



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

ETÄTYÖN EDISTÄMINEN

Agronomiliitto ry:n jäsenten kokemuksia etätyöstä

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ala
Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen
Opinnäytetyö ylempi AMK
Syyskuu 2013
Mari Raininko

Lahden ammattikorkeakoulu
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

RAININKO, MARI:

Etätyön edistäminen
Agronomiliitto ry:n jäsenten kokemuksia
etätyöstä

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon
opinnäytetyö, 83 sivua, 11 liitesivua

Syksy 2013

TIIVISTELMÄ

Tavoitteenani oli selvittää Agronomiliiton palkansaajajäsenten kokemuksia etätyöstä ja siihen siirtymisestä. Tarkoitukseni oli löytää keinoja, joilla etätyötä on mahdollistaa edistää. Lisäksi selvitin, mitä hyötyjä ja toisaalta ongelmia ja riskejä etätyössä on.

Kirjallisuuskatsauksessa keskityin etätyön, kotona tehtävän työn ja mobiilisuuden käsitteisiin. Lisäksi tarkastelin etätyön hyötyjä ja riskejä niin yhteiskunnan, työnantajan kuin työntekijän näkökulmista.

Tutkimukseni oli tapaustutkimus, jonka kohderyhmänä olivat Agronomiliiton palkansaajajäsenet. Tiedonkeruumenetelmänä käytin kyselyä, jonka toteutin internetissä. Sain kyselyyn vastauksia yhteensä 1226 kappaletta; vastausprosentiksi muodostui 39,3. Tulosten analysoinnissa käytin sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä.

Sopimukseen perustuvaa etätyötä teki 31 % vastaajista. Lisäksi 44 % olisi kiinnostunut tekemään etätyötä. Etätyön hyödyt liittyivät työhyvinvointiin ja työelämän laatuun, työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen, ajan ja paikan joustoihin sekä ajan ja kustannusten säästöihin. Etätyöhön liittyviä ydinongelmia olivat henkinen kuormittavuus, kustannukset, tekniset ongelmat, luottamuksen puute, sosiaalsiin suhteisiin ja työntekijän näkyvyyteen liittyvät ongelmat, etäjohtaminen sekä työn ja yksityiselämän rajapinta. Ydinongelmat olisivat ratkaistavissa ennalta sovituilla pelisäännöillä, oikealla asennoitumisella, viestinnällä, integroinnilla osaksi työyhteisöä ja onnistuneella toimeenpanolla.

Tein tutkimuksessani toimenpide-ehdotukset Agronomiliitolle. Tutkimuksen tuloksia on kuitenkin mahdollista hyödyntää laajemminkin etätyötä koskevassa kehittämis- ja edistämistyössä, niin valtakunnallisella kuin yksilötasolla.

Avainsanat: etätyö, etätyön hyödyt, etätyön esteet

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Entrepreneurship and Business Management

RAININKO, MARI:

Promotion of telework
Experiences on telework in members of
Academic Agronomists Association in
Finland

Master's Thesis in Entrepreneurship and Business Management, 83 pages, 11
appendices

Autumn 2013

ABSTRACT

The aim of this study was to find out employees' experiences of telework among members of the Association of Academic Agronomists in Finland. The purpose of this study was to find out ways to promote telework. A sub-purpose was to find out what the benefits and secondly the problems and risks of telework were.

The literature review concentrates on the idea of telework, home-based work and mobile work. In addition, the benefits and risks of telework are discussed from the points of views of society, employer and employee.

This study was carried out as a case study; the target group was the employee members of the Association of Academic Agronomists in Finland. The method of data collection was an internet-based survey, from which 1226 answers were attained, the response rate being 39 per cent. Both quantitative and qualitative methods were used in the analyses.

The findings of this study showed that 31 per cent of the informants did some form of telework under their employment contract. In addition, 44 per cent of the informants were interested in teleworking. The benefits of telework were well-being, quality of working life, compatibility of work and private life, flexibility of time and place and savings of time and costs. The core problems of telework were mental work load, costs, technical problems, lack of confidence, problems in social relations and visibility, distant management, and, the interface of work and private life. The solutions to the core problems were prearranged rules, right attitude, communication, integration in the working community and successful execution.

On the basis of the results, some suggestions were presented to the Association of Academic Agronomists in Finland. The findings of the study can be utilized in the development and promotion of telework on a large scale nationwide as well as at an individual level.

Key words: telework, benefits of telework, barriers of telework

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Tutkimuksen tausta	6
1.2	Raportin rakenne	7
2	KIRJALLISUUSKATSAUS	9
2.1	Etätyön kehitys ja etätyötä koskeva lainsäädäntö	9
2.2	Etätyön muodot	11
2.2.1	Sopimukseen perustuva etätyö	15
2.2.2	Kotona tehtävä työ	17
2.2.3	Mobiilityö	18
2.3	Etätyön hyödyt ja riskit	19
2.3.1	Yhteiskunnan näkökulma	21
2.3.2	Työnantajan näkökulma	22
2.3.3	Työntekijän näkökulma	28
2.4	Yhteenveto kirjallisuuskatsauksesta	32
3	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUSKONTEKSTI	36
3.1	Tutkimuksen tavoitteet, rajaus ja tutkimuskysymykset	36
3.2	Tutkimusmenetelmät	36
3.3	Tutkimuskonteksti	38
3.4	Tutkimusaineiston hankinta ja analysointi	39
3.5	Tutkimuksen vaiheet	45
4	TULOKSET	49
4.1	Etätyön muodot	49
4.2	Etätyön hyödyt ja riskit	54
4.2.1	Etätyön hyödyt	56
4.2.2	Etätyön ongelmat ja riskit	60
5	POHDINTA	66
5.1	Yhteenveto ja johtopäätökset	66
5.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	74
5.3	Ehdotukset uusista tutkimuskohteista	76
	LÄHTEET	77
	LIITTEET	84

KUVIOT

Kuvio 1.	Tärkeimmät käsitteet ja niiden suhde toisiinsa	14
Kuvio 2.	Tutkimuksen viitekehys	34
Kuvio 3.	Esimerkki avoimen vastauksen ryhmittelystä	45
Kuvio 4.	Tutkimuksen vaiheet	46
Kuvio 5.	Sopimukseen perustuvaa etätyötä tekevät vastaajat	50
Kuvio 6.	Kokonaiset ja osittaiset etätyöpäivät	51
Kuvio 7.	Vastaajien arvio etätyöpäivien yleisyydestä	52
Kuvio 8.	Työmatkan pituuden vaikutus etätyön tekemiseen	53
Kuvio 9.	Suhtautuminen kotona työskentelyyn etätyötä tekevien ja etätyötä tekemättömien keskuudessa	55
Kuvio 10.	Kotona työskentelyyn vaikuttavat syyt	56
Kuvio 11.	Etätyön tekemisen esteet nykyisissä työtehtävissä	60
Kuvio 12.	Etätyön esteet etätyötä epäröivillä	61
Kuvio 13.	Viitekehysten ja tutkimusprosessin välinen yhteys	72

TAULUKOT

Taulukko 1.	Hajautetun työn muotojen kriteerit ja niiden tuottamista eroista muodostetut käsitteet	12
Taulukko 2.	Vastaajien määrät ja prosenttiosuudet taustamuuttujittain	41
Taulukko 3.	Keinot etätyön edistämiseksi	67
Taulukko 4.	Etätyön hyödyt	69
Taulukko 5.	Etätyön ongelmat ja riskit	70

1 JOHDANTO

Johdannossa esittelen ensin tutkimuksen taustaa. Lopuksi esittelen raportin rakenteen.

1.1 Tutkimuksen tausta

Työn tekemisen muodot, ajat ja paikat ovat muuttuneet. Työnteko on yhä useammin mahdollista muuallakin kuin varsinaisella työntekopaikalla. Kehittyneet tietekniset ratkaisut sallivat sen, että työnteko on mahdollista aiempaa useammin muuallakin kuin toimistossa omassa työhuoneessa.

Etätyöstä ja sen hyödyistä on puhuttu paljon vuosien varrella. Käytännössä sen hyödyntäminen ei ole kuitenkaan toteutunut odotetulla tavalla. Vaikuttaisi myös siltä, että etätyötä kohtaan on enemmän kiinnostusta, kuin mitä etätyötä todellisuudessa tehdään.

Syiksi etätyön vähäiseen suosioon on esitetty muun muassa sitä, että väestön keskittyminen suuriin asutuskeskuksiin ei edellytä tämälantapaisia työaika- ja työpaikkajärjestelyjä. Myös työsopimuskäytäntöjä on pidetty sopimattomina etätyötä ajatellen. Syinä etätyön leviämättömyyteen on pidetty myös etätyökulttuurin kehittymättömyyttä ja kontrolliin perustuvia johtamiskäytäntöjä. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 188.)

Etätyöllä on kuitenkin selkeitä hyötyjä. Etätyön tekeminen vähentää työmatkaliikennettä ja ruuhkia, mikä taas tuo säästöjä ja säästää luontoa. Etätyön edistämisen tarvetta lisää tällä hetkellä myös lähivuosina uhkaava työvoimapula sekä tarve työurien pidentämiseen. Ajankohtaisia ongelmia ovat muun muassa seuraavat: miten löydetään lähivuosina asiantuntevaa työvoimaa työelämän tarpeisiin ja miten nykyiset työntekijät jaksavat työelämässä pidempään. Etätyö voisi toimia yhtenä ratkaisuna edellä mainittuihin ongelmiin. Etätyön avulla olisi mahdollista

hyödyntää etäämmällä asuvia asiantuntijoita. Se toisi myös toivottua joustoa työelämään, joka taas voisi edistää työssäjaksamista.

Tarkoituksenani on selvittää, kuinka laajasti etätyö on käytössä Agronomiliiton jäsenkunnassa ja millaisia kokemuksia heillä on etätyöstä. Samalla selvitän etätyön esteitä ja pohdin, mitä esteiden poistamiseksi olisi tehtävissä.

Etätyöhön liittyviä asioita ei ole aiemmin selvitetty Agronomiliitossa, mutta sille on selkeästi tarvetta. Törmään tähän keskusteluun säännöllisesti omassa työssäni työsuhde-edunvalvonnassa. Työelämän joustot, työhyvinvointi ja työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen ovat puhututtavia aiheita. Etätyö on selkeästi tuotu esille yhtenä ratkaisumahdollisuutena ongelmiin. Lisäksi maaseudun ja koko Suomen asuttuna pitäminen on tärkeä arvo merkittävälle joukolle Agronomiliiton jäsenkuntaa. Etätyöllä on oma roolinsa myös tässä. Moni, minä mukaan lukien, on tehnyt valinnan, jossa työskentelypaikka ja asuinpaikka ovat kaukana toisistaan. Etätyö sallii tämän ja auttaa jaksamaan paremmin.

1.2 Raportin rakenne

Luvussa kaksi esittelen tutkimuksen kirjallisuuskatsauksen, jossa muun muassa määrittelen etätyön ja siihen läheisesti liittyviä teemoja, kuten kotona tehtävä työ ja mobiilistyö. Seuraavaksi esittelen etätyön hyötyjä ja riskejä yhteiskunnan, työnantajan ja työntekijän näkökulmista. Lopuksi teen yhteenvedon kirjallisuuskatsauksesta ja esittelen tutkimuksen viitekehysten.

Luvussa kolme esittelen tutkimusmenetelmät. Aluksi esittelen tutkimuksen tavoitteet, rajaukset ja tutkimuskysymykset. Seuraavaksi kuvaan käyttämäni tutkimusmenetelmät. Sitten esittelen kohdeorganisaation eli Agronomiliitto ry:n. Seuraavaksi kuvaan tutkimussaineiston hankintaa, käsittelyä ja analysointia. Lopuksi kuvaan vielä tutkimuksen vaiheet.

Luvussa neljä esittelen tutkimuksen tulokset. Ensin keskityn tutkimuksessa esille nousseisiin etätyön tapoihin. Seuraavaksi käyn läpi etätyön hyötyjä ja riskejä ylei-

sellä tasolla ja sen jälkeen yksityiskohtaisemmalla tasolla ensin hyötyjä ja sitten ongelmia ja riskejä.

Raportin viidennessä luvussa esittelen ensin yhteenvedon ja johtopäätökset. Seuraavaksi arvioin tutkimuksen luotettavuutta. Lopuksi esitän muutamia jatkotutkimuskohteita.

2 KIRJALLISUUSKATSAUS

Tässä luvussa kuvaan, mitä etätyöllä sekä siihen kiinteästi liittyvillä käsitteillä kotona tehtävä työ ja mobiilityö tarkoitetaan. Luvussa esittelen myös etätyön yleisyyttä aiempien tutkimusten valossa. Lisäksi esittelen etätyön hyötyjä ja riskejä niin yhteiskunnan, työnantajan kuin työntekijän näkökulmista.

2.1 Etätyön kehitys ja etätyötä koskeva lainsäädäntö

Käsite etätyö syntyi 1970-luvun alun öljykriisin seurauksena. Tuolloin arveltiin, että suurkaupunkien kasvaviin liikenneongelmiin olisi löydettävissä ratkaisu etätyökeskuksista ja työn siirtämisestä koteihin. (Pyöriä 2009a, 36.) Kun työntekijöiden ei enää tarvitsisi ”mennä töihin” vaan työ tulisi heidän luokseen, säästettäisiin niin ympäristöä kuin kustannuksia ja työntekijöitäkin. Etätyön ajateltiin parantavan myös esimerkiksi liikuntarajoitteisten työllistymismahdollisuuksia ja työntekijöiden elämänlaatua sekä lisäävän tuottavuutta. (Uhmavaara, Niemelä, Melin, Mamia, Malo, Koivumäki & Blom 2005, 27.)

Ulkomaisten esimerkkien mukaisesti myös Suomessa viriteltiin 1980-luvulla keskustelua tietoyhteiskunnasta ja tietotekniikan monista mahdollisuuksista. Jos työ siirrettäisiin kotiin tai kodin läheisyyteen luotavaan etäpisteeseen, voitaisiin työmatkoista luopua. Ajan ja paikan vapaus sallisi työn ja perheen yhteensovittamisen sekä uudentyyppisen yhteisöllisyyden. Etäisyyksien korvautuessa tietoliikenneyhteyksillä yhä useamman uskottiin haluavan muuttaa maaseudulle. (Pekkola 2007, 7.)

2000-luvulla etätyö on vakiintunut satunnaiseksi joustotyöksi, jota tekevät suunnittelu-, opetus- ja asiantuntijatehtävissä toimivat ylemmät toimihenkilöt. Halukkuus ja mahdollisuus etätyöhön on toteutumaa suurempaa. Etätyötä tekevät ylemmät toimihenkilöt tavoittelevat valinnallaan työrauhaa ja vapautta. Painopistettä on kuitenkin siirretty kokoaikaisen etätyön edistämisestä osa-aikaisen etätyön edistämisen suuntaan. Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen ja työntekijöiden mahdollinen loppuun palaminen koetaan yhä selvemmin etätyön ongelmana. (Leina-

mo 2009, 88-90.) Tieto- ja viestintätekniikan soveltaminen on lisännyt työnteon siirtymistä varsinaisten työpaikkojen ulkopuolelle (Heinonen & Saarimaa 2009, 11). Kuitenkaan etätyöstä ei edelleenkään ole ollut perinteisempien työn organisointitapojen haastajaksi (Pyöriä 2009a, 35).

Etätyö on tapa organisoida työtä, ei erillinen työsuhdemuoto. Työsuhteessa oleva työntekijä kuuluu työlainsäädännön piiriin ja yrittäjä yrittäjyyttä koskevan lainsäädännön piiriin. (Salli 2012, 95-96; Pyöriä 2009a, 42-43.) Myös työturvallisuuslain mukaan etätyöntekijään sovelletaan normaaleja työsuojelusäännöksiä ja työnantaja on vastuussa etätyöntekijän työturvallisuudesta (Työturvallisuuslaki 1:7.1 §; Helle 2004, 58). Joitakin poikkeuksia työlainsäädännön soveltamisessa kuitenkin on. Merkittävin näistä koskee työaikalakia, jonka mukaan sitä ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa olosuhteissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa työhön käytettävän ajan järjestelyjä. Kuitenkin työaikalakikin soveltuu kotona tehtävään työhön silloin, kun työnantaja määrää työn alkamis- ja päättymisajankohdat ja valvoo niiden noudattamista. (Työaikalaki 2.1 §; Helle 2004, 58; Salli 2012, 98-99). Työnantaja ei voi määrätä työntekijää etätyöhön, eikä työntekijä voi vaatia saada tehdä etätyötä, sillä etätyön tekeminen perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen (Hietala & Kaivanto 2012, 67; Salli 2012, 96.)

Kansallisen työlainsäädännön lisäksi myös työmarkkinakeskusjärjestöjen välinen vuonna 2002 tehty Euroopan tason puitesopimus on tärkeä etätyöntekijän asemaa turvaava tekijä. Sopimuksella sovittiin etätyön yhteisistä pelisäännöistä etätyön kehittämiseksi eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten välillä. Siinä todetaan etätyön vapaaehtoinen luonne sekä työnantajalle että työntekijälle. Lisäksi sopimuksessa on sovittu siitä, että etätyönteon perusteella työntekijää ei voi asettaa eriarvoiseen asemaan. Siinä on kirjauksia myös työsuhteturvan, työehtoihin liittyvän turvan ja työntekijän perusoikeuksien osalta. Suomessa sopimus astui voimaan vuonna 2005. (Framework agreement on telework 2002; Helle 2004, 59; Sopimus etätyötä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta 2005; Pyöriä 2009a, 43.)

Vaikka työlainsäädäntö ja etätyön puitesopimus tuovat selkeyttä etätyön ehtoihin, on etätyöntekijän ja työnantajan välillä aina syytä sopia erikseen muun muassa

työvälineiden käytöstä, kustannuksista, työajasta, työn johtamisesta, työn valvonnasta ja yhteydenpidosta varsinaiseen työpaikkaan. Sopimus on syytä tehdä kirjallisesti epäselvyyksien välttämiseksi. Se tarjoaa myös välineen arvioida uuden työmallin hyviä ja huonoja puolia. (Helle 2004, 15; Pyöriä 2009a, 42-44; Salli 2012, 96-104.)

Etätyön kehittäminen onnistuu parhaiten, jos jo lähtötilanteessa kaikilla muutoksessa mukana olevilla osapuolilla on valmiudet tunnistaa ja käsitellä uuteen työ-
kulttuuriin liittyviä ongelmia ja pelkoja. Tärkein pääsääntö on se, että etätyöntekijöiden tulee olla samanarvoisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa. (Ojala & Pyöriä 2013, 61.)

2.2 Etätyön muodot

Etätyö on hajautetun työn muoto. **Hajautetulla työllä** tarkoitetaan erilaisia ajan ja tilan suhteen vaihtelevia työn organisoinnin muotoja eli se kattaa yläkäsitteenä laajalti hajautuvan työn ja liikkuvan työn muotoja (Nätti, Pyöriä, Ojala & Anttila 2010, 53; Ojala 2009, 100). Taulukossa 1 esittelen Ojalan (2009, 100) laatiman hajautetun työn käsitteiden yhteenvedon. Yhteenvedossa kuvataan käsitteiden välisiä yhteyksiä eri kriteerien valossa. Sen mukaan etätyöllä tarkoitetaan palkkatyössä tehtävää tietointensiivistä liikkuvaa työtä, jota tehdään kotona. Lisäksi etätyö edellyttää kirjallista tai suullista sopimusta.

Taulukko 1. Hajautetun työn muotojen kriteerit ja niiden tuottamista eroista muodostetut käsitteet (Ojala 2009, 100).

käsitteiden kriteerit	hajautettu työ						
työn luonne	perinteinen työ	tietointensiivinen liikkuva työ (e-työ)					
aika ja paikka	työn tilanteet ohjaavat aikaa ja paikkaa	aika vapaa, paikkana koti = kotona tehtävä työ				työn tila periaatteessa vapaa	
työ-suhde	palkkatyössä	yrittäjä, pientuottaja	palkkatyössä	palkkatyössä	pääsääntöisesti yrittäjä	palkkatyössä tai yrittäjä	
sopimus työn hajauttamisesta	osa työn sisältöä	ei sopimuksia	kirjallinen tai suullinen sopimus	sopimusten ulkopuolella ylitöinä	mahdollisesti osana toimeksiantoa	osa työn sisältöä	
liike	fyysinen liike	lähinnä kotona	kodin ja työpaikan välillä		lähinnä kotona	fyysinen liike	fyysinen liike
käsitteet	mobilityö esim. poliisi, kuljetusala	perinteinen kotiansiotyö	etättyö	täydentävä ansiotyö	moderni kotiansiotyö esim. freelancer, konsultointi	mobili e-työ	virtuaalinen e-työ
						mobili virtuaalinen e-työ	

Etättyön määritelmä ei kuitenkaan ole yksiselitteinen, vaan määritteliden kirjavuus on ollut vaikuttamassa etättyö-käsitteen jonkinasteiseen epämääräisyyteen (Leinamo 2009, 92; Martin & Macdonnel 2012, 611; Pyöriä 2005, 148). Kirjavuutta lisää myös se, että eri tutkijoilla sama määritelmä ei välttämättä tarkoita samaa asiaa, eli käytännössä määritelmillä voi olla useita eri merkityksiä (Tietze, Musson & Scurry 2009, 587). Etättyö-käsitteen määrittelyssä ja sen käyttötavassa on oleellista myös se, missä kontekstissa etättyöstä puhutaan. Etättyöllä voidaan

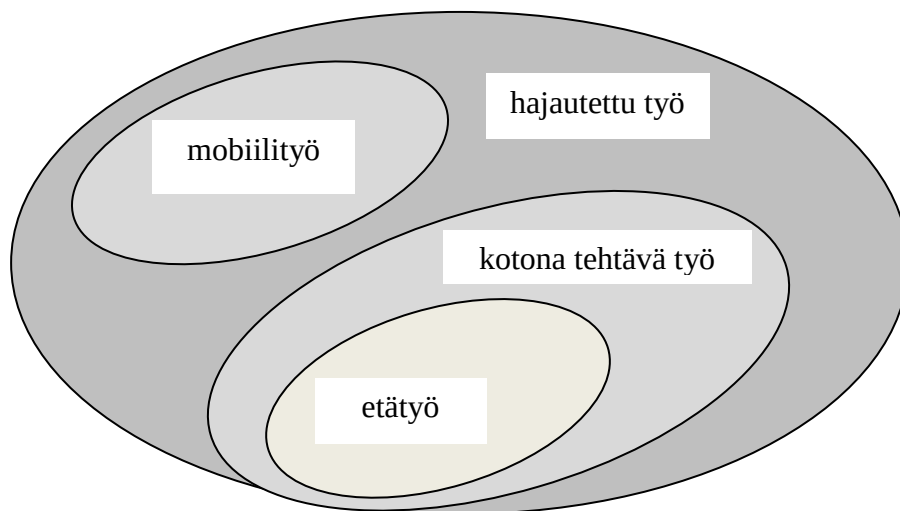
tarkoittaa esimerkiksi etäällä olemista, erilaisia työajan ja -paikan variaatioita tai osallisuutta ja läsnäoloa työprosesseissa. (Pekkola 2002, 39.)

Etätyölle on määritelty tunnusomaisia merkistöjä. Heinosen ja Saarimaan (2009, 10) mukaan etätyö sisältää kolme elementtiä: ajallinen jousto, jousto työn teko-paikassa ja tekninen väline. Büssing (1998) taas määrittelee Pyöriän (2005) mukaan elementit hieman erilailla: sijainti, aika, tekniset laitteet ja työsopimus. Sijainnin perusteella määritellään, tehdäänkö etätyötä kiinteästä paikasta vai onko se luonteeltaan liikkuvaa. Aika-muuttuja ilmaisee sitä, tehdäänkö etätyötä pysyvästi vai vaihtuuko työskentelypaikka kodin ja toimiston välillä. Tietotekniikan käyttö vaihtelee sen mukaan, onko työntekijä verkossa vai ei; toisin sanoen työskentelee-kö hän ”on-line” vai ”off-line”. (Pyöriä 2005, 148; Pyöriä 2006, 137.) Toisaalta Ojala (2009, 96) toteaa, että pitkään jatkuneen perinteen mukaan etätyöhön sisäl-tyy vaatimus tieto- ja viestintäteknologian käytöstä – teknologian rooli on myös kyseenalaistettu.

Euroopan työmarkkinaosapuolet määrittelivät etätyön vuonna 2002 allekirjoitta-massaan etätyön puitesopimuksen 2. artiklassa seuraavasti: ”Etätyö on tapa orga-nisoida ja/tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella/työsuhteessa käyttäen tie-totekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, teh-dään säännöllisesti noiden tilojen ulkopuolella.” Määritelmä tehtiin tarkoitukselli-sesti laajaksi, jotta se on avoin kehittyville olosuhteille ja käytännöille (Helle 2004, 45-46). Tämä määritelmä on myös laveampi kuin yleisesti Suomessa käy-tetty etätyön määritelmä. Erona on vaatimus työnantajan ja työntekijän välisestä etätyötä koskevasta sopimuksesta. Suomessa sopimus työnantajan kanssa on oleellinen osa etätyötä koskevaa määrittelyä. Esimerkiksi Tilastokeskuksen työ-olotutkimuksessa käytetään määritelmää, jonka mukaan etätyössä palkansaaja on sopinut työnantajansa kanssa osittaisesta kotona työskentelystä ja hän käyttää ko-tona työskentelyyn tietotekniikkaa (Lehto & Sutela 2008, 140; Ojala & Pyöriä 2013, 54). Samansuuntainen on työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissä käytetty määrittely. Siinä etätyöksi määriteltiin ansiotyö, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 45.)

Etätyölle on tehty myös erilaisia alaluokituksia. Yleisesti käytetty luokitus on eurooppalaisessa EcaTT-tutkimuksessa käytetty jaottelu kotona vähintään yhtenä päivänä viikossa tehtävään etätyöhön, täydentävään työajan jälkeen tehtävään etätyöhön, lähitoimistossa tehtävään etätyöhön, vähintään 10 tunnin viikottaiseen mobiilityöhön eli niihin, jotka työskentelevät 10 tuntia viikossa muualla kuin kotona tai työpaikalla sekä kotona työskenteleviin pienyrittäjiin (EcaTT Final Report 2000, 8-11.)

Tarkastelen seuraavassa tarkemmin tutkimukseni kannalta tärkeimpiä käsitteitä, joita ovat etätyö, kotona tehtävä työ ja mobiilityö. Hajautettu työ on edellämaintuttujen käsitteiden yläkäsite (kuvio 1).



