

# ETÄTYÖN VAIKUTUS JOHTAMISESSA TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA

Siermala Nora

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi (AMK)

2024

Liiketalouden tutkinto  
Tradenomi (AMK)

---

<b>Tekijä</b>	Nora Siermala	<b>Vuosi</b>	2024
<b>Ohjaaja(t)</b>	Satu Valli		
<b>Toimeksiantaja</b>	Yritys X		
<b>Työn nimi</b>	Etätyön vaikutus johtamisessa työntekijän näkökulmasta		
<b>Sivumäärä</b>	25 + 3		

---

Opinnäytetyössä tutkin etätyön vaikutusta johtamiseen työntekijän näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena tässä työssä oli selvittää, miten työntekijät kokevat esihenkilöiden johtamisen yrityksessä X, jossa tehdään paljon etätyötä. Pää-tutkimuskysymys oli, kokevatko työntekijät etätyöskentelyn johtamisen toimivana yrityksessä. Apututkimuskysymyksenä oli, kokevatko työntekijät saavansa tarpeeksi tukea esihenkilöltään etätyössä.

Teoriaosuus keskittyi etätyöhön ja johtamisen perustaan, ja siinä käsiteltiin niihin liittyviä olennaisimpia aiheita. Tutkimuksessa käytettiin sekä laadullista että määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutettiin tekemällä sähköinen kyselytutkimus suurehkolle vakuutusalan yritykselle, jossa jokainen kyselyyn vastanneista tekee ainakin osittain etätöitä toistuvasti. Kyselylomakkeessa oli monivalintakysymyksiä, joista kyselyn täyttäjät ovat valinneet itselleen sopivimman vaihtoehdon.

Tutkimustulokset vastasivat odotuksia, ja teoria tukee niitä. Yrityksessä X tehdyn kyselytutkimuksen vastausten perusteella voidaan todeta, että etätyöskentely on hyvin toimivaa kyseisessä yrityksessä. Esihenkilön etäjohtamistapoihin, ja -taitoihin oltiin myös kokonaisuudessaan tyytyväisiä. Tutkimus voi hyödyttää yrityksen X vastaajien esihenkilöitä.

Avainsanat

Etätyö, johtaminen, etänä johtaminen, esihenkilötyöskentely

Degree Programme in Business  
Administration  
Bachelor of Business Administration

---

<b>Author</b>	Nora Siermala	<b>Year</b>	2024
<b>Supervisor(s)</b>	Satu Valli		
<b>Commissioned by</b>	Corporation X		
<b>Title</b>	The impact of remote work on management from the employee's point of view		
<b>Number of pages</b>	25 + 3		

---

In my thesis, I investigated the impact of remote work on management from the employee's perspective. The purpose of the study in this work was to find out how employees perceive the management of superiors in company X, where a lot of remote work is done. The main research question was whether employees perceive the management working remotely as functioning in the company. The auxiliary research question was whether employees feel that they receive enough support from their supervisor in remote work.

The theory part focused on remote work and the basics of management, and discussed the most relevant topics related to them. Both qualitative and quantitative research methods were used in the study. The study was carried out by conducting an electronic survey for a large insurance company, where each of the survey respondents does at least some remote work repeatedly. The questionnaire had multiple-choice questions, from which the respondents have chosen the most suitable option for themselves.

The results of the study corresponded to expectations, and the theory supports them. Based on the answers to the survey carried out in company X, it can be concluded that remote working is very functional in the company. The employees were also completely satisfied with the supervisor's remote management methods and skills. The study may benefit the supervisors of the respondents of company X.

**Keywords** remote working, leading, remote leading, managerial work

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
1.1 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuskysymykset .....	5
1.2 Yritys X:n esittely .....	6
1.3 Eettiset lähtökohdat ja luotettavuus .....	7
2 ETÄTYÖSKENTELEY JA JOHTAMINEN .....	8
2.1 Etätyö nykypäivänä.....	8
2.2 Etätyöskentelyn hyvät puolet.....	9
2.3 Etätyöskentelyn haasteet.....	11
3 JOHTAMINEN ETÄTYÖSSÄ.....	12
3.1 Luottamus, avoimuus ja arvostus .....	12
3.2 Jatkuva kommunikaatio ja selkeät pelisäännöt.....	13
3.3 Yhteisöllisyys .....	14
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA NÄKÖKULMA .....	16
5 TUTKIMUSTULOKSET .....	17
6 POHDINTA.....	24
LÄHTEET .....	25
LIITTEET .....	26

## 1 JOHDANTO

Etätyö on jatkuvassa nosteessa oleva työntekemisen muoto, jota yhä useammassa organisaatiossa ja työpaikassa on mahdollisuus hyödyntää. Etätyö on ehdoton työnantajien valttikortti, joka vaikuttaa työpaikan hakemisen innokkuuteen nykyään. Aiemmin etätyö ei ollut vielä niin suosittua, mutta se sai lopullisen kasvupyrähdyksen tähän mennessä koronapandemiasta, jolloin kaikkien ihmisten, joiden oli mahdollista tehdä työtä etänä, kehoitettiin pysymään kotona tartunnan välttämiseksi. (Leskinen 2023.)

Tilastokeskuksen vuoden 2022 etätyötutkimuksen mukaan työllisistä joka kymmenes työntekijä työskenteli kotoa. Tämä määrä oli siis sen jälkeen, kun korona oli hellittänyt. Henkilöitä, jotka tekivät työajasta puolet kotona, oli vuonna 2022 noin 13 prosenttia. (Leskinen, 2023.)

Yhä useampi työnhakija myös haluaa, ja ehkä vaatiikin, että uudessa työpaikassa on etätyömahdollisuus edes yhtenä päivänä viikossa. Decoding Global Talentin tutkimuksen perusteella 89 % tutkimukseen vastaajista haluaa ainakin yhden tai useamman päivän viikosta työskennellä etänä. Samassa asiayhteydessä on myös tutkittu etätyön olevan yhteydessä joustavampiin työaikoihin. (Oja, 2021.)

### 1.1 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössä tutkitaan etätyön vaikutusta johtamiseen työntekijän näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitetään, miten työntekijät kokevat esihenkilöiden johtamisen yrityksessä X, jossa työskennellään paljon etänä. Päättökysymyksenä on; Kokevatko työntekijät etätyöskentelyn johtamisen toimivana yrityksessä. Apututkimuskysymyksenä sen sijaan on; kokevatko työntekijät saavansa tarpeeksi tukea esihenkilöltään etätyössä.

Opinnäytetyöni on tutkimuspainotteinen, ja tämä näkökulma on itselleni helpommin lähestyttävä, koska opinnäytetyölläni ei ole toimeksiantajaa. Toteutan tutkimusmateriaalin keräämisen laatimalla sähköisen kyselylomakkeen, joka lähetetään osalle työpaikkani henkilöstöstä. Hankin sähköisellä kyselylomakkeella vastauksia tutkimuskysymykseen, kokevatko työntekijät etätyöskentelyn johtamisen

toimivana yrityksessä? Kysyn heidän mielipiteensä ja näiden vastauksien kautta voin ratkaista tutkimusongelman. Kysymykset ovat monivalintakysymyksiä, joten tutkittava saa valita niistä itselleen parhaiten sopivimman vaihtoehdon. Kun kyselylomakkeet on palautettu, avaan tuloksia laadulliselle tutkimukselle ominaisella tavalla sanoin kirjoittamalla, mutta myös palkkidiagrammilla (Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja, 2021).

