

Valtakunnallisen etätyösuosituksen vaikutus etätöihin suhtautumiseen

Joel Nieminen

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

2022



Tekijä(t)	
Joel Nieminen	
Koulutusohjelma	
Liiketalouden koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Valtakunnallisen etätyösuosituksen vaikutus etätöihin suhtautumiseen	Sivu- ja liitesivumäärä 23 + 0
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten valtakunnallinen etätyösuositus vaikutti etätöihin suhtautumiseen. Opinnäytetyön idea syntyi opinnäytetyön aikana meneillään olevasta koronaviruspandemiasta, joka toimi valtakunnallisen etätyösuosituksen vauhdittajana.</p> <p>Etätö on käsitteenä hyvin monimuotoinen ja se voi tarkoittaa monenlaista eri etätötyyppiä, joten se on yksi tärkeimmistä käsitteistä selittää hyvin. Myös tärkeimmät etätötytavat olivat osa opinnäytetyötä.</p> <p>Etätöön lisäksi, oli tärkeä selvittää, mitä kansallinen etätyösuositus tarkoittaa ja miten sitä on käytännössä seurattu. Koska kansallinen etätyösuositus oli tärkeä osa opinnäytetyön ydintä, sen käsittely oli opinnäytetyön keskiössä.</p> <p>Tämä opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, jossa pyrittiin saatavilla olevien lähteiden perusteella ymmärtämään laajempaa kokonaisuutta, tässä tapauksessa eri näkökulmien suhtautumista etätöihin.</p> <p>Opinnäytetyön analyysi oli tehty aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla oli pyritty selvittämään asenteita tutkittavaa aihetta kohtaan.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksista selvisi, että kansallinen etätyösuositus oli ollut menestys, ja se on mahdollistanut monelle luoda oman mielipiteensä etätöistä, niin yrittäjille kuin työntekijöille, joista suurin osa oli selkeästi positiivisia.</p>	
Asiasanat	
Etätö, etätyösuositus, työhyvinvointi	

Sisällys

1 Johdanto.....	1
1.1 Tutkimusongelma ja opinnäytetyön rakenne.....	1
1.2 Keskeiset käsitteet.....	2
2 Opinnäytetyön toteuttaminen.....	4
2.1 Opinnäytetyön kohde.....	4
2.2 Opinnäytetyön mahdollisia ongelmia.....	5
2.3 Opinnäytetyön menetelmiä.....	5
2.4 Opinnäytetyön aineistonhankinta.....	6
2.5 Opinnäytetyön aineiston analyysi.....	6
3 Etätyö.....	7
3.1 Etätyön historia.....	7
3.2 Etätyön johtaminen.....	9
3.3 Etätyön lainsäädäntö.....	10
3.4 Etätöistä sopiminen.....	11
3.5 Etätyön työaika.....	12
3.6 Etätyön työturvallisuus.....	12
3.7 Etätyön tietoturvallisuus.....	13
3.8 Etätyön valvonta.....	13
3.9 Kansallinen etätyösuositus.....	14
3.10 Etätyön hyötyjä.....	15
3.11 Etätyön haittoja.....	16
4 Opinnäytetyön tulokset.....	19
4.1 Etätyön teko pandemian aikana.....	19
4.2 Etätyönteko pandemian helpottaessa.....	21
4.3 Etätyönteko jatkossa.....	22
4.4 Kommentteja etätyöstä.....	22
5 Yhteenveto.....	24
Lähteet.....	25

1 Johdanto

Suomi on aina ollut tietotekniikan edelläkävijä. Samoin etätyön käsite on saapunut Suomeen jo 1900-luvun loppupuolella. Ensimmäinen suomenkielinen väitöskirja etätyöstä on tehty vuonna 2002 (Pekkola). Kansallista etätyöpäivää Suomessa on vietetty vuodesta 2011 lähtien, jolloin siihen osallistui yli 10 000 ihmistä (Cision 2011).

Etätyön hyvää alkua on edistänyt vuoden 2019 lopussa maailmalla alkanut koronavirusepidemia, joka julistettiin pandemiaksi 12. maaliskuuta 2020 (WHO 2020). Vain muutama päivä myöhemmin, 16.3.2020, Suomen hallitus linjasi, että julkisen sektorin työntekijöiden tulisi siirtyä etätöihin mahdollisuuksien mukaan. Sama suositus koski myös yksityisiä työnantajia (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020).

Kyseinen suositus jatkui aina vuoden 2022 helmikuun loppuun asti, välillä kuitenkin keskeytyen vallitsevasta koronatilanteesta riippuen. Vuoden 2022 loppuun mennessä vaikuttaisi siltä, ettei kansallista etätyösuositusta ole toistaiseksi enää tulossa, koronatilanteesta riippumatta, oli entistä paremmin mahdollista selvittää, miten etätyösuositus oli vaikuttanut asenteisiin etätöistä ja etätöiden tekemisestä jatkossa. (Valtioneuvosto 2022)

Opinnäytetyön teko viivästy useita kertoja erilaisten syiden takia. Omalta osaltaan se on tuonut opinnäytetyöhön lisää syvyyttä, sillä opinnäytetyön teko oli alun perin aloitettu pandemian aikana, jolloin etätyösuosituksen vaikutuksista ei ollut vielä niin paljoa tietoa. Samalla opinnäytetyöhön saatu tuki on mahdollistanut opinnäytetyön laadun parantamisen.

Opinnäytetyön aineiston keruu toteutettiin etsimällä eri lähteitä aiheeseen liittyen. Aineisto on käsitelty aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteiden avulla.

1.1 Tutkimusongelma ja opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön tutkimusongelma on selvittää valtakunnallisen etätyösuosituksen vaikutusta etätöihin suhtautumiseen. Etätyö ja sen yhdistelmät ovat lisänneet suosiotaan Suomessa vuonna 2020 alkaneen koronaviruspandemian aikana. Samalla monet yritykset ja niiden työntekijät ovat joutuneet sopeutumaan etätyön tuomiin muutoksiin työskentelyssä. Nämä muutokset ovat tuoneet omat haasteensa työelämään.

Etätyössä sinänsä ei ole mitään uutta ja sitä on tutkittu jo monissa opinnäytetöissä. Valtakunnallinen etätyösuositus sen sijaan on päättynyt toistaiseksi tosin vasta vuonna 2022, joten sen vaikutukset tuovat uutta näkökulmaa etätöihin tutkimusaiheena. Koronaviruspandemian tarpeista syntynyt etätyösuositus on tehnyt etätyöstä erittäin suositeltavaa koronaviruksen estämiseksi ja tuonut näin etätyön monien eteen.

Opinnäytetyön voi jakaa karkeasti neljään osaan. Ensimmäisessä osassa käydään läpi opinnäytetyötä ja sen käsitteistöä. Toisessa osassa käydään läpi etätyötä ja valtakunnallista etätyösuositusta sekä niiden suhdetta toisiinsa. Kolmannessa osassa käydään läpi kerättyä aineistoa ja sen perusteella saatuja tuloksia. Lopuksi luodaan kerätyn aineiston perusteella johtopäätöksiä mielipiteistä etätyöstä.

1.2 Keskeiset käsitteet

Etätyö

Etätyö on työtä, jota tehdään työntäjän tarjoamien tilojen ulkopuolella, jos se ei ole työn luonteen kannalta välttämätöntä. Esimerkiksi työ, jossa joudutaan liikkumaan paikasta toiseen työn luonteen takia, kuten postinjakaminen, ei ole etätyötä. Etätyö voi olla säännöllistä, epäsäännöllistä tai liikkuvaa. Joissain tapauksissa etätyö voi olla myös ajasta riippumatonta. (Nousiainen, Työturvallisuuskeskus 2020)

Etätyösuositus

Suositus tehdä töitä etäyhteyksiä käyttäen. Etätyösuosituksen pyrkimys on ollut pyrkiä vähentämään ihmiskontakteja mahdollistaen silti työn teon poikkeusaikana. (Valtioneuvosto, 2022)

Etätyövälineet

Työvälineet, joita käytetään etätyön tekemiseen. Etätyövälineitä ovat muun muassa tietokoneet, älypuhelimet, erilaiset ohjelmistosovellukset ja mahdolliset muut välineet, joita tarvitaan etänä työn tekemiseen.

