

Etätyöhön vaadittavat ominaisuudet

Noora Laaksonen



Tekijä(t) Noora Laaksonen	
Koulutusohjelma Myynti ja visuaalinen markkinointi	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Etätyöhön vaadittavat ominaisuudet	Sivu- ja liitesivumäärä 20 + 7
<p>Opinnäytetyössä käsitellään etätyöhön tarvittavia ominaisuuksia työntekijältä ja teknisiä edellytyksiä työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyössä tutkittiin miten työntekijät itse näkevät tarvittavat ominaisuudet sekä tekniset laitteet onnistuneeseen etätyöhön ja mitä ongelmia etätyössä voi ilmetä. Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää, onko toimialan välillä eroja, miten etätyö koetaan ja mitkä ovat ongelmia, jotka nousevat pinnalle. Tutkimuksen aineiston hankintatapana oli avoinkysely sähköpostin kautta. Tutkimukseen osallistui neljä henkilöä eri aloilta ja heillä kaikilla oli taustalla pitkäaikaista työkokemusta.</p> <p>Tutkimuksessa nousi esille tarvittavina ominaisuuksina etenkin itse ohjautuvuus ja työtehtävien sisäistäminen sekä ongelmatilanteiden tullessa vastaan nähtiin IT-tuki tärkeänä edellytyksenä etätyössä. Ongelmakohtia tutkimuksessa ilmeni toistuvasti yhteisöllisyyden puute etätyössä. Jokainen haastateltavista kaipasi kollegoidensa läsnäoloa. Vastaukset olivat hyvin samankaltaisia alasta huolimatta.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu kesän ja syksyn 2020 aikana. Aihe on ajankohtainen koronaviruksen takia ja halusin lähteä tutkimaan asiaa tarkemmin työntekijöiden näkökulmasta. Etätyö on yleistynyt viime vuosina ja noussut huimasti pakon edessä tänä vuonna. Tutkimuksen avulla pyrin ymmärtämään, mitkä ovat suurimpia ongelmia etätyössä ja miten työntekijät itse näkevät tarvittavat taidot ja sovellukset onnistuneeseen etätyöhön.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena voidaan päätellä, että yritysten olisi panostettava etenkin yhteisöllisyyden säilymiseen etätyössä ja huolehdittava, ettei työn ja vapaa-ajan raja hämärä.</p> <p>Raportin lopussa avataan tarkemmin tutkimukseen osallistuneiden vastauksia ja pohditaan opinnäytetyön onnistumista tekijän näkökulmasta.</p>	
Asiasanat Etätyö, itse ohjautuvuus, yhteisöllisyys, IT-tuki	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Etätyö.....	2
2.1	Etätyön eri muodot.....	2
2.2	Etätyön yleisyys	3
2.3	Etätyön soveltaminen.....	3
2.4	Itsensä johtaminen.....	3
3	Etätyöhön siirtymisen edellytykset.....	5
3.1	Etätyöhön siirtymisen edellytykset työpaikalta.....	5
3.2	Etätyöntekijältä vaadittavat ominaisuudet.....	6
3.3	Etätyön edellytykset	6
3.4	Etätyöhön vaadittavat tekniset edellytykset	7
3.5	Etätyössä ilmeneviä ongelmia.....	8
3.6	Etätyön hyödyt työntekijän näkökulmasta.....	9
3.7	Etätyössä vaadittava tuki	9
4	Tutkimuksen toteutus	11
4.1	Tutkimusmenetelmän valinta.....	11
4.2	Laadullisen tutkimuksen keruumenetelmät.....	11
4.3	Aineiston analyysi	12
4.4	Aineistojen keruumenetelmiä	12
5.	Tutkimustulokset.....	14
5.1.	Haastateltava numero 1.....	14
5.2.	Haastateltava numero 2.....	15
5.3.	Haastateltava numero 3.....	16
5.4.	Haastateltava numero 4.....	17
6	Johtopäätökset	19
6.1.	Johtopäätökset tutkimuskysymysten perusteella.....	19
6.2.	Opinnäytetyöprosessin arviointi	20
	Lähteet	21
	Liitteet.....	22
	Liite 1. Kyselyiden vastaukset	22
	Liite 2. Haastattelu kysymykset	27

1 Johdanto

Työnteko ja sen kulttuuri muuttuvat jatkuvasti ja etenkin tänä vuonna työnteko on kokenut suuren muutoksen koronaviruksen takia. Työtä tehdään enemmän ajasta tai paikasta riippumatta ja tänä vuonna sitä on jouduttu tekemään työpaikan ulkopuolella yhä enemmän. Etätyöstä puhutaan monella eri nimellä, kuten joustavasta työstä, liikkuvasta työstä, modernista työstä tai monimuotoisesta työstä.

Etätyö ja siihen tarvittavat ominaisuudet ja tekniset edellytykset ovat aiheena ajankohtaisia ja kiinnostavia. Tutustuin aihepiiriin lukemalla aiheesta useita eri artikkeleita, tutkimuksia ja blogeja sekä kysymällä muiden ihmisten kokemuksia etätyöhön liittyen. Tässä vaiheessa minulla oli jo havaittavissa eriäviä kokemuksia etätyöhön liittyen. Etätyössä on paljon hyvää kuin paljon huonoakin, riippuen ihmisen henkilökohtaisista tarpeista sekä työpaikan tarjoamista välineistä ja tuesta.

Maailman tilanne ja teknologia on mahdollistanut ja pakottanut ihmiset sopeutuman uuteen työntekomalliin ja päätin tehdä aiheesta tutkimuksen, miten ihmiset kokevat etätyön ja miten pitkäaikaisen työkokemuksen omaavat henkilöt näkevät tarpeet etätyön onnistumiseen.

Koska etätyön tekeminen on yleistynyt etenkin vuonna 2020, korostuu siinä työntekijöiden tarpeet ja ominaisuudet, jotta työnteko onnistuu työntekijän sekä työnantajan näkökulmasta. Opinnäytetyön aiheeksi muodostui juuri tämä vallitsevan tilanteen ja oman mielenkiintoni vuoksi.

Tutkimuksessani halusin mahdollisimman monipuolista näkökulmaa asiaan ja valitsinkin haastateltaviksi henkilöitä eri toimialoilta. Työ on toteutettu laadullisena tutkimuksena ja haastattelut toteutettiin sähköpostitse avoimina kysymyksinä koronatilanteen takia. Laadullisena tutkimuksena aineisto on riittävä, sillä kyselyiden myötä asiat alkoivat toistaa itseään useampaan otteeseen.

2 Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen perustuvaa työskentelytapaa minkä pelisäännöt sovitaan yhdessä organisaation sisällä. Työ tehdään siellä, missä työntekijä itse haluaa. Työntekopaikaksi valitaan paikka, joka on työnteon kannalta tehokkainta ja tarkoituksenmukaisinta. Etätyötä tehdään työpaikan ulkopuolella, yleisimmin kotona, vapaa-ajan asunnolla tai liikkuvana työnä matkoilla.

Etätyöksi ei luokitella kaikkea työtä, jossa työn suorittaminen tapahtuu työpaikan ulkopuolella. Esimerkiksi tietyömaalla tai kodinhoitajalla ei ole kyse etätyöskentelystä, vaikka työ tehdäänkin usein työpaikan ulkopuolella ilman valvovaa silmää.

Useimmilla työpaikoilla osa töistä voidaan tehdä etänä. Etätyöskentely kuitenkin edellyttää hyvää työn suunnittelua ja johtamista. Etätyötä tehdään usein työpaikan tarjoamilla koneilla ja laitteilla.

Etätyön ehdoista on sovittu yhteisesti Eurooppa-tasolla solmitussa etätyön puitesopimuksessa. Se on pohjana organisaatioille ja yrityksille etätyötä koskevia sopimuksia tehdessä työnantajan ja työntekijän välillä. (Akava 2019)

Etätyö omaa jo pitkät perinteet ja se on tunnettu tapa tehdä työtä. Joskus käsitteellä etätyö tarkoitetaan pelkästään kotona työnantajalle tehtyä työtä ja joskus kaikkea varsinaisen päätyöpaikan ulkopuolella suoritettavaa työtä. Sen määritelmäksi on vakiintunut kotona tai muussa etätyöpisteessä tehtävä työ, jonka toteuttamisesta ja sisällöstä on sovittu työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo, 2011, 6.)

2.1 Etätyön eri muodot

Tavallisimmin etätyöskentelyn paikkana toimii työntekijän oma koti. Useat lähtevät myös kesämökeilleen tekemään etätöitä, jos heillä on siellä toimiva verkkoyhteys. Nykyään tarjolla on myös etätyökeskuksia, joissa työntekijöitä on useista eri yrityksistä. Liikkuvalla työllä tarkoitetaan sitä, että työntekijä tekee etätöitä esimerkiksi työmatkoillaan. Moni voi tulla toisesta kaupunkista töihin ja matkustaa junalla muutaman tunnin aamuisin töihin. Tällöin kyseessä on liikkuva työ, sillä osa työajasta tehdään työpaikan ulkopuolella. (Anttila & Roine 2016, 12.)

