



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Jonna-Leea Välimaa

Etätyön vaikutukset Kelan etuustyöhön

Opinnäytetyö

Kevät 2021

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Jonna-Leea Välimaa

Työn nimi: Etätyön vaikutukset Kelan etuustyöhön

Ohjaaja: Katariina Perttula, lehtori

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 88

Liitteiden lukumäärä: 3

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Kelan etuuskäsittelijöiden ja esimiesten kokemuksia, käsityksiä ja ajatuksia etätyöstä. Tavoitteena oli selvittää etätyön hyötyjä ja haasteita sekä kartoittaa etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Työn tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää, joka toteutettiin internetpohjaisella kyselyllä. Kyselyn kysymykset muodostuivat väittämistä, joita vastaajat arvioivat erilaisilla asteikoilla sekä avoimista kysymyksistä. Kysely lähetettiin 81 henkilölle ja vastauksia saatiin 43 kappaletta.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys pohjautuu kirjallisuuteen, tutkimuksiin sekä artikkeleihin, jotka käsittelevät etätyötä. Teoriaosassa esitellään ensin Kelaa organisaationa, sen toimintaa sekä etätyöhön siirtymistä. Seuraavaksi käydään läpi etätyön yleisyyttä, määritelmää ja edellytyksiä. Lopuksi käsitellään etätyön hyötyjä ja haittoja niin työntekijän, työnantajan kuin yhteiskunnan näkökulmasta.

Tutkimuksen tuloksissa korostui työntekijöiden tyytyväisyys etätyöhön. Etätyöllä koettiin olevan enemmän myönteisiä kuin kielteisiä vaikutuksia. Etätyön hyötyinä koettiin erityisesti työn ja yksityiselämän joustavampi yhteensovittaminen, työrauha ja työmatkojen vähentyminen. Etätyön koettiin lisäävän työn tehokkuutta, mielekkyyttä sekä motivaatiota. Näillä kaikilla koettiin olevan elämänlaatua parantava vaikutus. Etätyön haasteina koettiin ergonomia sekä yhteisöllisyyden vähentyminen.

¹ Asiasanat: etätyö, työhyvinvointi, yhteisöllisyys, COVID-19

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Author/s: Jonna-Leea Välimaa

Title of thesis: The Effects of Telework on Kela's Benefit Work

Supervisor: Katariina Perttula, PhD, Principal Lecturer

Year: 2021

Number of pages: 88

Number of appendices: 3

The purpose of this Bachelor's Thesis was to find out the experiences, perceptions and thoughts of Kela's benefit handlers and supervisors about teleworking. The aim was to find out the benefits and challenges of telework. The research method of the work was a quantitative research method, which was implemented with an internet-based survey. The questions consisted of statements and open-ended questions. The questionnaire was sent to 81 persons, and 43 responses were received.

The theoretical framework of the research is based on literature, research and articles dealing with telework. The theoretical part first introduces Kela as an organization, its activities and the transition to teleworking. Next, the prevalence, definition, and conditions of telework are discussed. Finally, the advantages and disadvantages of telework from the perspective of the employee, the employer and society are discussed.

The results of the survey emphasized the satisfaction with teleworking. Telework was experienced to have more positive than negative effects. The benefits of teleworking were seen, in particular, as more flexible work life balance, peace of mind and reduced commuting. Telework was experienced to increase the efficiency, meaningfulness and motivation of the work. All of these were experienced to have a quality-of-life enhancing effect. Ergonomics and the decline of community spirit were perceived as challenges for teleworking.

¹ Keywords: telework, remote work, well-being at work, communality, COVID-19

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	6
1 JOHDANTO	8
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	10
2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	10
2.2 Kansaneläkelaitos	10
2.3 Etätyö Kelassa	13
2.4 Aikaisemmat tutkimukset.....	14
3 ETÄTYÖ.....	17
3.1 Etätyön yleisyys Suomessa.....	17
3.2 Etätyön määritelmä	18
3.3 Etätyön edellytykset ja etätyöhön siirtymisen syyt	19
3.4 Etätyön muodot.....	22
3.5 Etätyöntekijän asema Suomessa	24
3.6 Pelisäännöt	25
4 ETÄTYÖN HYÖDYT.....	27
4.1 Etätyön hyödyt työnantajalle.....	27
4.2 Etätyön vaikutus työhyvinvointiin	28
4.3 Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	30
4.4 Etätyön hyödyt yhteiskunnalle	31
5 ETÄTYÖN HAASTEET.....	32
5.1 Etätyön haasteet työnantajalle	32
5.2 Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä työrauha.....	33
5.3 Sosiaalinen kanssakäyminen, viestintä ja eristäytyminen.....	33
5.4 Työhyvinvointi ja ergonomia	35

5.5	Tietoturva ja yksityisyyden suoja	37
5.6	Etätyöstä aiheutuvat kustannukset	39
6	TUTKIMUSMENETELMÄT	40
6.1	Tutkimusmenetelmän valinta	40
6.2	Aineiston keruu	40
6.3	Aineiston analysointi.....	42
6.4	Luotettavuus ja eettisyys	43
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	46
7.1	Taustakysymykset.....	46
7.2	Etätyön määrä ja syyt.....	48
7.3	Työmatkoista säästyvä aika	51
7.4	Työskentelyn sujuvuus	53
7.5	Vastaajien kokemuksia etätyöstä	55
7.6	Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin	58
7.7	Näkemykset etätyöstä	60
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	67
8.1	Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimukset	72
9	POHDINTA.....	76
9.1	Opinnäytetyöprosessi ja oma oppiminen	79
	LÄHTEET	81
	LIITTEET	88

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo

Kuva 1. Kelan strategiakokonaisuus	12
Kuva 2. Kelan verkkopalvelut numeroina vuonna 2020	13
Kuva 3. Ohjeita näyttöpäätetyöhön	37
Kuvio 1. Kelan organisaatio 1.1.2020	11
Kuvio 2. Etätyön yleisyys Suomessa vuosina 1990–2018	18
Kuvio 3. Etätyön edellytykset	21
Kuvio 4. Kyselyyn vastanneiden roolit	46
Kuvio 5. Vastaajien työvuodet Kelassa	47
Kuvio 6. Perhesuhde.....	47
Kuvio 7. Etäisyys kotoa työpaikalle.....	47
Kuvio 8. Kuinka tärkeänä koet, että Kelassa on mahdollista tehdä etätöitä?	48
Kuvio 9. Teetkö töitä etänä?	48
Kuvio 10. Miten kauan olet tehnyt töitä etänä?	49
Kuvio 11. Syyt etätyön aloittamiseen	49
Kuvio 12. Työpäivän aloittamis- ja päättymisajat	50
Kuvio 13. Monenako päivänä viikossa teit etätöitä ennen koronan aiheuttamaa poikkeustilaa (3/2020)?	51
Kuvio 14. Kuinka paljon olet etätyötä tekemällä säästänyt päivittäistä työmatkaan kuluva aikaa? Arvioi yhden työpäivän aikana säästäämäsi työmatkaan kuluva aika	52

Kuvio 15. Oletko kokenut hyötyväsi ajasta, jonka työmatkaan kuluvan ajan säästyminen on sinulle tuonut?.....	52
Kuvio 16. Koetko pelisäännöt toimiviksi?	53
Kuvio 17. Missä teet etätöitä tällä hetkellä?	53
Kuvio 18. Etätyöpisteen vastaavuus työpaikan työpisteeseen.....	54
Kuvio 19. Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa?	56
Kuvio 20. Tauotatko työtäsi useammin etätyössä kuin aikaisemmin toimistossa työskennellessäsi?.....	56
Kuvio 21. Etätöiden sujuminen ja palautteen saanti.	57
Kuvio 22. Koetko yhteisöllisyyden vähentyneen etätöiden myötä?	58
Kuvio 23. Kuinka tärkeäksi koet työyhteisön fyysisen läsnäolon työhyvinvointisi kannalta? ..	58
Kuvio 24. Kokemukset työyhteisön fyysisen läsnäolon vaikutuksesta eri ikäryhmissä	59
Kuvio 25. Onko työnkuvasi muuttunut siirryttyäsi etätyöhön?	60
Kuvio 26. Valitse kolme etätyötä parhaiten kuvaavaa ominaisuutta	61
Kuvio 27. Näkemyksiä etätyöstä.....	62
Kuvio 28. Miten tärkeänä pidät seuraavia lauseita etätyöhön liittyvistä hyödyistä?	63
Kuvio 29. Mitä mieltä olet seuraavista etätyön haittoja kuvaavista väittämistä?	64
Kuvio 30. Arvioi etätyön vaikutuksia seuraavissa asioissa.....	65
Taulukko 1. Vastaajien ikäjakauma (n = 43)	46
Taulukko 2. Etätyöpaikassa samanaikaisesti olevien henkilöiden määrä	54

1 JOHDANTO

Aiheena etätyö on tärkeä ja ajankohtainen, sillä teknologiset laitteet ovat viime vuosikymmeninä kehittyneet vauhdilla, etenkin työntekoon käytettävien välineiden osalta; tietokoneet ovat tehokkaampia ja pienempiä ja internet on muuttunut nopeammaksi. Myöskään työpaikan sijainnilla ei ole enää niinkään merkitystä, sillä verkostot ovat hyvin kattavia. Näiden muutosten ansiosta etenkin toimistotyön tekeminen etänä on lisääntynyt. Suuren sysäyksen etätyön tekemiseen antoi kuitenkin vallitseva koronapandemiatilanne. Lankisen (16.6.2020) mukaan kevään 2020 koronapandemia aiheutti niin sanotun digiloikan, joka muutti työntekoa tapoja niin, että suuri osa työntekijöistä siirtyi etätyöhön. Tuolloin etätyöhön siirtyivät viimeisetkin niistä henkilöistä, joille se oli ylipäättään työtehtäviensä puolesta mahdollista. Lisäksi tapahtui niinkin, että mahdoton työ muuttui mahdolliseksi etänä.

Näiden asioiden valossa on tärkeää määritellä etätyön käsite ja sen piirteet, jotta voidaan keskustella etätyöstä yhtenäisesti tarkoittaen samaa asiaa. Koska koronapandemia on toiminut eräänlaisena käännekohtana siihen, että etätyöt ovat lisääntyneet, on tärkeää tutkia etätyön vaikutuksia niin työntekijöihin kuin itse työhön. Kartoittamalla etätyön hyötyjä ja haittoja voidaan etätyötä kehittää entisestään ja vaikuttaa sen aiheuttamiin uhkiin.

Kiinassa todettiin vuoden 2019 lopussa aiemmin tuntematon koronavirus SARS-CoV-2, joka yhtenä oireena aiheutti keuhkokuumetta. Tämä virus on perimältään läheistä sukua SARS-koronavirukselle. Tälle koronavirukselle annettiin nimeksi COVID-19, joka tulee englannin kielen sanoista corona, virus ja disease. Virus on todennäköisimmin lähtöisin eläimen ja ihmisen välisestä tartunnasta, ja nyt se leviää ihmisestä ihmiseen. (THL 30.9.2020.) Virustartunnan saaneiden ihmisten oirekuva vaihtelee oireettomasta vakavaan tautiin (THL 27.11.2020).

COVID-19 levisi nopeasti maailmanlaajuisesti, ja koronavirusepidemia julistettiin 11.3.2020 pandemiaksi Maailman terveysjärjestön (WHO) toimesta (Anttila 13.1.2021). Kun Suomestakin alkoi löytymään kyseisen viruksen aiheuttamia infektioita enenevässä määrin, totesi hallitus 16.3.2020 yhteistyössä tasavallan presidentin kanssa, että Suomessa vallitsi poikkeusolot. Täten Suomessa otettiin käyttöön valmiuslaki. Valmiuslain tarkoituksena on suojata ja turvata väestön toimeentuloa ja talouselämää. Lisäksi se ylläpitää oikeusjärjestystä, perusoikeuksia ja ihmisoikeuksia sekä turvaa valtakunnan alueellista kokemattomuutta ja itsenäisyyttä. Valmiuslain myötä hallituksessa linjattiin myös työnantajat määräämään työntekijät, joiden työt

sen mahdollistivat, etätöihin. (Valtioneuvosto 16.3.2020.) Niin myös Kelassa suurin osa työntekijöistä siirtyi etätöihin.

Etätöiden vaikutuksia voidaan nähdä niin työntekijän, työnantajan kuin yhteiskunnan näkökulmasta, mutta tässä opinnäytetyössä keskitytään pääosin työntekijöihin. Opinnäytetyön kirjoittajalla on itsellään kokemusta etätöiden tekemisestä, myös ajalta ennen koronapandemiaa, mikä lisäsi kiinnostusta aiheeseen ja sen tutkimiseen.

Tässä opinnäytetyössä käsitellään etätöihin liittyviä hyötyjä ja mahdollisuuksia sekä haittoja ja ongelmia. Sen lisäksi, että tässä opinnäytetyössä keskitytään etätöihin kirjallisen materiaalin perusteella, oli yhtenä merkittävänä tekijänä laatia internetpohjainen kysely etätökokemuksista Kelan Keskeisen vakuutuspiirin terveydenhuoltoetuuksien keskuksen etuuskäsittelijöille ja esimiehille. Kyseinen ryhmä koostuu noin kahdeksastakymmenestä lääke-, sairaanhoito- sekä työnantajien ja yrittäjien työterveyshuollon korvauksia käsittelevistä henkilöistä. Kyseiseen rajaukseen päädyttiin siitä syystä, että ratkaisukeskuksen päällikkö halusi selvittää etätöiden vaikutuksia omilla alaisillaan.

Kela saa etätöiden tutkimuksen avulla paljon arvokasta tietoa työntekijöiden työn sujumisesta ja jaksamisesta sekä mahdollisesti uusia ideoita työnkuvan muuttamiseen ja suunnitteluun. Tavoitteena on kuitenkin saada työntekijöille mahdollisimman hyvät puitteet työntekoon ja ylipäätään työskentely mahdollisimman sujuvaksi niin työntekijän kuin myös asiakkaankin näkökulmasta.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Kelassa tehtävä etuuskäsittelijän työ on tärkeää ja asiakaslähtöistä työtä. Etuuskäsittelijän toimenkuvaan kuuluu asiakkaiden hakemusten valmisteleminen ja päätösten teko. Lisäksi etuuskäsittelijä on tarvittaessa yhteydessä asiakkaaseen sekä yhteistyökumppaneihin niin puhelimen, sähköpostin, asiointipalvelun kuin kirjeiden välityksellä. Etuuskäsittelijä kohtaa työssään eri elämäntilanteissa olevia ihmisiä ja pyrkii hoitamaan heidän asioitaan kokonaisvaltaisesti ja kerralla kuntoon -periaatteella. (Kela 13.2.2020.)

Etätyötä tehdään monella eri sektorilla ja eri paikoissa, mutta aiheen rajaamiseksi tässä opinnäytetyössä käsitellään etätyötä sekä sen hyötyjä ja haasteita ennen kaikkea toimistotyötä tekevien työntekijöiden näkökulmasta. Työn rajauksen ulkopuolelle jäävät sellaiset työt, joita työntekijä ei voi suorittaa täysin omavalintaisessa paikassa. Opinnäytetyöstä on rajattu ulkopuolelle myös etäjohtaminen.

Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli selvittää etätyön hyödyt ja haasteet verrattuna toimistossa tehtävään työhön. Sen lisäksi haluttiin selvittää kyselyn avulla etätyössä olevilta Kelan terveydenhuoltoetuuksien keskuksen etuuskäsittelijöiltä ja esimiehiltä itseltään, millaisia kokemuksia heillä on etätyöstä. Tarkoitus oli selvittää, millaisia hyötyjä ja haasteita he kokevat olevan etätyössä, koetaanko etätyön teko motivoivaksi ja tehokkaaksi sekä miten etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut työssä jaksamiseen. Lopuksi oli tarkoitus miettiä kirjallisuuden sekä nettikyselyn vastausten perusteella mahdollisia parannusehdotuksia etätyön sujuvoittamiseksi Kelan etuustyössä.

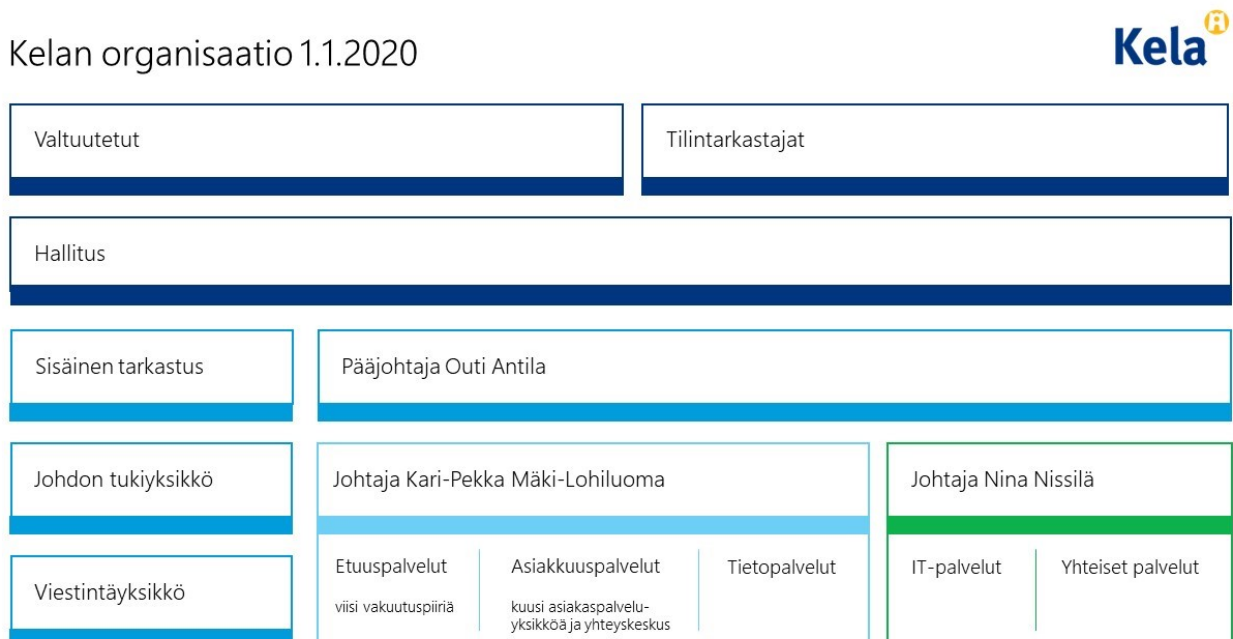
2.2 Kansaneläkelaitos

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Kansaneläkelaitos (Kela). Laki Kansaneläkelaitoksesta määrittelee seuraavaa:

Kansaneläkelaitos on itsenäinen julkisoikeudellinen laitos, jonka hallintoa ja toimintaa valvovat eduskunnan valitsevat valtuutetut. Kansaneläkelaitoksen sosiaaliturvaa koskevista tehtävistä säädetään etuuksia koskevissa eri laeissa. Kansaneläkelaitos voi sopimuksen perusteella hoitaa muutakin sosiaaliturvan toimeenpanoa sekä muita palveluja. Kansaneläkelaitoksen tehtävänä on lisäksi

tiedottaa etuuksista ja palvelutoiminnastaan, harjoittaa etuusjärjestelmien ja oman toimintansa kehittämistä palvelevaa tutkimusta, laatia tilastoja, arvioita ja ennusteita sekä tehdä ehdotuksia toimialaansa koskevan lainsäädännön kehittämisestä. (L 17.8.2001/731.)

Kansaneläkelaitos on perustettu 16.12.1937, jolloin se huolehti nimensä mukaisesti pelkästään kansaneläkkeiden maksamisesta. Toiminta on kuitenkin laajentunut, monipuolistunut ja uudistunut niin, että nykyään se toimii perusturvan ja sosiaalisen turvan takaajana. Kelan tehtävänä on huolehtia Suomessa asuvien sekä ulkomailla asuvien suomalaisten sosiaaliturvasta. Kaikki jo Suomen sosiaaliturvaan kuuluvat henkilöt ovat Kelan asiakkaita. Kela on mukana ihmisten eri elämäntilanteissa ja tukee muutoksissa. Kela hoitaa useita sosiaaliturvaan kuuluvia etuuksia, kuten lapsiperheiden tukia, sairausvakuutusta, kuntoutusta, työttömän perusturvaa, perustoimeentulotukea, asumistukea, opintotukea, vammaisuuksia sekä vähimmäiseläkkeitä ja sen toimintaa valvoo eduskunta. (Kela 8.10.2018.) Kuviossa 1 on esitelty Kelan organisaatio.



Kuvio 1. Kelan organisaatio 1.1.2020 (Kela, [viitattu 10.2.2021]).

Kela muodostuu viidestä tulosyksiköstä, joita ovat asiakkuuspalvelujen, etuuspalvelujen, IT-palvelujen, tietopalvelujen sekä yhteisten palvelujen tulosyksikkö ja näiden lisäksi johdon tukiyksiköstä sekä viestintäyksiköstä, jotka ovat toiminnallisia yksiköitä. Etuuspalvelujen tulosyksikkö on jakautunut viiteen vakuutuspiiriin, eteläiseen, itäiseen, keskiseen, läntiseen ja

pohjoiseen vakuutuspiiriin. Etuuspalvelut vastaavat etuushakemusten ratkaisemisesta ja tekee ehdotuksia etuuslainsäädännön kehittämiseksi. (Kela 2.1.2020.)

Kelan toiminta-ajatuksena on väestön toimeentulon turvaaminen, terveyden edistäminen ja itsenäisen selviytymisen tukeminen. Kela toimii myös omien arvojen mukaisesti, joita ovat ihmistä arvostava, osaava, yhteistyökykyinen ja uudistuva (Kuva 1). (Kela 8.10.2018.) Näiden lisäksi Kela on määritellyt toiminnalleen kolme tavoitetta: luottamus ja yhteistyön vahvistaminen, asiakaskokemuksen kehittäminen sekä tiedon liikkuvuus ja hyödyntäminen. Visiona Kelalla on toimia palveluiden edelläkävijänä luomalla hyvinvointia ja oman elämän hallintakykyä. (Kela 18.2.2020.)



Kuva 1. Kelan strategiakonaisuus (Kela 9.8.2018).

Kelan strategiassa tulee vahvasti esille sen vastuullisuus ja erityisesti sosiaalisesti kestävä kehitys, joka näkyy asiakkaiden huolehtimisena, henkilöstön ja ympäristön hyvinvointina sekä taloudellisen kestävyuden toimintana. Kela arvioi kestävä kehityksen edistymistä hiilijalanjäljellä, verkkoasioinnin kasvulla sekä henkilöstön arvioinneilla. Tämän lisäksi Kela on mukana kansallisessa kestävä kehityksen yhteistyössä, toimii jäsenenä Suomen kestävä kehityksen toimikunnassa sekä vastuullisuusverkosto FIBSissä. Kela on allekirjoittanut monimuotoisuussitoumuksen, jossa se lupaa kehittää palvelukäytäntöjään ja monimuotoisuuden johtamista. (Kela 8.5.2020.)

Henkilöasiakkaan asiointinissa ensimmäinen palvelu oli opintotukitietojen kysely, joka otettiin käyttöön tammikuussa 2004. Eri etuuksien kyselyt saatiin lisättyä palveluun seuraavien parin vuoden aikana. Ensimmäinen hakemussovellus oli opintotuen muutosilmoitus, ja se otettiin käyttöön vuonna 2005. Eri etuuksien hakemus- ja ilmoitussovelluksia on tehty eniten ennen vuotta 2010, ja niitä on nyt kymmeniä. Kaikista etuuksista ei kuitenkaan vielä ole verkkohakemusta. Hakemussovellusten lisääntymisen vuoksi sähköisten asiakirjojen määrä on muuttunut vuosien aikana merkittävästi. Vuonna 2011 sähköisiä hakemuksia toimitettiin Kelalle 255 032, kun vuonna 2020 määrä oli jo 8 667 256. (Sipola 26.2.2021.)

Asiakkaan asioidessa Kelassa voi hän valita itselleen helpoimman tavan hoitaa asioitaan. Kela palvelee henkilöasiakkaitaan verkkopalvelun, palvelupisteiden, asiointipisteiden, puhelinpalvelun, perinteisen postin tai suorakorvauksen avulla. Lisäksi työntäjä-asiakkaille tarjotaan chatti-, työntäjälinja- ja työterveyshuollon korvausneuvontapalveluita. (Kela 1.10.2019.) Kuvassa 2 on nähtävissä, miten paljon Kelan verkkopalveluja on käytetty vuonna 2020.



Kuva 2. Kelan verkkopalvelut numeroina vuonna 2020 (Kela, [viitattu 21.3.2021]).

2.3 Etätyö Kelassa

Kelassa etätyötä voidaan tehdä kotietätyönä, jolloin toimihenkilö työskentelee asunnossaan kaikkina tai tiettyinä etukäteen sovittuina päivinä. Toinen vaihtoehto on tehdä Kela-etätyötä, jolloin työskentely tapahtuu Kelan toisessa toimipisteessä päivittäin tai etukäteen sovittuina

päivinä. Silloin kun etätyötä tehdään säännöllisesti ja etätyö kestää vähintään kuukauden ajan, tehdään kirjallinen etätyösopimus (Liite 1). Sopimus voi olla määräaikainen tai voimassa toistaiseksi ja sen allekirjoittaa lähiesimies ja toimihenkilö. Jos etätyötä tehdään vain satunnaisesti, voidaan siitä sopia esimiehen kanssa suullisesti. (Filenius 21.9.2020.)

Kotietätyötä varten toimihenkilön on itse hankittavat tarvitsemansa välineet lukuun ottamatta kannettavaa tietokonetta. Kela tarjoaa välineet vain työpisteelle. Jotta etätyö olisi kotona mahdollisimman sujuvaa, tulee lisäksi hankkia ylimääräinen näyttö, näppäimistö, usb-haaroittimet sekä lisävirtajohdot. Ergonomiasta tulee huolehtia myös etätyössä, joten ergonomisesti sopiva työpöytä ja työtuoli kannattaa hankkia, että voidaan välttää jatkossa niska- ja selkävaivat. Etätyötä varten tietoliikenneyhteyden tulee olla vähintään 10 megaa. (Pyykkö 5.8.2019.)

Kelassa on tehty etätyötä jo useamman vuoden ajan. Aluksi etätyöhön siirtymiseen liittyivät terveydelliset syyt, sittemmin etätyön teko on lisääntynyt myös muiden toimihenkilöiden keskuudessa. Etätyön määrä Kelassa on kasvanut erityisesti koronapandemian aikana. Vuonna 2019 toimihenkilö teki tammikuusta marraskuuhun 27,7 etätyöpäivää. Vastaavasti samalla aikajaksolla vuonna 2020 luku nousi 111,5 etätyöpäivään. Kelan henkilöstöstä noin 55 % tekee etätyötä, määrä kuitenkin vaihtelee eri tulosyksikköjen välillä 28,1–69,4 %:iin. (YT-neuvottelukunta 15.12.2020.)

Koronaepidemian vuoksi Kelassa otettiin käyttöön etätyöhön laajennetut työajat. Sen mukaisesti työajan voi sijoittaa viikolla klo 6.00–20.00 väliselle ajalle ja tarvittaessa viikonloppuisin klo 7.00–22.00 väliselle ajalle. 19.10.2020 Kelan johtoryhmä päätti, että etätyötä tehdään toistaiseksi valtioneuvoston suosituksen mukaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että toimihenkilöille annetaan mahdollisuus tehdä etätyötä viitenä päivänä viikossa. (Snellman 2.2.2021.)

2.4 Aikaisemmat tutkimukset

Vaikkakin etätyön vaikutuksia on tutkittu erityisesti koronapandemian vaikutuksien takia, on tutkimuksia etätyöstä tehty paljon jo aikaisemminkin. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa on tutkittu etätyön yleisyyttä vuosina 1997–2018. Tuolloin etätyön teko on yleistynyt niin naisten kuin miestenkin keskuudessa. Erityisesti naisten kohdalla etätyö on lisääntynyt merkittävästi vuosien 2013 ja 2018 välillä. Kyseisen tutkimuksen valossa etätyön todettiin myös säästävän

työmatkoihin kuluvaan aikaan sekä helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista. Tutkimuksen mukaan suurin syy etätyöhön siirtymisessä oli työrauhan puuttuminen työpaikoilta. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 251–253.)

Työterveyslaitos on laatinut ”Miten Suomi voi?” -tutkimuksen vuoden 2019 lopusta vuoden 2020 loppuun. Sen mukaan lähes puolet aiempaa enemmän etätyötä tehneistä kertoi oppineensa uusia ja parempia työtapoja. Yli puolet olivat sitä mieltä, että etäaika on lisännyt itsenäistä päätöksentekoa omissa töissä. Myös kroonisen työväsämyksen havaittiin vähentyneen etätöihin siirtyneillä henkilöillä. Toisaalta joka kolmas vastaajista oli sitä mieltä, että kollegoilta saatu tuen määrä on vähentynyt ja neljännes koki saavansa vähemmän tukea myös esimiehiltään. (TTL 17.9.2020.)

Suomessa on tehty Koronapandemian aikana paljon tutkimuksia siitä, miten etätyöt ovat vaikuttaneet työntekijöihin ja mitkä ovat heidän kokemuksensa etätyöhön siirtymisestä sekä etätyön lisäämisestä. Muun muassa Jyväskylän yliopiston tutkimusryhmä CoCoDigi teetti kyselyn (COVID-19 and remote work in Finland) näistä aiheista. Tutkimukseen vastasi 1164 suomalaista työntekijää, jotka olivat siirtyneet etätyöhön koronapandemian vuoksi. Kuuden kuukauden aikana heiltä kysyttiin kolme kertaa kokemuksistaan etätyöstä. Kyseisen tutkimuksen mukaan työntekijät kokivat työn tuottavuuden lisääntyneen noin puolella. Suurin osa (71 %) koki kodin vähemmän häiritsevänä työympäristönä verrattuna konkreettiseen työpaikkaan. Koska kotona koettiin olevan vähemmän häiriötekijöitä, oli työntekijöiden työnteko tehokkaampaa. Sen lisäksi työn ja yksityiselämän tasapainottaminen koettiin kotietätyössä helpommaksi. Tämän tutkimuksen mukaan koettiin työn imun laskeneen sitä mukaa, kun pandemia eteni, mutta toisaalta tyytyväisyys työtilanteeseen kuitenkin samanaikaisesti nousi. Yli puolet tutkimukseen vastanneista kokivat sosiaalisen eristäytymisen tunnetta työkavereistaan. Tulosten perusteella työn itsenäisyys ja selkeät toimintatavat helpottivat sopeutumista etätyön tekemiseen, mutta sosiaaliset tekijät vaikuttivat siihen negatiivisesti. (Blomqvist ym. 2020, 4–7.)

IWG (International Workplace Group) teetti globaalin tutkimuksen joustavasta työstä vuonna 2019, johon osallistui yli 15000 työnantajaa ja työntekijää 80:sta eri maasta. Vastausten mukaan yli puolet työntekijöistä teki etätyötä vähintään 2,5 päivää viikossa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että etätyö todettiin merkittävän eri ihmisille eri asioita. Noin joka viides koki tärkeimmäksi etätyön hyödyksi päättää omista työajoistaan, joka neljännes mahdollisuuteen hallita omia työmääriä ja yli puolelle merkittävää oli päättää työn sijainnista. Tärkeimpänä

asiana tutkimuksesta nousi kuitenkin esiin työntekijöiden näkökulmasta työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Suurimpina asioina, työnantajien kannalta, tutkimus nosti esiin kulujen vähentymisen sekä tuottavuuden lisääntymisen jopa 85 %:lla. (Dixon 2019, 4, 11, 24.) Tutkimusten tulokset hieman vaihtelevat eri tutkijoiden ja tutkittavien välillä. Esimerkiksi CRI:n teettämän tutkimuksen mukaan työn tuottavuus etätöiden vuoksi on lisääntynyt maailmanlaajuisesti 63 % (Capgemini Research Institute 2021, 8).

Etätöiden vaikutuksia työn mielekkyyteen ja tehokkuuteen on myös tutkittu paljon. Praecom in teettämän tutkimuksen mukaan jopa 77 % kyselyyn vastanneista koki etätöiden olevan mielekkäämpää kuin toimistotyö. Tutkimuksen pohjalta koettu mielekkyys selittyy matkustustarpeen vähentymisenä, työajan säästymisenä sekä arjen helpottumisena. (Praecom 2020, [viitattu 21.2.2021].) Henkilöstövuokrausyhtiö Baronan työelämä tutkimuksen mukaan etätöissä työrauha ja työn mielekkyys ovat parantuneet ja tunne siitä, että työpäivässä saa enemmän aikaa on kasvanut (Rinta-Jouppi 6.2.2021). Tutkimusten mukaan etätöissä työskentelevät henkilöt tekevät myös enemmän töitä kuin työpaikalla (Choudhury, Larson & Foroughi 14.8.2019).

