



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

EMILIA KANKAANPÄÄ

Kokemuksia joustotyöajasta

Ajasta ja paikasta riippumaton työskentely

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä Kankaanpää, Emilia	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä maaliskuu 2022
	Sivumäärä 45	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Kokemuksia joustotyöajasta – Ajasta ja paikasta riippumaton työskentely		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää asiantuntijoiden kokemuksia joustotyöaikamallista. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa joustotyöaikaa noudattavilta asiantuntijoilta sekä selvittää miten joustotyöaika koettiin.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus ilman toimeksiantajaa.</p> <p>Teoriaosuudessa tarkasteltiin uutta työaikalakia keskittyen joustotyöaikamalliin. Työaikalain 872/2019 pohjustus oli tutkimuksessa tärkeää, sillä säännös joustotyöajasta tuli uuden lain myötä voimaan tammikuussa 2020. Tietoa joustotyöaikamallista saatiin lainsäädännöstä, raporteista, verkkojulkaisuista ja kirjallisuudesta. Teoriaan sisällytettiin joustotyöaikaan liittyvät käsitteet, kuten työajasta sopiminen, sekä työaikasuunnittelu- ja seuranta. Teorian loppuvaiheessa esiteltiin joustotyöajan etuja ja haasteita lähdeaineiston avulla.</p> <p>Empiriaosuuden aineistoa kerättiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella, jota lähetettiin sähköpostitse joustotyöaikaa noudattaville asiantuntijoille. Samanaikaisesti kyselyä jaettiin aktiivisesti sosiaalisessa mediassa. Kyselylomake laadittiin Google Forms- kyselyhallintaohjelmistolla. Kysely toteutettiin tammikuussa 2022.</p> <p>Tutkimustuloksien perusteella asiantuntijat kokivat joustotyöaikamallin positiiviseksi ja tärkeimmäksi työaikamallin eduksi vastattiin vapaus päättää omasta työajasta ja työnteokopaikasta. Yksinäisyys ja sosiaalisten suhteiden puute koettiin haasteellisenä. Kyselyyn vastanneista kaikki kertoivat suositteluvansa joustotyöaikamallia ja työaikamallin sopivan juuri heille. Joustotyöaikakysely tuotti uutta tietoa, jota voidaan hyödyntää organisaatioissa, joissa harkitaan uusia työaikamalleja.</p>		
<u>Asiasanat</u> Joustotyöaika, työaikalaki, etätyö, asiantuntijatyö		

Author Kankaanpää, Emilia	Type of Publication Bachelor's thesis	Date March 2022
	Number of pages 45	Language of publication: Finnish
Title of publication Experiences of Flexible Working Hours- Working regardless of time and place.		
Degree program Business Administration		
<p>The purpose of this thesis is to present the experiences of specialists with flexible working hours. The study aims to provide an analysis of new information gathered from specialists, along with how flexible hours were perceived by specialists themselves.</p> <p>Qualitative research without a specific client was chosen as the research method of the thesis.</p> <p>The theoretical part of this thesis examines the new Working Time Act 872/2019, focusing on the Flexible Working Time model. The groundwork for the Working Time Act was important in the study, as the provision on Flexible Working Hours came into force with the new law in January 2020. Information on the Flexible Working model was obtained from legislation, reports, online publications, and literature. The theory included concepts related to Flexible Working Time, such as agreeing on working hours, as well as working time planning and monitoring. At the end of the theory part, the benefits and the challenges of Flexible Working Time were presented using source material.</p> <p>The data for the empirical part of this thesis was collected using a semi-structured survey, which was sent by e-mail to specialists who adhere to Flexible Working Hours. At the same time, the survey was actively shared on social media. The survey was created on Google Forms. The survey was conducted in January 2022.</p> <p>Based on the research results, the specialists perceived the Flexible Working Hours model as positive. The most important benefit was the freedom to decide when and where to work. Loneliness and lack of social relationships were perceived as challenging. All the respondents said that they recommended Flexible Working Hours and that the model is right for them. The survey provided new information that can be utilized in organizations considering new working time models.</p>		
<p><u>Key words</u> Flexible Working Hours, Working Time Act, Remote Work, Specialist Work</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	7
2.1 Aiheen valinta ja rajausta	7
2.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	8
2.3 Tutkimusongelma ja -kysymykset	8
2.4 Teoreettinen viitekehys	9
3 LAKI JOUSTOTYÖAJASTA	10
3.1 Uusi työaikalaki (872/2019), voimassa 1.1.2020 alkaen	11
3.2 Työaikalain keskeisimmät muutokset	11
3.3 Työaikalain soveltamisala	11
3.4 Säännöllinen työaika	12
4 MITÄ ON JOUSTOTYÖAIKA?	12
4.1 Joustotyöajasta sopiminen	14
4.1.1 Työaika-suunnittelu ja seuranta	15
5 JOUSTOTYÖAJAN EDUT JA HAASTEET	16
5.1 Joustotyöajan edut	16
5.2 Joustotyöajan haasteet	19
6 TUTKIMUSOTE -JA MENETELMÄ	22
6.1 Tutkimusotteen valinta	22
6.2 Aineiston keruumenetelmät	23
6.3 Toteutettavan kyselyn runko	24
6.4 Kyselyyn vastaavien valinta	26
6.5 Aineiston analysointi	27
6.6 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	28
6.6.1 Validiteetti	28
6.6.2 Reliabiliteetti	28
7 JOUSTOTYÖAIKAKYSELYN TULOKSET	29
7.1 Koulutus	30
7.2 Vuodet työnantajan palveluksessa	30
7.3 Työtehtävä/ titteli	31
7.4 Esihenkilötehtävät	31
7.5 Työskentely joustotyöaika-sopimuksella	32
7.6 Syyt joustotyöaikaan siirtymiselle	32
7.6.1 Työn säätely omien aikataulujen mukaisesti	32
7.6.2 Perhe-elämä ja työn yhdistäminen	33

7.6.3 Työmatka	33
7.6.4 Koronatilanne	34
7.7 Työpäivän jaksottaminen	34
7.8 Joustotyöaikamallin edut.....	35
7.9 Työskentely iltaisin tai viikonloppuisin	35
7.10 Mitkä asiat koettiin haastavina joustotyöaikamallissa	36
7.11 Esihenkilön riittävä tuki ja ohjaus.....	36
7.12 Joustotyöaikamallin sopivuus	37
7.13 Joustotyöaikamallin kehityskohteet ja mahdolliset kehityskohteet esihenkilötyöskentelyssä ja yhteistyössä.....	37
7.14 Joustotyöaikamallin suosittelu	39
7.15 Syyt suositteluun	39
7.16 ”Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen Ei, miksi et suosittele joustotyöaikamallia?”	40
7.17 Avoimet kommentit	40
8 POHDINTA JA YHTEENVETO	41
8.1 Työajan joustavuus.....	42
8.2 Työskentelypaikan valinnan vapaus	42
8.3 Itsensä johtaminen ja oman työn ohjaus sekä itsenäisyys.....	43
8.4 Tutkimustulosten merkitys ja tutkimuksen jatkaminen	43
8.5 Omaa pohdintaa opinnäytetyöstä	44

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Joustotyöaika soveltuu työhön, joka ei ole sidottu määrättyyn aikaan tai paikkaan. Vaatimuksena joustotyöajalle on tietyn tyyppinen työ, kuten tietotyö. Vähintään puolet työajasta ja työntekopaikasta tulee olla työntekijän päätettävissä. Joustotyöaika ei siten sovi tehtäviin, joissa työnantaja määrää työajan tai työntekopaikan (Työsuojelu, 2021.)

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan 1.1.2020 työaikalain 872/2019 myötä voimaan tullutta joustotyöaikaa. Tutkimuksen teoriaosuudessa käsitellään työaikalain raamit joustotyöajalle sekä eri lähteiden avulla tuodaan esille joustotyöajan etuja ja haittoja.

Opinnäytetyöni empiria kootaan kvalitatiivisesti. Opinnäytetyön alussa kuvataan aiheen valinta ja rajataan tutkimusaihe. Tutkimus keskittyy joustotyöaikaan, eikä se käsittele muita työaikalain uudistuksia kuten jaksotyötä, työaikapankkia ja vuorotyötä. Tutkimus pyrkii saamaan vastauksen tutkimusongelmaan suorittamalla kyselyn asiantuntijoille, jotka noudattavat joustotyöaikaa. Kyselyn avulla avataan kokemuksia joustotyöajasta.

Tutkimus tehdään ilman toimeksiantajaa ja aineistonkeruumenetelmänä käytetään sähköistä kyselylomaketta, joka toteutetaan Google Forms- kyselyhallintaohjelmistolla. Kyselyn tavoitteena on selvittää, miten joustotyöaika koetaan ja minkälaisia kokemuksia joustotyöaikamallin piirissä työskentelevillä on. Tähän tutkimukseen valittiin laadullinen tutkimusmenetelmä, sillä tavoitteena on saada uutta tietoa joustotyöajasta ja siihen liittyvistä kokemuksista. Kyselyssä esitetyt kysymykset ovat avoimia ja strukturoituja.

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

2.1 Aiheen valinta ja rajausta

Valitsin opinnäytetyön aiheeksi joustotyöajan sen ajankohtaisuuden sekä yleistymisen vuoksi. Uusi työaikalaki 1.1.2020 mahdollisti joustotyöajan käyttöönoton ja viimeistään koronapandemia maaliskuussa 2020 siirsi ennennäkemättömän määrän ihmisiä työskentelemään kotiin. Joustotyöaika on hyvä esimerkki siitä, miten uusi työaikalaki mahdollistaa joustotyöajan sopimisen työelämässä.

Uusi työaikalaki 872/2019 astui voimaan 1.1.2020 korvaten vanhan työaikalain. Työelämän murros ja työn tekemisen tapojen muuttuminen vaikutti työaikalain uudistuksen tarpeeseen. Yhteiskunnan muuttuessa 24/7-palveluyhteiskunnaksi on lainsäädännön vastattava tämän päivän tarpeita. (Riipinen, 2019, s.5.)

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2020 työolobarometrissä etätyön yleistyminen lisääntyi voimakkaasti vuodesta 2019 koronapandemian myötä. Suomessa etätyön tekeminen oli melko yleistä, mutta viimeistään pandemia pakotti organisaatiot nopealla aikataululla omaksumaan uusia työskentelytapoja ja käytäntöjä. Lisäksi asennemuutos etätyötä kohtaan muuttui positiivisemmaksi. (Työolobarometri 2021, s.8.) Työolobarometrin mukaan vuonna 2020 vastaajista 71 %:a ilmoitti, että heillä on käytössään joustava työaikajärjestelmä. Joustava työaikajärjestelmä oli miehillä hieman yleisempi (73 %) kuin naisilla (69 %). Lisäksi eroavaisuuksia oli ylempien toimihenkilöiden ja toimihenkilöiden välillä. Ylempien toimihenkilöiden osuus joustavan työaikajärjestelmän käytössä oli 77 % ja toimihenkilöiden 61 %. (Työolobarometri 2021, s. 70–71.) Korona-aika pakotti suuret työntekijämäärät kotitoimistoille, jolloin yritysten johtajat heräsivät ajatukseen siitä, ettei tulevaisuudessa ihmisten välttämättä tarvitse työskennellä samassa tilassa samaan aikaan (Tietokeskus 2020, s.13).

Opinnäytetyö keskittyy joustotyöaikaan ja tutkimuksessa on rajattu pois vuorotyö, jaksotyö, yötyö, työaikapankki sekä muut työaikalain 872/2019 uudistukset, jotka eivät käsittele joustotyöaikaa. Joustotyöaikamalli koskettaa asiantuntijatehtävissä

työskenteleviä pääasiassa tietotyön parissa työskenteleviä ja tutkimuksesta pois jätetyt aihepiirit eivät liity suoranaisesti joustotyöaikaan.

2.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksen tarkoitus on ratkaista tutkimusongelma, *miten joustotyöaika koetaan*. Vastaus pyritään löytämään keräämällä ensin tutkittua tietoa asiasta ja sen jälkeen tekemällä empiria kokoamaani tekstiin pohjautuvalla kyselyllä. Tutkimuksen tärkeä osa on sähköisessä muodossa teetetty kysely, mikä lähetetään joustotyöaikamallin piirissä työskenteleville asiantuntijoille.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työaikalain 872/2019 keskeisimmät muutokset keskittyen joustotyöaikaan ja siihen liittyviin sopimuksellisiin asioihin. Joustotyöaikaa avataan teoriaosuudessa työaikalakimuutoksen kautta sekä muun lähdeaineiston avulla.

Kyselyyn vastaavien asiantuntijoiden löytäminen on haaste, sillä monessa työpaikassa työskennellään etänä, mutta ei joustotyöaikamallin piirissä. Tutkimukseen vastaajat löytyvät kuitenkin taustatyönä verkostoista ja tuttavien kautta. Sosiaalinen media, kuten Facebook ja LinkedIn auttavat hankkimaan joustotyöaikaa noudattavien vastaajien hankinnassa.

Kyselyn avulla saadaan tietoa siitä, minkälaisia kokemuksia joustotyöaika on tuonut asiantuntijoiden työskentelyyn ja mahdollisesti vaikuttanut työhyvinvointiin. Kysely kartoittaa kokemuksia joustotyöstä ja sen hyvistä sekä huonoista puolista.

Tutkimustulosten avulla saadaan vastauksia tutkimusongelmaan ja ajankohtaista tietoa joustotyöaikamallia työssään noudattavilta asiantuntijoilta.

2.3 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Opinnäytetyön onnistuminen edellyttää tutkimusongelmaa ja sen määrittelyä. Ilman tutkimusongelmaa ei voi olla tieteellistä tutkimusta. Tutkimusongelma ohjaa koko

opinnäytetyöprosessia ja onnistumisen kannalta tärkeää on määritellä sekä rajata tutkimusongelma. (Kananen 2015, s. 41, 45.)

Tutkimuksen pääongelma ratkaistaan seuraavalla kysymyksellä:

Miten joustotyöaika koetaan?

Joustotyöaika on työaikamallina uusi ja joustotyöajan kokemuksia selvitetään kyselyn avulla. Kyselyssä kysymykset pohjautuvat teoriaosuuden aihepiireihin ja siten muodostavat kokonaisuuden, jonka tuloksena saadaan vastaus tutkimuksen pääongelmaan.

