvioiden ja taulukoiden otsikoissa. Seuraavaksi on analysoitu vastaajien taustatietoja.



Kuvio 1. Vastaajien sukupuolijakauma (N=34).

Vastauksia tarkasteltaessa huomio kiinnittyi siihen, että kysely oli tavoittanut

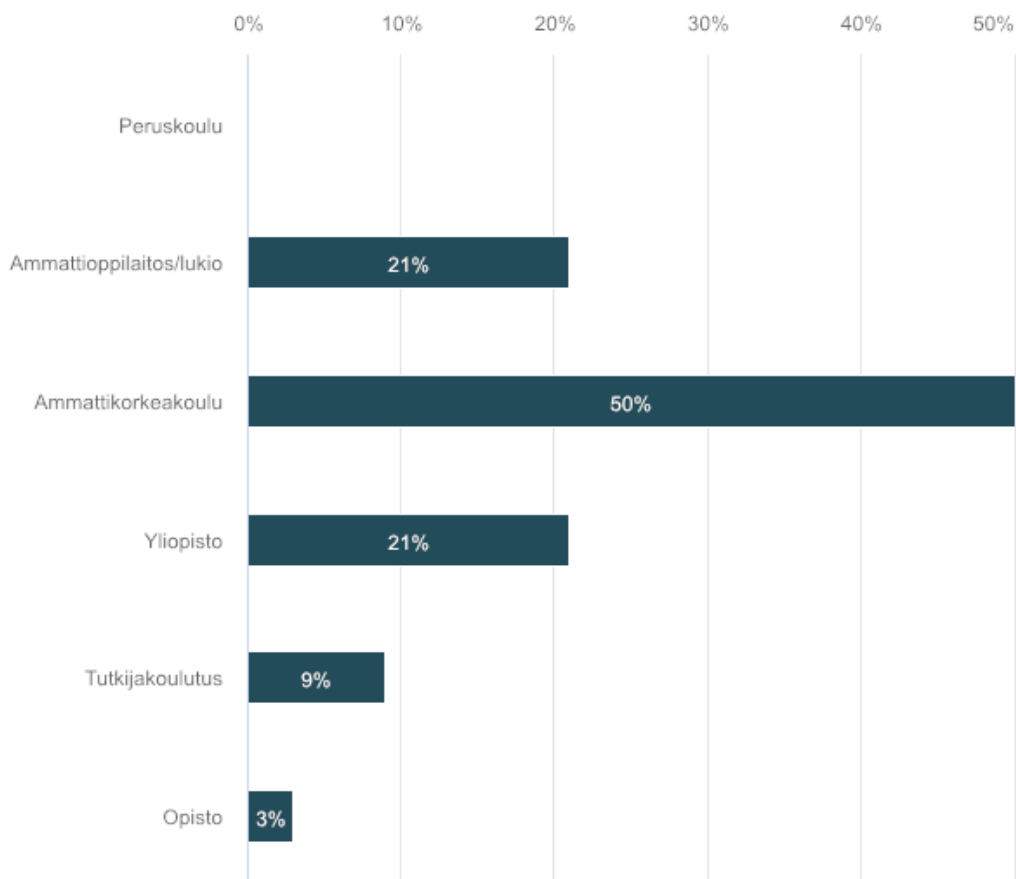
paremmin naisia kuin miehiä. Vastaajista kaksi kolmasosaa oli naisia ja miehiä vain kolmannes. Naisten suuri osuus saattaa selittyä sillä, että naiset ovat olleet koronakriisin kestäessä miehiä enemmän etätyössä. Tämä selittää sitä, että naiset ovat miehiä paremmin motivoituneet vastaamaan kyselyyn. Näiden seikkojen takia voitaneen uskaltaa sanoa, että kyselyyn on saatu sukupuolen suhteen sopiva vastaajajoukko.



Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma (N=34).

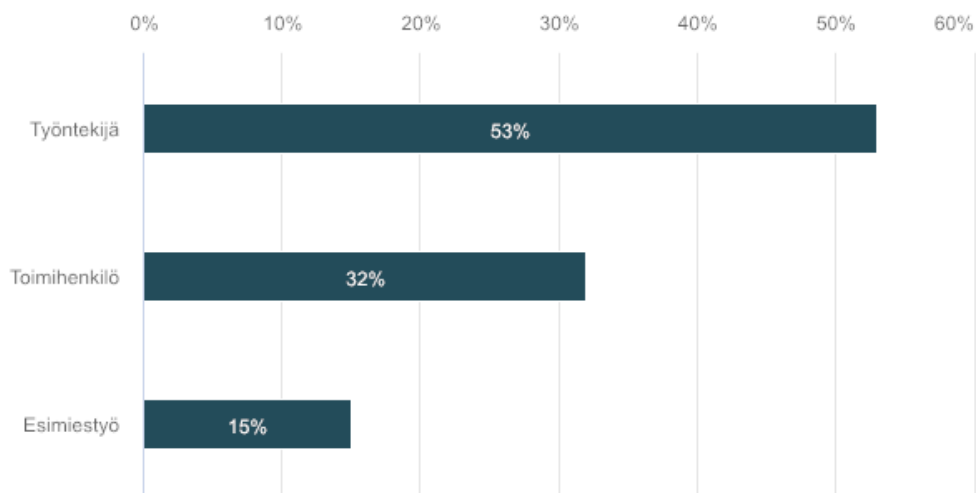
Kaikkiin kuuteen ikäryhmään saatiin vastaajia. Lisäksi ikäjakauma näyttää sopivalta. Vastaajien osuudet kasvavat ikävuosina 15–35 vuotta ja alkavat laskea 36-vuotiaista lähtien. On todennäköistä, että 46-vuotiaiden ikäryhmästä lähtien osuudet ovat aliedustettuja. Puolet vastaajista olivat alle 36-vuotiaita. Voi myös olla, että yli 45-vuotiaat eivät käytä sosiaalista mediaa säännöllisesti, jolloin kysely ei tavoittanut

heitä.



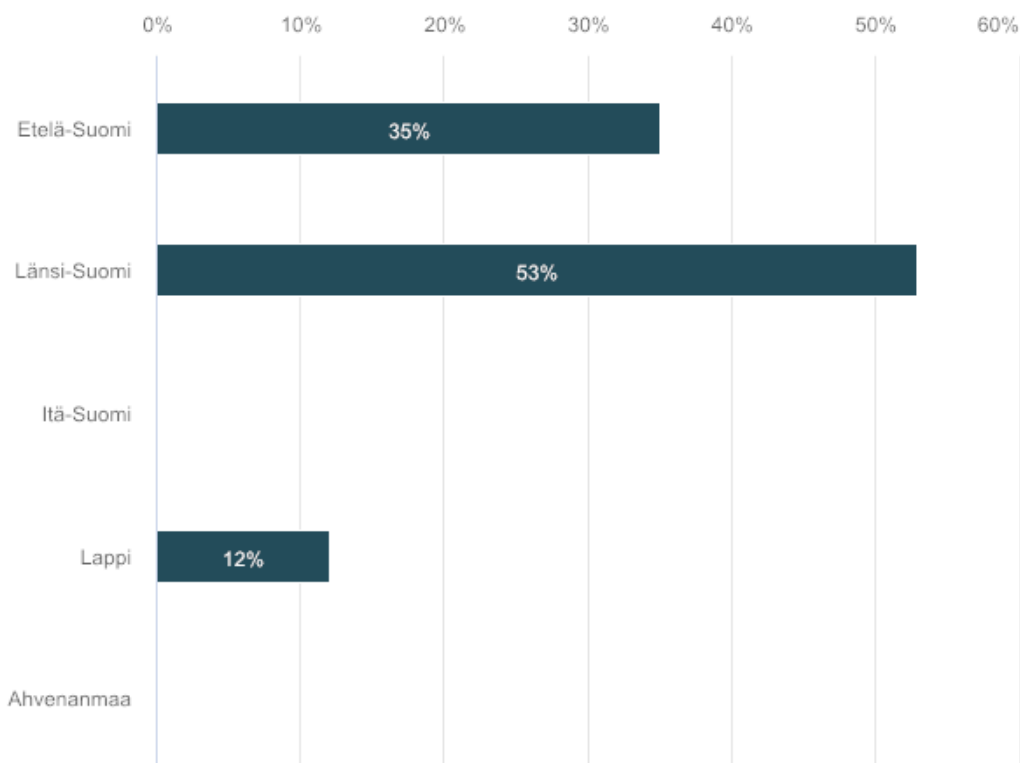
Kuvio 3. Vastaajien koulutustaso (N=35).

Kaikki kyselyyn vastanneet ovat jatkaneet opintoja peruskoulun jälkeen, jolloin koulupudokkaita ei ole vastaajien joukossa. Toisen asteen vastaajien osuus oli viides. On huomattava, että puolella vastaajista oli amk-tasoinen koulutus. Tämä saattaa selittyä sillä, että kyselylomakkeessa mainittiin SeAMKille tehtävä opinnäytetyö. On kiinnostavaa todeta, että vastanneista kolmasosa oli korkea-asteen koulutuksen saaneita. Koulutustason jakauma ei ehkä ole täysin edustava, mutta tämä otetaan huomioon tuloksia tulkittaessa.



Kuvio 4. Vastaajien ammattiryhmä (N=34).

