

“Kotitoimisto toimii mulle hyvin, koen sen rauhan harmoniana”

***CASE: Porin kaupungin työntekijöiden etätyökokemukset työhyvinvoinnin näkökulmasta
poikkeusaikana (Covid19)***

FT Pauliina Tuomi
Tampereen yliopisto, Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta
Robocoast -hanke
Kesäkuu 2021

SISÄLLYSLUETTELO

Tiivistelmä

1. Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

1.2 Tutkimuskohde

1.3 Työelämän hyvinvoinnin tutkimus

1.4 Tutkimuskysymykset

1.5 Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu

2. Tutkimusmenetelmät- ja aineistot

2.1 Sähköinen kyselydata

2.2 Puolistrukturoidut haastattelut

3. Kokemuksia etätyöstä: kysely- ja haastattelutulokset

3.1 Kyselydata

3.2 Haastatteludata

3.3 ”Mikä o meininki 2020” ristiintaulukointi

4. Pohdinta ja johtopäätökset

4.1 Tutkimuksen tulokset

4.2 Tutkimuksen luotettavuuteen ja kulkuun vaikuttaneet tekijät

4.3 Best practices ja tulosten jalkautus

LÄHTEET

LIITTEET

Liite A: Puolistrukturoitu haastattelurunko/kysymykset

Liite B: Avointen kysymysten Sanapilvi -generaattorin visualisoinnit

ABSTRAKTI/TIIVISTELMÄ

Työhyvinvointi on ollut tutkimuksen keskiössä vuosikymmeniä, ja organisaatiot ovat tulleet yhä tietoisemmiksi työhyvinvointia lisäävien toimien tärkeydestä. Työhyvinvointi nousee tärkeämpään asemaan silloin, kun olosuhteet poikkeavat normista. Covid19- pandemia on koskettanut jokaista, mutta työelämässä, se on erityisesti vaikuttanut työskentelyn muotoihin etäyhteyksin. Etätyöstä on tulossa kasvavaa vauhtia uusi tapa tehdä työtä ja tuloksia. Raportissa käsitellään Porin kaupungin etätyötä tekevien asenteita ja kokemuksia lisääntyneeseen etätyöhön liittyen. Aineistona toimii kaupungin työntekijöille suunnatun ”Mikä o meininki 2020”- työhyvinvointikyselyn (n. 2985) ohessa tehdyn etätyötä koskevan kyselyn data (n. 922) Aineiston pohjalta on toteutettu toimialakohtaisesti kohdistetut, puolistrukturoidut haastattelut. Aineisto on käsitelty laadullisin menetelmin, ja tulokset esittelevät kuntatasolla vallitsevat sekä mahdolliset ongelmat että toimivat ominaisuudet. Lopputulemana voidaan pitää sitä, että Porin kaupungin työntekijät pääosin pitävät etätyötä miellyttävänä, erityisesti arvostaen sen mahdollistamaa joustavuutta ja omaehtoisuutta. Ongelmia nousi lähinnä työergonomiaa koskien, sosiaalisten kontaktien puutteessa sekä työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa.

TTL:n esittämään ohjeistukseen, ja nyt saatuihin empiirisiin tutkimustuloksiin pohjaten, Porin kaupungin työntekijöiden osalta seuraavien asioiden, mitä toivotaan/vaaditaan/edellytetään, huomioiminen on etätyön osalta tulevaisuudessa ensisijaisen tärkeää: Esimiehiltä toivotaan tavoitettavuutta ja läsnäoloa, ja työntekijöiltä itseohjautuvuutta ja oma-aloitteisuutta. Erityisen tärkeänä pidetään selkeitä sääntöjä ja konkreettisia rajanvetoja etätyön toteutuksen ympärillä. Työergonomiaan kaivataan parannusta, ja työnantajan panostusta. Etäyhteyksien ja sähköisen viestinnän suhteuttamista tiedonkulkuun ja yhteydenpitoon toivotaan niin sosiaalisesta kuin hyödyllisyyden ja tehokkuudenkin näkökulmista. Erityisen tärkeänä nähdään tulevat linjaukset vastaajien toivoman hybridimallin osalta, koska siinä ohjeistus tulee koskemaan niin etätyötä kuin läsnäoloa toimistolla. Vastaajien esiin nostama huoli tulevista tilaratkaisuista edellyttää työnantajalta erityisesti työtehtävien moninaisuuden huomioimista sekä asianmukaisen työskentelytilan edellytysten täyttymistä myös yksilötasolla. Mahdollisesti käyttöön otettava mobiilileimaus, ja yleensäkin työajanseuranta etänä, vaatii selkeytystä. Työajanseuraamisen myötä on perusteltua, että tehty työ tulee näkyväksi, mutta se ei saa syödä etätyön mahdollistamaa joustavuutta ja omien työtehtävien aikatauluttamista. Etätyötä ja hybridimallia koskevan säännösten toimivuus ja onnistunut jalkautus edellyttää työtehtävien moninaisuuden ymmärtämistä, myös yksilötasolla. Kaiken kaikkiaan, uusien etätyösääntöjen tuleekin pyrkiä vähentämään muun muassa tässä tutkimuksessa esiinnousseita epäkohtia etätyön osalta, siten, että etätyön mielekkyyteen vaikuttavat osa-alueet eivät siitä kärsi.

”Mikä o meininki 2020” -kyselyn vastauksia verrattiin pelkästään toimistotyötä, (lähes) pelkästään etätyötä sekä tasapuolisesti molempia (hybridi) tekevien osalta ristiintaulukoimalla. Isoja eroja ei ryhmien välillä havaittu, ja tilastollisesti merkittävinä niitä esiintyi vain muutaman teeman osalta: työkyky, työasioihin vaikuttaminen ja positiivinen palaute. Etätyötä tekevät kokivat oman työkykynsä paremmaksi kuin pelkkää toimistotyötä tekevät. Työasioihin vaikuttaminen kokemukset olivat etätyötä tekevien kohdalla korkeammat kuin toimistotyötä tekevien ja kaikkein suurimmat ne olivat hybridimallia tekevien kohdalla. Myös positiivisen palautteen kokemukset olivat hybridimallissa korkeimmat. Täten ristiintaulukoinninkin tulokset tukevat etätyömallia sekä nostavat esiin mahdollisesti tulevaisuuden hybridimallin toimivuutta työntekijöiden kannalta parhaimpana vaihtoehtona.

1. JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Organisaatiot ovat tulleet yhä tietoisemmiksi työhyvinvointia lisäävien toimien tärkeydestä. Työhyvinvointi on käsite, joka liittyy työterveyden edistämisen eri osa-alueisiin (Anttonen & Vainio, 2010). Työhyvinvoinnin ulottuvuuksina voidaan nähdä muun muassa seuraavat tekijät: ammattitaito ja osaaminen - työpaine, työn vaatimat ponnistukset ja työn intensiteetti - organisaatiotasolla vaikutusmahdollisuudet - palkka, työn riskit ja työn epävarmuus - oma kokemus työhyvinvoinnista ja työyhteisön tuki (Askheim 2003; Ojala & Jokivuori 2012, 29-30.) Usein holistisesta työhyvinvoinnista puhuttaessa esiin nousevat myös työstä palautuminen, psykologiset tarpeet työelämässä, huolet työelämässä, itsenäisen työn lisääntyminen, työn mielekkyys, hyvinvointia tukevat rakenteet työelämässä ja johtamisen merkitys työhyvinvoinnille. (Alatalo et al. 2018, 226)

Iso osa suomalaisia palkansaajia on ollut etätyössä kuluneen vuoden, ja näillä näkymin etätyöt jatkuvat myös tästä eteenpäin. Julkisuudessa etätyöstä alettiin puhua laajemmin 1990-luvun alkuvuosina. Taustalla oli informaatioteknologian nopea kehitys, joka vauhditti tehokasta sähköistä viestintää ja aikaisempaa tehokkaampaa tiedonsiirtoa. (mm. Pekkola 2002) Sähköposti yleistyi nopeasti. Viestintätekniikan kehityksen ajateltiin mahdollistavan sen, että entistä useammat asiantuntijat voisivat tehdä ainakin osan töistään kotona. Etätyöhön on liitetty liikkumisen vähentymisen lisäksi monia muitakin hyötyjä. Yleisesti oletetaan, että etätyössä turhat häiriöt ja katkokset vähentyvät, työympäristö on rauhallinen ja keskittyminen omaan työhön on parempaa kuin suurilla työpaikoilla. Lisäksi etätyön katsotaan yleisesti vähentävän työssä kuormittumista. Etätyöllä katsotaan siis olevan paljon sellaisia myönteisiä piirteitä, että sen soisi laajentuvan merkittävällä tavalla. (Ojala et al., 2015; Sutela et al. 2019) Laajentuminen ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys, vaan edellyttää ponnistuksia ja joustoa niin esimiestasolta kuin työntekijöiltäkin.

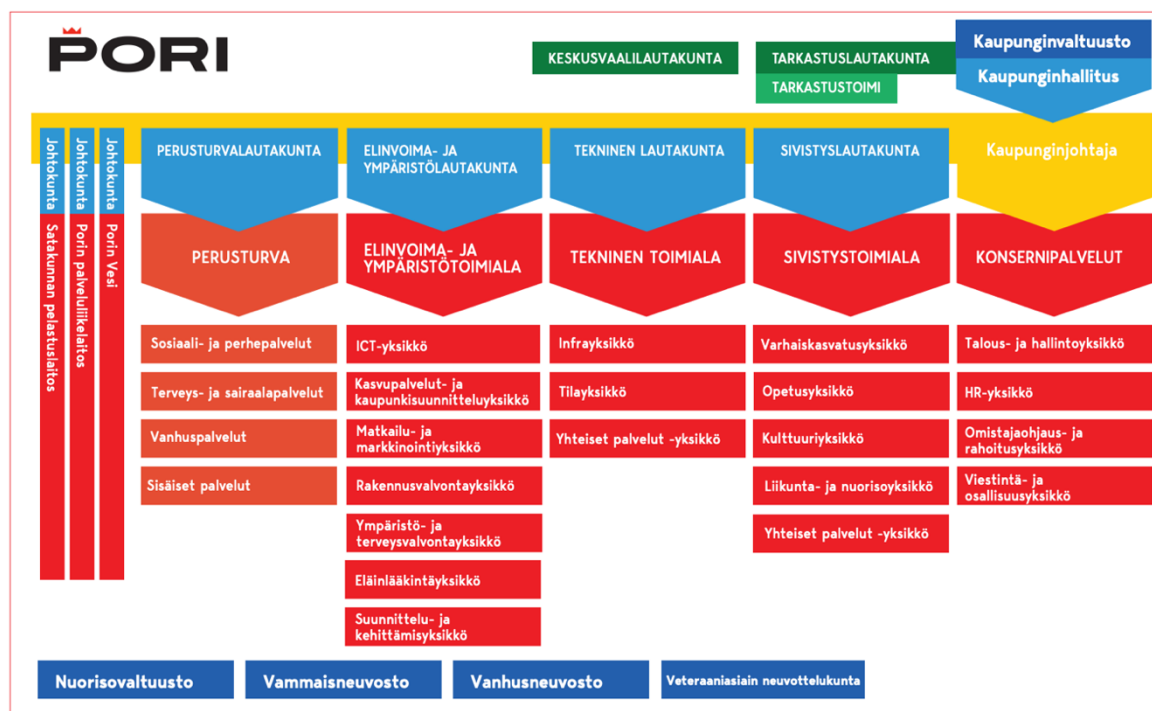
Perusteet etätyöskentelyn työhyvinvoinnin tutkimukselle ovat selkeät. Koronaviruksen vaikutukset ovat erityisen merkittäviä juuri etätyöskentelyn näkökulmasta. Työntekijät joutuivat hyvin nopeasti omaksumaan uuden tavan työskennellä, ja saattaa olla, että nämä muutokset jäävät lopulta myös osin pysyviksi. On tärkeää selvittää, miten etätyöskentely on työhyvinvoinnin osalta koettu, mitä haasteita siinä on mahdollisesti kohdattu, ja miten se on vaikuttanut työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Ajankohta selvitykselle on juuri nyt hedelmällisin. Aikaa on kulunut riittävästi kokemusten muodostamiseksi, mutta asia on edelleen myös ajankohtainen.

Tässä tutkimuksessa toteutettava tutkimus liittyy Porin kaupungin laajempaan, vuoden välein toteutettavaan työhyvinvointikyselyyn. Kyselyn kohderyhmä kattoi kaupungin työntekijät (n. 6000 vastaajaa), ja etätyön osalta ne, joita aihe koskettaa. Kaikkiaan vastausprosentti kyselyssä oli 48 %, ja kaupungin n. 1000:sta etätyötä tekevästä työntekijästä etätyöosioon vastasi 920 työntekijää. Kyselyn etätyöhön liittyvää osiota on laajennettu ja syvennetty kuluneen vuoden 2020 koronatilanteen tuomien muutosten ja mahdollisten haasteiden kartoittamiseksi. Virallisen, sähköisen työhyvinvointikyselyn lisäksi toteutettiin haastattelukierros niiden aihealueiden ja teemojen syventämiseksi, jotka kyselyn yleisen laajuuden huomioon ottaen

saattavat jäädä tulosten osalta pintapuolisiksi. Haastateltavien otanta neuvoteltiin myöhemmin yhdessä, mutta se pyrittiin toteuttamaan mahdollisimman kattavasti eri toimialojen osalta. Tarve/toive tutkimuksen toteutukselle on tullut Porin kaupungilta.

1.2 Tutkimuskohde

Porin kaupunkikonserni jakautuu sisäiseen ja ulkoiseen konserniin. Sisäiseen konserniin kuuluvat toimialat ja liikelaitokset. Osa niistä toimii yli kuntarajojen. Ulkoiseen konserniin kuuluvat osakeyhtiöt, säätiöt ja muut konserniyhteisöt. Porin kaupungin organisaatioon kuuluu viisi toimialaa: Konsernipalvelut, Sivistystoimiala, Tekninen toimiala, Elinvoima- ja ympäristötoimiala sekä Perusturva. Lisäksi organisaatioon kuuluu Satakunnan Pelastuslaitos, Palveluliikelaitos sekä Porin Vesi. Ks. Kuva 1.



Kuva 1. Porin kaupunkiorganisaation päätasot kuvattuna.

1.3 Työelämän hyvinvoinnin tutkimus

Etätyön tutkimusta on ollut olemassa jo pitkään, ja se on myös kulkenut termeillä telework ja e-work, sen sittemmin normalisoiduttua termiksi osana nykypäivän työtä. Siihen tarvittavat laitteet ja ohjelmistot ovat olleet useimpien käytössä jo pitkään. Etätyöhön tarvitaan periaatteessa kotona oleva työtila, tietokone ja yhteensopiva järjestelmä esim. Office365 sekä tietoliikenneyhteydet. Käytännössä etätyö on kuitenkin ollut mahdollista vain pienelle osalle palkansaajia. Se on ollut luonteva tapa järjestää osaa monien keskiluokkaisten asiantuntijaryhmien tai yrittäjien viikoittaisesta työstä. (mm. Pekkola 2002) Suurimman osan työntekijöistä on ollut kuitenkin pakko mennä työpaikalleen joka päivä. Työtä ei vain ole voinut tehdä etänä tai etätyön tekemistä ei ole mahdollistettu työn organisoinnissa tai johtamisessa. Etätyön yleistymistä ovatkin hidastaneet ennen kaikkea kulttuuriset tekijät, työn organisoinnin käytännöt ja työmarkkinoiden sopimuskäytännöt. (Blom ym. 2001) Työhyvinvointi nousee yhä tärkeämpään asemaan silloin, kun olosuhteet poikkeavat normista.

(mm. Rocha & Almeida 2021) Covid19- pandemia on koskettanut jokaista, mutta työelämässä, se on erityisesti vaikuttanut työskentelyn muotoihin etäyhteyksin. Kuluneen vuoden aikana, koronapandemian myötä, Suomessa on toteutettu useampi kattava tutkimus etätöön vaikutuksista työhyvinvointiin (Hakanen et al. 2021), työtehokkuuteen (mm. Juutinen et al. 2020), uudenlaiseen johtamiseen kuin työntekijän itseohjautuvuuteen (Ruohonen et al. 2020). Tutkimusraportti on perehtynyt julkaistuihin tutkimuksiin, ja pyrkii peilaamaan niissä saatuja tuloksia käsillä olevan tutkimuksen johtopäätöksiin.

1.4 Tutkimuskysymykset

Pääasiallien tutkimuskysymys oli, miten Porin kaupungin työntekijät olivat kokeneet etätöskentelyn. Tarkoitus oli selvittää kokemuksia, ja etätööhön liittyviä faktoreita. Pääasiallisesti kysymyksiä luodattiin tutkimuksen aikana aina työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kyselykysymykset valittiin aiempaan alan tutkimukseen tukeutuen sekä samalla huomioiden kohderyhmän muuttuvat ja erityyppiset tilanteet.

