

Jarkko Tervala

LÄHITAPIOLA POHJOISEN HENKILÖSTÖN TYYTYVÄISYYS TYÖN JOUSTAVUUTEEN JA YHTEISÖLLISYYTEEN MONIPAIKKAISEN TYÖN MALLISSA

LÄHITAPIOLA POHJOISEN HENKILÖSTÖN TYYTYVÄISYYS TYÖN JOUSTAVUUTEEN JA YHTEISÖLLISYYTEEN MONIPAIKKAISEN TYÖN MALLISSA

Jarkko Tervala
Opinnäytetyö
Kevät 2023
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Esimiestyö ja henkilöstöosaaminen

Tekijä: Jarkko Tervala

Opinnäytetyön nimi: LähiTapiola Pohjoisen henkilöstön tyytyväisyys työn joustavuuteen ja yhteisöllisyyteen monipaikkaisen työn mallissa

Työn ohjaaja: Eija Svanberg

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: Kevät 2023

Sivumäärä: 36 + 3 liitettä

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten henkilöstö kokee monipaikkaisen työn mallin tukevan työn joustavuutta sekä yhteisöllisyyttä. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimi LähiTapiola Pohjoinen. Tutkimus on tehty kevään 2023 aikana.

LähiTapiola Pohjoisen strategian 2022–2026, yhtenä pääkohtana on uudistuminen. Tämä pitää sisällään sisäisen hankkeen nimeltä Pohjoisen paras työpaikka. Tämä hanke on jaettu 12 eri tarkasteltavaan kohtaan, joista tässä työssä perehdyn kahteen. Nämä kohdat ovat monipaikkainen työ sekä yhteisöllisyys. Tässä työssä monipaikkaisella työllä tarkoitetaan työtä, jota voidaan tehdä paikasta riippumatta joustavien aikataulujen mukaan siten, että huomioidaan työn vaatimukset sekä organisaation työntekoa koskevat linjaukset. Lisäksi LähiTapiola Pohjoinen on loka-marraskuun 2022 aikana ottanut käyttöön uuden monipaikkaisen työn mallin. Tämä mahdollisti jokaista tiimiä päättämään itse, kuinka paljon he voivat tehdä etättyötä jatkossa.

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää, ja aineistonkeruumenetelmänä kyselylomaketta, jossa oli väittämäkysymyksien lisäksi myös avoin kysymys. Kysely lähetettiin sähköisesti Webropol- ohjelman avulla kaikille 139 LähiTapiola Pohjoisen työsuhteiselle työntekijälle. Vastauksia kyselyyn sain yhteensä 86, ja vastausprosentiksi muodostui 62 %.

Kyselylomakkeen tulosten mukaan voidaan sanoa, että monipaikkaisen työn malliin ollaan pääosin tyytyväisiä. Suurin osa työsuhteisista työntekijöistä koki pystyvänsä vaikuttamaan enemmän missä tekee töitä ja, että työ ja vapaa-aika on helpompi tasapainottaa uuden mallin ansiosta. Yhteisöllisyyden tunnetta kuitenkin on laskenut se, että osa työntekijöistä koki luottamuksen olevan erilaista etättyössä kuin lähityössä, ja he myös kokivat esihenkilön tavoitettavuuden ja yhteydenpidon heikentyneen.

Asiasanat: Monipaikkainen työ, yhteisöllisyys, työn joustavuus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics, Management and Human Resources

Author: Jarkko Tervala

Title of thesis: LähiTapiola Pohjoinen workers satisfaction with work flexibility and sense of community in multi-local work model

Supervisor: Eija Svanberg

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2023

Number of pages: 36 + 3 appendices

The purpose of this thesis was to investigate how the employees of the insurance company LähiTapiola Pohjoinen experience the flexibility and sense of community supported by the multi-location work model. The survey was conducted during the spring of 2023.

LähiTapiola Pohjoinen strategy 2022–2026, one of the main points is renewal. This includes an internal project called “Pohjoisen paras työpaikka”. This project is divided into 12 different areas to be examined, of which I will delve into two in this work. These points are multi-location work and community. In this work, multi-location work refers to work that can be done regardless of the location according to flexible schedules, in such a way that the requirements of the job and the organization's policies regarding work are considered. In addition, LähiTapiola Pohjoinen introduced a new multi-location work model between October and November 2022. Which allowed each team to decide for themselves how much they can do remotely work in the future.

Qualitative research was used as the research method for the thesis. The questionnaire was used as the data collection method. The questionnaire was sent via email to 137 LähiTapiola Pohjoinen employees and 86 people answered the questionnaire, the response rate was 63%.

Based on the results of the questionnaire, it can be said that employees are mostly satisfied with the multi-location work model. Most employees felt that they can influence more where they work and that it is easier to balance work and free time because of the new model. However, the sense of community has been reduced by the fact that some employees felt that trust is different between remote work and close work, they also felt that supervisors accessibility and communication have weakened.

Keywords: Multi-location work, sense of community, work flexibility

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet.....	7
2	ORGANISAATION ESITTELY	9
2.1	LähiTapiola Pohjoinen Keskinäinen Vakuutusyhtiö	9
2.2	Monipaikkaisen työn malli.....	10
2.3	Etätöiden edellytykset LähiTapiola Pohjoisessa	10
3	MONIPAIKKAINEN TYÖ	12
3.1	Lähityö.....	12
3.2	Etätö	12
3.3	Virtuaalinen työ.....	13
4	TYÖN JOUSTAVUUS MONIPAIKKAISESSA TYÖSSÄ	14
4.1	Ajallinen jousto	14
4.2	Työntekopaikan jousto	14
4.3	Tekniset välineet	15
4.4	Työ- ja vapaa-ajan tasapaino	15
5	YHTEISÖLLISYYS	16
5.1	Yhteisöllisyyden rakentuminen ja ylläpitäminen	16
5.2	Yhteisöllisyys monipaikkaisessa työssä	17
6	LAADULLINEN TUTKIMUS	18
6.1	Tutkimusmenetelmät ja tiedonkeruutapa	18
6.2	Tutkimuksen toteuttaminen	19
6.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	19
7	TULOKSET	20
7.1	Taustakysymykset.....	20
7.1.1	Liiketoiminto ja tiimi	20
7.1.2	Etätöpäivien määrä	22
7.1.3	Monipaikkaisen työn mallin pelisäännöt	23
7.2	Väittämäkysymykset.....	23
7.2.1	Yhteisöllisyys	24
7.2.2	Työn joustavuus	27
7.3	Avoin kysymys.....	30

8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	32
	LÄHTEET	34
	LIITTEET	37

1 JOHDANTO

Työ on muutoksessa, halusimme sitä tai emme. Koronapandemia on toiminut tämän muutoksen vauhdittajana, muttei suinkaan aiheuttajana. Muutoksen taustalla ovat globaalit työelämän ilmiöt kuten muun muassa digitalisaatio ja väestörakenteen muutos. Digitalisaatio muokkaa monia työprosessejamme, jonka myötä lähimmät kollegat saattavat työskennellä jopa eri paikkakunnalla. Jatkuva oppiminen ja itsensä johtamisen taidot konkretisoituvatkin täysin uudella tavalla, kun tietotyön sisällöt tuntuvat vain monimutkaistuvan. (Korhonen, Reinikainen & Jokela 2022.)

Työn digitalisoituminen on tuonut ja tulee tulevaisuudessakin tuomaan mukanaan paljon mahdollisuuksia järjestää palveluja, hallintoa ja erilaisia tehtäviä uudella tavalla. Asiakkaiden, tietojen ja työntekijöiden kohdatessa verkossa, työtä voidaan tehdä täysin uudella tavalla, riippumatta ajasta ja paikasta. (Valtiovarainministeriö 2021.)

Sullström & Uusitalo (2021) kirjoittavat Ylen uutisessa, että monilla työpaikoilla jatketaan lähi- ja etätöiden yhdistämistä tulevaisuudessakin. Monipaikkaisesta työskentelystä on tullut LähiTapiolassa osa sujuvaa ja toimivaa arkea, eikä sen hyödyistä näin haluta luopua palaamalla täysipäiväiseen työskentelyyn fyysisellä työpaikalla. LähiTapiolan organisaatiossa haetaankin nyt tasapainoa siihen, miten yhdistää esimerkiksi etätöiden joustavuus ja toimistolla työskentelyn yhteisöllisyys.

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Tässä opinnäytetyössä pyrin saamaan mahdollisimman laajasti tietoa henkilöstöltä heidän kokemuksistaan monipaikkaisen työn mallista. Pääpainona työssä on erityisesti monipaikkaisen työn mallin vaikutuksesta yhteisöllisyyteen sekä työn joustavuuteen. Lisäksi pyritään selvittämään tapoja, joilla monipaikkaisen työn mallia voidaan kehittää edellä mainittujen aiheiden osalta toimeksiantajan organisaatiossa.

Pyrin tässä työssä tarkastelemaan henkilöstön kokemuksia monipaikkaisen työn mallista liiketoiminnoittain. Huomioiden kuitenkin sen, että jos jostain liiketoiminnosta ei tule tarpeeksi vastaajia, niin tarkastelen kokemuksia kyseisen liiketoiminnan osalta kokonaisuuden mukaan. Tämä johtuu siitä, ettei yksilöllisiä vastaajia voida tunnistaa vastauksien perusteella.

Tässä opinnäytetyössä haetaan vastauksia näihin tutkimuskysymyksiin:

- Miten henkilöstö kokee nykyisen monipaikkaisen työn mallin?
- Miten monipaikkaisen työn malli tukee yhteisöllisyyttä sekä työn joustavuutta henkilöstön mielestä?

2 ORGANISAATION ESITTELY

LähiTapiola-ryhmä sai alkunsa vuonna 2012, kun Lähivakuutus ja Tapiola fuusioituivat. Organisaatio koostuu LähiTapiola Vahinkoyhtiöstä, -Henkiyhtiöstä, -Varainhoidosta, -Kiinteistövarainhoidosta, -Vaihtoehtorahastoista sekä yhdeksästätoista keskinäisestä vahinkovakuutus alueyhtiöstä. LähiTapiolan henkilöstömäärä on noin 3700, josta noin puolet työskentelee alueyhtiöissä.