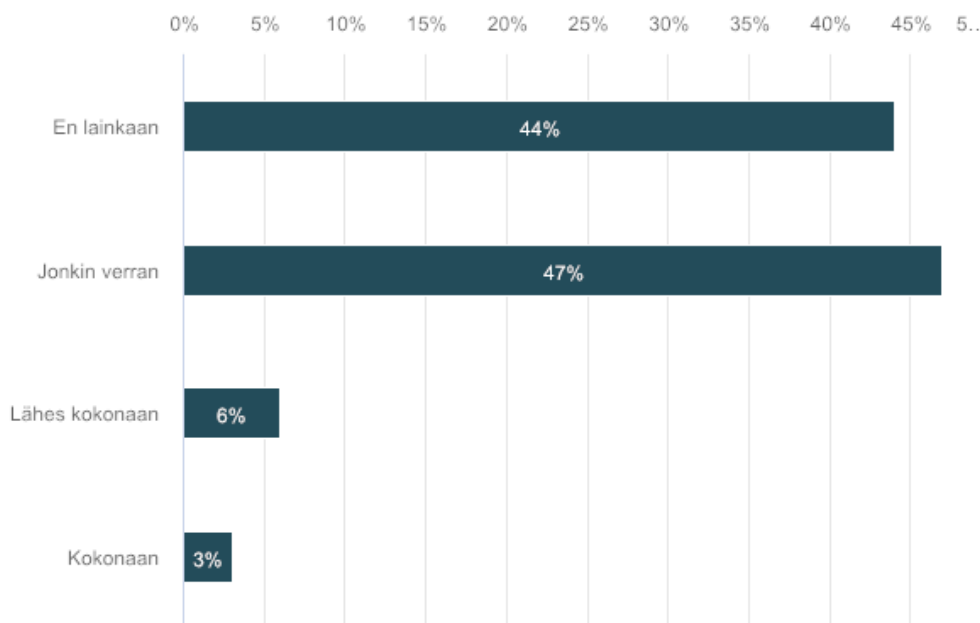
Vastaajista puolet oli työntekijöitä ja kolmasosa toimihenkilöitä. Esihenkilöiden osuus oli noin kuudennes. Voidaan todeta, että valtaosa vastaajista on sellaisia, joiden työ muuttui koronakriisin alettua etätyöksi. Ammattiryhmän perusteella voitane arvioida, että kysely oli tavoittanut oikean kohderyhmän.



Kuvio 5. Vastaajien työpaikan sijainti (N=34).

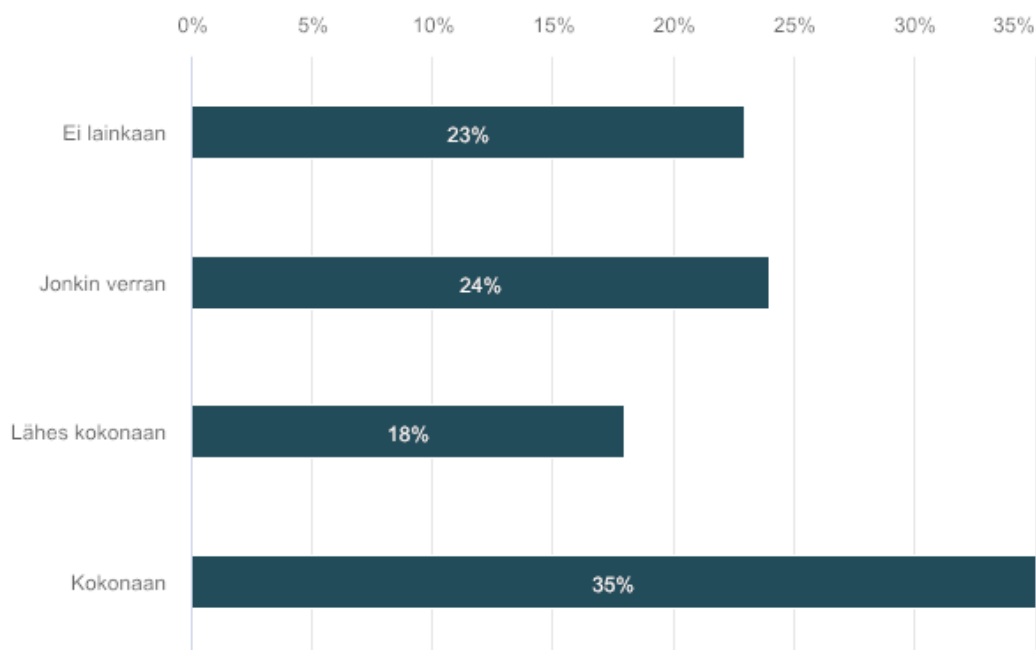
Vastaajista kolmanneksen työpaikka sijaitsee Etelä-Suomessa, jossa väestöä on eniten. Siellä kyselyn mahdollisuus tavoittaa vastaajia oli siten suurin. Puolet vastaajien työpaikoista sijaitsee Länsi-Suomessa, johon Etelä-Pohjanmaa kuuluu. Hieman yli kymmenellä prosentilla työpaikka sijaitsee Pohjois-Suomessa. SeAMK:in vastaajia oli todennäköisesti monta, tämä nostaa Etelä-Pohjanmaan osuutta, jolloin myös Länsi-Suomen osuus kasvaa. Vastausten jakauma oli selvästi vino Etelä-Pohjanmaan eduksi, mutta etätyön luonne lienee suunnilleen sama koko maassa. Lisäksi hallituksen koko maata koskevat koronarajoitteet ja suositukset ovat olleet samoja koko maassa.

4.2 Tutkimuskysymykset



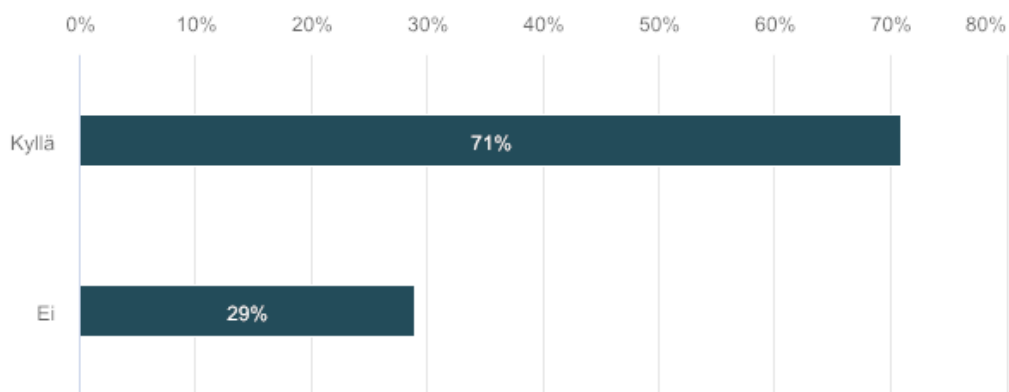
Kuvio 6. Teitkö etätöitä ennen koronakriisiä? (N=34).

Niiden osuus, jotka eivät olleet tehneet lainkaan etätöitä, oli lähes yhtä suuri kuin niiden, joiden työstä osa on etätöitä. Niiden osuus, jotka tekevät lähes kokonaan tai kokonaan etätöitä, on noin kymmenesosa. Etätö ei siten ollut laajaa ennen koronakriisiä.



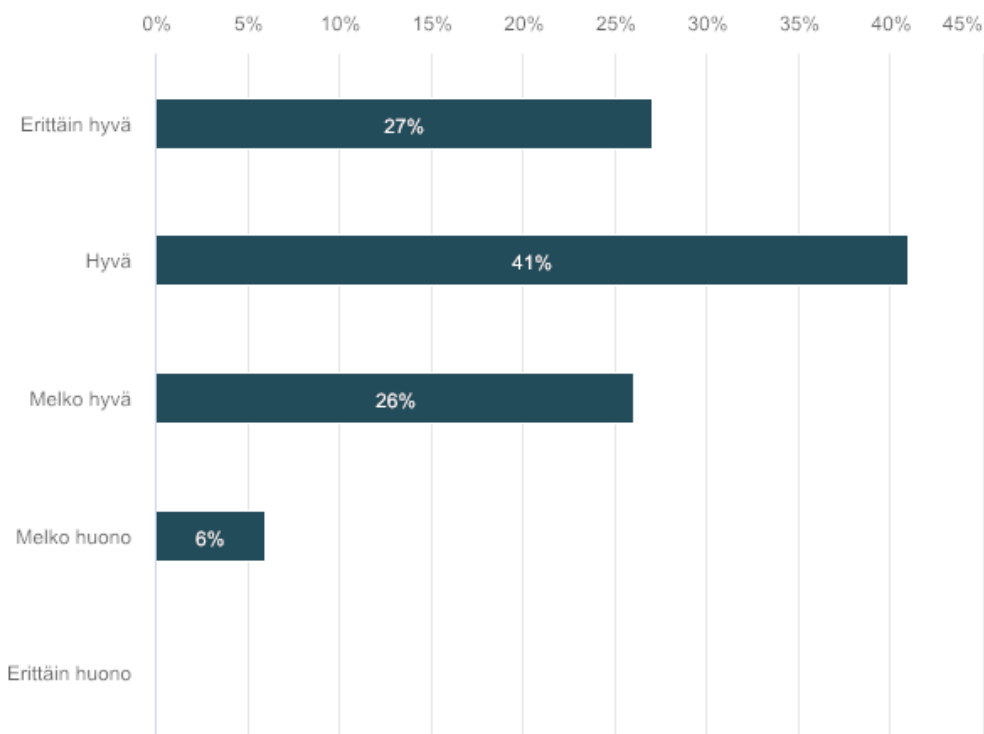
Kuvio 7. Lisääntyikö/muuttuiko työsi etätyöksi koronakriisin aikana? (N=34).

