



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Mira Haikola

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA ETÄTYÖSTÄ

Yritys X

Liiketalous
2020

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Mira Haikola
Opinnäytetyön nimi	Työntekijöiden kokemuksia etätyöstä
Vuosi	2020
Kieli	suomi
Sivumäärä	52 + 1 liite
Ohjaaja	Jukka Niittykoski

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Yritys X:n ostolaskuosaston työntekijöiden kokemuksia etätyöstä. Tavoitteena on selvittää mitä hyötyjä ja haasteita etätyössä heidän mielestään on sekä miten etätyön käyttöönotto on onnistunut kyseisessä yrityksessä.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu kolmesta pääluvusta. Ensimmäinen niistä käsittelee, mitä etätyö on. Toisessa pääluvussa käydään läpi etätyöhön liittyviä hyötyjä ja haasteita. Kolmas teorialuku käsittelee teoriaa etätyön käyttöönotosta. Tutkimusaineiston hankintaan käytettiin menetelmänä Google Forms -lomaketta, jossa oli muutama suljettu kysymys, mutta pääosin kysely sisälsi avoimia kysymyksiä. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen yhdistelmä, koska kyselyyn haluttiin sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä.

Tutkimustulosten perusteella Yritys X:n työntekijät kokevat etätyön pääosin positiivisena asiana joustavuuden, rauhallisen työympäristön ja lisääntyneen vapaa-ajan ansiosta. Työpaikalta kaivataan lähinnä työkavereita ja ergonomisempaa työpistettä. Vastaajista puolet tekisi mieluiten töitä kokoaikaisesti etänä ja puolet etätyön ja toimistolla olemisen yhdistelmänä.

ABSTRACT

Author	Mira Haikola
Title	Employees' experiences with working remotely
Year	2020
Language	Finnish
Pages	52 + 1 Appendix
Name of Supervisor	Jukka Niittykoski

The objective of this thesis was to research Company X's accounts payable department's employees' experiences about remote working. The research aim was to discover the benefits and challenges the studied employees have experienced with remote working and how the initialization of remote working has gone in the company.

The theoretical framework of the thesis consists of three main chapters. The first one of them is about what remote work is. The second one examines the benefits and challenges of remote working. The third theory chapter includes theory about the initialization of remote work. The material for the empirical study of the thesis was acquired using a questionnaire via Google Forms. The form had a few closed questions but majority of them were open. The research was implemented as a combination of qualitative and quantitative approach so that there could be both open and closed questions in the questionnaire.

Based on the research results the employees of Company X experience remote working as a positive matter due to its flexibility, a calmer working environment and increased amount of free time. From the office people miss mostly co-workers and more ergonomic workstations. Half of the respondents would like to work remotely full time and half with a combination of remote work and office work.

Keywords remote work, employee, benefits and challenges, initialization

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	8
1.1	Tutkimuksen tausta ja tavoite	8
1.2	Tutkimusongelma ja aiheen rajaus	9
1.3	Tutkimuksen rakenne	9
1.4	Aikaisemmat tutkimukset	10
2	ETÄTYÖ	11
2.1	Etätyön määritelmä	11
2.2	Etätyön tausta	13
2.3	Etätyön nykytila ja tulevaisuus	15
2.4	Lainsäädäntö ja eurooppalainen puitesopimus	18
3	HYÖTYJÄ JA HAASTEITA ETÄTYÖSSÄ	20
3.1	Hyötyjä	20
3.2	Haasteita	21
4	KÄYTTÖÖNOTTO TYÖPAIKALLA	25
4.1	Etätyöstä sopiminen	25
4.2	Etätyön käyttöönotto	26
4.3	Työvälineet	30
4.4	Kommunikointi	31
4.5	Tietoturva	34
4.6	Etätyöjärjestelyt ja koulutuksen tarve	35
5	TUTKIMUSMENETELMÄT	37
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta	37
5.2	Tutkittavan ryhmän rajaus	38
5.3	Aineiston hankinta	38
5.4	Aineiston analysointi ja tulkinta	39
5.5	Tutkimuksen luotettavuus	40
6	TUTKIMUSTULOKSET	42

6.1	Tarkasteluryhmä ja taustatiedot	42
6.2	Hyödyt ja haasteet etätyössä	44
6.3	Etätyön käyttöönotto	47
6.4	Muut kysymykset.....	48
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	50
7.1	Keskeiset tulokset	50
7.2	Jatkotutkimusehdotuksia.....	51
7.3	Opinnäytetyöprosessin arviointi	52
	LÄHTEET.....	53

LIITTEET

KUVA- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuva 1 Etätyö viimeisten 12 kuukauden aikana 2012–2018 (%).	16
Kuva 2 Etätyö viimeisten 12 kuukauden aikana vähintään viikoittain sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012, 2018 (%).	16
Kuva 3 Vastaajien ikäjakauma	42
Kuva 4 Vastaajien työskentelyaika nykyisessä tehtävässä.....	42
Kuva 5 Vastaajien etätyötä tekemä aika (kokopäiväisesti + osittain)	43
Kuva 6 Vastaajien työmatkan pituus ennen etätyöskentelyä	43

LIITELUETTELO**LIITE 1.** Tutkimuksen kyselylomake

1 JOHDANTO

Johdannossa määritellään tämän tutkimuksen tutkimusongelmat, tutkimuksen tausta ja tavoite. Luvussa kerrotaan myös aiheen rajausta sekä tutkimuksen rakenne.

1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoite

Työn tekemisessä on tapahtunut suuria muutoksia viime vuosikymmenten aikana. Työtehtäviin on tullut muutoksia ja yhä enemmän ja enemmän työtä tehdään etänä varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Etätyön mahdollistamisesta on tullut yrityksille helpompaa digitalisaation myötä.

Tämä tutkimus käsittelee etätyötä, ja sen mukanaan tuomia hyötyjä ja haasteita työntekijöiden näkökulmasta. Etätyön suosion kasvu, aiheen ajankohtaisuus ja tutkijan oma kiinnostus aiheesta olivat pääsyyt kyseiseen aihevalintaan. Tutkijalla ei ole omakohtaisia kokemuksia etätyön tekemisestä, joten siksikin aihe kiinnostaa.

Tarkoituksena tässä työssä on tutkia toimeksiantajayrityksen Yritys X:n ostolaskutusosaston työntekijöiden kokemuksia etätyöstä sekä etätyön käyttöönottoprosessin sujuvuudesta. Yrityksessä X on otettu käyttöön käytäntö, jonka mukaan vakituinen työntekijä voi kiinteästi yhden päivän viikossa tehdä töitä kotoaan käsin. Koronapandemian aiheuttamien rajoitusten tultua voimaan kuitenkin kaikki vakituiset työntekijät ovat tehneet etätyötä. Tutkija työskentelee parhaillaan kyseisessä yrityksessä, joten sitä kautta syntyi idea tutkimuksen toteuttamisesta.

Tämän tutkimuksen avulla halutaan perehtyä työntekijöiden kokemuksiin ja mielipiteisiin sekä saada siten hyödyllistä informaatiota etätyöskentelyn kannattavuudesta ja toimivuudesta Yrityksessä X. Tässä saatua tutkimustietoa voidaan käyttää perustana etätyöskentelyn mahdollistamiselle tulevaisuudessa.

1.2 Tutkimusongelma ja aiheen rajaus

Tämän tutkimuksen on tarkoitus selvittää vastauksia seuraaviin tutkimusongelmiin:

- Minkälaisia hyötyjä ja haasteita etätyön tekemisestä on työntekijöiden näkökulmasta?
- Kuinka sujuvaa etätyön käyttöönotto on Yrityksessä X?

Työ toteutetaan toimeksiantona, joten se koskee vain rajallista otantaa tietyn yrityksen ja tietyn taloushallinnon osaston työntekijöitä. Empiriaosuus rajautuu koskemaan ainoastaan kotona tehtävää etätyötä, koska siitä on kyse Yritys X:n tilanteessa. Ulkopuolelle jäävät siis sellaiset tilanteet, joissa työntekijä voi täysin vapaasti valita missä ja milloin tekee etätyötä, ja milloin työtä työpaikalla.

Kyselytutkimuksessa vastaajia pyydetään vertaamaan omia kokemuksiaan etätyöskentelyn ja työpaikalla avokonttorissa tapahtuvan työskentelyn välillä ja pohtimaan niiden eroavaisuuksia sekä arvioimaan etätyön käyttöönoton sujuvuutta Yrityksessä X.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen teoriaosuudessa perehdytään siihen, mitä etätyö on, sen taustoihin, lainsäädäntöön ja yleisyyteen Suomessa. Lisäksi perehdytään etätyöhön liittyviin hyötyihin ja haasteisiin sekä käyttöönottoprosessin teoriaan. Teoreettinen viitekehys muodostaa pohjan empiriaosuuden ymmärtämiselle.

Empiriaosuuteen liittyen tehtiin kyselytutkimus Yritys X:n ostolaskuosaston suomenkielentaitoisille etätyötä tekeville työntekijöille. Kyselyä ei toteuteta koko osastolle, koska muuten analysoitavaa tulisi liikaa ja kysely pitäisi toteuttaa englannin kielellä osaston kansainvälisyyden vuoksi. Kyselylomakkeessa on muutamia taustoittavia suljettuja kysymyksiä, sekä avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat voivat vastata omin sanoin. Tämä siksi, koska tutkimuksessa on tarkoitus selvittää vastaajien omia kokemuksia ja mielipiteitä ja suljetuilla kysymyksillä on mahdollista saada vastauksia vain sellaisiin asioihin, joita tutkija on osannut

kysyä. Avoimilla kysymyksillä on mahdollista saada esille enemmän vastaajien omia näkemyksiä sekä perusteluita niille.

1.4 Aikaisemmat tutkimukset

Etätyöskentelystä on tehty tutkimuksia aiemminkin. Niitä on tehty useista näkökulmista, ja eri tutkimuksissa on syvennytty eri asioihin. Aiemmissa tutkimuksissa on perehdytty esimerkiksi etätyön johtamiseen, esimiehen näkökulmaan ja etätyön vaikutuksiin työmotivaatioon.

Etätyöskentelyn hyötyihin ja haasteisiin keskittyviä tutkimuksia on myös tehty aiemminkin. Moni niistä on tehty toimeksiantona jollekin tietylle yritykselle, kuten tässäkin tapauksessa. Tässä tutkimuksessa selvitetään asiaa Yritys X:n työntekijöiden näkökulmasta.

2 ETÄTYÖ

Tämän luvun tarkoituksena on selvittää mitä etätyö tarkoittaa, sen yleisyyttä Suomessa sekä sitä koskevaa lainsäädäntöä ja sopimuksia.

2.1 Etätyön määritelmä

Etätyölle ei ole olemassa varsinaista yksiselitteistä virallista määritelmää. Lainsäädäntökään ei tunne etätyön määritelmää tarkalleen. On kuitenkin olemassa muutamia lähteitä, joita on yleisesti käytetty etätyö-termin määrittelyyn. Yksi määritelmä on etätyön eurooppalaisesta puitesopimuksesta, jossa etätyö määritellään työksi, jota tehdään säännöllisesti työnantajan tilojen ulkopuolella, vaikka sitä voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa. (Helle 2004, 41.)

Toinen käytössä oleva termin määrittely löytyy tilastokeskuksen sivuilta.

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella – esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa – niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyöhön liittyy yleensä tietotekniikan käyttö. Etätyö on työtä, jota voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla. Esimerkiksi puhelinasentajan työtä tai lähetintyötä ei lueta etätyöksi. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Etätyöksi lasketaan myös osittainen etätyö. (Tilastokeskus, 2020a.)

Työturvallisuuskeskuksen sivuilla etätyö määritellään olevan ”joustavaa, vapaaehtoisuuteen, sopimukseen ja sääntöihin perustuvaa työn tekemistä muualla kuin työnantajan tiloissa. Työskentely voi tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa ja olla kestoltaan ja säännöllisyydeltään hyvin vaihtelevaa.” (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Etätyölle on siis olemassa useita määritelmiä eri lähteissä. Määritelmät ovat kuitenkin hyvin samankaltaisia, joten termin ymmärtäminen ei tuottane suuria vaikeuksia. Lähteiden välillä eroja on lähinnä määrittelyn tarkkuudessa ja perusteellisuudessa.

Etätyön muotoja on määritelty eri lähteissä eri tavoilla. Vakiintuneimpia työsuhteisen etätyön muotoja ovat ainakin kotona tai muussa vastaavassa paikassa

(esimerkiksi kesämökki) tehtävä etätyö, liikkuva etätyö ja työ etätyökeskuksissa. Myös puitesopimuksen piiri kattaa nämä etätyön muodot. Puitesopimuksessa ei kuitenkaan suljeta pois mitään etätyön muotoja, koska muodot voivat muuttua tekniikan kehittyessä. Tämän takia lainsäädännössä ja valtakunnallisissa sopimuksissa ei ole syytä lyödä lukkoon vain tiettyjä etätyömuotoja. (Helle 2004, 41.)

Etätyöstä puhuttaessa tarkoitetaan yleisimmin sitä, että työntekijä tekee töitä kotoaan tai jostain muusta itse valitsemastaan paikasta käsin joko kokonaan tai osittain. Tunnusomaisena, mutta ei välttämättömänä, etätyölle pidetään ajasta ja paikasta riippumattomia työjärjestelyjä sekä tietotekniikan käyttöä. (Helle 2004, 42.)

Lähes aina etätyöntekijä tekee niin sanottua tietotyötä, johon viittaa etätyöstä englanninkielessä käytettävä sana telework (Helle 2004, 42). Tietotyö käsitteenä kuvaa työn luonnetta ja etätyö (tieto)työn järjestämisen tapaa. Etätyöntekijät kuuluvat siihen osaan tietotyöntekijöistä, joilla työaika ja työpaikka sekä tieto- ja tietoliikennetekniikka on otettu työn järjestelyn välineeksi. (Pekkola 2002a.)

Suomalaisena käsitteenä etätyö luo mielikuvan työpaikalta etäällä olemisesta sekä työympäristöstä ja -tehtävistä etäännyttämisestä. Onnistuneempi nimitys etätyölle olisi ollut teletyö, koska se olisi etäisyyden sijaan kiinnittänyt enemmän huomiota teknologiaan ja ilmiön uutuusarvoon. (Pekkola 2007.)

Etätyön rinnalle on otettu käyttöön myös muita käsitteitä, joiden tarkoituksena on kuvata työtapojen muuttumista tietotekniikan kehittymisen seurauksena. Yksi tällainen käsite on esimerkiksi e-työ, englanniksi e-work, jolla tarkoitetaan tietoverkoissa tehtävää työtä. Termi e-work tulee sanoista electronic work. Etätyön voidaan katsoa olevan osa tätä laajempaa käsitettä ja osittain termi e-työ on jopa korvannut etätyö-termin käyttöä etenkin työelämän tutkimuksen alueella. E-työn kohdalla näkökulma on muuttunut siten, että tarkastelussa on pikemminkin työhön liittyvien tietojen sijainti, kun taas etätyössä tarkastelussa on työntekijän sijainti. (Helle 2004, 43.)