Osittainen etätyöskentely on mahdollista useassa eri työssä sen luonteen vuoksi. Työn luonteen lisäksi etätyömahdollisuuksiin vaikuttaa tietenkin myös johtamiskulttuuri sekä viestinnän käytännöt, potentiaalisen työntekijän osaaminen ja motivaatio.

2.2 Etätyön yleisyys

Etätyö on aina ollut kiinnostava aihe ja siitä on aina puhuttu. Etätyöskentely on myös herättänyt kaksijakoisia mielipiteitä. Etätyö on yleistynyt nopeasti vuosina 2013–2018 ja kasvua oli jopa 12 prosenttiyksikköä. Aikaisemmin etätyötä on tehty Suomessa noin 5–20 prosenttia työntekijöistä, joko täyspäiväisesti tai muutama päivä viikossa. Lukuja on ollut aina vaikea määritellä, sillä se ei aina ole välttämättä säännöllistä. (Pekkola & Uskelinen 2007,6)

Vuonna 2020 Covid-19 viruksen vuoksi etätyö on tullut jäädäkseen. Koronan takia ihmiset pakotettiin kertaheitolla tekemään etätöitä, siitä tuli uusi normi. Työterveyslaitoksen tekemä kysely on kertonut, että työskentely kotona on onnistunut hyvin ja etätyössä on myönteistä energiaa. (Kyösti Vaara, Yle)

2.3 Etätyön soveltaminen

Jokaisessa organisaatiossa tulisi sopia ja luoda säännöt mitä etätyö kyseisessä organisaatiossa tarkoittaa. Tällöin määritellään se, onko kyse kokonaan etätyöskentelystä vai osittaisesta työpaikan ulkopuolella tapahtuvasta työskentelystä. Yhteisistä pelisäännöistä on siis tärkeä sopia ja niissä on hyvä ottaa huomioon esimerkiksi näitä tekijöitä: etätyön luonne ja määrä, työn tekopaikka, työvälineet, viestinnän muodot ja vakuutuskäytännöt.

Etätyötä soveltaessa yksi tärkeimmistä tekijöistä on luottamus sekä itsenäistä työskentelyä arvostava johtamiskulttuuri. Yrityksissä täytyy siis miettiä johtamiskulttuuria tarkkaan, jos työntekijät tekevät paljon etätöitä.

Nyt kun etätyöskentely on yleistynyt, työnhyvinvointia on seurattava ja huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista. Etätyöskentelyssä on riski, että työntekijä tekee liikaa ylitöitä eli työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy. (Pekkola, J. & Uskelin, 2007)

2.4 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen on tärkeää etätyöskentelyn kannalta. Itsensä johtaminen lähtee liikkeelle pienistä valinnoista, joita tehdään työpäivän aikana ja vapaa-ajalla. Siihen liittyvät ajanhallinta, ruokailutottumukset, liikunta ja uni. Itsensä johtaminen on tärkeää, kun työtä tehdään kotona ilman valvontaa.

Itsensä johtaminen on omien tavoitteiden asettamista ja hyvien valintojen toistamista. Itsensä johtamiseen kannustaminen on osa hyvää työkulttuuria ja työkykyjohtamista. Työnantajan pitää varmistaa, ettei työkuormitusta ole liikaa. Hyvinvoiva ja itsensä johtamiskyvykäs työntekijä on tuottava ja tehokas.

Itsensä johtamista voi tehdä suunnittelemalla etukäteen työviikon ja päiväsi. Työntekijän on etätyöskentelyssä myös tärkeä huolehtia tauosta ja palautumisesta stressaavista työtilanteista. (Ilmarinen 2018)

Itsensä johtaminen on myös tavoitteellisuutta ja itsetuntemusta. Se voi olla stressin ja ajankäytön hallintaa, tunteiden hallintaa, muutosvalmiutta ja muutosten hallintaa. Nämä kaikki ominaisuudet ovat tärkeitä etätyöskentelyssä. Itsensä johtaminen auttaa työntekijää töiden organisoinnissa, kun tehtävä ei ole mielekkäin.

Yksinkertaisimmillaan itsensä johtaminen on sitä, että tietää, mikä on kullakin hetkellä tärkein tehtävä ja tekee sen valmiiksi. Mikäli työntekijä ei tiedä, mitä työtehtävillä tai projekteilla tavoitellaan, tarvitaan työntekijältä vahvaa itsensä johtamisen taitoa. Etätyöskentelyssä tämä on edellytys onnistuneeseen työntekoon työpaikan ulkopuolella. (Digitaidot, Itsensä johtaminen)

3 Etätyöhön siirtymisen edellytykset

Yksilön näkökulmasta etätyöskentelyn edellytyksenä on ammattitaito ja kyky työskennellä itsenäisesti sekä kyky ja valmius käyttää tieto- ja viestintätekniikoita omassa työssään. Työn luonteen on oltava sellaista, että se on helppo siirtää työpaikan ulkopuolelle.

Etätyö mahdollistaa työn organisoinnin yksilön tarpeiden mukaan. Organisaatio on vastuussa systemaattisesta sekä laaja-alaisesta soveltamisesta liittyen tietoteknisten valmiuksien lisäksi tietenkin organisatorisiin muutoksiin. Etätyön soveltaminen asettaa usein organisaatioille haasteita esimerkiksi viestinnän ja johtamisen kehittämisen, työn, työaikojen ja roolien uudelleen määrittely sekä pelisääntöjen luominen.

Hyvin ja huolellisesti suunniteltu ja hallittu etätyöskentely johtaa kuitenkin usein osaamis-
pääoman tehokkaampaan hyödyntämiseen, tuottavuuden ja tuloksellisuuden sekä työtyytyväisyyden lisääntymiseen eli tilanteeseen missä suurin osa on tyytyväisiä.

Organisaation toimintatapojen ja kulttuurin kehittäminen luotettavaksi ja uudenlaisia työn organisoinnin muotoja sallivaksi on siis keskeinen edellytys etätyöllä. (Pekkola, J. & Uskelinen, 7)

3.1 Etätyöhön siirtymisen edellytykset työpaikalta

Etätyö tänä päivänä voi olla täysin erilaista kuin aikaisemmin. Etätyö voi olla käsitteenä joillekin aivan uusi ja työntekijöiden on tehtävä uudet työrutiinit. Työpaikkojen on siis tarjottava selkeät ohjeet etätyöskentelyyn. Etätyöstä tulisi ohjeistaa työpaikoilla selkeästi ja jossakin organisaatioissa kirjallinen sopimus on hyvä tehdä sääntöjen selventämiseksi.

Työnantaja koskee myös turvallisuuden ja terveyden huolehtimisvelvoite. Työnantajien on siis selvitettävä miten työlainsäädäntöä ja vakuutusturvaa sovelletaan etätyössä. Työpaikkojen olisi myös hyvä huolehtia yhteisöllisyyden säilyttämisestä virtuaalisten tilaisuuksien avulla. (Työterveyslaitos 2020)

Työnantajalla on työsuojeluvastuu työntekijästään myös etätyössä. joten ergonomia-asi-
oista tulisi neuvoa, jotta siitä voidaan huolehtia myös kotona töitä tehdessä. Etätyön organisatorisilla edellytyksillä tarkoitetaan johtamis- ja organisaatio kulttuuriin liittyviä aihe-
alueita. Luottamus työntekijän sekä työnantajan välillä on yksi ehdottomista edellytyksistä. Avoin ja toimiva sisäinen viestintä mahdollistaa luottamuksen säilymisen myös etätyössä. Läpinäkyvät periaatteet henkilöstöjohtamisessa mahdollistaa, että työyhteisössä etätyöntekemiseen suhtaudutaan luottamuksella, ilman turhia epäilyjä. (Helle 2020, 90)

3.2 Etätyöntekijältä vaadittavat ominaisuudet

Työntekijä voi siirtyä etätyöskentelyyn vain, jos hänen työtehtävänsä soveltuvat etätyöhön. Etätyöntekijältä vaaditaan monia henkilökohtaisia taitoja ja ominaisuuksia, kuten oikeanlaista asennetta etätyöskentelyyn. Työntekijän täytyy pystyä työskentelemään itsenäisesti. Työntekijän on tärkeä olla aloitteellinen ja itseohjautuva. Muita tärkeitä ominaisuuksia etätyöntekijälle on: ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokykyä, ajanhallinnan kykyä, kurinalaisuutta, keskittymiskykyä ja motivaatiota sekä työkokemusta. (Helle 2004, 94–95)

