

Liisa Haverinen

Etätyökäytäntöjen kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

24.5.2017

Tekijä Otsikko	Liisa Haverinen Etätyö käytäntöjen kehittäminen
Sivumäärä Aika	56 sivua + 3 liitettä 18.4.2017
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalouden koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaajat	Opettaja Anne-Mari Raivio
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda selvitys kohdeyritykselle siihen, kannattaako yrityksessä tehdä etätöitä laajemmin. Lähtötilanne oli, että etätöitä tehdään yrityksessä osittain. Etätöitä tekeviä työntekijöitä on kuitenkin vähän, ja etätöitä tehdään myös määrällisesti vähän.</p> <p>Työn alussa kerrotaan etätyöstä ilmiönä ja käsitteenä. Teoriaosuudessa selvitetään vastuita, hyötyjä ja haasteita liittyen etätöihin. Selvitetään myös etäjohtamisen ominaispiirteitä. Teoriaosuudessa käydään läpi etätyön eurooppalaisen puitesopimuksen sisältö, etätöihin liittyvä lainsäädäntö sekä etätyösopimuksen sisältö. Teorian perusteella selvitetään, mitä tulee ottaa huomioon etätöitä tehdessä teknisissä vaatimuksissa ja tietoturvasa. Teoriaosuudessa käydään läpi myös ergonomiaa, etätöiden mittaamista ja kustannuksia. Lopuksi teoriaosuudessa käydään läpi ominaisuudet, jotka etätyöntekijällä tulee olla, sekä käytännön asiat mitkä tulee ottaa huomioon etätöihin siirryttäessä.</p> <p>Empiirisessä osiossa selvitettiin etätöiden kustannuksia ja käytännön kokemuksia kvantitatiivisten tutkimusten muodossa. Henkilökunnan motivaatiota selvitettiin kvalitatiivisen tutkimuksen avulla.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työvälaineet aiheuttavat kustannuksia etätöihin siirryttäessä. Käytännön kokemukset osoittivat, että etätyömahdollisuutta arvostetaan työntekijöiden keskuudessa ja etätöiden koetaan antavan joustoa työelämään. Kohdeyrityksen henkilökunta on motivoitunut tekemään etätöitä, mutta vain osittain. Suurin osa haluaisi tehdä etätöitä päivän viikossa tai harvemmin. Suurimpia hyötyjä etätöistä koetaan olevan työn ja perhe-elämän yhdistämisen, ajansäästön sekä paremman keskittymisen kannalta. Haasteita koettiin olevan yhteisöllisyyden säilyttämisen kannalta.</p> <p>Kyseessä oli tapaustutkimus, eikä sen tuloksia ole tarkoitus hyödyntää laajemmin. Tästä huolimatta työstä voi olla hyötyä yrityksille, jotka ovat ottamassa etätöitä käyttöön.</p>	
Avainsanat	etätyö, kehitys, joustava työ, etätyön eurooppalainen puitesopimus, case-tutkimus

Author Title	Liisa Haverinen Developing telecommuting practices
Number of Pages Date	56 pages + 3 appendices 18 Apr 2017
Degree	Bachelor in Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	
Instructors	Anne-Mari Raivio, Senior Lecturer
<p>The aim of the present thesis was to find out if increasing possibilities for telecommuting was profitable at target organisation. A part of the personnel already telecommuted in the target organisation but it was not yet a regular practice.</p> <p>The theoretical section of the thesis discussed the responsibilities, benefits and challenges of telecommuting. In addition, the theoretical section studied the characteristics of the leadership in telecommuting. Further, the European framework agreement on telework, laws related to telecommuting and contents needed in a telecommuting contract were explained. This study explained also which technical requirements and information security issues should be considered when setting up telecommuting practices. In addition, the study discussed ergonomics, the measurability and costs of telecommuting. Finally, the theoretical part analysed the desirable characteristics for telecommuting in an employee and what things have to be considered in practice when people start telecommuting. In the empirical part, the costs and practical experiences about telecommuting were studied by applying a quantitative study approach. The motivation of the personnel was also studied in the present thesis.</p> <p>The results of the study showed that telecommuting generates costs to a company as new equipment has to be procured. Practical experiences showed that employees appreciate the possibility of telecommuting and it gives flexibility to working life. The personnel of target organisation were motivated to telecommuting, but only partly. The largest share of the personnel wanted to work remotely only one day of the week or less. It seems that the biggest benefits of telecommuting are the ability to mix work and private life, timesaving and a possibility for better concentration. A challenge for the telecommuting is to maintain a sense of community.</p>	
Keywords	telecommute, development, flexible working, European framework agreement, case study

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Etätyö	5
	2.2 Etätöiden vastuut, hyödyt ja haasteet	6
	2.2.1 Vastuut	7
2.1.	Etätyö käsitteenä	7
	2.2.2 Hyödyt ja haasteet työnantajan näkökulmasta	7
	2.2.3 Hyödyt ja haasteet työntekijän näkökulmasta	9
	2.3 Etäjohtaminen	10
	2.4 Etätyöhön liittyvät sopimukset ja säädökset	12
	2.4.1 Etätöiden eurooppalainen puitesopimus	12
	2.4.2 Lainsäädäntö	12
	2.4.3 Etätyösopimus	14
	2.5 Tekniikka ja ergonomia	15
	2.5.1 Tekniset vaatimukset ja tietoturva	15
	2.5.2 Ergonomia	16
	2.6 Etätyön mittaaminen ja kustannukset	17
	2.6.1 Etätyön mittaaminen	17
	2.6.2 Etätöiden kustannukset	17
	2.7 Etätyöt käytännössä	18
	2.7.1 Työntekijältä vaadittavat ominaisuudet	18
	2.7.2 Siirtyminen etätyöhön	19
3	Empiirisen tutkimuksen toteutus	21
	3.1 Tutkimusprosessi	21
	3.1.2 Kvalitatiivinen osa	21
	3.1.3 Kvantitatiivinen osa	22
	3.2 Tutkimuksen luotettavuus	23
	3.2.1 Reliabiliteetti	23
	3.2.2 Validiteetti	24
4	Etätöiden kustannukset ja kokemukset käytännössä	26
5	Selvitys henkilökunnan motivaatiosta	26
6	Johtopäätökset	27
	Lähteet	30

Liitteet

Liite 1. Kysely yritys x:n työntekijöille etätöiden käytännön kokemuksista

Liite 2. Kysely henkilökunnalle

Liite 3. Kyselyrunko etätöiden kustannuksista

HUOMAUTUS

Tehdyn tutkimuksen tulokset ovat tarkoitettu ainoastaan kohdeyrityksen käyttöön, eivätkä ole opinnäytetyön julkisessa versiossa luettavissa. Myös muusta tekstistä on poistettu kappaleita, jotka viittaavat kohdeyritykseen tai tehtyyn tutkimukseen.

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa kohdeyritykselle selvitys siihen, kannattaako yrityksessä tehdä etätöitä laajemmin. Työelämä muuttuu koko ajan ja samalla tapa, jolla työskentelemme. Jotta yritykset pysyvät kilpailukykyisinä ja kehityksessä mukana, on hyvä tarkastella tapoja toimia ja uudistaa niitä tarpeen mukaan. Myös työn tekemisen tavat muuttuvat, eikä tietotyö edellytä enää fyysistä läsnäoloa. Langaton teknologia mahdollistaa työn teon joustavasti missä ja milloin tahansa. Etätö onkin käytössä jo miljoonissa yrityksissä ja etätö kasvattaa osuuttaan vuodesta toiseen. Tästä huolimatta etätöiden teko ei ole niin tavanomaista kuin moni voisi kuvitella.

Vaikka etätöiden hyödyt ovat olleet tiedossa jo vuosikymmeniä, etätö ei ole edistynyt toivotulla tavalla. Suomessa etätö on kasvanut asteittain luontevasti osana yleistä työajan, työpaikkojen ja työn organisoinnin monipuolistumista. Töitä tehdään toimiston lisäksi kotona, mökillä, matkoilla, etätökeskuksissa, yrityspuistoissa ja esimerkiksi asiakkaiden luona. Etätöistä on olemassa kirjauksia hallitusohjelmissa, valtioneuvoston periaatepäätös ja työmarkkinajärjestöjen yhteinen sopimus, mutta näistä seikoista huolimatta etätöitä tehdään varsin vähän. (Heinonen 2009.)

Etätöön tarvetta kuvaa Sitran Maamerkit-barometrin tekemä tutkimus, jonka mukaan työikäisistä 25–64 vuotiaista lähes 35 prosenttia käy töissä eri paikkakunnalla kuin missä asuu. Eniten ansaitsevista palkansaajista lähes 40 prosenttia asuu eri paikkakunnalla kuin missä työskentelee. (Haukkala 2011, 25.)

Jos lähtökohdaksi työn organisointiin otettaisiin se, missä ja miten työ olisi tehokkainta suorittaa, nousisi etätö monissa tilanteissa varteenotettavaksi työntekotavaksi. Myös halukkuutta etätöiden tekoon löytyy paljon. Erään tutkimuksen mukaan 93 prosenttia 1921 työntekijästä toivoisi, että työnantaja tukisi etätöitä. Etätöhalukkuuden ja toteutuneen etätöön väliseen eroon on useita syitä. Suurimmat syyt ovat olleet vanhakantaiset työelämän

rakenteet ja ennakkoluulot etätöitä kohtaan. (Heinonen 2009.) Vaikka etätöihin annettaisiin näennäisesti mahdollisuus, eivät uudet tavat juurru osaksi organisaation arkea, jos ympäröivä kulttuuri ei tue niitä. Johdolla ja esimiehillä on suunnannäyttäjän rooli etätyökulttuurin muokkaamisessa. (Helle 2004, 3; Piha 2014.)

Etätyö tuo mukanaan paljon etuja. Monessa organisaatiossa kuitenkin kompastutaan siihen, että vaikka työtä tehdään etänä, työn tekemisessä ei hyödynnetä virtuaalisuuden tuomia mahdollisuuksia, vaan toimitaan kuten aiemmin. Tämän vuoksi yhteistyö saattaa kärsiä ja johtaminen voi olla haasteellista. (Vilkman 2016, 16.)

