

Tuula Suominen

# Liikkuvan työn vaikutukset Maanmittauslaitoksen toimitustuotannossa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Insinööri (AMK)

Maanmittaustekniikan tutkinto-ohjelma

Insinööriytyö

14.10.2014

Tekijä Otsikko  Sivumäärä Aika	Tuula Suominen Liikkuvan työn vaikutukset toimitustuotannossa 46 sivua + 6 liitettä 10.8.2014 Maanmittauslaitoksen
Tutkinto	insinööri (AMK)
Tutkinto-ohjelma	maanmittaustekniikka
Ohjaajat	maanmittausinsinööri (AMK) Pauli Laattala lehtori Jaakko Sirkjärvi
<p>Insinööriytyössä oli tavoitteena selvittää Maanmittauslaitoksen toimitustuotannon liikkuvan työn tekijöiden mielipiteet työtavastaan sekä selvittää, millaisia vaikutuksia heidän mielestään työtavalla on ollut. Maanmittauslaitoksessa vakiinnutettiin liikkuva työ vuonna 2011 parin vuoden kokeilun jälkeen. Liikkuvaa työtä tehdessään työntekijä pystyy käyttämään kaikkia Maanmittauslaitoksen sovelluksia paikasta ja ajasta riippumatta verkkoyhteyksien avulla.</p> <p>Insinööriytyön kyselytutkimus toteutettiin webropol-kyselyllä toimitustuotannon työntekijöille sekä heidän esimiehilleen. Kyselyyn vastasi 12 eri maanmittaustoimiston alueelta 181 liikkuvan työn tekijää sekä 21 liikkuvan työn esimiestä. Pääosa liikkuvan työn tekijöistä on tehnyt liikkuvaa työtä 2–3 vuotta. Kyselyn perusteella liikkuvaan työhön ollaan tyytyväisiä, työhyvinvoinnin on koettu parantuneen ja työajan erottaminen vapaa-ajastakin tunnustetaan muutamaa poikkeuksia lukuun ottamatta. Ylivoimaisesti suurimmaksi hyödyksi koettiin autoilun väheneminen ja työajan joustava käyttäminen. Tulosten perusteella liikkuva työ antaa mahdollisuuden tehdä työ rauhassa, sillä valtaosa vastaajista pystyi tekemään työnsä tehokkaammin poissa toimistolta.</p> <p>Myös esimiesten vastauksista käy ilmi, että liikkuva työ on toimiva työtapana. Vaikka esimies yleensä on eri paikkakunnalla kuin työntekijät, tavoitettavuus ja luottamus työntekijöiden ja esimiesten välillä on hyvä. Esimiehet tietävät tiimiensä jäsenten osaamisen sekä jaksamisen ja pystyvät reagoimaan muutoksiin nopeasti.</p> <p>Liikkuvassa työssä käytettävään tekniikkaan ja verkkoyhteyksiin liittyen on pyydetty mielipiteitä liikkuvan työn tekijöiltä aiemmin. Muihin liikkuvan työn vaikutuksiin liittyen ei kyselyitä työntekijöille kuitenkaan ole tehty, joten kyselyllä saatiin arvokasta tietoa, jota voidaan vastaisuudessa käyttää monipaikkaisen työn taustaselvityksenä.</p>	
Avainsanat	Maanmittauslaitos, liikkuva työ, etätyö

Author Title Number of Pages Date	Tuula Suominen The effects of mobile work 46 pages + 6 appendices 10 August 2014
Degree	Bachelor of Engineering
Degree Programme	Land Surveying
Instructors	Pauli Laattala, B.Eng in Land Surveying Jaakko Sirkjärvi, Senior Lecturer
<p>In 2011, the National Land Survey introduced mobile work after a two-year trial period. Land surveyors were now able to use the production applications from a laptop regardless of time and location. The purpose of this Bachelor's thesis was to find out the effects of mobile work.</p> <p>The opinions and feelings of land surveyors about this working method were collected using a questionnaire. The questionnaire was sent by email to the land surveyors as well as to the heads of the production process.</p> <p>As expected, mobile work was considered to be good. The employees had experienced improved occupational well-being, with separated working hours and free time. According to the supervisors, the work quality of the mobile workers was extremely good. Also the heads, usually at a different location than the workers, found the method very good, they had both access to and trust in the workers. The heads knew the abilities of their team members, and could react quickly if there was a need for a change.</p> <p>From the answers it was apparent that the mobile workers were extremely conscientious about their responsibilities. The greatest benefits were seen in the reduction of driving and flexible use of working hours. The results show that mobile work offers the possibility to work more effectively away from the office. The results of the research can be used in the future when designing new forms of teleworking.</p>	
Keywords	mobile work, teleworking

# Sisällys

## Lyhenteet

1	Johdanto	1
2	Maanmittauslaitos	1
2.1	Organisaatio	1
2.2	Arvot ja strategia	4
2.3	Prosessit	6
2.4	Tiimitoiminta	7
2.5	PALMA-palkkausjärjestelmä	8
3	Liikkuva työ	8
3.1	Liikkuvan työn ja etätöyön suhde	8
3.2	Monipaikkainen työ	10
3.3	Liikkuvan työn sopimus	10
3.4	Määritelmä	10
3.5	Aiemmat tutkimukset ja projektit	11
3.5.1	Liikkuvan työn teknologiaprojekti (LIITY/tg/VK) 2006	11
3.5.2	Liikkuvan työn vaatimuskehitysprojekti (LIITY/vk) 2006	11
3.5.3	Liikkuvan työn testausprojekti (LIITY/testaus) 2007	11
3.5.4	Liikkuvan työn koekäyttöprojekti (LIITY/koekäyttö) 2008	12
3.5.5	Liikkuvan työn käyttöönottoprojekti (LIITY/ko) 2009	12
3.5.6	Muita tutkimuksia sekä käyttäjäkyselyitä liittyen liikkuvaan työhön	13
4	Kyselytutkimus	13
4.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tulkinta	13
4.2	Kyselylomakkeen laatiminen	14
4.2.1	Vastaajien valinta	14
4.2.2	Väittämien asettelu	14
5	Kyselytutkimuksen tulokset	15
5.1	Vastaajien sijainnit ja prosessit, työmatkat sekä toimitusmatkat	15
5.2	Työhyvinvointi	17
5.3	Hiljaisen tiedon siirtyminen	18
5.4	Työn tehokkuus ja tavoitettavuus	22

5.5	Onnettomuusriskit ja ekologinen jalanjälki	27
5.6	Työn ja vapaa-ajan erottaminen, palautuminen, harmaa ylityö	27
5.7	Työ ja sairaus	31
5.8	Tiimin yhteistyö	32
5.9	Koulutustarve	38
5.10	Prosessien kehittäminen, tuottavuus ja kustannukset	38
5.11	Vapaat kommentit ja terveiset	40
6	Yhteenveto	42
	Lähteet	45
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselyn lähete liikkuvan työn työntekijöille	
	Liite 2. Kysely liikkuvan työn tekijöille	
	Liite 3. Vastaukset, liikkuvan työn tekijät	
	Liite 4. Kyselyn lähete esimiehille	
	Liite 5. Kysely esimiehille	
	Liite 6. Vastaukset, esimiehet	

## Lyhenteet

ARKKI	Maanmittauslaitoksen sähköinen arkisto
ARTO	Arviointitoimitusprosessi
JAKO	Maanmittauslaitoksen tietojärjestelmä, jolla hoidetaan kiinteistöjen muodostamiseen, kiinteistörekisterinpitoon ja tietopalveluun liittyvät tehtävät
LIITY	Liikkuva työ
PETO	Perustoimitusprosessi
TJ	Tilusjärjestelyprosessi

## 1 Johdanto

Erilaiset etätöiden muodot ovat tulleet muokkaamaan perinteistä työaikamallia. Myös Maanmittauslaitoksessa on otettu käyttöön erilaisia etätöiden muotoja. Tällaisia malleja ovat etätö, jossa töitä tehdään kotona, monipaikkainen työ, jossa työpisteenä voidaan käyttää työnantajan eri palvelupisteitä sekä liikkuva työ, jossa työtä voidaan tehdä erilaisissa paikoissa niin, että työnantajan sovellukset ovat käytettävissä

Insinööritöiden aihetta etsiessä nousi kysymys siitä, olisiko mahdollista selvittää, millaisia vaikutuksia liikkuvalla työllä on saavutettu. Tämä työ ei ole varsinainen tilaustyö, mutta sain luvan lähettää kyselyn kaikille toimitustuotannon arviointi-, perustoimitus- sekä tilusjärjestelytoimituksia tekeville henkilöille sekä heidän esimiehilleen.

Liikkuva työ on Maanmittauslaitoksen työntekijöiden tapa tehdä töitä niin, että työntekijällä on mukanaan kannettava tietokone ja sillä pääsy kaikkiin Maanmittauslaitoksen tietojärjestelmiin ajasta ja paikasta riippumatta.

Aiheen hahmotuksessa alussa mukana olivat vaikutukset laajasti: vaikutus johtamiseen, työn tuloksellisuuteen jne. Aihe todettiin liian laajaksi kokonaisuudeksi ja päädyttiin keskittymään toimitustuotannon työntekijöiden kokemuksiin liikkuvan työn vaikutuksista.

Työntekijöiden kokemukset päätettiin saada kerättyä webropol-kyselyllä, jossa vastaaja valitsee vaihtoehdon, joka eniten kuvaa hänen kokemustaan väittämän oikeellisuudesta. Työntekijöille lähetetyssä lomakkeessa oli lopussa kaksi kysymystä, joihin pystyi antamaan avoimen vastauksen, Esimiehille lähetetyssä kyselyssä avoimia kysymyksiä oli pari enemmän.

## 2 Maanmittauslaitos

### 2.1 Organisaatio

Maanmittauslaitos toimii maa- ja metsätalousministeriön alaisuudessa, ja sen toimialueena on koko maa. Maanmittauslaitosta johtaa pääjohtaja ja hänen

alaisuudessaan toimivat toimintayksiköiden johtajat sekä keskushallinto (kuva 1). [1.] Maanmittauslaitoksen johtaminen perustuu Maanmittauslaitoksesta annettuun lakiin (900/2013) ja asetukseen (1082/2013), Maanmittauslaitoksen työjärjestykseen sekä pääjohtajan antamiin erillismääräyksiin.

Maanmittauslaitoksen tehtävänä on Lain Maanmittauslaitoksesta mukaisesti:

- 1) huolehtia kiinteistönmuodostamis- ja tilusjärjestelytoiminnasta sekä kiinteistöjä koskevien rekisterien pitämisestä;
- 2) huolehtia kiinteistöjä koskevista kirjaamisasioista sekä lainhuuto- ja kiinnitysrekisterin pitämisestä;
- 3) huolehtia yleisistä kartastotöistä sekä maastotietoja ja ilmakuvia koskevan valtakunnallisen maastotietojärjestelmän pitämisestä;
- 4) tukea paikkatietoinfrastruktuurin ylläpitämistä ja kehittämistä ja edistää tarkoituksenmukaista kartoitusta ja kartantuotantoa sekä luovuttaa, julkaista ja jakaa karttatietoja ja toimialansa muita tietoja;
- 5) huolehtia alansa kehittämisestä ja suorittaa ne muut tehtävät, jotka erikseen säädetään tai maa- ja metsätalousministeriö määrää sen suoritettaviksi.

Maanmittauslaitos voi tilauksesta suorittaa toimialaansa kuuluvia tehtäviä ja huolehtia kunnan kanssa tehdyn sopimuksen perusteella kunnan kiinteistöinsinöörille säädetyistä tai määrätyistä tehtävistä. [2.]

Keskushallinnon tehtävänä on kehittää ja johtaa maanmittaushallintoa sekä Maanmittauslaitoksen toimintaa. Keskushallinto vastaa myös oikeudellisten asioiden, viestinnän sekä kansainvälisten asioiden johtamisesta sekä sisäisestä tarkastuksesta. Toimintayksiköitä ovat yleishallinto, tukipalvelut sekä tuotanto. [1.]

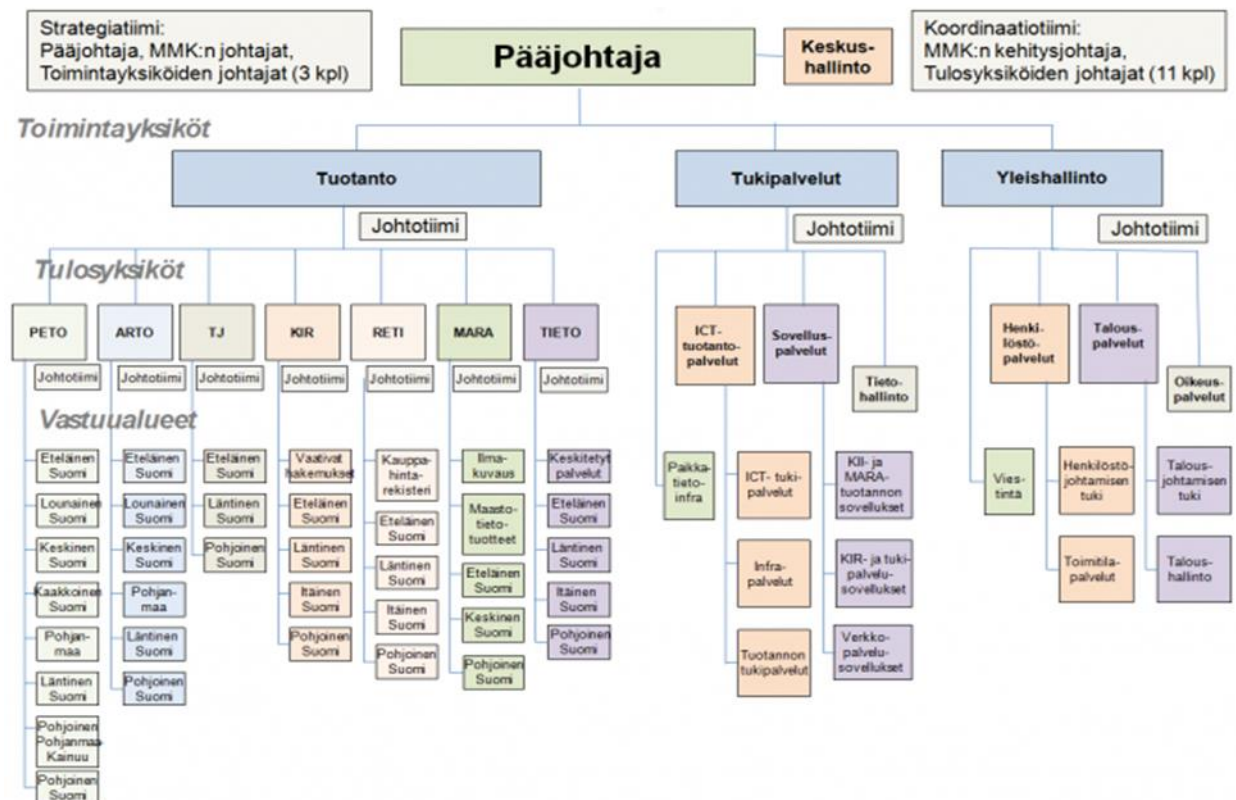
Yleishallinnon toimintayksikköä johtaa hallintojohtaja. Yleishallinto vastaa talouspalveluista ja henkilöstöpalveluista. Yleishallinnon tulosityksiköitä ovat henkilöstöpalvelut ja talouspalvelut. Lisäksi viestintä ja oikeuspalvelut kuuluvat yleishallintoon. [1.]

Ylijohtaja johtaa tukipalveluiden toimintayksikköä. Tukipalvelu vastaa tuotannon tukitoiminnasta, tietohallinnosta sekä erilaisista laitostasoisten kehittämishankkeiden toteuttamisesta. Tulosityksiköitä ovat sovelluspalvelut sekä ICT-tuotantopalvelut, tietohallinto sekä paikkatietoinfrastruktuurin kehittäminen ja tuki. [1.]



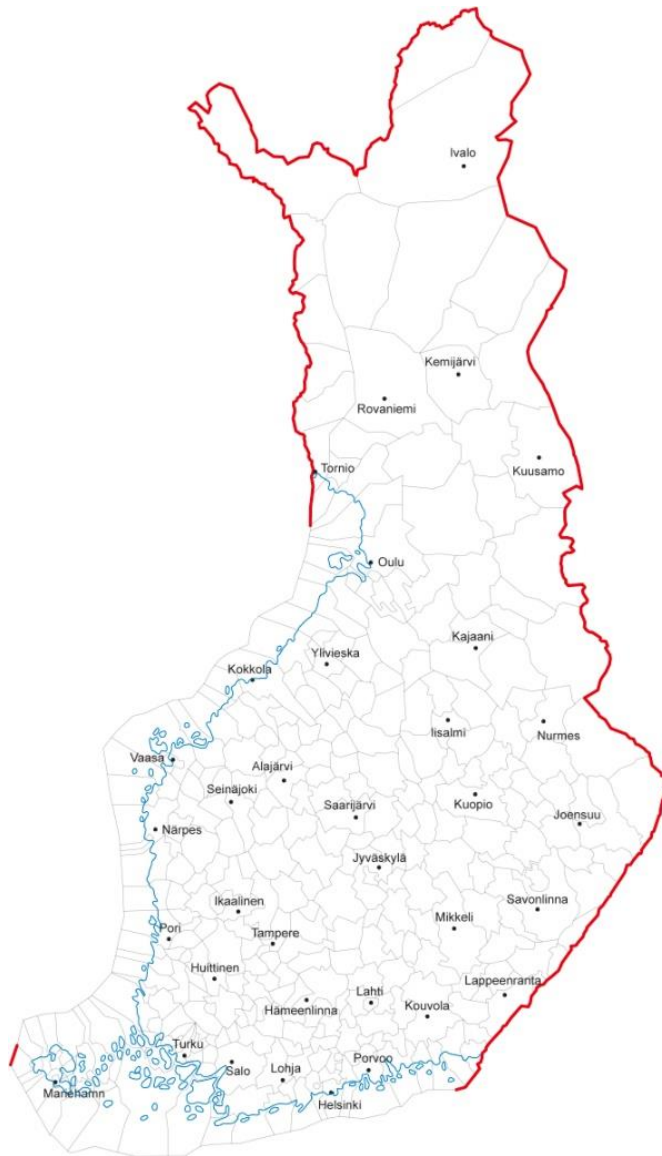
Tuotantoa johtaa ylijohtaja ja toimialueena on koko maa. Koko Maanmittauslaitoksen maksullinen toiminta kuuluu tuotannon toimintayksikön vastuulle. Tuotannon toimintayksikkö vastaa Maanmittauslaitoksen lakisäätteisistä tehtävistä lukuun ottamatta paikkatietoinfrastruktuurin kehittämistä ja tukea. [1.]

