



**YKSIN ETÄNÄ –
TYÖYKSINÄISYYS ETÄ- JA HYBRIDITYÖSSÄ**



LEADIS-TIIMI

HENKILÖSTÖJOHTAMISEN TUTKIMUSRYHMÄ



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VÅASA

Terveiset LEADIS-tiimiltä!

<https://sites.uwasa.fi/etatyokompassi/>



- Aloitimme etätyötutkimuksen 3/2020
- Mukana eri alaprojekteissa yhteensä noin 15 tutkijaa, tohtorikoulutettavaa ja maisteriopiskelijaa
- Tutkimusta on tehty ja tehdään yhteistyössä eri yritysten kanssa (tähän saakka 8 eri yritystä on ollut mukana)
 - Tilastollinen pitkittäisaineisto (4 aikapistettä: kevät -20; talvi -20, kevät -21, -- talvi -22)
 - Laaja haastatteluaineisto ja sen osittainen seuranta-aineisto (kevät -20; talvi -21)
 - Kehittämistyöpajoja, alustuksia, koulutusta..



Liisa Mäkelä



Jussi Tanskanen



Samu Kempainen



Laura Urrila

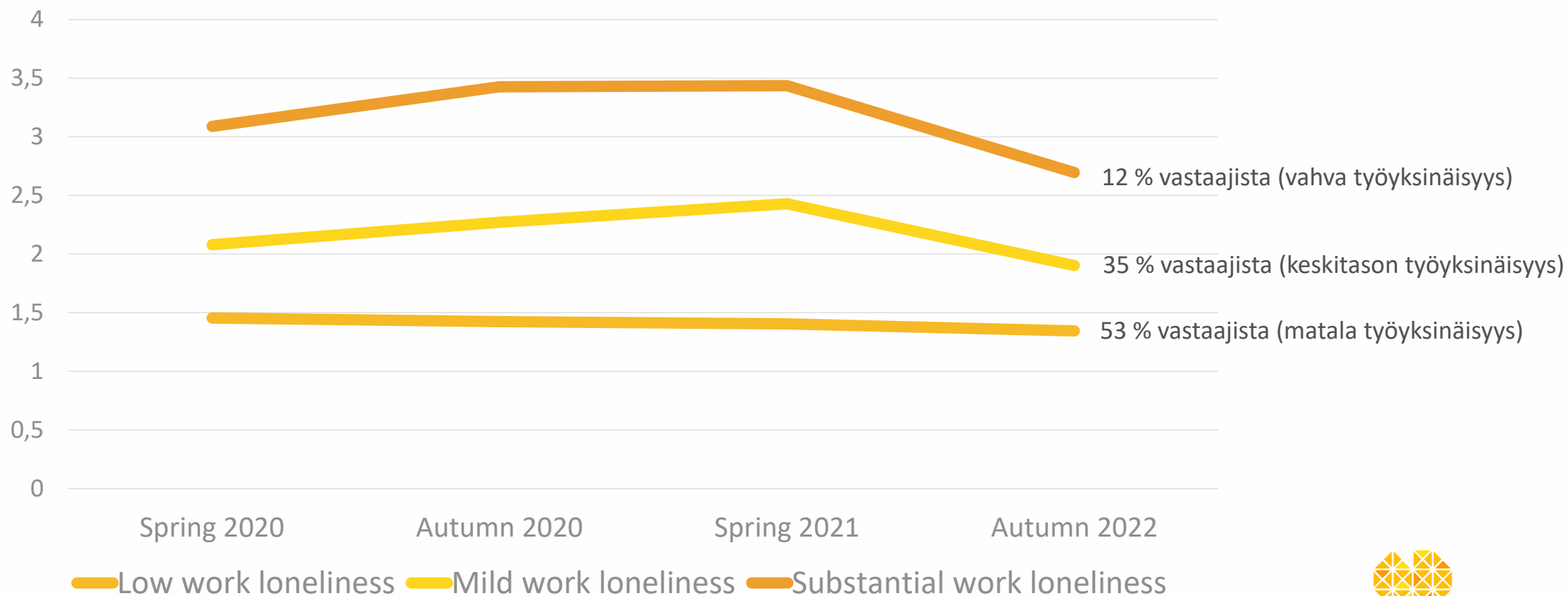


Aija Siiriäinen



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Tutkimuslöydöksiä I: Työyksinäisyyden kehitysprofiilit etä- ja hybridityössä (tilastollinen tutkimus, n=365)



Tutkimuslöydöksiä II

Työyksinäisyyden 'early signs'



