



KORONA-AJASTA TULI UUSI NORMAALI PAIKKA AUKI -TYÖNTEKIJÖILLE VUONNA 2020

Paikka auki -avustusohjelmassa (www.paikka-auki.fi) seurataan hankkeen rahoituksella sosiaali- ja terveysalan järjestöihin palkattujen työntekijöiden kokemuksia kyselytutkimuksilla, joita työntekijät saavat vastattavaksi kaksi kertaa työsuhteensa ajan; kerran työsuhteensa alkupuolella ja toisen kerran työsuhteensa loppupuolella. Vuonna 2020 kyselytutkimuksiin liitettiin ajankohtainen lisäkysymys liittyen koronapandemian aiheuttamiin poikkeusoloihin:

Kerro, miten maaliskuussa alkaneet koronan aiheuttamat poikkeusolot ovat mahdollisesti vaikuttaneet sinun työtilanteeseesi: Onko töiden aloittaminen / työtehtäväsi / työaikasi muuttuneet jotenkin koronapandemian takia? Millainen tilanne työyhteisössäsi on ollut poikkeusolojen aikana? Miten työn tekeminen on sujunut silloin ja miltä se on tuntunut?

Toukokuussa 2020 tehdyn kyselyn koronakysymyksen tuloksista on raportoitu jo [aiemmin](#). Tässä raportissa kerrotaan marraskuussa 2020 tehdyn työntekijäkyselyn vastaajien kokemuksista. Marraskuun työntekijäkyselyyn vastasi 145 Paikka auki -työntekijää ja vastausprosentti oli 69. Yhdeksän marraskuisen työntekijäkyselyn vastaajaa kymmenestä vastasi koronakysymykseen ja saimme siihen vastauksia 130 Paikka auki -työntekijältä.

Työntekijäkyselyn (11/2020) vastaajista kolme vastaajaa neljästä oli naisia, viidesosa oli miehiä, kaksi prosenttia muunsukupuolisia ja kolme prosenttia ei osannut tai tahtonut kertoa sukupuoltaan. Valtaosa, 70 %, vastaajista oli nuoria, alle 30-vuotiaita ja noin kolmasosa vähintään 30-vuotiaita osatyökykyisiä. Neljä kymmenestä vastaajasta oli työsuhteen alkupuolella ja kuusi kymmenestä loppupuolella. Noin kolmasosalla vastaajista oli aiempaa työkokemusta alle vuoden verran. Yli vuoden aiemmin työskennelleitä oli vastaajista kaksi kolmasosaa.

Sote-alan järjestöt olivat jossain määrin entuudestaan tuttuja vastaajille: viidesosa heistä oli työskennellyt aiemmin sote-alan järjestössä, ja kuudesosa oli toiminut niissä vapaaehtoistyöntekijänä. Paikka auki -työsuhdetta ennen yhteensä kolme vastaajaa neljästä oli ollut työkyvyttömyyseläkkeellä, työttömänä tai lomautettuna. Vain muutama vastaajista oli ollut palkkatyössä tai opiskelemassa juuri ennen Paikka auki -työsuhdetta. Vastaajat olivat kuitenkin koulutettuja, puolella heistä oli keskiasteen tutkinto ja kolmasosalla vähintään alempi korkeakoulututkinto.



Muutoksissa on tarvittu joustavuutta, sopeutumiskykyä ja luovuutta

Koronapandemian aikana Paikka auki -työsuhteessa olleet ovat kokeneet **monia muutoksia**. Vajaa kymmenesosa vastaajista kertoi kokemistaan aikataulumuutoksista: järjestöt olivat lykänneet rekrytointeja tai työpaikasta sopimisen jälkeen vielä työn aloittamista.

"Alun perin minun piti aloittaa keväällä työt, mutta koronapandemian vuoksi se on siirtynyt elokuulle."

"Kyseisen työn työnhaku siirtyi alkuvuodesta syksyyn koronan takia. Myös paikan saatuaani työn aloitusta piti siirtää kuukaudella eteenpäin."

"Töiden aloittaminen viivästyi reilulla kuukaudella."

