

Anssi Sairanen

SUHTAUTUMINEN  
E-TYÖHÖN  
Sametti Oy:ssä

Opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutusohjelma


Lokakuu 2011




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences	<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>  20.10.2011		
<b>Tekijä(t)</b> Anssi Sairanen	<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b> Liiketalouden koulutusohjelma		
<b>Nimeke</b> Suhtautuminen e-työhön Sametti Oy:ssä			
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tässä opinnäytetyössä paneuduttiin Sametti Oy:n henkilöstön kautta siihen kuinka tietotekniikkaa hyväksikäyttävään etätyöhön, e-työhön, suhtauduttiin. Työn tavoitteena oli selvittää olivatko työntekijät ja työnantaja valmiita e-työhön Sametti Oy:ssä? Tutkimuksessa sivuttiin myös e-työn mahdollisuuksia Savonlinnan talousalueelle.</p> <p>Tutustumisen aiheeseen aloitin syksyllä 2010. Tammikuussa 2011 kävin aiheesta keskusteluja myös Suomen Microsoftin kanssa. Työ tutki teemahaastattelun keinoin Sametti Oy:n mielipideilmastoa e-työtä kohtaan ja tätä varten haastateltiin keväällä 2011 Sametti Oy:ssä neljää yrityksessä erilaisissa tehtävissä työskentelevää henkilöä. Haastattelujen pohjalta saatiin tietoa siitä kuinka Sametti Oy:ssä suhtauduttiin e-työhön. Haastattelut analysoitiin ja niitä peilattiin teoriaan.</p> <p>Haastatteluissa läpikäytyjä teemoja olivat e-työhön siirtymisen edellytykset: organisatoriset ja tekniset edellytykset, edellytykset työntekijältä, työltä ja ympäristöltä. Haastatteluissa nousivat esille myös esimies- ja alaitaidot sekä e-työn taloudellinen ja yhteiskunnallinen merkitys.</p> <p>Haasteeksi e-työhön siirtymiselle nousi tutkimuksen mukaan oletettu kanssatyöntekijöiden suhtautuminen. Haastateltavat näkivät e-työstä enemmän etuja kuin haittoja niin itselle kuin yhteiskunnallekin mutta näkemykset varioivat jo enemmän puhuttaessa siitä koituisiko e-työstä enemmän hyötyjä vai haittoja Sametti Oy:lle. Eduista joustavuus ja tehokkuus nousivat esille kaikkien haastateltavien vastauksissa.</p>			
<b>Asiasanat (avainsanat)</b> e-työ, etätyö, työ, läsnätyö			
<b>Sivumäärä</b> 43	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;"><b>Kieli</b> Suomi</td> <td style="width: 50%;"><b>URN</b></td> </tr> </table>	<b>Kieli</b> Suomi	<b>URN</b>
<b>Kieli</b> Suomi	<b>URN</b>		
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>			
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b>  Erja Härkönen	<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b>  Sametti Oy		

## DESCRIPTION

 <p><b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences</p>		<b>Date of the bachelor's thesis</b>  20.10.2011	
<b>Author(s)</b> Anssi Sairanen		<b>Degree programme and option</b> Business Management	
<b>Name of the bachelor's thesis</b> Attitudes towards telecommuting in Sametti Oy			
<b>Abstract</b>  <p>The Purpose of this thesis was to found out what kind of attitudes there were in Sametti Oy towards telecommuting. Sametti Oy is specializes in business process outsourcing such as sales, customer services and financial administration functions. The idea was to found out were the employees and the employer ready for re-think the way of work in Sametti Oy. Here is also some regional thoughts regarding the possibilities of the new way of doing work.</p> <p>The material was collected with unstructured theme interview and was then analysed by its content. The themes of the interviews were requirements of telecommuting such as organizational and technical requirements, requirements for the employees and the employer and environmental issues. Other issues raised were managerial and employee skills and economical and social meaning of the e-work.</p> <p>According the thesis other employees attitudes seems to be challenging if removing to this new way to work in Sametti Oy. Interviewees saw more benefits than disadvantages in telecommuting if we talk about benefits or disadvantages to oneself or society. But if we took a company's point of view it wasn't that clear anymore. Interviewees saw same amount of benefits and disadvantages when they took this point of view. Everyone saw that flexibility and effectiveness were the most important benefits of the e-work.</p>			
<b>Subject headings, (keywords)</b> Telecommuting, teleworking, e-work, remote work			
<b>Pages</b> 43	<b>Language</b> Finnish	<b>URN</b>	
<b>Remarks, notes on appendices</b>			
<b>Tutor</b> Erja Härkönen		<b>Bachelor's thesis assigned by</b> Sametti Oy	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Tutkimusongelma .....	2
1.2	Aiemmin tutkittua.....	2
1.3	Tutkimuksen rajaus ja rakenne .....	3
2	TAUSTAA .....	5
3	E-TYÖ.....	7
3.1	E-työhön siirtymisen edellytykset .....	8
3.1.1	Organisatoriset ja tekniset edellytykset .....	8
3.1.2	Edellytykset työntekijältä .....	10
3.1.3	Edellytykset työltä .....	11
3.1.4	Ympäristön edellytykset .....	12
3.2	Esimies- ja alaistaidot .....	12
3.3	E-työn mahdollisuudet Savonlinnan talousalueelle.....	14
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	16
4.1	Tutkimusmenetelmät .....	16
4.2	Aineiston kerääminen .....	17
4.3	Aineiston käsittely ja analysointi.....	18
4.4	Tutkimuksen luotettavuus.....	19
5	SAMETTI OY – SUHTAUTUMINEN E-TYÖHÖN .....	20
5.1	Mielikuvat e-työstä .....	20
5.2	Organisatoriset ja tekniset edellytykset ja mahdollisuudet.....	24
5.3	Henkilökohtaiset edellytykset.....	25
5.4	Edellytykset työltä .....	26
5.5	Ympäristön edellytykset .....	27
5.6	Taloudellinen ja yhteiskunnallinen merkitys.....	28
6	POHDINTAA JA PÄÄTELMIÄ .....	31
6.1	Keskeiset johtopäätökset .....	31
6.2	Mahdollisia jatkotutkimusaiheita.....	37
6.3	Prosessista ja sen onnistumisesta.....	38

## LÄHDELUETTELO

## LIITTEET

## 1 JOHDANTO

Meidän ukit ja mummit, etenkin pula-ajan kokeneet, suhtautuivat työhön hyvin vakavasti. Jälleenrakennus sotien jälkeen, hyvinvointivaltion synty ja taloudellinen kasvu olivat leimallisia tekijöitä, jotka vaikuttivat työkulttuuriimme aiempina vuosikymmeninä. Työtä arvostettiin ja ihmiset arvottivat toisensa työn kautta nykyistä vahvemmin. Ennen saatettiin olla huonekalukauppiaita ja harrastaa golfia, mutta nykyään ollaan golffareita ja töissä huonekalukaupassa.

Tietoliikenneyhteyksien ja tietotekniikan kehitys ovat mullistaneet ihmisten tavan ajatella ja toimia. Tiedon määrä ja sen liikkuvuus ovat lisääntyneet vuosikymmenestä toiseen valtavasti. 30 metrisistä tietokoneista ollaan tultu sellaisiin älykkäisiin laitteisiin, joita voi kantaa paidan taskussa. Erona vanhaan on monipuolisuus, tehokkuus ja helppokäyttöisyys.

Idean opinnäytetyöhöni sain kun tein Sametti Oy:ssä töitä eräässä Microsoftin projektissa kesällä 2010. Muutama vuosi aiemmin olin tehnyt itse etätyötä kotoa käsin noin vuoden verran. Jäävään omat kokemukseni pois tästä tutkimuksesta. Tutustumisen asiaan opinnäytetyömielessä aloitin syksyllä 2010 ja jonkinlainen teoriakehikko tätä opinnäytetyötäni varten on ollut valmiina jo kuukausia ennen kirjoittamisen alkua. Loppusyksystä 2010 ja tammikuussa 2011 kävin myös keskusteluja Microsoftin henkilöstön kanssa aiheesta. Tämä on varmasti ryhdittänyt taustanäkemykseni tietoliikenneyhteyksiä ja tietotekniikkaa hyödyntävästä etätyöstä, e-työstä – tai kuten he sanoisivat – läsnätyöstä.

Työelämän ja työn sosiologian tutkimus ennusti etätyöstä tulevaisuuden työnteon tapaa, mutta etätyö ei ole saavuttanut täyttä potentiaaliaan. Etätyöllä on tänä päivänä suurta potentiaalia työelämän polttavien ympäristöongelmien hillitsemisessä esimerkiksi vähentämällä työmatkustusta ja yksityisautoilua toimistolle (Lehmuskallio 2010, 1). Edellä mainitut asiat ovat vain osa hyödyistä, joita etätyö voi tarjota. Etätyöstä ilmiönä ja suunnan näyttäjänä joustavammalle tavalle tehdä töitä on puhuttu vuosikymmenet. Ilmiönä etä- tai e-työ sivuaa monia asioita, jotka ovat vahvasti tapetilla.

Työterveyslaitoksen strategian 2011 - 2015 visio *hyvinvointia työstä* tähdentää terveellistä, turvallista ja mielekäästä työtä. Teknologian tutkimuskeskus VTT puolestaan

visioi kestäväälle kehitykselle, työllisyydelle ja hyvinvoinnille pohjaavaa kansainvälistä kilpailukykyä lisääviä tutkimus- ja innovaatiopalveluita. (Närhinen 2011, 11 - 14)

## 1.1 Tutkimusongelma

Teknologia antaa jo mahdollisuuden laajamittaisen etätöön käyttöön ottamiselle. Tekniikan hintakehitys on tuonut sovellutukset yhä useimpien ulottuville. Tässä työssäni tutkimusongelmanani on kuinka ihmiset Sametti Oy:ssä suhtautuvat e-työhön ja näihin uusiin ratkaisuihin, jotka mahdollistavat entistä tehokkaamman työn? Ovatko työntekijät ja työnantaja jo valmiita etätööhön?

## 1.2 Aiemmin tutkittua

Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA julkaisi raportin, joka tilastotietoon pohjaten nosti esille yleisiä stereotyyppiä koskien työtä Suomessa. Raportissa todettiin, että työelämä ei ole huonontunut, työelämä ei ole muuttunut liikaa vaan liian vähän, työssäoloajat ovat pidentyneet, ansiotyön merkitys löytyy työn sisällön kautta, nuoret haluavat töihin omilla ehdoillaan, korkea osaaminen suojaa työtä, globalisaatio on työn ystävä ja moniarvoisuus ei murena suomalaista työkuultuuria. (Alasoini 2010, 16 - 32)

Edellä mainituista rakentuu viitekehys siitä kuinka suomalaiset kokevat työn tänä päivänä. Noista väitteistä läheisesti opinnäytetyön aiheitani suhtautuminen e-työhön Sametti Oy:ssä sivuavat ”työelämä ei ole muuttunut liikaa vaan liian vähän” ja ”nuoret haluavat töihin omilla ehdoillaan”.

Ensin mainitusta Alasoini toteaa, että kohonnut osaaminen, koulutus- ja kehitysmahdollisuudet sekä siirtyminen tiimipohjaiseen työskentelytapaan eivät ole heijastuneet mahdollisuuksiin vaikuttaa oman työn sisältöön tai käytettäviin työmenetelmiin. Vaikutusmahdollisuuksissa ei ole tapahtunut olennaista muutosta viimeisten parinkymmen vuoden aikana. (Alasoini 2010, 18)

Jälkimmäinen väite, ”nuoret haluavat töihin omilla ehdoillaan”, antaa ehkä hieman osiviittaa siitä, mitä tuleman pitää. Parikymppisistä nuorista työelämää pitää ”pelottavana paikkana” 40 %. Puolet nuorista on huolissaan ylipäättään jaksamisestaan. Tämän

ikäpolven osuus työllisistä vuonna 2010 on noin 10 % ja jo vuonna 2020 heidän osuutensa on kasvanut arviolta 45 % työllisistä. (Alasoini 2010, 25 - 26)

Etätyö ei ole saavuttanut täyttä potentiaaliaan. Siirtymä vanhakantaisista työnteon malleista työnteokseen, joka pohjautuu enemmän tulokseen kuin työpaikalla vietettyyn aikaan, on ollut hidas. Saati sitten työhön, joka olisi riippumaton ajasta ja paikasta.

Sipilä (2009, 23) lähestyy etätyötä haastattelun keinoin tutkien etätyöntekijöiden kohtaamia haasteita ja niiden käsittelyä. Hän kertoo, että haastateltavat eivät halunneet tehdä etätyöskentelystä mitään suurta numeroa. Osa saattoi kokea, että on parempi, ettei asiakas tiedä etätyöskentelystä mitään. Eräs haastateltava vastasi seuraavasti: *”No sitä nyt eikä ehkä millään lailla korostettu koska ulospäin se näyttäis vähän oudolta jos kaikki tekis vaan etätöitä. Et se ei sillai ulospäin korostunu eikä sillä tossa meidän työssä ollu sillä tavalla mitään merkitystäkään et mistä ne hommat tehään.”*

Vaikuttaisikin siltä, että etätyö nyky-Suomessa on vielä melkoinen tabu ja että vanhat rakenteet, tottumukset ja asenteet istuvat tiukassa. Siksi pidän tätä case tutkimusta mielenkiintoisena. Onko Sametti Oy:llä valmiuksia organisoida toimintaansa tehokkaampaan suuntaan?

### 1.3 Tutkimusrajaus ja rakenne

Opinnäytetyössäni keskityn nimenomaisesti etätyöhön, joka käyttää tieto- ja/ tai mobiiliteknologioita hyväkseen. Yleiskielessä etätyö ymmärretään yleensä sanana suppeammin kuin termin virallinen määritelmä. Selvyyden vuoksi käytän termiä e-työ, joka viittaa vahvemmin tietotekniikan hyväksikäyttöön työskentellessä etänä. Termiä käyttää myös työministeriö, joka on perustanut asiaa varten e-työn yhteistoimintaryhmän, jonka tavoitteena on poistaa e-työn esteitä Suomessa (Kallio 2003).

Opinnäytetyöni pyrkii valaisemaan haastattelututkimuksen keinoin ja teoriaan peilamalla millaisia vahvuuksia, heikkouksia, uhkia ja mahdollisuuksia esimiehet ja työntekijät näkevät e-työssä. Tutkin aihetta savonlinnalaisen toimeksiantajayritykseni Sametti Oy:n kautta. Eli kuinka Sametissa suhtaudutaan e-työhön ja näihin uusiin ratkaisuihin, jotka mahdollistavat tehokkaan etätyön? Ja ollaanko työyhteisössä valmiita etätyöhön?

Sametti Oy (2011) on savonlinalainen Savonlinnassa sijaitseva osa Divest-konsernia. Yritys tarjoaa myynnin, asiakaspalvelun ja taloushallinnon ulkoistamispalveluja. Sametti Oy on keskittänyt palvelutuotantonsa Savonlinnaan, koska se näkee alueella olevan työvoimapotentiaalin tarjoavan itselleen merkittävän kilpailuedun kilpailtaessa osaavasta ja sitoutuneesta henkilöstöstä. Tällä hetkellä Sametin henkilöstömäärä on kasvanut yli 40 henkilöön. Kasvu on ollut vauhdikasta ja yrityksen kasvunäkymät ovat hyvät.

Osa Sametti Oy:ssä olevista työtehtävistä on työtehtäviä, joita olisi vaikea ajatella tehtävän etätyönä kuten puhelin vaihde palvelu. Sametti tarjoaa kuitenkin erittäin monipuolisen kirjon erilaisia työtehtäviä, toimistotyötä, myyntityötä, puhelimitse tapahtuvan buukkauspalvelun asiakasyritysten myyjille, laskujen skannauksen sähköiseen muotoon, kirjanpitoa, palkanlaskentaa ja esimerkiksi erilaisia konsultointipalveluita. Yhteisenä nimittäjänä kaikkeen tehtävään työhön on tietokone ja tietoliikenneyhteydet. Työt tehdään huoneissa, joissa työskentelee aina muutamasta työntekijästä useisiin kymmeneen työntekijöihin. Etätyön käyttö on vähäistä.

Teknologian kehityksen suhteen rajaudun esittämään lyhyesti tämän hetken teknisiä mahdollisuuksia ottamatta paljoakaan kantaa, mikä missäkin historian kulun vaiheessa oli tai on ollut mahdollista. Teknologian kehityskulku tällä saralla on niin valtavaa, että se mikä tänään on mahdollista, on valtaosalle kuluttajista huomisen science fictionia, ja huomisen näkymät näyttävät jättävän tämän päiväisen kalpeaksi varjokseen.

