



Hanne Kainulainen & Sofia Puro

Opettajien kokemukset etätyöstä poikkeusaikana

Metropolia Ammattikorkeakoulun Myyrmäen kampuksen opettajat ja pandemian tuoma poikkeusaika

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen

Opinnäytetyö

10/2021

Tiivistelmä

Tekijä(t):	Hanne Kainulainen ja Sofia Puro
Otsikko:	Opettajien kokemukset etätyöstä poikkeusaikana
Sivumäärä:	73 sivua + yksi liite
Aika:	26.10.2021
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja(t):	Anne Perkiö, tutkintovastaava, Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia kokemuksia Metropolia Ammattikorkeakoulun Myyrmäen kampuksen opettajilla oli poikkeusaikana, joka aiheutui maaliskuussa 2020 alkaneesta COVID-19-pandemiasta. Tutkimuksen kohdejoukkona oli Myyrmäen kampuksen opettajat. Tutkimus toteutettiin kyselynä.

Viitekehyksessä esiteltiin aluksi Metropolia Ammattikorkeakoulua käymällä läpi Myyrmäen kampuksen osaamisalueita sekä tutkinto-ohjelmia. Tämän jälkeen edettiin työhyvinvoinnin käsittelyyn, johon sisältyy muun muassa fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi, esimiestyö ja työhyvinvoinnin johtaminen. Seuraavaksi käsiteltiin COVID-19:ta ja sen saapumista Suomeen, mistä siirryttiin itse etätyöskentelyyn. Seuraavaksi määriteltiin etätyöskentely ja sen lisääntyminen pandemian aikana.

Tutkimuksen avulla selvitettiin, miten opettajat kokivat etätyöskentelyn ja siihen siirtymisen. Suurin osa suhtautui etätyöskentelyyn myönteisesti, mutta moni koki ongelmia työn toteutuksessa. Muun muassa tiedonkulussa, tekniikassa ja tuen saamisessa koettiin haasteita. Opettajat toivoivat, että etätyöskentelyä voisi hyödyntää lähiopetuksen rinnalla tulevaisuudessa. Opinnäytetyssä esitettiin kooste kyselyn tuloksista ja annettiin kehitysehdotuksia Metropolia Ammattikorkeakoululle tulevaisuutta varten.

Avainsanat: etätyö, työhyvinvointi, COVID-19, korona, opettajat, Metropolia Ammattikorkeakoulu, liiketalous, tekniikka, esimiestyö, kysely, E-lomake

Abstract

Authors: Hanne Kainulainen and Sofia Puro
Title: Teachers experiences of remote working during exception time
Number of Pages: 73 pages + one appendix
Date: 26 October 2021

Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option: Leadership and Organizational Development
Instructor: Anne Perkiö, Degree Supervisor, Degree program in Business Administration

The objective of this thesis was to find out how the teachers of Myyrmäki campus at Metropolia University of Applied Sciences experienced the restrictions and emergency conditions caused by Covid-19 pandemic in May 2020. The target group of the study included teachers of Myyrmäki campus. The study was executed as a survey.

First, as the background for the study, Metropolia University of Applied Sciences was presented focusing on the fields of studies and the degree programmes offered at Myyrmäki campus. Second, the topic of corona and its arrival to Finland was covered. The theoretical framework concentrated on the theories of wellbeing at work, divided into the physical and mental wellbeing, managerial work, and the management of wellbeing. Next, the theoretical framework also discussed remote work. Remote work was defined and its increase during Covid-19 was also discussed.

In the practical part, the study explored how teachers experienced remote work. Most were in favour of remote work but many experienced problems related to information flow, technology and support. The teachers hoped that in the future, they would be able to combine contact and remote teaching. The thesis summarized the findings from the survey and presented improvement suggestions for Metropolia University of Applied Sciences for the future.

Keywords: Remote work, work wellbeing, Covid-19, corona, teachers, Metropolia University of Applied Sciences, business, technology, survey, eLomake

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön aihe, tavoite ja tutkimusongelma	1
1.2	Metropolia Ammattikorkeakoulu	2
1.3	Myyrmäen kampus	3
1.4	COVID-19	5
1.4.1	Korona Suomessa	5
1.4.2	Koronarajoitukset Suomessa	7
1.5	Etätyö	9
1.6	Koronan vaikutus opettajien työhön	10
1.7	Koronan jälkeinen aika	11
2	Työhyvinvoinnin teoria	12
2.1	Työhyvinvoinnin sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä	14
2.1.1	Psykososiaalinen työhyvinvointi	16
2.1.2	Sosiaalinen työhyvinvointi	17
2.1.3	Fyysinen työhyvinvointi	18
2.2	Työmotivaatio ja työnohjaus	19
2.2.1	Työn imu	20
2.2.2	Työnohjaus	20
2.3	Työhyvinvointi ja esihenkilötyö	21
2.4	Henkilöstöjohtaminen	22
3	Tutkimuksen toteutus ja kysely	25
3.1	Kvantitatiivinen lähestymistapa	25
3.2	Tutkimuksen suunnittelu	26
3.3	Tutkimusongelma ja tavoite	27
3.4	Tutkimuksen toteutus	28
3.5	Taustakysymykset ja niihin saadut vastaukset	28
3.6	Kysymykset poikkeusajasta ja vastaukset niihin	32
3.7	Ristiintaulukointi näiden vastausten perusteella	60
4	Johtopäätökset	63
4.1	Opinnäytetyön tavoitteen saavuttaminen	64
4.2	Validiteetti ja reliabiliteetti	65
4.2.1	Validiteetin arviointi	66

4.2.2	Reliabiliteetin arviointi	67
4.3	Johtopäätökset	67
4.4	Kehitysehdotukset	70
4.5	Jatkoselvityksiä	73
	Lähteet:	74
	Liitteet:	78

1 Johdanto

Opinnäytetyössä käsitellään COVID-19-taudin tuomaa poikkeusaikaa ja sitä, kuinka se on muuttanut opettajien kokemuksia työstään ja työhyvinvoinnistaan Myyrmäen kampuksella. Seuraavaksi esitellään työhyvinvointia ja siihen liittyvää teoriaa sekä COVID-19:n aiheuttamaa siirtymistä etätyöhön. Työhyvinvoinnista selvitettiin ulkoisia ja sisäisiä vaikuttajia työntekijöiden työhyvinvointiin. Merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa on työmotivaatio, jota opinnäytetyössä käsitellään. Lisäksi työnjohdon ja esimiesten merkitys työhyvinvoinnissa on suuri, minkä vuoksi oli hyvä selvittää, kuinka työhyvinvointia voi edistää.

Seuraavaksi käsiteltiin COVID-19-taudin aiheuttamaa pandemiaa, joka johti poikkeusaikaan. Poikkeusajalle tunnusomaista on etätyöskentely ja sen tuomat haasteet. Opettajille tämä tarkoitti etäopetukseen siirtymistä. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisen aineistonkeruumenetelmän avulla. Tutkimus suoritettiin kyselynä Metropolia Ammattikorkeakoulun Myyrmäen kampuksen opettajille. Kyselyssä selvitettiin, kuinka poikkeusaika on vaikuttanut opettajiin ja heidän työhönsä. Sen jälkeen analysoitiin tuloksia ja pyrittiin etsimään korrelaatiota vastausten ja vastausryhmien välillä. Lisäksi pyrittiin löytämään kehityskohteita tulevaisuutta varten sekä selvittämään, mitä poikkeusajasta voisi oppia. Lopuksi esitettiin kehitysideoita sekä jatkoselvitysaiheita.

1.1 Opinnäytetyön aihe, tavoite ja tutkimusongelma

COVID-19:n aiheuttama poikkeusaika alkoi maaliskuussa 2020, jolloin Metropolia Ammattikorkeakoulussa suurin osa opettajista ja opiskelijoista siirtyi nopealla aikataululla etäopetukseen. Opinnäytetyössä selvitettiin, kuinka opettajat kokivat tämän nopean siirtymisen etätyöskentelyyn ja kokivatko he haasteita siirtymisen aikana. Lisäksi selvitetään, kuinka etätyöskentely on sujunut poikkeusajana.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka Metropolia Ammattikorkeakoulun Myyrmäen kampuksen opettajat ovat kokeneet pandemian tuoman poikkeusajan vaikutukset opetuksessa. Tutkimuksessa selvitettiin, kuinka poikkeusaika on muuttanut työskentelytapoja, ja miten opettajat ovat kokeneet sen vaikuttaneen työhyvinvointiin. Lisäksi haluttiin selvittää, miten Metropolia työnantajana on edesauttanut työntekijöitään selviämään poikkeusajan tuomista mahdollisista haasteista. Tavoitteena oli myös saada selville, mitä poikkeusajasta voi oppia, eli olisiko jossain ollut kehitettävää ja voiko mahdollisia uusia työtapoja hyödyntää tulevaisuudessakin poikkeusajan ulkopuolella. Parhaiten tavoitteisiin päästiin kyselyllä, joka jaettiin Myyrmäen kampuksen liiketalouden ja tekniikan opettajille.

Seuraavaksi haluttiin selvittää, löydetäänkö ristiintaulukoinnilla yhteneväisyyksiä eri ryhmien ja työhyvinvointiin liittyvien kysymysten väliltä. Onko esimerkiksi iällä, osaamisalueella tai kokemusvuosilla vaikutusta poikkeusajan mahdolliseen kuormittavuuteen. Lopuksi analysoitiin kyselyn tulokset ja pyrittiin selvittää, mitä mahdollisia kehitysehdotuksia tai jatkotutkimusaiheita tuloksien perusteella voitaisiin tehdä.

1.2 Metropolia Ammattikorkeakoulu

Metropolia Ammattikorkeakoulu on pääkaupunkiseudulla toimiva ammattikorkeakoulu. Metropolia on kansainvälinen sekä monialainen ja se oli vuonna 2019 hakijamäärältään suurin ammattikorkeakoulu. Metropolia on noin 16 200 opiskelijaa sekä yli 1 000 henkilön asiantuntijayhteisö. Metropolia on monialainen ja se on opettajillaan ja opiskelijoillaan laaja-alainen, ja se tarjoaa koulutusta kulttuurialalla, liiketaloudessa, sosiaali- ja terveysalalla sekä tekniikkajaloilla neljällä eri kampuksella. Kampukset ovat Arabian kampus, Karamalmin kampus, Myllypuron kampus ja Myyrmäen kampus. (Metropolia 2021a.)

Metropolia on kuntaomisteinen osakeyhtiö. Suurimman osan Metropolia omistaa Helsinki (42 %). Muut omistajat ovat Espoo (27 %), Vantaa (26 %), Kirkkonummi (4 %) ja Kauniainen (1 %). Metropolian osakeyhtiön hallituksen puheenjohtaja on Henri Kuitunen ja toimitusjohtaja-rehtori on Riitta Konkola. Kaiken kaikkiaan Metropolia on kymmenen osaamisaluetta, jotka ovat vastuussa oman osaamisalueensa ydintoimintojen laadusta ja liiketoiminnan tulokellisuudesta. Ydintoimintoja ovat kehitys-, tutkimus-, opetus- ja innovaatiotoiminta. Osaamisalueet ovat ajoneuvo- ja konetekniikka, hyvinvointi, ICT ja tuotantotalous, kiinteistö- ja rakennusala, kulttuuripalvelut ja musiikki, kuntoutus ja tutkiminen, liiketalous, media, muotoilu, ja konservointi, puhtaat ja älykkäät ratkaisut sekä terveys. (Metropolia 2021a.)

1.3 Myyrmäen kampus

Kuvassa 1 nähdään Metropolia Ammattikorkeakoulun Myyrmäen kampus, joka sijaitsee Vantaan Myyrmäessä osoitteessa Leiritie 1. Kampusta kutsutaan myös vihreän teknologian ja bisneksen kampukseksi. Myyrmäen kampuksella on kaksi eri osaamisaluetta: tekniikka ja liiketalous. Myyrmäen kampukselta löytyy myös Urbanfarmlab-kaupunkiviljelytila ja Electria Factory -elektroniikan valmistehdas. (Metropolia 2021b.)



Kuva 1. Metropolia Ammattikorkeakoulun Myyrmäen kampus (Metropolia 2021b).

Tekniikan alalla on kymmenen eri tutkinto-ohjelmaa, joista seitsemän on ammattikorkeakoulututkintoja ja kolme ylemmän ammattikorkeakoulun tutkinto-ohjelmaa. Ammattikorkeakoulututkintoihin kuuluvat ajoneuvotekniikka, bio- ja kemiatekniikka, elektroniikka, energia- ja ympäristötekniikka, konetekniikka, laboratorioanalytiikka ja sähkö- ja automaatiotekniikka. Ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintoihin kuuluvat älykäs teollisuus, julkiset hankinnat ja Business Informatics. (Metropolia 2021b.)

Myyrmäen kampuksella on myös liiketalouden osaamisalue. Siihen kuuluu seitsemän tutkintoa, joista neljä on ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintoja. Ammattikorkeakoulututkintoja ovat kansainvälistä liiketoimintaa tukeva tutkinto, European Business Administration-tutkinto, kansainvälistä kauppaa ja logistiikkaa koskeva tutkinto, International Business and Logistics-tutkinto sekä liiketalouden tutkinto. Ylemmän korkeakoulun tutkintojen aiheena on liiketoimintatiedon

hallinta ja johtaminen tradenomeille - Business Informatics, julkiset hankinnat, liiketoiminnan kehittäminen ja Procurement. (Metropolia 2021b.)

1.4 COVID-19

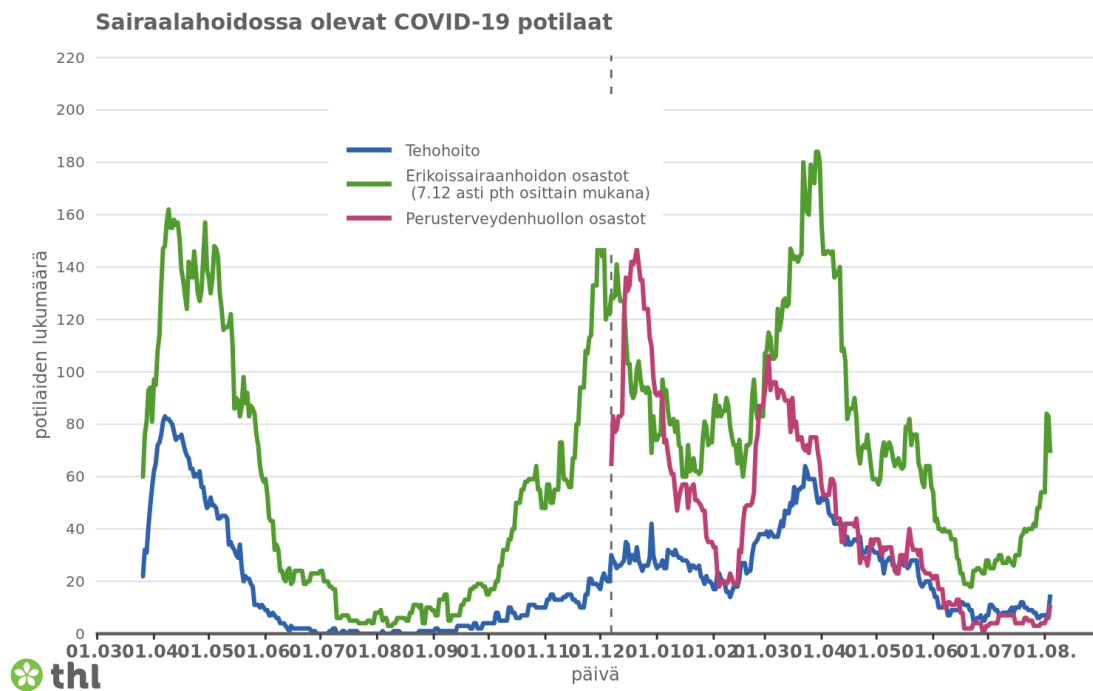
COVID-19 on koronaviruksen SARS-CoV-2:n aiheuttama tauti. COVID-19 lähti leviämään loppuvuonna 2019. Jo alkuvuodesta 2020 virusta löydettiin Kiinan ulkopuolelta. Viruksen alkuperää ei tiedetä, mutta tämänhetkisen tiedon mukaan se on lähtöisin Kiinan Wuhanista. WHO määrittäi COVID-19 pandemiaksi 11.03.2020, ja 30.7.2021 mennessä vahvistettuja tautitapauksia oli yli 196 miljoonaa ja kuolleita yli neljä miljoonaa. Ensimmäinen hyväksytty rokote tautiin on The Pfizer/ BioNtech Comirnaty, kaikkiaan COVID-19:a vastaan on 13 hyväksyttyä rokotetta. Viruksella on neljä varianttia, Alpha, Beta, Gamma ja Delta. Uusin variantti Delta nimettiin 11.3.2021. COVID-19:sta käytetään myös termiä korona. (Who 2021.)

Koronaoireet jaotellaan yleisiin, harvinaisempiin ja vakaviin oireisiin. Taudin voi sairastaa myös oireettomana, jolloin sitä on kuitenkin mahdollista tartuttaa myös muihin. Yleisimpiin oireisiin kuuluvat kuume, kuiva yskä ja väsymys. Harvinaisempia oireita ovat muun muassa maku- ja hajuaistin menetys, ripuli, kurkkukipu ja huonovointisuus. Vakaviin oireisiin kuuluu esimerkiksi vaikeus hengittää, korkea kuume sekä kipu tai paine rinnassa. Vakavimmat oireet voivat vaatia sairaalahoitoa tai vakavammassa tapauksessa tehohoitoa. Pahimmillaan tauti voi johtaa kuolemaan (Who 2021).

1.4.1 Korona Suomessa

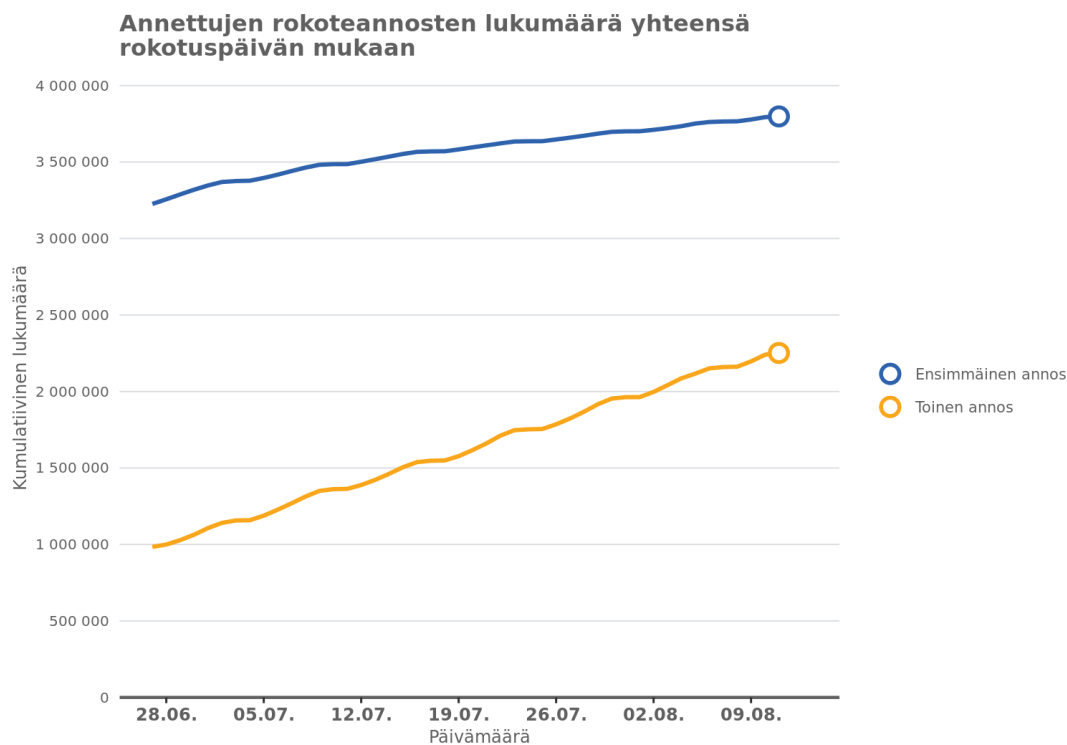
Suomessa ensimmäinen vahvistettu koronatartunta uutisoitiin 29.1.2020, minkä jälkeen tauti alkoi leviää kaikkialla Suomessa. Maaliskuussa annettiin ensimmäiset rajoitukset ja maaliskuun 2020 lopulla Uusimaa eristettiin muusta Suomesta taudin leviämisen estämiseksi. Eristys purettiin huhtikuun puolella välissä. Koronatesteihin pääsivät vain oireelliset ja suurin piikki korona-ajan alkuun koettiin

maalis-huhtikuussa. Kesäksi koronatapaukset vähenivät Suomessa. (Salonen 2021.) Kuviosta 1 näkee, miltä näytti ensimmäinen puoli vuotta Suomen poikkeusajasta sairaalahoitossa olevien potilaiden osalta.



Kuvio 1. Sairaalahoitossa olevat potilaat (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021a).

Suomessa ilmoitettuja tapauksia oli 4.8.2021 yhteensä yli 100 000 kappaletta. Tautiin oli kuollut vähän vajaa tuhat henkilöä. Kuolleiden mediaani-ikä oli noin 82 vuotta. Annettujen ensimmäisten rokoteannoksien määrä oli 4.8.2021 yli kolme miljoonaa ja toisen annoksen yli kaksi miljoonaa. Kuten kuviosta 2 huomaa, ensimmäisten rokoteannosten kasvun määrä oli hiipunut, kun taas toisen annoksen määrät olivat nousussa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021a.)



Kuvio 2. Annettujen rokoteannosten lukumäärä (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2021b).

Kun Suomen rokotekattavuudessa on saavutettu vähintään 80 prosentin taso yli 12-vuotiaissa, Suomen hallituksen on tarkoitus purkaa suurin osa koronarajoituksista. Rajoituksia purkamalla yhteiskuntaa voitaisiin avata vielä enemmän. Tätä ennen otetaan mahdollisesti käyttöön uusi pisteytysjärjestelmä, jolla mitataan erilaisten tapahtumien ja tilanteiden tartuttavuutta. (Luukka 2021.)

1.4.2 Koronarajoitukset Suomessa

Valtioneuvosto hyväksyi hallituksen esittämän hybridistrategian 6.5.2020. Tämä hybridistrategia sisältää epidemian kolme eri vaihetta (perustaso, kiihtymisvaihe ja leviämisvaihe), sekä näihin liittyvät rajoitukset. Perustasossa epidemia ei

kasva ja tartuntaluvut pysyvät alhaisina. Tartuntaketjut ovat vähäisiä ja ne pystytään jäljittämään. Kiihtymisvaiheessa epidemia kasvaa, ilmaantuvuus on korkeampaa kuin perustasossa, eli yli prosentti koronatesteistä on positiivisia. Tartuntaketjuja esiintyy useasti ja suurin osa tartuntojen lähteistä pystytään selvittämään. Leviämisvaiheessa tartunnat kasvavat kiihtymisvaihetta nopeammin ja yli kaksi prosenttia tehdyistä koronatesteistä ovat positiivisia. Jäljitys on selkeästi vaikeampaa paikallisten ja alueellisten tartuntojen leviämisen vuoksi. (Valtioneuvosto 2021a.)

Yleisinä suosituksina koronaepidemian aikana on pidetty koronatestissä käyntiä oireiden ilmetessä, hygieniasta huolehtimista muun muassa käsien pesulla ja hihaan yskimisellä, maskin käyttöä, etäisyyden pitämistä muihin ihmisiin ja rokotuksen ottamista vuorollaan. Rajoituksia sen sijaan on annettu erikseen eri toimialoille: tapahtumat ja kokoontumiset, harrastukset, varhaiskasvatus, opetus ja koulutus, etätö, ravintolat, kahvilat ja anniskelupaikat ja Suomen rajojen ulkopuolelle matkustaminen. Jokaiselle toimialueelle on annettu ohjeistukset rajoitusten toteuttamiseen riippuen epidemiavaiheista. (Valtioneuvosto 2021b.)

Epidemian perustasolla lähiopetus toteutetaan normaalisti peruskoulussa, toisella asteella ja korkeakouluissa. Epidemian kiihtymisvaiheessa korkeakouluissa opetus tulee järjestää niin, että lähikontakteja pystyy välttämään, kun ulkotiloissa on yli 50 henkeä ja sisätiloissa yli 10 henkeä. Epidemian leviämisvaiheessa korkeakouluissa ja toisella asteella pitää välttää lähikontakteja. Julkisella ja yksityisellä sektorilla suositellaan tekemään laajasti etätöitä epidemian kiihtymis- ja leviämisvaiheen alueilla. Jos tämä ei ole mahdollista, työpaikolla on järjestettävä lähikontaktit mahdollisimman vähäisiksi ja vähennettävä riskitekijöitä. (Valtioneuvosto 2021b.)