Kyselyyn vastanneista kolmasosalla työ muuttui etätyöksi kokonaan. Kun lasketaan yhteen osuudet kokonaan ja lähes kokonaan huomataan, että koronakriisi on vaikuttanut etätyöhön siirtymisen myötä noin puoleen vastaajista. Niiden osuus, joilla koronakriisi ei ole vaikuttanut työn luonteeseen lainkaan, on neljännes. Yhtä paljon on niitä, jotka ilmoittivat, että koronakriisi on vaikuttanut jonkin verran. Näistä määrästä voimme päätellä, että koronakriisin aikana etätyö on muuttanut työn luonnetta merkittävästi. Voimme varovaisesti arvioida, että koronakriisi on jollain tavoin vaikuttanut yli puoleen suomalaisista.



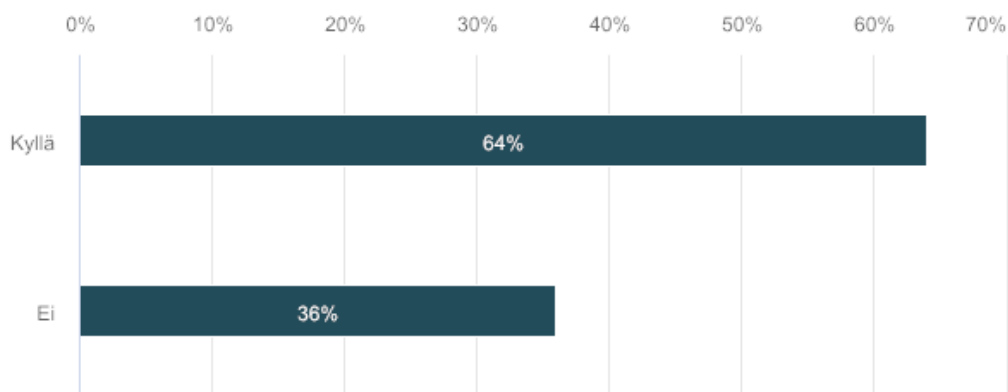
Kuvio 8. Oliko työpaikallasi etätyö mahdollistettu koronakriisin aikana? (N=34).

Koronakriisin aikana suurimmalla osalla työnteko oli mahdollistettu etänä. Etätyön käyttö oli vähäistä ennen koronakriisiä, mutta sen aloittamiselle oli hyvät lähtökohdat.



Kuvio 9. Millainen työhyvinvointisi oli ennen koronakriisiä? (N=34).

Kahdella kolmasosalla vastaajista työhyvinvointi oli ollut ennen koronakriisiä erittäin hyvä tai hyvä. Kolmasosalla työhyvinvointi olisi voinut olla tätä parempi. Kukaan vastaajista ei arvioinut tilannettaan erittäin huonoksi. Työhyvinvoinnin lähtötilanne oli siten suhteellisen myönteinen.



Kuvio 10. Vaikuttiko koronakriisi työhyvinvointiisi? (N=33).

Vastauksista tulee esille, että kahdella kolmasosalla koronakriisi on vaikuttanut työhyvinvointiin. Kolmasosalla vastaajista kriisi ei ole vaikuttanut työhyvinvointiin. Kuten myöhemmin käy ilmi, etätyön tekemisessä on paljon etuja, mutta myös ongelmia. Tämä varmaan selittää vastaajien kokemusta työhyvinvoinnin muutoksesta.

Taulukko 1. Jos vaikutti niin millä tavalla?

Vastaukset
Vaikutti. Stressaavaa
Lisää aikaa liikkua, kun työmatkat jäivät pois.
Tietämättömyys tulevasta ahdisti.
Kaikki työ etätyötä. Mielestäni kuormittavampaa.
Tehosti omaa tekemistä.
Oli ikävä oman tiimin tyttöjä ja kahvitunteja.
Oikeastaan positiivisesti, kun pitkä työmatka jäi pois.
Rahantulo loppui.

Työhyvinvointi parani.
Työpaikalla oli lomautuksia.
Olen ollut väsyneempi.
Kiire ja töiden määrä lisääntyi. Työn ja vapaa-ajan ero hämärtyy, kun ”työpaikka” on keittiön pöydällä ja liian helposti jää vaan tekemään töitä tai palaa niihin illalla.
Työergonomia ei ollut ihan kohdillaan kotona, mistä seurasi niska/hartiarasituksia.
Työmäärä lisääntyi, stressi, huoli.
Läsnä olevan työryhmän puuttuminen lisäsi epävarmuutta sellaisissa tehtävissä, joissa olisin kaivannut esim. ideointiapua. Henkinen paine kasvoi etätöissä.
Osittain positiivisesti. Enemmän etätöitä, joka lisää vapaa-aikaa, kun ei tarvitse matkustaa ja voi entistä vapaammin säännellä omaa työjärjestystä.
Osittain negatiivisesti, koska ei ole samanlaista sosiaalista kontaktia työyhteisöön (ruoka ja kahvitauot) ja oman työhuoneen puute aiheuttaa perhe-elämän häiriöitä työntekoon.
Stressi lisääntyi.
Enemmän aikaa ulkoilla sekä saa paremmin keskittyä työn tekemiseen ilman keskeytyksiä.
Vähemmän matkustamista.
Motivaatio nousi ja sai rauhassa tehdä töitä.
Sosiaalisten kontaktien määrä väheni, kun ei tavannut työkavereita päivittäin.
Suojautuminen joka työvuorossa, maskit, hanskat ym. lisää fyysistä jaksamista. Hengittäminen vaikeampaa ja iho-ongelmat lisääntyneet.

Taulukko 2. Millaista tukea sait koronakriisin aikana työnantajaltasi?

Alla on lueteltu vastauksia avoimiin kysymyksiin. Työnantajan lainaamia laitteita ja ohjelmia arvostettiin, jos ne vain toimivat. Kaivattiin työyhteisöä, työtovereita, yhteisiä kahvihetkiä ja muuta yhteistä toimintaa, joka puuttui. Virtuaaliset kahvilat ja jumppahetket ovat arvostettuja. Etäkokoukset, videokokoukset ja puhelut eivät kuitenkaan pystyneet korvaamaan työyhteisön puuttumista. Sitä arvostettiin, että työterveyspalvelut olivat voimassa etätöön aikana.

Etätönmahdollisuus

- Tiimin joka aamuiset palaverit ja kuulumisten vaihdot. Tämä toi yhteisöllisyyttä ja turvaa.
- Olin poissa työstä.
- Viikoittaiset yhteispalaverit/ tilanne katsaukset.
- Deadlineissa joustettiin ehkä enemmän.
- Sain postissa näytteitä tuotteista kotiin, joita normaalisti saisi toimistolla.

Etäkokoukset

- Säännöllisiä infoja, työvälineitä kotiin lainaan.
- En mitään.
- Tarjottiin erilaisia mahdollisuuksia töiden tekemiseksi/ lasten kanssa olemiseen.
- Viikoittaiset puhelut.
- Erilaisia ohjeita työhyvinvointiin ja etävälineiden käyttöön liittyen oli tarjolla, mutta niihin ei ehtinyt tutustua. Videopalavereja, sekä päivittäinen vapaa-muotoinen ja vapaaehtoinen kahvitauko (teams-palaverina, kameralla tai ilman) missä jutusteltiin niitä näitä.
- Toki töitä varten näyttöjä, näppäimistöjä yms. Luottamus ja ymmärrys.

Puhuttiin asiasta. En oikein mitään. Työterveys käytössä.

Mahdollisuus siirtyä kokonaan etätöihin.

Mahdollisuus lainata työskentelyvälineitä kotiin.

Mehiläisen palvelut, Auntien palvelut.

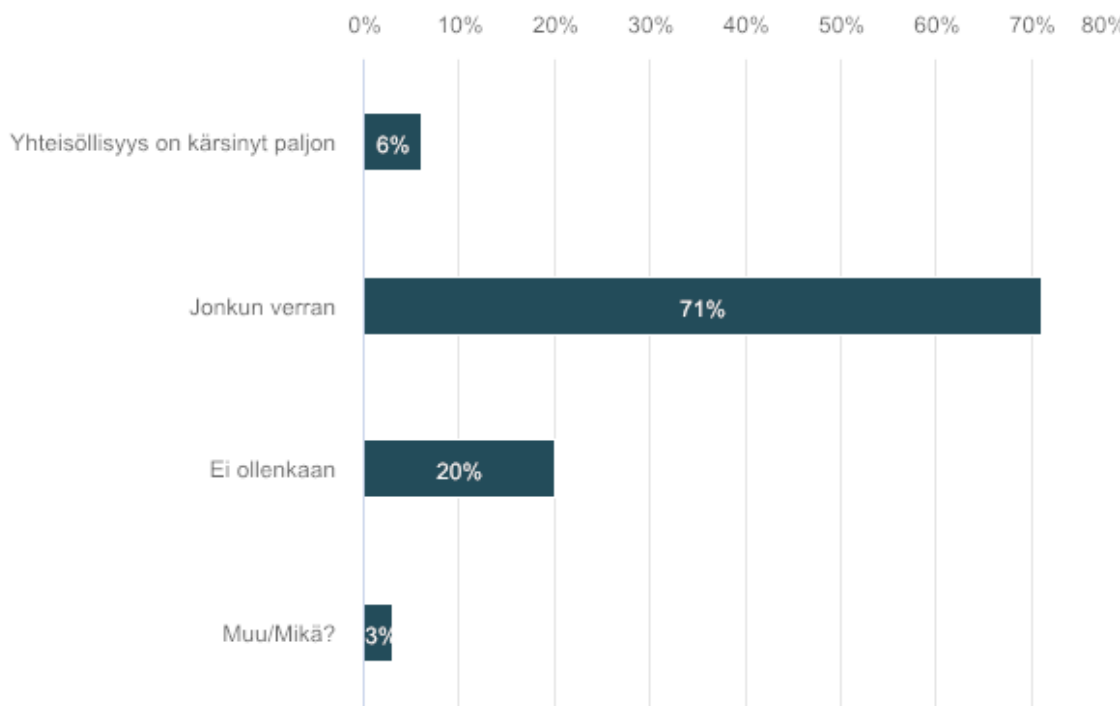
Näytön sain töistä lainaan.