Tuotannon tulosyksikköinä ovat seitsemän ydinprosessia, joita kutakin johtaa tulosyksikön johtaja. Tulosyksikön johtajat toimivat ydinprosessien omistajina ja vastaavat oman yksikkönsä tuotantotoiminnan järjestämisestä ja tuloksellisuudesta koko maassa. [1.]



Kuva 1. Maanmittauslaitoksen organisaatiorakenne [1].

Maanmittauslaitoksen palvelupisteitä on 35 paikkakunnalla (kuva 2), joissa Maanmittauslaitoksen henkilöstö työskentelee. Palvelupisteistä säädetään maa- ja metsätalousministeriön asetuksella (20.12.2013/1119). [1.] Maanmittauslaitoksen henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2013 oli 1 712, joista vakinaisia oli 1 559 [3].



Kuva 2. Maanmittauslaitoksen palvelupisteet [4].

## 2.2 Arvot ja strategia

Strategiatyö on jatkuva prosessi Maanmittauslaitoksessa. Maanmittauslaitoksen strategia perustuu visioon, missioon sekä arvoihin. Missio on: Maanmittauslaitos huolehtii sille lainsäädännössä annetuista tehtävistä yhteiskunnan ja asiakkaiden tarpeet huomioon ottaen. Visiona on: Maanmittauslaitos luotettavasti verkossa ja lähelläsi. Tarjoamme luotettavaa tietoa ja palvelua maasta ja kiinteistöistä asiakkaiden ja yhteiskunnan kehittyviin tarpeisiin. [1.]

Maanmittauslaitoksen toiminta perustuu seuraaviin arvoihin:

Asiakas on tyytyväinen  
Asiakkaan tarpeet ohjaavat toimintaamme.  
Tuotamme yhteiskuntaa varten luotettavia tietoja maasta.  
Toimintamme on oikeudenmukaista ja nopeaa.

Talous on kunnossa  
Toimintamme on taloudellista ja kannattavaa.  
Parannamme tuottavuutta.

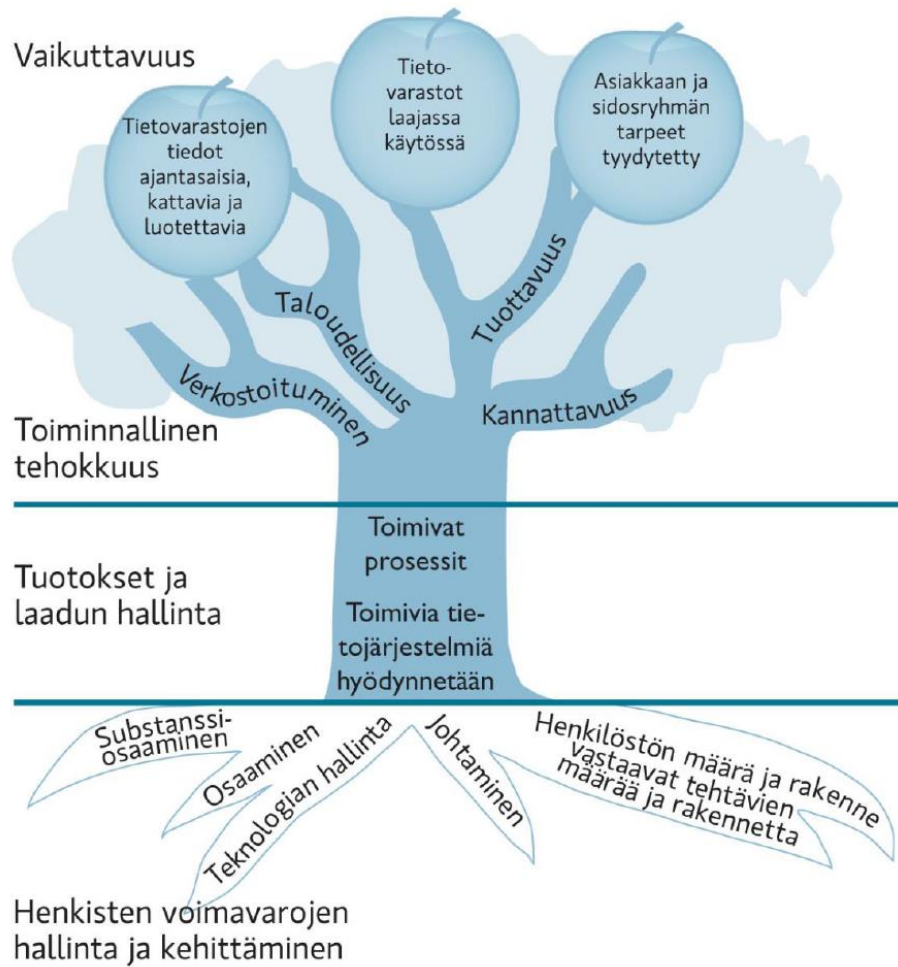
Työ on hallinnassa  
Henkilöstömme on monitaitoista ja kehitämme jatkuvasti osaamistamme.  
Työprosesseja ja tiimityötä kehittämällä varmistamme laadun.  
Hallitsemme verkostomaisen toiminnan.

Henkilöstö voi hyvin  
Toimimme yhdessä ja arvostamme toisiamme.  
Työpaikkojemme ilmapiiri on avoin ja kannustava.  
Henkilöstöpolitiikkamme on aktiivista ja palkitsevaa.  
Huolehdimme henkilöstön työkyvystä.

Arvoja viestitään henkilöstölle, asiakkaille ja sidosryhmille seuraavilla  
Maanmittauslaitoksen perusviesteillä:  
Maanmittauslaitos - Tietoa maasta  
Puolueetonta ja luotettavaa tietoa  
Taitajien työpaikka  
Tietoyhteiskunnan rakentaja. [5.]

Strategiatiimi yhdessä pääjohtajan kanssa, päättää strategioiden valmistelusta, valmistelun ohjaamisesta ja seurannasta sekä strategioiden hyväksymisestä. Maanmittauslaitoksella on lisäksi erilaisia erillisstrategioita, esimerkiksi Henkilöstöstrategia, tietohallintostrategia, tietopalvelustrategia sekä toimitilastrategia. Nämä erillisstrategiat syventävät strategisia linjauksia ja niiden tarve harkitaan tapauskohtaisesti. [1.]

Strategiapuussa (kuva 3) esitetään Maanmittauslaitoksen strategiat ryhmiteltynä tulosprisman mukaisesti. Toimintaympäristön muutosten analysointi on strategisten tavoitteiden perusta mission ja vision pohjalta tehtyihin valintoihin.



Kuva 3. Maanmittauslaitoksen strategiapuu [5].

### 2.3 Prosessit

Maanmittauslaitos on prosessi-organisaatio (kuva 4). Hajautetussa tuotanto-organisaatiossa varmistetaan yhdenmukaisuus ja tasalaatuisuus ydin- ja tukiprosessin vahvistettujen laatu- ja toimintamallien mukaisesti. [5.]



Kuva 4. Maanmittauslaitoksen prosessit [5].

## 2.4 Tiimitoiminta

Prosessiorganisaation toiminta tapahtuu tiimeissä. Organisaation tavoitteena on yhtenäistää toimintaa ja palveluita sekä lisätä toiminnan joustavuutta että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia. Tiimit on perustettu niin, että niitä ohjaa yhteinen tavoite, mikä tarkoittaa tiimikohtaisia tulossopimuksen pohjalta määriteltyjä tulostavoitteita. Ominaista tiimille on itseohjautuvuus, mikä merkitsee sitä, että tiimi suunnittelee itsenäisesti töiden toteutustavat tiimisopimuksessa sovittujen tavoitteiden ja resurssien mukaisesti. Tiimin päätökset tehdään porukkasopimuksessa yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaisesti tiimin jäsenten ollessa tasavertaisia keskenään. Näin ollen tiimin jäsenet ovat riippuvaisia toisistaan, toisten työpanoksesta ja erikoisosaamisista. Hyvässä tiimissä kuitenkin kaikilla on oma roolinsa ja vaikutuksensa tiimin jäsenenä. Olennaista hyvälle tiimille on ryhmän sisäinen kiinteys, hyvät ja toimivat suhteet tiimin ulkopuolelle, jäsenten vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuudet, ongelmanratkaisutaidot sekä kehittämis- ja kehittymismahdollisuudet. [6.]

## 2.5 PALMA-palkkausjärjestelmä

Palkka muodostuu toimen vaativuuden mukaisesta peruspalkasta sekä henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvasta HENKI-osasta. HENKI-osa voi enimmillään olla 45 prosenttia peruspalkasta. Toimet on järjestelmässä jaettu 14 luokkaan. Vuosittain käytävissä tulos-, tavoite- ja kehityskeskusteluissa käydään jokaisen työntekijän tehtävät läpi ja niitä verrataan toimenkuvaukseen. Peruspalkka määräytyy toimenkuvauksen perusteella. [1.]

Palkan perusosa muodostuu koulutuksen ja toimenkuvan mukaisesti, tähän ei työntekijällä ole mahdollisuutta vaikuttaa itse. HENKI-osaan sen sijaan vaikuttaa henkilökohtainen suoritus, joten henkilökohtaisen suorituksen parantuminen edellisestä arviointikeskustelusta vaikuttaa HENKI-osan korotukseen. Mikäli henkilökohtainen suoritus on alentunut edellisestä arvioinnista, voidaan HENKI-osan mukaista palkanosaa alentaa. [7, s. 22–23.] Tuloksellisuuden painoarvo on peräti 50 %. Tuloksellisuuteen kuuluvia osa-alueita ovat laatu, määrä, tehokkuus sekä tuottavuus. [7, s. 20.]

## 3 Liikkuva työ

### 3.1 Liikkuvan työn ja etätyön suhde

#### Etätyö

16.7.2002 Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat allekirjoittaneet puitesopimuksen koskien etätyötä. Valtiovarainministeriö on antanut ohjeen Suomen osalta. Etätyön keskeisenä tunnusmerkkinä voidaan pitää sitä, että työ, joka normaalisti tehdään työnantajan tiloissa, tehdään pääsääntöisesti niiden tilojen ulkopuolella tietotekniikkaa apuna käyttäen. Erilaisia etätyöpaikkoja ovat esimerkiksi työntekijän koti tai jokin kunnan järjestämä tila. Etätyö on suunniteltua ja säännöllistä, näin ollen satunnaisesti työpaikalla tehty työ ei kuulu etätyösopimuksen piiriin. Etätyö on myös vapaaehtoinen työntekotapa, joten se edellyttää etukäteissopimuksen etätyön tekemisestä. [8, s. 21.]

Etätöitä, jota tehdään virka- ja työsuhteessa, sovelletaan palvelussuhdetta koskevia lainsäädäntöjä sekä virka- ja työehtosopimuksia. Kuitenkaan työaikalakia ei sovelleta etätöihin, koska työnantajalla ei ole keinoja valvoa työajan käyttöä. Työn suorittaminen arvioidaan työstä saatujen tulosten perusteella, ei käytetyn työajan perusteella. [8, s. 21.]

### Liikkuva työ

Liikkuva työ Maanmittauslaitoksessa sisältää etätöiden piirteitä, tehdäänhän maastotyöt työpaikan ulkopuolella. Kuitenkaan tätä työtä ei voida pitää etätöinä, koska huomattava osa työstä kuitenkin tehdään työnantajan tiloissa. Valmistautuminen toimitukseen sisältää erilaisia selvityksiä ja tehtäviä, jotka on perinteisesti tehty työnantajan tiloissa. Liikkuva työ ei täytä puhtaasti etätöiden säännönmukaisuuden ja jatkuvuuden tunnusmerkistöä. [8, s. 22.]

Toimitusten hinnoittelu edellyttää työhön käytetyn ajan tuntemista. Toimituksiin käytetty työaika pitää voida todentaa erilaisin työajankirjausjärjestelmien avulla. Säännöllistä työaikaan tulee voida kohdentaa sekä tasoittaa työn vaatimusten ja työmäärävaihteluiden mukaisesti. Näin ollen oletettava virastotyöajan mittaisesta päivittäisestä työajasta ei sopinut Maanmittauslaitoksen tilanteeseen, vaan työaikasopimukset sekä työaikalainsäädäntö sopivat liikkuvaan työhön. [8, s. 22.]

Etätöiden piirteitä liikkuvassa työssä on se, että työn tekeminen varsinaisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi työntekijän kodissa, sovitaan erillisellä sopimuksella. Sopimuksessa on painotettu tietosuojasta ja tietoturvasta, sekä työvälineistä ja laitteista huolehtimisesta. On myös sovittava menettelytavoista tilanteista jolloin todetaan liikkuvan työn soveltumattomuus henkilölle. [8, s. 22.]

Kustannukset liittyen tietoliikenneyhteyksiin sekä työpisteen kalustamiseen nousivat esille Maanmittauslaitoksen liikkuvan työn koekäyttöprojektissa. Koska järjestely perustuu vapaaehtoisuuteen, ei velvoittavia kirjauksia työnantajan velvollisuudesta esimerkiksi kalusteiden ja työtilojen kustannusten korvaamiseen ole laadittu. Työntekijällä on kuitenkin mahdollisuus sisällyttää työtilojen kustannuksia verovähennyksiin. [8, s. 22.]

Erillisistä liikkuvan työn sopimuksista on luovuttu 1.5.2014, kun Maanmittauslaitoksessa otettiin käyttöön monipaikkaisen työn periaatteet. Uudet ja aiemmin tehdyt sopimukset, jotka ovat voimassa toistaiseksi, uudistetaan käyttäen monipaikkaisen työn periaatteita.

### 3.2 Monipaikkainen työ

Maanmittauslaitoksen uudessa organisaatiossa otetaan vuonna 2014 käyttöön monipaikkainen työ. Työntekijän ensisijainen työn tekemisen paikka on Maanmittauslaitoksen omissa tiloissa, mutta työtä on mahdollista tehdä myös omien tilojen ulkopuolella, sen ollessa tarkoituksenmukaista. Monipaikkaisen työn tuloksellisuus perustuu työntekijän ja esimiehen väliseen luottamukseen, ja mallissa painottuvat työn tuloksellisuus sekä erilaiset aikaansaannokset ja näiden arviointi. [9.]

### 3.3 Liikkuvan työn sopimus

Tämän insinööriyön aihe sekä työn valmistelu alkoi vuonna 2013, jolloin liikkuvan työn käyttöönotto edellytti kirjallista sopimusta. Tässä työssä on keskitytty liikkuvaan työhön siinä muodossa, kuin se oli käytössä vuonna 2013.

Maanmittauslaitoksen organisaatiomuutos 1.1.2014 toi mukanaan sen, että uusia liikkuvan työn sopimuksia ei enää tehdä, vaan toimenkuvalomakkeeseen on lisätty lauseke liittyen työntekijän tietoturvavastuista Maanmittauslaitoksen koordinaatiotiimin päätöksen mukaisesti. Jatkossa LIITY-työskentelyn ohjeistus on monipaikkaisen työn sopimuksessa. [10.]

### 3.4 Määritelmä

Liikkuva työ on Maanmittauslaitoksessa määritelty seuraavasti:

Liikkuva työ on joustavaa työntekijän ja työnantajan edut huomioivaa työskentelyä, joka tapahtuu poissa vakituiselta työpaikalta joko työkohteessa tai muussa olosuhteiltaan kulloisenkin työskentelyn vaatimukset täyttävässä paikassa. Liikkuvaa työtä voidaan tehdä osittain myös kotoa käsin. Tyypillistä liikkuvalla työllä on ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt sekä tietotekniikan hyväksikäyttö.



Liikkuva työ edellyttää yhteyttä Maanmittauslaitoksen tietojärjestelmiin. Yhteys mahdollistaa lähtöaineistojen saannin, eri työvaiheiden katkeamattoman suorittamisen ja toimitusten rekisteröinnin laitoksen järjestelmillä ja sovelluksilla.

Työntekijän varsinainen työpaikka sijaitsee liikkuvassa työssä hänen toimintayksikössään. [11, s. 5.]

### 3.5 Aiemmat tutkimukset ja projektit

Ennen kuin liikkuva työ otettiin laajemmin käyttöön Maanmittauslaitoksella, sitä selvitettiin erilaisin projektein.

#### 3.5.1 Liikkuvan työn teknologiaprojekti (LIITY/tg/VK) 2006

Projekti selvitti liikkuvan työn vaatimuksia sekä mahdollisuuksia liittyen tarvittaviin laitteisiin, verkkoteknologioihin, sovelluksiin ja palveluihin sekä tietoturva-asioihin. Projekti myös selvitti erilaisten ratkaisujen kustannuksia. Projektin tehtävänä oli myös projektin asettamiskirjeen mukaisesti selvittää, millaisiin jatkotoimenpiteisiin ryhdytään. [12.]

#### 3.5.2 Liikkuvan työn vaatimuskehitysprojekti (LIITY/vk) 2006

Projekti selvitti erilaisia liikkuvan työn vaikutuksia toteutuessaan Maanmittauslaitoksessa. Projekti selvitti vaikutukset työaikajärjestelyihin, tiimitoimintaan, ydinprosesseihin sekä tietojärjestelmien käyttömahdollisuuksille. Projekti myös arvioi mahdolliset hyödyt ja riskit sekä arvioi liikkuvan työn kustannukset sekä kustannussäästöt. Tämäkin projekti selvitti ehdotuksen jatkotoimenpiteistä. [13.]

#### 3.5.3 Liikkuvan työn testausprojekti (LIITY/testaus) 2007

Projektissa tietty testausryhmä otti käyttöön liikkuvan työn. Testausprojektin tulos oli, että liikkuvan työn menetelmä toimii hyvin ja sovellukset toimivat ajasta ja paikasta riippumatta. Liikkuvan työn suurimpina vaaroina nähtiin työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen, työyhteisön asioista ulkopuolelle jääminen ja sosiaalisen toiminnan puuttuminen. Projektissa päädyttiin siihen, että liikkuvan työn ansiosta työpäivä voitiin hyödyntää paremmin. Näin ollen tuottavuutta voitiin lisätä ja läpimenoaikoja lyhentää.

Todettiin myös, että töiden tekemiseen tuli joustavuutta, työhyvinvointi parani ja työntekijän vapaa-aika lisääntyi, koska työmatkoihin käytetty aika väheni. [14.]

Projektissa päädyttiin siihen, että suurimmat hyödyt saavutettiin tilanteissa, joissa liikkuvan työn tekijä asui kauempana toimipisteestään ja hänellä oli kykyä hyödyntää liikkuvan työn mahdollisuudet mahdollisimman tehokkaasti. Testausprojekti myös teki ehdotuksen, että liikkuvan työn menetelmän käyttöönotto aloitettaisiin vuonna 2008 niin, että aluksi sitä sovelletaan PETO-prosessiin. [14.]