Työtehtävien muutoksista kertoi vajaa kolmasosa (40 vastaajaa) avoimissa vastauksissaan.

"... Rekrytoinnin yhteydessä puhutut työtehtävät muuttuivat lähes täysin ja työn alkaessa toimenkuvaa täytyi miettiä uudelleen."

"Suuri osa toiminnasta ja töistä siirtyi verkkoon, ja työtehtävät ovat vaihdelleet tilanteen mukaan. Lisäksi työnkuva hakee vielä muotoaan ja kehittyy tilanteen edetessä, kun pitää sopeutua rajoituksiin ym. Koronan edellyttämä uusi toiminta on uutta kaikille työyhteisössä, ja on pitänyt kokeilla paljon mikä toimii ja mikä ei. On oltava joustava ja innovatiivinen, sillä vastaavia toimintoja ja työtehtäviä ei ole ollut ennen koronapandemiaa."

"Työtehtäväni muuttuivat keväällä sulkujen ollessa käytössä etätöksi. Silloin soittelin asiakkaille, jota ennen en ollut tehnyt, sekä pidin keskusteluryhmää discordissa sekä levyraatia facebookissa."

Työmäärissäkin oli koettu muutoksia. Niistä kertoi kymmenen vastaajaa. Työt vähentyivät esimerkiksi, kun lähitapaamisia ja muuta toimintaa asiakkaiden kanssa oli jouduttu koronan takia perumaan. Kaksi vastaajaa kertoi kahden tai kolmen kuukauden mittaisista lomautuksista. Pääsääntöisesti työaika pysyi muuttumattomana. Yksi vastaaja kertoi töitä tehtävän *"joustavasti tilanteen mukaan välillä enemmän ja välillä vähemmän"*. Useampi työmäärästä kertonut vastaaja koki, että työtahti oli rauhoittunut, mutta myös kiireestä kerrottiin:

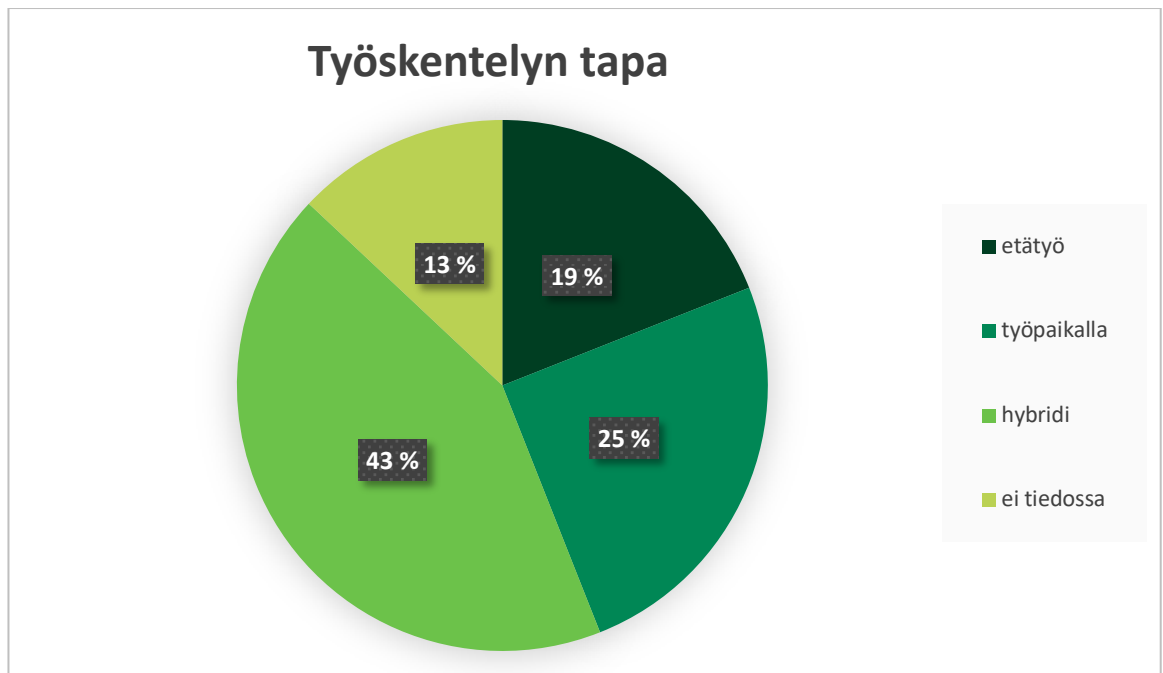
"Töitä on loppujen lopuksi ollut paljon, ylitöiksi asti. Työtehtävät ovat koostuneet pitkälti muiden poissaolon paikkaamisesta ja toiminnasta, jota muokataan ja suunnitellaan viimetinkaan."