Etätöskentelyyn liittyvää työhyvinvointia voidaan yleisesti ottaen lähestyä mm. seuraavien teemojen kautta:

- Tieto- ja viestintätekninen varustelu ja infrastruktuuri (tekniset yhteydet, tietoturva ja työvälineet, työskentelypiste jne.)
- Virtuaaliset viestintätavat; Skype, Teams, Zoom (ohjeistus, tietotekninen tuki jne.)
- Sosiaalinen / kollegiaalinen vuorovaikutus (yhteydenpito, kommunikaatio, ”aamukahvit” jne.)
- Tiedotus / viestintä (esimies- ja organisaatiotaso, riittävä & ajankohtainen tieto)
- Omat työrutiinit & uudelleen muotoilu (itseohjautuvuus, järjestelyt, aikataulutus, muu perhe jne.)
- Etätöissä jaksaminen (kuormittavuus, tauot, ergonomia, lepo)
- Työterveyspalvelut etätöön aikana (ajan tasalla oleva tieto, mistä ja millaista apua on saatavilla)

Tässä tutkimuksessa aihetta lähestyttiin erityisesti työntekijöiden, myös esimiestasolla, näkökulmasta eli kartoitettiin, millaisia kokemuksia Porin kaupungin työntekijöillä on etätöistä koronaepidemian aikana sekä sitä, miten lisääntynyt etätöskentely on vaikuttanut työskentelytapoihin ja hyvinvointiin työssä. Etätöskentelyyn liittyvää työhyvinvointia lähestyttiin aiempaan tutkimukseen pohjaten, ja pyrittiin kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin kartoittamiseen, joka huomioi niin työntekijään vaikuttavat fyysiset, psykologiset kuin sosiaalisetkin ulottuvuudet (Alatalo et al. 2018, 226)

1.5 Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu

Tutkimus käynnistyi syksyllä 2020 yliopistokeskuksen tutkijan lisäksi Porin kaupungin ICT- ja HR-yksiköiden voimin. Ryhmä toteutti yhteistyössä etätööhön liittyvät henkilöstöä koskevat etätöykysymykset, ja suunnittelivat seuraavat askeleet. Saatu kyselydata analysoitiin ja visualisoitiin, ja sen tuomien teemojen pohjalta suunniteltiin puolistrukturoitu haastattelurunko. Seuraavaksi päätettiin haastatteluiden alustavat aikataulut. Hankkeessa haastateltiin loppuvuoden aikana sovittu otanta esimiehistä, jota seurasi työntekijöiden kontaktointi ja haastattelut. Haastattelut tallennettiin alkuvuonna 2021, ja sisällönanalyysi toteutettiin kevään aikana.

2. TUTKIMUSMENETELMÄT- JA AINEISTOT

Menetelminä käytettiin Porin kaupungin HR:n sähköistä työhyvinvointikyselylomaketta. Kysely koostuu pääosin Likertin asteikkoon perustuvista monivalintakysymyksistä. Etätöön osalta lomaketta laajennettiin. Tämän lisäksi toteutettiin puolistrukturoidut haastattelut, joiden kautta työntekijän kokemuksia pystytään lähestymään kyselydataa syvemmin. Kyselylomakedata visualisoitiin, ja tulosten pohjalta haastatteluissa päästiin vielä tarkentamaan niitä osa-alueita, jotka tulosten valossa näyttävät merkittäviltä. Haastattelujen toteutustapa riippui virusepidemian tilanteesta eli ne päädyttiin lopulta toteuttamaan etäyhteyksin, Teamsin kautta. Haastatteluista saatu materiaali litteroitiin ja analysoitiin laadullisesti temaattisen analyysin avulla, sekä sitä peilattiin kyselytutkimuksen numeeriseen dataan.

Tutkimusmateriaali on pääosin analysoitu kvalitatiivisin menetelmin, ja voidaankin puhua aineistolähtöisestä analyysistä, joka pelkistetyimmillään tarkoittaa teorian rakentamista empiirisestä aineistosta lähtien, ikään kuin alhaalta ylös. (Eskola & Suoranta 2003, 19) Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ilmiötä, ja esimerkiksi tekstianalyysit, havainnoinnit ja haastattelut ovat siinä käytettyjä tutkimusmetodeja. (Hirsjärvi et al 2005, 152) Aineistoanalyysissä käytettiin laadullisen tutkimuksen ja sisällönanalyysin perusperiaatteita, kuten havaintojen pelkistämistä ja ymmärtävää lähestymistapaa (Alasuutari 1999, 51; Tuomi ja Sarajärvi 2002, 26–33). Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta (esim. yritys tai asiakas) ja sen käyttäytymisen ja päätösten syitä. Kvalitatiivinen tutkimus rajoittuu yleensä pieneen tutkittavien määrään, joka tässä tukee valittujen 20 haastateltavien otantaa. Tavoitteena on siis ymmärtäminen, ei määrien selvittäminen. Tutkimusaineisto on analysoitu aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaisesti teemoittelemalla. Aineistolähtöisessä sisällön analyysissä tarkoituksena on luoda selkeyttä aineistoon, jotta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä (Hämäläinen 1987, 33).

Hankkeen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin perinteisen lomakekyselyn lisäksi puolistrukturoituja, keskustelunomaisia haastatteluja (Heikkilä (2008, 17) Tavoitteena oli päästä hyödyntämään useampia näkökulmia, jotta saadaan aikaan luotettavampaa tietoa. (Kananen 2008, 10 - 11.) Kyselylomakkeisiin perustuva tutkimusmenetelmä on hyvä silloin, jos halutaan saada selville, mitä ihmiset tuntevat, uskovat, ajattelevat ja kokevat. Usein kyselylomake- ja haastattelututkimus ovat kuitenkin parivaljakkoita: esimerkiksi käyttämällä aluksi kyselylomaketta saadaan käsitys siitä, miten mielipiteet karkeasti ottaen jakautuvat ja näkökulmia syvennetään haastattelulla. (mm. Hirsjärvi 2005, 174)

Analysointi tapahtuu keräämällä haastatteluaineisto kysymyksittäin yhteen ja teemoittelemalla kokonaisuudet vastausten sisällön perusteella yhteensopiviin kokonaisuuksiin. Teemoittelu on laadullisen analyysin perusmenetelmä, jossa tutkimusaineistosta pyritään hahmottamaan keskeisiä aihepiirejä. Periaatteessa se muistuttaa luokittelua, mutta siinä korostuu lukumäärien sijasta teeman sisältö. Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan (Hämäläinen 1987), jossa aineisto pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan. Näin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa. (Tuomi &

Sarajärvi 2009, 93.) Aineisto kootaan uudestaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi (Hämäläinen 1987). Aineisto analysoidaan kolmivaiheisen prosessin mukaisesti, jotka Matthew Milesin ja Michael Hubermanin (1994, 10–11) mukaan ovat 1) aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2) aineiston klusterointi eli ryhmittely ja 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Tämän lisäksi tehtiin myös data-ajoja SPSS: ohjelman kautta.

2.1 Sähköinen kyselydata - esimiehet & työntekijät

Haastatteluteemat ja niihin soveltuvat kysymyksenasettelut pohjaavat sähköisellä lomakkeella kerättyyn työhyvinvointikyselyn aineistoon. Porin kaupunki toteuttaa työhyvinvointikyselyn kahden vuoden välein, ja nyt covid19 -pandemian aiheuttamien muutosten vuoksi, kyselyyn lisättiin myös alue etätyötä koskien. Etätyötä koskeva kysely suunnattiin niin esimiehille kuin työntekijöillekin, jolloin kysymysten asettelussa oli tiettyjä eroja. Mikä o meininki - työhyvinvointikyselyssä pelkästään esimiehille suunnattuja kysymyksiä oli 7 kpl ja kaikille työntekijöille suunnattuja 14 kpl. Etätyökyselyssä ainoastaan esimiehille suunnattuja kysymyksiä/ väittämiä oli 5 kpl ja kaikki työntekijät arvioivat etätyökokemuksiaan vastaamalla 31 väittämään. Etätyötä koskevat kysymykset olivat pääosin monivalinta- sekä avoimia kysymyksiä, jotka lähestyivät holistisesti etätyöhyvinvointia, ottaen huomioon siihen ominaisesti liittyvät aihealueet esim. ergonomia, työn jaksotus, sosiaalisten kontaktien muutos. Sähköisen kyselyn kysymykset ovat nähtävissä Tulokset -osiossa.

2.2 Puolistrukturoidut haastattelut

Yksilöhaastatteluihin päädyttiin siksi, että sitä kautta koetaan saatavan luotettavampaa tietoa haastateltavilta, kun jokainen saa puhua vapaasti eikä kollegoita tai esimiehiä ole tilanteessa läsnä. Puolistrukturoitu haastattelu etenee niin, että kaikille haastateltaville esitetään samat tai likipitään samat kysymykset samassa järjestyksessä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47.) Yhden etähaastattelun kesto oli noin 25–45 minuuttia ja ne tallennettiin (Microsoft Stream, kaikki tallenteet ovat tutkijan hallussa). Puolistrukturoituihin haastatteluihin osallistui kaikkiaan 20 henkilöä, ja osallistuminen oli vapaaehtoista. Haastatteluissa pyrittiin mahdollisimman laajaan organisaation edustettavuuteen, jolloin haastateltavat koottiin eri etätyötä toteuttavista hallintokunnista mahdollisimman laajasti.

3. KOKEMUKSIA ETÄTYÖSTÄ: KYSELY- JA HAASTATTELUTULOKSET

3.1 Kyselydata

ETÄTYÖN MÄÄRÄ/TAUSTA

11. Oletko tehnyt koronapandemian aikana etätyömääräyksen tai suosituksen mukaista etätyötä?

Vastaajien määrä: 2987

	n	Prosentti
Kyllä olen. (Kysely jatkuu tarkentavin kysymyksin.)	922	30,87%
En ole. (Kysely päättyy, mutta tarkista vielä, että antamasi vastaukset ovat haluamassasi muodossa ennen kuin klikkaat painiketta "Seuraava". Palaa tarvittaessa takaisin muuttamaan vastauksiasi klikkaamalla painiketta "Edellinen".)	2065	69,13%

12. Seuraavat kysymykset liittyvät etätyöskentelysi määrään. Kuinka usein teit etätyötä ennen koronaepidemiaa?

Vastaajien määrä: 922

	n	Prosentti
En koskaan.	640	69,42%
Harvemmin kuin kerran viikossa	154	16,7%
Yhden päivän viikossa	53	5,75%
Kaksi päivää viikossa	32	3,47%
Kolme päivää viikossa	5	0,54%
Neljä päivää viikossa	1	0,11%
Viisi päivää viikossa	18	1,95%
En tiedä. / En osaa sanoa.	19	2,06%

13. Kuinka usein teet etätyötä koronaepidemian aikana?

Vastaajien määrä: 922

	n	Prosentti
Harvemmin kuin kerran viikossa	307	33,3%
Yhden päivän viikossa	59	6,4%
Kaksi päivää viikossa	93	10,09%
Kolme päivää viikossa	87	9,43%
Neljä päivää viikossa	88	9,54%
Viisi päivää viikossa	288	31,24%

Etätyökysely -osioon vastasi kaikkiaan 922 Porin kaupungin työntekijää, ja 69 % vastaajista ei ollut tehnyt etätyötä aiemmin. Ennen etätyösuositusta etätyötä oli tehty keskimäärin 0,22 päivää/ viikko. Koronan ja poikkeusajan myötä etätyön määrä lisääntyi keskimäärin 2,27 päivää/viikko. Etätyö lisääntyi eniten (yli 2,27 pv/ viikko) Konsernipalveluissa, Teknisellä toimialalla, Elinvoima- ja ympäristötoimialalla ja Palveluliikelaitoksessa.

Sivistystoimialan Opetusyksikön (n 365) vastaajista 82 % ei ollut tehnyt etätyötä ennen koronapandemiaa, ja etätyöskentelyn määrä lisääntyi 2,4 päivää/ viikko. Lisäystä tapahtui erityisesti lukio- ja peruskoulutuksen osalta. Vähiten etätyö lisääntyi Varhaiskasvatusyksikössä, jossa 75 % vastaajista ei ollut aikaisemminkaan tehnyt etätyötä. Sivistystoimialalla sekä mahdollisuudet, että halukkuus etätyön tekemiseen on muita yksiköitä vähäisempää. Suurin osa haluaisi tehdä etätyötä 0–20 % työajasta. Kyseessä on siis ammattiryhmä, joka suhtautuu kriittisesti etätyöhön. Etänä annettavaa opetusta ja oppimisympäristöä ei koeta oppilaan edun näkökulmasta toimivana ratkaisuna. Opetushenkilökunta suoriutui kuitenkin tiukassa tilanteessa etäopetukseen siirtymisestä kunnialla keväällä 2020. Teknisellä toimialalla etätyöskentelyn määrä lisääntyi eniten Tilayksikössä (n 18), jossa muutos oli 0 päivää/ viikosta 3,5 päivään/ viikko, ja yhteisten palveluiden yksikössä (n 12), jossa muutos oli + 3,33 päivää/ viikko (lähtötilanne 0,08 päivää). 21 % vastaajista haluaisi tehdä etätyötä 50 % työajastaan ja 30 % 80–100 % työajastaan. Konsernipalveluissa Talous ja hallintoyksikön (n 25) etätyöskentelyn määrä lisääntyi 3,72 päivää/ viikko, ja HR-yksikön (n 28) 3,21 päivää/ viikko. Omistajaohjaus ja rahoitusyksikön vastaajat (n 5) siirtyivät täydestä lähityöskentelystä tekemään 3,2 etätyöpäivää/ viikko. Suurin osa vastaajista haluaisi tehdä yli 50 % työstään etänä.

Elinvoima- ja ympäristötoimialalla Kasvupalvelu- ja kaupunkiyksikössä (n 33) etätyötä oli aikaisemmin tehnyt vain 20 % vastaajista, ja keskimääräinen etätyöpäivien määrä oli 0,6 päivää/ viikko. Koronan aikana muutos oli + 2,24 etäpäivää/ viikko. Vähiten muutosta tapahtui Matkailu- ja markkinointiyksikössä. Suurin osa vastaajista haluaisi tehdä yli 50 % työstään etänä. Palveluliikelaitoksessa Hallinto- ja talousyksikön vastaajien (n 5) etätyön määrä lisääntyi 3 päivällä/ viikko. Jatkossa halutaan tehdä 50–70 % työstä etänä. Pelastuslaitoksessa etätyöhön siirtyi eniten Varsinaisen Pelastustoimen Viranomaistoiminnan henkilöstöä.

Vastaajista (n 24) 67 % ei ollut tehnyt aikaisemmin etätyötä ja etätyöpäivien määrä lisääntyi 2,25 päivää/ viikko. Mahdollisuuden arviointi ja halukkuus etätyöhön hajaantuu voimakkaasti. Perusturvassa ennen koronaa oli tehty varsin vähän etätyötä (0,12 pv/ vko) ja etätyöskentelyyn siirtyi lähinnä Talous- ja hallintopalveluiden (n 22) henkilöstöä (+ 2,55 päivää/ viikko), joista puolet kokee voivansa tehdä työnsä pysyvästi etänä. Sosiaali- ja perhepalveluiden yhteisten palveluiden henkilöstön (n 12) etätyöskentely lisääntyi 3 päivää/ viikko. Porin Vedessä etätyötä on tehty vähän, ja kyselyyn vastasi 3 työntekijää.

Esimiesnäkökulma

9. Kuinka usein olet seurannut alaistesi työtuloksia etätyömääräyksen / -suosituksen aikana?

Vastaajien määrä: 226

	n	Prosentti
Päivittäin. (Kysely jatkuu tarkentavin kysymyksin.)	18	7,96%
Viikoittain. (Kysely jatkuu tarkentavin kysymyksin.)	71	31,42%
Vähintään kerran kuukaudessa. (Kysely jatkuu tarkentavin kysymyksin.)	20	8,85%
Harvemmin kuin kerran kuukaudessa. (Kysely jatkuu tarkentavin kysymyksin.)	7	3,1%
En kertaakaan. (Kysely jatkuu tarkentavin kysymyksin.)	8	3,54%
Alaiseni eivät ole tehneet etätyötä koronapandemian aikana.	102	45,13%

10. Millainen käsitys sinulla on etätyön vaikutuksista työntekijöidesi työn tuloksellisuuteen? Arvioi, kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa:

Vastaajien määrä: 124

	Täysin samaa mieltä, 5	Jokseenkin samaa mieltä, 4	Ei samaa eikä eri mieltä, 3	Jokseenkin eri mieltä, 2	Täysin eri mieltä, 1	En tiedä. / En osaa sanoa.	Keskiarvo	Mediaani
Etänä työskentely on vaikuttanut parantavasti työn laatuun.	5,64%	28,23%	34,68%	20,16%	1,61%	9,68%	3,18	3
Olen tyytyväinen henkilöstöni suoriutumiseen etätyössä.	41,13%	41,13%	7,26%	3,22%	0,81%	6,45%	4,27	4
Etätyössä tehtävät on suoritettu sovituissa aikatauluissa.	46,77%	39,52%	5,64%	2,42%	0%	5,65%	4,38	4
Etätyö on parantanut työn aikaansaannoksia.	10,49%	26,61%	32,26%	20,16%	1,61%	8,87%	3,27	3

Esimies

Lähes puolet (45 %) vastanneista esimiehistä ilmoitti, että alaiset eivät ole tehneet etätyötä. Etätyötä tehneiden alaisten osalta n. 30 % esimiehistä kertoi seuraavansa alaistensa työtuloksia viikoittain. Pienempänä hajontana seuranta toteutettiin n. 8 % päivittäin ja n. 9 % kerran kuussa.

Kokemukset etätyön vaikutuksista työnlaatuun aiheutti vastaajissa hajontaa, n. 45 % ei ollut samaa eikä eri mieltä tai ei osannut sanoa. N. 33 % koki etätyön vaikuttaneen laatuun parantavasti, ja eri mieltä tästä oli 22 %. Selkeä enemmistö vastanneista esimiehistä (82 %) oli tyytyväisiä henkilöstön suoriutumiseen etätyössään, 4 % ollessa eri mieltä. 14 % ei osannut sanoa tai muodostaa mielipidettä. Peräti 86 % koki, että etätyötehtävät ovat suoritettu aikataulussa, vain n. 2 % oli asiasta eri mieltä. Asiasta epävarmoja oli n. 10 %. 37 % vastaajista koki etätyön jollakin tasolla parantaneen työaikaansaannoksia, n. 22 % ollessa eri mieltä. Peräti 41 % vastaajista ei osannut muodostaa mielipidettä, mikä saattaa kieliä etätyön etenemisen seurannan vaikeudesta.

Työntekijänäkökulma

Peräti lähes 70 % ei ollut tehnyt etätöitä ennen, mikä korostaa pandemian tuomaa huimaakin muutosta ihmisten työnteon tapoihin. Yleisin osuus etätyötä ennen pandemiaa oli yksi (n. 6 %) tai kaksi (n. 3,5 %) päivää viikossa. Tässäkin on luonnollisesti isoja eroja hallintokuntien ja toimialojen välillä. Vastauksiin vaikuttavista taustatekijöistä kuitenkin enemmän Pohdinta -luvussa.