Hyötyjä työnantajalle etätyö tarjoaa kehittämällä työtä joustavammaksi ja tehokkaammaksi. Etätyön avulla on myös mahdollista säästää kustannuksista. 87 prosenttia työntekijöistä on sitä mieltä, että liikkuva työ mahdollistaa suuremman tehokkuuden. Joustavat työnteon tavat ovat myös yrityksille rekrytointivaltti ja yrityksen on helpompi houkutella ammattitaitoisia osajia. (Helle 2004, 3; Piha 2014.) ; Piha 2014.)

Työntekijä hyötyy etätöistä, sillä hän saa mahdollisuuden itsenäiseen työskentelyyn, joustoihin työajoissa ja säästöihin työmatkakuluissa ja -ajassa. Varsinkin pitkät työmatkat ja suurkaupunkien ruuhkat vaikuttavat halukkuuteen tehdä etätöitä. Myös perheen ja työelämän yhteensovittaminen onnistuu paremmin, kun käytössä on etätyömahdollisuus. Etätyö muuttaa esimiestyötä läsnäolon valvonnasta työn tulosten arviointiin. Etätyö lisää työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä ja vaikuttaa positiivisesti työtuloksiin. (Helle 2004, 3; Piha 2014.)

Haasteita etätyöhön tuovat yhteistyön tehokkuus ja johtaminen. Suurimmat haasteet liittyvät vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen, työskentelytapoihin ja luottamukseen. Haastavaa voi olla toimivan tiimin rakentaminen ja aidon yhteistyön synnyttäminen. Mikäli henkilöt ovat edes osan ajasta samassa paikassa, tiimin rakentaminen on huomattavasti helpompaa. Hyvän yhteishengen rakentaminen etätöitä tehdessä vaatii enemmän suunnitelmallista työtä. Vuorovaikutus on se liima, joka tekee joukosta ihmisiä tiimin. Ihmisillä

on luontainen tarve olla osa yhteisöä ja jos tiimin jäsenet eivät koe olevansa osa joukkoa, moraalit ja sitoutuminen organisaatioon on heikompaa. (Vilkman 2016, 19.)

Etätyö sopii varsinkin asiantuntijatehtävissä toimiville. Useimmissa töissä ainakin osa töistä voidaan irrottaa etätyönä tehtäväksi. Hyvä työn suunnittelu ja johtaminen ovat tarpeellisia etätöissä. Etätöissä on yleistä tehdä töitä työnantajan koneilla. Mahdollistamalla etätyöt voidaan vastata työntekijän henkilökohtaisiin esimerkiksi perheestä tai asuinpaikasta johtuviin tarpeisiin.

Kiinnostukseni etätöitä kohtaan lähti tutustuttuani paljon etätöitä teettävän yrityksen työtiloihin, jotka on remontoitu niin, ettei siellä ole työntekijöille kiinteitä työpisteitä, ja etätöitä tehdään yrityksessä hyvin paljon. Kaikille ei edes löydy työpistettä yrityksestä, jos kaikki päättäisivät tulla samana päivänä konttorille. Lisäksi kiinnostustani lisäsi ystäväni ja työpaikallani etätöitä tekevien positiiviset kokemukset etätöistä. Myös se, että avokonttori, jossa työskentelen, on kovin meluisa ja etätyö saattaisi antaa mahdollisuuden parempaan työrauhaan lisäsi kiinnostustani aiheeseen. Lisäksi koen, että etätyö mahdollisuus antaisi paremman mahdollisuuden työn ja vapaaajan yhteensovittamiseen.

Etätöitä kohdeyrityksessä tehdään tällä hetkellä osittain. Pääasiassa etätyöntekijöitä ovat esimiehet sekä ylemmät toimihenkilöt. Yrityksessä tehtävä tietotyö on kuitenkin sellaista, että luultavasti etätyöt olisi mahdollista ottaa myös laajemmin käyttöön. Suurin osa töistä ei vaadi fyysistä läsnäoloa konttorilla.

Tutkimuskysymykseksi määriteltiin seuraava:

”Kannattaako etätöitä tehdä kohdeyrityksessä laajemmin?”

Tarkentavina kysymyksinä olivat seuraavat:

”Mitä tulee ottaa huomioon etätöitä tehdessä?”

”Onko henkilökunta kiinnostunut tekemään etätöitä?”

”Mitkä ovat etätöiden kustannukset?”

Aihetta on jo aiemmin selvitetty kohdeyrityksessä muun muassa kustannusten osalta. Päätöksiä etätöiden laajemmasta käyttöön otosta ei ole kuitenkaan tehty, ja tämän vuoksi tämän opinnäytetyön teko oli tarpeellista.

Puhuttaessa työn tekemisen joustoista määritellään niitä monin, osin myös päällekkäisin termein. Työn tekemisen joustoihin voidaan määritellä Työterveyslaitoksen Tuomivaaran ja Ruohomäen mukaan etätyö, joustotyö, liikkuva työ, monipaikkainen työ, hajautettu työ, virtuaalityö ja e-työ (Etätyöpäivä). Tämä työ rajataan koskemaan vain etätyötä, jota tutkitaan käsitteenä tarkemmin.

Johdannon jälkeen kerrotaan etätöistä yleisesti ilmiönä kirjallisuuden perusteella. Luvun 2 alussa määritellään etätyö käsitteenä tarkemmin. Luvussa 2.2 kerrotaan mitä vastuita, hyötyjä ja haittoja liittyy etätöihin työntekijän ja työnantajan kannalta. Luku 2.3 käsittelee etäjohtamista. Tämän jälkeen luvussa 2.4 selvitetään etätyön eurooppalaisen puitesopimuksen sisältö, etätöihin liittyvä lainsäädäntö ja mitä tietoja etätyösopimukseen kannattaa sisällyttää. Luvussa 2.5 käydään läpi, minkälaisia teknisiä vaatimuksia etätyönteko vaatii ja mitä tulee ottaa huomioon tietoturvan kannalta. Tämän jälkeen selvitetään, miten ergonomiaa voi parantaa etätöitä tehdessä. Kirjallisuuden perusteella käydään läpi luvussa 2.6, miten etätöitä voidaan mitata ja mitä kustannuksia etätöistä aiheutuu. Lopuksi tutkitaan vielä luvussa 2.7, minkälaisia ominaisuuksia työntekijällä tulee olla, jotta etätyöt sujuvat ja käytännön seikat, mitkä tulee ottaa huomioon siirryttäessä etätöiden tekoon.

Työn empiirisessä osiossa selvitettiin, ovatko työntekijät motivoituneita tekemään etätöitä. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Luvussa 4 etätöiden kustannuksia sekä käytännön kokemuksia etätöistä selvitettiin kvalitatiivisen tutkimusotteen avulla. Tutkimuksien toteutukset ja tu-

lokset esitellään ja niistä tehdään johtopäätökset. Lopputuloksena syntyy selvitys henkilöstön motivaatiosta tehdä etätöitä sekä etätöiden hyödyistä, haasteista ja kustannuksista päätöksenteon tueksi.

Henkilökunnan motivaatiota koskevaa tutkimusta käsittelevässä luvussa selvitettiin koko henkilökunnan motivaatiota ja asenteita etätöitä kohtaan. Myös niiltä, jotka jo tekevät etätöitä ja tämän vuoksi vastaajajoukkoa ei haluttu rajata. Tutkimus tehtiin siis kokonaistutkimuksena.

Työn lopussa luvussa 6 on johtopäätökset tutkimusten tuloksista ja suositus siihen, kannattaako etätöitä tehdä kohdeyrityksessä laajemmin. Tämän jälkeen kerron omat ehdotukseni, kuinka asian suhteen tulisi edetä. Kerron, mikä työssä onnistui sekä mitä olisin voinut tehdä toisin. Lopuksi pohdin vielä, mistä muista näkökulmista asiaa voisi tutkia.

2 Etätyö

Tässä luvussa kerrotaan etätyöstä yleisesti, mitä sillä tarkoitetaan ja mistä ajatus etätöiden tekemiseen on lähtenyt alun perin. Luvussa 2.2 kerrotaan mitä vastuita etätöihin liittyy ja hyödyt ja haasteet työnantajan ja työntekijän kannalta. Tämän jälkeen luvussa 2.3 käydään läpi asioita, jotka tekevät etäjohtamisesta hyvän.

Luvussa 2.4 käydään läpi eurooppalaisen etätöiden puitesopimuksen sisältö ja minkä vuoksi se on tehty alun perin, sekä selvitetään etätöihin liittyvää lainsäädäntöä ja etätyösopimuksen sisältöä. Luvussa 2.5 selvitetään etätöiden teknisiä vaatimuksia sekä niissä vaadittavaa tietoturvaa ja ergonomiaa.

Tämän jälkeen luvussa 2.6 selvitetään etätöiden mittaamista ja kustannuksia. Lopuksi luvussa 2.7 selvitetään työntekijältä vaadittavat ominaisuudet ja käytännön asiat siirryttäessä etätöihin.

Etätöiden käsite on kehitetty alun perin Kaliforniassa Yhdysvalloissa. Kimmo-
 2.1. Etätöiden käsitteenä lähti 1970-luvun alun öljykriisistä. Amerikkalaistutkijat laski-
 vat, kuinka paljon kansantalous hyötyisi, jos työmatkaliikennettä vähennet-
 täisiin. Alkuperäisiä perusteluja etätöille olivat työmatkaliikenteen vähen-
 täminen, säästäminen kalliissa toimistotiloissa ja luonnonsuojelu. Suomes-
 sa perusteluna etätöiden tarpeellisuudelle on ollut esimerkiksi pääkaupun-
 kiseudulla jatkuvasti kasvavat ruuhkat. Työmatkojen vähentyminen on tär-
 keää peruste etätöihin siirtymisessä. (Helle 2004, 16.)

Etätöillä tarkoitetaan vapaaehtoisuuteen perustuvaa, joustavaa työn orga-
 nisointitapaa. Työ tehdään siellä, missä se on työnantajan, työntekijän ja
 tehtävän työn kannalta tehokkainta ja tarkoituksenmukaisinta. Etätöiksi ei
 kuitenkaan luokitella kaikkea sellaista työtä, joka on muualla kuin työnanta-
 jan tiloissa. Esimerkiksi kodinhoitajana toimiminen ei ole etätöitä, vaikka
 työtä ei olekaan työnantaja koko ajan valvomassa ja johtamassa. (Etätö
 2016.) Etätöillä tarkoitetaan ansiotyötä, joka tehdään työpaikan ulkopuo-
 lella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Siihen liittyy yleensä tieto-
 tekniikan käyttö. Työ on sellaista, että työn luonteen puolesta sitä voisi teh-
 dä myös työpaikalla. (Tilastokeskus.)

