

Etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen vaikuttavat tekijät

Heidi Laaksonen



Tekijä(t) Heidi Laaksonen	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen vaikuttavat tekijät	Sivu- ja liitesivumäärä 63 + 6
<p>Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona henkilöstöpalvelualan yritykselle. Työ on organisoitu tiimivetoisesti ja etätyömahdollisuutta on nykyisessä muodossaan tarjottu yrityksessä vasta muutaman vuoden ajan. Tämän vuoksi myös etätyön hyödyntämiseen liittyvät käytännöt ovat olleet kirjavat.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää henkilöstön kokemuksia siitä, minkälaiset tekijät vaikuttavat tarjotun etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen. Lisäksi haluttiin selvittää etätyön haasteita ja hyötyjä sekä eroja tiimien välillä ja tiimien sisällä. Kohderyhmäksi rajattiin toimihenkilöt, joiden pääasialliset työtehtävät olivat rekrytointi ja työsuhteiden hoitoon liittyvät tehtävät. Tutkimus rajattiin lisäksi käsittelemään etätyön hyödyntämiseen vaikuttavia tekijöitä työntekijän näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin touko-marraskuussa 2019. Aineisto kerättiin ajalla 18.-25.9.2019. Tutkimuksen toteuttamisessa hyödynnettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kyselylomake laadittiin Webropol-työkalulla ja tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena. Kysely lähetettiin 19 henkilölle, joista kyselyyn vastasi 89,5 %.</p> <p>Tutkimustuloksista kävi ilmi toimihenkilöiden tyytyväisyys etätyömahdollisuuteen nykyisellään. Merkittävimmiksi tekijöiksi nousivat tehostunut aikaansaaminen ja keskittyminen sekä riittävä osaaminen omista työtehtävistä. Tärkeimmiksi hyödyiksi koettiin stressitasojen laskeminen sekä työssä jaksamisen paraneminen. Haasteina vastaajat kokivat työn tuottamisen ja tiimin kanssa kommunikoinnin, myös tiimien välillä oli huomattavia eroja. Näin ollen kehityskohteiksi muodostuivat yhtenäiset pelisäännöt ja etätyöhön kannustaminen. Tutkimustulosten pohjalta laadittiin kehittämissuhteet selkeämmän etätyömallin luomisen ja työtyytyväisyyden kehittämisen näkökulmasta.</p>	
Asiasanat Etätyö, organisaatiokulttuuri, tiimityö	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tausta ja tavoite	1
1.2	Tutkimusongelma ja rajaukset.....	2
1.3	Keskeiset käsitteet	3
2	Etätyö.....	5
2.1	Etätyön määrittely	5
2.2	Etätyön haasteet	8
2.3	Etätyön hyödyt	12
2.4	Etätyön hyödyntäminen.....	15
2.5	Etätyötä tukeva organisaatiokulttuuri.....	17
3	Tutkimusmenetelmät	21
3.1	Toimeksiantajan esittely	21
3.2	Tutkimusmenetelmän valinta.....	21
3.3	Aineiston hankinta ja analysointi	22
4	Tutkimustulokset	25
4.1	Taustatiedot	25
4.2	Etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen vaikuttavat tekijät	29
4.3	Etätyön haasteet	34
4.4	Etätyön hyödyt	43
4.5	Etätyön hyödyntäminen tiimeissä	47
4.6	Kokonaisarvio etätyön toteutumisesta	52
5	Pohdinta.....	56
5.1	Johtopäätökset.....	56
5.2	Kehitysehdotukset.....	58
5.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	60
5.4	Validiteetti ja reliabiliteetti	61
5.5	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	62
	Lähteet	64
	Liitteet.....	66
	Liite 1. Kyselylomake.....	66
	Liite 2. Kyselyn saatekirje	71

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aiheena on etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen vaikuttavat tekijät toimeksiantajayrityksen toimihenkilöillä. Tässä luvussa esitellään tiivistetysti opinnäytetyön tausta ja tavoitteet sekä tutkimusongelmat ja tutkimuksen rajaukset. Lisäksi eritellään keskeistä käsitteistöä aiheeseen liittyen.

1.1 Opinnäytetyön tausta ja tavoite

Työnteon uudet muodot ja mahdollisuudet ovat viime vuosien aikana rantautuneet myös Suomeen enenevässä määrin. Tieto- ja viestintäteknologian sovellusten kasvaessa, työnteke on yhä vähemmän sidottuna aikaan tai paikkaan. Työnteon uusia muotoja ovat esimerkiksi etätyö, monipaikkainen ja liikkuva työ. (Ruohomäki.)

Etätyökäytännöt muotoutuvat useimmissa organisaatioissa aktiivisten työntekijöiden aloitteesta. Näitä työntekijöitä yhdistää yleensä se, että he näkevät etätyön mahdollisuutena työskennellä tuottavammin ja lisätä onnellisuutta. Etätyö on työntekijälle useimmiten hyödyllinen ja vapaaehtoinen tapa työskennellä sekä jäsenenä työpäiviään toimiston ulkopuolella. Etätyö edellyttää toimiakseen kuitenkin työntekijältä tiettyjä ominaisuuksia, kuten halua ja kykyä sitoutua yhteisiin pelisääntöihin sekä itsekuria suoritua työtehtävistä tuottavasti myös työskenneltäessä muualla. (Anttila & Roine 2017, 21.)

Idea tähän opinnäytetyöhön syntyi suorittaessani tradenomiopintoihin kuuluvaa suuntautumisharjoittelua tämän opinnäytetyön toimeksiantajayrityksessä. Kyseisessä yrityksessä on viimeisen kahden ja puolen vuoden aikana tapahtunut useita organisaatiomuutoksia. Muutosten myötä yrityksen toimihenkilöille on alettu tarjota etätyömahdollisuutta uutena työnteon muotona. Kyseisessä yrityksessä käytetään etätyönimitystä kaikesta sellaisesta työstä, jota ei suoriteta toimihenkilön pääasiallisella työskentelypaikalla. Etätyönimitystä käytetään siis sekä työstä, joka tehdään kotona, että työstä esimerkiksi toisissa toimistotiloissa. Tämän vuoksi myös opinnäytetyössäni käsiteltävä etätyö pitää sisällään molemmat edellä mainituista tavoista.

Etätyö on siis yleistymässä vaihtoehtoisena työskentelymuotona, mutta henkilöstölle tarjottu joustavuus erilaisten työntekotapojen muodossa ei välttämättä tarkoita, että tarjottua mahdollisuutta hyödynnettäisiin tasavertaisesti. Minkälaiset tekijät sitten vaikuttavat etätyömahdollisuuden hyödyntämisen taustalla? Minkälaisia eroja näistä tekijöistä löytyy eri ryhmien välillä? Kiinnostuin erityisesti tästä näkökulmasta ja lähdin etsimään vastauksia toimeksiantajayrityksen tasolla.

1.2 Tutkimusongelma ja rajaukset

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tutkia etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen vaikuttavia tekijöitä sekä niiden eroja eri ryhmien välillä toimeksiantajayrityksessä. Tutkimus toteutettiin syksyn 2019 aikana, välillä 18.-25.9.2019. Etätyö on toimeksiantajayrityksessä toimihenkilöille tarjottu uusi työnteon muoto eikä etätyönteosta ole tarkkaa yhtenäistä toimintamallia. Yrityksessä on lisäksi siirrytty talvella 2018 tiimimalliin toimihenkilöiden kohdalla. Tiimien itsenäisestä järjestäytymisestä johtuen, myös etätyömahdollisuuden hyödyntämisessä on eroja. Saadakseni tietoa sekä taustalla vaikuttavista tekijöistä että niiden eroista ryhmien välillä, etsin tutkimuksessani vastausta erityisesti siihen, mitkä tekijät vaikuttavat etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen. Tutkimuksen pääkysymyksen:

- Mitkä tekijät vaikuttavat etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen?,

pyrin opinnäytetyössäni etsimään vastausta seuraavien alakysymysten kautta:

- 1) Mitkä ovat etätyön tekemisestä aiheutuvat haasteet?
- 2) Mitä hyötyjä etätyömahdollisuuden hyödyntämisestä saadaan yksilötasolla? Entä tiimitasolla?
- 3) Minkälaisia eroja on etätyömahdollisuuden hyödyntämisessä eri tiimien ja työroolien välillä?

Työroolien erilaisten luonteiden vuoksi tutkimukseni on rajattu käsittelemään etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen vaikuttavia tekijöitä ja niiden mahdollisia eroja tiimien välillä toimihenkilöiden näkökulmasta. Tämä tutkimus on kohdistettu koskemaan sellaisia toimihenkilöitä, joiden pääasialliset työtehtävät ovat rekrytointi tai työsuhteiden hoitamiseen liittyvät päivittäiset toiminnot ja työvuorojen järjestely. Näiden toimihenkilöiden nimike toimeksiantajayrityksessä on koordinaattori tai konsultti, kokemustasoon pohjautuen. Kyseiset toimihenkilöt ovat jakautuneet työskentelemään neljässä tiimissä.

Tutkimukseni ulkopuolelle on rajattu yrityksen hallintoon kuuluva henkilöstö, kuten keski-johto ja ylin johto. Lisäksi tutkimuksen ulkopuolelle on rajattu osana tiimejä toimivat asiakkuuspäälliköt. Nämä rajaukset on tehty siitä syystä, että kyseisten työroolien sisällyttäminen kohderyhmään olisi ristiriidassa tutkimuksen tavoitteiden kanssa. Työtehtävät edellä mainituissa rooleissa eroavat niin merkittävästi kohderyhmään valittujen toimihenkilöiden pääsääntöisistä työtehtävistä, että hallinnon ja asiakkuuspäälliköiden sisällyttäminen tutkimukseen oletettavasti väärentäisi tutkimustuloksia.

Kohderyhmän lisäksi tutkimukseni on rajattu käsittelemään etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen vaikuttavia tekijöitä ja mahdollisia tiimien välisiä eroja näissä tekijöissä toimihenkilöiden näkökulmasta. Opinnäytetyöni ei siis tutki etätyömahdollisuuden hyödyntämisen edellytyksiä, haasteita ja hyötyjä työnantajan näkökulmasta sen vuoksi, että tutkimuksen laajuuden hallitseminen olisi tällöin muodostunut huomattavasti haastavammaksi. Lisäksi toimeksiantajayrityksen tavoitteena oli kehittää etätyötä nimenomaan toimihenkilöiden näkemyksiin pohjautuen, jota työnantajan näkökulman rajaaminen tutkimuksen ulkopuolelle tuki. Tästä syystä tutkimustulosten perusteella ei myöskään oteta kantaa etätyön käytännön toteuttamiseen liittyviin, esimiesten perspektiivistä kumpuaviin, teemoihin, kuten etäjohtamiseen.

1.3 Keskeiset käsitteet

Raportin luettavuuden ja selkeyden vuoksi, tässä alaluvussa määritellään keskeisimmät teoreettisessa tietoperustassa esiintyvät käsitteet sekä esitellään niiden merkitys teoriaosuuden näkökulmasta.

Etätyöllä tarkoitetaan varsinaisen työskentelypaikan ulkopuolella suoritettavaa ansiotyötä. Etätyön järjestämisestä voidaan sopia eri tavoin. Työsuhteen muoto voi olla etätyö, jolloin etätyön teko on jatkuvaa, esimerkiksi kotoa käsin. Työsuhde voi toisaalta sisältää myös osittaista etätyöskentelyä, säännöllisesti tai satunnaisesti. Etänä tehtävä työ on yleensä luonteeltaan sellaista, jota voisi tehdä myös varsinaisella työntekopaikalla. Kuitenkin työpaikalla tehtävään työhön verrattaessa, etätyössä korostuu eritoten tietotekniikan suuri rooli työn sujuvoittamisessa ja tehostamisessa. Ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt, kuten mahdollisuus tehdä töitä viikonloppuna, ovat usein osana etätyöntekoa, mutta monissa työyhteisöissä myös etätyöntekijän oletetaan olevan tavoitettavissa tavallisten toimistoaikojen puitteissa. (Vilkman 2016, 13.)

Vilkman määrittelee teoksessaan siis etätyön usein sisältävän ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. **Ajasta ja paikasta riippumaton työtä** voidaan myös pitää yhtenä etätyömuotojen nykyaikaisimmista lähestymistavoista. Organisaatioista rohkeimmat ovat jo vähentäneet työnteon sääntelyä ja kontrollointia. Ajasta ja paikasta riippumattomasta työstä voidaan käyttää myös nimityksiä joustava työ tai läsnätyö. Olennaista kyseisessä työnteon muodossa on työntekijöille tarjottava liikkumisen vapaus edellyttäen, että työt tulevat hoidetuksi. Ajasta ja paikasta riippumatonta työtä voidaan tehdä nimensä mukaisesti

kotona, työpaikalla tai matkalla, omien aikataulujen mukaisesti. Tässä työskentelymuodossa osa työnteosta voidaan sijoittaa toimistoaikoihin, jolloin esimerkiksi palaverit ja yhteistyö kollegoiden kanssa sujuu mutkattomammin. (Vilkman 2016, 14.)

Ajasta ja paikasta riippumatonta työtä vastaava termi, läsnätyö voidaan määritellä käytännöksi, jossa työskennellään etänä paikasta riippumatta. Läsnätyön määritelmässä olennaista on, että työ tehdään muualla kuin työpaikalla, mutta työntekijä on läsnä ja työyhteisön tavoitettavissa samalla tavalla kuin toimistolla suoritettavassa työssä. Modernit viestintävälineet ja -kanavat tukevat tämänlaista työskentelymuotoa, vaikka virtuaalinen kommunikointi eroaakin aina kasvotusten ja läsnäolevana tapahtuvasta vuorovaikutuksesta. (Anttila & Roine 2017, 12.)

Hajautettu työ ja sitä vastaava termi virtuaalityö on etätyötä laajempi käsite. Hajautetussa työssä työnteko tapahtuu osittain tai kokonaan tieto- ja viestintäteknologian välityksellä. Olennainen osa hajautettua eli virtuaalityötä on usein tiimin tai työyhteisön kanssa työskentely yhteisen tavoitteen tai tuloksen saavuttamiseksi. Virtuaalityössä tiimin työntekijät voivat olla järjestäytyneet kaikki eri työskentelypaikkoihin. Osa tiimin työntekijöistä voi myös työskennellä samassa toimipisteessä ja osa muista erillään, toisessa toimipisteessä. Virtuaalityö voi itsessään pitää sisällään lisäksi etätyöntekoa. (Vilkman 2016, 13.) Tässä opinnäytetyössä käsiteltävä etätyö pitää sisällään myös hajautettua sekä virtuaalityötä.

2 Etätyö

Tässä luvussa käydään läpi etätyön teoreettista taustaa. Luvussa määritellään tarkemmin etätyön kokonaisuus ja esitellään etätyöhön liitettäviä haasteita ja hyötyjä. Lisäksi tässä luvussa esitellään etätyön hyödyntämistä Suomessa tutkimusten ja teorian valossa sekä käydään läpi etätyötä tukevan organisaatiokulttuurin tunnusmerkkejä.

2.1 Etätyön määrittely

Etätyön käsite määriteltiin alun perin Kaliforniassa, Yhdysvalloissa 1970-luvun öljykriisin aikaan. Tällöin, 1970-luvun alkupuolella, amerikkalaiset tutkijat kartoittivat, kuinka paljon maan kansantalous hyötyisi työmatkaliikenteen vähentämisestä. Etätyön alkuperäinen tarkoitus olikin työmatkaliikenteen vähentäminen, kalliiden toimitilavuokrien säästäminen sekä ympäristön suojeleminen. (Helle 2004, 16.)

Etätyöstä ei ole säädetty Suomen työlainsäädännössä erikseen. Euroopassa on solmittu kuitenkin etätyötä koskeva puitesopimus 2000-luvun alkupuolella, jonka pohjalta työmarkkinaosapuolet ovat esittäneet yhteneväiset ohjeet etätyöskentelyn suhteen. (Salli 2012, 95.) Eurooppalaisessa puitesopimuksessa on säädetty etätyöhön siirtymisen periaatteista ja etätyöskentelyn ehdoista. Puitesopimuksen solmimisen taustalla on EU:n tietoyhteiskuntastrategia, jonka tavoitteena oli EU:n nostaminen kilpailukykyiseksi tietoyhteiskunnaksi ja kohottaa työllisyysastetta. (Helle 2004, 69-71.)

Etätyön eurooppalaisen puitesopimuksen tavoitteiksi on kirjattu tietopohjaiseen talouteen siirtymisen sulavoittaminen ja työskentelymahdollisuuksien lisääminen myös sellaisille henkilöille, jotka eivät pysty työskentelemään täysipainoisesti niin sanotussa tavallisessa työssä. Käytännön tavoitteiden osalta puitesopimuksen on nähty helpottavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, työtehtävien hallintaa itsenäisemmin sekä työn nykyaikaisempaa organisointia. (Helle 2004, 83-84.)

Etätyön puitesopimusta sovelletaan sellaisiin työntekijöihin, jotka tekevät sopimukseen liitetyn etätyön määritelmän mukaista työtä. Puitesopimuksen 2. artiklassa on määritelty etätyö työnjärjestämisen ja/tai työnteon muodoksi, jossa työsuhteessa tehtävä tai työ sopimukseen perustuva työ, joka voitaisiin suorittaa myös työnantajan tarjoamissa tiloissa, tehdään säännöllisesti kyseisten tilojen ulkopuolella, informaatioteknologiaa hyödyntäen. (European Framework agreement on telework 16.7.2002, 15.)

Suomessa etätöntekeä ohjaavat, eurooppalaisen puitesopimuksen lisäksi työläinsäädäntö. Etätöntekeä puitesopimuksen mukaan etätöntekeäillä on samat oikeudet työehtosopimusten takaamiin oikeuksiin kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa työskentelevilläkin työntekeäillä. Työ- ja virkaehtosopimukseen ei voida siis, puitesopimukseen pohjautuen, sisällyttää sellaisia määräyksiä, jotka asettaisivat työntekeäjä eriarvoiseen asemaan työskentelymuodon perusteella. (Helle 2004, 86.) Nykyisin, eurooppalaisen etätöntekeä puitesopimuksen tultua voimaan vuonna 2006, joissain työ- ja virkaehtosopimuksissa on lisäksi säädetty erikseen etätöntekeä liittyviä määräyksiä.

Etätöntekeä tekeminen ei siis lähtökohtaisesti vaikuta työntekeäjä asemaan. Silloin kun etätöntekeä tehdään työsuhteessa, siihen sovelletaan samaa läinsäädäntöä ja sopimuksia kuin työnantajan tarjoamalla varsinaisella työntekeäpaikalla tehtävään työntekeä. Koska etätöntekeä on yksi työntekeä organisoimien tavoista eikä erillinen työsuhdemuoto, ei etätöntekeäjä voi etätöntekeä perustuen asettaa eriarvoiseen asemaan esimerkiksi työsuhte-etujen osalta. Etätöntekeä liittyvistä erityiskysymyksistä, kuten etätöntekeä kustannuksista, työajasta ja raportoinnista, kannattaa kuitenkin sopia työnantajan ja työntekeäjä välillä. (Salli 2012, 95-96.)

Etätöntekeä ollessa satunnaista, ei siitä tarvitse laatia erillistä etätöntekeä sopimusta. Riittää, että työnantaja ja työntekeä sopivat keskenään suullisesti kustakin etätöntekeä kerrasta. Vastaavissa tilanteissa kyse voi olla esimerkiksi joustavasta etätöntekeästä, jolloin työntekeäillä on mahdollisuus työskennellä etänä, työtilanteen mukaan. Työpaikalla tulisi olla näitä tilanteita varten ohjeet ja tieto mm. siitä, millä edellytyksillä etätöntekeäpäivän voi pitää, kenelle etätöntekeästä tulee ilmoittaa ja miten työntekeäjä tulee olla tavoitettavissa työntekeäpäivän aikana. (Salli 2012, 96.)

Työaikalaisissa 9.8.1996/605 on säädetty mm. enimmäistyöajoista, ylityö- ja sunnuntaityökorvauksista, lepoajoista, työvuorojärjestelmistä sekä vuorotyöstä. Työaikalakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työntekeä, ellei toisin ole säädetty. Työaikalain 2 §:n 1 momentin kolmannen kohdan mukaan, lakia ei sovelleta kotona tai muissa sellaisissa oloissa tehtävään työntekeä, jossa työaikaajärjestelyjen valvontaa ei voida katsoa työnantajan tehtäväksi.

Yleensä myös etätöntekeäjä työaika määräytyy siis työaikalain ja työnantajan sitovan työehtosopimuksen mukaan. Etätöntekeä jää työaikalain soveltamisen ulkopuolelle vain silloin, jos työntekeä on luonteeltaan tai suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä, ettei työnantajan voida edellyttää työntekeäjä työaikojen järjestämistä ja valvontaa eikä hän tee sitä. Jos työnantaja voi etukäteen määrätä työntekeäjä ulkopuolella tehtävän työntekeä ajankohdan ja jos työntekeäjä on velvollinen ilmoittamaan, milloin hän aloittaa ja lopettaa päivittäisen työntekeä, sovelletaan

kiinteään työpaikan ulkopuolella tehtävään työhön työaikalakia. Työnantaja on myös velvollinen valvomaan työajan käyttöä työpaikan aikana. Valvonnalla ei tässä kohtaa kuitenkaan tarkoiteta jatkuvaa ja välitöntä valvontaa vaan riittää, että työnantajalla on mahdollisuus valvoa työaika työsuorituksen aikana. (Salli 2012, 98.)

Samoja periaatteita sovelletaan myös osittaiseen etätyöhön. Mikäli työntekijä tekee etätyötä vain satunnaisesti, hän kuuluu työaikalain soveltamisen piiriin myös etätyönä tehtävän työn osalta. Työaikalain soveltamisessa ratkaisevat todelliset työskentelyolosuhteet, ei työn nimellinen kuvaus. Jos etätyöntekijä, jonka työhön ei sovelleta työaikalakia, tekee satunnaisesti töitä työnantajan tarjoamissa varsinaisissa työtiloissa, ei hänen työhönsä sovelleta työaikalakia myöskään näiden päivien osalta. Työaikalain soveltamista arvioitaessa, tulee tilanteet huomioida tapauskohtaisesti. (Salli 2012, 98-99.)

Palkkaus on Suomessa sidottu pääsääntöisesti työaikaan. Etätyössä tehtäviä työtunteja ei yleensä voida seurata samalla tavalla kuin työnantajan tiloissa tehtävässä työssä. Tästä syystä työn arviointi perustuu usein vahvemmin työn tulosten arvioimiseen työajanseuranan sijasta. Etätyöntekijöiden palkkauksessa ja työn arvioinnissa sovelletaan kuitenkin samoja sääntöjä kuin muihin työntekijöihin. Palkkaus määräytyykin tavallisesti käytössä olevan työehtosopimuksen tai työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen mukaan. (Helle 2004, 141.)

Muut kuin työaikaan liittyvät työehtosopimusten mahdolliset palkanlisät maksetaan etätyöntekijöille samaan tapaan kuin työnantajan tiloissa työskenteleville työntekijöille. Myös työpaikalla käytössä olevien palkitsemisjärjestelmien, kuten tulospalkkauksen, piiriin tulee sisällyttää etätyöntekijät tasapuolisen kohtelun takaamiseksi. Palkitsemisjärjestelmien käytännön toteutuksessa tulee ottaa huomioon se, että myös etänä työskentelevien työsuoritusta tulee arvioida samoin perustein kuin muiden työntekijöiden. Etätyöntekijän työn arviointi voi tosin käytännössä tapahtua vain työn tuloksiin perustuen. (Helle 2004, 142-143.)

Suomen laissa on säädetty työturvallisuuteen liittyvistä seikoista. Etänä suoritettavassa työssä merkitys korostuu erityisesti joidenkin työturvallisuuslain 23.8.2002/738 säädösten osalta. Etätyöntekijää koskevat samat työturvallisuusvelvoitteet kuin työnantajan tiloissa työskentelevää työntekijää. Työturvallisuuslain 8 §:n 1 momentin mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työntekijä sen sijaan on 18 §:n perusteella velvollinen noudattamaan työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita. Etätyötä käsiteltäessä työturvallisuuslain 19 §:n merkitys korostuu. Kyseisen pykälän mukaan työntekijä on velvollinen ilmoittamaan

viipymättä työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle havaitsemistaan puutteista esimerkiksi työolosuhteissa, työmenetelmissä tai työvälineissä, joista voi aiheutua haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle. Merkitys korostuu etätyössä sen vuoksi, ettei työnantajalla välttämättä itsellä ole vastaavaa mahdollisuutta tarkkailla työtä.

Lainsäädäntö, eurooppalainen etätyön puitesopimus sekä työehtosopimukset ovat tärkeimmät etätyön säätelijät. Joillain työnantajilla on lisäksi käytössä työpaikkakohtaisia sääntöjä etätyötä koskien. Työpaikkakohtaiset säännöt toimivat työlainsäädännön ja työehtosopimusten täydentäjinä ja tarkentajina. Työpaikkakohtaisissa etätyön säännöissä voidaan sopia esimerkiksi etätyöhön siirtymisen edellytyksistä, vaikutuksista työjärjestelyihin sekä tietoturvallisuus- ja kustannusasioista. Vaikka työpaikassa olisi käytössä yrityksen yhtenäiset etätyön periaatteet, tulee työnantajan sopia yksittäisen työntekijän kanssa erikseen etätyöhön siirtymisen yksityiskohdista. (Helle 2004, 87.)

2.2 Etätyön haasteet

Monet etätyön ongelmista liittyvät työaikaan. Etätyöstä voi huonosti organisoituna koitua työmäärän kasvua sekä työn ja vapaa-ajan sekoittumista. Etätyötä saatetaan myös käyttää keinona, joka mahdollistaa työpaikalla tehtävän työn huonon organisoinnin, liialliset työmäärät ja liian pienet henkilöstöresurssit. Tämä voi näkyä kahdella tavalla. Työntekijät voivat jatkaa työpäiväänsä kotona tehtävällä epävirallisella etätyöllä tai purkamalla liian suurta työmäärää etätyöllä, jolloin voidaan työskennellä intensiivisemmin ja tehokkaammin. Ylitöitä voidaan tehdä myös etänä, mutta tällöin tulee erottaa toisistaan etätyö ja työaikalain mukainen ylityö. (Helle 2004, 145.)

Ulla Vilkmán on blogikirjoituksessaan *Work Goes Happy* -sivustolla tuonut esiin etätyössä mahdollisia ilmeneviä kokonaiskuormitukseen vaikuttavia riskitekijöitä, jotka helposti unohdetaan silloin kun keskitytään ainoastaan etätyön työhyvinvointia parantaviin puoliin. Etätyöstä saatavat hyödyt työntekijän näkökulmasta voivat olla käänköpuoleltaan myös piileviä kuormitustekijöitä. Esimerkiksi lisääntynyt vapaus ja työn ulkoisen kontrolloinnin vähentyminen kasvattaa merkittävästi myös ylikuormittumisen riskiä. (Vilkmán 15.3.2019.)

Nykypäivänä yksi työn kuormittavimmista tekijöistä, etätyön ulkopuolellakin, on teknologian kehityksen myötä mahdollistunut jatkuva tavoitettavuus. Saamme jatkuvasti ärsykeitä eri kanavista niin työn kuin vapaa-ajankin yhteydessä. Jatkuvan tavoitettavuuden vuoksi voi olla haastavaa erottaa työaika vapaasta ja työstä palautuminen voi kärsiä. (Vilkmán 15.3.2019.)

Tähän linkittyy myös työnantajan vastuu työturvallisuudesta, vaikka vastuu etätöiden kohdalla onkin hieman erilainen verrattuna työnantajan tiloissa tehtävään työhön. Huolimatta siitä, että etätö parhaimmillaan lisää työn joustavuutta ja helpottaa työntekijän arkea vähentämällä työn kuormittavuutta, sisältyy siihen myös omat riskinsä. Etätöiden yksi suurimmista haasteista onkin yllä mainittu työn ja vapaa-ajan sekoittuminen ja sitä myöten työntekijän liiallinen kuormittuminen. Työsuojelun näkökulmasta huomiota tulisikin kiinnittää erityisesti työajanseurantaan. (Salli 2012, 103.)

Etätöiden tehokkaaseen hyödyntämiseen vaikuttavat myös työntekijän omat ominaisuudet ja työyhteisön toiminta. Etätö ei välttämättä sovi kaikille ja se asettaa haastavia edellytyksiä myös työtiimille, kommunikoinnille ja yhteistyölle. Etätöön liittyy aina tietynlaisia, työnantajan tiloissa suoritettavasta työstä, eroavia vaatimuksia ja vastuita, joihin etätöntyöntekijän tulee olla valmis sitoutumaan. (Helle 2004, 94.)

Paikasta riippumattoman työn yleistyessä ja sitä myöten esimiesten fyysisen läsnäolon vähentyessä, vaaditaan työntekijöiltä itseltään entistä kehittyneempiä itsensä johtamistaitoja (Vilkman 15.3.2019). Etätöitä tehdessä tärkeimpiä työntekijän ominaisuuksia ovat ongelmanratkaisutaidot, ajankäytön hallinta, työn organisointikyky, vastuunottaminen ja hyvä motivaatio työtä kohtaan. Lisäksi etätöntyöntekijän tulisi omata hyvät tietotekniset ja vuorovaikutustaidot. Etätöiden luonteen vuoksi, etätö soveltuukin parhaiten sellaiselle henkilölle, joka ei koe työn yhteydessä vähäisiä sosiaalisia kontakteja ongelmaksi. Lähes kaikki näistä ominaisuuksista ovat yleispäteviä myös työnantajan tiloissa tehtävässä työssä, mutta niiden merkitys korostuu silloin, kun työntekijällä ei ole työyhteisön ja esimiehen tukea fyysisesti läsnä samalla tavalla. (Helle 2004, 94-95.)

