

Etätyön pelisäännöt työntekijän näkökul- masta ja käytettäväksi

LAB-ammattikorkeakoulu
Tradenomi (AMK), Yritysjuridiikka
2022
Katariina Saikanmäki

Tiivistelmä

Tekijä(t) Saikanmäki Katariina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 37	Valmistumisaika 2022
Työn nimi Etätyön pelisäännöt työntekijän näkökulmasta ja käytettäväksi		
Tutkinto ja koulutusala Tradenomi (AMK) Yritysjuridiikka		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja)		
Tiivistelmä <p>Tavoitteena oli selvittää, miten etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden Eksoten toimistohenkilökunnan työmäärään, työtehoon, ajankäyttöön ja työtehtäviin. Opinnäytetyössä käsiteltiin yleisesti työn organisointia sekä etätyön käsitteistöä ja siihen soveltuvaa lainsäädäntöä.</p> <p>Tutkimuksen teoriaperusta käsitteli työn organisointia ja etätyötä. Teoriaperustassa määriteltiin työn organisoitumisesta sen merkitys yrityksille. Etätyö määriteltiin yleisesti, sekä käsiteltiin sen hyötyjä ja haittoja, sääntöjä, koronapandemian vaikutusta, sovellettavaa lainsäädäntöä ja etätyötä koskevia sopimuksia.</p> <p>Empiriaosuus toteutettiin Eksoten toimistotyöntekijöille lähetetyn sähköpostikyselyn avulla. Kyselystä saatujen vastausten mukaan etätyö on tuonut tullessaan niin positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia työntekoon. Etätyön myötä työn tehokkuus on voinut nousta mutta työhyvinvointi laskea. Selkeällä ohjeistuksella ja pienillä uudistuksilla etätyö työn muotona on tehokas ja joustava tapa tehdä töitä. Etätyö on tätä päivää ja toimiva kilpailuvaltti työnantajalle.</p>		
Asiasanat etätyö, työn organisointi, koronapandemia, Eksote		

Abstract

Author(s) Saikanmäki Katariina	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2022
	Number of Pages 37	
Title of Publication The rules of the telework from the employee's point of view and for use Possible subtitle(s)		
Degree and field of study Degree Programme in Business Administration		
Name, title and organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)		
Abstract <p>The aim was how the teleworking has affected the workload, work efficiency, time management and work task of the office staff of the South Karelia Social and Health District Eksote. The thesis dealt with the organization of work in general, as well as the concept of telework and the legislation applicable to it.</p> <p>The theoretical basis of the study dealt with work organization and teleworking. The theoretical basis defined the significance of work organization for companies. Telework was defined in general terms, as well as its advantages and disadvantages, rules, the impact of the Covid-19 pandemic, applicable legislation and telework agreement.</p> <p>The empirical part was carried out by means of an e-mail questionnaire sent to Eksote's office workers. According to the responses to the survey, teleworking has had both positive and negative effects on employment. With teleworking, work efficiency may have increased but well-being at work may have decreased. With clear instructions and small innovations, telecommuting as a form of work is an efficient and flexible way to work. Teleworking is today and viable competitive advantage for the employer.</p>		
Keywords telework, work organization, covid-19 pandemic, Eksote		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Työn organisointi	3
3	Etätyön organisointi	6
3.1	Etätyö yleisesti	6
3.2	Etätyön historiaa.....	8
3.3	Etätyön hyödyt ja haitat	10
3.4	Etätyön säännöt	11
3.5	Koronapandemian vaikutukset	13
3.6	Sovellettava lainsäädäntö etätyöhön	15
4	Etätyötä koskevat sopimukset.....	17
4.1	Etätyösopimus.....	17
4.2	Etätyön eurooppalainen puitesopimus.....	18
5	Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskus.....	20
5.1	Eksote	20
5.2	Etätyö Eksotessa.....	21
6	Eksoten toimistohenkilökunnan kokemukset etätyöstä.....	23
6.1	Ennakkoluulot ja aiempi kokemus.....	23
6.2	Etätyön vaikutus työnkuvaan ja työtehtäviin	24
6.3	Etätyön hyödyt ja haitat	24
6.4	Viikoittainen etätyön määrä	27
6.5	Koronapandemian jälkeen.....	28
6.6	Kehitysideat ja muut ajatukset etätyöstä.....	28
7	Yhteenveto ja pohdinta	30
7.1	Yhteenveto tuloksista	30
7.2	Pohdinta	30
7.3	Kehitysideat.....	32
	Lähteet	34

Liitteet

Liite 1. Kyselyn kysymykset

1 Johdanto

Etätyö on ollut puhuttu aihe jo vuosikymmenien ajan, mutta siitä on tullut suositumpi entistä enemmän. Tietotekniikka ja tietoliikenneyhteydet ovat olennaisesti muuttaneet työn tekemisen tapoja, aikaa ja paikkaa. Työn organisoinnin kannalta on hyvä miettiä, missä ja miten työ on tehokkainta suorittaa. Tällöin nousee esiin etätyö varteenotettavana työntekotapana, kun otetaan huomioon vielä usein pitkät ja ruuhkaiset työmatkat sekä työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamisen tuomat vaikeudet. Etätyö tarjoaa työnantajalle ja työntekijälle tehokkaan ja joustavan työntekotavan. Etätyön myötä keskitytään työn tulosten arviontiin eikä läsnäolon valvontaan. Etätyö auttaa kehittämään työskentelytapoja sekä johtamista. (Helle 2004, 3.)

Koronan myötä työelämässä on tapahtunut paljon positiivista kehitystä. Uudenlaisia työn tekemisen tapoja sekä uusia käytänteitä ja digitaalisia työkaluja on opittu sekä otettu käyttöön. Positiivisia muutoksia on havaittu ajattelutavoissa ja johtamisessa. Luottamus työnantajan ja työntekijän välillä on parantunut. Etätyö on onnistunut hyvinkin erilaisissa työtehtävissä. Etätyö on tuonut enemmän myönteisiä vaikutuksia kuin lähityö. Hybridityössä voidaan yhdistää niin etätyön ja lähityön työmuotojen positiiviset puolet: etätyön työrauha, tehokkuus ja autonomia sekä lähityön tarjoamat sosiaaliset kontaktit. (Airila 2022.)

Koronan vaikutukset työelämään ovat olleet niin positiivia kuin negatiivisia. Työpaikoilla tulee edistää työhyvinvointia luomalla hyvät puitteet ergonomialle sekä mielenterveydelle etätyössä, lähityössä kuin hybridityössäkin. On panostettava työn tavoitteisiin, riittävään autonomiaan, työstä saatuun tukeen sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. On vahvistettava yhteisöllisyyttä sekä tuoda ajatuksia ja kehitysideoita esille työelämässä. Tulevaisuudessa tarvitaan valmiuksia muutokseen ja uusien käytänteiden kehittämiseen. (Airila 2022.)

Koronan myötä etätyöhön siirryttiin hyvin nopealla tahdilla, mikä pakotti monenkin palkansaajan tekemään töitä etänä. Monelle etätyö ei ollut vielä tuttu työnteon muoto, joten se toi mukanaan myös ongelmia, jotka näkyivät esimerkiksi työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyön tarkoituksena onkin selvittää, minkälaisia positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia etätyöhön siirtyminen on tuonut työntekoon.

Tavoitteena on tutkia etätyötä syvemmin nykyajan, historian ja koronapandemian vaikutusten kautta. Opinnäytetyössä selvitetään etätyöhön sisältyviä sääntöjä, käytänteitä, hyötyjä ja haittoja sekä sovellettavia lakeja. Tarkoituksena on tutkia Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri Eksoten toimistotyöntekijöitä, joka tekee etätyötä viikoittain.

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri Eksoten henkilökunnasta valitaan neljä toimistotyöntekijää tutkimuksen kohteeksi. Tutkimus toteutetaan vuoden 2022 kevään aikana. Kyselyn vastaajat ovat esimiehiä ja henkilöstöä, joille lähetetään sähköpostitse kymmenen kysymystä etätyöhön ja sen seurauksiin liittyen. Jokaiseen kyselyyn vastannut Eksoten työntekijä työskentelee osana toimistohenkilökuntaa. Jotta vastaukset pysyvät täysin anonyymina työntekijöiden työnkuvasta eikä tehtävistä kerrota tarkempia määritelmiä. Kyselyn tulosten toivotaan antavan uutta näkökulmaa toimistotyöntekijöiden mielipiteistä sekä aatteita etätyöstä ja sen mahdollisesta jatkumisesta.

Opinnäytetyössä on yksi päätutkimuskysymys ja neljä apututkimuskysymystä. Päätutkimuskysymyksen avulla pyritään saamaan tutkittavasta aiheesta kokonaiskuva ja apututkimuskysymysten avulla syvennetään aihetta ja selvennetään käsitteitä. Päätutkimuskysymyksenä kysytään

1. Onko etätyö uhka vai mahdollisuus työnteon kannalta?

Apututkimuskysymyksiä kysytään

1. Mitä hyötyjä ja haittoja etätyöhön siirtyminen on tuonut?
2. Miten etätyö on vaikuttanut työtehtäviin?
3. Onko etätyöllä tulevaisuutta?

2 Työn organisointi

Vuosien varrella työn organisointi on muuttunut vaihtelevasti. Tähän on vaikuttanut muun muassa ruumiillisen työn muuttuminen asiantuntija- ja muihin tietoteknisiin töihin. Aikaisemmin työt organisoitiin erityisesti yksittäisiin vaiheisiin, joiden kulkua valvottiin tarkasti. Nykyisemmin organisaatiot perustuvat ihmisten osaamiseen ja asiantuntijuuteen. Nykyään sitoutuminen työhön ja omaehtoisen työskentelyn merkitys on korostunut. Tästä on aiheutunut työn organisoinnille uudenlaisia haasteita. Ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja organisaation toimintaan vaikuttaa organisaatorakenne ja töiden organisointi. Menestyksekkään yrityksen kannalta on tärkeää, että töiden organisointi, organisaatorakenne sekä johtamistapa ovat yhteneviä. Esimiehen on annettava enemmän ohjeistusta ja koulutusta niille työntekijöille, joilla on monimutkaisemmat työtehtävät ja työnkuva. Esimiehen tehtävänä on auttaa työntekijöitään kehittymään työtehtävien määrämälle tasolle. (Juuti 2006, 66–76.)

Työn organisoinnin tehokkuutta voidaan tarkastella tietynlaisten periaatteiden kautta. Nämä periaatteet ovat tehtävien monipuolisuuden, vuorovaikutuksen ja yhteistyön, työkokonaisuuden, suorituksen ja valvonnan erottamattomuuden sekä työn ajallisen autonomian ja itsesäätelyn periaatteet. Tehtävien monipuolisuuden periaatteen perusteella työtehtävien monipuolisuus lisää työntekijöiden moniosaamista sekä toiminnallista joustavuutta. Vuorovaikutuksen ja yhteistyön periaatteen mukaan työn on oltava luonteeltaan sellaista, että työntekijät voivat olla keskenään vuorovaikutuksessa ja yhteistoiminnassa toistensa kanssa. Työkokonaisuuden periaatteen mukaan työn tulisi kattaa kaikki työprosessiin liittyvät eri vaiheet. Suorituksen ja valvonnan erottamattomuuden periaatteen mukaan työntekijällä pitäisi olla mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä suunnitteluun ja toteuttamiseen. Työn ajallisen autonomian ja itsesäätelyn periaatteen mukaan työntekijä pystyy vaikuttamaan tuloksen määrään ja laatuun sekä työn tekemisen määrään ja tahtiin. (Järvinen ym. 2002, 34–35.)





Kauhasen (2012, 45–47) mukaan työn suunnittelu on kehittynyt keinoksi lisätä organisaation kilpailukykyä. Työyhteisön toimivuuteen ja organisaation joustavuuden kehittämiseen on yhdistettävä työn organisointi sekä muotoilu, jotta nämä voivat onnistua hyvin. Edellytyksenä organisaation menestykselle on joustavuus. Töitä organisoidaan uudelleen yhä useammasta eri syystä. Tähän vaikuttaa markkina- ja taloustilanne, jonka takia organisaatioiden on mietittävä henkilöstön määrää, organisaation rakennetta, työnjakoa sekä henkilöiden tehtäviä ja vastuualueita koskevia kysymyksiä. Näitä seikkoja organisaation on tarkasteltava, jotta ne voivat sopeutua uusiin lähes koko ajan muuttuviin tilanteisiin. Organisaatioissa on tarve kehittämistoiminnalle, jotta pystytään entistä parempaan

asiakslähtöisyyteen, toimivuuteen, joustavuuteen, tuottavuuden kehittämiseen, työmotivaatioon sekä henkilöstön hyvinvointiin.

Työn organisoinnin merkitys korostuu lähinnä kiireessä. Tämä johtuu yleisimmin siitä, että työtehtäviä on liikaa eikä työntekoon käytettävä työaika tunnu riittävän kaikkien työtehtävien hoitamiseen. Pienten muutosten avulla saa työn organisoinnin luonnistumaan ja tuottamaan tulosta ja menestystä työelämään. (Oja.) Etätyö on vapaaehtoinen työn organisointitapa (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2021, 20). Erinomainen keino pitää kiinni ammattitaitoisesta henkilöstöstä on hyvin organisoitu työ (Organisointi).

Vuorokausi sisältää vain 24 tuntia eikä tarkoituksena ole käyttää jokaista tuntia pelkästään työntekoon. Ylitöiden tekeminen voi olla jossain tilanteissa jopa suotavaa, mutta pitkällä tähtäimellä se ei välttämättä tuota loistavia tuloksia. Jatkuvilla ylitöiden tekemisellä on pitkällä tähtäimellä riskinsä, jolloin ennemmin tai myöhemmin työntekijä rasittaa itsensä loppuun ja pahimmassa tapauksessa joutuu jäämään sairauslomalle tämän takia. Jotta työpäivästä saisi tuottoisamman on käytettävä työaika tehokkaammin. (Oja.)

