



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Osapäiväetätyön vaikutukset työhyvinvointiin Kevassa

Pylvänäinen, Katja

2017 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Osapäiväetätyön vaikutukset työhyvinvointiin Kevassa

Pylvänäinen Katja
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2017

Katja Pylvänäinen

Osapäiväetätyön vaikutukset työhyvinvointiin Kevassa

Vuosi 2017 Sivumäärä 57

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vaikuttaako osapäiväetätyö työntekijän stressitasoon, parantaako osapäiväetätyö työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön, parantaako osapäiväetätyö työntekijän elämänhallintaa ja työn hallintaa, vaikuttaako osapäiväetätyö työtyytyväisyyteen, miten osapäiväetätyö vaikuttaa työntekijän työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen, sekä miten muiden työntekijöiden mielipiteet ja kokemukset osapäiväetätyöstä vaikuttavat osapäiväetätyöntekijän työhyvinvointiin. Työn tavoitteena oli tutkia Kevassa toteutetun osapäiväetätyö-kokeilun vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin, ja selvittää vaatiiko osapäiväetätyö kehittämistä vai pitääkö koko osapäiväetätyö unohtaa Kevassa. Työn toimeksiantaja oli Keva ja tulokset on rajattu käsittelemään vain Kevaa ja osapäiväetätyötä, sillä työssä on haettu osapäiväetätyön vaikutuksia työhyvinvointiin juuri kyseisessä organisaatiossa.

Työn tietoperustassa perehdyttiin etätyöhön sekä työhyvinvointiin. Siinä tutustuttiin etätyöhön yleisesti, etätyöntekijältä vaadittaviin ominaisuuksiin sekä etätyön hyötyihin ja riskeihin työntekijän kannalta. Myös työhyvinvointiin tutustuttiin yleisesti sekä työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin ja opinnäytetyön tarkoituksen kannalta tärkeisiin käsitteisiin stressi, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, elämänhallinta ja työn hallinta, työtyytyväisyys ja -tyytymättömyys sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Tietoperusta pohjautuu pääosin aihealuetta koskevaan kirjallisuuteen, mutta myös tieteellisiin artikkeleihin ja internet-lähteisiin.

Opinnäytetyö toteutettiin marraskuussa 2016 - huhtikuussa 2017. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä käyttäen ja tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelun avulla. Tutkimusta varten haastateltiin Kevan eläkeyksikön työntekijöitä. Haastatteluun osallistui kaikki viisi osapäiväetätyö-pilotissa mukana ollutta työntekijää sekä viisi samasta yksiköstä valittua ei kokeilussa mukana ollutta työntekijää. Opinnäytetyössä haastateltavat ovat anonyymejä ja ainoastaan toimeksiantaja eli Keva sekä eläkeyksikkö mainitaan työssä.

Tutkimuksessa selvisi, että osapäiväetätyö vaikuttaa jokaisen työntekijän työhyvinvointiin eri tavoin. Tämä johtuu siitä, että ihmiset määrittelevät työhyvinvoinnin eri tavoin, mutta myös siitä, että ihmiset sekä heidän elämäntilanteensa ovat hyvin erilaisia. Mikäli osapäiväetätyö sopii työntekijälle sekä hänen elämäntilanteeseensa, lisää osapäiväetätyö työntekijän työhyvinvointia. Mikäli osapäiväetätyö taas ei sovi, kuormittaa se työntekijää ja vaikutukset työntekijän hyvinvointiin ovat negatiivisia. Tutkimuksessa selvisi, että suurimmat vaikutukset työntekijän työhyvinvointiin osapäiväetätyössä on sen tuoma tunne oman elämän ja työn hallinnasta. Tutkimustulosten pohjalta onnistuttiin myös selvittämään, millaisia muutoksia osapäiväetätyöhön tulisi tehdä, jotta se voitaisiin ottaa käytäntöön organisaatiossa.

Johtopäätöksenä esitettiin, että vaikka osapäiväetätyön suoranaisia ja yksiselitteisiä vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin ei pystytä kertomaan ihmisten ja elämäntilanteiden eroavaisuuksien johdosta, voidaan osapäiväetätyöllä sekä osapäiväetätyön kaltaisilla työaika-kokeiluilla parantaa työntekijöiden työhyvinvointia. Kehittämisehdotuksena ehdotettiin Kevalle muiden kokeiluiden vaikutuksien tutkimista työntekijän työhyvinvointiin sekä eri yksiköissä osapäiväetätyön kokeilua, jotta saadaan tutkittua sen mahdollista sopimista erilaisiin tehtäviin organisaatiossa.