Etätöiden teossa on tavallista, että töitä tehdään osaksi konttorilla ja osaksi
 etänä. Monipaikkaisella työllä tarkoitetaan työskentelyä, joka tapahtuu
 useissa eri paikoissa päätyöpaikan ulkopuolella. Työ tehdään kannettavien
 tietoteknisten välineiden avulla siellä, missä liikutaan. (Ruuhomäki 2011, 2.)

Etätö on yksi keino lisätä työajan joustoa. Joustotyöllä tarkoitetaan työjär-
 jestelyä, jossa työntekijä voi omien tarpeidensa mukaan valita työskentele-
 lysä ajan ja paikan (Etätöpäivä 2016).

Tavallisimpia etätömuotoja ovat etätö työntekijän kodissa tai muussa
 työntekijän valitsemassa paikassa, etätökeskuksessa tehtävä työ, liikkuva

etätyö ja yrittäjänä tehtävä etätyö. Etätöitä voidaan tehdä kokoaikaisesti, osittain tai satunnaisesti. (Helle 2004, 50; Nikkola 2014.)

2.2 Etätöiden vastuut, hyödyt ja haasteet

2.2.1 Vastuut

Etätyöt tuovat mukanaan vastuita ja on tarpeellista selvittää ennen etätöiden aloittamista, mitä vastuita etätöistä aiheutuu työnantajalle ja työntekijälle. Tässä luvussa käydään läpi vastuut työnantajan ja työntekijän osalta.

Työnantajan vastuulla on laitteiden ja ohjelmien hankinta sekä ylläpito ja vakuuttaminen. Työnantajan tulee perehdyttää työntekijä työturvallisuuteen ja ergonomiaan liittyvistä asioista. Työnantajan on järjestettävä tietoturvasasiat. Etätyöntekijän suostumuksella työnantajalla on oikeus tutustua etätyöntekijän työtiloihin. (Nikkola 2014.)

Työntekijä vastaa työskentelytiloista ja niiden tarkoituksenmukaisuudesta. Etätöitä tehdessä työntekijä on itse vastuussa myös ergonomiasta. Useat yritykset ovatkin tehneet selväksi, että toimistolta löytyy ergonomiset työpisteet, joita tulee hyödyntää, mikäli puitteet kotona eivät tue ergonomiaa riittävästi. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan muun muassa tietoturvasuuteen, salassapitoon ja työturvallisuuteen liittyviä ohjeita. Työsuhteen tai etätyön päättyessä työntekijän on palautettava työnantajan luovuttamat laitteet ja välineet takaisin työnantajalle. (Nikkola 2014; Vilkmann 2016, 182.)

2.2.2 Hyödyt ja haasteet työnantajan näkökulmasta

Seuraavaksi selvitetään työnantajan kannalta, etätyön teettämiseen liittyvät hyödyt, etätyön vaikutukset työnantajabrändiin ja mitä hyötyä etätöistä voi olla poikkeustilanteiden kannalta. Tämän jälkeen selvitetään haasteet ja haitat liittyen etätöiden teettämiseen. Lopuksi selvitetään etätöiden vaikutukset yhteishenkeen ja johtamiseen.

Hyötyjä etätöön teettämisestä työnantajalle on muun muassa seuraavista asioista:

- työntekijän tehokkuus ja joustavuus paranevat
- työn organisointi helpottuu
- toimenkuvat ja johtamistavat kehittyvät
- työhyvinvointi lisääntyy
- kustannussäästöjä syntyy työtiloista
- houkuttelevuus työnantajana lisääntyy
- sitoutuneen työvoiman saaminen helpottuu
- työntekijöitä voidaan rekrytoida laajemmalta alueelta
- imagoarvo kasvaa ympäristöstrategiassa. (Helle 2004, 22.)

Mahdollisuus etätööhön voi olla merkittävä tekijä työnantajamielikuvan rakentamisessa. Yhdysvalloissa tehdyssä tutkimuksessa 72 prosenttia osallistujista valitsi kahdesta kiinnostavasta työpaikasta sen, jossa joustava työnteko oli mahdollista. Kyseisen tutkimuksen mukaan joustavia työmuotoja arvostetaan myös niin paljon, ettei työpaikkaa haluta niin herkästi vaihtaa. (Vilkman 2016, 16–17.)

Etätöy mahdollistaa työn tekemisen myös tilanteissa joissa se ei muuten olisi mahdollista, esimerkiksi tilanteessa, jossa on poikkeus liikenneyhteyksissä tai työntekijällä on fyysisiä rajoitteita. Etätöy mahdollistaa myös vajaakuntoisten paremman osallistumisen työelämään. (Akava 2007.)

Yksi suurin etätöön haaste on luottamus. Tämän vuoksi löytyykin vielä paljon yrityksiä, joissa suhtaudutaan etätöihin nuivasti. Pelkona monella työnantajalla on se, tekevätkö ihmiset työnsä, kun eivät ole jatkuvasti esimiehen valvovan silmän alla. Mielenkiintoisen asiasta tekee se, ettei asiantuntijatyössä muutenkaan ole helppoa todeta, tekeekö henkilö töitä, vaikka olisi-kin fyysisesti paikalla. On äärimmäisen tärkeää rakentaa luottamus esimiehen ja työntekijän välille. Haasteita etätöy aiheuttaa myös yhteistyön tehokkuudessa ja johtamisessa. Toimivan tiimin rakentamisen kannalta on helpompaa, mikäli henkilöt ovat osan ajasta samassa paikassa. Yhteishengen rakentaminen vaatii etätöitä tehdessä enemmän suunnitelmallista työtä.

Vuorovaikutus teknologian välityksellä ei välttämättä tunnu kaikista kovin luonnolliselta, mutta onneksi nykyään teknologia tarjoaa vuorovaikutukseen monia eri mahdollisuuksia ja lisää tulee koko ajan. (Vilkman 2016, 19, 26-27.)

Muita huonoja puolia etätöiden teettämisessä ovat kustannusten ja teknisten ongelmien lisääntyminen sekä tietoturvallisuusriskit. Lisäksi huonoja puolia ovat organisaation ja työjärjestelyjen hallinnassa pitäminen, työntekijöiden valvomisesta tulee vaikeampaa, tiedonhallinta ja hiljaisen tiedon välittäminen ovat vaikeampaa. (Helle 2004, 25.)

2.2.3 Hyödyt ja haasteet työntekijän näkökulmasta

Tässä luvussa selvitetään hyödyt ja haasteet, joita etätöistä on työntekijän kannalta. Selvitetään, mitä joustoja etätöiden tekeminen tuo, mitkä ovat sen vaikutukset asuinpaikan valintaan sekä, miten se voi vaikuttaa sosiaalisiin kontakteihin.

On tavallista siirtyä työntekijän aloitteesta etätöiden tekoon. Työntekijän kannalta etätöihin liittyy monta hyvää puolta ja mahdollisuutta, mutta myös uhkia. Etuja työntekijälle ovat:

- työaikaan ja työjärjestelyihin liittyvät joustot ja vapaus
- parempi työn ja vapaa-ajan yhdistäminen
- parempi työrauha
- mahdollisuus toimenkuvan kehittymiseen
- itsenäisempi työ
- työhyvinvoinnin ja vapaa-ajan lisääntyminen
- työmatkoihin käytetyn ajan ja matkakulujen vähentyminen. (Helle 2004, 17.)

Lisäksi etätöntyöntekijän on mahdollista valita asuinpaikka muilla perusteilla kuin työn sijaintipaikan perusteella ja vajaakuntoisten on mahdollista osallistua työelämään helpommin. Etätöskentely mahdollistaa työskentelyn

myös poikkeustilanteissa, esimerkiksi liikenne-esteen sattuessa. (Etätyöpäivä.) Parantunut työn ja elämän kokonaistilanteen hallinta lisää työntekijän tyytyväisyyttä ja motivaatiota (Akava 2007).

Haittoja etätyöstä voi aiheuttaa sosiaalisten kontaktien puute ja eristäytyminen työyhteisöstä, liiallinen työmäärä ja jääminen sivuun ura- ja palkkakehityksestä. Muita haasteita ovat tekniset ongelmat ja ongelmat tiedonsiirtoyhteyksissä sekä työsuojelupuutteet esimerkiksi ergonomiassa. (Helle 2004, 20.)

2.3 Etäjohtaminen

Etäjohtaja ei näe työntekijää päivittäin tai välttämättä edes viikoittain toimistossa. Johtaminen etänä edellyttää hyviä ihmisten johtamisen taitoja ja kykyä hyödyntää tieto- ja viestintäteknologiaa monipuolisesti. Etäjohtamiseen tarvitaan uusia toimintamalleja, eikä vanhoja johtamiskäytäntöjä voida automaattisesti siirtää etäjohtamiseen. Jokaisen yrityksen ja tiimin on hyvä kokeilemalla hakea itselleen sopivimmat tavat työskennellä. Esimiehet kokevat usein etäjohtamisen haasteellisena. Erään tutkimuksen mukaan 90 prosenttia oli sitä mieltä, että virtuaalisen tiimin johtaminen on vaikeampaa.

Vain harvoissa yrityksissä on määritelty, minkälaista osaamista etäjohtamisessa tarvitaan. Perinteinen johtaminen ei riitä, on kehitettävä puuttuvaa osaamista ja osattava joustaa tilanteen ja digitaalisen ympäristön mukaan. Etäjohtamisen kannalta on tärkeää määritellä tärkeät ominaisuudet ja taidot, joita etäjohtajalla tulee olla, jotta etäjohtajaksi osataan valita oikea henkilö sekä määritelmä auttaa suunnittelemaan kehittämis- ja koulutus-toimenpiteitä osaamisen kehittämiseksi. Etäjohtaminen on tulevaisuuden ydinosaamista, sillä yrityksen menestyksen saattaa määritellä esimiesten kyky johtaa etätyötä. (Vilkman 2016, 20–21.)