Tutkimusongelma jaetaan kahteen alaongelmaan:

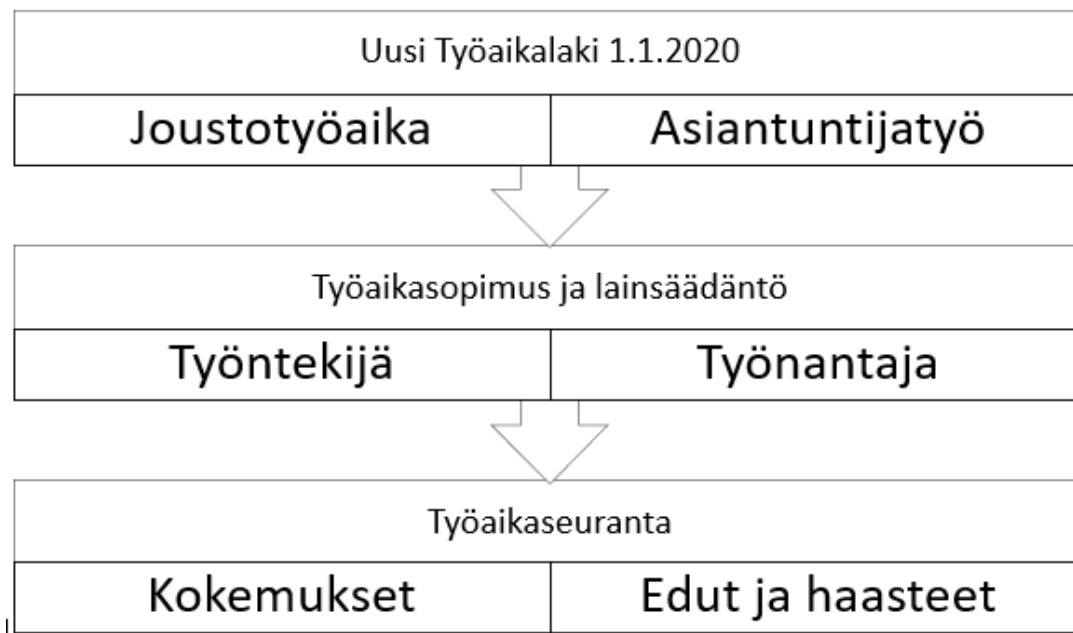
Mitä joustotyöajalla tarkoitetaan?

Mitä hyviä ja huonoja puolia joustotyöaika on tuonut työhön?

2.4 Teoreettinen viitekehys

Teoreettista viitekehystä määritellessään tutkija joutuu tekemään valintoja teorioista ja tutkimuksista, joita käyttää tutkimukseensa. Yleinen ohje on käyttää tutkimukseen oleellisesti tutkimusongelmaan liittyviä ja mahdollisimman uusia tutkimuksia. (Kananen 2015, s. 32.)

Laadullisen tutkimuksen tapauskohtaisessa analyysissä ei ajatella tilastollisin kriteerein, vaan kriteerinä käytetään tietyn aineiston teoreettista kiinnostavuutta tutkimusongelman ratkaisussa. Tutkittu tapaus, kuten ihmiset tai organisaatiot, nähdään yleistettynä esimerkkinä yleisestä. Tärkeäksi korostuu teoreettinen viitekehys, joka ohjaa jäsentynyttä aineiston keruuta. (Eskola & Suoranta 1998, luku 2, ”aineiston rajaus”.)



Kuvio 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys (laatinut Emilia Kankaanpää 2021)

Yllä olevassa kuviossa (Kuvio 1) havainnollistetaan teoreettinen viitekehys. Teoreettinen viitekehys ohjaa ja täsmentää tutkimusta. Tutkimuksen tärkeä osa on työaikalain muutos 1.1.2020, jossa uutena säännöksenä on joustotyöaika. Uusi työaikalaki mahdollistaa joustotyöaikamallin käyttöönoton asiantuntijatyössä tai työssä, jossa työn tekeminen ei ole sidottu tiettyyn aikaan tai paikkaan. Kuviota 1. tulkitaan ylhäältä alaspäin aloittaen uuden työaikalain mahdollistavan säännöksen joustotyöaikamallista. Joustotyöaikamallista tehdään työntekijän ja työnantajan välille kirjallinen sopimus, jonka pääkohdat määrittelee työaikalaki. Luvussa 3 kerrotaan joustotyöajan sopimuksen toteutuksesta. Laki velvoittaa työaikasuunnittelua- ja seuranta (luku 3, alaotsikko 3.3.1). Tutkimuksessa suoritetaan sähköinen kysely, jossa joustotyöaikaa noudattavien kokemuksia selvitetään tutkimusongelmaan vastaten. Joustotyöajan edut ja haasteet ovat niitä kokemuksia, joita haluan tutkimuksessani kartoittaa.

3 LAKI JOUSTOTYÖAJASTA

3.1 Uusi työaikalaki (872/2019), voimassa 1.1.2020 alkaen

Työaikalaki 872/2019 tuli voimaan 1.1.2020 kumoten vanhan työaikalain 605/1996. (Työaikalaki 872/2019, luku 10, 48§ voimaantulo.) Työaikalain uudistukseen vaikuttivat työnteon ja työajan muuttuneet vaatimukset. Nykyaikainen teknologia mahdollistaa etätyöstä suoriutumisen aikaan tai paikkaan katsomatta. Yhteiskunnan siirtymisen 24/7 yhteiskunnaksi tarkoittaa työntekijälle uudenlaisia kehitysmahdollisuuksia, jolloin työaika ei ole sidottu entisajan tapaan kiinteästi tietylle aikaikkunalle. Työaikalainsäädännön avulla joustotyössä on mahdollista työntekijän ja työnantajan sopia parhain ratkaisu työnteolle ja paikalle.

Uudistuneen työaikalain 872/2019 tärkeimmät parannukset koskevat työpaikkakohtaisien ratkaisujen toteuttamiseen, kuten joustotyöajan, liukuvan työajan tai työaikapan-kin käyttöönottoon. Suurimpia muutoksia vanhaan työaikalakiin on etätyön kuuluminen uudessa työaikalaisissa soveltamisalan piiriin.

3.2 Työaikalain keskeisimmät muutokset

Säännöllinen työaika voidaan järjestää jaksoissa. Uudessa työaikalaisissa jaksotyöalat on määritelty aiempaa yleisellä tasolla ja siten päivitetty vastaamaan nykyisen työelämän tarpeita. Lakiin on kirjattu yleisiä parannuksia, esimerkiksi yötyöhön liittyvien työvuorojen sijoittelusta. Liukuvan työajan järjestelyssä uudistukset koskivat liukumarajojen kasvattamista. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020b.)

Opinnäytetyön aiheen rajauksesta käy ilmi, että tässä tutkimuksessa keskitytään joustotyöaikaan. Näin ollen uudessa työaikalaisissa tapahtuneiden muiden uudistusten tarkemmat tiedot jäävät käsittelemättä. Tärkein keskeisin muutos on joustotyöajan säännös itsessään, joka kirjattiin työaikalakiin.

3.3 Työaikalain soveltamisala

Työaikalakia 872/2019 sovelletaan sekä työ- että virkasuhteen perusteella tehtävään työhön. Poikkeuksena on laissa 2§:ssä määrättyt luettelon piirissä työskentelevät sekä joilla on työaika-autonomia. He eivät kuulu työaikalain soveltamisalan piiriin. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020b.)

3.4 Säännöllinen työaika

Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon jakson aikana, mutta 13§:ssä määritellyn joustotyöajan säännöllinen työaika saa olla keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 26 viikon ajanjakson aikana. Työehtosopimuksella ei saa kieltää joustotyöajan käyttämistä. (Työaikalaki 872/2019, 8 luku, 34§.)

Työaikalaisissa määrätystä säännöllisestä työajasta on mahdollista poiketa työehtosopimuksella. Joustotyöaika noudattaessa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tunnin työajan vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä on työ, jota tehdään viikoittaisen vapaan aikana, kuitenkin tällöin ei kyseessä ole vuorokautinen ylityö. Lisätyö ei ole ylityötä, vaan säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. (Nieminen, 2020, s. 61–62.)

4 MITÄ ON JOUSTOTYÖAIKA?

Joustotyöaika on uudenlainen työaikamalli, jota voidaan soveltaa työssä, joka ei ole sidottu tiettyyn aikaan tai paikkaan. Joustotyöajan tarkoitus on vastata erityisesti asiantuntijatyössä tarvittavaan työajan joustavuuden parantamiseen. Pääasiallinen soveltamisala on tietotyö tai työ, mikä koostuu tiedon vastaanottamisesta, käsittelyä sekä uuden tiedon tuottamisesta. Joustotyöajasta ei voida sopia, mikäli työnantaja säännönmukaisesti määrää työntekijän ajan ja paikan, esimerkiksi työnantajan tiloissa liikkeen aukioloaikoihin sidottu asiakaspalvelutyö. (ERTO 2021.)

Joustotyötä tehdään ajasta ja paikasta riippumatta, mutta työaikalaki määrittelee työntekijälle ja työnantajalle raamit. Suurin muutos uuden työaikalain jälkeen on se, ettei kotona tehty työ jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Muutos on perusteltu ja tarpeellinen, sillä etätyö ei eroa työpaikalla tehdystä työstä. (Riipinen, 2019, s.22.)

Asiantuntijatehtävissä itsenäinen osaaminen mahdollistaa työn tekemisen ajasta tai paikasta riippumattomista tekijöistä. Asiantuntijatyötä voidaan tehdä työntekijän valitsemassa paikassa ja työaika on pitkälti työntekijän päätettävissä. Työntekijälle on usein asetettu tietty tavoite, jonka toteuttamistapa on itsenäisesti päätettävissä. Työnantajan johtaminen tai valvonta eivät kohdistu niinkään asiantuntijan työhön käytettyyn aikaan, vaan saavutettuihin tuloksiin. (Hietala ym. 2020, s.122.)

Joustotyöaikaan liittyvä työaikaehto on työaikalaisissa määritelty. Työaikalain mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka työntekijä voi itsenäisesti päättää. (Työaikalaki 872/2019, 4 luku 13§.) Työnantajan vastuulla on kokonaisaikataulun määrittely, mutta joustotyöaika perustuu työntekijän sekä työnantajan väliseen luottamukseen. (Riipinen 2019, s.12.)

Joustotyöajassa työntekijällä on laajat mahdollisuudet päättää työajoistaan ja paikasta, missä työskennellä. Työntekijä voi periaatteessa olla koko ajan etätyössä, mutta työnantajalla on oikeus edellyttää työntekijältä osallistumista työpaikan yhteisiin palavereihin tai kokouksiin. Joustotyö perustuukin luottamukseen ja mikäli työnantaja ei voi luottaa työn suoriutumiseen, ei joustotyöaikamalli toimi. Lisäksi joustotyö edellyttää hyvää työn etukäteissuunnittelua sekä hyviä esimiestaitoja, jotta työn määrä pysyisi sopivissa rajoissa. (Lehto, 2019.)

Yritysten on sopeuduttava uudentilanteille toimintatavoille tehdä työtä. Ihmisillä on eri tarpeita työskennellä joustavammin. Syy tähän voi löytyä omasta perhetilanteesta, tai työskentely voi tapahtua kansainvälisten kollegojen kanssa eri vuorokauden aikoina. Varsinkin milleniaalit, eli nuoremmat sukupolvet haluavat työskennellä joustavammin rooleissa, jotka antavat heidän tasapainottaa ammatillisia ja henkilökohtaisia tavoitteitaan. Monet etsivät joustavuutta urallaan, joka auttaa heitä kehittämään henkilökohtaisia intressejään, kuten opiskelua tai yrittäjyyttä. (Rattigan, 2015, 16–17.)

4.1 Joustotyöajasta sopiminen

Joustotyösopimus tarjoaa mahdollisuuden tasata työaika kiireisten ja rauhallisten aikojen välillä. Joustava työaikasijoittelu auttaa työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Joustotyösopimusta voidaan valitettavasti myös käyttää ylitöiden kiertämiseen tai oletukseen ympäri pyöreistä työpäivistä. Näiden kohdalla työntekijän on hyvä miettiä, sopiiko joustotyömalli omaan työhön. (YTY, 2019.)

Joustotyöaika koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti ja laki määrää joustotyöaika koskevassa sopimuksessa sovittavan ainakin:

1. Päivät, joille työntekijä saa sijoittaa työaika
2. Viikkolepo
3. Mahdollinen kiinteä työaika, sijoittuminen ei kuitenkaan kello 23:n ja 06:n välille
4. Joustotyöaika koskevan sopimuksen päättymisestä alkava sovellettava työaika. (Työaikalaki 872/2019, 4 luku 13§.)

Joustotyöaikasopimuksessa lähtökohtaisesti oletetaan työn tekemisen sijoittuvan arkipäiviin. Sopimukseen voidaan kirjata työtä tehtävän useampana kuin viitenä päivänä tai vastaavasti neljänä päivänä viikossa. Viikkolepopäiväksi voidaan sopia sunnuntai tai muu viikonpäivä (Työsuojelu, 2021.) Lisä- ja ylityön tekemisestä on sovittava joustotyöaikasopimuksessa ja osapuolet saavat sopia edellä mainittujen korvauksien maksamisesta erillisenä ns. kiinteänä palkkiona. Sunnuntaityöstä maksetaan sunnuntaityökorvaus, mikäli työnantaja edellyttää työskentelyä sunnuntaisin. Sunnuntaityöstä maksettava korvaus on 100 %:lla korotettu palkka. (Kondelin & Peltomäki 2021, s. 86–90.)

Joustotyöaika koskeva sopimus on molemmin puolin irtisanottavissa, jos toinen osapuoli katsoo, ettei edellytyksiä joustotyön tekemiselle enää ole. Sopimuksen voimassaolo päättyy se kuluva tasoittumisjakso seuraavan jakson lopussa. Kyseessä on yksittäisen työsuhteeseen liittyvän työehdon irtisanomisesta. Joustotyöaikasopimusta tehdessä osapuolten olisi hyvä kirjata miten joustotyöaika koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen työaika järjestetään. Tämän ehdon puuttuessa sopimuksesta tulee noudattaa työaikalain, tai työehtosopimuksen mukaista yleistyöaika. Suullinen

joustotyöajan irtisanomisilmoitus on riittävä, mutta työnantajan on hyvä tehdä epäselvyyksien välttämiseksi se kirjallisesti. (Antola 2019, s.46.)

4.1.1 Työaikasuunnittelu ja seuranta

Joustotyöaikaa koskevassa sopimuksessa viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden tasoittumisjakson aikana. Työntekijä saa tehdä välillä pidempiä työpäiviä ja pitää pidempiä vapaajaksoja. Säännöllistä yötyötä ei voi joustotyössä teettää. Työnantajan tulee seurata viikoittaisen levon toteutumista työntekijän ilmoittaman työaikaseurannan avulla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020a, s.15.)