Asiasanat: osapäiväetätyö, etätyö, työhyvinvointi.

Katja Pylvänäinen

The effects of part-time telework on well-being at work in Keva

| Year | 2017 | Pages | 57 |
|------|------|-------|----|
|------|------|-------|----|

The purpose of this thesis was to find out how part-time telework affects to employee's stress level, does it improve the employee's control over their own work, does part-time telework improve the employee's life management and job control, does it affect job satisfaction, how part-time telework influences the work-life balance, and how the experiences and opinions of other employees influence the employees who perform part-time telework. The aim of the thesis was to find out the effects of a part-time telework experiment on employee's well-being at work, and find out what kind of changes should be made to it, or whether the whole concept of part-time telework should be forgotten in Keva. The results are limited to deal with Keva and the part-time telework.

The theoretical framework of this thesis is about telework and well-being at work. The theory includes telework in general, the characteristics of a teleworker, and the benefits and risks of teleworking for the employee. The theory includes also well-being at work in general and the related factors of well-being at work. The theoretical framework also includes the concepts that are relevant to the aim of this thesis: stress, possibilities to influence employee's own work, life management and job control, job satisfaction and work-life balance. The theoretical framework is based mainly on literature, but also on scientific articles and Internet sources.

The thesis was carried out between November 2016 and April 2017. The research was carried out using qualitative research methods and the research material was collected through theme interviews. For the purpose of the survey, employees from Keva's pensions unit were interviewed. All five employees from the part-time telework experiment and five from the same unit who did not participate in the experiment were interviewed. The interviewees are anonymous.

It was found in the research that part-time telework affects the well-being of each employee in different ways. This is because people define well-being in different ways, but also because people and their life situations are very different. If part-time telework is suitable for the employee and for his or her life situation, it increases the employee's well-being at work. If the part-time telework does not fit, it will burden the employee and the effects on employee's well-being are negative. The research found that the biggest impacts on employee well-being at work in part-time telework is the feeling to manage your own life and work better. Based on the results of the research, it was also possible to find out what changes to part-time telework should be done before starting to use it in the organization.

The conclusion was that although the direct and unambiguous effects of part-time telework on employee's well-being at work can not be explained due to differences between people and life situations. However part-time telework as well as other work-time experiments can improve the employee's well-being at work. As a development proposal, it was suggested that Keva explore the effects of other experiments on employee's well-being at work, as well as experimenting with part-time telework in different units.

Keywords: part-time telework, telework, well-being at work.

Sisällys

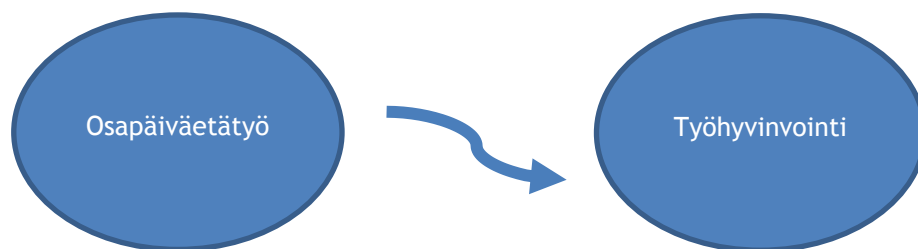
| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Johdanto | 6 |
| 2 | Osapäiväetätyö ja etätyö | 7 |
| 2.1 | Osapäiväetätyö | 7 |
| 2.2 | Etätyö yleisesti | 7 |
| 2.3 | Etätyön määritelmät, muodot, sopimukset ja suositukset | 9 |
| 2.4 | Etätyöntekijän ominaisuudet | 12 |
| 2.5 | Etätyön hyödyt ja riskit työntekijälle | 14 |
| 3 | Työhyvinvointi | 19 |
| 3.1 | Työhyvinvointi yleisesti | 19 |
| 3.2 | Työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä | 21 |
| 3.3 | Stressi | 22 |
| 3.4 | Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön | 23 |
| 3.5 | Elämänhallinta ja työn hallinta | 24 |
| 3.6 | Työtyytyväisyys ja -tyytymättömyys | 24 |
| 3.7 | Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja tasapaino | 25 |
| 4 | Keva | 26 |
| 4.1 | Keva yleisesti | 26 |
| 4.2 | Eläkeyksikkö | 27 |
| 5 | Metodologia | 28 |
| 5.1 | Yleistä | 28 |
| 5.2 | Teemahaastattelu ja päiväkirjat | 29 |
| 5.3 | Luotettavuus | 31 |
| 5.4 | Tutkimuksen toteutus | 32 |
| 6 | Tutkimustulokset | 33 |
| 6.1 | Teema: Stressi | 35 |
| 6.2 | Teema: Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön | 36 |
| 6.3 | Teema: Elämänhallinta ja työn hallinta | 36 |
| 6.4 | Teema: Työtyytyväisyys ja -tyytymättömyys | 38 |
| 6.5 | Teema: Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja tasapaino | 39 |
| 7 | Yhteenveto ja johtopäätökset | 43 |
| | Lähteet | 48 |
| | Kuviot | 51 |
| | Taulukot | 52 |
| | Liitteet | 53 |