Etätöissä, työnantajan tiloissa tehtävään työhön verrattuna, korostuvat erityisesti ajanhallinnan ja työn organisoimisen taidot. Etätömahdollisuus ei automaattisesti tarkoita työn tehokkuuden ja tuottavuuden kasvua, sillä myös etätöissä voi parhaissakin työskentelyolosuhteissa olla piileviä häiriötekijöitä. Tehokkaimmin myös kiireiset ja aikatauluttamattomat työtehtävät hoituvat, kun huolehtii siitä, etteivät ulkoiset häiriötekijät keskeytä jatkuvasti työpäivää ja suunniteltujen tehtävien hoitamista. (Anttila & Roine 2017, 66.) Häiriötekijöitä ilmenee toki myös toimistolla työskenneltäessä, mutta etätöitä tehdessä niitä ei välttämättä tunnisteta yhtä helposti.

Kaikki työt eivät sovellu etänä tehtäviksi, mutta yhä enenevässä määrin työtehtävät ovat sellaisia, että niistä voidaan erottaa ainakin osa tehtäväksi paikasta riippumattomana. Yhä useampien toimihenkilöiden työ voidaan kategorisoida tietotyöksi, joka yleensä soveltuu hyvin etänä tehtäväksi. Tietotyö voidaan määritellä sellaiseksi työksi, jossa keskeisessä

roolissa on tiedon vastaanottaminen, käsittely ja uuden tiedon tuottaminen. Tietotyössä hyödynnetään yleensä tieto- ja viestintäteknologiaa osana työsuoritusta. (Finto; Helle 2004, 92.)

Etätyötä ei yleensä voida soveltaa työtehtävissä, jotka edellyttävät kontaktia kasvojen esimerkiksi asiakkaiden kanssa. Kuitenkin myös tämänlaisissa tehtävissä osittainen etätyö voi olla järjestettävissä, vaikka pääosa työajasta käytetäänkin työskentelyyn varsinaisella työntekopaikalla. Etätyöhön eivät myöskään yleensä sovellu sellaiset työt, joihin kuuluu suurten ja kalliiden laitteiden tai koneiden käyttämistä. Etätyö edellyttää työtehtävältänsiis sitä, että työhön tarvittavat materiaalit voi helposti ottaa mukaansa tai säilyttää kannettavalla tietokoneella. Etätyö työntekomuotona soveltuu siis oikeastaan kaikkiin sellaisiin työtehtäviin, jotka eivät erityisesti vaadi niiden tekemistä työnantajan omistamissa työtiloissa. (Helle 2004, 93.)

Työtehtävien tarkka ja selkeä määrittely on avainasemassa, kun mitataan työsuorituksia ja työn tulosta etätyössä. Erityisesti tehtävissä, joissa työtä tehdään tiimeissä, on tärkeää määrittellä jokaisen työntekijän vastualueet ja tehtävät riittävän tarkasti itsenäisen työskentelyn sujuvoittamiseksi. Jos työn tuloksia mitataan yksilötasolla, vastuujonon määrittely on täysin välttämätöntä. Sitten taas, jos työtä mitataan ryhmä- tai tiimitasolla, yhteisen tavoitteen määrittäminen ja työn arviointiperusteet tulee tehdä koko tiimille selväksi ja korostaa jokaisen vastuuta omalta osaltaan työskennellä tavoitteiden saavuttamiseksi. (Vilkman 2016, 87.)

Etätyö asettaa tiettyjä edellytyksiä myös työtilojen ja -välineiden suhteen ja erityisesti tietotyössä ergonomian sekä sujuvien tietoliikenneyhteyksien merkitys korostuu entisestään. Etätyönteon tehokkuuden kannalta on erittäin tärkeää, että työntekijän työvälineet ovat ajan tasalla ja tietoliikenneyhteydet ovat riittävän nopeat. Työvälineet ja tietoliikenneyhteydet tulee aina suunnitella työtehtävien tarpeiden pohjalta. Nykyään myös osittaisessa etätyössä voidaan käyttää pitkälti samoja välineitä sekä etätyöpaikalla että työnantajan tiloissa. Etätyö asettaa usein kuitenkin työntekijälle suurempia vaatimuksia tietotekniseen osaamiseen liittyen, sillä etätyössä tekninen tuki ei välttämättä ole yhtä vaivattomasti saatavilla kuin työnantajan tiloissa työskenneltäessä. Työnantajan tulee tästä huolimatta varmistaa, että myös etätyöntekijälle on tarjolla riittävää teknistä tukea mahdollisia ongelmatilanteita varten. (Helle 2004, 96-97.) Kun työskennellään etänä, työnteon teknisiin edellytyksiin lukeutuu työvälineiden ja tietoliikenneyhteyksien lisäksi tietoturvan ylläpito ja varmistaminen. Lähtökohtaisesti etätyössä tulee varmistaa riittävä laitteiden fyysinen tietoturva, tietojen käsittelytapa, käytettävien palveluiden tietoturva ja valmius reagoida riskitilanteissa (Anttila & Roine 2017, 87).

Etätyöhön siirtymisessä haasteita voi aiheuttaa organisaatiossa työnjohdon ja valvonnan uudelleen arvioiminen ja järjestäminen siten, että käytännöt soveltuvat myös etätyöntekoon. Työsuhteessa työskennellessä työntekijän työtä ohjaa työnantajan oikeus johtaa ja valvoa työtä. Tämä niin kutsuttu työnantajan direktio-oikeus perustuu lakiin ja koskee lähikohtaisesti myös sellaista työtä, joka tehdään muualla kuin varsinaisella työntekopaikalla ja työnantajan tiloissa. Koska kyseessä on oikeus, ei se aseta työnantajille ehtoja sen suhteen, kuinka laajasti työtä tulee johtaa ja valvoa. Työn johto ja valvonta vaihtelee yleensä työtehtävien ja työntekijän aseman perusteella myös työssä, jota tehdään työnantajan tiloissa. (Helle 128-129.)

Etätyössä kuitenkin työnantajan oikeus johtaa ja valvoa työntekoa toteutuu eri tavoin kuin työpaikalla tehtävässä työssä. Tähän liittyen, usein suurimmat haasteet kohdataan organisaation johtamiskulttuurissa. Perinteisesti on ajateltu, että työntekijän läsnäolo työpöydän äärellä tarkoittaa automaattisesti työntekoa. (Helle 2004, 129.) Vaikka organisaatio olisikin siirtynyt yhteisissä toimintamalleissaan ja periaatteissaan tästä ajatusmaailmasta eteenpäin, usein ennakkoluuloiset asenteet jäävät vielä kytemään pitkiksi ajoiksi työntekijöiden keskuuteen.

Silloin, kun työtä ei voida valvoa läsnäoloa katsomalla, työsuorituksen merkittävimmäksi arviointi- ja valvontamenetelmäksi nousee työn tuloksen arviointi. Työsuorituksen menestyksekkään mittaamisen ja arvioinnin kannalta on tärkeää, että työntekijöille on määritelty työtehtävät riittävän selkeästi ja työn tavoitteet on asetettu tarkasti. Tavoitteiden asettamisen, tulosten arvioimisen ja palautteenannon merkitys korostuu erityisesti etätyötä tehdessä. (Helle 2004, 130; Vilkmán 2016, 86.)

Yhä useampi organisaatio Suomessa on ottanut etätyön yhdeksi työnteonmuodoksi tai harkitsee sen hyödyntämistä. Muutosta tähän suuntaan jarruttaa kuitenkin useissa organisaatioissa johdon pelko työntekijöille annettavien vapauksien suhteen. Vaikka enenevässä määrin työnkuvat mahdollistavat nykyään työnteon järjestämisen vapaammin, monissa organisaatioissa edelleen on vahva tahto kontrolloida sitä, tekevätkö työntekijät oikeasti töitä. Työn arviointi työhön käytetyn ajan sijaan tulosten perusteella ei ole vielä vakiintunut yleiseksi käytännöksi kovinkaan monessa organisaatiossa. Tämä on isoin haaste etätyön yleistymisen tiellä. (Vilkmán 7.3.2016.)

Etätyöhön siirtyminen tai sen hyödyntäminen edes osittain, asettaa myös organisaatiolle edellytyksiä. Organisaatiot eivät ole kuitenkaan muuttuneet teknologian kehityksen kanssa

samaa tahtia. Etätyön yleistymistä jarruttavat tekijät usein liittyvät organisaatio- ja johtamiskulttuurien ominaisuuksiin sekä uudenlaisiin, joustavampiin työnteonmuotoihin kohdistuviin asenteisiin, motivaatioon ja pelkoihin. Etätyön hyödyntäminen edellyttää työnantajaorganisaatiolta erityisesti avointa suhtautumista uusiin työn organisoinnin tapoihin sekä vahvaa luottamusta työnantajan ja työntekijän välillä. Organisaatiossa tulisi myös olla kaikkien tiedossa olevat, läpinäkyvät etätyönteon periaatteet, jotta vältetään turhat epäilyt etätyön suhteen. (Helle 2004, 90-91.) Työnantajan luottamus työntekijöihinsä on ensiarvoisen tärkeää etätyötä tehdessä, mutta myös työtovereiden luottamus on tärkeää erityisesti silloin, jos työtehtävät sisältävät paljon yhteistyötä.

Etätyöhön siirtyminen haastaa työnantajaorganisaatiota vaatimalla siltä tiettyjä ominaisuuksia ja vakiintuneita toimintamalleja. Ennakkoluulottoman suhtautumisen erilaisiin työmuotoihin työn tehostamiseksi tulisi olla osa organisaatiokulttuuria. Työn tulosten arviointi, työn järjestelyt ja valvonta tulee myös arvioida uudelleen, kun etätyön hyödyntämiseen siirrytään. Organisaation tärkeimpiä ominaisuuksia tällaisessa tilanteessa ovatkin luottamus työntekijöihin, avoin ja tehokas viestintä sekä riittävät tietotekniset ratkaisut, jotka tukevat etänä työskentelyä. Kun kaikki edellä olevat edellytykset ovat organisaatiossa kunnossa, on tärkeää vielä varmistaa läpinäkyvyys ja avoimuus henkilöstön johtamisen ja etätyönteon periaatteiden osalta etätyöhön siirtymisen hyödyntämiseksi parhaalla tavalla. (Helle 2004, 91.)

2.3 Etätyön hyödyt

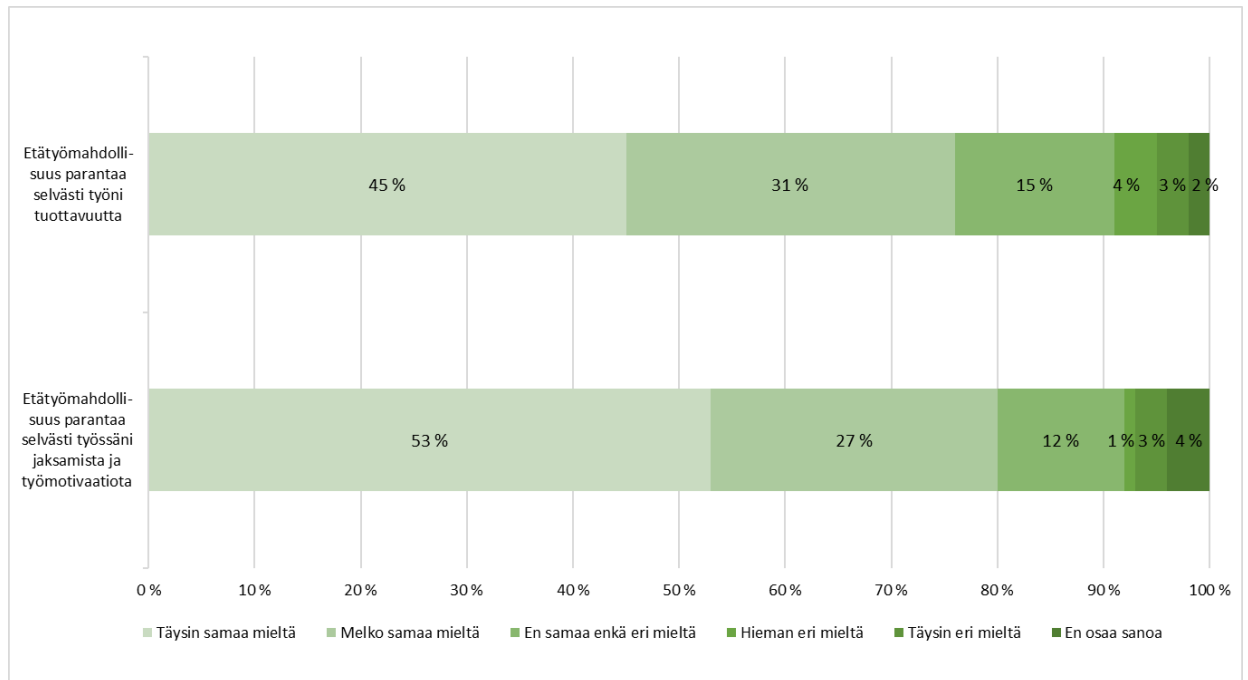
Etätyön yleistymiseen Suomessa on monia syitä. Suomalaisten pääasialliset syyt suuren etätyöhalukkuuden taustalla eivät kuitenkaan liity etätyökäsitteen taustoihin. Vaikka työmatkojen vähentyminen ja siihen linkittyvät ympäristönsuojelutekijät ovat myös Suomessa tärkeä peruste etätyöhön siirtymisessä työntekijän kannalta, keskeisimmät syyt etätyönteon taustalla ovat useimmiten erilaisia. Aloite etätyöhön tulee useammin työntekijältä. Työntekijät näkevät etätyössä mahdollisuuden mm. työn ja työaikojen itsenäiseen järjestämiseen sekä helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Keskeisin syy etätyön hyödyntämiselle on kuitenkin tilaisuus keskittyä työhön tai työvaiheeseen syvemmin kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa työskenneltäessä. Tämä hyödyttää toisaalta myös työnantajaa työn tullessa tehdyksi tehokkaammin ja tuottavammin. (Helle 2004, 16-17.)

Työaikaan liittyvät joustot ovat usein syynä siihen, että työntekijä haluaa siirtyä osittain tai kokonaan etätyöhön. Etenkään etätyönä tehtävä tietotyö ei yleensä ole sidottua aikaan. Etätyöntekijällä on siis itsellään usein mahdollisuus päättää työn alkamis- ja päättymis-

ajankohdista, mikä lisää työn tekemisen autonomiaa. Kun työntekijä voi itse päättää työajoistaan, työ tulee yleensä tehtyä silloin kun on virkeä ja motivoitunut. Sen ansiosta työteho paranee ja työhyvinvointi lisääntyy työntekijän jaksessa työssään paremmin. Työnantaja ei välttämättä valvo, milloin työntekijä työnsä suorittaa, kunhan työt tulevat tehtyä. Tämä on kuitenkin paljolti riippuvaista työn luonteesta ja joissakin tehtävissä esimerkiksi yhteydet työkavereihin ja asiakkaisiin voivat tapahtua vain tiettyinä aikoina. (Helle 2004, 114-146; Salli 2012, 98.)

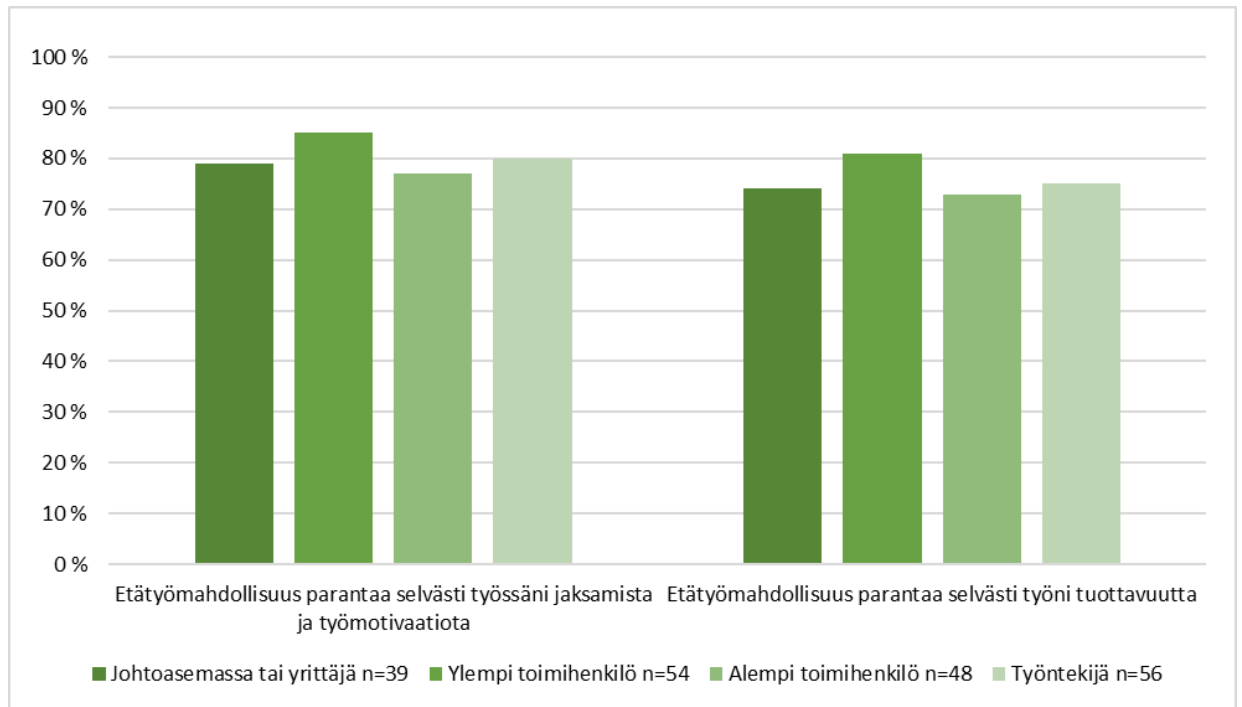
Etätöiden hyödyntämistä kuitenkin puoltavat useat tutkimustulokset siitä saatavista, monipuolisista hyödyistä työntekijän näkökulmasta. Vuonna 2018 DNA teetti yhteistyössä Nepa Insights Oy:n kanssa kyselytutkimuksen, jonka tavoitteena oli selvittää suhtautumista ja mahdollisuuksia etätöihin suomalaisten palkansaajien keskuudessa. Tutkimukseen osallistui kokonaisuudessaan 1018 15-74-vuotiasta henkilöä, joista 501 oli työssäkäyviä. Työssäkäyvistä osallistujista 16 %:lla oli rajoittamaton oikeus etätöihin ja 24 %:lla etätömahdollisuus nykyisessä työssään. (DNA 14.5.2018.)

DNA:n teettämän tutkimuksen mukaan niistä 197 työssäkäyvistä vastaajasta, joilla on mahdollisuus tehdä etätöitä, 80 % koki etätömahdollisuuden parantavan jaksamista ja motivaatiota työssä. Edes rajoitettujen ja osittaisten etätömahdollisuuksien tarjoaminen parantaa siis työntekijöiden työhyvinvointia merkittävästi sekä motivaation ylläpitäminen ja nostaminen usein välittyvät työn tehokkuuteen ja tuottavuuteen positiivisena muutoksena. Tutkimuksessa kysyttiin osallistujilta myös, kokevatko he, että etätömahdollisuus parantaa selvästi heidän työnsä tuottavuutta. Tämän väittämän kanssa täysin tai melko lailla samaa mieltä vastasi olevansa 76 % henkilöistä, joilla on mahdollisuus työskennellä etänä. Erittäin merkittävä osa vastaajista siis koki toimivansa etätömahdollisuuden ansiosta tehokkaammin työssään. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Suomalaisten työssäkävien kokemus etätyön vaikutuksista työn tuottavuuteen ja työssä jaksamiseen sekä motivaatioon (mukaihen DNA 14.5.2018, 11)

Ammattiryhmittäin jaoteltuna, eniten etätyömahdollisuuden hyötyjä työssä jaksamisen ja työmotivaation kannalta kokivat ylempät toimihenkilöt (85 %) ja työntekijätason palkansaajat (80 %). Mahdollisuudet etätyöhön paransivat myös työn tuottavuutta kyseisissä ammattiryhmissä eniten. (Kuvio 4.) Mielenkiintoista opinnäytetyöni kannalta on, että oman tutkimuksen kohderyhmän kaltaiset alemmat toimihenkilöt olivat DNA:n tutkimuksessa se ammattiryhmä, joka koki vähiten etätyömahdollisuuden parantavan työmotivaatiota ja jaksamista sekä työn tuottavuutta. Toki ammattiryhmittäin järjestettyjä tuloksia arvioidessa tulee huomioida pieni vastaajamäärä. Vastanneista 48:sta alemmasta toimihenkilöstä 77 % koki etätyön parantavan jaksamista sekä motivaatiota työssä ja 73 % koki sen parantavan selvästi työn tuottavuutta. Vaikka erot ammattiryhmien välillä ovatkin pieniä, on kiinnostavaa nähdä, minkälaisia tuloksia opinnäytetyöni tutkimuksessa käy ilmi alempien toimihenkilöiden etätyömahdollisuuden kokemuksista toimeksiantajayrityksessä.

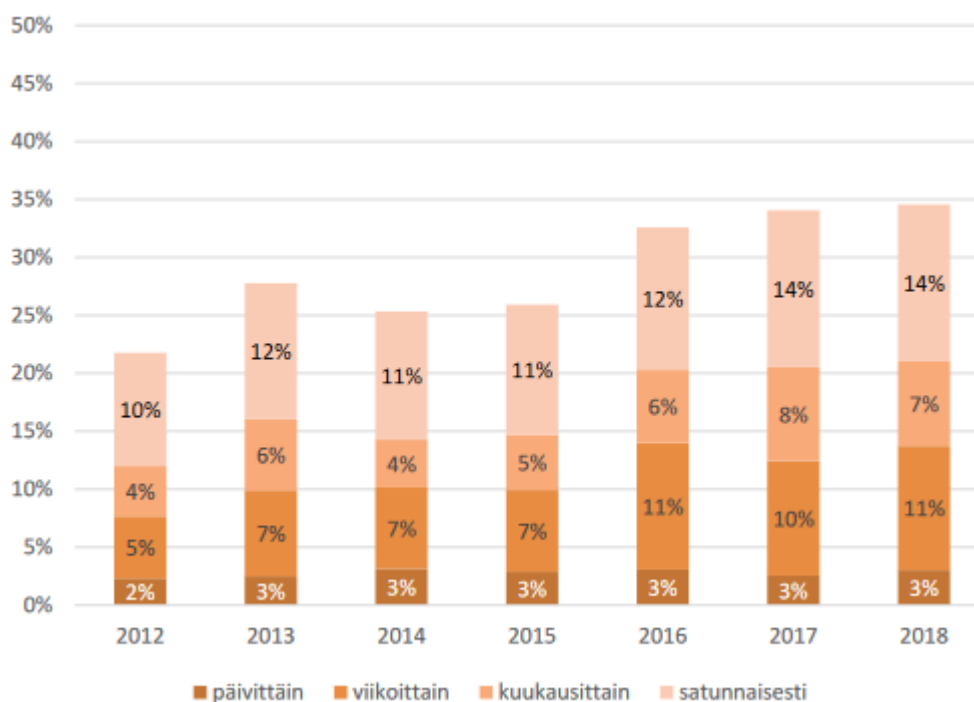


Kuvio 4. Suomalaisten työssäkävien kokemus etätyön vaikutuksista työssä jaksamiseen, työmotivaatioon ja tuottavuuteen, ammattiryhmittäin jaoteltuna (mukaillen DNA 14.5.2018, 12)

Etätyö tarjoaa mahdollisuuden siis järjestellä omaa kalenteriaan vapaammin, mutta samalla se edellyttää, että työntekijä osaa itse varmistaa aikatauluissa pysymisen ja toisaalta myös sopivan arjen ja työn tasapainon. Etätyön myötä saatava vapaus edellyttääkin työntekijältä myös perinteisesti valvottavaa toimistotyötä enemmän tunnollisuutta ja vastuuta omasta työstä. (Ulla Vilkmän 15.3.2019.)

2.4 Etätyön hyödyntäminen

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman Työolobarometrin 2018 mukaan etätyö on viime vuosina lisääntynyt Suomessa. Vuonna 2018 etätyötä teki säännöllisesti, eli päivittäin, viikoittain tai kuukausittain, reilu viidesosa palkansaajista. Satunnaisesti etätyötä teki tämän joukon lisäksi 14 % palkansaajista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 54.) Vuonna 2012 vain 11 % ansiotyössä olevista teki etätyötä säännöllisesti. Tämän lisäksi satunnaista etätyötä teki kymmenes. Vuodesta 2012 vuoteen 2018 muutosta on tapahtunut siis erityisesti viikoittain tai kuukausittain etätyötä tekevien palkansaajien osuudessa, joka on noussut seitsemästä prosentista 18 prosenttiin. Myös satunnaisesti etätyötä hyödyntävien osuus palkansaajista on kasvanut 4 prosenttiyksikköä vuosina 2012-2018. (Kuvio 1.)



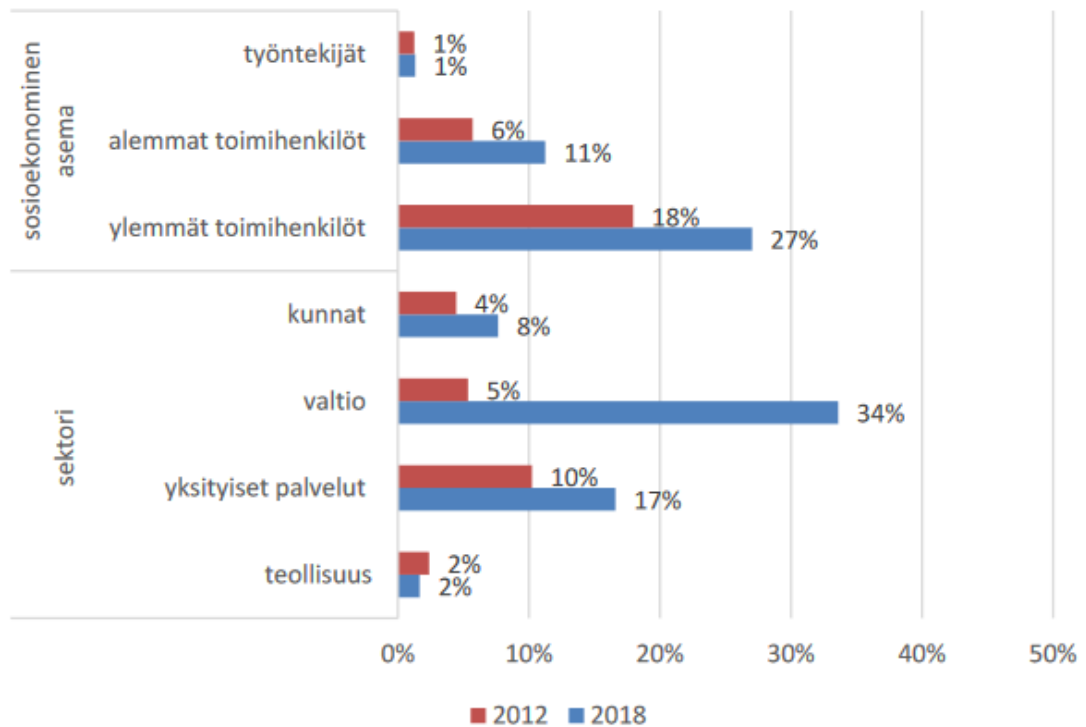
Kuvio 1. Etätyönteko kuluneiden 12 kuukauden aikana 2012-2018 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 55)

Maaseudun tulevaisuus -lehden artikkeliin haastatellun, Työ- ja elinkeinoministeriön erityisasiantuntijan, Erno Mähösen mukaan, etätyötä tehdään eniten pääkaupunkiseudulla. Sen lisäksi etänä työskennellään paljon myös Pohjois-Suomessa. Mähösen arvioi, että pohjoisessa etätyö on palkansaajille lähinnä käytännöllinen ratkaisu pitkien etäisyyksien vuoksi. Tähän verrattuna, etätyön taustalla vaikuttavat tekijät ovat suuremmissa kaupungeissa hyvinkin erilaisia. Pääkaupunkiseudulle on haja-asutusalueisiin verrattuna keskittynyt suuri osa asiantuntijatehtävissä työskentelevistä, mikä näkyy myös etätyönteon yleisyydessä. (Kuivalahti 4.2.2018.)

Vuoden 2018 työolobarometrin tulosten mukaan, etätyö olikin yleisintä ylemmän toimihenkilön asemassa työskentelevien palkansaajien joukossa. Peräti 27 % ylemmistä toimihenkilöistä työskenteli vuonna 2018 etänä päivittäin tai viikoittain. Vuonna 2012 vastaava luku oli 18 %. Työntekijän sosioekonomisessa asemassa olevista palkansaajista vain prosentti työskenteli vähintään viikoittain etätyössä. Etätyönteko on yleistynyt vuodesta 2012 vuoteen 2018 molemmilla toimihenkilöryhmillä, mutta vähintään viikoittain etätyötä tekevien työntekijöiden osuus on pysynyt samana. (Kuvio 2.)

