



## **Koronaviruspandemian vaikutus työhyvinvointiin IT-alalla**

lida Kettunen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Tradenomin tutkinto

## Tiivistelmä

<b>Tekijä(t)</b> Iida Kettunen
<b>Tutkinto</b> Tradenomi
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Koronaviruspandemian vaikutus työhyvinvointiin IT-alalla.
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 27 + 24
<p>Joulukuussa 2019 Kiinan Wuhanista alkoi epidemia, jonka taustalla oli hengitystieinfektioita aiheuttava virus, koronavirus. Tieteelliseltä nimeltään COVID-19. Viruksen levittyä maailmanlaajuisesti, epidemia julistettiin pandemiaksi maaliskuussa 2020. Samaan aikaan Suomessa julistettiin poikkeustila ja valmiuslaki otettiin käyttöön. Käytännössä tämä tarkoitti työelämässä monelle etätyöskentelyyn siirtymistä, mikäli se oli työtehtävän puitteissa mahdollista.</p> <p>Opinnäytetyössä selvitettiin koronaviruspandemian vaikutusta työhyvinvointiin IT-alalla ja minkälainen rooli etätyöllä ja työnantajalla on ollut tähän muutokseen.</p> <p>Kokonaisvaltainen työhyvinvointi voidaan jakaa neljään osa-alueeseen: fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi on työstettävä jokaista neljää osa-aluetta. Työhyvinvointi on kokoaikainen prosessi työn yhteydessä, jota voi työntekijä itse edistää ja työnantaja tukea omalta osaltaan. Lisäksi yrityksen sisäisiä tekijöitä työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto.</p> <p>Tutkimus toteutettiin syksyllä 2021. Tutkimus oli kvantitatiivinen ja sen aikana tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia Google Forms -kyselytyökalulla IT-alalla tai tietotekniikan työtehtävissä työskenteleviltä henkilöiltä.</p> <p>Tutkimuksessa havaittiin koronaviruspandemian tuomien muutoksien olevan pääasiassa positiivisia työhyvinvoinnille. Etätyöskentelyyn siirtyminen on tasapainottanut työntekijöiden arkea. Negatiivisia muutoksia koronaviruspandemia toi työntekijän ja työnantajan välille, joita on esimerkiksi työntekijän kokemus arvostuksen puute.</p>
<b>Asiasanat</b> työhyvinvointi, koronavirus, etätyöskentely

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Tutkimuksen tavoite .....	1
1.2	Tutkimuksen rajaus ja tutkimusmenetelmä.....	2
1.3	Keskeiset käsitteet .....	2
2	Työhyvinvointi .....	3
2.1	Fyysinen työhyvinvointi .....	4
2.2	Psyykinen työhyvinvointi .....	4
2.3	Sosiaalinen työhyvinvointi .....	4
2.4	Henkinen työhyvinvointi .....	5
2.5	Työhyvinvointi IT-alalla.....	5
3	Työhyvinvoinnin kehittäminen .....	6
3.1	Työntekijän oma vaikuttaminen työhyvinvointiin .....	6
3.2	Työnantajan vaikutus työhyvinvointiin .....	7
4	Etätyö ja koronaviruspandemia .....	8
5	Tutkimuksen toteutus .....	9
5.1	Tutkimusmenetelmän kuvaus ja valinta.....	9
5.2	Tutkimuksen toteutus .....	10
6	Tutkimustulokset .....	12
6.1	Työhyvinvointi ennen koronaviruspandemiaa.....	13
6.2	Työhyvinvointi koronaviruspandemian aikana .....	15
6.3	Yhteenveto.....	21
7	Pohdinta.....	22
7.1	Tutkimuksen luotettavuus .....	22
7.2	Opinnäytetyöprosessi.....	23
7.3	Oman oppimisen arviointi.....	24
	Lähteet .....	25
	Liitteet.....	28
	Liite 1. Koronaviruspandemian vaikutus työhyvinvointiin IT-alalla.....	28

# 1 Johdanto

Joulukuussa 2019 Kiinan Wuhanista alkoi epidemia, jonka taustalla oli hengitystieinfektioita aiheuttava virus, koronavirus. Tieteelliseltä nimeltään COVID-19. Maailman terveysjärjestö WHO julisti epidemian pandemiaksi maaliskuussa 2020, viruksen levittyä maailmanlaajuisesti. Koronavirus tarttuu ensisijaisesti pisara- ja kosketustartuntana ja aiheuttaa tartunnan saaneelle erilaisia hengitystieinfektion oireita. Pienellä osalla tartunnan saaneista oireet ovat vakavat ja vaativat sairaalahoitoa. (Anttila 2021)

Suomen ensimmäinen varmistettu koronavirukseen sairastunut henkilö todettiin tammi-kuussa 2020. Kyseessä oli Kiinan Wuhanista kotoisin oleva turisti. Tapaus oli ensimmäinen todettu koronavirukseen sairastunut Pohjoismaissa. (Yle 2020a)

Tartuntojen lisääntyessä myös Suomessa ruvettiin reagoimaan koronaviruspandemiaan. Hallitus julisti Suomeen poikkeustilan 16.3.2020 ja samalla käyttöön otettiin valmiuslaki (Yle 2020b). Hallituksen asettamissa rajoituksissa muun muassa keskeytettiin lähiopetus kouluissa, oppilaitoksissa, yliopistoissa, ammattikorkeakouluissa sekä kansalaisopistoissa, julkiset kokoontumiset rajoitettiin kymmeneen henkilöön ja kirjastot, museot sekä teatterit suljettiin. Suuriosa työssäkäyvistä henkilöistä siirrettiin etätyöskentelyyn, mikäli se oli alan ja toimikuvan puitteissa mahdollista. (Helsingin sanomat 2020)

Etätyöhön siirtyminen lisäsi työyhteisöjen mielenkiintoa, kuinka työntekijät jaksavat työssään ja erityisesti, kuinka etätyöskentely ja hybridimalli heijastuvat työhyvinvointiin perinteisen läsnäolon sijaan. (Työterveyslaitos 2021a)

## 1.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on saada selvitettyä, onko koronaviruspandemia vaikuttanut työhyvinvointiin IT-alalla. Tutkimuksen aikana selvitetään myös, minkälainen vaikutus etätyöskentelyllä on työhyvinvointiin ja kuinka työnantajat ovat reagoineet työntekijöiden työhyvinvoinnin takaamiseksi. Koronaviruspandemian vaikutukset ovat laajat työyhteisöissä ja työhyvinvoinnin muutokset kiinnostavat työnantajia.

IT-alalla ei ole aiemmin tutkittu koronaviruspandemian vaikutusta työhyvinvointiin, mutta työhyvinvointia on tutkittu yleisellä tasolla työelämässä olevilta henkilöiltä tutkimushankkeen ”Miten Suomi voi?” avulla. (Työterveyslaitos 2021b)

## 1.2 Tutkimuksen rajaus ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa tutkitaan koronaviruspandemian vaikutuksia työhyvinvointiin IT-alalla. Tutkimus on kvantitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jossa selvitetään laskennallisiin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivista tutkimusta työstetään usein erilaisilla kyselytutkimuksilla. (Heikkilä 2014)

Tutkimuksessa käytetään aineiston keruumenetelmänä kyselyä, joka toteutetaan Google Forms-työkalulla. Kysely suunnataan IT-alalla työskenteleville henkilöille tai henkilöille, jotka tekevät tietotekniikan työtehtäviä.

## 1.3 Keskeiset käsitteet

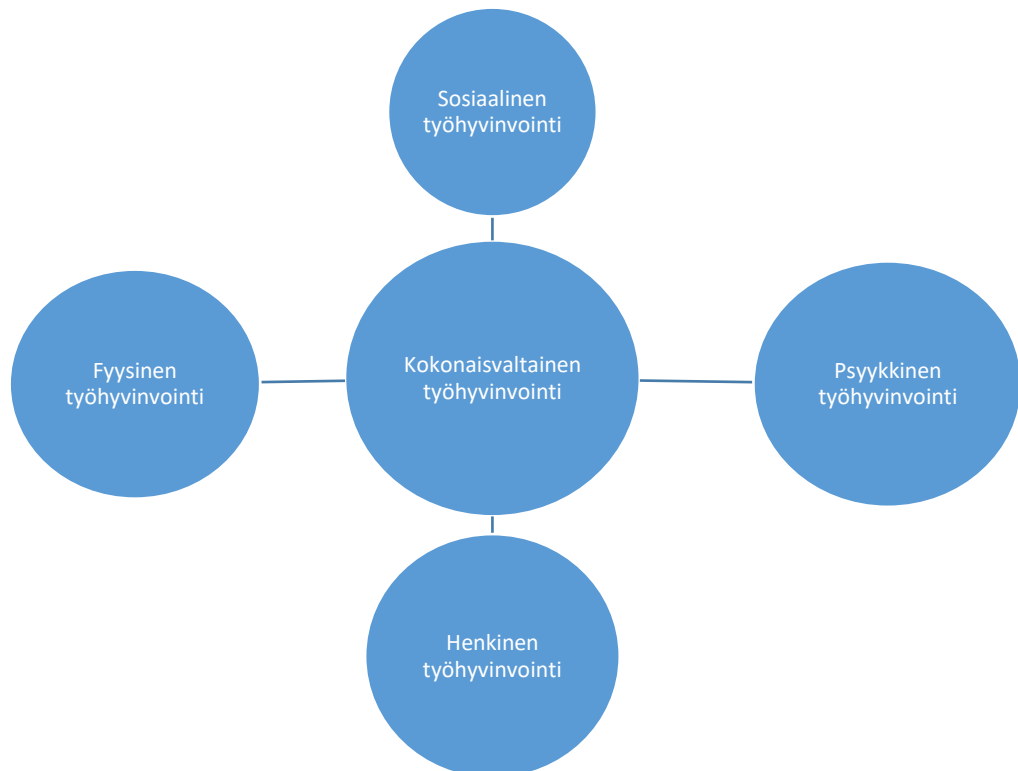
Koronavirus	Koronavirus on yleisnimitys ryhmälle ylähengitysinfektioita aiheuttaville viruksille. Joulukuussa 2019 Kiinan Wuhanista levinnyt koronaviruksen virallinen nimitys on COVID-19. Taudinaiheuttajavirus on puolestaan SARS-CoV-2-virus. (Anttila 2021)
Työhyvinvointi	Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon mielletään kuuluvan työn lisäksi sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja työtuloksiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö)
Etätyö	Etätyö on työskentelyä muualla kuin työnantajan tiloissa. Etätyötä voi tehdä esimerkiksi kotona, julkisessa liikennevälineessä tai vapaa-ajan asunnossa. Etätyöskentelyssä ei olla fyysisessä kontaktissa muuhun työyhteisöön. (Työturvallisuuskeskus 2017)

## 2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin moninainen, mutta Työterveyslaitos (s.a.) on kuvaillut sen seuraavalla tavalla: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa.” Työhyvinvointi on useasta tekijästä koostuva osa työntekijän arjessa työssään. Se mielletään helposti erilliseksi osuudeksi työn ohelle, mutta todellisuudessa työhyvinvointi on osa työtä ja työntekoa. Se on kokoaikainen prosessi eikä sitä saavuteta yksittäisillä toimilla. Työhyvinvointia edistävä toiminta kohdistuu kaikkiin osa-alueisiin: henkilöstöön, johtamiseen, työympäristöön ja työprosesseihin. (Työterveyslaitos/työhyvinvointi s.a.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää neljä osa-aluetta: fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Jokainen osa-alue on tärkeä osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia, sillä ne vaikuttavat vahvasti toisiinsa. Fyysinen työhyvinvointi on alttiina fyysiselle sairastumiselle, mikäli työntekijän psyykkinen työhyvinvointi on huono esimerkiksi stressaavan työn takia. (Virolainen 2012, 11-27)

Kuvassa 1 mukailen kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin neljän osa-alueen yhteyttä toisiinsa.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (mukaillen Virolainen 2012, 12)

## 2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on työhyvinvoinnin osa-alueista näkyvämmäksi mielletävä osa. Siihen kuuluu työn fyysinen kuormittavuus, työolosuhteet ja mm. ergonomiset ratkaisut esimerkiksi työasentoon. Fyysisiin työolosuhteisiin voidaan laskea työvälit, työpaikan siisteys, lämpötila ja melu. Fyysinen kuormitus vaihtelee työtehtävän mukaan, teollisen alan työtehtävissä se on usein kehon kuormittamista, kun taas toimistotyötä tekevällä ongelma on enemmänkin työn liikkumattomuus. Fyysisesti eri tavalla kuormittavia työtehtäviä suositellaankin suoritettavaksi mahdollisimman monipuolisesti ja eri tahtia, jotta työntekijän keho pääsee liikkumaan monipuolisesti työpäivän aikana eikä tulisi istuttua tai seisottua samassa asennossa koko päivää. (Virolainen 2012, 17)

Työntekijän oma liikunnallisuus ja liikunnan harrastaminen lisäävät ennen kaikkea omaa hyvinvointia, mutta myös työssä jaksamista ja siten työhyvinvointia. Koko päivän istuvan henkilön onkin syytä vapaa-ajalla harrastaa liikuntaa tai ottaa työpäivän aikana jumppahetkiä. Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttaa myös työntekijän unensaanti ja lepo. Fyysisesti kuormittavassa työssä olisi puolestaan työntekijän huolehdittava työpäivän jälkeen kehon levosta ja palautumisesta erityisen hyvin. (Rauramo 2012, 27, 30, 32.)

## 2.2 Psykkinen työhyvinvointi

Psykkinen työhyvinvointi puolestaan on nousevassa asemassa, kun tarkastellaan, kuinka työhyvinvointia voidaan parantaa. Psykkinen työhyvinvointi sisältää työn stressaavuuden, työilmapiirin ja työpaineen. Se on usein se osa-alue työyhteisössä, joka vaatii kohennusta ja jolla on merkittävä vaikutus sairaspöissaoloihin. (Virolainen 2012, 18-22)

Psykkinen työhyvinvointi korostuu erityisesti asiantuntijan työtehtävissä. Kiire on yleisin psyykettä kuormittava tekijä, jota on syytä tarkkailla työyhteisössä jakamalla töitä henkilöstön kesken ja huolehtimalla, että työntekijä saa tarvittavan ajan työntekoon, vapaa-ajaan ja lepoon. Työn mielekkyys ja kuinka työssä viihtyy, kuuluu myös osana psyykkistä työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 18-22)

## 2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalista kanssakäymistä työkavereiden ja muiden työyhteisöön kuuluvien henkilöiden kanssa kutsutaan sosiaaliseksi työhyvinvoinniksi. Sosiaalisella työhyvinvoinnilla on suuri merkitys, sillä jo pelkkä työkavereiden tervehtiminen, kuulumisien vaihtaminen kahvikoneen äärellä tai avun kysyminen vierustoverilta, luo lämminhenkistä työyhteisöä ja siten parantaa työpaikalla viihtyvyyttä. (Virolainen 2012, 24-26)

## 2.4 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen työhyvinvointi liitetään usein miten psyykkiseen työhyvinvointiin, mutta on oma osa-alueensa. Tähän osa-alueeseen kuuluu vahvasti tunneperäisiä tuntemuksia, kuinka työntekijästä ja työkavereista välitetään, kuinka asiakkaita kohdellaan, tuleeko kuulluksi työyhteisössä... Ihmisten iloisuus ja toisista välittäminen on suurin näkyvä piirre henkisestä työhyvinvoinnista. (Virolainen 2012, 26-27)

Henkiseen työhyvinvointiin kuuluu myös arvot. Mikäli työntekijän ja työpaikan arvot ja moraalit ovat vastakkaisia tai työssä tulee valehdella, liioitella tai antaa vääriä tietoja, voi kokea niin sanottua työpahoinvointia. Lisäksi mikäli yritys tavoittelee pelkkää taloudellista voittoa, voi työntekijän olla vaikea kokea yhteen kuuluvuutta yrityksen kanssa, mikäli työntekijän ja yrityksen välillä ei ole arvoja, joita molemmat kannattavat ja vaalivat. (Virolainen 2012, 26-27)

## 2.5 Työhyvinvointi IT-alalla

Työhyvinvointia tutkitaan yleisesti myös IT-alalla erilaisilla mittareilla ja yksi niistä on sairaspöissaolojen seuranta. Yleisin syy sairaspöissaoloihin IT-alalla on mielenterveyden oireet ja sairaudet. Toiseksi yleisimpänä syynä hengityselinsairaudet ja tuki-liikuntaelinsairaudet. Saman tutkimuksen mukaan IT-alalla on sairaspöissaoloja keskimäärin enemmän kuin muilla aloilla, mutta per henkilö vähemmän. (Geniem 2019)

IT-alalla työhyvinvointiin ollaan kuitenkin kiinnittämässä huomiota entistä enemmän, sillä alalla on tarve hyvälle työntekijöille, jolloin yritysten täytyy pystyä pärjäämään kovassa kilpailussa muita yrityksiä vastaan yrityksen sisäisessä työhyvinvoinnissa palkan lisäksi. Taustalla on ajatus kannustavasta työilmapiiristä, jonka avulla yritykset saavat pidettyä hyvät työntekijät oman katon alla. (Kanniainen 2011)

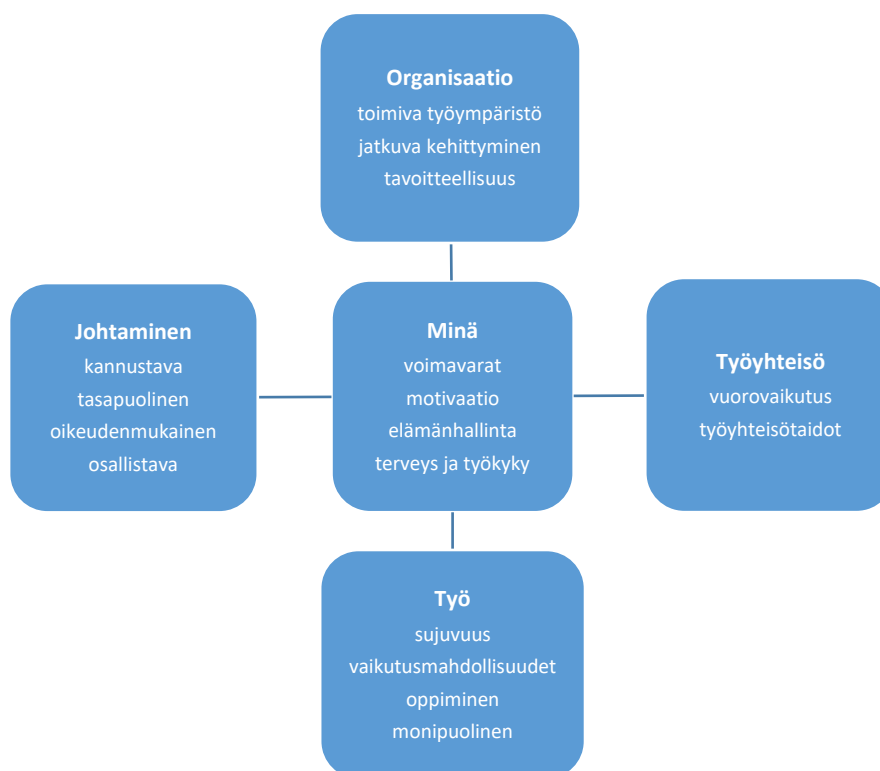


### 3 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla työyhteisössä. Yksittäinen henkilö tai toimiryhmä ei pysty vaikuttamaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin yksinään. Sen edistämiseksi tärkeitä yrityksen sisäisiä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Lisäksi työterveyshuolto on tärkeä osa työhyvinvointia. (Työterveyslaitos/työhyvinvointi s.a.)

Työhyvinvointiin panostaminen vaikuttaa työn tuottavuuteen, työssä viihtymiseen, sairauspoissaoloihin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. Työssä viihtymistä ja yrityksen toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi, voidaan seurata erilaisilla kyselyillä ja mittareilla, kuten kehityskeskusteluilla, sairauspoissaolojen seurannalla ja henkilöstökyselyillä. (Työterveyslaitos/pe-rehdytys työhyvinvointiin s.a.)