Tieto- ja viestintäteknologia mahdollistaa monipuolisen yhteydenpidon, tiedon hyödyntämisen ja jakamisen. Samat käytännöt eivät kuitenkaan enää toimi ihmisten työskennellessä hajautetusti. Tarvitaan yhteisiä sopimuksia

ja keskustelua, miten eri teknologioita tulee hyödyntää yhteistyön mahdollistamiseksi. (Vilkman 2016, 23.)

Etätyön johtamisen kulmakiviä ovat luottamus, toimivat pelisäännöt, arvostus, avoin vuorovaikutus ja yhteisöllisyys. Suurin haaste etätyöskentelyssä on luottamus. Luottamuksen rakentaminen työntekijän ja esimiehen välille on erittäin tärkeää. Täysin virtuaalisessa tiimissä luottamuksen rakentamiseen menee neljä kertaa enemmän aikaa kuin perinteisessä tiimissä. Etätöitä tehdessä luottamuksen tärkeys ja merkitys korostuvat. (Vilkman 2016, 27.)

Arvostus mahdollistaa hyvän yhteistyön, ja ilman arvostusta yhteistyö ei suju. Hajautetusti työskentelevät kokevat useasti saavansa liian vähän sosiaalista tukea esimieheltä ja työyhteisöltä. Sosiaalinen tuki on tärkeää, koska se kertoo työntekijälle, että muut pitävät häntä ja hänen työpanostaan tärkeänä. Arvostus on pieniä asioita arkipäiväisissä tilanteissa ja se näkyy esimerkiksi siinä, miten kohtaamme toiset ihmiset, miten otamme heidän ajatukset vastaan, olemmeko henkisesti läsnä ja miten kunnioitamme erilaisuutta. (Vilkman 2016, 31–32.)

Avoimuus etäjohtamisessa on tärkeää, koska se liittyy vuorovaikutukseen ja sen laatuun. Sen puute vaikuttaa yhteisöllisyyteen ja ihmisten sitoutuminen yritykseen kärsii. Avoimuudella tarkoitetaan läpinäkyvyyttä toiminnassa: avointa kommunikaatiota, päätöksentekoa ja yhteistyötä. Avoimella kulttuurilla synnytetään luottamusta. (Vilkman 2016, 33-34.)

Yhteinen keskustelu pelisäännöistä antaa hyvän perustan yhteistyölle. Mikäli pelisääntöjä ei laadita yhdessä, niihin voi olla hankala sitoutua. Kun säännöt ja toimintatavat on luotu yhdessä, syntyy tiimille tunne, että on voinut vaikuttaa niihin. Keskustelun kautta syntyy myös yhteinen tulkinta siitä, mitä säännöillä tarkoitetaan. (Vilkman 2016, 37.)

Vuorovaikutus on tärkeä osa työn tekemistä ja kehittämistä. Vuorovaikutus ei ole vain tiedottamista ja viestintää, vaan paljon enemmän. Siinä on kyse ihmisten välisistä suhteista ja toiminnasta, jossa jaetaan tietoa, tunteita,

kokemuksia ja ajatuksia ja rakennetaan niistä yhteisiä merkityksiä. (Vilkman 2016, 40.)

Yhteisöllisyyden avulla luodaan hyvä ilmapiiri ja me-henki, vaikka kohdat-taisiin harvoin kasvokkain. Yhteisöllisyyden ansiosta syntyy aito ja tuottava työyhteisö. Etätöitä tehdessä yhteisöllisyys syntyy huonommin ihmisten kohdatessa yhä harvemmin. Yhteisöllisyyden rakentamisen kannalta kas-votusten tapahtuvat kohtaamiset ovat tärkeitä. On mahdollista synnyttää ja ylläpitää hyvää yhteisöllisyyttä myös virtuaalisesti tiimissä, mutta se kuiten-kin edellyttää tiimiltä hyvää työvälineiden hallintaa, halua ja kykyä vuorovai-kutukseen sekä kykyä rakentaa tiimihenki virtuaalisten välineiden avulla. (Vilkman 2016, 43–44.)

2.4 Etätöihin liittyvät sopimukset ja säädökset

2.4.1 Etätöiden eurooppalainen puitesopimus

Yleisistä etätöiden ehdoista on sovittu EU:n tasolla puitesopimuksessa. So-pimuksen osapuolina on ollut työmarkkinajärjestöt ja Eurooppa-neuvosto. Puitesopimus on solmittu 16.7.2002 Brysselissä, ja sopimus sovittiin täytän-töön pantavaksi päiväyksestä kolmen vuoden kuluttua. Sopimuksen tarkoi-tus on nykyaikaistaa työtä, jotta yrityksistä tulisi kilpailukykyisiä ja tuottavia ja saavutettaisiin tasapaino turvallisuuden ja joustavuuden välillä. (Akava 2002.)

Asetetut lähtökohdat puitesopimuksessa ovat, että työnantajan tulee tarjota etätönteikijälle pääsy yrityksen tiedottamisen piiriin ja mahdollisuus tavata säännöllisesti työkavereita. Lisäksi etätönteikijällä tulee olla samat koulu-tus- ja urakehitysmahdollisuudet kuin vastaavilla työntekijöillä työnantajan tiloissa. Myös työmäärä ja suoritusstandardit tulee olla samat kuin työnan-tajan tiloissa työskentelevillä. (Nikkola 2014.)

2.4.2 Lainsäädäntö

Etätöissä sovelletaan pääsääntöisesti tavanomaista työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksien määräyksiä. Lähtökohtaisesti etätyö ei vaikuta työntekijän asemaan. Pelkkä etätyö ei myöskään oikeuta eri asemaan asettamista esimerkiksi työsuhde-etujen osalta. (Nikkola 2014.)

Työnantajalla on vastuu kaikkien työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Etätyössä työnantajalla on kuitenkin rajallinen mahdollisuus valvoa työolosuhteita tai seurata työaika ja kuormittumista etätyössä. Työturvallisuuden hallintaan on syytä kehittää hyviä yhteistyökäytäntöjä työpaikalla. Työturvallisuuslaki edellyttää työn haittojen ja vaarojen tunnistamista ja arviointia. Työturvallisuuskeskus (TTK) on tehnyt lomakkeen etätöiden vaarojen arvioinnin tueksi. Lomaketta voi käyttää esimiehen kanssa käytävän keskustelun tukena. (Surakka 2005.)

Lakisääteinen tapaturmavakuutuslaki koskee myös etätyötä. Työtapaturmana korvataan etätyössä vain työntekijän etätyöksi sovittuun työhön välittömästi liittyvän toiminnan yhteydessä sattuneet tapaturmat. Työtilan ulkopuolella sattuneet tapaturmat korvataan vain, mikäli toiminnalla on syy-yhteys työhön. Etätyössä sattuvalla tapaturmalla voidaan soveltaa tapaturmavakuutuslain neljännen pykälän yleistä tulkintaa. Sen mukaan työtapaturma aiheutuu työssä tai työstä johtuvissa olosuhteissa työpaikalla tai työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla asunnosta töihin tai päinvastoin tai työntekijän ollessa työnantajan asioilla. Lisäksi korvataan tapaturma, joka aiheutuu työntekijälle, kun hän yrittää varjella tai pelastaa työnantajansa omaisuutta tai ihmishenkiä. Esimerkiksi etätöiden aikana ruokailun yhteydessä sattuneet tapaturmat tai liukastuminen haettaessa lasta päivähoitosta eivät kuulu vakuutusturvan piiriin. (Surakka 2005.)

Työnantaja voi vahvistaa työntekijöiden vakuutusturvaa vapaaehtoisella vakuutuksella. Myös työntekijä voi omalla henkilökohtaisella vakuutuksella vahvistaa omaa vakuutusturvaa. Jokaisen etätyöntekijän kannattaa selvittää oma vakuutusturvansa. (Surakka 2005.)

Etätyö ei rajoita työntekijän oikeutta lakiin perustuvaan yksityisyyden suojaan. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluu tarkkailujärjestelmien käyt-

töönotto siten, kun siitä on säädetty työelämän yksityisyyden suojaa koskevassa laissa sekä yhteistoimintalaissa. (Kuntatyönantajat 2005.)

2.4.3 Etätyösopimus

Etätyösopimus ei ole pakollinen, mutta sellainen tai vähintään työpaikan oma etätyöohjeistus on suositeltava tehdä. Etätyösopimuksessa on tärkeää sopia työajoista ja tietoturvasta, myös ergonomiaan on hyvä kiinnittää huomiota. Työaikalaki säätelee yleensä työntekoa, mutta mikäli työnantaja ei voi etätyössä valvoa työntekijää, lakia ei voida soveltaa. Työaikalaki soveltuu, mikäli työntekijää on mahdollista valvoa esimerkiksi teknisin järjestelyin tai työnantaja määrää etukäteen työn päivittäisen ajankohdan tai työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa aloitus- ja lopetusajat. (Nikkola 2014.)

Etätyösopimusta tehdessä on tärkeä sopia, milloin ja miten etätyötä tehdään. On sovittava, kuinka monta päivää viikossa etätöitä voi tehdä, ovatko etätyöt sallittuja vain tiettyinä päivinä ja miten etätyöpäivien tekemisestä sovitaan esimiehen kanssa. Etätyösopimukseen on hyvä sisällyttää myös ehto siitä, että työntekijä on velvollinen käymään työpaikalla, jos työjärjestelyt sitä vaativat. (Kari 2007.)

Lisäksi sopimukseen on syytä sisällyttää, millä tavalla etätyösopimus päätetään ja mikä on sen irtisanomisaika. Sopimuksessa tulee ottaa kantaa myös seuraaviin asioihin: etätyösopimuksen vaikutus työsuhde-etuihin, työnteosta raportointi ja yhteydenpito. On syytä myös miettiä, maksetaanko etätyöstä päivärahona joissain tilanteissa. Sopimuksessa selvitetään, tarjoaako työnantaja työntekijälle etäyhteyden vai maksaako työntekijä sen itse. Lisäksi sopimus tulee päivätä ja allekirjoittaa työnantajan ja työntekijän puolesta. (Kari 2007.)