Keskityn ihmisten ja organisaation valmiuksiin, koska näyttäisi siltä, että tällä hetkellä tekniikka muuttuu nopeammin kuin sen käyttäjät ja organisaatiot. Valtaosa Suomessa käytettävissä tietotekniikkaratkaisuista on Microsoft-teknologiaa. Rajaan tekniikkaosion ainoastaan Microsoft-tuotteisiin. Sisältö ja mahdollisuudet ovat joka tapauksessa tärkeämpiä kuin yksittäiset tuotteet ja tuotemerkit.

Tietoturvaa sivuan lyhyesti, koska se on aihealue, jonka uskoin nousevan haastatte- luissa esille mahdollisena e-työhön siirtymisen esteenä. Tietoturva on osin tekninen tai teknologinen asia, mutta suurelta osin myös yrityksen muuhun toimintaan kiinteästi liittyvä osa-alue.

## 2 TAUSTAA

Viime vuosisadan ensimmäisinä vuosikymmeninä syntynyt sukupolvi, joka koki sodan ja pula-ajan, oli hyvin työhön sitoutunut sukupolvi. 20- ja 30-luvuilla syntynyt jälleenrakentamisen sukupolvi puolestaan siivitti Suomen nopeaan taloudelliseen kasvuun ja mahdollisti hyvinvointivaltion synnyn. 1940- ja 50-luvuilla syntyi lähiöiden sukupolvi. Edellä mainittuja sukupolvia voidaan luonnehtia kehitysuskoisiksi sukupolviksi. 1960-luvun puolivälin jälkeistä ja siitä 1970-luvun lopulla syntyneitä sukupolvea kutsutaan X-sukupolveksi, jolle maailmankuva on pessimistisempi ja epäilevämpi. Yhtenä syynä tälle on 1990-luvun alkupuolen lama. Viime vuosina on alettu puhua Y-sukupolvesta, jolla viitataan 1970-luvun lopun ja 1990-luvun lopun välillä syntyneeseen sukupolveen. Vuoteen 2020 mennessä suomalaisen työelämän valtaa Y-sukupolvi. Sodan jälkeinen suurten ikäluokkien sukupolvi on ikääntyessäänkin säilyttänyt velvollisuuteen pohjaavan työetiikkansa. Alle 30-vuotiailla yhteiskunnallinen hyödyllisyys ei ole yhteiskunnallisen kiinnittymisen kriteeri. Tärkeämmiksi kriteereiksi ovat nousseet työn mielenkiintoisuus ja yhteensopivuus omien yksilöllisten arvojen kanssa. (Alasoini 2010, 13 - 14)

Yhdysvalloissa 1946 tapahtui jotain, joka sittemmin muovasi maailman kulkua paljon. Eniac, metrin leveä ja 30 metriä pitkä, maailman ensimmäinen elektroninen tietokone näki päivänvalon (Kotilainen, 2006). 1950-luvun lopulla syntyi USA:n viranomaisten toimesta kommunikointijärjestelmä, joka ei ollut keskusjohtoinen ja näin toimisi mahdollisen ydiniskun tapahtuessakin. Myöhemmin viestintäjärjestelmän laajennuttua ja kehittyttyä siitä kehittyi nykyään tuntemamme internet. (Internet-opas 2011)

Suomessa netin leviäminen alkoi vauhdilla 1993 EUnet Finlandin myötä. Www-kehitys suurelle yleisölle alkoi selainohjelmien, kuten Netscape Navigator vuonna 1994 ja Internet Explorer vuonna 1995, myötä. Vuonna 2010 internettiä käytti jo 86 % suomalaisista. (Ensimmäinen WWW-sivu täyttää 20 vuotta - siitä alkoi huima kehitys. 2010)

Työntekijöiden asenteet ja arvostukset ovat muuttuneet yksilöllisempään suuntaan. Työ ei ole enää omanarvontunteen mitta siinä missä se on ollut aiempina vuosikymmeninä. Tietotekniikan ja tietoliikenneyhteyksien kehittyminen on ollut nopeaa. Painetut työt, sen tekotapoja ja vanhoja käytänteitä kohtaan ovat pikkuhiljaa muuttuneet.

Etätyöstä alettiin puhumaan 1970-luvulla. Tällöin etätyön ajateltiin sopivan freelansereille ja naisille. Siihen suhtauduttiin negatiivisesti esimerkiksi ammattiyhdistysliikkeen taholta. 1980-luvulle tultaessa suhtautuminen etätyöhön ei ollut juuri parantunut. Sitä tehtiin edelleen kotona, mutta nyt sitä tekevät jo myös ohjelmoijat sekä myynti- ja johtohenkilöstö. Työntekijät eivät vielä tuolloin olleet yhteydessä yritysten tietojärjestelmiin vaan välittivät työnsä ulkoisten tallennusvälineiden avulla. 1990-luvulla tekninen kehitys edesauttoi sitä, että etätyöstä tuli salonkikelpoista. EU:n komissiota myöten nähtiin etätyöllä olevan aluepoliittista ja ympäristönsuojelullista merkitystä. EU:ssa perustettiin 90-luvulla monia ympäristönsuojeluohjelmia, jotka pyrkivät vähentämään työmatkaliikennettä ja ruuhka-uhpuja. Samalla vuosikymmenellä suuryritykset aloittivat myös kaukohajauttamisen esimerkiksi Intiaan ja Irlantiin. Esimerkiksi ohjelmointityö oli helppoa kaukohajauttaa sinne missä työvoima oli halvempaa. 2000-luvulle tultaessa etätyö ei ollut vielä saavuttanut sille ajateltua potentiaalia. Etätyön leviämisen esteenä pidettiin johdon asenteita. (Sipilä 2009 7-8)

Työ, tekniikka ja suhtautuminen näihin ovat muuttuneet viimeisinä parina vuosikymmeninä radikaalisti. Työn mielenkiintoisuus ja yhteensopivuus omaan arvomaailmaan, yksilölliset arvot ja asenteet ovat korvanneet aiemman homogeenisemmän arvopohjan. Esimerkkeinä tästä ovat vihreiden arvojen nousu ja sosiaalinen vastuu.

Ympäristövastuu yritystoiminnassa nähdään imago- ja vetovoimatekijänä sekä arvoa lisäävänä kilpailutekijänä. Vastuullisessa yritystoiminnassa yritys kantaa taloudellisen vastuun lisäksi vastuuta myös toimintansa vaikutuksista, henkilöstön hyvinvoinnista, osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä, hyvästä hallintotavasta ja avoimuudesta sekä suhtautuu vakavasti ilmastonmuutoksen torjuntaan ja luonnon monimuotoisuuden turvaamiseen. (Sarkkinen 2006, 137)

### 3 E-TYÖ

Eurooppalaisen etätyön puitesopimus määrittelee etätyön laajemmin kuin mihin Suomessa on totuttu ja se korostaa tietotekniikan käyttöä osana etätyötä. Sopimuksen 2 artiklan määritelmä etätyöstä: ”Etätyö on tapa organisoida ja/tai suorittaa työtä työ sopimuksen perusteella/ työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti noiden tilojen ulkopuolella.” Suomen kieleen englannin Telework sana käännetään etätyö, vaikka määritelmä menee päällekkäin Suomessa omaksutun etätyökäsitteen kanssa, jonka ehtona ei ole tietotekniikan hyödyntäminen. (Helle 2004, 45 - 47)

Suomessa Microsoft Suomi Oy on niitä yrityksiä, jotka kulkevat kehityksen aallonharjalla näissä asioissa. Microsoftilla sanotaan selkeästi, että ”meillä ei muuten tehdä etätöitä” (Bergman 2011). Heillä tehdään läsnätyötä. Perehdyttyäni asiaan kyse näytti olevan lähinnä semantiikasta ja kielikuvilla leikittelystä, mutta tutustuttuani heidän uusiin toimitiloihinsa ja ihmisten työskentelytapaan Espoon Keilarannassa huomasin, että siellä synnytetään oikeasti suomalaisen työskentelykulttuuriin jotain uutta. Jotain joka pohjaa tuohon vanhaan etätyö-ideaan samalla laajentaen ja monipuolistaen sitä ja sen vastakkainasetteluja murtaen.

Suomen Microsoftin henkilöstöjohtaja Tytti Bergman (2011) kertoo Tietoviikon Microsoft Areenalla kuinka tietotyöläisen elämä huokoistuu, kun työ ja vapaa-aika limityvät uudella tavalla. Työn tekeminen kotona, kahviloissa tai asiakkaan toimiston aulasta on yhtä hyvä vaihtoehto kuin työn tekeminen toimistolta. Toimisto on Microsoftilla paikka, josta ei löydy omaa työhuonetta vaan erilaisia työskentelyalueita, kuten rentoon työntekoon musiikin tahdissa tarkoitettu Beach-työskentelyalue säkkituoleineen. Bergman kirjoittaa blogissaan: ”Tietotyön vapaus vaatii yksilöltä vastuun ottamista. Jos tavoitteet on asetettu konkreettisiksi ja mitattaviksi, ne ohjaavat työntekoa paremmin kuin kellokortti. On myös tärkeää, että tavoitteista, niihin pääsemisen keinoista ja mittarien tilanteesta keskustellaan säännöllisesti alaisen ja esimiehen kesken. Meillä näitä keskusteluja käydään kuukausittain, jotta tuntuma säilyy puolin ja toisin.”

Käytin haastatteluissa termiä e-työ, koska e-työ terminä haastattelun pohjana uskoakseni tuo Sametti Oy:n kannalta konkreettisempaa tietoa kuin läsnätyö. Lisäksi uskon, että tuo läsnätyö on vielä liian tuntematon käsite (haastattelu-)hetkessä kokonaisena

nielaistavaksi. Haastateltavat eivät tutustu minkäänlaiseen aineistoon ennen haastattelua.

### **3.1 E-työhön siirtymisen edellytykset**

E-työ voi olla työntekijän tai työnantajan tietoinen päätös tai sitten se voi tapahtua ikään kuin varkain – esimerkiksi lapsi on kipeänä ja työt on saatava huomiseksi tiettyyn vaiheeseen. Kuitenkin, niin kuin monessa asiassa, suunnittelemalla ja ajattelemalla muutamia perusasioita voidaan välttyä hankaluuksilta. Haluavatko kaikki osapuolet ylipäättensä etätyötä? Onko siihen mahdollisuuksia? Työntekijä voi siirtyä, osittaiseen- tai kokoaikaiseen, e-työhön vain, jos hänen työtehtävänsä sopivat etätyönä tehtäväksi ja sekä työnantaja että työntekijä sitoutuvat yhteisiin toimintamalleihin.

#### **3.1.1 Organisatoriset ja tekniset edellytykset**

Tultaessa 2000-luvulle etätyö ei ollut saavuttanut odotettua suosiota ja suurimpana syynä pidettiin organisaatiojohdon asenteita ja niiden taustalla mm. valvonnan menettämisen pelkoa. Tutkimukset arvioivat, että 2000-luvulle tultaessa Yhdysvalloissa olisi yli 50 miljoonaa etätyöntekijää. Luvut jäivät kuitenkin noin 20 miljoonan tasolle. (Wells 2001)

Etätyötä tekevien määrä on vain murto-osa siitä, kuinka paljon esimerkiksi korkeasti koulutetuista palkansaajista haluaisi tehdä etätyötä. Työn organisatoriset muutokset eivät ole lähimainkaan kestäneet teknisen kehityksen tahdissa. Syitä on etsittävä organisaatio- ja johtamiskulttuurin piiristä: asenteista, motivaatiosta ja peloista. Etätyö vaatii paljon esimieheltä, mutta myös kanssatyöntekijöiden luontevalla suhtautumisella on suuri merkitys puhuttaessa uudesta tavasta tehdä yhteistyötä. Kun käytäväkeskustelut, kahvi- ja ruokatauot jäävät pois sekä yhteiset palaverit vähenevät on vaarana ns. hiljaisen tiedon häviäminen. Tietotekniset ratkaisut eivät korvaa täysin kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta. (Helle 2004, 90 - 92)

Edellä mainitulla hiljaisella tiedolla tarkoitetaan, että tiedämme enemmän kuin pystymme kertomaan. Tämä tietoisuus näkyy tavoissa toimia, rutiineina, käytäntöinä ja tuntemuksina. (Nuutinen 2011)

Kaikkia uusia Microsoftin Office ohjelmistoja voi käyttää tietokoneella, puhelimella ja selaimella. Yritys voi valita haluaako perinteiseen tapaan itse ylläpitää oman tietoteknisen infrastruktuuriratkaisunsa vaiko ulkoistaa sen ns. pilvipalveluksi tai kaikkea näiden väliltä. Uusi Office 2010 on ottanut huomioon asiakaskunnassa tapahtuneet muutostarpeet huomioimalla yhteisöllisen tietojen käsittelyn ja liikkuvan työn lisääntymisen. Skaalautuva SharePoint-palvelualusta mahdollistaa pienen yrityksen ottaa käyttöön tietoteknisiä ratkaisuja, jotka olivat ennen mahdollisia vain isoille yrityksille, joilla oli varaa pitää mittavaa it-tukea. Kaiken saa myös vuokrattuna, laitteet, ohjelmistot ja tuen. Halutessaan asiakas voi jatkaa töissä aloittamansa dokumentin kirjoitusta junassa kotimatalla kannettavalla tietokoneella tai viimeistellä sen kesämökin laiturilta kännykällä niin, että esitys on täydessä valmiudessa maanantai aamun kokousta varten. Perinteinen skenaario samasta olisi saattanut olla, että kesämökki-kiikoloppu ei toteutunut, koska oli pakko palata työpaikalle pienen mutta tärkeän PowerPoint esityksen muutoksen takia. Microsoftin Office Web Apps -sovellukset toimivat nettiselaimessa ja tarvitsevat vain nettiyhteyden esimerkiksi kännykän tai kannettavan tietokoneen välityksellä. (Tatti 2010)

Pilvipalvelu sanalle ei löydy virallista eikä yksiselitteistä määritelmää, mutta yleisesti sillä tarkoitetaan uudenlaista tietoteknistä toimintamallia missä kaikkia laitteita ja ohjelmistoja ei tarvitse omistaa itse vaan ne voidaan ostaa joko osin tai kokonaan palveluina. IBM:n verkkosivujen mukaan (2011) pilvipalveluiden taustalla on liiketoiminnalle optimoitu, virtualisoitu, standardisoitu ja käyttäjäkeskeinen ympäristö. Sininen Meteoritti Oy:n nettisivujen mukaan (2011) SharePoint on maailman johtava tiedonhallinnan ratkaisu, jonka päälle voidaan toteuttaa sähköisen työpöydän ratkaisuja, intra- ja extranet palveluita, www-sivustoja, business intelligence- ja enterprise search-ratkaisuja. Microsoftin Office ohjelmiston Web Appsit ovat online-kumppanisovelluksia, joilla voi tarkastella ja muokata mm. perinteisiä Microsoftin Word tai Excel tiedostoja suoraan nettiselaimessa kerrotaan Microsoftin nettisivuilla (2011). Seuraava askel tästä eteenpäin on täydellinen selainpohjaisuus, jossa ei tarvita enää ollenkaan erikseen omistettavia ohjelmistoja ja jotka toimivat aivan yhtä hyvin niin koti- tai työkoneelta tai vaikkapa julkisilta tietokoneilta. Office ohjelmistojen pilviversio julkaistiin 28.6.2011 ja hinta käyttäjää kohden on alkaen alle kaksi euroa kuukaudessa (Kotilainen 2011).

Yksi e-työhön siirtymisen edellytys on riittävä tietoturva. Kansan Uutiset verkkolehden haastatteleva Aalto-yliopiston teknisen korkeakoulun professori Matti Vartiainen vastaa haastattelussa, että tietoturva-kysymykset ovat yksi selkeä este sille etätyö ole lisääntynyt tämän enempää. Joskin hänen mukaansa yritykset usein myös liioittelevat suojaamistarvetta. (Sneck 2011)

Kososen ym. (2010, 21 - 24) mukaan tietoturva on laaja asia, johon kuuluvat tietotekniikkaan liittyvien asioiden lisäksi organisaation työskentelytavat. On myös tärkeää, ettei puhuttu ja kuultu tieto sekä paperilla oleva tieto päädy väärin käsiin. Laiterikkoon ja laitteen häviämiseen tai varkauteen on myös varauduttava. Tietoturva ei välttämättä vaadi suuria investointeja vaan ohjeistuksia ja ennalta sovittujen toiminta- ja työskentelytapojen noudattamista. Suurin tietoturvariski yrityksessä on ihminen, ei tietokone tai tietoverkko. Mikäli työntekijät voivat työskennellä muualla kuin toimistossa ja he käyttävät yrityksen tietoverkkoa, on huolehdittava tietoliikenneyhteyksien suojaamisesta. Erityisesti liiketoiminnan kannalta tärkeä tieto on suojattava ja varmistettava.