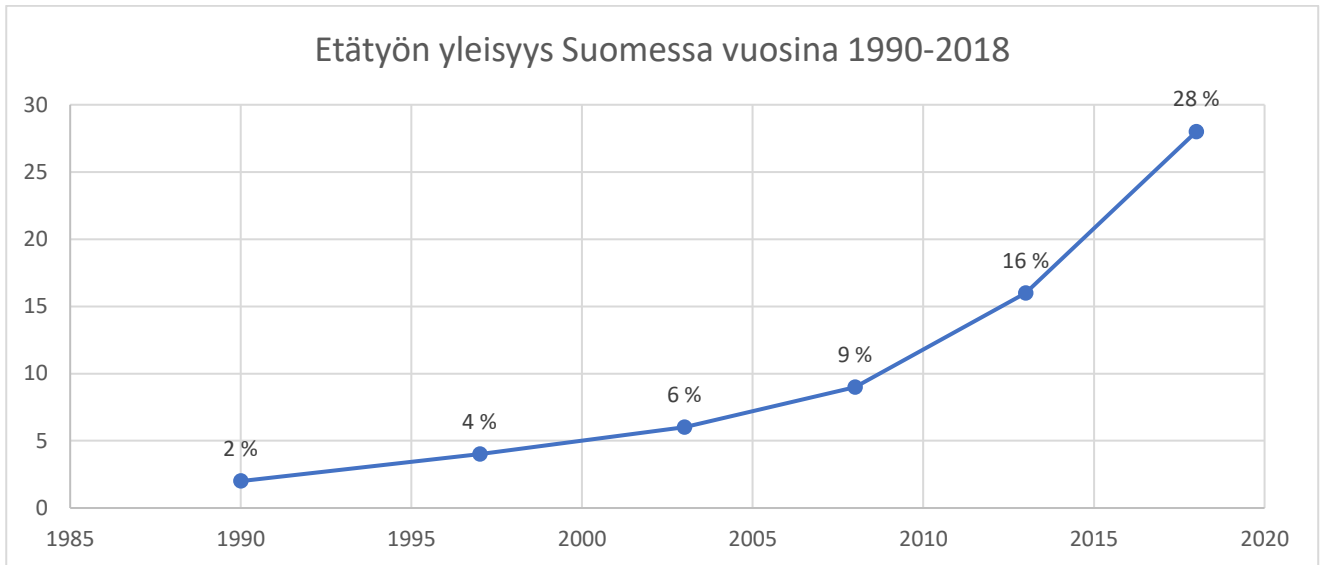
3 ETÄTYÖ

Etätyö tarjoaa työntekijälle sekä työnantajalle mahdollisuuden tehokkaaseen ja joustavaan työn tekemiseen sekä työskentelytapojen ja johtamisen kehittämiseen. Etätyössä painopiste on siirtynyt läsnäolon valvonnasta tulosten arviointiin. (Helle 2004, 3.)

3.1 Etätyön yleisyys Suomessa

Etätyön yleisyyteen vaikuttaa paljolti se, miten etätyö määritellään. Esimerkiksi eurooppalaiseen määritelmään lasketaan mukaan liikkuva etätyö, kun taas Suomessa puhutaan etätyöstä lähinnä kotona tai työntekijän itse valitsemassaan paikassa tehtävästä työstä, joka vaikuttaa lukumäärään selvästi. Lukumääriin vaikuttaa myös se, lasketaanko freelancerina toimivat yrittäjät mukaan laskelmiin. Vaikka etätyöstä käytettäisiin mitä tahansa määritelmää, on Suomi kuitenkin etätyön kärkimaita Euroopassa. (Helle 2004, 30–31.) Kaiken kaikkiaan maailmanlaajuisesti ennen koronaviruksen aiheuttamaa pandemiaa työskenteli yksi viidestä kotoa käsin. Yleisimmin etätyötä tehtiin tuolloin Intiassa, Indonesiassa ja Meksikossa. (Horizon 27.2.2018.)

Tilastokeskuksen Työolotutkimusta pidetään Suomessa luotettavana ja monipuolisena työelämän seurantajärjestelmänä. Näiden tutkimusten mukaan palkansaajista teki etätöitä 2 % vuonna 1990, 4 % vuonna 1997, 6 % vuonna 2003 ja 9 % vuonna 2008. Vuoden 2008 jälkeen vuoteen 2013 saakka etätyöntekijöiden määrä kaksinkertaistui ollen vuonna 2018 jo 28 % (Kuvio 2). Etätyö oli vuoteen 2018 saakka yleisempää miesten keskuudessa, kunnes vuonna 2018 sukupuolten välinen ero kuroutui umpeen. Tämän selittänee se, että vuosien 2013–2018 välillä alemmissa toimihenkilöammateissa, joissa työskentelee yli puolet naispalkansaajista, etätyö yleistyi erittäin voimakkaasti. (Sutela ym. 2019, 251–252.) Koronakriisin vauhdittamana arvioiden mukaan noin puolet suomalaisista palkansaajista on vuoden 2020 keväänä tehnyt etätyötä. Siispä etätyötä tekevien palkansaajien määrä on kaksinkertaistunut vuodesta 2018. (Sutela 19.5.2020.)



Kuvio 2. Etätyön yleisyys Suomessa vuosina 1990–2018 (mukaillen Tilastokeskus 2019, 252).

Myös sosiaali- ja terveysalalla on siirrytty etätyöhön teknologian kehityksen ansiosta, etenkin toimistotyötä tekevien sosiaalialan työntekijöiden keskuudessa. Etätyötä voivat tehdä jossain määrin muutkin sosiaalialan työntekijät, sillä nykyään työ ei ole niin sidottua aikaan tai paikkaan. Aikaisemmin etätyötä terveydenhuollossa on toteutettu lähinnä hallinnollisissa tehtävissä, mutta nykyään sitä on voitu laajentaa etenkin toimistotyötä tekevien työntekijöiden keskuudessa. Tällaisia ovat muun muassa potilaille soitettavat puhelut, laboratoriolähetteen tekeminen sekä lausuntojen ja yhteenvetojen kirjoittamiset. Teknologian kehittyminen on myös muuttanut osin sosiaalialan työntekijöiden työnkuvaa, sillä asiointitavat ovat monipuolistuneet, kuten erilaisten etäkuntoutusmenetelmien käyttö. Näiden lisäksi yhä useammat sosiaali- ja terveysalan yritykset tarjoavat digitaalista konsultaatiota ja seuranta etäyhteyksin, joka aikaisemmin on vaatinut läsnäoloa työpaikalla. (Fagerström, Koivikko & Rauramo 2016, 72; Leoni 2017; Varpula 21.5.2019.) Koska sosiaali- ja terveysalalla tapahtuu koko ajan muutoksia, tulee erilaisia etätyömenetelmiä kehitellä myös tällä sektorilla.

3.2 Etätyön määritelmä

Etätyön käsite juontaa juurensa Kaliforniasta 1970-luvun öljykriisistä, jolloin amerikkalaistutkijat tekivät laskelmia siitä, miten paljon kansantalous hyötyisi työmatkaliikenteen vähentymisestä. Muita etätyöhön siirtymisen perusteita olivat luonnonsuojeluun liittyvät asiat sekä kalliiden toimitilojen tarpeettomuus ja niiden kustannuksissa säästäminen. (Helle 2004, 16.) Euroopassa etätyöstä alettiin keskustelemaan 1980-luvulla työelämän tutkijoiden parissa, mutta laajemmin siitä puhuttiin vasta 1990-luvulla.

Tuolloin myös sähköinen viestintä ja aikaisempaa nopeampi tiedonsiirto kehittyi, mikä lisäsi asiantuntijoiden mahdollisuuksia työskennellä kotona. Harvaan asutuilla seuduilla koettiin etätöiden olevan ratkaisu työllisyyteen sekä mahdollisuus tasapainoiseen aluekehitykseen. (Melin, Turja & Krutova 2020, 29–30.)

Etätöitä voidaan määritellä usealla eri tavalla eikä sille ole olemassa mitään virallista määritelmää. Etätöistä voidaan käyttää myös nimitystä e-töitä, joustotyö ja hajautettu työ. Kuitenkin työsuhteessa tehtävää etätöitä voidaan määritellä eurooppalaisen puitesopimuksen määritelmällä, jonka mukaan etätöitä on töitä, jota voidaan tehdä säännöllisesti työnantajan työtilojen ulkopuolella, vaikkakin sitä voitaisiin tehdä työnantajankin tiloissa. (Helle 2004, 41, 44.)

Huolimatta siitä, että Suomessa ei ole virallista määritelmää etätöille, on sillä kuitenkin melko vakiintunut merkitys. Koska etätöitä voidaan soveltaa kaikkea työlainsäädäntöä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta, ei sen määrittely ole tarpeen. Yleisimmin etätöistä puhutaan silloin, kun työntekijä työskentelee kotonaan tai itse valitsemassaan paikassa täys- tai osa-aikaisesti joko työsuhteessa tai yrittäjänä. Yleensä etätöitä tekee niin sanottua tietotyötä, jota voidaan kutsua myös englanninkielisellä nimellä telework. (Helle 2004, 13, 42; Tilastokeskus, [viitattu 29.11.2020].) Lisäksi ympäristöministeriö on määritellyt Ekohallittu etätö - julkaisussaan (2004, 8) etätöiden olevan kiinteästä työpaikasta ja -ajasta riippumaton työ, jota voidaan suorittaa ainakin osittain tieto- ja viestintätekniikkaa käyttäen. Akavan (27.5.2019) mukaan etätöitä on joustavaa, vapaaehtoisuuteen perustuvaa organisoitua, jota tehdään työpaikan ulkopuolella.

Etätöitä on eräänlainen työnteon malli, josta on sovittu työnantajan kanssa. Etätöitä voidaan tehdä kodin lisäksi työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, matkoilla tai asiakkaiden luona. Etätöissä tarvitaan tekniset välineet, joilla töitä voidaan toteuttaa ja joiden avulla voidaan pitää muihin yhteyttä. (Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus, [viitattu 29.11.2020].)

3.3 Etätöiden edellytykset ja etätöihin siirtymisen syyt

Etätöihin liittyvistä ehdoista on sovittu EU:ssa etätöitä koskevalla puitesopimuksella, joka solmittiin 16.7.2002 Brysselissä. Sopimuksen osapuolina toimivat työmarkkinajärjestöt ja Eurooppa-neuvosto. Suomessa sopimus astui voimaan vuonna 2005. Puitesopimuksen tarkoituksena on ollut luoda etätöille sellaiset raamit, joiden puitteissa etätöiden tekemisestä

voidaan sopia työnantajan ja etätyöntekijän kesken niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla. Lisäksi puitesopimuksella on tarkoitus nykyaikaistaa työtä niin, että yrityksistä tulisi tuottavia ja kilpailukykyisiä sekä voitaisiin saavuttaa tasapaino turvallisuuden ja joustavuuden välillä. (Akava 27.5.2019.)

Etätyöhön ryhdytään joko työntekijän tai työnantajan aloitteesta, mutta etätyöhön ryhtymisen ja lopettamisen täytyy perustua aina työntekijän omaan tahtoon. Etätyötä varten on tehtävä erillinen sopimus työnantajan kanssa, jossa sovitaan etätyön säännöistä, aikatauluista, määristä, kustannuksista sekä sopimuksen kestosta. Etätyösopimus tulee tehdä aina kirjallisesti. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 6.)

Etätyön edellytyksinä voidaan pitää ennen kaikkea toimivaa teknologiaa, tietoturvan varmistamista sekä työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta (Helle 2004, 14). Näiden lisäksi tulee huolehtia siitä, että etätyöympäristö on turvallinen, rauhallinen ja sopiva kyseiseen työhön. Johtajan tulee pyrkiä synnyttämään ja ylläpitämään luottamusta, luomaan sääntöjä sekä asettamaan tavoitteita ja seuramaan niiden toteutumista. Näiden lisäksi johtajan tulee seurata työilmapiiriä ja työntekijöiden kuormittumista ja tarpeen tullen puuttua niihin. Siihen, että työt sujuvat, vaaditaan sääntöjä, yhteisöllisiä työvälineitä ja niiden käyttöä sekä toimivia palaverikäytäntöjä. Etätyöntekijältä vaaditaan kykyä työskennellä itsenäisesti sekä vastuullisuutta. (TTK 6.9.2017.)

Etätyön edellytyksiin lukeutuvat moninaiset asiat, jotka ovat nähtävissä kuviossa 3. Sen mukaisesti voidaan päätellä, että jos yksi neljästä osa-alueesta olisi puutteellinen tai vajaassa käytössä, saattaisivat sen vaikutukset näkyä heikentävänä tekijänä muissa osa-alueissa. Yhden osa-alueen puuttuminen näkyisi etätyöntekijän työhyvinvoinnin, työterveyden tai työturvallisuuden horjumisena. Siitä syystä on erittäin tärkeää ottaa huomioon etätyön edellytykset sovittaessa etätyönteosta ja laadittaessa etätyösopimusta.



Kuvio 3. Etätyön edellytykset (TTK 6.9.2017).

Etätyön tekemiseen liittyy useita eri syitä. Alun perin perusteluna ovat olleet työmatkaliikenteen vähentäminen, toimistotilojen kustannuksissa säästäminen ja luonnonsuojelu. Myös tietotekniikan nopea kehittyminen on vaikuttanut etätyön mahdollisuuteen. Tämä ei kuitenkaan ole etätyöhön siirtymisen syy, vaan ennemminkin etätyöhön siirtymisen edellytys, joka mahdollistaa työn tekemisen etänä. Yleensä etätyöhön siirtyminen tulee työntekijän aloitteesta, sillä se lisää mahdollisuuksia työn järjestämiseen, työaikaan autonomiaan sekä parantaa mahdollisuuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Usein etätyöhön siirtymisen syynä on mahdollisuus parempaan keskittymiseen. (Helle 2004, 16–17.)

Yleisin syy sille, että työntekijät siirtyvät etätyöhön, on työajan joustavuus. Yleensä etätyöntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä alkamis- ja päättymisaikaan, jolloin työnantaja valvoo ainoastaan sitä, että työt tulee tehtyä. Toisinaan työn luonne kuitenkin vaatii työskentelyn määrättyinä ajankohtana, ja näissä tilanteissa on hyvä kirjata työajat sopimukseen. (Salli 2012, 99.)

Monet erilaiset työt soveltuvat tehtäväksi etätyönä. Myös silloin, kun työ ei ole täysin etätyönä tehtävää, voidaan kuitenkin osa työstä tehdä etänä. Yleensä sellaiset työtehtävät eivät sovellu etätyöhön, joissa edellytetään fyysistä kontaktia asiakkaiden kanssa. Etätyöhön soveltuvat sellaiset työt, joihin tarvittava materiaali voidaan ottaa mukaan tai hakea tietokoneelta. Periaatteessa kaikki työ, joka ei vaadi työntekoa työnantajan tiloissa, voidaan tehdä etätyönä.

Erilaiset palaverit ja kokoukset on mahdollista järjestää tietoverkon välityksellä ja asioiden hoitaminen sujuu sähköpostin ja puhelimen välityksellä. (Helle 2004, 92–93.)

Etätyöt soveltuvat esimerkiksi yhden henkilön itsenäisiin työtehtäviin, töihin, joilla on selkeät tavoitteet ja aikataulut sekä töihin, joita voidaan arvioida tulosten kautta. Lisäksi etätyöt soveltuvat töihin, jotka eivät vaadi erikoisvälineitä eivätkä edellytä jatkuvaa johtoa ja valvontaa. Etätyössä tehtävä työ ei voi edellyttää jatkuvia keskitettyjä, tiettyyn paikkaan sidottuja resursseja, ja työn vaatima yhteydenpito täytyy voida hoitaa tietoliikenneyhteyksien avulla. Joskus etätyöhön siirtymiseen saattaa vaikuttaa käsiteltävän tiedon luottamuksellisuus. (Helle 2004, 93–94.)

Tärkeimpinä etätyöntekijän ominaisuuksina voidaan pitää päätöksenteko- ja ongelmanratkaisukykyä, hyvää ajankäytön hallintaa, hyvää työnorganisointikykyä, vastuuntuntoisuutta, kurinalaisuutta, motivaatiota ja keskittymiskykyä sekä hyviä vuorovaikutustaitoja, tietotekniikan hallintaa, työkokemusta ja kykyä sietää vähentyneitä sosiaalisia kontakteja. Etätyö ei siten sovellu sellaiselle henkilölle, joka vaatii paljon ohjausta ja jatkuvaa tukea. (Helle 2004, 94–95.)

3.4 Etätyön muodot

Etätyötä voidaan tehdä usealla eri tavalla eikä siitä ole olemassa virallista jaottelua. Usein ajatellaankin, että etätöitä tehdään kotoa käsin kokoaikaisesti, vaikka tosiasiasa sitä voidaan tehdä vain osan aikaa päivästä tai esimerkiksi kerran viikossa. Etätyömuodot kehittyvät jatkuvasti ja jokainen valitsee oman muotonsa itselleen sopivimmalla tavalla. Etätyömuodot antavat laajemman kuvan etätyön tekemisestä ja sen mahdollisuuksista. Etätyön muotojen kehittymiseen vaikuttaa tietotekniikan ja tietoliikenneyhteyksien kehittyminen. Etätyömuoto ei ole riippuvainen työntekijän asemasta, vaan työnantajan ja työntekijän tarpeista ja käytettävissä olevista mahdollisuuksista. Täten etätyömuoto valitaan yleensä käytännöllisin perustein. (Helle 2004, 49.)

Etätyö voi olla joko säännöllistä tai epäsäännöllistä. Säännöllinen etätyö on sovitun rytmien mukaisesti tehtävää työtä. Sitä voidaan tehdä esimerkiksi tiettyinä päivinä viikossa tai määritellä tehtäväksi tietty määrä päiviä viikossa tai kuukaudessa. Säännöllinen etätyö on kokoaikaista täysin tai pääosin tehtävää etätyötä. Epäsäännöllisesti tehtävä etätyö sovitaan

erikseen esimiehen kanssa ja sitä voidaan tehdä esimerkiksi työmatkan yhteydessä tai tietyn työtehtävän suorittamiseksi. (TTK 6.9.2017.)

Etätyömuodot jaotellaan tavallisimmin seuraavasti: työntekijän kodissa tai hänen valitsemassaan paikassa joko kokonaan tai osittain, etätyökeskuksessa tehtävä työ, liikkuva etätyö ja yrittäjänä tehtävä etätyö. Yleisimmin etätyöstä puhuttaessa tarkoitetaan työntekijän kodissa tai hänen itsensä valitsemassaan paikassa tehtävää etätyötä. Työtä tehdään joko kokonaan tai osittain kotona tietotekniikkaa tai tietoliikenneyhteyksiä hyväksi käyttäen. Usein myös työntekijä pystyy vaikuttamaan työaikoihin sekä työpaikan valintaan. Pääsääntöisesti kotona työskentelevän työntekijän työnantajalla on olemassa toimitila, jossa työntekijä voi tarvittaessa työskennellä. (Helle 2004, 50.)

Etätyökeskuksissa työskentelevät työntekijät eivät työskentele kotoa käsin, vaan erillisissä toimitiloissa. Näissä tiloissa voi työskennellä useiden eri työnantajien työntekijöitä. Siellä työntekijä työskentelee itsenäisesti, kuten kotonakin, mutta työn valvonta ja johto on muualla. Yleensä työnantajan toimitilat ovat näissä tapauksissa eri paikkakunnalla. Etätyökeskuksessa työskentely on hyväksi sellaisille henkilöille, jotka eivät pysty tekemään etätyötä kotoa käsin esimerkiksi työrauhan puuttumisen vuoksi. Lisäksi etätyökeskuksissa työntekijöillä on olemassa oma työyhteisönsä, joka puuttuu kotoa. (Helle 2004, 51.)

Liikkuvasta etätyöstä puhutaan silloin, kun työntekijä suorittaa työtehtäviään siellä, missä kulloinkin sattuu liikkumaan ja on yhteydessä asiakkaisiin ja työnantajaan kannettavien tietoliikennevälineiden välityksellä. Liikkuvaa työtä voidaan hyväksi käyttää työpaikan ja kodin välisillä pidemmällä työmatkoilla, organisaation muissa toimipisteissä, kahviloissa, lentokentillä, hotelleissa, asiakkaiden tiloissa sekä muissa satunnaisissa paikoissa. Eurooppalaisten tutkimusten mukaan liikkuvasta etätyöstä puhutaan silloin, kun sitä tehdään vähintään 10 tuntia viikossa muualta kuin työpaikalta tai kotoa. Suomessa on viime aikoina käytetty termiä mobiili työ, jolla tarkoitetaan organisointitapaa, jonka avulla siirrytään liikkuvaan etätyöhön. Liikkuva etätyö ja mobiili työ menevät usein termeinä päällekkäin. (Helle 2004, 53; TTK 6.9.2017.)

Yksi etätyön muoto on yrittäjänä työskentelevä etätyöntekijä. Tällaisia ovat esimerkiksi freelancerit ja ammatinharjoittajat. Heitä voidaan kutsua etätyöntekijöiksi silloin, kun he työskentelevät kotitoimistoissa ja käyttävät tietoliikenneyhteyksiä yhteydenpitovälineinä. Tämä ryhmä ei kuitenkaan kuulu työlainsäädännön piiriin eikä ole etätyön puitesopimuksen piirissä. (Helle 2004, 54–55.)

3.5 Etätyöntekijän asema Suomessa

Suomen työlainsäädännön mukaan etätyöntekijä on normaalisti työsuhteessa ja kuuluu työlainsäädännön piiriin. Etätyö ei ole erillinen työsuhdemuoto, vaan tapa organisoida työtä. Etätyössä työskentelevä työntekijä on samassa asemassa kuin työnantajan tiloissa työtä tekevä työntekijä. Etätyöntekijä on oikeutettu samoihin ehtoihin, kuten palkkaan, vuosilomaan ja eläkkeeseen, kuten muutkin samassa yrityksessä toimivat henkilöt. (Helle 2004, 58.) Kuitenkaan työsuhteessa tehtävä etätyö ja siihen liittyvät säännökset eivät koske freelance- tai ammatinharjoittajan etätyötä, vaan niihin sovelletaan yrittäjänlakeja (Helle 204, 16).

Uusi työaikalaki tuli voimaan vuoden 2020 alusta. Sen mukaan muun muassa kotona tai kahvilassa tehtävä etätyö lasketaan samalla tavalla työaikaan kuin työpisteessä tehtävä etätyö. Uudessa laissa yksi olennaisin muutos on työaikapankkijärjestelmä, jonka mukaan työaika, ansaitut vapaat ja vapaa-ajaksi muutetut rahamääräiset etuudet voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Uudessa laissa on myös mainittu joustotyöaika, jota voidaan soveltaa vaativissa asiantuntijatyöissä, tietotyössä sekä sellaisissa töissä, joita ei ole sidottu määrättyyn aikaan eikä paikkaan. Joustotyöajassa työntekijä voi päättää itse vähintään puolet työaikansa sijoittamisesta sekä paikasta, jossa työskentelee. Työnantajalla on kuitenkin oikeus määritellä tehtävät ja tavoitteet sekä sopia työntekijän kanssa yhdessä päivistä ja ajoista, jolloin työtä tehdään. Joustotyöstä tulee tehdä kirjallinen sopimus. (L 5.7.2019/872.)

Työturvallisuuslakia sovelletaan myös etätyössä ja työnantaja on vastuussa etätyöntekijän työturvallisuudesta. On kuitenkin käytännön rajoituksia työnantajan mahdollisuuksista valvoa työskentelyolosuhteita, joten tästä aiheutuu joitakin käytännön rajoituksia. (Helle 2004, 58.) Etätyössä työnantajalla on myös rajallinen mahdollisuus seurata työntekijän kuormittumista. Etätyössä tapahtuva työtapaturma kuuluu lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin. Joskus kuitenkin työn ja vapaa-ajan raja on vaikea erottaa toisistaan, joten suotavaa olisi hankkia vapaaehtoinen vapaa-ajan tapaturmavakuutus. (TTK 12.3.2020.)

Etätyöstä ja siihen siirtymisestä sovitaan aina yhdessä työntekijän ja työntekijän kanssa. Sopimus suositellaan tehtäväksi kirjallisena, mutta myös suullinen sopimus on mahdollinen. Etätyöjärjestelyistä kannattaa laatia kirjallinen sopimus. Jos etätyötä tehdään vain satunnaisesti, riittää, että etätyöstä sovitaan suullisesti jokaista etätyökertaa kohden. Tällaisia tilanteita varten olisi työpaikalla hyvä olla olemassa selkeät ohjeet. (Salli 2012, 96–97.)

Sopimus etätyön tekemisestä voidaan tehdä joko määräajaksi tai toistaiseksi. Esimerkiksi silloin, kun etätyötä kokeillaan ensimmäisen kerran tai on kyse projektista, suositellaan määräaikaista etätyötä. Pidempiaikaisessa määräaikaaisessa etätyössä tai työssä, joka on alun perin suunniteltu täysin etätyönä tehtäväksi, kannattaa sopia etätyön peruutettavuudesta, jos tulee tilanteita, että työntekijä joutuukin työskentelemään työnantajan tiloissa. Jos etätyön peruutettavuudesta ei ole sovittu, täytyy asiasta sopia yhteisesti molempien osapuolten kesken. (Salli 2012, 97.)

Etätyösopimuksessa kannattaa sopia myös etätyöntekemispaikasta. Pääsääntöisesti työntekijä työskentelee etätyössä kotona, mutta paikasta voidaan sopia erikseen, jos työntekijä haluaa valita paikan oman tilanteensa mukaan. Paikan suhteen kannattaa kuitenkin sopia reunaehdoista. Toisinaan työnantaja edellyttää työn tehtäväksi tietyssä paikassa, esimerkiksi kotona. Lisäksi usein reunaehtoina on se, että työntekijällä tulee olla käytössä erillinen työhuone tai vähintään sellainen työpiste, jossa on otettu huomioon työsuojeluun liittyvät asiat, kuten ergonomia ja työolosuhteet, sillä työnantaja on vastuussa työturvallisuudesta. (Salli 2012, 98.)

3.6 Pelisäännöt

Yhdessä sovitut pelisäännöt ja niiden noudattaminen on ensiarvoisen tärkeää. Työtä sääteleviä pelisääntöjä on monenlaisia, mutta ne voidaan jakaa EU-tasoiisiin, valtakunnallisiin, työpaikkatasoiisiin, työyhteisökohtaisiin sekä tehtäväkohtaisiin pelisääntöihin. Suomen eduskunta on säätänyt lakeja ja asetuksia työelämän perusraameiksi, kuten työaikalain, työsopimuslain, työturvallisuuslain sekä erilaiset säädökset, jotka koskevat työolosuhteita sekä työntekijöiden ja työnantajien velvollisuuksia. Näiden lisäksi jokaisella työpaikalla tulee olla omat toimintamallit ja ohjeistukset työntekoon, jotka on muokattu kyseistä työtä vastaaviksi. (Järvinen 2017, 91–92.)

Pelisäännöistä on hyvä sopia silloin, kun työpaikalla sovelletaan etätyötä (Salli 2012, 95). Pelisäännöistä ei määrää työnantaja, vaan niistä tulee sopia yhdessä. Silloin, kun toimintatavoista ja säännöistä voidaan keskustella yhteisesti, antaa se hyvän perustan yhteistyölle ja jokaiselle tulee tunne, että on voinut olla vaikuttamassa niihin. Lisäksi yhteinen keskustelu avaa molemmille osapuolille sen, mitä säännöillä tarkoitetaan eikä asioista jää epäselvyyttä. Jos esimies määrittelee pelisäännöt itsenäisesti ja vain ilmoittaa niistä

työntekijälle, se aiheuttaa usein sen, ettei työntekijä sitoudu pelisääntöihin. Keskustelemalla pelisäännöistä voidaan vaikuttaa yhteisöllisyyteen, me-hengen rakentamiseen sekä yhteistyön kehittämiseen. (Vilkman 2016, 37, 83.) Lisäksi pelisäännöistä keskustelemalla voidaan välttyä monilta konfliktitilanteilta (Järvinen 2017, 94).

Pelisääntöjen noudattamisen valvonta kuuluu jokaisen tehtäviin, ei siis pelkästään esimiesten. Nykyisessä työyhteisössä korostetaan vastuuta ja vapautta, joten meillä jokaisella on velvollisuus puuttua pelisääntöjen epäkohtiin. Esimies on valvonnassa kuitenkin ensi asemassa ja hänen kuuluu auttaa työyhteisöä rakentamaan, sopimaan, muuttamaan tai tarkentamaan pelisääntöjä. Esimerkiksi palaverit ovat hyviä hetkiä ottaa puheeksi pelisääntörikkomukset. (Järvinen 2017, 93–94.)

Monessa organisaatiossa saattaa olla kirjoittamattomia pelisääntöjä, ja usein ne ovat tapoja, joita opetetaan uusille työntekijöille ja jotka opitaan vähitellen kokemuksen kautta. Pelisäännöistä ja toimintatavoista olisi kuitenkin hyvä keskustella jatkuvasti, sillä työntekeminen tai työvälit saattavat muuttua ajan kuluessa. Keskustelua olisi hyvä käydä myös työskentelytapojen kehittämisen näkökulmasta. Lisäksi vaikka organisaatiossa olisi jo valmiina tietyt pelisääntöjen raamit, tulisi niitä muokata aina tiimin oman työn luonteen mukaisesti. (Vilkman 2016, 82–83.)

Vilkman (2016, 38) suosittelee seuraavia kysymyksiä pelisäännöistä keskustelun tueksi:

- Missä tehtävissä ja millä edellytyksillä etätyö/virtuaalityö on mahdollista?
- Milloin ja miten esimiehen tulisi olla tavoitettavissa?
- Milloin ja miten työntekijöiden tulisi olla tavoitettavissa?
- Milloin kaikkien on oltava paikalla? Edellyttääkö paikallaolo fyysistä läsnäoloa?
- Mitä välineitä (puhelin/sähköposti/virtuaalokokoukset/pikaviestimet/sisäinen sosiaalinen media jne.) käytetään yhteistyön mahdollistamiseen ja miten?
- Miten todetaan, että työ on tehty? Miten seurataan työn etenemistä?
- Miten jaetaan yhdessä tietoa ilman, että se kuormittaa liikaa?

4 ETÄTYÖN HYÖDYT

Etätyöhön liittyy paljon hyötyjä, kuten työaikaan ja -järjestelyihin liittyvät joustot ja vapaus, työn ja vapaa-ajan yhdistäminen, työrauha, itsenäisempi työ, työhyvinvoinnin ja vapaa-ajan lisääntyminen sekä työmatkojen ja -kustannusten väheneminen (Helle 2004, 18–19).

4.1 Etätyön hyödyt työnantajalle

Etätyöstä ei hyödy ainoastaan työntekijä, vaan myös työnantaja. Lukuisten tutkimusten perusteella etätyö on joustavampaa ja tehokkaampaa kuin työpaikalla tehty työ. Se johtuu siitä, että työntekijä pystyy itse määrittämään omat työaikansa ja muut työjärjestelyt oman vireystason ja muiden olosuhteiden perusteella. Keskittyminen on pääasiassa parempaa kotona, jolloin työn tuloskin on laadukkaampaa ja työmotivaatio lisääntyy. Yleensä näiden asioiden valossa voivat työntekijätkin paremmin. (Helle 2004, 22.) Lisäksi Viitalan (2013, 20) mukaan työnantajan osoittaessa joustavuutta, vaikuttaa se myös siihen, että työntekijä joustaa takaisinpäin.

Etätyön tekeminen saattaa edesauttaa luottamuskulttuurin viemistä positiivisempaan suuntaan. Silloin kun etätyö on sallittua ja siihen saadaan kannustusta, on se samanaikaisesti luottamuksen osoitusta työntekijälle. Kun johto osoittaa luottamusta työntekijöihin, myös työntekijät luottavat johtoon ja organisaatioon vankemmin. Työntekijöillä on usein halu osoittaa olevansa luottamuksen arvoisia, mikä näkyy työn laatuna ja tehokkuutena etätyössä. (Vilkman 16.2.2016.)

Etätyömahdollisuus saattaa olla työnantajille myös rekrytointivaltti, sillä monia houkuttelee työskentely etänä työn joustavuuden vuoksi. Sellaiset ratkaisut, jotka tukevat myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, ovat merkittäviä kilpailuvaltteja työnantajalle. Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen mukaan 72 % osallistujista valitsi kahdesta mielenkiintoisesta työpaikasta sen, jossa oli mahdollista tehdä töitä joustavasti. Samaisen tutkimuksen mukaan joustavaa työmuotoa arvostetaan niin paljon, että työpaikkaa ei haluta vaihtaa niin herkästi. Lisäksi joustava työ mahdollistaa työntekijän valita oma asuinpaikkakuntansa, jolla on vaikutusta myös työvoiman pysyvyyteen ja sitoutuneisuuteen. Työpaikka saa suurimman hyödyn etätyöstä silloin, kun sitä käytetään systemaattisesti tapana organisoida ja kehittää työtä. Etätyön systemaattinen käyttö on myös hyvä keino kehittää työn tekemisen tapoja sekä johtamista. Näin voidaan vaikuttaa myös työn tehokkuuteen ja tuottavuuteen. (Helle 2004, 24–25; Koroma

ym. 2011, 24; Vilkmán 2016, 16–17.) Etätyöstä on hyötyä työnantajille myös siitä syystä, että säännöllinen etätyö vapauttaa tiloja muuhun käyttöön ja säästää toimitilakustannuksissa (TTK 2017).

Poissaolot ovat myös vähentyneet etätyössä, sillä jos työntekijä on vähän flunssainen ja on kykenevä tekemään töitä, voi hän mahdollisesti tehdä töitä kotoa käsin. Sama tilanne tulee vastaan myös silloin, kun lapsi on sairaana. (Vilkmán 2016, 17–18.) Työterveyslaitos listaa työnantajan hyötyihin myös työuran pidentymisen paremman jaksamisen vuoksi, ympäristövastuullisuuden parantamisen sekä ilmastopolitiikan tavoitteiden toteutumisen (TTL, [Viitattu 28.1.2021]).

4.2 Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Työhyvinvointi koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Siihen vaikuttavat muun muassa työntekijöiden ammattitaito, työyhteisön ilmapiiri sekä hyvä ja motivoiva johtaminen. Työhyvinvoinnilla on myös vaikutusta työntekijän jaksamiseen, mikä näkyy sairauspoissaolojen vähentymisenä. (STM, [viitattu 13.1.2021]; TTL, [viitattu 13.1.2021].)

Kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa on kyse niin henkisestä, fyysisestä, psyykkisestä kuin sosiaalisestakin työhyvinvoinnista. Koska kaikki nämä osa-alueet liittyvät jollain tavoin toisiinsa, tulee niitä kaikkia tarkastella kokonaisvaltaisesti. Jos jossain edellä mainituista osa-alueista todetaan puutteita, heijastuu se helposti myös toisiin osa-alueisiin. Esimerkiksi silloin, kun työ on stressaavaa, on sillä vaikutusta psyykkiseen työhyvinvointiin ja siten myös fyysiseen terveyteen sairastumisen näkökulmasta. Kokonaisvaltaista työhyvinvointia voidaan tarkastella sekä yhteiskunnan, organisaation että yksilön kesken. Yhteiskunta vaikuttaa työkyvyn ylläpitämiseen muun muassa säätämällä lakeja ja olemalla tukena mahdollistamalla terveyden huoltoa, oppimista kuin työnteon kannattavuutta. Organisaatiot taas huolehtivat työturvallisuudesta, noudattavat lainsäädäntöä sekä rakentavat miellyttävää työilmapiiriä. Yksilön tulee huolehtia omista elintavoistaan ja noudattaa sääntöjä ja ohjeita. (Virolainen 2012, 11–12.)