Vertailtaessa vuosien 2012 ja 2018 lukuja vähintään viikoittain tehtävästä etätyöstä eri sektoreilla, valtion palveluksessa työskentelevien palkansaajien etätyöskentely on lisääntynyt huomattavasti. Vuonna 2018 jo 34 % valtion palkansaajista teki töitä etänä päivittäin

tai viikoittain. Etätyöilmio on yleistynyt valtion lisäksi yksityisellä sektorilla ja kunnilla työkentelevien palkansaajien keskuudessa. Teollisuussektorilla sen sijaan vähintään viikoittain etätyötä tekevien osuus on ollut vuonna 2012 2 % eikä osuus ole muuttunut vuonna 2018. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Etätyö vähintään viikoittain viimeisten 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan jaoteltuna 2012, 2018 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 56)

Kuten edellä mainitut tutkimukset kertovat, etätyötä hyödynnetään organisaatioissa jatkuvasti enenevin määrin. Sen vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota myös siihen, millä tavalla yritysten, yksiköiden ja tiimien sisäiset kulttuurit voivat vaikuttaa etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen. Tätä teemaa tarkastellaan syvemmin seuraavassa alaluvussa.

2.5 Etätyötä tukeva organisaatiokulttuuri

Jotta etätyö toimii ja siitä saadaan parhaat hyödyt sekä työntekijän että työnantajan kannalta, tulee organisaatiokulttuurin tukea etätyöntekoa. Erityisesti työssä, jota tehdään tiimissä, organisaatiokulttuurin merkitys korostuu.

Mikä sitten on organisaatiokulttuuri? Yhden tunnetuimmista määritelmistä on esittänyt Edgar Scheinin (1987): ”Organisaatiokulttuuri on perusolettamusten malli, jonka jokin ryhmä on keksinyt, löytänyt tai kehittänyt oppiessaan käsittelemään ulkoiseen sopeutumiseen tai

sisäiseen yhdentymiseen liittyviä ongelmia.” (Hautala & Lämsä 2004, 176.) Scheinin mukaan organisaatiokulttuuri sisältää sellaisia ”kirjoittamattomia sääntöjä” kuten käytäntöjä ja toimintamalleja, asenteita ja uskomuksia sekä arvoja, jotka kaikki organisaatiossa tietävät sekä jakavat ja jotka siirtyvät myös aina uusille työntekijöille (1987, teoksessa Hautala & Lämsä 2004, 176). Organisaatiokulttuuriin voi esimerkiksi kuulua tapa työskennellä koko tiimin voimin toimistolla aina maanantaisin ja perjantaisin, jotta viikko aloitetaan ja lopetetaan yhdessä. Myös tapa ilmoittaa tiimin yhteisessä Whatsapp-ryhmässä aamuisin, tuleeko toimistolle vai työskenteleekö etänä, on koko tiimille ajan myötä muodostunut yhtenäinen toimintamalli.

Etätyötä tukevan organisaatiokulttuurin luomisen pohjana on ennen kaikkea etätyön arvon ymmärtäminen eli sen vaikutusten tunnistaminen tuottavuuden, työhyvinvoinnin ja -viihtyvyyden kannalta. Jotta onnistutaan luomaan etätyön hyödyntämiseen kannustava kulttuuri, on tärkeää ymmärtää hyödyt sekä työntekijän että työnantajan näkökulmista. (Burke.) Toimivan etätyön lisätessä työtyytyväisyyttä, tuottavuutta ja yhteistyötä sekä vähentäessä poissaoloja, kannattaa positiivisen organisaatiokulttuurin luomiseen yrityksissä panostaa. Toki etätyössä on aina omat haasteensa ja riskitekijänsä, mutta nämä voidaan pitkälti taklata oikeanlaisella suhtautumisella ja rakentamalla selkeät periaateruut etätyön hyödyntämiseksi.

Työntekijäkyselyitä kehittävä yrityksen, 6Q:n perustaja, Miles Burke on blogikirjoituksessaan kuvannut etätyöntekoa tukevan, positiivisen organisaatiokulttuurin luomisen prosessia. Burken mukaan kulttuurin lähtökohtana toimii yrityksen arvojen kirkastaminen, sillä arvot antavat kulttuurin kehittämiselle suunnan. Arvojen määrittämiseen tulisi osallistaa myös henkilöstöä, sillä yhdessä luodut arvot myös sitouttavat henkilöstöä. Arvojen myötä hahmottuvaa kulttuuria tulisi viestiä yrityksen sisäisissä kanavissa ja kulttuurin kehitys tulisi jollain tapaa dokumentoida kaikkien nähtäville. Tämä nimittäin helpottaa myös uusien työntekijöiden perehtymistä organisaatioon. (Burke.) Etätyössä tiimin ja tiimin sisäisen kulttuurin muodostumisen kannalta suurin haaste on se, etteivät kaikki tiimin jäsenet tee työtään samassa paikassa. Tällöin toimistolla työskentelyyn luonnostaan kuuluva kuulumisten vaihto ja tutustuminen työkavereihin työn ohessa jää vähemmälle.

Myös Ulla Viikmanin mukaan toimivan tiimin ja yhteistyön rakentamisessa, tärkeintä on avoimuus, joka liittyy vahvasti vuorovaikutuksen laatuun ja yhteisöllisyyden rakentamiseen. Jos riittävä avoimuus ei toteudu organisaatiossa, riskinä on henkilöstön sitoutumisen vähentyminen, työviihtyvyyden heikentyminen ja motivaation laskeminen. (2016, 33.) Avoimuudella tarkoitetaan organisaatiokulttuuria käsiteltäessä toiminnan läpinäkyvyyttä kaikessa vuorovaikutuksessa ja päätöksenteossa. Lisäksi työntekijän kannalta olennaista

on, että tieto liikkuu organisaatiossa mahdollisimman muuttumattomana sekä vertikaalisesti että horisontaalisesti. Myös haastavia asioita voi avoimessa organisaatiokulttuurissa ottaa esille ilman pelkoa seuraamuksista. (Vilkman 2016, 34.)

Erityisesti etätyötiimeissä työskenneltäessä korostuu toimivan yhteistyön merkitys. Pelkästään yhteinen esimies tai jaettu työtila ei tee ryhmästä tiimiä työpaikalla. Tiimin tunnusmerkkeihin kuuluvat sujuva yhteistyö sekä aktiivinen ja avoin vuorovaikutus tiimin jäsenten välillä. Tiimissä työskenneltäessä vakiintuneet toimintatavat ja -mallit ovat tuottavampia ja tehokkaampia ryhmään verrattuna. Toimivassa tiimissä vuorovaikutus ei ole ainoastaan viestintää yleisellä tasolla vaan myös tiimiin kuuluvien yksilöiden välisiä suhteita ja toimintaa. Tiimien sisäiseen kulttuuriinkin kannattaa kiinnittää huomiota, sillä tutkimuksissa on todettu etätiimeissä erilaisuudensiedon olevan heikompaa ja vaihteleviin vuorovaikutustyyliin suhtautumisen jäykempää. (Vilkman 2016, 76.)

Jatkuvaa vuorovaikuttamista tarvitaan varsinkin silloin, kun osa tiimistä tai kaikki työskentelevät etänä. Vuorovaikutus on viestinnän ja tiedottamisen lisäksi ihmisten välisiä suhteita, joissa jaetaan tietoa, kokemusta, tunteita ja ajatuksia ja muodostetaan niistä yhteisiä käsityksiä. Avoimen vuorovaikutuksen ilmapiiriin syntymisen kannalta olennaisinta on, että tiimissä ja työpaikalla vallitsee hyvä me-henki. Yhteisöllisyyden kokemukset edesauttavat vuorovaikutussuhteiden kehittymistä tiimin jäsenten välillä. Yhteisöllisyyden tunteen herättäminen on kuitenkin haaste etätyötiimeissä. Yhteishengen muodostumisen kannalta on tärkeää, että tiimin jäsenet tutustuvat toisiinsa yksilöinä työn lomassa. Tämä tapahtuu usein luonnollisesti, yhdessä työskentelyn ohessa, jolloin tiimin jäsenille muodostuu kuva toistensa osaamisesta. (Vilkman 2016, 40-42.)

Jason Fried ja David Heinemeier Hansson ovat teoksessaan esitelleet käytännön vinkkejä yhteistyön sujuvoittamiseksi ja yhteisöllisyyden luomiseksi etätyötiimeissä (2014). Silloin kun koko tiimi tai osa tiimistä työskentelee etänä, on tärkeää jaksottaa työskentelyajat siten, että ne osuvat ainakin osittain päällekkäin muiden tiimiläisten työskentelyaikojen kanssa (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 93). Tämä tulisi muistaa myös silloin, kun työntekijä saa itse päättää työskentelyaikansa eivätkä niihin vaikuta esimerkiksi yhteydenpitoajankohdat asiakkaiden kanssa. Erityisesti tämän järjestämiseen tulee kiinnittää huomiota kansainvälisissä etätyötiimeissä, joiden toimintaan vaikuttavat eri aikavyöhykkeet. Osittainen päällekkäisyys takaa sen, että osa työpäivästä on varattu itsenäiseen, keskittyneeseen työskentelyyn ja päällekkäisinä työtunteina on mahdollisuus reagoida nopeasti, järjestää palaverit ja tehdä välitöntä yhteistyötä muiden tiimiläisten kanssa. (Fried & Hei-

nemeier Hansson 2014, 93-94.) Myös tiimin ilmapiirin kannalta tärkeä luottamus tiimin jäsenten välillä usein rakentuu helpommin silloin, kun edes osa työpäivästä ollaan työtöve-rien tavoitettavissa viiveettä.

Avoimen organisaatiokulttuurin ja tiimin ilmapiirin rakentaminen lähtee siis käytännön ta- salla liikkeelle siitä, että tietoa jaetaan tiimissä kaikille asianosaisille avoimesti ja tämä edellyttää työvälinoiteitä riittäviä, tarkoituksenmukaisia alustoja, kuten tiedostojen ja kalet-rien jakamiseen sopivia työkaluja. Lisäksi etätyötiimissäkin tulisi pyrkiä pitämään kiinni sel- laisista työarkeista sujuvoittavista tavoista, kuten yhteisen päämäärän kirkastamisesta sää- nöllisesti sekä tiimin pitämisestä ajan tasalla siitä, mitä on tehty ja mitä tulevina viikkoina on työtehtävien osalta edessä (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 105.) Tämä mahdollis- taa tarvittaessa myös työtehtävien ja niistä aiheutuvan kuormituksen jakamisen uudelleen, tasaisemmin tiimin jäsentien välillä.

Sitran asiamies, Tapio Anttila muistuttaa Talouselämän artikkelissa siitä, että etätyöhön suhtautuminen vaihtelee organisaatioissa kuitenkin eri sukupolvien välillä. Nykyään etä- työskentelyyn ryhmissä totutaan jo opiskeluaikana ja suurin osa nuoremasta sukupol- vesta ei näe kovinkaan suurta merkitystä työn tekemispäikällä. Sen sijaan vanhempi ikä- polvi on tottunut siihen, että työajat ja työntekepaikan määrittelee työnantaja yksinään. (Valkonen, M. 5.9.2017.) Asenteet etätyötä kohtaan vaihtelevat usein myös muista syistä.

Eriävien suhtautumistapojen vuoksi on tärkeää määritellä organisaatioissa riittävät yhte- neväiset etätyön pelisäännöt. Pelisääntöjen ja toimintamallien määrittelemine osallista- malla henkilöstö mukaan suunnitteluvaiheeseen, antaa hyvän perustan yhteis- ja tiimi- työlle. Jokainen organisaatio määrittelee etätyön toimintatavat omaan kulttuuriinsa sopi- viksi, mutta tärkeää olisi muistaa määrittelyssä selkeys ja yhtenäisyys. Henkilöstön osallis- taminen vaikuttaa merkittävästi pelisääntöihin sitoutumiseen. Suunnittelu vaiheessa käy- tävä keskustelu varmistaa myös sen, että työyhteisölle tai tiimille syntyy yhteinen käsitys siitä, mitä säännöillä käytännössä tarkoitetaan arjessa. (Vilkman 2016, 37.)

3 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa esitellään, minkälaiset tutkimusmenetelmät tämän opinnäytetyön toteuttamiseen valittiin ja kerrotaan tarkemmin, minkälaisia menetelmiä hyödynnettiin aineiston keräämisessä ja tutkimustulosten analysoinnissa. Lisäksi luvun alussa esitellään tarkemmin toimeksiantajaorganisaatio.

3.1 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön toimeksiantaja on henkilöstöpalvelualan yritys. Toimeksiantajaorganisaatiossa on henkilöstöä tällä hetkellä noin 50 henkilöä, joista tutkimuksen kohderyhmään on valittu 19 toimihenkilöä. Kohderyhmän valinta perustuu henkilöstön pääasiallisiin työtehtäviin. Kohderyhmään kuuluvien toimihenkilöiden, koordinaattoreiden ja konsulttien, pääasialliset työtehtävät ovat rekrytointi ja työntekijöiden työsuhteiden hoitoon liittyvät tehtävät sekä työvuorojen täyttäminen. Kohderyhmästä rajattiin siis pois hallintoon kuuluva henkilöstö sillä perusteella, että hallintoon kuuluvien toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden työtehtävät eroavat merkittävästi koordinaattoreiden ja konsulttien pääasiallisista työtehtävistä. Näin ollen rajausta oli välttämätöntä tutkimustulosten vääristymisriskin minimoimiseksi.

Toimeksiantajayrityksessä tutkimuksen kohderyhmään kuuluva henkilöstö on jaettu neljään tiimiin ja jokaisella tiimillä on vastuullaan tietyt asiakasyritykset. Tiimien koko vaihtelee neljästä toimihenkilöstä seitsemään, pois lukien tiiminvetäjät ja asiakkuuspäälliköt. Tiimit hoitavat nimettyjen asiakasyritystensä rekrytointeja, asiakasyrityksissä työskentelevien vuokratyöntekijöiden työsuhteita ja työvuorojen täyttämistä.

3.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimuksen onnistumisen edellytyksenä on tutkimuksen tavoitteita tukevan kohderyhmän valinta ja toimiva rajausta sekä tutkimuksen toteuttamiseen sopivan tutkimusmenetelmän valinta. Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoitteet ovat ratkaisevassa asemassa ensisijaisen tutkimusmenetelmän valinnassa. Empiirinen tutkimus, jonka tavoitteena on havainnollistaa ja lisätä tietoa jostakin ilmiöstä tai asiasta, voidaan toteuttaa joko kvantitatiivista eli määrällistä tai kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Sopivimman menetelmän valinta on aina tutkimuskohtaista. (Heikkilä 2014, 12-13.)

Tähän opinnäytetyötutkimukseen valittiin kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Tutkimuksen kyselylomakkeeseen sisällytettiin myös avoimia kysymyksiä, joiden avulla pyrittiin keräämään syvällisempää ja tarkempaa tietoa etätyöilmiöistä toimeksiantajayrityksessä.

Koska tutkimukseen valikoitunut perusjoukko oli kohtalaisen pieni, päädyttiin tutkimus toteuttamaan kokonaistutkimuksena. Kokonaistutkimuksessa kerätään tutkimusaineistoa koko kohderyhmästä eli niin sanotusta perusjoukosta (Heikkilä 2014, 12).

Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla pyrittiin tässä opinnäytetyössä saamaan kattava yleiskatsaus toimeksiantajayrityksen etätyökäytännöistä toimihenkilöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa etätyön hyödyntämiseen vaikuttavia tekijöitä, etätyön haasteita ja hyötyjä yksilö- sekä tiimitasolla ja mahdollisia tiimien välisiä eroja etätyön hyödyntämisessä. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen ei olisi voitu kerätä koko kohderyhmän näkemyksiä etätyöhön liittyen.

Tutkimus haluttiin toteuttaa kyselytutkimuksena, jotta pieni perusjoukko pystyttäisiin tavoittamaan kokonaisuudessaan ja vastausmäärä olisi mahdollisimman korkea. Tutkimuksen tavoitteen vuoksi oli tärkeää, että kyselyllä tavoitettaisiin kaikki kohderyhmään kuuluvat toimihenkilöt, erityisesti mahdollisten tiimien välisten etätyön hyödyntämisen erojen kartoittamiseksi. Koska kohderyhmä oli todella pieni, tähän tutkimukseen valittiin kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Koko 19 henkilön kohderyhmää ei olisi voitu aikataulusyistä esimerkiksi haastatella, joten mahdollisimman kattavan kokonaiskuvan muodostamiseksi kvantitatiivinen menetelmä oli tässä tilanteessa sopivin vaihtoehto.

3.3 Aineiston hankinta ja analysointi

Aineiston hankinnassa hyödynnettiin Webropol-kyselytyökalua. Työkalun avulla luotiin kyselylomake, joka jäseneltiin 11-sivuseksi kokonaisuudeksi. Liitteenä 1 on kuvakaappaus alkuperäisestä kyselylomakkeesta, jonka ensimmäiseltä sivulta on peitetty yrityksen sekä tiimien nimet yritystietojen salassapidon vuoksi. Kyselylomake sisälsi yhteensä 21 kysymystä. Lomake sisälsi vastaajan taustatietoja kartoitettavia kysymyksiä sekä valintakysymyksiä, kysymyspatteristoja ja avoimia kysymyksiä etätyöteemaan liittyen. Taustatietokysymykset luotiin toimeksiantajan toiveiden pohjalta, jotta tutkimustuloksia pystyttiin kartoittamaan ja vertailemaan eri ryhmien tasolla. Lisäksi niiden myötä saataisiin tarkempaa dataa tiimi- ja työroolikohtaisesti. Kyselylomakkeen muut kysymykset muotoiltiin siten, että ne vastaisivat mahdollisimman tarkasti tämän opinnäytetyön johdannossa esiteltyihin tutkimusongelmiin. Kysymyksiä määriteltäessä otettiin huomioon myös opinnäytetyön teoreettinen viitekehys. Lopulliset kysymykset muodostettiin teoriataustasta nousseiden keskeisimpien aiheiden pohjalta ja ne muotoiltiin tarkkaan muotoonsa tutkimusongelmat huomioiden.

Lomakkeessa oli viisi taustatietokysymystä, joilla kartoitettiin vastaajan pääasialliset työtehtävät, tiimi, etätyönteon säännöllisyys, pääasiallinen etätyöntekopaikka sekä aika, jonka vastaaja on työskennellyt toimeksiantajayrityksessä. Taustatietojen keräämisessä lomake ohjelmoitiin niin, että vastaajat, jotka eivät koskaan tee etätyötä, siirtyivät automaattisesti vastaamaan sivun viisi kysymyksiin tekijöistä, jotka vaikuttavat päätökseen tehdä etätyötä sekä näiden tekijöiden toteutumisesta toimeksiantajayrityksessä.

Taustatietokysymysten jälkeen kyselyssä kartoitettiin koettuja etätyöstä saatavia hyötyjä niiltä vastaajilta, jotka vastasivat taustatietokysymyksessä tekevänsä etätyötä vähintään 1-6 kertaa vuodessa. Kyselylomake ohjelmoitiin siis siten, että vastaajat, jotka eivät koskaan hyödynnä työssään etätyöskentelyä, siirtyivät automaattisesti myös etätyömahdollisuuden hyödyt -osuuden yli. Hyötyjen ja etätyön edellytysten sekä niiden koetun toteutumisen jälkeen lomakkeella kysyttiin etätyön haasteista. Haasteet oli lomakkeessa jaettu koettuihin haasteisiin etätyötä tekevän näkökulmasta ja toisen tiimiläisen näkökulmasta. Ensimmäiseen osioon vastasivat vain ne, jotka kertoivat taustakysymyksissä tekevänsä etätyötä ja toiseen osioon kaikki kyselyn vastaajat. Etätyön hyötyjen, edellytysten ja haasteiden kartoittamisessa hyödynnettiin Likertin asteikkoa. Näihin teemoihin liittyvät väittämät esitettiin kyselylomakkeessa siis viisiportaisena järjestysasteikkona, jota usein käytetään erityisesti mielipideväittämien kuvaamisessa (Heikkilä 2014, 51). Kyselyn vastaajat valitsivat asteikolta parhaiten omaa käsitystään vastaavan vaihtoehdon.

Hyötyjen, edellytysten ja haasteiden jälkeen kyselylomake sisälsi kysymyksiä liittyen mahdollisiin tiimien välisiin ja tiimien sisäisiin koettuihin eroihin etätyömahdollisuuden hyödyntämisessä. Ne, jotka vastasivat kysymyksiin 11 tai 15 En-vaihtoehdon, siirtyivät kyselyssä automaattisesti eroja tarkemmin kartoittavien sivujen 8 ja 10 yli. (Liite 1.) Kyselyn viimeisen sivun kysymykset oli asetettu pakollisiksi samaan tapaan kuin muutkin kyselyssä kaikille yhteisiksi määritellyt kysymykset. Viimeisellä sivulla kartoitettiin vastaajien kokonaisytyytyväisyyttä työpaikkansa etätyömahdollisuuteen sekä avoimilla kysymyksillä etätyömallin parhaita puolia sekä kehitettäviä piirteitä.

Kysely lähetettiin 19:sta toimihenkilölle toimeksiantajayrityksessä. Kyselyn linkki sekä saatekirje (liite 2) lähetettiin kohderyhmän henkilöille työsähköpostiin yrityksen HR:n välittämänä. Kysely lähetettiin 18.9.2019 ja vastauksia pyydettiin viimeistään 25.9.2019. Vastausaikaa kyselyssä oli siis kahdeksan päivää. Vastauksia saatiin kyselyyn tasaisesti koko vastausajan. Koko kohderyhmälle lähetettiin toimeksiantajan HR:n kautta vielä muistutus vastaamisesta viimeisenä päivänä eli 25.9.2019, jonka jälkeen vastausaktiivisuudessa oli nähtävissä selkeä piikki.

Kyselyyn vastasi 18.9.-25.9.2019 välisenä aikana yhteensä 17 toimihenkilöä. Kyselyn vastausprosentti oli siis suhteellisen korkea; 89,47 %. Täten tutkimuksen vastauskato oli 10,53 %. Koska kohderyhmä on jo alun perin tässä tutkimuksessa pieni, oli erittäin tärkeää, että kyselyyn vastaisi mahdollisimman moni. Se, että lähes 90 % tutkimuksen kohderyhmästä vastasi kyselyyn, vaikuttaa merkittävästi tutkimuksen tulosten yleistettävyyteen toimeksiantajayrityksessä ja tukee tutkimuksen reliabiliteettia.

Aineiston analysoinnissa hyödynnettiin Excel-tilustaulukkolaskentaohjelmaa sekä Aki Taanilan laatimaa Tilastoapu-apuohjelmaa. Apuohjelmaa hyödynnettiin Excel-tilukointiohjelman yhteydessä ja sen avulla aineistosta voitiin luoda mm. yhteenvetoja, keskiarvoja ja ristiin-tilukointia (Taanila). Kyselyn luomisessa hyödynnetyistä Webropol-ohjelmasta voitiin ladata kyselyn data suoraan Exceliin, jossa sen työstäminen onnistui vaivattomasti. Vastauksen analysoinnissa otettiin huomioon myös mielipideasteikolla arvioitujen väittämien osalta vastaukset neutraaleihin vaihtoehtoihin ”En osaa sanoa” ja ”Ei samaa eikä eri mieltä”. Nämä vastaukset on erikseen mainittu tutkimustulosten esittelemisen yhteydessä.

4 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitellään kyselytutkimuksen tuottamat tulokset etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen vaikuttavista tekijöistä toimeksiantajayrityksessä. Tulokset käydään läpi teemoittain. Tämä luku sisältää tutkimustulokset taustatiedoista, etätyön edellytyksistä ja niiden koetusta toteutumisesta sekä etätyön haasteista ja hyödyistä. Tuloksiin sisältyvät edellä mainittujen osa-alueiden osalta kysymyspatteristojen vastaukset, joiden lisäksi tässä luvussa käsitellään tiimien välisiä eroja kartoitettavien valintakysymysten ja avointen kysymysten vastaukset. Luvun lopussa on analysoitu kohderyhmän kokonaistyytyväisyyttä nykyiseen etätyömahdollisuuteen ja avoimet vastaukset etätyömallin parhaisiin puoliin ja tärkeimpiin kehityskohteisiin liittyen.

4.1 Taustatiedot

Taustatietoja kartoitettiin kyselyssä viidellä kysymyksellä. Kartoitettavat taustatiedot olivat vastaajan pääasialliset työtehtävät, pääasiallinen työskentelytiimi, kuinka kauan vastaaja on työskennellyt toimeksiantajayrityksessä sekä kuinka usein etätyömahdollisuutta hyödynnetään ja missä tällöin pääsääntöisesti työskennellään. Vastaajista 47,1 % ilmoitti pääasialliseksi työtehtäväkseen rekrytoinnin ja 52,9 % työsuhteiden hoitoon liittyvät tehtävät. Kuten taulukosta 1 käy ilmi, suurin osa vastaajista eli 47,1 % oli tutkimuksen toteuttamisaikaa työskennellyt kyseisessä yrityksessä 2-4 vuotta. Puolesta vuodesta vuoteen oli työskennellyt 23,5 % vastaajista. Vain 11,8 % oli alkanut työskennellä yrityksessä tutkimusta edeltäneen kuuden kuukauden aikana.

Taulukko 1. Vastaajien työsuhteiden kesto ennen tutkimuksen toteuttamista

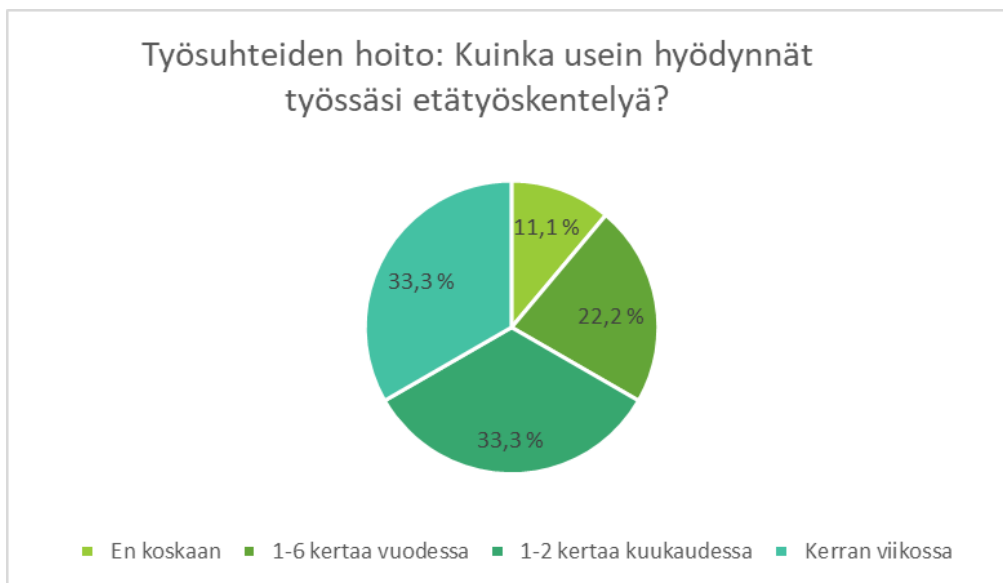
Aika yhtiössä	Lukumäärä	Prosenttia
5 vuotta tai enemmän	3	17,6 %
2-4 vuotta	8	47,1 %
Puolesta vuodesta vuoteen	4	23,5 %
Alle puoli vuotta	2	11,8 %
Kaikki vastaajat yhteensä	17	100,0 %

Kuvioissa 5 ja 6 on esitetty etätyömahdollisuuden hyödyntämisen säännöllisyys jaoteltuna pääasiallisten työtehtävien mukaan. Kuvioista huomataan selkeä ero ryhmien välillä, sillä vastausten perusteella ne toimihenkilöt, joiden pääasiallinen työtehtävä on rekrytointi, hyödyntävät etätyötä huomattavasti enemmän kuin työsuhteiden hoitamisen parissa työskentelevät henkilöt. Rekrytoinnin parissa työskentelevistä yli puolet eli 62,5 % kertoi hyödyntävänsä etätyötä pääsääntöisesti noin kerran viikossa ja loput 37,5 % noin 1-2 kertaa kuukaudessa. Kaikki rekrytoinnista vastaavat toimihenkilöt ilmoittivat siis hyödyntävänsä

etätyötä vähintään kerran kuukaudessa. Vastaavasti kuvion 6 mukaan, vain kolmannes työsuhteiden hoidosta vastaavista henkilöistä kertoi hyödyntävänsä etätyötä kerran viikossa. Noin viidennes tästä ryhmästä ilmoitti hyödyntävänsä 1-6 kertaa vuodessa ja yksi vastaajista ilmoitti, ettei hyödynnä etätyömahdollisuutta ollenkaan. Tässä ryhmässä etätyömahdollisuuden hyödyntämisessä on siis selvästi enemmän hajontaa.