Suomalaisista yrityksistä noin neljä viidestä tarjoaa mahdollisuutta joustaviin töihin. Luottamuksen puute on suuri ongelma yrityksissä ja suomalaisyrityksistä 31 % kertoi, että joustavaa työtä tarjotaan vain yrityksessä jo pitkään olleille. (Uusi työntekijä ei juuri etätöihin pääse 2011.)

### **3.1.2 Edellytykset työntekijältä**

Etätyöhön voi siirtyä sellainen henkilö, jonka työtehtävään etätyö sopii työskentelytapana ja tähän käyttöön hän tarvitsee myös siihen soveltuvan paikan. Edellytykset työntekijältä riippuvat etätyön käytön laajuudesta. Suurin merkitys on kokoaikaisessa etätyössä. Etätyöskentelijältä edellytetään vastuuntuntoisuutta ja kurinalaisuutta, kykyä hallita omaa ajankäyttöään, hyvää tietoteknistä osaamista, vankkaa työkokemusta, kykyä sietää vähentyneitä sosiaalisia kontakteja sekä organisointikykyä omaa työtään kohtaan. Koska tukea ja kannustusta ei ole koko ajan saatavissa esimiehiltä eikä työ-kavereilta, itsenäinen ote työhön korostuu. Etätyöläinen määrittelee usein myös itse työaikansa, jolloin motivoituneisuus ja kurinalaisuus korostuvat. (Helle 2004, 94 - 96)

Myös Heinonen ym. (2004, 47) nostavat esille samankaltaisia asioita. He jaottelevat etätöön kiinteään ja liikkuvaan etätööhön, joista kiinteä tapahtuu esimerkiksi kotoa tai etätoimistolta ja jälkimmäinen erilaisista työmatkaan liittyvistä paikoista kuten junassa, linja-autossa tai lentokoneessa. Kiinteä etätö jaetaan koko- ja osa-aikaiseen. Myös he pitävät osa-aikaista etätöä pienempiä riskejä sisältävänä ja yleisempänä vaihtoehtona. Tällöin riskit esimerkiksi sosiaalisen eristyneisyyden tunteen syntymiseen, loppuun palamiseen ja työtehon laskuun ajan saatossa pienenee. Toisaalta kokoaikaisista etätöistä pidetään mielekkäänä vaihtoehtona sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijä asuu eri puolella maata kuin missä varsinainen työpaikka sijaitsee. Kokoaikainen etätö on myös mielekästä siinä tapauksessa mikäli työntekijä haluaa muuttaa osaksi vuotta esimerkiksi kesämökilleen.

Työministeriön työpoliittisessa tutkimuksessa Vartiainen ym. (2005, 149) summaavat, että työntekijän yksi tärkeä edellytys mobiilissa työssä on omien tavoitteiden asetanta ja kyky keskittyä olennaiseen. Joissain tapauksissa, vaikka työn yhdessä sovittu päämäärä onkin kuukausien päässä, on henkilön itse suunniteltava tuottavin tapa tehdä työ. Tekijän on kyettävä toimimaan ilman ohjausta ja työntekijällä on suuri mahdollisuus luistaa tehtävistään. Siksi itseuri ja innostus työhön korostuvat.

### **3.1.3 Edellytykset työltä**

Kaikki työ ei sovellu tehtäväksi etänä mutta moni soveltuu, ainakin osin. Etätöön sopivia työtehtäviä ovat tyypillisimmin tietotyö ja keskittymistä vaativat työt, mm. suunnittelutyö, kirjoitustyöt ja tutkimusten laatiminen. Etätö ei sovi tai sopii vain osin työtehtäviin, joissa edellytetään henkilökohtaisia kontakteja asiakkaiden, potilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Kuitenkin opettajat ovat jo pitkään tehneet oppituntien valmisteluun ja kokeiden korjaamiseen liittyvää etätöä kotona.

Etätöön sopivat hyvin sellaiset tehtävät, joita varten materiaalin voi hakea tietokoneelta tai ne voi ottaa mukaansa. Tietotekniikan ja tietoliikenneyhteyksien parantaminen vähentää paikkaan sidottujen kokousten ja palaverien tarvetta eli ne voidaan hoitaa verkon yli niin, että ihmiset ovat ainoastaan läsnä koneen ääressä tiettyyn aikaan. Etätö sopii töihin, joita voidaan luonnehtia yhden henkilön itsenäiseksi työtehtäväksi, joissa on selkeät tavoitteet ja aikataulut, työ arvioidaan tulosten kautta, se ei vaadi hankalia erikoisvälineitä tai materiaaleja, eikä edellytä jatkuvaa johtoa ja ohjausta, työ

on motivoivaa eikä edellytä jatkuvia keskitettyjä paikkaan sidottuja resursseja ja yhteydenpito voidaan hoitaa tietoliikenneyhteyksien avulla. Joissain tapauksissa etätyön käytölle saattaa asettaa lisävaatimuksia työn luottamuksellisuus, joskin moni asia on teknisellä suojauksella hoidettu. Kuitenkin mm. valtionhallinnon etätyön tietoturvasuohjeet lähtevät ajatuksesta, etteivät kaikki työt ole mahdollisia suorittaa etätyöllä. (Helle 2004, 92 - 94)

### **3.1.4 Ympäristön edellytykset**

Ihmisillä on tarve kuulua ryhmään. Vuorovaikutuksen tarve ja yhteisöllisen läsnäolon luominen korostuvat työyhteisössä. Sitoutuminen työpaikkaan tehdään psykologisella tasolla. Mobiililla työntekijällä tulisi olla selkeä viiteryhmä organisaatiossa, koska muutoin työyhteisön rooli saattaa hämärtyä. Sosiaalinen kanssakäyminen verkossa korostuu. Pahimmillaan tämä saattaa kuitenkin johtaa syrjäytymiseen. (Vartiainen ym. 2005, 145 - 146)

Parhaimmillaan e-työ voi vapauttaa ajasta ja paikasta, lisätä oman elämän hallintaa ja parantaa henkilökohtaista ajankäyttöä. Riskitkin ovat olemassa, joista yksi merkittävä on se, kuinka yksilö tulee osaksi työyhteisöä mikäli hän jää paitsi paljosta epävirallisesta kommunikaatiosta. Myös sitoutuneisuus ja oma kokemus korostuu.

Vartiainen ym. (2005, 151) haastatteluissa nousi esille, että tärkeää oli haastateltavien oma kokemus muutoksesta. Toisille kielteiset asiat saattoivat olla toisille myönteisiä. Tällöin se, millaisessa ympäristössä, niin sosiaalisessa kuin fyysisessäkin, töitä tehdään on merkittävää e-työn onnistumisen kannalta. Asian tekee mielenkiintoiseksi se, että tekijöiden oma kokemus, asenne ja mielipide nousevat merkittävämmäksi kuin esimerkiksi e-työn tekniset edellytykset.

## **3.2 Esimies- ja alaistaidot**

Etätyöstä koituu työnantajalle edelläkävijyyttä ja kilpailukykyä sekä työntekijälle elämänlaatua ja työniloa. Työnantajan näkökulmasta tuloksellisuuden arviointiin kaittattaisiin mittareita, edut ovat kuitenkin usein välillisiä ja laadullisia, esimerkiksi kohonnut työmotivaatio ja työssä jaksaminen. Etätyökyselyt kertovat, että työntekijät arvioivat stressin ja kiireen pahimmin työelämän laatua heikentäväksi tekijäksi. Etätyö

on yksi keino ratkaista yhtälö kiireen ja tulosvaatimusten välillä. Etätöiden johtaminen edellyttää erityistä osaamista esimiehiltä ja on tulevaisuuden johtajuuden tärkeä kriteeri. (Heinonen, 2009)

Kun haetaan kaikkien kannalta optimiratkaisua tehokkuuden, viihtyvyyden, elämäntilanteen, tuloksellisuuden ja työssä jaksamisen riskialueella, korostuvat sekä esimies että alustaidot.

Henkilöstöammattilaisten verkosto koosti seuraavan koosteen siitä, mitä itse työntekijänä voisin tehdä tullakseni hyvin johdetuksi. Isompia otsakkeita tai kategorioita kertyi kahdeksan: teen työni hyvin, olen rohkea, pidän esimiehen hyvin ajan tasalla, olen myönteinen, arvioin omaa toimintaani, kerron esimiehelleni toiveistani ja tavoitteistani, autan esimiestä onnistumaan omassa roolissaan ja luotan esimieheen. (Seies, 2011)

Edellä mainittu koski siis alustaitoja, mutta toimii hyvin myös käännettynä koskemaan esimiestaitoja. Vuorovaikutus on kaksisuuntainen tapahtuma.

Alustaidolla tarkoitetaan työntekijän käyttäytymistä, joka ei kuulu työn muodollisiin vaatimuksiin, mutta vaikuttaa työyhteisön tehokkaiseen toimintaan. Alustaidon hallinnan merkkejä ovat tiimin jäsenten auttaminen, itselle kuulumattomienkin työtehtävien vapaaehtoinen ottaminen, tarpeettomien konfliktien välttäminen ja oman mielipiteen julki tuominen rakentavassa hengessä. (Arvassalo, 2006)

Golemanin (1999, 252 - 253) mukaan organisaation esimies-alustsuhteita voidaan verrata avioliittoon. Mikäli kyseessä on "pystysuora aviopari", hoidettava tunnekuorma, valta ja alistuminen kasaantuvat. "Vaakasuurilla pareilla" puolestaan on oma tunneulottuvuutensa, joka luo yhteenkuuluvuutta. Yhteistyö alkaa työpaikan ammatillisista suhteista, joissa on mukana tunneäly. Näin mukaan astuvat kehitys, luovuus, vastavuoroisuus ja innostus. Edut alkavat yksilötasolla ja itseohjautuvien tiimien ja tavallista itsenäisempien työtehtävien kautta myös henkilökunnan vaihtuvuus ja poissaolot laskevat. Tuottavuudella on tapana nousta hyvin tiimiytyneessä organisaatiossa. Taitavat ihmiset ovat organisaatioille tärkeitä, mutta sama pätee myös tiimeihin.

### 3.3 E-työn mahdollisuudet Savonlinnan talousalueelle

Etätyön kautta ajan ja paikan käsitteet työn kannalta eivät ole enää niin relevantteja kuin aiemmin. Se ettei kaiken Suomessa tarvitse tapahtua Etelä-Suomen ruuhkakessuksissa, voi tarjota mm. Savonlinnan talousalueelle uusia mahdollisuuksia.

Esimerkkinä ajan ja paikan murtumisesta tekniikan mahdollistamana Pohjanen (2011, 2) mainitsee Javerdel Oy:n, jolla on ollut SharePoint-etäyksikkö Savonlinnassa puolisen vuotta. Seppo Sivula Ch5 Finland Oy:sta puolestaan summaa ettei pääkaupunkiseudulta ole löydettävissä työntekijöitä ja ettei paikalla ole merkitystä, koska pääkaupunkiseudullakin töitä tehdään osittain etänä. Artikkeliki kertoi yhteistyönä toteutettavasta Rekry-koulutuksesta, joka alkoi keväällä 2011 ja sen tavoitteena on kouluttaa ja työllistää 14 uutta Microsoftin SharePoint-teknologian osaajaa Savonlinnaan.

Tämä osio jää rajaukseni vuoksi varsin suppeaksi ja antaisi mahdollisuuksia paljon enempiin tutkimiseen. Otin sen kuitenkin mukaan, koska toivon sen antavan jollekin sysäyksen tutkia asiaa enemmän. Esimerkkinä edellä mainittu yhteistyö, jota ovat olleet työstämässä Microsoft, Savonlinnan kuntayhtymä, oppilaitoksia ja useita yrityksiä. Lopputuloksena Savonlinnassa alettiin kouluttaa it-asiantuntijoita, joiden tietotaito vastaa aidosti markkinoiden tarpeita.

Kainuussa puolestaan on otettu esimerkkiä hieman edempää Intian Keralan alueen it-strategiasta. Yhteistä kummankin alueen lähtökohdille on ollut se, että alueet ovat lähtökohtaisesti olleet köyhiä ja taantuvia. Nykyaikaisessa tietoyhteiskunnassa työ teetetään siellä missä se voidaan tehokkaimmin tehdä. Vielä 1980-luvulla Kerala oli Intian köyhin osavaltio. Tänään osavaltio on maailman yksi johtavista it-alan keskittymistä. Vaikkei Kainuusta tulisikaan piilaakson vertaista it-mahtia, voi sillä silti olla Suomen mittapuussa hyvät mahdollisuudet kohottaa asemaansa kovan ja määrätietoisuuden työn kautta kuten Intian Kerala. Kajaanissa on mm. satsattu kaupungin keskustan etätyöpisteisiin, joissa hyödynnetään yhteistiloja. (Heinonen ym 2004, 142 - 145)

Kun puhutaan etätyöstä, työstä jota ei välttämättä rajoita aika eikä paikka, voisi Savonlinnalla olla hyvät mahdollisuudet kehittää yhteistyössä it-alan toimijoiden kanssa infrastruktuuria niin, että Savonlinnan alue avautuisi uusille yrityksille hyvänä sijoit-

tumispaikkana. Tähän tarvitaan yhteistyötä, koulutusta ja selkeitä taloudellisia panostuksia. Esimerkiksi tämä kokonaisuutena voisi olla hyödyllinen tutkimiskohde.

Sitran www-sivujen mukaan (2011) viimeisimpien tutkimusten mukaan maaseutumaisuus ja kaupunkimaisuus näyttävät vetovoimatekijöiltään samanvertaisina suomalaisille. Hyvinvointikokemus ei ohjaa maaseudulta kaupunkiin, eikä myöskään päinvastoin. Asioiden tärkeys ja arvot sen sijaan ohjaavat enemmän käyttäytymistämme. Maaseudulle vetää ajatus hyvästä arjesta kun taas kaupunkiin toimeentulo. Tutkimuksen mukaan stressitön arki toteutuu paremmin maaseutumaisemmalla alueella asuvilla suomalaisilla.

Edellä mainittu tutkimus silmällä pitäen ei ole liioiteltua sanoa, että Savonlinnan talousalueella voisi olla mahdollisuuksia houkutella työikäisiä veronmaksajia ja kuluttajia alueelle – onko Savonlinnalla halua ja uskallusta nousta kehityksen aallon harjalle? Tässä kohtaa eivät enää pelkät sanat riitä vaan tarvittaisiin satsauksia useisiin muihin kuin elinkeinoelämän hankkeisiin ja kohteisiin alkaen esimerkiksi päivähoitopaikkojen saatavuudesta, hyvistä asuin- ja mökkitonteista.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

E-työ ilmiönä on osoittautunut laaja-alaiseksi ja monisyiseksi tutkimuskohteeksi, josta näkökulmia ei näytä puuttuvan. Vaikka rajaukseni onkin Sametti Oy:n mielipideilmastossa e-työtä kohtaan, antaa se edelleen valtavan avaruuden erilaisille näkökulmille, jotka varmasti riippuvat paljon henkilöstä, hänen taustoistaan, työtehtävästä ja jopa viime viikkojen tapahtumista.

### 4.1 Tutkimusmenetelmät

Tein Sametti Oy:ssä keväällä 2011 neljä teemahaastattelua, jotka kestivät hieman yli puolesta tunnista noin tuntiin. Sain haastatteluista riittävästi ja riittävän monipuolista teoriaosan teemojen mukaista materiaalia.

En halunnut omien ennako-asenteideni vaikuttaa tutkimustuloksiin ja halusin monimuotoisia ja uusia näkökulmia e-työhön, joten valitsin laadullisen tutkimuksen määrällisen sijasta. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista jättää vastaajalle riittävästi vapauksia vastata oman tahtonsa mukaan ilman, että itse haastattelun tai kyselyn muoto ohjaa liikaa lopputulosta. Aiempia tutkimuksia tarkastelemalla ja eri laadullisia menetelmiä vertaamalla päädyin suorittamaan teemahaastattelun neljälle Sametti Oy:n työntekijälle.