Hybridityö

Hybridityö on monipaikkaista työtä, jossa työskennellään sekä etänä että fyysisesti työpaikalla. Työssä vuorotellaan työpaikan ja etätyön välillä. Hybridityö yhdistää perinteisen työn ja etätyön eri puolia. (if 2022)

Tietoturva

Tietoturva tarkoittaa niitä hallinnollisia ja teknisiä toimia, joilla varmistetaan tiedon:

Luottamuksellisuus eli että tiedot ovat niiden käyttöön oikeutettujen saatavilla.

Eheys eli että tietoja eivät voi muuttaa kuin siihen oikeutetut.

Käytettävyys eli että tiedot ja tietojärjestelmät ovat niiden käyttöön oikeutettujen hyödynnettävissä.

(Kyberturvallisuuskeskus, 2022)

Työaika

Työaika tarkoittaa työhön käytettyä aikaa. Työajaksi lasketaan myös aika, jona työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä, tekemättä kuitenkaan työtä, kunhan työntekijä voi tarvittaessa aloittaa heti työnteon. (Työsuojeluhallinto, 2022)

Työturvallisuus

Työturvallisuuslain mukaan, työnantajan tulee huolehtia siitä, että työtä tehdään turvallisissa ja terveellisissä olosuhteissa. Työturvallisuus koskee kaikkia työn tekemisen tapoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

2 Opinnäytetyön toteuttaminen

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön kohde, tavoite sekä mahdollisia ongelmia. Näiden lisäksi täsmennetään opinnäytetyön menetelmiä, aineistoa sekä näiden analyysia. Tämän jälkeen lukijalla tulisi olla hyvä kuva siitä, kuinka opinnäytetyö on toteutettu.

Opinnäytetyö on toteutettu seuraamalla aikaisemmin tehtyä opinnäytetyösuunnitelmaa. Opinnäytetyösuunnitelman avulla opinnäytetyöstä on saatu tehtyä selkeä ja analyysoiva. Tulokset opinnäytetyön aiheesta perustuvat löydettyihin lähteisiin. Opinnäytetyön tulokset perustuvat siis sekä tietopohjaisiin että näkemyspohjaisiin lähteisiin.

2.1 Opinnäytetyön kohde

Vuonna 2019 alkaneen koronaviruspandemian takia, moni ennen etätöitä välttänyt yritys on vähintään antanut etätöille mahdollisuuden hallituksen vuoden 2020 maaliskuussa tulleen etätyösuosituksen vuoksi. Tämä etätyösuositus, jonka tarkoituksena on ollut estää koronaviruksen leviämistä, on korkeimmillaan saanut lähes 60 prosenttia ihmisistä siirtymään etätöihin. (Nousiainen 2020)

- Tämän opinnäytetyön kohteena on tutkia, miten mielipiteet etätöistä ovat muuttuneet kansallisen etätyösuosituksen aikana. Etätöiden ollessa lähes pakollisia monissa yrityksissä, on mielenkiintoista nähdä, miten se on muuttanut ihmisten asenteita etätyötä kohtaan. Etätyössä työnvalvonta ja ohjaus eroaa hyvin paljon perinteisistä töistä. Mielipiteet etätyöstä ovat tärkeitä niin yrityksille kuin niiden työntekijöille. (Norlund 2019)

2.2 Opinnäytetyön mahdollisia ongelmia

Opinnäytetyön mahdollisia ongelmia on monia. Vaikka opinnäytetyön lähteet on käyty tarkasti läpi, lähteissä voi olla asioita, jotka eivät pidä paikkansa. Samoin mielipidekyselyissä ja tilastoissa voi olla vastauksia, joiden takaisesta mielipiteestä voi olla vaikea saada varmuutta. Mahdolliset ongelmat on pyritty minimoimaan opinnäytetyötä tehtäessä, selvittämällä lähteiden taustat sekä käymällä läpi tärkeimpien tilastojen taustat.

Opinnäytetyön tekemisen ongelmana mahdollisten lähteiden lisäksi on sen yksilötyömäisyys. Koska opinnäytetyötä tehdään lähinnä yksin, täytyy pitää tarkkaa huomiota siitä, ettei opinnäytetyö heijasta omia mielipiteitä, vaan että työ on tehty neutraalista näkökulmasta, tieteellisiä menetelmiä käyttäen. Myös opinnäytetyön teon pitkä aikaväli voi olla ongelma, mutta sen mahdollisia negatiivi-

sia vaikutuksia on pyritty minimoimaan käymällä opinnäytetyö usein läpi ja tuomalla esille asioita, joista ei ollut vielä tietoa opinnäytetyön aloittamisen aikoihin.

2.3 Opinnäytetyön menetelmiä

Opinnäytetyössä on päädytty käyttämään laadullista tutkimusta, sillä opinnäytetyön kysymykset sopivat paremmin tarkasteltavaksi kvalitatiivisina kuin kvantitatiivisina. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan käyttää erilaisia traditioita, lähestymistapoja sekä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä ihmisen ja hänen elämänsä tutkimiseksi. Täten laadullinen tutkimus sopii paremmin kertomaan ihmisten todellisia mielipiteitä tutkittavasta asiasta kuin määrällinen tutkimus. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Laadullista tutkimusta pidetään joskus nimenä hieman kummallisena, sillä se saattaa antaa kuvan laadukkaammasta tutkimuksesta kuin määrällinen tutkimus. Tosiasiassa mikään tutkimus ei ole täydellinen, vaan jokainen tutkimus on vain pieni raapaisu osana suurempaa kokonaisuutta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Tutkimuksen tärkeimpiä käsitteitä ovat induktio eli aineistolähtöisyys ja deduktio eli teorialähtöisyys. Induktio yhdistetään usein laadulliseen tutkimukseen deduktio määrälliseen tutkimukseen. Laadullinen tutkimus kuitenkin harvoin on pelkästään aineistolähteistä ja päinvastoin. Molemmat tutkimustyytit siis tukevat toisiansa, eikä pitäisi miettiä, että mikään tutkimus on vain induktiota tai deduktiota. Näitä voidaan kuitenkin käyttää aineiston muodon erottelussa, kunhan niitä ei käytetä asettamaan eri tutkimuksia paremmuusjärjestykseen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

2.4 Opinnäytetyön aineistonhankinta

Opinnäyte on laadullinen tutkimus. Aineisto on hankittu erilaisin tiedonhakekeinoin sekä aiheeseen liittyvien lähteiden avulla. Aineistoa etsiessä on pyritty käyttämään mahdollisimman virallista lähdettä. Jos virallista lähdettä ei jostain syystä ole saatavilla, lähteinä on käytetty toisia opinnäytetöitä, uutisia sekä muita aiheeseen liittyviä artikkeleita.

Opinnäytetyö on toteutettu täysin aineistoa keräämällä ja sitä analysoimalla. Täten ketään yksittäistä henkilöä ei ole haastateltu ja opinnäytetyö on pyritty toteuttamaan tieteellisin menetelmin, jolloin kenenkään yksittäisen henkilön mielipide ei ole vaikuttanut opinnäytetyön tuloksiin. (Niiniluoto 1980)

2.5 Opinnäytetyön aineiston analyysi

Tämän opinnäytetyön aineiston analyysi on tehty teoriaohjaavan sisältöanalyysin avulla. Tuomin ja Sarajärven (2018) mukaan, sisällönanalyysiä on usein käytetty menetelmä laadullisessa tutkimuksessa. Sisällönanalyysin tarkoituksena on nimenomaan löytää uusia puolia tutkittavasta aiheesta, ei testata vanhoja teorioita.