Kuvio 5. Etätyön hyödyntämisen säännöllisyys työtehtävän ollessa rekrytointi (n=8)

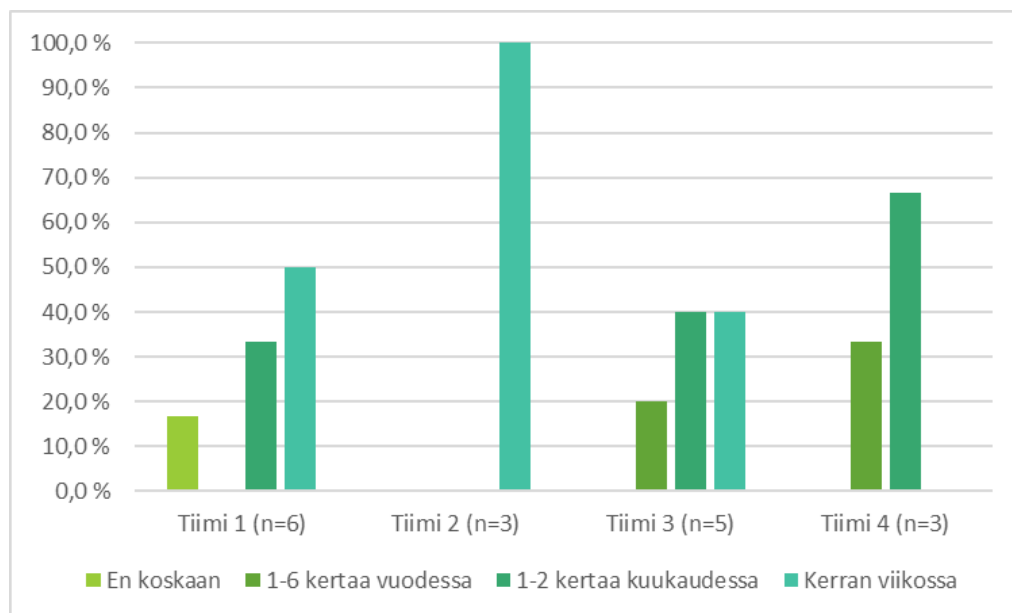


Kuvio 6. Etätyön hyödyntämisen säännöllisyys työtehtävän ollessa työsuhteiden hoito (n=9)

Taustatietokysymysten vastauksista käy ilmi myös se, että etätyömahdollisuuden hyödyntämisessä on eroja tiimien välillä. Kuviossa 7 on esitetty, kuinka etätyönteon säännöllisyys jakautuu tiimien välillä ja tiimien sisällä. Erot tiimien välillä ovat selkeitä. Kaikki 2. tiimiin kuuluvat vastaajat kertoivat hyödyntävänsä etätyötä viikoittain, kun taas esim. 1. tiimin

vastauksissa oli eniten hajontaa tiimin sisällä. 1. tiimin sisällä etätyön hyödyntämisen säännöllisyys vaihtelee viikoittaisesta etäpäivästä siihen, ettei vastaaja hyödynnä etätyökentelyä työssään koskaan. Tiimissä 3 etätyötä hyödynnetään tasaisimmin, 20 % tiimin jäsenistä ilmoitti tekevänsä etätyötä 1-6 kertaa vuodessa, 40 % 1-2 kertaa kuukaudessa ja loput 40 % viikoittain. Tiimi 4 on ainoa ryhmä, johon kuuluvista vastaajista kukaan ei pääsääntöisesti hyödynnä etätyötä viikoittain.

Kokonaisuudessaan etätyömahdollisuutta hyödynnetään yrityksessä kuitenkin paljon, sillä peräti 82,4 % kaikista vastaajista ilmoitti käyttävänsä etätyömahdollisuutta vähintään 1-2 kertaa kuukaudessa. Myös lähes puolet (47,1 %) kaikista vastaajista ilmoitti hyödyntävänsä etätyötä viikoittain. Se, että etätyötä hyödynnetään yritystasolla näinkin paljon, korostaa entisestään toimivan etätyömallin merkitystä ja toimihenkilöiden mielipiteiden korottamisen tärkeyttä etätyön kehittämisessä.



Kuvio 7. Etätyön hyödyntämisen säännöllisyys tiimeittäin

Etätyön hyödyntämisessä oli eroja tiimien lisäksi myös yksilöiden välillä riippuen siitä, kuinka kauan on työskennellyt toimeksiantajayrityksessä. Kuten taulukosta 2 käy ilmi, eniten etätyötä hyödyntävät sellaiset toimihenkilöt, jotka ovat työskennelleet kohdeyrityksessä 5 vuotta tai pidempään. Heistä 66,7 % kertoi hyödyntävänsä etätyötä noin kerran viikossa. Taulukosta 2 nähdään myös, että etätyön hyödyntämisen säännöllisyys vaihtelee kohderyhmässä lähes lineaarisesti työsuhteen pituuteen suhteutettuna. Pisimpään yrityksessä työskennelleiden jälkeen seuraavaksi eniten etätyömahdollisuutta hyödyntävät kyselyn perusteella kuitenkin sellaiset toimihenkilöt, jotka ovat työskennelleet yrityksessä puolesta vuodesta vuoteen.

Taulukko 2. Työsuhteen pituuden vaikutus etätyön hyödyntämisen säännöllisyyteen

Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä?					
Kuinka usein hyödynnät etätyöskentelyä?	5 vuotta tai pidempään	2-4 vuotta	Puolesta vuodesta vuoteen	Alle puoli vuotta	Kaikki
En koskaan	0,0 %	0,0 %	0,0 %	50,0 %	5,9 %
1-6 kertaa vuodessa	0,0 %	25,0 %	0,0 %	0,0 %	11,8 %
1-2 kertaa kuukaudessa	33,3 %	25,0 %	50,0 %	50,0 %	35,3 %
Kerran viikossa	66,7 %	50,0 %	50,0 %	0,0 %	47,1 %
Kaikki	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
n	3	8	4	2	17

Johdannossa on määritelty tämän opinnäytetyön käsittelevän etätyötä, johon luetaan mukaan kuuluvaksi myös työskentely muualla kuin pääasiallisella työntekopaikalla, esim. toisella toimistolla. Tämän vuoksi tutkimuskysymyksiin sisällytettiin taustatietojen kartoitukseen myös kysymys pääasialliseen etätyöntekopaikkaan liittyen. Taulukon 3 perusteella, selvästi suurin osa eli 81,3 % etätyötä hyödyntävistä vastaajista työskentelee etäpäivittäin kodistaan käsin. Jäljelle jäävä, hieman alle viidennes vastaajista ilmoitti pääasialliseksi etätyöntekopaikakseen yrityksen toisen toimiston. Pääasiallisen työtehtävän perusteella jaoteltuna tulokset mukailevat kokonaiskuvaavaa. Rekrytoinnin parissa pääosin työskentelevistä neljännes ja työsuhteiden hoidosta vastaavista 12,5 % ilmoitti useimmiten tekevänsä etätyötä toisella toimistolla. Loput 75 % rekrytoijista ja 87,5 % työsuhteiden hoitamisen parissa työskentelevistä ilmoittivat etätyöntekopaikakseen kotinsa.

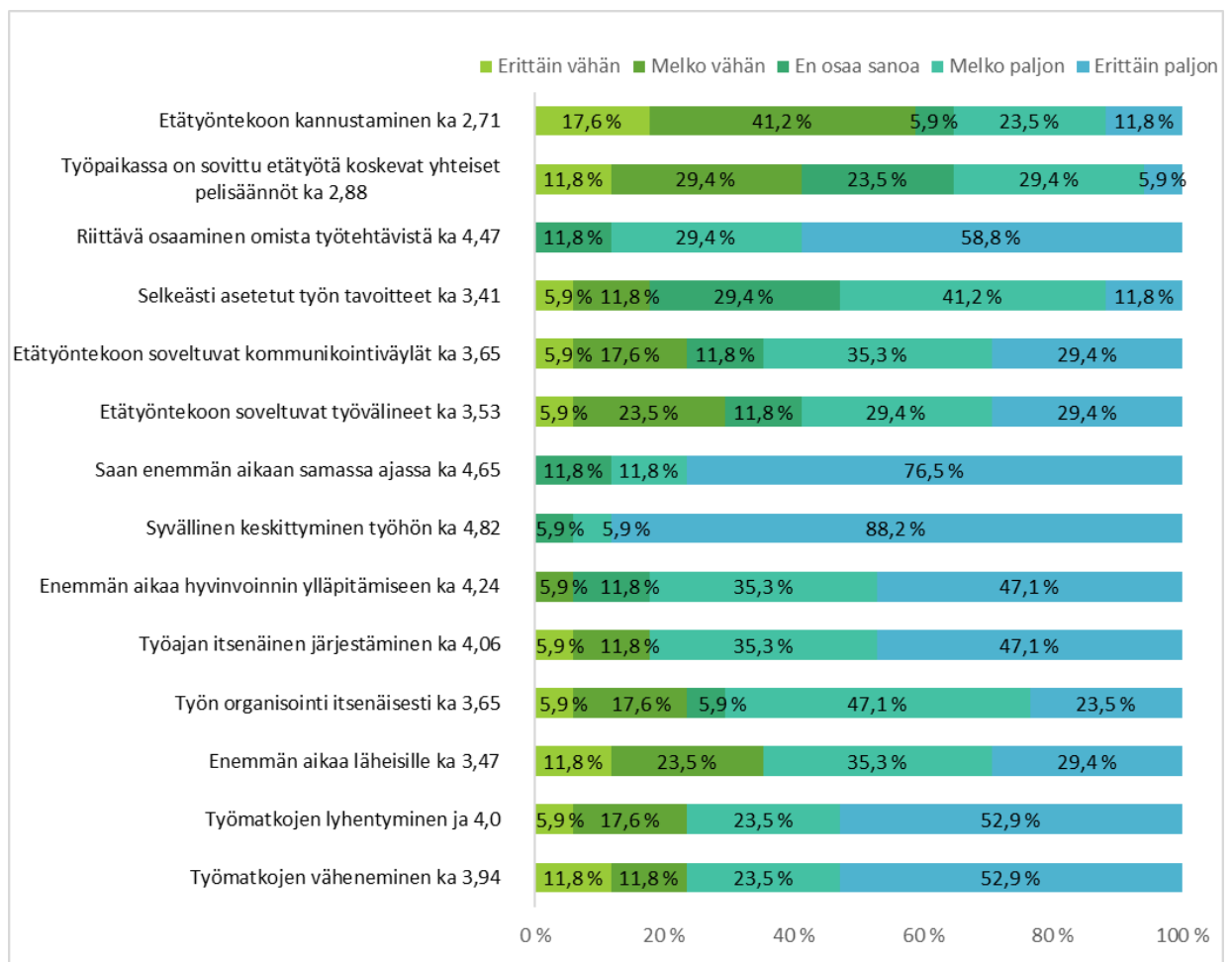
Taulukko 3. Pääasiallinen etätyöntekopaikka

Pääasiallinen etätyöntekopaikka	Lukumäärä	Prosenttia
Koti	13	81,3 %
Toinen toimisto	3	18,8 %
Kaikki	16	100,0 %

Kaiken kaikkiaan taustatietokysymysten tuloksista voidaan päätellä etätyönteon olevan merkittävä työskentelymuoto toimeksiantajayrityksessä. Lisäksi jo taustatiedoista on havaittavissa suuria eroja etätyömahdollisuuden hyödyntämisessä tiimien välillä ja niiden sisällä sekä pääasiallisten työtehtävien välillä. Taustatietojen tarjoaman kokonaiskuvan pohjalta on myös voitu arvioida etätyömahdollisuuden edellytyksiä ja niiden toteutumista sekä hyötyjä ja haittoja jäljempänä tässä luvussa.

4.2 Etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen vaikuttavat tekijät

Kyselyssä kartoitettiin, mitkä tekijät vaikuttavat toimeksiantajayrityksen toimihenkilöillä päätökseen tehdä etätyötä. Kyselyssä oli yhteensä 14 väittämää etätyön edellyttämistä tekijöistä, joiden tärkeyden mittaamisessa hyödynnettiin 5-portaista Likertin asteikkoa. Asteikon pienin arvo oli 1 "Erittäin vähän" ja suurin arvo 5 "Erittäin paljon". Mielipideasteikoon sisällytettiin myös keskimäinen arvo 3 "En osaa sanoa". Kuten kuviosta 8 voidaan havaita, eniten päätökseen tehdä etätyötä vaikuttavat väittämät "Syvälinen keskittyminen työhön" (ka 4,82), "Saan enemmän aikaan samassa ajassa" (ka 4,65) ja "Riittävä osaaminen omista työtehtävistä" (ka 4,47). Vähiten tärkeinä tekijöinä etätyöntekopäätöksen kannalta pidettiin väittämiä "Etätyöntekoon kannustaminen" (ka 2,71) ja "Työpaikassa on sovittu etätyötä koskevat yhteiset pelisäännöt" (ka 2,88). Näitä kahta, selvästi vähiten päätökseen tehdä etätyötä vaikuttavia tekijöitä lukuun ottamatta kaikkien väittämien keskiarvoksi saatiin kyselyssä yli 3 eli niiden koettiin vaikuttavan etätyöntekopäätökseen melko paljon tai erittäin paljon.



Kuvio 8. Tekijät, jotka vaikuttavat päätökseen tehdä etätyötä (n=17)

Tarkasteltaessa etätöön edellyttämiä tekijöitä tiimeittäin havaittiin myös eroja tiimien välillä. Taulukosta 4 käy ilmi, että eniten päätöksentekoon vaikuttavat tekijät olivat pääpiirteittäin samoja kaikkien tiimien välillä ja yhtenäisiä myös koko vastaajajoukon tuloksiin verrattuna. Eniten hajontaa tärkeimmiksi koetuissa väittämässä oli tiimissä 3 ja tiimissä 4. Tiimin 3 vastaajat arvioivat tärkeimmiksi väittämät ”Syväallinen keskittyminen työhön” (ka 5,0) ja ”Työmatkojen väheneminen” (ka 4,8). ”Työmatkojen väheneminen”-väittämän kohdalla 3. tiimi oli ainoa ryhmä, joka oli arvioinut sen merkityksen yhdeksi tärkeimmistä etätöontekopäätökseen vaikuttavista tekijöistä. Muita väittämiä, jotka 3. tiimin vastauksissa oli arvioitu merkittäviksi koko vastaajaryhmän tuloksista poiketen, olivat ”Työmatkojen lyhentäminen” (ka 4,6) ja ”Enemmän aikaa hyvinvoinnin ylläpitämiseen” (ka 4,6). Taulukon 4. perusteella 4. tiimin vastauksista kävi ilmi, että tärkeimmäksi tekijäksi oli arvioitu väittäminen ”Työajan itsenäinen järjestäminen” (ka 5,0). Muilta osin tiimin 4 vastaukset muokailivat kaikkien kyselyyn saatujen vastausten keskiarvoja tärkeimmiksi arvioituista tekijöistä etätöontekemispäätöksen kannalta.

Tiimien 1 ja 2 vastaukset mukailevat kaikkien vastausten keskiarvoja. Erityisesti 1. tiimin vastauksista käy ilmi taulukosta 4., että tämä ryhmä on kokenut tärkeimmiksi tekijöiksi etätöontekemispäätöksen kannalta nimenomaisesti samat kolme väittämää kuin kaikista vastauksista laskettujen keskiarvojen perusteella on koettu koko toimihenkilöryhmän tasolla. Tiimin 1 tärkeimmiksi arvioitujen väittämät ovat siis ”Syväallinen keskittyminen työhön”, ”Saen enemmän aikaa samassa ajassa” ja ”Riittävä osaaminen omista työtehtävistä”. Kaikkien näiden väittämien keskiarvoksi on 1. tiimin vastauksista saatu 4,67. Tiimin 2 vastaukset mukailevat kaikista vastauksista laskettuja keskiarvoja muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Tiimissä 2 oli arvioitu melko paljon etätöontekemispäätökseen vaikuttaviksi tekijöiksi syväällisen keskittymisen ja aikaansaamisen lisäksi väittämät ”Työajan itsenäinen järjestäminen” (ka 4,33) ja ”Enemmän aikaa hyvinvoinnin ylläpitämiseen” (ka 4,33).

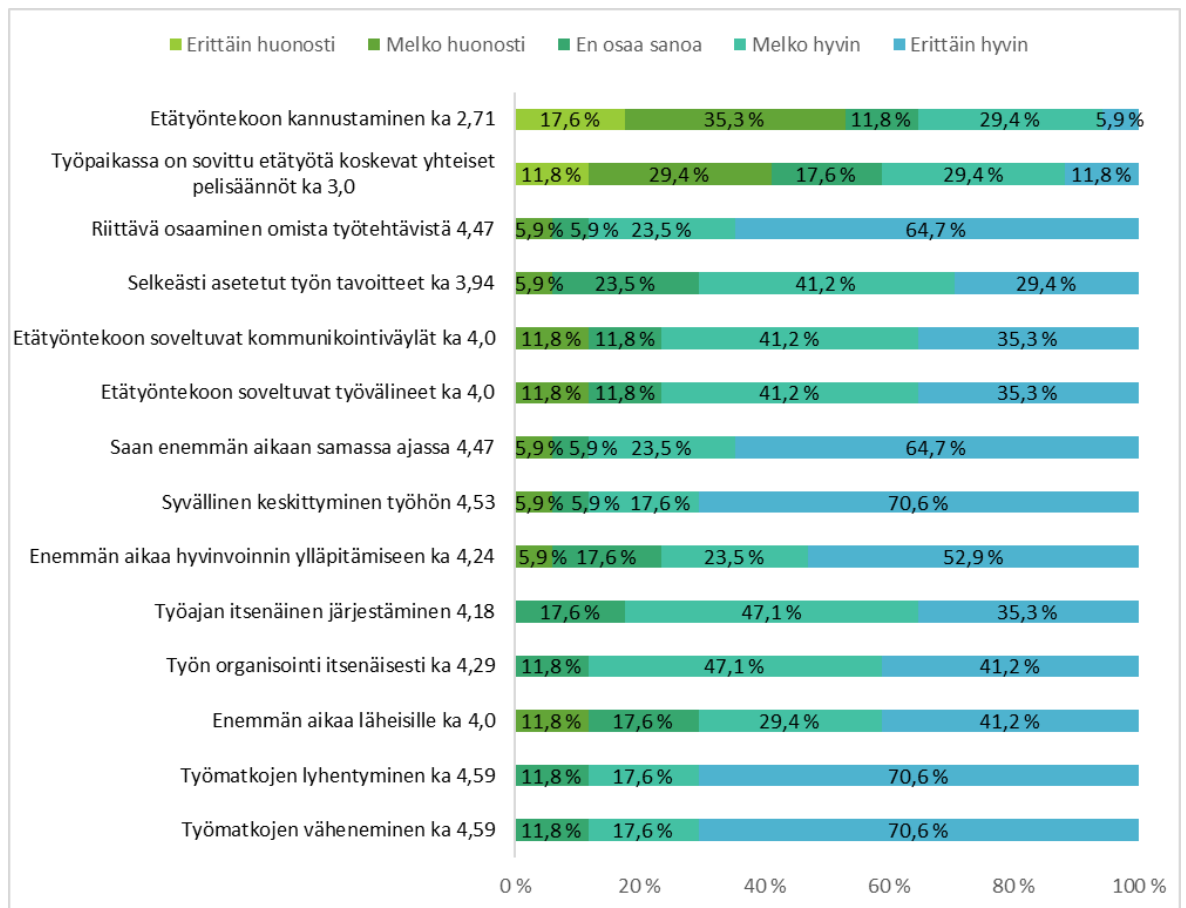
Taulukosta 4 voidaan havaita myös muutamia tiimien välisiä eroja tekijöissä, jotka vaikuttavat vähiten päätökseen tehdä etätöitä. Pääosin tiimeittäin tarkastellut vastaukset mukailevat myös tältä osin toisten tiimien vastauksia sekä kaikista kyselyyn saaduista vastauksista laskettuja keskiarvoja. Kaikki tiimit olivat arvioineet väittämän ”Työpaikassa on sovittu etätöitä koskevat yhteiset pelisäännöt” yhdeksi vähiten etätöontekopäätökseen vaikuttavaksi tekijäksi (tiimikohtainen keskiarvo 2,4-3,17). Tiimit 1, 3 ja 4 olivat lisäksi arvioineet ”Etätöontekemispäätökseen kannustaminen”-väittämän yhdeksi vähiten merkittäväksi etätöön edellytykseksi. Huomioitavaa erityisesti on tiimin 3 keskiarvo 1,6 kyseiselle väittämälle, jonka perusteella etätöön kannustaminen vaikuttaa erittäin vähän 3. tiimin jäsenten etätöontekemispäätöksen ylläpitämiseen. Tiimeissä 1, 2 ja 4 on taulukon 4 perusteella arvioitu väittämän

”Enemmän aikaa läheisille” olevan myös yksi vähiten merkittävistä tekijöistä taustalla (tiimikohtainen keskiarvo 2,67-3,33). Tiimissä 2 lisäksi vähiten merkitseviksi tekijöiksi oli arvioitu myös väittämät ”Etätyöntekoon soveltuvat työvälineet” (ka 3,33) ja ”Etätyöntekoon soveltuvat kommunikointiväylät” (ka 3,33).

Taulukko 4. Etätyöntekopäätökseen vaikuttavat tekijät tiimeittäin (keskiarvot)

	Tiimi 1 (n=6)	Tiimi 2 (n=3)	Tiimi 3 (n=5)	Tiimi 4 (n=3)	Kaikki (n=17)
Työmatkojen väheneminen	3,67	3,67	4,80	3,33	3,94
Työmatkojen lyhentyminen	3,67	4,00	4,60	3,67	4,00
Enemmän aikaa läheisille	3,17	3,33	4,40	2,67	3,47
Työn organisointi itsenäisesti	3,33	4,00	3,80	3,67	3,65
Työajan itsenäinen järjestäminen	3,67	4,33	3,80	5,00	4,06
Enemmän aikaa hyvinvoinnin ylläpitämiseen	4,17	4,33	4,60	3,67	4,24
Syvällinen keskittyminen työhön	4,67	5,00	5,00	4,67	4,82
Saan enemmän aikaan samassa ajassa	4,67	5,00	4,60	4,33	4,65
Etätyöntekoon soveltuvat työvälineet	3,33	3,33	3,80	3,67	3,53
Etätyöntekoon soveltuvat kommunikointiväylät	3,33	3,33	4,20	3,67	3,65
Selkeästi asetetut työn tavoitteet	3,33	3,67	3,60	3,00	3,41
Riittävä osaaminen omista työtehtävistä	4,67	4,00	4,60	4,33	4,47
Työpaikassa on sovittu etätyötä koskevat yhteiset pelisäännöt	3,17	3,33	2,40	2,67	2,88
Etätyöntekoon kannustaminen	3,17	3,67	1,60	2,67	2,71

Kyselyllä haluttiin myös selvittää etätyön edellytysten lisäksi vastaajien kokemukset siitä, miten nämä tärkeiksi arvioidut tekijät toteutuvat etätyötä tehtäessä nykyisessä työnantajayrityksessä. Tämän vuoksi kyselylomake muodostettiin siten, että vastaajat pääsivät arvioimaan täysin samat väittämät kahdessa osiossa eli etätyöntekopäätökseen vaikuttavien tekijöiden kartoituksessa sekä niiden toteutumisen arvioinnissa nykyisessä työssä. Kun tarkastellaan etätyöpäätökseen vaikuttavien tekijöiden koettua toteutumista kaikkien kyselyyn vastaajien tasolla (kuviot 9) voidaan havaita, että parhaiten vastaajat kokevat toteutuvan seuraavien väittämien: ”Työmatkojen väheneminen” (ka 4,59), ”Työmatkojen lyhentyminen” (ka 4,59) ja ”Syvällinen keskittyminen työhön” (ka 4,53). Kaikista huonoiten koettiin kyselyn perusteella toteutuvan työpaikan yhteisten etätyön pelisääntöjen (ka 3,0) ja etätyöntekoon kannustamisen (ka 2,71). Kaiken kaikkiaan etätyön edellytysten on vastausten perusteella koettu toteutuvan varsin hyvin, sillä vain kolmen väittämän keskiarvo jäi kaikista vastauksista laskettuna alle 4,0. Kyselylomakkeeseen valitussa mielipideasteikossa tämä keskiarvo tarkoittaa väittämien toteutumista melko hyvin tai erittäin hyvin.



Kuvio 9. Etätyöntekopäätökseen vaikuttavien tekijöiden toteutuminen (n=17)

Taulukosta 5 voidaan havaita, että myös etätyöntekopäätökseen vaikuttavien tekijöiden toteutumisen osalta tiimien vastaukset ovat pääosin linjassa toisten tiimien vastausten kanssa. Esimerkiksi tiimin 1 jäsenten mielestä parhaiten heidän nykyisessä työpaikassaan toteutuvat seuraavat etätyön edellytykset:

- Työmatkojen väheneminen
- Työmatkojen lyhentyminen
- Syvälinen keskittyminen työhön
- Aikaansaamisen tehostuminen ja
- Riittävä osaaminen omista työtehtävistä.

Tiimien 3 ja 4 vastaukset olivat tiimin 1 vastausten kanssa samansuuntaisia. Myös näissä ryhmissä parhaiten toteutuviksi koettiin työmatkojen väheneminen ja lyhentyminen. Tiimissä 3 vastaajat kokivat näiden toteutuvan erittäin hyvin (ka 5,0). Hyvin koettiin nykyisessä työssä toteutuvan edellä mainittujen lisäksi syvälinen työhön keskittymisen (tiimi 3, ka 4,8) ja työn itsenäisen organisoimisen (tiimi 4, ka 4,67) sekä työajan itsenäisen järjestämisen (tiimi 4, ka 4,33). Tiimissä 2 vastaukset erosivat hieman muiden ryhmien vastauksista. 2. tiimissä kaikista parhaiten toteutuviksi koettiin työhön keskittyminen ja aikaansaa-

misen tehostuminen (ka 5,0). Näiden lisäksi tiimin 2 vastaajat ilmoittivat kyselyssä kokevansa työtehtävien riittävän osaamisen toteutuvan etätyössä nykyisessä työpaikassaan hyvin (ka 4,67).

Tiimikohtaisesti arvioitaessa tulokset ovat yhdenmukaiset tiimien välillä. Jokaisen tiimin vastaajat ovat kyselyssä ilmoittaneet kokevansa huonoiten toteutuvan väittämien: ”Työpaikassa on sovittu etätyötä koskevat yhteiset pelisäännöt” ja ”Etätyöntekoon kannustaminen”. Erityisesti tiimissä 3 näiden tekijöiden koetaan toteutuvan erittäin huonosti tai melko huonosti (ka 1,8-2,0). Myös tiimien 2 ja 4 vastaajat ovat arvioineet näiden toteutumisen toimeksiantajayrityksessä melko huonosti (tiimi 2 ka 2,67 ja tiimi 4 ka 2,33). (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Etätyöntekopäätökseen vaikuttavien tekijöiden toteutuminen tiimeittäin (keskiarvot)

	Tiimi 1 (n=6)	Tiimi 2 (n=3)	Tiimi 3 (n=5)	Tiimi 4 (n=3)	Kaikki (n=17)
Työmatkojen väheneminen	4,50	4,33	5,00	4,33	4,59
Työmatkojen lyhentäminen	4,50	4,33	5,00	4,33	4,59
Enemmän aikaa läheisille	4,00	4,00	4,40	3,33	4,00
Työn organisointi itsenäisesti	4,00	4,33	4,40	4,67	4,29
Työajan itsenäinen järjestäminen	4,00	4,33	4,20	4,33	4,18
Enemmän aikaa hyvinvoinnin ylläpitämiseen	4,33	4,33	4,60	3,33	4,24
Syvällinen keskittyminen työhön	4,50	5,00	4,80	3,67	4,53
Saan enemmän aikaan samassa ajassa	4,50	5,00	4,40	4,00	4,47
Etätyöntekoon soveltuvat työvälineet	3,67	4,33	4,40	3,67	4,00
Etätyöntekoon soveltuvat kommunikointiväylät	3,67	4,33	4,20	4,00	4,00
Selkeästi asetetut työn tavoitteet	4,00	4,33	4,00	3,33	3,94
Riittävä osaaminen omista työtehtävistä	4,50	4,67	4,60	4,00	4,47
Työpaikassa on sovittu etätyötä koskevat yhteiset pelisäännöt	3,50	3,67	1,80	3,33	3,00
Etätyöntekoon kannustaminen	3,50	2,67	2,00	2,33	2,71

Kun tarkastellaan päätökseen hyödyntää etätyötä vaikuttavia tekijöitä sekä samaisten tekijöiden toteutumista toimeksiantajayrityksessä ja vertaillaan tutkimustuloksia toisiinsa, voidaan huomata seuraava mielenkiintoinen seikka: etätyöntekopäätökseen vaikuttavista tekijöistä vähiten merkitykselliseksi arvioitua tekijää eli yhteneväiset etätyön pelisäännöt ja etätyöhön kannustaminen on arvioitu myös toteutuvan yrityksessä huonoiten. Sen lisäksi esimerkiksi yhdeksi tärkeimmistä etätyön edellytyksistä arvioitu syvälinen keskittyminen työtehtäviin on kyselyn vastausten perusteella myös koettu hyvin toteutuvaksi arjessa.

4.3 Etätyön haasteet

Tutkimuksessa haluttiin selvittää etätyön edellytysten ja niiden toteutumisen lisäksi etätyöntekoon liittyviä haasteita ja hyötyjä. Haasteita pyrittiin kartoittamaan kyselyssä kahdesta näkökulmasta. Valitut näkökulmat olivat haasteet, joita vastaajat kokevat ollessaan itse etätyössä sekä haasteet, joita muut tiimin jäsenet kokevat, kun toinen tiimiläinen pitää etäpäivän. Molempia näkökulmia kartoitettiin kyselyssä 5-portaisella mielipideasteikolla, jossa pienin arvo oli ”Täysin eri mieltä” (1) ja suurin arvo ”Täysin samaa mieltä” (5). Etätyöntekijän kokemia haasteita kartoitettiin 15:sta eri väittämän avulla ja tiimin kokemia haasteita 11:sta väittämällä.