Kuvassa 2 mukailen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä eri osa-alueillaan.



Kuva 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka s.a.)

#### 3.1 Työntekijän oma vaikuttaminen työhyvinvointiin

Työntekijän hyvästä työhyvinvoinnista puhutaan termillä työn imu. Työn imulla tarkoitetaan työntekijän myönteistä tunnetilaa, jota hän kokee työssään. Työterveyslaitos kuvailee työn imun olottuvuutta kolmella adjektiivilla: ”tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen”. (Työterveyslaitos/työn imu s.a.)

Työn imu on työntekijän oma henkilökohtainen tuntemus, mutta se usein miten näkyy myös ulospäin. Sen ansiosta töihin meno tuntuu mukavalta, työnteko on voimaannuttavaa ja omasta työnteosta osaa olla ylpeä. Työstään motivoitunut työntekijä pyrkii myös ponnistelemaan kohti yksilöllisiä ja yhteisiä tavoitteita. Työn imussa työntekijä on oma-aloitteinen, kekseliäs ja auttavainen eli luo ympärilleen positiivista energiaa. (Työturvallisuuskeskus 2018, Työterveyslaitos/työn imu s.a.)

Nukkuminen ja lepo ei ole vain fyysistä toimintaa vaan sillä on merkittävä vaikutus ihmisen henkiseen vointiin (Työterveyslaitos/uni ja palautuminen s.a.). Unen aikana suurin lepo tapahtuu aivoissa, jossa aivo-selkäydinneste puhdistaa aivoja huuhtelemalla soluvälitiloja. Syvässä unessa myös soluvauriot korjaantuvat ja muistia ohjaavat hermosolut vahvistuvat. On siis erittäin tärkeää taata riittävä unensaanti, sillä vähäinen uni vaikuttaa muistiin, keskittymiskykyyn, tarkkaavuuteen ja ihminen on alttiimpi sairastumaan erilaisiin tartuntatauteihin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019)

### **3.2 Työnantajan vaikutus työhyvointiin**

Työhyvoinnin nähdään vaikuttavan vahvasti organisaation taloudelliseen tulokseen, kilpailukykyyn ja maineeseen. Onkin yrityksen kannalta järkevin sijoitus panostaa työhyvointiin, sillä työhyvoinnilla on välitön yhteys vähentyneisiin poissaoloihin ja lisääntyneeseen tehokkuuteen. Työhyvoinnin edistäminen tapahtuu aktiivisella johtamisella. (Työterveyslaitos/työhyvointi s.a., Sivista 2021, Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010)

Esihenkilöt ovat yrityksessä työhyvoinnin suunnan näyttäjiä. Heidän tehtäviinsä esihenkilötaitojen lisäksi, kuuluu näyttää esimerkkiä työyhteisössä. Esihenkilön ei kuulu valvoa haukanlailla työntekijöiden työskentelyä, vaan olla kannustava, organisoida töitä ja ylläpitää tarvittavia resursseja. Hänen tulee olla työntekijälle se henkilö, jonka puoleen voi kääntyä, kun tarvitsee tukea ja ohjausta. Esihenkilö on oikeudenmukainen ja yhteisöllisyyden tukija. (Manka ym. 2010)

Yksi oleellinen tekijä työhyvointiin on työntekijöiden tunne tulla kuulluksi työyhteisössään. Tämä tarkoittaa sitä, että esihenkilöiden ja johdon tulee olla helposti lähestyttäviä ja arvoltaan tasa-arvoisia. Isoissa yrityksissä, joissa johtohenkilöstö mielletään yksittäisten puheenvuorojen pitäjiksi, kaukaisiksi hahmoiksi, on erityisen tärkeää, että työntekijöitä aidosti kuunnellaan ja ollaan tasavertaisia työyhteisössä. (Virolainen 2012, 105-108)

## 4 Etätyö ja koronaviruspandemia

Vuoden 2020 keväällä suuri osa suomalaisista työssäkävijöistä siirtyi etätyöskentelyyn, mikäli se oli työnkuvan puolesta mahdollista (Helsingin sanomat 2020). Koronaviruspandemia onkin auttanut työyhteisöjä ottamaan jättimäisen digiloikan ja miettimään työntekijöiden omia toiveita ja tarpeita työssään (Työterveyslaitos 2021a).

Etätyöskentely on tehnyt työnteosta itsenäisempää, työajat ovat joustavampia, palaverit tehokkaampia eikä aikaa mene töihin tai tapaamisiin siirtymiseen. Työntekijät ovat kokeneet etätyöskentelyn positiivisena – etätyöskentelyn hankaluuden stigma on koronaviruspandemian myötä kumoutunut ja etätyöskentely on tullut jäädäkseen ainakin osittaisena arkena työelämässä. (Yle 2021)

Etätyön huonoiksi puoliksi koetaan kokouksien kasvottomuus. Erilaisilla viestintäalustoilla järjestettävissä kokouksissa uupuu ihmisten kohtaaminen ja sanaton viestintä, jota jae-taan ilmeillä ja eleillä fyysisessä kontaktissa. Onkin esimiehelle tärkeää huomioida yhteisöllisyyden kehittäminen työyhteisössä myös etätyöskentelyssä. Ihminen haluaa tulla nähdyksi ja kuulluksi. Koronaviruspandemian aikana etätyössä työskentelevät henkilöt ovat kokeneet työkaverin tuen vähentyneen verrattuna aiempaan. (Yle 2021, Työterveyslaitos 2020)

Työterveyslaitoksen (2020b) tekemän tutkimuksen ”Miten Suomi voi?” mukaan työhyvinvointi ei ole etätyöskentelyn myötä juurikaan muuttunut. Työuupumista on koettu työyhteisöissä jo ennen pandemiaa. Ainoastaan työssä koettiin tylsistymistä enemmän etätyöskentelyyn siirtymisen jälkeen. Tutkimuksen mukaan hybridimalli voisi toimia parhaiten työnteossa, jolloin voidaan yhdistää läsnätyön vuorovaikutuksellisuus työkavereiden kanssa ja etätyöskentelyn tehokkuus. Hybridimallilla tarkoitetaan läsnä- ja etätyön yhdistelmämallia.

## 5 Tutkimuksen toteutus

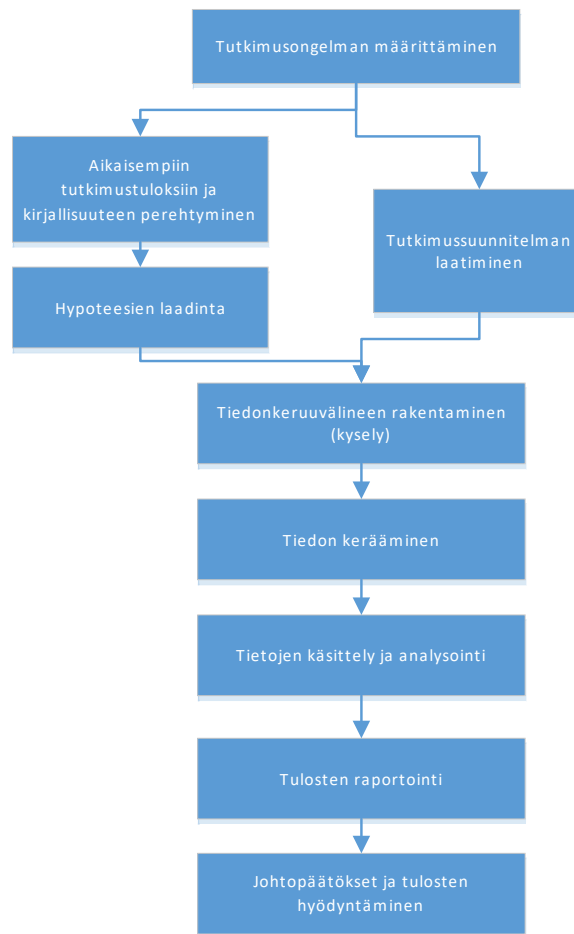
Tässä luvussa käydään läpi, minkälaisesta tutkimuksesta on kysymys ja kuinka tutkimus on toteutettu. Tutkimuskysymys on, onko koronaviruspandemia vaikuttanut työhyvinvointiin IT-alalla ja mikäli on, miten. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään vastauksia alakysymyksiin, minkälainen on etätyöskentelyn vaikutus työhyvinvointiin ja kuinka työnantajat ovat reagoineet taatakseen työhyvinvoinnin muuttuvassa maailmassa.

Tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tutkimuksen aikana järjestetään kysely Google Forms-työkalulla IT-alalla työskenteleville henkilöille ja henkilöille, jotka tekevät tietotekniikan työtehtäviä.

### 5.1 Tutkimusmenetelmän kuvaus ja valinta

Tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrällisellä tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jossa käsitellään numeraalisia tuloksia. Määrällisessä tutkimuksessa vastataan kysymyksiin mikä, missä, miksi. Siinä käytetään usein erilaisia kyselylomakkeita tiedon keruuseen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan eri asioiden välisiä suhteita ja niiden välillä tapahtuneita ilmiöitä numeraalisilla suureilla. (Heikkilä 2014)

Tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimus, sillä tutkimuksessa haluttiin verrannollista tutkimustulosta, jota voidaan vertailla muihin tutkimuksiin ja mahdollisesti myöhemmässä vaiheessa tehtäviin jatkotutkimuksiin. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa saatu data kerätään usein nopealla ja ketterillä kyselyillä, jonka jälkeen suuretkin määrät vastauksia on helppo analysoida (Heikkilä 2014). Kuva 3 kuvaa kvantitatiivisen tutkimuksen vaiheet.



Kuva 3. Kvantitatiivisen tutkimuksen vaiheet (mukaillen Heikkilä 2014).

## 5.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus aloitettiin tutkimuskysymysten muodostamisella. Tutkimuskysymykset ohjaavat tutkimuksen edistymistä ja mihin suuntaan tutkimuksen halutaan suuntaavan sekä minkälaista lopputulosta tavoitellaan. Tutkimuskysymyksiä avulla lähdettiin luomaan kyselyä, jonka avulla hankittaisiin tarvittava tieto.

IT-alalla työskenteleville suunnattu kysely toteutettiin Google Forms -kyselytyökalulla. Kyseinen kyselyhallintaohjelmisto on opinnäytetyön tekijälle entuudestaan tuttu aiemmista opinnoistaan. Google Forms on helppokäyttöinen, ilmainen ja muokattavissa tarpeisiin vastaavaksi, jolloin se tukee tutkimuksen kyselyn toteuttamista ja oiva valinta tämän tutkimuksen kyselyn vastauksien hankintaan.

Tutkimus toteutettiin syksyllä 2021. Kysely jaettiin vastaajille 15.09.2021 ja kyselyyn oli aikaa vastata viisi viikkoa. Kohderyhmää lähdettiin tavoittelemaan LinkedIn verkostoitumispalvelussa sekä yksittäisten työyhteisöjen käyttämien viestintäsovellusten, kuten Slackin ja WhatsAppin, kautta. Kyselyn jakamisessa auttoi opinnäytetyön tekijän laaja verkostoituminen eri IT-alan yritysten työntekijöiden kanssa.

Toteutetussa kyselyssä on kaksi osuutta. Kyselyn ensimmäisen osuuden tarkoitus on saada tietoa ajasta ennen koronaviruspandemiaa. Kyselyn toinen osuus puolestaan tarkastelee aikaa koronaviruspandemian aikana. Kyselyn kahden osuuden tarkoituksena on mahdollistaa vertailu ja pohdinta jo pelkästään yhden kyselyn tuloksien välillä. Eri aikoihin perustuvat kysymykset tuovat lisäksi selkeän mahdollisuuden eroavaisuuksiin, joita on helppo tarkastella analysointi vaiheessa. Tutkimuskyselyn kaikki kysymykset vastauksiin on katsottavissa liitteestä 1.

## 6 Tutkimustulokset

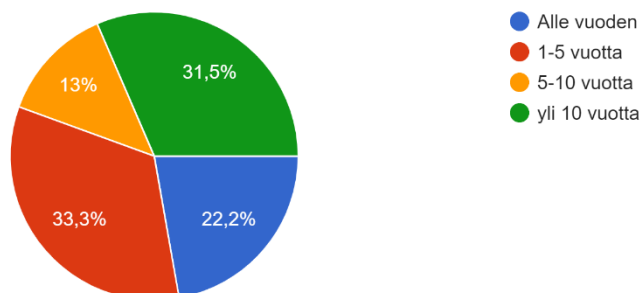
Tässä kappaleessa käydään läpi kyselyn tuloksia. Kysely oli auki vastaajille 15.9.-22.10.2021. Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 54 henkilöä. Ensimmäiset kaksi kysymystä on pohjatietoja vastaajasta.

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin vastaajan työnkuvaa tai titteliä, joka kuvaa minkälaisissa työtehtävissä vastaaja työskentelee. Kysymyksellä on tarkoitus kartoittaa, kuinka laajalta alalta saadaan vastauksia ja jääkö jokin organisaation hierarkian taso uupumaan. Enemmistö vastaajista on asiantuntijoita tai konsultteja, mutta vastauksia on tullut myös erilaisilta päälliköiltä ja tittelin mukaan oletettavasti hieman korkeammassa virassa työskenteleviltä.

Toisessa kysymyksessä kysytään vastaajan työskentelyvuosien määrää nykyisessä työpaikassa. Kuvasta 4 näemme, että suurin osa vastaajista 33,3% eli 18 vastaajaa on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan 1-5 vuotta. Toiseksi eniten vastaajia 17 vastauksella on ollut yrityksessä yli 10 vuotta. Pienin vastausmäärä seitsemällä vastauksella saatiin 5-10 vuotta nykyisessä työpaikassa työskenteleviltä ja alle vuoden työskennelleitä vastasi 22,2% eli 12 vastaajaa.

Vastauksien perusteella voidaan todeta, että vastaajia on ollut laajasti erilaisilla työskentelyvuosilla nykyisessä yrityksessä. Tutkimuksen kannalta on tärkeää saada vastauksia henkilöiltä, jotka ovat juuri yritykseen tulleet, että henkilöiltä, jotka tuntevat oman yrityksen tavat ja historian.

Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?  
54 vastausta

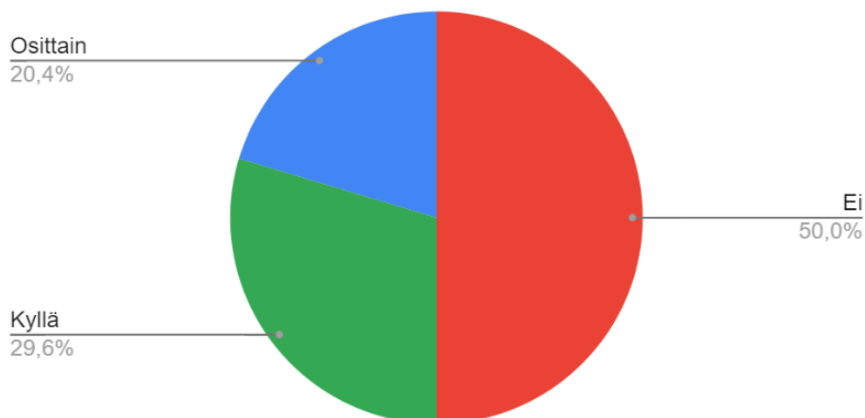


Kuva 4. Kysymyksen ”Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?” vastaukset

## 6.1 Työhyvinvointi ennen koronaviruspandemiaa

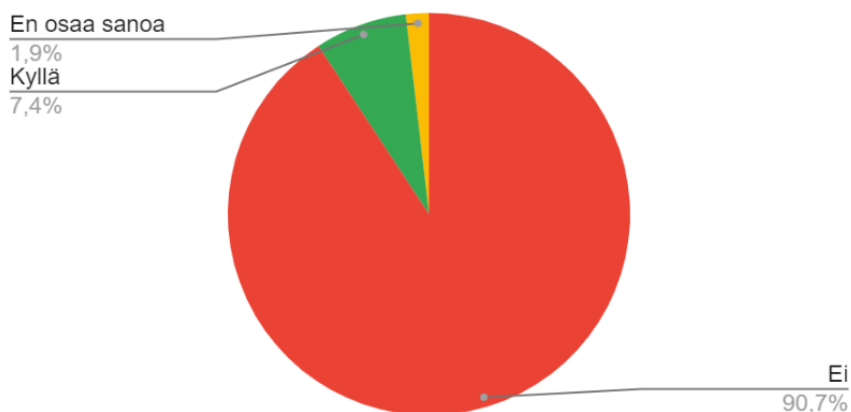
Ensimmäisenä kysymyskokonaisuutena työhyvinvoinnista ennen koronaviruspandemiaa oli neljä kysymystä, joihin pystyi vastaamaan ”kyllä”, ”ei”, ”osittain” tai ”en osaa sanoa”. Kysymykset koskivat etätöskentelyä, yhteisöllisyyden tunnetta työpaikalla ja työuupumista. Suurin huolestuttava tulos nähdään kysymyksessä ”Oletko kokenut uupumisen oireita/oletko ollut uupunut työssäsi ennen koronaviruspandemiaa?”. Kuvasta 5 näemme, että vastaajista jopa 29,6 % eli 16 henkilöä on kokenut uupumisen oireita tai ollut uupunut sekä 20,4 % kokenut sitä osittain. Sairaslomaan työuupumus ei ole kuitenkaan johtanut kuin 7,4 % prosentilla eli neljällä henkilöllä kuvan 6 mukaan. Sairaslomaan liittyvässä kysymyksessä yksi vastaajista on vastannut ”en osaa sanoa”, mikä voi mahdollisesti kieliä tilanteesta, jossa henkilö on joutunut sairauslomalle monen muun asian johdosta, työuupumus vain yksi oire niistä.

Oletko kokenut uupumisen oireita/oletko ollut uupunut työssäsi ennen koronaviruspandemiaa?



Kuva 5. Kysymyksen ”Oletko kokenut uupumisen oireita/oletko ollut uupunut työssäsi ennen koronaviruspandemiaa?” vastaukset

Oletko ollut sairauslomalla työuupumuksen takia ennen koronaviruspandemiaa?

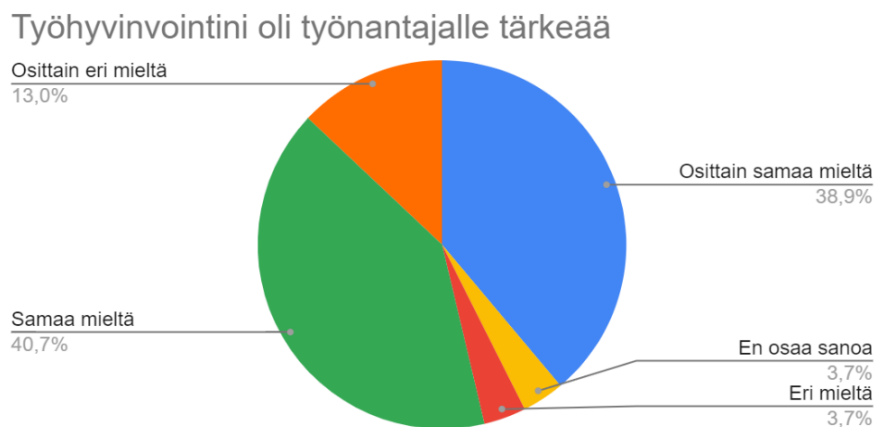




Kuva 6. Kysymyksen ”Oletko ollut sairauslomalla työuupumuksen takia ennen koronaviruspandemiaa?” vastaukset

Toisena kysymyskokonaisuutena oli väittämiä, joihin vastaaja pystyi vastaamaan viidellä eri tavalla: ”samaa mieltä”, ”osittain samaa mieltä”, ”en osaa sanoa”, ”osittain eri mieltä” ja ”eri mieltä”. Väittämiä oli seitsemän kappaletta. Väittämät koskivat, kuinka vastaaja on kokenut työhyvinvointinsa ennen koronaviruspandemiaa, kuinka motivoitunut hän on ollut ja onko työ ollut mielekästä. Lisäksi väittämissä kysytään erilaisia tuntemuksia työnantajasta.