Myös termi hajautettu työ on yleistynyt viime aikoina. Sillä tarkoitetaan työn joustavaa organisointia, jossa työtä tehdään tietotekniikkaa hyödyntäen varsinaisen työpaikan ulkopuolella sekä tietoliikenneavusteista ryhmätyötä, jota tehdään eri toimipisteissä tietotekniikan välityksellä. Hajautettu työ ja etätyö menevät käsitteinä pitkälti päällekkäin, mutta lisäelementtinä hajautetussa työssä on ryhmätyö, joka voi tapahtua esimerkiksi organisaation eri toimipisteistä käsin. (Helle 2004, 43–44.)

Etätyön yhteydessä saatetaan puhua myös joustotyöstä (Helle 2004, 44). ”Joustotyö tarkoittaa nimensä mukaisesti joustavaa työaikajärjestelyä. Siinä töitä voi tehdä vapaammin silloin kun työntekijä haluaa, ja työskennellä voi muuallakin kuin työpaikalla.” (Mykkänen 2019.) Joustotyössä työtuntien kokonaismäärä ei muutu, mutta työpäivän pituudessa voi olla joustavammin vaihtelua eri päivien ja viikkojen välillä (Mykkänen 2019).

Suomessa etätyön määritelmään ei ole otettu edellytykseksi tietotekniikan käyttöä, mikä taas on vakiintunut EU:ssa ja näkyy etätyön puitesopimuksen soveltamisalassa. Käytännössä etätyöntekijät käyttävät lähes aina tietotekniikkaa työvälineenään, työtehtävästään riippuen enemmän tai vähemmän. Suomalaisessa ajattelussa etätyön sitominen tiettyyn työvälineeseen on tuntunut hyödyttömältä. Esimerkiksi papin etätyössä voi saarnan kirjoittaa käsin tai koneella, tai opettaja voi kokeiden korjaamisessa käyttää tai olla käyttämättä tietotekniikkaa apuna. Siten etätyön puitesopimuksen mukainen tietotekniikan käyttöä koskeva vaatimus tulisikin ymmärtää lähinnä ilmaisuna, joka kuvaa etätyötä ilmiönä. (Helle 2004, 45.)

2.2 Etätyön tausta

Keskeinen rakennepiirre työelämässä oli siirtyminen teollisesta työstä palveluihin 1980- ja 1990-luvulla. Tieto- ja tietoliikenneteknologian käyttöönotto 1990-luvulla muutti tuotanto- ja ohjausjärjestelmiä niin, että informaation hallinta muodostui keskeiseksi vaatimukseksi. Suunnittelu- ja palvelutehtävien painottuminen lisäsi tiedollisen hallinnan merkitystä työtehtävissä. (Pekkola 2002b.)

Työpaikalta etäällä olevaksi tai ulkoistetuksi työn tekemispaijaksi on aluksi mielletty koti. Etätyöstä on puhuttu freelancereiden työtapana ja sen arveltiin soveltuvan naisille, joilla oli lastenhoitovelvollisuuksia. Todellisuudessa tyypillisesti etätyöhön ryhtyivät asiantuntevat ja vakaissa työsuhteissa olevat, jotka halusivat välttää työpaikan häiriötekijöitä ja keskittyä työsuorituksiin. (Pekkola 2007.)

Oli aika, jolloin etätyöskentely nykyisellä tavallaan ei ollut edes mahdollista, koska siihen vaadittavaa teknologiaa ei ollut olemassa vielä. Jos työntekijä ei ollut varsinaisella toimistolla, kollegat ja liikekumppanit eivät voineet ottaa yhteyttä sähköpostilla, tekstiviesteillä tai suorilla viesteillä. Silloin työasioissa tavoittamista varten olisi pitänyt olla vaihtoehtoinen puhelinnumero, hakulaite tai faksinumero. (Peek 2020.)

Kymmenisen vuotta sitten etätyö tarkoitti lähinnä puhelinmyyntiä tai asiakaspalvelua. Se oli harvoin yhdistetty kokopäiväiseen uraan. Nykyään teknologia antaa mahdollisuuden saman työn tekemiseen missäpäin maailmaa tahansa. Se on antanut mahdollisuuden olla yhteydessä työkavereihin ja asiakkaisiin milloin vain. (Peek 2020.)

Yksi hyödyllisimmistä tavoista saumattomassa etätyöskentelyssä on kokousten pitäminen videon välityksellä. Livevideo auttaa muualla kuin toimistossa olevia työntekijöitä näkemään toisensa ja puhumaan toisilleen reaaliajassa missä vain internetin välityksellä. Se on toiseksi paras keino kasvokkain tapaamisen jälkeen. Videoneuvottelut eivät kuitenkaan olisi mahdollisia ilman viimeisen 10–15 vuoden aikana laajalle levinnyttä laajakaistaista internetyhteyttä. (Peek 2020.)

Teknologia on kehittynyt niin huimaa vauhtia, että monissa yrityksissä ei enää työskennellä tavallisissa toimistoissa, vaan sen sijaan yhteistyötiloissa. Moniin kaupunkeihin on perustettu yhteistyötiloja, joihin työntekijät voivat kokoontua tekemään töitä. Tämä itsessään kertoo etätyöntekijöiden määrän kasvaneen viime vuosina. (Peek 2020.)

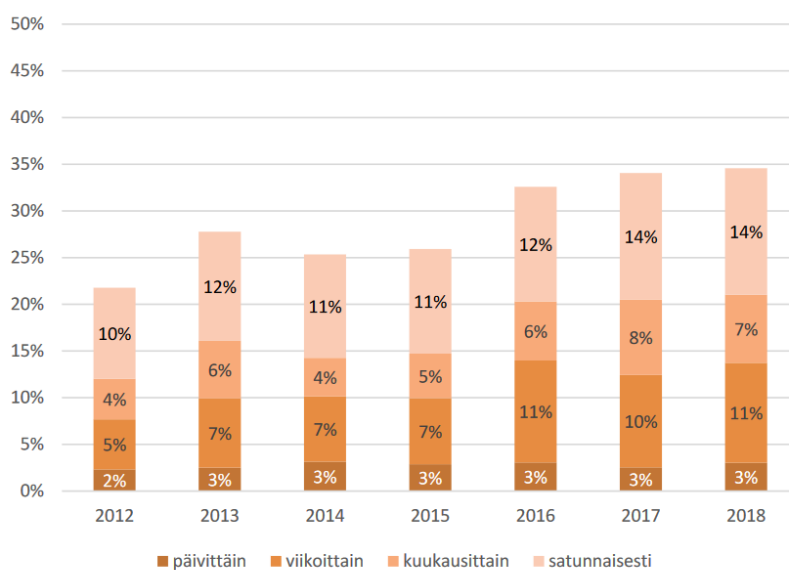
2.3 Etätyön nykytila ja tulevaisuus

Tietotekniikan ja internetin kehityksen myötä etätyöskentelystä on tullut yleinen toimintatapa monissa toimistoissa. Työtä ei tehdä pelkästään kotoa, vaan usein myös kahviloissa tai yhteistyötiloissa ja jopa ympäri maailmaa matkustettaessa. Nykyajan työvoima on koko ajan enemmän ja enemmän liikkuvaa, yhteistyökykyistä ja dynaamista. (Peek 2020.)

Vaikka työntekijät ovat vuosi vuodelta halukkaampia työskentelemään etänä, yritykset ottavat kuitenkin hitaasti käyttöön etätyön mahdollistavia käytäntöjä. Yrityksissä on vastustettu etätyötrendiä monenlaisista syistä. Jotkin yritysten omistajat pelkäävät työntekijöidensä tuottavuuden laskevan, kun taas toiset eivät ole investoineet etätyöskentelyssä tarvittavaan teknologiaan. Siitä huolimatta lukuisat yritykset ovat kokeilleet etätyöskentelyä antamalla työntekijöille mahdollisuuden tehdä töitä kotoa yhtenä tai kahtena päivänä viikossa. (Peek 2020.)

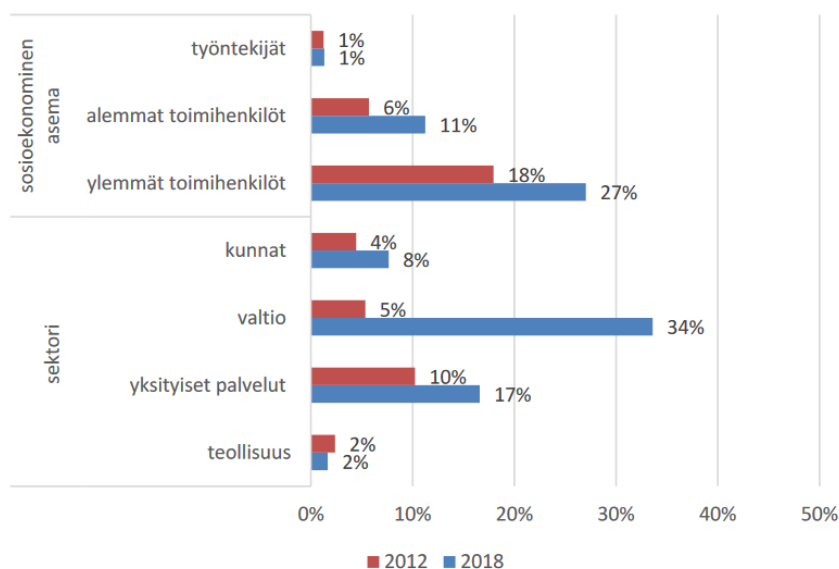
Työolobarometrin mukaan vuonna 1994 Suomen palkansaajista 8,4 % teki etätyötä ja vuonna 1997 osuus oli kohonnut 12,5 prosenttiin. Tällöin kyseessä ovat henkilöt, jotka työskentelevät aika-ajoin tai kokoaikaisesti työpaikkojensa ulkopuolella tietotekniikkaa hyväksi käyttäen. Noin 40 % työolobarometriin vastanneista arvioi etätyöaikansa olevan korkeintaan kahdeksan tuntia kuukaudessa. Yli 40 tuntia etätyötä kuukaudessa arvioi tekevänsä 7–18 % etätyöntekijöistä. Etätyöntekijöiden määrän vuosittainen kasvu on 1990-luvulla ollut 9–14 %. Etätyömäisesti työskentelee todellisuudessa mainittua suurempi joukko, koska kaikki etätyötä tekevät eivät miellä itseään etätyöntekijöiksi. (Pekkola 2002a.)

Etätyö ei ole yleistynyt niin paljon kuin takavuosina ennustettiin, vaikka Suomi onkin Euroopan kärkijoukoissa. Enää pitkään aikaan tekniikka ei ole ollut esteenä tieto- ja toimistotyöntekijöiden etätöiden tekemiselle. Muualla kuin työpaikalla tehtävän toimistotyön yleistymistä rajoittavat enemmänkin ihmismielen toiminta, kulttuuri ja osaaminen. (Duunitori 2019.)



Kuva 1 Etätyö viimeisten 12 kuukauden aikana 2012–2018 (%).

Etätyöskentely on kuitenkin yleistynyt viime vuosina (Kuva 1). Etätyötä teki vuonna 2018 säännöllisesti reilu viidesosa palkansaajista ja satunnaisesti 14 %. Päivittäin etätyötä tekevien osuus on tuona vuonna ollut edelleen pieni, vain kolme prosenttia palkansaajista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)



Kuva 2 Etätyö viimeisten 12 kuukauden aikana vähintään viikoittain sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012, 2018 (%).

Sosioekonomisen aseman ja sektoreiden mukaiset erot etätyön tekemisessä ovat suuria (Kuva 2). Etätyötä tekivät vuonna 2018 lähinnä ylemmät toimihenkilöt. Jopa 27 prosenttia heistä teki etätyötä päivittäin tai viikoittain. Alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus oli 11 prosenttia. Työntekijöistä viikoittaista etätyötä teki vain yksi prosentti. Valtion palkansaajat tekevät selvästi eniten etätyötä. Vuodesta 2012 etätyö on yleistynyt eniten toimihenkilöillä. Sektoreista suurinta kasvu on ollut valtiolla. Kasvua on ollut myös yksityisissä palveluissa ja kunnissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Suurilla työpaikoilla tehdään enemmän etätöitä kuin pienillä. Vuonna 2018 päivittäistä tai viikottaista etätyötä teki mikrotyöpaikoilla 13 prosenttia, 10–49 henkilön työpaikoilla 12 prosenttia, 50–199 henkilön työpaikoilla 15 prosenttia ja tätä suuremmilla työpaikoilla 19 prosenttia eli melkein viidennes palkansaajista. Etätyön tekeminen on kaksinkertaistunut pienillä työpaikoilla vuodesta 2012. Yli 200 henkilön organisaatioissa kasvu on ollut vähäisempää, niissä etätyötä teki 15 prosenttia työntekijöistä vuonna 2012. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Tulevaisuudessa liikkuvista työmenetelmistä ja virtuaalisista kokouksista tulee todennäköisesti suositumpia kuin kasvokkain kokoustamisesta. Tekoälyllä tulee luultavasti olemaan tärkeä rooli fyysisesti etäällä olevan henkilöstön johtamisessa. Siirtyminen etätyöntekijöiden johtamiseen voi olla pelottavaa, mutta asianmukaisen teknologian ja ahkerien työntekijöiden avulla on mahdollista saada aikaan saumaton prosessi. (Peek 2020.)

Pitkässä juoksussa muutoksen vastustaminen voi tuoda enemmän harmia kuin hyötyä, sillä monet työntekijät odottavat nykyään mahdollisuutta työskennellä etänä. 99 prosenttia etätyötä tekevästä jatkaisi mielellään ainakin osittaista etätyöskentelyä uransa loppuun asti. Jotkut jopa kieltäytyvät ottamasta vastaan työpaikkaa, jossa ei ole mahdollisuutta etätyöhön, jos he tietävät voivansa saada sopivamman ja joustavamman paikan muualta. (Peek 2020.)

Muutoksen vastustamisen sijaan organisaatioiden tulisi kehittää etätyökäytäntöjään ja -valmiuksiaan. Jos yrityksessä ollaan huolissaan tuottavuuden ja suorituskyvyn laskusta etätyön seurauksena, kannattaisi silloin

luoda KPI-mittarit eli suorituskyvyn avainmittarit (key performance indicators) sekä johdolle että työntekijöille. Niiden avulla etätyöntekijät tietävät, mitä heiltä odotetaan ja heidän suorituskykyään voidaan seurata. (Peek 2020.)

2.4 Lainsäädäntö ja eurooppalainen puitesopimus

Suomen työlainsäädäntö ei tunne määritelmää etätyölle, koska kyse on normaalin työsuhteisen työn tekemisestä. Sen vuoksi etätyöntekijän juridiselle määrittelylle ei ole olemassa varsinaista tarvetta. Etätyöntekijään sovelletaan normaalia työlainsäädäntöä, muutamaa poikkeusta lukuunottamatta. (Helle 2004, 42).