Haastattelu voi kestää viidestä minuutista useisiin päiviin ja se voi olla strukturoitu, avoin tai ei-ohjaava. Toinen tapa jaotella haastattelut on jakaa ne tarkoituksen mukaan terapeutiksi tai tiedon hankinnallisiin haastatteluihin. Riippumatta haastattelutyypistä haastattelu on vuorovaikutustilanne, joka on ennalta suunniteltu, haastattelijan alullepanema ja ohjaama. Muita tunnusmerkkejä haastattelulle on, että tavallisesti haastattelijajoutuu motivoimaan haastateltavaa sekä ylläpitämään motivaatiota. Haastattelijatuntee roolinsa ja käsittelee annettuja tietoja luottamuksellisesti. Haastattelu antaa mahdollisuuden tulkita kysymyksiä ja täsmentää vastauksia. Samoin haastattelu sopii hyvin välineeksi, kun tutkitaan tunnepohjaisia asioita. Haastattelu on tarkkailun ohella moneen tilanteeseen sopiva perusmenetelmä joskin se on melko työläs ja jatkoanalyysien kannalta vaatelas. (Metsämuuronen 2006, 231 - 234)

Valitsemani haastattelutyypin on puolistrukturoitu eli teemahaastattelu ja tarkoituksenani oli kerätä tietoa Sametti Oy:n mielipideilmastosta e-työtä kohtaan. Rakensin itseäni ja haastattelua varten kysymyspatteriston (liite 1), joka on jaettu aihealueittain. Mikäli saan tietoa riittävästi aihealueittain en käy kysymyksiä kysymys kerrallaan läpi vaan keskityn itse sisältöön saaduissa vastauksissa. Tarvittaessa esitän tarkentavia kysymyksiä, joko valmistelemani kysymyspatteristosta tai sen ulkopuolelta.

Teemahaastattelu sopii hyvin, jos aihe on arka tai heikosti tiedostettu kuten arvostukset, ihanteet ja perustelut. Teemahaastattelu kohdistuu ennalta valittuihin teemoihin eikä kysymysten muotoa ja esittämisjärjestystä ole tarkasti määritelty. (Metsämuuronen 2006, 235)

Tein Sametti Oy:ssä keväällä 2011 neljä teemahaastattelua, jotka kestivät hieman yli puolesta tunnista noin tuntiin. Haastateltavani olivat henkilöitä, jotka eivät tehneet etätyötä tai eivät olleet tehneet sitä laajamittaisesti eikä asiaa ole työyhteisössä nostettu vielä laajalti esille. Eli mielipideilmastokartoitus oli hyvin arvostuksellinen, ihanteita peilaava ja perusteluja hakeva. Aihepiiriin oli myös osin emotionaalinen. Sain haastatteluista riittävästi ja riittävän monipuolista teoriaosan teemojen mukaista materiaalia.

## 4.2 Aineiston kerääminen

Ehrnrooth (1990, 31) kiteyttää: ”Kaikki uuden tiedostaminen perustuu kysymiseen”. Hyvä kysymys voi olla intuition mieleen tuoma, mutta vasta tutkimuksen alku. Aihepiiriin tutustumisen ja jäsentävien käsitteiden jälkeen kysymys viipaloidaan empiiriksi osakysymyksiksi. Kvalitatiivisen tutkimuksen sudenkuoppa voi olla kysymyksestä ja näkemyksestä huolimatta se, että vastassa on laadullisen tutkimuksen runsausdensarvi.

Aineiston keräämistä varten haastattelin Sametti Oy:n tiloissa, rauhallisessa kokoushuoneessa, neljää Sametti Oy:n työntekijää, joista vähintään yksi on esimiestehtävissä. Nauhoitin haastattelut ja kirjoitin ne sen jälkeen puhtaaksi. Itse haastattelua varten tein itseäni varten karkeasti teemoitellun kysymyspatteriston, jonka tehtävä oli varmistaa, että kaikki tärkeät osa-alueet tulevat käsiteltyä jokaisen haastateltavan osalta. Haastat-

telut rönsyivät haastateltavan mieltymysten mukaisesti, mutta tietyt teemat käytiin kaikilta läpi.

Mikäli aineiston analysoinnin jälkeen olisi noussut esille tarve kasvattaa aineistoa olisi sekin ollut mahdollista, koska käytin puoli-strukturoitua haastattelumenetelmää, eli minulla oli teemat joihin halusin vastauksia ja itseäni varten haastattelulomake, jossa oli enemmän kysymyksiä kun mitä tarvitsin yhdessäkään haastattelussa. Teema e-työn mahdollisuudet Savonlinnan talousalueelle on yleisellä tasolla merkittävä, mutta ei kaikkein olennaisinta materiaalia toimeksiantajalleni Sametti Oy:lle, joten tähän teemaan en odota tulevan kylläisyyspistettä vastaan tämän opinnäytetyön puitteissa.

### **4.3 Aineiston käsittely ja analysointi**

Ehrnrooth (1990, 37 - 39) korostaa, että analyysia edeltää aina käsittely. Käsittelyssä aineistosta karsitaan turha ja se eritellään muotoon, jossa se on valmis vastaamaan kysymyksiin, joita varten se on koottu. Teemahaastattelu litteroidaan, tiivistetään ja turha informaatio karsitaan pois. Vasta käsittelyn jälkeen seuraa analysointi. Kaikissa vaiheissa on tehtävä tulkintapäätöksiä, joiden on perustuttava samoihin kriteereihin, samoihin tulkintasääntöihin. Tulkintasäännöt voivat perustua teoriaosaan ja ensimmäisen lukukerran yhteydessä tutkijan intuition kautta nousseisiin uusiin kysymyksen asetteluihin ja oletuksiin. Esimerkiksi teoria ja alkuhypoteesi perustavat kolme luokkaa, mutta ensimmäisen lukukerran jälkeen saa yhden luokan lisää. Kaiken tieteellisen ajattelun kuitenkin tulee noudattaa loogista päättelyä ja luokkien tulee olla perusteltuja. Vastaavasti myös argumentoinnin tulee olla pätevää ja loogista, esimerkiksi auktoriteetti ei ole pätevä argumentti. Tämä luo tutkimukselle tieteellistä uskottavuutta.

Aineiston analysointi tapahtuu aineiston ehdoilla niin, että muodostettuja luokkia testataan ja tarvittaessa muutetaan ydinkategorioitten löytämiseksi. Ydinkategoriat koostuvat alemmat luokat yhteiseksi luokaksi. (Metsämuuronen 2006, 247)

Eli puhtaaksi kirjoitettujen haastattelujen pohjalta, huolellisen tutustumisen jälkeen, teemoittelen haastattelussa esiin tulevat aiheet pohjaten teoriaan ja aineistoon. Näiden vaiheiden jälkeen seuraa analysointi, argumentointi ja johtopäätökset.

#### 4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Mäkelä (1990, 52 - 53) nostaa tutkimuksen luotettavuuden ongelman esille vertaamalla tilastollista ja laadullista tutkimusta keskenään. Tilastollisessa tutkimuksessa voidaan tiettyjen reunaehtojen mukaisesti arvioida kuinka suuri otos tuottaa kuinka luotettavan tuloksen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tällaisia numeerisia arvoja ei ole tarjolla. Voidaan kuitenkin sanoa, että aineistoa on riittävästi kun uudet haastattelut eivät tuo oleellisesti uusia piirteitä esiin. Hänen mukaansa hyvä tapa on analysoida pienehkö aineisto ja vasta sitten päättää onko lisäaineisto tarpeen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analysointi on vaivalloisempaa kuin aineiston keruu. Siksi onkin pidettävä silmällä tapausten määrän lisäksi saatavan aiheiston määrää. Mäkelä pitää tärkeänä saadun aineiston hallittavuutta ja että se on hyvin prosessoitavassa muodossa. Analyysien tulisi olla lukijalle helposti arvoitavia eli sellaisia, että lukija kykenee seuraamaan tutkijan päättelyä niin, että hänelle annetaan edellytykset olla asiasta samaa tai eri mieltä.

Vahva ja riittävän kattava tausta niin teoriassa kuin käytännössäkin antaa tekemilleni haastatteluille mielestäni riittävän pohjan laajan ja riittävän aineiston saamiseksi. Tämä tietysti jää lukijan arvioitavaksi niin kuin laadullisessa tutkimuksessa kuuluukin.

Haastattelututkimukseni pyrkii kartoittamaan mielipideilmastoa Sametti Oy:ssä, mutta ei yritä ottaa kantaa asioiden oikeellisuuteen esimerkiksi tietoteknisten valmiuksien osalta. Toivon, että tutkimus avaa Sametille uusia näkökulmia ja tarjoaa häivähdyksen siitä kuinka yrityksessä suhtaudutaan e-työn suomiin mahdollisuuksiin ja ehkä aavistuksen myös siitä voisiko e-työ olla asia, jota Sametissa hyödynnettäisiin laajemmin tulevaisuudessa.

## 5 SAMETTI OY – SUHTAUTUMINEN E-TYÖHÖN

Haastateltavista tasan puolet, kaksi neljästä, oli edellisissä työsuhteissaan jossain vaiheessa tehnyt etätöitä. Nämä kaksi haastateltavista tekivät myös haastattelu ajankohdasta osin etätöitä. Kukaan haastateltavista ei tee tai ole tehnyt kokopäiväisesti töitä etänä. Toinen puoli haastateltavista ei ole tehnyt aiemmin, eikä tee nykyisissä työtehtävissäänkään töitä etänä. Otoksessa on miehiä, naisia, suorittavan työn tekijöitä, esimiehiä ja alaisia sekä asiantuntijoita – hieman katsantokannasta riippuen. Haastateltavat suhtautuivat tutkimukseen hyvin ja heiltä sai helposti materiaalia.

Haastattelun alussa kysyin mitä he ymmärtävät sanalla etätö. Kaikki vastaajat ymmärsivät, että etätö on työtä, jota tehdään varsinaisen fyysisen työpaikan ulkopuolella, kotona tai jossain muualla. Tämän jälkeen täsmensin mitä tässä nimenomaisessa haastattelussa ja opinnäytetyössäni tarkoitetaan etätöillä ja painottaakseni teknologian tuomia uusia mahdollisuuksia käytän siitä termiä e-työ.

### 5.1 Mielikuvat e-työstä yleensä

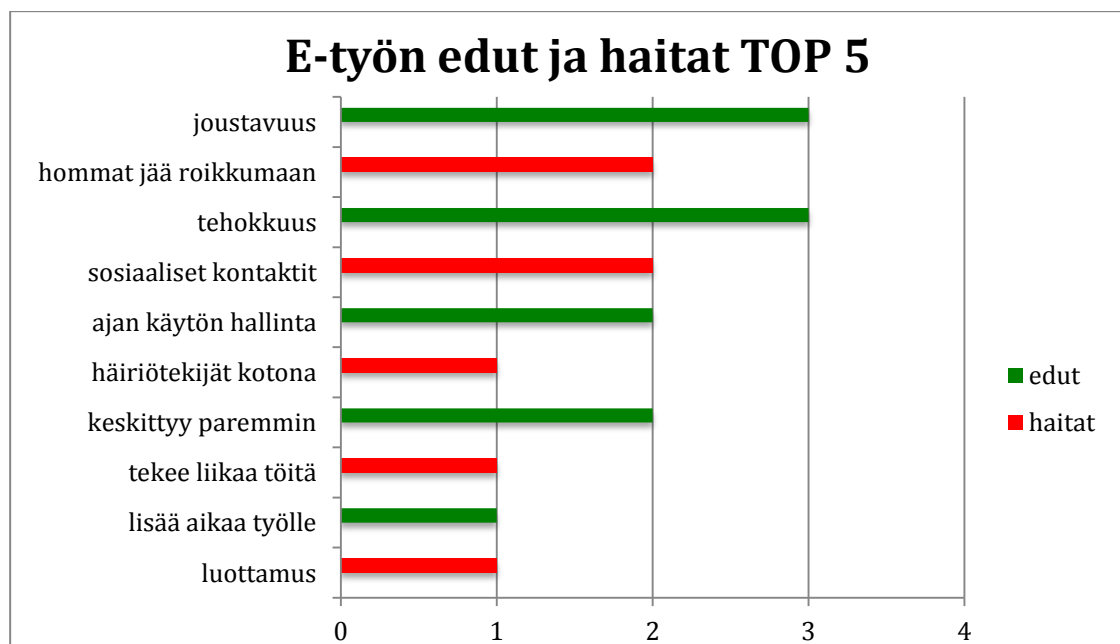
Saadakseni kattavasti aineistoa aloitin haastattelun helpoilla yleisillä kysymyksillä, joista etenin jokaisen haastateltavan kohdalla käyden läpi e-työn edut, haitat, mahdollisuudet ja uhat. Haastattelut rönnsyivät paljon, mutta jokainen vastasi jokaiseen näihin osa-alueeseen. Kaikki haastateltavat yhdistivät sanan joustavuus e-työhön, joko etuna tai mahdollisuutena, muilta osin mielikuvat jo varioivatkin.

Joustavuudella tarkoitettiin mm. sitä, että mikäli lapsi sairastuu ja isä tai äiti joutuu jäämään sen takia kotiin, voi siinä samalla esimerkiksi lukea sähköpostit kotona. Tällöin seuraavana päivänä ei mene turhaan aikaa siihen, että purkaa edellisen päivän sähköposteja. *”Jos sitten joskus näyttää siltä, että on sellanen tilanne, että on vaikea lähteä kotoa pois ja sen työn vois tehdä sieltäkin käsin niin silloin siihen työhön ei tuu sellasta katkoa. Ei se ongelma siitä muutu. Jos ei pääse kotoa lähtemään nii silloin ei pääse mihinkään. Se työ vaan jää sit tekemättä.”*

Asiaa osin sivusi vapaus oman ajan hallinnan suhteen. *”Monet tykkää, että ne lähtee perjantaina kahen aikaan iltapäivällä ajelemaan kesämökille ja sitten ne saattaa luskasta ne meilit siinä matkan aikana ja sit ehkä tekee viikolla pidempää päivää”.*

Myös joustavuuden nurja puoli nostettiin esille: ”*se vaara tietysti siinä sitten osittain on, että voi iskee päälle tietynlainen työnarkomania ja sitten se työajan ja vapaa ajan suhde menee sekaisin*”. Tämän käsityksen jakoi kaksi haastateltavaa ja puolestaan kaksi haastateltavaa olivat huolissaan aivan päinvastaisesta ”*toisilla saattaa olla sitten, että jättää tekemättä jos keskittyy kotona olemiseen*”. Yhtä kaikki joustavuuteen ja ajan hallintaanhan nuo kummatkin kommentit liittyvät.

Kokonaisuutena e-työllä nähtiin olevan enemmän etuja kuin haittoja. Tämän lisäksi haastateltavat mainitsivat positiiviset asiat herkemmin hyödyiksi kuin mahdollisuuksiksi. Negatiiviset asiat puolestaan mainittiin mieluummin uhkina kuin haittoina. Kysyttäessä e-työn haittoja/ hyötyjä haastateltavat vastasivat seuraavan kuvion mukaisesti.



**KUVA 1. Haastateltavien esille tuomat e-työn edut ja haitat.**

Eräs haastateltava aloitti maalilemalla: ”*Pois siitä oravanpyörästä, muuttaa maalle – laiturilla tehdä töitä*”. Muuten vastaukset olivat arkipäiväisempiä ja konkreettisempia, ehkä tähän vaikutti se, että haastattelut suoritettiin kesken työpäivän tai välittömästi sen jälkeen.

Jokainen haastateltava mainitsi myös ajansäästön työmatkojen osalta. Yksi haastateltavista nosti tämän jopa useasti esiin: ”*Lyhyt työmatka saattaa olla tunti ja se saattaa*

*olla tunti toiseenkin suuntaan niin yht'äkkiä se tekee kaheksan tunnin työpäivästä kymmenen tunnin työpäivän”.*

Tavoitettavuus oli myös sana, joka toistui, mutta itse asian sisältö nähtiin hyvin eri lailla. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että tavoitettavuus paranee vaikkei ole fyysisesti työpaikalla. Osa haastateltavista puolestaan näki, että samainen tavoitettavuus huononee, koska ei olla niin usein fyysisesti läsnä.

