



Korona-ajan etätöiden vaikutus sisäisen viestinnän onnistumiseen

Miranna Vainio

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Liiketalouden tutkinto

Tiivistelmä

Tekijä(t)

Miranna Vainio

Tutkinto

Tradenomi

Opinnäytetyön nimi

Korona-ajan etätöiden vaikutus sisäisen viestinnän onnistumiseen

Sivu- ja liitesivumäärä

51 + 7

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa sisäisen viestinnän onnistumista ja kehityskohteita etätöissä korona-aikana 2020–2021. Tutkimuksella halutaan tarjota tietämystä työntekijälle, työnantajalle ja esihenkilölle toimivan sisäisen viestinnän merkityksestä etätöissä, ja sen kehittämissuunnasta.

Viitekehys muodostuu kahdesta pääotsikosta keskittyen korona-ajan etätyöskentelyyn sekä sisäiseen viestintään. Aiheet on jaettu kahteen omaan osioonsa, koska on tärkeää tutkimuksen kannalta painottaa molempien aihepiirien teoriaa. Etätyöosuus keskittyy työhyvinvointiin, itseohjautuvuuteen, itsensä johtamiseen, sekä myös etätyön haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Sisäisen viestinnän osuudessa käsitellään etäviestinnän johtamista, esihenkilön ja työntekijän välistä etäviestintää, etäviestinnän keinoja ja haasteita, sekä työyhteisön vaikutusta työntekijän työmotivaatioon ja hyvinvointiin.

Teoriaosuus syventyy sekä työntekijän että esihenkilön näkökulmaan, koska tutkimuksessa halutaan selvittää työntekijöiden kokemaa sisäisen viestinnän onnistuneisuutta sekä tapoja kehittää sitä myös esihenkilön kannalta. Johtajuuden näkökulmaa on otettu mukaan tuomalla esiin teoriaa siitä, minkälaisia asioita etäviestinnässä tulisi ottaa huomioon, jotta se olisi tehokasta ja toimivaa.

Opinnäytetyön empiirinen osa sisältää teoriaa tutkimuskohteesta ja tutkimusmenetelmien käytöstä, sekä myös itse tutkimusprosessin kuvauksesta ja toteutuksesta. Tässä osiossa käsitellään tutkimuskyselyn toteuttamista, tutkimuskysymyksiä ja kyselyn rakennetta. Empiirisen osan jälkeen käydään läpi tutkimuksen tuloksia. Opinnäytetyön lopussa on pohdittava tuloksista sekä tutkimuksen luotettavuudesta.

Opinnäytetyötä tehtiin maaliskuusta marraskuuhun 2021. Tutkimus toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin Webropolin nettikyselyä, joka julkaistiin Facebook-ryhmässä sekä tekijän henkilökohtaisella Facebook-sivulla. Nettikyselyn linkki oli auki aikavälillä 25.9.2021–3.10.2021.

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että korona-ajan etätöihin siirtyminen on sujunut hyvin, ja etäviestintätavat sekä etäviestintävälineet ovat olleet helppokäyttöisiä. Sisäisessä viestinnässä on kuitenkin kehittämisen varaa small talkin vähyyteen ja kasvotusten kommunikointiin liittyen. Vastaajat kaipaavat enemmän vapaamuotoisia etäkeskustelutilanteita oman työtiiminsä ja työyhteisönsä kanssa, sekä myös yhteisiä pelisääntöjä etäviestinnälle.

Asiasanat

etätyöskentely, etätyöntekijä, sisäinen viestintä, etäviestintä, korona

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelmat	2
1.2	Opinnäytetyön keskeiset käsitteet	3
2	Korona-ajan etätyöskentely	5
2.1	Etätyöntekijän työhyvinvointi etätöissä	5
2.2	Itseohjautuvuuden rooli etätöissä	7
2.3	Itsensä johtamisen merkitys	8
2.4	Etätyöskentelyn haasteita	9
2.5	Etätyöskentelyn mahdollisuudet	9
3	Sisäistä viestintää etäviestinnällä	11
3.1	Etäviestinnän johtaminen	11
3.2	Esihenkilön ja työntekijän etäviestintä	12
3.3	Etäviestinnän keinoja ja haasteita	14
3.4	Työyhteisön vaikutus etätyömotivaatioon	16
3.5	Työyhteisö jaksamisen tukena	17
4	Tutkimus	19
4.1	Tutkimusotteen kuvaus	19
4.2	Tutkimusmenetelmän valinta	19
4.3	Kyselyn sisältö ja rakenne	22
5	Tutkimuksen tulokset	25
5.1	Taustakysymykset	25
5.2	Sähköinen viestintä ja yhteisöllisyys	30
5.3	Etätyöskentely	35
5.4	Esihenkilön sisäinen viestintä	38
5.5	Kommunikaation ja viestinnän kehittäminen etätöissä	40
6	Pohdinta	42
6.1	Johtopäätökset	42
6.2	Luotettavuuspohdinta	44
6.3	Oman oppimisen arviointi	46
	Lähteet	48
	Liitteet	52
	Liite 1. Webropol-kysely	52
	Liite 2. Avoimen kysymyksen vastaukset	56
	Liite 3. Mann-Whitney korrelaatiotesti	57
	Liite 4. Spearmanin järjestyskorrelaatiotesti	58

1 Johdanto

Etätyöskentely on jo vuosia ollut tasaisesti nousevana trendinä eri aloilla. Etätöistä on odotettu pysyvää ratkaisua erityisesti aloilla, joissa työn suorittaminen ei ole tarpeellista olemalla fyysisesti työpaikalla. Korona-aika on mahdollistanut monien alojen työnteon muuttumisen joko osittain tai kokonaan etätyöksi suorastaan räjähdysmäisesti lyhyen ajan sisällä. Korona-ajan pakottavuus, sekä myös etätyön tarjoama helppo ja nopea ratkaisu ajankohtaisiin ongelmiin, kuten sisäilma-asioihin ja meluhaittoihin, on kannustanut myös niitä työnantajia taipumaan etätyöhön, jotka ovat olleet aikaisemmin sitä vastaan.

Etätyösuositus tuli voimaan vuoden 2020 lokakuussa, mutta monet työnantajat siirtyivät jo saman vuoden alkupuolella suosittelemaan etätyötä työntekijöilleen, jotka sitä pystyvät tekemään. Koronatilanteen nopean etenemisen vuoksi moni asia muuttui äkillisesti, ja erilaisiin etätyön haasteisiin ei pystytty vastaamaan niin nopeasti kuin olisi ollut tarvetta. Nopea aikataulu on haastanut työntekijöitä, lähiesihenkilöitä ja työnantajia erityisesti sisäisen viestinnän saralla, koska kasvatusten vuorovaikuttaminen työpaikalla on ollut asia, johon on jo pitkään totuttu.

Etätöiden haasteiksi on voinut muodostua kommunikaation ja oikeanlaisen sisäisen viestinnän ylläpitäminen etätöissä oleviin työntekijöihin, sekä myös hyvän työmotivaation ja jaksamisen ylläpitäminen. Etätyöntekijät puolestaan ovat saattaneet kokea etätöihin siirtymisen haastavaksi siten, että omien työkavereiden ja esihenkilön kanssa etäviestiminen Skypen, Teamsin tai Zoomin välityksellä on voitu kokea kömpelöksi, mikä taas voi vaikuttaa sosiaaliseen kanssakäymiseen ja yhteenkuuluvuudentunteeseen. Ongelmalliseksi on voitu kokea myös se, että esihenkilö ei ole osannut ylläpitää tiimin työilmapiiriä oikealla tavalla ja tarpeeksi usein etäviestintäkanavia hyödyntäen.

Päädyin aiheeseen sekä omakohtaisten kokemuksieni kautta että kuunnelleessani läheisteni kokemuksia etätöistä ja etäopiskelusta. Huomasin yhtäläisyyksiä siinä, että osa työnantajista eivät ole osanneet hahmottaa työntekijän näkökulmaa sisäisen viestinnän tärkeydestä, eikä etäviestintään ollut kunnolla varauduttu koronan aiheuttamien etätyösuositusten alkaessa. Small talk, eli spontaani keskustelu, on saattanut jäädä etätöissä vähemmälle, jolloin sosiaalinen kanssakäyminen työkaverin ja esihenkilön kanssa on vähentynyt. Monella on ollut vastaavia havaintoja sisäisen viestinnän vaikutuksista etätöissä myös siitä, kuinka paljon vuorovaikutuksen vähentyminen on vaikuttanut omaan työssäjaksamiseen ja työmotivaatioon.

Halusin tarttua aiheeseen erityisesti korona-ajan näkökulmasta aiheen ajankohtaisuuden vuoksi, ja koska aiheen tutkiminen toisi esille kehittämisvaraa tulevaisuuden etätöitä ajatellen. Etätyöntekoon siirtyneiltä henkilöiltä on herännyt keskustelua siitä, kuinka paljon sisäisen viestinnän merkitys on lisääntynyt ja korostunut erityisesti etätöissä, jossa sosiaalinen kontakti on vähentynyt. Aihe on tärkeä, koska tutkimuksen avulla voidaan kartoittaa kommunikaation tärkeyttä työntekijälle, ja siten vaikuttaa etäviestinnän laatuun myös korona-ajan jälkeisissä etätöissä. Tutkimus antaa kehitysideoita työnantajalle ja esihenkilölle, toimien samalla ohjenuorana oikeanlaiseen työntekijän sitouttamiseen ja motivoimiseen myös etätyöaikana.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelmat

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa sisäisen viestinnän onnistumista etätöissä korona-aikana 2020–2021. Tutkimuskohteena ovat etätyöntekijöiden kokemukset sisäisen viestinnän toteutumisesta. Opinnäytetyöllä haetaan vastauksia siihen, minkälainen vaikutus etätöiden sisäisen viestinnän toteutumisella on ollut työntekijään korona-ajan etätöissä. Opinnäytetyö selvittää myös, millä eri tavoin etäviestintää ja sisäistä viestintää voisi parantaa ja kehittää.

Opinnäytetyön aihe tavoittelee tietämyksen lisäämistä etätyöntekijöiden ja esihenkilöiden kommunikaation ja sisäisen viestinnän toteutumisesta etätöissä. Aihe on rajattu käsittelemään vain korona-ajan etätyöaika, ja sitä, kuinka etätyöntekijät ovat kokeneet etätyön sisäisen viestinnän onnistumisen. Tutkimuksella halutaan tarjota informatiiviset eväät etätyöntekijälle, sekä työnantajalle ja esihenkilölle oikeanlaisen sisäisen viestinnän merkityksestä ja sen kehittämisestä kaikkia hyödyttävään suuntaan.

Opinnäytetyön pääongelma:

Kuinka etätyöntekijät ovat kokeneet sisäisen viestinnän onnistumisen korona-ajan etätöissä?

Opinnäytetyön alaongelmat:

- Kuinka sisäinen viestintä työyhteisössä on toteutunut korona-ajan etätöissä?
- Minkälainen vaikutus korona-ajan etätyön sisäisellä viestinnällä on ollut yhteisöllisyyteen?
- Kuinka korona-ajan etätöihin siirtyminen on onnistunut?
- Mitkä asiat etäviestinnässä ja sisäisessä viestinnässä kaipaavat kehittämistä?

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alaongelmat	Viitekehys	Kysely	Tutkimuksen tulokset
Kuinka sisäinen viestintä työyhteisössä on toteutunut korona-ajan etätoissa?	2.4, 3.–3.5.	5., 6., 7.1–7.4, 7.6–7.17, 7.19–7.20, 9.1–9.9, 10.	5.1, 5.2, 5.4, 5.5.
Minkälainen vaikutus korona-ajan etätyön sisäisellä viestinnällä on ollut yhteisöllisyyteen?	2.2., 2.3, 3., 3.1–3.5.	7.2–7.9, 7.13–7.18, 7.20, 9.1, 9.5–9.6, 10.	5.2, 5.4, 5.5.
Kuinka korona-ajan etätöihin siirtyminen on onnistunut?	2.1–2.5.	4., 5., 6., 7.1–7.2, 7.5, 7.10, 7.12, 7.18–7.19, 8.1–8.9.	5.1, 5.2, 5.3.
Mitkä asiat etäviestinnässä ja sisäisessä viestinnässä kaipaivat kehittämistä?	2.2–2.4, 3.1–3.5.	6, 7.1–7.20, 9.1–9.9, 10.	5.2, 5.4, 5.5.

Peittomatriisissa (taulukko 1.) on listattu opinnäytetyön alaongelmat ja niihin liittyvät viitekehysten luvut. Taulukkoon on eritelty jokaista alaongelmaa käsittelevät kyselyn kohdat sekä tutkimuksen tuloksen luvut, mitkä pyrkivät ratkaisemaan alaongelmien ongelmat. Peittomatriisin tarkoitus on selventää lukijalle, miten opinnäytetyön teoriaosuuden luvut, kysely, sekä tutkimuksen tulokset linkittyvät toisiinsa.

1.2 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

Tässä osiossa avataan opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä, jotta lukija ymmärtää paremmin lukemaansa ja käsiteltäviä aiheita.

Etätyöskentely. Työntekoa muualla, kuin omalla työpaikalla. Etätyöskentelyä tehdään tyypillisesti kotona, mutta sitä voi tehdä esimerkiksi mökillä, kahvilassa tai kirjastossa. Korona-aikana etätyöskentelyä tehtiin pääsääntöisesti työntekijän kotona etätyösuosituksen vuoksi. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 25–26.)

Etätyöntekijä. Työntekijä, joka on etätyösuosituksen takia siirtynyt työskentelemään kotonaan virtuaalisesti. Korona-aikana etätyöskentelyä tekivät he, jotka niitä pystyivät työnsä luonteen vuoksi tekemään. (Haapakoski ym. 2020, 25–26.)

Etäviestintä. Kommunikaatiota kirjallisesti, puhelimen tai videoyhteyden välityksellä työkavereiden ja esihenkilön välillä. Korona-ajan etäviestintä tapahtui virtuaalisesti ja digitaalisesti muun muassa hyödyntäen eri digiviestintäpalveluita, kuten sähköpostia, Teamsia, Zoomia, Skypeä ja WhatsAppia. (Hiila, Tukiainen & Hakola 2019.)

Sisäinen viestintä. Yrityksen sisällä tapahtuvaa vuorovaikutusta. Käsitteellä tarkoitetaan työyhteisön työntekijöiden ja lähiesihenkilöiden välistä kommunikaatiota. Tässä opinnäytetyössä sisäinen viestintä on rajattu koskemaan etäviestintää. (Lohtaja-Ahonen & Kaihovirta-Repo 2012, 14.)

Korona. Koronavirus on suomenkielinen yleisnimitys Covid-19-viruksesta, joka taas on lyhenne sanoista Coronavirus disease 2019 (WHO 1a, 3). Kyseessä on virusperäinen infektioauti, joka alkoi leviämään maailmanlaajuisesti vuoden 2019 loppupuolelta alkaen. Tässä opinnäytetyössä viitataan samaan käsitteeseen sanalla korona.

Small talk. Lyhyt ja spontaani keskustelutuokio työkaverin tai lähiesihenkilön kanssa, mikä tapahtuu yleensä kesken työpäivän työnteon yhteydessä tai tauolla (Flamisch 11.2.2021.).

2 Korona-ajan etätyöskentely

Aikaisemmin etätöissä on ollut kyse lyhytaikaisesta työpäivästä, jolloin työtä on tultu tekemään kodin rauhaan hyödyntäen yksinoloa ja hiljaisuutta (Haapakoski ym. 2020, 26).

Työnteko muuttui nopeasti vuoden 2020 aikana, kun korona levisi nopeaa tahtia väestön keskuudessa. Pian tuli etätyösuositus, jonka mukaan kaikkia etätöihin kykeneviä suositeltiin siirtymään tekemään töitä kotonaan toistaiseksi. Valmiuslaki (29.12.2011/1552) otettiin käyttöön koronan vuoksi. Valmiuslain määritelmän 3:5 § mukaan poikkeusoloiksi määritellään vakavasti otettava ja laajalle levinnyt tartuntatauti.

Poikkeuksellinen tilanne vaati sopeutumista nopeasti muuttuvaan tilanteeseen sekä työntekijältä että työnantajalta ja esihenkilöiltä. Ennen koronaa moni esihenkilö on voinut suhtautua negatiivisesti etätyöskentelyyn, mikä taas on voinut johtua monesta eri syystä, kuten esihenkilön omista huonoista kokemuksista, ennakkoluuloista tai haluttomuutta opetella uusia asioita (Haapakoski ym. 2020, 27). Etätöiden johtamisessa on erityisen tärkeää huolehtia siitä, että työtiimin yhteisöllisyyteen panostetaan entistä paremmin, ja että sisäinen viestintä ja informaation kulku toimii parhaalla mahdollisella tavalla (Kantelus 18.3.2020).

2.1 Etätyöntekijän työhyvinvointi etätöissä

Etätyöntekijän vastuu omasta hyvinvoinnistaan eri tavoin on hyvin moninainen, johon etätyöntekijä, tai esihenkilö, ei välttämättä ollut varautunut ennen koronaa. Oman hyvinvoinnin tarkkailu ja ylläpitäminen tarkoittaa muun muassa riittävää taukojen määrää, irrottautumisesta työtehtävistään esimerkiksi riittävän pituisen lounaan ajaksi, omasta työergonomiasta huolehtiminen, sekä palautuminen.

Etätyöskentely mahdollistaa oman työrytmin, jossa etätyöntekijä osaa pitää riittävästi taukoja työtuntien välissä, ja malttaa pitää lounaan poissa työpöydän ääreltä. Jopa pienen hetken irtautuminen töistä antaa aivoille hengähdystauon ja on myös oivallinen tapa liikuttaa kehoa, mikä auttaa kokonaisvaltaiseen palautumiseen (Aava 2020). Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) määritelmän 31:1 § mukaan työntekijälle tulee antaa mahdollisuus tarvittaessa taukoihin, jolloin on sallittua poistua työpisteeltä. Tässä vaaditaan etätyöntekijältä omatoimisuutta ja tervettä itsekkyyttä, koska hän joutuu itse huolehtimaan tauoistaan ja niiden toteutumisesta. Joskus voi tuntua siltä, että töitä on liikaa, minkä vuoksi taukoja ei kerkeä pitämään. Liiallisesta työmäärästä tulee informoida omaa esihenkilöä, jotta taukojen pitäminen toteutuu. Säännöllisillä tauoilla on positiivinen vaikutus keskittymiseen ja jaksamiseen, mikä taas voi vaikuttaa työn jälkeen.

Omasta työergonomiasta huolehtiminen etätöissä on ollut suuressa roolissa työntekijän työterveyden ylläpidossa. Ongelmaksi saattaa muodostua erityisesti niska-selkä-hartia-seudun ongelmat, jotka ilmenevät erilaisten kolotuksien ja säryn muodossa (Aava 2020). Etätyöskentely tapahtuu pääasiassa tietokoneen ääressä, jolloin fyysistä vaihtelevuutta ei työpäivän aikana juuri tule. Työturvallisuuslain määritelmän 26:1 § mukaan työnantajan tulee näyttöpäätteellä työskentelevälle tarjota turvallinen työskentelytapa, jotta työskentely olisi vähemmän kuormittavaa. Tästä syystä etätöissä työntekijän tulee tarkastella ja arvioida oman työskentelyasennon ja työskentelyvälineiden ergonomisuutta ja olla tarvittaessa yhteydessä omaan esihenkilöön.

Etätöissä tärkeää on eri asentojen vaihtelu, jotta keho saa monipuolisesti kuormitusta työpäivän aikana: hyvä keino on tehdä töitä mahdollisuuksien mukaan seisten. Etätyöntekijä voi kiinnittää huomiota niskan asentoon, jotta niska ja hartia eivät joudu kannattelemaan päätä huonossa asennossa. Omaa työasentoa kannattaa mukauttaa eri kokoisten tyy-nyjen, jakkaroiden ja kirjojen avulla, jotta keho saa tarpeeksi tukea, ja joilla voi esimerkiksi säätää tietokoneen näytön korkeutta. Näin voidaan ennaltaehkäistä erilaisten kiputilojen syntymistä. (Aava 2020; TTK 2017.)

Palautuminen on elimistön luonnollinen tapahtuma, minkä tarkoituksena on saada keho palaamaan takaisin lepoon kuormituksesta ja stressistä. Yksi palautumisen tärkeimmistä keinoista on riittävä uni. Korona-ajan etätöissä huonoon palautumiseen ovat voineet vaikuttaa vähäinen oma aika vapaa-ajalla, liikunnan vähentyminen ja ystävyyssuhteiden ylläpitämisen vähentyminen. Erityisesti korona-aikana jälkimmäisin on voinut vaikuttaa suuresti etätyöntekijöiden palautumiseen. Myös nopea muutos lähitöistä etätöihin on saattanut tuoda työntekijöille lisävastuuta ja siten lisää työn kuormitusta. Liiallinen kuormitus vaikuttaa palautumiseen erityisesti silloin, jos työntekijä ei saa tarpeeksi apua ja tukea omalta esihenkilöltään tai työkavereiltaan. Kyse on epätasapainoisesta tilanteesta, jossa työntekijä kokee odotukset liian korkeiksi suhteessa omaan jaksamiseensa. (Manka & Manka 2016, 181–182, 184.)

Etätyön ja vapaa-ajan tasapainon avuksi on otettava selkeä raja työajan ja vapaa-ajan välille. Työaika tulee olla aikataulutettu selkeästi alkamis- ja loppumisajankohtineen, jotta etätyöntekijä antaa itselleen luvan olla ajattelematta työasioita työajan ulkopuolella. Hyvä keino on myös rajata työtila selkeästi vapaa-ajan tilasta (TTK 2017), jotta etätyöntekijä pääsee irrottautumaan vapaa-ajalle myös fyysisesti. Psykologisen pro gradu -tutkielman mukaan psykologinen irtautuminen, eli ajatuksien poisvieminen töistä, edistää hyvinvointia, mikä voi vaikuttaa työstä suoraan palautumiseen (Heino 2017, 30). Jotta vapaa-aika olisi riittävän palauttavaa, tulisi etätyöntekijän pyrkiä saamaan ajatukset työnteosta muihin asioihin liikunnan, luonnon tai sosiaalisen kanssakäymisen avulla.

2.2 Itseohjautuvuuden rooli etätöissä

Etätyöskentely korostaa itseohjautuvuutta, joka tarkoittaa muun muassa työntekijän kykyä osata itsenäisesti aikatauluttaa ja organisoida omia työtehtäviään (Haapakoski ym. 2020, 102). Itseohjautuva osaa ohjata itse itseään tekemään tarvittavia päätöksiä oman ammatitaitonsa mukaan. Tämä ei suinkaan tarkoita sitä, että itseohjautuva työntekijä olisi yksin vastuussa kaikesta ilman ylemmän tahon päätäntävaltaa, vaan myös itseohjautuva työntekijä ja työyhteisö vaativat hyvää ohjausta ja suunnan määrittelemistä. Novetoksen vuoden 2018 tutkimuksessa selvisi, että itseohjautuvan työyhteisön johtamiselle tulee antaa enemmän aikaa ihmisten tuntemiselle (Poskiparta & Viranta 2018, 16), verrattuna normaalihierarkkisen työyhteisön johtamiseen. Esihenkilön esimerkki ja riittävä tiimin sisäinen viestintä etätyöntekijöiden kanssa ovat suuressa roolissa, ja niiden toteutuminen on avainasemassa suhteessa työntekijän kokemuksiin etätöihin siirtymisessä.

Etätöissä kommunikaation ja sisäisen viestinnän osuus itseohjautuvuuden toteutumisessa on tärkeää, koska esihenkilö ei pääse näkemään fyysisesti, miten työntekijä jaksaa työtehtävässään. Aalto yliopiston tekemän tutkimuksen mukaan (Martela, Hakanen, Hoang & Vuori 2021) työntekijän itseohjautuvuudella on vaikutus kokemukseen työn mielekkyydestä, sekä myös hyvinvointiin, stressiin ja työssä jaksamiseen. Itseohjautuvassa työyhteisössä esihenkilön asettamat selkeät tavoitteet ovat tärkeässä asemassa, koska niiden avulla työntekijä osaa ja uskaltaa toimia itseohjautuvasti (Haapakoski ym. 2020, 102). Esihenkilön tuen avulla työntekijä tietää omat ja yrityksen tavoitteet, ja omalla itsensä ohjaamisella hän osaa kantaa vastuunsa tavoitteeseen pääsemiseksi. Itseohjautuva etätyöntekijä tietää vastuunsa ja on sitoutunut tekemään työnsä hyvin ja ratkaisemaan ongelmia oma-aloitteisesti, mutta osaa myös pyytää apua tarvittaessa. (Martela ym. 2021, 11, 14.)