Etätyösopimuksen sisältö on vapaasti sovittavissa, mutta työsopimuslaissa ja työehtosopimuksessa olevat pakottavat säädökset ovat sellaisia, ettei niitä voi sopia työntekijän vahingoksi. Sopimus kannattaa laatia niin, ettei työnantaja rajoita varsinaista työjohto-oikeuttaan liian yksityiskohtaisella

sopimuksella. Sopimus voidaan solmia osana alkuperäistä työ sopimusta tai erikseen myöhemmin etätöihin siirryttäessä. Olennaista sopimuksen teossa on molemminpuolinen vapaaehtoisuus. Työntekijä voidaan määrätä etätööhön vain irtisanomisperusteella.

Etätö sopimuksessa on syytä määritellä tietoturvaluusvaatimukset tarkasti. Siinä on selvitettävä seuraavat asiat:

- Mikä on salassa pidettävää materiaalia?
- Millä tavoin työntekoon liittyvät tiedot tulee suojata?
- Tuleeko tietokonetta tai työpapereita säilyttää aina lukitussa tilassa?
- Onko etätöitä sallittua tehdä julkisessa tilassa?
- Ovatko muistitikut sallittuja?
- Mikä kaikki materiaali on virustarkistettavaa? (Kari 2007.)

Sopimuksessa on hyvä sopia myös irtisanomisajasta, heikot työtulokset voivat oikeuttaa työnantajan irtisanomaan etätö sopimuksen, mutta se ei kuitenkaan merkitse itse työ sopimuksen irtisanomista. Työ sopimuksen irtisanominen tapahtuu työ sopimuslain perusteella. (Nikkola 2014.)

2.5 Tekniikka ja ergonomia

2.5.1 Tekniset vaatimukset ja tietoturva

Etätö on yleistä tietotyössä ja tämän vuoksi on syytä korostaa erityisesti tietoturvaluusua ja teknisiä vaatimuksia. Etätöntyöntekijällä tulee olla käytös sään tarvittava tietotekniikka ja tietoliikenneyhteydet sekä osaaminen niiden käyttämiseen. Teknisen tuen tulee olla saatavilla ongelmatilanteita varten. Myös etätöntyöntekijän esimiehellä, työkavereilla ja muulla työyhteisöllä tulee olla riittävä tietotekniikkaosaaminen, jotta kommunikointi onnistuu. Jotta työntekijä voi työskennellä tehokkaasti muualla kuin toimistossa, tulee kaikki tarpeellinen tieto olla saatavilla. (Helle 2004, 97; Wiren.)

Nopeasti kehittyvä teknologia mahdollistaa myös entistä vakavimmat hyökkäykset tietoturvaan. Julkinen ja yksityinen sektori on neuvotellut vuonna 2008 kansainvälisen tietoturvastrategian, jonka avulla paneudutaan uusiin tietoturva-asioihin ja pyritään parantamaan jo olemassa olevia toimintoja. Viestintävirasto edistää viestintäverkkojen luotettavaa käyttöä ennaltaehkäisemällä häiriöitä verkossa ja valvomalla viestintäympäristöä mahdollisten tietoturvahyökkäysten varalta. (Wiren.)

Tehokkaan viestintäpolitiikan lisäksi turvallinen verkon käyttö vaatii huomiota tietoturvasuoritusasioihin myös verkon käyttäjältä. Suojaamaton kone, jolla on yrityksen tietoja, on aina riski yrityksen tietoturvalle. Samalla tapaa talenteiden mukana kuljettaminen ulkoisilla medioilla on riskialtista. Koska kone saattaa hajota tai kadota toimiston ulkopuolella, on varmistettava tiedostot ja salattava kovalevyt ja USB-laitteet. Näytönsuojakalvoa tulee käyttää ja on syytä välttää ruuhkaisia paikkoja etätöitä tehdessä. On syytä miettiä, miten ja missä puhuu työpuheluita ja välttää käymästä avoimia WLAN-verkkoja. (Kirjalainen.)

2.5.2 Ergonomia

Etätöitä tehtäessä työnantaja ei voi valvoa, minkälainen ergonomia työntekijällä on. Ergonomia onkin yksi yleisimmistä etätöiden ongelmista. Työnantajan kannattaa ohjeistaa työntekijöitä siinä, miten etätöyöpaikka kannattaa järjestää. On työnantajan ja työntekijän etu, että ergonomia on kunnossa. (Kari 2007.)

Työterveyshuolto voi toimia etätöitä toteuttavien yritysten tukena, esimerkiksi ergonomia ohjeet voi laatia yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työnantaja voi neuvoa ja tukea työpaikka-ergonomiassa neuvomalla työntekijöitä esimerkiksi kalustehankinnoissa. Yrityksen työergonomiaan liittyvät ohjeet tulisi olla helposti saatavilla, myös silloin kun työntekijä ei ole työpaikalla. Ohjeita voidaan säilyttää esimerkiksi yrityksen sisäisessä verkossa. (Koroma.)

2.6 Etätyön mittaaminen ja kustannukset

2.6.1 Etätyön mittaaminen

Etätyötä mitattaessa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, saavutetaanko edellytety tulokset. Etätyötä tulisi vertailla työskentelyyn kiinteässä työpai-
kassa. Puuttuminen etätyön aikana havaittuihin ongelmiin on ensiarvoisen
tärkeää. (Nikkola 2014.)

Monesti työn ja suoritusten mittaaminen koetaan erittäin haastavaksi. Sel-
keät tavoitteet ja aikataulut tekevät suoritusten mittaamisesta helpompaa.
Seuraavat kohdat voivat auttaa tekemään tulosten seuraamisesta hieman
helpompaa:

- Työntekijä tietää mitä tehtäviin kuuluu.
- Työn tavoite on selvillä.
- Yksilölliset tehtävä- ja vastuualueet on määritelty riittävän tarkasti.
- Mittarit, joilla työtä seurataan, ovat selvillä.
- Esimies auttaa työtehtävien priorisoinnissa tarvittaessa.

On kuitenkin hyvä huomioida, että yksilösuoritusten mittaaminen saattaa
johtaa kateuteen, työtehtävistä kilpailumiseen ja muiden työntekijöiden
tarkkailuun. Nämä ominaisuudet huonontavat työilmapiiriä. Työhyvinvoinnin
ja tuloksellisuuden kannalta voisi olla parempi mitata suoriutumista ryhmien
ja työyksiköiden seurannan kautta, eli tämä sopii tilanteissa, joissa ryhmällä
on sama tavoite. (Vilkman 2016, 49.)

2.6.2 Etätöiden kustannukset

Yritysten motiivina ottaa käyttöön etätyö voi olla halu säästää toimitilakus-
tannuksissa. Keski-Euroopassa on yleistä vuorotella etätyöpäivien ja työ-
paikalla olon välillä, Suomessa tämä ei ole ollut niinkään yleistä. Korkeat
kiinteistökulut ja toimistovuokrat voivat saada yrityksen harkitsemaan etä-
työtä mahdollisuutena kustannussäästöihin.

Etätöistä aiheutuu kuitenkin etenkin alkuvaiheessa kustannuksia työnantajalle. Tietotekninen varustelu ja tietoliikennekulut aiheuttavat lisäkustannuksia. Kannettava tietokone riittää työvälineeksi etätöissä ja työpaikalla, jossa se voidaan telakoida työpaikan tietoverkkoon. Tällöin ei tarvita enää välttämättä erillistä pöytäkonetta. (Akava 2007, 19.)

Vaikka uusien työvälineiden hankinnasta aiheutuu kustannuksia, on etätöiden teettämällä mahdollista säästää kokonaiskustannuksissa, ja esimerkiksi toimistotilaa ja -kalusteita tarvitaan vähemmän. IBM on laskenut säästäneensä jopa 700 miljoonaa dollaria vuodessa antamalla neljäsosalle henkilöstöstä etätyömahdollisuuden. (Vilkman 2016, 18.)

Tilastokeskuksen mukaan vuokrat ovat nousseet 2,6 prosenttia vuodessa ja mikäli sama kehityssuunta jatkuu, vuokrat nousevat myös jatkossa (Tilastokeskus. Asuntojen vuokrat 2016). Vuonna 2013 kaikkien Helsingin uusien toimistovuokrasopimusten mediaanivuokra oli maaliskuu–elokuussa 18,38 euroa/m²/kk (Tilastoja 4 2014, 2). Työ- ja elinympäristöjä kehittävän Rapalin tutkimuksen mukaan, Helsingin toimistoissa on keskimäärin 23 neliometriä työpistettä kohden. Kun rahat ovat kiinni neliöissä, resursseja ei voi käyttää tilojen ja työskentelyolojen kehittämiseen. Tutkimuksen mukaan työpisteiden käyttöaste Helsingin yrityksissä on 50 prosenttia ja kokoustilojen 40 prosenttia. Keskimääräiset tilakustannukset ovat 9225 euroa työpistettä kohden vuodessa. (Kauppalehti 2014.) Mikäli osa henkilöstöstä työskentelisi kotoa käsin, olisi toimitilakustannuksissa mahdollista säästää huomattavasti.

2.7 Etätyöt käytännössä

2.7.1 Työntekijältä vaadittavat ominaisuudet

Vaatimukset ja vastuut, joita etätyöhön liittyy, eivät sovi kaikille työntekijöille. Seuraavaksi on lueteltu tärkeimpiä etätyöntekijän ominaisuuksia ja taitoja, joita ovat

- ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyky
- kyky hallita omaa ajankäyttöä
- työnorganisointikyky
- kurinalaisuus ja vastuuntuntoisuus
- tietotekninen osaaminen
- hyvät vuorovaikutustaidot
- työkokemus
- kyky sietää vähentyneitä sosiaalisia kontakteja.

Etätyö ei sovi henkilölle, joka vaatii jatkuvaa taustatukea ja paljon ohjausta. Etätyöntekijän on kyettävä työskentelemään itsenäisesti, koska tukea ei ole jatkuvasti saatavilla kollegoilta tai esimieheltä. Etätyöntekijän on hallittava työnsä hyvin ja osattava käyttää hyvin tietotekniikkaa ja työvälineitä. Työnantajan on voitava luottaa siihen, että etätyöntekijä tekee työnsä, vaikka sitä ei kontrolloida samalla tavalla kuin fyysisellä työpaikalla. (Helle 2004, 94–95.)