Koronaepidemian aikana luvut ovat muuttuneet radikaalisti. 33 % vastaajista vastaa työskentelevänsä etänä yhä harvemmin kuin kerran viikossa, mutta nyt peräti 31 % tekee etätöitä viisi päivää viikossa, ennen epidemiaa vastaava luku oli n. 2 %. Kahdesta neljään päivään työskentelee etänä n. 10 % vastaajista.

Kysymykseen *Minkä prosenttiosuuden työtehtävistäsi voisi hoitaa pysyvästi etänä?* 56 vastaajaa eli n. 7 % kokee, että heidän työtehtäviään ei kykene hoitamaan pysyvästi etänä, ilmeisesti ainoastaan poikkeustilanteessa. Yleisimpiä valittuja prosenttiosuuksia ovat 10 % (52 vastaajaa), 20 % (64 vastaajaa), 30 % (42 vastaajaa) 40 % (32 vastaajaa), 50 % (73 vastaajaa), 60 % (28 vastaajaa), 70 % (41 vastaajaa), 80 % (54 vastaajaa), 90 % (47 vastaajaa) ja 100 % (17 vastaajaa). N. 8,5 % vastaajista kokee, että puolet 50 % heidän työstään voitaisiin jatkossa toteuttaa etänä, ja muidenkin vastausten osalta, voidaan todeta, että osittainen etänä työskentely on enemmistölle mahdollista pysyvästi.

Kysymykseen siitä, jos työntekijä saisi valita paljonko hän työskentelisi etänä, n. 10 % (90 vastaajaa) vastaa 0 prosenttia. Edellä mainittuun kysymykseen viitaten, luku pitäneen sisällään vastaajat, joiden työtoimenkuva ei tue etätyöskentelyä pysyvästi (56 vastaajaa). Tästä voisi ajatella, että n. 40 vastaajaa ei vain haluaisi tehdä etätyötä, jos saisivat valita. Yleisimpiä valittuja prosenttiosuuksia ovat 10 % (55 vastaajaa), 20 % (81 vastaajaa), 30 % (44 vastaajaa)

40 % (39 vastaajaa), 50 % (100 vastaajaa), 60 % (37 vastaajaa), 70 % (28 vastaajaa), 80 % (46 vastaajaa), 90 % (24 vastaajaa) ja 100 % (25 vastaajaa). Enemmistö, n. 9 % vastaajista, on valinnut etätöön osuudeksi itse valittaessa 20 %, joka keskimäärin tarkoittaa yhtä päivää viikossa. Kokonaan etätööhön haluavia on vastaajista hieman alle 3 %. Tässä yhteydessä on hyvä huomioda, että niin halukkuudessa kuin mahdollisuudessa ylipäänsä tehdä etätöitä jatkossa on huomattavia toimialakohtaisia eroja. Esimerkiksi Sivistystoimialan vastaukset vaikuttavat nyt koko organisaation tulokseen prosenttiosuuksia ”alentavasti”, sillä siellä etätöön tekemistä ei erityisesti opetus- ja varhaiskasvatustehtävissä pidetä tarkoituksenmukaisena, ja ko. vastaajajoukko on kuitenkin suhteellisen suuri.

16. Seuraavat kysymykset liittyvät kokemuksiisi etätöistä. Arvioi, kuinka samaa mieltä olet seuraavien etätöihin liittyvien väittämien kanssa:

Vastaajien määrä: 921

	Täysin samaa mieltä, 5	Jokseenkin samaa mieltä, 4	Ei samaa eikä eri mieltä, 3	Jokseenkin eri mieltä, 2	Täysin eri mieltä, 1	En tiedä. / En osaa sanoa.	Keskiarvo	Mediaani
Olen saanut etätöissä enemmän aikaan.	22,04%	29,21%	21,93%	14,11%	9,45%	3,26%	3,42	4
Koen etätöiden mielekkäänä.	26,49%	30,73%	13,36%	16,72%	11,51%	1,19%	3,45	4
Työympäristöni etätöissä on mahdollistanut työhön keskittymisen.	40,5%	31,92%	9,45%	10,31%	6,08%	1,74%	3,92	4
Olen tuottanut työtäni riittävästi etätöipäivän aikana.	15,64%	38,11%	11,18%	20,96%	11,94%	2,17%	3,25	4
Etätö on lisännyt arjessani työn ja vapaa-ajan tasapainoa.	18,24%	22,48%	20,74%	18,02%	17,26%	3,26%	3,07	3
Suoriudun työstäni paremmin kuin toimistolla työskennellessäni.	15,96%	18,78%	29,64%	15,53%	14,66%	5,43%	3,06	3
Työni tekeminen on haastavaa, kun minua johdetaan etänä.	3,48%	12,38%	23,02%	24,86%	29,53%	6,73%	2,31	2
Työergonomia etätöissä on ollut hyvä.	9,77%	26,93%	14,22%	28,67%	18,24%	2,17%	2,81	3
Etätö on lisännyt joustavuutta työtehtävien määrärajoissa.	6,19%	18,67%	28,56%	18,24%	19,98%	8,36%	2,7	3
Sähköisten työvälineiden käyttöönotto on ollut kuormittavaa.	7,06%	19,43%	15,42%	22,04%	33,66%	2,39%	2,43	2

Vähän yli puolet (n. 52 %) työntekijöistä kokevat saaneensa etätöissä enemmän aikaan, neljänneksen (n. 25 %) kokiessa toisin. Huomioitavaa on, että Sivistystoimialan osalta Opetusyksiköstä on kokenut saavansa enemmän aikaan 21 % ja vähemmän 46 % (n. 365). Ja poissulkien opetusyksikkö, loput eli peräti 70,9 % ovat kokeneet saavansa enemmän aikaan (n 556). Oma aikaansaannostaan ei osaa oikein arvioida 25 % vastaajista. Peräti 57 % kokee etätöiden mielekkäänä, mikä on etätöiden tarpeen jatkuessa lähtökohtana rohkaiseva. Eri mieltä olevia on kuitenkin neljännes (n.24 %), samoin selkeän mielipiteen omaamattomia (n. 25 %). Jälleen on todettava, että opetusyksikön osalta mielekkäänä etätöitä piti 27,7 %, ja muut peräti 76,6 %. Tämä todistaa selkeästi vallitsevia toimiala/työtoimenkuvakohtaisia eroja.

Kyselyn mukaan vastaajien kokemus etätöiden työympäristön työhön keskittymisen mahdollistajana on pääosin positiivinen. 72 % kokee kyenneensä keskittymään, n. 17 % ollessa

eri mieltä. Puolet (n. 54 %) kokee tauottaneensa työskentelyään etätyöpäivän aikana, kun taas 43 % kokee tauottamisen olleen riittämätöntä. Etätyön tuoma lisääntynyt arjen tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä jakaa vastaajat. 41 % kokee etätyön lisänneen tasapainoa, kun taas 35 % on eri mieltä. Asiaan ei osaa ottaa kantaa n. 25 % vastaajista. Samoin kysymys työssä suoriutumisesta paremmin etänä kuin toimistolla, on poleeminen. 35 % kokee suoriutuvansa töistä paremmin kuin toimistotiloissa, kun taas n. 30 % kokee suoriutuvansa huonommin. Peräti 35 % ei osaa sanoa, joka saattaa viitata suoriutumisen mittariston epäselvyyteen tässä yhteydessä, ja selittää sitä kautta itsearvion tekemättä jättämistä. Työntekemistä etänä johdettuna ei juuri pidetä haasteellisenä. Vain 16 % kokee sen haastavana, yli puolet (55 %) on eri mieltä. Tosin vailla selkeää mielipidettä on n. 31 %. Myös työergonomian rooli on merkittävä työhyvinvoinnille. Vastanneista 37 % kokee ergonomian olleen etätyöaikana hyvä, kun taas melkein puolet (47 %) on eri mieltä. Etätyön tuoma joustavuus tehtävien määräaikoihin koetaan lisääntyneenä 25 % mielestä ja eri mieltä on 38 %, ilman selkeää mielipidettä on jopa n. 37 %. Sähköisten työvälineiden käyttöönotto on ollut kuormittavaa 26,5 % vastaajista, yli puolet (n.55%) vastaajista ei taas ole kokenut kuormittavuuden tuntemuksia.

17. Seuraavat kysymykset liittyvät vuorovaikutukseen etätyössä koronaepidemian aikana. Arvioi, kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa. Tehdessäni etätyötä...

Vastaajien määrä: 921

— Keskiarvo 3,5

	Täysin samaa mieltä, 5	Jokseenkin samaa mieltä, 4	Ei samaa eikä eri mieltä, 3	Jokseenkin eri mieltä, 2	Täysin eri mieltä, 1	En tiedä. / En osaa sanoa.	Keskiarvo	Mediaani
Koen saavani tukea työkavereiltani.	25,95%	43,32%	12,81%	11,73%	4,13%	2,06%	3,77	4
Vuoropuhelu työkavereiden kanssa on riittävää.	15,85%	34,64%	10,97%	27,79%	9,23%	1,52%	3,2	4
Voin luottaa siihen, että työkaverini tekevät oman osansa.	38%	40,17%	9,66%	6,3%	1,63%	4,24%	4,11	4
Kaipaen ympärilleni ihmisiä.	26,6%	35,62%	18,35%	12,16%	5,97%	1,3%	3,66	4
Koen, että lähiesimies luottaa minuun.	53,09%	31,27%	7,06%	3,48%	1,63%	3,47%	4,35	5
Yhteistyön määrä on lisääntynyt.	4,45%	17,05%	38%	25,95%	9,88%	4,67%	2,79	3
Olen saanut asiani ja mielipiteeni kuuluviin etäyhteyksin toteutetuissa kokouksissa.	29,97%	41,48%	14,87%	7,38%	2,39%	3,91%	3,93	4
Olen kokenut yhteiset epäviralliset etäpalaverit (aamukahvit ym.) hyödyllisinä.	19,98%	26,28%	22,69%	6,51%	3,69%	20,85%	3,66	4
Koen jääneeni yksin.	3,26%	11,4%	18,89%	23,56%	40,93%	1,96%	2,11	2

Koronaepidemian aikana koettu poikkeustila on vaikuttanut myös etätyötä tekevien sosiaaliseen ja kollegiaaliseen kanssakäymiseen. Ilahduttavasti selkeä enemmistö (69 %) kokee tilanteesta huolimatta saavansa tukea työkavereilta, n. 15 % kokiessa toisin. Puolet vastaajista kokee vuoropuhelun työkavereiden kanssa riittävänä, 37 % ollessa eri mieltä. Peräti 78 % vastaajista luottaa työkavereiden tekevän omansa osansa, ja vain 7,5 % ei luota. 62 % ihmisistä kaipaa ympärilleen ihmisiä, 18 % ollessa toista mieltä. Lähes 20 % ei osaa sanoa. Selkeä enemmistö, 84,5 %, kokee, että oma lähiesimies luottaa heihin, vain 5 % kokee toisin.

Yhteistyön määrän ei koeta juuri lisääntyneen etätyöskentelyn aikana. Vain 21,5 % kokee niin, 36 % kokiessa, että se ei ole lisääntynyt. Iso osa, n. 43 %, ei osaa sanoa, mikä saattaa jälleen viitata kysymyksenasettelun monitulkintaisuuteen siitä, kenen ja minkä välisen yhteistyön lisääntymistä kysymys lopulta mittaa. 72 % kokee tulleen kuulluiksi yhteisissä etäyhteyksin toteutetuissa kokouksissa, alle 10 % kokee toisin. Lähes puolet (n. 46 %) vastaajista on kokenut yhteiset epäviralliset etäpalaverit (esim. aamukahvit) hyödyllisinä, 10,5 % ollessa eri mieltä. Suhteellisen iso osa (48 %) ei kuitenkaan osaa muodostaa kokemuksesta mielipidettä. Kenties jälleen hyödyllisyyden mittaaminen vaikeuttaa kannan muodostamista. N.15 % vastaajista kokee jääneensä koronapandemian ja etätyöskentelyn aikana yksin. Enemmistö, n. 64 %, ei tunne näin, mutta kantaa ottamattomiakin on silti n. 20 %.

18. Seuraavat kysymykset liittyvät työnantajan antamaan ohjeistukseen ja viestintään etätyöstä koronaepidemian aikana. Arvioi, kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa:

Vastaajien määrä: 921

	Täysin samaa mieltä, 5	Jokseenkin samaa mieltä, 4	Ei samaa eikä eri mieltä, 3	Jokseenkin eri mieltä, 2	Täysin eri mieltä, 1	En tiedä. / En osaa sanoa.	Keskiarvo	Mediaani
Viestintä on ollut oikea-aikaista.	17,59%	47,56%	14,01%	14,55%	3,58%	2,71%	3,63	4
Olen saanut riittävästi ohjeita etätyön tekemiseen.	23,02%	43,65%	13,14%	13,03%	5,21%	1,95%	3,68	4
Ohjeet ovat olleet selkeät.	18,35%	42,67%	18,78%	13,14%	4,02%	3,04%	3,6	4
Olen saanut ohjeita ja vinkkejä etätyön ergonomiaan.	5,65%	17,37%	18,57%	29,21%	24,97%	4,23%	2,47	2
Olen saanut työhyvinvointiani tukevia ohjeita.	6,3%	21,17%	23,34%	27,04%	18,24%	3,91%	2,69	3

19. Kuinka usein olet käyttänyt etätyössä seuraavia viestintätapoja?

Vastaajien määrä: 921

— Keskiarvo 3,3

	En kertaakaan	Viikoittain tai harvemmin	Vähintään kerran viikossa	Useita kertoja viikossa	Useita kertoja päivässä	Tunneittain	En tiedä. / En osaa sanoa.	Keskiarvo	Mediaani
Kasvokkain	22,04%	34,74%	17,16%	13,68%	4,89%	1,19%	6,3%	2,45	2
Puhelimella	3,36%	14,66%	10,75%	23,02%	37,68%	8,25%	2,28%	4,04	4
Sähköpostitse	1,41%	9,99%	9,23%	22,15%	40,82%	14,66%	1,74%	4,37	5
Online-tapaamisin (esimerkiksi Skype, Teams, Zoom)	5,65%	15,42%	14,98%	27,36%	28,34%	6,51%	1,74%	3,78	4
Tekstiviestein tai pikaviestin	7,17%	17,7%	11,62%	21,17%	33,33%	7,06%	1,95%	3,79	4
Organisaation sisäisen sosiaalisen median kautta (esimerkiksi Teams, Yammer)	14,44%	21,28%	14,77%	21,5%	18,24%	4,45%	5,32%	3,22	3
Julkista sosiaalista mediaa käyttäen (esimerkiksi Facebook)	71,99%	13,9%	3,47%	4,23%	1,63%	0,33%	4,45%	1,44	1

Viestintä on poikkeusoloissa erityisen tärkeää, ja sen tulee olla riittävää, ajantasaista ja selkeää. (Sutela et al., 2019) Vastaajista 65,5 % kokee viestinnän olleen oikea-aikaista, kun n. 18 % on siitä eri mieltä. 66,5 % on saanut myös riittävästi ohjeita etätyön tekemiseen, jälleen n. 18 % ollessa toista mieltä. Selkeinä saatuja ohjeita pitää 61 %, kun taas 14 % on eri mieltä.

Ohjeita/vinkkejä etätyön ergonomiaan on saanut 23 %, selkeä enemmistö, 54 %, on kuitenkin eri mieltä, ja kokee, ettei ohjeistusta ole saatu. Yleisesti ottaen työhyvinvointia tukevia ohjeita etätyöaikana kokee saaneensa n. 27 % vastaajista, ja 45 % kokee toisin. Melkein neljännes (n. 24 %) ei osaa ottaa kantaa.

Selvitys etätyössä hyödynnettävistä sovelluksista/teknologioista Porin kaupungin sisällä nostaa käyttömäärän osalta tärkeimmiksi viestintätavoiksi sähköpostin, puhelimen ja onlinetapaamisiin käytetyt Teamsin ja Skypen.

20. Arvioi, kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa:

Vastaajien määrä: 921

	Täysin samaa mieltä, 5	Jokseenkin samaa mieltä, 4	Ei samaa eikä eri mieltä, 3	Jokseenkin eri mieltä, 2	Täysin eri mieltä, 1	En tiedä. / En osaa sanoa.	Keskiarvo	Mediaani
Sähköiset työvälineet ovat olleet toimivia.	30,29%	55,81%	6,41%	5,86%	0,98%	0,65%	4,09	4
Olen saanut riittävästi tietoteknistä tukea etätyön toteuttamiseen.	30,18%	41,69%	12,27%	11,73%	2,28%	1,85%	3,87	4
Olen kokenut vaikeuksia uusien viestintätapojen käyttöönotossa.	4,02%	19,76%	14,33%	30,94%	29,21%	1,74%	2,37	2

Tietotekniikka on etätyössä isossa roolissa, jolloin sen toimiminen, ja ennen kaikkea toimimattomuus saattavat vaikuttaa työn etenemiseen merkittävästi. (mm. Sutela et al., 2019) Jopa 86 % vastaajista kokee sähköisten työvälineiden olleen toimivia, eri mieltä on vain n. 7 %. Ongelmatilanteissa riittävästi tietoteknistä tukea etätyön toteuttamiseen kokee saaneensa 72 %, n. 14 % ollessa eri mieltä. Vaikeuksia uusien viestintätapojen käyttöönotossa on kohdannut n. 23 % vastaajista, kun taas n. 60 % kokee päinvastoin. N. 16 % ei osaa sanoa.

Yhteenveto

Kyselydatan perusteella Porin kaupungin työntekijät ovat siirtyneet etätyöskentelyyn koronaepidemian myötä, myös sellaisten työntekijöiden osalta, jotka eivät etätyötä ole ennen harjoittaneet. Samoin niillä, joille etätyö oli jo aiemmin tuttua, etätyöosuuden määrä viikossa on merkittävästi kasvanut.

