



Sanni Vennola

Joustavat työntekotavat osana työnantajakuva

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Tammikuu 2023

Tiivistelmä

Tekijä: Sanni Vennola
Otsikko: Joustavat työntekotavat osana työnantajakuva
Sivumäärä: 50 sivua + 2 liitettä
Aika: Tammikuu 2023

Tutkinto: Tradenomi
Tutkinto-ohjelma: Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto: Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja: Yliopettaja, tutkintovastaava Anne Perkiö

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten joustavien työntekotapojen koetaan vaikuttavan työnantajakuvaan. Tavoitteena oli selvittää kohderyhmän kokemuksia joustavista työntekotavoista työelämässä. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, koetaanko joustavien työntekotapojen mahdollisuus merkittäväksi asiaksi työnantajakuvaan ja uuden työpaikan valinnassa.

Opinnäytetyön viitekehys muodostui kahdesta pääteemasta: joustavat työntekotavat sekä työnantajakuva. Viitekehyksessä käsiteltiin muun muassa etätöitä ja työaika-joustoja, eli liukuvaa työaikaa, työaikapankkia, joustotyöaikaa sekä lyhennettyä työaikaa. Lisäksi viitekehyksessä käsiteltiin työnantajakuvaan sekä työnantajakuvaan vaikuttava yrityksen houkuttelevuuteen ja työpaikan valintaan. Viitekehys muodostettiin pääosin ammattikirjallisuudesta ja asiantuntijalähteistä.

Opinnäytetyössä tehdyn selvityksen kohderyhmänä olivat joustavilla työntekotavoilla työskentelevät henkilöt. Opinnäytetyössä hyödynnettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla ja kysymykset olivat pääosin strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä. Kyselyä jaettiin sosiaalisen median kanavissa. Kyselyyn vastasi 233 vastaajaa. Selvityksen lopputuloksena syntyi itsevalikoitunut näyte.

Selvityksen tuloksista ilmeni, että joustavien työntekotapojen koetaan vaikuttavan positiivisesti työtehokkuuteen, työsuoritukseen ja työssä jaksamiseen. Lisäksi tuloksista ilmeni, että joustavien työntekotapojen tarjoamisen koetaan vaikuttavan työnantajien houkuttelevuuteen sekä työpaikan valintaan positiivisesti. Selvityksen tulokset olivat linjassa teoreettisen viitekehysten aiheiden kanssa.

Avainsanat: etätö, työaika-joustot, työnantajakuva

Abstract

Author: Sanni Vennola
Title: Flexible working methods as part of the employer image
Number of Pages: 50 pages + 2 appendices
Date: January 2023

Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option: Leadership and Organizational Development
Instructor: Anne Perkiö, Principal Lecturer

The purpose of this thesis was to find out how flexible working methods are perceived to affect companies' employer image. The aim was to investigate the target group's experiences of flexible working practices and to find out if the possibility of flexible working practices is perceived as a significant factor in a company's employer image and when choosing a new workplace.

The theoretical framework of the thesis was based on two main themes: flexible working practices and employer image. Subjects covered in the framework included remote work and working time flexibilities such as flexible working time, working time bank and part time working. In addition, subjects covered in the framework also included employer image and the importance of employer image in the attractiveness of a company and the choice of workplace. The framework was mainly based on professional literature and expert sources.

The target group of the thesis survey was people with flexible working practices. The study used a quantitative survey method. The data was collected using a questionnaire and the questions were mainly structured i.e. closed questions. The survey was shared on social media channels. 233 respondents answered the survey. The result of the survey was a self-selected sample.

The results of the study showed that flexible working practices are perceived to have a positive effect on work efficiency, work performance and well-being at work. In addition, the results showed that offering flexible working methods has a positive effect on the attractiveness of employers and the choice of workplace. The results of the study were in line with the topics of the theoretical framework.

Keywords: remote working, flexible working methods, employer image

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tausta	1
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet, kohderyhmä ja rajaukset	1
1.3	Opinnäytetyön rakenne	2
1.4	Tutkimusmenetelmä	3
1.5	Keskeisimmät käsitteet	3
2	Joustavat työntekotavat	4
2.1	Joustavat työntekotavat tänä päivänä	4
2.2	Etätyö	5
2.2.1	Etätyön historia	5
2.2.2	Koronapandemian vaikutus etätyöskentelyyn	5
2.2.3	Etätyön edellytykset	6
2.2.4	Etätyön hyödyt ja haasteet	7
2.3	Työaikajoustot	8
2.3.1	Säännöllinen työaika	8
2.3.2	Uusi työaikalaki työaikajousten tueksi	8
2.3.3	Liukuva työaika	9
2.3.4	Työaikapankki	10
2.3.5	Joustotyöaika	11
2.3.6	Lyhennetty työaika	12
2.3.7	Työaikajousten hyödyt ja haasteet	13
3	Työnantajakuva	13
3.1	Työnantajakuva ominaisuudet	13
3.2	Työnantajakuva merkitys työpaikkaa valittaessa	14
3.3	Joustavien työntekotapojen merkitys työpaikkaa valittaessa	15
3.4	Työnantajakuva merkitys yrityksille ja työnantajille	16
4	Kokemuksia joustavista työntekotavoista ja työnantajakuvasta	16
4.1	Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	16
4.2	Vastaajien taustatiedot	18
4.3	Kokemuksia etätöistä	22
4.4	Kokemuksia etätöiden vaikutuksesta työnantajakuvaan	27

4.5	Kokemuksia työaikajoustoista	30
4.6	Kokemuksia työaikajousten vaikutuksesta työnantajakuvaan	34
5	Johtopäätökset	38
5.1	Tavoitteiden saavuttaminen	38
5.2	Joustavien työntekotapojen vaikutukset työtehokkuuteen, työsuoritukseen ja työssä jaksamiseen	39
5.3	Joustavien työntekotapojen vaikutus työnantajakuvaan ja työnantajan houkuttelevuuteen	40
5.4	Joustavien työntekotapojen vaikutus työpaikan valintaan	41
5.5	Reliabiliteetin ja validiteetin arviointi	43
5.6	Opinnäytetyöprosessin arviointi ja jatkotutkimusehdotukset	44
	Lähteet	47
	Liitteet	
	Liite 1. Saatekirje	
	Liite 2. Kysely joustavista työntekotavoista	

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tausta

Työelämä on jatkuvassa murroksessa ja työnteon rakenteet sekä sen edellytykset muuttuvat. Yhä useammat organisaatiot ja yritykset joutuvat punnitsemaan toimintatapojaan sekä lisäämään kilpailuetua joustavuuden, nopeuden ja innovaatioiden osalta lisätäkseen omaa arvoaan. Tänä päivänä työtä voidaan tehdä monipuolisesti eri puolilta maailmaa kehittyneiden tieto- ja viestintäteknologioiden avustamana. Työelämää ja -kulttuuria muuttavat myös työelämään tulevat uudet sukupolvet, jotka arvostavat työn sisällön lisäksi omaa vapaa-aikaansa. (Manka & Manka 2016, 13.)

Joustavuus ja itseohjautuvuus ovat nykyisen työkuiltuurin kulmakiviä. Työtä tehdään entistä enemmän ajasta ja paikasta riippumatta, minkä vuoksi myös yhteisiin tavoitteisiin pyrkivät yritykset saattavat olla hajallaan eri puolella maailmaa. Nykyiselle työkuiltuurille on myös ominaista, että työsuhteiden kesto lyhenee, mikä lisää epävarmuutta. Uuden työkuiltuurin rakentuessa työntekijöiltä edellytetään myös erilaisia työelämätaitoja, kuten esimerkiksi aktiivisuutta ja itseohjautuvuutta. (Manka & Manka 2016, 17.)

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet, kohderyhmä ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa kohderyhmän kokemuksia joustavista työntekotavoista työelämässä ja selvittää koetaanko joustavien työtekotapojen tarjoamisen vaikuttavan työnantajakuvaan. Opinnäytetyössä on kolme tutkimuskysymystä, joihin pyritään saamaan vastauksia:

- Koetaanko joustavien työntekotapojen parantavan työtehokkuutta, työsuoritusta sekä työssä jaksamista?
- Tekeekö joustavien työntekotapojen tarjoaminen työnantajasta houkuttelevamman?

- Koetaanko joustavien työntekotapojen vaikuttavan työpaikan valintaan?

Tavoitteen saavuttamiseksi opinnäytetyössä kartoitetaan kohderyhmän kokemuksia ja mielipiteitä joustavista työntekotavoista ja työnantajakuvasta kyselylomakkeen avulla. Kyselylomake sisältää suljettuja ja avoimia kysymyksiä, joiden avulla on tarkoitus kartoittaa vastaajien ajatuksia edellä mainituista aiheista. Opinnäytetyöstä saatujen tuloksien tarkoituksena on antaa erityisesti työnantajille tärkeää tietoa työntekijöiden ajatuksista joustavien työntekotapojen sekä työnantajakuvan mahdollisesta yhteydestä.

Tässä opinnäytetyössä joustavina työntekotapoina käsitellään etätyötä, työaikapankkia, työaikaliukumaa, joustotyöaikaa sekä lyhennettyä työaikaa. Nämä kuuluvat vuonna 2020 käyttöön otetun uuden työaikalain piiriin. Työnantajakuva käsitellään niin ulkoisen kuin sisäisen työnantajakuvan näkökulmasta.

Opinnäytetyön kohderyhmänä ovat joustavia työntekotapoja työssään käyttävät henkilöt. Kohderyhmää tavoitellaan sosiaalisen median kautta. Opinnäytetyöstä rajataan pois sellaiset työt, joihin ei voida soveltaa etätyötä, työaikapankkia, työaikaliukumaa, joustotyöaikaa tai lyhennettyä työviikkoa.

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Tämä opinnäytetyö muodostuu johdannosta, viitekehyksestä, joustavien työntekotapojen kokemusten kartoittamisesta ja analysoinnista sekä johtopäätöksistä. Opinnäytetyön viitekehys koostuu joustavien työntekotapojen ja työnantajakuvan esittelyistä. Viitekehyksessä käsitellään etätyötä ja työaikajoustoja sekä niiden nykytilaa, tulevaisuudennäkymiä, hyötyjä ja haasteita työelämässä. Lisäksi viitekehyksessä käsitellään työnantajakuva, sen ominaisuuksia sekä sen vaikutusta työpaikan valintaan.

Viitekehysten periaatteena on tuoda esiin tietoa aihealueista mahdollisimman kattavasti. Opinnäytetyössä hyödynnetään ammattikirjallisuutta, tutkimuksia ja artikkeleita mahdollisimman uusimmalla ja ajankohtaisimmalla tiedolla.

1.4 Tutkimusmenetelmä

Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä käytetään tilastollisesti kuvaavaa analyysiä. Aineisto on kerätty kyselylomakkeella (liite 2), joka sisältää pääosin strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä. Kyselyssä on myös muutama avoin kysymys, joiden tarkoituksena on kartoittaa kyselyyn vastanneiden henkilökohtaisia mielipiteitä. Otannan sijaan opinnäytetyössä käytetään itsevalikoituvaa näytettä.

1.5 Keskeisimmät käsitteet

Tässä opinnäytetyössä käytetään etätööhön, työaikajoustoihin sekä työnantaja-kuvaan liittyviä käsitteitä. Seuraavaksi esitellään keskeisimmät käsitteet ja niiden määritelmät.

Etätö tarkoittaa työtä, jota tehdään pääasiallisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kotona tai mökillä. Etätö perustuu sovittuihin sääntöihin ja vapaaehtoisuuteen. Digitalisaation myötä erityisesti tieto- ja asiantuntijatyössä työn tekeminen on monimuotoistunut. (Työterveyslaitos 2022a.)

Joustotyöaika on työajan sijoittelun uusi muoto, josta voidaan sopia niissä tehtävissä, joissa vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittamisesta ja työntekopaikasta voi työntekijä itsenäisesti päättää. Työaikalaissa tarkoitettua joustotyöajasta voidaan sopia työehtosopimuksesta poiketen. (Työsuojelu 2022b.)

Liukuva työaika tarkoittaa työaikojen järjestelyä siten, että työntekijällä on vapaus päättää työhön tulemisen ja lähtemisen ajankohdista enintään neljän tunnin aikaikkunan sisällä. Tämä edellyttää yhteistä sopimusta ja luottamusta työnantajan ja työntekijän välillä. (Työsuojelu 2022c.)

Lyhennetty työaika tarkoittaa osa-aikatyötä. Uuden työaikalain mukaan työntekijän halutessa sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, tulee työnantajan pyrkiä järjestämään työt sen mukaisesti. (Työaikalaki 2019, 4 luku 15 §.)

Työaika tarkoittaa aikaa, jonka työntekijät käyttävät työn tekemiseen tai työpäikällä käytettävissä olemiseen. Säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työntekijän vuorokautista ja viikoittaista työaika, joka on työaikalain mukaan enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. (Työsuojelu 2022a.)

Työaikapankki tarkoittaa työn ja vapaa-ajan järjestelemistä siten, että työaika, ansaittuja vapaapäiviä tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuja voidaan yhdistää toisiinsa tai säästää käytettäväksi myöhemmin (Äimälä & Nyysölä & Åström 2022, luku 12).

Työnantajakuva on jokaisen yksilön omassa mielessä muotoutunut henkilökohtainen käsitys yrityksestä työnantajana (Talka 2022).

Työntekijäkokemus on työnantajan ja työntekijän vuorovaikutuksen seurauksena syntyviä tuntemuksia ja ajatuksia työstä, työn ympäristöstä ja organisaatiosta työnantajanäkökulmasta katsottuna (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 4.1).

2 Joustavat työntekotavat

2.1 Joustavat työntekotavat tänä päivänä

Työn tekemisen tavat ovat muuttuneet ajan mittaan, ja teknologian tuoma kehitys on vauhdittanut muutosta viime vuosien ja vuosikymmenten ajan. Työ ei ole enää aikaan ja paikkaan sidottua, ja nykyaikaisen teknologian ansiosta rutinitöitä tehdään entistä vähemmän. Uudet tavat tehdä työtä haastavat perinteiset ja vanhat tavat. Esimerkiksi työaika on lyhentynyt merkittävästi viime vuosikymmenten ajan Suomessa. Tämä on seurausta siitä, että tuottavuus ja elintaso ovat nousseet ja vapaa-aikaa arvostetaan entistä enemmän. Työelämän muutoksien seurauksena osa-aikatyö ja määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet. Lisäksi etätyö kuuluu nykyään monien suomalaisten työelämäään. Joustavat työntekotavat antavat monelle mahdollisuuden työskennellä opintojen ohella tai sovittaa yhteen omaa elämäntilannetta. (STTK.)

2.2 Etätyö

2.2.1 Etätyön historia

Huolimatta siitä, että etätyön rooli on merkittävästi kasvanut viime vuosien aikana, ei etätyöskentely ole kovinkaan uusi ilmiö. Suuret yritykset ovat käyttäneet etätöitä yhtenä työntekotapana jopa lähemmäs 30 vuotta. Ensimmäiset yritykset, jotka ovat ottaneet etätyön käyttöön ovat olleet teknologia-alan yrityksiä. Esimerkiksi tunnettu yhdysvaltalainen tietoliikenne- ja elektroniikkateollisuuden suuryritys Cisco lanseerasi yhtenä ensimmäisinä yrityksinä oman etätyöohjelmansa vuonna 1993. Työntekijät tekivät etätöitä tai työskentelivät työaikaliukumilla haluamastaan paikasta pitäen yhteyttä päätoimistoon laajakaistayhteyksien avulla. Vuonna 2003 Cisco raportoi säästäneensä 195 miljoonaa dollaria ja nostaneensa työntekijöiden tuottavuutta, mikä on yrityksen mukaan johtunut ainakin osittain etätyöskentelyn lisäämisestä. (Neeley 2021, xi–xii.)

Etätyö ei ole Suomessakaan kovinkaan uusi ilmiö, sillä jo vuosikymmenten ajan etätyö on ollut keskustelun aiheena. 1970-luvun öljykriisin jälkeen monet yritykset alkoivat miettimään keinoja vähentää työmatkaliikenteen aiheuttamia ympäristökustannuksia ja työn kuormittavuutta. Etätyöstä keskusteltiin tällöin ensimmäisiä kertoja. Etätyöskentelystä alettiin varsinaisesti puhumaan 1990-luvulla, jolloin teknologian kehitys oli nopeaa ja niin viestintä kuin tiedonsiirtokin kehittyivät valtavasti. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan vuosien 1990 ja 2018 välillä etätyön yleisyys oli kasvanut vain muutamasta prosentista jopa noin 28 prosenttiin. (Melin & Turja & Krutova 2020, 28–29.)

2.2.2 Koronapandemian vaikutus etätyöskentelyyn

Vuonna 2020 alkanut koronapandemia vaikutti erityisesti etätöiden lisääntymiseen. Aalto-yliopisto teetti vuonna 2021 tutkimuksen, jossa haastateltiin noin 5 500 suomalaista, joista 97 % oli siirtynyt etätöihin. Tutkimuksen mukaan ennen koronapandemiaa vain 30 % oli tehnyt etätöitä ja heistäkin suurin osa oli tehnyt yksittäisiä etätyöpäiviä viikossa. Tutkimuksesta voitiin päätellä, että monelle etätöihin siirtyminen on ollut nopeaa eikä valmiita etätyön malleja ollut yrityksillä

välttämättä edes olemassa. Koronapandemian tuoma muutos etätöihin sai aikaan muutoksen kohti modernimpaa työelämää, jossa voidaan työskennellä mistä päin maailmaa tahansa. (Hietala & Kaivanto & Pystynen 2022, luku 3.1.12.)

Koronapandemian jälkeen monet yritykset ovat suunnitelleet hybridimalleja, joissa työskenneltäisiin niin toimistolla kuin etänä. Syynä hybridimallien suunnittelulle on se, että pandemian aikana työn tuottavuus kasvoi. Kääntöpuolena kuitenkin on se, että monet työntekijät kertovat olevansa ahdistuneita ja loppuun palaneita, sillä he kokevat saaneensa liian vähän tietoa etätöihin liittyvistä yksityiskohdista, kuten esimerkiksi säännöistä, ohjeista ja lähestymistavoista. Työntekijät kuitenkin itse toivovat, että työnantajat ottaisivat käyttöön hybridityöskentelymalleja, joiden avulla he voivat itse vaikuttaa siihen, missä työskentelevät. (Alexander & De Smet & Langstaff & Ravid 2021.)