On hyvä tiedostaa sukupolvien välinen eroavaisuus erityisesti etätyöntekijän itseohjautuvuudessa ja siinä, miten eri ikäiset kokevat suuren muutostilanteen, kuten korona-ajan etätyösuosituksen aiheuttaman niin sanotun etätyöbuumin. Aalto yliopiston tutkimuksessa kävi ilmi, että nuoremmat työntekijät kokivat itseohjautuvuutta herkemmin kuin vanhemmat työntekijät (Martela ym. 2021, 24). Tämä voi johtua siitä, että vanhemmat työntekijät ovat tottuneet vanhoihin tapoihin, joista poisopettelu voi viedä enemmän aikaa (Martela ym. 2021, 32), ja ovat sen myötä vähemmän myötämielisempiä muutoksia kohtaan kuin nuoremmat työntekijät. Ottamalla työntekijät osaksi muutosviestintää saadaan luotua luonnollinen vuorovaikutustilanne, jossa työntekijä tuntee olevansa osa päätöksentekoa (Kehusmaa 2011, 185), ja siten vahvistetaan luottamusta muutosprosessiin.

2.3 Itsensä johtamisen merkitys

Etätyöskentely korostaa itseohjautuvuuden lisäksi itsensä johtamista. Itsensä johtamisessa on kyse siitä, että henkilö osaa huolehtia omasta jaksamisestaan ja hyvinvoinnistaan, sekä tiedostaa omat heikkoutensa ja vahvuutensa, ja osaa myös tietoisesti kehittää itseään ja taitojaan. Itsensä johtajuudella henkilö tunnistaa omat heikkoudet ja vahvuudet myös muutoksen ja kehityksen prosessissa, ja havainnoi hyvinvoinnin tilaansa, ja pyrkii siten huolehtimaan itsestään fyysisesti, psyykkisesti sekä sosiaalisesti. (Sydänmaanlakka 2021.) Novetoksen tutkimuksessa huomattiin, että itsensä johtaminen voi ilmetä työnteijässä muun muassa myönteisyytenä, rauhallisuutena sekä myös taitona osata kommunikoida ihmisten kanssa (Poskiparta & Viranta 2018, 17). Etätöissä päävastuu oman työhyvinvoinnin ja palautumisen tarkkailusta on työnteijällä itsellään, minkä takia työnteijöiden on hyvä tietää, mitä itsensä johtaminen käytännössä tarkoittaa ja miten siitä itse hyötyy.

Itsensä johtamisessa on myös kysymys muutoksiin sopeutumisesta ja uusien asioiden oppimisesta (Salmimies 2008, 21), joten itsensä johtajuus on myös muuntautumiskyvykkyyttä. Jatkuvasti muuttuva työelämä tarkoittaa muuttuvaa työosaamista, joihin voi lukea myös itsensä johtamisen. Etätöissä töitä tulee tehtyä suuremmalla vastuulla ja suurimaksi osaksi yksin, minkä vuoksi itsensä johtamisen taito on tärkeä osa ammatillista osaamista. Itsensä johtamista voi harjoittaa samalla tavalla kuin mitä tahansa muuta taitoa, ja se vaatii määrätietoisuutta ja tavoitetta. Itsensä johtamisen opettelulla ja kehittämällä voi vaikuttaa omaan elämisen suuntaan ja laatuun, sekä myös havainnoimaan ja hallinnoimaan omia tunnetilojaan, ja siten muuttaa suuntaa omassa käyttäytymisessään ja ennako-oletuksissaan (Salmimies 2008, 25). Tämä kaikki auttaa sopeutumaan muutoksiin työelämässä ja etätöihin siirtyessä.

Etätöissä korostuu henkilön epävarmuuden ja uuden sietäminen, jota itsensä johtamisella voi harjoitella aina tilaisuuden tullen. Esimerkiksi etätöissä esihenkilö ei voi pakottaa ujoa tai epävarmaa työnteijää olemaan aktiivisempi tiimin chatissa tai etäpalavereissa. Omalla esimerkillään esihenkilö voi kannustaa aktiivisuuteen etäviestinnässä, mutta aidon tahdon on tultava työnteijältä itseltään. Tässä voivat auttaa itsensä johtaminen ja omat tietoisuustaidot, joiden tavoitteena on oppia ymmärtämään omaa tunnereaktiota ja siten ottamaan uusia asioita paremmin vastaan. Näin myös tiedostaa helpommin eri asioiden hyödyt, kuten aktiivisen kanssakäymisen etäviestinnän avulla työkavereiden kanssa. Kun on tietoinen omien tekojen seurauksista, sitä herkemmin tekee valintoja, joista hyötyvät muutkin kuin vain itse. (Salmimies 2008, 27, 30.)

2.4 Etätyöskentelyn haasteita

Nopea muutos etätyöskentelyyn on tuonut työntekijöille ja myös esihenkilöille uusia haasteita pintaan. Erityisesti kommunikaation väheneminen ja sisäisten viestintätapojen muuttuminen on saattanut vaikuttaa etätyöntekijöiden kokemuksiin etätöistä suoriutumisesta ja sosiaalisesta kanssakäymisestä. Työnantajan on hyvä tietää hyötyjen lisäksi myös etätyöskentelyn haasteet, jotta niitä voidaan lähteä kehittämään oikeaan suuntaan.

Cocodigiresearchin tutkimusryhmä suoritti tutkimuksen vuoden 2020 aikana (Blomqvist ym. 2020), minkä mukaan etätöiden suurimmat haasteet olivat eristäytyneisyyden tunne ja yksinäisyys. Työskentely hajautetusti vaikuttaa työpaikan yhteisöllisyyteen sosiaalisen kanssakäymisen ja työkavereiden tarjoaman tuen kannalta. (Blomqvist ym. 2020, 6.) Tutkimuksen lopussa peräti 72 % vastanneista koki eristyneisyyden tunnetta työkavereihinsa etätöissä. Cocodigiresearchin tutkimuksessa tulleiden haasteiden lisäksi muita ongelmia voi olla esimerkiksi työyhteisön tuen puute, sekä myös muut työskentelyyn liittyvät ongelmat, kuten työrauhaongelmat, liiallinen työmäärä, sekä työn ja vapaa-ajan erottamisen ongelmat ja työstä palautuminen (TTK 2017). Jo pelkän jaksamisen ja palautumisen kannalta esihenkilön tulisi kannustaa työntekijöitä pitämään riittävästi taukoja, ja korostaa taukojen merkitystä jaksamiseen ja työstä suoriutumiseen.

Bufferin kansainvälisessä kyselytutkimuksessa 27 % vastanneista koki, että suurin haaste etätöissä oli vapaa-ajan ja työajan erottamisen vaikeus. Tutkimukseen vastanneista 16 % koki suurimmaksi haasteeksi viestinnän vaikeudet, 16 % yksinäisyyden, ja 15 % keskittymisvaikeudet kotona. (Buffer 2021.) Vapaa-ajan ja työajan erottaminen saattaa tuottaa ongelmia etätöissä, varsinkin jos työntekijällä on liukuva työaika, ja hän ei osaa huolehtia aikataulutuksesta kunnolla. Ongelmia voi tulla myös oman jaksamisen ylläpidossa, jos etätyöntekijä ei osaa arvioida omia voimavarojaan. Tässä taas korostuu erityisesti itsensä johtamisen taito: mitä paremmin osaa huolehtia itsestään ja itsensä johtamisesta, sen paremmin osaa luoda tasapainoa työelämän ja vapaa-ajan välille myös etätöissä (Sydänmaanlakka 2012).

2.5 Etätyöskentelyn mahdollisuudet

Cocodigiresearchin tutkimuksen tuloksien mukaan suomalaiset etätyöntekijät olivat suurimmaksi osaksi tottuneet etätyöskentelyyn vuoden 2020 aikana. Vastanneista 86 % oli tyytyväisiä etätyöskentelyyn ja 75 % koki pystyvänsä tasapainottamaan työn ja vapaa-ajan (Blomqvist ym. 2020, 4–5). Etätyöskentelyn huomattiin myös kasvattavan työskentelyn tehoa, mikä taas näkyy siinä, että työpäivät eivät veny niin helposti ylityön puolelle.

Keskittymisrauhan parantuminen etätöissä vaikuttaa vahvasti siihen, kuinka paljon etätyöntekijä saa työpäivänsä aikana tehtyä töitensä, ja siten vapaa-ajalle saattaa jäädä enemmän aikaa.

Bufferin kyselyn mukaan suurimmat edut etätyöskentelyssä koettiin olevan joustava aika-
taulu (32 %), vapaus työskennellä missä vain (25 %), sekä työmatkan vähentyminen (22 %)
(Buffer 2021). Jos etätyöntekijä saa itse päättää työpäivänsä alkamis- ja lopetusajan-
kohdasta, toimii tämä paremmin yhteistyössä esimerkiksi kiireisen perhe-elämän ohella.
Vapaa-ajan ja työelämän parempi yhteensovittaminen vaikuttaa työntekijän jaksamiseen
positiivisesti, koska etätyöskentely antaa mahdollisuuden työskennellä oman henkilökoh-
taisen aikataulun mukaisesti, mikä taas voi parantaa oman elämän hallintaa (TTL 2016,
64).

Etätyö on mahdollistanut joustavan työajan lisääntymisen. International Workplace Grou-
pin maailmanlaajuisen tutkimuksen mukaan yrityksiä on kannattavaa tarjota joustavaa
työaikaa työntekijöilleen, koska se auttaa tasapainottamaan ajankäytöllisesti vapaa-ajan
työajan kanssa, ja samalla vähentää työmatkailusta aiheutuvaa stressiä (The IWG 2019,
14–15). Stressin vähentymisellä taas on kauaskantoiset hyödyt työntekijän jaksamiselle ja
työhön sitoutumiselle. Korona-aikana etätyöntekijät työskentelevät pääsääntöisesti koto-
naan, mutta normaaliajan palatessa työnantajien on hyvä tiedostaa se, kuinka paljon työn-
tekijä säästää aikaa etätöissä työmatkojen jäädessä pois, sekä kuinka stressin vähenemi-
nen vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin ja palautumiseen.

3 Sisäistä viestintää etäviestinnällä

Sisäisellä viestinnällä ja vuorovaikutuksella on moninainen vaikutus työntekijän työssä viihtyvyyteen ja motivaatioon. Tämän takia työnantajan on hyvä kohdentaa siihen huomionsa erityisesti etätöissä, joissa normaaliin totuttu vuorovaikutus kasvotusten ei enää onnistu. Sisäinen viestintä on olennainen pala yhteisöllisyyden luojana, kun rakennetaan toimivaa työyhteisöä. Normaaliin vuorovaikutukseen kuuluvat sekä sanallinen viestintä, kuten keskustelu puheen avulla, äänenpainot, että sanaton viestintä, kuten käsien ja kehon asento, sekä kasvojen ilmeet ja eleet (Isotalus & Rajalahti 2017). Tämä yksinkertaistaa sisäisen viestinnän toteutumista etätöissä, koska etäviestintä tapahtuu pääasiassa vain kirjallisena sekä puheena. Ongelmaksi voi tulla, että työntekijä kokee erkaantuvansa omasta työyhteisöstään, kun normaalia kanssakäymistä ei enää synny, sekä se, että tieto ei kulje tarpeeksi nopeasti ja sujuvasti (TTL 2017, 65).

3.1 Etäviestinnän johtaminen

Esihenkilön vastuulla on ollut heti etätyösuosituksen alettua kertoa työntekijöilleen sen tuomista muutoksista, jotta muutosviestintä toteutuisi parhaalla mahdollisella tavalla. Oikeanlaisella muutosviestinnällä voi vaikuttaa muun muassa etätyöntekijöiden turvallisuuden tuntuun ja motivaatioon, mutta ennen kaikkea se tuo selkeää näkymää muutokselle ja luo luottamuksen syntyä. Työntekijälle tulisi viestiä mahdollisimman selkeästi etätöiden jatkussa se, mitä on tapahtumassa ja missä ajassa mahdollinen muutos tapahtuu. Näin annetaan myös työntekijälle eväät muutoksen käsittelyyn ja hyväksymiseen. (Pirinen 2014.)

Etätöissä sisäinen viestintä tapahtuu osittain kirjallisesti, minkä takia esihenkilön tulee huolehtia siitä, että ajankohtaisista asioista tiedotetaan hyvissä ajoin ja siten, että tieto tavoittaa kaikki asianomaiset. Esimerkiksi jos tietystä muutoksesta ilmoitetaan sähköpostiviestillä, viesti on lähetettävä kaikille tiimiläisille, joita asia koskee, mukaan lukien uudet työntekijät. Esihenkilön on kannattavaa rakentaa ja kehittää tiiminsä keskinäistä luottamusta myös etätöiden aikana, koska se edesauttaa työntekijöitä tuntemaan luottoa asioiden loppuun hoitamisesta (Haapakoski ym. 2020, 51). Myös monet työsuhteet ja uudet työtiimit ovat alkaneet ja rakentuneet koronan etätyösuosituksen aikana, minkä takia luottamuksen kehittäminen myös uusiin työntekijöihin on ollut erityisen tärkeää. Tätä luottamusta voidaan kehittää avoimella ja selkeällä viestinnällä, jolloin mahdollisista muutoksista informoidaan tarpeeksi ajoissa työntekijää ja työntekijää myös kuullaan ennen muutosta ja muutoksen aikana (Pirinen 2014).

Etätyöskentely vaatii vahvaa kommunikaatiota etätyöntekijän ja esihenkilön välillä, koska esihenkilön tulee luottaa, että työt tulee hoidetuksi myös etänä. Myös etätyöntekijän on

tärkeää saada luotto siihen, että tulee kuulluksi myös etänä. Esihenkilön on hyvä painottaa työyhteisössä avoimuuden, myönteisyyden ja empatian ilmapiiriä, koska ne auttavat koko tiimiä ymmärtämään toisiaan ja tukemaan siten yhteisöllisyyttä (Haapakoski ym. 2020, 97). Tämä taas auttaa työntekijöitä sitoutumaan työhönsä ja siten parantamaan työn tuloksellisuutta. Ahosen ja Ojalan mukaan työyhteisön Me-henki syntyy parhaiten yhdessä tekemällä ja yhdessä saavuttamalla (Ahonen & Ojala 2003, 144), joten tiimiläisten tukeminen ongelmatilanteissa lisää yhteenkuuluvuuden tuntua, mikä taas voi vähentää henkilöstön vaihtuvuutta.

Johtaminen on samankaltaista sekä etänä että lähitöissä, mutta etätyöskentelyn suurimpia haasteita on luoda yhtenäinen työyhteisö, jonka eri osat toimivat yhteistyössä etänä. Työyhteisön osien tärkeimmät yhdistäjät ovat yhteiset arvot sekä tavoite, jota yhdessä lähdetään saavuttamaan (Ahonen & Ojala 2003, 144). Esihenkilön tehtävänä on varmistaa ja painottaa, että koko tiimi noudattaa laadittuja sääntöjä, ja että jokaisen työntekijän työpanos on yhtä arvokas ja tärkeä. Johtamisessa painotetaan työntekijän ja esihenkilön välistä luottamusta ja arvostusta, kommunikoidaan avoimesti puolin ja toisin, luodaan yhteiset pelisäännöt ja kannustetaan noudattamaan niitä, huolehditaan säännöllisestä keskusteluyhteydestä, sekä kannustetaan yhteisöllisyyteen (Haapakoski ym. 2020, 66).

3.2 Esihenkilön ja työntekijän etäviestintä

Sisäisellä viestinnällä pyritään molemminpuoliseen vaikuttamiseen esihenkilön ja työntekijöiden kesken (Isotalus & Rajalahti 2017). Etänä on vaikeampi opetella tulkitsemaan toisten ihmisten ilmeitä ja eleitä, joten on tärkeää esihenkilönä osata kuunnella työntekijöitä ja tarttua epäkohtiin nopeasti. Esimerkiksi katsekontaktin puuttuminen etäpalavereissa saattaa vaikuttaa negatiivisesti luottamuksen syntyyn työntekijän ja esihenkilön välillä, koska kontakti saa aikaan empatian tunteen kahden ihmisen välillä (Haapakoski ym. 2020, 90). Tämän luonnollisen yhteyden puuttumisen vuoksi esihenkilön tulee huolehtia muista viestinnän keinoista ja tavoista, joilla luottamusta ylläpidetään ja kehitetään. Työntekijän vastuulla on tuoda mielipiteensä julki esihenkilölleen eri viestintäkanavien toimivuudesta.

Sosiaaliset tilanteet ovat erilaisia etätöissä kuin lähitöissä, mikä tarkoittaa, että sosiaaliset taidot ja niiden merkitys ovat esihenkilöllä erityisen korostuneita (Haapakoski ym. 2020, 74), ja samoin myös työntekijällä. Esimerkiksi keskustellessa puhelimen välityksellä toisella osapuolella on vastuu yrittää ymmärtää kuulemaansa, koska puhuja haluaa tulla kuulluksi ja ymmärretyksi. Keskittymällä kuuntelemiseen väärinymmärretyksi tulemisen riski vähenee, mikä taas säästää aikaa. Etäviestinnän pääpaino on kirjallisen viestinnän lisäksi suullisessa viestinnässä, joten siksi kuuntelun merkitys on korkea, jotta viestiminen tapahtuisi ymmärrettävästi molempiin suuntiin (Isotalus & Rajalahti 2017).

Hyvä esihenkilö tutustuu kunnolla tiimiinsä jäseniin, muun muassa osaamisen kartoittamisen sekä palautteen kuuntelemisen avulla. On suositeltavaa löytää aikaa säännöllisille kahdenkeskisille keskusteluille työntekijän kanssa, jotta esihenkilö pysyy kartalla työntekijöidensä hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Esimerkiksi lyhyt jutusteluhetki ainakin kerran viikossa voi riittää, koska työntekijä kokee arvostuksen tunnetta esihenkilön tarjoamasta lyhyestäkin keskusteluhetkestä. Tämä vaatii esihenkilöltä valmiutta keskittyä työntekijän kuulemiseen, mikä voi olla kiireiselle esihenkilölle hankala toteuttaa (Pirinen 2014), mutta sillä on suuri merkitys työntekijän kannalta. Näin työntekijä tietää luottaa siihen, että esihenkilö haluaa tarjota apua tarvittaessa. Yksi tapa on myös esimerkiksi opetella tulkitsemaan toisen äänenpainoa, sekä sitä, kuinka paljon henkilö puhuu normaalisti, jolloin esihenkilö pystyy herkemmin huomioimaan muutokset ja reagoimaan niihin (Haapakoski ym. 2020, 50).

Sukupuolten väliset erot saattavat näkyä siinä, kuinka hyvin työntekijä viihtyy etätöissä, ja kuinka hyvin työntekijä kokee, että sisäinen viestintä sujuu etänä. Naisten kommunikaatiossa korostuvat ihmissuhteiden merkitys enemmän kuin miehillä. Naiset kokevat arvokkaaksi verkostoitumisen sekä yhdessä ongelmien ratkaisun, kun taas miehillä enemmän korostuvat työssä eteneminen sekä omatoiminen looginen ajattelu. (Jabe 2017, 64, 68.) Naiset käyttävät myös sanatonta viestintää miehiä useammin viestinnässään, joten sen puuttuminen etäviestinnässä voi vaikuttaa negatiivisesti kokemukseen etätöistä. Tutkimuksessa (Narinen 2014) havaittiin, että naiset hyödynsivät enemmän katsekontaktia, erilaisia ilmeitä ja eleitä toisen ihmisen kanssa, kuin mitä miehet. Havaittiin myös, että naisille ihmissuhteet ja sosiaaliset tilanteet olivat merkityksellisempiä, kuin miehille. Myöskin puhuminen tunteista suorempaa on koettiin tyypillisemmäksi ominaisuudeksi naisilla. Näistä syistä naiset voivat miehiä enemmän kokea etäviestinnän huonontavaksi kuin viestinnän kasvotusten. (Narinen 2014, 28, 67–68, 70.)

Tunteiden näyttäminen etäviestinnässä on erilaista kuin kasvotusten, koska siinä ei aina pääse näkemään toisen kasvoja ja ilmeitä. Työntekijän ja esihenkilön on tärkeä huolehtia etäviestinnän toimivuudesta puolin ja toisin, kuten esimerkiksi reagoimalla lähetettyihin chat -tai sähköpostiviesteihin. Viesteihin vastaaminen edistää vuorovaikutustilannetta, koska molemmat osapuolet tuntevat näin tulleen ymmärretyksi (Isotalus & Rajalahti 2017). Esimerkiksi työkaverin chat-viestiin voi vastata lähettämällä peukkuemojin, jos tietää niiden käytön olevan työyhteisössä yleistä ja siten hyväksyttyä.

Etäviestiminen työntekijän ja esihenkilön välillä vaatii pohdintaa siitä, miltä viesti näyttää toisen silmissä. Sekä esihenkilön että työntekijän vastuulla on huolehtia omalta osaltaan siitä, että etäviestintä ei tapahdu liian hätiköidysti ja sisältöä ajattelematta, tai negatiivisen

tunnetilan vallitessa, vaan tarkastelemalla mahdollisuuksien mukaan viestin sävyä ja oikeinkirjoitusta ennen sen lähettämistä. Sähköpostiviestinnässä tai muissa pikaviestintävoimissa ei tule ilmi puheen sävyä, ilmeitä tai sanapainoja, minkä vuoksi sähköisessä viestinnässä saattaa tapahtua enemmän väärinymmärryksiä. Jos kyse on jostain tärkeästä tai vakavasta asiasta, kuten palautteenannosta, on hyvä kertoa asiasta videoyhteyden avulla; näin väärinkäsityksien riski on pienempi, ja henkilöiden välillä tapahtuu luonnollisempi keskusteluyhteys (Haapakoski ym. 2020, 87).

Esihenkilön tulisi hyödyntää etäviestinnässä yhteiset palaverihetket, esimerkiksi kysymällä koko tiimin sen hetkisiä kuulumisia, jotta työntekijöille ei tulisi tunne, että kaikki etävuorovaikutus liittyy vain työhön. Kun esihenkilö osoittaa kiinnostusta koko tiimin hyvinvointia kohtaan kuulumisia kysymällä, työntekijä voi kokea, että esihenkilö välittää työntekijän jakamisesta ja pitää sitä arvokkaana asiana. Esihenkilö kehittää yhteyttään työntekijöihin ja kannustaa omalla esimerkillä koko tiimiä yhtymään luonnolliseen keskusteluun. Tämä taas mahdollistaa sen, että työntekijällä on matalampi kynnys ryhtyä avoimeen keskusteluun muiden tiimiläisten kanssa. (Haapakoski ym. 2020, 111)

3.3 Etäviestinnän keinoja ja haasteita

Ennen etätyöskentelyyn siirtymistä esihenkilön olisi ollut hyvä määrittää etäviestinnän säännöt työntekijöille: Millä tavoin ja millä välineillä kommunikoidaan? Kuinka usein ja millä asialla otetaan yhteys sähköpostilla, puhelimella tai muulla tavalla? Tämä siitä syystä, että samat säännöt eivät välttämättä päde korona-aikana, jolloin normaalit työpäivät ovat siirtyneet etätyöksi, sen sijaan, että työntekijä tekee kotona satunnaisesti keskittymistä kaipaavia työtehtäviä. (Hiila ym. 2019)

Hyvä tapa kartoittaa työyhteisön senhetkistä etäviestinnän nykytilaa on olemalla säännöllisesti läsnä esimerkiksi työtiimin chateissa tai keskusteluissa, joissa tiimin jäsenet kysyvät toisiltaan kysymyksiä ja kertovat ongelmatilanteistaan (Haapakoski ym. 2020, 76). Näin myös esihenkilö pysyy tilanteessa mukana ja pystyy ratkaisemaan mahdollisia työhön liittyviä ongelmatilanteita tilanteen vaatimalla tavalla. Esihenkilö saa myös nopeasti tietoonsa, jos etäviestintävälineissä tai työssä käytettävissä ohjelmistoissa on akuutteja katkoksia, tai muita tietoteknisiä ongelmia, joihin tarvitaan nopeaa reagoitua.