Toteutan tutkimusmateriaalin keräämisen laatimalla sähköisen kyselylomakkeen, joka lähetetään osalle työpaikkani henkilöstöstä. Hankin sähköisellä kyselylomakkeella vastauksia tutkimuskysymykseen, kokevatko työntekijät etätyöskenteilyn johtamisen toimivana yrityksessä? Kysyn heidän mielipiteensä ja näiden vastauksien kautta voin ratkaista tutkimusongelman. Kysymykset ovat monivalintakysymyksiä, joten tutkittava saa valita niistä itselleen parhaiten sopivimman vaihtoehdon. Kun kyselylomakkeet on palautettu, avaan tuloksia laadulliselle tutkimukselle ominaisella tavalla sanoin kirjoittamalla, mutta myös palkkidiagrammilla (Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja, 2021).

Käytän opinnäytetyön tekemiseen osittain laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää sekä määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, jonka tarkoituksena on kerätä tietoa numeerisesti. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on perustaa tutkimuksensa mm. erilaisia aineistoja ja analysointeja käyttäen (Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja, 2021). Opinnäytetyöhöni tulee kuitenkin myös määrällistä tutkimustapaa, sillä aion kirjata kyselyn tulokset jonkinlaisena palkkidiagrammina myös, josta käy ilmi esimerkiksi vastaajien prosenttimäärät kyselyn lähetettyihin nähden. Myös tutkimusmenetelmäni eli kyselylomake on luokiteltu määrällisen tutkimuksen menetelmäksi. Kyselylomake sopii hyvin tutkimusmenetelmäksi sellaisiin tutkimuksiin, joissa tutkitaan mm. henkilöiden mielipiteitä tai asennetta (Vilkkä 2021b, 28). Tämän vuoksi tutkimusmenetelmä sopii hyvin omaan opinnäytetyöhöni.

## 1.2 Yritys X:n esittely

Työskentelen suuressa vakuutusalan yrityksessä. Yrityksessä työskentelee monen alan työntekijöitä eri rooleissa, muun muassa korvauskäsittelijöitä, eri alojen asiantuntijoita, asiakasneuvoja, eri alojen esihenkilöitä, valmentajia ja monia

muita. Kyseisen yrityksen liikevaihto oli vuonna 2022 noin 1 597 606 000 euroa. Työntekijöitä on yrityksessä paljon, joten kaikille en voi kyselyä lähettää, vaan rajaan henkilömäärän noin 40-60 henkilöön. Määrä ei voi olla liian suuri, mutta ei myöskään liian pieni.

Vaikka opinnäytetyölläni ei ole toimeksiantajaa, se hyödyttää omaa ymmärrystäni johtamisesta ja etätyöstä. Koska aihe liittyy vahvasti opiskelemaani alaan ja johtamiseen, olen oppinut paljon jo nyt, kun olen hyödyntänyt erilaisia lähteitä ja luenut niitä ajatuksella. Lisäksi aihe liittyy vahvasti myös omaan työhöni, sillä työskentelen pääsääntöisesti etänä itse, eli se on osa jokapäiväistä elämääni ja arkeani. Tutkimustulosten myötä saan myös uutta tietoa siitä, mitä mieltä työpaikallani työntekijät ovat etätyöskentelystä ja sen vaikutuksesta esihenkilötyöskentelyyn.

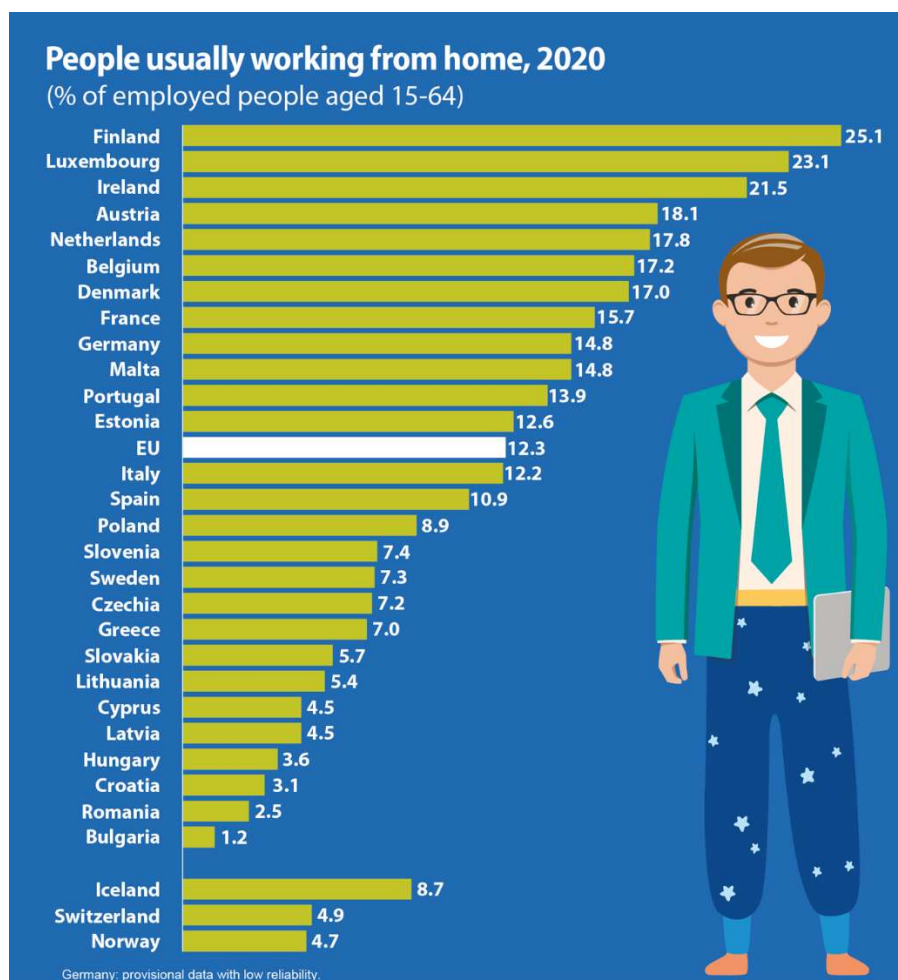
### 1.3 Eettiset lähtökohdat ja luotettavuus

Hyvien eettisten tapojen mukaisesti kaikkia, keille kyselyn lähetän, informoidaan asiasta ja vastaaminen on tietysti vapaaehtoista kaikille osapuolille (Vilka, 2021a). Tutkimuksessani kysely toteutetaan anonyymisti enkä kerää ollenkaan kyselyyn vastanneiden henkilöiden henkilötietoja kunnioittaakseni heidän yksityisyyttään. Tietosuojan vuoksi tutkimus on parempi ja helpompi toteuttaa anonyymisti, eikä vastanneiden henkilötiedoilla ole mitään merkitystä kyselyn tulosten kannalta. Anonymiteetti myös madaltaa henkilöiden vastauskynnystä, koska henkilötiedot eivät tule esille. Ennen kyselylomakkeen lähettämistä käytän vielä lomakkeen luetuttavana esihenkilölläni.

## 2 ETÄTYÖSKENTELEY JA JOHTAMINEN

### 2.1 Etätyö nykypäivänä

Etätyö ja etätyöskentely tarkoittaa, että työtä voidaan tehdä muualla kuin konkreettisesti itse työpaikalla, eli vaikkapa kotona tai mökillä (Vilkman 2016, 13,16). Alla olevasta kuvioista voi nähdä, miten ihmiset tekevät etätöitä eri maissa. Kuten kuvioista voi nähdä, Suomi on kärjessä. (Eurostat 2021.) Työnantaja voi määrittää, onko etätyö säännöllistä, satunnaista vai jopa kokoaikaista. Joustava työjärjestely puolestaan mahdollistaa sen, että ihmisillä voi olla mahdollisuus hakea työtä esimerkiksi toiselta paikkakunnalta, mikä taas voi hyvinkin olla esimerkiksi pienien paikkakuntien asukkaiden suuri etu. (Vilkman 2016, 13,16.)



[ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat)

Kuvio 1. Etätöitä tekevien ihmisten määrät maittain (Eurostat, 2021.)



Etätyöskentely sai lopullisen sysäyksen pandemian vuoksi, joka alkoi jyllätä maailmassa vuonna 2020. Kun suuri osa palveluista laitettiin ihmiskontaktien välttämiseksi kiinni kokonaan, he, jotka tekivät etätöitä, pystyivät jatkamaan edelleen työntekoaan sen suhteen normaalisti. Toki etätöitä oli olemassa myös ennen pandemiaa, mutta niiden määrä nousi kuitenkin merkittävästi pandemian aikana ja sen jälkeen (Dufva, M., Solovjew-Wartiovaara, A. & Vataja, K. 2021).

Pandemia pakotti yritykset kehittämään lisää sekä uudelleen ottamaan käyttöön erilaisia teknologisia palveluita ja alustoja, jotka helpottivat ja kehittivät etätöiden tekoa. Tämän vuoksi yritykset ovat löytäneet itselleen sopivia tapoja toimia sekä on voitu todeta, millaiset toimintatavat ja teknologiat sopivat mihinkin asiaan (Dufva ym 2021.)

Muuttunut maailmantilanne vaikutti hybridityöskentelyyn positiivisella tavalla hirveällä vauhdilla, eikä siitä enää haluta luopua, vaan päinvastoin. Joustavan etätyöskentelymahdollisuuden tarjoaminen on monelle työnhakijalle tärkeää ja työnantajien valttikortti uusien työntekijöiden saamiseksi nykyään (Kohtakangas, Kopakka & Koskitalo 2023, 3.)

Tutkimuksien perusteella sellaiset työntekijät, joilla on jonkinlainen mahdollisuus etätyöskentelyyn, pysyvät yrityksessä noin 60% todennäköisemmin kuin sellaiset työntekijät, joilla sitä ei ole. Työntekijän pysyvyys yrityksessä on tietysti myös työnantajan kiistan etu jo taloudellisestikin. Uuden työntekijän rekrytointi ja kouluttaminen on kallista ja aikaa vievää. (Vilkman 2016, 11)

## 2.2 Etätyöskentelyn hyvät puolet

Etätöistä on merkittäviä hyötyjä työntekijälle. Työn monimuotoisuus lisää työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia, koska etätö mahdollistaa enemmän aikaa esimerkiksi perheelle, harrastuksille ja muille työntekijälle tärkeille asioille. Aikaa säästyy, kun ei tarvitse kuluttaa aikaa työmatkaan, joka saattaa toisilla olla hyvinkin pitkä, joten puhutaan jo merkittävästä ajansäästöstä (Grace, 2020). Työntekijä säästää myös taloudellisesti, kun työmatkan osalta ei kulu rahaa polttoaineeseen tai julkisen liikenteen lippuun. (Grace, 2020.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijät, jotka tekevät etätöitä, eivät kuormitu työn vuoksi yhtä paljon kuin he, jotka eivät voi tehdä etätöitä. Monet työntekijät kokevat myös itse, että työskentely on huomattavasti tuotteliaampaa kotona työskennellessä kuin toimistolla. Tämä taas on yhteydessä siihen, että työntekijä voi hyvin, kun hän ei koe jatkuvaa kuormittumisen tunnetta ja stressiä työstään. (Vilkman 2016, 16)

Etätöskentelyn mahdollisuus on vähentänyt myös muun muassa sairauspoissaoloja sekä poissaoloja sairaan lapsen vuoksi. Hieman puolikuntoisena voi tuntua ikävältä lähteä paikan päälle töihin, mutta jonkinasteinen työnteko voi hyvinkin onnistua tällaisessa tilanteessa kotoa käsin, samoin kuin silloin, jos lapsi on sairaana. (Vilkman 2016, 16.)

Etätöskentely on itsenäistä ja itseohjautuvaa työskentelyä, vaikka totta kai usein on työporukan tiimin ja esihenkilön tuki taustalla ja yhteydenpito on tiivistä. Koska työ on niin itsenäistä, se saattaa rohkaista työntekijää tekemään enemmän itsenäisiä päätöksiä työtehtävissään. Tämä johtune siitä, että esimerkiksi toimistolla on helppo kysyä vieressä istuvalta työkaverilta matalalla kynnyksellä apua, mutta kotona yksin ollessa saattaakin pohtia hieman pidempään ja keskittyneesti, ennen kuin kysyy tietokoneen välityksellä apua työkaverilta (Vilkman 2016, 17).

Yritysten ja työnantajien näkökulmasta taas suurimpia etätöskentelystä syntyviä hyötyjä ovat muun muassa yrityksen kokonaiskustannusten aleneminen ja ekologisuus. Yhä useampi yritys haluaa kantaa kortensa kekoon ekologisissa asioissa. Jos työnantaja mahdollistaa etätöskentelyn, se vähentää automaattisesti työmatkaan käytettäviä päästöjä ja on näin ollen ekologisempaa (Vilkman 2016, 18.)

Työnantajat saattavat säästää myös toimitilakuluissa ja kaikessa, mitä työntekijät tarvitsevat toimitilaan, esimerkiksi työpöydät, tuolit ja näytöt tietokoneelle. Jos osa työntekijöistä työskentelee esimerkiksi suurimman osan aina etänä, niin yrityksen toimitilojen ei tarvitse olla välttämättä niin suuret. (Vilkman 2016, 1)

### 2.3 Etätyöskentelyn haasteet

Etätyöskentely saattaa kuitenkin tuoda mukanaan myös haasteita. Työntekijän näkökulmasta katsottuna ne liittyvät yleensä esimerkiksi työntekijöiden yhteishenkeen ja luottamukseen. Työyhteisöön kuuluminen ja työkavereiden konkreettisen läsnäolon puuttuminen voi olla monelle haastavaa ja osa voi kokea tämän vuoksi ehkä jopa yksinäisyyttä ja tunnetta, että ei ole osa työporukkaa (Vilkman 2016, 19).

Esihenkilöiden näkökulmasta katsottuna työntekijöiden etätyöskentelyn haasteiksi ovat osoittautuneet esimerkiksi luottamus, työntekijän itsensä johtamisen puute sekä työntekijän sitouttaminen ((Vilkman 2016, 45). Työntekijä saattaa helposti kokea ulkopuolisuuden tunnetta etätyössään, jolloin esihenkilön etäjohtamisen taitojen tarpeellisuus korostuu entisestään (Vilkman 2016, 50).

Työntekijöiltä vaaditaan nykyään työmaailmassa yhä enemmän itseohjautuvuutta, ja etätyöskentelyssä sen merkitys vain korostuu. Voi olla esihenkilölle haastavaa miettiä, missä menee raja siinä kohtaa, että työntekijä saa sopivasti vapautta itsenäiseen työskentelyyn mutta ei koe jäävänsä työtehtäviensä kanssa ihan yksin (Vilkman 2016, 52). Etätyöskentely ei varmasti sovi kaikenlaisille persoonille, koska ihmiset ovat erilaisia. Kaikki eivät pidä itsenäisestä työskentelytavasta ja kaipaavat ympärilleen tiiviin, konkreettisen työyhteisön ja työpaikan, jonne mennä joka päivä. Monen työntekijän kohdalla voi kuitenkin olla niin, että he kokevat saavansa vastuuta, kun he saavat tehdä työtä ja työhön liittyviä päätöksiä itsenäisesti. Tämä taas voi vaikuttaa suoraan työntekijän tehokkuuteen, mikä vaikuttaa positiivisesti yrityksen kokonaistuloksiin ja kannattavuuteen (Vilkman 2016, 52)

### 3 JOHTAMINEN ETÄTYÖSSÄ

Esihenkilön rooli työntekijöiden johtamisessa on tärkeä. Kun esihenkilö hoitaa työnsä hyvin, se vaikuttaa vain positiivisesti sekä työntekijöiden että hänen omaan työhönsä. Hyvällä esihenkilötyöskentelyllä on merkittävä rooli myös mm. työn tuottavuudessa ja työntekijöiden jaksamisessa (Työterveyslaitos 2024).