Kotiin sai työtuolin ja tietokoneen isolla näytöllä toimistolta. Aamun klo 9 aamu-
hetki ja iltapäivän klo 14 jumppahetki kollegoiden kanssa Teamsissä olivat tär-
keitä työyhteisöllemme. Henk.koht. yhteydenotto, miten menee.

Välineet, kannustus ja tuki.

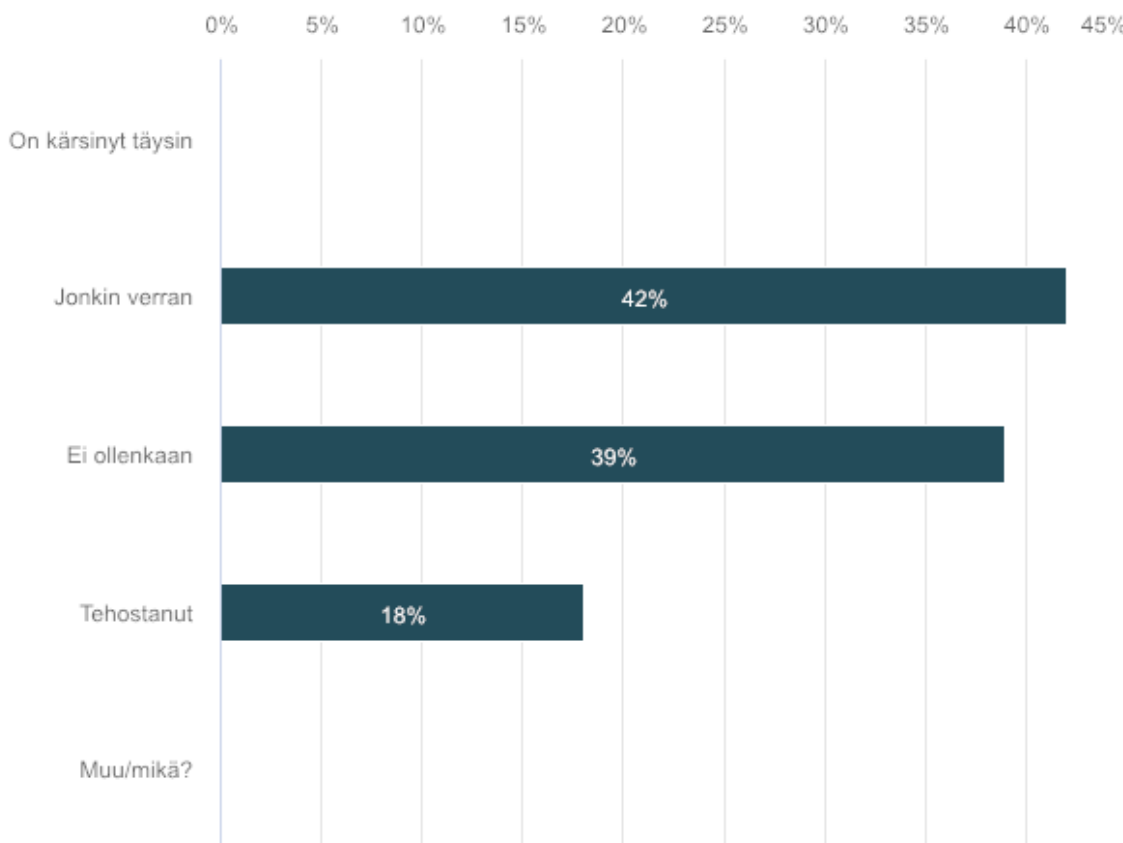
Laitteistotukea etätöiden tekemiseen, säännöllisiä tiedotteita firman tilanteesta.

Informointia koko ajan, miten pitää toimia omassa yksikössä.



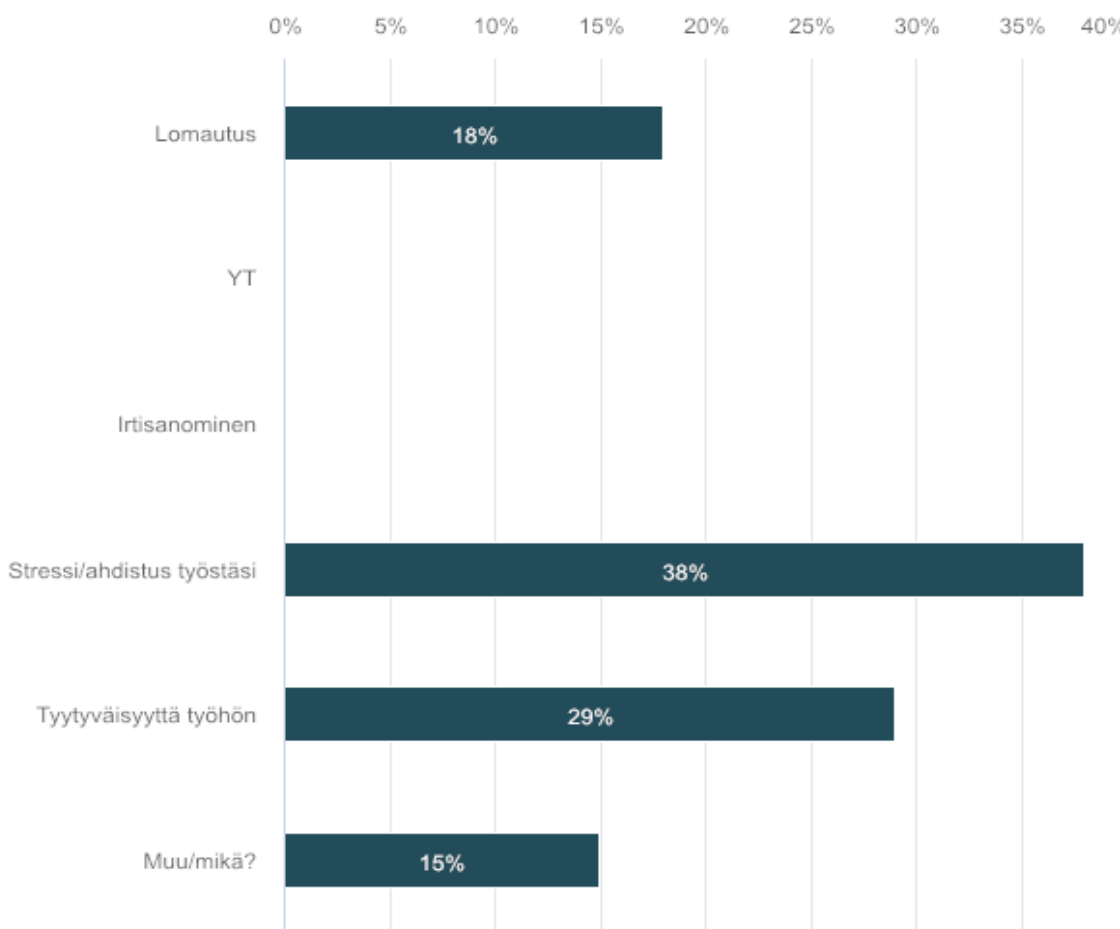
Kuvio 11. Mikä on arviosi koronakriisin vaikutuksesta työpaikkasi yhteisöllisyyteen? (N=34).

Vastaajista kahdeksan kymmenesosaa arvioi, että yhteisöllisyys on kärsinyt paljon tai jonkun verran. Kuitenkin vain alle kymmenesosan mielestä yhteisöllisyys on kärsinyt paljon. Voidaan ajatella, että etätyöskentelyn aiheuttama lasku on ollut aika korkea. Voi olla, että jos poikkeusolot kestävät pitkään, niin lasku yhteisöllisyydessä kasvavat nykyisestä tasostaan. Niiden osuus, joiden mielestä yhteisöllisyys ei ole kärsinyt ollenkaan, oli viidennes.