Osalle poikkeusolot eivät tulleet kuitenkaan uusina ja odottamattomina. Jos koronapoikkeusolot olivat vallinneet jo ennen työsuhteen alkua, odotukset työn tekemisen olosuhteista olivat erilaiset kuin heillä, joilla poikkeusolot olivat alkaneet kesken työsuhteen.

"Aloitin työt korona epidemian aikana, joten minulle nämä työpaikan poikkeusolot ja menettelytavat ovat normaalia. Omaan työhöni korona ei siis juurikaan ole tuonut mitään muutoksia."

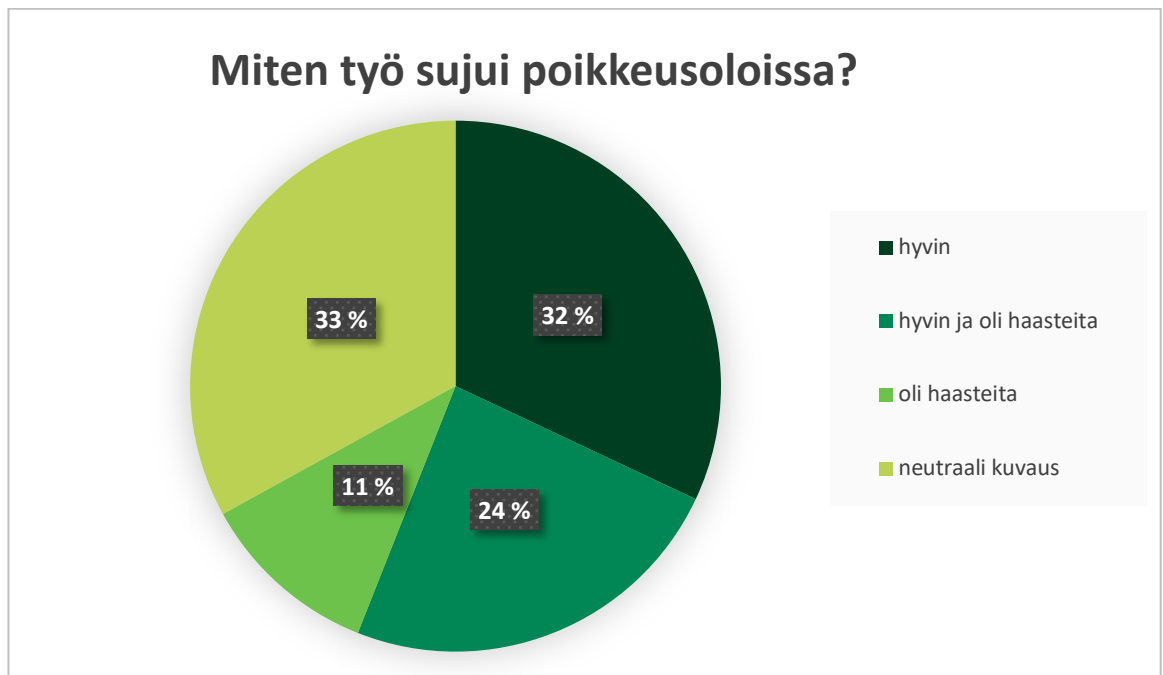
Onnistuneita digiloikkia ja haastavia etätöitä

Koronapandemian jatkuttua vastausajankohtaan mennessä jo yli puoli vuotta, vain neljännes kaikista vastaajista (n = 130) kertoo jatkaneensa työn tekemistä työpaikalla. Vajaa viidennes, 19 %, vastaajista kertoi työskentelevänsä etänä ja useimmat vastaajista, 43 %, kertoivat työskentelevänsä osittain etätöissä ja osittain työpaikalla (hybridi). Reilusta kymmenesosasta vastauksia ei käynyt ilmi, missä vastaajat työskentelivät. (Kuva 1).