2.2.3 Etätöön edellytykset

Etätö edellyttää työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta ja yhteistä sopimista, toimivaa teknologiaa sekä tietoturvallista ympäristöä. Etätöissä kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta on usein vähemmän kuin toimistolla läsnä työskennellessä, jonka takia työskentelyä johdetaan pääosin virtuaalisesti. Etäjohtamisessa korostuvat luottamuksen luominen ja ylläpitäminen sekä tavoitteiden asettaminen ja niiden seuraaminen. Työnantajalta vaaditaan myös keinoja seurata työntekijöiden kuormitusta sekä valmiutta puuttua mahdollisiin ongelmatilanteisiin. Etätyöntekijältä puolestaan vaaditaan vastuullisuutta, itsenäistä työtettä sekä kykyä rajata työ ja vapaa-aika. Jotta etätö on sujuvaa, yhteistyö toimii ja yhteisöllisyys pysyy hyvänä, tarvitaan sääntöjä, käytäntöjä sekä työvälineitä esimerkiksi yhteisiä palaverieja tai tiimityöskentelyä varten. (Aho & Höykinpuro & Kähkö & Lehtoranta & Sipilä & Rauramo 2017.)

Etätö perustuu aina vapaaehtoisuuteen. Mikäli työntekijä palkataan nimenomaan etätööhön, voidaan siitä sopia osana työ sopimusta. Mikäli työntekijä puolestaan siirtyy työsuhteen aikana osittain tai kokonaan etätööhön, voidaan siitä

sopia myöhemmin työsuhteen aikana. Etätyösopimuksessa sovitaan etätöiden määrästä, aikataulusta, kustannuksista, kestosta sekä muista tarpeellisista asioista, kuten esimerkiksi sopimuksen peruuttamismahdollisuudesta, raportointivelvoitteesta sekä työterveydestä. Sopimus tehdään usein kirjallisena ja etätöitä sovittaessa on otettava huomioon yhdenvertaisuuden toteutuminen. (Aho ym. 2017.)

2.2.4 Etätöiden hyödyt ja haasteet

Etätöiden keskeisimpiä hyötyjä työntekijälle ovat työajan sijoittelu ja joustavuus omien tarpeiden mukaisesti, lisääntynyt työrauha ja parempi keskittymiskyky, tehokkuuden ja työhyvinvoinnin paraneminen, rahallinen ja ajallinen säästö työmatkoissa, työ- ja vapaa-ajan joustavampi yhteensovittaminen sekä työskentelymahdollisuus eri paikkakunnalta tai poikkeustilanteissa. Keskeisimpiä hyötyjä työnantajalle puolestaan ovat työntekijöiden tuottavuuden ja työtehon paraneminen, hyvinvoinnin lisääntyminen, mahdolliset säästöt toimitilojen kustannuksissa sekä houkuttelevuus työnantajana (Työterveyslaitos 2022a).

Etätöiden tekemisestä on hyötyjä jopa yhteiskunnan tasolla. Etätöillä voidaan tarjota työmahdollisuuksia sellaisille henkilöille, jotka eivät voi liikkua fyysisesti työpaikalle. Esimerkiksi vammaisten tai liikuntarajoitteisten ihmisten työnteko helpottuu huomattavasti, kun he voivat tehdä työtä kotoaan. Kun etätöitä voidaan tehdä paikkariippumattomasti, hajautuu työnteko maaseudulle ja täten vaikuttaa myönteisesti alueiden elinvoimaisuuteen. Etätöillä on myös suuri merkitys ilmastoon ja ympäristöön, sillä kun liikkuminen työmatkojen takia vähenee, myös julkisen infrastruktuurin kuormitus kevenee ja ilmanlaatu paranee. (Melin 2020.)

Etätöiden tekemisellä on myös monia haasteita. Keskeisimpiä haasteita niin työnantajille kuin työntekijöillekin ovat työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, työajan venyminen ja täten liiallinen kuormitus, vaikeus irtautua työstä, työrauhan puute esimerkiksi perheen takia sekä sopimattomat työtilat ja huono työergonomia. Lisäksi

mahdollinen sosiaalisten kontaktien puute, yksinäisyys ja eristäytyneisyys työyhteisöstä sekä etäjohtamisen haasteet tai sen puutos ovat haasteita niin työnantajille kuin työntekijöillekin. (Työterveyslaitos 2022a.)

2.3 Työaikajoustot

2.3.1 Säännöllinen työaika

Työaika tarkoittaa sitä aikaa, jota työntekijät käyttävät työhön. Tämä sisältää myös sen ajan, kun työntekijä on työpaikalla käytettävissä, riippumatta siitä, onko hänelle sillä hetkellä työtehtäviä. Työmatkat tai tauot, joiden aikana työntekijä saa poistua vapaasti, eivät ole työaikaa. Työaikalain mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikkoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi 52 viikon aikana. (Työaikalaki 2019, 2 luku 3 §; 3 luku 5 §.)

Työnantajat voivat halutessaan tarjota työntekijöilleen erilaisia työaikajärjestelyitä. Näitä ovat esimerkiksi liukuva työaika, työaikapankki, lyhennetty työaika tai lisä- ja ylityöt. Työaikajärjestelyillä voidaan lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja vastata paremmin työympäristön muutoksiin. (Suomi.fi 2022b.)

2.3.2 Uusi työaikalaki työaikajoustojen tueksi

Uusi työaikalaki tuli voimaan 1.1.2020. Sen tarkoituksena on vastata työelämän ja työmarkkinoiden muutoksiin, kuten esimerkiksi aika- ja paikkariippumattoman työn yleistymiseen. Työaikalain avulla työpaikoille annetaan mahdollisuuksia tehdä työpaikkakohtaisia ratkaisuja työaikoihin esimerkiksi sopimalla liukuvasta työajasta, joustotyöajasta, lyhennetystä työajasta ja työaikapankin käyttöön-otosta. (Työ- ja elinkeinoministeriö.)

Uuteen työaikalakiin säädettiin ensimmäistä kertaa työaikapankista, joka on saattanut olla aiemmin tuttu työehtosopimuksista. Tämän avulla työpaikat, jotka eivät ole järjestäytyneet mihinkään työnantajaliittoon, voivat hyödyntää työaika-

pankkia ja sen tuomia joustoja. Työaikalakiin säädettiin myös ensimmäistä kertaa joustotyöajasta ja sen käytöstä. Lisäksi uusi työaikalaki koskee myös sellaisia työtehtäviä, joissa ei ole aikaisemmin sovellettu työaikalakia. Oleellista on se, voiko työntekijä päättää työajastaan tosiasiallisesti. Mikäli työaika on määriteltä etukäteen, työaika on riippuvainen asiakkaista tai työnantaja valvoo työajan käyttöä, ei työntekijä voi päättää työajasta tosiallisesti itse, ja täten työaikalakia sovelletaan työhön. Kun arvioidaan työaikalain soveltumisesta, käytetään kokonaisharkintaa, jolloin laki soveltuu tai ei sovellu tehtävään työhön. Soveltumista ei arvioida päivä- tai työtehtäväkohtaisesti. (Työsuojelu 2020.)

2.3.3 Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia säännöllisen työajan sijaan liukuvasta työajasta, jossa työntekijällä on oikeus päättää työntöön aloittamisen ja lopettamisen ajankohdista tiettyjen ehtojen puitteissa. Liukuvan työajan sopimisella voidaan poiketa työehtosopimuksesta. Päivittäinen lepoaika voidaan myös sopia liukuvaksi. Liukuvalla työajalla vastataan työkuorman vaihteluihin ja vältetään ylitysten tekemistä. (Työsuojelu 2022c.)

Liukuvan työajan käyttöönotossa on sovittava ainakin yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta sekä liukuma-ajan sijoittamisesta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Liukuvassa työajassa viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, mutta se voidaan kuitenkin ylittää tai alittaa liukumasaldojen puitteissa. Kun seurantajakso päättyy, saa ylitysten kertymä olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia. Työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä sopia, että mikäli työaika ylittyy, annetaan työntekijälle kertymän verran palkallista vapaa-aikaa. Sopimusehto on irtisanottavissa päättymään työajan seurantajakson päättyessä, mikäli liukuva työaika on sovittu toistaiseksi. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden jälkeen sopimuksen tekemisestä. (Työaikalaki 2019, 4 luku 12 §.)

Kiinteä työaika tarkoittaa sitä aikaa, jolloin työntekijän on viimeistään tultava töihin ja jolloin hän saa aikaisintaan lähteä töistä. Useimmiten kiinteäksi työajaksi sovitaan tarkoituksella se säännöllisen työajan osa, joka on tarpeellinen töiden sujumuuden kannalta. Tällaisia ovat esimerkiksi aika, jolloin kaikkien työntekijöiden tulee olla tavoitettavissa, palaverit tai muut vastaavat läsnäoloa vaativat tilanteet. (Työsuojelu 2022c.)

2.3.4 Työaikapankki

Työaikapankki on koko henkilöstöä koskeva järjestelmä, jossa työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuja voidaan säästää myöhemmäksi tai yhdistää toisiinsa. Työaikapankki voi perustua joko työaikalaikiin tai työehtosopimukseen. Mikäli työpaikalla noudatetaan työehtosopimukseen perustuvaa työaikapankkia, sovelletaan tällöin nimenomaan työehtosopimuksen määräyksiä, kun taas työaikalain mukaisessa työaikapankissa sovelletaan työaikalain määräyksiä. (Työsuojelu 2022d.)

Työaikapankin käyttöönotosta sovitaan kirjallisesti ja osapuolina toimivat työnantaja ja luottamusmies, tai mikäli sellaista ei ole valittu, jokin muu työntekijöiden edustaja tai henkilöstöryhmä. Sopimuksessa on sovittava ainakin siitä, mitä eria työaikapankkiin saa siirtää, säästämisrajoista, työaikapankin lakkaamisesta ja työaikapankissa olevien erien korvaamisesta lakkaamishetkellä sekä vapaan käyttämisen periaatteista ja menettelytavoista, joilla työaikapankkiin säästettyä aikaa pidetään vapaana. (Työaikalaki 2019, 4 luku 14 §.)

Työaikapankkiin voidaan siirtää työntekijän suostumuksella lisä- ja ylityötunteja, liukuvan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana sekä lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia sen jälkeen, kun ne on muutettu aikamääräisiksi. Työaikapankkiin ei kuitenkaan voi siirtää säännöllisen työajan palkkaa, kulukorvauksia, korvausluonteisia saatavia tai rahamääräistä etuutta, mikäli se on eräännytynyt maksettavaksi. Työaikapankin saldo ei saa kalenterivuoden aikana ylittää 180 tuntia, eikä

työaikapankin kokonaissaldo ylittää puolen vuoden työaikaa vastaavaa määrää. (Työaikalaki 2019, 4 luku 14 §.)

Työaikapankkisopimuksessa sovitaan myös vapaiden käyttämisestä. Työntekijällä on oikeus käyttää kaksi viikkoa työaikapankkiin säästettyä vapaata kalenterivuoden aikana. Mikäli työaikapankkiin on säästetty yli kymmenen viikkoa vapaata, työntekijällä on oikeus saada vapaata vähintään viidesosa työaikapankin saldosta. Työntekijän vaatiessa työnantajan pitää antaa työntekijälle vapaansa seuraavan kuuden kuukauden aikana. Mikäli työnantaja puolestaan määrää vapaan ajankohdan, työntekijä saa vaatia vapaan sijasta korvauksen rahana. (Työsuojelu 2022d.)

2.3.5 Joustotyöaika

Joustotyöaika on melko uusi työaikamalli, josta säädettiin vuonna 2020 voimaan tulleessa työaikalaisissa. Työnantaja määrittelee työtehtävät, tavoitteet ja aikataulun työn tekemiselle sekä seuraa työaikaa, mutta työntekijä saa näiden raamien sisällä itse päättää, missä ja milloin työtä tehdään. Tällaisessa tilanteessa voidaan poiketa työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituuden ja sijoittamisen määräyksistä. (Työsuojelu 2022b.)

Edellytyksenä joustotyöajan käytölle on työtehtävät, joissa vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka työajan sijoittamisesta ja työnteon paikasta työntekijä pystyy itse päättämään. Esimerkiksi tietotyö, asiantuntijatyö sekä myyntityö ovat sellaisia töitä, joita voi pääasiallisesti tehdä aika- ja paikkariippumattomasti ja näihin voidaan hyödyntää joustotyöaikaa. Sellaisissa työtehtävissä, jossa työnantaja määrää ajan ja paikan työlle, esimerkiksi liikkeessä tapahtuva asiakaspalvelutyö, ei lähtökohtaisesti voida hyödyntää joustotyöaikaa. (Työsuojelu 2022b.)

Joustotyöajasta sopiminen on aina vapaaehtoista ja vaatii niin työnantajan kuin työntekijän suostumuksen. Sopimus on tehtävä kirjallisesti, työsopimuksen solmimisen yhteydessä tai työsuhteen aikana. Sopimuksessa täytyy sopia ainakin

päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika, viikkolevon sijoittamisesta, mahdollisesta kiinteästä työajasta, joka ei saa kuitenkaan sijoittua 23–06 väliselle ajalle sekä sovellettavasta työajasta, kun joustotyöaika koskeva sopimus päättyy. Sopimusehto voidaan irtisanoa päättymään kuluva tasoittumisjakso seuraavan jakson lopussa. (Työaikalaki 2019, 4 luku 13 §.)

On tärkeää muistaa, että mikäli työntekijän työajaksi on työsopimuksessa määritetty 37,5 tuntia viikossa, samaa keskimääräistä viikkotyöaika noudatetaan myös joustotyöajassa. Joustotyöaika ei siis lisää työntekijän säännöllistä työaika, vaan se antaa mahdollisuuden sijoitella työaika vapaammin tasoittumisjakson aikana. Tasoittumisjakso on neljä kuukautta, eikä säännöllisen työajan tunteja voida siirtää tasoittumisjaksolta toiselle. Mikäli työntekijän työtunnit täyttyvät, tulee hänen pyytää työnantajalta suostumus ylityöhön tai lopettaa työteko, kunnes uusi tasoittumisjakso alkaa. Tämän vuoksi niin työntekijän kuin työnantajankin on tärkeää suunnitella työajan tasoittumista, vaikka erillistä työajan tasoittumissuunnitelmaa ei lain mukaan vaadittaisikaan. (Vettensola 2020.)

2.3.6 Lyhennetty työaika

Mikäli työntekijä haluaa muun sosiaalisen tai terveydellisen syyn takia kuin työsopimuslaissa määritellyn hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, tulee työnantajan pyrkiä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikaista työtä. Mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat tällaisesta järjestelystä, tulee heidän tehdä osa-aikatyöstä määräaikainen ja enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus. (Työaikalaki 2019, 4 luku 15 §.)

Mikäli työntekijä pyytää, on työnantajan ensisijaisesti järjestettävä työt siten, että työntekijä voi lyhentää säännöllistä työaikaansa siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle, osakyvyttömyyseläkkeelle tai tehdäkseen osittaisen sairauspoissaolon aikana osa-aikatyötä. Työnantajan tulee myös järjestää työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta toiminut työntekijä haluaa lyhentää

säännöllistä työaikaansa. Työajan lyhentäminen otetaan käyttöön työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ja siinä tulee ottaa huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta. Mikäli työnantaja kieltäytyy osaaikatyön järjestämisestä, on työnantajan perusteltava kieltäytyminen. (Työaikalaki 2019, 4 luku 15 §.)

2.3.7 Työaikajoustojen hyödyt ja haasteet

Työaikajoustopot hyödyttävät niin työnantajaa kuin työntekijöitäkin. Työaikajoustoilla voidaan vahvistaa työntekijöiden jaksamista työssä sekä mahdollistaa työn ja muun elämän toimivampi yhteensovittaminen. Tämä näkyy työpaikalla esimerkiksi tuloksellisuuden, tehokkuuden ja tyytyväisyyden kasvussa. Työaikajoustoilla voidaan myös parhaimmassa tapauksessa hallita työn kuormittavuutta sekä vähentää sairauspoissaoloja. (Suomi.fi 2022a.)

Suomen palkansaajakeskusjärjestö SAK:in mukaan työaikajoustojen haasteena voi olla se, että joustot tapahtuvat työntekijöiden jaksamisen ja hyvinvoinnin kustannuksella, jolloin niistä hyötyy lähinnä työnantaja. Esimerkiksi epäsäännöllinen työaika tai vuorotyö kuormittaa työntekijää, mutta mahdollisesti hyödyttää työnantajaa, kun työtä voidaan tehdä viikon jokaisena päivänä ja ympäri vuorokauden. Myös työajan ja työn valvonnan suhteen saattaa syntyä ongelmia. (SAK 2017.)

3 Työnantajakuva

3.1 Työnantajakuvan ominaisuudet

Työnantajakuva on jokaisen yksilön omassa mielessä muotoutunut henkilökohtainen käsitys yrityksestä työnantajana. Tähän käsitykseen vaikuttavat henkilön omat kokemukset, arvot, asenteet sekä tarjolla oleva tieto. Käsityksen muodostumiseen vaikuttaa myös yrityksen ulkoinen viestintä eli tyyli ja tapa viestiä,

brändi, visuaalisuus sekä rekrytointiprosessit. Erityisesti työnhakijan näkökulmasta hakijakokemus ja -viestintä vaikuttavat merkittävästi yrityksen työnantajakuvaan. (Talka 2022.)

Työnantajakuva jaetaan usein kahteen osaan, ulkoiseen ja sisäiseen työnantajakuvaan. Ulkoinen työnantajakuva tarkoittaa ulkopuolisten, kuten asiakkaiden, työnhakijoiden, yhteistyökumppaneiden ja muiden ulkoisten sidosryhmien näkemystä ja kokemusta organisaatiosta työnantajana. Sisäinen työnantajakuva puolestaan tarkoittaa yrityksen oman henkilöstön näkemystä ja kokemusta organisaatiosta ja työnantajasta. (Salminen-Kultanen 2019.)

Sisäiseen työnantajakuvaan vaikuttaa vahvasti työntekijäkokemus. Työntekijäkokemus käsitteenä on haastava määritellä tai hahmottaa, sillä usein ajatellaan, että kaikki asiat työpaikalla vaikuttavat työntekijäkokemukseen. Yksinkertaistettuna työntekijäkokemus tarkoittaa kaikkia työnantajan ja työntekijän vuorovaikutuksessa syntyneitä tunteita, ajatuksia ja kokemuksia työstä, työn ympäristöstä sekä organisaatiosta työnantajan roolissa. Työntekijäkokemuksella voidaan tarkoittaa työntekijän tekemää kokonaisarviota, kun hän on vuorovaikutuksessa työnantajansa kanssa, mutta myös yksittäisiä hetkiä, jotka liittyvät työhön. Esimerkiksi kehityskeskustelu työnantajan kanssa on osa työntekijän työntekijäkokemusta. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 4.1.)