Hyvällä johtamisella on suora yhteys henkilöstön hyvinvointiin. Hyvä johtaja ottaa kykenee samanaikaisesti ottamaan huomioon johtamistavassaan sekä yrityksen taloudellisen tuloksellisen puolen ja työntekijöiden hyvinvoinnin (Ahonen ja Aura 2016). Tämä siis tarkoittaa sitä, että esihenkilöllä on hyvä olla ymmärrystä siitä, mitä yritys vaatii tuloksellisuudeltaan, mutta se ei sulje pois sitä, että esihenkilö ottaa huomioon henkilöstön hyvinvoinnin.

Kuviosta käy ilmi etäjohtamisen tärkeimmät kulmakivet Vilkmänin (2016, 26) mukaan.



Kuvio 2. Etäjohtamisen tärkeimmät asiat (Vilkman 2016, 26).

#### 3.1 Luottamus, avoimuus ja arvostus

Myös esihenkilöiden etäjohtamisen taidot ovat nykyään entistä tärkeämpiä. Avainsana tässä etätyön yhteiskunnassa on luottamus. Luottamus työntekijöiden

ja heidän esihenkilöidensä välillä on tärkeää etätöön tekemisen kannalta ja että etäältä johtaminen onnistuu (Vilkman 2016, 23, 25). Luottamusta edesauttaa esimerkiksi tiheä kommunikaation määrä minkä nykyteknologia mahdollistaa hyvin.

Luottamuksen lisäksi tärkeää on avoimuus työyhteisössä. Avoimuutta edesauttaa se, että kommunikaatio kulkee hyvin koko yrityksessä, erityisesti esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. Mitä nopeampaa mahdollisista muutoksista esimerkiksi informoidaan henkilöstöä, sitä vähemmän ehtii lähteä kielteisiä huhuja liikkumaan. Tämän vuoksi on tärkeää, että yrityksen viestintä on kunnossa (Vilkman 2016, 25).

Arvostusta pidetään yhtenä etäjohtamisen tärkeimmistä asioista. Koska työntekijät työskentelevät etänä, heille saattaa helpommin tulla sellainen olo, että heitä ei arvosteta tarpeeksi tai työnantaja ei osaa näyttää arvostustaan riittävästi (Vilkman 2016, 32).

Esihenkilö voi osoittaa arvostustaan ihan pieniltäkin tuntuvilla asioilla: tervehtimällä, kysymällä kuulumisia, kuuntelemalla, esittämällä kysymyksiä yms.

Nämä edellä mainitut pienet teot kertovat työntekijälle, että heistä välitetään ja heidän työpanostaan arvostetaan. Kun työntekijät kokevat saavansa tarpeeksi työnantajan ja esihenkilön tukea ja arvostusta, se voi vähentää kuormittavuuden tunnetta ja ehkäistä työuupumuksen riskiä (Vilkman 2016, 32).

### 3.2 Jatkuva kommunikaatio ja selkeät pelisäännöt

Vuorovaikutuksessa olemien ja kommunikointi ovat hyvin laajoja käsitteitä. Ilman vuorovaikutusta kukaan ei koskaan tietäisi, mitä toinen henkilö tuntee, ajattelee yms. Voidaankin siis sanoa, että vuorovaikutus on kaiken a ja o, myös työelämässä niin työntekijän kuin esihenkilönkin näkökulmasta (Vilkman 2016, 40). Työntekijä ei tiedä onnistuneensa tai tehneensä väärin, jos siitä ei hänelle koskaan kerrota tai mitään siihen viittaavaa ei ilmaista. Eikä esihenkilö tiedä, miten työntekijöillä menee ja miten he kokevat vaikkapa tullessa kuulluksi.

Etätyössä läheinen vuorovaikutus ja sen merkitys korostuu. Työntekijöiden on tärkeää kyetä ylläpitämään suhteita kollegoihin sekä kyetä keskustelemaan heidän kanssaan samalla tavalla kuin lähityöskentelyssäkin (Vilkman 2023, 327).

Esimerkiksi työn tekemisen laadun kannalta on tärkeää, että työntekijät ja esihenkilöt pystyvät kommunikoimaan sekä yhdessä että erikseen. Kaikilla tiimin jäsenillä on oltava työtehtävänsä tiedossa ja muiden on voitava luottaa siihen, että työt tulevat tehdyksi, jotta tiimi saavuttaa tavoitteensa (Vilkman 2023, 327).

Hyvässä yrityksessä laaditaan selkeät pelisäännöt, joita työntekijät ja esihenkilö sitoutuvat noudattamaan yhdessä ja toimivat näin ollen tiiminsä parhaaksi. Kun pelisäännöt on sovittu, ne on todella tärkeää käydä läpi koko tiimin ja esihenkilön kanssa yhdessä ja keskustella niistä avoimesti. Tällä tavalla toimiminen varmistaa, että kaikki ovat varmasti ymmärtäneet säännöt samalla tavalla ja ovat niistä samaa mieltä. Tässä vaiheessa on hyvä esittää tarkentavia kysymyksiä, mikäli jostakin asiasta on vaikkapa eri mieltä tai jokin mietityttää (Vilkman 2016, 37).

### 3.3 Yhteisöllisyys

Työyhteisöön kuuluminen on työntekijälle todella tärkeää. Jos työntekijät tulevat keskenään toimeen hyvin ja kokevat olevansa osa työyhteisöä, sillä on suora vaikutus työn tuloksellisuuteen ja laadukkuuteen. Tämä johtuu siitä, että yhteistyö sujuu yksinkertaisesti paremmin sellaisilla ihmisillä, jotka tulevat hyvin toimeen keskenään kuin sellaisilla, jotka eivät tule toimeen lainkaan (Vilkman 2016, 41).

Etätyöskentelyssä yhteisöllisyyden tunne saattaa olla vaikeaa ylläpitää. Kun on jatkuvasti etätoissa eikä näe konkreettisesti työyhteisöään, saattaa helpommin alkaa tuntua yksinäiseltä ja siksi onkin tärkeää ylläpitää päivittäin vuorovaikutusta työkavereihin (Vilkman 2016, 41). Tämä luo myös tietynlaisia haasteita varmasti esihenkilöille, joiden on tärkeää huolehtia, että tiimihenki ja yhteisöllisyys säilyy työyhteisössä etäisyydestä ja etätyöstä huolimatta (Vilkman 2016, 41).

Esihenkilö voi ylläpitää yhteisöllisyyttä esimerkiksi järjestämällä säännöllisiä tiimien välisiä tapaamisia vähintäänkin virtuaalisesti, mutta myös mielellään ihan paikan päällä, esimerkiksi toimistolla. Esihenkilö sopii tiiminsä kanssa päivän, jolloin kaikki saapuvat sovitusti paikalle. Virtuaalisia tapaamisia on hyvä olla myös

suhteellisen usein ja säännöllisesti. Sillä tavalla tiimi pysyy jatkuvasti kartalla mm. tavoitteista, suoriutuneisuudesta ja resursseista (Vilkman 2016, 41). Työntekijöiden voi myös olla helpompi jakaa päivittäisiä työhön liittyviä kokemuksiaan ns. matalammalla kynnyksellä, jos vuorovaikutus on tiheää ja säännöllistä.