Etätyössä tarvitaan siis samoja ominaisuuksia, joita vaaditaan myös työpaikalla. Etätyössä nämä ominaisuudet kuitenkin korostuvat, kun työtä tehdään kotona ilman kenenkään valvovaa silmää. Sellainen työntekijä, joka vaatii paljon ohjausta ja tukea työhönsä, ei ole lähtökohtaisesti välttämättä valmis etätyöskentelyyn. Työntekijän on tiedostettava ja hallittava työnsä hyvin, sekä osata käyttää työvälineitään ja tarvittavaa tietotekniikkaa. (Helle 2004, 95)

Etätyöntekijän täytyy itse pystyä määrittelemään työaikansa ja pystyä erottamaan se vapaa-ajastaan. Etätyössä kukaan ei seuraa työntekijän ajankäyttöä ja etätyöpäivät voivat helposti kulua muuhun kuin työntekoon. Työnantajan tulee pystyä luottamaan siihen, että työtehtävät tulee suoritetuksi, vaikka työnteko ei kontrolloida. (Helle 2004, 95)

3.3 Etätyön edellytykset

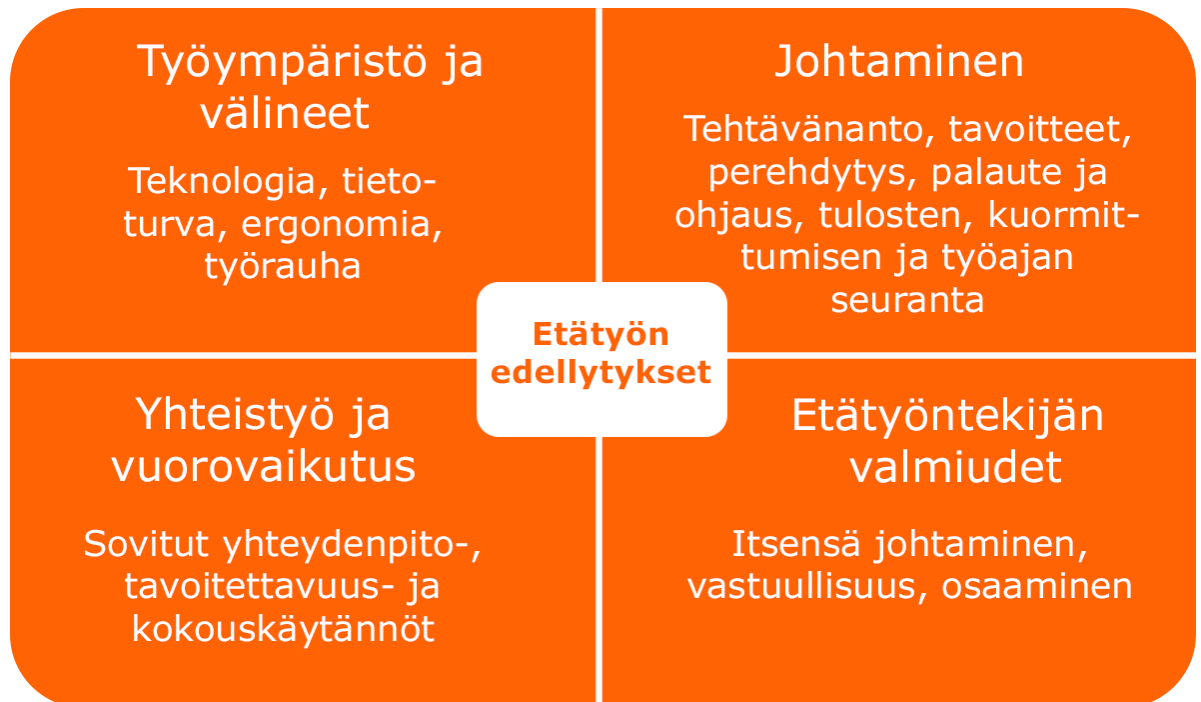
Etätyöskentelyn tärkeimpiä edellytyksiä on, että työntekijällä on käytössään tarvittava tietotekniikka ja tietoliikenneyhteydet, tietotekninen osaaminen tulee olla riittävällä tasolla, työntekijällä tulee olla tarvittaessa yhteys tekniseen tukeen ongelmatilanteiden sattuessa sekä osaaminen työtehtävien hyvään suorittamiseen ilman työnantajan seuranta. (Helle 2004, 96)

Etätyössä johtaminen ja työskentely tapahtuu suurilta osin virtuaalisesti. Johtajalla on siis suuri osa tehdä organisaatiossa selkeät säännöt etätyöskentelylle. Etätyössä tarvitaan myös keinoja seurata kuormittumista ja työilmapiiriä työpaikan ulkopuolella. Etätyöskentelyn onnistumisesta voidaan huolehtia hyvällä perehdytyksellä.

Johtajan roolissa korostuvat luottamuksen synnyttäminen ja säilyttäminen myös etätyöskentelyssä. Lisäksi yrityksellä on oltava keinoja seurata kuormittumista ja työilmapiiriä ja

valmiutta puuttua ajoissa ongelmatilanteisiin. Etätyönriskit tulee huomioida ja sisällyttää työn terveys- ja turvallisuusriskien arvioimiseen.

Työn sujumisen, yhteisöllisyyden, yhteistyön ja organisaation kannalta strategisen osaamisen kehittämisen varmistamiseen vaaditaan selkeät säännöt ja toimivat palaverikäytännöt, yhteisölliset työvälineet ja niiden aktiivista käyttöä. (Työturvallisuuskeskus 2020)



Kuva. 1. Työturvallisuuskeskus 2020

3.4 Etätyöhön vaadittavat tekniset edellytykset

Etätyössä vaadittavia teknisiä edellytyksiä on toimiva tietotekniikka ja tietoliikenneyhteyksiin pääsy myös etätyöpaikalla. Työntekijällä on oltava siis käytössä riittävät työvälineet ja yhteydet työpaikan ohjelmistoihin. Tietotyössä tarvittavia työvälineitä ovat tietokone, tarvittavat ohjelmistot, tarvittaessa tulostin, faksi, kopiokone tai skanneri. Tarvittavat tietotekniset edellytykset riippuvat työn asettamista vaatimuksista. (Helle 2004, 97)

Ennen ensimmäistä etätyöpäivää olisi myös hyvä huolehtia, että tarvittava etäyhteys on kunnossa. Työpaikalta on hyvä kysyä neuvoa, miten pääsee VPN-yhteyteen omalta tai työpaikan koneelta, tätä kautta kaikki liikenne reitittyy yrityksen verkon kautta, mikä lisää myös tietoturva. (Anttila & Roine 2016, 88)

Työnantajan tulisi varmistaa, että työntekijöillä on riittävät teknologiset välineet ja valmiudet tehdä etätöitä. Jos työpaikolla käytetään virtuaalisia etätapoja, kuten Skypeä, Teamsia tai Zoomia, on työnantajien huolehdittava myös niiden käyttöön perehdyttämisestä.

3.5 Etätöissä ilmeneviä ongelmia

Etätöissä on paljon hyvää kuin huonoakin. Etätöiden edut ja haitat ovat isossa yhteydessä siihen, millaisesta liiketoiminnasta, työstä ja työtehtävistä puhutaan. Ongelmia voi koitua, jos työntekijä ei ole asennoitunut oma-aloitteiseen työskentelyyn ilman ”valvovaa silmää”. Tietenkin kaikki itsestä riippumattomat asiat ovat myös mahdollisia, kuten nettiyhteyden pätkimien. Työpaikan tietoliikenne voi olla ruuhkautunut, sillä monet tekevät töitä samanaikaisesti kotona. Asiakaskohtaamiset etänä voivat olla haastavampia useilla eri toimialoilla, jos on totuttu kohtaamaan asiakkaat tai kumppanit kasvotusten.

Ongelmia voi olla myös työntekijän yksinäisyys ja työkavereiden tuen puute tai työaikojen pidentyminen jatkuvaan ylityötunteihin. Työajat voivat venyä ja näin työ- ja vapaa-aika voivat sekoittua keskenään.

Suuri ongelma etätöskentelyssä voi olla myös vaikeudet irrottautua työstä ja tästä voi seurata liiallinen kuormittuminen. Monilla voi olla myös puutteita tilasta ja välineistä kotona, kaikilla ei ole edellytyksiä hankkia ergonomiseen etätöskentelyyn vaadittavia välineitä.

Monet kohtaavat myös etätöskentelyssä yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunnetta ilman työtiiminsä läsnäoloa. (Työterveyslaitos 2020)

Etätöissä ilmeneviä ongelmia voi olla myös sairaana työskentely, joka on yhteydessä työajan ja vapaa-aajan sekoittumiseen. Etätöitä tehdessä työntekijä voi helposti tehdä töitä hyvinkin sairaana, jos hän tekee kotona töitä.