3.2 Työnantajakuvan merkitys työpaikkaa valittaessa

Työnantajakuvalla on merkittävä vaikutus työpaikan valinnassa. Työnhakijat ovat yleisesti kiinnostuneempia sellaisista yrityksistä, joilla on vahva työnantajabrändi ja työnantajakuva. Vaikka vahva työnantajakuva tekee yrityksestä vetovoimaisen ja kiinnostavan, ei tämä kuitenkaan välttämättä kerro siitä, kuinka hyvä yritys on työpaikkana. Usein työnhakijat myös kaivavat tietoa yrityksen kulttuurista ja kokemuksista, ennen kuin hakevat tehtävää. Yrityksien on tärkeää osata hyödyntää tätä miettimällä, miten omaa työnantajakuvaa rakennetaan tai parannetaan. (Kaijala 2016, 88–89.)

Työnhakijat ja työntekijät ovat nykyään entistä haluttomampia tekemään kompromisseja omista arvoistaan työpaikkaa valittaessa. Ihmiset haluavat työskennellä sellaisissa työpaikoissa, jotka vastaavat heidän omia arvojaan ja odotuksiin, joita heille on hakuvaiheessa rakennettu. Työnhakijat selvittävät usein edellisten työntekijöiden kokemuksia ja arvioita työnantajistaan saadakseen vahvistusta siitä, millaista on työskennellä jossakin yrityksessä. Tänä päivänä on erittäin helppoa etsiä tietoa työnantajista ja työntekijäkokemuksista, sillä on olemassa erilaisia sivustoja, joissa työntekijät jakavat kokemuksiaan ja ajatuksiaan työnantajistaan. LinkedIn on julkaissut tutkimustuloksia siitä, että 75 % työnhakijoista ottavat huomioon yrityksen työnantajamaineen ennen kuin hakevat työtä ja noin 52 % vierailee yrityksen nettisivuilla ja sosiaalisen median kanavissa saadakseen lisätietoja yrityksestä. (Beavan 2019.)

3.3 Joustavien työntekotapojen merkitys työpaikkaa valittaessa

EY 2021 Work Reimagined Employee Survey -kyselytutkimuksen mukaan yli puolet työntekijöistä ovat valmiita irtisanoutumaan, mikäli työnantaja ei tarjoa mahdollisuutta etätyöhön tai työaikajoustoihin. Vastauksista käy ilmi, että jopa yhdeksän kymmenestä vaatii vapautta valita itse paikan, jossa työtä suorittaa. Kyselyssä selvitettiin myös vastaajien halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. 1980–1990-luvulla syntyneiden, eli niin sanottujen millenniaalien, halukkuus työpaikan vaihtoon oli kaksi kertaa korkeampi kuin suurilla ikäluokilla. Tutkimus toteutettiin 16 maassa ja siihen vastasi 16 000 työntekijää. (Erkko 2021.)

Universumin teettämässä työnantajakuva-kyselyssä lähes 10 000 vastaajasta suurin osa vastasi olevansa kiinnostuneita vaihtamaan työnantajaa seuraavan kahden vuoden sisällä. Syitä työpaikan vaihtamiseen on esimerkiksi luottamuksen puute johtoon ja johdon visioon, mahdolliset palkankorotukset, sekä vaihtelevat työtehtävät. Etätyömahdollisuus uudessa työpaikassa kiinnosti jopa 92 prosenttia vastaajista, mutta samalla siihen liittyi myös huolia esimerkiksi ulkopuolelle jäämisen tai lähityöntekijöiden suosimisen suhteen. (Rokka 2021.)

3.4 Työnantajakuva merkitys yrityksille ja työnantajille

Työnantajakuva on yritysten yksi merkittävimmistä kilpailukeinoista. Työnantajakuva merkitys yritykselle korostuu etenkin rekrytoinneissa ja sidosryhmien mielikuvissa. Rekrytointien toteuttaminen voi olla haastavaa, mikäli yrityksellä on huono maine tai yritystä ei tunneta ollenkaan. Sidoryhmien ajatukset ja mielikuvat puolestaan vaikuttavat esimerkiksi siihen, ostetaanko yrityksen tuotteita tai palveluita. Monelle työnhakijalle on tärkeää, että tulevan työpaikan työnantajakuva on hyvä. Hyvä työnantajakuva myös mahdollistaa sen, että yrityksen tuotteita tai palveluita suositellaan tuttaville tai muille verkostoille. (Salminen-Kultanen 2019.)

Hyvän työnantajakuva omaavat yritykset hyötyvät erityisesti osaajamarkkinoilla. Rekrytointiprosessit ovat nopeampia, edullisempia ja helpompia, kun osaajat haluavat hakea tiettyihin yrityksiin töihin hyvän maineen takia. Tyytyväisyys työyhteisössä näkyy ja kuuluu aina ulospäin. Työntekijät tuovat usein esiin tyytyväisyytään puhumalla positiiviseen sävyyn työnantajastaan ja tämä herättää kiinnostusta työnhakijoiden keskuudessa. Mikäli yrityksellä on huono työnantajakuva, on osaajien houkuttelu haastavaa. Rekrytointiprosessi voi jopa epäonnistua esimerkiksi vähäisten hakemusten tai hakijoiden huonon laadun takia. (Salminen-Kultanen 2019.)

4 Kokemuksia joustavista työntekotavoista ja työnantajakuva

4.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus on yksi tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntauksista, ja se perustuu tutkimiseen erityisesti tilastojen sekä numeroiden avulla. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita luokittelusta, syy-seuraussuhteista sekä ilmiöiden selittämisestä, jotka perustuvat vertailuun ja numeraalisiin tuloksiin. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

Mikäli määrällisen tutkimuksen aineisto kerätään kyselylomakkeella, se sisältää pääosin strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa siis mitataan jotakin tiettyä asiaa, jonka lopputuloksena syntyy havaintoaineisto, joka sisältää lukuarvoja ja jota analysoidaan tilastollisilla analyysimenetelmillä. (Vilpas 2021.)

Osana opinnäytetyötä tehtiin kyselylomake, jonka tavoitteena oli selvittää kohderyhmän kokemuksia ja ajatuksia joustavista työntekotavoista sekä työnantajakuvasta. Kyselylomake oli julkisena 23.11.2022–9.12.2022, eli 17 päivää. Kyselyä jaettiin sosiaalisen median alustoilla, kuten Facebookissa, Whatsapissa sekä Jodelissa. Vastaajia oli 233. Yksi vastaajista ei antanut lupaa käsitellä vastauksiaan, joten hänen vastauksensa poistettiin. Kyselyn tuloksien avulla pyrittiin vastaamaan opinnäytetyön tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin. Kyselyn alussa vastaajille määriteltiin kyselyn sisältämät käsitteet.

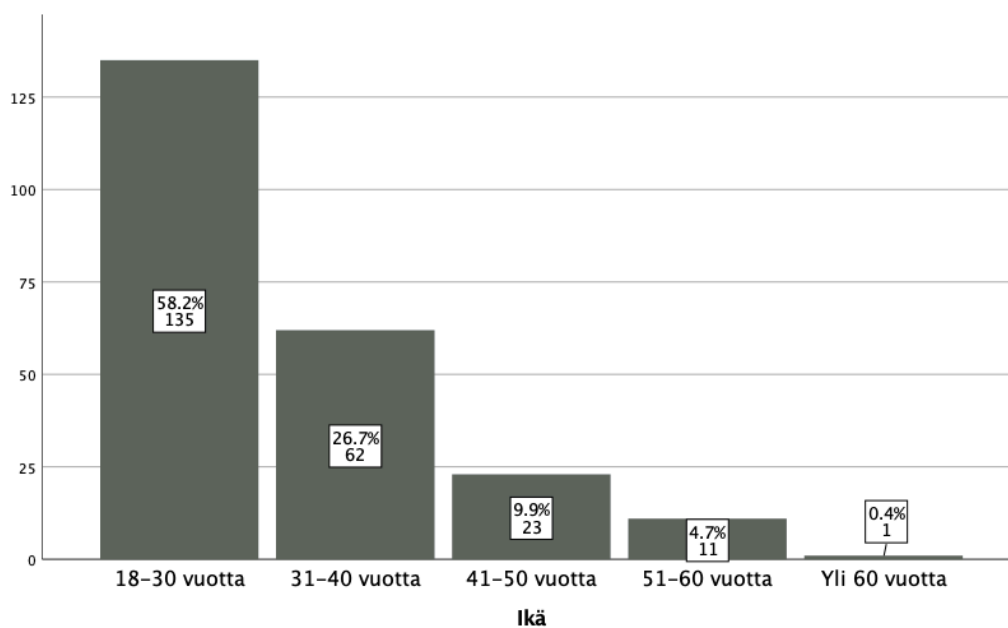
Kysely jaettiin neljään osaan: etätyö, etätyö ja työnantajakuva, työaikajoustop sekä työaikajoustop ja työnantajakuva. Etätyötä koskeviin kysymyksiin vastattiin selkeästi aktiivisemmin, kuin työaikajoustopia koskeviin kysymyksiin. Syy tälle voi olla se, että etätyötä koskeva osio oli ensimmäisenä eikä viimeisiin osioihin jaksettu vastata yhtä aktiivisesti. Toinen syy voi olla se, että etätyö on monelle tutumpi aihe erityisesti koronapandemian aiheuttaman etätyöaallon takia.

Kyselylomakkeella olleet kysymykset ovat esitelty liitteessä 2. Saatekirje on esitelty liitteessä 1. Taustakysymyksiä oli kahdeksan ja niiden avulla selvitettiin vastaajien ikä, sukupuoli, asuinpaikka, henkilöstöryhmä, työkokemus vuosina sekä aiempi kokemus joustavista työntekotavoista. Muita kysymyksiä oli 13. Kysymykset olivat pääosin strukturoituja ja niihin vastattiin Likert-asteikolla. Kyselylomake sisälsi yhteensä viisi avointa kysymystä, joissa kysyttiin vastaajien ajatuksia kyselyn aiheista. Avointen kysymysten tarkoituksena oli saada vastaajilta henkilökohtaisia mielipiteitä, joita ei voitu saada pelkästään suljettuihin kysymyksiin vastaamalla.

4.2 Vastaajien taustatiedot

Kyselyn alussa vastaajilta kysyttiin taustatietoja, joiden tarkoituksena oli selvittää vastaajan ikä, sukupuoli, asuinpaikka, henkilöstöryhmä, työkokemus vuosina sekä millaisista joustavista työntekotavoista vastaajilla löytyy aiempaa kokemusta. Taustakysymyksiä monipuolisuuden syynä oli saada mahdollisimman paljon taustatietoja vastaajista, jotta tiedettäisiin millaisia henkilöitä kyselyyn vastasi. Taustakysymykset olivat pääosin kaikki pakollisia.

Kyselyn ensimmäisessä taustakysymyksessä varmistettiin, että vastaaja antaa suostumuksensa vastauksiensa käsittelyyn. Toinen taustakysymys koski vastaajien ikää (kuvio 1). Yli puolet vastanneista kuuluivat 18–30-vuotiaiden ikäryhmään. Seuraavaksi suurin ikäryhmä olivat 31–40-vuotiaat, joita oli noin neljäsosa. 41–50-vuotiaita vastaajia oli noin 10 % ja 51–60-vuotiaita vastaajia oli noin 5 %. Vain yksi vastaajista oli yli 60-vuotias.

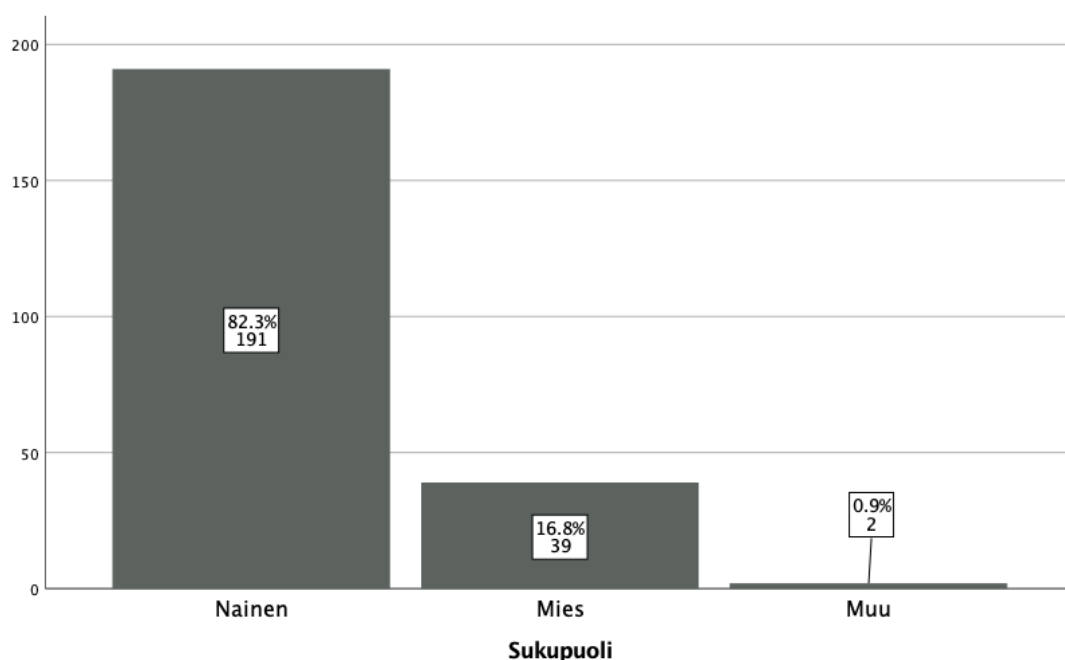


Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma.

Vanhempia ikäryhmiä tavoitettiin selkeästi heikommin kuin nuorempia ikäryhmiä. Tähän jakaumaan saattaa vaikuttaa esimerkiksi se, että kyselyä jaettiin pääosin sosiaalisessa mediassa ja vanhemman ikäryhmän jäsenet eivät käytä

sitä yhtä paljon kuin nuorempien ikäryhmien jäsenet. Lisäksi ikäjakaumaan saattaa vaikuttaa se, että kyselyä jaettiin esimerkiksi Jodel -puhelinsovelluksessa, joka on alun perin suunniteltu korkeakouluopiskelijoille. Tämän vuoksi kyseistä sovellusta käyttävät todennäköisesti enemmän nuoremmat ikäryhmät.

Kuten kuvio 2 nähdään, yli 80 % vastaajista oli naisia ja noin 17 % miehiä. Alle prosentti vastaajista oli muunsukupuolisia. Kaikki vastanneet ilmoittivat sukupuolensa. Naisvastaajien suuri määrä voi johtua ainakin osittain siitä, että kyselyä jaettiin naisille suunnatussa Facebook-ryhmässä. Suurin osa vastaajista on siis naisia.

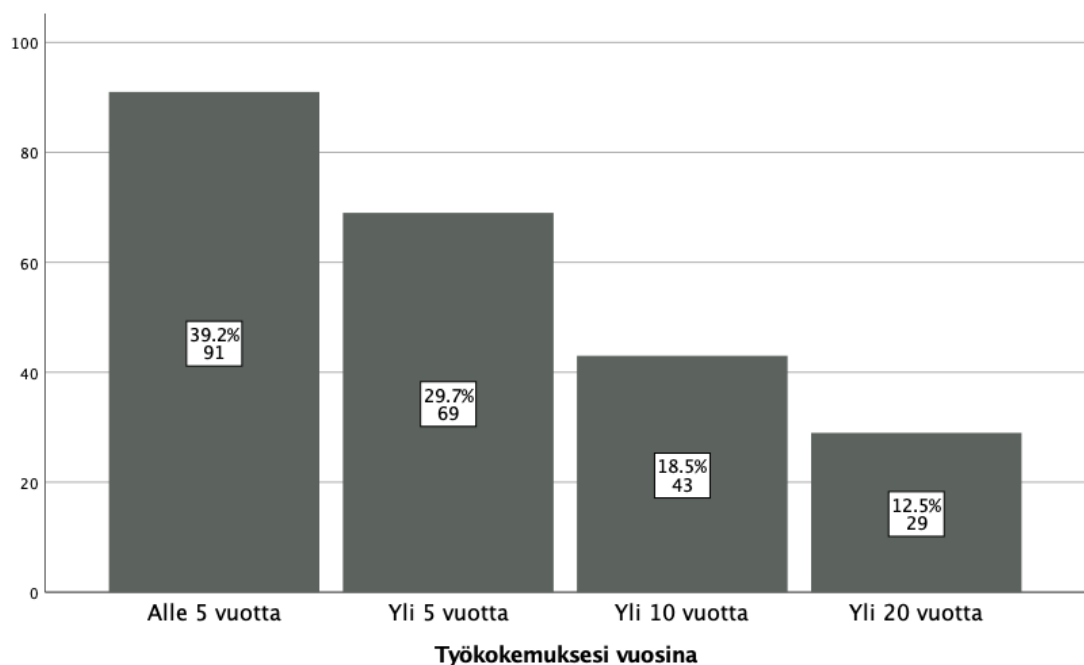


Kuvio 2. Vastaajien sukupuoli.

Asuinpaikat oli jaoteltu maakunnittain. Vastaajista suurin osa, 137 vastaajaa, asuu Uusimaalla. Seuraavaksi eniten vastaajia oli Pirkanmaalta eli 11 vastaajaa. Kolmanneksi eniten vastaajia oli Keski-Suomesta eli 14 vastaajaa. Loput vastaajista sijoittuivat tasaisesti eri paikkakunnille. Uudellamaalla asuvien suuri määrä mahdollisesti johtuu siitä, että kyselyä on jaettu omille verkostoille esimerkiksi LinkedIn -alustalla ja suurin osa näistä henkilöistä asuvat Uusimaalla. Uusimaa on myös suurin maakunta Suomessa.