3 Etätyö

Etätyön voi määritellä usein eri tavoin. Yleisin määritelmä on kuitenkin työn tekeminen työpaikan ulkopuolella, silloin kun se ei ole välttämätöntä työn luonteen takia. Etätyötä tehdään etätyövälineiden avulla. Etätyövälineitä ovat esimerkiksi tietokone ja puhelin sekä niihin asennetut sovellukset. (Nousiainen, Työturvallisuuskeskus 2020)

Etätyön lisäksi on olemassa käsite paikkariippumattomasta työstä. Paikkariippumattomalla työllä tarkoitetaan työtä, jota voi tehdä ilman aika- ja paikkarajoitteita. Tällöin työntekijä itse päättää missä ja milloin tekee työnsä. Paikkariippumattomassa työssä työntekijälle on vastuu sovittujen töiden tekemisestä itsenäisesti. Etätyö voi olla paikkariippumatonta työtä, muttei välttämättä ole. (Vilkman 2016)

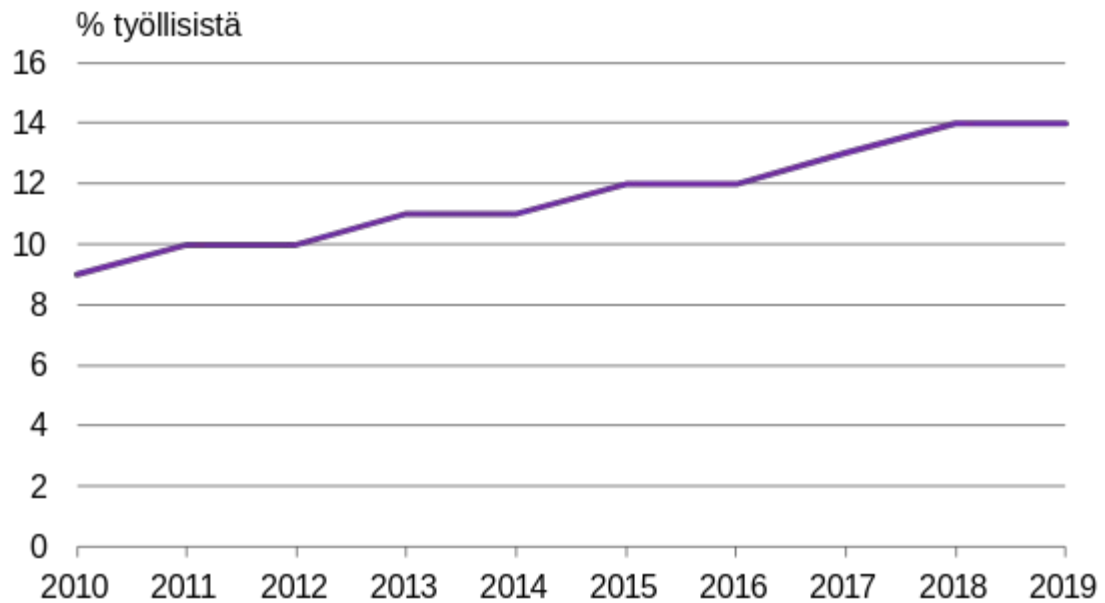
Paikkariippumattoman työn lisäksi on myös olemassa monipaikkaisen työn käsite. Siinä työpaikan lisäksi työpaikka voi olla esimerkiksi kotona, asiakkaan luona, ulkona tai muissa tiloissa. Voidaan myös puhua ns. hybridityöstä, jossa työtä tehdään sekä muualla että työpaikan tiloissa. (Vuorinen 2020)

3.1 Etätyön historia

Etätyö aiheuttaa yrityksissä muutoksia. Kun perinteisessä paikkasidonnaisessa työssä työ on riippuvainen työnteon paikasta, etätyössä työnteon paikalla ei ole merkitystä. Ennen nykyisenkaltaista verkostoitunutta tietoyhteiskuntaa, työn tekeminen oli lähes aina sijoittunut johonkin paikkaan. Vain taiteilijoilla saattoi olla etätyönkaltaisia mahdollisuuksia. (Pekkola 2002)

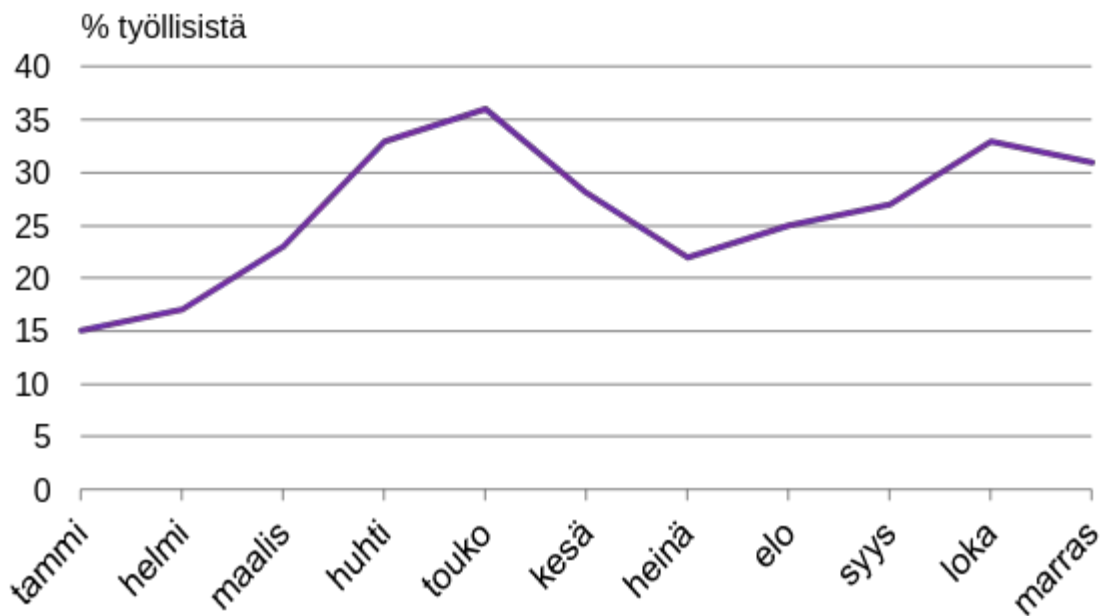
1990-luvun loppupuolen etätyön voi mieltää enimmäkseen osa-aikaiseksi etätyöksi. 40 prosenttia silloisista työntekijöistä teki etätöitä keskimäärin 8 tuntia kuukaudessa. Vain 7-18 prosenttia 1990-luvun lopun työntekijöistä teki etätöitä yli 40 tuntia kuukaudessa vähintään osan aikaa vuodesta. (Pekkola 2002)

2000-luvulla etätyö ei tuntunut nostavan suosiotaan, vaikka etätyön hyödyistä oltiin tiedetty jo pitkään. Suurimpana ongelmana on koettu vanhankantaiset asenteet ja ennakkoluulot etätyötä kohtaan. Etätyö on kuitenkin monipuolistanut työelämää, ja mahdollistanut työnteon lisääntymisen myös muistakin paikoista edes osan aikaa muistakin paikoista kuin toimistolta. (Tilastokeskus, 2009)



Kuvio 1. Säännöllisesti kotona työskentelevien osuus vuosina 2010-2019. (Tilastokeskus 2021)

2010-luvulla (kuvio 1.) etätönsuosio on noussut keskimäärin noin puolen prosentin verran vuosittain. Muutoksia, jotka ovat edistäneet etätönsuosiota 2010-luvulla verrattuna 2000-lukuun, ovat kehittyneet teknologia, uudenlaiset asenteet työelämää kohtaan, paremmat etätönsuosiota sopeuttavat ohjelmistosovellukset, sekä älypuhelimien yleistyminen. Tämän jälkeen etätönsuosiota ja etätönsuosiotehtävien osuus on pikkuhiljaa kasvanut lähes vuosittain. (Tilastokeskus 2021)



*Kuvion tieto kysytään osajoukolta ja sitä käytetään tavallisesti vuositietona

Kuvio 2. Säännöllisesti kotona työskentelevien osuus vuonna 2020. (Tilastokeskus 2021)

2020-luvulla, etätyöntekijöiden määrää on nostanut eräs uusi tekijä. Vuoden 2020 maaliskuussa pandemiaksi julistettu koronaviruspandemia on lisännyt etätöiden suosiota entisestään. Kuten kuvio 2. voi huomata, Suomen koronaviruspandemian ollessa pahimmillaan, jopa 36 prosenttia suomalaisista teki etätöitä. Pandemian ollessa pienimmillään monet siirtyivät takaisin toimistoihin ja etätyöntekijöiden osuus laski vain 22 prosenttiin. Pandemian taas pahetessa etätyöntekijöiden osuus kasvoi 33 prosenttiin, jonka jälkeen se rupesi taas hieman laskemaan. (Tilastokeskus 2021)

Kuviosta näkee erittäin mielenkiintoisesti koronaviruksen tuomaa etätöiden lisääntymistä. Vaikka etätyöntekijöiden osuus laski kesällä takaisin lähes 20 prosenttiin, näyttäisi siltä että osa työntekijöistä olisi jäänyt myös jatkossa etätöihin jos koronaviruspandemia olisi päättynyt. Toki vuoden 2020 kesän tilastoihin vaikuttavat myös vuosilomat, jolloin on vaikea sanoa mitä olisi tapahtunut vuosilomien jälkeen.

