



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**Sari Mantere**

---

## **Etätyön ohjeistaminen**

Case: Lapuan kaupunki

Opinnäytetyö

Kevät 2022

Liiketalouden tutkinto-ohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Liiketalous

Tekijä: Sari Mantere

Työn nimi: Etätyön ohjeistaminen

Ohjaaja: Kim Leppänen

Vuosi: 2022

Sivumäärä: 62

Liitteiden lukumäärä: 2

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli uuden etätyöohjeistuksen tekeminen Lapuan kaupungille. Aiemmin käytössä olleessa ohjeistuksessa oli jo vanhentuneita tietoja, jotka kaipaivat päivitystä. Etätyöstä tehdyllä kyselyllä haluttiin selvittää henkilöstön kokemuksia etätyöskentelystä ja ohjeistuksen tarpeellisuudesta, sekä mitä hyötyjä ja ongelmia he olivat etätyössä havainneet.

Tutkimuksen teoria käsittelee etätyön muutosta verrattuna Covid-19-pandemiaa edeltävään aikaan, miten digitalisoituminen ja koronakriisi ovat vaikuttaneet etätyöhön ja muuttaneet sitä. Digitalisaation kautta etätyö on helpottunut mutta tuonut myös uusia haasteita sekä johtamiseen että erilaisiin käytäntöihin. Koronakriisin vaikutus näkyy kunnissa talouden tiukentumisena ja työpaikkojen vähenemisenä.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista kyselyä. Tutkimus toteutettiin maaliskuussa 2022 verkkokyselynä. Kysely lähetettiin valikoidulle osalle Lapuan kaupungin työntekijöitä. Kyselyn avulla haluttiin täydentää ohjeistusta ja saada siitä käytännönläheisempi.

Tutkimustulosten perusteella etätyöohjeistukselle oli tarvetta. Suurin osa vastaajista oli tietoisia ohjeistuksesta, ja he olivat saaneet riittävästi ohjeistusta, vaikkakin tulevaisuudessa ohjeistusta tarvitaan henkilöstön vaihtuessa. Kokemuksena etätyö oli useimmille hyvä. Vastaajat olivat melko tyytyväisiä etätyöskentelyyn kotona, ja aikovat tulevaisuudessakin tehdä etätyötä. Tutkimuksen perusteella tehtiin uusi etätyöohjeistus Lapuan kaupungille. Se koottiin vanhan ohjeistuksen ja kyselyvastausten perusteella. Työntekijöiden kokemukset antoivat uusia näkökulmia ja näiden pohjalta ohjeistuksesta tuli kokonaisvaltainen opas, josta löytyy tarvittavat tiedot etätyöntekemiseen ja siitä sopimiseen.

<sup>1</sup> Asiasanat: Etätyö, Etätyön edellytykset, Ohjeistus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Degree programme: Business Management

Author/s: Sari Mantere

Title of thesis: Providing instructions for remote work

Supervisor(s): Kim Leppänen

Year: 2022

Number of pages: 62

Number of appendices: 2

---

The aim of this thesis was to make a new telework instruction for the city of Lapua. The previously used one already contained outdated data that needed an update. A teleworking related survey included in the thesis sought to find out the staff's experiences with working remotely and their need for instructions, as well as the benefits and problems they had identified in telecommuting.

The theory of the study deals with the change in telecommuting from since the time before the Covid-19 pandemic, or how digitalization and the Covid crisis have impacted and changed telecommuting. Through digitalization, telecommuting has become easier, but also brought new challenges to both management, and different practices. The impact of the Covid crisis can be seen in municipalities as a tightening economy and in a reduction of jobs.

The study was conducted quantitative questioning as an inline survey in March 2022. The survey was sent to a select portion of the employees of the City of Lapua. The aim of the survey was to help supplement the current instruction and make it more pragmatic.

Based on the results of the study, there was a need for a telework instruction. Most respondents were aware of the instruction and had received sufficient guidance, although in the future the instruction would be needed as the staff changes. Most respondents had positive experiences with telecommuting. The respondents were quite satisfied with telecommuting at home and planned to telecommute in the future. Based on the study, a new telework instruction was made for the City of Lapua. It was compiled based on the old guidance and survey responses. The employees' experiences provided new perspectives and based on them, the instruction turned into a comprehensive guide with the necessary information for working remotely and agreeing on it.

<sup>1</sup> Keywords: Remote work, Telework, Remote work conditions, Instructing

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo .....	6
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	7
1 JOHDANTO .....	8
1.1 Tutkimuksen tausta .....	8
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma.....	9
1.3 Tutkimuksen rakenne .....	9
1.4 Kohdeorganisaatio .....	9
2 ETÄTYÖ.....	11
2.1 Työ murroksessa.....	11
2.2 Etätyö Suomessa .....	12
2.3 Etätyön määritelmä .....	13
2.4 Etätyön hyödyt ja haasteet.....	14
2.5 Sopiminen ja käytännöt.....	16
2.6 Työsuojelu ja vakuutukset.....	16
2.7 Etätyön edellytykset .....	18
2.7.1 Ergonomia ja työhyvinvointi .....	19
2.7.2 Digitalisaatio.....	20
2.8 Yhteistyö ja vuorovaikutus.....	22
2.9 Johtaminen.....	23
2.10 Työntekijän valmiudet.....	25
3 TOIMINNALLINEN TUTKIMUS .....	27
4 TUTKIMUSTULOKSET .....	36
4.1 Taustakysymykset.....	36
4.2 Etätöiden yleisyys.....	37
4.3 Etätyöhjeistuksen käyttö.....	38
4.4 Etätyön raportointi .....	40

4.5	Etätyö kokemuksena .....	40
4.6	Etätyön toimivuus .....	43
4.7	Työvälineet .....	44
4.8	Yhteydenpitovälineet etätyössä.....	46
4.9	Kokemuksia etätyöstä .....	47
5	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	51
6	POHDINTA.....	55
	LÄHTEET .....	57
	LIITTEET .....	62

## Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Etätyön edellytykset.....	18
Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma.....	36
Kuvio 3. Kuinka usein teet etätöitä?.....	38
Kuvio 4. Etätyöohjeistuksen käyttö.....	39
Kuvio 5. Miten raportoit etätyöpäivistä? .....	40
Kuvio 6. Miten etätyö on koettu?.....	41
Kuvio 7. Etätyön toimivuus.....	43
Kuvio 8. Käytössä olevat etätyövälineet.....	44
Kuvio 9. Viestintävälineet etätyössä .....	46
Taulukko 1. Tulokset teemojen mukaan .....	51

## Käytetyt termit ja lyhenteet

<b>VPN</b>	Virtual Private Network eli virtuaalinen erillisverkko. Sillä suojataan internetyhteys avoimissa wifi-verkoissa.
<b>Turvaposti</b>	Salattu sähköposti, jonka kautta lähetettyjä viestejä voivat lukea ainoastaan nimetyt vastaanottajat.
<b>IT-tuki</b>	Neuvoo ja opastaa tietoteknisestä toiminnasta.
<b>Digitalisaatio</b>	Tietotekniikkaa käytetään arkielämän järjestämisessä.
<b>Näyttöpäätetyö</b>	Työtä tehdään joko tietokoneella, kannettavalla tietokoneella tai tabletilla.
<b>Vertaisoppiminen</b>	Oppimistapa, jossa opiskellaan yhdessä toisten kanssa ilman opettajaa.
<b>TYHY-toiminta</b>	Työhyvinvointia edistävä toiminta.

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Etätyö on tällä hetkellä hyvin suosittua ja suurelta osin siihen on vaikuttanut covid-19-pandemia. Etätyöstä tuli arkipäivää aivan yllättäen ja monessa työpaikassa ohjeistusta täytyi tarkistaa tai ajantasaistaa. Sekä esihenkilöt että työntekijät joutuivat opettelemaan uuden tavan työskennellä. Kokoukset ja muut tapaamiset siirtyivät tapahtuviksi etäyhteyksillä. Digitalisaatio kehittyi hurjaa vauhtia jatkuvasti. Etätyön yleistyessä siitä on tullut entistä suositumpi työtapana.

Esihenkilö ei voi enää seurata työn tuloksia samassa paikassa työntekijän kanssa, vaan työntekijään täytyy luottaa enemmän. Luottamuksen saavuttaminen vaatii työntekijältä itsekuuria ja oman toiminnan johtamista. Työntekijät joutuivat opettelemaan uusia toimintatapoja, eikä työkaverien vertaistukea ollut heti saatavilla. Syksyllä 2020 julkisen alan henkilöstöstä 80 % arvioi oman työyhteisönsä selviytyneen hyvin korona-ajasta (Kuntatyönantajat, 2021, s. 8).

Kyselytutkimuksella haluttiin selvittää miten Lapuan kaupungin työntekijät ovat kokeneet etätyön. Tutkimus rajattiin kaupungintalon työntekijöihin, teknisessä keskuksessa työskenteleviin toimistohenkilöihin sekä sivistyskeskuksen vakituisiin toimistotyötä tekeviin henkilöihin. Ulkopuolelle jäivät Sote-henkilöstö, opettajat ja päivähoiton henkilöstö sekä sellaiset työntekijät, jotka eivät voi työn luonteen vuoksi tehdä etätyötä.

Lapuan kaupungin etätyöohjeistus on vuodelta 2014, jolloin ei ajateltu pandemian vaikuttavan työntelemiseen niin, että ohjeistusta tarvittaisiin tässä laajuudessa. Aiheen ajankohtaisuuden vuoksi syntyi kiinnostus ohjeistuksen päivittämiseen. Toimeksiantaja halusi sen vastaavan 2020-luvun etätyön vaatimuksia. Tämänhetkisessä ohjeistuksessa ei ole etätyön tekemiseen tarvittavaa ajantasaista tietoa. Siinä on joiltain osin tietoa, mikä ei toimi käytännössä enää tai on muuttunut huomattavasti. Esimerkiksi tietoturvan osalta kehitys on mennyt hurjasti eteenpäin ja vaatii päivittämistä. Lisäksi lakia on päivitetty jonkin verran etätyön osalta ja sekin tuo muutoksia ohjeistukseen.



## 1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena oli uuden ajantasaisen etätyöohjeistuksen tekeminen Lapuan kaupungille. Työntekijöille tehdyllä kyselyllä annettiin mahdollisuus vaikuttaa ohjeistuksen sisältöön. Kyselyllä selvitettiin: mitä ohjeistusta he olisivat halunneet ennen etätyötä, ja sen aikana, mitä hyötyä he ovat saaneet etätyöstä ja mitä ongelmia on ilmaantunut. Tutkimuksen avulla haluttiin saada yhtenäinen ohjeistus kaikille etätyötä tekeville työntekijöille.

Toisena tavoitteena oli selvittää, miten työntekijät ovat kokeneet etätyön tekemisen. Toimeksiantaja halusi tietoa, kuinka paljon etätyömahdollisuutta on käytetty, kuinka yhteydenpito ja laitteet ovat toimineet. Tällä halutaan kehittää työntekijöiden hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta etätyössä.

## 1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus koostuu teoriaosuudesta ja toiminnallisesta osuudesta. Teoriaosuudessa on kattavasti etsitty tietoa kirjallisuudesta, lehtien ajankohtaisista artikkeleista ja internetsivuilta. Toiminnallinen osuus koostuu kyselystä ja ohjeistuksen laatimisesta. Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä 67 kaupungin työntekijälle aikavälillä 24.3.–1.4.2022. Kyselyn jälkeen analysoitiin vastaukset ja tehtiin ohjeistus. Läpi tutkimuksen teon vapaamuotoiset keskustelut henkilöstöpäällikön kanssa auttoivat kaupunkia koskevien asioiden selvittämisessä.

Tutkimus etenee siten, että luvussa 2 käsitellään etätyötä mahdollisimman laajasti teoriassa. Se luo pohjan toiminnalliselle osuudelle, jota luvussa 3 käydään läpi teorian ja käytännön vuoropuheluna, tutkimuksen toiminnallisen osuuden toteutusta sekä tutkimustulosten reliabiliteettia ja validiteettia. Luvussa 4 tarkastellaan, sekä analysoidaan kyselytutkimuksen tuloksia. Luvussa 5 kootaan yhteen tutkimustulokset ja tehdään niiden pohjalta johtopäätökset. Luvussa 6 pohditaan mahdollisia uusia jatkotoimenpiteitä sekä tämän tutkimuksen tekemistä.

## 1.4 Kohdeorganisaatio

Opinnäytetyön kohteena oli Lapuan kaupunki. Lapua sijaitsee Etelä-Pohjanmaalla Seinäjoen naapurikuntana. Sen asukasluku oli vuoden 2021 lopussa noin 14200, josta työikäisiä on

noin 50 prosenttia (Lapuan kaupunki, 2021, s. 5). Väestönkasvun lisäämiseksi on tehtävä jatkuvasti erilaisia toimenpiteitä (mts. 3).

Lapuan kaupungilla visiot painottuvat hyvinvointiin, väestönkasvuun ja elinvoimaisuuteen (Lapuan kaupunki, 2021, s. 2). Strategian tavoitteiksi on asetettu hyvinvointi, väestönkasvu, työpaikkaomavaraisuus ja talouden tasapaino. Hyvinvointia mitataan erilaisilla tyytyväisyyskyselyillä asukkailta, henkilöstöltä ja yrittäjiltä. Väestönkasvua seurataan tilastokeskuksen antamien lukemien perusteella prosentuaalisesti.

Talouden muutokset näkyvät tilikauden tuloksessa nolla tuloksena tai ylijäämäisenä, velkaosuus asukasta kohden on alle kuntien keskitason tai pitkän aikavälin investoinnit ja poistot ovat samansuuruisia (Lapuan kaupunki, 2021, s. 2–3). Työpaikkojen kehitystä seurataan kasvuprosenteilla. Strategian tarkoitus on luoda hyvä kuva kasvavasta, elinvoimaisesta ja hyvinvoivasta Lapuasta huomioiden asukkaat, yrittäjät ja henkilöstö.

Lapuan kaupunki haluaa kehittää henkilöstön osaamista ja hyödyntää sitä monipuolisesti erilaisissa tehtävissä kehittämällä prosesseja ja digitalisointia kaikissa työyhteisöissä (Lapuan kaupunki, 2021, s. 4–5). Henkilöstölle tehdään tyytyväisyyskyselyjä kahden vuoden välein. Erilaisilla oppailla halutaan helpottaa henkilöstön työtä sekä luoda selkeitä ja yhtenäisiä toimintatapoja.

Lapualla henkilöstön työkykyä tuetaan mallilla, jossa pyritään lisäämään hyvinvointia, ennakkoimaan työkyvyn heikentymistä sekä tukemaan työskentelyä heikentyneestä työkyvystä huolimatta (Lapuan kaupunki, 2021, s. 4–5). Etätö voisi olla yksi vaihtoehto tällaisissa tilanteissa. Lisäksi on useita muita toimintamalleja, joilla pyritään tukemaan henkilöstön työhön paluuta. Lapuan kaupungilla on henkilöstössä vakituisia työntekijöitä hieman alle 800 sekä sijaisia ja määräaikaisia noin 200 henkilöä. Näistä noin 40 prosenttia siirtyy vuoden 2023 alusta hyvinvointialueen palvelukseen.

## 2 ETÄTYÖ

### 2.1 Työ murroksessa

Kunta-alalla työn murros on ollut käynnissä jo useamman vuoden ajan. Blomqvist-Valtonen ym. (2020, s. 7) toteavat työn murroksen vaatineen useita vuosia ja vuosikymmeniä kestäviä muutoksia. Etäyhteydet ovat arkipäivää ja tekoäly ei ole enää kokeilukäytössä, vaan jokapäiväisen työn eilinehto. Nykyisin digitaaliset palvelut ja tekoälyn hyödyntäminen ovat suurimpia muutoksia työn murroksessa. Töiden sisältö, toimintatavat ja organisointi muuttuvat.

Etätyö on huomattava työn murroksen seurauksena syntynyt uusi toimintatapa. Rauramo (2018) toteaaakin etätyön olevan vastaus toimintaympäristöjen tuomiin haasteisiin. Talouden globalisoituminen, kilpailutilanne, asiakkaiden vaatimukset, teknologian nopea kehittyminen ja tärkeän tiedon korostuminen tuovat haasteita organisaatioille.

Korona-ajan vaikutukset talouteen näkyvät tulevaisuudessa enemmän. Useissa kunnissa on pohdittu koronakriisin vaikutuksia talouteen (Kuntaliitto, 2020, s. 14). Sote-uudistus lisää kuntien taloudellista epävarmuutta. Koronankriisin kautta on huomattu, miten ilmaston hätätilaan ja ekokriisiin täytyy rakentaa taloutta. Tämä kaikki vaatii paljon resursseja, mikä johtaa työpaikkojen vähenemiseen.

Yksi suurimpia puheenaiheita on ympäristönkriisi (Sitra, 2022, 21). Ympäristöä voi kuitenkin käyttää hyödyksi etätyön tekemisessä. Teknologian kehittyessä työntekijöiltä vaaditaan kehittymistä ja sopeutumista (Dufva, 2020). Sen myötä työväestön on täytynyt opetella uusia toimintatapoja. Lahti on hyvä esimerkki uusien toimintatapojen kehittämisestä (Green Lahti, 2021). Siellä on rakennettu etätyöpisteitä puistoihin ja metsäalueille.

Helle ja Varamäki (2021, s. 4) uskovat etätyön laajentaneen työnhaun ja rekrytoinnin mahdollisuuksia. Organisaatioon voidaan tutustua internetissä, missä uusien työnhakijoiden on mahdollista arvioida yritystä. Rauramon (2013 s. 7) mielestä tulevaisuudessa yritysten on kehitettävä toimintaa työntekijöiden kautta, jolloin on mietittävä, mitä osaamista tarvitaan ja miten riittävä osaaminen saavutetaan. Yritysten on luotava oma osaamiskulttuuri, jossa jaetaan tietoa ja taitoa sekä kannustetaan kehittämään itseään.

Itseopiskelu ja avun pyytäminen ovat yhä tärkeämpiä tulevaisuudessa. Kotona tehtävä työ voi saada työntekijän tuntemaan itsensä yksinäiseksi ja ulkopuoliseksi työyhteisöstä. Nämä voidaan välttää yhteisillä koulutuksilla ja säännöllisillä palavereilla (Helle & Varamäki, 2021, s. 7). Hyvällä työntekijöiden kokonaisvaltaisella huolehtimisella etätyö saattaa pidentää työs-kentelyaikaa ja -ikää.

Kunta-alalla työn murros on ollut käynnissä jo useita vuosikymmeniä, johon digitalisaatio on suuresti vaikuttanut (Kuntatyönantajat, 2019, s. 1). Jo 70-luvulta lähtien on puhuttu paperitto-masta toimistosta, mutta paperia digitalisaatio ei ole vielä syrjäyttänyt. Palvelut sen sijaan ovat digitalisoituneet ja yhä enemmän siirtyään sähköiseen asiointiin sekä sähköisiin ko-kous- ja arkistointikäytäntöihin. Useissa palveluissa on jo tietokoneita ja robotteja, joita ihmi-set käyttävät. Korona-aika nopeutti digitalisoitumista, kun iso osa kunta-alojen palveluista sul-jettiin ja asiointitapahtuivat pääasiallisesti sähköisesti.

Lapuan kaupungilla työn tekeminen on murroksessa edelleen. Eniten murros näkyy teknolo-giassa. Paperiton toimisto on ollut tavoitteena viimeiset viisi vuotta ja vielä menee aikaa en-nen kuin se toteutuu. Koronapandemian myötä Lapualla siirryttiin sähköisiin kokouskäytänteisiin. Myös sähköistä allekirjoitusta on mietitty ja se luultavasti toteutuu lähivuosina. Uusien ohjelmien ja laitteiden käytössä työntekijöitä on koulutettu aina tarvittaessa.

## **2.2 Etätyö Suomessa**

Etätyötä on harjoitettu Suomessa internetin välityksellä yli 30 vuotta (Kuisma & Sauri, 2021, s. 23). Tämän taustalla on tehokas sähköinen viestintä ja vielä tehokkaampi tiedonsiirto (Me-lin, 2020). Etätyötä on mitattu erilaisilla mittareilla ja tilastoilla. Työministeriön työolobaromet-riä on käytetty vuodesta 1994 lähtien. Ensimmäisen mittauksen mukaan etätyötä teki noin 8,5 prosenttia palkansaajista.

Etätyötä koskevassa puitesopimuksessa (2002) todettiin etätyön olevan hyvin laaja käsite ja sen olosuhteiden sekä käytäntöjen kehittyvän koko ajan. Euroopan työmarkkinaosapuolet määrittelivät etätyön keinoksi nykyaikaistaa työn organisointia ja antaa työntekijöille mahdolli-suus sovittaa työ ja vapaa-aika sekä antaa heille suurempi päätäntävalta omien työtehtä-viensä suorittamiseen.