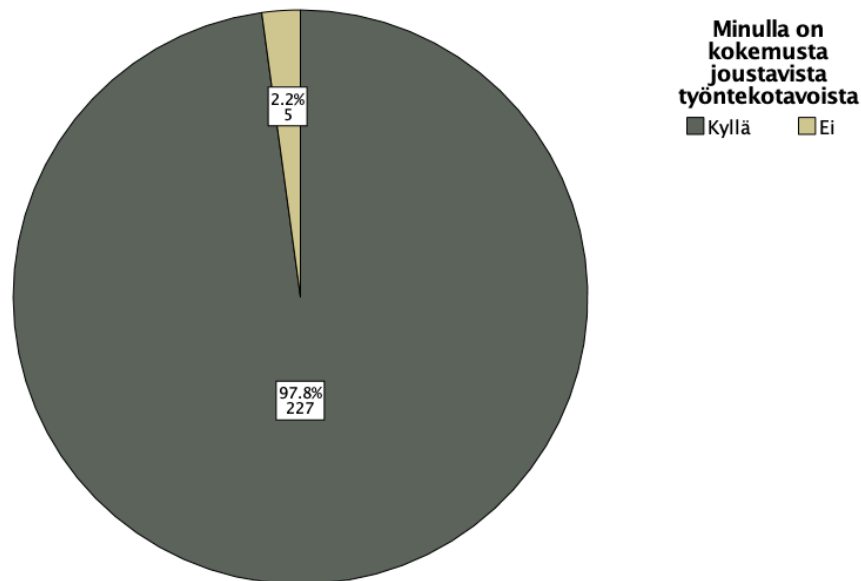
Viides taustakysymys koski vastaajien henkilöstöryhmää. Vastaajista suurin osa, 112 vastaajaa, on työntekijöitä ja 78 vastaajaa on toimihenkilöitä. Vastaajista ylempiä toimihenkilöitä oli 35, johtoasemassa työskenteleviä 5 ja loput 3 vastaajaa olivat muuta henkilöstöryhmää.

Kuviosta 3 on nähtävissä, että lähes 40 % vastaajista vastasi työkokemuksensa olevan alle viisi vuotta. Noin 30 % vastasi työkokemuksensa olevan yli viisi vuotta ja lähes viidesosan työkokemus on yli 10 vuotta. 12,5 % vastaajista vastasi työkokemuksensa olevan yli 20 vuotta. Kyselyyn vastasivat siis selkeästi eniten työelämässä alle viisi vuotta olleet henkilöt.



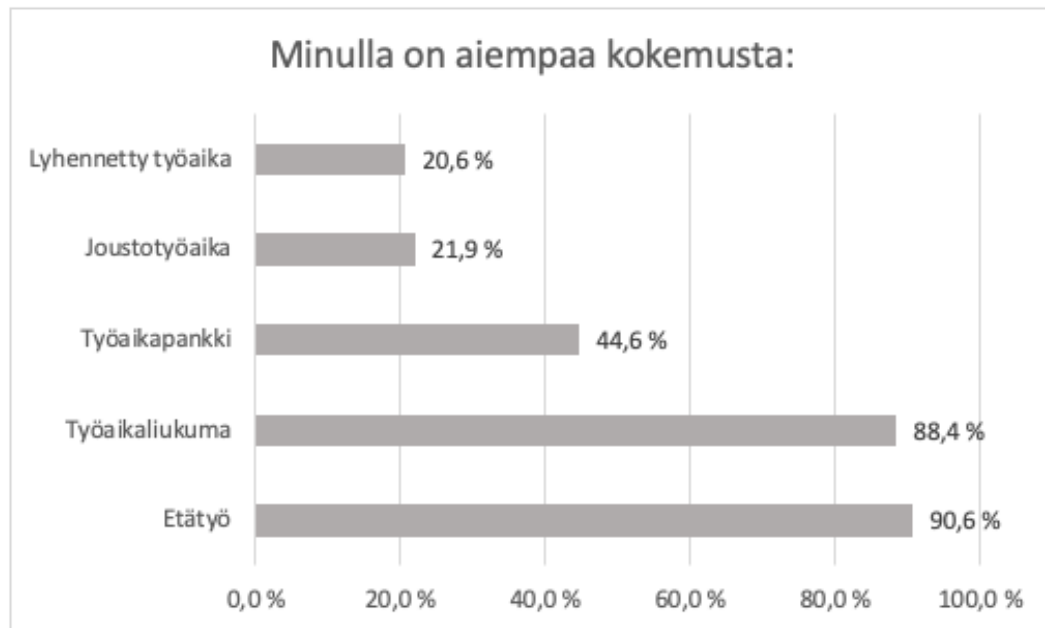
Kuvio 3. Vastaajien työkokemus vuosina.

Kuviosta 4 voidaan nähdä, että suurimmalla osalla eli lähes 98 % prosentilla vastaajista oli aiempaa kokemusta joustavien työntekotapojen käytöstä. Vain muutamalla prosentilla vastaajista ei ole aiempaa kokemusta joustavista työntekotavoista. Kukaan vastaajista ei vastannut vaihtoehtoa ”en osaa sanoa”. Suurin osa vastaajista oli siis juuri sitä kohderyhmää, jota kyselyllä pyrittiinkin tavoittelemaan.



Kuvio 4. Kokemukset joustavista työntekotavoista.

Kuten kuviosta 5 nähdään, jopa 90 % vastaajista vastasi, että heillä on aiempaa kokemusta etätöistä. Tähän mahdollisesti vaikuttaa koronapandemia ja sen vaikutukset etätyöskentelyn lisääntymiseen. Aiempaa kokemusta työaikaliukuman käytöstä myös löytyi jopa 88 % vastaajilta. Tähän saattaa vaikuttaa se, että työaikaliukuma on suhteellisen yleinen työntekotapa etenkin toimistotyössä. Lähes puolilla vastaajista on myös aiempaa kokemusta työaikapankin käyttämisestä. Noin viidesosalla vastaajista on aiempaa kokemusta joustotyöajasta sekä lyhennetystä työajasta.

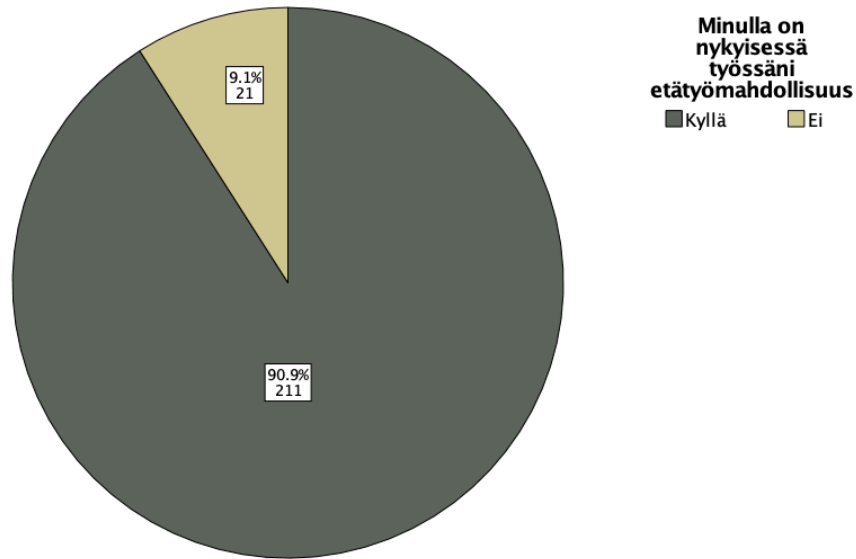


Kuvio 5. Aiemmat kokemukset joustavista työntekotavoista.

4.3 Kokemuksia etätöistä

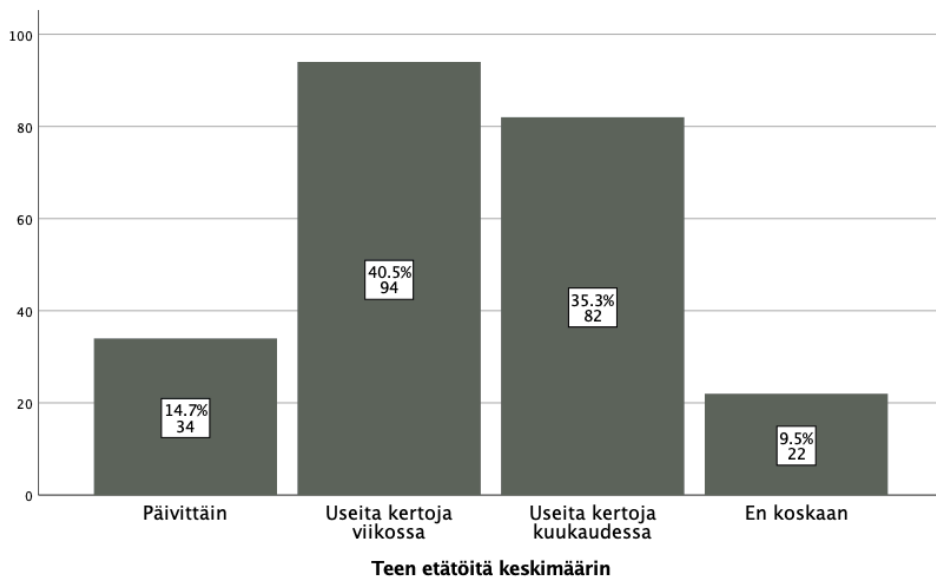
Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, kokeeko kohderyhmä joustavat työntekotavat tärkeänä. Tämän vuoksi kyselyssä selvitettiin, kuinka monella vastaajalla on mahdollisuus työskennellä etäyhteyden avulla, kuinka paljon etätöitä tehdään ja millaisia kokemuksia vastaajilla on etätöistä. Kokemuksia lähdettiin kartoittamaan suljetuilla, väittämämuotoisilla virkkeillä sekä kahdella avoimella kysymyksellä.

Kuviosta 6 voidaan nähdä, että suurimmalla osalla vastaajista, jopa 90 prosentilla, on nykyisessä työssään etätömahdollisuus. Vain alle 10 prosentilla vastaajista ei ole etätömahdollisuutta. Kukaan ei vastannut ”En osaa sanoa”.



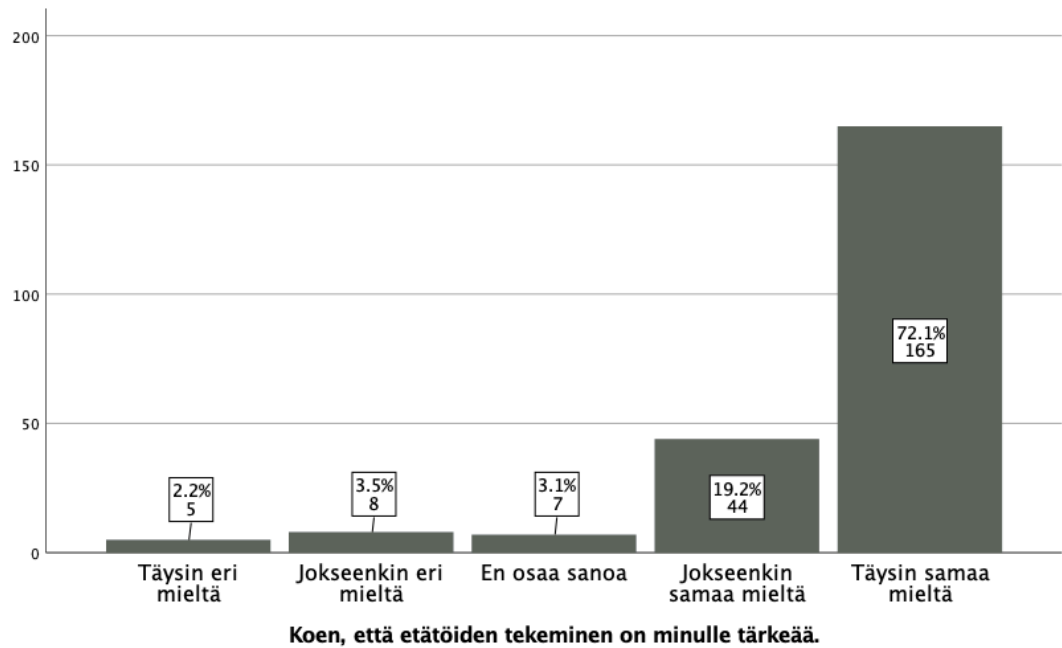
Kuvio 6. Etätömahdollisuus nykyisessä työssä.

Kuten kuviosta 7 nähdään, vastaajista yli 75 % tekee etätöitä useita kertoja viikossa tai useita kertoja kuukaudessa. Päivittäin, eli kokonaan etäyhteyksin työskentelee noin 15 % vastaajista, kun taas 9,5 % vastaajista ei tee koskaan etätöitä. Suurin osa vastaajista siis työskentelee vaihtelevasti sekä etänä että toimistolla.



Kuvio 7. Etätöiden määrä keskimäärin.

Seuraavaksi vastaajat vastasivat asteikon avulla omia mielipiteitään etätöskentelystä. Kuvioista 8 voidaan nähdä, että yli 70 % vastaajista oli sitä mieltä, että etätöiden tekeminen on heille todella tärkeää. Jokseenkin samaa mieltä oli noin viidesosa. Jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä oli alle 6 % vastaajista. Seitsemän henkilöä vastasi ”En osaa sanoa”. Vastausten perusteella voidaan tulkita etätöiden olevan vastaajille tärkeää.



Kuvio 8. Etätöiden tärkeys.

Seuraavat väittämät koskivat etätöiden vaikutusta työsuoritukseen, -tehokkuuteen sekä työssä jaksamiseen. Taulukosta 1 voidaan nähdä vastausten keskiarvot sekä keskihajonnat. Vastausvaihtoehdot olivat 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en osaa sanoa, 4=jokseenkin samaa mieltä sekä 5=täysin samaa mieltä. Väittämässä voidaan siis tulkita vastausten olleen sitä positiivisempia, mitä lähempänä ne ovat lukuarvoa 5,0.

Kaikkien vastauksien keskiarvo oli 4,0 tai korkeampi, josta voidaan tulkita, että suurin osa vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä työsuoritukseen, -tehokkuuteen sekä työssä jaksamiseen liittyvien väittämien kanssa. Suurin osa vastaajista kokee etätöiden vaikuttavan positiivisesti heidän työsuoritukseensa,

olevansa tehokkaampia etätöitä tehdessä sekä jaksavansa työssään paremmin, kun tekee etätöitä.

Keskihajonta kertoo, kuinka hajallaan yksittäiset arvot ovat keskiarvosta. Mitä suurempia arvot ovat, sitä enemmän arvoissa on hajontaa ja toisinpäin. Keskihajontaa käytetään yleensä kuvaamaan arvoja sen takia, että kahdella muuttujalla voi olla sama keskiarvo, mutta hajonta on kuitenkin täysin erilainen. (Tampereen yliopisto.) Taulukosta 1 voidaan nähdä, että kaikkien väittämien vastauksien keskihajonnat sijoittuvat 0,9: ja 1,1:n välille, eli keskihajonta on melko pientä.

Taulukko 1. Väittämien vastauksien yhteenveto.

	Vastausten lukumäärä, keskiarvo ja hajonta		
	Lukumäärä	Keskiarvo	Keskihajonta
Koen, että etätöiden tekeminen vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseeni.	229	4,4	0,9
Koen, että olen tehokkaampi, kun teen etätöitä.	228	4,0	1,1
Koen, että jaksan työssäni paremmin, kun teen etätöitä.	229	4,3	1,1

Etätöitä koskevan osion lopussa vastaajilta kysyttiin kahden avoimen kysymyksen muodossa, mitkä ovat heidän mielestään etätöiden hyviä ja huonoja puolia. Vastauksia tuli molempiin kysymyksiin paljon ja vastauksissa selkeästi esiintyi yhtäläisyyttä. Noin 50 vastaajaa jätti vastaamatta avoimiin kysymyksiin.

Ensimmäiseen kysymykseen, eli etätöiden hyviä puolia kartoittavaan kysymykseen vastasi jopa 181 vastaajaa. Vastauksissa nousivat selkeästi esiin sellaiset teemat kuin ajansäästö, henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen, työrauha, parempi keskittymiskyky sekä työnteon vapaus. Vastaajat myös kokivat, että etätöskentely ei kuormita samalla tavalla kuin toimistolla työskenteleminen. Alla on suoria lainauksia vastaajien avoimista kommentteista, jotka edustavat eri vastaajaryhmiä taustatiedoiltaan ja joista ilmenevät edellä mainitut teemat:

Sosiaalinen kuormitus on etätyöpäivien takia vähäisempi viikkotasolla, joka auttaa jaksamaan paremmin. Se myös mahdollistaa nukkumaan pidempään, säästämään aikaa sekä työskentelemään mukavissa vaatteissa omassa kodissa.

Työmatkaan ei mene aikaa. Toimisto on ns. kotonani, joten voin aloittaa työt heti aamulla. Säästän aikaa n. 2 h per päivä tekemällä töitä kotoani.

Maksimalisoi vapaa-ajan. Tukee työhyvinvointia, kun voi nukkua pidemmät yöunet. Välillä myös ulkoilu tai muu asiointi onnistuu kesken päivän, jos meinaa väsyttää.

Työnkuvani on monipuolinen, osa työtehtävistäni liittyy numeroiden ja henkilötietojen käsittelyyn. Nämä työtehtävät tykkään suorittaa kotoa käsin. Tällöin työtä keskeytetään vähemmän kuin toimistoympäristössä.

Ajankäyttö helpompaa, lapsiperheessä arki sujuu helpommin.

Toiseen kysymykseen, eli etätöiden huonoja puolia kartoittavaan kysymykseen vastasi 176 vastaajaa. Vastauksissa toistuivat erityisesti sellaiset asiat kuin arki liikunnan väheneminen, sosiaalisten kontaktien puute, keskittymishäiriöt sekä vapaa-ajan ja työajan rajan häilyminen. Moni myös nosti esiin työergonomian ja välineiden puutteet. Alla on suoria lainauksia vastaajien avoimista kommentista, jotka edustavat eri vastaajaryhmiä taustatiedoiltaan ja joista ilmenevät edellä mainitut teemat:

Joskus työnohjaus jää vähänlaiseksi. Oma tiimi on tuttu, mutta toimiston muu henkilökunta jää vieraaksi.

Mikäli kotona ei ole kunnollista työpistettä voi se olla välillä haastavaa. Lisäksi erilaiset kotityöt voivat joskus herpaannuttaa omaa työskentelyä. Tiimityöskentelyn näkökulmasta porukan hitsautuminen yhteen etätöiden johdosta vaikeuttaa.

Kotiympäristö sekoittuu työympäristöön. Työtä tulee tehtyä helpommin työajan ulkopuolella.