Kuvio 1. Tärkeimmät käsitteet ja niiden suhde toisiinsa

Tarkastelen etätyötä sopimukseen perustuvana etätyönä, koska se on vakiintunut määritelmä Suomessa (Ojala & Pyöriä 2013, 54). **Tutkimuksessani määritellen etätyön työksi, jossa osa säännöllisestä työajasta tehdään suullisen tai kirjallisen etätyösopimuksen perusteella kotona tai jossakin muussa etätyösopimuksessa sovitussa paikassa.** Kotona tehtävän työn tarkastelu on perusteltua siksi, että etätyö tehdään Suomessa yleisimmin kotoa käsin (Lyly-Yrjänäinen

2013, 45). Mobiilityö taas täydentää edellisiä käsitteitä, koska mobiilityöksi voidaan määritellä se liikkuva työ, jota tehdään muualla kuin varsinaisella työpaikalla tai kotona (SIBIS 2003, 55; Vartiainen ym. 2004, 26).

2.2.1 Sopimukseen perustuva etätyö

Suomessa edellytys työnantajan kanssa sopimisesta tuo oman erityispiirteensä etätyön määrittelylle. Ojalan ja Pyöriän (2013, 54) mukaan voidaankin olettaa, että työnantajan kanssa sovitut etätyöjärjestelyt ovat Suomessa yleisempiä kuin useimmissa muissa Euroopan maissa.

Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrissa etätyöksi määritellään ansiotyö, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Tämän määritelmän mukaista etätyötä teki vuonna 2012 viikottain kahdeksan prosenttia palkansaajista ja neljä prosenttia kuukausittain. Lisäksi joka kymmenes palkansaaja teki etätyötä satunnaisesti. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 45.) Pitkän aikavälin kehitystä voidaan tarkastella Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen perusteella. Sen mukaan vuonna 2008 palkansaajista 8 % kertoi tekevänsä etätyötä, kun vastaava osuus vuonna 1997 oli ollut 4 %. (Lehto & Sutela 2008, 139-140.)

Jos taas etätyö määritellään niin, että palkansaaja on sopinut työnantajansa kanssa osittaisesta kotona työskentelystä ja hän käyttää kotona työskentelynsä tietotekniikkaa, havaitaan Työolotutkimuksen perusteella ja muuttujia yhdistelemällä, että suomalaispalkansaajan etätyön tekeminen on lisääntynyt vuosien 1990 ja 2008 välillä seitsenkertaiseksi; vuonna 2008 palkansaajista 14 prosenttia teki tämän määritelmän mukaista etätyötä. (Lehto & Sutela 2008, 140.)

Esimiehillä on merkittävä vaikutus siihen, kuinka mahdollista etätyön tekeminen on organisaatiossa. Yleisimmät perusteet, joilla esimiehet antavat luvan etätyön tekemiselle, ovat keskittymistä vaativan työn loppuunsaattaminen tai se, että työn tekijällä kuluu paljon aikaa matkustamiseen työpaikalle. Lisäksi todennäköisyys etätyön tekemiselle on suurempi, jos kyseessä on korkeasti koulutettu työntekijä

tai työntekijällä on erityistaitoja. On myös havaittu, että esimiesten asenteissa etätyötä kohtaan on merkittävää vaihtelua. Mielenkiintoista on havaita, että esimiehen asenteet eivät ole sidoksissa siihen, millaista etätyöpolitiikkaa kyseisessä organisaatiossa yleisellä tasolla harjoitetaan. (Peters, den Dulk & de Ruijter 2010, 523-529.)

Yleisintä etätyön tekeminen on kotona (Lyly-Yrjänäinen 2013, 45). Esimerkiksi ”Työelämän laadulla parempaa jaksamista – kuinka etätyö voi auttaa” -hankkeessa etätyöntekijöille tehdyn kyselyn mukaan noin 90 % vastaajista teki etätyötä pääsääntöisesti omassa asunnossaan (Heinonen & Saarimaa 2009, 11). Tosin etätyötä voi tehdä muuallakin, esimerkiksi työnantajan eri toimipisteissä, julkisissa tiloissa, hotellissa tai kulkuneuvoissa (Lyly-Yrjänäinen 2013, 45).

Etätyötä tekevät lähinnä ylemmät toimihenkilöt. Työolobarometrin mukaan heistä 48 % ilmoitti tekevänsä etätyötä ainakin satunnaisesti, joista 18 prosenttia ilmoitti tekevänsä etätyötä viikottain ja 6 prosenttia vähintään kerran kuussa. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 45-46.) Työolotutkimuksen mukaan joka viides ylempi toimihenkilö kertoo tekevänsä etätyötä, mutta työntekijöistä vain prosentti. Noin kolmannes niistä palkansaajista, jotka eivät tee etätyötä, olisivat kuitenkin kiinnostuneita etätyöstä. Kiinnostus etätyötä kohtaan on pysynyt samana reilun kymmenen vuoden ajan. (Lehto & Sutela 2008, 141.)

Etätyön tekeminen on suhteellisesti yleisempää pitkiä työmatkoja kulkevien keskuudessa. Etätyötä tekevien osuus kasvaa kun työmatkan pituus ylittää 80 km ja matka kestää yli 90 minuuttia. Tästä huolimatta etätyötä tekevien työpaikat ovat kaupunkien keskustoissa ja etätyöntekijät asuvat enimmäkseen suurimmissa kaupungeissa. Suuri osa etätyöntekijöistä kulkee lyhyttä työmatkaa kaupunkien sisällä. Valtakunnallisesti etätyötä tekevien suhteellinen osuus on suurin Helsingin ja Tampereen työssäkäyntialueilla. (Helminen, Ristimäki & Oinonen 2003, 67.)

Etätyö soveltuu parhaiten tietotyötä tekeville (Heinonen 2004, 128), jotka ovat myös niitä, jotka ovat todennäköisemmin itse tehneet etätyötä (Pyöriä 2005, 158). Tietotyöllä tarkoitetaan tässä korkeaa koulutusta vaativaa, tietotekniikkaa hyödyntävää ja luovaa työtä (Pyöriä 2001b, 29; Ojala & Hautaniemi 2012, 482). 1980-

luvulla tietotyötä teki harvempi kuin joka kymmenes työntekijä. Sittemmin joka viidennen suomalaisen palkansaajan työnkuva on muuttunut sekä korkeaa koulutusta edellyttäväksi että sisällöltään luovaksi. Vuonna 2008 tietotyötä teki 28 prosenttia suomalaisista palkansaajista. (Ojala & Hautaniemi 2012, 483.) Tietotyö tuo kuitenkin oman haasteensa etätöön tekemiselle. Vaikka tietotyö vaatii keskittymistä, se toisaalta vaatii myös sosiaalista työtä toisten kanssa. (Vartiainen 2007, 61-62.)

2.2.2 Kotona tehtävä työ

Myöskään kotona tehtävän työn käsitteistö ei ole vakiintunutta. Kotona tehtävä työ voi olla lähes mitä tahansa työtä sekä palkkatyössä että yrittäjänä (Ojala 2009, 96-97). Kotona työskentely on nykyisin kuitenkin yhä enemmän osa liikkuvan työn ja etätöön trendiä (Tietze ym. 2009, 586). **Sopimukseen perustuvalla etätyöllä on kiinteä yhteys kotona tehtävään etätööhön, sillä yleisimmin etätötä tehdään kotoa käsin** (Lyly-Yrjänäinen 2013, 45).

Palkansaajien kotona tehtävä työ voidaan luokitella kotiansiotööhön, joka sisältyy normaaliin työaikaan ja täydentävään ylityöhön, jolla tarkoitetaan kotiin vietäviä ylitoita (Nätti ym. 2010, 55). Työ voidaan luokitella sen mukaan, onko kyseessä palkansaajan varsinaisella työajalla kotona työskentely vai työpäivän jatkaminen varsinaisen työpäivän lisäksi kotona (Heinonen & Saarimaa 2009, 10; Malo 2006, 37.) Euroopan työolotutkimuksen mukaan 50 % suomalaisista työntekijöistä työskenteli vapaa-ajallaan ainakin joskus saavuttaakseen työnsä tavoitteet. Heistä keran viikossa tai useammin vapaa-ajallaan työskenteli 16 %. Vastaavat luvut olivat ylemmillä toimihenkilöillä 79 % ja 34 %. (Eurofound 2010.)

Vuoden 2011 työolobarometrin mukaan 41 prosenttia palkansaajista työskenteli päätyönsä parissa kotonaan ainakin joskus ja 12 prosenttia usein. Runsas prosentti palkansaajista työskenteli pelkästään kotonaan. Palkansaajien päätyöhön liittyvästä työnteosta kotona 57 prosenttia oli palkatonta ylityötä, 27 prosenttia etätöitä ja 15 prosenttia korvattua ylityötä. (Aho & Mäkiäho 2012, 106-108.)

Vuoden 2008 työolotutkimuksesta selviää, että yleisintä työn kotiinvieminen oli ylemmillä toimihenkilöillä, joista 70 % vei töitä joskus kotiin, kun vastaava prosenttiosuus oli alemmilla toimihenkilöillä 27 prosenttia ja työntekijöillä 9 %. (Lehto & Sutela 2008, 139.)

Kotona tehtävään työhön liittyy kiinteästi yleisesti Euroopassa käytetty e-työn määritelmä. Se tarkoittaa kaikkea tietointensiivistä liikkuvaa työtä eli siis kaikkia työkäytäntöjä, joissa hyödynnetään tieto- ja kommunikaatioteknologioita tehokkuuden, ajan ja paikan joustavuuden sekä voimavarojen kestäväen käytön lisäämiseksi. (European Commission 2003, 254; Vartiainen 2007, 17.) E-työ voidaan jakaa kolmeen alatyyppeihin. Näitä ovat kotona tehtävä etätyö, mobiilityö ja yrittäjänä tehtävä e-työ. Kotona tehtävä etätyö on e-työn tunnistetuin muoto. Henkilöt, jotka työskentelevät kotona, voidaan jakaa kolmeen ryhmään sen mukaan, kuinka paljon he työskentelevät kotona. ”Pysyvät etätyöntekijät” käyttävät enemmän kuin 90 prosenttia työskentelyajastaan työskentelemällä kotona. ”Säännölliset etätyöntekijät” työskentelevät vähintään päivän viikossa kotoa käsin. ”Täydentävät eli satunnaiset etätyöntekijät” taas työskentelevät vähemmän kuin päivän viikossa kotoa käsin. Toisena e-työn muotona on mobiilityö. Mobiilityöntekijöiksi määritellään työntekijät, jotka työskentelevät palkallisena työaikanaan muualla kuin pääasiallisella työntekopaikalla tai kotona kuten esimerkiksi asiakkaan luona, työmatkoilla tai kenttätöissä. Kolmantena e-työn muotona ovat yrittäjänä tehtävä e-työ. Tämä tarkoittaa itsensä työllistämistä tietotekniikkaa hyödyntämällä esimerkiksi kotoa tai lähitoimistosta käsin. (European Commission 2003, 22; Lönnblad & Vartiainen 2012, 10-11; Vartiainen 2007, 17-18; Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 118-119.)

2.2.3 Mobiilityö

Mobiilin eli liikkuvan työn käsite sisältää ajatuksen, jonka mukaan työtä tehdään ”oletusarvoisen” työn tekemisen paikan ohella muuallakin tai jopa kokonaan liikkuvana työnä (Uhmavaara ym. 2005, 27). Liikkuva työskentely onkin yhdistelmä fyysisestä, virtuaalisesta, sosiaalisesta ja henkisestä työskentelytilasta (Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 121-122). Euroopan Unionin SIBIS/ECaTT-projektin **yleises-**

ti käytössä olevan määritelmän mukaan mobiilin työn tekijöiksi luetaan sellaiset henkilöt, jotka työskentelevät vähintään 10 tuntia viikossa varsinaisen työpaikkansa ja kotinsa ulkopuolella (SIBIS 2003, 55; Vartiainen ym. 2004, 26).

Vuoden 2012 työolobarometrin mukaan vajaa viidennes palkansaajista työskentelee varsinaisen työpaikan ulkopuolella: kotona, työnantajan toisessa toimipaikassa tai asiakkaan luona vähintään kuukausittain. Reilu kymmenen prosenttia työskentelee kulkuneuvossa. Miehet työskentelevät naisia useammin varsinaisen työpaikan ulkopuolella. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 43-44.) Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa työntekijöistä liikkuu työssään ainakin joskus päätyöpaikkansa ulkopuolella. Jatkuva liikkeellä olo on tyypillisintä työntekijäammateissa, kun taas ylemmistä toimihenkilöistä vain kaksi prosenttia ilmoittaa liikkuvansa lähes koko ajan. Toisaalta vain 15 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä ei liiku koskaan työajallaan työpaikan ulkopuolella, kun vastaava prosenttiosuus on työntekijöillä 45 prosenttia. (Lehto & Sutela 2008, 142-143.)

SIBIS/ECaTT-projektin käyttämän määritelmän mukaista mobiilityötä teki Suomessa vuonna 2005 julkaistun tutkimuksen mukaan 10 % työntekijöistä. Ylemmillä toimihenkilöillä mobiilityön osuus oli korkein. Johtoasemassa olevista ylemmistä toimihenkilöistä tämän määritelmän mukaista mobiilia työtä teki 16 % ja asiantuntija-asemassa olevista ylemmistä toimihenkilöistä 14 %. (Uhmavaara ym. 2005, 37-38.)

2.3 Etätyön hyödyt ja riskit

Etätyö on työn organisoinnin tapana neutraali. Kuten Pekkola (2002, 232) toteaa, etätyön soveltaminen voi johtaa työntekijöiden, organisaation tai ympäristön kannalta hyviin tai huonoihin ratkaisuihin. Etätyö ei perustu työnantajan direktio-oikeuteen tai hierarkisiin johtamismenetelmiin. Keskeistä on etätyöntekijän oma harkinta ja työnjohtofunktion siirtyminen etätyöntekijälle itselleen. Etätyö liittyy häiriöttömän työympäristön valintaan, työskentelyyn sekä fyysisissä että virtuaalisissa tiloissa ja tietojärjestelmien ominaisuuksien hyödyntämiseen.

Ennen etätyön aloittamista ja aloittamisen jälkeen tehdyssä vertailututkimuksessa on havaittu, että etätyöntekijät pyrkivät aliarvioimaan etätyön positiivisia kokemuksia ja yliarvioimaan negatiivisia kokemuksia. On myös havaittu, että kokemukset etätyöstä ovat yleensä positiivisia ja ennen etätyön aloittamista olleet huolet eivät toteudu todellisuudessa. (Maruyama & Tietze 2012, 464.)

Etätyön tekemisestä on ollut selkeitä hyötyjä erityisesti yksittäisille tietotyöntekijöille. Toisaalta etätyökäytäntöjen ei kuitenkaan ole havaittu muuttaneen työvoiman rakenteita eikä sukupuolijakaumaa laajemmin. (Tietze ym. 2009, 599.)

Pekkola (2002, 235-236) on jakanut etätyöhön liittyvät ongelma- ja häirtetekijät teknisiin seikkoihin, työmenetelmiin, sosiaalisiin tekijöihin, henkilökohtaisiin ja palkansaajaintresseihin, toimintojen ohjaukseen, työyhteisöön, organisaatioon, tasa-arvoon ja työn arvostukseen, edunvalvontaan ja neuvotteluihin sekä muihin yksityiskohtiin.

Tietoyhteiskuntakehitys asettaa yksilölle ristiriitaisia vaatimuksia: häneltä edellytetään samaan aikaan sekä uuden tieto- ja viestintäteknologian hallintaa että entistä parempia sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. Toisin sanoen nykyisessä työelämässä edellytetään samanaikaisesti sekä itsenäisyyttä että kykyä tiimityöskentelyyn. Osa-aikainen etätyöratkaisu voi olla tällöin paras kompromissi. (Pyöriä 2009a, 41.)

On kuitenkin syytä ottaa huomioon, että osa-aikaisesti tehtävässä etätyössä on vain vähän riskitekijöitä. Se toimii hyvänä hajautetun ja työpaikalla tehtävän työn yhdistelmänä. Useimmat riskit ovat todellisia vasta silloin, kun henkilö tekee ko-aikaisesti tai ainakin suurimman osan työajastaan etätyötä. (Pyöriä 2005, 173-174.) Seuraavassa syvennyn etätyön vahvuuksiin ja heikkouksiin yhteiskunnan, työnantajan ja työntekijän näkökulmista.

2.3.1 Yhteiskunnan näkökulma

Yhteiskunnallinen tilanne sisältää tällä hetkellä suuria haasteita työelämän kehittämiseksi. Yksi ongelmallinen asia on **työvoimapula**, joka aiheutuu suurten ikäluokkien siirtymisestä eläkkeelle ja ikäluokkien pientymisestä. Ikääntymisen myötä myös paineet työntekijöiden jaksamiselle kasvavat. Työssä jaksamisen heiketessä syntyy myös kustannuksia esimerkiksi sairauspoissaoloista ja varhennetusta eläkkeelle jäämisestä. Etätyö voi edistää työntekijöitä pysymään työelämässä ja helpottaa siten väestön ikääntymisen aiheuttamia ongelmia. (Heinonen & Saarimaa 2009, 14.)

Ajatus etätyöstä syntyi alun perin sen seurauksena, että sen avulla arveltiin saatavan ratkaisuja liikenneongelmiin. Etätyön hyötynä voidaankin pitää sen **ympäristöystävällisyyttä**. Etätyöjärjestelyjen avulla voidaan vähentää ruuhkia, madaltaa saastetasoja ja mahdollisesti myös lisätä liikenneturvallisuutta. (Pyöriä 2011, 393; Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 131.) Samalla kehittyvä tietoliikenneinfrastruktuuri antaa mahdollisuuden korvata matkoja tietotoiminnoilla kuten etätyönä (Helminen ym. 2003, 67). Etätyö ei kuitenkaan välttämättä tarkoita matkustamisen vähentymistä, sillä jos etätyön tekeminen on osapäiväistä siten, että työntekijä käy aamulla työpaikalla hakemassa työvälineitä ja palaa sitten kotiin jatkamaan työpäiväänsä, ei matkustaminen vähene. Hyvänä puolena tässäkin järjestelyssä tosin on se, että osapäiväisen etätyön vuoksi on mahdollista siirtyä työpaikalle ruuhka-aikojen ulkopuolella. Pitkällä aikavälillä etätyömahdollisuus voi myös olla vaikuttimena siihen, kuinka kaukana työpaikasta työntekijä on valmis asumaan, mikä taas voi johtaa pidempään matkaan ja sitä kautta lisääntyvään energian käyttöön. (Rietveld 2011, 148.) Toistaiseksi kuitenkin vaikuttaa siltä, että etätyön vaikutukset näkyvät vahvimmin yksilötasolla osana työelämän joustojen lisääntymistä. Ilmiön laajempi merkittävyys on vielä vähäinen. (Helminen ym. 2003, 67.) Myös kotona työskentelyn luonne normaalityön täydentäjänä, liikkuvan työn suhteellisen suuri osuus ja työmatkojen pidentyminen kertovat siitä, että palkansaajien ekologinen jalanjälki tuskin on pienenevässä (Nätti ym. 2010, 58).

Etätyö on ollut viime vuosikymmeninä Suomessa kiinteä osa **alueiden kehittämistä** ja maaseutupolitiikkaa. Se on nähty aluepolitiikan välineenä työllisyyden,

asumismahdollisuuksien ja elinvoimaisuuden kannalta. Jos etätyötä ajatellaan työnteon kokoaikaisena siirtymisenä maaseudulle, tavoitteisiin ei kuitenkaan suurelta osin ole päästy. (Leinamo 2009, 9; 85-89.)

Etätyön yleistymistä on hidastuttanut myös se, että valtaosa elinvoimaisimmasta yritystoiminnasta on keskittynyt kasvukeskuksiin. Tällainen työskentelytapa ei näytä edellyttävän olennaisesti totutusta poikkeavia työjärjestelyitä. (Pyöriä 2009a, 38; 41.) Toisaalta Nätin ym. (2010, 57) mukaan etätyö on hiljalleen kehityksessä kasvukeskusten ja ruuhka-Suomen käytännöksi.

Etätyökulttuurin puuttuminen on vaikuttanut etätyön verkkaiseen kehittymiseen. Etätyön taustalle ei ole juuri kehkeytynyt sen enempää virallisia kuin epävirallisiakaan työn organisoinnin tapoja. Nykyinen työkulttuurimme ja vakiintunut sopimusjärjestelmämme on rakentunut teollistumisen tarpeiden pohjalta, jossa liukuhihna määräsi työtahdin ja kellokortti työajan. Samalla työ ja koti eriytyivät toisistaan. Ajatus työn palauttamisesta juurilleen, kotiympäristössä tehtäväksi, voi edellyttää täysin totutusta poikkeavaa tapaa organisoida työprosessit, työnjohto ja työyhteisöjen sosiaalinen koostumus. (Pyöriä 2009a, 36-38.)

Ristiriita etätyöhön kohdistuvien epärealisten odotusten ja todellisuuden välillä on konkreettinen osoitus uusien työjärjestelyjen rakentumisesta kerroksittain vanhan sosiaalisen infrastruktuurin päälle. Ajan ja paikan rajat ylittävä teknologia on riippuvainen monista teollisen yhteiskunnan peruspalveluista. Ihmisten viihtyvyys taas riippuu työhön ja vapaa-aikaan liittyvistä mahdollisuuksista toteuttaa itseään. Siksi etätyön tulevaisuutta ei tulisikaan ymmärtää ensisijaisesti teknologisenä, vaan ennen kaikkea kulttuurisena ja aluepoliittisena kysymyksenä. (Pyöriä 2009a, 41-42.)

2.3.2 Työnantajan näkökulma

Martin ja MacDonnell (2012, 610-611) toteavat, että etätyöllä on positiivinen yhteys organisaation **tuottavuuteen, organisaation sitoutumiseen** sekä **organisaation toiminta- ja suorituskykyyn**. Etätyö voi jopa lisätä organisaation jousta-

vuotta ja tuottaa kestäväää kilpailuetua (Martinez Sántchez, Pérez Pérez, de Luis Carnicer & Vela Jiménez 2007, 59) sekä parantaa yrityksen suorituskkyä ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta (Lautch & Kossek 2011, 10; Martinez-Sánchez, Pérez-Pérez, Vela-Jiménez & de-Luis-Carnicer 2008, 23). Erityisesti työssä, jossa vaaditaan luovia ongelmanratkaisutaitoja, on hyödyllistä työskennellä mahdollisimman joustavasti tarpeiden ja inspiraation mukaan (Pyöriä 2011, 294).

Etätyöjärjestely tasapainottaa **työvoiman tarjontaa ja kysyntää** (Pyöriä 2005, 171). Martin ja MacDonnel (2012, 610-611) toteavat, että etätyömahdollisuudella näyttäisi olevan vaikutusta erityisesti nuorten sitouttamisessa työnantajaansa. Toisaalta etätyön tuottavuudessa on myös havaittu eroja sen mukaan, onko kyse luovasta vai rutiininomaisesta työstä. Luovassa työssä etätyö on havaittu työpaikalla tehtävää työtä tuottavammaksi, kun taas rutiininomaisessa työssä tulos on ollut päinvastainen. Tosin luovan työn tuottavuutta työpaikalla saattaisi olla mahdollista lisätä myös tuomalla työpaikalle lisää joustavuutta. (Dutcher 2012, 362.)

Etätyön kehittämisessä työnantajia todennäköisesti kiinnostavat etätyön tehokkuuden ja tuottavuuden kautta syntyvät **taloudelliset hyödyt** (Heinonen & Saari-maa 2009, 21). Tuottavuuden kasvu voi rakentua työntekijöiden tehokkuudelle, mutta pitkällä tähtäyksellä tärkeintä on työntekijöiden työtyytyväisyys, työmotivaatio ja työssäjaksaminen. Työnantajan kannalta tavoitelluin etu etätyössä onkin työntekijän suorituskyyvyn kasvu. Hyvin suunnitellussa etätyössä on vähemmän keskeytyksiä ja ajanhukkaa kuin työpaikalla. Etätyöntekijät voivat hallita paremmin aikaansa. Tehokkuuden lisääntyminen voi johtua myös siitä, että etätyöntekijä voi suunnitella työtilan itselleen. Itsenäisyys voi lisätä vastuuta tavoitteiden saavuttamisesta, vaikkakin se voi johtaa myös näyttämisen pakeroon. (Heinonen 2007, 17-18.) Työnantajien motiivina voi olla myös halu säästää toimitilojen kustannuksissa (Heinonen 2007, 19; Pyöriä 2011, 393). Toimitilasäästöjen lisäksi etätyö voi helpottaa yrityksen toimintaa globaalisti sallimalla työskentelyn laajemmin vuorokauden aikana (Lautch & Kossek 2011, 10).

Etätyöhön siirtyminen aiheuttaa aina **kustannuksia**. Työnantajan näkökulmasta kustannuksia voivat aiheuttaa etätyöpisteen perustaminen, etätyön pysyvät kus-

tannukset sekä aika, joka työntekijältä kuluu uusien työ- ja viestintätapojen opettamiseen (Apgar 1998 Vartiainen, Lönnbladin, Balkin & Jalosen 2005, 16 mukaan). **Teknisiä ongelmia** voi esiintyä työvälineiden tai ohjelmistojen kanssa. Etätyöpäivänä mikrotukihenkilö on myös etäällä työntekijästä. Luottamuksellisten tietojen salassapito voi aiheuttaa riskejä. (Heinonen & Saarimaa 2009, 19.) Toimipaikoissa tehdyt tekniset ratkaisut voivat hankaloittaa tai jopa estää etätyön tekemisen. Yhteyksien hitaus, tekniset häiriöt ja tietoturvallisuutta koskevat riskit on koettu ongelmallisina (Malo 2006, 56-57). Niin kutsuttu tuottavuusparadoksi kuitenkin osoittaa, ettei tuottavuus lisäännä pelkän teknologian hankkimisen seurauksena vaan työn tekemisen tavan eli työn organisoinnin on kehityttävä teknisten edellytysten ja osaamisen myötä, jotta tuottavuus kohoaisi. (Pekkola 2007, 7.)

Etätyöllä on merkitystä organisaation **imagolle**. Etätyötä tarjoava työpaikka on imagoltaan moderni (Pyöriä 2005, 171). Lisäksi etätyötä tarjoava työnantaja nähdään työntekijän hyvinvointiin panostava organisaationa. Etätyömahdollisuus saa pätevän henkilöstön sitoutumaan työnantajaansa paremmin. (Heinonen 2007, 19; Maruyama & Tietze 2012, 462; Nilles 1998, 99.) Etätyö antaa paremmat mahdollisuudet rekrytoida päteviä työntekijöitä (Heinonen 2007, 17-18). Etätyöllä on mahdollista tasapainottaa työvoiman kysyntää ja tarjontaa (Pyöriä 2005, 171). Etätyömahdollisuutta voidaan hyödyntää rekrytointimateriaalissa ja imagossa. Organisaatio voi viestittää olevansa avoin ja vastuullinen työnantaja ottamalla huomioon työvoiman muuttuvat tarpeet sallimalla etätyön, jolloin esimerkiksi työelämän ja perheen tarpeiden yhteensovittaminen onnistuu paremmin. (Maruyama & Tietze 2012, 462.)