Joustotyöajan piirissä työskentelevällä on tietty säännöllinen työaika, jota oletetaan noudattavan, mutta työn suorittamisen aika ja paikka jää työntekijän päätettäväksi. Työntekijän enimmäistyöaikoja rajoittavat työaikalain vuorokausi- ja viikkolepo sekä enimmäistyöaikaa rajoittavat säännökset. Työnantaja määrittelee työtehtävät ja työtä koskevat tavoitteet sekä vastaa viikkolevon seurannasta. Mahdollisesta kiinteästä työajasta on sovittava osapuolten kesken siten, ettei työaika sijoitu kello 23:n ja 06:n välille. (Hietala ym. 2020, s. 124.)

Joustotyöaikaa koskeva sopimus toimii työvuoroluettelona ja työnantajan ei tarvitse laatia erillistä työvuoroluetteloa. Työnantaja on sen sijaan velvoitettu huolehtimaan työntekijältä saadut työtuntitiedot ja kirjaamaan työntekijän palkanmaksukausittain toimittaman luettelon säännöllisenä työaikana tekemistään tunneista. (Antola 2019, s.47.)

Joustotyöaikaa noudattavan työntekijän lepoaikojen ja enimmäistyöaikaseuranta toteutuu työntekijän ilmoittamasta säännöllisen työajan tunneista. Luettelosta ilmenee viikoittainen työaika sekä lepo, jonka työnantaja siirtää työaikakirjanpitoon. (Työsuo-
jelu 2021.)

Joustotyöajassa yötyötä ei voida kiinteästi teettää kello 23:n ja 06:n välillä, mutta poikkeuksia voidaan tehdä, mikäli työntekijä itse sijoittaa määräysvallassaan olevaa

työaikaan yöaikaan. Työaikalaisissa perusteluina tilapäisesti teetettävään yötyöhön, esimerkiksi videoneuvottelu aikaerojen takia, voidaan soveltaa joustotyöhön. (Hietala & Kaivanto 2019, s.109.)

5 JOUSTOTYÖAJAN EDUT JA HAASTEET

5.1 Joustotyöajan edut

Työskentelemällä etänä työstä ja työn tuottavuudesta saadaan eri toimijoiden kannalta etuja. Organisaatio, esimiehet ja työntekijät hyötyvät joustavasta työaikamallista hie- man eri tavoin. Cookin (2019, s.15) mukaan etänä työskenteleminen on ajallisesti kan- nattavampaa työntekijälle, sillä matkustamiseen käytetty aika vapautuu työn tekemi- seen. Itse työn tekemisessä keskittyminen lisääntyy, sillä työn keskeytykset vähenevät. Lisäksi etuna on tasapainoisuus työ- ja yksityiselämässä. Työntekijälle jää enemmän aikaa perheen parissa sekä liikuntaharrastuksiin.

Joustotyössä työtä ei ole sidottu määrättyyn paikkaan, vaan työtä voidaan tehdä ko- tona, tien päällä tai toimistossa. Mahdollisuus työskennellä etänä lisää työn houkutte- levuutta, sillä työn ja muun elämän sovittaminen helpottuu. Työmatkoihin kulutettu aika saattaa kuormittaa työntekijää silloin, kun kyseessä on julkisella matkustaminen. Työmatkan venyminen, tai työstä myöhästymisen itsestä johtumattomista syistä voi aiheuttaa merkittävästi stressiä, vaikka työ itsessään ei ole kuormittavaa. (Vilkman, 2016, luku 1, virtuaalisen työskentelyn etuja.)

Uudistettu teknologia yhdistettynä joustaviin työtapoihin parantavat työtyytyväisyyttä sekä työn tuottavuutta. Perinteiset toimistotilat muutetaan monityötiloiksi, sillä työn tekemisen paikka on joustotyön myötä muuttunut. Työtä tehdään etänä, mobiilisti tai muussa työtilassa. Joustotyön myötä uudenlaiset ratkaisut auttavat työn liikkuvuuteen. Ihmisten ei tarvitse enää liikkua työn mukana vaan työ liikkuu. Työntekijän ei tarvitse muuttaa työn perässä, vaan työtä voidaan tehdä jopa eri maasta käsin. Tämä auttaa ammattilaispulasta kärsiviä kaupunkia. (Svan-Santero, 2015.)

Työmatka-ajan säästö on ollut huomattava. Työelämägallup selvitti vuoden 2019 työelämässä mukana olevien 18–69-vuotiaiden etätönnäkemyksiä. Jopa 30 prosenttia etätönnästä tehneistä säästi yli tunnin päivässä työmatka-aikaa. Vastanneista 42 prosenttia säästi 30–60 minuuttia päivässä. Tuloksista voidaan päätellä etätönnän positiiviset vaikutukset niin ajallisesti kuin ympäristön kannalta. (Hyry ym., 2019, s. 17.)

Etänä työskentelyn edut ja haitat ovat yhteydessä siihen minkälaisesta työtehtävästä, liiketoiminnasta ja työstä on kyse. Työntekijän kannalta etätönnän hyötyjä ovat:

- Työajan joustavuus ja mahdollisuus rytmittää työaika oman mielen mukaan
- Keskittyminen työhön ja työrauhan lisääntyminen
- Lisääntynyt työteho ja työtyytyväisyys
- Asuinpaikan valinta ei sido työpaikan sijaintiin
- Rahan ja ajan säästö työmatkoissa. (Työterveyslaitos, 2021b.)

Etätönnä tekevilla sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt merkittävästi etätönnäsuosituksen aikana. Syynä on kontaktien vähyys työkavereiden kesken, työmatkustuksen välttäminen sekä koronapandemian myötä hygienian parantuminen. Etätönnässä alentuneen terveydellisen, kuten pienen flunssan kanssa työskenteleminen onnistuu, jolloin työkuorman lisääntyminen vältetään. (Sutela, 2020.)

Onnistuneen asiantuntijatyön kulmakivistä on itsensä johtaminen. Itsenäinen työ vaatii kykyä priorisoida ja samalla kykyä jättää tietoisesti tekemättä. Omien vahvuuksien ja heikkouksien tiedostaminen auttaa rajallisten resurssien, kuten ajan ja energian, tehokasta käyttöä. Asiantuntija itse on vastuussa työstään ja oman osaamisen ylläpitämisestä. Työtehtävässä kehitysvastuun ottaminen on edellytys nykyaikaisissa asiantuntijaorganisaatioissa. Työntekijä vastaa oman kehityspolkunsa suunnittelusta ja johtaa itsenäisesti työtään. Työn mielekkyys perustuu siten työntekijän kykyihin ohjata omaa työtään. Itsensä johtamisessa on kyse tiedostamisesta ja tiedostava suhtautuminen työhön tarkoittaa hyväksymistä asioista, joihin ei voi itse vaikuttaa. Kanavoimalla energian oikeisiin asioihin työntekijä löytää työn arkisen mielekkyyden. (Duunitori.fi, 2018.)

Organisaatioiden näkökulmasta rekrytoinnit saavat uudenlaisia mahdollisuuksia etätöiden myötä. Yritykset voivat valtakunnallisesti tai globaalilla tasolla rekrytoida henkilöitä, joita ei sido työssäkäyntialue itsessään. Etätöntekijöiden värväys onnistuu laajemmalla alueella ja samalla yritykset saavat päteviä työntekijöitä kustannustehokkaasti. Rekrytointien kustannusten säästöjen lisäksi toimitilakustannuksia halutaan saada alemmaksi. Korkeat kiinteistökulut ja tilojen vuokrat ovat kuluja yrityksille, jolloin etätöskentely nähdään mahdollisuutena tehokkaihin kustannussäästöihin. (Pekkola & Uskelin, 2007, s. 19–20.)

Yksilöllinen jousto-oikeus työhön ei voi olla vain joidenkin etuoikeus. Tasapuolisiin ja rakentaviin ratkaisuihin päästään, kun osaaminen, tahto ja luottamus ovat kunnossa. Terve ja tuottava organisaatio on toimintakykyinen muuttuvissa olosuhteissa. Työaikasuunnittelu ja joustojen hyödyntäminen edellyttävät hyvää yhteistoimintaosaamista ja johdon tukea. Työnantajan näkökulmasta työhön liittyvät joustot ovat keskeinen tekijä tuottavuudessa sekä pitkällä aikavälillä työllisyyden turvaamisessa. (Tuomivaara, 2016, 97.)

Joustotyön tavoitteena on työn ja vapaa-ajan ketterämpi yhdistäminen ja se on nyky-aikainen tapa työskennellä. Työn tekeminen iltaisin ja viikonloppuisin on helpottunut sekä työn pätkimisen on huomattu lisäävän työtehoa. Joustotyön mahdollisuus on myös hyvä rekrytointivaltti, sillä nuorten ikäpolvien odotukset työelämästä ovat sen tyyppisiä mitä joustotyö tarjoaa. Joustotyön tavoitteena on työhyvinvointi unohtamatta työn tuloksellisuutta. (Virtanen, 2020.)

Joustavan työskentelyn ansiosta työntekijät voivat työskennellä tavalla, joka vastaa paremmin asiakkaiden tarpeita. Perinteinen toimistotyöaika ei kykene muokkautumaan nykyajan odotettuun ketteryyteen, jossa asiakkaiden tarpeita tulisi palvella 24/7. Olennaista on, että yritykset voivat hyödyntää työntekijöidensä joustavia työaikoja tarjotakseen asiakkaille hajautetumpaa ja dynaamisempaa palvelua. (The Future of Work, 2012, s. 9.)

5.2 Joustotyöajan haasteet

Itseohjautuvuus ja etäjohtaminen korostuvat etätyössä. Itseohjautuvuus eli itsensä johtaminen saattaa aiheuttaa harhan siitä, ettei johtamista enää tarvita. Etätyö korostaa henkilön priorisointi- ja organisointikykyä. Ollakseen itseohjautuva yhteisö tarvitaan johtamista ja selkeitä tavoitteita sekä reunaehdoja. Esimiehen rooli on ohjata ja tukea tiimiläisiään myös etänä. Samanaikaisesti johtajuuden on muututtava itseohjautuvan organisaation tarpeisiin ja esimiesten on oltava kiinnostuneita ihmisistä ja heidän palvelemisestaan. Johtajuuden muuttaminen byrokratiasta ja hierarkiasta toimivaksi itseohjautuvan organisaation kokonaisuuden johtamiseksi on tavoitteiden toteutumisen kannalta tärkeää (Haapakoski ym., 2020, s.102.)

Etäjohtajan voi olla vaikea tunnistaa työntekijän kokema stressi sekä johdettavien työmäärää. Asiantuntijatyössä riskinä saattaa liiallinen työnteko sekä kuormittuminen, sillä työntekijä ei aina osaa vetää rajoja työnteolle tai työllisyystilanteesta riippuen osaa sanoa lisätyölle ei. Etäesimiehen voi olla vaikea arvioida johdettavien työmäärää, sillä suuri osa tietotyöstä tapahtuu työntekijöiden ajatuksissa tai tietokoneella. Toisaalta työn kuormittavuus on yksilöllistä ja voi johtua työntekijän osaamisen ja kokemuksen määrästä. Esimiehen tulee kiinnittää huomiota siihen, ettei työntekijä jää negatiivisten kokemusten kanssa yksin. (Vilkman, 2016, luku 3, kohta työntekijän stressin määrän seuraaminen.)

Monelle tulee yllätyksenä kuinka yksinäistä etätyö saattaa olla. Kokemus irrallisuudesta voi ilmentyä silloin kun työntekijä ei koe olevansa osa organisaation toimintaa eikä merkitystä omasta työstä nähdä. Työntekijän ja organisaation vastuulle kuuluvat asiat saattavat sekoittua ja työntekijän kokemus irrallisuudesta vaativat esihenkilön kanssa keskustelua. Näin vältetään liiallinen kuormittuminen sekä selvitetään mihin työntekijän tulee keskittyä ja priorisoida. Videopalavereissa tutkijat suosittelevat pitämään kameraa päällä, jolloin mahdollisesti heikentynyt työvireystila tulee ilmi. Esihenkilön ja työntekijän keskusteluyhteyttä tulisi säännöllisesti pitää yllä, jolloin kokemusten jakaminen parantaa etätyössä jaksamista ja mahdollistaa uupumuksen ensimmäisten varhaisen tunnistamisen. (Mäentausta, 2021.)

Tietovaltaisessa asiantuntijatyössä työn perustehtävän selkeä määrittely on entistä vaikeampaa. Asiantuntijaorganisaatioissa työn sisältö on käsitteellistä ja sen tarkka rajaaminen on usein vaikeaa. Perustehtävän eli työn tekemisen tarkoitus on oltava kaikille työorganisaatioissa työskenteleville selkeää ja tavoitteellista. Monien työyhteisöjen tehotomuus tai huonovointisuus saattaa johtua puutteellisen perustehtävän käsityksestä. Organisaatioissa tulisi käydä jatkuvaa keskustelua siitä mikä on yhteinen tehtävä ja tavoite, jonka puolesta ollaan työtä tekemässä. (Järvinen, 2008, luku ”esimiehen alaiset ja tehtävät, vastuu ja oikeudet”.)

Nykyaikaisessa työssä korostuvat tiedonkäsittelyn vaatimukset, jatkuva uuden oppimisen tarve, oman osaamisen päivittäminen sekä uusien työvälineiden ja toimintatapojen omaksuminen. Työn kuormittavuus ja aivokuorman lisääminen vievät ihmisen kykyä selviytyä tietotyössä. Tietotyö on altis häiriökuormituksille ja uudenlaiset tila- ja työskentelyratkaisut luovat uusia kognitiivisia vaatimuksia. Tunnistamalla työhön liittyvät häiriötekijät parannetaan työn tuottavuutta ja turvallisuutta. Hyvä kognitiivinen ergonomia auttaa työstä suoriutumista sekä parantaa työhyvinvointia. (Työterveyslaitos, 2021a.)

Tietointensiivisessä työssä monipaikkainen ja liikkuva työ saattaa tuoda uudenlaisia haasteita työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Toimistossa tehty konttorityö on siirtynyt suoritettavaksi erilaisiin ympäristöihin, joissa ei välttämättä ole kiinnitetty huomiota ergonomiaan. Monipaikkaisen ja liikkuvan työn lisääntyessä työtä tulee suunnitella huomioiden erilaiset paikat ja ajat. Monimuotoinen työskentely edellyttää toimivaa johtamista ja itsensä johtamisen taitoja tulee tukea sekä kehittää. (Tuomivaara, 2016, 73–76.)