Järvisen (2017, 44) mukaan moni ihminen kokee etätyöskentelyn oivalliseksi stressinsäätelykeinoksi. Etätyöpäivän aikana työntekijät saavat yleensä enemmän aikaa kuin

työpaikalla ollessaan. Järvisen mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat myös työn tauotukset, sillä ne toimivat työrauhan ja työvireyden palauttajana. Virolaisen (2012, 206) mukaan etätöyhteydessä puhutaan harvemmin työpaikkakiusaamisesta ja erinäisistä konfliktitilanteista, sillä niitä tapahtuu vähemmän etätöyhteydessä kuin työpaikoilla.

Stanfordin yliopiston taloustieteen professori Nicholas Bloomin mukaan etätö lisää merkittävästi tuottavuutta ja etätöyhteydessä olevat viihtyivät töissä usein omaa työvuoroaan pidemmän ajan. Bloom perusti testiryhmän, joka koostui 500 henkilöstä. Sen tarkoituksena oli selvittää, kannattaako etätöyhteyden suosiminen. Tutkimus kesti kaksi vuotta ja tuona aikana puolet työntekijöistä työskentelivät toimistossa ja toiset puolet kotoa käsin. Tutkimuksen mukaan kotietätöyhteyttä tekevien uupumus väheni 50 %, minkä vuoksi sairauspoissaolot vähenivät ja työhön keskittyminen oli huipussaan. (Hänninen 2018.)

Etätöyhteyden ansiosta myös työmatkustus vähenee tai jää kokonaan pois, ja siten voidaan vaikuttaa sekä työn kuormittavuuteen että kulujen vähenemiseen. Tällaisella suunnittelulla ja rajaamisella voidaan vaikuttaa hyvinvointiin. (Helle 2004, 19; Virolainen 2012, 205.) Teoksessa Etänä – toimistoa ei tarvita Fried ja Hansson (2014, 19) kertovat, että tutkimusten mukaan työmatkoilla on ollut lisääntynyt riski muun muassa liikalihavuuteen, stressiin, unettomuuteen, niska- ja selkäkipuihin, verenpaineeseen ja jopa sydänkohtauksiin ja masennukseen. Toisinaan työmatkat aiheuttavat stressiä, vaikka työ ei itsessään olisi kuormittavaa. Etenkin silloin, kun työntekijä ei pysty vaikuttamaan oman työmatkan etenemiseen ja julkisen liikenteen vuoksi tulee myöhästymisiä tai työpäivän pituus venyy. (Vilkman 2016, 17.)

Usein koetaan, että etätöyhteydessä työskentely auttaa keskittymään paremmin. Työpaikoilla tulee tilanteita, jolloin työ keskeytyy ja päivät voivat jäädä tehottomiksi. Siitä syystä kotona on helpompi keskittyä työn tekemiseen. (Helle 2004, 18.) Etätöyhteyden on koettu olevan tehokkaampaa kuin toimistossa tehty työ, sillä moni saa enemmän aikaa etätöyhteydessä kuin toimistolla. Se luo aikaansaamisen tunnetta, joka vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja kasvattaa motivaatiota. (Vilkman 2016, 17.)

Työelämä on muuttunut yhä itseohjautuvampaan suuntaan ja siitä syystä etätöyhteydessä oman työn johtaminen on tärkeää. Etätöyhteyden työntekijältä vaaditaan kykyä organisoida itse omaa työtään, aikatauluttaa, priorisoida, suunnitella sekä delegoida. (Sutela ym. 2019, 117.) Tämä vaikuttaa työntekijöiden itsenäisyyteen ja täten työntekijällä on mahdollisuus saada lisää vastuuta (Vilkman 2016, 51).

Etätyössä yksi tärkeä asia on myös tartuntatautien leviämisen väheneminen (TTK 2017). Etätyön ansiosta voidaan välttää fyysisiä kontakteja niin työpaikoilla kuin työmatkoilla etenkin kuljettaessa julkisilla liikennevälineillä. Tutkimuksen mukaan esimerkiksi valtiolla sairauspoissaolot ovat vähentyneet lähes 50 %:lla vuoteen 2019 verrattuna. Tähän tulokseen tosin vaikuttavat myös koronaan liittyvät muut suositukset ja rajoitukset. (STM 8.1.2020.)

4.3 Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Työn aikaan ja paikkaan sitoutumattomuutta pidetään etätyön positiivisina piirteinä. Silloin työntekijä pystyy vaikuttamaan fyysiseen työpaikkaan sekä työaikoihin ja päättää, millä paikkakunnalla hän haluaa asua. (Virolainen 2012, 205.) Etätyö lisää työn tekemisen autonomiaa, jolloin työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Etätyöntekijä voi usein määritellä, mihin aikaan aloittaa ja lopettaa työt. Täten etätyöntekijä voi valita itselleen sellaisen työajan, jolloin hän on virkeimmillään ja päättää omista tauoistaan. (Helle 2004, 18.) Se, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työn tekemisen ajankohtaan sekä paikkaan, jossa työskentelee, on suuri merkitys työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa.

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen parantaa hyvinvointia sekä työssä että kotona, sillä sen on todettu vähentävän stressiä sekä muuta psykososiaalista kuormitusta (STM 19.1.2021). Työterveyslaitoksen listauksen mukaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen voidaan vaikuttaa muun muassa joustavalla työajalla, toimivilla sijaisjärjestelyillä, toimintaohjeilla, sovituilla pelisäännöillä sekä etätyöllä (TTL, [viitattu 4.4.2021].) Mitä liukuvampi työ on, sitä helpommin työ, perhe, harrastukset ja vapaa-aika voidaan sovittaa yhteen (Duunitori 5.4.2018).

Etätyön koetaan parantavan työ- ja yksityiselämän välistä tasapainoa (Grace 2020, 45). Etätyöhön siirtyminen vaikuttaa perhe-elämään muun muassa työn ja vapaa-ajan yhdistämisen vuoksi. Etätyössä oleminen lisää joustavuutta, joka mahdollistaa aikataulujen yhteensovittamista. Jo pelkästään se, että etätyö lisää vapautta ja mahdollisuuksia työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen, vaikuttaa työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. Kun nämä asiat ovat kohdallaan, jaksaa työntekijä paremmin omassa työssään. (Helle 2004, 18–19; TTK 2017.)

Etätyön ansiosta työmatkat jäävät pois ja vapaa-aika lisääntyy. Aikaa säästyy työmatkan poisjäämisen lisäksi aamutoimien karsiutumisesta, kuten suihkussa käynnistä ja ulkonäön

ehostamisesta sekä julkisten kulkuneuvojen odottelusta asemilla tai ruuhkissa odottelemisesta. (Lahti 14.1.2021.)

4.4 Etätyön hyödyt yhteiskunnalle

Etätyöllä on merkittäviä vaikutuksia myös koko yhteiskunnan tasolla. Koska etätyö mahdollistaa työn tekemisen pitkienkin matkojen päästä, on myös sellaisilla henkilöillä mahdollisuus hakea töitä, joilla ei aikaisemmin etäisyyden vuoksi olisi ollut mahdollisuuksia siihen. Tämä saattaa vaikuttaa myös eri alueiden elinvoimaisuuteen, kun esimerkiksi työt lisääntyvät maaseuduilla. Työmahdollisuudet lisääntyvät myös sellaisten henkilöiden kohdalla, jotka eivät ole eri syistä pystyneet liikkumaan työpaikalle. Etätyömahdollisuus lisää myös vammaisten tai muutoin rajoitteisten henkilöiden työhön osallistumista. (Melin ym. 2020, 34.) Lisäksi etätyön ansiosta töitä voidaan tehdä helpommin myös globaaleilla markkinoilla, jolla on vaikutuksia useille yrityksille niiden kilpailukyvyn ja tuottavuuden kannalta (Helle 2004, 27). Parhaimmillaan se lisää myös työpaikkoja.

Etätyö vaikuttaa suuresti myös ekologisuuteen. Viime aikoina on tehty paljon mittauksia, joiden perusteella ilmanlaadussa on ollut huomattavia muutoksia päästöjen vähentymisen myötä. Tämä näkyy erityisesti suurkaupungeissa. Myös Fortumin tutkimus osoittaa, että etätyö vähentää työmatkaliikenteestä johtuvia päästöjä. Esimerkiksi yksi etätyöpäivä keskivertotyömatkan (14 km) kulkevalla henkilöllä viikossa vähentää päästöjä noin 200 kg CO₂e vuodessa, joka on 9 % kokonaisuudesta. Muutokset eivät ole näkyviä ainoastaan ilmastossa, vaan myös vedet ovat kirkastuneet. Turismin ja yleisen liikkumisen vähentyminen kuormittavat vähemmän julkista infrastruktuuria. (Fortum 8.2.2019; Melin ym. 2020, 34.)

5 ETÄTYÖN HAASTEET

5.1 Etätyön haasteet työnantajalle

Työnantajien suurimmat pelot koskien etätyötä liittyvät luottamuspulaan, sillä he eivät näe tai tiedä, mitä työntekijät tekevät päivän aikana. Tämän lisäksi työskentelytapojen muutokset ja teknologia ovat myös oleellisesti muuttaneet luottamuksen peruspilareita, sillä nykyään suurin osa keskusteluista käydään sähköisen viestinnän avulla. (Fried & Hansson 2014, 55; Hallamaa 2019.)

Työnantajille saattaa muodostua lisäkustannuksia etätyövälineiden hankinnoista, jos samoja välineitä ei voida käyttää etätyössä. Lisäkuluja saattaa muodostua myös tietoliikenneyhteyksistä, vakuutuksista ja tietoturvallisuuden lisäämisestä. (Helle 2004, 24–25.)

Työntekijöiden autonomian lisääntyminen saattaa toisinaan olla riski etenkin silloin, jos työntekijä ei hallitse organisointia ja työjärjestelyjä. Tämän aiheuttaa se, että työnantaja ei tiedä mitä työntekijä tekee tai ylipäätään, missä hän on. Tämä tilanne ei ole tavallinen, sillä etätyö suunnitellaan yleensä hyvin. Tämä kuitenkin kertoo sen, että etätöiden johtaminen vaatii esimiehiltä erilaisia johtamistaitoja kuin toimistossa työskentelevien johtaminen. (Helle 2004, 26.)

Etätyössä myös tiedonhallinta on vaikeampaa kuin toimistossa työskentelevien välillä. Suurin riski on hiljaisen tiedon välittymisessä, sillä se ei liiku sähköpostien eikä muiden työvälineiden välityksellä. Siksi olisikin tärkeää järjestää säännöllisesti erilaisia yhteisiä verkkotapaamisia tai ilmoittaa asioista erilaisissa tietohallintajärjestelmissä. (Helle 2004, 26.)

Etätyössä työntekijän stressi tai muiden ongelmien kasautuminen jää toisinaan esimiehiltä ja kollegoilta havaitsematta. Työntekijän tulisikin olla hyvin oma-aloitteinen ja aktiivinen kaikissa työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Vaikka työpaikkakiusaaminen on vähentynyt etätyöskentelyssä, on kolikolla kuitenkin myös toinen puoli. Kiusaamista ja konflikteja voi olla joskus todella hankala havaita, ja niihin on vaikea puuttua etätyöskentelyssä. (Virolainen 2012, 206.)

5.2 Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä työrauha

Etätöiden haittana saattaa tulla vastaan myös työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Se on kovin yleistä, etenkin jos työt ovat koko ajan läsnä. Toisinaan myös, etenkin etätöitä aloitettaessa, etätöitä tehdään enemmän, koska työhön käytettävä aika lisääntyy. Työntekijän tulisikin osata organisoida työtään, sillä se vaatii kurinalaisuutta ja järjestelmällisyyttä. Juuri tästä syystä haittana saattaa olla myös työmäärän lisääntyminen sekä työajan pidentyminen. Parhaimmillaan etätöitä antaa työntekijälle vapauden määritellä itselleen sopivimman työrytmin, mutta pahimmillaan se voi olla kahle, joka johtaa loppuun palamiseen ja ristiriitoihin perhe-elämän ja ammatillisten velvollisuuksien välillä. (Helle 2004, 20.) Virolaisen (2012, 206) mukaan kotona tehtävä etätöitä lisää stressiä etenkin siitä syystä, että työ ja perhe-elämä sekoittuu helposti.

Vaikka työrauha voi olla etätöissä parempi kuin työpaikalla, saattaa etätöissäkin olla häiriötekijöitä. Perheellisellä työntekijällä häiriötä saattaa aiheuttaa esimerkiksi huomiota hakevat lapset tai puoliso, joka haluaa näyttää juuri sillä hetkellä jotain hänelle tärkeää asiaa. Joskus häiriötä aiheuttaa ympäristön melu, jolle työntekijä ei itse voi mitään. Sellaisia tilanteita voi syntyä muun muassa silloin, kun koira haukkuu toisessa huoneistossa tai lähistöllä tehdään maankorjauksia, joista kantautuu melua. Silloin työntekijällä saattaa olla hankaluuksia keskittyä työhönsä. Toisinaan kotona on enemmän häiriötekijöitä kuin työpaikalla vaikkakin Fried ja Hansson pitävät toimistoja keskeytystehtävinä. Heidän mukaansa työpaikoilla työn tekeminen saattaa keskeytyä puhelinneuvotteluista, palavereista sekä muista tarpeettomista keskeytyksistä. (Fried & Hansson 2014, 15, 45, 59.)

5.3 Sosiaalinen kanssakäyminen, viestintä ja eristäytyminen

Ihmisillä on luontainen tarve kokea yhteenkuuluvuutta, ja ihminen haluaa olla osa yhteisöä. Kunnollista tiimiä ei pääse muodostumaan, jos työntekijä ei tunne kuuluvansa joukkoon. Sellaisessa tiimissä on silloin vähemmän viestintää, mikä saattaa vaikuttaa myös työntekijöiden moraalisiin. Eristyneisyyden tunne ei kuitenkaan aina johdu siitä, että fyysiset etäisyydet ovat pitkiä, sillä psyykinen läheisyyden tunne koetaan tärkeämmäksi. (Vilkman 2016, 19.)

Koska etätöntyöntekijät eivät ole fyysisesti työpaikalla, saattavat he kokea työyhteisön puutetta. Sosiaalisella tuella, kuten arvostuksella, välittämällä, luottamuksella, kuuntelulla sekä

neuvojen antamisella on merkittävä vaikutus työntekijöille, sillä ne ovat todella tärkeitä voimavaratekijöitä. Niiden ansiosta työntekijät saattavat välttää työuupumuksen, stressin sekä tyytymättömyyden tunteen epävarmoissa tilanteissa. Tärkeää on myös esimiesten tavoitettavuus. Jos työntekijä ei tavoita esimiestä, saattaa sillä olla vaikutusta motivaatioon ja jopa työn kuormittavuuteen. Etätyöskentely saattaa vaikuttaa myös yhteydenpidon laatuun etenkin silloin, jos työntekijän on vaikea ottaa puheeksi hankalat ja haastavat asiat puhelimen välityksellä. (Vilkman 2016, 19–20, 54–55.)

Etätyö saatetaan kokea myös kuormittavana tekijänä, sillä etätyössä sosiaalinen kanssakäyminen vähenee. Usein ihmiset kaipaavat yhteisiä hetkiä työtovereiden kanssa ja etenkin sosiaalisen tuen, niin työ- kuin henkilökohtaisissakin asioissa, koetaan olevan työhyvinvointia edistävä tekijä. Joskus työntekijät kokevat olevansa etätyössä eristyksissä muista työtovereista ja esimiehistä, joka myös vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin. Viestinnän puutteellisuus saattaa aiheuttaa turvattomuuden tunnetta. (Virolainen 2012, 205).

Koska erilaiset viestintätavat ovat lisääntyneet, tulisi enenevässä määrin kiinnittää huomiota toimintatapojen selkeyteen sekä viestimiseen. Uusien kanavien ja työkalujen vuoksi vuorovaikutus ja sen luonne on muuttunut ja se tuo usein haasteita. Esimerkiksi puhelimesta voidaan kuulla keskustelukumppanin äänensävy ja videoneuvottelussa lisäksi ilmeet ja eleet, mutta Skypessä, sähköpostissa ja Whatsappissa niitä ei näe. Niissä sävyt ilmaistaan emojiilla. Siitä syystä on tärkeää miettiä kuhunkin tilanteeseen tarkoituksenmukaisin tapa. Lisäksi tulee ottaa huomioon, että eri sukupolvilla on erilaiset vuorovaikutustyyli. (Hiila, Tukiainen & Hakola 2019, 200–201.) Silloin kun tunteet eivät välity viestien välityksellä, saattaa se aiheuttaa empatiavajetta, joka johtaa siihen, että työkaverit eivät ymmärrä toisiaan ja aiheutuu väärinymmärryksiä. Tästä saattaa lähteä kierre, joka johtaa yhteistyön heikentymiseen, työtehon laskemiseen ja lopulta luottamuksen häviämiseen ja siihen, ettei kukaan anna parastaan eikä edes välitä antaa. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 90.)

Silloin, kun etätyötä tehdään kokoaikaisesti, saattaa työntekijä eristäytyä omasta työyhteisöstään. Vaikka yhteydenpito säilyisi sähköisten kontaktien välityksellä, eivät ne voi korvata ihmisten oikeita kohtaamisia. (Helle 2004, 20.) Etätyöntekijän olisikin hyvä pitää yhteyttä työpaikalle myös muissa kuin vain työhön liittyvissä asioissa, että voitaisiin estää etätyöntekijän eristäytyminen työyhteisöstä. Yhteydenotosta työpaikalla voitaisiin sopia esimerkiksi sopimuksella siirryttäessä etätyöhön. Sopimukseen voitaisiin kirjata miten ja kuinka usein työntekijä pitää yhteyttä työpaikalle, miten usein hän tapaa esimiestään ja mihin

kokouksiin työntekijä voi osallistua. Työnantajan vastuulla on myös pitää huoli siitä, että etätyöntekijä on mukana yrityksen tiedottamisen piirissä. (Salli 2012, 103.)

Helteen (204, 21) mukaan useiden tutkimusten perusteella etätyöntekijät pelkäävät jäävänsä työpaikan ura- ja palkkakehityksen ulkopuolelle. Tämän arvioidaan perustuvan siihen, että Suomessa työsuorituksia arvioidaan vielä monessa paikassa työntekijöiden työajan sekä läsnäolon seurannalla, vaikka etätyössä arviointi tapahtuukin pääosin tulosten perusteella.

5.4 Työhyvinvointi ja ergonomia

Fyysisistä töistä siirtyminen kevyempiin toimistotöihin on aiheuttanut etenkin kehittyneissä maissa paljon ylipaino-ongelmia. Etätyöntekijän päivät koostuvat pitkälti tuolissa istumisesta ja se mahdollistaa herkkujen napostelun ilman, että kukaan olisi asiasta mitään mieltä. Kotona työskentelyssä poistuu myös työpaikalle siirtyminen, joten käveleminenkin vähenee. (Fried & Hansson 2014, 127.)

Ergonomian voidaan katsoa olevan tekniikan ja toiminnan yhteensovittamista. Sillä voidaan vaikuttaa ihmisen turvallisuuteen, terveyteen sekä hyvinvointiin. Sen lisäksi ergonomialla voidaan vaikuttaa järjestelmien häiriöttömään ja tehokkaaseen toimintaan. Ergonomia voidaan jakaa fyysiseen, kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan. Fyysisellä ergonomialla pyritään vaikuttamaan työympäristön (tilat, valaistus), työvälineiden ja -pisteiden sekä työn tekemisen suunnitteluun. Kognitiivinen ergonomia ottaa huomioon laitteiden ja ohjelmien valinnassa sekä työhjeissa ihmisen tietojenkäsittelyn erityispiirteet sekä muistiin ja näkemiseen liittyvät asiat. Organisatorisessa ergonomiassa on kyse työprosessien, työkokonaisuuksien, henkilöstön sekä työaikajärjestelyjen suunnittelusta. (Kähkölä 23.3.2020.)

Etätyössä tulee huolehtia hyvästä ergonomiasta, sillä se koostuu pääosin näyttöpäätetyöstä. Kun kotona käytetään omia kalusteita, eivät ne välttämättä ole kaikista ergonomisimpia, sillä niitä ei ole useinkaan suunniteltu pidempikestoiseen työskentelyyn niin kuin työpaikoilla. Työpäivä saatetaan aloittaa kannettavan tietokoneen avulla esimerkiksi aamiaispöydässä, josta siirrytään vielä sohvan kautta ulos auringonpaisteeseen lepotuolille eikä näillä työpisteillä ole lainkaan huomioitu hyvää ergonomiaa. Huono ergonomia saattaa aiheuttaa tuki- ja liikuntaelinvammoja ja -sairauksia, jotka aiheuttavat eniten pitkiä sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia verrattuna muihin sairausryhmiin. Työpisteet ja työvälineet koostuvat erilaisista kalusteista ja laitteista. Työvälineiden tulisi olla säädettäviä ja

käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, että ne eivät aiheuta työntekijälle terveydellistä haittaa tai vaaraa. (Helle 2004, 21, 222–223; Fried & Hansson 2014, 124; Haapakoski ym. 2020, 162.)

Ergonomiaan ei vaikuta ainoastaan kalusteet, vaan myös tietokone (Kuva 3). Vaikka kannettavat tietokoneet ovat käytännöllisiä, eivät ne jatkuvassa käytössä ole kuitenkaan ergonomisia. Etätyöntekijällä tulisi olla etätyössä erilaisia apuvälineitä, jotka tukevat työturvallisuutta ja työhyvinvointia. Apuvälineinä voivat toimia esimerkiksi erilliset näytöt, joita voidaan liittää kannettavaan tietokoneeseen. Erillisellä näppäimistöllä ja hiirellä voidaan saada aikaan parempi ergonominen asento. Työtuolin olisi hyvä olla säädettävä ja mukava istua sekä antaa oikeanlainen tuki hyvän työasennon saavuttamiseksi. Työtaso tulisi voida säätää oikealle korkeudelle, ja siinä tulisi olla riittävästi tilaa. Yksi tärkeistä työsuojelullisista tekijöistä on valaistus, sillä silmät ovat hyvinkin keskeisessä asemassa tietotyössä. Hyvän valaistuksen on todettu myös tukevan niin henkistä kuin fyysistäkin jaksamista. (Helle 2004, 225; Työsuojeluhallinto 2014, 9–11.) Työturvallisuuslain luvun 5 ja pykälän 24 (L 23.8.2002/738) mukaan työpiste ja työssä käytettävät välineet tulee valita, mitoittaa sekä sijoittaa työn luonteen ja työntekijöiden edellytysten mukaisesti ergonomisella tavalla.

Valaistus

- ei heijastuksia tai häikäisyä ikkunasta tai valaisimista

Näyttö

- päätte näkemisen kannalta sopivalla etäisyydellä, suoraan edessä ja silmien/katseen vaakatason alapuolella
- säännöllinen puhdistus

Hiiri ja näppäimistö

- samalla tasolla lähemmäs
- molempien käyttö vaihdellen

Työtaso

- kyynärvarret vaakatasossa
- aineistolle tilaa
- korkeuden säätö

Jalkatila

- jalat tukevasti lattialla tai jalkatuella
- ei sähköjohtoja jalkojen tiellä

Tauotus

- hyväkään ergonomia ei estä vaivoja syntymästä ellei työtä tauoteta sopivasti



Hartiat rentoina ja niska suorassa

Työtuoli

- selkätuki tukee ristiselkää
- säädöt kunnossa
- säätöjen opastus

Kyynärvarret tukevat pöytään tai istuimen käsinojiin

Kuva 3. Ohjeita näyttöpäätetyöhön (TTK, 6.9.2017).

5.5 Tietoturva ja yksityisyyden suoja

Vaikka tekniikka on pitkälle kehittyntä, saattaa siinäkin tulla ongelmia. Silloin, kun yhteydet eivät toimikaan erinäisten katkosten vuoksi, kuluu työaika hukkaan, ja se aiheuttaa turhautumista. (Helle 2004, 21.)

Etätyön mahdollistaa toimiva teknologia, joka kehittyessään lisää työn tietoturvariskejä. Sen lisäksi se vaatii niin osaamista kuin ymmärrystä tietoturva-asioissa. Etätyössä kaikki tieto tulee käsitellä samalla tavoin kuin organisaation omissa tiloissa. Etätyöntekijän tuleekin ottaa huomioon monenlaisia asioita, kuten laitteiden fyysinen tietoturva, palveluiden tietoturva,

tietojen käsittelytavat sekä prosessit, jotka on laadittu riskitilanteita varten. (Roine & Anttila 2016, 87.)

Laitteiden tietoturvaan voidaan vaikuttaa yksinkertaisilla tavoilla, kuten tietokoneiden lukitsemisella salasanojen turvin, kannettavien tietokoneiden kiintolevyjen salaamisella sekä asentamalla laitteisiin erilaisia hallintaohjelmia esimerkiksi katoamis- ja varkaustapausten varalle. Palveluiden tietoturvalla tarkoitetaan niitä palveluja, joita etätyöntekijä tarvitsee tehdäksensä töitä etänä. Tällaisia palveluja ovat muun muassa sähköpostit, pikaviestimet sekä Intranet -palvelut. Tietojen käsittelytavoissa etätyöntekijän täytyy ottaa huomioon se, ettei hän voi puhua asiakkaistaan tai tulostaa asiakastietoja julkisilla paikoilla. (Roine & Anttila 2016, 87.)

Etätyö on tietoturvallisuusriski, joka saattaa joskus jarruttaa etätyön aloittamista. Tietoturvasasiat ovat hyvin tärkeitä, ja siksi niihin olisi hyvä varautua etukäteen. Tietojenkäsittelyn turvallisuudella tarkoitetaan sitä, kelläkään ulkopuolisella ei ole lupaa tunkeutua organisaation järjestelmiin ja muuttaa, vahingoittaa tai kopioida organisaation asiakas-, liike- tai ammattisalaisuuksia tai muita arkaluontoisia dokumentteja. (Helle 2004, 191.)

Työnantajan ja työntekijän välisessä sopimuksessa on hyvä sopia vastuuasioista. Työnantaja on vastuussa tietoturvallisuuden järjestämisestä ja työnantaja myös päättää keinot, joita käytetään tiedon suojaamisessa. Työntekijän velvollisuudeksi jää noudattaa tietoturvaan liittyviä ohjeistuksia. Tietoturvan tärkeys korostuu etenkin silloin, kun etätyössä käsitellään luottamuksellisia tietoja. (Salli 2012, 102.) Etätyön tietoturvallisuudessa on hyvä kiinnittää huomiota virustorjuntaan, tietoliikenneyhteyksien, tiedostojen ja fyysisten työpisteiden suojaukseen, käyttöoikeuksien hallintaan, luottamuksellisen tiedonkäsittelyn menettelytapoihin, tiedostojen tallentamiseen, työvälineiden käyttötarkoitukseen, asiakirjojen käyttöön, säilytykseen ja hävittämiseen sekä toimenpiteisiin etätyön päättyessä (Helle 2004, 196).

Työnantajan tulee kunnioittaa etätyöntekijän yksityisyyttä. Työnantaja voi tarvittaessa valvoa etätyöskentelyä, mutta se tulee tehdä niin, ettei se loukkaa työntekijän yksityisyydensuojaa. (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002.)

5.6 Etätyöstä aiheutuvat kustannukset

Etätyöpaikka määrittelee sen, millaiset kustannukset työtiloista muodostuu. Ensisijaisesti kustannukset muodostuvat kalusteista, kuten työpöydästä ja työtuolista. Silloin kun työntekijällä on kotona työhuone, ei tilasta synny kustannuksia. Lisäkustannuksia voi kuitenkin syntyä sähkö-, lämmitys- ja siivouskustannuksista sekä mahdollisista turvallisuusjärjestelyistä, kuten esimerkiksi lukoista. Jos etätyötila sijaitsee kodin ulkopuolella, maksaa työnantaja yleensä työtilan kustannukset. (Salli 2012, 100.)

Etätyössä tulee huolehtia, että työvälineet ovat kunnollisia. Pääsääntöisesti työnantaja hankkii työntekijälle työvälineet, vaikka siitä ei erikseen lainsäädännössä laadita. Myös tietoturvan kannalta on suotavaa, että työnantaja hankkii työvälineet, sillä siten voidaan varmistua siitä, että kaikki laitteet ja ohjelmat täyttävät työpaikalla käytössä olevan turvallisuustason. Etätyön puitesopimuksessa on määräykset siitä, miten työvälinekustannukset tulisi jakaa. Sen mukaan työnantajan vastuulla on huolehtia, että työntekijällä on tarvittavat välineet työtehtävien suorittamiseksi, kuten tietokone, ohjelmistot, modeemi, tiedonsiirtoyhteydet ja matkapuhelin. Puitesopimuksen mukaan työnantajan tulee järjestää työntekijälle asianmukainen tekninen tuki. (Salli 2012, 100–101.)

Etätyön tekemiseen liittyviä kustannuksia on mahdollista vähentää verotuksessa. Näitä kustannuksia ovat esimerkiksi työhuoneesta aiheutuvat menot, kalusteet sekä tietoliikenneyhteys. (Verohallinto 3.4.2020.)

6 TUTKIMUSMENETELMÄT

6.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusmenetelmä määräytyy tutkimusongelman ja tutkimuksen tarkoituksen mukaan. Tutkimusmenetelmänä voidaan käyttää kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta tai kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. (Heikkilä 2008, 16.) Tähän opinnäytetyöhön valikoitui kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä.

Kvantitatiiviseen tutkimukseen liittyvät vahvasti aiemmat teoriat, johtopäätökset aikaisemmista tutkimuksista, käsitteiden määrittely, aineiston keruun suunnittelu, tutkittavien henkilöiden valinta, aineiston muuttaminen käsiteltävään muotoon sekä päätelmien teko tilastollisella analysoinnilla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 136). Määrällisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on saada vastauksia tutkimusongelmiin. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa seuraaviin kysymyksiin: Missä? Mikä? Paljonko? Kuinka usein? Tutkittavia asioita käsitellään määrällisessä tutkimusmenetelmässä numeroiden avulla. (Vilka 2007, 14; Heikkilä 2008, 17.)

Määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytetään usein perinteistä survey-tutkimusta, jossa kerätään tietoa kyselylomakkeella tai strukturoidun haastattelun avulla. Aineistoa kerätään vastaajilta standardoidussa muodossa, eli jokaiselta vastaajalta samalla tavalla. (Hirsjärvi ym. 2007, 130, 188.) Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan selvittää kysymyksiä, joihin liittyy prosentteja ja lukumääriä. Tämän vuoksi kvantitatiivista tutkimusta voidaan kutsua nimellä tilastollinen tutkimus. Tällaisessa tutkimuksessa täytyy olla kuitenkin tarpeeksi suuri otos. Tietoa tutkimusta varten voidaan hakea esimerkiksi erilaisista tilastoista ja rekistereistä tai kerätä itse. Jos tietoa kerätään itse, tulee varmistua tiedonkeruuseen parhaiten soveltuva tiedonkeruumenetelmä. (Heikkilä 2008, 16, 18–19.)

6.2 Aineiston keruu

Perinteisiä tutkimusstrategioita ovat kokeellinen tutkimus, survey-tutkimus sekä tapaustutkimus (Hirsjärvi ym. 2007, 134). Tämän tutkimuksen aineiston tiedonkeruumenetelmäksi valittiin standardoitu survey- eli kyselytutkimus, joka toteutettiin verkkopohjaisena kyselynä. Kyselytutkimuksella selvitetään yleensä yhteiskunnallisia ilmiöitä, ihmisten toimintaa, asenteita, mielipiteitä sekä arvoja (Vehkalahti 2008, 11).

Kyselytutkimuksen avulla voidaan tutkia suurehkoa rajattua kohderyhmää (Anttila 2000, 251). Survey-tutkimuksen aineiston keruussa käytetään tutkimuslomaketta. Tällainen aineiston keruu on tehokasta ja taloudellista. (Heikkilä 2008, 19). Kyselytutkimuksen etuna on se, että sen avulla voidaan kerätä mahdollisimman laaja tutkimusaineisto. Lisäksi se säästää tutkijan aikaa sekä vaivannäköä. Silloin kun kyselylomake on suunniteltu huolellisesti, on myös tuloksia helppo käsitellä ja analysoida tietokoneen avulla. (Hirsjärvi ym. 2007, 190.)

Nykyään suurin osa kyselyistä tehdään verkossa (Valli 2018, 101). Niin myös tässä tapauksessa. Kyselyä varten kysyttiin lupa Kelan Keskeisen vakuutuspiirin johtajalta loppuvuodesta 2020, jonka jälkeen aloitettiin kyselylomakkeen suunnittelu. Kysely laadittiin alkuvuodesta 2021. Tutkija laati kyselyn kysymykset tutkimuskysymysten sekä opinnäytetyössä käsiteltävien asioiden perusteella. Teknisestä kyselyn laatimisesta vastasi Kelan digitaalisen tiedonkeruun yksikkö, joka huolehti myös luottamuksellisuudesta ja yksilöinnin välttämisestä. Kysely laadittiin Questback Essentials -ohjelmalla.