1.5 Etätyö

Etätyöskentelyllä tarkoitetaan työntekotapaa, jossa työskennellään joko osittain tai kokonaan kotona, asiakkaiden luona, matkoilla tai muualla työntekijän itse haluamassa paikassa. Etätyötä kutsutaan myös nimellä e-työ, joka hyödyntää tieto- ja viestintäteknologian käyttöä työnteossa ja liiketoiminnassa. Muita etätyöskentelyn muotoja ovat muun muassa hajautettu, liikkuva tai palkkariippumaton työ. Etätyö on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus ja se perustuu molempien halukkuuteen toteuttaa etätyötä. (Hietala & Hurmalainen & Kaivanto 2020, 25, 89–91.)

Etätyö tarjoaa paljon erilaisia mahdollisuuksia työntekijöille. Se mahdollistaa tuottavuuden ja työelämän laadun parantamisen, työ ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamisen, työssäjaksamisen paranemisen ja joustavamman asuinpaikan valinnan. Etätyöskentely myös säästää monelta aikaa, joka muuten kuluisi työmatkoihin. Tällöin työmatkoista ei tule kustannuksiakaan. (Hietala ym. 2020, 89–91.)

Nykyään etätyöskentelyä pidetään työsuhde-etuna. Työmarkkinoilla houkuttelevimpia työnantajia ovat etätyöskentelyä tarjoavat työpaikat. Joustavat työskentelymuodot ovat myös hyvä keino sitouttaa työntekijöitä, sillä työpaikan vaihtamiselle ei koeta tarvetta niin usein. Pysyvyys on etu sekä työntekijälle että yritykselle. Jos vaihtuvuus on vähäistä, yritys säästää esimerkiksi perehdytyksestä, rekrytoinnista ja tuottavuuden laskusta aiheutuviissa kustannuksissa. Lisäksi työnantaja säästää toimisto- ja kalustekustannuksissa, sillä niitä tarvitaan vähemmän. Yleisesti on myös huomattu, että työuupumusta on koettu vähemmän ja työn kuormittavuus on vähentynyt. Usealle työntekijälle työskentely etänä on tehokkaampaa kuin toimistolla ja poissaolojen määrä tippuu, koska jäädään pienemmällä kynnyksellä kotiin lepäämään jo ennen taudin alkamista. Lisäksi työn mielekkyys paranee, sillä työntekijällä on mahdollisuus johtaa itseään ja vapaus tehdä työnsä omalla tavallaan. (Vikman 2016.)

Etätyöskentelyssä on myös haasteensa. Yhteishenkeä on vaikea synnyttää ja tiimien rakentaminen ja yhteistyön johtaminen on hankalaa. Vuorovaikuttaminen on tärkeimpiä pilareita tiimityöskentelyssä, ja pelkästään sähköisillä kanavilla tiimille keskustelu voi tuntua monesta epäluonnolliselta. Tämän vuoksi erilaisten vuorovaikutuskeinojen toteuttaminen tiimeissä on hyvin tärkeää myös etätyössä. Ihmisillä on myös tarve olla osana yhteisöä, eli jos tiimin jäsenet eivät koe olevansa osa joukkoa, viestintä on vähäistä ja ryhmäytyminen hidastuu. Sosiaalinen tuki, yksi työn tärkeimmistä voimavaratekijöistä, on vaikeaa saada etätyössä. Varsinkin jos vain osa työskentelee etänä, voi helposti etänä työskentelevät jäädä pois joukosta. Tämä voi lisätä työuupumusta ja stressiä, sillä etänä työskentelevä ei saa niin helposti tukea kollegoiltaan. Etätyöskentelyssä on myös tärkeää niin tiimin välinen luottamus kuin esimiehen luottamus tiimiin. Se voi olla vaikeaa rakentaa, sillä työn valvominen ja seuraaminen on vaikeampaa. Lisäksi työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen on hankalampaa, sillä huomioiminen, motivointi ja osallistaminen voi koitua haasteeksi. (Vikman 2016.)

1.6 Koronan vaikutus opettajien työhön

Suomessa siirryttiin hallituksen koronasuosituksen mukaan 12.3.2020 etätyöhön kaikilla työpaikoilla, joilla se oli mahdollista. Vaikka etätyö käsitteenä on ollut jo pidempään tuttu, monessa työpaikassa siirryttiin pakon edessä etätyöhön, mahdollisesti olemattomalla varautumisella ja ohjeistuksella. Poikkeavaa tilanteesta teki myös se, että omat perheenjäsenet ja suurin osa muista työpaikan sidosryhmistä olivat myös kotona tekemässä töitä. Tämä aiheutti paljon totuttelelta ja sopeutumista niin työnantajan kuin -tekijän osalta. (Haapakoski & Niemelä & Yrjölä 2020, 123–126.)

Etätyösuositus koski myös opettajia ja opiskelijoita. Vuosikausien yritys saada koulut siirtymään enemmän digiaikaan tapahtui yhdessä yössä, keskiviikkona 18. maaliskuuta vuonna 2020. Moni oppilaitos Suomessa joutui päivän varoitusaajalla siirtymään etäopetukseen, eli noin 1,3 miljoonaa opiskelijaa ja 80 000

opettajaa. (Haapakoski ym. 2020, 123). Suurimmiksi ongelmiksi koettiin opettajien jaksaminen, ylityöllistämisen välttäminen sekä huoli opiskelijoiden oppimisesta. Tärkein keino, joka auttoi uuteen arkeen sopeutumisessa, oli johdon selkeät linjat opettajille, jotta he selviäisivät omasta työkuormastaan muutosten keskellä ja samalla pystyisivät olemaan tukena opiskelijoilleen. Muun muassa rutiinien säilyttäminen ja opetussuunnitelman toteutuminen on tärkeää etäopetuksessa. Johdon tärkeimmiksi tehtäviksi nousi olennaisen määrittely, eli se, mikä on uuden ajan perustehtävä organisaatiotasolla ja mitä vähintäänkin on saatava aikaan. Valmistautuminen on myös noussut tärkeäksi osaksi onnistumista. Yhdessä yössä täydellisen muutoksen tekeminen on mahdotonta, joten kriiseihin tulisi olla valmistauduttu jo etukäteen. Lisäksi työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen ja keskusteluyhteyden säilyttäminen on tärkeää kriisistä selviytymisessä. (Haapakoski ym. 2020, 123–126.)

Opetusalan Ammattijärjestö (OAJ) järjesti tilannekuvakyselyn korona-ajan kokemuksista touko-kesäkuussa 2021. Kyselyyn vastasi noin 1 900 opettajaa. Kyselyn avulla oli tarkoitus selvittää, kuinka opettajat ovat selvinneet korona-ajasta. Selkeän enemmistön mukaan poikkeusajoista on selvitty hyvin, mutta etäaika on ollut myös kuormittavaa. Kuitenkin kolmasosa vastaajista on harkinnut korona-aikana alanvaihtoa. Lähes puolet vastaajista piti ongelmana valtakunnallisten ohjeistuksien epäselkeyttä. Esihenkilöistä joka kolmannes on kokenut ohjeistuksen epäselkeänä tai lähes mahdottomana toteuttaa. Opettajat ovat myös huomanneet, että opiskelijoiden oppimisvajetta on syntynyt korona-aikana enemmän ja opiskelijoiden hyvinvointi on heikentynyt. (Opetusalan Ammattijärjestö 2021.)

1.7 Koronan jälkeinen aika

Koronan aiheuttaman poikkeusajan jälkeen ei ole realistista ajatella paluuta vanhaan normaaliin. Osa vanhoista toimitavoista tuodaan varmasti takaisin

käyttöön, mutta on paljon asioita, jotka tulisi päivittää uuteen normaaliin. Suurimpana mietinnän aiheena on etä- ja lähityön yhdistäminen. Moni kaipaa lähityöskentelyä, mutta etätöiden tuoma vapaus on monelle jo työetu. Tärkeintä on löytää tasapaino, joka edistää työntekijän hyvinvointia. (Dorsén 2021.)

On myös tärkeää, että työntekijät saavat olla osallisena jatkon suunnittelussa. Ottamalla huomioon työntekijöiden ajatukset ja näkemyksen pohdinnassa, parannetaan entry-strategian onnistumisen todennäköisyyttä. Jokaiselle työyhteisölle on myös löydettävä niille parhaiten sopiva ratkaisu, ei siis ole olemassa yhtä oikeaa vaihtoehtoa. (Dorsén 2021.) Epäonnistumisen todennäköisyys kasvaa, jos palataan täysin takaisin pandemiaa edeltävään arkeen. Paluu vanhaan heijastuisi mitä todennäköisemmin myös työntekijöiden hyvinvointiin negatiivisesti. Tärkeintä olisikin jo ennen etätösuosituksen päättymistä käydä läpi suunnitelma poikkeusajan jälkeiselle ajalle, sillä se olisi sekä työnantajan ja työntekijän etu. (Lauren 2021.)

2 Työhyvinvoinnin teoria

Työhyvinvointitoiminnan määrittelyn perusteena on kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite. Työhyvinvoinnin kokonaisuus muodostuu yksilöstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä (Vesterinen 2006, 31.) Kun työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi, se tukee myös henkilöstön elämänhallintaa (Alahautala & Huhta 2018, 16–17). Työhyvinvoinnin vastuu on työnantajalla ja työntekijällä. Työntekijän tulee noudattaa esimerkiksi työnantajan ohjeita turvallisuudesta, työpaikan normeista sekä laissa määrätyistä vastuista, jotka tukevat yleishyvää työhyvinvointia työyhteisössä. Sama pätee myös työnantajaan. Työsopimuslain luvussa kaksi keskittyy työnantajan velvoitteisiin. Pykälän §1 mukaan työnantajan on edistettävä työntekijöidensä välisiä suhteita ja huolehtia työntekijän mahdollisuuksista suoriutua työstään odotetulla tavalla. Pykälät §2-4 keskittyvät työnantajan velvollisuuteen työturvallisuudesta ja syrjintäkiellosta. Työsopimuslain luvun kolme pykälissä §1-5 keskittyy työntekijän velvollisuuksiin. Työntekijällä

on esimerkiksi yleisvelvoite, minkä mukaan työntekijään tulee teoillaan noudattaa työnantajan säännöksiä ja ohjeistuksia, eikä hän saa teoillaan aiheuttaa työnantajalleen haittaa. (Finlex 2001.)

Päivi Rauramon kehittämä ”Työhyvinvoinnin portaat” (Kuvio 3) malli on hyvä esimerkki työhyvinvoinnista ja kaikista sen koostuvista osista. Malli on alun perin luotu työhyvinvoinnin kehittämisen avuksi. Rauramo on yhdistänyt malliin jo olemassa olevia työhyvinvointimalleja ja liittänyt niitä Abraham Maslow’n motivaatioteoriaan. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3–6; 29–33.)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus 2009).

Kuviossa 3 voidaan nähdä, kuinka Rauramon työhyvinvoinnin portaat pohjautuvat Maslow'n tarvehierarkianmallista. Maslow'n mukaan ihmisillä on viisi erilaista perustarvetta. Niitä ovat fysiologiset, turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Työhyvinvoinnin portaissa tarvehierakia kuvaa työelämän tarpeita portaiden muodossa, kun taas Maslow'n teoriassa ne on esitetty kolmiomuodossa. Työhyvinvoinnin portaat -malli on työkalu työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvoinnin kulmakivinä ovat ihmisen psyko-fysiologiset perustarpeet, joita ovat esimerkiksi turvallisuuden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. Työhyvinvoinnin kokonaisuus on onnistunut näiden osien ollessa tasapainossa. Tällöin vaikutukset heijastuvat koko organisaatioon. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3–6; 29–33.)

2.1 Työhyvinvoinnin sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä

Työntekijän psyykkiseen työkykyyn vaikuttavat sisäiset sekä ulkoiset tekijät. Sisäisiä tekijöitä ovat esimerkiksi työntekijän oma mielenterveys ja motivaatio työhön. Ulkoisiin tekijöihin erotellaan esimerkiksi työn palkkaus, työyhteisön ilmapääri ja työntekijöiden suhtautuminen organisaatioon. (Hyppänen 2013, 169.)

Työntekijän tulee olla motivoitunut ja kiinnostunut tekemästään työstä, jotta hän tuottaisi yritykselle voittoa. Työhyvinvoinnista huolehtiminen vaikuttaa organisaation tuottavuuteen ja tuloksiin, minkä vuoksi onkin tärkeää pitää huolta työntekijän jokaisesta työhyvinvoinnin alueesta. (Hyppänen 2013, luku 6.)

Vesterisen teoksessa keskitytään siihen, miten työhyvinvointi vaikuttaa työntekijöihin ja miten hyvä esihenkilö voi edistää sitä. Hyvä esihenkilö on helposti lähestyttävä motivoija, joka pitää huolen työpaikan toimivuudesta, ihmissuhteista sekä työvälineistä. Esihenkilö on vastuussa myös työntekijänsä sisäisistä työhyvinvoinnin seikoista, jotka voivat vaikuttaa työntekijän työntekoon. Sisäisiä työhyvinvoinnin seikkoja ovat esimerkiksi työntekijän mielenterveys, tasapainoisuus ja motivaatio, joihin vaikuttaa työntekijän arki, unen saanti sekä ihmissuh-

teet. Tämän vuoksi esihenkilö voi tarvittaessa yrittää tarjota ratkaisua arjen huo-
liin. Henkistä hyvinvointia pidetään perustana työhyvinvoinnille, jolloin sitä tulisi
tukea mahdollisimman paljon. (Hyppänen 2013, luku 6; Vesterinen 2006, 111.)

Työntekijällä voi olla psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavia ulkoisia ongelmia esi-
merkiksi työympäristön ilmapiiriin tai työvälineiden puutteellisuus. Jos ihminen
töihin tullessaan kokee ahdistusta työyhteisön takia, tulee työpaikan parantaa
työilmapiiriä ja edistää työntekijöiden välisiä suhteita. Työvälineiden ja työympä-
ristön puutteisiin tulee tarttua ja päivittää tarvittaessa työvälineet uusiin. Ulkoi-
siin tekijöihin voi myös vaikuttaa työyhteisössä esimerkiksi järjestämällä virkis-
tysiltoja ja kehityskeskusteluita, jossa käydään läpi moitteet ja puutteet, joihin
tulisi tehdä muutos. Työpaikan tulee tarjota työhyvinvoinnin edistämiseksi esi-
merkiksi mahdollisuutta työterveyslääkäriin, ergonomiseen työpisteeseen sekä
oikeanlaisia työvälineitä työturvallisuusriskien vähentämiseksi. (Pakka & Rätty
2010.) .



Kuvio 4. Työstä työhyvinvointia (Pakka & Rätty 2010).

Kuviossa 4 nähdään kokonaiskuva työhyvinvoinnin osa-alueista ja siitä, miten
kukin tekijä vaikuttaa toisiinsa. Keskellä on ihmisen sisäisen hyvinvoinnin pe-

rusta, johon kuuluu fyysinen turvallisuus. Fyysinen turvallisuus sisältää hyvinvoinnin ja kunnon. Ihmisen tulee pitää huolta fyysisestä hyvinvoinnistaan jaksakseen työelämässä. Toisena osuutena sisäisessä hyvinvoinnissa on sosiaalinen hyvinvointi, joka sisältää vuorovaikutuksen ja tuen. Tuki ja vuorovaikutus tulevat yksilön omasta henkilökohtaisesta elämästä kuten perheestä, mutta ne ulottuvat myös työyhteisöön. Viimeisenä osuutena sisäisestä hyvinvoinnista on psyykinen hyvinvointi ja kunto. Tähän liittyy yksilön oma mielenterveydellinen hyvinvointi ja sen ylläpitäminen. (Pakka & Rätty 2010.)

Kuvan 3 ulkoreunoilla olevat tekijät, työyhteisö ja sen jäsenet, työtehtävät ja osallistuminen, johtaminen ja esimiestyö sekä työolosuhteet- ja välineet, kuvaavat työelämässä olevia elementtejä, jotka tukevat ja rakentavat yksilön sisäistä hyvinvointia. Vastaavasti huono työympäristö voi aiheuttaa yksilölle sisäiseen hyvinvointiin ongelmia, jolloin työntekijän työnlaatu ja psyykinen terveys kärsii. (Pakka & Rätty 2010.)

2.1.1 Psykososiaalinen työhyvinvointi

Psykososiaalisen työhyvinvointi pitää sisällään yksilön fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet, joilla on vaikutusta yksilön hyvinvoinnin muodostumiseen. Yleisimpiä ongelmanaiheuttajia ovat liiallinen työmäärä, äkilliset muutokset sekä tiukat aikapaineet yksilön työssä. Työntekijän psyykkiseen tilaan saattavat vaikuttaa myös sosiaalisen vuorovaikutuksen puute työelämässä, kuten riittämätön yhteisön tai esihenkilön tuki. Organisaatiossa johdon ja roolien puute voivat aiheuttaa hyvinvoinnille haitallista psykososiaalista kuormitusta. (Mannermaa 2018, 284–285.)

Työhyvinvointiin voi vaikuttaa moni asia negatiivisesti, mutta yksi yleisimmistä on yksilön kokemus stressiä. Stressi, joka aiheutuu yksilön työelämästä, tarkoittaa ristiriitaa, joka muodostaa kuormittavan tunnetilan yksilölle. Stressiä koetaan yleisesti asiantuntija- ja esimiesrooleissa, koska työ saattaa aiheuttaa yksilölle

paineita hänelle asetetun vastuun takia. Stressi on yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä työelämässä. Tämä aiheuttaa organisaatiolle ylimääräisiä kuluja ja heikentää työntekijöiden työtehoa. (Virolainen 2012, 30–31.)

Psykososiaalisilta kuormittajilta ei välttämättä voi välttyä, mutta niitä voidaan ehkäistä tukemalla hyvää esihenkilötyötä, joka taas voi puolestaan tukea hyvinvointia työyhteisössä. Esihenkilön rooli hyvinvoinnin edistämiseksi on merkittävä, sillä esihenkilön tehtävä on vastata roolinsa mukaisesti työilmapiirin kannustuksesta sekä työtehtävien sujuvuudesta ja toteutumisesta. (Mannermaa 2018, 290.)

Työnantaja, kollegat ja esihenkilö voivat yhdessä luoda toimivan työympäristön ja täten toimivan työyhteisön. Esihenkilön tulee varmistaa työntekijöille tarvittavat työvälineet, turvallinen työympäristö, tarvittava vuorovaikutus sekä tiimin että esihenkilön välille ja tarjota tukea alaisilleen. Yksilöt muodostavat työyhteisön, jossa jokaisella yksilöllä on myös vastuu itsestään. Tällöin yksilön tulee pitää huolta itsestään esimerkiksi riittävän levon, ravinnon ja liikunnan avulla. Yksilö voi edistää työyhteisön hyvinvointia olemalla hyvä tiimitoveri huolehtimalla omasta jaksamisestaan ja palautumisestaan. Näin yksilö voi tarjota parastaan yhteisölle. (Mannermaa, 2018.)

2.1.2 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi yksinkertaisesti sanottuna tarkoittaa sitä, että työntekijä on työyhteisön jäsen ja tuntee kuuluvansa siihen. Tämä sisältää sen, että vuorovaikutus työyhteisössä sujuu mutkattomasti työntekijöiden ja esihenkilön välillä. Työntekijällä tulisi olla matala kynnyksen murheidensa ja mielipiteidensä ilmaisemiseen. Mitä tasa-arvoisempi työyhteisö työntekijöiden välillä on sukupuolesta riippumatta, sitä paremmat sosiaaliset lähtökohdat työhyvinvointiin ovat. Työtaakkojen jakaminen tiimin kesken ja jokaisen roolin selkeys vähentävät yk-

sikön ylikuormittumista. Työyhteisön ilmapiiri on tärkeä olla toimiva ja avoin. Esihenkilön tulee varmistaa toiminnallaan kaikille turvallinen ilmapiiri. (Koivuranta 2015.)

Yksilön henkilökohtainen elämä vaikuttaa myös työhön. Jos oman elämän hallinta on epätasapainossa esimerkiksi ravinnon, unen tai liikunnan puutteen vuoksi, voi se vaikuttaa negatiivisesti työhön. Yksilön sosiaalinen elämä tai sen puute voivat myös tuoda vaikutteita työelämään. Yksilön sosiaalinen elämä ei saisi häiritä omaa työntekoa. Jos yksilöllä on paljon stressiä omista sosiaalisista suhteistaan, esimerkiksi ongelmia parisuhteessa, voivat ne tuoda ongelmia työelämään. Tässäkin esihenkilön tuki on tärkeää. Työelämän sosiaalista työhyvinvointia voi ylläpitää hyvällä työyhteisöhengellä, esihenkilön kehityskeskusteluilla ja työn ulkopuolella järjestettävillä työyhteisön yhteisillä. Jokaisella yksilöllä on myös täten vastuu yhteisöstä: mitä paremmin huolehtii itsestään, sitä paremmin yhteisö voi. (Koivuranta 2015.)

2.1.3 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi sisältää fyysiset työolosuhteet, fyysisen työnkuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut, kuten työasennot. Fyysisiin työolosuhteisiin kuuluvat esimerkiksi työvälineet, melu, työpaikan siisteys ja lämpötila. Fyysisten työolosuhteiden vaikutus korostuu silloin kun työntekijä tekee erityisen fyysistä työtä – tästä hyviä esimerkkejä ovat sairaanhoitoala tai rakennusala. Fyysinen hyvinvointi on osa kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Virolainen 2012, 17.)

Yksilö voi itse edistää omaa fyysistä hyvinvointiaan esimerkiksi liikunnan avulla ja hyvän ravinnon saannilla. Säännöllinen ateriaritmi, riittävä unen saanti ja päivittäinen liikunta ylläpitävät yksilön fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Yksilö voi esimerkiksi kulkea työmatkansa kävellen tai pyöräillen, mikä lisää arkiliikunnan saantia. (Koivuranta 2015.)

Työpaikalla työvälineiden tulisi olla työhyvinvointia tukevia elementtejä. Istumatyöläisillä tulisi olla esimerkiksi sähkökäyttöisiä työpöytiä, jotta työntekijä voi vaihdella istumisen ja seisomisen välillä säännöllisesti. Ihmiselle on puuduttavaa istua työpäivän ajan yhtäjaksoisesti, joten mahdollisuus seistä virkistää kehoa ja mieltä. Työpaikalla tulisi olla erilaisia ergonomiaa tukevia työtuoleja, joita työntekijät voisivat vaihdella. Esihenkilö on työhyvinvoinnin edustaja työpaikalla ja hänen tulee teoillaan varmistaa työntekijälle ergonomiset työvälineet. Esihenkilö voi myös ohjata yhteistä tekemistä kuten taukojumppaa toimistotyöläisille aivojen ja kehon virkistämiseksi. (Koivuranta 2015.)

Jos ihminen tekee paljon fyysistä työtä, jossa vietetään suurin osa päivästä ja- loillaan, tulee esihenkilön varmistaa työntekijälle oikeat ergonomiset työvälineet tähänkin. Tässä tapauksessa puhutaan yleensä hyvistä työkengistä sekä turval- lisista ja sopivista työvaatteista. Työntekijän tulee saada itselleen työn tekoon tarvittavat turvalliset välineet, jotta hän voi suoriutua työstä vaaditulla tavalla. Työntekijä on itse vastuussa vapaa-ajan terveydenhuollostaan, jotta hän on ky- kenevä tekemään työnsä. Fyysinen hyvinvointi kulkee käsi kädessä henkisen työhyvinvoinnin kanssa, ja niiden tasapaino sekä vapaa-ajalla että työelämässä on tärkeää. (Hakanen 2021.)

2.2 Työmotivaatio ja työnohjaus

Työmotivaatio lähtee työntekijästä itsestään. Jokaisella on uniikkeja sisäisiä mo- tivaatiotekijöitä. Toisia motivoi työn sosiaalisuus, kun taas toisia motivoi hyvin käytetty työaika. Työaika ei välttämättä kerro, onko työntekijä ollut tehokas vai ei. Huomiota on hyvä kiinnittää työn motivaattoreihin sekä maksimaalisen te- hokkuuteen työajassa. Työmotivaation syntyyn vaikuttavat työn ominaispiirteet sekä työntekijän omat ominaisuudet. Työntekijän omat motivaattorit voidaan ja- kaa sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Ulkoisia tekijöitä ovat esimerkiksi työstä saa- dut edut, kun taas sisäisiä ovat esimerkiksi sosiaalinen palkkio, henkilökohtais- ten taitojen kehittäminen tai itse työn sisältö. Työntekijän motivaation kannalta

tärkeitä ominaisuuksia ovat esimerkiksi työntekijän oma asenne työtä kohtaan, terve itseluottamus ja ammatillinen minäkäsitys. Työn hallinnan tunne, myönteiset sosiaaliset kontaktit ja kokemus tuovat työntekijälle työmotivaatiota. (Sinokki 2017.)

2.2.1 Työn imu

Työn imu merkitsee myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa yksilön työssä. Työn imussa oleva työntekijä menee yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii työssä olemisesta. Työntekijä voi työn imussa hyödyntää kaiken potentiaalinsa ollen näin kustannustehokas työntekijä organisaatiolle. Samalla työntekijä saa yleensä henkistä tyydytystä esimerkiksi onnistumisen tunteen avulla. Työn imuun on vahvasti liitetty kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen, joita Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan ainakin kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä kokee vähintään viikoittain. (Mäkelä 2019; Hakanen & Kaltiainen & Seppälä 2021.)