Esimiesten osalta tulokset kuvastavat tyytyväisyyttä henkilöstön suoriutumiseen etätyössä, ja erityisesti aikataulullisesti. Esimiestasolla mielipiteen muodostuksen hankaluus näkyi etätyön merkitystä työn laadulle ja aikaansaavuudelle määrittelevissä kysymyksissä. Mielipiteen muodostamisen hankaluus saattaa kieliä esimerkiksi etätyön etenemisen seurannan vaikeudesta. Kyselykysymysten monitulkintaisuus saattaa yleisemminkin osaltaan selittää myös muita paljon hajontaa aiheuttaneita vastaustuloksia. (Downes- Le Guin et al. 2012)

Työntekijöiden näkökulmasta kyselydata selventää, millaisia kokemuksia Porin kaupungin työntekijöillä on etätyöstä koronaepidemian aikana sekä sitä, miten lisääntynyt etätyöskentely on vaikuttanut työskentelytapoihin ja hyvinvointiin työssä. Lähtökohtaisesti tulosten pohjalta voidaan todeta, että suhtautuminen etätyöhön on useissa kohdissa kahtiajakoista. Yleisesti

enemmistön osalta kokemukset ovat pääosin positiivisia, mutta samaan aikaan lähes yhtä iso osuus on kokenut eri tavalla. Alun kysymys siitä, kuinka paljon tekisi etänä työtä, jos saisi itse päättää, löytäneen jonkinlaisen keskiarvon, kun eniten vastauksia saa 20 % osuus eli noin yksi päivä viikossa. Tämän rinnalla on vastauksia niin 0 % kuin 100 % osalta. Edelleen on kuitenkin muistettava Sivistystoimialan vastausten kokonaisvaikutus keskiarvoon, koska etätyö ei sovellu opetustyössä työn tekemisen muodoksi. Sivistystoimialallakin on kuitenkin perustoimistotyöntekijöitä, joiden vastaukset seuraavat muita, mutta erityisesti opetusyksikön vastausten vaikutus on tuloksiin jyrkkä. Jos kyseinen osuus jätetään pois, halukkuus on korkeampi. Oman mielenkiintoisen lisänsä tuo kysymykset etätyöympäristöstä ja esimerkiksi ergonomiasta. Työskentely-ympäristön merkitys työn tekemiselle on kuitenkin merkittävä (mm. Lahtovaara 2015). Etätyön hallinta tuntuu näihin pohjaten asettavan haasteita, jolloin voidaan todeta, että myös työhyvinvointi voi etätyöaikana huonontua.

Samoin kuin esimiesten osalta, paljon hajontaa ja mielipiteettömyyttä esiintyy itsearviointia, suoriutumista ja työnlaatua mittaavissa kysymyksissä. Vaikkapa suoriutumisen mittariston epäselvyys tässä yhteydessä saattaa selittää itsearvion tekemättä jättämistä. Esimiesten osalta etäjohtamismallia ei koeta haastavana ja selkeä enemmistö kokee, että lähiesimies luottaa tekijään & työnjälkeen.

Työkaverien rooli on yhä merkittävä etäaikaanakin, ja tukea tunnutaan saatavan vastavuoroisesti. Näkemyseroja on yhteisöllisten, epävirallisten kahvihetkien hyödyllisyydestä, mutta virallisten etäkokousten osalta koetaan, että omat mielipiteet ovat tulleet kuulluiksi. Pieni prosentuaalinen osa kokee jääneensä yksin, mutta toisaalta iso osa kaipaa ihmisiä ympärilleen.

Selvitys etätyössä hyödynnettävistä sovelluksista/teknologioista Porin kaupungin sisällä nostaa käyttömäärän osalta tärkeimmiksi viestintätavoiksi sähköpostin, puhelimen ja onlinetapaamisiin käytetyt Teamsin ja Skypen. Sähköisiin työkaluihin ja niiden toimivuuteen ollaan pääosin tyytyväisiä, samoin ongelmatilanteissa koetaan saadun tietoteknistä tukea. Viestinnän ja etätyötä tukevan ohjeistuksen osalta vastauksissa on jälleen enemmän hajontaa. Viestintää pidetään ajan tasalla olevana ja ohjeita etätyöhön riittävinä. Ohjeita esimerkiksi työergonomiaan tai työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ei taas koeta saadun välttämättä tarpeeksi.

Kysely sisälsi myös kaksi avointa kysymystä, joihin tuli vastauksia yli 1000 kpl. Avoimet kysymykset olivat ”Mikä on ollut erityisen hyvää etätyössä (n 564)” ja ”Miten etätyön tekeminen helpottuisi? (n 460)”. Saadut, paikoin laajatkin vastaustekstit ajettiin ns. sanapilvi-generaattoriin, kuitenkin siten, että datasta poistettiin täytesanat (ja, että, miksi, mikä, siksi ym.), jotta jäljelle jäivät enemmän aihealuetta kuvaavat ja sitä käsittelevät sanat. Ks. kuvat 2 ja 3. (Kuvat löytyvät Liite-osiosta suurempina.)

Kyselydatan avoimet vastaukset myös värikoodattiin, jonka pohjalta analysoitiin yleisimmät teemat vastinparien (pos./neg.) kautta. Ks. Taulukko 1. Syventääksemme saatuja vastauksia, haastattelurungon kysymykset johdettiin mm. näiden teemojen pohjalta.

Taulukko 1. avointen vastausten pohjalta muodostetut vastinparit

Avoim 1: Mikä on ollut erityisen hyvää etätyössä (n 564)	Avoim 2: Miten etätyön tekeminen helpottuisi? (n 460)
Joustavuus/oma aikataulutus	Selkeät säännöt/muiden armoilla
Työrauha/keskittyminen	Yksinäisyys/eristäytyneisyys
Oma koti työympäristönä	Työergonomian ja -laitteiden puutteet
Työmatkat pois/lisää vapaa-aikaa	Työajan määrittämisen ja perhe-elämän yhdistämisen ongelmat
Tuloksellisuuden tunne	Aikaa menee ylimääräiseen
Tietty vapaus	Oltava koko ajan tavoitettavissa
Tasa-arvoisuus	Epätasa-arvo

Kyselytutkimuksen tulosten mukaan, seuraavat teemat nousivat esiin:

- Esimiesten näkökulma: (suoriutuminen, johtaminen, seuranta, jaksaminen, yleinen tyytyväisyys), esimiesasema merkattu e -kirjaimella
- Etätyöskentely
- Työhyvinvointi/ergonomia
- Saatu tuki, ohjeistus, info
- Sosiaalisuus, vuorovaikutus
- Tekninen infra/välineet, IT-tuki
- Luottamus
- Pelisäännöt etätyössä
- Asenteet
- Mitä haluaisit nostaa esiin/parannettavaa?

Teemojen pohjalta luotiin puolistrukturoitu haastattelurunko, joka soveltui eri hallintokuntiin, yksiköihin ja työtoimenkuvaan. Haastattelurunko on nähtävissä Liite- osiossa.

3.2 Haastatteludata

Tutkimuksessa etähaastateltiin (Teams) 20 henkilöä, joista esimiesasemassa oli kuusi henkilöä; naisia osallistui 12 ja miehiä kahdeksan. Haastateltavien keski-ikä oli n. 45 vuotta. Haastattelujen kesto oli noin 25–45 minuuttia, ja haastateltavat edustivat eri toimialoja. Haastatteluista saatu materiaali litteroitiin ja analysoitiin laadullisesti temaattisen analyysin avulla

Haastateltavista suurin osa oli tehnyt etätyötä ennenkin (n. 2 pvää viikossa/kuukaudessa), mutta oli myös tilanteita, joissa etätyö tuli pandemian myötä eteen ensimmäistä kertaa. Vastauksia värittää yleisesti pandemian tuoma epävarmuus, ja oman turvallisuuden tunteen

heikkeneminen. Haastatteluotannan ollessa pieni, raportin suorat lainaukset ovat anonymisoitu tarkkaan, jotta vastaajan henkilöllisyys ei ole pääteltävissä. Tästä syystä on päädytty esittämään vain kunkin vastaajan/sitaatin hallintokunta.

Seuraavaksi esitellään kysely- ja haastatteludata tiivistetysti rinnakkain, koska haastattelut syventävät kyselyteemoja, ja kyselystä saatuja tuloksia.

Kysely:

Etätyön vaikutukset työn ja vapaa-ajan tasapainoon näkyvät kyselydatassa hajontana. Myönteisin kokemus tasapainon lisääntymisestä on Konsernipalveluiden ja Ppl:n vastaajilla, ja erimieltä eniten Sivistystoimiolla. Joustavuuden lisääntyminen työtehtävien määräajoissa koetaan eri tavoin. Enemmistö ei koe sen lisääntyneen tai pitää etätyön vaikutuksia vähäisinä. Kuitenkin yli puolet vastaajista arvioi etätyön mielekkääksi (jokseenkin tai täysin samaa mieltä). Datan mukaan 40 %:lla vastaajista työn tauotus työpäivän aikana on ollut riittämätöntä, mutta kokemus suoriutumisesta ja aikaansaamisesta etätyössä on myönteinen. Puolet vastaajista arvioi saaneensa etätyössä enemmän aikaa, ja neljännes kokee suoriutuvansa työstään paremmin etätyössä kuin toimistolla.

Haastattelut:

Tehokkuus / aikaansaavuus paremman keskittymisen ja joustavuuden myötä lisääntynyt:

- *Aikataulutus helpottanut omaa työtä. Sinänsä päivä voi venahtaa, mut pituuksia pystyy itte tasaamaan, ku se et ois aina kellokortilla. Oon varma et tulee enemmän tehtyä, ku ei oo aikaan sidottua. Elym*
- *Selvästi tehostunut työnteko, ei siirtymisiä, lapset vaikeempi kuvio. Konserni*
- *Toisinaan tuntuu et jonain päivinä on jopa tehokkaampaa kuin toimistolla työskentely. Täällä ei kukaan häiritse, mä pystyn keskittyn tekemiseen, ku lapset poissa. Sivistys*
- *Keskittyminen on helpompaa nyt, kun meillä avokonttori, liki kahvitilaa. Elym*

Työn ja vapaa-ajan erottaminen/balansointi hankalaa:

- *Se on vain pahentunut keväästä, ilta hankkii venymään,. Mä teen tuan viä ja tuan. Muutkin työkaverit tekee samaa. Työnteonmäärä sumentuu kotona. Konserni*
- *Alkaa tuntumaan, oon töissä keittiössä, haet lapset päiväkodista, teet ruokaa.. mä en koskaan pääse keittiöstä. Kaipaan jopa kotimatkaa töistä kotiin. Tää on vähän ku päiväni murmelina. Luottotoimi*
- *Hankalinta on oman työajan ja vapaa-ajan yhdistäminen, vaik vuosi jo tehty. Pelastus*
- *Tein ympärivuorokauden koko ajan. Oon tutoropettaja, ja koitin auttaa kaikkia. Tää oli mulle ongelma, ja homma lähtikin lapasesta. Sivistys*

TYÖERGONOMIA JA –HYVINVOINTI I

Henkinen hyvinvointi:

- *Kotitoimisto toimii mulle hyvin, koen sen rauhan harmoniana. Olen täällä yksinäni, ei ole miestä eikä pieniä lapsia. Ei aiheuta ahdistusta, Ehdottomasti parantanut omaa työhyvinvointia. Elym*
- *Työyksikössä oli ristiriitoja ja täällä kotona ei tarvi niitä kohdata. On pystynyt välttään ristiriitoja, jotka tulee vastaan miiteissä ja sposteissa. Ei tarvi miettiä käytävillä, että mitä hyökkäyksiä tulee. Konserni*

- *Työergonomia on kotona ongelma, mutta muuten työhyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti. Perusturva*

Tauotus hankalaa:

- *Pystyn pistään koneen kii, mut päivän tauottaminen hankalampaa. Teams-palaveerataa putkeen. Syön siis koneella, kun ei taukoja. Konserni*
- *Kahvitauot jää pitämättä, mutta ruokatauon pidän. Konserni*
- *Ei tuu kunnon taukoo, ku syö tossa koneella, mikä on tosi tyhmää. Mun täytyy ite pitää niistä rajoista kiinni. Huomaa et on tönöttänyt tosi pitkään tossa. Sivistys, e*

Ergonomiset puitteet kotitoimistossa:

- *Ergonomia on ihan järkyttävän huonoo, toi keittiöntuoli ei oo työtuolet, eikä pöytä. Niska ja hartia ja alaselkäkivut on lisääntyneet, kova ikävä sähköpöytää. Mulla on silityslauta käytössä et siihen kone, ja sen alle kirjoja.. Huomaa vasta siinä ku selkää särkee ja on jo ihan juntturassa. Pelastus*
- *9kk tein sohvan nurkassa töitä ja siitä tuli ongelmia, nyt hommattiin sähköpöytä ja näytöt, alkaa olla paremmalla puolella. Konserni*
- *Aika monella ottaa takapakkia, ollut monta vuotta sähköpöytä ja hyvä tuoli, ja näitä ei oo kellään. Nyt ollut pakko rakentaa työympäristöä. Ja hankin oman sähköpöydän. Konserni*
- *Mulla on kotona parempi ergonomia ku toimistolla Sähköpöytää kaipaen. Elym, e*

Liikunnan rooli & fyysinen rasitus:

- *Lounastauolla voi käydä koiran kanssa lenkillä. Ja voi vaikka jumpata samalla, ja jos on kuuntelua voi olla luurit päässä ja samalla ripustaa pyykkii. Arkiliikkumista tulee enemmän. Perusturva, e*
- *Liikunta jää vähemmälle, mä oon huono liikkumaan, en saa motivoitua itseäni, työmatka ois helppo. Elym*
- *Pitäs ymmärtää nostaa pehva ylös ja liikkua. Täytyy ottaa itelle se vartti, mut ei oo todellakaan tullut niin tehtyä. Konserni*

OHJEISTUS JA VIESTINTÄ

Kysely:

Etätyön ohjeistus on ollut pääosin onnistunutta. 70 % vastaajista on jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että ohjeet ovat olleet selkeät, riittävät ja oikea-aikaiset. Ohjeita ja vinkkejä etätyön ergonomiaan tai työhyvinvointia tukeviin ohjeisiin on taas saatu suhteellisen huonosti. 60 % vastaajista on tyytymättömiä etätyön ergonomiaan, ja 50% työhyvinvointia tukeviin ohjeisiin.

Haastattelut:

Saatu tuki, ohjeistus, info

Ohjeistus pääosin riittävää, mutta puutteitakin ilmeni:

- *Koen että on onnistunut, jos mulla on kysyttävää ja epäselvää, aina saanut vastauksen nopeastikin, mutta tiedon varmuus ja saatavuus aiheutti epätietoisuutta Elym*
- *Villilänsi oikee termi, ei me mitään saatu. Ei mitään linjauksia, intrassa oli ehkä jotain artikkeleja. Diipadaapaa, itsestäänselvyyttä. Elym*
- *Pitäis olla paremmat säännöt. Kun ei oo kerrottu suosituksia ja tavoitteita, itsensäjohtaminen ei oo kaikille helppoa. Osallistuin myös koulutukseen. Tää on kaaosta ja ite miettiä, miten hoitaa. Konserni*

Erityisesti tiedon ajankohtaisuudessa ja tiedon päivittymisessä haasteita:

- *Ohjeistus ollut selkeää, mut meni aika viimeinkin, että jatkuuko. Kotielämä piti järjestää siihen nähden. Ennakointia. Konserni*
- *Aika kaaosta oli keväällä. Virastotyössä, tossa on teamssi, käyttäkää sitä. Opettajilla eri. Yhtenäiset toimintaohjeet puuttui. Kyllä sitä ohjetta tuli, mut joutui ite miettimään.. Sivistys, e*
- *Pomminvarmaa ettei saatu riittävästi, mutta nopeesti koitettiin. Etätyöohje oli jo, ja aloitettu koulutuksia. Osa ei vaan seuraa intraa. Konserni, e*

Saatu tuki ollut riittävää, ja esimerkiksi yhteydenpito esimiehen kanssa toimivaa:

- *On ollut riittävää, yhteydenpito matalankynnyksen toimintaa, Teams toimii näppärästi. Jos tarvii nopeesti, niin saa sillä kiinni, vaikka esimiehilläkin on paljon palavereita ym. Konserni*
- *Toiminut tosi hyvin, ei oo valittamista. On ollut ihanteellista, miten tekniikka on toiminut. Oon saanut esimieheltä hyvin ohjeistusta. Perusturva*

VUOROVAIKUTUS ETÄTYÖSSÄ**Sosiaalisuus, vuorovaikutus****Kysely:**

Etätyössä kaivataan, jo näin pitkän ajan jälkeen, lähes poikkeuksetta sosiaalista kanssakäymistä. 60 % vastaajista on jokseenkin tai täysin samaa mieltä kaippaa etätyössä ympärilleen ihmisiä. Alle 10 % ei kuitenkaan koe kaipaavansa ihmisiä ympärilleen. Kyselyn perusteella harva, vain 14 % kokee jääneensä yksin. Valtaosa vastaajista kokee saavansa työkavereiltaan tukea, ja luottamuksen kokemus etätyössä on vahva. Yli puolet vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että esimies luottaa heihin, ja lähes 80 % vastaajista luottaa siihen, että työkaverit tekevät etätyössä oman osansa. Yhteisten, epävirallisten palavereiden hyödyllisyys jakaa mielipiteitä, eivätkä ne ole kaikille tuttu tai pidetty käytäntö.