Päihdeongelma voi jäädä myös tunnistamatta tai pahentua, jos työntekijä ei käy fyysisesti työpaikallaan. Tällä voi olla pitkäaikaiset seuraukset, jos työnantajat eivät pysty seuraamaan työntekijöidensä hyvinvointia etätöitä tehdessä.

Luottamus työntekijän ja työnantajan välillä voi helposti myös rakoilla, kun työntekoa ei voida valvoa samalla tavalla, kun työtä tehdään työpaikkojen ulkopuolella. (Työturvallisuuskeskus 2020)

3.6 Etätöön hyödyt työntekijän näkökulmasta

Etätöskentely tuo myös paljon etuja työntekijälle. Työajat ja työnteon rytmittäminen on työntekijälle paljon joustavampaa. Monet kokevat myös, että keskittyminen ja työrauhan säilyminen on helpompaa etätöissä.

Työtyytyväisyys ja työtehon paraneminen on myös etätöskentelyn yksi eduista. Usein paikan päällä voi työpäivän aikana syntyä monia häiriötekijöitä, esimerkiksi jos kollegat kysyvät neuvoja ja tai juttelevat kovaan ääneen.

Työntekijä voi säästää myös paljon päivittäisissä menoissaan, sillä työmatkoihin ei mene rahaa ja lounaat voi valmistaa helposti itse kotona. Työ ja perhe-elämä on myös helpompi sovittaa yhteen ja tämä lisää työntekijöiden hyvinvointia ja vähentää stressiä.

Jokapäiväisen etätöskentelyn etuja on myös se, että työntekijä voi valita asuinpaikkansa vapaammin, sillä työnteke ei sido sinua tiettyyn paikkaan. Vajaakuntoisten on myös helpompi osallistua työntekoon, kun työtilan voi valita itse. (Työterveyslaitos 2020)

3.7 Etätöissä vaadittava tuki

Etätöissä tuki on tärkeä osa työntekijän ja työnantajan näkökulmasta. Työnantajan on annettava tukea viestinnällisesti ja samalla tavalla kuin tehtäisiin töitä fyysisesti työpaikalla. Jokaisella työpaikalla tulisi olla käytössä myös IT-tuki, joka vastaa ongelmatilanteista ja teknisistä häiriöistä. Työpaikalla yleensä työkaverit antavat henkistä tukea, joka ei aina ole niin helppoa, kun on kyse etätöskentelystä.

Etätööhön siirtyminen edellyttää tarkkoja ohjeita ja ennakkoluulomuutta organisaatioilta. Organisaatioiden tulee selvittää millä tavoin ja millä tietoteknisillä tekijöillä etätö on kannattavinta suorittaa. Työnantajien on suhtauduttava työntekijöihinsä luottamuksella ja oltava tukena, vaikka etätö tapahtuukin fyysisen työpaikan ulkopuolella.

Etätö vaatii työnantajilta paljon ja on mietittävä uusia tapoja johtaa. Etätöissä tarvittavaa tukea työnantajilta on ainakin nämä seuraavat ominaisuudet sekä toimintatavat:

- Avoin suhtautuminen ja luottamus työntekijöiden ja työnantajan välillä
- Työn seuranta, organisointi sekä työn tulosten seuranta on mietittävä organisaation sisällä uudelleen
- Läpinäkyvä sisäinen viestintä

- Tietotekniset valmiudet vaaditulla tasolla, IT-tuki työntekijöille, tietoverkkoihin pääsy myös työpaikan ulkopuolella tietoturvalisesti
- Läpinäkyvät yhteiset säännöt etätyössä (Helle 2004, 91)

4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimustyyppiksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa otanta on paljon pienempi mitä määrällisessä tutkimuksessa olisi. Tässä tutkimuksessa on haastateltu neljää henkilöä eri aloilta, jotta tutkimuskysymyksiin saataisiin monipuolista näkökulmaa. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on tarkastella etätyötä ilmiönä ja siihen tarvittavia ominaisuuksia ja tekniikoita. Tämäkin tutkimus tehtiin kyselynä käyttäen avoimia kysymyksiä, kuten kvalitatiivisessa tutkimuksessa on yleisesti tapana. Kysely tehtiin avoimienkysymysten kautta, jotta vastauksista saataisiin mahdollisimman monipuolisia. Tutkimusta varten haastateltiin henkilöitä, joilla oli pitkäaikaista kokemusta etätyöskentelystä.

Haastatteluun tehtiin näiden kysymysten avulla:

- Minkälaista osaamista tarvitaan etätyön aloittamiseksi?
- Minkälaisia tietoteknisiä valmiuksia etätyön aloittamiseen tarvitaan?
- Minkälaista tekniikkaa tarvitaan etätyön aloittamiseksi?
- Minkälaisilla sovelluksilla etätyö voidaan aloittaa helpoiten?
- Minkälaisia ongelmia etätyössä esiintyy?
- Minkälaista tukea etätyöhön tarvitaan?

Haastattelut tehtiin etänä sähköpostin välityksellä vallitsevan tilanteen vuoksi. Lähetin kysymykset haastateltaville sen jälkeen, kun olimme sopineet asiasta puhelimitse. Otin yhteyttä kolmeen eri henkilöön ja pyysin heitä osallistumaan opinnäytetyöni tutkimukseen.

4.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen eli laadullinen menetelmä. Laadullisena menetelmänä opinnäytetyössä käytettiin haastattelututkimusta. Haastattelut jouduttiin koronatilanteen vuoksi pitämään etänä sähköpostin välityksellä. Kyselyä tehtäessä ei haastatteliijoilta kerätty lainkaan henkilötietoja. Työtä varten pyrittiin valitsemaan eri alan henkilöitä, joilla on eri mittaista työkokemusta.

4.2 Laadullisen tutkimuksen keruumenetelmät

Opinnäytetyö on useimmiten tutkimustyyppinen, toiminnallinen, portfoliotyyppinen tai päiväkirjaopinnäytetyö. Työ ankkuroituu aina tietoperustaan. Tutkimustyyppisessä opinnäytetyössä opiskelija toteuttaa määrällisen tai laadullisen tutkimuksen ja laatii tutkimuksestaan raportin tekeminen, jokaantuu pitkälle aikavälille, ja usein myös aikaisempia tuotoksia voi

voi hakea oman koulutusohjelman opinnäytetyökoordinaattorilta, jos siihen on erityisen perusteltu syy.

4.3 Aineiston analyysi

Tämän opinnäytetyön analyysina on tarkoitus vertailla tuloksia toimialojen välillä ja tehdä siitä johtopäätöksiä, mihin etätyössä tulisi kiinnittää huomiota työntekijän onnistuneen etätyön näkökulmasta. Tarkoituksena on erottaa tutkimuskysymyksistä ja niiden vastauksista oleelliset ominaisuudet onnistuneen etätyön takaamiseksi ja pohtia kehitysideoita työnantajille.

Analyysissä keskitytään erityisesti kysymykseen ”mitä ongelmia etätyössä esiintyy?” kysymykseen ja pohditaan, miten ongelmakohtia voitaisiin välttää ja organisaatioiden toimintaa parantaa. Materiaalia analysoidaan tutkimuskysymysten pohjalta.

Opinnäytetyössä tehdään havaintoja tutkittavasta materiaalista. Tutkimuskysymyksiin on vastannut neljä henkilöä eri toimialoilta ja tutkimuskysymyksiä jaettiin neljälle henkilölle, sillä ne alkoivat jo pienen keruun jälkeen toistaa itseään. Jatkuvasta toistosta on vedetty opinnäytetyön lopussa johtopäätöksiä tarvittavista ominaisuuksista mitä etätyössä vaaditaan ja mitkä ovat yleiset ongelmat.

4.4 Aineistojen keruumenetelmiä

Tässä opinnäytetyössä aineistoa laadullisten menetelmien avulla. Keruumenetelmänä käytettiin avoimia yksilöhaastatteluja. Aineistoa on myös kerätty lukemalla erilaisia ajan-kohtaisia artikkeleita etätyöhön liittyen.

Ensimmäisenä lähdin miettimään lähestymistapaa etätyöhön liittyen ja valitsin haastatteluun kysymykset, joihin haluan vastauksia. Kysymysten avulla pyrin saamaan tietoa mitä edellytyksiä etätyöhön tarvitaan työntekijän näkökulmasta. Päätin pitää haastattelun simpelinä, joten valitsin neljä kysymystä. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina, joten vapaatakin keskustelua syntyi aiheen tiimoilta.