3.2 Etätyön johtaminen

Oleellinen osa etätyötä on etätyön johtaminen. Kun fyysinen läsnäolo puuttuu, työtä ei voida valvoa samalla tavalla kuin perinteisesti. Etätyötä voi valvoa usein eri tavoin. Yleensä valvonta toteutetaan katsomalla etätyön tuloksia, mutta myös tiukempi valvonta on mahdollista, esimerkiksi kokoaikainen videoyhteys työnteon ajan. Näin kuitenkin harvoin on (Vilkman 2016)

Etätyötä harvoin kuitenkaan valvotaan tällä tasolla. Etäjohtamisessa erityisen tärkeänä korostuu luottamus ja selkeä kommunikointi. Etäjohtaja kokee tulleensa arvostetuksi kun työntekijät saavat tehtyä työnsä. Etätyöntekijät taas saavat luottamusta kun he saavat tehtyä heille annetut työt ja tehtävät ajoissa. (Vilkman 2016)

Etäjohtamiseen kuuluu myös työterveydestä ja -turvallisuudesta huolehtiminen. Etäjohtajan tulisi pitää huolta työntekijöiden työajoista ja -kuormista. Etäjohtajan työhön kuuluu myös työsuojelu. (Työturvallisuuskeskus 2021)

Digiajan johtaminen eroaa osittain perinteisestä johtajuudesta. Johtajasta on tullut enemmän yksi työntekijöistä kuin hierarkkisesti ylemmässä asemassa oleva henkilö. Digiajan johtaja ohjeistaa työntekijät oikeaan suuntaan käskyttämisen sijaan. Etätyössä tämä korostuu entisestään, sillä työntekijät eivät ole samalla tavalla läsnä kuin perinteisissä töissä, vaan työntekijät joutuvat tekemään lukuisia pienempiä päätöksiä itse. (Norlund 2019)

3.3 Etätyön lainsäädäntö

Etätyötä tehtäessä tulee ottaa huomioon myös etätyön tekemisen työturvallisuus. Vaikka työelämään liittyvä lainsäädäntö ei tunne termiä etätyö, työsopimuslaki, työaikalaki sekä työturvallisuuslaki koskevat myös etätyöskentelyä. Etätyön yleistyessä on kuitenkin muodostunut joukko hyviä käytäntöjä, joiden avulla helpotetaan etätyön sujumista ja vältetään ristiriitoja. (Työsuojeluhallinto 2020)

Etätyöjärjestelyistä sovitaan yleensä kirjallisesti tai muuten jo yrityksessä käytännöiksi tulleiden periaatteiden mukaan. Työn laadusta riippuen, käytäntöjä ja sovittavia asioita voi olla monia. (Työsuojeluhallinto 2020)

Asioita, joista olisi hyvä ottaa huomioon etätöistä sovittaessa, ovat (Työsuojeluhallinto 2020):

- Milloin etätyön tekeminen on mahdollista ja milloin ei?
- Miten työaika lasketaan?

- Kuinka työn tuloksia seurataan?
- Mitkä ovat sairauspoissaolokäytännöt?
- Kuinka tietoturvasta huolehditaan?
- Kuinka mahdolliset ylimääräiset kustannukset jaetaan?
- Miten toimitaan mahdollisissa häiriötilanteissa?

Ottamalla etukäteen huomioon etätöiden tuomat muuttujat perinteisempään työhön nähden, on mahdollista tehdä etätöistä mahdollisimman mutkatonta.

3.4 Etätöistä sopiminen

Etätöiden teko perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Kyseessä on aina kahden osapuolen välinen sopimus, eikä esimerkiksi niin sanottu kollektiivisopimus, joka koskisi kaikkia työntekijöitä. Koska etätöiden teko perustuu paljolti työtehtävien laatuun, eri työntekijöillä voi olla erilaisia sopimuksia ja etätöidenkäytäntöjä. (Hietanen 2020)

Etätöistä sopiminen perustuu aina vapaaehtoisuuteen. Työntekijää ei voida pakottaa tekemään etätöitä. Etätöiden teosta sovitaan aina työnantajan kanssa ja yli kuukauden pituisista etätöistä suositellaan tekemään kirjallinen sopimus. Jos etätö on pysyväluonteista, etätöiden ehdot olisi hyvä määritellä työsopimuksessa. Lainsäädäntö ei kuitenkaan velvoita tekemään etätöiden sopimusta kirjallisesti. (Kojo 2021)

3.5 Etätöiden työaika

Etätö on lähtökohtaisesti työaikalainsäädännön piirissä ja edellyttää täten työajan seuranta. Työnantajalla on lain mukainen velvollisuus huolehtia työtapojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Työaikasuojaus koskee siis myös työtä, jota tehdään työnantajan toimipaikan ulkopuolella. (Työaikalaki 872/2019, Työsuojeluhallinto 2020)

Työn kuormitusta mitattaessa, työpäivien pituus on yksi keskeisimmistä mittareista. Etätöissä työntekijän pitää usein itse olla vastuullinen oman työn järjestelystä ja sen riittävästä tauotuksesta. (Työsuojeluhallinto 2020)

Etätyö ei kuitenkaan aina kuulu työaikalainsäädännön piiriin. Työaikalain 2 §:n tarkoittamia tilanteita tulee tosin arvioida aina kokonaisuutena ja tapauskohtaisesti. (Työaikalaki 872/2019, Työsuojeluhallinto 2020)

3.6 Etätyön työturvallisuus

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan siitä, että työtä tehdään turvallisissa ja terveellisissä olosuhteissa. Tämä velvollisuus koskee kaikkia työn tekemisen paikkoja. Työn vaarojen ja haittojen arviointi on huolehtimisvelvollisuuden tärkeimpiä oleellisia osia. (Työsuojeluhallinto 2020, Työturvallisuuslaki 738/2002)

Etätyön työturvallisuuden arvioiminen voi olla työnantajalle hankalaa, sillä työtä tehdään usein kotona tai muissa olosuhteissa. Kotona työskentelyn turvallisuutta arvioitaessa, tulee tosin ottaa huomioon myös perustuslaissa oleva kotirauha. Olennaista on se, että työntekijän kanssa selvitetään yhdessä etänä työskentelyn rauha, turvallisuus ja ergonomia. (Työsuojeluhallinto 2020)

Työturvallisuuden lisäksi, työnantajan tulee seurata järjestelmällisesti haitallista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Ennakoinnin avulla on tarkoitus parantaa ihmisen hyvinvointia ja tuottavuutta. Myös fyysisestä ja psyykkisestä aiheutuvat sairauspoissaolot vähenevät, kun työn kuormituksen estämisestä pidetään huolta. (Työsuojeluhallinto 2020)

Vaikka työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijän työhyvinvoinnista, etätyössä työntekijän vastuu omasta hyvinvoinnistaan nousee. Etätyöntekijän tulee osata johtaa ja erottaa työ vapaa-ajasta. Etätyöntekijän tulisi tarkastella kriittisesti omia työtapojaan, jotta mahdolliset riskit saataisiin tunnistettua. Etätyöntekemiseen voi pyytää apua työterveyshuollolta, josta voi saada neuvoja ja ohjeita etätyön tekemiseen. (Työsuojeluhallinto 2020)

Mielenkiintoisen kysymyksen etätyön tuomista riskeistä tuo työnantajan lakisääteinen tapaturmavakuutus, jonka tulee olla voimassa myös etätöitä tehtäessä. Työtapaturma tarkoittaa tapaturmaa, joka tapahtuu työmatkalla tai työn aikana. Etätyö saattaa kuitenkin rajoittaa työtapaturmavakuutuk-

sen korvauksia. Työnantajan tulee tutustua tarkasti etätyötekijöille hankittavien vakuutusten sopimusehtoihin. (Työsuojeluhallinto 2020)

