



samk

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

MARI GRESSMANN

Etä- ja monipaikkatyöskentelyn vaikutus työhyvinvointiin

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä(t) Gressmann, Mari	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2022
	Sivumäärä 40	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Etä- ja monipaikkatyöskentelyn vaikutus työhyvinvointiin		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
<p>Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä LähiTapiola Länsi-Suomi Keskinäinen vakuutusyhdistiön henkilöstöhallinnon kanssa. Työn tavoitteena oli selvittää, miten LähiTapiola Länsi-Suomen etä- ja monipaikkatyön mallissa olevat työntekijät kokivat nopeutetulla aikataululla etätöihin siirtymisen onnistuneen. Sekä miten henkilöstö koki poikkeusajan muokanneet heidän kuvaansa omasta työstään, työn tekemisestä. Tarkoituksena oli saada vastauksista tietoa, jonka avulla yhtiön johto ja esihenkilöt voivat parantaa etä- ja monipaikkatyötä tekevien työhyvinvointia ja kehittää tätä uutta työnteonmallia paremmaksi.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin erilaisia työn tekemisen malleja, työhyvinvointia, lainsäädäntöä sekä Covid-19-pandemian mukana tulleita työelämän muutoksia. Työnantajat ja työntekijät joutuivat nopeutetusti mukautumaan uuteen työnteonmalliin, joten lainsäädäntöä jouduttiin myös uudistamaan tämän muutoksen myötä.</p> <p>Empiirisessä osassa kerättiin kyselyn avulla tietoa LähiTapiola Länsi-Suomen työntekijöiltä siitä, miten etätyöskentely oli onnistunut, mitä mahdollisia haasteita etätyö aiheutti ja miten etätyön tekemisen koettiin vaikuttaneen työn tekemiseen ja työhyvinvointiin.</p> <p>Kyselyn tulosten perusteella voitiin havaita, että LähiTapiola Länsi-Suomen henkilöstön kokemus siirtymisestä etä- ja monipaikkatyön malliin oli pääosin myönteinen. Etätyön koettiin lisänneen työtehokkuutta sekä työmotivaatiota. Työergonomia koettiin etätöissä pääosin miellyttäväksi tai melko miellyttäväksi, ja omaan työergonomiaan oli etätyöpis-teillä panostettu. Vuorovaikutus digitaalisia laitteita käyttäen todettiin toimivaksi viestinnässä ja yhteyden pidossa. Vastauksista kävi kuitenkin selväksi, että moni etätyötä tekevistä ihmisistä kaipaa työpaikalla tapahtuvia sosiaalisia hetkiä ja yhteisiä taukoja. Kyselyyn vastanneista 67 % koki itselleen parhaaksi työnmalliksi monipaikkatyömallin ja 19 % ilmoitti etätyönmallin olevan heille paras työskentelymalli. Läsnyön toimis-tolla itselleen parhaana koki 14 % vastaajista. Kyselyllä saatiin uutta tietoa ja etä- ja monipaikkatyöskentelyn vaikutuksesta työhyvinvointiin.</p>		
Etätyö, hybridityö, monipaikkatyö, työhyvinvointi		

Author(s) Gressmann, Mari	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2022
	Number of pages 40	Language of publication: Finnish
Title of publication The impact of remote work and multi-location work on well-being at work		
Degree program Business Administration		
<p>The thesis was done in co-operation with the human resources administration LocalTapiola Länsi-Suomi Mutual Insurance Company. The aim of the work was to find out how the employees in the LocalTapiola Länsi-Suomi felt that the transition to remote work and multi-location work was successful on an accelerated schedule. As well as how the staff felt that the exceptional period had shaped their image of their work and doing the work. The purpose of the thesis was to obtain information from the answers, which will enable the company's management and supervisors to improve the well-being of those how working in remote and multi-location work and to develop this new work model better.</p> <p>The theoretical part of the thesis dealt with different working models, well-being at work, legislation and changes in working life following the Covid-19 pandemic. Employers and employees had to adapt quickly to the new work pattern, so the legislation also had to be reformed. In the empirical part of the research was used to gather information on how remote work has been successful, what potential challenges had been and how remote work was felt to have an affected on working and well-being at work.</p> <p>Based on the results of the thesis, it was found that the experience of LocalTapiola Länsi-Suomi personnel in moving to the model of remote and multi-location work was mainly positive. Remote work was felt to have significantly increased work efficiency and work motivation. Work ergonomics was felt to be mainly pleasant or quite pleasant while working remote, and people had invested in their own work ergonomics. Interaction using digital devices was found to work in communication. People who work remotely miss social and common moments in the workplace. 67 % of the respondents considered the multi-location work model to be the best work model for themselves and 19 % stated that the remote work model was the best work model to them. 14 % of employees feel working in the office as the best work model. This thesis provided new information on the impact of remote and multi-site work on well-being at work.</p>		
remote work, hybrid work, multi-location work well-being at work		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA MENETELMÄT	7
2.1 Toimeksiantajan esittely.....	7
2.2 Opinnäytetyön tausta.....	7
2.3 Teoreettinen viitekehys	8
2.4 Käytettävät menetelmät.....	9
3 ETÄ- JA MONIPAIKKATYÖN MÄÄRITELMÄT	10
3.1 Etätyö	10
3.2 Hybridityö	11
3.3 Monipaikkatyö	12
4 TYÖHYVINVOINTI.....	13
4.1 Työhyvinvoinnin perusta	13
4.2 Mitä työhyvinvoinnin puute aiheuttaa yritykselle.....	13
4.3 Toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö.....	14
5 TYÖELÄMÄN MUUTOKSET COVID-19-PANDEMIAN MYÖTÄ.....	15
5.1 Valtakunnan tason muutokset työelämässä pandemian myötä	15
5.2 Työnantajan lakisääteiset velvollisuudet.....	16
5.3 LähiTapiolan siirtyminen pandemian myötä uusiin työntekemisen malleihin	17
6 KYSELY ETÄ- JA MONIPAIKKATYÖSKENTELEN VAIKUTUKSISTA TYÖN TEKEMISEEN	18
6.1 Kyselyn toteutus.....	18
6.2 Kyselyn vastaukset.....	19
7 ETÄ- JA MONIPAIKKATYÖSKENTELEN KYSELYN TULOKSIEN ESITTELY	19
7.1 Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma.....	19
7.2 Työergonomia etätöissä	21
7.3 Työn tauottaminen ja häiriötekijät etätöissä	22
7.4 Vuorovaikutus ja viestintä etätöissä ollessa	23
7.4.1 Yhtiön sisäinen vuorovaikutus	23
7.4.2 Yhtiön sisäinen viestintä etätyöaikana.....	24
7.4.3 Tiimin sisäinen vuorovaikutus etätyöaikana	25
7.4.4 Vuorovaikutus ja tuen saaminen esihenkilöltä etätöissä ollessa.....	26
7.5 Digitalisten työkalujen vaikutus työntekemiseen.....	27
7.6 Paras viestintäväline esihenkilön tavoittamiseen etätöissä ollessa	28
7.7 Etätyöskentelyn vaikutus työtehokkuuteen ja –motivaatioon.....	29

7.7.1 Työtehokkuus	29
7.7.2 Työmotivaatio.....	31
7.8 Parhaaksi koettu työskentelymalli.....	32
7.8.1 Parhaaksi koettu työskentelymalli sukupuolijakauman mukaan	32
7.8.2 Parhaaksi koettu työskentelymalli ikäjakauman mukaan	33
8 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	36
LÄHTEET	
LIITE: Kyselylomake	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on etä- ja monipaikkatyöskentelyn vaikutus työhyvinvointiin. Koronapandemia toi tullessaan niin sanotun neljännen teollisen vallankumouksen, joka kiihdytti entisestään työn murrosta ja muutti työelämän rakennetta. Monipaikka- ja hybridityömallit ovat tulleet jäädäkseen ja tähän muutokseen tulee yrityksien, esihenkilöiden ja työntekijöiden osata mukautua uutena normaalina. Muutokset vaativat aina sopeutumista, erilaisten toimintamallien ja -tapojen kokeilua. Siksi onkin hyvä selvittää miten ihmiset kokevat tämän muutoksen ja sopeutuneet siihen.

Haluan tällä opinnäytetyöllä selvittää, miten LähiTapiola Länsi-Suomen henkilöstö kokee poikkeusajan ja etätyöskentelyn vaikuttaneen työhyvinvointiin. Heidän kuvaansa omasta työstään, työn tekemisestä ja johtamisesta etätöissä ollessaan. Tarkoitus on selvittää mitä mahdollisista parannuksista tai haasteista nämä muutokset ovat tuoneet mukanaan. Yhtiössä työskentelee henkilöitä eri ikäryhmistä, liiketoiminnan alueilta ja henkilöryhmistä. Aion tässä opinnäytetyössä tarkastella myös sitä, miten muuttunut työnteonmalli on mahdollisesti vaikuttanut eri ikäryhmiin.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa avaan eri työteon mallien määritelmiä, työhyvinvointia sekä työelämän muutoksia, joita Covid-19-pandemia toi tullessaan. Pandemian tullessaan tuomista valtakunnallisista työelämän muutoksista, lain säädännöllisistä muutoksista sekä LähiTapiolan sisäisistä muutoksista.

Tämän opinnäytetyön ja tutkimustiedon avulla yhtiön johto, henkilöstöhallinto sekä esihenkilöt voisivat saada tärkeää tietoa siitä, miten nyt ja tulevaisuudessa voidaan työntekijöiden työskentelymalleja muokata yhtiölle ja henkilöstölle sopivaksi.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA MENETELMÄT

2.1 Toimeksiantajan esittely

Länsi-Suomen talousalueelle syntyi vuoden 2021 alussa uusi yhtiö LähiTapiola Lännen ja LähiTapiola Satakunnan alueyhtiöiden yhdistyttyä. Kahden samalla talousalueella toimivan LähiTapiola-ryhmän yhtiön yhdistymisen tavoitteena oli varmistaa asiakkaille entistä parempaa asiakaskokemusta, kattavampaa palveluverkostoa ja samalla luoda uusia ammatillisia kehittymismahdollisuuksia henkilöstölle. LähiTapiola Länsi-Suomi aloitti toimintansa 1.1.2021 ja työllistää tällä hetkellä noin 160 työntekijää. (LähiTapiola intranet-sivut 2021)

LähiTapiola Länsi-Suomi tarjoaa asiakkailleen vahinko-, henki, ja eläkevakuuttamisen sekä säästämisen ja sijoittamisen palveluita. LähiTapiola Länsi-Suomi on noin 100 000 asiakkaan omistama keskinäinen vakuutusyhtiö. Yhtiön tulosta käyttää sen oman toimialueen elinvoimaisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi sekä palvelujemme kehittämiseksi. Yhtiön toimistoja on seuraavilla paikkakunnilla: Eura, Huittinen, Ikaalinen, Kankaanpää, Laitila, Merikarvia, Parkano, Pori, Rauma ja Uusikaupunki. (LähiTapiola Länsi-Suomen www-sinut 2021)

2.2 Opinnäytetyön tausta

Maaliskuussa 2020 korona -viruksesta alkanut pandemia muutti maailman sekä työntekemisen. Pandemia levisi nopeasti maailmanlaajuisesti ja koska siihen ei ollut varauduttu, se yllätti ja mullisti lähes kaikkien maapallon ihmisten elämän sekä samalla työntekemisen mallit. Monessa työpaikassa piti nopealla aikataululla toteuttaa etätöihin siirtyminen. Henkilökohtaiset tapaamiset ja kokoontumiset työpaikoilla siirtyivät verkkoon, ja ihmisten piti nopeasti sisäistää uudet teknologiset ja sosiaaliset työmallit. Suomessa tämä muutos koski arviolta ainakin miljoonaa työntekijää, joiden työmalli on etä-, hybridi- ja monipaikkatyö. Pandemia toi tullessaan myös lain säädännöllisiä muutoksia, joita tässä opinnäytetyössä käydään läpi.

Aihe on sitä koskevan aikakauden vuoksi mielenkiintoinen, koska vastaavaa poikkeusaikaa ja työelämän mullistusta eli ole koettu modernin teknologian aikana. Etätyömalli ei itsessään ole uusi työnteonmalli, mutta tässä ajassa ja mittakaavassa se on poikkeuksellinen. Aiheesta löytyy jo virallista tutkimustietoa ja tieteellisiä artikkeleita.

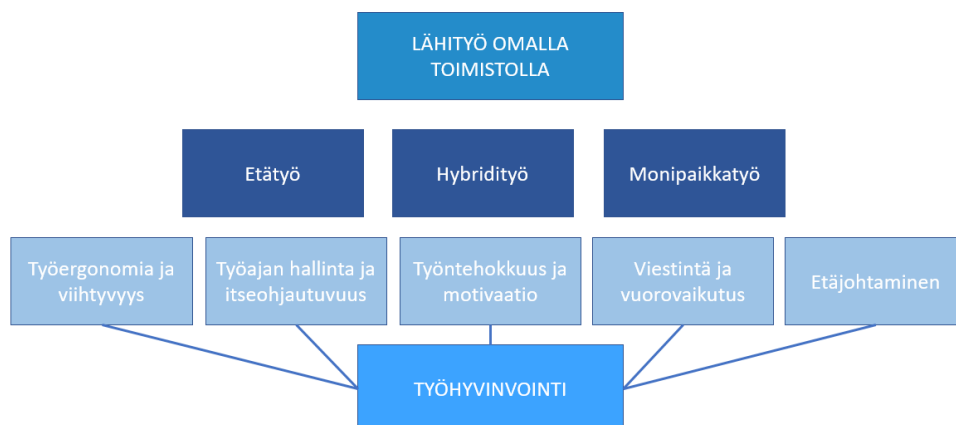
2.3 Teoreettinen viitekehys

Tämän työn tavoitteena on tarkastella laadullisen tutkimuksen menetelmin, miten työskentelymallien muutos on vaikuttanut etä- ja monipaikkatyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan, miten muuttunut työnteonmalli on mahdollisesti vaikuttanut eri sukupuolen edustajiin, ikäryhmiin ja henkilöstöryhmään. Kyselyssä olevilla kysymyksissä peilataan etätyöskentelyä ja toimistolla työskentelyyn sekä tarkastellaan läsnä- ja etäjohtamista.