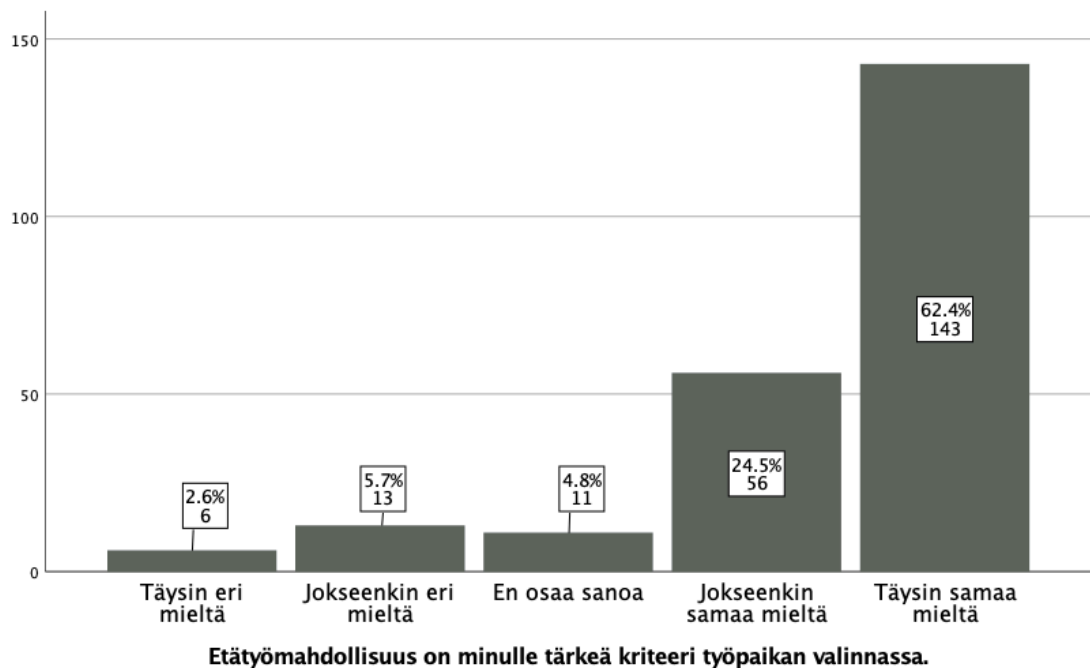
Keskittymisen herpaantuminen, kodin houkutukset tehdä jotain muuta kuin töitä.

Työn tehokkuus saattaa kärsiä, työ on toisinaan yksinäistä, työergonomia on itsestä riippuvaista.

Työpaikan sosiaalisten suhteiden kärsiminen. Vaikka etänä kommunikointi onnistuu myös sujuvasti, on se työpaikalla mukavampaa ja helpompaa.

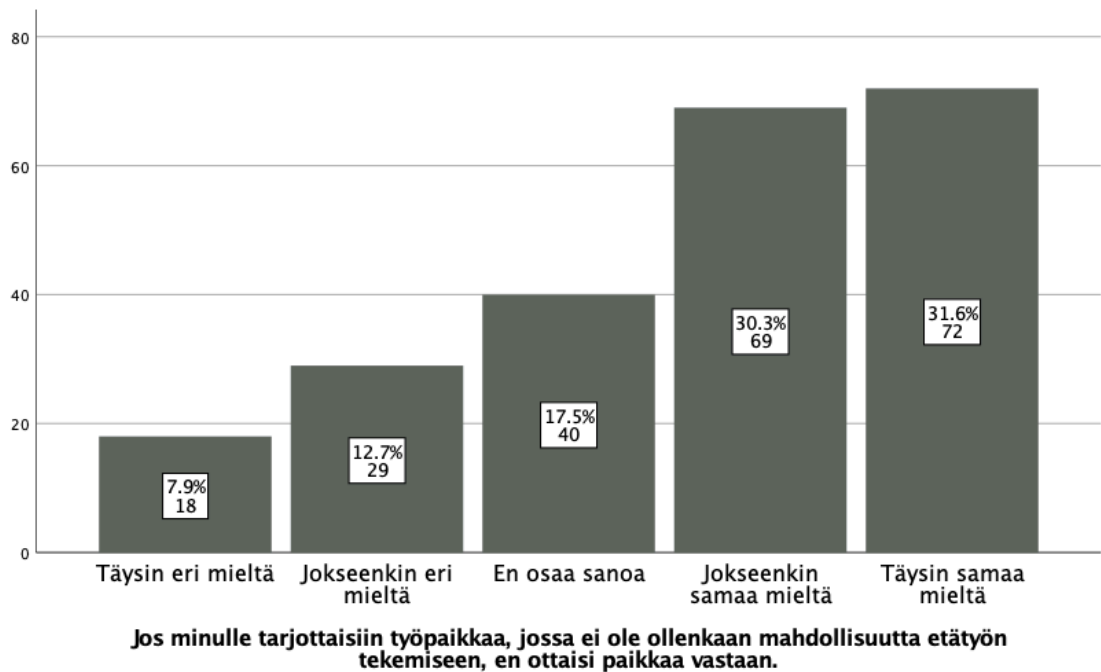
4.4 Kokemuksia etätöiden vaikutuksesta työnantajakuvaan

Kyselyn kolmannessa osassa kohderyhmältä kysyttiin ajatuksia etätöiden vaikutuksesta työnantajakuvaan. Tavoitteena oli erityisesti selvittää, koetaanko etätömahdollisuuden vaikuttavan työpaikan valintaan ja työnantajakuvaan. Kuvio 9:stä voidaan nähdä suurimman osan vastaajista olleen täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että etätömahdollisuus on tärkeä kriteeri työpaikan valinnassa. Vain alle 10 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. 11 vastaajaa ei osannut sanoa, onko etätömahdollisuus tärkeä kriteeri heille työpaikkaa valittaessa.



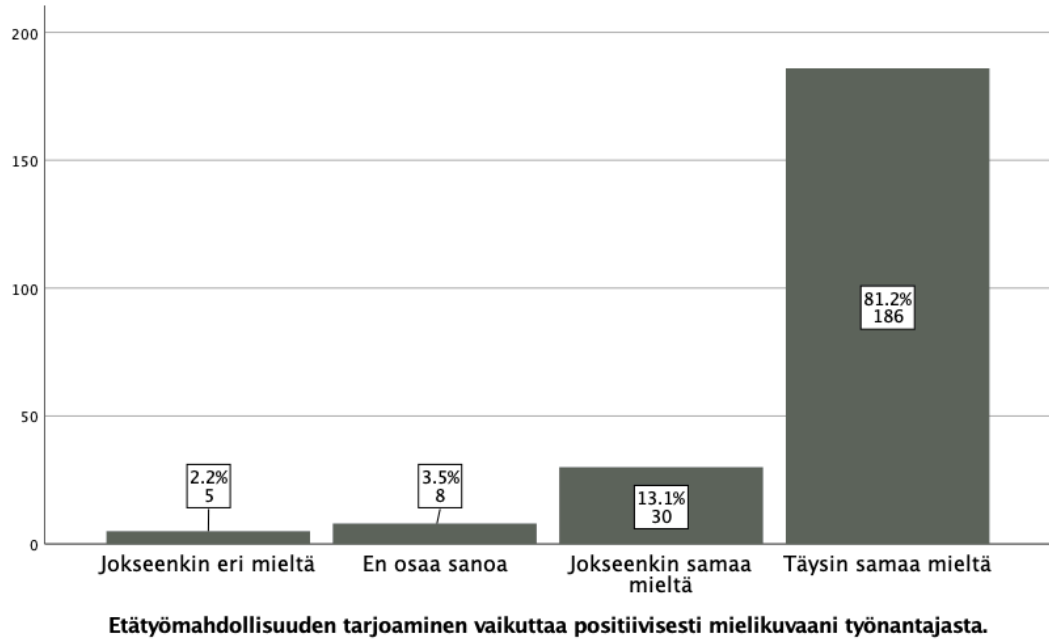
Kuvio 9. Etätömahdollisuus työpaikkaa valittaessa.

Kuviosta 11 voidaan nähdä, että yli puolet vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että ei ottaisi sellaista työpaikkaa vastaan, jossa ei ole mahdollisuutta etätöön tekemiseen. Yli puolet vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että ei ottaisi sellaista työpaikkaa vastaan, jossa ei ole mahdollisuutta etätöön tekemiseen. Viidesosa vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa ja 17,5 % ei osannut sanoa mielipidettään. Vastaukset jakaantuivat selkeästi tasaisemmin, kuin muissa väittämässä. On mahdollista, että monelle etätömahdollisuus on tärkeä asia työpaikkaa valittaessa, mutta se ei ole ratkaisevassa roolissa.



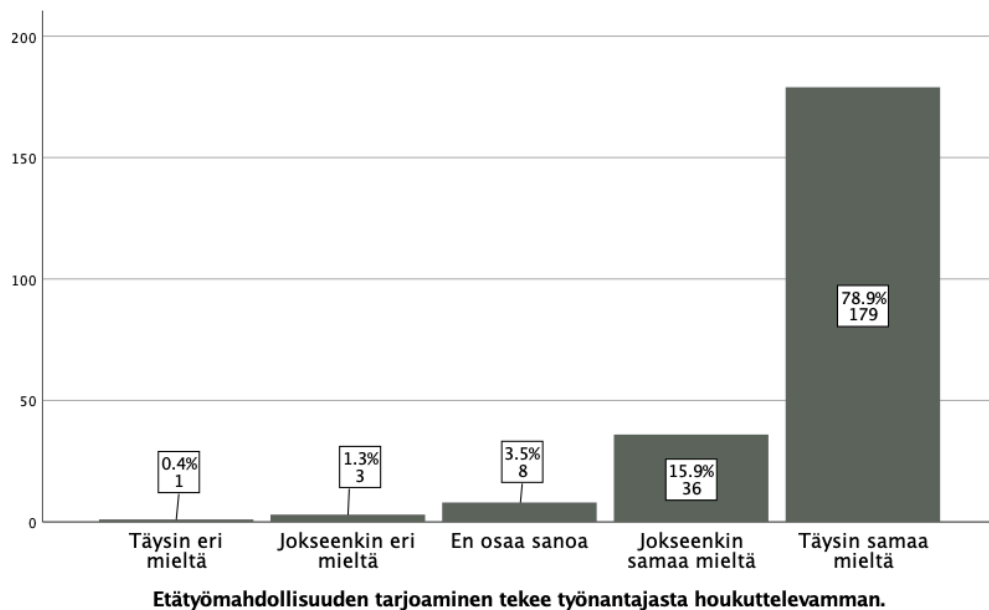
Kuvio 10. Työpaikan vastaanottaminen ilman etätömahdollisuutta.

Kuviosta 12 voidaan nähdä, että selkeästi suurin osa vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että etätömahdollisuus vaikuttaa positiivisesti heidän mielikuvaansa työnantajasta. Jokseenkin samaa mieltä oli 30 vastaajaa. Jokseenkin eri mieltä oli vain muutama prosentti vastaajista, eikä kukaan vastannut olevansa täysin eri mieltä. Etätömahdollisuuden tarjoamisen voidaan siis katsoa vaikuttavan vastaajien kokemukseen työnantajasta.



Kuvio 11. Etätyömahdollisuuden vaikutukset työnantajakuvaan.

Kuviosta 13 voidaan nähdä yli 90 % vastaajista olevan jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että etätyömahdollisuus tekee työnantajasta houkuttelevamman. Vain alle 2 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Vastausten perusteella voidaan siis tulkita etätyömahdollisuuden tekevän työnantajasta houkuttelevamman.

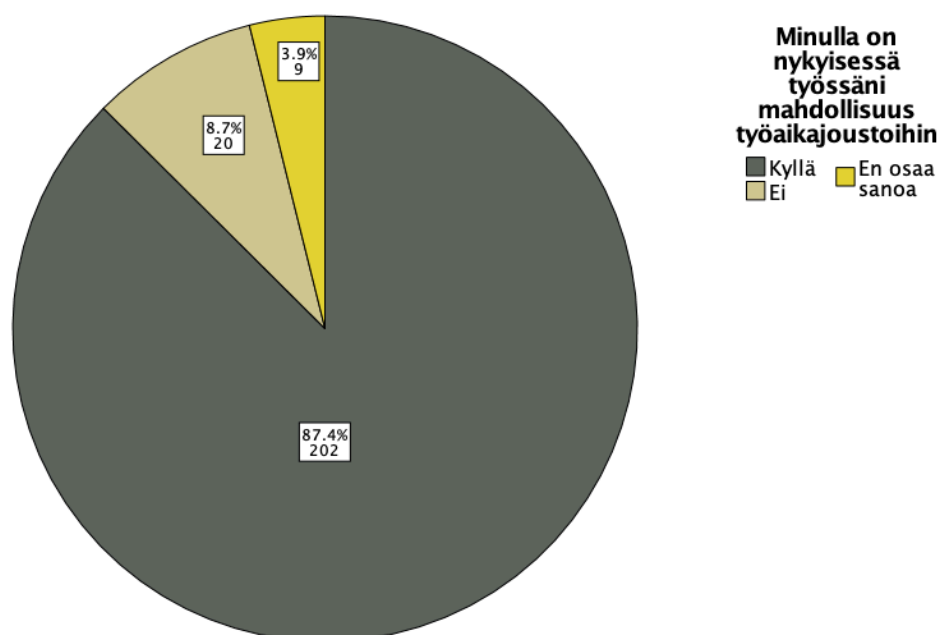


Kuvio 12. Etätyömahdollisuuden vaikutus työnantajan houkuttelevuuteen.

4.5 Kokemuksia työaikajoustoista

Seuraavan osion tavoitteena oli selvittää vastaajien kokemuksia ja mielipiteitä työaikajoustoista ja niiden hyödyntämisestä työelämässä. Työaikajoustoja koskevat osiot sekä niiden sisältämät kysymykset ja väittämät oli muotoiltu identtiseksi etätöitä koskevien osioiden kanssa, jotta johtopäätöksiä tehtäessä ne voidaan yhdistää joustaviksi työtavoiksi. Kyselyn yksinkertaistamiseksi ja selkeyttämiseksi etätö ja työaikajoustot jaettiin erillisiin osioihin.

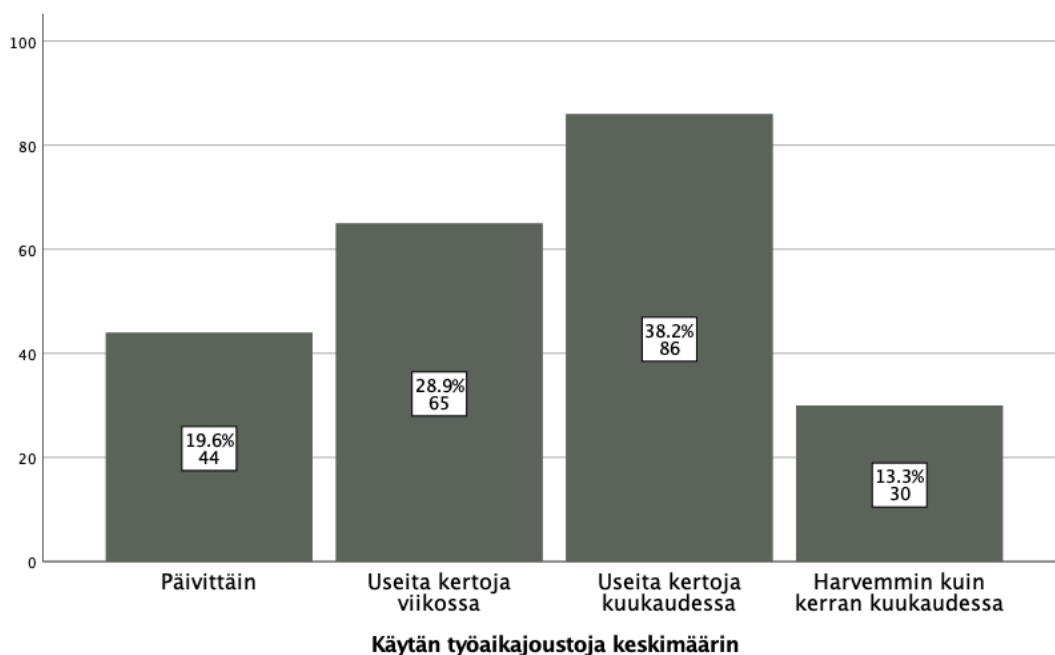
Kuviosta 14 voidaan nähdä, että suurimmalla osalla vastaajista on mahdollisuus työaikajoustoihin nykyisessä työssään. Vain alle kymmenellä prosentilla vastaajista ei ole mahdollisuutta työaikajoustoihin nykyisessä työssään. Noin 4 % vastaajista ei osannut sanoa, onko heillä nykyisessä työssä mahdollisuus työaikajoustoihin.



Kuvio 13. Mahdollisuus työaikajoustoihin nykyisessä työssä.

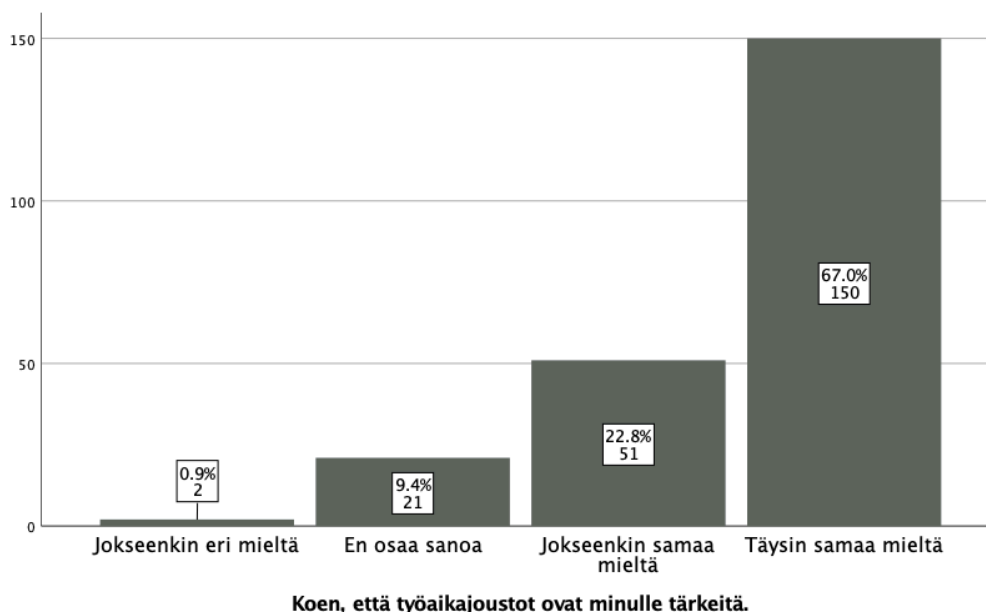
Kuviosta 15 voidaan nähdä suurimman osan vastaajista käyttävän työaikajoustoja useita kertoja kuukaudessa tai useita kertoja viikossa. Päivittäin työaikajoustoja käyttää noin viidesosa vastaajista. Harvemmin kuin kerran kuukaudessa työaikajoustoja käyttää alle 15 % vastaajista.

