

Satu Kuukka

ETÄTYÖ YHTEISÖLLISTEN TYÖTILO- JEN MAHDOLLISTAJANA

Opinnäytetyö
Liiketalouden koulutus

2019



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

| Tekijä/Tekijät | Tutkinto | Aika |
|---|-----------------|----------------|
| Satu Kuukka | Tradenomi (AMK) | Maaliskuu 2019 |
| Opinnäytetyön nimi | | 47 sivua |
| Etätyö yhteisöllisten työtilojen mahdollistajana | | 14 liitesivua |
| Toimeksiantaja | | |
| Mesta Coworking ja Kiinteistö Oy Kirkkokatu 1 | | |
| Ohjaaja | | |
| Päivi Hurri | | |
| Tiivistelmä | | |
| <p>Tässä opinnäytetyössä perehdytään etätyöhön ja yhteisöllisiin työtiloihin. Jatkuvasti kasvava etätyön tekeminen ja teknologian kehitys ovat luoneet tarpeen vuokrattaville yhteisöllisille työtiloille. Toimeksiantajat Mesta Coworking ja Kiinteistö Oy Kirkkokatu 1 ovat kiinnostuneita perustamaan etätyöntekijöille suunnatun, maksullisen yhteisöllisen työtilan Kotkan keskustaan. Mesta Coworkingilla on jo yksi toimiva yhteisöllinen toimitila Helsingissä, ja tarkoitus olisi laajentaa liiketoimintaa Kotkaan. Kotkassa heille olisi valmiit toimitilat, jotka sijaitsevat kiinteistössä Kiinteistö Oy Kirkkokatu 1. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, onko Kotkan keskustassa kysyntää tällaiselle toimitilalle ja minkälaista se kysyntä olisi.</p> <p>Teoriaosuudessa perehdytään etätyöhön, sen historiaan, määritelmään ja rinnakkaiskäsitteisiin, nykytilaan, hyötyihin sekä haasteisiin. Teoriaosuudessa selvitetään myös yhteisöllisten työtilojen syntyä, määritelmää, tilojen tarvetta ja niiden etuja ja haasteita. Lisäksi molemmista ilmiöistä esitellään kirjallisuudesta ja aiemmista tutkimuksista löytyneitä tilastoja.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Sen avulla pyrittiin selvittämään yhteisöllisten työtilojen tarve, etätyöhön liittyviä tottumuksia ja vastaajien toiveita yhteisöllisten työtilojen ominaisuuksista. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta, joka toteutettiin sähköisenä jakeluna sosiaalisen median kautta tammikuussa 2019. Kyselylomake laadittiin Webropol-ohjelmalla ja saadut vastaukset analysointiin SPSS-ohjelman avulla. Tutkimustulosten avulla saatiin selville vastanneiden henkilöiden kiinnostus perustettavaa yhteisöllistä työtilaa kohtaan sekä tiloilta vaadittaviin ominaisuuksiin. Lisäksi saatiin kartoitettua vastaajien etätyötottumuksia sekä tietoa, mitä kanavia pitkin toimeksiantaja voisi tavoittaa yhteisöllisiä työtiloja tarvitsevat asiakkaat.</p> | | |
| Asiasanat | | |
| etätyö, yhteisöllinen työtila, yhteisöllisyys | | |

| Author (authors) | Degree | Time |
|---|-------------------------------------|------------------------------------|
| Satu Kuukka | Bachelor of Business Administration | March 2019 |
| Thesis title | | |
| Teleworking as the enabler for coworking spaces | | 47 pages 14 pages of appendices |
| Commissioned by | | |
| Mesta Coworking ja Kiinteistö Oy Kirkkokatu 1 | | |
| Supervisor | | |
| Päivi Hurri | | |
| Abstract | | |
| <p>This thesis focuses on teleworking and coworking spaces. The continually growing teleworking and technological development have created a need for rentable coworking spaces. Clients Mesta Coworking and Kiinteistö Oy Kirkkokatu 1 are interested in founding a chargeable coworking space directed at teleworkers in Kotka city centre. Mesta Coworking has already one operational coworking space in Helsinki and intend to expand their business to Kotka. They would have ready premises in Kotka, managed by Kiinteistö Oy Kirkkokatu 1. This study intends to find out whether the Kotka city centre has demand for this kind of space and what kind of demand it would be.</p> | | |
| <p>The theory part focuses on teleworking, its history, definition and parallel concepts, the present stage, benefits, and challenges. The theory part also discusses the formation, definition and the need for coworking spaces as well as their advantages and disadvantages. Statistics from literature and studies will also be presented.</p> | | |
| <p>The research was carried out as a quantitative study. The goal was to figure define the demand for coworking spaces, the habits regarding teleworking and the wishes of those who answered the enquiry about coworking spaces and their features. The research method was an online survey distributed through social media in January of 2019. This survey was created using the Webropol-software and the received data was analyzed using SPSS - software. Interest for establishing coworking spaces and their required features and qualities were examined with the data received from the survey. The participants' teleworking habits and knowledge were also surveyed, as well as through which channels employers could reach customers who need coworking spaces.</p> | | |
| Keywords | | |
| teleworking, coworking space, sense of community | | |

SISÄLLYS

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 5 |
| 2 | TOIMEKSIANTAJAT..... | 6 |
| 3 | TUTKIMUSASETELMA | 6 |
| 4 | ETÄTYÖ | 8 |
| 4.1 | Etätyön määritelmä ja rinnakkaiskäsitteitä..... | 9 |
| 4.2 | Etätyön taustaa ja historiaa..... | 11 |
| 4.3 | Etätyöhön siirtymisen edellytykset | 12 |
| 4.4 | Etätyön hyödyt ja haasteet..... | 14 |
| 4.5 | Etätyökokeilu Kiinan suurimmassa matkatoimistossa Ctripissä..... | 16 |
| 4.6 | Tilastoja etätyön tekemisestä..... | 17 |
| 5 | YHTEISÖLLISET TYÖTILAT | 19 |
| 5.1 | Yhteisöllisen tilan ja yhteisöllisyyden määritelmä..... | 19 |
| 5.2 | Yhteisöllisten työtilojen taustaa..... | 20 |
| 5.3 | Yhteisöllisten työtilojen toimintatavat ja rakenne..... | 21 |
| 5.4 | Miksi tarvitaan yhteisöllisiä toimitiloja – tilojen edut ja haitat? | 22 |
| 5.5 | Mitä tulisi ottaa huomioon yhteisöllistä tilaa perustettaessa?..... | 24 |
| 5.6 | Tilastoja yhteisöllistä työtiloista | 25 |
| 6 | TUTKIMUSTULOKSET | 26 |
| 7 | POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET | 41 |
| | LÄHTEET..... | 45 |

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomakkeen saateteksti

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Kyselylomakkeen avoimen kysymyksen 9 vastaukset

Liite 4. Kyselylomakkeen avoimen kysymyksen 12 vastaukset

Liite 5. Kyselylomakkeen avoimen kysymyksen 19 vastaukset

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena ovat etätyö ja yhteisölliset toimitilat. Etätyötä on tehty erilaisissa muodoissa jo useampi vuosikymmen. Teknologian kehitys on mahdollistanut etätyön tekemisen yhä useammalla toimialalla ja luonut uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Nykyään esimerkiksi yrittäjät ja etätyöntekijät voivat vuokrata työtiloja tai työpöytiä yhteisöllisiä toimitiloja tarjoavilta yrityksiltä.

Työnteko ei ole enää riippuvaista yhdestä työntekemisen paikasta tai kellonajasta. Etätyöntekijät voivat rytmittää työpäivänsä omien tarpeidensa mukaan säästäten muun muassa aikaa ja rahaa. Etätyö edistää työssä jaksamista, työtyytyväisyyttä ja työtehokkuutta.

Tietotekniikan kehittyminen on mahdollistanut yhteisöllisyyden ja jakamistalouden uuden nousun. Tavaroiden ja palvelujen jakamisesta on tullut muoti-ilmiö. Kuluttajat eivät halua enää omistaa kaikkia hyödykkeitä vaan jakavat tavaroita ja palveluja. Tämä ilmiö yhdessä lisääntyneen etätyön tekemisen kanssa ovat mahdollistaneet uuden liiketoimintamallin kehittymisen yhteisöllisten työtilojen muodossa. Kuluttajia ohjaavat rahan ja ajan säästämisen lisäksi myös ekologiset ratkaisut.

Sain opinnäytetyön aiheen toimeksiantona Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun kautta. Toimeksiantajina ovat yhteisöllisiä tiloja isännöivä Mesta Co-working ja Kiinteistö Oy Kirkkokatu 1. Aihe vaikutti mielenkiintoiselta ja ajankohtaiselta. Olen kiinnostunut etätyöstä ja huomannut lähipiirissä sen positiiviset vaikutukset työntekoon sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Toivoisin tulevaisuudessa voivani itsekin hyödyntää etätyötä yhtenä työntekemisen muotona.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa selvitetään etätyön ja yhteisöllisten työtilojen käsitteet, niiden syntyhistoriaa ja nykypäivää tilastojen valossa sekä käydään läpi hyötyjä ja haasteita. Tutkimusosiossa selvitetään sähköisen kyselytutkimuksen avulla vastaajien etätyön tekemiseen liittyviä tottumuksia sekä yhteisöllisten työtilojen käyttöä ja tarvetta Kotkan keskustassa.

Opinnäytetyön loppuosassa analysoidaan kyselytutkimuksen tulokset ja tehdään johtopäätökset. Johtopäätöksissä pyritään yhdistämään teoria ja tulokset sekä tuomaan esille vastaukset tutkimuskysymyksiin.

2 TOIMEKSIANTAJAT

Toimeksiantajina tälle työlle ovat Mastemas Ltd:n alla aputoiminimellä toimiva Mesta Coworking sekä Kiinteistö Oy Kirkkokatu 1. Kiinteistö Oy Kirkkokatu 1 hallinnoi Kotkan keskustassa sijaitsevaa toimitilaa, johon Mesta Coworking olisi halukas avaamaan uuden toimipisteen tarjoten vuokrattavia, yhteisöllisiä toimitiloja. Kiinteistössä sijaitsevat nyt Finarte Oy ja tilitoimisto. Vapaata tilaa yhteisölliselle työtilalle olisi noin kolmesataa neliömetriä. Emoyhtiö Mastemas Ltd on perustettu vuonna 1996 ja sen toimialaa ovat liikkeenjohdon konsultointi ja asiantuntijapalvelu. (Nalimova 2018.)

Mesta Coworking avasi ensimmäisen yhteisöllisen toimitilan kesällä 2018 Helsingin Herttoniemessä. Ajatuksena on avata useampia, kodikkaita coworking-tiloja, joista etätyöntekijät voivat vuokrata työ- ja neuvottelutiloja omien tarpeidensa mukaan. Tilojen on tarkoitus olla auki ympärivuorokauden ja vuokralaiset kulkevat omalla ovikoodilla sisään ja ulos. Tällöin paikalla ei tarvitse olla jatkuvasti henkilökuntaa, mutta asiakkaat voivat käyttää tiloja kellon ympäri. Herttoniemen tilassa on laaja, avonainen coworking-tila, rauhallisempi coworking-tila ja lisäksi oleskelutila, keittiö, wc ja erikseen vuokrattava neuvottelutila. Asiakaskohderyhmänä ovat alueen toimistottomat yrittäjät, freelancerit ja etätyöntekijät. Ensimmäisten toimintakuukausien kokemukset Helsingistä ovat olleet lupaavia. (Nalimova 2018.)

3 TUTKIMUSASETELMA

Tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa käydään läpi etätyötä ja yhteisöllisiä työtiloja. Teoriatietoa on kerätty kirjallisuudesta ja aihepiireihin liittyvistä aiemmista tutkimuksista. Neljännessä luvussa, selvitetään etätyön määritelmää ja rinnakkaiskäsitteitä, historiaa sekä käydään läpi etätyön hyötyjä ja haasteita. Lisäksi selvitetään, minkälaisia vaatimuksia etätyö asettaa työntekijälle ja yritykselle. Luvun lopussa on katsaus etätyöstä tehtyihin tilastoihin. Viidennessä luvussa kerrotaan yhteisöllisistä toimitiloista; määritelmästä, niiden historiasta,

nykytilanteesta sekä eduista että haasteista. Luvussa käydään läpi myös lyhyesti yhteisöllisyyden määritelmä.

Tutkimusosiossa selvitetään kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla, olisiko Kotkan seudulla kysyntää kaupalliselle, yhteisölliselle työtilalle. Lisäksi selvitetään, minkälaista kysyntää palvelulle olisi, kuinka usein tiloja haluttaisiin vuokrata ja mitä tilojen käytöstä oltaisiin valmiita maksamaan. Lisäksi kyselytutkimuksessa selvitetään vastaajien etätyön tekoon liittyviä tottumuksia. Kyselylomaketta jaetaan sähköisesti sosiaalisen median kautta. Tarkoituksena on saada vastauksia etätyötä tekeviltä yrittäjiltä, työntekijöiltä ja itsensä työllistäviltä henkilöiltä.

Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Toimeksiantajat haluavat selvittää kyselytutkimuksen avulla, voisiko heidän liiketoimintaansa laajentaa Kotkan keskustaan. Lisäksi he haluavat saada vastauksia etätyön tekoon liittyvistä tottumuksista ja yhteisöllisiin toimitiloihin kohdistuvista odotuksista. Tämän tutkimuksen avulla pyritään vastamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Onko kaupalliselle yhteisölliselle tilalle tarvetta Kotkan keskustassa?
2. Minkälaista tarvetta tiloille on?

Tutkimusmenetelmät ja -aineisto

Tämä opinnäytetyö toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Kvantitatiivinen tutkimus on prosessi, joka viedään läpi vaihe vaiheelta. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää tutkittavan ilmiön tekijöiden ja muuttujien tuntemista. Mittauksia ei voi tehdä, jos ei tiedetä, mitä mitataan. Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan yksinkertaisesti sitä, että pieneltä joukolta eli otokselta kerätään tutkimustietoa kyselylomakkeen avulla. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytettävät mittarit ovat määrällisiä ja tutkimustuloksia analysoidaan tilastollisin menetelmin. Tiedonkeruumenetelmänä on kyselylomake, jonka kysymykset on johdettu tutkittavan ilmiön tekijöistä. (Kananen 2011, 17–18.)

Kyselytutkimuksen kysymysten laadinnan pohjana on käytetty teoriaosuudesta saatuja tietoja sekä toimeksiantajilta saatuja ehdotuksia kysymysaiheiksi. Kyselytutkimus toteutetaan Webropol-ohjelmalla, ja se jaetaan sähköisenä linkkinä sosiaalisen median ja sähköpostin välityksellä. Kohderyhmänä tutkimukselle ovat etätyötä tekevät henkilöt. Sosiaalisen median kanavina käytetään muun muassa Facebook-ryhmiä, joissa jäsenenä on yrittäjiä ja etätyöntekijöitä. Kysymykset ovat suurimmaksi osaksi strukturoituja kysymyksiä, eli vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi valittuja. Tulokset analysoidaan ja taulukoidaan SPSS -tilasto-ohjelman avulla.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Validiteetti kertoo, mitataanko sitä, mitä piti, ja reliabiliteetti kertoo, miten tarkasti mitataan, ovatko tulokset pysyviä ja luotettavia. (Kananen 2011, 54; Vehkalahti 2014, 41.) Tutkimusta tehdessä pyritään huomioimaan tutkimuksen luotettavuus tutustumalla huolellisesti aiheeseen, laatimalla kyselytutkimus teoriaan nojaten ja miettimällä etukäteen kyselytutkimuksen jakamista oikealle kohderyhmälle. Tutkimuskyselyn linkkiä pyritään jakamaan mahdollisimman laajasti, jotta saataisiin riittävästi vastauksia.

Sekä etätyöstä että yhteisöllisistä työtiloista on tehty aiempia opinnäytetöitä. Aivan samankaltaista tutkimusta ei kuitenkaan löytynyt. Etätyöntekoa on karotettu erilaisissa yrityksissä haastattelututkimusten avulla ja yhteisöllisiä työtiloja keskittyen enemmän toimitilaratkaisuihin. Yhteisölliset työtilat liiketoimintamallina on aika uusi ilmiö ja siksi aiheesta löytyy vähemmän opinnäytetöitä.

4 ETÄTYÖ

Etätyön käsite on vuosikymmenten varrella vaihdellut. Aluksi etätyöksi laskettiin kaikki kotona tehtävä työ esimerkiksi lasten perhepäivähoito, käsityöläisten työ ja jopa maatalouteen liittyvät työt. Etätyölle löytyy monenlaisia määritelmiä, joita on laadittu lähinnä työsuhteessa oleviin työntekijöihin ja heidän työantajiansa. Etätyön tekeminen soveltuu hyvin myös yrittäjille.

Samoin kuin työsuhteissa oleville myös yrittäjille digitalisoituminen on suonut mahdollisuuden tehdä entistä enemmän etätöitä. Etänä voidaan tehdä toimitöitä, konsultointitöitä, käännostöitä ja myyntitöitä. Etätöitä tekevä yrittäjä toimii usein freelancerina tai itsenäisenä ammatinharjoittajana. (Helle 2004, 66.)

Itsensätyöllistäjät ovat iso ryhmä etätöitätekeviä. Itsensätyöllistäviin lasketaan kuuluviksi yksinyrittäjät, jotka työskentelevät yksinään ilman työntekijöitä ja joilla voi kuitenkin olla yhtiökumppaneita. Lisäksi ryhmään kuuluvat ammatinharjoittajat, jotka työskentelevät ilman palkattua työvoimaa tai kiinteää toimipistettä. Freelancerit ovat itsensätyöllistäjiä, jotka voivat toimia palkkiota tai palkkaa vastaan joko työsuhteessa tai yrittäjinä. (Pärnänen & Sutela 2014, 7.) Roine ja Anttila (2016) listaavat etätöiden päätyypeiksi: säännöllisen viikoittaisen etäpäivän, projektityön tai vaiheen, jolloin etätöitä saatetaan tehdä pitempi ajanjakso kerrallaan, asiakasprojektit asiakkaiden tiloissa, matka-ajan hyödyntäminen etätönteekoon sekä silppu- ja säälätyön. Jälkimmäisellä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että osa työpäivästä hoidetaan etänä hyödyntäen työntekijän aikataulua. (Roine & Anttila 2016, 12–13.)