Etätyömahdollisuus voi lisäksi vaikuttaa organisaation **ympäristöimagoon**. Etätyön tarjoaminen työntekijöille voidaan nähdä yhteiskuntavastuun osoituksena sekä ympäristöasioiden huomioon ottamisen että työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta (Heinonen 2007, 19; Pyöriä 2011, 394). Toisaalta Pyöriän (2009a, 37) mukaan sosiaalinen vastuu ympäristön suojelemisesta tuskin yksin riittää perusteeksi etätyöhön siirtymiselle. Realistisempi vaihtoehto on yhdistää kestävä kehityksen ihanne organisaatiolle välittömästi tärkeisiin tavoitteisiin, kuten työssä jaksamiseen tai työn joustavuuden parantamiseen (Pyöriä 2009a, 37). Loppujen lopuksi etätyössä on kuitenkin ensisijaisesti kyse työntekijän ja työnantajan väli-

sestä **luottamuksesta**. Etätyöntekijöiden on havaittu osallistuvan työprosessien ja siten yleisesti työolojen kehittämiseen ja sen on arvioitu olevan seurausta luottamuksesta työpaikkasuhteissa (Ojala & Pyöriä 2013, 62; Nilles 1998, 99). On myös havaittu, että työnantajan riippuvuus tietyistä työntekijöistä organisaatiossa määrittelee sen, millainen asenne työnantajalla on yleisestikin etätyötä kohtaan (Peters ym. 2010, 528).

Suurin este etätyölle lienee juuri luottamuksen puuttuminen. Esteenä ovat tällöin enimmäkseen vanhakantaiset asenteet, työkulttuuri työpaikoilla, kontrolliin perustuvat johtamiskäytännöt ja pelko muutoksia kohtaan (Heinonen & Saarimaa 2009, 19-20; Vartiainen ym. 2004, 188.) Työnantaja saattaa pelätä, että etätyöntekijä ei ole etätyöpäivinänsä tehokas tai että hän jää työyhteisön ulkopuolelle (Heinonen & Saarimaa 2009, 19-20). Työnantajat pelkäävät kontrollin menettämistä ja sitä, että työntekijöiden valvonta etätyössä ei onnistu (Heinonen 2007, 19-20). Epäselvät ohjeet ja säännöt sekä kustannusten jako voivat myös johtaa työnantajan ja työntekijän välisiin ristiriitatilanteisiin (Heinonen & Saarimaa 2009, 18-20). Vaikka tekniset edellytykset etätyön soveltamiseksi ovat jo pitkään olleet olemassa, organisatorinen ja yksilöllinen muutosvastarinta jarruttaa uudistuksia (Pyöriä 2009a, 36). Esimiesten on helpompi valvoa työtä silloin, kun ihmiset ovat fyysisesti lähellä toisiaan (Pyöriä 2005, 168).

Etätyö edellyttää erilaista **asenneitumista** työntekoon. Työnantajan on luotettava alaisiinsa (Pyöriä 2009a, 40). Tietoinen johdon tuki on olennaista menestykselle etätyöjärjestelylle (Maruyama & Tietze 2012, 462). Työnjohdolta edellytetään keskittymistä työn lopputulokseen varsinaisen työsuorituksen tai työajan valvonnan sijaan. Työyhteisöjen vallanjaon näkökulmasta etätyön laajamittainen soveltaminen voi mitätöidä hierarkiaan perustuvan työnjohdon mallin. Tämä voi asettaa lähinnä keskijohdon tukalaan asemaan, koska se saattaa tehdä osan johtotehtävistä täysin tarpeettomiksi. (Pyöriä 2009a, 40.) Oman työn johtaminen tuo myös oman haasteensa, koska työntekijä joutuu ottamaan vastuuta lähiesimiehen etäisyyden vuoksi enemmän oman työn johtamisesta, organisoinnista ja priorisoinnista (Vartiainen ym. 2004, 151-152).

Luottamus edellyttää **laadukasta viestintää**. Kasvokkain tapahtuvan viestinnän puuttuminen etätyössä hankaloittaa laadukkaasti viestinnän toteuttamista. (Nilles 1998, 100.) Keskeinen ongelma on se, pystytäänkö tieto- ja viestintäteknologian avulla korvaamaan kasvoikkain tapahtuva viestintä vai onko etänä työskentelevien opittava viestimään ja työskentelemään uusilla malleilla ja tavoilla, jotka korvaavat puutteelliset viestintäkanavat (Vartiainen ym. 2004, 48). Proaktiivisuudella on viestinnässä tärkeä merkitys. Viestinnän proaktiivisuus tarkoittaa sitä, että tietoa saadakseen sitä ei tarvitse kysyä, vaan tietoa jaetaan aktiivisesti. Proaktiivisuuden on yleisesti todettu lisäävän ryhmän suoriutumista tehtävästään ja se viestii halusta toimia yhteisen päämäärän eteen. Reaktiivisuus eli se, että vastataan vain kysyttäessä, herättää helposti epäilyksiä tiedon pimittämisestä. Proaktiivisessa kommunikaatioympäristössä yksin ja etäällä muista työskenteleväkin ryhmän jäsen voi kokea olevansa läsnä ryhmän arjessa. Muita tärkeitä virtuaalisen kommunikaation kulmakiviä ovat jäämäkkyys, ajantasaisuus, avoimuus sekä se, että oikea kommunikaatioväline on käytössä oikeassa paikassa. Yleisenä ongelmana on kommunikaatio- ja yhteistyövälineiden alikäyttö. (Vartiainen ym. 2004, 114-115.) Toisaalta myös varsinaisella työpaikalla työskentelevien on viestinnässään huolehdittava siitä, että etätyöntekijöiden tarpeet on viestinnässä otettu huomioon. Myös epävirallisesta spontaanista viestinnästä on pidettävä huolta, koska sillä on tärkeä rooli työyhteisön viestinnässä. Tässä voisi auttaa esimerkiksi ”kaveriverkoston” luominen etätyöntekijöiden ja varsinaisella työpaikalla työskentelevien välillä ja sopiminen säännöllisistä ”soittelupäivistä”. (Maruyama & Tietze 2012, 462-463; Nilles 1998, 111-112.)

Etätyön ei tarvitse merkitä työyhteisön sosiaalisten suhteiden köyhtymistä, jos siinä yhdistyy sopiva määrä työrauhaa kotona ja läsnäoloa työyhteisössä (Ojala & Pyöriä 2013, 62). Työyhteisössä on siksi huolehdittava siitä, että etätyöntekijät **integroidaan osaksi työyhteisöä**. Esimiehen säännöllinen yhteydenpito etätyössä olevaan alaiseen on merkittävässä asemassa. (Lautch & Kossek 2011, 13; Morganson, Major, Oborn, Verive & Heelan 2010, 590; Nilles 1998, 101.) Myöskään palautteen antamista ei sovi unohtaa edes niiden etätyöntekijöiden osalta, joita esimies ei tapaa säännöllisesti. Samoin työnantajan on huolehdittava siitä, että etätyöntekijöillä on tasa-arvoinen mahdollisuus uralla etenemiseen. (Nilles 1998, 101; 110-114.) Onkin havaittu, että kun esimiehet tukevat etätyöntekijöitä työ-

elämän tasapainoilussa ja edistävät integroitumista työyhteisöön, kotona tehtävä etätyö voi olla työtyytyväisyyden näkökulmasta toimivampi työjärjestely kuin työpaikalla työskentely. (Morganson ym. 2010, 590.)

Etätyön onnistumisen kannalta **etätyön onnistunut toimeenpano** on tärkeää. Esimiehillä ja organisaatiolla on tärkeä rooli. On linjattava, ketkä organisaatiossa voivat tehdä etätyötä, millä perusteella ja kuinka suuren osan työajasta. Rajaus siihen, kuka voi tehdä etätyötä, tehdään yleensä joko työhön liittyvien perusteiden tai työntekijään tai hänen perheeseensä liittyvien perusteiden pohjalta tai työn teknisten rajoitusten pohjalta. On tärkeää kiinnittää huomiota myös siihen, miten etätyöntekijöiden työskentelyä seurataan. Seurannan on perustuttava luottamukseen. Paras lopputulos saavutetaan, jos sekä etätyöntekijöitä että toimistossa työskenteleviä kohdellaan seurannan osalta tasa-arvoisesti. Etätyöntekijöiden kohdennettu seuranta voi aiheuttaa etätyöntekijöille ylimääräistä stressiä ja toimistolla työskentelevät taas voivat kokea, että etätyöntekijät saavat erityiskohtelua esimieheltä. (Lautch & Kossek 2011, 11-15; Nilles 1998, 106.)

Avain etätyön onnistumiselle on **asianmukainen suunnittelu ja tarkoituksenmukainen johtamistyyli**. Etätyön on perustuttava aina vapaaehtoisuuteen. (Nilles 1998, 1; 39.) Etätyön soveltamisessa olisi pyrittävä paikalliseen sopimiseen ja mahdollisimman yksilölähtöiseen toteuttamiseen. On tärkeää sopia sekä työntekijän että työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista. Epäselvyyksien välttämiseksi sopiminen olisi syytä tehdä kirjallisesti jokaisen etätyöhön siirtyvän kanssa henkilökohtaisesti etätyösopimuksella. Esimerkiksi työaikaan ja työmäärään liittyvät ongelmat voidaan hallita hyvällä ennakkosuunnittelulla, sopimisella ja seurannalla. Etätyötä ja ylityötä ei tule sekoittaa keskenään. (Pyöriä 2009a, 39-40; Helle 2004, 135; 145.) Ennen etätyöhön siirtymistä tehtävillä valmistelevilla toimenpiteillä kuten tiedotustilaisuuksilla, työpajoilla ja etätyötä koskevilla asiakirjoilla voidaan lieventää sekä etätyöntekijän että päällikön huolta ja pelkoa etätyötä kohtaan (Maruyama & Tietze 2012, 460). Toimivan etätyöratkaisun rakentaminen ei välttämättä ole vaikeaa, mutta se edellyttää työsuhteen juridiikkaan sekä työterveyteen ja työyhteisöjen sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvien perustietojen hallintaa (Pyöriä 2009a, 39).

Yleisimpänä esteenä etätöön tekemiselle mainittiin työn luonne, vertailtaessa niitä työpaikkoja, joissa etätö oli käytössä ja niitä työpaikkoja, joissa ei lainkaan käytetty etätöä työn organisointimuotona. Mielenkiintoista kuitenkin oli, että etätö oli mahdollista samaa tai samankaltaista työtä tekevissä vastaavissa organisaatioissa. Vaikuttaakin siltä, että työnantajan suhtautuminen etätööhön on hyvin ratkaisevassa asemassa. (Malo 2006, 53.)

2.3.3 Työntekijän näkökulma

Etätöyllä on selkeitä **työhyvinvointia ja työelämän laatua** parantavia hyötyjä, jotka auttavat työssäjaksamisessa (Helle 2004, 17-19; Heinonen & Saarimaa 2009, 18). Parantunut työn ja elämän kokonaistilanteen hallinta lisää työntekijän tyytyväisyyttä ja motivaatiota. Myös lisääntynyt työrauha ja lisääntynyt työteho tulevat esille etätöntyöntekijöiltä kerätyissä kokemuksissa. Se taas edistää työntekijän keskittymistä työhönsä. Työpaikan häiriötekijät saattavat johtaa siihen, että työ keskeytyy usein ja työpäivät jäävät tehottomiksi. Työrauha ja työn ajoittaminen omaan päivärytmiin sopivaksi on omiaan lisäämään työntekijän mahdollisuuksia luovempiin työnteon muotoihin. (Hanhike 2007, 13; Helle 2004, 17-18; Pyöriä 2005, 171; Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 131-132.) Luovaan ilmapiiriin yhdistyy puolestaan työn imu. Hallitsemattomana ja ilman tukitoimia työn vaatimukset voivat synnyttää stressiä ja uupumusta, mutta tasapainoisesti toteutettuna uudet työjärjestelyt voivat parantaa työn hallintaa ja hyvinvointia. (Vartiainen ym. 2004, 190.) Etätö voi lisätä yksilön sitoutumista työnantajaan. Yleensä etätöyllä haetaan ratkaisuja työn ja muun elämän tasapainottamiseen. Kun tilanne on tasapainossa, kynnys lähteä vaihtaamaan työnantajaa on korkeampi. (Hanhike 2007, 14.) Etätö voi lisätä myös työn tekemisen autonomiaa. Työn itsenäisyys voi lisätä mahdollisuutta toimenkuvan kehittämiseen. (Helle 2004, 17-18.)

Etätö tuo lisää joustavuutta sekä ajan että paikan suhteen. Se sallii paremman työn ja perhe-elämän ja muun yksityiselämän yhteensovittamisen (Hanhike 2007, 13; Helle 2004, 17-18; Pyöriä 2005, 171; Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 128; 132). Etätö antaa mahdollisuuden valita asumispaikka myös muiden kuin työn sijaintiin liittyvien kriteerien perusteella. Etätö antaa mahdollisuuden työs-

kennellä myös sellaisissa tilanteissa, joissa se ei muuten olisi mahdollista. Tällaisia ovat esimerkiksi poikkeustilanteet liikenneyhteyksissä ja vajaakuntoisen työskentely. (Hanhike 2007, 13-14; Heinonen & Saarimaa 2009, 18.) Tosin joustavuuden osalta on todettava, että vaikka kolme neljästä pitääkin tärkeänä mahdollisuutta työn ja vapaa-ajan joustavaan yhteensovittamiseen, vaihtelevat tulkinnat siitä, mitä joustavuus viime kädessä tarkoittaa. Työntekijöille ja alemmille toimihenkilöille joustavuus merkitsee sitä, että työajat ovat säännölliset ja töitä ei tarvitse viedä kotiin. Johtavassa asemassa oleville ja ylemmille toimihenkilöille taas näyttäisi olevan tärkeää, että työajat ovat joustavia ja töitä voi tehdä myös etätöinä. (Haavisto 2010, 46.)

Toisaalta vaikka työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta on selkeää hyötyä etätyöntekijälle, siinä on myös riskinsä. **Työn ja vapaa-ajan raja** voi hämärtyä. Ongelma koskettaa yhtä lailla sekä osittain että kokonaan muualla kuin perinteisellä työpaikalla työskenteleviä. (Lautch & Kossek 2011, 10; 15; Pyöriä 2001a, 193; Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 128.) Työn ja vapaa-ajan hämärtymisen lisäksi kotona tehtävä työ voi myös suoranaisesti häiritä perhe-elämää (Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 130) tai kotivelvollisuudet voivat häiritä työntekoa (Pyöriä 2005, 171).

Pekkola (2002, 232) nostaa esille merkittävimpänä haittatekijänä **työajan pidentymisen**, joka on tyypillistä tilanteissa, joissa henkilökohtainen vastuullisuus tai työnjohtofunktioiden toteutus sekä organisaation ja ulkopuolisen kontrollin puute johtavat työaikanormien muuttumiseen. Lisäksi on havaittu, että etätyötä tekevät ovat etätyöpäivinänsä tehokkaampia kuin työpaikalla ja tekevät pidempää päivää. Ajan mittaan tämä voi johtaa uupumiseen. (Heinonen & Saarimaa 2009, 19.) Etätyön kääntöpuolena onkin **työn henkinen kuormittavuus**, joka aiheutuu aikapaineista ja työstressistä. Taustalla vaikuttaa korkea koulutusta ja osaamista edellyttävä työn luonne. Esimiesten tuleekin huolehtia siitä, että työntekijöiden työ pysyy pääsääntöisesti työajalla, tehtiin se sitten työpaikalla tai kotona ja ettei työtehtäviä ole liikaa. Merkillepantavaa eurooppalaisen vertailututkimuksen näkökulmasta on myös se, että samalla kun etätyö on Suomessa varsin yleistä verrattuna muihin Euroopan maihin, on suomalaisten havaittu viihtyvän työpaikoillaan hieman vertailumaiden työntekijöitä huonommin ja arvioivan esimieheltään saamansa tuen

jonkin verran muita maita kehnommaksi. (Ojala & Pyöriä, 2013, 60-62.) Tästä herääkin kysymys, voiko etätyöhön ajaa osaltaan se, että työntekijä ei viihdy työpaikallaan ja siksi mieluummin työskentelee kotona omassa rauhassaan.

Etätyö voi tuoda **säästöjä** työntekijälle. Etätyön tekeminen vähentää työmatkaliikennettä ja siten säästää aikaa ja rahaa (Hanhike 2007, 13; Heinonen & Saarimaa 2009, 18; Helle 2004, 19). Työmatkustamisen väheneminen taas lisää vastaavasti työntekijän vapaa-aikaa (Helle 2004, 17-18). Etätyö myös sallii työskentelyn kauempana asuinpaikasta. Se voi merkitä edullisempia asumiskustannuksia tai väljempää asumista, kun asuinpaikka on mahdollista valita laajemmalla alueella suhteessa työpaikan sijaintiin. (Heinonen & Saarimaa 2009, 18.) Tosin Helmisen ym. (2003, 68-69) mukaan etätyö vähentää viikossa kuljettavia työmatkoja vasta noin 70 kilometrin pituisen matkan jälkeen ja alle 100 kilometrin pituiset työmatkat kuljetaan lähes päivittäin. Lisäksi ekologisen kestävyyskannalta ongelmaksi voi muodostua se, että työntekijä käy kesken päivää työpaikalla esimerkiksi hakemassa työvälineitä (Heinonen & Saarimaa 2009, 19). Etätyö voi myös aiheuttaa kustannuksia työntekijälle; verovähennysoikeudet sekä vakuutusturva on syytä tarkistaa ennen etätyön aloittamista (Pyöriä 2009a, 38).

Työpaikan sosiaalisten suhteiden vähentyminen nähdään merkittävänä ongelmana etätyössä. Niitä aiheuttavat työntekijöiden eristäytyneisyyden tunne, määrällinen ja laadullinen työkuorma, riski epäonnistumisesta ja jopa työssäuupumisesta sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen aiheuttamat haasteet. (Heinonen & Saarimaa 2009, 19; Pyöriä 2011, 391; Vartiainen ym. 2004, 148-149; Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 132.) Ilman kasvokkain tapahtuvaa kommunikaatiota tiedon jakaminen ja kehittäminen voi olla puutteellista (Maruyama & Tietze 2012, 463). On paradoksaalista, että etätyön joustoista huolimatta etätyö voi samanaikaisesti edellyttää jäykempiä ja muodollisempia yhteydenpitorakenteita verrattuna niihin työntekijöihin, jotka työskentelevät varsinaisella työpaikalla (Pearlson & Saunders 2001, 118). On myös havaittu, että voimakkaasti yleistynyt tiimityö on lähtökohdaisesti ristiriidassa etätyön idean kanssa. Tiimityö edellyttää yhteydenpitoa toisten kanssa, kun taas etätyössä työskentely on itsenäistä. Toisaalta tiimityö, jossa yksilöt työskentelevät yhteisen päämäärän eteen, on omiaan synnyttämään etätyön

edellyttämää luottamuksen ilmapiiriä. (Pearlson & Saunders 2001, 118-119; Pyöriä 2009a, 40-41.)

Uhkana voi olla etätyöntekijän **huonompi näkyvyys organisaatiossa** varsinaisella työpaikalla työskenteleviin työntekijöihin verrattuna eli ”poissa silmistä – poissa mielestä”. Tämä vähäisempi näkyvyys voi aiheuttaa riskin urakehityksen heikkenemisestä. Myös tulospalkkion saaminen voi olla hankalampaa, jos palkitsemisjärjestelmä perustuu enemmän työntekijän näkyvyyteen kuin suorituskyykyyn. (Maruyama & Tietze 2012, 462; Nilles 1998, 114; Vartiainen ym. 2004, 148-149.) Etätyöntekijät saattavat myös kokea olevansa eriarvoisessa asemassa toimistossa työskenteleviin verrattuna ja jäävänsä paitsi hiljaisesta tiedosta. Erityisesti syrjäytymisen kokemus voi korostua muutostilanteissa, joissa työpaikalla tapahtuu työn uudelleen organisointia tai rakenteellisia uudistuksia. (Heinonen & Saarimaa 2009, 19; Vartiainen ym. 2004, 148-149.) On myös mahdollista, että sellainen toiminta, joka hyödyttää etätyöntekijää, voi aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia työpaikalla työskentelevien keskuudessa (Lautsch & Kossek 2011, 115). Esimiesten asennoitumista koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että kontrollointia ja koordinoitua koskevat perusteet olivat tärkeimpiä työnantajan etätyön asenteita koskevassa määrittelyssä. Sen lisäksi myös yksittäisen työntekijän etätyötaitojen on havaittu olevan asenteita ohjaava tekijä. (Peters ym. 2010, 528.)

Etätyö **edellyttää työntekijältä opettelua** sen osalta, kuinka työtä tehdään vaihtoehtoisesta sijainnista käsin. On myös syytä varautua siihen, että etätyö saattaa aiheuttaa kompleksisempia tilanteita kuin mihin ennen etätyöjärjestelyn aloittamista varauduttiin, sillä etätyö erottaa työntekijän ajan ja etäisyyden osalta esimiehistään ja kollegoistaan. (Pearlson & Saunders 2001, 117-118.)

Parhaimmassa tapauksessa etätyö antaa tekijälleen vapauden sanella itselleen sopivimman työnteon rytmin. Pahimmassa tapauksessa etätyö taas voi olla kahle. Etätyö ei sovellu kaikkiin elämäntilanteisiin eikä kaikille työntekijöille. Etätyön on oltava yksilön oma valinta ja yksilölle on taattava mahdollisuus palata takaisin entiseen työjärjestelyyn. Jos etätyön ainoana motiivina ovat kustannussäästöt tai jos yhteisistä pelisäännöistä ei ole sovittu, etätyö jää todennäköisesti epäonnistuneeksi kokeiluksi. (Pyöriä 2009a, 39-40.) Kaikkiaan voidaan todeta, että etätyön

osalta olisi omaksuttava nykyistä tarvelähtöisempi ajattelutapa. Ne organisaatiot ja yksilöt, joilla olisi parhaat mahdollisuudet vaikuttaa etätyön käyttöönottoon, eivät välttämättä ymmärrä etätyön hyötyjä. (Pyöriä 2005, 158.) On kuitenkin syytä korostaa sitä, että riskit ovat todellisia vasta siinä tilanteessa, kun henkilö tekee kokoaikaisesti tai ainakin suurimman osan työajastaan etätyötä (Pyöriä 2005, 173-174). Kokoaikaisessa etätyössä onkin kiinnitettävä erityistä huomiota riittävään tekniseen ja koulutukselliseen tukeen. On myös pidettävä huolta siitä, että eristäytymisen estämiseen kiinnitetään huomiota esimerkiksi palaverien ja epämuodollisten sosiaalisten aktiviteettien järjestämisellä. (Pyöriä 2009b, 378.)

2.4 Yhteenveto kirjallisuuskatsauksesta

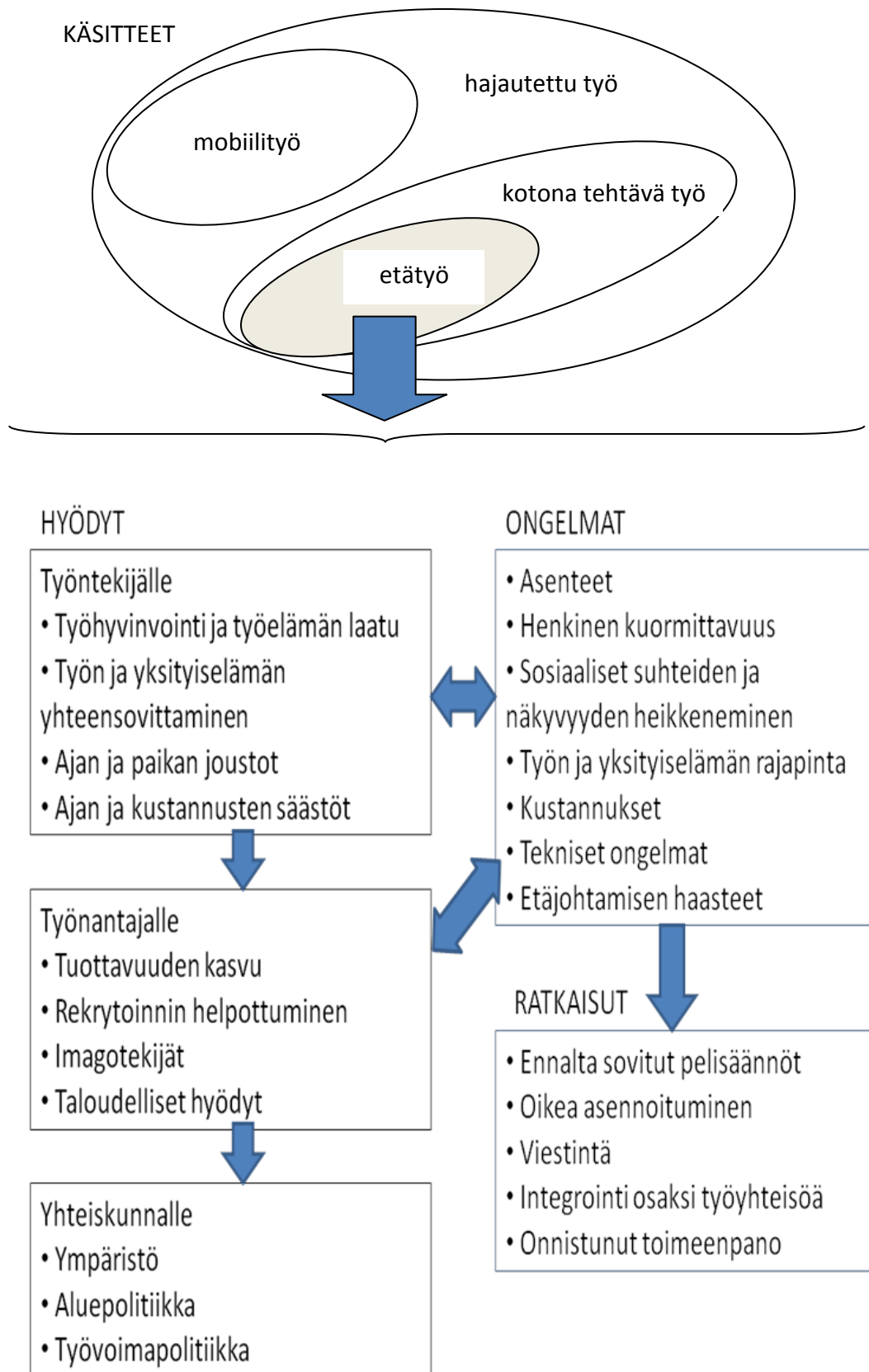
Hajautettu työ kattaa yläkäsitteenä laajalti hajautuvan ja liikkuvan työn eli käytännössä kaiken työn, joka tehdään varsinaisen työtekopaikan ulkopuolella.