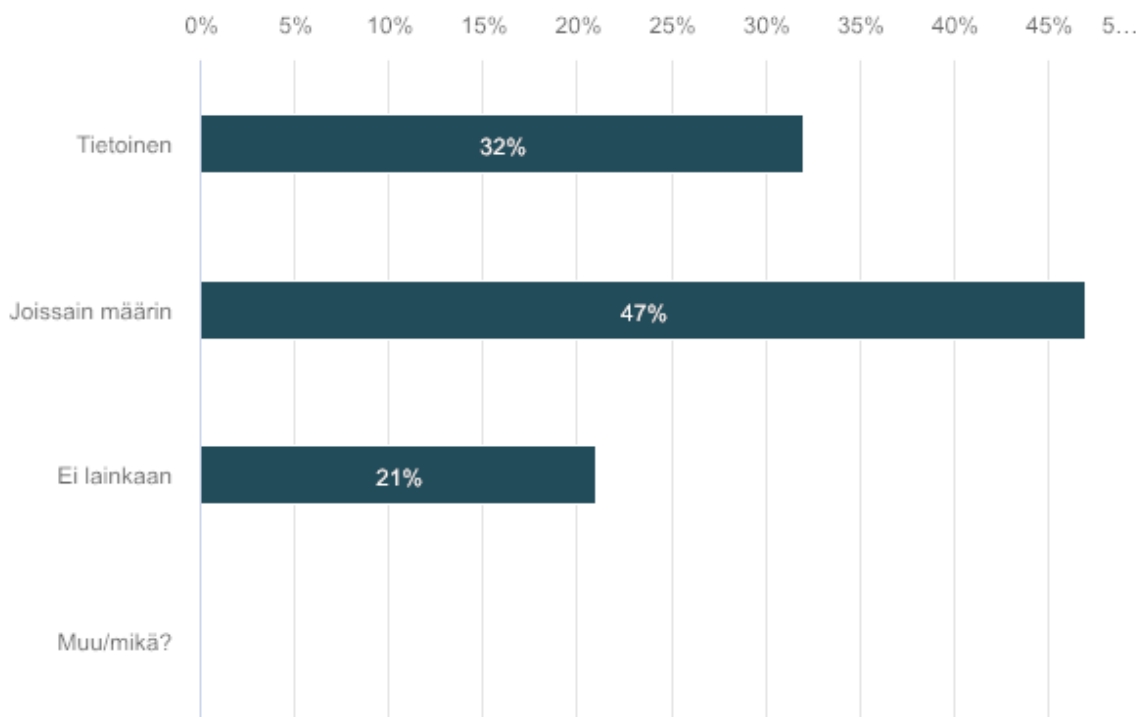
Kuvio 12. Entä tuottavuuteen? (N=33).

Aika suuri osa vastaajista arvioi, että koronakriisi on vaikuttanut jonkin verran tuottavuuteen. Kuitenkin lähes kaksi kolmasosaa vastaajista on sitä mieltä, että tuottavuus on sama tai jopa tehostunut kriisin aikana. Vastaajien kykyä arvioida vaikutusta tuottavuuteen on kuitenkin mahdotonta tietää. Saattaa olla, että työnantaja ei paljasta työntekijöille kaikkea tuottavuuteen liittyvää. Tuottavuuden mittareita on useita ja niitä on vaikea tulkita.



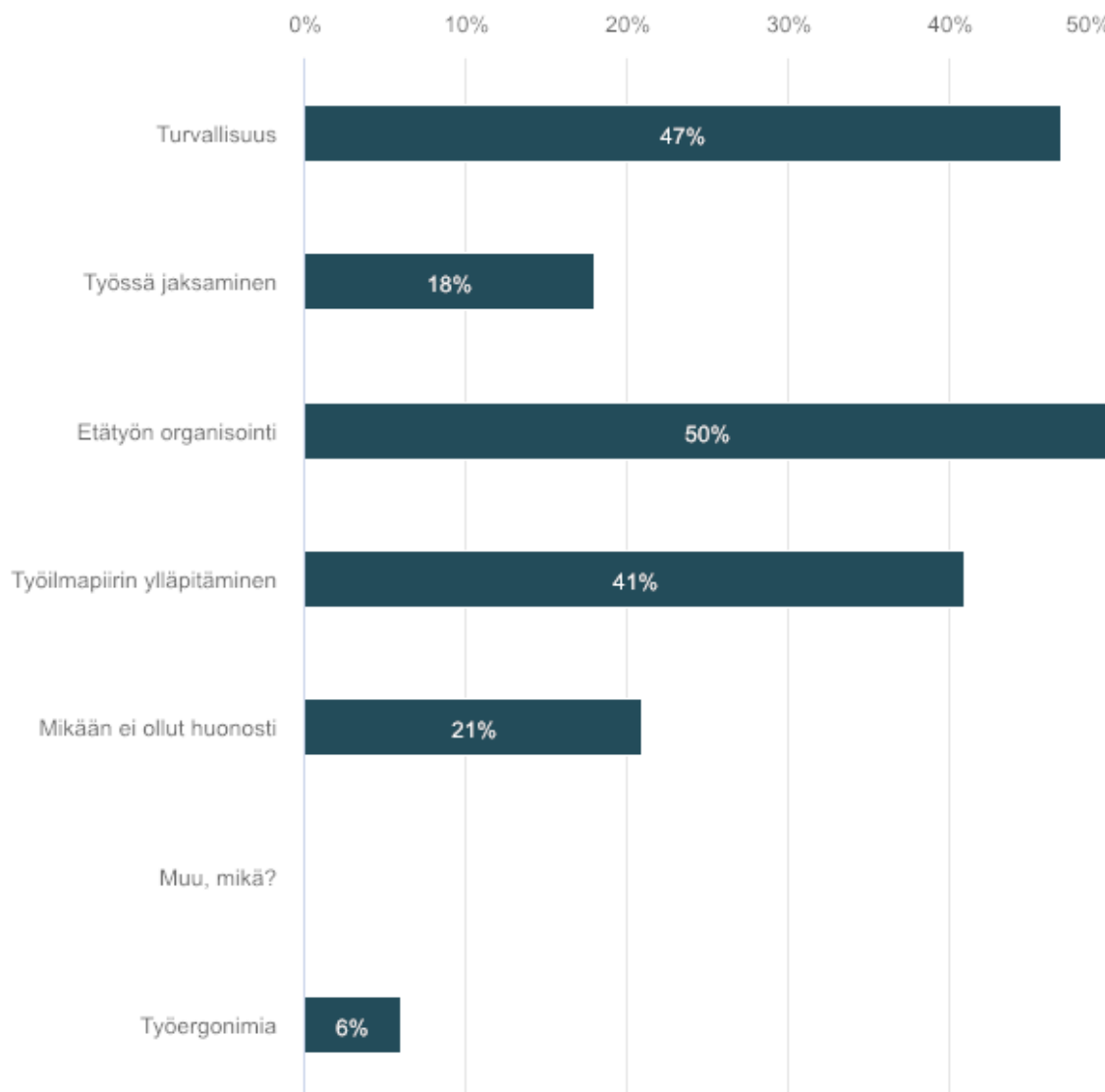
Kuvio 13. Oletko kokenut jotain seuraavista koronakriisin aikana? (N=34).

Hälyttävää on, että vastaajista neljä kymmenesosaa on tuntenut stressiä tai ahdistusta työssään koronakriisin aikana. YT-neuvotteluiden merkityksestä ei ollut mainintoja. Lähes kolme kymmenesosaa on kuitenkin kokenut tyytyväisyyttä työhön. Lomautettuna on ollut kaksi viidesosaa. Lähes yksi kuudesosa ei kyennyt määrittelemään jotain muuta seikkaa. Koronakokemukset ovat varmaan niin laajoja ja tietysti henkilökohtaisia, että tämä vaikuttaa arviointiin.



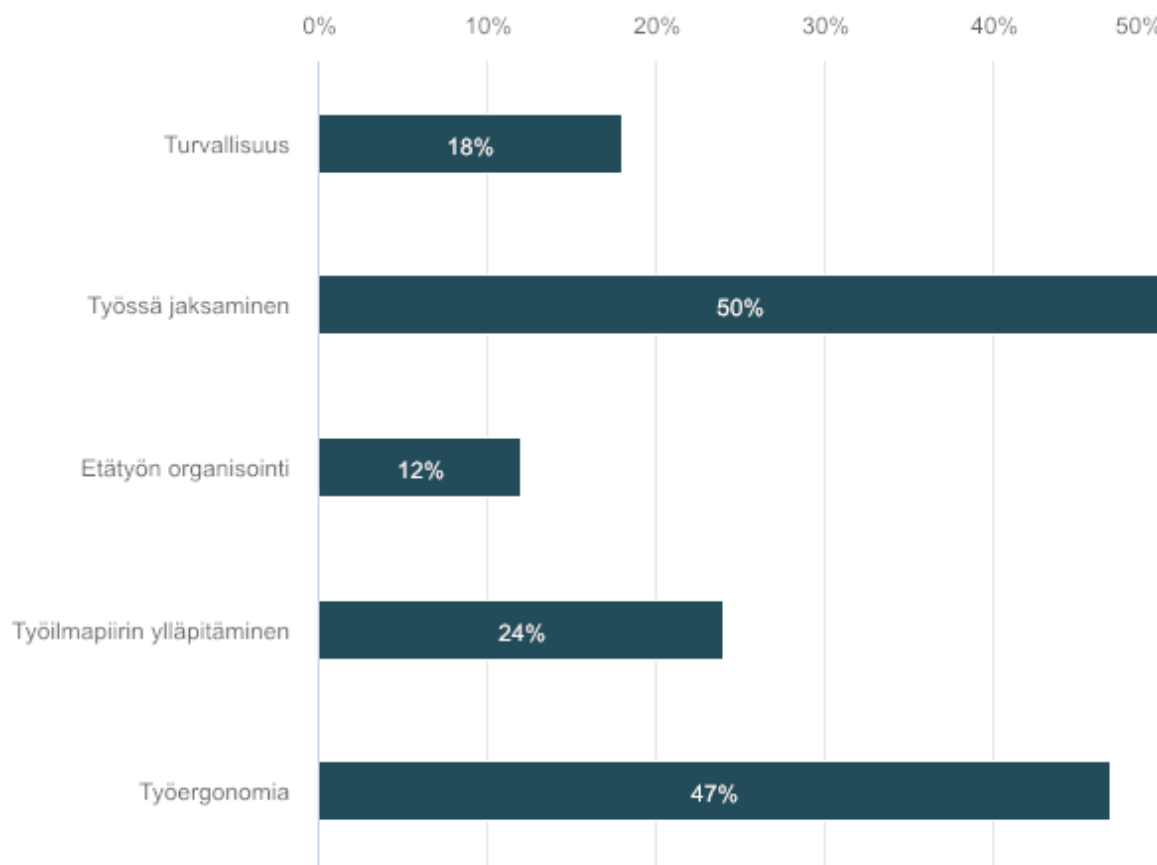
Kuvio 14. Kuinka tietoinen työnantajasi on ollut työhyvinvointiisi mahdollisesta muutoksesta koronakriisin aikana? (N=34).