Etä- ja monipaikkatyöskentelyä on tutkittu paljon viimeisen kahden vuoden aikana, koska aiheena tämä on tärkeä ja poikkeuksellinen. Etätyöstä tuli nopeasti pandemian myötä monelle uusi työnmalli. Aiheesta löytyy jo tuoretta kirjallisuutta ja siksi rajasin käyttämäni lähdeaineiston pääasiallisesti viiden vuoden sisällä julkaistuihin.

LähiTapiola Länsi-Suomella ei ole aikaisempaa tutkimustietoa siitä, miten yhtiön henkilöstö kokee etä- ja monipaikkaisen työnmallin vaikuttavan työhyvinvointiin, sisäiseen viestintään ja etäjohtamiseen. Tavoitteena on, että opinnäytetyön tuloksien avulla LähiTapiola Länsi-Suomi voi parantaa etä- ja moni-paikkatyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia, sisäistä viestintää sekä etäjohtamista. Opinnäytetyössä selvitetään, miten työskentelymallien muutos vaikuttaa työmotivaatioon ja työtehokkuuteen. Samalla saadaan tietoa, minkälaista tukea työntekijät toivovat työnantajalta etä- ja monipaikkatyönmallissa, mikäli malli jää pysyväksi.

Kuviossa 1 on esitetty erilaiset työn mallit sekä työhyvinvointiin liittyvät kysymykset, joita tässä opinnäytetyössä käsitellään.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys

Kuviossa 1 näkyvät teoriaosuudessa selvitettäviä erilaisia työmalleja. Niiden alapuolella ovat kyselyssä selvitettyjä työhyvinvointiin liittyviä asioita, joita tässä työssä on tutkittu.

2.4 Käytettävät menetelmät

Päädyin valitsemaan tutkimusmenetelmäksi laadullisen kehittämistutkimuksen, koska mielestäni sen avulla saan parhaan tutkimustuloksen aiheelleni. Laadullisen tutkimuksen käyttö on perusteltua tarkasteltaessa uudenlaista ilmiötä tilanteessa, jossa ei ole aikaisemmin oltu. Laadullinen tutkimus tarjoaa mahdollisuuden saada tutkitusta ilmiöstä syvälinen näkemys. Laadullinen tutkimus on aina uusien teorioiden ja mallien pohjana ja sen mukaan kehitetään reaali maailmaa selittäviä teorioita ja malleja. Laadullista tutkimusta voidaan kuvata kaikkien tutkimuksien ”äitinä”. (Kananen 2017, 33)

LähiTapiola ryhmä on tehnyt yhteistyössä Mehiläisen työterveyden kanssa työhyvinvointikyselyitä pandemian ajalta. Kyselyt ovat pääasiassa painottuneet mielen hyvinvointiin ja siksi tässä opinnäytetyön kyselyssä ei ole kysytty kysymyksiä, joista meillä on jo tietoa ennestään. Kysely toteutetaan käyttämällä Microsoft Forms-sovellusta ja lähetetään sähköpostitse koko LähiTapiola Länsi-Suomen henkilöstölle.

3 ETÄ- JA MONIPAIKKATYÖN MÄÄRITELMÄT

3.1 Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään jossakin muualla kuin normaalilla päätyöpai-
kalla. Työn tekemisessä käytetään yleensä hyväksi tieto- ja viestintäteknologiaa, joka
mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon. Etätyötä tekevä työntekijä
valitsevat yleensä etätyöpaikan itse. Tavallisimmin etätyöpaikkana toimii työntekijän
koti, mutta yhtä hyvin paikkana voi toimia esimerkiksi työntekijän vapaa-ajanasunto.
(Helle, 2004, 13.) Etätyö ei sinänsä eroa normaalista työstä, se vain tapahtuu jossain
muussa, kuin yrityksen hallinnoimassa toimitilassa. Etätyötä tehdessä etätyöntekijä on
usein etäällä kollegoistaan, ja on näin ollen enemmän erillään toimiston sosiaalisesta
kanssakäymisestä. (Roine & Anttila 2017, 12)

Etätyöt ovat yleistyneet, koska yhä useammat työt eivät enää välttämättä vaadi sitä,
että ne tulisi tehdä tietyssä paikassa tiettyyn aikaan. Parhaiten etätyö sopii itsenäisesti
tehtäviin työtehtäviin. Etätyön tekeminen onkin aikaisemmin ollut yleisempää ylem-
pien toimihenkilöiden kohdalla, mutta nykyaikana etätyöskentely on yleistynyt ja etä-
työtä tekevät ne, joiden työnantaja ja työtehtävät sen mahdollistavat. Etätyön tekemi-
nen edellyttää työorganisaatiolta ennen kaikkea ennakkoluulottomuutta sekä luotta-
musta työnantajan ja työntekijöiden välillä. Tieto- ja viestintäteknikan edellytysten on
oltava kunnossa ennen etätyöhön siirtymistä. Etätyö ei sovi kaikille, koska se vaatii
työtapana paljon myös etätyöntekijältä itseltään. Etätyö edellyttää erilaisia asioita työ-
paikan organisaatiolta, tehtävältä työltä ja työntekijältä sekä tekniikalta. Näiden edel-
lytysten tulee täytyä ja olla kunnossa, ennen kuin etätyöhön voidaan siirtyä. (Helle,
2004, 14)

Etätyö lisää työntekijän vapautta ja autonomiaa sekä työn, että työajan järjestämisen
suhteen. Tähän liittyy paljon mahdollisuuksia, mutta samalla myös melkoisia haas-
teita. Etätyö ei ole aina helppo ja riskitön vaihtoehto työntekijälle tai työnantajalle.
Työntekijän kannalta suurimmat riskit liittyvät työn ja vapaa-ajan rajan hämärty-
miseen sekä sosiaaliseen eristäytymiseen. Työnantajan riskit liittyvät etupäässä tietotur-
vallisuuteen ja työjärjestelyjen hallintaan. Näitä yleisempiä riskejä voidaan kuitenkin

vähentää hyvällä ennakkosuunnittelulla sekä sopimalla asioista etukäteen. (Helle, 2004, 14)

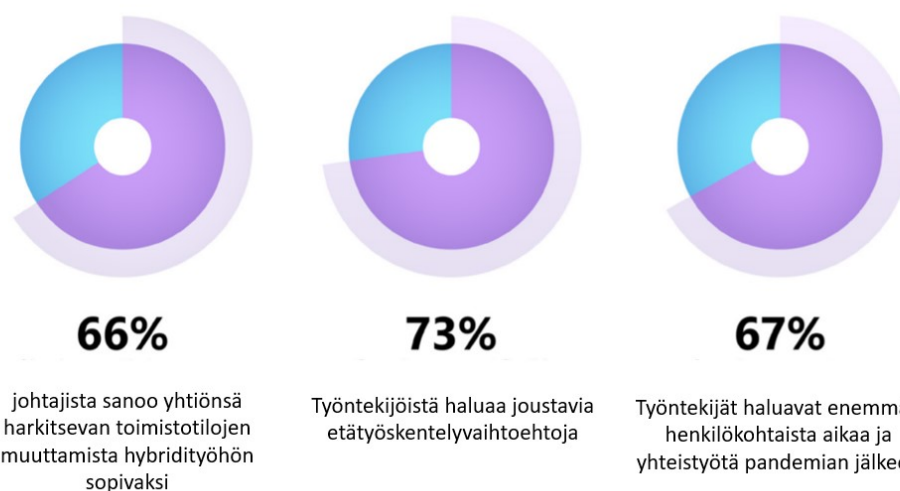
3.2 Hybridityö

Hybridityöllä tarkoitetaan työskentelymallia, jossa yhdistetään etätö ja päätyöpäikällä tehtävä läsnätyö. Esimerkiksi niin, että työntekijä työskentelee osan viikosta etätöissä ja osan läsnätyöissä. Tai vaihtoehtoisesti etä- ja läsnätyössä oloa voidaan vuorotella viikoittain. (Työterveyslaitos, 2021)

Oxfordin yliopiston organisaatio- ja strategiatutkimuksen professori Eero Vaara toteaa, että hybridityön ympärillä velloo vilttejä visioita ja käsillä on ”teollistumisen jälkeisen ajan maailmanjärjestyksen muutos”. Pitää muistaa, että käsillä oleva muutos koskee nimenomaan asiantuntija- ja toimistotyötä. Edelleen on paljon töitä, jotka ovat aikaan ja paikkaan sidonnaisia, eikä niitä ei voi tehdä etänä. (Oksanen, 2021)

Tilastotietokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan vain 43 prosenttia suomalaisista palkansaajista teki työtä, joka ei ollut paikkaan eikä aikaan sidottua eli työtä olisi ollut mahdollista tehdä ainakin osittain etätöinä. (Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977 – 2018. 2019, 254)

Microsoft teetti vuonna 2021 työntekijöilleen riippumattoman tutkimusyhtiön Edelman Data x Intelligence kautta Work Trend Index –tutkimuksen. Tutkimuksessa selvitettiin muun muassa mitä työmallia yritysjohtajat ja työntekijät haluavat tehdä. (kuviot 2) Yritysjohtajat ovat suurten muutosten edessä, jotta voivat vastata työntekijöiden toiveisiin. Kuten tutkimuksessa kuvataan, joustava työmalli on tullut jäädäkseen ja hybridityömalli on väistämätön, koska työntekijät haluavat niin sanotusti molempien maailmojen parhaat puolet. (Microsoft, 2021, 4)



Kuvio 2. Hybridityö – Mitä johtajat ja työntekijät haluavat (Microsoft 2021 Work Trend Index)

Tutkimus tehtiin 31 092 kokoaikaiselle työntekijälle tai itsenäiselle ammatinharjoittajalle tammikuussa 2021. Tutkimuksen mukaan 73 % työntekijöistä haluavat joustavia etätyövaihtoehtoja, mutta samalla 67 prosenttia vastaajista kaipaa enemmän henkilökohtaista aikaa tiimin kesken. Yhtiön päättäjistä 66 prosenttia ovat valmiita harkitsemaan uudelleen fyysisten tilojen suunnittelun vastaamaan hybridityöympäristöä. Työntekijät haluavat hallita sitä missä, milloin ja miten tekevät työnsä sekä odottavat yrityksen tarjoavan vaihtoehtoja. (Microsoft, 2021, 4)

3.3 Monipaikkatyö

Nykyajan tieto- ja viestintäteknologia mahdollistaa joustavan työskentelyn kiinteästä työpaikasta ja työajasta riippumatta. Etätyö voi laajentua monipaikkaiseksi työskentelyksi, kun työtä tehdään joustavasti siellä, missä se on perustelluinta työnantajan ja työntekijän tai asiakkaan kannalta. Monipaikkainen työ eroaa hybridityöstä siinä, että työtä voidaan tehdä päätyöpaikan ja kodin lisäksi esimerkiksi työnantajan toisessa toimipisteessä, asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona, matkoilla, liikennevälineissä, kirjastossa, kahvilassa tai vaikkapa mökillä. (Työterveyslaitos, 2021)

Tulevaisuuden työ tehdään lisääntyvässä määrin ns. hybridityöympäristössä, jossa saman aikaisesti tai samassa työprosessissa tehdään työtä verkossa eri paikkakunnilla ja etänä. Tämä kasvattaa sekä fyysiselle että virtuaaliselle työympäristölle asetettavia

vaatimuksia työympäristön vuorovaikutteisuudesta, joustavasta toiminnasta, houkuttelevuudesta sekä soveltuvuudesta erilaisiin tilaisuuksiin, tilanteisiin ja töihin. Monipaikkaisesta työstä saatavat kokemukset ja digitaalisuuden nopea kehitys haastavat viirastoja jatkuvaan kehitystyöhön. (Valtionvarainministeriö, 2021)

4 TYÖHYVINVOINTI

4.1 Työhyvinvoinnin perusta

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Sosiaali- ja terveysministeriön [www-sivut](#), 2022). Työhyvinvointi käsittää ihmisen psyykkisen ja fyysisen kunnon lisäksi myös sosiaalisen kunnon. Työntekijöiden työhyvinvoinnin perustan muodostavat yhdessä työyhteisön ilmapiiri, työterveyshuolto, työturvallisuus, yksilön suorituskyky ja osaaminen sekä esihenkilöiden johtamistaidot. (Joki, 2021, 151)

Työhyvinvoinnilla on tärkeitä seurauksia ihmiselle itselleen, perhe- ja muulle yksityiselämälle, työlle ja työnantajalle (Työterveyslaitoksen [www-sivut](#), 2022). Kun työntekijä on hyvinvoiva, hän on motivoitunut, aloitteellinen työssään, tuottava työntekijä ja hyvä työkaveri. Hän on myös sitoutunut työpaikkaansa ja edistämään työpaikan tavoitteita. (Työterveyslaitoksen [www-sivut](#), 2022) Jos työntekijät tulevat epätietoisiksi omasta roolistaan ja työnsä päämäärästä, sitoutuminen ja jaksaminen usein vaikeutuu. Työntekijöiden tulee tietää mikä on yrityksen perustehtävä ja ymmärtää oman työnsä merkityksen siinä. (Joki, 2021, 151)

4.2 Mitä työhyvinvoinnin puute aiheuttaa yritykselle

Työhyvinvoinnin puute aiheuttaa yrityksille suorien kustannusten lisäksi myös epäsuoria kustannuksia. Epäsuoria kustannuksia syntyy poissaolojen aiheuttamista katkoksisista työnteosta tai poissaolojen ajaksi hankituista sijaisista. Poissaolojen vuoksi muiden työntekijöiden työmäärät lisääntyvät, mikä puolestaan voi aiheuttaa jaksamis-

ja motivointiongelmia. Organisaation sisäiset yhteistyön ongelmat tuovat myöskin epäsuoria kustannuksia yrityksille (Joki, 2021, 151.) Työstressi- ja uupumus aiheuttavat henkilöstön kyynistymistä ja työn laadun sekä luovuuden heikkenemistä sekä sitä kautta yrityksille paljon poissaoloja. Työilmapiiri kiristyy, kun työntekijät ovat liian kuormittuneita, eivätkä jaksa olla hyväntuulisia ja tukea toisiaan. (Joki, 2021, 152) Työhyvinvoinnin kasvaessa työssä jaksaminen, työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut, 2022)

Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan yrityksissä, joissa on huono työilmapiiri, on 70 prosenttia enemmän poissaoloja kuin organisaatioissa, joissa on hyvän työilmapiirin. Samaisen tutkimuksen mukaan huonon ilmapiirin kokeneet työntekijät olivat poissa töistä keskimäärin kahdeksan päivää puolessa vuodessa. Heillä oli myös kolme kertaa enemmän psyykkisiä vaivoja, joista yleisimpiä olivat jännittyneisyys, unettomuus ja pitkäkestoinen stressi. Tällä kaikella on merkittävä vaikutusta yrityksen talouteen. (Joki, 2021, 152.)