Määrittelin etätyön työksi, jossa osa säännöllisestä työajasta tehdään suullisen tai kirjallisen etätyösopimuksen perusteella kotona tai jossakin muussa etätyösopimuksessa sovitussa paikassa. Koska yleisin etätyön tekemispaiikka on koti, määrittelin etätyön kotona tehtävän ansiotyön muodoksi. Lisäksi etätyö on yksi hajaute-
tun työn muodoista ja siksi läheisessä yhteydessä liikkuvaan eli mobiilityöhön. Mobiilin työn tekijäksi määrittelin henkilön, joka työskentelee vähintään kymmenen tuntia viikossa varsinaisen työpaikkansa ja kotinsa ulkopuolella.

Kiinnostus etätyötä kohtaan on yleisempää kuin mitä käytännössä etätyötä tehdään. Etätyö voi johtaa työntekijöiden ja organisaatioiden kannalta hyvään tai huonoon ratkaisuun. Etätyö lisää työntekijän työhyvinvointia ja työelämän laatua, lisää ajan ja paikan joustavuutta ja tuo sekä ajan että kustannusten säästöjä. Työnantajan on mahdollista parantaa organisaation tuottavuutta. Etätyö voi olla myös rekrytointivaltti työnantajalle. Etätyön avulla on myös mahdollista tasapainottaa työvoiman kysyntää ja tarjontaa. Etätyöllä voi olla positiivinen vaikutus myös yrityksen imagolle. Yhteiskunnan näkökulmasta etätyötä on mahdollista hyödyntää keinona työvoimapulan ehkäisyssä. Etätyö säästää ympäristöä. Etätyötä voidaan käyttää myös aluepolitiikan keinona.

Etätyön ongelmana on riski työntekijän sosiaalisten suhteiden ja näkyvyyden heikkenemisestä. Lisäksi riskinä on se, että työn ja yksityiselämän rajapinta on epäselvä, mikä voi aiheuttaa ongelmia ajankäytössä. Myös etätyöstä aiheutuvien kustannusten korvaaminen voi aiheuttaa ristiriitoja. Etätyön johtaminen tuo omat haasteensa esimiehille. Etätyö on myös nähty henkisesti kuormittava. Ei myöskään sovi unohtaa teknisten ongelmien aiheuttamia hankaluuksia. Suurimpana ongelmana työnantajan näkökulmasta vaikuttaa kuitenkin olevan luottamuksen puute.

Jotta etätyö olisi toimiva ratkaisu, etätyön pelisäännöistä on sovittava ennakolta. Etätyö edellyttää oikeanlaista asennoitumista niin työnantajalta kuin työntekijältäkin. On huolehdittava siitä, että etätyöntekijä integroidaan osaksi työyhteisöä. Viestintä on tällöin tärkeässä roolissa. Kaiken kaikkiaan toimeenpano on avain onnistuneelle etätyöjärjestelylle. Edellä olevan perusteella muotoilin tutkimukseni viitekehyksen (kuvio 2), joka muodostuu tärkeimmistä käsitteistä, etätyön hyödyistä ja ongelmista.



Kuvio 2. Tutkimuksen viitekehys

Tutkimuksessani pyrin selvittämään laatimani teoreettisen viitekehyksen ja tutkimusmenetelmien avulla, miten Agronomiliiton palkansaajajäsenet kokivat etätyön. Erityisenä kiinnostukseni kohteena oli löytää keinoja etätyön edistämiseksi. Tarkastelin myös etätyön hyötyjä sekä etätyön ongelmia ja riskejä Agronomiliiton jäsenkunnassa. Kyseisessä kontekstissa etätyötä ei ole aiemmin tutkittu.

3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUSKONTEKSTI

Tässä luvussa esittelen ensin tutkimukseni tavoitteet, rajaukset ja tutkimuskysymykset. Seuraavaksi esittelen tutkimusmenetelmät. Sitten esittelen tutkimuskohteen eli Agronomiliitto ry:n. Seuraavaksi kuvaan tutkimusaineiston hankintaa, käsittelyä ja analysointia. Lopuksi kuvaan vielä tutkimuksen vaiheet.

3.1 Tutkimuksen tavoitteet, rajausta ja tutkimuskysymykset

Tavoitteenani tässä opinnäytetyössä oli selvittää Agronomiliiton palkansaajajäsenten kokemuksia etätyöstä ja siihen siirtymisestä. Tavoitteenani oli saada tutkimuksen avulla tietoa, joka tukee etätyön käyttöönottoa. Lisäksi pyrin luomaan toimenpide-ehdotuksia etätyötä koskevien esteiden poistamiseksi.

Tutkimuksessani keskityin työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden päätoimeen kuuluvien tehtävien tekemiseen etätyönä. Määrittelin etätyön työksi, jossa osa säännöllisestä työajasta tehdään suullisen tai kirjallisen etätyösopimuksen perusteella kotona tai jossakin muussa etätyösopimuksessa sovitussa paikassa.

Tutkimuksessa sivusin etätyön lisäksi myös mobiilityötä sekä muita päätoimeen palkkatyönä tehtävien töiden tekemistä kotona. Tutkimuksessa keskityin tutkittavien omiin kokemuksiin.

Päätutkimuskysymykseni on: *Millä keinoilla etätyötä on mahdollista edistää?*

Päätutkimuskysymykseen hain vastausta kahden alatutkimuskysymyksen avulla:

1) *Mitä hyötyjä etätyöstä on?* 2) *Mitä ongelmia ja riskejä etätyössä on?*

3.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimukseni on poikittaistutkimus eli aineisto on kerätty tiettyä ajankohtana useilta vastaajilta. Poikkileikkausaineistolla kuvataan ilmiöitä. Poikkeusleikkausaineisto sopii hyvin kysymyksiin, joissa selvitetään asioiden tai ilmiöiden esiintyvyyttä tietyssä kohderyhmässä. (Vastamäki 2010, 128.)

Tutkimukseni on tapaustutkimus, jonka kontekstina on Agronomiliitto ry. Tavoitteeni oli tietyn ilmiön eli etätyön selvittäminen. Tapaustutkimuksen tekeminen ei rajoita menetelmävalintoja; käytössä voivat olla niin kvantitatiiviset kuin kvalitatiivisetkin menetelmät. Tapaustutkimusta tehtäessä on otettava huomioon se, että tutkimusprosessi tulee tehdä näkyväksi. Tutkimusraportin lukijalle tulee osoittaa, miten tutkija on päätenyt tutkimusraportissa esittämiinsä johtopäätöksiin, jotta lukija voi arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Yksi tapaustutkimuksen vahvuuksista on sen kokonaisvaltaisuus. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2010, 190-192.)

Käytin tutkimukseni päätiedonkeruumenetelmänä kyselyä, joka tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Siinä kerätään tietoa standardoidussa muodossa joukolta ihmisiä. Sen tyypillinen piirre on se, että aineisto kerätään poimimalla otos. Aineisto kerätään strukturoidussa muodossa kyselylomakkeella. Kerätyn aineiston avulla pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään ilmiötä. Standardoitu muoto tarkoittaa sitä, että asiaa kysytään kaikilta vastaajilta samalla tavalla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134; 193-194.) Survey-tutkimus on myös faktanäkökulman pitkälle viety sovellutus. Faktanäkökulmassa ollaan kiinnostuneita niistä tiedoista eli faktoista, joita käytettävät lähteet välittävät asiasta, josta lähteissä kerrotaan. Faktanäkökulmassa puhetta tai tekstiä tarkastellaan faktojen näkökulmasta. (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 62-63.)

Käytin tutkimuksessani sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä. Päädyin tähän ratkaisuun, koska kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen lähestymistapa täydentävät toisiaan. Kvantitatiivisilla menetelmillä saadaan kartoitettua nykytilanne. Selvitin lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä tuloksia sekä asioiden välisiä riippuvuuksia. Tutkimukseni kvantitatiivisessa tiedonkeruussa käytin kyselylomakkeen suljettuja kysymyksiä, joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot. Suljetut valmiit vastausvaihtoehdot selkeyttivät mittaamista sekä helpottivat tietojen käsittelyä. (Heikkilä 2008, 16.) Kvalitatiivisia menetelmiä tarvitaan syiden selvittämiseen. Kvalitatiiviset menetelmät auttavat ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään sen käyttäytymisen ja päätösten syitä. Tutkimukseni kvalitatiivinen tiedonkeruuosio muodostui kyselylomakkeen avoimista kysymyksistä. Avoimet sanalliset vastaukset olivat työlämpiä käsitellä, mutta niiden avulla oli mahdollista saada tutkimuksen kannalta tärkeää syvällisempää tietoa, joka olisi voinut jäädä

muuten havaitsematta (Vehkalahti 2008, 25). Yksittäiset avoimet vastaukset esitin raportissani taustamuuttujien lajiteltuina.

3.3 Tutkimuskonteksti

Agronomiliitto ry on edunvalvontajärjestö, jonka jäsenet ovat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon maatalous-, elintarvike- tai ravitsemustieteissä tai opiskelevat jotakin kyseisistä aloista. Jäsenet ovat valmistuneet tai opiskelevat Helsingin yliopiston maatalous-metsätieteellisessä tiedekunnassa, Itä-Suomen yliopistossa tai Turun yliopistossa. Agronomiliitossa on noin 6000 jäsentä.

Tutkinnon suorittaneista jäsenistä palkkatyössä on 3453 henkilöä, joista yksityissektorilla työskentelee 54 %, valtiolla 21 %, kuntasektorilla (poislukien opetus) 10 %, yliopistosektorilla 8 % ja muulla opetussektorilla (sisältää myös kuntasektorin) 7 %. Yksityissektorin merkittävimmät työllistäjät ovat elintarvikeala, kaupan ala, maatalous- ja kotitalousneuvonta, järjestöt, finanssiala ja kemianteollisuus. (Agronomiliitto 2012.)

Yleisimpiä Agronomiliitto ry:n jäsenten ammattinimikkeitä ovat tutkija, toimitusjohtaja, ravitsemusterapeutti, ylitarkastaja, lehtori, kehityspäällikkö, tuotepäällikkö, johtaja, toiminnanjohtaja, erikoistutkija, ravitsemussuunnittelija, vanhempi tutkija, projektipäällikkö ja myyntipäällikkö (Agronomiliitto 2013a). Yleisimmin jäsenkunnan työtehtävät liittyvät maatalous-, elintarvike- tai ravitsemusalaan. Lähes 60 % Agronomiliiton palkansaajajäsenistä työskentelee asiantuntijatehtävissä. Kolmannes palkansaajajäsenistä työskentelee joko keskijohdon tai johdon tehtävissä. Opettajana työskentelee viisi prosenttia. Toimihenkilötehtävissä työskentelee kolme prosenttia palkansaajajäsenistä. (Taloustutkimus 2013, 10.) Tutkimuksen kohderyhmänä oli Agronomiliitto ry:n palkansaajajäsenet. Jäsenistä pääkaupunkiseudulla asuu 41 % ja loput asuvat muualla Suomessa.

Etätyötä ei ole aiemmin tutkittu Agronomiliiton jäsenkunnassa, mutta sille on selkeästi tarvetta. Työelämän joustot, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen sekä työssä jaksaminen ovat puhututtavia aiheita Agronomiliitossa. Etätyö on sel-

keästi tuotu yhtenä ratkaisumahdollisuutena edellä mainittuihin ongelmiin. Lisäksi maaseudun ja koko Suomen asuttuna pitäminen on tärkeä arvo merkittävälle joukolle Agronomiliiton jäsenkuntaa. Etätyöllä on oma roolinsa, sillä Agronomiliiton jäsenkunnassa on paljon sellaisia, joiden työskentelypaikka ja asuinpaikka ovat kaukana toisistaan.

3.4 Tutkimusaineiston hankinta ja analysointi

Hankin tutkimusaineiston Agronomiliiton jäsenille suunnatun kyselyn avulla. Lähetin sähköpostilla linkin kyselyyn kaikille palkansaajajäsenille, joiden sähköpostiosoite oli liiton jäsenrekisterissä. Vastaanottajia oli yhteensä 3118 henkilöä. Toteutin kyselyn internet-pohjaisella SurveyPal-kyselytyökalulla. Kyselyn saatteessa (Liite 1) kerroin, että kyselyllä tutkin liiton jäsenten näkemyksiä etätyöstä, kotona työskentelystä ja muusta muualla kuin varsinaisella työpaikalla tehtävästä työstä. Kerroin myös, että vastaaminen kestää 10-15 minuuttia ja että tuloksia käytetään liiton edunvalvontatyön tukena. Saatteessa korostin vastausten luottamuksellisuutta. Kerroin myös, että yhteystietonsa jättäneiden vastaajien kesken arvotaan kolme lahjakorttia.

Päädyin internetin avulla toteutettavaan kyselytutkimukseen, koska etätyön laajuudesta Agronomiliiton jäsenkunnasta ei ollut aiempaa tietoa ja tällä tiedonkeruutavalla oli mahdollista saada laaja kokonaiskuva aiheesta. Kyselytutkimuksen etuina on myös se, että sen avulla on mahdollista kerätä tutkimusaineisto edullisesti ja nopeasti. Kyselymenetelmä on myös tehokas. Se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Jos lomake on suunniteltu huolellisesti, aineisto voidaan nopeasti käsitellä tallennettuun muotoon. Tulokset on mahdollista analysoida tietokoneen avulla. (Fowler 2002, 71-74; Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Koska vastaaja syöttää tiedot itse tietojärjestelmään, riski lomakkeiden syöttämisessä tapahtuvista virheistä on pienempi kuin haastattelututkimuksessa, jossa tutkija syöttää tiedot. Lisäksi internet-kyselyssä on mahdollista varmistaa tiettyihin kysymyksiin vastaaminen merkitsemällä kysymyksiä pakollisiksi. (Valli 2010, 113.) Kyselytutkimukseen liittyy myös heikkouksia. Tulosten tulkinta voi muodostua ongelmalliseksi. Aineisto voi jäädä pinnalliseksi ja teoreettiseksi vaatimattomaksi. Lisäksi riskinä

on vastaajien vastaamatta jättäminen, joka johtaa vastaajakatoon ja sitä kautta matalaan vastausprosenttiin. Tällä kyselytavalla ei ole myöskään mahdollista selvittää, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen ja miten vastaajat ovat ylipäänsä selvillä aiheesta, josta kysymyksiä esitettiin. Vastaajien väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida. Kyselytutkimus edellyttääkin huolellista lomakkeen suunnittelua. (Fowler 2002, 71-74; Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä, eivätkä ne saa olla johdattelevia (Valli 2010, 104).

Pyrin muotoilemaan kyselylomakkeen kysymykset mahdollisimman yksiselitteisesti, jotta vastaajien väärinymmärryksiltä olisi välttytty. Lisäksi testautin kyselylomakkeen huolellisesti ennen sen käyttöönottoa väärinymmärrysten estämiseksi. Avointen vastausten runsaasta määrästä ja yksityiskohtaisista kuvauksista voikin mielestäni tehdä sen johtopäätöksen, että ne jotka ovat vastanneet, ovat myös suhtautuneet kyselyyn vakavasti.

Kyselylomakkeen alussa oli kymmenen taustatietokysymystä. Kyselyn taustatietoina kysyin vastaajan sukupuolta, ikää, asuinpaikkakunnan tyyppiä, työmatkan pituutta ja toimiasemaa työskentelyorganisaatiossa. Lisäksi tiedustelin, työskenteleekö vastaaja vakinaisessa vai osa-aikaisessa työsuhteessa, onko työsuhte koko-aikainen vai osa-aikainen ja onko vastaajalla alaisia. Lisäksi kysyin, työskenteleekö vastaaja opetus- tai tutkimustehtävissä.

Varsinaiset kysymykset (Liite 2) jaoin kolmeen osioon, joissa kysyin vastaajien näkemyksiä palkkatyön tekemisestä kotona, sopimukseen perustuvasta etätyöstä ja muusta kuin kotona tai varsinaisella työpaikalla tehtävästä työstä eli niin sanotusta mobiilistyöstä. Tähän jakoon päädyin, koska halusin tutkimuksen antavan kokonaiskuvan aiheesta. Kuten kirjallisuuskatsauksessa totesin, etätyö-termi voi tarkoittaa eri henkilöille eri asioita. Tämän epäkohdan välttämiseksi määrittelin erikseen kotona työskentelyn, sopimukseen perustuvan etätyön ja mobiilistyön. Kaikki vastaajat eivät nähneet kaikkia kyselylomakkeen kysymyksiä, vaan lomakkeen kysymykset hajaantuivat osioittain sen mukaan tekikö vastaaja palkkatöitä kotoa käsin, tekikö hän sopimukseen perustuvaa etätyötä ja tekikö mobiilistyötä.

Kyselylomakkeen valmistelussa käytin apuna aiempia tutkimuksia, joissa oli selvitetty etätöitä, kotona tehtyä työtä ja mobiilityötä. Uhmavaaran ym. (2005) kyselylomakkeesta käytin soveltuvien osin hyödyksi kyselylomakkeen joustavien työjärjestelyjen osiossa olleita kysymyksiä ja Ahon ja Mäkihön (2011) kyselylomakkeesta kotona työskentelyä ja mobiilityötä koskevia kysymyksiä. Käytin kyselyssä soveltuvien osin hyödyksi aiemmissa kyselyissä käytettyjä kysymysmuotoiluja, koska näiden kysymysten toimivuus oli jo käytännössä todettu ja tällä tavoin pyrin estämään vastaajien väärinymmärryksiä. Tällä tavoin sain myös vertailukelpoisia tuloksia aiempiin tutkimuksiin verrattuna.

Testasin lomakkeen Agronomiliiton toimihenkilöillä ja hallituksen jäsenillä. Tähän kohderyhmään kuului yhteensä 17 henkilöä. Testauksen perusteella tein vielä joitakin tarkennuksia ja selvennyksiä lomakkeeseen. Poistin myös pari kysymystä väärinymmärryksen mahdollisuuden vuoksi. Kyselyyn vastaamisen kannustimena kaikki vastaajat osallistuivat kolmen lahjakortin arvontaan.

Käynnistin kyselyn 2.10.2012 ja suljin sen 18.10.2012. Lähetin muistutusviestin kyselyn puolivälissä 8.10. Vastauksia sain yhteensä 1226 kpl, joten vastausprosentiksi muodostui 39,3. Taulukossa 2 olen kuvannut vastaajien määrät ja osuudet taustamuuttujittain.

Taulukko 2. Vastaajien määrät ja prosenttiosuudet taustamuuttujittain

	<i>vastaajien lukumäärä</i>	<i>prosenttia vastaajista</i>
	1226	100
<i>sukupuoli</i>		
nainen	823	67,8
mies	391	32,2
<i>ikäryhmä</i>		
alle 30 vuotta	78	6,4
30-39 vuotta	263	21,5
40-49 vuotta	387	31,7
50-59 vuotta	399	32,7
60+ vuotta	94	7,7
<i>asumispaikkakunnan tyyppi</i>		
pääkaupunkiseutu	576	47,1
muu suuri kaupunki	111	9,1

maakuntakeskus tai muu keskisuuri kaupunki	162	13,2
pienehkö kaupunki tai vastaava keskus	130	10,6
kirkonkylä tai kuntakeskus	93	7,6
haja-asutusalue	147	12,0
muu/ei osaa sanoa	4	0,3
työnantajasektori		
kunta (myös kuntayhtymä)	192	15,7
valtio	277	22,6
yksityissektori (myös järjestö ja säätiö)	653	53,3
yliopisto	88	7,2
ei ole tällä hetkellä työssä/ei osaa sanoa	16	1,3
työmatkan pituus kotoa säännölliselle työpaikalle		
alle 5 km	259	21,4
5-10 km	213	17,6
11-30 km	390	32,2
31-50 km	152	12,5
51-70 km	74	6,1
71-90 km	30	2,5
91-110 km	30	2,5
yli 110 km	64	5,3
toimiasema organisaatiossa		
johto	116	9,6
keskijohto	172	14,2
asiantuntija/ylempi toimihenkilö	802	66,1
toimihenkilö	90	7,4
muu/ei osaa sanoa	33	2,7
alaiset		
on alaisia	356	29,5
ei alaisia, mutta työn johtamista ja tehtävien jakamista toisille	337	27,9
ei alaisia	514	42,6
työsopimuksen kesto		
toistaiseksi voimassa oleva	1054	87,0
määräaikainen	151	12,5
muu/ei osaa sanoa	7	0,6
työsuhteen koko-/osa-aikaisuus		
kokoaikainen	1132	93,8
osa-aikainen	74	6,1
ei osaa sanoa	1	0,1
opetus- ja tutkimustehtävissä työskentely		
työskentelee yliopiston opetus- ja/tai tutkimustehtävissä	77	6,4
työskentelee opettajana muualla kuin yliopistossa	72	6,0
työskentelee tutkimustehtävissä muualla kuin yliopistossa	167	13,9
ei työskentele opetus- tai tutkimustehtävissä	884	73,7

Analysoin suljettujen kysymysten tulokset SurveyPal-kyselytyökalun omaa analysointimahdollisuutta hyödyntäen. Lisäksi siirsin tiedot Excel-tilaukkelaskentaan ja SPSS-tilasto-ohjelmaan. Tuloksista hyödynsin lukumääriä eli frekvenssejä ja suhteellisia frekvenssejä prosenttiosuuksina. Jatkuvien muuttujien osalta hyödynsin myös suhteellisia summafrekvenssejä. (Holopainen, Tenhunen & Vuorinen 2004, 44-45; 47.) Mielestäni nämä menetelmät olivat riittäviä yleiskuvan muodostamiseksi ja vastaajien näkemysten kartoittamiseksi.

Kyselylomakkeen avoimet kysymykset analysoin kvalitatiivisia eli laadullisia menetelmiä käyttäen. Avoin kysymys etätyötä tekeville etätyön positiivisista ja negatiivisista puolista tuotti paljon hyvää materiaalia, jota hyödynsin kokemuksina etätyön hyödyistä ja riskeistä. Näitä vapaita kommentteja sain 265 vastaajalta yhteensä 28 sivua. Vaikutti selvästi siltä, että etätyötä tekevät pitivät kyselyä tärkeänä ja halusivat nähdä vaivaa vastatessaan kyselyyn. Lisäksi kyselyn ”Sana on vapaa” -osio tuotti 21 sivua vastauksia. Niiden joukosta sain joitakin hyviä kehittämissuhteita etätyön edistämiseksi. Mielestäni esittämieni avointen kysymysten osalta toteutui kirjallisuudessa (esim. Valli 2010, 126) avointen kysymysten hyvänä puolena esitetty mahdollisuus saada vastaajan mielipide selville perusteellisesti ja se, että vastausten joukossa voi olla hyviä ideoita, joita ei ehkä itse tutkijana olisi voinut ennakoida. Toisaalta esittämieni avoimien kysymysten osalta ei toteutunut kirjallisuudessa esille noussut riski, että niihin jätetään vastaamatta tai vastataan ylimalkaisesti. Toki avoimet kysymykset olivat työläitä analysoida, sillä vastausten luokittelu ja tulosten laskeminen vei huomattavasti enemmän aikaa kuin analysointi valmiiden vaihtoehtojen pohjalta. (Valli 2010, 126.)

Esimerkkinä avointen kysymysten analysoinnista esitän analysointiketjuni kysymyksen ”mitä positiivisia ja negatiivisia puolia etätyöskentelyssä on?” vastausten osalta. Analysointiketjuni oli kuusivaiheinen:

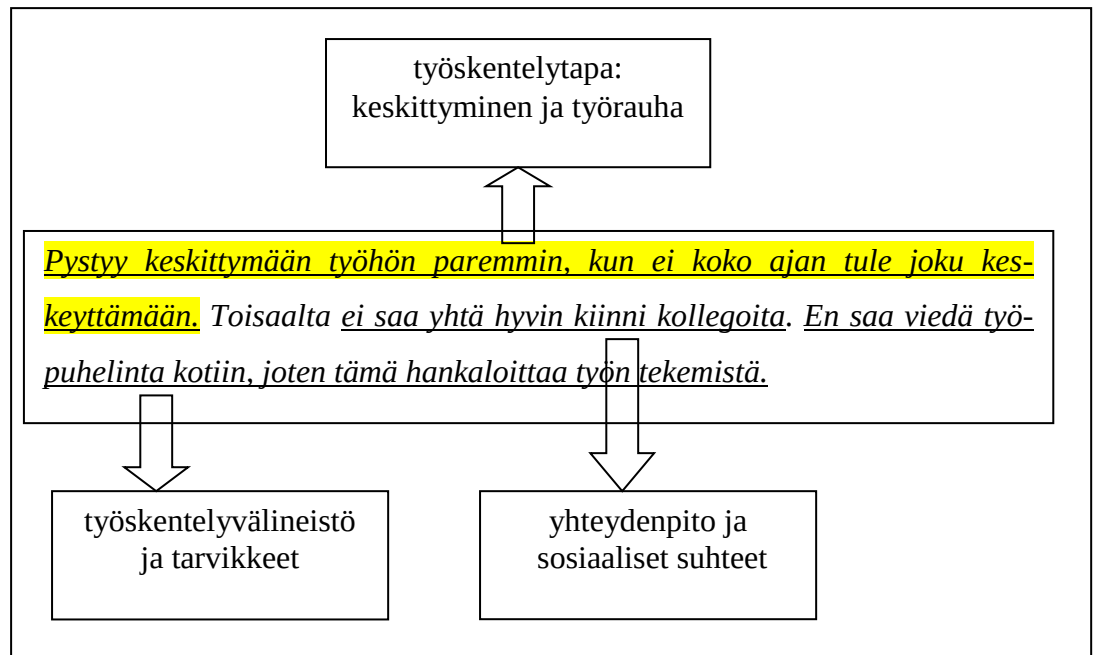
Vaihe 1: Luin läpi kaikki vastaukset ja tarkastelin niitä kokonaisuutena.

Vaihe 2: Jaoin vastaukset kahteen Excel-tilaukkoon. Toiseen siirsin vastauksissa olleet positiiviset seikat ja toiseen vastauksissa olleet negatiiviset seikat.

Vaihe 3: Ryhmittelin positiiviset seikat ennalta valitsemieni pääotsikoiden alle. Pääotsikot valitsin kirjallisuuden perusteella ja sen perusteella, kuinka paljon kyseiseen asiaan liittyviä kommentteja vaikutti ensilukemalla olevan vastauksissa. Pääotsikoiksi valikoituivat säästöt, työaika ja ajankäyttö, työskentelyn tekninen puoli, työskentelytapa, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, yhteydenpito työpaikalle, työhyvinvointi sekä muut seikat.

Vaihe 4: Samalla tavoin ryhmittelin negatiiviset seikat. Pääotsikoiksi valikoitui työskentelyvälineistö ja tarvikkeet, työn ja yksityiselämän erottaminen, työaika, yhteydenpito ja sosiaaliset suhteet, työskentelytapa, asenteet, työpaikalla läsnäolo, kustannukset ja muut seikat.