Valtaosa vastaajista arvioi, että työnantaja on ollut tietoinen tai jossain määrin tietoinen työhyvinvoinnin muutoksesta. Kolmannes on sitä mieltä, että työnantaja on ollut tietoinen muutoksesta. Voitaneen sanoa, että työnantaja on onnistunut aika hyvin seuraamaan työhyvinvoinnin muutosta. Tilanne on huonoin niillä vastaajilla, joilla työnantaja ei ole ollut lainkaan tietoinen, heitä on viidesosa vastaajista. Työhyvinvoinnin muutoksen huomaaminen on tietysti osin hankalaa, kun etätöiden aikana henkilökohtainen kontakti puuttuu.



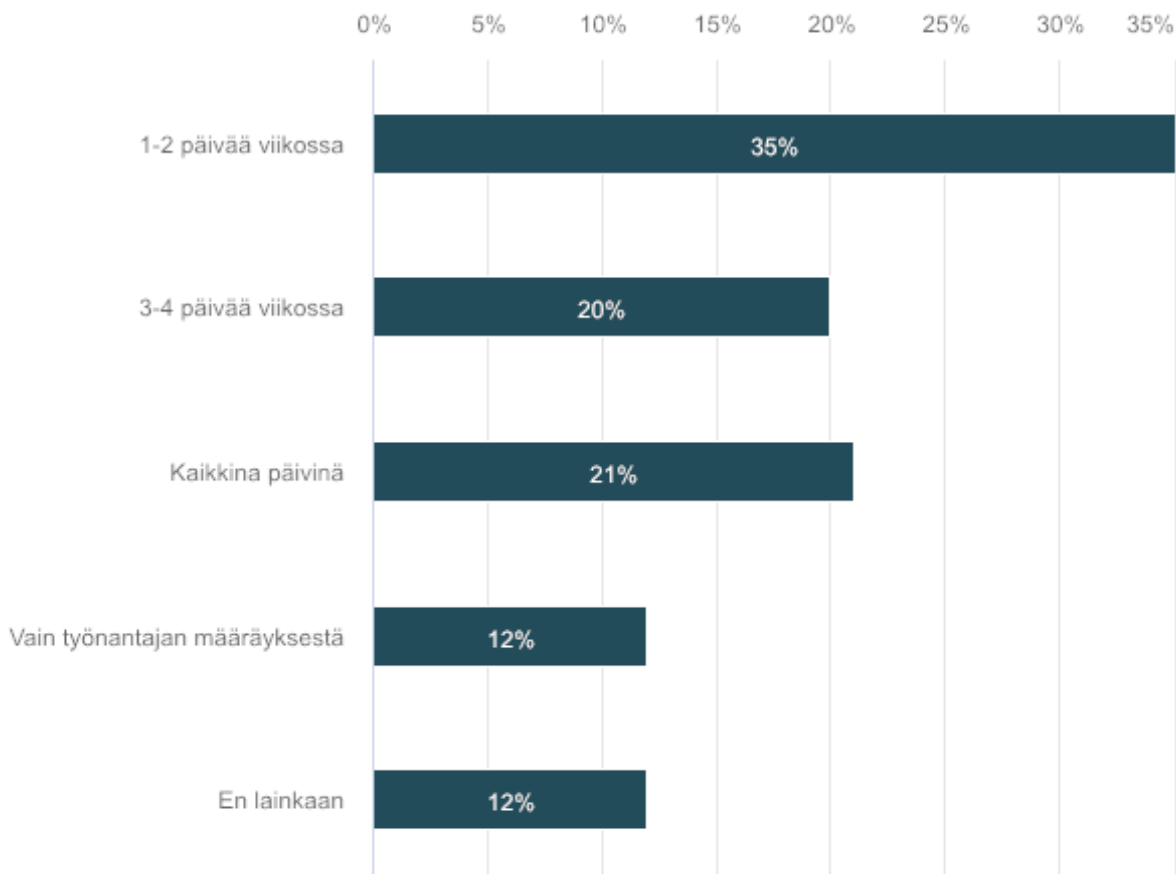
Kuvio 15. Valitse seuraavista mitkä seikat työnantajasi on ottanut HYVIN huomioon poikkeusolosuhteissa (N=34).

Vastausten perusteella työnantaja on ottanut hyvin huomioon turvallisuuden, etätöyön organisoinnin ja työilmapiirin ylläpitämisen. Työnantajan toimiin näiden etätöyön tärkeimpien tekijöiden suhteen ollaan siten pääsääntöisesti tyytyväisiä. Työnantajan toimiin ollaan jossain määrin tyytyväisiä työssä jaksamisen osalta. Usean vastaajan mielestä mikään ei ole ollut huonosti.



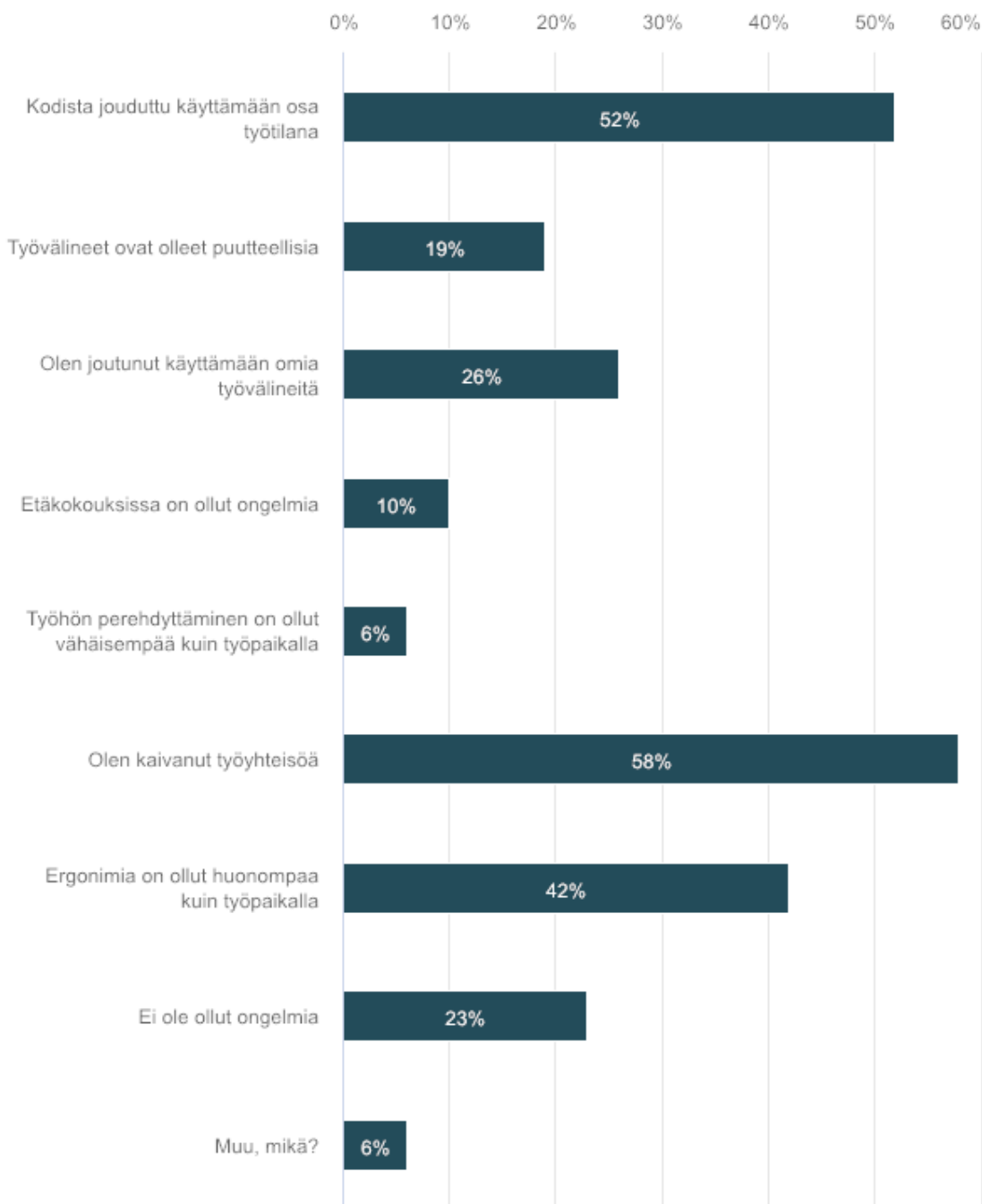
Kuvio 16. Valitse seuraavista mitkä seikat työnantajasi on ottanut mielestäsi HUONOSTI huomioon poikkeusolosuhteissa (N=34).