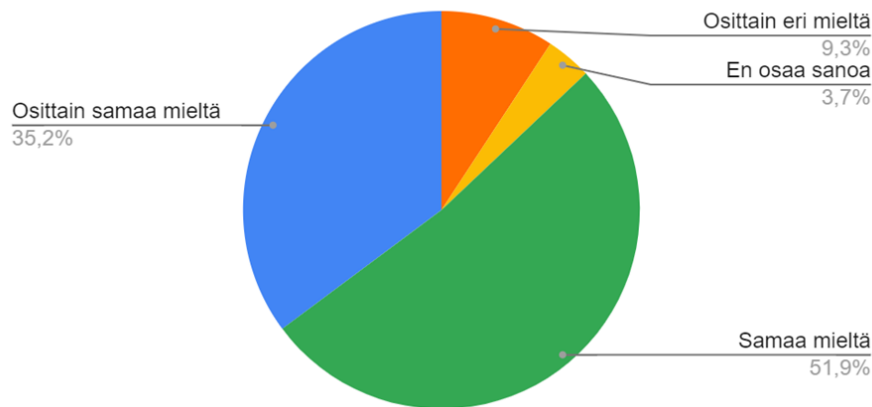
Kuvasta 7 näemme kuinka vastaajista alle puolet, 40,7 %, on samaa mieltä väitteen ”Työhyvinvointini oli työnantajalle tärkeää” kanssa. Tämä tarkoittaa, että lähes 60 % vastaajista kokevat, ettei työntekijän työhyvinvointi ole välttämättä työnantajan tärkeimpiä prioriteetteja. Työhyvinvoinnin kannalta on kuitenkin välttämätöntä työntekijälle kokea olevansa osa työyhteisöä ja tulla kuulluksi työpaikallaan. Tästä syystä työnantajan kannustava rooli ja välittäminen on työntekijän työhyvinvoinnille erityisen tärkeää. (Virolainen 2012, 105-108)



Kuva 7. Väittämän ”Työhyvinvointini oli työnantajalle tärkeää” vastaukset

Vastaajista lähes 90 % vastasi väittämään ”Olin motivoitunut” samaa mieltä tai osittain samaa mieltä (kuva 8). Tulos kielii vastaajan kokevan työnkuvan mielekkääksi ja työyhteisön kannustavaksi. Vastaajat voivat kokea työssään niin kutsuttua työn imua, jolloin työssä koetaan vahvaa motivaatiota ja halua kehittyä työntekijänä paremmaksi (Työturvallisuuskeskus 2018, Työterveyslaitos/työn imu s.a.). Motivoitunut työntekijä luo ympärilleen positiivista energiaa, joka edistää yhteistä työhyvinvointia työyhteisössä.

### Olin motivoitunut



Kuva 8. Väittämän "Olin motivoitunut" vastaukset

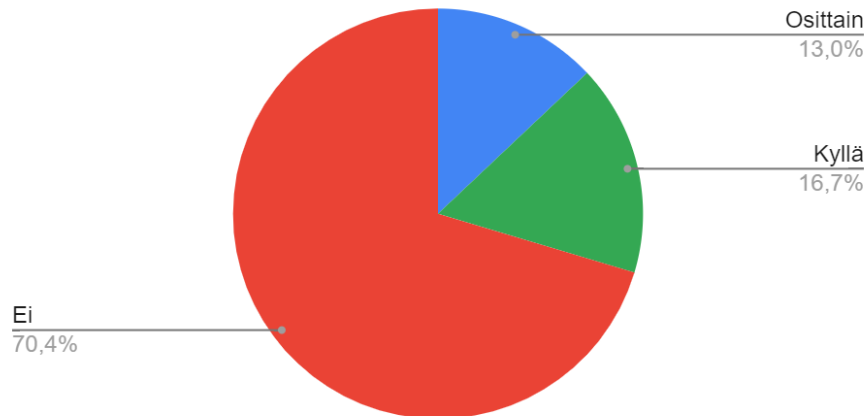
Kyselyn ensimmäinen avoin kysymys on "Miten kuvailisit työhyvinvointiasi ennen koronaviruspandemiaa?". Suurin osa vastaajista ovat kokeneet työhyvinvointinsa ennen koronaviruspandemiaa hyvänä. Vastauksia tarkastellessa nousee esiin muutama useammin mainittava ongelma, jonka vastaajat kokevat heikentäneen omaa työhyvinvointia ja ne ovat johtaminen sekä työn kuormittavuus. Seuraavassa kysymyksessä "Kuinka työhyvinvointia on ylläpidetty työyhteisössäsi ennen koronaviruspandemiaa?" avautuu tarkemmin vastaajien ajatuksia, kuinka työhyvinvointia on työnantajan puolelta hoidettu. Vastaukset jakautuvat hyvin laajalle alalle, osa vastaajista kertoo muutamia yksittäisiä toimenpiteitä, kun taas toinen vastaajista muistaa pitkän listan työnantajan tarjoamista palveluista työhyvinvointiin liittyen. Vastauksien erilaisuuteen vaikuttaa varmasti myös vastaajan aktiivisuus hyödyntää näitä työnantajan tarjoamia palveluita työhyvinvoinnin kohentamiseksi. Vastaukseen voi myös vaikuttaa se kuinka paljon työyhteisössä viestitään näistä työhyvinvoinnin kehittämisen mahdollisuuksista.

## 6.2 Työhyvinvointi koronaviruspandemian aikana

Kyselyn toisessa osuudessa lähdettiin kyselemään vastauksia työhyvinvointiin koronaviruspandemian aikana. Kuten kysymyksissä ennen koronaviruspandemiaa, ensimmäisenä kysytään kysymyksiä, joihin pystyy vastaamaan "kyllä", "ei", "osittain" tai "en osaa sanoa". Kysymyksiä tässä kysymyskokonaisuudessa on kahdeksan kappaletta.

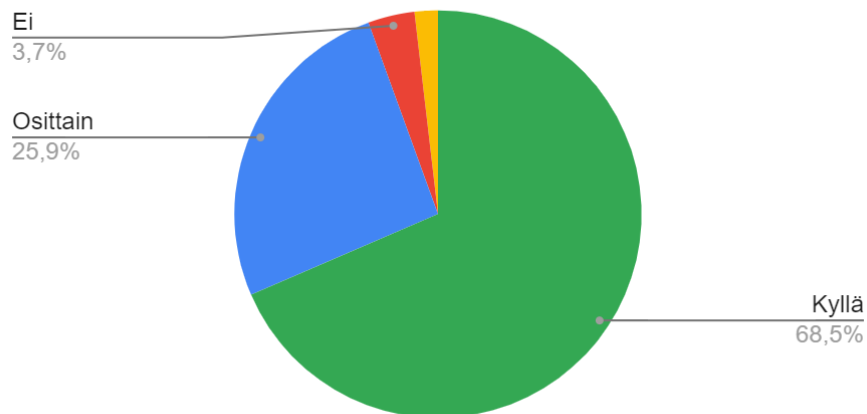
Koronaviruspandemian pistettyä koko Suomen muutokseen, haluttiin kyselyssä selvittää myös, onko koronaviruspandemialla ollut vaikutuksia IT-alan työntekijöiden työnkuvaan ja työyhteisön työskentelytapoihin. Kuvasta 9 ja 10 näemme kuinka suurimmalla osalla vastaajista työnkuva ei ole muuttunut, mutta yrityksissä on työskentelytapoja muutettu koronaviruspandemian aikana.

### Onko työnkuvasi muuttunut koronaviruspandemian myötä?



Kuva 9. Kysymyksen "Onko työnkuvasi muuttunut koronaviruspandemian myötä?" vastaukset.

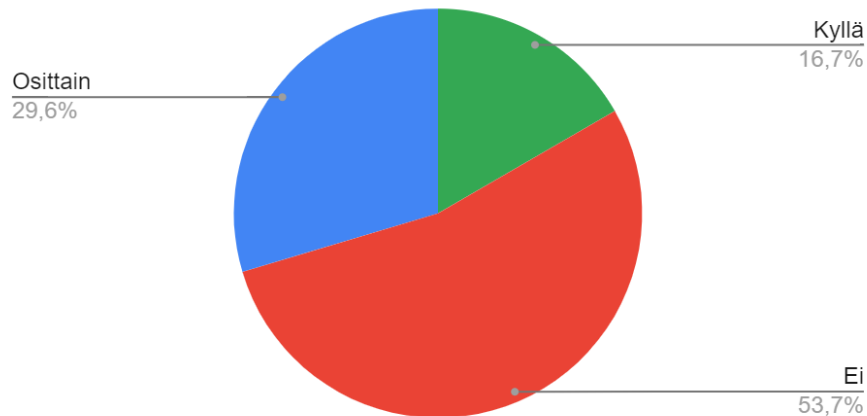
### Onko työskentelytapanne muuttuneet yrityksessä koronaviruspandemian myötä?



Kuva 10. Kysymyksen "Onko työskentelytapanne muuttuneet yrityksessä koronaviruspandemian myötä?" vastaukset

Erityisen mielenkiintoisia vastauksia saatiin uupumista koskevista kysymyksistä. Ennen koronaviruspandemiaa vastaajista 29,6 % oli kokenut uupumuksen oireita tai on ollut uupunut työssään (kuva 5), mutta koronaviruspandemian aikana vastaajista vain 16,7 % oli kokenut samoja tuntemuksia (kuva 11). Koronaviruspandemian aikana on siis jonkinlaista muutosta koettu uupumuksen rintamalla parempaan suuntaan. Osittainen uupuminen oli puolestaan kasvussa koronaviruspandemian aikana verrattuna vastauksiin ennen koronaviruspandemiaa. Yhteismääränä uupumisen oireita kokeneet ovat kuitenkin vähentyneet muutaman prosenttiyksikön verran.

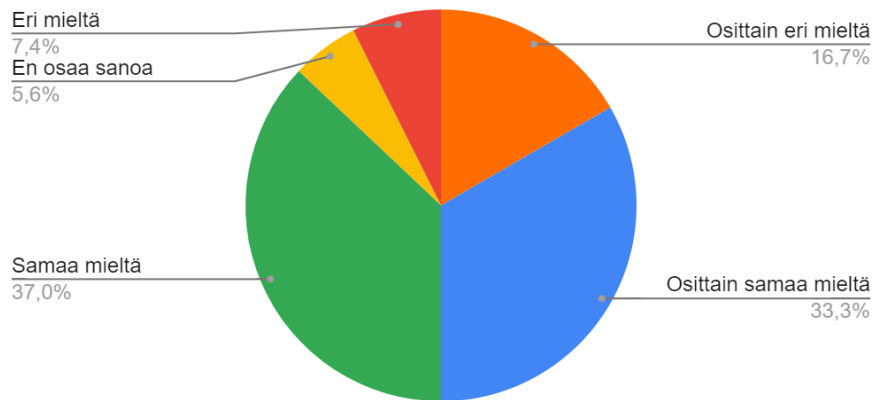
## Oletko kokenut uupumisen oireita/oletko ollut uupunut työssäsi koronaviruspandemian aikana?



Kuva 11. Kysymyksen ”Oletko kokenut uupumisen oireita/oletko ollut uupunut työssäsi koronaviruspandemian aikana?” vastaukset

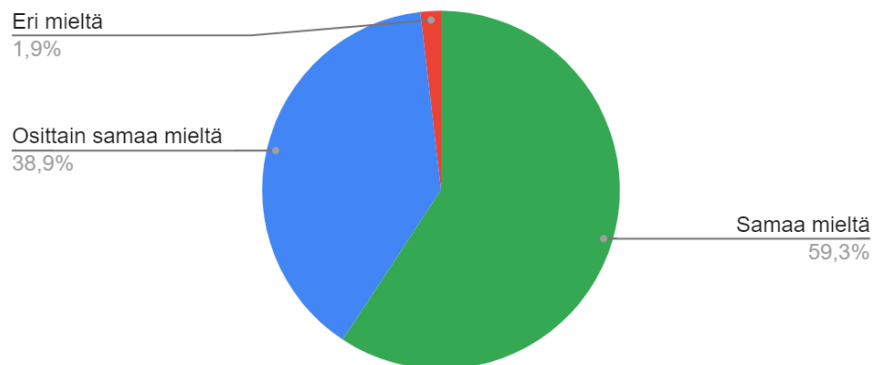
Toisena kysymyskokonaisuutena on väittämät, joita kaiken kaikkiaan on 12 kappaletta. Väittämässä koskien työhyvinvointia koronaviruspandemian aikana, näkyi hyvin vaihtelevia vastauksia. Etätyöskentely on yli 70 % mukaan lisännyt tai osittain lisännyt työhyvinvointia (kuva 12). Kyselyn avointen kysymyksien vastauksista löytyy selkeitä syitä etätyöskentelyn aiheuttamaan työhyvinvoinnin parantumiseen. Etätyössä koetaan pystyvän keskittymään työhön paremmin, kun voi olla omassa valitsemassaan työpisteessä. Lisäksi vapaaajan ja työn tasapainottaminen sekä työmatkojen poistuminen koettiin helpottaneen arkea ja työhön jaksettiin panostaa enemmän, kun pystyi työn jälkeen huolehtimaan palautumisesta. Vastaajien, joiden mielestä etätyöskentely on heikentänyt työhyvinvointia, perusteeksi voidaan tulkita etätyöskentelystä puuttuva yhteisöllisyyden tunne sekä työn haastava tauottaminen, kun työ niin sanotusti ”tulee kotiin”. Kuvassa 13 nähdään myös, kuinka lähes kaikki kyselyn vastaajat ovat sitä mieltä, että etätyöskentely on hyvä tapa työskennellä myös koronaviruspandemian jälkeen. Etätyöskentely on siis nähty positiivisessa valossa työyhteisöissä.

### Etätyöskentely on lisännyt työhyvinvointiani



Kuva 12. Väittämän "Etätyöskentely on lisännyt työhyvinvointiani" vastaukset

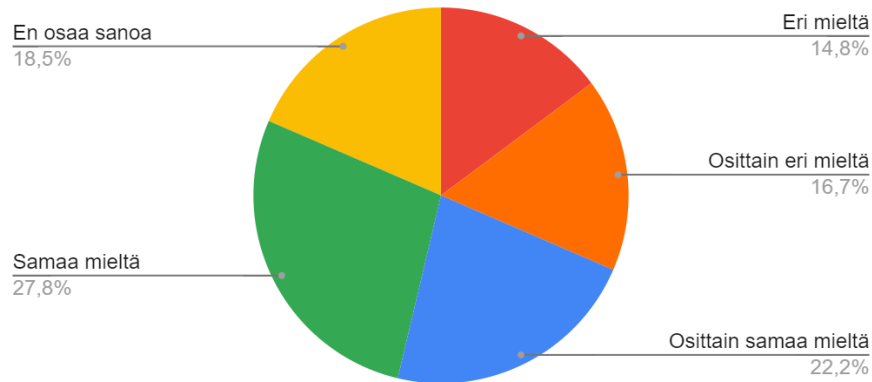
### Etätyöskentely on hyvä tapa työskennellä myös koronaviruspandemian päätyttyä



Kuva 13. Väittämä "Etätyöskentely on hyvä tapa työskennellä myös koronaviruspandemian päätyttyä" vastaukset

Suurinta eri mielisyyttä vastaajien kesken aiheutti väittämä "Työnantaja on lisännyt toimia työhyvinvoinnin takaamiseksi koronaviruspandemian alettua". 50 % eli 27 vastaajaa on väittämän kanssa samaa mieltä tai osittain samaa mieltä (kuva 14). 31,5 % vastaajista vastasi olevansa eri mieltä tai osittain eri mieltä väittämän kanssa. 18,5 % eli 10 vastaajaa ei osaa sanoa mitä mieltä on väittämästä. Näiden vastaajien "en osaa sanoa"-vastaus väittämään voi olla kysymyksen ymmärtämättömyyttä tai mahdollisesti työnantajan viestinnän tai toiminnan puutetta, jolloin työntekijä ei ole tietoinen, miten työnantaja on edistänyt työhyvinvointia tai onko ollenkaan. Kyselyn avoimien kysymyksien vastauksista löytyy muun muassa vastauksia, joissa käytetään termejä "en osaa sanoa", "ehkä" ja "kai" viittaavat, ettei työnantajan työhyvinvoinnin kehittäminen välity työntekijöille asti.

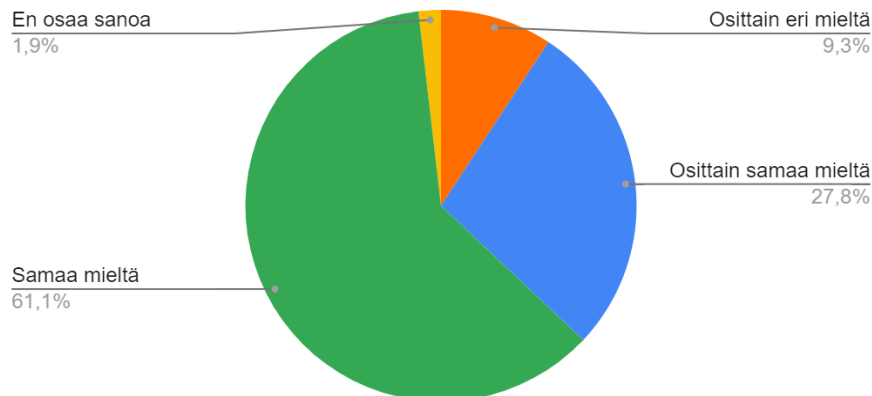
### Työnantaja on lisännyt toimia työhyvinvoinnin takaamiseksi koronaviruspandemian alettua



Kuva 14. Väittämän ”Työnantaja on lisännyt toimia työhyvinvoinnin takaamiseksi koronaviruspandemian alettua” vastaukset

Vastaajan motivaatioon liittyvässä väittämässä huomataan jälleen suunta parempaan. Ennen koronaviruspandemiaa itsensä motivoituneeksi kokeneita on vastannut 51,9 % vastaajista (kuva 8) ja koronaviruspandemian aikana 61,1 % vastaajista (kuva 15). Motivaatio on siis kasvanut työntekijöillä koronaviruspandemian aikana. Motivaatiota on lisännyt työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyn etätyöskentelyssä.

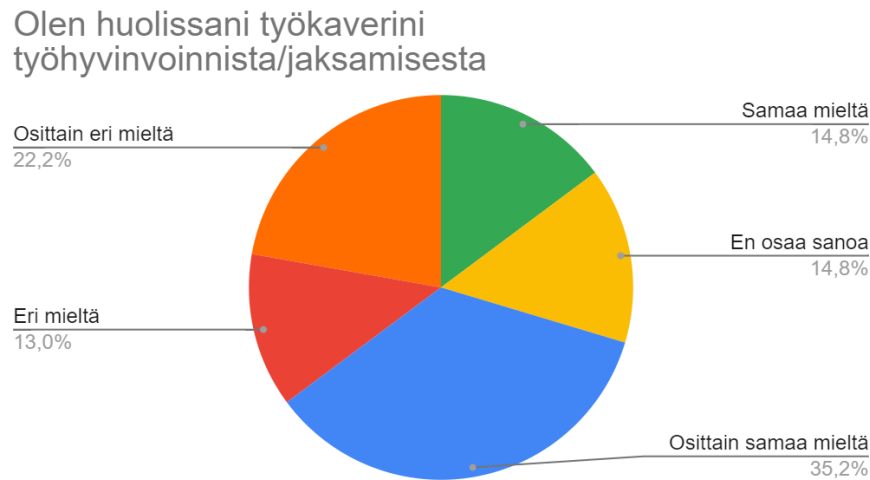
### Olen motivoitunut



Kuva 15. Väittämän ”Olen motivoitunut” vastaukset

Suurta huolen aiheita aiheuttaa puolestaan väittämän ”Olen huolissani työkaverini työhyvinvoinnista/jaksamisesta” vastaukset, joissa 50 % vastaajista on väittämän kanssa samaa tai osittain samaa mieltä (kuva 16). Tämä tarkoittaa, että työyhteisöissä käydään rankkoja tunteita ja tuntemuksia läpi työkavereiden kesken tai työkaverin työskentely on heikentynyt niin, että siitä nousee toiselle työkaverille huoli. Tämän kaltainen kysymys tuo esille myös työkavereiden ja yhteisöllisyyden tärkeyden, jotta asia huomataan ja siihen voidaan puuttua ennen kuin työkaveri on uupunut. 14,8 % ”en osaa sanoa”-vastaukset

johtuvat todennäköisesti etätyöskentelyn tuomasta kuilusta työkavereiden välillä, kun toista ei pääse näkemään fyysisesti ja vaihtamaan kuulumisia.