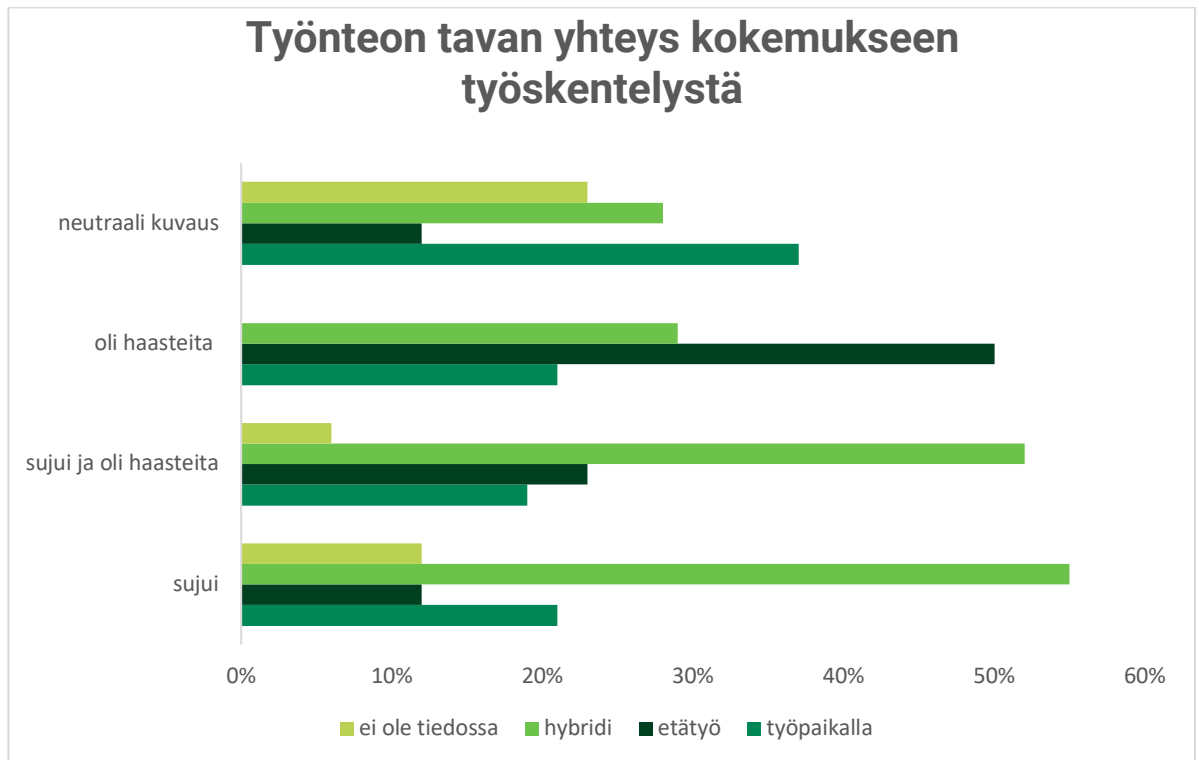
Kuva 1. Vastaajien työskentelyn tapa prosentteina (n = 130).

Avoimista vastauksista analysoitiin myös koettua tyytyväisyyttä ja työn sujuvuutta (kuva 2). **Noin kolmasosa vastaajista kertoi työn tekemisen sujuneen hyvin** tai vastaavasti kuvasi neutraalilla tavalla työtehtävien tekemistä. Joka neljännellä vastaajalla työnteko sujui, mutta haasteitakin oli ollut. Runsas kymmenesosa vastaajista kertoi vastauksissaan lähinnä haasteista, joita olivat kokeneet työssään poikkeusoloissa.