Seuraavaksi lähdin miettimään, ketä haastattelen tutkimusta varten ja päädyin neljään henkilöön, joilla on pitkäaikainen työkokemus, mutta täysi eri aloilta. Ensimmäinen henkilöistä oli mies, joka on työskennellyt IT-alalla vuodesta 1999 lähtien. Toinen haastattelusta oli nainen, jolla on pitkä työkokemus tuotekehitys alalta. Kolmantena oli myös nainen, joka työskentelee laboratoriossa, missä etenkin tietotekniset asiat ovat tärkeä osa etätyöskentelyä. Viimeisenä haastattelin henkilöä, joka halusi pysyä täysin anonyyminä.

Halusin haastateltaviksi henkilöitä, jotka ovat olleet pitkään töissä. Toisella haastateltavissa oli kuitenkin enemmän kokemusta etätyöskentelystä kuin toisella. Näin sain tutkimustani varten mielenkiintoisia vastauksia, joita pystyin lähteä pohtimaan.

Pyrin refleктоimaan haastateltavieni vastauksia toisiinsa ja verrata kokemuksen sekä alojen välisiä edellytyksiä.

5. Tutkimustulokset

Tutkimuskysymysten tulokset esitetään samassa järjestyksessä kuin haastatteluissakin edettiin. Jokaista kysymystä tarkastellaan erikseen tässä osassa. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina valmiin kyselyn perusteella. Haastateltavat pidetään anonyymina.

5.1. Haastateltava numero 1.

Ensimmäisenä haastateltavana oli pitkäaikainen työntekijä Valiolta. Haastateltava oli sitä mieltä, että työntekijän on tärkeä ymmärtää miten ohjelmistot toimivat, jotta työntekeo pysy sujuvana. Tekninen osaaminen oli siis haastateltavan mielestä erityisen tärkeää. Haastattelut alkoivat kysymyksellä, minkälaista osaamista tarvitaan. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työtehtävien sisäistäminen ja työtehtävien selkeys on tärkeää, kun aloitetaan etätyöskentely. Työpaikkojen on siis tärkeä keskittyä laadukkaaseen kouluttamiseen jo työsuhteen alettua.

”Tarvitaan ainakin alustavaa osaamista etätyön mahdollistavien työkalujen käytössä, esim. Microsoft Teams, Zoom, jne. Lisäksi ymmärrystä siitä, miten verkkokokoukset teknisesti toimivat, miten tiedostoja, kuvaa ja ääntä jaetaan kokoukseen osallistuvien kesken tai miten esim. dokumentteja voidaan samanaikaisesti työstää etänä.” (Haastateltava numero 1.)

Seuraavan keskustelimme mitä tekniikkaan tarvitaan etätyön aloittamiseen. Vastauksena oli tietenkin tietokone. Haastateltavan mielestä tärkeää oli myös omistaa hyvä läppäri ja hiiri, jotta vältytään fyysisiltä ongelmilta. Etätyössä voi kohdata myös usein ongelmia verkon kanssa, joten hyvä nettiyhteys on myös edellytys hyvää etätyöskentelyyn. Haastateltava myös mainitsi, että tietoturva asiat ovat tärkeä muistaa myös kotona töitä tehdessä.

Neljäntenä kysymyksenä kysyttiin, minkälaisilla sovelluksilla etätyö voidaan aloittaa helpoiten. Haastateltava numero yksi oli sitä mieltä, että tähän vaikuttaa paljon millaisesta työstä on kyse. Yrityksen mukaan, kaikilla on eri käytännöt ja vaadittavat sovellukset etätyön tekemiseen. Haastateltavan mielestä Microsoft Teams taipuu moneen eri tarkoitukseen.

Seuraavaksi siirryttiin kysymykseen, minkälaisia ongelmia etätyössä esiintyy. Tämä on tärkeä kysymys, ja ongelmiin olisi hyvä miettiä ennakkoon ratkaisut, jotta etätyöstä tulisi mahdollisimman sujuvaa. Haastateltavan mielestä etätyö voi vaikuttaa suuresti ryhmäytymiseen ja työhyvinvointiin.

"Ihmisten väliset kontaktit rajoittuu liikaa kokouksiin ja pyörii muutenkin "asian" ympärillä. Sosiaalinen puoli jää helposti pois, kun ei tule satunnaisia kohtaamisia käytävillä tai lounaspöydissä. Tällöin myös jää välittymättä paljon organisaation sisäistä ja ulkopuolista tietoa (kokousten ja projektien ulkopuolista tietoa), eli tiedonkulku voi heikentyä. Ryhmytyminen tai tiimityöskentely voi hankaloitua asiantuntijatyössä, koska etänä kohtaamisista jää se sosiaalinen puoli pois. Voi myös vaikuttaa työhyvinvointiin - mahdolliset ongelmat eivät tule niin helposti esille, kun ihmiset eivät kohtaa kasvokkain. Virtuaaliset kahvitauot ovat hyvä asia." (Haastateltava numero 1)

Haastateltava totesi, että mahdolliset ongelmat työnteossa ja hyvinvointiin liittyen ei tule niin helposti ilmi, kun fyysistä kontaktia ei etätyössä synny.

Viimeisenä kysymyksenä oli, että minkälaista tukea etätyöhön tarvitaan. Tekninen tuki nousi tärkeäksi elementiksi ja kaikki mahdolliset välineet, jotta työnteko sopii ergonomisesti hyvin. Haastateltavan mielestä oli myös tärkeää kannustaa matalan kynnyksen yhteydenpitoon esimiehen, kollegoiden ja sidosryhmien kanssa.

5.2. Haastateltava numero 2.

Toinen haastateltavista on työskennellyt pitkään IT-alalla, ja häneltä sain hyviä vastauksia nimenomaa tarvittaviin sovelluksiin ja teknillisiin edellytyksiin etätyössä. Haastateltavana oli työntekijä Hansen Technologiesilla, jolla on vuodesta 1999 asti kokemusta ohjelmistoalalta. Haastattelu eteni samassa järjestyksessä kuin muilla haastateltavilla. Hän vastasi myös kuuteen eri kysymykseen liittyen etätyössä vaadittaviin ominaisuuksiin.

Aloitimme samoilla kysymyksillä ja haastateltava toi hyvää näkökulmaa etenkin teknisiin edellytyksiin etätyössä. Aloitus kysymyksenä oli mitä osaamista ja tietoteknisiä valmiuksia tarvitaan etätyön aloittamiseen?

"Kyky asentaa tarvittavat sovellukset ja käyttää niitä. Vahva etu olisi, jos osaa itse korjata oman ympäristönsä ongelmia (rikkomatta) ilman IT tukea." (Haastateltava numero 2)

Tarvittavaa tekniikkaa haastateltavan mielestä olivat riittävät yhteydenpitovälineet eli tietokone, kännykkä ja nettiyhteys ja mahdollisesti VPN-yhteys työpaikan sisäverkkoon tarpeen mukaan.

Tarvittavia sovelluksia haastateltavan mielestä taas olivat oikeat kommunikaatiivälineet. Sovellukset video tai puhelinpalavereihin on tärkeitä etätyöskentelyssä, viestintä kollegoiden kanssa esimerkiksi Slack:n tai Yammerin välityksellä.

”Etätyössä sen sijaan tehtäväkirjanpito muuttuu vieläkin tärkeämmäksi - pitää ottaa enemmän vastuuta omasta tekemisestään, kun kukaan ei ole selän takana vahtimassa, käytetäänkö työaika hyvin.” (Haastateltava numero 2)

Haastateltava kuitenkin kertoo, että heillä etätyöhön on tehty selkeät pelisäännöt, jotka ovat luettavissa netistä. Hän kuitenkin korosti VPN yhteyden ja IT tuen tärkeyttä yrityksessä.

Seuraavana haastateltava kertoi minkälaisia ongelmia hänen työssään voi ilmetä etätyötä tehdessä. Haastateltava mainitsi myös verkkoyhteyden kanssa ilmenevät ongelmat. Työpaikalla on yleensä helpompi saada IT tukea, mutta etätyössä ongelmiin voi joutua odottamaan apua pidemmän aikaa. Tämän takia olisi tärkeää, että kaikki osaavat käyttää laitteistoja ja sovelluksia parhaalla mahdollisella tavalla.

”Eristäytyneisyyden tuoma yksinäisyys on läsnä siitä huolimatta, että aamupalavereissa kavereita kuulee lähes joka päivä.” (Haastateltava numero 2)

Toinen haastateltava koki haasteena myös yhteisöllisyyden puutteen etätyössä. Monelle on tärkeä työskennellä kollegoiden kanssa, ja monet saavat siitä positiivista energiaa omaan työhönsä.

Viimeisenä kysymyksenä oli, minkälaista tukea tarvitaan etätyöhön? Haastateltava korosti taas IT tukea ja etenkin henkistä tukea mitä työpaikan tulisi tarjota etätyön teosta huolimatta. Henkinen tuki on erityisen tärkeää koska työkavereita ei pääse näkemään niin usein ja eristys voi olla stressaavaa.