Kyselylomake sisälsi 41 kysymystä ja siinä käytettiin strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä, avoimia eli laadullisia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä, asteikkoihin perustuvia kysymyksiä sekä sekamuotoisia kysymyksiä. Suljettuihin kysymyksiin annettiin valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja sai valita hänelle parhaiten sopivan vaihtoehdon. Avoimissa kysymyksissä esitetään kysymys ja siihen jätetään vastausta varten tyhjä tila. Avoimien kysymysten avulla on mahdollista saada laajempaa tietoa, ymmärrystä ja mielipiteitä asioihin ja myös hyviä ideoita vastaajilta. Monivalintakysymyksissä on laadittu valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja merkitsee oman vastausvaihtoehdonsa tai useita vaihtoehtoja. Asteikkokysymykset eli skaaloihin perustuvat kysymykset sisältävät väittämiä, joista vastaaja valitsee sen, miten vahvasti hän on samaa tai eri mieltä väittämän kanssa. (Hirsjärvi ym. 2007, 193–195; Valli 2015, 71.) Sekamuotoisissa kysymyksissä annettiin vastausvaihtoehdot ja yhteen vaihtoehtoon jätettiin avoin kohta. Avoin vaihtoehto valitaan silloin, jos on epävarmaa, onko kysymystä laadittaessa keksitty kaikki mahdolliset vaihtoehdot. (Heikkilä 2014, 49–50.) Mielipiteiden mittaamisessa käytetään muun muassa Likertin asteikkoa, joka on yksi käytetyimmistä mittareista. Yleensä Likertin-asteikossa on pariton määrä vastausvaihtoehtoja. Usein vastausvaihtoehdot (1-5) ovat seuraavat: 1 = täysin samaa mieltä ja 5 = täysin eri mieltä. (Valli 2018, 106.)

Ennen kyselylomakkeen lähettämistä tutkija testasi sen toimivuuden. Kyselylomake tulee testata aina ennen sen julkaisemista kysymysten selkeyden, vaihtoehtojen sisällöllisen toimivuuden sekä vastaamiseen kuluvan ajan vuoksi (Heikkilä 2014, 58).

Erityistä huolellisuutta vaaditaan kyselyn kysymysten tekemisessä sekä muotoilussa, että saavutetaan mahdollisimman onnistunut tutkimus. Eniten virheitä muodostuu silloin, kun kysymykset on muotoiltu väärin, sillä vastaaja ei välttämättä ajattele samalla tavalla kuin kysyjä on ajatellut. Myös sanamuotojen tulee olla tarkasti aseteltu. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä eikä ne saa johdatella vastaukseen. Kysymykset kannattaa määritellä vastaitten, kun tutkimusongelma on täsmentynyt. Siten vältetään turhilta kysymyksiltä ja kysytään kaikki oleellinen. (Valli 2018, 93.)

Kyselyyn liitettiin saatekirje, jossa kerrottiin, miksi kysely toteutettiin ja mitä arvoa se tuo organisaatiolle sekä tietoa luottamuksellisuudesta ja vastaamisesta (Liite 2). Saatekirjeessä kerrottiin kyselyyn vastaamisen olevan vapaaehtoista ja siihen tulee vastata omalla ajalla. Sähköinen kyselylomake ja saatekirje lähetettiin valikoidulle kohderyhmälle 9.2.2021 kyselyjärjestelmän kautta sähköpostiviestinä, jossa oli linkki kyselyyn. Vastausprosenttiin pyrittiin vaikuttamaan muistutusviestillä kyselyn puolesta välissä. Kyselyn viimeinen vastauspäivä oli 23.2.2021.

6.3 Aineiston analysointi

Tutkimusongelma voidaan ratkaista kyselyllä kerätyllä aineistolla. Tutkimuskysymysten taustalla ovat kvantitatiivisen tutkimuksen teoriat, mallit sekä esiymmärrys siitä, mitä tutkitaan. Tutkimuskysymyksistä laaditaan kysely, jolla aineisto kerätään. Aineiston avulla voidaan laskea erilaisia tunnuslukuja ja tehdä analyyseja. (Kananen 2015, 286.)

Kvantitatiivisen aineiston analysoinnissa käytetään erilaisia tilastollisia menetelmiä. Menetelmän valintaan voivat vaikuttaa esimerkiksi tutkimuksen tarkoitus, tutkimusongelma, käytetyt mitta-asteikot tai se, noudattaako muuttuja normaalijakaumaa. Ennen tulosten analysointia saatetaan joutua tekemään muuttujien luokittelu uudelleen. Aineistoa kuvattaessa käytetään tavallisimmin frekvenssejä ja prosenttiosuuksia. Myös tilastollisten tunnuslukujen, kuten sijainnin, hajonnan tai vinouden laskeminen aineistosta on mahdollista. (Hirsjärvi ym. 2007, 100–107.)

Sisällönanalyysi voidaan jakaa induktiiviseen eli aineistolähtöiseen tai deduktiiviseen eli teorialähtöiseen analyysityyppiin. Induktiivisen analyysin tarkoituksena on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus niin, etteivät aiemmat tiedot, teoriat tai havainnot ohjaa analyysiä. Deduktiivisen analyysin tarkoituksena on tarkastella teorian tai teoreettisen käsitteen ilmenemistä käytännössä. Analysoinnissa voidaan käyttää joko lomaketta tai analyysikehikkoa, joka perustuu aikaisempaan tietoon. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 135–136.)

Opinnäytetyön kysely laadittiin Questback Essentials -ohjelmalla, ja vastaukset tallentuivat suojatun yhteyden kautta Questback palvelimelle. Kyseisellä ohjelmalla voitiin laatia vastauksista raportteja. Vastausten analysoimisessa hyödynnettiin myös Excel- taulukkolaskentaohjelmaa, jolla saatiin muutettua tuloksia prosenteiksi ja luotua erilaisia taulukoita ja kaavioita. Kyselyaineiston jatkoanalysointi jäi tutkijan vastuulle. Tulokset saatiin numeromuodossa, jotka kirjoitettiin tekstimuotoon.

Kvantitatiivinen tutkimus on kiinnostunut asioiden välisistä riippuvuussuhteista, ja silloin kun niitä löydetään, on mahdollista vaikuttaa asioihin (Kananen 2008, 44). Ristiintaulukointia käytetään silloin kun halutaan selvittää kahden tai useamman muuttujan välillä olevia riippuvuuksia eli muuttujan vaikutusta toiseen muuttujaan (Vilka 2007, 129). Tässä tutkimuksessa vertailtiin taustakysymyksiä, kuten työntekijän ikää ja perhesuhdetta muihin kyselystä saatuihin tuloksiin. Ristiintaulukoinnin avulla vastausten samankaltaisuudet ja erot on helposti nähtävissä.

Opinnäytetyön kyselyn tuloksilla saatiin vastaukset tutkimusongelmiin. Kyselylomakkeet käsiteltiin luottamuksellisesti ja ne hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

6.4 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön suunnittelussa ja toteutuksessa tulee huomioida hyvän tieteellisen käytännön ohjeistuksia. Ohjeistuksen mukaan tutkimuksessa tulee noudattaa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta sekä tarkkuutta niin tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, niiden esittämisessä kuin arvioinnissakin. (TENK, [viitattu 26.2.2021].) Näiden lisäksi opinnäytetyössä tulee käyttää luotettavia lähteitä ja noudattaa eettisiä ohjeita. Tutkijan täytyy luvata vastaajille,

että kerätyt tiedot ovat luottamuksellisia ja häntä velvoittaa vaitiolovelvollisuus sekä salassapitovelvollisuus eikä ketään vastaajista pystytä tunnistamaan. (Vilkkä 2007, 164.)

Eettisesti hyvässä tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä (Hirsjärvi ym. 2007, 23). Tutkimuksen etiikka koostuu aidosta kiinnostuksesta tiedon hankintaan, luotettavan tiedon hankkimisesta, toisten ihmisten kunnioituksesta, eettisten vaatimusten noudattamisesta, plagiointikiellosta, tutkimusta edistävästä toiminnasta sekä muiden tutkijoiden kunnioittamisesta. Tutkimusetiikka voidaan jakaa tieteen sisäiseen ja ulkopuoliseen etiikkaan. Sisäinen etiikka koostuu todellisuudesta, luotettavuudesta sekä tutkimuksen raportoinnista. Ulkopuolinen etiikka on tutkimuksen käsittelyä ja aiheen valitsemista. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 173.)

Opinnäytetyössä käytettiin luotettavia tietokantoja ja löydetyt julkaisut arvioitiin kriittisesti ennen niiden valitsemista. Tutkimuksessa tulee käydä ilmi selkeästi mikä tekstistä on itsekirjoitettua ja mikä jonkun toisen tekstiä (Hirsjärvi ym. 2007, 332–334). Tässä työssä käytettyjen lähteiden tietoja ei ole vääristetty eikä plagioitu, joten näin muiden tutkijoiden kirjoittamia tekstejä on kunnioitettu. Tekstien viittauksissa on käytetty Seinäjoen ammattikorkeakoulun ohjeistusta lähdemerkinnöistä. Koska tieto muuttuu nopeasti, on tärkeää käyttää mahdollisimman tuoreita lähteitä (Hirsjärvi ym. 2007, 109).

Luotettavuutta voidaan mitata reliabiliteetilla ja validiteetilla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan luotettavuutta eli tulosten tarkkuutta. Reliaabeli tutkimus on toistettavissa niin, että tulokset ovat samanlaisia ja se antaa tarkkoja tuloksia. Luotettavien tulosten saamiseksi pyritään saamaan mahdollisimman suuri ja edustava otos. Tämän lisäksi tiedonkeruu ja tulosten käsittely tulee tehdä huolellisesti ja virheettömästi. (Heikkilä 2014, [viitattu 11.3.2021].) Tässä opinnäytetyössä pyrittiin luotettavuutta parantamaan tutustumalla aiheita käsittelevään kirjallisuuteen sekä valitsemalla lähdeaineistoksi mahdollisimman uutta kirjallisuutta. Lähdeviitteiden ja -luettelon merkitsemiseen käytettiin apuna Seinäjoen ammattikorkeakoulun opinnäytetyön kirjallisia ohjeita. Lisäksi kysymysten luotettavuutta testattiin kysymällä samoja asioita eri tavoin sekä ristiintaulukoinnin avulla.

Kyselylomake suunniteltiin opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen, tutkimusongelman sekä tarkoituksen mukaisesti. Kyselylomakkeesta pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeä ja kysymyksiin annettiin vastausohjeita. Kyselylomake testattiin kolmella Kelan esimiehellä sekä opinnäytetyönohjaajalla, jotta saatiin selville, oliko kysely selkeä ja ymmärrettävä. Tällä oli

vaikutusta kyselylomakkeen luotettavuuteen. Ennen kyselylomakkeen lähettämistä kyselystä tiedotettiin Kelan sisäisessä Intranetissä. Kyselylomakkeeseen liitettiin saatekirje, jossa kerrottiin opinnäytetyön aiheesta ja vastaamisen tärkeydestä. Saatekirjeessä kerrottiin myös, miksi tietoa kerättiin ja missä kyselyn tuloksia käytetään. Lisäksi siinä kerrottiin kyselyn tarkoituksesta, vastaamisen vapaaehtoisuudesta sekä vastaajan pysymisestä anonyymina.

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksessa sitä, että käytetyllä tutkimusmenetelmällä voidaan mitata juuri sitä, mitä on tarkoitettukin. Validi tutkimus antaa yleensä oikeita tuloksia eikä se sisällä systemaattisia virheitä. Tutkimuksen validiteetin voidaan vaikuttaa huolellisella suunnittelulla ja etukäteen harkitulla tiedonkeruulla. (Heikkilä 2014, [viitattu 11.3.2021].) On erittäin tärkeää, että tutkittava ja tutkija ymmärtävät kyselyn kysymykset samalla tavalla. Näin tutkija saa mahdollisimman todenmukaisen vastauksen kysymyksiinsä. (Hirsjärvi ym. 2009, 232.) Validiteetti voidaan varmistaa oikeiden mittareiden käytöllä. Apuna voidaan käyttää aikaisempia tutkimuksia, jotka on todettu luotettaviksi ja toimiviksi. (Kananen 2015, 350.)

Silloin, kun tutkimuksen kohderyhmä sekä kysymykset ovat oikeat, voidaan validiteetin sanoa olevan hyvä. Validisuus liittyy aina sovellusalueen käsitteisiin ja teoriaan. Validiteetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäisestä validiteetista on kyse silloin, kun mittaukset vastaavat tutkimuksen teoriassa esitettyjä käsitteitä, kun taas ulkoisesta validiteetista puhutaan silloin, kun muutkin tutkijat tulkitsevat tuloksia samoin kuin tutkimuksessa on esitetty. (Hiltunen, 18.2.2009).

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimusaineisto kerättiin Kelan Keskeisen vakuutuspiirin terveydenhuollon keskuksen työntekijöiltä. Kysely lähetettiin sähköpostitse 81 toimihenkilölle. Kyselyyn vastasi 43 toimihenkilöä ja tutkimuksen vastausprosentiksi saatiin 53.

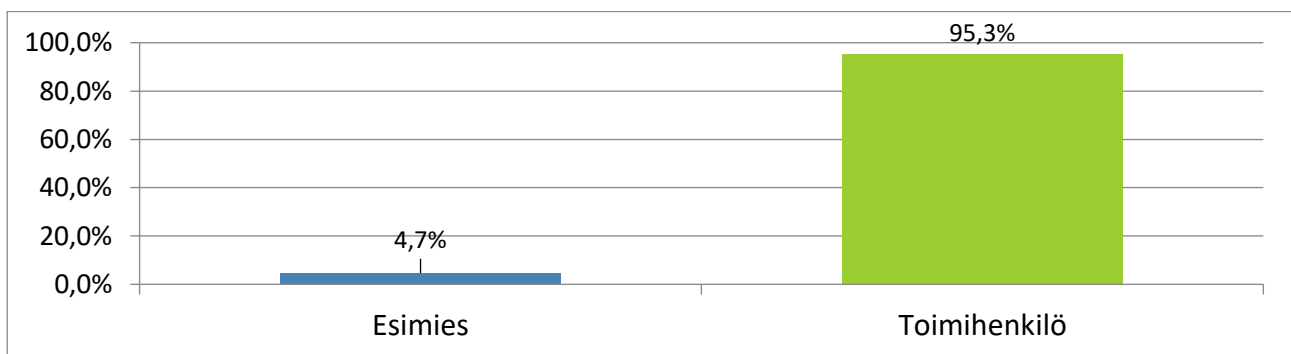
7.1 Taustakysymykset

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajien ikäjakaumaa (Taulukko 1). Vastausvaihtoehdot oli luokiteltu neljään eri luokkaan: alle 30-vuotiaat, 30–39-vuotiaat, 40–50-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli yli 50-vuotiaita (46,5 %). Seuraavaksi suurimpana ryhmänä olivat 40–50-vuotiaat (25,6 %) ja 30–39-vuotiaat (23,3 %). Vähemmistö vastaajista koostui alle 30-vuotiaista (4,7 %).

Taulukko 1. Vastaajien ikäjakauma (n = 43).

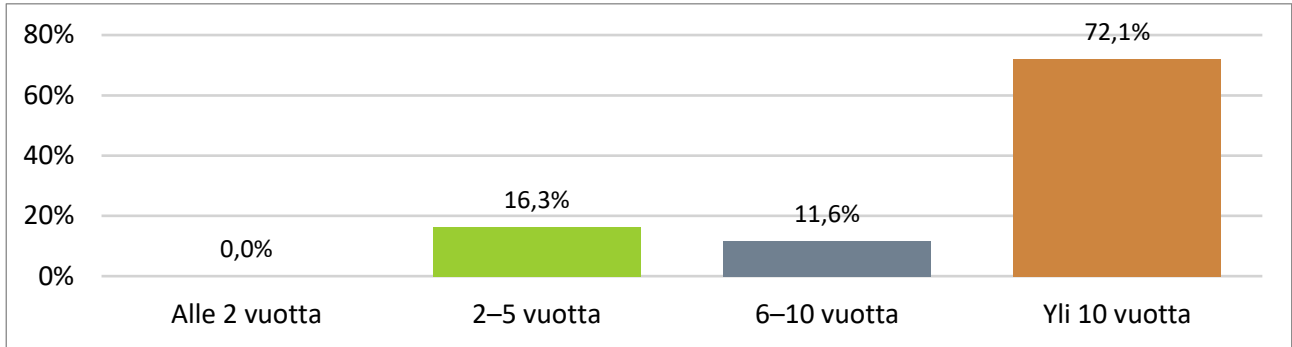
Ikä	Määrä (n)	Prosentti
Alle 30 vuotta	2	4,7 %
30–39 vuotta	10	23,3 %
40–50 vuotta	11	25,6 %
Yli 50 vuotta	20	46,5 %

Yhtenä taustakysymyksenä kysyttiin vastaajan roolia (Kuvio 4). Kyselyyn vastasi 41 toimihenkilöä (95,3 %) ja kaksi esimiestä (4,7 %).



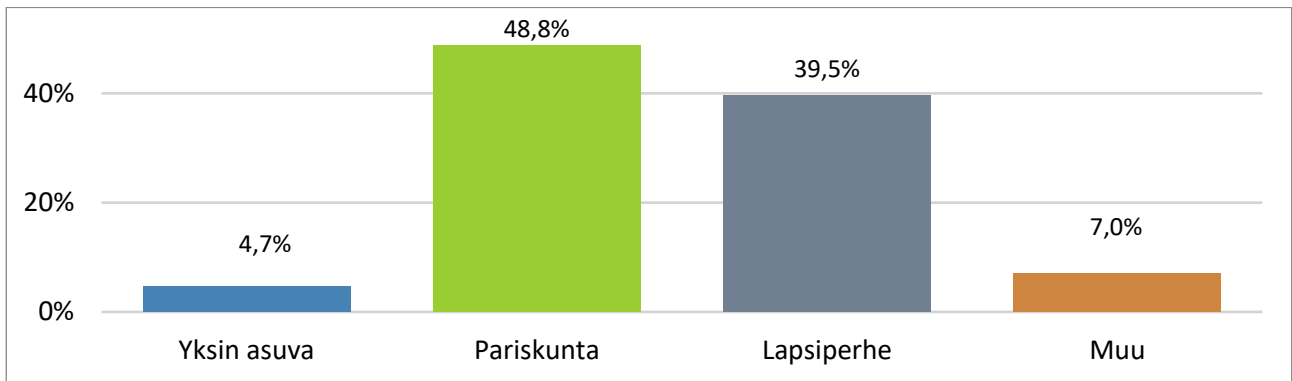
Kuvio 4. Kyselyyn vastanneiden roolit.

Vastaajilta kysyttiin, miten pitkään he olivat työskennelleet Kelassa (Kuvio 5). Vastausten perusteella suurin osa (72,1 %) oli työskennellyt Kelassa jo yli kymmenen vuotta. Joka kuudes (16,3 %) oli työskennellyt Kelassa 2–5 vuotta ja lähes joka kymmenes (11,6 %) 6–10 vuotta.



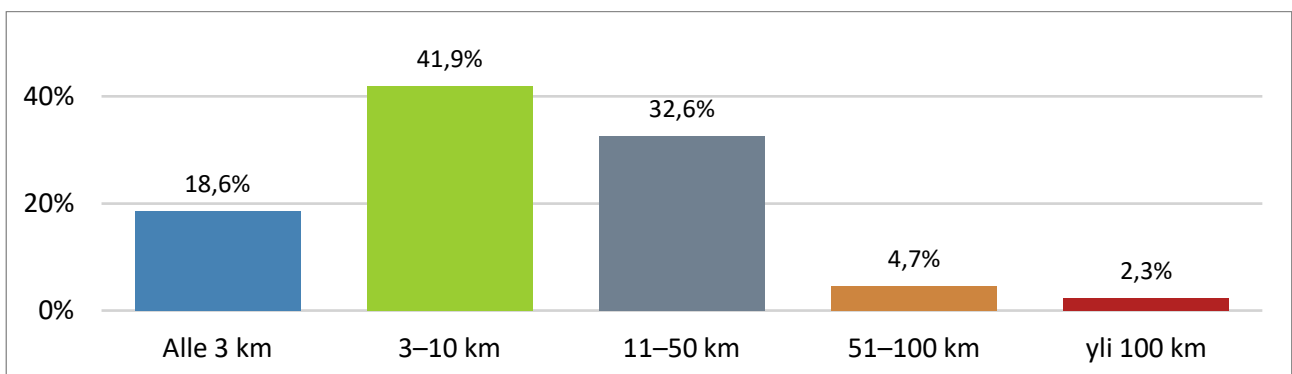
Kuvio 5. Vastaajien työvuodet Kelassa.

Kuviossa 6 on nähtävissä vastaajien perhesuhde. Pariskuntia oli lähes puolet (48,8 %), lapsiperheitä noin joka kolmas (39,5 %) ja yksin asuvia vain muutama (4,7 %). Yhtenä vastausvaihtoehtona oli annettu muu, johon vastasi 7,0 % vastaajista.



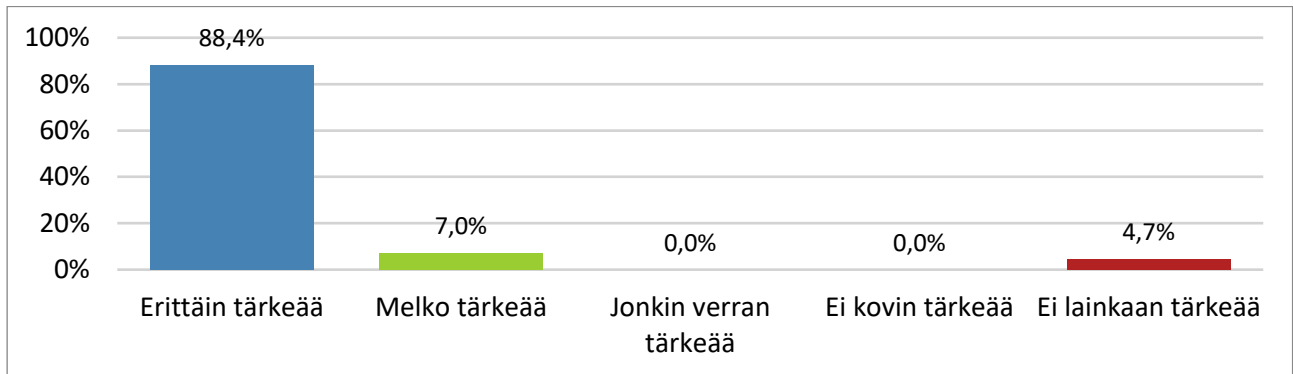
Kuvio 6. Perhesuhde.

Kyselyssä selvitettiin vastaajien etäisyyttä kotoa työpaikalle (kuvio 7). Lähes puolet (41,9 %) vastaajista ilmoitti työmatkan pituudeksi 3–10 kilometriä, ja joka kolmas (32,6 %) ilmoitti työmatkan pituudeksi 11–50 kilometriä. Alle 3 kilometriä työmatkan pituudeksi ilmoitti vastaajista joka viides (18,6 %) ja hyvin pieni osa (4,7 %) 51–100 kilometriä. Vastaajista yksi henkilö (2,3 %) ilmoitti työmatkan olevan yli 100 kilometriä.



Kuvio 7. Etäisyys kotoa työpaikalle.

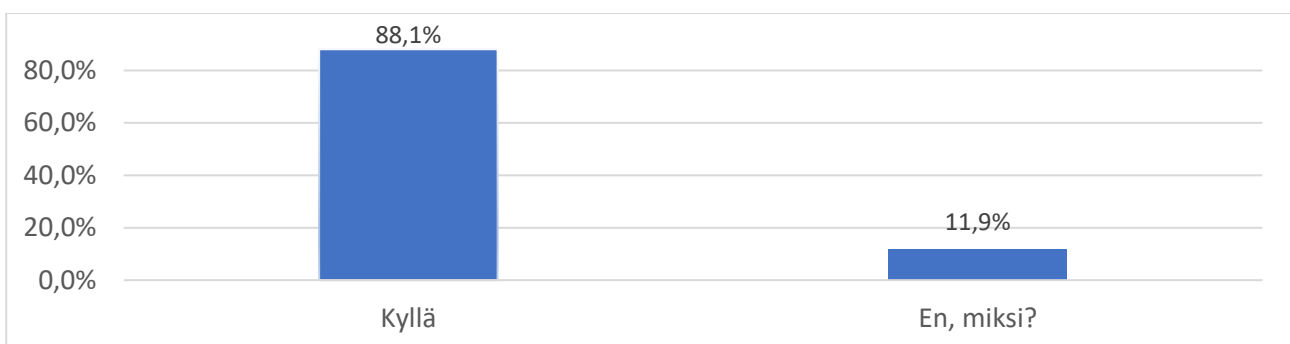
Etätyön mahdollisuus Kelassa koettiin erittäin tärkeäksi (88,4 %). Melko tärkeänä sitä piti lähes joka kymmenes (7,0 %) vastaajista, ja muutama (4,7 %) vastaajista ei kokenut sen olevan lainkaan tärkeää. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Kuinka tärkeänä koet, että Kelassa on mahdollista tehdä etätöitä?

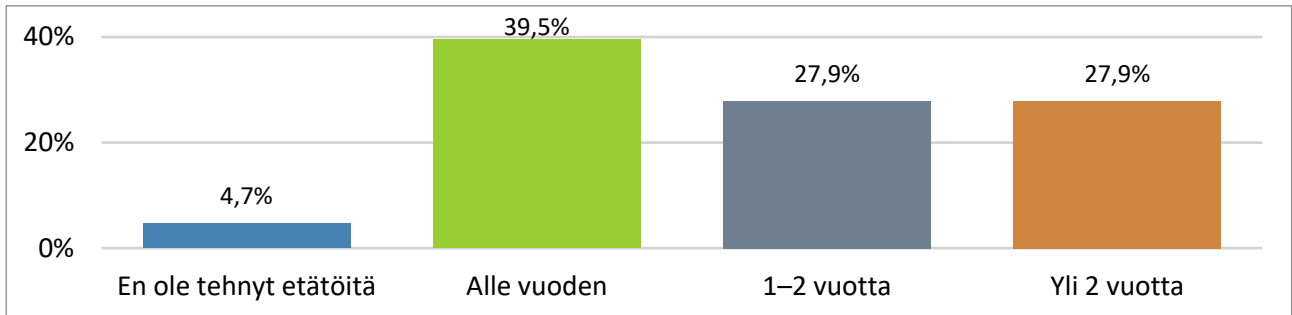
7.2 Etätyön määrä ja syyt

Kyselyyn vastanneilta haluttiin selvittää, tekevätkö he töitä etänä (Kuvio 9). Suurin osa (88,1 %) vastaajista tekee etätöitä. Noin joka kymmenes (11,9 %) vastaajista ilmoitti, ettei tee etätöitä lainkaan, koska kotona ei ole siihen mahdollisuuksia tai etätöitä ei vain haluta tehdä. Moni kokee työpaikan tällä hetkellä rauhalliseksi, sillä suurin osa työskentelee etänä. Toimistoissa koetaan yhteisöllisyyden tunnetta, mikä puuttui kotietätyössä. Lisäksi toimistolla koettiin olevan parempi ergonomia ja mahdollisuus lounasetuun.



Kuvio 9. Teetkö töitä etänä?

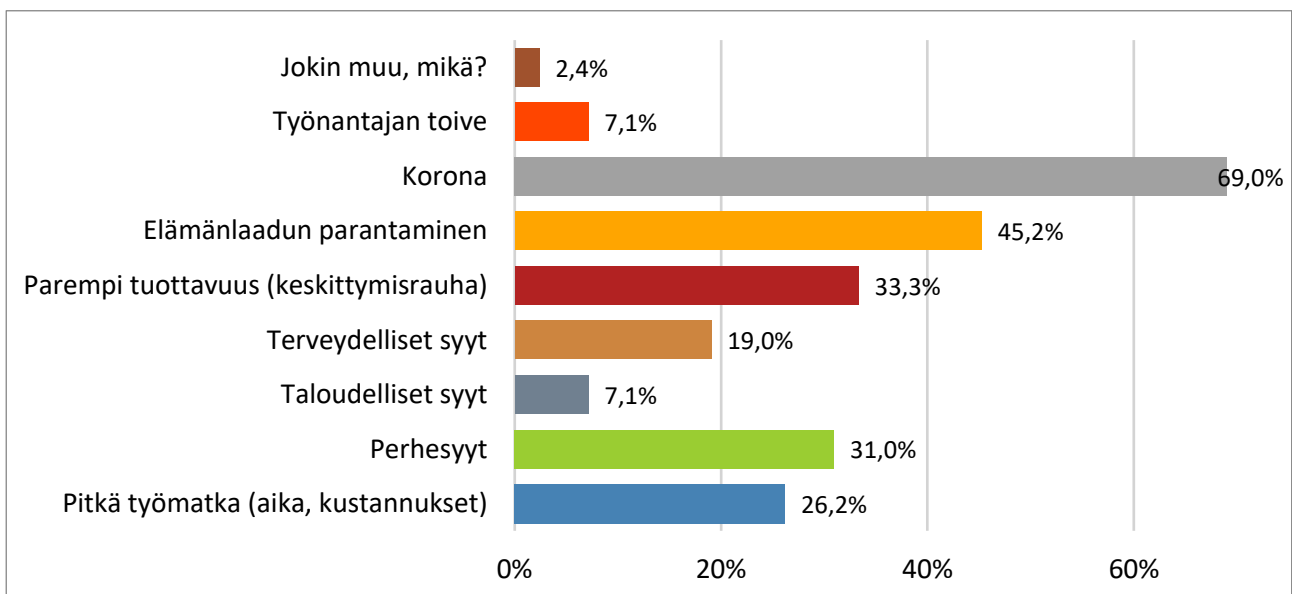
Suurin osa (72,1 %) on tehnyt etätöitä alle kaksi vuotta, mikä tarkoittaa sitä, että etätöitä on aloitettu koronapandemian vuoksi. Joka neljäs (27,9 %) on työskennellyt etänä 1–2 vuotta tai yli kaksi vuotta. Pieni osa (4,7 %) vastaajista ei ollut koskaan tehnyt etätöitä. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Miten kauan olet tehnyt töitä etänä?

Yleisin syy etätyön aloittamiseksi oli korona (69,0 %). Muita yleisiä syitä oli elämänlaadun parantaminen (45,2 %) ja parempi tuottavuus (33,3 %). Noin joka kolmas (31,0 %) ilmoitti etätyön aloittamisen syyksi perhesyyt, joka neljäs (26,2 %) pitkän työmatkan ja joka viides (19 %) terveydelliset syyt. Vain muutama (7,1 %) vastaajista ilmoitti etätyön syyksi joko työnantajan toiveen tai taloudelliset syyt. Yksi (2,4 %) vastaajista ilmoitti syyksi mahdollisuuden tehdä etätyötä kakkosasunnossaan. (Kuvio 11.)

Yli 50-vuotiaiden sekä 40–50-vuotiaiden yleisimmät syyt etätyön aloittamiseen olivat korona ja elämänlaadun parantaminen. Vastaavasti 30–39-vuotiaiden yleisimmät syyt olivat korona ja perhesyyt ja alle 30-vuotiaiden vastauksista selkeästi yleisin oli elämänlaadun parantaminen.

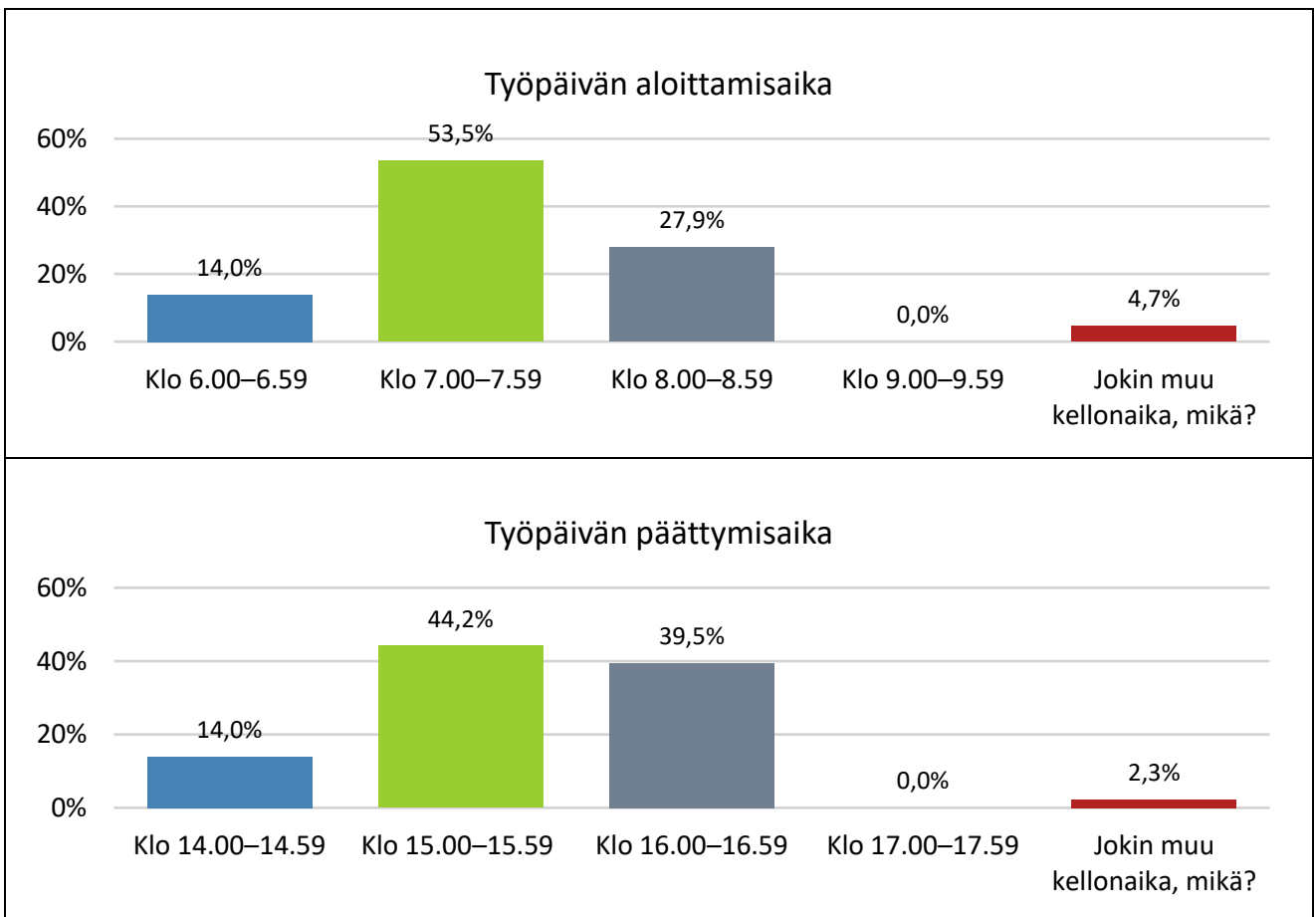


Kuvio 11. Syyt etätyön aloittamiseen.