Projektin mukaan liikkuvasta työstä ei synny kustannussäästöjä työnantajalle. Välillisesti työnantaja hyötyy liikkuvasta työstä tuottavuuden paranemisen kautta. Yhteiskunta hyötyy ekologisen jalanjäljen pienentymisestä, ja työntekijä saa hyödyn kustannussäästöinä työmatkojen vähetessä. [14]

#### 3.5.4 Liikkuvan työn koekäyttöprojekti (LIITY/koekäyttö) 2008

Koekäyttöprojekti selvitti taloudellista hyötyä työnantajalle toimitilaratkaisujen osalta. Projektin laskujen mukaan vuokratkustannusten säästö on 700 euroa vuodessa henkilöä kohden. Näin laitostasolla säästö olisi 45 000 euroa vuodessa, kun 65 henkilön arvioidaan luopuvan omasta työhuoneestaan. [8, s. 21.]

Koekäyttö osoitti, että liikkuva työ soveltuu käytettäväksi toimitustuotannossa, mikäli sopivia tietoliikenneyhteyksiä on tarjolla. Projekti osoitti, että liikkuvan työn merkitys eri prosesseihin vaihtelee. Toimitustuotannon tuotannollinen hyöty kohdistui PETO-prosessiin. ARTO- ja TJ-prosessien hyöty kohdentui ennen muuta laadullisiin sekä asiakaslähtöisyyteen liittyviin seikkoihin. [8, s. 27.] Liikkuvan työn koekäyttöprojekti ehdotti, että käyttöönottoa varten perustetaan käyttöön-ottoprojekti [8, s. 29.]

#### 3.5.5 Liikkuvan työn käyttöönottoprojekti (LIITY/ko) 2009

Liikkuvan työn käyttöönottoprojekti toteutti käyttöönoton vaatimat koulutukset, kehitti teknisen alustan ja vakioi ja testasi sen, määritteli käytettävät tietoliikenneyhteydet sekä huolehti niiden hankkimisesta ja asentamisesta. Projektin tehtäviin kuului myös käyttöönottoon liittyvä tiedottaminen, esimerkiksi laatimalla kuntia varten käyttöön esitteen, jolla pyrittiin helpottamaan kuntien WLAN-verkkojen saamista toimitusmiesten

käyttöön, sekä huolehtia siitä, että liikkuvan työn vaikutuksista kerrottiin johtamis-, esimies- ja tiimitoimintakoulutuksissa. Käyttöönottoprojekti myös järjesti liikkuvan työn tukipalvelut, laati liikkuvassa työssä tarvittavan ohjeistuksen ja liitti sen muuhun ohjeistukseen, määritteli sen prosessin, jolla uudet käyttäjät otetaan liikkuvan työn käyttäjiksi, ohjeisti liikkuvaa työtä tukevien videoneuvotteluvälineiden hankinnan sekä huolehti siitä, että liikkuvan työn vaikutukset otettiin mukaan porukkasopimusmalliin. [15, s. 3.] Projekti myös toi esiin ongelmia, joita ei aiemmin ollut huomioitu, kuten sen, että arkistoinnin edellyttämä sähköinen allekirjoitus ei toiminut liikkuvassa ympäristössä. [15, s. 4.]

### 3.5.6 Muita tutkimuksia sekä käyttäjäkyselyitä liittyen liikkuvaan työhön

Vuonna 2012 Maanmittauslaitos vaihtoi 3G-operaattorinsa Sonerasta Elisaan. Tällöin lähetettiin kysely liikkuvan työn tekijöille muutosten vaikutuksista. Kyselyn lopputuloksena todettiin, että suurin osa vastaajista koki mobiiliyhteyksien toimivuuden pysyneen ennallaan. [16.]

Jani Jauhiainen teki käyttäjäkyselyn liikkuvan työn johtamiseen liittyen vuonna 2012. Kysely oli osa hänen Tampereen ammattikorkeakouluun tekemäänsä kehittämistehtävää. [17.]

## 4 Kyselytutkimus

### 4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tulkinta

Aluksi tarkoituksena oli tutkia, millaisia vaikutuksia liikkuvalla työllä on ollut Maanmittauslaitoksen toimitustuotannossa. Koska aihe osoittautui liian laajaksi, päätettiin keskittyä siihen, millaisia vaikutuksia liikkuvan työn tekijät ovat huomanneet ja millaisia mielipiteitä heillä työtavasta on. Liikkuvan työn laitteisiin ja ohjelmistoihin sekä verkkoyhteyksiin liittyviä kyselyjä käyttäjille on aiemmin tehty, mutta varsinaista kyselytutkimusta työntekijöiden mielipiteeseen itse työtavasta ei ole tehty aiemmin. Insinööriyön liitteenä on kooste kyselystä väittämien osalta; näin ollen väittämät on käyty läpi erilaisina kokonaisuuksina verraten sekä työntekijöiden että esimiesten vastauksia.

## 4.2 Kyselylomakkeen laatiminen

Mietittäessä kyselylomakkeiden sisältöä käytössä olivat aiempien projektien loppuraportit sekä Jani Jauhaisen kehittämistehtävä liittyen johtamisen keinoihin liikkuvassa työssä sekä Hannu Rönnyin ylemmän AMK-tutkinnon opinnäytetyö, jossa selvitettiin tiimien palkitsemista Pirkanmaan–Satakunnan maanmittaustoimistossa.

Työntekijöille osoitetussa kyselyssä oli huomattavasti enemmän väittämiä kuin esimiehille lähetetyssä. Koska Jauhainen oli omassa kehittämistehtävässään vuonna 2012 keskittynyt liikkuvan työn johtamiseen, päätettiin tässä tutkimuksessa keskittyä työntekijöihin ja heidän kokemuksiinsa liikkuvasta työstä. Näin myös esimiehille lähetetyssä kyselyssä varsinainen tutkimuskohde oli työntekijä.

### 4.2.1 Vastaajien valinta

Tutkimuksen kohderyhmäksi oli tarkoitus saada toimitustuotannon liikkuvan työn tekijät sekä heidän esimiehensä. Haasteeksi muodostui se, että Maanmittauslaitoksen sähköpostijärjestelmän uusiutumisen myötä erilaiset tiimikohtaiset postituslistat olivat kadonneet järjestelmästä. Toiseksi haasteeksi osoittautui se, että kootusti ei ollut olemassa minkäänlaista listaa niistä työntekijöistä, jotka tällä hetkellä ovat tehneet esimiehensä kanssa sopimuksen liikkuvasta työstä. Näin ollen kyselylomake lähetettiin melko laajalla jakelulla toimitustuotantoon kuuluville henkilöille, tuntematta tarkemmin heidän taustaansa tai työtehtäviään, ainoastaan prosessin jäsenyyden perusteella. Pyyntö vastata webropol-kyselyyn lähetettiin yli 400:lle toimitustuotannon työntekijälle sekä 21 esimiehelle. Mukana oli saate, jossa pyydettiin olemaan huomioimatta kysely, mikäli ei kuulunut kohderyhmään. Kaikkiaan kyselyyn vastasi 181 liikkuvan työn tekijää sekä 21 esimestä

### 4.2.2 Väittämien asettelu

Koska tutkimusalue oli alun perin melko laaja, haasteena oli muodostaa väittämiä niin, että niistä olisi mahdollista työstää sellaisia yhteenvetoja, joista olisi hyötyä tutkimuksessa. Esimerkiksi lohkomisen läpimenoajan kehityksen pystyy näkemään Maanmittauslaitoksen JAKOn erilaisista raporteista sekä tilastoista liittyen toimitusten kestoaikoihin ja käytettyihin työaikoihin, näin ollen jätettiin tietoisesti läpimenoaikoihin

liittyvät kysymykset minimiin. Myös väittämät ja kysymykset liittyen tietotekniikan ja laitteiston sekä yhteyksien toimintaan on jätetty tarkoituksella pois, vaikka vastausten perusteella juuri yhteysongelmat saattavat tuoda ongelmia itse liikkuvaan työhön.

Väittämissä ja kysymyksissä keskityttiin enemmän siihen, miten liikkuvan työn tekijät ovat ottaneet työtavan omakseen ja miten työntekijä pystyy hahmottamaan työajan sekä vapaa-ajan erot. Kiinnostuksen kohteena oli myös mahdollinen ”harmaa ylityö”.

## **5 Kyselytutkimuksen tulokset**

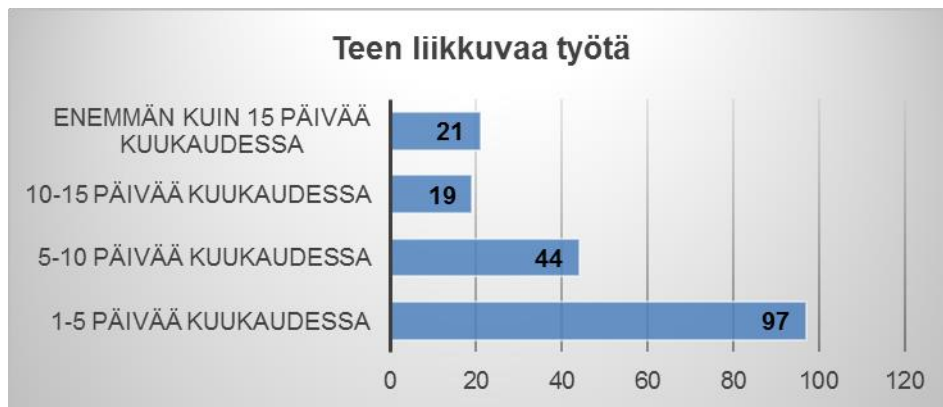
### **5.1 Vastaajien sijainnit ja prosessit, työmatkat sekä toimitusmatkat**

Suurin osa kyselyyn vastanneista liikkuvan työn tekijöistä kuului Perustoimitusprosessiin, 123 työntekijää ja 9 esimiestä. Arviointi-prosessiin vastaajista kuului myös 9 esimiestä sekä 50 työntekijää. Tilusjärjestely-prosessiin kuului vastanneista 3 esimiestä sekä 8 työntekijää. Eniten liikkuvan työn sopimuksia on tehty Pirkanmaan–Satakunnan, Varsinais-Suomen sekä Etelä-Suomen maanmittaustoimistojen perustoimitusprosesseissa, jossa esimiehellä on alaisenaan 20–30 liikkuvan työn tekijää. Toisaalta esimiehittäin tarkasteltuna huomattavan osan esimiehistä (11 henkilöä) alaisuudessa on vain 1–5 liikkuvan työn tekijää.

Vastanneista liikkuvaa työtä suurin osa on tehnyt 2–3 vuotta (53 henkilöä) tai 1–2 vuotta (48 henkilöä). Yli 5 vuotta on liikkuvaa työtä tehnyt 22 henkilöä (kuva 5). Pääosa vastaajista (97 vastaajaa) tekee liikkuvaa työtä 1–5 päivää kuukaudessa ja toiseksi suurin ryhmä (44 henkilöä) 5–10 päivää kuukaudessa. Toisaalta taas 21 henkilöä tekee liikkuvaa työtä enemmän kuin 15 päivää kuukaudessa (kuva 6).

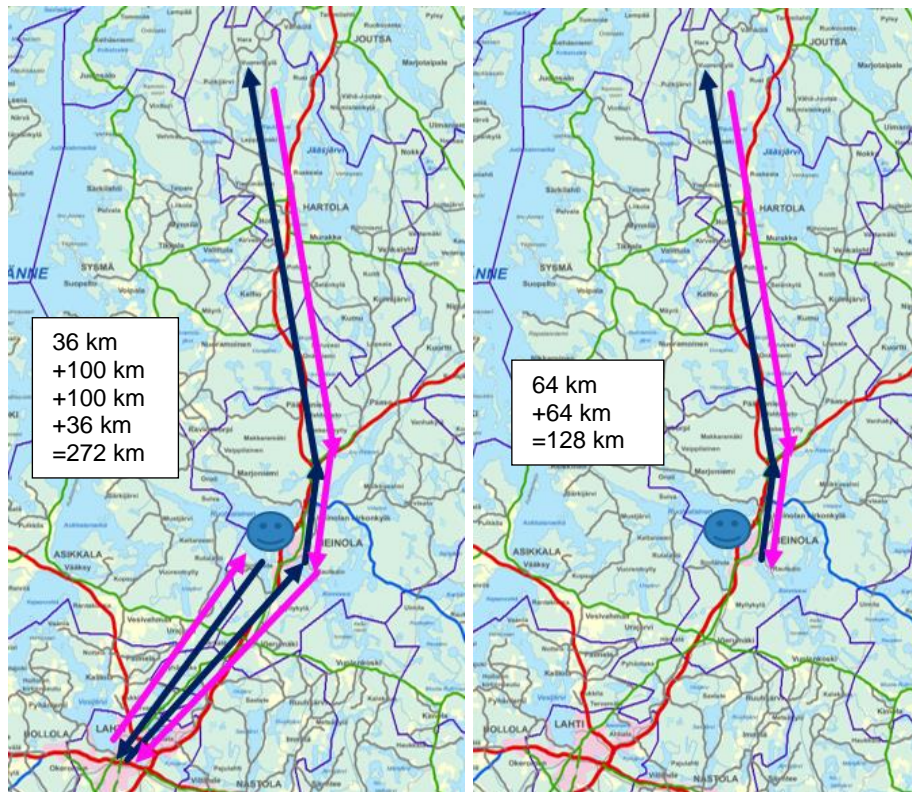


Kuva 5. Liikkuvaa työtä tehty aika vuosina, vastaajia yhteensä 181.



Kuva 6. Liikkuvan työn työpäiviä kuukaudessa. Vastaajia yhteensä 181.

Toimiston ja kodin välinen etäisyys suurimmalla osalla vastaajista on 0–15 kilometriä (97 vastaajaa), mutta kolmella vastaajalla matka on yli 75 kilometriä. Koska kodin ja toimiston välinen matka on lyhyt, ei keskimääräisen toimitusmatkan pituus vaihtelee suuresti toimiston ja toimituspaikan tai kodin ja toimituspaikan välillä. Vastaajista suurimmalla osalla matka toimistolta toimituspaikalle on 45–60 km (54 vastaajaa), ja keskimääräinen matka kotoa toimituspaikalle on sama 45–60 km (56 vastaajaa). Liikkuvalla työllä voidaan vähentää päivittäistä ajomatkaa (kuva 7).

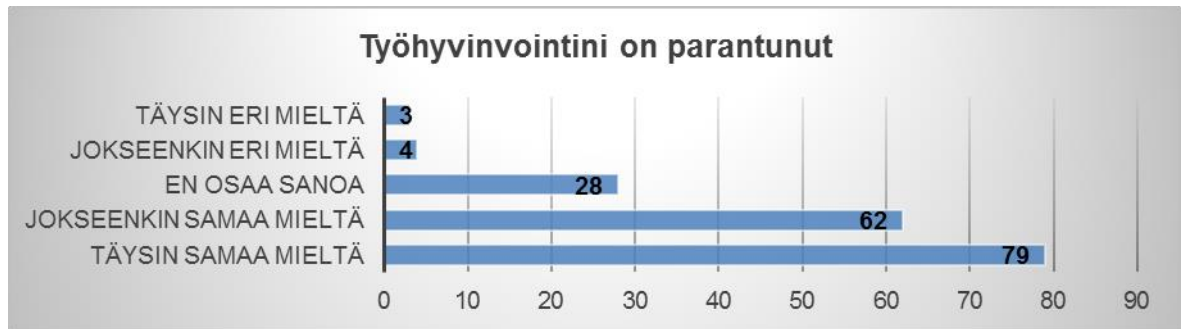


Kuva 7. Päivittäinen ajomatka toimiston kautta tai liikkuvassa työssä, kun liikkuvan työn tekijän koti on Heinolassa, toimisto Lahdessa ja toimituspaikka Hartolassa. [18.]

## 5.2 Työhyvinvointi

Vastanneista liikkuvan työn työntekijöistä 103 on täysin ja 64 jokseenkin samaa mieltä siitä, että oma työ on mielenkiintoista. Vastanneita työntekijöitä oli yhteensä 178. Lähes kaikki työntekijät sekä esimiehet mieltävät olevansa helposti tavoitettavissa (työntekijöistä 120 ja esimiehistä 11 täysin samaa mieltä ja työntekijöistä 48 ja esimiehistä 7 oli jokseenkin samaa mieltä). Vain 2 esimiehistä oli jokseenkin eri mieltä ja työntekijöistä 2 täysin eri mieltä väittämästä.

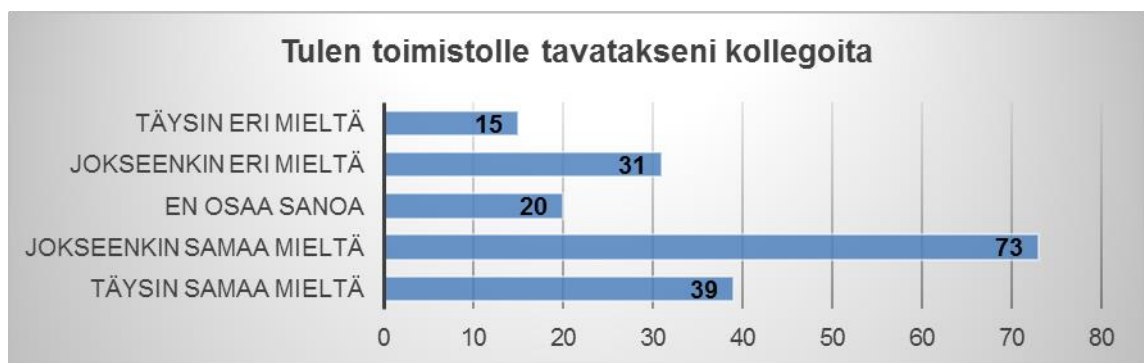
Työhyvinvoinnin osalta työntekijöistä peräti 79 liikkuvan työn tekijää oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 62 jokseenkin samaa mieltä siitä, että vastaajan työhyvinvointi on parantunut (kuva 8). Vastanneista 19 esimiehestä 6 on täysin samaa mieltä siitä, että työhyvinvointi on parantunut. 11 oli väittämästä jokseenkin samaa mieltä.



Kuva 8. Työntekijöiden vastaus väittämään henkilökohtaisen työhyvinvoinnin parantumiseen. Vastaajia yhteensä 176.

### 5.3 Hiljaisen tiedon siirtyminen

Työkaverin kanssa kommunikoidaan säännöllisesti, työntekijöistä 91 oli täysin samaa mieltä väittämästä ”Vaihdan kuulumisia työkavereiden kanssa säännöllisesti”, jokseenkin samaa mieltä oli 58 vastaajaa. Toimistolle myös tullaan tapaamaan kollegoita, 39 oli tästä täysin samaa mieltä ja 73 vastaajaa jokseenkin samaa mieltä. Täysin eri mieltä oli 15 vastaajaa ja jokseenkin eri mieltä 31 vastaajaa (kuva 9), ja heidän sekä esimiesten kanssa keskustellaan säännöllisesti työasioista (kuva 10). Lähes kaikki vastanneet työntekijät ovat kiinnostuneita toimiston tapahtumista. Tästä 59 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 89 jokseenkin samaa mieltä. Vastaajia oli kaikkiaan 178 työntekijää.