Suurimpia esteitä etätöiden tekemiselle ovat olleet kulttuurista tai organisaatiosta johtuvat ongelmat (Melin, 2020). Perinteisesti työt on suunniteltu työpaikalla tehtäviksi, jossa työntekijöiden valvonta on helpompaa. Useimmat haluavat kuitenkin tehdä työnsä työpaikalla. Näin työ ja vapaa-aika ovat pysyvät erillään ja työn tekeminen sosiaalisessa ympäristössä antaa mahdollisuuden asioiden yhdessä pohtimiseen.

Koronakriisin myötä digitalisoituminen lisääntyi työpaikoilla ja lisäsi etätöiden tekemistä huomattavasti (Kuisma & Sauri, 2021, s. 7, 23). Etätöistä tuli nopeasti normaalia arkea. Eurostatin julkaisemassa tilastossa Suomi oli jo ennen korona-aikaa etätöiden kärkimaita yhdessä Alankomaiden kanssa.

Keväällä 2021 tehdyn kyselyn mukaan 42 prosenttia suomalaisista oli edelleen etätöissä ja 90 prosenttia etätöitä tehneistä haluaisi jatkossakin tehdä etätöitä vähintään neljäsosan työajasta (Sutela, 2021). Etätöiden tekeminen on mahdollista Suomessa hyvin toimivien digitaalisten yhteyksien, tietotyöhön painottuvan elinkeinorakenteen sekä suomalaisten luonteenpiirteiden ansiosta. Pandemian jälkeen etätöitä haluaisi tehdä noin 80 prosenttia suomalaisista. Koronakriisin myötä suomalainen työelämä on muuttumassa pysyvästi (Sutela & Pärnänen, 2021b).

### 2.3 Etätöiden määritelmä

Etätöistä käytetään useita erilaisia nimityksiä. Rauramo (2017, Etätöiden taustaa, määritelmä ja muodot -luku) kiteyttää etätöiden olevan joustavaa ja vapaaehtoista, jossa sopimus ja säännöt luovat raamit työn tekemiselle yhdessä tai useammassa paikassa. Pekkola (2007, s. 6) kuvailevat etätöitä työksi, jota tehdään tietotekniikan avulla missä vaan varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Sen myötä verkkoympäristöjen käyttöaste nousee huomasti, yhteydenpito tulee osaksi normaalia arkea ja palavereiden ja kokouksien pitäminen etäyhteyksien avulla yleistyy.

Vilkman (2016, s. 13–15) esittelee hajautetun työn sekä ajasta ja paikasta riippumattoman työn. Kun puhutaan hajautetusta työstä, niin sillä on laajempi merkitys kuin pelkällä etätöillä. Hajautettua työtä kutsutaan myös virtuaalityöksi eli työt tehdään lähes kokonaan tieto- ja viestintäteknikalla. Työntekijät voivat olla samassa paikassa, eri paikoissa tai vain osa samassa paikassa. Ajasta ja paikasta riippumaton työ on nimensä mukaisesti liikkuvaa työtä. Sitä voi tehdä lähes kaikkialla ja mihin aikaan vaan.

Työterveyslaitos (i.a.) puhuu joustavasta työstä. Tämä tarkoittaa, että työ sisältää ajallisen joustavuuden, työn tekemisen jouston sekä tekniset välineet, joilla työ toteutetaan ja tehdään. Usein joustava työ onkin asiantuntijatyötä.

Etätyön tekemiseen on kolme erilaista mahdollisuutta (Rauramo, 2017, Etätyön taustaa, määritelmä ja muodot -luku). Se voi olla epäsäännöllistä, säännöllistä tai liikkuvaa. Epäsäännöllistä etätyötä tehdään satunnaisesti tai tietyn tehtävän ajan. Säännöllisestä etätyöstä puhutaan, kun työtä tehdään tiettyinä päivinä viikossa, kuukaudessa tai kokoaikaisesti etätyönä. Liikkuvaa etätyö on silloin, kun työtä tehdään eri toimipisteissä tai satunnaisissa tiloissa kuten kahviloissa ja junassa. Siitä käytetään myös nimitystä mobiilityö tai monipaikkainen työ (Vilkinen, 2016, s. 13–15).

## 2.4 Etätyön hyödyt ja haasteet

Etätyössä, niin kuin kaikessa, on hyötyjä ja haasteita. Hyödyt tekevät työnteosta mielekästä ja tuottavaa, mikä on kaiken lähtökohta (Rauramo, 2017, Etätyön hyötyjä ja haasteita -luku). Etätyö on vapaampaa, kun työntekijä voi itse päättää työajoistaan ja rytmittää päivän tarpeidensa mukaan (Työterveyslaitos, i.a.).

Etätyö antaa mahdollisuuksia tehdä työtä missä vain (Hanhike, 2007, s. 14). Tämä mahdollisuus sitouttaa työntekijää työpaikkaan, jonka seurauksena kynnys työpaikan vaihtamiseen kasvaa. Etätyö lisää kiinnostusta ja on valttia rekrytoinnissa (Työterveyslaitos, i.a., Etätyön eduista ja haitoista -luku).

Etätyö luo mahdollisuuden työn ja muun elämän tasapainottamiseen (Hanhike, 2007, s. 14). Hanhike arvioi työrauhan ja työn yhteen sovittamisen oman päivärytmin mukaiseksi lisäävän työntekijöiden luovuutta ja pääsevän sitä kautta parempaan lopputulokseen. Paras tilanne on etätyön ja työpaikalla tehtävän työn vuorottelu sopivassa suhteessa (Rauramo, 2017, Etätyön taustaa, määritelmä ja muodot -luku). Hyvin yhteen sovitettuina nämä tukevat työhyvinvointia ja luovat tyytyväisyyttä omaan työhön ja työyhteisöön (Bergbom ym., 2016, s. 8–10). Ongelmiksi voivat muodostua työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen sekä perheenjäsenten jatkuva keskeyttäminen (mts. 36–37).

Toisinaan kotona on parempi työrauha, ja helpompi keskittyä. Etätyön hienous on mahdollisuudessa valita työntekopaikka, jos kotona on rauhatonta. Kunta-alan työntekijöille

työskentely julkisella paikalla on tietosuojariski, eikä ole suositeltavaa (Blomqvist-Valtonen ym., 2020, s. 27). Siksi kuntien etätyösopimukseen kirjataan tarkasti työntekopaikka.

Etätyö tuo myös välillisiä hyötyjä. Tällaisia ovat ajan, talouden ja ilmaston säästöt (Rauramo, 2017; Työterveyslaitos, i.a.). Ajan säästö näkyy työteon tehostumisena. Aiemmin työmatkoihin käytetty aika jää nyt työnteolle. Se tuo hyötyä työnantajalle, työntekijälle ja ympäristölle (Motiva, 2021). Autoilun vähentyminen on vaikuttanut ilmastoon myönteisesti ja polttoainesten kulutus pienentynyt. Tämä on vaikuttanut myös päästöjen syntymiseen. Suurimmissa kaupungeissa jopa ilmanlaatu on parantunut (Melin, 2020, Yhteenveto-luku). Suomessa päästöjen väheneminen ja vaikutus ilmanlaatuun ei ole yhtä huomattava kuin maailman isoimmissa kaupungeissa.

Etätyössä sairaana työskentely on hyvin yleistä. Korona-aika on mahdollistanut sen lievissä sairastapauksissa, joka on estänyt tartuntatautien leviämisen. Syynä sairaana työskentelyyn on usein suuri työn määrä, kiire, työpaineet tai pelko työpaikan menettämisestä (Sutela, 2020). Jopa 78 % oli tehnyt töitä sairaana. Tarkoituksenmukaista ei ole tehdä etätöitä vaan sairastaa.

Haasteeksi voi muodostua työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Ne sekoittuvat helposti ja seurauksena voi olla pahimmassa tapauksessa työuupumus. Samaan lopputulokseen päädytään, jos työntekijä ei kykene irrottautumaan töistään ja niitä tehdään koko päivä aamusta iltaan. Tämän takia perhesuhteet saattavat rakoilla, muiden perheenjäsenten ollessa kotona. Pienet lapset voivat hankaloittaa keskittymistä ja työrauhan saavuttamista varsinkin, jos kotona ei ole kunnollista työskentelytilaa jossa työskennellä rauhassa.

Työntekijällä voi olla myös psyykkisiä huolia asemastaan työpaikalla tai omasta urakehityksestään (Työterveyslaitos, i.a.). Saattaa tulla syrjäytymisen tai eristäytymisen tuntemuksia, varsinkin jos työskentelee pitkän aikaa etätyössä (Rauramo, 2017, Etätyön hyötyjä ja haasteita -luku). Pitkäaikainen etätyö jättää huomiotta mahdollisen tuen tarpeen, ellei työntekijä itse pyydä tukea.

Helposti huomaamatta jäävä vakava ongelma etätyön aikana on päihteiden käyttö ja sen paheneminen (Rauramo, 2017, Etätyön hyötyjä ja haasteita -luku). Päihteiden käyttö voi lisääntyä vapaa-ajalla, kun kukaan ei haista vanhan alkoholin hajua, eikä tarvitse kulkea työmatkoja autolla (A-klinikkasäätiö, i.a. s. 12). Myös työpaineiden kasvattaessa stressitasoa,

saatetaan ongelmat hukuttaa päihteisiin (mts. 46). Seurauksena päihteiden käytöstä työn laatu heikkenee ja työt eivät valmistu.

## 2.5 Sopiminen ja käytännöt

Etätyölle ei ole lainsäädännöllisiä esteitä, vaan työntekijään sovelletaan samoja työ- ja virkasuhdelainsäädännön säännöksiä sekä työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiä kuin työnantajan tiloissa tehtävään työhön (Helle, 2007, s. 26). Etätyöhön siirtyminen muuttaa vain työn suoritus tapaa eikä vaikuta työntekijän asemaan (Etätyötä koskeva puitesopimus, 2002). Etätyöstä päättää jokainen organisaatio itse, samoin muista etätyöhön liittyvistä säännöistä.

Etätyöstä on suositeltavaa sopia kirjallisesti etukäteen. Sopimuksessa sovitaan työtehtävistä, sopimuksen kestosta, etätyöpäivistä, kustannuksista, työvälineistä ja muista sovitusta toimintatavoista (Rauramo, 2017, s. 4). Etätyöstä voidaan sopia heti työsuhteen alkaessa tai myöhemmin työsuhteen aikana. Etätyön tekeminen on vapaaehtoista, johon työnantaja ei voi pakottaa työntekijää, eikä työntekijällä ole oikeutta vaatia pääsyä etätyöhön. Poikkeuksena pandemian aikaiset valtion johdon määräämät suositukset.

Sopimuksessa on hyvä mainita, miten pitkän aikaa etätyöjärjestely on voimassa. Järjestely voi olla määräaikainen tai jatkua toistaiseksi. Etätyösopimuksen päättyminen ei päättä työsuopimusta vaan etätyöjärjestelyn lakkaamisen (Helle, 2007, s. 27).

Yksittäistä etätyöpäivää varten on mahdollista sopia etätyöoptiosta, jolla sovitaan etätyöpäivästä etukäteen, jos työtehtävät vaativat keskittymistä (Helle, 2007, s.27). Lyhytaikaista etätyötä varten ei välttämättä tarvitse tehdä kirjallista sopimusta. Riittää, että lyhyistä ja kertaluonteisista etätyöpäivistä sovitaan vain suullisesti. Etätyöohjeistukseen kirjataan etätyön pelisäännöt ja laitetaan kaikkien saataville.

## 2.6 Työsuojelu ja vakuutukset

Työsuojelun tarkoitus on ylläpitää ja edistää työympäristön ja työolojen turvallisuutta (Rauramo, 2020, s. 8). Lisäksi halutaan pitää työntekijöiden työkyky ja työhyvinvointi mahdollisimman hyvänä. Työsuojelun tavoitteena on saavuttaa turvallinen ja terveellinen työympäristö, jossa ylläpidetään työkykyä ja ehkäistään työperäisiä sairauksia. Lähtökohtana työsuojelulle on työpaikkojen oma-aloitteinen toiminta sekä lainsäädännön ja sopimusten soveltaminen



erilaisiin etäympäristöihin ja etätyöntekijöihin (Rauramo, 2018). Työturvallisuuslaki (739/2002, 3 luku 17§) edellyttää turvallisuuden ylläpitämistä ja sen parantamista sekä työpaikalla työyhteisön kesken että etätöissä.

Etätyössä työkykyyn vaikuttaa hyvinvoinnista ja ergonomiasta huolehtiminen. Päivittäiset lenkkeilyt ja muut harrastukset auttavat pitämään työkykyisenä pidempään. Ulkoillessa myösi mieli tuulettuu ja työhuolet unohtuvat. Näin on mahdollista erottaa etätyö ja vapaa-aika. Ergonomisilla työasunnoilla vähennetään lihaskipuja ja päänsärkyä. Työnantajan huolehdittavana on työntekijän hyvinvointi.

Työympäristön olisi hyvä olla rauhallinen paikka, jossa ei ole häiriötekijöitä. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijällä on kotona turvalliset ja terveelliset olosuhteet (Työturvallisuuslaki, 738/2002, 2 luku §8). Kotiin on hyvä tehdä paikka, jossa tekee vain töitä, eikä vietä siellä muuten aikaa. Se voi olla huone tai työpiste, jossa ei ole häiriötekijöitä.

Työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajan ja työntekijöiden on yhdessä pyrittävä ylläpitämään ja parantamaan työturvallisuutta (Työturvallisuuslaki, 738/2002, 3 luku §17). Rauramo (2018, Työsuojelun yhteistoiminta -luku) kehottaa muuttuvissa tilanteissa arvioimaan yhteistoiminnan sujuvuutta ja kehittämään toimintaa paremmaksi. Yhteistoimintaa kehittää avoin ja ajantasainen tiedonkulku sekä keskustelu työstä ja työn sujumisesta (Työterveyslaitos, 2018, kuvio). Avoimuutta lisää kokouspöytäkirjojen ja muistioiden saatavuus kaikille. Avoimen toiminnan seurauksena työpaikalle syntyy luottavainen ja keskusteleva ilmapiiri.

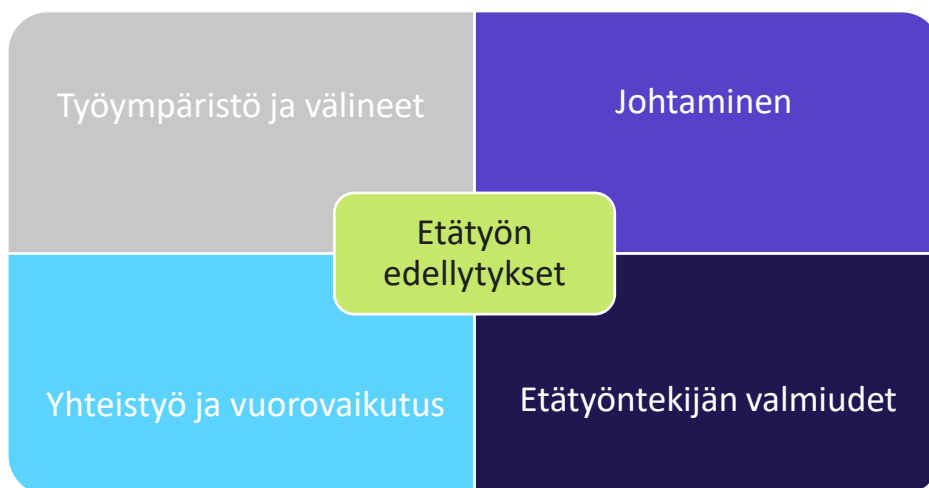
Työterveyshuolto kuuluu myös työsuojeluun. Siitä määritellään työterveyshuoltolaissa. Työterveyshuoltolain (1383/2001, 1 luku 1§) mukaan tarkoitus on yhdessä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. Työterveyshuolto tarjoaa asiantuntija-apua työterveyteen, työturvallisuuteen ja työympäristöön liittyvissä asioissa (Työterveyslaitos, 2018, s. 23). Etätyöntekijät kuuluvat työterveyshuollon piiriin samalla tavoin kuin työnantajan toimitiloissa toimivatkin.

Työpaikoilla on lakisääteinen tapaturmavakuutus, joka kattaa työpaikalla sattuneet tapaturmat. Etätyössä sama vakuutus on voimassa, mutta se ei korvaa kaikkia etätyöpäivän aikana sattuneita vahinkoja (Pohjola Vakuutus, i.a.). Jos ei selvästi kyetä osoittamaan, että

loukkaantuminen on sattunut työtä tehdessä, niin työtapaturmavakuutus ei korvaa vahinkoa. Etätyövakuutuksen turva on melko suppea, koska työnantaja ei tiedä työntekijöiden työolosuhteita kotona (Kaskinen, 2020). Vapaaehtoinen etätyövakuutus korvaa työn ulkopuolella tapahtuvia tapaturmia kuten tauoilla, ruokailutilanteissa tai lasten hoitoon vienti matkoilla. Oma kotivakuutus on hyvä tarkistaa tapaturmien varalta ennen etätyön aloittamista.

## 2.7 Etätyön edellytykset

Etätyön tekemiseen tarvitaan tietyt edellytykset. Kuviosta 1 nähdään osa-alueet, joita tarvitaan etätyössä. Toimivat työvälineet, hyvä ergonomia, rauhallinen ja työhön sopiva työympäristö sekä työnantajan ja työntekijän välinen hyvä luottamus mahdollistavat etätyön tekemisen (Rauramo, 2017, Etätyön edellytyksiä -luku).



Kuvio 1. Etätyön edellytykset (Rauramo, 2017).

Johtaminen tapahtuu useimmiten virtuaalisesti (Rauramo, 2017, Etätyön johtaminen -luku). Silloin työyhteisössä korostuu luottamus ja yhteisten sääntöjen noudattaminen. Työntekijän on kyettävä keskustelemaan esihenkilön kanssa ongelmatilanteissa ja esihenkilön on puututtava ongelmiin ajoissa, jos sellaisia havaitaan. Myös yhteistyö ja useat palaverit tai kokoukset tapahtuvat virtuaalisesti. Näihin tarvitaan yhdessä sovitut ja hyväksytyt käytänteet.

Etätyö kokonaisuudessaan edellyttää itsensä johtamisen kykyä, vastuullisuutta ja johdonmukaisuutta toimissaan (Rauramo, 2017, Etätyön johtaminen -luku). Etätyön suhteen organisaation on tärkeää olla avoin ja linjata selkeästi missä tehtävissä etätyö on mahdollista sekä perustella niille, joilla mahdollisuutta ei ole (Hanhike, 2007, s. 12).

## 2.7.1 Ergonomia ja työhyvinvointi

Ergonomia on tärkeä osa fyysistä työhyvinvointia. Usein etätöitä tehdään näyttöpäätteen edessä istuen huonossa asennossa. Valtioneuvosto (Työsuojeluhallinto, 2014, liitteet 2–3) on linjannut ergonomiaa koskevia velvollisuuksia näyttöpäätetyössä, joita olisi sovellettava mahdollisuuksien mukaan. Istumatyötä tehtäessä on tärkeää huomioida, että työtaso ja työtuoli ovat oikealla korkeudella eikä tule virheasentoja. Hyvä työtaso on säädettävä, mutta harvoin etätöissä on sellaista mahdollisuutta. Työtuoli on useammin säädettävä, mikä auttaa, jos pöydän säätäminen on hankalaa. Pöydän ja tuolin säätö mahdollisuudet edesauttavat sitä, että näyttö jää silmien vaakatason alapuolella.

Välillä on hyvä vaihtaa asentoa ja työskennellä seisten (Työsuojeluhallinto, 2014, liite 2). Silloin näytön korkeus on huomioitava kuten istuen työskenneltäessäkin. Työtason korkeus on hyvä, kun selkä on suorassa, hartiat rentoina ja kyynärvarret lepäävät pöydällä. Paino mahdollisimman paljon molemmilla jaloilla. Kotonakin kannattaa pitää työkenkiä, joissa on parin sentin korko.

Säännöllistä tai pitkäaikaista etätöitä varten kotiin on hyvä tehdä työpiste tai -huone. Siten on helppo erottaa työ ja vapaa-aika. Se on tehtävä selväksi myös perheenjäsenille. Työturvallisuuskeskus (2019) on tehnyt etätöolojen ja työympäristön kartoituslistan, jonka avulla voi tarkistaa, onko jossain vielä kehitettävää.

Usein etätöiden yhteydessä painotetaan vain ergonomiaa ja kokonaisvaltainen hyvinvointi unohtetaan lähes kokonaan. Myös etätöntekijän on huolehdittava unesta, ravinnosta ja liikunnasta. Etätöissä riittävä unen saanti mahdollistaa aivojen palautumisen (Rauramo, 2020, s. 68). Univaje vaikuttaa tarkkaavaisuuteen, muistiin, oppimiseen, mielialaan, luovuuteen sekä asioiden hallitsemiseen. Työterveyslaitoksen tutkimukseen vastanneet nukkuivat paremmin tai yhtä hyvin etätöihin siirtymisen jälkeen (Välimäki, 2022, s. 44). Yleisesti arjesta tuli tasapainoisempaa ja stressittömämpää.