Kuvassa 1 on koottu kaikkien vastaajien vastauksista kootusta aineistosta erotetut suurimmat haasteet, joita työntekijä kokee tehdessään etätyötä toimeksiantajayrityksessä. Kuvassa on tuotu esille siis sellaisia haasteita edustavat väittämät, joihin kanssa vähintään kolmasosa kaikista vastaajista oli melko samaa tai täysin samaa mieltä. Suurimmaksi haasteeksi koettiin etätyössä työn tauottamisen unohtuminen. Tämän haasteen tunnisti etätyössään 56,25 % kaikista vastaajista. Toisina suurimpina haasteina etätyössä koettiin kommunikoinnin vaikeutuminen sekä tilanne, jossa etätyön hyödyntämiseen ei kannusteta tarpeeksi. Molemmat näistä haasteista tunnisti 43,57 % kaikista vastaajista etätyöarjessaan. Muita haasteita, joita vähintään kolmasosa vastaajista koki, olivat avun saamisen vaikeutuminen, työpäivien pituuden venyminen, huono työergonomia sekä palautteen riittämättömyys. Näiden väittämien kanssa melko samaa tai täysin samaa mieltä ilmoitti olevansa 37,5 % kaikista vastaajista.



Ei kannusteta tarpeeksi
Taukojen pitäminen unohtuu
Avun saaminen vaikeampaa
Kommunikointi vaikeampaa
Työpäivän venyminen
Huono työergonomia
Palautteen riittämättömyys

Kuva 1. Suurimmat koetut haasteet etätyössä toimeksiantajayrityksessä

Taulukossa 6 on esitetty kootusti kaikki etätyöntekijän näkökulman haasteiden kartoittamiseen käytetyt väittämät. Sarakkeeseen 1 on laskettu yhteen täysin eri mieltä tai hieman eri mieltä -vaihtoehdon vastanneiden osuus kaikista vastauksista. Vastaavasti sarakkeeseen 3 on laskettu yhteen sellaisten vastaajien osuus kaikista vastauksista, jotka ovat vastanneet olevansa melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä rivin väittämän kanssa. Suurimmat etätyössä koetut haasteet on esitelty tarkemmin kuvassa 1, mutta ne haluttiin lisäksi sisällyttää tähän koontitaulukkoon haasteiden kokonaiskuvan hahmottamiseksi paremmin.

Taulukosta 6 voidaan havaita vihreällä merkittynä sellaiset väittämät, jotka vähintään 60 % vastaajista koki melko tai täysin merkittömiksi ja pieniksi haasteiksi. Yhteensä tällaisia väittämiä oli 8 väittämää 11:sta. Vähiten haastavaksi koettiin väittämät ”Keskittymistä häiritsevät tekijät etätyöntekopaikalla” ja ”Työpäivän rytmittäminen vaikeaa”. Näiden väitteiden kanssa melko eri mieltä tai täysin eri mieltä ilmoitti olevansa 93,75 % kaikista vastaajista. 81,25 % vastaajista oli eri mieltä myös väittämien, ”Työtehtäviä vaikea hoitaa toimiston ulkopuolella” ja ”Tietoliikenneyhteyksien toimimattomuus”, kanssa. Lähes 70 % kaikista vastaajista ei kokenut merkittävänä etätyön haasteena myöskään tietoturvan mahdollista heikkenemistä (68,75 %).

Edellä mainittujen haasteväittämien lisäksi $\frac{3}{4}$ vastaajista ei kokenut seuraavia väittämiä haasteiksi etätyössä:

- Työpäivät tuntuvat yksinäisiltä
- Tiimin jäsenet eivät näe työtäni eivätkä siksi luota työntekooni ja
- Esimies ei näe aikaansaamistani eikä siksi luota työntekooni.

Taulukosta 6 käy ilmi suurimpien haasteiden ja vähiten haastavana koettujen tekijöiden lisäksi sarakkeesta 2 niiden vastaajien osuus, jotka eivät olleet kyselyn perusteella samaa tai eri mieltä esitettyjen väittämien kanssa. Suurin neutraalien vastausten osuus kaikista vastauksista laskettuna oli väittämällä ”Etätyöntekoon ei organisaatiossamme kannusteta”. Tähän väittämään 31,25 % vastasi, ettei ole samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. Suuret neutraalien vastausten osuudet löytyivät myös väittämistä ”Palautteen riittämättömyys” (25,0 %) ja ”Tietoturvan heikkeneminen” (18,75 %).

Taulukko 6. Etätyöntekijän kokemat haasteet yrityksessä (n=16)

	1. Täysin eri mieltä tai hieman eri mieltä	2. Ei samaa eikä eri mieltä	3. Melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä
Kommunikointi vaikeampaa	43,75 %	12,50 %	43,75 %
Apua on tarvittaessa vaikeampi saada	50,00 %	12,50 %	37,50 %
Työpäivän venyminen	56,25 %	6,25 %	37,50 %
Taukojen pitäminen unohtuu	43,75 %	0,00 %	56,25 %
Huono työergonomia vaikuttaa fyysiseen hyvinvointiin	56,25 %	6,25 %	37,50 %
Työpäivät tuntuvat yksinäisiltä	75,00 %	0,00 %	25,00 %
Keskittymistä häiritsevät tekijät etätyöntekopaikalla	93,75 %	0,00 %	6,25 %
Työpäivän rytmittäminen vaikeaa	93,75 %	6,25 %	0,00 %
Työtehtäviä vaikea hoitaa toimiston ulkopuolella	81,25 %	6,25 %	12,50 %
Tiimin jäsenet eivät näe työtäni eivätkä siksi luota työntekooni	75,00 %	18,75 %	6,25 %
Esimies ei näe aikaansaamistani eikä siksi luota työntekooni	75,00 %	6,25 %	18,75 %
Palautteen riittämättömyys	37,50 %	25,00 %	37,50 %
Tietoliikenneyhteyksien toimimattomuus	81,25 %	12,50 %	6,25 %
Tietoturvan heikkeneminen	68,75 %	18,75 %	12,50 %
Etätyöntekoon ei organisaatiossamme kannusteta	25,00 %	31,25 %	43,75 %
Kaikki	63,75 %	10,83 %	25,42 %
pienimmät haasteet		suurimmat haasteet	

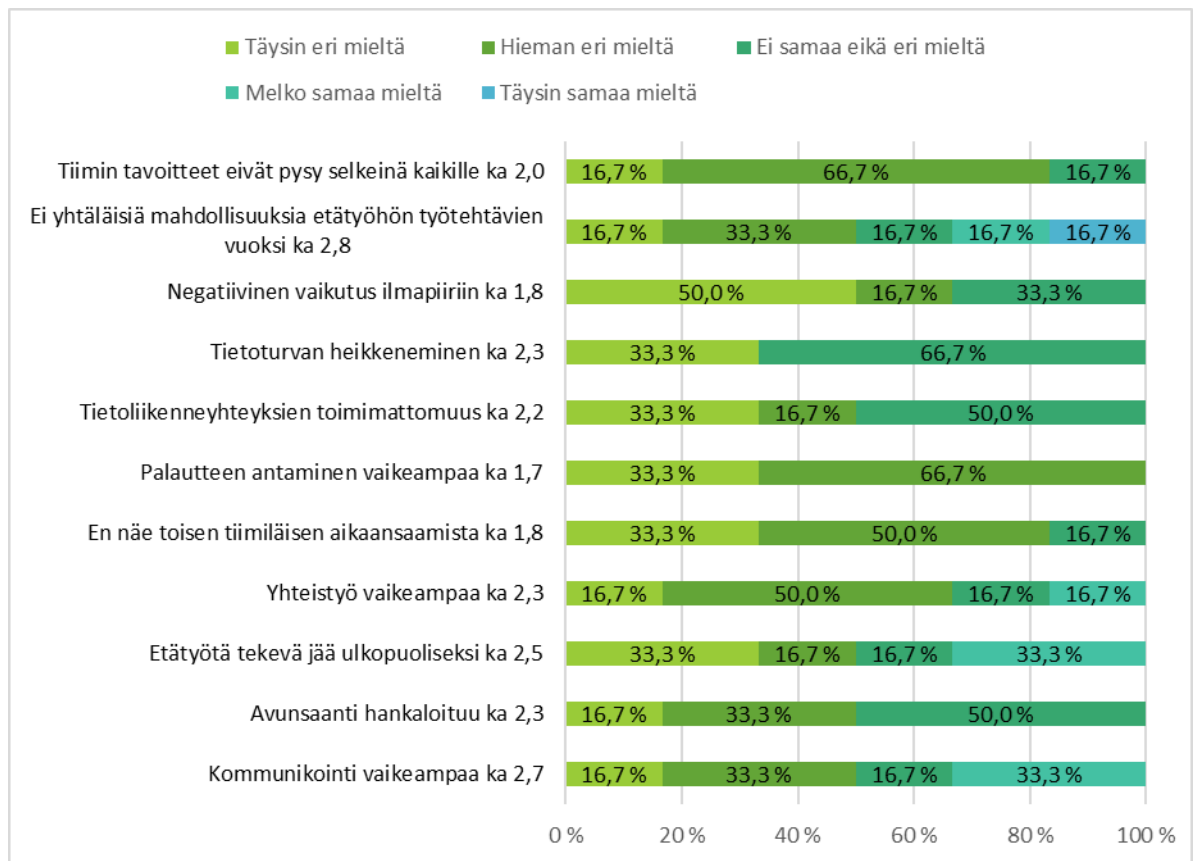
Kyselyssä kartoitettiin etätyöntekijän kokemien haasteiden lisäksi niitä haasteita, joita muut tiimin jäsenet kokevat silloin, kun joku tiimistä työskentelee etänä. Tätä näkökulmaa kartoittavat väittämät ja niihin kyselyssä kerätyt vastaukset analysoitiin tiimeittäin, jotta data tarjoaisi mahdollisimman paljon tietoa tiimien välisistä eroista myös etätyön haasteet -aiheen osalta. Tiimien välisiä eroja arvioitiin tämänkin haastenäkökulman osalta 5-portaisella mielipideasteikolla, jossa arvot olivat samat kuin etätyöntekijän kokemien haasteiden kartoittamiseen tarkoitetuissa väittämässä. Tiimien vastausten jakaumaa tarkasteltaessa, voidaan kuviosta 10 havaita, että eniten haasteita toisen tiimin jäsenen työskennellessä etänä koettiin tiimissä 3.

Kuviossa 10 on esitetty 1. tiimin kokemat haasteet, silloin kun joku tiimin jäsenistä työskentelee kodistaan tai toiselta toimistolta käsin. Vähiten haittaa etätyön koettiin aiheuttavan tiimin ilmapiiriin (ka 1,8) ja palautteen antamiseen (ka 1,7). Jopa puolet vastaajista oli kyselyssä täysin eri mieltä siitä, että etätyönteko vaikuttaisi negatiivisesti tiimin ilmapiiriin. Etätyön aiheuttamista haasteeksi ei myöskään koettu merkittäväksi sitä, ettei muu tiimi näe etätyöntekijän aikaansaamista työssä (ka 1,8). Merkittävimpana haasteena 1. tiimin

vastaajat kokivat sen, ettei kaikilla tiimin jäsenillä ole yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä etätyötä työtehtävistä johtuvien syiden vuoksi (ka 2,8). 33,4 % kyseisen tiimin vastaajista oli melko samaa tai täysin samaa mieltä tämän väittämän kanssa. Tämä väittämä myös jakoi mielipiteitä kyselyn vastausten perusteella eniten.

Kolmasosa tiimin vastaajista oli melko samaa mieltä väittämien ”Etätyötä tekevä jää ulkopuoliseksi” (ka 2,5) ja ”Kommunikointi vaikeampaa” (ka 2,7) kanssa. Vaikka väittämien väliltä on löydettävissä jonkin verran eroja niiden haastavaksi kokemisen suhteen, tulee huomioida, että tiimin 1 kohdalla kaikkien väittämien keskiarvo jää alle 3,0 eli neutraalin linjan. Toisin sanoen, yleisesti ottaen etätyön ei koeta 1. tiimissä aiheuttavan juurikaan erityisiä haasteita muille tiimin jäsenille, silloin kun joku muu tiimiläisistä pitää etäpäivän.

Kuten kuvioista 10 nähdään, selvästi eniten neutraaleja eli ”ei samaa eikä eri mieltä” -vaihtoehdon vastauksia tiimin 1 osalta kertyi väittämiin tietoturvan heikkenemisestä (66,7 %), tietoliikenneyhteyksien toimimattomuudesta (50,0 %) ja avunsaamisen hankaloitumisesta (50,0 %). Neutraalien vastausten suuri osuus kaikista tiimin vastauksista voi kertoa tilanteen vaihtelemisesta usein tai siitä, että vastaajat pyrkivät välttämään oman mielipiteensä esille tuomista voimakkaasti. Jos neutraaleja vastauksia ilmenee datassa paljon, se voi kertoa myös siitä, ettei vastaamiseen olla keskitytty tai omien mielipiteiden pohtimiseen syvennytty tarpeeksi eli oman näkemyksen esilletuomiseksi.

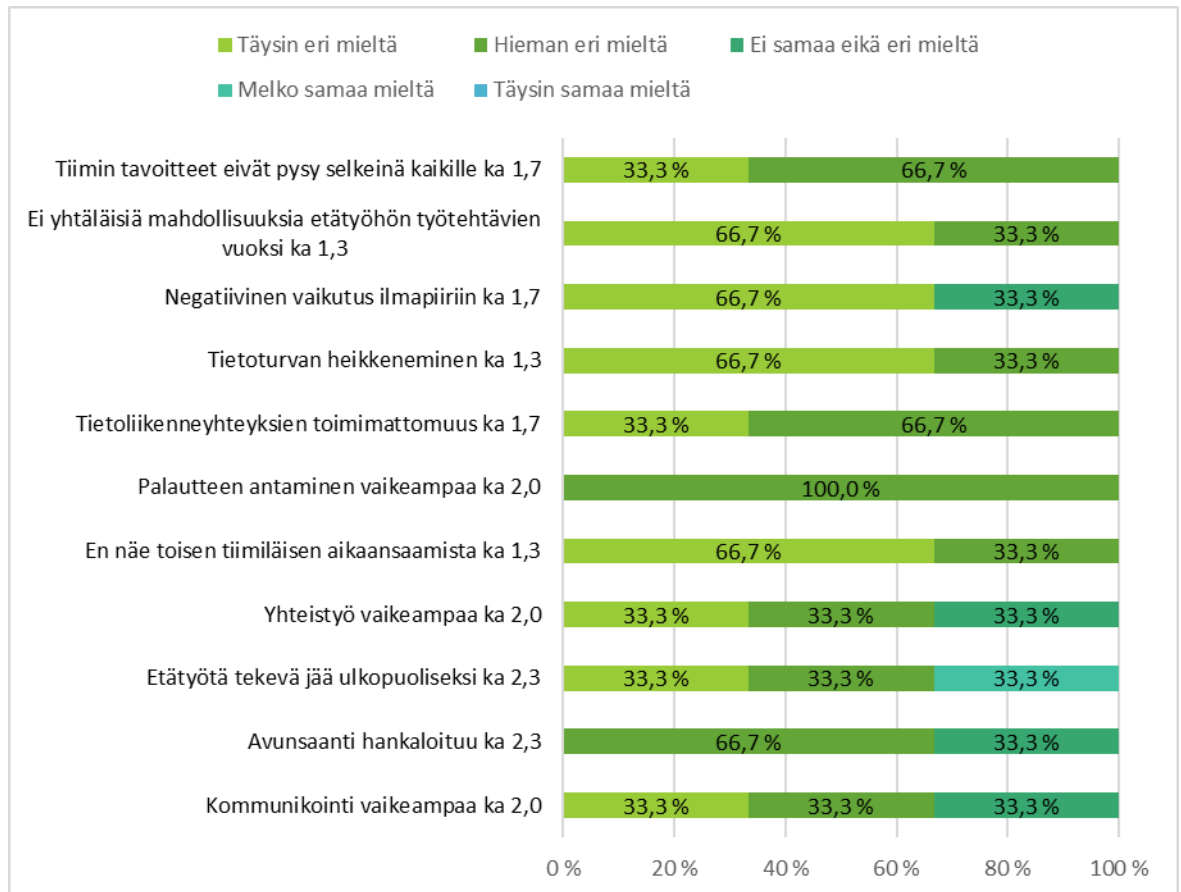


Kuvio 10. Etätyön koetut haasteet tiimissä 1 (n=6)

Tiimin 2 kokemat haasteet toisen tiimin jäsenen tehdessä etätyötä on kuvattu kuviossa 11. Tästä kuvioista käy ilmi, että tiimin jäsenten mielipiteet ovat olleet yhtenäisempiä monissa väittämässä, esim. tiimiin 1 verrattuna. Tämä toisaalta osittain selittyy myös sillä, että tiimistä 1 vastaajia oli yhteensä kuusi ja tiimistä 2 sen sijaan vain kolme. Eniten mielipiteitä on jakanut tiimissä 2 väittämä etätyötä tekevän työntekijän jäämisestä ulkopuoliseksi (ka 2,3). Tämän väittämän kohdalla vastaajien mielipiteet ovat vaihdelleet vaihtoehdosta ”täysin eri mieltä” vaihtoehtoon ”melko samaa mieltä”. Selvästi yhtenäisimmät vastaukset tiimiltä saatiin väittämään palautteen antamisen vaikeutumisesta etätyötä tehtäessä (ka 2,0), johon 100 % tiimin 2 vastaajista kertoi olevansa hieman eri mieltä.

Etätyön ulkopuolelle jäävän muun tiimin näkökulmasta merkityksettömimmiksi haasteiksi arvioitiin tietoturvan heikkeneminen (ka 1,3), työtehtävien vuoksi puuttuvat yhtäläiset mahdollisuudet etätyöhön (ka 1,3) ja se, ettei etätyöskentelevän tiimiläisen aikaansaamista nähdä työpäivän aikana (ka 1,3). Merkittävimmiksi haasteiksi sen sijaan nousivat kyselyn vastausten keskiarvojen perusteella tiimissä 2 etätyötä tekevän jääminen ulkopuoliseksi muusta tiimistä (ka 2,3) ja avun saamisen vaikeutuminen (ka 2,3). Kolmasosa vastaajista oli melko samaa mieltä väittämän kanssa etätyöntekijän ulkopuolisuudesta. Tiimin 1 vastauksiin verrattuna eroja havaitaan erityisesti väittämän työtehtävien rajaamista erilaisista

mahdollisuuksista kohdalla. Tiimissä 1 koettiin työtehtävistä aiheutuvien eriävien etätyömahdollisuuksien olevan yksi merkittävimmistä haasteista, kun tiimissä 2 tämä väittämä on arvioitu yhdeksi vähiten merkittävistä haasteista etätyössä. Sen sijaan etätyöntekijän jääminen muusta tiimistä ulkopuoliseksi nimenomaan etätyön vuoksi on arvioitu molemmissa tiimeissä melko samankaltaisesti. Kyseinen väittämä on jakanut mielipiteitä molemmissa tiimeissä, ja vastauksista lasketut tiimikohtaiset keskiarvot ovat samankaltaiset (tiimissä 1 ka 2,5 ja tiimissä 2 ka 2,3).

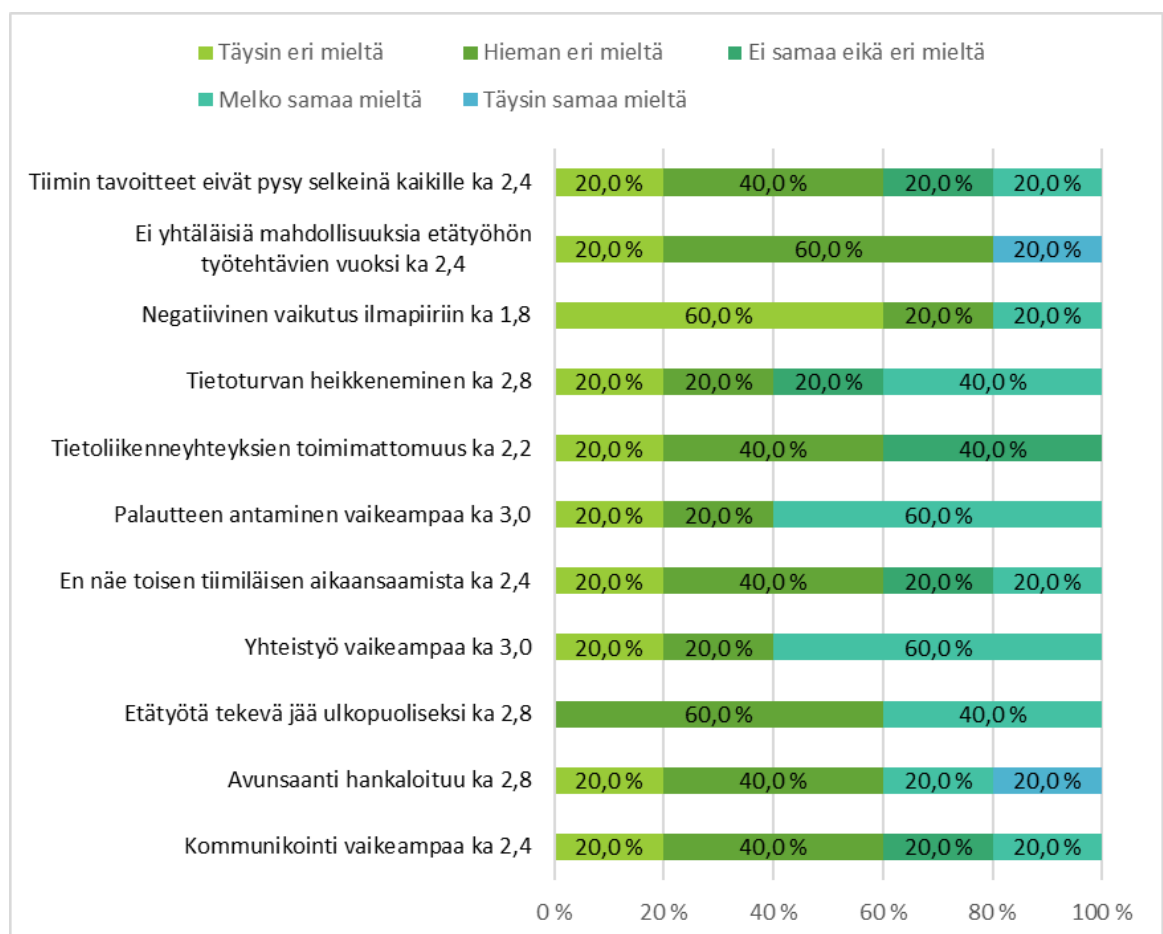


Kuvio 11. Etätyön koetut haasteet tiimissä 2 (n=3)

Kuviossa 12 on esitetty 3. tiimin vastauksista koottu yhteenveto väittämistä, joiden tavoitteena oli kyselyssä selvittää, minkälaisia haasteita tiimin muut jäsenet kohtaavat tilanteessa, jossa yksi tai useampi tiimin jäsenistä työskentelee etänä. Muiden tiimien yhteenvetoihin verrattuna tiimin 3 vastauksista voidaan havaita, että vastaajat ovat olleet melko samaa tai täysin samaa mieltä useimpien väittämien kanssa. Tuloksia arvioitaessa tulee huomioida vastaajien määrä tässä ryhmässä. Vastaajia tiimistä 3 oli yhteensä viisi henkilöä. Merkittävimmiksi etätyön aiheuttamiksi haasteiksi on tiimissä 3 tunnistettu palautteen antamisen vaikeutuminen (ka 3,0) ja yhteistyön vaikeutuminen (ka 3,0). 60 % tiimin vastaajista on ollut melko samaa mieltä näiden väittämien kanssa. 20 % vastaajista oli myös täysin samaa mieltä väittämien ”Ei yhtäläisiä mahdollisuuksia etätyöhön työtehtävien

vuoksi” (ka 2,4) ja ”Avunsaanti hankaloituu” (ka 2,8). Tiimin mielipiteitä jakoivat eniten väittämät avunsaamisen vaikeutumisesta, etätyötä tekevän tiimiläisen aikaansaamisen näkeminen ja tiimin tavoitteiden selkeys.

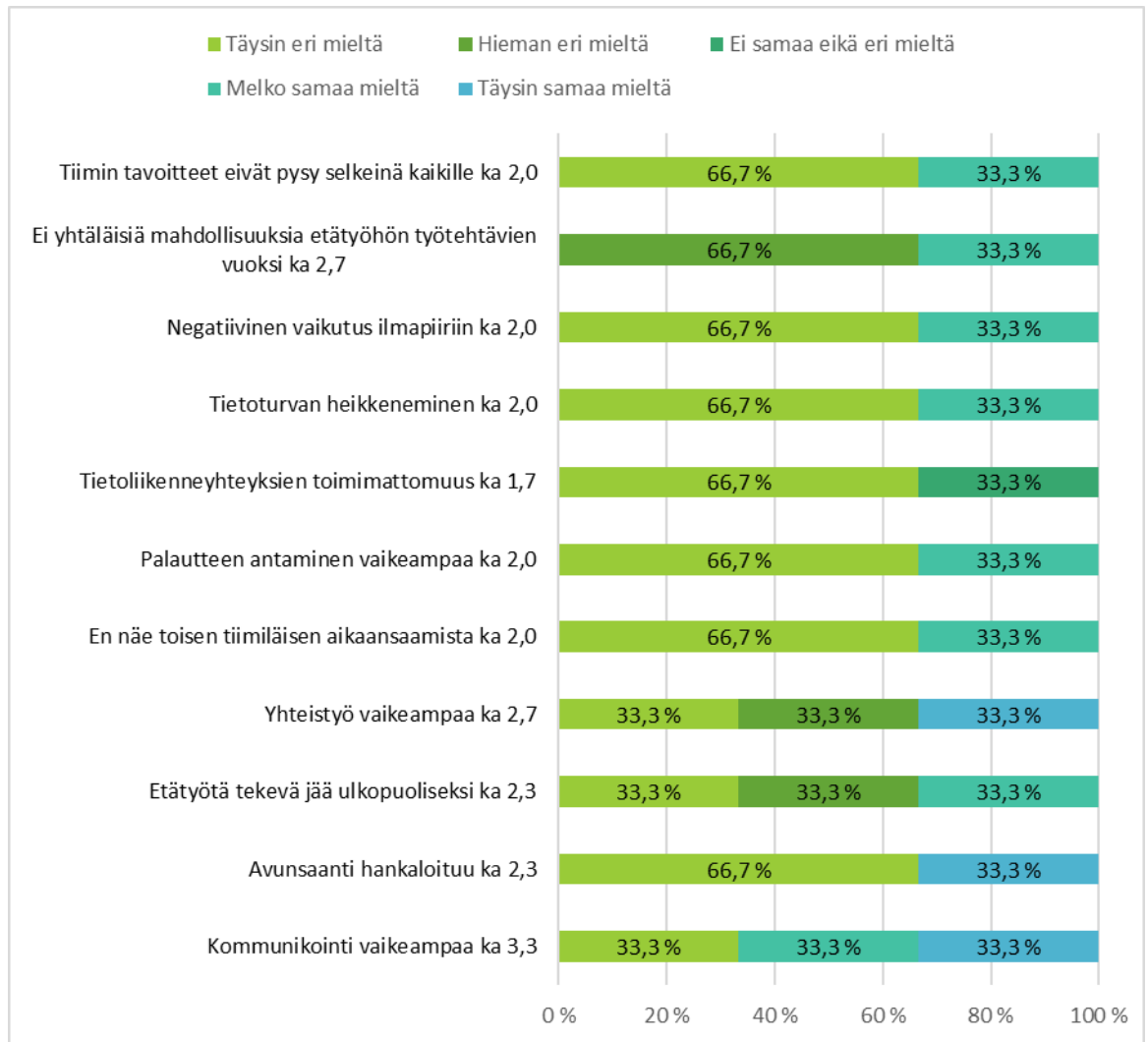
Vähiten samaa mieltä tiimin 3 vastaajat olivat väittämän ”Negatiivinen vaikutus ilmapiiriin” (ka 1,8) kanssa. Etätyön ei siis tässä tiimissä koeta juurikaan vaikuttavan yhteishenkeen tai tiimin jäsenten välisiin suhteisiin. Kaikkien muiden tutkittujen väittämien kohdalla tämän tiimin vastausten keskiarvot kohosivat arvoon 2,0 tai korkeammaksi. Muihin tiimeihin verrattuna 3. tiimin vastauksista saatiin kaikkia väittämiä vertailemalla korkeimmat keskiarvot etätyöstä aiheutuviin haasteisiin, lukuun ottamatta tiimin 4 kokemusta kommunikoinnin vaikeutumisesta etätyötä tehtäessä. Erityisesti tiimissä 3 suurimmiksi haasteiksi koetut yhteistyön ja palautteenannon vaikeutumisesta eroavat muiden tiimien vastaajien arvioista. Esimerkiksi tiimissä 1, palautteen antamisen vaikeutumista ei ollut tunnistettu haasteeksi juurikaan (ka 1,7) ja tiimissä 2, etätyönä ei koettu vaikuttavan juuri lainkaan tiimin sisäiseen yhteistyöhön (ka 2,0). Vaikka väittämien vastausten keskiarvot pysyvät 3. tiiminkin osalta maltillisina (ka < 3,0), on muita korkeammat luvut huomioitava tutkimustuloksista muodostettavissa johtopäätöksissä ja kehitysehdotuksissa.