4.1 Etätöiden määritelmä ja rinnakkaiskäsitteitä

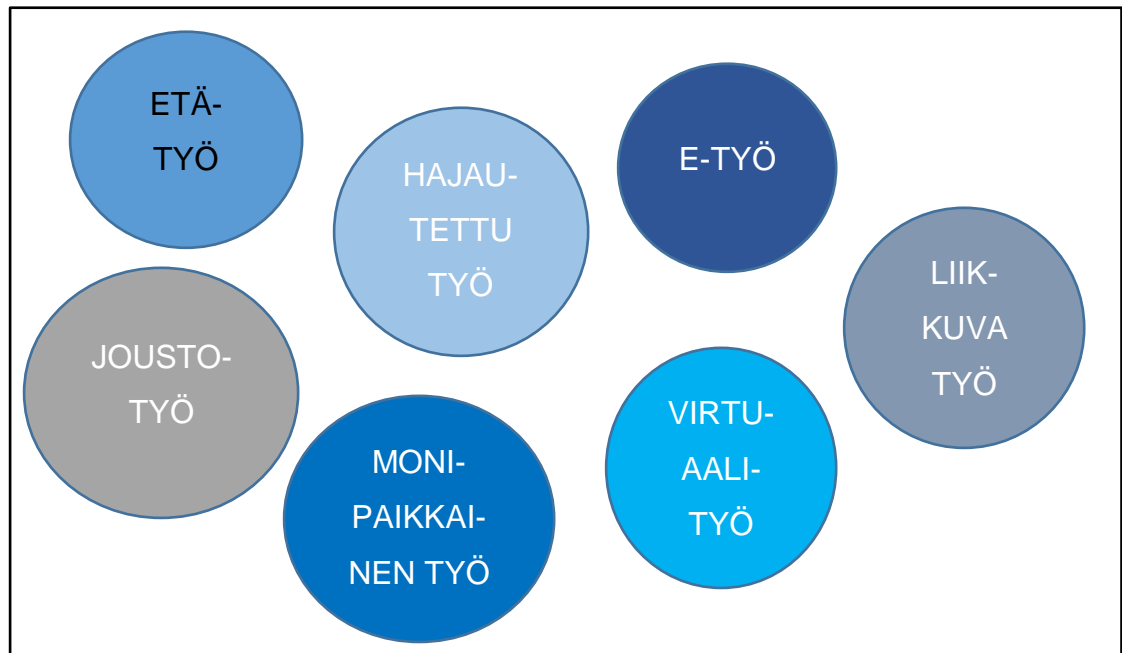
Etätöille (remote work, telecommuting, telework) löytyy monenlaisia määritelmiä, mutta virallinen määritelmä puuttuu. Työlainsäädäntökään ei Suomessa tunne etätöitä.

EY:n etätöitä koskeva puitesopimus määrittelee etätöiden seuraavasti. Tätä käytetään, kun tarkastellaan työ- ja virkasuhteessa olevia etätöntyöntekijöitä. *Etätö on tapa organisoida ja/tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella/työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti niiden tilojen ulkopuolella.* (Salli 2012, 95.)

Tilastokeskus määrittelee etätöiden olevan työnantajan kanssa sovittua ajasta ja paikasta riippumatonta, työpaikan ulkopuolella tehtävää ansiotyötä, johon liit-

tyy yleensä tietotekniikan käyttö ja jota voisi tehdä myös varsinaisella työpaikalla. Myös osittainen etätyö kuuluu etätyön määritelmään. (Tilastokeskus. Käsitteet.)

Etätyön rinnalla käytettyjä päällekkäisiä termejä on useita, ja nämä kaikki termit liittyvät joustavampaan tapaan tehdä työtä (kuva 1).



Kuva 1. Etätyön rinnakkaistermejä

Joustotyöllä (flexwork) tarkoitetaan työtä, jossa tekijä voi valita omien tarpeidensa mukaan työnsä ajan ja paikan. Hajautettu työ (distributed work) taas on työtä, jota saman työyhteisön jäsenet tekevät eri paikoissa yhteisen päämäärän hyväksi. Työtä voidaan siis tehdä myös varsinaisella työpaikalla, mutta maantieteellisesti työntekijät ovat kaukana toisistaan. Monipaikkaista työtä (multilocal work) tehdään työn vaatimalla tavalla työnantajan eri toimipisteissä, etänä, hotellissa tai vaikkapa kulkuneuvoissa. (Tuomivaara & Ruohomäki.)

E-työ (eWork) on Euroopassa käytetty termi, ja se kuvaa kaikkea tieto- ja viestintätieteeseen liittyvää työtä. Käsite on laajempi kuin etätyön käsite. Liikkuvalle työlle (mobile work) on ominaista sananmukaisesti liikkuvuus paikasta toiseen päätyöpaikan ja kodin ulkopuolella sähköisiä työvälineitä käyttäen. Vir-

tuaalinen työ (virtual work) on työtä erilaisissa virtuaalisissa työtiloissa ja alustoilla, ei kasvokkain ihmisten kanssa. Kommunikaatio tapahtuu virtuaalisesti teknologian avulla. (Tuomivaara & Ruohomäki.)

Tässä opinnäytetyössä etätyöllä tarkoitetaan sekä työsuhteessa, yrittäjänä että itsensätyöllistäjänä varsinaisen työntekopaikan ulkopuolella tehtävää työtä, johon liittyy tietotekniikan hyödyntäminen.

4.2 Etätyön taustaa ja historiaa

Etätyön käsite on alun perin kehitetty Yhdysvalloissa 1970-luvulla öljykriisin aikoihin. Silloin ajatuksena oli polttoaineen kulutuksessa säästäminen työmatkoja vähentämällä. Lisäksi ajateltiin ympäristönsuojelua ja toimitiloista johtuvien kustannusten pienentämistä. (Helle 2004, 16.)

1980-luvulla alettiin puhua tietotekniikan yleistymisen seurauksena etätyön tekemisen mahdollisuudesta. Ajateltiin sen säästävän luontoa ja lisäävän ihmisten yhteisöllisyyttä ja asumiskeskeisyyttä. Suomessa etätyötä kokeiltiin ensimmäisiä kertoja vuonna 1983 Tietotehtaan kotityökokeilussa sekä Valtion tietokonekeskuksen kokeilussa vuonna 1987. Tällöin etätyön ajateltiin tuovan työmatkojen kustannussäästöjä, rauhallisen työilmapiirin sekä helpottavan lastenhoitoa. Aika ei kuitenkaan ollut vielä silloin valmis etätyön tekemiselle. Kokeilut kaatuivat, kun sopivia työtehtäviä ei ollut, tietoturva oli puutteellista eikä teknologia ollut riittävän kehittynyttä. (Leinamo 2009, 20–22.)

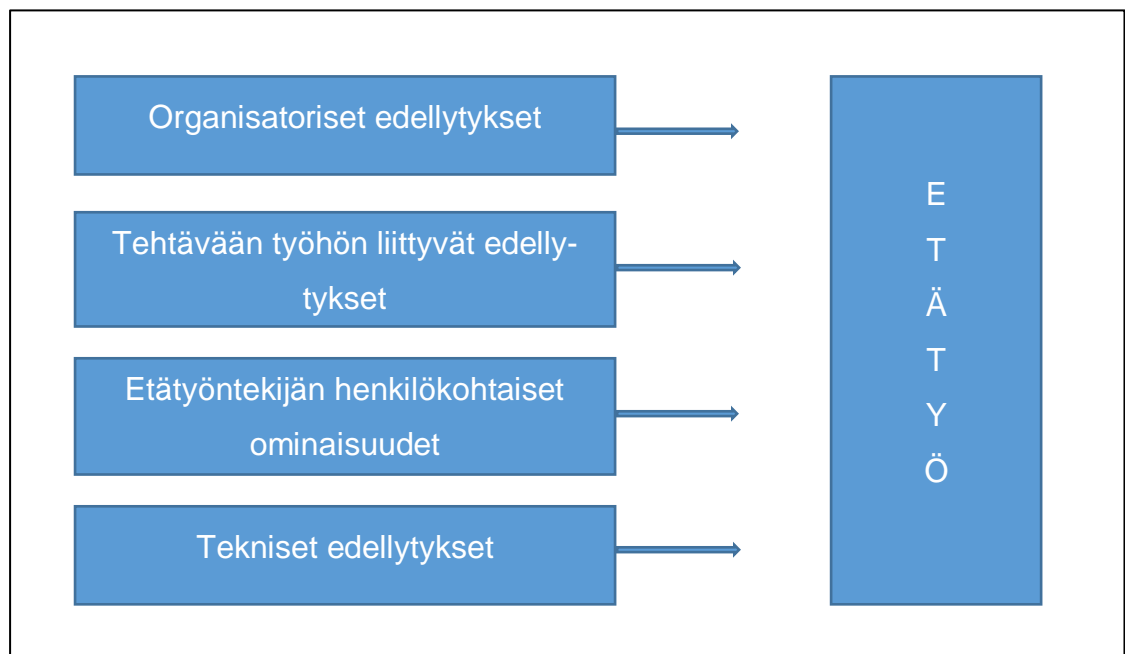
1990-luvulla tietotekniikka lisääntyi työpaikoilla ja etätyön käsitteeseen liitettiin tietotyö. Työ muuttui hajautuneemmaksi ja monipaikkaisemmaksi. (Pekkola 2007, 6–7.) Tietokoneet yleistyivät kotitalouksissa 1990-luvun alussa erityisesti nuorten aikuisten ja lapsiperheiden keskuudessa. 1980-luvun lopulla sosiaali- ja terveysministeriö perusti etätyötoimikunnan selvittämään etätyön mahdollisuuksia Suomessa. Etätyötä kokeiltiin edelleen 1990-luvun alkupuolella ja siitä saatiin hyviä kokemuksia työn joustavuuden kannalta. Tähän aikaan etätyötä tehtiin lähinnä kotona ja se oli kuitenkin enemmän ylityötyypistä kuin varsinaista etätyötä. (Leinamo 2009, 33–44.)

1990-luvun loppupuolella internetyhteyksien ja kotitietokoneiden yleistyessä myös etätöiden tekeminen lähti kasvuun. Etätöiden tekeminen oli vielä tällöinkin satunnaista ja lyhytaikaista. Kiinnostus etätöitä kohtaan kasvoi tasaisesti kohti 2000-lukua. (Leinamo 2009, 50–51.)

Varsinaisen etätöiden voidaan laskea alkaneen 2000-luvulta lähtien. Vuonna 2003 tietokone löytyi 57 prosentilla kotitalouksista ja vastaava luku oli vuonna 2007 74 prosenttia. Samaa vauhtia yleistyi myös internetyhteyksien määrä. Vuonna 2003 verkkoyhteys oli 47 prosentilla ja vuonna 2007 lähes 70 prosentilla kotitalouksista. Laajakaistayhteyksien ja langattoman verkon myötä etätöiden tekeminen yleistyi ja sitä oli mahdollista tehdä paikasta riippumattomasti. (Leinamo 2009, 61–62.)

4.3 Etätöiden siirtymisen edellytykset

Etätöiden mahdollistavat tekijät voidaan jakaa neljään ryhmään kuvan 2 mukaan.



Kuva 2. Etätöiden siirtymisen edellytykset työpaikalla (Helle 2004, 89.)

Työantajan osalta etätöiden edellyttää ennakkoluulotonta suhtautumista etätöiden tekemiseen sekä luottamusta etätöiden tekijöihin. Etäjohtaminen eroaa tavallisesta johtamiskulttuurista, koska työntekijää ei voida valvoa samalla tavalla kuin varsi-

naisella työpaikalla. Työpaikan viestinnän tulee olla toimivaa ja avointa. Lisäksi etätöön tekemisen ja henkilöstöjohtamisen periaatteiden täytyy olla läpinäkyviä. Työnantajalla täytyy olla valmiuksia muuttaa toimintatapojaan työntulosten arvioinnin, työn organisoinnin ja valvonnan osalta. (Helle 2004, 91.)

Etäjohtajalta vaaditaan monipuolisia tieto- ja viestintäteknologian taitoja sekä hyvää johtamiskykyä, koska työntekijää ei tavata kasvotusten välttämättä edes viikoittain (Vilkman 2016, 15). Kaikkea työtä ei voi tehdä etänä. Etätö yhdistetään yleensä tietotyöhön, jota voidaan tehdä itsenäisesti ja jossa on selkeät tavoitteet ja aikataulut. Etätö ei yleensä sovi työhön, jossa vaaditaan henkilökohtaista kontaktia. Näissäkin töissä on kuitenkin usein erilaista taustatyötä, jota voidaan tehdä etänä, osittaisena etätöinä. Etätöiltä edellytetään myös, että yhteydenpito voidaan hoitaa tietotekniikan avulla. (Helle 2004, 92-94.)

Etätö vaatii työntekijältä itsenäisyyttä ja kurinalaisuutta. Etätöntyöntekijän on osattava asettaa itselleen tavoitteet, työskentelytavat ja -ajat sekä seurattava työn edistymistä itsenäisesti. (Vilkman 2016, 51.)

Helle (2004, 94–95) listaa etätöntyöntekijän tärkeimmiksi ominaisuuksiksi kyvyn tehdä itsenäisiä päätöksiä ja ratkaista ongelmia. Muita tärkeitä ominaisuuksia ovat ajankäytön hallinta, organisointikyky, vastuuntuntoisuus, motivaatio ja keskittymiskyky. Lisäksi tietotekninen osaaminen ja vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä etätöissä pärjäämiselle.

Tärkeänä osana onnistuneelle etätöön tekemiselle ovat fyysinen tila, jossa työtä tehdään, kalustus, ergonomiset työvälineet sekä tekniset laitteet. Etätötilaan kannattaa panostaa, koska siinä saatetaan parhaimmillaan viettää jopa kolmannes valvellaoloajasta. (Roine & Anttila 2016, 55.)

Teknologia mahdollistaa etätöntyöntekemisen älypuhelinien ja kannettavien tietokoneiden avulla. Saatavilla on videokokouspalveluita, pilvipalveluita, keskustelualustoja, kalentereita ja tiedostojen jakamiseen tarkoitettuja alustoja. Tärkeää on varmistaa, että etätöyöpaikassa on riittävät tietoliikenneyhteydet työntekemiseen ja että tietoturva on kunnossa. (Vilkman 2016, 185–186.)

Useimmiten etätyöpiste on kotona. Kotona työtä tehdään erillisessä työhuoneessa, keittiön pöydällä tai sohvalla. Etätyötä tehdään kahviloissa, liikennevälineissä, majoituspaikoissa, kesämökillä ja jopa telttaillessa. (Roine ym. 2016, 31.)

Helteen (2004, 50) mukaan etätyöpaikkoina ovat kodin lisäksi työnantajan eri toimipisteissä tehtävä työ. Lisäksi etätyötä voidaan tehdä erilaisissa etätyökeskuksissa esimerkiksi jaetuissa toimistotiloissa, joissa työskentelee eri työnantajien työntekijöitä. Lisäksi hän mainitsee liikkuvan työn, jota voidaan tehdä puhelimen ja kannettavan tietokoneen kanssa työmatkoilla hotelleissa, liikennevälineissä ja asiakkaiden luona. (Helle 2004, 50–53.)

4.4 Etätyön hyödyt ja haasteet

Etätyön hyötyjä ja haasteita voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Tässä on otettu tarkasteltavaksi yksilön ja työnantajan näkökulmat. Yksilö kuvaa tässä nyt sekä työntekijää että esimerkiksi yrittäjää etätyöntekijänä.

Yksilötasolla etätyössä on paljon hyötyjä, mutta joitakin haasteitakin on otettava huomioon, kuten taulukosta 1 nähdään.

Taulukko 1. Etätyön hyödyt ja haasteet, mukaillen (Pekkola 2007, 13)

| Etätyön hyödyt | Etätyön haasteet |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| Ajan säästö | Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen |
| Rahan säästö | Eristyneisyys |
| Työrauha | |
| Työajan joustavuus | |
| Työn ja perhe-elämän yhdistäminen | |
| Asuinpaikan valinta | |
| Työhyvinvointi, työmotivaatio | |

Joustava työ lisää työhyvinvointia ja työ tehokkuutta. Etätyöpäivän aikana saa enemmän aikaiseksi, kun työ ei keskeydy niin usein kuin varsinaisella työpaikalla. Tutkimuksissa on osoitettu, että etätyö kuormittaa vähemmän kuin työpaikalla tehty työ. (Vilkman 2016, 16–17.)

Etuna työhyvinvointia ajatellen ovat sisäilmasta sairastuneet henkilöt, jotka eivät voi tehdä työtä työpaikallaan huonolaatuisen sisäilman vuoksi. Tällaisia henkilöitä on saatu takaisin työkyntoisiksi järjestämällä heille mahdollisuus työskennellä osittain tai lähes kokonaan etänä sellaisessa paikassa, jossa sisäilma on heidän terveydelleen sopiva. (Pulkinen s.a.)

Työmatkan välttäminen säästää aikaa ja rahaa. Etätyö mahdollistaa työn ja perhe-elämän joustavamman yhteensovittamisen, työn tehostamisen ja asuinpaikan valinnan muillakin kriteereillä kuin työpaikan etäisyydellä. (Pekkola 2007 13–14.)

Etätyön hyödyt lisäävät työhyvinvointia ja työmotivaatiota sekä vähentävät kiirettä ja stressiä. Yksilön kynnys vaihtaa työnantajaa kohoaa etätyön tarjoamien hyötyjen vuoksi, koska ei ole varmuutta, olisiko toisella työnantajalla mahdollisuutta tarjota etätyön etuja. (Pekkola 2007, 14.)

Etätyön koetaan myös vähentävän poissaoloja. Hieman flunssaisena ei haluta tartuttaa työkavereita, mutta kotona voi kuitenkin hoitaa töitä etänä. Perheelliset voivat lapsen sairastuessa tehdä töitä kotoa käsin etänä. (Vilkman 2016, 17–18.)

Etätyön suurimmaksi haitaksi koetaan eristyneisyys, koska sosiaaliset tilanteet vähenevät. Työyhteisöstä eristäytyminen nähdään jopa haitaksi urakehitykselle. (Pyöriä 2009, 40.) Etätyötä tekevällä voi työ- ja vapaa-aika sekoittua liiallisen työntekemisen vuoksi ja aiheuttaa stressiä. (Helle 2004, 20).

Työnantajan näkökulmasta etuina voidaan pitää työntekijän parempaa sitoutumista työhönsä ja suorituskyvyn kasvua. Tätä kautta myös työn tuottavuus kasvaa. Yrityksen imagoa kohennetaan tarjoamalla työntekijöille mahdollisuus tehdä töitä myös etänä - ajatellaan työntekijöiden hyvinvointia. Imagon kasvua tuo myös ekologinen ajattelu työmatkojen vähenemisellä ja ruuhkien helpottamisella suuremmissa kaupungeissa. Lisähyötynä on myös toimitilakustannusten väheneminen ja tilatarpeen pieneminen. (Pekkola 2007, 19.)

Vilkmanin (2016) mukaan työntekijät, joilla on mahdollisuus työskennellä etänä pysyvät saman työnantajan palveluksessa 60 prosenttia suuremmalla todennäköisyydellä kuin ne, joilla tätä mahdollisuutta ei ole. Etätönteon mahdollistaminen säästää työnantajan kuluja. Työntekijän lähteminen toisen työnantajan palvelukseen aiheuttaa merkittäviä kuluja rekrytoinnin ja perehdytyksen kautta sekä myös laskee hetkellisesti tuottavuutta. (Vilkman 2016, 16-17.)