3.7 Etätyön tietoturvaluus

Etätyön työturvallisuuden lisäksi, etätyössä tulisi huolehtia riittävästä tietoturvaluudesta. Tietoturvalla tarkoitetaan tiedon saatavuuden, luottamuksellisuuden ja eheyden takaamista. Saatavuus tarkoittaa, että tieto on saatavilla, kun sitä tarvitaan. Luottamuksellisuus tarkoittaa sitä, että vain ne henkilöt, joilla on siihen tarvittavat oikeudet, voivat käsitellä tietoa. Eheys tarkoittaa sitä, ettei tieto muutu, jos sitä ei tarkoituksella muuteta. Turvattava tieto voi olla digitaalista, fyysistä sekä ihmisten sisällä olevaa tietoa. (ISO/IEC 27000:2016)

3.8 Etätyön valvonta

Etätyön valvontaa voi toteuttaa monin keinoin. Mahdollisia valvonnan tapoja ovat esimerkiksi tekninen valvonta ja elektroninen valvonta. Tekninen valvonta tarkoittaa teknologian avulla suoritettua valvontaa. Teknistä valvontaa voi olla esimerkiksi kameravalvonta sekä kulunvalvonta. Teknistä valvontaa on myös kirjautumisjärjestelmien, puhelimen sekä tietoverkon käytön valvonta. Elektronisella valvonnalla tarkoitetaan usein taas tietokonejärjestelmiä ja ohjelmistoja, joilla käyttäjää valvotaan. Koska lainsäädännössä ei mainita sanoja elektroninen tai tekninen valvonta, näiden sanojen merkitys on hyvin samankaltainen. (Kojo 2021)

Mahdollisia teknisiä valvontamenetelmiä on lukuisia. Esimerkiksi kameravalvonta, sähköinen kulunvalvonta, sähköinen työajanseuranta, tietoliikenteen rajoittaminen, elektroniset valvontajärjestelmät sekä valvontasovellukset. Suomessa yleisimpiä ovat kameravalvonta, kulunvalvonta sekä työajanseuranta, joita käytetään noin puolessa etätyöpaikoista. (Kojo 2021)

Lainsäädäntö tuo lisäksi useita rajoitteita etätyön valvonnalle. Kojon (2021) mukaan, ainakin seuraavat lait tulee huomioida teknistä valvontaa toteuttaessa:

- Suomen perustuslaki 11.6.1999/73124
- EU:n tietosuoja-asetus 2016/679
- Tietosuoja laki 5.12.2018/1050
- Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 13.8.2004/759

- Työsopimuslaki 26.1.2001/55
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334
- Rikoslaki 19.12.1889/39.

Lait asettavat useita rajoitteita valvonnan toteuttamiselle. Onkin tärkeää huomioida, että jos työnantajan asettama valvontajärjestelmä ei ole lakien mukainen, sen käyttö on laitonta ja työnantaja voi joutua jopa rikosoikeudelliseen vastuuseen. (Kojo 2021)

3.9 Kansallinen etätyösuositus

Osana kansallisia COVID-19 epidemian leviämisen estäviä toimia, hallitus linjasi 16.3.2020 että julkisen sektorin työntekijät, joiden työtehtävät sen mahdollistavat, tulisi työskennellä etänä ja sama suositus annettiin myös yksityisille työnantajille. 6.5.2020 annettiin periaatepäätös jatkaa etätyösuositusta toistaiseksi, joka tosin päättyi 1.8.2020 parantuneen epidemiatilanteen takia. (Valtioneuvosto, 2020)

Pari kuukautta etätyösuosituksen päättymisen jälkeen, epidemiatilanne oli taas pahentunut ja valtioneuvosto (2020) antoi uuden alueellisen etätyösuosituksen 23.10.2020. Tässä suosituksessa valtioneuvosto pyrki ottamaan alueelliset erot huomioon koronan leviämisessä ja etätyösuositus koski vain niitä alueita, joissa korona oli leviämisvaiheessa.

Edellä mainittu etätyösuositus jatkui aina 15.10.2021 asti, jonka jälkeen epidemiaa pyrittiin hoitamaan koronapassin keinoin. Koronapassilla tarkoitetaan todistusta koronarokotuksista tai todistusta koronasta tervehtymisestä. Epidemia kuitenkin jälleen paheni, jolloin etätyösuositus otettiin jälleen voimaan 02.12.2021. Epidemian jatkumisesta huolimatta, etätyösuositus päätettiin lopettaa 28.02.2022, sillä sen koettiin olevan tarpeeton epidemian hallitsemista varten. (Valtioneuvosto, THL, 2022)

3.10 Etätöiden hyötyjä

Etätö tuo mukanaan useita hyötyjä, joista osa hyödyntää enemmän työnantajaa ja osa työntekijää. Parhaimmassa tapauksessa, sekä työnantaja että työntekijä hyötyvät etätöistä.

Yksi etätöiden hyödyistä on työn joustavuus. Kun työ ei enää ole riippuvainen fyysisestä työpaikasta, työntekijän on paljon helpompaa aikatauluttaa työnsä omien menojensa mukaan, jos se on mahdollista. Osa etätöistä saattaa vaatia samankaltaista etäläsnäoloa kuin paikan päällä tehdyissä töissä, mutta niissä etätöissä joita tätä vaatimusta ei pääsääntöisesti ole, työntekijä voi tarvittaessa jaksottaa työnsä osiin, jolloin esimerkiksi perheen hoitaminen sujuu helpommin. (Duxbury & Higgins 2002)

Työn tuottavuuden nousu on toinen usein todettu etätöiden hyöty. Yhdysvaltalaisen taloustutkimuksen mukaan (NBER 2013), etätö lisäsi työn tuottavuutta 13 prosenttia. Tutkimus toteutettiin Kiinassa, jossa puhelinkeskukseen työntekijöistä kokeiluun halukkaista osalle annettiin mahdollisuus tehdä töitä kotoa käsin yhdeksän kuukauden ajan. 13 prosentista, 9 prosenttiin työntuottavuuden nousu johtui pidemmästä työajasta, sairauspäivien ja vähempien taukojen muodossa, ja 4 prosenttia enemmistä puheluista per minuutti, seurauksena hiljaisemmasta työympäristöstä.

Etätö myös johti parempaan työtyytyväisyyteen työntekijöissä. Onnistuneen kokeilun seurauksena, kyseinen yritys päätti tehdä etätöistä pysyvän mahdollisuuden ja antoi kokeiluun osallistuneille työntekijöille uuden mahdollisuuden valita tehdäkö töitä kotona vai toimistolla. Tällä kertaa halukkaiden määrä nousi entisestään, ja osa jo aikaisemmin halukkaista pääsi kanssa siirtymään etätöihin, joka entisestään nosti etätöitä tekevien työntekijöiden kokonaistyöntehokkuutta. (NBER 2013)

Etätö tuo mukanaan myös taloudellisia säästöjä. Yritys voi säästää etätöiden avulla erityisesti toimitilakustannuksissa, sillä etätöiden avulla toimitilojen ei tarvitse olla kovin isoja, tai joissain tapauksissa toimitiloja ei tarvita ollenkaan. Työntekijälle taas kertyy päivittäisiä säästöjä esimerkiksi työmatkakuluissa ja ruokakuluissa, sillä etätöitä tehdessä ei ole paineita käydä lounasravintolassa kesken työpäivän. (Wojcak 2016)

Aalto yliopiston Niina Nurmi (2021) kokee etätöissä olevan monia hyviä puolia. Hänen mielestään, aikaa säästyy ja töissä käymisestä tulee helppoa ja itsenäistä. Lisäksi etätö mahdollistavat vapautta järjestellä töitä ja omia menoja. Työnantajalle se mahdollistaa säästämisen työpaikan kustannuksissa ja sairauspoissaoloissa. Paikkakuntaa ei myöskään välttämättä tarvitse vaihtaa työn takia. (Yle 2021)

3.11 Etätöiden haittoja

Hyötyjen vastapuolena, etätöiden erilaisesta työnluonteesta johtuen, etätö tuo myös esille eräitä haittapuolia, sillä etätöissä fyysistä kontaktia ei ole.