4.3 Toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö

Hyvinvoivan työyhteisön tunnistaa siitä, että työntekijät tulevat vapaapäivän tai loman jälkeen mielellään töihin. Vaikka työ ei voi olla aina hauskaa, pitää sen pääsääntöisesti herättää positiivisia tai vähintäänkin neutraaleja tunteita. (STTK ry:n www-sivut 2022.) Toimivassa ja hyvinvoivassa työyhteisössä vuorovaikutuksen tulee olla avointa, työpaikan yhteisiä pelisääntöjä tulee kaikkien noudattaa ja johtamisen tulee myös olla oikeudenmukaista ja joustavaa (Joki, 2021, 151.) Työyhteisössä, jossa pyritään tietoisesti avoimeen ja luottamusta edistävään toimintatapaan, parantaa työntekijöiden työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä. Työhyvinvoinnin kehittämiseen tarvitaan johdon sitoutumisen lisäksi hyvää henkilöstöasiantuntijuutta sekä yhteistyötä koko henkilöstön kesken (Joki, 2021, 154.) Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijälle, koska työhyvinvointi tehdään yhdessä. Työnantajan tehtäviin kuuluu huolehtia työympäristön turvallisuudesta, työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta sekä hyvästä johtamisesta. Jokaisella työntekijällä on myös vastuu huolehtia omasta työkyvystään ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Työpaikalla

kaikki voivat vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen työilmapiiriin, se on kaikkien vastuulla. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut, 2022)

5 TYÖELÄMÄN MUUTOKSET COVID-19-PANDEMIAN MYÖTÄ

5.1 Valtakunnan tason muutokset työelämässä pandemian myötä

Koronapandemian vaikutus Suomessa on ollut mittavan monin eri tavoin. Vaikutukset ovat näkyneet niin työelämässä, taloudessa, matkustamisessa, koulutuksessa, terveydenhuollossa, kuin teollisuudessa. (Tulevaisuusvaliokunta, 31) Koronapandemian aiheuttaman koronakriisin vaikutukset työelämään ovat olleen huomattavia. Talouden sakatessa monia on lomautettu, myös irtisanomisten määrä kasvoi koronakriisin aikana. (Tulevaisuusvaliokunta, 35)

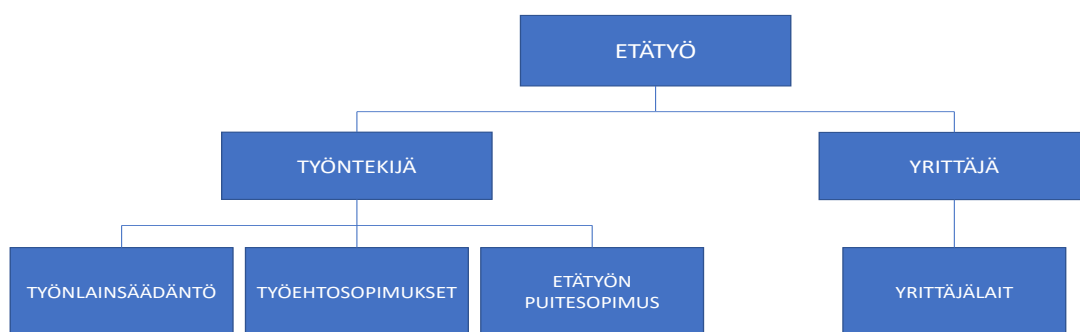
Koronakriisi on yhteiskunnallisten ja taloudellisten vaikutusten lisäksi suoraan ja välillisesti vaikuttanut siihen, miten monet työntekijät tekevät työtään (Blomqvist, Ropponen, Vartiainen, Sivunen, van Zoonen, Olsson & Henttonen, 4). Työelämä siirtymisen digitaaliseen muotoon, aiheutti haavoittuvaisuuden erilaisille kyberhyökkäyksille. Ongelmana oli aluksi myös internetkaistojen kuormituksen kasvu, kun videoneuvotte-
luohjelmien käyttö kasvoi, tämä hidasti internetyhteyksiä. (Tulevaisuusvaliokunta, 39)

Suomen hallitus julkaisi 12.3.2020 tiedotteen, jossa oli valtakunnallinen etätyösuositus, ”Etätyötä tulee suosia, jos työtehtävät sen mahdollistavat. Lisäksi muista kuin välttämättömistä työmatkoista on syytä luopua ja lomamatkoja siirtää.” (Valtioneuvoston www-sivut 2021). Arviolta keväällä 2020 noin puolet eli noin miljoona suomalaista palkansaajaa teki etätyötä. Etätyötä tekevien palkansaajien osuus olisi siis lähes kaksinkertaistunut vuoden 2018 syksyyn verrattuna, alle 30 prosentista karkeasti arvioiden 50 prosenttiin. (Sutela 2020)

5.2 Työnantajan lakisääteiset velvollisuudet

Etätyö on monisäikeinen asia. Siihen liittyy työ juridiikka, mutta myös ne seikat, mitkä ihmisen taustalla on suhteessa ihmisen työodotuksiin ja tarpeisiin. Etätyötä ei voikaan tarkastella pelkkänä työn toimintamuotona, koska silloin jää huomiotta moni sellainen seikka, mitkä vaikuttavat etätyön toimivuuteen. (Rope 2021, 57)

Etätyöratkaisulla on tietyt juridiset vaikutukset. Ne eivät kuitenkaan muuta ihmisen asemaa työntekijänä verrattuna läsnätyöhön. Merkittävin tekijä etänä tekemisen jurisiin rakenteisiin liittyy siihen, tehdäänkö työ yrittäjän roolissa vai työntekijänä. Useiden töiden kohdalla molemmat ratkaisut saattavat olla käytössä. Etätöihin liittyvää juridista rakennetta kuvataan kuviossa 3. (Rope 2021, 57)



Kuvio 3. Etätyön asema lainsäädännössä

Kuvion 3 mukaan työntekijää ja yrittäjää koskevat eri lait. Jälkimmäistä koskevat elinkeinovapauteen ja eri toimialojen toimintaa koskevat säädökset, jotka tietty ovat työnantajien kautta työntekijöitä koskevia. Yrittäjyyteen liittyvät myös yleiset sopimusoi- keuteen liittyvät lait, vaikkakaan työntekoon ne eivät suoranaisesti liity. Kuitenkin on huomattava, että se lakisisältö, mikä koskee työntekijöitä, ei koske yrittäjiä. Esimerkiksi työaikaan liittyvät rajoitukset eivät liity lainkaan yrittäjiin, jos tästä poistetaan poikkeuksena esim. kuljetusalaa koskevat määräykset pakollisista lepotauoista. (Rope 2021, 57)

Ottamatta kantaa niiden lakipykälien yksityiskohtiin, mitkä koskevat työntekoa ja työaikaa, niin perussääntö on, että lain sisältö ja määräykset ovat aivan yhteneväiset, tekee työntekijä työnsä läsnätyössä tai etänä. Sama on tilanne myös työehtosopimusten kanssa. Työnantaja ei siis vapaudu mistään työturvallisuusvastaistaan työntekijän etätöihin siirtymisen myötä. Samoin työajan valvonta on etätöissä työnantajan kontolla. Näin siitä huolimatta, ettei se kenties yhtä luonnikkaasti toteudukaan kuin läsnätyössä. (Rope 2021, 58)

Etätöiden puitesopimus on EU:ssa heinäkuussa 2020 allekirjoitettu yleinen etätöitä koskeva asiakirja. Se on näin muodin myöskin Suomessa pätevä. Se ei sinänsä määritä mitään sellaisia merkittäviä rajoitteita liittyen etätöihin, jotka eivät olisi myöskään Suomen lainsäädännön mukaan voimassa. Kuitenkin se kokoaa yhteen asiakirjaan ne yleiset periaatteet, mitkä etätöiden toteutusta koskevat. (Rope 2021, 58)

Suomen hallitus on esittänyt eduskunnalle syyskuussa 2021 muutoksia laeksi. Esityksessä on myös kohta, joka koskee etätöitä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn järjestämisestä etätöinä, jos työtehtävät sen sallivat. Työntekijällä ei kuitenkaan ole ehdotonta oikeutta etätöihin, vaan asia kuuluu työnantajan päätäntävaltaan. Digitalisaation myötä joustavat työn organisointimuodot ovat lisääntyneet. Asiantuntijatyössä tehtävien sidonnaisuus aikaan ja paikkaan on vähentynyt, mikä osaltaan helpottaa työntekijän ja hänen perheensä tarpeiden huomioimista (HE 129/2021 vp, 30). Esitys liittyy valtion 2022 talousarvioesitykseen ja lakien on tarkoitus tulla voimaan 1.8.2022.

5.3 LähiTapiolan siirtyminen pandemian myötä uusiin työntekemisen malleihin

Etätöiden lisääntymiseen ja siihen siirtymiseen oli LähiTapiolassakin aloitettu ennen kevättä 2020, mutta siirtymäaika tätä hetkeä vastaavaksi oli arvioitu vuosien päähän. LähiTapiolan yhtiöryhmän pääjohtaja viestitti maaliskuun 2020 alussa henkilöstölle, että koronaviruspandemian leviämisestä johtuen pääkonttorilla siirrytään pääasiallisesti etätöihin (LähiTapiolan intra 2020). Pandemian vuoksi perustettiin yhtiöryhmän sisällä erityistyöryhmä, joka seurasi tilannetta ja koordinoi sitä ryhmätasolla. Tästä al-

koi yhtiöryhmässä massiivinen etätöihin siirtyminen sekä hybridityönmallin käyttöönotto laajemmin. Samalla tehtiin nopea digiloikka muun muassa asiakaspalvelussa, kun asiakaspalvelun asiakaskohtaamiset vietiin nopealla aikataululla verkkoon verkkota-
paamisiksi ja kokoukset sekä palaverit siirtyivät Teams viestintä- ja yhteistyöalustalle.

Maaliskuun 12. päivänä 2020 hallitukselta tuli valtakunnallinen etätösuositus, jonka myötä etätöiden tekeminen laajeni eripuolille Suomea. Maaliskuun 15. päivänä 2020 silloisen LähiTapiola Satakunnan toimistoille tuli toimitusjohtaja Pasi Aakulalta koronapandemiaohjeistus, joka otettiin käyttöön seuraavana päivänä. Tämän ohjeistuksen myötä otettiin laajemmin käyttöön etä- ja hybridityönmallit sekä toimistoilla tehtiin poikkeusjärjestelyjä suojaamaan asiakkaita ja henkilökuntaa koronatartunnoilta. (Aakula sähköposti 15.3.2020)

Valtakunnallinen etätösuosituksen poistuessa 28.2.2022 LähiTapiola ryhmässä siirryttiin erityistilanneryhmän päätöksellä joustavasti monipaikkaisen työn malliin 2.3.2022 alkaen. LähiTapiolan alueyhtiöt sekä ryhmäyhtiöt soveltavat monipaikkaisen työn mallia omat lähtökohtansa huomioiden.

LähiTapiolassa tulevaisuuden työskentelymalli on monipaikkainen. Näin halutaan mahdollistaa työskentely sekä toimistolla että etätöympäristössä tavalla, joka tukee kunkin työntekijän roolia. Koska muutos vaatii pitkäjänteisyyttä, LähiTapiola julkaisi monipaikkaisen työn käsikirjan, joka määrittelee ryhmän yhteisen työskentelymallin. (LähiTapiolan Intra)

6 KYSELY ETÄ- JA MONIPAIKKATYÖSKENTELYN VAIKUTUKSISTA TYÖN TEKEMISEEN

6.1 Kyselyn toteutus

Kyselylomakkeen suunnitteluun sain vapaat kädet, mutta kyselyn kysymyksiä muokattiin lopulliseen muotoonsa yhteistyössä toimeksiantajan edustajan kanssa. Tein aluksi kyselyrunгон, jonka jälkeen lisäsimme ja muokkasimme yhdessä muutamia kysymyksiä. Kysely toteutettiin käyttämällä Microsoft Forms-sovellusta. Forms on

Microsoft Office 365 -palvelun kyselyiden tekemiseen tarkoitettu ohjelma. Valitsin kyseisen ohjelman, koska LähiTapiola Länsi-Suomen henkilöstölle tehdään nykyään kyselyt pääasiassa kyseisen ohjelman kautta.

Kyselyn linkki lähetettiin sähköpostitse 27.10.2021 koko Lähi-Tapiola Länsi-Suomen henkilöstölle. Kysely tavoitti 159 henkilöä ja vastausajaksi kyselylle annettiin viikon. Sähköpostiviestin saatteessa pyydettiin etätöissä keväällä 2020 jälkeen etä- ja monipaikkatyössä työskennelleitä sekä edelleen työskenteleviä vastaamaan kyselyyn.

6.2 Kyselyn vastaukset

Vastauksia saatiin 55 kappaletta. Mikä tarkoittaa, että vastaajia oli 34,6 % henkilökonnasta. Arviolta 2/3 osaa henkilöstöstä on tehnyt etä- tai monipaikkatyönmallia kevästä 2020. Tämän perusteella etä- ja monipaikkatyönmallia tehneistä työntekijöistä hieman yli puolet osallistuivat kyselyyn.