- ▶ Laadullinen tutkimus, 16 haastattelua kevät -20; talvi -21
- ▶ Etätöissä ihmisen psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen muutoksessa, erityisesti yhteenkuuluvuus

Työyksinäisyyden 'early signs'

- ▶ 1) epäformaalien kasvokkain tapahtuvien kohtaamisten puuttuminen, 2) yhteistyön ja me-hengen puuttuminen, 3) ammatillinen eristäytyneisyys, 4) ihmisen omakohtainen tunne yksinäisyydestä työssä, 5) digitaalinen työympäristö haasteena yhteydenpidolle 6) uusien työntekijöiden integroituminen työyhteisöön

Urrila, Mäkelä & Siiriäinen, in progress



Tutkimuslöydöksiä III: Työyksinäisyys – uudet vs kokeneet työntekijät



- ▶ 82% kokeneita työntekijöitä, 16% uusia työntekijöitä (N=1641)

- Etätöiden määrä,
- Etätöiden määrän 'match' toivottuun
- Työn määrälliset vaatimukset
- Työn autonomia,
- Työn epävarmuus,
- Sisäisen viestinnän määrä,
- **Yksintyöskentelyn määrä (korkeampaa uusilla työntekijöillä)**
- Tiedonkulun sujuvuus tiimin sisällä,
- Kollegoilta saatu sosiaalinen tuki,
- Kahdenvälisen esihenkilö-alaissuhteiden laatu (LMX),
- **Työssä saatujen ystävyyssuhteiden määrä (vähäisempää uusilla työntekijöillä)**
- Työhön liittymättömän vuorovaikutuksen määrä esihenkilön kanssa
- Työhön liittymättömän vuorovaikutuksen määrä kollegoiden kanssa (**vähäisempää uusilla työntekijöillä**)

TYÖYKSINÄISYYS (korkeampaa uusilla työntekijöillä)

Kontrollimuuttujat ikä,
sukupuoli, tiimin koko



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VÅASA

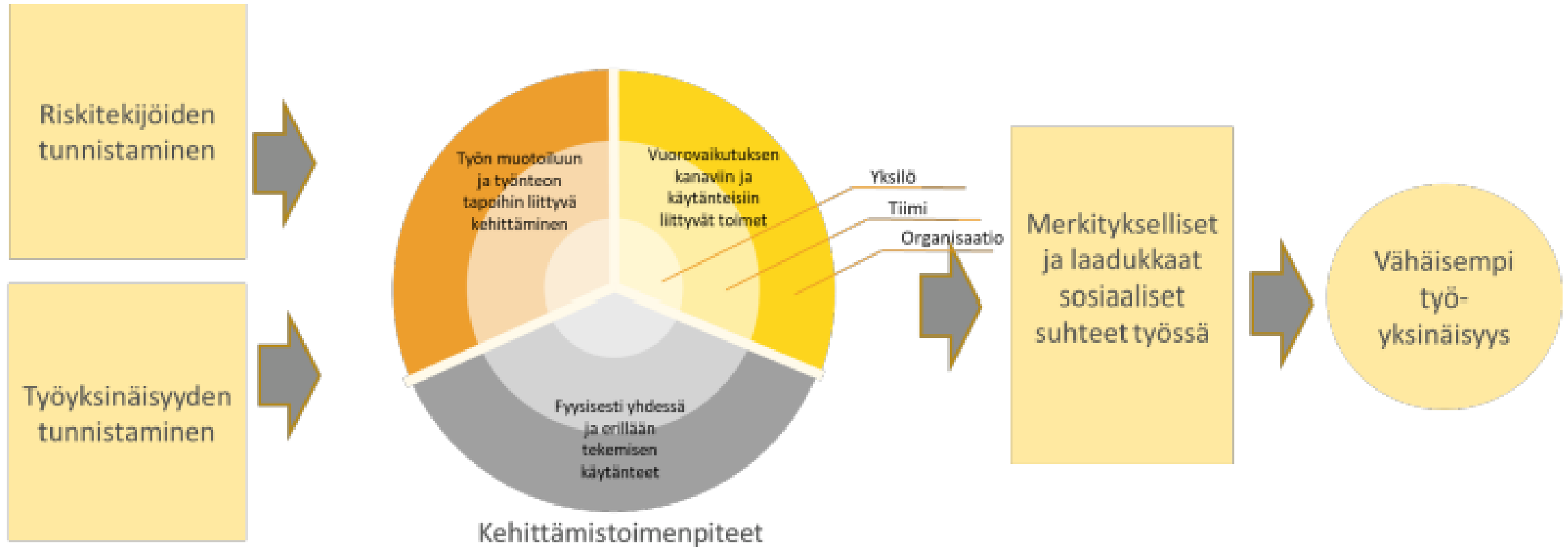
Työyksenäisyyden seurauksia



- ▶ Työyksenäisyys oli yhteydessä
 - ▶ voimakkaampaan työuupumukseen (T1-T3)
 - ▶ matalampaan työn imuun (T1-T3)
 - ▶ heikompaan itsearvioituun suoriutumiseen (T1-T3)