Seuraavaksi haluttiin selvittää yleisimmät ajat etätyöpäivän aloittamiseen ja päättämiseen (Kuvio 12). Noin puolet (53,5 %) aloittavat etätyöt kello 7.00–7.59 ja joka neljäs (27,9 %) kello 8.00–8.59. Lähes joka viides (14,0 %) vastaajista aloittaa työnsä kello 6.00–6.59. Pieni osa (4,7 %) vastaajista ilmoitti aloittavansa työt vasta kello 12–16.

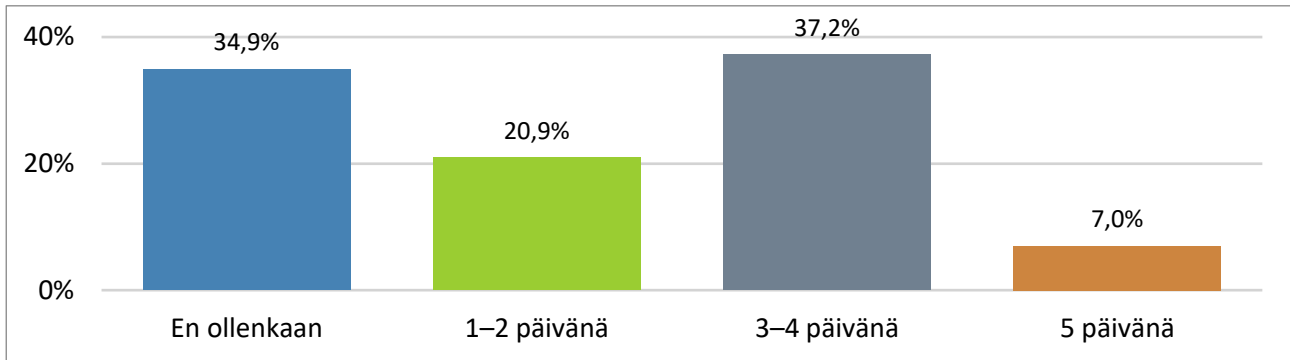
Ne, jotka aloittivat työpäivänsä kello 6.00–7.59 (67,5 % vastaajista), vastasivat myös kysymykseen, miten he toimivat, jos aloittavat työnsä aikaisin ja heidän käsittelemänsä asia edellyttää asiakkaalle soittamista? Yleisin vastaus tähän oli, että työntekijä laittaa käsittelemänsä työn odottamaan ja soittaa asiakkaalle myöhemmin, yleensä kello 9.00:n jälkeen. Osa vastaajista ilmoitti laittavansa asiakkaalle yhteydenottopyynnön tai lisäselvityspyynnön sähköpostitse, jos sähköpostiosoite löytyy Kelan tiedoista.

Työpäivä päätetään yleisimmin (44,2 %) kello 15.00–15.59 tai 16.00–16.59 (39,5 %). Lähes joka viides (14,0 %) vastaajista päättää työpäivänsä kello 14.00–14.59 ja yksi (2,3 %) vastaajista ilmoitti vaihtoehdoksi muun kellonajan. Tähän ei ilmoitettu aikaa.



Kuvio 12. Työpäivän aloittamis- ja päättymisaikat.

Kyselyn avulla tiedusteltiin, monenako päivänä viikossa vastaaja teki etätöitä ennen koronan aiheuttamaa poikkeustilaa (3/2020) (Kuvio 13). Ennen poikkeustilaa etätöitä teki yli puolet (65,1 %) vastaajista. Noin joka kolmas (37,2 %) ilmoitti tehneensä etätöitä 3–4 päivänä viikossa, joka kolmas (34,9 %) ei ollenkaan, joka viides (20,9 %) 1–2 päivänä viikossa ja pieni osa (7,0 %) viitenä päivänä viikossa.



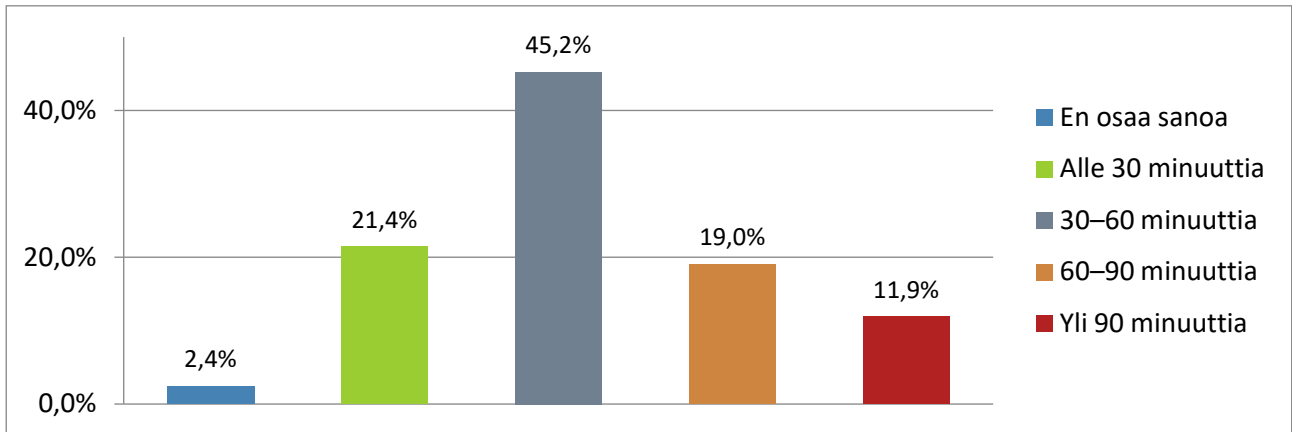
Kuvio 13. Monekoko päivänä viikossa teit etätöitä ennen koronan aiheuttamaa poikkeustilaa (3/2020)?

Vastaajilta kysyttiin mielipidettä siitä, miten he tekisivät etätöitä, jos saisivat itse päättää. Noin puolet (48,8 %) tekisi etätöitä kokoaikaisesti ja lähes puolet (41,9 %) säännöllisesti, noin joka kymmenes (7,0 %) ei haluaisi tehdä lainkaan etätöitä ja yksi vastaajista (2,3 %) tekisi etätöitä satunnaisesti.

Lähes kaikki (90,7 %) vastaajista halusi tehdä jatkossakin etätöitä. Näistä lähes puolet (46,5 %) halusi tehdä jatkossa etätöitä viitenä päivänä viikossa, noin joka kolmas (34,9 %) 3–4 päivänä viikossa ja noin joka kymmenes (9,3 %) 1–2 päivänä viikossa. Joka kymmenes (9,3 %) ei haluaisi tehdä etätöitä jatkossa ollenkaan.

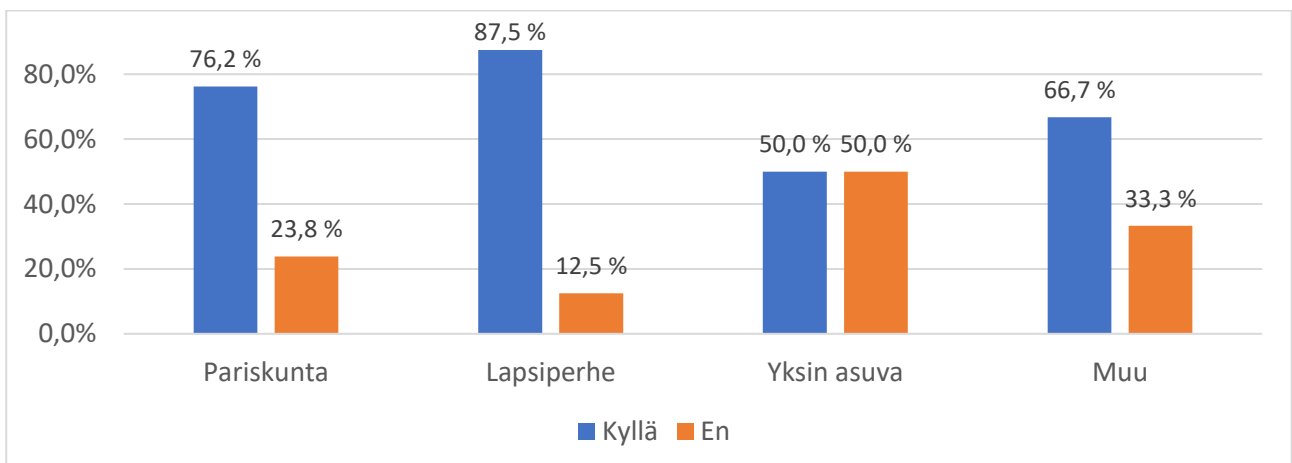
7.3 Työmatkoista säästyvä aika

Seuraavaksi haluttiin selvittää, miten paljon etätöiden teko on säästänyt päivittäistä työmatkaan kuluvaan aikaan yhden työpäivän aikana (Kuvio 14). Vastausten perusteella lähes puolet (45,2 %) oli säästänyt aikaa 30–60 minuuttia, ja joka viides (21,4 %) alle 30 minuuttia. Vastaajista joka viides (19,0 %) oli säästänyt aikaa 60–90 minuuttia, joka kymmenes (11,9 %) yli 90 minuuttia ja yksi (2,4 %) vastaajista ei osannut sanoa.



Kuvio 14. Kuinka paljon olet etätöitä tekemällä säästänyt päivittäistä työmatkaan kuluva-aikaa? Arvioi yhden työpäivän aikana säästämäsi työmatkaan kuluva aika.

Suurin osa vastaajista (78,6 %) koki hyötyvänsä ajasta, jonka työmatkaan kuluvan ajan säästyminen on tuonut. Loput vastaajista (21,4 %) eivät kokeneet hyötyvänsä lainkaan työmatkoista säästyvästä ajasta. Eniten työmatkaan kuluvan ajan säästymisestä kokivat hyötyvänsä lapsiperheet (87,5 %) ja pariskunnat (76,2 %) (Kuvio 15).

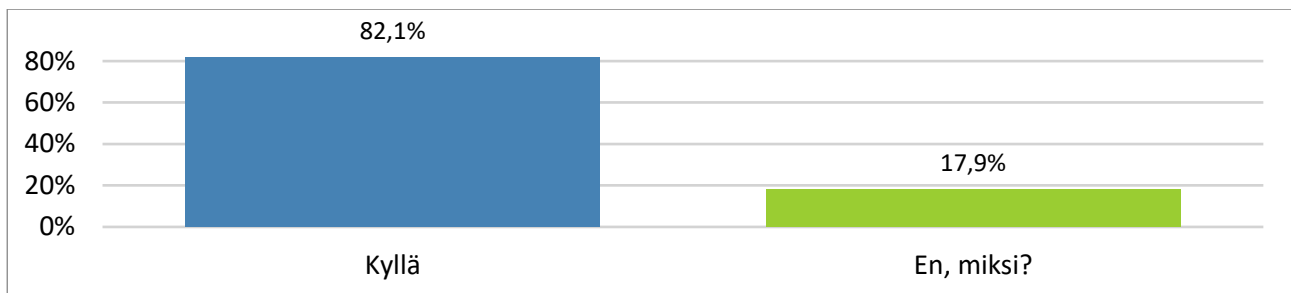


Kuvio 15. Oletko kokenut hyötyväsi ajasta, jonka työmatkaan kuluvan ajan säästyminen on sinulle tuonut?

Työmatkaan kuluva ajansäästö toi vastaajille enemmän mahdollisuuksia omiin harrastuksiin, omaan aikaan ja perheen yhteiseen ajan viettoon sekä kiireentunnon vähentymiseen. Ajansäästön koettiin tuovan mahdollisuuksia nukkua kauemmin tai pidempään, mikä vaikutti yleiseen jaksamiseen. Lisäksi sen koettiin mahdollistavan pakollisten menojen järjestämisen.

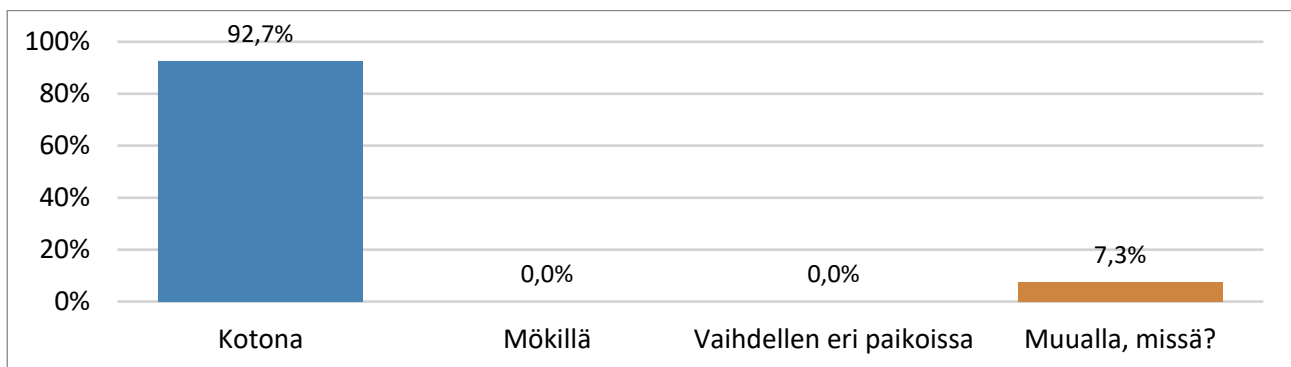
7.4 Työskentelyn sujuvuus

Seuraavaksi selvitettiin, millaisena etätyön pelisäännöt koettiin (Kuvio 16). Suurin osa (82,1 %) vastaajista koki pelisäännöt toimiviksi. Loput (17,9 %) vastaajista eivät kokeneet pelisääntöjä toimiviksi, koska uuden linjauksen vuoksi etätyöt on suositeltu aloitettavaksi vasta kello 7.00 ja se vaikuttaa negatiivisesti arjen sujumiseen erityisesti liukumien osalta. Pelisääntöjen koettiin heikentävän yhteisöllisyyttä. Silloin kun säännöt ovat liian tiukat, yksilöllistä pelivaraa ei jää.



Kuvio 16. Koetko pelisäännöt toimiviksi?

Etätyötä teki kotona lähes kaikki (92,7 %). Loput (7,3 %) vastaajista teki etätyötä lähitoimistossa (Kela-etätyö). (Kuvio 17.)



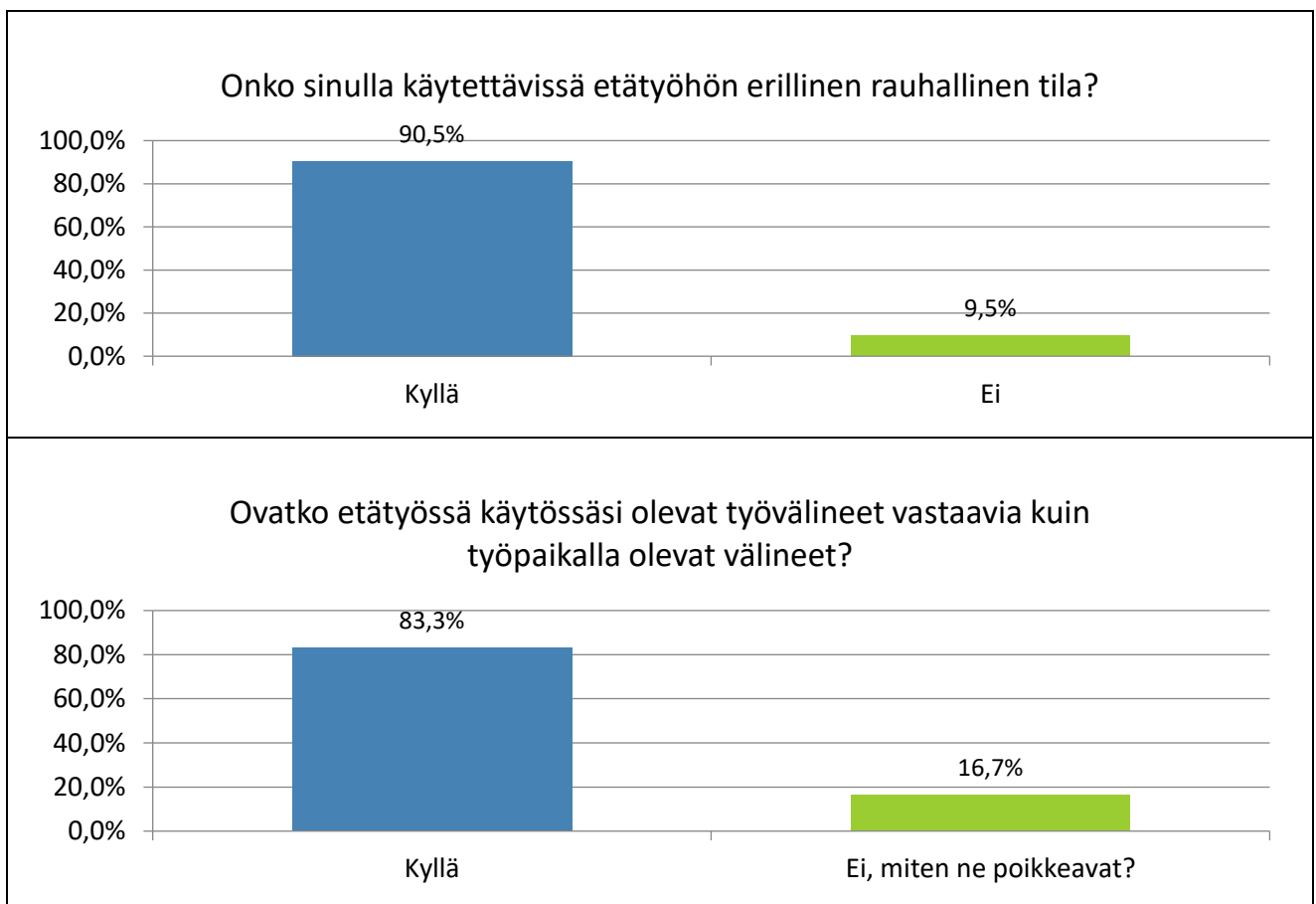
Kuvio 17. Missä teet etätöitä tällä hetkellä?

Etätyöpaikassa muiden henkilöiden määrää pyrittiin selvittämään kysymyksellä ”Onko etätyöpaikassasi päivisin samaan aikaan paikalla muita henkilöitä?” (Taulukko 2). Vastauksien perusteella suurin osa työskenteli yksin. Samanaikaisesti etätyöpaikassa oli enintään kaksi lasta tai aikuista. 27 henkilöä ilmoitti, ettei etätyöpaikassa ollut samanaikaisesti lainkaan lapsia. Viidellä henkilöllä oli samanaikaisesti etätyöpaikassa kaksi lasta ja kolmella henkilöllä yksi lapsi. 28 vastasi etätyöpaikassa aikuisten määrän olevan nolla. 12 henkilöä ilmoitti aikuisia olevan samanaikaisesti yksi ja yhdellä työntekijällä samanaikaisesti kaksi.

Taulukko 2. Etätyöpaikassa samanaikaisesti olevien henkilöiden määrä.

Lapsia	0	1	2	3	4 tai enemmän
Vastaajat	27	3	5	0	0
Aikuisia	0	1	2	3	4 tai enemmän
Vastaajat	28	12	1	0	0

Suurin osa (90,5 %) vastaajista ilmoitti käytössään olevan etätyössä oma rauhallinen tila ja noin joka kymmenes (9,5 %) ei sellaista kokenut olevan. Työvälineiden osalta suurin osa (83,3 %) ilmoitti työvälineiden olevan vastaavia, ja lähes joka viides (16,7 %) ilmoitti välineiden poikkeavan työpaikalla olevista välineistä. Eniten eroavuuksia oli kalusteissa; etätyössä ei ole käytössä sähköpöytää ja ergonomista työtuolia. Lisäksi kotona oli käytössä vain yksi näyttö, kun työpaikalla käytössä oli kaksi. Osalta puuttui kotoa kamera. (Kuvio 18.)



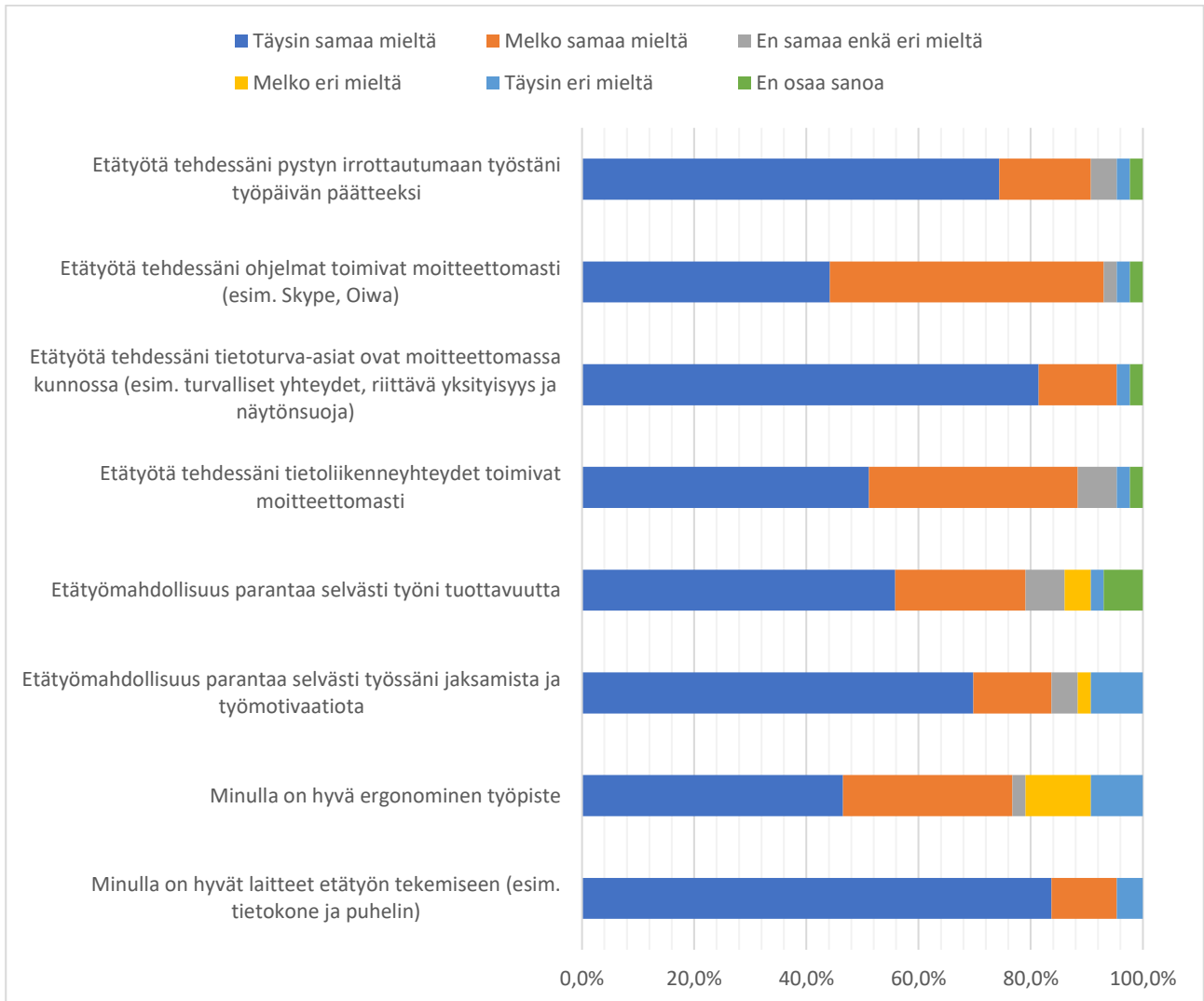
Kuvio 18. Etätyöpisteen vastaavuus työpaikan työpisteeseen.

7.5 Vastaajien kokemuksia etätyöstä

Seuraavaksi haluttiin selvittää vastaajien mielipiteitä etätyöhön liittyvistä väittämistä (Kuvio 19). Vastausvaihtoehtoina käytettiin täysin samaa mieltä, melko samaa mieltä, en samaa enkä eri mieltä, melko eri mieltä, täysin eri mieltä ja en osaa sanoa. Vastaajat olivat pääsääntöisesti täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä väittämien kanssa.

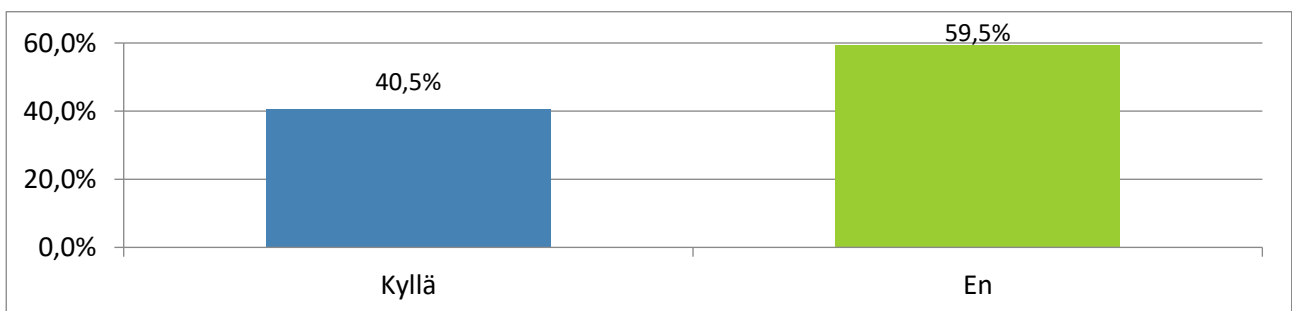
95,4 % oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että etätyötä tehdessä tietoturvasasiat ovat moitteettomassa kunnossa, 95,3 % koki omaavansa hyvät laitteet etätyön tekemiseen (esim. tietokone ja puhelin) ja 93,0 % koki etätyötä tehdessä ohjelmien toimivan moitteettomasti (esim. Skype, Oiwa). Täysin samaa tai melko samaa mieltä oli 90,7 % siitä, että etätyötä tehdessä pystyy irrottautumaan työstä työpäivän päätteeksi ja 88,4 % koki tietoliikenneyhteyksien toimivan moitteettomasti etätyössä.

Noin joka viides (20,9 %) vastaajista ei kokenut työpisteensä olevan ergonominen, joka kymmenes (11,6 %) ei kokenut etätyömahdollisuuden parantavan selvästi työssä jaksamista ja motivaatiota sekä noin joka kymmenes (7,0 %) ei kokenut etätyömahdollisuuden parantavan työn tuottavuutta.



Kuvio 19. Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa?

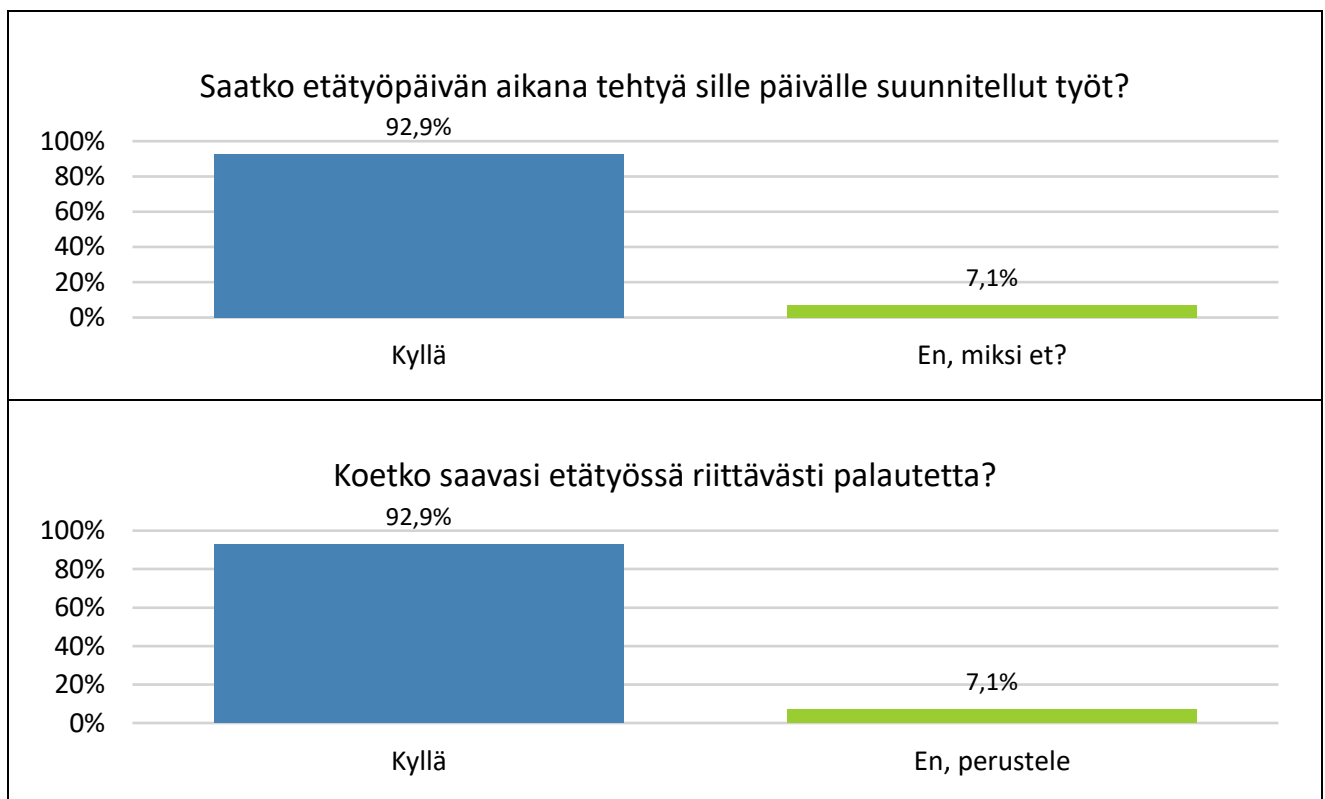
Vastaukset etätyön tauottamisesta jakaantuivat melko lailla tasan, sillä yli puolet (59,5 %) vastaajista ilmoitti tauottavansa työtään enemmän etätyössä kuin toimistossa, ja hieman alle puolella (40,5 %) tauottaminen ei ole lisääntynyt (Kuvio 20).



Kuvio 20. Tauotatko työtäsi useammin etätyössä kuin aikaisemmin toimistossa työskennellessäsi?

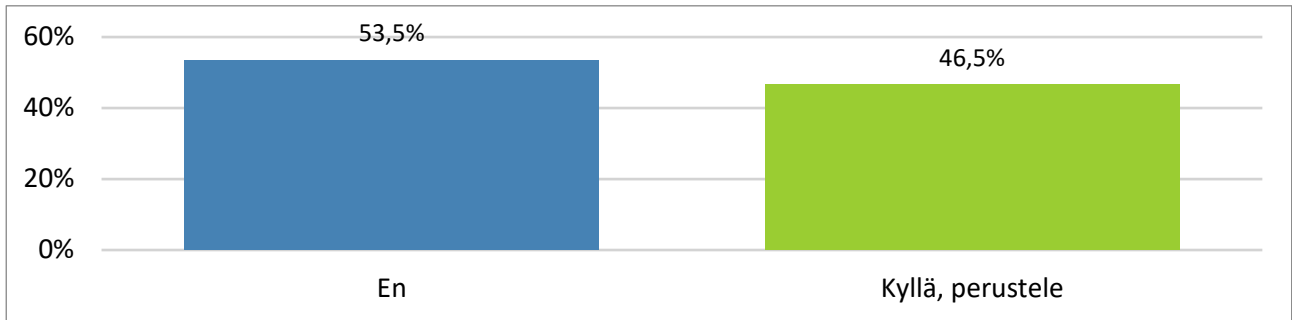
Avoimen kysymyksen avulla selvitettiin, miten vastaajat tauottavat etätyöpäiväänsä. Vastauksiksi saatiin muun muassa erilaiset taukojummat (keppijummat, BreakPro, ylösnousut), kotityöt, pienet kävelylenkit, ruokailut, kahvitaumat, lukeminen sekä erinäisten asioiden hoitaminen, kuten lääkärikäynnit, fysikaaliset, lasten neuvolat, eläinten hoito sekä lasten kuljettaminen.

Suurin osa vastaajista (92,9 %) koki saavansa tehtyä etätyöpäivän aikana sille päivälle suunnitellut työt sekä saavansa riittävästi palautetta ja tukea etätyössä. Noin joka kymmenes (7,1 %) koki yhteydenpidon esihenkilön kanssa liian vähäiseksi. (Kuvio 21.)



Kuvio 21. Etätöiden sujuminen ja palautteen saanti.

