

Opinnäytetyö

Työntekijöiden kokemukset työelämän muutoksesta

Digitalisaatio, etättyö, työsuhteiden eri muodot ja työelämän monikulttuurisuus

Marianne Arima

Yhteisöpedagogi - työyhteisön kehittäjä (210 op)

**Arvioitavaksi jättämisaika
12/2020**



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagoogi – työyhteisön kehittäjä

Tekijät: Marianne Arima
Opinnäytetyön nimi:
Sivumäärä: xx ja xx liitesivua
Työn ohjaaja(t):
Työn tilaaja(t):

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia tulevaisuuden työelämän muutoksia, miten ne koetaan työntekijöiden keskuudessa ja miten ne vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Lisäksi tiutkitaan muutosten tuomia mahdollisia haasteita. Tavoitteena on tutkia neljää näkyvintä työelämänmuutosta; digitalisaatio, etätyöskentely, määrä-aikaiset ja osa-aikaiset työsyhteen ja kansainvälistyminen ja monikulttuurinen työyhteisö. Tavoite on luoda kokonaisuus uuden työn muodoista, jota voidaan soveltaa työelämässä yleisesti.

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen opinnäytetyö, jossa käytetään määrällistä, eli kvantitatiivista tutkimusaineistoa. Opinnäytetyössä paneudutaan työelämän muutokseen ja sen tuomiin mahdollisuuksiin sekä haasteisiin. Tutkimuksessa esitellään työelämän neljää keskeistä muutosta, sekä paneudutaan työhyvinvointiin vaikuttaviin teorioihin ja tekijöihin. Työelämän muutoksia arvioidaan ja tulkitaan vetoketjumallin omaisesti läpi opinnäytetyön analysoiden opinnäytetyöhön teetettyn kyselyn tuloksia. Opinnäytetyössä tutkitaan lisäksi tämän päivän työhön vaikuttanutta koronaepidemiaa, ja sen tuomia muutoksia työelämään. Opinnäytetyöhön toteutettiin sähköinen kysely johon kerättiin vastaajia sosiaalisen median kautta.

Tutkimuksesta ilmeni, että työelämä on muuttunut ja tulee muuttumaan myös tulevaisuudessa. Koronaepidemia on nopeuttanut työelämämuutosta ja osa muutoksen malleista on käytännössä jo useissa yrityksissä. Digitalisaatio on ollut yksi suurimmista työn muutoksen mahdollistajista. Se on tuonut työntekijöille myös stressin tunnetta, ja se voi vaikuttaa työmotivaatioon negatiivisesti. Yksi merkittävimpiä työelämän muutoksia on ollut etätyöskentelyn lisääntyminen. Tähän on vaikuttanut myös koronaepidemia, mutta tutkimuksesta ilmeni, että etätyöskentely tulee todennäköisesti jatkumaan vahvana työskentelytapana myös koronaepidemian jälkeen. Johtopäätöksenä todettiin, että etätyöskentelyllä on suuri vaikutus työntekijän työhyvinvointiin, sitoutuneisuuteen ja motivaatioon. Lisäksi sillä on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden tehokkuuteen ja itseohjautuvuuteen. Kehitysehdotuksina todettiin, että työnantajan on hyvä varmistaa työntekijöilleen riittävä tuki eri digiohjelmien käyttöön ja lisäksi selkeä ohjeistus ja odotus etätyön tekemiselle. Etätyöskentelyohjeistuksen lisäksi ehdotetaan, että yritykset miettivät tarkemmin sitä, millä tavalla työntekijöiden ja esimiehen välinen vuorovaikutus säilyy vahvana myös etätyöskennellessä. Yhtenä kehitysehdotuksena todettiin, että yritysten on syytä huolehtia esimiestyön kehittämisestä, ja erityisesti antaa tukea siihen, millä tavalla johdetaan tämän päivän etätyötiimejä. Tutkimuksesta ilmeni, että lyhyet työsuhteen tulevat todennäköisesti ainoastaan lisääntymään tulevaisuudessa. Työntekijät eivät koe työpaikan vaihtamista haastavana, vaan normaalina työelämän ilmiönä. Rekrytointi tulee olemaan merkittävässä roolissa organisaatioiden kasvussa myös tulevaisuudessa. Tutkimuksesta ilmeni, että rekrytoinnissa on syytä kiinnittää huomiota myös monikulttuurisen työyhteisön palkkaamiseen. Monikulttuurisella työyhteisöllä koettiin olevan positiivinen vaikutus paitsi itse työyhteisössä, mutta myös työnantajamielikuvan osalta.

Asiasanat: etsi 3-7 asiasanaa osoitteesta <http://finto.fi/vsa/fi/>
Työelämä, Digitalisaatio, Etätyö, Muutos

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1	JOHDANTO	5
1.1	Tausta – työn tekemisen muutos on käynnissä	5
1.2	Opinnäytetyön tavoite	7
1.3	Tutkimuksen menetelmät	8
1.4	Opinnäytetyön rakenne	9
2	TYÖN TEKEMISEEN LIITTYVIÄ TYÖTYYTYVÄISYYDEN JA TYÖHYVINVOINNIN TEORIOITA	10
2.1	Herzbergin kaksifaktoriteoria	10
2.2	McGregorin X- ja Y-teoriat.....	10
2.3	Itseohjaavuusteoria	11
2.4	Toimivan työyhteisön peruspilarit	12
3	TYÖELÄMÄN KESKEISET MUUTOKSET	13
3.1	Digitalisaatio	13
3.1.1	Digitalisaation tuomat muutokset työelämään	13
3.1.2	Digitalisaation varjopuolia työn tekemisen näkökulmasta.....	15
3.1.3	Työntekijöiden kokemuksia digitalisaatiosta	18
3.2	Etätyö	19
3.2.1	Etätyön tuomat hyödyt ja muutokset työelämään	19
3.2.2	Etätyön haasteet.....	22
3.2.3	Koronaviruksen aiheuttamat muutokset työelämään.....	24
3.2.4	Kyselyn tuloksia etätyöskentelystä ja koronaviruksen aikana työskentelystä	25
3.3	Työsuhteiden eri muodot	29
3.3.1	Määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutus työelämään	29
3.3.2	Määräaikaisten ja osa-aikaisten töiden haasteet	31
3.3.3	Kyselyn tuloksia eri työsuhdemuodoista.....	32
3.4	Monikulttuurisuus.....	36

3.4.1	Monikulttuurisen työympäristön tuomat muutokset työelämään	36
3.4.2	Monikulttuurisen työympäristön mahdolliset haasteet.....	37
3.4.3	Kyselyn tuloksia monikulttuurisesta työyhteisöstä.....	38
4	POHDINTA, JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET	40
	LÄHTEET	46
	LIITTEET	48

1 JOHDANTO

1.1 Tausta – työn tekemisen muutos on käynnissä

Olemme tällä hetkellä keskellä talouden uudelleenorganisointia, jossa työn tekemisen tavat ovat muuttuneet niin radikaalisti, että emme hetki sitten osanneet ajatella sellaisen olevan edes mahdollista. Voidaan nyt jo todeta, että kukaan meistä ei tule tekemään samaa työtä samoilla työkaluilla edes seuraavan viiden vuoden kuluttua. Muutokset työn tekemisessä ovat toisille suurempia kuin toisille, mutta joka tapauksessa muutokset vaikuttavat meihin kaikkiin. Suomen ja suomalaisten työntekijöiden hyvinvointi riippuu pitkälti siitä, miten uudenlaisen työn tekemisen mahdollisuuksiin tartutaan ja millä tavalla murroksen aiheuttama tuska voidaan minimoida.

Muutos tulee vaikuttamaan kokonaisvaltaisesti liiketoimintojen organisointiin ja luomaan kokonaan uudenlaisia liiketoimintoja ja liiketoimintamalleja. Tulevaisuusälykkäät yritykset tulevat hyödyntämään erityisesti eri digitaalisten palveluiden mahdollisuuksia. Työn muutos luo jo nyt jatkuvasti uusia mahdollisuuksia ja haastaa meitä kehittämään uutta. Moni asia työn muutoksessa on vauhdittunut myös koronaepidemian myötä. Tiedämme jo nyt, että tässä ajassa erityistä on muutoksen jatkuvuus, muutoksen nopeus, teknologisen kehityksen nopeus ja tulojen kasvun hidastuminen. Muutokset ovat jo nyt vaikuttaneet – ja tulevat vaikuttamaan myös tulevaisuudessa työn tekemisen tapoihin, työvälineisiin, prosesseihin ja tiimirakenteisiin. Tulevaisuudessa tullaan työskentelemään useissa erilaisissa työpaikoissa ja tehtävissä, siinä missä nykyihmisellä voi olla vuosien työkokemus yhdeltä ja samalta työnantajalta. Toimeentulo tulee muodostumaan yhä useammasta eri lähteestä, ja osa- ja määräaikaiset työsuhteet tulevat yleistymään. (Mamwork 2020).

Elinkeinoministeriön tilaaman tulevaisuusraportin mukaan vuonna 2030 työajat, tavat tehdä työtä ja työehdot ovat huomattavasti yksilöllisempiä kuin 2010-luvulla. Digitalisaatio on yksi merkittävimmistä työn muutoksen mahdollistajista, ja digitalisointi näkyy yhä vahvemmin yhteiskunnassamme ja työn tekemisessä. Tarve työn muutokselle juontaa yksinkertaisesti siitä, että maailma ja ihmisten käyttäytyminen

muuttuu. Talouden rakennemuutos ja palvelualojen kasvu, kansainvälistyminen, yritysten välisen kilpailun kiristyminen sekä kasvavat kustannuspaineet vaikuttavat siihen, että myös työsuhteiden luonteiden ja ehtojen on muututtava. Lisäksi osaamista tulee pystyä tuottamaan näihin muuttuviin tarpeisiin. Työntekijöille tarvitaan uudenlaista osaamista heidän työskennellessään muutoksen luomissa olosuhteissa, ja tulevaisuudessa yksilöllä on suurempi vastuu omasta ammattitaidostaan. Tällä hetkellä koulutusjärjestelmä ei vielä tällaisenaan vastaa tämänhetkisen työn muutoksen tarpeisiin. Tulevaisuudessa lineaarisen työuran rinnalle tulee myös työelämä, joka koostuu monista erilaisista työrooleista ja jaksoista. Nykyajan työntekijöiltä löytyy useita projektiluontoisia, ja määräaikaista työsuhteita ja työhistoria on moniulotteisempi kuin mihin on totuttu. Työn tulevaisuuden ja työelämätrendien valossa työntekijöiden nähdään arvostavan tänä päivänä hyvin erilaisia asioita kuin aiemmin, ja nämä asiat vaikuttavat myös siihen, minkälaisiin työpaikkoihin hakeudutaan. Se, mitä nyt olemme oppineet uuden työn tekemisestä voi hyvin olla vastaus siihen, mitä työntekijät ovat jo pitkään olleet vailla. (Jousilahti ym. 2017, 10-11 & Mamwork 2020).

Johtamisen näkökulmasta yrityksissä on kolme päätekijää, jotka vaikuttavat työntekijöiden viihtyvyyteen: yrityksen visio ja strategiset tavoitteet tulee olla selvät, yksilön oma tulevaisuus tulee olla osana yrityksen tulvaisuutta ja yrityksen suhtautuminen työelämään ja vapaa-aikaan tulee kulkea käsi kädessä. Tulevaisuudessa esimiehille nousee myös uudenlaisia odotuksia kyetä johtaa tiimejä, jotka voivat olla hyvinkin erillään toisistaan ja joissa kommunikointi tiimien välillä tapahtuu lähinnä sähköisten sovellusten kautta. Uuden digitaalisen aikakauden vallitessa työntekijöiltä vaaditaan myös jatkuvaa uuden oppimisen ja kouluttautumisen kykyä ja halua, jotta työntekijät voivat viedä uransa haluttuun suuntaan eivätkä putoa sen ulkopuolelle. Työelämä ei tule olemaan tulevaisuudessa helppoa, vaan kasvava vastuu työn löytämisestä ja tekemisestä vaatii yksilöltä paljon. Työntekijät eivät kuitenkaan jää yksin, vaikka toimivatkin pääsääntöisesti itsenäisinä tekijöinä. Yhden ennusteen mukaan vuoteen 2040 mennessä työaika vähenee ja työ vaikeutuu, mutta työntekijät ovat kuitenkin entistä vapaampia ja autonomisempia. Työajan ennustetaan olevan tulevaisuudessa hyvin vaihtelevaa, mutta keskimäärin sen arvioidaan asettuvan noin 30 tuntiin viikossa. Myös työntekijöiden omistajuus omasta työstään lisää heidän intoaan ja motivaatioaan työn tekemiseen. Oman työn omistajuus ja työn ajanhallinta korostuvat erityisesti

muun muassa joustavan työn, eli etätöiden mahdollistuksessa. (Jousilahti ym. 2017, 11, 44, 53 & Wilenius 2015, 148-150).

1.2 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyö tutkii tulevaisuuden työn eri muotoja, ja niiden tuomia haasteita, jotta voisimme ymmärtää työn muutosta paremmin. Opinnäytetyön tavoitteena on toteuttaa selkeä tietokokonaisuus tulevaisuuden työelämän muutoksista. Olen valinnut opinnäytetyöhöni tarkemmin tutkittavaksi neljä näkyvintä työelämämuutosta; digitalisaation, etätöskentelyn, määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet sekä kansainvälistyvän ja monikulttuurisen työyhteisön. Tutkin sitä, miten työntekijät kokevat muutosten vaikuttavan työelämää, millaisia vaikutuksia niillä on työntekijöiden työhyvinvointiin ja miten tulevaisuuden työelämän muutokset vaikuttavat työntekijöiden tyytyväisyyteen. Lisäksi tutkin mitä haasteita työelämän muutoksista voi syntyä. Yksi tämän opinnäytetyön tavoitteista on pyrkiä tuomaan näitä mahdollisia haasteita esille, jotta niitä olisi helpompi myös ennakoida ja lisätä niiden tunnistettavuutta. Tavoitteenani on muodostaa tulevaisuuden työelämän muutoksista työntekijöiden kokemusten perusteella kokonaisuus, jota voidaan soveltaa yleisesti työelämässä.

Opinnäytetyöni pääkysymys on:

- Miten työn tekeminen muuttuu tulevaisuudessa ja miten tulevaisuuden työelämän muutokset vaikuttavat työntekijöiden tyytyväisyyteen?

Pääkysymyksen alakysymykset ovat:

- Millaisia työelämän muutokset ovat?
- Minkälaisia haasteita tulevaisuuden työelämän muutoksiin uuden työn kohdistuu?
- Miten koronaepidemia on muokannut työn tekemistä?

1.3 Tutkimuksen menetelmät

Opinnäytetyössä on hyödynnetty sähköistä kyselyä, joka toteutettiin sosiaalisen median kautta (jäljempänä myös ”kysely”). Kyselyn työkaluna käytettiin webropol-kyselytyökalua. Kysely julkaistiin omalla Facebook –sivustollani ja vastauksia kerättiin sitä kautta. Päädyin tähän kyselymenetelmään, sillä uskoin sen tuovan laajan vastaajajoukon eri taustoista ja eri aloilla työskentelevistä työntekijöistä. Sosiaalisen median kautta vastaaminen on myös vastaajille helppoa ja kysely helposti saatavilla. Kysely on lisäksi myös helposti toteutettavissa. Sosiaalisen median käyttö tutkimuksissa on yleistynyt viime vuosina paljon. Se on monipuolinen alusta tutkimusaineiston keruuseen. Tutkimuksen menetelmän valintaani tukee myös Veera Värtisen tekemä tutkimus, jossa on tutkittu tutkijoiden sosiaalisen median käyttöä. Facebook oli selkeästi tutkijoiden keskuudessa yleisin kanava, jota eri alojen tutkijat käyttävät tutkimuksissaan. Sosiaalisen median kautta toteutetun tutkimuksen hyödyiksi tutkijat nostivat nopeuden ja kyselyn teettämisen helppouden. Lisäksi vastaukset nähdään reaaliaikaisesti ja tietoa saadaan heti. (Etiikka.fi, Värtinen 2017, 5, 13-14).

Kysely toteutettiin loka-marraskuun vaihteessa 2020, ja vastausaika kyselyyn oli 22.10-5.11.2020. Kysely lähetettiin sosiaalisen median kautta linkkinä vastaajille. Kyselyyn vastanneita on yhteensä viisikymmentä. Vastaajista 24 % oli miehiä, ja 76 % naisia.

	n	Prosentti
Mies	12	24 %
Nainen	38	76 %
Muunsukupuolinen	0	0 %

KUVA 1. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma

64 % vastaajista oli iältään 28-39 vuotiaita, 30 % 40-54 vuotiaita ja 6% vastaajista oli 55 tai vanhempia.

	n	Prosentti
18-27 vuotias	0	0 %
28-39 vuotias	32	64 %
40-54 vuotias	15	30 %
55 tai enemmän	3	6 %

KUVA 2. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyöni alkaa johdannolla, jossa käydään lyhyesti läpi työelämässä käynnissä olevaa muutosta ja opinnäytetyön tavoitteita. Teoreettisessa osuudessa tutkin muutamaa työhyvinvoinnin tärkeimmistä teorioista työelämämuutoksen valossa, kuten muutosjohtamisen, johtamisen ja työhyvinvoinnin teorioita. Tämän jälkeen käsittelen yksitellen tulevaisuuden työn neljää näkyvimmiä arvioimaani muutosta, jotka ovat digitalisaatio, etätyöskentely, työsuhteiden erilaiset muodot sekä työyhteisön monikulttuurisuus. Tämän jälkeen kuvaan näiden muutosten mahdollisia haasteita niin yrityksen kuin työntekijänkin näkökulmasta. Paneudun myös koronaepidemian työelämään tuomiin muutoksiin.

Tulen käsittelemään teettämäni tutkimuksen vastauksia kunkin aihealueen jälkeen, eli puran tulokset vetoketjumaisesti opinnäytetyöni edetessä. Tutkin tuloksia peilaten ja analysoiden niitä niin kirjallisuuteen kuin teoreettiseen näkökulmaan nähden. Päätän opinnäytetyöni johtopäätöksiin ja kehitysehdotuksiin.

2 TYÖN TEKEMISEEN LIITTYVIÄ TYÖTYTYVÄISYYDEN JA TYÖHYVINVOINNIN TEORIOITA

2.1 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Amerikkalaisen psykologin Frederik Herzbergin mukaan työhön liitetty tyytyväisyys ja tyytymättömyys ovat saman mittariston ääripäitä. Tällä mittaristolla on myös neutraali kohta, jossa yksilö on neutraalissa tilassa, eli ei ole tyytyväinen tai tyytymätön. Tyytyväisyyttä aiheuttavien tekijöiden uupuminen ei välttämättä tuota tyytymättömyyttä, vaan silloin yksilö on ikään kuin ei-tyytyväinen. Herzbergin teoria on pääasiassa jaettu kahteen osioon; kannuste- eli motivaatiotekijöihin ja toimeentulo- eli hygieniatekijöihin. Motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi menestyminen työssä, tunnustus, työn sisältö, vastuu ja virikkeisyys. Jos työntekijä ei koe näitä työssään, hän ei tee työtään täydellä teholla, sillä hän ei koe työtyytyväisyyttä. Työympäristö, henkilöstöpolitiikka, palkkaus, työpaikan ihmissuhteet, työn johto ja hallinto eivät juurikaan vaikuta työtyytyväisyyteen. Jos näissä kuitenkin on puutteita, se voi aiheuttaa työtytymättömyyttä. Toisin sanoen hyvin hoidetut hygieniatekijät estävät tyytymättömyyttä. Motivaatiotekijöiden kunnossa pitäminen luo työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota. (Tuomi 2018, 16).

MOTIVAATIOTEKIJÄT:	HYGIENIAOTEKIJÄT
Menestyminen	Työympäristö
Työstä saatu tunnustus	Henkilöstöpolitiikka
Työn sisältö	Palkkaus
Työn vastuullisuus	Työpaikan ihmissuhteet
Virikkeisyys	Työn johto

KUVA 3. Fredrik Herzbergin kaksifaktoriteoria

2.2 McGregorin X- ja Y-teoriat

McGregorin teoriassa työtyytyväisyys nojaa vahvasti johtamista ohjaavassa ihmiskäsityksessä. Hänen teorian mukaan kahdesta eri ihmistyyppistä, X ja Y. X-teorian mukaan

ihminen on perinteisen käsityksen mukaan laiska ja passiivinen toimija. Tämän näkemys mukaan työntekijällä ei itsellään ole kunnianhimoa tai kiinnostusta organisaation tavoitteisiin. Tässä oletuksessa työntekijä haluaa tulla ohjatuksi ja hän ei itse halua ottaa työstä vastuuta. Hän ei myöskään ole avoin muutokselle. Näin ollen työ ei suju, mikäli oma esimies tai johto ei taivuttele, palkitse, rankaise tai valvo työn tekemistä.