Työntekijäryhmistä etätyöt eivät sovi johtajille. Johtajien odotetaan olevan tavattavissa. Yrityksen johtamiseen liittyy paljon poissaoloja muutenkin, joten on melko mahdoton ajatus johtaa etänä. Etätyöt eivät sovi myöskään perheellisille, joilla ei ole kotona omaa työhuonetta tai työtilaa. Esimerkiksi asiakaspuheluihin vastaaminen voi olla mahdotonta ilman työntekoon rauhoitettua tilaa. Uudet työntekijät eivät sovi etätöihin, koska työtehtävät ja työyhteisö tulee tuntea ennen etätöiden aloittamista. (Jääskeläinen 2011.)

Jos etätöiden tekemistä työpaikalla halutaan lisätä, etätyöntekijöiden valinnan täytyy perustua ennalta määritettyihin kriteereihin ja valinnan perustelujen tulee olla läpinäkyviä. Nämä seikat ovat tärkeitä sen vuoksi, että muuten voi olla hankala perustella, miksi joku saa tehdä etätöitä ja toinen ei. Valintapäätökset eivät saa perustua syrjiviin kriteereihin. (Helle 2004, 96.)

2.7.2 Siirtyminen etätyöhön

Ennen etätöiden aloittamista tulee työpaikalla käydä läpi monia käytännön

järjestelyihin liittyvää seikkaa. On syytä selvittää vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä ovat etätyöhön siirtymisen tavoitteet, edut ja haitat työpaikalla?
- Mitkä työt sopivat tehtäväksi etätyönä?
- Mitkä ovat työntekijältä vaadittavat ominaisuudet?
- Mitkä ovat etätöiden tekniset edellytykset?
- Keitä etätyö koskee, koko yritystä vai tiettyä osastoa?
- Mitkä ovat valintaperusteet henkilölle joka voi tehdä etätöitä?
- Kokeillaanko etätyötä ensin pilottihankkeella?
- Tehdäänkö etätöitä kokoaikaisesti, osa-aikaisesti vai osittain?
- Missä etätöitä voidaan tehdä ja millaiset työtilat tulee olla käytettävissä?
- Miten yhteydenpito työpaikan kanssa järjestyy?
- Tarvitseeko järjestää koulutusta ja kenelle?
- Mitkä ovat etätyöntekijän työehdot?
- Miten etätyöstä sovitaan? (Helle 2004, 101.)

Jotta yhteistyö sujuu ongelmitta, on tärkeää luoda yhdessä pelisäännöt. Voi olla tarpeellista sopia siitä, miten esimies on parhaiten tavoiteltavissa työntekijöilleen ja toisinpäin. Tarpeellista voi olla myös sopia aika, jolloin kaikki ovat toimistolla tai tavoitettavissa eri välinein. Viikko- tai kuukausipalaverien osalta voidaan sopia osallistumisesta videoyhteyden kautta tai niin, että kaikki saapuvat paikalle.

Pelisäännöistä sovittaessa on tärkeää sopia, millä välineillä ja millä tavalla yhteistyötä hoidetaan. Organisaatio voi antaa yleiset ohjeet ja raamit, joiden puitteissa etätyötä on mahdollista tehdä, mutta tiimin sisäisistä pelisäännöistä tulisi olla mahdollista sopia itsenäisesti. Tämä sen vuoksi, että pelisääntöihin vaikuttaa muun muassa työn luonne. Usein organisaatioissa on niin erilaisia työtehtäviä, ettei yksien yleispätevien ohjeiden luominen ole suotavaa tai edes mahdollista ilman, että ne jäykistävät työntekoa. Yhdessä pelisäännöistä sopiminen on tärkeää yhteisöllisyyden ja me-hengen rakentamisessa sekä yhteistyön kehittämisessä. (Vilkman 2016, 82-83.)

3 Empiirisen tutkimuksen toteutus

Tässä kappaleessa käydään läpi tutkimuksen toteutus. Luvussa 3.1 käydään läpi valittu tutkimusmenetelmä. Luvussa 3.2 käydään läpi tutkimuksen kvalitatiivinen osa. Luvussa 3.3 käsitellään tutkimuksen kvantitatiivista osaa. Tämän jälkeen otetaan kantaa tutkimuksen luotettavuuteen luvussa 3.4 reliabiliteetin ja validiteetin avulla.

Tutkimuskysymykseen ”Kannattaako etätöitä tehdä kohdeyrityksessä laajemmin?” pyrittiin saamaan vastaus selvittämällä etätöistä aiheutuvia kustannuksia ja käytännön kokemuksia etätöiden teosta kvalitatiivisella tutkimusotteella haastattelujen muodossa. Henkilökunnan motivaatiota selvitettiin kvantitatiivisen tutkimusotteen avulla tekemällä henkilökunnalle kysely motivaatiosta ja asenteista etätöitä kohtaan.

3.1 Tutkimusprosessi

Opinnäytetyöni on case-tutkimus, eli toisin sanottuna tapaustutkimus. Case-tutkimus on lähestymistapa, jossa voi olla laadullisen ja määrällisen tutkimuksen piirteitä. Tutkimusaineistona voivat toimia erilaiset dokumentit, arkistot, havainnot ja haastattelut. (Kananen 2012, 34.)

Tämä tutkimus koostuu kahdesta erillisestä tutkimuksesta. Etätöiden kustannuksia sekä käytännön kokemuksia etätöistä selvitettiin kvalitatiivisella tutkimusotteella haastatteluiden avulla. Henkilökunnan motivaatiota tutkittiin kvantitatiivisella tutkimusotteella. Työn tuotoksena syntyi selvitys kohdeyritykselle päätöksenteon tueksi siihen, kannattaako etätöitä tehdä yrityksessä laajemmin.

3.1.2 Kvalitatiivinen osa

Kvalitatiivinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkittavaa kohdetta. Tutkittava kohde valittiin harkinnanvaraisesti eikä pyritty tilastollisiin yleistyksiin. Kvalitatiivinen tutkimus sopii hyvin toiminnan kehittämiseen ja vaihtoehtojen etsimiseen. (Heikkilä 2014, 15.)

Etätöiden kustannuksia selvitettiin puolistrukturoidulla asiantuntijahaastattelulla. Teemahaastattelu oli tarpeellista tehdä etätöistä syntyvien kustannusten lähtökohtatilanteen arvioimiseksi. Vastaukset litteroitiin auki ja aineistosta esiin nousseiden teemojen mukaan vastaukset jaettiin omiksi asiakokonaisuuksiksi. Tämän jälkeen haastattelusta tehtiin tulkinta.

Etätöiden käytännön järjestelyihin liittyviä asioita selvitettiin puolistrukturoidulla haastattelulla. Puolistrukturoitu haastattelu sopi tilanteeseen, koska haluttiin tietoa juuri tietystä asiasta. Haastateltaviksi valittiin kohdeyrityksen kaltaisesta yrityksestä kaksi esimiesasemassa olevaa henkilöä. Henkilöt työskentelevät saman tyylisissä tehtävissä ja on verrattavissa kohde yrityksessä tehtävään työhön. Molemmille esitettiin samat kysymykset samassa järjestyksessä sähköpostin välityksellä. Ehdotin myös tapaamista, mutta kiireiden vuoksi haastattelut päätettiin tehdä sähköpostitse. Haastattelujen tulokset litteroitiin auki ja analysoitiin teoriasta esiin nousseiden teemojen perusteella eri kategorioihin. Tämän jälkeen tehtiin tulkinta tuloksista.

3.1.3 Kvantitatiivinen osa

Henkilökunnan motivaatiota ja asenteita etätöitä kohtaan selvitettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella, koska haluttiin tutkia koko henkilökuntaa ja kvalitatiivisella tutkimuksella se olisi ollut liian työlästä. Kvantitatiivinen tutkimus tarkoittaa määrällistä tutkimusotetta ja sitä voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Jotta tutkimus onnistuu, edellyttää tutkimus riittävän suurta ja edustavaa otosta. Tämä tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, jolloin kaikilla tutkittavilla henkilöillä oli mahdollisuus osallistua siihen. Tuloksia pyritään yleistämään aineistosta saatavien havaintoyksiköitä laajempaan joukkoon tilastollisen päättelyn keinoin. (Heikkilä 2014, 15.)

Myös tässä tutkimuksessa oli kvalitatiivinen eli laadullinen osa avoimien kysymyksien muodossa. Tutkimuskysymykset on johdettu ilmiötä käsittelevistä teorioista, eli asiasta aiemmin tutkitun tiedon perusteella on kysytty vastaajilta heidän mielipiteitä koskien etätöihin liittyviin väittämiin.

Määrällisessä tutkimuksessa lasketaan muuttujien määriä. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa, voidaan selvittää, kuinka moni naisista haluaa tehdä etätöitä tai mikä ikäryhmä on halukkain työskentelemään kotoa käsin. Näissä esimerkeissä sukupuoli, ikä ja halukkuus tehdä etätöitä ovat muuttujia. Määrällinen tutkimus tuottaa lukuja strukturoituihin kysymyksiin ja laadullinen tutkimus sanoja ja lauseita avoimiin kysymyksiin, joiden avulla muodostetaan ymmärrys ilmiöstä. (Kananen 2012, 31.)

3.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksien luotettavuus. Ensin selvitetään reliabiteetti ja tämän jälkeen validiteetti. Ensin käydään läpi kustannusten selvityksen osalta tutkimuksen luotettavuus. Tämän jälkeen luottamuksellisuuteen otetaan kantaa vertailuyrityksessä tehtyjen haastattelujen osalta. Lopuksi selvitetään henkilökunnalle tehdyn tutkimuksen luotettavuus.

3.2.1 Reliabiteetti

Reliabiteetti eli pysyvyys tarkoittaa, että sama tulos saataisiin tutkimuksesta, jos se toteutettaisiin uudelleen. Reliabiteetti ei takaa validiteettia, koska jos mittarit ovat väärät, tuottaa uusintakertakin saman tuloksen.