Työaikajoustojen käyttämiseen voi vaikuttaa esimerkiksi viikonpäivät, lomiat tai pyhät. Työaikajoustoja käytetään myös todennäköisesti omien tarpeiden tai henkilökohtaisten menojen mukaan, jonka vuoksi vastaukset jakautuvat melko tasaisesti. Vastauksien jakautumiseen saattaa vaikuttaa myös se, millä aloilla tai millaisissa työtehtävissä vastaajat työskentelevät. Usein etenkin toimistotyössä palaverieita on paljon, jonka takia tiettyinä päivinä ei ole välttämättä mahdollista työskennellä joustavasti työaikojen suhteen.



Kuvio 14. Työaikajoustopot keskimäärin.

Kuviosta 16 voidaan nähdä, että suurimmalle osalle vastaajista työaikajoustopot ovat tärkeitä, sillä lähes 90 % vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä asiasta. Alle prosentti vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa, eikä kukaan vastannut olevansa täysin eri mieltä. 21 vastaajaa vastasi ”En osaa sanoa”.



Kuvio 15. Työaikajoustojen tärkeys.

Seuraavat väittämät koskivat työaikajoustojen vaikutusta työsuoritukseen, -tehokkuuteen ja työssä jaksamiseen. Taulukosta 2 voidaan nähdä vastausten keskiarvot sekä keskihajonnat. Vastausvaihtoehdot olivat 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä sekä 5= täysin samaa mieltä. Väittämässä voidaan siis tulkita vastausten olleen sitä positiivisempia, mitä lähempänä ne ovat lukuarvoa 5,0.

Vastausten keskiarvot sijoittuvat 4,4:n ja 4,5:n välille, joten siitä voidaan tulkita suurimman osan vastaajista olleen jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämien kanssa. Keskihajonta on kaikissa vastauksissa alle 1,0, josta voidaan tulkita hajonnan olevan pientä. Suurin osa vastaajista siis kokee työaikajoustojen vaikuttavan positiivisesti työsuoritukseensa, olevansa tehokkaampia sekä jaksavansa työssään paremmin työaikajoustoja käyttäessä.

Monelle työaikajoustot luovat vapautta päättää omista aikatauluistaan ja antavat mahdollisuuksia yhdistää työelämän ja henkilökohtaisen elämän paremmin. Tämä todennäköisesti vaikuttaa myös työntekijöiden työsuoritukseen ja tehok-

kuuteen positiivisesti. Esimerkiksi työaikapankki mahdollistaa ylimääräisten työtuntien tekemisen silloin, kun töissä on kiire ja puolikkaiden päivien tekemisen silloin, kun on rauhallisempaa tai kun esimerkiksi loma on alkamaisillaan.

Taulukko 2. Väittämien vastauksien yhteenveto.

Vastausten lukumäärä, keskiarvo ja hajonta

	Lukumäärä	Keskiarvo	Keskihajonta
Koen, että työaikajoukot vaikuttavat positiivisesti työsuoritukseeni.	223	4,5	0,7
Koen, että olen tehokkaampi, kun käytän työaikajoukkoja.	224	4,4	0,8
Koen, että jaksan työssäni paremmin, kun käytän työaikajoukkoja.	223	4,5	0,7

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin avoimien kysymyksien muodossa, mitkä ovat työaikajoukkojen hyvät ja huonot puolet. Vastauksia tuli molempiin kysymyksiin paljon ja vastauksissa selkeästi esiintyi yhtäläisyyttä. 115 vastaajaa kertoi omin sanoin työaikajoukkojen hyvistä puolista ja 77 vastaajaa huonoista puolista.

Hyvistä puolista nousi esiin selkeästi sellaiset teemat, kuten työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, stressittömyys, joustavuus ja oman hyvinvoinnin lisääntyminen. Alla on suoria lainauksia vastaajien avoimista kommentteista, jotka edustavat eri vastaajaryhmiä taustatiedoiltaan.

Saa päättää itse työpäivien aloituksen ajankohdasta, pystyn suunnitella aikataulujani paremmin. On kiva, että saa aloittaa esimerkiksi aikaisemmin työt, jos siltä tuntuu, eikä ole sidottuna vain tiettyihin aikoihin.

Pystyy sumplimaan omia vapaa-ajan menoja vapaammin, pystyy myös tehdä työt, kun itse on tehokkaimmillaan (esim. jos iltavirkku voi aamuisin nukkua pidempään).

Tuo joustavuutta eri elämäntilanteisiin, voi itse vaikuttaa työn määrään hetkellisesti, kun resurssit ovat kunnossa liukuma on todella

hyvä, sillä kiireessä painetaan ja kun helpottaa voi nauttia lyhyemmistä päivistä/ aikaisesta viikonlopusta/kampaajasta keskellä päivää.

On loistavaa, että liukuvan työajan vuoksi, voin soveltaa työn paremmin vastaamaan omaa arkeani. Koen, että tämän vuoksi voin paremmin.

Työaikajousten huonoja puolia tuli vastaajilla mieleen vähemmän. Vastauksissa toistui eniten sellaiset aiheet, kuten riippuvuus muista, kommunikaation haasteet sekä työaikasaldojen liika kertyminen työaikapankkiin. Lisäksi esiin nousi kommentteja siitä, että työtä voi olla haastava aikatauluttaa. Alla on suoria lainauksia vastaajien avoimista kommentteista, jotka edustavat eri vastaajaryhmiä taustatiedoiltaan.

Aikaa liukumien käytölle ei löydy työviikoista, kun harvoin ja pitkälle suunnitteleamalla.

Työyhteisö ei aina kunnioita työaikaliukumaa ja laittaa kysymättä tapaamisia tai palavereja työaikaliukuman ajalle.

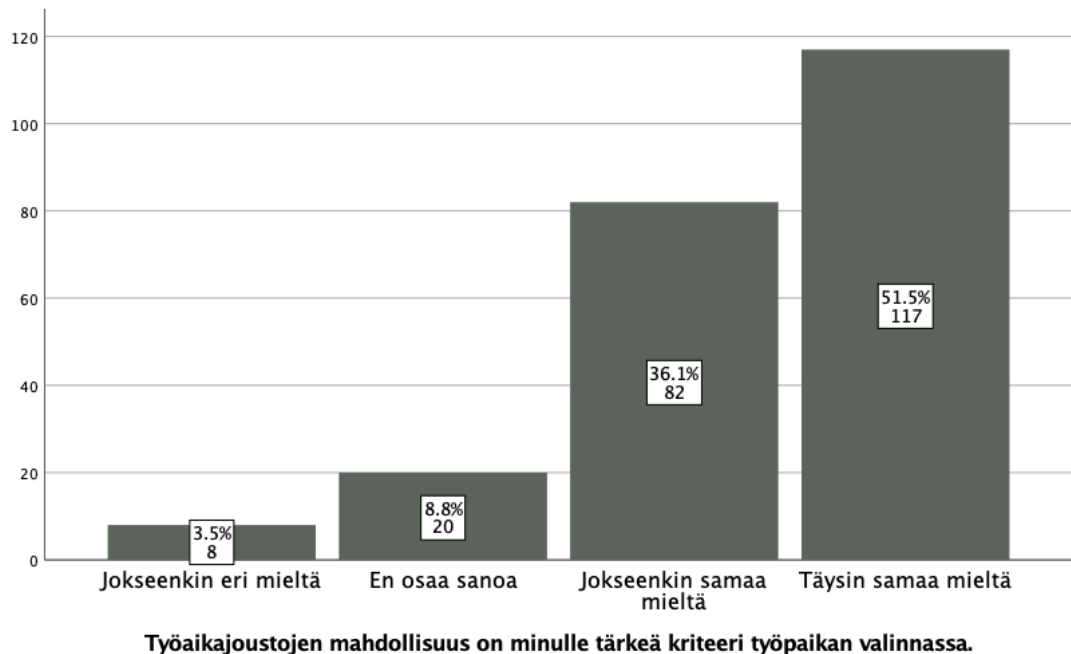
Jos aikataulutus työntekijällä heikkoa voi työt kasaantua deadlineen läheisyyteen.

Riippuvuus muista. Kommunikointi tilanteesta. Voin olla joskus saatamattomissa, vaikka oletetaan, että olen saatavilla.

4.6 Kokemuksia työaikajousten vaikutuksesta työnantajakuvaan

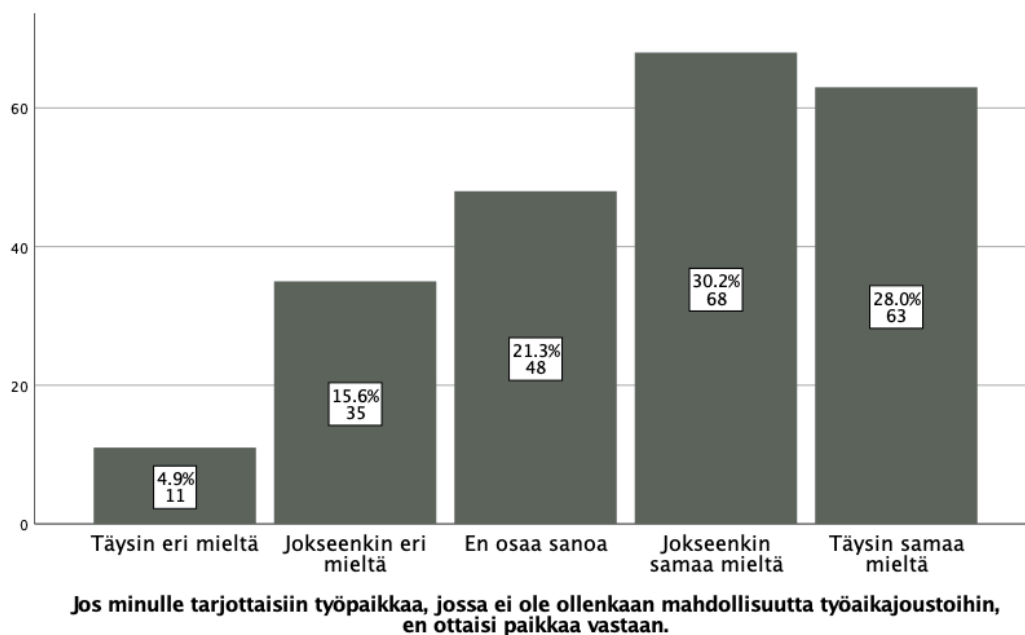
Seuraavan osion tavoitteena oli selvittää vastaajien ajatuksia ja kokemuksia siitä, miten työaikajouset vaikuttavat työnantajakuvaan. Tavoitteena oli erityisesti selvittää, koetaanko työaikajousten sekä niiden tarjoamisen työnantajan puolesta vaikuttavan työpaikan valintaan. Kuviosta 18 voidaan nähdä suurimman osan vastaajista olevan täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työaikajousten

mahdollisuus on tärkeä kriteeri työpaikan valinnassa. Vain 3,5 % vastaajista on jokseenkin eri mieltä, eikä kukaan vastannut olevansa täysin eri mieltä. 20 vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään. Työaikajoustojen mahdollisuus on siis vastaajien keskuudessa tärkeä kriteeri työpaikkaa valittaessa.



Kuvio 16. Työaikajoustot työpaikkaa valittaessa.

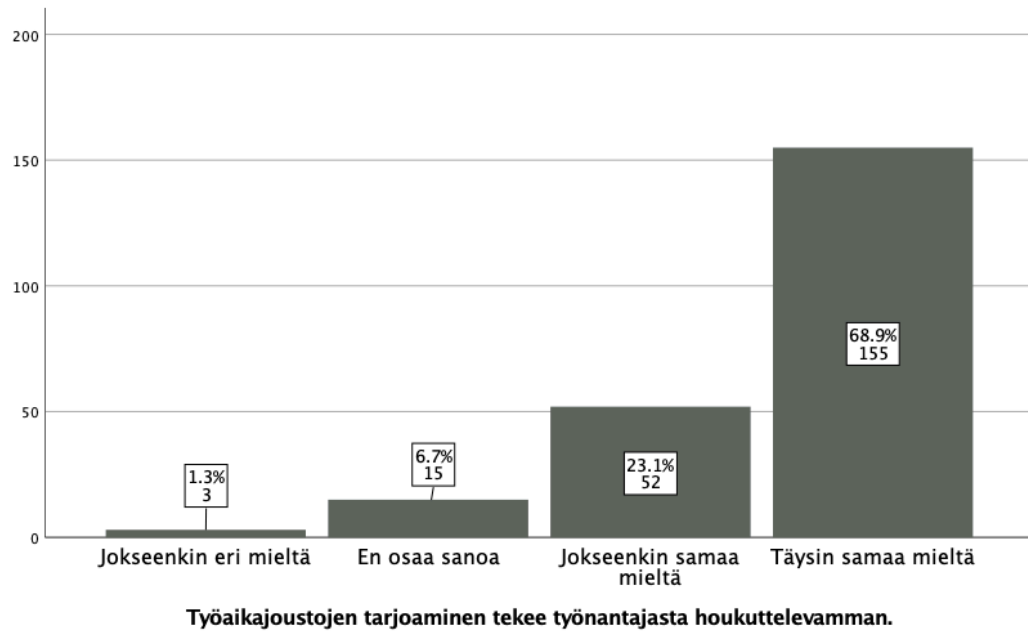
Kuviosta 19 voidaan tulkita, että lähes puolet eli suurin osa vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että mikäli heille tarjottaisiin sellaista työpaikkaa vastaan, jossa ei ole mahdollisuutta työaikajoustoihin, he eivät ottaisi paikkaa vastaan. Noin viidesosa vastaajista oli kuitenkin vastannut olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Lisäksi jopa 21,3 % vastaajista ei osannut sanoa, mitä tekisi kyseisessä tilanteessa.



Kuvio 17. Työpaikan vastaanottaminen ilman työaikajoustoja.

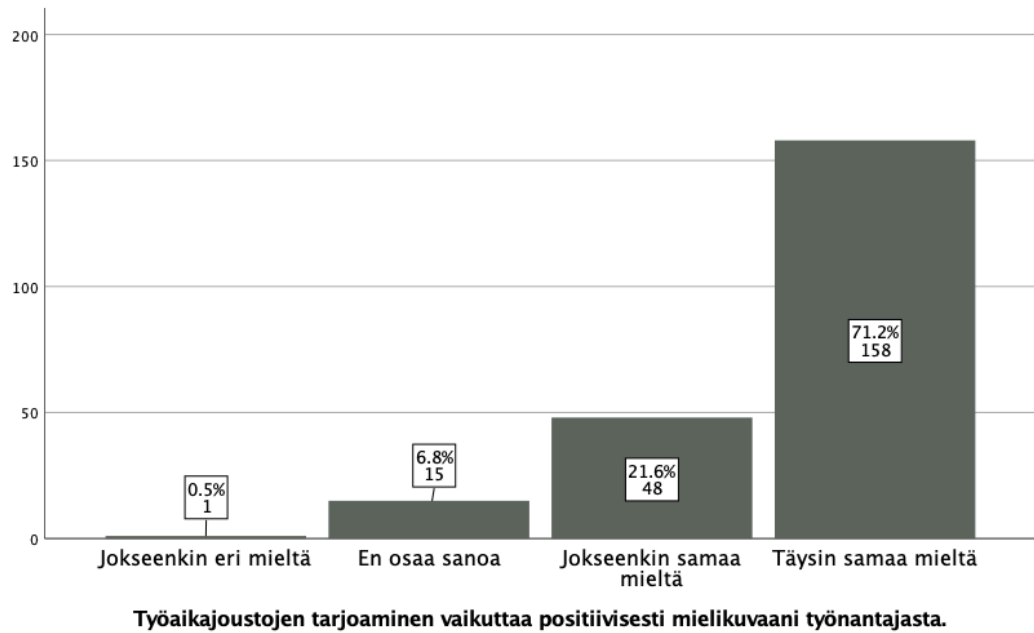
Vastaukset jakaantuvat melko tasaisesti aiempiin väittämiin verrattuna. Moni saattaa uutta työpaikkaa valitessaan pitää työaikajoustoja tärkeänä, mutta ei kuitenkaan ratkaisevana asiana. ”En osaa sanoa” -vastausmäärään voi myös vaikuttaa se, että väittäminen on melko kärkkäästi muotoiltu.

Kuviosta 20 voidaan nähdä, että suurin osa vastaajista kokee työnantajan houkuttelevampana silloin kun heille tarjotaan mahdollisuutta työaikajoustoihin. Vain kolme vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa, eikä kukaan vastaajista ollut täysin eri mieltä. 15 vastaajaa ei osannut sanoa, tekeekö työaikajoustojen työnantajasta houkuttelevamman. Vastauksista voidaan päätellä, että työaikajoustojen tarjoaminen tekee työnantajasta houkuttelevamman.



Kuvio 18. Työaikajoustojen vaikutus työnantajan houkuttelevuuteen.

Osion viimeisen väittämän tarkoituksena oli selvittää, kokevatko vastaajat työaikajoustojen tarjoamisen vaikuttavan positiivisesti heidän mielikuvaansa työnantajasta. Kuvio 21 voidaan nähdä, että suurin osa vastaajista on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työnantajakuva on positiivisempi silloin kun työnantaja tarjoaa mahdollisuuden työaikajoustoihin. Vain yksi vastaaja oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa, eikä kukaan vastaajista ollut täysin eri mieltä. 15 vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään.



Kuvio 19. Työaikajoustojen vaikutus työnantajakuvaan.

5 Johtopäätökset

5.1 Tavoitteiden saavuttaminen

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa kohderyhmän kokemuksia joustavista työntekotavoista työelämässä sekä selvittää koetaanko joustavien työntekotapojen tarjoamisen vaikuttavan työnantajakuvaan. Tutkimuskysymyksiä oli kolme:

- Koetaanko joustavien työntekotapojen parantavan työtehokkuutta, työsuoritusta sekä työssä jaksamista?
- Tekeekö joustavien työntekotapojen tarjoaminen työnantajasta houkuttelevamman?
- Koetaanko joustavien työntekotapojen vaikuttavan työpaikan valintaan?

Tutkimusongelman ratkaisemiseksi tehtiin verkkokysely. Luvussa 4 käsiteltiin kattavasti aihealueittain kyselyn saadut vastaukset. Tässä luvussa käydään läpi

viitekehuksesta sekä vastauksista saatavat johtopäätökset. Johtopäätökset käydään läpi aihealueittain alaluvuissa.