Asiantuntijatyö tarjoaa tekijälleen joustavuutta, mutta voi johtaa työn ja vapaa-ajan välisen rajan hälvenemiseen. Rajan tiedetään olevan tärkeä palautumisen sekä levon kannalta. Asiantuntijoilla on myös käsitys, että heidän tulee olla työssään jatkuvasti tavoitettavissa ja heidän tulee reagoida sähköposteihin välittömästi. Älypuhelimien käytön useus ja laajuus on yhteydessä pidempään työaikaan ja työhön omalla ajalla, josta ei saa korvausta. (Bergbom ym., 2018, 6–7.)

Etätyöskentely kuormittaa eri tavalla kuin työpaikalla tehty työ. Kalenteri saattaa täytyä peräkkäin alkavista palavereista, jolloin pahimmillaan koko työpäivä saattaa mennä ilman taukoja. Normaalisti työpaikalla palavereiden väliin on ollut pakko jättää kokousten väliin siirtymätaukoja, jolloin ihmiset ehtivät siirtymään kokouspaikoista toiseen. Etätyössä tällaista ei ole, vaan kokoukset saatetaan järjestää heti toistensa perään. Työpäivät vaativat huokoisuutta, eli tyhjiä hetkiä, jolloin aivot saavat palautushetkensä. Työtehon ja jaksamisen kannalta pakolliset tauot on hyvä merkitä kalenteriin, jolloin työntekijälle ei tapahdu liiallista kuormitusta. (Nyman, 2021.)

Tutkimustuloksien perusteella on näyttöä siitä, että etätyö saattaa hidastaa urakehitystä. Monet rekryointiratkaisut perustuvat kasvokkain kohtaamisiin, jolloin sosiaalisten taitojen näyttö auttaa enemmän uralla etenemisessä kuin etätyössä työskentelevillä, joiden kohdalla työsuoritusten näyttö ratkaisee. Uravalinnoista päättävien henkilöiden kanssa kohtaamiset saattavat ratkaista työpaikkojen valinnat, jolloin etätyöntekijät jäävät valintojen ulkopuolelle. Etätyössä on tärkeää sosiaalisten suhteiden kannalta esimerkiksi Zoom ja Teams-kokouksiin osallistuminen. Oman osaamisen ja luotettavuuden kuvan antaminen on uran kannalta hyödyllistä. (Kauppalehti, 2021.)

Työnantajalla on vastuu työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta. Etätyössä työturvallisuuslain säännöksiä sovellettaessa tulee vastaan osittaisia rajoitteita, sillä työnantajalla on vain rajallinen mahdollisuus valvoa työntekijän työolosuhteita tai työajan seurantaa. Etätyön riskejä on kuitenkin arvioitava osana työn terveys- ja turvallisuusriskien arviointia. Työtapaturmien toteaminen etätyössä saattaa hankaloitua, sillä työn ja vapaa-ajan rajaa on joskus vaikea erottaa. Suositeltavaa on hankkia vapaaehtoinen vapaa-ajan tapaturmavakuutus joko työnantajan tai työntekijän kustannuksella. Etätyön toimintaperiaatteiden sopiminen auttaa esihenkilöiden ja alaisten välistä tasapuolisuutta ja edistää yhteisten pelisääntöjen toteutumista. (Työturvallisuuskeskus, 2020, s. 71–72.)

Työnantajapuolen haasteena saattaa olla luotettavan työajan seurannan välineiden menetelmien käyttöönotto tilanteessa, jossa aika- että paikkakäsité työnteossa ovat joustavia. Perinteinen elementti työsuhteessa on ollut työnantajan valvontaoikeus, joka on muuttanut muotoaan työntekijän rehellisyyteen perustuvaan työhön käytetyn ajan raportointiin. Työaikaa seuraavien digitaalisten ohjelmien yksityisyydensuojan ja

tietoturvan toteuttaminen saattavat olla ongelmallisia. Digitaalisten työaika seuraavien ohjelmien käyttöönottoaminen saattaa työnantajasta riippuen vaatia yhteistoimintamenettelyn toteuttamista. (Pietarila, 2020.)

6 TUTKIMUSOTE -JA MENETELMÄ

6.1 Tutkimusotteen valinta

Valitsin tutkimusotteeksi laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusotteen. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena oli saada tutkittavasta kohteesta, eli joustotyöajasta, syvällinen näkemys asiantuntijoiden kokemusten avulla.

Alasuutarin (2011, s. 26–28) mukaan kvantitatiivisen analyysin periaatteena on argumentointi lukujen ja niiden välisten systemaattisten tilastollisten yhteyksien avulla. Lähtökohtana kvantitatiiviseen analyysiin on se, että aineisto saatetaan taulukkomuotoon. Kvantitatiivisessa analyysissä eri muuttujien arvojen liittyminen toisiinsa etsitään tilastollisista säännönmukaisuuksista. Tilastollinen analyysi perustuu tutkimusyksiköiden välisten erojen selittämiseen erottelukykyisillä muuttujilla. Kvalitatiivinen eli laadullinen analyysi tarkastelee usein aineistoa kokonaisuutena ja vaatii tilastollisesta tutkimuksesta poikkeavaa absoluuttisuutta. Tutkimukseen liittyvät seikat tulee selvittää siten, etteivät ole ristiriidassa esitetyn tulkinnan kanssa.

Laadullista tutkimusmenetelmää voidaan luonnehtia prosessiksi. Tutkimustoiminnan ymmärtäminen on eräänlainen oppimistapahtuma. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija itse on inhimillinen, joten aineistoon liittyvät näkökulmat tai tulkinnat vähitellen kehittyvät tutkijan tietoisuudessa. Ratkaisut ja päätökset voivat muovautua tutkimuksen edetessä ja etenemisen eri vaiheet eivät ole etukäteen selkeästi jäsennettävissä. Laadulliselle tutkimukselle ominaispiirre on avoimuus, jonka myötä korostuvat tutkimuksen eri elementtien joustava kehittyminen. Käytännössä elementit, kuten tutkimustehtävät, teorianmuodostus, aineistonkeruu ja analyysi muotoutuvat vähitellen tutkimuksen edetessä. Lähestymistapa edellyttää tutkijalta valmiutta uudelleenlinjauksien

toteuttamiseen ja oman tietoisuuden lisäämisen kehittymistä tutkimuksessa. (Valli, 2018b, s.62.)

6.2 Aineiston keruumenetelmät

Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kysely. Kyselyn valinta aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui opinnäytetyön tutkimusongelman ”miten joustotyöaika koetaan” vastauksen saamiseksi. Asiantuntijoiden kokemuksista tarvittiin uutta tietoa, jota kyselyn avulla kartoitettiin. Kysely (liite 2) toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella ja toteutukseen valittiin Google Forms- kyselyhallintaohjelmisto.

Google Forms on alustana monille tuttu ja helppokäyttöinen. Vastaja voi osallistua kyselyyn hänelle sopivana ajankohtana. Kysely avautuu myös älypuhelimessa vaivatta ja siten madaltaa kynnystä vastaamiseen. Google Forms tarjoaa tutkijalle huomattavia etuja, kuten ajallinen säästö ja taloudellisuus. Vastaukset tallentuvat suoraan alustalle, josta tutkija saa vastaukset eri muodoissa. Tämä helpottaa tulosten tulkintaa ja käsittelyä.

Sähköisen kyselyn etuina ovat visuaalinen monipuolisuus sekä kyselyn nopeus niin lähetettäessä kuin vastattaessa, sekä taloudellisuus. Aineistonkeruuvaiheessa kuluja ei juurikaan synny eivätkä maantieteelliset esteet ole kyselyn teettämisessä esteenä. Verkkokyselyn tai sosiaalisessa mediassa tehdyissä aineistonkeruissa kyselyn sähköisyys helpottaa tutkijan työvaiheita, sillä aineistoa ei tarvitse erikseen syöttää tai litéroida. Samalla aineiston luotettavuus paranee sähköisten vastausten tallennettua ilman tutkijan mahdollisia lyöntivirheitä aineiston syöttövaiheessa. Kyselyä rakennettaessa tulisi ottaa huomioon vastaajien teknologiset apuvälineet, kuten tabletit, älypuhelimet tai perinteiset tietokoneet. Lomakkeen ulkoasun tulisi toimia kaikissa vastaajien käyttämässä laitteissa ja olla helposti vastattava. Lomakkeen helppokäyttöisyys ja pituus tulisi miettiä siten, että vastaja pystyy ns. sormella pyyhkäisy- tekniikkaa käyttämällä vastaamaan älypuhelimellakin. (Valli, 2018a, s.100.)

Laadullisessa tutkimuksessa yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelut, kyselyt, erilaisista dokumenteista koottu tieto ja havainnoinnit. Tuomi ja Sarajärvi

esittelevät kirjassaan laadullisen aineistonkeruumenetelmien, kuten kyselyn ja haastattelun eron, viitaten Eskolan teokseen *Sosiologian tutkimusmenetelmät* (1975). Kirjassa Eskola on määritellyt kyselyn menettelytavaksi, jossa vastaajat täyttävät itse heille esitetyn kyselylomakkeen joko valvotusti tai kotonaan. Haastattelussa kysymykset esitetään henkilökohtaisesti suullisesti ja haastattelijan toimesta kirjataan muistiin. Lomakehaastattelu tai lomakekysely (postikysely) on yleisesti käytetty kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Lomakehaastattelua on mahdollista käyttää myös laadullisessa tutkimuksessa ja haastatellut tai kyselyyn vastanneet henkilöt voidaan luokitella laadullisiin luokkiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.83–87.) Aineistokeruumenetelmänä kysely on suosittu, sillä se voidaan tehdä nopeasti ja taloudellisesti. Yleisesti kyselyyn vastaavien määrän halutaan olevan laaja, mutta jo muutamien kymmenien vastaajien aineistolla tutkimus voidaan tehdä. (Pitkäranta, 2014, s. 90.)

Laadullinen tutkimus voidaan toteuttaa verkossa. Sähköpostikysely luetaan laadullisen verkkotutkimuksen muodoksi ja se voidaan toteuttaa asynkronisesti, jolloin tutkija ja vastaaja eivät ole samanaikaisessa vuorovaikutuksessa. (Kananen, 2014, s. 16.)

6.3 Toteutettavan kyselyn runko

Tutkimuksen kysely koostui puolistrukturoiduista kysymyksistä. Kysymykset laadittiin huolellisesti tutkimuskysymysten, teoreettisen viitekehyksen ja teoriaan pohjautuen. Kyselyä ei haluttu laatia pelkästään avoimille kysymyksille, vaan enemmistö kysymyksistä olivat strukturoituja. Strukturoitujen kysymysten asetteluun käytettiin paljon aikaa, jotta valmiit vastausvaihtoehdot tukivat teoriaosuudessa esitettyjä aiheita.

Kyselyn ensimmäiset kysymykset liittyivät perustietoihin, kuten vastaajan koulutukseen ja työtehtävään. Seuraavat kysymykset kartoittivat joustotyöajan kestoa ja syytä, jotka johtivat joustotyöaikaan siirtymiseen. Joustotyöajan edut ja haasteet olivat suljettuja kysymyksiä, mutta jokaisessa kysymyksessä oli jätetty vastaajalle avoin kohta. Tämän tarkoituksena oli saada vastaajalta omaan kokemukseen perustuva vastaus, mikäli kysymyksessä ei löytynyt mieleistä vastausvaihtoehtoa. Vastaajia pyydettiin kerromaan työajoista ja ilta- sekä viikonlopputyöskentelystä. Tutkimuksen kannalta oli

tärkeä saada tietoa asiantuntijoiden työskentelyn aikatauluista, sillä joustotyöajassa on mahdollisuus tehdä eri vuorokaudenaikaan työtä.

Vastaajia pyydettiin kertomaan esihenkilöiden tuesta ja ohjauksesta sekä pyydettiin kehitysehdotuksia koskien esihenkilötyöskentelyä ja yhteistyötä. Kokemukset joustotyöajan kehittämistä ja esihenkilötyöskentelystä perustuivat asiantuntijan omakohtaiseen kokemukseen. Kyselyn loppuosassa vastaajaa pyydettiin kertomaan, suosittelee joustotyötä ja perustelut syihin miksi suosittelee tai miksi ei. Kyselyn päätti avoin kysymys. Kyselyn loppuun sijoitetussa avoimessa kysymyksessä vastaaja sai halutesaan jättää lisätietoja itsestään.

Kyselyä jaettiin sosiaalisessa mediassa sekä sähköpostitse saatekirjeen kanssa. Kysely julkaistiin tammikuussa 2022 ja vastausaika oli 14.1-28.1.2022. Kysely ei vaatinut rekisteröintiä eikä henkilökohtaisia tietoja tallennettu missään vaiheessa. Google Forms-linkki löytyi saatekirjeestä (liite 1) Linkkiä klikkaamalla vastaaja pääsi vastaamaan kysymyksiin anonyymisti. Linkki toimi myös älypuhelimessa, jolloin vastaaminen oli vaivatonta ja nopeaa. Kyselyn kesto oli noin 5–10 minuuttia vastaajasta riippuen.

Avoimet kysymykset antavat vastaajille vapauden kertoa juuri sen mitä he haluavat sanoa. Saamien tietojen perusteella voidaan saada selville ennakoimattomia mahdollisuuksia tai ongelmia ja saada käyttökelpoisia siteerauksia. Näitä tietoja voidaan käyttää tukemaan kyselytutkimuksessa kerättyä numerotietoa. Suorat lainaukset muodostavat tehokkaampia toteamuksia kuin keskiarvot tai prosenttiosuudet. (Survey Monkey, 2022a.)

Laadullisessa kyselytutkimuksessa avoimiin kysymyksiin vastaaminen kestää kauemmin. Vastaajilla ei ole aina kärsivällisyyttä pohtia tai kirjoittaa pitkiä vastauksia avoimiin kysymyksiin. Annetuista vaihtoehdoista valitseminen on nopeaa ja määrällisiä kysymyksiä käyttäessä voidaan lisätä enemmän kysymyksiä ja saada siten enemmän vastauksia. (Survey Monkey, 2022b.)

Kysymysten muotoilemisessa tulee tutkijan olla huolellinen, sillä ne luovat pohjan tutkimuksen onnistumiselle. Väärin muotoiltu tai johdateltu kysymys vääristää tuloksia sekä sanamuotojen kanssa tulee olla tarkka. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä

eivätkä ne saa johtaa vastaajaa harhaan. Usein kyselylomakkeen alussa on niin sanottuja taustakysymyksiä, kuten sukupuoli, ikä ja koulutus. Taustakysymykset voidaan sijoittaa myös kyselyn loppuun. Lomakkeessa on tärkeää osoittaa kyselyn tärkeys ja mielekkyys ennen etenemistä tutkimuksen kannalta oleellisiin asioihin. Huomio on hyvä kiinnittää kysymyslomakkeen pituuteen kohderyhmän mukaan. Liian pitkä lomake aiheuttaa vastaajassa väsymistä ja kysymysten vastausten luotettavuus kärsii. (Valli, 2018a, s.81–83.)