Microsoft ei puhu etätyöstä tai e-työstä vaan läsnätyöstä ja he kääntävät tämän asian voitoksi, ei tarvitse olla fyysisesti läsnä hoitaakseen tehokkaasti työnsä – kotoa, työmatkalta, kahvilasta, ulkomailta, asiakkaan ala-aulasta tai mistä vain. Tämä tosin vaatii sen, että tarvittava ”läsnätekniikka” otetaan käyttöön, mm. erilaiset pikaviestintä-ratkaisut. Yksi haastateltava puhui tästä keskittymistä lisäävänä tekijänä vastakohtana ”huutelutoimistolle”, jossa huudellaan ja kysellään juttuja toinen toisilta sermin yli: *”Et se täytyy tehdä sit sillai et kun meillä on tuo kommunikaattori niin chätättäs, et heinyt on tommone juttu et mitä tehdään. Et siinä pitää sellanen klikkaus tehdä. En tiijä – se saattas olla jopa ihan hyvä juttu. Et sillo ei tarttes heti vastata, voi olla vaikka puhelu päällä tai joku. Se itse asiassa häiritsee sitä työn tekoa kun joku huutelee siitä sermin yli. Et mä oon silleen vähän niinku muodollinen tuossa mielessä, sellanen huutelutoimisto voi olla myös tehoton tälläsessä mikä vaatii keskittymistä. Et voi olla ihan hyvä et otetaan yhteyttä sen chatin kautta. Sit se antaa toiselle sen vaihtoehdon joko vastata tai laittaa että oota hetki et saa hoidettua sen asian.”*

Työn tehokkuus tuli myös kaikilla haastateltavilla esille. Kaikki haastateltavat näkivät etuna sen, että mikäli on rauhallinen työskentelytila niin keskittymistä vaativat tehtävät tulevat hoidettua tehokkaammin kuin avotoimistossa. Uhkakuvista puhuttaessa eräs haastateltava arvioi, että e-työstä tulisi kuluja yritykselle eikä säästöjä laisinkaan. Samainen haastateltava korosti sitäkin näkökohtaa, että mahdollisuus e-työhön on melkein kaikilla *”mutta tulosten ja tavoitteiden kannalta se ei oo mahdollista varsinkaan kokoaikaisesti”* ja *”sit pitää olla näyttää, että ne tulokset ja tavoitteet täytyy”*.

Tässäkään ei haastateltavien suhteen varsinaisia eroja itse asiasisällössä ollut mutta suhtautuminen siihen, olisiko etätyö tehokasta, saa hieman eri sävyjä. Kaksi neljästä vastaajasta oli sitä mieltä, että se on tehokas työskentelytapa mutta toinen puoli suhtautui asiaan hieman varauksellisemmin. Yksi positiivisesti e-työhön suhtautunut

kommentoi: *”Eihän ikinä kannata mitään tehdä jos todetaan, että siitä on enemmän haittaa kuin hyötyä, mutta tässä tapauksessa ei kukaan voi kirkkain silmin väittää, että työvälineet mahdollistavat työn tekemisen sijainnista riippumatta nii et siitä ois enemmän haittaa kuin hyötyä”*.

Kaksi vastaajaa neljästä piti suurimpana uhkana työn ja vapaa-ajan sekoittumista ja käytetyn työajan lisääntymistä mikäli etätyöhön laajemmin siirryttäisiin. Vaikutti siltä, että esimiestehtävissä olevat ajattelevat, että e-työ tuo mukanaan mahdollisesti tehottomuutta. Vastaavasti työntekijät näkevät uhkakuvana vaatimustason nousun, työhön käytetty ajan lisääntymisen ja loppuun palamisen riskin.

Sosiaaliset suhteen nousivat myös usealla haastateltavalla esille. *”Sosiaaliset suhteet on työpaikalla hyvinkin olennainen osa. Sit jää vähän paitsioon siinä”*. Toinen samaa mieltä oleva haastateltava toi kuitenkin lisävärinsä asiaan: *”Jos laukkaa maailmalla niin sillo varmaan on sosiaalista kontaktia ja paljonkin”*. Kolme neljästä haastateltavasta palasi tähän aihepiiriin useammin kuin kerran eri aihealueiden kohdalla. Yksi haastateltavista sanoi: *”Miten saadaan tiimihenki kun kaikki on erillään. On olemassa kyllä yrityksiä missä ne on kerran tavannu ja silti tiimissä tekee.”* samainen haastateltava sanoo hetken kuluttua *”vois jonkunlaista erakoitumistakin tapahtuu”*.

Yleisesti ottaen mielikuvat etätyöstä peilailivat melko lailla aiemmin tutkittua. Uskoisin, että osaltaan tähän vaikuttaa se, että e-työ on kuitenkin Sametissa enemmän poikkeus kuin sääntö eikä sitä olla tuotu yleisesti työntekijöille esille mahdollisuutena. Eräs haastateltava kertoi keskusteltaessa e-työn mahdollisuuksista Savonlinnan talousalueelle: *”Tästä asiasta pitäis alkaa keskustelemaan paljon avoimemmin ja tuuva sitä asiaa nimenomaan faktojen valossa eikä niiku puhua siitä vaan niinku että vanhat kankeet kaavat sieltä tulee ja jyrää läpi ilman minkäänlaisia faktoja”*.

Yleistyksenä voisi sanoa, että pieniä sävyeroja lukuun ottamatta e-työhön suhtauduttiin kohtuullisen positiivisesti, mutta vastaavasti osassa vastauksissa muun organisaation suhtautumisen suhteen oltiin hieman varauksellisempia.

## 5.2 Organisatoriset ja tekniset edellytykset ja mahdollisuudet

Organisatorisilla edellytyksillä tarkoitan organisaation tietoteknisiä, sosiaalisia ja mm. osaamiseen liittyviä valmiuksia. Kaikki haastateltavat uskoivat e-työhön osittaisenkin siirtymisen vaikuttavan työpaikan sosiaalisiin rakenteisiin. Asia nähtiin sekä mahdollisuutena että uhkana. Haastateltavat uskoivat, että myös soraääniä saattaa kuulua. Eräs haastateltavista kuvasi asiaa seuraavasti: *”Se on varmaan jonkin muotoinen ongelma, koska kaikille etätö ei Sametissa ole mahdollista eikä järkevää”*. Toinen haastateltava jatkaa samaa ajatusta: *”Mut niinhän tässä työtehtävät muutenkin poikke. Jotkut haluis tehdä vähän toisenlaisii juttuja ja aina vois olla joku vähän paremmin ja silleen”*.

Haastateltavat osasivat myös kärjistämisen taidon: *”Jos se ei olisi kaikille mahdollista niin tulis varmasti sellasta napinaa, että tuo yks siellä kotona vetelee lonkkaa mutta jos se sitten taas on kaikille vaihtoehtona niin sit siinä ei varmaan ongelmaa tulisi”*. Ikään kuin vastauksena tähän toinen haastateltava sanoi *”On valmiudet. Jokaisella on mahdollisuus”*. Eli Sametista löytyy sekä sosiaaliset valmiudet että jokaisella on e-työ mahdollisuus.

Kolme neljästä haastateltavasta tekee tai tekisi mielellään e-työtä osa-aikaisesti ja yksi haastateltava suhtautuu e-työhön *”positiivisesti, jos tilanne vaatii sitä”*, mutta vastaa kuitenkin että *”teen mielummin täällä”*. Kukaan haastateltavista ei mielellään tekisi kokonaan e-työtä.

Yksi haastateltava näki tämän myös mahdollisuutena yrityksen sosiaaliselle ilmapiirille: *”Vois olla, että siinä tulis sellasta virkistävää uutta ajattelua kun olis tuollasia etätöntekijöitä, jotka ei oo ihan siinä päivittäisessä jutussa”*. Tähän liittyen toinen haastateltava sanoi: *”Saattas tulla sellane pikkase rennompi meininki ja tuota vielä kun se ei varmasti tehokkuutee vaikuttas negatiivisesti vaan päinvastoin. Niin sellanen vapautuneempi, perinteisestä konttori-ilmeestä päästäs tällaseen vapaantuneenpaan ympäristöön mikä sitten psyykkeen kautta vaikuttaa varmasti moneen asiaan”*.

Kaksi haastateltavaa neljästä oli sitä mieltä, että nykyiset tekniset ratkaisut Sametti Oy:ssä ovat riittävät e-työhön. Yksi ei osannut sanoa ja yksi oli sitä mieltä ettei tekniikan taso tällä hetkellä ole riittävä. Kumpikin jäljempänä mainituista uskoi, että kehittä-

tämällä valmiuksia tämän ei pitäisi olla ongelma. *”Ne on nykypäivänä erittäin helposti saatavilla”*. Kysymykseen tekniikan riittävydestä vaikuttaa työtehtävä, asiakkuudet ja käsiteltävä tietomateriaali. Joissain Sametti Oy:n toimenkuvissa asiakkaan tai asiakkaan asiakkaan tietomateriaali on luonteeltaan sellaista, että kaikki osapuolet haluavat pitää sen luottamuksellisena ja silloin on tärkeää ettei tieto leviä yhtään laajemmalle kun työtehtävän kannalta on tarpeellista. Nämä seikat olisi viisasta kartoittaa muulla kun mielipidetutkimuksella ennen mahdollista siirtymää osittaiseen e-työhön. Kaikki haastateltavat uskoivat taitotasonsa olevan riittävät.

Voi sanoa, että mahdollisiksi organisatorisiksi hidasteiksi nousivat sosiaaliset rakenteet ja kanssa työntekijöiden arvioitu suhtautuminen omaan mahdolliseen osittaiseen e-työhön. *”Mut se kuuluu tähän nykyaikaan et se on varmaan sellane suurin este. Tai ei este vaan haitta. Toine on myös siinä sitte se, että kaikki tulokset tai tavoitteet eivät täyty.” ... ”Kaikki ei vaan kerta kaikkiaan pysty siihen.”*

### 5.3 Henkilökohtaiset edellytykset

Luonnollisesti pelkkä halu ja motivaatio tehdä e-työtä ei riitä vaikka työtehtävän ja työnantajan puolesta se olisikin mahdollista. Tärkeäksi asiaksi nousee työntekijän henkilökohtaiset edellytykset tehdä e-työtä.

*”Työnteolle pystyy helpostikin uhraamaan enemmän kun sen kaheksan tuntia päivästä ihan pelkästään sen takia ettei sitä tarvii napottaa tuolla ruuhkassa”*. Tämä haastateltava mainitsi avuikseen hyvän organisointikyvyn ja taidon jaksottaa työtä mutta sanoi toisaalta ettei voi tarkalleen tietää, koska ei ole tehnyt e-työtä. Onkin totta, ettei oma käsitys omista edellytyksistä ole aina sama asia kuin omat tosiasialliset henkilökohtaiset edellytykset tehdä e-työtä.

Toinen haastateltava puolestaan oli niukkasanaisempi, mutta mainitsi vahvuuksinaan kuitenkin: *”No miulla on se, että kun mie alan tekemään nii mie teen sen sit”... ”Sit kun mie saan keskittyä siihen rauhassa nii sitte se myös toimii ja etenee.”*

Kolmas haastateltava painotti useammassakin haastattelun kohdassa yliopisto-opiskelun tuomia taitoja. *”Yliopisto-opiskelu on antanu sen taidon tehdä ne tehtävät sillon kun ne pitää olla tehtynä. Ja huolehtimaan siitä, että asiat rullaa eteenpäin ko-*

*ko ajan. Et olen itseni herra. Olen itse-ohjautuvainen ja tuota en oo perfektionisti – pyrin suurpiirteisyyteen kyllä. Mutta tahdon, että asiat hoidetaan hyvin.”*

Neljännelle haastateltavalle puolestaan ensimmäiseksi tuli mieleen itsekuri vahvimpaina ominaisuutena. *”Ja sit sellainen oma-aloitteisuus et siinähan ei oo työnohjaajaa sanomassa et mitä tehdään et se on vähän työtehtävästä kiinni. Et tuo mitä me tuossa nyt tehdään niin kaikki pystys tekemään sitä itsenäisesti. Et se on niin satunnaista se ohjauksen tarve”.*

Haastateltavat eivät olleet omista heikkouksistaan ja vahvuuksistaan niin halukkaita puhumaan kuin muista asioista. Kaksi haastateltavaa mainitsi sen, että asiat jäävät helposti viimeinkin. Ja yhdellä haastateltavalla *”se työpäivän pituus saattaa venähtää huomaamatta huomattavasti pidemmäksi kun mitä se työpäivä olis varsinaisessa suorittavan työn pisteessä”.*

Haastateltavissa oli sekä esimiehiä että alaisia. Eräs haastateltava arvioi: *”No se vaatii henkilöstöltä enemmän”*, kun taas vastaavasti erilaisessa roolissa oleva arvioi samaa asiaa: *”Kyllä se varmasti sille johtamiselle haasteita asettaa”.*

#### **5.4 Edellytykset työltä**

Kaikki olivat sitä mieltä, että heidän työtehtäväänsä voisi tehdä osin etänä. Kukaan ei kokenut, että täysin, ainoastaan osin. Vastauksista oli myös selkeästi luettavissa, että mahdollisen e-työn määrä olisi työtehtävistä riippuen hyvin erilainen. *”Kokonaan ei mahdollista. Osin, ehkä päivä viikossa. Tai harvemmin onnistus.”* Vastaavasti toisista vastauksista tuli tunne siitä, että e-työ voisi olla heille tasavertainen työskentelymuoto normaalin työn ohella.

Se mihin työtehtäviin e-työ yleisesti soveltuu haastateltavat vastasivat: *”tietotyö vois sanoa noin niinku yleisesti”, ”suunnittelu työ, raportointi työ, ja meidänkin työssä myyntikin onnistuu etänä”* ja *”sellaisiin ajattelua vaativiin tehtäviin”, ”kirjanpitäjillä meillä on mahdollista tehdä sitä”.*

Yleisesti voi sanoa, että haastateltavat olivat sitä mieltä, että e-työ sopii useimpiin Sametti Oy:ssä tehtäviin työtehtäviin ainakin osittaisena toimintatapana. *”Se, että ol-*

*laanko valmiita on ehkä enemmän tilaajan puolelta. Tai en tiedä kummalta puolelta. Mehän silloin tällöin tehdään ja henkilö X:kin tekee etäpäivän kotona ja täytyy sanoa, että enemmän tulee tehtyä töitä silloin kun kotona tekee. Se on huomattavasti tehokkaampaa. Mut kyllä ne varmasti on ne suurimmat esteet siellä tilaajan ja oman organisaation ajatusmalleissa et miks se porukka halutaan koota yhteen.”. Vaikuttaisikin siltä, että kyse on arvostuksellisesta asiasta: ”...mutta tiimi on se. Tiimityö ratkaisee”.*

Eräs haastateltava näki, että e-työ optio turvaisi toimeksiantajan intressitkin paremmin: *”Tää on erittäin haavoittuvaine juuri kaikelle tällaiselle keskeytyksille sun muille ja nimenomaan jos tulee pidempiä katkoja tai häiriötekijöitä niin kyllähän tähän se sopii erittäinkin hyvin”.*

Useampi haastateltava tuntui pitävän e-työtä aidosti yhtenä mahdollisena työn teon tapana myös heille ja vastaukset rönsyivätkin tavallaan mielenkiintoisimmille urille tässä aihepiirissä. Eräs haastateltavista arvioi, että e-työstä voisi olla apua kamppaillessa hyvistä työntekijöistä *”kyllähän se nostas statusta tai houkuttelevuutta ainakin. Lähtis silleen osa-aikaisena liikkeelle ja jos näyttäis siltä, että osaa hommansa ja on aikaa tehdä enemmän niin pääsis sisään työpaikkana. Ja sitten se toisi sitä semmosta joustoa”.*

Osa haastateltavista koki, että laajamittaisempi oma e-työ muovaisi työtehtäviä omalta osin ja joidenkin haastateltavien mielestä se vaikutti myös kanssatyöntekijöihin. *”Sillon täällä ne tehtävät jotka niinku liitty kriittisesti siihen mitä minä teen täällä tällä hetkellä niin ne jaettas”.* Kun taas toinen haastateltava kommentoi *”tähän työpaikkaan sillä ei varmasti ois muuta vaikutusta ku että meikäläistä näkys harvemmin täällä penkkiä kuluttamassa”.* Haastateltavilla on selvästi toisistaan poikkeavat työtehtävät ja luonnollisesti toisiin työtehtäviin e-työ sopii paremmin kuin toisiin.