Kaikista paras tapa käyttää tehokkaasti työaika on kirjoittaa sen päivän työtehtävät ylös paperille ja sitä mukaan kohta kohdalta suorittaa työtehtävät (How to manage your time). Monen työtehtävän yhtäaikainen tekeminen ei ole tehokasta, koska keskittyminen voi herpaantua. Yhteen asiaan keskittyminen kerrallaan parantaa tehokasta työskentelyä. Työntekijän on myös hyvä asettaa tavoitteita työntekoon. Tehtävien priorisointi auttaa tavoitteiden onnistumisessa. Työntekijän on muistettava työtehtävien tärkeys- ja kiireellisyysjärjestys. (Oja.) Kuvio 1 auttaa työntekijää järjestyksen laatimisessa.

<p>1. Tärkeää ja kiireellistä</p> <p> Tee nyt</p>	<p>2. Tärkeää, mutta ei kiireellistä</p> <p> Päätä, koska teet</p>
<p>3. Kiireellistä, mutta ei tärkeää</p> <p> Delegoi, jos voit</p>	<p>4. Ei tärkeää eikä kiireellistä</p> <p> Jätä tekemättä</p>

Kuvio 1. Ajanhallinnan nelikenttä (eKollaga)

Työpäivän aikana saattaa tulla tilanteita, kun työntekijän on joustettava laatimastaan tärkeys- ja kiireellisyys listastaan. Työntekijän on tiedostettava uusien tehtävien tärkeys ja kiireellisyys. Muiden pyyntöjen asettaminen omien tehtävien edelle ei myöskään ole aina suotavaa. Työtilanteesta viestiminen on olennainen osa työn organisointia. Tämä johtaa juurensa myös työtehtävien delegoimisesta kollegoille. Parhaassa tapauksessa tällä säästetään aikaa, motivoidaan ja kehitetään entisestään koko työtiimiä. (Oja.)

Työn organisointiin kuuluu myös sisäinen organisointi eli tarkoituksena on muun muassa järjestää työsähköposti siistiksi, jotta kiireellisiin viesteihin pystytään vastaamaan mahdollisimman pian eikä turhat asiat vaikuta organisointiin. Päivien suunnittelulla ja niihin valmistautumisella on iso rooli työn organisoinnissa ja sen tavoitettavuudessa. (Oja.) Etätyö on yksi monen käsitteen kirjo ja monet termit kuten kotityö, e-työ, hajautettu -ja liikkuva työ sekä joustotyö toimivat työn organisointitapoina (Helle 2004, 42).

3 Etätyön organisointi

3.1 Etätyö yleisesti

Etätyö on ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Työtä voidaan tehdä esimerkiksi kotona, kesämökillä tai matkustaessa (Työsuojelu 2020). Usein etätyöntekijä valitsee etätyöpaikkansa itse, jolloin työntekijällä on mahdollisuus päättää työn alkamis- ja päättymisaika (Helle 2004, 13). Etätyö on työtä, jota pystytään tekemään myös työpaikalla (Työsuojelu 2020). Etätyötä voidaan tehdä myös etätyökeskuksista käsin. Tällaiset keskuksset ovat toimistotiloja, joissa työskentelee etätyöntekijöitä useasta eri organisaatiosta. (Helle 2004, 13.)

Työaika voi olla joko kokonaan tai vain osittain etätyötä (Työsuojelu 2020). Etätyö voi olla joskus muuta kuin työnantajalle tehtävää työsuhteista työtä. Tällaista ilmiötä voidaan kutsua pikemminkin työskentely-ympäristöön liittyvänä työnä, mutta tällöin työskentelysuhteen oikeudellisuuteen ei ole kiinnitetty huomiota. Tämä tarkoittaa siis sitä, että etätyötä voi tehdä myös itsenäisenä yrittäjänä. (Helle 2004, 43.) Kun etätyötä tehdään työsuhteessa, tarkoittaa se sitä, että työ organisoidaan joustavammin. Etätyöntekijälle on täysin samat työehdot kuin normaalisti työnantajan tiloissa työskentelevälle työntekijälle. (Helle 2004, 13–14.) Etätyö ei siis ole erillinen työsuhdemuoto. Työnantajan tiloissa tehtävään työhön sekä etätyöhön sovelletaan samoja työlainsäädäntöjä ja työehtosopimusten määräyksiä. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2021, 28.)

Poikkeuksia kuitenkin ilmenee johtuen erilaisesta työntekopaikasta. Suurin poikkeus liittyy työaikaan. Etätyö ei saa vaikuttaa negatiivisella tavalla työntekijän asemaan työpaikalla. (Helle 2004, 13–14.) Etätyöstä on sovittava etukäteen esimiehen kanssa. Tärkeää on muistaa, että etätyöstä on hyötyä sekä työnantajalle että työntekijälle. Olennaista etätyölle on ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Esimerkiksi sähköasentaja, rakennustyöntekijä tai tietöyläinen ei tee etätyötä, vaikka eivät konkreettisesti tee töitä työnantajan tiloissa.

Viestintäteknologian kehittymisen myötä etätyö on ollut mahdollista eri toimialoilla, kuten tieto- ja asiantuntija-aloilla (Työsuojelu 2020). Tunnusomaista etätyölle on tietotekniikan käyttö (Vilkman 2016).

Etätyön salliminen on jo normaali tapa yhä useammassa organisaatiossa. Aikaisemmin työnantajat jopa kannustivat etätyön tekemiseen, jotta toimitilojen kustannuksissa saataisiin säästettyä. (Vilkman 2016.) Ajasta ja paikasta riippuvainen työ on perustunut lähinnä perinteiseen tapaan ajatella työn organisointi, valvonta ja johtaminen (Helle 2004, 13). Nykyään etätyöhön on kannustettu vallitsevan koronapandemian takia. Organisaatioille ei ole

olennaista tehdä töitä konkreettisesti työnantajan tiloissa, vaan edistyksellisimmillä tahoilla ajatellaan työstä saatua tulosta ajasta tai paikasta riippumatta. (Vilkman 2016.) Lähtökohdina etätyölle ajatellaan siitä saatua hyötyä ja tehokkuutta niin työnantajalle kuin työntekijälle (Helle 2004, 13).

Etätyön yleistyttyä organisaatiot eivät ole nähneet vaikuttavaksi tekijäksi sitä, että työ pitäisi tehdä yhdessä paikassa tiettyyn aikaan. Etätyö sopii parhaiten itsenäisiin työtehtäviin. Suurimpana etätyön esteenä yleistyä on perinteisiin juurtuneet ajattelumallit organisoida työtä, johtaa ja valvoa organisaatiota. (Helle 2004, 14.)

Etätyötä laajempi käsite tunnetaan nimellä hajautettu työ. Tästä käytetään myös käsitettä virtuaalityö. Hajautettua työtä tehdään joko kokonaan tai vain osittain tieto- ja viestintätekniikkaa apua käyttäen. Hajautetulle eli virtuaalityölle on tunnusomaista työskentely yhteisten tavoitteiden eteen. (Vilkman 2016.)

Etätyötä voidaan käsittää myös liikkuvana työnä. Nimensä mukaisesti työntekopaikka voi työstä johtuen vaihdella jatkuvasti. Liikkuvasta työstä käytetään myös käsitteitä monipaikainen työ tai mobiililyö. Tähän työn muotoon kuuluu myös vahvasti tieto- ja viestintäteknologia. (Vilkman 2016.) Yhteydenpito työpaikalle tapahtuu kännyköiden, kannettavien tietokoneiden ja tietoliikenneyhteyksien avulla (Helle 2004, 13). Liikkuvaa työtä tekevät usein poliisit, huoltomiehet ja matkustavat myyntihenkilöt (Vilkman 2016).

Suomessa etätyöhön siirryttiin vuoden 2020 maaliskuussa, kun koronapandemia alkoi levitä maailmanlaajuisesti (Haapakoski ym. 2020, 18). Eurooppalaisittain katsottuna etätyön tekeminen Suomessa on erittäin yleistä. Suomi on etätyössä johtava maa Euroopassa, niin kotona tehtävän etätyön, liikkuvan etätyön sekä itsenäisenä yrittäjänä tai muuta sellaisena tehtävän etätyön mukaan. Riippuen etätyön määritelmästä Suomessa etätyöntekijöiden määrä vaihtelee jonkin verran. (Helle 2004, 30.)

Helle (2004, 42) selvittää, ettei 2000-luvulla Suomessa etätyölle ollut virallista määritelmää, vaikka etätyö on silti jollain tavalla vakiintunut merkitys. Suomen työaikalainsäädännössä ei tunneta käsitettä etätyöstä, koska etätyö on normaalia työsuhteista työtä ja siksi tämän vuoksi juridiselle määrittelylle etätyöntekijän näkökulmasta ei ole olennaista. Etätyöntekijälle työlainsäädäntö on aivan sama kuin normaalille työnantajan tiloissa työskentelevälle työntekijälle, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Etätyöntekijälle tunnusomaista on tehdä lähes aina niin sanottua tietotyötä, johon myös viitataan englannin kielessä käytettävään termiin telework. Suomessa tähän termiin saatetaan joskus viitata sanalla tietoliikenneavusteinen etätyö.

Etätyöstä voidaan, tosin hyvin harvoin, käyttää termiä perinteinen kotityö. Tämä tarkoittaa yksinkertaisuudessaan esimerkiksi perhepäivähoitajan työtä tai helpoilla koneilla ja laitteilla tehtävää työtä. Työlainsäädännössä tunnetaan käsite kotityö, mutta aina etätyö ja kotityö termiä ei erota toisistaan, varsinkaan kun eurooppalaisen etätyön puitesopimuksen mukaan etätyön määritelmä saattaa sisältää myös määritelmän kotityöstä. Etätyö ei ole vain yksiselitteinen käsite, vaan sen rinnalle on otettu myös muuta käsitteistöä. Näiden eri käsitteiden tarkoituksena on täsmentää työtapojen muutosta tietoteknisen kehityksen tuloksena. Yhtenä esimerkkinä voidaan pitää käsitettä e-työ, jolla tarkoitetaan työtä tietoverkossa. On käynyt jopa niin, että e-työ terminä on korvannut etätyö termin käytön työelämässä. Etätyö katsotaan olevan osa e-työn laajaa käsitettä. (Helle 2004, 42–43.)

Suomessa etätyön määrittelyyn ei ole otettu edellytykseksi tietotekniikan hyväksikäyttöä. Etätyön määritelmää on hyödyntä sitoa tiettyyn työväliseen. Tämän takia eurooppalaisista etätyön puitesopimusta tulisi ymmärtää lähinnä ilmaisuna etätyöstä ilmiönä. (Helle 2004, 43.)

Mtv uutisten (2021a) julkaisemassa artikkelissa työterveyslaitoksen pääjohtaja Antti Koivulan mukaan etätyö ei ole ohi menevä ilmiö. Maailmanlaajuisesti katsottuna suomalaiset ovat voineet tehdä töitä etänä paremmin kuin hyvin. Etätöiden osalta Suomi on siirtynyt seuraavalle tasolle. Teknologiateollisuuden varatoimitusjohtaja Minna Helteen mukaan etätyöstä on puhuttu vuosien varrella monesti, mutta se ei ole ottanut paikkaansa vielä työelämässä. Nykyään etätyöstä on tullut normi niissä työtehtävissä, joissa se on mahdollista. Koivulan mielestä vielä on liian aikaista arvioida etätyön tuottavuutta ja kilpailukykyä, koska etätyöstä tiedetään suhteellisen vähän.

Koivula (Mtv uutiset 2021a) epäilee, että konkreettisesti työpaikoilla käymättömyys alkaa näkyä työntekijöissä. Työyhteisöllisyyden haasteet näkyvät yhä enemmän. Helle uskoo ihmisten kaipaavan fyysistä näkemistä työyhteisön kanssa. Helle ei koe, että on olemassa yhtä työskentelytapaa, joka sopisi kaikille työntekijöille. Helteen mukaan yritysten olisi mahdollistettava tiimien osalta työntekomallit, jotta tiimit voivat sopia heille mieluisat tavat työskentelyyn liittyen. Koivulan mukaan yritysten toimintaan voisi sisällyttää läsnätyömallia, etätyömallia sekä hybridityömallia.

3.2 Etätyön historiaa

Etätyön yleistymiseen on monia syitä. Alun perin etätyö käsitteenä kehitettiin Kaliforniassa Yhdysvalloissa 1970-luvun alun vallitsevan öljykriisin tilanteessa. Amerikkalaistutkijat lasivat työmatkaliikenteen vähentämisen auttavan huomattavasti kansantaloutta. Alkuperäiset

perustelut etätyölle olivatkin työmatkaliikenteen väheneminen, luonnonsuojelu ja työnantajan säästäminen kalliissa toimistotiloissa. (Helle 2004, 16–17.)

Suomessa alkuperäinen perustelu etätyölle oli siihen siirtymisen edellytys ja tekijä, joka mahdollistaa etätyön tekemisen yhä useammassa työtehtävissä. Kuitenkin etätyön perustelulle suuressa roolissa myös Suomessa oli työmatkaliikenteen ja ympäristönsuojeluun vaikuttavat asiat. Varsinkin pääkaupunkiseudun aiheuttamat työmatkaliikenteet ja siitä johtuneet ruuhkat kasvattavat työmarkkinoille hankaluuksia. Tietotekniikan vauhdikkaalla kehitymisellä on huomattava merkitys etätyön yleistymisessä. Tietokoneiden, puhelimien, internetin ja sähköpostin ansiosta työtä voi tehdä melkein missä vaan. (Helle 2004, 16–17.)