Vaihe 5; Seuraavaksi kävin läpi edellä mainittujen pääotsikoiden alle ryhmittelemäni kommentit uudelleen ja tarkistin, että ne olivat mielestäni oikeiden pääotsikoiden alla. Samalla havaitsin, että joidenkin pääotsikoiden alla ryhmittely oli vielä liian yleisellä tasolla. Päädyin merkitsemään niiden pääotsikoiden alla olevat saman aihealueen kommentit värikoodeilla. Säästöjä koskevan pääotsikon alle oleviksi värikoodeilla merkityiksi aihealueiksi muotoutuivat aika, raha, ympäristö, työaikastressi ja pukeutuminen. Työajan ja ajankäytön aihealueiksi muotoutuivat joustavuus ja tehokkuus. Työskentelytavan aihealueiksi muotoutuivat keskittymisen/työrauha ja tehokkuus. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen aihealueiksi muotoutuivat kotityöt, perhe/muu yksityiselämä ja virasto yms. asiat. Työskentelyvälineistön ja tarvikkeiden aihealueiksi muotoutuivat materiaalit, toimimattomat yhteydet, ei pääsyä tiedostoihin ja ergonomia. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen erikseen merkityiksi aihealueeksi muotoutui perhe. Työajan aihealueiksi muotoutuivat työajan venyminen ja tauot. Työpaikalla läsnäolon aihealueiksi muotoutuivat kokoukset/palaverit ja alaiset. Kuviossa 3 on esimerkki avoimen vastauksen ryhmittelystä.



Kuvio 3. Esimerkki avoimen vastauksen ryhmittelystä

Vaihe 6: Lopuksi tarkastin vielä kommentit pääotsikoittain ja laadin luokitteluni pohjalta yhteenvedon, jossa pyrin tuomaan esille kommentteissa esille nousseet eri näkökulmat.

3.5 Tutkimuksen vaiheet

Olen jakanut tutkimukseni kymmeneen vaiheeseen (kuvio 4). Kuvaan kunkin vaiheen seuraavaksi.

1. Aloitukset ja johdanto (keväät-kesä 2012)
2. Teoreettinen viitekehys ja tutkimuskysymykset (kesä 2012)
3. Tutkimusmenetelmä ja tiedonkeruutapa (kesä 2012)
4. Kyselyn tekeminen (syksy 2012)
5. Tulosten analysointi (keväät 2013)
6. Teoreettisen viitekehyksen viimeistely (kesä 2013)
7. Yhteenveto ja johtopäätökset (heinäkuu 2013)
8. Luotettavuuden tarkastelu (heinäkuu 2013)
9. Jatkotutkimuskohteet (heinäkuu 2013)
10. Tutkimuksen viimeistely (heinä-elokuu 2013)

Kuvio 4. Tutkimuksen vaiheet

Vaihe 1: aloitus ja johdanto. Opinnäytetyöni aiheeksi valikoitui vuoden 2012 loppukeväästä etätyö. Ajatus aihevalinnasta lähti liikkeelle omakohtaisista kokemuksistani ja yleisemminkin kiinnostuksesta etätyötä kohtaan. Lisäksi olin törmännyt etätyötä koskeviin kysymyksiin työssäni Agronomiliiton edunvalvonnassa ja työsuhdeneuvonnassa, joten ajattelin tutkimuksen olevan hyödyksi jäsenkunnalle. Sen jälkeen kun olin tehnyt päätöksen aihevalinnasta ja sopinut työn tekemisestä työnantajani kanssa, käynnistin työn kirjoittamalla johdantoa ja hahmottelemalla tarkemmin tutkimusta.

Vaihe 2: teoreettinen viitekehys ja tutkimuskysymykset. Kesän 2012 aikana perehdyin aihealuetta koskevaan kirjallisuuteen ja hahmottelin alustavasti tutkimuskysymyksiä. Samalla käynnistin teoreettisen viitekehyksen rakentamisen. Perehdyin etätyötä ja mobiilityötä koskevaan kirjallisuuteen. Pian havaitsin, että aihe edellyttää perehtymistä myös yleisemmin kotona tehtävään työhön.

Vaihe 3: tutkimusmenetelmä ja tiedonkeruutapa. Kesän 2012 aikana pohdin tutkimusmenetelmää ja tiedonkeruutapaa. Päädyin toteuttamaan tiedonkeruun internet-pohjaisella kyselytutkimuksella. Päädyin tähän tiedonkeruutapaan, jotta saisin kerättyä tietoa mahdollisimman laajasti jäsenkunnasta. Päädyin siihen, että kysely tehdään kaikille Agronomiliiton palkansaajajäsenille, joiden sähköpostiosoite oli liiton tiedossa. Tätä ratkaisua tuki se, että samaa tiedonkeruutapaa oli käytetty

menestyksekkäästi aiemminkin Agronomiliiton tutkimuksissa. Agronomiliitossa oli myös käytössä internet-pohjainen kyselytyökalu. Toisena vaihtoehtona olisi ollut tiedonkeruun tekeminen laadullisena teema- tai puolistrukturoituna haastatteluna. Valitsin kuitenkin kyselytutkimuksen, koska arvelin sen antavan laajemman kokonaiskuvan aiheesta. Olin kuitenkin edelleen varautunut siihen, että teen täydentäviä haastatteluja kyselytutkimuksen lisäksi, jos en saa kyselytutkimuksella riittävän syvällistä tietoa aiheesta. Näin ei kuitenkaan käynyt. Kyselytutkimuksen tulokset analysoituani havaitsin, että kysely antaa riittävän informaation tutkimukseni tarpeita ajatellen. Erityisesti avointen vastausten suuri määrä yllätti minut positiivisesti.

Vaihe 4: kyselyn tekeminen. Alkusyksystä 2012 käynnistin kyselylomakkeen laatimisen. Hahmottelin kyselylomakkeen syyskuussa, jonka jälkeen lähetin sen testattavaksi valitsemalleni testiryhmälle. Testauksen jälkeen tein vielä muutaman muutoksen lomakkeeseen ja lähetin lomakkeen vastaajille lokakuun alussa. Valitsin ajankohdan kahdesta syystä. Ensinnäkin kansallinen etätyöpäivä oli 21.9.2012 (Suomen ympäristökeskus & Microsoft 2013), jonka johdosta etätyö oli ollut mediassa näkyvästi esillä. Ajattelin, että julkisuus kannustaa vastaamaan laatimaani kyselyyn. Toisena syynä ajoitukselle oli se, että halusin lähettää tutkimuksen ennen marraskuussa lähetettäväksi sovittua vuosittain tehtävää Agronomiliiton työmarkkinatutkimusta. Lähetin muistutusviestin viikon kuluttua kyselyni alkamisesta ja suljin kyselyn noin kaksi viikkoa kyselyn alkamisen jälkeen. Jälkeenpäin ajatellen olisin voinut lähettää vielä toisen muistutusviestin, vaikka näilläkin vastausmäärillä sain mielestäni riittävästi materiaalia tutkimukselle.

Vaihe 5: tulosten analysointi. Vastausajan päättymisen jälkeen loppusyksystä 2012 ja talvella 2013 siirryin tulosten analysointivaiheeseen. Käynnistin sen aineiston tietojen tarkistamisella. Sen jälkeen siirryin kvantitatiivisen osion analysointiin. Käytin siihen SurveyPal-kyselytyökalun omaa analysointityökalua sekä Excel-taulukkolaskentaa. Ristiintaulukointia varten siirsin tiedot SPSS-tilasto-ohjelmaan. Sen jälkeen analysoin tuloksia. Lopuksi tein yhteenvedon laatimastani teoriaosasta. Sen jälkeen aloin analysoida tutkimuksen avoimia vastauksia. Etsin vastauksista keskenään samankaltaisuuksia ja jaoin vastauksia teemoittain. Näin sain luokiteltua vastauksia valitsemieni yläotsakkeiden alle. Yläotsakkeet olin

valikoinut tutkimuksen teoriaosaa koskevasta yhteenvedosta, jossa oli koostettuna etätyön hyötyjä, ongelmia ja riskejä.

Vaihe 6: teoreettisen viitekehysten viimeistely. Tulosten analysoinnin jälkeen ke-
säkuussa 2013 palasin vielä viimeistelemään teoriaosuutta. Tarkistin myös, että
teoriaosuus ja viitekehys olivat yhteydessä tekemääni kyselyyn. Havaitsin myös,
että tutkimuskysymyksiä on vielä tarkennettava.

Vaihe 7: yhteenveto ja johtopäätökset. Seuraavaksi siirryin tarkastelemaan tutki-
muksen yhteenvetoa ja johtopäätöksiä. Laadin koostetaulukot tutkimuksen alakys-
symysten pohjalta. Toiseen taulukkoon kokosin tutkimuksessani esille nousseet
etätyön hyödyt ja toiseen taulukkoon vastaavasti etätyön ongelmat ja riskit. Luo-
kittelin ne pääotsikoiden alle, jotka poimin viitekehyksestäni. Hyötyjen pääotsi-
koina käytin työntekijälle kohdistuvien hyötyjen otsikoita. Ongelmien ja riskien
otsikoina käytin viitekehysten ongelmien otsakkeita. Nämä taulukot sijoitin ala-
kysymysten vastauksista kertoviin kohtiin. Seuraavaksi siirryin vastaamaan pää-
kysymykseen. Laadin taulukot, joihin poimin ongelmien ja riskien alakysymyk-
sestä ongelmien pääotsikot ja jaottelin ne taulukkoon viitekehyksessä listaamien
ratkaisujen pääotsakkaiden perusteella. Jokaiseen pääotsakkeeseen poimin tutki-
mukseni teoriaosasta huomioitavia asioita. Seuraavaksi siirryin tutkimuksen joh-
topäätöksiin, jossa tein toimenpide-ehdotuksia Agronomiliitolle. Toimenpide-
ehdotukset luokittelin edellä esille tulleiden keinojen perusteella niin, että tein
toimenpide-ehdotuksia, miten Agronomiliitto pystyy näihin asioihin vaikuttamaan
oman toimivaltansa ja vaikutusmahdollisuuksiensa puitteissa.

Vaihe 8: luotettavuuden tarkastelu. Seuraavaksi jatkoin työtäni tarkastelemalla
tutkimuksen luotettavuutta. Pyrin tarkastelemaan tutkimuksen validiteettia ja re-
liabiliteettia kriittisesti.

Vaihe 9: jatkotutkimuskohteet. Tutkimuksen lopussa pohdin jatkotutkimuskohtei-
ta. Raporttiin kirjaamani aiheet olivat nousseet mielenkiinnon kohteikseni tehdes-
säni tätä tutkimusta.

Vaihe 10: tutkimuksen viimeistely. Lopuksi viimeistelin raporttini.

4 TULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni tulokset. Ensimmäisessä alaluvussa esittelen etätyön muodot ja toisessa etätyön hyötyjä ja riskejä. Jälkimmäisen alaluvun olen jakanut vielä kahteen alalukuun, joista toisessa esittelen etätyön hyötyjä ja toisessa etätyön ongelmia ja riskejä.

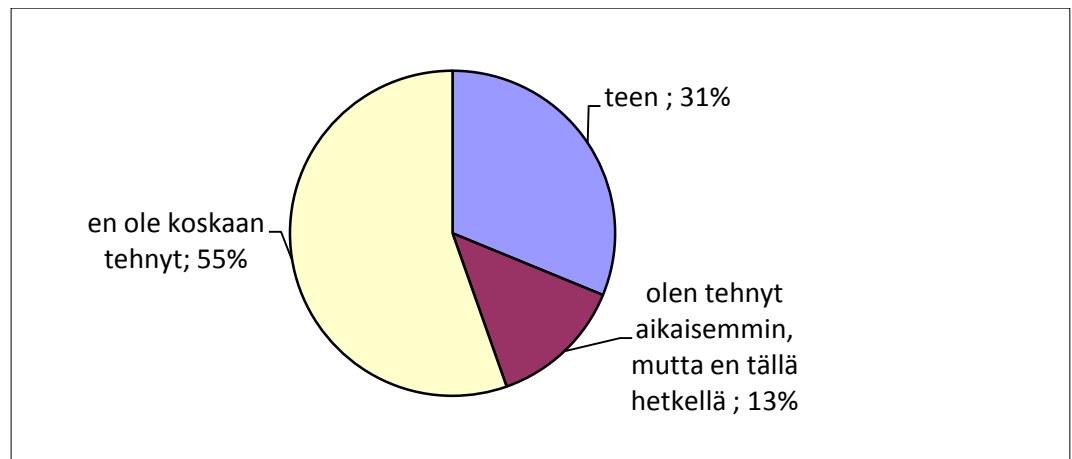
4.1 Etätyön muodot

Kyselyn mukaan 89 % vastaajista teki päätoimeen kuuluvia töitä kotoa käsin säännöllisesti tai satunnaisesti. Heistä säännöllisesti kotona työskenteli 45 % vastaajista. Niistä vastaajista, jotka työskentelivät kotona, 54 % ilmoitti, että työskentely oli yleensä työpäivän jatkamista ilman erityistä korvausta. 42 % vastaajista kertoi, että kotona työskentely oli yleensä normaalilla työajalla tehtyä työtä ja 6 % vastaajista, että kotona työskentely oli yleensä rahana tai vapaana korvattavien ylittöiden tekemistä.

Yleisintä työasioiden hoitaminen kotoa käsin oli yliopistosektorilla, jolla työskentelevistä vastaajista 90 % kertoi työskentelevänsä kotona ainakin satunnaisesti. Vähiten töitä veivät kotiin kuntasektorilla työskentelevät vastaajat. Heistäkin vähintään satunnaisesti kotona työskenteli 68 % vastaajista. Yksityissektorilla työskentelevistä vastaajista töitä vei kotiin 83 % ja valtiosektorilla työskentelevistä 73 %. Työmatkan pituus lisäsi töiden viemistä kotiin, mutta erot eivät olleet kovin suuria. Niistä vastaajista, joiden työmatka oli alle 5 km, töitä vei kotiin ainakin satunnaisesti 71 % ja niistä vastaajista, joiden työmatka oli 51 kilometriä tai enemmän, kotiin töitä vei ainakin satunnaisesti 82 % vastaajista. Myös toimiase-malla oli vaikutusta siihen, tekikö vastaaja päätoimeen kuuluvia töitä kotona. Kun toimihenkilöistä 61 % vei töitä kotiin, oli ylemmillä toimihenkilöillä ja asiantuntijoilla vastaava osuus 78 %. Keskijohdolla osuus oli 85 % ja johdolla 93 %.

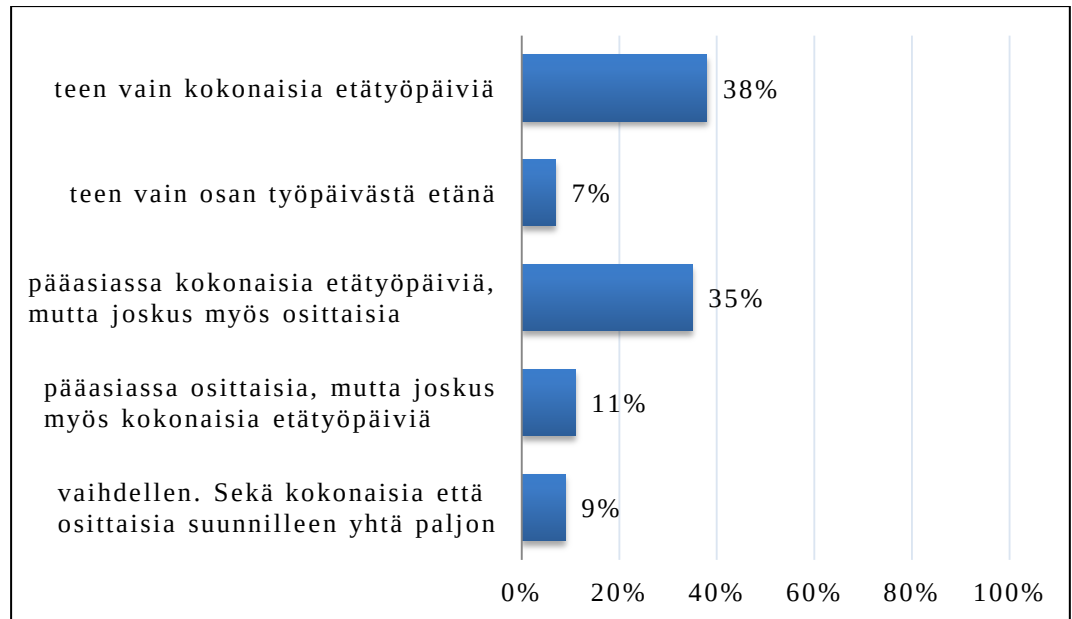
Koska keskityn tarkastelussa varsinaiseen määritelmän mukaiseen etätyöhön, eli että etätyöntekijällä on suullinen tai kirjallinen etätyösopimus, jonka perusteella hän tekee osan säännöllisestä työajastastaan kotona tai jossakin muussa etätyöso-

pimuksessa sovitussa paikassa, etätyötä teki 31 % vastaajista. Lisäksi 13 %:lla vastaajista oli aiemmin ollut tällainen sopimus, mutta ei enää vastaushetkellä. Kuvio 5 kuvaa sopimukseen perustuvaa etätyötä tekeviä vastaajia.



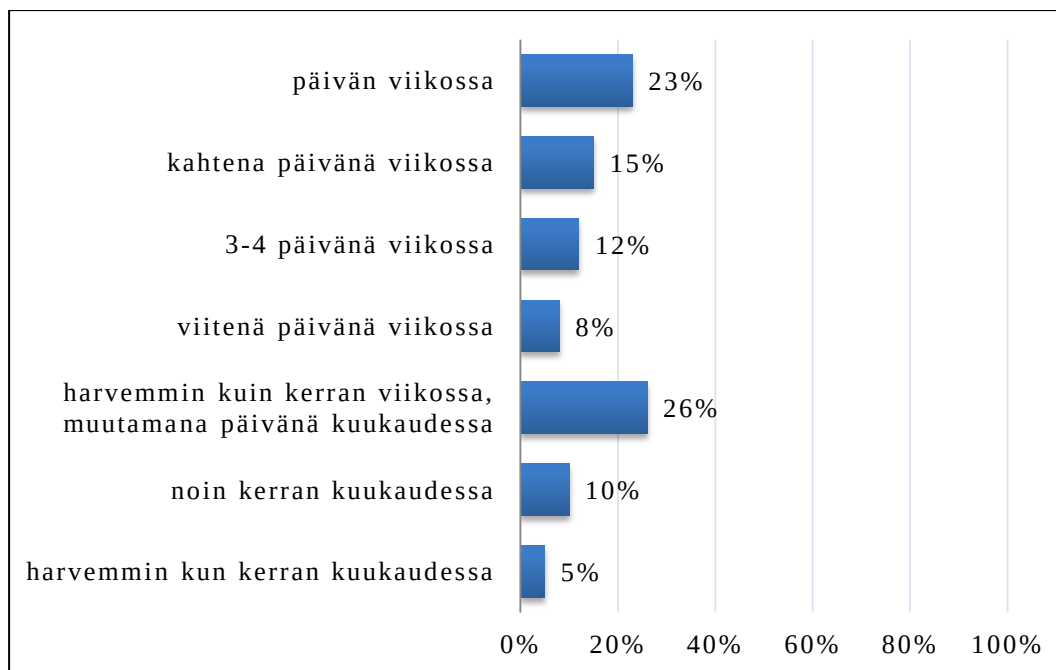
Kuvio 5. Sopimukseen perustuvaa etätyötä tekevät vastaajat

Niistä vastaajista, joilla oli etätyösopimus, vain 42 % oli sopinut, kuinka suuren osan työajastaan maksimissaan he voivat tehdä etätyönä. Kuten kuviosta 6 ilmenee, yleensä etätyötä tehtiin kokonaisina työpäivinä. 38 % vastaajista ilmoitti tekevänsä vain kokonaisia etätyöpäiviä ja sen lisäksi 35 % pääosin kokonaisia etätyöpäiviä.



Kuvio 6. Kokonaiset ja osittaiset etätyöpäivät

Vastaajista 58 % teki etätyötä vähintään yhtenä päivänä viikossa. Kun tarkastelen tuloksia määrittelemissäni luokissa havaitsen, että yleensä etätyötä tehtiin harvemmin kuin viikottain, mutta enemmän kuin kuukausittain. Lähes yhtä yleistä oli tehdä yksi etätyöpäivä viikossa. Viitenä päivänä viikossa etätyötä teki 8 % vastaajista. Kokoaikaista etätyötä eli kokonaisia päiviä viitenä päivänä viikossa teki vain vajaa 5 % etätyötä tekevistä vastaajista. Käytännössä lähes kaikilla vastaajilla etätyö oli siis osittaista täydentävää etätyötä. Kuvio 7 kuvaa vastaajien arviota etätyöpäivien yleisyydestä.



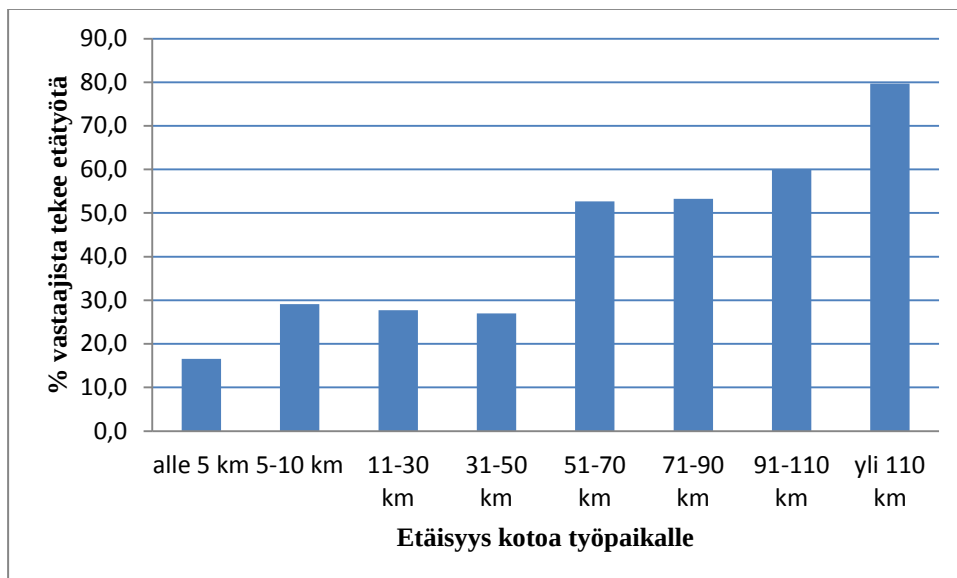
Kuvio 7. Vastaajien arvio etätyöpäivien yleisyydestä

Suulliseen tai kirjalliseen etätyösopimukseen perustuva etätyö oli yleisintä yliopistosektorilla, jossa tällaista etätyötä teki 42 % vastaajista. Yksityissektorilla etätyötä teki 34 % vastaajista ja valtiosectorilla 30 %. Vähiten etätyötä tehtiin kuntasektorilla, jossa etätyötä tekeviä oli 18 % vastaajista. En havainnut merkittäviä eroja toimiasemien eikä etätyön yleisyydessä eri työnantajasektorien välillä.

Esimiestyötä on pidetty usein perusteena sille, että etätyön tekeminen ei ole mahdollista. Siksi halusin kyselyllä selvittää, kuinka yleistä sopimukseen perustuva etätyö oli esimiesten keskuudessa. Yllättävää oli, että myös esimiesasemassa etätyön tekeminen oli kohtuullisen yleistä. Niistä vastaajista, joilla oli alaisia, sopimukseen perustuvaa etätyötä teki 27 %. Yllättävää mielestäni oli myös se, että etätyö oli yleisempää määräaikaissa työsuhteissa kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Kyselyn perusteella 40 % määräaikaissa työsuhteissa olevista vastaajista teki sopimukseen perustuvaa etätyötä, kun vastaava osuus toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevilla vastaajilla oli 30 %.

Selkeästi oli havaittavissa, että sopimukseen perustuva etätyö yleistyy työmatkan pidetessä. Niistä vastaajista, joiden työmatka oli alle 5 km, sopimukseen perustu-

vaa etätyötä teki 17 %. Niistä vastaajista, joiden työmatka oli yli 110 km, etätyötä teki 80 %. Kuvio 8 kuvaa työmatkan pituuden vaikutusta etätyön tekemiseen.



Kuvio 8. Työmatkan pituuden vaikutus etätyön tekemiseen

Noin puolet vastaajista kertoi, että etätyö alkoi työntekijän omasta aloitteesta. Vajaalle neljännekselle vastaajista työnantaja oli tarjonnut etätyötä. Merkille pantavaa oli, että etätyötä tekevistä vastaajista 41 % oli kiinnostunut lisäämään etätyön määrää ja lisäksi 27 % vastaajista oli kiinnostunut harkitsemaan etätyön lisäämistä.

Niistä vastaajista, jotka eivät tehneet sopimukseen perustuvaa etätyötä, lähes 70 % oli sitä mieltä, että etätyö olisi mahdollista heidän työssään. Lisäksi lähes neljäsosa vastaajista oli sitä mieltä, etätyö voisi ehkä olla mahdollista. Niistä vastaajista, joiden työ olisi sallinut etätyön tekemisen, 63 % oli itse kiinnostunut tekemään etätyötä ja 27 % saattoi olla kiinnostunut tekemään etätyötä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että 42 % niistä vastaajista, jotka eivät tehneet etätyötä, olivat itse kiinnostuneita tekemään etätyötä.