## **5.5 Ympäristön edellytykset**

Haastateltavat käsittelivät ympäristön edellytyksiä kotonaan ja Sametti Oy:n toimitaloissa. Kaikki vastaajat kokivat kodin rauhalliseksi paikaksi tehdä töitä. Haastateltavat ottivat kuitenkin rauhattomuuden esille mahdollisena uhkatekijänä myös kotona. *”Jos siellä perhe laukkaa taustalla tai muita esimerkiks jos kotona tekee se ei välttämättä oo sen tehokkaampaa kun täällä toimistollakaan”.*

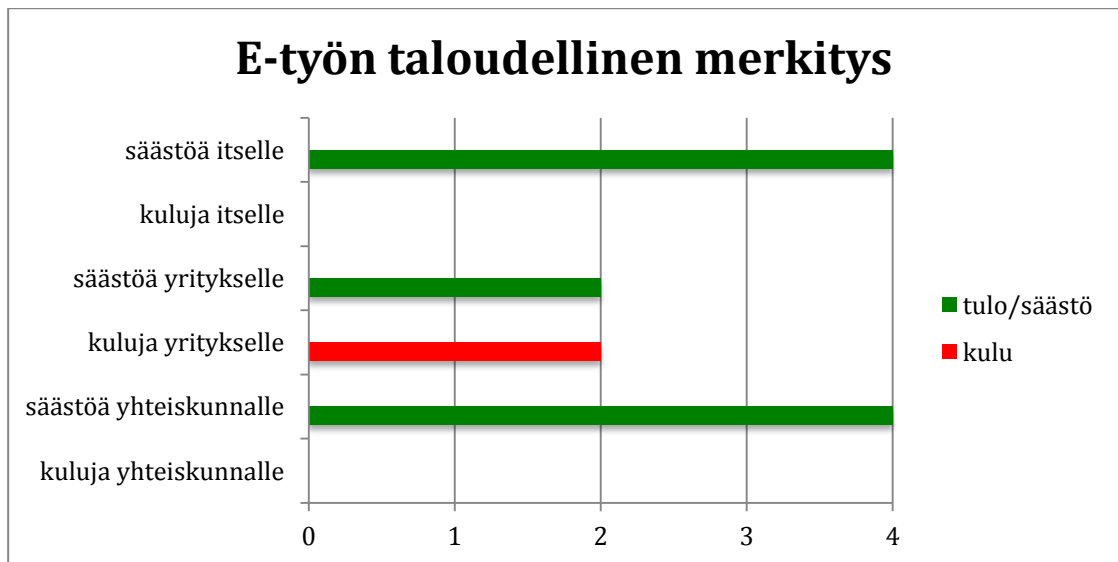
Kaikilla haastateltavilla e-työ vaatisi järjestelyjä kotona: *”Täytyy raivata sellanen rauhallinen tila johon pystys sitten hiljentyä sillo kun tarve vaatii. Elikkä sillo kun oikeesti pitää keskittyä. Sillo siinä ei häiriötekijöitä saa olla. Se on vaan järjestelykysymys yleensä. Ei se mitään mullistavaa ole”. ”No oikeestaan se työtila pitäs sitten kattoo”... ”noin teknisesti ihan fine, toimii”.*

Kaikki ovat yhtä mieltä siitä, että rauhallinen paikka on tärkeä. Eräs haastateltava nimitti nykyistä työtilaa ”huutelutoimistoksi”. Hänen, kuten muidenkin haastateltavien mielestä, e-työ on mahdollisuus työn tehokkuudelle. Kaikilla haastateltavista löytyi kotoa rauhallinen paikka, jossa e-työ olisi mahdollista.

Tilankäyttöratkaisut Sametissa tulivat useammalla haastateltavalla esille. Tämä korostui hieman luultua enemmän, koska haastatteluhetken työtilasta muutto uusiin toimitiloihin oli vain muutaman kuukauden päässä. Uskon, että tämä osin sävytti seuraavan vastauksen näkökulmaa: *”No sanotaan nyt, että jos täällä olisi tämmönen niinkun tää tiimi, jossa tällä hetkellä teen työtä, missä todetaan, että etätyömahdollisuus otetaan käyttöön. Sillonhan pystyy sen tilankäytönkin käyttämään paljon paremmin hyväkseen elikkä en nää välttämättä mitään syytä tuollaselle yhdelle isolle työpaikalle tuossa vaan pystyy tiettyjen myyntipalvelujen suhteen tiivistämään. Ja sillo kun siellä ei oo välttämättä niin montaa henkilöä nii ei niitä neliöitäkään tarvitse niin paljoa sitte”. Toinen haastateltava jatkoi hieman ajatusta: ”Tuohan on tuo tuleva tilakin jo nytten buukattu täyteen. Ei sinne sitten enää sovi. No okei, otetaan sitten uutta kerrosta. Pitää sitten ruveta sopimaan vuokrasopimuksista siinä vaiheessa kun pitäs jo soittaa kampanjaa. Et se tois sellaista joustavuutta.”*

## **5.6 Taloudellinen ja yhteiskunnallinen merkitys**

Loppupuolella haastattelua kysyin Sametin kannalta olennaisen kysymyksen, mikäli haastateltavat vain perustelevat kantansa kunnolla, eli kysymyksen syntykö e-työstä yritykselle kustannuksia vai säästöä? Eräs haastateltavista sanoi: *”No sellasia suoria säästöjä siinä syntys et joku kustannushan meillä aina on jokaista työpistettä kohti, vuokrat ja sähkö ja tietoliikenneyhteydet. No okei, ne tulee sielläkin mutta tosiaan, että pienemmissä tiloissa pystyy tekemään sitä isommalla volyymilla. Et siitä tulee ihan selkeitä säästöjä”.*



**Kuva 2. E-työn taloudellinen merkitys itselle, yritykselle ja yhteiskunnalle.**

Yksimielisiä oltiin kuitenkin siitä, että työntekijä olisi se joka järjestelystä hyötyisi. ”Siitä tulis ehkä vaan itelle säästöä, ei firmalle. Mut ei se työmatkasäästökään niin suuri ole”. Liekö vastaukseen vaikuttanut haastateltavan asema vai enemmänkin se, että Sametti on haastateltaville mieleinen työpaikka. Jälkimmäinen ainakin on luetta- vissa rivien välistä kaikista haastatteluista. Jotkut haastateltavat puolestaan näkisivät e-työn lisäävän Sametin vetovoimaa: ”Se helpottaa ihmisten rekrytointia. On paljon sellaisia asiantuntija aloja, että niitä ei saa houkutelua töihin enää muulla kuin ei- aineellisilla asioilla – palkka ei oo enää se tekijä mut jos voi sanoo et meillä voit teh- dä joustavasti työtä ja otetaan perhetilanne huomioon. Et tää mahdollistaa tällasen työsuhteen joustavuuden.”

Useimmat haastateltavat linkittivät jo tähän haastattelun vaiheeseen laajemman kat- santokannan spontaanisti. He puhuivat ympäristöasioista sekä siitä mitä ympäröivä talousalue ja yhteiskunta mahdollistaa Sametti Oy:lle. ”Nythän on mennyt näin, että esimerkiksi nää puhelinmyyntifirmat on mennyt monelle paikkakunnalle kun ne on huomannu ettei saada enää rekrytoitua. Et vie sen sitten pitemmälle et menee siihen paikkakunnalle ja levittäytyy lähikuntiin. Esimerkiks nii, että ne on vaikka kiinnittyny jollainlailla tähän Savonlinnaan mut ne kuitenkin tekee kotoonsa ja silloin tällöin ne otetaan siihen lähelle vaikka tiimeittäin ja sitten ne menee takaisin koteihinsa soitta- maan. Sehän moninkertaistaa potentiaalin. Jos vaikka mietit, että jostain tuolta Sa- vonrannalta nii sieltä ei kannata lähteä ajamaan osa-aikatyön takia mut jos vois tehdä kotoo niin totta ihmeessä ja siellä on ihan saletisti hyviä tyyppejä.”

Yhteiskunnallinen merkitys ja henkilökohtainen hyvinvointi linkitettiin e-työn seurannaisena mielenkiintoisella tavalla yhteen säästöjä peilaten. *”Lyhyellä aikavälillä siitä varmasti tulee tietyt kustannukset, koska laitekanta ei oo sellane et se tällä hetkellä olis mahdollista mutta pidemmällä, eikä tarvi mennä kovinkaan pitkälle, kun siitä varmasti koitus yritykselle säästöjä. Siitä koitus myös yhteiskunnallisia säästöjä siinä mielessä, että tosissaan kun katotaan pitemmälle eteenpäin jos tälläne ajatusmaailma alkaa ottaa jalvoja alleen niin kyllä siinä pitkällä tähtäimellä ruuhkat helpottaa. Ja ihmisillä on ehkä sitte vapaantuneempi olo.”*

*Kaiken kaikkiaan kokonaisuutena ja yhteenvetona voi sanoa, että e-työn positiiviset vaikutukset peittosivat negatiiviset. Onkin mielenkintoista nähdö kuinka Sametti Oy:ssä suhtaudutaan siihen mitä haastateltavat henkilöt ovat sanoneet. He kuitenkin ovat yhdenlainen poikkileikkaus organisaatiosta.*

Haastateltavat suhtautuivat e-työhön melko tunnepitoisesti. Ehkä osin siksi, että asia Sametti Oy:ssä oli vielä vieras. Vaikka haastateltavat suhtautuivat varauksellisesti siihen kuinka muut heidän osittaiseen e-työhönsä suhtautuisivat heidän mukaansa e-työn osittainen käyttöönotto tuo kuitenkin enemmän etuja kuin haittoja. Joustavuus ja tehokkuus toistuivat kaikkien vastaajien vastauksissa mutta selvää suuntaa siihen koituisiko e-työstä Sametti Oy:lle enemmän säästöjä vai kuluja ei tullut esille. Kaikki olivat sitä mieltä, että työntekijä ja yhteiskunta olisivat hyötyviä osapuolia mm. työpaikka matkustamisen vähenemisen ansioista.

Fyysisen läsnäolon puute, joka usein nähtiin negatiivisena asiana, nähtiin erään haastateltava visiossa voimavarana. *”Mitä me nyt tuossa tehään XXX:lla, niin semmonen yks positiivinen juttu on ettei me olla ikinä missään sen firman sisäisissä poliittisissa kähinöissä mukana. Kun me ei tiedetä niistä mitään. Meijän ei tartte tietää nii silloin me ollaan sellasessa täysin neutraaleja sen suhteen ja pystytään toimimaan kaikkien kanssa semmoisina sillan rakentajina ja asiakkaitten suuntaan myös kun ei me tiijetä niitä juoruja mitä siellä on meneillään takana.” ... ”Niinku sellaset laatuihmiset ne on monesti nostettu sinne esikuntaan ja ne ei oo enää niissä tiimeissä mukana et just pystyy kattomaan vähän kauempaa. Tämmönenkin aspekti itse asiassa tässä etätyössä, et katellaankin vähän kauempaa.”*

## 6 POHDINTAA JA PÄÄTELMIÄ

Fyysisen läsnäolon puuttuminen voi olla voimavara, vaikka useimmat haastateltavat kokivatkin sen negatiivisena asiana. Läsnäolo voi tarkoittaa myös tavoitettavuutta, kuten Microsoft asiaa ajattelee käyttäessään omasta työskentelytavastaan nimeä läsnätyö.

E-työ tai läsnätyö ovat asioina Sametti Oy:n tapauksessa vielä isolta osin ammentamaton voimavara niin kuin kovin monessa suomalaisessa yrityksessä on. Haastateltavien vastauksiin uskoakseni vaikutti paljon se, ettei e-työstä ollut vielä paljoa puhuttu, joten suhtautuminen siihen oli varsin tuoretta ja sitä kautta heijasteli ehkä enemmän asenteita kuin valmiiksi ajateltuja mielipiteitä. Pidän tätä tämän tutkimuksen isona vahvuutena ja voimavarana. Haastateltavat innostuivat varsin runsaaseen ideointiin ja voi vain kuvitella millainen ideamyrsky näistä asioista olisi voinut syntyä mikäli asia olisi otettu esiin esimerkiksi ryhmässä. Näin tehtäessä hallittavuus olisi voinut olla tämän kohdejoukon kompastuskivi ja tällä menetelmällä hiljaisemmatkin ihmiset saivat äänensä hyvin kuuluviin.

### 6.1 Keskeiset johtopäätökset

Yleisesti haastateltavat näkivät e-työssä enemmän hyviä kuin huonoja puolia. Taloudellisesti e-työllä koettiin olevan edullisia vaikutuksia työn tekijöille ja yhteiskunnalle, mutta se, aikaansaako e-työ suoranaisia säästöjä vai kuluja Sametti Oy:lle, nähtiin kaksijakoisesti. Kahtiajako näkyi myös haastatteluissa vastaan tulleissa vastauspareissa: ”*No se vaatii henkilöstöltä enemmän*”, ”*Kyllä se varmasti sille johtamiselle haasteita asettaa*”. Kahtiajako ei noussut esille kärjistetyksi, mutta tuli useissa kohtaa selvästi esille siinä, miten asiat ilmaistiin. Uskoisin, että mikäli e-työmahdollisuuden laajempaan hyödyntämiseen päädyttäisiin niin uuden edessä oltaisiin ja uudet asiat vaativat opettelua ja totuttelua. Ja se vaatii sitä sekä työntekijöiltä että päälliköiltä.

Pidän esille tullutta kahtiajakoa kuitenkin hieman erikoisena. Nähdäänkö esimies-alais-asiat oikeasti noin kaksijakoisesti? Uskoisin, että kyse on asenteesta ja ehkä sitä kautta osin toimintatavoistakin. Tämä tietysti olisi surullista, koska nykyaikainen tietoyhteiskunta vaatii innovaatioita muunkin kuin vain työskentelytapojen suhteen. Elämme, halusimme tai emme, maailmassa, jossa maakuntien tai valtioiden rajat eivät

rajoita tiedon, osaamisen ja rahan kulkua. Uskoisin, että kaikilla kansoilla ei ole näin vahvaa tällaista rasiitetta kannettavanaan.

E-työ on hyvä asia, jos se lisää tehokkuutta ja parantaa tulosta. Kaikki haastateltavat ajattelivat ensisijaisesti asiaa yrityksen menestyksen kautta, jonka jälkeen asioita perusteltiin omilla mielilymyksillä ja tarpeilla. Tästä hyvänä esimerkkinä erään haastateltavan suhtautuminen e-työhön: ”Positiivisesti jos tilanne vaatii sitä”. Itse olisin arvelut, että näkökulmat olisivat olleet vahvemmin itsestä lähteviä ja yritys ja yhteiskunta olisivat sitten kisanneet toisesta sijasta, mutta näin ei ollut. Tätäkään taustaa vasten en näe tuota esimies – alais asetelmaa millään muotoa hedelmällisenä. Näkisinkin, että koulutuksella voisi vaikuttaa positiivisesti sekä esimies- että alaistaitoihin ja tätä kautta siihen, että Sametti olisi kaikille mukava ja viihtyisä työpaikka ja ihmiset voisivat hyvin niin töissä kuin vapaallakin. Tähän löytynee tieto-taito konsernin sisältä. Yhteiset koulutukset yhdistettynä urheilu- ja virkistyspäiviin toisivat lisäksi yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka ei ole itsestään selvä asia organisaatioissa joka kasvaa voimakkaasti ja jossa työ- ja toimenkuvat eroavat toisistaan huomattavan paljon.

Viihtyvyys ja tiimihenki ovat kuitenkin Sametin vahvoja arvoja, jotka varmasti toteutuessaan siivittävät hyvinä aikoina huippusuorituksiin ja vastaavasti hieman pienemmillä kolhuilla huonojen aikojen yli. Tätä kautta itseohjautuvat tiimit voisivat olla vapaamman suhtautumisen kautta erittäin suuri voimavara Sametti Oy:lle ja e-työ voisi tuoda näille tiimeille joustoa ja tehokkuutta sekä innostusta työhön.

Kaikki haastateltavat nostivat joustavuuden vahvasti esille. Joustavuudesta nähtiin etuja niin työntekijälle kuin -antajallekin. Nurjana puolena koettiin työ- ja vapaa-ajan suhteen hämartyminen sekä toisissa haastatteluissa työnarkomania ja toisissa puolestaan aikaan saamattomuus.