Kuva 9. Tulen toimistolle tavatakseni kollegoita. Vastaajia yhteensä 178.



Esimiehiltä kysyttiin, miten he varmistavat hiljaisen tiedon siirtymisen eteenpäin. Esimiehillä oli monia erilaisia keinoja tähän. Vastauksena heiltä saatiin seuraavia kommentteja:

Mentoroimalla, kehityskeskusteluilla, tiimipalavereilla, alaisten keskinäisellä kommunikaatiolla.

Prosessille suunnatuilla koulutuspäivillä, henkilökohtaisilla keskusteluilla, tiimitapaamisilla.

Tiimipalaverit.  
Kannustan tiimiläisiä myös kahdenkeskiseen yhteydenpitoon.

Henkilöstöryhmien kesken koulutuksia, joissa kunkin omia työtapoja ja ajatuksia niistä käydään läpi.

Sisäinen mentorointi toisaalta uusille työntekijöille ja toisaalta ennen eläkkeelle lähtöä tiedon jakaminen (tarvittaessa).

Riittävästi yhteisiä keskusteluita, palavereita ym.

Tiimipalaverit, koulutustilaisuudet, viestintä.

Vieriopetuksella.

Mentoroinnit, vierihoito uusille työntekijöille.

Eläkkeelle siirtyvä osaaja opastaa tulevaa seuraajaan riittävän pitkän ajan, että osaaminen siirtyy.

HUOM! Hiljaisen työn merkitystä on ylikorostettu. Todellisuudessa kehitys menee niin nopeasti eteenpäin, että vain pienellä osalla hiljaisesta tiedosta on käytännössä merkitystä.

Meillä on ollut tapana, että aina kun joku siirtyy eläkkeelle, niin hänellä on mahdollisuus jakaa tietoa niitä tarvitseville, lähinnä niille, jotka tulevat jatkamaan hänen työtään, ns. "vierihoitona".

Tiimin sisällä tapahtuvalla mentoroinnilla. Lisäksi yli prosessirajojen tapahtuvalla mentoroinnilla. Osallistamalla työntekijöitä erilaisiin tehtäviin. Näin varmistetaan myös moniosaamista ja työn mielekkyyttä.

Mentoroinnilla, työnohjauksella, töiden järjestelyillä, vierihoidolla

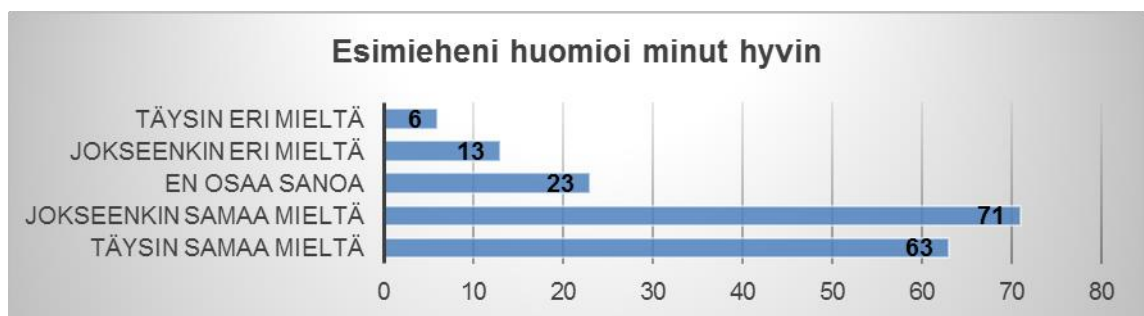
Tiimipalaverit. Käytävärupattelut. Kahvitauat.

Myös esimiehen ja kollegoiden kansa keskustellaan säännöllisesti. Työntekijöistä suurin osa (74 täysin ja 83 jokseenkin samaa mieltä) keskustelee työasioista säännöllisesti esimiehen ja kollegojen kanssa. Kuitenkin 3 vastaajaa oli väittämästä täysin eri mieltä. (Kuva 10.)



Kuva 10. Keskustelen työasioista ja niihin liittyvistä mielipiteistä säännöllisesti esimiehen ja kollegoiden kanssa. Työntekijöistä vastasi 177.

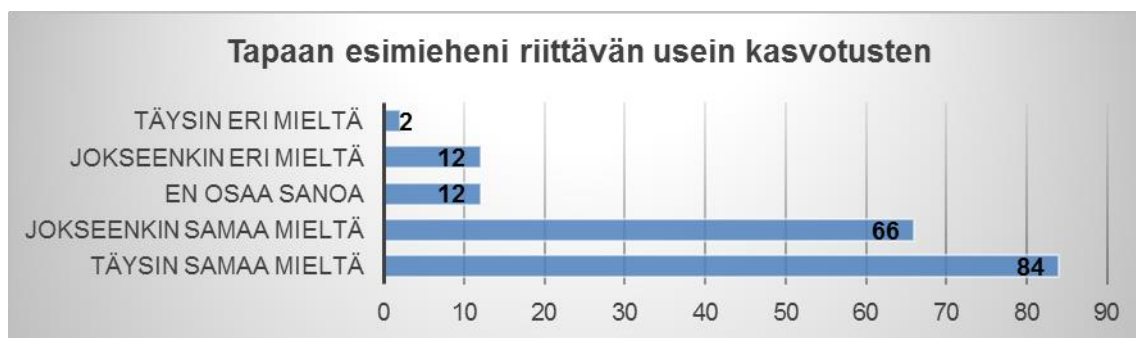
Vastanneista työntekijöistä 63 oli täysin samaa mieltä siitä, että esimies huomioi hänet hyvin. 71 vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä. 6 vastaajaa kuitenkin oli eri mieltä väittämän kanssa. (Kuva 11.)



Kuva 11. Esimieheni huomioi minut hyvin. Vastaajia yhteensä 176.

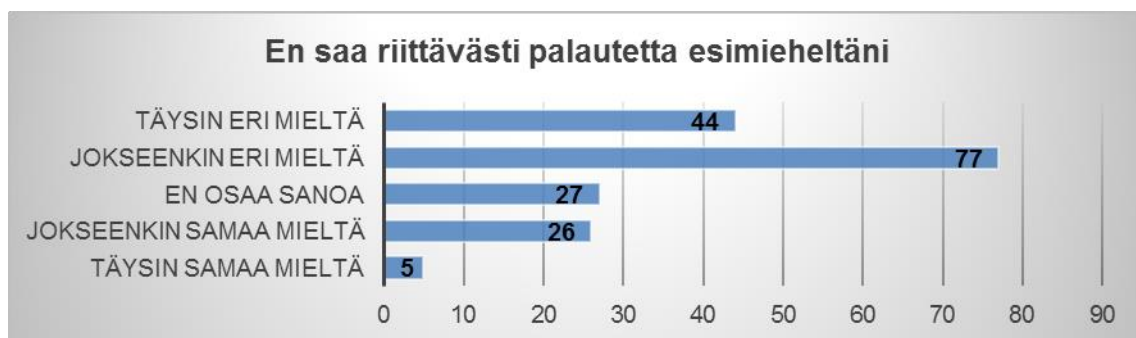
Lähes kaikki 21 vastannutta esimiestä tapasi mielestään alaisiaan säännöllisesti kasvotusten (9 täysin samaa mieltä ja 8 jokseenkin samaa mieltä). 2 työntekijää ei ollut

tavannut esimiestään mielestään riittävän usein kasvotusten, kuitenkin 84 vastaajaa on väittämistä täysin samaa mieltä ja 66 vastaajaa jokseenkin samaa mieltä. (Kuva 12.)



Kuva 12. Tapaan esimieheni riittävän usein kasvotusten. Vastaajia yhteensä 176.

Täysin samaa mieltä riittävästä palautteen antamisesta alaisilleen oli 6 vastannutta esimiestä. 12 esimiestä oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Pieni osa vastanneista työntekijöistä ei kuitenkaan ollut saanut mielestään riittävästi palautetta esimieheltään. Vastanneista 5 oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 26 jokseenkin samaa mieltä. (Kuva 13.)



Kuva 13. En saa riittävästi palautetta esimieheltäni. Vastaajia yhteensä 179.

Liikkuvassa työssä luottamus on ensisijaisen tärkeää. Kaikki vastanneet esimiehet tunsivat liikkuvaa työtä tekevien alaistensa luottavan esimieheensä. 14 oli täysin samaa mieltä ja 7 jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.

#### 5.4 Työn tehokkuus ja tavoitettavuus

Lähes kaikki työntekijät tuntevat olevansa helposti tavoitettavissa (vastanneista 120 täysin ja 48 jokseenkin samaa mieltä), tästäkin väittämästä kaksi työntekijää oli täysin eri mieltä (kuva 14). Myös esimiehet ovat helposti tavoitettavissa. 21 esimiehestä 11 oli täysin samaa mieltä helposta tavoitettavuudestaan ja 7 oli väittämästä jokseenkin samaa mieltä.



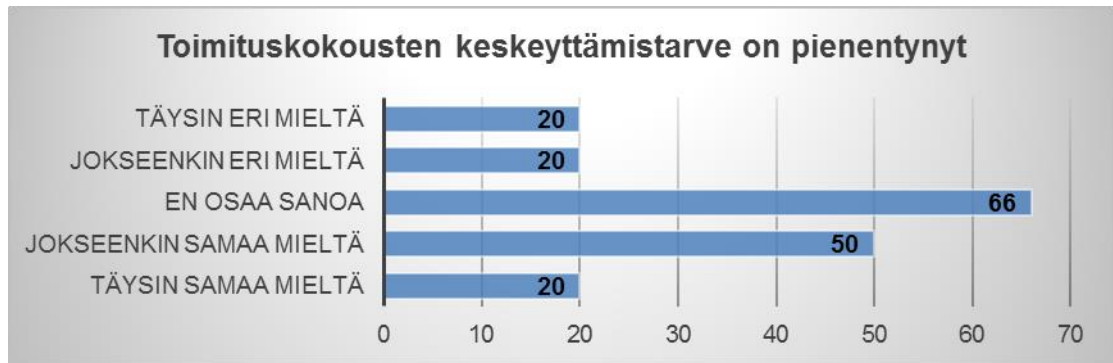
Kuva 14. Olen helposti tavoitettavissa. Työntekijöistä vastasi yhteensä 179.

Tiedon kulku liikkuvasta työstä huolimatta koetaan hyväksi. 174 liikkuvan työn tekijästä 74 oli täysin samaa mieltä ja 86 jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. (Kuva 15.) 15 vastannutta esimiestä oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että tiedonkulku on hyvää. 4 oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä.



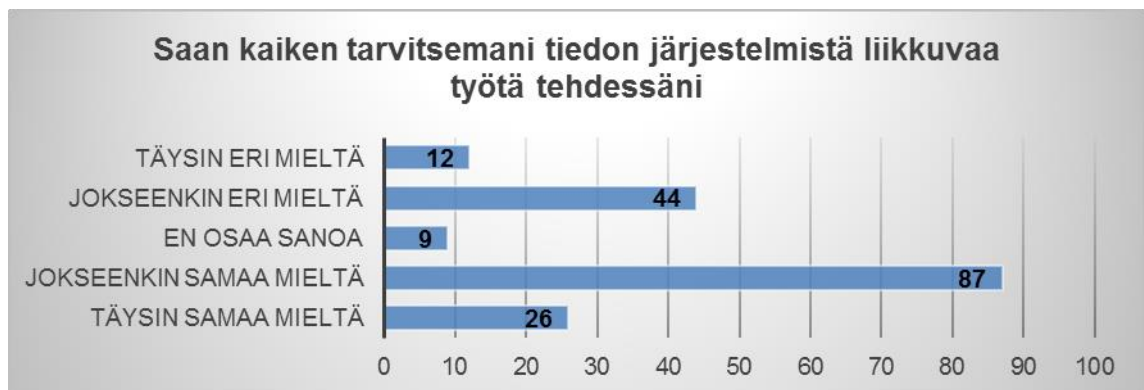
Kuva 15. Tiedon kulku on hyvä, vaikka olen liikkuvassa työssä. Vastaajia yhteensä 174.

Väittäjä toimituskokousten keskeyttämistarpeesta liikkuvan työn myötä jakoi vastaukset kaikkiin väittämiin. Eniten vastauksia sai vaihtoehto ”En osaa sanoa”, 66 vastaajaa. (Kuva 16.)



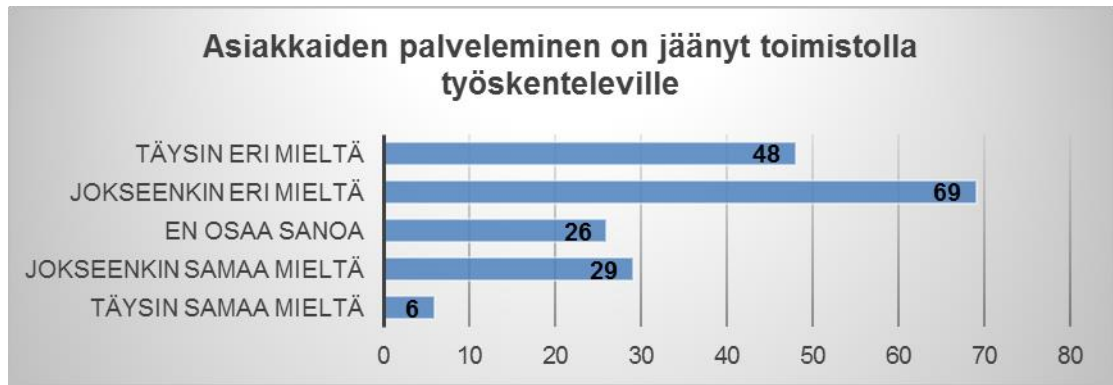
Kuva 16. Toimituskokousten keskeyttämistarve on pienentynyt. Kaikkiaan vastaajia oli 176.

Työntekijöistä 87 oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että saa kaiken tarvitsemansa tiedon järjestelmistä liikkuvaa työtä tehdessään. Kuitenkin 44 työntekijää oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä. (Kuva 17.)



Kuva 17. Saan kaiken tarvitsemani tiedon järjestelmistä liikkuvaa työtä tehdessäni. Kaikkiaan vastaajia oli 178.

Työntekijöiden vastausten mukaan asiakkaiden palvelu ei ole jäänyt toimistolla työskenteleville. 69 työntekijää oli jokseenkin eri mieltä ja 48 vastaajaa täysin eri mieltä väittämästä. (Kuva 18.)



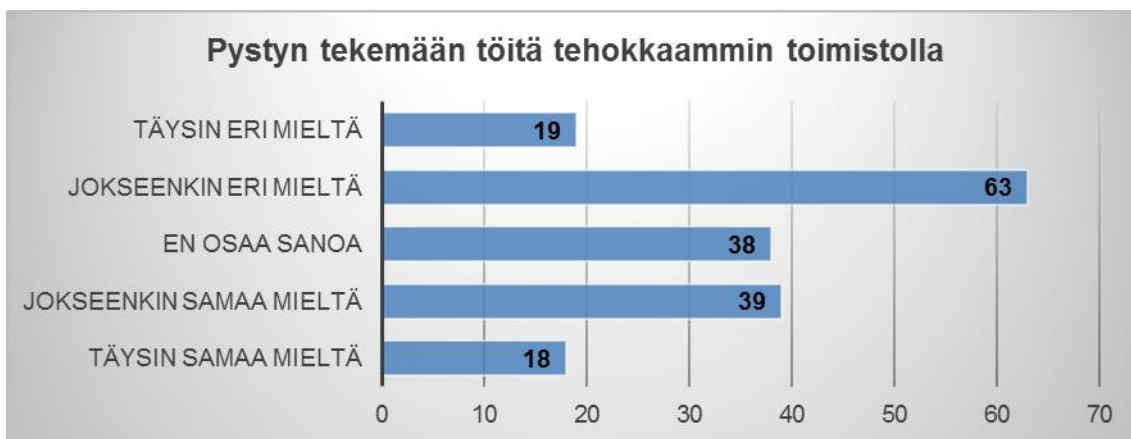
Kuva 18. Asiakkaiden palveleminen on jäänyt toimistolla työskenteleville. Kaikkiaan vastaajia oli 178.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että pystyy tekemään tehokkaammin työtä poissa toimistolta ollessaan, 61 vastaajaa oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä ja 39 täysin samaa mieltä. Täysin eri mieltä oli 15 vastannutta työntekijää. (Kuva 19.)



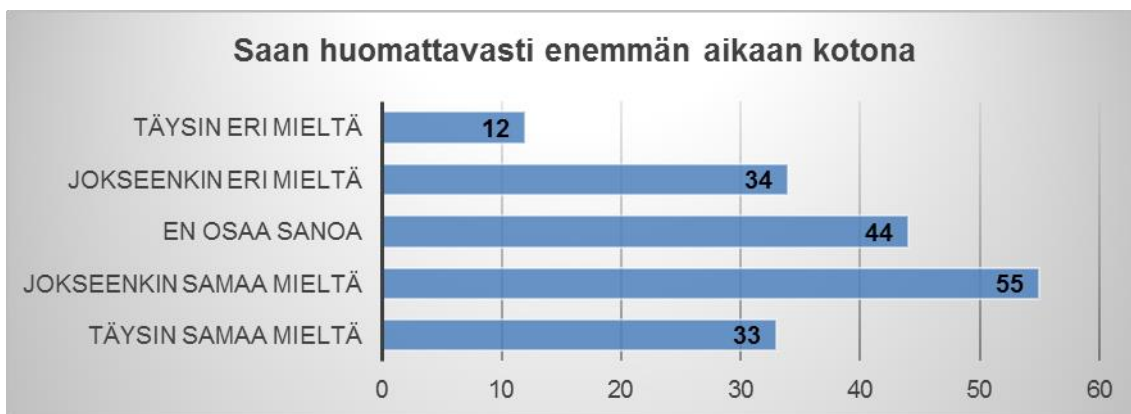
Kuva 19. Pystyn tekemään töitä tehokkaammin ollessani poissa toimistolta. Vastaajia oli yhteensä 177.

18 työntekijää oli täysin samaa mieltä siitä, että pystyy tekemään työtä tehokkaammin toimistolla. 19 työntekijää oli täysin eri mieltä ja 63 jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. (Kuva 20.)



Kuva 20. Pystyn tekemään töitä tehokkaammin toimistolla. Vastaajia oli yhteensä 177.

Työntekijöistä 33 vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että saa enemmän aikaiseksi kotona, kun taas 12 vastaajaa oli väittämästä täysin eri mieltä. (Kuva 21.)