5.3. Haastateltava numero 3.

Kolmas haastateltava on töissä laboratorioissa. Hänen näkökulmansa vastauksiin oli, miten tietotyö voidaan siirtää toimistotyöstä etätyöhön onnistuneesti. Kolmannenkin haastateltavan mielestä etätyössä vaadittavaa osaamista etätyön aloittamiseen on tietotekniikan käyttö, eli tärkeää on osata käyttää etätyössä vaadittavia sovelluksia esimerkiksi Teamsia. Hänen mielestään myös itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen ovat todella tärkeässä roolissa etenkin etätyössä.

Tietotekniset edellytykset etätyön aloittamiseen oli haastateltavan mielestä toimiva ja nopea internetyhteys ja hänen työssään ehdoton edellytys oli myös suojattu yhteys työpaikan verkkoon.

Tarvittavaa tekniikkaa laboratorio työssä on tehokas tietokone sekä monitori tai useampi näppäimistö ja hiiri. Tarvitaan siis samat välineet kuin toimistollakin. Hän on saanut etätyöhön tarvittavat välineet työpaikalta kotitoimistolle.

Haastateltava kertoi, että etätyö voidaan aloittaa helpoiten samoilla sovelluksilla kuin toimistollakin tehtäessä. He käyttävät arjessa paljon myös etänä käytettäviä sovelluksia, kuten Teamsia ja VPN-yhteyttä.

Seuraavana kysymyksenä oli, minkälaisia ongelmia etätyössä esiintyy. Vastaus toimialasta tai työtehtävistä on ollut haastattelijoilla sama.

”Yhteisöllisyys ja kommunikointi kärsivät, kun kohtaamiset eivät ole spontaaneja. Keskustelut ovat hyvin työasiapitoisia etäkokouksissa verrattuna kasvokkain tapahtuvaan kommunikointiin. Työn tauottaminen on haastavaa ja normaaleista työajoista on helppo lipsua vapaa-ajan puolelle. Työn ja vapaa-ajan raja ei ole selkeä, jos töitä tehdään kotona. Ergonomia voi olla huono, jos siihen ei ole erikseen panostettu. Kotona voi myös olla heikompi nettiyhteys kuin työpaikalla olisi.” (Haastateltava numero 3)

Haastateltavan mielestä yhteisöllisyys kärsii etätyöskentelyssä. Hän kokee myös, että työn ja vapaa-ajan erottaminen voi olla haastavaa. Ergonomiassakin voi ilmetä ongelmia, jos kotona ei ole tarvittavia välineitä työergonomian säilyttämiseen.

Kolmannen haastattelijan mielestä etätyössä tarvittavaa tukea on hyvä saada IT-tuelta. Jotta etätyö voidaan aloittaa onnistuneesti. Etätyössä tarvittavaa tukea on myös yhteisöllisyyden säilyttäminen ja oikeanlaisesta kommunikoinnista huolehtiminen.

5.4. Haastateltava numero 4.

Neljäntenä haastattelin myös pitkän työkokemuksen omaavaa henkilöä, hän halusi pitää työpaikan myös anonyyminä työtehtävänsä vuoksi. Ensimmäisenä kysymyksenä oli, minkälaista osaamista tarvitaan etätyön aloittamiseen.

”Työntekijällä on oltava käsitys tehtävällistalla olevista tehtävistä, kyky itseensä työsken- telyyn, itsensä johtamisen kyky ja tarvittavat tietotekniset valmiudet, mikäli tekniikkaa tarvitaan.” (Haastateltava numero 4)

Vastauksessa korostui itsensä johtaminen ja myöskin tietotekniset valmiudet etätyön te-
koon. Vastaajan mielestä tietoteknisiä valmiuksia etätyön aloittamiseen on toimiva interne-
tyhteys, joka toimii riittävän nopeasti. Työntekijällä on oltava myös omaa osaamisasti tie-
toteknisiin asioihin liittyen, esimerkiksi kuinka jakaa oma näyttö etäpalaverissa tai mykis-
tää mikrofoni etätapaamisessa.

Tarvittavaa tekniikkaa haastateltavan mielestä oli myös tietokone ja kokoustamiseen kuu-
lokkeet mikrofonilla, jotta on helpompi kuulla mitä kokouksissa puhutaan ja muiden on
myös helpompi kuulla sinut. Hänen työssään myös VPN-yhteys on tärkeä, mutta kaikki ei-
vät ole sitä saaneet kustannus syistä.

Tarvittavia sovelluksia etätyöhön hänellä on kaikki Office 365- työkalut, Photoshop ja
Teams kokouksien pitämiseen.

Seuraavana tutkimuskysymyksenä oli, mitä ongelmia etätyössä esiintyy? Haastateltava
on kokenut internetyhteyden kanssa toisinaan ongelmia ja myös kokee, että hän kaipaa
kollegoidensa läsnäoloa. Haastateltavalla oli ikävä tavallisia kahvipöytäkeskusteluja ja hän
koki myös, että yleinen hyötyliikunta on vähäisempää, koska työmatkat ja muu liikkuminen
jää päivän aikana vähäisemmälle.

Tarvittavaa tukea etätyöhön vastaajan mielestä oli myös IT-tuki teknisten ongelmien tul-
lessa, mutta hän koki, ettei tarvitse oman esimiehen läsnäoloa, sillä hän on hyvin itsensä
johtamiskykyinen ja tietää hänen työtehtävänsä tarkkaan.

6 Johtopäätökset

Tässä kappaleessa esitellään tutkimuksen myötä syntyneet ongelmakohdat ja tarpeet onnistuneen etätyön teon näkökulmasta, jonka jälkeen selvitetään mihin asioihin etätyössä on keskityttävä, jotta se olisi mahdollisimman tehokasta. Lopuksi arvioidaan ja esitellään opinnäytetyö prosessina.

6.1. Johtopäätökset tutkimuskysymysten perusteella

Kyselytutkimuksen pohjalta pystymme päätellä yhteisiä tarvittavia ominaisuuksia etätyön onnistumiseen ja selvittämään etätyön ongelmakohdat. Mielenkiintoista tässä tutkimuksessa on yhtäläisyydet vastauksissa riippumatta haastateltavien toimialasta tai työtehtävistä riippuen.

Kirjoittajalla on suuri kiinnostus etätyöhön, sillä etätyöskentely on ollut tänä vuonna todella ajankohtainen aihe Covid-19 johtuen. Kirjoittajalla on pitkä työkokemus takana, mutta tänä vuonna itse päässyt kokemaan enemmän asioita mikä liittyy etätyöskentelyyn. Kirjoittaja on keskustellut paljon aiheesta tuttaviansa kanssa ja saanut useita eri näkökulmia etätyöhön liittyen ja näin tämä oli mielenkiintoinen aihe lähteä perehtymään syvemmin.

Haastateltavat kokivat itsensä johtamisen tärkeäksi ominaisuudeksi, jotta etätyö olisi onnistunutta. Kyselyjen vastauksissa myös IT-tuen merkitys korostui kaikkien haastateltavien vastauksissa. Tähän olisi siis jokaisen työnantajan panostettava, jotta työntekijä työaika ei kuluisi teknisten ongelmien selvittelyyn. Työnantajan on myös hyvä tarjota työpaikalta tarvittavat välineet etätyön tekoon, mutta työntekijän on itse otettava vastuuta esimerkiksi toimivan internetyhteyden hankkimiseen. Tämä oli tärkeä tekijä haastattelijoiden mielestä. Internetyhteyden on oltava siis nopea, ja monien työnteko kärsisi, jos internetyhteys päätkisi useasti.

Isoimmaksi ongelmaksi tutkimuskysymysten perusteella ilmeni yhteisöllisyyden puutos etätyössä. Haastateltavista jokainen kaipasi kollegoidensa tukea ja energiaa työpäiviensä aikana. Työnantajien olisi hyvä keskittyä luomaan myös yhteisöllisyyden tunnetta, vaikka työtä tehdäänkin työpaikkojen ulkopuolella. Yksi haastateltavista koki myös ongelmia erottaa työ- ja vapaa-aikaa toisistaan.

6.2. Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöni aihe tuli minulle vasta tänä keväänä, kun etätyöskentelyn merkitys korostui. Kun olin päättänyt, että teen opinnäytetyöni etätyöhön liittyen lähdin seuraavaksi miettimään tutkimuskysymyksiä. Olin itse kohdannut ongelman, että työpaikoilla ei aina tarjota tarvittavia välineitä hyvään etätyöskentelyyn, joten valitsin tutkimuskohteeksi tarvittavat ominaisuudet ja sovellukset etätyössä.