#### 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA NÄKÖKULMA

Tutkimus on toteutettu sähköisenä kyselytutkimuksena suurehkoissa vakuutusalan yrityksissä korvauspalvelun osastolla. Tässä opinnäytetyössä on käytetty yrityksestä nimeä X. Kysely lähetettiin 82 korvausneuvojalle, jotka työskentelevät korvauspalvelun osastolla. Koska kysely toteutettiin kokonaan työntekijän näkökulmasta, kyselyjä ei ole laitettu lainkaan esihenkilöille tai muille ylemmille toimihenkilöille yrityksessä. Kaikki, joille kysely lähetettiin, työskentelevät ainakin silloin tällöin etänä, toiset vähemmän, toiset taas lähes kokonaan.

Kyselyyn vastasi 82:sta ihmisestä 38, eli vastausprosentti oli 46,34%. Tavoitteena oli saada noin 40-60 vastausta, joten lähelle tavoitemäärää vastausten osalta pääsin. Vastausaikaa henkilöstöllä oli 26.3 - 4.4, eli 10 päivää.

Sähköinen kyselylomake lähetettiin henkilöille sähköpostilla. Lomakkeessa oli yhteensä 10 kysymystä, joissa jokaisessa oli useampi vastausvaihtoehto. Vastaava henkilö valitsee sen, minkä kokee olevan lähimpänä omaa mielipidettään kysyttävästä asiasta tai kokemustaan kysyttävästä aiheesta. Kysymysten tarkoituksena on selvittää, miten henkilöt kokevat etäjohtamisen toimivan yrityksessä X ja kokevatko he mm. saavansa riittävää tukea esihenkilöltään, kun vuorovaikutus tapahtuu lähinnä virtuaalisesti. Kyselylomake löytyy opinnäytetyön lopusta liitteenä 1.

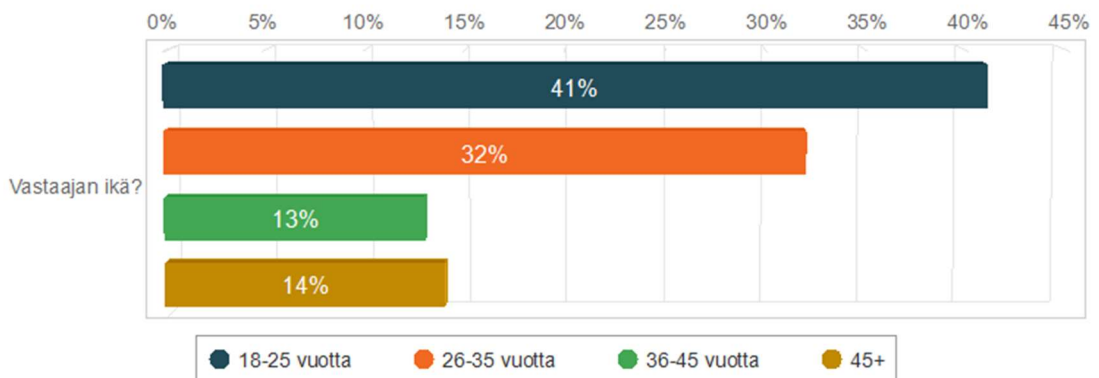
Tutkimuksen näkökulma on sekä laadullinen että määrällinen. Määrällisessä tutkimusosuudessa on sähköinen kyselylomake ja tutkimusten tuloksia tulkittaessa on palkkidiagrammi. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisellä tavalla avaan kuitenkin myös sanallisesti tutkimuksen tuloksia numeerisen palkkidiagrammin lisäksi. Näin lukija saa moniulotteisemman kuvan mielestäni tutkimuksen tuloksista ja tulokset ovat helpommin tulkittavissa.



## 5 TUTKIMUSTULOKSET

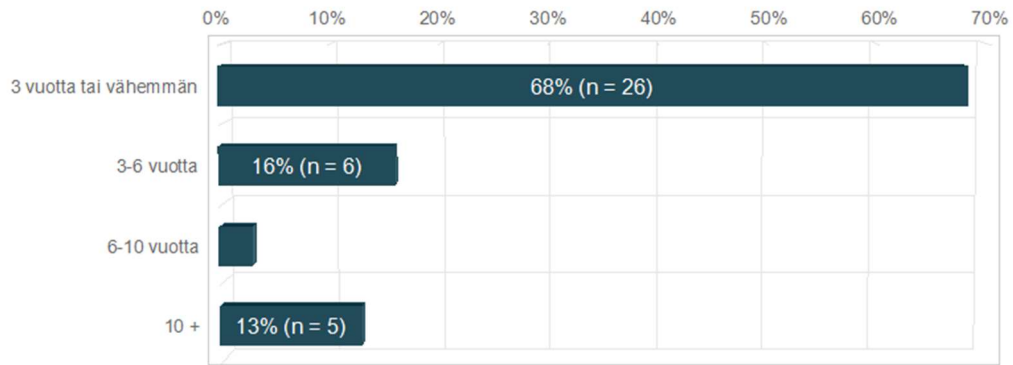
Aloitin kyselyn selvittämällä vastaajan ikäryhmä. Toki siitä käy ilmi, ajattelevatko esimerkiksi hyvin eri ikäluokissa olevat henkilöt samalla tavalla kysytyistä asioista.

Ensimmäiseen kysymykseen vastasi 37 henkilöä, eli 1 jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Kuviosta 3 käy ilmi, että vastaajista suurin osa, eli 41 %, on ikäluokkaa 18-25-vuotiaita. Kuten kuvio 3 näkyy, suuren vastausmäärän myös sai ikäluokka 26-35-vuotiaat 32 % osuudella. Huomattavasti vähemmän oli sitten 36-45,- ja yli 45-vuotiaita henkilöitä, joiden prosenttiosuus oli reippaasti alle puolet verrattuna kahteen edelliseen.



Kuvio 3. vastaajan ikä

Kyselylomakkeen toisessa kysymyksessä tiedusteltiin, kauanko vastaaja on työskennellyt yrityksessä X. Kysymykseen vastasi 38 henkilöä, eli jokainen vastaaja. Kuvion 4 perusteella suurin osa vastaajista, 68 %, on työskennellyt yrityksessä 3 vuotta tai vähemmän. 16 % on työskennellyt yrityksessä 3-6 vuotta. Vain yksi henkilö oli työskennellyt yrityksessä 6-10 vuotta. Sen sijaan yli 10 vuotta yrityksessä oli työskennellyt 13 %, eli 5 henkilöä.



Kuvio 4. Työntekijän työskentelyvuodet yrityksessä X

Kolmas kysymys käsitteli sitä, kuinka paljon suunnilleen vastaaja työskentelee etänä ja siihen vastasi 37 henkilöä. Tässä kysymyksessä vastaajille oli esitetty kolme vaihtoehtoa, joista vastaaja valitsee lähimpänä omaa työskentelytapaansa olevan. 46 % vastanneista työskentelee etänä enemmän kuin kahtena päivänä viikosta, eli selkeästi suurin määrä vastaajista. 30 % työskentelee etänä jopa enemmän kuin neljänä päivänä viikosta, ja vain 24 % työskentelee etänä vähemmän kuin kahtena päivänä viikosta. Kuten kuviosta 5 käy ilmi, yrityksessä X kyseisellä osastolla selkeästi suositaan etätyöskentelyä. Koska kaikki eivät kuitenkaan vastanneet täysin, että työskentelevät etänä enemmän kuin neljänä päivänä viikosta, voidaan päätellä, että viikoittain kaikki vastaajat käyvät myös toimistolaan.