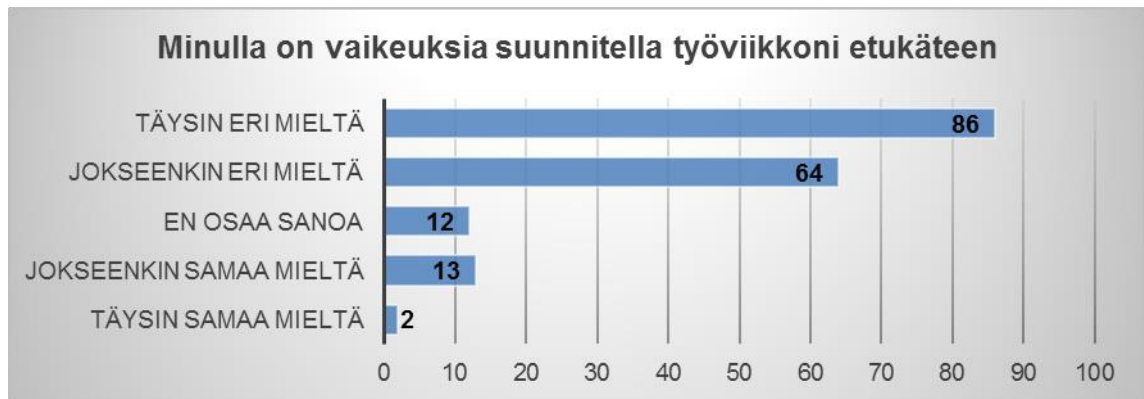


Kuva 21. Saan huomattavasti enemmän aikaan kotona. Vastaajia oli kaikkiaan 178.

Väittämän ” Minulla on vaikeuksia suunnitella työviikkoni etukäteen” kanssa täysin eri mieltä oli vastanneista työntekijöistä 86, vastanneista 64 oli jokseenkin eri mieltä. (Kuva 22.)

Esimiehillä on hyvät työkalut tehokkuuden seuraamiseen. He seuraavat liikkuvan työn tekijöiden tiimikalenterimerkintöjä, joissa odottavat olevan työntekijän merkinnät siitä, mitä työtä tekee ja missä. Lisäksi heillä on käytössä huomattava määrä erilaisia

työkaluja, joita ovat erilaiset tilastot ja raportit työajanseurannasta, toimitusten seurantajärjestelmästä eli JAKOinfosta sekä johdon informaatiojärjestelmästä, eli Johista. Muina keinoina esimiehet mainitsivat keskustelut, palautteet, johdon katselmukset ja velkomisprosentit. Tärkeää on myös arjessa mukana oleminen.



Kuva 22. Minulla on vaikeuksia suunnitella työviikkoni etukäteen. Kaikkiaan vastanneita oli 177.

Virtuaalisten työkalujen hyödyntämiseen liittyvään väittämän mielipiteet jakautuivat melko tasaisesti eri vaihtoehtojen kanssa. 21 oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 21 vastaajaa oli täysin eri mieltä. (Kuva 23.)

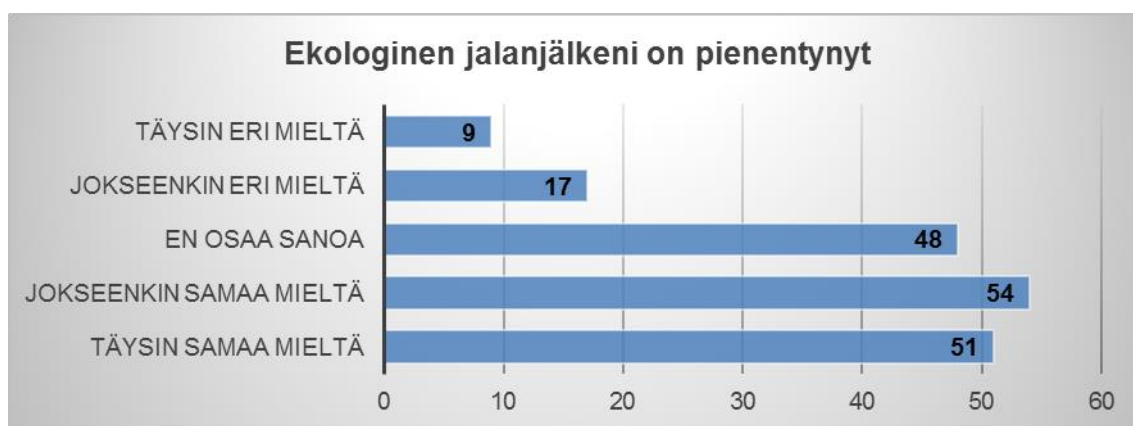


Kuva 23. Hyödynnän paljon virtuaalisia työkaluja pitäessäni toimituskokousta muualla kuin toimistolla. Kaikkiaan vastaajia oli 174.



## 5.5 Onnettomuusriskit ja ekologinen jalanjälki

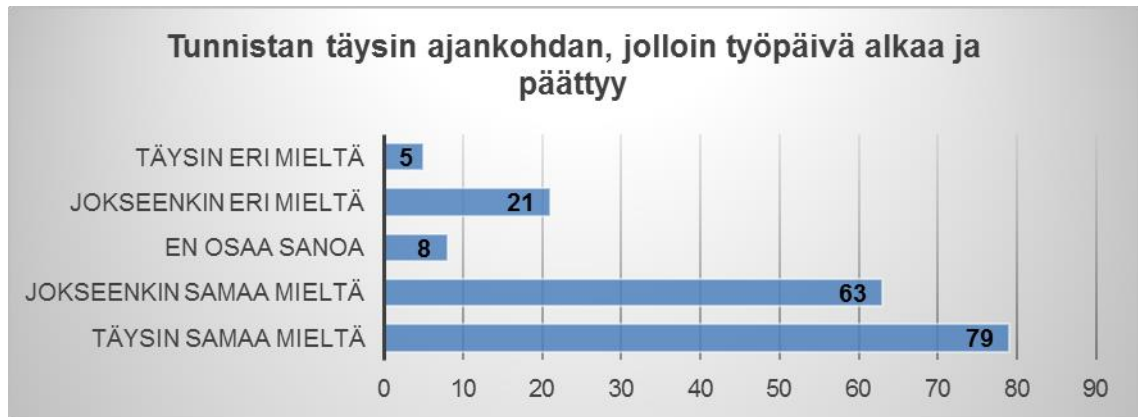
Onnettomuusriskien vähentyminen oli kohta, jossa oli eniten vastauksia ”en osaa sanoa”, 66 vastaajaa. 51 työntekijää oli täysin samaa mieltä ekologisen jalanjäljen pienentymisestä (kuva 24). Jokseenkin samaa mieltä väittämästä oli 54 vastannutta työntekijää. 48 vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään. Sama väittämä jakoi myös esimiesten mielipiteet siten, että jokseenkin samaa mieltä oli 7 esimiestä ja 5 ei osannut sanoa.



Kuva 24. Ekologinen jalanjälkeni on pienentynyt. Kaikkiaan työntekijöistä vastasi 179.

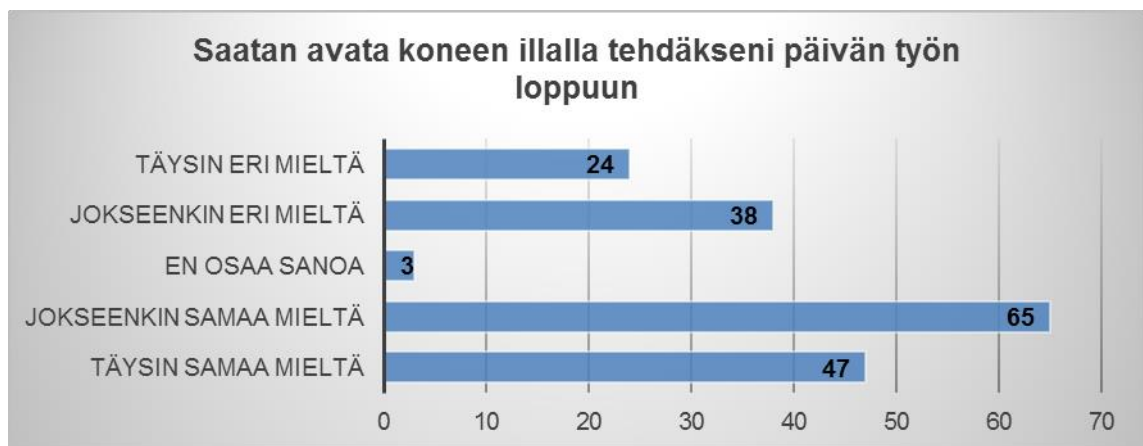
## 5.6 Työn ja vapaa-ajan erottaminen, palautuminen, harmaa ylityö

Työajan hämärtyminen on yksi liikkuvan työn riskeistä. Työpäivän alkamisen ja päättymisen tunnistaa suurin osa liikkuvan työn tekijöistä. Kuitenkin 21 vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä väittämästä. (Kuva 9.)



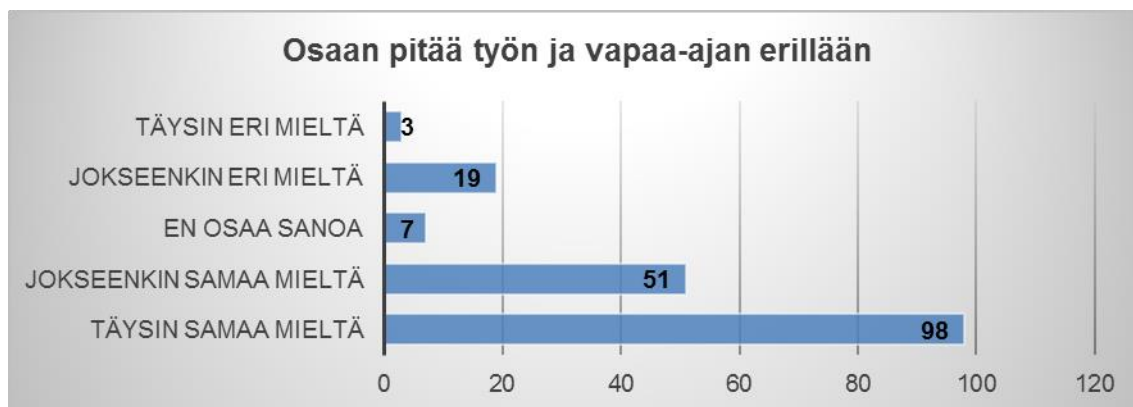
Kuva 25. Työpäivän tunnistaminen, yhteensä vastaajia oli 176.

Työtä kuitenkin tehdään myös illalla. Suuri osa vastaajista (47 täysin samaa mieltä ja 65 jokseenkin samaa mieltä) saattavat avata illalla tietokoneen tehdäkseen päivän työn loppuun. Väittämän ohessa ei kysytty sitä, huomioidaanko aika työajaksi, joten tätä ei pysty tulkitsemaan niin, että työ tehtäisiin omalla ajalla. (Kuva 26.)



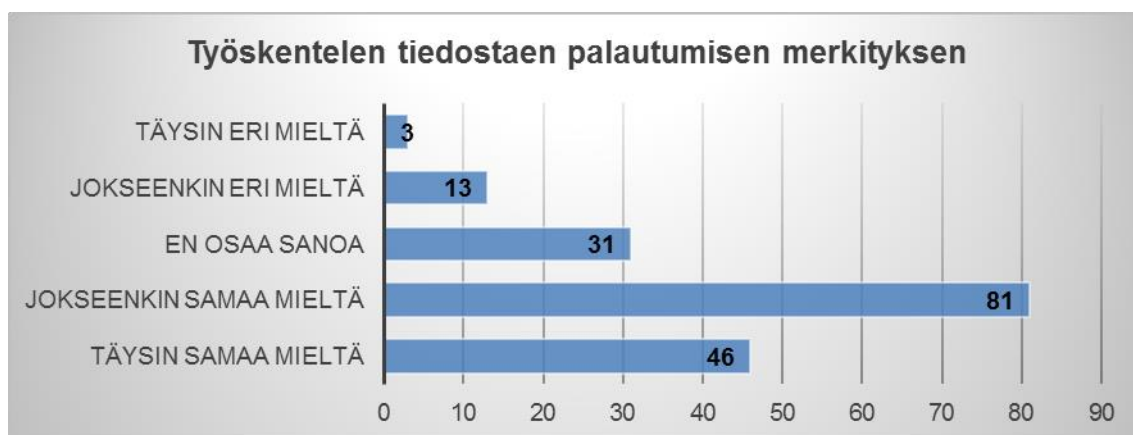
Kuva 26. Koneen avaaminen illalla, vastaajia oli työntekijöistä 177.

Lähes kaikki vastanneet, 98 työntekijää oli sitä mieltä, että osaa pitää työn ja vapaa-ajan erillään. Kuitenkin 19 vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä ja 3 täysin eri mieltä väittämän kanssa. (Kuva 27.)



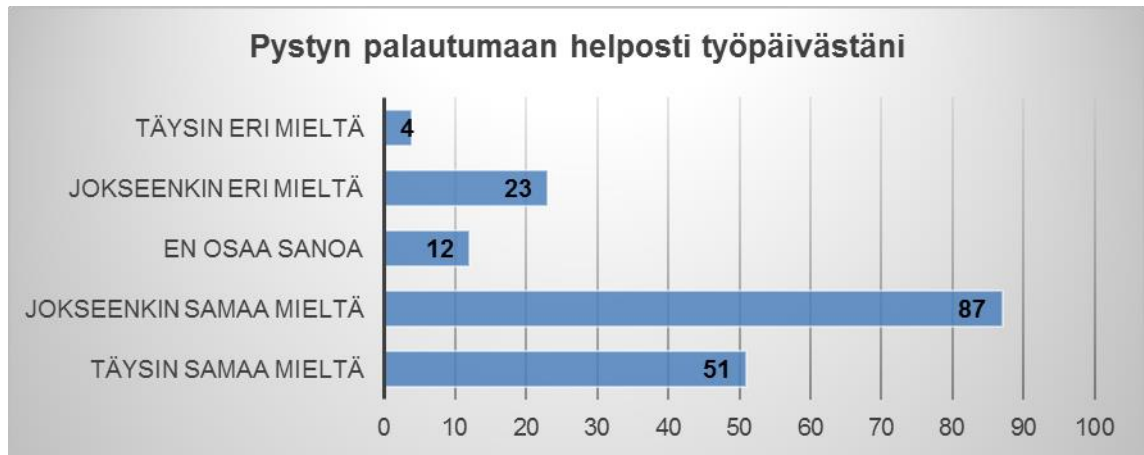
Kuva 27. Osaan pitää työn ja vapaa-ajan erillään. Vastaajia 178.

Lähes kaikki vastanneet työntekijät työskentelevät tiedostaen palautumisen merkityksen (46 täysin ja 81 jokseenkin samaa mieltä). Kuitenkin 13 vastaajaa oli väittämstä jokseenkin eri mieltä. (Kuva 28.)



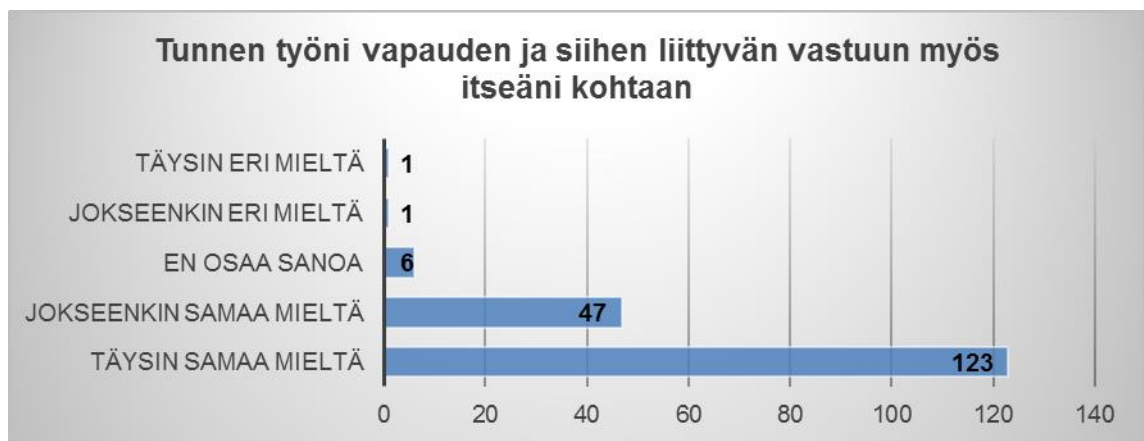
Kuva 28. Työskentelen tiedostaen palautumisen merkityksen. Kaikkiaan vastanneita oli 174.

87 vastannutta työntekijää oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että pystyy helposti palautumaan työpäivästä ja 51 vastaajaa oli täysin samaa mieltä. 23 oli kuitenkin jokseenkin eri mieltä väittämstä. (Kuva 29.)



Kuva 29. Pystyn palautumaan helposti työpäivästäni. Kaikkiaan vastaajia oli 177.

Lähes kaikki vastanneet työntekijät tunnistavat työnsä vapauden ja siihen liittyvän vastuun itseään kohtaan. Väittämään vastasi kaikkiaan 178 työntekijää, ja heistä 123 oli väittämästä täysin samaa mieltä. (Kuva 30.)



Kuva 30. Tunnen työni vapauden ja siihen liittyvän vastuun myös itseäni kohtaan. Vastaajia 178.

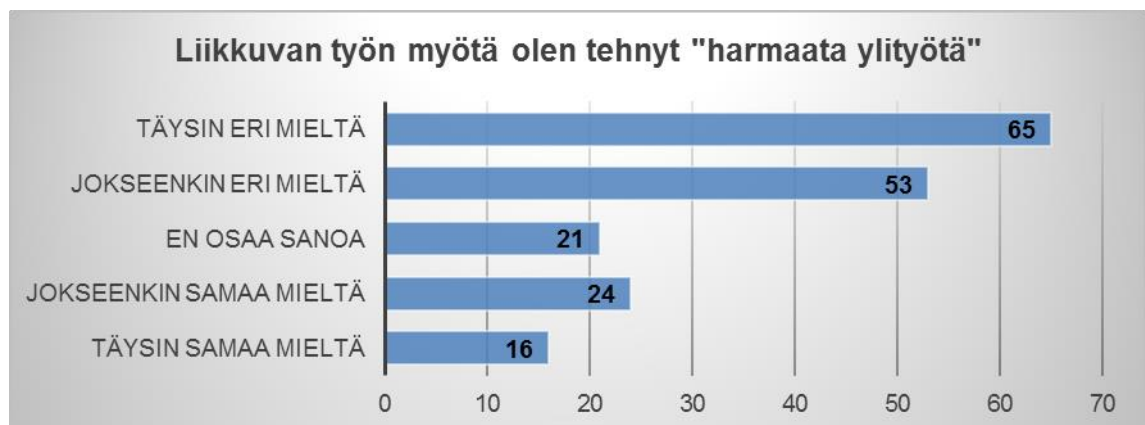
Täysin samaa mieltä siitä, että esimies tunnistaa alaisensa stressaantuneisuuden oli 5 esimiestä. 12 esimiestä oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. 11 esimiestä

21:stä oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että tunnistaa alaisensa liiallisen työnteon. 4 esimiestä oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

14 esimiestä 21:stä oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että tunnistaa alaisensa motivaatiopulan ja kykenee tarttumaan siihen. Kolme esimiestä oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Saman verran, 14 esimiestä oli jokseenkin samaa mieltä myös siitä, että tunnistaa alaisensa uupumisen.