Koskien etätöiden kustannuksista tehtyä haastattelua, tutkimuksen reliabiteettia arvioitaessa voidaan todeta, että tutkimusmenetelmä mittaa hyvin tutkittavaa asiaa. Eli tutkimuksen avulla saatiin vastaus tarkentavaan tutkimuskysymykseen ”Mitkä ovat etätöiden kustannukset?”. Kuitenkin teknologia kehittyä koko ajan ja samalla myös hinnat muuttuvat, joten kannettavien

tietokoneiden hinnat eivät välttämättä olisi samat, jos tutkimus toteutettaisiin uudelleen myöhempanä ajankohtana.

Esimiehille tehtyä haastattelua koskien tutkimuksen reliabiteettia arvioitaessa tuloksia ei voida pitää kovin toistettavina. Haastateltavia on ollut vain kaksi, jos haluttaisiin yleistettäviä tuloksia, tulisi haastatella enemmän ihmisiä, sekä esimiehiä ja työntekijöitä.

Koskien henkilökunnan motivaatiota, paras keino varmistaa reliabiteetti olisi uusintamittauksen tekeminen, eli kysely toteutettaisiin uudelleen. Tämäkään ei takaisi reliabiteettia, koska etätöy ilmiönä muuttuu ajan kuluessa. (Kananen 2012, 167-168.) Henkilökunnalle tehtyä kyselyä ei ole aikaa eikä rahaa toteuttaa uudelleen, joten reliabiteetti kysymykseen ei saada täydellistä vastausta. Voidaan kuitenkin olettaa, että jos kysely toteutettaisiin uudelleen samankaltaisessa tilanteessa, olisivat vastaukset hyvin samankaltaisia.

Väittämät ”työnteko kotona häiritsee perhe-elämää” ja ”vapaa-aika vähenee etätöitä tehdessä” oli kysytty tutkimuksessa kahteen kertaan. Erot keskiarvoissa olivat 0,04 ja 0,05, joten voidaan todeta, että vastaukset olivat hyvin samankaltaisia molemmilla vastauskerroilla. Näiden väittämien osalta voidaan todeta, että reliabiteetti oli kunnossa.

3.2.2 Validiteetti

Ulkoinen validiteetti eli pätevyys tarkoittaa tutkimustulosten yleistettävyyttä. Yleistettävyydellä tarkoitetaan, että päteisivätkö tutkimustulokset samanlaisessa tilanteessa. Tulee kuitenkin ottaa huomioon, ettei tämän tutkimuksen tuloksia pyritä yleistämään. Kehittämistutkimuksen tavoitteena on ollut yksittäisen yrityksen kehittäminen, eikä tuloksia voi sellaisenaan siirtää toisiin vastaaviin yrityksiin.

Ensimmäisen haastattelun avulla oli tarkoitus selvittää etätöistä aiheutuvia kustannuksia. Tutkimuksessa on onnistuttu mittaamaan valittua asiaa var-

sin hyvin, voidaan siis todeta, että tutkimuksen validiteetti on kunnossa. Toki kustannuksia arvioitaessa on myös välillisiä vaikutuksia, jotka eivät näy heti menoina. Esimerkiksi henkilökunnan sitoutuneisuus tuo säästöjä pidemmällä aika välillä. Tässä tutkimuksessa on keskitytty vain välittömiin kustannuksiin. Jos haluttaisiin selvyys koskien kaikkia kustannuksia, täytyisi tehdä pitkäkestoisempi ja laajempi tutkimus kaikista etätyön vaikutuksista. Esimerkiksi etätöiden kustannuksiin liittyy paljon muitakin asioita, kuin työvälineiden hinnat. Jotta kustannuksista olisi saatu kattava selvitys, olisi tullut selvittää myös kustannussäästöt toimitiloissa sekä työntekijöiden säästö työmatkakuluissa. Lisäksi säästöjä voisi tulla myös esimerkiksi pienentyneiden tai suurentuneiden työterveyskulujen muodossa.

Esimiehille tehtävässä haastattelu tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka etätöitä tehdään käytännössä vastaavassa yrityksessä kuin kohdeyritys. Tutkimuksen validiteettia arvioitaessa voidaan todeta, että tutkittava kohde on ollut oikea, haastateltavan yrityksen työ vastaa hyvin kohdeyrityksen työtehtäviä.

Henkilökunnan motivaation osalta sisäistä validiteettia ei tarvitse ottaa tässä huomioon, koska kyseessä on ollut kokonaistutkimus, eli on tutkittu kaikki havaintoyksiköt. Vaikka kysely toteutettiin kokonaistutkimuksena, sen ulkopuolelle on kuitenkin jäänyt henkilöt, jotka eivät ole olleet töissä tutkimuksen toteuttamisen aikana. Esimerkiksi äitiyslomalaiset, opintovapaalla, vuorotteluvapaalla ja lomalla olevat henkilöt ovat jääneet tutkimuksesta pois. Voidaan kuitenkin todeta, että sisäinen validiteetti on ollut tässä tutkimuksessa hyvä.

Sisältövaliditeetilla tarkoitetaan oikeiden mittareiden käyttöä. Taustamuuttujina on tässä tutkimuksessa käytetty yleisesti käytettyjä mittareita ja niiden luokituksia. (Kananen 2012, 168–170.) Tulosten mukaan yksikään henkilö luottopäätöspalvelusta ei vastannut kyselyyn, syy saattaa olla, että nämä vastaajat ovat valinneet osastoksi palvelutuotannon, jonka osa luottopäätöspalvelu on. Luottopäätöspalvelua ei olisi pitänyt antaa vaihtoehdoksi kysymykseen, jossa tiedusteltiin miltä osastolta vastaaja on. Tämän kysymyksen kohdalla mittarit ovat olleet väärät.

Kysymykseen ”Olisitko kiinnostunut lisäämään etätyöskentelysi määrää?” vastasi 71 prosenttia vastaajista kyllä. Vastausvaihtoehtona oli myös ”en tee etätöitä” jonka vastasi 10 prosenttia vastaajista. Koska tutkimukseen vastanneista 60 prosenttia ei tee tällä hetkellä etätöitä, voidaan päätellä, että kyllä vastauksien joukossa on myös henkilöitä, jotka eivät tee etätöitä. Toisaalta kymmenen prosenttia, jotka vastasivat, etteivät tee etätöitä, saattaisivat olla kiinnostuneita tekemään niitä. Vastausta tähän kysymykseen ei voida pitää täysin luotettavana mittareiden tulkinnanvaraisuuden vuoksi.

91 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heiltä löytyy työpiste kotoa. Epäselväksi kuitenkin jäi, kuinka monella on työpöytä tai työhuone, vai hoituuko työnteko esimerkiksi keittiönpöydän ääressä tai sohvalla. Tässä kysymyksessä olisi tullut asetella kysymys tarkemmin, jolloin tuloksista olisi ollut mahdollista päätellä enemmän.

Seuraavaksi kerron tutkimuksista tarkemmin. Ensin käydään läpi kvalitatiivinen osa, eli selvitetään etätöiden kustannukset sekä käytännön kokemuksia etätöistä. Tämän jälkeen siirrytään kvantitatiiviseen osaan, eli käydään läpi henkilökunnan motivaatiota mittaavan tutkimuksen tulokset.

4 Etätöiden kustannukset ja kokemukset käytännössä

Kappale poistettu julkisesta versiosta.

5 Selvitys henkilökunnan motivaatiosta

Kappale poistettu julkisesta versiosta.

6 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli luoda selvitys siihen, kannattaako etätöitä tehdä kohdeyrityksessä laajemmin. Aihe sisältää useita eri näkökulmia, joita yritin selvittää. Etätyöstä aiheutuu kustannuksia ja säästöjä, joista työnantaja ja myös työntekijä on kiinnostunut. Kustannuksia aiheutuu työnantajalle kannettavien tietokoneiden hankinnasta ja työntekijälle tietoliikenneyhteydestä. Säästöjä työnantaja voi saada toimitilakustannuksista ja työntekijä säästyneistä matkakuluista ja -ajasta. Vaikeammin mitattavia asioita ovat etätöiden vaikutukset työnantajabrändiin, sekä työntekijöiden motivaatio etätöiden tekoon. On monta asiaa, joita kannattaa pohtia, kun harkitsee etätöihin siirtymistä. Lisäksi on monta käytännön asiaa, jotka tulee selvittää ja hoitaa.

Haastattelut etätöiden käytännön kokemuksista osoittivat, että etätyö mahdollistaa paremman vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisen. Luottamus on etätöiden perusedellytys. Käytännön kokemukset osoittivat, että etätöitä on mahdollista tehdä työssä, jossa käsitellään luottamuksellisia asioita. Työntekijät arvostavat etätyömahdollisuutta ja kokevat sen lisäävän työhyvinvointia. Tutkimuskysymykseen, ”Kannattaako kohdeyrityksessä tehdä etätöitä laajemmin?” en kuitenkaan saanut tämän haastattelun avulla paljoo uutta tietoa.

Esiin tulleet asiat olivat saatavilla jo teoretiedon perusteella. Tästä haastattelusta olisi ollut enemmän hyötyä, mikäli tutkimus olisi koskenut sitä, *miten* kohdeyrityksessä kannattaa tehdä etätöitä, eli olisi enemmän käytännön tasolla selvitetty asiaa.

Etätöistä aiheutuu suoranaisia kustannuksia kannettavien tietokoneiden hankinnoista. Etätyöt mahdollistamalla, on myös mahdollista saada kustannussäästöjä. Säästöjä on mahdollista saada pienentyvistä toimitilakustannuksista sekä sitoutuneemmasta henkilökunnasta. Myös rekrytointi saattaa helpottua, kun yrityksessä on tarjota etätyömahdollisuus.

Tätä aihetta olisi voinut tutkia paljon laajemmin. Olisi ollut esimerkiksi mielenkiintoista tietää: Miten etätyöt vaikuttavat sairaspöissaoloista aiheutuviin kustannuksiin? Tuleeko huonomman ergonomian vuoksi enemmän sairastomia? Tehdäänkö töitä helpommin myös puolikuntoisena, jos on mahdollisuus jäädä kotiin tekemään niitä?