Haastattelut:**Suurin osa ikävoi työyhteisöä, sen jäseniä ja fyysistä kanssakäymistä:**

- *Oli ekat pari viikkoa aika tuskanen olo. Oon tottunut oleen isossa porukassa, jossa on sosiaalisuuta et kaipas sitä. Konserni*
- *Oon yksin. Ei oo sitä puhumista, kiinnostako ketään mitä sanot/teet. Meillä on muutenkin myrskyisää. Elym*
- *Keskenään opet ei voitu tavata, ei mitään tyhyä ym. Heikoilla jäillä olo kaikilla. Sivistys*
- *Kaipaisin työkavereita. Jos peilikuvalla juttee, se alkaa pian jutteleen takas, et yksinäistä on. Luottotoimi*

Pieni osa ei kaippaa sosiaalista kanssakäymistä:

- *Kiva nähdä muita, mut en oo kokenut niin huonona, mulla on harrastuksia enkä oo kaivannut, nauttinut jopa. Pelastus*
- *Digikahvit kalenterissa, ilmapiiriä kuvaa ettei sinne tullut ketään. Eikä niitä enää oo järjestetty. Itelle on onni et saanut irtautua tilanteesta. Konserni*

- *Tää sopii mulle mainiosti, ja tässä voi keskittyä ja saa rauhan, meen toimistotilat ei sitä tue. Elym*

Virtuaaliyhteydenpitoa (esim. etäkahveja) ei koeta pidemmän päälle hyödyllisinä:

- *Me totuttiin oleen virtuaalikalkeilla, mut kesäkuun loppuun menessä siellä ei enää oo ketää. Konserni*
- *Perjantaisin digikalkei ei oikein oo vetänyt, joskus keskustelu soljuu ja joskus ei, kaikki ei osallistu. Ihminen joka ei oo niin aktiivinen, et jää helposti syrjään, paitsioon ja tuntee yksinäisyyttä. Konserni*

Fyysinen vuorovaikutus näkyy myös työntehokkuuden kannalta:

- *Oon oppinut teamsiin, mut kaipaen et oltais yhdessä. Kun tärkeitä asioita, pitäa olla samassa pöydässä konkreettisesti. Sivistys, e*
- *Monesti asiantuntijatoissa työtovereiden vuorovaikutus tärkeää, sen luontevuus, sitä on vaikee sähköisillä välineillä korvata. Elym, e*
- *Käytäväkeskusteluja kaipaen, on vaa voinut mennä ja kävellä ja kysyä asian saman tien. Elym*
- *Työkavereita kaipa. Vois nopeesti hoitaa asioita ku ilman et oottaa 2vrk. Pelastus*
- *On ikävä extempore keskusteluja toimistolla. Oli nopea pääsy siihen toiseen henkilöön. Nyt se on kömpelömpää. Joudun pyytään anteeksi, että sopiiko häiritä.. Elym*

Sähköiset viestimet ja niiden kautta kommunikointi on usein puutteellista interpersoonalliseen viestintään verraten:

- *Yhteenkuuluvuus on hävinnyt, ne vieraantuu ja tulee korkeammaksi kynnyks avata suunsa.. Konserni, e*
- *Se on haaste ettei ihmiset oo läsnä. Konserni, e*
- *Kitkee inhimillisyyden pois, ja tulee ns. kasvoton entiteetti. Sarkasmikaan ei välity hyvin. Elym*
- *Teamsissa arvailujen varaan ihmisten reaktiot. Kasvokkain vuorovaikutus on selkeämpää.*
- *Kaikkiin ei vaa teams toimi, vaikka matkakuluissa säästetään, eikä tarvi siirtyä. Perusturva*

ESIMIESTEN ARVIOITA/KYSELY

Esimiehet seuraavat alaistensa työtuloksia etätyössä pääsääntöisesti viikoittain. Noin 80% esimiehistä on tyytyväisiä henkilöstön suoriutumiseen etätyössä, ja arvioivat, että tehtävät suoritetaan sovitussa aikataulussa. Kokemukset siitä, onko etätyö parantanut työn laatua tai aikaansaannoksia vaihtelevat, mutta arvio on itsessään myönteinen.

ESIMIESTEN NÄKÖKULMA

Alaisten suoriutuminen:

- *Olen ollut tyytyväinen suoriutumiseen. Konserni*
- *Kukaan ei vapaamatkusta. Olen tyytyväinen alaisten työpanokseen, ovat itekin tykättyneet. Konserni*
- *Mitään virallista raporttia ei oo, enkä mä sitä toivokaan. Luotan siihen, et työt tulevat tehdyksi. Perusturva*
- *Oon ollut tyytyväinen eikä oo tarvinnut puuttua mihinkään. Eikä oo jäänyt mikää roikkuun.. Sivistys*

Huoli alaisten jaksamisesta/hyvinvoinnin seuranta:

- *Olin tosi huolissani miten he jaksaa, verrattuna normiopetukseen. Sivistys, e*
- *Hyvinvoinnin seuranta hankalaa, vaatii lisää energiaa ja vaivannäköä. Konttorilla ois helpompi kontrolloida. Ongelmatilanteiden hallinta vaikeaa. Elym*
- *Tää on ollut aika opettavaista, työhyvinvoinnin tukeminen, ja miten tukea omia alaisia. Konserni*
- *Se työnkuormituksen mitoitus on vaikeasti hallittavissa, ne kuormittuu eri tavalla. Toinen suorittaa 10 kertaisesti enemmän ku toinen. Sivistys*

Oma riittäminen/alaisten oma vastuu:

- *Väliesimiehiä, eli ollaan puun ja kuoren välissä. Meillä ei oo valmiita vastauksia, mutta niitä pitäisi antaa. Pitää suodattaa molemmista suunnista. Konserni*
- *Tää aika, perustuu paljon myös (alaisten) vastuunottoon ja itsejohtajuuteen. Esimiestyö on muuttuvaa ja myös odotukset sitä kohtaan on muututtava. Ei ole realistista oottaa, että esimies pystyisi soittelee perään ja kyselee kuulumisia. Konserni*
- *Raskainta oli kun henkilöstöllä oli paljon kysymyksiä eikä ite voinut esimiehenä tehdä mitään linjauksia, et miten tulkittava meillä, mitä tarkoittaa. Tilanne, säännöt ja ohjeet muuttui nopeassa tahdissa. Konserni*
- *Työtehtävien delegointi hankalaa. Työpaikalla näkee, et sulla ei näyttäis nyt olevan muuta, otaiko tän, voitko ottaa – pystyn näkemällä arvioimaan, nyt näin ei ole. Sivistys*

LUOTTAMUS

Luottamusongelmia ei juuri esiinny:

- *Oon voinut luottaa siihen, et kaikki tekee oman osansa ja koen että minuunkin on luotettu. Elym*
- *Meillä on pieni yksikö ja tosi ahkeria kaikki. Eli ei luottamus vaivaa. Konserni*
- *Oon koko ajan selvillä missä mennään, ja luotan heihin. Sivistys, e*

Pieni osa on kohdannut joitakin lieveilmiöitä, ja molemminpuolinen luottamus on puhuttanut:

- *Oli luottamuseripuraa, osa halusi tehdä toimistolla, ja 3 kuului riskiryhmään, niin nää nakitti näille kahdelle kaikki käytännön työt ja ne kuormittuivat siitä. Konserni*
- *(yhteydenpitoa koskien) Jos pomo on koko ajan yhteyksissä, koetaanko et se kyttää? Elym*
- *Meillä on etätyöraportointivelvollisuus, aluksi tuntui ettei luoteta. Tämä luotto lisääntynyt. Perusturva*
- *Työkaverit ei oikein luottanut toisiinsa, kollegoilla oli kyräilyä, ja et nähtiin vaivaa et joku etänä.. Konserni, e*

PELISÄÄNNÖT ETÄTYÖSSÄ I

On paljon eroja, miten etätyön raportointia on määritetty eri toimialojen välillä:

- *Raportointia ei ole vaadittu, teen vaan itselleni. Me emme edes ilmoita tunteja. Nyt tulossa mobiiliseuranta, jos saisi sitten edes noita ylityötunteja kirjattua. Jotkut käy nytkin toimistolla ns.kirjaamassa tunteja. Elym*
- *Kalenterin käyttö raportointina, esimiehelle joka pe – mitä työtä teen. Konserni*

- Oon pistänyt kalenteriin, 30min välein + muistikirja. Jos ny joskus tulis jotain. Ei oo määrätty se kuuluu silti etätyön tehtäviin, velvollisuus on vähän avata. Pelastus
- Ei työtä seurata, ja näkyy, jos ei tuu tehdyks. Elym

Osalle säännöt ovat selkeämmät, kuin toisille:

- *Pyydetään viikoittain raporttia tai sit kalenterissa pitää olla selkeästi näkyvissä mitä tehdään. Meillä on niin tiukat säännöt ja seuranta, ketään lusmuile. Musta on hyvä kun on selkeet ohjeet, ei tarvi miettiä. Konserni*
- *Ku aamulla meni töihin ja leimas ja ku lähti, sillä selvä. Näki mitä teki. Nyt ei oo selkeetä työaika, mut ei myöskään vapaata. Pelastus*
- *Esimies ei velvoita raporttia, huomasi et etätyötä ei seurata, niin aloin tekeen itelleni exceliä ja tiettyjä aikahaarakoita. Jos ois töissä kellokortin takana, ei tulis näkyväks. Konserni*

Pelissäntöjen/etätyömahdollisuuksien erot toimialojen välillä herättävät kysymyksiä:

- *Ammattiryhmien välillä oli epäarvoisuuden tunnetta, et osa pystyi tekemään ja osa ei. Tän kans oli alkuun ongelmaa ja meinas porukka revetä kahteen eri leiriin. Et miks noi saa olla, mut me ei. Sivistys, e*
- *Epätasa-arvo tulee siitä, osa joutuu oleen läsnä, ku muut ei. Ei katkeruutta, mutta turvallisuuskysymys ennemminkin.. Sivistys, e*
- *Se on kaupungin sisällä näin, se on epätasaista, kun toiset pystyy enemmän. Mut se on sit jo ammatinvalintakysymys. Perusturva*
- *En ollut tehnyt ikinä etää, eikä toivottavasti tarvi enää mennäkään, se ei sovi peruskouluun. Se vastuu kun opettajalla on, ei toimi tässä. Se kyselykään ei toimi meille. Sivistys*
- *Mulla kokonaisuusvastuu oppilaista ja opettajista. Jos oot pois, niin aina on huono omatunto. Sivistys, e*
- *Alussa joku saattoi tuntea epäreiluutta ku kaikilla ei ollut mahdollisuutta. Oon kuullut et on jonkinnäköstä valitusta. Elym*

ASENTEET

Asenteet tuntuvat olevan yhä paikoin tiukassa, laiskottelu, koettu vähättely nousee välillä puheessa esiin:

- *Kotona pitää olla tavoitettavissa mihin aikaan vaan. Jos vastaan kaupassa, miten aatellaan, vaikka olisin tehnyt työni. Mitä väljemmät säännöt, sitä isommat väärinkäytöt. Elym*
- *Kuulee vähättelyä, pitää sitä naurettavana. Etätyö ei sais jakaa henkilöstöä. Toimistollakin voi lorvata 8h etkä saa mitään aikaseks. Sivistys, e*
- *Tuleeks siä tehty mitään, joillakin on yhä ajatus et tää on loma, vapaapäivä. Sivistys, e*
- *Arvostus etätyölle, ei tarvisi selitellä, vaan että se ois luonnollista. Perusturva, e*

Yleisesti niiden koetaan kuitenkin nyt korona-ajan myötä muuttuneen, erityisesti esimies/työnantajatasoilla:

- *Esimiesten silmissä muutos on olennainen, nyt se on jo luonnollista, luotetaan, nähdään hyötynä. Konserni*
- *On sosiaalisesti hyväksyttävämpää. Uskon, että etätyö on tullut jäädäkseen. Elym, e*
- *Kyllä asenteet muuttuneet positiivisimmiksi, esimies sanoo jo, ettei raportointi niin välttämätöntä ole. Perusturva*

Vastaajien oma asenne etätyöhön pääosin positiivinen, mutta omat ajatusmallit määrittävät:

- *Mua vaivaa evankelisluterilainen näkemys et työpaikalla/-ajalla pitää olla. Pelastus*
- *Etätyötä en tehnyt yhtään ennen, muut piti 2 päivää, minä en enkä ollut kaivannut. Mut etätyö onkin ihan ok, ja systeemit toimii hyvin. Mä pistin vähän jopa hanttiin alkuun, mut kyllä on mielipide muuttunut. Konserni*

TEKNINEN INFRA/VÄLINEET, IT-TUKI

Haastatelluilla eri tietotekniset taustat/lähtökohdat, kun etätyösuositus astui voimaan:

- *Ku tuli suositus tuli, mulla ei ollu läppäriä, vaan vanhalla louskulla koitin tehdä. Sain myöhemmin asialliset työvälineet. Oon soitellut helppariin yhteyksistä, ja oon saanut kyllä apua ja tukea. Ei voi moittia millään lailla. Konserni*
- *Osalla oli pöytäkoneita, mut kaikille hankittiin läppärit, ilman pandemiaakin. Oli aika hyvällä mallilla. Elym, e*
- *Kertariuhaus, oltiin samassa venessä, jouduin toki huolehtiin, että kaikki pystyi siirtymään samanveroisesti. Konserni, e*

Apua on saatu hyvin, ja samoin työnantajan koetaan tarjonneen riittävää tukea:

- *Ei oo ollut mitään teknistä taklattavaa.. Ja saa apua kyllä jos tulis jotain, ja todella nopeasti. Elym*
- *Ei haastetta, eikä teknisen tason avulle tarvetta, välineet heti kunnossa. Konserni*
- *It-tukea on saatu, mutta perustuu siihen, että ihminen osaa vaatia. Saatavilla on, jos vaan ihminen on itse ollut aktiivinen. Konserni, e*

MITÄ PARANNETTAVAA HALUAISIT NOSTAA ESIIN?

Pelissäännöt, erityisesti tulevaisuutta ajatellen, korona-ajan jälkeen, herättävät huolta:

- *Selkeät säännöt, mut ei tiukat, jousto ja vapaus muistettava. Elym*
- *Työtapojen selkeytys, konkreettisesti. Pelastus*
- *Avoimutta ja tietoa ja yhteydenoton kynnyksen madaltamista, se tois turvallisuutta kaikille. Elym*
- *Myös lähityö-säännöt, etän lisäksi. Voisiko toimistolla olla ns.hiljaiset tunnit ym? Konserni, e*

Työergonomiaan/hyvinvointiin toivotaan työnantajan panostusta:

- *Jos velvoitetaan etätyöhön, silloin ei voida velvoittaa työntekijää hoitaan työpisteensä, resurssit muualta. Voi vaikuttaa sitten jo työhyvinvointiin. Elym*
- *Joo, mitä enemmän tehdään kotona, sitä tärkeempi on ergonomia. Konserni*
- *Työtuoli on olennainen ja jos etätyöhön mennään, vois ihan pienellä sijoituksella saada hyvän hyödyn ku harvalla on hyvää työtuolia tai ergonomiaa. Perusturva, e*
- *Työnantajan pitäis tulla vastaan. Kaikilla ei oo varaa. Joku perustukeminen, se ois reilua. Luottotoimi*
- *Ergonomiaan apuja myös kotitoimistoon. Sivistys, e*

Tilakysymykset nousivat teemana toistuvasti esiin:

- *Yhteiskonttori ei sovi kaikille, ettei vaa pakoteta etätöihin sillä ku sulla ei oo pistettä. Ei liikaa säästettäis työtiloissa, pitää voida ja haluta olla paikan päällä. Luottotoimi*

- *Jotain saa kun antaa tiloja pois? Tekeekö työntekijät huonoissa oloissa töitä, vai hankkiiko ne niitä itse. Ja iso jättää hankkimatta, ja mitä kun ne kuluu, miten uusitaan. Konserni, e*
- *Ei hyvä karsia pois tiloja, työskentele kotoa tai tule sardiinipurkkiin. Joku ankkuri pitäisi olla jossakin. Hyvä olla valinnanvapaus. Kynnyskysymys, jos ei voida luvata työpistettä, vaan tuurista kiinni, niin ei kiitos. Haen muita töitä. Elym*

Ihmisten/työtehtävien moninaisuuden huomioiminen, kun etätyösäännöstöä ja tilasuunnitelmia tehdään:

- *Henkilöstön kuuleminen, kysyttäisiin, eri työtehtävät ja olosuhteet. Kuultais kaikkia, ja moninaisuus. Konserni*
- *On ihmisiä, jotka ei voi etäillä, asiakaspalvelu ym.. Ei epäreilisuus, mut et heidänkin tilanne tiedostettaisiin. Elym*

Etäpalaverit koetaan toimiviksi, mutta niidenkin osalta toivotaan organisoituneempaa otetta:

- *Etätyössä joskus palaverit kasvokkain. Sovittas et ollaan esim. vähintään ti-aamut paikalla, ihan kaikki samaan aikaan. Pelisääntö hybridi-etää ajatellen. Päällikkötaso ois sit kans paikalla. Perusturva, e*
- *Huonoo, palaverin järjestämisen kynnys on laskenut, on paljon jo turhiakin palavereita. Ihan joka asiasta ei tarvis massapalsuja tehdä Sivistys, e*
- *Jos on iso joukko, ja mä yksin etänä, on tosi vaikeeta olla mukana siinä tilanteessa. Miten me saadaan tilanne, et etänä koetaan enemmän olevan läsnä. Käytännöntason toteutukseen on syytä kiinnittää huomiota. Konserni*

Yhteenveto haastatteludatasta

Tausta:

Haastattelut täydentävät ja syventävät 'Mikä on meininki' -sähköisen työhyvinvointikyselyn teemoja, ja tutkimus pyrkii tarjoamaan kattavamman kuvan etätyön hyvinvointivaikutuksista, ja sen tuloksia voidaan hyödyntää mm. etätyöohjeistuksen laatimisessa ja etäjohtamisen kehittämisessä. Varsinaisia sukupuolisidonnaisia tuloksia ei havaittu, ja mitä tulee ikäkysymykseen, ainoa huomioitava, esiin noussut piirre oli iäkkäämpien vastaajien osalta työhön luodattavien asenteiden yhteydessä. Muutama iäkkäämpi vastaaja totesi, ettei osaa hyödyntää etätyön tuomaa joustavuutta ja aikataulutuksen tuomaa tiettyä vapautta, koska ajatusmalli niin kutsutusta virallisesta työajasta on niin syvään juurtunut. Esimerkiksi ajatus lyhyestä lenkkeilystä kesken päivän ei ollut mahdollinen, vaikka se muille hyväksyttiin. (esim. Rosso et al. 2010)

Haastattelujen tarkoitus oli saada mahdollisimman laaja ja kattava kuva etätyökokemuksesta Porin kaupungin organisaation sisällä. Haastateltavista suurin osa oli tehnyt etätyötä ennenkin (n. 2 pvää viikossa/kuukaudessa), mutta oli myös tilanteita, joissa etätyö tuli pandemian luomien olosuhteiden myötä eteen ensimmäistä kertaa. Vastauksia värittää yleisesti pandemian tuoma epävarmuus, ja oman turvallisuuden tunteen heikkeneminen, mutta vastaajat tiedostivat maailmanpoliittisen tilanteen vaikutukset itse, ja osasivat suhteuttaa omat kokemuksensa etätöistä siihen peilattuna.