Suomessa on lisääntynyt etätyön osuus 2010-luvulla koko ajan. Vuosina 2018–2019 nousu tasaantui huomattavasti. Koronapandemian aikana vuonna 2020 etätyö kaksinkertaistui hurjasti ylöspäin. Vielä vuoden 2020 lopussa etätyöskentelijöiden osuus oli vain 10 % pienempi verrattuna saman vuoden kevään lukuun. (Leskinen 2020, Etätyö vaatii yhteisiä pelisääntöjä 2021.)

Tulevaisuuteen katsottaessa etätyö muokkaa varmasti työntekokulttuuria. Valmiudet etätyöhön olivat aikaisemmin hyvin erilaiset verrattuna tähän päivään. Nykypäivänä pakon edessä on jouduttu kehittämään etätyötä ja siihen tarvittavia asioita. Vaikka etätyö on ollut kovassa suosiossa koronapandemian takia, on tulevaisuudessa kuitenkin mietittävä sitä vaihtoehtoa, että on palattava muiden ihmisten pariin työskentelemään. (Nieminen 2020.)

Koronapandemian myötä tuhansien eurooppalaisten oli yllättäen siirryttävä etätyöhön. Etätyöskentelyn asiantutijan mukaan etätyöskentely tulee vaikuttamaan pitkäaikaisesti tulevaisuudessakin. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n asiantuntija Jon Messenger (2020) ilmoittaa, että on ollut jo monen vuoden ajan sitä mieltä, että etätyöskentelyä on tulevaisuudessakin. Pakon alla on jouduttu totuttelemaan etätyöhön ja yllättäen se on saatu toimimaan. Messenger kertoo, että monessa organisaatiossa yritysten johtajat ja työntekijät olivat hyvin vastahakoisia etätyöskentelyä kohtaan. Suurin haaste organisaatioiden etätyöskentelylle on ollut johtajuuden kulttuuri, johon on tullava muutos. Useimmiten esimiehet ovat pakkomielteisesti ajatelleet työntekijöiden läsnäoloa toimistossa, vaikka läsnäolo konkreettisesti työnantajan tiloissa ei takaa tuloksia tehdylle työlle. Messenger huomauttaa, että etätyön menestys riippuu myös siitä, miten siihen valmistaudutaan. Hänen mielestensä työntekijöillä tulee olla mahdollisuus työskennellä silloin, milloin heille sopii, koska tällä voidaan maksimoida työskentelyn tuloksellisuus. Messenger haluaa muistuttaa, että etätyöntekijöiden on kuitenkin muistettava töiden ja yksityiselämän raja. On väitetty, että etätyöskentely vähentää työn tuloksellisuutta. Todellisuudessa etätyöskentelijöillä on taipumus työskennellä pidempiä päiviä. Tämä voi johtua siitä, ettei ihmisillä mene aikaa työmatkoihin.

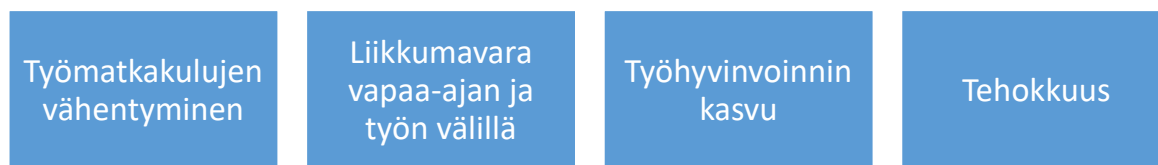
Optimaalinen määrä etätyölle olisi kahdesta kolmeen päivään viikossa, koska myös fyysinen läsnäolo on tärkeää. Työyhteisöstä on pidettävä huolta. (Yhdistyneet kansakunnat 2020.)

3.3 Etätyön hyödyt ja haitat

Etätyöstä voi ilmetä paljon hyötyjä niin työnantajalle kuin työntekijällekin, mutta etätyössä on myös paljon riskejä. Etätyö ei välttämättä ole yksiselitteisesti parempi tai huonompi vaihtoehto. Sen sopivuus työntekijän työtehtävään on tehtävä ennen sopimuksen solmimista. Pääasia on, että etätyöstä on oltava hyötyä niin työnantajalle kuin työntekijällekin. (Työturvallisuuskeskus a.)

Etätyöstä saadut hyödyt voivat olla

Kotona tehdystä työstä ei aiheudu matkakuluja, ja näin ollen liikenteen päästöt vähentyvät työliikenteen lakatessa. Työpaikalle matkustamiseen ei tarvitse varata aikaa, joka voi vaikuttaa työntekijän mielentilaan ja uneen positiivisesti. Etätyön myötä työntekoon tulee liikumavaraa, ja se voi parantaa työn ja perheen välistä yhteensovittamista. Tämän seurauksena työntekijä voi tuntea työnsä tärkeäksi. Etätyö voi kasvattaa työhyvinvointia ja mahdollisesti myös karsia sairauspoissaoloja. Tämän seurauksena organisaation työhyvinvointitilastot ja sairauspoissaolotilastot voivat näyttää paremmilta. Tehokkuus voi kasvaa etätyöskentelyssä työntekijän mieleisen työskentelypaikan ja sopivan ajankäytön myötä. Työnantajalla on mahdollisuus käyttää tilojaan muuhun tarkoitukseen säännöllisen etätyön ansiosta. Tämän seurauksena työnantaja säästää myös toimitilakustannuksissa. (Työturvallisuuskeskus a.) Kuviossa 2 kuvataan keskeiset etätyöstä saadut hyödyt.

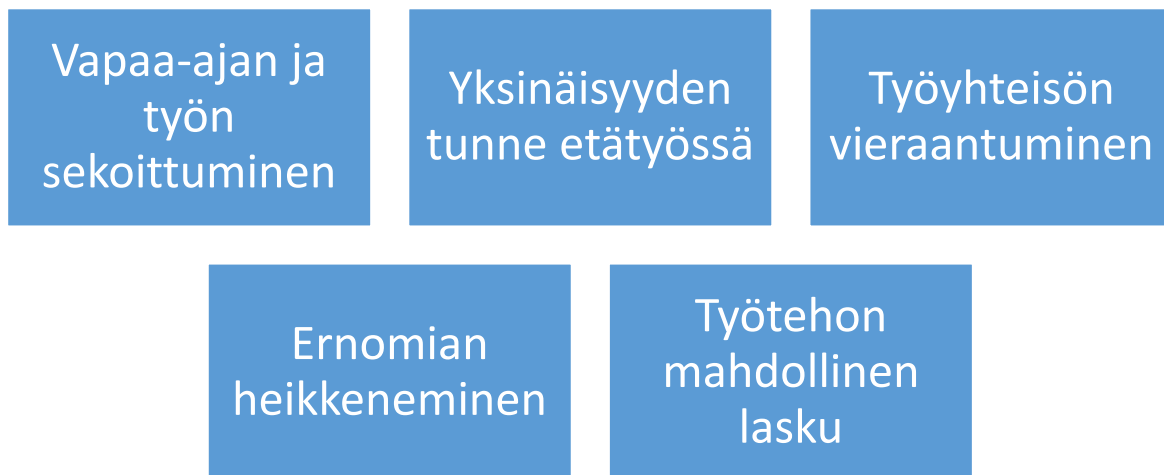


Kuvio 2 Etätyön hyödyt

Etätyöstä johtuvat riskit voivat olla

Kaikkien työntekijöiden työtehtävät eivät välttämättä sovellu etätyönä tehtäväksi. Tämän seurauksena saattaa muodostua eriarvoisuuden tunnetta työyhteisössä. Työyhteisössä saattaa tulla epäily etätyöskentelijän työpanokseen. Tämä voi johtaa negatiiviseen ilmapiiriin tai pahimmassa tapauksessa työpaikkakiusaamiseen. Etätyössä on riski työtehon laskemiseen, jos työntekijän on hankalaa tarttua tehtäviin samalla tavalla kuin työpaikalla.

Etätyössä saattaa työn ja vapaa-ajan eron raja häilyä ja sen seurauksena työpäivät pidentyä. Tämän takia työnantajan kustannukset ylitöistä saattaa nousta. Etätyössä voi olla hankalaa pitää oman tiimin keskeisiä kokoontumisia tai satunnaisia tervehdyksiä ja sen takia työyhteisö voi vieraantua. Tämä voi johtaa yhteistyön vaikeutumiseen. Työturvallisuudesta ja -ergonomiasta on vaikeampi pitää huolta etätyötä tehdessä. Näin ollen työntekijöillä saattaa tulla enemmän työtapaturmia tai muita vaivoja huonosta ergonomiasta. (Työturvallisuuskeskus a.) Kuviossa 3 kuvataan keskeiset etätyöstä johtuvat haasteet.



Kuvio 3. Etätyön haasteet

Onnistuminen etätyössä tuo niin työntekijälle kuin työnantajallekin iloa, ja kaikista eniten hyötyä. Etätyötä tehdessä työntekijän on tärkeä laatia omat säännöt, ja kertoa niistä myös etätyöympäristössä oleville henkilöille kuten perheenjäsenille. Työasento saattaa vaikuttaa työntekoon. Ergonomiasta on siis pidettävä erityisen hyvää huolta. Jotta työntekijä onnistuu etätyöskentelyssä, on muistettava suunnitella työpäivät taukoineen etukäteen. Erittäin tärkeää on pitää taukoja myös etätyöpäivinä. Etätyössä voi onnistua paremmin, jos pitää säännöllisesti yhteyttä kollegoihinsa. Aktiivinen viestintä ja kommunikointi omaan tiimiin, esimiehiin ja yhteistyökumppaneihin vaikuttaa etätyön onnistumiseen. Työntekijä saa kontaktia osallistumalla seminaareihin ja muihin kokouksiin. Tärkeää on muistaa myös nähdä ihmisiä ja työkavereita kasvokkain. Etätyöympäristön vaihtaminen esimerkiksi kahvilaan kodin sijasta saattaa innostaa etätyöntekijää työssään. Etätyötä voi tehdä yhdessä myös kollegoiden kanssa. (Rauramo 2017.)

3.4 Etätyön säännöt

Työnantajan ja työntekijän välillä etätyöstä voidaan sopia vain silloin, jos kumpikin osapuoli hyötyy etätyöstä. On muistettava, että etätyöstä sopiminen on täysin vapaaehtoista.

Työntekijän ei ole välttämätöntä tehdä etätöitä, koska työnantaja ei voi siihen pakottaa. Työntekijällä ei myöskään ole oikeutta vaatia etätöihin pääsyä, mutta asiasta voi keskustella työnantajan kanssa. Työntekijä sekä työnantaja voi tehdä aloitteen etätöisopimuksen tekemiseen. (Työturvallisuuskeskus a.)

Kaikissa työtehtävissä ei ole mahdollisuutta etätöiden tekemiseen. Työnantajalla on siis mahdollisuus kieltää etätöiden tekemisen. Kuitenkin vastaavasti työnantajalla ei ole oikeutta yksipuolisesti päättää työntekijää tekemään etätöitä. (Ekonomit 2021.)

Etätöistä on päätettävä työpaikalla tasapuolisesti. Esimies ratkaisee, onko etätö mahdollista työntekijän työnkuvaan ja työtehtäviin nähden. (Ekonomit 2021.)

Ennen kuin etätöistä laadittavaa sopimusta tehdään, on esimiehen punnittava etätöistä koituneet hyödyt ja haitat. Etätöisopimuksen allekirjoittaa molemmat osapuolet, työnantaja sekä työntekijä. Kumpikin osapuoli voi irtisanoa sopimuksen. Itse etätöisopimuksesta tulisi olla sovittuna ennen kuin aloittaa työtehtävät etänä. (Työturvallisuuskeskus a.)

Koronapandemian takia monilla työpaikoilla etätöitä on tehty ilman erillistä kirjallista sopimusta, koska valtioneuvosto on suosinut etätöihin siirtymistä. Tällöin työnantaja on antanut yleisohjeen etätöiden tekemiseen. (Ekonomit 2021.)

Etätöiden suoritustapa voi olla joko osa-aikainen etätö, kokoaikainen etätö tai osittainen etätö. Etätö voi siis olla osa-aikaista, joka tarkoittaa työtehtävien suorittamista osittain etätöinä. Tällöin on tärkeää sopia, milloin työtehtävät suoritetaan etänä esimerkiksi tiettyinä viikonpäivinä, ja mitkä ne työtehtävät ovat mitä silloin suoritetaan. Etätö voi olla luonteeltaan myös kokoaikaista, joka taas tarkoittaa sitä, että kaikki työtehtävät suoritetaan pääsääntöisesti etänä. Tämän syynä voi olla se, ettei työnantajalla ole ollenkaan toimitiloja työntekijän käytettäväksi. Yleisin näistä suoritustavoista on osittainen etätö, koska vain harvoin etätöiden sovitaan olevan työn pääasiallinen suoritustapa. Tässä työskennellään nimensä mukaisesti osittain etänä ja osittain työnantajan tiloissa eli varsinaisella työpaikalla. (Docue 2021.)