Vastaajista reilu puolet kertoi työskentelevänsä muualla kuin normaalilla työpaikalla tai kotona. Yleisintä työskentelyä oli työmatkoilla. Merkille pantavaa oli, että

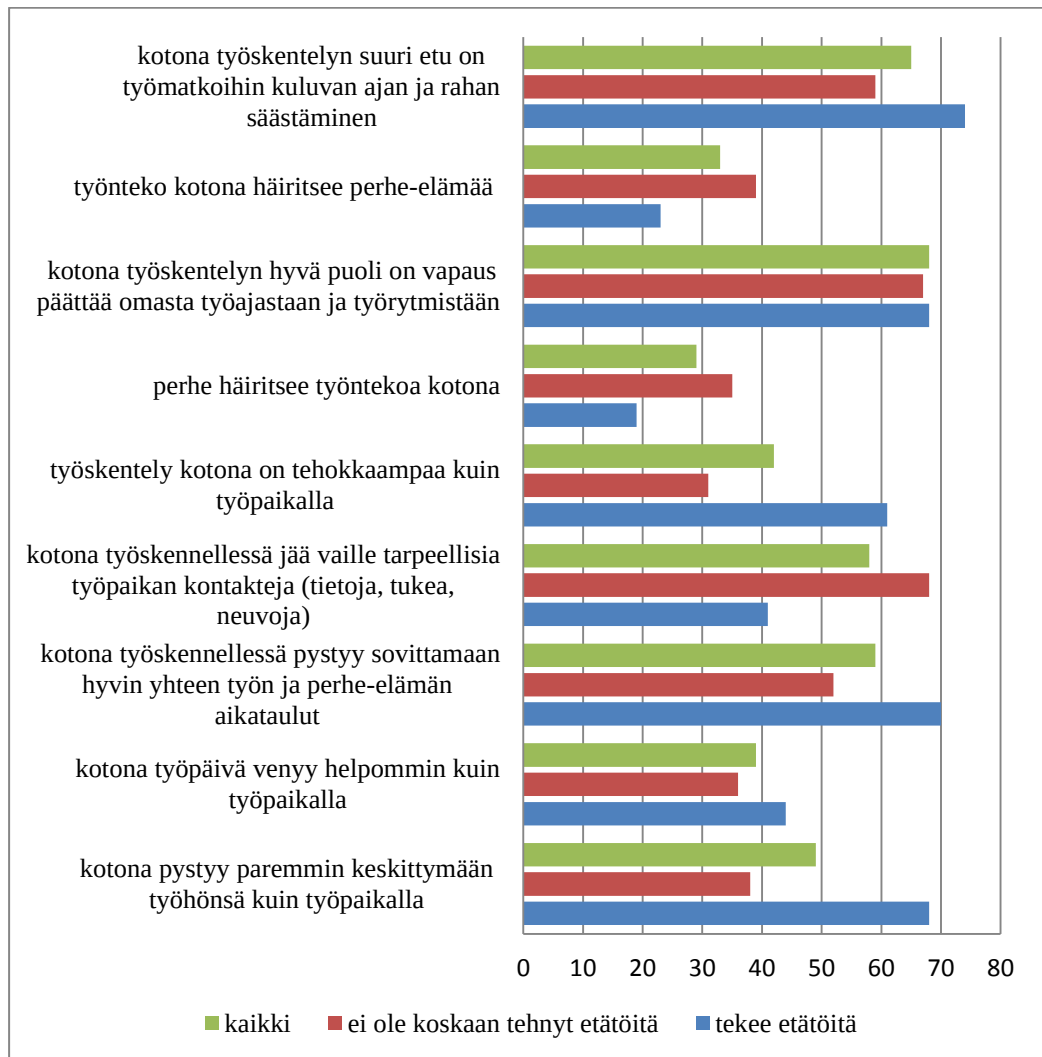
joka kahdeksas vastaajista kertoi työskentelevänsä kodin ja työpaikan välillä. Vain neljäsosa vastaajista ilmoitti saavansa erillisen korvauksen rahana tai vapaana, jos he työskentelivät säännöllisen työajan ulkopuolella. Toimiasemalla on vaikutusta mobiilityöskentelyyn. Johdossa työskentelevistä vastaajista 82 % ja keski-johdossa työskentelevistä vastaajista 63 % teki työhön kuuluvia tehtäviä muualla kuin työpaikalla tai kotona. Vastaavat osuudet olivat asiantuntijoilla ja ylemmillä toimihenkilöillä 53 % ja toimihenkilöillä 33 %. Mobiilityöntekijöistä 18 % voitiin lukea SIBIS-projektin (2003) mukaisiksi varsinaisiksi mobiilityöntekijöiksi, jonka mukaisesti mobiilin työn tekijöiksi lasketaan sellaiset henkilöt, jotka työskentelevät vähintään 10 tuntia viikossa varsinaisen työpaikkansa ja kotinsa ulkopuolella. Varsinaisia mobiilityöntekijöitä oli eniten yksityissektorilla, jolla työskentelevistä vastaajista 22 % ilmoitti työskentelevänsä vähintään 10 tuntia muualla kuin kotona tai varsinaisella työpaikalla. Muilla sektoreilla osuudet olivat selkeästi pienempiä; kuntasektorilla 14 %, valtiosektorilla 11 % ja yliopistosektorilla 10 %.

4.2 Etätyön hyödyt ja riskit

Kotona työskentelyssä vastaajat näkivät sekä hyviä että huonoja puolia. Myönteisimpänä kotona työskentelyn puolena vastaajat pitivät sitä, että siinä on vapaus päättää omasta työajasta ja -rytmistä. Lähes yhtä myönteisenä asiana vastaajat pitivät työmatkoihin kuluvan ajan ja rahan säästöä. Enemmistö vastaajista oli myös sitä mieltä, että kotona työskennellessä pystyi sovittamaan hyvin yhteen työn ja perhe-elämän aikataulut. Huonoimmaksi puoleksi kotona työskentelyssä vastaajat ilmoittivat sen, että kotona työskennellessä jäi vaille tarpeellisia työpaikan kontakteja.

Ne vastaajat, jotka työskentelivät kotona, olivat useammin sitä mieltä, että kotona työpäivä venyy useammin kuin työpaikalla. Lisäksi he olivat selvästi harvemmin sitä mieltä, että kotona työskennellessä jää vaille tarpeellisia työelämän kontakteja. Ne vastaajat, jotka eivät työskennelleet kotona, olivat selvästi harvemmin sitä mieltä, että kotona pystyy paremmin keskittymään työhönsä ja, että työskentely kotona on tehokkaampaa. Sopimukseen perustuvaa etätyötä tekevien vastaajien näkemykset olivat samansuuntaisia niiden vastaajien näkemysten kanssa, jotka

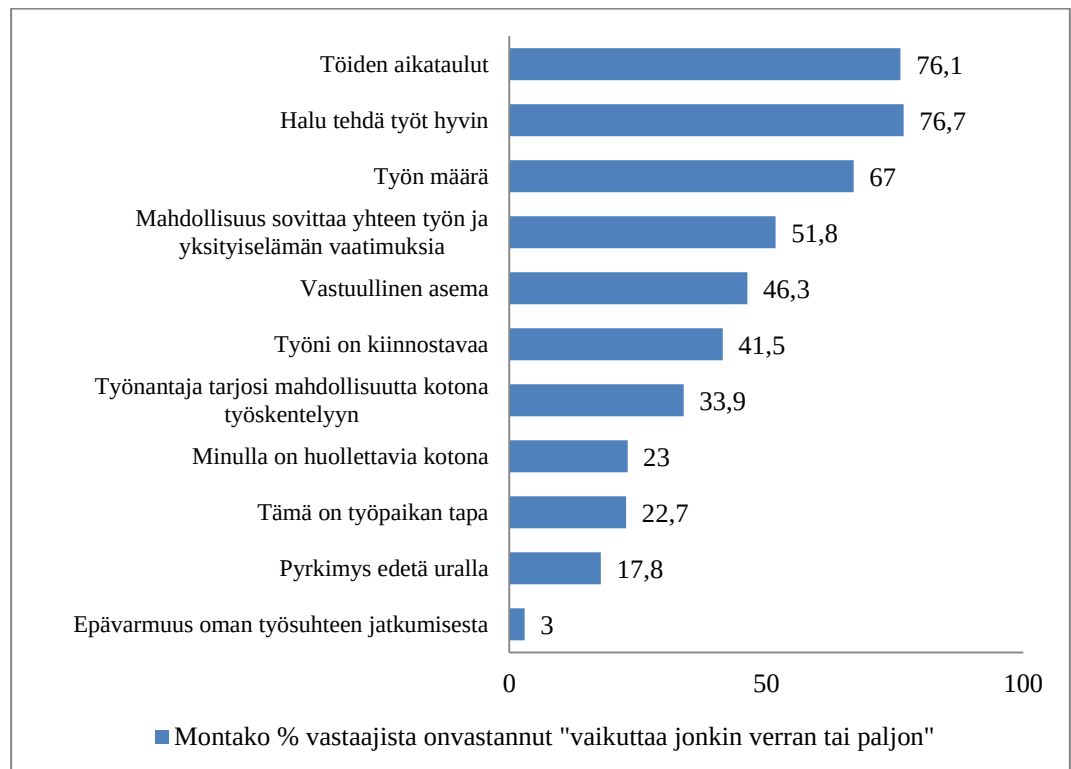
eivät ole tehneet etätöitä. Kuvio 9 kuvaa suhtautumista kotona työskentelyyn etätöitä tekevien ja etätöitä tekemättömien keskuudessa.



Kuvio 9. Suhtautuminen kotona työskentelyyn etätöitä tekevien ja etätöitä tekemättömien keskuudessa

Edellisestä voin tehdä seuraavan johtopäätöksen: sekä etätyöntekijät että ylipäänsä kotona työskentelevät kokevat pystyvänsä paremmin keskittymään työhönsä ja työskentely on tehokkaampaa kuin työpaikalla. Tästä heräsi kysymys: onko kotona työskentelyn yhtenä syynä se, että työpaikalla on rauhatonta ja erilaisia häiriötekijöitä, jolloin keskittyminen heikkenee. Lisäksi vaikutti siltä, että etätyöskentelyn tehokkuus ja parempi keskittymismahdollisuus havaitaan vasta kokemuksen myötä eli vasta sen jälkeen, kun henkilö on aloittanut etätöiden tekemisen.

Vastaajat, jotka tekivät päätöimeen kuuluvia töitä kotona, listasivat syitä, jotka vaikuttivat kotona työskentelyyn. Yleisimpiä syitä kotona työskentelylle olivat vastaajien mukaan töiden aikataulut, halu tehdä työt hyvin ja työn määrä. Kuvio 10 kuvaa kotona työskentelyyn vaikuttaneita syitä.



Kuvio 10. Kotona työskentelyyn vaikuttavat syyt

4.2.1 Etätyön hyödyt

Ylivoimaisesti yleisimpänä etätyön hyötynä vastaajat pitivät parempaa **keskittymistä ja työrauhaa**. Nämä korostuivat erityisesti syventymistä ja luovuutta vaativissa tehtävissä.

”Säästää aikaa, vaivaa ja rahaa, jos voi joskus tehdä päivän kotona. Parantaa myös työssä jaksamista. Parhaan hyödyn saa, kun tekee jonkun tietyn työn, esim kirjoitustyön kotona. Sen saa paremmin tehtyä, kun ei ole häiriöitä, eikä kukaan käy ovelle. Toisaalta liikaa ei

kannata tehdä etäpäiviä, sosiaaliset suhteet työpaikalla kärsii.”
(asiantuntijatehtävissä työskentelevä nainen, 50-59 -vuotias, asuu haja-asutusalueella, työmatka 31-50 km)

Vastaajat totesivat, että ajatus kulkee paremmin etätyössä kuin varsinaisella työpaikalla. Myös lukurauha ja hiljaisuus tulivat esille useissa vastauksissa. Merkilepantavaa oli myös se, että **työpaikalla työ keskeytyy herkemmin** erilaisista häiriötekijöistä johtuen. Yleisimpänä häiriötekijänä mainittiin kollegoiden aiheuttamat keskeytykset. Myös avokonttorissa työskentely ja työhuoneen jakaminen usean työntekijän kesken korostuivat häiriötekijöinä. Meluttomuutta ja työympäristön viihtyisyyttä vastaajat pitivät etätyön positiivisina puolina.

Etätyö lisäsi vastaajien mukaan **joustoa ja vapautta**. Työpäivä oli mahdollista rytmittää oman aikataulun mukaisesti. Aamulla ei tarvinnut juosta kilpaa kellon kanssa. Päivän aikana oli mahdollista hoitaa omia asioita ja jatkaa työpäivää sen jälkeen. Kahvi- ja ruokatauot oli mahdollista rytmittää paremmin omaan työhönsä. Vastaajat toivat esille sen, että etätyössä tauot eivät vieneet niin paljon työaikaa kuin varsinaisella työpaikalla. Etätyöpäivät rytmittivät kalenteria ja toivat joustoa päivän aikatauluihin. Vastaajat kertoivat myös, että asiat sovitaan työyhteisössä jämäkämmin, kun tiedetään, että kaikki eivät ole aina paikalla.

Etätyö paransi monen vastaajan työmotivaatiota ja **työtehoa**. Yleisesti vastaajat kokivat saavansa enemmän ja nopeammin aikaiseksi etätyöpäivänä kuin varsinaisella työpaikalla. Työ oli mahdollista tehdä kerralla. Työskentely oli myös suunnitelmallisempaa, koska etäpäivät tuli valmisteltua ennakolta huolellisemmin.

Merkittävänä hyötynä vastaajat mainitsivat **ajansäästön**. Työpäivä lyheni työpaikalle kulkemiseen käytetyn ajan verran. Matkustamisen vähentyminen vähensi myös matkustamiseen liittyvää stressiä. Se johtui muun muassa siitä, että työntekijä välttyi liikenneuhkissa istumiselta eikä hänen tarvinnut ajaa autoa huonossa ajokelissä. Etätyöpäivinä jäi enemmän aikaa perheelle ja harrastuksille tai sivutoimiselle maatalousyrittäjälle. Useat vastaajat kertoivat käyttävänsä säästyneen ajan liikuntaan.

Vastaajat näkivät etätöön tekemisen osittaisena päivänä hyödyllisenä asiana esimerkiksi silloin, jos työntekijä oli lähdössä iltapäivällä työmatkalle. Tällöin etätö mahdollisesti tarkoitti sitä, että työntekijä saattoi työskennellä osan päivää kotoa käsin ja säästää näin matkustamiseen kuluvaan aikaa. Merkille pantavaa vastaajien perusteluissa oli se, että tämän näkökulman yhteydessä vastaajat toivat esille työntekijälle itselleen tuoman ajansäästön lisäksi myös työnantajalle koituvan ajansäästön siitä, että työntekijä käyttää tällöin vähemmän työaika matkustamiseen.

Useat vastaajat toivat esille myös **säästöt matkustamiskustannuksissa** sekä **myönteiset ympäristövaikutukset**. Ne vastaajat, jotka käyttivät työmatkoihin omaa autoa, korostivat polttoainekustannusten säästöjä. Säästöiksi vastaajat laskevat myös sen, että etätöpäivinä työtä oli mahdollista tehdä kotivaatteissa ilman että tarvitsi sen kummemmin laittautua.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vastaajat näkivät selkeänä etätöön hyötynä. Samalla kun työntekijä työskenteli, oli mahdollista käyttää pyykkikonetta, lämmittää ruokaa uunissa tai käyttää koiraa ulkona. Etätöpäivinä oli myös helpompi hoitaa juoksevia asioita, kuten pankki- ja virastoasioita sekä kuljettaa lapsia harrastuksiin tai vaikkapa lääkäriin. Matkustamiseen kuluvaan ajansäästön myötä vastaaja ehti hakemaan lapset paremmin koulusta tai hoidosta ja laittamaan lapsille ruokaa. Myös lapsen hoitopäivä saattoi lyhentyä. Lasten ei myöskään tarvinnut tulla koulusta tyhjiin kotiin. Etätö salli työskentelyn myös silloin, kun lapsi oli sairaana.

Työhyvinvointi tuli esille selkeänä etätöön hyötynä. Vastaajat toivat esille sen, että etätöössä on vähemmän stressiä kuin työpaikalla tehtävässä työssä. Etätöä pidettiin terapeuttisena. Etätö salli työskentelyn paremmin toipilaana tai esimerkiksi osatyökykyisenä. Työteho säilyi hyvänä, koska työajan joustavuus teki mahdolliseksi ulkoilun tai nokoset. Etätö salli oman työrytmin noudattamisen. Ylipäänsä vastaajat toivat esille, että etätöpäivän jälkeen olo oli virkeämpi.

Ajansäästö **auttoi myös jaksamaan paremmin**. Elämä oli stressittömämpää, kun koko ajan ei ollut kiire jonnekin.

”Aikaa ja rahaa säästyy, kun ei tarvitse matkustaa työpaikalle ja joutaa ruuhkissa. Mieli on rauhaisampi etätyöpäivän päätteeksi, kun kotona on päivisin täydellinen rauha tehdä vain töitä. Se tehostaa työntekoa ja säästää työntekijää, kun koko ajan ei revitä eri suuntaan.” (asiantuntijatehtävissä yksityissektorilla työskentelevä nainen, 40-49 -vuotias, asuu pääkaupunkiseudulla, työmatka 11-30 km)

Etätyö salli myös pidemmät unet, kun aamulla ei tarvinnut lähteä töihin niin aikaisin. Yksi vastaajista toi esille sen, että etätyö voi auttaa senioria jaksamaan paremmin työelämässä.

Vastaajat pitivät myös hyvänä sitä, että työtä arvioidaan etätyössä tuloksen, ei paikallaolon perusteella. Yksi vastaajista kertoi myös, että etätyössä välttyy kilpailuasetelmalta; kuka tekee eniten töitä.

Etätyömahdollisuuden avulla asuinpaikka on mahdollista valita joustavammin. Etätyöntekijän on helpompi valita asuminen ruuhka-Suomen ulkopuolella, vaikka hän käy pääkaupunkiseudulla töissä. On myös mahdollista asua maaseudulla, vaikka työpaikka on kaupungissa. Ne vastaajat, jotka työskentelivät niin kaukana, että työskentely edellytti kakkosasuntoa, toivat hyötynä esille sen, että etätyö salli pidemmän olemisen kotona.

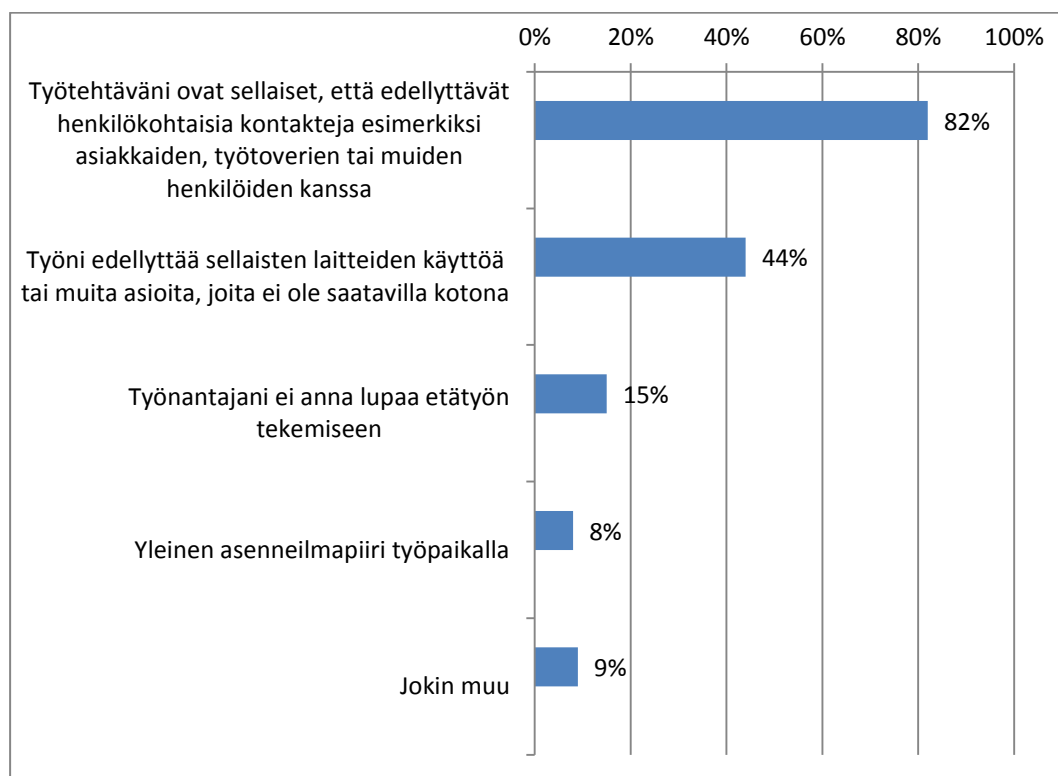
Vastaajat kiittelivät nykyisen tietotekniikan tuomia mahdollisuuksia. Parhaimmillaan tietotekniikka tarjosi samat mahdollisuudet työskentelyyn kuin toimistollakin työskentely. Muutamat vastaajat totesivat, että kotona on täydellinen puhelimessa puhumisen rauha. Työpuheluiden hoitaminen oli helpompaa, koska yksityisyys säilyi. Kotona pystyi myös itse paremmin vaikuttamaan työskentelyolosuhteisiin; oli mahdollista kuunnella mieluista musiikkia tai avata ikkuna, niin halutessaan. Tästä heräsi kysymys: mitä olisi tehtävissä työpaikan olosuhteille, jotta siellä olisi puhelimessa puhumisen rauha tai parempi mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaista musiikkia kuuntelee tai että onko ikkuna auki vai kiinni?

Eräs vastaajista kertoi myös, että työpaikalla tuli oltua sosiaalisempi, kun ei ollut paikalla joka päivä. Toinen vastaaja taas totesi, että yleinen marmatus työpaikalla vähenee, kun työpaikalla ollaan vähemmän. Kolmas vastaaja totesi, että etätyö mahdollistaa inhimillisemmän elämän. Muutamat vastaajat toivat esille sen, että

nykyinen työ ei olisi vastaajalle mahdollinen ilman etätyömahdollisuutta. Myös työnantajat saivat kiitosta siitä luottamuksesta, joka teki etätyön mahdolliseksi.

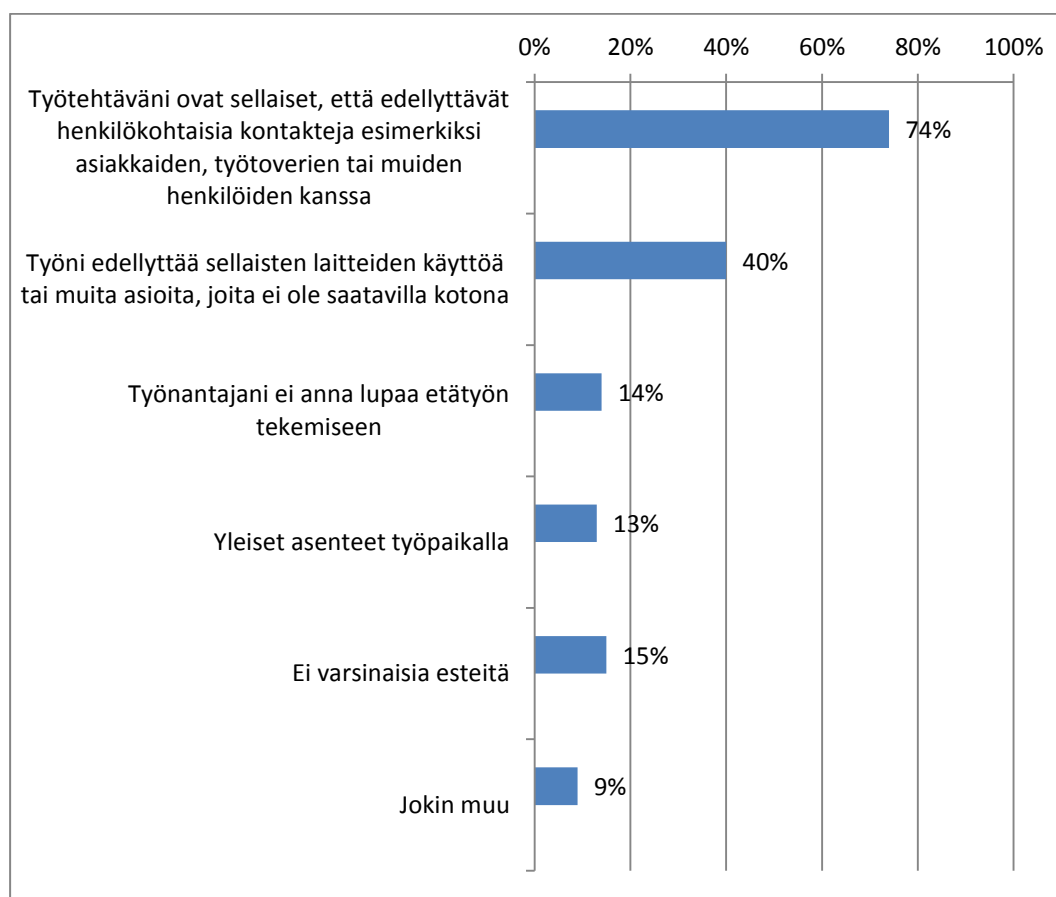
4.2.2 Etätyön ongelmat ja riskit

Yleisimpänä syynä etätyön mahdottomuuteen olivat vastaajien mukaan työtehtävät, jotka edellyttivät henkilökohtaisia kontakteja (84 %). Toiseksi yleisin syy olivat sellaiset laitteet tai muut asiat, joita ei ollut saatavilla kotona (44 %). Vastaajista 15 % oli sitä mieltä, että työnantaja ei antanut lupaa etätyön tekemiselle ja 8 % oli sitä mieltä, että yleinen asenneilmapiiri työpaikalla ei sallinut etätyötä. Muita yleisimpiä syitä olivat se, että työnantaja ei antanut esimiesasemassa olevalle lupaa etätyön tekemiseen ja se, että työntekijä ei ollut itse kiinnostunut etätyön tekemisestä. Kuvio 11 kuvaa etätyön tekemisen esteitä nykyisissä työtehtävissä.



Kuvio 11. Etätyön tekemisen esteet nykyisissä työtehtävissä

Myös ne vastaajat, jotka epäröivät käyttää etätyömahdollisuutta ja vastasivat, että etätyö voisi ehkä olla mahdollista heidän työssään, mainitsivat yleisimpänä syynä työtehtävät. Työnantajan asenteet olivat esteenä 14 %:lle vastaajista ja työpaikan yleiset asenteet 13 %:lle vastaajista. Muutoin tulokset olivat samansuuntaiset niiden vastaajien kanssa, joiden työtehtävissä etätyö ei ollut mahdollista. Kuvio 12 kuvaa etätyön esteitä etätyötä epäröivillä.



Kuvio 12. Etätyön esteet etätyötä epäröivillä

Muina etätyön esteinä etätyötä epäröivät vastaajat mainitsivat esimiesaseman ja sen, että vastaaja ei halunnut tehdä etätyötä, koska halusi pitää työn ja vapaa-ajan selkeästi erillään. Jotkut vastaajat totesivat, että kyseisessä organisaatiossa vain ei ollut tapana tehdä etätyötä. Myös tietoturvan vaatimukset ja tiedonkulun ongelmat olivat etätyötä rajoittavia tekijöitä. Yhden vastaajan mukaan työtaakka jaettiin työpaikalla olevien kesken, joten etätyö ei olisi ollut reilua muiden työntekijöiden

näkökulmasta, koska se olisi lisännyt muiden työtaakkaa. Yksi vastaajista totesi, ettei hän halunnut tehdä etätöitä, koska työtovereiden ja asiakkaiden tekemä etätö hankaloitti jo nykyisellään hänen työnsä edistymistä.

Ne vastaajat, jotka tekivät nykyisessä työssään etätöitä, mainitsivat etätöiden yleisimpinä negatiivisina puolina **yhteydenpitoon ja sosiaalisiin suhteisiin** liittyvät seikat. Etätöissä jäi paitsi henkilökohtaisista kontakteista ja osasta informaatiota. Etätö saattoi olla yksinäistä. Myös palautetta kaivattiin. Erityisenä huolena oli se, että etätöissä ei ollut mahdollisuutta osallistua ns. epävirallisiin keskusteluihin; sähköiset viestimet eivät korvanneet henkilökohtaista kohtaamista. Tämä korostui erityisesti silloin, jos teki useamman etätöpäivän peräkkäin. Etäneuvotteluissa ei saanut samaa näkyvyyttä ja arvovaltaa kuin fyysisesti läsnä ollessa. Toisaalta etätöntyöntekijä saattoi kokea, että vaikka hän itse oli hyvin tavoitettavissa, muut eivät osanneet hyödyntää tätä mahdollisuutta, vaan yhteydenottoa arasteltiin ja asia haluttiin hoitaa kasvokkain. Käytävä- ja kahvipöytäkeskustelujen puute oli haitta. Haitta oli myös se, että etätöntyöntekijän ei ollut mahdollista osallistua toimiston tapahtumiin eikä hyödyntää toimiston palveluita samoissa määrin kuin paikalla olevien työntekijöiden.