Työntekijässä tarmokkuus ilmenee energisyytenä. Hän haluaa panostaa työhön ollakseen valmis kohtaamaan haastaviakin tilanteita. Omistautuminen näkyy esimerkiksi ylpeytenä omasta työstään. Uppoutuminen on keskittymistä työhön, jolloin aika tuntuu kuluvan nopeasti. Työntekijän työn imu edistää yksilön sekä yhteisön etua, sillä sen vaikutukset heijastuvat yksilön vapaa-ajan lisäksi myös koko organisaatioon. Työn imua voidaan edistää pitämällä huolta työn riittävästä mielekkyydestä sekä työntekijän mahdollisuuksista vaikuttaa esimerkiksi työaikoihinsa. Selkeä roolitus organisaatiossa sekä hyvä työilmapiiri ovat mieluisia asioita yksilölle. (Mäkelä 2019; Hakanen ym. 2021.)

2.2.2 Työnohjaus

Työnohjaukseksi voidaan sanoa työntekijän oman työn kokemusta, arviointia ja oman työn kehittämistä esimerkiksi koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjaus on työhön ja työyhteisöön liittyvien kysymysten sekä kokemusten tulkitsemista

yhdessä. Työnohjaus on yleensä prosessi, joka muodostuu tapaamisista, itseoppimisesta ja reflektoinnista tapaamisten välissä. Tapaamisissa reflektoidaan työhön liittyviä kokemuksia ja siihen asetettuja tavoitteita. Työnohjauksen ideana on järjestää organisaatiolle suunnitelma, jonka avulla organisaation toiminta olisi kustannustehokasta. Työnohjauksessa organisaatiolle järjestetään yhteinen tavoite, johon jokainen yksilö työtä tekemällään pyrkii. Työnohjauksessa keskustellaan avoimesti yksilön rooleista sekä työyhteisön hengestä ohjaajan kanssa, mikä voi luoda ratkaisuja konflikteihin. Myös parannusehdotuksia voidaan ottaa vastaan. Työnohjauksen ideana on selkeyttää organisaation toimintaa ja luoda yhteinen malli, jota kaikki noudattavat. Jokaisen rooli organisaatiossa on oltavaselkeä, jotta toiminta olisi mahdollisimman kustannustehokasta. Työnohjauksessa esihenkilötyö paranee ja työyhteisön kommunikointi kehittyy, kun asiat voidaan ilmaista avoimesti. Myös yksilön motivaatio työtään kohtaan lisääntyy. (Suomen työnohjaajat Ry 2021.)

2.3 Työhyvinvointi ja esihenkilötyö

Esihenkilön merkitys työyhteisössä työntekijöiden työtyytyväisyydelle on huomattava. Ilman oikeanlaisen esihenkilön tukea työntekijöiden eduista ei välttämättä pidetä huolta. Esihenkilön tulee olla oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työntekijöitään kohtaan. Esihenkilötaitoja on tärkeä kehittää jatkuvasti, jotta voidaan muodostaa vahva pohja, jonka perusteella esihenkilö voi rakentaa työhyvinvointia työyhteisölleen. Esihenkilön työhön kuuluu johtamisen ohella velvollisuus tarkkailla työolosuhteita, työyhteisön suhteita ja työturvallisuutta. (Rauramo 2008, 146.)

Työhyvinvoinnin johtaminen esihenkilön avulla tarkoittaa sitä, että esihenkilö ottaa työssään mukaan myös työhyvinvoinnin näkökulman. Esihenkilön tulee siis pitää työhyvinvoinnin näkökulma mukana esimerkiksi palavereissa tai muissa järjestettävissä toiminnoissa. Työhyvinvointia edistävä johtaminen muodostuu

alaisten johdonmukaisesta kohtelusta ja heidän tarpeiden huomioimisesta. Luotettava esihenkilö on myös valmis korjaamaan mahdolliset epäonnistumisensa. Esihenkilön tulee käyttäytyä toiminnassaan työntekijöitään kunnioittavasti. (Kehusmaa 2011, 178; Kariniemi 2021.)

Esihenkilö tukee organisaation johdon toimintatapaa, jossa hänen roolinsa on edustaa organisaatiota ja pitää huolta työntekijöiden oikeuksista. Esihenkilön tulee noudattaa työpaikallaan myös työlainsäädäntöä, joka käsittelee muun muassa tasa-arvolakia, syrjäntäkieltoa sekä työhyvinvointiin liittyviä lakeja (Viitala 2007, 24.) Esihenkilöllä on esimerkiksi direktio-oikeus työntekijäänsä eli hän voi määrätä työntekijöilleen työtehtäviä. Esihenkilö valvoo sitä, että nämä asiat tapahtuvat organisaatiossa. Esihenkilö on työntekijöille lähin elementti, johon olla yhteydessä ongelmatilanteen syntyessä, eli esimieheltä vaaditaan myös ongelmanratkaisukykyä. (Kariniemi 2021; Viitala 2007, 24; Kehusmaa 2011,178.)

Johtaminen voidaan jakaa asioiden, ihmisten johtamiseen sekä valmentavaan johtamiseen. Asioiden johtaja toimii virallisten tietolähteiden pohjalta. Ihmisten johtaja ja valmentava johtajatyypit saavuttavat tuloksia työntekijöiden voimavaroja käyttäen. Asioiden johtaja työskentelee roolissaan hyväksi todettuja käytäntöjä, esimerkiksi yleisiä säännöksiä ja lakeja seuraten. Esihenkilön rooli on huomioida organisaation tavoitteet ja jakaa ne työtehtäviksi alaisille. Esihenkilö voi kesken työprojektien tai projektien valmistuttua tutkia työn jälkeä ja antaa siitä palautetta. Palautteen antamiseen kannustetaan työyhteisön ja esihenkilön työn edistämiseksi. (Suonsivu 2011, 140–142.)

2.4 Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on luoda oppiva organisaatio, jossa hierarkia on mahdollisimman vähäinen. Henkilöstöjohtaminen keskittyy henkilöstön hyvinvointiin, sen edistämiseen sekä ihmisläheiseen johtamiseen, jossa tuloksen

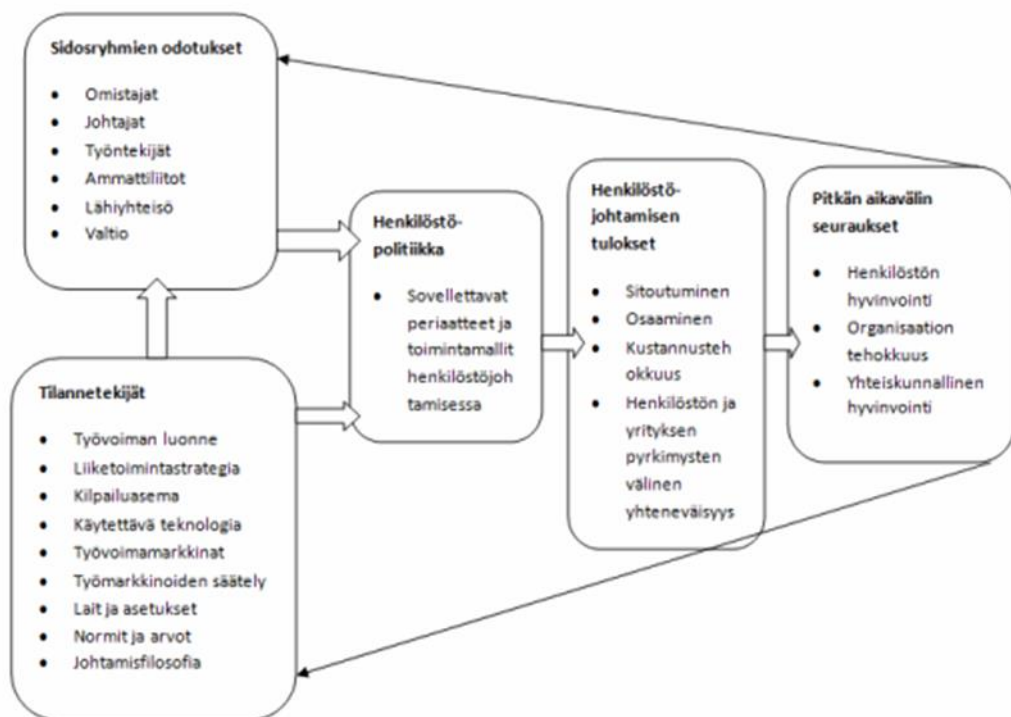
saavuttamiseksi pyritään etsimään parhaimmat työntekijät eri rooleihin. Organisaation visio, työntekijöiden jatkuva kehittäminen sekä palkitsemisjärjestelmät ovat tunnuspiirteitä henkilöstöjohtamisessa. (Viitala 2004, 52–53.)

Henkilöstöjohtamisen ideana on se, että organisaatioiden tulisi pystyä rekrytoimaan työntekijöiksi sellaisia ihmisiä, jotka koetaan sopivaksi yritykseen. Heille halutaan myös tarjota jotain, joka saa heidät sitoutumaan organisaatioon. Sitoutumista organisaatioon voidaan tehdä esimerkiksi motivoimalla, kannustamalla ja luomalla mahdollisuuksia henkilökohtaiseen onnistumiseen. Henkilöstön sitouttamiseen liittyy vahvasti myös palkitseminen, koulutusmahdollisuudet sekä taito ylläpitää työkykyä. Kaikilla näillä on yhdessä suuri vaikutus työn tehokkuuteen ja sen suorittamiseen tulevaisuudessa. Vastuualueita henkilöstöjohtamisessa ovat esimerkiksi strateginen henkilöstöjohtaminen, muutoksen johtaminen, henkilöstötoiminnot sekä työntekijöiden ohjaus. (Viitala 2007, 20; Kauhanen 2009, 16.)

Henkilöstöjohtaminen ja sen kehittäminen on korostunut 1900-luvulta lähtien. Ihmiskäsitys on muuttunut aiemmasta laiskasta tyyppistä ihmisen näkemiseen luovana ja tekeväenä yksilönä. (Viitala 2004, 20.) Informaatio nähdään jatkuvasti muuttuvana. Tämä on vaikuttanut henkilöstöjohtamisen kehittämiseen. Viitala esittää teoksessaan, ettei ole olemassa vain yhtä henkilöstöjohtamista selittävää teoriaa tai tieteenalaa. Sen sijaan henkilöstöjohtamiseen on tarjolla erilaista kirjallisuutta ja erilaisia malleja käytännön toteutukseen. Viitala kuvaa, että henkilöstöjohtaminen koskettaa organisaation herkintä aluetta eli henkilöstä. Henkilöstö on se, joka ajaa organisaation tavoitteita eteenpäin hyvän esihenkilön johdolla. (Viitala 2004, 20–25.)

Fombrun, Tichy ja Devanna loivat vuonna 1984 mallin, jonka mukaan henkilöstöjohtamisen neljä tärkeintä prosessia ovat henkilöstön valinta, arviointi, kehittäminen ja palkitseminen. Tämä malli on toiminut pohjana myös nykyiselle henkilöstöjohtamisen teorialle. Tunnetuimpiin teorioihin kuuluu kuitenkin Harvardin

malli, jonka hahmottelivat Beer, Spector ja Lawrence vuonna 1984. Teoriassa huomioidaan myös ulkopuolisten tekijöiden vaikutus henkilöstön voimavaroihin. Malliin sisältyy sidosryhmien odotukset, tilannetekijät, henkilöstöpolitiikka, henkilöstön johtamisen tulokset sekä pitkän aikavälin seuraukset. Jokainen osa-alue sisältää elementtejä, joiden avulla henkilöstöjohtamista kehitetään ja toteutetaan. (Viitala 2007, 26–28.)



Kuvio 5. Harvardin malli (Viitala 2007, 26).

Kuviossa 5 voidaan nähdä Harvardin mallin osa-alueet, joista jokainen tukee henkilöstöjohtamista. Tilannetekijät vaikuttavat sidosryhmien odotuksiin. Tässä ryhmässä esimerkiksi johtajat voivat aloittaa organisaation päätöksentekoa ja luoda tiettyjä malleja organisaatiolle. Tästä ryhmästä mennään henkilöstöpolitiikkaan, joka alkaa soveltamaan edellisen ryhmän periaatteita toimintamalleissaan. Seuraava ryhmä on henkilöstöpolitiikan tulokset, joissa pyritään henkilös-

tön väliseen ymmärrykseen. Viimeisenä ryhmänä on kaikkien aiempien vaiheiden pitkän aikavälin seuraukset, kuten henkilöstön työhyvinvointi ja organisaation tehokkuus. (Viitala 2007, 26–28.)

3 Tutkimuksen toteutus ja kysely

Tutkimus toteutettiin Metropolia Ammattikorkeakoulun E-lomakkeelle tehdyllä kyselyllä. Kysely sisälsi yhteensä 16 kysymystä, joista osa sisälsi väitteitä, joiden vastausasteikot olivat täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä. Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 41 vastaajaa, joista kaksi ei antanut lupaa käyttää vastauksiaan tutkimuksessa. Näin ollen tutkimukseen saatiin 39 vastaajaa.

3.1 Kvantitatiivinen lähestymistapa

Tutkimus voidaan jaotella kahteen eri lähestymistapaan, määrälliseen eli kvantitatiiviseen ja laadulliseen eli kvalitatiiviseen lähestymistapaan. Kvalitatiivisessa pyritään ymmärtämään ilmiötä. Kvalitatiivisella tarkoitetaan ilmiön tarkoituksen selvittämistä. Määrällinen antaa puolestaan vastauksia esimerkiksi kysymyksiin paljonko ja milloin. Määrällinen perustuu muuttujiin. Muuttuja on tutkittava ominaisuus. Muuttujat voivat olla joko laadullisia muuttujia tai määrällisiä muuttujia. Laadullisia muuttujia ovat esimerkiksi henkilöiden sukupuoli ja henkilöiden siviilisääty. Määrällisiä muuttujia ovat esimerkiksi henkilön paino ja pituus. (Kananen 2010, 78–79; Sipilä 2008, 256; Menetelmäopetuksen tietovaranto 2019a.)

Aineistonkeruutavaksi valittiin kvantitatiivinen menetelmä. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää tekijöiden tietämistä ja niiden vaikuttamista ilmiöön. Määrällinen tutkimus on tekijöiden eli muuttujien mittaamista, näiden suhteiden välisten vuorovaikutusten laskemista, että näiden esiintymisen määrällistä laskemista. (Kananen 2011, 12.) Kvantitatiivinen tapa kerätä aineistoa sopii tutkimukseen hyvin, sillä tutkimuksessa halutaan tietää esimerkiksi, miten ja mitä kokemuksia

opettajilla on poikkeusajan kokemuksista Metropoliaassa. Kvantitatiiviseen tutkimustapaan liittyy termit perusjoukko, otanta ja otoskoko. Perusjoukko eli toisin sanoen ryhmä, on se mitä halutaan tutkia, esimerkiksi ihmisryhmän käyttäytyminen. Otanta tarkoittaa keinoa, jolla vastaajat poimitaan perusjoukosta. Otoskoko eli otoksessa olevien alkumäärä on tutkimuksessa rajattu Myyrmäen kampuksen opettajiin, keitä on 120. 40 heistä edustaa liiketalouden opettajia. (Menetelmäopetuksen tietovaranto 2019b.)

3.2 Tutkimuksen suunnittelu

Tutkimuksen suunnittelu alkoi helmikuussa 2021, jolloin tutkimusmenetelmää, kohdejoukkoa ja aikataulua alettiin pohtimaan. Tutkimusta on suunniteltu jatkuvasti opinnäytetyön edetessä ja jo aluksi oli selkeää, kuinka tutkimus toteutetaan. Tutkimusmenetelmissä päädyttiin kvantitatiiviseen aineistonkeruumenetelmään, tässä tapauksessa kyselyyn. Kohdejoukoksi päätettiin Metropolian Myyrmäen kampuksen opettajat opinnäytetyön aiheen mukaisesti. Aikatauluksi päätettiin syksy 2021 syyslukukauden alettua.

Opinnäytteen viitekehyksen valmistuttua syksyllä 2021, alettiin pohtia kyselyn tarkempia yksityiskohtia: kyselyn kysymyksiä, verkkokyselylomakepohjan valintaa, tapaa kyselyn jakamiseen kohdejoukolle ja tulosten analysointitapaa. Kysymykset on luotu teoriaosuuden eli viitekehyksen pohjalta, jotta kysely olisi yhtenäinen opinnäytetyön kanssa. Verkkokyselylomakepohjaksi valittiin E-lomake, sillä se oli Metropolian puolesta hyväksytyjen työkalujen listalla. Kyselyä päädyttiin jakamaan liiketalouden tutkinto-ohjelman tutkintovastaavan Anne Perkiön avulla. Kysely on välitetty kohdejoukolle sekä sähköpostitse että julkaistu opettajien intranettiin. Kyselyn tuloksien analysointiin käytettiin ristiintaulukointia. Kysely julkaistiin 17.9.2021 ja vastausaika päättyi 26.9.2021.

3.3 Tutkimusongelma ja tavoite

Tutkimuksen lähtökohtana on selvittää jokin asia eli tutkimusongelma. Tutkimusongelma sisältää kysymysten muodossa tiivistelmän siitä, mitä aiheesta aiotaan tutkia ja mitä siitä halutaan tietää. Tutkimusongelma ohjaa täten tutkimuksen kulkua. Tutkimusongelma ratkeaa vain, jos vastaukset voivat antaa luotettavia tuloksia. Kysymykset voivat olla muodoltaan: mitä, miten, kuinka, miksi paljonko? (Kananen 2010, 19; Menetelmäopetuksen tietovaranto 2019c; Kananen 2011, 23.)

Tutkimuksen aloittaminen edellyttää tutkimuksen ongelman rajaamista. Tutkimusongelmaksi rajattiin alla olevat kysymykset:

1. Kuinka Metropolian Myyrmäen kampuksen opettajat kokivat COVID-19:n aiheuttaman poikkeusajan tuoman etätyön?
2. Miten opettajat ovat kokeneet poikkeusajan vaikuttaneen työhyvinvointiin?

Tavoitteena on selvittää, miten Metropolia Ammattikorkeakoulun opettajat suhtautuivat pandemian aikana etätyöskentelyyn. Haluttiin myös selvittää, kokivatko he siirtymän onnistuneeksi, saivatko he tarpeeksi työhyvinvointia edistävää tukea esimieheltään sekä kollegoiltaan, laskiko heidän fyysinen ja henkinen työhyvinvointinsa sekä onko pandemian jälkeinen etätyöopetuksen ja lähiopetuksen yhdistäminen heillä jo selvillä. Tavoitteena oli myös saada selville, miten Metropolia Ammattikorkeakoulu onnistui kokonaisuudessaan etätyösiirtymässä, ja mitkä asioita opettajat kokivat puutteellisina. Kyselyn avulla pyrittiin selvittämään, mitkä työhyvinvoinnin alueet opettajat kokivat puutteellisina, esimerkiksi oliko esimiehen ja organisaation kommunikoinnissa ja etätyöskentelyolosuhteissa puutteita. Kyselyn avulla selvitettiin opettajien näkemyksiä tilanteeseen anonyymisti.

3.4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusta lähdettiin toteuttamaan 3.9.2021. Tiedonkeruukeinona käytettiin kyselylomaketta, joka luotiin Metropolia Ammattikorkeakoulun hyväksymällä E-lomake pohjalla. Tutkimuksen kyselylomakkeen kysymykset luotiin opinnäytetyön viitekehysten pohjalta, jotta kyselyn aiheet olisivat yhtenäisiä opinnäytetyön aiheisiin. Kysymykset pyrittiin valitsemaan niin, että ne parhaiten tutkisivat valittua aihetta. Toteutuksessa huomioitiin yleisiä kyselylomakkeen perusteita ja se luotiin henkilötietojen tietosuojasetuksien mukaisesti.

Kyselylomakkeelle haettiin Metropolian tutkimuslupa ja sille on luotu tietosuojaseloste. Sen lisäksi kyselylinkin ohessa olevaan saatekirjeeseen on liitetty tietopaketti vastaajille. Näillä perusteilla tutkimuslupa myönnettiin 10.9.2021. Tutkimusluvan myönsi Anna-Maria Viikuna, TKI(tutkimus-, kehittämis- innovaatiotoiminta)-johtaja. Tutkimuslupa tarvittiin, sillä kysely käsitteli terveystietoihin rinnastettavia tietoja ja kyselyn vastauksista olisi mahdollista tunnistaa vastaaja, eli kysely käsitteli myös henkilötietoja. Myyrmäen kampuksella työskentelee noin 120 opettajaa, joista 40 työskentelee liiketalouden osaamisalueella. Kuitenkin kyselyssä enemmistö vastaajista oli liiketalouden osaamisalueelta, eli teknikan osaamisalue ei ole yhtä hyvin edustettuna. Kysely julkaistiin 17.9.2021. ja kyselyyn vastaamisaika päättyi 26.9.2021. Kysely kokonaisuudessaan on opinnäytetyön liitteenä.

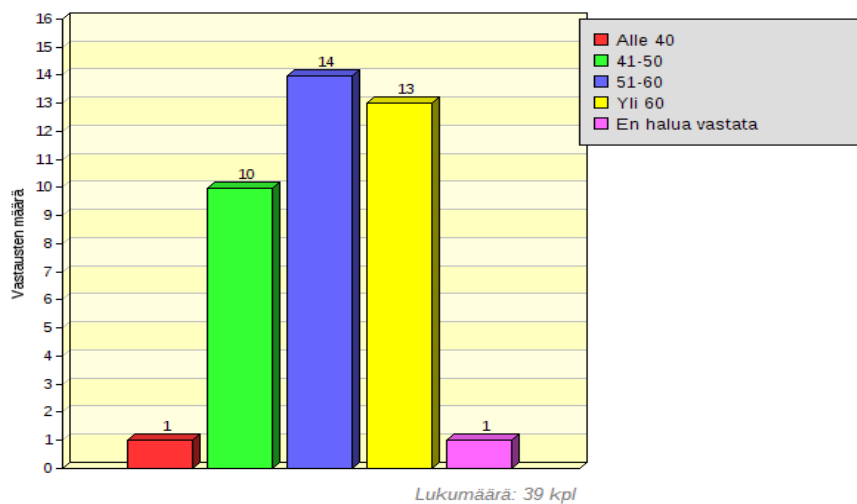
3.5 Taustakysymykset ja niihin saadut vastaukset

Kysely aloitettiin kysymällä vastaajien sukupuolta. Vaihtoehtoina olivat mies, nainen, muu ja en halua mainita. Muu-vastauksia ei saatu yhtään. Hieman yli puolet vastaajista olivat naisia, noin 46 % miehiä ja noin kaksi ja puoli prosenttia ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Kyselyn sukupuolijakauma oli siis hyvin tasainen. Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin mitä osaamisaluetta opetetaan.

Vaihtoehtoina olivat tekniikka ja liiketalous. Selvästi yli puolet, noin 60 %, vastaajista oli liiketalouden puolella työskenteleviä henkilöitä, jättäen tekniikan osaamisalalle noin 40 %:a vastaajista. Kuten aiemmin mainittiin, tekniikan osaamisalue Myyrmäen kampuksilla on määrällisesti suurempi kuin liiketalouden. Vastaajajoukko ei siis edusta täysin perusjoukkoa.

2. Ikäsi vuosina
Valitse

Vastausten absoluuttinen jakauma



Kuvio 6. Ikäjakauma.

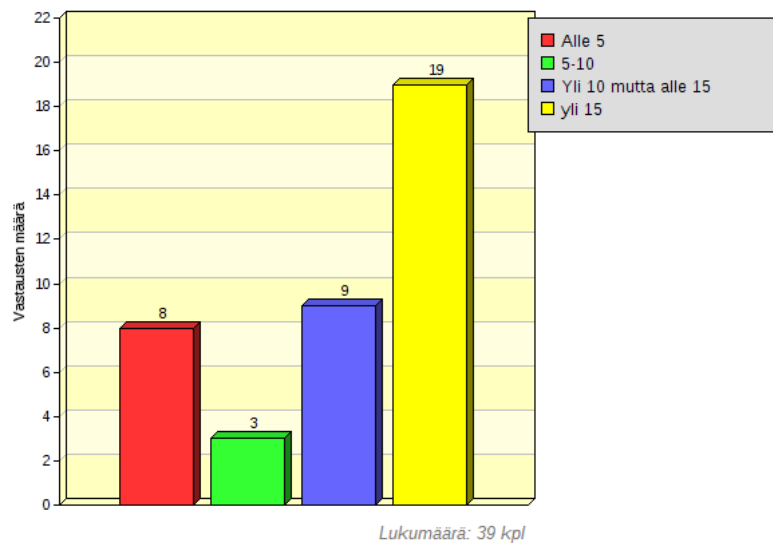
Kuviossa 6 nähdään tulokset kyselyn kolmanteen kysymykseen, jossa kysyttiin vastaajan ikää. Vaihtoehdot olivat alle 40-vuotias, 41–50-vuotias, 51–60-vuotias, yli 60-vuotias ja viimeisenä vaihtoehto niille, jotka eivät halua vastata. Jakaumasta näkyy, että suurin osa vastaajista oli yli 40-vuotiaita, ja suurin vastausryhmä oli 51–60-vuotiaat. Vastaajista vain yksi oli alle 40-vuotias ja yksi ei vastannut tähän kysymykseen. Alle 40-vuotiaden joukko jäi kyselyssä siis vähemmän edustetuksi.