7 ETÄ- JA MONIPAIKKATYÖSKENTELEN KYSELYN TULOKSIEN ESITTELY

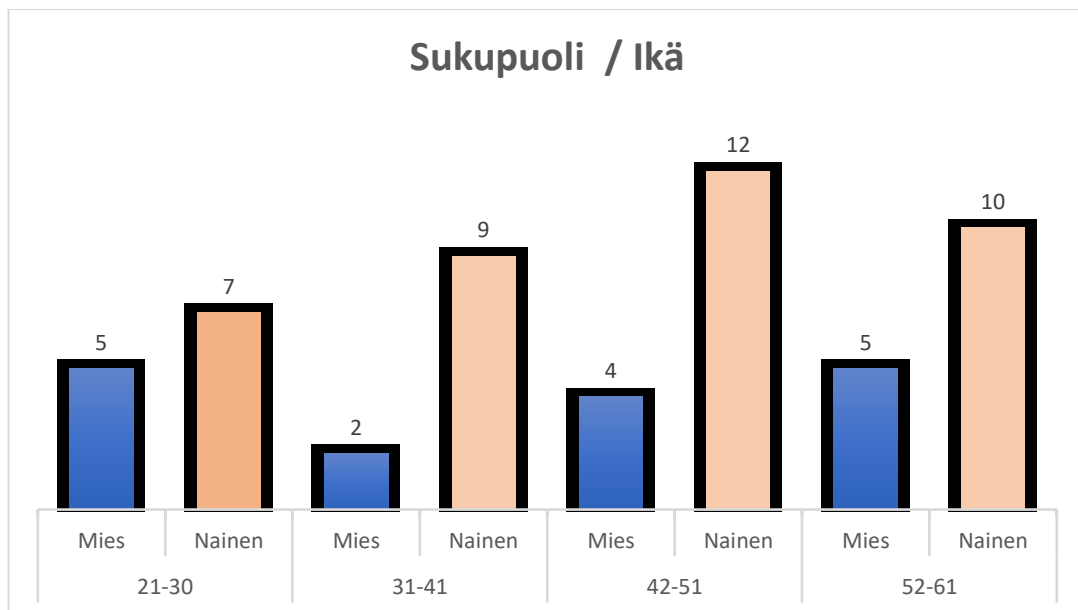
7.1 Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma

Halusimme kyselyssä selvittää vastaajien sukupuolen ja ikäjakauman sekä kuinka moni vastaajista siirtyi ensi kertaa etä- tai monipaikkatyön malliin keväällä 2020 ja mikä on tämänhetkinen työskentelymalli.

Ikäjakauma valittiin ikähaarukoin työelämän sukupolvien mukaan työntilaajan ja oman kiinnostuksen vuoksi. Sukupolvet jakautuvat Z-sukupolvi, millenniaalit, X-sukupolvi sekä suuret ikäluokat. Sukupolvien jakamiseen olen katsonut ikähaarukan teoksesta Hyvät, Pahat ja millenniaalit. (Mellanen & Mellanen 2020)

Kyselyyn vastanneista henkilöistä suurin osa, 39 vastaajaa oli naisia (71 %) ja miehiä vastaajista oli 16 (29 %). LähiTapiola Länsi Suomen henkilöstön sukupuolirakenne kyselyn aikana on ollut 97 naista (61 %) ja 61 miestä (39 %), joten naisten vastaamisinnostus on ollut hieman suurempi kuin miesten.

Kuten kuviosta 4 voi nähdä, suurin osa vastaajista kuului ikähaarukkaan 42–51 ikävuotta (29 %). Toiseksi eniten vastaajia oli ikäryhmässä 52–61-vuotiaat (27 %), jonka jälkeen tulivat ikäluokat 21–30-vuotiaat (22 %) ja 31–41-vuotiaat (20 %). Yksi vastaajista oli yli 62-vuotias.

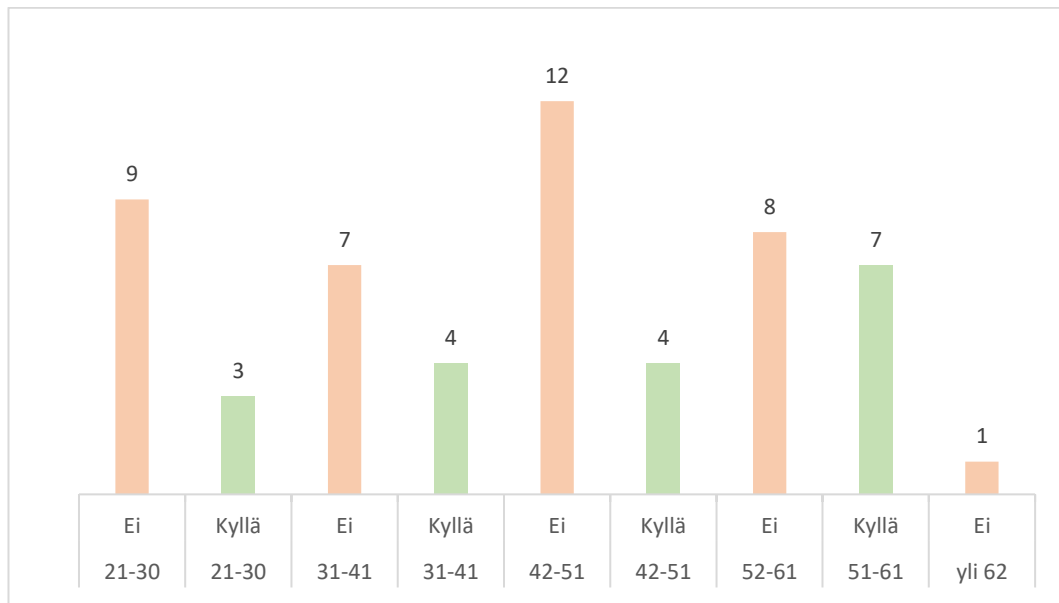


Kuvio 4. Kaavio vastanneiden sukupuoli- ja ikärakenteesta.

Kun verrataan vastausprosentteja ikäryhmittäin LähiTapiola Länsi-Suomen henkilöstön ikäryhmiin, niin kyselyyn vastanneiden vastausprosentti 31–61-vuotiaiden osalta vastaa prosentuaalisesti henkilöstön ikäjakaumaa. 21–30-vuotiaiden kohdalla kyselyyn vastasi prosentuaalisesti useampi henkilö ja yli 62 vuotiaiden kohdalla vastausprosentti oli huomattavasti alhaisempi.

Kyselyyn vastanneista suurin osa eli 37 vastaajaa (67 %) siirtyi keväällä 2020 ensimmäistä kertaa etä- ja monipaikkatyön malliin. Suurin osa ensikertaa etä- ja monipaikkatyömallissa olevista kuuluivat määrällisesti ikähaarukkaan 42–51-vuotiaat (32 %). Ikähaarukoiden yksittäisen prosentuaalisen vertailun mukaan ikäryhmissä 21–30 ja 42–51 oli molemmissa 75 % vastanneista ensikertaa LähiTapiolassa työskennellessään

etä- ja monipaikkatyön mallissa vuodesta 2020 alkaen. Kuviosta 5 voi nähdä vastaukset kysymykseen oletko tehnyt etä- tai monipaikkatyöskentelyä LähiTapiolassa ennen kevättä 2020 sekä ikäjakaumat.



Kuvio 5. Etätyötä aikaisemmin tehneiden ja ensikertalaisten vastaajien määrä ja ikäjakauma.

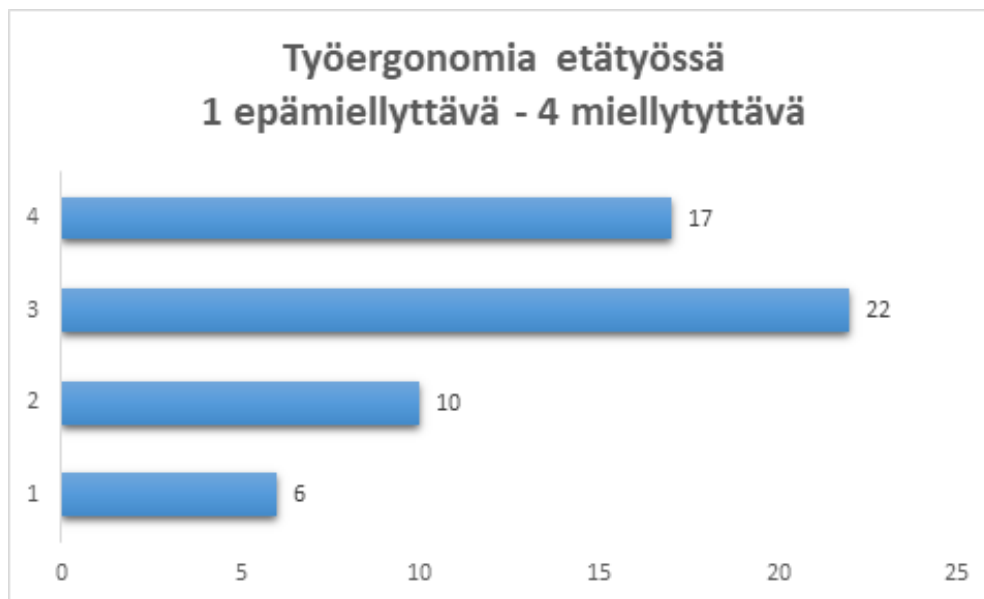
LähiTapiola Länsi-Suomessa on ollut aikaisemmin mahdollisuus tehdä töitä myös etä- ja monipaikkatyönmallissa, mikäli työnkuva on sen sallinut. Sen vuoksi kyllä-vastauksia on 18 kappaletta.

7.2 Työergonomia etätöissä

Kyselyssä halusimme selvittää miten etätöissä työskentelevät työntekijät kokevat työergonomiansa, kun työ tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa ja miten työntekijät ovat etätöypisteisiinsä itse panostaneet. Selvitimme myös, miten paljon etätöissä käytössä olevat työvälineet ovat yhtäläisiä toimistolla käytössä olevien työvälineiden kanssa ja mitä odotuksia heillä on työnantajalta työergonomiansa parantamisen suhteen.

Vastaajista suurin osa (70 %) koki työergonomiansa etätöissä miellyttäväksi tai melko miellyttäväksi. Vastauksia tuli yhteensä 55 kappaletta ja vastauksien keskiarvo oli 2,91.

Tästä vastauksesta sekä jatkokysymyksestä ”Miten olet panostanut omaan etätyötilaasi ja työergonomiaasi?”, voimme päätellä, että etätöissä olevat työntekijät ovat itse paljolti panostaneet omaan työergonomiaansa ja työskentelytilansa. Vastanneista suurin osa (78 %) oli jollain tavalla panostanut omaan työergonomiaansa ja vain viidennes vastaajista ei ollut tehnyt mitään panostuksia. Kuviossa 6 esitetään vastanneiden kokemus omasta työergonomiastaan etätyöskentelyn aikana. Kysymyksiin vastattiin asteikolla 1–4, 1 epämiellyttävä – 4 miellyttävä.



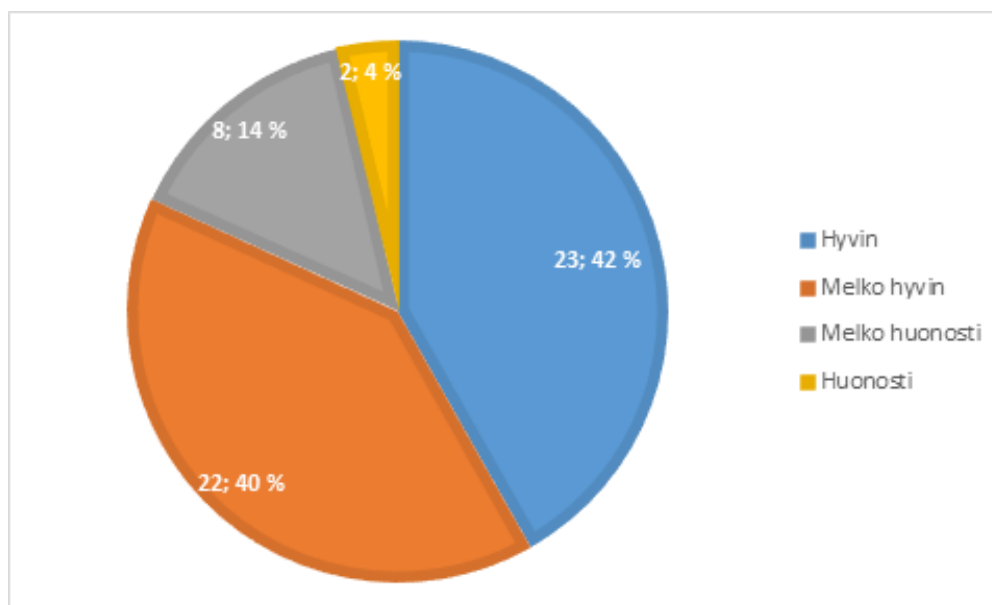
Kuvio 6. Työergonomia etätyöskentelyn aikana

Kyselyssä selvisi, että 33 vastaajaa (60 %) vastasi, että heillä ei ole etätöissä käytössä yhtäläisiä työvälineitä verrattuna toimistolla työskennellessä. Suurin osa kaipaa etätöissä ollessaan sähkötyöpöytää, kahta näyttöä, työtuolia ja tulostinta. Nämä ovat varusteita, joita jokaisella on käytössä työskennellessään LähiTapiolan työpisteillä, toimistosta riippumatta. Kyselyssä oli selkeästi havaittavissa, että vastaajista ne, jotka kokivat työergonomiansa etätöissä työskenneltäessä epämiellyttäväksi, eivät olleet itse panostaneet työergonomiaansa. Ne vastaajat, jotka kokivat työergonomiansa etätyössä miellyttäväksi, olivat itse siihen panostaneet hankkimalla ergonomisia kalusteita tai sisustamalla työtilaansa.

7.3 Työn tauottaminen ja häiriötekijät etätöissä

Kysyimme etätyössä olleilta, miten he kokevat pystyvänsä tauottamaan työpäivänsä etätöissä, verrattuna toimistolla tauottamiseen. Toimistoilla ollessa LähiTapiola Länsi-

Suomella taukojen pitämiseen kannustetaan. Käytössä on kaksi 15 minuutin kahvitaukoa, aamu- ja iltapäivällä pidettävät, sekä puolen tunnin ruokatauko. Tämän lisäksi kannustetaan mikrotaucoihin, aina kun se on vain mahdollista. Kyselyn tulos kertoo hyvin sen, että etätöissäkin osataan tauottaa. Vastaajista 42 % vastasi pystyvänsä etätöissä tauottamaan hyvin ja melko hyvin tauottamisessa koki onnistuvansa 40 % vastaajista. Melko huonosti tai huonosti taukojen pitämiseen koki pystyvänsä 10 % vastaajista (kuvio 7) Vastauksista kävi myös hyvin selväksi, että moni etätöissä olevista ihmisistä kaipaavat työpaikkojen yhteisiä sosiaalisia hetkiä, kuten kahvi- ja lounastaukoja.