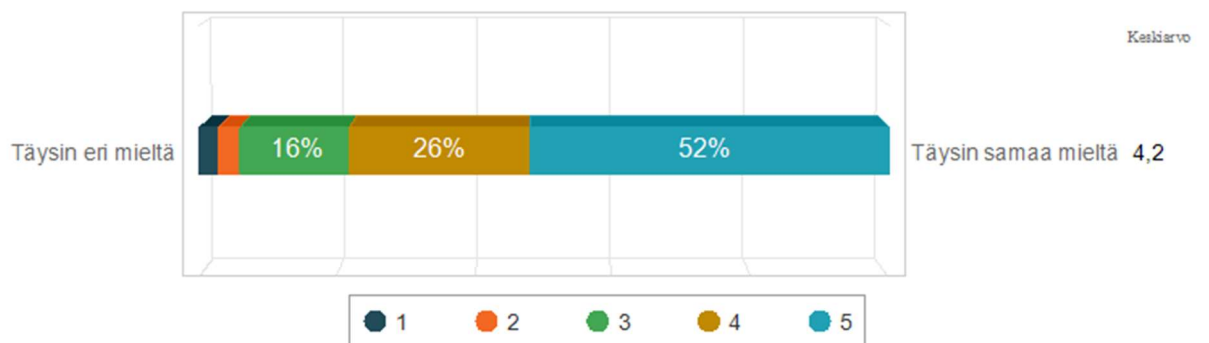


Kuvio 5. Vastaajien etätyöskentelyn määrä

Kyselyn neljännessä kysymyksessä halusin selvittää, vaikuttaako etätyön tekemisen mahdollisuus vastaajan sitoutumiseen tähän yritykseen. Kysymykseen

vastasi 38 henkilöä. Kuviosta 6 näemme vastaukset kysymykseen, vaikuttaako etätyön tekeminen yritykseen sitoutumiseen. Kysymyksessä oli asteikko 1-5. 1 tarkoittaessa vastaajan olevan täysin eri mieltä ja 5 tarkoittaessa vastaajan olevan täysin samaa mieltä. Valtaosa vastaajista eli 52 % oli sitä mieltä, että etätyöllä on suuri vaikutus vastaajan sitoutumiseen yrityksessä. 26 % koki tämän myös melko tärkeäksi. Kohta 3, eli jotain 1 ja 5 väliltä, sai vastauksia 16 %, eli mielipidettä voidaan pitää suhteellisen neutraalina heidän osaltaan. Vain 2 % vastasi vaihtoehtoihin 1 ja 2, eli tästä voidaan todeta, että suurimmalle osalle vastaajista etätyöskentelyn mahdollisuudella on merkitystä, osalle enemmän ja osalle vähän vähemmän.

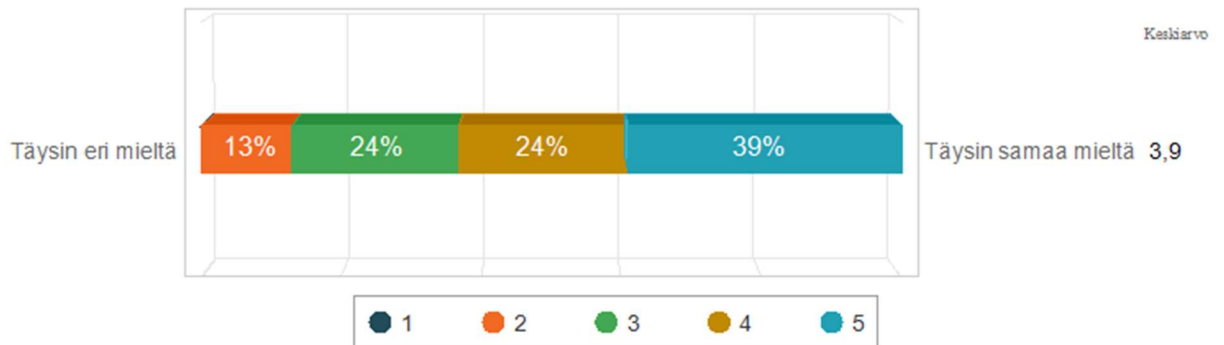
Myös eri tutkimuksien perusteella on osoitettu, että sellaiset työntekijät, joilla on mahdollisuus etätyöskentelyyn, pysyvät yrityksessä jopa 60 % todennäköisemmin kuin he, joilla ei ole etätyöskentelymahdollisuutta (Vilkman, 2016, 11).



Kuvio 6. Etätyöskentelyn vaikutus sitoutumiseen yrityksessä

Viidennessä kysymyksessä haettiin vastausta siihen, kokevatko vastaajat työn vähemmän kuormittavana, jos heillä on mahdollisuus etätyöskentelyyn. Kysymykseen vastasi 38 henkilöä, ja se toteutettiin samanlaisessa 1-5 asteikolla kuin edellinenkin kysymys. Vastaajista 39 % on vastannut, että työnteko on vähemmän kuormittavaa, jos he voivat tehdä etätyötä. Lähes samaa mieltä asiasta oli 48 % prosenttia vastaajista. Kuvion 7 perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että etätyö vaikuttaa positiivisesti työn kuormitukseen. Vastaajat tuntevat vähemmän työnkuormitusta, kun heillä on mahdollisuus työskennellä etänä. Myös muut

tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijät, jotka tekevät etätyötä, eivät kuormitu työn vuoksi yhtä paljon kuin he, jotka eivät voi tehdä etätyötä (Vilkman 2016, 16).

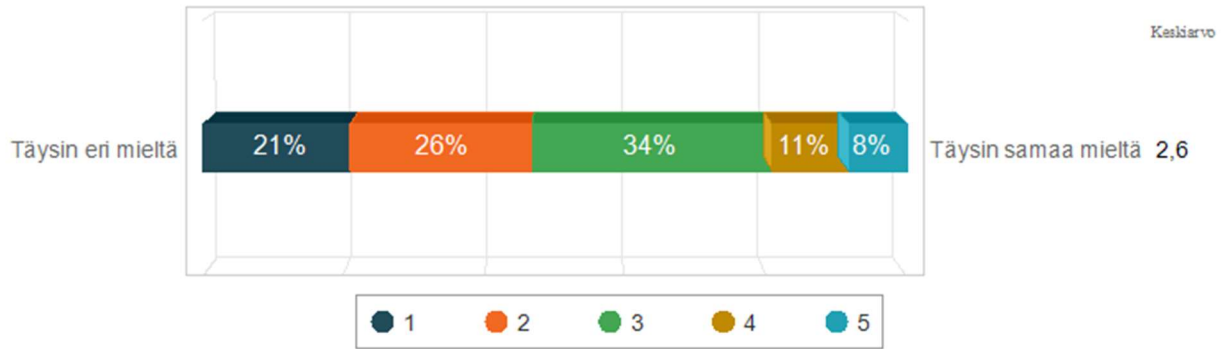


Kuvio 7. Etätyön vaikutus työn kuormittavuuden tunteeseen

Kuudessa kysymyksessä käytiin läpi sitä, kokevatko vastaajat yksinäisyyden tunnetta työkavereiden ja työyhteisön konkreettisen puuttumisen vuoksi. Kysymykseen vastasi 38 henkilöä, ja tässä kysymyksessä selkeästi eniten vastauksia sai kohta 3, eli ainakin jonkinasteista yksinäisyyden tunnetta kokevat 34 % vastaajista. 21 % on täysin eri mieltä, ja 26 % jokseenkin eri mieltä, eivätkä näin ollen koe juurikaan tai lainkaan yksinäisyyden tunnetta etätyöskentelyssä.