Kuvio 12. Etätyön koetut haasteet tiimissä 3 (n=5)

Kuviossa 13 on esitelty tiimin 4 vastaukset etätöön koettujen haasteiden osalta. Kuten kuviossa 13 käy ilmi, lähes kaikki esitetyistä väittämistä ovat jakaneet vastaajien mielipiteitä. Huomioitavaa tuloksia arvioitaessa on kuitenkin se, että vastaajia oli tästä ryhmästä vain kolme. Väittämän ”Avunsaanti hankaloituu” kohdalla kolmasosa vastaajista oli täysin samaa mieltä ja loput 66,7 % täysin eri mieltä (ka 2,3). Mielipiteitä olivat kyselyn vastausten perusteella jakaneet myös väittämät yhteistyön ja kommunikoinnin vaikeutumisesta sekä etätöontekijän jäämisestä ulkopuoliseksi muusta ryhmästä. Tiimin 4 vastausten joukossa oli hyvin vähän neutraaleja vastauksia. Vain väittämään ”Tietoliikenneyhteyksien toimimattomuus” oli 33,3 % tätä ryhmästä vastannut vaihtoehdon ”Ei samaa eikä eri mieltä”.

Merkittävimäksi haasteeksi tiimissä 4 oli koettu erityisesti kommunikoinnin vaikeutuminen etätööstä johtuen (ka 3,3). 66,7 % vastaajista oli tämän väittämän kanssa melko tai täysin samaa mieltä. Tiimeissä 2 ja 3 kommunikoinnin vaikeutumista ei tunnistettu kovin merkittäväksi haasteeksi, kun taas tiimissä 1 haaste tunnistettiin kohtalaisen merkittäväksi haasteeksi. Tiimin 4 kokemus tästä väittämästä on siis parhaiten linjassa 1. tiimin näkemysten kanssa. Muiksi merkittävimiksi haasteiksi 4. tiimissä koettiin väittämät yhtäläisten etätömahdollisuuksien puuttumisesta pääasiallisista työtehtävistä johtuen (ka 2,7) ja yhteistyön vaikeutumisesta (ka 2,7). Työtehtävistä johtuvista erilaisista etätömahdollisuuksista oli melko samaa mieltä 33,3 % vastaajista ja hieman eri mieltä 66,7 %. Etätöön vuoksi vaikeutuvasta yhteistyöstä täysin samaa mieltä oli 33,3 %, hieman eri mieltä 33,3 % ja täysin eri mieltä niin ikään kolmasosa vastaajista.



Kuvio 13. Etätöön koetut haasteet tiimissä 4 (n=3)

Vähiten haasteita aiheuttavaksi 4. tiimin vastaajat arvioivat väittämän tietoliikenneyhteyksien toimimattomuudesta (ka 1,7). Tämän väittämän kanssa täysin eri mieltä oli 66,7 % ryhmän vastaajista. Muita selkeästi vähiten haasteita aiheuttavia tekijöitä vastauksista ei voitu havaita. Seuraavissa väittämässä 4. tiimin vastausten keskiarvo oli kaikissa 2,0 ja vastaukset jakoutuivat samassa suhteessa. Kaikkien näiden väittämien osalta kolmasosa vastaajista oli melko samaa mieltä ja 66,7 % täysin eri mieltä väittämän kanssa. Näitä väittämiä olivat:

- Tiimin tavoitteet eivät pysy selkeinä kaikille
- Negatiivinen vaikutus ilmapiiriin
- Tietoturvan heikkeneminen
- Palautteen antaminen vaikeampaa ja
- En näe toisen tiimiläisen aikaansaamista.

4.4 Etätyön hyödyt

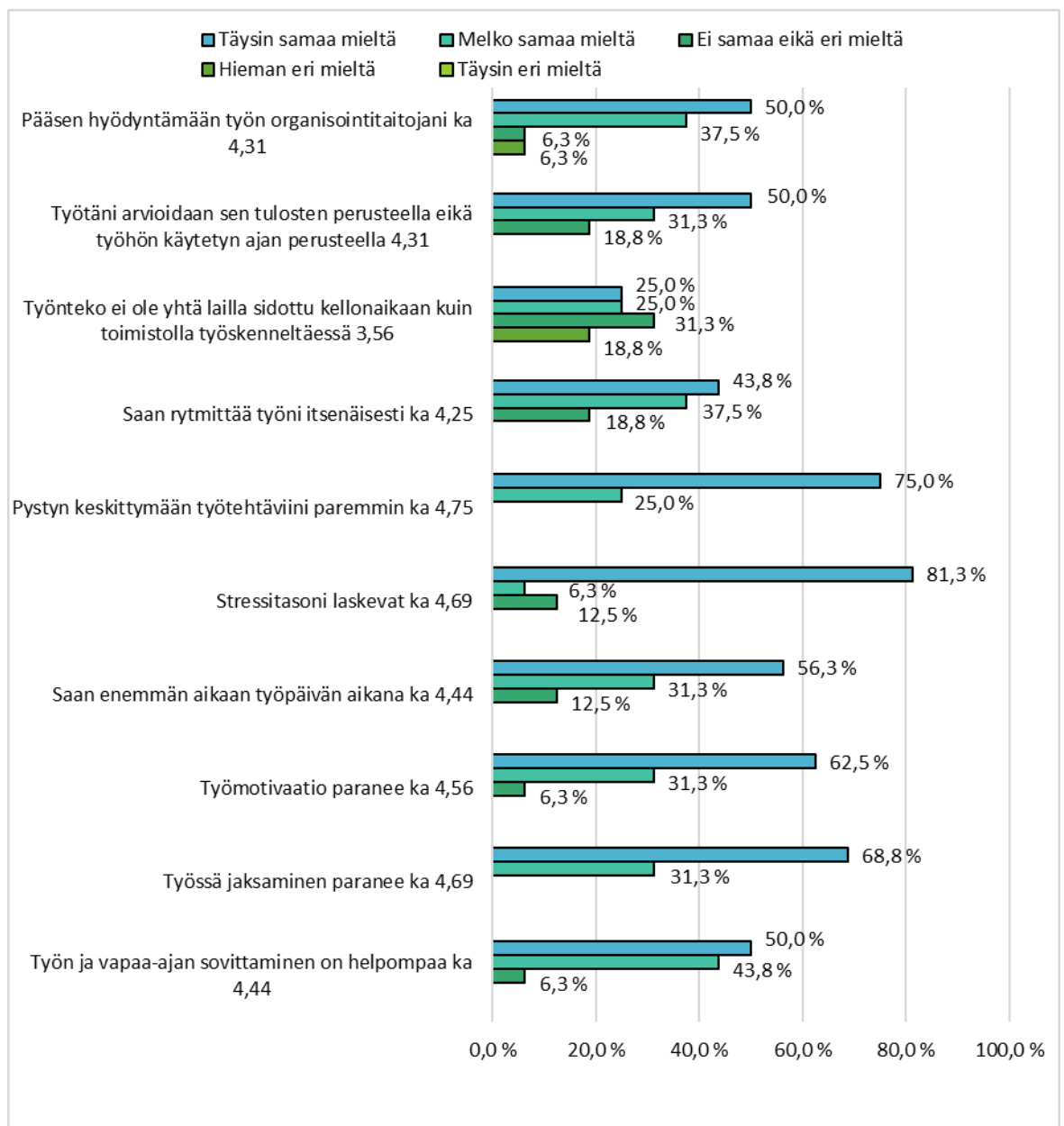
Etätyön hyödyntämisestä saatavia hyötyjä kartoitettiin kyselyssä kymmenellä väittämällä, joihin kerättiin vastaukset haasteiden tapaan samanlaisella 5-portaisella mielipideasteikolla. Vastauksista kävi selvästi ilmi merkittävimmiksi koetut etätyön hyödyt, joita olivat stressitasojen laskeminen etätyön myötä (ka 4,69) ja syvempi keskittyminen työtehtäviin (4,75). 81,3 % kaikista vastaajista oli täysin samaa mieltä etätyön stressiä laskevista vaikutuksista. Vain 12,5 % vastaajista vastasi tähän väittämään vaihtoehdon ”Ei samaa eikä eri mieltä”. Omiin työtehtäviinsä pystyi etätyössä keskittymään paremmin kaikki vastaajista. 75,0 % oli tästä väittämästä täysin samaa mieltä ja neljännes kaikista vastaajista melko samaa mieltä. Myös työssä jaksamisen paraneminen koettiin etätyömahdollisuuden merkittävänä hyötynä. Vastausten keskiarvo työssä jaksamisen osalta oli koko vastaajajoukosta laskettuna 4,69. 68,8 % vastaajista oli täysin samaa mieltä työssä jaksamisen paranemisesta etätyön ansiosta ja 31,3 % melko samaa mieltä. (Kuvio 14.)

Täysin eri mieltä -vaihtoehtoa ei vastannut kukaan etätyön hyötyjä kartoitettaviin väittämiin. Hieman eri mieltä oli kuitenkin 6,3 % vastaajista väittämän ”Pääsen hyödyntämään työn organisointitaitojani” kohdalla ja 18,8 % väittämän ”Työnteko ei ole yhtä lailla sidottu kellonaikaan kuin toimistolla työskenneltäessä”. Vähiten merkittäväksi etätyömahdollisuuden hyödyksi koettiin vastausten perusteella se, ettei työnteko ole samalla tavalla kellonaikaan sidottua (ka 3,56). Ainoastaan tämän hyötyjä kuvaavan väittämän kohdalla keskiarvo jäi alle 4,25. Tämä selittyy ainakin osin sillä, että työssä ollaan aktiivisesti yhteydessä asiakasyrityksiin ja työntekijöihin, joten täysin kellonajasta riippumattomasti työtä ei voi tehdä. Väittämä siitä, ettei etätyönteko ole samanlaisesti aikaan sidottua toimistolla tehtävään työhön verrattuna, jakoi myös eniten mielipiteitä etätyön hyötyjä kartoitettavassa kyselyosiossa. Vastausten keskihajonnan arvo olikin tämän väittämän osalta 1,09.

Suurin osa väittämistä, joiden avulla pyrittiin kartoittamaan etätyönteosta saatavia hyötyjä, koettiin toimeksiantajayrityksessä merkittäviksi. Kaiken kaikkiaan kuuden väittämän vastausten keskiarvot sijoittuivat välille 4,25-4,56. Näitä väittämiä olivat mm. työn organisointitaitojen hyödyntäminen (ka 4,31), työn arviointi työtulosten perusteella (ka 4,31) sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottuminen (ka 4,44). Näiden kolmen väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 50,0 % kaikista kyselyn vastaajista. Muita merkittäviä hyötyjä olivat työn itsenäinen rytmittäminen (ka 4,25), parempi aikaansaavuus työpäivän aikana (ka 4,44) ja työmotivaation paraneminen etätyön myötä (ka 4,56). 81,3 % vastaajista koki hyötävänsä etäpäivinä siitä, että saa rytmittää työpäivän kulun itsenäisesti (melko samaa tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa). Etätyöpäivänä enemmän koki saavansa aikaan 87,6 % vastaajista. Lisäksi peräti 93,8 % oli melko samaa tai täysin samaa mieltä

siitä, että etätyöpäivät vaikuttavat positiivisesti työmotivaatioon. Kokonaisuudessaan lähes kaikki väittämät oli koettu merkittäviksi etätyöstä saataviksi hyödyiksi.

Eniten neutraaleja vastauksia löytyi väittämistä, jotka liittyivät työnteon ajoittamiseen (31,3 %), työn arviointiin työn tulosten perusteella (18,8 %) ja työn rytmittämiseen itsenäisesti (18,8 %). Näiden lisäksi ”Ei samaa eikä eri mieltä” -vaihtoehdon oli vastannut väittämiin työn organisointitaitojen hyödyntämisestä 6,3 % ja stressitason laskusta sekä tehokkaamasta aikaansaamisesta etätyöpäivien aikana 12,5 % vastaajista. Myöskään työmotivaation paranemisen suhteen tai työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottumisesta 6,3 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 14. Etätyön suurimmat koetut hyödyt koko vastaajajoukon tasolla (n=16)

Kuvasta 2 nähdään 1. tiimin vastauksiin perustuvat suurimmat etätyömahdollisuuden hyödyntämisestä koituvat hyödyt. Tiimissä 1 kaikki vastaajat olivat melko samaa tai täysin samaa mieltä työn ja vapaa-ajan helpommasta yhteensovittamisesta, työssä jaksamisen parantumisesta, stressitasojen laskemisesta, paremmasta keskittymisestä ja työn organisointitaitojen hyödyntämisestä etätyönteon myötä. Vähiten merkittäväksi hyödyksi tiimissä 1 koettiin kellonaikaan sitomaton työnteon ajankohta. Tämän väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli vai 40,0 % ja loput 60,0 % vastasivat tähän neutraalilla vastausvaihtoehdolla.

työnteko ei ole yhtä lailla sidottu kellonaikaan kuin toimistolla työskenneltäessä
saan rytmittää työni itsenäisesti
saan enemmän aikaa työpäivän aikana
työn ja vapaa-ajan sovittaminen on helpompaa
stressitasoni laskevat
työssä jaksaminen paranee
pystyn keskittymään työtehtäviini paremmin
pääsen hyödyntämään työn organisointitaitojani
työtäni arvioidaan sen tulosten perusteella eikä työhön käytetyn ajan perusteella
työmotivaatio paranee

Kuva 2. Tiimin 1 koetut hyödyt

Kuvassa 3 on tuotu esiin 2. tiimin vastauksissa esiin nousseet suurimmat etätyön hyödyt sekä ne hyödyt, jotka on koettu vähiten merkittäviksi. 100,0 % tiimin 2 jäsenistä oli täysin samaa mieltä väittämien kanssa, jotka koskivat työssä jaksamisen paranemista, stressitasojen laskemista ja parempaa keskittymiskykyä etätöitä tehtäessä. Muita merkittäviä hyötyjä, joita tiimin 2 jäsenet kokivat saavansa etätyöstä, olivat työmotivaation paraneminen, aikaansaamisen tehostuminen ja työn itsenäinen rytmittäminen. Vähäisempi merkitys tiimin 2 vastausten perusteella oli työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottumisella, kellonaikaan sitomattomalla työllä, työn arvioimisella tulosten perusteella ja omien työn organisointitaitojen hyödyntämisellä.

työnteko ei ole yhtä lailla sidottu kellonaikaan kuin toimistolla työskenneltäessä
työn ja vapaa-ajan sovittaminen on helpompaa
pystyn keskittymään työtehtäviini paremmin
stressitasoni laskevat
työtäni arvioidaan sen tulosten perusteella eikä työhön käytetyn ajan perusteella
saan enemmän aikaa työpäivän aikana
työssä jaksaminen paranee
työmotivaatio paranee
saan rytmittää työni itsenäisesti
pääsen hyödyntämään työn organisointitaitojani

Kuva 3. Tiimin 2 koetut hyödyt

Tiimissä 3 merkittävänä koettuja hyötyjä olivat lähes kaikki väittämien esittämät tekijät. Merkittävimiksi hyödyiksi voidaan tulkita sellaiset väittämät, joiden kanssa suurin osa tarkasteltavaan ryhmään kuuluvista vastaajista on ollut melko samaa tai täysin samaa mieltä muiden väittämien vastausjakaumaan verrattuna. Ainoastaan ”Työnteko ei ole yhtä lailla sidottu kellonaikaan kuin toimistolla työskenneltäessä” -väittämää ei koettu kovin merkittävänä hyötynä, sillä vain 40,0 % vastaajista oli täysin samaa tai melko samaa mieltä väittämän kanssa. 3. tiimin vastaajat kokivat hyötyvänsä etätyöstä merkittävästi erityisesti seuraavilla osa-alueilla: työssä jaksamisen ja työmotivaation paraneminen ja stressitasojen laskeminen etäpäivien myötä. kuvassa 4 on esitelty kootusti 3. tiimin kokemat etätyön hyödyt.

työnteko ei ole yhtä lailla sidottu kellonaikaan kuin toimistolla työskenneltäessä
saan enemmän aikaa työpäivän aikana
pääsen hyödyntämään työn organisointitaitojani
stressitasoni laskevat
työtäni arvioidaan sen tulosten perusteella eikä työhön käytetyn ajan perusteella
työssä jaksaminen paranee
pystyn keskittymään työtehtäviini paremmin
työn ja vapaa-ajan sovittaminen on helpompaa
työmotivaatio paranee
saan rytmittää työni itsenäisesti

Kuva 4. Tiimin 3 koetut hyödyt

Kuvassa 5 on esitelty tiimin 4 vastauksista esille nousseet merkittävimmät etätyön hyödyt. Tiimin 4 vastauksista löydettiin neljä väittämää, joista 100,0 % ryhmään kuuluvista vastaajista melko samaa tai täysin samaa mieltä etätyön tuottamien hyötyjen suhteen. 66,7 % vastaajista oli täysin samaa mieltä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottumiseen ja työssä jaksamiseen liittyvien väittämien kanssa. Näiden väittämien osalta loput 33,3 % vastaajista olivat melko samaa mieltä aiheista. Etätyön positiivisista vaikutuksista työmotivaatioon ja keskittymiskykyyn kolmasosa vastaajista oli täysin samaa mieltä ja loput 66,7 % melko samaa mieltä. Tiimissä 4 vain kolmasosa vastaajista oli melko samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että etätyön ansiosta stressitasot laskevat. Muut 66,7 % eivät olleet samaa eikä eri mieltä tämän väittämän aiheesta.

Word cloud containing the following text:

- stressitasoni laskevat
- työnteko ei ole yhtä lailla sidottu kellonaikaan kuin toimistolla työskenneltäessä
- saan enemmän aikaa työpäivän aikana
- työtäni arvioidaan sen tulosten perusteella eikä työhön käytetyn ajan perusteella
- pääsen hyödyntämään työn organisointitaitojani
- työn ja vapaa-ajan sovittaminen on helpompaa
- työssä jaksaminen paranee
- pystyn keskittymään työtehtäviini paremmin
- työmotivaatio paranee
- saan rytmittää työni itsenäisesti

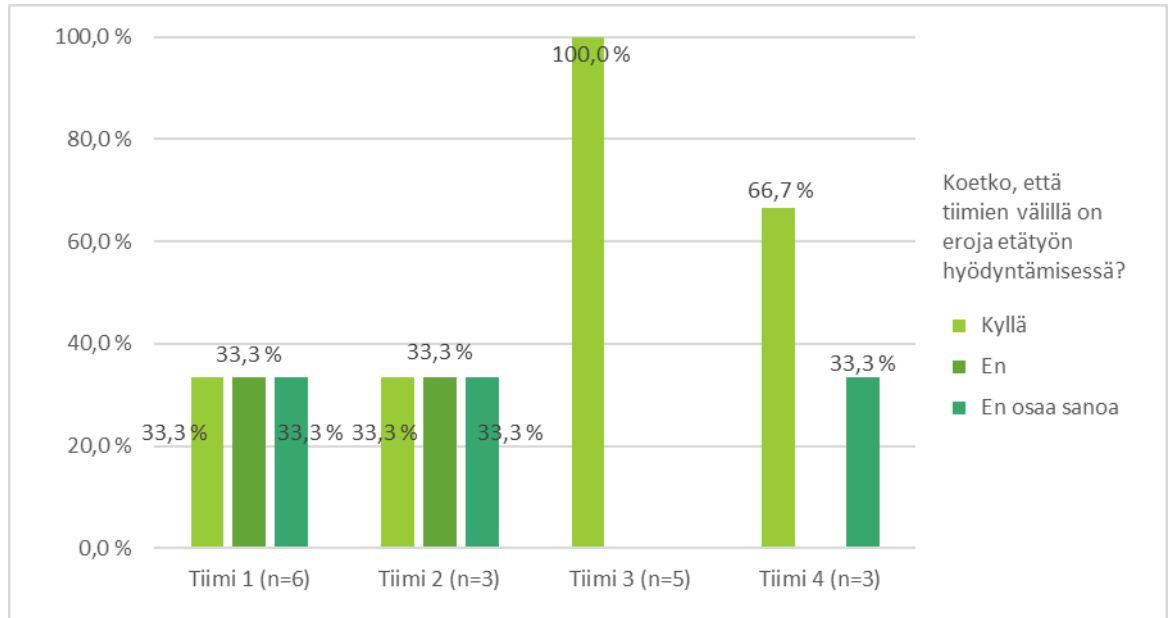
Kuva 5. Tiimin 4 koetut hyödyt

Tiimien väliltä löytyi siis joitakin eroja, kun vertailtiin vastaajien kokemia etätyöstä saatavia hyötyjä. Erot eivät kuitenkaan olleet näiden suhteen kovin suuria. Huomattavasti enemmän eroja löydettiin etätyön hyödyntämiseen eri tiimeissä liittyvistä vastauksista. Näitä esitellään tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

4.5 Etätyön hyödyntäminen tiimeissä

Tiimien välisiä eroja kartoittavien kysymysten vastauksista löydettiin paljon eroja tiimien kokemusten väliltä. Kaikki vastaajat, jotka kuuluvat 3. tiimiin, kokivat tiimien välillä olevan eroja etätyön hyödyntämisessä. Myös 4. tiimissä suurin osa vastaajista (66,7 %) koki tiimien väliltä löytyvän eroja etätyöhön liittyen. Tiimien 1 ja 2 osalta vastausten jakautuminen eroaa tiimeistä 3 ja 4. Ainoat tiimit, joista osa vastaajista ei kokenut etätyökäytännöissä olevan eroja etätyön hyödyntämisen osalta, olivat 1. tiimi ja 2. tiimi. Sekä 1. tiimistä

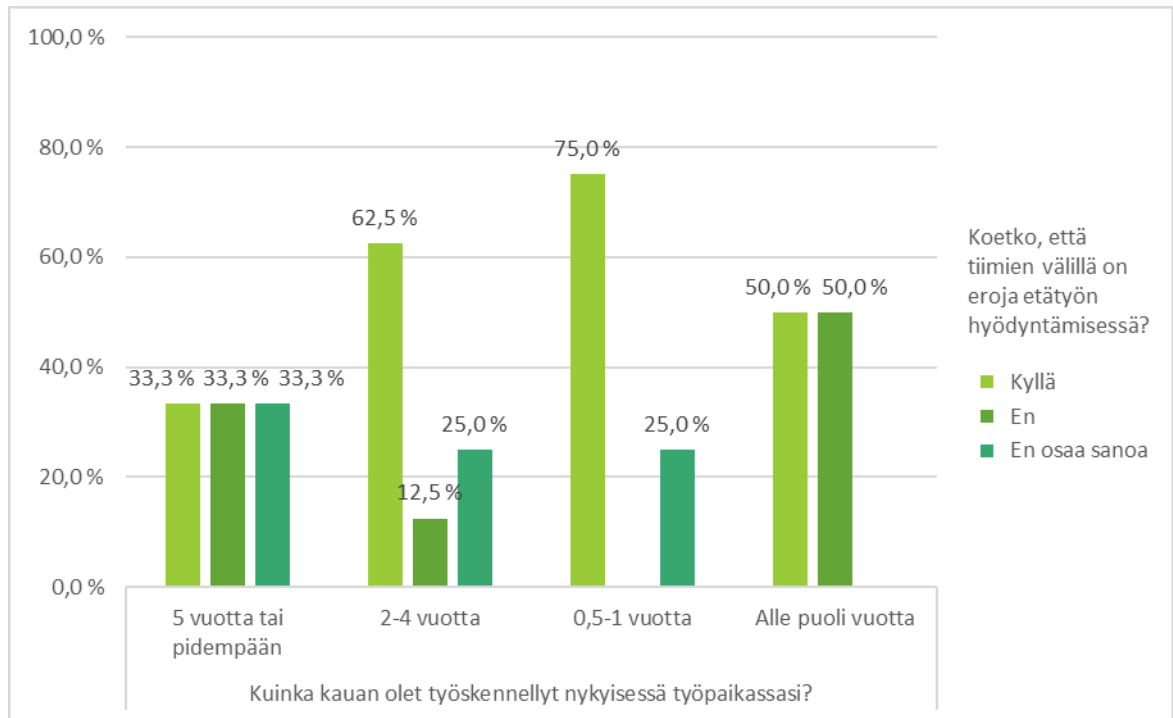
että 2. tiimistä kuitenkin vain kolmannes vastaajista koki tiimien välillä olevan eroja etätyön hyödyntämisessä. Vastaukset näissä tiimeissä jakoutuivat tasaisesti kolmen eri vastausvaihtoehdon suhteen. Etätyön hyödyntämisen eroihin ei osannut ottaa kantaa 33,3 % tiimeistä 1, 2 ja 4. Nämä vastaajat olivat valinneet vaihtoehdon ”En osaa sanoa”. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Tiimien väliset koetut erot etätyön hyödyntämisessä

Vaihtelua tiimien välillä koettujen etätyön hyödyntämisen erojen suhteen löytyi myös tarkasteltaessa vastauksia sen perusteella, kuinka pitkä vastaajan työsuhde on ollut kyselyn toteuttamishetkellä. Kuten kuviosta 16 käy ilmi, viisi vuotta tai pidempään toimeksiantajayrityksessä työskennelleiden toimihenkilöiden vastaukset jakoutuivat tasaisesti kaikkien kolmen vastausvaihtoehdon välillä. Kolmasosa vastaajista siis koki tiimien välillä olevan eroja, kolmanneksen mielestä eroja ei ole ja viimeinen kolmannes ei osannut sanoa. 2-4 vuotta yrityksessä työskennelleistä vastaajista sen sijaan 62,5 % koki tiimien väliltä löytyvän eroja etätyön hyödyntämisessä ja vain 12,5 % tästä ryhmästä koki, ettei eroja ole.

Puolesta vuodesta vuoteen yrityksessä työskennelleistä vastaajista peräti 75,0 % koki tiimien välisiä eroja etätyössä. Tässä ryhmässä eroja huomanneiden osuus oli suurempi kuin missään toisessa ryhmässä. Tässä ryhmässä jäljelle jäävä neljännes ei osannut sanoa mahdollisista etätyön eroista eri tiimien välillä. Samaten 2-4 vuotta yrityksessä työskennelleistä, neljännes ei osannut ottaa kantaa tähän aiheeseen. Alle puoli vuotta yrityksessä työskennelleiden vastaajien ryhmän osalta, vastaukset jakoutuivat tasaisesti kahden vaihtoehdon välille. 50,0 % näistä vastaajista koki eroja olevan ja 50,0 % koki, ettei eroja ole tiimien välillä etätyökäytännössä.



Kuvio 16. Koetut etätyön hyödyntämisen erot tiimien välillä työsuhteen keston perusteella

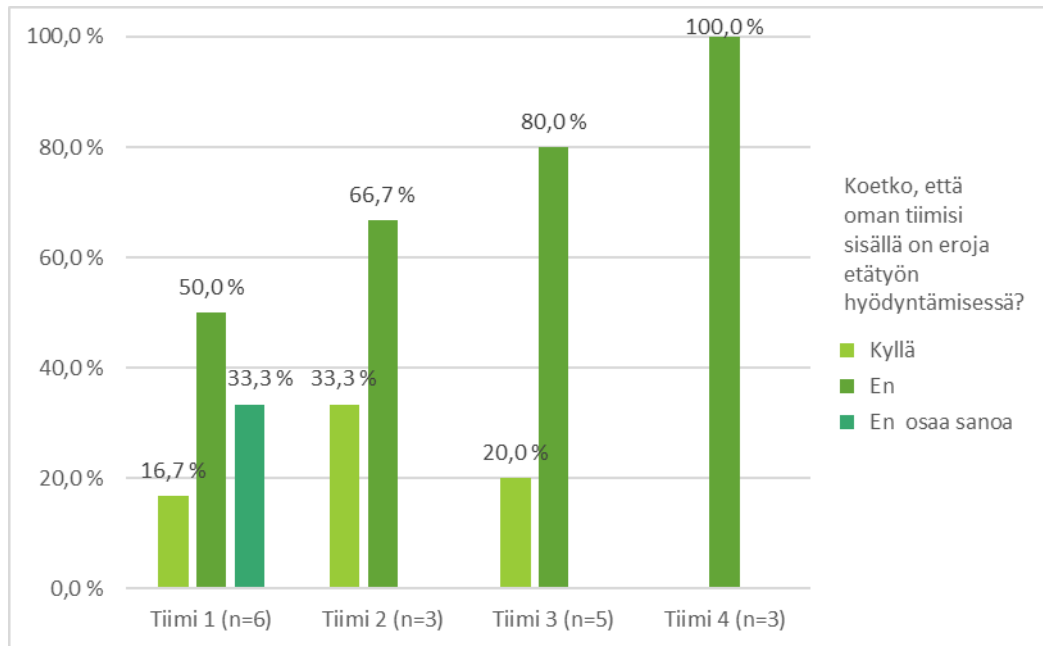
Kyselyssä pyrittiin saamaan syvempää tietoa mahdollisista koetuista eroista etätyön hyödyntämisessä eri tiimien välillä. Eroja selvitettiin tarkemmin sisällyttämällä avoin vastauskenttä "Kyllä"-vaihtoehdon ohien. Mikäli vastaaja vastasi kokevansa, että tiimien välillä on eroja etätyön hyödyntämisessä, hänen tuli täydentää vielä avoin vastauskenttä: "Minkälaisia?".