Etätöypäivinä terveellinen ruokailu jää jokaisen itsensä laitettavaksi. Työpaikoilla on yleensä helpompi käydä syömässä joko ruokalassa tai sopimusravintoloissa. Työterveyslaitoksen kyselyssä (Välimäki, 2022, s. 45) kuitenkin 24 prosenttia vastaajista arvioi ruokansa olevan terveellisempää nyt ja vain 18 prosenttia koki sen heikentyneen.

Hyvinvointiin liittyy unen ja ravinnon lisäksi liikunta (Välimäki, 2022, s. 45). Harvoin muistetaan tehdä taukojumppaa työpäivän aikana. Kotona on helppo tauottaa työntekoa ja tehdä viiden minuutin jumppa tai venyttely. Nordström (mts. 44) muistuttaa erilaisista sovelluksista, jotka muistuttavat tauoista, ja joista löytyy erilaisia jumppavinkkejä. Työpäivän päätteeksi hän ehdottaa kävelyä ulkona, joka lopettaa työpäivän. Useilta etätöiden tekijöiltä on jäänyt työmatkojen hyötyliikunta pois.

Työhyvinvointiin kuuluu suurelta osin myös silmien hyvinvointi. Näkö on etätöntyöntekijälle tärkeä aisti. Hyvän valaistuksen huomioimisella pyritään, etteivät silmät ja silmien ympäräsihaksset rasittuisi liikaa. Työnantajan on järjestettävä näöntarkastuksia tarvittaessa (Työsuojeluhallinto, 2014, s. 7).

### **2.7.2 Digitalisaatio**

Työnantajan vastuulla on työntekijöiden turvallisuus ja terveys, myös etätöissä (Rauramo, 2018). Turvalliset ja terveelliset työolot vaativat lain, sopimusten ja muiden normien noudattamista. Etätöissä ei ole samanlaisia mahdollisuuksia valvoa työoloja. Työntekijän on huolehdittava ja viestittävä omasta sekä työkalureiden terveydestä ja turvallisuudesta. Esihenkilön tehtävä on perehdyttää työntekijä ennakoimaan työympäristön vaaroja.

Työyhteisössä edellytetään jokaiselta asiallista käytöstä (Rauramo, 2018, Työturvallisuus ja työsuojelun yhteistoiminta -luku). Työpaikalla on hyvä laatia käyttäytymissäännöt ja toimintaohjeet ongelmatilanteita varten, koska työilmapiirin, päätöksenteon ja vallankäytön seuranta etätöissä on vaikeampaa. Työntekijällä on iso rooli ristiriita- ja ongelmatilanteiden ratkaisemisessa ja raportoinnissa.

Työturvallisuuslain (738/2002, 4 luku §18) mukaan työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Vaikka etätöissä ollaan fyysisesti eripaikoissa, niin älylaitteiden kautta tapahtuvaa häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä tapahtuu paljon.

Etätöissä tärkeimmät välineet ovat tietokone tai kannettava tietokone sekä puhelin. Työnantaja hankkii työssä käytettävät välineet. Työnantajan vastuulla on myös asentaa tarvittavat

ohjelmat, niin että ne toimivat työntekijän kotona. Tietoliikenneyhteyksien toiminta on kokonaan työntekijän vastuulla.

Teknologia tuo uusia mahdollisuuksia työprosessien kehittämiseen (Työterveyslaitos, i.a.). Digitalisaatio synnyttää uusia työtehtäviä, muokkaa vanhoja ja osasta tehtävistä tulee tarpeettomia. Haapakosken ym. (2020, s. 33) haastattelema Osmo Kuusi on vahvasti sitä mieltä, että tekoäly kehittyy tulevina vuosina ja muuttaa todella paljon sekä työelämää että etätyöelämää.

Aaltonen (2020, s. 30) toteaa ihmisen etsivän yleensä helpoimman ja tehokkaimman tavan toimia. Se ei kuitenkaan tarkoita turvallisinta tapaa. Näin etätyön aikana myös rikolliset ovat huomioineet tietoturvaan liittyvät heikkoudet. Aaltonen antaa hyviä neuvoja turvallisuusohjeisiin.

Malinen (2020) listaa tietoturvaan liittyen asioita, joita suositellaan ottamaan huomioon. Ensinnäkin työpaikan koneilla ei suositella käyttämään suojaamatonta verkkoa. VPN-yhteys on salattu yhteys, jolla varmistetaan, että verkkoliikenne pysyy suojattuna. Tämä on käytössä ainakin kunta-alalla ja koskee kannettavaa tietokonetta, puhelinta ja tablettia. Malinen myös muistuttaa varmuuskopioinnin tärkeydestä, että kaikilla työntekijöillä olisi ajantasainen tieto käytössä.

Kolmanneksi Malinen (2020) suosittaa, ettei luottamuksellisia puheluja puhuta paikoissa, joissa joku ulkopuolinen voi kuulla ne. Lisäksi hän kehottaa säilyttämään kaikkia tietovälineitä lukitussa tilassa tai kaapissa. Näin varjellaan tietosuojaa. Tärkeää on huomioida, ettei perheenjäsenet tai kukaan ulkopuolinen käytä työnantajan antamia tietovälineitä. Viimeisenä Malinen neuvoo, että työtä tehdään vain tietyssä, ennalta sovitussa paikassa.

Etätyötä tekevien saattaa olla vaikea keskittyä työntekoon kotona olevien häiriötekijöiden vuoksi, varsinkin koko perheen ollessa kotona. Silloin on hyvä sopia perheen aikatauluista ja säännöistä. Helekoski (2016) toteaa työrauhan olevan työhyvinvoinnin edellytys. Ihmiset, jotka voivat hyvin, tekevät myös tulosta. Hänen mukaansa työrauha muodostuu tarpeista, joita ovat turvallisuus, arvostus, oikeudenmukaisuus, yhteisöllisyys ja itsenäisyys.

Kirssi (2020) ohjeistaa, että työrauhan saadakseen on hyvä laittaa kaikki viestintäsovellukset äännettömälle ja ilmoittaa tietty aika, jolloin on tavoitettavissa. Kaikenlaiset keskeytykset

kuormittavat aivoja ja työteho laskee jopa 10 prosenttia. Aivojen kuormittuessa oppiminen ja muistaminen vaikeutuvat. Heusala (mt.) antaa neuvoksi pitää työrauhatunteja, jotka auttavat keskittymään.

## 2.8 Yhteistyö ja vuorovaikutus

Etätyössä monipuolinen ja suorituskykyinen teknologia ovat toimivan yhteistyön edellytys (Rauramo, 2018, Virtuaalinen työympäristö ja työyhteisö -luku). Useat työyhteisöt ovat hajautettuina eri paikoissa, ja siitä johtuen vuorovaikutus tapahtuu sähköisillä kommunikointivälineillä. Näillä toimiakseen työyhteisö tarvitsee luottamusta, yhteisöllisyyttä ja sitoutumista, yhdessä sovittuja toimintatapoja ja niissä pysymistä, hyödyllisen tiedon jakamista ja hyödyntämistä sekä itseohjautuvuutta.

Yhteistyössä tulee eteen monia asioita, jotka täytyy ratkaista. Monikulttuurisuus saattaa aiheuttaa kommunikointivaikeuksia ja se tuo erilaisia näkökulmia asioihin (Rauramo, 2018). Kulttuurin vaikutus näkyy myös tavassa vastaanottaa tietoa, toimia ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Lisäksi aikakäsitteiden kanssa saattaa tulla ongelmia. Esihenkilön on tärkeää tietää kulttuurieroista.

Rauramo (2018) kannustaa pitämään kiinni sovitusta toimintatavoista ja säännöistä. Ne ovat erittäin tärkeitä yhteistyön toimivuuden kannalta. Kun työyhteisön työskentelyä tuetaan, saadaan työnteon tehokkuus paranemaan. Jakamalla tietoa koko työyhteisön käyttöön, kaikki pysyvät ajan tasalla etätyön toimintatavoista ja säännöistä. Tärkeää onkin, että kaikki työyhteisön jäsenet ovat halukkaita osallistumaan tiedon jakamiseen. Näin edistetään resurssien tehokasta käyttöä, vähennetään virheiden tuleamista sekä parannetaan päätösten laatua.

Rauramo (2018) toteaa yhteydenpidon työyhteisössä tapahtuvan erilaisilla virtuaalialustoilla, koska yhteisön jäsenet ovat fyysisesti eri paikoissa. Malinen (2020) on samaa mieltä, että sähköiset kommunikointivälineet ovat erittäin tärkeitä etätyöskentelyssä. Yleisimpiä yhteydenpitovälineitä ovat sähköposti, puhelut, viestit, video- ja puhelinneuvottelut sekä keskustelufoorumit (Rauramo, 2018). Yhteydenpitovälineeseen vaikuttaa hyvin paljon onko kyseessä palaveri, jossa on kymmeniä ihmisiä vai pienempi tiimipalaveri tai millaisista aiheista keskustelua käydään. Salassa pidettävät viestit menevät turvapostilla sähköpostin kautta.

Työntekijän on oltava työpäivänä jollain yhteydenpitovälineellä tavoitettavissa, ainakin jonkin aikaa, että kiireelliset asiat saadaan hoidettua (Maukonen, 2020). Samassa artikkelissa Vilkmän toteaa työn häiriintyvän, jos koko ajan täytyy katsoa sähköpostia tai muuta yhteydenpitovälinettä. Se vaikuttaa ajatuksen kulkuun ja keskittymiseen. Tavoittamattomuus voi aiheuttaa kateutta työkavereissa, ettei kotona tehdäkään töitä.

Sähköpostia käytetään paljon viestintään, josta pitää saada tuloste tai viesti sisältää säilytystä vaativaa tietoa (Rauramo, 2018). Puhelut ja viestit ovat akuuttia yhteydenpitoa varten. Nykyään WhatsApp on suosittu viestintäväline.

Videokokouksissa voidaan yhdessä pohtia asioita ja samalla tuoda muidenkin nähtäväksi mahdolliset materiaalit. Kamerojen auki oleminen tekee yhteydenpidosta läheisempää. Yleisellä tasolla keskustelua työhön liittyvistä asioista voi käydä sosiaalisessa mediassa erilaisten chattien tai ammattiryhmien kanssa.

## 2.9 Johtaminen

Näin etätyön aikaan myös johtaminen on muuttunut etäjohtamiseksi ja tämä trendi tulee pysymään todennäköisesti pitkään. Etäjohtamisessa esihenkilöt näkevät työntekijöitään harvemmin kuin työpaikalla ollessa (Rauramo, 2018). Helle ja Varamäki (2021, s. 5) arvioivat johtamisen muuttuvan tulevaisuudessa palveluksi. Heidän mukaansa esihenkilöillä on suuri rooli työntekijöiden sitouttamisessa ja tukemisessa. Palvelevalta johtajalta vaaditaan erinomaisia viestintätaitoja. Nykypäivän moderni johtaja löytää ne viestinnän keinot ja kanavat, joilla hän tavoittaa työntekijät, herättää luottamusta ja on yhteydessä niin sisäisiin kuin ulkoiinkin sidosryhmiin.

Helle ja Varamäki (2021) muistuttavat esihenkilöidenkin elävän muutoksessa mukana ja tarvitsevan myös tukea. Rauramon (2018) mukaan työyhteisö toimii, kun työntekijät ja esihenkilö kykenevät vastavuoroiseen tukemiseen. Nykyään esihenkilöltä tarvitaan vähemmän johtamista ja enemmän johtamistaitoja. Siten työyhteisöä johdetaan enemmän tehtävillä ja tavoitteilla. Johtaminen vaatii esihenkilöltä luovuutta saada vaaditut työt hoidettua. Onnistuminen johtamisessa tuo mahdollisesti kilpailuetua yritykselle.

Paljon puhutaan pelisäännöistä ja niiden sopimisesta. Pelisäännöt ovat yhteisesti sovittuja sopimuksia toimintatavoista, viestinnästä, johtamisesta, perehdytyksestä ja muista työn

vaatimista toimista etätöön aikana. Maukosen (2020) mukaan etätööhje on tärkeää tehdä, koska sillä varmistetaan, että pelisäännöt ovat varmasti esimiehen ja alaisten yhdessä sopimat. Etätööhje määrittää puitteet työnteolle. Maukosen tuo esiin myös työn sujuvuuden tärkeyden pelisäännöissä. Töiden täytyy edetä aikataulussa, tehdään niitä sitten etä- tai lähitöinä. Rauramo (2018) suosittelee tekemään selkeät säännöt, jotta yhteistyö toimisi parhaalla mahdollisella tavalla. Yhteisesti sovitut säännöt tukevat työskentelyä ja vaikuttavat positiivisesti tehokkuuteen.

Maukosen (2020) pitää tärkeänä, että pelisäännöissä sovitaan johtamis- ja seurantatavoista. Säännölliset tapaamiset työntekijän ja esihenkilön kesken, joissa sovitaan työn etenemisestä, uusista tavoitteista ja mietitään ratkaisuja tavoitteiden saavuttamiseksi. Keskustelujen kautta saadaan käsitys työntekijän työstä, henkilökohtaisista tavoitteista ja työn kuormituksesta. Samalla voidaan havainnoida fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia.

Usein perehdytyksen ajatellaan koskevan vain uusia työntekijöitä. Kuitenkin työpisteen muuttuessa tarvitaan myös perehdytystä. Muutostilanteissa joudutaan sopeutumaan uuteen tilanteeseen (Ahokas & Mäkeläinen, 2013). Pienetkin muutokset saattavat aiheuttaa henkistä kuormitusta. Työntekijöiden perehdyttäminen on aina esihenkilön vastuulla, mutta hän voi delegoida perehdyttämisen ja opastuksen koulutetulle työnopastajalle.

Perehdyttäminen sisältää itse perehdyttämisen talon tavoille ja työyhteisöön sekä työnopastuksen, jossa opastetaan ja perehdytetään työtehtäviin (Ahokas & Mäkeläinen, 2013). Nämä helpottavat työtä ja ovat tärkeitä henkilöstön kehittymisessä. Vaikka laki ei varsinaisesti erittele etätöitä, työturvallisuuslaki koskee myös sitä. Työturvallisuuslaki (738/2002, 2 luku §14) määrittelee, että työntekijälle on annettava opetusta ja ohjausta. Etätöön alkaessa työntekijä perehdytetään käytettäviin työvälineisiin, niiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin sekä annetaan ohjausta häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta.

Työn tulosten seurantaan on monia erilaisia tapoja. Yritykset, joissa on pidempään tehty etätöitä, seuraavat työntekijöidensä työaika mobiileilla seurantavälineillä kuten puhelinsoveluksilla tai tietokoneeseen asennettavilla seurantalaitteilla. Vilkmanin (2016) mielestä parhaiten tulosten mittaaminen onnistuu selkeillä tavoitteilla ja aikatauluilla. Hän kuitenkin painottaa, että ajan mittaamisesta pitäisi siirtyä kokonaan tulosten mittaamiseen. Työntekijöitä halutaan kontrolloida, vaikka olisi mahdollista antaa heidän suunnitella omat aikataulunsa ja työnsä.



Useilla työpaikoilla on sisään- ja ulosleimaus seuranta. Kotona seuranta ei ole, mutta mobiili työajanseuranta antaa mahdollisuuden tähän seurantaan (Anteroinen, 2020, s. 45). Samalla voidaan kerätä tietoa myös tehdyistä töistä. Tällä tavoin saadaan tietää, toteutuvatko asetetut tavoitteet. Tämä voi tuntua epäluottamukselta, ettei luoteta töiden sujumiseen etätyössä.

Mobiilin seurannan hyvänä puolena on työn ja levon selkeä raja. Etätyössä on aina vaarana, että töitä tehdään ”vielä vähän”. Etätyön yleistyessä myös erilaiset työn seurantavälineet yleistyvät ja monipuolistuvat. Teknologia kehittyy jatkuvasti ja tuo uusia mahdollisuuksia seurantaan.

Etätyössä luottamus on erityisen tärkeää, mutta se on haasteellista saavuttaa (Rauramo, 2018). Luottamusta tarvitaan, jotta yhteistyö voi kehittyä laadukkaaksi ja tehokkaaksi. Tällöin sitoutetaan työntekijöitä enemmän, tehdään työyhteisöstä tiiviimpi ja annetaan tilaa luovuudelle. Luottamus perustuu yhteisiin arvoihin ja pelisääntöihin (Vilkman, 2016, s. 37),

Luottamuksen rakentumiseen vaikuttavat yhteiset tavoitteet, sitoutuminen saman päämäärän saavuttamiseksi ja toisista huolehtiminen (Rauramo, 2018). Se ei synny hetkessä, vaan vaatii runsaasti aikaa. Siksi on tärkeää, että työyhteisöllä on mahdollisuus tavata kasvokkain ja luoda uusia ihmissuhteita (Vilkman, 2016, s. 41). Näin luottamuksen rakentuminen nopeutuu ja tiimihenki tuo työhön sujuvuutta. Vaikka luottamus syntyy nopeammin kasvotusten, on se mahdollista etänäkin, kunhan on selvästi sovitut viestintätavat, selkeät roolit ja reagoidaan ongelmiin heti niiden ilmaannuttua (Rauramo, 2018).

Esihenkilön rooli luottamuksen rakentamisessa on merkittävä (Rauramo, 2013). Päivittäisillä toiminnoillaan esihenkilö voi joko rakentaa tai tuhota luottamuksen ilmapiirin. Luottamus syntyy, kun sanat ja teot kohtaavat. Oikeudenmukaisuus ja rehellisyys kasvattavat luottamusta. Avoin keskustelu auttaa luottamuksen syntymisessä (Vilkman, 2016, s. 29). Erilaisissa muutoksissa myönteinen ilmapiiri mahdollistaa avoimuuden.

## **2.10 Työntekijän valmiudet**

Työntekijällä on perusvalmiudet työn tekemiseen, mutta muutostilanteessa ne kaipaavat tarkastelua ja päivittämistä (Rauramo, 2013, s. 18). Etätyöhön siirryttäessä on päivitettävä oma osaaminen muun muassa yhteydenpidon, sääntöjen ja toimintatapojen osalta sekä

huomioitava koulutustarve suhteutettuna omaan oppimiskykyyn. Etätyöskentely vaatii työntekijältä itsensä kontrollointia työpäivän aikana.

Ihminen oppii koko elämänsä ajan eikä oppiminen lopu koskaan. Työpaikalla oppiminen on hyvin monimuotoista ja se on hyvä pitää mielessä (Lukka, 2022). Enimmäkseen työpaikalla oppiminen tapahtuu erilaisten työtehtävien kautta, mutta muutakin oppimista tapahtuu. Kaikenlainen kommunikaatio, vertaisoppiminen tai palaute kehittävät sekä työntekijää että esihenkilöä. Lisäksi kohtaamiset, kuten kahvipöytäkeskustelut, ovat erinomaisia oppimistilanteita. Oppiminen on siis kokonaisvaltaista.

Lukan (2022) mukaan oppiminen mielletään usein tapahtuvaksi koulutuksissa tai harjoittelu- ja mentorointiohjelmien kautta. Hän muistuttaa, että myös etätyössä oppii, vaikka kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset vähenevät huomattavasti. Aikuisten oppiminen on ammatillista kehittymistä laajempaa, jossa on mukana elämäkokemusta. Lukan mukaan aikuinen peilaa ja tutkii asioita suhteessa omaan kokemuksiinsa. Aikuisen oppijan tutkiva ote lisää tietoisuutta itsestään, mitä Lukka pitää edellytyksenä toiminnan ja käyttäytymisen muutokselle.

Lukka (2022) on huomannut oppimistapojen muuttavan muotoaan etätyön yleistyessä. Nykyisten rinnalle tuli uusia paikasta riippumattomia opiskelu mahdollisuuksia. Oppimistavoiksi ovat tulleet virtuaalipalaverit, -keskustelut ja -valmennukset, verkko-opiskelut sekä muut vapaamuotoiset keskustelut kuten virtuaalikaavit. Näiden avulla on mahdollista yhdistää live-tilanteet ja virtuaalisuus hyödyntäen eri järjestelmiä ja viestintäkanavia. Oppimista ei saa tuhduttaa, vaikka oppimistavat muuttuvat.

Etätyössä työntekijältä vaaditaan hyviä itsensä johtamisen taitoja. Nikkinen (i.a.) suosittelee luomaan päivittäiset rutiinit, joiden mukaan toimitaan. Esimerkiksi lukujärjestyksen tekeminen, jossa on kaikki tauot, työpäivien ajat ja muut arkiset asiat. Hän kehottaa asettamaan päiväkohtaisia tavoitteita asioista, jotka ainakin on hoidettava. Nämä helpottavat perhe-elämän suunnittelua kaikkien tietäessä päivän kulun.

Kotona työskentely vaatii enemmän aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta (Nikkinen, i.a.). Asioiden selvittelyssä neuvoja ja vertaistukea saa omasta työyhteisöstä ja esihenkilöltä. Samalla ylläpidetään sosiaalisia suhteita. Yksinään ongelmien ratkomisen voi muuttua liian suuriksi. Nikkinen (i.a.) kannustaa asioista yhdessä pohtimiseen. Se luo positiivista ja ratkaisukeskeistä ilmapiiriä.