Yksi haittapuolista on yhteydenpidon heikkeneminen. Kun ihmiset ovat toimistolla, on helpompi lähestyä toista työntekijää ja kysyä tältä apua tai ihan vain pitää pientä taukoa ja jutella. Etätöissä taas kaikki kommunikointi tapahtuu sähköisiä kanavia pitkin, jolloin satunnainen jutustelu jää vähemmälle. (Nousiainen 2020)

Erakoituminen on myös osa yhteydenpidon heikkenemisen haittapuolia. Kun yhteydenpitoa ei työasioita lukuun ottamatta etätöissä tule helposti esille, monille voi jäädä yksinäinen olo. Joillekin työpäivän keskustelut ovat päivän ainoa hetki jutella ihmisten kanssa, joten niiden poisjääminen voi tehdä osalle etätöiden teosta erittäin haastavaa. Luonnollisesti myös työyhteisö jää tällöin vieraammaksi kuin lähitöissä. (Geary & Gibson 2014)

Tietoturva on yksi etätöiden huolenaiheista. Koska työnantaja ei voi olla varma mistä verkosta työasioita tehdään, hän ei voi myöskään vaikuttaa verkossa olevaan liikenteeseen. Vaikka kodin verkko saattaisi olla turvallinen, työntekijä saattaa tehdä etätöitä toisinaan myös muista verkoista käsin. Jos tietoverkko ei ole suojattu, pahimmassa tapauksessa salaisia työtiedostoja voi päätyä väärin käsiin. Yksi tapa varmistaa verkon turvallisuus on välityspalvelin, jolloin kaikki data liikkuu salattuna välityspalvelimen kautta. (Nousiainen 2020)

Toinen tietoturvan huolenaihe on työntekijöiden työvälineiden tietoturva. Jos työntekijä käyttää samoja tietovälineitä sekä työ- että vapaa-aikana, voi olla vaikea varmistaa tietovälineiden riittävä tietoturva. Yksi tapa pienentää tietoturvariskejä, on asentaa sitä varten tehtyjä ohjelmistoja, kuten virustutka ja palomuri. (Nousiainen 2020)

Työ- ja vapaa-ajan erottaminen on kotona tehtävän työn yksi vaikeimmista haasteista työntekijälle. Erityisesti silloin työn lopettaminen voi olla vaikeaa, jos tarkoitus on viettää vapaa-aikaa samojen laitteiden parissa kuin töitä tehtäessä. Tämä ei tosin aina ole huono asia, sillä joissain etätöpaikoissa on mahdollista tehdä tunteja sisään, jolloin pidemmät työrupeamat voi toisina päivinä palkita lopettamalla työt aikaisemmin. (Nousiainen 2020)

Organisaatiopsykologi Pekka Järvinen (2021) toteaa etätöistä seuraavasti: ”Ihminen alkaa etäännyttyä työstä ja vieraantua työyhteisöstä. Uusia työntekijöitä ei tunneta ja ihminen alkaa helposti passivoitumaan. Teams-kiloja kertyy, kun liikunta vähenee ja töistä tulee puisevaa ja yksitoikkoista. Suurin puute on spontaanisten tapaamisten puute, sillä työkavereiden kanssa ei ole niin helppoa vaihtaa kuulumisia kuin toimistolla.” (Yle 2021)

Niina Nurmi (2021) toteaa seuraavia negatiivisia puolia etätöistä. Töissä erakoituu ja yhteisöllisyyden tunne vähenee. Uusien työntekijöiden on vaikea päästä työhön sisään ja osaksi työyhteisöä. Työ ja vapaa-aika menevät helposti sekaisin. Myös työpaikkaan sitoutuminen ja työpaikan kehittäminen heikkenee. (Yle 2021)

4 Opinnäytetyön tulokset

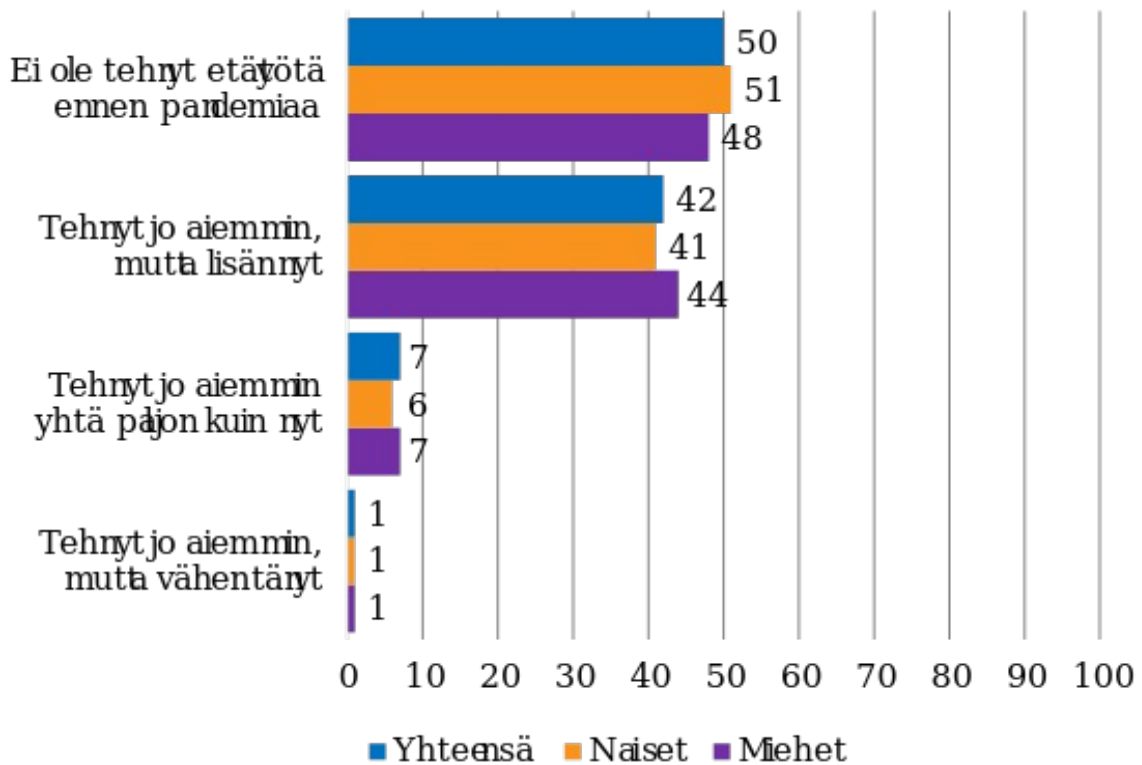
Tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus selvittää, minkälaisia asennemuutoksia etätyöhön on tapahtunut hallituksen asettaman etätyösuosituksen takia. Tuloksista selvisi, että etätöihin löytyi monenlaisia mielipiteitä, joista osa oli positiivisia ja osa vähemmän positiivisia. Myös negatiivisia mielipiteitä löytyi. Tilastokeskuksessa pohdittiin jo vuoden 2020 toukokuussa, minkälaisia etätyökäytäntöjä koronakriisin jälkeen yrityksissä tulee olemaan. (Tilastokeskus, 2020)

4.1 Etätyön teko pandemian aikana

Tilastokeskuksen Hanna Sutela oli kirjoittanut vuoden 2021 lokakuussa mielenkiintoisen artikkelin nimeltä *"Uusi normaali kutsuu – vanhaan ei ole paluuta, jos työntekijöiltä kysytään"*. Siinä Sutela kertoo kuinka vanhaan ei ole enää paluuta, ainakaan jos työntekijöiden mielipidettä kysytään. (Tilastokeskus 2021)

Tilastokeskuksen artikkelin mukaan (2021), ainakin 90 prosenttia työntekijöistä haluaisi tehdä etätöitä vähintään neljäsosan työajasta, jos mahdollista. Tämä perustuu tilastokeskuksen tekemään verkkokyselyyn, joka oli toteutettu vuoden 2021 maaliskuu-toukokuussa.