Roineen ja Anttilan mukaan etätönteke tuo valtavat hyödyt työnantajille. Suurimmat hyödyt tulevat tehostuneesta ajankäytöstä sekä matkakulujen pienentymisestä. Nämä tekijät lisäävät työntekijöiden työssä viihtymistä ja vähentävät työntekijöiden vaihtuvuutta. (Roine & Anttila 2016, 20.)

Etätöön haasteiksi koetaan työntekijöiden valvonta. Työajan valvonnan sijaan pitäisi kiinnittää huomiota työn tuottavuuteen ja tuloksiin. Lisäkustannuksia saattaa syntyä tietotekniikan hankinnasta, etätötilojen vuokrasta ja tietoliikenneyhteyksistä sekä virusturvan hankinnasta. Muita riskejä ovat työuupumus ja loppuun palaminen, jos ei osata rajoittaa työ- ja vapaa-aikaa. (Pekkola 2007, 19–20.)

4.5 Etätöyökokeilu Kiinan suurimmassa matkatoimistossa Ctripissä

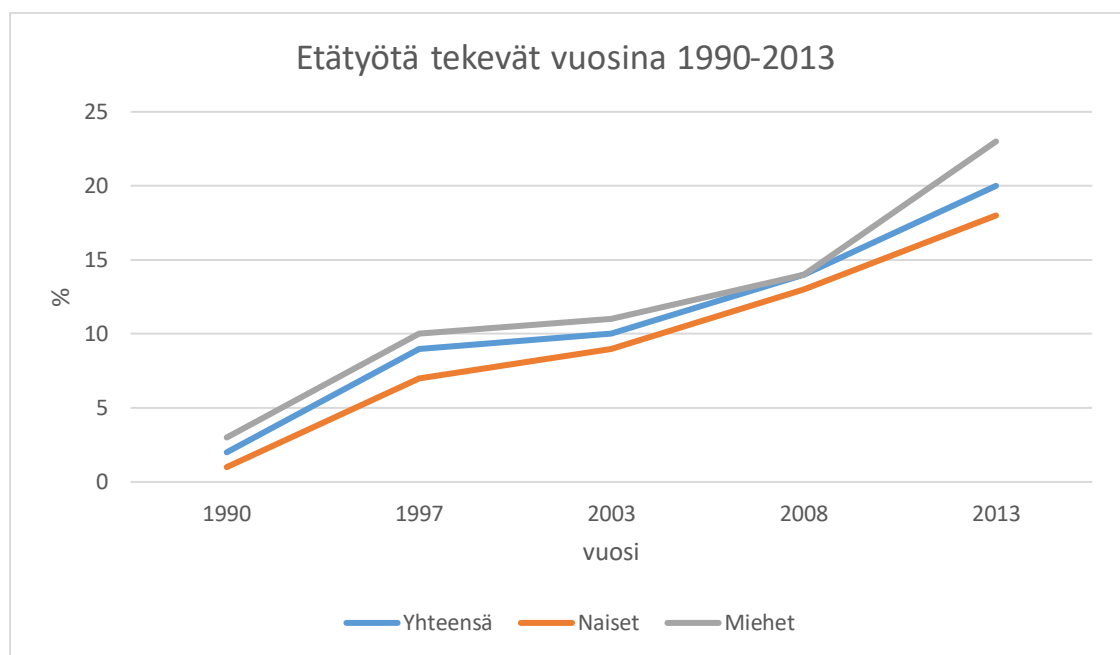
Kiinalainen matkatoimisto Ctrip päätti kokeilla osittaista etätöön tekemistä kotona työntekijöidensä keskuudessa. Puolet kokeiluun otetuista työntekijöistä (255 työntekijää) teki yhdeksän kuukauden ajan töitä neljä päivää viikossa etänä ja puolet teki työnsä edelleen toimistolla. Työajat, työvälit, tietokoneohjelmat ja työvuorot pysyivät samoina – ainoastaan siis toisen ryhmän työ muuttui etätöksi. (Bloom & Roberts 2015.)

Kokeilun tulokset johtivat siihen, että etätöyöskentely otettiin pysyväksi käytännöksi yrityksessä. Etätöyöryhmän tuottavuus parani kolmetoista prosenttia, kun vertailuryhmällä se pysyi muuttumattomana. Etätöyöryhmän työntekijät olivat työhönsä tyytyväisempiä ja heillä oli vähemmän sairauspoissaoloja. Yrityksessä oli aiemmin ongelmia työntekijöiden suuren vaihtuvuuden vuoksi. Etätöyöryhmällä tämä väheni lähes viisikymmentä prosenttia. Lisäksi yritys säästi työtilojen vuokrakustannuksissa. Kokeilun tuloksina todettiin etätöön kasvatta-

neen tuottavuutta ja työtyytyväisyyttä sekä vähentäneen työntekijöiden vaihtuvuutta ja työtilojen vuokratkustannuksia. Kokeilusta tehtiin pysyvä käytäntö Ctripissä. (Bloom ym. 2015.)

4.6 Tilastoja etätyön tekemisestä

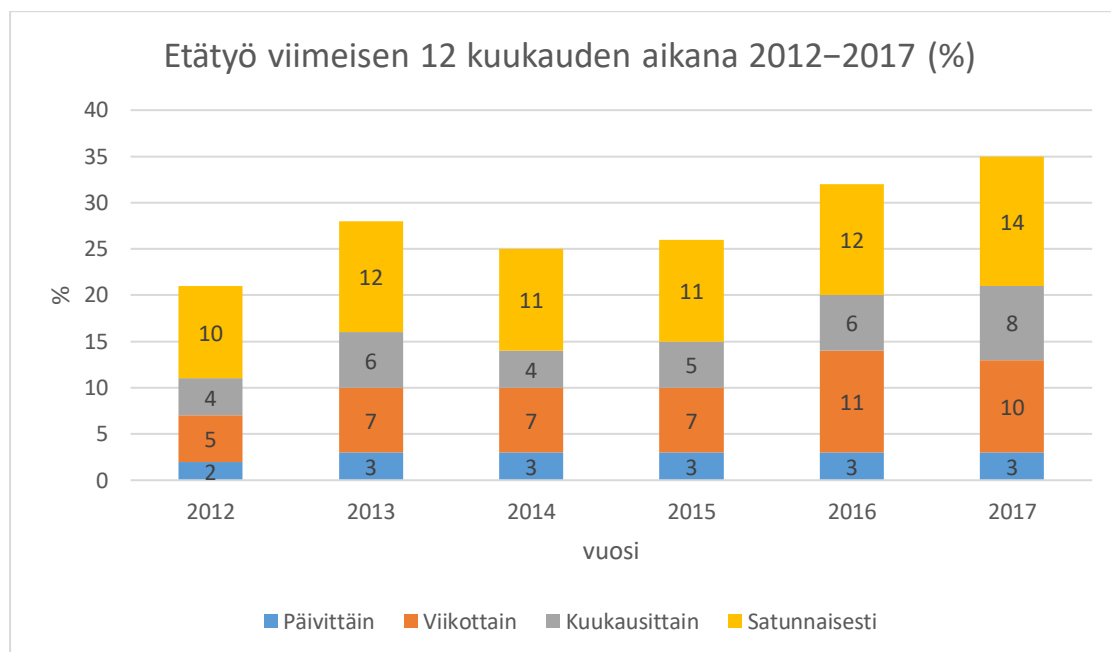
Kuvassa 3 on esitelty tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan työntekijöiden etätyön kehittymistä vuosina 1990–2013. Etätyön tekeminen on yleistynyt vuoden 1990 kahdesta prosentista vuoden 2013 kahteenkymmeneen prosenttiin. Tämä on mitattu tilastokeskuksen etätyön määritelmää noudattaen.



Kuva 3. Etätyötä tekevät (Sutela & Lehto 2014, 153.)

Tilastossa on otettu huomioon työntekijät, jotka ovat sopineet ainakin osittaisesta etätyöskentelystä työnantajan kanssa ja sen lisäksi he käyttävät työssään tietotekniikkaa. Kaaviosta voidaan todeta miesten etätyön lisääntyneen naisia voimakkaammin erityisesti vuoden 2008 jälkeen.

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen 2017) mukaan kehitys on jatkunut samansuuntaisena myös vuosien 2012–2017 välillä (kuva 4).



Kuva 4. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2017 (%) (Lyly-Yrjänäinen 2017, 67).

Molempien taulukoiden perusteella voidaan todeta, että etätyön tekeminen on kasvanut.

Vuonna 2017 etätyötä teki säännöllisesti noin viidennes työntekijöistä, kun se vielä vuonna 2012 oli vain noin kymmenes työntekijöistä. Työolobarometrin (2017) mukaan edelleen etätyöntekijöistä suurempi osuus on miehiä. Etätyö on viime vuosina yleistynyt. Eniten etätyötä tehdään valtion ja yksityisen palvelukissa, kunnissa se on vähäisempää. Suurin etätyötä tekevä ryhmä on ylemmät toimihenkilöt. Heistä 29 prosenttia tekee etätöitä vähintään viikoittain. (Lyly-Yrjänäinen 2017, 69–70.)

Nätti ym. (2010, 57) mukaan etätyön tekeminen on keskittynyt ”Ruuhka-Suomeen” ja sen kasvukeskuksiin. Vuosina 1990–2008 etätyönteko on kasvanut Etelä-Suomessa, kun taas muualla Suomessa ei ollut tapahtunut juurikaan muutosta. (Nätti ym. 2010, 57.)

Vuoden 2010 eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan, joka edustaa sekä palkansaajia että yrittäjiä, neljännes kaikista eurooppalaisista ja jopa 45 prosenttia suomalaisista nimettiin e-nomadeiksi. E-nomadina tarkoitetaan tässä henkilöitä, jotka tekevät osan työstään pääasiallisen työpaikkansa ulkopuolella tietotekniikkaa hyödyntäen. (Ojala & Pyöriä 2013, 53.)

5 YHTEISÖLLISET TYÖTILAT

Yhteisöllisten toimitilojen yleistyminen on kansainvälinen ilmiö (Houni & Ansio 2015b). Yhteisöllisten toimitilojen lisääntymiseen ovat vaikuttaneet tietotekniikan kehitys ja työn muuttuminen yhä itseohjautuvammaksi tietotyöksi, jossa työntekijä toimii yksityisyrittäjämäisesti hoitaen työtehtäviään ajasta ja paikasta riippumatta. Näistä tietotyöläisistä ja luovan alan ammattilaisista on tullut oman työnsä organisoijia. Voidaan puhua uudesta yrittäjämäisestä työntekijätyypistä. (Houni & Ansio 2015a, 22.)

5.1 Yhteisöllisen tilan ja yhteisöllisyyden määritelmä

Yhteisölliselle tilalle (coworking, coworking space) ei löydy virallista määritelmää. Yhteisöllinen työtila tarkoittaa vapaasti muodostuvaa tilaa, jota eri taustoista tulevat henkilöt käyttävät työtilanaan. Yhteisölliset tilat voivat olla toimistohotelleja, kaikille avoimia yhteisiä toimitiloja, yrityshautomaita tai tietyn toimialan työntekijöille tarkoitettuja tiloja. Rinnakkaistermejä ovat myös luova työtila, kulttuurikeskus, hubi ja klusteri. Yleisin termi on kuitenkin yhteisöllinen työtila. (Houni & Ansio 2015a, 9,16.)

Sana coworking space viittaa pelkän tilan lisäksi myös ideologiaan. Tarkoituksena on avoin ja vuorovaikutteinen työnteon malli. Malli liittyy jakamistalouteen, joka on ollut pinnalla 2000-luvun alusta alkaen ja muodostunut jo muoti-ilmiöksi. Ihmiset esimerkiksi asuvat kimppa-asunnoissa ja käyvät töissä sekä harrastuksissa kimppakyydeillä. Jakamistalouden ajatuksena on pitää kuluttaminen kurissa, kun tavaroita ja palveluja voidaan lainata tai vuokrata. Tämä edistää kestävästä kulutuksesta ja säästää luontoa sekä rahaa. (Houni ym. 2015a, 44–45.)

Ola Sundell kirjoittaa blogissaan, että yhteisöllinen tila (coworking space) ei ole vain avoin tila vaan uudenlainen palvelukonsepti. Avoimesta tilasta muodostuu yhteisöllinen työtila siellä toimivien ihmisten avulla. Tila tarvitsee identiteetin, jonka muodostavat siellä työskentelevät ihmiset sekä tilan pyörittäjä. Menestyvä yhteisöllinen tila tarvitsee coworking-yrittäjältä omistautumista ja persoonallisuutta. Menestys vaatii myös hyviä tapahtumia ja palveluita tilassa toimiville ihmisille ja yrityksille. (Sundell 2015.)

Mitään yksiselitteistä määritelmää yhteisöllisyydelle (sense of community) ei ole. Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan ihmisten välistä yhteistyötä eri muodoissa. Yhteisöllisyys koostuu yhdessä olemisesta ja tekemisestä, yhteenkuuluvuudesta sekä vuorovaikutuksesta. Yhteisöllisyys tukee ihmisten kanssakäymistä, hyvinvointia ja toisista välittämistä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11–12.)

Tässä opinnäytetyössä yhteisöllisellä tilalla tarkoitetaan etätyöntekoon tarkoitettua yhteisöllistä tilaa, jota yrittäjä tai etätyöntekijä vuokraa omien tarpeidensa mukaan.

5.2 Yhteisöllisten työtilojen taustaa

Tanskassa syntyi 1980-luvulla ajatus tietotuvista, joissa ihmisillä olisi mahdollisuus käyttää tietokoneita. Tietotupien alkuperäinen tarkoitus oli tuoda työtä haja-asutusalueille. Suomessa ensimmäiset tietotuvat olivat 1980- ja 1990-luvun vaihteessa kansalaisopiston järjestämää tietotekniikan koulutusta ja henkilökohtaista neuvontaa. 1990-luvulla tietotuvista alettiin luoda palvelukeskuksia, joissa voitiin hoitaa kirjallisia töitä sekä tavata ihmisiä. Näiden ajateltiin houkuttelevan etätyöläisiä haja-asutusalueille ja harkitsemaan paluumuuttoa kotiseuduilleen. Tietotuvissa tehtävälle etätyölle ei kuitenkaan tällöin ollut kysyntää. Työntekijöiden tietotekninen osaaminen ei ollut vielä riittävää ja taloudellinen lama sekä riittämätön tietotekninen kehitys kaatoivat tietotuvat 1990-luvun alkupuolella. (Leinamo 2009, 35-37, 44–45.)

Vielä 2000-luvun taitteessa työyhteisöt olivat hyvin perinteisiä. Työyhteisön jäsenet tekivät töitä saman työnantajan palveluksessa yhteisessä toimipisteessä. Työsuhteet olivat pitkiä ja työntekijät tunsivat toisensa hyvin. (Houni ym. 2015a. 24.)

Nykyään monet työntekijät kuuluvat useisiin työhön liittyviin yhteisöihin. Projekteissa työntekijät vaihtuvat. Työyhteisöt ovat muuttuneet moninaisiksi, työliikkuvaksi ja pirstaleisemmaksi. Tämä on luonut tarpeen perustaa yhteisöllisiä työtiloja. Yhteisöllisiä työtiloja on nykyään suurissa kaupungeissa, joista löytyy eniten tietotyön ja luovien alojen työntekijöitä sekä itsensäyöllistäjiä. (Houni ym. 2015a, 25–26, 35.)

Nykymallisten yhteisöllisten toimitilojen syntyminen pohjautuu jakamistalouden uuteen nousuun ja sen on mahdollistanut tietotekniikan kehittyminen, ekologisuuden tavoittelu, kuluttajuuden ja työn muutokset. Digitalisaatio mahdollistaa esineiden ja palvelujen jakamisen tehokkaasti ja maailmanlaajuisesti. (Harmaala ym. 2017, 19.) Jakamistalouden nopea kasvu alkoi finanssikriisin jälkeen vuonna 2008 ja sen jälkeen kuluttajien käyttäytyminen alkoi muuttua. Yhä useampi koki, ettei kaikkea tarvitse omistaa itse. Tämä johti uusien liiketoimintamallien syntymiseen – alettiin jakaa asuntoja majoitustiloiksi, autojen käyttöä, työkaluja ja työtiloja. Suurimmat syyt jakamistalouden kasvulle olivat uusien ihmisten tapaaminen, rahan ja ajan säästäminen sekä ympäristönsuojelu. (Harmaala ym. 2017, 41–54.)

5.3 Yhteisöllisten työtilojen toimintatavat ja rakenne

Yhteisölliset työtilat poikkeavat perinteisistä tiloista siinä, että ne on suunniteltu tukemaan yhteisöllisyyttä ja yritysrajoja ylittävää yhteistyötä. Työtilat ovat moderneja, nuorekkaita ja niissä on usein tarjolla tukipalveluita ja tapahtumia esimerkiksi lounas- ja kokouspaketteja, after work-tunteja, yhteisiä seminaareja tai lounastunteja. (Coworking Helsinki 2018.)

Yhteisöllisten työtilojen päävuokraajana on usein yksi henkilö tai pieni yritys, joka alivuokraa työtiloja eteenpäin. Toisena vaihtoehtona tilantarvitsija vuokraa työtilaa käyttöönsä suoraan tilanomistajalta erillisellä vuokrasopimuksella. (Houni & Ansio 2015b.)

Yhteisöllisiä työtiloja tarjoavat myös voittoa tavoittelemattomat yhdistykset ja erilaiset kehitysyhtiöt. Esimerkiksi Kotkan-Haminan seudulla yhteisöllisiä työtiloja tarjoaa kehitysyhtiö Cursor, jolla on ilmaisia etätyöpisteitä Kotkassa, Haminassa ja Virojoella (Cursor 2018).

Yhteisölliset työtilat ovat rakenteeltaan avoimia, joissa on perinteisten työpöytien ja -tuolien lisäksi, yhteisiä oleskelutiloja rennompaan oleskeluun sekä keittiö ja wc-tilat. Yleensä yhteisöllisistä työtiloista löytyy myös erikseen vuokrattavia neuvottelutiloja. Tiloissa pyritään kodinomaisuuteen, luovuutta herättele-

vään ympäristöön ja myönteiseen työilmapiiriin. Vaikka tila on varattu työntekemisille, voi samassa paikassa tapahtua muitakin asioita. Nämä työtilat luovat uutta käsitystä siitä, mitä työ ja työnteko on. (Houni ym. 2015a, 17, 50.)

Yhteisöllisellä työtilalla on yleensä vastuuhenkilö, joka vastaa tilaan liittyvistä asioista, yhteisten asioiden hoidosta, yhdessä toimimisen järjestelyistä, kiinteistöön liittyvistä asioista ja vuokrasopimuksista. Vastuuhenkilön toimenkuvaan kuuluu usein myös vuorovaikutuksen, yhteistyön ja yhteisöllisyyden ylläpitäminen ja kehittäminen. Vastuuta yhteisöllisyyden toteutumista kantavat usein myös pitkään tiloissa työskennelleet henkilöt. (Houni ym. 2015a, 72–74.)