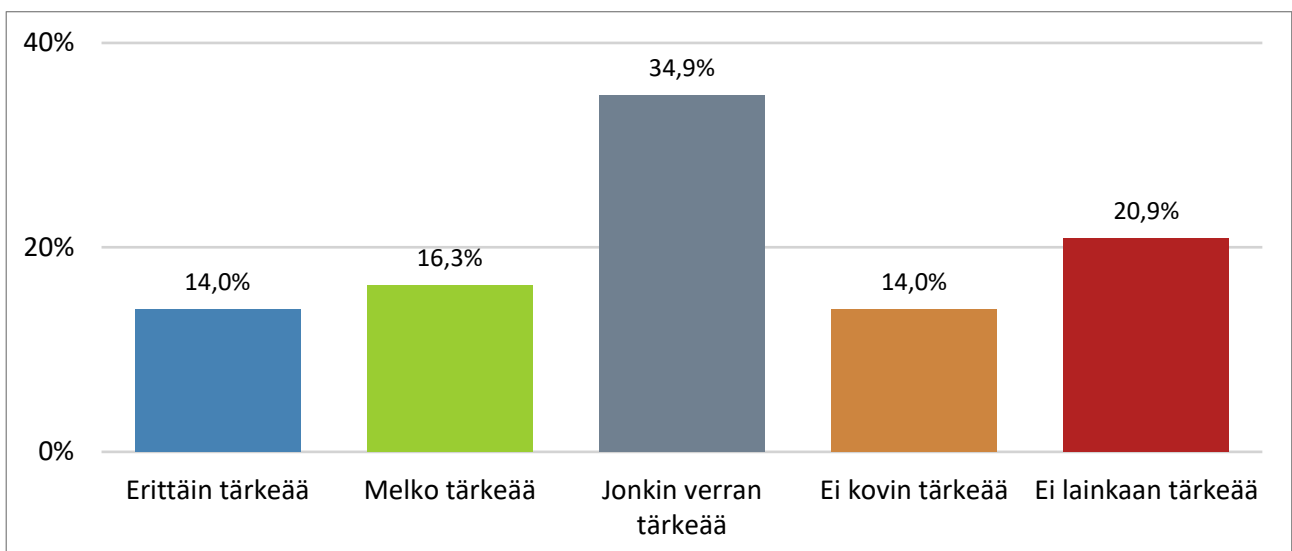
Vähän yli puolet (53,5 %) vastaajista ei kokenut yhteisöllisyyden vähentyneen etätöiden vuoksi. Kuitenkin vähän alle puolet (46,5 %) oli sitä mieltä, että etätöillä oli negatiivinen vaikutus yhteisöllisyyteen. (Kuvio 22.) Yhteisöllisyyden vähentyminen näkyi yhteydenoton vähentymisenä, sillä ettei näe työkavereita eikä heidän kanssaan ole yhteisiä ruokataukoja tai kahvihetkiä. Vaikka Skype onkin säännöllisessä käytössä, sen koettiin olevan vain väline työasioihin liittyvissä asioissa. Yhteydenpidon Skypen välityksellä ei koettu olevan kaikkien kanssa luonnollista ja toisinaan tiimipalavereissa on vain helppo sulkea mikrofoni ja olla hiljaa.



Kuvio 22. Koetko yhteisöllisyyden vähentyneen etätoiden myötä?

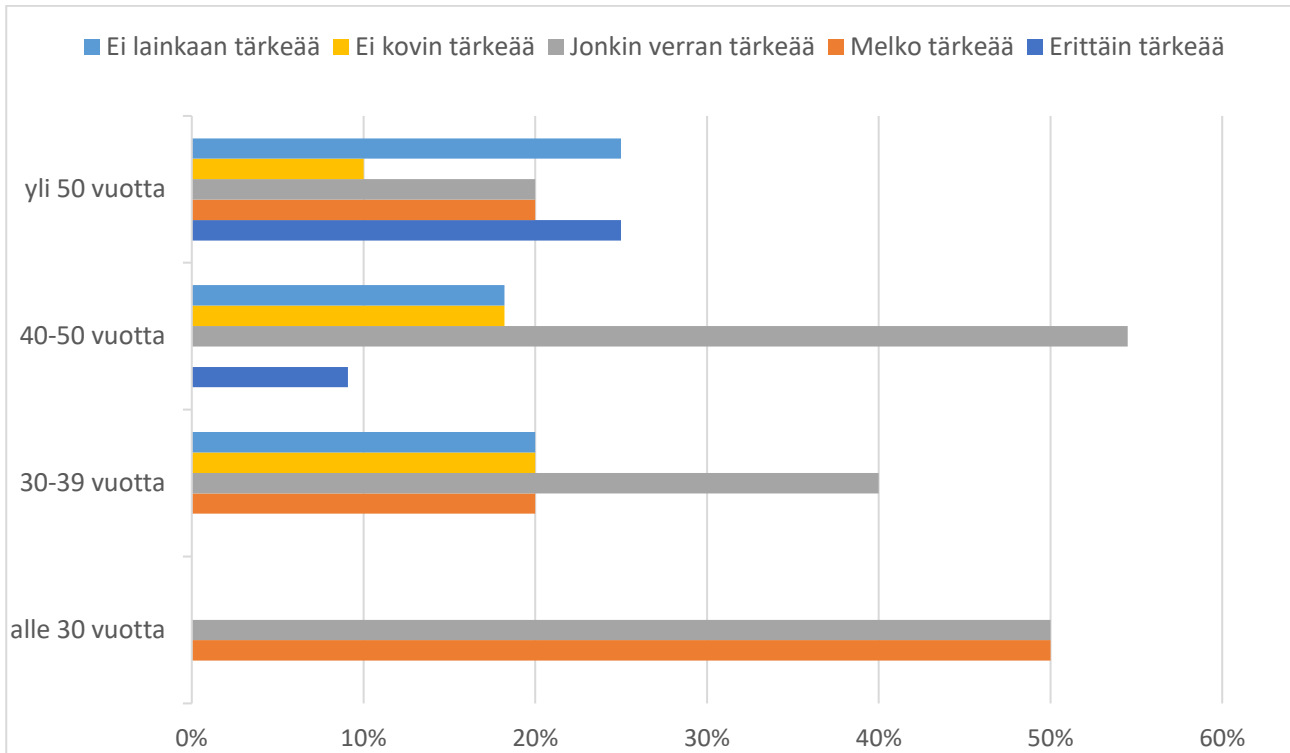
7.6 Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Työyhteisön fyysisen läsnäolon vaikutuksen työhyvinvointiin koki jonkin verran tärkeäksi noin joka kolmas (34,9 %) ja joka kolmas (30,3 %) erittäin tärkeäksi tai melko tärkeäksi. Loput (34,9 %) vastaajista ei pitänyt sitä kovin tärkeänä tai ei lainkaan tärkeänä. (Kuvio 23.)



Kuvio 23. Kuinka tärkeäksi koet työyhteisön fyysisen läsnäolon työhyvinvointisi kannalta?

Kuviossa 24 on nähtävissä, miten kokemukset fyysisen läsnäolon vaikutuksista työhyvinvointiin jakaantuivat vastaajan iän mukaan. Jonkin verran tärkeänä, melko tärkeänä tai erittäin tärkeänä sen koki 65,0 % yli 50-vuotiaista, 63,5 % 40–50-vuotiaista, 60,0 % 30–39-vuotiaista ja 50,0 % alle 30-vuotiaista.



Kuvio 24. Kokemukset työyhteisön fyysisen läsnäolon vaikutuksesta eri ikäryhmissä.

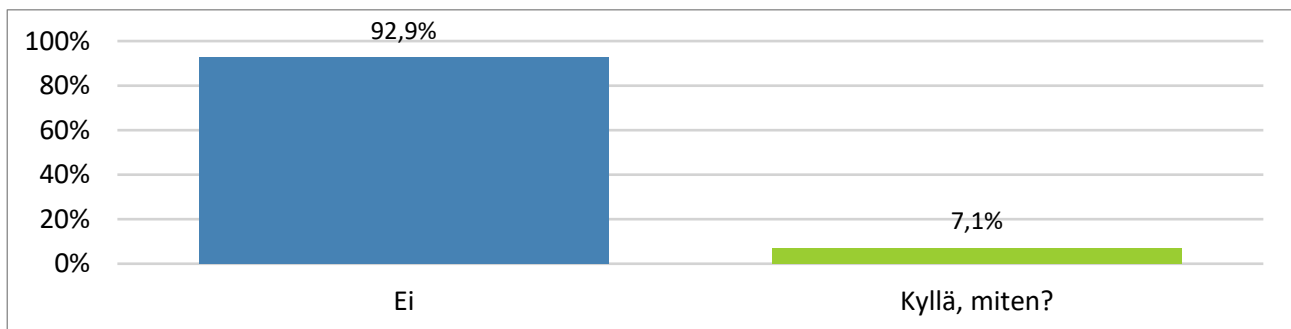
Avoimien kysymysten avulla haluttiin selvittää asioita, jotka vaikuttavat positiivisesti sekä negatiivisesti työhyvinvointiin etätyössä. Positiivisina asioina koettiin se, että työt on mahdollista aloittaa aikaisemmin eikä aikaa mene aamulla laittautumiseen ja työmatkoihin. Näiden vuoksi kiireen koettiin vähentyneen. Myös matkakulujen poisjääminen koettiin positiivisena asiana. Etätyö koettiin mahdollisuutena hoitaa asioita työpäivän aikana ja helpottavana tekijänä työn ja arjen yhdistämisessä. Ajan lisääntymisen ansiosta jää enemmän vapaa-aikaa ja mahdollisuus nukkua enemmän. Lisäksi kotona todettiin olevan rauhallisempi työympäristö, sopiva lämpötila ja raikas sisäilma. Kotona ei myöskään koettu pomojen painostusta eikä henkistä rasitusta. Muita positiivisia asioita etätyöstä koettiin olevan mahdollisuus oman työn johtamiseen, iltatöiden mahdollisuus sekä töiden tauottamisen helppous.

Negatiivisina asioina koettiin etätyössä huonompi ergonomia (ei sähköpöytää, huono työtuoli). Myös työkavereita, yhteisöllisyyttä ja sosiaalisuutta kaivataan. Työstä irtaantuminen koettiin vaikeampana ilman työmatkaa ja työn ja kodin koettiin sekoittuvan. Ruokailun ei koettu olevan niin terveellistä ja monipuolista etätyössä. Etätyössä toisen mielipiteen kysyminen sekä tiedonkulku koettiin vaikeammaksi. Etätyössä vastaajat kokivat myös jämähtävänsä neljän seinän sisälle.

Suurimpana haasteena etätyössä koettiin ergonomia, yksinäisyys sekä tekniikan ja tietoliikenneyhteyksien toimimattomuus. Lisäksi haasteina koettiin työn ja arjen sekoittuminen, tulostamisen hankaluus, asiakkaan pyytämien dokumenttien toimittaminen, avunsaanti sekä salassapito. Etätyössä koettiin myös tylsistymistä ja tunnetta siitä, että puurtaa asioiden eteen yksin.

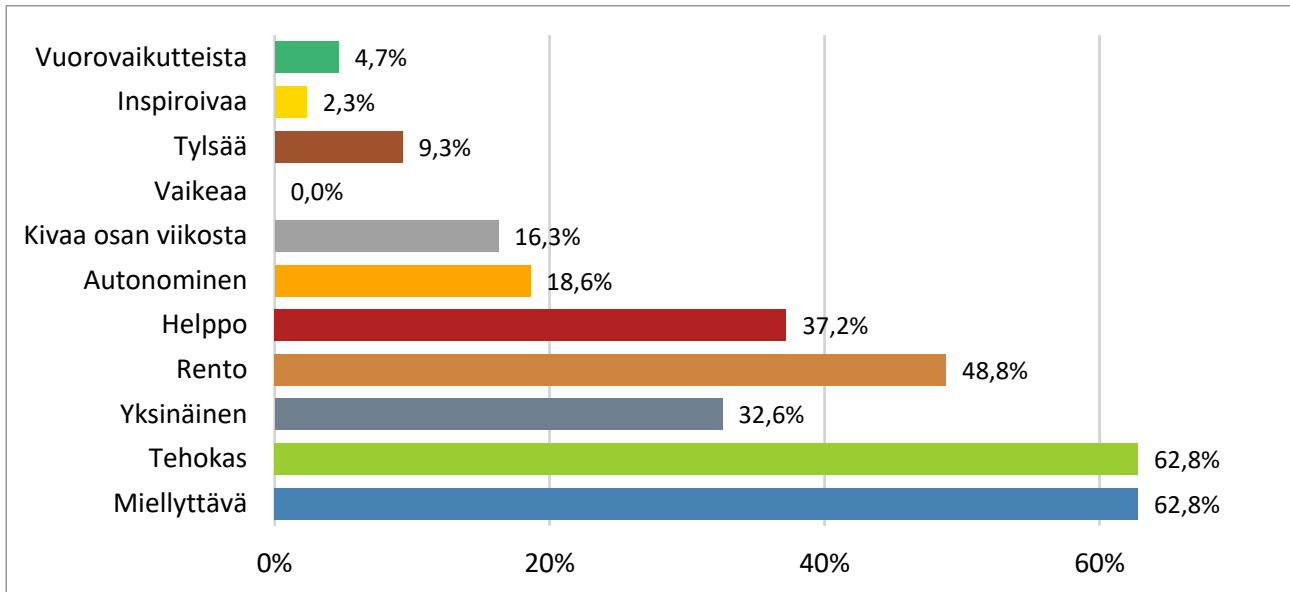
7.7 Näkemykset etätyöstä

Suurin osa (92,9 %) ei koe työnkuvansa muuttuneen etätyöhön siirryttyä. Noin joka kymmenes (7,1 %) kertoi työnkuvaan tulleen muutoksia muun muassa uuteen etuuteen perehtymisen kautta sekä toisiin työtehtäviin siirtymisessä. (Kuvio 25.)



Kuvio 25. Onko työnkuvasi muuttunut siirryttyäsi etätyöhön?

Kyselyssä pyydettiin valitsemaan listasta kolme etätyötä parhaiten kuvaavaa ominaisuutta (Kuvio 26). Yli puolet (62,8 %) piti etätyötä miellyttävänä sekä tehokkaana, vähän alle puolet (48,8 %) koki etätyön olevan rentoa, ja noin joka kolmas (37,2 %) koki etätyön helppona. Yksinäiseksi etätyön koki noin joka kolmas (32,6 %) vastaajista. Lähes joka viides (18,6 %) koki etätyön olevan autonomista, ja noin joka viides (16,3 %) kivaa osan viikosta. Joka kymmenes (9,3 %) koki etätyön tylsänä, hyvin pieni osa (4,7 %) vuorovaikutteisena ja yksi vastaajista (2,3 %) inspiroivana.



Kuvio 26. Valitse kolme etättyötä parhaiten kuvaavaa ominaisuutta.

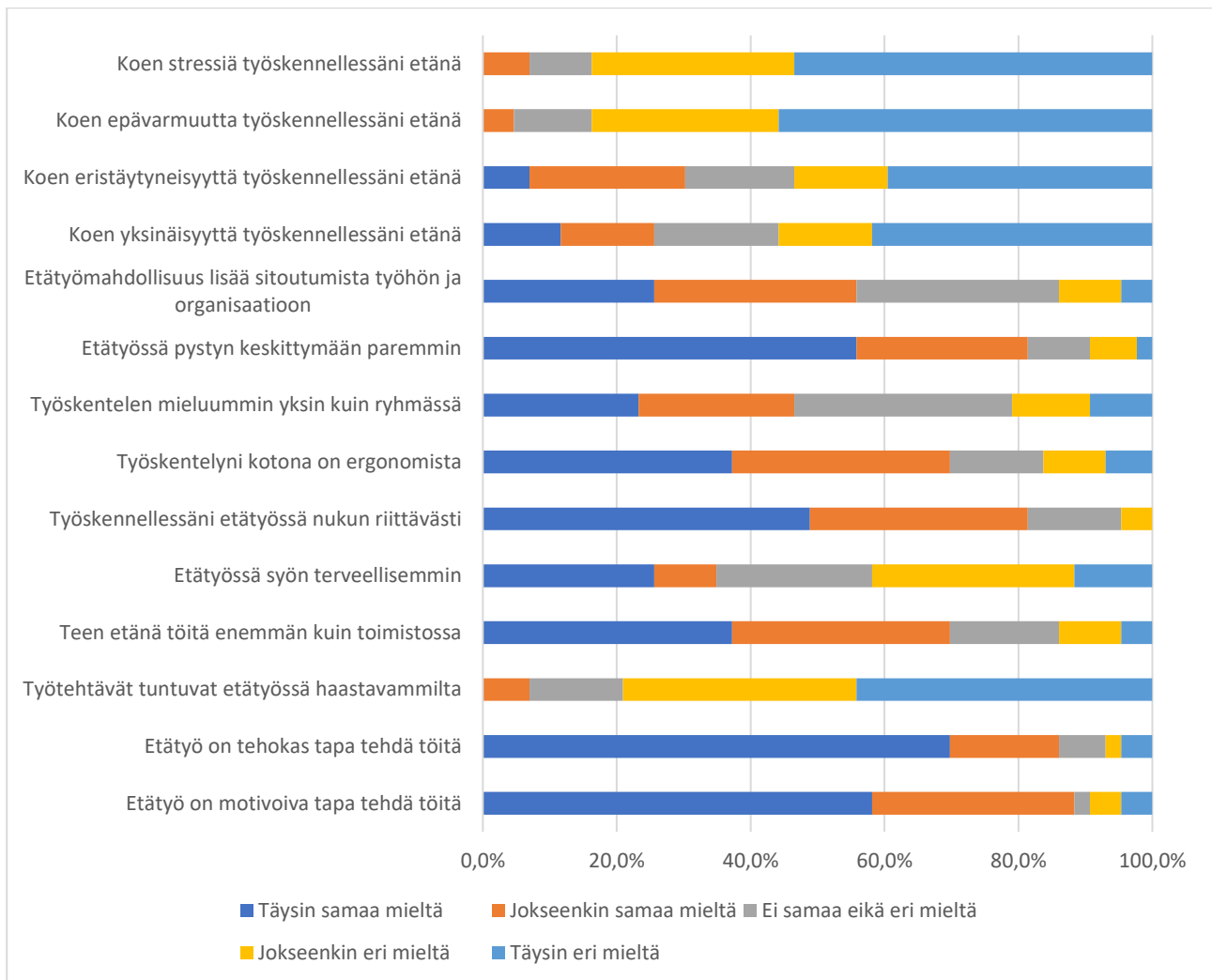
Seuraavaksi kysyttiin vastaajien näkemyksiä etättyöstä (Kuvio 27). Vastausvaihtoehtoina oli täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Suurin osa (83,7 %) vastaajista oli joko täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että etättyöskentely aiheuttaisi stressiä tai epävarmuutta. Yli puolet (62,8 %) oli täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että kokisi etättyössä eristäytyneisyyttä. Kuitenkin joka viides (21,0 %) ilmoitti kokevansa etättyössä eristäytyneisyyttä. Yli puolet (55,9 %) vastaajista ei kokenut yksinäisyyttä työskennellessään etänä, mutta joka neljäs (25,6 %) koki.

Etättyössä lähes puolet (41,8 %) koki, ettei ruokailu ole niin terveellistä kuin toimistossa työskennellessä. Kuitenkin joka neljäs (25,6 %) ilmoitti syövänsä etättyössä terveellisemmin. Suuri osa (81,4 %) koki myös nukkuvansa riittävästi silloin kun työskentelee etänä. 69,8 % vastaajista oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä, että työskentely kotona on ergonomista. Eri mieltä väittämän kanssa oli kuitenkin joka kuudes (16,3 %) vastaajista.

Suurin osa (86,1 %) vastaajista oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että etättyö on tehokas tapa tehdä töitä ja 88,3 % koki sen olevan motivoivaa. Yli puolet (55,8 %) koki etättyömahdollisuuden lisäävän sitoutumista työhön ja organisaatioon.

Suurin osa (81,4 %) oli jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, että etättyössä pystyy keskittymään paremmin. 69,8 % koki tekevänsä enemmän töitä etänä kuin toimistossa. Lähes puolet (46,6 %) työskentelisi mieluummin yksin, mutta joka viides (20,9 %) työskentelisi

mielummin ryhmässä. 79,1 % koki olevansa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että työtehtävät tuntuisivat etätyössä haastavammilta.

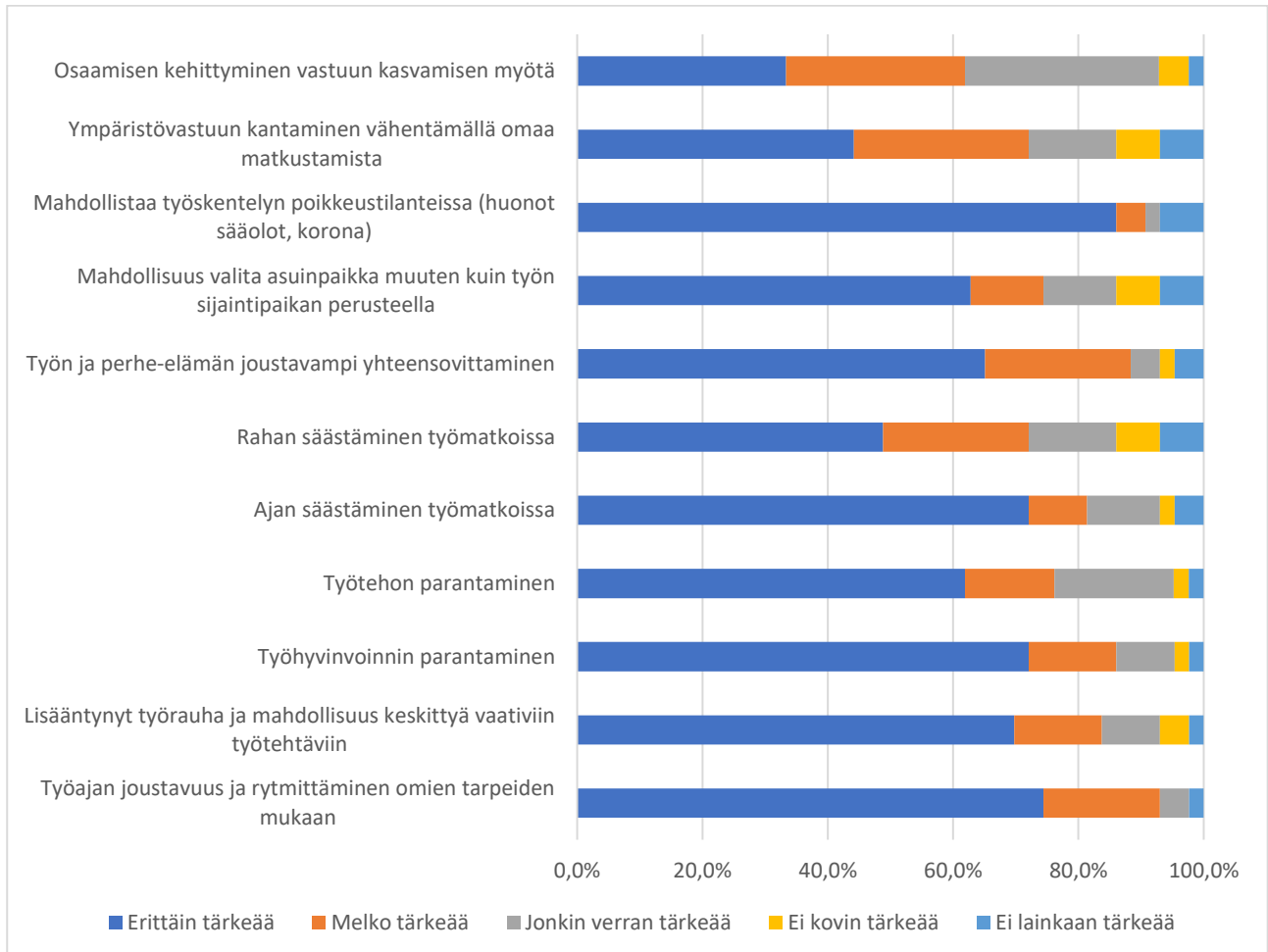


Kuvio 27. Näkemyksiä etätyöstä.

Seuraavaksi kysyttiin, miten tärkeänä vastaajat pitivät etätyöhön liittyviä hyötyjä (Kuvio 28). Vastausvaihtoehtoina oli erittäin tärkeää, melko tärkeää, jonkin verran tärkeää, ei kovin tärkeää ja ei lainkaan tärkeää. Etätyöhön liittyvät hyödyt koettiin kaikilta osin tärkeinä.

Tärkeimpinä etätyön hyötyinä koettiin työajan joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaan (97,7 %), työhyvinvoinnin parantaminen (95,4 %), työtehon parantaminen (95,2 %), lisääntynyt työrauha ja mahdollisuus keskittyä vaativiin työtehtäviin (93,1 %) sekä työn ja perheen joustavampi yhteensovittaminen (93,1 %). Seuraavaksi tärkeitä olivat ajan säästäminen työmatkassa (93,0 %), työskentelyn mahdollistaminen poikkeustilanteissa (93,0 %) ja osaamisen kehittyminen vastuun kasvamisen vuoksi (92,9 %).

86,1 % vastaajista piti tärkeänä ympäristövastuun kantamista vähentämällä omaa matkustamista sekä rahan säästämistä työmatkoissa ja 86,0 % koki tärkeänä mahdollisuuden valita asuinpaikka muuten kuin työn sijaintipaikan perusteella. Vastaajista 14,0 % ei kokenut näiden väittämien olevan tärkeitä.



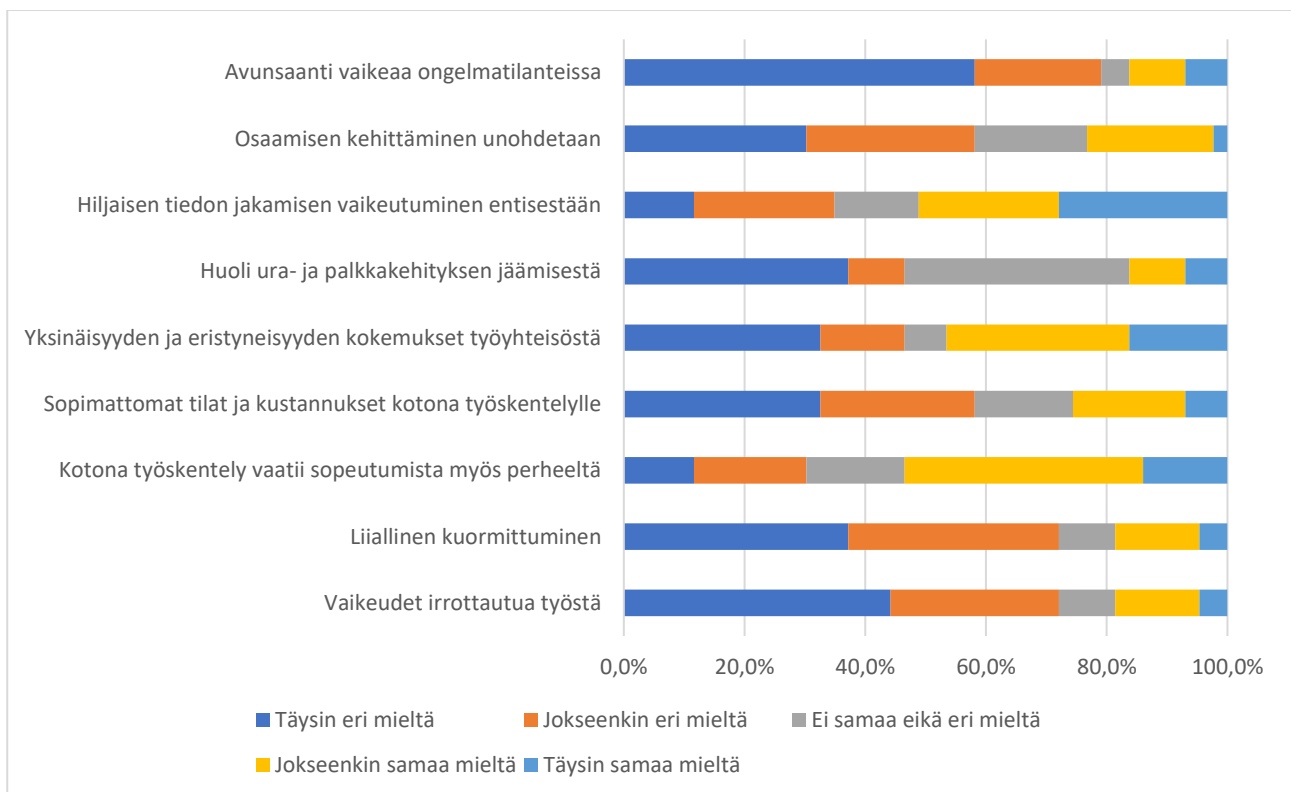
Kuvio 28. Miten tärkeänä pidät seuraavia lauseita etätyöhön liittyvistä hyödyistä?

Vastaajien mielipiteitä haluttiin tietää myös etätyön haitoista (Kuvio 29). Vastausvaihtoehdot olivat täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä.

Avunsaannin ei koettu olevan vaikeaa ongelmatilanteissa, sillä 79,0 % vastaajista oli väittämän ”Avunsaanti vaikeaa ongelmatilanteissa” kanssa eri mieltä. Avunsaannin koki vaikeaksi vain joka kuudes (16,3 %) vastaajista. Lähes joka neljäs (23,2 %) oli sitä mieltä, että osaamisen kehittäminen unohdetaan. Yli puolet (58,1 %) oli eri mieltä. Noin puolet (51,2 %) koki hiljaisen tiedon jakamisen vaikeutuneen entisestään etätyössä, mutta noin joka kolmas (34,9 %) oli eri mieltä.

Joka kuudes (16,3 %) oli huolissaan ura- ja palkkakehityksestä, kun taas lähes puolet (46,5 %) ei kokenut etätyön vaikuttavan siihen. Lähes puolet (46,5 %) oli samaa mieltä siitä, että etätyö synnyttäisi yksinäisyyden ja eristäytyneisyyden tunnetta työyhteisöstä ja lähes puolet (46,6 %) oli eri mieltä.

Yli puolet (58,2 %) olivat eri mieltä siitä, että kotona työskentelylle oli sopimattomat tilat ja kustannukset. Joka neljäs (25,6 %) koki olevansa samaa mieltä väittämän kanssa. Yli puolet (53,5 %) oli samaa mieltä siitä, että kotona työskentely vaatii sopeutumista myös perheeltä, mutta noin joka kolmas (30,2 %) oli eri mieltä. Etätyössä suurin osa (72,1 %) ei kokenut etätyöstä liiallista kuormittumista eikä vaikeutta irrottautua työstä. Näistä asioista noin joka viides (18,7 %) oli eri mieltä.



Kuvio 29. Mitä mieltä olet seuraavista etätyön haittoja kuvaavista väittämistä?

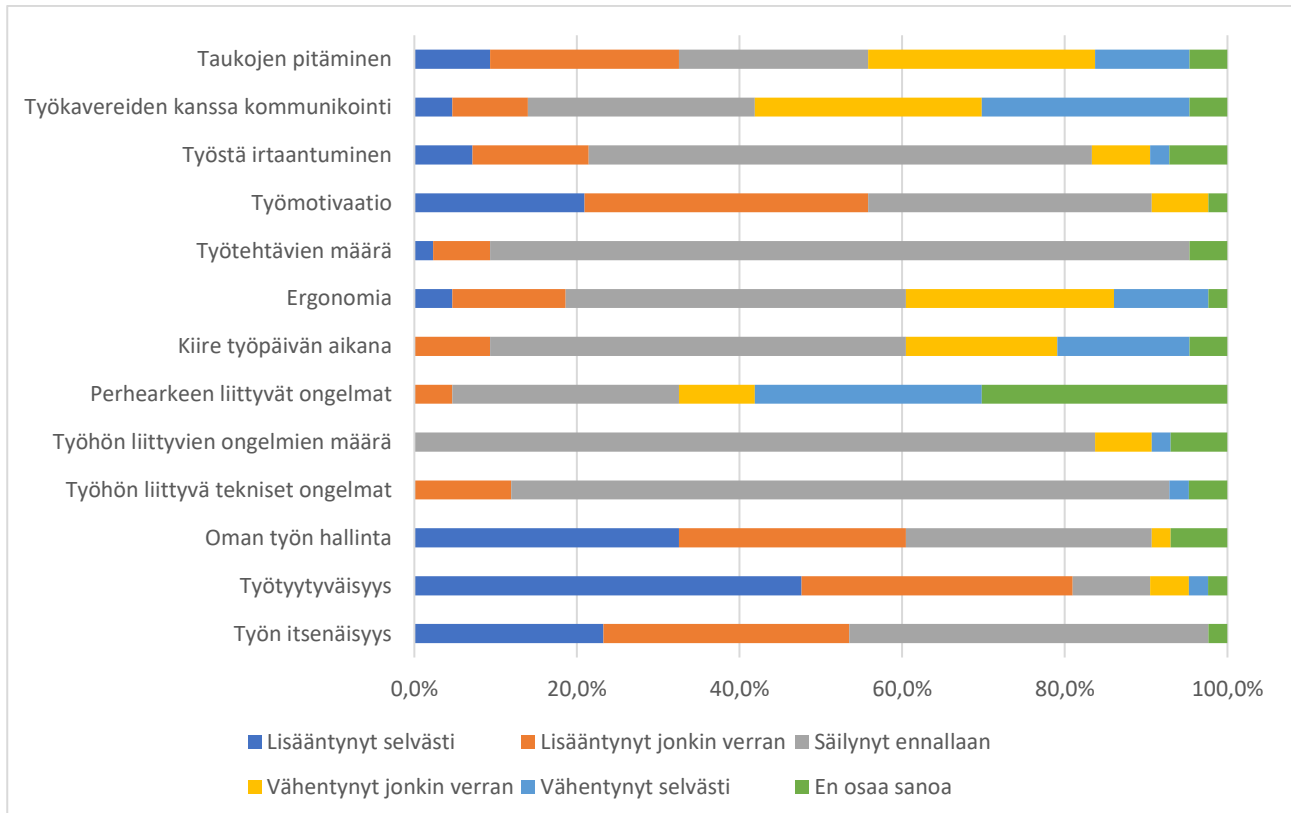
Vastaajia pyydettiin miettimään etätyön vaikutuksia eri osa-alueilla (Kuvio 30). Vastausvaihtoehtoina annettiin lisääntynyt selvästi, lisääntynyt jonkin verran, säilynyt ennallaan, vähentynyt jonkin verran, vähentynyt selvästi ja en osaa sanoa. Suurimmaksi osaksi väittämien koettiin pysyneen ennallaan.