Liikkuvan työn tekijöiden työmotivaatiota esimiehet seuraavat samalla tavoin kuin muidenkin alaisensa. Työkaluina tähän ovat erilaiset henkilökohtaiset keskustelut, tiimipalaverit, laatumittaukset ja tulosten seuranta.

16 työntekijää oli täysin samaa mieltä siitä, että on liikkuvan työn myötä tehnyt niin sanottua "harmaata ylityötä", ja 24 vastaajaa jokseenkin samaa mieltä. Kaikkiaan vastanneita oli 179, ja suurin osa, 65 vastaajaa oli väittämästä täysin eri mieltä. (Kuva 31.)



Kuva 31. Liikkuvan työn myötä olen tehnyt "harmaata ylityötä". Vastaajia oli 179.

## 5.7 Työ ja sairaus

Väittäjä "Työskentelen kotona, vaikka tuntisin itseni hieman sairaaksi" sai melko tasaisesti mielipiteitä kaikille väittämille. Osa työntekijöistä on täysin eri mieltä (28 vastaajaa), kun taas osa on täysin samaa mieltä (29 vastaajaa) ja 49 vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä. Kaikkiaan vastanneita oli 177. (Kuva 32.)



Kuva 32. Työskentelen kotona, vaikka tuntisin itseni hieman sairaaksi. Vastaajia oli 177.

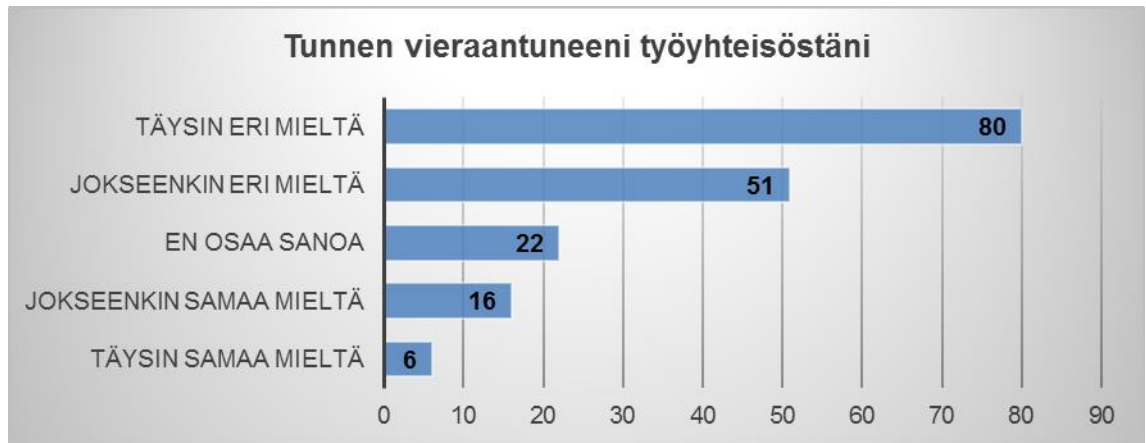
### 5.8 Tiimin yhteistyö

Yksinäiseksi itsensä työssään tuntee vain 5 vastaajaa, kun kaikkiaan vastanneita oli 179. Suurin osa vastanneista työntekijöistä, 80, oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. (Kuva 33.)



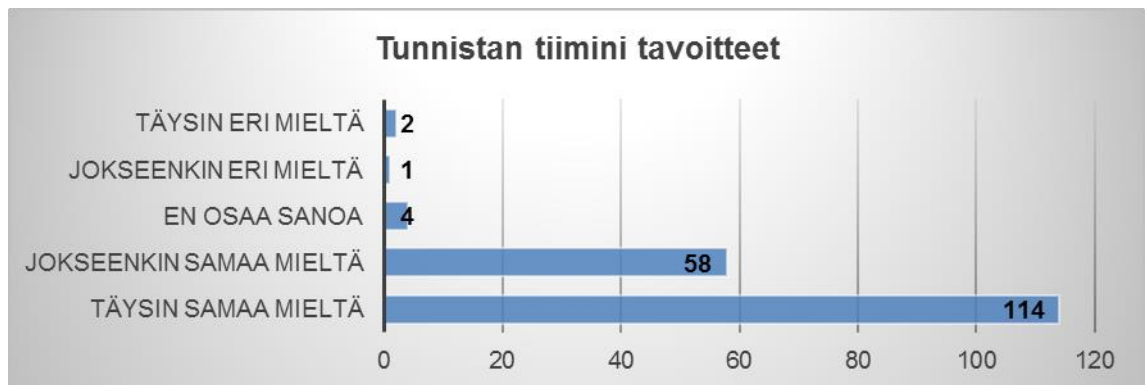
Kuva 33. Tunnen itseni yksinäiseksi työssäni. Vastaajia oli 179.

Suurin osa, 80 vastanneista työntekijöistä oli täysin eri mieltä väittämästä siitä, että tuntee itsensä vieraantuneeksi työyhteisöstään. 6 vastaajaa oli kuitenkin väittämän kanssa täysin samaa mieltä. (Kuva 34.)



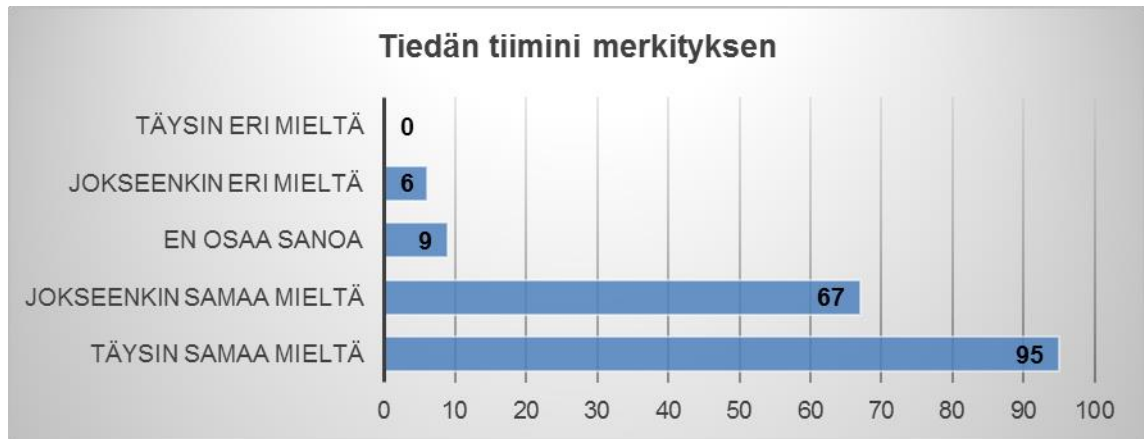
Kuva 34. Tunnen vieraantuneeni työyhteisöstäni. Vastaajia oli 175.

Oman tiimin tavoitteet tunnistavat jokseenkin kaikki vastanneet. Ainoastaan 2 vastannutta työntekijää oli täysin eri mieltä ja 1 jokseenkin eri mieltä väittämästä. (Kuva 35.)



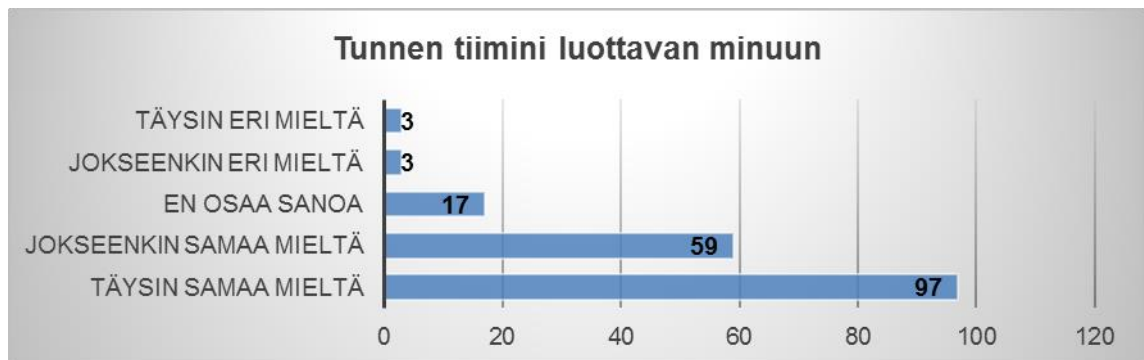
Kuva 35. Tunnistan tiimini tavoitteet. Vastanneita työntekijöitä oli 179.

Lähes kaikki vastanneet työntekijät tietävät tiimensä merkityksen. 95 vastaajaa oli täysin ja 67 jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 6 vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä. (Kuva 36.)



Kuva 36. Tiedän tiimini merkityksen. Vastaajia oli kaikkiaan 177.

Timiin luottamuksen tuntee vastaajista täysin 97 vastannutta työntekijää. 59 oli jokseenkin samaa mieltä. 17 ei osannut sanoa. (Kuva 37.)



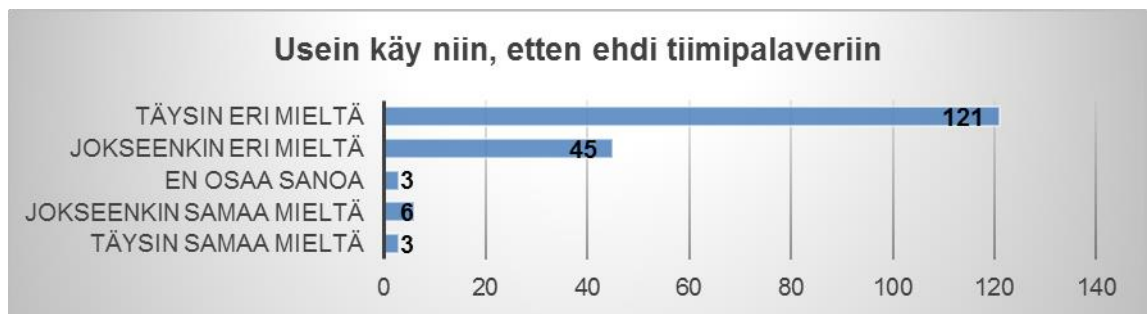
Kuva 37. Tunnen tiimini luottavan minuun. Työntekijöistä vastasi 179.

Tiimipalaveriihin osallistuu aina 133 liikkuvan työn tekijää. 39 oli väittämstä jokseenkin samaa mieltä. (Kuva 38.) Tiimipalaveriihin pyritään osallistumaan. 178 vastaajasta 121 oli täysin eri mieltä siitä, että usein käy niin, etten ehdi tiimipalaveriin. Väittämstä 45 oli jokseenkin eri mieltä. (Kuva 39.)



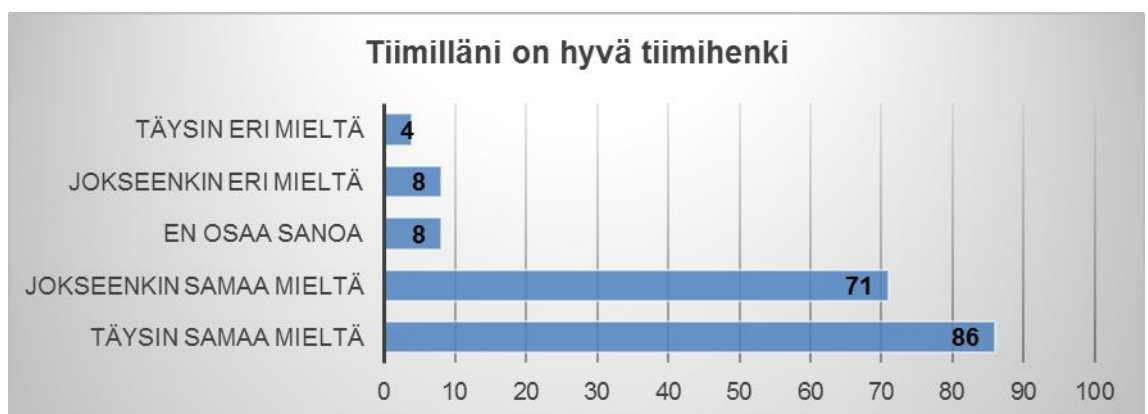


Kuva 38. Osallistun aina tiimipalaveriin. Kaikkiaan vastaajia oli 179.



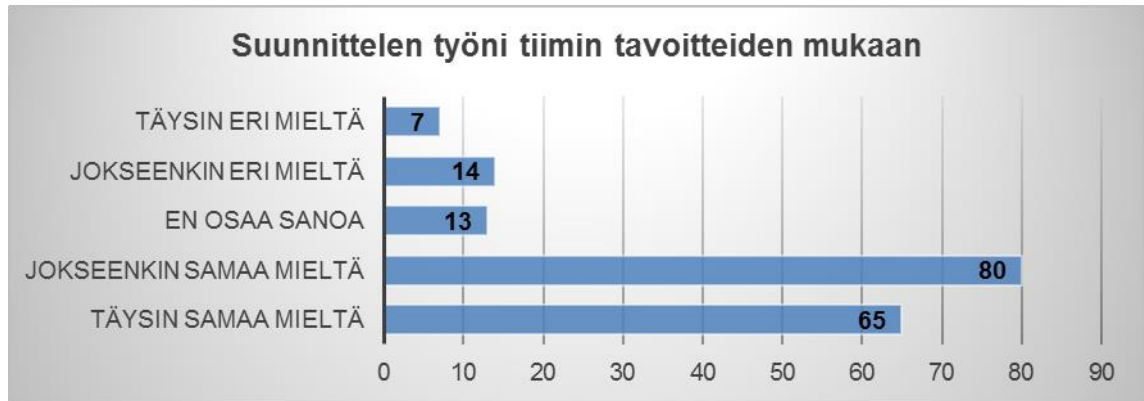
Kuva 39. Usein käy niin, etten ehdi tiimipalaveriin. Vastaajia 178.

Lähes kaikki vastanneet työntekijät kokevat tiimihengen hyväksi. 86 oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 71 jokseenkin samaa mieltä. (Kuva 40.)



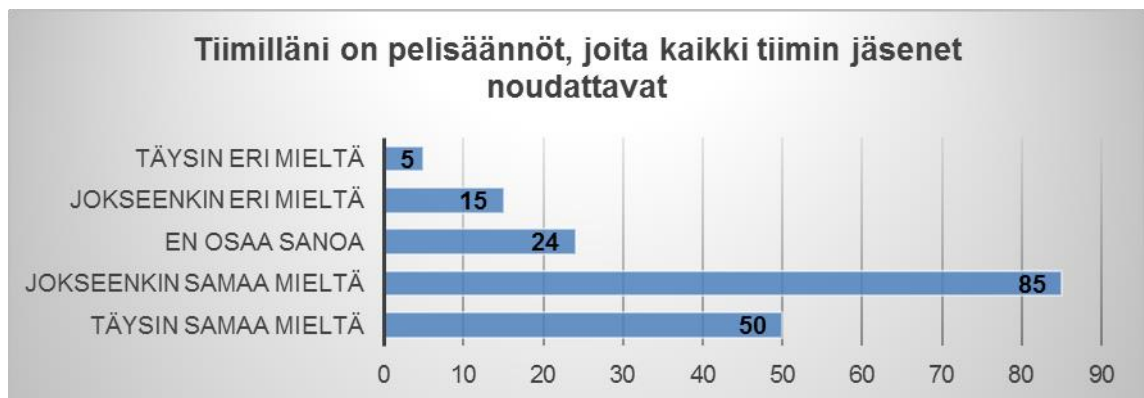
Kuva 40. Tiimilläni on hyvä tiimihenki. Työntekijöistä vastasi 177.

Tiimin tavoitteiden mukaisesti työnsä suunnittelee vastanneista työntekijöistä suurin osa. Heistä 65 oli täysin ja 80 jokseenkin samaa mieltä tämän väittämän kanssa. (Kuva 41.)



Kuva 41. Suunnittelen työni tiimin tavoitteiden mukaan. Vastanneita oli 179.

Tiimin jäsenten yhteisten pelisääntöjen noudattamisesta täysin samaa mieltä oli 50 työntekijää. 85 oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Kuitenkin 179 vastaajasta 15 oli jokseenkin eri mieltä. (Kuva 42.)



Kuva 42. Tiimilläni on pelisäännöt, joita kaikki tiimin jäsenet noudattavat. Vastaajia oli 179.

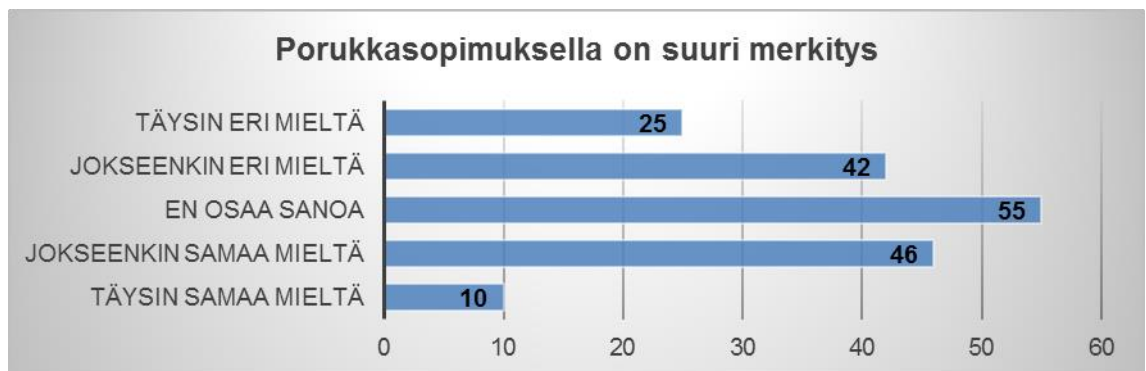
Tiimin jäsenten vuorovaikutuksen ja yhteistyön koetaan toimivan hyvin. 178 vastaajasta 77 oli täysin samaa mieltä ja 78 jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. (Kuva 43.)

21 vastanneesta esimiehestä 6 oli täysin samaa mieltä siitä, että tiimin jäsenten vuorovaikutus ja yhteistyö toimii hyvin. 13 esimiestä oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä.



Kuva 43. Tiimin jäsenten vuorovaikutus ja yhteistyö toimii hyvin. Vastaajia oli 178.