Erityisesti silloin, jos työyhteisössä oli paljon etätöntyöntekijöitä tai he olivat muutoin poissa työpaikalta, vastaajat kokivat, että riski tiedonkulun heikentymisestä oli suuri. Työkavereihin tutustuminen hankaloitui, jos oli paljon poissa työpaikalta. Koska kuitenkin lähes kaikki vastaajat tekivät etätöitä vain osan työajastaan, yhteydenpito nähtiin asiana, joka vaati huomioon ottamista, mutta ei ollut varsinaisena esteenä etätöölle.

”...Negatiivisia ei näin vähäisessä ole ollut. Joskus työkaverin etätöpäivä hieman siirtää jonkun asian selvittämistä, asian, joka olisi sujuvampi toimittaa nenäkkäin tai katsoa yhdessä.” (asiantuntijatehtävissä yksityissektorilla työskentelevä nainen, 40-49 -vuotias, asuu pienehkössä kaupungissa, työmatka 31-50 km)

Vastaajat korostivat myös **välineistön ja teknisten ratkaisujen mukanaan tuomia vaikeuksia**. Yleisin puute oli se, että tekniset ratkaisut eivät toimi yhtä hyvin kuin työpaikalla tai niiden käyttäminen oli hankalaa. Kaikkea tarvittavaa työsken-

telymateriaalia ei ollut välttämättä saatavissa etätyössä ja tekniikka saattoi reistaila. Tiedostoihin pääsyssä saattoi olla vaikeuksia ja tietoliikenneyhteydet pätkivät. Ongelmaksi vastaajat kokivat myös sen, että he joutuivat kuljettamaan työskentelymateriaalia paikasta toiseen ja siitä huolimatta se saattoi olla väärässä osoitteessa. Tietoturvariskit nousivat myös esille. Pari vastaajaa koki ongelmaksi sen, että työnantajan matkapuhelinta ei saanut tuoda pois työpaikalta tai että työntekijällä ei ollut lainkaan matkapuhelinta.

Työn ja vapaa-ajan rajanveto voi olla hankalaa ja se vaatii itsekuria. Joskus etätyössä saattoi olla vaikea keskittyä työntekoon. Jos työnteko ei huvittanut, oli helppo löytää mielekkäämpää tekemistä. Riskinä oli se, että kotiasiat menivät töiden edelle. Työajan rytmittäminen vaati opettelua. Työpäivän aikana tauot saattoivat unohtua. Riskinä oli, että työasiat seurasivat aina mukana, ja todellista vapaa-aikaa ei ollut lainkaan. Riski oli myös se, että työasiat jäivät helpommin painamaan mieltä etätyöpäivän jälkeen kuin työpaikalla tehdyn työn jälkeen.

Työajan venymisen vastaajat kokivat yleisenä ongelmana.

”Negatiivista: työhön syventyminen johtaa usein siihen, että työpäivä venyy, kun ei malta lopettaa kesken - ja tietää, ettei seuraavana päivänä välttämättä tule enää mahdollisuutta syventyä samaan asiaan.” (keskijohdossa yksityissektorilla työskentelevä nainen, 40-49-vuotias, asuu pääkaupunkiseudulla, työmatka 31-50 km)

Oli pidettävä huoli siitä, että työtä ei tullut tehtyä yli työajan ja taukoja tuli pidettyä riittävästi. Ruokatunti saattoi jäädä kokonaan pois tai se tuli kuitattua huomattavasti niukemmalla aterialla kuin työpaikalla. Vastaajat toivat myös esille sen, että työpaikalla työt alkoivat kasaantua, jos teki kovin monta etätyöpäivää peräkkäin. Pari vastaajaa olisi toivonut lisää joustoa etätyöpäivälle määriteltyihin kiinteisiin työaikoihin.

Etätyö toi vaatimuksia myös muulle perheelle. Kotona saattoi olla rauhatonta. Perhe saattoi keskeyttää työn tai häiritä muuten etätyöntekijän työntekoa. Etätyö edellytti oikeanlaista asennoitumista myös muulta perheeltä. Perheenjäsenten saat-

toi olla vaikea ymmärtää, että yksi perheenjäsenistä oli kotona, mutta teki töitä. Myös lemmikkieläimet saattoivat häiritä.

Vastaajat nostivat esille työnantajan ja työtovereiden **asenteiden vaikutuksen**, vaikka he tekivät etätöitä nykyisessä työssään.

”...negatiivisena koen sen, että moni työpaikalla ajattelee, ettei etätyössä kuitenkaan tehdä töitä, vaan hoidetaan kotia. Tämä on väärin, sillä minulla ainakin tuppaa unohtumaan ruokatunnit ja työpäivätkin joskus venyvät. Teen siis enemmän, keskittyneemmin ja tehokkaammin työtä kotona, omassa rauhassa, ilman stressiä.”
(asiantuntijana valtiolla työskentelevä nainen, 50-59 -vuotias, asuu kirkonkylällä tai kuntakeskuksessa, työmatka 51-70 km)

Vastaajat kertoivat etätöiden edellyttävän työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta. Työnantaja saattoi vastustaa etätöiden tekemistä. Syynä saattoi olla se, että työnantaja ei voinut valvoa, mitä työntekijä etätöissä teki. Toisaalta myös etätyöntekijällä itsellään saattoi olla huono omatunto etätöypäivistä, vaikka itse toteaisikin, että syytä huonoon omaantuntoon ei ollut.

Työskentelytapa toi myös omat haasteensa. Ergonomia ei ollut välttämättä yhtä hyvä etätöissä kuin työpaikalla. Tietokoneen ääressä saattoi tulla istuttua pidempiä aikoja kerralla, sillä kotona etätöitä tehdessä ei välttämättä voinut muulla tavoin työskennellä. Jos työmatka tehtiin esimerkiksi pyöräilemällä, jäi tämä hyötyliikunta etätöypäivinä pois. Etätötila vei tilaa ja sen ylläpito vaati siivoamista. Työterveyshuoltoa ei välttämättä ollut saatavissa läheltä etätöyöpaikkakuntaa.

Etätö vaati tottumista. Etätöypäivän järjestäminen saattoi tuoda aikataulullisia haasteita. Esteenä olivat usein kokoukset ja muut sovitut tapaamiset. Etätöypäivän keskittäminen samalle kiinteälle viikonpäivälle saattoi helpottaa tässä asiassa.

”...Työyhteisö ei ole vielä oikein tottunut siihen että pomo ei ole fyysisesti paikalla.”(johtajana yksityissektorilla työskentelevä mies, 30-39 -vuotias, asuu keskisuudessa kaupungissa, työmatka yli 110 km)

Vaikka vastaajat pitivät etätöitä lähtökohtaisesti kustannuksia säästävänä työntekijän näkökulmasta, nousivat myös esille lisääntyneet kustannukset, joita olivat

etätyötilan viemä tila kotona, itse järjestetty ruokailu, nettiyhteys ja tulostus. Oma henkilökohtainen koulutus ja työuralla eteneminen saattoivat kärsiä etätyöstä. Etätyö ei sovi kaikkiin töihin eikä kaikille työntekijöille. Jotkut työntekijät tarvitsevat työyhteisön tukea saadakseen työt tehtyä. Kotona voi olla myös vaikea keskittyä työn tekemiseen. Etätyö ei myöskään sovi henkilöille, jotka haluavat tiukasti erottaa kodin ja työn.

5 POHDINTA

Tässä luvussa esittelen ensin tutkimustulosten perusteella laatimani yhteenvedon, jonka pohjalta teen toimenpide-ehdotuksia Agronomiliitolle etätyön edistämiseksi. Lisäksi arvioin tutkimuksen luotettavuutta. Lopuksi teen ehdotuksia mahdollisista jatkotutkimuskohteista.

5.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää Agronomiliiton palkansaajajäsenten kokemuksia etätyöstä ja siihen siirtymisestä. Tavoitteena oli, että tutkimuksen avulla saan tietoa, jolla on mahdollista edistää etätyön tekemistä Agronomiliiton jäsenkunnassa.

Päätutkimuskysymykseen ”*Millä keinoilla etätyötä on mahdollista edistää?*”, vastaan seuraavasti. Etätyöhön liittyy seitsemän ydinongelmaa, jotka ovat seuraavat: 1) henkinen kuormittavuus, 2) kustannukset, 3) tekniset ongelmat, 4) luottamus, 5) sosiaaliset suhteet ja työntekijän näkyvyys, 6) etäjohtaminen, ja 7) työn ja yksityiselämän rajapinta. Kirjallisuuden perusteella ydinongelmat on ratkaistavissa viidellä tavalla: 1) ennalta sovitut pelisäännöt, 2) oikea asennoituminen, 3) viestintä, 4) integrointi osaksi työyhteisöä ja 5) onnistunut toimeenpano. Taulukko 3 kuvaa ydinongelmat ja niihin kirjallisuudesta löytämäni ratkaisukeinot sekä asiat, jotka on otettava huomioon ongelmaa ratkaistaessa. On huomattava, että olen tehnyt taulukossa yleistyksiä; todellisuudessa yhdellä ratkaisulla on mahdollista vaikuttaa useampaan kuvattuun ongelmaan. Lisäksi huomionarvoista on se, että ratkaisulla viestintä ei ole nimettynä yksittäistä ongelmaa, koska mielestäni viestintä on yhtäläillä ratkaisuna kaikkiin kuvattuihin ongelmiin.

Taulukko 3. Keinot etätyön edistämiseksi

YDINONGELMA	RATKAISUKEINO	HUOMIOON OTETTAVAA ydinongelmaa ratkaistaessa
Henkinen kuormittavuus Kustannukset Tekniset ongelmat	Ennalta sovitut pelisäännöt	• Asianmukainen ennakkosuunnittelu • Organisaation valmistelevat toimenpiteet kuten tiedotustilaisuudet, työpajat ja etätyötä koskevat asiakirjat ennen etätyöjärjestelmän käyttöönottoa työpaikalla • Etätyöstä sovittava jokaisen etätyöntekijän kanssa • Henkilökohtainen etätyösopimus tehdään jokaisen työntekijän kanssa kirjallisesti • On linjattava, ketkä organisaatiossa voivat tehdä etätyötä, millä perusteella ja kuinka suuren osan työajasta
Luottamus	Oikea asennoituminen	• Etätyön on perustuttava vapaaehtoisuuteen • Luottamus työnantajan ja työntekijän välillä tärkeää • Työpaikan asenneilmapiirillä on suuri merkitys
	Viestintä	• Laadukas viestintä on tärkeää luottamuksen kannalta • Esimiehillä on tärkeä rooli • Myös varsinaisella työpaikalla työskentelevien kollegoiden ja etätyöntekijöiden on huolehdittava keskinäisestä tiedonkulusta • Viestinnän on oltava proaktiivista • Viestinnän on oltava jämäkkää, ajantasaista ja avointa • Oikea kommunikaatioväline on käytössä oikeassa paikassa • Kommunikaatio- ja yhteistyövälineitä on käytettävä riittävästi • Myös epävirallisesta spontaanista viestinnästä on pidettävä huolta

Sosiaaliset suhteet ja työntekijän näkyvyys	Integrointi osaksi työyhteisöä	• Etätyöntekijän on opeteltava, kuinka työskennellään etäällä esimiehestä ja kollegoista • Esimiehen säännöllinen yhteydenpito etätyöntekijään on tärkeää • Esimiehen on varmistettava, että myös etätyössä oleva saa palautetta • Esimiehen on huolehdittava, että etätyöntekijää kohdellaan tasa-arvoisesti esimerkiksi tulospalkkauksen ja uralla etenemismahdollisuuksien osalta
Etäjohtaminen Työn ja yksityiselämän rajapinta	Onnistunut toimeenpano	• Etätyö vaatii sekä etätyöntekijältä, esimieheltä että koko työyhteisöltä opettelua • Esimiehen johtamistyylin on oltava tarkoituksenmukainen • Esimiehen on huolehdittava asianmukaisesta seurannasta, jonka on perustuttava luottamukseen ja oltava tasa-arvoista • Esimiehillä ja organisaatiolla tärkeä rooli • Esimiehen on kannettava vastuu työn ja yksityiselämän rajapinnan selkeydestä

Alatutkimuskysymykseen 1, ” Mitä hyötyjä etätyöstä on? ”, vastaan seuraavasti: Etätyön hyödyt työntekijälle voidaan jaotella neljään osa-alueeseen, jotka ovat seuraavat: 1) työhyvinvointi ja työelämän laatu, 2) työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, 3) ajan ja paikan jousto ja 4) ajan ja kustannusten säästöt. Taulukko 4 kuvaa etätyön hyötyjä.

Taulukko 4. Etätyön hyödyt

Etätyön hyödyt	
Työhyvinvointi ja työelämän laatu	• Keskittyminen ja työrauha • Vähemmän keskeytyksiä työssä • Meluttomuus ja työympäristön viihtyisyys • Tehokkuus • Työn parempi suunnittelu ennakolta • Vähemmän työstressiä • Mahdollisuus työskennellä osatyökykyisenä ja toipilaana • Työn arviointi tuloksen, ei käytetyn ajan, perusteella
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	• Perheen ja työelämän tarpeiden yhteensovittaminen • Omien ja työelämän tarpeiden yhteensovittaminen
Ajan ja paikan joustot	• Vapaus päättää omasta työajasta ja -rytmistä • Mahdollisuus valita asuinpaikka kauempaa työpaikasta • Mahdollisuus olla enemmän kotona • Matkustamiseen liittyvän stressin vähentyminen • Matkustamiseen käytetyn työajan voi käyttää esimerkiksi liikuntaan
Ajan ja kustannusten säästöt	• Työmatkoihin kuluvan ajan ja rahan säästö • Ekologisuus

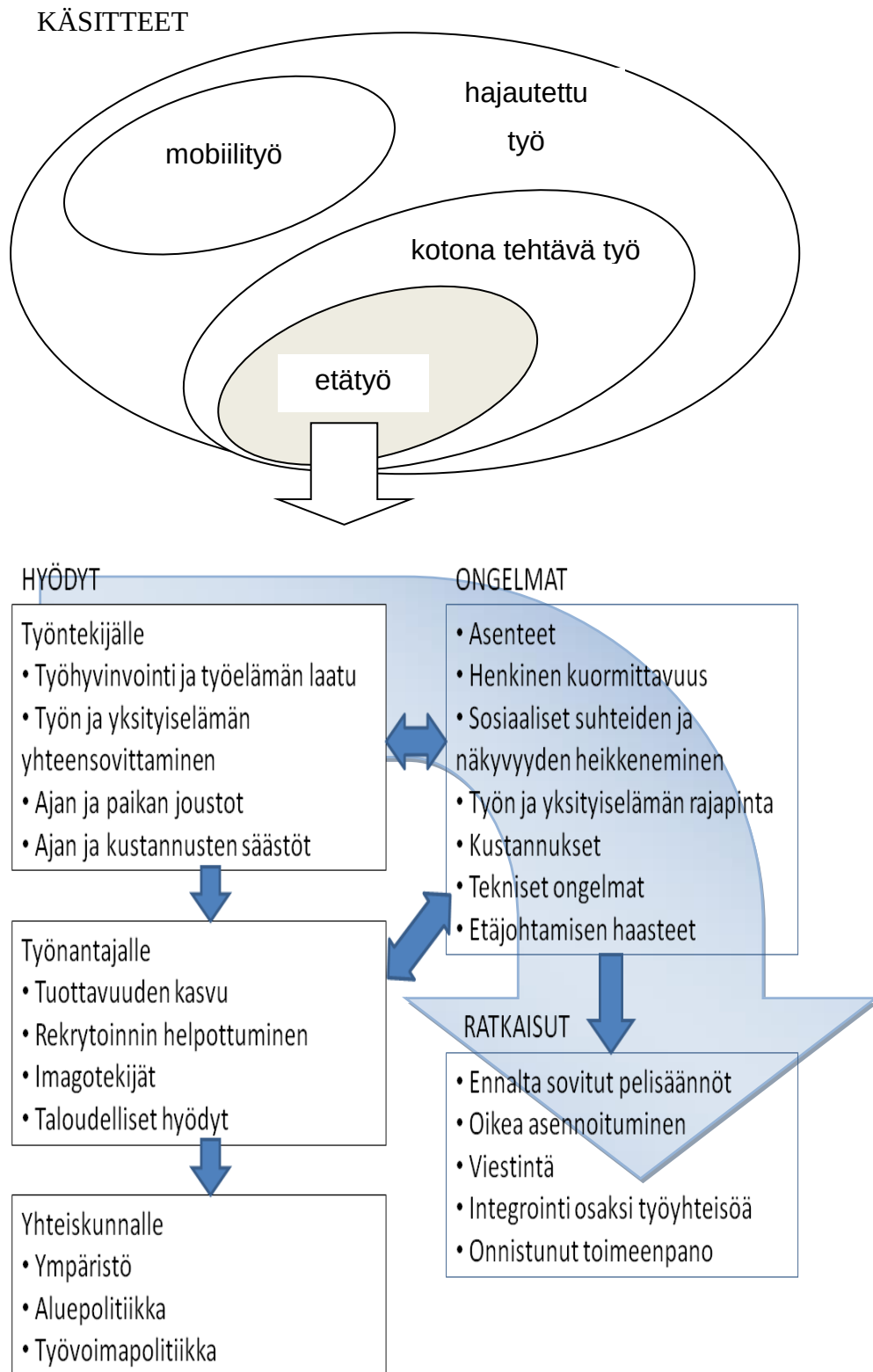
Alatutkimuskysymykseen 2, ”Mitä ongelmia ja riskejä etätyössä on?”, vastaan seuraavasti. Etätyön ongelmat ja riskit voidaan jaotella seitsemään osa-alueeseen, jotka ovat seuraavat: 1) asenteet, 2) etätyön henkinen kuormittavuus, 3) sosiaalisten suhteiden ja työntekijän näkyvyyden heikkeneminen, 4) työn ja yksityiselämän rajapinta, 5) kustannukset, 6) tekniset seikat, ja 7) etäjohtaminen. Taulukko 5 kuvaa etätyön ongelmia ja riskejä.

Taulukko 5. Etätyön ongelmat ja riskit

Etätyön ongelmat ja riskit	
Asenteet	• Työnantajan luottamuksen puute • Työpaikan yleinen asenneilmapiiri • Työnteon seuranta ja valvonta koetaan ongelmalliseksi • Rajaus: kuka voi organisaatiossa tehdä etätyötä • Etätyö ei ole tapana organisaatiossa • Työntekijä haluaa pitää työn ja yksityiselämän erillään • Miten kalenterista löytyy tilaa etätyöpäiville esim. säännölliset kokoukset ja palaverit
Etätyön henkinen kuormittavuus	• Työasiat seuraavat vapaa-ajalla mukana • Etätyö vaatii itsekuria • Töiden kasaantuminen työpaikalla, jos tekee useita etätyöpäiviä peräkkäin • Työpäivän aikaiset tauot jäävät pitämättä
Sosiaaliset suhteet ja työntekijän näkyvyyden heikkeneminen	• Työtehtävät edellyttävät henkilökohtaisia kontakteja, jotka estävät etätyön • Tiedonkulku ei toimi • Yksinäisyys etätyössä • Palaute ei välity etätyöntekijälle
Työn ja yksityiselämän rajapinta	• Työajan määrittely on hankalaa etätyössä • Riski työajan venymisestä etäpäivinä • Työajan rytmittäminen vaatii opettelua • Kiusaus kotitöiden tekemisestä etäpäivänä • Muun perheen vaatimukset kotona työskennellessä
Kustannukset	• Etätyötilan ylläpito • Riittävä työskentelyergonomia • Työterveyshuollon puuttuminen etäpaikkakunnalta • Työvälineet, joita työnantaja ei kustanna

Tekniset seikat	• Tarvittavat laitteet ja/tai materiaali vain työpaikalla • Etäyhteydet eivät toimi tai pätkivät • Tietojärjestelmät eivät toimi etänä • Tietojärjestelmien käyttö hankalaa • Tietoturvariskit
Etäjohtaminen	• Tiedonkulun puutteet • Luottamuksen puute • Rajaus, kelle etätyö sallitaan

Lopuksi vielä kuvaan, miten olen yhdistänyt teoreettisen viitekehyksen ja tekemäni tutkimuksen. Määrittelin tutkimuksessani käyttämäni käsitteet kirjallisuuden perusteella. Sen jälkeen kävin läpi etätyön hyötyjä ja ongelmia kirjallisuuden perusteella. Sen jälkeen tein kyselytutkimuksen, jolla selvitin etätyötä, sen hyötyjä ja ongelmia kohderyhmässä. Esille nousseisiin ongelmiin etsin ratkaisuja kirjallisuudessa löytämilläni ratkaisukeinoilla. Tätä prosessia kuvaan nuolella kuviossa 13.



Kuvio 13. Viitekehysten ja tutkimusprosessin välinen yhteys

Tutkimukseni perusteella esitän Agronomiliitolle seuraavat toimenpideehdotukset:

- 1) **Agronomiliiton tulisi tukea jäseniään ja heidän työyhteisöjään etätyöjärjestelyn ennakkosuunnittelussa.** Jäsenille voisi järjestää etätyötä koskevia tiedotustilaisuuksia ja työpajoja.
- 2) Agronomiliitto voisi kerätä jäsenkuntansa työnantajilta **kokemuksia etätyön hyvistä käytännöistä** ja jakaa tätä tietoa muiden työnantajien käyttöön.
- 3) **Agronomiliiton internet-sivuille olisi koottava laaja tietopaketti etätyöstä**, joka sisältäisi myös etätyösopimusmallin sekä ohjeistuksen etätyössä huomioon otettavista asioista.
- 4) **Agronomiliiton tulisi informoida jäseniään etätyön hyödyistä.** Tutkimukseni perusteella vaikuttaa siltä, että etätyön hyödyt eivät ole kaikilta osin tiedossa. Tähän viittaa se, että etätyön tehokkuus ja keskittymisrauha havaitaan vasta sen jälkeen, kun henkilö on jo aloittanut etätyön tekemisen. Ne, jotka eivät ole tehneet etätyötä, eivät näitä hyötyjä tunnista. Informointi auttaisi myös luottamuksen ilmapiirin luomisessa työpaikoilla.
- 5) **Agronomiliiton tulisi näkyä julkisuudessa etätyötä koskevan keskustelun herättäjänä.**
- 6) Agronomiliiton toimistossa tulisi **toteuttaa pilottikokeilu.** Liiton toimihenkilöt voisivat ilmoittautua kokeiluun, jossa he voisivat kuukauden ajan tehdä etätyötä vapaasti työtehtäviensä sallimissa rajoissa. Kokeiluun osallistuvat työntekijät sitoutuisivat pitämään kokemuksistaan etätyöpäiväkirjaa. Näiden kokemusten pohjalta laadittaisiin Agronomiliiton toimistolle **etätyöohjeistus.** Kokemuksia hyödynnettäisiin myös laajemmin Agronomiliiton etätyötä koskevassa edunvalvontatyössä.
- 7) **Agronomiliiton tulisi nostaa Akava-yhteisön sisällä esille etätyötä koskevia epäkohtia.** Kuten eräs vastaaja totesi, Agronomiliiton tulisi profiloitua Akavan etätyöystävällisimpänä jäsenjärjestönä.

5.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6-7) hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävä ja luotettava ja sen tulokset uskottavia vain silloin, jos tutkimus on tehty hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Olen pyrkinyt noudattamaan tutkimuksessani näitä periaatteita olemalla rehellinen, huolellinen ja tarkka sekä toimimalla eettisesti kestäväällä tavalla. Lainatessani jonkin toisen kirjoittajan tekstiä olen käyttänyt asianmukaisia lähdeviittauksia. Kyselyn tuloksia olen käsitellyt luottamuksellisesti siten, ettei kenenkään vastaajan henkilöllisyys tule ilmi tuloksissa. Olen pyrkinyt myös mahdollisimman suureen avoimuuteen ja vastuullisuuteen raportoidessani tuloksia. Tein Agronomiliiton kanssa toimeksiantosopimuksen tutkimuksesta. Lisäksi Agronomiliitossa oli tehty erillinen päätös oikeudesta käyttää jäsenrekisterin tietoja kyselyn toteuttamisessa.

Tutkimuksen mittauksen luotettavuuden kannalta tärkeitä ovat tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata eli sillä tarkoitetaan systemaattisen virheen puuttumista. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta ja toistettavuutta.

Kirjallisuuden mukaan validiteetti on varmistettava etukäteen huolellisella suunnittelulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. Tutkimuslomakkeen kysymysten tulee mitata oikeita asioita yksiselitteisesti ja niiden tulee kattaa koko tutkimusongelma. Myös perusjoukon tarkka määrittely ja korkea vastausprosentti auttavat validin tutkimuksen toteutumista. Tutkimuksen tulee mitata sitä, mitä oli tarkoituskin selvittää. (Heikkilä, 29-30, 185-187; Hirsjärvi ym. 2009, 231-232.) Omasa tutkimuksessani pyrin huolehtimaan validiteetista suunnittelemalla kyselylomakkeen huolellisesti. Pyrin siihen, että lomakkeen kysymykset olisivat yksiselitteisiä. Yksiselitteisyyden takaamiseksi kysyin lomakkeella erikseen kotona tehdystä työstä, sopimukseen perustuvasta etätyöstä ja mobiilistyöstä. Tämä siksi, että käsite etätyö ei välttämättä ollut kaikille vastaajille yksiselitteinen.

Lomakkeen riittävän laaja testaus oli tärkeässä roolissa. Lähetin lomakkeen testattavaksi 17 henkilölle. Tarkasti ottaen en tiedä, kuinka moni heistä käytännössä testasi lomakkeen. Puolet testiryhmään kuuluvista oli minuun yhteydessä, joten heidän osaltaan minulla on varmuus testauksesta. Testaajien antamien kommenttien perusteella tein vielä joitakin muutoksia lomakkeeseen.