Suomen työlainsäädäntö sisältää joitakin säännöksiä, jotka koskevat kotona tehtävää tietotyötä, vaikka niissä ei mainitakaan etätyö-sanaa. Työsopimuslain 1 §:n 3 momentti koskee työtä, jota tehdään työntekijän kotona tai muussa hänen valitsemassaan paikassa. Työaikalain 2 §:n 1 momentin 4. kohta koskee työtä, jota työntekijä tekee kotonaan tai muissa sellaisissa oloissa, ettei työnantaja voi valvoa siihen käytettävää aikaa. Työturvallisuuslain 5 § koskee työtä työntekijän kodissa. Säännöstä sovelletaan myös sellaiseen työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee jossakin muussa valitsemassaan paikassa. Myös työsuojelun valvontalaissa on annettu säännöksiä kotona tehtävästä työstä. (Helle 2004, 43.)

Etätyöllä voidaan joskus tarkoittaa muutakin kuin varsinaista työnantajalle työsuhteessa tehtävää työtä. Tällöin tarkoitetaan pikemminkin työskentely-ympäristöön liittyvää ilmiötä, eikä ole kiinnitetty huomiota työskentelysuhteen oikeudelliseen laatuun. Tässä merkityksessä voidaan etätyötä tehdä myös itsenäisenä yrittäjänä tai muussa vastaavassa suhteessa. (Helle 2004, 43.)

Monet etätyön uusista termeistä (kuten hajautettu työ ja joustotyö) kuvaavat lähinnä työn organisointitapaa ja ovat siten organisatorisia käsitteitä, joten niillä ei ole varsinaista merkitystä työoikeuden kannalta. Työoikeudessa työtä ei jaotella organisointitavan mukaan, vaan pääjaotteluna on työsuhteinen työ ja työsuhteen ulkopuolelle jäävä työ. Etätyö on kuitenkin yleistymässä myös työoikeudellisena käsitteenä, koska etätyön puitesopimuksessa on määritelmä etätyöntekijälle. Etätyön puitesopimuksen soveltamisessa joudutaan siis ratkaisemaan, onko

henkilö etätyöntekijä vai ei. Sillä ei kuitenkaan ole, eikä välttämättä tarvitsekaan olla, suoranaisia terminologisia vaikutuksia Suomen työlakeihin. (Helle 2004, 44-45.)

Työlainsäädännön lisäksi etätyötä koskee etätyön eurooppalainen puitesopimus. Se on ensimmäinen laaja ja kattava sopimus, jossa on sovittu etätyöhön siirtymisen periaatteet ja etätyön tekemisen ehdot. Puitesopimusta ennen etätyöstä on Suomessa ollut olemassa vain joitakin yksittäisiä lainsäätöisiä säännöksiä sekä joitakin alakohtaisia ja paikallisia sopimuksia ja suosituksia. Sopimus on Eurooppa-tason työmarkkinakeskusjärjestöjen välinen sopimus, jonka voimaansaattamisesta vastaavat eri maiden työmarkkinajärjestöt. Sitä ei siis aiemmista Eurooppa-tason sopimuksista poiketen saateta voimaan direktiivillä. Suomessa palkansaajien ja työnantajien keskusjärjestöt ovat mukana sopimuksessa ja se kattaa siten suomalaisen työmarkkinakentän erittäin laajasti. (Helle 2004, 70.)

Eurooppa-neuvosto asetti vuonna 2000 Lissabonissa Euroopan Unionille seuraavalle vuosikymmenelle uuden strategisen tavoitteen, jonka mukaan EU:sta tulisi kilpailukykyinen ja dynaaminen tietoyhteiskunta. Tavoite oli kohottaa EU:n työllisyysaste 61 prosentista mahdollisimman lähelle 70 prosenttia vuoteen 2010 mennessä. (Helle 2004, 70.)

Eurooppalaisen puitesopimuksen yhteiskunnalliset tavoitteet liittyvät EU:n työllisyysstrategiaan ja sen tavoitteena olevan tietoyhteiskunnan luomiseen. Työmarkkinaosapuolet toteavat lisäksi, että jos Eurooppa haluaa saada mahdollisimman paljon etua tietoyhteiskunnasta, sen on kannustettava tätä uutta tapaa organisoida työtä. Tavoitteena on myös vajaakuntoisten mahdollisuuksien lisääminen työmarkkinoilla. (Helle 2004, 84.)

Puitesopimusta sovelletaan kaikkiin henkilöstöryhmiin kaikilla aloilla. Se kattaa sekä yksityisissä yrityksissä, yhdistyksissä, säätiöissä että kunnissa ja valtionhallinnossa tehtävän etätyön. Sopimus kattaa etätyön riippumatta siitä, onko henkilö työntekijä, toimihenkilö tai ylempi toimihenkilö. Myös johtavassa asemassa olevat etätyöntekijät kuuluvat sopimuksen piiriin. (Helle 2004, 85-85.)

3 HYÖTYJÄ JA HAASTEITA ETÄTYÖSSÄ

Tässä luvussa perehdytään hyötyihin ja haasteisiin, joita etätyössä voi kohdata. Asioita käsitellään sekä työntekijän, että työnantajan näkökulmasta. Tässä luvussa esiteltäviä mahdollisia hyötyjä tai haasteita on käytetty pohjana empiriaosuuden tutkimuskyselyn tekemisessä.

3.1 Hyötyjä

Osittainen tai kokoaikainen etätyö sisältää sekä yksilön että työnantajan näkökulmasta käytännönläheisiä hyötyjä. Näitä ovat muun muassa työntekijän parempi henkinen ja fyysinen jaksaminen työssä, työelämän laatu, työmotivaation ylläpitäminen, mahdollisuus parempaan joustamiseen työajoissa sekä työelämän ja perheen parempi yhteensovittaminen. Esimerkiksi se aika, joka normaalisti kuluisi työmatkan taittamiseen voidaan sen sijaan käyttää paremmin ja joustavammin hyväksi. Koska työhön toiselle paikkakunnalle ei tarvitse välttämättä lähteä jokaisena työpäivänä, työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen avautuu uusia mahdollisuuksia. (Heinonen & Saarimaa 2009.)

Etätyö mahdollistaa työn tekemisen missä ja milloin vain. Työt voi aikatauluttaa sellaiselle ajalle, joka itselle parhaiten sopii. Esimerkiksi lääkärissä tai pankissa käymisen tai kaverin kanssa kahvittelemisen voi suunnitella paljon joustavammin, koska työ ei ole ajan ja paikan suhteen niin säännösteltyä. (Peräinen 2017.)

Etätyön tekemisestä voi tehdä mahdollisuuden oppia itsensä johtamista ja kurinalaisuutta. Päivän voi rakentaa omien tarpeiden mukaan juuri sellaiseksi kuin itse haluaa sen olevan. Esimerkiksi aamuvirkku voi herätä aikaisin tekemään työt, jolloin loppupäivästä jää enemmän aikaa muille tekemisille. (Peräinen 2017.)

Kotona työskennellessä ympäristöstään voi muokata itselleen mieleisen; voi olla hiljaisuudessa tai sen sijaan kuunnella musiikkia, radiota tai televisiota taustalla. Kotona on mahdollista tehdä töitä minkälaisissa vaatteissa vain ja minkäikäisenä vain, koska kukaan ei ole näkemässä.

Kasvukeskuksissa asuinkustannukset ovat usein korkeita, joten etätyö mahdollistaa edullisemman tai väljemmän asumismuodon samoilla kustannuksilla kauempana työpaikasta. Etätyön myötä työntekijän on mahdollista asua esimerkiksi kotiseudulla lähempänä sukulaisiaan. Kaikki nämä edellä mainitut hyödyt edesauttavat osaltaan sosiokulttuurisen kestävyuden toteutumista. (Heinonen & Saarimaa 2009.)

Etätyötä voidaan arvioida myös ekologisen kestävyuden näkökulmasta. Etänä työskentely vähentää työmatkaliikennettä, jolloin liikenteestä aiheutuvia päästöjä syntyy vähemmän ja kaupunkien ilmanlaatu on parempi. Lisäksi ruuhka-ajat lyhenevät ja liikenteestä tulee joustavampaa. Työmatka-ajojen vähentymisellä on vaikutuksensa myös ilmastonmuutoksen torjumisessa, sillä se edistää käytännön tasolla ilmastopoliittikan tavoitteiden toteutumista. (Heinonen & Saarimaa 2009.)

Työnantajakin saa taloudellista hyötyä työntekijän tehdessä osan töistään etänä. Työnantajan ajankäyttö tehostuu ja matkakuluissa säästetään. Työntekijöiden vaihtuvuus saattaa vähentyä, koska etätyön myötä he saavat luottamusta työnantajaltaan. Kun työntekijällä on mahdollisuus tehdä osa töistään etänä, korreloi se yleensä työntekijöiden viihtyvyyden ja työpaikkatyytyväisyyden kanssa. (Peräinen 2017.)

Bufferin (2020) teettämässä tutkimuksessa 32 prosenttia vastaajista kertoi etätyön suurimmaksi hyödyksi mahdollisuuden joustavaan aikatauluun. 26 prosentin mielestä suurin hyöty on mahdollisuus työskennellä missä vain ja 21 prosentin mielestä se, ettei työmatkaa tarvitse kulkea. (Buffer 2020.)

Galluuttutkimuksen mukaan jos työntekijöille annetaan enemmän mahdollisuuksia työskennellä kotoa käsin, hiedän moraalinsa on parempi, stressitasot laskevat ja poissaolot vähenevät. Jos keskiössä on työn tulos, työntekijöille pitäisi antaa enemmän mahdollisuuksia työskennellä kotoa. (Workfront 2018.)

3.2 Haasteita

Vaikka etätyöllä on paljon myönteisiä vaikutuksia, siinä saattaa kuitenkin ilmetä myös kielteisiä puolia, jotka voivat vaikeuttaa tai estää etätyöhön siirtymistä.

Mahdollisia haittoja on tärkeä tuoda esille ja pohtia, jotta niihin voi ennakolta varautua ja miettiä olisiko käytettävissä jotain keinoja haittojen estämiseksi. Etätyössä kielteisiä puolia voivat olla sosiaaliset haitat, kuten työntekijöiden eristäytyneisyyden tunne, epäonnistuminen työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa ja työssä uupuminen. Etätyöntekijät saattavat syrjäytyä työpaikan muutostilanteissa, kuten työn uudelleenorganisoinnissa tai rakenteellisissa uudistuksissa. Sellaisissa tilanteissa korostuu tiedottamisen merkitys ja työn järjestäminen niin, että työntekijä tekee vain osittaista etätyötä. Työvälineissä tai ohjelmistoissa voi esiintyä teknisiä ongelmia ja etätyöpäivänä mikrotukihenkilö on kaukana. (Heinonen & Saarimaa 2009.)

Suuremmat riskit etätyössä ovat kuitenkin sosiaalisia. Tutkimuksissa on käynyt ilmi, että etätyöntekijät ovat etätyöpäivinänsä tehokkaampia kuin työpaikalla ja tekevät pitempää päivää. Ajan mittaan se voi johtaa uupumiseen. Jos työskentelee jatkuvasti kotona ja poikkeaa työpaikalla ainoastaan silloin tällöin, riskejä voivat olla myös yksinäisyys ja syrjäytyminen työyhteisöstä. Tähän ongelmaan voisivat olla apuna etätyötilat, joissa eri organisaatioissa työskentelevät tekisivät töitä rinnakkain. Näin voitaisiin luoda työlle sosiaalinen yhteisö, mutta työtä olisi silti mahdollista tehdä lähellä kotia. (Heinonen & Saarimaa.)

Etenkin etätyötä aloitellessa tutussa kotiympäristössä voi olla haastavaa pidättäytyä pelkästään työasioissa. Pesemättömät pyykit, maksamattomta laskut tai tiskipöydällä lojuvat astiat voivat saada huomion pois työasioista. Myös kännykkä, tietokone ja sosiaalinen media vaikeuttavat keskittymistä ja pitkää yhtäjaksoista työskentelemistä. (Peräinen 2017.)

Töitä voi helposti tulla tehtyä liian kauan yhteen menoon ja liian monta tuntia vuorokaudessa. Jos työ on kiinnostavaa eikä selkeää työaikaa ole, saattaa työasioihin uppoutua koko päiväksi. Liiallinen työ ilman taukoa tai selkeää katkosta voi ajaa työntekijän nopeasti ylikuormitustilaan, sillä aivot tarvitsevat myös lepoa. Työpätkät kannattaisi pitää maksimissaan 2–4 tunnin mittaisina ja sellaisen pätkän jälkeen pitää mahdollisuuksien mukaan 5–30 minuutin tauko. Näin työnteko pysyy tehokkaana, eikä työpäivä tunnu päivän päätteeksi niin

raskaalta. Etätyötä tehdessä täytyy muistaa myös muun elämän olemassaolo ja käydä tavalliseen tapaan ulkoilemassa ja tapaamassa ystäviä. (Peräinen 2017.)

Varsinaisella työpaikalla työskenteleminen pakottaa poistumaan kotoa ja kanssakäymiseen eri ihmisten kanssa. Kotona työskennellessä vastaavanlaisia kanssakäymisiä ei tule kohdattua niin helposti. Jos päivät kuluvat pelkästään tietokoneella töitä tehdessä, uusien ihmiskontaktien määrä jää vähäiseksi ja ihmisen sosiaalinen hyvinvointi heikkenee. Työpaikalla tehdystä työstä voi saada suoraa ja henkilökohtaista palautetta hyvin nopeasti, mutta etätyössä sitä on hankalampaa saada. (Peräinen 2017.)

Ihmisen häiriöherkyys vaikuttaa siihen, millainen työympäristö on kenellekin paras. Joitakin tekemättömät kotityöt eivät häiritse, kun taas toiset eivät voi keskittyä työntekoon ollenkaan, jos kotona on tekemättömiä asioita. Joillekin taas avokonttorin hälinä on sietämätöntä. Työn olosuhteet eivät ole yhdentekeviä myöskään kuormittavuuden ja muistin kannalta, sillä työajatuksat kiinnittyvät ympäristöön, jossa töitä useimmiten tekee. Jos katse kiinnittyy keittiön lamppuun työtehtävää pohtiessa, seuraavalla kerralla vapaalla katseen osuessa lamppuun, se kytkeytyy muistissa työhön. Jos työajatuksat seuraavat kotiin, työstä palautuminen voi vaikeutua. (Telia 2017.)

Ongelmallinen asia joissakin tapauksissa voi olla luottamuksellisten tietojen salassapito. Tietojen säilyminen yrityksen sisällä saattaa vaarantua, jos etätyöpaikan turvallisuudesta ei pystytä riittävällä tasolla huolehtimaan. Työnantajan antamat ohjeistukset ja säännöt etätyön tekemisestä saattavat myös olla epäselvät, jonka vuoksi saatetaan ajautua ristiriitatilanteisiin. Epäselvyyksiä voi aiheuttaa kysymys siitä, kuka maksaa tarvittavien työvälineiden hankinnan tai mahdolliset muutostyöt, joita työntekijän etätyöpaikassa joudutaan tekemään työn suorittamista varten. Kaikkiin mahdollisiin ristiriitoja aiheuttaviin tekijöihin on melkein mahdotonta varautua etukäteen, koska kaikki työnantajat ovat erilaisia. Ennen etätyöhön ryhtymistä olisi kuitenkin tiedostettava, mitä ongelmia kussakin työtehtävässä voi aiheutua. (Heinonen & Saarimaa 2009.)