Toisen teorian, Y-teorian mukaan työntekijä on oma-aloitteinen ja hän pyrkii maksimoimaan omat kykynsä ja kehittymään tehtävissään. Työ sujuu hyvin, koska työntekijä on yhteistyökykyinen, ahkera ja ottaa vastuuta työstään. Tällaiset työntekijät ovat saaneet yrityksissä lisää vastuuta. Y-teoriaan peilaten yritysten olisi järkevää osallistaa työntekijöitään myös yrityksen päätöksentekoon. Tämän teorian mukaan työntekijät eivät kaipaa tarkkaa valvontaa ja työn seurantaa, vaan heidät saadaan tekemään työtä itsenäisesti luottamalla heihin. Y-teoriassa työntekijää johtaa osallistavampi ja lempeämpi johtaja. (Tuomi 2018, 17-18).

2.3 Itseohjaavuusteoria

Itseohjaavuusteoria on Richard Ryanin ja Edward Decin luoma teoria ihmisen motivaatiosta, hyvinvoinnista ja psykologisista perustarpeista. Tässä teoriassa ajatus on siinä, että ihminen on aktiivinen toimija, ja pyrkii toteuttamaan itseään ja itse valitsemiaan päämääriään. Tässä teoriassa ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta, joita tarvitaan optimaaliselle kehitykselle ja hyvinvoinnille. Ilman näitä ihminen ei siis voi hyvin ja tutkimukset osoittavat, että näiden kolmen yhteissumma selittää suuren osan ihmisen kokemasta elämäntyytyväisyydestä ja myönteisistä tunteista. Teorian mukaan kolme ihmisen perustarvetta ovat:

1. Omaehtoisuus

Tällä tarkoitetaan sitä, että ihmisellä on kokemus siitä, että hän on itse vapaa päättämään omista tekemisistään. Kaikki tekeminen lähtee myös ihmisestä itsestään, eikä ihmistä ohjaa mitkään ulkoiset pakotteet.

2. Kyvykkyys

Kyvykkyudessa on kyse henkilön kokemuksesta siitä, että hän osaa ja pystyy tekemään asioita. Hän selviää haasteista ja saa asioita aikaan.

3. Yhteisöllisyys

Tällä kuvataan ihmisen perustarvetta olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Ihmiset välittävät toisistaan, ja ihmisillä on tarve kokea, että heistä itsestään välitetään.

(Van Lange, Kruglanski, Higgins, 2012, 416-417).

2.4 Toimivan työyhteisön peruspilarit

Organisaatiopsykologi Pekka Järvinen kuvailee toimivaa työyhteisöä ja hyvinvointia työyhteisön peruspilarit -mallinsa avulla. Tässä mallissa toimiva työyhteisö on kuin rakennus, jonka alimman tason eli rakennuksen ”perustukset” muodostaa organisaation selkeä perustehtävä. Sen päälle rakentuu kuusi peruspilaria, ja ne kannattelevat toimivaa ja hyvinvoivaa työyhteisöä. Tämän mallin mukaan työn tekeminen ja työpaikan ilmapiiri horjuu yleensä heti, jos yksikin näistä pilareista puuttuu tai on huonossa kunnossa. Järvisen mallin mukaan kuusi toimivan työyhteisön peruspilaria ovat työntekoa tukeva organisaatio, työntekoa palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yleiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan jatkuva arviointi. Tässä mallissa korostetaan, että hyvä esimies, joka huolehtii näistä kuudesta peruspilarista, voi vaikuttaa organisaation menestykseen niin taloudellisesti kuin henkiselläkin tasolla. (Tuomi 2018, 39-40)



KUVA 4. Toimivan työyhteisön peruspilarit (Järvinen 1998)

3 TYÖELÄMÄN KESKEISET MUUTOKSET

3.1 Digitalisaatio

3.1.1 Digitalisaation tuomat muutokset työelämään

Digitalisaatio tarkoittaa lyhykäisyydessään digitaalitekniikan integrointia osaksi elämän jokapäiväisiä toimintoja hyödyntämällä kokonaisvaltaisesti digitoinnin eri mahdollisuuksia. Siinä on kysymys yhteiskunnallisesta prosessista, jossa hyödynnetään teknologisen kehityksen uusia mahdollisuuksia. Näitä mahdollisuuksia ollaan jo hyödynnetty, ja tullaan varmasti hyödyntämään jatkossakin työn tekemisen osalta. Digitalisaation myötä työssä on jo nyt tapahtunut muutos entistäkin sähköisempään muotoon. Voimme nähdä, että osa vanhoista työtehtävistä on kokonaan kadonnut ja ne on korvattu digitalisaation myötä uusilla tehtävillä. Esimerkiksi kaupan kassalla olevat itsepalvelukassat ovat mielestäni hyvä ja näkyvä esimerkki tästä. Työtehtäviä tulee katoamaan vielä paljon tulevaisuudessa, ja tilalle saadaan erilaisia nykypäivän tarpeita vastaavia työtehtäviä. Ihmisten tarpeet ovat myös venyneet ympärivuorokautisiksi tarpeiksi, ja yritykset pyrkivät tarjoamaan enemmän ja enemmän palveluitaan 24 / 7-periaatteella. Tämä taas tuo tarpeen sille, että etenkin palveluammateissa työntekijät ovat ympärivuorokautisia ja työtä tehdään usein osa-aikaisesti. Koistisen mukaan osa- ja määräaikaisten työsuhteiden osuus uusista työsuhteista kasvoi jo vuosien 1989 ja 1997 välillä vajaasta 50 prosentista noin 70 prosenttiin. (Koistinen 2014, 16 & Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 26).

Digitalisaation myötä työnteossa kuulee puhuttavan sen mahdollistamista uuden työn tavoista. Digitalisaatio työelämässä tarkoittaa erilaisten toimintatapojen tai prosessien muuttamista digitaalisia välineitä hyödyntämällä. Tämän digitaalisen työn murroksen yhteydessä on tärkeää pyrkiä ennakoimaan muutoksia ja edistää myönteisten mahdollisuuksien toteutumista. Uuden työn tavat ovat töitä, jotka tehdään mobiilia digitaalitekniikkaa hyödyntäen entistäkin moninaisemmin, hajautetummin sekä yksilöllisemmin vaihtelevasti erilaisissa paikoissa, erilaisina aikoina ja osana erilaisia yhteisöjä ja verkostoja. Uudet työnteon muodot merkitsevät tietysti myös uudenlaisten työaikakulttuurien, työtilaratkaisujen ja työyhteisöllisten muotojen syntymistä. Uuteen tek-

nologiaan ja sen laajaan hyödyntämiseen täytyy investoida ja työntekijöiden osaamisen kehittämiseen näissä asioissa tulee kiinnittää erityistä huomiota. Monissa organisaatioissa vasta tutustutaan erilaisiin mahdollisuuksiin, mitä uudet teknologiat voivat tarjota, mutta näihin tulevaisuuden tarpeisiin tulee pystyä vastaamaan ja työntekijöiden on oltava osallisina kehityksessä. Työntekijöiltä vaaditaan entistä suurempaa vastuullisuutta, uusia valmiuksia ja kykyä työskennellä digitalisaation ja tekoälyn työparina. Lisäksi työpaikoilla joudutaan miettimään myös tekoälyn myötä uudelleen organisaation toimintatavat ja arvot, joiden mukaan työskennellä. Hyvän työn merkitys syntyy tulevaisuudessa enemmässä määrin verkostomaisessa vuorovaikutuksessa ja työssä tarvitaan erityisesti niin sanottuja metataitoja, kuten kykyä oppia uutta, hallita omaa ajankäyttöä, tunnistaa oleellinen ja ajatella kriittisesti. Ihmisen tulee myös hyväksyä jatkuva oppiminen, epävarmuus ja miettiä avoimesti erilaisia mahdollisuuksia. Yksi vaihtoehto voisi olla miettiä mahdollisuutta rakentaa uusi työ esimerkiksi oman intohimon tai harrastuksen päälle. (Jokela 2015 & Jousilahti ym. 2017, 53, Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 30, STTK).

Digitalisaatio on mahdollistunut teknologian kehityksen myötä, ja on kiehtovaa nähdä mihin kaikkeen sillä voidaan tulevaisuudessa entistäkin enemmän vaikuttaa. Monet yritykset siirtyvät, ja ovat jo osittain siirtyneetkin digitalisaation mahdollistamiin eri työn muotoihin. Se mahdollistaa paitsi uusien työtehtävien syntymisen, jossa osa nykyisistä työtehtävistä ollaan korvattu, ja tullaan korvaamaan jollain muulla kuin varsinaisesti ihmisen tekemänä. Lisäksi digitalisaatio mahdollistaa myös kokonaan uusia tapoja tehdä työtä. Digitalisaation mahdollistama rajaton jakelu on muuttanut pysyvästi jo muun muassa erilaisia koneellisia aloja, mutta myös esimerkiksi viihdealaa, sen hinnoittelua ja lopulta myös työtä. Koneellisesti ja tekoälyn avulla tehty työ tulee varmasti vaikuttamaan koko yhteiskuntaamme vahvasti. (Jousilahti ym. 2017, 10-11).

Oxfordin yliopiston tutkijoiden tekemän laskelman mukaan Yhdysvalloissa jopa 47 prosenttia olemassa olevista työpaikoista olisi uhattuina teknologisen kehityksen johdosta seuraavan parin vuosikymmenen aikana. Samalla tavalla tehty laskelma antaa Suomen osalta tulokseksi 36 prosenttia. Työpoliittisen aikakauskirjan artikkelissa kä-

sitellään analyysia, jonka mukaan parhaiten teknologian kehityksen syrjäyttävältä vaikutukselta olisivat turvassa työtehtävät, joihin sisältyy huomattavasti luovaa ja soveltavaa ajattelua, tunneälyä tai tarvetta pysähtyä merkityksellistämään asioita ja ilmiöitä. Lisäksi sellaisia työtehtäviä, joihin sisältyy huomattava määrä sorminäppäryyttä, jotka vaativat suuria käden taitoja tai joissa työskennellään kovin ahtaissa tiloissa tai hankalissa työasunnoissa, olisivat – ainakin toistaiseksi – suojassa teknologisen kehityksen syrjäyttämisaikutuksilta. Samassa artikkelissa pohditaan myös sitä, kuinka digitalisaation vaikutusten ennakointi työelämään on hyvin vaikeaa, lähinnä koska teknologian kehityksen vauhtia on hyvin vaikea ennustaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 26).

Yksi asia on varma; koska digitalisoitumisen myötä moni ammatti ja työ voi kadota kokonaan, koulutusohjelmien tulisi pystyä entistä vahvemmin vastaamaan tulevaisuuden työtehtäviin ja ammatteihin, jotta voimme kouluttaa tulevaisuuden digiosajia. Näiden koulutusohjelmien kehittämiseen vaaditaan toki myös tukea ja rahoitusta. Tällä hetkellä Suomen koulutusjärjestelmä on jonkinlaisessa kriisissä, sen on luonnollisesti reagoitava maailman muutoksiin. Kysymys on enemminkin siitä, millä tavalla halutaan muuttua, sillä käynnissä oleva muutos pakottaa muuttumaan, haluttiin sitä tai ei. Koulutusjärjestelmän tulisi vastata vahvemmin nykypäivän todellisiin tarpeisiin. Tulevaisuudentutkija Markku Wileniuksen mukaan (Wilenius 2015, 168-171) tulevaisuuden koulutusta tulisi rakentaa seuraavien viiden teeman ympärille; tiedon analysointi ja organisointi, oppimaan oppiminen, ratkaisukeskeinen orientaatio, luovuuden hyödyntäminen ja kulttuuriosaaminen. Wilenius perustelee näkemyksensä nimenomaan sillä, että työelämä ja ylipäänsä elinympäristö on muuttunut siihen suuntaan, jossa edellä mainittuja kykyjä tarvitaan entistä enemmän tulevaisuudessa, (Wilenius 2015, 164, 168-171).

3.1.2 Digitalisaation varjopuolia työn tekemisen näkökulmasta

Digitalisaatio ja sen erilaiset muodot tulevat muuttamaan kaikkien toimintatapojen toimintaa, osaamistarpeita, tarjolla olevaa työtä ja työn piirteitä. Tällä on toki vaiku-

tuksia myös työterveyteen. Teknologian avulla voidaan lisätä työhyvinvoinnin kontrolloita ja edistää työntekijöiden hyvinvointia, turvallisuutta ja tuloksellisuutta. Tällä hetkellä työelämässä puuttuu kuitenkin pelisääntöjä ja käytäntöjä siitä, miten teknologiaa hyödynnetään erilaisiin tarpeisiin. Ilman tällaisia selkeitä pelisääntöjä kontrollin näkökulma saattaa korostua ja se taas murentaa merkittävästi työntekijöiden luottamusta. Luonnollisestikin näistä teemoista on tärkeää keskustella eri osapuolten kesken. Työterveyslaitos suunnittelee tällä hetkellä alustaa, jolla näitä haasteita ja mahdollisuuksia on tarkoitus pohtia ja kehittää yhteistyössä työterveyden ekosysteemin eri osapuolten kesken. (Työterveyslaitos 2018).

Digitalisaatio on tullut jäädäkseen ja siihen liittyy paljon hyvää, mutta toki myös varjopuolia, jotka meidän tulee nähdä. On hyvä muistaa, että teknologia on aina teknologiaa, eli jotain mitä ei voi täysin hallita. Työn tekemisessä nettiyhteys voi milloin tahansa katketa, tietokone mennä rikki ja työtehtävät kadota kokonaan. On äärimmäisen tärkeää huolehtia, että tässä muuttuvassa maailmassa myös iäkkäämmät työntekijät pysyvät jatkuvan kehityksen mukana, ja että nuorille työntekijöille koulutetaan näitä uuden digitalisaation mahdollistamia työskentelytapoja.

Teknologisesta kehityksestä voi uhata myös syrjäytymistä. Digisyrjäytymisellä tarkoitetaan sitä, että digitaalisen kehityksen myötä ihminen jää yhteiskunnan ulkopuolelle, kun palveluita tai laitteita ei osata käyttää tai resurssit niiden käyttämiseen uupuvat. Tällä hetkellä erittäin mielenkiintoinen kysymys onkin, osaammeko taistella digisyrjäytymistä vastaan? Yleinen harhakuva on, että digimaailman kuvitellaan olevan kaikkien saavutettavissa, kun se ei ole riippuvainen ajasta tai paikasta. Digisyrjäytymisen syynä voi olla esimerkiksi vaikeus oppia uusia taitoja, tai muut kognitiiviset ongelmat, jotka hankaloittavat tiedon prosessointia. Työpaikoilla olevien erilaisten alustojen hallitsemattomuus voi johtaa työntekijän syrjäytymiseen työpaikalla. Yritysviestintä on yhä useammin vain mediavälitteistä, jolloin tiedonkulku ei aina välttämättä tavoita kaikkia. Työntekijän on siis hallittava digitaidot paitsi selvitäkseen työpaikalla, mutta myös ollakseen perillä asioista. Työntekijän syrjäytymisriskiä voi edistää paine antaa itsestään tietynlainen kuva digikanavien välityksellä, ja se voi johtaa vetäytymiseen ja sitä kautta syrjäytymiseen, kun ei pysykään perässä. (Aspa 2018).

Digitaaliset työkalut mahdollistavat aiempaa tehokkaammat työympäristöt. On kuitenkin nähtävissä, että vaikka työkalujen nähtäisiin lisäävän tehokkuutta, ihmisillä on tapana pidättäytyä vanhoissa työtavoissaan ja käyttää mieluummin tuttuja työkaluja kuin opetella uusien käyttämistä. Uudet digitaaliset työkalut voivat toisaalta myös jopa hidastaa tiedon kulkua ja haitata näin ollen työn tekemistä. Tiedonkulun estäviin tekijöihin lukeutuu muun muassa epärealistiset odotukset työkaluja kohtaan ja puutteellinen koulutus ja tuki niiden käyttämisessä. Jos työkalut ovat huonoja, tai osaaminen niiden käyttöön huonoa, voivat ne vähentää niiden kykyä tukea työntekoa.

Digitaaliset työkalut voivat aiheuttaa häiriöitä myös työntekijöiden hyvinvoinnille. Työkalut mahdollistavat tiedon paremman saatavuuden, mikä voi johtaa tiedon tietoutuvaan ja näin itseasiassa hankaloittaa oikean tiedon löytymistä ja tehokasta käyttämistä. Tästä suuresta tietomäärästä voi myös seurata työntekijöille hallinnan menettämisen tunne, ja se taas voi johtaa tehottomuuteen tai stressin tunteeseen. Digitalisaation myötä työntekijät ovat lisäksi jatkuvasti tavoitettavissa, joka voi tuntua työntekijästä painostavalta. Toimitilojen digitalisaatio mahdollistaa enemmän vapautta, itsenäisyyttä ja riippumattomuutta, joiden myötä työnteko on joustavaa, liikkuvaa ja eriaikaista. Tällainen voi aiheuttaa ajanhallinnan ongelmia ja vaikuttaa sitä kautta työntekijän työhyvinvointiin, kun työ ja vapaa-aika sekoittuvat herkemmin. Lisäksi työpäivien välillä ei koeta enää olevan riittävästi aikaa työstä palautumiselle, kun työsähköpostit, järjestelmien mobiilisovellukset ja muistutukset kilahtavat kännykkään myös iltaisin ja viikonloppuisin. (Hamk 2018).

Työn tekemisen näkökulmasta on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota siihen, millä tavalla digitalisaation haittavaikutuksia voidaan pienentää ja sitä kautta parantaa työhyvinvointia ja hyödyntää digitalisaation mahdollisuutta. Haittavaikutusten vähentäminen vaatii osittain laajempia organisaation toimenpiteitä, kuten esimerkiksi yrityskohtaisia linjauksia tietojärjestelmien yhteensovittamisesta ja niiden parempaan käytettävyyteen panostamista. On tärkeää myös sopia yhteisiä käytäntöjä työasioiden viestimisestä vain tiettyinä aikoina, jolloin tavoitteena on poistaa työntekijöiden tunne siitä, että työntekijän pitäisi olla koko ajan tavoitettavissa. Työntekijä voi myös itse johtaa työtapaansa paremmin, hän voi muuttaa omien laitteiden asetuksia niin, että näistä ei synny ilmoituksia vapaa-ajalla. Itsensä johtamisen keinoin voi myös oppia

olemaan reagoimatta kaikkiin ärsykkeisiin ja keskeytyksiin mitä puhelimeen tulee, ja näin muuttaa omaa suhtautumistaan positiivisemmaksi stressaavissa tilanteissa. Riippuu siis todella paljon sekä organisaatiosta että yksittäisestä työntekijästä, minkälaiset vaikutukset digitalisaatiolla on työntekijöiden hyvinvointiin, organisaation suorituskykyyn ja liiketoimintaan ylipäätään. Parhaisiin tuloksiin päästään varmasti kuitenkin yhteistyöllä, eri näkökulmia huomioimalla ja ratkaisuiden hakemisella yhdessä. (Hamk 2018).

3.1.3 Työntekijöiden kokemuksia digitalisaatiosta

Kyselyssä kysyttiin vastaajilta digitalisaatioon liittyviä kysymyksiä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan alla olevia väittämiä asteikolla 1-5, 1 ollessa täysin eri mieltä ja 5 ollessa täysin samaa mieltä. Tuloksia analysoidessani yhdistin 1 ja 2 vastaukset sekä 4 ja 5 vastaukset yhteen ja pyöristin tulokset kokonaisprosentteiksi helpottaakseni tulosten tulkintaa. Yksityiskohtaiset tulokset ovat kuitenkin nähtävissä tämän opinnäytetyön liitteessä.

Tulosten perusteella voidaan huomata, että 88 prosenttia oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työ on muuttunut digitaalisemmaksi viimeisen viiden vuoden aikana. 86 prosenttia vastaajista olivat täysin tai osittain eri mieltä siitä, että kokevat olevansa huolestuneita siitä, että työ muuttuu tai loppuu kokonaan teknologisen kehityksen myötä. Digitalisaation tuoman stressin tunteesta kysyttäessä hajontaa oli hieman enemmän; 51 prosentille vastanneista olivat täysin tai osittain eri mieltä väittämän ”digitalisaatio tuo minulle ajoittain stressin tunnetta, mutta silti 31 prosenttia vastasivat kysymykseen osittain tai täysin samaa mieltä. Haluan saada lisää tukea / koulutusta organisaationi käytössä olevien ohjelmien ja järjestelmien käyttöön – väittämästä 49 prosenttia olivat täysin tai osittain eri mieltä, ja 37 prosenttia osittain tai täysin samaa mieltä. Täysin tai osittain eri mieltä siitä, että digitalisten työvälineiden ansiosta työssä tarvitsema tieto on paremmin saatavilla vastasi 12 prosenttia vastaajista. Täysin tai osittain samaa mieltä olivat 86 prosenttia vastaajista.