Sähköposti on yksi olennaisimmista etäviestinnän käyttökanavista, minkä käyttö tulisi olla jokaisen työntekijän hallinnassa. Sekä työntekijän että esihenkilön tulisi kuitenkin pitää viestintää sähköpostin välityksellä sellaisena, että asiasisältö olisi aina tiivistä, informatiivista ja selkeästi ymmärrettävää. Sähköinen viestintä on helpottanut tapaamme olla vuorovaikutuksessa toisiimme, mutta se saattaa aiheuttaa myös ahdistumisen tunnetta sekä

ylimääräistä kiirettä (Sinokki 2016). Sähköpostiin tulisi myös vastata sopivan ajan puitteissa kuin vain mahdollista. Muussa tapauksessa pitkistä viivästymisistä tulisi ilmoittaa viestin lähettäjälle, jotta välttyttäisiin väärinymmärryksiltä (Kehusmaa 2011, 66).

Etäviestinnän haasteena on, että emme näe, milloin esihenkilö tai työkaveri on työpöytänsä äärellä. Nykyään yrityksissä on käytössä sähköiset leimausjärjestelmät, joihin työntekijä laittaa itsensä esimerkiksi sisään, ulos tai lounaalla. Samoin esimerkiksi Teamsissa näkyy suoraan, onko henkilö puhelimessa vai vapaana, jolloin työntekijä tietää, voiko toiselle soittaa kyseisellä hetkellä. Nämä kaikki vaikuttavat siihen, kuinka toimivaksi yrityksen sisäinen viestintä on pyritty tekemään myös etätöissä. Työaikajärjestelmä myös luo luottamusta työnantajan ja työntekijän välille, kun molemmat osapuolet näkevät reaaliajassa käytetyn työajan, ja esihenkilö osaa puuttua ajoissa asiaan, jos näkee työntekijän tekevän liian pitkiä työpäiviä (Koponen 28.3.2021).

Jatkuvat ärsykkeet saattavat tuoda lisääntyntä stressintunnetta työntekijälle, jos hänet keskeytetään jatkuvasti (Manka & Manka 2016, 114), mikä vaikuttaa työssäjaksamiseen erityisesti pitkällä aikavälillä. Etätyöntekijän on hyvä yrittää välttää jatkuvaa saatavilla oloa ja turhaa informaatiotulvaa työpäivänsä aikana, sekä huolehtia siitä, että on tarvittaessa tavoitettavissa tiettyinä ajankohtina vain työasioissa. Jatkuvat viestimerkit ja ilmoitukset uudesta sähköpostiviestistä häiritsevät työntekoa, jos niitä tulee jatkuvasti. Haasteeksi nouseekin se, kuinka kannattavaa on pitää lyhyitä keskustelutuokioita kollegan kanssa, jos viestittely koetaan työn keskeyttäjäksi. Hyvänä ratkaisuna tässä on esimerkiksi ajastetut kalenterivaraukset yhteisistä kahvihetkistä.

Sähköisesti tapahtuvan puheviestinnän ongelmana ovat teknilliset viiveet, joiden takia keskustelijat saattavat puhua toistensa päälle tai keskeyttää toisen puheen. Keskustelu saattaa tuntua väkinäiseltä, koska se ei tapahdu samaan tapaan reaaliajassa, kuin kasvotusten, jolloin näkee heti toisen ihmisen ilmehdinnän ja reagoinnin omaan puheeseen. Keskustelijan tulisi pitää riittävästi taukoa ennen oman puheensa aloittamista, jotta hän varmistuu siitä, että toinen puhuja ei enää jatka puhumista. Tämänlainen kommunikointotapa saattaa tuntua työläältä ja kömpelöltä. Monessa työpaikassa saatetaan tästä syystä rohkaista käyttämään enemmän videokuvaa luonnollisemman keskusteluyhteyden saavuttamiseksi. Arizonan yliopiston Eller College of Managementin teettämän tutkimuksen mukaan videoyhteyden ylläpitäminen on kuitenkin havaittu olevan eräänlainen häiriötekijä. Tutkimuksen mukaan tämä voi johtua siitä, että henkilö kokee olevansa tarkkailtavana, mikä häiritsee keskittymistä itse keskusteluun (APA 2021, 8.). Tästä syystä on hyvä määritellä videoyhteyden tarpeellisuus kahdenkeskisissä tapaamisissa, verrattuna yhteisiin palavereihin.

3.4 Työyhteisön vaikutus etätyömotivaatioon

Motivaatiolla on suora vaikutus työntekijän vaikuttaa suoraan työpanokseen, työnjälkeen ja samalla työssä jaksamiseen etätöissä. Motivaatiota voi saada myös työyhteisössä yhteenkuuluvuuden tunteesta (Sinokki 2016), minkä takia yrityksen sisäiseen viestintään tulisi panostaa myös etätöissä. Omalla suhtautumisella ja asenteella työntekoon voi vaikuttaa omaan motivaatioon, ja siten työsuoritukseen (Grace & Heiskanen 2020, 41).

Omaa motivaation hiipumista tulee tarkastella etätöissä, ja pohtia, mistä oma motivaatio työntekoon koostuu. Erityisesti sisäisellä viestinnällä ja sen muuttumisella on ollut suuri merkitys monen etätyöntekijän kokemaan etätyöskentelyyn, mikä vaikuttaa suoraan myös työntekijän työmotivaatioon. Koronan aiheuttama nopea etätyösuositus vuonna 2020 aiheutti muutoksen aallon horjuttaen monen työntekijän turvallisuuden tunnetta. Työelämän nopea muuttuminen saattaa vaikuttaa negatiivisesti työntekijän asenteisiin muutokselle (Sinokki 2016), mikä taas on uhka työmotivaation ylläpitämiselle.

Kun tarkastellaan Maslow'n tarvehierarkiaa (kuvio 1.), riippuen sen esitystavasta ja lähteestä, hierarkian keskiosassa sijaitsee yksilön sosiaaliset tarpeet, kuten yhteenkuuluvuuden tunne sekä yksilön tarve ryhmässä toimimiseen. Olemme yhteisöllisiä ja kaipaamme toisen ihmisen seuraa enemmän tai vähemmän yksilöstä riippuen. Monen työntekijän työmotivaatioon vaikuttavat palkitsemistavat, jotka ovat sosiaalisia palkintoja, kuten palautteenanto ja hyvät suhteet työkavereihin. Kannustavat työkaverit auttavat jaksamaan erityisesti pahoina aikoina, joka ehkäisee loppuun palamisen riskiä (Martela 2014, 30–31). Hyvä työilmapiiri vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden kokemaan hyvään työmotivaatioon, koska työyhteisössä toimii työntekijöiden välinen luottamus tulevaan, sekä siihen, että ongelmia ratkotaan yhdessä (Sinokki 2016).



Kuvio 1. Maslow'n tarvehierarkia (Sinokki 2016), mukailtu alkuperäisestä lähteestä

Esihenkilön viestintätaidot, kuten kiittämisen ja kannustamisen avulla, ovat suuressa asemassa suhteessa siihen, miten työntekijää voi motivoida hyvään työsuoritukseen (Salmimies 2008, 78). Etätöissä motivaatioon vaikuttaa esihenkilön tarjoama myönteinen verbalinen palaute ja kannustaminen itsensä kehittämiseen samaan tapaan kuin lähitöissä. Etätöissä haasteena on, että esihenkilön tulee varata aikaa kahdenkeskiseen keskusteluun, kun taas lähitöissä joidenkin kehujen antaminen saattaa tulla spontaanisti osana normaalia keskustelua ja kommunikaatiota. Saamalla tarvittaessa tukea esihenkilöltään työntekijä pääsee mahdollisuuksien mukaan vaikuttamaan työnsä sisältöön ja siten sen mielekkyyteen, ja käyttämään työssään osaamistaan ja kykyjään parhaalla mahdollisella tavalla (Manka & Manka 2016, 139–140).

Motivaation ylläpidossa auttavat kannustava ja tukeva työyhteisö ja työkaverit, minkä vuoksi päivittäinen viestittely ja vuorovaikutustilanteet etänä ovat tärkeä osa työntekijän etätyöskentelyä. Sisäinen viestintä on muuttunut etätöihin siirtyessä virtuaaliseksi, joten normaalia kanssakäymistä kasvotusten ei välttämättä enää synny. Positiivinen ja kannustava työyhteisö auttaa työntekijöitä jaksamaan myös hankalat työtilanteet (Salmimies 2008, 93), joten panostamalla päivittäiseen etäviestintään tiimin välillä ylläpidetään työilmapiiriä, ja samalla yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tähän voi vaikuttaa esihenkilö omalla esimerkillään, sekä myös työntekijä, joka tiedostaa aktiivisen digiviestinnän hyödyt etänä.

3.5 Työyhteisö jaksamisen tukena

Etätöissä small talk on jäänyt melkein kokonaan työviestinnän jalkoihin, koska spontaaneja viestintätilanteita ei etätyöpäivän aikana tule samaan tapaan kuin lähitöissä. Small talkin puutteella voi olla suuri vaikutus työyhteisön muodostumiseen ja työssä viihtyvyyteen. Työyhteisön sosiaalisia suhteita ei etätöissä tule vahvistettua ja ylläpidettyä samaan tapaan kuin aikaisemmin, joten etätyön tuoma aukko kanssakäymiselle voi vaikuttaa työntekijän yhteenkuuluvuuden tunteeseen työtiimissä. (Flamisch 11.2.2021)

Työn ja työpaikan on tutkittu vaikuttavan työntekijän elämään sosiaalisella tasolla (Sinokki 2016), joten on luonnollista, että sosialisoinnin muodon äkillinen muuttuminen on vaikuttanut samalla myös etätyöntekijän kokemaan hyvinvointiin korona-ajan etätöissä. Käytämme paljon aikaa elämästämme töissä käymiseen ja työkavereiden kanssa kommunikaatioon, joten viestinnän vaihtuminen kokonaan sähköiseksi saattaa tuntua vaivalloiselta ja aikaa vievältä. Työkaverin kanssa puhuminen on myös saattanut aikaisemmin rytmittää työpäivää tarjoten lyhyitä katkoja työpäivään ja nousemaan hetkellisesti työpöydän äärestä, mikä taas on auttanut jaksamaan pitkistä työpäivistä. Rutgersin ja Exeterin yliopiston tekemässä tutkimuksessa (Flamisch 11.2.2021) havaittiin, että small talk keskellä työ-

päivää huomattiin tuovan hyvää oloa, yhteenkuuluvuuden tunnetta kollegoihin sekä yritykseen. Vaikkakin small talk keskeyttää työnteon hetkellisesti, sen hyödyt ovat yritykselle ja yksilölle suuremmat kuin haitat (Flamisch 11.2.2021).

Työhyvinvointiin, työntekijöiden jaksamiseen ja motivointiin panostamalla on suora positiivinen yhteys sairauspoissaoloihin, mikä taas vaikuttaa henkilöstön vaihtuvuuteen sekä yrityksen maineeseen (Sinokki 2016). Esihenkilön tulisi muistuttaa työntekijöitä säännöllisellä etäviestinnällä siitä, että omasta jaksamisestaan tulisi pitää huolta tauotuksilla työpäivän aikana, sekä myös säännöllisten koko työtiimin viikkokahvitaukojen merkeissä. Esihenkilö voi esimerkiksi tehdä kalenteriajastettuja taukojumppia työntekijöille, jolloin säännöllisin päivin työntekijät saisivat mahdollisuuden osallistua lyhyisiin jumppatuokioihin esihenkilön tai muun henkilön ohjauksessa. Esihenkilön osoittaman tuen lisäksi vastuu omasta jaksamisesta etätöissä on ensisijaisesti kuitenkin työntekijällä itsellään.

Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat sosiaalinen pääoma, kuten kannustava esihenkilö sekä myös avoimuuteen panostava työyhteisö (Manka & Manka 2016, 76). Kun työntekijä ei pääse keskustelemaan esihenkilön kanssa kasvotusten, tai samalla tavalla jakamaan kokemuksiaan tai ongelmiaan muiden työntekijöiden kanssa, voi oma työ tuntua merkityksettömältä tai jopa turhalta. Työntekijä voi myös kokea lisääntynyttä stressiä, jos työnantaja ja lähiesihenkilö ei panosta työyhteisön kommunikaatiotapoihin sähköisen viestinnän avulla. Kehusmaan (Kehusmaa 2011, 107) mukaan työntekijöiden välinen verkosto lisää työntekijöiden kokemaa yhteenkuuluvuutta ja yhdessä tekemisen tunnetta, sekä myös henkisen voiman tunteen vahvistumista. Nämä taas yhdessä luovat niin sanotun voimaantuneen työpaikan, jonka työntekijät osaavat joustaa tarvittaessa, toimimaan yhdessä ja ottamaan erilaisia mielipiteitä vastaan, sekä hyödyntämään myös tunteita erilaisissa päätöksenteon vaiheissa (Kehusmaa 2011, 106).

4 Tutkimus

Tämän opinnäytetyön tutkimuskohteena ovat korona-ajan sisäisen viestinnän onnistuminen ja kehittämistarpeet. Aineistona toimivat henkilöt, jotka ovat korona-ajan etätyösuositusten vuoksi siirtyneet vuosien 2020–2021 aikana etätyöhön. Tutkimuksessa kartoitettiin etätyöntekijöiden kokeman sisäisen viestinnän toteutumista ja onnistumista omassa työyhteisössään.

4.1 Tutkimusotteen kuvaus

Tämän opinnäytetyön empiirinen tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella, eli määrällisellä tutkimusotteella. Empiirisessä tutkimuksessa on tarkoituksena etsiä ja mitata yksittäisten tapauksien kokonaisuudesta samankaltaisuuksia (Valli 2015, 16). Kehitysideota tiedustelva kysymys oli avoin, jotta vastaaja pystyi kertomaan omia mielipiteitään ja ajatuksiaan kehitysideoista sisäisen viestinnän parantamiselle.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä voidaan käyttää erilaisten kyselyiden lisäksi myös haastatteluita ja havainnointia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään pääasiassa yksilö- tai ryhmähaastattelujen avulla ja havainnoimalla. Kvantitatiivinen tutkimus keskittyy tutkimuksen antamiin lukuihin ja prosentteihin, joiden avulla voidaan hahmottaa yleistettäviä asiayhteyksiä, kun taas kvalitatiivinen tutkimus yrittää ymmärtää tutkittavaa asiaa ja syitä esimerkiksi tietynlaiselle käytökselle. Kvantitatiivista tutkimusta tehdessä on tärkeää saada mahdollisimman suuri otos, jotta se edustaa tarpeeksi yleistä perusjoukkoa. (Heikkilä 2014, 13, 15).

Opinnäytetyön toteutustavaksi valittiin kvantitatiivinen tutkimusote, koska työn tarkoituksena on tutkia ja selvittää tietyn asian ja ilmiön vaikutusta valittuun kohteeseen. Kvantitatiivisella tutkimuksella halutaan saada tietoa eri asioiden korrelaatioista, sekä myös tietoa tutkittavan asian nykytilasta (Heikkilä 2014, 15). Kvantitatiivista tutkimusotetta käytetään silloin, kun halutaan kartoittaa ihmisten kokemuksia ja mielipiteitä, ja niiden hajontaa eri vastaajien välillä (Vilkkä 2021a).

4.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi valittiin netissä julkaistava kysely, koska se mahdollistaisi mahdollisimman yleisen otannan saannin ja kartoituksen etätyöntekijöistä. Hyvä yleisotanta tukee opinnäytetyön tavoitteeseen pääsyä, kun tavoitteena on tietyn ilmiön onnistumisen kartoitus (Valli 2015, 42.). Kysely valittiin myös siitä syystä, että sekä vastaaminen että vastauksien keruu ovat nopeaa ja helppoa (Valli 2015, 45), kun kyseessä on mahdollisuus suureen vastaajamäärään.

Kvantitatiivisen tutkimuksen prosessissa tulee ensin määritellä tutkimusongelma: Kuinka etätyöntekijät ovat kokeneet sisäisen viestinnän onnistumisen korona-ajan etätöissä? Tutkimusongelman laatimisen jälkeen tutkijan tulee etsiä tietoa tutkimusongelman teoriapohjaksi sekä mahdollisia muita jo olemassa olevia tutkimuksia liittyen omaan tutkimusongelmaan. Tärkeää on laatia suunnitelma tutkimukselle, mikä sisältää selkeän ohjeistuksen tutkimuksen toteutuksesta: mitä tutkimusmenetelmää käytetään, ketkä ovat tutkimuksen kohderyhmää ja mikä on tutkimuksen tavoite. (Heikkilä 2014, 20.)

Opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena ei ollut keskittyä tiettyyn alaan, vaan saada mahdollisimman paljon hajontaa vastauksissa muun muassa iän, etätyökokemuksen ja sukupuolen saralla. Tästä syystä opinnäytetyön tutkimuksen perusjoukoksi määriteltiin suunnitteluvaiheessa kaikki henkilöt, jotka ovat tehneet etätöitä korona-aikana, ja jotka ovat joko opinnäytetyön tekijän asuinalueen Facebook-ryhmässä, tai tekijän Facebook-kaverina, tai jos he sattuvat saamaan kyselyyn linkin lumipallo-otannan avulla. Kyselyyn osallistuneiden avulla saadun satunnaisotannan avulla voidaan näin tehdä yleistyksiä tutkittavaan perusjoukkoon (Valli 2015, 21–22).

Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä suljetuilla, eli strukturoiduilla kysymyksillä, sekä yhdellä sekamuotoisella kysymyksellä ja yhdellä avoimella kysymyksellä. Strukturoitu kysymys antaa jo valmiit vastausvaihtoehdot, mikä nopeuttaa vastaamista ja vastauksien analysointi on helpompaa. Strukturoiduissa kysymyksissä tulee tosin huolehtia siitä, että vastaajalle annetaan tarpeeksi vastausvaihtoehtoja. Tästä syystä kyselyn kysymys 6. ("Mielestäni suurin ongelma korona-ajan etätöissä on ollut...") on sekamuotoinen kysymys, koska siinä on haluttu antaa mahdollisuus oman vastauksen kirjoittamiseen, jos valmiiksi annetuista ei sitä löydy. Sekamuotoinen kysymys oli tarpeellinen, koska kyselyn laatija ei ollut täysin varma vastausvaihtoehtojensa monipuolisuudesta. (Heikkilä 2014, 49–50.)

Kyselyn hyötyinä ovat, että kyselyn tekijä ei voi vaikuttaa vastaajan vastauksiin haastattelutilanteessa esimerkiksi omilla eleillään tai paikallaolollaan. Hyötyinä ovat myös kyselyn teon helppokäyttöisyys, anonyymiys ja joustava vastausaikataulu. (Valli 2015, 44–45). Huonoina puolina voivat olla epätarkat tai turhat kysymykset, jotka eivät välttämättä tuo itse tutkimusongelmaan vastausta (Valli 2015, 45). Vilkan mukaan (2021b) kyselyssä tulisi olla kysymyksiä ainoastaan liittyen opinnäytetyön tutkimussuunnitelmassa mitattaviin asioihin. Kyselyn luonnin avuksi otettiin Webropol-kysely- ja raportointityökalu, koska se oli opinnäytetyön tekijälle ennestään tuttu, sekä myös helppokäyttöinen ja monipuolinen

tuloksien käsittelyn kannalta. Kyselyyn osallistuvat saivat vakiona samat kysymykset (lukuun ottamatta kohtaa 9.), joka mahdollisti sen, että kyselyn tuloksien analyysit voitiin tehdä kätevästi Webropolin Professional statisticsin ja Excelin avulla.

Hyvä kysymys on tarpeeksi lyhyt, informatiivinen, helposti ymmärrettävä ja kieliopillisesti oikein laadittu (Heikkilä 2014, 54). Kyselyn kysymyksiä laatiessa täytyy pitää mielessä, että vastaajaa ei saa hämätä kysymällä samassa kysymyksessä kahta asiaa, vaan eri asiat pitää kysyä omina kysymyksinään. Kysymyksissä ja väittämissä tulee myös painottaa vastaajaa vastaamaan tiettyyn tilanteeseen liittyen. Esimerkiksi tässä opinnäytetyössä kysymyksissä on tullut painottaa nimenomaan korona-ajan etätyötä, eikä etätyötä yleisesti. (Vilkkä 2021b.)

Kyselyn lopuksi laadittiin avoin kysymys vastaajan mielipiteestä kehittää etäviestintää omalla työpaikallaan. Avoin kysymys sopi tähän opinnäytetyön kyselytutkimukseen, koska haluttiin kysyä vastaajan omia kehittämisideoita (Heikkilä 2014, 47). Koska kyseessä oli määrällinen tutkimus, avoimien kysymyksien käyttö tuli olla harkittua ja perusteltua; tässä tapauksessa kyseessä oli tapa saada kehitysideoita vastaajilta. Kyselyä julkaistaessa ei osattu arvioida sitä, kuinka paljon kysely kerää vastauksia. Tästä syystä tutkimuksessa on haluttu käyttää vain yhtä avointa kysymystä, koska avoimen kysymyksen analysointi ja luokittelu on työlästä. Opinnäytetyön kyselyn avoimessa kysymyksessä käytettiin luokittelukoodausta (liite 2.), koska lopullista aineistoa oli paljon ja luokittelukoodaus on kätevä tapa luokitella annettuja vastauksia. (Valli 2015, 71; Vilkkä 2021b.)

Tutkimuksen kohderyhmää olivat etätyöntekijät sekä esihenkilöt, koska tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä ja kehittää sekä työntekijöiden että esihenkilöiden tietämystä sisäisen viestinnän onnistumisesta etätöissä. Facebook-ryhmässä, jossa kyselyn linkki julkaistiin, oli vuoden 2021 syyskuun loppuun mennessä 7893 jäsentä ja kyseessä oli yksityinen ryhmä. Kyselyyn vastaamiselle annettiin aikaa yksi viikko, vaikka lyhyen aikavälin kyselyn riskinä on, että kyselyyn vastaa liian vähän ihmisiä (Vilkkä 2021b). Vastaamiseen varattiin lyhyt aika, koska Facebook-ryhmään tulee myös päivittäin uusia päivityksiä, joten kysely olisi saattanut muuten kadota muiden julkaisujen alle.

Kyselyn lähetyspaikaksi valittiin opinnäytetyön tekijän asuinalueen Facebook-ryhmä, koska kyselyn haluttiin tavoittavan mahdollisimman monipuolisesti ihmisiä eri aloilta, yrityksistä ja ikäryhmistä. Kyselyä jaettiin myös opinnäytetyön tekijän henkilökohtaisella Facebook-sivuilla saatekirjeen kanssa, joka kehotti jakamaan kyselyä eteenpäin, mikä mahdollisti myös niin sanotun lumipallo-otannon syntymisen (Valli 2015, 29). Lumipallo-otannon avulla mahdollistettiin suuremman vastausmäärän saanti. Asuinalueen Facebook-ryhmässä oli ihmisiä eri aloilta, ja osa oli tehnyt etätöitä korona-aikana, samoin opinnäytetyön

tekijän omissa Facebook-kavereissa oli henkilöiltä monesta eri ikäluokasta sekä aloilta, jotka tekivät etätöitä korona-aikana. Tutkimuksen lopullista kohderyhmän kokoa oli mahdollista arvioida, minkä takia lopullinen vastausprosentti jäi tuntemattomaksi.