2.1 LähiTapiola Pohjoinen Keskinäinen Vakuutusyhtiö

LähiTapiola Pohjoinen Keskinäinen Vakuutusyhtiö on yksi LähiTapiola-ryhmän yhdeksästätoista alueyhtiöstä. Nimensä mukaan yhtiömuoto on keskinäinen, eli asiakkaidensa omistama. LähiTapiola Pohjoinen on maantieteellisesti sekä asiakasmäärältään toiseksi suurin LähiTapiola -ryhmän alueyhtiö. Maantieteellisesti Pohjoinen alueyhtiö kattaa puolet Keski-Pohjanmaan maakunnasta ja suurimman osan Pohjois-Pohjanmaan maakunnasta. LähiTapiola Pohjoisen toimistoja löytyy monelta eri paikkakunnalta. Nämä paikkakunnat ovat Kaustinen, Haapajärvi, Kannus, Nivala, Ylivieska, Haapavesi, Kalajoki, Raahe, Muhos, Oulu (Limingantulli, Keskusta, Linnanmaa, Haukipudas) ja Pudasjärvi.

Työntekijöitä LähiTapiola Pohjoisella on 183 henkilöä. Näistä 139 on työsuhteisia ja 44 on yrittäjäsuhteisia myyntiedustajia, joita ei tässä työssä oteta huomioon. Henkilöstö on jaettu liiketoiminoittain tiimeihin toimenkuvan ja alueellisen sijainnin perusteella. Tässä tutkimuksessa liiketoimintojen tiimijako on seuraavanlainen:

- **Kotitaloudet:** Elämänturvatiimi DigiCenter ja OutBound, Elämänturvatiimi Eteläinen, Elämänturvatiimi Oulunseutu + erikoistekijät
- **Korvaus:** Korvaustoiminnot Moottorijoneuvot, Korvaustoiminnot omaisuus ja UW
- **Yritys ja Maatila:** Maatila, Yritys Eteläinen, Yritys Oulu
- **Hallinto & Tukitoiminnot:** Hallitus, HR, Markkinointi ja viestintä, Talous ja Sijoitus

2.2 Monipaikkaisen työn malli

LähiTapiola Pohjoisen monipaikkaisen työn malli sai alkunsa vuonna 2020 keväällä, juuri ennen Covid-19 pandemia. Pandemian myötä kaikki työ siirtyi etätyöksi, jonka takia mallia ei ehditty kunnolla kokeilemaan. Huhti-Toukokuussa 2022 työntekijöiden palatessa lähityöhön, vanha malli jätettiin käyttöön. Malli tarjosi kaikille työntekijöille mahdollisuuden etätyöhön työnkuvasta riippumatta maksimissaan kahtena päivänä viikossa. LähiTapiolassa kuitenkin huomattiin nopeasti, että mallia täytyy kehittää, koska tiimien välillä eroja lähi- ja etätyön mahdollisesta tekemisestä on paljon. Jotkut tiimit voivat tehdä melkein kaiken työn etänä, kun taas joidenkin tiimien työ vaatii läsnä olemista toimistolla. Esimerkiksi yritys Oulun asiakkuspäälliköt voivat tehdä melkein kaiken työn etänä, koska he pääasiallisesti auttavat asiakkaita puhelimitse tai sähköpostin välityksellä. Kun taas esimerkiksi Oulunseudun elämänturvatiimin palveluasiantuntijoiden työ vaatii lähityötä toimistoilla, koska he hoitavat toimistoille tulevia asiakkaita, toimistojen aukiolojen puitteissa.

LähiTapiola Pohjoinen on loka-marraskuun 2022 aikana ottanut käyttöön uuden monipaikkaisen työn mallin. Uusi malli mahdollisti jokaista tiimiä päättämään itse, kuinka paljon he voivat jatkossa tehdä etätyötä kuukaudessa. Työtehtävän tarpeiden mukaan etätyöskentelyn määrät voivat siis vaihdella toimenkuvittain ja tiimeittäin. LähiTapiola Pohjoinen on kuitenkin linjannut, että lähityön määrä kuukaudessa tulee olla vähintään 20 %, joka tarkoittaa noin 4–5 työpäivää (LähiTapiola Pohjoinen 2022).

2.3 Etätyön edellytykset LähiTapiola Pohjoisessa

Monipaikkaisessa työssä teemme lähi- ja etätyötä tunnistaen kuitenkin, että meillä on työtehtäviä, jotka eivät onnistu muutoin kuin lähityötä tehden, kuten esimerkiksi asiakaspalvelutehtävät toimistoilla. Työnantajalla on oikeus päättää, missä tehtävissä ja missä määrin etätyön tekeminen on mahdollista sekä onko se osaltaan suostuvainen etätyöhön yksittäisen työntekijän kohdalla syrjimättä ketään. Työtä tehdään työn tulosten ja sujuvuuden sekä työkyvyn kannalta parhaalla mahdollisella tavalla, huomioiden työtehtävien ja –roolien erilaisuus. (LähiTapiola Pohjoinen 2022.)

Etätyö edellyttää aina sitä, että työntekijän yksilötason edellytykset etätyön tekemiselle täyttyvät. Näitä ovat muun muassa riittävä ammattitaito, luotettavuus, kokemus ja motivaatio sekä kyky itsenäiseen työskentelyyn. Etätyössä onkin siis kysymys vastuun antamisesta työntekijälle ja luottamuksen osoittamisesta, joka vahvistaa sitoutumista työhön. (LähiTapiola Pohjoinen 2022.)

3 MONIPAIKKAINEN TYÖ

Monipaikkaisella työllä tarkoitetaan niin lähi-, etä- kuin virtuaalityötä. Monipaikkaisesta työstä ja etätöiden tekemisestä on muodostunut tärkeä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen osa-alue. Se mahdollistaa sekä etä- että lähityön parhaat puolet. Monipaikkainen työ on kulttuurin muutos ja yhteinen muutosmatkamme, joka vie aikaa. Opimme matkan aikana jatkuvasti uutta ja myös ympäröivä maailma muuttuu vauhdilla, ja meidän tulee vastata tähän muutokseen. (LähiTapiola Pohjoinen 2022.)

Etä- ja virtuaalinen työ vähentää kiireen tuntua ja tuo mukanaan joustoa esimerkiksi työmatkoihin. Varjopuolena näiden myötä monesti yhteisöllisyys vähenee ja työ saattaa kuormittaa puutteellisen palautumisen ja tauottamisen vuoksi.

3.1 Lähityö

Lähityö hahmotetaan usein etätöiden vastakohtaksi, lähityö viittaa työpaikalla ja työpisteellä työskentelyyn. Lähityö onkin työskentelymuoto, jossa työntekijä toimii työnantajan tarjoamassa fyysisessä tilassa sovittuna työaikana. Tällöin työnteko ja vuorovaikutus tapahtuu kasvotusten kollegoiden sekä asiakkaiden kanssa.

3.2 Etätö

Etätöillä tarkoitetaan työnantajan kanssa sovittua työnteon mallia, jossa työ tehdään joko osin tai kokonaan kotona tai sitten työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona, kahvilassa tai matkoilla. Nämä elementit voivat sisältyä myös työhön, joka on liikkuvaa tai monipaikkaista. (Työterveyslaitos 2022.)

Etätö, nykyään tavallinen työpaikan joustavuuden muoto, alkoi vastauksena 1970-luvun öljykriisiin ja kehittyi monin eri tavoin sekä toimistorakennusten sisällä että ulkopuolella. Useimmiten 40 tunnin työviikkoa koskevat vakituiset sopimukset korvattiin monilla joustavilla sopimuksilla. Kaikki nämä kehitykset ovat asettaneet uusia vaatimuksia asianosaisille työntekijöille, mutta se on tuonut myös mahdollisuuksia. (Korunka 2021.)

3.3 Virtuaalinen työ

Virtuaalisesta työstä voidaan käyttää myös nimityksiä virtuaalitiimi ja hajautettu työ. Virtuaalinen työ voi esimerkiksi olla sitä, että kaikki työntekijät ovat eri osoitteissa tai osa heistä työskentelee samassa toimipisteessä ja osa on hajallaan eri toimipisteissä. Virtuaalisessa työssä voidaankin siis hyödyntää niin lähi- kuin etätöitä. Tavallisimmin virtuaalinen työ näkyy tilanteissa, joissa osa tiimistä työskentelee samassa osoitteessa ja muutama tiimin jäsen toisessa toimipisteessä tai kotona. (Vilkman 2016, 13.)

Virtuaalinen työ on olennainen osa nykypäivän globaalia liiketoimintaympäristöä. Perinteinen kasvokkain tapahtuva viestintä korvataan usein teknologia välitteillä viestintämenetelmillä. Tällaisia on esimerkiksi puhelut, sähköpostiviestit, erilaiset Chat-ohjelmat ja videoneuvottelut. Virtuaalinen työ tarjoaa organisaatioille ja yksilöille erilaisia etuja joustavuuden ja maantieteellisen etäisyyden suhteen. (DuFrene & Lehman 2016, 6.)

4 TYÖN JOUSTAVUUS MONIPAIKKAISESSA TYÖSSÄ

Monet työelämän osa-alueet muuttuvat yhä joustavammiksi. Siirtyminen kohti lisääntyneitä työpaikan joustavuutta alkoi kiihtyä muutama vuosikymmen sitten, kun syntyi uusia joustavia työaikoja, jotka paikoin korvasivat perinteisen kello yhdeksästä viiteen työpäivän. (Korunka 2021.) Kun puhutaan työn joustavuudesta monipaikkaisessa työssä, se sisältää kolme elementtiä: ajallisen jouston, jouston työn tekemisen paikassa sekä tekniset välineet, joilla työ toteutetaan ja joiden avulla ollaan yhteydessä muihin. (Työterveyslaitos 2022.)

4.1 Ajallinen jousto

Joustava työaika mahdollistaa työntekijän itse määrittää, milloin aloittaa ja lopettaa työnteon. Toppinen-Tanner (2016, 21) kirjoittaakin, että mahdollisuus vaikuttaa itse työaikoihin lisää joustavuutta ja itseaikatauluttamisen mahdollisuutta. Sen myönteisistä vaikutuksista työn ja muun elämän tasapainoon ja ylipäänsä työhyvinvointiin on runsaasti tutkimusnäyttöä.

Toppinen-Tanner (2016, 22) jatkaakin kertomalla, että työpaikoilla kannattaa aina käydä läpi työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihin. Vaikka työtehtävät voivatkin asettaa erilaisia reunaehtoja työaikojen joustoille, niin voi olla, että ennakoitavuutta ja vaikutusmahdollisuuksia löytyy myös rajatummissa työajoissa, kuten esimerkiksi vuorotyössä.