Kuva 2. Työn sujuvuus poikkeusoloissa (n = 130).

Kun työnteen tapaa vertailtiin kerrottuun kokemukseen työskentelyn sujuvuudesta (kuva 3), **etätyöskentelyn yhteys koettuihin haasteisiin kävi ilmeiseksi**. Lähinnä työnsä haasteista kertoneista 50 % työskenteli etänä. Työn sujuvuudesta kertoneista ja neutraalisti työtehtäviään kuvanneista pienin osa, vain 12 %, työskenteli etänä. Sekä työn haasteista että sujuvuudesta kertoneista 23 % oli etätönläisiä.



Kuva 3. Kokemus työnteosta vertailtuna työnteon tapaan (n = 130).

Etätyön haittoina koettiin muun muassa yksinäisyyttä, itsenäisen työn aloitteellisuuden hankaluutta, työskentelyrauhan saamisen vaikeutta perhearjen keskellä sekä työn ja vapaa-ajan selkeän rajan hämärtymistä. Etätyö myös vaikeutti pääsemistä mukaan työyhteisöön ja sosiaaliseen kanssakäymiseen. **Teknisistä ongelmista tai taitojen puutteista ei näissä vastauksissa kerrottu.**

"Sen sijaan, että olisin päässyt näkemään ympäri Suomen työskenteleviä työtovereita ja samalla reissaamaan jonkin verran, niin nyt olen nähnyt vain yhden työkaverin livenä ja loput Teamsissa. Työyhteisöni on pysynyt kiireisenä. Ns. loikkaaminen digitaalisiin välineisiin ja verkkokoulutuksen järjestämiseen on toki kuormittanut, mutta onnistunut kuitenkin varsin hyvin."

"... Perehtyminen ja työyhteisöön mukautuminen vei mielestäni etänä enemmän aikaa. Tällä hetkellä tuntuu, että tämä on "vain työ", vaikka usein juuri se työyhteisö on se suuri suola työn ohessa."

"Olen tehnyt paljon töitä etänä, ja se toisaalta väsyttää kun ketään ei näe ja rutiinit menevät. Kuitenkin korona-aika on mahdollistanut digitaalisten taitojeni hyödyntämistä, mikä on ollut mukava ja kannustava kokemus."



Hyvinä puolina etätyöskentelyssä mainittiin itsenäisen työskentelyn mahdollisuus, keskittymisrauha ja kuormittavan työmatkan puuttuminen. Oppisopimuslaiset kertoivat, että opinnot olivat sujuneet etätöissä paremmin.

Toimivasta työyhteisöstä saa tukea ja iloa etätyössäkin

Ne vastaajat, jotka kertoivat työn sujuneen hyvin, työskentelivät useimmiten työpaikalla vähintään osan työajastaan. Heistä viidesosa työskenteli kokoaikaisesti työpaikalla ja yli puolet sekä etänä että työpaikalla. Huomattavaa on, että he, jotka työskentelivät ainoastaan etänä tai eivät kertoneet työskentelypaikastaan, kertoivat paljon harvemmin tyytyväisyydestä työssään. Heitä oli yhteensä vain neljännes tästä joukosta.

Jos vastaaja koki, että työyhteisössä oli rakentava ja hyväntahtoinen ilmapiiri, silloin hänen työskentelynsäkin sujui ja oli mukavaa. Se, että vastaaja tunsu kuuluvansa joukkoon, lisäsi hänen työhyvinvointiaan. Vastausten perusteella ilmapiirin kireys, puheet lomautuksista ja vaikeus kysyä apua kuormittivat jaksamista.

"... koko työyhteisön työhyvinvointi on kärsinyt sosiaalisten tilanteiden puutteesta. Myös avun pyytäminen on vaikeampaa kun ei voi vain kävellä toisen työhuoneeseen ja kysyä, vaan pitää soittaa tai laittaa viestiä."