### 3 TOIMINNALLINEN TUTKIMUS

Toiminnalliselle tutkimukselle ei ole yhtä ja ainoaa määritelmää, vaan se on sekoitus useita tutkimusmenetelmiä (Kananen, 2013, s. 28). Eskola ja Suoranta (2008, s. 127–128) määrittelevät toiminnallisen tutkimuksen lähestymistavaksi, jossa tutkija ja tutkittava yhteisö yhdessä pyrkivät ratkaisemaan jonkin tietyn ongelman.

Toiminnallisessa tutkimuksessa tarkoituksena on luoda kokonaiskuva, josta tunnistetaan tavoitellut päämäärät (Vilkkä & Airaksinen, 2004, s. 51, 56–57). Näihin päämääriin päästään tiedon keräämisellä. Siinä on kuitenkin hyvä käyttää harkintaa, ettei työmäärä tule liian suureksi. Tutkimustiedon kerääminen vaikutti yksinkertaiselta, mutta erilaisia artikkeleita lukiessa työmäärä tuntui kasvavan valtavan suureksi. Tämä vaati kriittistä aineiston analysointia, joka taas vaati itsekuria, ettei aineistoa tule liikaa.

Yleensä toiminnallisessa tutkimuksessa on kohteena jokin yritys tai yhteisö, jolle tutkimus tehdään (Eskola & Suoranta, 2008, s. 129). Vilkan ja Airaksisen (2004, s. 9, 16) mielestä toiminnallisen tutkimuksen tavoitteena on käytännön toiminnan järjeistäminen, ohjeistaminen ja opastaminen. Tämän tutkimuksen myötä haluttiin tehdä kattava etätyöohjeistus Lapuan kaupungille. Siinä avataan asioita syvällisemmin, niin ettei kenellekään jäisi mitään epäselvää. Kaikille kaupungin työntekijöille halutaan antaa samat lähtökohdat etätyön tekemiseen.

Eskola ja Suoranta (2008, s. 128) pitävät tärkeänä hyvää vuorovaikutusta ja sitoutumista yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tutkimuksen aikana tiivis yhteistyö toimeksiantajan kanssa toimi hyvin erilaisten viestintävälineiden kautta. Tämän tutkimuksen osalta yhteistyö aloitettiin joulukuussa 2021 ja tavoitteena on saada tutkimus valmiiksi keväällä 2022. Yhdessä Lapuan kaupungin henkilöstöpäällikön päädyttiin etätyöohjeistuksen uusimiseen.

Koko kevään 2022 yhteistyömme on sujunut moitteettomasti ja tutkimuksen tekijänä olen aina voinut kysyä mietityttävistä asioista. Yhteydenpito on toiminut sähköpostin ja puhelimen välityksellä sekä henkilökohtaisilla tapaamisilla. Useat keskustelut henkilöstön kanssa auttoivat tutkimusta eteenpäin. Keskustelut olivat kuitenkin enimmäkseen kahvipöytä- tai käytäväkeskusteluja. Henkilöstöpäälliköltä sain paljon tietoa etätyöhön liittyen.

Eskola ja Suoranta (2008, s. 129) pohtivat toiminnallisen tutkimisen ja muun tiedon erottamisen vaikeutta silloin, kun tutkija on tutkimuskohteen jäsen. Vaikka olin vain harjoittelun ajan

työyhteisössä osallisena, tunsin silti kuuluvani työyhteisöön. Se vaikutti tutkimukseen vain positiivisesti. Tärkeintä on, että osallisena tutkimuksessa ovat käytännön työtä tekevät ihmiset (Kuula, 2006). Yhteistyö ja aktiivisuus ovat olennainen osa tutkimista. Tämän tutkimuksen osalta käytännössä etätyötä tekeviin yhteistyö jäi enimmäkseen kahvipöytä- ja käytäväkeskusteluihin paikalla olleiden työntekijöiden kanssa.

Eskolan ja Suorannan (2008, s. 128) mukaansa hyvin keskeistä on käytännöllisen ongelman ratkaiseminen. Etätyöohjeistuksen päivittäminen valikoitui aiheeksi sen mielenkiintoisuuden ja ajankohtaisuuden vuoksi. Ohjeistusta haluttiin päivittää nimenomaan henkilöstön näkökulmasta siten, että heidän kohtaamat puutteet ja ongelmat huomioidaan. Etätyössä olleina he tietävät millaisia ongelmia on tullut vastaan tai millaista ohjeistusta he olisivat halunneet ennen etätyötä tai sen aikana.

Ohjeistuksen tekeminen oli hyvin ajankohtaista lisääntyneen etätyön vuoksi. Tämänhetkisen etätyöohjeistuksen ongelmana oli sen ikä ja osittain vanhentuneet tiedot. Vanha ohjeistus on tehty ennen korona-aikaa vuonna 2014. Silloin etätyö ei ollut näin suosittua kuin tänä päivänä. Uudella etätyöohjeistuksella halutaan saada kaikille kaupungin työntekijöille yhtenäinen ohjeistus.

Toiminnallisessa tutkimuksessa käytännönläheinen toiminta ja soveltuvuus korostuvat ja usein lopputuloksena on ammatillinen kehittämishanke (Ahonen ym., 2005, s. 62–63). Olennaista on, että syntyy konkreettinen tuotos. Kokonaisuudessaan toiminnallinen tutkimus toteutetaan hankkimalla materiaalia erilaisiin oppaisiin, ohjeistuksiin tai tapahtumiin sekä niiden valmistukseen (Vilkkä & Airaksinen, 2004, s. 56).

Toiminnallisella tutkimuksella halutaan osoittaa ammatillista kasvua ja oppineisuutta (Ahonen ym., 2005, s. 66). Sen avulla voi verrata tietojen ja taitojen kehittymistä työelämän tarpeisiin (Vilkkä & Airaksinen 2004, s. 17). Eskolan ja Suorannan (2008, s. 127–128) ajatuksena on, että omaa toimintaa tarkastellaan ja kehitetään yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa. Useasti tutkimuksen teon aikana tuli hetkiä, jolloin mielessä kirkastui asioiden syy–seuraus -suhde.

Toimintasuunnitelmassa jäsennetään tutkimuksessa tapahtuvat tehtävät ja tavoitteet sekä miten ne nivoutuvat yhteen (Vilkkä & Airaksinen, 2004, s. 26–27). Vilkkä ja Airaksinen uskovat, että toimintasuunnitelman tekemisestä on apua toiminnallisessa tutkimuksessa. Sen

avulla hahmotetaan mitä ollaan tekemässä, toiminnasta tulee johdonmukaista ja tiedetään missä järjestyksessä edetään. Toimintasuunnitelma auttaa koko tutkimusprosessin aikatauluttamisessa. Tämän tutkimuksen osalta selkeä aikataulu puuttui, mikä vaikutti työn valmistumiseen olennaisesti. Selkeämpi rytmitys olisi nopeuttanut ohjeistuksen ja koko tutkimuksen valmistumista.

Eskola ja Suoranta (2008, s. 128) neuvovat ettei tutkimuksen aikataulua rajata liian tarkasti, sillä se pitkittää toimintaa. He uskovat, että liian tiukan aikataulun vuoksi tutkimusaiheeseen ei ehditä perehtyä tarpeeksi hyvin. Toisaalta aikatauluun tehtävät välitavoitteet nopeuttavat työn valmistumista. Tämän tutkimuksen osalta selkeä aikataulu puuttui, mikä vaikutti työn valmistumiseen olennaisesti. Ohjaavan opettajan palaverit pitivät tutkimuksen tekemisen aikataulussa. Selkeämpi työn rytmitys olisi nopeuttanut ohjeistuksen ja koko tutkimuksen valmistumista.

Teorian tarkoitus on selittää, uudistaa tai täsmentää aiempia teorioita (Vilkkä, 2007, s. 25–26). Vilkkä toteaa teoreettisten käsitteiden olevan järjestelmällisen tutkimustyön tulosta. Ne ovat yleisiä ja laaja-alaisia, ja näin ollen toimivat teorioiden ja käsitteiden muodostuksessa. Kvantitatiivisen tutkimuksen pohjana on teoria.

Teoreettisessa osuudessa perehdytään aiheesta kirjoitettuihin teorioihin ja tutkimuksiin (Kananen, 2013, s. 16). Kananen mukaan kirjallisuudesta on hyötyä tutkimuksen käytännön toteutuksessa. Toisinaan aineistoa voi olla vaikea löytää tai siitä on vähän tietoa. Myös Vilkkä ja Airaksinen (2004, s. 58–61) ovat tehneet saman huomion. Tämän tutkimuksen kohdalla tietoa oli hyvin saatavilla aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Korona-ajan innoittamana useat eri tahot ovat antaneet neuvoja etätyöhön ja etätyöohjeistusten laatimiseen. Kananen (2013, s. 16) neuvoo keräämään tutkimusongelman kannalta olennaista tietoa, jota analysoidaan sopivilla tutkimusmenetelmillä.

Aineiston keräämisen täytyy olla hyvin harkittua ja suunnitelmallista. Tutkimusaineiston etsintää helpotti tiedonhankinnan osuus opinnäytetyöseminaarissa. Lisäksi aineistoa löytyi paljon internetistä ja erilaisista ammattilehdistä aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Etätyöhön liittyvien tietopohjaisten kirjojen löytäminen oli melko haastavaa ja sen vuoksi teoreettinen osuus pohjautuu suurelta osin artikkeleihin ja erilaisiin internet teksteihin.

Tiedon keräämiseen voi käyttää sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimuksen keinoja (Kananen, 2013, s. 16). Käyttämällä molempia tutkimustapoja voidaan aineiston keräämisellä saada aikaan monipuolinen lopputulos. Eskola ja Suoranta (2004, s. 71) kyseenalaistavat tämän menetelmätavan. Heidän mielestä monimenetelmäisyys voi johtaa käsitteellisiin sekaannuksiin ja ristiriitojen hyväksymiseen. Tässä tutkimuksessa usean tutkimusmenetelmän käyttö syvensi tietoa.

Hirsjärven ym. (2015, s. 195) mielestä kysely on tehokas menetelmä, joka säästää aikaa ja vaivannäköä. Kananen (2011, s. 49) toteaa tutkimusongelman olevan kyselylomakkeen lähtökohta. Toiminnallisessa tutkimuksessa kyselyllä halutaan vastauksia sisällöllisiin kysymyksiin (Vilkkä & Airaksinen, 2004, s. 58–61). Kyselytutkimus osana toiminnallista osuutta oli hyvin luonteva tapa saada tarpeellinen tieto selville.

Kyselylomaketta laadittaessa tutkimusongelma täytyy olla selvillä (Heikkilä, 2008, s. 47). Sen jälkeen laaditaan kysymykset niin, että ne vastaavat tutkimusongelmaan (Vilkkä & Airaksinen, 2004, s. 58–61). Vilkkä ja Airaksinen kehottavat tekemään kyselylomakkeesta hyvin yksinkertaisen, selkeän ja houkuttelevan. Perustasoinen kysely sähköpostitse tai puhelimitse riittää (mts. 57–58). Kyselylomaketta suunniteltaessa Heikkilä (2008, s. 48) muistuttaa myös kohderyhmän huomioimisesta.

Digitalisaation myötä internetkyselyt ovat yleistyneet. Ne ovat yksinkertaisia tehdä ja niillä saadaan tavoitettua suuri vastaajamäärä nopeasti. Vastaamiseen kuluva kokonaisaika on lyhentynyt. Vastaaminen onnistui helposti sähköpostilla lähetetyn internet-linkin kautta eikä siihen kulunut 10 minuuttia kauempaa. Webropol-kysely oli helppo tehdä ja sen sai helposti usealle henkilölle internetin kautta. Kyselylomake sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä.

Tiedonkeräys toteutettiin Webropol-kyselynä internetlinkin kautta anonymisti. Kysely lähetettiin 67:lle Lapuan kaupungin työntekijälle, jotka valikoitiin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Kysely oli avoinna 24.3.–1.4.2022. Puolesta välissä kyselyä laitettiin vielä muistutusviesti, että mahdollisimman moni vastaisi. Lopulta kyselyyn vastasi 39 henkilöä ja vastausprosentiksi tuli 58 %. Toki kaikki 39 eivät vastanneet joka kysymykseen.

Kysely koostui 13 kysymyksestä, joista alussa oli strukturoituja kysymyksiä eli vastausvaihtoehdot annettiin valmiiksi. Kolme viimeistä olivat avoimia kysymyksiä, joihin toivottiin

vastaajien kertovan omin sanoin kokemuksiaan. Kysymyslomakkeesta tehtiin mahdollisimman yksinkertainen, ettei vastaaminen veisi paljoa aikaa. Hirsjärven ym. (2015 s. 195) mukaan kysely on tehokas menetelmä, joka säästää aikaa ja vaivannäköä. Vilkka ja Airaksinen (2004, s. 56) muistuttavatkin, että parhaan vastaavuuden tutkimuskysymyksiin saa, kun miettii tarkasti aineiston keräämistavat.

Strukturoiduista eli monivalintakysymyksistä on helppo tehdä kyselylomake (Kananen, 2011, s. 31). Niissä vastausvaihtoehdot ovat vaihtoehtokysymyksiä ja erilaisia asteikkokysymyksiä. Vastaaminen ja tulosten käsittely on helppoa ja nopeaa. Heikkilä (2008, s. 51) listaa eduiksi myös edellä mainitut helppouden ja nopeuden. Haitoiksi hän huomioi harkitsemattoman vastaamisen, jossa vastataan kaikkiin samalla tavalla, myös "en osaa sanoa" vaihtoehto houkuttelee.

Tämän tutkimuksen joissakin vastauslomakkeissa huomasi Heikkilän (2008, 51) mainitsemat ilmiöt, vaikka kysymyksissä oli ristiriitaisuutta keskenään. Heikkilä on listannut vielä vastausten johdattelun, vaihtoehtojen puutteen ja luokittelun epäonnistumisen. Kyselylomake pyrittiin tekemään välttämättä näitä virheitä, mutta muutamien kysymysten asetteluja olisi voinut vielä miettiä. Ilmeisesti siinä onnistuttiin, koska kyselystä tuli hyvää palautetta ja vastausaktiivisuuskin oli hyvä pienen muistuttelun jälkeen.

Tähän tutkimukseen tehty kysely sisälsi myös avoimia kysymyksiä, jotka syvensivät haluttua tietoa. Vastaajilla oli mahdollisuus kertoa omia kokemuksia ja mielipiteitä ja sitä kautta vaikuttaa ohjeistuksen sisältöön. Avoimet kysymykset sijoitettiin kysymyssarjan loppuun kuten Heikkilä (2008, s. 49) suosittelee. Kysymysten joukossa oli joitakin sekamuotoisia kysymyksiä, joihin oli mahdollisuus antaa puuttuva vastaus.

Avoimia kysymyksiä käytetään enemmän kvalitatiivisessa tutkimuksessa, mutta ne ovat hyvin yleisluontoisia. Niiden avulla on mahdollisuus saada lisätietoja tai uusia näkökulmia jo kysytyihin kysymyksiin, mutta myös spontaaneja mielipiteitä (Heikkilä, 2008, s. 49). Avoimilla kysymyksillä ei suljeta mitään vastausvaihtoehtoja pois (Kananen, 2011, s. 31).

Avoimiin kysymyksiin kaikki eivät vastanneet, kuten Heikkiläkin (2008, s. 49) toteaa niiden houkuttelevan vastaamatta jättämiseen. Avoimilla kysymyksillä annettiin mahdollisuus vaikuttaa etätyöohjeistuksen sisältöön. Vastanneet saivat kertoa, mitä hyötyä ovat kokeneet

etätyöstä ja mikä on tehnyt työnteosta etänä ongelmallista. Viimeisenä toivottiin vastaajien kertovan, millaista ohjeistusta he olisivat kaivanneet ennen etätyötä ja sen aikana.

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus määritellään tutkimustavaksi, jossa tieto esitetään numeroiden avulla (Heikkilä, 2008, s. 16). Sitä käytetään myös nimitystä tilastollinen tutkimus. Tyypillistä tälle tutkimusmenetelmälle on, että tulokset esitetään numeerisesti taulukoiden ja kuvioiden avulla. Myös tässä tutkimuksessa tuloksia esitellään kuvioiden avulla. Niillä selvennetään tekstissä kerrottuja tuloksia. Vilka (2007, s. 13–14) määrittelee tämän menetelmän kuvaavan myös muuttujien välisiä suhteita ja eroja, jotka esitetään tunnuslukuina. Kananen (2011, s. 17) mukaan mittaamisen tavoitteena on saavuttaa perusteltua, luotettavaa ja yleistettävää tietoa.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa analysointi tapahtuu joko itse kerätyn materiaalin tai valmiiden tilastoaineistojen pohjalta (Kananen, 2011, s. 17). Vilka ja Airaksinen (2004, s. 58–61) suosittelevat käyttämään määrällistä tutkimustapaa silloin, kun halutaan selittää, kuvailla, perustella tai täsmentää tutkimukseen liittyvää aihetta. Kun kohderyhmä halutaan määrittää tai saada selville puuttuvaa tietoa. He laatisivat kysymykset vastaajien kannalta, kuten tässä tutkimuksessa kysymyksillä selvitettiin vastaajien kokemuksia etätyöstä.

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus selittää käyttäytymisen ja päätösten syitä (Heikkilä, 2008, s. 16). Se pohjautuu aina erilaisiin aineistoihin ja analyysihin, joiden perustana on teoria (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 27). Tätä kutsutaan empiiriseksi tutkimukseksi. Tuomi ja Sarajärvi toteavat että, empiiristä tutkimusta tarkastellaan havaintoaineiston ja lähteiden avulla. Eskola ja Suoranta (2008, s.18) ovat huomanneet keskittymisen pieneen määrään tapauksia olevan perusteellisempaa ja tarkempaa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tärkeämpää on kuitenkin laatu, ei määrä. Kananen (2013, s. 26) pitääkin laadullista tutkimusta ”tutkimusten äitinä”.

Kvalitatiivinen tutkimus on joustava tutkimusmuoto (Kananen, 2011, s. 17). Eskola ja Suoranta (2008, s. 208) toteavat, että tutkimusasetelman suuntaa voidaan muuttaa kesken tutkimuksen aineiston analyysin, tehtyjen tulkintojen ja tutkimustekstin välillä. Tarkoituksena on kuvata ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtää toimintaa tai antaa jollekin ilmiölle teoreettisesti mielekäs tulkinta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 98). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto perustuu kirjoitettuihin teksteihin, puheisiin ja ei-numeraaliseen aineistoon (Kananen, 2011, s. 19).



Aineiston perusteella tehdään tulkintoja, joihin vaikuttavat kokemukset ja kiinnostuksen kohteet.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen tapahtuu hyvin paljon samoilla tavoilla kuin määrällisessäkin tutkimuksessa (Vilka & Airaksinen, 2004, s. 63). Silloin halutaan toteuttaa kohderyhmän ideoita. Yleisimmin kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto kerätään erilaisilla haastatteluilla, joista yleisin on teemahaastattelu. Siinä kysymykset esitetään teemoittain joko asiaan tai teemaan liittyen. Teemahaastattelu ei sopinut tähän tutkimukseen kyselyyn osallistuneiden vastaajien paljouden vuoksi.

Yleisesti olettamuksena on Eskolan ja Suorannan (1998, s. 68) mukaan, että yksi tutkimusmenetelmä kuvaisi tutkimuskohdetta ainoastaan yhdestä näkökulmasta. Monimenetelmäisessä tutkimuksessa tutkittavaa asiaa lähestytään useammasta näkökulmasta (Kananen, 2013, s. 34). Kananen (2011, s. 15–16) näkee kvantitatiivisen tutkimuksen pohjautuvan kvalitatiiviseen tutkimukseen. Hänen mukaansa nämä tutkimustavat täydentävät toisiaan ja tutkimuksesta tulee syvällisempi. Näin saadaan vahvistusta tutkimukselle eri tutkimusmenetelmien käytöstä. Kananen suosittelee monimenetelmäisen tutkimuksen ymmärtämiseksi käyttämään erilaisia lähestymistapoja, tiedonkeruumenetelmiä ja analyysimenetelmiä. Näin tutkimuksesta saadaan parempi ja monipuolisempi kokonaiskuva.

Tutkimus toteutettiin käyttäen sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusta. Tällaista tutkimusta nimitetään monimenetelmäiseksi tutkimukseksi (Vilka, 2007, s. 61). Joissakin yhteyksissä sitä kutsutaan myös triangulaatioksi tai mixed method research -menetelmäksi (MMR). Tässä tutkimuksessa päädyttiin monimenetelmäiseen tutkimustapaan aiheen henkilökohtaisten mielipiteiden vuoksi. Haluttiin saada yksilökohtaisia mielipiteitä ja kokemuksia etätyöstä ja etätyöohjeistuksesta. Parhaiten tietoa sai kyselyllä, jossa voi anonyymisti kertoa tuntemuksiinsa.