Strukturoitu kysely muodostuu rajatuista vastausvaihtoehdoista kuten vastaajan ammatti tai sukupuoli. Strukturoidut kysymykset ovat määrällisen tutkimuksen kysymysmuotoja, sillä kysymyksissä ovat vastausvaihtoehdot valmiina. Kysymyksiä voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa, jolloin ilmiön taustoittaminen onnistuu ja ilmiön ymmärtäminen. Vastaajien ikä, koulutus, sukupuoli tai ammatti voivat vaikuttaa vastaajien suhtautumiseen tai käyttäytymiseen kohdeilmiössä. Faktatieto eli strukturoitu kysymys voi antaa vastauksen pohdittaviin eroihin. (Kananen, 2014, s. 89.)

6.4 Kyselyyn vastaavien valinta

Kohderyhmäksi valittiin joustotyöaikasopimuksella työskentelevät asiantuntijat, jotka olivat solmineet joustotyöaikasopimuksen sekä noudattivat sitä. Tässä opinnäytetyössä joustotyöajan piirissä työskentelevien asiantuntijoiden löytäminen tapahtui sosiaalisen median kautta käyttäen tutkijan omaa olemassa olevaa profiilia sivustoilla LinkedIn ja Facebook. Samalla ns. puskaradion ja verkostoiden kautta löydettiin kyselyyn vastaajia, joille lähetettiin sähköpostitse linkki kyselyyn. Tutkijan lähipiiristä löytyi vastaajia ja heidän avullaan saatiin asiantuntijoiden yhteystietoja. Vastaajia lähestyttiin sähköisellä viestillä, jossa tutkimukseen osallistujia pyydettiin vastaamaan Google Forms-kyselyyn. Vastaajiksi hyväksyttiin vain joustotyöaikaa noudattavat asiantuntijat eivätkä esimerkiksi liukumatyöaikaa noudattavat. Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen aihe, tavoite ja jaettiin linkki joustotyöaikakyselyyn.

6.5 Aineiston analysointi

Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on oman aineiston syväoppiminen siten, että hajanaiselta tuntuva aineisto tiivistyy ja täsmentyy. Pragmaattisen analyysin voi toteuttaa teorialähtöisesti tai aineistolähtöisesti. Tutkijan tulee päättää, valitseeko analysoinnin aineiston ennalta valitun tutkimusteorian ohjaamana vai tekeekö teorialähtöisen analyysin tutkimusteoriasta nousevilla kategorioilla. Teorialähtöisessä analyysissä teoria tulee tietää jo tutkimuksen alussa. Teoreettinen viitekehys ja analyysi pohjautuvat teoriaan ja päättely tapahtuu deduktiivisesti käytännön ilmiön erittelyn teorian avulla. Näiden vaiheiden jälkeen aineisto kootaan, analysoidaan ja tulkitaan. Lopuksi palataan teoreettiseen tarkasteluun. (Vilka, 2021, s.109–110.)

Laadullisessa tutkimuksessa analyysia voidaan tehdä eri menetelmillä. Analyysimenetelmän valinnan tulee olla yhteisymmärryksessä tutkimusongelman, teoreettisen viitekehysten ja tutkimuksen aineiston kanssa. Kun aineisto on tutkittavassa muodossa voi tutkija siirtyä aineiston analysointiin valitsemallaan menetelmällä. Laadullisen tutkimuksen analyysin välineitä ovat koodaus, teemoittelu ja tyypittely. (Günther ym., 2022.)

Teemoittelussa materiaalista löydetään tutkimusongelman kannalta relevantit aiheet eli teemat ja aineistosta nostetaan esiin keskeisimmät asiakokonaisuudet ja tyypillisimmät piirteet. Tutkija voi ennakkoon mielessään muodostaa teemat, joihin sijoittelee aineistoaan, mutta on hyvä muistaa teemojen syntyvän vasta analyysin tuloksena. Tutkimusraportissa teemojen käsittelyn yhteydessä havainnollistetaan teemoittelua sitaatien avulla. Sitaatit johdattavat lukijan ajatukseen siitä, mihin tutkija teemoittelun pohjaa. (Juhila, 2022.)

Analyysimenetelmäksi valittiin teemoittelu. Teemoittelun avulla saatiin tulosten vastauksia kategorisoitua aihealueittain pääteemojen alle. Kokemukset joustotyöaikamallista liittyivät voimakkaasti mainittuihin teemoihin, joita tutkimustuloksissa käsiteltiin. Teemojen valinta kantoi koko tutkimuksen ajan, sillä kyselyn vastauksissa samat teemat toistuivat.

Tutkimuksen teoriaa koottaessa teemoiksi nostettiin kolme pääteemaa. Nämä teemat olivat:

- Työajan joustavuus
- Työskentelypaikan valinnan vapaus
- Itsensä johtaminen ja oman työn ohjaus sekä itsenäisyys

6.6 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Laadullisessa tutkimuksessa ei tutkimuksen luotettavuutta voida kvantitatiivisen tutkimuksen tapaan laskea ja arvioida samalla tarkkuudella. (Kananen, 2017, s.175–176) kertoo laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden olevan tutkijan arvioinnin ja näytön varassa. Tieteellisen tutkimuksen luotettavuusmittareita ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Reliabiliteetti liittyy tutkimuksen toteutukseen ja tarkoittaa tulosten pysyvyyttä. Mikäli tutkimus uusitaan, vahvistetaan samat tutkimustulokset. Validiteetti liittyy tutkimuksen suunnitteluun ja tarkoittaa sitä, että tutkitaan oikeita asioita ja aineiston analyysi tehdään oikein.

6.6.1 Validiteetti

Tutkimuksen aihe on kokemuksia joustotyöajasta ja siinä tarkastellaan kokonaisuutta erilaisten julkaisujen, sekä kyseisessä työaikamuodossa työskentelevien henkilöiden omakohtaisten kokemusten kautta. Valittujen tutkimusmenetelmien voidaan todeta olevan päteviä mittaamaan haluttua asiakokonaisuutta ja näin ollen käytetyt menetelmät mittaavat hyvin sitä kokonaisuutta, jota tutkimuksessa on haluttu käsitellä.

6.6.2 Reliabiliteetti

Tutkimuksen tulokset pyrittiin esittämään läpinäkyvästi, luotettavasti ja helposti luettavalla tavalla. Tutkimuksen lainsäädännöllistä osiota ja teoriaosuuden lähdeaineiston pohjalta esitettyä aineistoa voidaan pitää luotettavana.

Reliabiliteettia vähentää kyselyyn vastaajien todentaminen siitä, ovatko vastanneet kyselyyn useammin kuin kerran. Vastauksien lukumäärän perusteella se on erittäin

epätodennäköistä, mutta mahdollista. Kysely on tutkijalle helppo ja nopea työkalu, mutta saattaa jäädä pinnalliseksi eikä välttämättä anna syvällisiä tietoja vastaajien kokemuksista. Haastattelutilanteessa tutkija pystyisi esittämään syventäviä lisäkysymyksiä haastateltaville esimerkiksi negatiivisista kokemuksista. Kyselylomakkeessa syventävien kysymysten esittäminen ei jälkikäteen onnistu ja saattaa vähentää tutkimuksen luotettavuutta. Kyselyn lähettäminen ja jakaminen sähköisesti aiheutti sen, ettei vastausprosenttia voitu laskea. Tämä vähentää tutkimuksen luotettavuutta.

Tämän tutkimuksen pysyvyyttä ja johdonmukaisuutta ei voi uudelleen toistaa. Syynä on joustotyöaikakyselyn uudelleen järjestäminen täsmälleen samoille vastaajille. Vastaajien ollessa anonyymejä samaa aineistoa ei voida toistaa, vaan kyselyn vastaukset ovat joka kerta erilaisia.

7 JOUSTOTYÖAIKAKYSELYN TULOKSET

Kysely valmistui tammikuussa 2022 ja oli vastattavissa 14.1-28.1.2022 välisenä aikana. Kyselyä jaettiin sähköisessä muodossa sosiaalisessa mediassa (LinkedIn ja Facebook) ja sähköpostitse. Vastausprosenttia ei voitu laskea, sillä kyselyä jaettiin myös muiden vastaajien toimesta eteenpäin ja siten vastaamatta jääneiden määrää ei voitu todentaa.

Kyselyyn vastasi 17 henkilöä. Vastaajien määrä oli riittävä tutkimuksen onnistumisen kannalta, sillä vastausten perusteella saatiin uutta tietoa varsinkin avoimien kysymysten avulla. Kyselyyn liittyvissä tiedusteluissa tutkijalta tiedusteltiin sähköpostitse liukuvan työajan ja joustotyöajan eroa. Tämä saattoi vähentää vastaajien määrää, sillä nämä asiantuntijat noudattivat liukuvaa työaikaä eivätkä joustotyöaikaä. Kyselyyn vastanneiden mielipiteet ja kokemukset antoivat vastauksen tutkimuksen pääongelmaan.

Kyselyn vastaukset tallentuivat suoraan Google Forms- alustalle, jonka avulla vastausten käsitteleminen helpottui. Ohjelmiston avulla tutkija sai tulokset nähtäväksi

tiivistelmänä, jossa vastaukset olivat valmiina prosentteina taulukoissa värikoodatuina. Lisäksi ohjelma taulukoi vastaukset Excel- muotoon ja siten selkeytti ja nopeutti analysointia. Nämä Google Forms- työkalut helpottivat huomattavasti kyselyn vastauksien analysointia ja tutkimista.

Seuraavissa alaotsikoissa käsitellään joustotyöaikakyselyn vastauksia kysymys kerrallaan. Kysymyksiä on 17, joista viimeinen avoin kysymys.

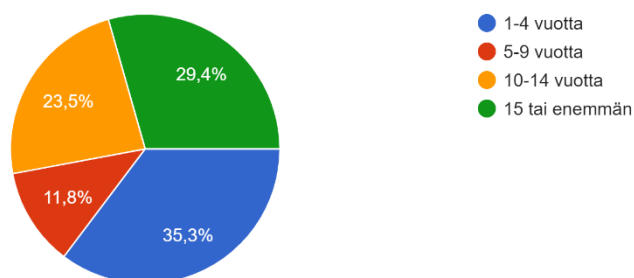
7.1 Koulutus

Tämän kysymyksen avulla haluttiin selvittää vastaajien koulutustaustaa. Vastaajista kahdeksalla oli ylempi korkeakoulututkinto, seitsemällä alempi korkeakoulututkinto ja kahdella lukio tai ammatillinen koulutus. Vastauksien perusteella voidaan todeta korkean koulutustaustan merkityksellisyuden asiantuntijatyössä.

7.2 Vuodet työnantajan palveluksessa

Kysymyksessä tiedusteltiin asiantuntijoiden työskentelyä saman työnantajan palveluksessa. Kysymys auttoi luomaan kuvaa siitä, kuinka kauan vastaajat olivat työskennelleet saman työnantajan palveluksessa. Vastaajien enemmistö kertoi työskennelleensä 1–4 vuotta nykyisen työnantajan palveluksessa. Seuraavaksi eniten vastauksia sai 15 vuotta tai enemmän. Nämä viisi vastaajaa olivat sitoutuneet pitkäaikaisesti samaan työnantajaan.

Vuodet nykyisen työnantajan palveluksessa?
17 vastausta



Kuvio 1. Vuodet nykyisen työnantajan palveluksessa. Google Forms 2022.

7.3 Työtehtävä/ titteli

Tässä avoimessa kysymyksessä vastaaja sai itse kertoa työtehtävänsä/ tittelin. Kysymyksen tarkoituksena oli saada tietoa asiantuntijoiden työnkuvasta. Vastausten perusteella tyypillisin työtehtävä oli projektipäällikkö, joka sai eniten vastauksia. Seuraavassa kyselyyn vastanneiden vastaukset:

- Dokumentoija, kaksi vastausta
- Eliniänhallintainsinööri
- Financial Controller
- IT-arkkitehti
- IT-asiantuntija
- Kehityspäällikkö
- Opettaja
- Palveluhallinnan asiantuntija
- Palvelupäällikkö
- Projektien johto
- Tekninen päällikkö
- Tietojenhallintopäällikkö
- Tiimiesimies.
- Toimihenkilö
- Toimistotyöntekijä

7.4 Esihenkilötehtävät

Kysymyksessä tiedusteltiin työskentelyä esihenkilötehtävissä. Kysymys oli suljettu ja vastausvaihtoehtona olivat kyllä tai ei. Kysymyksen avulla saatiin tietoa siitä, kuinka moni työskenteli esihenkilönä. Vastaajista yli puolet eivät työskennelleet esihenkilötehtävissä. Viisi vastaajaa kertoi työskentelevänsä esihenkilötehtävissä, joista neljällä oli ylempi korkeakoulututkinto. Kyselyn vastausten perusteella korkeasti koulutetut työskentelevät usein esihenkilöinä.

7.5 Työskentely joustotyöaikasopimuksella

Vastaajilta pyydettiin suljettuun kysymykseen ”kauanko olet työskennellyt joustotyöaikasopimuksella?” Vaihtoehtona olivat alle 12 kuukautta tai yli 12 kuukautta. Joustotyöaika on uusi työaikamalli, joten tutkimuksessa haluttiin selvittää joustotyöaikasopimuksen kestoa. Vastaajista 12 asiantuntijaa kertoi työskennelleensä yli vuoden. Loput viisi asiantuntijaa olivat siirtyneet alle vuoden sisällä joustotyöaikasopimuksen piiriin. Pitkäaikaisesti saman työnantajan palveluksessa (yli 15 vuotta tai enemmän) työskennelleiden määrästä kolme henkilöä vastasi kysymykseen yli 12 kuukautta.

Tuloksista voidaan päätellä enemmistön siirtyneen joustotyöaikaan vuosina 2020–2021 eli työaikalain 1.1.2020 käyttöönoton jälkeen. Vastauksista voidaan vetää johtopäätös useimman asiantuntijan työskentelyn alkaneen joustotyöaikamallilla heti työaikalakiuudistuksen jälkeisinä vuosina 2020–2021.