Henkilökunnalle toteutettu tutkimus osoitti, että motivaatiota etätöiden tekkoon löytyy kohdeyrityksestä, mutta etätöitä ei kuitenkaan haluta tehdä kokonaan. Etätöitä halutaan tehdä ainoastaan silloin tällöin, noin kerran viikossa. Suurimmat hyödyt, joita kohdeyrityksen henkilökunta koki saavansa etätöistä, olivat ajansäästö, parempi keskittyminen ja työrauha. Uhkana koettiin sosiaalisten kontaktien puute ja yhteisöllisyyden heikkeneminen. Näihin tuleekin kiinnittää erityistä huomiota, jos etätöitä ruvetaan tekemään yrityksessä laajemmin.

Tämän opinnäytetyössä tehdyn selvityksen perusteella, voin suositella, että etätyöt otetaan laajemmin käyttöön kohdeyrityksessä. Etätyöt ovat ”tätä päivää” ja työntekijät arvostavat mahdollisuutta työajan joustoihin ja joissain tapauksissa etätyöt saattavat olla rekrytointivaltti, jotta yritykseen saadaan parhaat asiantuntijat. Lisäksi avokonttorin haittoja, kuten meluisuutta ja rauhattomuutta, olisi mahdollista pienentää etätyöt mahdollistamalla. Etätyöt tarjoaisi paremman keskittymiskyvyn ja laadukkaamman asiakaspalvelun.

Mikäli etätyöt päätetään ottaa laajemmin käyttöön, seuraava askel yrityksessä olisi selvittää, mitä töitä on mahdollista tehdä etätöinä sekä yleiset pelisäännöt etätöille. Lisäksi työntekijöille tulisi hankkia kannettavat tietokoneet etätöiden mahdollistamiseksi. Tätä varten esimerkiksi käyttöikänsä päähän tulleet tietokoneet voitaisiin korvata kannettavilla, jolloin kustannus ei olisi kerralla niin suuri. Mikäli näin toimittaisiin, etätyöt olisi mahdollista ottaa vaiheittain käyttöön. Esimerkiksi käytössä voisi olla kiertävät tietokoneet, jonka etätyötä seuraavana päivänä tekevä henkilö ottaisi mukaansa lähtiessään töistä. Henkilökunnalle olisi myös tarpeellista järjestää tietoturvakoulutusta, sekä painottaa tietoturvan merkitystä etätöitä tehdessä. Työn luottamuksellisuuden vuoksi, on erittäin tärkeää, että tietosuoja pysyy kunnossa. Töitä ei voi tehdä esimerkiksi yleisessä kahvilassa.

Etätöiden suunnittelua varten olisi hyvä perustaa projektiryhmä, jossa on mukana ihmisiä eri osastoilta ja tiimeistä. On tärkeää, että eri osastot saavat äänen kuuluviin sovittaessa etätöistä. Lisäksi se, että saa vaikuttaa käytännöistä sopimiseen antaa työntekijöille tunteen siitä, että voi vaikuttaa asioihin. Osallistuminen auttaa sitoutumaan tehtyihin päätöksiin paremmin.

Vaikka tutkimus tehtiin tapaustutkimuksena kohdeyritykselle, on tuloksia mahdollista hyödyntää toisessa samantyyllisessä yrityksessä, jossa tehdään asiantuntijatyötä ja etätöitä vain vähän. Lisäksi etätyötä harkitsevat yritykset voivat saada työstä apua etätöihin siirryttäessä huomioon otettavissa asioissa.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla uuden motivaatiokyselyn tekeminen henkilökunnalle sitten, jos etätyöt päätetään ottaa käyttöön. Olisi myös mielenkiintoista tutkia, miten etätöiden tekeminen vaikuttaa työhyvinvointiin, ajankäyttöön ja yhteisöllisyyteen.

Lähteet

Akava. Etätyö. 2016. [Http://www.akava.fi/tyoelama/tyossa/etatyo](http://www.akava.fi/tyoelama/tyossa/etatyo). Luettu 3.10.2016.

Akava. Etätyöopas työnantajalle. 2007. [Http://www.akava.fi/files/466/Etatyoopas_tyontajalle.pdf](http://www.akava.fi/files/466/Etatyoopas_tyontajalle.pdf). Luettu 17.10.2016.

Akava. Etätyötä koskeva puitesopimus. 2002. [Http://www.akava.fi/files/465/Etatyon_puitesopimus.pdf](http://www.akava.fi/files/465/Etatyon_puitesopimus.pdf). Luettu 11.12.2016.

Asuntojen vuokrat 2016. Tilastokeskus. [Http://www.stat.fi/til/asvu/2016/03/asvu_2016_03_2016-11-07_tie_001_fi.html](http://www.stat.fi/til/asvu/2016/03/asvu_2016_03_2016-11-07_tie_001_fi.html). Luettu 13.12.2016.

Etätyöpäivä. 2016. [Http://www.etatyopaiva.fi/fi/faktaa016](http://www.etatyopaiva.fi/fi/faktaa016). Luettu 8.11.2016.

Haukkala, Teresa. 2011. Monipaikkaisuus – ilmiö ja tulevaisuus. [Https://www.sitra.fi/julkaisut/Selvityksi%C3%A4-sarja/Selvityksi%C3%A4454.pdf](https://www.sitra.fi/julkaisut/Selvityksi%C3%A4-sarja/Selvityksi%C3%A4454.pdf). Luettu 25.2.2017.

Heikkilä Tarja. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy, Porvoo.

Heinonen, Sirkka. 2009. Etätyön kolmas aalto liikkeelle! Tilastokeskus. http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-07-15_002.html?s=0. Luettu 26.2.2017.

Jääskeläinen, Janne. Aicur. 2011. [Https://www.aucor.fi/blogi/etatyokin-on-tyota/https://www.aucor.fi/blogi/etatyokin-on-tyota/](https://www.aucor.fi/blogi/etatyokin-on-tyota/https://www.aucor.fi/blogi/etatyokin-on-tyota/). Luettu 4.3.2017.

Kirjalainen Toni. Tietoturva ja etätyö(päivä). [Http://www.lokkit.fi/www/?page_id=208](http://www.lokkit.fi/www/?page_id=208). Luettu 26.2.2017.

Kananen, Kari. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kari, Jussi. 2007. Etätyösopimus - miksi ja miten? [Http://www.turre.com/etatyosopimus-miksi-ja-miten/](http://www.turre.com/etatyosopimus-miksi-ja-miten/). Luettu 17.10.2016.

Koroma, Johanna. Työterveyshuolto etätyöntekijän tukena. [Http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/36](http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/36). Luettu 25.2.2017.

Kuntatyönantajat. Etätyöstä sovittaessa huomioon otettavaa 2005. [Http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/sopimukset/tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/Sivut/etatyosta-sovit-taessa-huomioitavaa.aspx](http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/sopimukset/tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/Sivut/etatyosta-sovit-taessa-huomioitavaa.aspx). Luettu 17.10.2016.

Mobiililaajakaistavertailu. 2016. Puhelinliittymät.fi. [Http://www.puhelinliittymat.fi/mobiililaajakaista-mokkula-ja-nettitikku-vertailu/](http://www.puhelinliittymat.fi/mobiililaajakaista-mokkula-ja-nettitikku-vertailu/). Luettu 13.12.2016.

Nikkola, Maisa. 2014. Kansallinen etätyöpäivä 18.9.2014. Työoikeudellinen näkökulma. [Http://www.slideshare.net/MicrosoftSuomi/etatyo-ja-tyooikeus](http://www.slideshare.net/MicrosoftSuomi/etatyo-ja-tyooikeus). Luettu 17.10.2016.

Piha, Kirsi. 2014. Uusi työ 360. Mitkä ovat etätyön edut ja mitä toimiva etätyö vaatii työntekijältä ja työnantajalta? [Https://www.slideshare.net/EllunKanat/etty](https://www.slideshare.net/EllunKanat/etty). Luettu 26.2.2017.

Tilastoja 4. 2014. Helsingin kaupunki tietokeskus. [Http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/14_02_06_Tilastoja_4_14_Hietaniemi.pdf](http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/14_02_06_Tilastoja_4_14_Hietaniemi.pdf). Luettu 13.12.2016.

Tilastojen ABC. Tilastokeskus. [Http://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?page_type=sisalto&course_id=tkoulu_tikt&lesson_id=4&subject_id=5](http://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?page_type=sisalto&course_id=tkoulu_tikt&lesson_id=4&subject_id=5). Luettu 15.12.2016.

Toimitiloissa huimaa tuhlausta. 2014. Kauppalehti. [Http://www.kauppalehti.fi/uutiset/toimitiloissa-huimaa-tuhlausta/SGyuSUDB](http://www.kauppalehti.fi/uutiset/toimitiloissa-huimaa-tuhlausta/SGyuSUDB). Luettu 13.12.2016.

Tuomivaara, Seppo & Ruohomäki, Virpi. Mitä tarkoitamme, kun puhumme etätöistä? Työterveyslaitos. [Http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/64](http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/64). Luettu 10.12.2016.

Surakka, Jani. 2015. Edilex. [Https://www.edilex.fi/uutiset/45812?allWords=etatyo&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=647207](https://www.edilex.fi/uutiset/45812?allWords=etatyo&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=647207). Luettu 17.10.2016.

Wellbe. Henkinen valmennus työkaluna itsensä johtamisessa. 2015. [Http://www.wellbe.fi/avainsana/mita-on-itsensa-johtaminen/](http://www.wellbe.fi/avainsana/mita-on-itsensa-johtaminen/). Luettu 3.10.2016.

Wiren, Sini. Etätyö edellyttää edistyksellistä viestintäpolitiikkaa, Sini Wiren, liikenne- ja viestintäministeriö. [Http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/10](http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/10). Luettu 25.2.2017.

Liite 1 Kysely yritys x:n työntekijöille etätöiden käytännön kokemuksista

Liite 2 Kysely henkilökunnalle

Liite 3 Kyselyrunko etätöiden kustannuksista

Mikä on kannettavien tietokoneiden hinta, jos ne hankittaisiin henkilöstölle?

Mitä vaatimuksia nettiliittymällä tulisi olla, jotta töidenteko kotoa käsin onnistuisi? ja hinta tälle?

Minkälainen puhelinjärjestelmän tulisi olla kotikäytössä? ja kustannukset?

Mitä muuta etätöiden tekoon tarvitaan tekniseltä kannalta ajateltuna?