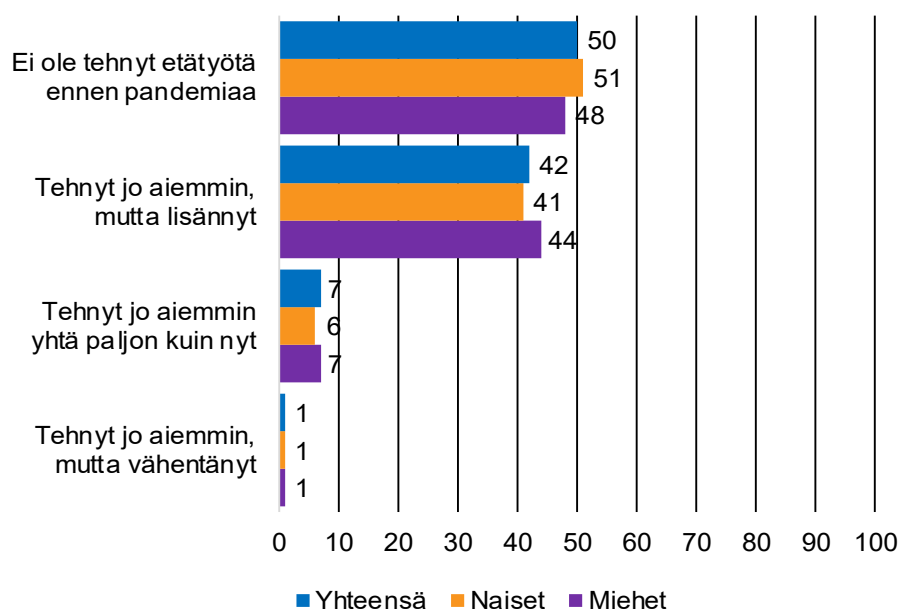
Työnantajan sekä työntekijän välillä on oltava luottamusta ja ennakkoluulottomuutta ennen kuin organisaatiossa otetaan käyttöön työnteon muotona etätö. Organisaation on huomioidava, että tietotekniset edellytykset ovat kunnossa ennen etätöiden aloittamista. Etätöihin ei panosta vain työnantaja, vaan työntekijällä on oma roolinsa etätöiden onnistumiseen. Tämän takia työnantajan on harkittava, kenelle organisaatiossa työskentelevälle etätö sopii ja kenelle ei. Etätöiden kriteerit on täyttyvä, jotta etätö voidaan aloittaa organisaatiossa. (Helle 2004.)

Etätyö lisää työntekijän itsemääräämisoikeutta eli autonomiaa, niin työn sekä työajan hallintaan ja järjestämiseen. Etätyöhön liittyy samalla mahdollisuuksia sekä suuria haasteita. Etätyön riskejä kannattaa kuitenkin vähentää jo ennen etätyöhön siirtymistä hyvissä ajoin kattavalla ennakkosuunnittelulla ja sopimalla asioista etukäteen. (Helle 2004.)

3.5 Koronapandemian vaikutukset

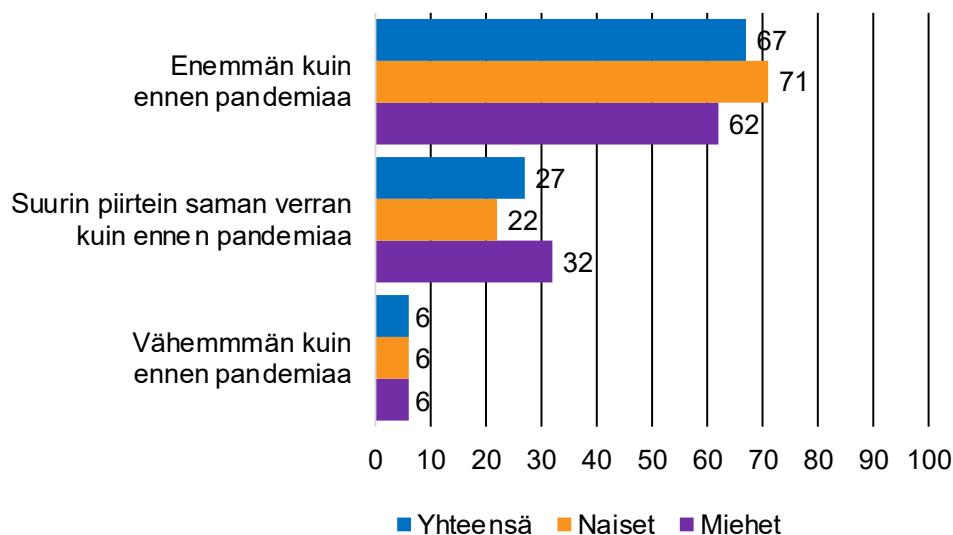
Koronapandemia muutti työn käytäntöjä pysyvästi. Vuonna 2020 keväällä koronapandemian johdosta valtaosa suomalaisista siirtyi etätöihin. Etätyön merkitys ja sen käytänteet olivat monelle yritykselle uusi tilanne. Poikkeustilanne koronan myötä vaati myös poikkeuksellisia toimia yrityksiltä. Etätyössä työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet korostuvat vahvasti esille. Monen etätyöhön vaikuttaa häiritsevästi kotona tehdyssä työssä perheenjäsenet. (Haapakoski ym. 2020, 157.)

Nykyään työmuotoja on useita. Koronapandemian myötä etätyö on yleistynyt huomattavasti Suomessa sekä muualla maailmassa. Koronapandemian aikana yli puolet suomalaisista teki etätöitä. Työpaikoilla käydään keskustelua, palataanko enää normaaliin käytäntöön tehdä töitä konkreettisesti työnantajan tiloissa jokapäiväisesti. Tilastokeskuksen keväällä 2021 julkaistusta verkkokyselystä saaduista tuloksista kävi ilmi, että keväällä 2021 etätyöntekijöistä 90 % olisi halukkaita tehdä vähintään neljäsosan työajastaan etätyönä. Tilastokeskuksen tekemän verkkokyselyn myötä saatiin selville, että puolet on aloittanut etätyön vasta koronapandemian myötä. Kuitenkin yli 40 % eli noin viidennes oli tehnyt etätöitä jo ennen koronapandemian alkamista, mutta lisännyt etätyön määrää pandemian kehittymisen myötä. (Sutela 2021.) Kuviossa 4 on kuvattu muutos etätyön määrässä ja osuus etätyöstä tehneistä palkansaajista sukupuolen mukaan.



Kuvio 4. Tilastokeskus, Koronan vaikutukset työelämään -tiedonkeruun tulokset (Sutela 2021.)

Koronapandemian takia etätyötä ovat tehneet melkein kaikki työntekijät, joiden työnkuvaan ja työtehtäviin se suinkin onnistuu. Kyselyn perusteella saatiin selville, että keväällä 2021 noin 60 % etätyöskentelijöistä on ollut täysin etäyhteyksien päässä koko työaikansa. Työajasta 80 % kului työntekijöillä etätyöhön. Kyselyssä myös avattiin kuinka moni olisi halukas jatkamaan etätyötä pandemian hellittäessä. Kyselyssä tuli ilmi, että lähes 80 % ensimmäistä kertaa etätyössä pandemian aikana halusi jatkaa etätyötä myös pandemian loputtua. 66 % jo aiemmin etätyötä tehneistä ja sitä lisänneistä halusi tehdä etätyötä enemmän kuin ennen koronapandemiaa. Kyselyssä tuli selvästi esille se, että etätyöskentely on haluttu tapa jatkaa työskentelyä jatkossakin. (Sutela 2021.) Kuviossa 5 on kuvattu työntekijöiden toive etätyön määrästä pandemian jälkeen.



Kuvio 5. Tilastokeskus, Koronan vaikutukset työelämään -tiedonkeruun tulokset (Sutela 2021.)

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Kirkon työmarkkinajärjestö KiT, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Korkeakoulutuettujen työmarkkinajärjestö Akava sekä Toimihenkilökeskusjärjestö STTK (Palola 2022) ehdottavat valtiovallalle, että hallituksen on annettava eduskunnalle nopeasti lakiesitys koronapandemian perusteella säädettyjen koronatestaus- ja koronarokotuksen korvaustaksasta sekä tartuntatautipäivärahan saamisen helpottamisesta voimassaoloajan jatkamiseen vuoden 2022 loppuun saakka. Järjestöjen mukaan näiden säädösten voimaolo päättyessä 30.6.2022 koronapandemia ei ole vielä ohi, koska uusia tartuntoja tulee päivittäin tuhansia, eikä niiden leviäminen helpotu. (KT 2022.)

Yksityistä terveydenhuoltoa sekä työterveyshuollon kapasiteettia on tarkoitus hyödyntää niin koronatestauksessa kuin -rokottamisessa myös vuoden 2022 loppuun saakka. Julkisen terveydenhuollon lisäkuormitus on tarkoituksen mukaista vähentää tilanteessa, jossa koronapandemiaa on aiheuttanut merkittävän hoidon- ja palveluvajeen. (KT 2022.)

Kansalaisten ja työnantajien oikeus saada laissa säädetty tartuntatautipäiväraha edellyttää voimassaolon jälkeenkin sitä, että kaikilla lääkäreillä sekä sairaan- ja terveydenhoitajilla on mahdollisuus laatia lausunto, jonka pohjalta Kansaneläkelaitos Kela voi ratkaista tartuntatautipäivärahahakemuksen. (KT 2022.)

Mtv uutisten (2021b) artikkelissa työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman barometrin, mukaan stressi sekä työn henkinen kuormitus vähenivät vuonna 2020 ylemmillä toimihenkilöillä ja valtion palkansaajilla. Suurin ja positiivisin muutos havaittiin heillä, jotka tekivät yleisemmin säännöllisesti etätöitä. Etätöiden yleistyminen näkyi vuonna 2020 myös siinä, että yhä useammalla työntekijällä oli mahdollisuus vaikuttaa paikkaan, jossa työskennellä. Palkansaajista 36 % pystyi vaikuttamaan paljon tai melko paljon siihen, missä tekee työnsä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman barometrin mukaan vuodesta 2019 on vähentynyt selvästi lyhyet sairauspoissaolot.

Koronapandemia on vaikuttanut radikaalisti työllisyystilanteeseen. Työ- ja elinkeinoministeriön arvion, että koronapandemian takia työttömiä työnhakijoita oli vuonna 2020, jopa 80 000 enemmän kuin muutoin olisi. (Parviainen & Pantzar 2020.) Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2020 elokuussa oli 65 000 työllistä vähemmän kuin vuonna 2019. Kausitasoittamaton työllisyysaste laski vuonna 2020 kahdella prosenttiyksiköllä 71,5 % vuoteen 2019 verrattuna. Vuoden 2020 elokuussa työttömiä työntekijöitä oli 211 000, mikä oli 42 000 enemmän verrattuna vuoteen 2019. Työttömien määrä on siis lisääntynyt neljänneksellä. (Yle 2020.)

Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston tietojen mukaan TE-toimistoissa oli vuoden 2020 elokuussa 330 000 työtöntä työnhakijaa, mikä on 40 % enemmän verrattuna vuoteen 2019. Kokoaikaisesti lomautettuina vuonna 2020 oli 61 000, mikä on 54 000 enemmän kuin vuonna 2019. (Yle 2020.)

3.6 Sovellettava lainsäädäntö etätöihin

Lainsäädäntö ja sopimukset alkavat ottamaan yhä enemmän huomioon etätöskentelijät (Helle 2004) Etätöihin sovelletaan työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia, kun työntekijä on työsuhteessa. Esimerkkejä etätöihin soveltamisesta lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen: etätöihin sovelletaan työsopimuslakia, henkilöstömääriin liittyviä säännöksiä tarkasteltaessa otetaan huomioon etätöntyöntekijät esimerkiksi yhteistoimintalaissa,

etätyöntekijät kuuluvat lakisääteisen työterveyshuollon ja sosiaaliturvan piiriin, etätyöntekijöihin sovelletaan myös työehtosopimusten määräyksiä liittyen muun muassa äitiysvapaan palkallisuudesta, sairauspoissaoloista ja lomarahasta. Etätyö ei rajoita työntekijän oikeutta lakiin perustuvaan yksityisyyden suojaa. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluu tarkkailujärjestelmien käyttöönotto siten kuin on säädetty työelämän yksityisyyden suojaa koskevassa laissa sekä yhteistoimintamallissa. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2021, 23.)

Työsopimuslain 1. § kerrotaan lain soveltamisala.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneella. (Työsopimuslaki 55/2001, 1 §.)

Työturvallisuuslain 5. § soveltaa työhön työntekijän tai muun kodissa.

Tätä lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 5 §.)

Suomen lait sisältävä Finlex-kanta käsittää vain yhden lainsäädännön, joka tuntee sanan etätyö. Tässä eduskunnan työjärjestyksestä määräävässä laissa mainitaan etätyö 8 a luvun 80. a §:n mukaan, jossa eduskunnan työjärjestykseen on lisätty vuonna 2022 helmikuussa poikkeusolojen varalta toimintaohjeet etätyön tekemisestä. (Eduskunnan työjärjestys 40/2000, 80 a §.)

Etätyö sanaa ei tunneta lainsäädännössä, mutta sitä voidaan kuitenkin tulkita uuden työaikalain sisällä. Voidaan todeta, että etätyöntekijä kuuluu työaikalain piiriin. Työajanseurantaan kirjataan työpäivän aloitus ja lopetus samalla tavalla, kuin työnantajan tiloissa tehdyn työpäivän yhteydessä. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2021, 29.) Etätyö on uudessa työaikalaissa 872/2019 nostettu työaikasääntelyn piiriin. Vanha työaikalaki 605/1996 jätti huomioiden etätyön lain soveltamisalan ulkopuolelle. Nyt työajaksi määritellään Työaikalain mukaan. (Uusi työaikalaki 872/2019; Linnunmaalex.)

Työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. (Työaikalaki 872/2019, 3 §.)

Voidaan todeta, että työntekopaikalla tarkoitetaan työnantajan tilojen lisäksi mitä tahansa paikkaa, jossa työntekijä suorittaa työnantajan määräämiä tehtäviä. Näin ollen työajan määritelmä ei ole enää paikkasidonnainen. (Työaikalaki 872/2019; Linnunmaalex.)

4 Etätyötä koskevat sopimukset

4.1 Etätyösopimus

Etätyöhön siirtymisestä on syytä tehdä kirjallinen sopimus. Varsinkin sellaisissa tilanteissa kun työntekijä siirtyy etätyöhön kokonaan tai sovitaan osittaisesta säännöllisestä etätyöstä. Suullinen sopimus on yhtä sitova kuin kirjallinenkin, mutta se ei kuitenkaan ole suositeltavaa, koska jälkikäteen on hyvin hankala käsitellä epäselvyytilanteita. Kirjallisesti sovittava etätyö ei ole merkki siitä, etteikö sopijapuolet luottaisi toisiinsa. Kysymys on lähinnä siitä, että asiat käydään avoimesti läpi. Suullista sopimusta etätyöstä käytetään yleensä silloin, kun on kyseessä satunnaisia tai epäsäännöllisiä etätyötilanteita. (Helle 2004, 112–113.)