Kuvio 7. Tauottamisen onnistuminen etätöpäivän aikana.

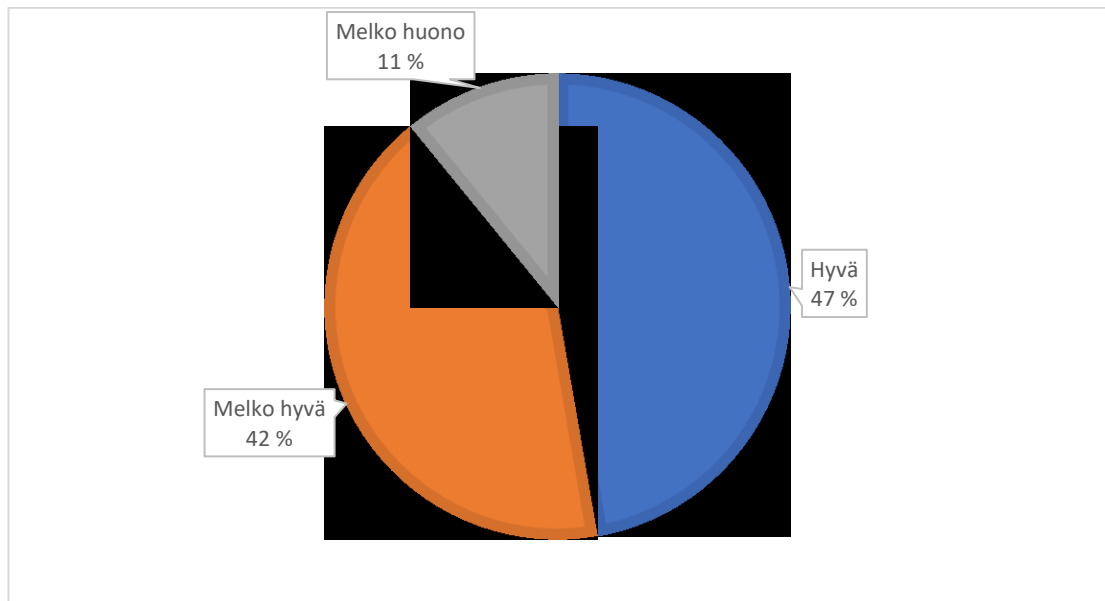
Häiriötekijöitä etätöskentelyä tehdessä vastaajista koki 44, eli 80 % vastaajista. Suurin syy häiriötekijöille etätöissä olivat perheenjäsenet, jotka ovat samaan aikaan kotona.

7.4 Vuorovaikutus ja viestintä etätöissä ollessa

7.4.1 Yhtiön sisäinen vuorovaikutus

Etätöissä olleet ja olevat kokivat vuorovaikutuksen ja sisäisen viestinnän yhtiön sisällä hyväksi tai melko hyväksi. Vastaajista 89 % koki työyhteisön vuorovaikutuksen olevan hyvää tai melko hyvää. Vuorovaikutusta lisäämään ehdotettiin sanallisissa vastauksissa yhteisiä taukoja Teamsin kautta sekä yhteisiä työ- ja vapaa-ajalla tapahtuvia

tapahtumia. Sanallisia vastauksia tuli yhteensä 16 kappaletta. Kuviossa 8 esitetään, millaiseksi he kokivat työyhteisön vuorovaikutuksesta etätyöaikana.

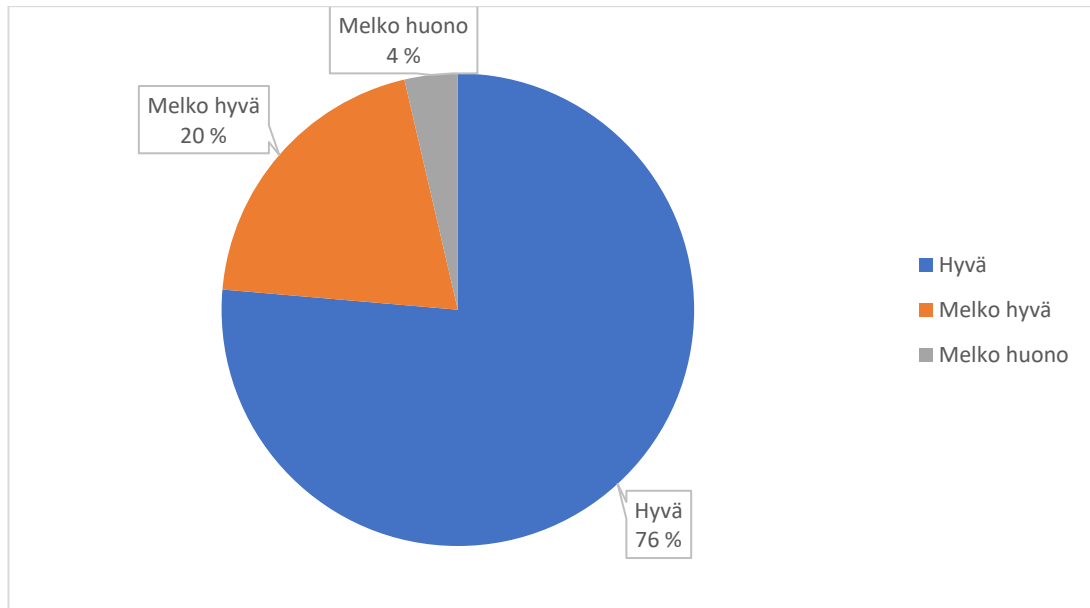


Kuvio 8. Vuorovaikutuskokemus etätyöaikana työyhteisön kanssa.

Vuorovaikutuksen hyväksi etätöissä ollessaan kokivat 47 % vastaajista ja 42 % vastasi sen olevan melko hyvää. 11 % vastaajista koki vuorovaikutuksen etätöissä ollessaan huonoksi.

7.4.2 Yhtiön sisäinen viestintä etätyöaikana

Sisäiseen viestintään oltiin tyytyväisiä, sillä 96 % koki sen toimivan hyvin tai melko hyvin. Muutamassa sanallisessa vastauksessa oltiin sitä mieltä, että sisäistä informaatiota tulee liikaa ja osa siitä on turhaa sekä osassa vastauksista oltiin sitä mieltä, että parannettavaa on, mutta ei osattu kertoa parannusehdotuksia. Sanallisia vastauksia tuli yhteensä 6 kappaletta. Kuviossa 9 esitetään etätöissä olleiden mielipide sisäisestä viestinnästä etätyöaikana.



Kuvio 9. Yhtiön sisäisen viestinnän kokemus etätyöaikana.

Yhtiön sisäisen viestinnän hyväksi kokivat 76 % vastaajista. 20 % vastaajista vastasi sen olevan melko hyvää. Vastaajista 4 % koki yhtiön sisäisen viestinnän etätöissä ollessaan huonoksi.

7.4.3 Tiimin sisäinen vuorovaikutus etätyöaikana

Tiimien sisäinen vuorovaikutuksen koettiin olevan lähes saman kuin yhtiön sisäisen vuorovaikutuksen. Vastaajista 94 % koki tiimin sisäisen vuorovaikutuksen olevan hyvää tai melko hyvää. Parannusehdotuksia vuorovaikutuksen lisäämiseksi tuli 19 kappaletta ja niistä seitsemässä ehdotettiin matalampaa kynnystä yhteydenotoissa sekä informaation jakamisessa tiimin sisällä. Kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta ja yhteisiä hetkiä kaivattiin monessa vastauksessa. Kuvio 10 esittelee millaiseksi etätyötä tekevät ovat kokeneet tiiminsä vuorovaikutuksen etätöissä ollessaan.



Kuvio 10. Tiimin vuorovaikutuskokemus etätöaikana

Tiimin sisäisen vuorovaikutuksen kokivat hyväksi 44 % vastaajaa ja 51 % vastasi sen olevan melko hyvää. 5 % vastaajista koki vuorovaikutuksen tiimensä kanssa etätöissä ollessaan huonoksi.

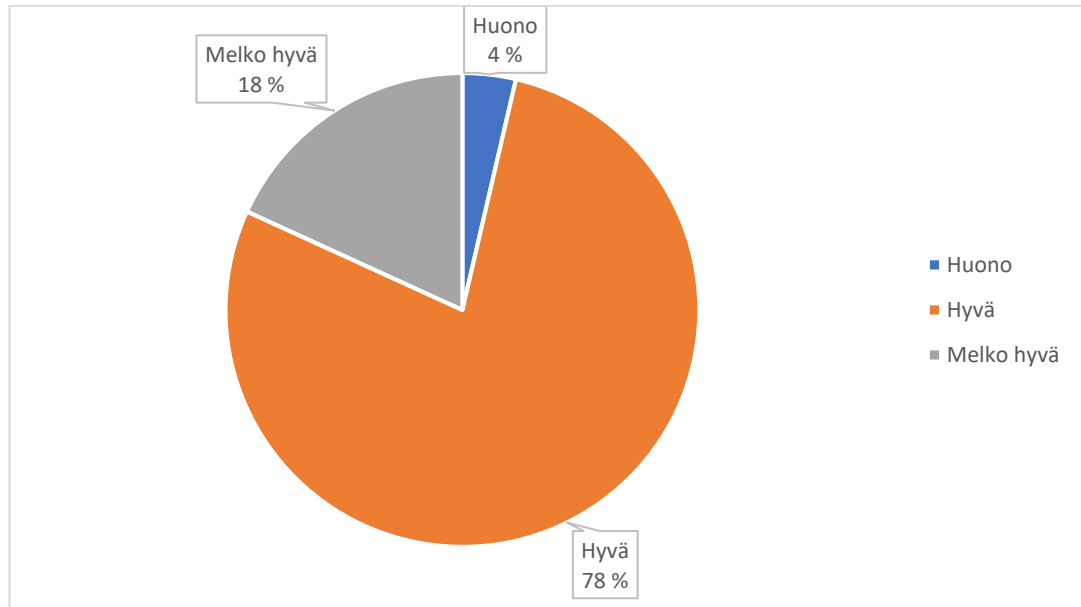
7.4.4 Vuorovaikutus ja tuen saaminen esihenkilöltä etätöissä ollessa

Kysyimme etätöissä olleilta, miten he kokevat vuorovaikutuksen toimineen esihenkilön kanssa etätöaikana. Vastanneista 96 % koki vuorovaikutuksen esimiehen kanssa sujuneen hyvin tai melko hyvin. Yhtiön ja tiimien vuorovaikutukseen liittyviin vastauksiin verraten poikkeavaa tässä oli se, että kaksi henkilöä olivat vastanneet vuorovaikutuksen esihenkilön kanssa huonoksi. Kuviossa 11 esitellään vastaukset siihen, millaiseksi vuorovaikutus esihenkilön kanssa on koettu.

Sanallisissa vastauksissa vuorovaikutuksen lisäämiselle oli selkeästi toivottu enemmän säännöllistä yhteyden pitämistä esihenkilön ja työntekijän välillä. Toiveena oli lyhyitä työvartteja ja kuulumisten vaihtoa säännöllisesti. Sanallisia parannusehdotuksia oli tullut 5 kappaletta.

Vastaukset tuen saamiselle esihenkilöltä etätöissä ollessa olivat samat kuin vuorovaikutuksessa. 96 % vastanneista koki esihenkilön tuen olleet hyvää tai melko hyvää ja 2 henkilöä (4 %) koki tuen olleen huonoa (kuvio 11). Sanallisessa osiossa kysyimme

mitä tukea etätyössä olevat ovat jääneet kaipaamaan esihenkilöltä. Vastauksia oli yhteensä neljä, joista kahdessa toivottiin läsnäoloa ja kannustusta ja yhdessä tuloksien läpikäyntiä, yksi vastaus oli tyhjä.



Kuvio 11. Vuorovaikutuskokemus esihenkilön kanssa ja tuen saaminen etätyöaikana.

Vuorovaikutus ja tuen saaminen esihenkilöltä etätöissä ollessa kokivat hyväksi 78 % vastaajaa ja 18 % vastasi sen olevan melko hyvää. 4 % vastaajista koki vuorovaikutuksen esihenkilön kanssa etätöissä ollessaan huonoksi.

7.5 Digitalisten työkalujen vaikutus työntekemiseen

Keväällä 2020 siirryttiin koronapandemian vuoksi nopeutetusti etätyömalliin ja toimistot suljettiin. Samalla tuli vanhojen digitalisten työkalujen rinnalle käyttöön uusia työkaluja. LähiTapiola otti käyttöön verkkotapaamiset, kun asiakkaita ei voinut kasvotusten tavata ja sisäisiä chat-palveluita lisättiin.

Kyselyllä haluttiin selvittää, miten uudet ja vanhat digitaliset työkalut ovat vaikuttaneet työn tekemiseen etätyössä. Digitaalisina työkaluina kysymyksessä on tarkoitettu LähiTapiolan käytössä olevia verkkotyökaluja, Teams, verkkotapaamiset sekä chat-alustat. Vastaukset oli laitettu fiilismittarin mukaan 1–4 pallukoin, 1 heikentänyt työntekoa – 4 helpottanut työntekoa.

Suurin osa vastaajista 76 % oli vastannut digitalisten työkalujen helpottaneen työntekoa. Vastauksia kysymykseen tuli 55 kappaletta ja keskiarvo vastauksille oli 3.73. Kuvio 12 esittää, miten digitalisten työkalujen käytön koetaan vaikuttaneen työntekemiseen. Kyselyssä käytettiin niin sanottua tunneasteikkoa, 1 heikentänyt työntekoa – 4 helpottanut työntekoa.