7.6 Syyt joustotyöaikaan siirtymiselle

Avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin suurimpia syitä siirtymiselle joustotyöaikaan. Kysymyksen avulla saatiin tutkimukseen tärkeää tietoa, miksi vastaajat olivat siirtyneet joustotyöaikaan? Vastauksien perusteella voitiin jakaa neljään (4) aihepiiriin: työn säätely omien aikataulujen mukaisesti, perhe-elämän ja työn yhdistäminen, työmatkailusta vapautunut aika sekä koronatilanne. Seuraavissa vastauksissa saadaan useita syitä joustotyöaikaan siirtymiselle ja vastaajien suoria lainauksia kyselystä.

7.6.1 Työn säätely omien aikataulujen mukaisesti

Näiden asiantuntijoiden vastauksien perusteella siirtyminen joustotyöaikamalliin johdettiin työn luonteesta.

”Vapaus keskeyttää päivällä työt”

”Sesonkimaisuus”

” Työn tekeminen käytännössä sellaista, ettei se katso aikaa tai paikkaa”.

” Etätyön tuomat mahdollisuudet”

” Työtehtävät eivät ole sidottuja toimistotyöaikaan”

7.6.2 Perhe-elämä ja työn yhdistäminen

Seuraaville vastaajille perhe-elämän ja työn yhdistäminen oli syynä joustotyöaikamalliin siirtymiselle.

”Aiemmat kokemukset vastaavasta työntekomallista olivat positiiviset. Työn luonne mahdollisti joustavamman työskentelymallin. Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen on helpompaa, kun työaika ja -paikka eivät ole niin tiukasti määritellyjä.”

”Työtehtävät mahdollista tarvittaessa tehdä joustavasti, työtehtävät eivät aina sijoitu klo 8–16, perhe- ja työelämän joustavampi yhdistäminen.”

” Koiran ulkoilutusmahdollisuus kesken päivän :)”

7.6.3 Työmatka

Vastaajista hieman alle puolet kokivat suurimpana syynä joustotyöaikaan siirtymiselle työmatkailusta vapautuneen ajallisen hyödyn ja sitä kautta tehokkaamman tavan työskennellä.

”Työmatka, tehokkaampi tapa työskennellä, siviilielämän yhdistäminen työhön, joustotyömalliin soveltuva työtehtävä.”

”Pitkä työmatka, työtä mahdollista tehdä täysin etänä, myös ilta- ja viikonlopputyöt huomioidaan.”

”Työmatkasta vapautuvan ajan käyttö.”

7.6.4 Koronatilanne

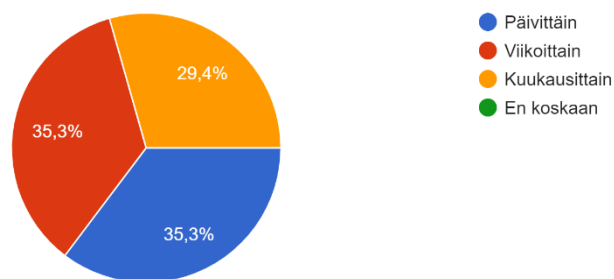
Kolme vastaajaa kertoi joustotyöajan siirtymiseen syyksi koronan. Covid-19 vaikutti näiden asiantuntijoiden osalta joustotyöaikaan siirtymiselle.

7.7 Työpäivän jaksottaminen

Kysymyksessä kysyttiin käyttäkö vastaaja mahdollisuutta jaksottaa työpäivää pitämällä esimerkiksi pidemmän ruokatauon tai käyttämällä tauon vapaa-ajan aktiviteettiin. Tämän kysymyksen tarkoitus oli saada tietoa siitä, moniko käytti työajan jaksottamista. Vastausvaihtoehdoksi annettiin suljetut vastaukset ”päivittäin, viikoittain, kuukausittain tai ei koskaan”. Vastanneista kaikki käyttivät mahdollisuutta tauotta työpäivää. Vastaajista yli puolet vastasivat päivittäin ja viikoittain. Loput vastaajista käyttivät tätä mahdollisuutta kuukausittain. Tästä voidaan päätellä joustotyöajan antavan joustavuutta työskentelylle. Työpäivän jaksottaminen oli otettu aktiivisesti käyttöön ja hyödynnetty sitä jopa päivittäin.

Käytätkö mahdollisuutta jaksottaa työpäivääsi pitämällä esimerkiksi pidemmän ruokatauon tai käyttämällä tauon vapaa-ajan aktiviteettiin?

17 vastausta

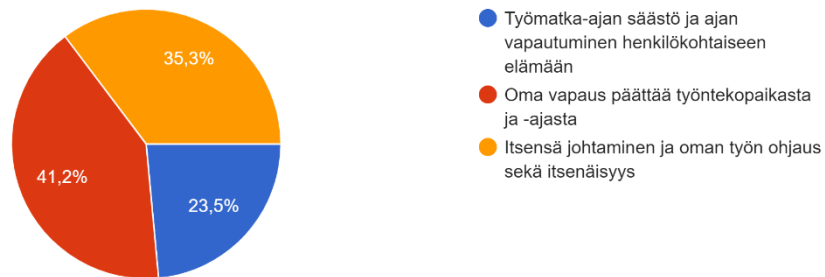


Kuvio 2. Vastausprosentit kysymykseen työpäivän jaksottamisesta. Google Forms 2022.

7.8 Joustotyöaikamallin edut

Kysymyksessä pyydettiin vastausta joustotyöaikamallin eduista. Vastausvaihtoehdot annettiin valmiiksi ja lisäksi jätettiin avoin vastausvaihtoehto. Vastausvaihtoehdot olivat: Työmatka-ajan säästö ja ajan vapautuminen henkilökohtaiseen elämään; Oma vapaus päättää työntekopaikasta ja ajasta; Itsensä johtaminen ja oman työn ohjaus sekä itsenäisyys. Avoimeen vastausvaihtoehtoon ei tullut vastauksia. Vastausten enemmistö kertoi tärkeimmäksi eduksi oman vapauden päättää työntekopaikasta ja ajasta. Seuraavaksi eniten vastauksia sai itsensä johtaminen ja oman työn ohjaus sekä itsenäisyys. Neljän vastaajan mielestä kertoi työmatka-ajan säästämisen ja ajan vapautumisen henkilökohtaiseen elämään olevan tärkein etu.

Joustotyöaikamallin edut: minkä koet sinulle vaihtoehdoista tärkeimpänä?
17 vastausta

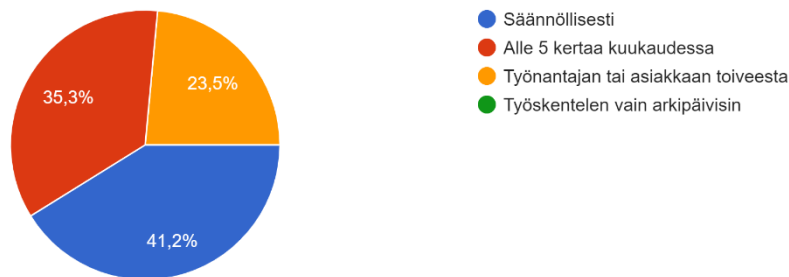


Kuvio 3. Vastausprosentit kysymykseen joustotyöaikamallin eduista. Google Forms 2022.

7.9 Työskentely iltaisin tai viikonloppuisin

Tässä suljetussa kysymyksessä selvitettiin työskentelyä iltaisin sekä viikonloppuisin. Vastausvaihtoehdoiksi annettiin ”säännöllisesti, alle viisi kertaa kuukaudessa, työnantajan tai asiakkaan toiveesta, työskentelen vain arkipäivisin.” Seitsemän vastaajaa kertoi työskentelevänsä säännöllisesti iltaisin tai viikonloppuisin. Näistä vastaajista neljä työskenteli esihenkilöinä. Alle viisi kertaa kuukaudessa työskenteli kuusi vastaajaa. Loput vastaajat työskentelivät vain työnantajan tai asiakkaan toiveesta. Vastauksien perusteella iltaisin tai viikonloppuisin työskentely oli säännöllistä varsinkin esihenkilöillä.

Työskenteletkö iltaisin tai viikonloppuisin?
17 vastausta



Kuvio 4. Vastausprosentit kysymykseen ”työskenteletkö iltaisin tai viikonloppuisin?”. Google Forms 2022.

7.10 Mitkä asiat koettiin haastavina joustotyöaikamallissa

Tämän kysymyksen avulla haluttiin saada selville joustotyöaikamallin haasteita. Vastausvaihtoehdot olivat suljettuja sekä yksi avoin vaihtoehto omille mielipiteille. Kysymysten vastausvaihtoehdot laadittiin kappaleen 5.2 *joustotyöajan haasteet*, pohjautuen. Enemmistö vastasi haastaviksi asioiksi ”yksinäisyyden ja sosiaalisten suhteiden kaipuun”. Seuraavaksi eniten vastauksia sai ”työstä aiheutuva stressi ja työn kuormitus”. Tietoteknistä kuormitusta ei koettu lainkaan. Samoin vastausvaihtoehtona ollut ”perustehtävän selkeys tai sen puutteellisuus” jäi ilman vastauksia. Vastausten perusteella yksinäisyys ja sosiaalisten suhteiden kaipuu oli suurin haaste joustotyöajan työskentelyssä.

Avoimissa vastauksissa kaksi vastaajaa ei kokenut mitään haastavaa joustotyöaikamallissa. Seuraavia asioita mainittiin haastaviksi:

”Työkuorman hallinta ja joustotyöajan sovittaminen teamin ja asiakastyöhön”, ”palkkaus” sekä ”työn ja vapaa-ajan hämärtyminen ja sitä kautta käytettyjen tuntien kirjaimisen haasteet”.

7.11 Esihenkilön riittävä tuki ja ohjaus

Kysymyksessä haluttiin saada tietoa esihenkilöiden antamasta tuesta ja ohjauksesta. Kysymyksessä annettiin vastausvaihtoehdot kyllä tai ei. Kaikki kysymykseen vastanneet kertoivat olevansa tyytyväisiä esihenkilöiltä saatuun tukeen ja ohjaukseen. Tästä voidaan vetää johtopäätös onnistuneesta esihenkilötyöskentelystä ja heidän antamastaan tuesta.

7.12 Joustotyöaikamallin sopivuus

Kysymyksessä ”Koetko joustotyöaikamallin sopivan sinulle?” annettiin vastausvaihtoehdoiksi kyllä tai ei. Kaikki vastaajat kertoivat työaikamallin sopivan heille. Vastausten perusteella joustotyöaikamalli koetaan hyvänä työaikamallina asiantuntijatyössä näiden kokemusten perusteella.

7.13 Joustotyöaikamallin kehityskohteet ja mahdolliset kehityskohteet esihenkilötyöskentelyssä ja yhteistyössä

Tutkimuksessa ei varsinaisesti laitettu alaongelmaa koskien kehitysehdotuksia. Kehitysehdotuksia tuli kuitenkin niin selkeästi, että näiden voitaisiin katsoa tuottaneen ylimääräistä tiedollista lisäarvoa pääongelman ratkaisemiseksi.

Avoimeen kysymykseen ” Mitä asioita joustotyöaikamallissa voisi kehittää? Entä löydätkö kehityskohteita esihenkilötyöskentelyssä ja yhteistyön kehittämisesä?” pyydettiin kehitysehdotuksia joustotyöaikamalliin ja mahdollisia kehityskohteita esihenkilötyöskentelyyn.

Työaikaseuranta ja kirjaaminen koettiin hankalaksi ja kömpelöksi. Näihin toivottiin uudenlaisia työkaluja. Lisäksi palaverikäytännöt ja toiveet palaverien ajankohdistaus nousivat vastaajien vastauksista. Palavereiden ja sosiaalisten suhteiden ylläpito koettiin tärkeiksi niin kollegojen kuin esihenkilöiden kanssa. Toivottiin esihenkilöiden yhteydenpitoa ja yksilöllistä ohjausta työn sujuvuuden varmistamiseksi. Seuraavissa suorissa lainauksista vastauksista:

”Ehkä tällä hetkellä työajanseurantaan liittyvät ratkaisut ovat hieman kömpelöitä joustotyöhön. Mobiiliratkaisu voisi toimia paremmin nykyisen VPN:n läpi käytettävän sovelluksen sijaan.”

”Työajan kirjaamisen ja kohdistamisen yksinkertaistaminen. Enemmän voisi olla vapaamuotoisempia palavereja, joissa kysellään kuulumisia. Lisäksi voisi enemmän hyödyntää saatavilla olevia työkaluja suunnittelupalavereissa, esim. whiteboard tms.”

”Yksilöllistä keskustelua ja omien vahvuuksien löytämistä yhdessä esihenkilön kanssa - jotkut työskentelevät paremmin aamuisin ja toiset iltapäivällä. Viikoittaiset etäpalaverit aina samaan aikaan, ja käydään läpi tärkeimmät asiat menneeltä viikolta ja tulevalta. Työvälineiden läpi käyminen myös tärkeää, mikä toimii hyvin ja mikä olisi hyvä esimerkiksi uusia.”

”Olisi hyvä pitää jonkinlaisia "kahvipöytäkeskusteluja" myös etänä, jotta jonkinlaiset sosiaaliset suhteet olisivat olemassa työntekijöiden kesken. Jonkinlainen yhteydenpito olisi hyvä varmistaa esihenkilön ja työntekijöiden kesken myös etänä, että pystytään varmistamaan, että oikeita asioita tehdään ja asiat valmistuvat sovitusti. Tässä voisi hyödyntää esim. jotain projekti tai Planner -työkalua.”

”Palaverikäytännöt voisi yhtenäistää esim. tiettyyn viikontähtäviin tiettyinä aikoina palaverit.”

Kahden vastaajan kehitysehdotuksissa viitattiin asenteisiin joustotyöaikaa kohtaan heiltä, jotka eivät työskentele joustotyöaikamallissa. Tämä näkökulma oli tutkimusta varten tarpeellinen, sillä piilossa olevat asenteet oli hyvä saada esiin. Tulevaisuuden kannalta joustotyöaikamallia kohtaan esiintyvien asenteiden tutkiminen olisi tärkeää ja perusteltua, jotta organisaatioissa eri tehtävissä työskentelevien kesken eripuraa ei syntyisi. Seuraavissa lainauksissa vastaajien ajatuksia joustotyöaikamallin kehittämisestä:

”Mielestäni malli toimii hyvin. Suhtautumiset ja asenteet joustotyötyypeistä tekemistä kohtaan vaihtelevat, sillä totuttu työskentelymalli klo 8–16 on osalla tiukassa. Tämä kehittynee ajan myötä.”

”Joustotyö mielletään usein ei-joustotyötä tekevien keskuudessa työaikamuodoksi, jossa jousto tapahtuu ainoastaan työntekijän suuntaan. Asenteissa tämän osalta näkisin siis kehitettävää. Helposti tulee kateuden tunteita, kun ajatellaan asiaa vain tältä kantilta.”