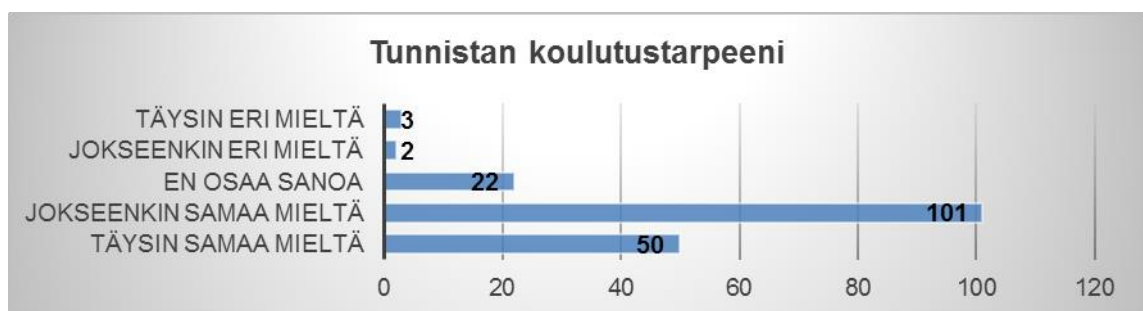
Porukkasopimuksen suuresta merkityksestä ei oikein osattu sanoa (55 vastaajaa). 46 vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä ja 42 oli jokseenkin eri mieltä väittämästä. Kaikkiaan vastanneita työntekijöitä oli 178. (Kuva 44.)



Kuva 44. Porukkasopimuksella on suuri merkitys. Vastaajia oli 178.

## 5.9 Koulutustarve

Lähes kaikki vastanneet työntekijät tunnustavat mielestään koulutustarpeensa. Väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 50 vastaaja. 101 vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. (Kuva 45.) Kaikki esimiehet tietävät alaistensa osaamiset, 12 oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 9 jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Esimiehet myös luottavat alaistensa aloitteellisuuteen. Väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 8 esimiestä ja 10 esimiestä oli jokseenkin samaa mieltä. Ainoastaan kaksi 21 esimiehestä oli eri mieltä väittämän kanssa.



Kuva 45. Tunnistan koulutustarpeeni. Kaikkiaan vastaajia oli 178.

## 5.10 Prosessien kehittäminen, tuottavuus ja kustannukset

Esimiehille oli asetettu väittämät liittyen tuottavuuden parantumiseen, matkakustannusten muutoksiin ja toiminnan laadun parantumiseen. Tuottavuuden parantumisesta 4 esimiestä oli täysin samaa mieltä, 7 jokseenkin samaa mieltä. Kuitenkin 9 esimiestä 21:stä ei osannut sanoa. Myös toimitusten kestoon liittyvästä väittämästä 9 esimiestä ei osannut sanoa, onko kesto lyhentynyt.

11 esimiestä oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että matkakustannukset ovat vähentyneet. 6 vastannutta esimiestä oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Myös 11 esimiestä oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että toimitustuotannon kustannukset kokonaisuutena ovat pienentyneet.

Ainoastaan 3 vastannutta esimiestä 21:stä oli täysin samaa mieltä siitä, että toiminnan laatu on parantunut. 8 oli jokseenkin samaa mieltä ja 8 esimiestä ei osannut sanoa.

Esimiehet pystyvät helposti seuraamaan tavoitteiden toteutumista. 14 esimiestä oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 7 jokseenkin samaa mieltä.

Jokseenkin samaa mieltä oli 12 esimiestä väittämästä ”Prosesseja kehitetään liikkuva työ huomioiden”. 4 oli jokseenkin eri mieltä. Yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään. Vastakkaisesta väittämästä ”Prosessien kehityksessä ei oteta riittävästi huomioon liikkuvaa työtä”, jokseenkin eri mieltä oli 9 esimiestä ja neljä ei osannut sanoa mielipidettään.

Esimiehiltä kysyttiin myös heidän mielipidettään siitä, millaisia vaikutuksia liikkuvalla työllä on alaisten työntekoon ja/tai johtamiseen? Tähän vastattiin seuraavasti:

Työnteko ei ole paikkaan sidottua vaan töitä tehdään aikaisempaa enemmän erityisesti työmatkoilla, mutta ei juurikaan kotona, kahviloissa tms. julkisissa paikoissa.

Tavoitteiden ja laatukriteerien sisäistäminen on vaikeampaa. Henkilöt eivät osaa tai eivät ole motivoituneita hankimaan tietoa verkosta. Verkossa on erittäin paljon tietoa, joten sitä joutuu seulomaan. Seulonnan tulos ei useinkaan ole optimaalinen, ennemminkin sattumanvarainen. Joillakin tärkeillä sivustoilla ei käydä lainkaan. Joillakin sivustoilla tarve vierailuun on hyvin satunnainen ja silti edellytetään, että sitäkin seurataan juuri tuona oikeana päivänä (tästä esimerkkinä taloushallinnon marraskuun tiedote toimitushallinnon inventointivaiheesta). Tällaiset tulevat ilmi paremmin, kun kulkee porukoissa, huonommin liikkuvassa työssä.

Motivaatio kasvaa, kun voi järkevällä tavalla vaikuttaa omaan tekemiseen.

Antaa joustavuutta. Omassa prosessissa ei yhtään puhdasveristä liikkuvan työn tekijää, joten ei vaikutusta johtamiseen.

Motivoiva "vapauksien" kasvaessa.

Ei paljoakaan, koska näistä 4 alaisesta 3 asuu käytännössä toimipisteen vieressä eli liikkuva työ on käytössä enemmänkin tuotannon apuvälineenä ei niinkään matkojen vähentämisenä.

Työhyvinvointi paranee.

Nopeuttaa omalta osaltaan toimitusten läpivientiä. Lisää työmotivaatiota, koska saattaa säästyä siten turhilta lisäkokouksilta.

"Liikkuva työ vähentää matkustusta, toimituksia voi tehdä loppuun esim. päivän päätteeksi, tietoa voi hakea toimituspaikalla, mittauksia siirtää Jakoon jne.

Johtamisen osalta haasteena on, että väkeä näkee harvoin. Työntekijän kannalta ongelmana on vähenevä yhteys työyhteisöön ja varsinkaan etätö ei sovi kaikille!"

"Pääsääntöisesti positiivista. Tosin jos liikkuvan työ ei ole mitoitettu oikein ja seuranta on puutteellista, niin voi hyvinkin olla, että tuottavuus jopa laskee.

Johtamiseen on myös sellainen vaikutus, että yhteydenpito esimiehen ja työntekijän välillä lisääntyy."

Ei näkyviä vaikutuksia.

Helpottavat ja tuovat mielenkiintoa lisää. Vaikutus työmotivaation on hyvä.

Nopeuttaa tiedon siirtymistä seuraavalle tekijälle ja rekisteriin, vähentää toimistotilan tarvetta, vähentää matkustamista

Ei se helppoa ole johtaa liikkuvia henkilöitä.

"Työnteko on joustavaa."

Lisää työtyytyväisyyttä. On luotettava alaisiin. Esimiehellä täytyy olla tuntuma siitä miten alainen toimii. Tuntuman saa seuraamalla eri tilanteita, työn laatua, asiakaspalautteita, työajan käyttöä yms.

Lisää työtyytyväisyyttä. Parantaa tehokkuutta kun matkustamiseen ei mene "turhaa aikaa" ja matkustaminen ei uuvuta. Johtamisen näkökulmasta ei juurikaan vaikuta koska alaisia on muutenkin usealla paikkakunnalla.

## 5.11 Vapaat kommentit ja terveiset

Mielipiteiden mukaan pääsääntöisesti liikkuvaan työhön ollaan tyytyväisiä. Kritiikkiä vastauksissa saavat verkkoyhteydet, työpisteen ergonomia sekä tulostimen puuttuminen. Kommenttien mukaan liikkuvaa työtä voisi hyödyntää paremmin, mikäli olisi esimerkiksi tulostusmahdollisuus myös kotona.

Tulostusmahdollisuudet kotona olisi suuri hyöty liittytyössä.

Pitäisi olla joku välimuoto liikkuvan- ja etätöön välissä. Liikkuvassa ei ole mahdollisuuksia esim. paperitulostamiseen kotoa (esim. karttoja maastotyötä varten), vaan ne on tulostettava toimistolla. Maastossa on hankalaa kuljettaa läppäriä, eikä 3G peitto ole kovin hyvin "takapajulassa", elikä paperikarttoja tarvitaan joka tapauksessa.

Suosittelen kuitenkin liikkuvaa työtä kaikille toimitusinsinööreille PETOssa!

Tulostin+skanneri pitäisi olla kaikilla liikkuvaa työtä tekevillä kotona.

Huonoa on etten saa tulostin kytkettynä läppäriin, miksi? Nyt joudun lähettämään mun omaani koneeseen sähköisesti ja sitä kautta tulostaa em. huomispäivän pöytäkirja ja kartta. Tää on hidasta ja turhaa!! Arkkipalvelu on viimeaikoina ollut erittäin hidasta ja epävarma. En ole saanut kartoja ja pöytäkirjoja allekirjoitettu ajoissa. Ja esimies suuttuu hitaudesta!!!!

Sitä vois tehdä enemmänkin, jos kone ei olisi niin paljon hitaampi liikkuvassa ympäristössä.

Paperitulosteita tarvitaan myös ja niiden tuottaminen omalla tulostimella ei ole järkevää. Tulostin täytyisi olla työnantajalta.

Toimitusten tutkiminen kotioloissa ei onnistu kun kaikki asiakirjat eivät ole vielä arkissa ja niiden tilaamiseen menisi liikaa aikaa.

Liikkuva työ antaa vapautta töiden tekoon ja mahdollisuuden valita työpaikka siten, että voi tehdä rauhaakin vaativat työt. Työn tehokkuus kasvaa ehdottomasti. En usko, että liikkuva työ vähentää työyhteisön vuorovaikutusta tai tiimin välistä yhteistyötä, kunhan vaan pelisäännöt on selvät ja osataan käyttää kalenteria, sähköpostia, jne. Jos jokin seikka ei toimi liikkuvan työn tekijältä, ei se toimisi vaikka hän olisi toimistotöissä. Liikkuvassa työssä esimiehen luottamus työntekijää kohtaan on oltava kunnossa, kuitenkin usein työn tulos kertoo puolestaan liikkuvan työn tehokkuudesta.

Tulostimet puuttuu!!!!!!!!!!!!!!

Tulostin liikkuvassa työssä on välttämätön. Tulostimista ei ole juurikaan huoltotarpeita ja lisäksi se parantaisi entisestään liikenneturvallisuutta ja pienentäisi hiilijalanjälkeä.

## 6 Yhteenveto

Kyselytutkimuksen perusteella liikkuvan työn käyttöönotto on aiheuttanut selvän muutoksen päivittäiseen autolla liikkumiseen pienentäen sitä huomattavasti. Liity-  
asemalla pystyy tekemään töitä saaristo-alueella myös lautoilla, jolloin myös tämä,  
useitakin tunteja päivässä kestävä aika, voidaan hyödyntää. Koska liikkuminen on  
vähentynyt, myös onnettomuusriskit liikenteessä sekä polttoainekustannukset ovat  
pienentyneet. Myös vapaa-aika on lisääntynyt ajalla, joka muuten olisi kulutettu  
autossa istumiseen. Liikkuva työ antaa mahdollisuuden suunnitella työviikot joustavasti  
etukäteen, jolloin työajan tehokkuus paranee huomattavasti.

Tiedon kulku koettiin jokseenkin hyväksi liikkuvasta työstä huolimatta. Kyselystä ei  
täysin selvinnyt asioita, joihin liikkuva työ ei olisi vaikuttanut. Onhan jokaisella  
käytettävissä puhelin, sähköposti sekä Maanmittauslaitoksen sisäinen intraverkko  
kannettavassa tietokoneessaan. Samat tiedonkulun välineet ovat käytettävissä myös  
toimistolla.

Kyselyn tulosten mukaisesti esimiehet johtavat liikkuvan työn tekijöitä samalla tavoin,  
kuin niitä, jotka tekevät työnsä toimistolla. Hyvin usein on niin, että esimies on eri  
paikkakunnalla kuin alaisensa.

Ylivoimaisesti suurimmaksi hyödyksi koettiin autoilun väheneminen ja työajan joustava  
käyttäminen. Monen vastaajan mielestä poissa toimistolta saa aikaiseksi enemmän.  
Tällöin pystyy keskittymään työhön ilman toimiston hälyä. Toimistolla käydään  
kuitenkin tapaamassa kollegoita, hakemassa maaposti sekä tekemässä  
arkistotutkimukset mikrofilmeiltä. Suurin osa tehtävistä töistäkin tehdään toimistolla.

Myös kokouskäytäntöön liikkuva työ on tuonut mukanaan sen, että työ on ”aidosti  
mukana”, eli työvälineiden avulla on helppo työskennellä vuorovaikutuksessa  
asiakkaan kanssa.

Kyselyn perusteella suurimmat epäkohdat liittyvät tekniikkaan. Monessa vastauksessa  
avoimeen kenttään kirjattiin puuttuvat tulostimet, tai tulostamisen mahdottomuus  
omalle tulostimelle. Toinen tekninen asia, joka muutamasta vastauksesta ilmeni, oli  
verkkoyhteyksien hitaus tai toimimattomuus.



Muita epäkohtia olivat sairauslomaan liittyvät ongelmat, jopa yksinäisyys ja kahvitaukojen kommunikoinnin puuttuminen. Epäkohtana nähtiin harmaan ylityön tekeminen: hyötykö työnantaja työntekijän tunnollisuudesta? Kotona tehtyä työaika ei tule kirjattua kokonaan, koska on tunne, ettei se aina ole niin "tehokasta".

Epäkohtana mainittiin myös ARKKI, jossa ei ole vielä läheskään kaikkea materiaalia valmiina, vaan toimitusasiakirjat on tilattava etukäteen. Tällöin arkistotutkimukset on tehtävä mikrofilmeiltä, jollei ole aikaa odottaa ARKKI-tilauksen valmistumista.

Muutamassa kommentissa mainittiin lapsen sairaus. Tässä varmaankin on oleellista se, minkä ikäisestä potilaasta on kyse ja kuinka työaika jaksotetaan sairaan lapsen läsnä ollessa. Vanhempihan on oikeutettu olemaan sairaan lapsen kanssa kotona tietyn määrän työpäiviä.

Kyselytutkimus vahvisti oletuksen siitä, että liikkuva työ on "loistava juttu". Työntekijät ovat kuitenkin jossain määrin kriittisiä, koska tuntuu, että Maanmittauslaitos säästää liikkuvan työn tekijöiden kustannuksella. Liikkuva työ velvoittaa henkilöä itseään kalustamaan työpisteen, säilyttämään työnantajan laitteistoa tietyllä huolellisuudella ja käyttämään sitä tietoturvasäännökset huomioiden. Huomattavaa oli myös se, että eräs vastaajista oli huomionnut laitteiston vaatiman sähkönkulutuksen. Toisaalta myöskään työnantaja ei kustanna tulostinta, joka myös koetaan tarpeelliseksi, kun työskennellään muualla kuin toimistolla.

Tulevaisuudessa tehokkuus on avainsana, entisistä toimistoista, nykyisistä palvelupisteistä, tulee toimitilastrategian mukaisesti käyttötehokkaita avokonttorityyppisiä ratkaisuja, joissa on rajallinen määrä yhteiskäyttöisiä työpisteitä. Toimistolla sijaitseva työpiste voi olla erilaisessa tilassa työn kuvan mukaisesti, tai työntekijä voi olla kannettavan tietokoneensa kanssa mökillä kirjoittamassa lohkomispöytäkirjaa loppuun. Kuinka tulevaisuudessa huomioidaan ergonomia erilaisilla työpisteillä, onko hiljainen tieto kuitenkin niin yliarvostettua, että sitä voidaan siirtää esimerkiksi vain sovitussa mentorointiohjelmassa, kuinka paljon hiljaista tietoa siirtyykään todellisesti käytävä- ja kahvipöytäkeskusteluissa?

Vuonna 2012 joukko suomalaisia yrityksiä osallistui hankkeeseen "Dialogi - uusi työ on täällä". Hankkeessa selvitettiin työelämän muutosta, ja siinä syvennyttiin liikkuvaan

työhön, joka on ajasta ja paikasta riippumatonta työtä. Dialogi 2012 -loppuraportti antoi ymmärtää, että parhaimmillaan liikkuva työ on parasta, mitä meille on tapahtunut. Raportissa kerrotaan, että noin 90 prosenttia opiskelijoista ja työnantajista toivoo työnantajan tukevan etätöiden tekemistä. Raportin valmistuessa kuitenkin vain 14 prosenttia suomalaisesta työvoimasta työskenteli etänä säännöllisesti. [19.]

Onko Maanmittauslaitos etätöiden edelläkävijä? Tässä tutkimuksessa ei kysytty mielipiteitä työnantajan imago-asioista. Nämä voivat tulevaisuudessa olla hyvin tärkeitä työnantajakuvan luomisessa.

Tulevaisuuden monipaikkainen työ asettaa haasteita esimiestyölle. Esimiehiä on vähemmän ja omaa esimiestään tapaa yhä harvemmin. Kuitenkin esimiehen pitää pystyä jatkossakin tunnistamaan työntekijän koulutustarpeet ja mahdolliset henkilökohtaiseen jaksamiseen liittyvät asiat. Esimerkiksi kehon kieli kertoo hyvin paljon, ja varmasti se kertoo myös jaksamisesta. Tunnistaako esimies puhelin- tai videokeskustelusta pahan olon tai väsymyksen, jota työntekijä ei itse osaa tai uskalla kertoa? Toki esimies pystyy tilastoimaan poissaolot ja sairauslomat sekä näkemään töiden tulokset kappaleina, mutta unohtuuko tulevaisuudessa Maanmittauslaitoksen arvo ”henkilöstö voi hyvin”? Liikkuva työ, ja jatkossa monipaikkainen työ, on varmasti joustavaa ja antaa toisaalta valita itse ajankohdan ja paikan työn suorittamiseen, mutta se edellyttää myös erilaisia ominaisuuksia työntekijältä. Vastaisuudessakaan kaikki eivät pysty monipaikkaista työtä tekemään muualta kuin työnantajan tiloista.