Työtiloilla on yhteiset säännöt, jotka mahdollistavat toiminnan. Tällaisia sääntöjä ovat tilankäyttöajat, yleiset järjestyssäännöt ja siisteys- sekä siivousasiat. (Houni ym. 2015a, 74.)

5.4 Miksi tarvitaan yhteisöllisiä toimitiloja – tilojen edut ja haitat?

Vuonna 2015 Amerikassa toimi 53 miljoonaa freelanceria. Maailmanlaajuisesti yhteisöllisiä toimitiloja tarkastellessa on tullut esiin monia seikkoja, jotka ovat luoneet tarpeen tiloille. Myös yritykset ovat luoneet työntekijöilleen lähitoimistoja työn joustavuutta ajatellen. Toimitilojen sisustus on lähempänä kodin omaisuutta sohvineen ja lepotuoleineen. Työmiljö on inspiroivampi ja rennompi kuin perinteinen toimistotila. Asenteet työtä kohtaan ovat muuttuneet, varsinkin nuorempien sukupolvien kohdalla. Työ saattaa olla hyvin projektiluontoista ja väliaikaista. (Houni ym. 2015a, 41–42.)

Yhteisöllisten toimitilojen kysyntää on nostanut myös yrittäjyyden kasvu. Maailmanlaajuisesti on jo paljon nuoria, jotka haluavat toimia yrittäjämäisesti, ilman liian suurta ylhäältä tulevaa johtamista, byrokratiaa ja auktoriteetteja. He hakeutuvat avoimempaan ja tasa-arvoisempaan työyhteisöön. Yhteisöllisissä työtiloissa tapahtuu myös satunnaisia kohtaamisia ja verkostoitumista. Yksinyrittäjille ja itsensä työllistäjille yhteisölliset työtilat tuovat myös satunnaista seuraa muuten hieman yksinäiseen työskentelyyn. (Houni ym. 2015a, 42.)

DeGuzman (2011) on artikkelissaan koostanut yhteen yhteisöllisten työtilojen etuja ja haasteita, jotka löytyvät taulukosta 2. Etuina etätyöntekijät ovat kokee-
neet energisyyden, työtehon ja tuottavuuden kasvun, kun töitä tehdään yh-
dessä muiden etätyötä tekevien kanssa.

Taulukko 2. Yhteisöllisten työtilojen hyödyt ja haasteet, mukailten (DeGuzman, 2011)

| Hyödyt | Haasteet |
|------------------------------------|--------------------------|
| Energisyyden ja työtehon kasvu | Vähän yksityisyyttä |
| Motivaation kasvu | Liikaa häiriötekijöitä |
| Vertaistuki | Työn luonne |
| Sosiaalisen vuorovaikutuksen kasvu | Ryhmädynamiikka ei toimi |
| Itsenäisyys ja itsekuri | Väärät odotukset |
| Jaetut resurssit | |
| Taloudellisuus | |
| Laajenemismahdollisuudet | |
| Kasvavat tulot | |

Etätyöntekijät kokevat saavansa sosiaalisen vuorovaikutuksen lisääntymisen vuoksi uusia ideoita, palautetta yhteisön toisilta jäseniltä sekä vertaistukea. He oppivat toisiltaan ja kohtaavat satunnaisissa tapaamisissa uusia ihmisiä. Ennalta suunnittelemattomat tapaamiset saattavat johtaa jopa kokonaan uusiin liiketoimiin. Työnteko yhteisöllisissä tiloissa vaatii itsenäisyyttä sekä itsekuria ja monet ovat oppineet näitä taitoja tätä kautta. Yhteisöllisissä tiloissa työskentely on edullisempaa kuin oman toimiston ylläpito varsinkin aloittelevalla yrittäjälle. Jaetut resurssit tuovat säästöjä, kun laitteet ja kalusto ovat yhteisessä käytössä. Yhteisölliset toimitilat luovat mahdollisuuden laajentumiselle ja 42 prosenttia yhteisöjen jäsenistä koki myös tulonsa kasvaneen heidän siirryttyä työskentelemään yhteisöllisiin toimitiloihin. He arvelivat tämän johtuvan sosiaalisen ympäristön laajenemisesta ja verkostoitumisesta. (DeGuzman 2011.)

Yhteisöllisten tilojen haasteena ovat liian vähäinen yksityisyys ja työn keskeytyminen taustahälyn ja vapaasta liikkumisesta johtuvien häiriöiden vuoksi. Kaikki työt eivät sovellu tehtäväksi yhteisissä tiloissa esimerkiksi tietosuojaris-

kien vuoksi. Etätyöntekijän persoonallisuus vaikuttaa siihen, sopeutuuko henkilö tekemään töitä tällaisissa tiloissa. Jos on helposti stressaantuva ja vaatii hiljaisuutta keskittyäkseen, kannattaa miettiä, onko yhteisölliset työtilat paras ratkaisu tai löytyisikö työtiloista rauhallisempaa tilaa työskentelyyn. Joillakin ihmisillä on myös vääriä odotuksia tilojen suhteen, tai he eivät pysty sopeutumaan sen tietyn yhteisöllisen työtilan ryhmädynamiikkaan, koska henkilökehiat eivät kohtaa. (DeGuzman 2011.)

5.5 Mitä tulisi ottaa huomioon yhteisöllistä tilaa perustettaessa?

Yhteisöllisen työtilan syntytapoja on kahdenlaisia: joko olemassa oleva yhteisö etsii itselleen sopivan työtilan tai ensin etsitään tila ja kootaan siihen yhteisö (Houni ym. 2015a, 130).

Kun perustetaan uutta yhteisöllistä tilaa, tulisi ottaa huomioon monia asioita. Tärkeää on tilan sijainti hyvien liikenneyhteyksien päässä ja palvelujen lähellä. Sijainti on monille se tärkein kriteeri. Läheltä tulisi löytyä lounaspaikka ja esimerkiksi lasten päivähoitopaikka. On tärkeä miettiä tarkasti vuokran hinta ja mitä palveluja se sisältää. Täytyy myös määritellä toimitilan säännöt ja pohtia, kuka hoitaa juoksevat asiat, hankkii käyttötavarat ja kuinka niiden kustannukset jaetaan. (Houni & Ansio s.a.; Houni ym. 2015a, 132.)

Tilasuunnittelussa on tulisi ottaa huomioon käyttäjien tarpeet. Tarvitaanko esimerkiksi yksityistä tilaa puhelujen hoitamista varten tai minkälaista työtä tiloissa voidaan ylipäätään tehdä. Monitilaratkaisu toimii yleensä paremmin kuin pelkkä avoin tila. (Houni ym. s.a.)

Lisäksi on mietittävä yhteisöllisyyden toteutumista tilassa. Yhteisöllisissä työtiloissa toimii usein isäntä tai emäntä. Toimivissa yhteisöllisessä tilassa kaikki ottavat vastuuta yhteisistä asioista ja jäsenille järjestetään yhteisiä tapahtumia. (Houni ym. s.a.)

5.6 Tilastoja yhteisöllistä työtiloista

Vuonna 2015 työtilayhteisöjä oli noin 4500, joista yli neljä viidesosaa sijaitsi Euroopassa tai Pohjois-Amerikassa. Sieltä nykymuotoiset yhteisölliset toimitilat ovat saaneet vaikutteita ja rantautuneet Suomeenkin. Esimerkiksi New Yorkissa oli vuonna 2015 yli 110 yhteisöllistä työtilaa. (Houni 2015a, 41.)

Suomen yhteisöllisiä työtiloja ei ole tilastoitu. Niitä on kuitenkin eniten pääkaupunkiseudulla, erityisesti Helsingissä. Uudenmaan ulkopuolella niitä on joitakin suurimmissa kaupungeissa. Helsingin yhteisöllisissä toimitiloissa työskentelee eri taidealojen, it-alan, markkinoinnin, muotoilun, viestinnän ja tieteen ammattilaisia. (Houni ym. 2015b.)

Tilastokeskuksen työolobarometrin 2017 mukaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työnteen paikkoihin ovat hieman kasvaneet vuodesta 2015 vuoteen 2017. Vuonna 2015 työntekijöistä 21 prosenttia pystyi vaikuttamaan työntekemisen paikkoihin paljon tai melko paljon. Vuonna 2017 prosenttiluku oli 24. Edelleen vuonna 2017 työnteen paikkojen suhteen valinnan mahdollisuuksia oli 28 prosentilla miehistä ja noin 20 prosentilla naisista. Työolobarometrissa tätä on mitattu vasta vuodesta 2015, joten aikaisempaa tietoa ei ole saatavilla. (Lyly-Yrjänäinen 2017, 56–57.)

Työolobarometrissä käy edelleen ilmi, että sosioekonomisen aseman mukaan eniten työteon paikkaan voivat vaikuttaa ylemmät toimihenkilöt. Heistä työnteen paikkoihin voi vaikuttaa noin 40 prosenttia, alemmilla toimihenkilöillä osuus oli vain 20 prosenttia työntekijöistä vain 10 prosentilla on tähän mahdollisuus. (Lyly-Yrjänäinen 2017, 58.)

Robins on koonnut tietoja eri tutkimuksista Officeviben sivuille liittyen yhteisöllisiin työtiloihin. Tiedot perustuvat Deskmagin vuonna 2014 tehtyyn maailmanlaajuiseen tutkimukseen. Yhteisöllisistä työtiloista tehdyn ennusteen mukaan vuonna 2020 työntekijöistä 40 prosenttia on freelancereita, pätkätyöläisiä, yksinyrittäjiä ja itsenäisiä urakoitsijoita tai alihankkijoita. Vuoden 2014 tilastotarkastuksen mukaan 70 prosenttia yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevistä tuntee itsensä terveemmiksi kuin työskennellessään perinteisillä työpaikoillaan.

64 prosenttia kokee saavansa työt tehtyä paremmin ajallaan kuin perinteisessä toimistossa. (Robins s.a.)

68 prosenttia yhteisöllisissä toimitiloissa työskentelevistä väittää pystyvänsä keskittymään paremmin kuin varsinaisessa työpaikassaan aikaisemmin. 92 prosenttia on tyytyväisiä yhteisölliseen työtilaansa ja 91 prosenttia kokee työajan ulkopuolella olevan vuorovaikutuksen toisten kanssa parantuneen. (Robins s.a.)

Yhteisöllisissä toimitiloissa työskentelevistä 78 prosenttia on alle neljäkymmentä vuotiaita. Puolet toimijoista ilmoittaa ansioidensa kasvaneen aloittaessaan työskentelyn yhteisöllisissä tiloissa ja 60 prosenttia tuntee olonsa rentoutuneemmaksi kotona yhteisöllisessä tilassa vietetyn työpäivän jälkeen. (Robins s.a.)

6 TUTKIMUSTULOKSET

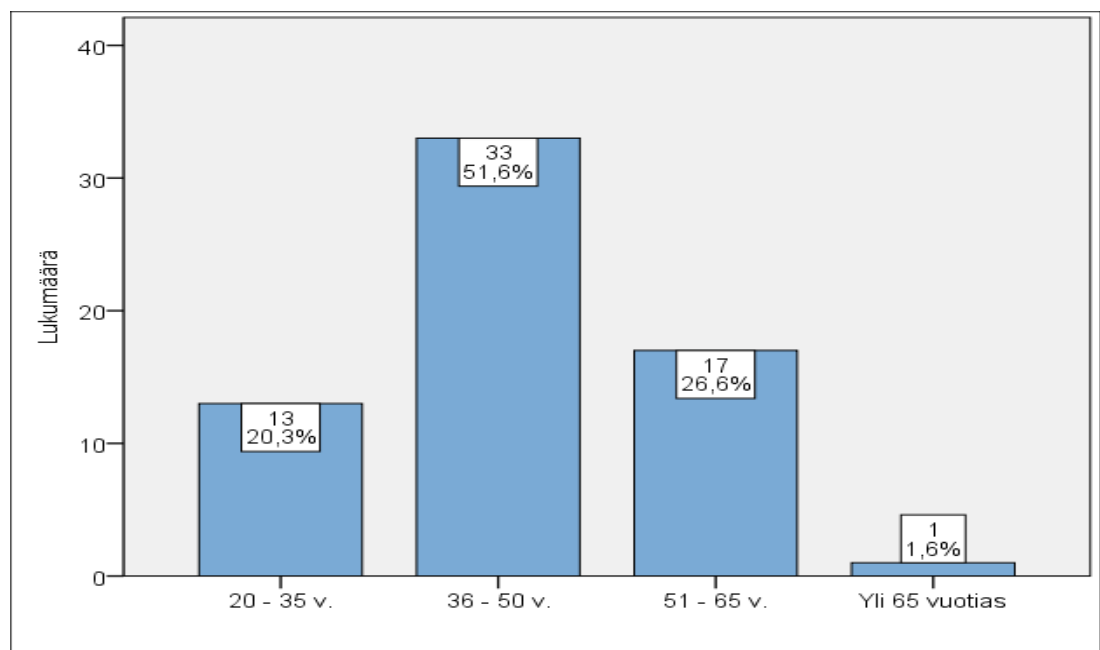
Tiedonkeruu tehtiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka oli laadittu Webropol-ohjelmalla. Kyselylomakkeessa oli 19 kysymystä, jotka jakautuivat taustatietoihin ja varsinaisiin aihekysymyksiin (ks. liite 2). Kysymykset oli laadittu yhdessä toimeksiantajien kanssa, jotta saataisiin vastaus heitä eniten kiinnostaviin kysymyksiin. Taustatietoina kerättiin tietoa vastaajan ikäryhmästä, sukupuolesta, asuinpaikasta, tämänhetkisestä työtilanteesta ja yhdensuuntaiseen työmatkaan käytetystä ajasta.

Kysely julkaistiin 2.1.2019 saatekirjeen kanssa (ks. liite 1). Kyselylomakkeen linkkiä jaettiin sosiaalisen median kautta Kotkan ja Haminan seudulla toimivissa Facebook-ryhmissä. Kyselylomakkeen jakelussa autoivat Kotka-Hamina seudun kehitysyhtiö Cursor, Kotkan naisryttäjät ja nuorkauppakamari. He julkaisivat kyselylomakkeen linkkiä omilla Facebook-sivuillaan. Vastausaika oli yhdeksän päivää ja vastauksia saatiin 64 kappaletta. Vastausaika annettiin reilu viikko, koska vuodenvaihteessa monet lomailevat, ja haluttiin varmistaa, että kaikki saisivat mahdollisuuden vastata kyselyyn. Webropol-ohjelman mukaan kysely oli avattu 208 kertaa, joten avanneista henkilöistä 30,8 prosenttia oli vastannut kyselyyn. Tulokset analysoitiin ja taulukoitiin SPSS -ohjelman avulla.

Taustakysymykset

Taustakysymyksiin saatiin seuraavanlaisia vastauksia. Kyselyyn vastanneista 74,6 prosenttia eli 47 henkilöä oli naisia ja tällöin miesten osuus jäi 25,4 prosenttiin ja oli 16 henkilöä. Yksi vastaaja ei halunnut ilmoittaa sukupuoltansa.

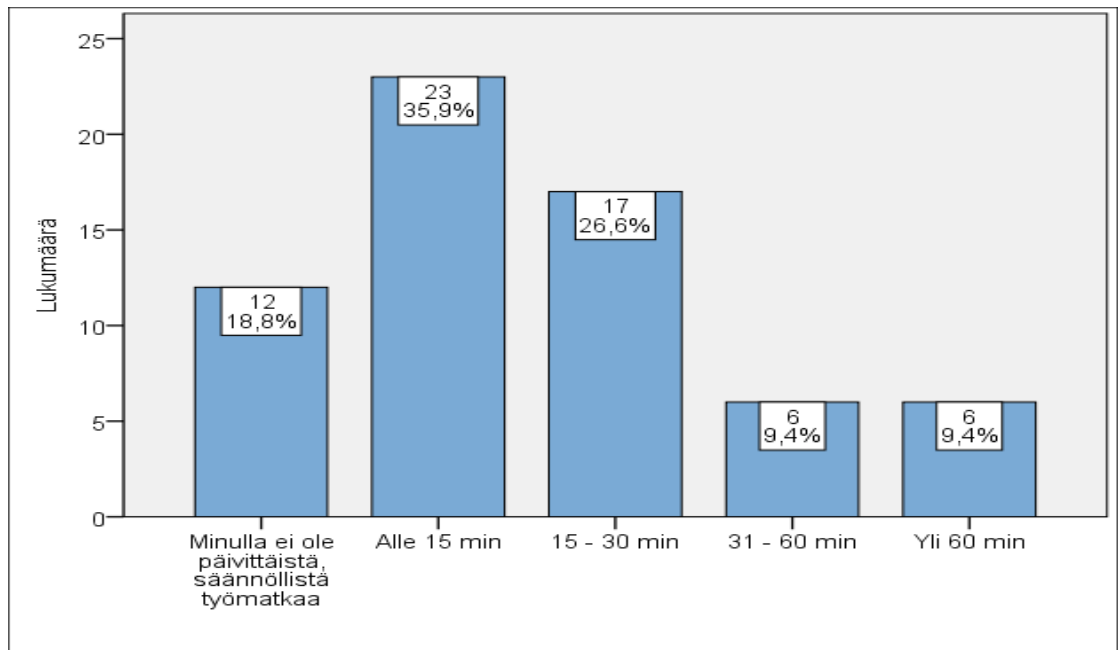
Vastaajat jakoutuivat ikäryhmittäin kuvan 5 mukaan. Yli puolet eli 51,6 prosenttia, vastaajista kuului ikäryhmään 36–50-vuotiaat. Toiseksi suurimpana ryhmänä oli 51–65-vuotiaat ja kolmantena 20–35-vuotiaat. Alle 20-vuotiaita vastaajia ei ollut lainkaan ja vain yksi yli 65-vuotias.



Kuva 5. Vastaajien ikäryhmäjakauma

Taustatietoina selviteltiin myös vastaajien asuinkuntaa. Kävi ilmi, että 64 vastaajasta 51,6 prosenttia eli 33 ilmoitti kotikunnakseen Kotkan. Pyhtääläisiä vastaajia oli 9 henkilöä eli 14,1 prosenttia ja haminalaisia 5 henkilöä, ja heidän prosenttiosuus oli 7,8 prosenttia. Muut vastaajat olivat hajanaisesti eri puolilta Etelä-Suomea. Tarkoituksena olikin tavoitella Kotka-Hamina seudun asukkaita, koska muualta Suomesta on vaikea löytää vastaajia, joissa yhdistyisi etätyönteko ja yhteisöllisten työtilojen tarve nimenomaan Kotkassa.