Kirjallinen etätyösopimus tehdään, kun kyseessä on säännöllinen etätyö, joka kestää vähintään kuukauden ajan. Jos etätyö kestää vain muutaman päivän ja siitä sovitaan satunnaisesti, ei silloin etätyösopimuksen tekemiselle ole tarvetta. (Työturvallisuuskeskus a.)

Etätyösopimuksen sopija osapuolet ovat työntekijä sekä työnantaja. Etätyösopimukseen tulee täyttää työntekijän nimi sekä hänen työtehtävänsä, työpaikan osoite ja esimiehen nimi. Sopimukseen tulee kirjata myös etätyöntekopaikka ja onko se työntekijän koti tai jokin muu ja mikä. Molemmista vaihtoehdoista tulee kirjata ylös myös osoitteet. (Työturvallisuuskeskus a.)

Etätyösopimuksen voimassaoloaika tulee kirjata ylös sopimukseen riippuen siitä, onko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Myös etätyön toteuttaminen tulee kirjata ylös sopimukseen, sillä perusteella, kuinka monta kertaa viikossa tai kuukaudessa tehdään etätöitä. Etätyöpäivistä tulee sopia etukäteen esimiehen kanssa. Sopimukseen kirjataan myös työaika, joka merkitään työehtosopimuksen mukaisesti tai miten erityisesti on sovittu. (Työturvallisuuskeskus a.)

Etätyösopimuksen voi irtisanoa kumpi osapuoli tahansa. Etätyösopimuksessa on seitsemän päivän irtisanomisaika. Työsuhteen ehdot määräytyvät voimassa olevan työehtosopimuksen mukaisesti. Lisäksi etätyössä tulee noudattaa etätyöohjetta. Työntekijän tavoitettavuus yhteydenpito sekä mahdollinen työn edistyminen kirjataan sopimukselle. Etätyönteossa työvälineisiin kuuluu työnantajan hankkimat välineet, jotka tulee myös kirjata sopimukseen ylös ja palautettava työnantajalle etätyösopimuksen päättyttyä. Kustannusten korvaamisessa noudatetaan matkustusohjesääntöä. (Työturvallisuuskeskus a.)

Etätyösopimuksessa kerrotaan myös etätyöhän liittyvistä velvoitteista, jotka ovat samat kuin työnantajan tiloissa tehtävästä työstä. Sopimuksella tulee käydä ilmi myös etätyöjärjestelyjen päättymisestä. Työnantajalla on oikeus purkaa etätyösopimus, jos työntekijä rikkoo

sopimuksen ehtoja tai etätyötä koskevia ohjeita. Etätyösopimuksen osana noudatetaan etätyöohjetta ja tietoturvallisuudesta annettuja määräyksiä. Sopimuksen allekirjoittaa molemmat osapuolet. Sopimuksesta annetaan kopio luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle sekä henkilöstöpäällikölle. (Työturvallisuuskeskus a.)

Työsopimuslain säännöksiä sovelletaan etätyöntekijän työsopimuksen solmimiseen. Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. (Työsopimuslaki 55/2001, 3 §.)

Työsopimuslain 4. § on lueteltu ehtoja siitä, mitä asioita työsopimuksessa on sovittava.

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteen keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. (Työsopimuslaki 55/2001, 4 §.)

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. (Työsopimuslaki 55/2001, 4 §.)

4.2 Etätyön eurooppalainen puitesopimus

Etätyölle on myös ehtoja, joista on sovittu Eurooppa-tasolla solmitussa etätyön puitesopimuksessa, joka toimii pohjana työnantajan ja etätyöntekijöiden välillä solmittaessa etätyöstä koskevia sopimuksia yksityisellä sekä julkisella sektorilla. Puitesopimus on myös pohjana työ- ja virkaehtosopimuksissa, jos sovitaan etätyöstä. (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002; Akava 2019, Etätyö.)

Eurooppa-neuvosto kehotti työmarkkinaosapuolia Euroopan työllisyysstrategian yhteydessä keskustelemaan työn nykyaikaistamisesta. Tähän kuului mukaan myös joustavat työjärjestelyt, jotta organisaatioista tulisi tuottavia ja kilpailukykyisiä sekä edistettäisiin joustavuuden ja turvallisuuden tarvittavaa tasapainoa. (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002.)

Toisessa vaiheessa työsuhteiden nykyaikaistamisessa Euroopan komissio ohjasi työmarkkinaosapuolia viritellä aluille neuvottelut etätyöstä (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002) Syyskuussa 2001 EAY eli Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö, EUROCADRES eli korkeasti koulutettujen ja ylempien toimihenkilöiden neuvottelukunta, CEC eli esimiesten etujärjestön yhteistyökomitea, UNICE eli Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö, UEAPME eli käsiteollisuuden ja pienten ja keskisuurten yritysten eurooppalainen liitto sekä CEEP eli julkisten työnantajien ja julkisten yritysten eurooppalainen liitto (Työmarkkinaosapuolet; KT 2016) ilmoittivat aloittaneensa neuvottelut sopimuksesta. Tämän sopimuksen

panevat täytäntöön allekirjoittajaosapuolten jäsenjärjestöt Euroopan unionin jäsenvaltioissa ja Euroopan talousalueella (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002)

Etätyö nähdään keinona nykyaikaistaa työn organisointia, työntekijöiden autonomiaa tehtävien suorittamisessa ja yhteen sovittaa työntekijöiden työ- ja vapaa-aika niin yritysten kuin julkisen sektorinkin osalta. Tämä sopimus on täysin vapaaehtoinen ja se ei anna pätevää perustetta alentaa työntekijöiden yleistä suojelua. (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002.)

Eurooppalaisessa etätyön puitesopimuksessa on virallisesti määritelty etätyö käsitteenä. Määritelmä on laaja ja poikkeaa jossain määrin siitä, mihin Suomessa on totuttu. Tietotekniikan hyväksikäytöstä osana etätyötä on yksi määritelmä, joka erottuu joukosta. (Helle 2004, 45.)

Etätyöntekijöiden suojelua paransi vuonna 2002 tehty eurooppalainen puitesopimus. Tämän sopimuksen ansiosta etätyöntekijöille turvataan samat oikeudet kuin työnantajan tiloissa työskentelevälle. Suosituksia on annettu yksityisyydensuojasta, tietosuojasta, työaikajärjestelyistä, koulutuksesta, työsuojelusta ja urakehityksestä. Kukin EU-maa on ottanut sopimuksen täytäntöön omalla tavallaan tekemällä muutoksia lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen. EU:n säännöt työajoista sekä työsuojelusta suojaavat etätyöntekijää. Päivä- ja viikkokohtaisista lepoajoista, yö- ja vuorotyöstä, enimmäistyöajasta sekä vuosilomasta määrätään työaikadirektiivissä. Päätyöstä, työvälaineiden käytöstä ja työpisteestä määrätään annetuilla erityissäännöillä. Työsuojeludirektiivillä varmistetaan työympäristön turvallisuus. Näissä on otettu huomioon myös tieto- ja viestintätekniikan käyttö ja ergonomia. Oikeudenmukaiset työolot ja yhtäläiset mahdollisuudet pyrkivät turvaamaan etätyöntekijöille Euroopan sosiaalisten oikeuksien tukipilarit. (Etätyöntekijät 2018.)

Brysselissä vuonna 2002 perustamissopimuksen 139 artiklan puitteissa UNICE/UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n (ja EUROCADRES/CEC:n yhteyskomitean) jäsenjärjestöt veivät läpi tämän eurooppalaisen puitesopimuksen jäsenvaltioissa työmarkkinaosapuolten omien menettelyjen mukaisesti. Tämä otetaan täytäntöön kolmen vuoden kuluessa sopimuksen allekirjoituksen päivämäärästä lukien. (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002.)

5 Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystoiminta

5.1 Eksote

Eksote tuottaa julkiset sosiaali- ja terveystoiminnat Etelä-Karjalan yhdeksässä kunnassa noin 129 000 asukkaalle. Eksoten kaikki, melkein 100 toimipistettä ovat kaikkien eteläkarjalaisien käytössä, riippumatta kotikunnasta. Eksoten palveluita on avoterveydenhuolto, suun terveydenhuolto, mielenterveys- ja päihdepalvelut, laboratorio- ja kuvantamispalvelut, lääkehuolto, kuntoutus, perhepalvelut, aikuisten sosiaalipalvelut ja vammaispalvelut sekä väestön palvelutarpeeseen ja ikärakenteeseen joustavasti mukautuvasti vanhustenpalvelut. Erikoissairaanhoidosta vastaa Etelä-Karjalan keskussairaala. Eksote on Etelä-Karjalan suurin työnantaja. (Eksote 2022c.)

Eksoten (2022b) strategia ja johtaminen verkkosivun mukaan sen strategia, toimintaperusteet ja arvot voidaan liittää kolmeksi sanaksi: rohkeus, yksinkertaisuus ja ihminen. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystoiminta suuntaa palveluja, toimintoja ja kehittymistä näillä toiminnan periaatteilla. Eksote kaikessa toiminnassaan pyrkii siihen, että jokainen asiakas voi luottaa oikea-aikaiseen, arvioituun ja tarpeen mukaiseen hoitoon ja palveluun.

Visio Eksotessa on toimintakykyisenä kotona, arjessa ja elämässä. Tämä visio viestii palveluja käyttävän ihmisen nostamisesta strategisten tavoitteiden lähtökohdaksi. Strategiset tavoitteet ovat uudistuvan työkuulttuurin vahvistaminen, asiakasohjauksen ja asiakaspalvelun kehittäminen, kustannusvaikuttavat palvelut sekä tasapainoinen talous. (Eksote 2022b.)

Eksote (2022b) on kymmenen vuoden aikana edennyt sosiaali- ja terveystoiminnan kehittämisessä ja yhdistämisessä asiakaslähtöisesti. Se on saanut tuomaan palveluja lähelle asiakasta esimerkiksi liikkuvien ja matala kynnyksen palvelujen sekä digitalisoinnin avulla. Eksote on ollut tässä asiassa edelläkävijä ja haluaa myös paikkansa säilyttää. Se on parantanut hoitotuloksia ja leikannut kustannuksia huomattavasti muun muassa purkamalla laitoshoidon ja vastaavasti kehittänyt voimakkaasti kotiin vietäviä ja kotona asumista tukevia palveluja, kuntoutusta sekä sähköisiä asiointipalveluja. Eksote korostaa oikea-aikaista palveluohjausta, palvelu- ja hoidontarpeen arviointi sekä moniammatillista ja -toimijoista yhteistyötä.

Valtuustolla on ylin päätösvalta Eksotessa. Valtuuston valitsema toimitusjohtaja vastaa operatiivisesta johtamisesta. Toimitusjohtajan tukena toimii johtoryhmä. Jokaisella vastuu- ja tulosalueella on oma johtoryhmänsä. Jokaisessa johtoryhmässä on mukana henkilöstön edustaja. Eksoten strategisesta johtamisesta vastaa valtuusto. (Eksote 2022a.)

5.2 Etätyö Eksotessa

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden Eksoten osalta etätyö on osa nykytilannetta. Organisaatio tiedottaa ja ohjaa niin työntekijöitään kuin esimiehiäkin pitämään huolta itsestään etätyöskentelyn ajan. Eksoten sisäisessä intrassa on myös kerrottu hieman etätyöstä ja sen mahdollisista vaikutuksista työskentelyyn ja työhyvinvointiin. (Eksonet 2022.)

Nopeasti etätyöhön siirtymisen vuoksi on jouduttu uudelleen muotoilla omia työtapoja ja rutiineja. Kotona etätyöskentely on voinut tuoda monille uusia lisähaasteita työn lisäksi. Etätyöskentelyssä on pidettävä rutiineista ja järjestyksestä kiinni. (Eksonet 2022.)

Eksoten intrassa avustetaan työntekijöitä pitämään huolta rutiineista, jotka voivat muodostua esimerkiksi aamuisilla *töihinlähtölenkeillä* tai etätyöpäivän suunnittelulla. Ergonomiasta halutaan myös muistuttaa työntekijöitä. Etätyöpäivän aikana istutaan normaalia enemmän, joten kehoitetaan korjaamaan työergonomia oikeanlaisilla työasunnoilla. (Eksonet 2022.)

Intrassa halutaan muistuttaa vielä yhteydenpitokulttuuria ja sen tärkeyttä työyhteisössä. Apujen kysyminen ja sen tarjoaminen muille on yksi tärkeä osa etätyöskentelyn toimimista. Kokonaisuuden balanssilla, niin työn ja vapaa-ajan välillä on merkitystä jaksamiseen. (Eksonet 2022.)

Esimiehille on koottuna muistilista Eksonetissa, jossa tulee huomioida kaikki työntekijät ja heille tiedottaminen, jotta kenellekään ei tule ristiriitaisia ohjeita. Esimiehen tulee myös huomioida, että kaikkien työntekijöiden työtehtävät on mietitty etätyöhön siirtymisen jälkeen. Esimiehiä kehoitetaan olemaan matalalla kynnyksellä yhteydessä työntekijöihinsä ja toisinpäin. Esimiehiä tehtävänä on myös huomioida jokaisen etätyöntekijän erilaiset elämäntilanteet ja jokaisen jaksaminen. (Eksonet 2022.)

Eksoten henkilöstön jaksamisesta on tehty Varhaisen välittämisen toimintamalli, jonka avulla pyritään mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tunnistamaan Eksoten henkilöstön työkyvyn heikkeneminen ja tuetaan heitä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä tai uusissa tehtävissä. Toimintamallin onnistuneisuus näkyy sairaspöissaolojen vähentymisenä sekä niistä aiheutuvien kustannusten laskuna. (Eksonet 2022.)