Etätyön esteenä ovat enimmäkseen vanhanaikaiset asenteet ja pelko muutoksia kohtaan. Työnataja saattaa pelätä, ettei työntekijä ole etätyöpäivänä tehokas tai että hän jää työyhteisön ulkopuolelle. Nämä ovat pitkälti kuitenkin kiinni luottamuksesta ja johtamistyylistä. Yhdellä tai kahdella etätyöpäivällä viikossa ei ole vaikutusta työn yhteisöllisyyteen. Jos alainen hoitaa työnsä vastuullisesti, hänen ei ole pakko olla läsnä jatkuvasti. Työn organisointia kannattaisi miettiä uudelleen ja laadun valvontaa kehittää siten, että tarkkailun kohteena olisivat enemmän työn tulokset kuin työpaikalla vietetty aika. Etätyön luonnetta ei vielä kukaan ehkä aina ymmärretä, joten on tarvetta esimerkkitapauksille, joiden avulla etätyötä ja sen käytänteitä tehdään tunnetuksi. (Heinonen & Saarimaa 2009.)

Bufferin (2020) tutkimukseen osallistuneista etätyöntekijöistä 21 prosentin mielestä suurin haaste etätyössä on yksinäisyys ja myös 21 prosentin mielestä yhteistyö ja kommunikaatio. 16 prosentin mielestä suurin haaste on häiriötekijät kotona. (Buffer 2020.)

4 KÄYTTÖÖNOTTO TYÖPAIKALLA

On olemassa erilaisia valmisteluja ja toimenpiteitä, jotka on hyvä tehdä ennen etätyön aloittamista. Tässä luvussa käydään läpi, mitä ne ovat ja miksi huolellinen valmistautuminen on oleellisen tärkeää.

4.1 Etätyöstä sopiminen

Vaikka etätyötä koskevat muitakin työntekijöitä koskevat lait ja sopimukset, erilaisesta työn tekemisen paikasta seuraa joitakin erityiskysymyksiä, jotka edellyttävät sopimista työnantajan ja etätyöntekijän välillä ennen etätyöhön siirtymistä. Niitä ovat muun muassa etätyön kustannukset, työaika, raportointijärjestelyt ja etätyöjärjestelyn kesto. Näistä asioista sovittaessa etätyön puitesopimus muodostaa hyvän pohjan. (Pekkola 2007.)

Jos työntekijä alunperinkin palkataan etätyöhön, etätyöstä ja sen tekemistä koskevista erityisehdoista sovitaan osana alkuperäistä työsopimusta. Etätyöhön voidaan siirtyä myös myöhemmin työsuhteen aikana, jolloin asiasta tehdään kirjallinen sopimus. Molemmissa tapauksissa tulee sopia etätyöjärjestelyn kestosta ja siitä, millä edellytyksillä työntekijä siirtyy työskentelemään takaisin työnantajan tiloihin. Työnantajan tiloista etätyöhön siirtyminen on vapaaehtoista sekä työnantajalle että työntekijälle. Työntekijällä ei siis ole ehdotonta oikeutta vaatia etätyöhön pääsyä, eikä työnantajakaan voi pakottaa työntekijää etätyöhön. Asiaan tarvitaan molempien suostumus. (Pekkola 2007.)

Etätyön kestosta sopimiseen on useita eri vaihtoehtoja, joista voidaan valita osapuolille parhaiten sopiva. Etätyöjärjestely voidaan sopia myös määräajaksi tai tietyn vähimmäisajan jälkeen toistaiseksi jatkuvaksi, mikäli molemmat osapuolet niin haluavat. Etenkin pidemmissä etätyöjärjestelyissä on hyvä sopia peruuttamismahdollisuudesta, jolloin järjestely voidaan irtisanoa puolin ja toisin noudattaen esimerkiksi kahden kuukauden irtisanomisaikaa. Ilmoitus etätyön päättämisestä ei tarkoita työsopimuksen irtisanomista vaan ainoastaan etätyöjärjestelyn lakkaamista. Irtisanomissäännökset ja -määräykset ovat samat etätyöntekijälle ja työnantajan tiloissa työskentelevälle. (Pekkola 2007.)

Ennen etätyösopimuksen tekemistä olisi hyvä selvittää, onko työntekijän koti tai vapaa-ajan asunto soveltuva etätyön tekemiseen. Aluksi on tarpeen selvittää myös, millaisia kustannuksia ja mahdollisia hankintoja etänä työskenteleminen aiheuttaa. Tavoitteena on, että etätyösäännökset ovat tasapuolisia kaikkia työntekijöitä kohtaan. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Läheskään kaikki etätyö ei ole kokoaikaista tai osittaista etätyötä, josta olisi sovittu tarkasti etukäteen, milloin etätyötä tehdään, vaan usein etätyön tekeminen on joustava järjestely. On myös mahdollista sopia etätyöoptiosta, jolloin työntekijä voi käyttää etätyöpäivän tarpeen mukaan esimerkiksi tiettyä työtehtävää varten. Monilla työpaikoilla on käytössä joustava etätyö, jolloin työtilanteen mukaan voi tehdä etätyötä esimerkiksi osan päivää. (Pekkola 2007.)

Edellisessä kappaleessa kuvatut etätyötilanteet eivät välttämättä vaadi kirjallista sopimusta, mutta pelisäännöistä kannattaa kuitenkin sopia etukäteen. Työpaikalla on hyvä olla kaikkien tiedossa kuka ja millä edellytyksillä etätyöpäivän voi käyttää, kenelle pitää ilmoittaa ja miten tavoitettavuus hoidetaan. Työpaikalle voidaan laatia kirjallinen etätyöohjeistus, jossa on kaikki tarpeelliset pelisäännöt. Ohjeistus on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa yhteistoimintamenettelyssä niillä työpaikoilla, joita koskee yhteistoimintalaki tai muu työnantajaa sitova yhteistoimintamenettely. Muillakin työpaikoilla ohjeistus on suotavaa käydä läpi yhdessä henkilöstön kanssa. (Pekkola 2007.)

4.2 Etätyön käyttöönotto

Etätyöhön siirtyminen voi koskea joko yksittäisiä työntekijöitä, koko työpaikkaa tai tiettyä osaa siitä. Yksittäisen työntekijän kohdalla etätyöstä sovitaan kuitenkin aina ensin työnantajan ja työntekijän kesken. Useimmiten aloitteen etätyöhön tekee työntekijä, mutta riippumatta aloitteentekijästä päätös etätyön käyttöönottamisesta on vapaaehtoinen molemmille osapuolille. Etätyöstä voidaan sopia myös osana alkuperäistä toimenkuvaa, jolloin työntekijä palkataan suoraan etätyöntekijäksi. Etätyötä tehdään nykyisin usein epävirallisesti eli se on joidenkin työntekijöiden käytössä osittaisena työn tekemisen muotona. Silloin voidaan puhua eräänlaisesta joustotyöstä. (Helle 2004, 99.)

Jos etätyötä halutaan systemaattisemmin edistää ja käyttää hyödyksi työpaikalla, on syytä luoda pelisäännöt etätyön tekemiselle. Se on erityisen tärkeää etätyön onnistumisen kannalta ainakin kolmesta syystä. Ensinnäkin on tarpeellista, että työnantaja ja työntekijät tietävät, mitä ehtoja ja periaatteita etätyössä kuuluu noudattaa. Tämä lisää luottamusta etätyötä kohtaan ja mahdolliset ongelmatilanteet voidaan välttää etukäteen. Toiseksi etätyön on oltava läpinäkyvää, jotta kaikkien tiedossa on, millä ehdoilla työhön voi päästä ja millä ehdoilla sitä tehdään. Muutoin voi ilmetä ikävää arvuuttelua siitä, miksi juuri joku tietty henkilö on päässyt etätyöhön tai saanut joustomahdollisuuksia, joita muilla ei ole. Kolmantena edellytyksenä etätyön onnistumiselle on koko työyhteisön tuki. On todella tärkeää, että etätyötä tekevän työntekijän työtoverit ja esimies hyväksyvät työskentelytavan ja tukevat etätyöntekijää. Siten voidaan välttää tilanteet, joissa etätyöskentelijän ajatellaan vain pitävän ylimääräistä vapaata työpäivän aikana. (Helle 2004, 107.)

Vaikka työpaikalla olisikin laadittu etätyön yleiset pelisäännöt, on yksittäisen etätyön aloittavan työntekijän kanssa tehtävä erillinen sopimus koko- tai osa-aikaiseen etätyöhön siirtymisestä. Etätyön yleiset periaatteet ja ehdot eivät mitenkään voi kattaa kaikkia seikkoja, joita yksittäisen työntekijän kanssa on käytävä läpi ennen etätyön aloittamista. (Helle 2004, 107.)

Ennen etätyöhön siirtymistä työpaikalla tulee selvittää monia käytännön järjestelyihin liittyviä seikkoja. Tarkasteltavia seikkoja ovat muun muassa

- Alkutilanne
 - etätyöhön siirtymisen tavoitteet, edut ja haitat työpaikalla

- Täyttyvätkö työn edellytykset?
 - organisatoriset edellytykset
 - etätyönä tehtäväksi sopivat työt
 - työntekijöiltä vaadittavat ominaisuudet
 - etätyön tekniset edellytykset

- Etätyön käytön laajuus
 - koko yritys vai tietty osasto
 - ensin mahdollinen pilottihanke

- Etätyön käyttötavat
 - millaiseen sovelletaan, kokoaikaiseen, osittaiseen, kotona tehtävään, liikkuvaan...

- Etätyöntekijöiden valinta
 - valintaperusteet
 - läpinäkyvät kriteerit
 - työntekijöiden tasapuolinen kohtelu

- Etätyöpaikka ja sen järjestelyt
 - työntekopaikka ja työtila
 - työympäristökysymykset

- Työjärjestelyt
 - yhteydet työpaikalle ja avustavien töiden tekeminen
 - koulutustarve

- Etätyöntekijän työehdot

- Etätyöstä sopiminen
 - miten ja kenen kanssa

Edellä mainittuja etätyöhön siirtymiseen liittyviä yleisiä kysymyksiä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa kesken ennen kuin etätyö otetaan käyttöön. (Helle 2004, 101-102.)

Etätyöhön aikova työntekijä joutuu pohtimaan, millaisia vaikutuksia etätyöllä on hänen yksityiselämäänsä. Ennen etätyön aloittamista työntekijän on käytävä läpi työtilajärjestelyihin ja ajankäytön järjestelyyn vaikuttavat seikat perheenjäsenten ja muiden tarpeellisten henkilöiden kanssa. On luultavasti tarpeellista sopia

jonkinlaisista pelisäännöistä sillä tarkoitus ei ole, että etätyö on samalla kotitöiden ja lasten hoitamista. Jos työntekijä käyttää etätyössä omia työvälineitään, esimerkiksi perheen yhteistä tietokonetta, niiden käytöstä sopiminen perheenjäsenten kanssa voi olla tarpeellista. (Helle 2004, 102.)

Etätyön käyttöönotto velvoittaa yhteistoimintamenettelyn läpikäymiseen niissä yrityksissä, joita yhteistoimintalaki tai -menettely koskee. Tämä perustuu yhteistoimintalain 6 §:n 1 kohtaan, jonka mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat muun muassa henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset töiden järjestelyssä. Etätyön pelisäännöt kuuluvat siten yt-menettelyssä käsiteltäviin asioihin. (Helle 2004, 108-109.)

Yhteistoiminta tarkoittaa yhteistoimintalain mukaan työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta, jonka tarkoituksena on kehittää yrityksen toimintaa ja työolosuhteita sekä parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työtään ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyyn. Lain mukaan työnantajan täytyy neuvotella suunnitteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista niiden työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa, joita asia koskee. (Helle 2004, 108-109.)

Yhteistoimintalakia sovelletaan niissä yrityksissä, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 30. Toimenpiteisiin vaikuttaa etätyöhön siirtymisen laajuus. Myös sovellettavassa työsopimuksessa saattaa olla määräyksiä yhteistoiminnasta ja sen säännöt saattavat koskea myös pienempiä kuin 30 työntekijän yrityksiä. Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa on oma vastaava lakinsa ja kuntasektorilla yhteistoiminta on järjestetty sopimusteitse. (Helle 2004, 108.)

Etätyön puitesopimuskin sisältää yleismääräyksen yhteistoiminnasta. Puitesopimuksen 11 artiklan ja 3. kohdan mukaan työntekijöiden edustajille ilmoitetaan ja heidän kanssaan neuvotellaan etätyön käyttöön ottamisesta Euroopan unionin ja kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja yrityksen käytäntöjen mukaisesti. Euroopan unionin lainsäädännön lähtökohtana on työntekijöiden edustajien mukanaolo tiedottamis- ja neuvottelumenettelyissä

tarpeeksi aikaisin. Henkilöstön mukanaolon tulee tapahtua siinä vaiheessa, kun vaihtoehdot ovat vielä auki ja henkilöstön edustajilla on vielä mahdollisuus vaikuttaa meneillään oleviin päätöksiin. (Helle 2004, 108.)

Jos uusi tapa organisoida työtä, koskee koko yritystä, neuvottelut käydään työnantajan ja työpaikan eri henkilöstöryhmien edustajien kesken. Jos taas työn organisointitapa koskee yrityksen jotakin toimintayksikköä tai osastoa, asia käsitellään työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien kesken. Joissakin yrityksissä voi olla erityisiä yt-neuvottelukuntia asioiden käsittelyä varten. (Helle 2004, 109.)

Työnantajan on yhteistoimintalain mukaan annettava kirjallinen neuvotteluesitys vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen alkamista. Esityksessä on kerrottava neuvottelujen alkamisajan ja -paikan lisäksi tiedot siitä, mitä asioita neuvotteluissa tullaan käsittelemään. Neuvotteluesitykseen tulee liittää kaikki asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot, mikäli niitä ei anneta erikseen ennen neuvottelujen alkamista. On huomattava, että yhteistoimintaneuvotteluissa luodaan ainoastaan puitteet etätöön tekemiselle. Päätös yksittäisen työntekijän siirtymisestä etätööhön perustuu aina työnantajan ja kyseisen työntekijän keskinäiselle, vapaaehtoiselle sopimukselle. (Helle 2004, 109-110.)

4.3 Työvälineet

Etätöön tekemistavasta riippumatta tarvittavien työvälineiden hankinta on työnantajan vastuulla. Kotona tehtävää työtä varten työntekijän asunnossa on oltava oma tehtäviin soveltuva laajakaistayhteys ja asianmukaiset työtilat, joiden on täytettävä tietoturvallisuuden asettamat vaatimukset. Etätööstä voi aiheutua tarpeita työvälineiden uudistamiselle, mutta etätöön ei lähtökohtaisesti tule lisätä työnantajan kustannuksia. (Työturvallisuuskeskus 2020b.)