5.2 Joustavien työntekotapojen vaikutukset työtehokkuuteen, työsuoritukseen ja työssä jaksamiseen

Viitekehysten luvussa 2.2.4 käsiteltiin etätöiden hyötyjä ja haasteita ja luvussa 2.3.6 puolestaan työaikajoustojen hyötyjä ja haasteita. Työterveyslaitoksen (2022) mukaan etätöiden hyötyjä työntekijän näkökulmasta ovat esimerkiksi joustavuus, lisääntynyt työrauha, parempi keskittymiskyky, tehokkuuden ja työhyvinvoinnin paraneminen, ajallinen ja rahallinen säästäminen työmatkoissa sekä työ- ja vapaa-ajan joustavampi yhteensovittaminen. Suomi.fi:n (2022) mukaan työaikajoustojen hyötyjä ovat puolestaan parempi jaksaminen työssä sekä mahdollisuus työn ja muun elämän toimivampaan yhteensovittamiseen. Nämä näkyvät työpaikalla esimerkiksi tuloksellisuuden, tehokkuuden ja tyytyväisyyden kasvussa. Työaikajoustoilla voidaan myös hallita työn kuormittavuutta sekä vähentää sairauspoissaoloja.

Taulukot 1 ja 2 sisälsivät väittämiä siitä, miten joustavien työntekotapojen koetaan vaikuttavan työsuoritukseen, tehokkuuteen ja työssä jaksamiseen. Vastajat vastasivat asteikolla 1–5 kokemuksiaan. Kuten vastauksista kävi ilmi, suurin osa vastaajista koki, että joustavat työntekotavat vaikuttavat positiivisesti työsuoritukseen, työtehokkuuteen sekä työssä jaksamiseen. Avoimissa kommentteissa puolestaan selvitettiin vastaajien mielipiteitä ja ajatuksia joustavien työntekotapojen hyödyistä ja haitoista. Vastajat kokivat, että joustavien työntekotapojen hyötyjä olivat esimerkiksi ajansäästö, henkilökohtaisen elämän ja työn yhteensovittaminen, parempi keskittymiskyky sekä työntöön vapaus. Moni vastaajista koki, että joustavat työntekotavat lisäävät omaa rauhaa ja mahdollistavat omien aikataulujen joustavamman suunnittelun. Lisäksi moni kokee joustavien työntekotapojen käyttämisen vähentävän stressiä ja työn kuormittavuutta.

Työterveyslaitoksen mukaan etätöiden haasteita ovat muun muassa työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, vaikeus irtautua työstä, työrauhan puute esimerkiksi

perheen takia, sopimattomat työtilat ja huono työergonomia, sosiaalisten kontaktien puute, yksinäisyys ja eristäytyneisyys työyhteisöstä sekä etäjohtamisen haasteet tai sen puutos. Suomen palkansaajakeskusjärjestö SAK:in (2017) mukaan työaikajoustojen haasteena puolestaan voi olla liiallinen kuormitus sekä työajan ja työn valvonnan haasteet. Samat teemat toistuivat myös kyselyn vastauksissa. Monet vastaajat nostivat esiin joustavien työntekotapojen huonoina puolina muun muassa yksinäisyyden lisääntymisen, aikatauluttamisen haasteet, henkisen kuormittumisen työn ja vapaa-ajan sekoittuessa sekä keskittymisvaikeudet. Lisäksi viitekehyksestä poiketen vastauksissa nousi esiin sellaisia aiheita, kuten riippuvuus muista ja väärinkäytön mahdollisuudet. Eräs vastaajista nosti esiin ajatuksen, että on mahdollista, että osa ihmisistä käyttää väärin etätöiden tai työaikajoustojen mahdollisuutta. Toinen vastaajista mainitsi, että vapauden mukana tulee vastuu, etenkin silloin kun kukaan ei ole valvomassa.

Vastauksena ensimmäiseen tutkimuskysymykseen tämän opinnäytetyön tutkimuksen ja kyselystä saatujen vastausten perusteella voidaan sanoa, että joustavat työntekotavat parantavat työtehokkuutta, työsuoritusta sekä työssä jaksamista. On kuitenkin hyvä muistaa, että vastaajien kokemukset joustavista työntekotavoista ovat aina henkilökohtaisia ja täten vaikuttavat kyselyn vastauksiin ja sen lopputulokseen. Ei voida väittää, että joustavat työntekotavat ovat jokaiselle tärkeitä tai että ne tuovat kaikille positiivisia hyötyjä.

5.3 Joustavien työntekotapojen vaikutus työnantajakuvaan ja työnantajan houkuttelevuuteen

Viitekehyksen luku 3 käsitteli työnantajakuvaa, sen ominaisuuksia ja sen merkitystä työnantajalle sekä työpaikan valintaan. Salminen-Kultasen (2019) mukaan työnantajakuva on yrityksen merkittävin kilpailukeino ja sen merkitys korostuu erityisesti rekrytoinnissa sekä sidosryhmien mielikuvissa. Hyvä työnantajakuva lisää yrityksen houkuttelevuutta työnantajana ja lisää työnhakijoiden määrää. Tämä tekee usein rekrytointiprosesseista nopeampia, edullisempia ja helpompia. Hyvän työnantajakuvan omaavasta yrityksestä puhutaan hyvää verkostoille ja sen tuotteita tai palveluita halutaan ostaa. Yrityksen huono työnantajakuva

puolestaan voi lisätä haasteita esimerkiksi osaajien löytämisessä tai rekrytointiprosessien kulussa.

Kyselyssä vastaajilta haluttiin selvittää, kokevatko he joustavien työntekotapojen vaikuttavan työnantajakuvaan positiivisesti ja tekevätkö ne työnantajasta houkuttelevamman. Vastauksista kävi ilmi, että joustavien työntekotapojen koetaan vaikuttavan positiivisesti mielikuvaan työnantajasta sekä tekevän työnantajasta houkuttelevamman. Vain muutama vastaaja oli sitä mieltä, että edellä mainitut asiat eivät vaikuta positiivisesti mielikuviin työnantajasta. Kyselyn vastaukset siis puoltavat viitekehyksessä käytyjä aiheita työnantajakuvasta ja sen vaikutuksesta yrityksiensä houkuttelevuuteen. Vastauksena siis toiseen tutkimuskysymykseen, tämän opinnäytetyön perusteella voidaan sanoa, että joustavien työntekotapojen tarjoaminen vaikuttaa positiivisesti työnantajakuvaan, sekä tekee työnantajasta houkuttelevamman.

5.4 Joustavien työntekotapojen vaikutus työpaikan valintaan

Luvut 3.2 ja 3.2.1 käsittelivät työnantajakuvan sekä joustavien työntekotapojen vaikutusta työpaikan valintaan. Kaijalan (2016) mukaan työnantajakuvalla on merkittävä vaikutus työpaikan valinnassa, sillä hyvän työnantajakuvan omaavasta yrityksestä ollaan lähtökohtaisesti kiinnostuneempia työpaikkaa valittaessa. Beavan (2019) puolestaan mainitsi, että työnhakijat ovat nykyään entistä haluttomampia tekemään kompromisseja omista toiveistaan ja arvoistaan työpaikkaa valittaessa. Tämän vuoksi moni selvittää esimerkiksi edellisten työntekijöiden kokemuksia sekä arvioita työnantajasta, jotta he saavat käsityksen siitä, millaista olisi työskennellä yrityksessä. Yrityksiensä työnantajakuvalla on siis merkitystä siihen, hakevatko työnhakijat yrityksiin töihin.

Erkon (2021) mukaan yli puolet työntekijöistä ovat valmiita irtisanoutumaan, mikäli työnantaja ei tarjoa mahdollisuutta etätööhön tai työaikajoustoihin ja jopa yhdeksän kymmenestä vaatii vapautta valita itse paikan, jossa suorittaa työtä. Nämä väitteet perustuvat EY:n teettämään kyselytutkimukseen, joka toteutettiin 16 eri maassa ja johon vastasi 16 000 EY:n työntekijää. Millenniaalien, eli 1980–

1990-luvulla syntyneiden halukkuus vaihtaa työpaikkaa oli kaksi kertaa korkeampi kuin suurilla ikäluokilla. Rokka (2021) puolestaan esitteli Universumin teettämän työnantajakuvaan liittyvän kyselyn vastauksia. Kyselyn vastauksien mukaan lähes 10 000 vastaajaa ovat kiinnostuneita vaihtamaan työnantajaansa seuraavan kahden vuoden sisällä ja syitä vaihtamiselle olivat esimerkiksi luottamuksen puute johtoon, mahdolliset palkankorotukset uudessa työssä sekä mahdollisuudet vaihteleviin työtehtäviin. Etätyömahdollisuudesta oli kiinnostunut jopa 92 prosenttia vastaajista, vaikkakin siihen liittyi myös huolia esimerkiksi ulkopuoliseksi jäämisen tai toimistolla työskentelevien työntekijöiden suosimisen suhteen.

Kyselyn tulokset tukivat viitekehyksessä käsiteltyjä aiheita ja teemoja. Vastaajilta kysyttiin, onko joustavien työntekotapojen mahdollisuus tärkeä kriteeri heille työpaikkaa valittaessa. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että mahdollisuudet niin etätyöskentelyyn kuin työaikajoustoihin ovat tärkeitä kriteereitä vastaajille uutta työpaikkaa valittaessa. Lisäksi vastaajia pyydettiin vastaamaan väittämään: ”Jos minulle tarjottaisiin työpaikkaa, jossa ei ole mahdollisuutta etätöihin/työaikajoustoihin, en ottaisi paikkaa vastaan”. Vastauksissa oli hieman enemmän hajontaa, mutta tästä huolimatta suurin osa vastaajista oli samaa mieltä väitteen kanssa.

Monelle mahdollisuus joustaviin työntekotapoihin saattaa olla tärkeä asia työpaikkaa valittaessa, mutta ei kuitenkaan ratkaiseva asia. Esimerkiksi mikäli työpaikka on muuten täydellinen kaikilta muilta ominaisuuksiltaan, mutta kyseisessä työssä ei ole mahdollista työskennellä joustavasti, moni saattaa ottaa paikan vastaan siitä huolimatta. Jokaiselle ihmiselle eri asiat ovat tärkeitä työelämässä ja eri asiat merkitsevät uuden työpaikan valinnassa eri tavoin. On kuitenkin selvää, että kyselyyn vastanneista suurin osa kokee mahdollisuuden joustavaan työntekoon olevan tärkeä asia. Vastauksena siis kolmanteen tutkimuskysymykseen, tämän opinnäytetyön tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että joustavien työntekotapojen tarjoaminen vaikuttaa työpaikan valintaan.

5.5 Reliabiliteetin ja validiteetin arviointi

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen tulosten ja väitteiden luotettavuutta, eli sitä, että tutkimuksen tulokset eivät ole sattumanvaraisia. Mikäli tutkimus uusitaisiin, tulisi saada samanlaiset tulokset samanlaisissa olosuhteissa. Kun tulokset eivät ole sattuman aiheuttamia, voidaan sanoa reliabiliteetin olevan hyvä. (Hiltunen 2009, 11.) Validiteetilla puolestaan ilmaistaan sitä, miten onnistuneesti tutkimuksessa käytetty tutkimus- tai mittausmenetelmä mittaa sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Kun tutkimuksen kohderyhmä ja kysymykset ovat oikeat, voidaan sanoa validiteetin olevan hyvä. (Hiltunen 2009, 3.)

Opinnäytetyön kyselytutkimukseen vastasi yhteensä 233 vastaajaa ja tutkimuksen lopputuloksena syntyi itsevalikoitunut näyte. Tämän vuoksi satunnaisotantaa ei voitu tehdä, eikä perusjoukkoa voitu määrittellä. Itsevalikoituvan näytteen haasteena on se, että perusjoukkoa ei voida määrittellä, eikä tiedetä ketkä kaikki ovat saaneet kutsun vastata kyselyyn. Täten myöskään vastaamisen prosessia ei voida kontrolloida. Lisäksi on mahdollista, että itsevalikoituvuus vaikutti otoksiin vinouttavasti, mikäli kyselyyn on vastannut vain sellaiset henkilöt, jotka ovat kiinnostuneet aiheesta ja puolestaan he, keitä aihe ei ole kiinnostanut, ovat jättäneet vastaamatta. (Kuusela 2009.) On siis tärkeää huomioida, että vaikka kyselyn vastauksista saadaan analysoitua eroja ja jakaumia ja ilmiöstä voidaan saada tärkeää tietoa, ei itsevalikoituneessa näytteessä ole perusjoukkoa, josta voitaisiin tehdä päätelmiä. Lähtökohtaisesti tutkimusta ei voida siis pitää kovin reliabelina.

Opinnäytetyön validiteettia tukee vastaajien korkea määrä. Tutkimuskysymykset luotiin viitekehysten pohjalta ja viitekehysten lähteet olivat lähtökohtaisesti asiantuntijapohjaisia. Tutkimuskysymykset liittyivät vahvasti etätöitä ja työaika-joustoja koskeviin aiheisiin, ja kyselystä jätettiin pois kaikki ylimääräinen. Kysymykset pyrittiin muotoilemaan selkeästi ja yksinkertaisesti, jotta jokainen vastaaja kokisi ymmärtäneensä kysymyksen. Lisäksi kyselyn alussa kyselylomakkeella esiintyvät käsitteet määriteltiin. Kyselyn lopussa vastaajien oli mahdollista antaa palautetta kyselylomakkeesta ja kysymyksistä, joita lomakkeella esiintyi.

Useat vastaajat antoivat kyselyn lopussa palautetta siitä, että kysely oli rakennettu kattavasti ja aihe oli mielenkiintoinen. Kun kyselylomaketta jaettiin sosiaalisen median kanavissa, useampi anonyymi vastaaja kommentoi aiheen olevan tärkeä ja kyselyn olleen hyvä ja selkeä. Monet mainitsivat myös olevansa kiinnostuneita lukemaan opinnäytetyön sen valmistuttua. Palautteen perusteella vaikuttaa siltä, että kyselylomakkeen kysymykset ymmärrettiin hyvin, eikä tulokset todennäköisesti ole vinoutuneita ainakaan epäselkeän asettelun takia. Tämä tukee tutkimuksen validiteettia.

Selvityksen validiteettia heikentää se, että kohderyhmää ei tunnettu kovin tarkasti. Selvityksestä ei käy esimerkiksi ilmi se, miten eri alat tai työn luonne vaikuttavat tuloksiin. Näiden avulla olisi ollut mahdollista tehdä tarkempia päätelmiä esimerkiksi tulosten vinoumista tai siitä, kuinka suurelta osin tämä itsevalikoitunut näyte vastasi perusjoukkoa. Lisäksi kyselyn analyysivaiheessa olisi kannattanut poistaa sellaisten henkilöiden vastaukset, joilla ei ole aiempaa kokemusta joustavista työntekotavoista. Näitä oli yhteensä viisi, joka ei onneksi ole kovin iso lukumäärä kokonaisuuden kannalta, eikä ne vinouta tuloksia merkittävästi.

5.6 Opinnäytetyöprosessin arviointi ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa kohderyhmän kokemuksia joustavista työntekotavoista työelämässä sekä selvittää koetaanko joustavien työtehtäviensä vaikuttavan työnantajakuvaan. Tarkoituksena oli selvittää, koetaanko joustavien työntekotapojen vaikuttavan työtehokkuuteen, työsuoritukseen sekä työssä jaksamiseen, työnantajan houkuttelevuuteen sekä työpaikan valintaan.

Tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin lähdettiin hakemaan vastauksia viitekehysten ja kyselytutkimuksen avulla. Viitekehys käsitteli opinnäytetyön aiheita eri näkökulmista. Viitekehyksessä pyrittiin tuomaan monipuolisesti tietoa erilaisista lähteistä ja tutkimuksista. Kyselytutkimuksen avulla puolestaan selvitettiin joustavilla työntekotavoilla työskentelevien mielipiteitä ja ajatuksia joustavien työntekotapojen vaikutuksesta työnantajakuvaan ja työpaikan valintaan.

Kyselylomake oli laaja, ja näin jälkikäteen ajateltuna siitä olisi voinut saada tehtyä enemmänkin analyysiä. Analyysissä olisin voinut tulkita esimerkiksi eri henkilöstöryhmien tai vaihtoehtoisesti iän vaikutusta vastauksiin.

Opinnäytetyön aihe oli itselleni erittäin tärkeä ja ajankohtainen, sillä työskenteleminen joustavasti erilaisia työntekotapoja kuten etätyöskentelyä ja työaikaliukumaa hyödyntäen. Mielenkiinto aiheeseen motivoi ja sujuvoitti opinnäytetyön tekemistä. Koin alkuun melko paljon haasteita aiheen rajauksessa, kohderyhmän valinnassa ja kyselytutkimuksen toteuttamisessa. Koin, että aiheesta löytyi tarpeeksi tietoa, mutta hakusanoja oli vaikea muotoilla. Käsite ”joustavat työntekotavat” on puhekielessä suhteellisen ymmärretty, mutta kirjallisuuslähteet eivät oikein sisältäneet kyseistä käsitettä. Etätyöstä ja työaikajoustoista kuitenkin löytyi suhteellisen helposti tietoa erilaisista lähteistä. Erityisesti uudesta työaikalaista sain paljon tukea ja tietoa viitekehykseen. Pysin käyttämään työssäni mahdollisimman uusia ja virallisia lähteitä, jotta opinnäytetyö olisi ajankohtainen ja luotettava, eikä se perustuisi esimerkiksi vanhentuneeseen tai väärään tietoon. Koen, että valitsin viitekehykseen tarkoituksenmukaisia ja oleellisia teemoja ja aihealueita, jotka helpottivat myös kyselytutkimuksen toteutusta.

Olen tyytyväinen kyselylomakkeeseen ja saamieni vastauksien määrään. Mikäli tekisin kyselyn uudestaan, saattaisin poistaa vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Koen, että siihen tukeudutaan liian helposti sellaisissa tilanteissa, jossa kysymys vaatii enemmän pohdintaa ja syventymistä. Mikäli olisin voinut jättää pois mahdollisuuden vastata ”en osaa sanoa”, olisin saattanut saada vielä tarkempia vastauksia. Toisaalta halusin luoda kyselyyn monipuoliset vastausvaihtoehdot, jotta kukaan ei jättäisi vastaamatta kysymyksiin. Mikäli tekisin opinnäytetyön uudestaan, valitsisin tämän opinnäytetyön aiheen tueksi toimeksiantajayrityksen. Sen avulla olisi ollut mahdollista tehdä satunnaisotanta, joka puolestaan olisi parantanut tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia.

Koen saaneeni opinnäytetyössäni vastaukset tutkimusongelmaan sekä tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin ja koen, että tuloksista on paljon hyötyä esimerkiksi työnantajayrityksille. Opin opinnäytetyöprosessin

aikana paljon joustavista työntekotavoista, työnantajakuvasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Sain myös paljon tietoa uudesta työaikalaista sekä sen sisällöstä. Lisäksi opin tunnistamaan entistä paremmin, millaiset opiskelutavat minulle sopivat parhaiten. Ennalta laaditut aikataulut ja suunnitelmallisuus ovat oman oppimiseni lähtökohdat, joiden avulla minun oli suhteellisen helppo lähteä rakentamaan opinnäytetyön kokonaisuutta. Koen, että opinnäytetyön aiheiden, teemojen ja työskentelytapojen opiskelusta on paljon hyötyä tulevaisuudessa, erityisesti työelämässä ja johtotehtävissä. Koen, että tietyllä tapaa ympyrä sulkeutuu ja kaikki liiketalouden tutkinnon aikana opitut asiat kulminoivat tähän opinnäytetyöhön.