Kysely julkaistiin Facebookissa lauantaina 25.9.2021, ja viimeinen vastauspäivä oli sunnuntaina 3.10.2021. Kyselyn saatekirjeessä ilmoitettiin myös viimeinen päivä, jolloin kyselyyn saa vielä vastata. Julkaisu ajoitettiin lauantaille, jotta se tavoittaisi mahdollisimman monen potentiaalisen vastaajan aloitusviikonlopun aikana. Kyselyyn vastasi yhteensä 61 vastaajaa, joka on pieni otantamäärä ottaen huomioon pelkästään Facebook-ryhmän (7893) henkilöiden määrän. Toisaalta taas ei voi tietää, kuinka pieni osa ryhmässä oli joista on tehnyt korona-aikana etätöitä. Jos vastaajien määrä olisi ollut isompi, tutkimuksen tuloksien analysointi ja johtopäätösten teko olisi luotettavampaa (Valli 2015, 23).

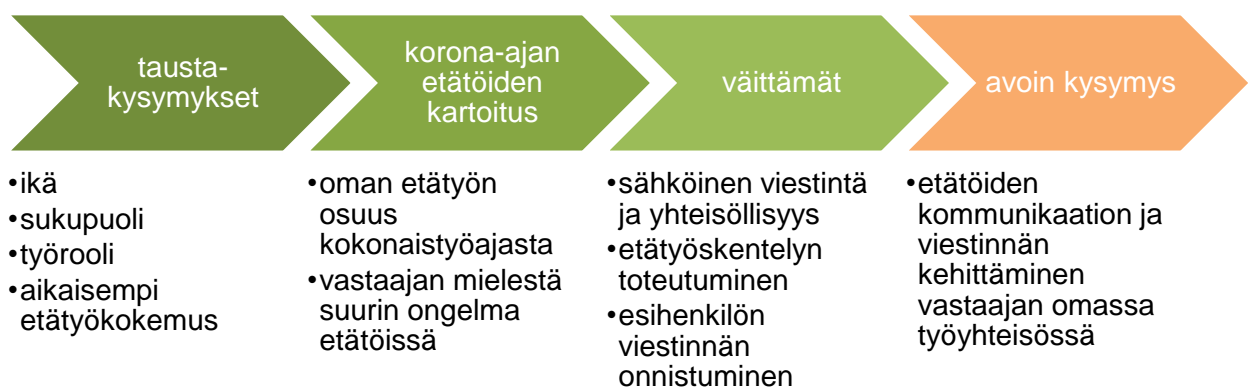
4.3 Kyselyn sisältö ja rakenne

Ottaen huomioon opinnäytetyön pää- ja alaongelmat, tutkimuksessa mitattava pääasia oli kokemus sisäisen viestinnän onnistumisesta korona-ajan etätöissä. Kyselyssä oli 6 sivua (5, jos vastaaja on esihenkilö, johtaja tai yrittäjä), joten kysymykset tuli jakaa loogisesti niin, että ne olisivat selkeässä järjestyksessä teemoittain. Pitkässä kyselyssä on vaarana se, että vastaaja kyllästyy kesken vastaamisen ja jättää kyselyn tekemättä. Kyselyn muodostamisessa oli myös pyritty välttämään kysymyksien samankaltaisuuksia ja toistoa, jotta vastaaja ei hämmentyisi kysymystä luettaessa. Kyselyn väittämät olivat jaoteltu kolmeen teemaan, jotta osattaisi mitata eri kulmista lopullista kokonaisuutta etätöiden sisäisen viestinnän onnistuneisuudesta. Väittämät olivat laadittu niin, että vastaaja lukisi ne itse itseltään, ("olen kokenut..." ja "mielestäni...") mikä muistuttaisi häntä vastaamaan oman kokemuksensa perusteella. (Valli 2015, 41, 43.)

Kyselylomakkeen tulee olla selkeästi ymmärrettävä, visuaalisesti miellyttävän näköinen ja mielenkiintoinen (Heikkilä, 2014, 47). Tästä syystä Webropol-kyselyssä käytettiin värikästä kuvaa, ja siistiä, yksinkertaista ulkoasua luottamuksen ja mielenkiinnon herättämiseksi. Painikkeiden väri otettiin alussa käytetystä kuvasta, jotta kysely olisi yhteneväisen näköinen. Kyselyn visuaalisuuteen panostamalla voi vaikuttaa korkeamman vastausmäärän mahdollisuuteen (Valli 2015, 43). Näin voitiin välttää vastaajakadon syntymistä, eli riskiä siihen, että potentiaalinen vastaaja avaa Webropol-linkin, mutta ei halua vastata kyselyyn, koska se näyttää sekavalta, epäluotettavalta tai epämääräiseltä.

Kysely koostui neljästä pääsisällöstä (kuvio 2.), ja kysymykset laadittiin perustuen opinnäytetyön viitekehykseen, pääongelmaan ja alaongelmiin. Kyselyn taustakysymyksillä (1.

ikä, 2. sukupuoli, 3. työrooli sekä 4. aikaisempi kokemus etätyöstä) oli tarkoituksena kartoittaa vastauksia käsiteltäessä, onko henkilön taustalla olevilla tekijöillä vaikutusta vastauksien hajontaan (Vilkkä 2021b). Työrooli-kysymyksen tarkoituksena on toimia karsijana: ne ketkä vastasivat olevansa esihenkilön, johtajan tai yrittäjän roolissa, piilotettiin väittämät kohdassa 8. (Esihenkilön viestinnän onnistuminen). Sukupuolikysymykseen ei ollut pakollista vastata, koska se saatettaisiin kokea liian henkilökohtaiseksi kysymykseksi, ja haluttiin antaa mahdollisuus vastaamatta jättämiseen. Kyselyssä kysyttiin aikaisempaa kokemusta etätöistä, jotta tiedettiin mitata korrelaatiota ja eroavaisuutta aikaisemman kokemuksen ja korona-ajan etätyön välillä.



Kuvio 2. Kyselyn sisältö ja rakenne

Kysymyksellä 5. (Kuinka usein olet tehnyt etätöitä korona-aikana 2020–2021?) haluttiin tietää, kuinka moni vastaajista teki etätöitä täysiaikaisesti, ja kuinka moni vain osittain. Tämä saattaisi vaikuttaa vastaajien kokemuksiin korona-ajan etätöiden viestinnän toimivuudesta. Kysymyksellä 6. kysyttiin vastaajien mielestä suurinta ongelmaa etätöissä. Vastauksissa haluttiin antaa mahdollisuus enintään kolme vastauksen valintaan, jotta vastauksista saadaan tarpeeksi monipuolinen otanta, mutta tiivistetään samalla suurimmat ongelmat maksimissaan kolmeen per vastaaja. Kysymykset 5. ja 6. toimivat niin sanottuna helppoina kiinnostuksen herättelyinä ennen väittämien osuutta.

Väittämissä oli eroteltuna kolme teemaa: 7. sähköinen viestintä ja yhteisöllisyys, 8. etätyö, sekä 9. esihenkilön etäviestintä. Nämä kolme teemaa olivat kukin omalla sivullansa, jotta vastaaja osaisi erottaa teemat omina kokonaisuuksinaan, mikä helpottaisi myös vastaamista. Sähköisen viestinnän väittämässä oli tarkoituksena kartoittaa vastaajan kokemuksia korona-ajan sisäisen viestinnän ja etäviestinnän toteutumisesta, toimivuudesta sekä vaikutuksista muun muassa omaan jaksamiseen ja palautumiseen. Etätyöosiossa kartoitettiin vastaajan kokemuksia etätyöskentelystä ja etätyön mielekkyydestä, ja esihenkilön viestinnän väittämissä kartoitettiin vastaajan oman esihenkilön sisäisen viestinnän onnistuneisuudesta ja kehitystarpeita korona-ajan etätöissä.

Väittämissä käytettiin Likertin asteikkoa, jossa jokaisessa väittämässä on viisi eri vastausvaihtoehtoa, joista vastaaja voi valita yhden. Tämänlainen vastaustyyli helpotti myöhempiä tuloksien tulkintaa, sekä vähensi riskiä siitä, että vastaaja valitsisi enemmän kuin yhden vastauksen (Valli 2015, 50), tai jättäisi kokonaan vastaamatta. Likertin asteikossa vastaukset nimettiin numeroinnin sijaan, mikä helpotti vastaajaa vastauksensa pohdinnassa. Keskimmäisin vaihtoehto ”ei samaa eikä eri mieltä”, eli neutraali vastaus, auttoi valitsemaan vastauksen myös väittämään, johon vastaaja ei osannut antaa vastausta (Valli 2015, 57).

Tutkimuksen tuloksissa käytettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa, jonka avulla mitataan muuttujien välistä suhdetta. Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroin (käytetty kuvioissa 10., 15., 16., 18. ja 19.) selvittää muuttujan järjestysluvun mukaan muuttujien korrelaation sekä mahdolliset satunnaisuudet. Tutkimuksen tuloksissa käytettiin tämän lisäksi myös Mann-Whitneyn U-testiä (käytetty kuvioissa 12., 13. ja 21.), jossa tarkastellaan kahden muuttujan välistä korrelaatiota järjestyksen avulla. Mann-Whitneyn U-testissä testataan vain kahden ryhmän eroavaisuutta ja korrelaatiota, joten sitä on käytetty tässä opinäytetyössä vertailemaan sukupuolen (naisen ja miehen) sekä työroolin (esihenkilön/johdajan/yrittäjän ja työntekijän) tuloksia. (Valli 2015, 97, 111.)

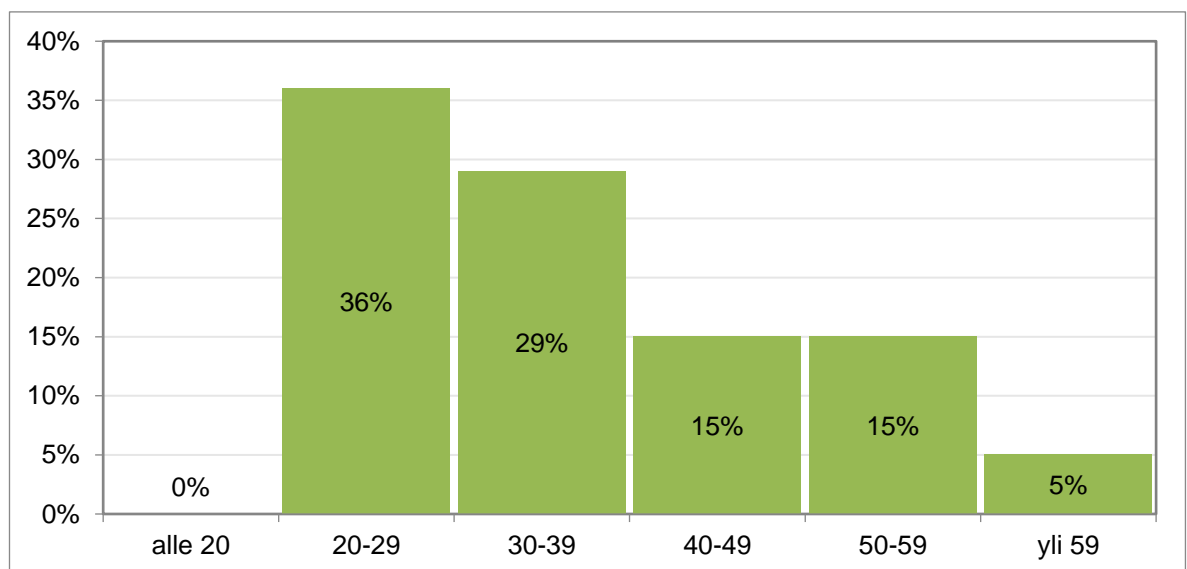
Kyselyn lopussa oli avoin kysymys, johon vastaajan ei ollut pakollista vastata. Kysymys oli vapaaehtoinen, koska ei haluttu pakottaa vastaajilta kehitysideoita, jos niitä ei ole. Näin myös vältettiin avoimen kysymyksen ongelma siitä, että vastaaja antaisi pakon alla vastauksen, mutta aiheen vierestä. Avoimella kysymyksellä haluttiin antaa vastaajalle mahdollisuus tuoda esiin asioita, joita ei ole mainittu kyselyn muissa osioissa. (Valli 2015, 71.)

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä osiossa käsitellään kyselytutkimuksen Webropol-tuloksia jäsennellysti kyselyn rakenteen mukaan.

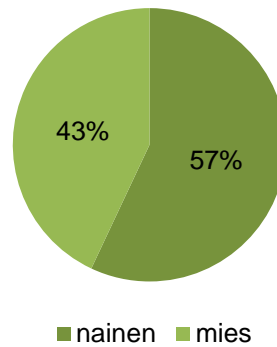
5.1 Taustakysymykset

Kysely julkaistiin 25.9.2021–3.10.2021 ja kyselyn teki loppuun asti 61 henkilöä. Kyselyn kaikkiin muihin kysymyksiin vastasi 61 henkilöä, paitsi kysymyksiin esihenkilön viestinnästä (53 kpl) sekä avoimeen kysymykseen viestinnän kehittämisestä (23 kpl). Kyselyn tekemisen oli aloittanut 71 henkilöä, joten vain 10 vastaajaa jätti kyselyyn vastaamisen kesken. Tämä voi tarkoittaa sitä, että kysely ei ole ollut vastaajien mielestä liian pitkä ja kysymykset eivät ole olleet epäselviä, ja kyselyn ulkoasu on ollut siisti (Heikkilä, 2014, 47; Valli 2015, 43).



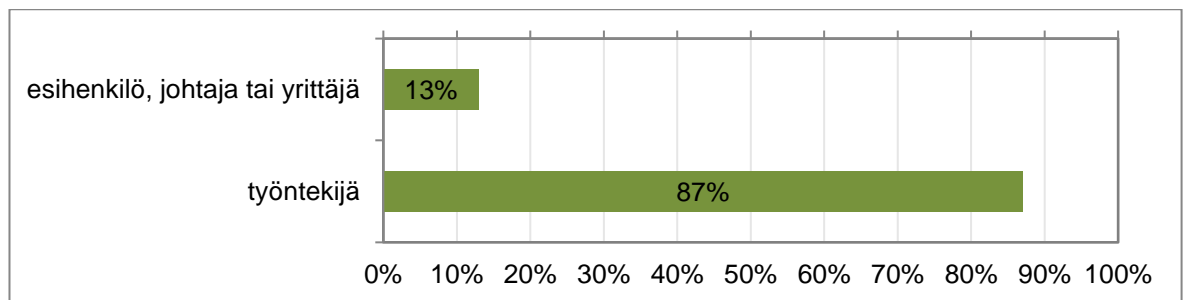
Kuvio 3. Vastaajien ikäjakauma

Kuviossa 3. ilmoitetaan kyselyyn vastanneiden ikäjakaumaa. Selkeä enemmistö vastaajista oli 20–39-vuotiaita. Vastaajista suurin osa (36 %) kuului ikäluokkaan 20–29 ja toiseksi suurin osa (29 %) kuului ikäluokkaan 30–39. Vastaajista 15 % oli ikäluokasta 40–49, ja 15 % vastaajista oli ikäluokasta 50–59. Kukaan vastaajista ei ollut alle 20-vuotias ja vain 5 % vastanneista oli yli 59-vuotias. Ikäjakaumaan on voinut vaikuttaa se, että opinnäytetyön tekijä jakoi kyselyn linkkiä omalla Facebook-sivuillaan Facebook-asuinalueryhmän lisäksi, joten kyselyyn on voinut vastata paljon tekijän samanikäisiä tuttavuuksia. Myös lumipallo-otanta on saattanut vaikuttaa ikäjakaumaan, kun ihmiset jakoivat kyselyä esimerkiksi omille kollegoilleen ja kavereilleen. Ikäjakaumaan on voinut vaikuttaa myös se, että nuoremmilla vastaajilla saattaa olla enemmän aikaa ja halua vastata kyselyyn (Valli 2015, 49).



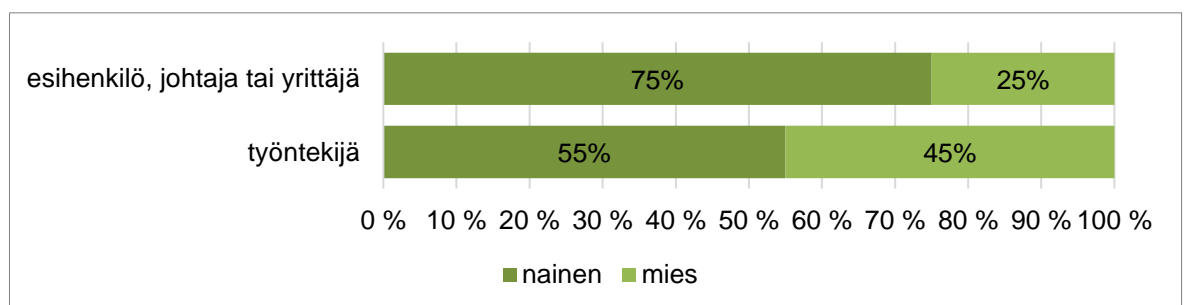
Kuvio 4. Vastaajien sukupuolijakauma

Vastaajista 57 % oli naisia ja 43 % vastaajista miehiä. Kukaan ei vastannut vastausvaihtoehtoa ”muu”, tai jättänyt kokonaan vastaamatta.



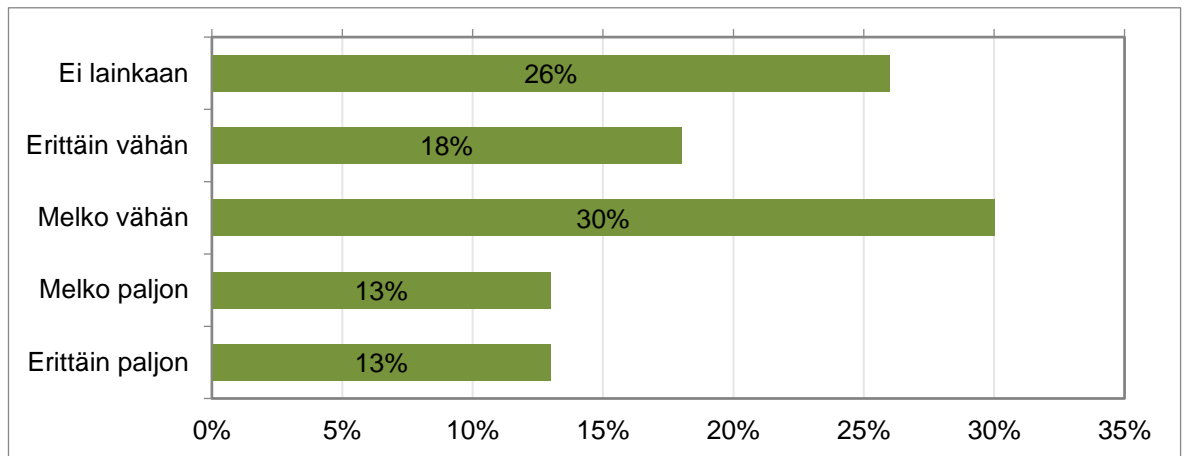
Kuvio 5. Vastaajien rooli työpaikalla

Kuvio 5. näyttää työroolin jakautumisen vastaajien kesken, jonka mukaan suurin osa vastaajista (87 %) oli työntekijän roolissa ja pienempi osa (13 %) esihenkilön, johtajan tai yrittäjän roolissa.



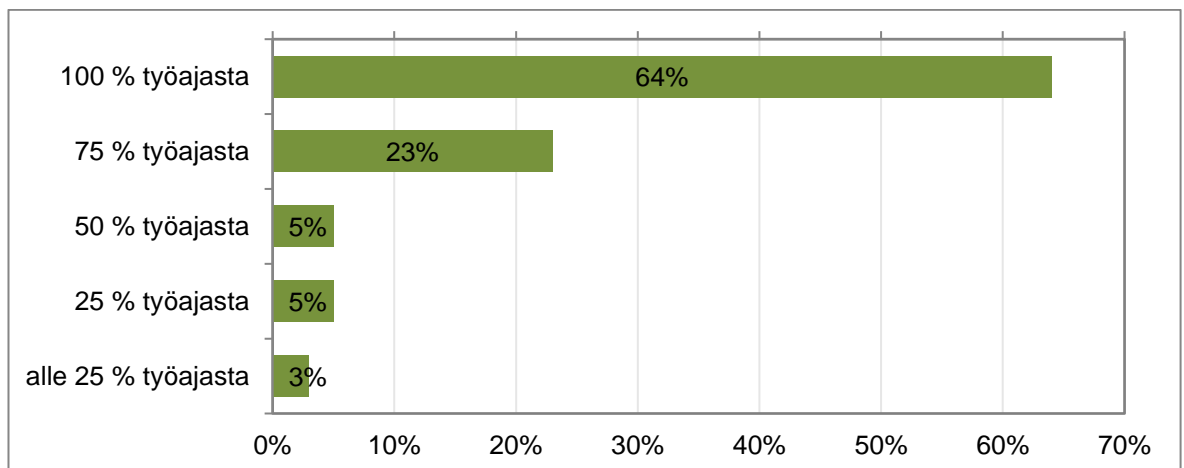
Kuvio 6. Vastaajien sukupuolijakauma työrooleittain

Esihenkilön, johtajan tai yrittäjän roolissa vastaajista 75 % oli naisia ja 25 % miehiä. Työntekijän roolissa sukupuolijakauma oli tasapainoisempi: vastaajista 55 % oli naisia ja 45 % miehiä.



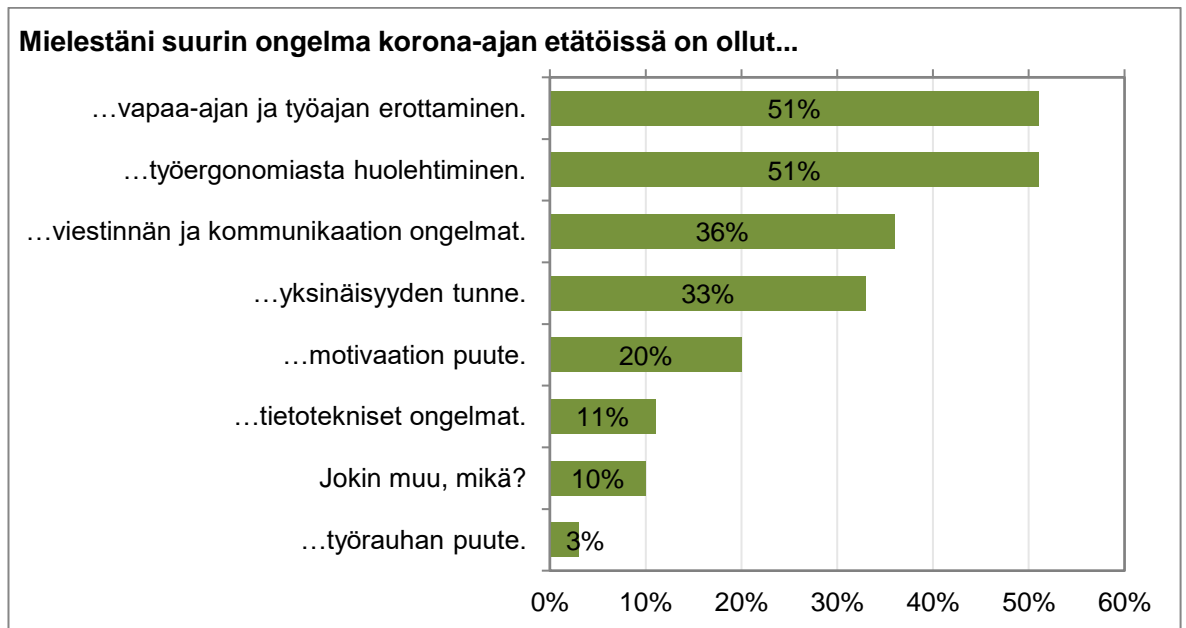
Kuvio 7. Kokemuksen määrä etätyöskentelystä ennen korona-aikaa

Tutkimuksen kysymyksessä kartoitettiin vastaajien etätyökokemuksen määrää ennen korona-ajan etätyösuositusta, jotta osattaisiin selvittää aikaisemman kokemuksen vaikutusta kokemukseen suurimmasta ongelmasta korona-ajan etätöissä. Suurimmalla osalla vastaajista oli joko melko vähän (30 %) tai ei lainkaan (26 %) kokemusta etätyöstä ennen koronaa. Vastaajista 18 % vastasi kerryttäneensä erittäin vähän etätyökokemusta. Vähemmistö vastaajista vastasi joko kerryttäneensä melko paljon (13 %) tai erittäin paljon (13 %) kokemusta etätöistä ennen koronaa.