Kyselyn neljäs kysymys keskittyi saamaan selville vastaajan aseman organisaatiossa. Vaihtoehtoina olivat lehtori, yliopettaja tai joku muu. Selvästi suurin osa, melkein 80 % vastaajista oli lehtoreita. Yliopettajia oli noin 15 % ja muita rooleja

oli noin viisi prosenttia. Selkeästi suurin osa vastanneista oli siis lehtoreita. Vastaajajoukko edustaa perusjoukkoa hyvin, sillä Myyrmäen kampuksella selkeä enemmistö on lehtoreita.

5. Työvuotesi Metropoliasa Valitse

Vastausten absoluuttinen jakauma

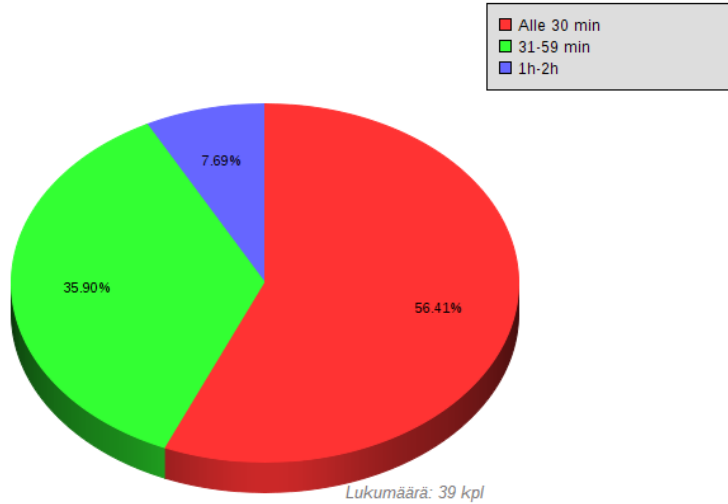


Kuvio 7. Työntekijän työvuodet organisaatiossa.

Kysely eteni taustatietojen selvittämisessä kysymään vastaajien työvuosia organisaatiossa, joka näkyy kuviossa 7. Vaihtoehtoina olivat alle 5-vuotta, 5–10-vuotta, yli 10 mutta alle 15-vuotta, että yli 15-vuotta. Jakaumasta nähdään, että enimmäismäärä vastaajista kuuluivat ”yli 15-vuotta” olevaan kategoriaan. Vain kolme vastaajista eli selkeä vähemmistö kuului ”alle 5-vuotta” kategoriaan. Vastaajajoukko edustaa siis paremmin opettajia, jotka ovat työskennelleet Metropoliasa pidempään.

6. Kauanko käytät aikaa työmatkaasi yhteen suuntaan?
Valitse

Vastausten suhteellinen jakauma



Kuvio 8. Työmatkan kesto työntekijällä.

Toiseksi viimeisenä taustatietona kysyttiin vastaajilta heidän työmatkansa ajallista kestoja, jonka jakauma näkyy kuviossa 8. Vastausvaihtoehtoina olivat alle 30 minuuttia, 31–59 minuuttia ja 1–2 tuntia. Yli puolella vastaajista kuluu aikaa alle 30 minuuttia työmatkaansa. Seuraavaksi suurin ryhmä oli 31–59 minuuttia ja vähemmistöllä kuluu työmatkaan 1–2 tuntia. Kyselyn vastaajissa parhaiten edustettuna oli siis joukko, joiden työmatka on alle tunnin. Yli tunnin työmatkalaisia vastaajista oli vain kolme.

Viimeisenä taustatietona selvitettiin, siirtyikö vastaaja etätyöskentelyyn. Tämän kysymyksen vastausjakaumassa suurimman ryhmän muodostivat ne opettajat, jotka siirtyivät kokonaan etätyöhön. Vaihtoehtoina oli lisäksi myös osittain siirtyminen sekä ei ollenkaan. Osittain siirtyneiden vastaajaryhmä oli seuraavaksi suu-

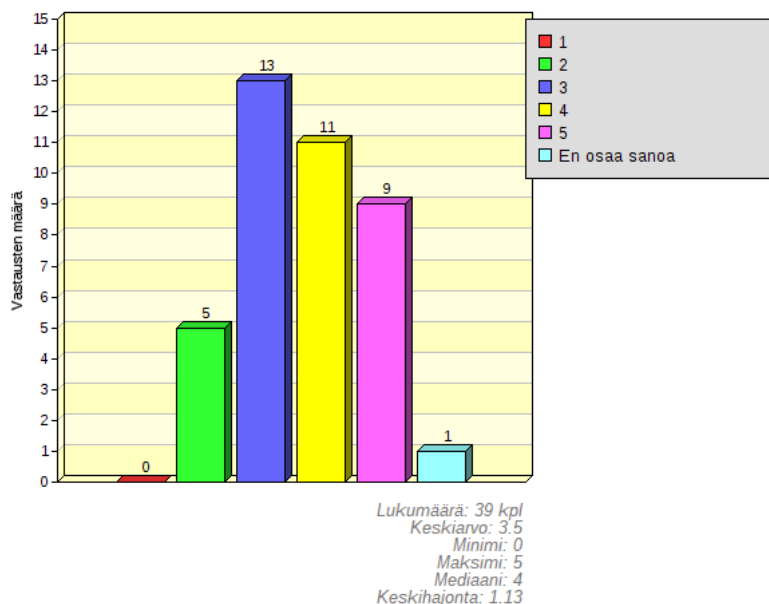
rin ja vain noin kaksi prosenttia vastaajista ei siirtynyt ollenkaan etätöihin. Kyselyssä käsitellään paljon kysymyksiä etätöistä, joten suurimmalla osalla vastaajista on kokemusta joko kokonaan tai vähintään osittain etätöihin siirtymisestä.

3.6 Kysymykset poikkeusajasta ja vastaukset niihin

Seuraavaksi kyselyssä edettiin kysymyksiin työhyvinvoinnista ja etätöskentelystä poikkeusaikana. Taustakysymysten perusteella lähes kaikki vastaajista olivat työskennelleet etänä vähintään osittain. Vastaajajoukko edustaa taustatietojen perusteella melko hyvin perusjoukkoa.

8. Miten koit etätöskentelyyn siirtymisen? (Vastaa asteikolla 1= todella vaikeaksi, 5=todella helpoksi)
Valitse

Vastausten absoluuttinen jakauma



Kuvio 9. Miten koit etätöskentelyyn siirtymisen?

Kuviossa 9 nähdään vastausjakauma kysymykseen kahdeksan, jossa kysyttiin vastaajien tuntemuksia liittyen etätöihin siirtymiseen. Jakaumasta näkee, että

suurin osa vastaajista koki vaihdon neutraaliksi tai helpoksi. Viisi vastaajista koki vaihdon hankalaksi. Tämän kysymyksen vastauksissa on hajontaa. Vaikka suurin osa koki etätööhön siirtymisen vähintään neutraalisti, löytyi myös niitä, jotka pitivät siirtymää vaikeana.



Kuvio 10. Vaikeimmiksi koetut asiat etätöössä.

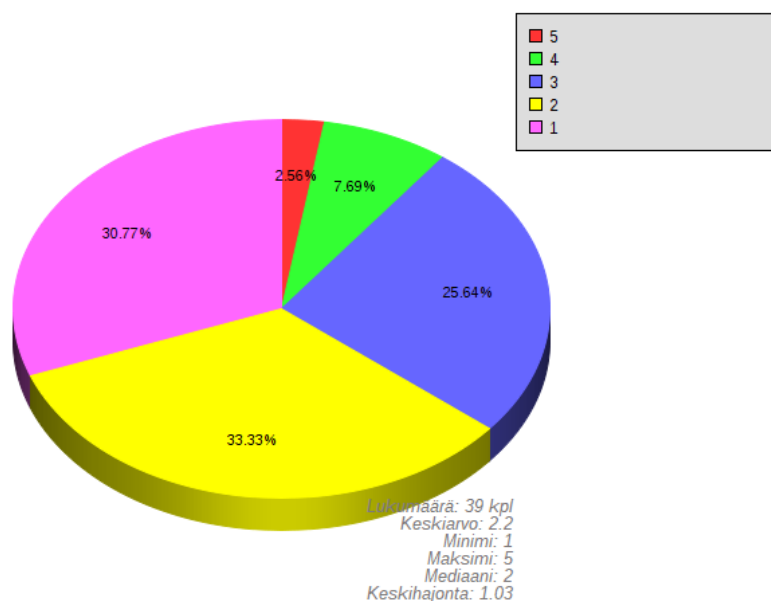
Seuraavana kysyttiin, mitkä asiat koettiin vaikeimmiksi etätöössä. Vastausvaihtoehtoja olivat uudet työskentelyohjelmat, työrauhan puuttuminen kotona, opetusjakson suoritustavan muutos kesken jakson, opiskelijoiden auttaminen, henkilökohtaisten kohtaamisten vähäisyys ja verkkoyhteysongelma. Vastaajat saivat halutessaan valita useamman vaihtoehdon. Kuten kuviosta 10 näkee, suurin osa koki henkilökohtaisten kohtaamisten vähäisyyden vaikeana. Kaikkiin vastausvaihtoehtoihin oli vastaajia, mutta selkeästi vaikeudet painoutuivat sosiaaliin haasteisiin. Tekniset haasteet eivät olleet kovin yleisiä.

Lisäksi avoimena vastauksena oli muu vaihtoehto, joka oli vapaavalintainen. Vapaista vastauksista vaikeuksiksi selvisi huono työergonomia ja paikallaan ruudun edessä työskentely ilman selkeitä taukoja. Vaikeutena pidettiin myös

opetuksen vuorovaikutuksen puuttumista ja sosiaalisen kontaktin puutteen aiheuttamat opiskelijoiden vaikeudet. Välineiden puute etänä työskennellessä oli tuotu myös useasti esille.

10. Seuraavaksi on lista väittämiä, joihin toivoisimme vastauksia (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
En ole pitänyt yhtään etätyöskentelystä.

Vastausten suhteellinen jakauma

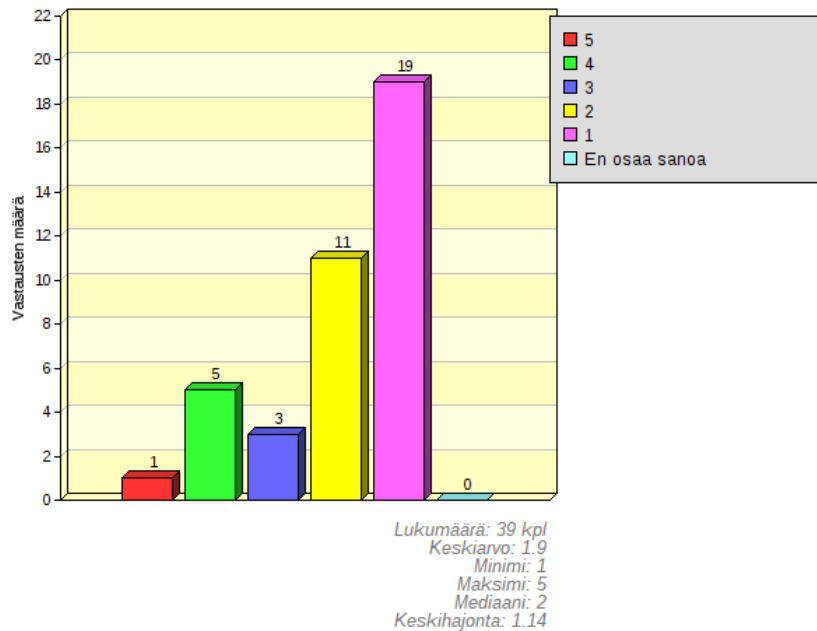


Kuvio 11. En ole pitänyt yhtään etätyöskentelystä.

Kyselyn kymmenes kysymys käsitteli vastaajien suhtautumista etätyöopetukseen. Kuviossa 11 nähdään, että mielipide etätyöskentelystä on positiivinen tai neutraali. Vain noin 11 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei pitänyt yhtään etätyöskentelystä. Suurimalla osalla suhtautuminen oli neutraalia tai positiivista. Yllättävää oli, että etätyöhön suhtauduttiin pääsääntöisesti positiivisesti. Kuitenkin vähäinenkin hajonta osoittaa, että se, miten etätyöskentely koetaan, riippuu paljon yksilöstä.

10. Seuraavaksi on lista väittämiä, joihin toivoisimme vastauksia (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Koen vaikeuksia ylläpitää työmotivaatiotani.

Vastausten absoluuttinen jakauma

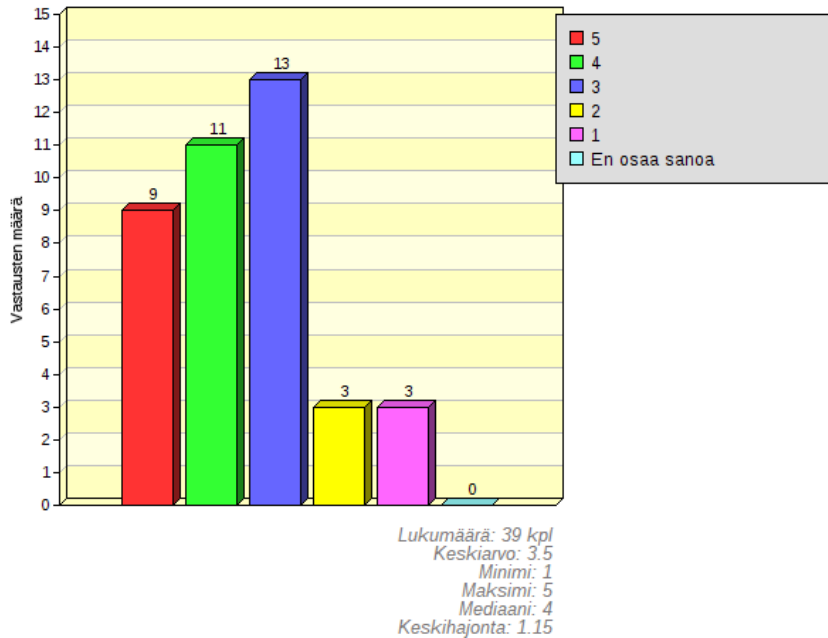


Kuvio 12. Koen vaikeuksia ylläpitää työmotivaatiota.

Kuvion 12 väitteessä keskityttiin selvittämään sitä, onko vastaajilla ollut vaikeuksia ylläpitää työmotivaatiotaan. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työmotivaationsa ei ole kärsinyt. Muutama koki motivaation pysyneen lähes samana, ja vain yksi oli kokenut vaikeuksia ylläpitää työmotivaatiotaan. Vaikka monella ei ollut ollut hankaluuksia ylläpitää työmotivaatiotaan työskennellessään etänä, löytyy myös niitä, joille se tuotti vaikeuksia. Kysymyksen vastaukset ovat lähestulkoon linjassa edellisen kysymyksen vastauksien kanssa. Vaikuttaakin siltä, että niillä, jotka eivät ole pitäneet etätyöskentelystä, on myös ollut vaikeuksia ylläpitää työmotivaatiotaan.

10. Seuraavaksi on lista väittämiä, joihin toivoisimme vastauksia (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
En malta odottaa, että pääsemme jatkamaan lähiopetusta.

Vastausten absoluuttinen jakauma



Kuvio 13. En malta odottaa, että pääsemme lähipetukseen takaisin.

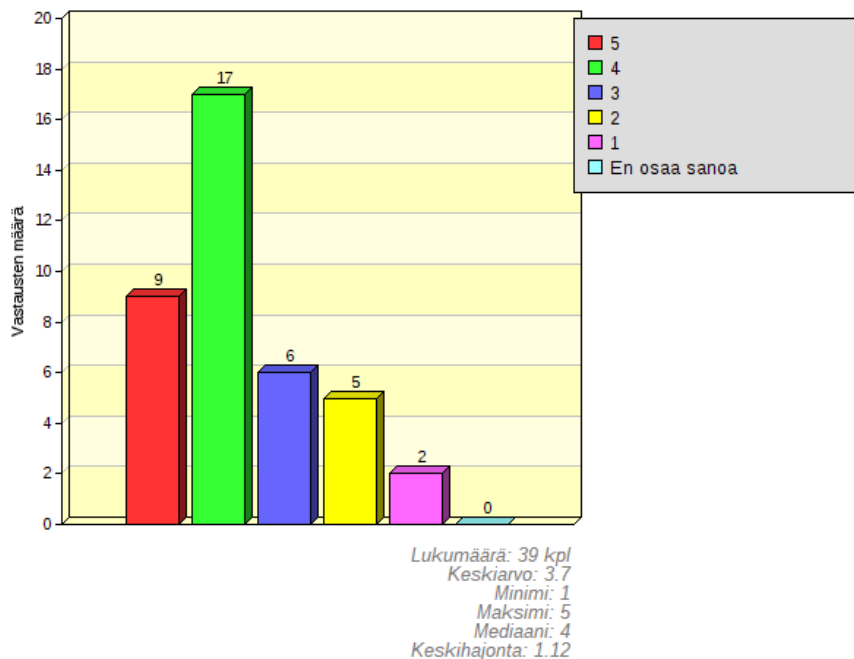
Vastaajien asenne etätyön poistumiseen ja lähiopetuksen jatkamiseen näkyy kuvion 13 jakaumassa. Melkein kaikki olivat väittämän puolella, jossa odotetaan innolla lähiopetukseen palaamista tai koettiin se neutraaliksi eli soveltuvaksi vaihtoehdoksi. Vain muutama vastaaja oli eri mieltä aiheesta ja yksi ei osannut sanoa suhtautumistaan. Hajontaa kuitenkin oli, sillä vajaa viidennes ei odota lähiopetuksen jatkumista.

Seuraavassa väittämässä tarkennettiin näkemystä siihen, halusivatko vastaajat toteuttaa etäopetusta yhdistettynä lähiopetukseen pandemian jälkeen. Vastaajista 25 toivoi, että etätyöskentelyä jatkettaisiin vähintään jossain määrin, eli suurin osa haluaisi pitää etäopetuksen voimassa, mutta viisi vastaajaa suhtautui siihen neutraalisti. Vain muutama vastasi, että eivät haluaisi jatkaa etäopetusta lainkaan. Nämäkin vastaukset ovat linjassa aiempiin kysymyksiin, joissa kartoi-

tettiin kokemuksia etätyöskentelystä. Ne, joille etätyöhön siirtyminen ja työmotivaation ylläpitäminen on ollut helppoa, haluaisi, että etätyötä jatkettaisiin ainakin jossain määrin.

10. Seuraavaksi on lista väittämiä, joihin toivoisimme vastauksia (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Etöopetus on helpottanut arkeani.

Vastausten absoluuttinen jakauma

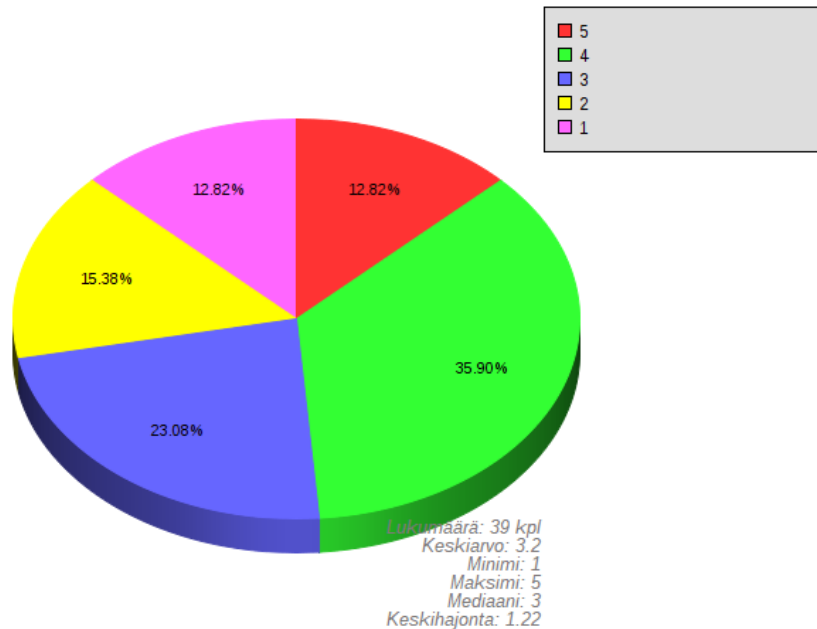


Kuvio 14. Etöopetus on helpottanut arkeani.

Etöopetus on kuvion 14 mukaan ollut suuri helpotus vastaajien arjessa. Vastaa- jista 11 suhtautui asiaan neutraalimmin ja vain muutama oli sitä mieltä, että etä- opetus ei ole helpottanut arkea ollenkaan. Vastaaajista kaksi oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Tämänkin kysymyksen vastauksissa on siis hajontaa. Mo- nelle etöopetus on helpottanut arkea, mutta osalle se on mahdollisesti jopa vai- keuttanut arkea. Tämäkin vastausjakauma on linjassa kyselyn aiempien kysy- mysten etätyövastaisten vastausten kanssa.

10. Seuraavaksi on lista väittämiä, joihin toivoisimme vastauksia (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Etäopetus on lisännyt työkuormaani.

Vastausten suhteellinen jakauma

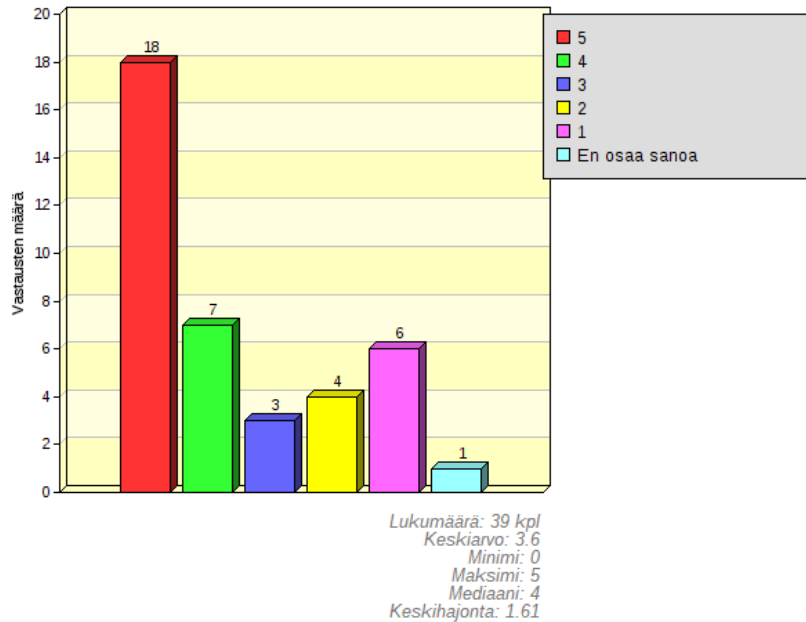


Kuvio 15. Etäopetus on lisännyt työkuormaani.

Seuraava väittämä koski etätöön kuormittavuutta. Kuten kuviosta 15 näkee, melkein puolet koki etäopetuksen aiheuttaneen lisäkuormitusta. Osa koki etätöön kuormituksen neutraaliksi. Noin 28 % koki, ettei etäopetus ole lisännyt työkuormaa. Vaikka moni vastanneista sanoi, että etäopetus on helpottanut arkea, suurin osa tässä kysymyksessä vastasi etätöön lisänneen työkuormaa. Tämän kysymyksen vastauksissa on myös selkeästi eniten hajontaa. Vaikka etätö oli sikin ollut helppoa, vaikuttaa se lisänneen ainakin jossain määrin opettajien työkuormaa.

10. Seuraavaksi on lista väittämiä, joihin toivoisimme vastauksia (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Työergonomiani on huonontunut kotoa työskennellessä.