7.14 Joustotyöaikamallin suosittelu

Kaikki kyselyyn vastanneet suosittelivat joustotyöaikamallia. Vastaus oli siis yhtenäinen vastaajien osalta.

7.15 Syyt suositteluun

Kysymyksessä annettiin valmiit vaihtoehdot, joista vastaaja sai valita mieleisensä vaihtoehdon. Vaihtoehtoja oli viisi, joista viimeinen avoin vastausvaihtoehto. Valmiit vastausvaihtoehdot perustuvat teoriaosuudessa käsiteltyihin asioihin. Näiden pohjalta luotu kysymys peilaa vastauksiin ja kokemuksiin asiantuntijoilta.

Eniten vastauksia sai ”työajan joustavuus ja arjen ajallinen hallinta.” Jopa kahdeksan vastaajaa vastasi tämän vaihtoehdon, jonka vuoksi voisi suositella joustotyöaikamallia. ”Osallistuminen yksityiselämän menoihin ja niiden yhteensovittaminen työpäivään.” sai kolme vastausta. Vähiten vastauksia sai ”itsensä johtaminen” sekä ”yksin työskentely ja työn keskeytymisen vähentyminen”.

Avoimeen vastausvaihtoehtoon saatiin kolme vastausta. Seuraavissa suorina lainauksina vastaajilta.

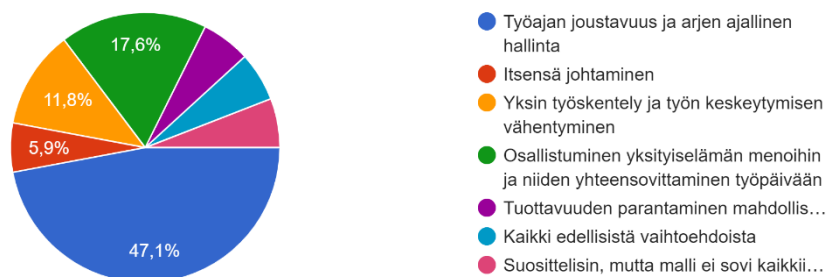
”Kaikki edellisistä vaihtoehdoista.” Tässä viitattiin kysymyksessä kaikkien vaihtoehtojen olleen suosittelun syy. Vastaus tukee tutkijan kysymysasettelun onnistumista syistä, jonka vuoksi joustotyöaikamallia tämä vastaaja suosittelisi.

”Suosittelisin, mutta malli ei sovi kaikkiin työtehtäviin tai kaikille ihmisille. Eri elämäntilanteissa eri työntekomallit saattavat sopia paremmin.”

”Tuottavuuden parantaminen mahdollistamalla työskentely silloin kun se on tuottavinta.”

Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen Kyllä, miksi suosittelisit joustotyöaikamallia?

17 vastausta



Kuvio 5. Vastausprosentit kysymykseen joustotyöaikamallin suosittamisen syistä. Google Forms 2022.

7.16 ”Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen Ei, miksi et suosittele joustotyöaikamallia?”

Tähän kysymykseen ei vastattu, sillä kaikki vastaajat suosittelivat joustotyöaikamallia.

7.17 Avoimet kommentit

Kyselyn viimeiseksi jätettiin kyselyyn vastaajille avoin vastausvaihtoehto, johon saattekirjeessä viitattiin. Siihen oli mahdollisuus jättää kommentteja tai lisätietoja. Vastauksia tuli kaksi, joissa molemmissa kiiteltiin kyselyä. ”Hyvä kysely.”

8 POHDINTA JA YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää uutta työaikamallia, joustotyöaika, ja avata kokemuksia joustotyöajasta asiantuntijoille suunnatun kyselyn avulla. Tutkimuksen teoriaosuudessa selvitettiin uuden työaikalain 872/2019 lainsäädäntöä keskityen joustotyöaikamalliin. Opinnäytetyössä selvitettiin, mitä joustotyöaika on ja siihen liittyviä sopimuksellisia asioita, kuten joustotyöaikasopimista, työaikasuunnittelua- ja seurantaa.

Tutkimuksen tarkoituksena oli ratkaista tutkimusongelma ja alaongelmat. Tutkimusongelmaan ”*miten joustotyöaika koetaan?*” saatiin vastaus kyselyn avulla. Joustotyöaika koettiin positiivisena työaikamallina, jota kaikki kyselyyn vastanneet asiantuntijat suosittelivat työajan joustavuuden vuoksi. Tutkimuksen alaongelmaan ”*mitä joustotyöajalla tarkoitetaan?*” vastattiin teoriaosuudessa lähdemateriaalien avulla. Joustotyöaika on työaikamalli, jossa työntekijä päättää vähintään puolet työntekopaikasta- ja ajasta. Joustotyöajasta sovitaan kirjallisesti työnantajan ja työntekijän välillä. Toiseen alaongelmaan ”*mitä hyviä ja huonoja puolia joustotyöaika on tuonut työhön?*” vastattiin teoriaosuudessa kappaleessa 5 ”*Joustotyöajan edut ja haasteet*”. Joustotyöaikamallin etuja ja haasteita löydettiin erilaisista lähteistä, kuten tutkimuksista ja artikkeleista.

Työn empiirinen osuus toteutettiin Google Forms- kyselylomakkeella. Kyselyssä käytettiin suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Kysymykset pohjautuivat teoriaosuuden joustotyön etuihin ja haasteisiin ja siten keräten asiantuntijoiden kokemuksia joustotyöaikamallista. Taustatyönä luettiin paljon materiaaleja kyselyjen onnistumisesta ja kysymysten määrä haluttiin pitää mielenkiintoa herättävänä ja vastaajien osallistumiseen kannustavana. Kyselyn suunnittelemiseen käytettiin paljon aikaa, sillä siitä haluttiin saada selkeä ja helposti vastattava.

Tutkimustuloksista nostettiin seuraavat kolme (3) pääteemaa:

8.1 Työajan joustavuus

Työajan joustoihin liittyivät kysymykset 6, 7 ja 9. Näiden avulla haluttiin saada vastauksia asiantuntijoiden työskentelyajoista. Kyselyyn vastanneista kolmannes jaksotti päivittäin työskentelyään. Kolmannes vastaajista käytti jaksottamista viikoittain. Työpäivän keskellä saatettiin pitää pidempi ruokatauko tai käyttää tauko muuhun vapaa-ajan aktiviteettiin. Iltaisin ja viikonloppuisin työskenteli säännöllisesti hieman alle puolet vastaajista. Työtehtävät saattoivat vaatia työskentelyä myös toimistoajan ulkopuolella ja työtehtävien sesonkimaisuus vaikutti työskentelyyn.

Kysymyksessä 8 tiedusteltiin joustotyöaikamallin etuja. Eniten vastauksia sai *oma vapaus päättää työntekopaikasta ja -ajasta*.

Näistä tuloksista voidaan päätellä työajan joustavuuden tarpeellisuudesta. Työtehtävät voivat vaihdella asiantuntijatyönkuvasta riippuen ja joustotyöaika mahdollistaa työajan jaksottamisen ja työskentelyn tarvitsemallaan ajalla. Kysymyksessä 15 tiedusteltiin, suositteliko vastaaja joustotyöaikamallia ja miksi. Vastauksien perusteella enemmistö (47,1 %) vastasi syyksi *työajan joustavuuden ja arjen hallinnan*.

8.2 Työskentelypaikan valinnan vapaus

Joustotyöaikaan siirtymiselle haluttiin saada vastauksia avoimessa kysymyksessä numero 6. Kysymykseen vastanneiden mielestä perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen oli osasyynä joustotyöaikamalliin siirtymiselle. Kysymyksestä sivusi työmatkailusta vapautunut aika. Neljän vastaajan mielestä työmatkailuun kulunut aika oli syynä työaikamalliin siirtymiselle. Työmatkailusta vapautuneen ajan siirtymisen henkilökohtaisen elämän eduksi olisi vaatinut lisäkysymyksiä. Olettamuksena voidaan tehdä ajankäytön osittain edistäneen työtyytyväisyyttä, sillä kyselyyn vastanneista kaikki suosittelivat joustotyöaikamallia.

8.3 Itsensä johtaminen ja oman työn ohjaus sekä itsenäisyys

Kysymyksessä 8 kysyttiin mitä etua pidettiin tärkeimpänä joustotyöaikamallissa. Vastauksista kuusi (6) henkilöä kertoi tärkeimmäksi *itsensä johtamisen ja oman työn ohjauksen sekä itsenäisyyden*. Vastaajien mielestä itsensä johtaminen koettiin mieluisaksi ja tärkeäksi. Tämän kysymyksen vastaus tukee teoriaosuudessa esiteltyä kappaletta 5.1 ”*Joustotyöajan edut*”, jossa onnistuneen asiantuntijatyön tärkeä osa on itsensä johtaminen. Vastausten perusteella voidaan todeta itsensä johtamisen olevan vastaajille tärkein etu ja työn itsenäinen ohjaus koettiin hyvänä asiana.

Tuloksista voidaan päätellä asiantuntijoiden kokemuksen joustotyöajasta olleen pääasiassa positiivisia. Työaikamallin joustavuutta hyödynnettiin säännöllisesti jaksottamalla työpäiviä pitämällä pidempiä taukoja. Hieman alle puolet vastanneista kertoivat työskentelevänsä myös iltaisin tai viikonloppuisin. Tästä voidaan vetää johtopäätös joustavan työaikamallin tarpeellisuudesta ja asiantuntijoiden työn luonteen soveltumisen joustotyöaikaan.

Vastausten perusteella myös esihenkilötyö koettiin kannustavaksi ja työtä ohjattiin tarvittavalla tavalla. Kehitysehdotuksissa toivottiin riittävää yhteydenpitoa niin työntekijöiden kuin esihenkilöiden kesken. Vastaajat kokivat sosiaalisten suhteiden vaalimista tärkeänä kehityskohteenä ja vapaamuotoisia ns. kahvipöytäkeskusteluja toivottiin. Osa vastaajista toivoi etäpalavereiden yhtenäistämistä tiettyyn aikaan ja säännöllisesti tapahtuvia yhteydenpitoja.

Joustotyöajan haasteiksi sai eniten vastauksia *yksinäisyys ja sosiaalisten suhteiden puute*. Tuloksista voidaan päätellä sosiaalisten suhteiden kaipuun olevan joustotyöajan suurin haaste ja tätä vastausta tukee jo kehitysehdotuksissa mainitut palaverikäytännöt.

8.4 Tutkimustulosten merkitys ja tutkimuksen jatkaminen

Tutkimuksen teorian sisältöä verrattaessa tuloksiin löydetään yhtäläisyyksiä, jolloin tutkimuksen luotettavuus kasvaa. Kyselyn vastaukset eli tulokset tukevat teoriaa ja eivät ole ristiriidassa toisiinsa nähden. Tutkimukseen liittyviä rajoituksia olivat

kyselyn vastausten luotettavuus, koska kaikki tehtiin sähköisesti ja anonyymisti. Muita kyselyyn liittyviä rajoituksia olivat rajallinen vastausaika, aihe itsessään ja kysymykset.

Tutkimusta voitaisiin jatkaa kyselyn vastauksista nousseiden kehitysehdotusten avulla. Kyselyn perusteella vastaajat kokivat työaikaseurannan ja työtuntien kirjaamisen hankalaksi. Tästä voisi jatkojalostaa tutkimuksen, jossa käsiteltäisiin joustotyöajan työaikaseurannan parantamista ja työaikakirjaamisen yksinkertaistamista.

Toinen jatkotutkimuksen aihe olisi Covid-19 pandemian jälkeinen työelämä. Aiheeseen paluu koronapandemian jälkeen antaisi uudenlaisia tutkimusnäkökulmia. Lisä-sikö pandemia joustotyöajan käyttöönottoa? Millaisia vaikutuksia Covid-19 on jättänyt tai on tullut jättämään?

8.5 Omaa pohdintaa opinnäytetyöstä

Opinnäytetyöni prosessi alkoi kesällä 2021 ja tutkimuksen sain päätökseen maaliskuussa 2022. Opinnäytetyön aiheen valinta kävi helposti, sillä olin kuullut positiivisia kokemuksia joustotyöaikamallia noudattavilta. Alusta asti oli selvää, että hyvän aiheen valinnalla tutkimusta olisi mielekästä tehdä. Tämän väitteen voin allekirjoittaa ja todeta olevani tyytyväinen aihevalintaan.

Teoriaosuuden kirjoittaminen ja lähteiden löytäminen oli osittain haastavaa. Joustotyöaikamallista löytyi kohtalaisesti tietoa, mutta kokemusten löytäminen osoittautui vaikeaksi. Empiriaosuuden kirjoittaminen oli mielekkäämpää ja nopeampaa kuin teoriaosuuden. Siihen vaikutti kyselyn vastausten analysointi ja siten oli koko tutkimuksen mielenkiintoisin vaihe.

Kyselyn kokoaminen oli osittain haastavaa ja hidasta. Kysymysten laatiminen vaati jäsentelyä ja tarkistelua siitä, että teoriaosuuden vaiheet tukisivat kyselyn kysymyksiä. Laadullisen tutkimuksen kyselyssä suositeltujen avoimien kysymysten määrä mietittyä, sillä monikaan ei joka kysymykseen jaksaisi vastata omin sanoin. Silloin tein päätöksen puolistrukturoidusta kyselystä, jolloin valmiit vastausvaihtoehdot lisäisivät

ja nopeuttaisivat kyselyyn vastaajien halukkuuteen vastata. Kysymysten vastausvaihtoehdot eivät saaneet ohjata vastaajia tiettyyn suuntaan, joten niissä pohdiskelin pitkään eri vastausvaihtoehtoja. Tavoitteena oli pitää kysely lyhyenä ja ytimekkäänä. Sitä saisin vastaajia osallistumaan kyselyyn ja vastaamisen mielekkäänä. Omat kokemukset liian pitkistä ja puuduttavista kyselyistä kyti mielessä koko kyselyn laatimisen ajan. Lähetin kyselyn muutamia kertoja testimielessä ja palaute oli positiivista.

Kyselyyn vastaajien määrä oli lopulta 17. Vastaajien lopullinen määrä oli tyydyttävä ja riittävä, sillä joustotyöaika on työaikamallina uusi. Vastausprosentin puuttuminen mietitytti, mutta luotin vastaajien rehellisyyteen ja tulosten oikeudellisuuteen.