Kuvio 8. Etätöiden määrä kokonaistyöajasta korona-aikana 2020–2021

Selkeä enemmistö (64 %) vastaajista vastasi työskennelleensä korona-aikana 100 % kokonaistyöajastaan etänä. Tämä voi selittyä sillä, että korona-ajan etätyösuosituksen mukaan kaikki, jotka pystyvät työnsä puolesta tekemään töitä etänä, tulisi tehdä niitä kokonaan etänä. Vastaajista toiseksi eniten (23 %) kertoi tekevänsä 75 % etätöitä kokonaistyöajastaan. Vain 5 % vastaajista vastasi tehneensä puolet töistään etänä, samoin he, jotka tekivät ainoastaan 25 % kokonaistyöajastaan etänä. Vastaajista 3 % vastasi tehneensä etätöitä korona-aikana alle 25 % kokonaistyöajastaan.



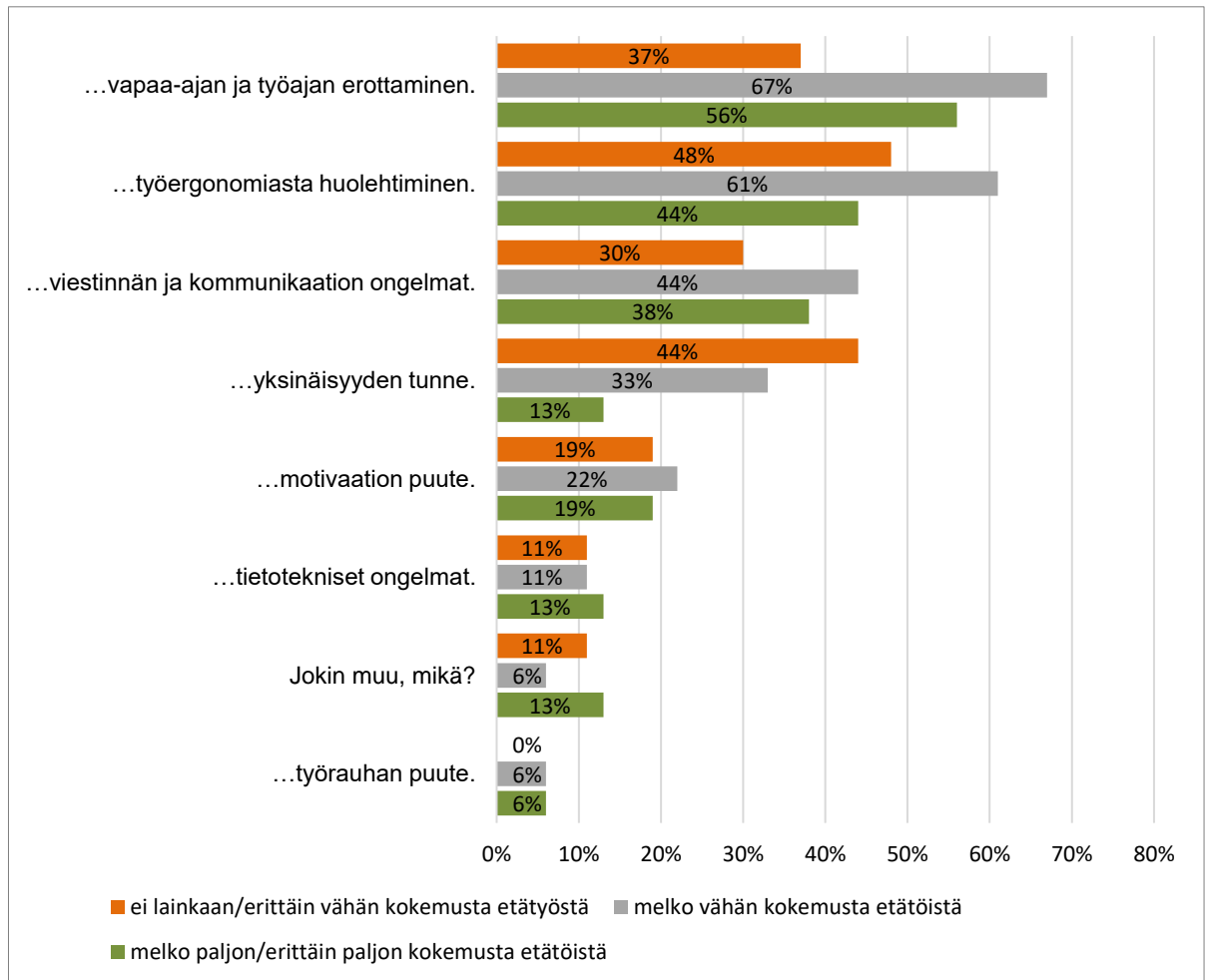
Kuvio 9. Korona-ajan etätöiden suurimmat ongelmat

Kysymyksessä 6. tiedusteltiin vastaajilta suurimpia ongelmia korona-ajan etätöissä. Vastaajien oli mahdollista valita enintään kolme vastausvaihtoehtoa. Vastaajien mielestä suurimmat ongelmat korona-ajan etätöissä olivat vapaa-ajan ja työajan erottaminen (51 %) ja työergonomiasta huolehtiminen (51 %). Viestinnän ja kommunikaation ongelmat (36 %) olivat vastaajien mielestä kolmanneksi suurin ongelma. Vastaajista 33 % vastasi yksinäisyyden tunteen, 20 % vastasi motivaation puutteen ja 11 % vastaajista tietoteknisiä ongelmia suurimmaksi ongelmaksi. Ainoastaan 3 % vastaajista piti työrauhan puutetta ongelmallisena. Vastaajista 10 % vastasi "Jokin muu, mikä?", joista kaksi vastausta kuului viestinnän ja kommunikaation ongelmiin, ja yksi vastaus tietoteknisiin ongelmiin. Muina ongelmina kerrottiin olleen arjen vaihtelun puute, epävarmuuden tunne sekä kunnollisten taukojen puute. Vain yksi vastaajista koki, että etätöissä korona-aikana ei ollut ongelmia.

Bufferin tutkimuksessa suurin osa (27 %) vastanneista oli vastannut myös vapaa-ajan ja työajan erottamisen vaikeuden, 16 % koki suurimmaksi haasteeksi viestinnän vaikeudet ja 16 % koki yksinäisyyden tunnetta (Buffer 2021). Myös muita haasteita etätöissä voi olla riittävän tuen puute työyhteisöltä, työn ja vapaa-ajan erottaminen, palautumisen ongelmat sekä työrauhan puute (TTK 2017).

Spearmanin järjestyskorrelaatiotestin mukaan kysymyksen 6. "Mielestäni suurin ongelma korona-ajan etätöissä on ollut..." vastausvaihtoehdon "yksinäisyyden tunne" sekä kysymyksen 4. (Kuinka paljon sinulla oli kokemusta etätyöskentelystä ennen korona-aikaa?) vastauksien välillä löytyi merkittävä ero ($p=0,008$, liite 4.). Vastaajista 44 %, joilla ei ole lainkaan tai on erittäin vähän kokemusta etätyöstä, 33 %, joilla on melko vähän kokemusta etätöistä, sekä 13 % vastaajista, joilla on melko paljon tai erittäin paljon kokemusta

etätöistä ennen koronaa, olivat vastanneet yksinäisyyden tunteen yhdeksi suurimmista ongelmista etätöissä. Verrattuna muihin kuvion 10. vastauksiin, yksinäisyyden tunne oli ainoa vaihtoehto, jossa vähäisen etätyökokemuksen vastaajat olivat enemmistö vastaajista, ja paljon etätyökokemusta omaavat vastaajat olivat selkeä vähemmistö.



Kuvio 10. Kokemus etätyöstä ennen koronaa ja sen vertaaminen korona-ajan ongelmiin

Kuvion 10. ristiintaulukoinnin mukaan niiden vastaajien, keillä oli melko paljon tai erittäin paljon etätyökokemusta ennen korona-aikaa, vastaukset olivat hajautuneet pääasiassa vapaa-ajan ja työajan erottamisen (56 %), työergonomiasta huolehtimisen (44 %), sekä viestinnän ja kommunikaation ongelmiin (38 %). Vastaajille, jotka asettuivat etätyökokemuksessa keskimäärin (melko vähän kokemusta etätöistä), suurimpana ongelmana oli vapaa-ajan ja työajan erottaminen (67 %), työergonomiasta huolehtiminen (61 %), viestinnän ja kommunikaation ongelmat (44 %), sekä yksinäisyyden tunne (33 %).

Tutkimuksen mukaan henkilöt, joilla oli erittäin vähän tai ei lainkaan kokemusta etätöistä ennen korona-aikaa, kokivat yksinäisyyden tunnetta etätöissä eniten kaikista vastaajista. Mitä vähemmän vastaajalla on ollut aikaisempaa kokemusta etätöistä, sitä enemmän vas-

taaja on voinut kokenut korona-ajan etätöissä yksinäisyyden tunnetta. Sosiaalisten taitojen merkitys korostuu etätöissä (Haapakoski ym. 2020, 74), koska viestintätavan pääpaino on kirjallisessa viestinnässä sekä etäpalaverien merkeissä suullisesti. Etätyöskentely korostaa itseohjautuvuutta, joten on esihenkilön vastuulla tukea etätyöntekijää varsinkin silloin, kun työntekijä ei ole tehnyt aikaisemmin etätöitä. Näin etätyöntekijä oppii ratkaisemaan työhön liittyviä ongelmia itsenäisesti sekä pyytämään apua työtiimiltänsä. (Martela ym. 2021, 11, 14.)

5.2 Sähköinen viestintä ja yhteisöllisyys

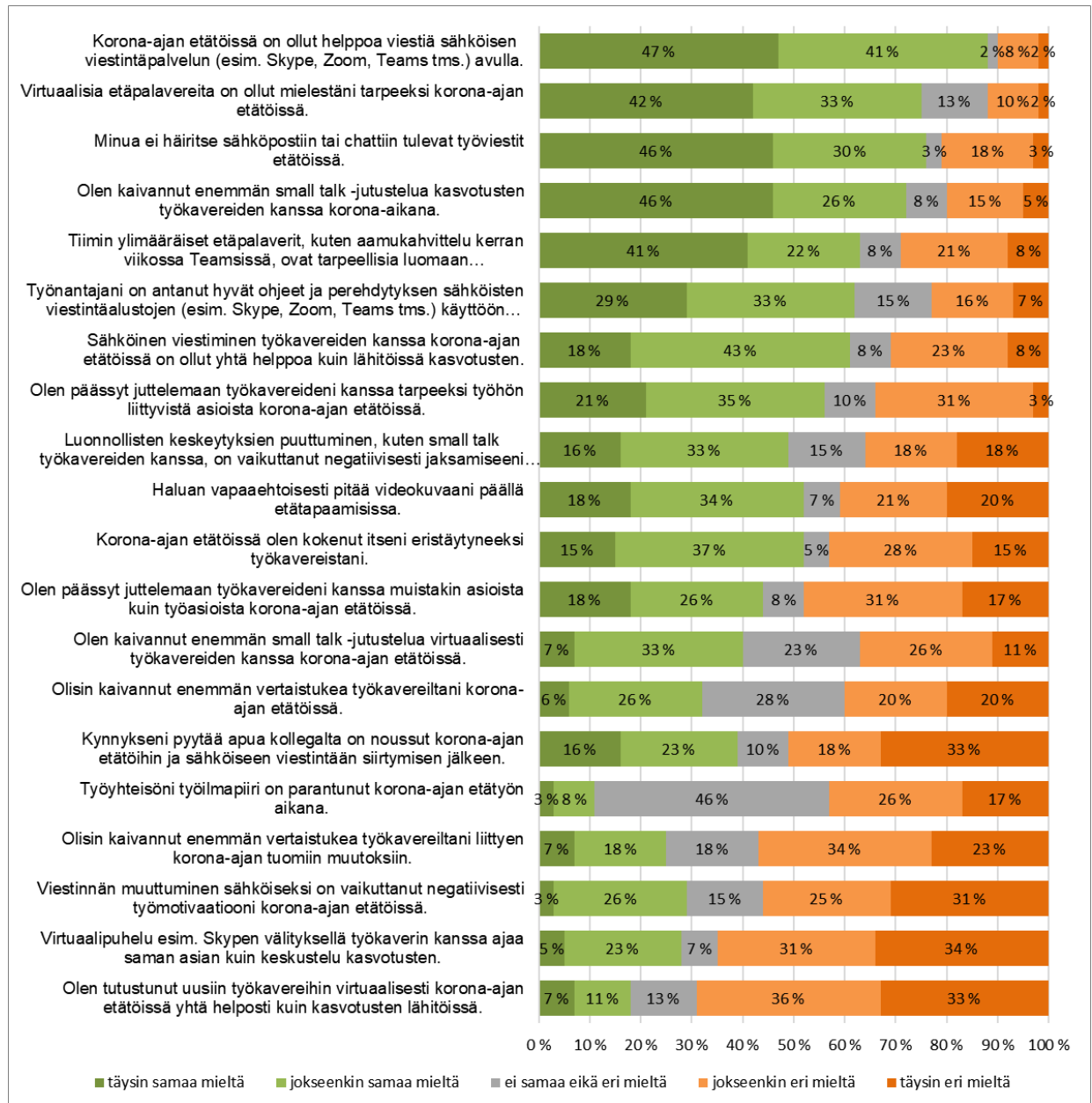
Väittämissä käytettiin Likertin asteikkoa, jossa neutraali vastaus "ei samaa eikä eri mieltä" on kuvattu harmaalla värillä. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä vastanneet on kuvattu kahdella eri vihreän sävyllä, ja täysin tai jokseenkin eri mieltä vastanneet on kuvattu kahdella eri oranssin sävyllä. Tässä luvussa käsitellään kuvion 11. tuloksia.

Eniten samaa mieltä oltiin väittämässä "Korona-ajan etätöissä on ollut helppoa viestiä sähköisen viestintäpalvelun avulla.", jossa oli vastattu eniten täysin samaa mieltä (47 %) ja jokseenkin samaa mieltä (41 %). Toiseksi eniten samaa mieltä oltiin väittämässä "Virtuaalisia etäpalavereita on ollut mielestäni tarpeeksi korona-ajan etätöissä.", jossa täysin samaa mieltä olivat 42 % vastaajista ja 33 % jokseenkin samaa mieltä. Kolmanneksi eniten samaa mieltä oltiin väittämässä "Minua ei häiritse sähköpostiin tai chattiin tulevat työviestit etätöissä.", jossa 46 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 30 % jokseenkin samaa mieltä. Neljänneksi eniten samaa mieltä keräsi väittämä "Olen kaivannut enemmän small talk -jutustelua kasvotusten työkavereiden kanssa korona-aikana.", jossa 46 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 26 % jokseenkin samaa mieltä.

Eniten harmaata, eli väittämä, joissa enemmistö vastaajista vastasi olevansa ei samaa eikä eri mieltä, oli "Työyhteisöni työilmapiiri on parantunut korona-ajan etätyön aikana.", jossa peräti 46 % vastaajista vastasi neutraalin vaihtoehdon. Väittämässä vastaukset painottuivat neutraalin vastauksen lisäksi vastauksiin jokseenkin eri mieltä (26 %) ja täysin eri mieltä (17 %).

Eniten eri mieltä oltiin väittämässä "Olen tutustunut uusiin työkavereihini virtuaalisesti korona-ajan etätöissä yhtä helposti kuin kasvotusten lähitöissä", jossa vastaajista 33 % oli täysin eri mieltä ja 36 % oli jokseenkin eri mieltä. Toiseksi eniten eri mieltä oltiin väittämässä "Virtuaalipuhelu esim. Skypeä välityksellä työkaverin kanssa ajaa saman asian kuin keskustelu kasvotusten.", jossa 34 % oli täysin eri mieltä ja 31 % oli jokseenkin eri mieltä. Kolmanneksi eniten eri mieltä oltiin väittämässä "Viestinnän muuttuminen sähköiseksi on vaikuttanut negatiivisesti työmotivaatiooni korona-ajan etätöissä.", jossa 31 %

oli väittämän kanssa täysin eri mieltä ja 25 % oli jokseenkin eri mieltä. Neljänneksi eniten eri mieltä oltiin väittämässä "Olin kaivannut enemmän vertaistukea työkavereiltani liittyen korona-ajan tuomiin muutoksiin.", jossa 23 % vastaajista oli täysin eri mieltä ja 34 % oli jokseenkin eri mieltä.

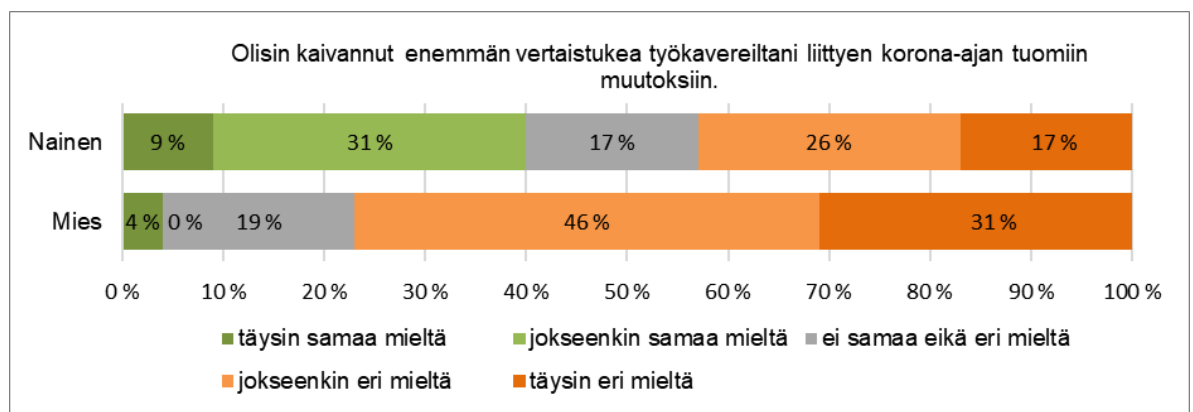


Kuvio 11. Vastaukset sähköisestä viestinnästä ja yhteisöllisyydestä korona-ajan etätöissä

Väittämässä "Olen päässyt juttelemaan työkavereideni kanssa muistakin asioista kuin työasioista korona-ajan etätöissä." vastaukset ovat jakautuneet tasaisesti joko samaa mieltä tai eri mieltä. Vastaajista suurimman osan mielestä uusiin työkavereihin ei tule tutustuttua etätöissä yhtä helposti kuin lähitöissä. Etätöissä spontaaneja juttutuokioita ei tule samaan tapaan etänä kuin kasvatusten kesken työpäivän, mikä taas vaikuttaa sosiaalisten suhteiden ylläpitoon huomontavasti (Flamisch 11.2.2021). Tämän takia small talkin vähentyminen voi johtaa siihen, että uusiin työkavereihin ei tule otettua kontaktia samaan tapaan,

kuin lähitöissä. Hieman yli suurin osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että luonnollisten keskeytyksien, kuten small talkin, puuttuminen on vaikuttanut negatiivisesti omaan jaksamiseen korona-ajan etätöissä. Lähitöissä small talk on tarjonnut mahdollisuuden lyhyisiin taukoihin, mikä on auttanut jaksamaan työpäivän loppuun asti (Flamisch 11.2.2021).

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että omalla työpaikallaan virtuaalisia etäpalavereita on ollut tarpeeksi korona-ajan etätöissä. Suurin osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että myös ylimääräiset "vapaammat" etäpalaverit ovat tarpeellisia luomaan yhteenkuuluvuuden tunnetta. Myös avoimessa kysymyksessä kommunikaation ja viestinnän kehittämistä osa vastaajista oli vastannut haluavansa lisää yhteisiä palaverihetkiä työtiiminsä kanssa, jotta työtiimi tuntisi toisensa paremmin. Panostamalla avoimeen ja myönteiseen ilmapiiriin työyhteisön jäsenet oppivat tuntemaan ja ymmärtämään toisiaan paremmin, mikä vaikuttaa suoraan yhteisöllisyyteen (Haapakoski ym. 2020, 97).

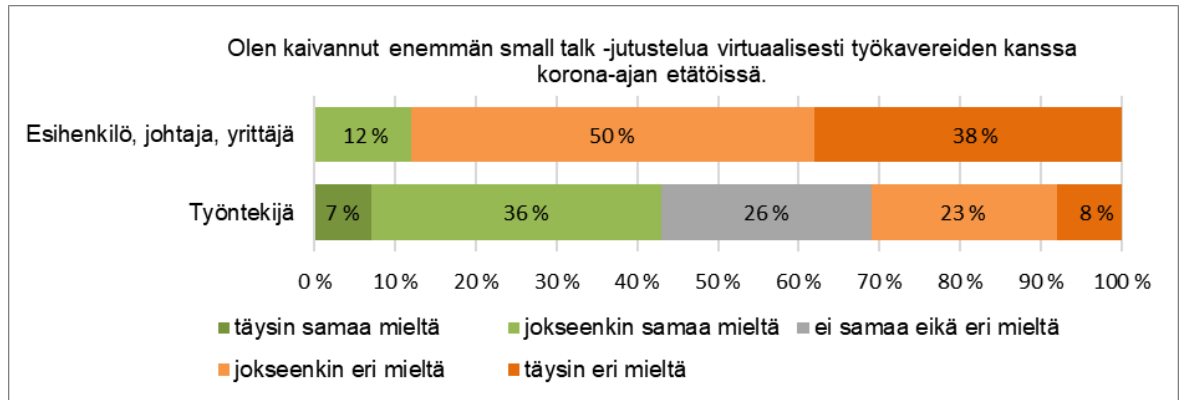


Kuvio 12. Sukupuolien välinen ero vertaistuen kaipaamisessa

Mann-Whitneyn korrelaatiotestin mukaan kyselyn väittämän (Olin kaivannut enemmän vertaistukea työkavereiltani liittyen korona-ajan tuomiin muutoksiin) sekä sukupuolien vastauksien välillä löytyi merkittävä ero ($p=0,006$, liite 3.). Kuvion 12. ristiintaulukoinnin mukaan naispuoliset vastaajat kaipasivat korona-ajan tuomissa muutoksissa enemmän vertaistukea työkavereiltansa, kuin miespuoliset vastaajat. Naisista 9 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, 31 % oli jokseenkin samaa mieltä. Kun taas miehistä vain 4 % oli täysin samaa mieltä. Miehistä enemmistö vastaajista (46 %) oli jokseenkin eri mieltä ja 31 % täysin eri mieltä. Naisista vain 26 % oli jokseenkin eri mieltä, ja 17 % täysin eri mieltä.

Vastaajien mielipiteet vertaistuen kaipuusta (liittyen korona-ajan muutoksiin) jakautui tasaisesti vastauksien välille, painottuen kuitenkin enemmän siihen, että vertaistukea ei kaivattu. Väittämälle tehtiin ristiintaulukointi sukupuolien välillä, josta saatiin kuitenkin selville, että naiset kaipasivat vastaajista enemmän vertaistukea verrattuna miehiin. Sukupuolten välisen eron voi selittää se, että naiset saattavat kaivata miehiä enemmän syvällisempää

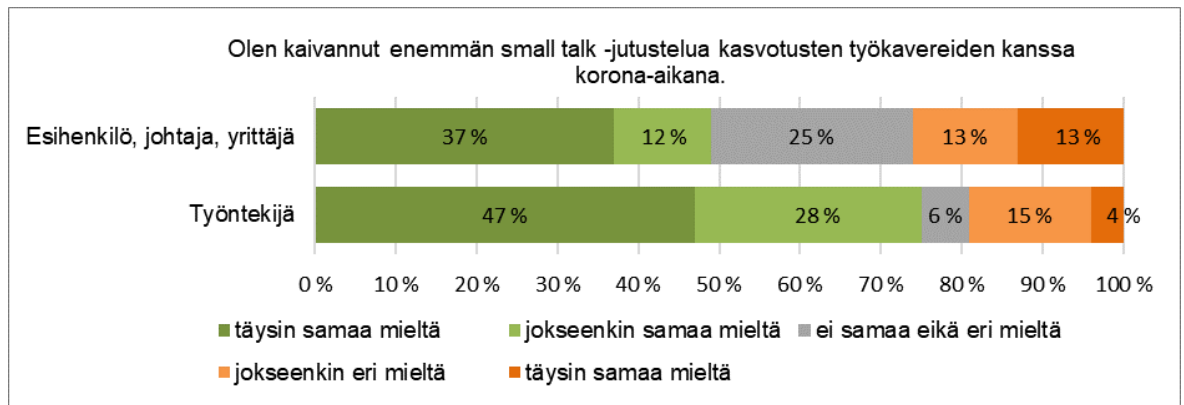
yhteyttä ja kontaktia, ja erityisesti korona-ajan nopeassa muutoksessa on saattanut ilmetä erilaisia ongelmatilanteita, joita naiset haluavat korostetummin jakaa kollegoidensa kanssa (Jabe 2017, 64, 68).