Vastausten absoluuttinen jakauma

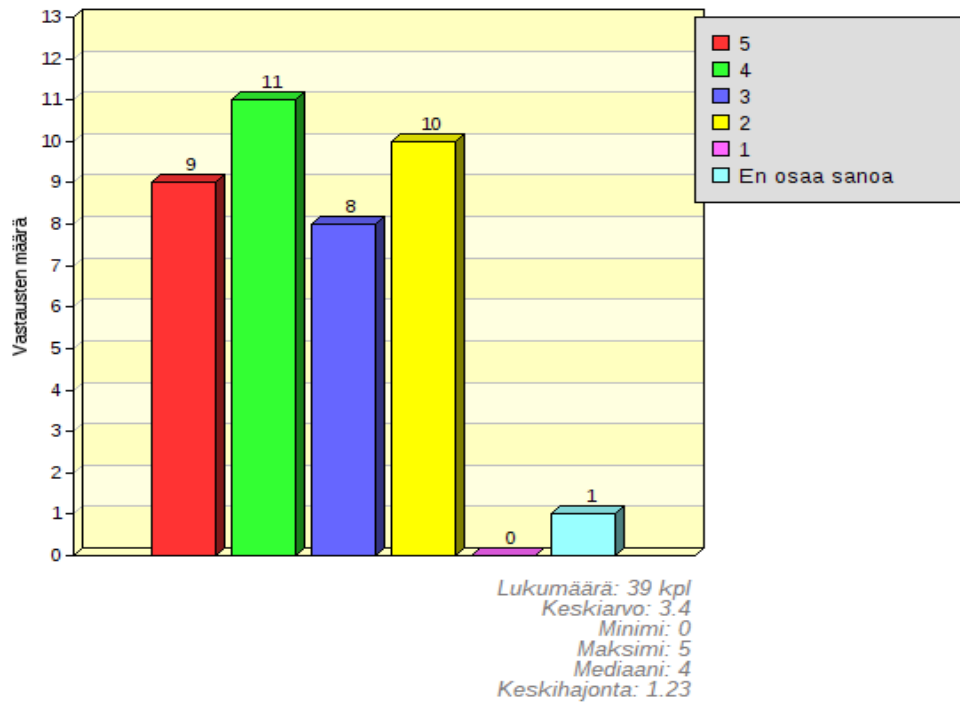


Kuvio 16. Työergonomiani on huonontunut etätyöskentelyssä.

Kuten kuviosta 16 näkyy, seuraavaksi kysely jatkui kartoittamaan vastaajan työergonomiassa etätyöskentelyssä. Vastaajista 18 vastasi, että heidän työergonomiansa on heikentynyt selkeästi etätyöskentelyssä. Seitsemän vastasi, että ergonomia on heikentynyt jonkin verran. Loput vastaajista eivät kokeneet suurta muutosta työergonomiassaan ja vain yksi oli täysin sitä mieltä, että hänellä ei ole ollut ergonomian kanssa ongelmia. Enemmistöllä on ollut hankaluuksia työergonomian kanssa työskennellessä etänä. Työergonomiaan ei mahdollisesti ole panostettu etätyöpisteellä niin paljon, kuin lähiopetuksessa.

11. Ota kantaa alla oleviin väittämiin (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Koin siirtymisen etätyöhön helpoksi.

Vastausten absoluuttinen jakauma



Kuvio 17. Etätyöhön siirtymä.

Kysely kysymys 11 sisältää erilaisia väittämiä, joihin pyydettiin vastaajia vastaamaan. Kuviossa 17 näkyvässä kysymyksessä kysyttiin, kokivatko vastaajat etätyöhön siirtymisen helpoksi. Jakauman mukaan suurin osa koki vaihdon etätyöhön helpoksi tai neutraaliksi. Kymmenen koki vaihdon todella huonoksi tai täysin toimimattomaksi. Yksi ei osannut sanoa. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. Kysymyksen vastauksissa oli kuitenkin hajontaa. Vaikka enemmistön mielestä etätyöhön siirtyminen oli helppoa, neljännes vastaajista koki siirtymisen jokseenkin vaikeana.

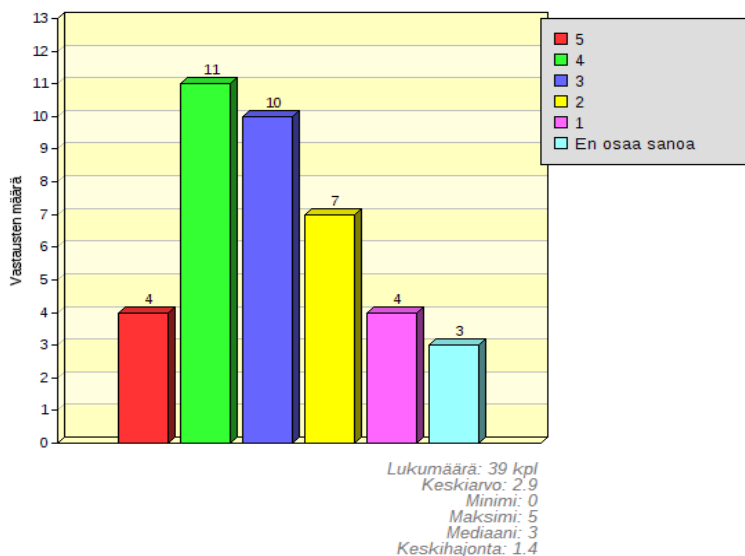
Seuraavaksi tiedusteltiin, olivatko vastaajat saaneet tukea kollegoiltaan. Vastanneista 20 vastasi saaneensa riittävästi tukea kollegoiltaan etätyöhön siirtyessä. Kuusi vastaajaa koki tuon määrän neutraalina. Vastaajista 13 koki, että kollegat

eivät olleet auttaneet siirtymässä joko ollenkaan tai he auttoivat todella vähän. Kuusi vastaajaa ei osannut sanoa. Vastauksissa oli siis hajontaa, vaikka suurin osa vastanneista kokikin saaneensa tarpeeksi tukea.

Seuraavaksi kysyttiin, tukiko vastaaja itse kollegoitaan etätyöskentelyyn siirtyessä. Suurin osa vastaajista ilmaisi olleensa tukena kollegalleen jollakin tasolla tai paljon, ja kymmenen vastaajaa sanoi, että ei koe olleensa tukena kollegalleen melkein yhtään tai ei lainkaan. Seitsemän ei osannut vastata kysymykseen. Tämän kysymyksen vastauksissa oli paljon hajontaa. Yhtäläisyys tämän kysymyksen ja aiemman kysymyksen vastausten välillä on se, että vastaajissa oli melkein saman verran niitä, jotka eivät kokeneet saavansa tarpeeksi tukea, kuin niitä, jotka eivät tukeneet kollegoitaan. On siis mahdollista, että tukea odotettiin niiltä, jotka vastasivat, etteivät tukeneet kollegoitaan, ja tämän takia osa vastanneista ei kokenut saaneensa tarpeeksi tukea.

11. Ota kantaa alla oleviin väittämiin (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Koin etätyöskentelyn aikana jaksavani paremmin.

Vastausten absoluuttinen jakauma

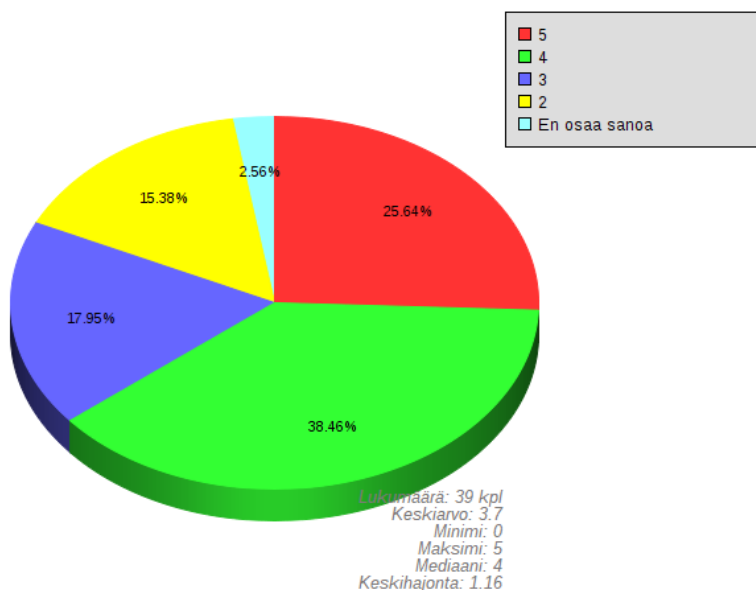


Kuvio 18. Koin etätyöskentelyn aikana jaksavani paremmin.

Seuraavaksi kysyttiin, jaksavatko vastaajat etätyössä paremmin kuin lähityössä. Kuvion 18 mukaan vähäinen enemmistö koki jaksamisensa etätyön aikana jollakin tasolla parantuneen. Kymmenen vastaajaa koki väittämän neutraalina. Huomattava osa kuitenkin huomasi jaksamisensa heikentyneen. Kolme vastaajaa ei osannut sanoa. Kysymyksen vastauksilla on paljon hajontaa. Vastaajista 15 vastasi jaksavansa paremmin työskennellessään etänä, mutta jopa 11 vastaajaa koki jaksamisensa heikentyneen. Nämä vastaukset näyttävätkin olevan linjassa työkuormitusta kartoittaneen kysymyksen vastausten kanssa, eli voidaan olettaa työkuorman lisääntymisen osaltaan vaikuttaneen työssä jaksamiseen.

11. Ota kantaa alla oleviin väittämiin (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Koin etätyöskentelyn aikana onnistumisen tunteita.

Vastausten suhteellinen jakauma



Kuvio 19. Koin etätyön aikana onnistumisen tunteita.

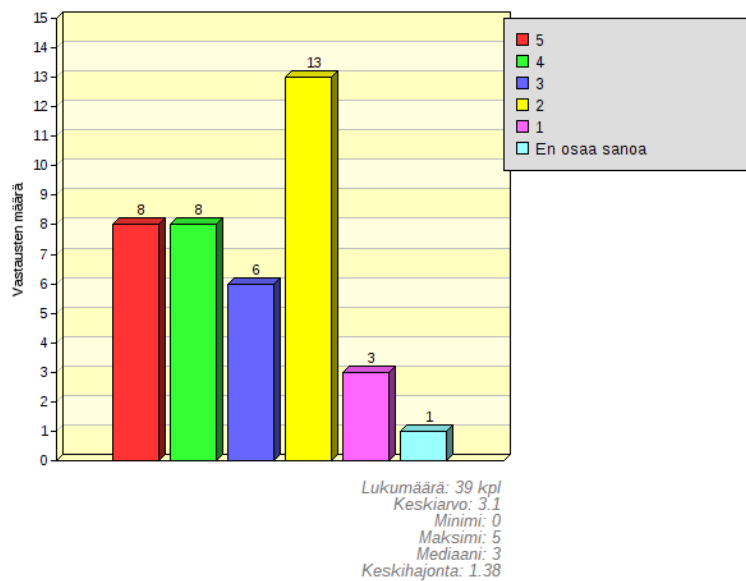
Väittäjä esitti väitteen onnistumisen tunteista etätyössä. Kuvioista 19 nähdään, että yli puolet olivat kokeneet onnistumisen tunteita. Kuitenkin huomattava osa

vastaajista koki, että he eivät olleet kokeneet onnistumisen tunteita joko lainkaan tai olivat kokeneet niitä suurin piirtein saman verran kuin ennenkin. Nämä vastaukset ovat linjassa aiempiin kysymyksiin etätyön kokemuksista. Muutama prosentti ei osannut sanoa.

11. Ota kantaa alla oleviin väittämiin (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)

Vapaa-ajan ja työn erottaminen toisistaan oli helppoa.

Vastausten absoluuttinen jakauma



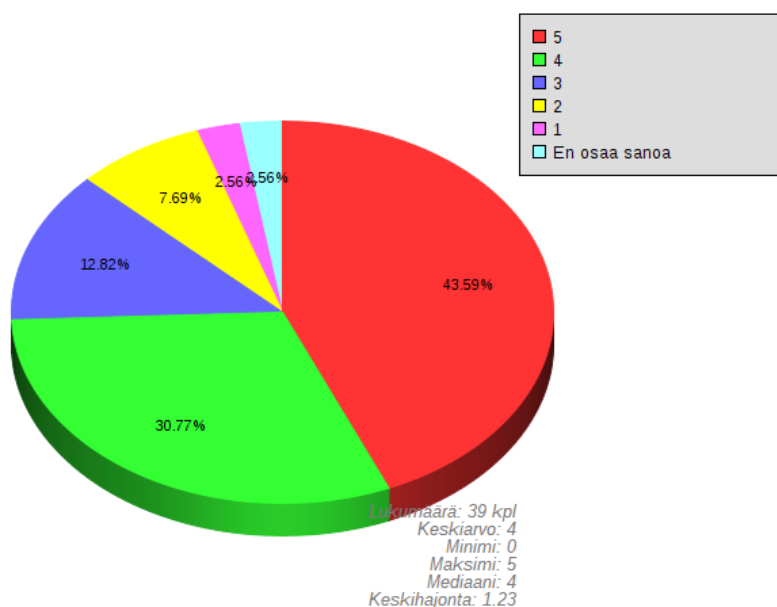
Kuvio 20. Vapaa-ajan ja työn erottaminen toisistaan oli helppoa.

Seuraavaksi ryhmälle esitettiin väittämä vapaa-ajan ja työn erottamisesta etätyössä. Kuvio 20 näkee jakauman. Noin 16 vastaajista koki, että etätyön erottaminen vapaa-ajasta oli ollut helppoa tai melko helppoa. Suurin osa, 19 vastaajaa, koki, että sen erottaminen oli ollut neutraalia tai hieman haastavaa. Yksi ei osannut vastata kysymykseen. Kysymyksen vastauksissa oli paljon hajontaa. Kyselyn vastaajissa oli yhtä monta sellaista, joka koki vapaa-ajan erottamisen helpoksi, kuin sellaista, joka koki sen vaikeaksi. Tämä on ollut siis selkeästi usealle ongelmaksi etänä työskennellessä.

Seuraavaksi kysyttiin työajan joustavuutta. Suurin osa eli 27 vastaajaa koki, että heidän työaikansa olivat olleet joustavia tai melko joustavia. Vain neljä koki työajan olleen jonkin verran joustamatonta. Kolme vastaajista ei osannut sanoa. Kukaan ei kuitenkaan vastannut työaikansa olleen täysin joustamatonta. Pääsääntöisesti työaika koettiin siis joustavana.

11. Ota kantaa alla oleviin väittämiin (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Kokonaisuudessaan etätööhön siirtyminen onnistui mielestäni hyvin.

Vastausten suhteellinen jakauma

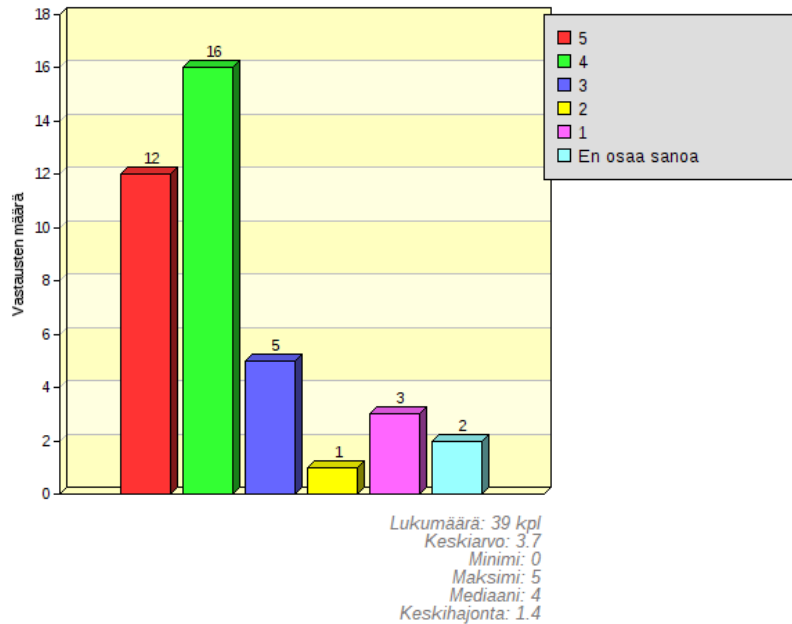


Kuvio 21. Kokonaisuudessaan etätööhön siirtyminen oli onnistunut.

Yleisesti ottaen etätööhön siirtymiseen oli suhtauduttu hyvin. Kuviossa 21 näkyy noin 70 prosentin olleen sitä mieltä, että etätööhön siirryttiin sujuvasti. Noin 27 prosenttia koki, että etätööhön siirtyminen oli neutraalia tai hieman hankalaa. Pieni osa ryhmästä, noin kolme prosenttia, oli eri mieltä väitteen kanssa ja alle yksi prosentti ei osannut vastata kysymykseen. Pääsääntöisesti siirtyminen koettiin siis onnistuneena. Kuitenkin pienen vähemmistön, vastaajista noin 10 %:n mielestä, etätööhön siirtyminen ei onnistunut hyvin,

11. Ota kantaa alla oleviin väittämiin (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Olin huolestunut opiskelijoiden oppimisesta.

Vastausten absoluuttinen jakauma

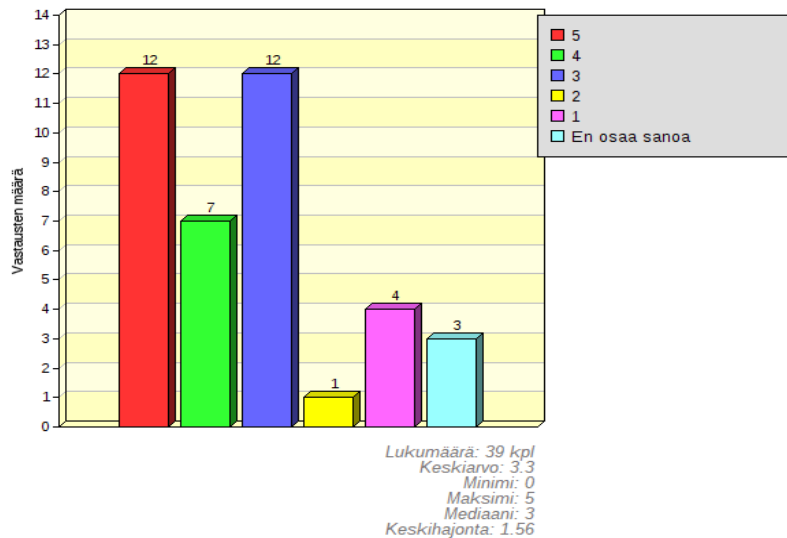


Kuvio 22. Olin huolestunut opiskelijoiden oppimisesta.

Kuvion 22 jakauman mukaan moni opettaja oli huolissaan opiskelijoidensa oppimiskyvystä. Vastaajista 28 ilmaisi olleensa hyvin huolissaan opiskelijoidensa oppimisesta. Yhdeksän vastanneista ei ollut opiskelijoiden oppimisesta huolissaan tai kokivat asian neutraalina. Kaksi ei osannut sanoa vastausta. Tämän väittämän vastauksissa vastaajat olivat lähes yksimielisiä, eli selkeä enemmistö oli huolissaan opiskelijoistaan. Vain neljä ei kokenut huolta opiskelijoidensa oppimisesta.

11. Ota kantaa alla oleviin väittämiin (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Sain riittävästi tukea esimieheltäni etätyöhön siirtyessä.

Vastausten absoluuttinen jakauma

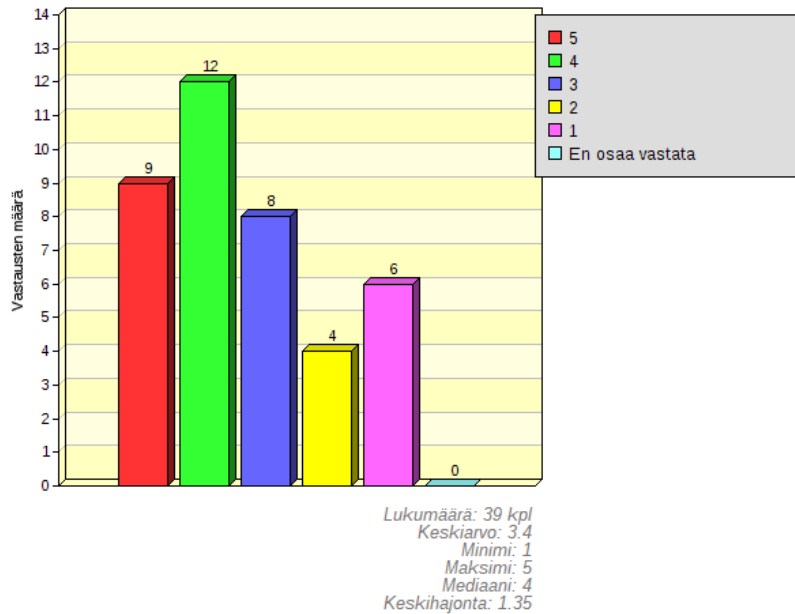


Kuvio 23. Sain riittävästi tukea esimieheltäni etätyöhön siirtyessä.

Esimiehen tuen saanti oli yksi kysytyistä väitteistä. Vastausten jakauman näkee kuvio 23. Melkein kaikki olivat sitä mieltä, että he olivat saaneet hyvin tai melko hyvin apua esimieheltään siirtyessään etätyöhön. Muutama vastaajista koki, että tukea ei saatu riittävästi. Suurin osa oli silti sitä mieltä, että tukea saatiin esimieheltä ja kolme vastaajaa ei osannut vastata tähän. Tämän kysymyksen vastauksissa oli hajontaa. Vastaajista 12 oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa, ja 7 vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä. Kuitenkin jopa 12 vastaajaa ei ollut väitteen kanssa samaa eikä eri mieltä. Viisi ei kokenut saaneensa riittävästi tukea. Vastausten väliltä löytyy siis vastaajista riippuvia eroja.

12. Ota kantaa alla oleviin väittämiin (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Haluan jatkaa etäopetusta.

Vastausten absoluuttinen jakauma

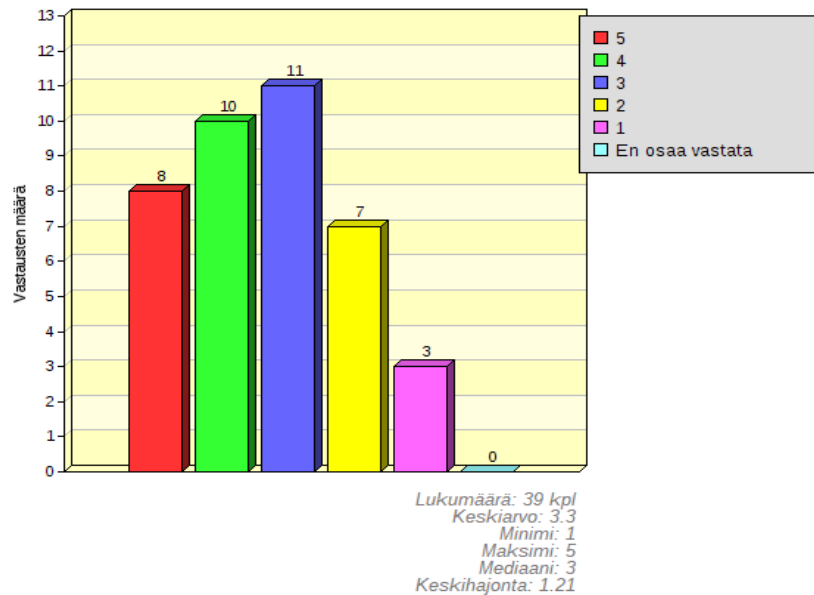


Kuvio 24. Haluan jatkaa etätyötä.

Seuraavaksi esitettiin väittämä työntekijän halusta jatkaa etäopetusta. Kuvion 24 mukaan suurin osa vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa eli he halusivat vähintään jollain tasolla jatkaa etäopetusta pandemian jälkeen. Noin kymmenen oli sitä mieltä, etteivät he haluaisi jatkaa etäopetusta. Kahdeksan suhtautui neutraalisti väitteeseen. Jälleen tämän kysymyksen vastauksissa toistuu sama linja muiden etätyöhön liittyvien kysymyksen vastausten kanssa. Lähes kymmenen henkeä on jatkuvasti ollut etätyöskentelyä vastaan vähintään jossain määrin. Kaikki vastaajista osasi sanoa mielipiteensä tähän väittämään eli kukaan ei vastannut, ettei osaa sanoa.

12. Ota kantaa alla oleviin väittämiin (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Minulle on selkeää, kuinka työskentely jatkuu poikkeusajan jälkeen.

Vastausten absoluuttinen jakauma

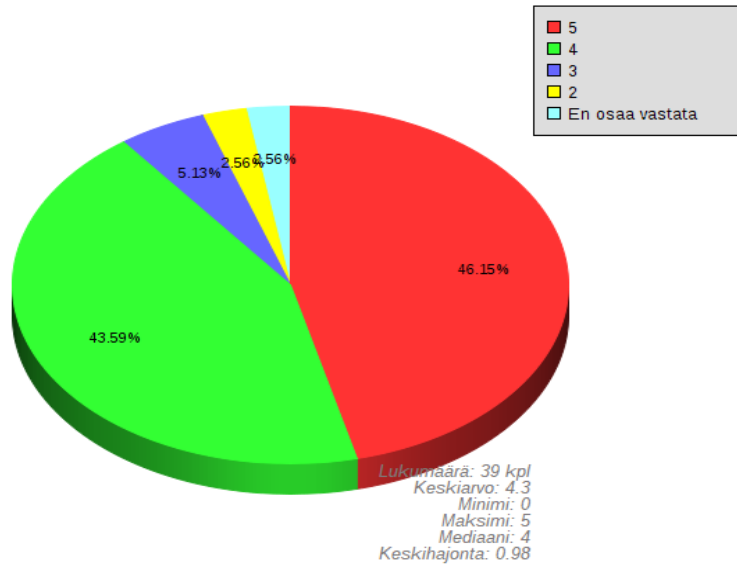


Kuvio 25. Minulle on selkeää, kuinka työskentely jatkuu pandemian jälkeen.