Esimiesten näkökulma:

Esimiesasemassa toimivat haastatellut olivat kaikki pääosin tyytyväisiä niin alaisten työssä suoriutumiseen kuin itse työn laatuun. Isoimpana ongelmana nähtiin yhteydenpidon haasteet ja muun muassa alaisten työssäjaksamisen monitorointi sekä yleinen seuranta. Jos alaisten joukko on suuri, on esimieheltä käytännössä mahdotonta olla useasti yhteydessä vain kuulumisia kyselläkseen, jonka vuoksi vuorovaikutus on usein viikoittaisten työpalaverien varassa. Samaan yhteyteen todettiin, että hiljaisimmat jäävät huomioitta esimerkiksi Teamsissa herkemmin, ja että tilanteita ja ihmisiä on etäyhteyksillä vaikeampi arvioida kuin kasvokkain toimistolla. Esimiehet olivat kokeneet myös tiettyä turhautumista etätyön ja koronapandemian ohjeistuksen eteenpäin viemisessä, ohjeiden muuttuessa tilanteen kaoottisuuden vuoksi hyvin nopeasti, ja jokaisen toimialan joutuessa sovittamaan yleisohjeistusta omaan toimintaansa. Osa esimiehistä koki, että voisivat toimia etäaikana paremminkin, mutta toisaalta esiin nousi myös se, että alaisen pitää tässä ajassa, erityisesti etätyössä johtaa myös itse itseään sekä olla epäselvissä tilanteissa omatoiminen ja aktiivinen. Itsensä johtaminen tulikin useissa eri vastauksissa esiin, joskin siis tiedostettiin, että esimiehet ovat saattaneet nyt etäaikana jäädä entistä etäisimmiksi, vaikka pyrkivätkin olemaan tavoitettavissa tarvittaessa.

Työskentelytapojen muuttuminen:

Enemmistöllä vastaajista etätyön tekeminen oli vaikuttanut itse työntekemiseen kuin toimintatapoihinkin. Useamman haastateltavan kohdalla oli nähtävissä niin positiivisia kuin negatiivisiakin vaikutuksia. Yleisesti hyvänä nähtiin oman työn ja elämän aikatauluttaminen. Etätyö on mahdollistanut työtehtävien aikatauluttamisen itselle sopivammaksi, erityisesti esimerkiksi työmatkojen tai palaverien välisen fyysiseen siirtymiseen kuluneen ajan käytön myötä. Työntekeä ja sen määrittäminen koetaan vapaammaksi. Varjopuolena lähes jokainen kuitenkin kokee työ- ja vapaa-ajan eriyttämisen. On huomattavasti vaikeampaa vetää linjaa, mistä työpäivä alkaa ja mihin se päättyy, erityisesti verrattuna toimistotyöhön. Lähes jokaisella vastaajalla työpäivien pituus on kasvanut, ja mennyt jopa yli yleisen työajan. Moni kokee, että kun työpäivä ei ns. pääty, sen jatkaminen on liiankin helppoa, erityisesti silloin kuin avoimia työtehtäviä on. Tämä on ristiriidassa helpomman aikatauluttamisen kanssa, mutta sitä selittää ajankohdan merkitys. Moni oli kokenut näitä vaikeuksia erityisesti keväällä 2020, mutta haastatteluajankohdassa (kevät 21) tilanne oli jo selkeytynyt monen kohdalla. Pääosin koettiin, että etänä tehdään jopa enemmän kuin toimistolla. Tähän vaikuttaa pääosin keskittymisen mahdollisuus, kun ei ole tule toimistotyölle ominaisia häiriöitä ja keskeytyksiä, vaan pystyy keskittymään vain työhön.

Työhyvinvointi:

Osalla vastaajista ei juuri ollut ongelmia, mutta taas osalla oli, sekä fyysisiä että henkisiä. Fyysiset ongelmat liittyivät pääosin työergonomiaan, jota ei kaikilla kotona ole siinä muodossa kuin toimistolla. Tämä ilmeni niska, hartia ja alaselkäkipuina. Erityisesti puutteita tuntui olevan työtuolin osalta. Samoin toimiston sähköpöytää tai toista näyttöä kaivattiin. Toisaalta osa koki myös etätyön joustavuuden auttaneen omaan fyysiseen jaksamiseen positiivisesti, mm. kesken päivän tapahtuvan ulkoilun kautta. On mahdollista lähteä liikkeelle eri tavalla kuin kellokorttiin pohjautuvan toimistotyön aikana.

Saatu tuki, ohjeistus, info:

Saatuun infoon ollaan pääosin tyytyväisiä, ja vaikuttaa siltä, että tilanteen epävarmuus on hyväksyttyä. Osa kokee, että ohjeistus on ollut riittävää ja ajantasaista, ja yhtä suuri osa taas kokee sen olleen osaltaan melko heikkoa. Se ei ole tullut ajoissa, erityisesti etätöiden mahdolliseen jatkumiseen nousevat kysymykset ovat olleet ahdistusta aiheuttavia, ja niihin ei koeta saaneen ajoissa lisätietoa.

Sosiaalisuus, työkollegat:

Tässäkin vastaukset jakautuvat. Osalle etätö toimii hyvin, ja itsenäinen, itsejohdettu työ ei ole ongelma. Muutama vastaaja jopa kokee työhyvinvointinsa lisääntyneen, kun ei joudu päivittäin huonoon työilmapiiriin. Iso osa kuitenkin kaipaa sosiaalista kanssakäymistä kollegoiden kanssa, ja vaikka olemassa on erilaisia virtuaalikalvittelaisuuksia, niiden ei koeta korvaavan aitoa vuorovaikutustilannetta. Samoin edellä mainittuun keskittymisen ja työrauhan etuun vaikuttaa negatiivisesti myös kaipaus kommunikaatiosta ns. nopeiden asioiden hoitoon. Yhtäältä sitä arvostetaan, että voi kävellä toimistolla toisen ovelle, ja selvittää asian heti siinä, kun taas yhtä lailla sen koetaan häiritsevän omaa keskittymistä. Nyt yhteydenotot ovat tehtävä sähköisesti, ja vaikka enemmistö kokee, että tätäkin kautta vastaukseen saa nopeasti, puuttuu siitä tietty, kollegiaalinen välittömyys. Eri toimialoista riippuen, sosiaaliselle kanssakäymiselle ja yhteiselle tapahtumille, erityisesti koulumaailmassa, on suuri tarve ja kaipuu. Samalla ollaan myös huolissaan niistä työntekijöistä, jotka eivät tule kuulluksi esimerkiksi Teams-viikkopalaverissa. Iso osa tunnistaa ilmiön, jossa aina tietyt ovat äänessä, muiden, hiljaisempien jäädessä paitsioon. Suurin osa kuitenkin kokee saavansa vastauksen ja yhteyden tarvittaessa myös etäaikana, eivät siis ole kokeneet yleisesti jääneensä ulkopuolelle.

Luottamus:

Luottamuksen teema nousi esiin useissa eri yhteyksissä, mutta pääosin sen suhteen ei ilmennyt ongelmia. Työntekijät luottavat niin kollegoihin kuin esimieheensä, ja kokevat tulevansa itsekkin luotetuksi. Haastateltavilla on erilaisia tapoja tuoda tehty työ näkyviin, osa käyttää siihen kalenteria, osa tekee tarkemman raportin viikoittain. Mitä tarkempi ohjeistus ja raportointivelvoitus, sen selkeämpi se tuntui vastaajille olevan. Kukaan ei kokenut, että heihin ei luotettaisi, vaan päinvastoin, raportin muodossa he kokivat saavansa itse oman työnsä paremmin näkyviin ja perustelluksi.

Pelissäännöt etätöissä:

Muutama vastaaja oli toivonut etätömahdollisuutta, sitä saamatta, jo ennen pandemiaa. Tämä koettiin epäarvoistavana tekijänä. Esiin nousi myös haastateltavien huomaama, lähinnä muita koskeva, toimialojen ja yksittäisten työtehtävien aiheuttama epätasa-arvo, osan voidessa siirtyä etätöihin kokonaan, osan taas joutuessa suorittamaan työnsä olosuhteiden pakosta normaalisti. Asiaan suhtauduttiin kuitenkin siten, että kyseessä on melkein päittäin kuitenkin ammatinvalintakysymys, ei niinkään työnantajan aiheuttama syrjintä. Vastauksissa vallitsi konsensus siitä, että osaan työtehtävistä etätö soveltuu hyvin, osaan huonosti, ja osaan ei ollenkaan. Edelliseen liittyen, osa vastaajista koki, että etätöä koskevien sääntöjen tulisi olla selkeämmät, ja kaikille, joille se on mahdollista, samat. Erityisesti tämä koski muun muassa tavoitettavuutta etäpäivän aikana sekä oman työn mittaamista ja näkyväksi tuontia.

Asenteet:

Enemmistö kokee asenteiden etätyötä muuttuneen pandemian tuoman ”pakon” edessä. Osa kokee silti siihen suhtaututtavan osin epäilevästi. Ajatus etätyöstä ’ei oikeana’ työnä tuntuu yhä välillä istuvan tiukassa, vaikka jo tämän haastatteluutannon kautta voidaan todeta ihmisten tekemän välillä jopa enemmän kuin toimistolla. Enemmistö oli kuitenkin sitä mieltä, että esimerkiksi esimiestasolla on havahduttu nyt kunnolla siihen, että tehokasta työtä voidaan tehdä myös kotoa käsin, ja haastateltavat uskovat tämän näkyvän etätyömallin vakiinnuttamisena myös pandemian jälkeen. Asennemuutos näkyi myös niiden henkilöiden kohdalla, jotka olivat suhtautuneet etätyöhön aluksi negatiivisesti, ja jopa vastustaneet sitä. Myös he, niin kuin enemmistö vastaajista, olivat nyt halukkaita hyödyntämään etätyömahdollisuutta myös tulevaisuudessa. Osa kuvasi pandemian tuomaa loikkaa syvään päähän heittämisenä, mutta kaikkien epävarmuustekijöiden ohellakin kuitenkin silmiä avaavana kokemuksena. Oikeastaan kaikkien vastaajien suhtautuminen etätyöhön oli pääosin positiivista, paitsi koulumaailman edustajien osalta. He olivat ainoa toimiryhmä, joka ei toivonut etätyötä tulevan eteen tulevaisuudessa, koska opetusta ja kouluympäristöä ei koeta oppilaan edun näkökulmasta toimivana ratkaisuna. Siitäkin huolimatta, että opetushenkilökunta suoriutui tiukassa tilanteessa etäopetukseen siirtymisestä kunnialla keväällä 2020.

Mitä parannettavaa/haluaisit nostaa esiin:

Vaikka yleinen asenne etätyötä kohtaan oli positiivinen, haastateltavat nostivat useita mahdollisia epäkohtia esiin, joissa olisi työnantajan näkökulmasta parantamisen varaa. Näistä iso osa on kehityskelpoisia, ja toiveena olisi, että ne tulisivat kuuluviin, ja niihin myös reagoitaisiin. Erityisenä toiveena on, että kaikkia kuultaisiin, tavalla tai toisella, eikä päätöksiä tehtäisi yleistäen tai yhteen toimialaan pohjaten. Se mikä toimii toisella, ei välttämättä toimi kaikilla.

Aiemmin mainitut etätyön pelisäännöt, erityisesti jos uusia ohjeistuksia ollaan tekemässä, ovat tärkeässä asemassa. Etätyön lisääntymisen ja mahdolliseen hybridimalliin siirtymisen osalta koetaan, että ihan käytännöntason ohjeet ovat tarpeen. Toiveena oli, että etänä työskentelevien ihmisten läsnäolopäivät sovitettaisiin siten, että kerran viikossa kaikki olisivat esim. viikkopalaverin osalta paikalla, koskien myös esimiestasoa. Tällöin voitaisiin hoitaa niitä asioita, jotka parhaiten tulevat hoidetuksi, kun ollaan fyysisesti samassa tilassa. Tämä toisi myös osin kaivattua sosiaalisuutta. TYHY -toiminnan palauttamista toivotaan sitten kun se on olosuhteiden osalta mahdollista.

Tilaratkaisut ja uudet, isommat avokonttorit, sekä yhä enenevässä määrin ei vakituiset – työpisteet, herättivät paljon keskustelua. Koettiin, että näiden ratkaisujen läpivienti saatetaan tehdä nyt etätyön varjolla, unohtaen, että työtehtävät kaupungin sisällä ovat hyvin moninaiset. Osa kaipaakaan työpistettä enemmän kuin toiset, ja toisaalta luottamukselliset keskustelut vaikkapa puhelimesta, eivät ole hoidettavissa muiden aikana. Osa koki, että jos työtiloja supistetaan ja olosuhteista tehdään toimistolla haastavaa, ei työntekijälle jää muuta mahdollisuutta, kun työskennellä etänä. Yleisesti kuitenkin koetaan, että työnantaja on velvoitettu tarjoamaan toimivat ja työhyvinvointia tukevat toimitilat jokaiselle työntekijälleen. Jokaiselle tulisi turvata

työrauha, ja yksikölliset työolosuhteet, mm. ergonomiaa ajatellen. Tämän ei kiertävissä työpisteissä uskota toteutuvan.

Uusien ohjeiden myötä nousi esiin myös nyt koeponnistettava mobiilityöajanleimaus. Osa kokee sen hyvänä asiana, se nähdään yhtenä mittarina, mutta toisaalta osa pelkää, että se vie juuri etätyön perusajatusta joustavuudesta, sillä usea vastaajista työskentelee tällä hetkellä myös iltaisin. Jos mobiilityöajan leimaus, liukuvallakin työajalla, tulee koskettamaan normityöpäivän pituutta, ei sen piiriin saa leimattua ajan ulkopuolella tehtävää työtä

Yhteydenoton helppoutta esimerkiksi Teamsin kautta korostettiin, mutta samalla todettiin, että entinen ns. hihasta nyppääminen asian nopeaan hoitoon ei enää toimi, ja tavallaan yhteydenotoista on tullut hankalampia, voinko vaivata ja koska. Käytössä on niin Teamsia, sähköpostia kuin perinteistä puheluakin, mutta selkeämpi yhteydenoton malli olisi esimerkiksi esimiestä tavoiteltaessa tärkeää. Kaikkiaan konkreettinen työtapojen ja -välineiden selkeytys olisi tarpeen. Etäosallistuminen palavereihin koettiin muutamassa yhteydessä myös kiusallisena, ja epätasa-arvoisena fyysisesti paikalla oleviin nähden. Kasvokkain tapahtuvan viestinnän tuomaa elekieltä kaivataan, ja koetaan usein, että se ei etäyhteyksin toteudu, tai sitten siinä saattaa tulla myös herkästi väärinkäsityksiä.

Enemmistö koki etäpalaverien esimerkiksi Teamsin kautta helpottaneen työtaakkaa ja aikataulutusta, kun ei tarvitse enää siirtyä paikasta toiseen päivän aikana. Myös matkustuskulujen koettiin vähentyneen. Samalla niin sanottu kynnyksjärjestää palaveri on laskenut, joka on useamman mielestä johtanut etäpalaverien määrään kasvavasti. Koetaan, että palaverit alkaa olla jo suhteessa liikaakin, erityisesti isoilla osallistujamäärillä, ja että moni palaveriksi asti viety asia, voitaisiin hoitaa muissakin viestintäkanavissa.

Työergonomia ja hyvinvointi nousivat esiin tilajärjestelyiden yhteydessä. Yleinen ajatus on, että jos työnantaja toivoo, jopa edellyttää, enemmän etätyöskentelyä tulevaisuudessa, toivotaan sieltä päin myös tiettyä panostusta kotitoimiston puitteisiin. Tiedostetaan, että toista toimistoa ei voida kenellekään edellyttää rakennutettavan, mutta esimerkiksi hyvän työtuolin tarjoaminen työnantajan puolelta saa vastakaikua. Osa kokee, että kotiolojen järjestäminen on kuitenkin omalla vastuulla, mutta toisaalta tilanteet ovat hyvin erilaisia. Osalla vastaajista on kotona vaikkapa sähköpöytä, kun toisaalla seisomapöytää simuloidaan käyttämällä silityslautaa alustana. Kaikki vastaajat kokivat teknisen infran olevan kunnossa, ja työnantajan hoitaneen sen hyvin. Työergonomia on tällä hetkellä se, johon toivotaan mahdollista panostusta, erityisesti siis etätyön mahdollisesti jatkuessa. Muutama yksittäinen vastaaja pohti myös etäyhteyksien korvaamista, ja toivoi vähintään työnantajalta jonkinlaista infopakettia etätyöhön liittyvien verovähennysten osalta.

Itse etätyön arvostuksen toivottaisiin vieläkin nousevan. Toiveissa oli, että siitä pyritäisiin tekemään työnantajan toimesta hyväksyttävämpää siten, ettei sitä tarvitsi perustella tai sitä koskien puolustautua.

3.3 ”Mikä o meininki 2020” ristiintaulukointi

Raportissa pyrittiin hyödyntämään laaja aineisto myös tekemällä ristiintaulukointi SPSS:llä, siten, että vertailuun valikoitui koko Mikä o meininki -kyselyn vastaukset suhteutettuna (lähes) pelkästään etä- ja toimistotöitä tekeviin, sekä molempia tasapuolisesti tekevien (hybridimalli). Tarkoituksena oli siis selvittää eroavatko vastaukset, ja miten etätyön määrään suhteutettuna. Ajot ja niiden kriteerit on valittu pohjaten etätyön viikoittaiseen määrään perustuvaan kolmijakoon:

1. Toimistotyö, etätyötä 0–1 päivää,
2. Hybridi, 2–3 päivää
3. Etätyö, 4–5 päivää

Jako pohjaa tutkimuksessa yleisesti käytettyyn moderate vs. heavy user -malliin (Adamovich et al., 2021). Tässä yhteydessä ryhmä, joka työskentelee etänä 2–3 päivää, on tulkittu hybridimallia toteuttavaksi – ovat töissä niin toimistolla kun etänäkin.