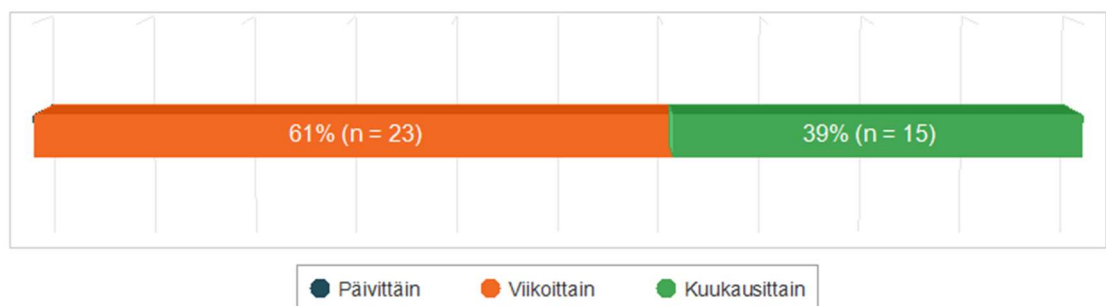
Etätyössä henkilöllä saattaa olla muutenkin vaikeuksia ylläpitää yhteisöllisyyden tunnetta, kun on jatkuvasti etätöissä yksin vailla konkreettista työyhteisöään (Vilkman 2016, 41).

Osa vastaajista on kuitenkin myös ollut sitä mieltä, että kokevat yksinäisyyden tunnetta. Kohtaan 4 on vastannut 11 % ja kohtaan 5, eli ”täysin samaa mieltä”, on vastannut jopa 8 %. Näin ollen kuvion 8 perusteella voidaan todeta, että koska yli puolet vastaajista ovat kokeneet jonkinasteista yksinäisyydentunnetta, voisi tähän olla hyvä kiinnittää huomiota työpaikassa.



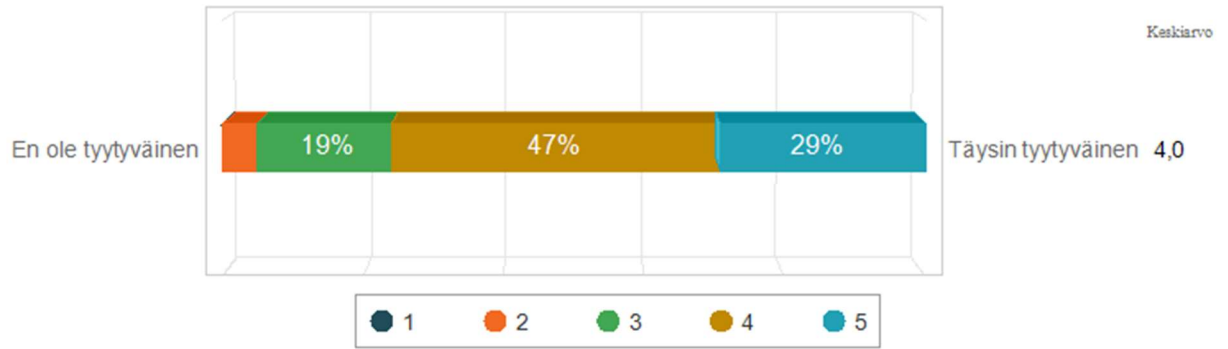
Kuvio 8. Työyhteisön konkreettisen puuttumisen haastavuus

Kysymyksessä seitsemän tiedusteltiin, kuinka usein vastaaja kommunikoi oman esihenkilönsä kanssa. Kuviosta 9 näkee vastaukset kysymykseen seitsemän, eli vastaajista kukaan ei kommunikoi esihenkilönsä kanssa päivittäin. Kuitenkin Valtaosa, eli 61 % kommunikoi esihenkilönsä kanssa viikoittain ja taas 39 % kuukausittain.



Kuvio 9. Esihenkilön kanssa kommunikointi

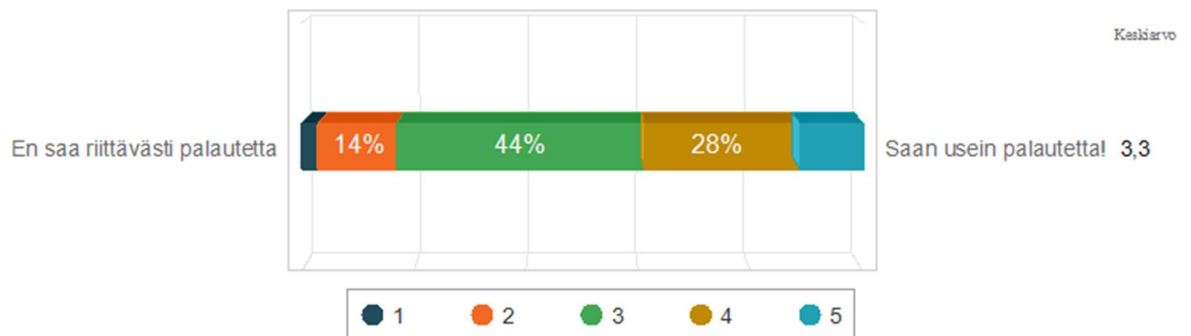
Kahdeksannessa kysymyksessä halusin selvittää, ovatko vastaajat tyytyväisiä oman esihenkilönsä johtamiseen. Kysymykseen vastasi 38 henkilöä, joista 47 % valitsi vaihtoehdon 4, eli he ovat melko tyytyväisiä. 29 % on myös täysin tyytyväisiä. Pienemmät määrät jakautuivat vaihtoehtoihin 2 ja 3, sillä kukaan ei valinnut vaihtoehtoa 1, mikä on tietysti hyvä asia. Vain 5 % valitsi vaihtoehdon 2 ja 19 % vaihtoehdon 3. Kuviosta 10 näkyvien vastausten perusteella voidaan todeta, että suurin osa vastaajista on tyytyväisiä esihenkilönsä johtamiseen.



Kuvio 10. Tyytyväisyys esihenkilön johtamiseen

Toiseksi viimeisessä eli yhdeksännessä kysymyksessä kysyttiin vastaajilta, kokevatko he saavansa riittävästi palautetta esihenkilöltään. Kysymyksessä ei eritelty, onko palaute negatiivista vai positiivista, vaan tarkoitettiin palautetta yleisessä merkityksessä.

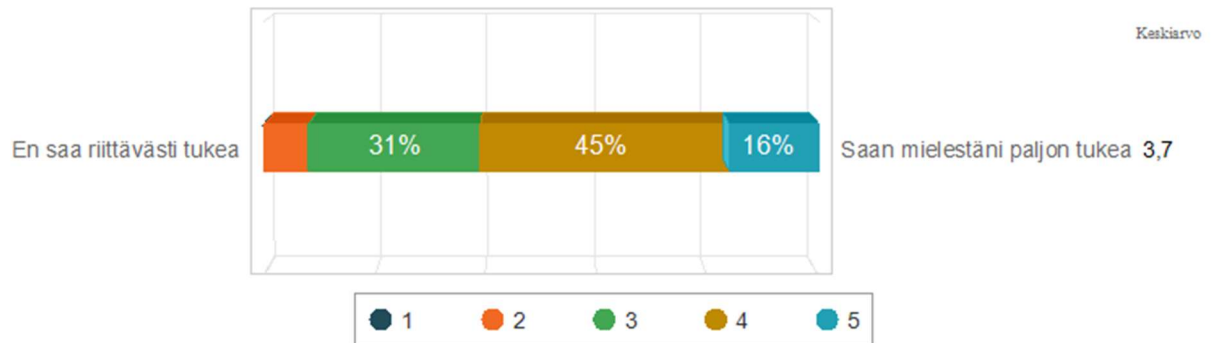
Kysymykseen vastasi 36 henkilöä, eli 2 jätti vastaamatta tähän. Suurin osa, eli 44 %, on valinnut vaihtoehdon 3, eli ”jotain siltä väliltä”. Kohdan 4 on valinnut 28 % ja kohdan 5 taas 11 %. Näistä koostui jo suurin osa vastauksista. Kuvioista 11 voi nähdä, että vain 14 % oli valinnut vaihtoehdon 2 ja 3 % vaihtoehdon 1, eli nämä vastaajat kokevat, etteivät he saa riittävästi palautetta esihenkilöltään.