Kuvio 13. Roolien perusteella annettujen vastauksien ero virtuaalisen small talk -jutustelun välillä

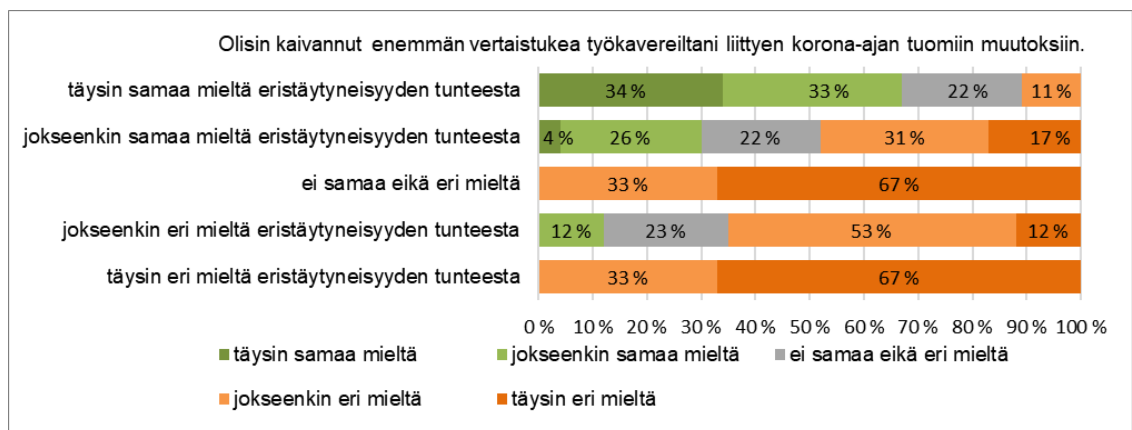
Mann-Whitneyn korrelaatiotestin mukaan kyselyn väittämän (Olen kaivannut enemmän small talk -jutustelua virtuaalisesti työkavereiden kanssa korona-ajan etätöissä.) sekä vastaajan roolin välillä löytyi merkittävä ero ($p=0,004$, liite 3.). Kuvion 13. ristiintaulukoinnin mukaan työntekijät olivat kaivanneet enemmän virtuaalista small talk -jutustelua korona-ajan etätöissä, kuin esihenkilön, johtajan tai yrittäjän roolin valinneet vastaajat. Esihenkilön, johtajan tai yrittäjän roolin valinneista vain 12 % koki olevansa jokseenkin samaa mieltä kuvion 13. väittämän kanssa, ja reilusti yli puolet oli eri mieltä (50 % ja 38 %). Työntekijöistä taas hieman alle puolet (7 % ja 36 %) olivat väittämän kanssa samaa mieltä, 26 % ei ollut samaa eikä eri mieltä, 23 % vastaajista olivat jokseenkin eri mieltä, ja 8 % täysin eri mieltä.

Kuviosta 13. voi päätellä, että työntekijät kaipaisivat enemmän vapaamuotoista keskustelua työkavereidensa ja työtiiminsä välillä etätöissä, kun taas esihenkilöt, johtajat tai yrittäjät eivät kaivanneet. Esihenkilöistä, johtajista ja yrittäjistä suurin osa (75 %) oli naisia, jotka viestivät miehiä enemmän sanattomalla viestinnällä (Narinen 2014, 70.), mikä voi selittää sen, miksi esihenkilöistä, johtajista ja yrittäjistä selkeä enemmistö on vastannut, että ei ole kaivannut enemmän virtuaalista jutustelua. Työntekijöiden sukupuolijakautuminen oli tasaisempaa (55 % naisia, 45 % miehiä), jonka takia vastaukset työntekijöiden osalta ovat myös tasaisempia.



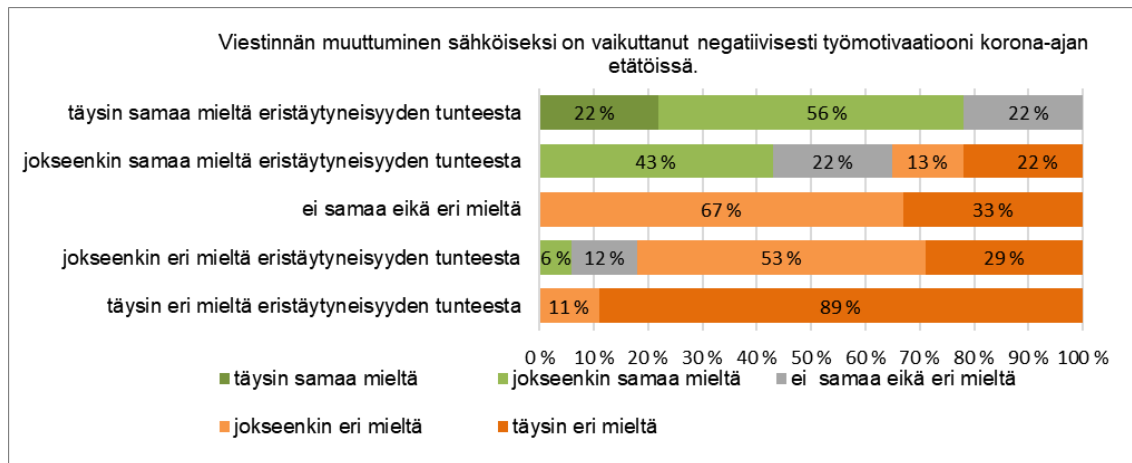
Kuvio 14. Roolien perusteella annettujen vastaukset small talk -jutustelun välillä kasvotusten

On hyvä verrata kuvion 13. ja kuvion 14. tietoja. Molemmista rooleista vastaajat ovat kaivanneet selkeästi enemmän small talk -jutustelua kasvotusten, kuin virtuaalisesti. Kuvion 13. mukaan esihenkilön, johtajan tai yrittäjän roolissa olleista enemmistö (37 %) on vastannut kaipaavansa small talkia kasvotusten, samoin myös työntekijän roolissa (47 %) olleet vastaajat.



Kuvio 15. Eristäytyneisyyden tunne verrattuna väittämään vertaistuen tarpeesta korona-ajan etätoissa

Spearmanin järjestyskorrelaatiotestin mukaan väittämän "Korona-ajan etätoissa olen kokenut itseni eristäytyneeksi työkavereistani." ja väittämän "Olisin kaivannut enemmän vertaistukea työkavereiltani liittyen korona-ajan tuomiin muutoksiin." välillä löytyi merkittävä ero ($p=0,000$, liite 4.). Vastaajat, jotka ovat olleet täysin samaa mieltä eristäytyneisyyden tunteesta (kuvion 15. ristiintaulukointi) ovat olleet suurimmaksi osaksi täysin samaa mieltä (34 %) ja jokseenkin samaa mieltä (33 %) siitä, että olisivat kaivanneet enemmän vertaistukea työkavereiltaan liittyen korona-ajan tuomiin muutoksiin.



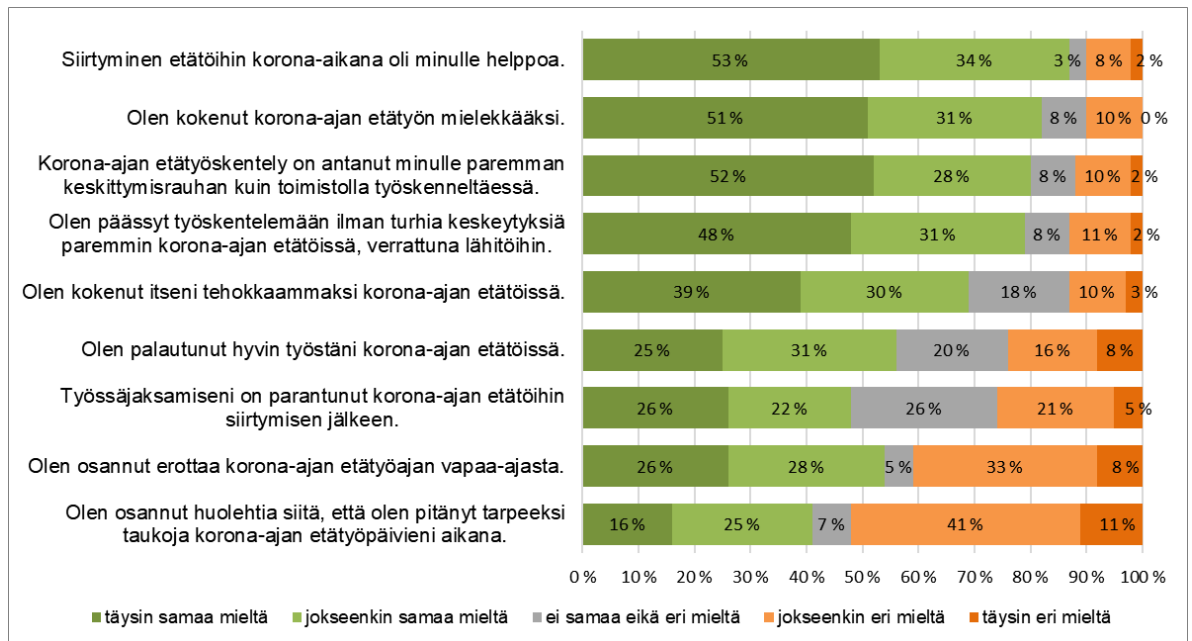
Kuvio 16. Eristäytyneisyyden tunne verrattuna väittämään sähköisen viestinnän vaikutuksesta työmotivaatioon

Myös eristäytyneisyyden väittämän ja väittämän "Viestinnän muuttuminen sähköiseksi on vaikuttanut negatiivisesti työmotivaatiooni korona-ajan etätöissä." välillä löytyi merkittävä ero ($p=0,000$, liite 4.). Vastaajat, jotka olivat vastanneet olevansa täysin samaa mieltä väittämästä eristäytyneisyyden tunteesta (kuvion 16. ristiintaulukointi), olivat täysin samaa mieltä (22 %) ja jokseenkin samaa mieltä (56 %) kokemuksesta sähköisen viestinnän vaikutuksesta negatiivisesti työmotivaatioon. Vastaajat, jotka olivat täysin eri mieltä eristäytyneisyyden tunteesta korona-ajan etätöissä olivat melkein yksimielisesti vastanneet olevansa täysin eri mieltä (89 %) sekä jokseenkin eri mieltä (11 %) väittämästä, että viestinnän muuttuminen sähköiseksi olisi vaikuttanut negatiivisesti heidän työmotivaatioonsa korona-ajan etätöissä.

5.3 Etätyöskentely

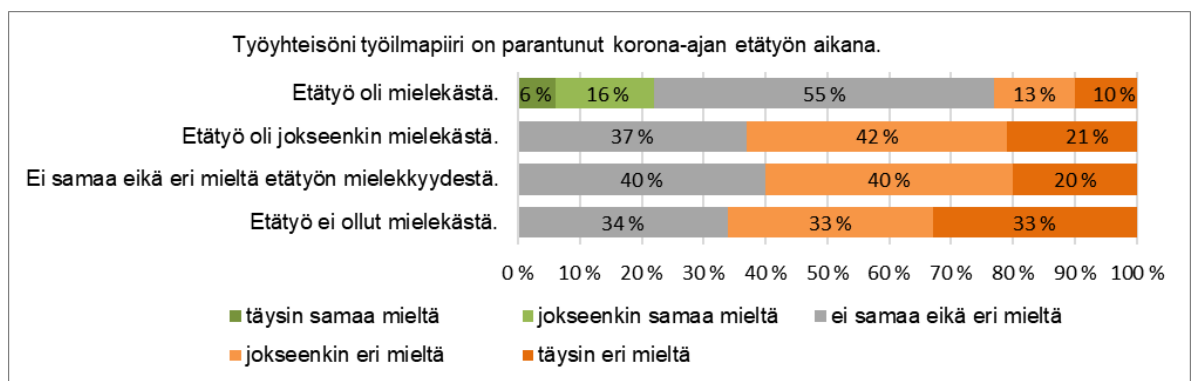
Väittämät kysymyksessä 8. keskittyivät etätyöskentelyn kokemiseen korona-aikana.

Eniten samaa mieltä oltiin väittämässä "Siirtyminen etätöihin korona-aikana oli minulle helppoa.", jossa vastaajista 53 % oli täysin samaa mieltä ja 34 % jokseenkin samaa mieltä. Toiseksi samaa mieltä oltiin väittämässä "Olen kokenut korona-ajan etätöiden mielekkääksi.", jossa 51 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 31 % oli jokseenkin samaa mieltä. Kolmanneksi eniten samaa mieltä oltiin väittämässä "Korona-ajan etätyöskentely on antanut minulle paremman keskittymisrauhan kuin toimistolla työskenneltäessä.", jossa 52 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 28 % oli jokseenkin samaa mieltä



Kuvio 17. Vastaajien kokemus etätyöskentelystä korona-aikana

Eniten eri mieltä oltiin väittämässä "Olen osannut huolehtia siitä, että olen pitänyt tarpeeksi taukoja korona-ajan etätöypäivieni aikana.", jossa 11 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin eri mieltä ja 41 % oli jokseenkin eri mieltä. Toiseksi eniten eri mieltä oltiin väittämässä "Olen osannut erottaa korona-ajan etätöajan vapaa-ajasta.", jossa täysin eri mieltä vastasi 8 % ja jokseenkin eri mieltä oli 33 %. Tässä väittämässä oltiin kuitenkin prosentuaalisesti enemmän samaa mieltä, kuin eri mieltä.



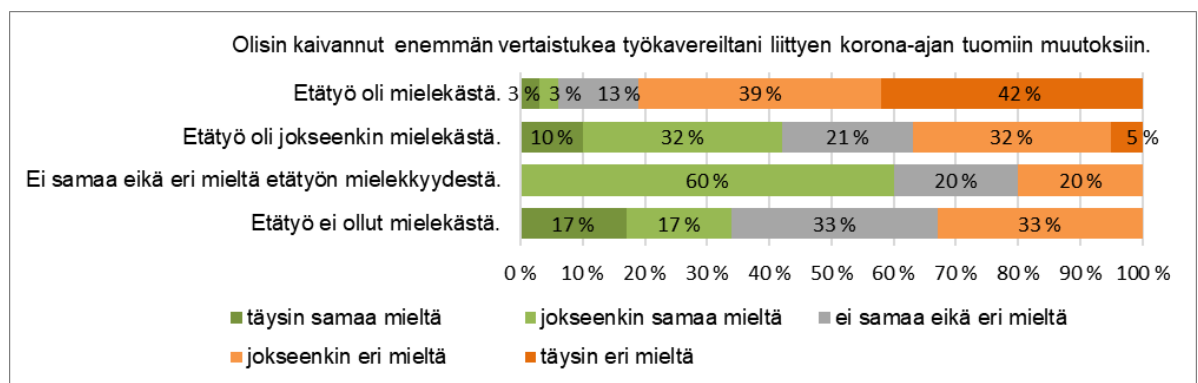
Kuvio 18. Vastauksien ero työn mielekkyydestä verrattuna vastauksiin työyhteisön ilmapiirin paranemisesta

Tuloksista selvisi, että vastaajien mielestä työilmapiiri omassa työyhteisössä korona-ajan etätöissä on joko pysynyt samana tai huonontunut. Suurin osa vastaajista vastasi, että joko työyhteisönsä työilmapiiri ei ole parantunut korona-aikana, tai eivät olleet samaa eikä eri mieltä asiasta. Väittämä oli ainut, jossa suurin osa vastaajista valitsi neutraalin vastausvaihtoehdon. Toisaalta taas toiseksi suurin osa on vastannut olevansa eri mieltä väit-

tämän kanssa, joten tutkimuksen tuloksissa tarkasteltiin tarkemmin työilmapiirin väittämää. Vastaajien mielestä he, jotka ovat kokeneet etätyön täysin mielekkääksi, ovat ainoina vastaajista kokeneet työilmapiirin parantumista korona-ajan etätöissä. Muut vastaajat ovat olleet suurimmaksi osaksi eri mieltä. Neutraalien vastauksien suuri osuus voi tarkoittaa sitä, että ilmapiiriä voi olla vaikea arvioida lyhyellä aikavälillä.

Spearmanin järjestyskorrelaatiotestin mukaan kyselyn kohdan 7. väittämän (Työyhteisöni työilmapiiri on parantunut korona-ajan etätyön aikana.) sekä kohdan 8. väittämän (Olen kokenut korona-ajan etätyön mielekkääksi.) vastauksien välillä löytyi merkittävä ero ($p=0,001$, liite 4.). Kuvion 17. mukaan väittämässä ”Olen kokenut korona-ajan etätyön mielekkääksi” kukaan ei ole vastannut olevansa täysin eri mieltä (0 %), joten kyseinen vastausvaihtoehto on jätetty kokonaan pois kuvioiden 18 ja 19 ristiintaulukoinneista.

Vastaajat, jotka olivat täysin samaa mieltä etätyön mielekkyydestä, 6 % ja 16 % vastaajista oli sitä mieltä, että oman työyhteisön ilmapiiri on parantunut korona-ajan etätöiden aikana. Kuitenkin peräti 55 % ei ollut samaa eikä eri mieltä, 13 % oli jokseenkin eri mieltä ja 10 % oli täysin eri mieltä. Suurin osa työilmapiiri-väittämän vastauksista (46 %) oli ”ei samaa eikä eri mieltä”, mikä näkyy myös vahvasti kuvion 18. vastauksien jakaumasta. Kaikkien muiden vastaukset työyhteisön ilmapiiristä ovat jakautuneet tasaisesti vastauksien ”neutraali”, ”jokseenkin eri mieltä” sekä ”täysin eri mieltä” välille. Tuloksista voi päätellä, että henkilöt, jotka kokevat etätyön mielekkääksi, kokevat myös jonkin verran muita enemmän työyhteisönsä työilmapiirin parantumista. Etätöihin siirtyminen on voinut vaikuttaa osan vastaajista työn ja vapaa-ajan parempaan tasapainottamiseen, parempaan ajankäyttöön sekä stressinhallintaan työmatkailun jäädessä pois, mikä taas mahdollistaa paremman elämänhallinnan (The IWG 2019, 14–15; TTL 2016, 64).



Kuvio 19. Työn mielekkyyden vastauksien ero verrattuna vastauksiin kokemukseen vertaistuen kaipaamisesta, kun kyseessä oli korona-ajan tuomat muutokset

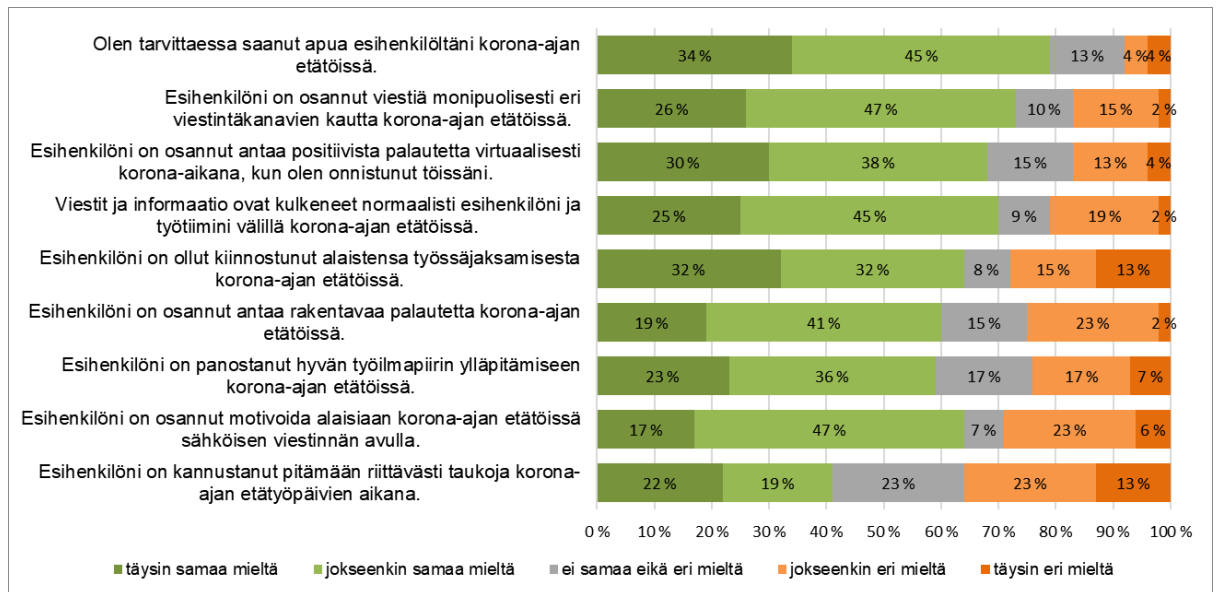
Seuraavassa Spearmanin järjestyskorrelaatiotestissä etätyön mielekkyyden kokemisen ja vertaistuen välillä löytyi merkittävä ero ($p=0,000$, liite 4.). Vastaajat, jotka kokivat etätyön

mielekkääksi, olivat joko täysin eri mieltä (42 %) tai jokseenkin eri mieltä (39 %), että olisivat kaivannut enemmän vertaistukea liittyen korona-ajan tuomiin muutoksiin, kun taas muut olisivat kaivanneet enemmän vertaistukea. Tästä voi päätellä, että mitä mielekkäämmäksi etätöön koki, sitä vähemmän kaipasi vertaistukea muuttuvassa korona-ajan tilanteessa. He, jotka eivät ole olleet samaa eikä eri mieltä etätöön mielekkyydestä, ovat olleet suurimmaksi osaksi jokseenkin samaa mieltä (60 %) siitä, että olisivat kaivanneet enemmän vertaistukea. Etätö korostaa yksilön itseohjautuvuutta (Haapakoski ym. 2020, 102), koska etätöissä etätöntekijä on itse vastuussa toiminnastaan ja siitä, että asiat tulee hoidetuksi myös etänä. Tästä syystä voi päätellä, että itseohjautuva etätöntekijä viihtyy paremmin etätöissä, tosin kuin henkilö, joka ei ole itseohjautuva. Itseohjautuva työntekijä taas on kykenevämpi käsittelemään muuttuvaa työskentelytilannetta, koska itseohjautuvassa työyhteisössä esihenkilö on ennalta asettanut selkeät ohjeet ja tavoitteet etätöntekijöille (Martela ym 2021, 11, 14).

5.4 Esihenkilön sisäinen viestintä

Tämä väittämäosuus oli piilotettu kyselyssä, jos vastaaja valitsi kyselyn kohdassa 3. olevansa ”esihenkilö, johtaja tai yrittäjä”, koska seuraavat väittämät ovat tarkoitettu vain työntekijäasemassa olevalle vastaajalle. Väittämät kysymyksessä 9. tiedustelivat työntekijöiden kokemuksia esihenkilönsä sisäisen viestinnän onnistumisesta korona-ajan etätöissä.