"Etäaika oli raskasta kotoa käsin ilman työyhteisön tukea."

Hyvää työn sujuvuutta edesauttoi vastausten perusteella riittävä ohjaus, tuki ja avun saatavuus kollegoilta. **Työyhteisön tuella oli suuri merkitys riippumatta siitä, työskentelikö vastaaja etänä vai työpaikalla.** Etätyössä korostuikin riittävä yhteydenpito työyhteisön kesken sekä työtä tukevat, selkeät käytännöt.

"Työyhteisöön on ollut yllättävän helppo päästä mukaan, vaikka onkin tavannut ihmisiä enemmän Teams-kokousten kautta. Etätyö on vaatinut totuttelua, mutta koen että minulla on kuitenkin työyhteisön tuki."

"... strukturen hur vi arbetar på distans är välutvecklade efter våren. Jag har inte upplevt det som svårt att arbeta på distans eftersom det finns ganska tydliga regler för hur man praktiskt arbetar på distans. Jag tycker också att vi bra nu under hösten lyckats ha kontakt med varandra på arbetsplatsen även om vi alla varit på distans, bland annat genom våra teams möten varje vecka och online evenemang. Eftersom jag hann arbeta en månad på [namnet av föreningen] innan vi fick börja arbeta på distans ... har jag även fått en bra bild



av hur det är att arbeta fysiskt på kontoret och med mina kollegor. Jag anser att det gått lika bra att både arbeta fysiskt på plats som på distans.”

”Työyhteisö kuitenkin tuntui jopa lähentyvän entuudestaan etätöiden aikana.”

Neljällä viidestä (83 %) työntekijäkyselyyn vastanneista Paikka auki -työntekijöistä oli työyhteisön tuen lisäksi mahdollisuus saada kannustusta ja neuvoja myös mentorilta tai ohjaajalta. He, joilla tämä lisätuki oli, olivat siihen pääsääntöisesti (87 %) tyytyväisiä. Yksi vastaajista kertoo kokemuksestaan näin:

”Olen kuitenkin saanut mentoriltani todella paljon tukea ja aina, kun olen itse uskaltanut ottaa vaikeuksia puheeksi, olen saanut sekä mentorin ja esimiehen tuen. Tämä on ollut todella tärkeää minulle ja ilman tukea en olisi välttämättä pysynyt työkuuntoisena.”

Marraskuussa 2020 tehdyssä työntekijäkyselyssä kartoitettiin työsuhteensa alkupuolella olevien työntekijöiden kokemuksia työn aloittamisesta ja sen sujumisesta. Tähän kysymykseen saatiin 55 vastausta, joista valtaosassa (85 %) kerrottiin työn aloituksen sujuneen hyvin. Vastaavassa kysymyksessä toukokuussa 2020 kaksi kolmesta vastaajasta kertoi työn aloituksen sujuneen hyvin. Kymmenesosalla vastaajia oli ollut työn aloituksessa sekä haasteita että hyviä kokemuksia, kun keväällä näin oli viidesosalla vastaajista. Myös ainoastaan hankaluuksista kertoneita vastauksia (4 %) oli nyt syksyllä yli puolta vähemmän kuin kevään kyselyssä. **Poikkeusaika onkin saattanut mahdollistaa kaikessa erikoisuudessaan onnistuneemman työn aloituksen.** Positiiviseen kokemukseen mainittiin johtaneen muun muassa hyvänä pidetty perehdytys ja työyhteisön lämmin vastaanotto. Samanlainen työyhteisön valmius auttaa ja tukea sekä välittäminen jäsenestään vaikuttaa kantaneen Paikka auki -työntekijöitä myös poikkeusoloissa.

”Työtiimimme on onneksi pelannut hyvin yhteen ja toisiamme tukien. Olemme olleet samassa veneessä ja yhdessä miettineet miten kulloisessakin tilanteessa toimitaan.”

Yhteystiedot:

Jaana Toikkanen FT, tutkija
Paikka auki II -koordinaatiohanke
Nuorten Ystävät
p. 044 734 1546
jaana.toikkanen@nuortenystavat.fi