Kuvio 11. Riittävä palautteen määrä esihenkilöltä

Kyselylomakkeen viimeisessä eli kymmenennessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien mielipidettä siihen, kokevatko he saavansa riittävästi tukea työskentelynsä esihenkilöltään myös etänä. Kysymykseen vastasi 38 henkilöä, joista kukaan ei valinnut vaihtoehtoa 1. Kuten kuvioista 12 näkyy, vaihtoehdon kaksi valitsi 8 % vastaajista, eli he kokevat, etteivät saa ehkä tarpeeksi tukea esihenkilöltään.

31 % on valinnut vaihtoehdon kolme, eli ”jotain siltä väliltä”. Suurin määrä vastauksista on kuitenkin vaihtoehdossa 4, eli 45 % vastaajista kokee saavansa riittävästi tukea esihenkilöltään. Tämän lisäksi 16 % oli sitä mieltä, että saavat paljon tukea.



Kuvio 12. Esihenkilön riittävä tuki työskentelyyn

## 6 POHDINTA

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, miten tietyn vakuutuslajin korvausneuvojat yrityksessä X kokevat esihenkilön johtamisen etänä, ovatko he siihen tyytyväisiä ja saavatko he riittävästi tukea esihenkilöltään. Kiinnostus aiheeseen itseleni tuli siitä, kun työskentelen kyseisessä yrityksessä itsekkin paljon etänä, ja pidän aihetta todella ajankohtaisena ja mielenkiintoisena. Yritys X ei kuitenkaan ollut työni toimeksiantaja, vaan toteutin vain kyseisen kyselyn tämän yrityksen yhden osaston henkilöstölle.

Sain vastauksia melkein sen verran, mitä oletinkin saavani. Arvelin saavani noin puolet eli 42 vastausta. Vastauksia tuli siis lopulta yhteensä 38 kappaletta. Vastaajien määrän ollessa kuitenkin lähes puolet, tutkimustuloksia voidaan mielestäni pitää luotettavana ja tuloksista sai hyvän käsityksen siitä, miten vastaajat kokevat näissä kysymyksissä esitettyjä asioita. Koska kyselytutkimus toteutettiin anonyyminä, siihen vastaamisen kynnys oli matala, ja uskon, että se on vaikuttanut positiivisesti vastaajien määrään.

Vastauksena tutkimuskysymyksiini; tutkimuksen perusteella etäjohtaminen toimii varsin hyvin yrityksessä X tällä kyseisellä osastolla, mutta toki parantamisen varaa ja kehittämistä on varmasti aina, kuten missä tahansa. Esimerkiksi kyselytutkimuksen kuudennessa kysymyksessä käytiin läpi, kokevatko vastaajat yksinäisyydentunteita työskennellessään jatkuvasti etänä. Tähän yli puolet vastaajista vastasivat, että kokevat ainakin jonkinlaista yksinäisyydentunnetta. Tämän vuoksi yrityksessä voisi ehkä tähän kiinnittää enemmän erityistä huomiota, olisiko asialle jotain tehtävissä. Ehkäpä järjestää useammin yhteisiä päiviä, jolloin sovittu työntekijät tulevat konkreettisesti työpaikalleen.

Apututkimuskysymyksessä pohdittiin, kokevatko vastaajat saavansa riittävästi tukea esihenkilöltään. Tutkimusten tulosten perusteella voidaan todeta, että yrityksessä vastaajat ovat suurilta osin tyytyväisiä esihenkilön johtamistaitoihin ja tukeen.

Oli hyvin mielenkiintoista tarkastella tuloksia ja niiden keskinäistä hajontaa eri kysymyksissä. Suurin osa vastauksista kuitenkin oli positiivisia, ja negatiivisten vastausten määrä jäi mielestäni melko vähäiseksi, mikä on tietysti oikein hyvä asia.



## LÄHTEET

- Ahonen, G. Aura, O. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki. Talentum Pro. Dufva, M., Solovjew-Wartiovaara, A. & Vataja, K. 2021. Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. Sitra. 2.9.2021. Viitattu 7.3.2024. <https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>
- Grace, P. 2020. Etätyökirja. Suunnittele. Sovi. Tee. Kustannusosakeyhtiö Aula & Co. Helsinki. E-Kirja. Viitattu 6.1.2024.
- Eurostat 2021. How usual is it to work from home?. Viitattu 7.3.2024. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2>
- Kohtakangas, K. Kopakka, I-E. & Koskitalo, I. 2023. Hybridityön käsikirja. Lapin yliopisto. E-kirja. Viitattu 5.1.2024.
- Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. 2021. Tietoarkisto. Viitattu 11.12.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>
- Leskinen, T 2023. Korona hellitti, mutta etätyötä tekevien määrä ei juuri vähentynyt. Tieto & Trendit. Viitattu 9.12.2023. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/korona-hellitti-mutta-etatyota-tekevien-maara-ei-juuri-vahentynyt/>
- Oja, S 2021. Etätyöskentelyn ja joustavien työaikojen hyödyt ja haasteet. Rekrytointi.com. Viitattu 3.12.2023. <https://rekrytointi.com/rekrytoijalle/vinkkeja-tyontekijan-palkkaamiseen/etatyoskentelyn-ja-joustavien-tyoaikojen-hyodyt-ja-haasteet/>
- Työterveyslaitos 2024. Työhyvinvointi ja työkyky. Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. Viitattu 6.1.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>
- Vilka H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 4.2.2024. [https://luc.finna.fi/lapinamk/Record/luc\\_electronic\\_amk.994748323806246?sid=4123278323](https://luc.finna.fi/lapinamk/Record/luc_electronic_amk.994748323806246?sid=4123278323)
- Vilka, H. 2021b. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. Tammi. E-kirja. Viitattu 6.1.2024.
- Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä. Talentum pro. E-kirja. Viitattu 6.1.2024.
- Vilkman, U. 2023. Näin menestyt monipaikkaisessa työssä. Helsinki. Alma Talent. E-kirja. Viitattu 13.2.2024.

## LIITTEET

Liite 1. Opinnäytetyön kyselylomake

## Liite 1 1(2). Opinnäytetyön kyselylomake

**Opinnäytetyön kyselylomake****1. Vastaaajan ikä?**

- [18-25](#) vuotta
- [26-35](#) vuotta
- [36-45](#) vuotta
- 45+

**2. Kauanko olet työskennellyt yrityksessä?**

- 3 vuotta tai vähemmän
- [3-6](#) vuotta
- [6-10](#) vuotta
- 10 +

**3. Työskenteletkö etänä...**

- Enemmän kuin kahtena päivänä viikosta?
- Enemmän kuin neljänä päivänä viikosta?
- Vähemmän kuin kahtena päivänä viikosta?

**4. Mahdollisuus etätyöskentelyyn vaikuttaa sitoutumiseeni yritykseen**

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

**5. En kuormitu niin paljon, kun voin tehdä etätöitä**

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

## Liite 1 2(2). Opinnäytetyön kyselylomake

**6. Työyhteisöön kuuluminen ja työkavereiden konkreettisen läsnäolon puuttuminen on haastavaa ja koen tämän vuoksi yksinäisyyden tunnetta**

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

**7. Kuinka usein kommunikoit esihenkilösi kanssa?**

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain

**8. Oletko tyytyväinen esihenkilösi johtamiseen?**

	1	2	3	4	5	
En ole tyytyväinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin tyytyväinen

**9. Koetko saavasi riittävästi palautetta esihenkilöltäsi?**

	1	2	3	4	5	
En saa riittävästi palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Saan usein palautetta!

**10. Koetko saavasi tarpeeksi tukea esihenkilöltäsi työskentelyysi myös etänä?**

	1	2	3	4	5	
En saa riittävästi tukea *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Saan mielestäni paljon tukea