Etäesimies sekä etätyöntekijä voivat käydä yhdessä läpi, mitä etätyöskentely edellyttää. Työturvallisuuskeskuksen etätyössä turvallisesti julkaisun etätyön edellytykset kuviossa 6 otetaan huomioon johtaminen, etätyöntekijän valmiudet, yhteistyö ja vuorovaikutus sekä työympäristö ja välineet. (Eksonet 2022.)



Kuvio 6. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus b.)

Eksoten HR-palvelut ovat laatineet ja hyväksyneet joulukuussa 2021 päivitetyn etätyöohjeen, jonka mukaan etätyötä tehdään normaalissa virka-/työsuhteessa ja siinä noudatetaan sovellettavia virka- ja työehtosopimuksia sekä Eksoten toimintaohjeita. Etätyöstä sovittaessa noudatetaan tätä ohjetta. Ohje mahdollistaa työyksikkö- ja tehtäväkohtaisen joustavuuden etätyölle. (Eksote etätyöohje 2021.)

Eksoten etätyöohjeessa kerrotaan etätyön ja hybridityön määritelmät sekä hybridityön edut ja haitat työntekijälle. Hybridityö tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden yhdistää etä- ja läsnä työskentelyn hyvät puolet joustavalla tavalla, josta hyötyvät niin työnantaja kuin työntekijäkin. Etätyöohjeessa käydään läpi eri vaiheittain etätyönä tehtävät työt, etätyömahdollisuudesta sopiminen, työaika ja etätyön seuranta, työvälineet ja työympäristö, työtapaturmat ja vakuutus etätyössä, tietoturvan huomiointi etätyöskentelyssä sekä matkakustannukset. Etätyöohjeessa käydään myös läpi enemmän hybridityössä huomioitavia asioita, joka sisältää työyksiköiden/tiimin pelisäännöt, työskentelypaikka kalentereissa, kalenterikutsut sekä hybridipalavereihin ja -tapahtumiin valmistautuminen. (Eksote etätyöohje 2021.)

Etätyöohjeen lopussa on myös valmis pohja etätyösopimuksesta, joka laaditaan jokaiselle etätyöntekijälle. Sopimukseen täytetään työntekijän perustiedot sekä mistä päivästä alkaen etätyöskentelystä on sovittu työntekijän kanssa. Sopimukseen tulee myös kirjata etätyöskentelypaikka, koska työtehtävät suoritetaan kokonaan tai osittain muualla kuin työnantajan tiloissa. Tähän kohtaan yleensä laitetaan työntekijän kotiosoite. Lisätietokenttään voidaan täyttää muun muassa etätyösopimuksen voimassaolo, työtulosten raportointi ja seuranta sekä työvälineiden ja laitteiden käyttö. Etätyösopimuksessa kerrotaan myös muutamien lausein etätyöntekemisen edellytykset, siihen tehtävät muutokset sekä etätyön edellytykset. Etätyösopimuksen kirjoittaa molemmat sopijaosapuolet, niin työnantaja kuin työntekijäkin. (Eksote etätyöohje 2021.)

6 Eksoten toimistohenkilökunnan kokemukset etätyöstä

6.1 Ennakkoluulot ja aiempi kokemus

Kyselyssä (Liite 1) kysyttiin etätyön ennakkoluuloista, aiemmasta kokemuksesta sekä yllätyksistä etätyössä kysymyksiin: Oliko sinulla ennakkoluuloja etätyötä kohtaan? Onko sinulla aiempaa kokemusta etätyöstä ennen koronapandemiaa? Onko jokin asia yllättänyt etätyössä?

Itse etätyötä kohtaan ennakkoluuloja ei oikein ollut, mutta muita etätyöhön liittyviä ennakkoluuloja oli havaittavissa. Vaikkakin vastaajista yksi oli havainnut etätyöhön siirtymisen hyvin positiivisena ilmiönä niissä tehtävissä, missä etätyö oli mahdollista. Avoimista vastauksista tuli esille seuraavanlaisia ajatuksia ennakkoluuloista etätyötä kohtaan:

Ei oikeastaan. Olen tehnyt etätyötä enemmän tai vähemmän jo 10 vuoden ajan, joten minulle ei ollut kyse uudesta asiasta.

Ennakkoluulot liittyivät lähinnä tietotekniikkaan ja miten se saadaan toimimaan, kun suuri osa siirtyy samanaikaisesti etätöihin.

Ei ole ollut ja on ollut positiivista havaita, että etätyö (niissä tehtävissä kuin sitä on voinut tehdä) on sujunut hyvin.

Suurin osa vastaajista oli tehnyt muutamia satunnaisia päiviä etätöitä ennen koronapandemiaa. Yksi vastaajista oli kuitenkin tehnyt etätyötä jo noin kymmenen vuoden ajan aiemmissa työsuhteissa. Vastaajat kertoivat aiemmasta etätyökokemuksestaan seuraavasti:

Aiemmat kokemukseni etätyöstä olivat hyvin vähäisiä. Olin ollut vain muutamia päiviä ennen koronaa etätyössä.

Kyllä, olin satunnaisesti tehnyt yksittäisiä päiviä etänä erikseen sovittuna.

Kyllä, olen tehnyt sitä aiemmissa työsuhteissani kahdella eri työnantajalla jo viimeiset 10 vuotta.

Suuria yllätyksiä etätyöhön siirtyminen ei tuonut tullessaan. Vastaajilla oli lähinnä hyvin positiiviset ajatukset etätyöhön siirtymisestä.

Ei oikeastaan mitään yllättävää, mutta on ollut hieno havaita, että asiat pystyvät hyvin hoitamaan etänäkin ja omat työtehtävät eivät vaadi vakituista työtilaa.

Yllätyön itse asiassa siitä, miten helposti suuren joukon etätyöhön siirtyminen onnistui.

Ei oikeastaan, kaikki on sujunut juuri kuten haaveilinkin.

6.2 Etätyön vaikutus työnkuvaan ja työtehtäviin

Kyselyssä tiedusteltiin etätyön vaikutusta vastaajien työnkuvaan ja työtehtäviin kysymyksellä: Millaisia vaikutuksia olet kokenut etätyöhön siirtymisen myötä esimerkiksi työnkuvassa ja/tai työtehtävissä?

Monella vastaajista etätyöhön siirtyminen ei vaikuttanut tehtävänkuvaan eikä työtehtäviin, koska monen työnkuva on hyvin itsenäistä. Etätyöhön siirtymisessä oli kuitenkin havaittu muita vaikutuksia kuten työtehossa, työrauhassa ja työajassa. Näihin on vaikuttanut esimerkiksi työajan säästön osalta kokouspaikoille meneminen, koska kokoukset pidetään sähköisesti ja vähemmät keskeytykset työpäivän aikana. Kuviossa 7 on kuvattu muut keskeiset vaikutukset etätyöhön siirtymisen johdosta.



Kuvio 7. Etätyön muut vaikutukset

Vastaajat kertoivat etätyön vaikutuksista työnkuvaan ja työtehtäviin:

Tehtäväni ovat olleet jo pitkään itsenäisiä tai sellaisia, että niiden suorittaminen ei valtaosin vaadi läsnäoloa.

Pääasiassa positiivisia vaikutuksia. Työrauha on parantunut ja tämän myötä myös keskittyminen. Monet kokoukset ovat muuttuneet Teams-kokouksiksi ja sen takia työaika on säästynyt, kun ei tarvitse varata aikaa kokouspaikalle siirtymiseen.

Itse tehtävissä tai työnkuvassa en ole kokenut vaikutuksia, mutta työteho on mielestäni parantunut.

6.3 Etätyön hyödyt ja haitat

Kyselyssä kysyttiin myös työntekijöiden mielipidettä etätyön hyödyistä ja haitoista kysymyksellä: Mitkä ovat olleet etätyön positiiviset ja negatiiviset asiat?

Monen vastaajan mielestä työrauha ja työmatkoissa säästyvä aika oli positiivinen asia etätyössä. Tuotiin esiin, että myös muihin paikkoihin kuten kokoukseen siirtymäajan

vähentyminen oli havaittu positiiviseksi asiaksi. Sähköisten toimintatapojen ansiosta asiat saattavat sujua nopeammin, josta on hyötyä työajan suunnittelemisen kannalta. Moni vastaajista havaitsi positiiviseksi myös työn tehokkuuden etätyössä, koska toimistolla keskeytyksiä tuli helpommin. Etätyöstä koettiin saavan joustavuutta työelämään sekä vapaa-ajalle. Työpäivät voi aloittaa rauhallisesti kotona ja etätyöpaikan voi valita itse. Vastaajista yksi myös kertoi, että hänen hyvinvointinsa on parantunut muun muassa etätyön takia. Ajan myötä vastaajista yksi on myös hankkinut ergonomiata parantavia työvälineitä kotiin. Keskeisimmät positiiviset asiat on kuvattu kuviossa 8.



Kuvio 8. Positiiviset seikat

Positiivista on työn tekemisen rauha ja joustavuus esimerkiksi perheen erilaisissa tilanteissa. Monesti asiat myös sujuvat nopeammin esimerkiksi etäkokousten ansiosta.

Olen pystynyt suorittamaan tehokkaammin tehtäviä ilman keskeytyksiä tai siirtymäaikoja, olemme luoneet tiimin virtuaaliset viestintä- ja kohtaamiskäytänteet ja minulla on jäänyt enemmän vapaa-aikaa, kun työmatkoihin ei ole kulunut sitä enää vastaavasti kuin ennen. Olen myös pystynyt aloittamaan työpäivän rennoissa merkeissä ja panostamaan aamiaiseen, mikä on nostanut hyvinvointiani. Voin paremmin kuin läsnätyön aikana.

Nyt työstä irtautuminenkin onnistuu jo paremmin ja olen hankkinut säädettävän pöydän, ison näytön ja työtuolin, joten ergonomiakin on kunnossa.

Vastaajat kokivat yleisesti sosiaalisten kanssakäymisten vähentymisen negatiivisena asiana etätyön takia, koska joskus olisi myös helpompi käydä asioita läpi kasvotusten. Etätyö on myös aiheuttanut vastaajien keskuudessa ajatusten nopeaa vaihtumista asiasta toiseen, joka on voinut vaikuttaa tehokkuuteen. Etätöiden aikainen työntöön yksinäisyys tuli esille vastauksissa. Huonosta ergonomiasta, taukojen pitämättömyydestä ja liikkumisesta työpäivän aikana on tullut suuri ongelma etätyön myötä. Etätyöpäivän jälkeen saattaa myös olla hankalaa irtaantua töistä ja aloittaa vapaa-ajan. Keskeisimmät negatiiviset asiat on kuvattu kuviossa 9.



Kuvio 9. Negatiiviset seikat

Negatiivista on työnteon yksinäisyys ja se, ettei taukoja tule pidettyä yhtä hyvin kuin toimistolla. Lisäksi tietyntyöasiat on helpompi käydä läpi kasvatusten kollegoiden ja esimiesten kanssa.

Negatiivisia vaikutuksia olen havainnut siinä, että en muista pitää taukoja. Tulee istuttua pitkiä aikoja ja siinä onkin hyvä itse pitää muistutuksia esimerkiksi taukojumpaohjelman myötä, että muistaa nousta ja verryttää sekä yrittää pitää kiinni lounastauoista, jotta aivotkin jaksavat taas levon jälkeen olla tehokkaina.

Negatiivisina pidän ehdottomasti sosiaalisten kontaktien vähyyden työyhteisössä kuin myös tiimin jäsenten kanssa sekä päivittäisen liikunnan ja taukojen vähyyttä työpäivän aikana. Voimaannuttavat kollegakeskustelut ovat jääneet myös vähäisiksi.

Työstä irtautuminen työpäivän jälkeen tuntui haastavalta ja työergonomia etätyössä oli huono pienellä kannettavalla työskennellessä.

Vastaajat halusivat tuoda myös esimiestyössä tulleet positiiviset ja negatiiviset havainnot esille etätyön seurauksena. Esimiestyössä positiivisina puolina etätyöaikana pidettiin siitä, että henkilöstö ollut todella sitoutunutta työtehtäviinsä, mikä on antanut esimiehelle mahdollisuuden luottaa työntekijöihin ja heidän työnsä laatuun.

Positiivisena esimiestyössä pidän kuitenkin siitä, että henkilöstö ollut sitoutunutta ennen etätyötä ja tuntuu, että tämä on vain lisääntynyt etätyön myötä. Toisaalta tällä on negatiivinenkin puoli, eli työpäivät saattavat venyä ja jaksaminen ja vapaa aika vähenee.

Esimiestyönosalta etätyön negatiivisina vaikutuksina pidettiin ajoittain koettu luovuuden käytön puute, myös haasteellisena pidettiin yhteydenpito työntekijöihin sekä siihen, että kasvokkain pidettyjä keskusteluita ei enää käydä henkilöstön kanssa.