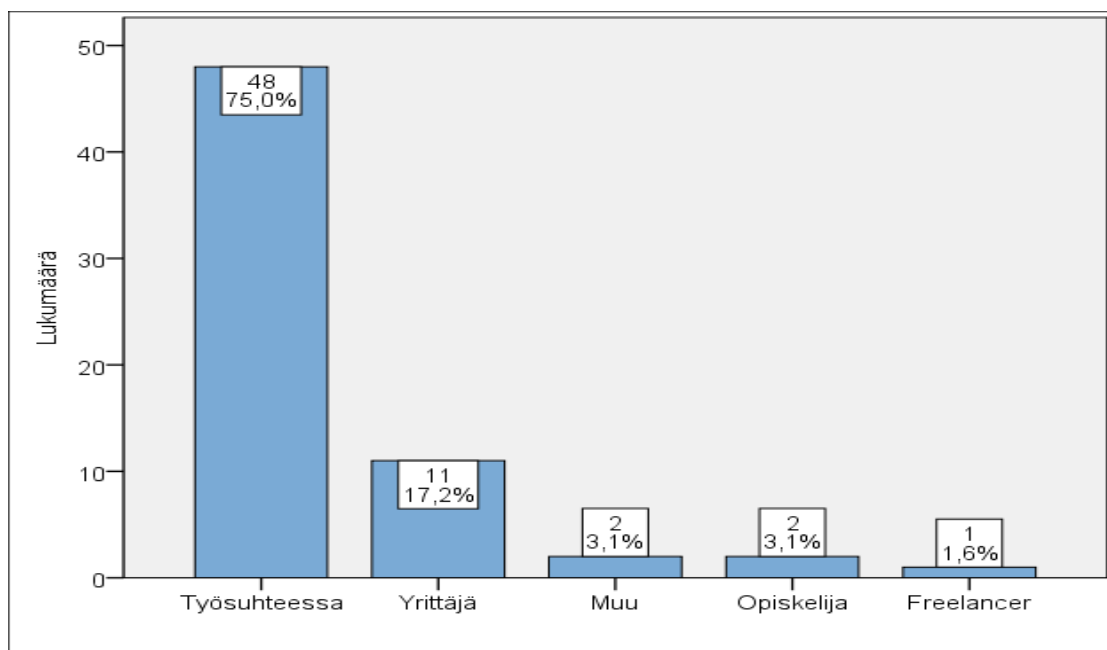
Neljäntenä taustakysymyksenä (kuva 6) tiedusteltiin, kuinka paljon vastaajat käyttävät aikaa yhdensuuntaiseen työmatkaan. Kaikki 64 kyselyyn osallistujaa vastasi tähän kysymykseen.



Kuva 6. Yhdensuuntaiseen työmatkaan käytetty aika

35,9 prosenttia eli 23 henkilöä vastaajista ilmoitti käyttävänsä yhdensuuntaiseen työmatkaan alle 15 minuuttia päivässä. Toiseksi suurimmaksi vastausvaihtoehdoksi nousi 15–30 minuuttia työmatkaansa käyttävät henkilöt ja sen prosenttiosuus oli 26,6 eli 17 henkilöä. Kolmanneksi suurimpana ryhmänä olivat vastaajat, joilla ei ollut lainkaan säännöllistä, päivittäistä työmatkaa. Heitä vastaajista oli 18,8 prosenttia eli 12 vastaajaa.

Viidentenä taustakysymyksenä selviteltiin vastaajien työstatusta. Kaikki 64 vastaajaa olivat vastanneet tähän kysymykseen. Kuvasta 7 näkyy vastaajien tämän hetkinen työstatus.



Kuva 7. Vastaajien työstatus

Vastaajista 75,0 prosenttia eli 48 henkilöä oli työsuhteessa ja yrittäjiä oli 11 henkilöä eli 17,2 prosenttia. Joukkoon mahtui myös 1 freelancer, 2 opiskelijaa ja muu -vastauksen oli antanut 2 vastaaja, joista toinen oli sekä työsuhteessa että opiskelija ja toinen eläkeläinen.

Avoimeen kysymykseen: "Millaista työtä teet?", vastasi kaikki 64 vastaajaa. Suurimpana vastaajaryhmänä olivat erilaisissa asiantuntija- ja projektityöissä olevat henkilöt. Heitä oli yhteensä 26 henkilöä eli 40,6 prosenttia vastaajista. Seuraavaksi suurin ryhmä oli toimistotyötekevät henkilöt, joita oli vastaajista 11 ja sen prosenttiosuus oli 17,2. Kahdeksan henkilöä ilmoitti tekevänsä myynti- ja asiakaspalvelutyötä, mikä vastasi 12,5 prosenttia vastaajista. Vastaajajoukossa oli 5 opetustyössä olevaa ja 3 johtotehtävissä olevaa henkilöä. Lisäksi oli yksittäisiä eri ammattialojen edustajia taulukon 3 mukaan.

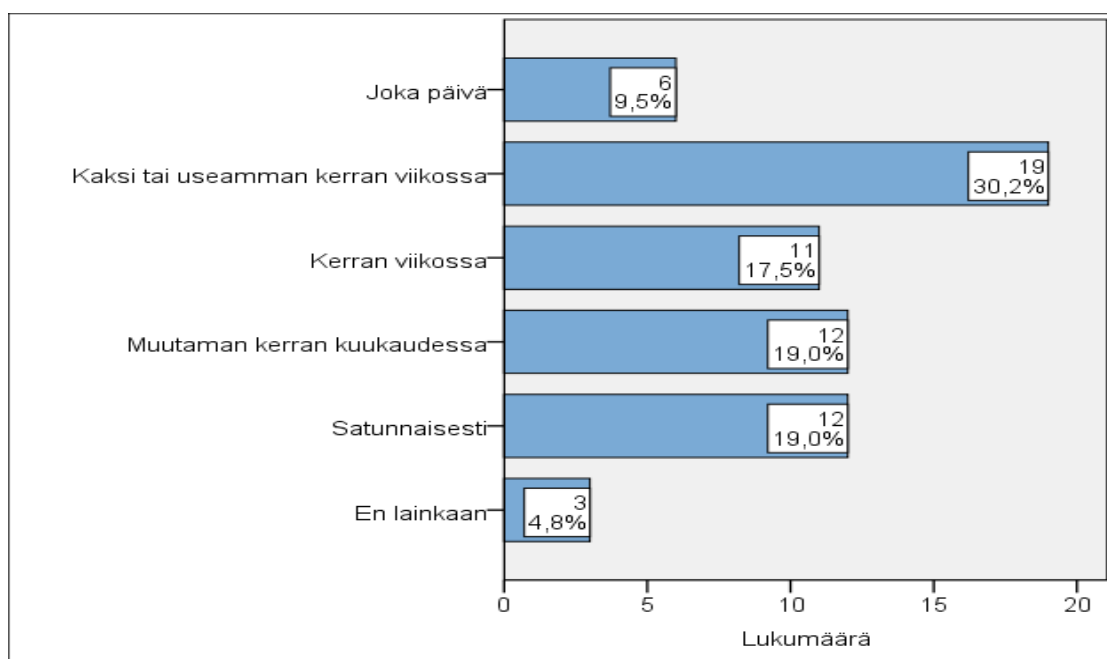
Taulukko 3. Millaista työtä teet?

| Millaista työtä teet? | Vastausten määrä (kpl) |
|------------------------------|------------------------|
| Asiantuntija- ja projektityö | 26 |
| Toimistotyö | 11 |
| Myynti- ja asiakaspalvelu | 8 |
| Opetus | 5 |
| Johtotehtävät | 3 |
| Yrittäjä | 2 |

| | |
|-------------------|---|
| Opiskelija | 2 |
| Hoitoala | 2 |
| Liikunta-ala | 1 |
| Huolinta | 1 |
| Liikenteenohjaus | 1 |
| Kiinteistönhuolto | 1 |
| Valokuvaus | 1 |

Etätyön tekemiseen liittyvät kysymykset

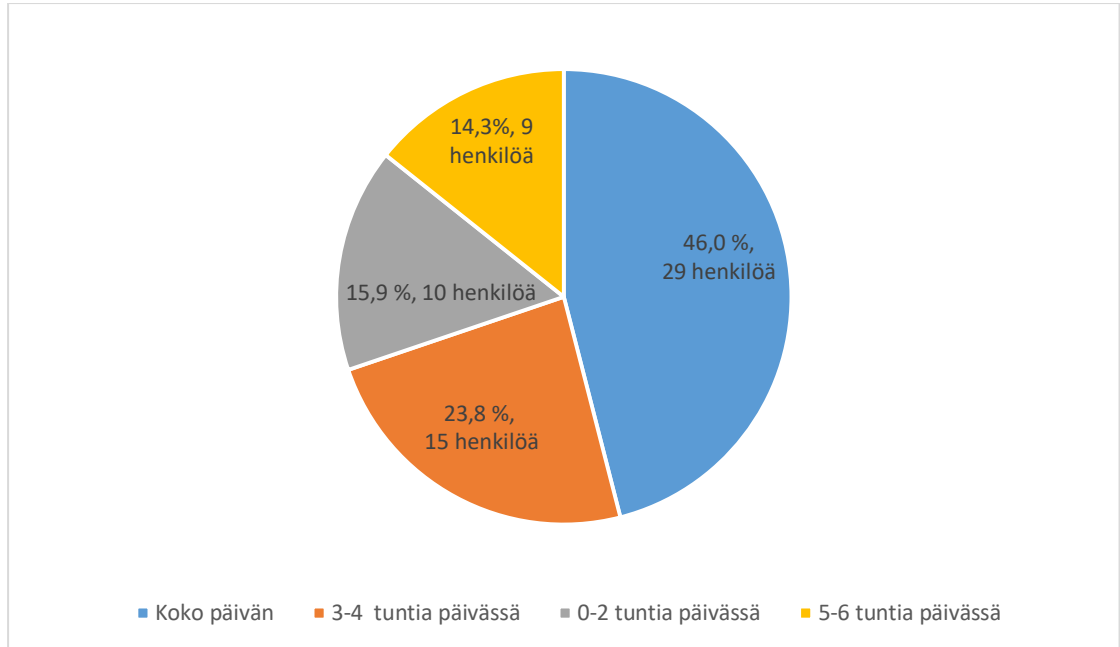
Kyselylomakkeessa selvitettiin vastaajien etätyön tekoon liittyviä tottumuksia. Vastaajilta kysyttiin, kuinka usein he tekevät etätöitä. Kysymykseen vastasi 63 henkilöä. Yhteenvedona voidaan todeta, että tähän kyselytutkimukseen vastanneista 95,2 prosenttia eli 60 henkilöä teki etätöitä vähintään satunnaisesti. Kuvasta 8 nähdään vastausten jakautuminen.



Kuva 8. Kuinka usein vastaajat tekevät etätöitä

30,2 prosenttia vastaajista eli 19 henkilöä ilmoitti tekevänsä etätöitä kaksi tai useamman kerran viikossa. Heitä, jotka eivät lainkaan tehneet etätöitä, oli vastaajista vain 4,8 prosenttia eli vain 3 henkilöä. Huomattavaa on, että 57,2 prosenttia eli 36 henkilöä, vastaajista tekee etätöitä vähintään kerran viikossa ja 9,5 prosenttia eli 6 henkilöä joka päivä.

Tutkimuksessa kyseltiin myös, kuinka monta tuntia vastaajat tekevät kerrallaan etätöitä (kuva 9). Tähän kysymykseen vastasi 63 henkilöä.



Kuva 9. Kuinka monta tuntia vastaajat tekevät etätöitä päivässä?

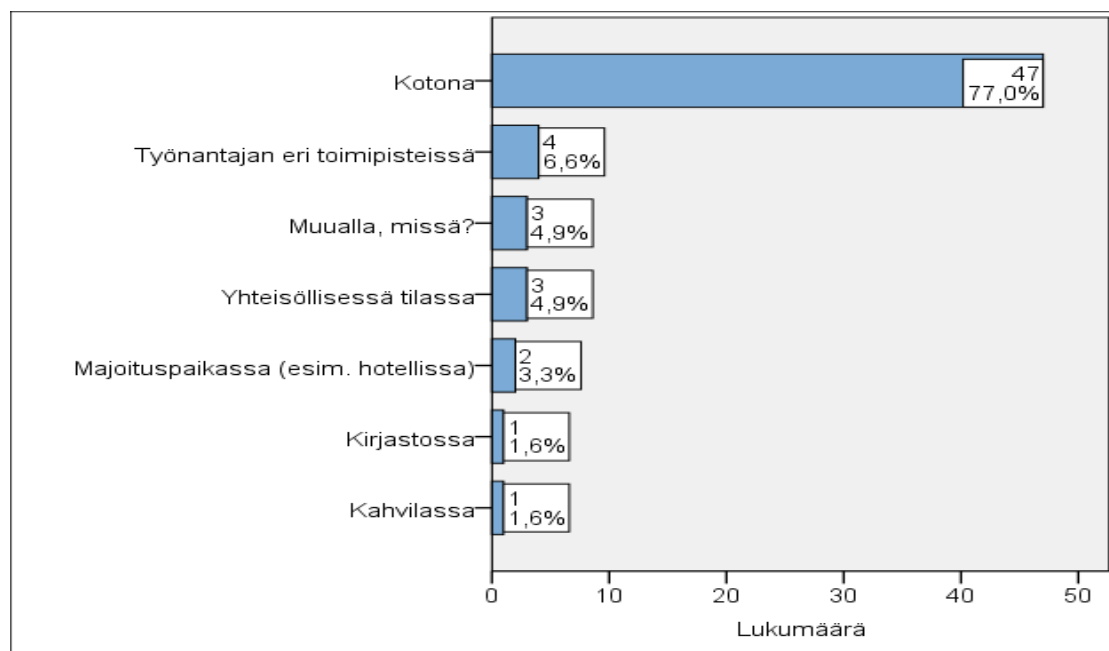
Tuloksista ilmeni, että 46 prosenttia vastaajista eli 29 henkilöä teki etätöitä koko työpäivän silloin, kun he työskentelevät etänä. 23,8 prosenttia eli 15 vastaajaa teki etänä kerrallaan 3–4 tuntia. Seuraavaksi eniten, 15,9 prosenttia eli 10 henkilöä vastaajista työskentelee alle 2 tuntia päivässä, ja neljäntenä 14,3 prosentin ja 9 henkilön osuudella olivat 5–6 tuntia päivässä etänä työskentelevät.

Edellisiin kysymyksiin liittyen pyydettiin vielä tarkentamaan, miksi vastaajat tekevät etätöitä. Tähän saatiin 59 vastausta. Alla on lueteltu eniten vastauksia saaneita syitä. Kaikki vastaukset löytyvät liitteestä 3.

- Kotona voi keskittyä paremmin ilman häiriötekijöitä
- Ajansäästäminen työmatkoista luopumalla
- Työn- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen
- Työ ei vaadi varsinaisella työpaikalla oloa
- Mukavampi tehdä töitä kotona
- Terveydelliset syyt
- Lasten hoidon järjestäminen helpompaa etätöissä
- Etätöitä ovat ylityötä varsinaisen työajan jälkeen
- Työtiimi hajallaan

Eniten samoja vastauksia saatiin siihen, että vastaajat kokevat työhön keskittymisen olevan helpompaa etänä kuin työpaikalla. Työpaikalla työ tehdään usein avokonttorissa, ja se keskeytyy usein huomion kiinnittyessä johonkin muuhun. Moni myös koki säästävänsä aikaa, kun työmatkoihin ei tarvitse uhrata yhtään minuuttia päivästä ja esimerkiksi tiski- tai pesukoneen voi laittaa pyörimään samalla, kun tekee töitä. Kolmanneksi tärkeimmäksi koettiin työn ja vapaa-ajan sovittaminen. Vastaukset ovat hyvin samanlaisia kuin teoriaosuudessa etätöiden hyödyiksi koetut asiat.

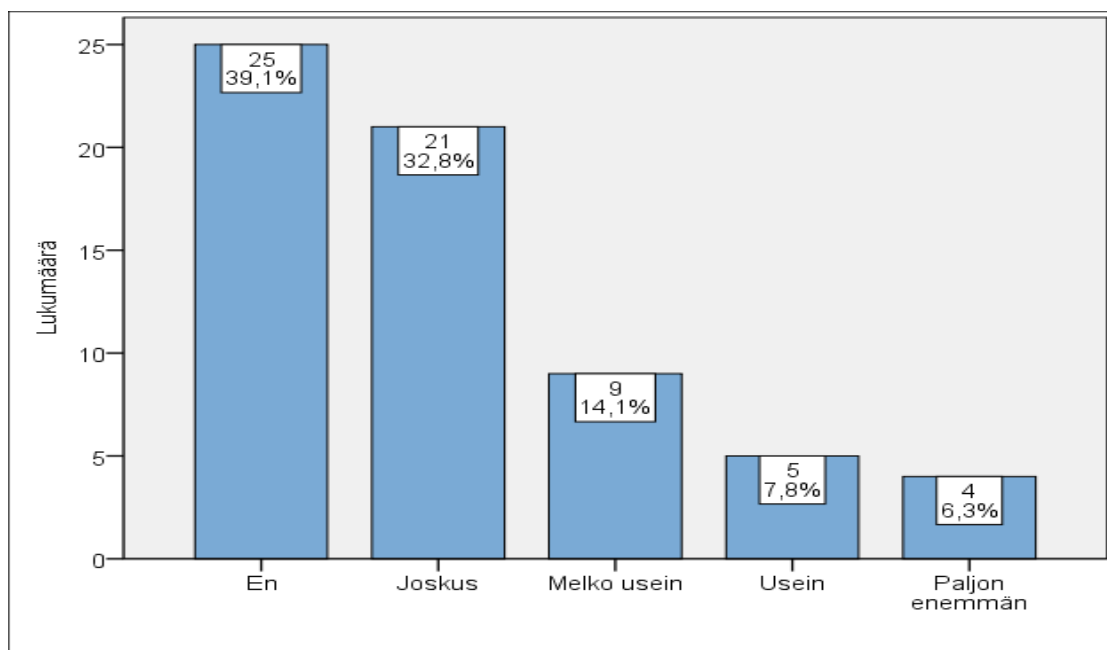
Seuraavaksi kyseltiin, missä etätöitä tehdään useimmiten. Tähän kysymykseen saatiin 61 vastausta. Kuvasta 10 voidaan todeta, että 77,0 prosenttia eli 47 henkilöä kertoi tekevänsä useimmiten etätöitä kotonaan.



Kuva 10. Vastaajien yleisin etätöpaikka

4,9 prosenttia vastaajista ilmoitti käyttävänsä yhteisöllisiä toimitiloja useimmiten työskennellessään etänä. He, jotka vastasivat muualla, työskentelivät tilanteiden mukaan eri paikoissa. Heidän työ oli matkustuspainotteista paikkakunnalta toiselle.