4.2 Työntekopaikan jousto

Joustava työnteon paikka mahdollistaa työntekijän työskentelyn sekä fyysisellä työpaikalla että etänä valitsemassaan paikassa. (Michel, Kotrba, Deuling, Clark, & Baltes 2011, 10). Työn tekemisen paikka voi puolestaan vaihdella kotona suoritettavasta etätöystä monipaikkaiseen ja liikkuvaan työhön. Monipaikkaista ja liikkuvaa työtä tehdään sen takia, että työtehtävät vaativat sitä tai työntekijän niin itse haluaa. (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016.)

Tuomivaara yms. (2016) jatkavat kertomalla, että etätö on työntekijän ja työnantajan yhdessä sopima järjestely. Sekä liikkuvassa työssä että etätöyössä on oleellista se, että työskentely tapahtuu

varsinaisen päätyöpaikan ulkopuolella. Etätö ja monipaikkaisuus ovat myös sidoksissa sosioekonomiseen asemaan. Tämä tarkoittaa, että ylempillä toimihenkilöillä, johtajilla sekä asiantuntijoilla on enemmän vapauksia tehdä etätöitä kuin työntekijäammateissa.

4.3 Tekniset välineet

Työskentely voi tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa ja olla kestoaltaan ja säännöllisyydeltään hyvin vaihtelevaa. (Työterveyslaitos 2022.) Yhteinen piirre työajan sekä työntekopaikan joustolle on sähköisen tieto- ja viestintätekniiikan hyödyntäminen ja niiden keskeinen rooli työn tekemisessä. Hyödyntäessä työn joustavuutta tekemällä etätöitä täytyy siis teknisten välineiden toimia riittävän hyvin, jotta työntekeminen on mahdollista etänä.

Teknisiä välineitä on esimerkiksi tietokone, puhelin, sähköposti, Microsoft Teams:n sekä muut yhteydenpitovälineet ja sovellukset. Näiden edellä tärkeintä kuitenkin on, että etätöpaikassa on toimiva internet-yhteys, joka on yksi edellytys sille, että etätöitä voi tehdä. Internet-yhteys mahdollistaa yhteydenpidon kollegoihin sekä asiakkaisiin, lisäksi kaikki työ- ja yhteydenpitosovellukset tarvitsevat internet-yhteyttä toimiakseen.

4.4 Työ- ja vapaa-ajan tasapaino

Kaltainen ja Hakanen (2023) kertovat aiempien tutkimuksien ehdottaneen, että etätö kotoa käsin voisi olla työkalu työ- ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitämiseen. Kun työntekijät voivat itse päättää etätöiden paikasta sekä työajasta, on todennäköisempää, että etätö helpottaa tasapainottamaan työ ja vapaa-aikaa tuomalla näihin lisää joustavuutta. Mutta esimerkiksi asiantuntijatyössä työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy helposti. Työtä voidaan jatkaa työpäivän jälkeen kotona hyödyntäen älypuhelinia ja muuta tietotekniikkaa, jotta saadaan hoidettua päivältä jääneet tehtävät loppuun.

Internetistä, sähköpostista ja joissain tapauksissa jopa sosiaalisesta mediasta on tullut vakiotyökaluja työntekoon. Sähköinen ja tietotekninen yhteys työhön voi tehdä haastavaksi erottaa työn ja vapaa-ajan välin, mikä puolestaan voi edistää työn ja vapaa-ajan konflikteja. Jos ei löydetä sopivia tapoja asettaa rajoja työn ja vapaa-ajan välille, voidaan organisaatiossa kohdata tietoylimäärää, teknologiariippuvuutta sekä teknologiastressiä. (Klus & Müller 2020).

5 YHTEISÖLLISYYS

Sosiaaliset suhteet voivat vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin jopa 90-prosenttisesti, kun taas taloudelliset ja muut aineelliset resurssit vaikuttavat ilmapiiriin vain kymmenen prosentin verran. Yhteisöllisyydestä kannattaa siis pitää huolta. Hyvä yhteisöllisyys voi parantaa muun muassa työmotivaatiota, työn laatua, asiakastyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta. Hyvä yhteisöllisyys voi myös vähentää sairauspoissaoloja ja työyhteisön välisiä riitoja, joiden myötä myös työterveyskustannukset vähenvät sekä henkilöstön vaihtuvuus pienenee. (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 17.)

Vilkman (2019) kertoo yhteisöllisyyden olevan tärkeä voimavara- ja motivaatiotekijä työssä. Yhteisöllisyyteen liittyy myös luottamus, arvostuksen tunteen kokemukset, me-henki ja rakentava vuorovaikutus. Salakari (2021) kirjoittaa myös, että hyvä työilmapiiri näkyy keskinäisenä luottamuksena ja tukena, aitona auttamishaluna, toisten huomioon ottamisena, yhteishenkenä, avoimuutena ja joustavuutena. Näiden asioiden ollessa kunnossa ja hyvällä mallilla yhteisöllisyys ilmenee hyvänä fiiliksenä ja sujuvana yhteistyönä. Tällöin myös jokaisella on mahdollisuus toimia yksilöllisesti omana itsenään.

5.1 Yhteisöllisyyden rakentuminen ja ylläpitäminen

Yhteisöllisyyden rakentumisessa ja varsinkin ylläpitämisessä täytyy muistaa, ettei yhteisöllisyys ole pysyvä tila, vaan se on jatkuvassa muutoksessa. Salakari (2021) kertoo yhteisöllisyyden rakentumisen perustan olevan yksinkertaisesti erilaisuuden hyväksyminen. Tämä edellyttää todellisia kohtaamisia sekä omien erilaisten käsitysten ja ajattelutapojen koettelemista. Hän myös jatkaa, että yhteisöllisyys ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät organisaatioon sosiaalista pääomaa. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan sosiaalisia verkostoja ja niissä syntyvää luottamusta sekä vuorovaikutusta.

Muutoksia yhteisöllisyyteen voi aiheuttaa hyvin moni eri asia, kuten esimerkiksi työntekijöiden tai esihenkilöiden vaihtuvuus, luottamuksen menettäminen tai laiminlyönti sekä vuorovaikutuksen vähentyminen. Salakari (2021) kirjoittaa, että koko työyhteisön kannalta on tärkeää edistää ja ylläpitää yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, kun taas yksilötasolla on huomioitava yksilö- ja tilannekohtaiset tarpeet. Työyhteisössä yhteisöllisyydellä tarkoitetaan eräänlaista henkistä tilaa,

joka luo yhteenkuuluvuuden tunnetta, tarjoaa turvaa yhteisön jäsenille sekä auttaa hahmottamaan ympäristöä.

5.2 Yhteisöllisyys monipaikkaisessa työssä

Monipaikkaista työtä on tutkittu erityisesti viime vuosina etätyön lisääntymisen myötä. Tiimitasolla toteutettu tutkimus on keskittynyt tarkastelemaan monipaikkaisen työn vaikutusta tiimin yhteisöllisyyteen. Monipaikkaista työtä tekevien tiimien vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä tukevat selkeät tehtävät, tavoitteet ja jäsenten roolit sekä toiminnan organisointi. Tästä syystä on tärkeää, että kaikki tiimin jäsenet työskentelevät sitoutuneesti kohti tiimin yhteisiä tavoitteita. (Vătămanescu, Dinu, Stratone, Stăneiu & Vintilă 2022).

Virtuaalisessa työympäristössä kasvokkain tapahtuva kommunikointi ja muut perinteiset sosiaaliset mekanismit eivät enää vallitse, minkä vuoksi on tarpeen käyttää uusia tapoja kommunikoida sekä koordinoita tiimityötä. Tämä ei tarkoita sitä, että digitaalisella tekniikalla olisi merkitystä vain silloin, kun tiimin jäsenet työskentelevät eri paikoissa. Pikemminkin tiimien monipaikkaisuuden luonteelle on ominaista se, missä määrin digitaalisia työkaluja käytetään koordinointiin, mikä on siitä saatava tietoarvo ja kuinka yhtenäistä tiimin jäsenten vuorovaikutus on. Tässä ensisijainen haaste ei ole teknologinen monimutkaisuus, vaan ihmisten entistä suurempi monimutkaisuus ja erilaisuus (Klus & Müller 2020.)

Yksi kysymys tässä yhteydessä onkin, missä määrin luottamusta voidaan rakentaa ilman kasvokkaista kontaktia ja mitkä tekijät vaikuttavat luottamukseen monipaikkaisessa tiimissä. Lisäksi aiemmat tutkimukset osoittavat, että teknologisesti välitetyn viestinnän epäasianmukainen hallinta johtaa keskeytyksiin työntekijöiden työprosesseissa ja lisää heidän stressitasoaan. (Klus & Müller 2020).

Suhteet työkavereiden ja esihenkilöiden kanssa ja heiltä saatu tuki voivat heikentyä enemmän, kun etätyö on kokoaikaista verrattuna monipaikkaiseen työhön. Monipaikkainen työ mahdollistaa niin virtuaaliset tapaamiset kuin myös kasvokkain tapahtuvan yhdessä tekemisen ja olemisen. Tällaiset kasvokkain tapahtuvat kontaktit auttavat ja helpottavat yhteisöllisyyden rakentumista ja ylläpitämistä. (Kaltainen & Hakanen 2023).

6 LAADULLINEN TUTKIMUS

6.1 Tutkimusmenetelmät ja tiedonkeruutapa

Toteutan tutkimukseni laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, jonka analyysimenetelmänä käytän sisällönanalyysia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103) kirjoittavat, että perus analyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä, on sisällönanalyysi. He myös jatkavat, että sisällönanalyysia ei lähtökohtaisesti ohjaa mikään teoria, mutta siihen voidaan soveltaa suhteellisen vapaasti monenlaisia teoreettisia lähtökohtia. Tutkimuksessani tutkin henkilöstön kokemuksia monipaikkaisen työn mallista, joten on tärkeää saada mahdollisimman monelta henkilöstöön kuuluvalta mielipiteitä sekä kokemuksia mallista. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117). Tämä on olennaisessa osassa tutkimustani, jotta mahdollisimman moni henkilöstöön kuuluva olisi tyytyväinen monipaikkaisen työn malliin.