Työnarkomania yhdistettynä haastatteluissa esille tulleeseen oletettuun sosiaalisen ympäristön asenteeseen, jossa muut ajattelisivat e-työntekijän laiskottelevan on mielestäni vakava riskitekijä työntekijän jaksamisen suhteen. Parhaimmillaan e-työ voi vapauttaa voimavaroja sekä työntekijällä että työnantajalla, mutta myös mahdollisia ongelmia tai uhkakuvia on katsottava silmiin. Kauhuskenaario e-työstä on, että edellisessä luvussa esitellyt ”E-työn edut ja haitat Top 5” kääntyvät kaikki uhkakuviksi; joustavuus, työt jäävät roikkumaan, tehokkuus, sosiaaliset kontaktit jne. E-työ vaatii

paljon sekä esimiesten johtamiskyvyiltä että työntekijöiden alais- ja ammattitaidolta, mutta on toisaalta palkitsevaa kaikille osapuolille.

Uskoisin, että jos perinteinen läsnäoloon perustuva työ korvattaisiin vahvemmin tiimin tuloksiin perustuvilla konkreettisilla tulospohjaisilla malleilla, jossa työntekijät voisivat halutessaan hyödyntää e-työn tuomia mahdollisuuksia, työtyytyväisyys ja tuottavuus paranisivat. Näin ollen itseohjautuvat tiimit pitäisivät huolta omista asioistaan entistä itsenäisemmin. Käsittääkseni tämä on myös Microsoftin idea läsnätyöstä. Tällöin aika- ja paikkasidonnaisuus vähenisivät ja tästä koituisi aidosti etua niin Sametille, sen työntekijöille ja ympäröivälle yhteiskunnallekin. Kun työ muuttuu hierarkkisesta organisaatiokeskeisyydestä kohti tiimikeskeisyyttä, ajan ja paikan määreet voivat muuttua huokoisemmiksi. Vahvat tiimit voittavat kilpailun kilpailtaessa tulevaisuuden asiakkaista. Tämä voisi olla omiaan parantamaan myös Savonlinnan kilpailukykyä tulevaisuuden entistäkin virtuaalisemmilla ja kilpaillummilla markkinoilla. Tiimin jäsenet voivat jossain tapauksissa olla jopa eri puolilla maapalloa.

Vahvemmin tuloksiin pohjautuva työ- ja palkitsemisjärjestelmä voisi olla omiaan vahvistamaan jopa tiimien halua kokoontua yhdessä tekemään töitä, jolloin e-työ voisi olla tavallaan tiimiyden jatke. Eli työntekijät kokoontuvat, kuten ennenkin, mutta eivät siksi, että fyysistä läsnäoloa seurataan vaan siksi että haluavat tehdä niin.

Golemanin (1999, 247 - 248) mukaan ryhmillä, jotka viihtyvät yhdessä ja jotka voivat myös vitsailla ja pitää hauskaa, on tunnepääomaa, joka hyvinä aikoina kannattelee huippusuorituksiin ja auttaa huonojen aikojen yli. Tämä on ehdottomasti mahdollisuus Sametti Oy:lle, mutta asiaa voi myös tutkailla laajakatseisemminkin.

Työn tuottavuuden kasvu on hidastunut 1990-luvun puolivälistä alkaen. Suomessa on vain vähän tuottavuuskasvuun kyenneitä yrityksiä. Kansainvälisesti verraten yritykset hyödyntävät puutteellisesti henkilöstönsä kasvanutta tieto-taitotasoa ja luovuutta. Voidaan ajatella, että nykyiset johtamis- ja työntekotavat ovat alkaneet hiipua. Ihmiset tarvitsevat uskon siihen, että työelämän tulevaisuus on parempi. (Alasoini, Tuomo 2010, 35 - 36)

Mielestäni olisi tärkeää kaikkien osapuolten kannalta, että asiaan paneuduttaisiin mahdollisimman avoimin mielin. Pelkkä halu e-työhön ei riitä ja vastaavasti oma ha-

luttomuus e-työhön ei voi olla este sille etteikö muut sitä voisi tehdä. E-työstä koituvaa hyötyä, oli se sitten ajateltu hyödyttävän vaikka vain työntekijää, palautuu aina viimekädessä omistajatahon kassaan työtyytyväisyyden, tehokkuuden ja esimerkiksi kohonneen good willin kautta, joka puolestaan helpottaa mm. rekrytointeja ja sitoutumista työhön ja työpaikkaan.

*”Tää on erittäin haavoittuvaine juuri kaikelle tällaiselle keskeytyksille sun muille ja nimenomaan jos tulee pidempiä katkoja tai häiriötekijöitä niin kyllähän tähänhän se (e-työ) sopii erittäinkin hyvin”.* Ei ainoastaan mitä sanotaan vaan myös miten sanotaan heijasteli hyvin haastateltavien mielipiteitä ja mahdollista halukkuutta e-työhön Sametti Oy:ssä. Edellisen kaltaisesta lainauksesta henkii halukkuus ja positiivisuus e-työhön kun taas *”Miun täytyy suunnitella se työviikko sillä tavalla et sinä etäpäivänä teen sitä tietty asiaa ja muut päivät keskittän sit noihin tiimi asioihin, vaikka”* – kommentista käy mielestäni ilmi, ettei e-työ ainakaan tälle haastateltavalle ole tavoite-tila.

Minun käsitykseni on se, että mikäli työntekijä ei halua tehdä e-työtä, ei hänelle tulisi edes asettaa sen suuntaisia paineita. Joskin mielestäni on myös väärin, että kielteinen asenne omaan e-työskentelyyn heikentää halukkaiden mahdollisuutta tehdä ainakin osin e-työtä.

Mikäli mm. työtehtävät sen mahdollistaisivat tuntuisi kuitenkin ihmeelliseltä ettei e-työhön tapauskohtaisesti voitaisi siirtyä mikäli työ on selkeästi mitattavaa, itsenäistä ja työntekijä saisi selkeitä toimintamallisia etuja. E-työ on asiana melko uusi ja aiheuttaa sekä esimiehille että alaisille muutoksia vanhoihin tottumuksiin. Onko työhön käytetty aika vai tulokset tärkeämpiä? Tehdäänkö työtä vain rahasta vai voiko työn teko olla myös hauskaa ja mielekästä puuhaa? Asioiden tarkasteleminen enemmän asenteiden kuin faktojen valossa on usein valitettavan inhimillinen piirre meissä kaikissa. Mutta uskoisin, että tiedostamalla asenteet ja tunnistamalla faktat asian äärelle olisi hetkeksi hedelmällistä pysähtyä.

E-työ koettiin etuoikeutena eikä siinä mielessä samanvertaisena työskentelyn tapana. *”Jos se on kaikille samallalailta mahdollista nii se suhtautuminen on sitten erilaista jos se on yhden henkilön oikeus päättää tekeekö etätyötä vai ei”.* Tokihan e-työ idealistisimmillaan voisikin olla etuoikeus. Kuten eräs haastateltavista maalaili: *”Pois siitä*

*oravanpyörästä, muuttaa maalle – laiturilla tehdä töitä*”. Olen kirjoittanut tätä opin-  
näytetyötä koulussa, kotona ja mökillä. Kaikkein tuottoisimmat tunnit olivat aamuvar-  
haisella klo 04.00 - 07.00 kesämökin laiturilla muiden vielä nukkuessa. Mutta jos oli-  
sin saanut tehtyä yhden työpäivän työt noin, olisiko se ollut joltakulta pois?

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että e-työ sopii useimpiin Sametti Oy:ssä tehtäviin  
työtehtäviin ainakin osittaisena toimintatapana. ”*Mut kyllä ne varmasti on ne suurim-  
mat esteet siellä tilaajan ja oman organisaation ajatusmalleissa et miks se porukka  
halutaan koota yhteen.*”. Vaikuttaisikin siltä, että kyse on arvostuksellisesta asiasta  
”...mutta tiimi on se. Tiimityö ratkaisee”. Ehkä käsite tiimistä ja läsnäolosta nähdään  
eri organisaatioissa kovin eri tavalla sanoin kuin eri ihmistenkin keskuudessa. Mies-  
stäni asioita tulisi tarkastella faktojen pohjalta. Olisi ikävää, jos asiat olisi päätetty jo  
ennen kuin mahdollisuuksia edes olisi tutkittu. Esimerkiksi siksi, että ajatellaan jon-  
kun toisen ajattelevan jostain toisesta jotain. Todellisuudessa se, miten itse ajattelee,  
on se, mihin voi ensisijaisesti vaikuttaa. Kuinka ihmeessä edes voi luulla tietävänsä,  
kuinka joku toinen ajattelee, ellei ensin kysy? Mikäli kyse on ryhmästä, niin ryhmän  
kovaäänisin ei aina välttämättä edusta ryhmän mielipidettä.

Vaikutti siltä, että etätyössä oma suhtautuminen asioihin korostui. Negatiivisesti suh-  
tautuva voisi kokea sen, ettei enää yhdessä käydä muutamaa kertaa päivässä kahvilla  
läsnäolon puutteeksi, vaikka chati pitää huolen, että ollaan reaaliaikaisesti koko ajan  
omalle tiimille läsnä ja valikoidusti muille, vaihdetaan mielipiteitä ja totta kai joskus  
kahvitellaan, muttei välttämättä kolmasti päivässä. Asiat vaativat totuttelua ja kaikki  
uusi näyttäytyy eri tyyppisille ihmisille eri tavalla.

Näiden negatiivisesti suhtautuvien ihmisten ongelmien vähättely on toinen suuri mah-  
dollinen virhe, jonka voi tehdä. Vaikkei sitä sanota ääneen, voi todellisuus olla se,  
ettei esimerkiksi kotoa löydy minkäänmoista rauhallista paikkaa järkevään vuorokau-  
den aikaan jossa töitä voisi tehdä. Voi myös olla, että osa ihmisistä, jotka eivät tee tai  
ole tehneet etätyötä, enempää ajattelematta suhtautuvat tähän vaihtoehtoon liian ruu-  
suisesti. Työtähän se e-työkin vain on, toisinaan kivaa tai etuoikeutettuaakin, mutta  
varmasti välillä puurtamista siinä missä mikä tahansa työ.

Ennen mahdollista siirtymistä laajamittaisemman e-työn käyttöön Sametti Oy:ssä olisi  
suositeltavaa tehdä tietoturvallisuusohjelma, tai tarkastella asiaa jo olevan ohjelman

kautta. Teollisuuden ja Työnantajain keskusliiton (2001, 18 - 20) mukaan tietoturvasuohjelmassa olisi oltava mukana mm. tieto siitä, ketä kaikkia toimintaohjelma koskee eli myös oman henkilöstön osalta toisiin tehtäviin siirtyvät, eroavat, erotetut sekä ulkopuoliset sidosryhmät. Tämän lisäksi tietoturvasuohjelmassa määritellään, mikä tieto on suojattava, sekä otetaan kantaa tiedon luokitteluperiaatteisiin. Luokittelu voi olla esimerkiksi muotoa erittäin luottamuksellinen, luottamuksellinen ja luokittelematon.

Sametti Goes Green -tyylinen vaihtoehto tulvi myös rivien välistä useissa haastattelussa: parempi työpaikka niin työntekijöille kuin luonnollekin. Sametti Oy on jo nyt hyvin aikaansa seuraava nuorekas työpaikka, josta huokuu tekemisen meininki. Imagoedun kautta e-työstä ja sen mahdollisuuksista voisi tulla erittäin hyvä kilpailullinen etu kilpailtaessa asiakkuuksista ja työntekijöistä. Uskon ja toivon, että tähän suuntaan ollaan menossa ja että e-työ tulee olemaan osa tätä kokonaisuutta. Onhan Sametti Oy:n asiakkuudet jo nyt pääosin muilta kuin Savonlinnan talousalueelta, yhdenlaista e-työtä siis jo sekin.

Uskoisin siis, että Sametti Oy:ssä ollaan hyvin valmiita e-työhön ja valmiita ottamaan siitä saatava kilpailuetu sekä työssä viihtyminen osaksi hyvää työkulttuuria. Sametti Oy ja ennakkoluuloton suhtautuminen e-työtä kohtaan voivat olla suunnan näyttäjiä myös muille Savonlinnan talousalueen yrityksille ja orastavalle uudelle tietotyöhön liittyvälle toimeliaisuudelle alueella. Jos Sametti Oy pystyy haalimaan yhteistyökumppanikseen Microsoftin ja mm. pohjoismaiden suurimman it-talon Atean uskoisin, että muillakin Savonlinnan talousalueen yrityksillä voisi olla e-työhön tukeutuen tai muutoin hyvä mahdollisuus hyödyntää jo aikaansaatuja imua ilman että se olisi keneltäkään pois. Vanhakantaisen kateellisuuden perustuvan ajattelutavan soisi väistyvän ja tilalle nousevan verkostoja painottava ajattelutapa. Ehkä siinä ja myös e-työn malliyrityksenä Sametti ottaa vielä roolinsa.

## 6.2 Mahdollisia jatkotutkimusaiheita

Sametille haastatteluissa nousi idea, jota mielestäni voisi hyvin jatkojalostaa Sametille sopivaan muotoon. ”Nythän on mennyt näin, että esimerkiksi nää puhelinmyyntifirmat on mennä monelle paikkakunnalle kun ne on huomannu ettei saada enää rekrytoitua. Et vie sen sitten pitemmälle et menee siihen paikkakunnalle ja levittäytyy lähikuntiin. Esimerkiks nii, että ne on vaikka kiinnittyny jollainlailla tähän Savonlinnaan mut ne kuitenkin tekee kotoonsa ja silloin tällöin ne otetaan siihen lähelle vaikka tiimeittäin ja sitten ne menee takaisin koteihinsa soittamaan. Sehän moninkertaistaa potentiaalin. Jos vaikka mietit, että jostain tuolta Savonrannalta nii sieltä ei kannata lähtee ajamaan osa-aikatyön takia mut jos vois tehdä kotoo niin totta ihmeessä ja siellä on ihan saletisti hyviä tyyppejä.”

Edellä mainitun idean soveltaminen tietotyöhön voisi sopia hyvin. Tarjoamalla e-työ mahdollisuus joko osin tai kokonaan saataisiin sitoutettua paremmin olemassa olevaa osaavaa henkilöstöä ja toiminnan laajentuessa tämä helpottaisi uusien ihmisten työhön ottoa kun siirtymä kokopäiväiseen työhön voisi olla joustava. Samoin järjestely vapauttaisi tilaa muiden työntekijöiden käyttöön.

Kun aloin tekemään haastatteluja minulla oli melko valmis teoriakehikko työtäni varten, mutta se mikä sieltä nousi esille oli esimies ja alaistaidot. Näkisin sekä esimiesten että alaisten osalta tarpeellisena näiden asioiden systemaattisen pitkäjänteisen kehittämisen – ei siksi, että ne olisivat eritoten huonolla hoidolla vaan siksi, että todellisuudessa yhteispeli ratkaisee sen menestykö yritys vai ei. Hyvien käytänteiden kautta myös e-työ hyväksyttäisiin varmasti paremmin. Hyvällä tiedottamisella saadaan aikaan tietynlainen luottamus ja läpinäkyvyys organisaatioon. Tuloksellisuudesta ja tavoitteellisuudesta muodostuu näin yhteisiä arvoja. Esimerkiksi yrityksen tuloskuntoa varmasti seurataan mielenkiinnolla henkilöstön osalta, etenkin jos sillä on suora suhde esimerkiksi ”joulubonuksiin”.

Edellä mainittu oli mitä Sametti Oy:ssä mielestäni kannattaisi tehdä, tutkia ja miettiä. Yleisellä tasolla on mielestäni nähtävissä, että vanhat organisaatorakenteet hakevat kuumeisesti tehokkuutta ja synergia etuja. Uskoisin, että Savonlinna talousalueella ja e-työllä voisi olla suuri potentiaali. Asiat vaativat tutkimusta, suunnittelua ja panostusta.

E-työ huokoistaa perinteistä aikaan ja paikkaan sidottua työkulttuuria, jolloin esimerkiksi Savonlinnan kaltaisille alueille, jotka ovat kärsineet syrjäisestä sijainnistaan, saattaisi mökkeilyyn tai osa-vuotisen asumisen kautta aueta aivan uudenlaisia mahdollisuuksia haalia asukkaita, kuluttajia ja veronmaksajia. Ehkä jopa joku tietotyöläinen tai sisällöntuottaja, pelin suunnittelija tai koodari, joka työskentelee ruuhkasuomessa alkaa tehdä töitä ensin vain muutamia kuukasia täältä käsin. Ehkä hän perheineen toteaa viihtyvänsä täällä paremmin ja ehkä hän sitten jossain vaiheessa perustaakin oman yrityksensä Savonlinnaan. Ehkä.