	1 & 2 Täysin tai osittain eri mieltä	3Ei samaa, eikä eri mieltä	4 & 5 Täysin tai osittain samaa mieltä
Työni on muuttunut digitaalisemmaksi viimeisen viiden vuoden aikana teknologisen kehityksen myötä	8 %	4 %	88 %
Olen ajoittain huolestunut siitä, että työni muuttuu tai loppuu kokonaan teknologisen kehityksen myötä	86 %	2 %	12 %
Digitalisaatio tuo minulle ajoittain stressin tunnetta	51 %	18 %	31 %
Haluaisin saada lisää tukea / koulutusta organisaatiossani käytössä olevien ohjelmien ja järjestelmien käyttöön	49 %	14 %	37 %
Digitaalisten työvälineiden ansiosta työssäni tarvitsema tieto on mielestäni paremmin saatavilla	12 %	2 %	86 %

KUVA 5. Kyselyn vastaukset digitalisaation väittämistä

Kyselyssä pyydettiin myös yleisesti arvioimaan vastaajan omaa digiosaamista. Tuloksista voidaan nähdä 65 prosentin kokevan olevan osaajia, ja 31 prosentin pärjääjiä digiasioiden kanssa. En ole itse yllättynyt, että pärjääjiä on noinkin suuri osa vastaajista, sillä uskon digitalisaation kehittyneen niin hurjaa vauhtia, että voi olla ajoittain myös työntekijöillä perässä pysymistä. Lisäksi kyselyyn toteutustapa voi vaikuttaa vastaukseen myönteisesti, sillä kysely toteutettiin sosiaalisen median kautta. Kyselyn avoimista kommentteista voi huomata, että työ on siirtynyt suurimmaksi osaksi tietokoneella tehtäväksi, jolloin koettiin, että itse päätyöhön on vähemmän aikaa, jos työ on muutoin liikkuvampaa ja ihmisten kanssa kasvotusten tehtävää. Vastaajista 2 prosenttia kokivat olevansa joko digieksperttejä tai putoajia.

	n	Prosentti
Digiexpertti	1	2 %
Osaaja	32	65 %
Pärjääjä	15	31 %
Putoaja	1	2 %
En osaa sanoa	0	0 %

KUVA 6. Kyselyn vastaukset digiosaamisesta

3.2 Etätyö

3.2.1 Etätyön tuomat hyödyt ja muutokset työelämään

”Esimerkiksi asiantuntijatyössä on mahdollista tehdä kiinteästä työpaikasta ja työajasta riippumatonta työtä. Tällöin puhutaan joustavasta työstä, joka sisältää kolme elementtiä: ajallisen jouston, jouston työn tekemisen paikassa sekä tekniset välineet,

joilla työ toteutetaan ja joiden avulla ollaan yhteydessä muihin.” (Työterveyslaitos 2018).

Vuoden 2019 lopulla, ennen kuin suuri osa työntekijöistä joutuivat koronaepidemian vuoksi etätöihin, noin yksi viidestä ihmisestä ympäri maailmaa työskenteli kotoa käsin eli teki etätöitä. Työnteon tavat kuitenkin muuttuvat jatkuvasti ja nyt etätöitä tekevien 15-74 vuotiaiden määrä Suomessa on kasvanut yli viisikymmentä prosenttia vuodesta 2010. Suomessa yli 800 000 Suomalaista tekee työtä etänä vähintäänkin silloin tällöin ja nauttii myös sen hyödyistä, esimerkiksi sen tuomasta joustosta. Britanniassa tehdyn tutkimuksen mukaan yli puolet vastaajista nimesivät etätöiden merkittävimmäksi eduksi joustavuuden. Etätö hyödyttää paitsi työntekijöitä, myös työnantajia ja yrityksiä. Tutkimukset osoittavat, että etätö parantaa myös yritysten tuloksellisuutta. Onnistunut etätö parantaa siis työntekijöiden elämänlaatua ja tuo yritykselle säästöjä. (Paul 2020, 7-8).

Grace Paul (Paul 2020, 13-19) nostaa Etätö kirjassaan esille viisi keskeisintä etätöiden hyötytekijää, ja ne ovat:

1. Talous

Taloudella tarkoitetaan sitä, että etätöiden tekeminen säästää paitsi työntekijän, myös työnantajan rahoja. Työntekijän näkökulmasta lounaskulujen säästö on työntekijälle vuositasolla merkittävä, sillä toimistotyöntekijä käyttää lounaaseen päivittäin noin seitsemän euroa. Tämän lisäksi toimistolla työskentelyyn tulee työmatkakustannukset. Yhdysvalloissa työntekijät saattavat käyttää työmatkoihin keskimäärin 2000-5000 dollaria vuodessa. Suomessa pääkaupunkiseudulla joukkoliikennettä käyttävä työntekijä voi käyttää työmatkoihin yli tuhat euroa kuukaudessa. Työmatkaan kuluu myös rutkasti aikaa – keskimäärin suomalainen käyttää elämänsä aikana lähes kokonaisen vuoden vain työpaikan ja kodin välisiin matkoihin. Mutta miten työnantajat sitten hyötyvät työntekijöidensä etätöskentelystä? Ensinnäkin toimitilojen kustannukset ovat valtavat. Keskimääräinen toimistoneliömetri voi Helsingin keskustassa maksaa 37 euroa. Lisäksi henkilökunnan vaihtuvuus aiheuttaa kustannuksia yrityksille, joten silloin kuin työntekijät voivat hyvin, vähemmän väkeä vaihtuu.

2. Monimuotoisuus

Silloin kun annetaan työntekijöille mahdollisuus työskennellä kotoa käsin, ovi työmaailmaan avautuu myös sellaisille, jotka eivät voisi työskennellä kokoaikaisesti toimistolla. Tällaisia syitä voi olla esimerkiksi terveys, henkilökohtainen elämäntilanne, ikä tai jokin vamma. Etätyöskentelyn mahdollistaminen voi siis lisätä työvoiman mahdollistaminen laajemmalle ihmisjoukolle. Etätyöskentely voi edesauttaa myös sukupuolten välisen palkkatasa-arvon toteutumista sillä, että esimerkiksi vanhempainvapaalta palaava äiti voi palata työhön aikaisemmin etätyön myötä.

3. Tehokkuus ja tyytyväisyys

Vuonna 2018 työnhakusivusto FlexJobs teki 3 000 ihmisen kyselytutkimuksen. Tässä tutkimuksessa kaksi kolmannesta vastaajista koki, että etätyöskentely on tehnyt heistä tyytyväisempiä elämäänsä sen tuoman joustavuuden myötä. Myös 65 prosenttia koko työskentelynsä muuttuneen aiempaa tehokkaammaksi. Voisiko siis olla, että mitä tyytyväisempi henkilökunta, sitä enemmän henkilökunta saa myös aikaan?

4. Terveys

Työntekijöiden sekä henkinen, että fyysinen terveys hyötyvät etätyöskentelystä eritoten, koska työmatkaan ei kulu lainkaan aikaa. Tämän vapautuvan ajan voi käyttää halutessaan esimerkiksi liikuntaan tai perheen kanssa olemiseen, ja nämä molemmat lisäävät kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääntymiseen. Lisäksi fyysiseen hyvinvointiin vaikuttaa se, että työntekijä ei altistu toimistolla muiden työntekijöiden pöpöille. Britanniassa on todettu, että kotona työskentelevät sairastavat vain 1,8 päivää vuodessa ja taas toimistolla työskentelevät keskimäärin 3,1 päivää vuodessa.

5. Ympäristö

Työmatkat eivät rasita vain työntekijöitä, vaan ne vaikuttavat myös ympäristöömme ja planeettaamme merkittävästi. Yli puolet työmatkoista tehdään henkilöautolla. Keskimäärin Suomessa työmatkoihin kuluu noin 45 minuuttia päivässä, ja voidaan vain kuvitella kuinka paljon hiilidioksidia tämä aiheuttaa ilmakehään. Suomessa tieliikenne on suuri terveydelle haitallinen hiukkaspäästöjen lähde. Saasteet vaikuttavat näin ollen merkittävästi terveyteemme, ja sen lisäksi ilmastonmuutokseen. (Paul 2020, 13-19)

Etätyön mahdollistaja on tietysti digitalisaation kehitys. Tietoliikenneyhteydet ovat siis vapauttaneet useat työt ajasta ja paikasta sillä nykyisin tietokonetta, internettiä,

sähköpostia ja kännykkää käyttämällä työtä voi tehdä lähestulkoon mistä vain. Suurin osa Suomessa etätyötä tekevistä ovat korkeasti koulutettuja palkansaajia. Tänä päivänä palvelualoilla ei nähdä etätyömahdollisuutta niin paljon kuin asiantuntija-aloilla. Esimiesasemassa olevat tekevät tuplasti enemmän etätöitä kuin keskimääräinen työntekijä. Etätyön tekeminen Suomessa muuhun Eurooppaan katsottuna hyvin yleistä ja Suomi onkin Euroopan johtavia etätyömaita sekä kotona tehtävän etätyön, liikkuvan etätyön että freelancerina tehtävän etätyön osalta. Etätyötä tekevien osuus kaikista palkansaajista vaihtelee erittäin paljon riippuen hieman etätyön määritelmästä. Eri tutkimuksissa kuitenkin etätyöntekijöiden määrä on vaihdellut noin viidestä prosentista yli kahteenkymmeneen prosenttiin. Suomessa tehdään tänä päivänä paljon nimenomaan osittaista etätyötä, ja kokonaan etätyötä tekevien osa on pieni. Kokoaikaisella etätyöllä ei juurikaan nähdä myöskään suurta kasvunäkymää tulevaisuudessa, sillä moni etätyöntekijä haluaa tehdä osan työstä myös toimistolla.

Etätyöhön siirrytään silloin, kun sekä työntekijä että työnantaja ovat molemmat siihen halukkaita. Syyt voivat olla työntekijän pyrkimys parantaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista tai työaikoihin liittyviä etuja. Keskeisin syy etätyöhön siirtymiselle on kuitenkin mahdollisuus parempaan keskittymiseen, ja tehdä keskeytyksetöntä työtä enemmän. Etätyön mahdollistaminen hyödyttää siis myös työnantajaa, sillä etätyönä tehty työ on usein tehokkaampaa ja tuottavampaa kuin työnantajan tiloissa tehty työ. Etätyö on siis mahdollistunut ja yleistynyt muuttuneen työelämän tarpeesta, sekä digitalisaation edistymisestä. Keskeisimpiä etuja työntekijälle ovat: Työajan vapaus ja jousto, työn ja vapaa-ajan parempi yhteensovittaminen, työrauhan lisääntyminen, itsenäisempi työ ja mahdollisuus kehittymiseen, työhyvinvoinnin lisääntyminen, vapaa-ajan lisääntyminen ja työmatkoihin käytetyn ajan ja työmatkakustannusten väheneminen. (Helle 2004, 17, 19, 30 & Työterveyslaitos 2018).

3.2.2 Etätyön haasteet

Etätyössä ja työn joustavuudessa on siis paljon hyviä ja positiivisia puolia, mutta se tuo osittain myös haasteita. Henkilökohtainen kommunikointi ja tiimihengen rakentuminen vähentyy, ja työssä painottuu yksilötekeminen. Kommunikointi on lähestulkoon sähköistä sähköpostin tai erilaisten nettiselainten kautta. Esimiestyö on aivan uudenlaista, kun johdetaan henkilöitä, joita ei tapaa päivittäin. Tiimihenki on haastavampaa

rakentaa, jos kommunikointi tapahtuu vain sähköisten kanavien kautta. Ihminen kaipaa tunnetta kuulua johonkin, ja kuulua esimerkiksi työyhteisöön. Mikäli kollegat työskentelevät eri paikoissa, ei tällaista yhteisöllisyyttä tai työyhteisöä pääse kehittämään. Työntekijöiden syrjäytyminen kasvaa, ja voi lisätä jopa yhteiskunnallisia haasteita suuremmassa mittapuussa. Työntekijöiden suoriutumista on myös huomattavasti haasteellisempaa mitata, ja monesti esimiehen on haastava mitata tätä muutoin, kun puhtaasti tulosten ja numeroiden kautta.

Etätyötä tekevillä on monesti käytössään etätyösopimus, joka määrittää tarkemmin etätyön reunaehdoista. Työn seurannan kannalta esimiehen on tarpeen luoda selkeät odotukset työlle, ja pyrittävä erilaisin keinoin pysymään ajan tasalla, miten hänen työntekijänsä voivat ja suoriutuvat. Etätyötä tekevien on myös oltava itse tarkkaavaisia siitä, missä ja miten käsittelevät yrityksen luottamuksellisia tietoja. Normaalisti työpaikoilla säilytettävät dokumentit kulkeutuvat nyt työpaikan ulkopuolelle ja riski tietosuojaan heikentymisestä on suuri. Työnantajan puolelta etätyön tietoturvasuhteet ovat erittäin keskeinen haaste ja etätyö luo tietoturvasuhteita, joihin on varauduttava etukäteen. Vastuu tietoturvasuhteesta on työnantajalla, mutta myös työntekijät ovat tärkeässä roolissa ja omalta osaltaan vastuussa, sillä heidän toimintatapansa vaikuttaa siihen, miten tietojenkäsittely käytännössä turvataan. (Helle 2004, 20-22).

Minna Helle (Helle 2004, 191-192) arvioi että digitalisaation mahdollistaman etätyön haittoiksi voi muodostua muun muassa seuraavat seikat: sosiaalisten kontaktien puute ja eristäytyminen koko työyhteisöstä, liiallinen työmäärä, sivuun jääminen ura- ja palkkakehityksessä, ongelmat tekniikassa ja tiedonsiirtoyhteyksissä, sekä työsuojelupuutteet ja etenkin hyvän työergonomian puute. Vaikka digitalisaatio ja etätyö tuovat työn tekemiseen paljon mahdollisuuksia, siinä on myös tekijöitä, joista on hyvä olla tietoinen. Etätyötä tekevällä voi olla suurempana haasteena työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, sillä työpaikalle ei lähdetä ja sieltä tulla erikseen. Jos työ on koko ajan läsnä, se voi aiheuttaa stressiä ja ahdistusta. Suomalaisilla työntekijöillä työmoraali on hyvin korkea, ja joskus etätyötä tekevä voi tuntea syyllisyyttä ja tarvetta näyttää sekä kollegoilleen että omalle esimiehelleen että etätyöpäivinä ei laiskotella, vaan oikeasti tehdään töitä.

Monissa tutkimuksissa on myös havaittu, että etätyöntekijät pelkäävät jäävänsä sivuun työpaikan ura- ja palkkakehityksestä. Monesti uskotaan, että nämä kohdistuvat ainoastaan henkilöille, jotka tekevät töitä toimistolla ja ovat näkyvämpiä työntekijöitä. Ajatus perustuu siihen olettamukseen, että kun työtä tehdään etänä, ollaan ikään kuin poissa silmistä, poissa mielestä. Etätyön tekemisestä on kuitenkin yleisesti ottaen etua, ja se on nykyajan työntekeksen muodoista kovasti yleistymässä. Siinä on etunsa ja haasteensa työntekijän näkökulmasta, ja siinä on etunsa ja riskinsä myös työnantajalle. Hyödyt ovat mm. työn tekemisen tehokkuus ja työn joustavuuden parantuminen, työn organisointi, toimenkuvat ja johtamistavat kehittyvät, työntekijöiden työhyvinvointi ja motivaatio lisääntyy, kustannussäästöt työtilojen suhteen, houkuttelevuus lisääntyy työnantajaa kohtaan, sitoutuneen työvoiman saaminen helpottuu, ja työntekijöiden rekrytoinneissa voidaan hakea tekijöitä laajemmalta alueelta. (Helle 2004, 191-192).

3.2.3 Koronaepidemian aiheuttamat muutokset työelämään

Koronaepidemia on tuonut myös työelämäntutkijat aivan uudenlaisen tilanteen eteen. Aikaisemmin lukuisissa tutkimuksissa toistetut työn tulevaisuuskuvat ovat nyt kyseenalaistuneet, eikä tilalle ole tarjota vielä mitään varmaa. Tällä hetkellä meillä ei ole vi-ruksesta tarpeeksi tutkimustietoa, ja se tekee koronan jälkeisestäkin ajasta epävarmaa. Työelämän ennakointi on siis vaikeutunut, mutta samalla jotkut visioinnit ovat käyneet jo toteen ja koronaepidemia on vauhdittanut työelämän muutosta entisestään.

Konkreettisia muutoksia ovat muun muassa se, että yhtäkkiä yli puolet suomalaisista tekee etätöitä ja huomattava osa toimeliaisuudesta tapahtuu nyt digivälitteisesti. Tällaista tilannetta on ennakoitu jo vuosikautia, mutta muutoksen nopeus on yllättänyt kaikki. Etätyöskentely tulee mitä todennäköisemmin olemaan tavallista yleisempää myös rajoitusten jälkeen. Olemme tällä hetkellä siis tilanteessa, jossa koronaepidemia on murtanut hetkessä sosiaalisen etätyön esteet. Jatkossa on arvioitava enemmän sitä, mitä ekologinen herääminen ja pandemiauhkien keskellä eläminen merkitsevät työn tulevaisuudelle. Yksi konkreettinen esimerkki on, että poikkeustilan seurauksena matkustaminen maiden välillä on vähentynyt eikä joukkoliikennekään enää ole niin suositeltavaa. Tämä muuttaa työvoiman tarvetta liikenteessä ja matkustamisessa, sillä todennäköisesti matkustaminen ei palaudu enää pandemiaa edeltäneelle tasolle. Työn

muutos on tullut todennäköisesti jäädäkseen vahvemmin näkyvästi myös eri aloille. Esimerkiksi palvelualoilla voidaan nähdä suurta muutosta siinä, miten esimerkiksi elokuvateatterit, baarit tai konsertit saadaan kannattaviksi myös tulevaisuudessa. Myös esimerkiksi terveyshuollon, siivousalan työntekijöiden ja opettajien työnkuvat ovat muuttuneet radikaalisti. On mielenkiintoista nähdä, palautuuko näiden alojen työ koskaan sellaiseksi mitä se oli ennen koronaa. (TTT 2020).

Etätyöskentelystä on tullut ikään kuin uusi normaali koronaepidemian myötä. Kaikilla aloilla siihen ei ole ollut mahdollisuutta, mutta niillä aloilla, joilla etätyö voidaan toteuttaa, useat yritykset ovat siihen siirtyneet välttääkseen koronaviruksen leviämisen. Etätyöskentelyn trendi tulee varmasti tulevaisuudessa vain kasvamaan, ja sen tulokset voivat olla yllättäen todella positiivisia. Koronaepidemia vaikuttaa maailmantalouteen, työmarkkinoihin, turismiin, koulutukseen ja tietysti terveydenhuoltoalaan. Tapoihimme toimia, mukaan lukien työskentelytapoihin, on tehtävä muutoksia voidaksemme vähentää riskejä ja rajoittaa tartuntojen määrää niin tehokkaasti kuin mahdollista.

Yksi selkeä ratkaisu on käytössä monilla sektoreilla, ja se on nimenomaan etätyö. Kiinassa otettiin etätyöskentely ensimmäisenä käyttöön ja muut maat ovat seuranneet Kiinan esimerkkiä. Vaikkakin työelämä on muuttunut radikaalisti hyvin nopeasti koronaepidemian myötä, etätyöskentely osoittaa meille, miten kykeneväisiä olemme kohtaamaan tällaiset haasteet. Moni yritys on todennut, että etätyöskentely ei paitsi pidä nykyistä työn tasoa yllä, se myös osittain tehostaa sitä. Tällä hetkellä suurin ongelma on pelko, joka osittain ohjaa eri yrityksiä tekemään päätöksiä etätöiden osalta. Etätyö on totta kai enemmän kuin vain yksinkertaisesti työskentelyä kotoa käsin. Siihen tarvitaan yrityksen mukaisia sääntöjä, strategiaa ja seurantaa. Moni yritys on aloittanut etätyöskentelyn ilman, että näistä on välttämättä vielä sovittu, ja parhaita työskentelytapoja selvitetään työn tekemisen lomassa pikkuhiljaa. (Mielenihmeet 2020).