Työkavereiden kanssa kommunikoinnin koettiin vähentyneen eniten (53,5 %). Noin joka neljäs (27,9 %) oli kuitenkin sitä mieltä, että se oli pysynyt ennallaan. Reilu kolmannes (39,1 %) koki

taucojen pitämisen vähentyneen, joka kolmas (32,6 %) lisääntyneen ja lähes joka neljäs (23,3 %) pysyneen ennallaan. Joka kolmas (37,2 %) koki ergonomian vähentyneen ja lähes puolet (41,9 %) koki sen säilyneen ennallaan. Myös joka viides (18,7 %) koki ergonomian lisääntyneen etätöissä. Joka kolmas (37,2 %) koki perhearkeen liittyvien ongelmien vähentyneen, ja joka neljäs (27,9 %) koki ongelmien pysyneen samana. Joka kolmas (34,9 %) koki kiireen vähentyneen työpäivän aikana ja puolet (51 %) oli sitä mieltä, että se oli pysynyt ennallaan.

Työtyytyväisyyden koki lisääntyneen suurin osa (80,9 %) vastaajista. Yli puolet (60,5 %) koki oman työn hallinnan lisääntyneen ja joka kolmas (30,2 %) pysyneen samana. Yli puolet (55,8 %) koki työmotivaation lisääntyneen ja joka kolmas (34,9 %) pysyneen samana. Puolet (53,5 %) koki työn itsenäisyyden lisääntyneen, ja lähes puolet (44,2 %) koki sen säilyneen ennallaan.

Yli puolet (61,9 %) koki työstä irtaantumisen pysyneen ennallaan samalla kun joka viides (21,4 %) koki sen lisääntyneen. Suurin osa koki työtehtävien määrän (86,0 %), työhön liittyvien ongelmien (83,7 %) sekä työhön liittyvien teknisten ongelmien (81,0 %) pysyneen samana.



Kuvio 30. Arvioi etätöiden vaikutuksia seuraavissa asioissa.

Lopuksi oli mahdollisuus vapaaseen sanaan. Moni toivoi etätyömahdollisuuden jatkuvan koronan jälkeen viisipäiväisenä muun muassa koetun ilmapiirin, työrauhan, kotietätyössä koetun henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin parantumisen sekä poissaolojen vähentymisen vuoksi. Etätyö koettiin myös parhaaksi mahdolliseksi työskentelytavaksi oman elämäntilanteen hallitsemiseksi. Osa ilmaisi myös huolensa sosiaalisen kanssakäymisen vähentymisestä.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön yhteistyötahona toimii Kela, missä itse opinnäytetyön kirjoittajakin työskentelee. Aiheeseen etätyön vaikutukset Kelan etuustyöhön päädyttiin sen ajankohtaisuuden vuoksi. Vaikka Kelassa onkin tehty etätöitä jo useamman vuoden ajan, siirtyi suurin osa työntekijöistä etätyöhön koronapandemian vuoksi. Koska etätyö tuo tullessaan paljon hyötyjä ja haasteita, haluttiin selvittää, miten työntekijät kokevat etätyön tuomat muutokset ja ovatko muutokset aiheuttaneet haasteita niin työnteossa, hyvinvoinnissa kuin perhe-elämässäkin. Kartoittamalla etätyöstä johtuvia haasteita, voidaan epäkohtiin jatkossa puuttua, ja kehittää etätyön tekemistä mahdollisimman sujuvaksi. Teorian ja kyselyn vastausten perusteella oli tarkoitus miettiä myös mahdollisia parannusehdotuksia etätyön sujuvoittamiseksi.

Kelan terveydenhuollon keskuksen etuuskäsittelijöille ja esimiehille kohdennettu kyselytutkimus toi hyvin tietoa kokemuksista Kelassa tehtävästä etätyöstä, erityisesti sen haasteista ja hyödyistä. Vastaukset myötäilivät hyvin teoriaa, minkä pohjalta tutkimuksen kysely laadittiin. Tulokset olivat samankaltaisia verrattuna aikaisempiin tutkimustuloksiin, mutta vastausten perusteella saatiin monipuolisempaa, ja juuri Kelan etätyöstä tarkempaa tietoa kyselyyn osallistuneilta henkilöiltä. Tämä oli hyvä asia, sillä tutkimusongelmana oli selvittää Kelan työntekijöiden kokemuksia etätyöstä. Vaikka otanta ei ollut kovin laaja, saatiin vastausten perusteella selkeä kuva siitä, millaisena etätyö koettiin kyseisessä ryhmässä. Ristiintaulukoinnin avulla muuttujien välisiä riippuvuuksia tarkasteltaessa ei eroavaisuuksia juurikaan havaittu. Vastauksien määrään vaikutti varmasti se, että kyselyyn tuli vastata omalla ajalla. Jos kyselyyn olisi annettu mahdollisuus vastata työajalla, olisi vastausprosentti ollut todennäköisesti suurempi. Kyselyn vastausprosentti (53 %) oli kuitenkin hyvä, joten tuloksia voidaan pitää luotettavina. Vaikka kyselytutkimus on toistettavissa vastaavalle kohderyhmälle toimeksiantajayrityksessä, eivät tulokset ole välttämättä samanlaisia kuin tässä tutkimuksessa. Tuloksiin saattaa vaikuttaa työntekijöiden mielipiteiden muutokset ajan kuluessa, koronapandemian jatkuvuus sekä henkilöstön vaihtuvuus. Kaiken kaikkiaan tulosten perusteella voidaan sanoa, että etätyöhön suhtauduttiin hyvin positiivisesti.

Opinnäytetyön teoriaosassa tuotiin esiin se, että etätyö on lisääntynyt viime vuosina etenkin tietoliikenneyhteyksien ja tietotekniikan kehittymisen vuoksi (Helle 2004, 16). Kevään 2020 koronapandemia vaikutti siihen, että myös ne henkilöt, jotka eivät aikaisemmin olleet tehneet etätöitä, siirtyivät säännölliseen etätyöhön (Valtioneuvosto 16.3.2020). Kyselyn vastausten perusteella suurin osa Kelan työntekijöistä siirtyi etätyöhön koronapandemian vuoksi. Ennen

koronan aiheuttamaa poikkeustilaa etätöitä teki joka kolmas ja tällä hetkellä etätöitä tekee lähes 90 % kyselyyn vastanneista. Helteen (2004, 16–17) mukaan etätöihin siirrytään työn järjestämisen, työaikojen autonomian ja paremman keskittymisen vuoksi ja siksi, että etätöissä on mahdollisuus yhteensovittaa paremmin työtä ja perhe-elämää. Myös Salli (2012, 99) puhuu työaikojen joustavuuden puolesta. Kelan työntekijät ilmoittivat etätöihin siirtymisen yleisimmäksi syyksi koronan lisäksi elämänlaadun parantamisen, paremman tuottavuuden sekä perhesyyt.

Etätöitä voidaan tehdä kokoaikaisesti tai vain osan aikaa päivästä. Yleensä jokainen valitsee itse oman muotonsa tehdä etätöitä. Työmuoto voi olla säännöllinen tai epäsäännöllinen, ja sitä voidaan tehdä työntekijän kodissa tai hänen valitsemassaan paikassa (Helle 2004, 49, 51; TTK 6.9.2017). Mahdollisuus etätöihin koettiin erittäin tärkeänä asiana, ja suurin osa Kelan työntekijöistä tekeekin etätöitä. Lähes kaikki kyselyyn vastanneista teki etätöitä kotona. Vaikka yleisimmin etätöihin on siirrytty koronapandemian vuoksi, teki osa työntekijöistä etätöitä ainakin osittain jo ennen sitä. Etätöimahdollisuuden toivottiin jatkuvan myös pandemian jälkeen, ja suurin osa halusi tehdä etätöitä jatkossa vähintään kolmena päivänä viikossa.

Etätöissä yhdessä sovitut pelisäännöt ovat tärkeitä, ja niistä tulisi sopia silloin kun työskennellään etänä (Salli 2012, 95; Järvinen 2017, 91). Myös Kelassa on sovittu pelisäännöistä, ja suurin osa koki ne toimiviksi.

Useiden tutkimusten mukaan etätöiden on koettu olevan joustavampaa ja tehokkaampaa kuin työpaikalla tehty työ. Etätöissä työntekijä pystyy itse määrittelemään omat työaikansa ja järjestelynsä oman vireystasonsa mukaan. Keskittymisen, työn tulosten sekä työmotivaation on koettu olevan parempaa kotona. Näiden vuoksi myös jaksaminen on parempaa. (Helle 2004, 22.) Kelan työntekijöiden vastaukset myötäilivät teoriaa täysin. Etätöillä koettiin olevan paljon positiivisia vaikutuksia, ja tärkeimpinä pidettiin elämänlaadun parantumista sekä parempaa tuottavuutta, erityisesti paremman keskittymiskyvyn vuoksi. Etätöissä on helppo yhdistää työ ja arki, ja moni kokikin omien henkilökohtaisten asioiden hoitamisen helpommaksi työpäivän aikana. Helteen (2004, 17–18) ja Gracen (2020, 45) mukaan työn ja vapaa-ajan helpompi yhteensovittaminen on tärkeää silloin kun tehdään töitä etänä. Ennen kaikkea etätö lisää joustavuutta, vapautta sekä mahdollisuuden työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Näillä on suuri vaikutus työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. (Helle 2004, 18–19.) Vastausten perusteella työtyytyväisyys on lisääntynyt etätöiden vuoksi.

Vapaa-aika lisääntyy, kun työmatkat jäävät pois (Lahti 14.1.2021). Myös Kelan työntekijät kokivat positiivisena asiana työmatkoista säästyneen ajan. Pääasiassa aikaa työmatkoista säästyivät päivässä 30–60 minuuttia. Tärkeänä koettiin mahdollisuus aloittaa työt aikaisemmin, sillä etätyö säästää aikaa työmatkojen lisäksi työhön lähtöön valmistautumisessa. Työmatkojen poisjääminen mahdollistaa nukkumisen myöhemmälle tai kauemmin. Muita positiivisia asioita koettiin olevan oman ajan lisääntyminen, joka mahdollistaa erilaiset harrastukset sekä yhteisen ajan lisääntyminen perheen kanssa. Koska aikaa jää päivässä enemmän, koettiin kiireen vähentyneen. Kelan työntekijät pitivät tärkeänä myös ympäristövastuun kantamista, mihin he pystyvät vaikuttamaan vähentämällä omaa työmatkustamista. Sen lisäksi matkakulujen vähentyminen koettiin hyvänä asiana. Negatiivisena asiana työmatkojen poisjäämisestä muutama vastaaja mainitsi työstä irrottautumisen vaikeuden.

Järvisen (2017, 44) mukaan ihmiset kokevat etätyöskentelyn stressinsäätelykeinona. Pahimmillaan se voi kuitenkin olla kahle, joka aiheuttaa loppuun palamista sekä ristiriitoja perhe- ja työelämän sekoittumisen vuoksi (Helle 2004, 20; Virolainen 2012, 206). Suurin osa vastaajista ei kuitenkaan kokenut stressiä työskennellessään etänä, ja jopa yli kolmannes koki perhearkeen liittyvien ongelmien vähentyneen.

Työhyvinvointiin vaikuttaa työn tauottaminen, mikä toimii työrauhan ja työvireyden palauttajana (Järvinen 2017, 44). Kyselyn vastauksissa työn tauottamisesta oli hajontaa, sillä vastaukset menivät lähes tasan vaihtoehtojen lisääntynyt, pysynyt samana ja vähentynyt -väittämien kanssa. Ne, joilla tauottaminen oli lisääntynyt, kokivat sen järjestämisen olevan helpompaa etätyössä.

Tiedonhallinnan on koettu olevan etätyössä vaikeampaa, ja sen vuoksi hiljaisen tiedon välittymisessä on koettu olevan suuri riski. Siitä syystä on tärkeää järjestää yhteisiä verkkotapaamisia ja tiedottaa asioista eri tietohallintajärjestelmissä. (Helle 2004, 26.) Kyselyn vastauksien perusteella työntekijät eivät koe tiedonhallinnan olevan etätyössä vaikeampaa, mutta he kokivat kuitenkin hiljaisen tiedon jakamisen vaikeutuneen entisestään.

Etätyön haasteena on työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Koska työt ovat jatkuvasti läsnä, saatetaan töitä tehdä enemmän, mikä koetaan työmäärän lisääntymisenä ja työpäivien pidentymisenä. (Helle 2004, 20.) Vastausten perusteella monet olivat sitä mieltä, että kotona työskentely vaatii sopeutumista perheeltä, mutta työtehtävien määrän koettiin pysyneen

ennallaan etätyöhön siirryttäessä. Työntekijät kokivat tekevänsä enemmän töitä kuin aikaisemmin, mutta todennäköisesti se johtuu siitä, että kotona koettiin työhön keskittymisen olevan parempaa. Vaikka häiriötekijöitä saattaa olla myös etätyössä, keskittymisen on silti koettu olevan parempaa etätyössä kuin työpaikalla (Fried & Hansson 2014, 15).

Roinen ja Anttilan (2016, 87) mukaan etätyö lisää tietoturvariskejä. Siitä syystä etätyöntekijän tulee kiinnittää huomiota laitteiden fyysiseen tietoturvaan, palveluiden tietoturvaan sekä tietojen käsittelyyn. Etätyössä on erityisen tärkeää myös tekniikan toimiminen. Vaikka tekniikka on nykyään pitkälle kehittyntä, voi siinä ilmetä ongelmia. Jos yhteydet eivät toimi, kuluu työaika hukkaan, ja se aiheuttaa yleensä turhautumista. (Helle 2004, 21). Kelassa etätöiden koettiin sujuvan hyvin, ja siihen vaikutti muun muassa tietoturva-asioiden, laitteiden, ohjelmien ja tietoliikenneyhteyksien toimiminen. Työn sujumiseen vaikutti myös oma rauhallinen työtila sekä työvälineet, jotka ovat pääsääntöisesti vastaavia kuin työpaikalla. Suurin osa työntekijöistä työskentelee etätyöpaikassaan yksin.

Vilkmanin (2016, 19–20) mukaan ihmisillä on luontainen tarve kokea yhteenkuuluvuutta ja silloin kun ei työskennellä fyysisesti työpaikalla, saattaa se aiheuttaa eristyneisyyden tunnetta. Hänen mukaansa psyykkinen läheisyyden tunne on tärkeämpää, kuin fyysinen etäisyys. Vilkman kertoo sosiaalisella tuella olevan merkittävä vaikutus työntekijöille. Etätyö koettiin heikentävän työyhteisön vuorovaikutusta, mikä osaltaan vaikeuttaa tiedonkulkua. Puolet kyselyyn vastanneista koki yhteisöllisyyden vähentyneen, vaikka melko suuri osa ei kokenutkaan fyysistä läsnäoloa tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Etätyössä yhteydenpidon työkavereihin koettiin vähentyneen.

Useiden tutkimusten mukaan etätyöntekijät pelkäävät jäävänsä työpaikan ura- ja palkkakehityksen ulkopuolelle (Helle 2004, 21). Myös Kelan työntekijöistä joka kuudes oli huolissaan ura- ja palkkakehityksestään. Helteen (2004, 130) mukaan etätyöntekijällä tulee olla täysin vastaavanlainen mahdollisuus ura- ja palkkakehitykseen kuin toimistossa työskentelevällä henkilöllä. Näin on määritelty myös etätyöstä laaditussa puitesopimuksessa (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002).

Etätyössä on erittäin tärkeä kiinnittää huomiota hyvään ergonomiaan, sillä huono ergonomia saattaa aiheuttaa erilaisia tuki- ja liikuntaelinvammoja ja -sairauksia, jotka johtavat pitkiin sairauspoissaoloihin ja aiheuttavat suuria kustannuksia sekä työnantajalle että työntekijälle

(Helle 2004, 21). Vastausten perusteella yli kolmannes koki ergonomian heikentyneen etätöiden vuoksi.

Kaiken kaikkiaan Kelassa etätöiden koettiin olevan tehokas ja motivoiva tapa tehdä työtä, joka helpottaa työntekijöiden arkea sen joustavuuden vuoksi. Työt sujuvat moitteettomasti, ja päivän suunnitellut työt saadaan tehtyä. Työn itsenäisyys on lisääntynyt ja tuonut mahdollisuuksia oman työn johtamiseen, ja täten työtyytyväisyys on lisääntynyt. Etätöimahdollisuuden koettiin myös lisäävän sitoutumista työhön ja organisaatioon. Kelan työntekijöille laaditussa kyselyssä ei haasteita tullut kovinkaan paljon esille. Osaksi tähän saattaa vaikuttaa se, että etätö on sen verran uusi asia, etteivät mahdolliset negatiiviset puolet ole vielä tulleet ilmi. Sen vuoksi etätöiden vaikutuksia tulisi jatkuvasti kartoittaa.

Työelämän muutokset ja digitalisaatio vaikuttavat työn tekemiseen sosiaalialalla. Sähköisten palveluiden käyttö vaatii lisäksi uusia toimintamalleja. Sosiaalialalla tarvitaan osaamista kuvaavia kompetensseja, joita tulee soveltaa myös etätöihin. Kompetenssit on jaoteltu kuuteen osa-alueeseen: sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisöosaaminen, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen (Diak, [viitattu 22.4.2021]).

Työntekijän tulee toimia ammattieettisten periaatteiden mukaisesti sekä edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Etätöissä se näkyy vastuullisena toimintana, jossa täytyy ottaa huomioon myös tietoturvallinen viestintä. Eettisenä haasteena saattaa tulla vastaa asiakkaiden tiedottaminen sekä yksityisyyden ja luottamuksellisuuden toteuttaminen. Vaikka sähköinen asiointi tuokin tasavertaisuutta, tuo se tullessaan myös haasteita. Toiset kokevat digitaalisuuden voimaannuttavana ja osallistavana ja ne, joilla ei ole yhdenvertaista mahdollisuutta käyttää teknologisia laitteita tai hallita niiden käyttöä, kokevat sen syrjäyttävänä.

Etätöiden vuoksi asiakastyössä on tapahtunut paljon muutoksia. Asiakastyön osaamisen kannalta on tärkeää luoda ammatillinen vuorovaikutussuhde asiakkaaseen (Diak, [viitattu 22.4.2021]). Vuorovaikutuksen tärkeys korostuu etätöissä etenkin silloin, jos asiakkaaseen ei ole näköyhteyttä. Tämän lisäksi on tärkeää osata tehdä ohjaustyötä erilaisissa sähköisissä toimintaympäristöissä, ja ohjata asiakasta palveluiden käytössä. Asiakastyön osaamisen kannalta on tärkeää jatkuva oppiminen ja sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamisen hallinta.

Kriittisyyttä tarvitaan digitalisaation edetessä, sillä niin asiakkaiden kuin sosiaalialan ammattilaistenkin kyvykkyys toimia digitaalisten palveluiden maailmassa vaihtelee. Sosiaalialalla tulee tarkastella kriittisesti digitaalisuuteen liittyviä taloudellisuuden ja tehokkuuden vaatimuksia, ja samalla teknologian tuomia positiivisia mahdollisuuksia. Sähköisten palveluiden lisääminen saavuttaa yhä enemmän asiakkaita. Etätyössä tulee ottaa huomioon asiakkaiden osallisuus ja osallistumisen mahdollisuus (Diak, [viitattu 22.4.2021]). Asiakkaita voidaan ottaa mukaan esimerkiksi yhteisiin verkkopalavereihin tai kutsua mukaan erilaisiin verkossa toimiviin vertaistukiryhmiin.

Koska teknologia kehittyy koko ajan, ja etätyössä tarvitaan uusia ohjelmistoja ja sovelluksia, tulevat digitaalisten toimintojen hallintataidot olemaan tulevaisuudessa hyvin keskeisiä. Sen vuoksi asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisosaaminen ja innovaatio-osaaminen tulevat lisääntymään. Etätyössä korostuu myös itsensä johtaminen, sillä työ on itsenäistä, ja työntekijän tulee osata itse organisoida omaa työtään ja edistää omaa työhyvinvointiaan. Tärkeää on myös, että työntekijällä itsellään on ajantasaiset tiedot ja taidot työn tekemiseen. Etätyössä korostuu usein tiimissä tai työyhteisössä toimiminen ja tulevaisuudessa verkostotyö tulee varmasti lisääntymään.

8.1 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimukset

Vaikka etätyössä on paljon hyviä puolia, kuten vapaus, aika ja rahan säästö, täytyy etätyön vuoksi tehdä myös kompromisseja. Nämä asiat eivät käyneet ilmi tuloksissa, mutta toisinaan kun etätyöt aloitetaan, saattaa se tuntua hyvinkin upealta kokemukselta. Pidemmällä aika välillä saatetaan kuitenkin huomata asioita, mistä jäädään paitsi, kuten kasvokkain tapahtuvista keskusteluhetkistä työkaverin tai esimiehen kanssa sekä yhteisistä ruokailu- ja kahvihetkistä. Perheelliset saattavat kokea ongelmia sen suhteen, että lapset tai puoliso vaativat huomiota juuri silloin, kun työhön pitäisi pystyä keskittymään. Tällaiset asiat saattavat pidemmän päälle kuormittaa työntekijöitä.

Etätyöstä syntyviä haittoja saattaa olla mahdotonta välttää, mutta niihin on kuitenkin mahdollista vaikuttaa erilaisilla toimenpiteillä. Käsitellyn teorian sekä kyselyn vastauksien perusteella oli tarkoitus miettiä mahdollisia parannusehdotuksia etätyön sujuvoittamiseksi Kelan etuustyössä. Erityisesti ergonomiaan tulisi panostaa, koska sillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Vaikka työnantaja on vastuussa työergonomiasta myös etätyössä, on

työntekijä itse vastuussa omasta hyvinvoinnistaan, joten työpisteeseen ja työergonomiaan tulisi kiinnittää huomiota. Osa kyselyyn vastanneista ilmoitti tekevänsä töitä mieluummin toimistossa siellä koetun paremman ergonomian vuoksi. Etätyötä tekevien työntekijöiden on hyvä saada koulutusta etätyöpisteen ergonomiasta, työtuoleista, näytöistä, valaistuksesta sekä muista ergonomiaa parantavista välineistä ja työskentelyasennoista. Ergonomian parantamiseen saattaa olla vaikutusta myös sillä, jos työnantaja osallistuu työpisteen kustannuksiin tai lainaa toimistolta näyttöjä, työtuoleja ja muita apuvälineitä työntekijälle. Silloin kun ergonomiasta huolehditaan hyvin, voidaan välttyä turhilta sairauslomilta, vaikuttaa työssä jaksamiseen, ja ennen kaikkea vaikuttaa työergonomiasta aiheutuneisiin kuluihin.

Työhyvinvoinnin parantamiseksi tulee etätyöntekijän kiinnittää huomiota työn tauottamiseen. Taukojen pitäminen saattaa unohtua, kun kotona ei ole kollegaa pyytämässä kahvitauolle, tai muuten keskeyttämässä työn tekemistä. Tauot ovat erityisen tärkeitä siitä syystä, että niiden avulla voidaan virkistää omaa mieltä sekä välttää tapaturmia ja erilaisia lihaskivertä ja nivelvaivoja (Työkykypassi, [viitattu 18.4.2021]). Työtehon laskeminen pitkäaikaisessa työskentelyssä ei ole myöskään työnantajan etu, sillä pahimmillaan liiallinen työskentely johtaa loppuun palamiseen. Näiden asioiden vuoksi etätyöntekijän tulisi huolehtia omasta hyvinvoinnistaan ja itsestään. Myös työnantaja pystyy vaikuttamaan työntekijöiden hyvinvointiin innostamalla liikkumaan sekä korostamalla työn tauottamisen tärkeyttä.

Opinnäytetyön tilaajataho oli erityisen kiinnostunut siitä, miten yhteisöllisyyteen voidaan vaikuttaa. Koronapandemiatilanteen hellittäessä voidaan miettiä turvallisia keinoja fyysisiin kohtaamisiin, kuten järjestämällä virkistyspäiviä tai tiimikokouksia esimerkiksi ulkoilun merkeissä. Aina siihen ei kuitenkaan ole mahdollisuutta, sillä työntekijät saattavat asua kaukana toisistaan. Lähes puolet työntekijöistä koki yhteisöllisyyden vähentyneen etätyön vuoksi. Siitä syystä viestinnän parantamiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota. Vapaamuotoiset keskustelut ovat yksi tapa lähentää työyhteisöä. Keskusteluja voidaan järjestää puhelinkeskusteluina tai virtuaalisesti, ja niissä olisi hyvä pitää samalla kamerat päällä. Viestintä on parempaa silloin, kun voidaan nähdä toisten ilmeet ja eleet. Myös Skypekahviloiden avulla voidaan vaikuttaa yhteisöllisyyteen, sillä niiden avulla voidaan ainakin osin korvata perinteiset kahvitauot. Yhteisöllisyyteen voidaan vaikuttaa myös lisäämällä ryhmä- tai parityöskentelyä. Esimiesten tulee kannustaa osallistumaan keskusteluihin. Silloin kun viestintä on aktiivista, parantaa se työntekijöiden yhteistyötä ja ilmapiiriä. Se myös vähentää yksinäisyyden sekä eristäytyneisyyden tunnetta. Yhteydenpitoa työntekijän ja esimiehen välillä

ei sovi unohtaa. Työntekijöillä täytyy olla tarpeeksi mahdollisuuksia pitää yhteyttä esimieheensä, ja mieluiten matalalla kynnyksellä, kuten säännöllisesti sovitulla keskusteluilla.

Vaikka tutkimuksen perusteella etätyön teko koettiin hyvin positiiviseksi asiaksi, saattaa tilanne muuttua sen mukaan, miten pitkään korona vaikuttaa etätyön tekemiseen. Pidemmällä aikavälillä työntekijä saattaa kokea olevansa eristyksissä ja henkisen kuormituksen kasvavan. Sen vuoksi kaikki eivät välttämättä halua jatkaa etätyötä tilanteen normalisoiduttua. Siksi onkin tärkeää selvittää etätyöntekijöiden halukkuus tehdä jatkossa etätyötä. Työterveyslaitoksen teettämän tutkimuksen mukaan pidemmän aikaa etätyössä olleet henkilöt kokivat etätyön tylsäksi (TTL 17.9.2020). Työntekijän työn mielekkyyteen tulee kiinnittää huomiota esimerkiksi miettimällä työn tavoitteita sekä työntekijän voimavaroja. Myös yhteisöllisyyden vahvistamisella voidaan vaikuttaa työn mielekkyyteen. Jatkossa on hyvä kerätä työntekijöiden kokemuksia etätyöstä, ja tarpeen mukaan kehittää toimintatapoja.

Työn sujuvuuden varmistamiseksi tulee huolehtia riittävästä osaamisesta sekä tarkkailla työn kuormittavuutta. Työn kuormittavuutta ja stressiä on joskus vaikea havaita, sillä ne näkyvät ihmisissä eri tavoin. Sen vuoksi keskustelut työntekijän ja esimiehen välillä ovat tärkeitä. Työntekijöille on hyvä kerrata myös työpaikan varhaisen välittämisen malli, minkä mukaan työn kuvaa voidaan säädellä työntekijän tarpeiden mukaan.

Suurin osa vastaajista koki työnteon olevan helpompaa kotona, etenkin keskittymisen kannalta. Silloin kun toimistoihin palataan pitkäaikaisen etätyön jälkeen, tulee hyväksi todettuja työtapoja jatkaa, ettei synny kokemuksia pakkosiirtymisistä vanhaan toimistotyöhön, joka osaltaan saattaa vaikuttaa tuottavuuden laskuun, tai jopa lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin. Tällaisia tilanteita voidaan ennakoida esimerkiksi jatkamalla joustavaa työmahdollisuutta, virtuaalisia palavereita ja vähentämällä työmatkustamista.

Tutkimuksen tulosten sekä teorian valossa jatkotutkimusta olisi hyvä tehdä työergonomiasta. Jatkotutkimuksen avulla voisi selvittää, mitkä asiat ergonomiassa koetaan haastaviksi, ja kartoittaa työasentoja sekä taukojen määrää. Sen lisäksi tutkimuksen avulla voisi selvittää esimerkiksi sähköpöytien ja tasapainolautojen käyttöä, ja niiden mahdollisia vaikutuksia työhyvinvointiin.

Tutkimuksessa nousi esiin työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Jatkotutkimuksen avulla voitaisiin selvittää etätyöntekijöiden työajan hallintaa ja ajankäyttöä. Koska tässä opinnäytetyössä ei

käsitelty lainkaan etäjohtamista, voisi se olla myös yksi jatkotutkimuksen kohde. Jatkossa tulisi kartoittaa etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin pidemmällä aikavälillä, sillä tutkimuksen tulokset saattavat muuttua sen mukaan, miten kauan etätyötä on tehty.

9 POHDINTA

Aiheena etätyö on hyvin ajankohtainen ja tärkeä. Mielenkiintoa aihe herätti myös siitä syystä, että työskentelen itsekin etänä. Koronapandemia saapui yhteiskuntaamme todella nopealla aikataululla ja siihen tuli reagoida välittömästi. Monia asioita alettiin hoitamaan yhä enenevässä määrin digitaalisesti. Myös digitaalisten palveluiden ja teknologian kehittyessä työn tekemisen muodot ovat muuttuneet monella tavoin eri organisaatioissa. Kukaan ei tiedä miten pitkään tämä tilanne tulee kestämään, tai palataanko normaaliin työelämään enää koskaan. Uskon kuitenkin, että etätöiden määrä tulee lisääntymään sen moninaisten hyötyjen vuoksi yhä useammassa organisaatioissa.

Etätyötä on tehty jo usean vuoden ajan, mutta sen määrä lisääntyi merkittävästi koronapandemiasta johtuvan etätyösuosituksen vuoksi. Se aiheutti uudenlaisia haasteita sekä työyhteisölle että työntekijöille. Etätyössä ja sen johtamisessa vaaditaan erilaisia taitoja kuin toimistotyössä. Etätyössä korostuu itseohjautuvuus sekä henkilökohtaisten vahvuuksien tunnistaminen, joiden myötä työntekijän tulee organisoida työnsä rakenne niin, että työaika on hänelle optimaalisin niin omien kuin tiimikohtaistenkin tavoitteiden kannalta. Jos nämä taidot ovat puutteellisia, on työntekijöillä suuri riski uupua.

Etätyö voi merkitä eri ihmisille erilaisia asioita. Etätyöhön vaikuttaa esimerkiksi työntekijän elämäntilanne. Perheelliset kokevat etätyön yleensä positiivisena asiana työn joustavuuden vuoksi. Kaikille etätyö ei kuitenkaan sovi. Toisille se tarkoittaa yksinäisyyden lisääntymistä. Saattaa olla, että työyhteisö on se ainut sosiaalinen yhteisö, josta työntekijä on pitänyt kiinni. Monet kokevatkin työkaverien olevan tärkeä voimavara sekä työssä että arjessa jaksamiselle. Pelisääntöjen merkitystä ei etätyössäkään sovi unohtaa, sillä ne luovat raamit työn tekemiselle. Usein puoliso tai muu perhe toimii työntekijälle erityisenä voimavarana elämässä, joten siitä syystä on tärkeää sopia yhteisistä pelisäännöistä myös kotona etätyön onnistumisen ja kehittymisen kannalta.

Etätyön hyödyt ja haasteet koetaan erilaisina riippuen siitä, mikä syy etätyön aloittamisen taustalla on ollut. Etätyössä koetaan olevan enemmän hyviä puolia, kun työt on aloitettu työntekijän toiveesta. Hyötyihin ja haasteisiin vaikuttaa myös se, miten pitkään etätyötä on tehty. Tai ylipäätään se, miten kauan työelämässä on oltu, ollaanko aloittelevia työntekijöitä vai pitkään työelämässä olleita. Kokoaikaiseen etätyöhön siirtyminen on todennäköisesti ollut helpompaa sellaiselle, joka on tehnyt etätyötä jo jonkin verran aikaisemmin. Mutta mitä sitten,

kun etätyösuositus loppuu tai tilanne normalisoituu? Palaavatko työntekijät takaisin toimistoihin vai haluavatko he jatkaa etätöitä samassa määrin kuin koronapandemian aikana? Vai muuttuuko etätöiden tekeminen hybridimalliksi, jossa etätö ja toimistotyö vuorottelevat sen mukaan, miten työntekijä tai työnantaja kokee parhaaksi? Työhyvinvoinnin kannalta ajattelisin tällaisen mallin olevan paras, sillä optimaalista olisi löytää jokaiselle yksilöllisesti määritellyt työskentelytavat ja -ajat.

Valtiovarainministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön tekemän etätyösuosituksen vaikutusarvion mukaan sairauspoissaolot ovat vähentyneet etätöiden vuoksi (Yle 24.10.2020). Tämä on hyvin loogista, sillä altistumiset erilaisille bakteereille ja viruksille ovat vähentyneet merkittävästi kotona työskentelyn ansiosta. Mutta kolikolla on myös toinen puoli: Etätöissä tehdään töitä sairaana. Jos työntekijä kokee olonsa hieman puolikuntoiseksi eikä halua lähteä työpaikalle tartuttamaan työkavereita, jää hän kotiin sairastamaan. Etätöissä ei tartuttamisen vaaraa ole, joten töitä voidaan tehdä normaalisti. Kotona työskentelyssä työntekijän kyky arvioida omaa työkykyään saattaa myös hämärtyä. Ongelmaksi muodostuu se, että työntekijä ei lepää tarpeeksi, ja sairastelu pitkittyy. Myös lääkäriin meno saattaa tästä syystä viivästyä.

Etätöissä koetaan toisinaan yksinäisyyttä. Uskon kuitenkin, että etätö ei yksinään vaikuta koettuun yksinäisyyden tunteeseen, vaan siihen vaikuttaa myös vallitseva koronatilanne. Ilman pandemiatilannetta voisivat ihmiset olla enemmän kanssakäymisissä muiden ihmisten kanssa, ja todennäköisesti yksinäisyyden tunne vähenisi.