Työnantaja vastaa etätööhön tarvittavien laitteiden ja ohjelmistojen hankinnasta, huollosta sekä laitteiden vakuuttamisesta ja niiden aiheuttamista vahingoista. Työntekijälle ei kuitenkaan korvata esimerkiksi tietokoneen kuluttamaa sähköä tai muuta haittaa. Myöskään kotona tehtävän työn työhuonekustannuksia työnantajan

ei tarvitse korvata. Etätyöntekijällä saattaa henkilökohtaisessa verotuksessaan olla oikeus työhuonevähennykseen. (Työturvallisuuskeskus 2020b.)

Etätyöntekijältä edellytetään huolellisuutta työvälineiden käytössä, ja hänen on ilmoitettava vioista tai puutteista esimiehelle ja IT-tukeen mahdollisimman pian. Etätyöntekijä ei saa käyttää käyttöönsä luovutettuja työvälineitä laittomiin tarkoituksiin. Mikäli kotona tietoliikenneyhteydet eivät toimi, työntekijällä on velvollisuus tarvittaessa siirtyä työskentelemään varsinaiselle työskentelypaikalle. Työn päättyessä toimihenkilön on palautettava käyttöönsä saamat laitteet, kalusteet, tarvikkeet, tallenteet ja asiakirjat. (Työturvallisuuskeskus 2020b.)

4.4 Kommunikointi

Tietokoneita käyttämällä ihmiset voivat kommunikoida ja siirtää informaatiota paikasta toiseen, ja tällainen toiminta on tietoverkkojen kautta hyvin laaja-alaista. Tietokoneen välityksellä tapahtuva kommunikointi voidaan jakaa kahteen ryhmään, aktiiviseen ja passiiviseen tiedonvälitykseen. Suora, aktiivinen kommunikointi vaatii, että kaikki kommunikoiijat ovat fyysisesti läsnä samanaikaisesti. Passiivinen vuorovaikutus taas tarkoittaa tiedonsiirtoa ja informaatiopankkeja, joissa informaatio on varastoituna eikä vaadi kommunikointitilanteessa läsnä olemista. Koska kommunikointi on monimuotoista, välitettävä informaatio voi sisältää tekstiä, grafiikkaa, ääntä ja elävää kuvaa. (Arrasvuori & Pyykkönen 1995, 87.)

Tietokonevälitteistä kommunikaatiota tarvitsevat kaikki etätyötä harjoittavat, joilla on tarve pitää yhteyttä ulkomaailmaan. Etenkin monen toimipisteen yhteisöissä, yrityksissä ja hajautetussa ryhmätyöskentelyssä tarvitaan vuorovaikutteista kommunikaatiota. Kommunikointitekniikka riippuu kommunikoinnin muodoista, eli onko tarve siirtää ääntä, tekstitiedostoja vai reaaliaikaista videokuvaa. Vuorovaikutteisia kommunikointilaitteita ovat tietokone ja puhelin kuhunkin mediaan tarvittavine oheislaitteineen. (Arrasvuori & Pyykkönen 1995, 87.)

Tietokonevälitteiseen kommunikointiin kollegoiden kanssa on nykyään olemassa monenlaisia vaihtoehtoja. Skype, Teams ja muut ohjelmat, joiden avulla voidaan välittää tekstiä, kuvia tai videoita, pitää kokouksia ja jakaa näyttö kollegoiden kanssa ovat todella käteviä apuvälineitä nykyään. Jonkin kommunikointiohjelman käyttäminen, tietokoneen tai puhelimen välityksellä, on varmasti välttämätöntä millaisen tahansa etätyön tekijälle.

”Mitä teen seuraavaksi? Missä huomisen myyntipuheen tiedostot ovat? Onko Jonaksella aikaa työskennellä kanssani tällä viikolla? Onko minulla Scottin sähköposti, jossa ovat viimeisimmät mallitiedostot?” Tällaisten kysymysten pohtimiselle ei usein suoda ajatustakaan kun istutaan tekemässä töitä yhtä aikaa samassa toimistossa. Etätyöntekijä saattaa huomata ettei hän löydä tarvitsemaansa tietoa, jollei työnkulkua ja rakenteita ole määritelty kunnolla. Tärkeintä on, että kaikki tiedot ovat kaikkien saatavilla kaiken aikaa. Jos Lontoossa olevan työntekijän on odotettava viisi tuntia, että joku Chicagossa on tavoitettavissa, jotta hän saa tietää, mitä hänen on tehtävä seuraavaksi, on puoli työpäivää kulunut hukkaan. Yritys ei halua tuhjata aikaa kovin pitkään ja todennäköisesti ilmoittaa pian, että ”etätyö ei toimi”. (Fried & Hansson 2014, 99.)

Se, että materiaalit ja ohjeet ovat kadoksissa, on mahdollista ratkaista lähes täysin teknologian avulla, loppuosan muodostaa toimiva viestintäkulttuuri. Tarpeelliset tiedot, keskustelut, tehtävälisterit ja kalenterit on tallennettava pilveen, jotta työt saadaan sujumaan, sillä pilvessä tiedot ovat kaikkien niitä tarvitsevien saatavilla. On olemassa lukemattomia työkaluja, joiden avulla voidaan varmistua siitä, että tieto on koko tiimin saatavilla. Tärkeintä on, etteivät kriittiset tiedot jää yksittäisten ihmisten tietokoneelle tai sähköpostiin. Tiedon jakaminen kannattaa, ettei kenenkään tarvitse enää ”etsiä neulaa heinäsuovasta” saadakseen työnsä tehtyä. (Fried & Hansson 2014, 99-100.)

Etätyö voi vauhdittaa työntekijän tuottavuutta, mutta yksinomaan työnteko ilman huvia saattaa tylsistyttää. Vaikka moni johtaja niin kuvitteleeekin, kahdeksan tunnin tehokas työputki ei ole utopiaa, vaan kaikki ihmiset tarvitsevat taukoja. Työputken katkaisemiseen auttaa osan tauoista viettäminen tiimin tai

työkavereiden kanssa. Maantieteellisesti eri paikoissa olevat työntekijät voivat viettää taukoja kollegoidensa kanssa erilaisten verkon keskusteluohjelmistojen avulla. Käyttää voi esimerkiksi keskusteluhuonetta, jossa kaikki voivat viettää aikaa, julkaista hauskoja kuvia tai vain vetelehtiä. (Fried & Hansson 2014, 101.)

Keskusteluhuoneen hienous piilee siinä, ettei se vaadi jatkuvaa huomiointia, koska ihmisiä tulee ja menee päivän mittaan. Saatuaan valmiiksi jonkin työtehtävän, asiaa voi juhlistaa julkaisemalla esimerkiksi hauskan kuvan kissasta, joka taputtaa kypäliä ja taustalta kuuluu hassu ääni. Työkaverit, jotka eivät ole nähneet sitä, saavat päiväänsä iloa. Jos kuvat eivät tunnu luontevilta, keskustelutila on myös hyvä paikka keskustella uutisista, tv-sarjojen tapahtumista tai lounassuunnitelmista, sellaisista asioista, joista työpaikalla tulisi jutusteltua työkavereiden kanssa. Keskustelutilan avulla on siis mahdollista kontrolloida sosiaalisia kontaktejaan, milloin niitä tarvitsee ja kuinka paljon. Ajatus saattaa aluksi kuulostaa ajanhaaskaukselta, mutta kyse on laadukkaasta ajanhaaskauksesta, joka on tarpeen kaikille. (Fried & Hansson 2014, 101-102.)

Kun istuu työkavereiden kanssa samassa paikassa, tulee helposti tunne, että kaikki tietävät, mitä yrityksessä tapahtuu. Aamukahvia keittäessä ja lounallaa jutellaan, mitä ympärillä tapahtuu. Tieto kulkee toimistolla jatkuvasti, joskus jopa äänettömästi, tai ainakin siltä se voi tuntua. Kun projektipäällikkö tarkistaa asiat sähköpostitse tai chatilla, se antaa vain hänelle kuvan siitä, missä mennään. Jotta yrityksessä kaikki kokisivat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja eteenpäin suuntautuneisuus onnistutaan jakamaan, on kaikille synnyttävä tunne siitä, että he ovat keskiössä. (Fried & Hansson 2014, 105.)

Ajatuksen siitä, että jokainen työntekijä kokee olevansa keskiössä, voi vakiinnuttaa viikoittaisella keskustelulla siitä, minkä parissa kukin on työskennellyt. Jokainen kertoo muutamalla rivillä, mitä on viikon aikana tehnyt ja mitä aikoo tehdä seuraavalla viikolla. Kyseessä ei ole tiukkapipoinen arviointiprosessi, eikä sen avulla pyritä koordinoimaan ketään. Toimintatavan tavoitteena on saada kaikki tuntemaan, että he ovat samassa laivassa muiden kanssa, eivätkä omassa pienessä soutuveneessään. Se muistuttaa myös siitä, että

jokaisen on tarkoitus saada aikaan kehitystä. Kukaan ei halua olla se, joka kertoo käyttäneensä koko viikon tyhjänpäiväisyyksiin, koska kukaan ei halua pettää tiimiään. Työkavereiden harhauttaminen on myös huomattavasti vaikeampaa kuin pomon harhauttaminen. Projektipäällikön kanssa keskustellessa pienen työn voi saada kuulostamaan todellista paljon suuremmalta. Kun tuotos on tiimiläisten nähtävillä, tarina ei mene samalla tavalla läpi. (Fried & Hansson 2014, 105-106.)

4.5 Tietoturva

Etätyön uskotaan usein jossain määrin lisäävän yritysten ja julkishallinnon verkkoihin kohdistuvia uhkia, joten siksi sen yhteydessä tietoturvan tärkeys korostuu. Tietoturvalla tarkoitetaan sitä, että tietoon pääsevät käsiksi vain sellaiset henkilöt, joilla on siihen oikeus, tieto kulkee eheästi ja on turvallisesti käytettävissä. Tietoturvan parantamiseksi on tehtävä jatkuvaa työtä esimerkiksi lainsäädännön ja tietoturvatietoisuuden edistämisen avulla, sillä teknologian nopea kehitys mahdollistaa entistä vakavampia tietoturvahyökkäyksiä. Turvallista etäkäyttöä pyritään edistämään Suomessa valtakunnallisella tasolla erityisesti julkisen ja yksityisen sektorin vuonna 2008 yhdessä neuvotteleman kansallisen tietoturvastrategian mukaisesti. Ohjelmalla on käynnistetty kaikkiaan yhdeksän hanketta, joiden avulla syvennyttään uusiin tietoturva-asioihin ja yritetään parantaa olemassa olevia toimintoja. (Wirén 2020.)

Liikenne- ja viestintäministeriön ohjauksessa toimiva Viestintävirasto edistää viestintäverkkojen luotettavaa käyttöä verkon häiriöiden ennaltaehkäisyllä ja viestintäympäristön aktiivisella valvonnalla mahdollisten tietoturvahyökkäysten varalta. Tehokkaan viestintäpolitiikan lisäksi verkon turvallinen käyttö vaatii sen käyttäjiltä erityishuomiota. Siirryttäessä etätyöhön riskienhallinnan täytyy perustua työnantajan tietoturvallisuusohjeisiin ja standardeihin, joita työntekijä sitoutuu noudattamaan. (Wirén 2020.)

Etätyössäkin tietoja ei saa joutua ulkopuolisten käsiin, eikä työnantajan tietokoneita saa antaa ulkopuolisten käyttöön. Ulkopuolisilla tarkoitetaan myös perheenjäseniä. Kotona tai muuten toimiston ulkopuolella käsiteltävän

tietoaineiston täytyy liittyä työntekijän tehtäviin. Luottamukselliset tiedot on hävitettävä turvaohjeiden mukaisesti. (Työturvallisuuskeskus 2020b.)

4.6 Etätyöjärjestelyt ja koulutuksen tarve

Etätyöhön siirtymisellä on melko suuria vaikutuksia työjärjestelyihin. Edellytyksenä on, että työpaikalla on valmiuksia sopeutua uuteen tapaan organisoida työtä. Muutokset työn järjestelyissä koskevat etenkin etätyöntekijää itseään ja tämän esimiestä, mutta myös etätyöntekijän työtovereita ja jopa koko työyhteisöä. Suurimmat haasteet ovat työn johdossa ja valvonnassa, jotka on monissa tapauksissa mietittävä kokonaan uudelleen ja uudelta pohjalta. Muutokset riippuvat paljolti siitä, minkälaiset työjärjestelyt työntekijän normaalilla työntekemispaikalla ovat käytössä. Jos työjärjestelyt ovat jo valmiiksi joustavat ja työntekijät työskentelevät melko itsenäisesti, muutos etätyöhön siirtymisessä ei ole niin suuri. Tällaisissa tapauksissa etätyöhön siirtyminen sujuu yleensä melko kivuttomasti. (Helle 2004, 125.)

Oleellista on, että työjärjestelyihin tarvittavat muutokset on mietitty ja suunniteltu etukäteen. Jo ennen itse etätyöhön siirtymistä on sovittava toimintatavoista, joita esimerkiksi työn johdossa ja valvonnassa käytetään. Etätyöntekijä, esimies ja joskus myös työkaverit saattavat tarvita koulutusta uusiin työjärjestelyihin. Lisäksi koko työyhteisön pitää olla tietoinen etätyöjärjestelyistä. Etätyötä koskevissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, että työn hajauttamisen edellytyksenä on koko työyhteisön tuki. On erittäin tärkeää, että työtoverit hyväksyvät kollegansa työskentelevän etänä ja että esimiehet ovat hänen tukenaan. Läpinäkyvyys onkin tärkeä peruste työjärjestelyissä. Etätyö ei saa olla vain harvojen oikeus, jonka tarkoitusperiä ja perustetta muut ihmettelevät. Muuten henkilöstön piirissä aiheutuu helposti negatiivisia käsityksiä, jotka taas vaikeuttavat etätyöntekijän tilannetta ja ovat muutenkin haitaksi työyhteisölle. (Helle 2004, 125.)

Etätyöhön siirtyminen saattaa edellyttää koulutusta työntekijän lisäksi hänen kollegoilleen ja esimiehelleen. Etätyön eurooppalaisen puitesopimuksen mukaan etätyöntekijän kuuluisi saada ensinnäkin teknistä koulutusta, jonka tarkoituksena on työssä käytettävän työvälineistön hallinta. Etätyössä tietotekniikan ja

tiedonsiirtoyhteysien hallinta on usein keskeisemmässä asemassa kuin työnantajan tiloissa työskennellessä. Ongelmatilanteen ilmaantuessa apu ei ole niin lähellä kuin työnantajan tiloissa, joten etätyöntekijän on hallittava työvälineensä hyvin etätyön onnistumiseksi. Riittävä tekninen osaaminen ja koulutus ovat siten välttämättömiä. Etätyöntekijän tulee saada koulutusta myös etätyönä tehtävän työn organisoinnin erityispiirteisiin. Koulutus voi koskea esimerkiksi käytännön järjestelyitä, ajan käyttöä ja työn organisoinnin hallintaa sekä tietoturvaluksuskysymyksiä. (Helle 2004, 131.)