Toiminnallisen tutkimuksen tästä tekee uuden ohjeistuksen laatiminen kyselyn avulla. Vilka ja Airaksinen (2004, s. 61) toivovatkin kysymysten ja vastausten johdattavan tutkittavaan asiaan. Kysely täydensi ohjeistusta, mikä selvensi monia asioita toimeksiantajalle ja epäselviä asioita pohdittiin yhdessä henkilöstöpäällikön kanssa.

Alastalo ja Borg (2010) uskovat, että tutkimusta voidaan analysoida usealla eri tavalla riippuen tutkimustavasta. Kyselytutkimusten analysointi tapahtuu yleensä tunnuslukujen,

kuvioiden ja taulukoiden avulla. Yleisimpiä tunnuslukuja ovat lukumäärät, prosenttiosuudet ja keskiarvot. Avovastausten analysointi on ongelmallisempaa (Eskola & Suoranta, 2008, s. 145). Niiden tulkinnassa rajana on tutkijan mielikuvitus.

Tämän tutkimuksen analysointi tapahtui luvuilla ja prosenttiosuuksilla. Sen syvällisempää numerotietouteen perustuvaa tarvetta ei ollut. Vastauksia tulkittiin määrällisesti kyselyn pohjalta ja avovastauksilla siihen saatiin laadullisuutta, joita lisättiin väleihin. Näin kyselyn tuloksiin tuli enemmän tietopohjaa. Tutkimustuloksia on käsitelty teemoittain eli aihealueittain. Samaan asiaan liittyvät vastaukset on yhdistetty ja mukaan on lisätty kommentteja avovastauksista.

Tutkimusraportti tehdään lopuksi tiedonkeruun ja analysoinnin jälkeen (Heikkilä, 2008, s. 71). Sen perusteella arvioidaan tutkimuksen onnistuminen. Huonolla tai epäselvällä raportoinnilla saa pilattua koko tutkimuksen (mts. 178). Tutkimuksessa luonne ja laajuus vaikuttavat raportointitapaan (mts. 71).

Tutkimuksista halutaan saada luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa (Kananen, 2013, s. 118). Sen vuoksi tutkimusta arvioidaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Tutkimustulosten reliabiliteetista iso osa on toistettavuus (Hirsjärvi ym. 2015, s. 231). Se tarkoittaa, että sama kysely uudelleen tehtynä antaisi samat tulokset. Validiteetin tarkoitus on mitata tarvittavaa tietoa (Hirsjärvi ym., 2015, s. 231). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa arvioidaan aina reliabiliteettia ja validiteettia, kun taas kvalitatiivisessa tutkimuksessa ne eivät ole niin oleellisia. Monimenetelmäisessä tutkimuksessa niiden arviointia vaaditaan erilaisten tutkimistapojen ja -tulosten vuoksi.

Tutkimuksen reliabiliteetilla pyritään saamaan samat tulokset jokaisella kyselykerralla eikä sattumanvaraisia tuloksia tulisi (Heikkilä, 2008, s. 187). Sisäisellä reliabiliteetilla on mahdollista saada samat tulokset useampaan kertaan, kun taas ulkoista reliabiliteettia voidaan käyttää toisiin tutkimuksiin saaden samat vastaukset. Mikäli reliabiliteetti on korkea eri mittauskerroilla ja eri mittajilla, myös validiteetti on korkea. Heikkilä (s. 30) muistuttaa, että tutkimuksen teossa on oltava kriittinen ja tarkka, ettei missään vaiheessa tulisi virheitä. Tulosten luotavuuteen tarvitaan tarpeeksi suuri ja edustava otos (mts. 187).

Tämän tutkimuksen reliabiliteetti ei ole kovin luotettava. Vaikka vastaus aktiivisuus nousi yli 50 prosentin, osa kysymyksistä koski viimeisen kahden vuoden etätyökokemuksia korona-ajalta, mikä vaikuttaa siihen, että tulokset muuttuisivat uudessa kyselyssä. Kysymyksiin

vastattiin omien tuntemusten ja kokemusten perusteella ja ne voivat muuttua hyvinkin lyhyessä ajassa. Saman etätyökyselyn uusiminen ei suurella todennäköisyydellä toisi samanlaisia tuloksia.

Validiteetissa tutkimuksessa mitataan vain tarkoitettua mittausta (Heikkilä, 2008, s. 29–30; 186–187). Yleensä näissä ei tule systemaattisia virheitä eli mittaustulokset ovat pääsääntöisesti oikein. Validiteetti varmistetaan huolellisella suunnittelulla ja hyvällä tiedonkeruulla. Tiedonkeruussa on huomioitava tutkimusongelma oikeilla tutkimuskysymyksillä. Validiteettia lisää perusjoukon selkeä määrittely, riittävän laaja otanta sekä korkea vastausprosentti. Hirsjärvi ym. (2015, s. 233) uskoo useamman tutkimusmenetelmän tarkentavan validiteettia.

Toiminnallisessa tutkimuksessa pyritään muuttamaan tutkittua todellista tietoa (Jyrkämä, 2010). Käytössä on useita erilaisia menetelmiä ja aineistoja, eikä se ole sidottuna tiettyyn teoriaan. Tämän tutkimuksen avulla koottiin, tutkitun ja uuden tiedon pohjalta, Lapuan kaupungille sopiva ja paras mahdollinen ohjeistus.

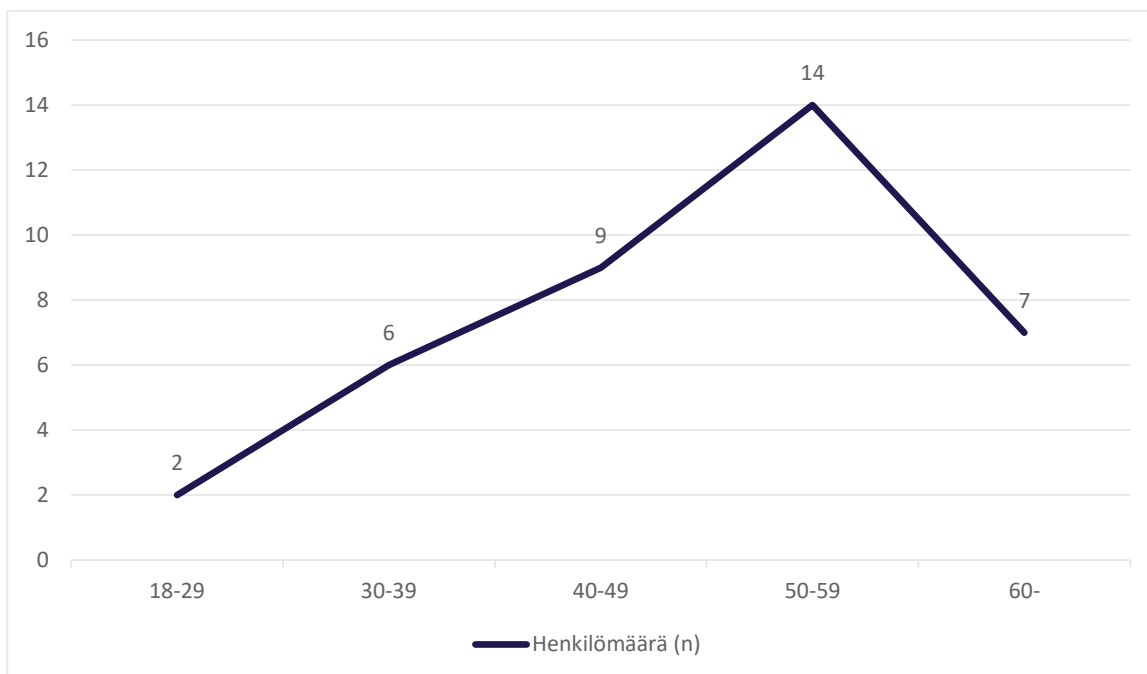
## 4 TUTKIMUSTULOKSET

### 4.1 Taustakysymykset

Kysely lähetettiin 67:lle kaupungin työntekijälle, 40 naiselle ja 27 miehelle. Naisista vastauksen antoi 30 ja miehistä vain 8, yksi ei halunnut tuoda julki sukupuoltaan. Suhteessa miehiin naiset olivat aktiivisempia vastaamaan kyselyyn.

Vuoden 2020 tilastoissa kuntasektorilla etätyön tekemisen osuus kasvoi 10 prosentista 16 prosenttiin (Leskinen, 2021). Tilastokeskuksen (Sutela & Pärnänen, 2021a, s. 12) tutkimuksessa naisten osuus etätyöntekijöistä on 48 % ja miesten 52 %. Luvut ovat pysyneet samoina verrattaessa aikaan ennen koronaa.

Ikäjakaumalla haluttiin nähdä minkä ikäiset työntekijät Lapuan kaupungilla tekevät etätyötä. Myös tähän kysymykseen tuli 38 vastausta. Kuviosta 2 nähdään, että suurin osa etätyössä olevista vastaajista on 50–59-vuotiaita. Yhtenä syynä tähän voi olla yleinen koronatilanne.



Kuvio 2. Vastaajien (n=38) ikäjakauma.

Vaikka ikäjakaumassa painottuu ikäluokka 50–59 vuotta, tätä tulosta ei tule yleistää koko organisaatioon. Kysely lähetettiin tarkasti valikoiduille työntekijäryhmälle ja heidän ikäjakumaansa ei tiedetä. Suuret ikäluokat ovat jäämässä tai jääneet jo eläkkeelle, joten heidän määränsä yli 60-vuotiaissa on siksi laskemaan päin. Vuonna 2021 Tilastokeskuksen (Sutela

& Pärnänen, 2021a, s. 12) tutkimus etätyöntekijöiden ikä noudattelee samanlaista käyrää, mutta siinä huippu osuu 35–44-vuotiaiden kohtaan.

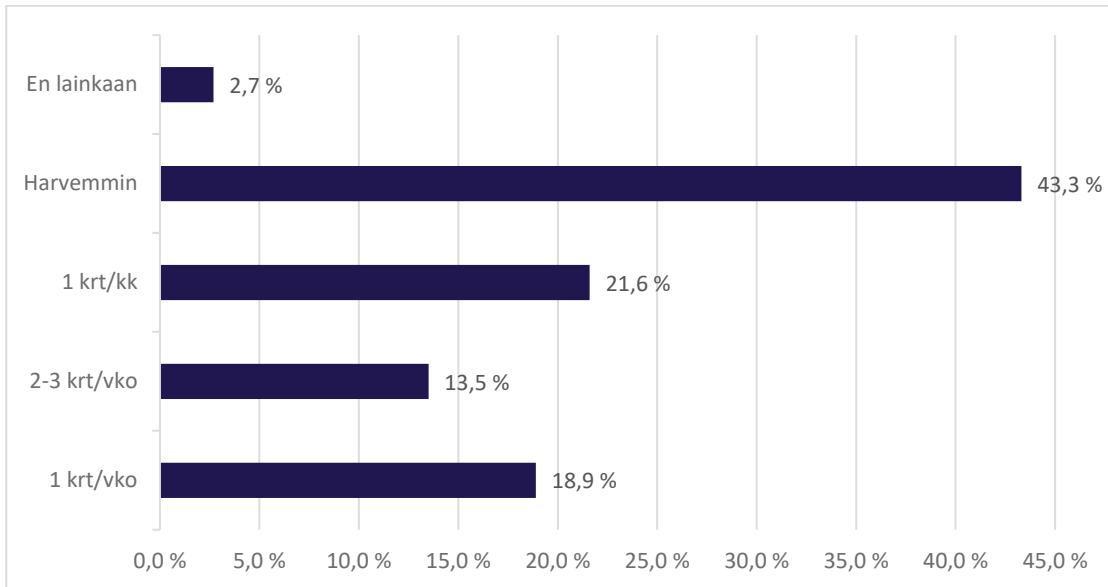
Kolmas taustakysymys koski asemaa toimipisteellä eli onko esimiesasemassa vai työntekijänä. Esimiesten osuus oli 15 eli 38,5 % ja työntekijöiden 24 eli 61,5 %. Tällä kysymyksellä haluttiin saada tietoon, kuinka etätöiden tekeminen jakaantuu esimiesten ja työntekijöiden suhteen. Tilastokeskuksen (Sutela & Pärnänen, 2021a, s. 14–15) mukaan vuonna 2021 julkisella sektorilla tavalliset palkansaajat olivat useimmiten naisia. Kuitenkin tilaston mukaan etätöissä olleita työntekijöitä oli vain 3 % ja loput ylempiä tai alempia toimihenkilöitä. Tässä tutkimuksessa vastaajista 20 oli palkansaaja naisia eli prosentuaalisesti hieman yli puolet. Vastaavasti miehiä oli 4.

## 4.2 Etätöiden yleisyys

Etätöitä viimeisen kahden vuoden aikana oli tehnyt 39 vastaajasta 35. Prosentuaalisesti etätöissä on ollut 89,7 %. Keskimääräisesti Tilastokeskuksen (Sutela & Pärnänen, 2021a, s. 26) mukaan etätöitä teki 42,5 % vuoden 2020 aikana.

Perusteluina sille, ettei ole tehnyt etätöitä, oli ohjelmien toimimattomuus, ei ollut sopivia työtehtäviä, ei ollut sovittu esimiehen kanssa tai ei vaan sovi ideologiaan. Myös avovastauksista tuli ilmi, että ohjelmat tai yhteydet eivät toimineet kaikilta osin. Eräs vastaaja kertoi alussa olleiden ongelmien jälkeen kaiken toimivan nyt moitteettomasti.

Etätöiden tekemisestä ei näytä ainakaan vielä tulleen uusi normaali Lapuan kaupungin työntekijöiden keskuudessa. Kuten kuviosta 3 huomaa, että etätöitä tehdään harvemmin. Sen osuus oli 16 henkilöä 37:sta vastanneesta. Kerran viikossa etätöitä tekee 7 henkilöä ja 2–3 kertaa viikossa 5 henkilöä. Kerran kuukaudessa etätöissä on 8 henkilöä ja yksi ei tee lainkaan etätöitä. Kaksi jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Tulokset ovat hieman ristiriitaiset, edellisen kysymyksen kanssa, koska siinä 4 ilmoitti, ettei ole tehnyt etätöitä viimeisen kahden vuoden aikana.

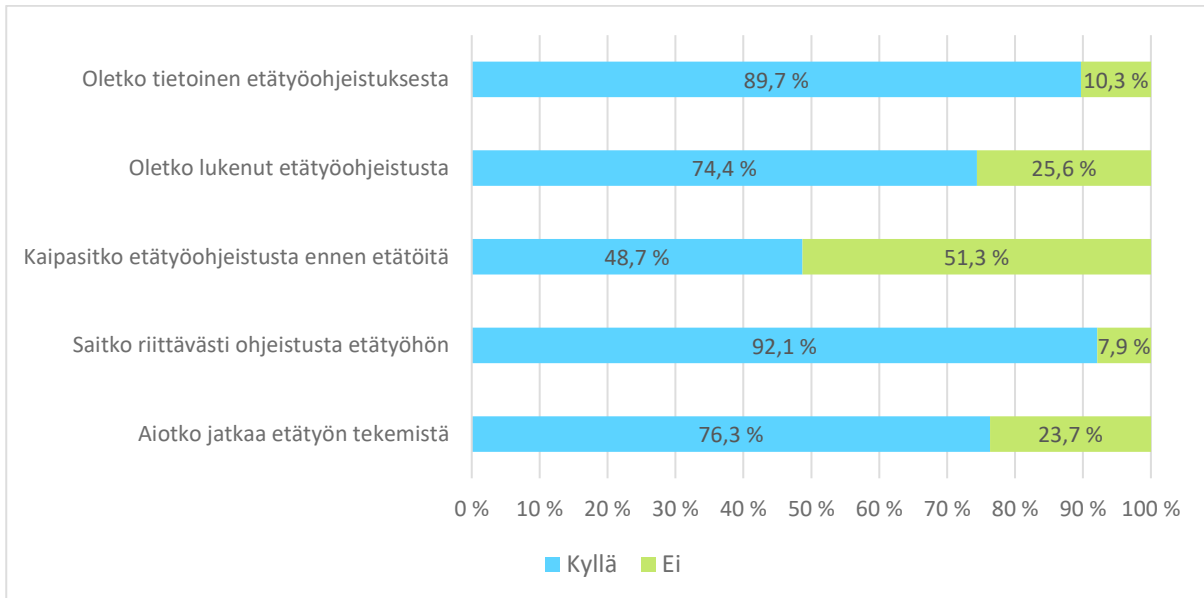


Kuvio 3. Kuinka usein teet etätöitä (n=37)?

Tämä kuvio selventää kuinka usein etätöitä tehdään. Kuvastaako tämä mahdollisesti sitä, ettei ohjeistus ole ollut riittävää etätöiden tekemiseen ja sen vuoksi etätöitä tehdään harvemmin? Tämä puoltaa ohjeistuksen tekemistä, koska etätö ei ole joka viikkoisesti useimpien työntekijöiden arjessa, niin ohjeistusta tarvitaan muistuttamaan etätöiden eri käytänteistä.

### 4.3 Etätöohjeistuksen käyttö

Seuraavassa kysymyksessä haluttiin tietää, kuinka laajasti etätöohjeistuksesta tiedetään ja kuinka sitä käytetään. Siinä oli viisi erilaista väittämää, joihin vastattiin kyllä tai ei. Kysymykset koskivat viimeistä kysymystä lukuun ottamatta etätöohjeistusta ja sen käyttöä. Kuviossa 4 on kuvattuna prosentuaalisesti vastausten jakauma. Vastauksia tuli kaikkiaan 39.



Kuvio 4. Etätyöohjeistuksen käyttö (n=39).

Vastauksissa on jonkin verran ristiriitoja. Neljä eli 10,3 % vastanneista ei ollut tietoisia koko etätyöohjeistuksesta. 35 vastaajaa oli tietoisia ohjeistuksesta, mutta vain 29 heistä oli lukenut sen. Etätyöohjeistusta kaipasi ennen etätöitä noin puolet. Kuitenkin he ilmoittivat saaneensa riittävästi ohjeistusta. Vastanneista vain kolme ei ollut saanut riittävästi ohjeistusta etätyön tekemiseen. Tämän mukaan ohjeistusta tarvitaan jossain määrin. Avovastauksissa tuli toive, että saisi jonkinlaista tarkistuslistaa, mitä tarvitaan ja mitä pitää huomioida, että etätyö onnistuu.

Tsekkauslista, mitä tarvitaan, että etätyö onnistuu. Tarpeellisten liittymien avaus helppoa > opastus, ei vain tunnukset.

Yleisten etätyöohjeiden läpikäynti (esim. leimauskäytännöt ja tietoturva-asiat) kaikkien etätyötä tekevien henkilöiden kanssa olisi varmasti ollut paikallaan esim. johtoryhmien kokouksessa.

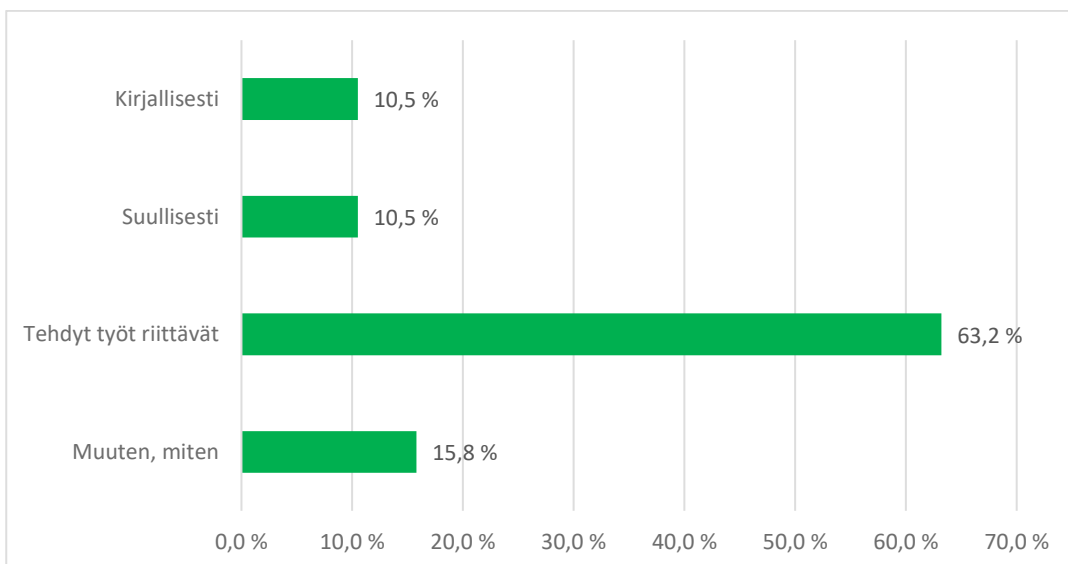
Lisäksi kysyttiin etätyön tekemisestä jatkossa, johon 29 eli 76,3 % vastasi aikovansa jatkaa etätöitä. Sitä ei eroteltu, haluaako tehdä osittain vai jatkuvasti etätyötä. Elinkeinoelämän valtuuskunnan tutkimuksen (Kurronen, 2021) mukaan 39 % etätyötä tehneistä haluaisi jatkaa etätöiden tekemistä myös tulevaisuudessa ainakin osittain ja 22 % olisi valmis siirtymään kokonaan tai lähes kokonaan etätöihin. Tätä tutkimusta vasten Lapuan kaupungilla ollaan hyvin myönteisiä etätyötä kohtaan. Eräs vastaaja piti etätyötä positiivisena kokemuksena, kun taas toinen oli päinvastaista mieltä.