Vastaajat olivat sitä mieltä, että työnantaja oli ottanut huonosti huomioon työssä jaksamisen ja työergonomian. Vähemmän kritiikkiä on arvioissa, jotka koskevat turvallisuutta, etätöön organisointia ja työilmapiirin ylläpitämistä. Arvioiduista kohdista työergonomia on ymmärrettävin. Kotiolossa ei ole helppoa järjestää työhön tarvittavia laitteita niin, ettei niiden käyttö rasita esim. selkää ja hartioita.



17. Toivoisitko jatkossa voivasi työskennellä etänä? (N=34).

Yksi kolmasosa vastaajista toivoisi voivansa työskennellä jatkossa etänä 1–2 päivää viikossa. Tämä joukko on suurin osa vastaajista. Työnantajan kannalta lyhytaikainen etätyö hyväksyttäisiin siten parhaiten. Viidennes hyväksyisi etätyötä 3–4 päivää viikossa. Kokonaan etätyössä olemisen hyväksyisi myös viidennes vastaajista. Näyttää siltä, että vastaajista noin kaksi kolmasosaa toivoisi etätyötä ainakin jossain määrin. Hieman yli viidennes suhtautuu etätyöhön kielteisesti. Sitä tehtäisiin vain työnantajan määräyksestä tai ei onnenkaan. Olisiko niin, että etätyö ei olekaan niin haluttu ”uusi normaali” kuin mitä on yleensä oletettu?



Kuvio 18. Onko etänä työskentely aiheuttanut ongelmia? (N=34).

Kaksi ongelmaa erottuu muista. Ne liittyvät siihen, että kodista on jouduttu käyttämään osa työtilana. Toinen ongelma on, että vastaajat ovat kaivanneet työtovereitaan. Vastaajista hieman yli puolet on tätä mieltä. Tätä pienempi, mutta aika suuri osa vastaajista on kokenut, että ergonomia on ollut huonompaa kuin työpaikalla.

Kolmasosa on kokenut, että työvälineet ovat olleet puutteellisia tai on joutunut käyttämään omia työvälineitä. Alle kahdella kymmenesosalla etätyökokoukset eivät ole sujuneet ongelmitta tai työhön perehdyttäminen on ollut vähäisempää kuin työpäikällä. Viidesosalla ei ole ollut ongelmia. Näiden vastausten perusteella voidaan nähdä, että etätyöhön liittyy lukuisia ongelmia, joiden ratkaiseminen on vaikeaa lyhyellä tähtäimellä.

19. Lopuksi pyydän sinua kirjoittamaan vapaasti mielipiteitäsi etätyöstä ja sen huomioimisesta työssäsi (N=34).

Vastauksissa on arvioita sekä etätyön puolesta että sitä vastaan. Puoltajat katsovat, että etätyö on vähentänyt työmatkojen määrää, jolloin vapaa-aikaa on ollut enemmän. Joillakin myös työrauha on ollut työpaikkaa parempi. Joillakin on esiintynyt keskittymisvaikeuksia. Aika usea mainitsee, että on ollut vaikeaa, kun ei ole voinut tavata työtovereita. Projektien ideointi sujuu paremmin kasvokkain. Etäkokouksissa työyhteisön voi osittain korvata se, että kaikilla on kamerat päällä. Kotityö ei yleensä kata työntekijän vakuutusturvaa. Työnantaja voi ratkaista tämän ongelman ottamalla lisävakuutuksen. Etätyön loppumista toivotaan myös.

Taukukko 3. Avoimen kentän vastaukset

Kiitos.

Resurssit jokseenkin puutteellisia verrattuna siihen, mitä täysinäinen etätyöskentely vaatisi.

Etätyö saisi jo loppua. Tässä tulee ihan mökkihöperöksi ja tekee mieli lintsata.

Mielestäni etätyö voi olla luonteva osa työntekoa eli ne, jotka haluavat tehdä etätöitä (pitkä työmatka, rauhaton työpiste) muutamia päiviä viikossa, voisivat niitä tehdä.

Mutta omalla kohdallani päivän sosiaaliset kontaktit ovat työkaverit, joten se, että yksinasujana olen itsekseni kotona päivät ja illat, on tylsistyttävää.

Sosiaalisia kohtaamisia ei korvaa etäpalaverit ja puhelut.

Tästä syystä en halua tehdä etätöitä pidempään kuin on pakko, ja toistaiseksi koronatilanne on edelleen sellainen, että etätyö on järkevintä.

Ihan kivaa pari päivää viikossa.

Yksi mistä ei ole paljon ollut puhetta: työntekijän vakuutus. Yleensä ei kata kotona työskentelyä, meillä laajennettiin vakuutusta.

Ennen koronaa ei ollut olevinaan mahdollista tehdä etätöitä mutta nyt se onnistuu.

Tämän jälkeen toivon, että voisin tehdä töitä etänä esim. 1–2 päivää viikossa.

Vaikea välillä keskittyä, kun tekee työtä kotoa käsin, mutta kun tekee töitä läppäriä käsin niin ei ole muita ongelmia.

Työtäni ei pysty tekemään etänä.

Työrauha, enemmän vapaa-aikaa työmatkan jäädessä pois.

Hyväksi havaitut ja jatkoon toivomani asiat: kamerat päällä Teams-palaverissa.

Klo 14 yhteinen jumppahetki Teamsissä.

Kannattaa tuoda työtuoli töistä kotiin! Jos osa toimistolla, osa etänä, on tasa-arvoista, että silti kaikki omilla koneilla Teamsissa palavereissa.

Toivottavasti jatkossakin tehdään enemmän etätöitä, oli korona tai ei.

Mielestäni on hienoa, että etätö on ollut mahdollista.

Duunari tekee aina samaa suorittavaa työtä, ja ... lopulta kuolee.

Etätö sopii hyvin ja tulee vapaampi olo työskennellä. Sopii hyvin ja on saanut itse rytmittää päivän, vaikka mitään ei ole jäänyt tekemättä.

Työnantaja on suhtautunut etätöön tekemiseen hyvin ja tietojärjestelmämme tukevat sitä mainiosti. Etätö sujuu oikein hyvin, kunhan työtehtävien suhteen on "selvät sävelet". Projektien ideointivaiheessa kaippaa kuitenkin selkeästi fyysistä tapaamista työkaverien kanssa; ideat ja jutut eivät lennä yhtä luontevasti Teams-kokouksessa kuin paikan päällä.

Yleensäkin työn sosiaalisuus on mielestäni kärsinyt etätöaikana, koska satunnaisista juttelua ja "läpänheittoa" vieruskaverien kanssa ei synny yhtä luontevasti sähköisten välineiden välityksellä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyn tuloksia ei voi yleistää kaikkiin työntekijöihin, koska otoksen koko oli liian pieni. Vastaukset tutkimuskysymyksiin olivat kuitenkin loogisia ja avointen kysymysten vastaukset tukivat näitä.

Opinnäytetyön aineistosta nousee esille muutama ajatus, joilla voi olla merkitystä työyhteisölle ja ehkä myös yhteiskunnalle. Vallalla on usein ajatus, että etätyöstä muodostuisi työyhteisölle ”uusi normaali” eli etätyön määrä jäisi korkeammaksi kuin ennen koronakriisiä. Kyselyn tulokset haastavat kuitenkin tämän ajatuksen. Vastajista osa oli valmis työskentelemään etänä vain muutamia päiviä viikossa ja moni ei tekisi sitä lainkaan. Työyhteisö koettiin hyvin tärkeäksi osaksi työtyytyväisyyttä.

Mikäli etätyön määrä säilyisi nykytasolla tai jopa nousisi nykyistä korkeammalle tasolle, tämä todennäköisesti korostaisi etätyön huonoja puolia: muun muassa työyhteisön puuttuminen, huonompi työergonomia, omien työvälineiden ja kodin tilan käytössä tapahtuvat muutokset. Työyhteisön sosiaalisten suhteiden osittainen puuttuminen saattaisi johtaa paitsi työtyytyväisyyden heikkenemiseen ja työn tekemisen yksipuolistumiseen.

Yhteiskunnan kannalta tämä merkitsisi todennäköisesti työntekijöiden ja heidän perheidensä stressitason kasvua ja jopa sosiaalisia ongelmia etenkin tilanteessa, jossa molemmat vanhemmat olisivat etätyössä. Etätyön kasvun takia voisivat stressi, ahdistus ja yksinäisyys jopa kasvaa, koska ei tiedettäisi kuinka kauan poikkeusolosuhteet kestävät ja säilyykö työpaikka. Tämä voisi johtaa suurempaan määrään sairauspoissaoloja ja entistä useammat työntekijät saattaisivat harkita alan vaihtoa. Yhteiskunnan sosiaali- ja terveysmenot saattaisivat kasvaa, jolloin tämä olisi pois muista käyttökohteista.

Paluu etätyön suhteen koronakriisiä edeltävälle tasolle voisi olla mahdollista lyhyellä tähtäimellä. Työntekijät haluttaisiin ehkä koota yhteen. Etätyön kasvu lienee mahdollista pidemmällä tähtäimellä.

5.1 Jatkotutkimusaiheet

Aihe on hyvin laaja ja mielenkiintoinen. Jatkotutkimusaiheita on suhteellisen monta. Olisi hienoa, jos aihetta voisi tutkia vielä lisää – varsinkin kun yhteiskunta on päässyt irti poikkeusolosuhteista.