Lisäksi etätyöntekijän esimies ja hänen välittömät työkaverinsa saattavat sopimuksen mukaan tarvita koulutusta etätyöhön ja sen johtamiseen. Eurooppalaisen puitesopimuksen mukaan esimiehellä ja kollegoilla ei ole ehdotonta oikeutta koulutukseen, mutta usein se voi olla tarpeen. Tämä koskee erityisesti esimiehiä, koska normaalin työntekopaikan ulkopuolella tapahtuvan työn johtaminen vaatii usein enemmän ja erilaisia taitoja kuin normaalilla työntekopaikalla tapahtuvan työn johtaminen. (Helle 2004, 131-132.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa kerrotaan tutkimuksessa käytetyn tutkimusmenetelmän valinnasta ja tutkimusaineiston keräämisestä. Lisäksi perustellaan tutkittavan ryhmän rajaus sekä kerrotaan aineiston analysoinnista ja tulkinnasta. Lopuksi käsitellään myös tutkimuksen luotettavuutta.

5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Kvantitatiivisen eli määrällisen ja kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen eroista on ollut keskustelua jo pitkään. Niiden eroavaisuuksia on pyritty havainnollistamaan monin eri tavoin, kuten dikotomialuetteloilla, taulukoilla tyypillisimmistä piirteistä sekä tekstimuotoisilla luokitteluilla ja kuvauksilla molemmista suuntauksista. Karkeat jaottelut tuskin paljon auttavat käytännön tutkimuksessa, ne vain hahmottavat yleislinjoja. Nykyään monet tutkijat haluaisivatkin poistaa tällaisen vastakkainasettelun. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2009, 135.)

Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimussuuntaus voidaan vastakkainasettelun sijaan ajatella toisiaan täydentävinä suuntauksina, koska ne ovat lähestymistapoja, joita on vaikea tarkkarajaisesti erottaa toisistaan. Ne voivat täydentää toisiaan monilla tavoilla: kvalitatiivista voidaan käyttää kvantitatiivisen tutkimuksen esikokeena, niitä voidaan käyttää rinnakkain tai kvantitatiivinen vaihe voi edeltää kvalitatiivista vaihetta. (Hirsjärvi ym. 2009, 136-137.)

Tässä tutkimuksessa käytetään sekä kvalitatiivista, että kvantitatiivista menetelmää. Tutkimuksen empiriaosuuden muodostavassa kyselyssä on alussa muutama taustoittava monivalintakysymys, joiden vastauksista voidaan taulukoin tai muutoin havainnollistamisen keinoin esittää taustadataa kyselyyn vastanneista henkilöistä. Pääosa tutkimuskyselystä koostuu kuitenkin avoimista kysymyksistä, joiden avulla on tarkoitus selvittää vastaajien omia kokemuksia ja mielipiteitä.

5.2 Tutkittavan ryhmän rajaus

Opinnäytetyön tekijälle tyypillinen kysymys on, kuinka monta haastateltavaa on oltava tai kuinka monelle henkilölle lomake on lähetettävä. Kysymykseen ei ole mahdollista vastata yksiselitteisesti. Kysymys on kuitenkin tärkeä ja opiskelijan esittämänä mielekäs. On eri asia haastatella 50:tä kuin 15:tä tutkittavaa. Kysymykseen astuu jälleen ajankäyttö. Jos ei satu olemaan osa suurehkoa projektia, on säädeltävä aineiston koko sellaiseksi, että tiedon keruuseen ei kulu liikaa aikaa eikä se tule kohtuuttoman kalliiksi. On kuitenkin myös muita, sisällöllisempiä seikkoja, joiden avulla tarvittavan aineiston kokoa voidaan määritellä. (Hirsjärvi ym. 2009, 179.)

Tämä tutkimus toteutetaan toimeksiantona Yritys X:lle, joten tutkittavana on kyseisen yrityksen ostolaskuosaston työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä. Kyseinen osasto on melko suuri ja hyvin kansainvälinen, joten tutkimuskysely päätettiin toteuttaa ainoastaan suomenkielellä. Näin vastaajajoukon määrää pystyttiin rajaamaan ottamalla kohteeksi ainoastaan suomenkielentaitoiset työntekijät. Näin toimittiin, koska suomenkielentaitoisista työntekijöistä oletetaan saatavan riittävä otanta ilman, että kyselyä ja sen vastauksia on tarve alkaa kääntämään.

5.3 Aineiston hankinta

Tutkimuksen aineiston hankinta toteutetaan tutkimuskyselyllä. Tähän tutkimukseen liittyvä kysely päätettiin toteuttaa suljettujen eli monivalintakysymysten ja avointen kysymysten yhdistelmänä. Kyselyn alussa on kuusi suljettua kysymystä, joiden avulla haluttiin hieman saada selville vastaajien taustaa. Hyödyt ja haitat -osiossa on 10 kysymystä vastaajien omista kokemuksista ja mielipiteistä etätööhön liittyen. Käyttöönottoa koskevassa osiossa on neljä kysymystä ja lopuksi on vielä kaksi osioiden ulkopuolella olevaa kysymystä.

Kyselyyn haluttiin pääosin avoimia kysymyksiä, koska niiden avulla saa parhaiten selville vastaajien omia näkemyksiä. Suljettuja kysymyksiä käytettiin kuitenkin

tausta-osiossa siksi että niistä saadaan numeerista ja helposti esitettävää dataa vastaajien taustoista. Tutkimuksen aihetta koskevat kysymykset haluttiin muotoilla avoimiksi, jotta vastaajat voivat laajemmin kertoa omia kokemuksiaan ja perustella niitä. Näin saadaan syvällisempi näkemys tutkittavaan asiaan, sillä suljetuilla kysymyksillä voi saada tietoa vain sellaisista asioista, joita tutkija on osannut kysyä.

Empiirisen tiedon keruu toteutettiin Google forms -kyselynä netissä, jolloin vastaajat saivat rauhassa miettiä vastauksiaan ennen vastaamista ja voivat suorittaa vastaamisen itselleen parhaiten sopivana ajankohtana valitsemassaan paikassa. Rauhallisen vastaamistilanteen ansiosta kysymyksiin ei tarvinnut vastata kiireellä, joten vastauksia pystyi miettimään perusteellisesti.

5.4 Aineiston analysointi ja tulkinta

Tutkijan tutkimusprosessin alkuvaiheessa tekemistä valinnoista riippuu osittain se, miten aineistoa myöhemmin käsitellään ja tulkitaan. Tutkimusongelmat voivat tiukastikin ohjata menetelmien ja analyysien valintaa. Välttämättä niin ei kuitenkaan tarvitse olla. Parhaimmillaan kaikki tutkijan valinnat tutkimusprosessin eri vaiheissa muodostavat kiinteän rakennelman. Näin ollen erillisistä vaiheista puhuminen on tavallaan harhaanjohtavaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 221.)

Tutkimuksen ydinasia on kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko. Se on tärkeä vaihe, johon tähdättiin tutkimusta aloittaessa. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia tutkimusongelmiin hän saa. Niinkin voi käydä, että analyysivaiheessa tutkijalle selviää, miten tutkimusongelmat olisi oikeastaan pitänyt asettaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 221.)

Tutkimus ei ole valmis vielä silloin kun tulokset on analysoitu. Tuloksia ei tulisi jättää lukijan eteen jakaumina ja korrelaatioina vaan niitä olisi selitettävä ja tulkittava. Tulkinta tarkoittaa sitä, että tutkija pohtii analyysin tuloksia ja tekee niistä omia johtopäätöksiä. Tulkinta on aineistosta tehtävässä analyysissa esiin nousevien merkitysten selkiyttämistä ja pohdintaa. Tuloksia kokonaisvaltaisesti

pohtiessaan tutkijan olisi harkittava useampia tulkintoja. Empiiriseen tutkimukseen liittyen puhutaan usein tutkimuksen validiudesta, jolla tarkoitetaan oppikirjan sanoin sitä, mittaako tutkimus sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata. Kysymys on mittauksen pätevydestä, ja tulkinnat ovat myös tätä pätevyuden pohdintaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 229-230.)

5.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksissa pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta siitä huolimatta tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Siksi kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Sen arviointiin voidaan käyttää monia erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, eli tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabelius voidaan todeta esimerkiksi, jos kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen, tai jos samaa henkilöä tutkitaan eri tutkimuskerroilla ja saadaan sama tulos. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validius eli pätevyys. Se tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Tutkijan käyttämät mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa sitä todellisuutta, jota hän kuvittelee tutkivansa. Esimerkiksi kyselylomakkeiden vastaajat ovat saattaneet käsittää monet kysymyksen aivan eri tavalla kuin tutkija on ajatellut. Jos tutkija käsittelee saatuja tuloksia edelleen oman alkuperäisen ajattelumallinsa mukaan, ei tuloksia voida pitää tosina ja pätevinä. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-232.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus koskee kaikkia tutkimuksen vaiheita. Aineiston tuottamisen olosuhteet olisi kerrottava selvästi ja totuudenmukaisesti. Tulosten tulkintaan, joka vaatii tutkijalta kykyä punnita vastauksia ja saattaa niitä teoreettisen tarkastelun tasolle, pätee sama tarkkuuden vaatimus. Olisi kerrottava, millä perusteella tutkija esittää tulkintoja ja mihin hän perustaa päätelmänsä. Tässä lukijaa auttaa, jos tutkimusselosteita rikastutetaan esimerkiksi suorilla

haastatteluotteilla tai muilla autenttisilla dokumenteilla. (Hirsjärvi ym. 2009, 232-233.)

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa kohteena olevan Yritys X:n ostolaskuosaston työntekijöiden kokemista hyödyistä ja haitoista etätyöskentelyyn liittyen sekä sen käyttöönoton sujuvuudesta. Tutkimuskyselyn kysymykset laadittiin teoriaosuuden perusteella ja tutkimusongelmaa ajatellen, jotta ne ovat valideja ja liittyvät käsiteltävään aiheeseen. Tutkimuksen luotettavuutta parantaa se, että kysymyksistä pyrittiin muotoilemaan mahdollisimman selkeät väärinymmärysten ehkäisemiseksi, ja neutraalit, jotta vastaajia ei johdateltu mihinkään ennalta mietittyyn suuntaan. Vastauksia pyydettiin myös perustelemaan paremman ja syvällisemmän ymmärryksen saamiseksi.

Kaikissa tutkimuksissa tutkijalla on merkittävä rooli vastausten ymmärtämisessä ja niiden esille tuomisessa sellaisina kuin ne ovat. Tutkimustulos vääristyy, jos joitain tuloksia jätetään huomiotta tai jos niitä tulkitaan väärin. Oletus kuitenkin on, että tutkijaa itseään kiinnostavat nimenomaan saadut tulokset, eikä niitä haluta millään tavalla manipuloida. Sopivan tutkimusmenetelmän valitseminen on myös tärkeää, jotta tutkimusongelmaan saadaan mahdollisimman hyvät vastaukset. Tässä tutkimuksessa tutkija koki saavansa parhaat vastaukset avoimilla kysymyksillä suljettujen sijaan. Silloin vastaajilla on mahdollisuus vapaasti ja omin sanoin kertoa näkemyksensä sekä perustella niitä.

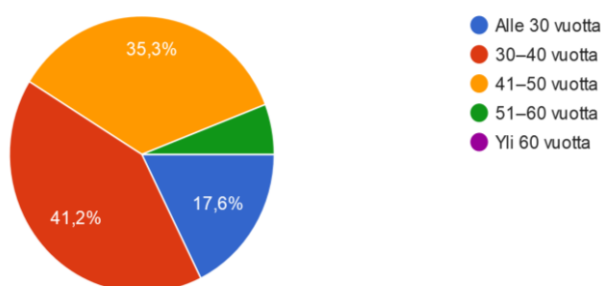
Ennen lähettämistä tutkimuskysely hyväksytettiin kielellisessä tarkastuksessa, opinnäytetyön ohjaajalla sekä Yritys X:n yhteyshenkilöllä. Heiltä saatujen palautteiden perustella siihen tehtiin pieniä muutoksia, jotta se olisi laadultaan ja kysymysten asettelultaan mahdollisimman hyvä. Muutosten jälkeen kysely lähetettiin vastaanottajille sähköpostitse.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimuksessa saadut tulokset. Tutkimuksen aineisto saatiin Google Forms -kyselyllä, joka lähetettiin vastaanottajille sähköpostitse. Tutkimuskysely koostui kolmesta osasta: taustatiedoista, hyödyistä ja haasteista sekä käyttönotosta. Lopussa oli lisäksi kaksi osioiden ulkopuolista kysymystä. Tulokset esitetään osioittain samassa järjestyksessä kuin ne kyselyssä esiintyivät.

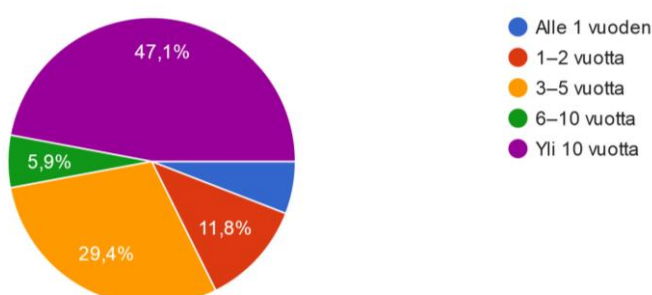
6.1 Tarkasteluryhmä ja taustatiedot

Tutkimuskyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 17 Yritys X:n ostolaskuosaston työntekijää. Kyselyn alussa oli kuusi suljettua, vastaajien taustoja hiukan selvittävää kysymystä. Vastaajista naisia oli 13 (76,5 %) ja miehiä neljä (23,5 %). Suurimmat ikäryhmät (Kuva 3) vastaajien keskuudessa olivat 30–40-vuotiaat (41,2 %) ja 41–50-vuotiaat (35,3 %). Alle 30-vuotiaita oli 17,6 %, 51–60 vuotiaita oli 5,9 % ja yli 60-vuotiaita ei ollut ollenkaan.



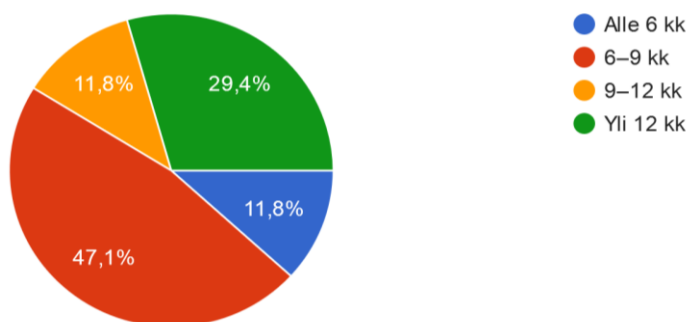
Kuva 3 Vastaajien ikäjakauma

Seuraavaksi kysyttiin kuinka kauan työntekijät olivat työskennelleet nykyisessä tehtävässään (Kuva 4). Suurin osuus (47,1 %) vastasi että yli 10 vuotta ja seuraavaksi eniten (29,4 %) 3–5 vuotta. 1–2 vuotta työskennelleitä oli 11,8 % eli kaksi vastaajaa ja 6–10 vuotta sekä alle yhden vuoden työskennelleitä oli kumpiakin 5,9 % eli yhden vastaajat.



