

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Sinkkonen, M. & Tapani, A. (2022) ”Pystyn keskittymään enkä häiritse muita” – työntekijöiden kokemuksia etätöajasta korkeakouluyhteisössämme. TAMKblogi. 10.11.2022.

URL: <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/tyoelama/pystyn-keskittymaan-enka-hairitse-muita-tyontekijoiden-kokemuksia-etatyoajasta-korkeakouluyhteisossamme/>

# Pystyn keskittymään enkä häiritse muita” – työntekijöiden kokemuksia etätyöajasta korkeakouluyhteisössämme

10.11.2022



Korkeakouluyhteisössämme siirryttiin etätöihin maaliskuussa 2020 maailmanlaajuisen pandemian seurauksena, haluttiinpa sitä tai ei. Tällä nopealla ja pakotetulla etätöihin siirtymisellä on ollut monenlaisia seurauksia; toisaalta nautittiin vapaudesta tehdä töitä yöpaita päällä, pystyttiin tehokkaaseen omannäköiseen ajankäyttöön, mutta toisaalta kaivattiin vuorovaikutusta, oli huoli työkaverista ja opiskelijoista, oltiin yksinäisiä – ja kaivattiin tukea esihenkilöiltä.

## Uudenlaiset yhteisöllisyyden muodot: työkavereiden auttamista, virtuaalisia kahvitaukoja ja Teams-hyppelyä

Yhteys työkavereihin säilyi virtuaalisten kahvitaukojen avulla, samoin säilyi tunne, että yhteisö oli edelleen saatavilla, vaikkakin verkossa. Apua oli saatavilla ja työkaverit olivat myös halukkaita auttamaan. Huoli oli uusista työntekijöistä ja opiskelijoista ja heidän jaksamisestaan. Etätyö auttoi osaa keskittymään paremmin työhönsä ja työn tehokkuus kasvoi, ainakin jonkin aikaa. Toisaalta sosiaalinen kanssakäyminen alkoi näyttäytyä aikasiepolta ja teams-kokousten putki ilman taukoja tuntui stressaavalta.

## Esihenkilöt hukassa

Vuorovaikutusta esihenkilöiden kanssa kaivattiin erityisesti. Koettiin, että nyt, kun johtajuutta tarvittiin, henkilöstö jätettiin yksin päättämään käytännön asioista. Oman työn

merkityksellisyys osana suurempaa kokonaisuutta hämärtyi, kun yhteydenpitoa ei ollut eikä kuulumisia kysely. Työnantajan koettiin käyttävän tilannetta hyväkseen tehdessään etätyöskentelyn aikana negatiivisia muutoksia työoloihin työntekijöitä kuulematta. Liian monet verkkokokoukset koettiin häiritseviksi perustyölle ja niiden koettiin viittaavan luottamuksen puutteeseen.

## Ristiriitaiset kokemukset

Etätyö ei sovi kaikille samalla lailla ja kokemukset siitä vaihtelevatkin. Osa nauttii etätyörutiineista ja voi tuntea olevansa yhteydessä muihin verkkotyökalujen kautta. Osalle kasvokkain kohtaamiset ja yhdessä tekeminen tuovat iloa työhön. Myös elämäntilanne vaikuttaa etätöiden onnistumiseen; kaikilla ei ole rauhaisaa työhuonetta ja ergonomisia työvälineitä kotona. Työtovereiksi saatiin etäaikana uusia jäseniä: perheenjäseniä ja jopa naapureita, joiden tosin koettiin häiritsevän omaan työhön keskittymistä.

## Eteenpäin uutta oppien

Työntekijät tarvitsevat kuulumisen tunnetta ja sosiaalista vuorovaikutusta kukoistaakseen työssään. Vaikka etätyön alussa kaivattiin lisää vuorovaikutusta, alkoi tämä toive hiipua, koska sen toteutuminen alkoi näyttää mahdottomalta ja osin yhteisöllisyyden muodot koettiin pakotetuiksi. Ihmisen perustarve sosiaalisuuteen tuskin muuttui kahdessa vuodessa ja tieto siitä, että sosiaalinen vuorovaikutus nähdään aikasyöppönä saa hälytyskellot soimaan. Jos omalla työllä ei näe merkitystä ja arvoa, tulee epävarmaksi ja työmotivaatio laskee. Se, että tulee nähdä ja huomatuksi yksittäisenä työntekijänä osana työyhteisöä, merkitsee ihmisarvoa ja yhden psykologisen perustarpeen, kuulumisen täyttymistä (Deci & Ryan, 2000).

Vaikka työ olisi kuinka itsenäistä, työntekijät tarvitsevat edelleen tukea esihenkilöiltä ja johtajilta. Tarvitaan uudenlaisia johtamisen työkaluja ja uudenlaista, välittävää johtamista. Työntekijöille on tärkeää kokea, että he työskentelevät osana toimivaa ja välittävää yhteisöä, tapahtuipa työ kasvokkain tai etänä.

Blogiteksti perustuu artikkeliin:

Tapani, A.; Sinkkonen, M.; Sjöblom, K.; Vangrieken, K.; Mäkikangas, A. Experiences of Relatedness during Enforced Remote Work among Employees in Higher Education. *Challenges* 2022, 13, 55. <https://doi.org/10.3390/challe13020055>

Lähde:

Ryan, R.M.; Deci, E.L. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemp. Educ. Psychol.* 2020, 61, 101860.

Teksti: Yliopettaja Merja Sinkkonen, Sosiaalipalveluiden johtaminen ja yliopettaja Annukka Tapani, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri, TAMK

Kuva: Pixabay