Opinnäytetyöni koostaminen alkoi keväällä 2020, kun vaihtovuoteni jäi kesken koronatilanteen vuoksi. Alkuvaiheessa kamppailin mistä näkökulmasta lähdän lähestymään aihetani. Löysin kuitenkin Haaga-Helian sivuilta toimeksiantajan, joka halusi perehtyä kyseisiin ongelmakysymyksiini ja aihe oli selvä. Opinnäytetyö aikatauluni venyessä kuitenkin, toimeksiantaja oli jo poistanut ilmoituksen Haaga-Helian sivuilta ja näin olin opinnäytetyöni kanssa ilman toimeksiantajaa. Päätin kuitenkin jatkaa tämän aiheen ympärillä loppuun asti, sillä olin työstänyt tätä jo koko kesän.

Vastausten kerääminen tuotti ongelmia koronatilanteen vuoksi, ja näin parhaaksi suorittaa haastattelut kyselynä sähköpostitse, jotta välttyisimme lähikontaktilta ja näin pidin huolen, että opinnäytetyöni ei aiheuttaisi lisää koronatartuntoja. Otin yhteyttä henkilöihin, jotka olivat olleet pitkään töissä ja ovat myös eri aloilla, jotta saisin laadulliseen tutkimukseeni eri näkökulmia. Huomasin kuitenkin pian, että opinnäytetyön aktiivinen kirjoittaminen tuotti haasteita. Aikatauluni siis venyi oletettua enemmän. Olin kesän ilman töitä ja minulla ei ollut kunnollista arkirytmää, joten koin haasteeksi motivaation löytämisen sekavan tilanteen keskellä.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut rankkaa, varsinkin kokoaikaisen työn ohella. Olen joutunut kirjoittamaan useaan otteeseen opinnäytetyöni osioita uudelleen ja vaihtamaan kirjoitustapaa monesti. En ollut pitkään aikaan myöskään kirjoittanut pitkiä raportteja, joten niiden kirjoitustapa oli päässyt rehellisesti unohtumaan. Olen myös varma, että olisin onnistunut opinnäytetyöni kirjoittamisessa paljon paremmin ilman koko-aikaista työtäni. Tästä voin syyttää vain aikatauluni venymistä. Olin kuitenkin päättänyt, että haluan saada tämän valmiiksi palautuspäivään mennessä. Tässä opinnäytetyössä olisi paljon parannettavaa, mutta olen silti tyytyväinen, että sain palautettua sen ajoissa.

Lähteet

- Akava 2020. Etätyö. Luettavissa: <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>. Luettu 31.10.2020.
- Digitaidot, Itsensä johtaminen. Luettavissa: <http://www.digitaidot.fi/portfolio/itsensa-johtaminen/>. Luettu: 31.10.2020.
- Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Ilmarinen, Ilmiöt 2018. Itsensä johtaminen vie parempaan tulokseen. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/ilmiot/2018/itsensa-johtaminen-vie-parempaan-tulokseen>. Luettu: 31.10.2020.
- Päivi Rauramo, L. 2007, Etätyössä turvallisesti. TTK. Luettavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti. Luettu: 27.9.2020.)
- Pekkola, J. & Uskelin, L. 2007. Etätyöopas työnantajalle. Yliopistopaino. Helsinki. Luettavissa: https://www.motiva.fi/ratkaisut/kestava_liikenne_ja_liikkuminen/nain_liikut_vii-saasti/etapalvelut_ja_etatyo. Luettu: 6.9.2020.
- Pekkola J. & Uskelin L., Etätyöopas työnantajille. Luettavissa: https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyoopas_tyonantajille.pdf. Luettu: 3.9.2020.
- Rauramo, P 2017. Luettavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti. Luettu: 8.9.2020
- Roine, J. & Anttila, J. 2016. Työ ei ole paikka – Kokemuksia tuottavasta etätyöstä. Helsinki: SharePoint HPR. Luettu 14.11.2020
- Roine, J. & Anttila, J. 2016. Työ ei ole paikka – Kokemuksia tuottavasta etätyöstä. Helsinki: SharePoint HPR. Luettu 5.11.2020
- Työterveyslaitos 2020, Koronavirus, Ohje etätyöhön. Luettavissa: <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>. Luettu: 8.11.2020.
- Työterveyslaitos 2020, Työntekijä, Työaika, Joustava työaika. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika>. Luettu 31.10.2020.
- Vaara, K. Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11499377>. Luettu 2.11.2020

Liitteet

Liite 1. Kyselyiden vastaukset

Vastaaja numero 1.

- **Minkälaista osaamista tarvitaan etätyön aloittamiseksi?**

Työtehtävien on oltava hyvin selvillä ja työntekijä on tärkeä kouluttaa hyvin työtehtäviinsä, jotta etätyö sujuisi hyvin ilman niin suurta tukea. Ihmisten on oltava oma-aloitteinen ja hänen on osattava aikatauluttaa oma työpäivä järkevästi ja muistaa, että vapaa-aikakin on tärkeää.

- **Minkälaisia tietoteknisiä valmiuksia etätyön aloittamiseen tarvitaan?**

Tarvitaan ainakin alustavaa osaamista etätyön mahdollistavien työkalujen käytössä, esim. Microsoft Teams, Zoom, jne. Lisäksi ymmärrystä siitä, miten verkkokokoukset teknisesti toimivat, miten tiedostoja, kuvaa ja ääntä jaetaan kokoukseen osallistuvien kesken tai miten esim. dokumentteja voidaan samanaikaisesti työstää etänä.

- **Minkälaista tekniikkaa tarvitaan etätyön aloittamiseksi?**

Tietokone, voi olla läppäri tai pöytäkone. Jos läppäri, niin erillinen näyttö/näppäimistö/hiiri tms. helpottavat työskentelyä sekä teknisesti että ergonomisesti. Nettiyhteys toki myös tarvitaan, wifi-verkko helpottaa asiaa. Kännykällä voi myös jakaa mobiiliverkon jos muuta nettiliittymää ei ole käytössä, ja toki sen (älypuhelimien) avulla voi myös rajoitetusti tehdä samoja töitäkin kuin tietokoneella. Tietoturva-asiat on myös hyvä muistaa.

- **Minkälaisilla sovelluksilla etätyö voidaan aloittaa helpoiten?**

Riippuu varmaan etätyön laadusta. Kaikilla yrityksillä lienee omat sovelluksensa ja tarpeensa, mutta vastaan omasta kokemuksestani. Microsoft Teams taipuu aikailla kaikkeen eli etäkokousten pitämiseen ja dokumenttien jakamiseen, sekä organisaation sisällä että sen ulkopuolisten kanssa. Muitakin vastaavia sovelluksia varmasti on.

- **Minkälaisia ongelmia etätyössä esiintyy?**

Ihmisten välinen kontaktointi rajoittuu liikaa kokouksiin ja pyörii muutenkin "asian" ympärillä. Sosiaalinen puoli jää helposti pois, kun ei tule satunnaisia kohtaamisia käytävillä tai lounaspöydissä. Tällöin myös jää välittymättä paljon organisaation sisäistä ja ulkopuolista tietoa (kokousten ja projektien ulkopuolista tietoa), eli tiedonkulku voi heikentyä. Ryhmytyminen tai tiimityöskentely voi hankaloitua asiantuntijatyössä, koska etänä kohtaamisista jää se sosiaalinen puoli pois. Voi myös vaikuttaa työhyvinvointiin - mahdolliset ongelmat eivät tule niin helposti esille, kun ihmiset eivät kohtaa kasvokkain. Virtuaaliset kahvitauot ovat hyvä asia 😊

- **Minkälaista tukea etätyöhön tarvitaan?**

Teknistä tukea ja apua tietenkin, ja mahdolliset välineet. Työergonomiaa helpottavia vinkkejä ja välineitä. Kannustusta matalan kynnyksen yhteydenpitoon ja -ottoon (esimies-alainen, kollegat, sidosryhmät,...). Vinkkejä ja tukea jaksamiseen kun työyhteisö ei ole niin läsnä.

Vastaja numero 2.

- **Minkälaista osaamista tarvitaan etätyön aloittamiseksi?**

- **Minkälaisia tietoteknisiä valmiuksia etätyön aloittamiseen tarvitaan?**

Kyky asentaa tarvittavat sovellukset ja käyttää niitä. Vahva etu olisi, jos osaa itse korjata oman ympäristönsä ongelmia (rikkomatta) ilman IT tukea.

- **Minkälaista tekniikkaa tarvitaan etätyön aloittamiseksi?**

Riittävät yhteydenpitovälineet; tietokone, kännykkä ja nettiyhteys. Mahdollisesti VPN yhteys työpaikan sisäverkkoon tarpeen mukaan.