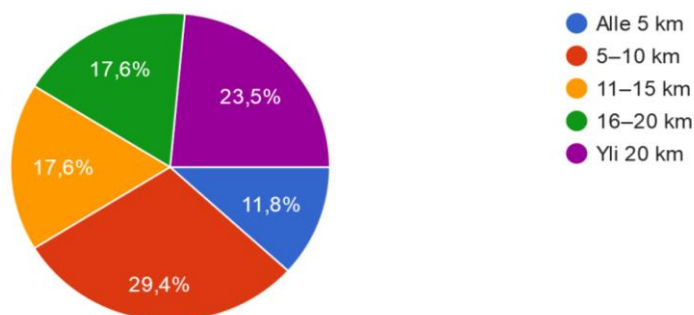
Kuva 4 Vastaajien työskentelyaika nykyisessä tehtävässä

Neljäs kysymys (Kuva 5) koski etätöön tekemisen kestoa. Mukaan otettiin sekä mahdollinen ennen koronapandemiaa tehty etätö kerran viikossa että sen jälkeinen pakollinen etätö. Eniten vastaajia (47,1 %) oli vaihtoehdossa 6–9 kuukautta ja toiseksi eniten (29,4 %) vaihtoehdossa yli 12 kuukautta. Loput jakautuivat tasan (11,8 %) vaihtoehtojen alle 6 kuukautta ja 9–12 kuukautta välillä.



Kuva 5 Vastaajien etätöitä tekemä aika (kokopäiväisesti + osittain)

Viidentenä kysymyksenä (Kuva 6) oli vastaajien työmatkan pituus ennen etätööhön siirtymistä. Tässä kysymyksessä ilmeni taustakysymyksistä eniten hajontaa eri vastausvaihtoehtojen välillä. 5–10 kilometriä oli yleisin vastaus (29,4 %), yli 20 kilometriä oli seuraavana (23,5 %), 16–20 ja 11–15 kilometriä sen jälkeen (17,6 %) ja alle 5 kilometriä sai vähiten vastauksia (11,8 %).



Kuva 6 Vastaajien työmatkan pituus ennen etätöskentelyä

Taustoittavista kysymyksistä viimeisenä kysyttiin miten vastaajat kulkivat työmatkansa ennen etätöön tekemistä. Tässä kysymyksessä oli mahdollista valita

useampi vastausvaihtoehto. Kaikki vastaajat vastasivat kulkevansa omalla autolla tai kimppekyydillä. Lisäksi yksi valitsi kulkevansa myös kävellen tai pyörällä tai muulla vastaavalla ja yksi myös julkisilla kulkuvälineillä.

6.2 Hyödyt ja haasteet etätyössä

Millainen vaikutus etätyöllä on ollut työskentelytapoihisi ja motivaatioosi?

Kyselyn seitsemästätoista vastaajasta suuri enemmistö (11 vastaajaa) oli sitä mieltä, että etätyöllä on ollut hyvä vaikutus. Perusteluja olivat, että perheelle ja harrastuksille jää enemmän aikaa, keskittyminen ja päivän aikataluluttaminen on helpompaa, taustamelua on vähemmän, joustavuus on parantunut ja työt tulee aloitettua ajoissa, kun työmatkaa ei ole. Viisi vastaajaa ei ollut kokenut suurta vaikutusta. Yhdellä heistä oli alussa ollut vaikeuksia, mutta ne vähentyivät ajan kuluessa. Yksi vastaajista koki motivaationsa hieman laskeneen etätyön myötä.

Oletko aikaansaavampi työskennellessäsi kotona vai toimistolla? Miksi?

Yhdeksän vastaajaa koki olevansa aikaansaavampi kotona. Monet mainitsivat perusteluksi kotona olevan rauhallisempaa ja vähemmän keskeytyksiä kuin toimistolla. Avokonttorissa saattaa myös helpommin jäädä kuuntelemaan muiden keskusteluita tai juttelemaan työkavereiden kanssa. Kaksi vastaajaa koki olevansa hiukan tehokkaampi kotona, mutta ei huomannut suurta vaikutusta. Viiden vastaajan mielestä heidän aikaansaavuudessaan ei ollut eroa kodin ja työpaikan välillä. Yksi vastaajista vastasi olevansa tehokkaampi toimistolla ja aivojen virittyvän paremmin jo siitä, kun astuu toimiston ovesta tuttuun työympäristöön.

Onko mielestäsi kotona vai toimistolla enemmän häiriötekijöitä? Minkälaisia?

Toimistolla oli kymmenen vastaajan mielestä enemmän häiriötekijöitä. Vastaajat mainitsivat ympäristön melun (puheensorina, työpuhelut, ovien äänet), ohikulkevat ihmiset ja sen, että työkaverit saattavat haluta jutella, vaikka itse ei ehtisi. Kotona oli kolmen vastaajan mielestä enemmän häiriötekijöitä, kuten lemmikit, muut perheenjäsenet, välipalat, televisio ja kotityöt. Neljä vastaajaa ei valinnut kumpaakaan vaihtoehtoa, vaan sanoi häiriöiden olevan erilaisia.

Ovatko työpäivän aikana pitämäsi tauot erilaisia kotona kuin työpaikalla? Miten?

Yhdeksän vastaajaa kertoi pitävänsä kotona vähemmän ja/tai lyhyempiä taukoja kuin työpaikalla. Kaksi heistä mainitsi seuran puutteen vaikuttavan taukojen pitämiseen. Vastaajista kuusi kertoi taukojen olevan erilaisia kotona ja työpaikalla. Kotona voi kahvipöydässä istumisen sijaan makoilla sohvalla ja katsoa televisiota, hoitaa omia asioita, pitää nopean jaloittelutauon tai käydä ”happihyppelyllä”. Yksi vastaajista ei pitänyt toimistolla lainkaan taukoja, mutta pitää kotona lyhyen tauon kaksi kertaa päivässä. Toimistolla hän haluaisi löytää rauhallisen paikan, jossa voisi rauhoittua ilman että pitää keskustella kenenkään kanssa. Yksi vastasi, etteivät tauot ole erilaisia.

Onko sinulla mielestäsi parempi työpiste kotona vai toimistolla? Miksi?

11:n vastaajan mielestä heidän työpisteensä toimistolla oli parempi. Pääsyyt siihen olivat parempi ergonomia, parempi työtuoli ja sähköinen säädettävä työpöytä. Kahden vastaajan mielestä kotona heidän työpisteensä oli parempi. Neljä vastaajaa ei ollut selkeästi kumpaakaan mieltä, sillä kummassakin oli omat hyvät puolensa. Kotona paremmaksi mainittiin riittävä valaistus ja rennompi ympäristö.

Onko työpisteesi ergonomia parempi kotona vai toimistolla? Miksi?

Ergonomian koki olevan parempi työpaikalla 12 työntekijää, lähinnä sähköpöydän ja paremman työtuolin ansiosta. Viiden vastaajan mielestä kotona ja työpaikalla ergonomia oli yhtä hyvä.

Teetkö samanlaista taukojumppaa kotona ja toimistolla? Millaista?

Tässä kysymyksessä oli vain kuusitoista vastausta. Kahdeksan vastaajaa kertoi tekevänsä samanlaista taukojumppaa kotona sekä toimistolla. Osa teki jumppaa ja venyttelyä enemmän, osa vähemmän. Kuusi heistä mainitsi käyttävänsä Yrityksessä käytössä olevaa tietokoneelle ladattavaa taukojumppaohjelmaa. Viisi vastaajaa kertoi tekevänsä kotona enemmän taukojumppaa. Jotkut heistä eivät kehdanneet tehdä taukojumppaa töissä tai eivät halunneet häiritä kollegojaan. Vastaajista kolmella ei ollut tapana tehdä taukojumppaa kotona eikä töissä.

Onko etätyöllä mielestäsi ollut vaikutusta yhteydenpitoon työkavereiden kanssa sekä työpaikan yhteisöllisyyteen? Millaista?

Yhdentoista vastaajan mukaan yhteydenpito on vähentynyt etätyöskentelyn myötä. Vastauksissa mainittiin, että tiimin tai ”kahviporukan” kanssa tulee pidettyä yhteyttä Teamsin kautta, mutta yhteydenpito muiden kollegojen kanssa on vähentynyt. Muutamat ikävoivat fyysisestä työpaikalla olosta epämuodollisia ja spontaaneja keskusteluja ja kuulumisten vaihtoja työkavereiden kanssa, ja jotkut nauramista ”kahviporukan” kanssa. Yksi näistä yhdestätoista mainitsi työyhteisön kärsineen, kun ei fyysisesti näe osaston ja eri toimintojen työntekijöitä. Yksi vastaaja kertoi sen olevan positiivista, että kaikki ovat samojen ongelmien äärellä, mutta pidemmän päälle tapahtuvan etäntymistä. Eräs toinen sanoi yhteisöllisyyden kärsineen hieman, mutta erimielisyyksien vähentyneen, koska ärsytystekijöitä on vähemmän. Neljän vastaajan mielestä yhteys on säilynyt hyvänä myös etätyössä.

Onko etätyöllä ollut sinulle sosiaalisia tai taloudellisia vaikutuksia? Millaisia?

Tässä kysymyksessä oli ainoastaan viisitoista vastausta. Yhdeksän vastaajaa koki etätyöllä olleen taloudellisia tai sosiaalisia vaikutuksia. Kaikki heistä mainitsivat polttoainekustannusten vähentyneen etätyön myötä. Viisi heistä mainitsi sosiaalisten kontaktien vähentyneen, ja yksi heistä koki sen positiivisena asiana. Yksi näistä viidestä sanoi sosiaalisten kontaktien vähentymisellä olevan todella suuri negatiivinen vaikutus. ”Työkavereihin on harvoin kunnolla yhteydessä eikä selviä kunnolla, mitä heille kuuluu.” Kolme vastaajaa mainitsi lounasrahaa säästyneen ja yksi, että uusiin vaatteisiin menee vähemmän rahaa. Yksi mainitsi perheelle jäävän enemmän aikaa ja yksi olevansa iltaisin energisempi ja jaksavansa puuhaila perheen kanssa. Kuusi vastaajaa ei ole kokenut etätyöstä aiheutuneen taloudellisia tai sosiaalisia vaikutuksia.

Voit lisätä tähän muita mieleesi tulevia hyviä puolia tai haasteita etätööhön liittyen.

Hyvinä puolina koettiin ajalliset ja taloudelliset säästöt, vähemmän tarvetta olla pois töistä oman tai lasten sairastelujen vuoksi, joustavuus, tasainen ateriarytmi ja mahdollisuus käyttää rentoja vaatteita. Laittautumiseen ja työmatkaan ei myöskään mene aikaa, vapaa-ajan määrä on lisääntynyt ja itsetehty lounas säästää rahaa. Lisäksi eräs vastaaja sanoi voivansa työskennellä nyt ”toisessa kodissaan”, joka on kauempana toimistosta ja lähempänä luontoa ja jossa on enemmän tilaa kuin hänen asunnossaan keskustassa. Lainaus eräästä vastauksesta: ”On ollut hieno huomata, että tämä työ onnistuu kaikilta etänä ja uskon, että etätö tule jatkossa meidänkin osastolla kasvamaan, kun ei sille ole estettä.”.

Haasteiksi mainittiin huonon työergonomia vaikuttaneen fyysiseen hyvinvointiin, ongelmatilanteessa tietokoneen kanssa ei ole heti jotakuta keneltä kysyä ja tietokoneen kanssa menee turhaa aikaa sekä se, että uusia asioita on helpompi miettiä kasvotusten työkavereiden kanssa.

6.3 Etätöön käyttöönotto

Minkälaisia ohjeita sait etätöön käyttöönottoa koskien? Olivatko ne riittäviä?

Kymmenen vastaajaa koki saaneensa riittävät ohjeet etätöön käyttöönottoa varten. Keskeiset tekijät ohjeissa olivat työaika ja sen informointi, työskentelyn aikaväli, ergonomia ja tekniset ohjeet kuten VPN:n käyttäminen. Vastaajista viiden mukaan ohjeita ei ollut tarpeeksi tai ollenkaan. Yksi vastaajista kertoi ohjeita tulleen vähitellen lisää, kun asioita selvisi ja toinen ehdotti selkeän tietopaketin kokoamista. Hän olisi kaivannut ohjeita telakoiden vaihtoehtoista ja niiden yhteensopivuudesta, koska kaikki eivät ole niin perillä niistä asioista.

Minkälaisia toimenpiteitä ja järjestelyjä etätöön käyttöönotto vaati työpaikalla ja kotona?

Niiden, jotka aloittivat etätööt ennen koronapandemiaa osittaisella etätöskentelyllä, tuli hankkia kotiin tarvittavat välineet, jollei niitä ollut valmiina.

Käytössä tuli olla telakka kannettavalle työkoneelle, kaksi näyttöä, hiiri ja näppäimistö. Kun pandemian tultua työntekijät siirrettiin tekemään etätyötä, työpaikan välineet sai väliaikaisesti viedä ja asentaa kotiin. Etätyötä varten piti varmistaa riittävät WLAN- ja VPN-yhteydet ja mahdollisesti opoetella niiden käyttö. Viisi vastaajaa mainitsi, että kotona piti tehdä tilaa työpisteelle.

Miten etätyön käyttöönotto sujui? Oliko siihen liittyen jotain haasteita? Millaisia?

Suurin osa (kolmetoista vastaajaa) oli sitä mieltä että haasteita oli alussa vähän tai ei ollenkaan. Kahdella heistä oli aluksi ongelmia VPN:n kapasiteetin ja riittävyyden kanssa, ja yksi mainitsi aluksi haasteeksi pöydän saamisen valmiiksi kotona, mutta muuten haasteita ei ole ollut. Neljällä vastaajalla on ollut haasteita yhteyksien, VPN:n tai koneen kanssa.

Saitko tarvittaessa riittävästi apua ja tukea ongelmiisi? Jos et, niin minkälaista apua tai tukea olisit toivonut?

Tähän kysymykseen sain kuusitoista vastausta. Kymmenen vastaajaa koki saaneensa riittävästi apua ongelmiinsa. Yksi heistä mainitsi auttaneensa monia muita VPN:n ja koneiden asennuksen kanssa. Viidellä vastaajalla ei ollut ollut tarvetta avulle. Yksi vastaaja kertoi Helpdeskin kanssa olleen välillä vaikeaa ja että GuruBar IT-asioihin olisi ollut hyvä.

6.4 Muut kysymykset

Jos saisit valita, työskentelisitkö mieluiten kotona, toimistolla vai niiden yhdistelmänä? Miksi?