Jatkotutkimusta tehdessä olisi hyvä jakaa aihetta pienempiin osa-alueisiin, esimerkiksi voitaisiin tutkia vain yhden joustavan työntekotavan vaikutusta työnantajakuvaan tai työpaikan valintaan. Näin saataisiin entistä tarkempia tuloksia ja tietoja aiheista, joita tässä opinnäytetyössä tutkittiin. Aihetta on mahdollista rajata melko paljonkin, joka luo monia mahdollisuuksia jatkotutkimukselle. Lisäksi opinnäytetyön aihetta voitaisiin tutkia jossakin tietyssä toimeläntäjayrityksessä, jonka avulla voitaisiin selvittää joustavien työntekotapojen vaikutusta yksittäisissä yrityksissä tai organisaatioissa.

Lähteet

Aho, Tari & Höykinpuro, Timo & Kähärä, Erika & Lehtoranta, Tanja & Sipilä, Riikka & Rauramo, Päivi 2017. Etätyössä turvallisesti. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>. Viitattu 5.12.2022.

Alexander, Andrea & De Smet, Aaron & Langstaff, Meredith & Ravid, Dan 2021. What employees are saying about the future of remote work? McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work>. Viitattu 23.10.2022.

Beavan, Mark 2019. Authenticity in employer branding (and why it matters). That Little Agency. <https://www.thatlittleagency.co.uk/authenticity-in-employer-branding/>. Viitattu 9.11.2022.

Erkko, Anni 2021. Yli puolet työntekijöistä valmiina irtisanoutumaan, jos työnantaja ei salli etätyötä ja työaikajoustoa. Tivi. <https://www-tivi-fi.ezproxy.metropolia.fi/uutiset/yli-puolet-tyontekijoista-valmiina-irtisanoutumaan-jos-tyonantaja-ei-salli-etatyota-ja-tyoaikajoustoa/5cfd702-2b7f-4e91-ba9e-cb916ef34ff6>. Viitattu 11.12.2022.

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo & Pystynen, Johanna 2022. Esihenkilön työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent -verkkokirjahylly. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DABBFXGUC#kohta:3\(\(20\)TOI-MIVA\(\(20\)TY\(\(d6\)YYHTEI\(\(d6\):3.1\(\(20\)Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)n\(\(20\)kehitt\(\(e4\)minen\(:3.1.12\(\(20\)Et\(\(e4\)tt\(\(f6\)/piste:t7QU](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DABBFXGUC#kohta:3((20)TOI-MIVA((20)TY((d6)YYHTEI((d6):3.1((20)Henkil((f6)st((f6)n((20)kehitt((e4)minen(:3.1.12((20)Et((e4)tt((f6)/piste:t7QU). Viitattu 23.10.2022.

Hiltunen, Leena 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf. Viitattu 6.1.2023.

Huhta, Miikka & Myllyntaus, Visa 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Alma Talent, Helsinki. Ellibs -verkkokirjahylly. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789521443794>. Viitattu 17.9.2022.

Jyväskylän yliopisto 2015. Koppa. Määrällinen tutkimus. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>. Viitattu 30.10.2022.

Kaijala, Markku 2016. Rekrytointi. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent -verkkokirjalyhyly. [https://verkkokirjalyhyly.almatalent.fi/teos/GABBXXBTAB-JEC#/kohta:3\(\(20\)Rekrytointi\(\(20\)muutokmuuto\(:3.1\(\(20\)Vahva\(\(20\)ty\(\(f6\)nantajabr\(\(e4\)ndi\(\(20\)kilpailukeinona\(\(20\):Ty\(\(f6\)nantajakuva\(\(20\)ja\(\(20\)rekrytointi\(\(20\)/piste:t2Xn. Viitattu 24.9.2022.](https://verkkokirjalyhyly.almatalent.fi/teos/GABBXXBTAB-JEC#/kohta:3((20)Rekrytointi((20)muutokmuuto(:3.1((20)Vahva((20)ty((f6)nantajabr((e4)ndi((20)kilpailukeinona((20):Ty((f6)nantajakuva((20)ja((20)rekrytointi((20)/piste:t2Xn)

Kauhanen, Juhani 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOY, Helsinki. Alma Talent -verkkokirjalyhyly. [https://verkkokirjalyhyly.almatalent.fi/teos/EAEBHXBTDG#/kohta:7.\(\(20\)Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)n\(\(20\)hankihan,\(\(20\)valinta\(\(20\)ja\(\(20\)sijoittaminen\(\(20\):Ty\(\(f6\)nantajakuva\(\(20\)/piste:b662. Viitattu 17.9.2022.](https://verkkokirjalyhyly.almatalent.fi/teos/EAEBHXBTDG#/kohta:7.((20)Henkil((f6)st((f6)n((20)hankihan,((20)valinta((20)ja((20)sijoittaminen((20):Ty((f6)nantajakuva((20)/piste:b662)

Kuusela, Vesa 2009. Otantamenetelmä on surveytutkimuksen kulmakivi. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-12-14_003.html. Viitattu 2.1.2023.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro, Helsinki. Alma Talent -verkkokirjalyhyly. [https://verkkokirjalyhyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GAHBJXCTEB#/kohta:2\(\(20\)TY\(\(d6\)HYVINVOINTIH\(\(c4\)\(\(c4\)OMA\(\(20\)KOHOAA\(\(20\)ARVOONSA\(\(20\)/piste:b4. Viitattu 12.11.2022.](https://verkkokirjalyhyly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GAHBJXCTEB#/kohta:2((20)TY((d6)HYVINVOINTIH((c4)((c4)OMA((20)KOHOAA((20)ARVOONSA((20)/piste:b4)

Melin, Harri & Turja, Tuuli & Krutova, Oxana 2020. Työelämän uusi normaali. Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja 3/2020. Työ- ja elinkeinoministeriö, 28–35. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162481>. Viitattu 5.12.2022.

Melin, Harri 2020. Etätyö uutena normaalina? Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkojulkaisu. <https://www.tuni.fi/alustalehti/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina/>. Viitattu 30.10.2022.

Neeley, Tsedal 2021. Remote work revolution: succeeding from anywhere. Harvard Business School. HarperCollins.

Rokka, Taru 2021. Liian tiukka lähityövaatimus voi olla syy vaihtaa työpaikkaa – tässä ovat eri alojen ammattilaisten ihannetyönantajat. Kauppalehti 28.10.2021. <https://www-kauppalehti-fi.ezproxy.metropolia.fi/uutiset/liian-tiukka-lahityovaatimus-voi-olla-syy-vaihtaa-tyopaikkaa-tassa-ovat-eri-alojen-ammattilaisten-ihannetyonantajat/93968df8-25e5-49d9-a1e4-7407ad3169e6>. Viitattu 5.12.2022.

SAK 2017. Ei työaikajoustoja työntekijöiden terveyden kustannuksella. Uutinen 7.7.2017. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/ei-tyoajajoustoja-tyontekijoiden-terveyden-kustannuksella>. Viitattu 5.12.2022.

Salminen-Kultanen, Päivi 2019. Työnantajakuva tutkiminen tarjoaa työkaluja tulevaan. Oikotie 25.9.2019. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyonantajalle/artikkelit/tyonantajakuva-tutkiminen-tarjoaa-tyokaluja-tulevaan>. Viitattu 9.11.2022.

STTK. Muuttuva työelämä. <https://www.sttk.fi/kehittyva-tyoelama/>. Viitattu 12.11.2022.

Suomi.fi 2022a. Työaikajoustot. <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/joustava-tyopaikka/tyoaikajoustot>. Viitattu 30.10.2022.

Suomi.fi 2022b. Työaikajärjestelyt. <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/joustava-tyopaikka/tyoaikajarjestelyt>. Viitattu 18.10.2022.

Talka, Sirpa 2022. Myönteinen työnantajakuva. Näin rakennat sitä rekrytoinneissa. Rekrytointi.com 14.1.2022. <https://rekrytointi.com/rekrytoijalle/paranna-tyonantajakuvaa/myonteinen-tyonantajakuva-nain-rakennat-sita-rekrytoinneissa/>. Viitattu 24.9.2022.

Tampereen yliopisto. Menetelmäopetus. Hajontaluvut. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/hajontaluvut/hajontaluhaj/>. Viitattu 2.1.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa. <https://tem.fi/uusi-tyoikalaki-pahkinankuoressa>. Viitattu 18.10.2022.

Työaikalaki 5.7.2019/872. Viitattu 5.12.2022.

Työsuojelu 2020. Työaikalaki uudistui, mikä muuttui? <https://www.tyosuojelu.fi/-/tyoikalaki-uudistui-mika-muuttui->. Viitattu 30.10.2022.

Työsuojelu 2022a. Työaika. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyo aika>. Viitattu 23.10.2022.

Työsuojelu 2022b. Joustotyöaika. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyo aika/joustotyoaika>. Viitattu 23.10.2022.

Työsuojelu 2022c. Liukuva työaika. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyo aika/liukuva>. Viitattu 17.9.2022.

Työsuojelu 2022d. Työaikapankki. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/tyoaikapankki>. Viitattu 23.10.2022.

Työterveyslaitos 2022a. Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. Viitattu 17.9.2022.

Työterveyslaitos 2022b. Joustava työaika. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika>. Viitattu 17.9.2022.

Vettensola, Niina 2020. Joustotyöaika – mistä on kysymys? Tradenomi.fi 8.1.2020. <https://www.tradenomi.fi/ajankohtaista/joustotyoaika-mista-on-kysymys/>. Viitattu 23.10.2022.

Vilpas, Pertti 2021. Kvantitatiivinen tutkimus. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Luentomateriaali. <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>. Viitattu 8.11.2022.

Äimälä, Markus & Nyyslä, Mikko & Åström, Johan 2022. Työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent -verkkokirjahylly. [https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:12.\(\(20\)TY\(\(d6\)AIKA\(:Sopimukseen\(\(20\)perustuva\(\(20\)s\(\(e4\)\(\(e4\)nn\(\(f6\)llinen\(\(20\)ty\(\(f6\)aika\(:Ty\(\(f6\)aika-pankki/piste:t7dZ/historiaan:https:\(//verkkokirjahylly.almatalent.fi/etusivu\(23\)Uusimmat\(/haku\(:ty\(\(f6\)aikapankki](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:12.((20)TY((d6)AIKA(:Sopimukseen((20)perustuva((20)s((e4)((e4)nn((f6)llinen((20)ty((f6)aika(:Ty((f6)aika-pankki/piste:t7dZ/historiaan:https:(//verkkokirjahylly.almatalent.fi/etusivu(23)Uusimmat(/haku(:ty((f6)aikapankki). Viitattu 17.9.2022.

Saatekirje



Sanni Vennola · You



1mo · Edited · 🌐

Hei verkostot! 🧑

Teen opinnäytetyötä osana liiketalouden opintojani. Työni pääaiheina ovat joustavat työntekotavat ja työnantajakuva.

Olen tehnyt nyt kyselyn, jonka tavoitteena on tutkia vastanneiden kokemuksia joustavista työntekotavoista sekä selvittää, koetaanko joustavien työntekotapojen vaikuttavan työnantajakuvaan ja työpaikan valintaan.

Kysely on suunnattu heille, jotka työskentelevät joustavilla työntekotavoilla, eli esimerkiksi osa-aikaisesti, liukuvalla työajalla tai etänä.

Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin, eikä mitään henkilötietoja kerätä.

Kyselyyn pääset vastaamaan linkistä: <https://lnkd.in/dDq7rY89>. Vastaaminen ei vaadi erillistä kirjautumista.

Iso kiitos kaikille vastaajille avusta! ❤️

Kysely joustavista työntekotavoista

elomake.metropolia.fi · 1 min read

Hei! Olen Sanni Vennola, Metropolia Ammattikorkeakoulun 4. vuoden liiketalouden opisk...

Kysely joustavista työntekotavoista

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 23.11.2022 14.35 ja päättyy 9.12.2022 23.59

Kysely joustavista työntekotavoista

Hei! Olen Sanni Vennola, Metropolia Ammattikorkeakoulun 4. vuoden liiketalouden opiskelija. Teen opinnäytetyötä, jonka pääaiheina ovat joustavat työntekotavat ja työnantajakuva. Tämän kyselyn tavoitteena on tutkia vastanneiden kokemuksia joustavista työntekotavoista sekä selvittää, koetaanko joustavien työntekotapojen vaikuttavan työnantajakuvaan ja työpaikan valintaan.

Kyselyyn vastaaminen on täysin anonyymia, eikä vastanneilta kerätä mitään henkilötietoja. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia. Tietosuojan ja GDPR:ään voit tutustua osoitteessa <https://www.metropolia.fi/fi/metropoliaista/tietosuoja-ja-gdpr>.

Mikäli sinulla herää kysymyksiä kyselystä tai opinnäytetyöstä, voit olla yhteydessä sähköpostitse: sanni.vennola@metropolia.fi

Joustavilla työntekotavoilla tarkoitetaan tässä kyselyssä etättyötä, työaikaliukumaa, työaikapankkia, joustotyöaikaa sekä lyhennettyä työaikaa:

Etättyö tarkoittaa työtä, jota tehdään pääasiallisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kotona tai mökillä.

Työaikaliukuma ts. liukuva työaika tarkoittaa työaikojen järjestelyä siten, että työntekijällä on vapaus päättää työhön tuleminen ja lähtemisen ajankohdista, enintään neljän tunnin aikaikkunan sisällä.

Työaikapankki tarkoittaa työn ja vapaa-ajan järjestelmistä siten, että työaikaa, ansaittuja vapaapäiviä tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuja voidaan yhdistää toisiinsa tai säästää käytettäväksi myöhemmin.

Joustotyöaika on työajan sijoittelun uusi muoto ja tarkoittaa sitä, että työntekijä voi täysin vapaasti päättää työajoistaan ja työntekopaikastaan. Työnantaja päättää kuitenkin työtehtävät, tavoitteet ja aikataulun työn tekemiselle.

Lyhennetty työaika tarkoittaa osa-aikatyötä.

Taustakysymykset

Annank suostumukseni vastauksieni käsittelyyn

- Valitse Kyllä
 Ei

Ikä

- Valitse Alle 18 vuotta
 18-30 vuotta
 31-40 vuotta
 41-50 vuotta
 51-60 vuotta
 Yli 60 vuotta

Sukupuoli

- Valitse Nainen
 Mies
 Muu
 En halua kertoa

Asuinpaikka *

--Valitse tästä--

Henkilöstöryhmä

- * Valitse Työntekijä
 Toimihenkilö
 Ylempi toimihenkilö
 Johto
 Muu

Jos vastasit muu, mikä?

Työkokemuksesi vuosina

- * Valitse Minulla ei ole työkokemusta
 0-5 vuotta
 6-10 vuotta
 11-20 vuotta
 Yli 20 vuotta

Minulla on kokemusta joustavista työntekotavoista

- * Valitse Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

Jos vastasit edelliseen kyllä, millaisista joustavista työntekotavoista sinulla on kokemusta?

- Etätyö
 Työaikalukuma
 Työaikapankki
 Joustotyöaika
 Lyhennetty työaika

Muu, mikä?

Etätyö

Minulla on nykyisessä työssäni etätyömahdollisuus

- Valitse Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

Teen etätöitä keskimäärin

- Valitse 100% työajastani
 Yli 50% työajastani
 Alle 50% työajastani
 En tee etätöitä koskaan

Vastaa seuraaviin väittämiin	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa
Koen, että etätöiden tekeminen on minulle tärkeää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että etätöiden tekeminen vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että olen tehokkaampi, kun teen etätöitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että jaksan työssäni paremmin, kun teen etätöitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitkä koet olevan etätyöskentelyn hyviä puolia?

Mitkä koet olevan etätyöskentelyn huonoja puolia?

Etätyöt osana työnantajakuva ja työpaikan valintaa

Vastaa seuraaviin väittämiin	Täysin samaa mieltä
Etätyömahdollisuus on minulle tärkeä kriteeri työpaikan valinnassa.	<input type="radio"/>
Jos minulle tarjottaisiin työpaikkaa, jossa ei ole ollenkaan mahdollisuutta etätöiden tekemiseen, en ottaisi paikkaa vastaan.	<input type="radio"/>
Etätyömahdollisuuden tarjoaminen vaikuttaa positiivisesti mielikuvaani työnantajasta.	<input type="radio"/>
Etätyömahdollisuuden tarjoaminen tekee työnantajasta houkuttelevamman.	<input type="radio"/>

Työaikajoustot

Työaikajoustot: työaikaliukuma, työaikapankki, joustotyöaika, lyhennetty työaika

Minulla on nykyisessä työssäni mahdollisuus työaikajoustoihin

Valitse

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Käytän työaikajoustoja keskimäärin

Valitse

- 100% työajastani
- Yli 50% työajastani
- Alle 50% työajastani
- En käytä koskaan työaikajoustoja

Vastaa seuraaviin väittämiin

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa
Koen, että työaikajoukot ovat minulle tärkeitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työaikajoukot vaikuttavat positiivisesti työsuoritukseeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että olen tehokkaampi, kun käytän työaikajoustoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että jaksan työssäni paremmin, kun käytän työaikajoustoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitkä koet olevan työaikajousten hyviä puolia?

Mitkä koet olevan työaikajousten huonoja puolia?

Työaikajoukot osana työnantajakuva ja työpaikan valintaa

Vastaa seuraaviin väittämiin

	Täysin samaa mieltä
Työaikajousten mahdollisuus on minulle tärkeä kriteeri työpaikan valinnassa.	<input type="radio"/>
Jos minulle tarjottaisiin työpaikkaa, jossa ei ole ollenkaan mahdollisuutta työaikajoukoihin, en ottaisi paikkaa vastaan.	<input type="radio"/>
Työaikajousten tarjoaminen tekee työnantajasta houkuttelevamman.	<input type="radio"/>
Työaikajousten tarjoaminen vaikuttaa positiivisesti mielikuvaani työnantajasta.	<input type="radio"/>

Lopuksi

Avoim kommentti-/palauttekenttä. Tähän voit vastata mitä sinulla tulee mieleen kyselyn aiheista:

Tietojen lähetyk

Tallenna

Kiitos vastauksista!