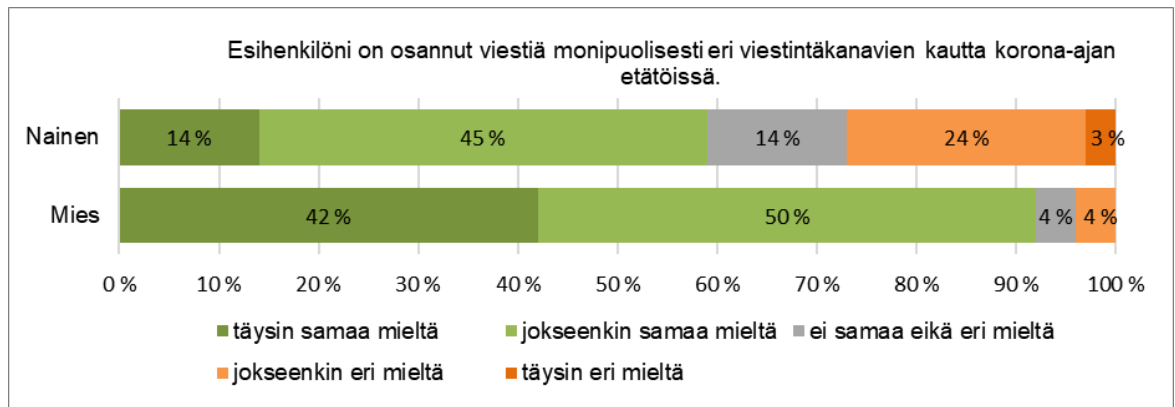
Kuviossa 20. eniten samaa mieltä oltiin väittämässä ”Olen tarvittaessa saanut apua esihenkilöltäni korona-ajan etätöissä.”, jossa 34 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 45 % oli jokseenkin samaa mieltä. Toiseksi eniten samaa mieltä oltiin väittämässä ”Esihenkilöni on osannut viestiä monipuolisesti eri viestintäkanavien kautta korona-ajan etätöissä.”, jossa 26 % oli täysin samaa mieltä ja 47 % oli jokseenkin samaa mieltä. Kolmanneksi eniten samaa mieltä oltiin väittämässä ”Esihenkilöni on osannut antaa positiivista palautetta virtuaalisesti korona-aikana, kun olen onnistunut töissäni.” jossa 30 % on vastannut olleensa täysin samaa mieltä ja 38 % on vastannut olleensa jokseenkin samaa mieltä. Neljäntenä on väittämä ”Viestit ja informaatio ovat kulkeneet normaalisti esihenkilöni ja työttömin välillä korona-ajan etätöissä.”, jossa 25 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 45 % jokseenkin samaa mieltä.



Kuvio 20. Kokemus esihenkilön sisäisestä viestinnästä etätöissä korona-aikana

Eniten eri mieltä oltiin väittämässä "Esihenkilöni on kannustanut pitämään riittävästi taukoja korona-ajan etätyöpäivien aikana.", jossa vastaukset olivat prosentuaalisesti jakautunut tasaisesti verrattuna muihin kuvion 20. väittämien vastauksiin. Väittämässä 13 % vastasi olevansa täysin eri mieltä ja 23 % oli jokseenkin eri mieltä. Toiseksi eniten eri mieltä oltiin väittämässä "Esihenkilöni on osannut motivoida alaisiaan korona-ajan etätöissä sähköisen viestinnän avulla.", jossa 6 % on ollut täysin eri mieltä ja 23 % on ollut jokseenkin eri mieltä. Väittämien vastaukset olivat pääpiirteittäin samaa mieltä (yli 50 %), eli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä, ainoana poikkeuksena viimeinen väittämä.

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että kokemukset oman esihenkilön etäviestinnän käytöstä, tavoitettavuudesta etänä sekä sisäisestä viestinnästä korona-ajan etätöissä ovat olleet suurimmaksi osaksi myönteisiä. Myönteiseksi koettiin oman esihenkilön sisäinen viestintä etätöissä palautteenannon ja motivoinnin suhteen, sekä työilmapiirin ylläpidossa. Tutkimuksen mukaan parantamisen varaa oli taukojen pitämiseen kannustamisessa, sekä siinä, kuinka esihenkilön koettiin olevan kiinnostunut alaisensa työssäjaksamisesta korona-ajan etätöissä. Etätöissä yksi merkittävä ongelma on työstä palautuminen (TTK 2017), minkä vuoksi esihenkilön osoittama tuki ja kannustaminen taukojen pitämiseen korostuu. Esihenkilön tulisikin painottaa etätyöntekijälle taukojen pitämisen tärkeyttä ja merkitystä etätyöntekijän omalle jaksamiselle, koska työntekijöidensä hyvinvoinnista huolehtimalla voi vaikuttaa muun muassa sairauspoissaolojen määrään sekä työssä viihtyvyyteen (Sinokki 2016).



Kuvio 21. Sukupuolien välinen eroavaisuus kokemuksesta esihenkilön viestintäkanavien käytöstä

Mann-Whitneyn korrelaatiotestin mukaan kyselyn kohdan 9. väittämän sekä vastaajan sukupuolen välillä löytyi merkittävä ero ($p=0,002$, liite 3.). Kuvion 21. ristiintaulukoinnin mukaan miehet ovat vastanneet täysin samaa mieltä (42 %) ja jokseenkin samaa mieltä (50 %), että esihenkilö on osannut viestiä monipuolisesti korona-ajan etätöissä. Naisten antamissa vastauksissa on enemmän hajontaa, ja heistäkin suurin osa on vastannut joko täysin samaa mieltä (14 %) tai jokseenkin samaa mieltä (45 %), mutta 24 % on ollut asiasta jokseenkin eri mieltä.

5.5 Kommunikaation ja viestinnän kehittäminen etätöissä

Vapaaehtoiseen avoimeen kysymykseen vastasi yhteensä 23 vastaajaa. Kysymyksessä tiedusteltiin, mitä asioita vastaajat kehittäisivät oman työtiiminsä etätöiden kommunikaatiossa ja viestinnässä. Vastaajien antamat vastaukset avoimeen kysymykseen on eritelty eri luokkien mukaan liitteessä 2. Avoimen kysymyksen vastaukset jaoteltiin luokittelukoodauksen avulla, eli sen mukaan, mihin eri kokonaisuuksiin tietyt vastaukset kuuluvat. Näitä kokonaisuuksia tuli yhteensä viisi: etäviestinnän tai viestintävälineiden käyttö, tiimin yhteinen aika liittyen muihin kuin työasioihin, etäpalaverit, esihenkilö sekä muut.

Eniten vastauksia (11 kpl) keräsi etäviestintä ja viestintävälineiden käyttö. Vastaajat kehittäisivät työtiiminsä etätöiden kommunikaatiota ja viestintää panostamalla kunnolliseen virtuaalisten viestintävälineiden käyttöön, sekä tarkempiin ja selkeämpiin yhteisiin pelisääntöihin siitä, miten ja millä viestintävälineillä viestitään etänä. Myös nopeampaa reagoitua kaivattiin huonosti toimiviin ratkaisuihin etäviestinnässä. Vastauksissa tuli ilmi, että etäviestinnässä kaivattaisiin harkitumpaa kirjoittamista, sekä selkeitä ja siistejä viestejä, jotta vähennettäisiin väärintulkinnan riskin mahdollisuutta. Vastaajat kaipaavat työtiimiltänsä aktiivisempaa otetta kommunikointiin etänä. Vastauksissa tuli myös ilmi, että otettaisiin huomioon etätyöntekijöiden toive pitää omaa kameraansa päällä tai pois päältä etäpalaverissa, ja otettaisiin myös huomioon se, että toisten kirjoitustapa on huonompi kuin toisten.

Tässä auttaisi mahdollisesti erilaisten viestintäkoulutusten tarpeellisuuden kartoitus, mikä edesauttaisi oikeanlaisen etäviestinnän toteutumisen.

Eräs vastaaja kaipasi parempaa viestimistä siitä, minkä työasioiden parissa työtiimin muut osapuolet ovat parhaillaan työskentelemässä. Tämä voi johtua siitä, että kartoitusta ei voi tehdä samaan tapaan helposti lähitöissä havainnoimalla. Senhetkistä työtilannetta etätöissä voi kartoittaa osallistumalla yhteisiin etäkeskusteluihin (Haapakoski ym. 2020, 76), mutta ongelmana tässä voi olla, että kaikki tiimin jäsenet eivät aina kerkeä paikalle.

Toiseksi eniten vastauksia (5 kpl) keräsi tiimin yhteiseen aikaan panostaminen virtuaalisesti, liittyen muihin kuin työasioihin. Vastaajat kaipaivat enemmän vapaamuotoista spontaania keskustelua tiiminsä välillä, sekä yhteisiä kahvi- tai lounashetkiä.

Etäpalavereihin liittyvä luokittelu sai kolme vastausta. Vastaajat kaipaivat useammin tiimipalavereja ja etäkokouksia, joissa olisi enemmän mahdollisuuksia esittää omia kysymyksiään. Vastauksissa kaivattiin myös enemmän aikaa yhteisille pohdintapalaverille, joissa tiimi voisi yhdessä etsiä erilaisiin ongelmiin ratkaisuja.

Esihenkilöön liittyvä luokittelu sai kolme vastausta. Vastaukset liittyivät pääasiassa esihenkilön aktiivisempaan osallistumiseen sekä kahdenkeskiseen aikaan etätyöntekijän kanssa. Tärkeäksi koettiin esihenkilön kanssa kuulumisten vaihtaminen myös siksi, koska muutoin etätyöntekijä saattaa jäädä yhteispalaverissa esihenkilöltä vähemmälle huomiolle. Kahdenkeskisillä keskusteluilla etätyöntekijä tulee paremmin siten huomatuksi ja esihenkilö pääsee kartoittamaan paremmin jokaisen työntekijän jaksamista, työtyytyväisyyttä sekä viihtyvyyttä työtiimissä.

Luokittelu "muut" sai kaksi vastausta, joiden sisältö koski muita asioita, kuin edellä käsitelleet. Erään vastaajan mielestä etätöiden viestintää ja kommunikaatiota voisi kehittää lisäämällä koulutusta työntekijöille. Tämä voisi tarkoittaa muun muassa tietoteknisen osaamisen lisäystä, etäviestintävälineiden käyttöä, kirjallisen viestinnän koulutusta etäviestinnässä sekä yhteisten etätyöpelisääntöjen laatimista. Toisen vastaajan mielestä työtiimin uudelleenorganisointi selkeämpiin vastuualueisiin helpottaisi kommunikaatiota. Tämä voi johtua siitä, että kun tiedetään työtiimin vahvuudet ja osaaminen, avun kysyminen ja tiedon saanti selkiytyy. Työtiimin uudelleenorganisointi voi myös tarkoittaa sitä, että työtiimi hajautetaan vastuualueittain, ja jokainen vastuualue saa oman lähiesihenkilön tai tiimin johtajan. Tämä taas mahdollistaa läheisemmän ja tiiviimmän vuorovaikutuksen oman lähiesihenkilön tai tiimin johtajan kanssa.

6 Pohdinta

Pohdinta-luvussa käsitellään tutkimuksen tärkeimpiä tuloksia ja johtopäätöksiä. Tässä osiossa pohditaan myös opinnäytetyön luotettavuutta sekä arvioidaan omaa oppimista.

6.1 Johtopäätökset

Vastaajien mielestä korona-ajan etätöihin siirtyminen sujui pääasiassa hyvin, ja korona-ajan etätyöskentely oli vastaajien mielestä suurimmaksi osaksi mieluisaa. Etäviestintätaavat sekä etäviestintävälineet ovat olleet helppokäyttöisiä, ja työhön liittyvät asiat on tullut hoidettua etäviestinnän avulla. Tulokset voivat kertoa siitä, että työnantaja ja esihenkilö ovat osanneet pitää huolen riittävän muutosviestinnän sekä viestinnän kulun toimivuudesta myös etätöissä, mikä on mahdollistanut helpon siirtymisen lähitöistä etätöihin. Tätä tukee myös tulokset siitä, että vastaajien mielestä informaatio esihenkilön ja työntekijän välillä on liikkunut normaalisti, eli viestin kulku ei ole huonontunut korona-ajan etätöissä. Muutosviestinnällä esihenkilö voi vaikuttaa työntekijän turvallisuudentuntuun ja luottamukseen muutoksen aikana ja jälkeen (Pirinen 2014), minkä vuoksi on ollut tärkeää huolehtia riittävästä sisäisestä viestinnästä korona-ajan etätöihin siirtyessä. Suurimmaksi osaksi etätyöhön on valmistauduttu työnantajan ja esihenkilön puolesta riittävän hyvin. Toisaalta taas vastaajilla oli suurimmaksi osaksi melko vähän, erittäin vähän, tai ei lainkaan etätyökokemusta ennen korona-aikaa. Tästä voi päätellä, että etätyöskentelyosaaminen on ollut osittain hallussa työntekijöillä jo ennen etätyöhön siirtymistä.

Vastaajat olivat kaivanneet small talk -jutustelua kasvotusten, mutta huomattavasti vähemmän virtuaalisesti. Etäviestinnällä ei ole onnistuttu korvaamaan kasvotusten tapahtuvaa juttelua työkaverin kanssa, eikä virtuaalinen vuorovaikutus aja samaa asiaa, kuin kasvotusten kommunikointi lähitöissä. Virtuaalisessa kanssakäymisessä ei tule hyödynnettyä sanatonta viestintää, jolloin kasvokontaktin puuttuminen vaikuttaa empatian välittymiseen, mikä taas tukisi yhteisöllisyyden syntyä (Haapakoski ym. 2020, 90, 97). Vastaajat kaipasivat enemmän kommunikaatiota kasvotusten, mikä on luonnollista, kun lähitöissä on aikaisemmin päässyt näkemään oman työtiimin jäseniä joka päivä kasvotusten.

Hieman yli puolet vastaajista oli kokenut eristäytyneisyyden tunnetta työkavereistaan korona-ajan etätöissä. Myös Cocodigiresearchin suorittamassa tutkimuksessa havaittiin, että yksi suurimmista haasteista etätöissä oli eristäytyneisyyden tunne (Blomqvist ym. 2020, 6). Tunne voi johtua koronan tuomasta nopeasta muutoksesta etätöihin siirtymisessä, jolloin osa työntekijöistä ei ollut valmistautunut siirtymään lähitöistä etätöihin. Salmimiehen mukaan eristäytyneisyyden tunteen käsittelyyn voi auttaa itsensä johtaminen ja tietoisuus-harjoitukset, joiden avulla etätyöntekijä oppii ymmärtämään omaa tunnereaktiota. Tämä

taas auttaa ottamaan uusia asioita paremmin vastaan (Salmimies 2008, 30.), ja mahdollisesti sopeutumaan etätyöskentelyn aiheuttamaan eristäytyneisyyden tunteeseen. Tunne eristäytyneisyydestä voi myös vaihdella vastaajan persoonan mukaan; osa saattaa olla tyytyväisempi siihen, että pääsi oman kodin rauhaan tekemään töitä kuin toiset. Tätä johdopäätöstä voi selittää myös väittämän vastauksien tasainen jakautuminen ”samaa mieltä” ja ”eri mieltä” suhteen. Voi myös olla, että eristäytyneisyyttä tuntevien vastaajien työttömissä ei huolehdita tarpeeksi sisäisestä viestinnästä sekä yhteisöllisyyden luomisesta.

Vastaajat olivat kokeneet päässeensä juttelemaan tarpeeksi työasioista kollegoidensa kanssa, vaikkakin kolmasosa vastaajista oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Noin puolet vastaajista oli eri mieltä siitä, että he olivat päässeet juttelemaan työkavereidensa kanssa muistakin kuin työasioista. Korona-ajan etätöissä työskennelleet vastaajat kaipasivat myös enemmän vapaamuotoisia keskustelutilanteita oman työtiiminsä ja työyhteisönsä kanssa. Haapakosken mukaan (2020) vapaamuotoisemmissa ryhmäkeskusteluissa voidaan hyödyntää yhteinen aika kysymällä toisten kuulumisia ja luomalla avoin keskusteluyhteys työtiimin välille. Keskusteluissa myös esihenkilön oma esimerkki on tärkeä, jotta tiimin jäsenet saavat kannustusta ja rohkeutta keskustella vapaasti. (Haapakoski ym. 2020, 111.) Yhteenkuuluvuuden tunne ja työyhteisön välinen kommunikaatio on vastaajille tärkeää, ja siihen halutaan panostaa myös etätöissä. Kehitystilaa on erityisesti muista kuin työasioista puhumisessa, joten etätöissä esihenkilön tulisi tarjota työntekijöille esimerkiksi alusta, jossa kertoa myös muihin kuin työhön liittyviä asioita.

Vastaajien mielestä työkavereihin ei ole tullut tutustuttua samaan tapaan kuin lähitöissä. Kasvotusten tapahtuvan luonnollisen small talkin puute on voinut vaikuttaa uusiin työkavereihin tutustumiseen huonontavasti. Vastauksien jakautumiseen on voinut vaikuttaa se, että kaikille ei ole tullut korona-aikana uusia kollegoita, joihin tutustua. Small talkin puuttuminen voi vaikuttaa negatiivisesti vastaajan kokemukseen etätöistä, kun työtiimin yhteisöllisyyteen ja työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta ei tule small talkin avulla samaan tapaan spontaanisti kehitettyä, kuten lähitöissä (Flamisch 11.2.2021). Ongelmaksi etätöissä voi tulla se, että yhteenkuuluvuuden tunnetta ei synny yhtä helposti kuin lähitöissä, minkä vuoksi yhteisiin palavereihin ja juttutuokioihin esimerkiksi aamukahvittelun avulla tulisi panostaa.

Tutkimuksen tuloksien perusteella työyhteisön sisäisen viestinnän toimivuuden kannalta on hyvä pohtia erilaisten viestintäkoulutuksien tarvetta, jotta etäviestinnästä saadaan entistäkin selkeämpää ja toimivampaa. Etäjohtamisessa esihenkilön tehtävänä on luoda yhteiset pelisäännöt sekä huolehtia niiden noudattamisesta (Haapakoski ym. 2020, 66). Pelisääntöjen avulla koko työtiimi tietää, mitä viestintävälineitä käytetään tietyissä tilanteissa. Yhteisillä pelisäännöillä voidaan edesauttaa toimintalinjoja ja edistää sisäisen viestinnän

toimivuutta. Etäviestinnän yhteisiin pelisääntöihin panostamalla voidaan myös selkeyttää sisäisen viestinnän sisältöä sekä vähentää väärinymmärryksien ja väärintulkinnan riskiä erityisesti kirjallisessa viestinnässä (Kehusmaa 2011, 66).

Tuloksien mukaan vastaajat kaipasivat small talkia kasvotusten, joten tulisi pohtia, onko työpaikoilla vastaisuudessa kannattavaa tarjota etätyömallin lisäksi niin sanottua hybridi-mallia, jossa osa viikosta tehdään töitä konttorilla ja osa etätöissä. Näin mahdollistettaisiin tilanne, jossa työntekijä ja työnantaja hyötyisi molemmista tavoista. Hybridimallin avulla työntekijä saisi mahdollisuuden tehdä töitä enemmän etänä tai lähitöissä oman preferenssinsä mukaan. Työntekijää kuulemalla on mahdollisuus vaikuttaa työssä viihtyvyyteen ja työntekijän jaksamiseen, kun työpaikka uskaltaa joustaa työntekijän tarpeiden mukaan.

Jatkotutkimus tälle opinnäytetyölle voisi keskittyä enemmän syihin siitä, miksi sisäinen viestintä on onnistunut hyvin tai huonosti korona-ajan etätöissä; mikä tekee työyhteisön sisäisestä viestinnästä toimivaa, sekä mitkä asiat sisäisessä viestinnässä vaikuttavat eniten työilmapiiriin kehittymiseen etätöissä. Jatkotutkimusaiheena voisi olla myös, miten korona-ajan jälkeen on palattu takaisin lähityöhön ja miten se on vaikuttanut sisäiseen viestintään. Hybridimallin toimivuutta olisi myös syytä tutkia tarkemmin: koituuko siitä enemmän hyötyä vai haittaa sekä työnantajalle että työntekijälle, ja kuinka moni etätyötä tehnyt haluaisi mieluummin hybridimallin pelkän etätyöskentelyn tai lähityöskentelyn sijaan.

6.2 Luotettavuuspohdinta

Tutkimusta tehdessä on hyvä pohtia sen luotettavuutta, koska tutkimuksen tuloksien luotettavuuteen saattaa vaikuttaa muun muassa käytetyt menetelmät ja pieni otanta. Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan reliabiliteettia, eli luotettavuutta siihen, että tutkimuksen vastaukset vastaavat tutkittavaan aiheeseen, vastaukset eivät ole sattumanvaraisia, ja tutkimus on toistettavissa. Jos esimerkiksi vastauksia on liian vähän, vastaukset antavat osviittaa vain satunnaisista vastauksista, jonka vuoksi niihin perustuvat johtopäätökset voivat olla epäluotettavia. (Heikkilä 2014, 28.)

Kysely avattiin yhteensä 259 kertaa, mikä johtunee siitä, että kysely julkaistiin Facebook-ryhmässä, jossa on paljon ihmisiä. Osa linkin avanneista on saattanut avata sen uteliaisuudestaan, vaikka he eivät ole olleet kyselytutkimuksen kohderyhmää. Osa kesken jättäneistä vastaajista voivat olla henkilöitä, jotka ovat alkaneet tekemään kyselyä uteliaisuudesta, tietäen, että eivät ole tutkimuksen kohderyhmää.

Kyselyn tuloksien luotettavuuden takia kyselyyn olisi tarvinnut isomman otannan. Tämä olisi voinut toteutua siten, että kyselyn julkaisupaikkoja olisi voinut olla useampi, ja olisi

voitu lähettää ennalta tiedustelukysely eri Facebook-ryhmiin Facebookin omalla kysely-toiminnolla siitä, kuinka moni on tehnyt etätöitä korona-aikana. Näin olisi voitu paremmin hahmottaa se, kuinka paljon potentiaalisia vastaajia olisi. Vastauksien perusteella olisi voitu laittaa kyselytutkimuksen useampaan eri Facebook-ryhmään, jotta lopullinen otos olisi ollut suurempi. Facebook-ryhmään olisi pitänyt laittaa myös muistutusviesti viimeisenä vastauspäivänä (3.10.2021), joka olisi toiminut herätteenä opinnäytetyön kohderyhmälle, eli heille, jotka eivät olleet muistaneet tehdä kyselyä. Muistutusviesti olisi voinut kerätä vastauksia myös kohderyhmän henkilöiltä, jotka eivät olleet nähneet aikaisempaa julkaisua, joka lähetettiin 25.9.2021.

Tutkimus olisi sopinut hyvin myös toimeksiantona, jolloin siitä olisi voinut olla enemmän käytännön hyötyä yrityksen toiminnan kehittämiseksi. Tällöin otanta olisi ollut selkeämpi, mutta toisaalta vastauksiin olisi vaikuttanut enemmän vain yhden yrityksen toimintatavat, eikä tutkimuksen tulokset olisi olleet yleistettävissä. Toimeksianto olisi helpottanut myös parempaa aikataulussa pysymistä, koska opinnäytetyön aikataulutus ja tutkimuksen laatiminen olisi ollut säädetty yhdessä toimeksiantajayrityksen kanssa. Tämä olisi tarkoittanut aikataulullisesti intensiivisempää työskentelyä opinnäytetyön parissa. Tässä olisi tosin saattanut tulla jaksamisen kanssa ongelmia, jos aikataulussa ei olisi ollut paljon joustovaraa.

Opinnäytetyössä olisi voitu huolehtia paremmin käsitteiden yhteneväisemmästä käytöstä (esimerkkinä: viestintä/sisäinen viestintä, etäviestintä/sähköinen viestintä), jotta kysymyksien ja väittämät eivät olisi jääneet osittain tulkinnan varaisiksi. Vallin mukaan kysymykset saattavat muodostaa suuren uhan tutkimuksen onnistumiselle, koska väärin muodostettu tai epäselvä kysymys saattaa aiheuttaa vääriä vastauksia verrattuina tutkittavaan asiaan (Valli 2015, 42). Väittämä "Työyhteisöni työilmapiiri on parantunut korona-ajan etätöiden aikana." oli jälkikäteen ajateltuna harhaanjohtava, minkä vuoksi on mahdollista, että väittämä sai niin paljon neutraaleja vastauksia suhteessa muihin väittämiin. Väittämä olisi pitänyt ottaa omaksi erilliseksi kysymykseksi, ja antaa vastaajalle mahdollisuus valita selkeästi, onko työilmapiiri parantunut, huonontunut vai pysynyt samana. Nyt väittämässä kysyttiin työilmapiirin parantumisesta, jolloin vastaaja on saattanut ajatella, että jos vastaa olevansa eri mieltä, tulkitaan vastaus automaattisesti siten, että työilmapiiri olisi huonontunut.