Seuraavaksi tiedusteltiin, että haluaisivatko vastaajat tehdä etätöitä nykyistä enemmän (kuva 11). Kaikki henkilöt olivat vastanneet tähän kysymykseen.



Kuva 11. Vastaajien halukkuus tehdä etätöitä nykyistä enemmän

39,1 prosenttia eli 25 kyselyyn vastanneista ilmoittivat, etteivät he halua tehdä etätöitä nykyistä enemmän. Aiemmin kuvassa 8 todettiin, että 39,7 prosenttia vastaajista (25 henkilöä) tekee tällä hetkellä etätöitä enemmän kuin kaksi kertaa viikossa, joten ei ole yllättävää, että tähän on saatu vastauksesi suunnilleen sama prosenttiluku. Loput 60,1 prosenttia (39 henkilöä) olisi halukkaita tekemään enemmän etätöitä.

Viimeisenä etätöihin liittyvänä kysymyksenä vastaajat saivat kommentoida, miksi he haluaisivat tehdä etätöitä nykyistä enemmän. Tähän kysymykseen vastasi 46 henkilöä. Seuraavassa on suoria lainauksia vastaajien kommentista. Kaikki kommentit löytyvät liitteestä 4.

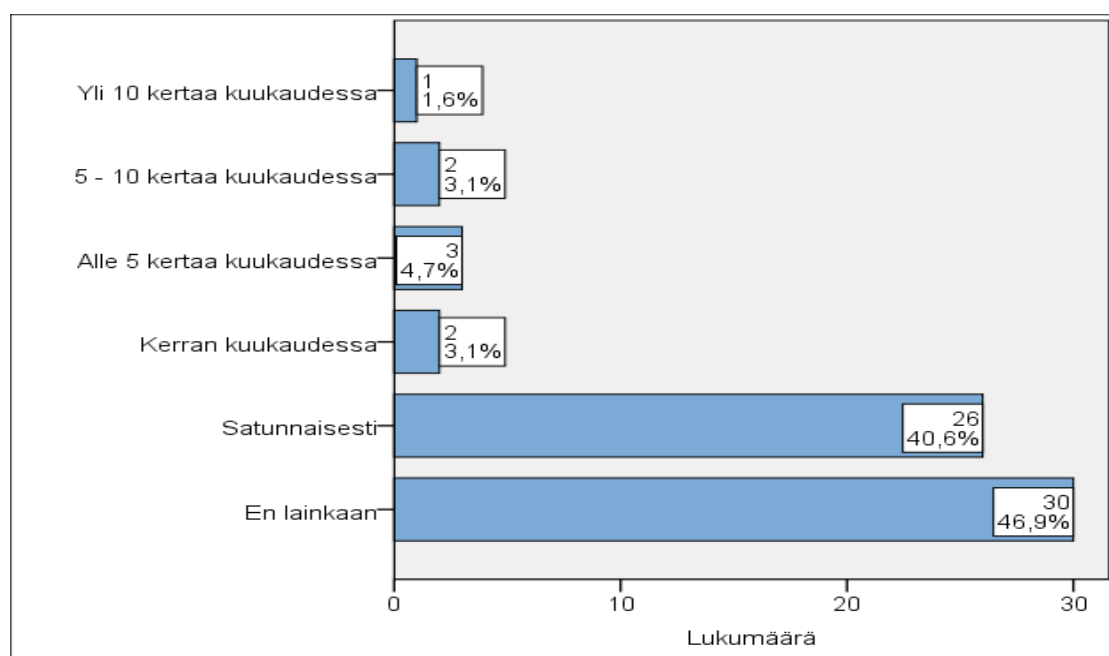
- *"Kaikki muu kuin varsinainen opetus ja oppilaspalaverit olisi tehokkaampi tehdä kotona".*
- *"Teen etätöitä niin paljon kuin itse haluan, kiitos työnantajan. Meillä myös toimistotilat lähellä, joten aina kun tarvetta on toimisto myös käytettävissä".*
- *"Saisi olla kotona".*
- *"Saan tehdä etätöitä aina tarpeen vaatiessa".*
- *"Lisätöiden toivossa".*
- *"Nyt on sopivasti. Haluan myös olla osa työyhteisöä".*
- *"Matkapäivät konttorille rasittavat, saan enemmän aikaiseksi etätöissä".*
- *"Tehokasta. Turha matkustelu vähenee. Tukee omaa hyvinvointia".*
- *"Taloudellisista syistä".*
- *"Työrauha suurin syy sekä joustavuus perheen aikataulujen kannalta".*
- *"Työmatkoihin autossa kuluu 2-3 tuntia per päivä".*

- ”Määrää ei voi enää oikeastaan nostaa”.
- ”Saa paljon enemmän aikaiseksi kuin toimistolla. Tosin kotona on niin huono työergonomia, että se vähän rajoittaa”.
- ”Oma rauha, omat ja toimivat välineet. Myös ICT-asiat kunnossa”.
- ”Avokonttorissa ei riittävää työrauhaa. Keskittymistä vaativa työ on tehtävä etätöinä kotona”.
- ”Tulisi enemmän vapaa-aikaa”.
- ”Kun lapset koulussa, niin kotona on rauhallisempaa”.
- ”Rauha. Työyhteisö vie voimia, aika kuluu turhiin asioihin”.
- ”Säästän paljon aikaa ja olen tehokkaampi”.

Vastaukset olivat hyvin saman tyyppisiä kuin edellä, kun kysyttiin, miksi vastaajat tekevät etätöitä. Näissä vastauksissa korostuivat työmatkoihin käytetyn ajan ja rahan säästö, oma rauha sekä työn ja vapaa-ajan sovittelun helppous.

Yhteisöllisiä työtiloja koskevat kysymykset

Kyselylomakkeen loppuosassa etsittiin vastauksia yhteisöllisiä työtiloja koskeviin kysymyksiin. Opinnäytetyön kannalta yksi tärkeimmistä kysymyksistä koski yhteisöllisen työtilan tarvetta Kotkan keskustassa (kuva 12). Kaikki 64 henkilöä olivat vastanneet tähän kysymykseen.



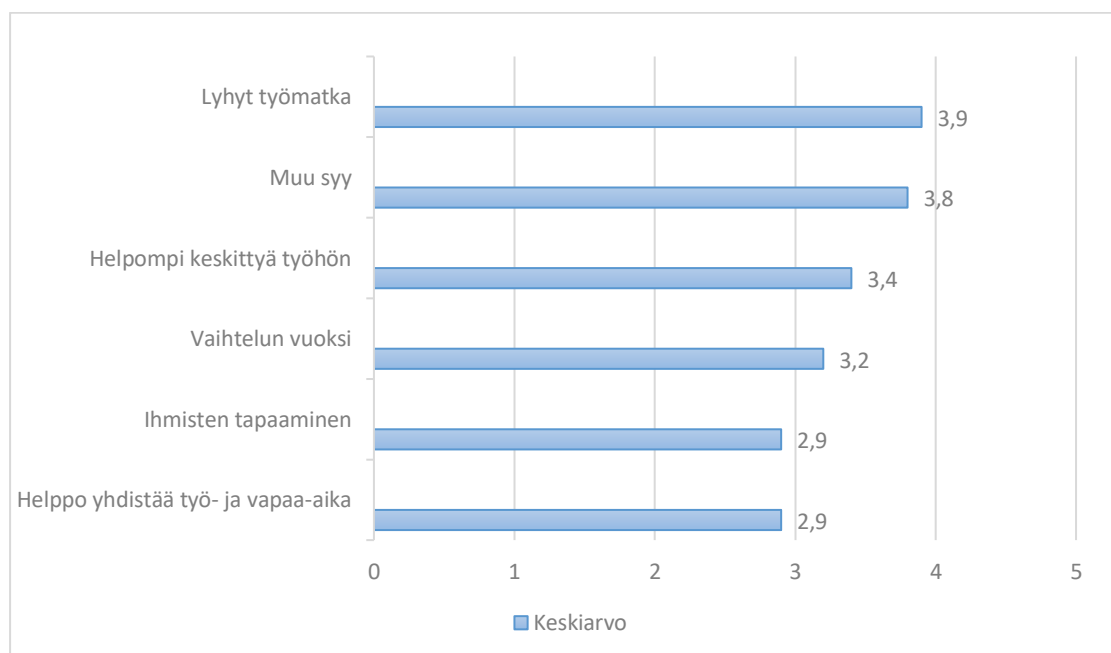
Kuva 12. Kotkan keskustaan perustettavan yhteisöllisen työtilan tarve

Vastaajista 46,9 prosenttia eli 30 henkilöä koki, ettei heillä olisi tarvetta käyttää Kotkan keskustassa sijaitsevaa yhteisöllistä työtilaa. Tämä on hyvin linjassa

aiemman kysymyksen kanssa (kuva 10), jossa kysyttiin, missä vastaajat tekevät useimmiten etätöitä. Kotona etätöitä teki 77 prosenttia vastaajista ja voidaan olettaa, että suurin osa kotona etätöitä tekevistä haluaa tehdä etätönsä juuri kotona säästääkseen työmatkoihin kuluvaan aikaan ja sovittaakseen työ- ja vapaa-aikaa yhteen.

40,6 prosenttia vastaajista (26 henkilöä) haluaisi kuitenkin tehdä satunnaisesti etätöitä yhteisöllisessä toimitilassa Kotkan keskustassa. Kohtuullisen pieni määrä vastaajista olisi kiinnostunut tekemään säännöllisemmin etätöitä tällaisessa tilassa. Tämä voi selittyä osin sillä, että suurin osa vastaajista (75 prosenttia) oli työsuhteessa olevia ja heillä on työpaikan puolesta jo olemassa oleva toimitila.

Seuraavassa kysymyksessä kyseltiin (kuva 13), mitä asioita vastaajat pitävät tärkeinä harkitessaan yhteisöllisen tilan käyttöä. Tässä kysymyksessä vastaus 1 tarkoitti, että vastaaja on täysin eri mieltä, vastaus 2 jokseenkin eri mieltä, vastaus 3 ei samaa eikä eri mieltä, vastaus 4 jokseenkin samaa mieltä ja vastaus 5 täysin samaa mieltä väittämästä. Vastaajilla oli myös mahdollisuus kertoa muita syitä, joita he pitivät tärkeinä harkitessaan yhteisöllisen työtilan käyttöä. Tulokset on ilmoitettu keskiarvoina.



Kuva 13. Mitä asioita vastaajat pitivät tärkeinä harkitessaan yhteisöllisen työtilan käyttöä.

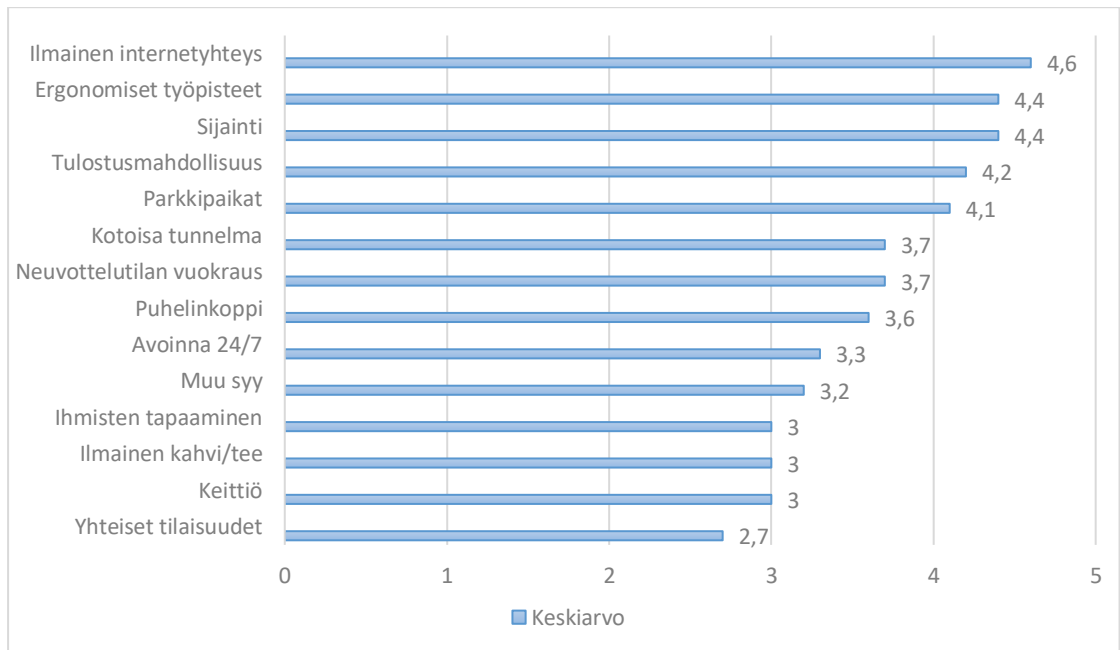
Tärkeimmäksi asiaksi vastaajat kokivat lyhyen työmatkan. Toiseksi tärkeimpänä oli muut syyt. Vastaukset muihin syihin olivat seuraavat:

- Kokous tai tapaaminen
- Kotikonttoriin rinnalle rauhallinen paikka asiakastapaamisiin
- Ei tarvitsisi tehdä töitä kotona
- Satunnaiselle kävijälle paikka, johon helppo löytää ja tulla
- Verkostoituminen
- Joustavuus
- Asiakaskäytien välille rauhallinen, toimiva työtila
- Useille osapuolille paras sijainti

Kaikki ylläolevat syyt olivat saaneet arvon 5 eli vastaajat olivat täysin samaa mieltä syyn tärkeydestä. Näihin kysymyksiin oli annettu myös alempia arvostanoja, joiden syitä ei ollut kerrottu. Nämä laskivat keskiarvoa, joka olisi siis muuten ollut korkeampi. Yksi vastaus oli saanut arvon 1 ja sen selitteenä oli työnantajan tilasäästöt.

Kolmanneksi tärkeimmäksi kohdaksi koettiin se, että on helpompi keskittyä työhön yhteisöllisessä työtilassa. Vähemmän tärkeiksi syiksi koettiin ihmisten tapaaminen ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.

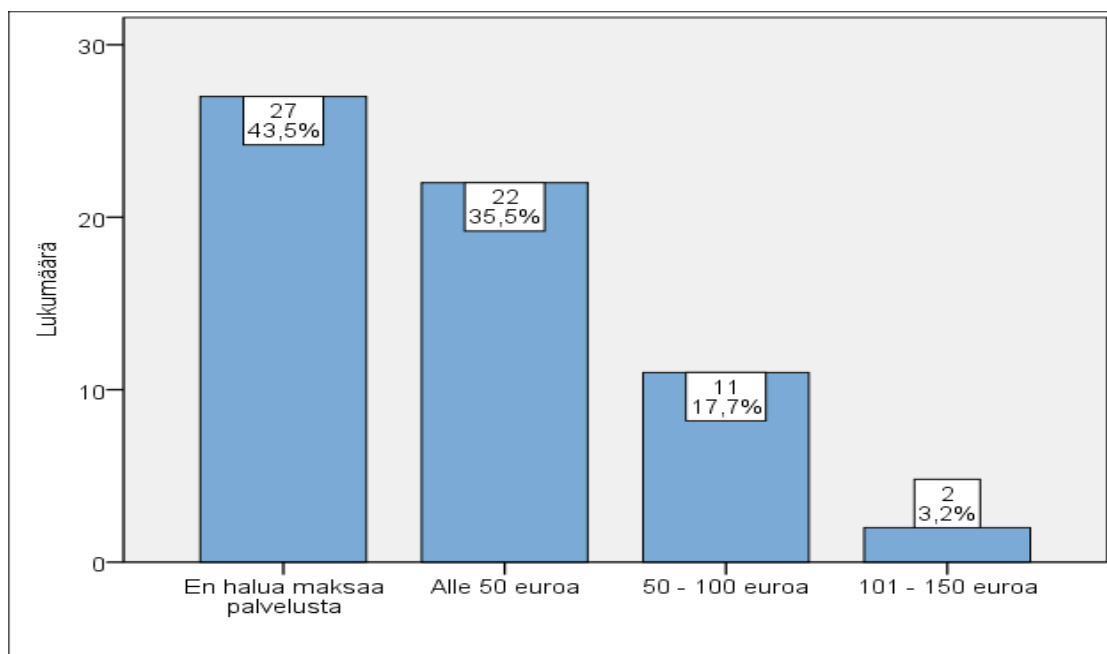
Seuraavassa kysymyksessä kartoitettiin sitä, mitkä asiat ovat tärkeitä yhteisölliselle työtilalle (kuva 14). Vastaukset on esitetty keskiarvoina. Vastaus 1 tarkoittaa, että vastaaja on täysin eri mieltä, vastaus 2 jokseenkin eri mieltä, vastaus 3 ei samaa eikä eri mieltä, vastaus neljä jokseenkin samaa mieltä ja vastaus 5 täysin samaa mieltä väitteen kanssa.



Kuva 14. Yhteisöllisen työtilan tärkeinä pidetyt ominaisuudet

Tärkeimpinä ominaisuuksina pidettiin ilmaista internetyhteyttä, ergonomiaa, työtilan sijaintia, parkkipaikkoja ja tulostusmahdollisuutta. Tähän kysymykseen sai antaa myös omia vastausvaihtoehtoja valitsemalla muu syy -kohdan. Jostain syystä kolme vastaajaa oli laittanut näihin kohtiin arvioinnin, mutta he eivät olleet maininneet, mikä se muu syy on. Yksi kommentti löytyi, jossa ilmoitettiin, että tärkeää olisi, että paikassa olisi aina tilaa. Tämä oli saanut arvon viisi eli vastaaja oli kokenut sen erittäin tärkeäksi.

Seuraavaksi kysyttiin vastaajien halukkuudesta maksaa yhteisöllisen työtilan käytöstä. 43,5 prosenttia eli 27 henkilöä eivät haluaisi maksaa yhteisöllisten työtilojen käytöstä lainkaan vuokraa (kuva 15).



Kuva 15. Paljonko vastaajat olisivat valmiita maksamaan yhteisöllisen työtilan käytöstä kuukaudessa.

35,5 prosenttia (22 henkilöä) olisi valmis maksamaan vuokraa alle 50 euroa kuukaudessa ja 17,7 prosenttia (11 henkilöä) voisi maksaa tilojen käytöstä 50-100 euroa kuukaudessa.