Ristiintaulukointi tehtiin kaikille ”Mikä o meininki 2020” väittämille. Datasta analysoitiin tilastollisesti merkitsevät erot, sekä tulkittiin niiden merkittävyys ja relevanssi myös tutkimuksen näkökulmasta, ks. Taulukko 2.

Taulukko 2. Väittämät ja niiden tilastomerkitsevyyden kuvattuna

Väittämä	TME	Kiinnostavuus
Selviän nykyisistä tehtävistäni.	x	
Palaudun työni aiheuttamasta kuormituksesta.		
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin.	x	x
Saan tietoa työhöni liittyvistä asioista.		
Saan tarvittaessa apua ja tukea lähiesimieheltäni.		
Lähiesimieheni toimii oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti.	x	
Omalla toiminnallani edistän lähiesimies-alaisuuden toimivuutta.		
Kannan osaltani vastuun työyhteisön hyvästä ilmapiiristä.		
Saan lähiesimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut.	x	x
Lähiesimies käy kanssani säännöllisesti kehityskeskustelun.		
Kehityskeskustelu vastaa odotuksiani ja tarpeitani.		
OMA-TYÖKYKY	x	x
OMA HYVINVOINTI		
TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI		

TME ~ Tilastollisesti merkitsevä ero $p < 0.05$

Kiinnostavuus ~ TME tutkimuksen kannalta kiinnostavassa piirteessä

Yhteenvetona voidaan todeta, että peruskysymyksiä oli useita, mutta niitä tarkasteltaessa ja vertailtaessa (toimisto-, hybridi-, etätyö) merkittäviä tilastollisia eroja löytyi siis lopulta vähän. Raporttiin nostettujen kolmen teemaan lisäksi eroavaisuuksia löytyi myös kahden muun teeman (esimiehen oikeudenmukaisuus ja tehtävistä selviytyminen) osalta, mutta erot eivät olleet tutkimuksen kannalta relevantteja eivätkä siten antaneet merkittävää tutkimustulosta tässä yhteydessä. Esimerkiksi otanta saattoi olla todella pieni tai merkittävä tilastollinen ero saattoi koskea vastausvaihtoehtoa ”en osaa sanoa”, jolloin sen painoarvo tutkimuksen kontekstissa on vähemmän merkittävä.

Analyysin perusteella kolme eri osa-aluetta nousee tilastollisesti merkitsevällä erolla esiin. Ensimmäinen on ”Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin” eli vastaajan kokemus vaikuttavuudestaan omaan työhön. Tulokset osoittavat, että keskimäärin 2–3 päivää viikossa etätöitä tekevät, voidaan puhua siis hybridimallista, kokevat selkeästi voivansa enemmän vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin verrattuna pelkästään toimistotyötä tekeviin. Merkittävyyttä lisää tilastollisen eron ilmeneminen vastausvaihtoehdossa (5), täysin samaa mieltä. Ks. Taulukko 3. Myös pelkästään etätöitä tekevien kohdalla vaikutusmahdollisuudet olivat huomattavasti paremmat kuin pelkkää toimistotyötä tekevillä. Tilastollisesti merkitsevä ero oli vastausvaihtoehdon ”melko hyvin” kohdalla, mutta myös vaihtoehdossa ”Erittäin hyvin” oli etätöitä tekevien prosenttiosuus selkeästi korkeampi.

Taulukko 3. Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin.

		Toimistotyö		Hybridi		Etätö		Kaikki	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin.	En osaa sanoa	29 _a	1,2%	0 _a	0,0%	1 _a	0,3%	30	1,0%
	Erittäin huonosti	163 _a	6,7%	4 _a	2,2%	19 _a	5,1%	186	6,2%
	Melko huonosti	278 _a	11,4%	17 _a	9,5%	38 _a	10,1%	333	11,2%
	Ei hyvin eikä huonosti	553 _a	22,7%	27 _{a, b}	15,1%	53 _b	14,1%	633	21,2%
	Melko hyvin	1045 _a	43,0%	85 _{a, b}	47,5%	190 _b	50,7%	1320	44,2%
	Erittäin hyvin	363 _a	14,9%	46 _b	25,7%	74 _{a, b}	19,7%	483	16,2%
Total		2431	100,0%	179	100,0%	375	100,0%	2985	100,0%

Toinen tilastollisesti merkitsevä ero oli väittämässä ”Saen esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut”. Tässäkin yhteydessä hybridimallissa työskentelevät kokevat selkeästi saavansa enemmän palautetta onnistumisista esimieheltään verrattuna pelkkää toimisto- tai etätöitä tekeviin. Tässäkin tapauksessa merkittävyyttä lisää tilastollisen eron ilmeneminen vastausvaihtoehdon (5), täysin samaa mieltä, yhteydessä. Ks. Taulukko 4.

Taulukko 4. Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut.

		Toimistotyö		Hybridi		Etätö		Kaikki	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Saen lähiesimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut.	En osaa sanoa	54 _a	2,2%	5 _a	2,8%	9 _a	2,4%	68	2,3%
	Erittäin huonosti	258 _a	10,6%	14 _a	7,8%	31 _a	8,3%	303	10,2%
	Melko huonosti	336 _a	13,8%	21 _a	11,7%	48 _a	12,8%	405	13,6%
	Ei hyvin eikä huonosti	559 _a	23,0%	40 _a	22,3%	85 _a	22,7%	684	22,9%
	Melko hyvin	829 _a	34,1%	59 _a	33,0%	149 _a	39,7%	1037	34,7%
	Erittäin hyvin	395 _{a, b}	16,2%	40 _b	22,3%	53 _a	14,1%	488	16,3%
Total		2431	100,0%	179	100,0%	375	100,0%	2985	100,0%

Kolmanneksi teemaksi datan pohjalta nousi kysymys oman työkyvyn kokemisesta. Analyysin perusteella voidaan todeta, että oma työkyky koetaan paremmaksi etätöitä tekevien joukossa, verrattuna toimistotyötä tekeviin. Tuloksen pohjalta voidaan siis vetää johtopäätös siitä, että etätö vaikuttaa lisäävän yksilön työkykyä. Ks. Taulukko 5.

Taulukko 5. Oma työkyky ja sen kokeminen

		Toimistotyö		Hybridi		Etätyö		Kaikki	
		N	%	N	%	N	%	N	%
OMA-TYÖKYKY	En kerro	12 _a	0,5%	0 _a	0,0%	1 _a	0,3%	13	0,4%
	Huono	69 _a	2,8%	5 _a	2,8%	6 _a	1,6%	80	2,7%
	Hyvä	1966 _a	80,9%	150 _{a, b}	83,8%	328 _b	87,5%	2444	81,9%
	Keskinkertainen	384 _a	15,8%	24 _{a, b}	13,4%	40 _b	10,7%	448	15,0%
Total		2431	100,0%	179	100,0%	375	100,0%	2985	100,0%

Raporttiin nostetut kolme teemaa olivat tilastollisesti merkitsevän erilaisia ryhmien välillä. Syitä syntyneiden erojen takana on haasteellista päätellä yksi yhteen, mutta saatu kysely- ja haastatteludata avaa teemoja siinä määrin, että joitakin johtopäätöksiä voidaan vetää. Etätyötä tekevien positiivinen osuus työkykyyn nähden on linjassa saatujen haastattelutulosten kanssa. Se saattaa osin selittyä sillä, että oma aikataulutusta ja tietty etätyöhön liittyvä vapaus edesauttaa myös tehtävien loppuunsaattamista. Hybridimallissa työskentelevien näkemys saadusta positiivisesta palautteesta taas voi johtua siitä, että esimiehen on haastavaa olla systemaattisesti yhteydessä palautteenannon osalta etänä työskentelevien kanssa. Tämä nousi esiin esimieshaastatteluissa, ja selittyy sillä, että aikaresursseja tähän ei yksinkertaisesti juuri ole. Toisaalta koko ajan toimistolla työskenteleville palautteen antaminen ei välttämättä näyttäydy niin isossa roolissa, kun ajatellaan, että voidaan olla yhteydessä aina tarpeen vaatiessa. Hybridimallissa työskenteleville sitä taas saatetaan herkemmin antaa aina silloin, kun he toimistolle saapuvat. Samaan saattaa liittyä myös hybridimallissa työskentelevien kokemus siitä, että he voivat paremmin vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin, sillä jo edellä mainittu asioiden hoitaminen jouhevasti saattaa onnistua etätyötä tekeviä paremmin, kun ollaan välillä toimistollakin. Näin juoksevat asiat hoituvat ilman sähköpostijonoa. Hybridimallissa työskentelevillä on myös kuitenkin etätyön osalta olemassa myös tietty vapaus vaikuttaa siihen, mitä ja milloin he tekevät, verrattuna taas toimistolla työajanseurausjärjestelmän puitteissa toimiviin. Ristiintaulukoinnin tulokset pääosin tukevat etätyömallia sekä nostavat esiin mahdollisesti tulevaisuuden hybridimallin toimivuutta tämän tutkimuksen osalta.

4. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

4.1 Tutkimuksen tulokset

Aineistoanalyysin pohjalta voidaan todeta, että monipuolisen datan tulokset ovat keskenään linjassa. Haastattelut toivat tiettyä Likertin asteikon numerodataa syvempää tietoa syistä, kokemuksista ja asenteista numeerisen vastausdatan takana. (mm. Sutton et al. 2015) Saadut löydökset ovat myös selkeässä linjassa uusimpien suomalaisten tutkimustulosten kanssa. (Mäkikangas et al., 2020; Hakanen et al., 2021; Ruohomäki et al., 2020)

Pohjaten kysely- ja haastatteludatan analyysin tuloksiin, suurin osa Porin kaupungin työntekijöistä on siirtynyt etätyöskentelyyn hyvin ja kokevat olevansa tehokkaita, tuloksellisia ja tuottavia, mutta ovat aika ajoin jaksamisensa rajoilla, koska päivät venyvät eikä tauotus toimi. Keskittyminen työhön koetaan etänä paremmaksi, koska keskeytyksiä tulee vähemmän kuin toimistolla. Samalla kuitenkin juoksevat asiat, jotka ennen on hoidettu ns. hihasta nyppäämällä, laahaavat nyt perässä.

Esimiestyöhön, ja yleiseen tuen saamiseen ollaan pääosin tyytyväisiä, joskin enemmistö löytää etätyöohjeista ja tiedotuksesta myös parannettavaa. Etäyhteydet, esim. Teams, toimivat vastaajien mukaan hyvin, ja vapauttavat aikaa, kun esimerkiksi fyysisiä siirtymisiä ei ole. Toisaalta palavereja koetaan jo olevan liikaakin, ja niistä puuttuu tärkeä interpersoonallinen ote eli tietty läsnäolo sekä viestinnällinen kanssakäymisen tulkitseminen. (mm. Pekkola 2002)

Etätyön itsenäisyys ja aikatauluttaminen koetaan pääosin hyvänä, ja omaa tehokkuutta tukevana. Osalle etätyön vaatima itsensäjohtaminen on kuitenkin yhä paikoin haastavaa. Etätyö on kuitenkin lisännyt työhyvinvointia (pois lukien sivistysala (koulu, varhaiskasvatus ym.), koska etänä toiminen ei sovellu vastaajien mukaan opetukseen/kouluun, ja se sotii vastaajilla omaa ammatillista arvomaailmaa vastaan). Työhyvinvointia verottaa se, että ergonomia on enemmistöllä puutteellista ja huonoa, samoin työpäivän tauotuksen ongelmat ja työmatkaliikunnan puuttuminen lisää fyysisiä oireita. Ongelmia ilmenee samoin henkisellä puolella, koska osalla on havaittavissa selkeää tilanteeseen puutumista. Selkeä enemmistö kaipaa kollegoita, fyysistä läsnäoloa sekä sosiaalista kanssakäymistä, mutta samalla pieni osa kokee hyvinvointinsa kohentuneen mm. siksi, että työpaikalla vallinneen huonon työilmapiirin ja konfliktien vaikutus on nyt poistunut.

Vastauksissa ei juuri ole sukupuolisidonnaisia eroja löydettävissä. Vastaajien ikä välittyi työhön luodattavien asenteiden yhteydessä, lähinnä tietyn työmoraalin ja työkulttuurien omaksumisen myötä. Toimialakohtaisesti voidaan todeta, kyselytuloksia mukaillen, eniten etänä haluavat toimia Konsernipalveluiden ja Elymnin henkilöstö, opetustoimen tuloksia tulisi lähestyä erillisenä kokonaisuutena, koska edelleen tilanne oli todella haastava opetushenkilöstölle etäkouluun siirryttäessä, mutta lähtökohdat ovat kuitenkin huomattavan poikkeavat verrattaessa esimerkiksi hallinnolliseen tai asiantuntijatyöhön.

Ristiintaulukoinnin osalta voidaan todeta, että isoja eroja ei datan pohjalta havaittu, ja tilastollisesti merkitsevinä niitä esiintyi vain muutaman teeman osalta: työkyky, työasioihin

vaikuttaminen ja positiivinen palaute. Yhteenvedona voidaan todeta, että hybridimallissa työskentelevien kokemukset työasioihin vaikuttamisen ja positiivisen palautteen saannin osalta ovat toimistotyötä tekeviin verrattuna positiivisempia. Oma työkyky koettiin etätöitä enemmän tekevien keskuudessa paremmaksi kuin kahdessa muussa verrokkiryhmässä. Täten ristiintaulukoinnin tulokset tukevat etätöymallia sekä nostavat esiin mahdollisesti tulevaisuuden hybridimallin toimivuutta tämän tutkimuksen osalta.

4.2 Tutkimuksen luotettavuuteen ja kulkuun vaikuttaneet tekijät

Juuri julkaistujen tutkimusten mukaan pitkän ajan vaikutuksia on vielä vaikea sanoa varmaksi. (Hakanen et al., 2021) Elämme edelleen tiettyä transition aikaa etätöiden osalta, ja sitä on tehty pitkälti ns. olosuhteiden pakosta ja siitä on selvitty, koska se on ollut väliaikaista (vaikkakin pitkällä ajanjaksolla). Pitkän ajan vaikutukset työhyvinvointiin esim. ergonomian osalta alkavat vasta nyt näkyä. Samoin alun mahdollinen innostus alkaa haihtua, kun havahdutaan sosiaalisten aspektien puutteisiin sekä muihin etätöiden mahdollisiin epäkohtiin. Tästä syystä erityisesti ns. hybridimalli saakin erityistä kannatusta Porin kaupungin työntekijöiden keskuudessa. Vaihtelua on siinä, montako päivää etänä tai toimistolla halutaan olla, mutta lähtökohtaisesti enemmistö toivoo n. 2–3 etäpäivää viikossa, mutta pienempi osa 1 päivää tai peräti 5 päivää per viikko.

Tutkimusprosessin osalta on todettava, että haluttu jokaista hallintoyksikköä läpileikkaava haastattelukierros ei täysin toteutunut teknisen toimialan jäädessä ulkopuolelle. Tosin tämäkin toimiala oli edustettuna sähköisen kyselyn osalta (n. 60 osallistujaa). Samoin aiheen liiallinen generalisointi, näin heterogeenisen ryhmän osalta, oli lopulta hankalaa. Työtoimenkuvat ja tilanteet (esim. aiemmin mainittu sivistys sekä muu asiakaspalveluun pohjaava työ) ovat niin erilaisia, että paikoin yksittäinen tarkastelu toimialojen osalta olisi paikallaan. Yleistyksiä on vaikea silloin vetää, kun yksilö käsittelee tilannetta eri näkökulmista kuin enemmistö. Pitkittyneessä etätötilanteessa myös esimiehen mahdollisuudet tehdä havaintoja työn sujumisesta ja työntekijöiden hyvinvoinnista heikentyvät, jolloin etätöissä osaamisen puutteet voivat jäädä herkemmin piiloon kuin lähityössä.

Yllä mainituista huolimatta, tutkimus sujui suunnitellusti sekä pääosin aikataulussa. Se kuvaa Covid19 -pandemian tuomia muutoksia työelämään monipuolisesti, ja toivottavasti pystyy tuloksineen vaikuttamaan myös tulevaisuudessa työntekijöiden etätömahdollisuuksiin, sääntöihin sekä käytäntöihin. Toivottavasti tutkimus rohkaisee myös muita organisaatioita miettimään etätööhön liittyvien haasteiden ratkaisuja.

4.3 Best practices ja tulosten jalkautus

Etätö on ollut paljon esillä mediassa, ja siihen liittyvä ajankohtaisuutisointi on välillä yksipuolista, joko vain sen hyviä tai ongelmallisempia puolia korostavaa. Ks. Kuva 4. Ilmiö on kuitenkin huomattavasti monipuolisempi, ja kokemukset siitä yksilötasolla vaikeasti yleistettävissä.

KATSAUS: KORONA-AJAN ETÄTYÖ SUJUNUT PÄÄSÄÄNTÖISESTI HYVIN

Myönteiset kokemukset etätyöstä osoittavat, että etätyötä voitaisiin tehdä vastedes paljon enemmänkin kuin ennen koronaa. Näin toteavat Työterveyslaitoksen asiantuntijat katsausartikkelissaan.

KOLUMNIT

perjantai 24.07.2020

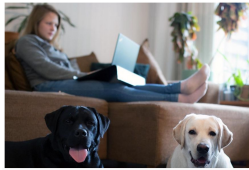
Kolumni: Etätyö on tullut jäädäkseen eli myös jatkossa työpäivän aikana laiskottelu on okei

Kuinka monta kertaa olet toimistossa välitellyt muiden katseita, kun hetken haluaisit selata somea tai pelata uutta peliä puhelimesi? Esitähkö tekeväsi töitä, vaikei työn alla ole mitään päivänpolttavaa ja tärkeää?