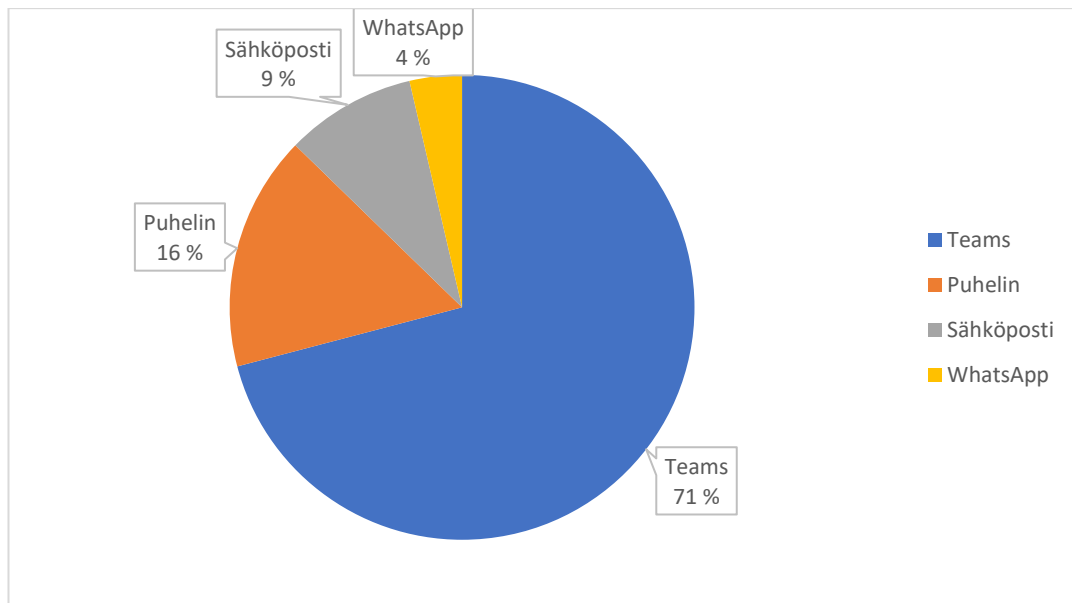


Kuvio 12. Miten digitalisten työkalujen käytön vaikuttaneen työntekemiseen.

Vastaajista 42 antoivat arvosanaksi 4 eli he kokivat digitalisten työkalujen helpottaneen työntekoa ja 11 vastaajaa vastasi numeron 3. Numeron 2 asteikolla antoi 2 vastaajaa ja ketään vastaajista ei kokenut digitalisten työkalujen heikentäneen työntekoa.

7.6 Paras viestintäväline esihenkilön tavoittamiseen etätöissä ollessa

Kysyimme myös, mikä viestintäväline on ollut paras esihenkilön tavoittamiseen etätöissä. Ylivoimaisesti paras tapa tavoittaa esihenkilö on ollut Teams ja toisena viestintä välineenä tuli puhelin. 70 % vastaajista valitsi vastaukseksi Teamsin, tästä voimme siis päätellä, että Teams on vakiinnuttanut asemansa sisäisessä viestinnässä ylivoimaisesti tehokkaimpana digitalisena viestintäkanavana. Kuviossa 13 esitellään vastaukset siihen mikä on vastaajien mielestä paras viestintäväline esihenkilön tavoittamiseen etätöissä.



Kuvio 13. Paras viestintäväline esihenkilön tavoittamiseen etätöissä.

Vastaajista 79 % valitsi Teamsin parhaaksi viestintävälineeksi esihenkilön tavoittamiseen etätöissä ollessaan. Seuraavaksi eniten ääniä sai puhelin, jonka valitsivat 16 % vastaajista parhaaksi viestintävälineeksi tavoittaa esihenkilö. Sähköpostia kannatti 9 % vastaajista ja WhatsAppia 4 % vastaajista.

7.7 Etätöskentelyn vaikutus työtehokkuuteen ja –motivaatioon

Kysymyksellä haluttiin selvittää, miten työntekijät kokevat etätöskentelyn vaikuttavan heidän työtehokkuuteensa sekä työmotivaatioonsa. Vastaajista 55 % vastasi työn-
teon olevan tehokkaampaa etänä kuin toimistolla työskennellessä ja vain 2 % koki tehokkuuden olevan etänä heikompaa kuin toimistolla.

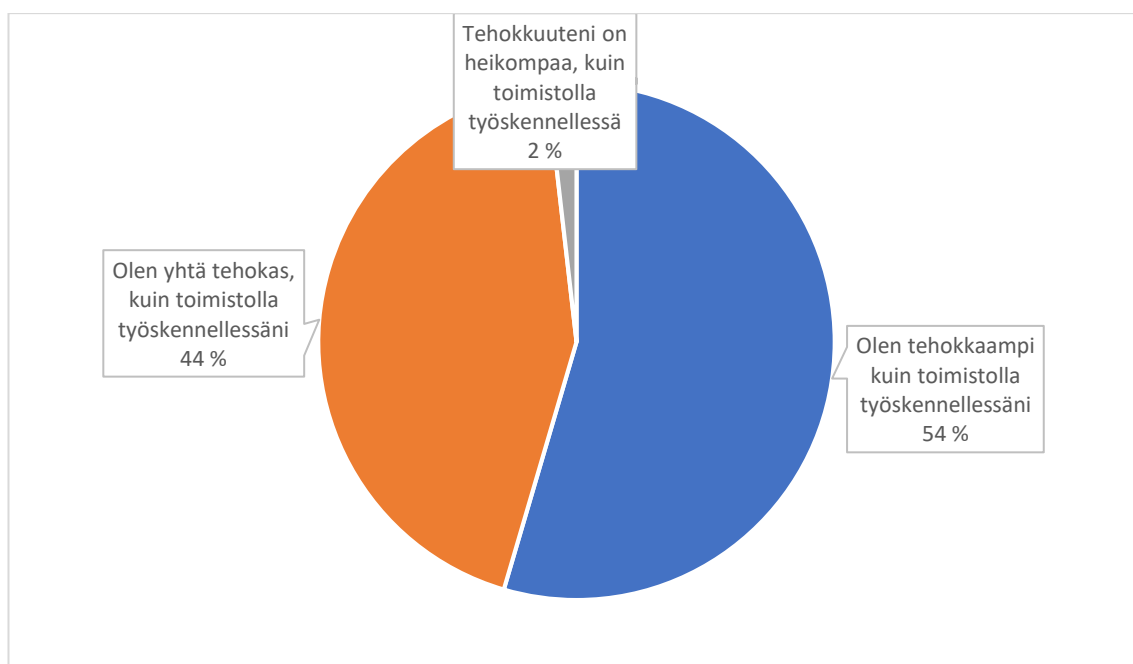
7.7.1 Työtehokkuus

Naisten ja miesten vastauksissa oli huomattavissa selkeä ero siinä, että naiset kokivat etätöissä olemisen tehokkaammaksi kuin miehet. 64 % naisista koki olevansa tehokkaampi etätöissä, kuin taas miehistä samoin koki 31 %. Miehet taas kokivat olevansa yhtä tehokkaita etänä kuin ovat toimistolla. Miesten prosentuaalinen osuus vastauksista oli 63 % ja naisten 36 %. Ainoastaan yksi miespuolinen vastaaja koki etätöskentelyn olevan työteholtaan heikompaa kuin toimistolla työskentely.

Kun vastauksia tarkasteltiin ikähaarukoittain, niin tultiin tulokseen, että ikäluokka 52–61-vuotiaat kokivat olevansa tehokkaampia etätöissä kuin toimistolla.

- 52–61-vuotiaista 80 % koki olevansa etätöissä tehokkaampia ja 20 % yhtä tehokkaita etänä kuin toimistolla työskennellessä.
- 42–51-vuotiaista 44 % koki olevansa etätöissä tehokkaampia ja 56 % yhtä tehokkaita etänä kuin toimistolla työskennellessä.
- 31–41-vuotiaista 45 % koki olevansa etätöissä tehokkaampia ja 55 % yhtä tehokkaita etänä kuin toimistolla työskennellessä.
- 21–30-vuotiaista 42 % koki olevansa etätöissä tehokkaampia ja 50 % yhtä tehokkaita etänä kuin toimistolla sekä 8 % (1hlö) koki olevansa tehottomampi etänä kuin toimistolla työskennellessä.

Kuvio 14 osoittaa miten kyselyyn vastanneet henkilöt kokevat etätyöskentelyn vaikuttaneen heidän omaan työtehokkuuteensa.



Kuvio 14. Etätyöskentelyn vaikutus työtehokkuuteen.

Pohdintana näistä vastauksista on se, että etätöiden tehokkuus vanhemmilla henkilöillä voi johtua siitä, ettei ole häiriötekijöitä enää kotona työskennellessä vai/tai iän puolesta tarvitaan keskittymisrauhaa ja etätö tarjoaa sitä edellä mainitusta syystä.

7.7.2 Työmotivaatio

Kysyimme etätyössä olleita etätyön vaikutuksesta työmotivaatioon. Asteikolla 1–5, 1 heikko työmotivaatio – 5 hyvä työmotivaatio, vastanneista 91 % vastanneista koki työmotivaation olevan etätöissä parempaa eli oli valinneet vastaukseksi fiilisnumerot 4 tai 5.

Miehistä 62,5 % ja naisista 61,5 % kokivat työmotivaation olevan etätöissä hyvä ja vastasivat kysymykseen numeron 5.

Numeron 4 antoivat työmotivaatiolla naisista 31 % ja miehistä 25 %.

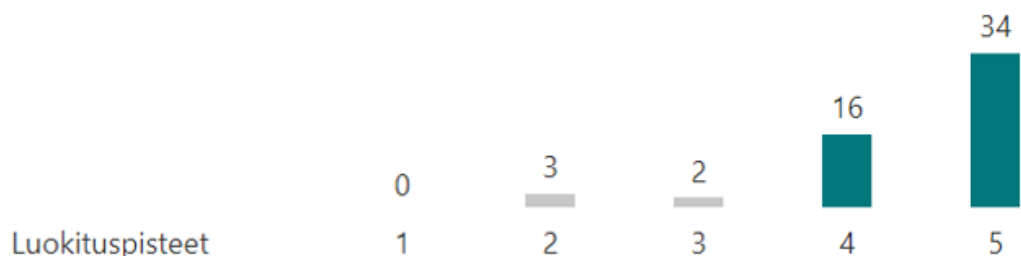
Numeron 3 naisista antoi 5 % ja miehistä ei tätä ollut kukaan valinnut.

Numeron 2 oli miehistä valinnut 12,5 % ja naisista 2,5 %.

Numeroa 1 ei ollut kukaan valinnut.

Keskiarvoksi vastauksille tuli 4,47 eli voimme todeta etätyön lisäävän työmotivaatiota. Kuviossa 15 esitetään, miten etätyön koetaan vaikuttavan vastaajien työmotivaatioon. Kyselyssä käytettiin niin sanottua tunneasteikkoa, 1 heikko työmotivaatio – 5 hyvä työmotivaatio.

Pistemäärän jakauma

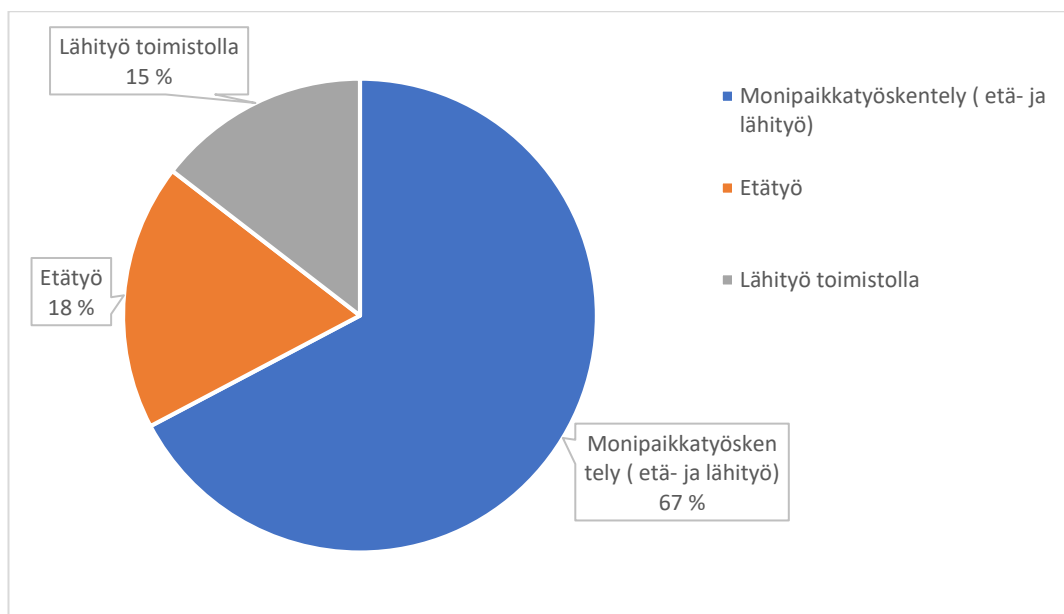


Kuvio 15. Etätyön vaikutus työmotivaatioon.

Vastaajista 34 oli vastannut työmotivaation olevan etätöissä hyvä. 16 vastaajaa oli vastannut asteikolta numeron 4, jonka oletamme olevan melko hyvä. Numeron 3 oli valinnut kaksi vastaajaa, eli voimme tulkita vastauksesta työmotivaation olevan sama etä- ja läsnätyössä. Numeron 2 oli valinnut kolme vastaajaa, eli heidän työmotivaation voidaan todeta olevan heikompaa etätöissä. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut vaihtoehtoa 1.

7.8 Parhaaksi koettu työskentelymalli

Kyselyn lopuksi kysyimme etä – ja monipaikkatyötä tekeviltä henkilöiltä, minkä työskentelymallin he kokevat itselleen parhaaksi. Vastaajista 67 % vastasi monipaikkatyöskentelymallin olevan heille paras vaihtoehto. Etätönn parhaaksi työskentelymalliksi itselleen valitsi 19 % vastaajista ja lähityön toimistolla valitsi 14 % vastaajista. Kuviossa 16 esitetään vastaukset siihen, minkä työskentelymallin vastaajat kokevat itselleen parhaaksi.