3.2.4 Kyselyn tuloksia etätyöskentelystä ja koronaepidemian aikana työskentelystä

Kyselyyn vastaajista valtaosalla eli 82 prosentilla oli mahdollisuus työskennellä etätöissä.

	n	Prosentti
Kyllä	40	82 %
Ei	9	18 %

KUVA 7. Kyselyn vastaukset etätyöskentelymahdollisuudesta

Kun kysyttiin, kuinka usein keskimäärin työskentelit etätöissä ennen koronaepidemiaa, vastaus oli melko selkeä. Suurin osa, eli 70 prosenttia vastaajista työskentelivät etätöissä keskimäärin 1-5 päivää kuukaudessa ja vain 8 prosenttia yli 16 päivää kuukaudessa.

Kuinka usein keskimäärin työskentelit etätöissä ennen koronaepidemiaa?

	n	Prosentti
1-5 päivää kuukaudessa	28	70 %
6-10 päivää kuukaudessa	7	17 %
11-15 päivää kuukaudessa	2	5 %
Yli 16 päivää kuukaudessa	3	8 %

KUVA 8. Kyselyn vastaukset etätyöskentelyn määrästä ennen koronaepidemiaa

Kun kysyttiin, kuinka usein keskimäärin työskentelet etätöissä koronaepidemian aikana, vastaukset olivat muuttunut radikaalisti. Koronaepidemian aikana 73 prosenttia vastaajista työskentelee etätöissä yli 16 päivää kuukaudessa ja vain 15 prosenttia 1-5 päivää kuukaudessa.

Kuinka usein keskimäärin työskentelet etätöissä koronaepidemian aikana?

	n	Prosentti
1-5 päivää kuukaudessa	6	15 %
6-10 päivää kuukaudessa	3	7 %
11-15 päivää kuukaudessa	2	5 %
Yli 16 päivää kuukaudessa	30	73 %

KUVA 9. Kyselyn vastaukset etätyöskentelyn määrästä koronaepidemian aikana

Kyselyssä pyydettiin myös arvioimaan sitä, kuinka usein tulee työskentelemään etätöissä koronaepidemian jälkeen. 39 prosenttia arvioi työskentelevänsä 11-15 päivää kuukaudessa, kun taas 1-5 päivää ja 6-10 päivää olivat jakautuneet vastaajien kesken tasan eli 27 prosenttia vastaajista arvioi näin.

Kuinka usein arvioit työskenteleväsi etätöissä koronaepidemian jälkeen?

	n	Prosentti
1-5 päivää kuukaudessa	11	27 %
6-10 päivää kuukaudessa	11	27 %
11-15 päivää kuukaudessa	16	39 %
Yli 16 päivää kuukaudessa	3	7 %

KUVA 10. Kyselyn vastaukset etätyöskentelyn määrästä koronaepidemian jälkeen

Vastaajia pyydettiin arvioimaan alla olevia etätyöskentelyyn liittyviä väittämiä asteikolla 1-5, 1 ollessa täysin eri meiltä ja 5 ollessa täysin samaa mieltä. Tuloksia analysoidessani yhdistin 1 ja 2 vastaukset sekä 4 ja 5 vastaukset yhteen ja pyörustin tulokset kokonaisprosentteiksi helpottaakseni tulosten tulkintaa. Yksityiskohtaiset tulokset ovat kuitenkin näkyvissä tämän opinnäytetyön liitteistä. 93 prosenttia vastaajista olivat täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että etätyöskentelymahdollisuus tuo mahdollisuuden joustavampaan työn tekemiseen. 51 prosenttia olivat täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että oma esimies on taitava etätyötiimin johtaja ja 45 prosenttia kokivat saavansa esimieheltään riittävästi palautetta. 49 prosenttia olivat täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että haluaisivat olla esimiehen kanssa enemmän vuorovaikutuksessa etätyöskentelypäivinä. 63 prosenttia kokivat olevansa osa työyhteisö, ja 77 prosenttia haluaisivat olla kollegoidensa kanssa enemmän vuorovaikutuksessa työskennellessään etänä. 60 prosenttia vastaajista olivat täysin tai osittain eri mieltä siitä, että työ ja vapaa-aika on yhtä helppoa erottaa toisistaan etätöissä kuin toimistolla työskennellessä. Selkeä etätyöohjeistus koettiin olevan olemassa 59 prosentilla vastaajista. 50 prosenttia kokivat, että heidän ei oleteta olevan saavutettavissa niin sanotun työajan ulkopuolella, mutta silti suuri joukko eli 45 prosenttia kokivat, että heidän tulee olla tavoitettavissa. Valtaosa, eli vähintäänkin 63 prosenttia vastaajista kokivat, että etätyön tekeminen on lisännyt heidän työtyytyväisyyttään, työtehokkuuttaan sekä itseohjautuvuuttaan ja oma-aloitteisuuttaan.

	1 & 2 Täysin tai osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 ja 5 Täysin tai osittain samaa mieltä
Etätyöskentelymahdollisuus antaa minulle mahdollisuuden joustavampaan työn tekemiseen	7 %	0 %	93 %
Esimieheni on taitava etätyötiimin johtaja	28 %	21 %	51 %
Saan esimieheltäni riittävästi palautetta työskennellessäni etänä	36 %	19 %	45 %
Haluaisin olla esimieheni kanssa enemmän vuorovaikutuksessa työskennellessäni etänä	44 %	16 %	49 %
Tunnen olevani osa työyhteisöä, vaikka työskentelen etänä	28 %	9 %	63 %
Haluaisin olla kollegoideni kanssa enemmän vuorovaikutuksessa työskennellessäni etänä	9 %	14 %	77 %
Työn ja vapaa-ajan erottaminen on etätyöskentelyssä yhtä helppoa kuin toimistolla työskennellessä	60 %	7 %	33 %
Organisaatiossani on selkeä etätyöohjeistus etätyön tekemiselle	36 %	5 %	59 %
Koen etätyöpäivinä velvollisuutta olla tavoitettavissa myös niin sanotun normaalin työajan ulkopuolella	50 %	5 %	45 %
Etätyön tekeminen on lisännyt työtyytyväisyyttäni	19 %	12 %	70 %
Etätyön tekeminen on lisännyt työtehokkuuttani	23 %	14 %	63 %
Etätyön tekeminen on lisännyt itseohjautuvuuttani ja oma-aloitteisuuttani	19 %	19 %	63 %

KUVA 11. Kyselyn vastaukset etätyöskentelyn väittämiin

Vastaajia pyydettiin arvioimaan myös etätyöskentelyn suurimpia hyötyjä. Heitä pyydettiin valitsemaan vaihtoehdoista kolme merkittävintä hyötyä. Tuloksista voidaan huomata, että selkeimmän hyödyn koettiin olevan työmatkoista säästetty aika sillä 76 prosenttia vastasi näin. Seuraaviksi merkittävimmät hyödyt olivat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottuminen sekä vaikuttamismahdollisuus työn tekemiseen ja työaikoihin, molemmissa 67 prosenttia vastaajia. 38 prosenttia vastaajista kokivat myös työn tehokkuuden parantuneen etätyöskentelyn myötä. Terveenä pysyminen oli 33 prosentin mielestä etätyöskentelyn hyöty, ja uskon luvun olevan korkeampi näin koronaepidemian aikana ja ihmiset arvostavat sitä luultavasti nyt enemmän kuin normaalisti.

Etätyöskentelyn suurimmat hyödyt mielestäni ovat: (Valitse 3 merkittävintä)

	n	Prosentti
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottuminen	28	67 %
Työmatkoista säästetty aika	32	76 %
Rahallinen säästö (esim. työmatkaan, lounaaseen, parkkipaikkaan yms.)	7	17 %
Saan työni tehtyä tehokkaammin kotona	16	38 %
Voin vaikuttaa työni tekemiseen ja työaikoihin enemmän	28	67 %
Pysyn terveempänä (influenssat yms. eivät tartu yhtä helposti)	14	33 %
Jokin muu asia, mikä?	1	2 %

KUVA 12. Kyselyn vastaukset etätyöskentelyn suurimmista hyödyistä

Vastaavasti kyselyssä pyydettiin myös arvioimaan etätyöskentelyn suurimpia haasteita. Vastaajia pyydettiin valitsemaan kolme merkittävintä haastetta. Tulokset ovat selkeitä. 98 prosenttia vastaajista koki sosiaalisen kontaktin puutteet tai työyhteisön etäisyyden haastavaksi, eli sen nähtiin olevan suurin haaste etätyöskentelyssä. Seuraavaksi eniten ääniä sai työergonomian puute 81 prosenttia, sekä työn ja vapaa-ajan sekoittuminen 62 prosenttia.

Etätyöskentelyn suurimmat haasteet mielestäni ovat: (Valitse 3 merkittävintä)

	n	Prosentti
Sosiaalisen kontaktin puute tai työyhteisön etäisyys	41	98 %
Esimiehen etäisyys	6	14 %
Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen	26	62 %
Epäselvät odotukset tai ohjeistukset työn tekemiselle	8	19 %
Tekniikan puute	8	19 %
Työergonomian puute	34	81 %
Oma digiosaamisen puute	0	0 %
Jokin muu asia, mikä?	3	7 %

KUVA 13. Kyselyn vastaukset etätyöskentelyn suurimmista haasteista

3.3 Työsuhteiden eri muodot

3.3.1 Määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutus työelämään

Yleisesti tyypillisiksi tai normaaleiksi työsuhteiksi kutsutaan kokoaikaisiksi ja tois-
taiseksi voimassa oleviksi työsuhteiksi, jolloin työtä tehdään työnantajan tiloissa yh-
delle työnantajalle. Epätyypillisiksi työsuhteiksi kutsutaan mm. määräaikaisia, osa-ai-
kaisia ja vuokratyötä. Epätyypillisiä töitä tekee tänä päivänä hyvin moni ihminen:
eniten niitä tekevät nuoret ja naiset, kuin keski-ikäiset ja miehet. Epätyypilliset työ-
suhteet myös yhdistetään tänä päivänä työttömyyteen ja huonompaan markkina-ase-
maan työelämässä. Yksi kasvavista työelämän muutoksista on osa-aikatyö, vaikka Suo-
messä onkin edelleen hyvin vahva kokoaikatyön kulttuuri. Tänä päivänä osa-aikatyötä
tehdään myös enemmässä määrin omasta halusta saada parempaa työaikajoustoa, jol-
loin työntekijä voi määritellä itselleen ja omaan elämäntilanteeseensa nähden opti-
maalisen työtuntimäärän. Toisaalta osa työntekijöistä ei ole onnistunut saamaan ko-
koaikaista työsuhdetta, vaikka näin haluaisivatkin mutta niitä on yhä harvemmin tänä

päivänä tarjolla. Moni hyödyntää myös lainsäädäntömme mahdollistamista osa-aikaisuuksista: osa-aika hoitovapaata tai eläkettä. Määräaikaisesti osa-aikaisesti työskenteleviä on nykypäivän työmarkkinoilla huomattavasti enemmän kuin ennen ja näiden määrä on siis hurjassa kasvussa. Kaupan alalla erityisesti osa-aikaisuus on yleistynyt nopeassa tahdissa 1990- ja 2000-lukujen aikana, ja tällä hetkellä noin neljäsosa työskentelee osa-aikaisesti. (Pärnänen & Okkonen 2009, 149-152).

Tänä päivänä ei ole siis niin tyypillistä tehdä pitkää työuraa yhden työnantajan palveluksessa. Työpaikkoja vaihdetaan usein joko oman mielenkiinnon, tai muuttuneen elämäntilanteen vuoksi ja yhä harvinaisempaa on, että työsuhteet kestävät useita vuosia. Erityisesti nuoret ovat valmiita vaihtamaan työpaikkaa hyvinkin lyhyiden työsuhteiden jälkeen. Sitran vuoden 2016 tutkimuksesta selviää, että kahdella kolmesta työssä käyvästä oli työpaikan vaihtoaluja. Aktiivisesti työtä etsi 16 % vastaajista. Puolet harkitsi työpaikan vaihtoa, jos sopiva paikka tulisi vastaan. Kannusteina olivat etenkin mahdollisuus uusiin haasteisiin tai mielekkäämpiin tehtäviin. Nykyistä parempi palkka motivoi noin kolmasosaa mahdollisista työnvaihtajista. (Sitra 2016).

Määrä- ja osa-aikatöitä ei enää tänä päivänä nähdä niin suurena haasteena kuin ennen, vaan yhä useammin asiantuntijat ovat pohtineet myös patkätöihin liittyviä myönteisiä puolia. Määräaikaiset työt ovat oiva vastaus työvoimapulaan, ja epätyypilliset työsuhteet ovat tarkoituksenmukaisempia kuin aikaisemmin. Määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn lisääntyminen on osa kehityskulkua, jossa työelämältä vaaditaan yhä suurempaa joustavuutta. Teknologian nopeatahtinen kehitys ja talouden avautuminen globaalille kilpailulle on muuttanut työelämää huomattavasti viimeisten vuosikymmenien aikana. Tässä ajassa korostuu työn tekeminen, joka toteutuu ”tässä ja nyt” hetkessä, ja muutosten toteuttaminen halutaan toteuttaa mahdollisimman nopeasti, kun tarvetta ilmenee. Työvoimaresurssien kannalta tämä tarkoittaa sitä, että työvoiman tarve yrityksissä on entistä enemmän sidottu juuri sillä hetkellä oleviin tarpeisiin ja muutoksiin. Määrä- ja osa-aikaisen työn käyttö merkitsee yritysten joustavuuden lisäämistä: työvoiman säätelyä ja työaikaa kysynnässä tapahtuvien muutosten mukaan. Työntekijät haluavat nykyisin myös enemmän joustomahdollisuuksia. Työn ja perheen

tai muun yksityiselämän yhteensovittaminen on helpottunut, kun työntekijällä on käytössään erilaisia joustomahdollisuuksia esimerkiksi työajan, työsuhteen keston tai työn tekopaikan suhteen. Yksittäisen työntekijän kannalta määräaikainen työsuhde voisi olla mielekäs, kun määräajan jälkeen päättyvä työsuhde on haluttu vaihtoehto ja sopii parhaiten työntekijän elämäntilanteeseen. Perheiden toiveet liittyvät tänä päivänä erilaisiin mahdollisuuksiin joustaa työajoissa, tai siihen missä työ fyysisesti tehdään. Osa-aikatyö ja mahdollisuus määrittellä työaika paremmin vuorokauden tai työviikon aikana tai keikkatyöt voivat juuri olla näitä työn ja perheen yhteensovittamisen keinoja, jotka helpottavat perheen arkea ja lisäävät työntekijän tyytyväisyyttä. Työntekijät kokevat määräaikaisen työsuhteen toimivan myös hyvänä sisääntuloväylänä, kun työpaikkaa vaihdetaan eri organisaatioon. (Miettinen 2007, 7,9,19).

3.3.2 Määräaikaisten ja osa-aikaisten töiden haasteet

Yritysten näkökulmasta nopean vaihtuvuuden mukana tuomat rekrytointi-, perehdytys-, ja koulutuskustannukset ovat merkittävimpiä haittoja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyen. Rekrytointi on tässä työn muutoksessa korostunut entisestään, sillä lyhyet työsuhteet merkitsevät jatkuvaa uusien työntekijöiden hakemista. Näin ollen henkilöstöhallinnon lisäksi kuormitusta koetaan esimiesten ja vakituisten työntekijöiden näkökulmasta, kun suuri osa työajasta kuluu uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Vaikka siis pitkiä työuria ei tänä päivänä ole niin paljon, kuin aikaisemmin, yritykset pyrkivät silti pitämään omista työntekijöistään kiinni, koska sillä on suora vaikutus myös yrityksen liiketoimintaan. Tutkimuksen mukaan organisaatiot, joiden työntekijät ovat vahvasti sitoutuneita työnantajansa, menestyivät 19 prosenttia muita paremmin vuonna 2014. Samaan aikaan organisaatiot, joilla oli tyytymättömiä työntekijöitä, kokivat yli 32 prosentin laskun suoriutumisen tasossa. On selvää, että työntekijöiden tyytyväisyydellä on suuri merkitys yrityksen toimintaan. Lisäksi sillä on vaikutusta yritysten työyhteisöihin. Määrä- tai osa-aikaisilla työntekijöillä ei välttämättä ole niin suurta motivaatiota kehittää työtään tai omaa osaamistaan, kun koko ajan taustalla voi olla ajatus vaihtaa työpaikkaa taas hetken päästä. Suuri määräaikaisten työntekijöiden määrä voidaan kokea työyhteisössä myös stressaavaksi, kun perehdyttäminen vie paljon aikaa, eikä työyhteisössä ehditä kunnolla kasvaa tiiviiksi tiimiksi. Määräaikaisten

ja vakinaisen työvoiman välille voi syntyä ristiriitoja, eikä näitä välttämättä osata organisaatioissa tunnistaa vielä tarpeeksi hyvin. Tällaiset tilanteet luovat uudenlaisia haasteita esimiestyölle, ja näitä aiheita tulisikin käsitellä nykypäivän esimieskoulutuksissa. (Hurmerinta 2015, 65 & Miettinen 20,21).

Määräaikaisten töiden tekeminen voi lisätä työntekijän epävarmuuden tunteen lisääntymistä toimeentulosta ja tulevaisuudesta. Epävarmuus heijastuu esimerkiksi perheen perustamiseen, asunnon hankkimiseen, ja muuhun oman elämän suunnitteluun. Tänä päivänä synnyttäneiden naisten ikä on nousussa, ja omalta osaltaan määräaikaiset työsuhteet vaikuttavat siihen. Määräaikaisen työn epävarmuus voi heijastaa myös muuhun perhe-elämään. Jatkuva stressi ja huoli tulevaisuudesta tarttuu helposti muuhunkin perheeseen. Tiedon saaminen siitä, jatkuuko työ tai saako jostain uuden työn voi tulla hyvinkin lyhyellä varoitusajalla, jolloin on luonnollisestikin haastava suunnitella elämää kovinkaan pitkälle. Jatkuva työpaikan vaihtuminen, uusiin työtovereihin ja toimintatapoihin tutustuminen voi joistain työntekijöistä tuntua hyvältä, joillekin se voi olla rasite ja stressin tuottaja. Jatkuvat keikkatyöt aiheuttavat työntekijöille itselleenkin sen tunteen, ettei koeta kiinnittyvänsä mihinkään työyhteisöön. Työntekijän näkökulmasta määräaikaisten töiden haaste on myös se, että työsuhteiden väliin jäävät sairastumiset ja äitiysvapaat ym. jäävät puhtaasti työntekijän harteille. Yritykset eivät jaa samalla tavalla riskiä näistä asioista, kun aikaisemmin. Määräaikaiset työntekijät saattavat myös jäädä huonompaan asemaan vapaiden tai vuosilomien suhteen, sillä lyhyissä työsuhteissa ei kerry riittävästi työvuosia samalle työnantajalle, ja osa-aikainen työntekijä ei välttämättä kerrytä lomaan ansaittavaa tuntimäärää kuukaudessa täyteen. (Miettinen 21).

3.3.3 Kyselyn tuloksia eri työsuhdemuodoista

Kyselyyn vastanneista määräaikaisia oli 8 prosenttia vastanneista. Vastaajia pyydettiin arvioimaan alla olevia väittämiä asteikolla 1-5, 1 ollessa täysin eri meiltä ja 5 ollessa täysin samaa mieltä. Tuloksia analysoidessani yhdistin 1 ja 2 vastaukset sekä 4 ja 5 vastaukset yhteen ja pyöristin tulokset kokonaisprosentteiksi helpottaakseni tulosten tulkintaa. Yksityiskohtaiset tulokset ovat kuitenkin näkyvissä tämän opinnäytetyön liitteestä. Vastauksista voidaan nähdä, että määräaikaisuus koetaan sopivan parhaiten omaan elämäntilanteeseen ristiriitaisesti, sillä 40 prosenttia olivat täysin tai osittain

eri mieltä ja täysin tai osittain samaa mieltä väittämästä ”määräaikainen työsuhde sopii elämäntilanteeseeni parhaiten”. Kuitenkin valtaosa, eli 50 prosenttia oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että määräaikaisuus on oma toive tai valinta. Kun pyydettiin arvioimaan kuinka hyvin työntekijät kokevat voivansa suunnitella tulevaisuuttaan määräaikaisessa työsuhhteessa, 75 prosenttia koki sen kielteisesti. Puolet vastaajista ei myöskään todennäköisesti halua määräaikaista työsuhdetta tulevaisuudessa.