Kokemus etätyöstä oli kuitenkin positiivinen. Myös tulevaisuudessa voin tehdä etätyötä, jos työtehtävät ovat sellaisia, että etätyö sujuu kotoa käsin luontevasti.

En tee enää etätöitä, muuta kuin jos on pakko, tulen mieluummin työpaikalle.

#### 4.4 Etätyön raportointi

Etätyöpäivistä raportoidaan esihenkilölle ja kuviossa 5 on kuvattuna millä tavalla kyselyyn vastanneet raportoivat. Vastauksia tuli 38 eli yksi ei vastannut lainkaan. Suurin osa vastaajista kertoi tehtyjen töiden riittävän. Neljä henkilöä raportoi suullisesti ja neljä kirjallisesti, kuusi kertoi raportoivansa jollain muulla tavalla. Kuudesta kolme kertoi kirjaavansa Populus-henkilöstöhallinto-ohjelmaan, samalla kun hakee etätyöpäivää. Lisäksi yksi vastaaja kirjoittaa kalenteriin ja yhdellä vastaajalla ei ole tarvetta raportoida.



Kuvio 5. Miten raportoit etätyöpäivistä (n=38)?

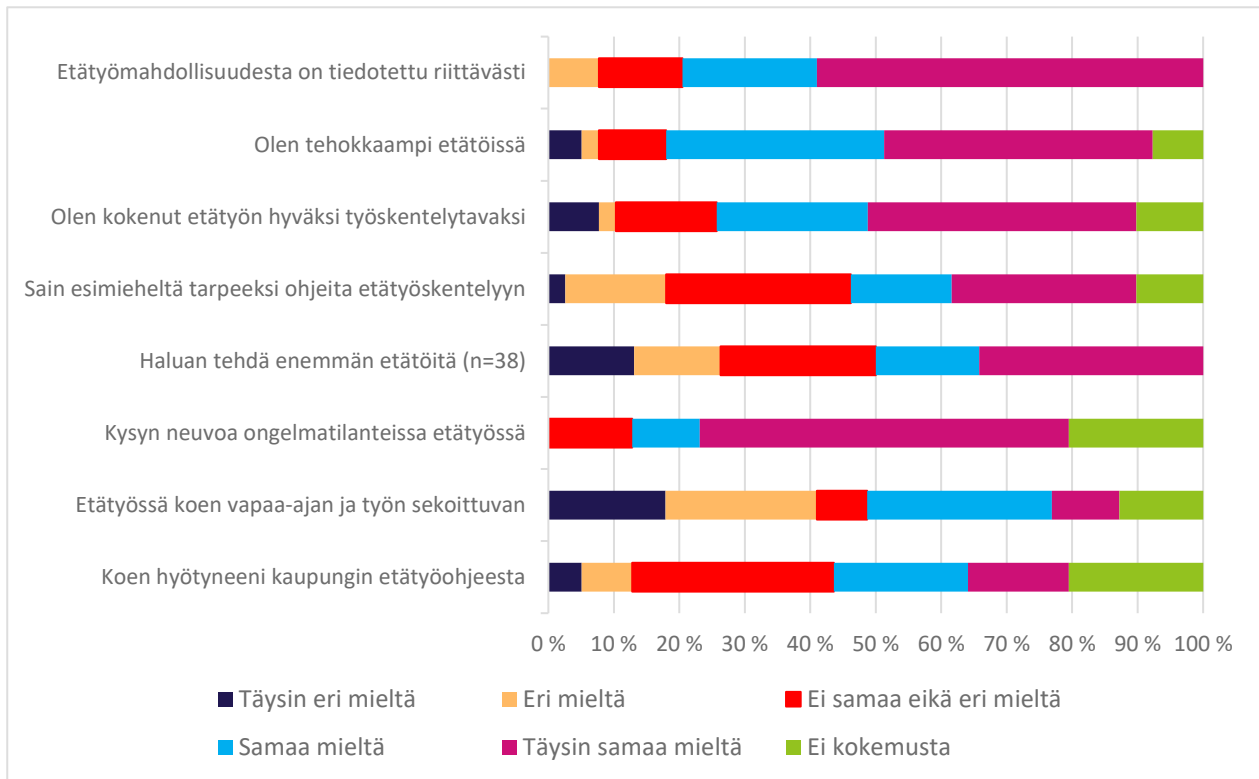
Pääsääntöisesti Lapuan kaupungilla luotetaan työntekijöihin ja työt hoituvat ilman digitaalista seuranta. Tämä on kaupungin linjaus myös lähitulevaisuudessa.

#### 4.5 Etätyö kokemuksena

Kuvioissa 6 ja 7 on kuvattuna erilaisia väittämiä, joihin piti valita vaihtoehto väliltä 1=täysin erimieltä ja 5=täysin samaa mieltä. Lisäksi yhtenä vaihtoehtona oli että, 6=ei kokemusta. Tuloksia on analysoitu siten, että täysin samaa mieltä olevat ja samaa mieltä olevat on



yhdistetty. Samoin on tehty täysin eri mieltä ja eri mieltä oleville. Tähän kysymykseen vastasi 39 henkilöä kolmea kohtaa lukuun ottamatta. Näihin kohtiin on merkitty n=38.



Kuvio 6. Miten etätyö on koettu (n=39)?

Yleisesti etätyöstä ja sen tekemisen mahdollisuudesta on tiedotettu onnistuneesti. Useimmat olivat tietoisia oppaasta ja suurin osa vastanneista oli lukenutkin sen, mutta todellista hyötyä vastanneista koki saaneensa vain kolmasosa. Puolet vastaajista ei kaivannut etätyöohjetta ja etätöiden aloittaminen sujui ongelmitta. Vastaajat eivät välttämättä ole vastanneet loogisesti kysymyksiin, mutta tuloksellisesti näyttää loogiselta. Kuviossa 4 näkyy, että riittävän ohjeistuksen sai 35 vastaajaa. Nyt, kun kysyttiin uudestaan, saiko esimieheltä riittävästi ohjeistusta vain 17 koki saaneensa tarpeeksi ohjeita etätyöhön.

Vastaajista 26 kysyy neuvoa ongelmatilanteissa, mutta vain 24 saa apua. Ohjeistukseen lisättiin esihenkilön välttämättömyys olla tavoitettavissa tai nimetä henkilö, joka voi tarvittaessa auttaa. Yllättävän moni oli merkinnyt, ettei ole kokemusta. Vastaajista 8 ei kysynyt neuvoa, vaikka olisi tarvinnut ohjeistusta. Vastaajista 7 ei ole kysynyt apua ongelmatilanteissa, kuitenkin yhteydenpito esimiehen kanssa toimi puolella vastaajista ja kukaan ei ollut täysin sitä mieltä, ettei yhteydenpito toimisi.

Vastaajista 29 koki olevansa tehokkaampia etätöissä kuin työpaikalla ja 31 mielestä etätö on myös tehokas tapa työskennellä. Myös avovastauksissa moni koki etätöiden tehokkaana työtapana. Etätö on tehokkaampaa, kun ei ole häiriötekijöitä, töitä pystyy tehdä keskeytyksittä kaikessa rauhassa ja töihin keskittyminen on parempaa. Toisaalta etätöissä keskittyminen koettiin haastavaksi siinä vaiheessa, kun lapset tulevat koulusta. Etätöiden tekeminen on kuitenkin vapaaehtoista, vaikka pandemian aikana siitä tuli työpaikkakohtaisesti jossain määrin pakollista. Tämä saattaa johtaa työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen.

Etätö on tehokasta, kun ei ole avokonttorin häiriötä ympärillä.

Työtä saa tehdä rauhassa ilman turhia ylimääräisiä keskeytyksiä.

Pystyy keskittymään paremmin työntekoon ja työnteko on paljon tehokkaampaa.

Hyvä vaihtoehto välillä myös työhyvinvoinnin kannalta.

Työn ja vapaa-ajan koki sekoittuvan 15 vastaajaa ja lähes saman verran vastanneista koki, että työ ja vapaa-aika eivät sekoitu keskenään. Avovastauksissa työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koettiin pääasiassa positiivisesti. Myös vapaus suunnitella päivän kulku ja mahdollisuus joustaa tarvittaessa koettiin etätöissä hyvänä asiana. Muutama vastaaja oli kuitenkin huomionnut työn ja perhe-elämän välisen rajan hämärtyvän.

Pystyy olemaan lasten kouluun lähettämässä, vastaanottamisessa ja välipala ruokailussa apuna.

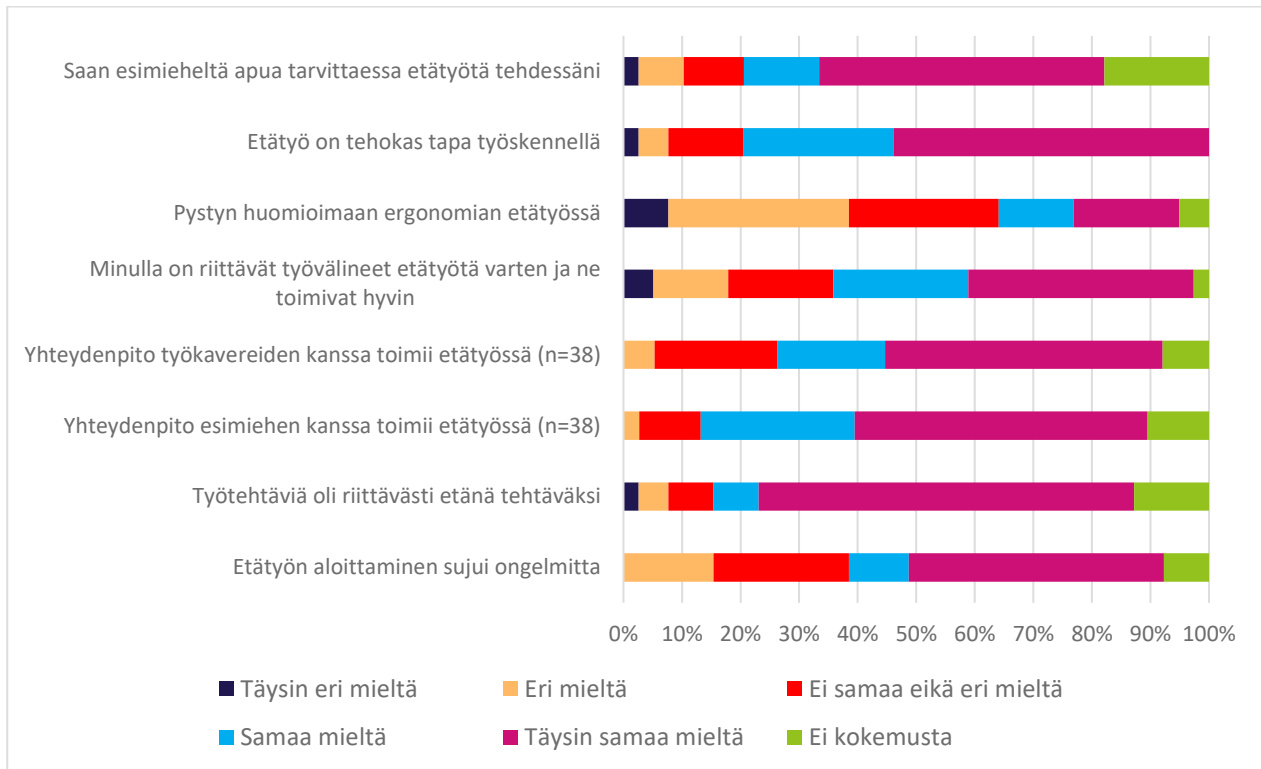
Työaika ja arki sekoittuu helposti.

... työpäivän lopettaminen venyy enemmän kuin lähitöissä.

Etätö koetaan pääsääntöisesti hyväksi työtapaksi. Samaa linjaa noudattaa halu tehdä enemmän etätöitä. Myös kuviossa 4 olleen kysymyksen, "Aiotko jatkaa etätöiden tekemistä?", vastaukset olivat samansuuntaisia. Kuviossa 7 tulee ilmi, että etätöiden aloittaminenkin sujui suurimmaksi osaksi melko mutkattomasti.

## 4.6 Etätyön toimivuus

Kuviossa 7 väittämät koskivat enemmän toimivaan etätyöhön vaikuttavia asioita, kuten yhteydenpitoa, työvälineitä ja ergonomiaa.



Kuvio 7. Etätyön toimivuus (n=39).

Vastaajista 28 koki työtehtävien määrän sopivaksi. Useat vastaajista totesivat etätyön sopivan vain osaan työtehtävistään, jolloin etätyön tekeminen rajoittuu huomattavasti. Avovastauksissa ongelmaksi oli koettu asiakaspalvelun tekeminen etätyönä. Vaikka muiden työtehtävien tekeminen onnistuisi etänä, niin asiakaspalvelu kuormittaisi työpaikalle jääneitä työntekijöitä. Kenenkään etätyöskentely ei missään nimessä saa kuormittaa muita työntekijöitä.

Mielestäni suurin ongelma etätyössä on kuitenkin tällä hetkellä se, että kun henkilö ei olekaan paikalla, niin tämä saattaa kuormittaa sitten paikalla olevia henkilöitä enemmän. Esimerkkinä asiakaspalvelu.

Yhteys esihenkilöön on toimiva 29 vastaajalla ja työkavereihin 25 vastaajalla. Yhteydenpito kysymyksiin vastasi 38 henkilöä. Kuten Kuvio 6 nähtiin useimmat vastaajat kysyvät neuvoa ja pitävät näin ollen yhteyttä joko esihenkilöön tai työkavereihin. Yhteydenpito tuo kaivatua sosiaalisuutta yksinäiseen arkeen. Tämä ehkäisee osaltaan mielenterveysongelmien lisääntymistä. Tästä kerrotaan enemmän kohdassa 4.3.8 yhteydenpito etätyössä.

Ergonomiassa koettiin suuria puutteita. Kuviosta 7 nähdään, että ergonomiaa on melko vähän huomioitu etätyössä. Vain 7 vastaajista pystyi täysin huomioimaan ergonomian etätyöpaikassaan. Kuviosta 8 nähdään että säädettävä työtuoli on 8 vastaajalla ja säädettävä työpöytä on vain 3 vastaajista. Toisaalta kolmasosalla ei ollut tai he eivät kokeneet olevan ongelmia ergonomian kanssa. Useat vastaajat kokivat ongelmaksi työergonomian.

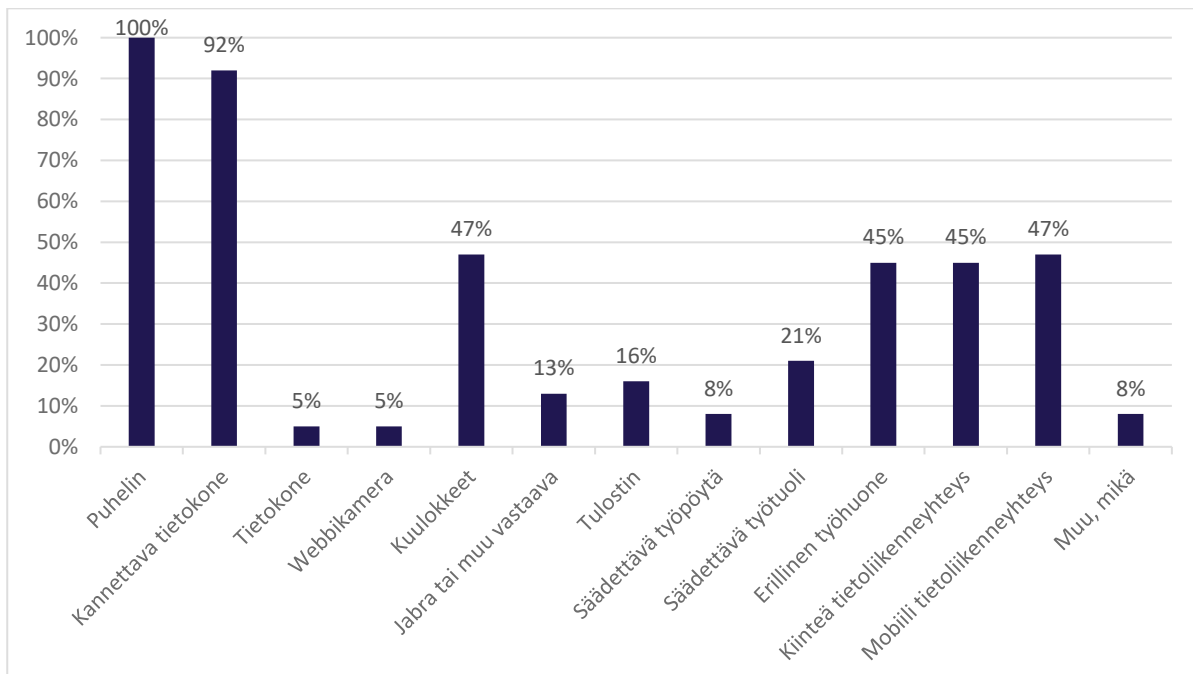
Työergonomia ja työtilat eivät ole hyviä.

Työpöytä ja -tuoli ovat kotona ergonomisesti huonommat.

Työergonomiassa parantamisen varaa.

#### 4.7 Työvälineet

Etätyö ei onnistu, ellei ole käytössä tarvittavia työvälineitä. Vastauksen antoi 38 henkilöä ja vastausvaihtoja sai valita niin monta kuin oli tarpeen. Työpuhelin oli kaikkien vastaajien käytössä. Kuviosta 8 nähdään tarkemmin, miten muiden etätyövälineiden käyttö jakautui.



Kuvio 8. Käytössä olevat etätyövälineet (n=38).

Kohtaan muu vastauksiksi tuli VPN kahdelta vastaajalta ja yksi kertoi käyttävänsä omaa tietokonetta. Pääsääntöisesti etätöihin saa puhelimen, kannettavan tietokoneen ja kuulokkeet.

Pääsääntöisesti kaikki kaupungin työntekijät tarvitsevat etätöitä tehdessään jonkin sovelluksen, joka vaatii salausta. Oman tietokoneen käyttöä ei suositella tietoturvaongelmien vuoksi.

Kuviossa 8 huomio kiinnittyy tulostimeen, koska yleisesti kaupungin ohjeistus on, että omaa tulostinta ei saa käyttää etätöissä. Kuitenkin 6 ilmoitti käytössä olevan tulostimen. Kuitenkaan kaupungilta ei ole mahdollisuutta saada tulostinta kotiin, koska ongelmien ilmaantuessa tietohallinnon työmäärä kasvaisi liian suureksi. Moni koki ongelmaksi juuri tulostimen puutteen, kun ei voi kotona tulostaa ja sen vuoksi täytyy käydä työpaikalla. Etätö ei onnistu siinä muodossa kuin sen tarkoitus on.

Joudumme tulostamaan paljon papereita mutta joudumme tulostamaan toimistolle. Oma tulostin helpottaisi paljon työntekoa.

Tulostinta ei ole käytössä.

Kotona ei ole tulostinta.

Työvälineongelmaksi koettiin myös kannettavan tietokoneen näyttö. Näytön koko on pieni verrattuna siihen, että työpaikalla on käytössä kaksi näyttöä.

Kotona ei ole kahta isoa näyttöä, on vain kannettavan näyttö.

Tarvittaisiin kahta näyttöä ja tulostinta, jolloin työskentely olisi helpompaa.

Etäyhteyksissä koettiin ongelmia. Internetyhteytenä ovat jokaisen etätöitä tekevän kotiyhteydet eli ne on jokaisen hoidettava itse, mutta tarvittaviin ohjelmiin ja tiedostoihin pääseminen oli ongelmallista useammalla. Näissä tapauksissa on voinut VPN-käyttölupa unohtunut hakea tai siitä ei ole esihenkilö tiedottanut, että sellainen tarvitaan. Mahdollista on, ettei kaikkia ohjelmia saada toimintaan muualla kuin toimipisteellä. Paljon harmiteltiin sitä, että vaikka ohjelmat toimivatkin hyvin, niin tarvittavat paperit saattoivat jäädä työpaikalle tai tulee yhtäkkäinen tarve jonkin tiedon tarkistamiseen. Tämä on varmaan suurimpia ongelmia etätöissä ennen kuin siirrytään täysin paperittomaan toimistoon.

Alkuaikoina ei pystynyt samoissa määrin käyttämään kaikkia ohjelmia ja työt piti tallentaa muistitikulle. Nyt tämä asia on kunnossa ja etäyhteys toimii hyvin.

...liian pienet oikeudet tarvittaviin ohjelmiin ja palvelimelle.

Kaikkia ohjelmia ja tietoja (paperi) ei voinut käyttää.