Selvitin tutkimuksessa tapoja, joilla monipaikkaista työtä voidaan kehittää toimeksiantajan organisaatiossa. Ennen aineiston hankintaa toimeksiantajaltani, minun täytyi perehtyä aiempiin tutkimuksiin sekä kirjallisuuteen aiheesta. Näitä etsin muun muassa Oulun yliopiston tiedekirjasto Pegasuksesta, Ellibslibrary:stä ja Google Scholarista.

Aineistonhankintasuunnitelmanani keskustelen ja käyn aiheita läpi henkilöstöjohtajan kanssa ennen lomakekyselyn julkaisua. Keskustelun avulla osaan rakentaa lomakekyselyyn oikeanlaisia kysymyksiä oikeanlaisista aiheista, juuri toimeksiantajan tarpeiden mukaan.

Tuomi & Sarajärvi (2018, luku 3.1) kirjoittavat, että lomakekyselyllä ei ole kovinkaan paljon tekemistä laadullisen tutkimuksen kanssa, mutta sitä on mahdollista käyttää myös laadullisessa tutkimuksessa. He myös jatkavat, että lomakekyselyä voidaan käyttää silloin kun kyselyyn vastanneet voidaan vastaustensa perusteella luokitella laadullisiin luokkiin. Tämän takia lomakekysely sopiikin tutkimukseeni, koska tarvitsen tutkimusaiheeni kehittämiseen paljon tietoa henkilöstöltä heidän mielipiteistänsä ja kokemuksistaan koskien monipaikkaista työtä ja sen mallia. Lomakekysely tarjoaa kaikille vastaajille samat kysymykset ja vastausvaihtoehdot. Näiden avulla pystyn luokittelemaan vastaajat laadullisiin luokkiin, joita ovat esimerkiksi täysin samaa mieltä, en osaa sanoa ja

täysin eri mieltä. Lomakekysely on myös tehokkaasti ja nopeasti toteutettavissa, koska kaikki voivat vastata kyselyyn oman aikataulun mukaisesti. Tämän takia lomakekysely on mielestäni paras tapa hankkia aineistoa tutkimukseeni.

6.2 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimuksen toteuttamiseksi laadittiin lomakekysely Webropol -ohjelmalla. Sähköisen lomakekyselyn etuina on muun muassa saavutettavuus ja helppous. Lomakekyselyyn luotiin nettilinkki, joka lähetettiin kaikille työsuhteisille työntekijöille sähköpostiin. Kaikki saivat vastata lomakekyselyyn oman aikataulun mukaisesti, eli silloin kuin heillä oli aikaa noin 10 minuuttia. Lomakekysely oli avoinna 3 viikkoa, ja siitä muistutettiin viikoin välein sähköpostilla.

Lomakekysely on myös helposti analysoitavissa sisällönanalyysia käyttäen, koska vastaukset saa koottua taulukko muotoon. Taulukoissa vastaukset ovat helposti ymmärrettävässä muodossa, sekä vastaukset on helppo avata sanalliseen muotoon viitaten taulukkoon.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus eli reliäabelius tarkoittaa tulosten tarkkuutta eli mittauksen kykyä antaa mittaustulosten toistettavuutta sekä ei-sattumanvaraisia tuloksia. Näin ollen toistettaessa mittaus saman henkilön kohdalla, saamme täsmälleen saman mittaustuloksen tutkijasta riippumatta. Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys eli validius muodostavat yhdessä kokonaisluotettavuuden mittarin.

Lomakekyselyn tuloksia käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eikä yksittäisiä vastauksia eritellä tutkimuksen raportoinnissa. Tällä varmistetaan, että jokaisen vastaajan on turvallista kertoa rehellisesti, millä tavoin he kokevat kysytyt asiat.

7 TULOKSET

7.1 Taustakysymykset

Tässä luvussa analysoidaan kyselylomakkeessa olleita taustatietokysymyksiä. Kyselylomakkeen taustakysymyksillä pyritään saamaan tietoa siitä, kuinka monta vastaajaa kyselyyn vastasi sekä missä liiketoiminnossa ja tiimissä vastaajat työskentelevät. Taustakysymyksillä myös selvitettiin, kuinka monta etätyöpäivää työntekijä tekee ja haluaisi tehdä keskimäärin viikossa. Lisäksi kysyttiin kuinka selvät tiimikohtaiset monipaikkaisen työn mallin pelisäännöt ovat.

Kyselyyn vastasi 86 työntekijää, jolloin vastausprosentiksi muodostuu noin 62 %. Kaikki liiketoiminnot ja tiimit, joissa on työsuhteisia työntekijöitä, olivat mukana kyselyssä. Vastausprosentit liiketoimintojen välillä vaihtelivat hieman. Työsuhteisten työntekijöiden vastausprosentit liiketoiminnoittain olivat, kotitalous 67 %, yritys & maatila 58 %, korvaus 50 % ja Hallinto ja tukitoiminnot 93 %.

7.1.1 Liiketoiminto ja tiimi

Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajat jaettiin liiketoiminnoittain. Taulukossa 1 vastaajat esitetään sen mukaan missä liiketoiminnossa he työskentelevät.

Taulukko 1. Missä toiminnossa työskentelet?

	n	Prosentti
Kotitalous	40	46,5%
Yritys & Maatila	18	20,9%
Korvaus	14	16,3%
Hallinto & Tukitoiminnot	14	16,3%

Liiketoiminnan valinnan jälkeen vastaajat valitsivat tiimin, jossa työskentelevät. Taulukoissa 2, 3 ja 4 vastaajat esitetään tiimeittäin. Taulukossa 2 esitetään kotitaloustiimit, taulukossa 3 yritys- & maatilatiimit sekä taulukossa 4 korvaustoiminnan tiimit. Hallinto & tukitoiminnot esitetään vain liiketoiminnoittain, koska se pitää sisällään pieniä tiimejä, joita ei voi käsitellä yksinään anonyymiyden varmentamiseksi.

Taulukko 2. Kotitaloustiimit

	n	Prosentti
Elämänturvatiimi DC & OB	13	32,5%
Elämänturvatiimi Eteläinen	8	20,0%
Elämänturvatiimi Oulun seutu ja Erikoistekijät	19	47,5%

Taulukko 3. Yritys- ja maatilatiimit

	n	Prosentti
Maatila	5	27,8%
Yritys Eteläinen	7	38,9%
Yritys Oulu	6	33,3%

Taulukko 4. Korvaustoiminnan tiimit

	n	Prosentti
Korvaustoiminto MA	6	42,9%
Korvaustoiminto Omaisuus ja UW	8	57,1%

7.1.2 Etätyöpäivien määrä

Tässä luvussa käydään läpi kysymykset 5 ja 6, joissa selvitettiin tämänhetkinen etätyöpäivien määrä ja kuinka monta etätyöpäivää haluaisi tehdä viikossa. Näiden kysymyksiä vastaukset käydään läpi yhtenä kokonaisuutena, koska kaikkien liiketoimintojen vastaukset olivat hyvin lähellä toisiaan. Vastausvaihtoehdot ovat 0–5 päivää.

Taulukko 5 esittää, kuinka monta etätyöpäivää työntekijä tällä hetkellä tekee keskimäärin viikossa. Taulukon 5 vastauksista selviää, että 98 % vastaajista tekee 0–4 etätyöpäivää viikossa, joka on linjassa monipaikkaisen työn mallin kanssa. Vastaajista 2 %:lla on kuitenkin lupa tehdä 5 etätyöpäivää viikossa.

Taulukko 5. Etätyöpäivien määrä viikossa

	n	Prosentti
0	10	11,7%
1	27	31,4%
2	16	18,6%
3	21	24,4%
4	10	11,6%
5	2	2,3%

Taulukko 6 esittää, kuinka monta etätyöpäivää työntekijä haluaisi tehdä viikossa. Vastaajista 88 % haluaisi tehdä 0–4 etätyöpäivää viikossa. Tämä on nykyisen monipaikkaisen työn mallin linjan mukainen. Loput vastaajista eli 12 % haluaisi tehdä töitä täysin etänä. Verrattaessa taulukoiden 5 ja 6 vastauksia voidaan päätellä, että noin 10 % vastaajista ei ole tyytyväisiä nykyiseen etätyön rajaukseen.

Taulukko 6. Kuinka monta etätyöpäivää haluaisi tehdä viikossa

	n	Prosentti
0	4	4,6%
1	20	23,3%
2	22	25,6%
3	17	19,8%
4	13	15,1%
5	10	11,6%

7.1.3 Monipaikkaisen työn mallin pelisäännöt

Viimeisellä taustakysymyksellä selvitettiin, kuinka hyvin vastaajat tietävät oman tiimensä monipaikkaisen työn mallin pelisäännöt. Vastausvaihtoehdot olivat 0–10, jossa 0 = ei ollenkaan selvät ja 10 = täysin selvät. Kaikkien vastaajien keskiarvo oli 9,4, josta voidaan päätellä, että tiimikohtaiset pelisäännöt ovat melkein kaikille työntekijöille selvät. Tämäkin kysymys on esitetty yhtenä kokonaisuutena, koska liiketoimintojen välillä keskiarvojen vaihtelu oli hyvin pientä.

Taulukko 7. Monipaikkaisen työn mallin pelisäännöt

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
5,0	10,0	9,4	10,0	805,0	1,2

7.2 Väittämäkysymykset

Tässä luvussa tarkastellaan ja analysoidaan tarkemmin kyselylomakkeessa olleita väittämäkysymyksiä. Väittämäkysymyksiä aiheena oli monipaikkaisen työn malli ja miten se tukee yhteisöllisyyttä sekä työn joustavuutta. Väittämiin oli mahdollista vastata numerolla 1–5. Nämä vastausvaihtoehdot tarkoittivat 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = en osaa sanoa, 4 = samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä.

7.2.1 Yhteisöllisyys

Kotitalous liiketoiminnon vastaajien vastaukset kysymykseen kahdeksan, esitetään taulukossa 8. Kaikki vastaajat kokevat vahvasti, että oma esihenkilö ja kollegat luottavat heihin. Kaikki vastaajat ovat väittämien kanssa samaa tai täysin samaa mieltä. Seuraava väite, luottamus on erilaista etätyössä kuin lähityössä jakoi mielipiteitä liiketoiminnon sisällä. Vastaajista 40 % on väitteen kanssa erimieltä, 25 % ei osaa sanoa ja 35 % samaa mieltä. Arvostuksen tunnetta kokee 90 % kotitalous liiketoiminnon vastaajista, ja 10 % ei osaa sanoa. Myös 90 % vastaajista kokee avunsaannin olevan helppoa, mutta 7,5 % ei osaa sanoa ja 2,5 % on eri mieltä.