	1 ja 2 Täysin tai osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 ja 5 Täysin tai osittain samaa mieltä
Määräaikainen työsuhde sopii elämäntilanteeseeni parhaiten	40 %	20 %	40 %
Määräaikainen työsuhde on oma toiveeni tai valintani	25 %	25 %	50 %
Koen voivani suunnitella tulevaisuuttani hyvin, kun työskentelen määräaikaisessa työsuhhteessa	75 %	0 %	25 %
Haluan määräaikaisen työsuhteen todennäköisesti myös tulevaisuudessa	50 %	25 %	25 %

KUVA 14. Kyselyn vastaukset määräaikaisen työsuhteen väittämiin

Valtaosa kyselyyn vastanneista työskenteli vakituudessa työsuhhteessa, eli 93 prosenttia vastanneista. Vastaukset olivat melko selkeitä; valtaosa koki, että vakituinen työsuhde sopii omaan elämäntilanteeseen parhaiten, vakituinen työsuhde oli oma valinta tai toive, he kokivat voivansa suunnitella omaa elämäänsä paremmin vakituudessa työsuhhteessa ja valtaosa haluaisi vakituisen työsuhteen todennäköisesti myös tulevaisuudessa.

	1 & 2 Täysin tai osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 % 5 Täysin tai osittain samaa mieltä
Vakituinen työsuhde sopii elämäntilanteeseeni parhaiten	2 %	4 %	93 %
Vakituinen työsuhde on oma toiveeni tai valintani	2 %	0 %	98 %
Koen voivani suunnitella tulevaisuuttani paremmin, kun minulla on vakituinen työsuhde	4 %	0 %	96 %
Haluan vakituisen työsuhteen todennäköisesti myös tulevaisuudessa	9 %	4 %	87 %

KUVA 15. Kyselyn vastaukset vakituisen työsuhteen väittämiin

Osa-aikaisia työntekijöitä oli vastaajista 8 prosenttia, ja vastaajia pyydettiin myös arvioimaan alla olevia osa-aikaisuuteen liittyviä väittämiä. 50 prosenttia oli täysin tai osittain eri mieltä siitä, että ovat sopimustuntimääräänsä tyytyväisiä. 75 prosenttia ha-

luaisi saada suuremman sopimustuntimäärän ja 50 prosenttia pienemmän sopimustuntimäärän, tai eivät osanneet sanoa. 75 prosenttia oli ajoittain huolestunut taloudellisesta tilanteestaan.

	1 & 2 Täysin tai osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 & 5 Täysin tai osittain samaa mieltä
Olen sopimustuntimääräni tyytyväinen	50 %	25 %	25 %
Haluaisin saada suuremman sopimustuntimäärän	25 %	0 %	75 %
Haluaisin saada pienemmän sopimustuntimäärän	50 %	50 %	0 %
Olen ajoittain huolestunut taloudellisesta tilanteestani	25 %	0 %	75 %

KUVA 16. Kyselyn vastaukset osa-aikaisen työsuhteen väittämiin

Vastaajista 57 prosenttia oli ollut työsuhteessa nykyiselle työnantajalleen 1-5 vuotta, 22 prosenttia 6-10 vuotta, 18 prosenttia 11-20 vuotta ja 2 prosenttia 21-30 vuotta. Miellenkiintoista on siis se, että näinkin suuri osa vastaajista oli juuri vaihtanut työpaikkaa ja olivat tuoreessa työsuhteessa.

Työsuhteeni nykyiselle työnantajalle on:

	n	Prosentti
1-5 vuotta	28	57 %
6-10 vuotta	11	22 %
11-20 vuotta	9	18 %
21-30 vuotta	1	2 %
Yli 30 vuotta	0	0 %

KUVA 17. Kyselyn vastaukset työsuhteen kestosta

Vastaajista 18 prosenttia mietti työpaikan vaihtoa usein, 42 prosenttia joskus, 36 prosenttia harvoin ja 4 prosenttia ei osannut sanoa.

Kuinka usein mietit työpaikan vaihtoa?

	n	Prosentti
Usein	9	18 %
Joskus	21	42 %
Harvoin	18	36 %
En osaa sanoa	2	4 %

KUVA 18. Kyselyn vastaukset työpaikan vaihtamisesta

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan yleisiä työelämään liittyviä väittämiä. Vastaukset jakautuivat lähes kahtia, kun pyydettiin arvioimaan väittämää ”ihannetyöurani koostuu yhdestä tai harvasta pitkästä työsuhteesta samalle työnantajalle”. 42 prosenttia oli täysin tai osittain eri mieltä ja 40 prosenttia täysin tai osittain samaa mieltä. 48 prosenttia oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että ihannetyöura koostuu useista työsuhteista eri työnantajille. 44 prosenttia koki työpaikan vaihtamisen olevan itselleen helppoa. 60 prosenttia koki normaaliksi sen, että työsuhteet eivät kestä useita vuosia yhdelle työnantajalle. 86 prosenttia oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että olisi valmis vaihtamaan työpaikkaa, jos heille tarjottaisiin mahdollisuus uusiin haasteisiin ja mielekkäämpiin tehtäviin toisessa yrityksessä. 70 prosenttia oli täysin tai osittain eri mieltä siitä, että jää eläkkeelle nykyisen työnantajan palveluksesta ja vain 18 prosenttia täysin tai osittain samaa mieltä.

	1 & 2 Täysin tai osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 & 5 Täysin tai osittain samaa mieltä
Ihannetyöurani koostuu yhdestä tai harvasta pitkästä työsuhteesta samalle työnantajalle	42 %	18 %	40 %
Ihannetyöurani koostuu useista työsuhteista eri työnantajille	42 %	10 %	48 %
Koen työpaikan vaihtamisen olevan minulle helppoa	38 %	18 %	44 %
Mielestäni on normaalia, että työsuhteet eivät kestä useita vuosia yhdelle työnantajalle	24 %	16 %	60 %
Olin valmis vaihtamaan työpaikkaa, jos minulle tarjottaisiin mahdollisuus uusiin haasteisiin tai mielekkäämpiin tehtäviin toisessa yrityksessä	14 %	0 %	86 %
Uskon, että jään eläkkeelle nykyisen työnantajan palveluksesta	70 %	12 %	18 %

KUVA 19. Kyselyn vastaukset työuraa koskeviin väittämiin

3.4 Monikulttuurisuus

3.4.1 Monikulttuurisen työympäristön tuomat muutokset työelämään

Yksi työn muutoksista on varmasti se, että työ on tänä päivänä paljon kansainvälisempää kuin aikaisemmin. Tämä näkyy varmasti työelämässä myös monikulttuurisena työyhteisönä. Suomessa on myös paljon maahanmuuttajia, ja heidänkin työllistyminen näkyy monimuotoisina työyhteisöissä. Julkunen kuvaa Uuden työn paradoksit kirjassaan kuinka Suomalaiset yritykset ovat nykypäivänä kansainvälistyneet monella tavalla. Reilu kolmasosa suomalaisten teollisuusyritysten työvoimasta on nykyään ulkomailla. Suomalaiset pörssiyritykset ovat myös siirtyneet ulkomaalaisten omistukseen ja sulautuneet sitä myöten globaaliin kauppaan entisestään. (Julkunen 2008, 56)

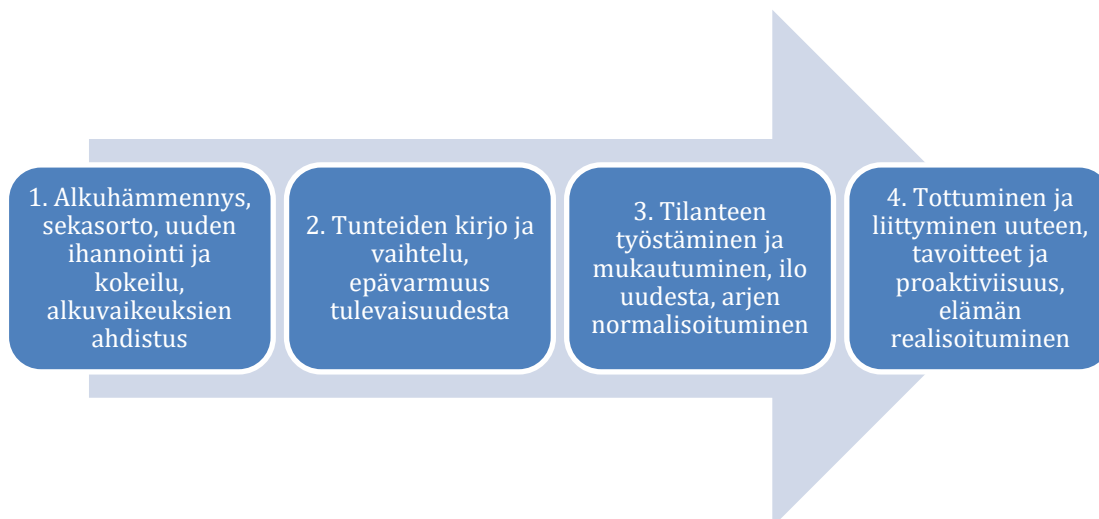
Monikulttuurinen työyhteisö yleistyy eri organisaatioissa, sillä maahanmuuttajien määrä Suomessa on lisääntynyt. Vielä 1980-luvun lopulla Suomi oli maastamuuttomaa, josta työntekijät lähtivät työntekoon muihin maihin, mutta sen jälkeen trendi on muuttunut toiseen suuntaan ja nyt suomeen muuttaa useita maahanmuuttajia muun muassa Somalista, Chilestä ja Vietnamista. Vuonna 2019 ulkomaan kansalaisten määrä suomessa oli lähes 268 000 ja suurin kansalaisryhmä olivat Viron kansalaiset. Suurin osa Suomessa työskentelevistä työkäisistä (15-64-vuotiaat) olivat thaimaalaisia, vietnamilaisia tai nepalilaisia. Maahanmuuttajien määrää työelämässä pidetään yhtenä keinona kattamaan ennustettua työvoimavajetta Suomessa. Hallitus on myös hyväksynyt jo 2006 maahanmuuttopoliittisen ohjelman, ja sen yksi keskeinen tavoite on työperäisen maahanmuuton aktiivinen edistäminen. Ohjelmalla pyritään myös edistämään moniarvoista, monikulttuurisen ja syrjimättömän yhteiskunnan kehittämistä ja tuetaan työyhteisöjen kehittämistä monikulttuurisiksi. Monikulttuurista työyhteisöä pidetään tänä päivänä hyvänä resurssina, ongelman sijaan. Monissa organisaatioissa monikulttuurisen henkilöstön palkkaaminen nähdään hyödyksi ja tavoiteltavaksi asiaksi, ja nykyisin arvostetaan sen mukana tuomaa erilaisuuden rikkautta. Eurooppalaisilla työpaikoilla tehdyissä tutkimuksissa on ilmennyt useita monimuotoisen työyhteisön tuomia etuja. Monikulttuurisuutta tukevan henkilöstöpolitiikan koettiin hyödyntävän organisaatioita muun muassa houkuttelemaan ja sitouttamaan työntekijöitä, sen koettiin lisäävään innovaatiota ja luovuutta työntekijöiden keskuudessa, se vahvistaa organisaation arvopohjaa, parantaa työntekijöiden motivaatiota, auttaa or-

ganisaatioita työvoimapulassa, kohentaa organisaation työnantajamielikuvaa ja kehittää lopulta asiakastyytyväisyyttä. (Vartia, Bergbom, Giorgiani, Rintala-Rasmus, Riala & Salminen 2007, 16-17,38, & Tilastokeskus).

Monikulttuuri-osaamisesta on tullut ja tulossa vahvemmin uudistuvan työyhteisön valttikortti. Se ei kuitenkaan ole ihan helppo taito, sitä ei voi opetella kirjoista, vaan sen omaksuminen vaatii aikaa ja kokemusta. Työyhteisöissä toimitaan usein niin, että maahanmuuttajataustainen opettaa ja ohjaa toista maahanmuuttajaa, sillä uskotaan että he ymmärtävät paremmin toisiaan. Tämän varjopuolena voi olla ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden eristäytyminen tai sulkeminen muun työyhteisön ulkopuolelle. Vieraan kulttuurin kohtaaminen aiheuttaa ihmisissä asenteisiin ja ennakkoluuloihin. Aila Wallin kuvailee Monikulttuuriosaaminen, uudistuvan työyhteisön valttikortti kirjassaan kuinka monikulttuurisuus ja vuorovaikutus eri kulttuureista tulleiden välillä on aina hankalaa ja siinä on oikean ja väärän sekä hyvän ja pahan jänniteitä. Wallinin mukaan tämän asian tiedostaminen on ensimmäinen askel kohti monikulttuuriosaaamista. Tarvitaan lisää realistisia onnistumisia monikulttuuristuvassa yhteiskunnassa, ja eri tasoilla – niin työpaikoilla, kouluissa kuin kadullakin. (Wallin, 9, 13).

3.4.2 Monikulttuurisen työympäristön mahdolliset haasteet

Monikulttuurinen työympäristö on toki yleistymässä, mutta siihen liittyy myös haasteita. Eri kulttuurien yhteentörmäys ja yhdessä työskenteleminen voi alkuun olla haastavaa. Organisaatioon voi syntyä jopa eräänlainen kulttuurikriisi. Tieto ja tuntemus vieraasta kulttuurista helpottaa luonnollisestikin sekä työnantajan että työntekijän alkuhankaluuksissa, mutta ei kuitenkaan poista kulttuurikriisiä kokonaan. Sopeutumiseen kuuluvia ristiriitaisuuksia ei kannata kieltää tai pelätä, vaan varautua niihin ennakolta, tiedostaa näiden oireet ja pyrkiä löytämään niihin parhaat ratkaisut. Kulttuurikriisin vaiheet voidaan karrikoidusti jakaa viiteen eri vaiheeseen:



KUVA 20. Kulttuurikriisin vaiheet, mukaillen Wallin

Näiden vaiheiden läpikäymistä pidetään edellytyksenä toimivan kulttuurien välisen vuorovaikutuksen kehittymiselle ja toimivalle työyhteisölle. Tietoisuus kulttuurikriisistä ja sen merkityksestä on tärkeää, ja auttaa niin ulkomaalaista itseään kuin myös toimivalle organisaatiolle. Ensimmäinen vaihe on kuin shokki tai kuherruskuukausi, joka voi luoda hämmennystä tai järkytystä samalla kun kokeillaan kaikkea uutta. Sen jälkeen arjen haasteet ja tunteet nousevat pintaan. Tässä vaiheessa ristiriidat nostavat päätään oman ja uuden kulttuurin välillä niin käytännössä kuin tunnetasollakin. Kolmannessa vaiheessa esiin tulevia asioita, kysymyksiä ja tunteita työstetään, mielellään hyvässä yhteistyössä koko työyhteisön kesken. Viimeisessä vaiheessa ollaan totuttu jo uuteen työyhteisöön ja työskentelytapaan, saadaan tuloksia aikaan ja nähdään erilaisuus voimavarana ja rikkautena. Kulttuurikriisi voi toistua ja tehdä jopa aaltoliikettä työyhteisössä. Sen kesto vaihtelee yksilöstä, yrityksestä ja olosuhteista riippuen muutamasta kuukaudesta muutamiin vuosiin. On myös tilanteita, joissa se nousee uudelleen esiin vielä vuosienkin kuluttua, mutta on tärkeää oppia tunnistamaan se, jotta voidaan ennakoida mahdollisia haasteita. (Wallin, 19-20).

3.4.3 Kyselyn tuloksia monikulttuurisesta työyhteisöstä

Kyselyssä kysyttiin vastaajilta monikulttuurisuuteen liittyviä kysymyksiä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan alla olevia väittämiä asteikolla 1-5, 1 ollessa täysin eri mieltä ja

5 ollessa täysin samaa mieltä. Tuloksia analysoidessani yhdistin 1 ja 2 vastaukset sekä 4 ja 5 vastaukset yhteen ja pyörustin tulokset kokonaisprosentteiksi helpottaakseni tulosten tulkintaa. Yksityiskohtaiset tulokset ovat kuitenkin nähtävissä tämän opinnäytetyön liitteessä. Vastauksista voidaan nähdä, että yli puolet eli 52 prosentti kokivat työyhteisönsä muuttuneen monikulttuurisemmaksi viimeisen 5 vuoden aikana. 86 prosenttia oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että monikulttuurisuus rikastuttaa työyhteisöä. 36 prosenttia oli joko täysin tai osittain eri mieltä, sekä täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että monikulttuurinen työyhteisö aiheuttaa yhteentörmäyksiä eri kulttuureista tulevien henkilöiden välillä. 62 prosenttia haluaisi työskennellä tulevaisuudessa mahdollisimman monikulttuurisessa työyhteisössä, ja jopa 78 prosenttia oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että monikulttuurinen työyhteisö lisää positiivista työnantajamielikuvaa.

	1 & 2 Täysin tai osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 & 5 Täysin tai osittain samaa mieltä
Työyhteisöni on muuttunut monikulttuurisemmaksi viimeisen 5 vuoden aikana	38 %	10 %	52 %
Monikulttuurisuus rikastuttaa työyhteisöä	6 %	8 %	86 %
Monikulttuurinen työyhteisö aiheuttaa yhteentörmäyksiä eri kulttuureista tulevien henkilöiden välillä	36 %	28 %	36 %
Haluaisin työskennellä tulevaisuudessa mahdollisimman monikulttuurisessa työyhteisössä	12 %	26 %	62 %
Monikulttuurinen työyhteisö lisää positiivista työnantajamielikuvaa	0 %	22 %	78 %

KUVA 21. Kyselyn vastaukset monikulttuurisen työyhteisön väittämiin

4 POHDINTA, JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

Yleisesti voidaan todeta, että työn tekeminen on muuttunut. Kyselyn vastauksista saadaan tähän väittämään myös tukea työntekijöiden näkökulmasta, sillä 90 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että työn tekemisessä on tapahtunut muutoksia viimeisen viiden vuoden aikana. Digitalisaatiolla on suuri rooli muutoksen mahdollistajana. Kyselyni perusteella valtaosa työntekijöistä on huomannut digitalisaation muuttaneen heidän työtään, joten muutos on havaittavissa myös työntekijöiden keskuudessa. Digitalisaatio ja sen tuomat muutokset voivat tuoda työntekijöille stressin tunnetta, ja näin koki kyselyni vastaajista reilu 30 prosenttia. Se on mielestäni sellainen asia johon työelämän esimiesten ja johdon tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Richard Ryanin ja Edward Decin luoman itseohjaavuusteorian mukaan, kyvykkyys toimia kuuluu ihmisen perustarpeeseen ja sen olemassaolo vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin. Näin ollen voisi päätellä, että jos digitalisaation luomassa muutoksessa työntekijä ei osaa tai kykene käyttämään joitakin työvälineitä tai ohjelmia, hän voi kokea työtyytyväisyytensä madaltuneen. Tätä ajatusta tukee myös Pekka Järvisen luoma hyvän työyhteisön tukipilarit – malli, jossa puhutaan työntekoa tukevasta organisaatiosta, ja selkeästä töiden järjestelystä. Nämä osiot viittaavat mielestäni myös siihen, että työntekijällä tulee olla selkeä osaaminen ja odotus siitä, millä tavalla töitä tehdään parhaalla mahdollisella tavalla. Näiden asioiden toteutuessa työntekijän oma motivaatio ja työhyvinvointi lisääntyvät. (Van Lange, Kruglanski, Higgins, 2012, 416-417 & Tuomi 2018, 39-40).

Yksi digitalisaation mahdollistamista työn muutoksista on ehdottomasti etätyöskentelyn mahdollistaminen. Kuten aikaisemmin opinnäytetyössäni tuon esille, etätyöskentely on erityisesti kasvanut koronaepidemian aikana. Kasvu on nähtävissä niin Suomessa, kuin muualla maailmassakin. Etätyöskentely on kasvanut Suomessa yli viisikymmentä prosenttia sitten vuodesta 2010. Kyselytuloksiani tulkittaessa voidaan tehdä selkeä johtopäätös – etätyöskentely on kasvanut ja sen yleinen käyttö tulee säilymään myös koronaepidemian jälkeen. Teettämäni kyselyn perusteella valtaosa vastaajista eli 70 prosenttia työskentelivät etätöissä 1-5 päivää kuukaudessa ennen koronaepidemiaa. Koronaepidemian aikana 73,17 prosenttia tekevät etätöitä yli 16 päivää kuukaudessa, eli voidaan todeta koronaepidemian muuttaneen työskentelytapojamme

radikaalisti. Mielenkiintoista on, että 39,02 prosenttia vastaajista arvioivat työskentelevänsä 11-15 päivää kuukaudessa etätöissä vielä koronaepidemian jälkeenkin. Tämä vahvistaa sitä ajatusta, että etätöskentely on tullut jäädäkseen ja yritysten on mukaututtava tähän uuteen työskentelymalliin. Jos työntekijöiden arvioimat luvut pitäisivät paikkaansa, etätöskentelyä toteutettaisiin yli puolet enemmän kuukaudessa myös tulevaisuudessa, kuin mitä ennen koronaepidemiaa. (Paul 2020, 7-8).