Avoimista vastauksista nousi esiin erityisesti erilaisten etätyön perusteiden teema. Yhteensä seitsemässä avoimessa kommentissa nostettiin esiin erilaiset käytännöt tiimien välillä esimerkiksi siinä, minkälaisen perustelun etätyöpäivän pitäminen edellyttää. Useammasta vastauksesta kävi ilmi, että osa esimiehistä edellyttää etäpäivän pitämiseksi syytä ja päivän pitämiseen tarvitaan aina etukäteen hyväksyntä esimieheltä, kun osassa tiimeistä etätyöpäivän pitäminen on lähinnä ilmoitusluontoinen asia. Näin kommentoivat kaksi vastaajista: "Meidän tiimissä täytyy perustella, että miksi on etäpäivällä. Ilman syytä ns. hovin vuoksi ei saa jäädä etäpäivälle. Tarvitaan aina etukäteen hyväksyntä esimieheltä." ja "Toisissa pelkkä kalenterimerkintä riittää, toisissa pitää perustella". Vastaajat kokivat myös, että jokaisella tiimillä on omat pelisääntönsä etäpäivien osalta. Yhden vastaajan mukaan "Toisissa tiimeissä etätöiden tekeminen vaatii paljon perusteita. Yhteiset pelisäännöt puuttuu".

Avoimista kommenteista kävi ilmi myös sovittujen käytäntöjen välittyminen eri tavalla tiimien käytännön arkeen. Yhdestä kommentista kävi ilmi, että sallitut etätyömäärät vaihtelevat tiimien välillä ja etätyöntekopaikkaan liittyen osalle tiimeistä on annettu vapauksia poiketa jo sovitusta yhteisistä käytännöistä. Avoimissa kommenteissa nostettiin etätyöntekopaikkaan liittyen esille myös seuraavaa: ”Toiset voivat olla useammin ja esim. x-toimistolla vaikka sovittu että istutaan y-toimistolla” (avoimesta kommentista poistettu toimistojen tarkat sijainnit). Eroja löytyi avoimien vastausten perusteella myös siitä, että osa toimihenkilöistä haluaisi laajentaa etätyöntekomahdollisuutta ja lisätä etäpäivien määrää omassa työssään.

Etätyön pelisääntöjen ja etätyön käytännön toteutumisen lisäksi avoimissa kommenteissa nostettiin esiin erot etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen kannustamisessa. Yksi vastaajista koki, että tarjotun etätyömahdollisuuden käyttämiseen kannustetaan eri tiimeissä eri tavalla ja osassa tiimeistä siihen ei kannusteta ollenkaan. Tämä linkittyy varmasti myös eri esimiesten vaatimiin eri tasoihin perusteluihin etätyön suhteen. Esimiehet, jotka vaativat etäpäivän pitämiseksi niin sanottua pätevää syytä, luultavasti eivät myöskään kannusta oman tiimensä toimihenkilöitä hyödyntämään tätä mahdollisuutta erityisemmin.

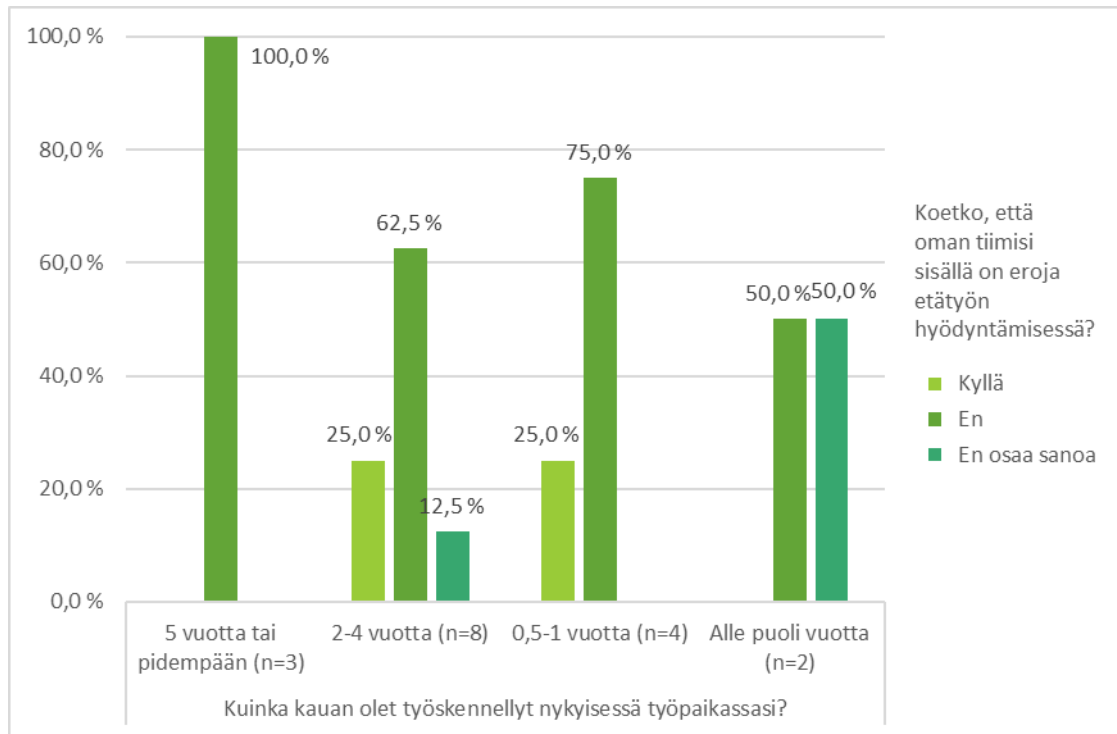
Kyselyssä kartoitettiin tiimien välisten erojen lisäksi mahdollisia koettuja eroja tiimien sisällä, etätyömahdollisuuden hyödyntämisessä. Yleisesti ottaen tiimien sisäisiä eroja ei tunnistanut yhtä moni vastaajista tiimien välisiin eroihin verrattaessa. Eniten hajontaa tiimin jäsenten vastauksissa tiimien sisäisistä eroista löytyi tiimin 1 vastauksista. Kuten kuvio 17 voidaan havaita, 1. tiimin vastaajista 16,7 % koki oman tiimensä sisältä löytyvän eroja tiimin jäsenten väliltä etätyön hyödyntämiseen liittyen. Puolet tiimin 1 vastaajista vastaavasti ei kokenut näitä eroja löytyvän omasta tiimistään. Jäljelle jääneet 33,3 % vastaajista tässä ryhmässä ei osannut ottaa kantaa siihen, kokeeko näitä eroja löytyvän verratessaan tiimitovereiden etätyön hyödyntämistä toisiinsa. Tiimissä 2, kolmannes vastaajista koki eroja oman tiimensä sisällä olevan eroja etätyöntekoon liittyen ja 66,7 % koki, ettei eroja tiimin sisältä löydy. 2. tiimissä niiden vastaajien, jotka kokivat eroja tiimin sisällä, prosentuaalinen osuus suhteutettuna kaikkiin tiimin vastauksiin oli suurin verrattuna muihin kolmeen tiimiin. 3. tiimissä, viidennes vastaajista tunnisti tiimin sisällä olevan joitakin eroja etätyössä ja 80,0 % ei vastaavasti näitä kokenut. Tiimiin 4 kuuluvat vastaajat olivat yksimielisiä tähän aiheeseen liittyen. Kukaan tiimin 4 vastaajista ei kyselyssä ilmoittanut, kokevansa tiimin sisällä olevan eroja etätyömahdollisuuden hyödyntämisessä tiimin jäsenten välillä.



Kuvio 17. Tiimien sisäiset erot etätyön hyödyntämisessä tiimeittäin

Kuviossa 18 on vertailtu vastauksia kysymykseen etätyön hyödyntämisen eroista oman tiimin sisällä, jaottelemalla vastaukset sen mukaan, kuinka kauan vastaaja oli ilmoittanut taustatietokysymyksissä olleensa työsuhteessa toimeksiantajayrityksessä kyselyn täyttämishetkellä. 5 vuotta tai pidempään yrityksessä työskennelleistä vastaajista, kukaan ei kokenut tiiminsä sisällä olevan eroja etätyönteon hyödyntämisessä. Sen sijaan tarkasteltaessa 2-4 vuotta yrityksessä työskennelleitä, vastauksia oli jakautunut kaikille vastausvaihtoehdoille. 25,0 % tästä ryhmästä koki oman tiiminsä sisällä olevan eroja etätyöhön liittyen. 62,5 % ei vastaavia eroja tunnistanut omassa tiimissään ja 12,5 % ei osannut sanoa, löytyykö etätyöskentelystä eroja oman tiiminsä jäsenten väliltä.

Yrityksessä puolesta vuodesta vuoteen työskennelleiden vastauksia arvioitaessa huomattiin, että tässä ryhmässä yhtä suuri prosentuaalinen osuus (25,0 %) kuin 2-4 vuotta työskennelleiden ryhmässä, koki etätyön hyödyntämisessä olevan vaihtelua oman tiiminsä sisällä. Loput 75,0 % tähän ryhmään kuuluvista vastaajista ei tunnistanut vastaavia eroja omassa tiimeissään. Alle puoli vuotta työskennelleistä vastaajista kukaan ei vastannut kyllä-vaihtoehtoa. 50,0 % tähän ryhmään kuuluneista vastaajista ilmoitti kyselyssä, ettei koe tiiminsä sisällä olevan eroja ja puolet vastaajista ei osannut ottaa asiaan kantaa.



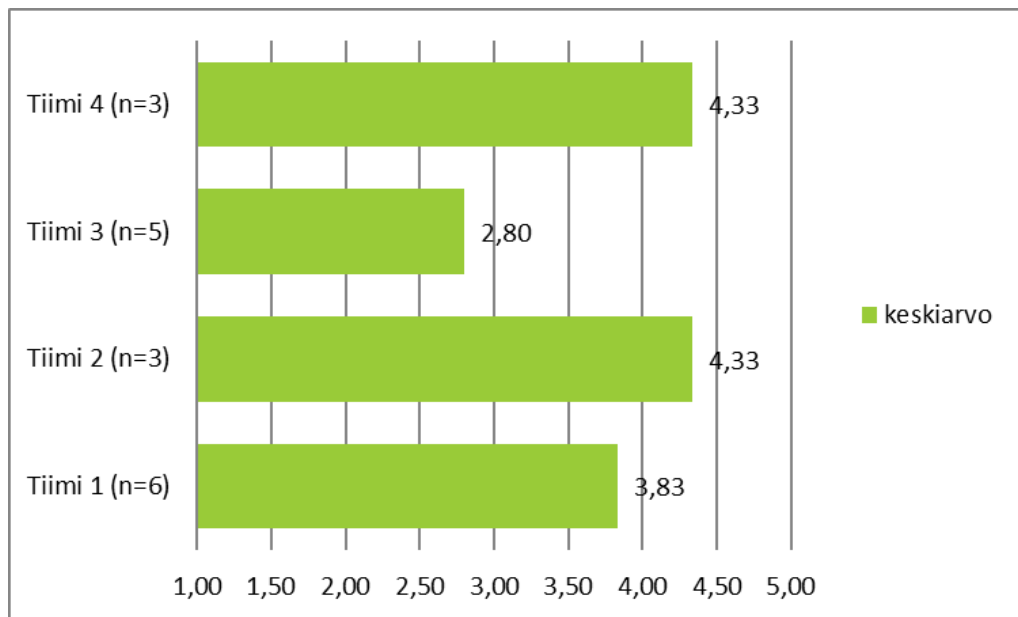
Kuvio 18. Koetut etätyön hyödyntämisen erot tiimien sisällä työsuhteen keston perusteella

Myös tiimien sisäisiä eroja kartoittaneen kysymyksen yhteyteen oli kyselyssä sisällytetty avoin kommenttikenttä niille, jotka vastasivat tunnistavansa eroja oman tiiminsä sisällä etätyön hyödyntämisessä. Avoimista vastauksista nousi esille kaksi teemaa, jotka olivat etätyömäärien vaihtelu tiimin jäsenten välillä ja erilaiset valtuudet etätyön hyödyntämisen suhteen osalla tiimin jäsenistä. Yksi vastaajista kommentoi avoimessa vastauksessaan näin: ”Toiset hyödyntävät enemmän, itse koen että saan tietoa enemmän ollessani toimistolla, kun kuulen kollegoiden tilanteet”. Kuten tästä avoimesta kommentista käy ilmi, kaikki eivät koe tiimin sisäisiä eroja etätyön hyödyntämisessä ongelmana tai negatiivisena piirteenä. Yhdessä avoimessa kommentissa mainittiin, että tiimin sisällä osalle jäsenistä annetaan erilaisia valtuuksia etätyön hyödyntämisen suhteen toisiin tiimin jäseniin verrattaessa. Tällaiset erot tiimien sisällä voivat koitua suuremmiksi haasteiksi tiimin ilmapiirin ja toiminnan kannalta.

4.6 Kokonaisarvio etätyön toteutumisesta

Kyselyn viimeisellä sivulla kartoitettiin vielä vastaajien tyytyväisyyttä nykyisen työpaikkansa etätyömahdollisuuden kokonaisuudessaan. Lisäksi kyselyn loppuun oli sijoitettu kaksi avointa kysymystä, toinen liittyen vastaajien kokemuksiin työpaikkansa etätyömallin parhaisiin puoliin ja toinen, jolla pyrittiin kartoittamaan vastaajien mielestä tärkeimpiä kehittämiskohteita. Vastaajien kokonaistyytyväisyys toimeksiantajayrityksen etätyöntekomahdol-

lisuuteen on esitelty kuviossa 19, tiimeittäin jaoteltuna. Kuvioista 19 nähdään, että etätö-
mahdollisuuden tyytyväisimmät tiimit toimeksiantajayrityksessä olivat 2. tiimi ja 4. tiimi.
Näissä tiimeissä vastausten kokonaistyytyväisyyden keskiarvo oli kummassakin 4,33. Kai-
kista tiimeistä vähiten tyytyväisiä nykyiseen etätöntehtävämahdollisuuteen olivat 3. tiimiin
kuuluvat vastaajat. Tähän tiimiin kuuluneiden kokonaistyytyväisyyden vastausten kes-
kiarvo oli 2,80. Kokonaistyytyväisyyttä mitattiin 5 -portaisella mielipideasteikolla, jonka pie-
nin arvo oli ”Erittäin tyytymätön” (1) ja suurin arvo ”Erittäin tyytyväinen” (5). Tiimin 3 kes-
kiarvo sijoittui asteikolla siis melko tyytymättömän ja neutraalin vastausvaihtoehdon välille.
Tiimissä 1 kokonaistyytyväisyys oli keskiarvoltaan 3,83 eli sijoittui mielipideasteikolla vaih-
toehtojen ”En osaa sanoa” (3) ja ”Melko tyytyväinen” (4) välille.



Kuvio 19. Yleinen tyytyväisyys työnantajayrityksen etätömahdollisuuteen tiimeittäin

Etätömallin parhaita puolia kartoittaneeseen avoimeen kysymykseen saatiin paljon pitkiä kommentteja. Kysymys oli asetettu pakolliseksi mahdollisimman monipuolisten vastausten keräämiseksi. Vain yksi kaikista kyselyyn vastanneista ei kommentoinut tähän kysymykseen omaa näkemystään yrityksen etätömallin parhaista puolista. Kaiken kaikkiaan avoimia kommentteja aiheeseen liittyen saatiin siis 16. Keskeisimmiksi teemoiksi tämän kysymyksen avoimissa vastauksissa nousivat joustavuus etätöstä sopimisessa ja vaikuttamismahdollisuudet, työtehtävien joustavuus, aikaansaamisen tehostuminen, parempi keskittyminen ja etätöön vaikutukset työmotivaatioon ja työn monipuolisuuteen. Kysymykseen kommentointiin mm. seuraavaa: ”Voin itse määrittää milloin olen etänä ja koen että tekemiseeni luotetaan yhtä lailla etätöskennellessäni”, ”säästän päivässä työaika 2h, jos olen etänä kotona; mahtavaa että palaverihinkin voi osallistua Skypen/Teamsin välityksellä” ja ”Saa paljon aikaan kotona”.

Osa vastaajista ilmoitti yrityksen etätyömallin parhaiksi puoliksi sen, että etäpäiviä saa pitää silloin kun itse haluaa eikä niiden sopimiseen liity mitään ongelmia. Osa vastaajista kertoi myös pystyvänsä sopimaan etätyöpäivistä tiimin kesken joustavasti. Työn joustavuuden lisääntyminen etätyön myötä koettiin myös merkittäväksi hyödyksi myös kauempana asuvien työntekijöiden kannalta. Yksi vastaajista kertoi, että etätyömahdollisuuden ansiosta toimihenkilöillä on mahdollisuus työskennellä täysi työpäivä myös silloin, kun kesken työpäivän olisi esimerkiksi henkilökohtaisia menoja. Monissa avoimissa kommentteissa etätyömallin parhaiksi puoliksi nostettiin erityisesti mahdollisuudet rytmittää omaa työpäivänsä itsenäisesti ja työskennellä rauhassa. Etätyömallin parhaiksi puoliksi koettiin myös etätyön motivaatiota tukevat vaikutukset. Mm. näin kommentoi yksi vastaajista: ”Se, että saa tehdä töitä myös muualla kuin omalla työpaikalla tukee työntekijöiden motivaatiota ja antaa työhön vaihtelevuutta. Lisäksi, työtä pystyy tekemään toisinaan todella paljon paremmin ilman ympärillä tapahtuvaa hälinää.”

Yrityksen etätyömallin parhaiksi puoliksi tunnistettiin myös etätyöskentelyyn soveltuvat järjestelmät ja työvälineet. Työnantajan suojattu internet-yhteys, helpoiksi koetut viestintäkanavat, kuten Skype ja Teams sekä työnteon kannalta välttämättömät työvälineet (kannettavat tietokoneet) koettiin avoimien kommenttien perusteella yhtä toimiviksi niin etätyössä kuin toimistolla tehtävässä työssäkin. Tyytyväisiä vastaajat olivat myös ylipäänsä siihen, että heidän nykyisessä työpaikassaan on käytössä etätyömahdollisuus yhtenä työnteon muotona ja sitä on mahdollisuus käyttää tarvittaessa.

Kyselyn viimeiseksi kysymykseksi oli sijoitettu avoin kysymys siitä, minkälaisia asioita vastaajat haluaisivat erityisesti kehittää työpaikkansa etätyömallissa. Tähän kysymykseen kehitysehdotuksia saatiin 11:sta vastaajalta. Loput kuusi henkilöä kyselyn kaikista 17:sta vastaajasta eivät tuoneet tässä kysymyksessä esille omia näkemyksiään. Eniten kehitysehdotuksia vastaajat toivat esille liittyen yhtenäisiin käytäntöihin, etätyöhön kannustamiseen ja etätyömahdollisuuksien tasa-arvoisuuteen tiimien ja yksilöiden välillä.

Kaiken kaikkiaan viisi vastaajista koki, että parannettavaa yrityksen etätyömallissa löytyy erityisesti samanlaisten mahdollisuuksien takaamisesta kaikille ja tasa-arvoisesta kohtelusta etätyöstä sopimisessa. Yksi vastaajista kommentoi teemaa näin: ”Mielestäni etätöiden tekemiseen tulisi olla yhteiset pelisäännöt kaikille. Tuntuu epäreilulta perustella joka kerta, miksi olen etänä, kun osassa tiimeissä se on itsestäänselvyys.” Vastauksissa toivottiin erityisesti, että yrityksessä kehitettäisiin tasapuolista kohtelua etätyöhön liittyen. Etätyökäytäntöjen tulisi olla siten yhtenäiset tiimien välillä, että kaikkien tiimien jäsenillä olisi

yhtäläiset oikeudet hyödyntää etätöitä arjessaan. Vastaajat toivoivat muutosta myös siihen, että kaikissa tiimeissä olisi lähtökohtaisesti samanlaiset linjaukset siitä, minkälaiset perustelut tarvitaan etäpäivän pitämiseen.

Toinen avointen vastausten perusteella tärkeäksi koettu teema kehittämisen näkökulmasta oli toimistokäytäntöihin liittyvät seikat. Osa vastaajista toivoi erityisesti, että kaikissa tiimeissä linjaus pääasiallisen työntekopaikan suhteen olisi sama myös käytännössä ja kaikissa tiimeissä painotettaisiin samalla tavalla työntekoa ensisijaiseksi määritellyllä toimistolla elleivät työtehtävät erityisesti vaadi tästä poikkeamista. Toisaalta osassa vastauksista haluttiin nimenomaan kehittää entisestään mahdollisuutta tehdä töitä myös toisilla toimistoilla. Tätä perusteltiin mm. sillä, että etätöissä kotona työn ergonomia ei usein ole parhaimmasta päästä, joten etätö toisella toimistolla toisi kaivattua vaihtelua työviikkoihin tinkimättä kuitenkaan työntekijöiden hyvinvoinnista.

Näiden kattavampien teemojen lisäksi kehitysehdotuksia saatiin avoimissa vastauksissa myös etätöihin suhtautumiseen liittyen. Useampi vastaajista toivoi, että etätöiden hyödyntämiseen kannustettaisiin yrityksessä enemmän ja etätö nähtäisiin ennen kaikkea siitä saatavien hyötyjen kautta. Avoimista vastauksista nousi esiin kehitysehdotuksina myös esimiesten luottamuksen rakentaminen vahvemiksi alaisia kohtaan. Vastauksista kävi ilmi osan toimihenkilöistä kokevan, etteivät esimiehet luota alaistensa tekevän etätöitä samaan tapaan kuin toimistolla työskenneltäessä. Tähän toivottiin muutosta tulevaisuudessa, jotta etätöitä voitaisiin myös hyödyntää tehokkaammin.

5 Pohdinta

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia, niistä johdettuja päätelmiä, kehitys- ja jatkotutkimusehdotuksia sekä arvioidaan tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia kokonaisuudessaan. Johtopäätöksiä tarkastelemalla arvioidaan opinnäytetyön onnistuneisuutta ja asetetun tutkimustavoitteen toteutumista. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen vaikuttavien tekijöiden selvittäminen toimeksiantajayrityksessä. Pohdinnassa käsitellään keskeisimmiltä osin kohderyhmän kokeamat etätyöpäätökseen vaikuttavat tekijät ja niiden toteutuminen kohdeyrityksessä, etätyön hyödyt ja haasteet sekä erot etätyön hyödyntämisessä organisaation sisällä.

5.1 Johtopäätökset

Tutkimustuloksista selvisi taustatietoja analysoimalla, että etätyömahdollisuutta hyödyntävät toimeksiantajayrityksessä todella paljon työtehtäviltään rekrytointiroolissa työskentelevät sekä tiimiin 2 kuuluvat toimihenkilöt. Rekrytoijista 62,5 % ilmoitti hyödyntävänsä etäpäiviä jopa kerran viikossa ja myös kaikki tiimin 2 jäsenet vastasivat tekevänsä etätyötä viikoittain.

Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrissa 2018, 21% palkansaajista ilmoitti hyödyntävänsä etätyötä säännöllisesti eli vähintään kuukausittain. Samassa tutkimuksessa viikoittain etätyötä tekevien osuus kaikista vastaajista oli hieman yli kymmenesosa. Etätyötä hyödynnetään siis toimeksiantajayrityksessä huomattavasti enemmän verrattuna kaikkiin työsuhteessa olevien palkansaajiin Suomessa. Etätyön hyödyntäminen on yrityksessä myös huomattavasti säännöllisempää koko työssäkäyvään väestöön verrattaessa. Tähän varmasti vaikuttavat erityisesti työtehtävien laatu ja organisaation toimintaperiaatteet. Työolobarometrissa on huomioitu siis myös sellaiset palkansaajat, joille ei etätyömahdollisuutta edes tarjota työnantajan puolesta sekä sellaiset alat ja työtehtävät, joissa etätyön järjestäminen on huomattavasti haastavampaa käytännön tasolla.

Lisäksi työsuhteiden keston perusteella arvioitaessa kävi ilmi, että eniten etätyötä hyödynsivät arjessaan ne toimihenkilöt, jotka olivat kyselyn toteuttamisen hetkellä työskennelleet yrityksessä viisi vuotta tai pidempään. Vain hieman alle viidennes etätyötä hyödyntävistä, vietti etäpäiviään pääsääntöisesti toisella toimistolla. 81,3 % vastaajista ilmoitti työskentelevänsä etäpäivinä kotona. Erityisesti työroolien väliltä löytyvät suuret erot etätyön hyödyntämisessä olivat yllättäviä. Kohderyhmän molemmat pääsääntöiset työtehtävät soveltuvat molemmat yhtä lailla etänä tehtäviksi. Ainakaan teoriassa työtehtävällä ei siis tulisi

olla näin merkittävää vaikutusta etätöiden hyödyntämiseen. Tiimienkin väliltä löydettiin selkeitä eroja etätöiden säännöllisyydessä, mutta ne olivat odotettavissa tiimien melko vapaan organisoitumisen vuoksi.

Etätöiden hyödyntämiseen eniten vaikuttaviksi tekijöiksi nousivat tutkimustuloksissa pääosin sellaisia seikkoja, jotka on yleisesti tunnustettu myös kirjallisuudessa etätöiden liitettäviksi hyödyiksi tai eduiksi. Aikaansaamisen tehostuminen sekä etätöiden mahdollistama syvempi keskittyminen työtehtäviin ovat sellaisia etätöiden taustalla vaikuttavia tekijöitä, jotka oli mainittu lähes jokaisessa tietoperustassa hyödynnetyistä lähteistä. Esimerkiksi DNA:n vuonna 2018 teettämässä tutkimuksessa 76 % etätöitä tekevästä vastaajista koki etätöiden mahdollisuuden parantavan merkittävästi työn tuottavuutta. Hieman yllättävää etätöiden edellytysten osalta oli se, että toimihenkilöt kokivat vähiten etätöiden hyödyntämiseen vaikuttavina tekijöinä etätöiden kannustamisen ja yhteneväiset pelisäännöt. Näitä tekijöitä Ulla Vilkmän on korostanut negatiivisten asenteiden kitkemisessä ja etätöitä tukevan kulttuurin luomisessa (2016, 37). Kannustamisen ja yhteneväisten pelisääntöjen teemat olivat niitä, jotka nousivat avoimissa vastauksissa ja kehitysehdotuksissa eniten esille ja joiden arvioitiin toteutuvan nykyisellään heikointen suhteutettuna muiden etätöiden edellytysten toteutumiseen. Tämän perusteella vaikuttaisi siltä, että vastaajat kokivat näiden tekijöiden olevan tällä hetkellä melko merkityksettömiä etätöiden edellytyksinä nimenomaan niihin liittyvien puutteiden vuoksi.

Keskeisimmiksi etätöiden haasteiksi nousivat tutkimustuloksissa työn toteuttamiseen sekä tiimin kanssa kommunikointiin liittyvät haasteet. Lisäksi vastauksissa korostuivat puutteet etätöiden kannustamisessa organisaatiossa. Etätöiden kannustaminen nousi esiin myös toimihenkilöiden kokemuksiin tärkeimpiin kehityskohteisiin liittyvissä avoimissa kommentteissa. Etätöiden merkittävimmät haasteet vastausten perusteella liittyivät pääosin tiimityöskentelyyn ja yhteistyöhön eivätkä juuri lainkaan esimerkiksi työvälineisiin, tietoliikenneyhteyksiin tai työtehtävien hoitamiseen. Tämä voi antaa viitteitä siitä, että yrityksessä etätöiden puutteet on kyllä järjestetty mallikkaasti ja kehitettävät osa-alueet ovat liittyvätkin ensisijaisesti vallitsevaan organisaatiokulttuuriin ja asenteisiin. Kuten Ulla Vilkmänkin blogikirjoituksessaan (7.3.2016) totesi, monissa organisaatioissa on edelleen vahva näkemys siitä, että työnantajan tulisi kontrolloida tehtävää työtä ja valvoa mm. työhön käytettyä aikaa. Tämä tukee sitä olettamusta, että toimeksiantajayrityksessä etätöiden kannustamisen puutteellisuuden taustalla saattavat vaikuttaa juurikin ennakkoluuloiset asenteet etätöitä kohtaan.

Tärkeimmiksi hyödyiksi tutkimustuloksissa nousivat etätöiden positiiviset vaikutukset työstä aiheutuvaan stressiin (ka 4,69) ja mahdollisuus keskittyä työtehtäviin paremmin kuin toimistolla työskenneltäessä (ka 4,75). Huomioimisen arvoista on, että yli 80 % vastaajista oli täysin samaa mieltä etätöiden stressiä laskevista vaikutuksista. Myös työssä jaksamisen koettiin parantuvan merkittävästi etätöiden ansiosta. Etätöistä saatavat merkittävimmät hyödyt kohderyhmän toimihenkilöiden kokemana olivat hyvin linjassa tietoperustassa esiteltujen etätöiden tyypillisimpien hyötyjen kanssa. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottumista ei kuitenkaan ollut koettu yrityksessä yhtä merkittävänä etätöiden hyötynä siihen verrattuna, kuinka paljon sitä korostettiin useissa kirjallisuuslähteissä. DNA:n teettämästä tutkimuksesta poiketen, myöskään etätöiden positiivisia vaikutuksia työmotivaatioon ei koettu keskeisimpinä etätöiden hyötynä toimeksiantajayrityksessä. Kehittynyt työmotivaatio nousi myös tämän opinnäytetyön tutkimustuloksissa esille, mutta ei kuitenkaan yhtä merkittävästi kuin DNA:n tutkimuksessa.

Toimihenkilöiden kokonaistyytyväisyys toimeksiantajayrityksen etätöiden mahdollisuuteen oli kaiken kaikkiaan melko hyvällä tasolla (kaikista vastauksista laskettu ka 3,71). Tiimien väliset erot kokonaistyytyväisyydessä olivat kuitenkin merkittävät, keskiarvon vaihdellessa välillä 2,80-4,33. Kokonaistyytyväisyyden keskiarvot kuvaavatkin hyvin myös muiden kyselyn osioiden tulosten analysoinnissa esille nousseita tiimien välisiä eroja ja erityisesti vaihtelua etätöiden hyödyntämisen mahdollisuuksissa. Avoimena vastauksina saadut kehitysehdotukset kuvaavat luultavasti hyvin myös sitä, mitkä tekijät on koettu erityisen toimimattomiksi tiimeissä ja mihin keskittymällä yrityksessä voitaisiin parantaa toimihenkilöiden tyytyväisyyttä tarjottuun etätöiden mahdollisuuteen.