Väittäjä siitä, miten selkeää työskentely pandemian jälkeen on, muodosti kuviossa 25 näkyvän jakauman. Näyttäisi, että suurin osa vastaajista tiesi jollakin tasolla, miten työskentely tulee jatkumaan pandemian jälkeen. Epävarmuutta tai paljon epävarmuutta koki kymmenen vastaajaa. Osa vastaajista ei siis kokenut tietävänsä miten toimitaan pandemian jälkeen. Tämänkin kysymyksen vastauksissa on hajontaa. Vaikka 18 henkeä tietää, miten toimia, 11 vastaajaa ei ole varma tietääkö miten toimitaan poikkeusajan jälkeen. Kymmenen henkeä ei tiennyt melkein ollenkaan, kuinka toimitaan.

12. Ota kantaa alla oleviin väittämiin (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Koen voivani hyödyntää etätyöskentelytapoja korona-ajan jälkeen.

Vastausten suhteellinen jakauma

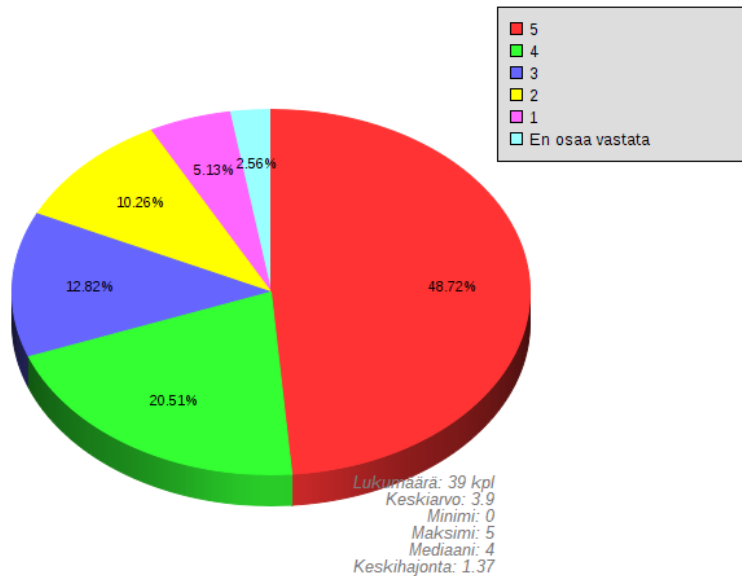


Kuvio 26. Voin hyödyntää etätyöskentelytapoja koronan jälkeen.

Etätyöskentelytapojen hyödyntäminen pandemian jälkeen näyttää olevan vastaajille suhteellisen selvää. Kuvio 26 nähdään, että noin 85 % vastaajista koki jollakin tasolla selvänä tai hyvin selvänä sen, että he pystyvät hyödyntämään etäopetustapoja pandemian jälkeen. Vain noin kahdeksan prosenttia ei kokenut, että voisi hyödyntää etäopetuksen tapoja pandemian jälkeen ja alle yksi prosentti ei osannut vastata tähän. Tämän kysymyksen vastauksissa oltiin suhteellisen yksimielisiä. Lähes kaikki vastanneista siis koki, että voivat hyödyntää etätyöskentelytapojaan korona-ajan jälkeen.

12. Ota kantaa alla oleviin väittämiin (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Uskon opiskelijoiden oppivan tehokkaammin lähiopetuksessa.

Vastausten suhteellinen jakauma

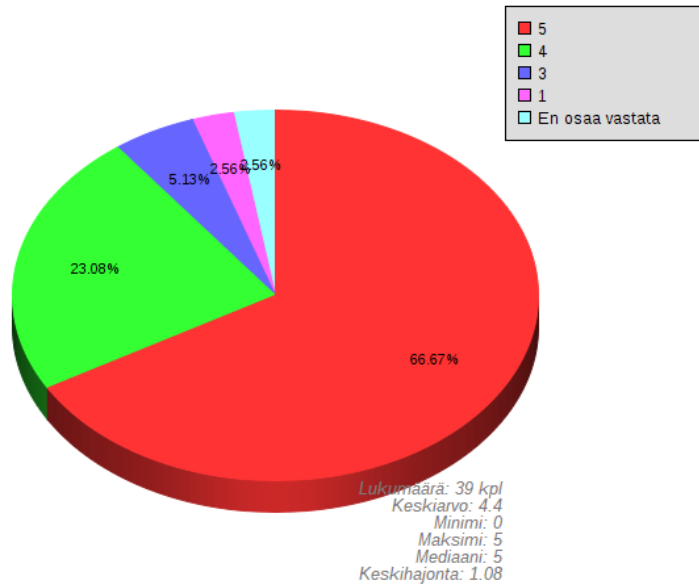


Kuvio 27. Uskon opiskelijoiden oppivan tehokkaammin lähiopetuksessa.

Kuviosta 27 näkyy, uskovatko opettajat opiskelijoiden oppivan paremmin lähiopetuksessa. Selvä enemmistö koki vähintään jokseenkin tai täysin, että opiskelijat oppivat paremmin lähiopetuksessa. Noin 15 %:a vastanneista oli jollain tasolla eri mieltä väitteen kanssa. Noin kolme prosenttia ei osannut vastata väitteeseen, ja 12 %:a ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa. Vastauksista kuitenkin ilmeni, että enemmistö kokee opiskelijoiden oppivan lähiopetuksessa paremmin.

12. Ota kantaa alla oleviin väittämiin (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)
Haluan vaikuttaa työjärjestelyihin poikkeusajan loputtua.

Vastausten suhteellinen jakauma

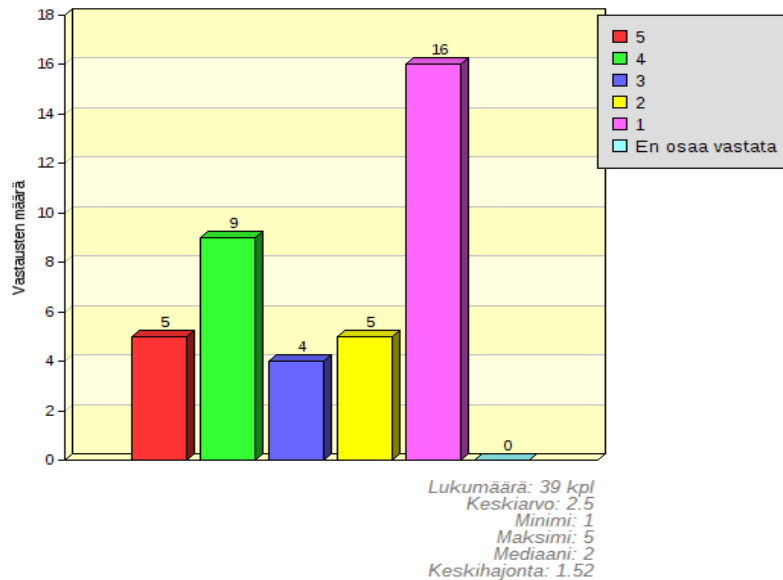


Kuvio 28. Haluan vaikuttaa työjärjestelyihin poikkeusajan jälkeen.

Pandemia oli herättänyt opettajilla halun vaikuttaa omiin työjärjestelyihinsä myös pandemian jälkeen. Kuvio 28 näkyy, että melkein 90 % halusi vaikuttaa jollain tasolla järjestelyihin pandemian jälkeen. Vain muutama prosentti oli eri mieltä väitteen kanssa. Alle yksi prosentti ei osaa sanoa vastausta väitteeseen. Tämän kysymyksen vastauksissa oltiin todella yksimielisiä. Lähes kaikkia haluaivat pystyä vaikuttamaan työjärjestelyihinsä poikkeusajan jälkeen.

13. Kuvaile miten seuraavat väittämät toteutuivat kohdallasi etätyöskentelyn aikana (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin erimielä)
 Fyysinen hyvinvointini heikkeni etätyöskentelyn aikana.

Vastausten absoluuttinen jakauma

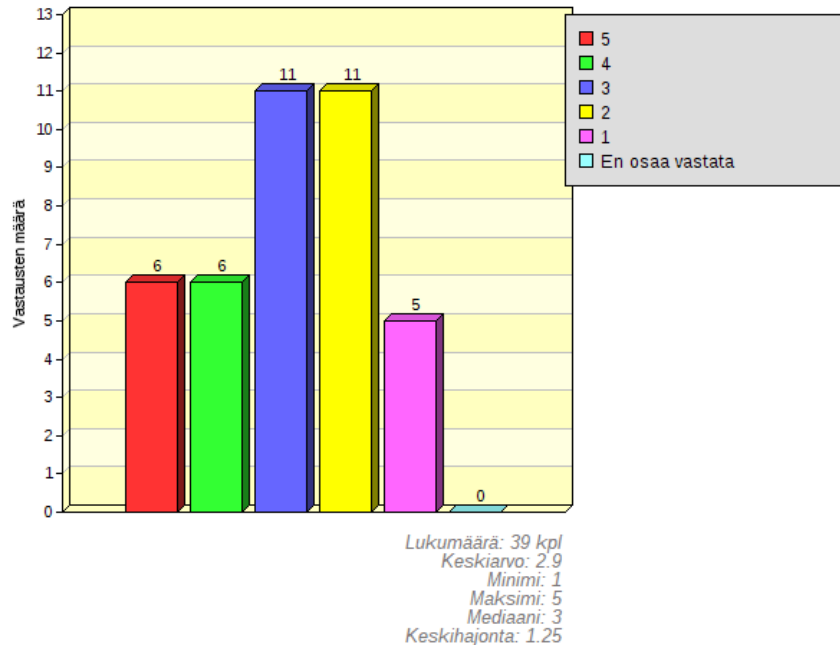


Kuvio 29. Fyysinen työhyvinvointini heikkeni etätyöskentelyn aikana.

Seuraavaksi vastaajille esitettiin väite, jonka mukaan vastaajan fyysinen työhyvinvointi on heikentynyt pandemian aikana. Kuvio 29 nähdään, että enemmistö vastanneista ei kokenut fyysisen hyvinvointinsa heikentyneen etätyöskentelyn aikana. Kuitenkin huomattava määrä, 14 vastaajaa, koki fyysisen hyvinvointinsa heikentyneen. Näissä vastauksissa ilmenee hajontaa.

13. Kuvaile miten seuraavat väittämät toteutuivat kohdallasi etätyöskentelyn aikana (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin erimieltä)
Henkinen hyvinvointini parani etätyöskentelyn aikana.

Vastausten absoluuttinen jakauma



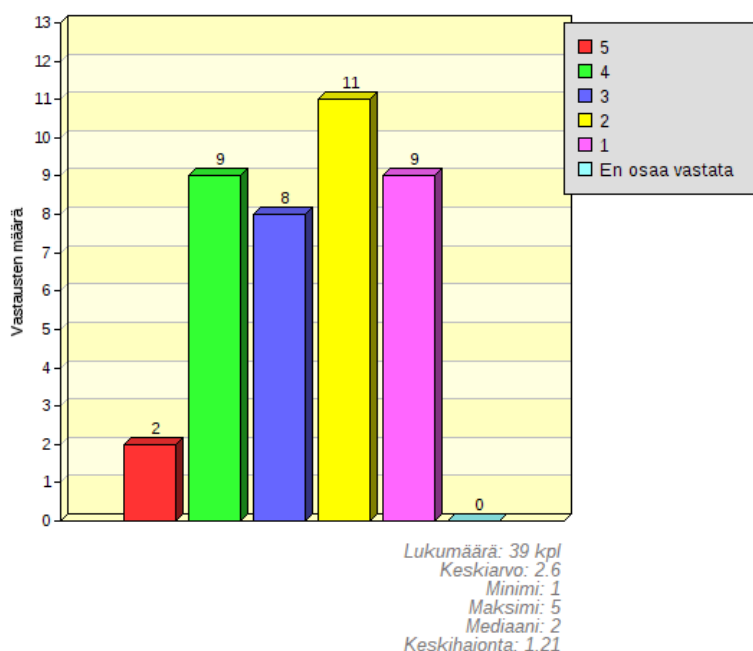
Kuvio 30. Henkinen työhyvinvointini parani etätyöskentelyn aikana.

Kuviosta 30 nähdään vastausjakauma väitteeseen, jonka mukaan vastaajan henkinen työhyvinvointi parantui etätyöskentelyssä. Vastaajista 12 koki henkisen hyvinvointinsa parantuneen etätyöskentelyssä. Vastaajista 11 oli suhteellisen neutraaleja, eli heidän henkinen työhyvinvointinsa ei kokenut juurikaan muutosta. Loput 16 vastaajaa oli sitä mieltä, että heidän henkinen hyvinvointinsa huononi etätyöskentelyssä. Tämän kysymyksen vastauksissa oli paljon hajontaa. Niitä, jotka vastasivat henkisen hyvinvointinsa parantuneen, on vähemmän, kuin niitä, joiden henkinen hyvinvointi heikkeni etätyöskentelyn aikana. Merkittävällä osalla vastanneista työskentely etänä siis heikensi henkistä hyvinvointia.

Seuraavaksi esitetyn väittämän mukaan opettajien työmäärä oli sopiva. Suurin osa vastaajista, 19 vastaajaa, koki työmääränsä olleen jossain määrin sopiva. Vastanneista 13 oli vähintään jonkin verran eri mieltä väittämän kanssa. Seitsemän ei ollut samaa eikä eri mieltä. Näistä vastauksista huomaa, että niissä on ollut hajontaa. Vaikka monelle työmäärä on ollut sopiva, on myös paljon niitä, joilla sitä on ollut liikaa tai liian vähän.

13. Kuvaile miten seuraavat väittämät toteutuivat kohdallasi etätyöskentelyn aikana (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin erimieltä) Minulla on ollut ajanhallintaan liittyviä haasteita.

Vastausten absoluuttinen jakauma

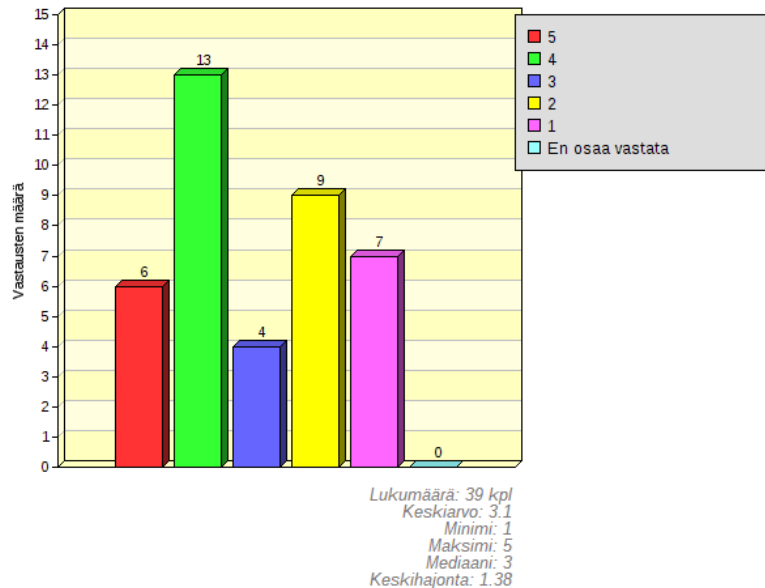


Kuvio 31. Minulla on ollut ajanhallintaan liittyviä ongelmia.

Seuraava väittämä koski ajanhallintaa etätyöskentelyssä. Kuvio 31 nähdään opettajien vastaukset. Vastaajista 11 oli väitteen kanssa vähintään jollakin tasolla samaa mieltä. Vastaajista 20 oli väitteen kanssa eri mieltä. Tämän kysymyksen vastauksissa oli paljon hajontaa. Enemmistöllä ei ole ollut ajanhallintaan liittyviä ongelmia. Kuitenkin huomattavalla määrällä vastaajista on ollut vähintään jonkin verran haasteita ajanhallinnan kanssa. Vastaukset ovat siis hyvin yksilöllisiä.

13. Kuvaille miten seuraavat väittämät toteutuivat kohdallasi etätyöskentelyn aikana (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin erimieltä)
 Vapaa-ajan ja työajan erottaminen toisistaan on haastavaa.

Vastausten absoluuttinen jakauma

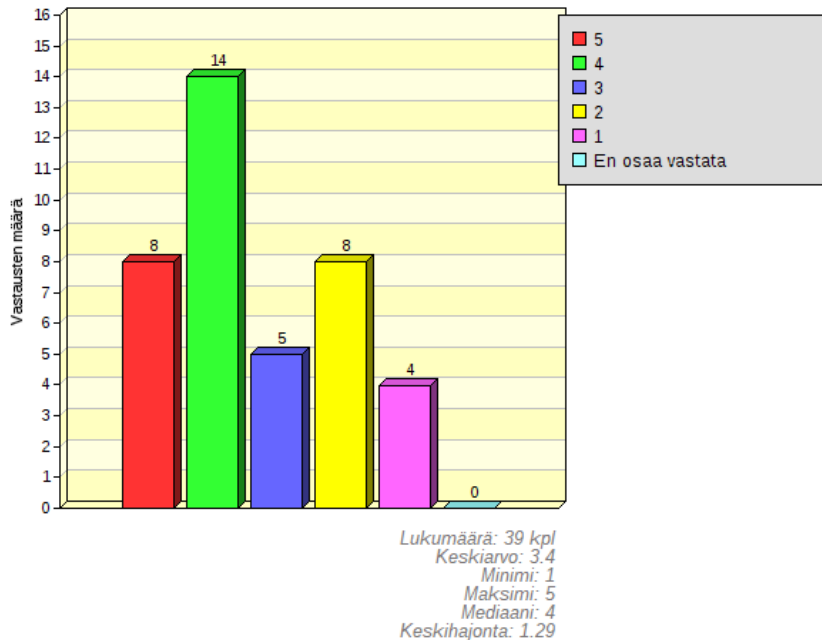


Kuvio 32. Vapaa-ajan ja työajan erottaminen toisistaan oli hankalaa.

Kuviossa 32 näkyy, oliko työajan ja vapaa-ajan erottamisessa hankaluutta. Jakaumasta nähdään, että suurin osa vastaajista oli väitteen kanssa samaa mieltä, eli vapaa-ajan ja työajan erottaminen oli ollut haastavaa. Loput olivat eri mieltä väitteen kanssa. Näissäkin vastauksissa oli paljon hajontaa. Jopa 19 vastaajalle vapaa-ajan erottaminen työajasta oli ollut vähintään jonkin verran haastavaa. Vastaajia, joille työajan ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan oli ollut haastavaa, oli vähemmän.

13. Kuvaile miten seuraavat väittämät toteutuivat kohdallasi etätyöskentelyn aikana (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin erimieltä)
Olen kokenut sosiaalisten kontaktien puutteen haasteellisena.

Vastausten absoluuttinen jakauma



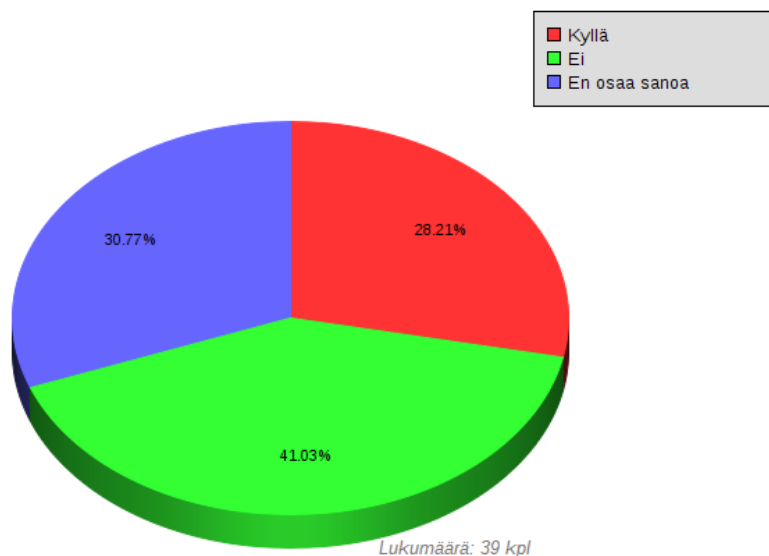
Kuvio 33. Olen kokenut sosiaalisten kontaktien puutteen haitallisena.

Seuraavaksi esitettiin väite liittyen sosiaalisten kontaktien puutteeseen ja tämän haitallisuuteen (kuvio 33). Samaa mieltä väitteen kanssa oli 22 vastaajaa, eli heistä sosiaalisten kontaktien puute oli ollut haastava jollakin tasolla. Viisi vastaajaa ei ole kokenut sosiaalisten kontaktien puutteen vaikuttavan heihin. Loput 12 olivat eri mieltä väitteen kanssa, eli he eivät olleet kokeneet sosiaalisten kontaktien puutetta haitallisena. Tämän kysymyksen vastauksissa oli myös hajontaa. Selkeästi suurimmalle osalle sosiaalisten kontaktien puute oli haasteellista, mutta löytyi myös niitä, jotka eivät ole kokeneet sitä haasteellisena.

Kyselyssä kysyttiin myös opettajien mielipidettä siihen, oliko heidän työhyvinvointinsa heikentynyt etätyöskentelyssä. Yli puolet vastaajista koki, että heidän työhyvinvointinsa ei ollut heikentynyt etätyössä. Kuitenkin merkittävän osan, melkein 40 %:n mielestä työhyvinvointi oli heikentynyt. Pieni osa ei osannut sanoa mielipidettään.

14. Kysymyksiä etätyöstä
Onko työilmapiiri mielestäsi heikentynyt?

Vastausten suhteellinen jakauma



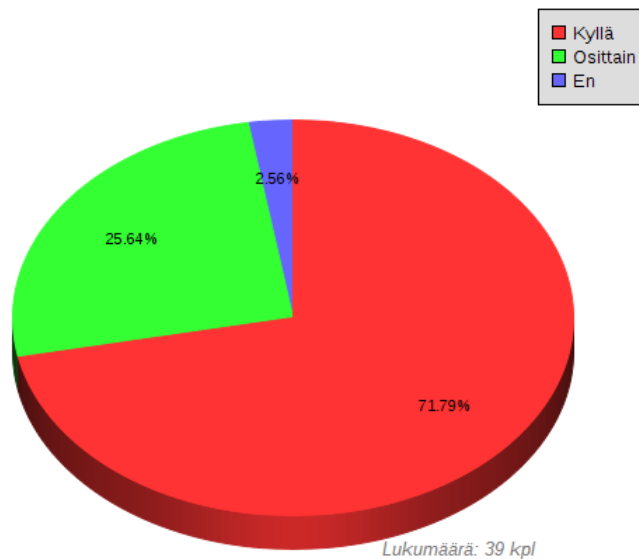
Kuvio 34. Onko työilmapiiri mielestäsi heikentynyt?

Kuten kuvio 34 selviää, suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että työilmapiiri ei ollut heikentynyt. Kuitenkin melkein kolmannes vastaajista koki ilmapiirin heikentyneen. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa, oliko työilmapiirissä ollut muutosta huonompaan. Vastauksissa on siis hajontaa, ja vastaukset jakaantuvat melkein tasan eri vastausvaihtoehtoilta. Kokemuksissa on ollut siis paljon eroa vastanneiden välillä.

Seuraavana kysyttiin, kokiko vastaajat saaneensa samalla tavalla arvostusta etä- kuin lähiopetuksessa. Vajaa puolet eli enemmistö vastanneista koki saavansa samalla tavalla arvostusta opetustavasta riippumatta. Vajaa kolmannes kuitenkin koki huomanneensa eroja arvostuksessa etä- ja lähiopetuksessa. Lähes neljännes vastaajista ei osannut sanoa, saivatko he samalla tavalla arvostusta etä- ja lähiopetuksessa. Vaikka moni oli sitä mieltä, että he saivat arvostusta samalla tavalla opetustavasta riippumatta, löytyi myös merkittävä osa vastaajia, jotka eivät kokenut saavansa samalla tavalla arvostusta etätyössä.

15. Saitko työrauhan kotona työskennellessäsi?
Valitse

Vastausten suhteellinen jakauma

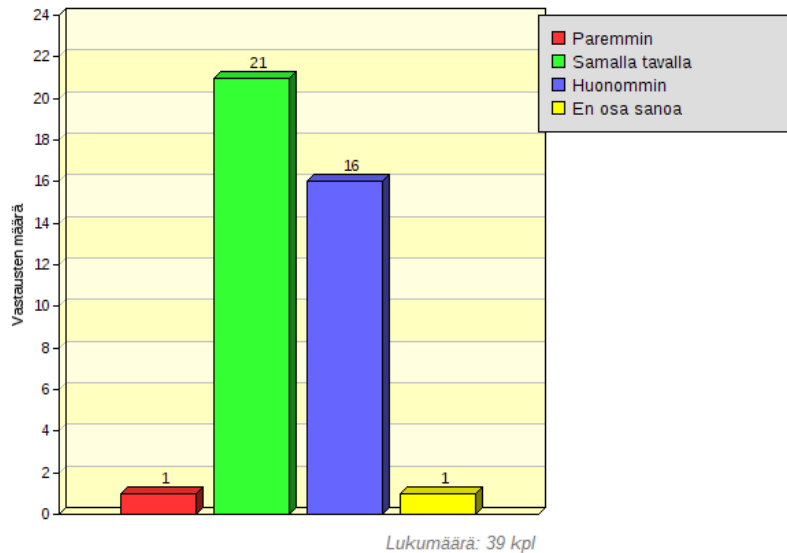


Kuvio 35. Saitko työrauhan etätyöskentelyssä?