Mahdollisuuksia on maailma pullollaan, mutta esimerkiksi edellä kuvattu ketju on niin herkkä, että se voi katketa jo siihen ettei lapselle saada järjestettyä päivähoitopaikkaa. Ketjun ja vaikuttimien tutkiminen olisi varmasti ainakin Savonlinnan kaupungin intressi. Itse uskoisin, että mahdollisimman laaja-alainen selvitystyö aiheen tiimoilta ja ehkä juuri laadullinen tutkimus työväliseenä voisi olla se mikä paljastaisi mihin jatkossa resursseja kannattaisi panostaa. Toivottavasti asiaan tartutaan.

### **6.3 Prosessista ja sen onnistumisesta**

Onnistuin mielestäni haastattelujen suhteen. Ohjasin keskustelua, mutta onnistuin kuitenkin olemaan tarjoilematta ideoita ja näkökantoja ja haastateltavat toivat itse ajatuksia esille vapaasti assosioiden. Joidenkin haastateltavien kohdalla kävikin niin, että *”enkös mie jo tohon vastannut aiemmin”* toistui monessa kohtaa haastattelua, joskin usein uudelleen kysyttynä sama asia poiki lisää mielenkiintoisia näkökantoja. Yksi vahva johtopäätös ehdottomasti on, että Sametti Oy:ssä on erittäin idearikasta väkeä ja jos nämä saisi kytkettyä sähköverkkoon, niin siitä saisi virtaa koko Savonlinna. Mielestäni haastattelut valottivat hyvin Sametti Oy:ssä työskentelevien ihmisten suhtautumista e-työhön ja antavat kohtuudella kuvan ollaanko edellä mainittua silmälläpitäen valmiita mahdolliseen osittaisen e-työn käyttöönottoon. Kenelläkään haastateltavista ei ollut kiinnostusta kokoaikaiseen e-työhön. Tutkimus antoi paitsi tietoa Sametti Oy:lle myös avasi laajempaa kuvaa ja toivottavasti herätti jonkun toisen mielenkiinnon tutkia tarkemmin e-työn mahdollisuuksia Savonlinnan talousalueelle.

Haastavaa prosessissa oli, etten ollut aiemmin tehnyt laadullista tutkimusta ja tietoni siitä olivat heikommat suhteessa määrälliseen tutkimukseen. Tiedonhakuun ja suunnit-

teluun meni paljon ennakoitua enemmän aikaa. Halusin kuitenkin tehdä laadullisen tutkimuksen, koska tiesin ennalta se olevan haastava vaihtoehto ja vaikeammin hallittavissa oleva prosessi. Ja tähän aiheeseen se istui hyvin. Opin tämän aikana paljon siitä mitä laadullinen tutkiminen on. Se, että tekisinkö samoin jos tämä toistettaisiin niin rehellinen vastaus on etten tiedä. Aineisto ja haastateltavat ohjasivat niin vahvasti tätä prosessia, että saman toistaminen olisi käytännössä mahdotonta. Yhtään samantaista vastaustilannetta ja samaa vastausta ei voi enää saada. Siksi voin sanoa, että nämä neljä haastateltavaa muokkasivat tästä opinnäytetyöstä juuri tällaisen kun se nyt on.

Haastatteluja analysoidessa, teemoittelun ja tyypittelyn jälkeen, nousi selkeästi esille tietynlaisen saturaatiopisteen vastaanotto nimenomaan Samettiin liittyvien kysymysten osalta. Savonlinnan talousalueeseen ja laajempaan kontekstiin liittyen sillä, että haastatteluja olisi ollut enemmän, olisi ollut merkitystä. Mutta tämä oli lähtökohtaisestikin ajatus ja siksi rajattu nimenomaan niin, että tutkimus keskittyi toimeksiantaja yrityksen kannalta tärkeisiin asioihin. Uskon, että tutkimuksessa on paljon elementtejä, joita Sametti Oy ottaa huomioon suunnitellessa toimintaansa tulevaisuudessa.

## LÄHTEET

Alasoini, Tuomo 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: EVA.

Arvassalo, Leija 2006. Alaistaito. WWW-dokumentti.

<http://www.kotus.fi/index.phtml?s=766>. Päivitetty 18.2.2006. Luettu 20.5.2011

Bergman, Tytti 2011. Meillä ei muuten tehdä etätöitä. Blogi.

<http://www.tietoviikko.fi/msareena/msblogit/keilaranta/meilla+ei+muuten+tehda+etatoita/a576177>. Päivitetty 9.2.2011. Luettu 15.2.2011.

Ehrnrooth, Jari 1990. Intuitio ja analyysi. Teoksessa Mäkelä, Klaus (toim.)

Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Painokaari Oy.

Ensimmäinen WWW-sivu täyttää 20 vuotta - siitä alkoi huima kehitys. 2010.

Verkkolehti. <http://suomenkuvalehti.fi/jutut/talous/ensimmainen-www-sivu-tayttaa-20-vuotta-siita-alkoi-huima-kehitys>. Päivitetty 13.11.2010. Luettu 14.6.2011.

Goleman, Daniel 1999. Tunneäly työelämässä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Helle, Minna 2004. Etätö. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Heinonen, Sirkka, Huhdanmäki, Aino, Niskanen, Saija & Kuosa, Tuomo 2004. Eko-hallittu etätö. Suomen ympäristö 701 Ympäristöministeriö Ympäristösuojeluosasto. Vantaa: Dark Oy.

Heinonen, Sirkka 2009. Etätöön kolmas aalto liikkeelle. WWW-dokumentti.

[http://www.tilastokeskus.fi/artikkelit/2009/art\\_2009-07-15\\_002.html?s=0](http://www.tilastokeskus.fi/artikkelit/2009/art_2009-07-15_002.html?s=0)

Päivitetty 15.7.2009. Luettu 29.6.2011.

IBM. 2011. Yrityksen WWW-sivut. [www-05.ibm.com/fi/solutions/cloud/](http://www-05.ibm.com/fi/solutions/cloud/). Luettu 16.8.2011.

Internet-opas. 2011. WWW-dokumentti. <http://www.internetopas.com/historia/>.  
Luettu 14.6.2011.

Kallio, Kirsti 2003. E-työn yhteistoimintaryhmä: E-työn esteet poistettava. WWW-dokumentti. [http://www.mol.fi/mol/fi/06\\_tyoministerio/05\\_tiedotteet/03\\_2003/2003-04-01-01/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/03_2003/2003-04-01-01/index.jsp). Luettu 9.9.2011.

Kosonen, Kirsti & Pekkanen, Lea 2010. Toimistopalvelut. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kotilainen, Samuli 2006. Ensimmäinen tietokone täytti 60 vuotta. Verkkolehti. [http://www.tietokone.fi/uutiset/2006/ensimmainen\\_tietokone\\_taytti\\_60\\_vuotta](http://www.tietokone.fi/uutiset/2006/ensimmainen_tietokone_taytti_60_vuotta).  
Päivitetty 14.2.2006. Luettu 14.6.2011.

Kotilainen, Samuli 2011. Office 365 tulee 28.6. – Microsoftin tärkein pilvipalvelu. Verkkolehti. [www.tietokone.fi/uutiset/office\\_365\\_tulee\\_28\\_6\\_microsoftin\\_tarkeinpilvipalvelu](http://www.tietokone.fi/uutiset/office_365_tulee_28_6_microsoftin_tarkeinpilvipalvelu). Päivitetty 7.6.2011. Luettu 9.7.2011.

Lehmuskallio, Sofia 2010. Tapatutkimus etätyöstä: käytäntöjen kestävä kehitys. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalitieteiden laitos. Pro gradu – työ. WWW-dokumentti. [Helda.helsinki.fi/handle/10138/16971](http://helda.helsinki.fi/handle/10138/16971). Päivitetty 17.5.2010.  
Luettu 27.10.2010.

Metsämuuronen, Jari 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. International Methelp Ky. Gummerus Kirjapaino Oy: Vaajakoski.

Mäkelä, Klaus 1990. Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Painokaari Oy.

Nuutinen, Olli. Hiljainen tieto. Jyväskylän yliopiston WWW-sivut. [kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/hiljainen-tieto](http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/hiljainen-tieto). Luettu 9.7.2011.

Närhinen, Antti 2011. Työelämän laadun kehittämisresurssien kartoitus ja tulevaisuuden näkymät – vuosiraportti 2010. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Pohjanen, Risto 2011. Wintunix tähtää koko Itä-Suomeen. Itä-Savo 21.2.2011, 2.

Sametti Oy. 2011. Yrityksen WWW-sivut. <http://www.sametti.fi/> Luettu 12.5.2011. Päivitetty 1.5.2011.

Sarkkinen, Silja 2006. Ympäristövastuu työpaikalla. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Seies, Eeva-Riitta 2011. Näin kohtelet pomoasi oikein. Verkkolehti. <http://www.talouselama.fi/tyoelama/article570369.ece>. Päivitetty 31.1.2011. Luettu 10.6.2011

Sininen Meteoriiitti Oy. Yrityksen WWW-sivut. [www.meteoriiitti.com/fi-FI/teknologiat/sharepoint-2010/](http://www.meteoriiitti.com/fi-FI/teknologiat/sharepoint-2010/). Luettu 16.8.2010.

Sipilä, Arttu 2009. Työntekijöiden kohtaamat haasteet ja niiden käsittely. Lappeenrannan Teknillinen Yliopisto. Kauppätieteellinen tiedekunta. Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan laitos. Johtaminen ja organisaatiot. Kandidaatin-tutkielma.

Sitra 2011. Rahaston www-sivut. [http://www.sitra.fi/Ajankohtaista/tiedote\\_20110518\\_imuilmio.htm](http://www.sitra.fi/Ajankohtaista/tiedote_20110518_imuilmio.htm). Päivitetty 18.5.2011. Luettu 18.5.2011.

Sneck, Petra 2011. Miksi etätyö ei ole lisääntynyt. Verkkolehti. [www.kansanuutiset.fi/uutiset/kotimaa/2487414/miksi-etatyo-ei-ole-lisaantynyt](http://www.kansanuutiset.fi/uutiset/kotimaa/2487414/miksi-etatyo-ei-ole-lisaantynyt) Päivitetty 9.3.2011. Luettu 5.5.2011.

Tatti, Harri 2010. LiveMeeting 25.5.2010. SMS&P Public Sector Lead. Microsoft Oy.

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto. 2001. Ovatko yrityksesi tietoriskit hallinnassa? Käytännön tietoturvallisuusopas PK-yrityksille.

Uusi työntekijä ei juuri etätöihin pääse. 2011. Verkkolehti. [www.taloussanomat.fi/tyoja-koulutus/2011/04/04/tutkimus-uusi-tyontekija-ei-juuri-etatoihin-paase/20114717/129](http://www.taloussanomat.fi/tyoja-koulutus/2011/04/04/tutkimus-uusi-tyontekija-ei-juuri-etatoihin-paase/20114717/129). Päivitetty 4.4.2011 Luettu 5.5.2011.

Vartiainen, Matti, Lönnblad, Johan, Balk, Anssi & Jalonen, Kari 2005. Mobiilin työn haasteet. Työpoliittinen tutkimus Nro 269. Helsinki: Työministeriö.

Wells, S 2001. Making telecommuting work. HR Magazine 46, 10.

LIITE 1 (1).

## **HAHMOTELMA HAASTATTELUN POHJAKSI/ HAASTATTELUN KULKU**

Opinnäytetyöni koskee etätyötä. Sitä varten kartoitan ihmisten, jotka eivät tee tällä hetkellä laajamittaisesti etätyötä mielipiteitä etätyötä kohtaan. Case yritykseksi valitsin Sametti Oy:n, jossa etätyö ei ole laajamittaisesti hyödynnettyä. Nimiänne ei julkaista opinnäytetyön julkaisun yhteydessä.

### **Kartoittavat yleiset kysymykset:**

Oletko tehnyt nykyisessä tai aiemmissa töissäsi töitä etänä?

### **Mielikuvat e-työstä (yleinen taso):**

Mitä mielestäsi etätyöllä tarkoitetaan?

Tämän jälkeen kerron etätyön käsitteen auki eli sen mitä opinnäytetyössäni tarkoitan e-työllä. Opinnäytetyössäni käsittelem etätyötä... pura käsite e-työ auki.

Millaisia mielikuvia arvelet, että ihmisillä on etätyöhön?

Kuinka itse suhtaudut etätyöhön?

Mitkä näkisit olevan **etätyön etuja**?

Millaisia **haittoja** näet olevan etätyöllä?

Millaisia **mahdollisuuksia** näet etätyöllä?

**Millaisia uhkakuvia** arvelet etätyöllä olevan?

Olisitko itse kiinnostunut tekemään osan nykyisistä työtehtävistäsi etätyönä? Miksi?

Millaisissa työtehtävissä mielestäsi e-työ onnistuu? (Onko sellaisia työtehtäviä joihin se ei sovi?)

### **Organisatoriset ja tekniset edellytykset:**

Uskoisitko, että osittainen tai kokoaikainen etätyö Sametti Oy:ssä nykyisessä tehtävässäsi voisi olla teknisesti kohdallasi mahdollista? Miksi?

(tietotekniset valmiudet? / muut organisaation valmiudet? Sosiaaliset valmiudet?)

LIITE 1 (2).

Jos kuvitellaan, että etätyö Sametissa vastaavanlaisissa tehtävissä olisi sinulle mahdollinen: Millaisia etuja se toisi sinulle?

Millaisia uusia mahdollisuuksia uskoisit etätyön tarjoavan sinulle tulevaisuudessa?

Millaisia mahdollisia esteitä etätyöhön siirtymisessä voisi olla?

Millaisia tulevaisuuden uhkia etätyöhön siirtymisestä voisi koitua?

Kuinka ajattelet, että työyhteisössäsi suhtauduttaisiin mahdolliseen etätyöhösi?

Kuinka suhtautuisit jos joku/ jotkut kanssa työntekijäsi siirtyisivät osittaiseen tai kokoaikaiseen etätyöhön?

### **Kuinka näkisit omat edellytyksesi tehdä etätyötä?**

Omat vahvuutesi ja heikkoutesi?

Tekniset edellytykset, sosiaaliset valmiudet, työn organisoimiseen liittyvät valmiudet, ergonomiset tekijät

Mitkä koet että voisivat olla tulevaisuuden mahdollisuuksia tai uhkakuvia mikäli tekisit osin tai kokonaan etätöitä? (palkka, sosiaaliset kontaktit, urakehitys )

### **Edellytykset työltä:**

Näkisitkö, että nykyisen kaltaista työtäsi olisi mahdollista tehdä osin tai kokonaan etätyönä? Miksi? (tekniset, asenteelliset, sosiaaliset.... edellytykset)

Kuinka se vaikuttaisi itse työhön?

Kuinka se vaikuttaisi sinuun ja ajan käyttöösi?

Vaikuttaisiko se jollainlailla työpaikkaasi?

### **Ympäristön edellytykset:**

Vaatisiko etätyöhön osittain tai kokonaan siirtyminen sinulla kotona jonkinlaisia järjestelyjä? Työskentelyolosuhteet

LIITE 1 (3).

Tarvittaisiinko työpaikallasi jotain erillisjärjestelyjä mikäli siirtyisit etätyöhön?

*(tarvittaessa tässä voi kertoa kuinka Microsoft tällä hetkellä on järjestänyt työskentely ympäristönsä jne.)*

Kuinka uskot sosiaalisen työympäristösi suhtautuvan etätyöhösi?

Koitusiiko etätyöhön siirtymisestäsi yritykselle mielestäsi kustannuksia vai säästöä?

Entä sinulle itsellesi?

**E-työn mahdollisuudet Savonlinnan talousalueelle?**

Mitä etuja etätyöstä voisi olla Savonlinnan talousalueelle? (Ympäröivälle yhteiskunnalle?)

Taloudelliset hyödyt, pidentynyt loma/ mökkeilykausi, mahdolliset uudet asukkaat/ kesäasukkaat, ekologiset hyödyt

Mitä haittaa etätyöstä voisi olla Savonlinnan talousalueelle? (Ympäröivälle yhteiskunnalle?)

Millaisia tulevaisuuden mahdollisuuksia tai uhkakuvia näkisit etätyössä Savonlinnan talousalueelle?