Yhteydenpito esihenkilön kanssa on säännöllistä, koska 100 % vastaajista ovat väittämän kanssa samaa mieltä. Kollegoiden kanssa yhteydenpidon säännöllisyyttä ei osaa sano 5 % vastaajista ja 95 % vastaajista on väitteen kanssa samaa mieltä. Esihenkilö ja kollegat ovat myös hyvin tavoitettavissa, sillä 97,5 % vastaajista on vastannut olevansa samaa mieltä. Molemmissa väitteissä kuitenkin 2,5 % ei osaa sanoa ovatko esihenkilö ja kollegat hyvin tavoitettavissa. Viimeinen väittämä koskien yhteisöllisyyttä on viestinnän ajankohtaisuus ja selkeys. 87,5 % vastaajista on sitä mieltä, että viestintä on ajankohtaista ja selkeää, 7,5 % ei osaa sanoa ja 5 % on eri mieltä.

Taulukko 8. Kotitalous yhteisöllisyys

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Esihenkilö luottaa minuun	0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	70,0%	4,7	5,0
Kollegat luottavat minuun	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	4,8	5,0
Luottamus on erilaista etätyössä kuin lähityössä	17,5%	22,5%	25,0%	25,0%	10,0%	2,9	3,0
Minua arvostetaan	0,0%	0,0%	10,0%	45,0%	45,0%	4,4	4,0
Avunsaanti on helppoa	0,0%	2,5%	7,5%	37,5%	52,5%	4,4	5,0
Yhteydenpito esihenkilön kanssa on säännöllistä	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	4,6	5,0
Yhteydenpito kollegoiden kanssa on säännöllistä	0,0%	0,0%	5,0%	42,5%	52,5%	4,5	5,0
Esihenkilö on hyvin tavoitettavissa	0,0%	0,0%	2,5%	37,5%	60,0%	4,6	5,0
Kollegat on hyvin tavoitettavissa	0,0%	0,0%	2,5%	40,0%	57,5%	4,6	5,0
Viestintä on ajankohtaista ja selkeää	0,0%	5,0%	7,5%	45,0%	42,5%	4,3	4,0

Yritys ja maatalous liiketoiminnon vastaukset kysymykseen kahdeksan on esitetty taulukossa 9. Liiketoiminnon työntekijät kokevat vahvasti, esihenkilön ja kollegoiden luottamuksen. Väittämien kanssa 100 % on samaa mieltä, ja tarkemmin täysin samaa mieltä esihenkilön luottamuksen

kanssa on 89 % ja 83 % kollegoiden luottamuksen kanssa. Väittämä luottamus on erilaista etätyössä kuin lähityössä on jakanut yritys ja maatala liiketoiminnassakin vastaajia. Vastaajista 54,5 % on eri mieltä, 22,2 % ei osaa sanoa ja 22,3 % samaa mieltä. Minua arvostetaan, väitteen kanssa samaa mieltä on 94,4 % vastaajista ja 5,6 % ei osaa sanoa. Avunsaannin kaikki vastaajista kokee olevan helppoa. 61,1 % on väitteen kanssa samaa mieltä ja 38,9 % täysin samaa mieltä.

Yhteydenpidon esihenkilön ja kollegoiden kanssa 83,3 % kokee olevan hyvällä tasolla ja 16,7 % on väittämän kanssa eri mieltä. Samalla 100 % vastaajista kokee, että esihenkilö ja kollegat ovat hyvin tavoitettavissa. Yritys ja maatala liiketoiminnon työntekijöistä 83,3 % kokee viestinnän olevan ajankohtaista ja selkeää. Eri mieltä väitteen kanssa on loput 16,7 %.

Taulukko 9. Yritys ja maatala yhteisöllisyys

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Esihenkilö luottaa minuun	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	88,9%	4,9	5,0
Kollegat luottavat minuun	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	83,3%	4,8	5,0
Luottamus on erilaista etätyössä kuin lähityössä	33,3%	22,2%	22,2%	16,7%	5,6%	2,4	2,0
Minua arvostetaan	0,0%	0,0%	5,6%	61,1%	33,3%	4,3	4,0
Avunsaanti on helppoa	0,0%	0,0%	0,0%	61,1%	38,9%	4,4	4,0
Yhteydenpito esihenkilön kanssa on säännöllistä	0,0%	16,7%	0,0%	44,4%	38,9%	4,1	4,0
Yhteydenpito kollegoiden kanssa on säännöllistä	0,0%	16,7%	0,0%	38,9%	44,4%	4,1	4,0
Esihenkilö on hyvin tavoitettavissa	0,0%	0,0%	0,0%	55,6%	44,4%	4,4	4,0
Kollegat on hyvin tavoitettavissa	0,0%	0,0%	0,0%	44,4%	55,6%	4,6	5,0
Viestintä on ajankohtaista ja selkeää	5,6%	11,1%	0,0%	72,2%	11,1%	3,7	4,0

Korvaus liiketoiminnon vastaajien vastaukset ovat taulukossa 10. Ensimmäisen väittämän vastaajista 7,1 % ei osaa sanoa luottaako esihenkilö heihin. Loput eli 92,9 % kokee esihenkilön luottavan heihin. Kaikki vastaajista kokevat, että kollegat luottavat heihin. Tarkemmin jaettuna 50 % on väittämän kanssa samaa mieltä ja 50 % täysin samaa mieltä. Vastaajista 21,4 % kokee luottamuksen olevan erilaista etätyössä kuin se on lähityössä, 14,3 % ei osaa sanoa ja 64,3 % ei koe työntekepaikan vaikuttavan luottamukseen. Arvostetuksi tulemisen tunnetta kokee 71,4 % vastaajista, joista

35,7 % vastasi samaa mieltä ja 35,7 % täysin samaa mieltä. Loput vastaajista 28,6 % eivät osanneet sanoa kokevatko he, että heitä arvostetaan. Vastaajista 85,7 % kokee avunsaannin olevan helppoa, 7,1 % ei osaa sanoa ja 7,2 % on eri mieltä.

Vastaajista puolet eli 50 % on sitä mieltä, ettei säännöllistä yhteydenpitoa esihenkilön kanssa ole. Vastaajista 14,3 % ei osaa sanoa ja 35,7 % on samaa mieltä eli yhteydenpito esihenkilön kanssa on säännöllistä. Kollegoiden välistä yhteydenpitoa 92,9 % pitää säännöllisenä ja 7,1 % on väittämästä eri mieltä. ”Esihenkilö on hyvin tavoitettavissa” väittämän kanssa 35,7 % on samaa mieltä, 21,4 % ei osaa sanoa ja 42,9 % on eri mieltä. Kaikki vastaajat kokevat, että kollegat ovat hyvin tavoitettavissa. Viestinnän kokee 85,7 % vastaajista ajankohtaiseksi ja selkeäksi. Vastaajista 7,1 % ei osaa sanoa ja 7,2 % on eri mieltä.

Taulukko 10. Korvaus yhteisöllisyys

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Esihenkilö luottaa minuun	0,0%	0,0%	7,1%	28,6%	64,3%	4,6	5,0
Kollegat luottavat minuun	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	4,5	4,5
Luottamus on erilaista etätyössä kuin lähityössä	7,2%	57,1%	14,3%	7,1%	14,3%	2,6	2,0
Minua arvostetaan	0,0%	0,0%	28,6%	35,7%	35,7%	4,1	4,0
Avunsaanti on helppoa	0,0%	7,2%	7,1%	57,1%	28,6%	4,1	4,0
Yhteydenpito esihenkilön kanssa on säännöllistä	0,0%	50,0%	14,3%	28,6%	7,1%	2,9	2,5
Yhteydenpito kollegoiden kanssa on säännöllistä	0,0%	7,1%	0,0%	42,9%	50,0%	4,4	4,5
Esihenkilö on hyvin tavoitettavissa	0,0%	42,9%	21,4%	21,4%	14,3%	3,1	3,0
Kollegat on hyvin tavoitettavissa	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	4,4	4,0
Viestintä on ajankohtaista ja selkeää	0,0%	7,2%	7,1%	78,6%	7,1%	3,9	4,0

Hallinnon ja tukitoimintojen vastaukset kahdeksanteen kysymykseen ovat taulukossa 11. Vastaajat ovat ensimmäisistä väittämistä sitä mieltä, että he kokevat esihenkilön ja kollegoiden luottavan heihin. Molemmista väittämistä vastausprosentit ovat samat, samaa mieltä 21,4 % ja täysin samaa mieltä 78,6 %. Vastaajista 57,1 % kokee luottamuksen olevan samanlaista etätyössä kuin lähityössä, 14,3 % ei osaa sanoa ja 28,6 % on samaa mieltä väittämän kanssa. Vastaajista 92,9 % kokee, että heitä arvostetaan. Kuitenkin 7,1 % vastaajista on täysin eri mieltä väittämän kanssa. Eli

on sitä mieltä, ettei tunne arvostetuksi tulemisen tunnetta. Avunsaannin helpoksi kokee vastaajista 92,9 % ja 7,1 % ei osaa sanoa.

Kaikki vastaajat ovat sitä mieltä, että yhteydenpito on säännöllistä esihenkilön ja kollegoiden kanssa. Molemmista väittämistä on samat vastausprosentit, jotka ovat 35,7 % on samaa mieltä ja 64,3 % täysin samaa mieltä. Vastaajat ovat myös sitä mieltä, että esihenkilö ja kollegat ovat hyvin tavoitettavissa. Vastaajista 71,4 % on täysin samaa mieltä, että esihenkilö on hyvin tavoitettavissa ja 28,6 % on samaa mieltä. Täysin samaa mieltä väittämän ”kollegat ovat hyvin tavoitettavissa” kanssa on 57,1 % ja samaa mieltä 42,9 %. Viestinnän olevan ajankohtaista ja selkeää kokee 92,9 % vastaajista, joista 28,6 % on täysin samaa mieltä ja 64,3 % samaa mieltä. Vastaajista 7,1 % ei osaa sanoa.