Korona-ajan työhyvinvointikokemukset eriytyvät

Julkaisu 13.1.2021

Tampereen korkeakoulu



Tutkimus: Yli 70 prosenttia haluaa tehdä etätöitä – Mainostoimistossa lisääntyneen etätyön vaikutukset pelkästään positiivisia

Yli 70 prosenttia työelämässä olevista haluaisi tehdä jatkossakin etätöitä. Oman työn hallinta on kasvanut, tuottavuus parantunut ja kiire vähentynyt. Joensuussa ja Helsingissä toimivassa mainostoimisto Fabrikissa korona on lisännyt jo aiemminkin runsasta etätyön tekemistä.

Etätyö on tullut jäädäkseen, mutta säännöt ovat monella työpaikalla vielä hakusessa – Asiantuntija antaa viisi vinkkiä, joista yksi on "lentotilailtapäivä"

Pandemian päättymisen jälkeenkin monet työntekijät jatkavat töitään kotona. Mutta millaiset säännöt työpaikoilla pitäisi luoda etätyön tekemiseksi?

ILMÄLLÄ



Suomalaisten työhyvinvointi kehittyi lievän myönteisesti koronakevään aikana. Työn imu lisääntyi ja työuupumuksen ydinore, krooninen väsymys, väheni. (Hakanen, J. et al. Miten suomi voi? – tutkimushanke 2020-21, Tu)

Etätyön mahdollisuuksia on hehkutettu paljon, mutta viimeistään nyt pitäisi puhua myös sen laadusta

Jaa

Kommentoi



Pauliina Karjalainen

175,702

Aamulehti

FT Pauliina Tuomi
Tampereen yliopisto
pauliina.tuomi@tuni.fi
+358408262938

21 | 29

Kuva 4. Etätyöuutisointi on usein osin jopa paikoin aihetta hypettävää.

Saatujen tutkimustulosten pohjalta voidaan kuitenkin todeta, että Porin kaupungin työntekijät ovat sopeutuneet etätyöhön hyvin (poissulkien Sivistystoimiala) ja olosuhteet kuluneen 1,5 vuoden aikana ovat olleet siinä määrin toimivia, että yleinen suhtautuminen etätyöhön tulevaisuudessa on pääosin positiivista. Kuitenkin siten, että hybridimalli saa eniten kannatusta. Onnistunut etätyön tekeminen perustuu työntekijän, esimiehen ja työnantajan väliseen luottamukseen, yhteiseen suunnitteluun ja sopimiseen sekä itseohjautuvuuteen, myös koronakriisin aikana (TTL 2021¹). TTL:n ohjeistukseen nojaten merkittävät käytänteet voidaan jakaa seuraavasti:

TYÖN ORGANISOINTI

- ”Kaikki paikalla” -kokoukset, joissa välitetään työpaikan yleistä ja yhteistä informaatiota poikkeustilanteesta ja normaalista toiminnasta. Etäyhteys otetaan tarpeen mukaan esimerkiksi kerran viikossa tai kuukaudessa.
- Ryhmän aloitus- tai uudelleenaloituskokoukset, joissa asetetaan ryhmän toiminnan tavoitteet, sovitaan yhteiset säännöt, keskustellaan yhteydenpito- ja toimintakäytännöistä sekä rakennetaan yhteishenkeä. Toteutetaan ryhmän etätyöjakson alussa, toistetaan kuukausittain etäyhteyksillä, jotka mahdollistavat osallistujien näkemisen.
- Säännölliset tarkistuskokoukset epäselvyyksien ja väärinymmärrysten oikaisemiseksi. Annetaan palautetta tiimille sekä saadaan palautetta etäjohtamisen ja etätyön toimivuudesta. Toteutetaan sekä ryhmä- että yksilökokouksina projektin tilanteen mukaan, päivittäin tai viikoittain. Järjestetään erilaisin etäyhteysvälinein, mielellään reaaliaikaisena.

¹ <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyo aika/joustava-tyo aika/etatyon-johtaminen/>

SUORITUKSEN JOHTAMINEN

- Valmennuskeskustelut työntekijän kasvun ja kehittymismahdollisuuksien kirkastamiseksi. Sovitaan toimenpiteet. Pidetään mahdollisuuksien mukaan kuukausittain videoyhteyksien välityksellä.
- Etenemiskeskustelut yksilöiden ja ryhmän kanssa. Tarkistetaan työsuunnitelmat, tunnistetaan huolet, keskustellaan etenemisestä ja asetetaan tavoitteet. Järjestetään etenemisen varmistamisen vaatimalla tavalla, mielellään joka toinen viikko videoyhteyksien välityksellä keskustellen.

LUOTTAMUKSEN RAKENTAMINEN

- Epäviralliset sosiaaliset tilaisuudet, joilla varmistetaan ja edistetään yhteisöllisyyttä, autetaan etätyöntekijöitä kokemaan yhteenkuuluvuutta ja olemaan yhteydessä muihin tiimin jäseniin. Pidetään tilanteen mukaan viikoittain videokonferenssivälineillä.

HYVINVOINTI

- Esimiehen ja työntekijän nopeat yhteydet matalalla kynnyksellä työntekijän työhyvinvoinnin ja terveyden varmistamiseksi. Toteutetaan mahdollisuuksien mukaan joka toinen päivä puhelimitse tai viestisovelluksin.

ONGELMIEN RATKAISEMINEN

- Esimerkiksi esimiehille suunnatut kysymys-vastauspalstat ja -tilaisuudet, joiden tarkoituksen on päästä kiinni huoliin ja ahdistaviin asioihin, väärinkäsityksiin ja huhuihin. Vuorovaikutus pyritään pitämään avoimena ja ryhmän yhteisöllisyyttä rakentavana. Vastaus- ja keskustelutilaisuudet järjestetään vähintään kuukausittain videoyhteyksin.
- Toimintakulttuurin kirkastamiseksi palautetaan mieleen organisaation toiminnan arvot, tavoitteet ja toimintatavat.

Edellä listattuihin TTL:n ohjeistuksen nostoihin, ja empiirisiin tutkimustuloksiin pohjaten, Porin kaupungin työntekijöiden osalta seuraavien asioiden, mitä toivotaan/vaaditaan/edellytetään, huomioiminen on ensisijaisen tärkeää:

- Esimiehiltä tavoitettavuutta ja läsnäoloa
- Työntekijöiltä itseohjautuvuutta ja oma-aloitteisuutta
- Selkeitä sääntöjä/konkreettisia rajanvetoja
- Parempaa työergonomiaa
- Sähköisen viestinnän suhteuttamista tiedonkulkuun ja yhteydenpitoon
- Hybridimallia etä- ja läsnätyötä koskien
- Työtehtävien moninaisuuden huomiomista tilaratkaisujen osalta
- Mobiilileimauksen ja työajanseurannan problematisointia
- Työtehtävien moninaisuuden ymmärtämistä, myös yksilötasolla

Esimiehiltä toivotaan tavoitettavuutta ja läsnäoloa, ja työntekijöiltä itseohjautuvuutta ja oma-aloitteisuutta. Erityisen tärkeänä pidetään selkeitä sääntöjä ja konkreettisia rajanvetoja etätyön toteutuksen ympärillä. Työergonomiaan kaivataan parannusta, ja työnantajan panostusta. Etäyhteyksien ja sähköisen viestinnän suhteuttamista tiedonkulkuun ja yhteydenpitoon

toivotaan niin sosiaalisesta kuin hyödyllisyyden ja tehokkuudenkin näkökulmista. Erityisen tärkeänä nähdään tulevat linjaukset vastaajien toivoman hybridimallin osalta, koska siinä ohjeistus tulee koskemaan niin etätyötä kuin läsnäoloa toimistolla. Vastaajien esiin nostama huoli tulevasta tilaratkaisuista edellyttää työnantajalta erityisesti työtehtävien moninaisuuden huomioimista sekä asianmukaisen työskentelytilan edellytysten täyttymistä myös yksilötasolla. Mahdollisesti käyttöön otettava mobiilileimaus, ja yleensäkin työajanseuranta etänä, vaatii selkeytystä. Työajanseuraamisen myötä on perusteltua, että tehty työ tulee näkyväksi, mutta se ei saa syödä etätyön mahdollistamaa joustavuutta ja omien työtehtävien aikatauluttamista. Etätyötä ja hybridimallia koskevan säännösten toimivuus ja onnistunut jalkautus edellyttää työtehtävien moninaisuuden ymmärtämistä, myös yksilötasolla. Kaiken kaikkiaan, uusien etätyösääntöjen tuleekin pyrkiä vähentämään muun muassa tässä tutkimuksessa esiinnousseita epäkohtia etätyön osalta, siten, että etätyön mielekkyyteen vaikuttavat osa-alueet eivät siitä kärsi.

Tutkimuksen pääasiallinen tarkoitus oli selvittää Porin kaupungin työntekijöiden etätyökokemuksia Covid19 -pandemian tuomien muutosten myötä. Tutkimustulokset koskevat siis vain yhtä kohderyhmää, mutta ovat laajemminkin generalisoitavissa (aiempien tutkimustulosten valossa), ja olisi etätyön ja sen määrittelyn tulevaisuutta ajatellen hienoa, jos empiirisiä tuloksia voitaisiin laajentaa ja hyödyntää myös muulla.

LÄHTEET

Sähköinen kyselydata, n.922 vastaajaa (tutkijan hallussa)
20 videotaltioitua Teams-haastattelua (tutkijan hallussa)

Tutkimuskirjallisuus

- Adamovich, M., Gahan, P., Olsen, J. & Mendoza, A. (2021) Exploring the adoption of virtual work: the role of virtual work self-efficacy and virtual work climate. Exploring the adoption of virtual work: the role of virtual work self-efficacy and virtual work climate, The International Journal of Human Resource Management.
- Alasuutari, P. (1999) Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Vastapaino, Tampere 1999.
- Alatalo, S., Oikarinen, E-L., Reiman, A., Tan, T-M., Heikka, E-L., Hurmelinna-Laukkanen, P., Muhos, M. & Vuorela, T. (2018) "Linking concepts of playfulness and well-being at work in retail sector," Journal of Retailing and Consumer Services, Elsevier, vol. 43(C), pages 226-233.
- Anttonen H. & Vainio H. (2010) "Towards better work and well-being: An overview", Journal of Occupational and Environmental Medicine/American College of Occupational and Environmental Medicine 52(12), 1245–1248.
- Askheim, O-P. (2003) "Empowerment as guidance for professional social work: an act of balancing on a slack rope", European Journal of Social Work. Vol.6. No.3. Routledge. 229–240.
- Downes-Le Guin, T., Baker, R., Mechling, J. & Ruyle, E. (2012) "Myths and realities of respondent engagement in online surveys." International Journal of Market Research, 54 (5), pp. 1–21.
- Eskola, J & Suoranta, J. (2003) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Jyväskylä. 6. painos. 1. painos 1998.
- Hakanen, J. et al. Miten suomi voi? – tutkimushanke 2020–21, Ttl
- Hämäläinen, J (1987) Laadullinen sosiaalitutkimus käytännössä. Johdatus laadullisen sosiaalitutkimuksen "käsiyötaitoon". Kuopion yliopiston julkaisuja. Tilastot ja selvitykset 2/1987. Sosiaalitieteiden laitos. Kuopion yliopisto. Kuopio.
- Heikkilä, T. (2008) Tilastollinen tutkimus. 7.p. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi S. & Hurme H. (2001) Tutkimushaastattelu. 2. painos. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2005) Tutki ja kirjoita. 11. p. Helsinki: Tammi.
- Kananen, J. (2008) Kvantti. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89.
- Lahtovaara, L. (2015) Työtilojen vaikutus työn tuottavuuteen ja työntekijän työhyvinvointiin – Case Logomo Byrå. Opinnäytetyö (AMK) Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma.
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A., & Melin, H (2020). Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. Psykologia, 55, 408–425.
- Miles, M-B. & Huberman, M. (1994) Qualitative data analysis: an expanded sourcebook. Sage. Thousand Oaks
- Ojala S, Pyöriä, P & Nätti, J., (2015) Ansiotyö ajasta ja paikasta riippumatta. Teoksessa Anttila Anu-Hanna, Anttila Timo, Liikanen Mirja ja Pääkkönen Hannu (toim.) Ajassa kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki, Tilastokeskus. ss. 61–72.

- Pekkola J, (2002) Etätyö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristöinä. Helsinki, Svenska handelshögskolan.
- Rocha, A. & Almeida, F. (2021) Exploring the role of organisational innovation in the time of COVID-19. *International Journal of Business Environment (IJBE)*, Vol. 12, No. 2.
- Rosso, B.D., Dekas, K.H. & Wrzesniewski, A. (2010) "On the meaning of work: A theoretical integration and review," *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Ruohomäki, V., Tuomivaara, S., Mattila-Holappa, P., Monni T-M, Perttula, P., Alanko, T. ja Toppinen Tanner, S. (2020) "Etätyö koronaepidemian hallitsemisessa sekä vaikutukset työhyvinvointiin ja töiden sujumiseen". *Psykologia* 55(05), 388–395.
- Sutela H., Pärnänen A. ja Keyriläinen M. (2019) *Digiajan työelämä*. Helsinki, Tilastokeskus.
- Sutton, A., Williams, H. & Allinson, C. (2015) "A longitudinal, mixed method evaluation of self-awareness training in the workplace", *European Journal of Training and Development*, Vol. 39 Issue: 7, pp.610-627.
- Tuomi J. & Sarajärvi A. (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

LIITE A- Puolistrukturoitu haastattelurunko/kysymykset

TEAMS Nauhoituslupa

HAASTATTELUKYSYMYSTEN RUNKO (pohjaa muokatusti teoriaan):

TAUSTAKYSYMYKSET: Kuka olet? Ikä? Työpaikka organisaatiossa? Etätyötaustasi/nykyinen tilanne?

Esimiehet

- Oletko seurannut, ja jos, miten, etätyössä olevien alaistesi
 - Tuloksellisuutta
 - Työn laatua
 - Hyvinvointia
- Millainen käsitys sinulla on etätyön vaikutuksista työntekijöidesi työskentelyyn ja yleiseen jaksamiseen?
- Oletko ollut tyytyväinen alaistesi suoriutumiseen?
- Oletko esimiehenä kokenut riittämättömyyttä vallitsevan tilanteen osalta, ja koetko itse saaneesi riittävästi tukea?
- Koetko etätyöskentelyn niin omasta esimiesasemastasi kuin työntekijöiden työskentelyn osalta positiivisena vai negatiivisena? Miksi?

Työntekijät:

- **Miten koet etätyön muuttaneen työskentelyäsi? Vai ollenkaan?** Miten kuvailisit eroa kevään ja syksyn välillä? Oletko kokenut sen mielekkäänä?
- Mitä positiivisia piirteitä nostaisit etätyöstä esiin?
- **Miten etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiisi?** Näetkö tässä eroja normaaliin toimistotyöhön verrattuna? Jos, mitä?
- Koetko joutuneesi venymään pandemian tuoman etätyömuutoksen myötä? Miksi/miten?
- Oletko kokenut ahdistuneisuutta? Miksi?
- **Ovatko pelisäännöt sinulla tiedossa, vai koetko olleesi/olevasi välillä ns. tuuliajolla?** Miksi? Ovatko säännöt/edellytykset sinusta reilut kaikille?
- **Koetko saavasi esimiestasolta riittävää tukea ja seurantaa?**
- **Miten koet ohjeistuksen ja viestinnän etätyötä koskien onnistuneen?** Esimies, HR ym.
- Mitä kaipaat toimistotyöstä?
- **Oletko kyennyt aikatauluttamaan työskentelyäsi** vai koetko päivien vain pidentyneen? Miten olet kokenut työ- ja vapaa-ajan määrittämisen?
- Oletko kokenut turhautuneisuutta oman työmäärän määrittelyn osalta? Mikä on tarpeeksi? Pitäkö etänä tavallaan ”tehdä enemmän/tulee tehtyä enemmän”?
- **Oletko saanut mielestäsi aikaan enemmän, vähemmän vai yhtä paljon kuin toimistotyössä?**
- **Oletko kaivannut työkavereita, ja miten olet kokenut oman työporukan yhteishengen toimineen etäaikana?**
- **Koetko, että olet voinut luottaa etäaikana siihen, että kaikki tekevät ns. oman osansa?** Koetko, että sinuun on luotettu?
- Oletko joutunut stressaamaan uusien työkalujen käyttöönottoa? Jos, oletko saanut tietoteknistä tukea tarvittaessa?
- **Miten olet kokenut, sen että oma koti toimii nyt myös työympäristönä?** Onko se tavallaan vapauttanut/tuonut joustavuutta vai enemmän ahdistanut? Miksi?
- Koetko, että sinulla on tarvittava välineistö käytössäsi?

- Miten koet kodin toimivan työympäristönä? Onko häiriötekijöitä, miten työergonomia on osaltasi toiminut?
- Oletko liikkunut enemmän?
- **Asenteet etätyöhön/sitä yleisesti koskien?** Nyt ja ennen epidemiaa?
- **Miten olet mielestäsi jaksanut, niin henkisesti kuin fyysisestikin?**
- **Jos etätyö olisi mahdollista jatkossa, olisitko kiinnostunut jatkamaan sitä, jos työtoimenkuvasi puitteissa, se olisi mahdollista?**
- Jos etätyö, ns. pakon sanelemana jatkuu, mitä sen toteuttamisessa tulevaisuudessa edellyttäisit/parantaisit/huomioisit?
- **Mitä epäkohtia/teemoja haluaisit etätyöskentelyä koskien saada kuuluviin? Tai vastaavasti korostaa, mikä on toiminut hyvin/ollut mielekästä?**
- **Jos itse tai joku muu kokee etätyön kuormittavana, mitä sinusta olisi yksittäisen työntekijän osalta tehtävissä/mahdollista tehdä, jotta tilanne helpottuisi?**

Avointen kysymysten Sanapilvi -generaattorin visualisoinnit