Toimeksiantaja halusi tietoa, kuinka he voisivat tavoittaa yhteisöllisistä työtiloista kiinnostuneet henkilöt parhaiten. Tähän kysymykseen sai valita useamman vaihtoehdon (kuva 16). Tämän vuoksi vastausten kappalemäärä on 188 (308,2 prosenttia), vaikka vastaajia oli vain 61. Vastausprosentti taulukon oikeassa reunassa kertoo, kuinka monta prosenttia vastaajista vastasi kyseiseen kohtaan.

| | Vastauksia | % |
|--|------------|------------------------|
| | N | vastanneista (n=61) |
| Sosiaalisen median kanavat | 36 | 59,0% |
| Facebook-ryhmät | 31 | 50,8% |
| Palvelun tarjoajan omat verkkosivut | 28 | 45,9% |
| Suoramainonta sähköpostilla | 26 | 42,6% |
| Paikalliset yhdistykset | 22 | 36,1% |
| Lehtimainonta | 22 | 36,1% |
| Suoramainonta postitse | 9 | 14,8% |
| Mainosjulisteet | 8 | 13,1% |
| Muut verkkosivut | 6 | 9,8% |
| Yhteensä | 188 | 308,2% |

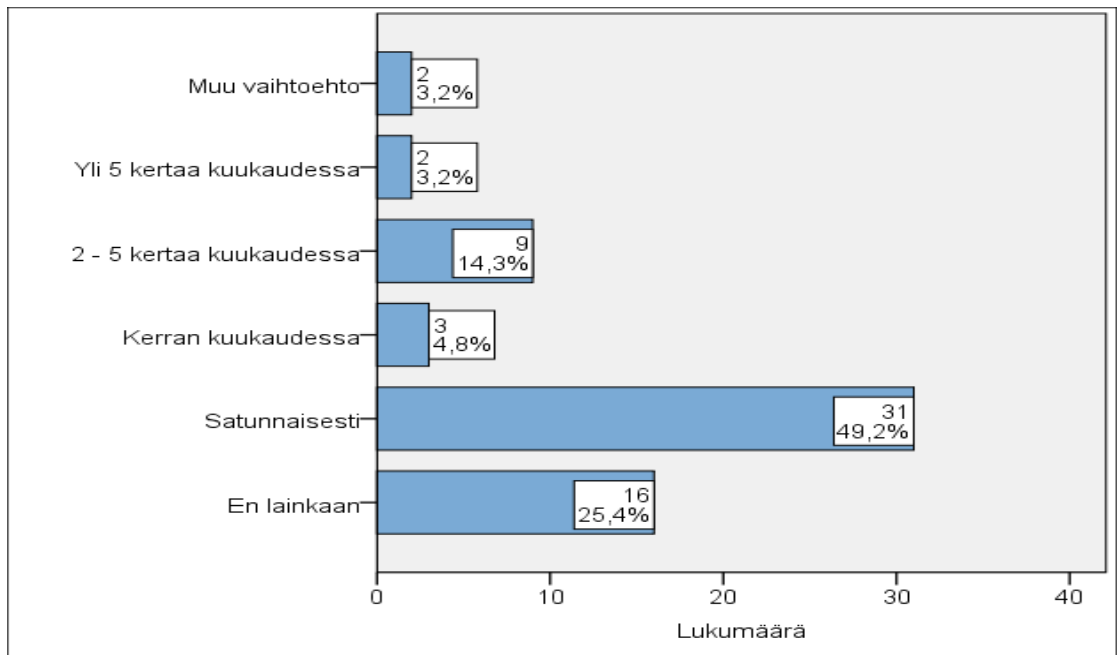
Kuva 16. Mitä kautta yhteisöllisen toimitilan tarjoaja voisi tavoittaa kiinnostuneet käyttäjät parhaiten?

Tähän kysymykseen eniten vastauksia oli saaneet sosiaalisen median kanavat, Facebook-ryhmät ja palvelun tarjoajan omat verkkosivut. Kysymykseen sai myös tarkentaa, mitä kanavia vastaajat tarkoittivat. Sosiaalisen median kanavina ehdotettiin eniten Facebookia (13 kertaa), LinkedIniä (11 kertaa), Twitteriä ja Instagramia muutaman kerran. Joku vastaaja mainitsi myös Kotkan kaupungin ja Cursorin some-kanavat.

Facebook-ryhmistä eniten ehdotettiin eri yrittäjäyhdistysten sivuja, Kotkan puskaradiota, Cursoria, kaupunkien ja kuntien sekä kauppakamarin sivuja. Paikallisista yhdistyksistä mainittiin erilaiset yrittäjäyhdistykset, Kotkan kaupatie, Kehittyvä Hamina, Cursor, kauppakamari ja opiskelijayhdistykset.

Lehtimainonnan osalta ääniä saivat Kymen Sanomat ja paikalliset ilmaisjakkalehdet kuten Ankkuri. Muina verkkosivuina mainittiin jälleen Cursor, Kotkan kaupunki, Xamk, hakukoneoptimointi, Duunitori.fi ja Monster.fi.

Kyselytutkimuksessa kartoitettiin myös sitä, kuinka usein vastaajat tarvitsevat neuvottelutilaa kokouksille, koulutuksille ja muille tilaisuuksille (kuva 17).



Kuva 17. Neuvottelutilan tarve kokouksille, koulutuksille ja muille tilaisuuksille

25,4 prosenttia eli 16 vastaajista ilmoitti, etteivät tarvitse neuvottelutiloja lainkaan, mutta kuitenkin 49,2 prosentilla eli 31 henkilöllä olisi satunnaista tarvetta neuvottelutiloille. 25,5 prosenttia eli 16 henkilöä ilmoitti tarvitsevansa neuvottelutiloja vähintään kerran kuukaudessa. Muu vaihtoehtoon tuli kaksi vastausta, joista toinen kertoi, että voi pitää kokoukset omalla työpaikallaan ja toinen ilmoitti tarvitsevansa usein neuvottelutilaa, jossa olisi hyvä sisäilma.

Viimeisenä kysymyksenä oli avoinkysymys (ks. liite 5), jossa vastaajat saivat antaa toiveita ja kertoa ajatuksia yhteisöllisen toimitilan suhteen. Näissä kommentteissa toivottiin mahdollisuutta verkostoitua oma alan toimijoiden ja alalle valmistuvien suhteen. Työergonomia nousi myös esiin vastauksissa. Toivottiin säädettäviä työpöytiä ja mahdollisuutta käyttää kahta näyttöä. Lisäksi oli mietitty mahdollisuutta varata työpiste etukäteen ja erilaisia joustavia maksutapoja. Joku halusi tunnuksella toimivan oven, jotta sisään pääsee mihin vuorokaudenaikaan tahansa. Toivomuksena oli saada kaikki Kaakkois-Suomen yhteisölliset toimitilojen tiedot yhteen paikkaan, jotta ne löytyisivät helposti.

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Keskeiset johtopäätökset tutkimustuloksista

Tutkimuksen kannalta tärkein tieto oli löytää vastaus kysymyksiin, löytyykö Kotkan alueelta kysyntää yhteisölliselle työtilalle ja minkälaista kysyntä mahtaisi olla. Kyselytutkimuksen perusteella voidaan todeta, että 34 henkilöä (53,1 prosenttia) 64 vastaajasta haluaisi käyttää yhteisöllisiä tiloja vähintäänkin satunnaisesti. Lisäksi 56,5 prosenttia eli 35 vastaajaa 62 vastaajasta olisi valmis maksamaan työtilojen käytöstä. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että kysyntää yhteisöllisille tiloille löytyy, ja siitä ollaan valmiita maksamaan. Kysyntä tässä tutkimuksessa oli kuitenkin satunnaista. Vastaajista vain 12,5 prosenttia eli 8 henkilöä ilmoittivat haluavansa käyttää tällaista tilaa säännöllisesti.

Kuten teoriaosuudessa todettiin, suuri osa etätyöntekijöistä on tietotyöntekijöitä. Samansuuntainen tulos tuli tässäkin tutkimuksessa. Asiantuntijoiden ja toimistotyötä tekevien osuus vastaajista oli 57,8 prosenttia eli 37 henkilöä vastaajista. Luku nousee vielä suuremmaksi, jos opetus- ja johtotehtävissä olevat henkilöt lasketaan tähän mukaan.

Tutkimustulokset tukevat teoriaosassa kerättyä tietoa etätyön kasvamisesta työnteon muotona ja samalla voidaan olettaa, että yhteisöllisten työtilojen tarve kasvaa jatkuvasti. Etätyön tekeminen on kasvanut ympäri maailman ja pääkaupunkiseudulla on nähtävissä selvä tarve ja kysynnän kasvu tämän tyyppisille tiloille. Tässäkin tutkimuksessa oli havaittavissa se, että huomattava osa vastaajista, 60,9 prosenttia, olisi halukkaita tekemään etätöitä nykyistä enemmän. Tämänkin tuloksen perusteella voidaan uskoa, että Kotkan alueella olisi kysyntää myös yhteisöllisille työtiloille.

Tutkimustuloksien kanssa yhteneväisiä olivat teoriaosassakin mainitut etätyön edut ja haitat. Etätyön etuina mainitaan oma rauha, ajan ja rahan säästö työmatkoissa sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Nämä samat asiat tulivat selkeästi esille myös tässä tutkimuksessa.

Luotettavuuden arviointi

Vastauksia kyselytutkimukseen tuli 64 kappaletta. Toivottavaa olisi ollut, että vastauksia olisi tullut hieman enemmän, mutta tämäkin otannan perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä yhteisöllisten työtilojen tarpeesta. Miesten osuus vastaajista oli pieni, joten mitään sukupuoleen liittyviä johtopäätöksiä ei kyselyn perusteella voi tehdä.

Kyselytutkimuksen sähköisen linkin jakaminen ja sopivan vastaajaryhmän tavoittaminen oli haasteellista, koska nykyään henkilötietosuoja on tiukka eikä henkilöiden yhteystietoja ole yleensä saatavilla. Ainoa keino tässä tutkimuksessa oli jakaa kyselylomakkeen linkkiä sähköisesti ja yrittää löytää sopivia Facebook-ryhmiä, joiden kautta tavoitettaisiin nimenomaan etätyöntekijöitä ja yrittäjiä sekä itsensä työllistäviä henkilöitä.

Tutkimuksessa tavoitettiin hyvin kohderyhmä eli etätyötä tekevät henkilöt, joita oli 95,2 prosenttia vastaajista. Vain kolme vastaajaa ei tehnyt lainkaan etätöitä. Tämän perusteella voidaan todeta, että tutkimuksen luotettavuus on toteutunut ja kyselytutkimuksella ollaan saavutettu oikea kohderyhmä. Edelleen voidaan todeta, että yhteisöllisten työtilojen tarvetta voidaan luotettavasti analysoida, kun vastaajat ovat oikeasta kohderyhmästä.

Olisin toivonut yrittäjiltä vielä suurempaa vastausmäärää, jotta olisi saanut tarkemman kuvan yrittäjien halukkuudesta tehdä etätöitä yhteisöllisissä toimipisteissä. 75,0 prosenttia vastaajista oli työsuhteessa ja se vaikuttaa tutkimustuloksiin. Työsuhteessa olevilla on yleensä toimipiste, jossa he voivat tehdä työtä, etätyönteko on satunnaisempaa ja yleensä työntekopaikkana on koti. Jos he tekisivät töitä etänä yhteisöllisissä työtiloissa, he eivät varmaankaan itse olisi halukkaita maksamaan työtilojen käytöstä. Tällöin työnantajan tulisi maksaa tilojen käytöstä ja siihen ei välttämättä kaikissa yrityksissä olla halukkaita. Joku vastaaja mainitsi työnantajan tilojen olevan ahtaat, joten tällaisissa tilanteissa työnantaja saattaisi olla jopa halukas maksamaan vuokraa yhteisöllisten työtilojen käytöstä.

Sähköisen kyselyn ongelmana oli tavoittaa juuri se oikea vastaajaryhmä. Tarkkaa vastausprosenttia ei tähän voi laskea, koska kyselyä jaettiin monissa Facebook-ryhmissä sekä tuttavien kautta. Facebook-ryhmissä voi olla paljonkin seuraajia, mutta vai murto-osa huomaa ilmoituksen ja vielä harvempi lukee sen kokonaan läpi. Vastauksia saatiin sen verran vähän, ettei otoksesta saatu ajettua järkeviä ristiintaulukoiteja.

Toimeksiantajia kiinnosti erityisesti kysymysten vastaukset niin, että vastaajista oli poistettu ne, jotka eivät aio käyttää yhteisöllisiä työtiloja eivätkä halua maksaa niiden käytöstä. Tuloksista ajettiin raportti edellä mainituilla kriteereillä, mutta se ei oikeastaan antanut paljoakaan uutta tietoa. Vastaukset jakautuivat hyvin samantapaisesti kuin ne olivat kaikkien vastanneiden kesken. Yrittäjien osuus vastanneista nousi tässä otannassa niin, että heitä oli 25,0 prosenttia vastaajista, kun se kaikkien vastaajien määrästä oli 17,2 prosenttia. Lisäksi etätyöntekijöiden määrä oli sata prosenttia eli vastaajista karsiutui pois ne muutamat vastaajat, jotka ilmoittivat, etteivät tee etätöitä lainkaan.

Ohjeet toimeksiantajille

Tämän kyselytutkimuksen perusteella voidaan todeta, että kysyntää yhteisölliselle työtilalle on Kotkan alueella. Toimeksiantajien kannattaa hyödyntää kyselytutkimuksessa saatua tietoa siitä, mitä kautta potentiaaliset käyttäjät voisi parhaiten tavoittaa. Tähän kysymykseen tuli runsaasti hyviä vastauksia. Vastaajat ehdottivat mainospaikoiksi muun muassa sosiaalisen median kanavia, paikallisia lehtiä ja erilaisia yhteistyökanavia yrittäjien eri yritysten välillä. Etätyöntekijöiden jatkuvasti kasvava joukko tarvitsee työntekoon tiloja ja verkostoitumista muiden yritysten ja ihmisten kanssa.

Tutkimustuloksista saatiin tietoa, minkälaiset asiat olisivat tärkeitä yhteisöllisen toimitilan kannalta. Tärkeimmiksi asioiksi koettiin, että tilojen yhteydessä olisi erikseen vuokrattava neuvottelutila, ilmainen internetyhteys, ergonomiset työtilat, mahdollisuus käyttää puhelinta yksityisesti sekä työpisteen vuokraaminen etukäteen ja erilaiset maksuvaihtoehdot. Tärkeitä ominaisuuksia olisivat myös ympärivuorokautinen aukiolo ja tiloihin pääsy joustavasti esimerkiksi oman ovikoodin avulla. Toimeksiantajien kannattaakin ottaa nämä seikat huomioon yhteisöllistä tilaa perustettaessa.

Opinnäytetyön toimeksiantajat ovat päättäneet avata yhteisöllisen työtilan Kotkan keskustaan kevään 2019 aikana. Kyselytutkimus antoi heille lisävarmuuden siitä, että yritystoiminta kannattaa käynnistää Kotkassa.

LÄHTEET

Bloom, N. & Roberts, J. 2015. A working from home experiment shows high performers like it better. Harvard Business Review. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://hbr.org/2015/01/a-working-from-home-experiment-shows-high-performers-like-it-better> [viitattu 28.11.2018].

Cursor 2018. Kotka-Hamina - Kamppi Hubconnection. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.cursor.fi/fi/hubconnection> [viitattu 7.1.2019].

Coworking Helsinki 2018. Coworking – mitä se on ja millaiset ovat coworking-tilat? WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://coworking-helsinki.fi/mita-coworking-on/> [viitattu 2.1.2019].

DeGuzman, G. 2011. Home office, Coffee Shop, or Coworking Space? A comparison. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.deskmag.com/en/home-office-coffee-shop-or-coworking-space-a-comparison-167> [viitattu 12.12.2018].

Harmaala, M-M. & Toivola, T. & Faehnle, M. & Manninen, P. & Mäenpää, P. & Nylund, M. 2017. Jakamistalous. Helsinki: Alma Talent.

Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Houni, P. & Ansio, H. 2015a. Duunia kimpassa. Yhteisölliset työtilat Helsingissä. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/15_08_26_tutkimuksia_4_houni%26ansio.pdf [viitattu 10.12.2018].

Houni, P. & Ansio, H. 2015b. Yhteisölliset työtilat kipinöivät kaupunkikulttuurissa. Kvartti – Kaupunkitiedon verkkolehti. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kvartti.fi/fi/artikkelit/yhteisolliset-tyotilat-kipinoivat-kaupunkikulttuurissa> [viitattu 12.12.2018].

Houni, P. & Ansio, H. s.a. Työelämä 2020. Yhteisölliset työtilat. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.tyoelama2020.fi/ajankohtaista/tapahtumat/work_up%21/yhteisolliset_tyotilat/vinkit_yhteisollisiin_tyotiloihin [viitattu 2.1.2019].

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Juvenes Print.

Leinamo, K. 2009. Paljon puhetta, vähän tuloksia. Kokemuksia etätyöstä ja alueellistamisesta eri vuosikymmeninä. Vaasa: Levón-instituutti.

Lyly-Yrjänäinen, M. Työolobarometri 2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEM-rap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 29.11.2018].

Nalimova, M. 2018. Sähköpostiviesti 28.11.2018. Mesta Coworking.

- Nätti, J., Pyöriä, P., Ojala, S. & Anttila, T. 2010. Suomalaisten palkansaajien kotona työskentely ja työssä liikkuminen. Alue ja ympäristö 2/1010. Saatavissa: http://www.uta.fi/yky/yhteystiedot/henkilokunta/pasipyoria/index/Alue%20ja%20ymparisto_2010_2_katsaus_natti_ym.pdf [viitattu 3.1.2019].
- Ojala, S. & Pyöriä, P. 2013. Kotona työskentelyn yleisyys ja seuraukset: Suomi eurooppalaisessa vertailussa. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2013. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.uta.fi/yky/tutkimus/socru/space/Kotona%20tyoskentelyn%20yleisyys.pdf> [viitattu 1.1.2019].
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Pekkola, J. 2007. Etätyöopas työnantajille. Työministeriö. Helsinki: Yliopistopaino. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyopas_tyonantajille.pdf [viitattu 10.12.2018].
- Pulkinen, K. s.a. Kansallinen etätyöpäivä: Etätyö sopii sisäilmasairaille. Helsinki: Työterveyslaitos ja Microsoft Oy. Saatavissa: <http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/71> [viitattu 2.1.2019].
- Pyöriä, P. 2009. Riskit, pelot ja pelisäännöt etätyössä. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2009. Saatavissa: <https://docplayer.fi/3998605-Riskit-pelot-ja-pelisaannot-etatyossa.html> [viitattu 28.11.2018].
- Pärnänen, A. & Sutela, H. 2014. Itsensä työllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf [viitattu 8.12.2018].
- Robins, A. s.a. 11 incredible coworking statistics. Officevibe. Blogi. Saatavissa: <https://www.officevibe.com/blog/11-incredible-coworking-statistics-info-graphic> [viitattu 3.1.2019].
- Roine, J. & Anttila, J. 2016. Työ ei ole paikka. Kokemuksia tuottavasta työstä. Helsinki: SharePoint HPR.
- Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Sundell, O. 2015. Mitä coworking on ja miten se eroaa perinteisestä toimistohotellista? Blogi. Saatavissa: <https://www.hub13.fi/mita-coworking-on-ja-miten-se-poikkeaa-perinteisesta-toimistohotellista/> [viitattu 2.1.2019].
- Sutela, H. & Lehto, A-M. 2014. Työolojen muutokset 1977-2013. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf [viitattu 28.11.2018].
- Tilastokeskus. Käsitteet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html> [viitattu 26.11.2018].