Kuva 16. Väittämän ”Olen huolissani työkaverini työhyvinvoinnista/jaksamisesta” vastaukset

Kyselyn loppupuolen avoimissa kysymyksissä työhyvinvoinnista koronaviruspandemian aikana näkee hyvin paljon kaksijakoisuutta. Suurin osa kokee työmatkojen puuttumisen, kotona työskentelyn luoman työrauhan sekä työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen positiivisena muutoksena, jonka koronaviruspandemia on aiheuttanut työyhteisöille joutuessaan muokkaamaan työtapoja. Toisaalta taas työkavereiden fyysisen tapaamisen puuttuminen, laiskistuminen omaan työntekoon ja vähentynyt arkiliikunta tuovat etätyöskentelyn negatiivisia puolia esiin. Suuressa roolissa on kuitenkin koronaviruspandemian aikana etätyöskentely ja sen erilaiset haasteet.

Kysymyksessä ” Kuinka työyhteisössäsä on reagoitu koronaviruspandemian aiheuttamiin muutoksiin?” nousee esille erilaisten persoonallisuuksien ajatusmaailmaa. Osa jännittää kauhulla läsnätyöhön palaamista, kun taas osa toivoo toimistolle paluuta kuin kuuta nousevaa. Kysymyksen vastauksista paistaa myös vastaajien pohdiskelevuus, kun vastaajat pohtivat työyhteisön ajatuksia ja näkökulmia. Muuten hyvin positiivisia vastauksia, paitsi sitten kun vastaukset liittyvät johtohenkilöstöön. Vastaajien mukaan johtohenkilöstöstä on aistittavissa luottamuspulaa ja ymmärtämättömyyttä työntekijöiden toiveisiin ja haluihin.

Kyselyn viimeinen kysymys on vapaa tekstikenttä, jossa vastaaja voi lähettää terveisiä opinnäytetyön tekijälle tai jakaa aiheesta tulleita ajatuksia, jotka eivät kuuluneet muihin aiemmin kysytyihin kysymyksiin. Useiden tsemppiviestin ja terveisten lisäksi muutama vastaaja oli innostunut jakamaan ajatuksia johdon antamasta vaikutelmasta, ettei johto-

henkilöstö ole nähnyt työntekijöiden antamaa panostusta oli työskentelypaikka mikä tahansa. Tekstistä huokuu ajatus, ettei johtohenkilöstöllä ole luottoa työntekijöihin, jonka takia johtohenkilöstö ei ole valmis näkemään työntekijän omia toiveita työnteon suhteen.

### 6.3 Yhteenveto

IT-alalla työskenteleville ja henkilöille, jotka tekevät tietotekniikan työtehtäviä luotu kysely sisälsi 13 kysymyskokonaisuutta, joista 12 oli kaikille vastaajille pakollisia. Neljässä kysymyskokonaisuudessa oli useita eri kysymyksiä tai väittämiä. Vastaajia kyselyllä oli 54 kappaletta.

Kyselyn tuloksia tarkastellessa voidaan huomioida, että suurin koronaviruspandemian tuoma muutos IT-alan työskentelyyn on etätyöskentely. Etätyöskentely on puolestaan tuonut paljon erilaisia muutoksia työyhteisöihin ja -tapoihin. Etätyöskentely nähdään uutena normaalina eikä sitä itsessään koeta ongelmalliseksi. Sen sijaan vastaajat kokevat, että tämän uuden normaalin takia työtapoja on syytä muuttaa, jotta voidaan taata lämminhenkinen työyhteisö, jossa jokainen työntekijä voi tuoda oman toiveen ja halun esiin aina siitä lähtien missä ja miten haluaa työskennellä. Vastaajat kokivat myös, että johtohenkilöstön antama tuki työntekijän omalle toiveelle tehdä työtä oman parhaansa mukaan, lisäisi työhyvinvointia.

Tutkimuksessa ilmeni myös selkeästi haasteita työnantajan ja työntekijän välisessä ymmärryksessä, kuinka työhyvinvointia voi kehittää omassa työyhteisössä. Taustalla voi olla viestinnällinen ongelma tai ymmärtämättömyys vastata työntekijöiden tarpeisiin. Tätä havaintoa tukee myös teoriaosuudessa käsitellyt lähteet, joissa suurimmiksi haasteiksi koettiin oikeanlainen viestintä työnantajan ja työntekijän välillä.

Tutkimuksen aikana ilmeni myös tutkimuksen aiheen tärkeys, ja kyselyyn vastanneet ilmaisivat mielenkiintonsa aiheesta kohtaan. Aihe on ajankohtainen ja hyvin puhuttava, joka näkyy kyselyn vastauksien laajuutena ja pohdiskelevuutena.



## 7 Pohdinta

Koronaviruspandemialla on ollut vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksessa käy ilmi, että IT-alalta on samankaltaisia havaintoja työhyvinvoinnista kuin muilta aloilta.

Koronaviruspandemian vaikutukset työhyvinvointiin eivät ole kuitenkaan olleet radikaaleja tai kovin yksiselitteisiä, vaan pandemia on aiheuttanut monia muuttuneita asioita työyhteisöissä. Koronaviruspandemia on muokannut työkulttuuria ja työskentelytapoja niin voimakkaasti, että vielä lähes kahden vuoden päästä pandemian alkamisesta, etsitään oikeita tapoja toimia työyhteisöissä, joka tietysti vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Työntekijät kokevat muutoksen kuitenkin positiivisena, vaikka työskentelytavat hakevat vielä paikkaansa.

Etätyöskentelyllä on ollut lähinnä positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Sen koetaan helpottaneen arjen tasapainottelua työn ja vapaa-ajan välillä. Etätyöskentely koetaan myös hyväksi ajatukseksi työskentelystä tulevaisuudessa pandemian jälkeen, vaikkakin työskentelytapoja ja -välineitä työn hallintaan täytyy pohtia uudella tavalla. Etätyöskentely yksin omassa kodissaan lisää työssä tylsistymistä ja eristäytymistä työyhteisöstä, mutta siirtyminen täysipäiväiseen läsnätyöhön ei houkuttele työntekijöitä. Hybridimalli koetaan hyödyllisimmäksi, jossa voitaisiin yhdistää etä- ja läsnätyön hyvät puolet.

Työnantajan tarjoama tuki koronaviruspandemian aikana jakaa mielipiteitä. Työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia edistää työnhyvinvointia ei joko työntekijän mielestä ole tarjolla tai niiden olemassaoloa ei tiedetä tai esitellä tarpeeksi. Työnantajan ja työntekijän välinen viestinnällinen kuilu on lisääntynyt koronaviruspandemian aikana, jolloin viestintä on puutteellista tai sen tarkoitus ymmärretään väärin, esimerkiksi työnantajan puolelta tapahtuvaksi työntekijän käyttämiseksi.

### 7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimukseen vastasi 54 henkilöä erilaisilta työpaikan hierarkia tasoilta. Tutkimusta voidaan tämän perusteella pitää varsin luotettavana. Vastaajamäärän ja -laajuuden perusteella voidaan tutkimuksesta tehdä yleispäteviä päätelmiä koronaviruspandemian vaikutuksesta työhyvinvointiin IT-alalla.

Koen opinnäytetyössä käytettävät lähteet luotettavina. Koronavirusta koskevia lähteitä on kuitenkin syytä tutkia hyvin kriittisesti aiheen tuoreuden takia. Koronaviruksen vaikutuksia on myös tutkittu vielä suhteellisen vähän koskien tiettyjä ihmisryhmiä tai toimialaa.

Tutkimusta voisi kehittää eteenpäin tarkastelemalla tarkemmin vastaajia koskevia tietoja, esimerkiksi onko vastaajan iällä tai työtaustalla jonkinlaista vaikutusta, kuinka työhyvinvointi koetaan tai uudet muutokset otetaan vastaan. Tutkimusta voisi jatkaa myös muutama vuoden kuluttua kun koronaviruspandemian aiheuttamat muutokset ovat tasaantuneet ja työyhteisöt ovat löytäneet oman tapansa työskennellä parhaalla näkemällään tavalla.

## 7.2 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessi lähti käyntiin toukokuussa 2021 aihevalinnalla. Aiheen valinta ei ollut omalta osaltani kovin helppo ja lopullinen aihe muotoutui lopulta aika nopeastikin idean syttyessä. ”Koronaviruspandemian vaikutus työhyvinvointiin IT-alalla” hyväksyttiin aiheena sellaisenaan ensimmäisellä yrittämällä. Toukokuun loppuun mennessä tehtiin vielä projektisuunnitelma ja projektin aikataulus.

Aikataulutin opinnäytetyön aloitettavan kesän aikana. Projektisuunnitelmaa tehdessä en kuitenkaan osannut ottaa huomioon projektin riskeissä, että oma työtilanne muuttui radikaalisti kesän ja erityisesti vielä syksyn alkaessa, jolloin opinnäytetyölle varaamani aika ei toteutunut. Taulukosta 1 näemme alkuperäisen suunnitellun aikataulun opinnäytetyölle, mutta lopulta opinnäytetyö eteni noin kuukauden viiveellä.

Taulukko 1. Opinnäytetyön aikataulu

Tehtävän kuvaus	Tehtävän aikataulu
Lähteiden etsiminen ja listaaminen	31.5.2021 - 13.6.2021
Johdannon kirjoittaminen	14.6.2021 - 4.7.2021
Kyselyn luominen ja jakaminen	5.7.2021 - 18.7.2021
Kyselyyn vastauksien keruu	12.7.2021 - 22.8.2021
Teoriaosuuden kirjoittaminen	19.7.2021 - 8.8.2021
Tutkimuksen toteutus osuuden kirjoittaminen	9.8.2021 - 22.8.2021
Kyselyn tuloksien analysointi	23.8.2021 - 12.9.2021
Pohdinta osuuden kirjoittaminen	13.9.2021 - 3.10.2021
Tiivistelmän kirjoittaminen	4.10.2021 - 17.10.2021

Opinnäytetyön viivästyminen ei kuitenkaan vaikuttanut opinnäytetyön tavoitteisiin tai luotettavuuteen, vaikka minulle opinnäytetyön tekijälle viivästyminen olikin haaste, kun tulevat aikarajat painoivat päälle. Viivästyisestä huolimatta opinnäytetyön seminaari pidettiin 16.11.2021.

Opinnäytetyöhön olen erittäin tyytyväinen ja työn aikana saama palaute on ollut positiivista. Opinnäytetyötä olisi mielenkiintoista jatkokehittää esimerkiksi haastatteluilla tai päästä vertaamaan tämän tutkimuksen tuloksia IT-alan yrityksen sisäisen työhyvinvointikyselyiden tuloksiin.

### **7.3 Oman oppimisen arviointi**

Opinnäytetyöhön olen erittäin tyytyväinen. Aihevalintani oli mielenkiintoinen ja aiheutti kovasti keskustelua yleisesti kahvipöydässä ja kyselyyn vastaajien joukossa. Minulla oli hyvä ajatus ja suunnitelma työn toteuttamiseksi. Työn pitkäaikainen työstäminen oli yllättävän raskasta ja erityisesti tietoperustan kokoaminen, lähteiden etsimisestä aina tekstin luomiseen, oli paljon työläämpää kuin olin aiemmin ajatellut.

Haastetta opinnäytetyölle toi aikataulun myöhästyminen minun työtilanteeni takia. Projektiä suunnitellessani en ollut ottanut huomioon mahdollisia työn tuomia kiireitä ja kesän aikana en ymmärtänyt miettiä aikataulua uudella tavalla, jotta projekti olisi edennyt kiireettömämmin. Tulevaisuutta ajatellen tämän opinnäytetyön perusteella tulisi minun itse olla aktiivisempi projektin aikana mahdollisille muutoksille ja kuinka huomioida ne projektin etenemistä vahingoittamatta.

Opinnäytetyön teksti on helposti luettavaa ja koen, että tutkimuksen etenemistä on helppo seurata sekä ymmärtää kuinka tutkimusta on analysoitu. Aihetta käsitellään laajasti, kuitenkin muistaen tutkimuksen tutkimuskysymykset, joihin etsitään vastauksia.

## Lähteet

Anttila, V-J. 2021. Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19) Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257> Luettu 1.7.2021

Geniem 2019. TIEDOTE: Mielenterveys: IT-osaajien jaksamiseen ja aivohuoltoon lisää huomiota Luettavissa: <https://www.geniem.fi/blogi/tiedote-mielenterveys-it-osaajien-jaksamiseen-ja-aivohuoltoon-lisaa-huomiota/> Luettu: 17.10.2021

Heikkilä, T. 2014 Kvantitatiivinen tutkimus Luettavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf> Luettu 15.8.2021

Helsingin sanomat 2020. Tässä ovat kaikki hallituksen poikkeukselliset toimet koronaviruksen hillitsemiseksi, vaikuttavat lähes jokaisen kansalaisen arkeen – tiedotustilaisuus katsottavissa kokonaisuudessaan Luettavissa: <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006441020.html> Luettu 4.8.2021

Kanniainen, T. 2011. Koodareista kilpaillaan palkan ja työhyvinvoinnin avulla Luettavissa: <https://www.is.fi/tyoelama/art-2000001715096.html> Luettu: 18.10.2021

Manka, M. Hakala, L. Nuutinen, S. & Harju, R. 2010 Työniloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Luettavissa: [http://lato.poutapilvi.fi/p4\\_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas\\_lopullinen.pdf](http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf). Luettu: 17.10.2021.

Manka, M-L. s.a. Työnilo – pää(n)asia. Luettavissa: <https://www.lapinkesayliopisto.fi/loader.aspx?id=2d8aa848-dab1-417e-952f-185f46effc82> Luettu: 17.10.2021

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta. Bookwell Oy. Porvoo

Sivista 2021. Viisi nostoa työhyvinvoinnin johtamisesta – työhyvinvointi on jatkuva osa työn arkea Luettavissa: <https://www.sivista.fi/blogi/viisi-nostoa-tyohyvinvoinnin-johtamisesta-tyohyvinvointi-on-jatkuva-osa-tyon-arkea/> Luettu: 17.10.2021

Sosiaali- ja terveysministeriö s.a. Työhyvinvointi Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Luettu 15.8.2021

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2019. Uni Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni> Luettu: 17.10.2021

Työterveyslaitos 2020. Uuden oppiminen kannatteli koronan vuoksi etätöihin siirtyneiden työhyvinvointia Luettavissa: <https://www.ttl.fi/uuden-oppiminen-kannatteli-koronan-vuoksi-etatöihin-siirtyneiden-työhyvinvointia/> Luettu: 25.10.2021

Työterveyslaitos 2021a. Näin työelämä pärjää korona-aikana ja sen jälkeen Luettavissa: <https://www.ttl.fi/nain-työelama-parjaa-korona-aikana-ja-sen-jälkeen/> Luettu: 10.10.2021

Työterveyslaitos 2021b. Miten Suomi voi? Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/> Luettu: 25.7.2021

Työterveyslaitos/perehdytys työhyvinvointiin s.a. Työhyvinvointi on yhteinen asia Luettavissa: <https://www.ttl.fi/perehdytys-työhyvinvointiin-työterveyteen-ja-työturvallisuuteen/työhyvinvointi-yhteinen-asia/> Luettu: 12.10.2021

Työterveyslaitos/työhyvinvointi s.a. Työhyvinvointi Luettavissa: <https://www.ttl.fi/työyhteiso/työhyvinvointi/> Luettu: 12.10.2021

Työterveyslaitos/työn imu s.a. Työn imu Luettavissa: <https://www.ttl.fi/työntekija/työn-imu/> Luettu: 17.10.2021

Työterveyslaitos/uni ja palautuminen s.a. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/työntekija/uni-ja-palautuminen/> Luettu 17.10.2021

Työturvallisuuskeskus 2017. Etätöissä turvallisesti Luettavissa: [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa\\_turvallisesti](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti) Luettu 15.8.2021

Työturvallisuuskeskus 2018. Tuunaa työtä – kasvata työn imua ja motivaatiota Luettavissa: [https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/tuunaa\\_tyota\\_kasvata\\_työn\\_imua\\_ja\\_motivaatiota.8231.news#c6328e73](https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/tuunaa_tyota_kasvata_työn_imua_ja_motivaatiota.8231.news#c6328e73) Luettu: 17.10.2021

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD - Books on Demand. Helsinki

Yle 2020a. Näin Suomen ensimmäinen koronavirus varmistui – Tämä tapauksesta tiedetään Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11183390> Luettu 1.7.2021

Yle 2020b. Poikkeustila päättyi, tässä ovat koronakevään kuvat, vieläkö muistat? Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11403110> Luettu 4.8.2021

Yle 2021. Korona teki etätyöstä kuntienkin arkea – tehokkuus lisääntynyt, mutta kasvok-  
kain tapaamisia kaivataan Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11814407> Luettu 25.10.2021

## Liitteet

### Liite 1. Koronaviruspandemian vaikutus työhyvinvointiin IT-alalla

Kyselyn on toteuttanut neljännen vuoden opiskelija Haaga-Helian ammattikorkeakoulusta ja se toteutetaan osana opinnäytetyötä. Kysely on suunnattu IT-alan työntekijöille ja henkilöille, jotka työskentelevät tietotekniikan työtehtävissä.

Kysely on anonyymi ja vastaaminen kestää noin 5 minuuttia. Kysely toimii parhaiten tietokoneella ja mobiililaitteilla vaakatasossa.

Jokainen vastaus on tärkeä. Kiitos!