Monet vielä paperilla olevat ”arkistot” ovat vain työpaikalla käytettävissä.

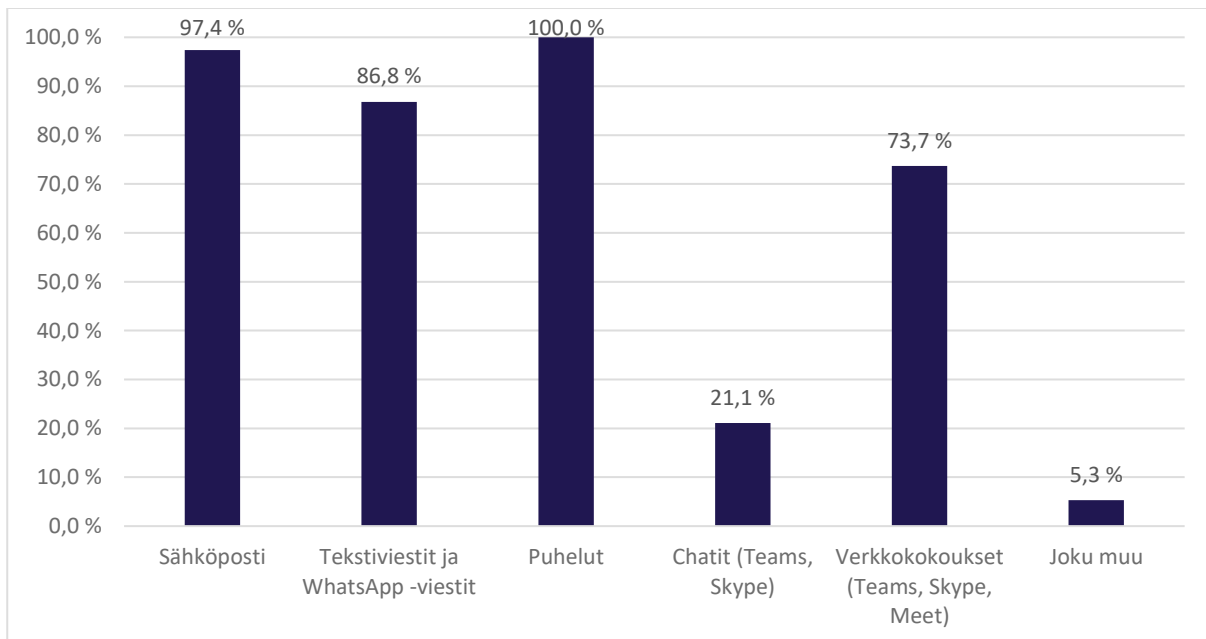
Joskus tarvittavat paperit tai tiedostot ovatkin jääneet työpisteelle tai ei ole kaikkea aineistoa kotona saatavilla.

Eräs vastaaja toivoi ohjeistukseen ohjetta siitä, miten saa ohjelmat toimimaan.

Miten saa kaikki etäohjelmat toimimaan myös kotoa käsin. Mikä vaati erikoisohjelmien asentamista.

#### 4.8 Yhteydenpitovälineet etätyössä

Yhteydenpito esihenkilöön ja työkavereihin tapahtuu etätyössä erilaisia viestintävälineitä käyttäen. Aiemmin kuviossa 7 käytiin läpi, keneen pidetään yhteyttä etätyössä. Nyt kuviossa 9 on esitetty viestintävälineet ja niiden käyttäjien osuudet prosentteina. Tähän kysymykseen vastasi 38 henkilöä.



Kuvio 9. Viestintävälineet etätyössä (n=38).

Kaksi vastasi yhteydenpitovälineeksi joku muu. Näissä oli vielä lisäksi yhdessä työstettävät Drive-dokumentit ja Zoom. Digitalisaation aikana yhteydenpito on helppoa. Kuviosta huomaa,

että sähköposti, puhelin, tekstiviestit ja WhatsApp -viestit sekä verkkokokoukset ovat paljon käytössä. Sutela ja Pärnänen (2021a, s. 29) ovat tutkineet digitaalisten sovellusten käyttöä koronakriisin aikana. Vuonna 2021 pikaviestintävälineiden eli puhelimen, WhatsApp- ja tekstiviestien sekä erilaisten chattien käytön osuus oli 80 %. Lisäksi virtuaalisiin tapaamisiin ja kokouksiin käytettyjen välineiden osuus oli 72 %.

Kuvion 7 kohdalla kysyttiin jo yhteydenpidon toimimisesta esihenkilöön ja työkavereihin, missä todettiin yhteydenpidon toimivan työasioissa melko hyvin. Muuta kanssakäymistä kaivattiin kuten kahvipöytä- ja käytäväkeskusteluja. Nyt ne on korvattu sähköposti- ja WhatsApp-viesteillä. Kuitenkin moni vastaajista kaipasi sosiaalista kanssakäymistä. Jokapäiväinen viestintä työkavereiden kanssa pitää sosiaalisuutta yllä. Yhteyttä voi pitää päivittäisillä virtuaalisilla kahvitauoilla ja muilla ei-virallisilla tapaamisilla työkavereiden kesken.

Sosiaalisten suhteiden ylläpito on erityisen tärkeää etätyöaikana, kun niitä ei muuten työpäivän aikana tule. Etätyötä on tehty kovin vähän aikaa, eivätkä sosiaaliset suhteet ole vielä suuremmin vaikuttaneet vastaajiin. Etätyön jatkuessa pidempään vaikutus voi tulla selvemmin esille, esimerkiksi mielenterveysongelmina. Vastaajista kaksi koki ongelmaksi työkavereiden puutteen ja yksi vastaaja kaipasi sosiaalisuutta.

Puuttuu mahdollisuus selvittää työkavereiden kanssa ongelmatilanteissa.

Joitain ongelmatilanteita on helpompi selvittää ”naamatusten” kuin puhelimen välityksellä.

Ei tule sosiaalisuutta.

#### **4.9 Kokemuksia etätyöstä**

Aiempien kysymysten lisäksi vastaajien oli mahdollista kertoa omin sanoin, miten ovat hyötäneet etätyöstä. Vastauksia kertyi 33 kappaletta. Kyselyn aikaisemmat vastauksetkin antoivat viitteitä siitä, että etätyö koettiin positiivisena työmuotona ja toi vaihtelua arkeen. Vastauksissa oli hyviä havaintoja, joihin ei kyselylomakkeessa ollut kiinnitetty huomiota. Lainauksissa ei ole kaikkia kommentteja, vaan niistä on valikoitu vain muutamia.

Matkakustannusten säästöt vaikuttivat jopa 10 vastaajan etätyön tekemiseen. Pari vastaajaa oli huomionnut matkoista syntyvät ajan säästöt. Silloin ei tarvitse aamulla lähteä aikaisin vaan

ehtii laittamaan lapset kouluun. Toiselta paikkakunnalta työmatkat venyvät jopa tunnin mittaisiksi. Työmatkan jäädessä pois aikaa jäi myös liikunnalle. Vastaajista kaksi oli huomionnut laajemmin etätyön vaikutuksen ympäristötekona.

Matkakustannusten ja ajan säästö.

Kun työmatka on yhteen suuntaan 86 km säästyy energiaa ja aikaa.

Pitkähkön työmatkan jäädessä etäpäivinä pois, jää enemmän aikaa myös liikuntaan ja omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen.

...työmatkoihin ei kulu niin paljon aikaa (ja rahaa ja on myös ympäristöteko) ...

Etätyö koettiin hyväksi ja joustavaksi vaihtoehdoksi erilaisten suunnittelutöiden, kirjallisten töiden ja valmistelujen osalta. Samoin erilaiset palaverit ja kokoukset haluttiin tehdä etänä. Näissä tilanteissa etätyö on hyvä vaihtoehto, mutta jos työpaikan ilmapiiri ja luottamus esihenkilön ja työkavereiden kesken ei ole kunnossa voi etätyö aiheuttaa lisää kateutta.

Asiantuntijatyypiset työtehtävät, kirjalliset tehtävät ja valmistelut, koulutukset ja pääosin etänä pidettävät kokoukset (eri hankkeiden ohjausryhmät, työyhteisön sisäiset kokoukset, valtakunnalliset yhteisfooromit) onnistuvat erittäin hyvin etänä.

Etätyöt tuovat työhön joustavuutta ja se helpottaa arkea. Mikäli työpäivälle on tiedossa esim. verkossa tapahtuva koulutus tai päivälle on ollut itsellä listalla tietokoneella tehtäviä töitä, saa ne hyvin hoidettua kotoa käsin.

Työntekijää pidetään laiskana, kun ei ole toimistolla höpöttelemässä joutavia vaan tekemässä töitä kotona.

Pakko myöntää, että joskus epäilyttää etäpäivien tarkoitus. Työt eivät etene, puheluihin ei vastata tms.

Usea vastaaja piti hyvänä asiana sitä, että voi hieman sairaana tehdä etätöitä. Etätyö ei ole kuitenkaan sitä varten, että sairaana tehdään töitä, vaan sairaana haetaan normaalin käytännön mukaan sairauslomaa eikä tehdä töitä. Useampi vastaaja perusteli, että sairauspoissaolot vähenevät. Samoin korona-aikaan vedottiin, kun pienestäkin flunssasta piti olla pois. Yksi vastaaja oli kyllä huomannut, että sairausloma olisi ollut parempi vaihtoehto kuin etätyö. Myös



lapsen sairauteen vedottiin, ettei silloin tarvitse olla pois. Lapsen sairastuessa toimitaan samalla tavalla kuin työpaikalla työskennellessäkin eli haetaan sairaan lapsen hoitovapaata.

Korona aikana, kun piti olla pienestäkin oireesta kotona niin silloin sai jotain töitä edes tehtyä, kun oli etätyömahdollisuus.

Jos lapsi on sairaana ei tarvitse välttämättä olla hoitovapaalla, kun etätyöt onnistuvat kotona ollessa → poissaolot vähentyneet.

Etätyöt ovat mahdollistaneet lievissä sairastapauksissa työskentelyn kotoa käsin, mikä on vähentänyt sairauspoissaoloja ja tautien leviämistä.

Etätyö aikana haasteeksi on muodostunut, että sairastellessa kynnys jäädä sairaslomalle on melko korkea. Näin ollen joskus on saattanut olla etätöissä, vaikka sairasloma olisikin ollut parempi vaihtoehto.

Työn jaksottaminen ja tauottaminen koettiin sekä hyvänä että huonona asiana. Etätyössä voi pitää taukoja silloin, kun se parhaiten sopii. Taukojen pituudet eivät veny niin pitkiksi kuin työpaikalla. Toisaalta työ vie niin mukanaan, ettei muista pitää taukoja tai taukoja ei käytännössä ole lainkaan.

”Tauot ovat lyhyempiä.”

”Työn jaksotus.”

Pieniä taukoja tulee kotona luontevammin.

Ei tule pidettyä kahvitaukoja, ne menevät työn ohessa.

Työn imu vie, ei muista pitää taukoja.

Ohjeistuksessa muistutetaan, että työntekijän on oltava tavoitettavissa kuten normaalisti työpaikallaan. Eräs vastaaja toivoi, etteivät esihenkilöt tekisi etätöitä heikon tavoitettavuuden vuoksi. Etätyössä viestinnän täytyy toimia, että työntekijät tietävät, milloin esihenkilö on tavoitettavissa. Esihenkilöillä on paljon erilaisia palavereita ja kokouksia, mitkä vaikuttavat tavoitettavuuteen.

...pystyy jossain määrin paremmin säätelemään työajan jaksottamista (esim. voi aloittaa työt vaikka klo 7).

Esimiesten, joilla on alaisia, ei kuuluisi jäädä etätöihin. Yhteydenotto hankalampaa.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli uusia etätyöohjeistus toimeksiantajan henkilöstöä kuulemalla. Toimeksiantajana oli Lapuan kaupunki, jolla on työpisteitä hajautetusti. Hallinnossa ei tiedetä, kuinka hyvin henkilöstö tietää ohjeistuksesta, ja miten he ovat yleisesti etätyön kokeneet. Tämän tutkimuksen avulla toimeksiantaja halusi saada tietoonsa kokemuksia etätyöstä ja ohjeistuksesta. Kyselystä saatujen huomioiden perusteella tehtiin uusi ohjeistus.

Alla olevassa taulukossa 1 on tiivistettynä tulokset teemoittain. Teeman vieressä on lyhyesti vaikutus työntekijälle ja kaupungille. Taulukon jälkeen jokaisesta teemasta on kerrottu tärkeimmät tulokset. Nämä teemat ovat työn murroksen kannalta tärkeitä ja vaikuttavat kokonaisvaltaisesti koko työyhteisön toimintaan.

Taulukko 1. Tulokset teemojen mukaan.

Teema	Työntekijä	Lapuan kaupunki
Etätyö	- uusi mahdollisuus - vaikea lähteä muualle	- kilpailuetu - vähemmän toimistotilaa
Talous	- säästää matkakuluja - säästää ympäristöä	- tiukentunut talous - töiden uudelleen järjestely
Sosiaaliset suhteet ja johtaminen	- hyvinvointi - työ vs. vapaa-aika - sosiaalinen tuki	- yhteydet työntekijöihin - yhteisöllisyys
Teknologia	- digiloikka - koneiden ja yhteyksien toiminta	IT-resurssit tiukoilla - osaamisesta huolehtiminen
Ohjeistus	- apuna - käytännön neuvoja	- tasavertaisuus - selkeät säännöt

Etätyö on tullut jäädäkseen. Tutkimuksen perusteella etätyölle on tilausta ja halukkaita työntekijöitä. Etätyön tekemisestä on tullut vaihtoehto työpaikalla työskentelylle. Näitä työtapoja voi vuorotella sopivassa suhteessa saaden työhön vaihtelua ja joustoa. Tilastokeskuksen keväällä 2021 tekemässä tutkimuksessa 90 % palkansaajista haluaa tehdä etätöitä jatkossakin (Sutela, 2021). Lapualla aivan yhtä suuri määrä ei ole valmiita jatkamaan etätöitä. Tutkimuksen perusteella suurin osa Lapuan kaupungin työntekijöistä on halukkaita tekemään etätöitä myös tulevaisuudessa. Joka kolmas olisi valmis jopa kasvattamaan etätyön määrää, koska siitä on tullut tehokas tapa työskennellä varsinkin keskittymistä vaativissa tehtävissä.

Erityisesti kokoukset ja palaverit ovat käteviä hoitaa kotoa erilaisten etäyhteyksien avulla. Riittävä työtehtävien määrä pitää työntekijät tehokkaina ja kiireisinä. Yleensä etätyöntekijät tietävät itse onko mahdollista jäädä etätöihin työtehtävien riittävyyden puolesta.

Etätyöaika on vaikuttanut sekä ihmisten että yritysten ja kuntien talouteen. Ihmisiä on jäänyt työttömäksi, kunnat ovat joutuneet vähentämään työpaikkoja ja talous on tiukoilla. Tämä vaikuttaa mielenterveyteen ja sosiaalisiin suhteisiin. Työntekijät ovat toisaalta olleet hyvillään etätyöstä, kun he ovat säästäneet matkakuluissa. Nyt vielä enemmän bensan ja dieselin hintojen noustua. Matkakulujen väheneminen vaikuttaa myös ympäristöön, jota valtion tasolla on kiitelty.

Koronakriisi on saanut ihmiset enemmän ulkoilemaan ja liikkumaan luonnossa. Liikunta on hyvinvoinnin yksi osa-alue. Kuitenkin näyttöpäätetyö kotona on tuonut useita hyvinvointiin vaikuttavia haasteita, joista ergonomia on suurin. Tutkimuksen mukaan puolet työntekijöistä oli kokenut ongelmia ergonomiassa. Työnantajan ei voi puuttua siihen, koska työtä tehdään kotona. Kaikella muulla tavoin hyvinvointia voidaan tukea. Työhyvinvointiin panostaminen erityisesti etätyön aikana tuo työnantajalle lisäarvoa. Etätyöntekijällä on samat oikeudet kuin työpaikalla työskentelevilläkin esimerkiksi TYHY-toimintaan.

Etätyön aloittaminen sujui suurimmalla osalla hyvin. Muutaman mielestä tiedottamisessa oli puutteita ja sitä saisi olla enemmän. Kuitenkin yhteydenpito esimieheen toimi lähes kaikilla hyvin, joten aina voi ja pitää kysyä. Myös työkavereiden kanssa yhteydenpito toimii siinä määrin, että sieltäkin saa apua. Tiedottamista ei varmasti koskaan ole tarpeeksi, eivätkä kaikki ole siihen tyytyväisiä.

Etätyön vaikutukset vapaa-ajan ja työn sekoittumiseen ovat hyvin kaksijakoisia. Etätyö vaatii paljon itsensä johtamista, että pystyy tekemään selvän rajan työn ja vapaa-ajan välille. Iltaisin on helppo käydä katsomassa sähköpostia tai soittaa pari puhelua. Vapaa-ajan ja työn sekoittumisesta ei kärsi ainoastaan työntekijä. Työpisteen tai työhuoneen sijainti kotona vaikuttaa perhe-elämään. Oman työhuoneen puute hankaloittaa keskittymistä varsinkin lasten ollessa kotona. Se on myös merkki muille perheenjäsenille, kun ollaan työpisteellä, ei saa häiritä. Toisinaan lasten kanssa voidaan viettää enemmän aikaa ja olla heidän mukana arjessa.

Opastaminen ja ohjeistuksen läpikäyminen kuuluu etätyön aloittamiseen. Esihenkilön tehtävänä on huolehtia, että kaikilla on etätyössä tarvittavat tiedot ja välineet sekä toimivat

yhteydet ohjelmiin. Yhteydenpito on tärkeää, koska etätyössä työskennellään yksin ilman sosiaalisia kontakteja ja vertaistukea. Tähän esihenkilöiden on vielä panostettava, koska kaikki eivät olleet saaneet apua tai eivät olleet saaneet sitä riittävästi. Esihenkilön on suositeltavaa pitää työyhteisön yhteisiä palavereja kerran viikossa. Näin hän pystyy hieman kontrolloimaan työntekijöiden hyvinvointia, ja työntekijät voivat kysyä mieltä askarruttavista asioista. Työntekijät viihtyvät etätöissä, kun tietävät työnantajan luottavan heihin.

Digitalisaatio on kehittynyt hurjasti pienessä ajassa, mikä on vaatinut työntekijöiltä uuden opettelua ja kouluttautumista. IT-tuki työntekijöineen on tiukoilla, koska resursseja ei ole tarpeeksi. Toisaalta etätyöntekijöiden kouluttaminen erilaisten ohjelmien käyttöön helpottaisi painetta IT-tuessa. Etätyö tuo haasteita laitteiden ja ohjelmien toimintaan. Vaikeuksia tuottaa ohjelmien ja yhteyksien toiminta, mutta pääsääntöisesti kaikki toimii hyvin.

Tutkimuksessa todettiin ohjeistuksen tarpeellisuus, vaikka moni oli nykyisestäkin ohjeistuksesta saanut riittävästi tietoa. Ohjeistuksen tarkoitus on olla työntekijöiden apuna epäselvissä asioissa. Tutkimuksen perusteella ohjeistukseen tehtiin tarvittavia muutoksia ja lisäyksiä. Ohjeistuksesta tehtiin hyvin kattava opas, josta löytyy vastaus moniin etätyötä koskeviin asioihin. Ohjeistusta selkeytettiin kansilehdellä, sisällysluettelolla ja kuvilla. Sieltä löytyy käytännön neuvoja ja ohjeita kehen ottaa yhteyttä tarvittaessa. Tämä tutkimus antaa toimeksiantajalle selkeät ohjeet etätyössä toimimiseen. Yhtenäiset ohjeet tekevät jokaisesta työntekijästä samanarvoisen, joilla on samat säännöt.

Ohjeistuksessa painotetaan nyt enemmän työhyvinvointiin ja ergonomiaan, koska niissä oli nähtävissä eniten puutteita. Työtä kehoitetaan tekemään vaihtamalla työasentoja usein ja pitämällä taukojumppaa. Siihen lisättiin lyhyt taukojumppaohje sekä ergonomiset kuvat työasunnoista istuen ja seisten. Ohjeistukseen lisättiin vinkkejä työn ja vapaa-ajan erottamiseen esimerkiksi lenkkeilyllä tai työvaatteiden vaihtamisella rennompiin. Kokonaisvaltaista hyvinvointia ajatellen kehoitetaan huolehtimaan riittävästä ravinnosta ja unesta. Lisäksi muistutetaan riittävästä valaistuksesta. Se on hyvä huomioida, kun työskennellään pitkiä aikoja tietokoneen ääressä. Tähän ohjeistuksessa kiinnitettiin huomiota ja ohjeistettiin esihenkilöä reagoimaan, jos työtulokset alkavat heiketä.