Mahdollisia jatkotutkimusaiheita:

- Kuinka poikkeusolosuhteet ovat vaikuttaneet yhteiskuntaan, organisaatioihin ja yksilöihin. Mitä uusia hyviä asioita poikkeusolosuhteet ovat nostaneet esiin ja kuinka tämä on vaikuttanut yritysten ja organisaatioiden tuottavuuteen ja talouteen.
- Kuinka perhe-elämä on muuttunut poikkeusolosuhteiden aikana.
- Ovatko perheriidat ja väkivalta lisääntyneet vai vähentyneet.
- Kuinka lasten koulunkäynti on sujunut etäopiskelussa, onko oppiminen ollut yhtä tehokasta kotona kuin kouluissa.
- Miten työnantajat kokivat koronakriisin ja pystyivät löytämään tapoja hallita etätyötä.
- Kuinka organisaatiot ovat valmistautuneet tuleviin poikkeusolosuhteisiin.

6 LIITE: KYSELYRUNKO

1. Sukupuoli
2. Ikä
3. Koulutustaso
4. Ammattiryhmä, johon katsot lähinnä kuuluvasi
5. Työpaikan sijainti
6. Teitkö etätyötä ennen koronakriisiä?
7. Lisääntyikö/muuttuiko työsi etätyöksi koronakriisin aikana?
8. Oliko työssäsi etätyö mahdollistettu koronakriisin aikana?
9. Millainen työhyvinvointisi oli ennen koronakriisiä?
10. Vaikuttiko koronakriisi työhyvinvointiisi?
11. Jos vaikutti niin millä tavalla? Avoin
12. Millaista tukea sait koronakriisin aikana työnantajaltasi? Avoin
13. Mikä on arviosi koronakriisin vaikutuksesta työpaikkasi yhteisöllisyyteen?
14. Entä tuottavuuteen?
15. Oletko kokenut jotain seuraavista koronakriisin aikana?
 - Lomautus, YT, irtisanominen, stressi/ahdistustyöstäsi, tyytyväisyyttä työhön, muu mikä?
16. Kuinka tietoinen työnantajasi on ollut työhyvinvointiisi mahdollisesta muutoksesta koronakriisin aikana?

17. Valitse seuraavista mitkä seikat työnantajasi on ottanut HYVIN huomioon poikkeusolosuhteissa.

- Turvallisuus, työssä jaksaminen, etätöiden organisointi, työilmapiirin ylläpitäminen, mikään ei ollut huonosti, työergonomia, muu mikä?

18. Valitse seuraavista mitkä seikat työnantajasi on ottanut mielestäsi HUONOSTI huomioon poikkeusolosuhteissa.

- Turvallisuus, työssä jaksaminen, etätöiden organisointi, työilmapiirin ylläpitäminen, työergonomia.

19. Toivoisitko jatkossa voivasi työskennellä etänä?

- 1–2 päivää viikossa, 3–4 päivää viikossa, kaikkina päivinä, vain työnantajan määräyksestä, en lainkaan.

20. Onko etänä työskentely aiheuttanut ongelmia?

- Kodista jouduttu käyttämään osa työtilana, työvälineet ovat olleet puutteellisia, olen joutunut käyttämään omia työvälineitä, etäkokouksissa on ollut ongelmia, työhön perehdyttäminen on ollut vähäisempää kuin työpaikalla, olen kaivannut työyhteisöä, ergonomia on ollut huonompaa kuin työpaikalla, ei ole ollut ongelmia, muu, mikä?

21. Lopuksi pyydän sinua kirjoittamaan vapaasti mielipiteitäsi etätöiden ja sen huomioimisesta työssäsi.

LÄHDELUETTELO

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. p. Helsinki: Edita.

Hiljainen tieto. Nuutinen, O. [Verkkosivu]. Jyväskylän yliopisto. [viitattu 24.6.2020].
Saatavana: <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/hiljainen-tieto>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. p. Helsinki: Tammi.

Huurinainen, M. & Hyytiäinen, R. 5.12.2016. Työntekijäkokemus näkyy tuloksessa. [Verkkolehtiartikkeli]. Talouselämä 5.10.2016. [Viitattu 20.5.2020]. Saatavana Summa-palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.

Hyvä työntekijäkokemus. 1.3.2019. Tuotantopalvelu. [Verkkosivu]. Hyvä työntekijäkokemus hyödyttää koko organisaatiota. Monster. [viitattu 20.05.2020]. Saatavana: <https://www.tuotantopalvelu.fi/artikkeli/hyva-tyontekijakokemus-hyodyttaa-koko-organisaatiota>

Jousenkylä, N. 24.10.2017. [Verkkojulkaisu]. Hyvä työntekijäkokemus on enemmän kuin pizzaperjantai. [Viitattu 30.2.2019]. Saatavana: <https://www.youtube.com/watch?v=40Mii3PHnU8>

Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Yliopistopaino.

Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Suomen Yliopistopaino Oy.

Kananen, J. 2014a. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.

Kananen, J. 2014b. Verkkotutkimus opinnäytetyönä – laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Suomen Yliopistopaino Oy.

Kananen, J. 2017. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona: Opas opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittajalle. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Koronavirus. 6.10.2021. Terveyskirjasto [Verkkosivu]. [Viitattu 28.5.2021]. Saatavana: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>

Kuntatyönantajat. 10.5.2019 [Verkkosivu]. Eri ammattiryhmien sairauspoissaoloissa suuria eroja. [viitattu 14.6.2020]. Saatavana: <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2019/eri-ammattiryhmien-sairauspoissaoloissa-suuria-eroja-2018>

Kuntatyönantajat. Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. Kuntatyönantajat. [viitattu 23.07.2020]. Saatavana: <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/suosittukset/työhyvinvoinnin-toimintalinjat-ja-hyvät-kaytannot>

L 21.12.2001/1383. Työterveyslaki.

L 23.08.2002/738. Työturvallisuuslaki.

Luukka, P. 2019. Yrityskulttuuri on kuningas: Mikä, miksi, miten? Suomi Helsinki: Alma Talent.

Maslow. 22.10.2018. [Verkkosivu]. Maslow'n tarvehierarkia. [viitattu 15.05.2020]. Saatavana: <https://mielenihmeet.fi/maslown-tarvehierarkia/>

ODL. 2014. Vireyttä firmaan. [viitattu 24.06.2021].) Saatavana: <http://virettafirman.fi/tyokykyjohtamisen-kartoitus-suunnitelma/työhyvinvoinnin-johtaminen-kaytannoksi/>

Piensoho, T. 5.4.2011. Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen ja kehittäminen. [Verkkosivu]. Lahden ammattikorkeakoulu. [viitattu 24.6.2020]. <https://docplayer.fi/3013674-Tyon-ja-perheen-yhteensovittamisen-tukeminen-ja-kehittaminen.html>

Plaskoff, J. 2017. Employee experience: The new human resource management approach. [Verkkolehtiartikkeli]. Strategic HR Review 16(3). S. 136–144. [viitattu 7.4.2018]. Saatavana Emerald Insight palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.

Sairauspoissaolot. Ei päiväystä. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. Työterveyslaitos. [viitattu 10.6.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/sairauspoissaolot/>

Teppo, U. 22.9.2015. Mitä hyvinvointi on? [Verkkosivu]. Hyvinvoinnin käsitteen tarkastelua yksilön näkökulmasta. [viitattu 15.05.2020]. Saatavana: <https://peda.net/hankkeet/oov/kh/1hkjpv/materiaali/klm/utt:file/download/b41c6afd76f64a285b8f9934710b5e9db81d0cbd/Ty%C3%B6hyvinvointi%2022%209%20.pdf>

Terveyskirjasto. [viitattu 23.7.2020]. Saatavana: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681

Toppinen-Tanner S., 2015. Voimaa arkeen. Helsinki. Multiprint: Vantaa Terveyskirjasto. 2018. Työuupumus. [Verkkosivu]. Lääkärikirja Duodecim.

- Työhyvinvointi. Ei päiväystä. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 23.06.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työhyvinvointia paremmaksi. Ei päiväystä. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. Työterveyslaitos. [viitattu 24.06.2020]. Saatavana: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf>
- Työterveyslaitos 8.2.2021. Suomalaisten työhyvinvointi [Verkkosivu]. [Viitattu 2.10.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/suomalaisten-tyohyvinvointi%E2%80%AFkaantyi-laskuun-koronan-pitkittyessa/>
- Valtioneuvosto. 15.10.2020. Etätyösuositus. [Verkkosivu]. Valtioneuvosto. [Viitattu 23.06.2021]. Saatavana: <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-linjasi-valtakunnallisista-ja-alueellisista-suosituksista-koronaepidemian-leviamisen-estamiseksi>
- Viitala, R. & Järnlström, M. (toim.). 2014. Henkilöstöjohtamien uuden edessä. Artikkelikokoelma. [Verkkojulkaisu]. Vaasa: Vaasan yliopisto. Liiketaloustiede, johtaminen ja organisaatiot, 119–135. [Viitattu 2.4.2020]. Saatavana: https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf
- Viitala, R., & Lehto, K., 2019. Työhyvinvoinnin edistäminen kuntien hr-vastuullisten puheissa. Focus Localis 47(4), 42–61.
- Vuori, M. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Hyvä työntekijäkokemus hyödyttää koko organisaatiota. Monster. [Viitattu 20.05.2020]. Saatavana: <https://www.monster-cafe.fi/hyva-tyontekijakokemus/>
- Österberg, M. 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 5. uud. p. Helsinki: Kauppa-kamari.