Taulukko 11. Hallinto ja tukitoiminnot yhteisöllisyys

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Esihenkilö luottaa minuun	0,0%	0,0%	0,0%	21,4%	78,6%	4,8	5,0
Kollegat luottavat minuun	0,0%	0,0%	0,0%	21,4%	78,6%	4,8	5,0
Luottamus on erilaisista etätyössä kuin lähityössä	21,4%	35,7%	14,3%	14,3%	14,3%	2,6	2,0
Minua arvostetaan	7,1%	0,0%	0,0%	42,9%	50,0%	4,3	4,5
Avunsaanti on helppoa	0,0%	0,0%	7,1%	50,0%	42,9%	4,4	4,0
Yhteydenpito esihenkilön kanssa on säännöllistä	0,0%	0,0%	0,0%	35,7%	64,3%	4,6	5,0
Yhteydenpito kollegoiden kanssa on säännöllistä	0,0%	0,0%	0,0%	35,7%	64,3%	4,6	5,0
Esihenkilö on hyvin tavoitettavissa	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	71,4%	4,7	5,0
Kollegat on hyvin tavoitettavissa	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	57,1%	4,6	5,0
Viestintä on ajankohtaista ja selkeää	0,0%	0,0%	7,1%	64,3%	28,6%	4,2	4,0

7.2.2 Työn joustavuus

Kotitalous liiketoiminnon vastaajista 87,5 % on sitä mieltä, että monipaikkaisen työn mallin vuoksi heillä on mahdollisuus vaikuttaa enemmän missä he töitä tekevät. Vastaajista 5 % ei osaa sanoa ja 7,5 % on eri mieltä. Vastaajista 62,5 % kokee myös, että he voivat vaikuttaa enemmän, milloin tekevät töitä. Kun taas 7,5 % ei osaa sanoa ja 30 % on sitä mieltä, etteivät voi vaikuttaa enemmän, milloin tekevät töitä. Työ ja vapaa-aika on helpompi tasapainottaa vastasi 90 % vastaajista, 7,5 % ei osaa sanoa ja 2,5 % on eri mieltä.

Monipaikkaisen työn mallin vuoksi vastaajista 80 % kokee työtehokkuuden kasvaneen, ja 15 % ei osaa sanoa sekä 5 % on eri mieltä. Vastaajista 82,5 % kokee työn joustavuuden olevan tasavertaista tiimien sisällä, 10 % ei osaa sanoa ja 7,5 % on sitä mieltä, ettei se ole tasavertaista. Viimeiseen väittämän kanssa samaa mieltä on 82,5 % vastaajista, 12,5 % ei osaa sanoa ja 5 % on eri mieltä. Kotitalous liiketoiminnon vastaukset kysymykseen yhdeksän on taulukossa 12.

Taulukko 12. Kotitalous työn joustavuus

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa enemmän missä teen töitä	0,0%	7,5%	5,0%	35,0%	52,5%	4,3	5,0
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa enemmän milloin teen töitä	5,0%	25,0%	7,5%	37,5%	25,0%	3,5	4,0
Työ ja vapaa-aika on helpompi tasapainottaa	0,0%	2,5%	7,5%	37,5%	52,5%	4,4	5,0
Työtehokkuuteni on kasvanut	0,0%	5,0%	15,0%	30,0%	50,0%	4,3	4,5
Työnjoustavuus on tasavertaista tiimin sisällä	0,0%	7,5%	10,0%	42,5%	40,0%	4,2	4,0
Minulla on tarvittavat tekniset välineet työntekemiseen	0,0%	5,0%	12,5%	30,0%	52,5%	4,3	5,0

Yritys ja maatila liiketoiminnon vastaajista kaikki kokevat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa enemmän missä tekevät töitä. Vastaajista 77,8 % on täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 22,2 % samaa mieltä. Vastaajista 66,7 % on sitä mieltä, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa enemmän myös, milloin tekevät töitä. Toisaalta 33,3 % vastaajista kokee, etteivät voi vaikuttaa enempää, milloin tekevät töitä. Työ ja vapaa-ajan tasapainotus on helpompaa 94,5 % vastaajan mielestä, ja 5,5 % vastaajan mielestä ei.

Vastaajista 77,8 % kokee, että työtehokkuus on kasvanut, 16,7 % ei osaa sanoa ja 5,5 % on täysin eri mieltä väittämän kanssa. Yritys ja maatila liiketoiminnossa 83,3 % vastaajista kokee työn joustavuuden olevan tasavertaista oman tiimin sisällä. Toisaalta 5,6 % ei osaa sanoa ja 11,1 % on sitä mieltä, että työn joustavuus ei ole tasavertaista. Vastaajista 94,5 % on samaa mieltä väittämän ”minulla on tarvittavat tekniset välineet työntekemiseen” kanssa, ja 5,5 % eri mieltä. Nämä yritys ja maatila liiketoiminnon vastaukset kysymykseen yhdeksän on taulukossa 13.

Taulukko 13. Yritys ja maatala työn joustavuus

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa enemmän missä teen töitä	0,0%	0,0%	0,0%	22,2%	77,8%	4,8	5,0
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa enemmän milloin teen töitä	11,1%	22,2%	0,0%	27,8%	38,9%	3,6	4,0
Työ ja vapaa-aika on helpompi tasapainottaa	0,0%	5,5%	0,0%	38,9%	55,6%	4,4	5,0
Työtehokkuuteni on kasvanut	5,5%	0,0%	16,7%	22,2%	55,6%	4,2	5,0
Työnjoustavuus on tasavertaista tiimin sisällä	0,0%	11,1%	5,6%	38,9%	44,4%	4,2	4,0
Minulla on tarvittavat tekniset välineet työntekemiseen	0,0%	5,5%	0,0%	27,8%	66,7%	4,6	5,0

Kaikkien korvausliiketoiminnon vastaajien mielestä monipaikkaisen työn malli on antanut mahdollisuuden vaikuttaa enemmän missä töitä tekee. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa on 57,1 % ja samaa mieltä 42,9 %. Samat vastausprosentit ovat myös toisessa väittämässä, mutta eri kohdassa. 57,1 % kokee, ettei heillä ole mahdollisuutta vaikuttaa enemmän, milloin tekevät töitä, ja 42,9 % vastaajista kokee olevan enemmän mahdollisuutta vaikuttaa. Vastaajista 92,9 % on samaa tai täysin samaa mieltä väittämän ”Työ ja vapaa-aika on helpompi tasapainottaa” kanssa, ja 7,1 % vastaajista on eri mieltä.

Työtehokkuuden kasvaneeksi monipaikkaisen työn mallin vuoksi kokee 64,3 % vastaajista, 28,6 % ei osaa sanoa ja 7,1 % on eri mieltä. Vastaajista 64,3 % kokee työn joustavuuden olevan tasavertaista tiimin sisällä, mutta 21,4 % ei osaa sanoa ja 14,3 % on eri mieltä. Tarvittavat tekniset välineet työntekemiseen on 92,9 % vastaajista, ja 7,1 % ei osaa sanoa. Taulukko 14 esittää korvaus liiketoiminnon vastaukset kysymykseen yhdeksän.

Taulukko 14. Korvaus työn joustavuus

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa enemmän missä teen töitä	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	57,1%	4,6	5,0
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa enemmän milloin teen töitä	0,0%	57,1%	0,0%	35,7%	7,2%	2,9	2,0
Työ ja vapaa-aika on helpompi tasapainottaa	0,0%	7,1%	0,0%	50,0%	42,9%	4,3	4,0
Työtehokkuuteni on kasvanut	0,0%	7,1%	28,6%	21,4%	42,9%	4,0	4,0
Työnjoustavuus on tasavertaista tiimin sisällä	0,0%	14,3%	21,4%	35,7%	28,6%	3,8	4,0
Minulla on tarvittavat tekniset välineet työntekemiseen	0,0%	0,0%	7,1%	42,9%	50,0%	4,4	4,5

Hallinnon ja tukitoimintojen vastaajat ovat samaa mieltä ensimmäisen väitteen kanssa. Täysin samaa mieltä on 71,4 % ja samaa mieltä 28,6 %. Toisen väittämän vastaukset eivät enää ole noin yhteneväiset. Vastaajista 57,1 % kokee, että heillä on enemmän mahdollisuutta vaikuttaa milloin tekevät töitä, 7,1 % ei osaa sanoa ja 35,8 % on eri mieltä väittämän kanssa. Monipaikkaisen työn mallin vuoksi työ ja vapaa-ajan tasapainotus on helpompaa 92,9 % vastaajan mielestä, mutta 7,1 % on eri mieltä.

Väittämän ”työtehokkuuteni on kasvanut” kanssa samaa tai täysin samaa mieltä on 78,6 % hallinnon ja tukitoimintojen vastaajista, kun taas 14,3 % ei osaa sanoa ja 7,1 % on väittämän kanssa eri mieltä. Vastaajista 92,8 % kokee työn joustavuuden olevan tasavertaista tiimin sisällä, ja 7,2 % on väittämästä täysin eri mieltä. Samaa mieltä viimeisen väittämän kanssa on 85,7 % vastaajista, joista 64,3 % on täysin samaa mieltä ja 21,4 % on samaa mieltä. Eri mieltä viimeisen väittämän kanssa on 14,3 % vastaajista. Hallinnon ja tukitoimintojen vastaajien vastaukset kysymykseen yhdeksän on taulukossa 15.

Taulukko 15. Hallinto ja tukitoiminnot työn joustavuus

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa enemmän missä teen töitä	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	71,4%	4,7	5,0
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa enemmän milloin teen töitä	7,2%	28,6%	7,1%	35,7%	21,4%	3,4	4,0
Työ ja vapaa-aika on helpompi tasapainottaa	0,0%	7,1%	0,0%	42,9%	50,0%	4,4	4,5
Työtehokkuuteni on kasvanut	0,0%	7,1%	14,3%	28,6%	50,0%	4,2	4,5
Työnjoustavuus on tasavertaista tiimin sisällä	7,2%	0,0%	0,0%	35,7%	57,1%	4,4	5,0
Minulla on tarvittavat tekniset välineet työntekemiseen	0,0%	14,3%	0,0%	21,4%	64,3%	4,4	5,0

7.3 Avoin kysymys

Avoimessa kysymyksessä vastaajilla oli vapaa sana monipaikkaisen työn mallista, vastauksia avoimeen kysymykseen saatiin 29. Palaute, jota avoimeen kysymykseen tuli oli pääosin positiivista, mutta myös muutama negatiivinen. Tässä muutama lainaus vastauksista, kaikki vastaukset liitteenä 3.

”Arvostan kyllä paljon työntekijänä tämänhetkistä monipaikkaisen työn mallia ja miten sitä on sovellettu eri tiimeissä työnkuvaan sopivalla tavalla. Tuo mielekkyyttä työhön paljon.”