Grace Paul (Paul 2020, 7-8) tuo Etätö -kirjassaan esille, että etätöiden mahdollistaminen parantaa työntekijöiden elämänlaatua ja tyytyväisyyttä. Teettämäni kyselyn perusteella tulokset tukevat tätä väitettä, sillä 93 prosenttia vastaajista kokee etätömahdollisuuden antavan joustavuutta työn tekemiseen ja sitä kautta luo myös tyytyväisyyttä. Uskon, että kun työntekijät voivat vaikuttaa oman työnsä tekemiseen vahvemmin, se lisää työtyytyväisyyttä. McGregorin X- ja Y- teorian Y- teoria osuuden mukaan työntekijä on oma-aloitteinen ja hän pyrkii maksimoimaan omat kykynsä ja ottaa luontaisesti vastuuta työssään. Tämä teoria on mielenkiintoinen, sillä etätöskentelyssä työntekijälle annetaan hurjasti vastuuta ja valtaa työn tekemiseen. Etätöskentelyssä korostuu myös teorian mukainen oletus siitä, että työntekijä on oma-aloitteinen ja tekee työnsä ilman, että häntä jatkuvasti valvotaan. Kyselyni tulokset tukevat tätä näkemystä, sillä 62,79 prosenttia vastaajista kokivat etätöskentelyn parantaneen heidän omaa itseohjautuvuuttaan ja oma-aloitteisuuttaan.

Helle kuvaa Etätökirjassaan, että monesti etätöskentely lisää työntekijöiden tehokkuutta ja tuo näin myös hyötyä työntekijöiden lisäksi yrityksille. Kyselyyni vastanneista 62 prosenttia kokivat, että etätömahdollisuus on lisännyt työtehokkuutta ja 69,77 prosenttia koki etätöskentelyn lisänneen työtyytyväisyyttä. Voidaan siis tulkita, että kun työntekijälle antaa vastuuta ja valtaa työnsä toteuttamiseen, hän suoriutuu siitä paremmin, tehokkaammin ja itseohjautuvasti. Tätä ajatusta tukee myös Richard Ryanin ja Edward Decin luoma itseohjaavuusteoria, jonka yksi ihmisen perustarpeista on nimenomaan omaehtoisuus. Tällä viitattiin siihen, että ihmisellä tulisi olla kokemus siitä, että hän on itse vapaa päättämään omista tekemisistään. Teoriaan ja kyselyni vastauksiin pohjautuen, voidaan siis tehdä johtopäätös, että etätöskentelyn mahdollistaminen lisää työntekijöiden työtyytyväisyyttä. (Paul 2020, 7-8, Tuomi 2018, 17-18 & Van Lange, Kruglanski, Higgins 2012, 416-417, Helle 2004, 17).

Grace Paul (Paul 2020, 13-19) nostaa Etätyö -kirjassaan esille viisi keskeisintä etätyön hyötytekijää, jotka ovat: Talous, eli rahallinen säästö, monimuotoisuus, eli oman elämäntilanteen yhteensovittaminen työn kanssa, tehokkuus ja tyytyväisyys, terveys ja ympäristösäästöt kun työmatkoista ei aiheudu päästöjä. Teettämässäni kyselyssä halusin kysyä näistä myös vastaajilta. Pyysin vastaajia valitsemaan kolme merkittävintä hyötyä etätyöskentelyssä, jotka kokevat itse hyödyllisimmiksi. Vastauksista voidaan saada tukea myös Paulin näkemykselle, sillä kolme suurinta hyötyä olivat työmatkoista säästetty aika, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottuminen sekä omat vaikutusmahdollisuudet työn tekemiseen ja työaikoihin. Tulokset ovat osittain kuitenkin myös ristiriitaisia Helteen näkemyksen kanssa, sillä rahallisen säästön hyötyjä pitivät merkittävinä vain 16,67 prosenttia vastaajista ja terveenä pysymistä 33,33 prosenttia vastaajista. (Paul 2020, 13-19).

Vaikka etätyöskentelyssä onkin paljon hyviä puolia, on kuitenkin asioita, joihin tulisi kiinnittää huomiota. Helle (Helle 2004, 20-22) kuvaa Etätyö -kirjassaan, kuinka myös työskennellessään etänä, muun työyhteisön kanssa kommunikointi ja tiimihengen rakentuminen vähentyy. Lisäksi Helle korostaa kuinka tärkeä rooli esimiehellä on tiimihengen rakentamisessa ja siinä, että esimies osaa luoda erilaisia keinoja pysyä työntekijöistään ajan tasalla. Samaa aihetta avataan Hertzbergin kaksifaktoristeoriassa, jossa kuvataan mm työympäristön, työn johdon ja ihmissuhteiden puutteen mahdollisesti vaikuttavan alentavasti työtyytyväisyyteen. Richard Ryanin ja Edward Decin itseohjaavuusteoriassa taas painotetaan yhteisöllisyyden tärkeyttä ihmisen perustarpeelle, ja kuinka tärkeää on olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Pekka Järvisen toimivan työyhteisön peruspilareissa taas painotetaan työntekoa palvelevaa johtamista ja avoimuutta.

Näiden kaikkien teorioiden valossa löydetään yhteneväisyyksiä myös teettämäni kyselyn tuloksiin. Vastaajista 23,91 prosenttia olivat eri mieltä väittämästä, että oma esimies on taitava etätyötiimin johtaja, ja 35,71 olivat eri mieltä siitä, että saavat heiltä tarpeeksi palautetta. 48,84 prosenttia haluaisi olla oman esimiehensä kanssa etätyöpäivinä enemmän tekemisissä. Näin ollen voidaan tulkita, että yritysten esimiesten ja johdon olisi hyvä kiinnittää etätyöjohtamiseen tarkemmin huomiota. Tiimihenki ja

yleinen sosiaalisen kontaktin puute työyhteisöön nousi yhdeksi merkittäväksi haasteeksi teettämäni kyselyn valossa. Lisäksi työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, ja työergonomian puute nousivat vastaajien mielestä haasteiksi. Nähdäkseni yritysten tulisi laatia tarkempi malli siitä, millä tavoin yritykset pysyvät tarkemmin ajan tasalla työntekijöiden työhyvinvoinnista.

Yrityksillä on hyvin vaihtelevia ohjeistuksia etätyöskentelyn toteuttamiselle. Tällaiset tarkemmin mietityt ohjeistukset ja linjaukset auttaisivat paitsi työntekijöitä, myös esimiehiä suoriutumaan työstään. Mikäli yhteys omaan esimieheen on heikko, sillä voi tämän opinnäytetyön tutkimustiedon valossa olla negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin. Olemme uudenlaisen ajan edessä, ja nyt myös esimiehet tarvitsevat uudenlaisia työkaluja etätyötiimien johtamiseen. Monet yritykset ovat innovoineet hienoja aloitteita myös siitä, miten työntekijöiden kesken ollaan enemmän yhteydessä toisiin kollegoihin. Mielestäni on tärkeää miettiä, millä tavalla varmistetaan se, että kukaan työntekijä ei jää etätyöpäivinäkään yksin. (Tuomi 2018, 17-18 & 39-40 & Van Lange, Kruglanski, Higgins 2012, 416-417).

Opinnäytetyöhön teetetyssä kyselyssä osa-aikaisia työntekijöitä oli 8 prosenttia vastaajista. Sama määrä työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Vastausjoukko oli sen verran pieni, että kyselyn tuloksien reliabiliteetti ei ole kovin vahva näiden osalta. 92 prosenttia vastaajista työskenteli kuitenkin vakituisessa ja kokoaikaisessa työsuhteessa. Näistä tuloksista voidaan päätellä, että näissä työsuhteen muodoissa työskentelevät olivat tyytyväisempiä tilanteeseensa. Näin ollen Pärnäsen ja Olkkosen väittämä siitä, että osa-aikatyö olisi Suomessa kasvava työn tekemisen muoto ei tämän tutkimuksen valossa pitäisi paikkaansa. Erityisesti kyselyni vastauksista uskon, että tänä päivänä moni osa-aikaisesti tai määräaikaisesti työskentelevä haluaisi työskennellä kokoaikaisessa ja vakituisessa työsuhteessa. Vastauksista voidaan huomata, että määräaikaisesti työskentelevät kokivat ajoittaista huolta tulevaisuudesta ja tulevaisuuden suunnittelusta. Tähän on mielestäni hyvä kiinnittää huomiota tulevaisuudessa enemmän, mikäli osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet lisääntyvät. Moni tulevaisuuden työelämän muutos tuo jo nyt ajoittain huolta ja stressin tunnetta työntekijöille, joten on hyvä miettiä millä tavalla työhyvinvointi ei kärsi näissä eri muotoisissa työsuhteissa.

teissa. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa voi olla riski siihen, että työntekijä vaihtelee työpaikkaa niin usein, tai tekee niin vähän tunteja viikossa, että esimiehen tai työyhteisön on vaikea tunnistaa mahdollisia työntekijän työhyvinvoinnin laskun merkkejä. Lisäksi työntekijä itse voi kokea itsensä helpommin irralliseksi, eikä välttämättä kuuluvansa tai sitoutuvansa mihinkään työyhteisöön. (Pärnänen & Okkonen 2009, 149-152).

Kyselyyn vastanneista yli puolet, eli 57,14 prosenttia oli hyvin tuoreessa työsuhteessa nykyiselle työnantajalleen, eli 1-5 vuotta kestäneessä työsuhteessa. 22,45 prosenttia oli ollut työsuhteessa 6-11 vuotta. Nämä luvut tukevat sitä väitettä, että työsuhteet ovat nyt ja tulevaisuudessa lyhyempiä, ja ihmiset vaihtavat työpaikkoja useammin. Vastaa- jista lisäksi 18 prosenttia mietti työpaikan vaihtamista usein ja 44 prosenttia joskus. Tästä voisi tehdä sen päätelmän, että työpaikan vaihtaminen on yleistynyt eikä sitä pi- detä tänä päivänä niin pelottavana kuin aikaisemmin. Uskon, että tulevaisuudessa työ- paikan vaihtaminen lyhyelläkin aikavälillä tulee yleistymään. Kyselyyn vastanneiden tuloksista saadaan tähän ajatukseen tukea, sillä 40 prosenttia oli täysin tai osittain sa- maa mieltä siitä, että ihannetyöura koostuu useista työsuhteista eri työnantajille. Li- säksi vain 18 prosenttia vastaajista arveli jäävänsä eläkkeelle nykyisen työnantajan pal- veluksesta. Näin ollen voidaan päätellä, että valtaosa työntekijöitä tulee vaihtamaan työnantajaa työuransa aikana.

Vartija, Bergbom, Giorgiani, Rinta-Raskus, Riala ja Salminen tuovat esille, että moni organisaatio haluaa palkata mahdollisimman monikulttuurisen työyhteisön. Moni- kulttuurisella työyhteisöllä nähdään olevan positiivisia vaikutuksia työnantajabrän- diin ja työntekijöiden sitoutuneisuuteen. Sen nähdään lisäävän myös innovaatiota ja luovuutta työntekijöiden keskuudessa. Nämä väitteet voidaan tulkita todeksi, mikäli katsotaan kyselyyni vastanneita tuloksia. 52 prosenttia koki, että oma työyhteisö on muuttunut monikulttuurisemmaksi viimeisen viiden vuoden aikana, ja 86 prosenttia koki sen rikastuttavan työyhteisöä. Merkittävää mielestäni on, että 78 prosenttia vas- taajista koki myös monikulttuurisen työyhteisön lisäävän positiivista työnantajamieli- kuvaa. Näistä vastauksista voidaan siis päätellä, että työntekijät arvostavat itsekin mo- nikulttuurista työympäristöä ja se on suuri valttikortti monelle yritykselle. Yritysten

kannattaisikin miettiä omaa työntekijärekrutointiaan sen pohjalta, millaiseksi työyhteisö halutaan pitkällä tähtäimellä muokata. Yritysten olisi hyvä siis luoda itselleen rekrytointistrategia, joka vastaa heidän työnantajamielikuvan rakentamista, sillä työntekijät arvostavat nyt ja tulevaisuudessa yhä enemmän monikulttuurista ja rikasta työyhteisöä. (Vartia, Bergbom, Giorgiani, Rintala-Rasmus, Riala & Salminen 2007, 16-17).

Opinnäytetyöhön teetetyn kyselyn aineistokeräyksen tapa ei ole mahdollistanut vastaajien taustamuuttujien selvittämistä sukupuolta lukuun ottamatta tarkemmin. Tässä opinnäytetyössä käytetyt tulokset ovat siis suuntaa antavia ja tuovat mukanaan mielenkiintoisia jatkokysymyksiä, joita olisi kiinnostava jatkojalostaa. Olisi esimerkiksi mielenkiintoista selvittää, miten eri ikäiset työntekijät suhtautuvat työelämämuutokseen, vai eroaako eri ikäisten näkemys? Ovatko etätyötä tekevät yleisesti tyytyväisempiä ja sitoutuneempia työhönsä kuin ne, joilla ei ole mahdollisuutta työskennellä etänä? Miten etätyötä tekevien suhtautuminen työn tekemiseen on yleisesti muuttunut? Miten etätyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointi poikkeaa työpaikalla tekevien hyvinvoinnista, vai poikkeaa se? Tai miten esimerkiksi osa- ja määräaikaisten työntekijöiden työpanos eroaa kokoaikaisten ja toistaiseksi voimassa olvien työpanoksesta? Mielenkiintoisia avoimia kysymyksiä jää paljon ja niihin tulemme varmasti tulevaisuudessa saamaan vastauksia entistä syvemmin. Näiden kautta ymmärrämme jälleen muuttuvaa työelämää ja työtä tekevien työntekijöiden tarpeita paremmin.

LÄHTEET

- Aspa 2018. Digitaalinen maailma tulee rytinällä – olemmeko valmiita? Viitattu 23.9.2020. <https://www.aspa.fi/fi/suuntaaja/suuntaaja-22018-asukkaan-oikeudet/digitaalinen-maailma-tulee-rytin%C3%A4ll%C3%A4-olemmeko-valmiita#477bd8eb>
- Etiikka.fi 2018. Sosiaalinen media ja tutkijan etiikka. Viitattu 5.12.2020. Sosiaalinen media ja tutkijan etiikka – Etiikka.fi
- Hamk 2018. Hyvä, paha digitalisaatio: haittoja vähentämällä kohti suurempaa hyötyä. Viitattu 23.9.2020. <https://unlimited.hamk.fi/yrityksija-liiketoiminta/hyva-paha-digitalisaatio/#.X2r4d2gza70>
- Helle, Minna 2014. Etätyö. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Hurmerinta, Johanna. 2015. On aika muuttua, Menestysopas sosiaalisen aikakauden johtajille. Viro: Printon.
- Jousilahti Julia, Koponen Johannes, Koskinen Minea, Leppänen Juha, Lätti Risto, Mokka Roope, Neuvonen Aleks, Nuutinen Johannes, Suikkanen Henrik. 2017. Työ 2040. Skenaarioita työn tulevaisuudesta. Demos Helsinki 1/2017. Helsinki.
- Julkunen, Raija 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mamwork 2020. Työ muuttuu – kuinka muuttuvat sen tekemisen tavat? Viitattu 30.9.2020. <https://www.mamwork.fi/post/ty%C3%B6-muuttuu-kuinka-muuttuvat-sen-tekemisen-tavat>
- Mielenihmeet 2020. Etätyö koronaviruksen aikana. Viitattu 29.9.2020. <https://mielenihmeet.fi/etatyot-koronaviruksen-aikana/>
- Miettinen, Anneli 2007. Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisten työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. Helsinki: Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos.
- Paul, Grace 2020. Etätyökirja. Tallinna: Kustannusosakeyhtiö Aula & Co.
- Pärnänen, Anna & Okkonen Kaisa-Mari 2009. Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Multiprint Oy.
- Pöyriä, Pasi 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus Oy. E-Kirja.
- Sitra 2016. Vain joka neljäs suomalainen työllistynyt avointa työpaikkaa hakemalla. Viitattu 6.11.2019. <https://www.sitra.fi/uutiset/vain-joka-neljas-suomalainen-tyollistynyt-avointa-tyopaikkaa-hakemalla/>.
- STTK. #Digitalisaatio työelämässä. Viitattu 23.9.2020. <https://www.sttk.fi/subject/digitalisaatio/>
- Tilastokeskus. Ulkomaan kansalaiset. Viitattu 15.9.2020. <https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html#maittain>
- TTT 2020. Korona kiihdytti työelämän muutosta – epävarmuus teki pesän. Viitattu 12.9.2020. <https://www.ttlehti.fi/korona-kiihdytti-tyoelaman-muutosta-epavarmuus-teki-pesan/>

- Tuomi, Jouni 2018. Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä. Tampere: Kirjapaino Hermes.
- Työterveyslaitos 2018. Digitalisoituva työelämä ja työterveys. Viitattu 23.9.2020. <https://www.ttl.fi/blogi/digitalisoituva-tyoelama-ja-tyoterveys/>
- Van Lange, P. Kruglanski, A. Higgins, T. 2012. The handbook of theories of school psychology. SAGE publications Ltd. USA.
- Vartia Maarit, Bergbom Barbara, Giorgiani Terhi, Rintala-Rasmus Anita, Riala Riitta, Salminen Simo 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Värtinen, Veera 2017. Tutkijat ja sosiaalisen median käyttö. Kunnallissalan kehittämissäätiö julkaisu 5.
- Wallen, Aila 2013. Monikulttuuriosaaminen. Uudistuvan työyhteisön valttikortti. Klaava Media.
- Wilenius, Markku 2015. Tulevaisuuskirja. Metodi seuraavan aikakauden ymmärtämiseen. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Otava

LIITTEET

1. Teetetyn kyselyn kyselylomake

Tulevaisuuden työn muutokset

Heti aluksi KIITOS, että vastaat tähän kyselyyn ja autat opinnäytetyöni tutkimuksessa!
Teen opinnäytetyötäni Humanistisessa Ammattikorkeakoulussa. Aiheenani on tutkia tulevaisuuden työn muutoksia ja sen vaikutuksia työskentelyimme, sekä työhyvinvointiimme. Kyselyyn vastaaminen kestää n.10 minuuttia. Kiitos vielä kerran ajastasi!

1. Olen

- Mies
 Nainen
 Muunsukupuolinen

2. Ikäni on

- 18-27 vuotias
 28-39 vuotias
 40-54 vuotias
 55 tai enemmän

3. Työsuhteeni nykyiselle työnantajalleni on

- Vakituinen
 Määräaikainen

4. Jos työskentelet määräaikaisessa työsuhteessa, arvioi kuinka hyvin alla olevat väittämät pitävät paikkaansa asteikolla 1-5

(Jos työskentelet vakituisessa työsuhteessa, jätä tähän osioon vastaamatta)

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 Osittain samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Määräaikainen työsuhte sopii elämäntilanteeseeni parhaiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Määräaikainen työsuhte on oma toiveeni tai valintani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen voivani suunnitella tulevaisuuttani hyvin, kun työskentelet määräaikaisessa työsuhteessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan määräaikaisen työsuhteen todennäköisesti myös tulevaisuudessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Jos työskentelet vakituisessa työsuhteessa, arvioi kuinka hyvin alla olevat väittämät pitävät paikkaansa asteikolla 1-5

(Jos työskentelet määräaikaisessa työsuhteessa, jätä tähän osioon vastaamatta)

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 Osittain samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Vakituinen työsuhte sopii elämäntilanteeseeni parhaiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakituinen työsuhte on oma toiveeni tai valintani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen voivani suunnitella tulevaisuuttani paremmin, kun minulla on vakituinen työsuhte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan vakituisen työsuhteen todennäköisesti myös tulevaisuudessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Työsuhteeni nykyiselle työnantajalleni on

- Kokoaikainen (37,5 tuntia viikossa tai enemmän)
- Osa-aikainen (Alle 37,5 tuntia viikossa)

7. Jos työskentelet osa-aikaisessa työsuhteessa, arvioi kuinka hyvin alla olevat väittämät pitävät paikkaansa asteikolla 1-5

(Jos työskentelet kokoaikaisessa työsuhteessa, jätä vastaamatta tähän osioon)

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 Osittain samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Olen sopimustuntimääräni tyytyväinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin saada suuremman sopimustuntimäärän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin saada pienemmän sopimustuntimäärän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ajoittain huolestunut taloudellisesta tilanteestani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Työsuhteeni nykyiselle työnantajalleni on kestänyt

- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- 21-30 vuotta
- Yli 30 vuotta

9. Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 Osittain samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Ihannetyöurani koostuu yhdestä tai harvasta pitkästä työsuhteesta samalle työnantajalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihannetyöurani koostuu useista työsuhteista eri työnantajille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työpaikan vaihtamisen olevan minulle helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni on normaalia, että työsuhteet eivät kestä useita vuosia yhdelle työnantajalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olisin valmis vaihtamaan työpaikkaa, jos minulle tarjottaisiin mahdollisuus uusiin haasteisiin tai mielekkäämpiin tehtäviin toisessa yrityksessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon, että jään eläkkeelle nykyisen työnantajani palveluksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Kuinka usein mietit työpaikan vaihtamista?