Tämän opinnäytetyön aikataulu ei osaltani pitänyt, sillä alustavasti olin suunnitellut tutkimuksen valmistuvan 2021. Monimuoto-opiskelijana kokopäivätyön ja opinnäytetyön yhteensovittaminen oli ajallisesti haastavaa ja tutkimus valmistui hitaammin mitä olin suunnitellut. Lopputuloksena sain kuitenkin hyvän ja ajankohtaisen tutkimuksen, jota voidaan hyödyntää jatkossa joustotyöaikaa kehitettäessä ja tutkittaessa.

Omalle kohdalle joustotyöaika näyttäyty erittäin mieluisana ja toimivana työaikamallina. Käyttäisin mahdollisuutta sopia työnantajan kanssa joustotyöaikamallilla työskentelystä, sillä se toimisi työn ja perhe-elämän yhdistämisen kannalta hyvin. Samalla työskentely omien aikataulujen puitteissa ja osittain etänä houkuttelisi kovasti. Työtä tehtäisiin tavoitteiden mukaisesti eikä kelloon sidottuna. Itse hyödyntäisin työajan jaksottamista esimerkiksi pitämällä pidempiä taukoja keskellä työpäivää. Tämä lisäisi työn tekemisen mielekkyyttä ja samalla tehokkuutta. Joustotyöaika palvelee monenlaisia työntekomalleja ja tutkimuksen tulosten perusteella on tarpeellinen ja hyväksikoettu.

LÄHTEET

Alasuutari, P. (2011). Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino 2011.

Antola, M. Työaikalain soveltaminen käytännönläheisesti. (2019). Helsinki Kauppakamari. <https://kauppakamaritieto-fi.lillukka.samk.fi/ammattikirjasto/teos/tyoaikalain-soveltaminen-kaytannonlaheisesti-2019>

Bergbom, B., Härmä, M., Ropponen, A., Sallinen, M. (2018). Asiantuntijatyön työajat: Yhteydet työhön ja hyvinvointiin. <https://www.julkari.fi/handle/10024/135912>

Cook, S. (2019). Making a success of managing and working remotely. IT Governance Publishing. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/samk/detail.action?docID=5820418>

Duunitori.fi (25.9.2018). Itsensä johtaminen perustuu tiedostamiseen. Haettu 6.10.2021 osoitteesta <https://duunitori.fi/tyoelama/itsensa-johtaminen-tiedostaminen>

ERTO. Toimihenkilöliitto ry. (2021). Haettu 25.8.2021 osoitteesta <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyo aika/joustotyoe aika>

Eskola, J., Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino 1998. <https://www.ellibslibrary.com>

Günther, K., Hasanen, K., & Juhila, K. (2022). Tietoarkisto. Johdanto: analyysi ja tulkinta. Haettu 15.2.2022 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>

Haapakoski, K., Niemelä, A., Yrjölä, E. (2020). Läsna etäna- seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Alma Talent

Hietala, H. Kaivanto, K. Schön, E. (2020). Uusi työaikalaki käytännössä. Alma Talent. Oy

Hietala, H., Kaivanto, K. (2019). 101 kysymystä ja vastausta uudesta työaikalaista. Alma Talent.

Hyry, J., Kantar TNS Oy ja Yrittäjät. (2.7.2021). Työelämägallup: Kysely etätyöstä työllisille Suomessa. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/tyoelamagal-lup_kesa_21_etatyo.pdf

Juhila, K. (2022). Tietoarkisto. Teemoittelu. Haettu 15.2.2022 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>

Järvinen, P. (2008). Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Alma Talent. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/>

Kananen, J. (2014). Verkkotutkimus opinnäytetyönä: laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. s.16, 89. Haettu 19.10.2021 osoitteesta <https://samk.finna.fi/Record/samk.991217996605968>

Kananen, J. (2015). Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2015.

Kananen, J. (2017). Laadullinen tutkimus pro graduna tai opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2017.

Kauppalehti.fi (19.7.2021). Hidastaako etätyö uralla etenemistä- kokosimme vinkit urasta huolehtimiseen poikkeusoloissa. <https://www-kauppalehti-fi.lillukka.samk.fi/uutiset/hidastaako-etatyo-uralla-etenemista-kokosimme-vinkit-urasta-huolehtimiseen-poikkeusoloissa/df3947f0-fbd4-42b7-a96e-b4d6f6cbbf4b>

Kondelin, A., Peltomäki, T. (2021). Palkkahallinnon säädökset. Alma Talent.

Lehto, A-T. (5.7.2019). Uudistettu työaikalaki tuo uudenlaisia joustoja työaikaan ja lisää mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen.

<https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/uudistettu-tyoaikalaki-tuo-uudenlaisia-joustoja-tyoaikaan-ja-lisaa-mahdollisuuksia-paikalliseen-sopimiseen>

Nieminen, K. (2020). Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021. Alma Talent

Nyman, K. Taloustaito.fi (18.2.2021). Etätyöntekijä: vaali taukoja ja lisää huokoisuutta työpäiviin. <https://www.taloustaito.fi/blogit/kati-nyman/etatyontekija-vaali-taukoja-ja-lisaa-huokoisuutta-tyopaiviin/#46be98f4>

Pekkola, J. & Uskelin, L. (2007). Etätyöopas työnantajille. Helsinki: Yliopistopaino. Haettu 11.10.2021 osoitteesta https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyoopas_tyonantajille.pdf

Pietarila, T. (24.1.2020). Työnteko muuttuu- uusi työaikalaki vastaa haasteeseen. Reims. <https://www.reims.fi/blogi/tyonteko-muuttuu-uusi-tyoaikalaki-vastaa-haasteeseen/>

Pitkäranta, A. (2014). Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä- Työkirja ammattikorkeakouluun. e-Oppi. <https://www.ellibslibrary.com>

Rattigan, L. (2015). Making flexible working work for your business. Manager: British Journal of Administrative Management. 16–17. Haettu 10.10.2021 osoitteesta <https://web-a-ebsohost-com.lillukka.samk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=2f10c6ef-0fec-4ecc-af1b-53face0b75a8%40sdc-v-sessmgr03>

Riipinen, N. (2019). Joustotyöaika. Alma Talent.

Survey Monkey. (2022a). Laadullisen tutkimuksen tekeminen. Haettu 2.2.2022 osoitteesta <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>

Survey Monkey. (2022b). Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen välinen ero. Haettu 2.2.2022 osoitteesta <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>

Sutela, H. (29.10.2020). Etätyö vähentää sairauspoissaoloja, mutta lisää sairaana työskentelyä. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/etatyo-vahentaa-sairauspoissaoloja-mutta-lisaa-sairaana-tyoskentelya/>

Svan-Santero, I. (11.6.2015). Mihin toimistoja enää tarvitaan? Tekniikka ja talous. <https://www-tekniikkatalous-fi.lillukka.samk.fi/uutiset/mihin-toimistoja-ena-tarvitaan/0787c937-1b2a-3db0-a204-aa37bd4090da>

The Future Work Institute (2012). The Benefits of Flexible Working Arrangements: A Future Work Report. Haettu 21.10.2021 osoitteesta <https://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/individuals/pdf/benefitsCEOFlex.pdf>

Tietokeskus.fi. 100 johtajaa korona-ajan etätyöstä ja johtamisesta. (10.11.2020). https://www.tietokeskus.fi/wp-content/uploads/2020/11/tietokeskus_100_johtajaa_tutkimusyhteenvedo_2020.pdf

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (uudistettu laitos). Tammi. 83–87.

Tuomivaara ym., (2016). Jousto-opas. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020a). TEM oppaat ja muut julkaisut 2020:1 FI. Työaikalaki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-520-1>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020b). Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa. Haettu 17.8.2021 osoitteesta <https://tem.fi/uusi-tyoaikalaki-pahkinankuoressa>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). Työolobarometri 2020-ennakkotiedot. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-753-3>

Työaikalaki 872/2019 muutoksineen. Haettu 17.8.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>

Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. (2021). Haettu 19.8.2021 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/tyoaika/joustotyoaika>

Työturvallisuuskeskus (2020). Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. https://ttk.fi/files/7540/Tyosuojelu_ja_tyohyvinvointi_asiantuntija_ja_toimistotyossa_22122.pdf

Työterveyslaitos. (2021a). Aivotyö. Haettu 29.8.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/>

Työterveyslaitos. (2021b). Joustava työaika. Haettu 27.8.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>

Valli, R. (2018a). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. uudistettu painos. PS-kustannus. 81–100. <https://www.ellibslibrary.com>

Valli, R. (2018b). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus. <https://www.ellibslibrary.com>

Vilka, H. (2021). Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus. <https://www.ellibslibrary.com>

Vilkman, U. (2016). Etäjohtaminen- tulosta johtavalla työllä. Alma Talent. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/>

Virtanen, V-M. (18.5.2020). Etätyö on tuttu juttu, nyt tulee joustotyö- Hämeenlinna aloitti jo: ”Tehdään työtä, kun se sujuu”. Hämeen Sanomat. <https://www.hameensanomat.fi/kanta-hame/etatyo-on-tuttu-juttu-nyt-tulee-joustotyö-1222567/>

YTY Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat (8.10.2019). Uusi työaikalaki tuo joustotyön mahdollisuuden- ole tarkkana, mitä siitä sovit.

<https://www.yty.fi/uutishuone/uusi-tyoaikalaki-tuo-joustotyön-mahdollisuuden-ole-tarkkana-mita-siita-sovit.html>

Mäentausta, R. (24.5.2021). Yle uutiset. Etätöön yksinäisyys nakertaa jaksamista ja haastaa johtamisen- ”Ennen näki naamasta, jos jollain alkoi työ painaa”, sanoo henkilöstöpäällikkö. <https://yle.fi/uutiset/3-11925619>

Hei,

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutusohjelmassa ja olen valinnut opinnäytetyöni aiheeksi ”kokemuksia joustotyöajasta”.

1.1.2020 astui voimaan uusi työaikalaki 872/2019 sisältäen uuden työaikamuodon, joustotyöajan. Uuden työaikalain tarkoituksena on vastata nykyajan työelämän tarpeisiin erityisesti asiantuntijatyössä. Joustotyöaikamallia voidaan soveltaa ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia joustotyöajan käytöstä tehtävässä, jossa vähintään puolet on työntekijän itsenäisesti päätettävissä.

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia asiantuntijoiden kokemuksia joustotyöajasta.

Kysely on suunnattu asiantuntijoille, jotka tällä hetkellä työskentelevät joustotyöaika noudattaen.

Tärkeä osa tutkimusta on sähköinen Google Formsilla toteutettu kysely johon vastaminen vie 5–10 minuuttia.

Ohessa linkki kyselylomakkeeseen, joka on auki 14.1-28.1.2022 välisenä aikana. Vastaukset tallentuvat anonymisti ja vastauksia käytetään ainoastaan tutkimuksen aineiston osana. Kyselyn lopussa on avoin kysymys, johon voit halutessasi jättää lisätietoja.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdjcpX2XOv34asD7yIu5aFizmGA0ZOGqfupH_ziB2hULGEoxg/viewform?usp=sf_link

Tutkimus valmistuu kevään 2022 aikana.

Kiitos etukäteen vastauksistanne, jokainen vastaus on tärkeä tutkimuksessani.

Ystävällisesti

Emilia Kankaanpää

Lisätietoja kyselystä annan mielelläni sähköpostitse:

emilia.kankaanpaa@student.samk.fi

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Kokemuksia joustotyöaikamallista

Kysely asiantuntijoille, jotka työskentelevät joustotyöaikaa noudattaen.

1. Koulutus?

Merkitse vain yksi soikio.

- Peruskoulu
- Lukio tai ammatillinen koulutus
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto

2. Vuodet nykyisen työnantajan palveluksessa?

Merkitse vain yksi soikio.

- 1-4 vuotta
- 5-9 vuotta
- 10-14 vuotta
- 15 tai enemmän

3. Työtehtävä/ titteli?

4. Työskenteletkö esihenkilötehtävissä?

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- En

5. Kauanko olet työskennellyt joustotyöaikasopimuksella?

Merkitse vain yksi soikio.

Alle 12 kk

Yli 12 kk

6. Suurimmat syyt joustotyöaikaan siirtymiselle?

7. Käytätkö mahdollisuutta jaksottaa työpäivääsi pitämällä esimerkiksi pidemmän ruokatauon tai käyttämällä tauon vapaa-ajan aktiviteettiin?

Merkitse vain yksi soikio.

Päivittäin

Viikoittain

Kuukausittain

En koskaan

8. Joustotyöaikamallin edut: minkä koet sinulle vaihtoehtoista tärkeimpänä?

Merkitse vain yksi soikio.

Työmatka-ajan säästö ja ajan vapautuminen henkilökohtaiseen elämään

Oma vapaus päättää työntekopaikasta ja -ajasta

Itsensä johtaminen ja oman työn ohjaus sekä itsenäisyys

Muu: _____

9. Työskenteletkö iltaisin tai viikonloppuisin?

Merkitse vain yksi soikio.

- Säännöllisesti
- Alle 5 kertaa kuukaudessa
- Työnantajan tai asiakkaan toiveesta
- Työskentelen vain arkipäivisin

10. Mitkä asiat koet haastavina joustotyöaikamallissa?

Merkitse vain yksi soikio.

- Itseohjautuvuus ja töiden priorisointi
- Työstä aiheutuva stressi ja työn kuormitus
- Yksinäisyys ja sosiaalisten suhteiden kaipuu
- Perustehtävän selkeys ja sen puutteellisuus: Mitkä ovat työn tavoitteet?
- Tietotekniset haasteet
- Muu: _____

11. Saatko tarvittaessa riittävää tukea ja ohjausta työtehtäviin esihenkilöltä?

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- Ei

12. Koetko joustotyöaikamallin sopivan sinulle?

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- Ei

13. Mitä asioita joustotyöaikamallissa voisi kehittää? Entä löydätkö kehityskohteita esihenkilötyöskentelyssä ja yhteistyön kehittämisessä?

14. Suositteletko joustotyöaikamallia muille?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

15. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen Kyllä, miksi suosittelet joustotyöaikamallia?

Merkitse vain yksi soikio.

Työajan joustavuus ja arjen ajallinen hallinta

Itsensä johtaminen

Yksin työskentely ja työn keskeytymisen vähentyminen

Osallistuminen yksityiselämän menoihin ja niiden yhteensovittaminen työpäivään

Muu: _____

16. Mikäli vastasit kysymykseen Ei, miksi et suosittele joustotyöaikamallia?

Merkitse vain yksi soikio.

Itsehjautuvuuden puute ja työn hallinnan pirstaloituminen

Yksinäisyys ja työyhteisön kaipuu

Ajan hallinta ja työpäivien venyminen

Muu: _____

17. Avoimet kommentit