Kahdeksan vastaajaa oli sitä mieltä, että työskentelisi mieluiten kotona. Samoin kahdeksan vastaajaa valitsi kodin ja toimiston yhdistelmän. Yksi vastaaja vastasi sekä kotona että yhdistelmänä. Yksikään vastaajista ei työskentelisi mieluiten pelkästään toimistolla. Perusteluina yhdistelmälle olivat, että välillä näkisi työkavereita, eivätkä ”seinät kaatuisi päälle” kotona. Yhdistelmän valinneista kaksi kertoi haluavansa työskennellä mieluiten 2–3 päivää viikossa kotona ja

lopun päivät toimistolla. Vastaajista kaksi olisi mieluiten toimistolla yhden päivän viikossa. Muut eivät määrittäneet mitään aikamääreitä.

Suosittelisitko etätyöskentelyä muille? Miksi?

Vastaajista 13 sanoi suosittlevansa etätyöskentelyä muillekin sen joustavuuden, oman rauhan ja lisääntyneen vapaa-ajan ansiosta. Yksi vastasi kyllä, mikäli henkilö kokee silloin olevansa yhtä tehokas, ja toinen kyllä, kunhan ei tarvitse olla pitkiä aikoja yksin. Yksi sanoi, että riippuu henkilöstä, ja yksi, että jokaisella tulisi olla vapaus valita, mutta pandemian jäkeen ei saisi enää pakottaa etätyöhön. Kukaan vastaaja ei sanonut, ettei suosittelisi etätyöskentelyä muillekin.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Yritys X:n ostolaskuosaston työntekijöiden kokemia hyötyjä ja haasteita koskien etätyötä, sekä etätyön käyttöönnoton sujuvuutta. Tarkoituksena oli saada selville työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä ja ymmärtää syitä niiden taustalla. Osa työntekijöistä aloitti osittaisen, yhtenä päivänä viikossa tehtävän etätyön vapaaehtoisesti omasta tahdostaan, mutta koronapandemian tultua kaikki työntekijät työskentelivät kokopäiväisesti etänä.

7.1 Keskeiset tulokset

Tutkimuksen aihe tuli tutkimuksen aikana yllättävän ajankohtaiseksi, joten tutkimuskyselyyn ei ollut vaikeuksia saada tarpeeksi vastauksia. Kyselyn lähettämisen aikaan suurin osa vastaajista oli ollut etätyössä jo yli puoli vuotta, joten heille oli jo ehtinyt karttua jonkin verran kokemusta työn tekemisestä etänä. Useamman kuukauden etätyön tekemisen jälkeen tilanne ehtii normalisoitua ja työntekijät tottua siihen, joten kokemuksilla ja mielipiteillä on aikaa muodostua. Silloin asiaa on varmasti helpompi ajatella pitemmällä tähtäimellä.

Pääosin etätyö on vaikuttanut työntekijöiden kokemuksiin positiivisesti tai hyvin positiivisesti. Etätyöskentelyllä koetaan olleen hyvä vaikutus motivaatioon ja työskentelytapoihin, koska etätyö on joustavampaa ja silloin aikataulua on helpompi muokata omien tarpeiden mukaan. Toimistolla häiriötekijöitä on usein enemmän kuin kotona, joten kotona työskentely on rauhallisempaa ja rennompaa. Lisäksi kotona on mahdollista olla mieleisissään vaatteissa.

Toimistolla työskennellessä työpisteen varusteet ovat kotityöpistettä paremmat ja siellä ergonomia toteutuu paremmin, koska käytössä ovat sähköisesti säädettävät työpöydät. Toimistolla työskennellessä miinuksena on taustahäly, muiden ihmisten keskusteluista ja ohi kulkemisista aiheutuva häiriö sekä erilaiset keskeytykset, jotka haittaavat työntekoa. Toisaalta taas toimistolla tulee helpommin pidettyä yhteyttä työkavereihin ja kollegoihin ja vaihdettua työasioiden lisäksi myös epävirallisia kuulumisia ja ajatuksia.

Kokemukset etätöiden käyttöönotosta olivat pääosin positiivisia. Enemmistö koki saaneensa riittävästi ohjeita, apua ja tukea niitä tarvitessaan eikä ollut kokenut haasteita etätöiden käyttöönotossa. Haasteita kokeneilla suurimmat ongelmat olivat olleet yhteyksien kanssa.

Jos työntekijät saisivat itse valita etänä ja toimistolla työskentelyn välillä, puolet haluaisi työskennellä täysipäiväisesti etänä ja puolet etätöiden ja toimistolla työskentelemisen yhdistelmänä. Lähes kaikki myöskin suosittelisivat etätöiden tekemistä muillekin, joten siitä voidaan päätellä etätöiden olevan toimiva työskentelytapa kohdeyrityksessä.

Tulevaisuudessa, kun toivottavasti joskus on taas mahdollista palata toimistolle tekemään töitä, mahdollisuudet etätöiden työskentelyyn todennäköisesti kasvavat siitä mitä ne olivat ennen pandemian tuloa. Tänä aikana on huomattu etätöiden työskentelyn olevan hyödyllinen ja tärkeä työn tekemisen muoto, koska niin monet vastaajista siitä kovasti pitävät. Tärkeää olisi kuitenkin työntekijän mahdollisuus voida itse valita, missä työnsä tekee, koska etätöiden ei kaikille sovi. Toivottavasti tulevaisuudessa mahdollisuus etätöiden työskentelyyn sekä etätöiden ja toimistotyön entistä parempaan ja joustavampaan yhdistämiseen tulee kasvattamaan työntekijöiden työssä viihtyvyyttä sekä työhön sitoutuneisuutta. Sillä tyytyväiset työntekijät ovat parhaita työntekijöitä.

7.2 Jatkotutkimusehdotuksia

Määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen olisi mahdollista tutkia iän, perhetilanteen tai työmatkan pituuden mahdollista korrelaatiota halukkuuteen tehdä etätöitä tai vaikutusta siitä saatuihin kokemuksiin. Se voisi olla mielenkiintoinen tutkimusnäkökulma. Yrityksessä X nyt tehdyn tutkimuksen kaltaisia tutkimuksia voisi toteuttaa muillakin osastoilla, joilla tehdään etätöitä. Määrällisessä muodossa tutkimuksen voisi toteuttaa laajallekin otannalle yrityksen työntekijöitä, koska heitä on Suomessa aika paljon. Mahdollisimman laajan otannan saamiseksi kysely olisi toteutettava englanniksi yrityksen kansainvälisyyden vuoksi.

Yritys X:ä koskien myös etätyön johtamisen ja siinä onnistumisen tutkiminen voisi olla mielekästä. Se voisi valottaa työntekijöiden kokemuksia etätyön johtamisen onnistumisesta tällaisen uuden tilanteen edessä, kun lähes kaikki tekevät töitä pääsääntöisesti etänä. Toisaalta näkökulman voisi kääntää toisinpäin ja selvittää esimiesasemassa olevien kokemuksia fyysisen ja etänä tehtävän työn johtamisen välillä.

7.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyön ensimmäisenä vaiheena on tietenkin aiheen valinta. Halusin mielelläni toimeksiantajan työlleni, jotta sitä olisi mielekkäämpi tehdä ja sillä tuntuisi olevan todellinen tarkoitus. Siksi aloin miettiä, voisinko tehdä tutkimuksen liittyen yritykseen, jossa työskentelen. Aiheekseni valikoitui etätyön kiinnostavuuden ja ajankohtaisuuden vuoksi. Etukäteen tietenkään tietämättäni, aiheestani tulikin yhtäkkiä monin kerroin ajankohtaisempi koronapandemian vuoksi. Se laittoi minut hiukan muuttamaan tutkimukseni asettelua, mutta toimi sen kannalta lopulta kuitenkin positiivisena asiana.

Halusin tutkia aihetta nimenomaan työntekijöiden näkökulmasta ja selvittää heidän kokemuksiaan. Tutkimusaineiston keräsin virtuaalisen kyselylomakkeen avulla, mikä oli mielestäni helppo ja aiheeseen sopiva tapa kerätä tietoa. Kyselyn toteuttamisen jälkeen sain muutamilta työkavereiltani palautetta, että he olivat pitäneet kyselystäni.

Prosessi sujui ajoittain vaihtelevasti, mutta suurimmalta osin kuitenkin hyvin. Aloitin tämän työn keväällä 2020, mutta kesän aikana siihen tuli taukoa, koska tein täysipäiväisesti töitä. Syksyn tultua hommat jatkuivat taas. Itseäni oikeasti kiinnostavan aiheen valinta auttoi jaksamaan ja piti kiinnostuksen projektia kohtaan yllä.

LÄHTEET

Arrasvuori, J., Pyykkönen, M. 1995. Etätyö: uuden työympäristön mahdollisuudet. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Buffer 2020. The 2020 state of remote work. Viitattu 23.4.2020. <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>

Duunitori 2019. Etätyö tulevaisuudessa. Viitattu 16.4.2020. <https://duunitori.fi/tyoelama/etatyo-tulevaisuudessa>

Fried, J., Hansson, D. 2014. Etänä: toimistoa ei tarvita. Viro. Meedia Zone OÜ.

Heinonen, S., Saarimaa, R. 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa? Viitattu 22.4.2020. <https://tem.fi/documents/1410877/2106637/Et%C3%A4ty%C3%B6ra-portti+2009.pdf/07c1a658-b3d3-49ee-9762-6b6f4d05ed2c/Et%C3%A4ty%C3%B6ra-portti+2009.pdf.pdf>

Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna. Kariston Kirjapaino Oy.

Mykkänen, R. 2019. Mitä on joustotyö ja kenelle se sopii? 10 kysymystä ja vastausta uudesta työaikamuodosta. Viitattu 24.3.2020. https://www.ekonomit.fi/kirjoitukset/-/asset_publisher/BkI3SXTU5i6u/content/mita-on-joustotyö-ja-kenelle-se-sopii-10-kysymysta-ja-vastausta-uudesta-tyoaikamuodosta

Peek, S. 2020. Communication technology and inclusion will shape the future of remote work. Viitattu 7.4.2020. <https://www.businessnewsdaily.com/8156-future-of-remote-work.html>

Pekkola, J. 2002a. Etätyö Suomessa – fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristöinä. Svenska Handelshögskolan. Viitattu 19.3.2020.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/8044/J%c3%83%3frvi.Hanna_Koski.Jari_Paananen.Heikki_Ranta.Mikko_Uimonen.Minna.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Pekkola, J. 2002b. Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Viitattu 6.4.2020. <https://media.sitra.fi/2017/02/27173702/raportti22-2.pdf#page=23>

Pekkola, J. 2007. Etätyöopas työnantajille. Työministeriö. https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyoopas_tyonantajille.pdf#%5B%7B%22num%22%3A32%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22Fit%2%7D%5D

Peräinen, J. 2017. Etätyön hyödyt ja haitat. Viitattu 22.4.2020. <https://esseebankki.proakatemia.fi/etatyon-hyodyt-ja-haitat/>

Telia 2017. Digitaaliset työvälineet tuovat uusia haasteita työhyvinvointiin: pitääkö aina olla tavoitettavissa? Viitattu 27.4.2020. <https://studio.kauppalehti.fi/telia/digitaaliset-tyovalineet-tuovat-uusia-haasteita-tyohyvinvointiin-pitaako-aina-olla-tavoitettavissa>

Tilastokeskus 2020. Käsitteet, etätyö. Viitattu 16.3.2020. <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työolobarometri 2018. Viitattu 14.4.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161439/TEM_15_2019_Tyoolobarometri_2018_ennakkotiedot.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työturvallisuuskeskus 2017. Etätyössä turvallisesti. Viitattu 16.3.2020. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti

Työturvallisuuskeskus 2020a. Mobiili työ ja etätyö. Viitattu 21.4.2020. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoymparisto/mobiili_tyo_ja_etatyo

Työturvallisuuskeskus 2020b. Etätyö ja siitä sopiminen. Viitattu 8.9.2020.
https://ttk.fi/files/5486/Etatyoohje_ja_-sopimus_-malli.pdf

Wirén, S. 2020. Etätyö edellyttää edistyksellistä viestintäpolitiikka, Sini Wirén, liikenne- ja viestintäministeriö. Viitattu 9.9.2020.
<http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/10>

Workfront 2018. Your workplace has to get flexible or die: 5 reasons why. Viitattu 23.4.2020. <https://www.workfront.com/blog/your-workplace-has-to-get-flexible-or-die-5-reasons-why>

LIITE 1

Tutkimuksen kyselylomake

Taustakysymykset

Sukupuoli: Nainen, Mies, Muu

Ikäryhmä: Alle 30 vuotta, 30–40 vuotta, 41–50 vuotta, 51–60 vuotta, Yli 60 vuotta

Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä tehtävässäsi?: Alle 1 vuoden, 1–2 vuotta, 3–5 vuotta, 6–10 vuotta, yli 10 vuotta

Kuinka kauan olet tehnyt etätöitä? (Kokopäiväisesti koronarajoitusten tultua + jos osittain ennen sitä): Alle 6 kk, 6–9 kk, 9–12 kk, Yli 12 kk

Kuinka pitkä työmatkasi oli?: Alle 5 km, 5–10 km, 11–15 km, 16–20 km, Yli 20 km

Miten kuljit työmatkasi?: Kävelen tai pyörällä tms., Omalla autolla, kimpakyydillä, Julkisilla, Muu, mikä?

Hyödyt ja haasteet

Millainen vaikutus etätöillä on ollut työskentelytapoihisi ja motivaatioosi?

Oletko aikaansaavampi työskennellessäsi kotona vai toimistolla? Miksi?

Onko mielestäsi kotona vai toimistolla enemmän häiriötekijöitä? Minkälaisia?

Ovatko työpäivän aikana pitämäsi tauot erilaisia kotona kuin työpaikalla? Miten?

Onko sinulla mielestäsi parempi työpiste kotona vai toimistolla? Miksi?

Onko työpisteesi ergonomia parempi kotona vai toimistolla? Miksi?

Teetkö samanlaista taukojumppaa kotona ja toimistolla? Millaista?

Onko etätöillä mielestäsi ollut vaikutusta yhteydenpitoon työkavereiden kanssa sekä työpaikan yhteisöllisyyteen? Millaista?

Onko etätöillä ollut sinulle sosiaalisia tai taloudellisia vaikutuksia? Millaisia?

Voit lisätä tähän muita mieleesi tulevia hyviä puolia tai haasteita etätöihin liittyen.

Käyttöönotto

Minkälaisia ohjeita sait etätyön käyttöönottoa koskien? Olivatko ne riittäviä?

Minkälaisia toimenpiteitä ja järjestelyjä etätyön käyttöönotto vaati työpaikalla ja kotona?

Miten etätyön käyttöönotto sujui? Oliko siihen liittyen jotain haasteita? Millaisia?

Saitko tarvittaessa riittävästi apua ja tukea ongelmiisi? Jos et, niin minkälaista tukea olisit toivonut?

Muut

Jos saisit valita, työskentelisitkö mieluiten kotona, toimistolla vai niiden yhdistelmänä? Miksi?

Suosittelisitko etätyöskentelyä muille? Miksi?