5.2 Kehitysehdotukset

Keskeisimmiksi kehityskohteiksi valittiin kaksi teemaa, jotka ovat yhtenäiset pelisäännöt ja etätöiden hyödyntämiseen kannustaminen. Kehitettävät teemat valikoituivat keskeisimmistä tutkimustuloksista, ottaen huomioon lisäksi vastaajien avoimet kommentit ja erityisesti vastaajien omat kokemukset tärkeimmistä etätöiden kehittämiskohteista. Seuraavat etätöiden hyödyntämiseen liittyvät kehitysehdotukset tarjoavat tämän opinnäytetyön toimeksiantajalle vaihtoehtoja mallin rakentamiseen tulevaisuudessa entistä toimivammaksi. Etätöiden kehittämisen kautta yrityksellä on mahdollisuus parantaa toimihenkilöidensä tyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta.

Kohderyhmän kokemuksissa tärkeimmistä kehittämiskohteista korostui erityisesti yhtenäisten etätöiden raamien merkitys. Tutkimustulosten perusteella etätöiden mahdollisuuden hyödyntämisessä on yrityksessä merkittäviä eroja tiimien välillä ja nämä erot aiheuttavat

ristiriitoja toimihenkilöiden ja tiimien välille. Yhteisten etätyökäytäntöjen luomisessa ei ole tarpeen laatia kovinkaan yksityiskohtaista tai jäykkää linjausta esimerkiksi siitä, minkälaiset syyt oikeuttavat etätyöpäivän pitämiseen tietyissä tilanteissa. Tärkeintä olisi ensisijaisesti määritellä karkeat raamit etätyölle toimeksiantajayrityksessä, joiden puitteissa jokainen tiimi voisi toteuttaa tätä työnteonmuotoa parhaaksi kokemallaan tavalla. Tiukat linjaukset eivät käytännön tasolla toimisi, sillä tiimit ovat eri kokoisia henkilömääriltään, ja työtehtävien tarkempi laatu vaihtelee hieman eri asiakkuuksien välillä.

Yhteisten etätyön pelisääntöjen tulisi kuitenkin tutkimustulosten ja avointen kommenttien perusteella kattaa linjaukset etätyön perusteisiin, etätyömääriin ja pääasialliseen työskentelypaikkaan liittyen. Näiden rajaamisessa tulisi kuitenkin huomioida se, että niissä tiimeissä, joissa etätyön hyödyntämiseen on suhtauduttu tähän asti todella myönteisesti ja vapaasti esimiehen toimesta, ei todennäköisesti olla valmiita luopumaan jo saavutetusta ”edusta” eli etätyömahdollisuuden vapaasta hyödyntämisestä. Tämän vuoksi toimeksiantajayrityksessä tulisikin harkita, voitaisiinko tällaista avointa ja vapaata etätyökäytäntöä siirtää myös niihin tiimeihin, joissa etätyöhön on tähän asti suhtauduttu rajoittuneemmin.

Etätyön hyväksyttävien perusteiden linjaamisessa tulisi eritoten kiinnittää huomiota siihen, miten eri tavoin etätyötä on totuttu hyödyntämään eri tiimien välillä. Tiimien välisten koettujen erojen ja epätasa-arvoisuuden vähentämiseksi olisi kuitenkin ensiarvoisen tärkeää luoda jonkin tasoinen yhtenäinen linjaus siitä, millä tasolla yrityksessä halutaan etätyömahdollisuutta ja sen hyödyntämistä säädellä. Samalla voitaisiin harkita linjaamista siitä, kuinka paljon etätyötä käytännön tasolla on suotuisaa hyödyntää. Jotta mahdollisesti tehtävät linjaukset saataisiin välitettyä myös mukaan todelliseen työarkeen, tulisi ne käsitellä esimiesten kanssa konkreettisella tasolla. Tärkeää olisi myös varmistaa, että jokaisen tiimin esimiehellä on yrityksen linjausta ja muita tiiminvetäjiä vastaava näkemys etätyön toteuttamisesta oman tiiminsä toimihenkilöiden kohdalla.

Kyselyn avoimissa vastauksissa ilmenneet erot tiimien näkemyksissä pääasiallisesta työskentelypaikasta tulisi myös ottaa käsittelyyn toimeksiantajan HR:ssä tai vastaavalla taholla. Aiemmin laadittu linjaus pääasiallisesta toimistosta tulisi tarkistaa ja käydä tiimi-esimiesten uudelleen läpi. Esimiesten kanssa keskustellen voitaisiin täten tarkistaa linjauksen pätevyys ja mahdollisesti harkita sen muokkaamista, mikäli sen toteuttaminen nykyisellään ei toimi käytännössä.

Toiseksi tärkeäksi teemaksi kehitysehdotusten suhteen haluttiin tässä opinnäytetyössä nostaa kannustaminen etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen. Myös tämä teema nousi

esiin tutkimustuloksista selkeästi. Jotta yrityksen etätyömallia voitaisiin kehittää toimivammaksi ja toimihenkilöiden kokemia etätyön hyötyjä tukevaksi, myös esimiesten tulisi ymmärtää ja sisäistää etätyömahdollisuuden sisältämä potentiaali ja luottaa alaistensa ammattitaitoon ja motivaatioon.

Avoimista vastauksista kävi ilmi, että osa toimihenkilöistä koki esimiesten suhtautuvan epäileväisesti etätyöpäiviin erityisesti työn tehokkuuden ja työntekijöiden aikaansaamisen osalta. Vastausten perusteella osa toimihenkilöistä kokee, etteivät esimiehet luota siihen, että etätyöpäivinä tehdään töitä samaan tapaan kuin toimistolla työskenneltäessä. Tähän tulisi ehdottomasti jatkossa kiinnittää huomiota ja pyrkiä kehittämään esimiesten asennoitumista etätyötä kohtaan. Jotta tätä voitaisiin kehittää, tulisi yrityksessä ensinnä selvittää, mitkä tekijät aiheuttavat luottamuspulaa esimiesten ja alaisten välillä. Työn tavoitteiden ja esimiehen alaiseen kohdistuvien odotusten tarkan määrittelyn kautta esimiesten olisi helpompaa luottaa etätyön tehokkuuteen ja toimivuuteen työmuotona. Kehittämällä esimerkiksi työn mittarointia, voitaisiin konkreettisesti nähdä työn laatu niin toimistolla kuin etäpäivinäkin. Kun etätyön tehokkuus saataisiin tuotua näkyvämmäksi työn mittareiden kautta, etätyöhön kannustaminenkin olisi perustellumpaa ja ajaisi niin toimihenkilöiden kuin yrityksenkin etuja.

5.3 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimusaiheeksi voitaisiin tämän tutkimuksen pohjalta johtaa esimiesten näkökulma ja suhtautuminen etätyöhön toimeksiantajayrityksessä. Aiheena tämän tutkiminen olisi merkityksellistä yrityksen etätyömallin kehittämisen kannalta, sillä esimiesten suhtautuminen etätyöhön välittyy todennäköisesti myös siihen, millä tavalla tiimin jäsenet kokevat etätyön ja hyödyntävät sitä arjessaan. Tämän tutkimuksen avoimista vastauksista myös ilmeni, että osa kohderyhmään kuuluvista vastaajista koki esimiesten näkemyksen etätyöstä vaihtelevan tiimien välillä paljonkin. Jotta kehitysehdotuksissa esille tuotu etätyöhön kannustaminen saataisiin välitettyä toimivaksi osaksi etätyökäytäntöjä, olisi hyödyllistä ensin tutkia etätyötä juurikin esimiesten näkökulmasta. Tämä mahdollistaisi kestävämmän perustan luomisen tulevaisuuden etätyömallille toimeksiantajayrityksessä.

Esimiesten suhtautumista etätyömahdollisuuteen ja heidän kokemuksiaan etätyön hyödyistä ja haasteista voitaisiin kartoittaa parhaiten kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Koska toimeksiantajayrityksessä toimii tällä hetkellä neljä tiimiä, voitaisiin tutkimus toteuttaa haastatellen kaikkia esimiehiä. Haastattelut mahdollistaisivat syvemmän pu-

reutumisen aiheeseen esimiesten kanssa. Myös yrityksen HR:n osallistaminen tutkimusprosessiin hyödyttäisi todennäköisesti tutkimustulosten pohjalta tehtävien johtopäätösten ja kehitysideoiden välittämistä käytännön tasolle.

5.4 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin tutkimus mittaa niitä asioita, joita siinä oli tarkoituskin selvittää. Tutkimuksen validiteetin eli pätevyyden lähtökohtana ovat aina täsmällisesti määritellyt tutkimuksen tavoitteet. Tutkimuksen validiteettiin vaikuttavat merkittävästi huolellinen suunnittelu ja aineiston kerääminen harkitusti. Kyselylomakkeen kysymysten mitatessa juuri haluttuja asioita yksiselitteisesti on tutkimuksen validiteetti hyvä. Reliabiliteetti sen sijaan tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta eli sitä, että tutkimukseen on valittu oikeanlaiset mittarit ja ne todella soveltuvat halutun tutkimuskohteen mitaamiseen. (Heikkilä 2014, 27; Valli 2015, 139.)

Tähän tutkimukseen valittiin kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä siitä syystä, että tutkittavasta kohderyhmästä haluttiin kerätä lukumääräksi ja prosenttiosuuksiksi muotoiltavaa dataa. Tutkimuksessa haluttiin ensisijaisesti kartoittaa tutkittavien teemojen tämänhetkinen tilanne toimeksiantajayrityksessä, joka onnistui parhaiten kvantitatiivista menetelmää hyödyntäen. (Heikkilä 2014, 15.) Tilanteen taustojen ja syiden selvittäminen ei olisi ollut tarkoituksen mukaista tässä tutkimuksessa, sillä tutkimuksella tähdättiin alusta asti keräämään tietoa vallitsevasta tilanteesta, jotta epäkohtiin voitaisiin puuttua ja niitä kehittää. Kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä olisi saatu selville tilanteen taustoja ja syitä, mutta tämä tieto ei olisi hyödyttänyt tutkimuksen tavoitteen toteutumista.

Tutkimuksen kohderyhmä oli todella pieni kvantitatiiviseksi tutkimukseksi. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä edellyttää yleensä riittävän suurta ja edustavaa otosta (Heikkilä 2014, 15). Tästä ei kuitenkaan muodostunut ongelmaa sen vuoksi, että tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena. Määrällisen tutkimuksen onnistumisen kannalta on hyvin olennaista toteuttaa tutkimuksen otanta huolellisesti (Valli 2015, 21). Koska kohderyhmä oli jo alkujaan todella pieni (19 henkilöä), päätettiin tutkimukseen ottaa mukaan kaikki kohderyhmään kuuluvat toimihenkilöt tutkimuksen edustavuuden takaamiseksi. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella siitä syystä, että nykytilanteesta haluttiin saada mahdollisimman laaja ja kattava kuva. Jos tutkimuksessa olisi hyödynnetty haastatteluja kyselyn sijasta, olisi riskinä ollut aineiston jääminen suppeaksi. Tutkimuksessa käsiteltiin jokseenkin arkaluontoisia teemoja, mm. tiimien sisäisiä eroja, joista haastateltavat eivät välttämättä olisi olleet valmiita avautumaa samaan tapaan kuin anonyymisti toteutetussa kyselytutkimuksessa.

Kyselylomake lähetettiin koko 19 hengen kohderyhmällä, joista kaiken kaikkiaan 17 vastasi kyselyyn. Tutkimuksen vastausprosentti oli erinomainen sen ollessa 89,47 %. Voidaan siis katsoa, että tutkimuksen tulokset edustavat varsin hyvin kohderyhmää.

Tutkimus olisi varmasti toistettavissa samassa yrityksessä vastaavalle kohderyhmälle. Vastaava tutkimus voitaisiin esimerkiksi toteuttaa uudelleen kahden vuoden kuluttua ja tutkimustuloksia voitaisiin verrata tämän tutkimuksen tuloksiin. Tällöin tulisi kuitenkin ottaa huomioon henkilöstön todennäköinen osittainen vaihtuminen, joten vertaamalla tuloksia toisiinsa ei voitaisi suoraan päätellä, miten tutkimusten välissä mahdollisesti toteutetut etätyömallin kehitystyöt olisivat vaikuttaneet tuloksiin toisella tutkimuskerralla.

5.5 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Aloitin opinnäytetyöprosessini kevättalvella 2019 pohtimalla mahdollisia opinnäytetyön aiheita. Lähdin liikkeelle opinnäytetyöprosessissani kiinnostavan teeman etsimisestä, sillä alun perin en ollut varma siitä, haluanko toteuttaa opinnäytetyön täysin itsenäisesti vai yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Ensimmäisenä valitsin opinnäytetyön teemaksi mielenkiintoisen etätyön kokonaisuuden, jonka pohjalta lähdin vähitellen rajaamaan aihetta tarkemmin. Ollessani kevään 2019 ajan työharjoittelussa tämän työn toimeksiantajayrityksessä, kiinnostuin opinnäytetyön toteuttamisesta heille. Aloituspalaveri toimeksiantajan edustajan kanssa pidettiin toukokuun 2019 alussa. Työn lopullinen aihe muotoutui opinnäytetyön ohjaajalta saadun palautteen pohjalta, yhteistyössä toimeksiantajan kanssa.

Ilmoittauduin opinnäytetyöprosessiin alkujaan jo tammikuussa 2019, mutta saadessani kokoaikaisen harjoittelupaikan koko kevääksi, päätin siirtää opinnäytetyön varsinaista aloittamista myöhemmälle kevääseen. Opinnäytetyöprosessini käynnistyikin kunnolla vasta toukokuussa 2019 ja suunnitelmani oli työstää opinnäytetyötä kesän ja alkusyksyn aikana. Olin tässä vaiheessa jo valmistautunut siihen, että ajankohta ei välttämättä olisi ideaalinen opinnäytetyön työstämiselle sen vuoksi, ettei kesän aikana ollut saatavilla juurikaan ohjausta. Olin kuitenkin valmis ottamaan haasteen vastaan ja koin, että pystyn toteuttamaan työn myös ilman tiiviimpää ohjausta.

Aikataulutin opinnäytetyön työstämisen kesän ajaksi kuukausi- ja viikkotasolle jo toukokuussa. Aikataulun laatimisessa pyrin huomioimaan tiedossa olevat lomat ja muut suunnitelmat, jotka vaikuttivat opinnäytetyöhön käytettävissä olevaan aikaan. Aikataulun luomisessa en kuitenkaan osannut varautua tarpeeksi työn aiheuttamaan kokonaiskuormitukseen ja yliarvioin oman jaksamiseni töiden ja opinnäytetyön yhdistämisessä. Alun perin

kesätyöni oli määrä olla osa-aikainen, mutta syksyä kohti mentäessä yritin tasapainoilla kokoaikaisen työn ja opinnäytetyön edistämisen välillä. Pyrin kuitenkin edistämään opinnäytetyötäni parhaani mukaan ja pidin opinnäytetyön ohjaajan ja toimeksiantajan edustajan ajan tasalla työn etenemisestä ja matkan varrella tulleista aikataulumuutoksista. En päässyt osallistumaan opinnäytetyöpajoihin tai seminaareihin syksynkään aikana, sillä työllistyin heti kesätyöni päätyttyä kokoaikaisesti oman alani työhön toiseen kaupunkiin.

Opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan haastoi minua monin tavoin. Eniten haasteita koin opinnäytetyön alkumetreillä, erityisesti aihepiirin rajaamisessa ja tiedonhaussa. Etätyö kokonaisuutena on niin laaja, että rajaukset tämän työn toteuttamiseksi tuli miettiä todella tarkkaan. Rajauksiin liittyen sain kuitenkin arvokasta apua opinnäytetyön ohjaajalta sekä toimeksiantajan päästä ja onnistuin rajaamaan aiheen siten, ettei teoriapohja muodostunut liian laajaksi. Tiedonhaun haasteet yllättivät minut siksi, että etätyö teemana on ollut ajankohtainen jo useamman vuoden ja Suomen ulkopuolelle se on rantautunut jo paljon aikaisemmin. Aihetta valitessani olin siis melko varma siitä, ettei monipuolisen teoriapohjan muodostaminen olisi kovinkaan haastavaa ja lähdemateriaalia löytyisi laajasti. Koin kuitenkin tietoperustan muodostamisen haastavaksi ja jos tekisin opinnäytetyössäni jotakin toisin, sijoittaisin enemmän aikaa nimenomaan tähän vaiheeseen prosessia.

Opinnäytetyön toteuttaminen alusta loppuun oli erittäin opettavaista. Vaikka kohtasin matkalla paljon haasteita, koen, että juuri siksi prosessi antoi minulle niin paljon. Kehityin erityisesti omien voimavarojeni arvioimisessa realistisemmin. Opin hallitsemaan kokonaisuuksia paremmin ollessani yksin vastuussa koko opinnäytetyöprosessin loppuun saattamisesta. Kehityin opinnäytetyön toteuttamisen myötä myös edistämään prosesseja tehokkaammin ja olemaan jumittumatta pieniin yksityiskohtiin. Opinnäytetyöprosessi konkretisoi mielestäni hyvin sen, minkälainen merkitys on suuremmilla kokonaisuuksilla ja keskittymisellä niiden edistämiseen ensisijaisesti.

Opinnäytetyöprosessi vaati paljon aikaa ja voimavaroja, mutta sen toteuttaminen myös antoi paljon. Koska olin yksin vastuussa opinnäytetyöstäni sekä koulun että toimeksiantajayrityksen suuntaan oli palkitsevaa huomata, kuinka hyvin lopulta onnistui vastaamaan asetettuihin tavoitteisiin ja vastuuseen. Uskon opinnäytetyöni olevan merkittävä toimeksiantajayritykselle tulevaisuudessa, etätyömahdollisuuden kehittämiseen liittyvien toimien tukena. Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen opinnäytetyöni lopputulokseen ja prosessin edistymiseen olosuhteet huomioiden.

Lähteet

Anttila, J. & Roine, J. 2017. Työ ei ole paikka – Kokemuksia tuottavasta etätyöstä. Kustannuspaikka tuntematon.

Burke, M. How to Grow a Positive Company Culture with a Remote Team. 6Q. Blogikirjoitus. Luettavissa: <https://inside.6q.io/how-to-grow-a-positive-company-culture-with-a-remote-team/>. Luettu: 9.8.2019.

DNA 14.5.2018. Digitaalisen elämäntavat – tutkimus 2018 – Etätyö. Yhteenvedo medialle. Luettavissa: <https://www.sttinfo.fi/data/attachments/00926/ab682199-7989-475f-885f-7c708c4ec7ca.pdf>. Luettu: 5.8.2019.

Finto. TRS-ontologia: Tietotyö. Luettavissa: <https://finto.fi/tsr/fi/page/p13055>. Luettu: 20.7.2019.

Framework agreement on telework 16.7.2002. Luettavissa: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf. Luettu: 11.7.2019.

Fried, J. & Heinemeier Hansson, D. 2014. Etänä – toimistoa ei tarvita. Kauppakamari. Helsinki.

Hautala, T. & Lämsä, A-M. 2004. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Edita. Helsinki.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki.

Kuivalahti, L. 4.2.2018. Etätoita paiskitaan enemmän kaupungeissa kuin maalla – jatkuvaan etätyöhön liittyy paljon ongelmia. Maaseudun tulevaisuus. Luettavissa: <https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/talous/artikkeli-1.223212>. Luettu: 9.7.2019.

Ruohomäki, V. Työnteon monet muodot: Etätyö, monipaikkainen ja liikkuva työ. Luettavissa: <http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/13>. Luettu 16.6.2019.

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännöllisesti. Kauppakamari. Helsinki.

Taanila, A. Tilastoapu. Akin menetelmäblogi. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/tilastoapu/>. Luettu: 25.9.2019.

TEM 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työolobarometri 2018 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisusarja. TEM 2019:15. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161439/TEM_15_2019_Tyoolobarometri_2018_ennakkotiedot.pdf. Luettu: 9.7.2019.

Työaikalaki 9.8.1996/605

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Valkonen, M. 5.9.2017. Sähköposti ei riitä etätyön johtamiseen: ”Haastavinta on säilyttää tuntuma työkuormaan. Talouselämä. Luettavissa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/sahkoposti-ei-riita-etatyon-johtamiseen-haastavinta-on-sailyttaa-tuntuma-tyokuormaan/12b0161e-458e-398e-8e66-d21f12d60e78>. Luettu: 9.8.2019.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. PS-kustannus. Jyväskylä.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen – Tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro. Helsinki.

Vilkman, U. 7.3.2016. Etätyö lisää motivaatiota, jaksamista ja tehokkuutta. Evento. Luettavissa: <https://eventolehti.fi/artikkelit/etatyo-lisaa-motivaatiota-jaksamista-ja-tehokkuutta/>. Luettu: 7.8.2019.

Vilkman, U. 15.3.2019. Vähennä etätyön kuormitustekijöitä. Work goes happy. Luettavissa: <https://www.wgh.fi/vahenna-etatyon-kuormitustekijoita/>. Luettu: 11.8.2019.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake



TAUSTATIEDOT

1. Pääasialliset työtehtäväsi *

- Rekrytointi
- Buukkaus

2. Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä?*

- 5 vuotta tai pidempään
- 2-4 vuotta
- Puolesta vuodesta vuoteen
- Alle puoli vuotta

3. Missä tiimissä työskentelet? Jos työskentelet useammassa kuin yhdessä tiimissä, vastaa se tiimi, jonka työtehtäviin käytät suuremman osan työajastasi. *

- Tiimi 1
- Tiimi 2
- Tiimi 3
- Tiimi 4

Seuraava

0% Valmis

SÄÄNNÖLLISYYS JA TYÖNTEKOPAIKKA

Etätyöllä tarkoitetaan tässä kyselyssä sellaista työtä, jota tehdään muualla kuin pääasiallisella työntekopaikalla.

4. Kuinka usein hyödynnät työssäsi etätyöskentelyä? Vastaa se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa tilannettasi. *

- En koskaan
- 1-6 kertaa vuodessa
- 1-2 kertaa kuukaudessa
- Kerran viikossa
- 2 kertaa tai useammin viikossa

Edellinen

Seuraava

9% Valmis

5. Missä pääsääntöisesti teet töitä etänä työskennellessäsi? *

- Kotona
- Toisella toimistolla
- Muualla, missä?

Edellinen

Seuraava

18% Valmis

ETÄTYÖMAHDOLLISUUDEN HYÖDYT

6. Minkälaisia hyötyjä koet saavasi etätyönteosta? *

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työn ja vapaa-ajan sovittaminen on helpompaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä jaksaminen paranee	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmotivaatio paranee	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan enemmän aikaa työpäivän aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressitasoni laskevat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn keskittymään työtehtäviini paremmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan rytmittää työni itsenäisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnteko ei ole yhtä lailla sidottu kellon aikaan kuin toimistolla työskenneltäessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtäni arvioidaan sen tulosten perusteella eikä työhön käytetyn ajan perusteella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pääsen hyödyntämään työn organisointitaitojani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

27% Valmis

ETÄTYÖNTEON EDELLYTYKSET

7. Mitkä tekijät vaikuttavat päätökseesi tehdä etätyötä? *

	Erittäin vähän	Melko vähän	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
Työmatkojen väheneminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmatkojen lyhentäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enemmän aikaa läheisille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn itsenäinen organisointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työajan itsenäinen järjestäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enemmän aikaa oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syvällinen keskittyminen työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan enemmän aikaa samassa ajassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöntekoon soveltuvat työvälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöntekoon soveltuvat kommunikointiväylät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeästi asetetut työn tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittävä osaaminen omista työtehtävistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikassa on sovittu etätyötä koskevat yhteiset pelisäännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöntekoon kannustaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Miten koet näiden tekijöiden toteutuvan etätyössä nykyisessä työpaikassasi? *

	Erittäin huonosti	Melko huonosti	En osaa sanoa	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Työmatkojen väheneminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmatkojen lyhentyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enemmän aikaa läheisille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn itsenäinen järjestäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaikojen itsenäinen järjestäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enemmän aikaa oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syvällinen keskittyminen työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan enemmän aikaa samassa ajassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöntekoon soveltuvat työvälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöntekoon soveltuvat kommunikointiväylät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeästi asetetut työn tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittävä osaaminen omista työtehtävistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikassa on sovitut etätyötä koskevat yhteiset pelisäännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöntekoon kannustaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

36% Valmis

ETÄTYÖN HAASTEET

9. Minkälaisia haasteita koet etätyössä? *

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kommunikointi on vaikeampaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apua on tarvittaessa vaikeampi saada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäivä venyy usein pidemmäksi kuin toimistolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittävien taukojen pitäminen unohtuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huono työergonomia vaikuttaa fyysiseen hyvinvointiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäivät tuntuvat yksinäisiltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöntekopaikassa on tekijöitä, jotka häiritsevät keskittymistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäivän rytmittäminen ei onnistu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviäni on vaikea tehdä muualla kuin pääasiallisella työntekopaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimini jäsenet eivät näe aikaansaamistani eivätkä siksi luota työntekooni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni ei näe aikaansaamistani eikä siksi luota työntekooni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työstä ei saa riittävästi palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoliikenneyhteydet eivät toimi riittävän hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoturva heikkenee	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöntekoon ei organisaatiossamme kannusteta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Minkälaisia haasteita koet, kun joku muu tiimistäsi tekee etätöitä? *

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kommunikointi on vaikeampaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apua on tarvittaessa vaikeampi saada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöntekijä jää tiimissä ulkopuoliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyön tekeminen vaikeampaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En näe etätöitä tekevän tiimiläiseni aikaansaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työstä on vaikea antaa palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoliikenneyhteydet eivät toimi riittävän hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoturva heikkenee	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyönteko vaikuttaa negatiivisesti tiimimme ilmapiiriin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaikilla ei ole yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä etätöitä työtehtävien vuoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimin tavoitteet eivät pysy selkeinä kaikille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

45% Valmis

11. Koetko tiimien välillä olevan eroja etätöimahdollisuuden hyödyntämisessä? *

- Kyllä, minkälaisia?
- En
- En osaa sanoa

Edellinen

Seuraava

55% Valmis

Miten tiimien väliset erot etätöimahdollisuuden hyödyntämisessä vaikuttavat tiimien väliseen

12. Yhteistyöhön? *

- Todella vähän
- Melko vähän
- Melko paljon
- Todella paljon

13. Kommunikointiin? *

- Todella vähän
- Melko vähän
- Melko paljon
- Todella paljon

14. Luottamukseen? *

- Todella vähän
- Melko vähän
- Melko paljon
- Todella paljon

Edellinen

Seuraava

64% Valmis

15. Koetko, että oman tiimisi sisällä on eroja etätyön hyödyntämisessä? *

- Kyllä, minkälaisia?
- En
- En osaa sanoa

Edellinen

Seuraava

73% Valmis

Miten tiimin jäsenten väliset erot etätyömahdollisuuden hyödyntämisessä vaikuttavat tiimin sisäiseen

16. Yhteistyöhön? *

- Todella vähän
- Melko vähän
- Melko paljon
- Todella paljon

17. Kommunikointiin? *

- Todella vähän
- Melko vähän
- Melko paljon
- Todella paljon

18. Luottamukseen? *

- Todella vähän
- Melko vähän
- Melko paljon
- Todella paljon

Edellinen

Seuraava

82% Valmis

19. Kuinka tyytyväinen olet tällä hetkellä yleisesti ottaen nykyisen työpaikkasi etätyöntekomahdollisuuteen? *

- Erittäin tyytymätön
- Melko tyytymätön
- En osaa sanoa
- Melko tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

20. Mitkä ovat mielestäsi työpaikkasi etätyömallin parhaimmat puolet? *

21. Mitä asioita haluaisit erityisesti kehittää työpaikkasi etätyömallissa? *

Edellinen

Lähetä

91% Valmis

Liite 2. Kyselyn saatekirje

Hei [REDACTED]!

Opinnäytetyöni ja tutkimukseni tavoitteena on selvittää [REDACTED]-yrityksessä etätyömahdollisuuden hyödyntämiseen vaikuttavia tekijöitä ja mahdollisia tiimien välisiä eroja näissä tekijöissä. Tutkimuksessani pyrin selvittämään etätyön hyödyntämisen edellytyksiä, haasteita ja hyötyjä toimihenkilöiden näkökulmasta. Tuloksia hyödynnetään yhtenäisemmän etätyötoimintamallin luomisessa ja työtyytyväisyyden parantamisessa. Tutkimukseen vastaaminen vie vain noin 10 minuuttia.

Yhteystiedot on saatu [REDACTED]:n toimihenkilörekisteristä. Tutkimusaineisto ja tulokset käsitellään luottamuksellisesti henkilötietolain edellyttämällä tavalla. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan niin, että vastaukset eivät ole yhdistettävissä yksittäisiin vastaajiin.

Tutkimukseen pääset vastaamaan tämän linkin kautta: <https://link.webropolsurveys.com/S/8504563D429E51AC> (Jos linkki ei toimi, kopioi se selaimen osoiteriville.)

Pyydän sinua vastaamaan viimeistään 25.9.2019.

Kiitos osallistumisestasi etukäteen, mukavaa alkanutta syksyä!

Ystävällisin terveisin

Heidi Laaksonen
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

[REDACTED]