## Lähteet

- 1 Johtamisen käsikirja. 2014. Verkkodokumentti. Maanmittauslaitos. Rajattu pääsy. Luettu 17.2.2014.
- 2 Laki Maanmittauslaitoksesta 900/2013.
- 3 Maanmittaus 2013. 2014. Verkkodokumentti. Maanmittauslaitos <[http://www.Maanmittauslaitos.fi/sites/default/files/mml\\_vuositilasto\\_2013.pdf](http://www.Maanmittauslaitos.fi/sites/default/files/mml_vuositilasto_2013.pdf)> . Luettu 6.10.2014.
- 4 Maanmittauslaitoksen organisaatiokuvaus. 2013. Verkkodokumentti. Maanmittauslaitos. Rajattu pääsy. Luettu 7.6.2013.
- 5 Maanmittauslaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelma 2014–2017. Verkkodokumentti. <[http://www.Maanmittauslaitos.fi/sites/default/files/TTS%202014-2017\\_netraan\\_julkinen\\_korjattu%20layout\\_PMy.pdf](http://www.Maanmittauslaitos.fi/sites/default/files/TTS%202014-2017_netraan_julkinen_korjattu%20layout_PMy.pdf)> . Luettu 23.2.2014.
- 6 Tiimin käsikirja. 2014. Verkkodokumentti. Maanmittauslaitos. Rajattu pääsy. Luettu 21.1.2014.
- 7 Palma-palkkausjärjestelmä. 2009. PALMA-käsikirja. Maanmittauslaitos.
- 8 Maanmittauslaitoksen liikkuvan työn koekäyttöprojektin (LIITY/koekäyttö) loppuraportti. 2007. Maanmittauslaitos.
- 9 Monipaikkaisen työn periaatteet. 2014. Verkkodokumentti. Maanmittauslaitos. Rajattu pääsy. Luettu 4.5.2014.
- 10 Koordinaatitiimin muistio. 21.1.2014. 2014. Verkkodokumentti. Maanmittauslaitos. Rajattu pääsy. Luettu 4.5.2014.
- 11 Liikkuvan työn sopimus. 2012. Maanmittauslaitos.
- 12 LIITY/ tg VK loppuraportti. 2006. Maanmittauslaitos.
- 13 Maanmittauslaitoksen liikkuvan työn vaatimuskehitysprojektin (Liity/vk) loppuraportti. 2007. Maanmittauslaitos.

- 14 Maanmittauslaitoksen liikkuvan työn liikkuvan työn testausprojektin (Liity/testaus) loppuraportti. 2007. Maanmittauslaitos.
- 15 Maanmittauslaitoksen liikkuvan työn käyttöönotto-projektin (LIITY/ko) loppuraportti. 2008. Maanmittauslaitos.
- 16 Kysely operaattorin vaihdoksen vaikutuksesta LIITY- käyttäjille. 2012. Maanmittauslaitos.
- 17 Jauhiainen Jani. 2012. Johtamisen keinot liikkuvassa työssä. Kehittämistehtävä. Tampereen Ammattikorkeakoulu.
- 18 Pohjakartta 2013. Verkkodokumentti. Paikkatietoikkuna <  
[http://www.paikkatietoikkuna.fi/web/fi/kartta?ver=1.17&zoomLevel=4&coord=448864\\_6791392&mapLayers=base\\_35+100+default&&showMarker=true](http://www.paikkatietoikkuna.fi/web/fi/kartta?ver=1.17&zoomLevel=4&coord=448864_6791392&mapLayers=base_35+100+default&&showMarker=true)>
- 19 Ulos Häkeistä! Dialogi 2012. 2013. Raportti. Viestintätoimisto Ellun Kanat Oy.

Kyselyn saate, Liikkuvan työn tekijät

Arvoisa maanmittausalan ammattilainen

Opiskelen maanmittausta monimuotoisesti asiakaspalvelutyöni ohessa Metropolia ammattikorkeassa tavoitteena maanmittausalan AMK-tutkinto ja teen opinnäytetyöni aiheesta "Liikkuvan työn vaikutukset Maanmittauslaitoksen toimitustuotannossa".

Ensinnäkin, mikäli et tee liikkuvaa työtä, pahoittelen, että olen vienyt aikaasi ja voit unohtaa tämän viestin, liikkuvan työn tekijöistä kun ei ole valmista sähköpostilistaa olemassa, jakelulistani on todennäköisesti aivan liian laaja. Mutta jos olet "Liikkuvan työn tekijä", eli olet kyseisen sopimuksen tehnyt esimiehesi kanssa, toivoisin kovin, että antaisit vastauksesi liitteenä olevan linkin takana olevaan mielipidekyselyyn.

Ymmärrän toki loppuvuoden kiireesi, mutta uskoisin, että väittämien valitseminen ei vie montaa minuuttia ajastasi ja niin kovin mielelläni vastauksesi vastaan ottaisin ja siitä sinulle kiitollinen olisin.

Sanomattakin on selvää, että vastauksesi tulee käyttööni nimettömänä. Vastauksesi toivoisin saavani viimeistään 16.12.2013

Linkki kyselyyn: <https://www.webropolsurveys.com/S/68889649D02A87EE.par>

Kiittäen vastauksestasi

Tuula Suominen

Kysely, Liikkuvan työn tekijät

**Liikkuvan työn vaikutukset maanmittauslaitoksen  
toimitustuotannossa/Työntekijät**

**1. Toimisto, jossa työskentelen**

ESAVO ▾

**2. Prosessi, jossa työskentelen**

ARTO ▾

**3. Olen tehnyt liikkuvaa työtä**

0-1 vuotta ▾

**4. Teen liikkuvaa työtä**

1-5 päivää kuukaudessa ▾

**5. Matkani kotoani toimistolle**

0-15 km ▾

**6. Keskimääräinen matkani toimistolta toimituspaikalle**

0-15 km ▾

**7. Keskimääräinen matkani kotoani toimituspaikalle**

0-15 km ▾

**8. Työhyvinvointini on parantunut**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**9. Onnettomuusriskit ovat vähentyneet**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**10. Tunnistan täysin ajankohdan, jolloin työpäivä alkaa ja päättyy**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**11. Saatän avata koneen illalla tehäkseni päivän työn loppuun**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**21. Tunnen itseni yksinäiseksi työssäni**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**22. Osaan pitää työn ja vapaa-ajan erillään**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**23. Pystyn palautumaan helposti työpäivästäni**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**24. Tunnen vieraantuneeni työyhteisöstäni**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**25. Esimieheni huomioi minut hyvin**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**26. Toimituskokousten keskeyttämistarve on pienentynyt**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**27. Asiakkaiden palveleminen on jäänyt toimistolla työskenteleville**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**28. Pystyn tekemään töitä tehokkaammin ollessani poissa toimistolta**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**12. Vaihdan kuulumisia työkavereiden kanssa säännöllisesti**

- Täysin samaa mieltä  
 Jotseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jotseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**13. Tulen toimistolle tavatakseni kollegoita**

- Täysin samaa mieltä  
 Jotseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jotseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**14. Keskustelen työasioista ja niihin liittyvistä mielipiteistä säännöllisesti esimiehen ja kollegoiden kanssa**

- Täysin samaa mieltä  
 Jotseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jotseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**15. Työni on mielenkiintoista**

- Täysin samaa mieltä  
 Jotseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jotseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**16. Olen helposti tavoitettavissa**

- Täysin samaa mieltä  
 Jotseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jotseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**17. Työskentelen kotona, vaikka tuntisin itseni hieman sairaaksi**

- Täysin samaa mieltä  
 Jotseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jotseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**18. Työskentelen tiedostaen palautumisen merkityksen**

- Täysin samaa mieltä  
 Jotseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jotseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**19. Tunnen työni vapauden ja siihen liittyvän vastuun myös itseäni kohtaan**

- Täysin samaa mieltä  
 Jotseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jotseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**20. Liikkuvan työn myötä olen tehnyt "harmaata ylityötä"**

- Täysin samaa mieltä  
 Jotseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jotseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä



**29. Pystyn tekemään töitä tehokkaammin toimistolla**

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**30. Saan huomattavasti enemmän aikaa kotona**

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**31. Minulla on vaikeuksia suunnitella työviikkoni etukäteen**

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**32. Hyödynnän paljon virtuaalisia työkaluja pitäessäni toimituskokousta muualla kuin toimistolla**

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**33. Tapaan esimieheni riittävän usein kasvotusten**

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**34. Ekologinen jalanjälkeni on pienentynyt**

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**35. Saan kaiken tarvitsemani tiedon järjestelmistä liikkuvaa työtä tehdessäni**

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**36. Olen tietoinen ja kiinnostunut siitä, mitä toimistolla tapahtuu**

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**37. Tunnistan tiimini tavoitteet**

- Täysin samaa mieltä  
 Jokseenkin samaa mieltä  
 En osaa sanoa  
 Jokseenkin eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**38. En saa riittävästi palautetta esimieheltäni**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**39. Tiedän tiimini merkityksen**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**40. Tunnen tiimini luottavan minuun**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**41. Suunnittelen työni tiimin tavoitteiden mukaan**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**42. Tunnistan koulutustarpeeni**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**43. Osallistun aina tiimipalaveriiniin**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**44. Tiimilläni on hyvä tiimihenki**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**45. Tiimilläni on pelisäännöt, joita kaikki tiimin jäsenet noudattavat**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

45. Tiimilläni on pelisäännöt, joita kaikki tiimin jäsenet noudattavat

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

46. Porukkasopimuksella on suuri merkitys

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

47. Usein käy niin, etten ehdi tiimipalaveriin

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

48. Tiiminjäsenten vuorovaikutus ja yhteistyö toimii hyvin

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

49. Tiedon kulku on hyvä, vaikka olen liikkuvassa työssä

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

50. Muita ajatuksiasi liikkuvan työn vaikutuksista:

51. Terveisesi kyselyn tekijälle:

Kiitos vastauksistasi!

## Kyselyn vastaukset, Liikkuvan työn tekijät

	täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	eos	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	yht
Työhyvinvointini on parantunut	79	62	28	4	3	176
Onnettomuusriskit ovat vähentyneet	40	43	66	18	11	178
Tunnistan täysin ajankohdan, jolloin työpäivä alkaa ja päättyy	79	63	8	21	5	176
Saatan avata koneen illalla tehdäkseni päivän työn loppuun	47	65	3	38	24	177
Vaihdan kuulumisia työkavereiden kanssa säännöllisesti	91	58	11	12	4	176
Tulen toimistolle tavatakseni kollegoita	39	73	20	31	15	178
Keskustelen työasioista ja niihin liittyvistä mielipiteistä säännöllisesti esimiehen ja kollegoiden kanssa	74	83	5	12	3	177
Työni on mielenkiintoista	103	64	6	3	2	178
Olen helposti tavoitettavissa	120	48	4	5	2	179
Työskentelen kotona, vaikka tuntisin itseni hieman sairaaksi	29	49	35	36	28	177
Työskentelen tiedostaen palautumisen merkityksen	46	81	31	13	3	174
Tunnen työni vapauden ja siihen liittyvän vastuun myös itseäni kohtaan	123	47	6	1	1	178
Liikkuvan työn myötä olen tehnyt "harmaata ylityötä"	16	24	21	53	65	179
Tunnen itseni yksinäiseksi työssäni	5	20	15	80	59	179
Osaan pitää työn ja vapaa-ajan erillään	98	51	7	19	3	178
Pystyn palautumaan helposti työpäivästäni	51	87	12	23	4	177
Tunnen vieraantuneeni työyhteisöstäni	6	16	22	51	80	175
Esimieheni huomioi minut hyvin	63	71	23	13	6	176
Toimituskokousten keskeyttämistarve on pienentynyt	20	50	66	20	20	176
Asiakkaiden palveleminen on jäänyt toimistolla työskenteleville	6	29	26	69	48	178
Pystyn tekemään töitä tehokkaammin ollessani poissa toimistolta	39	61	31	31	15	177
Pystyn tekemään töitä tehokkaammin toimistolla	18	39	38	63	19	177
Saan huomattavasti enemmän aikaan kotona	33	55	44	34	12	178
Minulla on vaikeuksia suunnitella työviikkoni etukäteen	2	13	12	64	86	177
Hyödynnän paljon virtuaalisia työkaluja pitäessäni toimituskokousta muualla kuin toimistolla	21	45	43	44	21	174
Tapaan esimieheni riittävän usein kasvotusten	84	66	12	12	2	176
Ekologinen jalanjälkeni on pienentynyt	51	54	48	17	9	179
Saan kaiken tarvitsemani tiedon järjestelmistä liikkuvaa työtä tehdessäni	26	87	9	44	12	178
Olen tietoinen ja kiinnostunut siitä, mitä toimistolla tapahtuu	59	89	17	10	3	178
Tunnistan tiimini tavoitteet	114	58	4	1	2	179
En saa riittävästi palautetta esimieheltäni	5	26	27	77	44	179

## Kyselyn vastaukset, Liikkuvan työn tekijät

jatkuu

	täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	eos	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	yht
Tiedän tiimini merkityksen	95	67	9	6	0	177
Tunnen tiimini luottavan minuun	97	59	17	3	3	179
Suunnittelen työni tiimin tavoitteiden mukaan	65	80	13	14	7	179
Tunnistan koulutustarpeeni	50	101	22	2	3	178
Osallistun aina tiimipalaveriin	133	39	1	3	3	179
Tiimilläni on hyvä tiimihenki	86	71	8	8	4	177
Tiimilläni on pelisäännöt, joita kaikki tiimin jäsenet noudattavat	50	85	24	15	5	179
Porukkasopimuksella on suuri merkitys	10	46	55	42	25	178
Usein käy niin, etten ehdi tiimipalaveriin	3	6	3	45	121	178
Tiiminjäsenten vuorovaikutus ja yhteistyö toimii hyvin	77	78	12	7	4	178
Tiedon kulku on hyvä, vaikka olen liikkuvassa työssä	74	86	7	4	3	174

Kyselyn saate, Esimiehet

Arvoisa toimitustuotannon esimies

Opiskelen maanmittausta monimuotoisesti asiakaspalvelutyöni ohessa Metropolia ammattikorkeassa tavoitteena maanmittausalan AMK-tutkinto ja teen opinnäytetyöni aiheesta "Liikkuvan työn vaikutukset Maanmittauslaitoksen toimitustuotannossa".

Ensinnäkin, mikäli viestini on lähtenyt liian laajalla jakelulistalla (mikä on kovin mahdollista valmiin listan puuttuessa), pahoittelen, ja voit unohtaa tämän viestin, mutta mikäli sinulla on johdettavana liikkuvan työn tekijöitä, toivoisin kovin mielelläni vastaustasi.

Näin pyytäisinkin sinulta hetken aikaa ja mielipiteesi viestin lopussa olevan linkin takaa löytyvään mielipidekyselyyn.

Ymmärrän toki loppuvuoden kiireesi, mutta uskoisin, että vastauksesi ei vie montaa minuuttia ajastasi ja niin kovin mielelläni sen vastaan ottaisin ja siitä sinulle kiitollinen olisin.

Sanomattakin on selvää, että vastauksesi tulee käyttööni nimettömänä. Vastauksesi toivoisin saavani viimeistään 16.12.2013

Linkki kyselyyn: <https://www.webropolsurveys.com/S/07773803CB101F49.par>

Kiittäen vastauksestasi

Tuula Suominen

## Liikkuvan työn vaikutukset maanmittauslaitoksen toimitustuotannossa/Esimiehet

### 1. Toimisto, jossa työskentelen

ESAVO ▼

### 2. Prosessi, jossa työskentelen

ARTO ▼

### 3. Alaisteni määrä

1-5 ▼

### 4. Liikkuvaa työtä tekevien alaisteni määrä

1-5 ▼

### 5. Työhyvinvointi on parantunut

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 6. Onnettomuusriskit ovat vähentyneet

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 7. Olen helposti tavoitettavissa

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**8. Tapaan alaisiani säännöllisesti kasvotusten**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**9. Annan alaisilleni riittävästi palautetta**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**10. Tunnen liikkuvaa työtä tekevien alaisteni luottavan minuun**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**11. Tiiminjäsenten vuorovaikutus ja yhteistyö toimii hyvin**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**12. Tiedonkulku on hyvää**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**13. Tuottavuus on parantunut**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä



**14. Toimitusten kesto on lyhentynyt**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**15. Matkakustannukset ovat vähentyneet**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**16. Toimitustuotannon kustannukset kokonaisuutena ovat pienentyneet**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**17. Toiminnan laatu on parantunut**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**18. Prosesseja kehitetään liikkuva työ huomioiden**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**19. Prosessien kehityksessä ei oteta riittävästi huomioon liikkuvaa työtä**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**20. Luotan alaisteni aloitteellisuuteen**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**21. Tunnistan alaiseni stressaantuneisuuden**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**22. Tunnistan alaiseni motivaatiopulan ja kykenen tarttumaan siihen**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**23. Tunnistan alaiseni uupumisen**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**24. Tiedän alaisteni osaamiset**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**25. Tunnistan alaiseni liiallisen työnteon**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**26. Pystyn helposti seuraamaan tavoitteiden toteutumista**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**27. Varmistan hiljaisen tiedon siirtymisen**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**28. Hiljaisen tiedon siirtymisen varmistan seuraavin keinoin:**

**29. Työn tehokkuutta seuran seuraavin keinoin:**

**30. Liikkuvaa työtä tekevien alaisten työmotivaatiota ja työhyvinvointia seuran seuraavin keinoin:**

**31. Millaisia vaikutuksia liikkuvalla työllä on mielestäsi alaisten työntekoon ja/tai johtamiseen?**

**32. Terveisesi kyselyn tekijälle:**

Kiitos vastauksistasi!

## Kyselyn vastaukset, esimiehet

	täysin samaa mieltä	Jokseenk in samaa mieltä	eos	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	yht
Työhyvinvointi on parantunut	6	11	2	0	0	19
Onnettomuusriskit ovat vähentyneet	6	7	5	3	0	21
Olen helposti tavoitettavissa	11	7	1	2	0	21
Tapaan alaisiani säännöllisesti kasvatusten	9	8	1	2	1	21
Annan alaisilleni riittävästi palautetta	6	12	3	0	0	21
Tunnen liikkuvaa työtä tekevien alaisteni luottavan minuun	14	7	0	0	0	21
Tiiminjäsenten vuorovaikutus ja yhteistyö toimii hyvin	6	13	0	2	0	21
Tiedonkulku on hyvää	4	15	1	1	0	21
Tuottavuus on parantunut	4	7	9	1	0	21
Toimitusten kesto on lyhentynyt	4	6	9	2	0	21
Matkakustannukset ovat vähentyneet	6	11	2	2	0	21
Toimitustuotannon kustannukset kokonaisuutena ovat pienentyneet	4	11	5	1	0	21
Toiminnan laatu on parantunut	3	8	8	2	0	21
Prosesseja kehitetään liikkuva työ huomioiden	3	12	1	4	1	21
Prosessien kehityksessä ei oteta riittävästi huomioon liikkuvaa työtä	0	6	4	9	2	21
Luotan alaisteni aloitteellisuuteen	8	10	0	1	1	20
Tunnistan alaisteni stressaantuneisuuden	5	12	2	2	0	21
Tunnistan alaisteni motivaatiopulan ja kykenen tarttumaan siihen	3	14	2	1	0	20
Tunnistan alaisteni uupumisen	4	14	1	2	0	21
Tiedän alaisteni osaamiset	12	9	0	0	0	21
Tunnistan alaisteni liiallisen työnteon	4	11	4	2	0	21
Pystyn helposti seuraamaan tavoitteiden toteutumista	14	7	0	0	0	21
Varmistan hiljaisen tiedon siirtymisen	4	15	2	0	0	21