Toiveiden mukaan ohjeistukseen tehtiin tarkistuslista, jossa on ennen etätyötä muistettavat asiat kuten ohjelmien avaukset, liittymän salaus, työajan leimaus etätyöksi, Populuksesta haettu etätyöpäivät ja tärkeimpänä tietenkin esihenkilön kanssa sopiminen. Ohjeistuksen

loppuun lisättiin vielä lisäksi omat muistilistat työntekijöille ja esihenkilöille. Etätyösopimus uusittiin tekemällä siitä selkeämpi. Lisäksi loppuun liitettiin VPN-käyttölupasopimus sekä etätyöolojen ja työympäristön kartoitus. Näin harvemmin etätyötä tekevätkin saavat tarvittavan tiedon aloittaessaan työskentelyn etänä.

Tutkimus toteutettiin koronarajoitteiden loppupuolella, jolloin etätyön tekemisen määrä oli jo vakiintumassa. Näin ollen tulokset eivät ole vertailukelpoisia parin viime vuoden tutkimustulosten kanssa. Lähes kaikki tutkimuksessa käytetyt vertailututkimukset ovat vuodelta 2020, jolloin korona alkoi ja etätyö yleistyi. Nyt osa etätyötä tehneistä on palannut normaalille työpisteelleen ja se vähentää vertailtavuutta. Otanta käsitti vain Lapuan kaupungin henkilöstöä, eikä tuloksia voi yleistää muihin työyhteisöihin tai organisaatioihin. Tuloksissa esille tulleet asiat ovat osittain vastaajien henkilökohtaisia mielipiteitä. Tulevaisuudessa etätyötä ei tehdä aivan samassa määrin kuin viimeiset kaksi vuotta koronapandemian vuoksi.

## 6 POHDINTA

Prosessina tutkimuksen tekeminen oli hyvin opettavainen kokemus. Keskustelut erityisesti opettajan kanssa opettivat ymmärtämään erilaisia näkökulmia ja kehittivät akateemista ajattelutapaa. Vaikka välillä oli heikkoja hetkiä ja olin heittää roskeen koko työn, niin ohjaajan kannustus ja useiden ihmisten tuki saivat minut jatkamaan työn tekemistä. Sain tästä paljon oppia tutkimuksen tekemisestä.

Aiheen valinta tuotti päänvaivaa. Olisin halunnut aloittaa työn tekemisen jo alkusyksystä, mutta en löytänyt sopivaa aihetta. Etätyö aiheena oli hyppy tuntemattomaan. Olen tehnyt koko elämäni aikana yhden päivän etätöitä, eikä minulla ollut etätyöstä juuri mitään tietoa. Nyt tiedän etätyöstä melko paljon ja olen huomannut, että se ei sopisi minulle.

Teoriatietoa löytyi enimmäkseen erilaisina tutkimuksina viimeiseltä kahdelta vuodelta. Välillä tuntui, että lähteitä on liian runsaasti, mutta toisaalta yritin arvioida kriittisesti. Monet vähänkin etätyöstä jotain tietävät ovat kirjoittaneet neuvoja ja ohjeita internettiin. Niistä sai paljon ajankohtaista tietoa, mutta usein tuntui, että kaikissa toistetaan samoja asioita. Kirjoja ei ole vielä kovin runsaasti saatavilla, mutta uskoisin niiden lisääntyvän. Kirjoittaessa huomasin, että joistakin aihealueista ei löytynyt tietoa juuri lainkaan ja toisista oli liikaa.

Kyselylomakkeeseen olisi pitänyt laittaa pakollisiksi avoimet kysymykset, niin vastaajat olisivat joutuneet miettimään etätyötä, ja tutkimukseen olisi saanut enemmän tietoa. Toisaalta se olisi voinut vähentää vastaajien määrää, koska silloin olisi täytynyt pohtia asiaa syvemmin. Vähän mietitytti kyselylomakkeen pituus, mutta luultavasti se oli sopivan mittainen. Jo kyselyn aikana sain hyvää palautetta muutamalta esihenkilöltä. Se tuntui hyvältä, kun huomasi onnistuneensa. Avovastausten analysointi tuotti aluksi ongelmia, kun en tiennyt miten ja mistä aloittaa. Epätietoisuus tulosten tulkinnasta ja tutkimuksen etenemisestä tuntui aluksi haastavalta. Lopulta analysoin aineistoa teemoittain, mikä selkeytti tulosten erittelyä.

Kyselyn jälkeen olisi voinut tehdä uuden ja syvällisemmän kyselyn. Analysoidessa tuli mieleen monia uusia kysymyksiä ja asioita, joista olisi halunnut lisää tietoa. Vaarana oli siis työn laajeneminen. Aloin pohtimaan etätyön merkitystä ihmisille. Miksi he tekevät etätyötä? Mitä he kaipaavat eniten etätyössä verrattuna työpaikkatyöskentelyyn? Ajaako vähäinen työntekijämäärä tekemään etätyötä myös sairaana?

Ohjeistus antoi kuitenkin raamit tälle tutkimukselle. Henkilöstöpäällikön kanssa käydyissä keskusteluissa olin saanut tietoja, jotka koskevat vain Lapuan kaupunkia kuten vakuutus. Keskustelut olivat antoisia. Ohjeistuksen tekeminen tuntui tämän tutkimuksen helpoimmalta osalta. Tämän työn tekeminen oli kokonaisuudessaan mielenkiintoista ja opettavaista.

Jatkotutkimuksena on mahdollista tehdä samantyyppinen kysely muutaman vuoden päästä ja vertailla näitä keskenään. Onko etätyö tullut jäädäkseen ja mikä sen suosio on silloin? Myös erilliset tutkimukset työhyvinvoinnista tai johtamisesta ovat aiheita, joita ei Lapuan kaupungilla ole tutkittu. Jatkossa etätyöohjeistuksen päivittäminen tai tarkistaminen noin viiden vuoden välein olisi varmasti tarpeellista digitalisaation nopean kehityksen ja maailman tilanteen vuoksi.

Digitalisaation kehittymiseen liittyen tarvetta olisi varmasti liittymien / ohjelmien opastamiselle. Mahdollisesti koulutuksena tai opasvihkosen muodossa. Hyvä mahdollisuus vaikka opinnäytetyöksi.



## LÄHTEET

- Aaltonen, K. (2020). Asioista kannattaa sopia etätyösopimuksessa. *Turvallisuus & riskienhallinta*, (3), 30.
- Ahokas, L., & Mäkeläinen, J. (2013). *Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua*. Työturvallisuuskeskus. [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)
- Ahonen, O., Ora-Hyytiäinen, E., Silvennoinen, P., Vanhanen-Nuutinen, L. & Lambert, P. (2005). *Hankkeesta julkaisuksi: Kirjoittaminen ammattikorkeakoulun ja työelämän kehityshankkeissa*. Edita.
- A-klinikkasäätiö. (i.a.). *Päihdehaitaton etätyö. Vinkkejä arjen hallintaan etätyössä*. [https://paihteettyopaikalla.otapuheeksi.fi/sites/paihteettyopaikalla/files/sahkoinen\\_tietopaketti\\_paihdehaitattomaan\\_etatyohon.pdf](https://paihteettyopaikalla.otapuheeksi.fi/sites/paihteettyopaikalla/files/sahkoinen_tietopaketti_paihdehaitattomaan_etatyohon.pdf)
- Alastalo, M. & Borg, S. (2010). Numerolukutaito. Teoksessa A. Saaranen-Kauppinen & A. Puusniekka (toim.), *KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>
- Anteroinen, S. (2020). Tavoitteet ja seuranta etätöissä palvelee myös työntekijää. *HRviesti*, (5), 45. <https://www.publico.com/magazine/pdf/922.pdf>
- Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M. & Vanhala, A. (2016). Hyvä elämä muodostuu työstä ja muusta elämästä. Teoksessa S. Toppinen-Tanner (toim.), *Työ @ elämä. Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi*. Työterveyslaitos. (TTL). <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Ty%C3%B6%20ja%20el%C3%A4m%C3%A4.pdf>
- Blomqvist-Valtonen, E., Hakonen, N., Hiltunen, K., Kämäri, S., Lehtinen, I., Mykkänen, P., Niinimaa, I., Niskanen, J., Palola, J. & Rantala, S. (2020). *Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla*. KT Kuntatyönantajat. <https://www.kt.fi/julkaisut-ja-oppaat/2020/raportti-etatyosta-ja-sen-hyodyntamisesta-kunta-alalla>
- Dufva, M. (2020). *Megatrendit 2020*. Sitra. <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen* (8. p). Vastapaino.
- Etätyötä koskeva puitesopimus. (2002). <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/2005-28-liite3.pdf>
- Green Lahti. (2021). Tämä pohjoismainen kaupunki vie etätyön metsään: nyt voit työskennellä metsän keskellä. <https://greenlahti.fi/en/this-nordic-city-takes-remote-work-to-the-woods-now-you-can-work-in-the-middle-of-the-forest-2>

- Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. (2020). *Läsnä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä*. Alma Talent.
- Heikkilä, T. (2008). *Tilastollinen tutkimus* (7. uud. p.). Edita.
- Hanhike, T. (2007). Etätöiden soveltaminen käytännössä. Teoksessa J. Pekkola, & L. Uskelin, (toim.), *Etätöopas työnantajille* (s. 11–14). Työministeriö. [https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyopas\\_tyonantajille.pdf](https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyopas_tyonantajille.pdf)
- Helekoski, R. (1.6.2016). *Työrauha on työhyvinvoinnin edellytys*. <https://kollega.fi/2016/06/ty-orauha-tyohyvinvoinnin-edellytys/>
- Helle, M. (2007). Etätöistä sopiminen. Teoksessa J. Pekkola & L. Uskelin (toim.). *Etätöopas työnantajille* (s. 26–30). Työministeriö. [https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyopas\\_tyonantajille.pdf](https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyopas_tyonantajille.pdf)
- Helle, P. & Varamäki, A. (12.1.2021). *Työelämän trendit 2022*. Workday designers. <https://static1.squarespace.com/static/5a23e3c59f07f525344aad7a/t/61de825f36f857659c33d964/1641972333582/Tyo%CC%88ela%CC%88ma%CC%88n+trendit+raportti+2022.pdf>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. (2015). *Tutki ja kirjoita* (20. painos.). Tammi.
- Jyrkämä, J. (2010). Toimintatutkimus. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>.
- Kananen, J. (2011). *Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (2013). *Case-tutkimus opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kaskinen, H. (12.3.2020). Etätöovakuutus tarjoaa täsmäturvaa etätöläiselle. *Taloustaito*. <https://www.taloustaito.fi/tyo-elake/etatyovakuutus-tarjoaa-tasmaturvaa-etatyolaiselle/#fe111a43>
- Kirssi, E. (16.3.2020). Näin etätöskentely sujuu tehokkaasti – Nämä keinot takaavat työrauhan kotona tai töissä. *Seura*. <https://seura.fi/asiat/ajankohtaista/koronakaranteeni-nain-etatyoskentely-onnistuu/>
- Kuntaliitto. 2020. *Korona ja tulevaisuuden kunnat – Käännekohtia ja käännteentekijöitä*. Helsinki. <https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Korona%20ja%20tulevaisuuden%20kunnat%20%E2%80%93%20k%C3%A4%C3%A4nnekohtia%20ja%20k%C3%A4%C3%A4nteentekij%C3%B6it%C3%A4.pdf>

- Kuntatyönantajat. (10.4.2019). *Kunta-alan työn murroksen seuranta. Hallinto- ja toimistotyön arvo ja muutos – kuvaus päivitetty 10.4.2019.* <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/Hallinto-%20ja%20toimistoty%C3%B6n%20arvo%20ja%20muutos%20%E2%80%93%20yhteenvedo%2010042019.pdf>
- Kuntatyönantajat. (17.12.2021). Kunta-alan työn murroksen kuvaus 19: Etä- ja hybridityö kunta-alalla. <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/Et%C3%A4ty%C3%B6n%20murroksen%20kuvaus%202021.pdf>
- Kurronen, S. (2021). *Huoli koronavirusepidemiasta on laantunut, mutta toimistolle ei haluta palata.* Elinkeinoelämän valtuuskunta (EVA). <https://www.eva.fi/blog/2021/11/16/huoli-koronavirusepidemiasta-on-laantunut-mutta-toimistolle-ei-haluta-palata/>
- Kuisma, J. & Sauri, P. (2021). *Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa (Polemia 121).* KAKS – Kunnallisan alan kehittämissätiö. <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2021/11/polemia-121.pdf>
- Kuula, A. (2006). Toimintatutkimus. Teoksessa A. Saaranen-Kauppinen & A. Puusniekka. (toim.), *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto.* Yhteiskuntatieteellinen tietokanto. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html)
- Lapuan kaupunki. (2021). *Talousarvio 2022.* s. 2–5. <https://lapua.fi/wp-content/uploads/2021/12/Talousarvio-2022-ja-taloussuunnitelma-2023-2024.pdf>
- Leskinen, T. (29.3.2021). *Etätyö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten.* <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyo-yleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>
- Lukka, L. (2022). Oppiminen osana työelämää myös hybridi-ikäkaudella. *HRviesti* (2). <https://www.hrviesti.fi/natiivi/3112/oppiminen-osana-tyoelamaa-myo-hybridi-ika-kaudella>
- Malinen, T. (23.3.2020). *Etätyö kriisitilanteessa – Yrityksen selviytymisopas osa 1.* [https://www.sofokus.com/fi/blogi/2020/03/23/etatyo-kriisitilanteessa/?gclid=CjwKCAjw2dD7BRASEiwAWCtCbysaY0WhWxrd0IAMkm-Q80\\_XhioQQZvn-phGLJlqpDc3taSD9EttKR0CMksQAvD\\_BwE](https://www.sofokus.com/fi/blogi/2020/03/23/etatyo-kriisitilanteessa/?gclid=CjwKCAjw2dD7BRASEiwAWCtCbysaY0WhWxrd0IAMkm-Q80_XhioQQZvn-phGLJlqpDc3taSD9EttKR0CMksQAvD_BwE)
- Maukonen, M. (2020). *Toimivan etätyökulttuurin pelisäännöt.* HRviesti. <https://www.hrviesti.fi/natiivi/2465/toimivan-etatyokulttuurin-pelisaannot>
- Melin, H. (24.4.2020). *Etätyö uutena normaalina?* Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. <https://www.tuni.fi/alustalehti/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina/>
- Motiva. (15.12.2021). *Etätyö ja etäpalvelut.* [https://www.motiva.fi/ratkaisut/kestava\\_liikenne\\_ja\\_liikkuminen/nain\\_liikut\\_viisaasti/etapalvelut\\_ja\\_etatyo](https://www.motiva.fi/ratkaisut/kestava_liikenne_ja_liikkuminen/nain_liikut_viisaasti/etapalvelut_ja_etatyo)
- Nikkinen, M. (i.a.). *Etätyön johtaminen COVID-19-poikkeusolosuhteissa.* Lifted. <https://lifted.fi/blogi/tyohyvinvointi/etatyon-johtaminen-covid-19-poikkeusolosuhteissa/>

- Pekkola, J. 2007. Etätyö ja sen käsitteet. Teoksessa J. Pekkola & L. Uskelin (toim.). *Etätyöopas työnantajille*. Työministeriö. [https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyöopas\\_tyonantajille.pdf](https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyöopas_tyonantajille.pdf)
- Pohjola Vakuutus. (i.a.). *Etätyövakuutus*. <https://www.op.fi/yritykset/vakuutukset/henkilovakuutukset/etatyovakuutus>
- Rauramo, P. (2013). *Työhyvinvointi muutostilanteissa*. Työturvallisuuskeskus (TTK). [https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi\\_muutostilanteissa.pdf](https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf)
- Rauramo, P. (6.9.2017). *Etätyössä turvallisesti*. Työturvallisuuskeskus (TTK). [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa\\_turvallisesti#etatyosta\\_sopiminen\\_ja\\_hyvät\\_kaytanot\\_5](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti#etatyosta_sopiminen_ja_hyvät_kaytanot_5)
- Rauramo, P. (17.10.2018). *Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä*. Työturvallisuuskeskus (TTK). [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen\\_ja\\_virtuaalinen\\_vuorovaikutus\\_tyoyhteisossa](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa)
- Rauramo P. (2020). *Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä*. Työturvallisuuskeskus (TTK). 2. uud. painos. [https://ttk.fi/files/7540/Tyosuojelu\\_ja\\_tyohyvinvointi\\_asiantuntija-ja\\_toimistotyossa\\_22122.pdf](https://ttk.fi/files/7540/Tyosuojelu_ja_tyohyvinvointi_asiantuntija-ja_toimistotyossa_22122.pdf)
- Sutela, H. (26.10.2020). Etätyö vähentää sairauspoissaoloja – mutta lisää sairaana työskentelyä. *Tieto & trendit*. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/etatyo-vahentaa-sairauspoissaoloja-mutta-lisaa-sairaana-tyoskentelya/>
- Sutela, H. (18.10.2021). Uusi normaali kutsuu – vanhaan ei ole paluuta, jos työntekijöiltä kysytään. *Tieto & trendit*. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/uusi-normaali-kutsuu-vanhaan-ei-ole-paluuta-jos-tyontekijoilta-kysytaan/>
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021a). *Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin*. (Tutkimusraportti 2021). Tilastokeskus. <https://www.utu.fi/sites/default/files/media/TCLS/Tutkimusraportti2021.%20Covid-19%2C%20luottamus%20ja%20digitalisaatio.%20Tutkimus%20et%3%A4ty%3%B6st%3%A4%20ja%20sen%20j%3%A4rjestyksest%3%A4%20Suomessa%20kev%3%A4%3%A4II%3%A4%20ja%20syksyll%3%A4%202020.pdf>
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021b). *Koronakriisi muutti työelämää: etätyössä nähtiin hyviä puolia, tartuntariski kuormitti lähitöissä*. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/uutinen/koronakriisi-muutti-tyoelamaa-etatyossa-nahtiin-hyvia-puolia-tartuntariski-kuormitti-lahitoissa>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työsuojeluhallinto. (2014). *Näyttöpäätetyö*. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1. Aluehallintovirasto. [https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Nayttopaate-tyo\\_tso1\\_netti.pdf/a0d60ce5-b73f-4150-8505-28fe31a488a9](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Nayttopaate-tyo_tso1_netti.pdf/a0d60ce5-b73f-4150-8505-28fe31a488a9)

- Työterveyshuoltolaki 1383/2001 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6terveyshuoltolaki>
- Työterveyslaitos. (2018). *Työsuojelun yhteistoiminta*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvallisuus/tyosuojelun-yhteistoiminta>
- Työterveyslaitos. (i.a.). *Joustava työaika*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika>
- Työturvallisuuskeskus. (17.10.2019). *Etätöön työolojen ja työympäristön kartoitus*. <https://ttk.fi/files/4801/etatyon-riskienkartoitus-17102019.pdf>
- Työturvallisuuslaki. 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Tammi. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>
- Vilka, H. & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Tammi.
- Vilman, U. (2016). *Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä*. Talentum Pro.
- Välimäki, M. (2022). Etätö antaa voimia – ja kuormittaa. *Telma*, (1), 43–45.

## **LIITTEET**

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Etätyöohjeistus

**Liite 1. Kyselylomake****Etätyö**

1. Sukupuoli

- Nainen  
 Mies  
 Muu

2. Ikä

- 18-29  
 30-39  
 40-49  
 50-59  
 60-

3. Oletko esimiesasemassa?

- Kyllä  
 En

4. Oletko tehnyt etätöitä viimeisen kahden vuoden aikana?

- Kyllä  
 En, miksi \_\_\_\_\_

5. Kuinka usein teet etätöitä

- 1 krt / vko  
 2-3 krt / vko  
 1 krt / kk





	1=Täysin eri mieltä	2	3	4	5=Täysin samaa mieltä	6=Ei kokemusta
Kysyn neuvoa ongelmatilanteissa etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyössä koen vapaa-ajan ja työn sekoittuvan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen hyötyneni kaupungin etätyöohjeesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esimieheltä apua tarvittaessa etätyötä tehdessäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyö on tehokas tapa työskennellä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn huomioimaan ergonomian etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävät työvälineet etätyötä varten ja ne toimivat hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteydenpito työkavereiden kanssa toimii etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteydenpito esimiehen kanssa toimii etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviä oli riittävästi etänä tehtäväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyön aloittaminen sujui ongelmitta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 9. Minulla on käytössä seuraavat etätyövälineet

- Puhelin
- Kannettava tietokone
- Tietokone
- Erillinen webbikamera
- Kuulokkeet
- Jabra tai vastaava kaiutin
- Tulostin
- Säädettävä työpöytä
- Säädettävä työtuoli
- Erillinen työhuone

Kiinteä tietoliikenneyhteys

Mobiili tietoliikenneyhteys

Muu, mikä \_\_\_\_\_

10. Mitä viestintä välineitä käytät pitäessäsi yhteyttä esimieheen ja työkavereihin etätyössä

Sähköposti

Verkkokokoukset (Teams, Skype, Meet)

Chatit (Teams, Skype)

Puhelut

Tekstiviestit ja WhatsApp -viestit

Joku muu, mikä? \_\_\_\_\_

11. Mitä hyötyä koet etätyöstä olevan?

12. Mitä ongelmia on tullut etätyössä?

13. Millaista ohjeistusta olisit kaivannut etätyötä ennen ja sen aikana?