Tuomivaara, S. & Ruohomäki, V. Mitä tarkoitamme, kun puhumme etätyöstä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/64> [viitattu 30.11.2018].

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Liettua: Balto Print.

Saatekirje

19.12.2018

Hei,

Olen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelija ja teen opinnäytetyöhöni liittyvää kyselytutkimusta. Vastaamalla kyselyyn autat minua saattamaan opintoni loppuun ja toimeksiantajaani kartoittamaan yhteisöllisten työtilojen tarvetta Kotkan keskustassa. Kysymykset koskevat etätyöntekoa ja yhteisöllisen toimitilan tarvetta Kotkan ydinkeskustassa. Yhteisöllisellä toimitilalla tarkoitetaan tässä tilaa, josta voi vuokrata itselleen työpöydän/työtilan omien tarpeiden mukaan.

Vastaaminen vie aikaa vain muutaman minuutin. Vastausaikaa on 10.1.2019 saakka. Olethan mukana auttamassa minua valmistumaan.

Opinnäytetyö valmistuu huhtikuussa 2019 ja se julkaistaan osoitteessa www.theseus.fi.

Kiitän jo etukäteen vastauksistanne.

Ystävällisin terveisin

Satu Kuukka

asaku011@edu.xamk.fi

Kysely etätöiden tekemisestä ja yhteisöllisten työtilojen tarpeesta Kotkan seudulla.

1.) Sukupuoli

Nainen

Mies

2.) Kuulut ikäryhmään

Alle 20 v.

20 – 35 v.

36 – 50 v.

51 – 65 v.

Yli 65-vuotias

3.) Asuinkuntasi?

4.) Kuinka paljon käytät aikaa yhdensuuntaiseen työmatkaan?

Minulla ei ole päivittäistä, säännöllistä työmatkaa

Alle 15 min

15 – 30 min

30 – 60 min

Yli 60 min

5.) Oletko?

Opiskelija

Työsuhteessa

Freelancer

Yrittäjä

Muu, mikä?

6.) Millaista työtä teet?

7.) Kuinka usein teet etätöitä?

En lainkaan

Satunnaisesti

Muutaman kerran kuukaudessa

Kerran viikossa

Kaksi tai useamman kerran viikossa

Joka päivä

8.) Kuinka monta tuntia teet etätyötä kerrallaan?

- 0 - 2 tuntia
- 3 –4 tuntia
- 5 – 6 tuntia
- Koko päivän

9.) Miksi teet etätyötä?

10.) Missä teet etätöitä useimmiten?

- Kotona
- Työnantajan eri toimipisteissä
- Kahvilassa
- Yhteisöllisessä työtilassa
- Kirjastossa
- Majoituspaikassa (esim. hotellissa)
- Muulla, missä?

11.) Haluaisitko tehdä etätöitä nykyistä enemmän?

- En
- Joskus
- Melko usein
- Usein
- Paljon enemmän

12.) Miksi? (jatkoa edelliseen kysymykseen)

13.) Jos Kotkan keskustassa olisi yhteisöllinen työtila, kuinka usein arvelisit käyttäväsi sitä?

- En lainkaan
- Satunnaisesti
- Kerran kuukaudessa
- Alle 5 kertaa kuukaudessa
- 5 – 10 kertaa kuukaudessa
- Yli 10 kertaa kuukaudessa
- Päivittäin

14.) Pidän seuraavia asioita tärkeinä harkitessani yhteisöllisen työtilan käyttöä. 1= Täysin eri mieltä, 2=Jokseenkin eri mieltä, 3=Ei samaa eikä eri mieltä, 4=Jokseenkin samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

Lyhyt työmatka
Ihmisten tapaaminen
Helpompi keskittyä työhön
Vaihtelun vuoksi
Helpompi yhdistää työ- ja vapaa-aika
Muu syy, mikä?
Muu syy, mikä?

15.) Pidän seuraavia ominaisuuksia tärkeinä yhteisölliselle työtilalle. 1= Täysin eri mieltä, 2=Jokseenkin eri mieltä, 3= Ei samaa eikä eri mieltä, 4=Jokseenkin samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä.

1 2 3 4 5

Avoimna 24/7
Ilmainen internetyhteys
Ilmainen kahvi/tee
Ihmisten tapaaminen
Yhteiset tilaisuudet
Sijainti
Parkkipaikat
Ergonomiset työpisteet
Kotoisa tunnelma
Tulostusmahdollisuus
Neuvottelutilan vuokraus
Puhelinkoppi
Keittiö
Lukollinen säilytyskaappi
Muu, mikä?
Muu, mikä?
Muu, mikä?

16.) Paljonko olisit valmis maksamaan työtilan käytöstä kuukaudessa?
En halua maksaa palvelusta

Alle 50 euroa
50 – 100 euroa
101 – 150 euroa
151 – 200 euroa
Yli 200 euroa

17.) Mitä kautta yhteisöllisen työtilan tarjoaja voisi tavoittaa kiinnostuneet käyttäjät parhaiten? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Suoramainonta sähköpostilla
Suoramainonta postitse
Mainosjulisteet, missä?
Sosiaalisen median kanavat, mitkä?
Facebook-ryhmät, mitkä?
Paikalliset yhdistykset, mitkä?
Lehtimainonta, mitkä lehdet?
Palvelun tarjoajan omat verkkosivut
Muut verkkosivut, mitkä?

18.) Kuinka usein tarvitset tilaa kokouksille, koulutuksille tai muille tilaisuuksille?

En lainkaan
Satunnaisesti
Kerran kuukaudessa
2 – 5 kertaa kuukaudessa
Yli 5 kertaa kuukaudessa
Muu vaihtoehto, mikä?

19.) Mitä muita toiveita tai ajatuksia sinulla olisi yhteisöllisen toimitilan suhteen?

Vastaukset kysymykseen 9, miksi teet etätötä?

Asun kaukana varsinaisesta työpisteestäni.

Työnantajan antama mahdollisuus eikä aina tarvitse ajaa toimistolle Kouvo-
laan.

Aiemmin mainitut toimet.

Työ ei vaadi paikalla oloa.

Jos olen poissa toimistolta työmatkan tai muun syyn takia.

Työmatkojen yhteydessä.

Kirjoittamista voi tehdä missä vain, ei vain työpöydän ääressä. Eikä sen kirjoj-
tustyön takia viitsi ajaa 1.5 tuntia.

Kotona helppo keskittyä tiettyihin tehtäviin.

Mielekkäämpää olla enemmän kotona.

Opiskelen.

Työn rytmitys on helpompaa, koska kansainvälisessä työyhteisössä puhelin-
kokoukset ja etäpalaverit painottuvat alkuiltaan tai iltaan, jolloin etätöissä on
helpompi rytmittää työpäivä ja vapaa-aika. Jos työpäivän aikana on paljon pu-
helinpalavereita tai työtehtävät ovat aikarajallisia ja vaativat tavallista enem-
män keskittymistä, on helpompi työskennellä etänä kuin toimistolla avokontto-
rissa, jossa on paljon häiriötekijöitä.

Oma tiimi hajallaan ympäri Suomea. Ei tuo työhön lisäarvoa matkustaa kotoa
Kotkansaarelle toimistoon.

Kaikki työtehtävät eivät vaadi paikallaoloa töissä. Ne voi tehdä verkossa.

Teen työt mieluummin kotona ja olen lasta vastassa hänen tullessa kotiin, kuin
että istuisin yksin töissä ja lapsi tulisi tyhjänä kotiin.

Suunnitteluun pystyy keskittymään paremmin ilman häiriöitä.

Työtilojen puute, vähyys, sopimattomuus.

Opetuksen valmistelu ja suunnittelutyö on paikaan ja aikaan sitomatonta ja
Metsolassa saan sisäilmaoireita.

Normaali työaika ei riitä eikä töitä pitää jatkaa vielä kotona.

En tee.

Työnantaja kannustaa etätöihin. Säästyy työmatka aika. Hiilijalanjälki pienee ja työn tekemisen tehokkuus, kotona ei ole säännöllisiä kahvi tai lounastaukoja vaan ne voi pitää miten itselle parhaiten sopii. Konttoripäivät ovat saaneet näin ihan uuden merkityksen, silloin päivitetään työkavereiden kanssa työ sekä vapaa-ajan kuulumiset. Teen etätöitä 90% työajastani.

Saan olla kotona ja tehdä omaan tahtiin.

Olosuhteiden pakosta.

Perhe-elämän takia, mies paljon poissa työn vuoksi, säästän työmatka-ajat, kun olen kotona työssä.

Varsinaista toimistoa ei ole.

Opinnot.

Kotona on parempi rauha, helpompi keskittyä töihin, jotka keskittymistä vaativat. Avokonttorissa häiriötekijöitä on joskus liikaa. Lapsenhoidollisten syiden vuoksi myös, mikäli lapsi on kipeä, voi töitä helposti itse tehdä kotoa käsin.

Tarve edellyttää.

Terveydellisistä syistä.

Oma rauha, työmatka.

Työ sellaista, että ei väliä missä sen teen. Säästän voimavaroja ja aikaa harrastuksiin.

Meillä ei ole toimitilaa Mikkelissä, eikä tarvetta, koska pystyn tekemään töitä kätevästi täältä.

Liikkuva työ. Kaksi toimistoa. Asiakkaat ympäri Suomea.

En tee.

Työrauha, perheen aikataulut ja työmatkan välttäminen.

Helpottaa perheen ja työn yhdistämistä.

Käyn asiakkailla, jolloin teen töitä muualla ja lisäksi teen töitä kotoa käsin, koska koen sen tehokkaammaksi ja miellyttävämmäksi ja se mahdollistaa paremman perhe-elämän.

Ettei asiat kasaannu tai saa rauhan tehdä.

Työrauha on parempi, vältän turhan matkustamisen.

On helpompi keskittyä työhön kotona kuin avokonttorissa. Voi keskittyä suunnittelemaan ja pohtimaan isoja kokonaisuuksia ilman keskeytyksiä.

Pitkä etäisyys työpaikkakunnalle. Työ ei vaadi jatkuvasti toimistolla oloa.

Säästän aikaa ja minulla on rauhallinen paikka tehdä työtä, jos se vaatii keskittymistä.

Joskus esim. keskustassa olleen palaverin jälkeen ei viitsi enää mennä takaisin toimistolle, joten loppupäivä etänä. Tai jos teen koko päivän, niin silloin syynä esim. toipuminen flunssasta tai sitten on tarve työrauhalle.

Esim. iltaisin löytyy sopivaa aikaa. Työtehtävät vaativat.

Rauhallista kotona, samalla voi pyörittää esim. pyykki- tai tiskikoneen. Osittain etätyötä siten, että välillä käyn muussa palaverissa.

Iltaisin tai viikonloppuisin kun on pakko saada jokin asia valmiiksi.

Perheen ja työelämän yhteensovittaminen toimii paremmin, kun voi tiettyjä töitä tehdä myös kotoa käsin ja lapset voivat olla kotona. Erityisesti ylityöt teen aina kotona enkä vielä iltoja tai öitä työpaikalla.

Asun kahdella paikkakunnalla.

Parempi keskittyä kuin avokonttorissa. Vaihtelevuuden ja työviihtyvyyden vuoksi.

Keskittymisrauhan takia.

Omassa kotikaupungissa hoidettavia asioita. Huono ajokeli. Ajan säästäminen.

Kotona lapsia, välillä asioiden hoitaminen vaatii kotona olemista.

Kotona on helpompi keskittyä kirjallisiin töihin.

Avokonttorissa vaikea hoitaa keskittymistä vaativia tehtäviä.

Ei kulu aikaa matkoihin. Työrauha parempi kuin avokonttorissa. Helpompi keskittyä.

Keskityn paremmin kotona isompiin kokonaisuuksiin.

Pystyy keskittymään paremmin poissa toimistolta.

Tiimi on hajautettu, ja muut kollegat toisilla paikkakunnilla.

Yrityksen toiminta on maailmanlaajuista ja toimimme yli 50 maassa, miksi pitää toimistoa, jos on mahdollista tehdä työt kotitoimistossa.

Jos ei ole luentoja niin voin tarkastaa tenttejä, opinnäytetöitä tai valmistella luentoja muuallakin kuin toimistolla.

Vastaukset kyselytutkimuksen kysymykseen 12, miksi haluat tehdä etätöitä nykyistä enemmän?

Etätyö mahdollistaa esim. toiminnan suunnitteluun rauhoittumisen. Rauhallisuutta ja ajattelua vaativat työtehtävät ovat helpompi tehdä etänä ilman häiriötekijöitä.

Aika hyvä suhde nyt, jossa saan itse määrittää kuinka paljon teen missä ja milloin, kunhan tuloksia tulee.

Kotona on vaikea keskittyä ja Datariinassa, Cursorilla sekä kirjastossa on niin huono sisäilma, etten edes pysty menemään muualle.

Töitä voi tehdä omaan tahtiin ja rauhassa.

Etäisyys tavanomaisesta työpisteestä laittaa myös miettimään kummasti asioita eri kuvakulmista.

Nykyinen tilanne ok.

Tällä hetkellä nykyinen määrä on riittävä.

Etänä tuntuu saavan enemmän valmiiksi päivän aikana.

Hiljaisuudessa saa suunnittelutyötä paremmin aikaiseksi.

Teen jo joka päivä.

Tällä hetkellä etätöiden määrä on sopiva (2-3 päivää viikossa), joten ei tarvetta lisätä etätöiden määrää.

Enempää ei enää pysty tekemään tai menee reilusti ylitöiksi.

Tuo joustavuutta työaikoihin.

Olen tyytyväinen työn määrään ja asiakastyön/etätyön suhteeseen. työrauha.

Työni toimisi parhaiten asianmukaisessa ja työn luonteen huomioivassa vakituisesti käytössä olevassa työhuoneessa.

Huono sisäilma.

Kotona olisi rauhallisempaa kuin toimistolla.

Kaikki muu kuin varsinainen opetus ja oppilaspalaverit olisi tehokkaampi tehdä kotona.

Teen etätyötä niin paljon kuin itse haluan, kiitos työnantajan. Meillä myös toimistotilat lähellä, joten aina kun tarvetta on toimisto myös käytettävissä.

Tämä määrä sopii.

Saisi olla kotona.

Saan tehdä etätöitä aina tarpeen vaatiessa.

Lisätyön toivossa.

Nyt on sopivasti. Haluan myös olla osa työyhteisöä.

Matkapäivät konttorille rasittavat ja saan enemmän aikaiseksi etätyössä. Tehokasta. Turha matkustelu vähenee. Joustavuus. Ketteryys. Tukee myös omaa hyvinvointia.

Taloudellisista syistä.

Työrauha suurin syy sekä joustavuus perheen aikataulujen kannalta.

Koen etätyön omassa tapauksessa tehokkaammaksi.

Työmatkoihin autossa kuluu 2-3 tuntia per päivä.

Määrää ei voi enää oikeastaan nostaa.

Saa paljon enemmän aikaiseksi kuin toimistolla. Tosi kotona on niin huono työergonomia, että se vähän rajoittaa.

Nykyinen etätyön määrä riittää.

Voin tehdä tarpeeksi jo nyt.

Oma rauha, omat ja toimivat välineet. Myös ICT-asiat kunnossa.

Avokonttorissa ei riittävää työrauhaa. Keskittymistä vaativa työ on tehtävä etätyönä kotona.

Etätöissä esim. kirjoitustyö etenee usein sujuvammin ja tehokkaammin miellyttävämmässä ympäristössä.

Tulisi enemmän vapaa-aikaa.

Kun lapset koulussa, niin kotona on rauhallisempaa.

Rauha. Työyhteisö vie voimia, aika kuluu turhiin asioihin.

Säästän paljon aikaa ja olen tehokkaampi.

Työrauha. Keskittyminen ilman häiriöitä.

Tehokkaampaa.

Riittävästi jo, kun melkein aina on etänä.

Etätöillä voi säästää aikaa liikkumisesta. Ja rahaa.

Kyselytutkimuksen kysymykseen 19 saadut vastaukset.

Mitä muita toiveita tai ajatuksia sinulla olisi yhteisöllisen toimitilan suhteen?

Haluisin antaa palautetta aiemmasta kohdasta: 16. Paljonko olisit valmis maksamaan työtilan käytöstä kuukaudessa? Kysymykseen oli vaikea vastata sillä, jos käyttäisin tilaa satunnaisesti, on täysin eri asia kuin olisin siellä töitä tekemässä ma-pe.

Helppo verkostoitua, yrittää saada myös johtajia sinne tekemään muuta kuin asi-
antuntijoita.

Kouvolassa hyvä tila Viiraamo.

Yhteisöllinen toimitila voisi toimia hyvin jonkinlaisena kanavana esimerkiksi samalla alalla työskenteleville ja valmistuville verkostoitumiseen, ajatusten ja kokemusten vaihtoon tai vaikkapa mentorointiin, miksei rekrytointiinkin.
Puhdas sisäilma!!!

Sen pitää olla ilmaista ja työpisteiden täytyy olla hyvät eli säätöpöytä, kaksi näyttöä jne.

Mahdollisuus varata ja maksaa eri maksutavoin (verkkomaksu, luottokortti, mobilipay, lasku) työpiste/neuvottelutila ennakkoon vaikkapa päiväksi tai jopa tunniksi. Samoin hiljainen työtila, jotta voisin varmistua, että tila on esimerkiksi tärkeässä etäpalaverissa tai asiakaspalaverissa käytössäni.

AV-laitteet tulisi olla laadukkaat ja mahdollisuus piirtää neukkareissa.

Olisi hienoa, jos olisi saatavilla yhteisestä paikasta tiedot yhteisöllisistä tiloista esim. koko Kaakkois-Suomen alueelta. Sopisi tällaiselle reissaavalle ihmiselle.

Vartiointi iltaisin?? Turvallisuus kokouksissa kävijöiden näkökulmasta.

Tässä tutkimuksessa voisi miettiä yhteisöllisen toimitilan hyödyllisyyttä A) yksilön B) pienen yrityksen näkökannalta. Ne ovat kaksi eri asiaa. Yritys yleensä maksaa yhteisöllisen toimitilan käytön yksilölle.

Mobiiliovenavaus tunnuksella.

Kaupunkipyörien kokooma-asema kiinteistöllä.

Yhteiskäyttöauton mahdollisuus helposti.

En tarvitse yhteisöllistä työtilaa.

Huom. Kotkassa edelleen on olemassa tällainen yhteisöllinen työskentelytila Datariinassa, samoin Haminassa. Myös Kampin keskuksessa Helsingissä on seutumme yrityksille yhteistyötila käytössä.

Mahdollisuus vuokrata neuvottelutila, joka varustettu esim. näytöltä, josta CRM tilanteen seuraaminen helppoa palavereissa