”On todella helpotus perheelliselle ihmiselle. Auttaa jaksamisessa ja palautumisessa.”

” Välttämätöntä nykyaikaisessa työyhteisössä. Lähtemätön osa työ kulttuuria, lisää ja edellyttää työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa.”

”Miksi osa saa tehdä 100 % etätöitä, miksi samat ohjeet eivät koske kaikkia.”

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Lähdin tässä tutkimuksessa vastaamaan kahteen tutkimuskysymykseen, jotka olivat ”miten henkilöstö kokee nykyisen monipaikkaisen työn mallin?” ja ”Miten monipaikkaisen työn malli tukee yhteisöllisyyttä sekä työn joustavuutta henkilöstön mielestä?” Tutkimuskysymyksiin etsittiin vastauksia kyselylomakkeen avulla, johon vastasi yhteensä 86 henkilöä.

Kyselylomakkeen tulokset olivat pääosin positiivisia ja ennakoituja, verrattuna aiempiin kyselyihin, joita organisaatiossa on pidetty. Taustakysymyksistä merkittävämpänä tuloksena oli se, että työntekijöiden nykyinen etätyöpäivien määrä viikossa vastaa suurelta osin siihen, mitä he haluavat tehdä. Kuitenkin 11 % vastaajista haluaisi tehdä jopa viisi päivää viikossa etätöitä, ja näin muuttaa nykyistä monipaikkaisen työn mallia.

Ensimmäisenä väittämäkysymys liittyi yhteisöllisyyteen ja siihen miten monipaikkaisen työn malli tukee sitä. Esihenkilön ja kollegoiden osoittama luottamus on organisaatiossa todella hyvällä tasolla, koska yksikään vastaaja ei ollut asiasta eri mieltä. Toisaalta merkittävämpänä kohtana tässä väittämäkysymyksessä oli, että koko organisaation vastaajista 29 % kokee luottamuksen olevan erilaista etätyössä kuin lähityössä. Tässä väittämässä on kuitenkin otettava huomioon pieni virhemarginaali, koska vastausvaihtoehdot ovat tässä väittämässä toisinpäin kuin missään muussa. Toinen merkittävä asia on, etteivät kaikki vastaajat koe tulevansa arvostetuksi. Näihin kahteen asiaan tulisi puuttua ja yrittää löytää jonkinlaisia ratkaisuita. Toisena huomiona esihenkilön yhteydenpidon säännöllisyys, sekä tavoitettavuus ja viestinnän ajankohtaisuus ja selkeys ovat hieman muita kohtia jäljessä. Tähän syynä voi olla esimerkiksi viestintäkanavien paljous, on sähköposti, puhelut, viestit, Microsoft Teams ja Intra.

Toinen väittämäkysymys koski työn joustavuutta ja monipaikkaisen työn mallin vaikutusta siihen. Tässä väittämäkysymyksessä on paljon vaihtelua liiketoiminta ja tiimikohtaisesti, koska työtehtäviä ja -rooleja on monia erilaisia. Näistä osalla on mahdollisuus vaikuttaa milloin ja missä tekevät töitä, kun taas toiset tehtävät ovat sidottuja aikaan ja paikkaan. Kuitenkin suurin osa vastaajista 94,2 % on sitä mieltä, että he voivat vaikuttaa enemmän missä tekevät töitä. Kun taas vastaajista väittämän mahdollisuus vaikuttaa milloin teen töitä, kanssa samaa mieltä oli vain 59,3 %. Eli suurimmalla osalla vastaajista ei ole niinkään mahdollisuutta vaikuttaa milloin tekevät töitä, mutta heillä on kui-

tenkin mahdollisuus vaikuttaa missä tekevät. Tiimin sisäiset erilaiset työroolit ja -tehtävät vaikuttavat myös siihen, että organisaatio tasolla 9,3 % vastaajista kokee, ettei työn joustavuus ole tasavertaista tiimin sisällä.

Avoimessa kysymyksessä suurin osa vastauksista oli positiivisia. Vastaajat olivat tyytyväisiä nykyiseen monipaikkaisen työn malliin ja sen tuomiin joustoihin etenkin työntekopaikassa, jonka kautta työ ja vapaa-aika on helpompi tasapainottaa. Vastauksissa kuitenkin nousi esiin myös, että yhteisöllisyys kärsii ja avoin palautteen antaminen on loppunut, lisäksi myös ihmeteltiin miksi jotkut saavat tehdä 100 % etätyötä.

LÄHTEET

DuFrene, Debbie & Lehman, Carol 2016. Managing virtual teams. Toinen painos. Pro Quest Ebook Central. Hakupäivä 25.1.2023. Vaatii käyttöoikeuden. <https://ebookcentral-proquest-com.ezp.oamk.fi:2047/lib/oamk-ebooks/reader.action?docID=4388939>

Kaltainen, Janne & Hakanen, Jari 2023. Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. Springer Link 26.1.2023. Hakupäivä 01.02.2023. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-023-04250-8>

Klus, Milan & Müller, Julia 2020. Identifying Leadership Skills Required in the Digital Age. CESifo working paper No. 8180. Hakupäivä 17.03.2023. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3564861

Korhonen, Heikki, Reinikainen Jyrki & Jokela Mikael 2022. Valtio edistää monipaikkaista työku-
ltuuria. Valtiolla.fi. Hakupäivä 18.1.2023. <https://www.valtiolla.fi/valtio-edistaa-monipaikkaista-tyokulttuuria/>

Korunka, Christian 2021. Flexible working practices and approaches: psychological and social im-
plications. Ebscohost ebooks. Hakupäivä 28.11.2022. Vaatii käyttöoikeuden. s. V [https://web-s-ebscohost-com.ezp.oamk.fi:2047/ehost/ebookvie-
wer/ebook/bmxIYmtfXzMwNzI2ODRfX0FO0?sid=38fadd26-17d0-43fd-a9f4-35d3b7a8feed@re-
dis&vid=0&format=EB&rid=1](https://web-s-ebscohost-com.ezp.oamk.fi:2047/ehost/ebookviewer/ebook/bmxIYmtfXzMwNzI2ODRfX0FO0?sid=38fadd26-17d0-43fd-a9f4-35d3b7a8feed@re-dis&vid=0&format=EB&rid=1)

LähiTapiola Pohjoinen 2022. Intranet. Sisäinen lähde. Hakupäivä 15.12.2022.

Michel, Jesse, Kotrba, Lindsey, Deuling, Jacqueline, Clark, Malissa & Baltes, Boris 2011. Anteced-
ents of work-family conflict: A meta-analytic review. Journal of Organizational Behaviour, 32 (5),
689–725. Hakupäivä 16.1.2023. <https://www.jstor.org/stable/pdf/41415695.pdf>

Repo, Siina, Ravantti, Elina & Pääkkönen, Rauno 2015. Johda tuottavasti – opas työhyvinvoinnin
ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Työterveyslaitos. Hakupäivä 12.12.2022.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134834/Johda%20tuotta-vasti%20%e2%80%93%20Opas%20ty%c3%b6hyvinvoinnin%20ja%20tuottavuuden%20lis%c3%a4%c3%a4miseksi%20esimiesty%c3%b6n%20keinoin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salakari, Minna 2021. Yhdessä onnistumme – yhteisöllisyys on työn voimavara. Talk Turun ammattikorkeakoulu 18.11.2021. Hakupäivä 22.11.2022. <https://talk.turkuamk.fi/puheenvuoroja/yhdessa-onnistumme-yhteisollisyys-on-tyon-voimavara/>

Sullström, Heidi & Uusitalo, Kaisa 2021. Etätö toi tietotyöläisen arkeen joustoa, eikä siitä haluta luopua – moni työnantaja hakee nyt mallia etätöön ja läsnäolon yhdistämiseen. Yle 11.10.2021. Hakupäivä 25.1.2023. <https://yle.fi/a/3-12133518>

Toppinen-Tanner, Salla (toim.) 2016. Työ ja elämä – Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Joustavuus työajoissa. Työterveyslaitos. Hakupäivä 16.1.2023 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Ty%C3%B6%20ja%20el%C3%A4m%C3%A4.pdf>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomivaara, Seppo, Ropponen, Annina & Kandolin, Irja 2016. Jousto-opas – Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Työterveyslaitos. Hakupäivä 16.1.2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työterveyslaitos. Joustava työaika. Hakupäivä 17.11.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika>

Valtiovarainministeriö 2021. Monipaikkaisen työn edistäminen. Hakupäivä 18.1.2023 <https://vm.fi/monipaikkaisen-tyon-edistaminen>

Vătămănescu, Elena--Mădălina, Dinu, Elena, Stratone, Mădălina-Elena, Stăneiu, Roxana-Maria & Vintilă, Florina 2022. Adding knowledge to virtual teams in the new normal: From leader-team communication towards the satisfaction with teamwork. Sustainability, 14 (11), 6424. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/11/6424>

Vilkman, Ulla 2016. Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro. Hakupäivä 25.1.2023. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezp.oamk.fi:2047/teos/DAEBIXC-TEB#/kohta:1\(\(20\)Et\(\(e4\)johtaminen\(\(20\)\(\(2012\)\(\(20\)mit\(\(e4\)\(\(20\)se\(\(20\)on?/piste:t4O](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezp.oamk.fi:2047/teos/DAEBIXC-TEB#/kohta:1((20)Et((e4)johtaminen((20)((2012)((20)mit((e4)((20)se((20)on?/piste:t4O)

Vilkman, Ulla 2019. Etätyön ja monipaikkaisuuden vaikutukset yhteisöllisyyteen. Timanttia Blogi. Hakupäivä 16.1.2023. <https://timanttia.fi/etatyon-ja-monipaikkaisuuden-vaikutukset-yhteisollisyyteen/>

LIITTEET

- 1 Kyselyn saateviesti
- 2 Kyselylomake
3. Avoimen kysymyksen vastaukset

Hei Pohjoinen!

Yritystiimissä opintojen ohella työskentelevä Jarkko Tervala on tekemässä opinnäytetyötä, jossa hän tutkii monipaikkaiseen työhön liittyviä kokemuksia LähiTapiola Pohjoisessa. Tule mukaan rakentamaan Pohjoisen parasta työpaikkaa ja vastaa opinnäytetyökyselyyn!