Kyselyn lopussa olleissa kommentteissa nousi esille muutama asia, joka kyselylomakkeen huolellisesta valmistelusta ja testauksesta huolimatta aiheutti joissakin vastauksissa hämmennystä. Yleisin kommentti (kuusi vastaajaa) koski kysymystä, jossa pyydettiin vertaamaan Likert-asteikolla palkkatyön tekemistä kotona ja varsinaisella työpaikalla. Näissä kommentteissa vastaajat toivat esille sen, että asteikon lukusuunta oli erilainen, kuin he olivat odottaneet. En usko tällä olleen merkittävää vaikutusta tutkimuksen tuloksiin, mutta asteikon kääntäminen olisi varmasti ollut perusteltua. Toiseksi yleisin kommentti (3 vastaajaa) koski sitä, että opettajana työskentelevän oli hankala vastata osaan kysymyksistä. Tämä oli minulla etukäteen tiedossa, ja siksi lomakkeen taustakysymyksissä oli kysymys, jolla selvitin työskentelikkö vastaaja opetustehtävissä. Lisäksi sain muutaman yksittäisen kommentin siitä, että kysely ei tunnistanut joitakin etätyön muotoja. Näissä tuotiin esille muun muassa se, että kysely ei tunnistanut riittävästi työnantajan toisessa toimipisteessä tehtävää etätyötä tai kyselyyn vastaaminen oli hankalaa, koska vastaajalla oli kaksi varsinaista työtekopaikkaa. Lisäksi tuotiin esille se, että kyselyyn oli hankala vastata, koska vastaaja teki kokoaikaista etätyötä niin, että työnantaja oli toisessa maassa. Nämä ongelmat aiheutuivat ainakin osin siitä, että halusin käyttää kyselyssä varsin strukturoitua lomaketta, koska en luottanut siihen, että saan riittävästi informaatiota avoimilla kysymyksillä. Kuitenkin annettujen avointen vastausten määrän ja laadun perusteella olisin todennäköisesti voinut käyttää nykyistä enemmän avoimia kysymyksiä strukturoitujen kysymysten sijaan.

Kirjallisuuden mukaan reliabiliteetin varmistamiseksi tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Tutkijan on oltava koko tutkimuksen ajan tarkka ja kriittinen. Virheitä voi sattua tietoja kerätessä, käsitellessä ja tuloksia tulkittaessa. Myös pieni otoskoko ja vastauskato voivat vaikuttaa tulosten sattumanvaraisuuteen. Luotettavien tulosten saamiseksi on myös varmistettava, että kohderyhmä ei ole vino,

vaan edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa. (Heikkilä; 30-31; 187; Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

Tutkimukseni vastausprosentti 39 oli mielestäni varsin tyydyttävä. Vastausprosentti on samaa suuruusluokkaa kuin Agronomiliiton jäsenkunnalle tehdyissä kyselyissä yleensäkin (Taloustutkimus 2013; Infontain & Mimes 2013). Toisaalta on todennäköistä, että vastaajajoukossa on vinoumaa suhteessa perusjoukkoon. Vastaajissa oli todennäköisesti suhteellisesti enemmän niitä, joilla oli omakohtaisia kokemuksia etätyöstä. Tämä oli havaittavissa etätyön hyviä ja huonoja puolia kartoittavan avoimen vastausten suuresta määrästä. Vinoumaa saattoi aiheuttaa myös se, että kysely tavoitti vain ne palkansaajajäsenet, joiden sähköpostiosoite oli Agronomiliiton jäsenrekisterissä. Tosin se tarkoitti käytännössä yli 90 % palkansaajajäsenistä. Toisaalta työnantajasektoreiden, ikäjäkauman tai sukupuolijakauman osalta en havainnut merkittävää vinoumaa, vaan vastaajajoukko oli näiden taustamuuttujien osalta yhteneväinen Agronomiliiton palkansaajajäsenten perusjoukkoon verrattuna. (Agronomiliitto 2013b.)

5.3 Ehdotukset uusista tutkimuskohteista

Tämän tutkimuksen empiriaosiossa keräsin työntekijöiden kokemuksia etätyöstä. Seuraavaksi olisi mielenkiintoista selvittää, miten esimiehet kokevat alaistensa etätyön. Sen avulla voisi saada lisää näkökulmia siihen, miten etätyötä voisi edistää.

Tämän tutkimuksen tuloksissa nousi esille se, että yhtenä syynä etätyön tekemiseen oli se, että työpaikalla ei voi keskittyä, koska työnteke siellä häiriintyy. Olisi mielenkiintoista tutkia tarkemmin, mitä nämä häiriötekijät työpaikoilla ovat, mistä ne johtuvat ja mitä näiden häiriötekijöiden poistamiseksi olisi tehtävissä.

Työnantajan ja työntekijän välinen luottamus vaikuttaa olevan tärkeässä roolissa siinä, saako työntekijä luvan tehdä etätyötä. Olisi mielenkiintoista selvittää, mitkä ovat todelliset syyt, jotka ovat esteenä tälle luottamukselle ja millä keinoilla luottamusta voisi parantaa.

LÄHTEET

Aho, S. & Mäkiäho, A. 2012. *Työolobarometri lokakuu 2011*. Työ- ja elinkeino-ministeriön julkaisu: Työ ja yrittäjyys 29/2012.

Dutcher, E. G. 2012. The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 84, 355-363.

ECaTT Final Report. 2000. *Benchmarking progress on new ways of working and new form of business across Europe*. IST Programme. KAI: New Methods of Work and Electronic Commerce.

Eurofound. 2010. *Euroopan viides työolotutkimus*. [Luettu 20.6.2013] Saatavissa: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index_fi.htm

European Commission. 2003. *Collaboration@Work. The 2003 report on new working environments and practices*.

Fowler, F. J. 2002. *Survey Research Methods*. 3. painos. London: Sage Publications.

Framework agreement on telework. 2002. [Luettu 14.6.2013] Saatavissa: http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/public/actRetrieveText.do?id=10418

Haavisto, I. 2010. *Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus*. Taloustieto.

Hanhike, T. 2007. Etätöön soveltaminen käytännössä. Teoksessa Pekkola, J. & Uskelin, L. (toim.), *Etätöopas työnantajille* (s. 11-16). Työministeriö.

Heikkilä, T. 2008. *Tilastollinen tutkimus*. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing.

Heinonen, S. 2004. Etätyö on varteenotettava vaihtoehto perinteiselle tietotyölle. M. Härmä, (toim.). *Työ ja ihminen* 3/2004, s. 127-135.

Heinonen, S. 2007. Etätyö organisaatioiden kilpailukyvyn näkökulmasta. Teoksessa Pekkola J. & Uskelin L. (toim.), *Etätyöopas työnantajille*, s. 17-25. Työministeriö.

Heinonen, S. & Saarimaa R. 2009. *Työelämän laadulla parempaa jaksamista - Kuinka etätyö voi auttaa?* Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työ ja yrittäjyys 25/2009.

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

Helminen, V., Ristimäki, M. & Oinonen, K. 2003. *Etätyö ja työmatkat Suomessa*. Suomen ympäristö 611. Helsinki: Ympäristöministeriö.

Hietala, H. & Kaivanto, K. 2012. *Työsopimus ja johtajasopimus*. 5. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Holopainen, M., Tenhunen, L. & Vuorinen, P. 2004. *Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS*. Järvenpää: Yrityssanoma.

Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Tampere: Vastapaino.

Lautsch, B. A. & Kossek, E. E. 2011. Managing a blended workforce: Telecommuters and non-telecommuters. *Organizational Dynamics*, 40, 10-17.

Lehto, A. & Sutela, H. 2008. *Työolojen kolme vuosikymmentä*. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus. [luettu 12.6.2013] Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf

Leinamo, K. 2009. *Paljon puhetta, vähän tuloksia. Kokemuksia etätyöstä ja alueellistamisesta eri vuosikymmeninä*. Vaasan yliopisto, Lèvon-instituutti.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2013. *Työolobarometri. Syksy 2012 ennakkotietoja*. TEM raportteja 6/2013.

Lönnblad, J. & Vartiainen, M. 2012. *Future Competences – Competences for New Ways of Working*. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean julkaisuja B:12.

Malo, A. 2006. Etätyö työnantajien näkökulmasta. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.). *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia*. Työpoliittinen tutkimus 314, s. 37-66. Helsinki: Työministeriö.

Maruyama, T. & Tietze, S. 2012. From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41(4), 450-469.

Martin, B.H. & MacDonnell, R. 2012. Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35 (7), 602-616.

Martinez Sàntchez, A., Pérez Pérez M., de Luis Carnicer, P. & Vela Jiménez, M. J. 2007. Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance. *Personnel Review*, 36 (1), 42-64.

Martinez-Sàntchez, A., Pérez-Pérez, M., Vela-Jiménez, M. J. & de-Luis-Carnicer, P. 2008. Telework adoption, change management, and firm performance, *Journal of Organizational Change Management*, 21 (1), 7-31.

Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J.M. & Heelan, M. P. 2010. Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25 (6), 578-595.

Nilles, J.M. 1998. *Managing telework: strategies for managing the virtual workforce*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Nätti, J., Pyöriä, P. Ojala, S. & Anttila, T. 2010. Suomalaisten palkansaajien kotona työskentely ja työssä liikkuminen. *Alue ja ympäristö* 2/2010, 53-60.

Ojala, S. 2009. Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat? *Työelämän tutkimus* 2/2009, 92-104.

Ojala, S. & Hautaniemi A. 2012. Tietotyöntekijän paremmat työmarkkinat. *Yhteiskuntapolitiikka* 5/2012, 479-73.

Ojala, S. & Pyöriä, P. 2013. Kotona työskentelyn yleisyys ja seuraukset: Suomi eurooppalaisessa vertailussa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 1/2013, 53-64.

Pearlson, K. E. & Saunders, C. S. 2001. There's no place like home: Managing telecommuting paradoxes. *Academy of Management Executive*, 15(2), 117-128.

Pekkola, J., 2002. *Etätyö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristöinä*. Svenska handelshögskolan. Ekonomi och samhälle 104. Helsinki: Yliopistopaino.

Pekkola, J. 2007. Etätyö ja sen käsitteet. Teoksessa Pekkola, J. & Uskelin, L. (toim.), *Etätyöopas työnantajille*, s. 6-10. Työministeriö.

Peters, P., den Dulk, L. & de Ruijter, J. 2010. May I work from home? Views of the employment relationship reflected in line managers' telework attitudes in six financial-sector organizations. Equality, Diversity and Inclusion. *An International Journal*, 29 (5), 517-531.

Pyöriä, P. 2001a. Hajautettu työ. Teoksessa Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*, s. 175-196. Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, P. 2001b. Tietotyön idea. Teoksessa Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*, s. 24-40. Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, P. 2005. Distributed Work Arrangements. Teoksessa Pyöriä, P., Melin, H. & Blom, R. *Knowledge workers in the information society: evidence from Finland*, s. 138-174. Tampere University Press.

Pyöriä, P. 2006. *Understanding Work in the Age of Information*. Acta Universitatis Tamperensis 1143. Tampere University Press.

Pyöriä, P. 2009a. Riskit, pelot ja pelisäännöt etätyössä. *Työpoliittinen aikakauskirja* 2/2009, 35-45. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Pyöriä, P. 2009b. Virtual collaboration in knowledge work: from vision to reality. *Team Performance Management*, 15 (7), 366-381.

Pyöriä, P. 2011. Managing telework; risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34 (4), 386-399.

Rietveld, P. 2011. Telework and the transition to lower energy use in transport: On the relevance of rebound effects. *Environmental Innovation and Societal Transitions* 1, 146-151.

Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. 2010. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa Aaltoila, J. & Valli, R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*, s. 189-199. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Salli, M. 2012. *Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti*. Helsingin seudun kauppakamari.

SIBIS. 2003. *Statistical Indicators Benchmarking the Information Society*. Empirica. [Luettu 24.6.2013] Saatavissa: <http://www.sibis-eu.org>

Sopimus etätyötä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta. 2005. [luettu 16.7.2012] Saatavissa: http://www.akava.fi/files/468/Sopimus_etatyota_koskevan_sopimuksen_taytantonpanosta.pdf

Suomen ympäristökeskus & Microsoft. 2013. *Kansallinen etätyöpäivä*. [Luettu 12.7.2013] Saatavissa: <http://www.etatyopaiva.fi/fi/etusivu>

Tietze, S. Musson G. & Scurry, T. 2009. Homebased work: a review of research into themes, directions and implications. *Personnel Review*, 38 (6), 585-604.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*.

Työaikalaki 605/1996.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. 2005. *Joustaako työ? Jostavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja toteutelu*. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki: Työministeriö.

Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltoila, J. & Valli, R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*, s. 103-127. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vartiainen, M. 2007. Distributed and Mobile Workplaces. Teoksessa Vartiainen, M., Hakonen, M., Koivisto, S., Mannonen, P. Nieminen, M. P., Ruohomäki, V. & Vartola, A. *Distiributed and Mobile Work. Places, People and Technology*, s. 13-85). Helsinki: Otatieto.

Vartiainen, M., Kokko, N. & Hakonen, M. 2004. *Hallitse hajautettu organisaatio. Paikan, ajan, nominaisuuden ja viestinnän johtaminen*. Helsinki: Talentum.

Vartiainen, M., Lönnblad, J. Balk, A & Jalonen, K. 2005. *Mobiilin työn haasteet*. Työpoliittinen tutkimus 269. Helsinki: Työministeriö.

Vartiainen, M. & Hyrkkänen, U. 2010. Changing requirements and mental workload factors in mobile multi-locational work. *New Technology, Work and Employment*, 25(2), 117-135.

Vastamäki, J. 2010. Kyselylomaketutkimus: tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa Aaltoila, J. & Valli, R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*, s. 128-140. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vehkalahti, K. 2008. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Tammi.

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

Agronomiliitto. 2013a. Erillisajo jäsenrekisteristä 18.6.2013.

Agronomiliitto. 2013b. Erillisajo jäsenrekisteristä 6.8.2013.

Agronomiliitto. 2012. Jäsentilastot 31.12.2012.

Infontain & Mimes. 2013. Populus jäsentutkimus Agronomiliitto.

Taloustutkimus. 2013. Agronomiliitto työmarkkinatutkimus 2012.

Kyselyn saate**LIITE 1**

Lähettiläjä: noreply@surveypal.com

Lähetetty: 2.10.2012 11:03

Vastaanottaja: Mari Raininko

Aihe: kysely Agronomiliiton jäsenille

Hyvä Agronomiliiton jäsen!

Selvitämme tällä hetkellä palkkatyötä tekevien jäsentemme näkemyksiä etätöistä, kotona työskentelystä ja muusta muualla kuin varsinaisella työpaikalla tehtävästä työstä. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisina. Tulokset julkaistaan ainoastaan yhteenvetona niin, että kenenkään yksittäiset vastaukset eivät tule ilmi. Käytämme tuloksia edunvalvontatyön tukena. Kyselyyn vastaaminen kestää 10-15 minuuttia. Vastausaikaa on tiistaihin 16.10. saakka. Kaikkien yhteystietonsa jättäneiden kesken arvotaan kolme 50 euron suuruista Presentcardin Superlahjakorttia www.presentcard.fi

Kysely löytyy osoitteesta

[Klikkaa tästä](#)

Jos linkki ei aukea klikkaamalla, kopioi se selaimen osoiteriville hiiren avulla.

Kiitos, että osallistut!

Agronomiliitto ry

Lisätietoja: asiamies Mari Raininko, 09 2511 1642,
mari.raininko@agronomiliitto.fi



Tällä kyselyllä selvitetään palkkatyössä olevien Agronomiliiton jäsenten näkemyksiä etätyöstä, kotona työskentelystä ja muusta muualla kuin varsinaisella työpaikalla tehtävästä työstä.

Tulokset julkaistaan ainoastaan yhteenvetona niin, että kenenkään yksittäiset vastaukset eivät tule ilmi.

A. taustatiedot

Sukupuolesi

☐ nainen

☐ mies

Ikäsi

☐ alle 30 vuotta

☐ 30-39 vuotta

☐ 40-49 vuotta

☐ 50-59 vuotta

☐ 60+ vuotta

Millaisella paikkakunnalla asut? Valitse mielestäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

☐ pääkaupunkiseutu

☐ muu suuri kaupunki

☐ maakuntakeskus tai muu keskisuuri kaupunki

☐ pienehkö kaupunki tai vastaava keskus

☐ kirkonkylä tai kuntakeskus

☐ haja-asutusalue

☐ muu vaihtoehto/en osaa sanoa

Millä työnantajasektorilla työskentelet?

- ☐ kunta (myös kuntayhtymä)
- ☐ valtio
- ☐ yksityissektori (myös järjestö ja säätiö)
- ☐ yliopisto
- ☐ en ole tällä hetkellä työssä
- ☐ en osaa sanoa

Kuinka pitkä on työmatkasi kotoa säännölliselle työpaikallasi?

- ☐ alle 5 km
- ☐ 5-10 km
- ☐ 11-30 km
- ☐ 31-50 km
- ☐ 51-70 km
- ☐ 71-90 km
- ☐ 91-110 km
- ☐ yli 110 km

Mikä on toimiasemasi organisaatiossasi?

- ☐ johto
- ☐ keskijohto
- ☐ asiantuntija/ylempi toimihenkilö
- ☐ toimihenkilö
- ☐ yrittäjä
- ☐ muu/en osaa sanoa

Onko sinulla alaisia?

- ☐ kyllä
- ☐ minulla ei ole alaisia, mutta työtehtäviini kuuluu toisten työn johtamista ja tehtävien jakamista toisille työntekijöille
- ☐ ei

Onko nykyinen työsuhteesi?

- ☐ toistaiseksi voimassa oleva
- ☐ määräaikainen
- ☐ muu/en osaa sanoa

Työskenteletkö tällä hetkellä kokoaikaisessa vai osa-aikaisessa työsuhteessa?

- ☐ kokoaikaisessa
- ☐ osa-aikaisessa
- ☐ en osaa sanoa

Työskenteletkö opetus- tai tutkimustehtävissä?

- ☐ työskentelen yliopiston opetus- ja/tai tutkimustehtävissä
- ☐ työskentelen opettajana muualla kuin yliopistossa
- ☐ työskentelen tutkimustehtävissä muualla kuin yliopistossa
- ☐ en työskentele opetus- tai tutkimustehtävissä

B. Kotona työskentely

Teetkö päätoimeesi kuuluvia töitä kotona? Tarkoittaa sekä työajalla että työajan ulkopuolella tehtävää työtä.

- ☐ kyllä
- ☐ satunnaisesti
- ☐ en

Jos teet itse päätoimeesi kuuluvia töitä kotona, ovatko tekemäsi työt yleensä? Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

- ☐ normaalilla työajalla tehtyä työtä
- ☐ rahana tai vapaana korvattavien ylitöiden tekemistä
- ☐ työn jatkamista normaalin työajan lisäksi ilman erityistä korvausta
- ☐ ei mitään edellisistä

	Kuinka paljon seuraavat seikat vaikuttavat siihen, että teet töitä kotona				
	ei lainkaan			vaikuttaa paljon	
	1	2	3	4	5
työn määrä	☐	☐	☐	☐	☐
töiden aikataulut	☐	☐	☐	☐	☐
työni on kiinnostavaa	☐	☐	☐	☐	☐
työnantaja tarjosi mahdollisuutta kotona työskentelyyn	☐	☐	☐	☐	☐
epävarmuus oman työsuhteen jatkuvuudesta	☐	☐	☐	☐	☐
tämä on työpaikan tapa	☐	☐	☐	☐	☐
mahdollisuus sovittaa yhteen työn ja yksityiselämän vaatimuksia	☐	☐	☐	☐	☐
halu tehdä työt hyvin	☐	☐	☐	☐	☐
pyrkimys edetä uralla	☐	☐	☐	☐	☐
vastuullinen asema	☐	☐	☐	☐	☐
minulla on huollettavia kotona	☐	☐	☐	☐	☐

Miten suhtaudut seuraaviin väittämiin, jossa verrataan palkkatyön tekemistä kotona ja varsinaisella työpaikalla. Ota kantaa, vaikka et itse työskentelisikään kotona.

	Miten suhtaudut seuraaviin väittämiin?				
	täysin samaa mieltä			täysin eri mieltä	
	1	2	3	4	5
kotona pystyy paremmin keskittymään työhönsä kuin työpaikalla	☐	☐	☐	☐	☐
kotona työpäivä venyy helpommin kuin työpaikalla	☐	☐	☐	☐	☐
kotona työskennellessä pystyy sovittamaan hyvin yhteen työn ja perhe-elämän aikataulut	☐	☐	☐	☐	☐
kotona työskennellessä jää vaille tarpeellisia työpaikan kontakteja (tietoja, tukea, neuvoja)	☐	☐	☐	☐	☐
työskentely kotona on tehokkaampaa kuin työpaikalla	☐	☐	☐	☐	☐
perhe häiritsee työntekoa kotona	☐	☐	☐	☐	☐
kotona työskentelyn hyvä puoli on vapaus päättää omasta työajastaan ja työrytmistään	☐	☐	☐	☐	☐
työnteko kotona häiritsee perhe-elämää	☐	☐	☐	☐	☐
kotona työskentelyn suuri etu on työmatkoihin kuluvan ajan ja rahan säästäminen	☐	☐	☐	☐	☐

C. Etätyöskentely

Teetkö työnantajan kanssa tehdyn suullisen tai kirjallisen etätyösopimuksen perusteella osan säännöllisestä työajastasi kotona (tai jossakin muussa etätyösopimuksessa sovitussa paikassa)?

- ☐ teen
- ☐ olen tehnyt aikaisemmin, mutta en tällä hetkellä
- ☐ en ole koskaan tehnyt

Oletko sopinut työnantajasi kanssa, kuinka suuren osan työajastasi voit enintään tehdä etätyötä?

- ☐ kyllä
- ☐ en

Kuinka etätöön tekeminen alkoi kohdallasi?

- ☐ ehdotin itse työnantajalleni tällaista järjestelyä
- ☐ työnantaja tarjosi minulle mahdollisuutta ryhtyä etätööhön
- ☐ muulla tavoin

Teetkö etätyötä kokonaisen työpäivän kerralla vai vain osan työpäivästä? Valitse vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten tilannettasi.

- ☐ teen vain kokonaisia etätyöpäiviä
- ☐ teen vain osan työpäivästä etänä
- ☐ pääasiassa kokonaisia etätyöpäiviä, mutta joskus myös osittaisia
- ☐ pääasiassa osittaisia, mutta joskus myös kokonaisia etätyöpäiviä
- ☐ vaihdellen. Sekä kokonaisia että osittaisia suunnilleen yhtä paljon

Arvioi kuinka usein teet käytännössä etätyötä keskimäärin?

- ☐ päivän viikossa
- ☐ kahtena päivänä viikossa
- ☐ 3-4 päivänä viikossa
- ☐ viitenä päivänä viikossa
- ☐ harvemmin kuin kerran viikossa, muutamana päivänä kuukaudessa
- ☐ noin kerran kuukaudessa
- ☐ harvemmin kuin kerran kuukaudessa

Kerro vapain sanoin, mitä positiivisia ja negatiivisia puolia etätyöskentelyssä on?

Olisitko kiinnostunut lisäämään etätyöskentelysi määrää?

- ☐ kyllä
- ☐ en
- ☐ ehkä

Jos et tee etätyötä nyt, olisiko mielestäsi nykyisessä työssäsi mahdollista tehdä etätyötä ainakin osittain?

- ☐ kyllä
- ☐ ei
- ☐ ehkä

Vastasit, että etätyön tekeminen voisi ehkä olla mahdollista. Jos mietitään mahdollisia esteitä, mitkä voisivat olla esteinä etätyön tekemiselle?

- ☐ työtehtäväni ovat sellaiset, että edellyttävät henkilökohtaisia kontakteja esimerkiksi asiakkaiden, työtoverien tai muiden henkilöiden kanssa
- ☐ työni edellyttää sellaisten laitteiden käyttöä tai muita asioita, joita ei ole saatavilla kotona
- ☐ työnantajani ei anna lupaa etätyön tekemiseen
- ☐ yleiset asenteet työpaikalla
- ☐ ei varsinaisia esteitä
- ☐ jokin muu

Jos vastasit jokin muu, kerro mikä?

Miksi etätöön tekeminen ei ole mahdollista? Valitse vähintään yksi seuraavista vaihtoehdoista.

- ☐ työtehtäväni ovat sellaiset, että edellyttävät henkilökohtaisia kontakteja esimerkiksi asiakkaiden, työtoverien tai muiden henkilöiden kanssa
- ☐ työni edellyttää sellaisten laitteiden käyttöä tai muita asioita, joita ei ole saatavilla kotona
- ☐ työnantajani ei anna lupaa etätöön tekemiseen
- ☐ yleinen asenneilmapiiri työpaikalla
- ☐ jokin muu

Jos vastasit jokin muu, kerro mikä?

Olisitko itse kiinnostunut tekemään etätöitä?

- ☐ kyllä
- ☐ en
- ☐ ehkä

Kuinka suuren osan työajasta voisit olla kiinnostunut tekemään etätöitä?

- ☐ lähes kaiken työn
- ☐ 2-3 työpäivää/viikko
- ☐ yhden kokonaisen työpäivän viikossa
- ☐ muutaman tunnin tai yhden päivän silloin tällöin
- ☐ en osaa sanoa

D. mobiilityö

Teetkö työhösi kuuluvia töitä muualla kuin omalla normaalilla työpaikallasi tai kotona?

- ☐ kyllä
- ☐ en

Kerroit tekeväsi työtä muissakin paikoissa kuin normaalilla työpaikallasi ja/tai kotonasi. Missä muualla?

- ☐ työmatkoilla
- ☐ asiakkaan luona
- ☐ yrityksen/työorganisaation toisessa toimipaikassa
- ☐ matkustaessasi kodin ja työpaikan väliä
- ☐ jossakin muualla

Jos vastasit jossakin muualla, niin missä?

Arvioi, kuinka monta tuntia viikossa työskentelet muualla kuin normaalilla työpaikallasi tai kotonani? Ajattele normaalia keskimääräistä työviikkoasi.

- ☐ alle 10 tuntia viikossa
- ☐ vähintään 10 tuntia viikossa

Jos teet edellä mainittua työtä säännöllisen työaikasi ulkopuolella, saatko siitä erillisen korvauksen rahana ja/tai vapaana?

- ☐ kyllä, kaikki säännöllisen työaikani ulkopuolella työskentely korvataan
- ☐ ei, saan vain osasta korvauksen
- ☐ ei, en saa lainkaan korvausta
- ☐ minulla ei ole määriteltyä työaikaa
- ☐ en osaa sanoa

Kuinka paljon seuraavat seikat vaikuttavat siihen, että teet töitä työajan ulkopuolella?

	ei lainkaan			vaikuttaa paljon	
	1	2	3	4	5
työn määrä	☐	☐	☐	☐	☐
töiden aikataulut	☐	☐	☐	☐	☐
työni on niin kiinnostavaa	☐	☐	☐	☐	☐
epävarmuus oman työsuhteen jatkuvuudesta	☐	☐	☐	☐	☐
tämä on työpaikan tapa	☐	☐	☐	☐	☐
mahdollisuus sovittaa yhteen työn ja yksityiselämän vaatimuksia	☐	☐	☐	☐	☐
halu tehdä työt hyvin	☐	☐	☐	☐	☐
pyrkimys edetä uralla	☐	☐	☐	☐	☐
vastuullinen asema	☐	☐	☐	☐	☐

Lopuksi voit vielä lähettää terveisiä, kommentteja. Sana on vapaa.

Kysely päättyi tähän, kiitos vastauksistasi!