Seuraavaksi kysyttiin työrauhan saamisesta kotona työskenneltäessä. Kuviosta 35 näkee, että melkein kolme neljäsosaa vastaajista koki saavansa työrauhan kotona. Joka neljäs vastaajista koki saavansa työrauhan osittain ja hyvin pieni määrä ei saanut ollenkaan. Melkein kaikki vastaajat saivat siis edes jonkin verran työrauhaa etätöissä. Osittain ja ei ollenkaan vastaajilta kysyttiin lisäksi syitä siihen, miksi he eivät saaneet työrauhaa. Yleisimmäksi vastaukseksi ilmeni kotona samaan aikaan olevat perheenjäsenet ja rauhallisen työtilan puute.

16. Koin, että onnistuin etäopetuksessa _____ kuin lähiopetuksessa
Valitse

Vastausten absoluuttinen jakauma



Kuvio 36. Koin että onnistuin etäopetuksessa... kuin lähiopetuksessa.

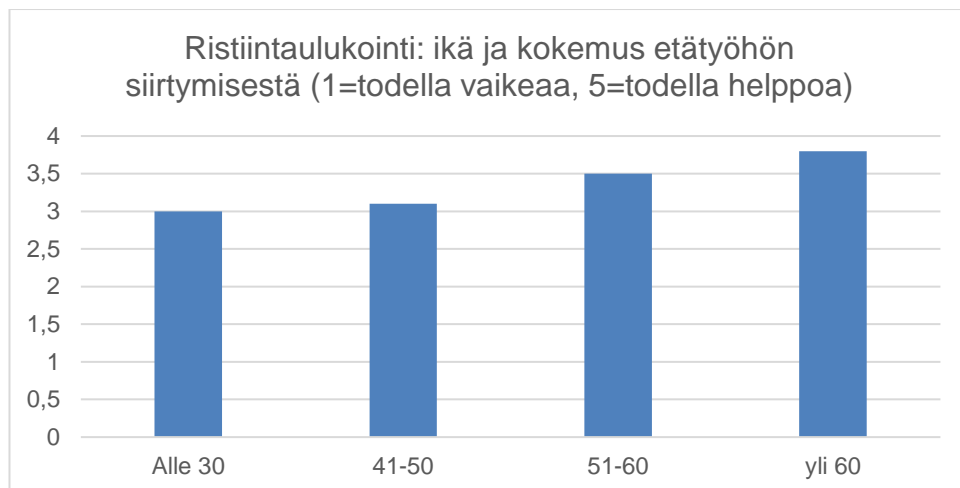
Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin, miten vastaaja koki onnistuneensa etäopetuksessa verrattuna lähiopetukseen. Kuten kuviosta 36 näkee, yli puolet vastaajista vastasi onnistuneensa samalla tavalla opetusmuodosta huolimatta. Kuitenkin suuri määrä vastaajia koki onnistuneensa huonommin etäopetuksessa. Vain yksi vastaaja koki onnistuneensa paremmin ja yksi ei osannut sanoa. Merkittävä osa vastaajista koki siis onnistuneensa huonommin etäopetuksessa.

Lopuksi kyselyssä oli vapaavalintainen kysymys siitä, olisiko vastaaja itse tehnyt jotain toisin tai toivonut jotain enemmän työnantajaltaan. Työvälineiden puutos nousi useasti esille, ja monelle tuotti haasteita saada kotiinsa tarvittavat välineet etätöihin. Monet kokivat, että he eivät saaneet esimerkiksi riittävää verkko-yhteyttä kotiinsa, eivätkä saaneet apua välineiden kanssa. Helpdeskin vastausten hitaus aiheutti vaikeuksia. Lisäksi työnantajalta tullutta ohjeistusta pidettiin epäselkeänä ja puutteellisena. Osa vastaajista koki jääneensä yksin nopean

muutoksen kanssa, eikä kokenut työnantajansa välittävän heistä. Kuitenkin etätyön koettiin mahdollistavan tehokkaan ja innovatiivisen opettamisen, joka ei ole mahdollista lähiopetuksessa.

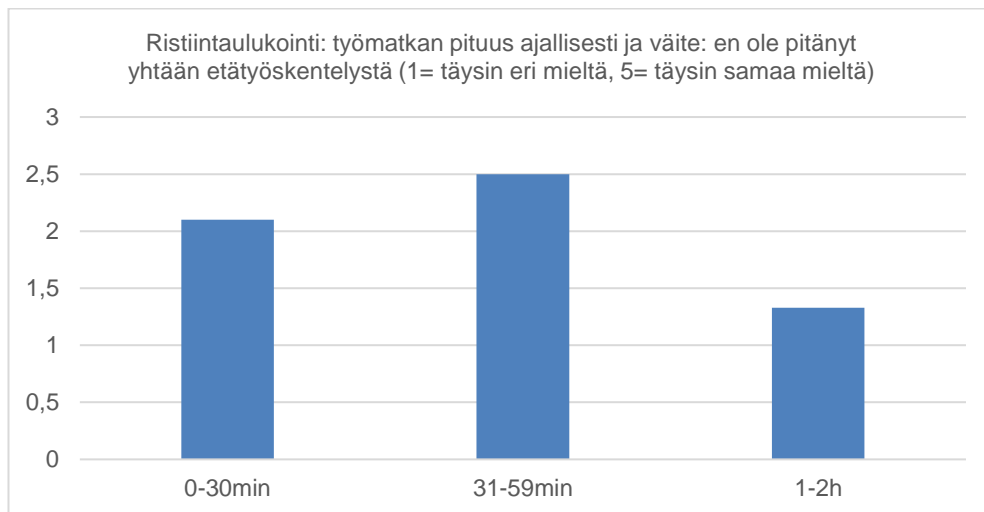
3.7 Ristiintaulukointi näiden vastausten perusteella

Ristiintaulukointi valittiin siksi, että sillä haluttiin selvittää, löytyykö tiettyjen taustatietojen ja vastausten väliltä yhteneväisyyksiä. Ristiintaulukointiin päätyneiden taustatieto- ja vastausparien valintaan vaikutti se, mitkä parit vaikuttivat verrannollisilta tai missä oli yhtäläisyyksiä.



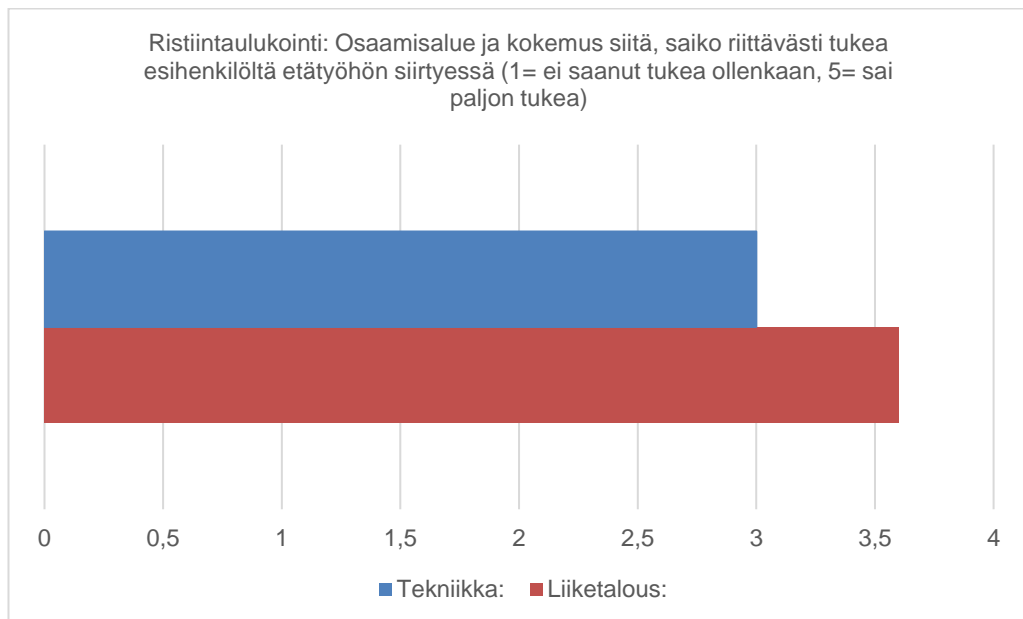
Kuvio 37. Ristiintaulukointi: ikä ja kokemus etätyöhön siirtymisestä.

Ensiksi ristiintaulukoitiin ikää sekä sitä, kuinka etätyöhön siirtyminen koettiin. Yllä olevasta kuviosta 37 käy ilmi, että vanhemmilla työntekijöillä oli hieman helpompaa siirtyä etätyöskentelyyn. Alle 50-vuotiailla vastausten keskiarvo oli noin kolme, kun taas yli 50-vuotiailla vastausten keskiarvo nousi yli kolmeen ja puoleen. Erot eivät kuitenkaan olleet suuria, mutta ne olivat silti huomattavia.



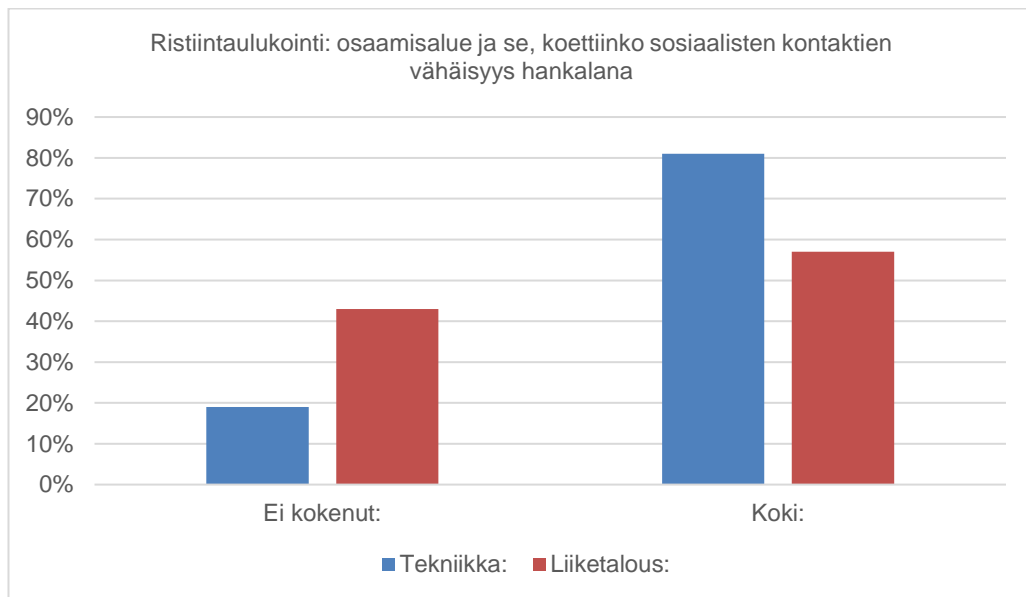
Kuvio 38. Ristiintaulukointi: työmatkan pituus ajallisesti ja väite, jonka mukaan vastaaja ei ole pitänyt etätyöskentelystä.

Seuraavaksi ristiintaulukoitiin työmatkan pituutta ajallisesti ja väitettä, jonka mukaan vastaaja ei ole pitänyt yhtään etätyöskentelystä. Valitsemalla tämä pari haluttiin saada selville, onko niille, jotka käyttävät työmatkaansa enemmän aikaa, ollut helpompaa työskennellä etänä. Kuvioista 38 huomaa, että ne, joilla on yli tunnin työmatka, pitivät etätyöskentelystä enemmän. Alle tunnin työmatkalisissa taas on korkeampi määrä niitä, jotka ovat samaa mieltä väitteen kanssa. Kuitenkin huomioitavaa on se, että pidemmän ajan työmatkalaisia oli vain kolme, eli vastauksissa voisi olla enemmän hajontaa, mikäli pidemmän ajan työmatkalaisia olisi vastaajissa enemmän.



Kuvio 39. Ristiintaulukointi: osaamisalue ja kokemus siitä, saiko vastaaja riittävästi tukea esihenkilöltä etätyöhön siirtyessä.

Seuraavaksi ristiintaulukoitiin osaamisaluetta ja kokemusta siitä, saiko vastaaja tarpeeksi tukea esimieheltään etätyöhön siirryttäessä. Tämän ristiintaulukoinnin tarkoituksena oli selvittää, onko työntekijöiden kokemuksissa alakohtaisia eroja. Kuviosta 39 voi huomata eroa liiketalouden ja tekniikan alojen välillä. Tekniikan kohdalla vastausten keskiarvo oli noin kolme, kun taas liiketalouden puolella keskiarvo ylitti kolmen ja puolen. Kuten aiemmin mainittua, tekniikan osaamisalue on aliedustettuna, joten vastaukset voisivat muuttua eri vastaajajoukolla.



Kuvio 40. Ristiintaulukointi: osaamisalue ja se, koettiin sosiaalisten kontaktien vähäisyys hankalana.

Viimeisenä ristiintaulukointina tarkasteltiin, onko osaamisalue ja sillä, koettiin sosiaalisten kontaktien vähäisyys hankalana, yhtäläisyyksiä. Kuten kuviosta 40 voi huomata, tekniikan alalla sosiaalisten kontaktien vähyys koettiin vastauksien mukaan hankalampana kuin liiketalouden puolella. Noin 80 %:lla tekniikan alan vastaajista sosiaalisten kontaktien vähäisyys koettiin hankalaksi, ja noin 20 %:a ei kokenut sitä hankalaksi. Liiketalouden puolella taas noin 60 %:a koki vähäisyyden hankalaksi ja noin 40 %:a ei kokenut sitä hankalana. Liiketalouden alalla siis vähän yli puolet piti sosiaalisten kontaktien vähäisyyttä hankalana, kun taas tekniikan alalla yli neljä viidesosaa koki sen hankalana.

4 Johtopäätökset

Viimeisessä opinnäytetyön kappaleessa käsitellään sitä, saavutettiin opinnäytetyön tavoitteet. Lisäksi arvioidaan reliabiliteetin ja validiteetin onnistumista. Tämän jälkeen vastaustulosten perusteella todetaan, mitä mieltä vastaajat olivat yleisesti etätöihin siirtymisestä Metropolia Ammattikorkeakoulussa. Lisäksi

käydään läpi, mihin johtopäätöksiin päädyttiin ja mitä kehitysideoita Metropolia Ammattikorkeakoululle voidaan ehdottaa tulevaa varten.

4.1 Opinnäytetyön tavoitteen saavuttaminen

Opinnäytetyöllä oli kaksi tavoitetta. Haluttiin selvittää:

1. Kuinka Metropolian Myyrmäen kampuksen opettajat kokivat COVID-19:sta seuranneen etätyön?
2. Miten opettajat ovat kokeneet poikkeusajan vaikuttaneen työhyvinvointiin?

Myyrmäen kampuksella opettajia on 120, joista tutkimukseen saatiin 39 käytettävää vastausta. Tutkimus saavuttaa luotettavan tutkimuksen aseman, koska yli 30 %:a kohderyhmästä vastasi kyselyyn. Opinnäytetyön tavoitteisiin päästiin hyvin, tutkimus saatiin toteutettua laajasti ja vastaajille saatiin tarjottua suojaava anonymiteetti, jolloin vastaajat kokivat voivansa ilmaista mielipiteensä turvallisesti. Kyselyssä esitettiin monipuolisesti kysymyksiä sekä väittämiä, jotka sijoituivat eri ajankohtiin pandemia- ja etätyöaikana. Lisäksi esitettiin kysymyksiä, joiden väittämät ajoittuivat vuoden 2020 maaliskuusta vuoden 2021 syksyyn. Kyselyssä esitettiin väittämiä työhyvinvoinnista ja sen eri osa-alueista, jotta saatiin kokonaiskuva siitä, millä osa-alueilla opettajat kokivat puutoksia. Kyselyllä saatiin monipuolisesti tietoa siitä, miten etätyöskentelyyn suhtauduttiin pandemian alussa ja miten siihen siirtyminen onnistui. Suhtautuminen etätyöskentelyyn pandemian jälkeen oli myös kysymysten aiheena.

Vastaajille esitettiin monipuolisesti erilaisia väittämiä, joista vastaaja sai valita itselleen sopivimman. Näin pyrittiin saavuttamaan laaja kuva siitä, miten vastaajat kokivat etätyöskentelyn pandemian aikana. Selvisi, että etätyöskentelyyn siirtymisen kokemukseen vaikutti se, miten paljon vastaaja sai tukea esimieheltään

tai kollegoiltaan. Informaation kululla organisaatiossa oli myös vaikutusta. Vastauksissa oli hajontaa koskien sitä, kokivatko vastaajat saaneensa riittävästi tukea tai selkeitä ohjeita. Etätyön kokemuksiin vaikuttivat myös vastaajien kotiolo-suhteet ja se, oliko heillä riittävä työrauha ja ergonominen työasento esimerkiksi hyvän työpisteen muodossa. Myös vapaa-ajan ja työajan erottaminen toisistaan toivat työhyvinvointiin liittyviä haasteita osalle vastaajista.

Kysely kertoi luotettavasti vastaajien tuntemuksista Metropolia Ammattikorkeakoulun toimintaa kohtaan korona-aikana ja etätyömuutoksen aallossa. Moni vastaajista koki, että etätyömuoto voisi jäädä käyttöön heille pandemian jälkeenkkin. Koska vastaukset edustavat kuitenkin täysin vastaajien subjektiivista kokemusta, tulokset vaihtelivat paljon eri vastaajien kesken ja tulokset voisivat olla erilaiset, jos kysely esitettäisiin uudelleen myöhemmässä vaiheessa pandemian aikana. Näin voisi olla etenkin, jos kysely parannusehdotuksia olisi jo otettu käyttöön.

4.2 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimusta tehdessä tulee arvioida sen kokonaisluotettavuutta. Kokonaisluotettavuuden muodostavat validiteetti ja reliabiliteetti. Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta voidaan kutsua hyväksi, kun mittaaminen on mahdollisimman tarkkaa ja otos edustaa kohdejoukkoa. Validiteetti eli hyvyys ja pätevyys, tarkoittaa tutkimuksen potentiaalia mitata sille oikeita asioita kattavasti. Päästäkseen tähän, kysymysten tulisi olla kaikille vastaajille täysin samalla tavalla ymmärrettävissä. Samoin myös tutkimuksessa käytetyn teorian käsitteet kyselylomakkeessa ja itse kyselylomakkeen tulisi vastata tutkimuskysymykseen. Tutkimuksen reliabiliteetti eli luotettavuus arvioi mittaamisen johdonmukaisuutta ja potentiaalia antaa oikeita tuloksia. Reliabiliteettia arvioidessa tulee ottaa huomioon tutkittava otos, kohdejoukko, vastausprosentti sekä potentiaaliset mittausvirheet. (Vilkkä 2007, 149–152; Menetelmäopetuksen tietovaranto 2019b.)

4.2.1 Validiteetin arviointi

Tässä tutkimuksessa käytettiin kolmea eri validiteetin arviointitapaa. Ensimmäinen näistä oli loogisen validiteetin arviointi. Looginen validiteetti kuvasti sitä, tarkastellaanko tutkimusta kriittisestä näkökulmasta ja näyttääkö tulos oikealta. (Hiltunen 2009.) Validiteetti tutkimuksessa oli luotettava, koska tutkimuksen perusteella pystyttiin muodostamaan johtopäätöksiä tuloksista. Vastaukset ovat erittäin todennäköisesti totuudenmukaisia, sillä vastaajat saivat vastata kyselyyn anonyymisti.

Toinen hyödynnetty tarkastelutapa oli sisäinen validiteetti. Sisäinen validiteetti kvantitatiivisessa tutkimuksessa kertoo siitä, mikä tekijät vaikuttavat oletetusti tuloksiin ja mitkä voivat aiheuttaa tutkimukselle heikkoutta (Hiltunen 2009). Tässä tutkimuksessa käsiteltiin rajattua aikaväliä, joka alkoi maaliskuusta 2020 ja päättyi syyskuuhun 2021, eli vastaajien vastaukset perustuvat tällä aikavälillä tapahtuneisiin muutoksiin. Tutkimus rajattiin päättymään syyskuuhun 2021, eikä siinä täten otettu huomioon Metropolia Ammattikorkeakoulussa mahdollisesti myöhemmin annettavia uusia pandemiaohjeistuksia. Vastaaajaa pyydettiin kertomaan mielipiteensä siitä, miltä siirtyminen etätyöskentelyyn tuntui, sekä mitä ajatuksia etätyön hyödyntäminen jatkossa herättää.

Viimeisenä tarkasteltiin ulkoisen validiteetin mittaria, joka kuvastaa sitä, missä määrin saatua tulosta voisi yleistää (Hiltunen 2009). Tutkimuksen ulkoinen validiteetti oli melko hyvä, mutta tutkimus voidaan yleistää vain COVID-19-pandemiatilanteeseen korkeakouluihin, joissa ei ollut aiemmin hyödynnetty etäopetusta. Lisäksi joukko oli rajattu vain opettajiin. Vastanneista suurin osa edusti tiettyä ikäryhmää, eivätkä he siksi välttämättä edusta koko Myyrmäen kampuksen opettajien ikäjakaumaa. Kyselyyn vastasi yli 30 % Myyrmäen kampuksen opettajista, joten tulokset voisivat olla erilaiset suuremmalla otannalla. Näin ollen ulkoinen validiteetti oli kohtalainen.

4.2.2 Reliabiliteetin arviointi

Tutkimuksen reliabiliteetin arviointi oli tärkeää, jotta saatiin tietää, kuinka luotettavasti tutkimusmenetelmä mittaa ilmiötä. Reliabiliteetin arviointi koostui neljästä eri näkökulmasta, joita ovat yhdenmukaisuus, tarkkuus, objektiivisuus ja subjektiivisuus. (Hiltunen 2009.) Tutkimuksen yhdenmukaisuutta arvioitiin erilaisilla kysymyksillä ja väittämillä, joita esitettiin vastaajille. Kysymykset pyrittiin asettelemaan niin, että vastaajalle jäisi mahdollisimman vähän tulkintavaraa. Tarkkuuden varmistivat diagrammit, jotka otettiin suoraan E-Lomake palvelusta. Diagrammit olivat automaattisesti tuloksista luotuja, eli virhemarginaalin tulisi olla vähäinen.

Tutkimuksen objektiivisuuden ja subjektiivisuuden suhde oli hyvä, koska tuloksista raportoitiin opinnäytetyössä tarkasti. Kysely ja vastaukset raportoitiin kirjallisesti. Lisäksi monesta kysymyksestä ja väitteestä esitettiin erikseen havainnollistavat kaaviot, jotka kuvasivat vastausjakaumaa.

Reliabiliteetin viimeinen näkökulma on arvioida sen jatkuvuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, että pätevätkö tutkimuksen havainnot jatkossakin. (Hiltunen, 2009) Tutkimus sijoittuu COVID-19-pandemian poikkeusaikaan. Täten tutkimus pätee vain tarkasteltuna ajanjaksona, sillä jos esimerkiksi Suomessa joudutaan poikkeusaikojen pariin uudelleen, tutkimuksen jakauma voi muuttua, jos ensimmäisestä poikkeusajasta on otettu oppia. Jatkuvuus oli siis kohtalainen. Tässä opinnäytetyössä pyrittiin tarjoamaan realistinen ja luotettavan katsauksen opettajien olosuhteisiin poikkeusaikana. Tätä tulevat myös tutkimuksen reliabiliteetti sekä validiteetti, jotka olivat keskiarvoiltaan hyviä ja luotettavia.

4.3 Johtopäätökset

Kyselyyn saatiin paljon vastaajia ja monipuolisia vastauksia. Vastauksista huomasin, että suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä tai neutraaleja etätyöskentelyyn

poikkeusaikana. Kyselyssä ilmeni, että moni haluaisi etätönsä jatkuvan, ja he voisivat vaikuttaa työskentelytapaan paremmin. Vastanneista osa koki etätönsä mahdollistavan paljon uudenlaisia työmenetelmiä ja toivoi, että niitä hyödynnettäisiin jatkossa. Etätönsä koettiin tuovan helpotusta arkeen, koska työaikoja pystyttiin itse määrittelemään joustavasti. Avoimista vastauksista myös ilmeni, että osalla vastaajista on perhe. Siksi esimerkiksi perheellisillä vastaajilla, olettaen perheen yhteinen aika kasvoi, kun esimerkiksi työmatkoihin ei kulunut enää samalla tavalla aikaa.