Väittämissä oli painotettu korona-ajan etätöitä, jotta vastaajalle selkeytettiin, minkä ajankohdan etätöistä oli kyse. Tästä syystä etätöihin liittyvät kysymykset oli laitettu menneessä muodossa, jotta vastaaja vastaisi oikealla ja halutulla tavalla, eikä mahdollisten aikaisempien etätökokemuksiensa mukaan. Näin tekemällä vähennettiin riskiä väittämien väärin-

tulkintaan. Ainoastaan niistä väittämistä korona-ajan varmennus oli jätetty pois, jos väittämä esimerkiksi kartoitti yleisesti mielipidettä etätöistä. Jos kyselyä teki mobiiliversion kautta, ruudulle mahtui yleensä yksi väittämä ja sen vastausvaihtoehdot. Lisäämällä ”korona-ajan etätöissä” käsitettä väittämiin, muistutettiin vastaajaa toistuvasti siitä, mitä tutkitaan ja mihin asiaan väittämällä halutaan vastaus. Selkeällä väittämällä ohjattiin vastaajaa vastaamaan oikealla tavalla, ja vahvistettiin näin luotettavampia tuloksia.

6.3 Oman oppimisen arviointi

Tein opinnäytetyötä maaliskuusta marraskuuhun 2021. Suurimpia haasteita opinnäytetyötä tehdessä olivat aiheen valinta ja rajausta, sekä aikataulussa pysyminen. Jouduin kesäkuusta elokuun loppuun saakka pitämään taukoa, koska olin täystyöllistettynä kesätöissä. Alkuperäinen suunnitelmani oli saada opinnäytetyö valmiiksi ennen kesää 2021. Jonkin aikaa tasapainoilin opinnäytetyön ja uuteen työhön sopeutumisen kanssa, mutta kesäkuussa työtahti alkoi kiihtymään liikaa, ja tulin siihen pisteeseen, että omat voimavarani eivät riittäisi enää pitkään. Laitoin tutkimuksen hetkeksi tauolle, kunnes määräaikainen työsuhteeni päättyisi elokuun lopussa. Tämä osoittautui hyväksi päätökseksi, koska minulla oli näin paremmin voimia jatkaa opinnäytetyötä syksyllä.

Halusin tehdä opinnäytetyöni ajankohtaisesta aiheesta, joten päädyin valitsemaan aiheeksi korona-ajan etätöitä. Aiheen rajaaminen kuitenkin osoittautui hankalaksi. Opinnäytetyötä ei tehty toimeksiantona, mikä olisi saattanut auttaa aiheen rajaamisessa. Pohdin ensin opinnäytetyötä jonkinlaisen etätöiden tai työergonomian oppaan muodossa, kunnes huomasin paljon yhtäläisyyksiä viestinnän ongelmissa, joita minä itse ja lähipiirini kokivat omassa etätöskentelyssään korona-aikana.

Opinnäytetyö oli pitkä prosessi, jonka aikana opin kyseenalaistamaan lähteiden laatua. Netti on täynnä lähteitä, mutta ongelmana on niiden löytäminen kaikkien epätieteellisten ja nimettömien artikkeleiden takaa. Ammattikorkeakoulussa täytyy käyttää primäärisiä lähteitä sekundäärisien sijaan, mikä aiheutti haasteita oikeanlaisten lähteiden löytämiseksi. Tämän opinnäytetyön lähteiksi löytyi erilaisia tutkimuksia, raportteja, nettiartikkeleita, lakitekstejä sekä kirjallisuutta. Lähteitä löytyi pääosin suomen kielellä, mutta tutkimuksessa hyödynnettiin myös englanninkielistä aineistoa.

Tätä opinnäytetyötä tehdessä opin tutkimuksen tekoa, ja sitä, minkälaisia asioita tulee ottaa huomioon tutkimusta tehdessä. Tärkeää oli pitää aiheesta tiukasti kiinni ja palata oman tutkimuksen tavoitteeseen sekä pääongelmaan yhä uudestaan ja uudestaan, jotta aihe ei lähtisi rönsyilemään. Tutkimuksen itsenäinen suunnittelu ja tekeminen, sekä tulok-

sien analysointi kehitti ammatillista vahvuuttani ja itseluottamustani. Aiheen mielenkiintoisuus ja ajankohtaisuus kyti inspiraationlähteenäni ja sain siitä voimaa jatkaa tasaisen varmaan tyyliin opinnäytetyön alkuaskelista loppusilauksiin saakka.

Lähteet

- Aava 2020. Etätyön ergonomia - fysioterapeutin vinkit kotitoimistolle. Luettavissa: <https://www.aava.fi/artikkeli/etatyon-ergonomia-fysioterapeutin-vinkit-kotitoimistolle>. Luettu 1.10.2021
- Ahonen G. & Ojala L. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY. Porvoo.
- APA 2021. American Psychological Association. The Fatiguing Effects of Camera Use in Virtual Meetings: A Within-Person Field Experiment. Tutkimus luettavissa: <https://psycnet.apa.org/fulltext/2021-77825-003.pdf>. Luettu 14.9.2021
- Blomqvist, M., Henttonen, K., Olsson, T., Ropponen, A., Sivunen, A., Vartiainen, M. & Van Zoonen, Ward. 2020. Remote work in Finland during the Covid-19 pandemic. Tutkimus luettavissa: <https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/12/remote-work-in-finland-during-the-covid-19-pandemic.pdf>. Luettu 17.4.2021
- Buffer 2021. 2021 State of Remote Work. Tutkimus luettavissa: <https://buffer.com/2021-state-of-remote-work>. Luettu 25.4.2021
- Flamisch, S. 11.2.2021. Here's Something You Never Thought You'd Miss: Office Small Talk. Luettavissa: <https://www.rutgers.edu/news/heres-something-you-never-thought-you-d-miss-office-small-talk>. Luettu 14.9.2021
- Grace, P. & Heiskanen, S. 2020. Etätyökirja – Suunnittele. Sovi. Tee. Aula & Co. Helsinki.
- Haapakoski, K, Niemelä A. & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä: seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Alma Talent. Helsinki. E-kirja luettavissa: [https://bisneskirjasto-alma-talent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAXBBXATH-BCEE#kohta:L\(\(e4\)sn\(\(e4\)\)\(\(20\)et\(\(e4\)n\(\(e4](https://bisneskirjasto-alma-talent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAXBBXATH-BCEE#kohta:L((e4)sn((e4))((20)et((e4)n((e4). Luettu 18.04.2021
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki.
- Heino, M. 2017. Psykologian pro gradu -tutkielma: Psykologisen työstä irrottautumisen ja hyvinvoinnin vastavuoroiset yhteydet vuoden seurantatutkimuksessa. Luettavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102754/1516708272.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 1.10.2021

Hiila, I., Tukiainen, M. & Hakola I. 2019. Tiimiäly: opas muuttuvan työelämään. Tuuma. Jyväskylä. E-kirja luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524519526>. Luettu 13.5.2021

Isotalus, P. & Rajalahti, H. 2017. Vuorovaikutus johtajan työssä. Alma Talent. Helsinki. E-kirja luettavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/GAEBJXCTEB>. Luettu 24.04.2021

The IWG Global workplace survey 2019. Tutkimus luettavissa: <https://assets.re-gus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf>. Luettu 25.4.2021

Jabe, M. 2017. Erilaisten ihmisten johtaminen. Kauppakamari. Helsinki. Luettavissa: [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/erilaisten-ihmisten-johtaminen-2017#kohta:Erilaisten\(\(20\)ihmisten\(\(20\)johtaminen](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/erilaisten-ihmisten-johtaminen-2017#kohta:Erilaisten((20)ihmisten((20)johtaminen). Luettu 21.10.2021

Kantelus, L. 18.3.2020. Etäjohtamisesta tuli kerralla yleisin johtamisen muoto. LinkedIn-artikkeli. Luettavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/et%C3%A4johtamisesta-tuli-kerralla-yleisin-johtamisen-muoto-leea-kantelus?articleId=6645974528470192128>. Luettu 14.9.2021

Kehusmaa K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja luettavissa: [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-kilpailuetuna-2011#kohta:Ty\(\(f6\)hyvinvointi\(\(20\)kilpailuetuna](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-kilpailuetuna-2011#kohta:Ty((f6)hyvinvointi((20)kilpailuetuna). Luettu 24.04.2021

Lohtaja-Ahonen, S. & Kaihovirta-Repo, M. 2012. Tehoa työelämän viestintään. Sanoma Pro. Helsinki. Luettavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAXBBXATJGHDB#/kohta:1/piste:b242>. Luettu 6.10.2021

Koponen, J. 28.6.2021. Koronaexit ja uusi työ – näin työajanseuranta tukee etätöitä ja työn hybridimallia. Blogiteksti luettavissa: <https://www.visma.fi/blog/tyoajanseuranta-etaty-ossa/>. Luettu 14.9.2021

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Media. Helsinki. E-kirja luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/GAHBJXCTEB#kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/GAHBJXCTEB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)piste:b4). Luettu 1.5.2021

Martela, F., Hakanen, J., Hoang, N. & Vuori, J. 2021. Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa - Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai pahoinvoinnin lähde? Aalto-yliopisto.

Helsinki. Tutkimus luettavissa: <https://oma.tsr.fi/api/projects/9b0406b7-2dbb-456b-96ed-1186b0a80509/attachment/8bf93473-3f6f-440d-81ff-eb84b689a595>. Luettu 22.5.2021

Martela, F. 2014. Sisäinen motivaatio: tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Tulevaisuusvaliokunta, Helsinki. Luettavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf. Luettu 14.9.2021

Narinen, H. 2014. Käsityksiä ja kokemuksia miesten ja naisten vuorovaikutustavoista. Puheviestinnän pro gradu -tutkielma luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44315/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201409222840.pdf>. Luettu 21.10.2021

Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Talentum. Helsinki. E-kirja luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789521425660>. Luettu 1.5.2021

Poskiparta, H. & Viranta, T. 2018. Ytimessä - Esimies itsensä johtamisen mahdollistajana. Novetos. Tutkimus ladattavissa: <https://www.novetos.fi/julkaisut/ytimessa>. Luettu 7.10.2021

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Alma Talent Oy. Helsinki. E-kirja luettavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/FAJBHXC-TDG#kohta:1>. Luettu 16.5.2021

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio - Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma. Helsinki. E-kirja luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789518854138>. Luettu 25.04.2021

Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0: Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? Talentum. Helsinki. E-kirja luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789521418433>. Luettu 13.5.2021

TTK 2017. Työturvallisuuskeskus: Etätyössä turvallisesti. Digijulkaisu luettavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti. Luettu 14.9.2021

TTL 2016. Työterveyslaitos: Jousto-opas. Luettavissa: https://issuu.com/tyoterveyslaitos/docs/ttl_jousto_opas-2016. Luettu 14.9.2021

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 1.10.2021

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. PS-kustannus. Jyväskylä.

Valmiuslaki 29.12.2011/1552. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20111552>. Luettu 17.4.2021

Vilkkä, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiiin. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701236>. Luettu 29.5.2021

Vilkkä H. 2021b. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731/preview>. Luettu 29.5.2021

WHO. Report of the WHO-China Joint Mission on Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). PDF luettavissa: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-china-joint-mission-on-covid-19-final-report.pdf>. Luettu 17.4.2021

Liitteet

Liite 1. Webropol-kysely

(*) vastaaminen pakollista

Tämä kysely on osa Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä, jossa tutkitaan kommunikaation ja sisäisen viestinnän onnistumista korona-ajan etätöissä. Kysely on tarkoitettu kaikille heille, jotka ovat tehneet etätöitä korona-aikana 2020–2021.

Vastaathan vähintään kaikkiin pakolliseksi merkittyihin kysymyksiin ja lopuksi paina "Lähetä", kun olet saanut kyselyn valmiiksi.

Kyselyyn on aikaa vastata sunnuntaihin 3.10.2021 asti.

Kiitos paljon kyselyyn osallistumisesta!

Taustakysymykset

1. Ikä (*)

alle 20

20–29

30–39

40–49

50–59

yli 59

2. Sukupuoli

nainen

mies

muu

3. Minkälaisessa roolissa olet työpaikallasi? (*)

esihenkilö, johtaja tai yrittäjä

työntekijä

4. Kuinka paljon sinulla oli kokemusta etätyöskentelystä ennen korona-aikaa? (*)

Ei lainkaan

Erittäin vähän

Melko vähän

Melko paljon

Erittäin paljon

Korona-ajan etätyöt

5. Kuinka paljon olet tehnyt etätöitä korona-aikana 2020–2021? (Valitse lähin vaihtoehto) (*)

100 % työajasta

75 % työajasta

50 % työajasta

25 % työajasta

alle 25 % työajasta

6. Mielestäni suurin ongelma korona-ajan etätöissä on ollut... (valitse enintään 3) (*)

...vapaa-ajan ja työajan erottaminen.

...viestinnän ja kommunikaation ongelmat.

...yksinäisyyden tunne.

...motivaation puute.

...työrauhan puute.

...työergonomiasta huolehtiminen.

...tietotekniset ongelmat.

Jokin muu, mikä?

Väittämät (*)

Alla on esitetty väittämiä. Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

7. Sähköinen viestintä ja yhteisöllisyys korona-ajan etätöissä

Sähköinen viestiminen työkavereiden kanssa korona-ajan etätöissä on ollut yhtä helppoa kuin lähitöissä kasvotusten.

Olen päässyt juttelemaan työkavereideni kanssa tarpeeksi työhön liittyvistä asioista korona-ajan etätöissä.

Olen päässyt juttelemaan työkavereideni kanssa muistakin asioista kuin työasioista korona-ajan etätöissä.

Olen tutustunut uusiin työkavereihin virtuaalisesti korona-ajan etätöissä yhtä helposti kuin kasvotusten lähitöissä.

Työyhteisöni työilmapiiri on parantunut korona-ajan etätöiden aikana.

Olen kaivannut enemmän small talk -jutustelua kasvotusten työkavereiden kanssa korona-aikana.

Olen kaivannut enemmän small talk -jutustelua virtuaalisesti työkavereiden kanssa korona-ajan etätöissä.

Virtuaalipuhelu esim. Skypen välityksellä työkaverin kanssa ajaa saman asian kuin keskustelu kasvotusten.

Tiimin ylimääräiset etäpalaverit, kuten aamukahvittelu kerran viikossa Teamsissä, ovat tarpeellisia luomaan yhteenkuuluvuuden tunnetta korona-ajan etätöissä.

Työnantajani on antanut hyvät ohjeet ja perehdytyksen sähköisten viestintäalustojen (esim. Skype, Zoom, Teams tms.) käyttöön korona-ajan etätöissä.

Korona-ajan etätöissä on ollut helppoa viestiä sähköisen viestintäpalvelun (esim. Skype, Zoom, Teams tms.) avulla.

Minua ei häiritse sähköpostiin tai chattiin tulevat työviestit etätöissä.

Haluan vapaaehtoisesti pitää videokuvaani päällä etätapaamisissa.

Virtuaalisia etäpalavereita on ollut mielestäni tarpeeksi korona-ajan etätöissä.

Olisin kaivannut enemmän vertaistukea työkavereiltani korona-ajan etätöissä.

Olisin kaivannut enemmän vertaistukea työkavereiltani liittyen korona-ajan tuomiin muutoksiin.

Kynnykseni pyytää apua kollegalta on noussut korona-ajan etätöihin ja sähköiseen viestintään siirtymisen jälkeen.

Korona-ajan etätöissä olen kokenut itseni eristäytyneeksi työkavereistani.

Viestinnän muuttuminen sähköiseksi on vaikuttanut negatiivisesti työmotivaatiooni korona-ajan etätöissä.

Luonnollisten keskeytyksien puuttuminen, kuten small talk työkavereiden kanssa, on vaikuttanut negatiivisesti jaksamiseeni korona-ajan etätöissä.

8. Etätyöskentely korona-aikana

Olen kokenut korona-ajan etätöiden mielekkääksi.

Siirtyminen etätöihin korona-aikana oli minulle helppoa.

Olen kokenut itseni tehokkaammaksi korona-ajan etätöissä.

Olen päässyt työskentelemään ilman turhia keskeytyksiä paremmin korona-ajan etätöissä, verrattuna lähitöihin.

Korona-ajan etätyöskentely on antanut minulle paremman keskittymisrauhan kuin toimistolla työskenneltäessä.

Työssäjaksamiseni on parantunut korona-ajan etätöihin siirtymisen jälkeen.

Olen osannut huolehtia siitä, että olen pitänyt tarpeeksi taukoja korona-ajan etätyöpäivieni aikana.

Olen osannut erottaa korona-ajan etätyöajan vapaa-ajasta.

Olen palautunut hyvin työstäni korona-ajan etätöissä.

9. Esihenkilön viestintä korona-ajan etätöissä (piilotettu, jos vastannut kohdassa 3. "esihenkilö, johtaja tai yrittäjä")

Viestit ja informaatio ovat kulkeneet normaalisti esihenkilöni ja työtiimini välillä korona-ajan etätöissä.

Esihenkilöni on osannut viestiä monipuolisesti eri viestintäkanavien kautta korona-ajan etätöissä.

Esihenkilöni on osannut antaa rakentavaa palautetta korona-ajan etätöissä.

Esihenkilöni on osannut antaa positiivista palautetta virtuaalisesti korona-aikana, kun olen onnistunut töissäni.

Esihenkilöni on osannut motivoida alaisiaan korona-ajan etätöissä sähköisen viestinnän avulla.

Esihenkilöni on panostanut hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen korona-ajan etätyössä.

Esihenkilöni on ollut kiinnostunut alaistensa työssäjaksamisesta korona-ajan etätöissä.

Esihenkilöni on kannustanut pitämään riittävästi taukoja korona-ajan etätyöpäivien aikana.

Olen tarvittaessa saanut apua esihenkilöltäni korona-ajan etätöissä.

Avoin kysymys:

Mitä asioita kehittäisit työtiimisi etätöiden kommunikaatiossa ja viestinnässä?

Liite 2. Avoimen kysymyksen vastaukset

Avoin kysymys: Mitä asioita kehittäisit työtiimisi etätöiden kommunikaatiossa ja viestinnässä?	
Luokittelu	Vastaukset
etäviestintä/viestintävälineiden käyttö	Viestitulva on välillä sekavaa, joten mielestäni olisi hyvä jos tiimi vastaisi ensin yhteen kysymykseen ennen kuin kysyisi jo omaa asiaa, jotta ei olisi 7 asiaa päällekkäin vastaamatta.
	Meileillä tai chatilla kommunikoidessa olisi tärkeää, että viestit olisivat mahdollisimman selkeitä. Ei kirjoitusvirheitä, kokonaislauseita, ei jätetä tulkinnan varaa; lue viestisi ennen lähettämistä
	Tärkeät asiat kuuluvat sähköpostilla viestittäväksi. Chattiin laitettuna ne hukkuvat viestitulvaan ja viestien sisältö ei saa tarvittavaa painoarvoa
	Aamupalaverista kooste sähköpostiin tai osallistuminen Teamsin kautta, jotta tietää missä mennään ja mistä puhutaan.
	Aktiivisempi ote Teamsin käyttöön olisi tärkein kehitettävä asia.
	Joku merkki siitä, milloin on hyvä hetki ottaa yhteyttä Skypessä.
	Vain välttämättömät viestit lähetetään. Yksi viesti riittää. Pommittaminen useammalla mikset ole jo vastannut -tyyppisellä viestillä vain hidastaa vastauksen antamista.
	Olemme kaikki erilaisia viestijöitä ja sitä pitää kunnioittaa. Kaikki eivät halua pitää esim. kameraa/videota päällä ja toiset nimenomaan haluavat. Toiset parempia kirjoittajia, kuin toiset jne.
	Aktiivisempaa, avoimempaa ja matalakynnyksisempää kommunikointia erityisesti kun se on siirtynyt melkein täysin sähköiseksi jossa ei esim kuule äänenpainoja.
tiimin yhteinen aika virtuaalisesti (liittyen muihin kuin työasioihin)	Rohkeammin otetaan huonoksi todetut järjestelyt pois kalenterista. Esim ma-aamun kahvit klo 08:30.
	Normaalin työtuntien kommunikaatioiden lisäksi tiimi voi järjestää yhteisiä hetkiä esim. jakamalla omia kiinnostuksen kohteita tai inspiraation lähteitä, jotta tuntevat toisia paremmin.
	Pitäisi löytää keino käydä spontaaneja kahvipöytä- ja käytäväkeskusteluja virtuaalisesti.
	Enemmän vapaamuotoisuutta.
	Meiltä puuttuu täysin yhteiset kahvihetket tms. Pitäisi edes kerran kuussa olla vapaamuotoista keskustelua.
etäpalaverit	Avoimia kahveja tai teams ryhmä, etsi täältä virtuaalikaupaseuraa, lounasseuraa virtuaalisesti jne.
	Enemmän yhteisiä pohdintapalavereita, joissa voidaan kehittää/ratkaista ongelmakohtia.
	Lisäisin tiimiaikoja
esihenkilö	Tiimin etäkokous kerran viikossa 1 tunti on ollut liian vähän. Vauhdilla on käyty läpi pakolliset asiat, koskaan ei ole jäänyt aikaa vapaamuotoisille kyselyille. Eli pidemmät / enemmän tiimipalavereja
	Esimiehen ja yksittäisen työntekijän välinen kommunikaatio läheisemmäksi. Vaikka onkin paljon tiimipalavereita niin itsestään vähemmän numeroa tekemättä työntekijät jäävät helposti piiloon.
	Esihenkilöni on kiireinen eikä ehdi kunnolla vaihtaa kuulumisia alaisten kanssa yksitellen. Tähän pitäisi kalenteroida enemmän aikaa. Haluaisin pysyä paremmin ajantasalla siitä mitä kollegani tekevät.
	Esimiehen osallistumista
muut	Työtä aiotaan nyt organisoida paremmin, selkeämpiin vastuualueisiin. Se helpottaa myös kommunikaatiota.
	Koulutusta lisää henkilökunnalle

Liite 3. Mann-Whitney korrelaatiotesti

Mann-Whitney korrelaatiotesti	
7. Sähköinen viestintä ja yhteisöllisyys korona-ajan etätöissä Variables Olin kaivannut enemmän vertaistukea työkavereiltani liittyen korona-ajan tuomiin muutoksiin.	mies / nainen -2.74 (p=0.006)
7. Sähköinen viestintä ja yhteisöllisyys korona-ajan etätöissä: Variables Olen kaivannut enemmän small talk -jutustelua virtuaalisesti työkavereiden kanssa korona-ajan etätöissä.	esihenkilö, johtaja tai yrittäjä / työntekijä -2.8 (p=0.004)
9. Esihenkilön viestintä korona-ajan etätöissä: Variables Esihenkilöni on osannut viestiä monipuolisesti eri viestintäkanavien kautta korona-ajan etätöissä.	mies / nainen -3.03 (p=0.002)

Liite 4. Spearmanin järjestyskorrelaatiotesti

Spearmanin järjestyskorrelaatiotesti	
6. Mielestäni suurin ongelma korona-ajan etätöissä on ollut...:	4. Kuinka paljon sinulla oli kokemusta etätyöskentelystä ennen korona-aikaa?
...yksinäisyyden tunne.	-0.34 (p=0.008)
7. Sähköinen viestintä ja yhteisöllisyys korona-ajan etätöissä:	8. Olen kokenut korona-ajan etätyön mielekkääksi.
Työyhteisöni työilmapiiri on parantunut korona-ajan etätyön aikana.	0.43 (p=0.001)
Olisin kaivannut enemmän vertaistukea työkave-reiltani liittyen korona-ajan tuomiin muutoksiin.	-0.54 (p=0.000)
Olisin kaivannut enemmän vertaistukea työkave-reiltani liittyen korona-ajan tuomiin muutoksiin.	7. Korona-ajan etätöissä olen kokenut itseni eristäytyneeksi työkave-reistani.
Viestinnän muuttuminen sähköiseksi on vaikuttanut negatiivisesti työmotivaatiooni korona-ajan etätöissä.	0.54 (p=0.000)
	0.67 (p=0.000)