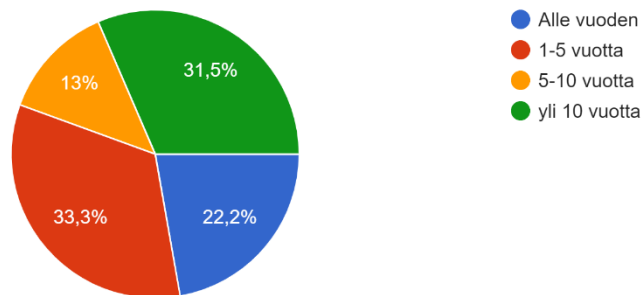
### Työnkuvasi / titteli

- Tech Lead
- palveluomistaja
- Tech Lead
- Projektipäällikkö/ Kehityspäällikkö
- Senior Sales Manager
- Tekninen asiantuntija
- IT-suunnitteluun liittyvä
- Projektipäällikkö
- Liiketoimintajohtaja
- IT johtaja
- Osastonjohtaja
- Asiantuntija
- Asiantuntija
- Tietoturvapäällikkö
- Valmentaja, prosessikehitys
- Product Owner
- Palveluomistaja
- johtaja
- Asiantuntija
- Eläkeasiantuntija, prosessikehitys
- Kehityspäällikkö
- asiantuntija
- Palvelumuotoilun valmentaja
- Tekninen Asiantuntija
- IT-arkkitehti
- Asiantuntija/konsultti
- Head of Business Development
- Arkkitehti/Projektipäällikkö
- Konsultti
- Ohjelmistokonsultti
- Logistikko
- Practice Lead / Ratkaisuarkkitehti
- IT specialist
- IT kehityspäällikkö
- market analyst
- Palvelupäällikkö

- Kehittämispäällikkö
- Consultant
- Testauspäällikkö
- IT-palvelupäällikkö
- Menetelmävalmentaja
- Ict-päällikkö
- Kehityspäällikkö
- QA specialist
- Service Desk Specialist
- product owner
- Business Analyst
- Tech Lead
- Sovelluskehittäjä
- Projektipäällikkö
- Senior Consultant
- Senior Software Architect
- Data-analyytikko
- Sovellusasiantuntija

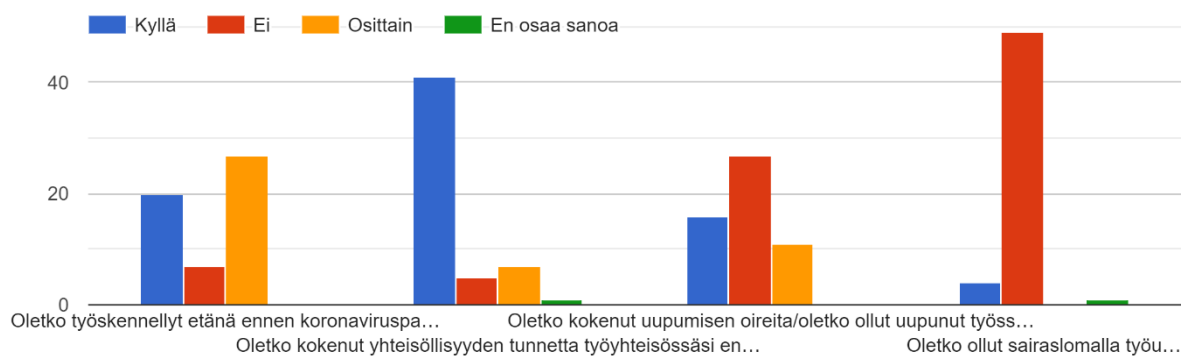
Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?

54 vastausta



## Työhyvinvointi ennen koronaviruspandemiaa

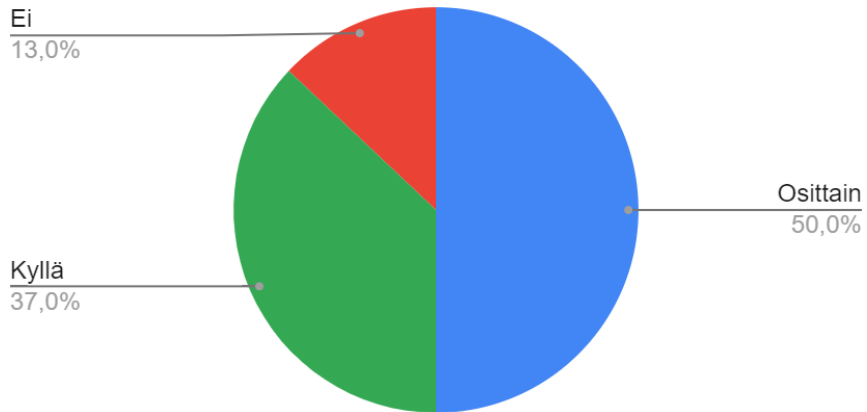
Vastaa kysymyksiin työhyvinvoinnista ennen koronaviruspandemiaa



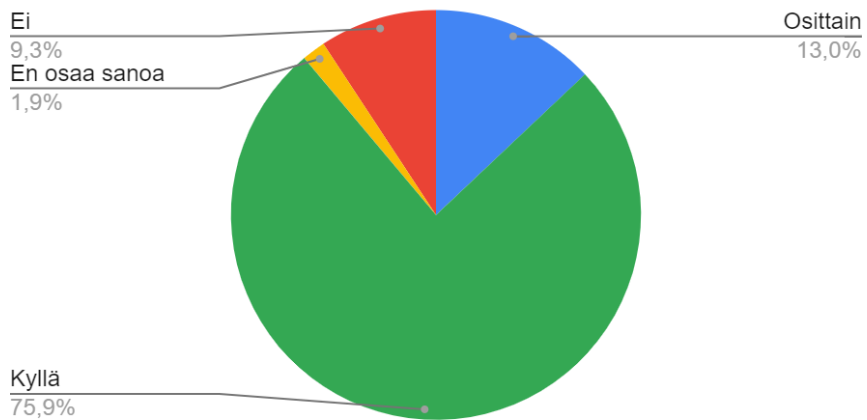


**Vastaa kysymyksiin työhyvinvoinnista ennen koronaviruspandemiaa (kysymykset vastauksineen yksitellen)**

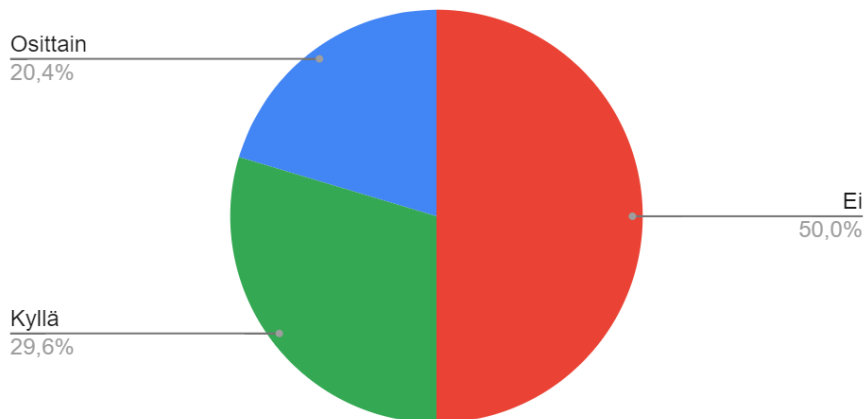
Oletko työskennellyt etänä ennen koronaviruspandemiaa?



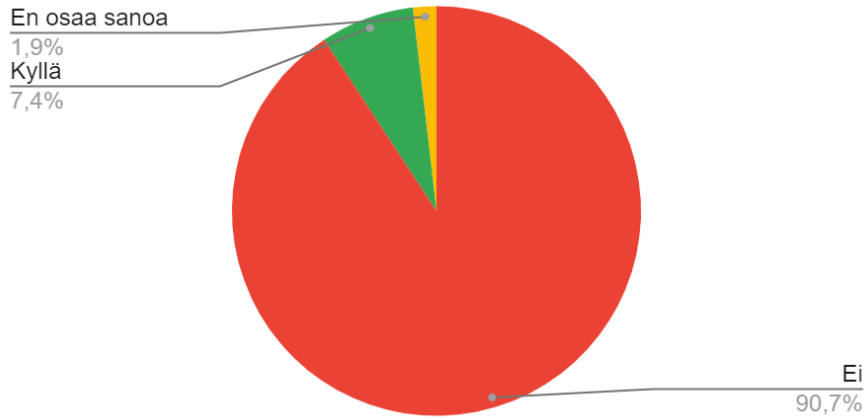
Oletko kokenut yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisössäsi ennen koronaviruspandemiaa?



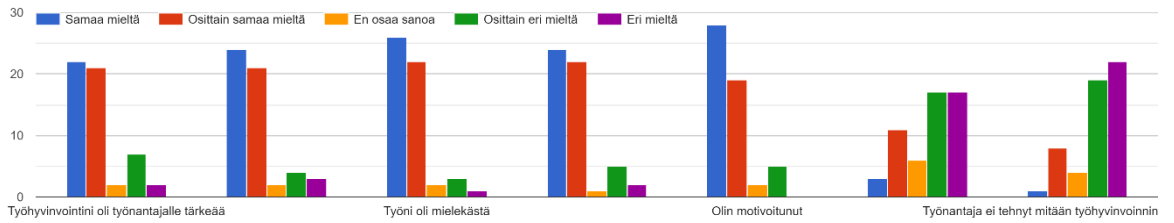
Oletko kokenut uupumisen oireita/oletko ollut uupunut työssäsi ennen koronaviruspandemiaa?



### Oletko ollut sairauslomalla työuupumuksen takia ennen koronaviruspandemiaa?

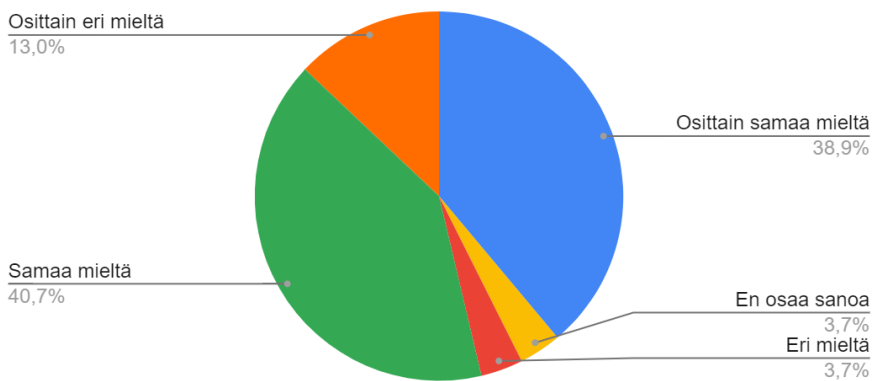


#### Vastaa väittämiin työhyvinvoinnista ennen koronaviruspandemiaa

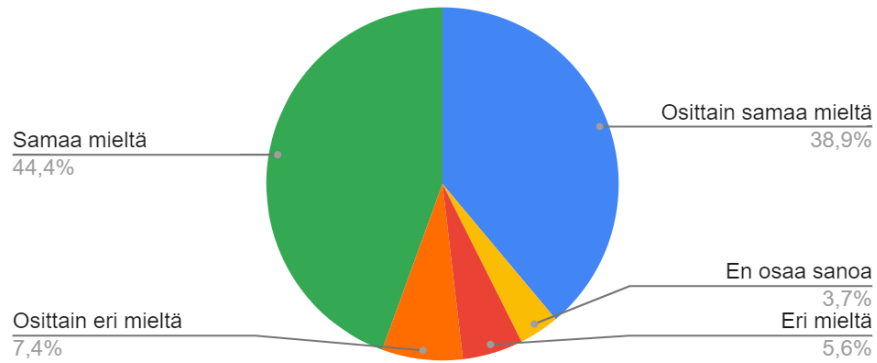


### Vastaa väittämiin työhyvinvoinnista ennen koronaviruspandemiaa (kysymykset vastauksineen yksitellen)

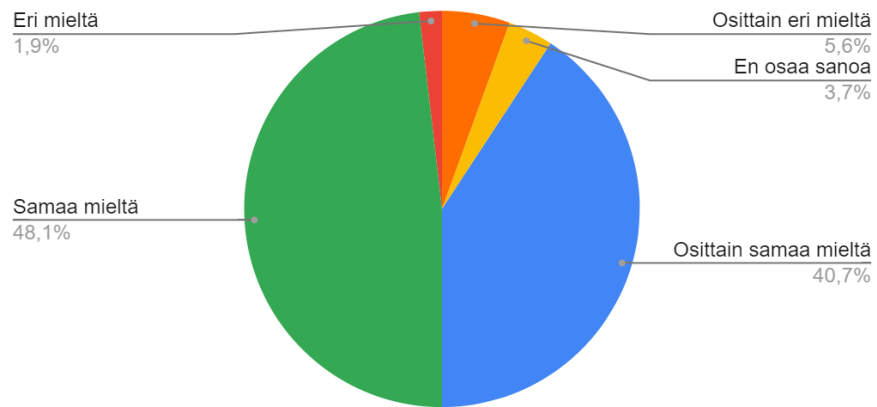
#### Työhyvinvointini oli työnantajalle tärkeää



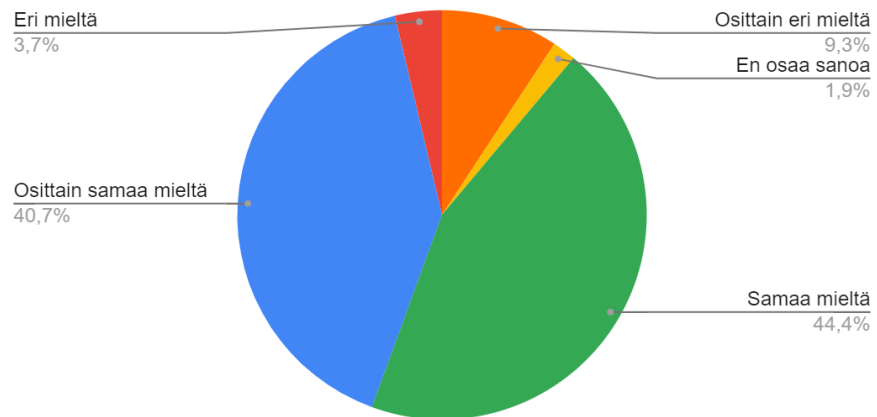
### Työnhyvinvointini oli hyvä ennen koronaviruspandemiaa



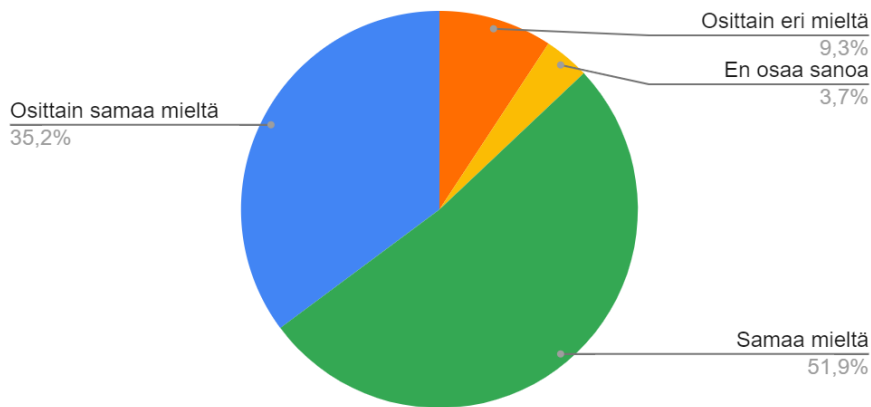
### Työni oli mielekästä



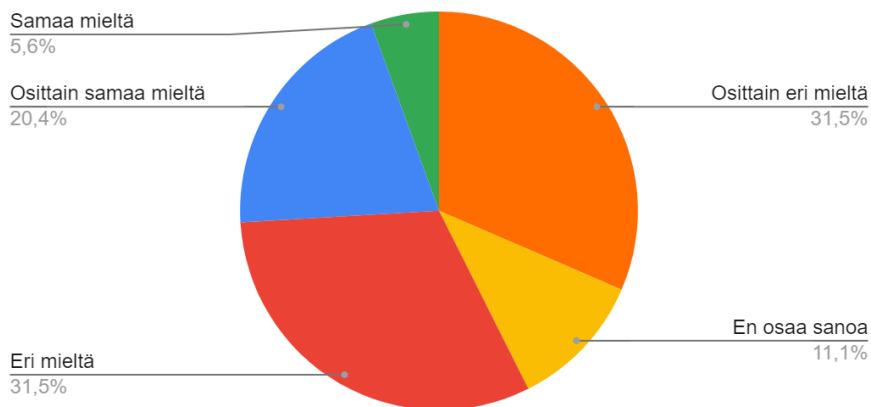
### Kuuluin osaksi työyhteisöä sen tärkeänä jäsenenä



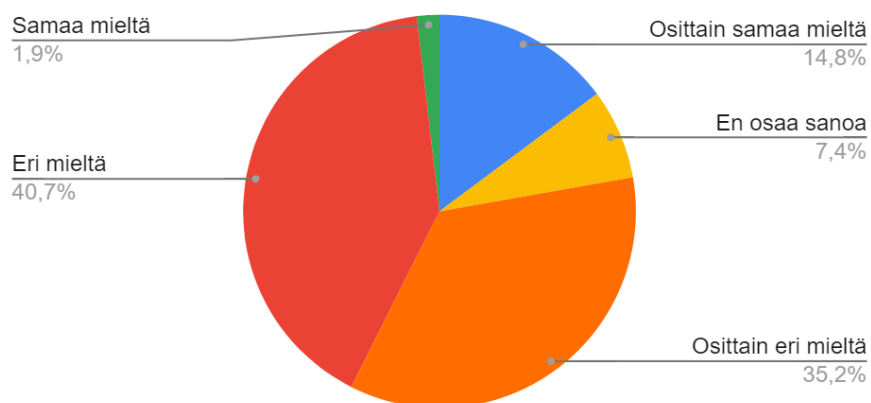
### Olin motivoitunut



### Etätöskentely oli haastavaa työyhteisössä



### Työnantaja ei tehnyt mitään työhyvinvoinnin takaamiseksi



### Miten kuvailisit työhyvinvointiasi ennen koronaviruspandemiaa?

- Hyvä
- Ihan hyvä
- Ei toivottu siirtymä uusiin tehtäviin tapahtui juuri ennen pandemiaa. Tämä heikensi työintoani
- työhyvinvointi tilanteeni oli hyvä
- Vaihteleva
- Esimiehen kohtelu turhautti ja heikensi motivaatiota, muutoin ja muiden kanssa henki oli mainio!
- Normaali

- Lähinnä töiden organisointiin ja johtamiseen liittyvää turhautumista ja sen aiheuttamaa huonoa motivaatiota.
- hyvä
- Se oli ihan hyvä
- Erinomainen
- Keskinertainen
- Oikein hyvä
- Kaikki OK.
- Liian suuri työkuorma, ei aikaa ja jaksamista oman hyvinvoinnin parantamiseen
- Ihan hyvällä tasolla, itse pystyi vaikuttamaan paremmin kun työkavereita näki päivittäin, yhteiset lounaat, kahvit jne auttoivat tauottamaan työpäivää.
- pääosin hyvä ja kunnossa
- Hyvä ja normaali
- Ihan ok. Kiireessä stressioireita.
- Pääosin hyvä
- Ihan hyvä. Työyhteisössä oli ylikuormitusta mutta sitä ei aina noteerattu. Pari vuotta ennen pandemiaa oli kohtuuttomat tavoitteet. Tilanteen epärealiteettien esiin nostaneita syytettiin osaamisen puutteesta.
- Viisikymppisen hyvinvointi, ei suuria työstä aiheutuvia murheita niskakipuja lukuunottamatta
- Työhyvinvointini oli ihan hyvällä tasolla ennen koronaviruspandemiaa mutta arjen ja töiden yhteensovittamisessa oli haasteita koska esimerkiksi työmatkat konttorille ruuhkissa kestivät todella pitkään. Välillä olin kotona myöhään illalla.
- OK
- Ihan ok
- Edellisen työnantajan palveluksessa motivaatio ja hyvinvointi ei ollut kohdillaan. Enemmän kuin koronapandemia, hyvinvointiin on vaikuttanut työpaikan vaihto.
- Liikaa töitä, mutta hyvä tiimi ja tiimihenki. Tuli pidettyä mikrotaukoja, höpöteltä ja naurettiin paljon. Työtahti oli selvästi hitaampi, koska sosiaalinen puoli vei myös aikaa
- Pienten lasten perheessä etätöitä olivat ennen pandemiaa luonteva tapa sovittaa ajankäyttöä. Järjestely toimi hyvin ja työnantaja tarjosi ymmärtäväisesti tukea ja mahdollisuuden ottaa perhe huomioon
- Tilanne oli hyvä kaikin puolin
- Olin motivoituneempi ja ahkerampi.
- IT-alan hektisyys, nopeus ja kovat paineet on muodostunut ikäväksi normaaliksi IT-alalla. Sen perusteella hyvinvointi oli kohtalainen.
- OK ei erityisiä haasteita
- Ok, sopiva kuormitus töissä
- Arkiliikuntaa (työmatkat) tuli enemmän ja kahvitauot katkaisi sopivasti työskentelyä.
- Uupunut
- Huono, erittäin huonon työilmapiirin ja huonon johtamisen vuoksi
- Erinomainen
- Jaksaminen vaihteli ihmiskontaktien määrästä riippuen, suurimmaksi osaksi koin toimistolla väkisin työskentelyn kuormittavana.
- Olin ennen pandemiaa eri työpaikassa ja jokseenkin tyytymätön, koska työtehtävät eivät enää tuntuneet innostavilta ja mielekkäiltä. Olen aloittanut nykyisessä työpaikassani pandemian aikana
- Se oli ihan ok, toimenkuva hivenen epämotivoiva
- Hyvä / normaali
- Perusinnostunut
- Yksinkertaisesti: hyvä. Työpaikalla panostettiin työhyvinvointiin jo ennen koronaajan haasteita.
- Suhteellisen hyvä, rutiininomaiset työtehtävät aiheuttavat osittain turhautumista.
- perushyvä