- **Minkälaisilla sovelluksilla etätyö voidaan aloittaa helpoiten?**

Kommunikaatiovälineet tarpeen mukaan. Esim video tai puhelinpalaverisovellukset (Skype, Teams, etc), tekstiviestintä (Slack, Yammer) ja tietenkin sähköposti (Outlook tai nettiselain web mailille). Nettiselain ylipäätään. VPN yhteys. Yleensä helpoin on kuitenkin se mitä työnantaja sallii käytettävän, mitä muutkin firmassa käyttävät. Ympäristöhän ei välttämättä ole Windows, mutta toimistotyössä se lienee yleisin. Toimistotyökalut muilta osin, kuten Office, liittyvät tietyn tyyppiseen työhön, enkä näe esim tekstinkäsittelyohjelmia etätyön vaatimuksena. Itse olen ohjelmistokehittäjä, joten vaikka muokkaan koodia, en tod. tee sitä esim Wordilla. Etätyössä sen sijaan tehtäväkirjanpito muuttuu vieläkin tärkeämmäksi - pitää ottaa enemmän vastuuta omasta tekemisestään, kun kukaan ei ole selän takana vahtimassa, käytetäänkö työaika hyvin. Työtehtävät on kuvattu netissä ja meillä tämä alusta toimii nettiselaimen kautta. Ennen vanhaan silläkin oli oma sovelluksena. Monet sovellukset toimivat nykyaikana (myös) nettiselaimen kautta, joten periaatteessa omalle työkannettavalle ei montaa sovellusta enää tarvitse erikseen asentaa ja suurin osa sovelluksissa on kuitenkin ollut firmoissa käytössä jo ennestään. Yhteyden salaukseen vaaditaan jokin VPN yhteyden mahdollistava sovellus tai käyttöjärjestelmäasetus, jota ei toimistotyössä paikan päällä tarvitse. Ilmankin voi tehdä töitä, mutta harva firma ottaa sitä riskiä. Vaatimuksena voi olla myös levyllä tallennetun tiedon salaus esim. kannettavalla tietokoneella ja tämän hoitaneen yleensä IT tuki ennen kuin koneen saa ns. kirjattua ulos etätöitä varten.

- **Minkälaisia ongelmia etätyössä esiintyy?**

Nettiyhteys voi pätkiä tai olla riittämätön videopalaveriinhin. Laitteisto voi prakata, eikä IT tuki ole heti korjaamassa. Salasanat unohtuvat. Työpaikan tietoliikenneinfra voi olla muutoksen kourissa, koska lisääntynyt etätyö kuormittaa eri osia verkoista kuin mihin alun perin oli varauduttu. Asiakaspalavereita ja myyntitapaamisia voi olla vaikeampi järjestää, jos ollaan totuttu myymään tuotetta kasvotusten paikan päällä, eikä nyt ulkomaille tapahtuvaa myyntiä voikaan järjestää asiakkaan tiloissa pandemian ja sen seurauksena voimaan asetettujen matkustusrajoitusten takia. Eristäytyneisyyden tuoma yksinäisyys siitä huolimatta, että aamupalavereissa kavereita kuulee lähes joka päivä.

- **Minkälaista tukea etätyöhön tarvitaan?**

IT tuki; jos yhteydet tai laitteet tökkii, voidaan tarvita korjausta. Muu: Omalla työpaikallani on tarjottu jopa henkistä tukea, koska työkavereita ei näe ja eristys voi stressata. Kaikki ovat kuitenkin lähtökohtaisesti etätöissä ja tarvitaan erillinen lupa managerilta, jos välttämättä haluaa toimistolle.

Vastaaja numero 3.

- **Minkälaista osaamista tarvitaan etätöön aloittamiseksi?**

Tietotekniikan käyttö yleisesti, kommunikointiin soveltuvien ohjelmien käytön osaaminen (esim. Teams). Lisäksi itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen ovat entistä tärkeämmässä roolissa etätöissä.

- **Minkälaisia tietoteknisiä valmiuksia etätöön aloittamiseen tarvitaan?**

Toimiva ja nopea internetyhteys on ehdoton edellytys. Lisäksi tarvitaan suojattu yhteys työpaikan verkkoon (vpn).

- **Minkälaista tekniikkaa tarvitaan etätöön aloittamiseksi?**

Riittävän tehokas tietokone, monitori tai useampi, näppäimistö ja hiiri, eli samat välineet kuin toimistotyössäkin tarvitaan. Nämä on ainakin omassa työpaikassani saatu työpaikalta kotitoimistoille. Lisäksi kuuloke-mikki-yhdistelmä helpottaa etäkokouksiin osallistumista.

- **Minkälaisilla sovelluksilla etätö voidaan aloittaa helpoiten?**

Omalla työpaikallani käytetään toimistolla ja etätöissä samoja sovelluksia. Teams käyttö on lisääntynyt etäkokousten myötä, ja toki vpn tarvitaan myös.

- **Minkälaisia ongelmia etätöissä esiintyy?**

Yhteisöllisyys ja kommunikointi kärsivät, kun kohtaamiset eivät ole spontaaneja. Keskustelut ovat hyvin työasiapitoisia etäkokouksissa verrattuna kasvokkain tapahtuvaan kommunikointiin. Työn tauottaminen on haastavaa ja normaaleista työajoista on helppo lipsua vapaa-ajan puolelle. Työn ja vapaa-ajan raja ei ole selkeä, jos töitä tehdään kotona. Ergonomia voi olla huono, jos siihen ei ole erikseen panostettu. Kotona voi myös olla heikompi nettiyhteys kuin työpaikalla olisi.

- **Minkälaista tukea etätööhön tarvitaan?**

IT-tukea saatetaan tarvita etätöön aloittamiseksi, jos it-systeemejä ei saa omin voimin toimimaan. Lisäksi etätöissä on tärkeää tukea yhteisöllisyyttä ja huolehtia kommunikaatiosta.

Vastaaja numero 4.

- **Minkälaista osaamista tarvitaan etätöön aloittamiseksi?**

Työntekijällä on oltava käsitys tehtävälstalla olevista tehtävistä, kyky itsenäiseen työskentelyyn, itsensä johtamisen kyky ja tarvittavat tietotekniset valmiudet (mikäli tekniikkaa tarvitaan).

- **Minkälaisia tietoteknisiä valmiuksia etätöön aloittamiseen tarvitaan?**

Toimiva verkkoyhteys: verkon riittävä nopeus & häiriöttömyys.

Käyttäjän oma osaaminen itsenäiseen tietotekniseen työskentelyyn alkaen perusasioista kuten ”kuinka mykistän mikrofonin Teams-kokouksessa enkä rohise/huohota tauotta linjoilla”, ”kuinka jaan materiaalin näytöllä”, jne.

- **Minkälaista tekniikkaa tarvitaan etätöön aloittamiseksi?**

Wifi, läppäri & kokoustamiseen kuulokkeet mikrofonilla (jotta kuulet hyvin ja ennen kaikkea sinut kuullaan ilman turhia tausta huminoita!). Itselläni on ollut VPN-yhteys nykyisessä työpaikassani alusta lähtien, mutta osa työntekijöistä joutui sitä koronan myötä anelemaan ja kaikille sitä ei kustannussyistä suotu.

- **Minkälaisilla sovelluksilla etätö voidaan aloittaa helpoiten?**

Itse tarvitsen Office 365– työkaluja (Outlook, Word, Excel, jne.), Teams ja Photoshoppia. Lisäksi käytän sharepoint- alustoja, WordPressiä ja NC-julkaisujärjestelmää.

- **Minkälaisia ongelmia etätöössä esiintyy?**

Verkko pätkii toisinaan, suurin riesa turhan pitkät sähköposti/teams-keskustelujen vatvo-
miset (livenä olisi hoitunut nopeasti). Toki ylipäättään työpaikan ”kahvipöytäkeskusteluja”
ikävä! Siis mukavien työkavereiden kanssa ;) Työpäivän aikainen liikkuminen on vähäi-
sempää, kun taapertaa vain työpöydän ja jääkaapin väliä sen sijaan, että lähtisi lounaalle,
kiertelisi työkaveria etsimässä, kahvia hakemassa jne.

- **Minkälaista tukea etätööhön tarvitaan?**

Toiset kaipaavat pomolta paapomista, ruoskimista tms. läsnäoloa. Omalla kohdallani tie-
dän työssäni mitä tehdä, joten en kaipaa kaitsijaa. IT-tuki on puhelinsoiton päässä ja sinne
olen joutunut vain kerran soittamaan ”korona-aikana” (soittotiheyteni ei siis ole lisääntynyt
etätöön takia).

Liite 2. Haastattelu kysymykset

- **Minkälaista osaamista tarvitaan etätyön aloittamiseksi?**

- **Minkälaisia tietoteknisiä valmiuksia etätyön aloittamiseen tarvitaan?**

- **Minkälaista tekniikkaa tarvitaan etätyön aloittamiseksi?**

- **Minkälaisilla sovelluksilla etätyö voidaan aloittaa helpoiten?**

- **Minkälaisia ongelmia etätyössä esiintyy?**

- **Minkälaista tukea etätyöhön tarvitaan?**