Kyselyyn vastaaminen

Aikaa kyselyyn vastaamiseen on hyvä varata noin 10 minuuttia

Kyselyn vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti

Vastaa kyselyyn tästä: <https://link.webpolsurveys.com/S/AA2FDBB61A7A3C25>

Vastaathan kyselyyn 5.3. mennessä.

Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan tavarapalkintoja. Jos haluat osallistua arvontaan, jätähan kyselyn lopussa yhteystietosi. Muistahan myös, että opinnäytetyökyselyyn vastaamisesta saa leiman Amazing race passiin!

1. Missä toiminnossa työskentelet? *

- Kotitalous
- Yritys & Maatila
- Korvaus
- Hallinto & Tukitoiminnot

2. Missä tiimissä? *

- Elämänturvatiimi DC & OB
- Elämänturvatiimi Eteläinen
- Elämänturvatiimi Oulun seutu ja Erikoistekijät

3. Missä tiimissä? *

- Maatila
- Yritys Eteläinen
- Yritys Oulu

4. Missä tiimissä? *

- Korvaustoiminto MA
- Korvaustoiminto Omaisuus ja UW

5. Kuinka monta etätyöpäivää keskimäärin teet viikossa? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

6. Kuinka monta etätyöpäivää haluaisit tehdä viikossa? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

7. Onko tiimisi monipaikkaisen työn mallin pelisäännöt sinulle selvät? *



8. Miten koet monipaikkaisen työn mallin tukevan seuraavia väitteitä? *

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Esihenkilö luottaa minuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegat luottavat minuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luottamus on erilaista etätyössä kuin lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avunsaanti on helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteydenpito esihenkilön kanssa on säännöllistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteydenpito kollegoiden kanssa on säännöllistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilö on hyvin tavoitettavissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegat on hyvin tavoitettavissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä on ajankohtaista ja selkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Monipaikkaisen työn mallin vuoksi... *

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa enemmän missä teen töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa enemmän milloin teen töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ ja vapaa-aika on helpompi tasapainoittaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehokkuuteni on kasvanut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnjoustavuus on tasavertaista tiimin sisällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on tarvittavat tekniset välineet työntekemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Vapaa sana monipaikkaisen työn mallista

11. Jos haluat osallistua arvontaan, jätä tietosi.

Etunimi

Sukunimi

10. Vapaa sana monipaikkaisen työn mallista

Vastaajien määrä: 29

Vastaukset
Erinomaisen toimiva malli ja mahdollisuus vaikuttaa toimistopäiviin. Nykyinen määrä toimistopäiviä kuussa (4 työpäivää) on sopiva ja toimiva malli, emme tapaa kasvotusten asiakkaita ja työn tekeminen ei ole paikasta riippuvaa.
Yhteisöllisyys kärsii ja avoin palautteen antaminen loppunut kokonaan.
Jos etätönn mahdollisuus vietäisiin pois, ei työ olisi läheskään niin mielekäästä. Itse koen työskenteleväni paljon tehokkaammin etänä, jossa työrauha on taattu - kuin kiireisellä ja hektisellä toimistolla jossa työ keskeytyy usein päivän aikana.
Etätöissä koen saavani paremmin keskittyä itse työn tekemiseen, kun häiriöitä/keskeytyksiä tulee vähemmän. Vaikka tykkään käydä myös toimistolla ja vaihtaa kuulumisia työkavereiden kanssa, olen minä toimistopäivän jälkeen paljon väsyneempi, kuin etäpäivän jälkeen.
Tykkään tehdä osan viikosta etätöitä, mutta tehokkuus ei ehkä ole aina samalla tasolla kuin toimistolla, kun ei voi jutella tiimin kanssa liveinä ja kysyä heti jos joku mietityttää. Toisaalta etätönn tuovat joustavuutta ja energiaa, kun saa nukkua pidempään ja kaikki päivät eivät ole samanlaisia keskenään. Muistan kotona paremmin pitää tauot. Minulla ei ole ylimääräisiä tietokoneen näyttöjä kotona, eikä kunnollista työpistettä, mikä välillä hankaloittaa työntekoa.
Oman työn luonne on sen kaltainen, että oman kalenterin hallinnalla etätönn mahdollisuudet ovat hyvät. Kuitenkin koen merkitykselliseksi kohtaamiset, keskustelut työkavereiden kanssa ja haasteiden/onnistumisten jakamisen porukalla.
Välttämätöntä nykyaikaisessa työyhteisössä. Lähtemätön osa toimivaa työkuultuuria, lisää ja edellyttää työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Parantaa työhyvinvointia.
Etätöiden tekeminen antaa enemmän omaa aikaa, kun säästää työmatkoissa ja oma aika kotona alkaa heti kun sulkee läppärin kannen. Lisäksi saan nukkua

tunnin pidempään etätöissä ollessa kuin toimistolle mennessä, ja unta arvostavalle se on iso asia!
On hienoa että työnantaja mahdollistaa etätyöskentelyn
Monipaikkaisen työn malli on onnistunut LähiTapiola Pohjoisessa. Moni tulee mielellään myös toimistolle, kun malli suo vapautta suunnitella vapaammin työviikkoa. Eli periaatteessa kun sääntöjä löysytettiin niin lähityötä tehdään myös mielellään (luottamus kasvaa).
Monipaikkainen työ on nykypäivää, ja tulevaisuudessa minusta pitäisi olla mahdollisuus tehdä myös täysin etänä työtä. Monipaikkainen työ tuo joustavuutta, vapautta ja lisää työhyvinvointia, kun vapaa-aikaa jää enemmän.
Olen alkanut vasta viime aikoina hyödyntämään etätyömahdollisuutta. Kun on tarpeeksi taitoa tehdä työtä itsenäisesti, on etätyön tekeminen mukavaa ja tuo vaihtelua työviikkoon. Etäpäivänä saa usein tehtyä tehokkaasti kasaantuneita töitä ilman keskeytyksiä. Toimistolla työhön tulee usein keskeytyksiä enemmän. Viihdyn kuitenkin myös toimistolla, koska toisinaan etäpäivänä tulee yksinäisiä hetkiä. 1 päivä viikossa etänä on sopiva tasapaino minulle.
Arvostan kyllä paljon työntekijänä tämänhetkistä monipaikkaisen työn mallia ja miten sitä on sovellettu eri tiimeissä työnkuvaan sopivalla tavalla. Tuo mielenkiintoa työhön paljon!
Olen tyytyväinen etätyöntekijä. On piristävää tehdä 1-2 päivää töitä valitsemassaan työpisteessä. Minä teen niitä aina kotikonttorilla. Vaihtelu auttaa pitämään työmotivaatiota korkealla, eikä heikennä tehokkuutta.
Erittäin hyvä toimintamalli!
Pidetään kiinni vähintään tästä mallista. Toivoisin joustoa vielä enemmän, ettei työ ole paikkasidonnaista ollenkaan.
On todella hyvä asia että meilläkin on viimein mahdollista tehdä myös etätöitä. Itse pidän aika harvoin etäpäiviä, mutta minusta on hienoa että se on halutesani mahdollista. Saan tiettyjä erityistä keskittymistä vaativia töitani hoidettua paremmin etäpäivinä. Etäpäivän jälkeen myös palaudun työpäivästä paremmin ja olen energisempi kuin toimistotyöpäivän jälkeen.
Keskittymistä vaativiin työtehtäviin ja uuden oppimiseen etätyö sopii hyvin, kuitenkin on mielestäni tärkeää pitää kiinni siitä että olen enemmän toimistolla kuin

kotona. Näin ei liikaa poteroitu kotiin ja asiakastöihin vaan luonnollinen vuorovaikutus säilyy.
Hieno asia että yrityksessämme on mahdollista halutessaan tehdä etätöitä.
Sopii minulle erittäin hyvin.
Vaihtelua tiimeissä on paljon (liikaa?). Omassa tiimissä homma toimii, kaikki ovat tavoitettavissa, nähdään usein kasvokkain ja apua saa, toivottavasti näin kaikissa tiimeissä!
Työmatkaan käytetyn ajan voi käyttää vaikkapa lepoon tai lenkillä käyntiin, tosi positiivinen ja tätä päivää edustava tapa tehdä töitä.
Miksi osa saa tehdä 100 % etätöitä, miksi samat ohjeet eivät koske kaikkia. Tiettyjen esihenkilöiden etätöikäyttäytyminen ihmetyttää, onko se työn tekemistä jos vastataan puhelimeen jos joku sattuu soittamaan, muuten ollaan vaapaalla. Esihenkilöt voivat kuskata lapset kouluun/päiväkotiin, hoitaa lapsia etätöissä, ihmettelen.
itse tykkään olla toimistolla, ja asiakastapaamiset on pääsääntöisesti kasvotusten, mutta joskus ihan mukava olla etänä, esimerkiksi jos joutuu vaikka lapsenlasta käyttään kesken päivän lääkärissä tai on koulutusjuttuja kuuntelematta niin sellaset on ihan mukava kotona rauhassa tehdä. olen etätöissä keskimäärin kerran kuukaudessa.
On todella helpotus perheelliselle ihmiselle. Auttaa jaksamisessa ja palautumisessa.
Monipaikkainen työ joustaa enemmän kuin normaali työ. Toimenkuvan mukaan ei ole etätöitä tässä vaiheessa mahdollista.
Erittäin hieno juttu että monipaikkainen työ on mahdollista. Eri tiimeissä työskentely pitäisi olla mahdollista ihan miltä paikkakunnalta tahansa. Esim digicenter ja korvaustoiminta, miksi ne on keskitetty Ouluun?
Olen erittäin tyytyväinen tähän tämän hetkiseen malliin, jossa saan työskennellä max 4 päivää viikosta etänä.
Monipaikkaisen työn malli sopii erittäin hyvin, joustamista molemmin puolin. Jos työ vaatii läsnäoloa koko viikon, niin se on mahdollista, kuten myös koko viikon etäily. Esimiehen merkitys on tietenkin hyvin isossa roolissa, miten tämä omaan arkeen menee, oman esimiehen kanssa asiat ovat sujuneet äärimmäisen hyvin. Toki työkaverit ovat samassa tilanteessa, joten siltä osin ymmärrys

on mielestäni yhtiössämme hyvä, alkuvaiheessa ennen monipaikkaiseen työhön siirryttäessä, ei välttämättä näin ollut. Toki tässä on se tilanne, että jos odottaa sosiaalisuutta tullessa toimistolle, niin sitä ei välttämättä ole, eli olet tyhjällä toimistolla miltei yksin siivoojan kanssa.