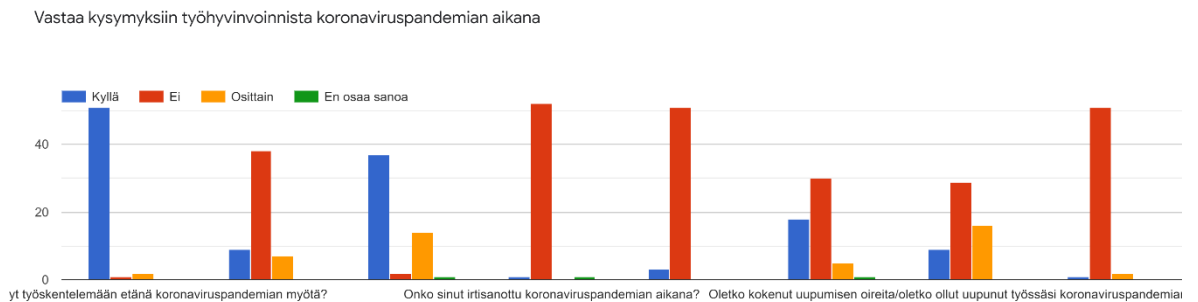
- Hyvä. Ongelmina riittämättömyyden tunne ja liika työmäärä
- Energia oli vähissä vapaa-ajan asioihin, usein illat/la meni ladatakseni akkuja työpäivää varten

### **Kuinka työhyvinvointia on ylläpidetty työyhteisössäsi ennen koronaviruspandemiaa?**

- Hyvin
- Paperilla asiat on hoidettu kunnolla ja uskon että muissa työyhteisöissä osissa näitä ohjeita noudatetaan. Oma työyhteisöni koki voimakkaita muutoksia uuden johdon alaisena. Esimiestehtävät täytettiin uusilla henkilöillä joilla ei ollut halua/kykyä/tietoa tämän kaltaisesta johtamisesta. Työyhteisöni jätettiin tulkintani mukaan heitteille.
- En ole ollut täällä töissä silloin.
- Heikosti
- Yhteisöllisiä tilaisuuksia, hyvä henki yhteisössä
- Heikosti, yhteiset tapaamiset ja muilla konttoreilla käynnit oli kielletty kustannussyistä ja ylimääräistä eforttia tunnustusten tai tsemppauksen muodossa ei ollut.
- -
- Työterveyshuoltoon on panostettu rahallisesti työnantajan puolella. Muuten se on lähinnä että katsotaan tilastoja aika ajoin toteutettavissa työhyvinvointikyselyissä :) ja lähinnä todettu kaavamaisesti että keskiarvoisesti hyvin menee.
- Hyvät liikuntamahdollisuudet
- Hyvän kulttuurin rakentamisella
- kehityskeskustelut, vuoropuhelu
- Erilaisia tapahtumia, tiimin kanssa samassa paikassa istumista, keskusteluja esimiehen kanssa etc.
- Hienosti
- talon yleisillä malleilla
- Yhteisiä tilaisuuksia monella tasolla.
- HR:n ja esihenkilöiden johdolla ja oman tiimin toimenpitein.
- Ei mitenkään
- Tiimi-tapahtumia, yhdessä tekemistä työajan ulkopuolella, esim. liikuntaa
- usein tavoin, tyypillisesti kuitenkin esimiesten kautta (mikä saattaa kuormittaa heitä)
- Monilla eri keinoin
- Henkistä tukea on saanut työpsykologilta.
- Kaikenlaista 'seminaaria'. Mutta työmäärän kohtuullistamista yms ei nähdä työhyvinvointiin kuuluvana asiana
- huolehtimalla työn perusrakenteista
- Yrityksen oma fysioterapeutti käytössä, Epassi rahaa joka vuosi, firstbeat mittauksia, jumppaa tarjolla, työn tauotus suositeltua, hyvät mahdollisuudet esim pyöräillä töihin ja käydä suihkussa ym. Esimies pitänyt teemaa esillä vuosittain. Tykypäivät
- Erilaisia tilaisuuksia, konttorijumppaa, liikuntaa yms.
- Kohtuullisesti
- Olen saanut itse määritellä
- Periaatteessa kaikki palaset ovat kohdallaan, mutta yksilöllä on aina vastuu omasta hyvinvoinnistaan.
- Ei juuri mitenkään
- Etä tapahtumin, pienin yllätyslähjoin, laittein, psykologipalveluin työterveydestä, tukemalla liikkumista aktiivisuusrannekkeella
- Päivittäiset jumpat, viikottaiset infotilaisuudet sekä vähintään kuukausittain yhteinen tapahtuma työporukalla työajan ulkopuolella
- Vietettiin virkistyspäiviä ja after workkeja. Nykyään ei mitään yhteisöllistä.
- Joustavat työajat, mahdollisuus psykologille, personal trainereita tarjolla

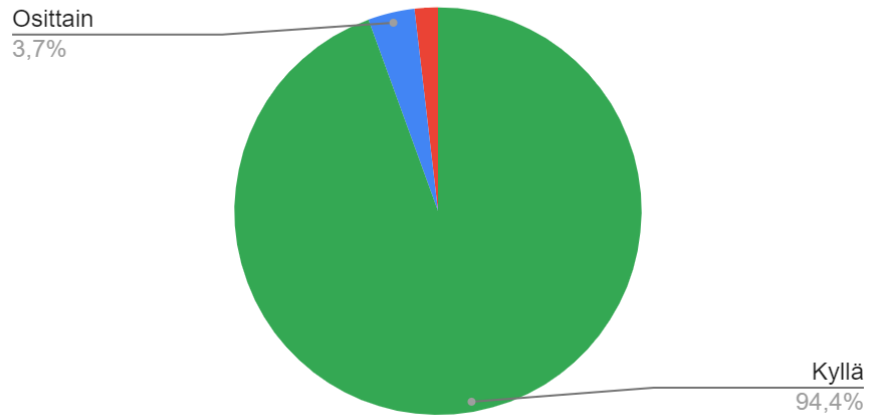
- Perustoimet
- Erilaisia tapahtumia, tempauksia ja aktiviteetteja. EPassi käytössä ja muita henkilöuntaetuja.
- Kohtuulliset työajat
- Yhteiset tilaisuudet, liikuntaedut
- Erilaisia yhteisiä tapahtumia järjestetty
- Fokus vahvasti ergonomiassa ja fyysisessä terveydessä.
- Ergonomia asiat kunnossa, yhteiset koko org. Palaverit, liikunta-/kulttuurisetelit, yhteisiä harrastusryhmiä
- C
- Ei kovin paljon, virike-etu varmaan sellainen.
- Nykyisessä työpaikassa ennen pandemiaa on järjestetty kuukausittaisia yhteisiä illanviettoja koko firman voimin. Lisäksi käytössä on urheilu- ja kulttuuriedut ja työterveydenhuolto
- monellakin keinolla, yhteistä juhlistamista, jumpat, taukoliikunta, työpaikkaruokailu yms
- Yhteisillä tilaisuuksilla
- Monin eri keinoin
- Tiimi-illat; pikkujoulut;
- Hyvin. Kyselyt jaksamisesta, henkkoht keskustelut esimiesten & kollegojen kanssa, työterveyspalvelut hyvin kattavat mikäli niitä olisi tarvinnut.
- panostus toiminnan kehittämiseen ja uuden oppimiseen
- Sponsoroitu EazyBreakin kautta harrastuksia, illanviettoja, hyvät toimistokalusteet ja mahdollisuus etätöihin.
- Liikuntaa ym.
- Näenmäisesti hyvin, mutta työkuorma on iso

## Työhyvinvointi koronaviruspandemian aikana

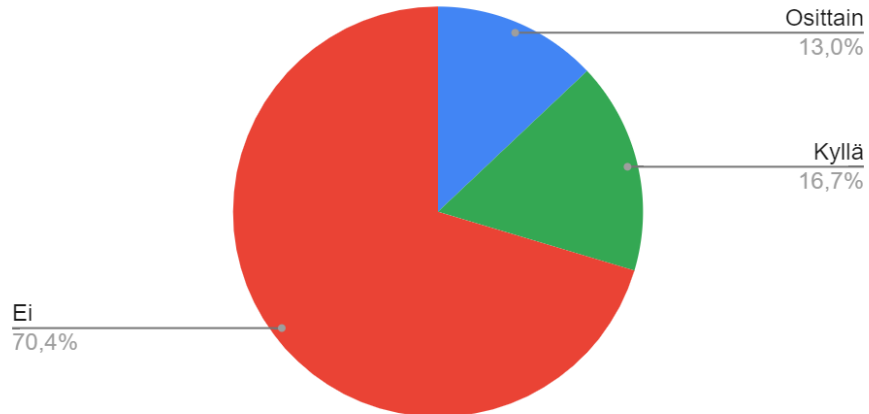


**Vastaa kysymyksiin työhyvinvoinnista koronaviruspandemian aikana (kysymykset vastauksineen yksitellen)**

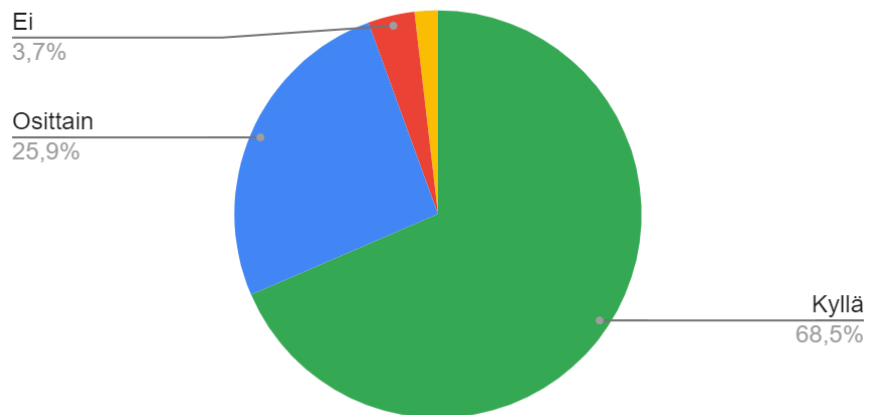
Oletko siirtynyt työskentelemään etänä  
koronaviruspandemian myötä?



Onko työkuvasi muuttunut  
koronaviruspandemian myötä?



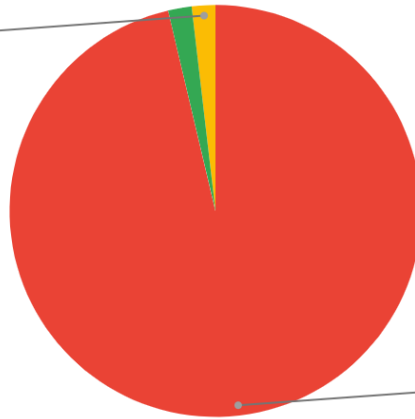
Onko työskentelytapanne muuttuneet  
yrityksessä koronaviruspandemian myötä?





### Onko sinut irtisanottu koronaviruspandemian aikana?

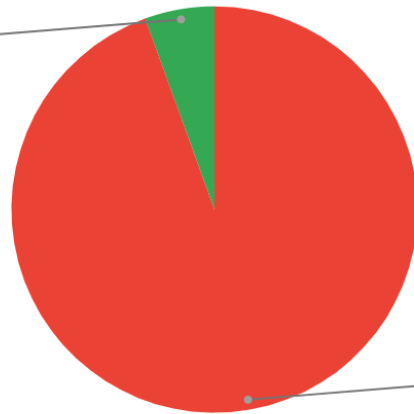
En osaa sanoa  
1,9%



Ei  
96,3%

### Onko sinut lomautettu koronaviruspandemian aikana?

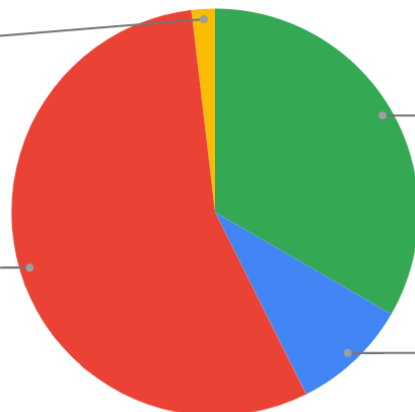
Kyllä  
5,6%



Ei  
94,4%

### Onko työmääräsi lisääntynyt koronaviruspandemian aikana?

En osaa sanoa  
1,9%

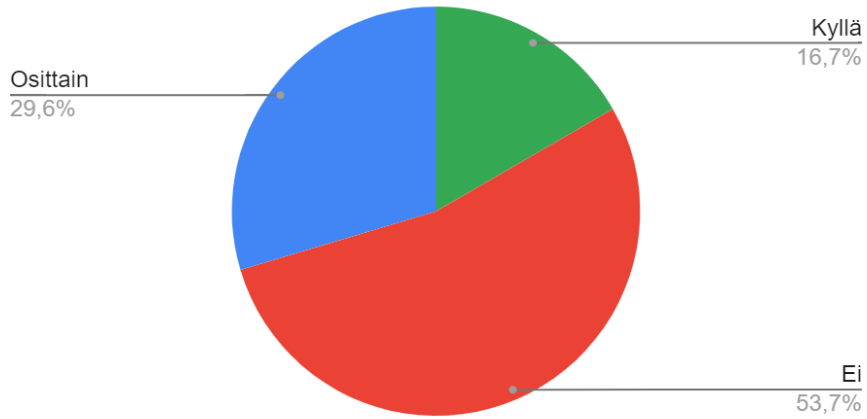


Kyllä  
33,3%

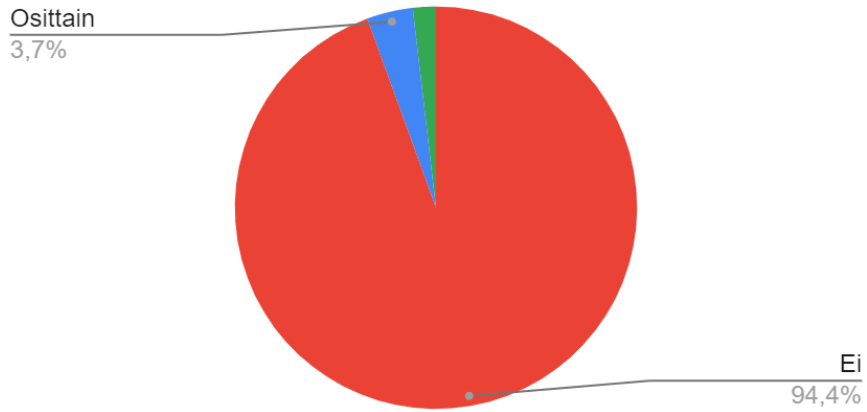
Ei  
55,6%

Osittain  
9,3%

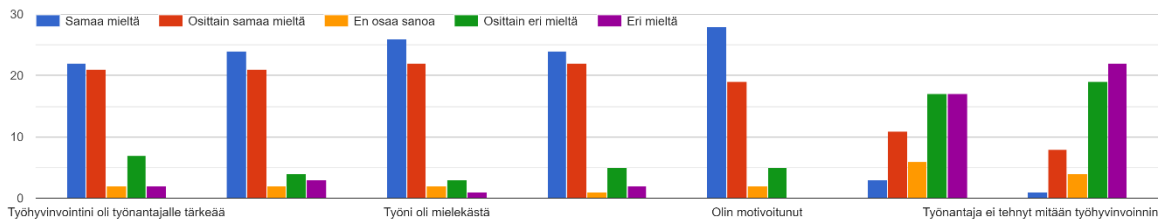
Oletko kokenut uupumisen oireita/oletko ollut uupunut työssäsi koronaviruspandemian aikana?



Oletko ollut sairauslomalla työuupumuksen takia koronaviruspandemian aikana?

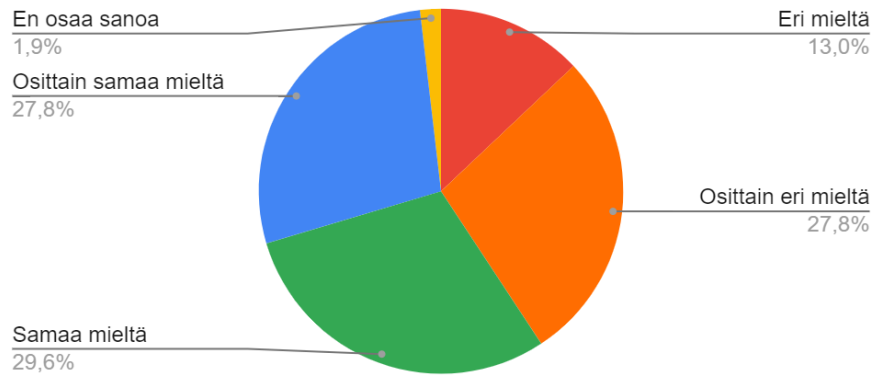


Vastaa väittämiin työhyvinvoinnista ennen koronaviruspandemiaa

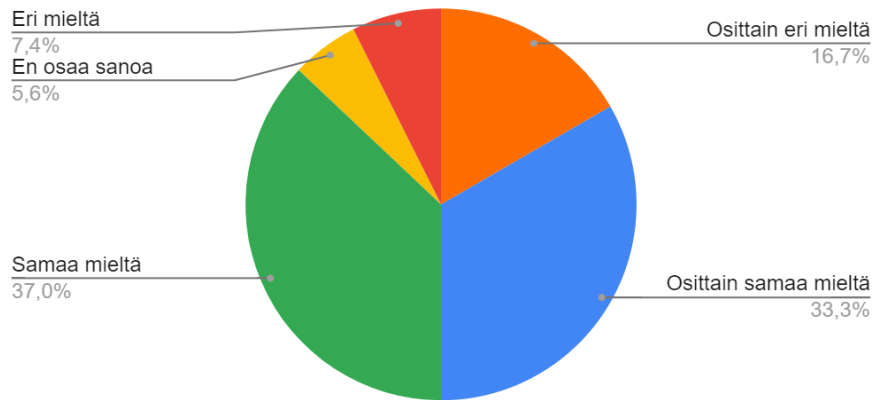


**Vastaa väittämiin työhyvinvoinnista ennen koronaviruspandemiaa (kysymykset vastauksineen yksitellen)**

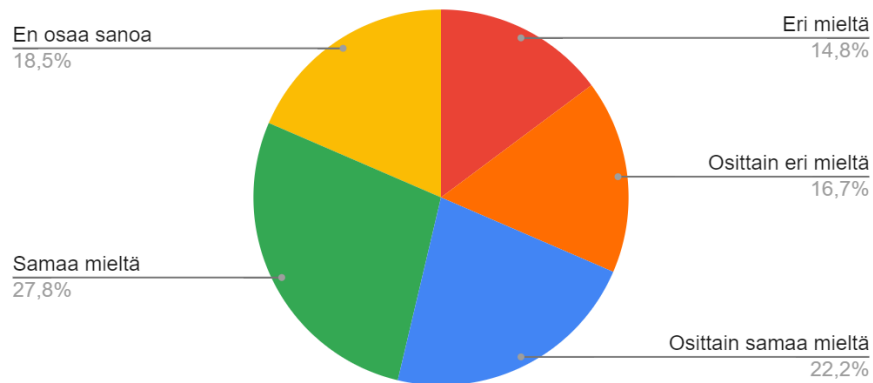
### Koronaviruspandemia on vaikuttanut positiivisesti työhyvinvointiini