Suomessa siirtyminen etätöihin oli ollut muuta Eurooppaa vauhdikkaampaa. Tähän ovat vaikuttaneet sekä toimivat tietoliikennetyt ja tietotyöhön perustuva elinkeinorakenne, että suomalainen kansaluonne. Etätyö yleistyi vuosina 2013-2018 noin 12 prosenttia. Koronan alkamisen jälkeen etätyötä oli tehnyt jopa 59 prosenttia suomalaisista. (Tilastokeskus 2020)



Kuvio 3. Maaliskuun 2020 jälkeen tapahtunut muutos etätöiden määrässä, osuus etätöitä keväällä 2021 tehneistä palkansaajista sukupuolen mukaan, prosenttia (Tilastokeskus 2021)

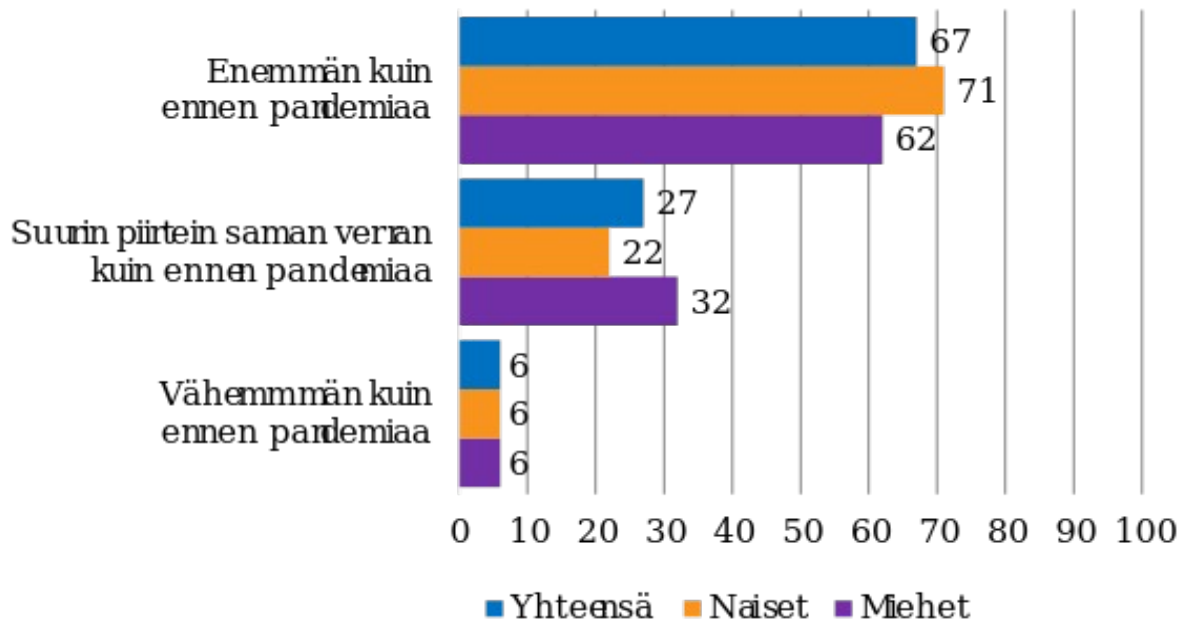
Kuten kuviosta 3. näkee, noin puolet kyselyyn vastaajista ei ollut tehnyt etätöitä ennen pandemiaa. Noin 42 prosenttia ennen etätöitä tehneistä oli lisännyt etätöiden osuutta pandemian aikana. Seitsemän prosenttia taas oli tehnyt etätöitä jo ennestään yhtä paljon, eli suurimmassa osassa tapauksista lähes kokonaan etänä. Viimeinen prosentti taas oli syystä tai toisesta vähentänyt etätöiden määrää pandemian aikana. Sukupuolella ei ollut kauheasti merkitystä. (Tilastokeskus 2021)

Etätö oli ollut myös hyvin kokonaisvaltaista pandemian aikana. Kevään 2021 aikana lähes 60 prosenttia etätöitä tekevästä palkansaajista oli lähes koko ajan vain etäyhteyksien varassa. Noin 80 prosenttia etätötekijöistä teki etätöitä vähintään puolet työajasta. (Tilastokeskus 2021)

Koronapandemian aikana oli myös sellaisia palkansaajia, jotka eivät olleet tehneet etätöitä lähes ollenkaan. Suurimmaksi syyksi etätöiden tekemättömyydelle on annettu työtehtävät, joita olisi hyvin vaikea toteuttaa etänä. (Tilastokeskus 2021)

4.2 Etätyönteko pandemian helpottaessa

Tilastokeskuksen kevään 2021 aikana etätyöntekijöille tehdyn kyselyn mukaan, sen vastaajilta kysyttiin mielipiteitä siitä, miten he haluaisivat tehdä etätöitä jatkossa. Tällöin työntekijät vastasivat seuraavasti:



Kuvio 4. Toive etätyön määrästä pandemian jälkeen, keväällä 2021 etätöitä tehneet palkansaajat sukupuolen mukaan, prosenttia (Tilastokeskus 2021)

Kuten kuviosta 4. voi huomata, noin kaksi kolmasosaa ilmoitti halustaan tehdä etätöitä enemmän kuin ennen pandemiaa, 27 prosenttia yhtä paljon kuin ennen pandemiaa ja kuusi prosenttia vähemmän kuin pandemian aikana. Naisten ja miesten välinen ero toiveesta etätöiden lisääntymiselle oli noin kymmenen prosenttia, joka johtuu enimmäkseen pandemiaa edeltävästä eri sukupuolten tekemästä etätyömäärästä. (Tilastokeskus 2021)

Niistä, jotka kokeilivat etätöitä ensimmäistä kertaa pandemian aikana, lähes 80 prosenttia haluaisi tehdä etätöitä pandemian jälkeenkin. Niistä, jotka olivat tehneet etätöitä jo aiemmin lähes 100-prosenttisesti, 73 prosenttia toivoi voivansa jatkaa etätöitä myös tulevaisuudessa. (Tilastokeskus 2021)

4.3 Etätyönteko jatkossa

Työterveyslaitoksen vuoden 2021 lopulla tekemän tutkimuksen mukaan, nuoret aikuiset eli alle 36-vuotiaat haluaisivat tehdä etätöitä eniten. Yli puolet etätöitä tekevistä vastaajista kertoi olevansa tyytyväisiä etätöiden määrään. Neljäsosa halusi tehdä vähemmän etätöitä. 22 prosenttia kertoi haluavansa tehdä entistä enemmän etätöitä. (TTL 2021)

Tutkimuksen mukaan havaittiin, että työhyvinvointi oli yhteydessä vähäisempiin etätyöhaluihin. Työn ja työpaikan vetovoimatekijät lisäsivät työntekijöiden halua tehdä lähitöitä. Sen sijaan kuormitustekijöiden, kuten työuupumusoireilun ja työholismin, koettiin lisäävään etätyöhaluja. (TTL 2021)

Ristiriitaista nuorten aikuisten etätyöhaluissa oli se, että vaikka heidän hyvinvointi on kärsinyt monin tavoin eniten etätyöstä, he tekevät etätöitä mieluiten. Tähän voi liittyä nuorten aikuisten vapauden halu sekä hyvät tekniset valmiudet. Yksin tai yhdessä asumisella ei koettu olevan merkitystä. Sen sijaan he, joilla oli lapsia, oli halu tehdä vähemmän tehdä etätöitä kuin nykyisin. (TTL 2021)

4.4 Kommentteja etätyöstä

”Etätöiden teko on sopinut itselleni paremmin. Työpisteeni on laadukkaampi kotona kuin toimistolla. Työni vaatii paljon tarkkuutta, jota on vaikea toteuttaa häiriötekijöitä täynnä olevassa toimistossa. Asiakaspalaverit sujuvat ilman siirtymiä ja ei tarvitse vaivautua toimistolle. Suoraan sanottuna, jos työnantaja yrittää pakottaa takaisin toimistolle, tulen irtisanoutumaan” (Iltalehti, 2021)

”Minulla esimerkiksi ovat korvat rasittuneet ja on vaikea saada puheesta selvää, kun on monta äännessä samassa huoneessa. Tunti tai kaksi avokonttorissa saa minut raivon valtaan. Toivon, että kun koronan myötä olemme oppineet tekemään töitä omissa työhuoneissamme, niin kenenkään ei enää ikinä pitäisi joutua astumaan jalallaan avokonttoriin.” (Iltalehti, 2021)

”Haluan jatkaa etätöitä ehdottomasti. Etätöissä saa paljon enemmän aikaiseksi ja on tehokkaampaa. Samoin palaverit ovat nopeampia ja tehokkaampia, pysytään asiassa, ei siirtymiseen menevää aikaa, ei kahvitteluja. Säästö työntekijälle sekä rahassa että ajassa. Niin sanottuja työmatkaan kuluvaa aikaa ja kustannuksia ei ole.” (Iltalehti, 2021)

”Monille etätyö sopii todella hyvin. Matkustamisen vähentyminen antaa valtavasti lisää aikaa ja jää voimavaroja hyvinvointiin, liikuntaan ja perheelle. Tämä koskee niin päivittäisiä työmatkoja toimistolle kuin työmatkoja lentäen ulkomaille. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on helpottunut. Moni viihtyy ja on tehokas etätyössä. Vain harva kärsii tästä.” (Heiaheia 2021)

”Tietotyöläisen työt eivät lopu silloin, kun puut on pinottu, vaan sitten kun digitaalisen hyvinvoinnin applikaatio sulkee some- ja sähköpostisovellukset ja käskee mennä nukkumaan. Ahdistaa, kun työt seuraavat kotiin. Tuskinpa helpottaa, jos ne eivät pian ikinä edes lähde sieltä.” (Yle, Tuija Silta-
mäki 2021)

5 Yhteenveto

Kuten opinnäytetyön tuloksista voi todeta, etätyöt herättävät ihmisissä monenlaisia mielipiteitä. Kansallinen etätyösuositus on kuitenkin tuonut etätyöt kaikkien huulille, jolloin myös mahdollisimman moni ihminen on päässyt kokeilemaan etätöitä. Kun ihmisillä on ollut mahdollisuus etätöihin, monille jopa etätyöpakko, he ovat saaneet selville pitävätkö he etätöistä vai eivät.