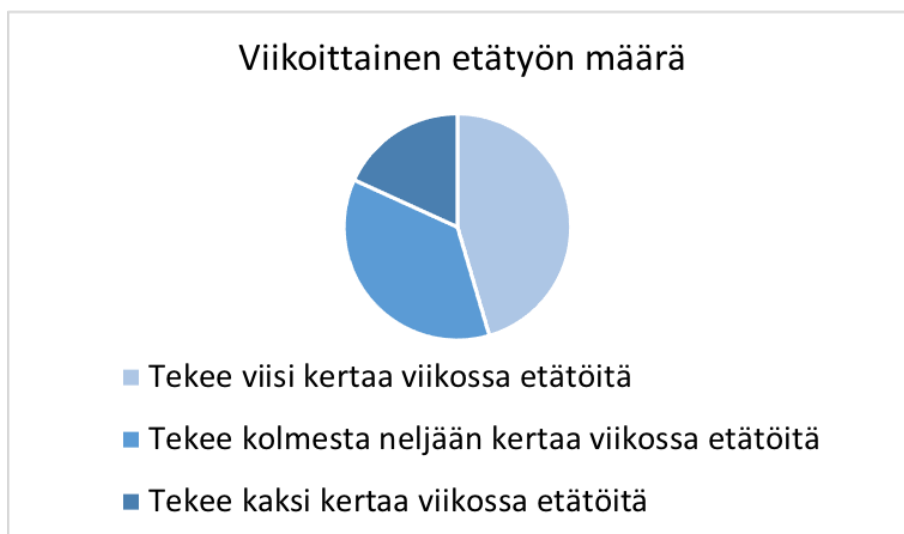
Esimiestyön osalta haasteiksi olen ajoittain kokenut luovuuden käytön, osallistamisen Teams-kokouksissa ja yhteydenpidon työntekijöihin. Aiemmin tuli käytyä henkilöstön

luona ja keskustelut olivat tällöin hyviä. Nyt tämä ei enää toteudu samalla tavoin, vaan on erikseen otettava yhteyttä Teamsillä ja ne ovat erityyppisiä tapaamisia.

6.4 Viikoittainen etätyön määrä

Kyselyssä kysyttiin myös etätyön viikoittaista työmäärää sekä etätyön vaikutusta siihen kysymyksellä: Kuinka paljon etätyötä teet viikossa? Miten etätyö on vaikuttanut työmäärääsi?

Viikossa tehtiin etätyötä hyvin vaihtelevasti vastaajien kesken. Osa vastaajista on ollut ja on edelleen täysipäiväisesti etätöissä, ja jotkut vastaajista on ollut vain muutaman päivän viikosta etätöissä. Kuviossa 10 on esitetty vastaajien viikoittainen etätyön määrän jakauma.



Kuvio 10. Viikoittainen etätyön määrä

Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että työmäärä on pysynyt samana etätyössä samalla tavalla kuin työnantajan tiloissa työskenneltäessä. Vain yksi vastaajista kokee työmäärän lisääntyneen etätyön myötä. Monen mielestä etätyön myötä tehokkuus on jopa parantunut, mutta työpäivän aikana pidetyt tauon eivät toteudu tai työpäivä venyy pitkälle iltapäivälle.

Työmäärä tuntuu jonkin verran lisääntyneen kokousten myötä. Etätyön myötä tulee pidettyä enemmän kokouksia ja tapaamisia.

Joskus työn määrä on isompi ja siinä on intensiivisiä jaksoja, mutta koen että olen tehokkaampi kuin toimistolla. Saan asioita nopeammin valmiiksi. Tämä näkyy kuitenkin siinä, että taukoja ei juurikaan ole.

Työmäärä on sinällään säilynyt ennallaan, mutta päivät ovat hieman venyneet ja taukoja ei tule aina pidettyä.

6.5 Koronapandemian jälkeen

Kyselyssä haluttiin myös saada selville jatkaisiko Eksoten toimistohenkilökunta etätyötä koronapandemian jälkeenkin kysymyksellä: Haluaisitko koronapandemian loputtua jatkaa etätöitä?

Vastaajista jokainen oli sitä mieltä, että etätyötä tulisi jatkaa tulevaisuudessakin osana yhtä työmuotoa. Valtaosa kuitenkin mainitsi hybridityömallin, jonka tarkoituksena on tehdä sekä etätyötä, että työtä työnantajan tiloissa. Kokonaan etätyöhön siirtymistä ei siis kannatettu kaikilta osin.

Vastaajat kertoivat heidän halukkuudestaan etätöitä kohtaan koronapandemian jälkeen:

Hybridimallin muodossa, eli osittain etänä ja osittain toimistolla.

Toivon, että etätyöt tulee jatkumaan hybridimallin mukaisesti osa etänä ja osa työpaikalla työrauhan sekä ajan säästön vuoksi.

En suosittelen kokonaan etätyöhön siirtymistä, koska myös oman tiimin ja yhteistyökumppaneiden kanssa on tärkeää tavata myös kasvotusten.

Etätyö antaa minulle valinnanvapautta, tehokkuutta ja työrauhaa. Tahokas ja joustava tapa tehdä töitä. Etätyö on tätä päivää ja kilpailuvaltti työnantajalle.

6.6 Kehitysideat ja muut ajatukset etätyöstä

Kyselyssä oli mahdollisuus antaa myös kehitysideoita sekä muuta kommenttia etätyöhön liittyen kysymyksillä: Miten kehittäisit/parantaisit etätyötä Eksotessa? Muista ajatuksia/kommentteja aiheeseen liittyen?

Vastaajilla oli kehitys- sekä muita ideoita paljon jaettavana, kuitenkin suurin osa vastaajista mainitsi sähköisten laitteiden ja niiden toimivuuden parantamisen. Työhyvinvointi ja ergonomia työpäivän aikana nostettiin esille.

Sähköisiä työkaluja pitäisi kehittää ja lisätä edelleen. Kaikki asiakirjat tulisi saada helposti sähköisesti allekirjoitettavaksi.

Toivoisin työnantajan panostavan etätyön hyviin käytäntöihin, etätyön työhyvinvointiin ja sähköisten työkalujen parempaan hyödyntämiseen muun muassa ryhmätyöskentelyssä esimerkiksi etätyötä tekevien koulutuksella ja tietoiskuilla.

Ottaisin käyttöön hybridityöohjeistuksen pysyvästi, jolla mahdollistetaan etätyö ketterästi niissä tehtävissä, missä se on mahdollista. Ei olisi tarkkoja rajoja montako päivää viikossa pitää olla läsnä vaan sen arvio tehtäisiin aina tarpeen mukaan ja voisi valita.

Kokoukset tulisi aina alkaa 5 yli ja loppua 5 vailla, jotta jää aikaan mikrotauoille. Kalenteria tulee myös kunnioittaa, eikä sen päälle saa laittaa lähtökohtaisesti useaa kokousta, vaan jokainen on velvollinen tarkistamaan kalenteritilanteen kutsua laitettaessa.

Yksi vastaajista halusi tuoda myös tärkeän asian etätyön negatiivisiin vaikutteisiin liittyen.

Etätyö on tuonut tullessaan myös hieman ikävän lieveilmiön, kun henkilöstölle on mahdollistettu etätyö osa ei halua työskennellä enää toimistolla lainkaan ja oman tiimin kanssa muun muassa työterveydestä haettu todistuksia, joissa pyydetty puoltoa kokonaisvaltaiseen etätyöhön.

Toki työnantaja tekee lopullisen päätöksen, voidaanko tällainen mahdollisuus myöntää, mutta tästä olen huolissani: Onko etätyö vaikuttanut sosiaalisiin taitoihin ja kanssakäymiseen negatiivisesti?

7 Yhteenveto ja pohdinta

7.1 Yhteenveto tuloksista

Opinnäytetyössä tutkittiin etätyöhön siirtymisen vaikutuksia työntekijän näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, mitä hyötyjä ja haittoja etätyöstä on koitunut kullekin vastaajalle ja miten kokonaisuudessaan etätyö työnteonmuotona on vaikuttanut työn tekemiseen ja vapaa-aikaan. Opinnäytetyön tutkimukseen osallistuivat Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden Eksoten toimistohenkilökunnasta esimiehiä ja muuta henkilöstöä.

Tutkimukseen osallistuneista henkilöistä suurin osa oli tehnyt satunnaisia päiviä etätöitä viikossa, ja vain yhdelle vastaajista etätyö työnteonmuotona oli ollut jo useamman vuoden tuttu käytäntö. Suurin osa oli koronapandemian vaikutuksesta joutunut siirtymään, joko täysipäiväisesti etätyöhön tai pitämään useampia päiviä viikossa etätöitä. Vastaajat kokivat etätyöstä kehkeytyneet hyödyt olevan suurilta osin joustavuutta, työn tehokkuutta ja jokapäiväistä työnteon rauhaa. Haittoina etätöistä loisti vahvasti esille vähentynyt sosiaalinen kanssakäyminen, työnteon yksinäisyys sekä huono ergonomia.

Kyselyssä selvisi, että henkilöstö on ottanut etätyön hyvin vastaan ja jopa kannustavat sen jatkamiseen tulevaisuudessa. Jokaisella oli selvä käsitys siitä, että hybridityömalli pitäisi tuoda pysyvänä käytäntönä työelämään. Etätyöstä on saatu kuitenkin niin paljon hyvää, että sitä ei kannata kokonaan sivuuttaa pois, mutta kasvokkain näkeminen on myös tärkeää. Suurimpana yllätyksenä vastauksista selvisi muiden työntekijöiden vastahakoisuus tehdä töitä esimerkiksi hybridityömallina.

Johtopäätöksenä kyselyn perusteella voidaan sanoa, että etätyö on tuonut enemmän mahdollisuuksia kuin haittoja työnteon kannalta. Vaikka monelle etätyö ei ollut entuudestaan tuttua, niin se on jopa yllättänyt, kuinka helposti suuren joukon siirtyminen etätyöhön on onnistunut. Työnteon tehokkuus on jopa lisääntynyt etätyön aikana ja aiempi sitoutuneisuus työtehtäviin, ja työnkuvaan on parantunut entisestään etätyön ansiosta. Muutamien kehitysten kautta etätyö on pelkkä rikkaus organisaatioille. Etätyö on nykypäivää, joka lisää yritysten kilpailukykyä ja tuloksellisuutta.

7.2 Pohdinta

Opinnäytetyö käsiteltiin yhden päätutkimuskysymyksen ja kolmen alatutkimuskysymyksen kautta. Päätutkimuskysymyksenä selvitettiin, onko etätyö uhka vai mahdollisuus työnteon kannalta. Kyselyyn vastanneiden vastausten perusteella kokonaiskuva etätyöstä ja siitä onko se uhka vai mahdollisuus oli selkeästi suurelta osin mahdollisuus niin työntekijöille kuin organisaatioille. Vilkmanin (2016) mukaan etätyö on otettu yhä useammassa

organisaatioissa käyttöön. Työnantajat kannustavat etätöiden tekemiseen. Viikman (2016) kertoo, että etätö on suuri mahdollisuus niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Näin ollen Viikmanin näkemys etätöiden mahdollisuudesta tulevaisuudessakin on yhtenevä tutkimuksessa saadun tuloksen kanssa.

Ensimmäisessä alatutkimuskysymyksessä kysyttiin, mitä hyötyjä ja haittoja etätöihin siirtyminen on tuonut. Helle (2004, 17) on etätöitä käsittelevässä kirjassaan esitellyt etätöiden hyötyjä ja haittoja työntekijän näkökulmasta. Helteen (2004, 17) mukaan etätöihin liittyviä hyötyjä työntekijän kannalta on työaikaan ja työjärjestelyihin liittyvä vapaus, työrauha, mahdollisuus autonomiaan, työn ja vapaa-ajan parempi yhteensovittaminen, työhyvinvoinnin lisääntyminen, vapaa-ajan lisääntyminen sekä työmatkoihin ja siirtymiin käytettävän ajan vähentyminen. Helteen (2004, 20) mukaan etätöihin liittyvät haitat työntekijälle voivat olla sosiaalisten kontaktien vähentyminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, liiallinen työmäärä, sähköisten laitteiden ongelmat ja ergonomian huonontuminen. Työturvallisuuskeskuksen etätö ja siitä sopiminen-aineistossa kävi ilmi myös samoja hyötyjä ja haittoja etätöistä työntekijälle, kuin Helteen kirjassakin. Näin ollen Työturvallisuuskeskuksen ja Helteen näkemys työntekijän hyödyistä ja haistoista etätöissä on yhtenevä tässä tutkimuksessa saadun tuloksen kanssa.

Toisessa alatutkimuskysymyksessä kysyttiin, miten etätö on vaikuttanut työntekoon. Vastanneiden kesken suurilta osin etätöiden vaikutukset työntekoon ovat olleet positiiviset. Etätöiden ansiosta työnteosta on saatu jopa enemmän irti kuin pelkästään läsnäolun teosta. Useimmilla etätö on auttanut työn tehokkuuteen ja tuloksellisuuteen. Etätö on tuonut myös muita positiivisia vaikutuksia henkilöstön elämään. Mtv uutisten (2021b) julkaisun mukaan stressi ja henkinen kuormitus on vähentynyt etätöiden myötä niillä, jotka tekevät yleisimmin etätöitä. Näin ollen voidaan todeta nämä väitteet yhtenevänä tekijänä tässä tutkimuksessa saadun tuloksen kanssa.

Kolmannessa alatutkimuskysymyksessä kysyttiin, onko etätöillä tulevaisuutta. Kaikki vastaajista oli sitä mieltä, että etätöitä ei saisi poistaa kokonaan, koska se on suuri rikkaus ja mahdollisuus tulevaisuuden varalta organisaatiolle. Etätö on tätä päivää. Yhdistyneiden kansakuntien (2020) julkaisussa kansainvälisen työjärjestön ILO:n asiantuntija Jon Messengerin mukaan etätö on tulevaisuutemme, josta hän on puhunut jo vuosien ajan. Nyt vain koronapandemian myötä työntekijät ovat joutuneet etätöihin, mutta silti kaikki on toiminnut odotettua paremmin. Messengerin mukaan etätöskentely ja sen eri tavat kehittyvät tulevaisuudessa. Näin ollen Messengerin mietteiden jo vuosien takaa, etätö on tulevaisuutta suurimmalta soin yrityksistä.

On kuitenkin huomioitava, että kokonaisvaltaisen ymmärryksen saaminen etätyöstä edellyttää myös tämän tutkimuksen ulkopuolelle rajattujen aihepiirien tarkastelua. Opinnäytetyössä saadut tulokset kuvailevat etätyötä vain toimistotyöntekijöiden näkökulmasta.