Etätöistä hyödytään ekologisuuden ja ilmastonmuutoksen näkökulmasta, sillä matkustaminen kodin ja työpaikan välillä vähenee, kommunikointi digitalisoituu, tulostaminen vähenee ja toimitilojen tarve vähenee, mikä taas vähentää kalusteiden ja muun materiaalin hankintaa. Etätöiden vaikutukset ovat hyvin moninaisia ja ne saattavat nivoutua tiiviisti yhteen. Esimerkiksi autoliikenteen väheneminen vaikuttaa päästöjen pienentymiseen ja samalla liikenteessä tapahtuviin riskitilanteisiin ja ruuhkiin. Työmatkojen pois jääminen vähentää myös henkilökohtaisia kustannuksia, kuten autoon liittyviä kuluja, tai ylipäättään auton hankintaan liittyviä kustannuksia.

Vaikka etätöiden teko on lisääntynyt vuosien saatossa, ei se olisi saavuttanut näin suurta suosiota ilman koronan vaikutusta. Monet yritykset eivät olleet aikaisemmin edes miettineet etätöiden mahdollisuutta. Vaikka tilanne tulisi normalisoitumaan, tulee etätöiden määrä todennäköisesti lisääntymään. Organisaatiot tulevat kehittämään erilaisia työmuotoja

tulevaisuudessa, jotka mahdollistavat etätöiden. Tämä tulee lisäämään ihmisten kiinnostusta eri työpaikkoja kohtaan, sillä nyky-yhteiskunnassa ihmiset arvostavat joustavuutta ja vapaa-ajan lisääntymistä. Myös sillä on suuri merkitys, että työntekijät voivat itse valita oman asuinpaikkansa. Etenkin nuoret odottavat työelämältä etätöimahdollisuuksia ja iäkkäille etätö saattaa mahdollistaa pidemmän työelämän.

Etätö on muuttanut työelämää ja tulee varmasti muuttamaan tulevaisuudessakin. Etätömahdollistavat paremman saatavuuden, suurempien verkostojen syntyminen sekä globaalien markkinoiden laajentumisen. Digitaalisuus tulee näkymään yhteiskunnassa ennen kaikkea erilaisten palveluiden muuttumisena sähköiseen muotoon. Huolena kuitenkin nousee se, saavuttaako palvelut kaikki asiakkaat, ja miten turvallisuuteen liittyvät asiat otetaan huomioon. Jokaisella tulee olla mahdollisuus turvalliseen asiointiin. Etätötekijöiden osalta tulee kiinnittää huomiota myös työturvallisuuteen. Erityisesti ergonomiasta tulee huolehtia, koska sillä on merkittävä vaikutus hyvinvointiin.

Elämme tällä hetkellä yhteiskunnassa, jossa myös sosiaali- ja terveyspalvelut ovat työn murroksessa. Tämä näkyy esimerkiksi digitaalisten palvelujen ja sähköisten prosessien lisääntymisenä sekä asiakkaiden halukkuutena lisätä verkossa asiointia. Sosiaali- ja terveysalalla tehdään paljon asiakastyötä kasvokkain, mutta myös etäyhteydet ovat mahdollisia. Koronan vaikutuksesta digitalisaatio on lisääntynyt sosiaalipalveluissa, mikä mahdollistaa palveluiden kehittämistä uudella tavalla. Etätömahdollistavat etäyhteydet etenkin toimistotyötä tekevien keskuudessa, mutta myös asiakaskäyntien kirjaaminen, työsähköpostiin ja puhelimeen vastaaminen sekä palaverit onnistuvat etänä. Sen lisäksi etäyhteydet mahdollistavat työn teon asiakkaiden kanssa. Etäyhteyksien avulla voidaan järjestää tapaamisia pitkienkin liikenneyhteyksien päähän ja säästää aikaa siirtymisissä. Koska asiointitavat ovat monipuolistuneet, tulee asiakkaita ohjata uudella tavalla tietopalvelujen käytössä. Sosiaalialan työssä korostuu etenkin erilaisten sähköisten palveluiden käyttö osana hyvinvoinnin ja elämänhallinnan edistämistä ja itsenäistä selviytymistä. Myös tulevaisuudessa tullaan varmasti kehittämään etätömahdollistavia sosiaali- ja terveysalalla, sillä digitalisaatio, robotiikka ja keinoäly muuttavat jatkuvasti sosiaalialaa ja tarvitaan uusia työmuotoja. Haasteena saattaa olla kuitenkin asiakkaiden yhdenvertaisuuden väheneminen, sillä kaikilla ei ole käytössä tarvittavia laitteita tai osaamista.

9.1 Opinnäytetyöprosessi ja oma oppiminen

Aloitin opinnäytetyöprosessin pohtimalla aihetta kesän 2020 aikana. Opinnäytetyön toimeksiantajan valinta oli helppo, sillä halusin tehdä opinnäytetyön omalle työpaikalleni. Aiheen valinta oli kuitenkin haastavaa ja siihen kului aikaa. Halusin valita aiheen, joka olisi ajankohtainen ja liittyisi myös omaan työhöni. Aiheen valintaan vaikutti vallitseva koronapandemiatilanne ja alun perin suunnitelmissa oli tutkia koronan vaikutuksia Kelan etuustyössä. Aluksi tutustuin tarkemmin aiheeseen ja siitä tehtyihin tutkimuksiin. Tutkimussuunnitelmanikin pohjautui tähän aiheeseen. Kuitenkin loppusyksystä 2020 sain ehdotelman toimeksiantajalta, että tutkisin koronan vaikutusten sijaan etätyön vaikutuksia Kelan etuustyöhön. Vaikka olin jo hyvin pitkälti suunnitellut opinnäytetyötäni koronan näkökulmasta, huomasin, että etätyön kautta oli aihetta helpompi lähestyä. Aiheeseen liittyy vahvasti korona, sillä se on kuitenkin pääsyy siihen, että Kelassa lähes kaikki siirtyivät etätyöhön keväällä 2020. Etätyöstä löytyi paljon erilaisia tutkimuksia, osa koronan ajalta, mutta etätyötä on tutkittu paljon ennen pandemiaakin, tosin hieman eri näkökulmista. Opinnäytetyön aiheen muutos teki tästä työstä mielenkiintoisemman.

Kun päätös opinnäytetyön aiheesta oli tehty, lähdin miettimään opinnäytetyölleni runkoa ja asioita, mitä halusin sen avulla selvittää. Tutkimusongelma selkiytyi melko nopeasti ja sain sille hyväksynnän. Sen jälkeen aloitin teoriaosuuden kirjoittamisen. Kirjallisuutta löytyi todella paljon, mutta koen onnistuneeni valitsemaan ajankohtaisimmat ja luotettavimmat lähteet aiheesta. Ajatuksena oli heti alusta lähtien, että tutkimus tulee olemaan kvantitatiivinen tutkimus, joka toteutetaan työntekijöille internetpohjaisella kyselyllä.

Laadin opinnäytetyölleni aikataulun, mutta siihen tuli heti alussa muutoksia. Olin suunnitellut tekeväni kyselyn Webropol -ohjelmalla, mutta Kelan ohjeistuksen mukaan tuli tehdä toimeksianto Kelan digitaaliselle tiedonkeruulle, joka toteutti kyselyn teknisen puolen ja lähettämisen vastaanottajille. Tämä prosessi vei enemmän aikaa kuin mihin olin varautunut. Lisäksi aikaa meni suunniteltua enemmän kyselyn laatimiseen ja lupien saamiseen. Olin suunnitellut lähettäväni kyselyn viimeistään joulukuussa 2020. Kyselyn lähettäminen viivästyi ja se saatiin lähtemään vasta helmikuussa 2021.

Teorian kirjoittaminen sekä tulosten analysointi sujuivat hyvin, mutta viimeisimpien osioiden (johtopäätökset ja pohdinta) kirjoittamisessa koin haasteita. Sain siihen kuitenkin hyvää ohjausta opinnäytetyöni ohjaajalta. Aikataulujen venymisestä huolimatta opinnäytetyöni

valmistui määräaikaan mennessä. Koen opinnäytetyöprosessin erittäin opettavaisena kokemuksena ja sain siitä omaan työhöni uusia näkökulmia. Uskon, että oman oppimiseni lisäksi työstä on hyötynyt myös toimeksiantaja.

LÄHTEET

- Akava ry. 27.5.2019. Etätyö. [Verkkosivusto]. [Viitattu 21.10.2020]. Saatavana: <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>
- Anttila, P. 2000. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. 3. p. Hamina: Akatiimi Oy.
- Anttila, V-J. 13.1.2021. Uusi koronavirus (COVID-19). [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 23.1.2021]. Saatavana: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01257
- Blomqvist, K. Sivunen, A., Vartiainen, M., Olsson T., Ropponen, A., Henttonen, K. & van Zoonen, W. 2020. Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana. Pitkittäistutkimuksen tuloksia. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 14.2.2021]. Saatavana: <https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/12/etacc88tyocc88-suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>
- Capgemini Research Institute. 2020. The Future of work: From remote to hybrid [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 14.2.2021]. Saatavana: <https://www.capgemini.com/fi-en/wp-content/uploads/2020/12/Report-The-Future-of-Work.pdf>
- Choudhury, P., Larson, B. & Foroughi, C. 14.8.2019. Is it time to let employees work from anywhere? [Verkkoartikkeli]. Brighton: Harvard Business Review. [Viitattu 14.2.2021]. Saatavana: <https://hbr.org/2019/08/is-it-time-to-let-employees-work-from-anywhere>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak). Ei päiväystä. Sosionomi (AMK)-koulutuksesta valmistuneen osaamisvaatimukset eli kompetenssit. [Verkkosivusto]. [Viitattu 22.4.2021]. Saatavana: <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/#19db6403>
- Dixon, M. 2019. The IWG global workspace survey. Welcome to Generation Flex – the employee power shift. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 17.2.2021]. Saatavana: <https://assets.regus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf>
- Duunitori. 5.4.2018. Työaika ja vapaa-aika kietoutuvat toisiinsa – mutta pitääkö asiasta huolestua? [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 7.1.2021]. Saatavana: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyoaika-ja-vapaa-aika-kietoutuvat>
- Etätyötä koskeva puitesopimus. 16.7.2002. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Akava ry. [Viitattu 4.4.2021]. Saatavana: https://akava.fi/wp-content/uploads/2020/02/Etatyon_puitesopimus.pdf
- Fagerström, V., Koivikko, A. & Rauramo, P. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

- Filenius, C. 21.9.2020. Etätyö Kelassa. [Verkkosivusto]. Kansaneläkelaitos. [Viitattu 21.2.2021]. Kelan Intranet. Vaatii käyttöoikeuden.
- Fortum. 8.2.2019. Etätyöpäivä tai pyöräily kerran viikossa keventää tuntuvasti hiilijalanjälkeä. [Verkkosivusto]. [Viitattu 21.2.2021]. Saatavana: <https://yhdedssa.fortum.fi/etapaiva-tai-pyoraily-keventaa-tuntuvasti-hiilijalanjalkea>
- Fried, J. & Hansson, D. 2014. Etänä – toimistoa ei tarvita. Helsinki: Kauppakamari.
- Grace, P. 2020. toim. Heiskanen, S. suom. Haavisto, L. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Aula & Co.
- Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uud.p. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. [Verkkosivusto]. Helsinki: Edita Publishing Oy. [Viitattu 11.3.2021]. Saatavana: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. p. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Helle, M. 2004. Etätyö. Espoo: Edita Publishing Oy.
- Hiila, I., Tukiainen, M. & Hakola, I. 2019. Tiimiäly: Opas muuttuvaan työelämään. Jyväskylä: Tuumakustannus.
- Hiltunen, L. 18.2.2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. [Verkkosivusto]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 4.4.2021]. Saatavana: http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uud.p. Helsinki: Tammi.
- Horizon, J. 27.2.2018. Working from home could make you happier – especially if you're married. [Verkkosivusto]. [Viitattu 17.2.2021]. Saatavana: <https://phys.org/news/2018-02-home-happier-youre.html>
- Hänninen, K. 8.4.2018. 2 vuoden tutkimus ei jätä tilaa epäilyille: etätyö lisää tuottavuutta. [Verkkolehtiartikkeli]. Helsinki: Alma Media Oyj. [Viitattu 13.10.2020]. Saatavana rajoitetusti: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/2-vuoden-tutkimus-ei-jata-tilaaepailyille-etatyo-lisaa-tuottavuutta/254afcb4-8bbe-3c1d-a6d3-3a5f367e3c01>
- Järvinen, P. 2017. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. 3. p. Helsinki: Alma Talent.

- Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kansaneläkelaitos (Kela). 9.8.2018. Organisaatiokaavio. [Verkkosivusto]. [Viitattu 10.2.2021]. Saatavana: <https://www.kela.fi/organisaatiokaavio?inheritRedirect=true>
- Kansaneläkelaitos (Kela). 8.10.2018. Elämässä mukana – muutoksissa tukena. [Verkkosivusto]. [Viitattu 19.1.2021]. Saatavana: <https://www.kela.fi/kela-lyhyesti>
- Kansaneläkelaitos (Kela). 1.10.2019. Kela palvelee asiakkaita monella tavalla. [Verkkosivusto]. [Viitattu 23.1.2021]. Saatavana: <https://www.kela.fi/nain-kela-palvelee>
- Kansaneläkelaitos (Kela). 2.1.2020. Tulosityksiköt. [Verkkosivusto]. [Viitattu 23.1.2021]. Saatavana: <https://www.kela.fi/tulosityksikot>
- Kansaneläkelaitos (Kela). 13.2.2020. Etuusratkaisu. [Verkkosivusto]. [Viitattu 23.1.2021]. Saatavana: <https://www.kela.fi/uramahdollisuuksia-etuusratkaisu>
- Kansaneläkelaitos (Kela). 8.5.2020. Vastuullisuus. [Verkkosivusto]. [Viitattu 23.1.2021]. Saatavana: <https://www.kela.fi/vastuullisuus>
- Kansaneläkelaitos (Kela). Ei päiväystä. Kelan organisaatiokaavio 2020. [Verkkosivusto]. [Viitattu 10.2.2021]. Saatavana: https://www.kela.fi/documents/10180/11971221/Kelan_organisaatiokaavio_2020.jpg/68cc54ad-031d-48d6-916a-542dfe5b81a9?t=1577959829385
- Kansaneläkelaitos (Kela). Ei päiväystä. Kelan verkkopalvelut numeroina vuonna 2020. [Verkkosivusto]. [Viitattu 21.3.2021]. Kelan Intranet. Vaatii käyttöoikeuden.
- Koroma, J., Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. 2011. Mobiili työ. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kähkölä, H. 23.3.2020. Ergonomiasta työhyvinvointia. [Verkkosivusto]. [Viitattu 24.2.2021]. Kelan Intranet. Vaatii käyttöoikeuden.
- L 17.8.2001/731. Laki Kansaneläkelaitoksesta.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki
- L 5.7.2019/872. Työaikalaki.

- Lahti, T. 14.1.2021. Kuinka etätyö säästää työmatkaan kuluvaan aikaan. [Blogi-kirjoitus]. Työntulevaisuus. [Viitattu 4.4.2021]. Saatavana: <https://tyontulevaisuus.fi/etatyo-matka-aika/>
- Lankinen, K. 16.6.2020. Digiloikka pysyväksi. [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Suomen sosiaali- ja terveys ry. [Viitattu 23.1.2020]. Saatavana: <https://www.soste.fi/kansalaisyhteiskunta/digiloikka-pysyvaksi/>
- Leoni, S. 11.8.2017. Etätyö ruohonjuuritasolle vauhdittamaan digitalisaatiota. [Blogi-kirjoitus]. Helsinki: Tehy-lehti. [Viitattu 26.2.2021]. Saatavana: <https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/kukoistus/etatyo-ruohonjuuritasolle-vauhdittamaan-digitalisaatiota>
- Melin, H., Turja, T. & Krutova, O. 2020. Työelämän uusi normaali? [Verkkojulkaisu]. Työpoliittinen aikakauskirja. 3/2020. 28–35. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:ISBN:978-952-327-579-9>
- Praecom. 2020. Etätyötutkimus 2020. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 21.2.2021]. Saatavana: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/3925425/Ladattavat/Etatyotutkimus%202020.pdf>
- Pyykkö, K. 5.8.2019. Millaisia välineitä kotietätyöhön kannattaa hankkia? [Verkkosivusto]. [Viitattu 21.2.2021]. Kelan Intranet. Vaatii käyttöoikeuden.
- Rinta-Jouppi, A. 6.2.2021. Tutkimus: etätyö onkin kivaa – Työtyytyväisyys kasvanut selvästi, vaikka työmäärä lisääntynyt. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Alma Talent Oy. [Viitattu 26.2.2021]. Saatavana: <https://www.medi uutiset.fi/uutiset/tutkimus-etatyo-onkin-kivaa-tyotytyvaisuus-kasvanut-selvasti-vaikka-tyomaara-lisaantynyt/1ead5008-399d-4e70-95d7-c99758142e9f>
- Roine, J. & Anttila, J. 2016. Työ ei ole paikka – Kokemuksia tuottavasta etätyöstä. Helsinki: SharePoint HPR
- Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Helsingin kamari. [Viitattu 2.2.2021]. Saatavana KauppakamariTieto -palvelussa: [https://kauppakamari tieto-fi.libts.seamk.fi/ammattikirjasto/teos/epatyypilliset-tyosuhteet-kaytannonlaheisesti-2012#kohta:4\(\(20\)Et\(\(e4\)ty\(\(f6](https://kauppakamari tieto-fi.libts.seamk.fi/ammattikirjasto/teos/epatyypilliset-tyosuhteet-kaytannonlaheisesti-2012#kohta:4((20)Et((e4)ty((f6)
- Sipola, E. 26.2.2021. Tietoja opinnäytetyöhön. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Jonna-Leea Välimaa. [Viitattu 1.3.2021].
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 8.1.2020. Etätyöt koronavirustilanteessa. [Verkkosivusto]. [Viitattu 21.2.2021]. Saatavana: <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 19.1.2021. Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen. [Verkkosivusto]. [Viitattu 4.4.2021]. Saatavana: <https://stm.fi/perhe-elama-ja-tyo>

- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivusto]. [Viitattu 13.1.2021]. Saatavana: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sutela, H. 19.5.2020. Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – Tietotyön yleisyys mahdollisti etätöiden läpimurron Suomessa. [Blogi-kirjoitus]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 30.11.2020]. Saatavana: <http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/kun-mahdoton-kavi-mahdolliseksi-tietotyon-yleisyys-mahdollisti-etatyon-lapimurron-suomessa/>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). 30.9.2020. Koronavirus COVID-19. [Verkkosivusto]. [Viitattu 23.1.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-covid-19>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). 27.11.2020. Oireet ja hoito – koronavirus. [Verkkosivusto]. [Viitattu 23.1.2021]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/oireet-ja-hoito-koronavirus>
- Tilastokeskus. Ei päiväystä. Käsitteet. [Verkkosivusto]. [Viitattu 29.11.2020]. Saatavana: <http://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Ei päiväystä. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). [Verkkosivusto]. [Viitattu 26.2.2021]. Saatavana: <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>
- Työkykypassi. Ei päiväystä. Työn tauottaminen. [Verkkosivusto]. [Viitattu 18.4.2021]. Saatavana: <https://www.tyokykypassi.fi/tehtavakortit-tyon-tauottaminen-ja-tyossajaksaminen/>
- Työsuojeluhallinto. 2014. Näyttöpäätetyö. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1. [Verkkosivusto]. Tampere: Aluehallintovirasto. [Viitattu 5.1.2021]. Saatavana: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Nayttopaatetyo_tso1_nettti.pdf/a0d60ce5-b73f-4150-8505-28fe31a488a9
- Työterveyslaitos (TTL). 17.9.2020. Uuden oppiminen kannatteli koronan vuoksi etätöihin siirtyneiden työhyvinvointia. [Verkkosivusto]. Tiedote 32/2020. [Viitattu 24.2.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/uuden-oppiminen-kannatteli-koronan-vuoksi-etatoihin-siirtyneiden-tyohyvinvointia/>
- Työterveyslaitos (TTL). Ei päiväystä. Joustava työaika. [Verkkosivusto]. [Viitattu 28.1.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>
- Työterveyslaitos (TTL). Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivusto]. [Viitattu 13.1.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

- Työterveyslaitos (TTL). Ei päiväystä. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 4.4.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyo-ja-muu-elama/>
- Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus. Ei päiväystä. Faktaa ja visioita. [Verkkosivusto]. [Viitattu 29.11.2020]. Saatavana: <http://www.etatyopaiva.fi/fi/faktaa>
- Työturvallisuuskeskus (TTK). 6.9.2017. Etätyössä turvallisesti. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 19.10.2020]. Saatavana: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti#etatyon_hyotyja_ja_haasteita_4
- Työturvallisuuskeskus (TTK). 12.3.2020. Etätyössä turvallisesti – ohjeita työnantajalle ja työntekijälle. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 21.3.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/ajankohtaista/teema-artikkelit/etatyossa_turvallisesti_ohjeita_tyonantajalle_ja_tyontekijalle.9234.news
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uud.p. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. 5. uud.p. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valtioneuvosto. 16.3.2020. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. [Verkkosivusto]. [Viitattu 23.1.2021]. Saatavana <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>
- Varpula, A. 21.5.2019. Etänä tänään- kuka hyötyy etätyöstä? [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Mandatum Life. [Viitattu 26.2.2021]. Saatavana: <https://www.mandatumlife.fi/lifemagazine/2019/etana-tanaan--kuka-hyotyy-etatyosta/>
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vero. 3.4.2020. Etätyö ja vähennykset. [Verkkosivusto]. [Viitattu 3.2.2021]. Saatavana: <https://www.vero.fi/henkilöasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot-ja-vahennykset/et%C3%A4ty%C3%B6-ja-v%C3%A4hennykset/>
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Neljäs uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Vilkman, U. 16.2.2016. Etätyön hyödyt ja haasteet johtamisen näkökulmasta. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Timanttia Consulting Oy. [Viitattu 13.1.2021]. Saatavana: <https://etajohtaminen.fi/etatyohon-siirtyminen-johtamisen-nakokulmasta/>

- Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Yle. 24.10.2020. Valtiolla sairauspoissaolot vähentyneet lähes 50 prosentilla – tällaisia vaikutuksia laajalla etätyösuosituksella on ollut. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 21.4.2021]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-11611749>
- Ympäristöministeriö. 2004. Ekohallittu etätyö – asumisen, työn ja liikkumisen kaupunkirakenteellisen uusjaon ympäristövaikutukset. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 19.10.2020]. Saatavana: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40490/SY_701.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- YT-neuvottelukunta. 15.12.2020. Laaja etätyö ”uusi normaali”? Pohdintaa tulevasta etätyöpolitiikasta ja uudesta työnteon mallista. [Ppt-tiedosto]. [Viitattu 24.2.2021]. Kelan Intranet. Vaatii käyttöoikeuden.

LIITTEET

Liite 1. Etätyösopimus

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Etätyökysely

Liite 1. Etätyösopimus

Kansaneläkelaitos

3/2020



ETÄTYÖSOPIMUS

Toimihenkilön nimi			
Henkilönumero		Tulosityksikkö/toiminnallinen yksikkö	
Kotiosoite			
Varsinainen työpaikka			

Sopimuksen voimassaolo

Sopimus on voimassa toistaiseksi	alkaen:	
Sopimus on voimassa määräajan	alkaen:	saakka:

Etätyönä tehtävä työ ja viikonpäivät

Työtehtävät					
	Maanantai	Tiistai	Keskiviikko	Torstai	Perjantai
Liukuvan työajan käytöstä sovittu, merkitse rastilla					

Etätyöpäivät haetaan Tahdin kautta.

Etätyön suorituspaikka ja yhteystiedot

Kotona

Toimihenkilö on velvollinen tulemaan tekemään työtä tilapäisesti työnantajan toimitiloihin, jos työtehtävät niin vaativat. Etuustyössä käsiteltävän materiaalin on oltava pelkästään sähköisessä muodossa. Työnantajan edustajalla on oikeus tarvittaessa käydä tutustumassa työskentelytiloihin.

Kannettavan tietokoneen päivitykset on tehtävä ajoissa ja Kelan verkossa. Etätyössä on vähintään kerran viikossa jätettävä läppäri ja etäyhteys päälle yön yli ja asennettava päivitykset.

Paikka ja päivämäärä	
----------------------	--

Toimihenkilön allekirjoitus	
Lähiesimiehen allekirjoitus	

Lisätietoja

Tätä sopimusta on tehty kaksi kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle. Tämän sopimuksen osana noudatetaan Kelan etätyöohjeistusta.

Liite 2. Saatekirje

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn koskien etätyötä!

Toivon, että voisit käyttää pienen hetken kyselyyn, jolla selvitetään etätyön vaikutuksia Kelan etuustyöhön. Vastausten perusteella voidaan tuoda näkyville etätyön positiiviset ja negatiiviset puolet sekä asioita, joihin tulisi tulevaisuudessa kiinnittää enemmän huomiota. Sinun mielipiteelläsi ja kokemuksellasi on siis merkitystä!

Tämä tutkimuskysely on osa sosionomiopintoihini kuuluvaa opinnäytetyötä aiheesta ”Etätyön vaikutukset Kelan etuustyöhön”. Kysely on lähetetty kaikille Kelan keskeisen vakuutuspiirin terveydenhuollon keskuksen etuuskäsittelijöille ja esimiehille.

Jokainen vastaus on tärkeä työn onnistumisen kannalta. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Kelan digitaalisen tiedonkeruun palvelun ryhmä toteuttaa kyselyn tiedonkeruun ja vastaa siitä, että kyselyyn vastaaminen on turvallista, luotettavaa ja tietoja käsitellään tietosuoja huomioiden. Digitaalisten tiedonkeruiden palvelu ei luovuta yksittäisten vastaajien tunnistettavia tietoja perusteetta eteenpäin, eikä tietoja käsitellä turhaan. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin nimettömästi ja kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kyselyn tuloksia käsitellään luottamuksellisesti ja kyselyn vastaukset tulevat vain tutkimuksen tekijän käyttöön.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 15 minuuttia ja siihen tulee vastata omalla ajalla.

Vastaathan kyselyyn viimeistään 23.02.2021 mennessä.

Etukäteen kiittäen,

Jonna-Leea Välimaa, etuuskäsittelijä

[Vastaa kyselyyn tästä linkistä](#)

Liite 3. Etätyökysely

Etätyön vaikutukset Kelan etuustyöhön

1) Ikäsi?

- Alle 30 vuotta
- 30–39 vuotta
- 40–50 vuotta
- Yli 50 vuotta

2) Roolisi vastaajana?

- Esimies
- Toimihenkilö

3) Kuinka kauan olet työskennellyt Kelassa?

- Alle 2 vuotta
- 2–5 vuotta
- 6–10 vuotta
- Yli 10 vuotta

4) Perhesuhde?

- Yksin asuva
- Pariskunta
- Lapsiperhe
- Muu

5) Etäisyys kotoa työpaikalle?

- Alle 3 km
- 3–10 km
- 11–50 km
- 51–100 km
- yli 100 km

6) Kuinka tärkeänä koet, että Kelassa on mahdollista tehdä etätöitä?

- Erittäin tärkeää
- Melko tärkeää
- Jonkin verran tärkeää
- Ei kovin tärkeää
- Ei lainkaan tärkeää

7) Teetkö töitä etänä?

- Kyllä
- En, miksi?

8) Miten kauan olet tehnyt töitä etänä?

- En ole tehnyt etätöitä
- Alle vuoden
- 1-2 vuotta
- Yli 2 vuotta

9) Syy etätyön aloittamiseen (voit valita useamman vaihtoehdon)

- Pitkä työmatka (aika, kustannukset)
- Perhesyyt
- Taloudelliset syyt
- Terveydelliset syyt
- Parempi tuottavuus (keskittymisrauha)
- Elämänlaadun parantaminen
- Korona
- Työnantajan toive
- Jokin muu, mikä?

10) Mihin aikaan aloitat tavallisesti työpäiväsi?

- Klo 6.00–6.59
- Klo 7.00–7.59
- Klo 8.00–8.59
- Klo 9.00–9.59
- Jokin muu kellonaika, mikä?

11) Miten toimit, jos aloitat työsi aikaisin ja käsittelemäsi asia edellyttää asiakkaalle soittamista?**12) Mihin aikaan päätät tavallisesti työpäiväsi?**

- Klo 14.00–14.59
- Klo 15.00–15.59
- Klo 16.00–16.59
- Klo 17.00–17.59
- Jokin muu kellonaika, mikä?

13) Monenako päivänä viikossa teit etätöitä ennen koronan aiheuttamaa poikkeustilaa (3/2020)?

- En ollenkaan
- 1–2 päivänä
- 3–4 päivänä
- 5 päivänä

14) Jos sinulla olisi mahdollisuus vapaasti valita, miten tekisit etätöitä?

- Satunnaisesti
- Säännöllisesti
- Kokoaikaisesti
- En haluaisi tehdä lainkaan etätöitä

15) Miten usein haluaisit tehdä jatkossa etätöitä?

- En ollenkaan
- 1–2 päivänä viikossa
- 3–4 päivänä viikossa
- 5 päivänä viikossa

16) Kuinka paljon olet etätöitä tekemällä säästänyt päivittäistä työmatkaan kuluvaan aikaan? Arvioi yhden työpäivän aikana säästäämäsi työmatkaan kuluva aika

- En osaa sanoa
- Alle 30 minuuttia
- 30–60 minuuttia
- 60–90 minuuttia
- Yli 90 minuuttia

17) Oletko kokenut hyötyväsi ajasta, jonka työmatkaan kuluvan ajan säästyminen on sinulle tuonut?

- En
- Kyllä, miten?

18) Kelassa on laadittu etätöiden pelisäännöt

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

19) Koetko pelisäännöt toimiviksi?

- Kyllä
- En, miksi?

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Enkä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Etätyötä tehdessäni tietoturva-asiat ovat moitteettomassa kunnossa (esim. turvalliset yhteydet, riittävä yksityisyys ja näytönsuoja)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyötä tehdessäni ohjelmat toimivat moitteettomasti (esim. Skype, Oiwa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyötä tehdessäni pystyn irrottautumaan työstäni työpäivän päätteeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25) Tauotatko työtäsi useammin etätyössä kuin aikaisemmin toimistossa työskennellessäsi?

- Kyllä
 En

26) Miten tauotat etätyöpäiväsi?

27) Saatto etätyöpäivän aikana tehtyä sille päivälle suunnitellut työt?

- Kyllä
 En, miksi et?

28) Koetko saavasi etätyössä riittävästi palautetta ja tukea?

- Kyllä
 En, perustele

29) Koetko yhteisöllisyyden vähentyneen etätöiden myötä?

- En
 Kyllä, perustele

30) Kuinka tärkeäksi koet työyhteisön fyysisen läsnäolon työhyvinvointisi kannalta?

- Erittäin tärkeää
 Melko tärkeää
 Jonkin verran tärkeää
 Ei kovin tärkeää

Ei lainkaan tärkeää

31) Mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiisi etätyössä?

32) Mitkä asiat vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiisi etätyössä?

33) Millaisia haasteita olet kohdannut etätyössä?

34) Onko työnkuvasi muuttunut siirryttyäsi etätyöhön?

- Ei
 Kyllä, miten?

35) Valitse kolme etätyötä parhaiten kuvaavaa ominaisuutta

- Miellyttävä
 Tehokas
 Yksinäinen
 Rento
 Helppo
 Autonominen
 Kivaa osan viikosta
 Vaikeaa
 Tylsää
 Inspiroivaa
 Vuorovaikutteista

36) Näkemykseni etätyöstä

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Etätyö on motivoiva tapa tehdä töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyö on tehokas tapa tehdä töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävät tuntuvat etätyössä haastavammilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen etänä töitä enemmän kuin toimistossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyössä syön terveellisemmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskennellessäni etätyössä nukun riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelyni kotona on ergonomista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelen mieluummin yksin kuin ryhmässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyössä pystyn keskittymään paremmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyömahdollisuus lisää sitoutumista työhön ja organisaatioon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen yksinäisyyttä työskennellessäni etänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen eristäytyneisyyttä työskennellessäni etänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen epävarmuutta työskennellessäni etänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen stressiä työskennellessäni etänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37) Miten tärkeänä pidät seuraavia lauseita etätyöhön liittyvistä hyödyistä?

	Erittäin tärkeää	Melko tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Ei kovin tärkeää	Ei lainkaan tärkeää
Työajan joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lisääntynyt työrauha ja mahdollisuus keskittyä vaativiin työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvoinnin parantaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehon parantaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajan säästäminen työmatkoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Erittäin tärkeää	Melko tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Ei kovin tärkeää	Ei lainkaan tärkeää
Rahan säästäminen työmatkoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja perhe-elämän joustavampi yhteensovittaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus valita asuinpaikka muuten kuin työn sijaintipaikan perusteella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollistaa työskentelyn poikkeustilanteissa (huonot sääolot, korona)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ympäristövastuun kantaminen vähentämällä omaa matkustamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamisen kehittyminen vastuun kasvamisen myötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

38) Mitä mieltä olet seuraavista etätöiden haittoja kuvaavista väittämistä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Vaikeudet irrottautua työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liiallinen kuormittuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kotona työskentely vaatii sopeutumista myös perheeltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopimattomat tilat ja kustannukset kotona työskentelylle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset työyhteisöstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huoli ura- ja palkkakehityksen jäämisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hiljaisen tiedon jakamisen vaikeutuminen entisestään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamisen kehittäminen unohdetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avunsaanti vaikeaa ongelmatilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

39) Arvioi etätöön vaikutuksia seuraavissa asioissa

	Lisääntynyt		Säilynyt ennallaan	Vähentynyt		En osaa sanoa
	Lisääntynyt selvästi	jonkin verran		jonkin verran	Vähentynyt selvästi	
Työn itsenäisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtyytyväisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työn hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön liittyvä tekniset ongelmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön liittyvien ongelmien määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhearkeen liittyvät ongelmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiire työpäivän aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ergonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmotivaatio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työstä irtaantuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereiden kanssa kommunikointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taukojen pitäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40) Vapaa sana

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.
Trial Essentials for free - [Click here to create your survey today.](#)