Kansallinen etätyösuositus on herättänyt ihmisissä lähinnä positiivisia mielipiteitä, sillä se on otettu käyttöön kansanterveys huomioiden. Kun tilanne on ollut parempi, suositusta on kevennetty tai se on poistettu.

Noin puolet työntekijöistä, joille tuli mahdollisuus tehdä etätöitä kansallisen etätyösuosituksen myötä, ei ollut tehnyt etätöitä ollenkaan ennen suositusta. Nyt suosituksen päättyessä, yli 80 prosenttia heistä, jotka tekivät etätyösuosituksen aikana etätöitä, halusivat tehdä niitä vähintään osan aikaa työviikosta myös jatkossa. Moni haluaisi tehdä etätöitä kokopäiväisesti.

Koska on selkeästi huomattavissa työntekijöiden enimmäkseen positiivinen vastaanotto etätöille, oli helppo todeta, että kansallinen etätyösuositus on lisännyt etätöihin suhtautumista erittäin positiivisesti ja antanut ihmisille mahdollisuuden selvittää pitävätkö he etätöistä vai eivät.

Etätyöt eivät kuitenkaan ole pelkkää ruusuilla tanssimista, sillä osa työntekijöistä ei pitänyt etätöistä. Myös osa työntekijöistä on kokenut jäävänsä ihan yksin etätyösuosituksen aiheuttaman etätyöpakon takia. Heille etätyösuosituksen päättyminen on varmasti helpotus, mutta osa voi silti joutua jäämään tekemään etätöitä muuttuneiden työolosuhteiden takia. Samalla myös osa heistä, jotka halusivat jatkaa etätöitä, eivät voi jatkaa etätöitä yrityksen työpoliittisten syiden takia.

Kaiken kaikkiaan voikin todeta, että kansallinen etätyösuositus on ollut menestys, ja se on mahdollistanut muutoksen monen yrityksen suhteessa etätöihin positiivisempaan suuntaan. Kun ennen moni yritys ei sallinut etätöitä missään tilanteessa, nyt osa yrityksistä suhtautuu etätöihin positiivisesti, ja osa mahdollistaa myös hybridityön, eli osittaisen etätyön.

Lähteet

Cision 2011. Kansallinen etätyöpäivä houkutteli tuhansia ihmisiä mukaan. Luettavissa: <https://news.cision.com/fi/oy-sek-ab/r/kansallinen-etatyopaiva-houkutteli-tuhansia-ihmisia-mukaan,c9162901> Luettu: 21.6.2021

Duxbury, L. & Higgins, C. (2002). Telework: A Primer for the Millennium Introduction.

eSIGNALS PRO 2021. Etätyö vaatii yhteisiä pelisääntöjä. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021101451027> Luettu: 15.8.2022

EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679

Heiaheia 2021. Henkilöstöpäättäjät etätyöstä: "Pandemia toi muutospakon". Luettavissa: <https://www.heiaheia.com/fi/blog/henkilostopaattajat-etatyosta-pandemia-toi-muutospakon> Luettu: 29.5.2022

Hietanen 2020. Etätyösopimus. Webinaari. Turre Legal. Luettavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=XUbZcVxS8XM> Luettu: 3.10.2022

Iltalehti 2021. Moni on tottunut etätöihin: "Irtisanoudun, jos pakotetaan työpaikalle". Luettavissa: <https://www.iltalehti.fi/tyoelama/a/929ef8d5-b3d1-45ab-bc8e-d64b15a330f5> Luettu: 29.5.2022

Geary, F. & Gibson, T. 2014. Real and virtual presence. Business Premium Collection.

If 2022. Hybridityö ja työn järjestäminen. Luettavissa: <https://www.if.fi/yritysasiakkaat/vakuutukset/henkilovakuutukset/hybridityo-ja-tyon-jarjestaminen> Luettu: 10.10.2022

ISO/IEC 27000:2018. Information technology — Security techniques — Information security management systems — Overview and vocabulary.

Kojo Krister 2021. Etätyön valvonta asiantuntijaorganisaatioissa. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021052110211> Luettu: 4.6.2022

Kyberturvallisuuskeskus. 2022. Tietoturva. Luettavissa: <https://www.kyberturvallisuuskeskus.fi/fi/toimintamme/saantely-ja-valvonta/tietoturva> Luettu 26.5.2022

Mamia Tero & Melin Harri. 2007. Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Sosiologian tutkimuksia A30, Turun yliopisto.

Melin Harri. 2020. Etätyö uutena normaalina? Luettavissa: <https://www.tuni.fi/alustalehti/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina> Luettu: 12.7.2022

NBER – National Bureau of Economic Research. Bloom, Liang etc. 2013. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment.

Niiniluoto Ilkka. 1980. Johdatus tieteenfilosofiaan: Käsitteen- ja teorianmuodostus.

Norlund, H. 2019. SoteDigi. ICT-hankejohtaja. Sosiaali- ja terveystalouden digitaalisoituminen ja muutoksen johtaminen. Palvelut digitalisoituvat –miten johtaa muutosta? –Seminaari 21.2.2019.

Nousiainen Iiro 2020. Toimivan etätöön toteuttaminen IT-alalla. Luettavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020113025154> Luettu: 12.7.2021

Rusko Rauno 2005. Informaatioteknologian toimialakehityksen vaiheet ja elinkaarimatriisi.

Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html Luettu: 12.9.2021

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Suositus etätöön käytöstä osana covid-19 viruksen asteittain laajenevia torjuntatoimenpiteitä.

THL. 2022. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Infektiotaudit ja rokotukset. Ajankohtaista koronaviruksesta. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19> Luettu: 27.05.2022

Tilastokeskus 2009. Etätöön kolmas aalto liikkeelle! Luettavissa: https://tilastokeskus.fi/artikkelit/2009/art_2009-07-15_002.html Luettu: 15.09.2022

Tilastokeskus 2022.

Työsuojeluhallinto 2020. Etätö. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo> Luettu: 15.09.2022

Yle, Tuija Siltamäki 2021. Tuija Siltamäen kolumni: Etätö ei ole kaikille mielellinen mahdollisuus vaan ainoastaan kamalaa, eikä siitä saa tulla työelämän uusi normaali Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11873566> Luettu: 29.05.2022

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Työaikalaki 872/2019

Työsopimuslaki 55/2001

Työsuojeluhallinto. 2022. Työaika. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika> Luettu: 08.09.2022

Työturvallisuuskeskus. 2020. Etätöissä turvallisesti. Luettavissa:

https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti Luettu: 23.06.2021

Työturvallisuuslaki 738/2002

Valtioneuvosto. 2020. Valtioneuvoston periaatepäätös etätöiden käyttöä koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen kumoamisesta.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä.

Vuorinen Tarja 2020. Yrityksen suhtautuminen etätöskentelyyn: Covid-19-pandemian vaikutus työntekeksen muotoihin.

WHO 2020. WHO announces COVID-19 outbreak a pandemic. Luettavissa: <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/news/news/2020/3/who-announces-covid-19-outbreak-a-pandemic> Luettu: 22.6.2021

Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H. & Polakova, M. 2016. How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: leadership model in telework.

Yle 2021. Ylistetyn etätyön varjopuolet alkavat nyt paljastua: Urakehitys tökkii, teams-kilot kertyvät ja erakoituminen uhkaa. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-12191677> Luettu: 29.05.2022