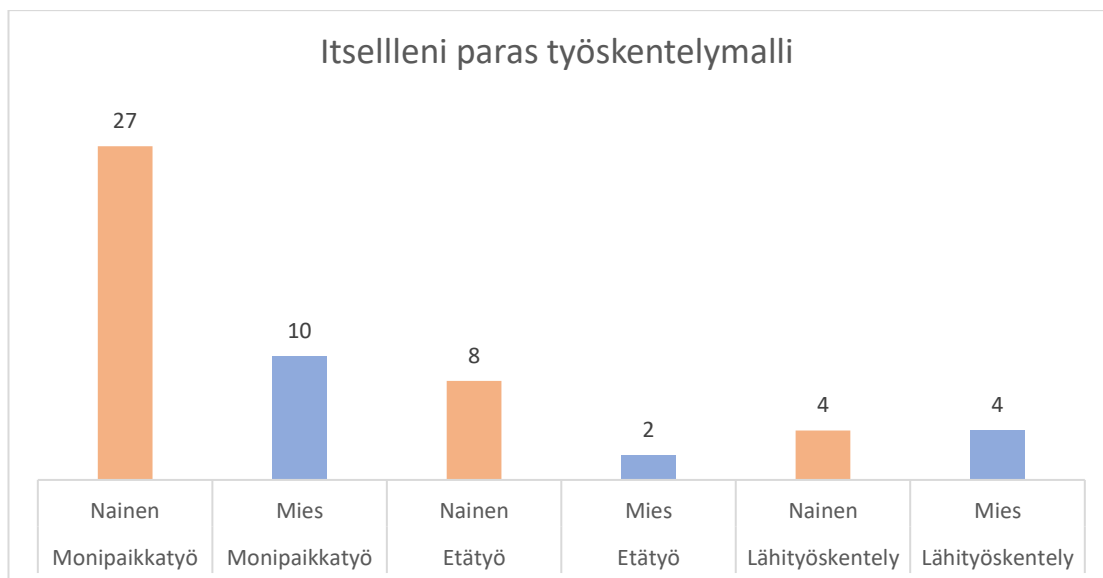


Kuvio 16. Parhaaksi koettu työskentelymalli.

Vastaajista 37 koki monipaikkatyöskentelyn olevan heille paras työskentelymalli. Etätönn parhaaksi työskentelymalliksi valitsi 10 vastaajista ja lähityön 8 vastaajaa.

7.8.1 Parhaaksi koettu työskentelymalli sukupuolijakauman mukaan

Sukupuolijakauma vastauksissa oli monipaikkatyöskentelyn osalta tasainen. Naisista 69 % ja miehistä 62,5 % koki monipaikkatyöskentelyn mallin itselleen parhaana. Etätönn koki naisista 20,5 % ja miehistä 12,5 % itselleen parhaana vaihtoehtona. Lähityöskentelyn miehistä koki itselleen parhaaksi 25 % ja naisista 10 %. Kuviossa 17 esitellään itselleen parhaan työmallin valinnat.



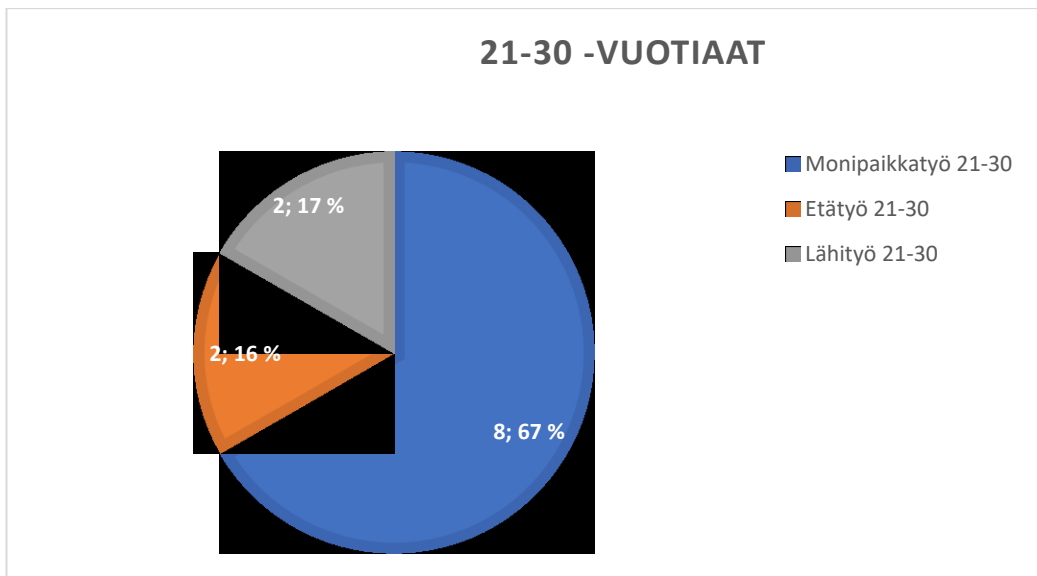
Kuvio 17. Itselleni paras työskentelymalli sukupuolijakauman mukaan

Monipaikkatyömallin itselleen parhaaksi valitsivat naisista 27 vastaaja ja miehistä 10 vastaajaa. Etätyön itselleen parhaaksi valitsivat naisista 8 vastaaja ja miehistä 2 vastaajaa. Lähityöskentelyn itselleen parhaaksi valitsivat naisista ja miehistä 4 vastaajaa.

7.8.2 Parhaaksi koettu työskentelymalli ikäjakauman mukaan

Ikäjakaumien osalta vastauksissa ei ollut monipaikkatyöskentelyn osalta suurta hajontaa. 21–51-vuotiasta noin 70 % kokivat monipaikkatyöskentely itselleen parhaaksi työskentelymalliksi. Yli 52-vuotiasta tuo luku oli 60 %. Etätyön osuus oli suurinta 52–61-vuotiaiden keskuudessa ja kannatusluku oli 27 %. Lähityön mallin kannatus oli suurinta 42–51-vuotiaiden keskuudessa ja kannatus oli 18,5 %.

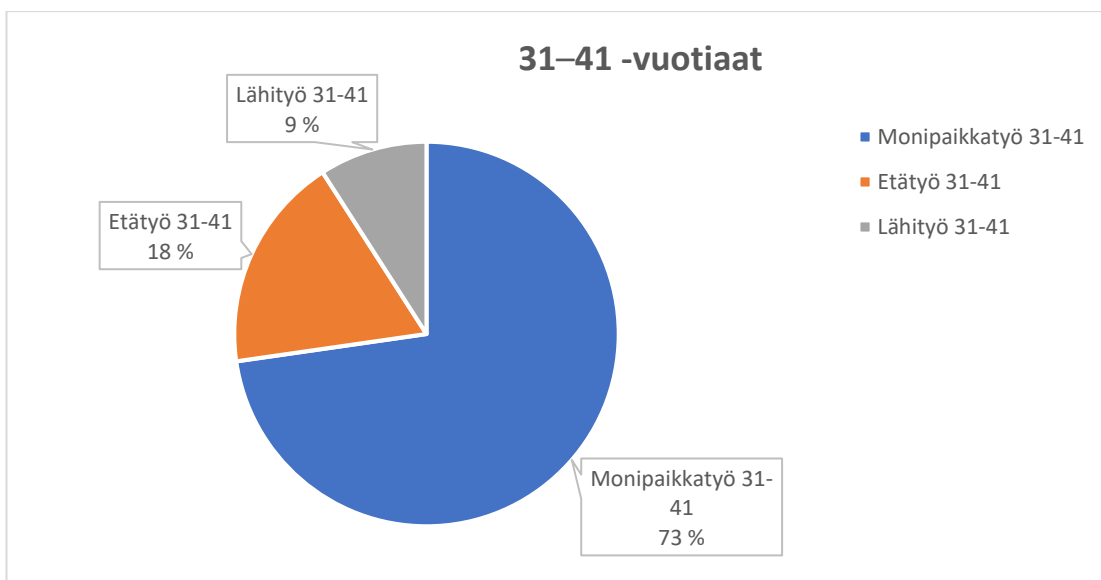
21–30-vuotiaista 67 % koki monipaikkatyöskentelyn parhaaksi malliksi itselleen. Etä- ja lähityömallin kokivat itselleen parhaaksi työskentelymalleiksi 16 % vastaajista ja lähityön 17 % vastaajista. (kuvio 18)



Kuvio 18. Itselleni paras työskentelymalli 21-30-vuotiaat vastaajat

Vastaajista monipaikkatyön valitsi itselleen parhaaksi 8 vastaajaa. Etä- ja lähityön valitsi itselleen parhaaksi työskentelymalliksi 2 vastaajaa eli 16,5 % vastaajista.

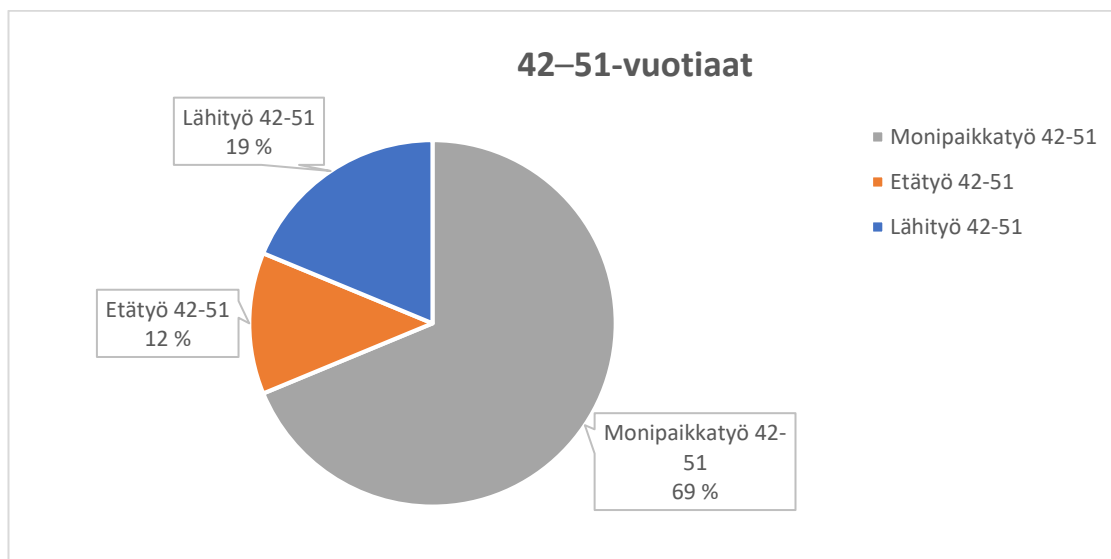
31–41-vuotiaista 73 % koki monipaikkatyöskentelyn parhaaksi malliksi itselleen. Etätyönmallin koki parhaaksi 18 % ja lähityömallin kokivat itselleen parhaaksi 9 % vastaajista. (kuvio 19)



Kuvio 19. Itselleni paras työskentelymalli 31–41-vuotiaat vastaajat

Vastaajista monipaikkatyön valitsi itselleen parhaaksi 8 vastaajaa. Etätyön valitsi itselleen parhaaksi 2 vastaajaa ja 1 vastaaja valitsi itselleen parhaaksi lähityön.

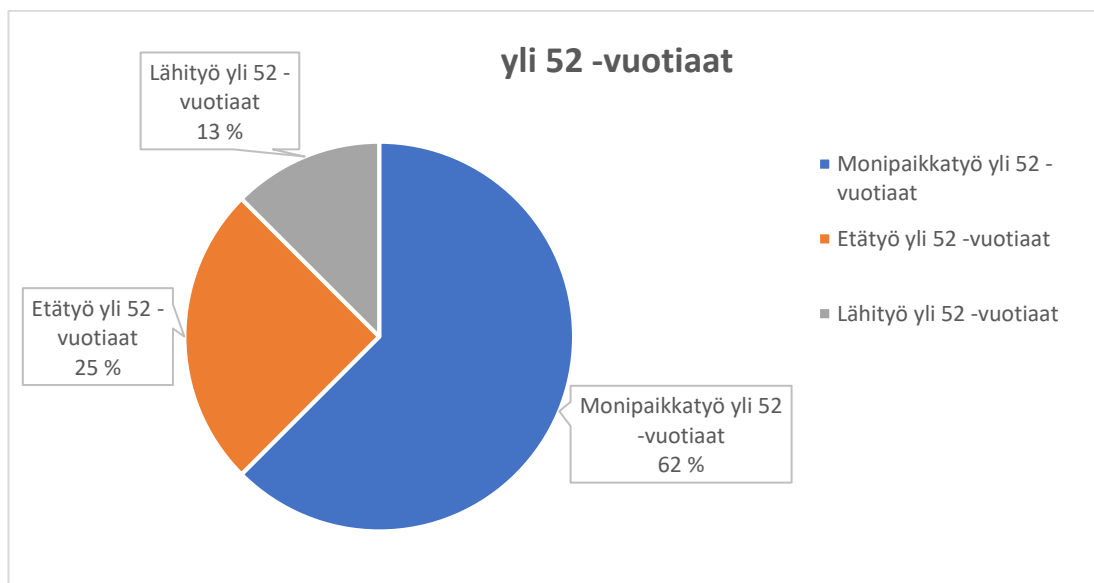
42–51 vuotiaista 69 % koki monipaikkatyöskentelyn parhaaksi malliksi itselleen. Etätyönmallin koki parhaaksi 12 % ja lähityömallin kokivat itselleen parhaiksi 19 % vastaajista. (kuvio 20)



Kuvio 20. Itselleni paras työskentelymalli 42–51-vuotiaat vastaajat

Vastaajista monipaikkatyön valitsi itselleen parhaaksi 11 vastaajaa. Etätyön valitsi itselleen parhaaksi 2 vastaajaa ja 3 vastaajaa valitsi itselleen parhaaksi lähityön.

52–61-vuotiaista 60 % koki monipaikkatyöskentelyn parhaaksi malliksi itselleen. Etätyönmallin koki parhaaksi 27 % ja lähityömallin kokivat itselleen parhaiksi 13 % vastaajista. (kuvio 21)



Kuvio 21. Itselleni paras työskentelymalli 52–61-vuotiaat sekä yli 61-vuotiaat vastaajat

Vastaajista monipaikkatyön valitsi itselleen parhaaksi 9 vastaajaa. Etätyön valitsi itselleen parhaaksi 4 vastaajaa ja 2 vastaajaa valitsi itselleen parhaaksi lähityön.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Koronapandemian myötä maailma mullistui lähes silmänräpäyksessä ja työntekijät toimistoilta siirtyivät tekemään töitä kotoa käsin. Nopea muutos vauhditti hetkessä hyppyä kohti modernia työelämää, jossa ihmiset voivat työskennellä mistä tahansa päin maailmaa, mille tahansa yritykselle. Covid-19-taudin tuoma poikkeustila levisi nopeasti ympäri maailmaa alkuvuodesta 2020 ja pandemia on poikkeuksellinen koko ihmiskunnan historiassa. Se mullisti työn tekemisen mallin ympäri maailmaa ja on teollistumisen jälkeisen ajan suurin työelämässä tapahtunut muutos.