- Usein
- Joskus
- Harvoin
- En osaa sanoa

11. Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 Osittain samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Työn tekemisessä on tapahtunut muutoksia viimeisen viiden vuoden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tekemisen muutokset ovat olleet positiivisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua huolestuttaa miten paljon työn tekeminen tulevaisuudessa tulee muuttumaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn muutosta on johdettu organisaatiossani hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon, että tulevaisuuden työn muutokset tulevat vaikuttamaan työtyytyväisyyteeni positiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Suurimmat työssä tapahtuneet muutokset viimeisen viiden vuoden aikana ovat mielestäni olleet:

(Valitse kaikki ne muutokset, joita koet työssäsi tapahtuneen)

- Etätöskentelyn lisääntyminen
- Työn digitalisoituminen
- Työn projektiluontoisuuden lisääntyminen
- Työn osa-aikaisuuden lisääntyminen
- Työn globalisoituminen ja työyhteisön muutos monikulttuurisemmaksi
- Jokin muu, mikä?

13. Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 Osittain samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Työni on muuttunut digitaalisemmaksi viimeisen viiden vuoden aikana teknologisen kehityksen myötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ajoittain huolestunut siitä, että työni muuttuu tai loppuu kokonaan teknologisen kehityksen myötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Digitalisaatio tuo minulle ajoittain stressin tunnetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin saada lisää tukea / koulutusta organisaatiossani käytössä olevien ohjelmien ja järjestelmien käyttöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Digitaalisten työvälineiden ansiosta työssäni tarvitsema tieto on mielestäni paremmin saatavilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Arvioi omaa digiosaamistasi

- Digixpertti
- Osaaja
- Pärjääjä
- Putoaja
- En osaa sanoa

15. Kuvaile vapaasti, millä tavalla työsi on viimeisen viiden vuoden aikana muuttunut digitalisaation myötä?

16. Onko sinulla mahdollisuus työskennellä etänä?

Jos vastasit ei, voit jättää vastaamatta seuraaviin etätöitä koskeviin kysymyksiin

- Kyllä
 Ei

17. Kuinka usein keskimäärin työskentelit etänä ennen koronaepidemiaa?

- 1-5 päivää kuukaudessa
 6-10 päivää kuukaudessa
 11-15 päivää kuukaudessa
 Yli 16 päivää kuukaudessa

18. Kuinka usein työskentelet etänä koronaepidemian aikana?

- 1-5 päivää kuukaudessa
 6-10 päivää kuukaudessa
 11-15 päivää kuukaudessa
 Yli 16 päivää kuukaudessa

19. Kuinka usein arvioit työskenteleväsi etänä koronaepidemian jälkeen?

- 1-5 päivää kuukaudessa
 6-10 päivää kuukaudessa
 11-15 päivää kuukaudessa
 Yli 16 päivää kuukaudessa

20. Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 Osittain samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Etätöskentelymahdollisuus antaa minulle mahdollisuuden joustavampaan työn tekemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on taitava etätöitä johtaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esimiehelläni riittävästi palautetta työskennellessäni etänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin olla esimieheni kanssa enemmän vuorovaikutuksessa työskennellessäni etänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen olevani osa työyhteisöä, vaikka työskentelen etänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin olla kollegoideni kanssa enemmän vuorovaikutuksessa työskennellessäni etänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja vapaa-ajan erottaminen on etätöskentelyssä yhtä helppoa kuin toimistoilla työskennellessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiossani on selkeä etätöiden ohjeistus etätöiden tekemiselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen etätöiden päivinä velvollisuutta olla tavoitettavissa myös niin sanotun normaalin työajan ulkopuolella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöiden tekeminen on lisännyt työtyytyväisyyttäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöiden tekeminen on lisännyt työtehokkuuttani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöiden tekeminen on lisännyt itseohjautuvuuttani ja oma-aloitteisuuttani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Etätyöskentelyn suurimmat hyödyt minulle ovat olleet:**Valitse 3 merkittävintä**

- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottuminen
- Työmatkoista säästetty aika
- Rahallinen säästö (esim. työmatkaan, lounaaseen, parkkipaikkaan yms.)
- Saan työni tehtyä tehokkaammin kotona
- Voin vaikuttaa työni tekemiseen ja työaikoihin enemmän
- Pysyn terveempänä (influenssat yms. eivät tartu yhtä helposti)
- Jokin muu asia, mikä?

22. Etätyöskentelyn suurimmat haasteet itselleni ovat olleet:**Valitse 3 merkittävintä**

- Sosiaalisen kontaktin puute tai työyhteisön etäisyys
- Esimiehen etäisyys
- Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- Epäselvät odotukset tai ohjeistukset työn tekemiselle
- Tekniikan puute
- Työergonomian puute
- Oma digiosaamisen puute
- Jokin muu asia, mikä?

23. Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5

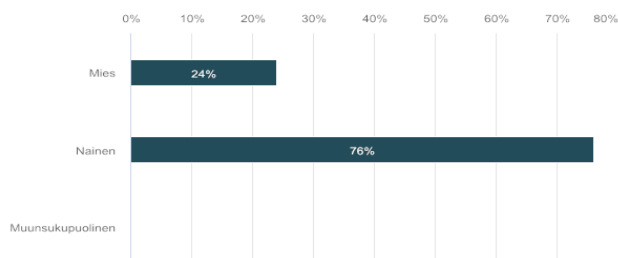
	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 Osittain samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Työyhteisöni on muuttunut monikulttuurisemmaksi viimeisen 5 vuoden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monikulttuurisuus rikastuttaa työyhteisöä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monikulttuurinen työyhteisö aiheuttaa yhteentörmäyksiä eri kulttuureista tulevien henkilöiden välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin työskennellä tulevaisuudessa mahdollisimman monikulttuurisessa työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monikulttuurinen työyhteisö lisää positiivista työnantajamielikuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Teetetyn kyselyn yksityiskohtaiset tulokset

Tulevaisuuden työn muutokset

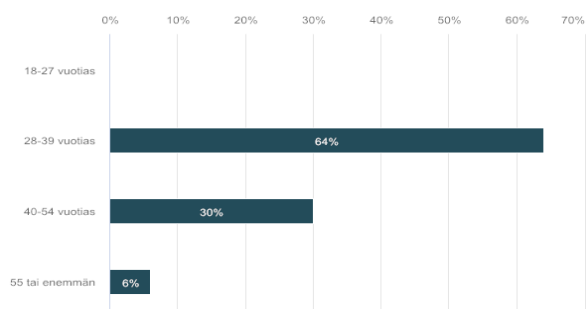
Vastaajien kokonaismäärä: 50

1. Olen



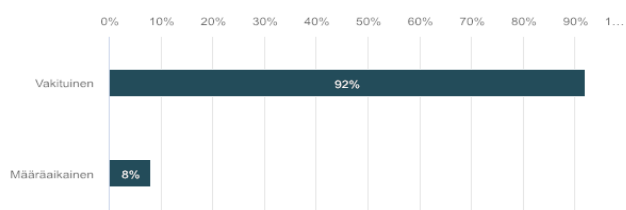
	n	Prosentti
Mies	12	24%
Nainen	38	76%
Muunsukupuolinen	0	0%

2. Ikäni on



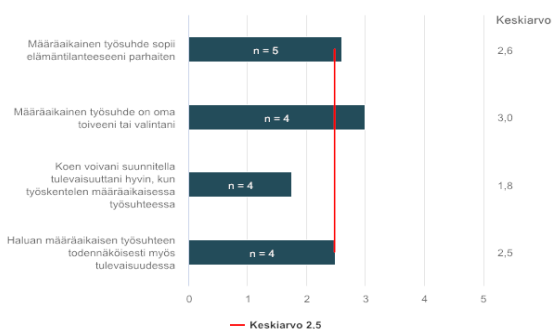
	n	Prosentti
18-27 vuotias	0	0%
28-39 vuotias	32	64%
40-54 vuotias	15	30%
55 tai enemmän	3	6%

3. Työsuhteeni nykyiselle työnantajalleni on



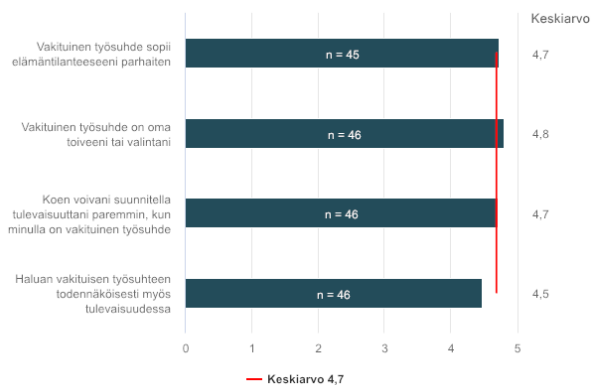
	n	Prosentti
Vakituinen	46	92%
Määräaikainen	4	8%

4. Jos työskentelet määräaikaisessa työsuhteessa, arvioi kuinka hyvin alla olevat väittämät pitävät paikkaansa asteikolla 1-5 (Jos työskentelet vakituudessa työsuhteessa, jätä tähän osioon vastaamatta)



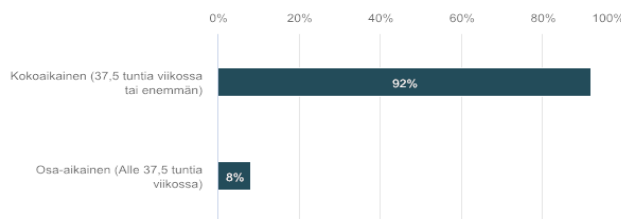
	1Täysin eri mieltä	2Osittain eri mieltä	3Ei samaa, eikä eri mieltä	4Osittain samaa mieltä	5Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Medi- aani
Määräaikainen työsuhde sopii elämäntilanteeseeni parhaiten	40%	0%	20%	40%	0%	2,6	3
Määräaikainen työsuhde on oma toiveeni tai valintani	25%	0%	25%	50%	0%	3	3,5
Koen voivani suunnitella tulevai- suuttani hyvin, kun työskentelen määräaikaisessa työsuhteessa	75%	0%	0%	25%	0%	1,75	1
Haluan määräaikaisen työsuhteen todennäköisesti myös tule- vaisuudessa	25%	25%	25%	25%	0%	2,5	2,5

5. Jos työskentelet vakituudessa työsuhteessa, arvioi kuinka hyvin alla olevat väittämät pitävät paikkaansa asteikolla 1-5 (Jos työskentelet määräaikaisessa työsuhteessa, jätä tähän osioon vastaamatta)



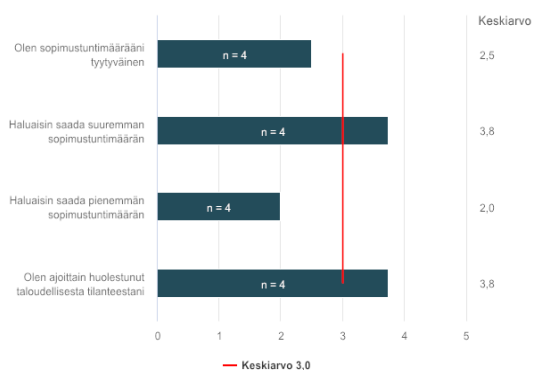
	1Täysin eri mieltä	2Osittain eri mieltä	3Ei samaa, eikä eri mieltä	4Osittain samaa mieltä	5Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Medi-aani
Vakituinen työsuhde sopii elämäntilanteeseeni parhaiten	2,22%	0%	4,44%	8,89%	84,45%	4,73	5
Vakituinen työsuhde on oma toiveeni tai valintani	2,17%	0%	0%	10,87%	86,96%	4,8	5
Koen voivani suunnitella tulevaisuuttani paremmin, kun minulla on vakituinen työsuhde	0%	4,35%	0%	15,22%	80,43%	4,72	5
Haluan vakituisen työsuhteen todennäköisesti myös tulevaisuudessa	0%	8,7%	4,35%	17,39%	69,56%	4,48	5

6. Työsuhteeni nykyiselle työnantajalleni on



	n	Prosentti
Kokoaikainen (37,5 tuntia viikossa tai enemmän)	46	92%
Osa-aikainen (Alle 37,5 tuntia viikossa)	4	8%

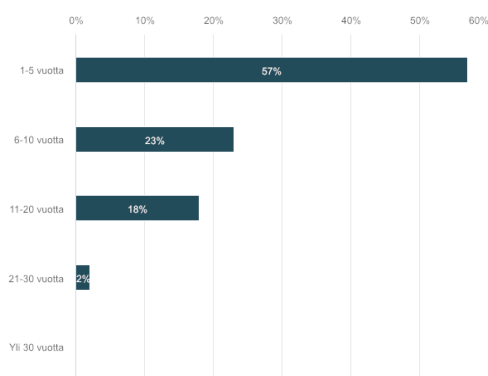
7. Jos työskentelet osa-aikaisessa työsuhteessa, arvioi kuinka hyvin alla olevat väittämät pitävät paikkaansa asteikolla 1-5 (Jos työskentelet kokoaikaisessa työsuhteessa, jätä vastaamatta tähän osioon)



	1Täysin eri mieltä	2Osittain eri mieltä	3Ei samaa, eikä eri mieltä	4Osittain samaa mieltä	5Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Medi-aani
--	--------------------	----------------------	----------------------------	------------------------	----------------------	-----------	-----------

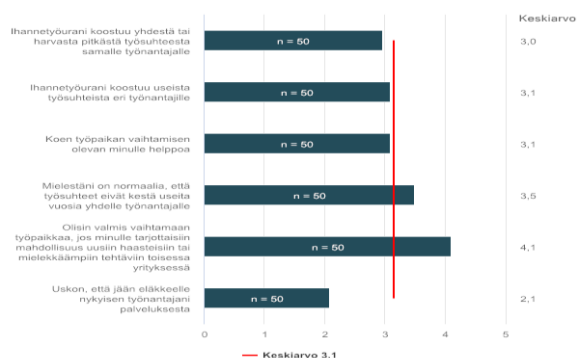
Olen sopimustuntimääräni tyytyväinen	50%	0%	25%	0%	25%	2,5	2
Haluaisin saada suuremman sopimustuntimäärän	25%	0%	0%	25%	50%	3,75	4,5
Haluaisin saada pienemmän sopimustuntimäärän	50%	0%	50%	0%	0%	2	2
Olen ajoittain huolestunut taloudellisesta tilanteestani	25%	0%	0%	25%	50%	3,75	4,5

8. Työsuhteeni nykyiselle työnantajalleni on kestänyt



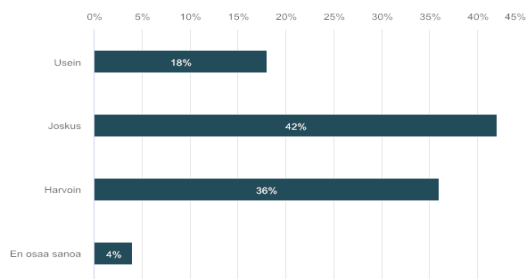
	n	Prosentti
1-5 vuotta	28	57,14%
6-10 vuotta	11	22,45%
11-20 vuotta	9	18,37%
21-30 vuotta	1	2,04%
Yli 30 vuotta	0	0%

9. Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5



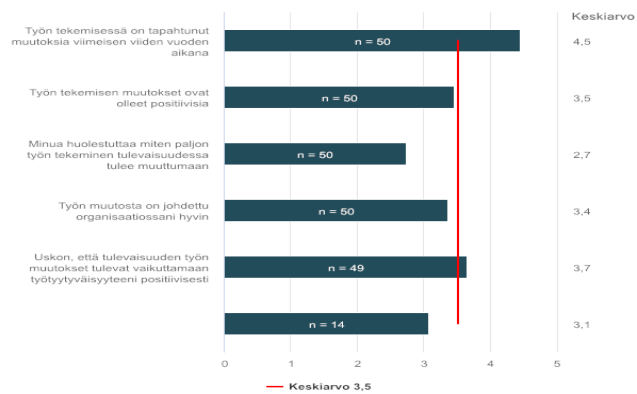
	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4 Osittain samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Ihannetyöurani koostuu yhdestä tai harvasta pitkästä työsuhteesta samalle työnantajalle	16%	26%	18%	26%	14%	2,96	3
Ihannetyöurani koostuu useista työsuhteista eri työnantajille	12%	30%	10%	32%	16%	3,1	3
Koen työpaikan vaihtamisen olevan minulle helppoa	4%	34%	18%	36%	8%	3,1	3
Mielestäni on normaalia, että työsuhteet eivät kestä useita vuosia yhdelle työnantajalle	8%	16%	16%	38%	22%	3,5	4
Olisin valmis vaihtamaan työpaikkaa, jos minulle tarjottaisiin mahdollisuus uusiin haasteisiin tai mielekkäämpiin tehtäviin toisessa yrityksessä	0%	14%	0%	48%	38%	4,1	4
Uskon, että jään eläkkeelle nykyisen työnantajani palveluksesta	48%	22%	12%	10%	8%	2,08	2

10. Kuinka usein mietit työpaikan vaihtamista?



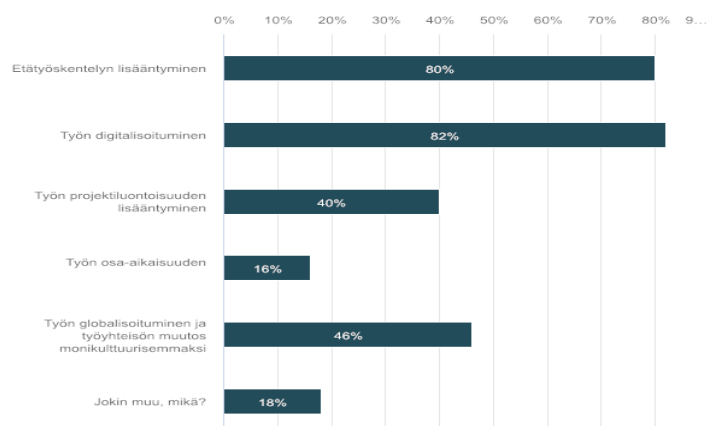
	n	Prosentti
Usein	9	18%
Joskus	21	42%
Harvoin	18	36%
En osaa sanoa	2	4%

11. Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5



	1Täysin eri mieltä	2Osittain eri mieltä	3Ei samaa, eikä eri mieltä	4Osittain samaa mieltä	5Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Medi-aani
Työn tekemisessä on tapahtunut muutoksia viimeisen viiden vuoden aikana	4%	2%	4%	24%	66%	4,46	5
Työn tekemisen muutokset ovat olleet positiivisia	2%	26%	8%	52%	12%	3,46	4
Minua huolestuttaa miten paljon työn tekeminen tulevaisuudessa tulee muuttumaan	22%	24%	18%	30%	6%	2,74	3
Työn muutosta on johdettu organisaatiossani hyvin	4%	22%	14%	54%	6%	3,36	4
Uskon, että tulevaisuuden työn muutokset tulevat vaikuttamaan työtyytyväisyyteeni positiivisesti	4,08%	8,16%	22,45%	48,98%	16,33%	3,65	4
	0%	0%	92,86%	7,14%	0%	3,07	3

12. Suurimmat työssä tapahtuneet muutokset viimeisen viiden vuoden aikana ovat mielestäni olleet: (Valitse kaikki ne muutokset, joita koet työssäsi tapahtuneen)