- ▶ Vahvempaan lähtöhalukkuuteen organisaatiosta (Aineisto T4)

TUTKIMUSPERUSTAINEN KEHITTÄMISMALLI



Tanskanen ym. (2022): Yhdessä etä- ja hybridityössä! : Tutkimus työyksinäisyydestä ja ennaltaehkäisevän ja korjaavan toimintamallin kehittäminen

<https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/15130/978-952-395-065-8.pdf?sequence=2&isAllowed=y>



Työyksenäisyysmittari

- ▶ Työyksenäisyyden mittaamiseen kehitettiin lyhyt mittari, jota tieteellisen tutkimuksen lisäksi voidaan käyttää mm. henkilöstökyselyissä ja barometreissä.
- ▶ Työyksenäisyysmittari koostuu viidestä väittämästä, joihin vastataan asteikolla 1 (Täysin eri mieltä) – 5 (Täysin samaa mieltä):
 - Koen itseni ulkopuoliseksi organisaatiossani.
 - Tunnen olevani eristynyt kollegoistani.
 - Olen onneton, koska olen jäänyt ulkopuoliseksi organisaatiossani.
 - Organisaatiossa ympärilläni on ihmisiä, mutten koe, että he ovat kanssani.
 - En koe toverillisuutta työssäni.

Summamuuttujan keskiarvon tulkinta

< 2 = matala työyksenäisyyden taso

2-3= henkilö kärsii lievistä työyksenäisyydestä

>3 = vahva työyksenäisyyden kokemus

Kemppinen, S. & Tanskanen, J. (tulossa). Suomenkielisen työyksenäisyysmittarin validointi etä- ja hybridityöläisillä. Hyväksytty julkaistavaksi lehdessä Psykologia)



Ideoista käytäntöön!

	Työn muotoiluun ja työnteon tapoihin liittyvä kehittäminen	Fyysisen yhdessä ja erillään tekemisen käytännöt	Vuorovaikutuksen kanaviin ja käytänteisiin liittyvät toimet
Yksilö	Työn hallinnan mahdollisuuksia ja joustoja mm. työaikoihin	Yhteislounaat etätöistä huolimatta	Omien toiveiden ja tarpeiden esiin tuominen
	Yleisten etätyöpisteiden hyödyntäminen	Kummitoimintaan osallistuminen	Kameroiden pitäminen auki
	Mentorointiin osallistuminen	Videoyhteys kollegaani auki etätyössä	Matala kynnyks yhteysnottoon
Tiimi	Ongelmanratkaisuvartti	Pizzaperjantait	Yhteiset virtuaalikalvit
	Enemmän yhteisiä työpajoja brainstormaukseen ja kehittämiseen	Työpajat ja koulutukset pidetään työpaikalla	Yhteiset kulttuurikoulutukset, auttaa myös uusia työntekijöitä
	Hybridimallista yhdessä sopiminen	Kerhotoiminnan edistäminen	Kutsutaan muita omaan kotiin kokoukseen
Organisaatio	Erilaiset työaikamallit	Yhteiset aamiaiset	Virtuaalilounge
	Sosiaalisia suhteita ja työkykyä koskevat työhyvinvointikoulutukset	Organisaatiotason ohjeistus toimistotyön tueksi ja käytännöiksi	Talon ulkopuolisten mahdollisuuksien hyödyntäminen (esim. kaupungin palvelut) työn ja yksityiselämän sovittamisessa
	Mentorointiohjelma		
	Työkykyisyys ja sosiaaliset suhteet mukaan strategioihin ja kehittämishankkeisiin	Esihenkilöt esittelevät uudet työntekijät ja tiimiläiset	Sovitetaan yhteisesti ajat, jolloin kukin on tavoitettavissa





Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

KIITOS!

OTA YHTEYTTÄ: LIISA.MAKELA@UWASA.FI, LAURA.URRILA@UWASA.FI