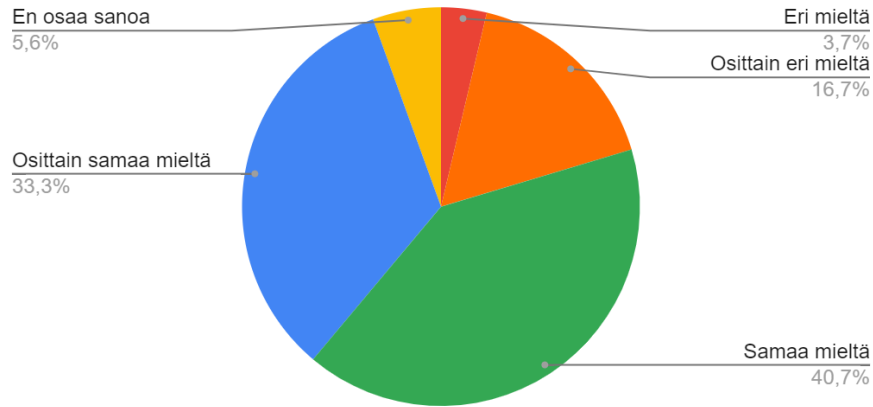
### Etätyöskentely on lisännyt työhyvinvointiani



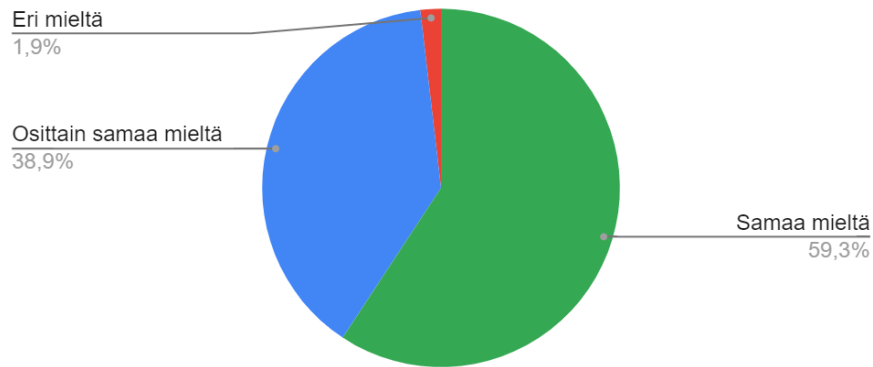
### Työnantaja on lisännyt toimia työhyvinvoinnin takaamiseksi koronaviruspandemian alettua



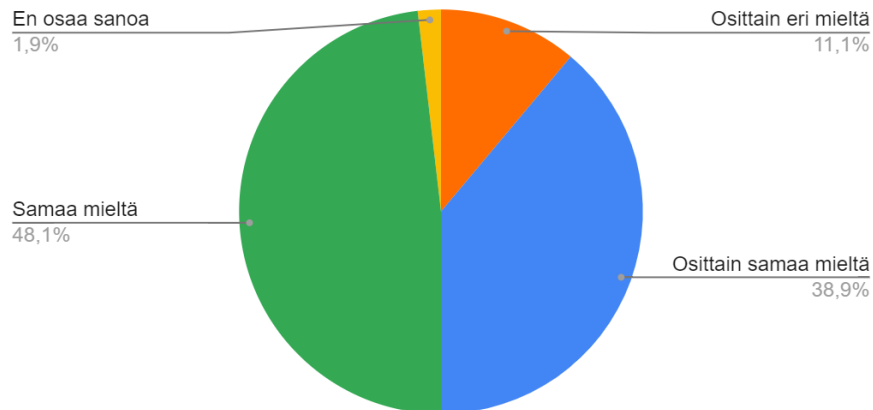
### Työhyvinvointini on työnantajalle tärkeää



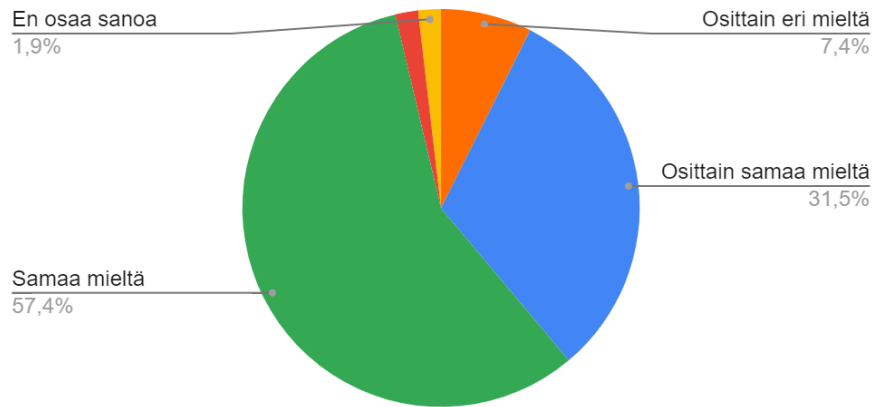
### Etätyöskentely on hyvä tapa työskennellä myös koronaviruspandemian päätyttyä



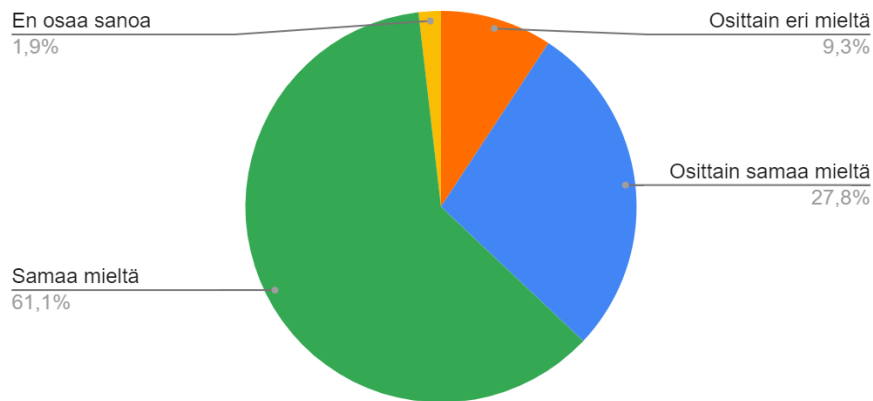
### Työhyvinvointini on tällä hetkellä hyvä



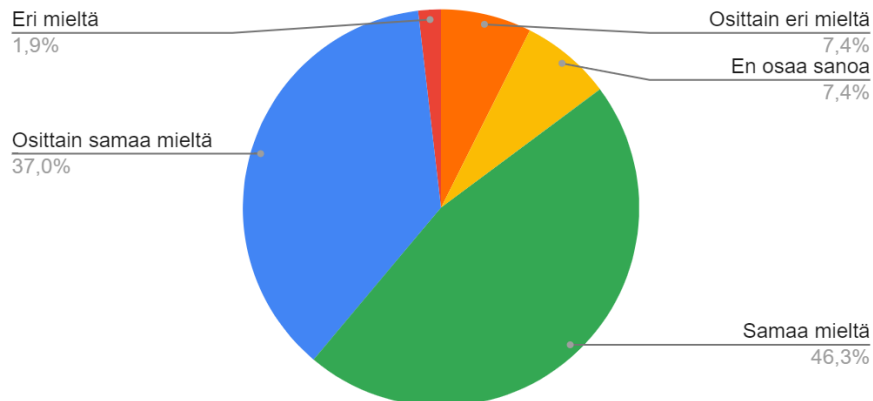
### Työni on mielekästä



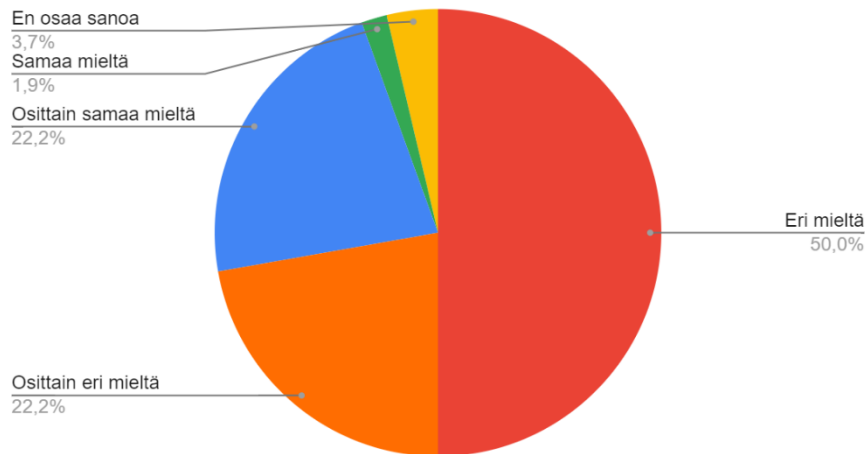
### Olen motivoitunut



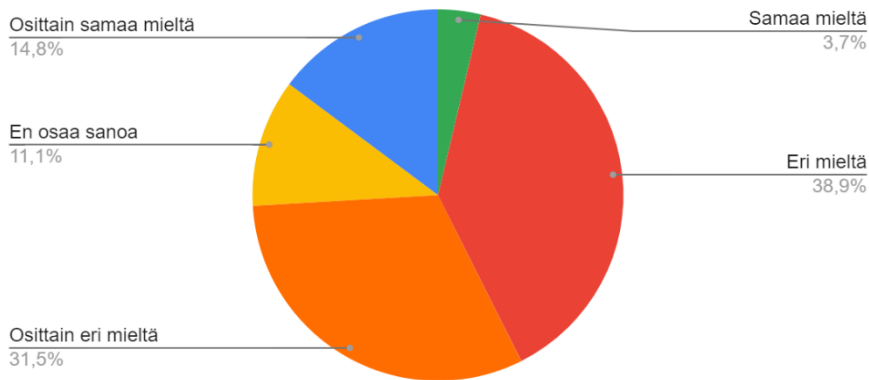
### Kuulun työyhteisöni sen tärkeänä jäsenenä



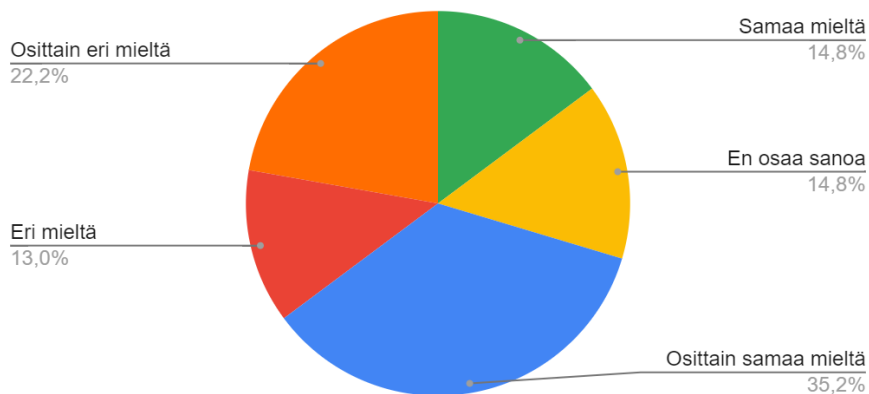
### Etätöskentely on haastavaa työyhteisössäni



### Työnantaja ei ole tehnyt mitään työhyvinvoinnin takaamiseksi



### Olen huolissani työkaverini työhyvinvoinnista/jaksamisesta



### Miten kuvailisit työhyvinvointiasi koronaviruspandemian aikana?

- Hyvä
- heikentynyt, tunne yhteenkuuluvuudesta työyhteisössä on pienentynyt entisestään. Työhyvinvointia ylläpitää työtovereiden epäviralliset keskustelutilaisuudet joissa käydään läpi ja joskus jopa avaudutaan omasta ja muiden työhyvinvoinnista.
- Tilanne on hyvä
- Parempi
- Pysynyt pääosin ennallaan
- Hyvinvointi parani huomattavasti työnantajaa vaihdettuani
- Normaali

- Olen nukkunut paremmin lähinnä koska etätyö on säästänyt päivästäni 2 tuntia. En ole koskaan ollut ns .aamuvirkku ja on ollut mahtavaa saada enemmän unta. Olen syönyt huomattavasti huonommin kuin työmaaruokalassa. Koska etätöissä on hiljaista - minulla ei ole pieniä lapsia - on voinut keskittyä ja se on parantanut huomattavasti yleistä mielialaa. Olen myös introvertti, ihmisjoukossa oleilu on minusta suorastaan kuluttavaa.
- Ihan hyvä :-)
- Hyvä, Teams-palaverit ja kiire lisääntyneet
- hyvä mutta Teams ähky kuormittaa
- Ollut ihan hyvä, työtavat muuttuneet ja palavereita paljon enemmän
- Erinomainen
- Selvästi parantunut. Etyö rules.
- Oikein hyvä
- Ihan OK, ajoittain jatkuvat Teams-kokouksen uuvuttavat ja kaipaen suoraa kanssakäymistä työkavereiden kanssa.
- Työn ja vapaa-ajan tasapaino löytenyt
- Vapaus aloittaa ja lopettaa päivä oman aikataulun mukaan parantaa työhyvinvointia. Työn tauottamisen kanssa haasteita, koska työvälineet ovat käytännössä koko ajan vieressä
- ei juuri muutosta, aikataulut on helpottunut
- Ei suurta eroa aikaan ennen koronaa.
- Sama kuin ennenkin mutta palautumiseen jää enemmän aikaa.
- Pääosin nykytilanne hyvä. Työmäärä on lisääntynyt ja työnantaja tuuppaa koko ajan lisää töitä - ilman että edellisiä töitä saisi pois tai valmiiksi.
- Ihan ok. Kotona puurtaminen turhauttaa jo. En tiedä, millaista on kun palaa työpäikälle.
- Tilanteen ja etätyön pitkittyessä napostelusyöminen lisääntynyt. Yksinäisyyden tunnetta enemmän kuin ennen
- Työhyvinvointini on ollut parempi kuin ennen pandemiaa johtuen etätyöskentelyyn siirtymisestä. Aikaa ei kulu liikenneuhkissa työmatkaan vaan pystyn hyödyntämään tämän ajan esimerkiksi liikuntaan ja saan sovitettua arjen ja työt paremmin yhteen. Olen enemmän kotona kun aikaa ei kulu työmatkoihin ja liikenneuhkiin.
- Kohtuullinen
- Ihan hyvä, etätyö on sopinut hyvin ja toivottavasti etätyömahdollisuus on jatkossakin
- Hyvä. Työmatkaan kulunut aika on ollut suoraan hyödynnettävissä liikkumiseen ja uneen.
- Olen pystynyt suunnittelemaan työpäiväni paremmin, koska voin valita, mitkä keskeytykset sallin. Työpaikalla tällaista mahdollisuutta ei oikein ollut
- Olen tyytyväinen siihen, että etätyö säästää päivässä matka-aikaa. Kesken päivän voi ottaa joitain palavereja metsässä kävellessä.
- Olemme työyhteisössä joutuneet kehittämään työskentelymenetelmiä täysin nolliasta joka on osoittautunut haastavaksi ja myös osittain mahdottomaksi. Kaikkia työtehtäviä ei pysty tekemään etänä joten on ollut pakko käydä toimistolla vaikka yleinen mielipide on välillä ollut lähityötä vastaan. On ollut haastavaa ja raskasta tehdä ikäänkuin "töitä salaa"
- Koen itseni väsyneemmäksi.
- Hyvinvointi on mennyt parempaan suuntaan. Ensimmäiset kuukaudet olivat erityisen raskaita, koska myös lapset oli kotona. Nyt, kun lapset ovat olleet jo pitkään päivähoitossa työn tekeminen on helpottunut.
- Kokonaisuus voi olla haastava koska muu elämä esim harrastaminen kärsinyt korona-aikana
- Hyvä, joskin työkavereita olisi välillä kiva mähdä myös kasvotusten
- 100% etänä olo vaikuttaa negatiivisesti ja tuo yksinäisyyden tunnetta
- Erittäin hyvä
- Työmäärät kasvaneet, tauot vähentyneet ja arkiliikunta vähentynyt

- Kohtalaisen hyvä
- Huononi merkittävästi, jonks vuoksi vaihdoin työpaikkaa eli kaikki negatiiviset kokemukseni korona-ajan etätyöskentelystä perustuu entiseen työpaikkaani.
- Hyvä
- Ehdin liikkua enemmän kun voin käydä aamulla kävelyllä työmatkan sijaan, en heittää stressaantuneena aamukiireiden vuoksi, saan tehdä asioita rauhalliseen tahtiin ja levätä tarvittaessa. Jaksan paremmin kun voin huilata kunnolla esim raskaiden palaverien välissä.
- Yleisesti ottaen hyvä. Yksin työskentely on välillä raskasta, työni luonteesta johtuen teen osittain ilta- ja viikonlopputöitä jolloin kukaan muu ei yleensä ole "linjoilla", eli työyhteisöltä ei saa apua eikä tukea. On myös outoa että en oikein tunne kollegoitani kun olen aloittanut työt pandemian aikana, koen että töissä on aina hausempaa ja jaksaminen on helpompaa jos työkavereiden kanssa on lämpimät välit
- Työ ja perhearki on paremmassa tasapainossa. Nukun enemmän.
- Jatkuva etätyöskentely on puuduttavaa eikä työergonomia ole kotona ihan samanlainen kuin toimistolla.
- Yleisesti ottaen hyvä, toki välillä pelkästä etätyöstä johtuen puuduttavaa
- Yksinäistä, mutta rentoa
- Vähemmän perussairastelua (nuhat, flunssat, ...). Kotona omien seinien tuijottelu käy välillä haastavaksi. Jotkut kollegat (toisista firmoista & omast firmasta) oirehtivat enemmän, osa vähemmän.
- Sama kuin ennen epidemiaa.
- perushyvä
- Etätyö on antanut enemmän kuin ottanut. Nykyinen liika työmäärä ei ole johtunut etätyöstä tai epidemia-ajasta, vaan liian vähäisestä resursoinnista.
- Se on parantunut, koska työympäristö on rauhallisempi ja pitkät työmatkat ovat jääneet pois

### **Mitä toimia työnantajasi on tehnyt työhyvinvoinnin eteen koronaviruspandemian aikana?**

- Yleisiä ohjeita joiden noudattaminen jää kunkin omalle vastuulle. Mitään lähiesimiesten tekemää toimenpidettä ei ole tapahtunut. En koe että heillä on tahtoa tehdä työtä työhyvinvoinnin eteen.
- etäjumppia, virtuaalikalpeja, kotiin voinut lainata välineitä.
- ei tule mieleen
- Järjestetty yhteisiä tilaisuuksia TEAMSin kautta
- Erilaisia kampanjoita, extra huomiointia ja avointa keskustelua fiiliksistä ja hyvistä vinkeistä eri elämän osa-alueilla
- -
- Työnantaja on tukenut hyvin it-teknisesti etätyötä ja suosinut etätyötä voimakkaasti pandemian takia. Siitä ei ole tarvinnut tuntea huonoa omaa tuntoa. Koska työnantaja on panostanut työterveyshuoltoon, sellainen löytyy tarvittaessa lähempääkin ison työterveyshuoltopalvelua tuottavan yrityksen toimipisteverkostosta.
- Enemmän osastokohtaisia keskusteluseisioita
- Järjestänyt online-liikuntaa, ruokatoimituksia kotiin, yhteisöllisiä online-tapahtumia, etäkoulutusta
- ohjeistusta, aktiivista vuoropuhelua
- erilaisia webcasteja eri näkövinkkeleistä, kyseilyitä hyvinvoinnista ja actioneita sen mukaisesti
- Monipuolisesti kantanut vastuuta
- Ei mitään.
- Kyselyitä ja infotilaisuuksia