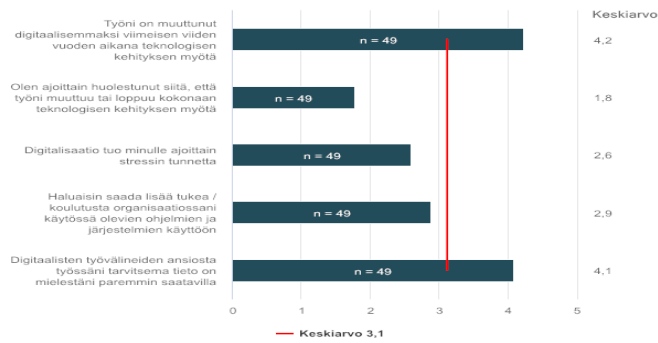


	n	Prosentti
Etätöskentelyn lisääntyminen	40	80%
Työn digitalisoituminen	41	82%
Työn projektiluontoisuuden lisääntyminen	20	40%
Työn osa-aikaisuuden lisääntyminen	8	16%
Työn globalisoituminen ja työyhteisön muutos monikulttuurisemmaksi	23	46%
Jokin muu, mikä?	9	18%

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

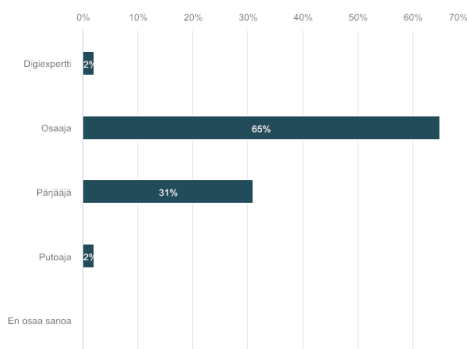
Vastausvaihtoehdot	Teksti
Jokin muu, mikä?	Muutoiset organisaatiossa, työtehtävien muuttuminen
Jokin muu, mikä?	Työaika ei oikeastaan ole, koska nyt olen johtotehtävissä. Vkl ja illat normaalisti duuniaikaa, mutta vapaata sitten myös päivällä. Uskon tämän asian tulevan yhä useamman ihmisen työhön.
Jokin muu, mikä?	Työtahdin kiihtyminen
Jokin muu, mikä?	Työn tehokkuuden lisääntyminen
Jokin muu, mikä?	Työmäärän kasvu ja nopeus
Jokin muu, mikä?	Asiakasryhmässä tapahtuneet muutokset, organisaatiomuutos, vaaditaan enemmän, työn digitalisoituminen, työmäärä on kasvanut
Jokin muu, mikä?	Kiireen ja stressin lisääntyminen
Jokin muu, mikä?	Työmäärän lisääntyminen
Jokin muu, mikä?	Enemmän ja enemmän digihommia vaikka työaika on pysynyt samana ja itse työ jää vähemmälle

13. Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5



	1Täysin eri mieltä	2Osittain eri mieltä	3Ei samaa, eikä eri mieltä	4Osittain samaa mieltä	5Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Medi-aani
Työni on muuttunut digitaalisemmaksi viimeisen viiden vuoden aikana teknologisen kehityksen myötä	6,12%	2,04%	4,08%	38,78%	48,98%	4,22	4
Olen ajoittain huolestunut siitä, että työni muuttuu tai loppuu kokonaan teknologisen kehityksen myötä	51,02%	34,69%	2,04%	10,21%	2,04%	1,78	1
Digitalisaatio tuo minulle ajoittain stressin tunnetta	26,53%	24,49%	18,37%	24,49%	6,12%	2,59	2
Haluaisin saada lisää tukea / koulutusta organisaatiossani käytössä olevien ohjelmien ja järjestelmien käyttöön	8,16%	40,82%	14,29%	28,57%	8,16%	2,88	3
Digitaalisten työvälineiden ansiosta työssäni tarvitsema tieto on mielestäni paremmin saatavilla	4,08%	8,16%	2,04%	46,94%	38,78%	4,08	4

14. Arvioi omaa digiosaamistasi



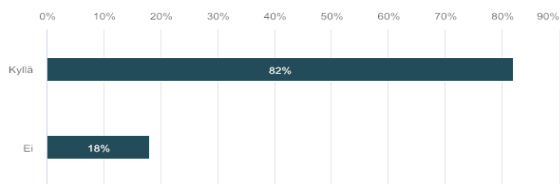
	n	Prosentti
--	---	-----------

Digiexperti	1	2,04%
Osaaja	32	65,31%
Pärjääjä	15	30,61%
Putoaja	1	2,04%
En osaa sanoa	0	0%

15. Kuvaile vapaasti, millä tavalla työsi on viimeisen viiden vuoden aikana muuttunut digitalisaation myötä?

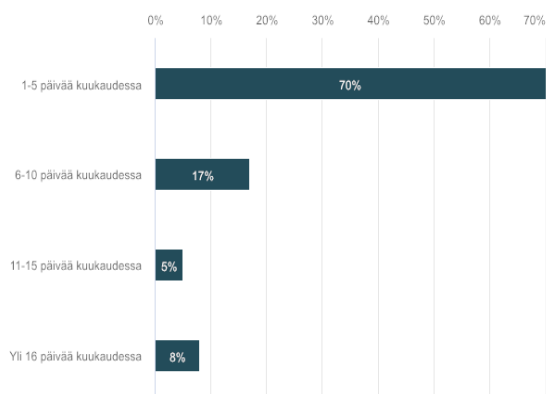
Vastaukset
Uudet ohjelmat, ovat sekä helpottaneet että tuoneet haasteita työhön. Kehittäminen on ollut mielenkiintoista, mutta myös haasteellista ja aikaavievää.
Enemmän palaverejä etänä, aikaa jää muuhun
Ei ole enää paperikansioita, vaan tiedostot löytyyverkkolevyiltä.
Tiedon jakaminen ja tallentaminen pilvipalveluissa.
Robotiikka on tullut mukaan rutiininomaisten tehtävien korvaajaksi. Erilaisten analytiikan työkalujen määrä on lisääntynyt.
Teams työskentelyn lisääntyminen
Paperit ovat historiaa, kaikki siirtynyt digiin. Tieto on mukana kaikkialla ja helposti saatavilla ja jaettavissa.
Tekoäly auttaa monessa prosessissa ja tekee osan manuaalisesta työstä
Siirrytty etäkokouksiin, lähinnä koronan takia, mutta huomattu, ettei aina tarvitse kaikkien olla paikan päällä. Toivottavasti tulevaisuudessa pidetään hybridikokouksia, joissa osa voi olla kuuntelemassa etänä. 3D-tietomallit mahdollista työmaalla, virtuaalilasit rakennustyömailla katselmuksia varten ovat kuulemma tulossa/vo mahdollista.
Etätapaamiset tulleet käyttöön, raportoiminen järjestelmiin kohtaamisten sijaan, lukuisia uusia työkaluja ja mm markkinointi muuttunut kokonaan digiin.
Uuden järjestelmän tullessa käyttöön iso osa työajasta menee kouluttautumiseen ja kouluttamiseen. Itse perustyö kärsii ja kasaantuu.
Olemme ottaneet käyttöön muutaman paskan järjestelmän jonka käyttöönottoja ei ole johdettu riittävästi
Käytössä olevat ohjelmat lisääntyneet, päivityksiä ja muutoksia tiheästi. Häiriöt järjestelmissä hidastavat myös monesti työn tekemistä, aina ei ole enää "manuaalista" vaihtoehtoa tarjolla jos järjestelmä/ohjelma ei toimi
Itsensä johtaminen on korostunut, koska on itse vastuussa tiedon saamisesta ja asioihin perehtymisestä. Ajankäyttö on osittain tehokkaampaa kuin ennen, mutta toisaalta myös työn määrä on lisääntynyt ja tavoitteet kasvaneet, joten lopputulos on ajoittain jopa negatiivinen, etenkin jos tieto on hankalasti saatavilla tai muuten järjestelmät eivät ole käyttäjystävällisiä.
-
Etätyö on helpommin toteutettavissa.
Itseasiassa työni on muuttunut merkittävästi digitaalisemmaksi jo kuusi vuotta sitten. Johdan yrityksessämme muutosta digitaaliseen suuntaan, joten voin olla hieman puolueellinen kuvaamaan sitä :D
Enemmän ja enemmän koneella tehtävää hommaa, jolloin aika lasten kanssa jää vähemmälle (mukä kuitenkin on työn pääpointti). Pitäisi olla enemmän aikaa olla koneella, eli toisin sanoen pienemmät ryhmät tai enemmän henkilökuntaa

16. Onko sinulla mahdollisuus työskennellä etänä? Jos vastasit ei, voit jättää vastaamatta seuraaviin etätöitä koskeviin kysymyksiin



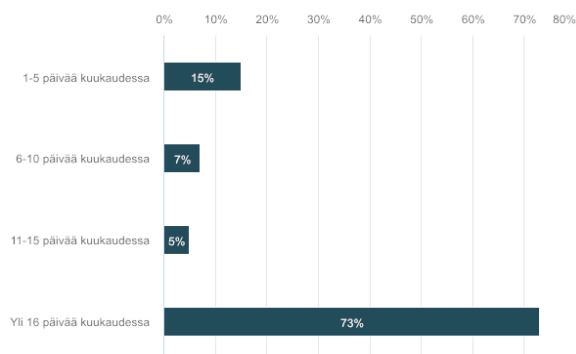
	n	Prosentti
Kyllä	40	81,63%
Ei	9	18,37%

17. Kuinka usein keskimäärin työskentelit etänä ennen koronaepidemiaa?



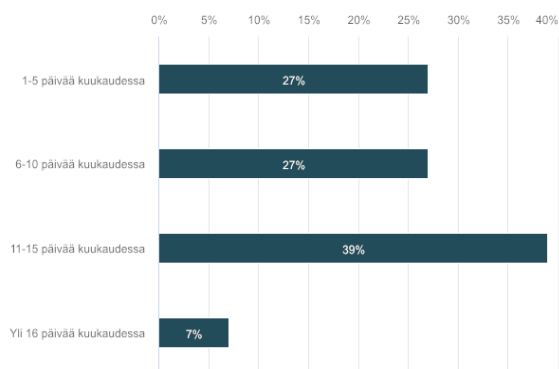
	n	Prosentti
1-5 päivää kuukaudessa	28	70%
6-10 päivää kuukaudessa	7	17,5%
11-15 päivää kuukaudessa	2	5%
Yli 16 päivää kuukaudessa	3	7,5%

18. Kuinka usein työskentelet etänä koronaepidemian aikana?



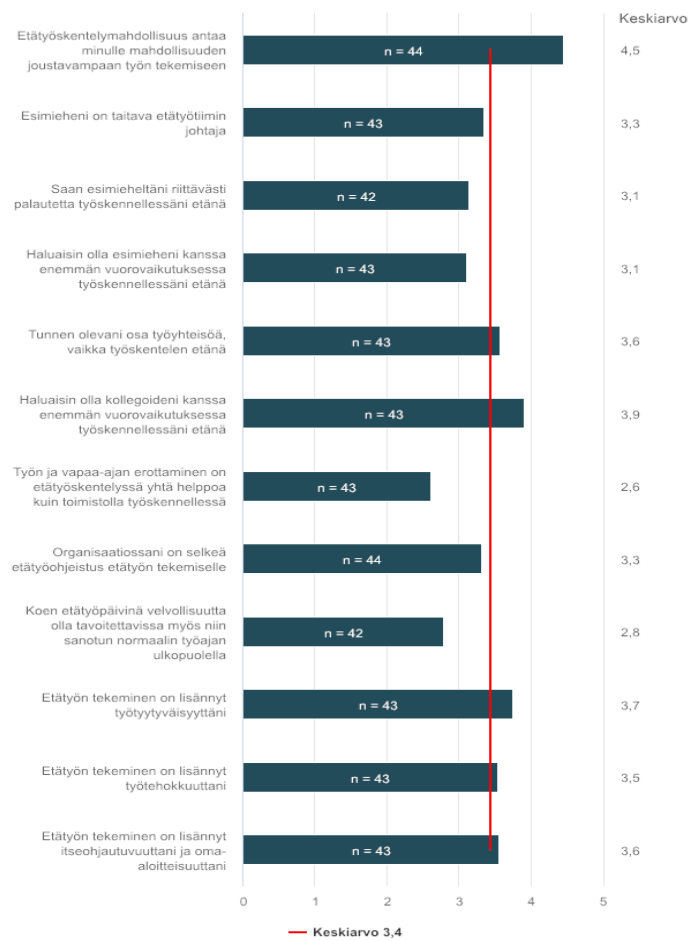
	n	Prosentti
1-5 päivää kuukaudessa	6	14,63%
6-10 päivää kuukaudessa	3	7,32%
11-15 päivää kuukaudessa	2	4,88%
Yli 16 päivää kuukaudessa	30	73,17%

19. Kuinka usein arvioit työskenteleväsi etänä koronaepidemian jälkeen?



	n	Prosentti
1-5 päivää kuukaudessa	11	26,83%
6-10 päivää kuukaudessa	11	26,83%
11-15 päivää kuukaudessa	16	39,02%
Yli 16 päivää kuukaudessa	3	7,32%

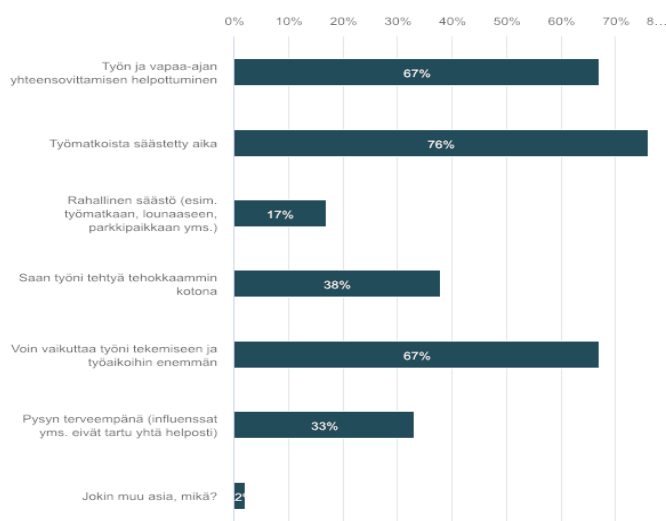
20. Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5



	1Täysin eri mieltä	2Osittain eri mieltä	3Ei samaa, eikä eri mieltä	4Osittain samaa mieltä	5Täysin samaa mieltä	Keskisarvo	Mediaani
Etätyöskentelymahdollisuus antaa minulle mahdollisuuden joustavampaan työn tekemiseen	2,27%	4,55%	0%	31,82%	61,36%	4,45	5
Esimieheni on taitava etätyötöiden johtaja	6,98%	20,93%	20,93%	32,56%	18,6%	3,35	4
Saan esimieheltäni riittävästi palautetta työskennellessäni etänä	11,9%	23,81%	19,05%	28,57%	16,67%	3,14	3
Haluaisin olla esimieheni kanssa enemmän vuorovaikutuksessa työskennellessäni etänä	9,3%	25,58%	16,28%	41,86%	6,98%	3,12	3
Tunnen olevani osa työyhteisöä, vaikka työskentelen etänä	2,33%	25,58%	9,3%	37,21%	25,58%	3,58	4

Haluaisin olla kollegoideni kanssa enemmän vuorovaikutuksessa työskennellessäni etänä	2,33%	6,98%	13,95%	51,16%	25,58%	3,91	4
Työn ja vapaa-ajan erottaminen on etätyöskentelyssä yhtä helppoa kuin toimistolla työskennellessä	18,6%	41,86%	6,98%	25,58%	6,98%	2,6	2
Organisaatiossani on selkeä etätyöohjeistus etätyön tekemiselle	11,36%	25%	4,55%	38,64%	20,45%	3,32	4
Koen etätyöpäivinä velvollisuutta olla tavoitettavissa myös niin sanotun normaalin työajan ulkopuolella	38,1%	11,9%	4,76%	23,81%	21,43%	2,79	2,5
Etätyön tekeminen on lisännyt työtyytyväisyyttäni	9,3%	9,3%	11,63%	37,21%	32,56%	3,74	4
Etätyön tekeminen on lisännyt työtehokkuuttani	9,3%	13,95%	13,95%	39,54%	23,26%	3,53	4
Etätyön tekeminen on lisännyt itseohjautuvuuttani ja omaaloitteisuuttani	6,98%	11,63%	18,6%	44,19%	18,6%	3,56	4

21. Etätyöskentelyn suurimmat hyödyt minulle ovat olleet: Valitse 3 merkittävintä



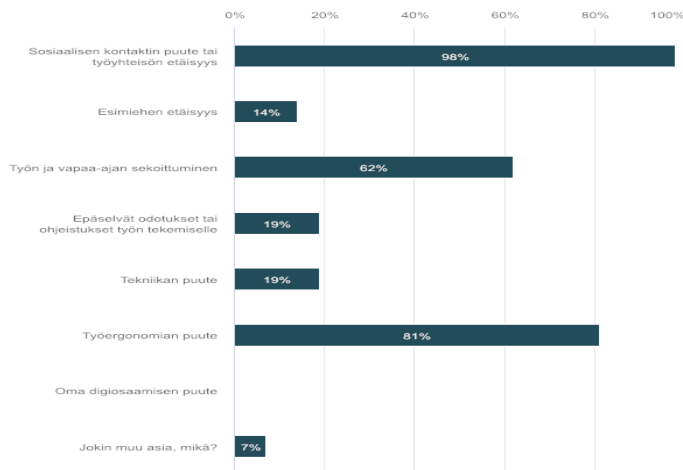
	n	Prosentti
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottuminen	28	66,67%

Työmatkoista säästetty aika	32	76,19%
Rahallinen säästö (esim. työmatkaan, lounaaseen, parkkipaikkaan yms.)	7	16,67%
Saan työni tehtyä tehokkaammin kotona	16	38,1%
Voin vaikuttaa työni tekemiseen ja työaikoihin enemmän	28	66,67%
Pysyn terveempänä (influenssat yms. eivät tartu yhtä helposti)	14	33,33%
Jokin muu asia, mikä?	1	2,38%

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Jokin muu asia, mikä?	Ei stressiä kun ei ole toimistolla

22. Etätyöskentelyn suurimmat haasteet itselleni ovat olleet: Valitse 3 merkittävintä



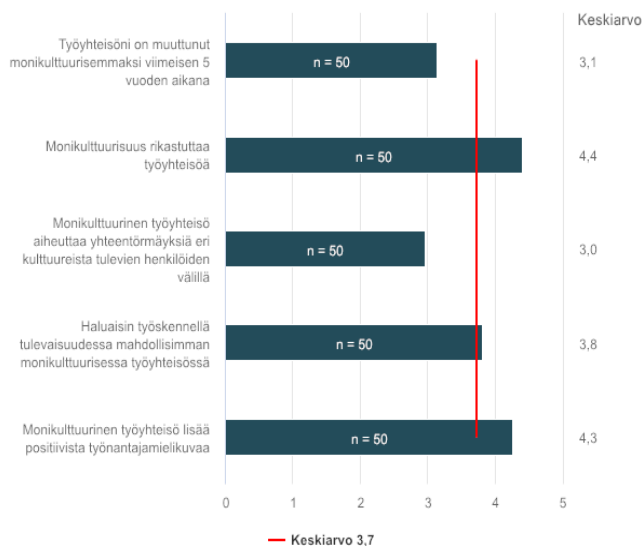
	n	Prosentti
Sosiaalisen kontaktin puute tai työyhteisön etäisyys	41	97,62%
Esimiehen etäisyys	6	14,29%
Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen	26	61,9%
Epäselvät odotukset tai ohjeistukset työn tekemiselle	8	19,05%
Tekniikan puute	8	19,05%
Työergonomian puute	34	80,95%
Oma digiosaamisen puute	0	0%
Jokin muu asia, mikä?	3	7,14%

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
--------------------	--------

Jokin muu asia, mikä?	Tehottomuus
Jokin muu asia, mikä?	Taukojen puuttuminen
Jokin muu asia, mikä?	Oli vain 2

23. Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5



	1Täysin eri mieltä	2Osittain eri mieltä	3Ei samaa, eikä eri mieltä	4Osittain samaa mieltä	5Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Medi-aani
Työyhteisöni on muuttunut monikulttuurisemmaksi viimeisen 5 vuoden aikana	20%	18%	10%	32%	20%	3,14	4
Monikulttuurisuus rikastuttaa työyhteisöä	2%	4%	8%	24%	62%	4,4	5
Monikulttuurinen työyhteisö aiheuttaa yhteentörmäyksiä eri kulttuureista tulevien henkilöiden välillä	8%	28%	28%	32%	4%	2,96	3
Haluaisin työskennellä tulevaisuudessa mahdollisimman monikulttuurisessa työyhteisössä	0%	12%	26%	30%	32%	3,82	4
Monikulttuurinen työyhteisö lisää positiivista työnantajamielikuvaa	0%	0%	22%	30%	48%	4,26	4