Opinnäytetyön aihe oli mielestäni monellakin tavalla mielenkiintoinen ja tutkimisen arvoinen jo ammatillisessa mielessä työni vuoksi. Kyselyn tuloksia voivat myös yhtiön johto ja henkilöstöhallinto hyödyntää, koska yhtiöllä ei ole aiheesta aiempaa tutkimustietoa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten LähiTapiola Länsi-Suomen etä- ja monipaikkatyötä tekevät työntekijät kokevat työhyvinvointinsa ja viestinnän etätöissä ollessaan sekä minkä työnteon mallin itselleen sopivimpana. Tarkoituksena oli saada vastauksista tietoa, jonka avulla yhtiön johto ja esihenkilöt voivat parantaa etä- ja monipaikkatyötä tekevien työhyvinvointia ja kehittää työnteon mallia kaikkien osapuolten kannalta paremmaksi.

Kyselyyn tuli vastauksia hyvin, mikä kertoo mielestäni siitä, että uusi työnteon malli on aiheena kiinnostava ja henkilöstö haluaa olla mukana kehittämässä sitä.

Vaikka etätyöskentelyyn oltiin pääosin tyytyväisiä ja sen koettiin olevan tehokas tapa työskennellä, yhteisöllisyyden tunnetta ja sosiaalisia hetkiä kaivattiin. Monipaikkatyöskentelyn mallia kannatti 67 % vastaajista, koska tällä työskentelymallilla saadaan

etä- ja läsnätöiden parhaat puolet. Etätyöskentelyn itselleen parhaana vaihtoehtona koki 19 % vastaajista, ja 14 % vastasi lähityön toimistolla olevan heille paras vaihtoehto.

Kyselyn tuloksissa oli huomattavissa, että 70 % henkilöstöstä koki työergonomiansa etätöissä miellyttäväksi tai melko miellyttäväksi. Henkilöstöstä ne, jotka olivat panostaneet omaan työhyvinvointiinsa hankkimalla esimerkiksi sähköpöytiä ja sisustamalla etätöypistettä, olivat tyytyväisempiä etätöissä työskentelyyn.

Viestintään ja vuorovaikutukseen yhtiön, tiimin sekä esihenkilön kanssa etätöissä oltaessa oltiin myös tyytyväisiä. Tyytyväisyydestä kertoo, että vastauksien tulokset olivat hyvän ja melko hyvän kohdalla kaikissa kysymyksissä 89-96 % välillä.

Henkilöstöhallinnon toiveesta sekä oman mielenkiintoni vuoksi otin tarkasteluun myös sen, miten muuttunut työnteonmalli on mahdollisesti vaikuttanut eri sukupuoliin, ikäryhmiin tai henkilöstöryhmiin. Mielenkiintoista oli, miten eri ikäryhmien ja sukupuolien välillä oli tietyissä vastauksissa eroavaisuuksia, eteenkin itselle parhaaksi koetussa työnteonmallissa. Sukupuolijakauma vastauksissa oli monipaikkatyöskentelyn osalta tasainen. Naisista 69 % ja miehistä 62,5 % koki monipaikkatyöskentelyn mallin itselleen parhaana. Etätyön ja lähityöskentelyn kohdalla oli naisten ja miesten välillä enemmän eroa. Naisista 20,5 % ja miehistä 12,5 % kokivat etätyön itselleen parhaana vaihtoehtona. Lähityöskentelyn miehistä koki itselleen parhaaksi 25 % ja naisista 10 %. Ikäjakaumien osalta vastauksissa ei ollut monipaikkatyöskentelyn osalta suurta hajontaa. 21–51-vuotiasta noin 70 % ja yli 52-vuotiaista 62% kokivat monipaikkatyöskentely itselleen parhaaksi työskentelymalliksi. Pelkän etätyön kannatus oli suurinta 52–61-vuotiaiden keskuudessa, luku oli 27 %. Lähityön tekeminen oli 42–51-vuotiaiden keskuudessa suurinta, kannatus oli 18,5 %.

Kyselyn tuloksista tehtiin johtoryhmälle sekä esihenkilöille kirjallinen raportti. Raportin perusteella he saavat kuvan siitä, miten etätöihin siirtyminen sujui ja miten uudet työskentelymallit ovat henkilöstön mielestä toimineet. Näiden tietojen perusteella he voivat miettiä miten toimintaa voidaan tulevaisuudessa tarvittaessa parantaa ja mitä

tulee huomioida etä- ja monipaikkatyötekevien työhyvinvoinnin takaamiseksi. Kuten kyselystä selvisi, suurin osa henkilöstöstä haluaa työskennellä monipaikkatyön mallissa ja asiantuntijoiden mukaan se on työskentelymalli, joka on tullut jäädäkseen.

LähiTapiolan yhtiöryhmän johtoryhmä hyväksyi kesäkuussa 2021 monipaikkaisen työn yleiset periaatteet ja samalla julkaistiin monipaikkaisen työn käsikirjan henkilöstölle. Työn kuvasta riippuen LähiTapiolassa kannustetaan henkilöstö rohkeasti kokeilemaan monipaikkaisen työn mallia. Keväällä 2022 pieni osa LähiTapiola Länsi-Suomen henkilöistä tekee edelleen töitä etänä, osa on palannut takaisin toimistolle ja osa tekee töitä monipaikkatyön mallissa.

Monipaikkatyön mallia kehittämällä ja työhyvinvointiin panostamalla päästään lopputulokseen, jolla saadaan entisestään lisättyä työskentelymukavuutta sekä työn tehokkuutta ja tuottavuutta.

LÄHTEET

Aakula, P. Tärkeää. Koronavirukseen, toimistoihin ja asiakastapaamisiin liittyen. Vastaanottaja: _JL-LähiTapiola Satakunta henkilökunta. Lähetetty 15.3.2020 klo 20.20. Viitattu 29.10.2021.

Blomqvist K, Ropponen A, Vartiainen M, Sivunen A, van Zoonen W, Olsson T & Henttonen K. 2020. Pitkittäistutkimus suomalaisten siirtymisestä etätyöhön Covid-19 kriisissä. Aalto-yliopisto. Viitattu 23.4.2022. https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/05/remote-work-survey-covid-19_fi.pdf

Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977 – 2018. 2019 Helsinki: Tilastotietokeskus.

HE 129/2021 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sairaskorvauslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeksi. Helsinki 2021.

Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. uudistettu painos. (Helsinki): Kauppakamari

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. [Jyväskylä]: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

LähiTapiola Intranet-sivut 2021. Viitattu 29.10.2021.

LähiTapiola Intranet-sivut 2022. Viitattu 5.3.2022.

Mellanen, A & Mellanen, K.2020. Hyvät, pahat ja millenniaalit: Miten meitä tulisi johtaa. [Jyväskylä]: Atena.

Microsoft. 2021 Work Trend Index: Annual Report. https://ms-worklab.azureedge.net/files/reports/hybridWork/pdf/2021_Microsoft_WTI_Report_March.pdf

Oksanen, A. 2021. Hybridityö on täällä – mutta miten vanhat keinot toimivat uudessa todellisuudessa? 07.12.2021. Viitattu 26.2.2022. <https://www.aaltoee.fi/aalto-leaders-insight/2021/hybridityo-on-taalla-mutta-miten-vanhat-keinot-toimivat-uudessa-todellisuudessa>

Roine, J. & Anttila, J. 2017. Työ ei ole paikka: Kokemuksia tuottavasta etätyöstä. [Kustannuspaikka tuntematon]: [Jussi Roine].

Rope, T. 2021. Kalsariduunit – etätyön ilot ja kirot. Tampere: Tammertekniikka.

STTK ry:n www-sivut. Viitattu 24.4.2022. <https://tyoelamaan.fi>

Sutela, H. 2020. Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – tietotyön yleisyys mahdollisti etätöiden läpimurron Suomessa. Asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit. 19.5.2020. Viitattu 24.4.2022. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/kun-mahdoton-kavi-mahdolliseksi-tietotyon-yleisyys-mahdollisti-etatyon-lapimurron-suomessa/>

Tulevaisuusvaliokunta (2020) Koronapandemian hyvät ja huonot seuraukset lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2020. Helsinki. Viitattu 23.4.2022. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_1+2020.pdf

Työterveyslaitoksen www-sivut. Viitattu 23.4.2022. <https://hyvatyo.ttl.fi>

Työterveyslaitoksen www-sivut 2022. Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Viitattu 1.3.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-moni-paikkainen-tyo>

Valtioneuvoston www-sivut 2021. Hallitus päätti suosituksista koronaviruksen leviämisen hillitsemiseksi. Viitattu 29.10.2021. <https://valtioneuvosto.fi> (<https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-paatti-suosituksesta-koronaviruksen-leviamisen-hillitsemiseksi>)

Kyselylomake

Etä- ja monipaikkatyöskentely LähiTapiola Länsi-Suomessa

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- En halua kertoa

2. Ikä

- Alle 20
- 21–30
- 31–41
- 42–51
- 52–61
- Yli 62

3. Mihin liiketoiminta-alueeseen kuulut?

- Henkilö
- Johto
- Korvaus
- Maatila
- Sijoitus ja säästäminen
- Tukitoiminnot
- Yritys

4. Henkilöstöryhmä

- Edustaja
- Esihenkilö
- Toimihenkilö

5. Millä seuraavista työskentelymalleista työskentelet?

- Etätyö
- Monipaikkatyö (etä- ja lähityön yhdistelmä)
- Pääosin lähityö

- Siirtynyt etätöistä takaisin toimistolle
6. Oletko tehnyt etä- tai monipaikkatyötä LähiTapiolassa ennen vuotta 2020?
- Kyllä
 - Ei
7. Millaiseksi olet kokenut työergonomiasi etätyöskentelyn aikana asteikolla 1–4?
- 1 epämiellyttävä – 4 miellyttävä
8. Ovatko etätyössä käytössäsi olleet/olevat työvälineet yhtäläiset toimistolla käyttämiesi työvälineiden kanssa?
- Kyllä
 - Ei
9. Mitä työvälineitä olisit/olet kaivannut etätöissä ollessasi?
- (Pitkävastaus - kirjoitustila, jos edelliseen kysymykseen vastasi ei)
10. Miten olet itse panostanut omaan etätyötilaasi ja työergonomiaasi?
- (Pitkävastaus - kirjoitustila)
11. Miten koet pystyväsi tauottamaan työpäiväsi, kun vertaat etätyötä toimistolla työskentelyyn?
- Hyvin
 - Melko hyvin
 - Melko huonosti
 - Huonosti
12. Oletko kokenut häiriötekijöitä etätyöskentelyn aikana?
- Kyllä
 - Ei
13. Millaisia häiriötekijöitä olet kokenut etätyöskentelysi aikana?

(Pitkävastaus – kirjoitustila, jos edelliseen kysymykseen vastasi kyllä)

14. Koetko saaneesi riittävästi apua ja ohjeistusta etätöihin siirtymisessä?

- Hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Huonosti

15. Mitä apua olisit kaivannut etätöihin siirtyessä?

(Pitkävastaus – kirjoitustila, jos edelliseen kysymykseen vastasi melko hyvin, melko huonosti, huonosti)

16. Millaiseksi olet kokenut vuorovaikutuksen työyhteisön kanssa etätyöaikana?

- Hyväksi
- Melko hyväksi
- Melko huonoksi
- Huonoksi

17. Miten vuorovaikutusta voisi mielestäsi parantaa?

(Pitkävastaus – kirjoitustila, jos edelliseen kysymykseen vastasi melko hyväksi, melko huonoksi, huonoksi)

18. Onko yrityksen sisäinen viestintä toiminut etätöissä ollessasi?

- Hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Huonosti

19. Mitä parannusehdotuksia sinulla olisi sisäiseen viestintään?

(Pitkävastaus – kirjoitustila, jos edelliseen kysymykseen vastasi melko hyvin, melko huonosti, huonosti)

20. Millaiseksi olet kokenut vuorovaikutuksen tiimisi kanssa etätyöaikana?

- Hyväksi

- Melko hyväksi
- Melko huonoksi
- Huonoksi

21. Miten vuorovaikutusta voisi tiimin sisällä parantaa etätöissä ollessa?

(Pitkävastaus – kirjoitustila, jos edelliseen kysymykseen vastasi melko hyväksi, melko huonoksi, huonoksi)

22. Millaiseksi olet kokenut vuorovaikutuksen esihenkilösi kanssa etätyöaikana?

- Hyväksi
- Melko hyväksi
- Melko huonoksi
- Huonoksi

23. Miten vuorovaikutusta voisi esihenkilösi kanssa parantaa etätöissä ollessa?

(Pitkävastaus – kirjoitustila, jos edelliseen kysymykseen vastasi melko hyväksi, melko huonoksi, huonoksi)

24. Miten koetko saaneesi tukea esihenkilöltäsi etätyöskentelyn aikana?

- Hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Huonosti

25. Mitä tukea olet jäänyt kaipaamaan esihenkilöltäsi etätöissä ollessasi?

(Pitkävastaus – kirjoitustila, jos edelliseen kysymykseen vastasi melko hyvin, melko huonosti, huonosti)

26. Miten koet uusien digitalisten työkalujen käytön vaikuttaneen työntekemiseen yleisesti? (Teams, verkkotapaamiset ja chat)

1 heikentänyt työntekoa – 4 helpottanut työntekoa
(Fiilispherot 1–4)

27. Mikä viestintäväline on ollut mielestäsi paras esihenkilön tavoittamiseen, kun olet ollut etätöissä?

- Puhelin
- Teams
- WhatsApp
- Muu (vapaa kirjoitus)

28. Miten koet etätyöskentelyn vaikuttaneen työtehokkuuteesi?

- Olen tehokkaampi kuin toimistolla työskennellessäni
- Olen yhtä tehokas, kuin toimistolla työskennellessäni
- Olen hieman tehottomampi etänä, kuin toimistolla työskennellessäni
- Tehokkuuteni on heikompaa, kuin toimistolla työskennellessäni

29. Miten koet etätyövaikuttaneen työmotivaatioosi?

1 heikko työmotivaatio – 5 hyvä työmotivaatio
(Fiilispallerot 1–5)

30. Minkä työskentelymallin koet itsellesi parhaaksi?

- Lähityö toimistolla
- Monipaikkatyöskentely (etä- ja lähityö)
- Etätyö

31. Mitä asioita etä- ja monipaikkatyöskentelyssä yhtiö voisi mielestäsi kehittää?

(Pitkävastaus - kirjoitustila)