Tutkimustulosten laajempaa kokonaisuutta tavoittelemisessa olisi kyselyssä voinut olla useampi vastaaja, jotta tutkimus olisi ollut entistä luotettavampi. Tutkimuskysymyksiin löydettiin vastaukset tutkimuksen avulla.

Jatkotutkimuksena voisi selvittää, onko kyselyssä tulleita kehitysideoita viety eteenpäin ja miten ne ovat vaikuttaneet työntekoon. Jatkotutkimuksena voisi lisäksi selvittää, minkälaisia toimintamallia käytetään työntekemiseen nykyään ja ollaanko siitä pidetty.

7.3 Kehitysideat

Tutkimukseen vastanneilla oli jokaisella kehitysideoita, jotka kootusti koostuivat neljästä keskeisestä asiasta. Kuviossa 11 on esitelty kehitysideat.



Kuvio 11. Kehitysideat

Suurin osa vastaajista toi esille sähköisten laitteiden toimivuuden parantamisen ja niiden uudenlaisen kehittämisen sekä lisäämisen. Työnantajalla on velvollisuus hankkia etätyöntekijälle tarvittavat työvälineet työntekoa varten. Työntekijällä on myös velvollisuus pitää hyvää huolta työvälineistään, jotta niillä olisi mahdollisimman pitkä käyttöikä. Kun sähköisistä laitteista on kyse, niin ne ajan myötä kehittyvät ja siksi niitä pitäisi myös työyhteisössä päivittää uudempiin, jotta työ olisi tuloksellista ja tehokasta ilman ylimääräistä vaivaa työvälineistä.

Työhyvinvointiin vaikuttaa monta tekijää ja siksi tähän pitäisi olla selkeitä käytänteitä niiden parantamiseen. Etätyön osalta työhyvinvointi on voinut joko parantua tai pahentua erilaisten seurauksien syystä. Näihin syihin tulisi olla työnantajalla kehitysideat, joiden mukaan työntekijä voi valita ja toteuttaa ideat parhaalla mahdollisella tavalla.

Ergonomista tulee pitää etätyön aikana myös hyvää huolta ja sen takia siitä joutuu yleensä itse työntekijä pitämään huolta. Kehityksenä ergonomian parantamiselle etätyön aikana

voisi olla päivittäinen taukojumpan käyttö, oikeanlainen työtuoli ja mahdollisuuksien mukaan sähköpöytä.

Vastaajilta tuli myös etätöön käytänteisiin uudenlaisia kehitysideoita, joilla pystytään parantamaan taukojen pitämistä, joka taas nostaa työhyvinvointia. Kehitysideana oli tehdä uusi käytänte, että kaikki kokoukset alkaisivat aina viittä yli ja loppuisivat aina viittä vaille, jotta kokousten väliin saataisiin pieni happihyppely, hengähdystauko tai mahdollisuus valmistautua seuraavaan kokoukseen. Tämän kehitysideo toteutuminen ei käytännössä tarvitsisi radikaalia muutosta, vaan ideana on erittäin simppele toteutus. Jotta tämä saataisiin todellisuudessa käyttöön, voisi asiasta yksinkertaisuudessaan tehdä ilmoitus koko henkilöstölle ja asettaa tietty päivämäärä, jonka jälkeen käytäntö tulisi ottaa huomioon. Toisena uuden käytänteen tuomisena olisi kalenterien huomioiminen. Koska kaikki pystyvät näkemään kollegoiden kalenterit, niin lähtökohtaisesti jokainen olisi velvollinen tarkistamaan kalenteritilanteen ennen kutsun lähettämistä. Tällä saataisiin jokaisen kalenteriin parempaa ymmärrystä sekä toimivuutta.

Tutkimuksessa tulleet positiiviset ja negatiiviset seikat pystytään pienten muutosten avulla sulattamaan yhteen, jotta on enemmän positiivisia asioita kuin negatiivisia. Kuviossa 4 etätönteon yksinäisyyttä voidaan parantaa ja kehittää muun muassa muutaman kerran viikossa pidettävällä lyhyellä etäkokouksella, jonka tarkoituksena on olla rento kuulumisien ja pohdintojen yhteen tulema. Ja jos käyttöön otettaisiin hybridityömalli, niin yksinäisyys etätöössä varmasti paranisi tällä mallilla.

Huonoon ergonomiaan saadaan parannusta nopeilla ja helpoilla taukojumppa harjoitusvideoilla, joka useammalla organisaatiolla onkin jo käytössä. Ergonomian parantamiseksi työntekijöillä pitäisi olla mahdollisuus kunnon työtuoliin sekä isompaan näyttöön, jotta pienen kannettavan tietokoneen näytöstä ei tarvitse tihrustaa etätöiden aikana joka päivä. Viimeisenä sähköpöytä olisi ergonomian kannalta myös oleellinen asia työskentelyssä, jotta sen saisi säädettyä omiin mittoihin ja mahdollisuuksien mukaan työskennellä myös seisoltaan. Nykyään on myös kehitelty normaalille pöydälle laitettavaa jatko koroketta, jotta tietokoneen näyttö olisi seisoltaan silmien korkeudella. Tämä on myös vaihtoehto, jos sähköpöytään ei ole mahdollisuutta.

Etätöössä sosiaalisten kanssakäymisten vähentymisen seurauksena tulisi koronapandemian helpotuttua ottaa käytäntöön hybridityö, jonka tarkoituksena on työskennellä sekä kotona että työnantajan tiloissa. Tämän myötä henkilöstö näkisi kasvokkain muutaman kerran viikossa, mutta heillä olisi mahdollisuus myös etätööhön. Kummassakin työmuodossa parhaat puolensa. Näiden perusteella etätö on työmuotona vielä parempi mahdollisuus kuin uhka.

Lähteet

Airila, A. 2022. Mitä korona on opettanut meille työstä ja työkyvystä. Viitattu 29.5.2022. Saatavissa <https://www.varma.fi/ajankohtaista/blogit-ja-podcastit/blogit/2022-q1/mita-korona-on-opettanut-meille-tyosta-ja-tyokyvysta/>

Akava. 2019. Etätyö. Viitattu 26.4.2022. Saatavissa <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>

Docue. 2021. Etätyön pelisäännöt – muista ainakin nämä 6 kohtaa. Viitattu 10.5.2022. Saatavissa <https://docue.com/fi-fi/lakitieto/etatyon-pelisaannot>

Eduskunnan työjärjestys 40/2000.

Ekonomit. 2020. Etätyö. Viitattu 11.4.2022. Saatavissa <https://www.ekonomit.fi/tyoelaman-tietopankki/etatyo/#4559ded8>

Eksonet. 2022. Etätyö. Viitattu 18.5.2022. Saatavissa <http://eksonet/kaikille/henkilosto-asiat/tyohyvinvointi/Sivut/Etatyö.aspx>

Eksote. 2022a. Hallinto. Viitattu 20.5.2022. Saatavissa <https://eksote.fi/eksote/tietoa-meista/paatoksenteko/hallinto/>

Eksote. 2022b. Strategia ja johtaminen. Viitattu 19.5.2022. Saatavissa <https://eksote.fi/eksote/tietoa-meista/paatoksenteko/strategia-ja-johtaminen/>

Eksote. 2022c. Tietoa meistä. Viitattu 13.4.2022. Saatavissa <https://eksote.fi/eksote/tietoa-meista/>

Eksoten etätyöohje. 2021. Viitattu 19.5.2022.

Etätyö vaatii yhteisiä pelisääntöjä. 2021. Viitattu 9.5.2022. Saatavissa <https://esignals.fi/pro/2021/05/11/etatyo-vaatii-yhteisia-pelisaantoja/#45e77776>

Etätyöntekijät. 2018. Viitattu 16.5.2022. Saatavissa <https://what-europe-does-for-me.eu/fi/portal/2/B55>

Etätyötä koskeva puitesopimus. 2002. Viitattu 26.4.2022. Saatavissa <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/etatyo-puitesopimus.pdf>

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsä etänä. Helsinki: Alma Talent.

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

How to manage your time. Viitattu 10.5.2022. Saatavissa <https://www.totaljobs.com/advice/how-to-manage-your-time>

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2002. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. 2. painos. Helsinki: WSOY.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.–11. painos. Alma Talent Oy.

KT. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. 2016. Eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten it-senäinen puitesopimus, joka koskee aktiivista ikääntymistä ja sukupolvinäkökulmaa. Viitattu 20.5.2022. Saatavissa <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/suosituks/puitesopimus-aktiivisesta-ikaantymisesta>

KT. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. 2022. Koronapandemia kuormittaa jatkossakin työpaikkoja. Viitattu 24.5.2022. Saatavissa <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2022/koronapandemia-kuormittaa-jatkossakin-tyopaikkoja>

Leskinen, T. 2020. Säännöllisesti kotona työskenteleminen on kaksinkertaistunut. Viitattu 9.5.2022. Saatavissa <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/saannollisesti-kotona-tyoskenteleminen-on-kaksinkertaistunut/>

Linnunmaalex. Uusi työaikalaki: 10 kysymystä ja vastausta. 2020. Viitattu 18.4.2022. Saatavissa <https://www.linnunmaalex.fi/2020/02/12/uusi-tyoaikalaki-10-kysymysta-ja-vastausta/>

MTV uutiset. 2021a. Etätyöstä on tullut vuodessa arkea, mutta siitä tiedetään yhä yllättävän vähän. Viitattu 24.5.2022. Saatavissa <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/etatyosta-on-tullut-vuodessa-arkea-mutta-siita-tiedetaan-yha-yllattavan-vahan-etatyossa-taytvy-johtaa-tyontuloksia/8164816>

MTV uutiset. 2021b. Selvitys: Korona-aika vaikutti myönteisesti työkykyyn etätyöläisillä. Viitattu 24.5.2022. Saatavissa <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/selvitys-korona-aika-vaikutti-myonteisesti-tyokykyyn-etatyolaisilla/8162074#gs.16vswp>

Nieminen, S. 2020. Etätyötä tutkiva professori neuvoo ihmisiä pukemaan päälleen aamuisin: ”Tavoittemme on estää Suomea halvaantumasta”. Viitattu 9.5.2022. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11282060>

Oja, S. Työn organisointi: Organisoit työsi tehokkaammin näiden 10 vinkin avulla. Viitattu 10.5.2022. Saatavissa <https://rekryointi.com/tyonhaku/apua-uran-eri-vaiheisiin/tyon-organisointi/>

Organisointi. Talentia. Viitattu 11.5.2022. Saatavissa <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/organisointi/>

Palola, A. 2022. #työmarkkinajärjestöt. Viitattu 24.5.2022. Saatavissa <https://www.sttk.fi/aihe/tyomarkkinajarjestot/>

Parviainen, A. & Pantzar, M. 2020. Miksi työllisyysluvut laskevat ja miten alas ne voivat vielä vajota? Kysyimme asiantuntijoilta, mitä piilee synkkenevien lukujen takana. Yle 22.9.2020. Viitattu 24.5.2022. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11557272>

Rauramo, P. 2017. Etätyössä turvallisesti. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 26.4.2022. Saatavissa https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti#etatyosta_sopiminen_ja_hyvät_käytännöt_5

Sutela, H. 2021. Uusi normaali kutsuu – vanhaan ei ole paluuta, jos työntekijöiltä kysytään. Viitattu 26.4.2022. Saatavissa <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/uusi-normaali-kutsuu-vanhaan-ei-ole-paluuta-jos-tyontekijoilta-kysytaan/>

Työaikalaki 872/2019.

Työmarkkinaosapuolet. Viitattu 20.5.2022. Saatavissa https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=LEGISSUM:social_partners

Työsopimuslaki 55/200.

Työsuojelu. Etätyö 2020. Viitattu 18.4.2022. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työturvallisuuskeskus a. Etätyö ja siitä sopiminen. Viitattu 11.4.2022. Saatavissa https://ttk.fi/files/5486/Etatyoohje_ja_sopimus_malli.pdf

Työturvallisuuskeskus b. Etätyön edellytykset. Viitattu 29.5.2022. Saatavissa <https://ttk.fi/files/5485/etatyon-edellytykset-iso.png>

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Vilkman, U. 2016. Etätyön hyödyt ja haasteet johtamisen näkökulmasta. Viitattu 12.5.2022. Saatavissa <https://timanttia.fi/etatyohon-siirtyminen-johtamisen-nakokulmasta/>

Yhdistyneet kansakunnat. 2020. COVID-19 voi mullistaa koko työelämän tulevaisuuden. Viitattu 23.5.2022. Saatavissa <https://unric.org/fi/covid-19-voi-mullistaa-koko-tyoelaman-tulevaisuuden/>

Yle. 2020. Tilastokeskus: Työttömiä neljännes enemmän kuin vuosi sitten – työllisyysaste painunut selvästi alle 72 prosentin. Viitattu 24.5.2022. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11556835>

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry. 2021. Työaikalakiopas. Viitattu 15.5.2022. Saatavissa <https://www.ilry.fi/wp-content/uploads/2021/02/Tyoaikalakiopas.pdf>

Liitteet

Liite 1. Kyselyn kysymykset

1. Oliko sinulla ennakkoluuloja etätyötä kohtaan? Millaisia?
2. Onko sinulla aiempaa kokemusta etätyöstä ennen koronapandemiaa?
3. Millaisia vaikutuksia olet kokenut etätyöhön siirtymisen myötä esimerkiksi työnku-
vassa, työtehtävissä?
4. Kuinka paljon etätöitä teet viikossa?
5. Mitkä ovat olleet etätyön positiiviset asiat? Entä negatiiviset?
6. Miten etätyö on vaikuttanut työmäärääsi?
7. Onko jokin asia yllättänyt etätyössä?
8. Haluaisitko koronapandemian loputtua jatkaa etätyötä? Miksi?
9. Miten kehittäisit/parantaisit etätyötä Eksotessa?
10. Muita ajatuksia aiheeseen liittyen?