Kuitenkin myös ongelmia ilmeni etätönsäskentelyssä. Etätönsäskentelyyn siirtyminen mullisti kotiolosuhteet perheellisillä vastaajilla, kun vastaajan täytyi saada luotua itselleen kotiin työskentelytila. Moni vastaajista kertoi, kuinka työrauhan muodostuminen kotona saattoi olla hankalaa perheenjäsenten takia. Tämä on todennäköisesti lisännyt työn henkistä kuormitusta, kun työn teolle ei ole saanut tarvittavaa rauhaa, ja näkyy myös kyselyn vastauksissa. Työn siirtäminen kotiolosuhteisiin aiheutti myös osalle vastaajille vaikeutta työn ja vapaa-ajan erottamiseen.

Vaikka moni koki työaikansa joustavammiksi kuin ennen, osa vastaajista piti työn ja vapaa-ajan erottamista vaikeana. Tähän on todennäköisesti myös vaikuttanut vastaajien kokema työkuormituksen kasvu. Kun työ ja vapaa-aika mahdollisesti vietetään samassa tilassa, saattaa se luoda myös vaikeuden nollata työpäivä pois verrattuna, jos siirtyisi työpaikalta kotiin.

Vastaajat esittivät myös huomiota etätönsäskentelytilan ergonomiasta pandemian aikana. Kaikilla ei ollut mahdollisuutta työpisteeseen tai työhuoneeseen. Vastaajien mukaan työergonomia kärsii, jos työntekijällä ei ole oikeita työvälineitä saatavilla kotona. Yksi vastaaja oli esittänyt kyselyn avoimen vastauksen kysymykseen huomion siitä, kuinka koki paremmaksi ostaa työvälineet itse kotiin kuin pyytää niitä Metropolia Ammattikorkeakoululta. Hän toimi näin välttääkseen

konflikteja asiasta. Tämä kommentti saattoi kertoa siitä, miten epäluottoa organisaation ja työntekijän välille saattoi syntyä siirtymä ajassa.

Moni olisi kaivannut enemmän tukea kotiin ostettavien laitteiden kanssa sekä selkeämpää ohjeistusta etätyöstä. Vastaajat eivät kokeneet saavansa tarpeeksi tukea organisaatiolta fyysiseen työhyvinvointiinsa liittyen. Lisäksi osa vastaajista koki, ettei saanut tarpeeksi tukea kollegoiltaan eikä itse antanut omasta mielestään tarpeeksi tukea kollegoilleen. Samalla kommunikaatiosta oli syntynyt ongelma organisaatiossa. Moni vastaaja nosti esille kommunikaation puutteen organisaation tasolta etätyöskentelyyn siirtyessä. Tällöin vastaajat eivät kokeneet saaneensa siirtymässä tarpeeksi tukea organisaatioltaan, mikä lienee osaltaan aiheuttanut liikakuormitusta työntekijän psyykeen.

Osa vastanneista oli myös huolissaan opiskelijoista ja heidän jaksamisestaan ja lisäksi he kokivat kuormittuvansa työssään enemmän opiskelijoiden kaipaaman lisätuen takia. Vastaajien työnkuvan vastuu kasvoi laajemmaksi etätyön aikana eivätkä vastaajat välttämättä osanneet odottaa, että etätyöhön siirtyminen toisi tullessaan niinkin paljon lisäkuormitusta. Vastaajat olisivat selvästi tarvinneet esimiehen ja organisaation tukea etätöihin, jotta kuormituksesta olisi voitu keskustella ja löytää yhdessä ratkaisuja sen vähentämiseen.

Ristiintaulukoinnista voitiin päätellä, että vanhemmilla työntekijöillä etätyöhön siirtyminen on koettu onnistuneempana. Tähän saattaa vaikuttaa se, että nuoremilla työntekijöillä oli mahdollisesti kotona vielä lapsia, jotka olivat samaan aikaan jääneet etäopiskelemaan, minkä vuoksi rauhallista työtilaa ei ole löytynyt. Lisäksi henkilöt, joilla on pidempi työmatka ajallisesti, kokivat etätyön mieluisempana. Tämä tulos oli odotettu, sillä työmatkaan käytetyn ajan olisi voinut käyttää paremmin hyödyksi. Lisäksi vertailtiin liiketalouden ja tekniikan alojen välillä, kuinka paljon esimiehen tukea oli saatu. Liiketalouden vastaajat kokivat saaneensa enemmän tukea kuin tekniikan vastaajat. Tuloksissa ristiintaulukoi-

tiin myös sitä, miten eri osaamisalueiden välillä oli reagoitu sosiaalisten kontaktien puutteeseen. Tekniikan alalla selkeä enemmistö koki sen vaikeana, kun taas liiketalouden alalla vain hieman yli puolet koki sen vaikeana. Tuen saamisella ja sosiaalisten kontaktien puutteella voi olla yhtäläisyyksiä, sillä kommunikointi oli muuttunut ja mahdollisesti vähentynyt, minkä vuoksi ohjeistuskin oli jäänyt epäselväksi.

4.4 Kehitysehdotukset

Kyselyn vastaajien tuloksista koottiin kooste, joka kattaa vastaajien tuntemukset etätyöstä vuoden 2020 maaliskusta vuoden 2021 syyskuuhun ulottuvana ajanjaksona. Vastauksista nousi esiin muutama asia, joihin Metropolia Ammattikorkeakoulun opettajat olisivat toivoneet muutosta tai parempaa suoritusta organisaatiolta. Viitekehyksessä käsitelimme työhyvinvoinnin eri osa-alueita, joita olivat muun muassa fyysinen työhyvinvointi, esimiestyön tärkeys ja työntekijän jaksaminen. Näiden asioiden puutteita vastaajamme nostivat myös esille. Kyselyn tuloksista nähdään, millaisissa asioissa vastaajat olisivat toivoneet parannusta. Näitä olivat muutostilanteessa kommunikointi, työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin varmistaminen, selkeiden ohjeiden muodostaminen sekä heidän mielipiteiden huomioiminen jatkossa. Näitä parannusehdotuksia saatiin koostettua avointen vastausten pohjalta. Näissä vastauksissa korostuivat asiat, jotka liittyivät siihen, kun opettajien piti kahden päivän varoitusajalla hoitaa etätyöhön siirtyminen itsenäisesti.

Kyselyn tuloksista huomaa, että kaikki vastaajat eli opettajat olivat kokeneet etätyöskentelyyn siirtymisen aikaisen viestinnän vajaaksi, koska monelle oli aiheutunut epäselvyyttä tai hankaluutta töidensä teossa. Siirtymä etätyöhön kävi maaliskuussa 2020 todella nopealla aikataululla, ja opettajien tuli pystyä muuttamaan opintojaksonsa opetustapa etätyöhön sopivaksi. Vastausten perusteella selvisi, että opettajat olisivat tarvinneet enemmän ohjeistusta siihen, kuinka etätyöhön siirrytään ja kuka heitä avustaisi tässä. Täten opettajat kokivat, että

heillä ei ollut tarpeeksi selkeitä ohjeita, mikä puolestaan on saattanut aiheuttaa henkistä kuormitusta opettajille. Selkeiden ohjeiden muodostaminen ja informaation kulku tulisi varmistaa ja organisaatiolla tulisi olla henkilöstöä tämän viestinnän varmistamiseksi. Metropolia Ammattikorkeakoulu voisi vastaavanlaisissa tilanteissa varautua siihen, että jonkin näköinen suoraohjeistus tarjottaisiin henkilökunnalle saataville nopeasti Metropolian Oma-palvelun kautta, sähköpostitse ja tarvittaessa tekstiviestillä. Pandemiatilanteen alkaessa organisaatio olisi voinut jo luoda toimintasuunnitelmaa itse etätyösiirtymän varalle ennalta-aikaisesti, jotta siirtymää ei olisi tarvinnut tehdä niin lyhyessä ajassa.

Opettajat nostivat esille myös heidän fyysisen sekä psyykkisen työhyvinvoinnin kuormituksen lisäyksen etätyöskentelyssä. Moni vastaajista oli sitä mieltä, että heidän fyysinen kuormituksensa oli lisääntynyt huonontuneen työergonomian vuoksi. Opettajat olivat tehneet kotoa käsin töitä ja joutuneet luomaan itselleen työtilan kotiinsa. Valitettavasti kaikilla opettajilla ei välttämättä ollut mahdollisuutta omaan työhuoneeseen kotona, vaan he olivat saattaneet joutua jakamaan työtilan muiden perheenjäsenten kanssa. Moni vastaajista vastasikin, että työrauhaa saattoi häiritä puoliso tai lapset. Työn psyykkistä kuormitusta lisäsi, jos työntekijä ei saanut suoritettua työtään rauhassa. Opettajat kokivat, että etätyöskentely oli lisännyt työkuormaa. Kyselyn kysymys vapaa-ajan ja työajan erottamisesta toisistaan paljastaa myös, että opettajat kokivat niiden erottamisen vaikeana. Siirtymä etätyöskentelyyn tapahtui todella nopeasti, jolloin Metropolia Ammattikorkeakoulu ei ollut valmis tarjoamaan etätyöskentelyyn siirtyville opettajille jokaisella osa-alueella tukea.

Fyysisen ja psyykkisen kuormituksen kasvaessa työntekijät tarvitsevat tukea esimieheltään tilanteen selvittämiseen. Fyysisen työkuormituksen vähentämiseksi organisaatio voi tarjota esimerkiksi työvälineitä kuten työpöydän ja työtuolin kotitoimistolle. Toki kaikilla työntekijöillä ei ole välttämättä autoa, jolla voisi itse työvälineet hakea. Näissä tilanteissa esimiehen olisi hyvä tarjota tukea ja

keskusteluapua ja yrittää selvittää, olisiko työntekijällä mahdollisuus saada työvälineitä kotiinsa muulla tapaa. Työrauhan saamisessa saattaa olla hankaluuksia, jos työntekijän perhe tekee myös etätyöskentelytapaa. Tällöin tulisi yrittää tukea ja sopia perheenjäsenten kesken yhteisistä säännöistä, jotta työn suorittaminen onnistuisi kaikilla. Organisaatio voi tarjota tässä tukeaan ja rajoitusten helpottaessa jopa tarvittaessa sallia poikkeuksellisesti mahdollisuutta työskennellä paikan päällä, jos ratkaisua ei muuten löydy.

Organisaation lähiesimiehen tulisi tarjota säännöllisiä palavereita työntekijöidensä kanssa, saadakseen säännöllisesti selville minkälaisia huolia ja vaikeuksia työntekijöillä on. Opettajat kertoivat, että olisivat kaivaneet enemmän tukea esimieheltään, jolloin tällaiset välikeskustelut olisivat hyväksi organisaatiolle. Kommunikoinnin lisääminen ja matalan kynnyksen luominen siihen korostui vastaajien vastauksista. Selkeän kommunikointisuunnitelman luominen Metropolia Ammattikorkeakoululle, erityisesti ongelmatilanteisiin, voisi luoda ratkaisuja tähän ongelmaan. Näin työntekijä tuntisi olevan huomioitu ja saavansa apua tarvittaessa.

Viimeinen kehitysehdotus, joka nousi esille kyselyn avoimista vastauksista, oli työntekijöiden mielipiteiden huomioiminen. Moni avoimeen kommenttikenttään vastannut koki, että Metropolia Ammattikorkeakoulu ei huomioinut heidän asemaansa etätyöhön siirtyessä. Opettajat olisivat kaivanneet suurempaa kommunikaatiota ja tukea tässä prosessissa. Muutama nosti esille, että he kokivat vaikeaksi saada Metropolia Ammattikorkeakoululta tarvittavia työvälineitä käyttöönsä, joten osa työntekijöistä päätyi ostamaan niitä itse. Opettajat selvästi olisivat toivoneet, että he olisivat saaneet äänensä kuuluviin ja tarpeensa huomioitua helpommin.

Kyselyn lopussa kysyttiin opettajien mielipidettä etätyöstä pandemian jälkeen. Moni vastasi, että niin sanotun hybridimallin, eli lähiopetuksen ja etäopetuksen,

hyödyntäminen voisi toimia tulevaisuudessa. Jotta tämä toimisi, tulee organisaation tarjota selkeästi kommunikoitu suunnitelma. Jotta opettajien ääni ja tarpeet pääsisivät kuuluviin organisaatiossa, tulisi organisaation järjestää esimerkiksi kokoontuminen henkilökunnalle aiheeseen liittyen. Organisaatio voisi järjestää ensin kyselyn, jossa kysytään työntekijän mielipidettä asiasta ja tämän jälkeen järjestää henkilöstökokous, jossa keskustellaan jatkosta ja mahdollisesti siitä, että ketkä opettajista voisivat hyödyntää etäopetusmallia jatkossa. Näin jokaisella opettajalla olisi mahdollisuus saada äänensä kuuluviin. Jotta tämä onnistuisi ja tehoaisi pitkän ajan puitteissa, olisi tärkeää, että Metropolia Ammattikorkeakoulun kommunikointi olisi suoraa ja tehokasta. Tähän tulisi jatkossa keskittää resursseja.

4.5 Jatkoselvitysaiheita

Opinnäytetyöstä mahdollisia jatkoselvitysaiheita voisi olla esimerkiksi tutkimus siitä, kuinka poikkeusajan jälkeen on palattu niin sanottuun vanhaan normaaliin eli lähiopetusmuotoa suosivaan työskentelyyn. Tämän voisi toteuttaa muun muassa kyselynä ja selvittää, jatkuiko tässä tutkimuksessa esille tulleet aiheet vielä poikkeusajan ulkopuolelle, ja otettiin opettajien toiveet huomioon. Toinen lisäselvitettävä aihe voisi olla se, mitkä asiat ovat muuttuneet opetuksessa pysyvästi. Osataanko etäopetusta hyödyntää, vaikka pakkoa ei ole tai voivatko opettajat suunnitella työskentelytapansa paremmin itse?

Lisäksi voitaisiin selvittää, minkälaisia vaikutuksia poikkeusajalla on ollut opettajien psyykeen ja työilmapiiriin. Jatkoselvitysaiheena voisi myös olla teknologian tuleva kehitys. Pystytäänkö opetuksessa jatkossa hyödyntämään teknologiaa paremmin ja tarjotaanko tarpeeksi tukea heille, ketkä eivät opi uutta teknologiaa niin nopeasti? Vaikuttaako tämä opettajien työviihtyvyyteen positiivisella tai negatiivisella tavalla?

Lähteet:

Alahautala, Tiina ja Huhta, Henna-Riikka 2018. Johda terveyttä: työnantajan opas. Alma Talent, Helsinki.

Dorsén, Outi 2021. Millaista on työnteko koronan jälkeen? Ava Akatemia. <https://akatemia.fi/blogi/millaista-on-tyonteko-koronan-jalkeen/>. Luettu 8.9.2021.

Finlex, 2021. Työsopimuslaki. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3>. Luettu 10.8.2021.

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

Hakanen, Jari 2021. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 10.9.2021.

Hakanen Jari & Kaltiainen, Janne & Seppälä, Piia 2021. Työn imu. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu 9.10.2021

Hietala, Harri & Hurmalainen, Mikko & Kaivanto, Keijo 2020. Työaika – Työaika-järjestelyt ja sopimusmallit. Alma Talent Oy, Helsinki.

Hiltunen, Leena 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto 18.9.2009. http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf. Luettu 8.8.2021.

Hyppänen, Riitta 2013. Esimiesosaaminen. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kananen, Jorma 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kariniemi, Tuomi 2021. Esimiehenä kehittyminen. Johtajuus.Info. <https://johtajuus.info/johtajuus-ilmiona/esimiehen-rooli-ja-tehtavat/esimiehen-kehittymisen/>. Luettu 10.10.2021.

Kauhanen, Juhani 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOY-pro Oy, Helsinki.

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari, Helsinki.

Koivuranta, Janita 2015. Työhyvinvointi. Socom. <https://socom.fi/wp-content/uploads/2015/08/tyohyvinvointi.pdf>. Luettu 5.7.2021.

Lauren, Julia 2021. Etätö koronan jälkeen – kaikkien oikeus vai harvojen herkkua? Tradenomi 7.5.2021. <https://www.tradenomi.fi/ajankohtaista/etatyo-koronan-jalkeen-kaikkien-oikeus-vai-harvojen-herkkua/>. Luettu 8.9.2021.

Luukka, Teemu 2021. HS:n tiedot: Suomi avautuu laajasti lokakuun alussa, jos yli 80 prosenttia vähintään 12-vuotiaista kansalaisista on saanut tuolloin kaksi koronarokotetta. Helsingin Sanomat 12.8.2021. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000008187681.html>. Luettu 12.8.2021.

Mannermaa, Katri 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja. Alma Talent, Helsinki.

Mattila, Leena & Pääkkönen, Minna 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus. http://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf. Luettu: 22.8.2021.

Menetelmäopetuksen tietovaranto 2019a. KvalimoTV. Johdanto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1.html>. Luettu 9.9.2021.

Menetelmäopetuksen tietovaranto 2019b. KvantimoTV. Mittaaminen. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/mittaaminen.html>. Luettu 9.9.2021.

Menetelmäopetuksen tietovaranto 2019c. KvantimoTV. Tutkimusprosessi. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/tutkimus/prosessi.html>. Luettu 10.9.2021.

Metropolia 2021a. Metropoliaista. <https://www.metropolia.fi/fi/metropoliaista>. Luettu 17.7.2021.

Metropolia 2021b. Myyrmäen kampus. <https://www.metropolia.fi/fi/metropoliaista/kampukset/myyrmaki>. Luettu 17.7.2021.

Mäkelä, Anna 2019. Koetko työssäsi työn imua? Jos et, aika tehdä muutoksia – lue miksi. Duunitori 10.12.2019. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyon-imu>. Luettu 8.9.21.

Opetusalan Ammattijärjestö 2021. Tilannekuvakysely kevät 2021 tulokset. Slideshare 2.8.2021. <https://www.slideshare.net/oajry/tilannekuvakysely-kevt-2021-tulokset>. Luettu 22.8.2021.

Pakka, Jaana & Rätty Tarja 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf. Luettu 11.8.2021.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Edita Prima Oy, Helsinki.

Salonen, Heljä 2021. Näin korona tuli Suomeen ja muutti arkemme – asiantuntijoiden puheessa on toistunut yksi lause. Iltalehti 29.7.2020. <https://www.iltalehti.fi/terveysuutiset/a/f2c1a929-dedd-4e70-81d6-e47b1ba9ded7>. Luettu 6.8.2021.

Sinokki, Marjo 2017. Työmotivaatio ratkaisee tuloksen. Lääkärilehti 24.3.2017. <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?public=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba>. Luettu 10.10.2021.

Sipilä, Lauri 2008. Käytännön markkinointi. Infor, Helsinki.

Suomen työnhajaajat Ry, 2021. Työnohjaus. <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>. Luettu 8.10.2021

Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress, Kuopio.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021a. Tilannekatsaus koronaviruksesta - Infektiotaudit ja rokotukset. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankoh- taista/ajankoh- taista-koronaviruksesta-covid-19/tilannekatsaus-koronaviruksesta>. Luettu 12.8.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021b. COVID-19-rokotusten edistyminen. https://www.thl.fi/episeuranta/rokokukset/koronarokotusten_edistyminen.html. Luettu 6.8.2021.

Työterveyslaitos 2021. Elintavat ja työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyh- teiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>. Luettu 9.8.2021.

Työturvallisuuskeskus 2009. Työhyvinvoinnin portaat-työkirja. https://ttk.fi/kou- lutukset/tilaa_koulutus_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin_portaat. Luettu 4.8.2021.

Valtioneuvosto 2021a. Koronaviruksen vaiheet. <https://valtioneuvosto.fi/-/koronavirusepidemian-vaiheet-ja-torjuntatoimien-tasot>. Luettu 6.8.2021.

Valtioneuvosto 2021b. Rajoitukset ja suositukset. <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset>. Luettu 6.8.2021.

Vesterinen, Pirkko 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Viitala Riitta 2004. Henkilöstöjohtaminen. Business Edita, Helsinki.

Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Vikman, Ulla. 2016. Etäjohtaminen – Tulosta joustavalla työllä. Alma Talent, Helsinki.


Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi, Helsinki.

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

Who 2021. Coronavirus Disease (COVID-19) - events as they happen. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/events-as-they-happen>. Luettu 6.8.2021.

Liitteet:

Liite 1. Kyselylomake. <https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/31947/lomake.html>.



Metropolia

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 13.9.2021 19.09 ja päättyy 25.9.2021 0.00

Poikkeusajan vaikutukset Metropolian Myyrmäen kampuksen opettajiin

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää, kuinka covid-19 tuoma poikkeusaika vaikutti opettajien työskentelyyn ja hyvinvointiin alkaen maaliskuusta 2020 syyskuuhun 2021 saakka. Kysely on Hanne Kainulaisen ja Sofia Puron opinnäytetyön aihe. Tulokset ovat saatavilla opinnäytetyön valmistuttua [Theseus.fi](https://theses.fi). Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksesi tutkimukseen osallistumisesta sekä henkilötietojesi käsittelyyn. Kyselyyn on myönnetty Metropolian tutkimuslupa, jonka voi pyytää Sofia Puroilta (sofia.puro@metropolia.fi) tai Hanne Kainulaiselta (hanne.kainulainen@metropolia.fi). Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5-10 minuuttia, ja arvostamme suuresti jokaista vastausta!

Suostumus

Jatkamalla kysymysten vastaamiseen annat suostumuksesi tutkimukseen osallistumisesta sekä henkilötietojesi käsittelyyn.

Annan suostumukseni En anna suostumustani

* Valitse

Taustatiedot

1. Sukupuoli

Nainen Mies Muu En halua vastata

* Valitse

2. Ikäsi vuosina

* Valitse Alle 40
 41-50
 51-60
 Yli 60
 En halua vastata

3. Mitä koulutusala opetat?

Liiketalous Tekniikka

* Valitse

4. Asemasi

Lehtori Yliopettaja Tuntiopettaja Tiimivastaava Muu

* Valitse

5. Työvuotesi Metropolissa

* Valitse Alle 5
 5-10
 Yli 10 mutta alle 15
 yli 15

6. Kauanko käytät aikaa työmatkaasi yhteen suuntaan?

* Valitse Alle 30 min
 31-59 min
 1h-2h
 Yli 2h

7. Siirryitkö etätyöskentelyyn

* Valitse Kokonaan
 Osittain
 En ollenkaan

Kysymykset

8. Miten koit etätyöskentelyyn siirtymisen? (Vastaa asteikolla 1= todella vaikeaksi, 5=todella helpoksi)

1 2 3 4 5 En osaa sanoa

* Valitse

9. Mitkä asiat olet kokenut vaikeimmaksi etätyöskentelyssä? (Voit valita useamman vaihtoehdon) *

Verkkoystävyysongelmat Opetusjakson suorittavan muutos kesken jakson
 Henkilökohtaisten kohtaamisten vähäisyys Työrauhan puuttuminen kotona
 Opiskelijoiden auttaminen oli haasteellista Uudet työskentelyohjelmat, esim. Zoom ja Teams.

Muu, mikä?

10. Seuraavaksi on lista väittämiä, joihin toivoisimme vastauksia (Vastaa asteikolla 5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)

5 4 3 2 1 En osaa sanoa

* En ole pitänyt yhtään etätyöskentelystä.

- * Henkinen hyvinvointini parani etätyöskentelyn aikana.
- * Työmääräni oli sopiva.
- * Minulla on ollut ajanhallintaan liittyviä haasteita.
- * Vapaa-ajan ja työajan erottaminen toisistaan on haastavaa.
- * Olen kokenut sosiaalisten kontaktien puutteen haasteellisena.

14. Kysymyksiä etätyöstä

- | | Kyllä | Ei | En osaa sanoa |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| * Koetko, että työhyvinvointisi on heikentynyt etätyöskentelyssä? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * Onko työilmapiiri mielestäsi heikentynyt? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * Koetko saavasi työstäsi samalla tavalla arvostusta etä- kuin lähiopetuksessa? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

15. Saitko työrauhan kotona työskennellessäsi?

- | | Kyllä | Osittain | En | Jos vastasin en tai osittain, minkä koit työrauhaa häiritseväksi kotona työskennellessäsi? (esim. lapset, lemmikit, puoliso, jne.) |
|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| * Valitse | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="text"/> |

- | | Kyllä | Osittain | En | Jos vastasin en tai osittain, minkä koit työrauhaa häiritseväksi kotona työskennellessäsi? (esim. lapset, lemmikit, puoliso, jne.) |
|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| * Valitse | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="text"/> |

16. Koin, että onnistuin etäopetuksessa _____ kuin lähiopetuksessa

- | | Paremmiin | Samalla tavalla | Huonommin | En osa sanoa |
|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| * Valitse | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Loppusanat

Lopuksi katsaus menneeseen, olisitko itse tehnyt toisin tai toivonut jotain enemmän työnantajaltasi? Sana vapaa!

Tietojen lähetys

TALLENNA

ESITÄYTTÖ URL

Kiitos paljon vastauksesta ja ihanaa alkanutta syksyä!