- Etätyön mahdollistaminen ja avustaminen välineiden ja kodin ergonomian kanssa. Säännöllinen tiedotus koronan vaikutuksista työyhteisöön ja tulevaisuuden suunnitelmiin. Tehostettu työterveydenhuollon tuen mahdollisuus henkiseen jaksamiseen.
- ilmainen pyörähuolto
- en osaa sanoa
- pyrkinyt varmistamaan että kaikkiin ollaan yhteydessä säännöllisesti
- Mm. viestintää lisätty ja parannettu.
- Terveysturvallisuuden toimenpiteet toimistolla.
- Ehkä jotain nettiluentoja.
- Selvät toimintaohjeet ja riskien arviointi proaktiivisesti. Ei ole pakotettu ihmisiä työpaikalle altistumaan. On luotettu siihen, että ihmiset tekevät töitä kotona vaikka esimies ei vahdi. Koronakeväänä oli ruokakuljetukset kotiin, mikä on varmaan etenkin perheellisiä auttanut jaksamaan.
- Jumpat virtuaalimuotoon. Teams aamukahvit kolme kertaa viikossa tukemaan yhteisöllisyyttä. Kyselyitä ja tilanteen aktiivista seuranta.
- Olen itse lisännyt liikunnan määrää käymällä lenkillä työmatkojen sijaan. Työnantajalta tullut liikunta- ja kulttuuriseteleitä sekä lounashyvyitys.
- Etäjummat
- On pidetty teams palavereita muutenkin kuin työasioiden ympärillä
- mm auntie palvelu
- Ei mitään
- Tarjonnut tukevia laitteita ja mahdollisuuksia keskustella tilanteesta
- On ollut mahdollisuus saada kotiin toimistotarvikkeita jotta toimipiste etätyöskentelyyn olisi mahdollisimman hyvä. Etäpalaverit ovat lisääntyneet ja on ollut tärkeää että on saanut pidettyä edes jonkinlaista yhteyttä kollegoihin sekä asiakkaisiin.
- Yrittänyt järjestää yhteistä tekemistä tuloksetta.
- Kotiin saa toimistotuolin, ylimääräisiä näyttöjä ja tietoteknisiä tarvikkeita etätyöskentelyyn.
- Kommunikaatiota ja huomioimista
- Etätyövälineet (tuoli, näyttö yms).
- Ei mitään normaaliaikaan verrattuna
- Erilaisia jaksamiseen liittyviä asioita
- Mahdollistanut näytöt yms työvälineet kotiin
- Mahdollisuus hakea sähköpöytä, näyttö yms. Työpaikalta,. Auntie palvelun käyttöönotto
- Ei juurikaan mitään
- En tunnista, että ent. työnsantajsi olisi tehnyt toimitis.
- Online jummat
- Lainannut näyttöjä, tuoleja jne kotiin, lisännyt tiedotusta
- Etätempauksia jatkuvasti
- Ei mitään. Ei panostanut esim kuulumisten kyselyyn edes.
- Ei mielestäni erityisiä toimia, olen aloittanut työt vasta pandemian aikana eli joitain uusia toimia on voitu ottaa käyttöön jo ennen kuin aloitin
- mahdollisuus saada työergonomia välineitä kotiin, etäjummat, virtuaalisesti järjestetyt pikkujoulut
- Muutamia yhteisiä etätapahtumia ja kotiin toimitettuja 'lahjoja'
- Jatkuva tilanneseuranta, erilaiset infot yms.
- Kiitoslähetykset; työtuoli ja näyttö
- Promottu toimistohotelliratkaisuja "omien seinien tuijottelun tylsyyteen". Työnantajan panostus kotityöpisteen parantamiseen. Aktiivinen kommunikaatio työyhteisön sisällä. Videopalaverit. Tiedotus korona-asioista työnantajakentällä. Enemmän verkkopalavereja esimiehen kanssa työssä jaksamisesta.
- Lisännyt tiedotusta missä mennään ja kuinka toimitaan.
- Mahdollisuus lainata konttorilta näyttöjä, tuoleja yms
- Ei ole

- Etäjumppaa järjestetty

### **Kuinka koronaviruspandemia on vaikuttanut työhösi/työskentelyysi?**

- Olen ollut täysin etätöissä.
- enemmän etänä, joustavammat työajat.
- Merkittävää parannusta kun on mahdollisuus keskittyä, avokonttorit olivat keskittymisen vastakohta
- Työpiste kotona on muokkautunut 1,5 vuoden aikana ergonomiia tukevaksi
- Asiakastapaamiset ovat siirtyneet Teamsiin, matkustelu on loppunut ja työergonomia kärsinyt pahasti – työn vaihtelevuus, josta olen aina pitänyt, on mennyt miniini.
- Olen siirtynyt täysin etätöihin. En ole käynyt työpaikallani vain kerran pandemian aikana.
- Pystyn keskittymään koska olen tehnyt etätöitä, eikä ole tarvinnut istua avotoimistossa. Olen ostanut kotiin hyvät oheislaitteet, jotka ovat paremmat kuin toimistolla. Ennen neuvotteluhuoneeseen siirtymiseen meni aikaa jopa 10 minuuttia joka oli pois usein palaverin alkamisesta. Nyt palaveri on parin klikkauksen päässä. Koko organisaatiotasolla tuntuu, että sähköisten yhteydenotto ja työskentelykanavien käyttö on kehittynyt koska sen on ollut pakko.
- Päivät tupaten täynnä palavereja - tauot poissa
- Olen enemmän luurit korvilla
- työyhteisön katoaminen
- JOKainen asia tuntuu hoituvan vaan palaverin kautta
- Loppujen lopuksi aika vähän
- Ei vaikutuksia. Etätö on tehokkaampaa.
- Ei mitenkään
- Olen siirtynyt täysin toimistolla työskentelystä täysin etätöihin. Alun opetteluun jälkeen työt sujuvat ja etätöistä on tullut uusi normaali. Työhön käyttämäni päivittäinen aika on säilynyt ennallaan. Työn tuloksellisuuskin taitaa olla aika lailla samalla tasolla.
- Normaalisissa työajassa pysyminen vakiintunut
- Vapaa-ajan määrä kasvanut työmatkan puuttumisen vuoksi, mutta toisaalta työaika on hämärtynyt.
- aikataulut on hieman helpottunut
- Sosiaaliset yhteydet ovat vähentyneet, mutta työnteko sujuu ennallaan.
- Työskentelen etänä.
- Kotoa on helppo työskennellä ja välttyy moneltaturhalta häirinnältä mitä työpaikalla on.
- taukoja tulee pidettyä vähemmän ja liikuttua vähemmän
- Etätö lisääntyi merkittävästi. Olen tehnyt etätöitä merkittävästi myös mökiltä käsin, tätä en tehnyt aikaisemmin
- Olen siirtynyt täysin etätöihin. On enemmän aikaa keskittyä työn tekoon kun konttorilla olevat häiriötekijät eivät ole häiritsemässä keskittymistä eikä työmatkoihin tarvitse varata aikaa. Tehokkaan työn ja tuottavuuden määrä on lisääntynyt.
- Se tapahtuu lähes 100% etänä
- Ei oikeesti mitenkään, hommat on hoitunut
- Pandemiasta huolimatta olen pystynyt vaihtamaan työpaikkaa. Kotoa työskentelyyn on löytynyt hyvä rytmi ja tapa tehdä työtä.
- Teen paljon enemmän töitä ja pystyn paremmin valitsemaan päivän priorisoidut tehtävät
- Ei kovinkaan paljon
- Lähityö --> etätö. Olen työskennellyt asiakasrajapinnassa koko työurani ja on ollut melkoinen haaste oppia etäyhteydenpito asiakkaisiin.
- Motivaation puute on suuri sekä olen laiskistunut.
- Teen enemmän ja mielellään etänä. Käyn kuitenkin parina päivänä viikossa toimistolla, omasta valinnastani.

- Oma vastuu korostuu. Yhteistyö ja vuorovaikutus rajallisempaa
- Paljon kotona oleskelua
- Nopeampi väsyminen
- Positiivisesti
- Parantanut tehokkuutta, lisännyt liikuntaa ja unta.
- Tehokkaampaa ajankäyttöä kun matkoihin ei mene aikaa.
- Tuonut enempi töitä
- Tehostunut, henkinen hyvinvointi parantunut, kun ei tarvitse olla toimistolla huonossa ilmapiirissä.
- Ei
- Ei paljoa, enemmän etätöitä
- Enemmän aikaa, kun työmatkat säästyvät.
- Parantanut, rauhallisempi ympäristö jossa keskittyä.
- Teen töitä ainoastaan etänä. Työtä on hetkittäin ollut enemmän koronatilanteen vuoksi, koska asiakkaamme ovat esimerkiksi liikuntakeskuksia joita on pandemian aikana rajoitettu erilaisin toimin ja meidän on täytynyt reagoida rajoituksiin nopeasti
- Työ on tehokkaampaa kotoa käsin
- Motivaatio on ollut hetkittäin kateissa, kynnys asioiden kyselyyn kaverilta on kasvanut ja työskentely on tuntunut välillä yksin puurtamiselta.
- Aika, joka työmatkoista jää, menee nyt muualle kuin työhön
- Rennompi ja vapaampi päivä. Toisaalta on vaikeampaa pitää kurista ja pitää taukoja
- Asiakkaan tiloissa ei ole tullut käytyä kuin muutaman kerran parin vuoden aikana - > kaikki työt etänä.
- Tehostunut kun ei ole avokonttorin hälystä johtuvia ongelmia.
- Ei juuri mitenkään
- Lisää töitä
- Eipä juuri muuten kuin, että palaverit ovat usein tehokkaampia

**Kuinka työyhteisössäsi on reagoitu koronaviruspandemian aiheuttamiin muutoksiin? Kuvaile positiivisia ja/tai negatiivisia muutoksia.**

- En osaa sanoa
- etätöitä mahdollistettu, Voimakas paperiohjaus työhyvinvointiin. Negatiivisina puolina entistä voimakkaampi ohjaus esimieskerrosten kautta. Esimiesten välinpitämättömyys tutkimustuloksista riippumatta ihmisten tilanteesta.
- Vaikea kommentoida, en ollut täällä ennen koronaa.
- Etätöitä on hyvästä, negatiivisia ei tule mieleen. Ehkä se että vaikeampi mennä aftereille
- Projektityö onnistunut yllättävän hyvin TEAMSin välityksellä
- + Parempi työntekijöihin keskittyminen, parempi panostus rekryihin, innovatiiviset yhteisölliset etätapahtumat
- - ei vielä kukaan kunnollista panostusta johtamiseen ja esimies-alais-suhteen luomiseen: aito kanssakäynti- ja keskustelumahdollisuus jää yleensä puuttumaan "kii-reessä"
- Suurin osa työntekijöistä siirtyi etätöihin. Tämä vaati joitakin muutoksia työtapoihin sekä -ohjelmistoihin, jotta mahdollisimman paljon toiminnoista voitiin hoitaa etänä.
- Oletan, että osalle extroverteista ihmisistä muutos etätöihin on ollut vaikeaa nimenomaan yhteisöllisyyden näkökulmasta. Toinen näkökulma on varmasti työtilat kotona eli onko erillinen huone jossa tehdä töitä ja onko ollut pieniä lapsia hoidettavana. Tunnen syvää empatiaa niitä kohtaan joilla on pieniä lapsia ja jotka ovat ehkä joutuneet olemaan koulusta etänä tai karanteenissa. IT-kollegoiltani olen kuullut etätöistä pelkästään positiivisia kommentteja ja parin kollegan olen kuullut harkitsevan muuttoa kauemmaksi halvempien asumiskustannusten perässä. Kuulen etätöistä negatiivista lähinnä johdolta ja keskijohdolta. Luulen, että etätö pal-

jastaa johtamiskäytännöistä jotain jota ei oikein haluta kohdata esim. että työskentelyn tehokkuuden seuraaminen on vähän eri asia kuin silloin tällöin nähdä käytävällä palaverien välissä. Ei ole valmiuksia muutokseen. Ehkäpä he pelkäävät olevansa tarpeettomia ja siinä voi olla osa tottakin.

- Isolle osalle etätyö sopii erittäin hyvin. Mutta kollegoita näkee harvoin ja hiljainen tieto ei leviä.
- Etätyöskentelyä on kehitetty
- Etätöihin liittyy sekä positiivisia että negatiivisia elementtejä
- ASioista on keskusteltu ja pyritty reagoimaan henkilöstön tarpeisiin, otettu uusia välineitä käyttöön yhteisöllisyyden luomiseksi
- Hyvin
- Enemmän positiivisia. Etätyöstä on pidetty. Negatiivisena asiana ei tokikaan ole nähty työkavereita.
- Tarkasti on seurattu viranomaisten ohjeita
- Kaikki alkoi maaliskuussa 2020 'yhdessä yössä' ja siirryimme kaikki etätöihin kerralla, se kyllä oli aikamoinen muutos, mutta kun siihen on sopeuduttu, on elämä jatkunut uudessa normaalissa kohtuullisen positiivisessa hengessä. Juuri nyt odotukset ovat paluussa 'uuteen normaaliin', joka sekin on jossain määrin hyppy uuteen maailmaan, koska tuskin ihan koronaa edeltävään työskentelymalliin enää on paluuta.
- Esihenkilöt antavat ymmärtää että olisi hyvä työskennellä toimistolla useammin huolimatta etätyösuosituksesta. Luottamuksellisia keskusteluja ei voi pitää esihenkilön kanssa sillä hän käy ne avotilassa ja koskaan ei voi olla varma miten monta kuulijaa keskustelulle on.
- Palaverien määrä kasvanut, koska ei voi vaan mennä kysymään yhtä juttua, joten se kuormittaa enemmän. Tiimikahvit positiivista, mutta toisaalta spontaanit hetket puuttuvat etätyössä
- laaja kysymys
- Ks. Edellä.
- Ihmispelko on lisääntynyt osalla henkilöistä.
- Suurin osa haluaisi jatkaa etätyötä, ilman pakollista läsnäytötä. Työnantaja ei tästä halusta välitä, vaan haluaa - pakottaa 'puolet' työajasta läsnätyöhön.
- -
- Pidetty huolta että yhteisöllisyys säilyy ja yhteyttä pidetään
- Etätyöt on asiantuntijoiden osalta koettu erittäin positiivisena asiana. Välillä on mukava käydä konttorilla moikkaamassa työkavereita.
- Pandemia itsessään ei ole negatiivisten tunteiden takana, vaan johto, jonka linjaukset eivät takaa jatkuvuutta ja turvallisuutta.
- Etätyö on sujunut mutkattomasti
- Pandemia on lähentänyt kahta eri paikkakunnalla työskennellyttä tiimiä. Etätyön aikana yhdenvertaisuus ja yhdessä tekeminen on lisääntynyt.
- Ostimme nearshoringilla enemmän, saamme samalla rahalla enemmän. Olemme siirtyneet täysin etätyö -malliin, missä on vaikeampi tehdä töitä toimistolla kuin kotona. Saamme paljon enemmän tehtyä kun työ on keskeytyksetöntä. Hauskanpitoon ei ole varattu aikaa, työ on pelkkää työtä ja 8h puolentunnin palaverirumbassa on todella kuormittavaa. Nyt kaikesta pitää järjestää palaveri, mitä aiemmin olisimme ehkä voineet hoitaa ilman palaveria työpäivän lomassa.
- Yksi työkavereista on kokenut ajan raskaana. Muut ovat pystyneet sopeutumaan paremmin. Perheelliset tuntuvat sopeutuneen helpommin. Minulle ja monille kellekin etätyö oli mahdollista jo aiemmin. Yhteisö on ottanut hyvin ja ymmärtäen vastaan yrityksen toiveet rokottautumisesta, maskin käytöstä toimistolla ja ennakkovaurukset toimistojen työpisteille.
- Työteho on laskenut hurjasti. Oikeastaan en ole havainnut juurikaan positiivisia muutoksia
- Etätyötä on suositeltu ahkerasti, pienistäkin oireista pitää mennä lääkäriin, saapuvia/lähteviä laitteita on desinfioitu ahkerasti.

- Meillä etätyöskentely oli normaalia jo ennen koronaa. Työyhteisö on ottanut ohjaukset ja koronatoimet hyvin vastaan.
- Ei erityisiä havaintoja. Tapaamiset ja kohtaamiset puuttuvat
- Tiimipalavereita on pidetty säännöllisesti. Kameroiden käyttöä etäpalavereissa suositellaan.
- Yhteisöllisyys on huonolla tolalla
- Pääosin positiivisesti
- Pelkkää positiivista kuulee, kaikki voi paremmin ja ovat tehokkaampia. Itseohjautuvuus lisääntynyt.
- Etätyö on konsultointihommissa tuttua, mutta välillä olisi kiva tavata kasvatustenkkin.
- Johto (huom kokemus ent. työpaikastani) kärsii, kun ei voi johtaa selän takana.
- Virtuaalijumpat, virtuaaliset aamukahvit
- Etätöistä 8n tykätty, säästynyt omaa aikaa
- C
- Positiivisia muutoksia digitaalisten työkalujen käytössä kommunikoinnissa, osa kokee kaiken vaikeampana ja jopa mahdottomana. Esim päätöksenteko tai palaverit.
- Suurin osa viihtyy hyvin etätöissä ja kokee työn tehostuneen
- Ehkä menty liikaa talous ja tulos edellä ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen jäänyt ehkä vähemmälle.
- Ei vielä mitenkään erityisesti
- Aluksi oli vaikea tottua; nyt monet ei halua palata toimistoon
- Melko hyvin. Keskustelu firman foorumeilla on ollut riittävää & asioista on voitu jutella avoimesti. Jatkuvat etäpalaverit ovat hanurista, sillä ihmisten eleitä & reaktioita ei voi tulkita kameran välityksellä yhtä hyvin, ja joillain ei ole videopalaverimahdollisuuksia ensinkään. Ei ole ollut mahdollista tavata työkavereita kuten ennen livenä.
- + Joustavasti siirrytty etätyömalliin.  
- Palaverien määrä on noussut merkittävästi.
- Varsin positiivisesti. Siirtymä etäilyyn on sujunut hyvin ja luonto kiittää.
- .
- Pääasiassa olen kuullut positiivista etätyöskentelystä. Aiemmat vihjailut siitä, tehdäänkö etätöissä töitä ovat jääneet pois, kun etätyötä tehty laajemmin

**Kiitos vastauksista! Tähän voit avoimesti kertoa mieleesi tulleita ajatuksiasi työhyvinvoinnista, koronaviruspandemiasta työhösi liittyen tai jättää terveiset kyselyn luojalle.**

- Voimia opparin tekoon :)
- Yleisestikin, ei vain koronaan liittyen, johtajapositioihin pitäisi tehokkaammin löytää ihmisiä, joilla on halu kohdata johdettavansa ihmisinä ja yksilöinä ja johtaa heitä sen mukaisesti.
- Korona on osoittanut, että teknologia ja työntekijät ovat valmiit siirtymään paikasta riippumattomaan työskentelyyn, mutta johto ja keskijohto ei. Johdon pitäisi uudistua itse mukana ja kyseenalaistaa aikaisempia toimintatapojaan, muuten työntekijät äänestävät jaloillaan. Vuodessa minulta on säästynyt maksimissaan 200 päivää jolloin en ole ajanut 130 km omalla autollani eli 26 000 kilometriä. Ehkäpä joku osaisi laskea sen hiilidioksidipäästöt. Tämä on ollut mahtava juttu vaikka pandemia ei tietysti ole kiva asia. Odotan aikamoisella ahdistuksella palaamista takaisin toimiston hälinään, johto ei tunnu tajuavan, että toimenkuvasta ja ihmisestä riippuen olisi työnantajan etu tarjota vaihtoehtoja. Joudun siinä tilanteessa vakavasti miettimään työpaikan vaihtoa.
- Tsemppiä oppariin!
- Hyvä ja lyhyt kysely
- Kiitos
- Kiitokset hyvästä kyselystä ja toivottavasti lopputyön tulokset tulevat jonnekin luettavaksi.

- Tsemppiä opiskeluihin ja Ukkikselle terkkuja! Nimim. Ex-helialainen
- Hyvä kysely, kiitos!