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena oli tutkia Kevassa toteutetun osapäiväetätyö-kokeilun vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin. Keva on Suomen suurin työeläkevakuuttaja, jossa toteutettiin vuonna 2016 ”Eriainen tapa tehdä työtä” -pilotti. Pilotin tarkoituksena oli kokeilla erilaisia työn tekemisen tapoja mukaan lukien työaikaan liittyvät kokeilut. Yksi piloteista oli osapäiväetätyö, joka toteutettiin eläkeyksikössä. Osapäiväetätyö-pilottiin osallistui viisi työntekijää eläkeyksiköstä. Pilottiin osallistuvan työpäivästä osa tehtiin kotona ja osa työpaikalla. Pilotin aikana pilottiryhmästä jokainen oli sitoutunut vähintään kerran viikossa kokeilemaan osaetäpäivää. Osapäiväetätyössä työtä oli tehtävä virka-ajasta eli klo 8.15-15.45 vähintään neljä tuntia, muuten työn suoritusajan sai työntekijä itse valita. (Keva 2017; Keva intranet 2017.)

Opinnäytetyön avulla pyritään selvittämään, millä tavalla osapäiväetätyö vaikuttaa Kevan työntekijöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Keva, joka on Suomen suurin työeläkevakuuttaja. Kevan tehtävänä on hoitaa kunta-alan, kirkon, Kelan ja valtion henkilöstön eläkeasioita. Tämä tarkoittaa sitä, että kun julkisen alan työntekijän työura on päättymässä vanhuuseläkeiän saavuttamisen takia, huolehtii Keva siitä, että työntekijä saa ansaitsemansa eläkkeen. Jos työura päättyy kuitenkin ennen aikojaan työkyvyn heikkenemisen takia, selvittää Keva, voidaanko henkilöä kuntouttaa vai onko syytä myöntää työkyvyttömyyseläke. Kevan tehtävänä on hoitaa 1,2 miljoonan julkisen sektorin työntekijän ja eläkkeensaajan asioita. Lisäksi asiakkaina on työnantaja-asiakkaita, joita on noin 2300. Näihin kuuluu kuntaorganisaatioita, valtion työnantajia, seurakuntayhtymiä ja Kela. (Keva 2017.)

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on, miten Kevan osapäiväetätyö vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Tarkoituksena on selvittää, vaikuttaako osapäiväetätyö työntekijän stressitasoon, parantaako osapäiväetätyö työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön, parantaako osapäiväetätyö työntekijän elämänhallintaa ja työn hallintaa, vaikuttaako osapäiväetätyö työtyytyväisyyteen, miten osapäiväetätyö vaikuttaa työntekijän työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen sekä selvittää, miten muiden työntekijöiden mielipiteet ja kokemukset osapäiväetätyöstä vaikuttavat osapäiväetätyöntekijän työhyvinvointiin.



Kuvio 1: Opinnäytetyön aihe

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää osapäiväetätyön vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin Kevassa sekä selvittää, vaatiiko osapäiväetätyö kehittämistä vai pitääkö koko osapäiväetätyö unohtaa Kevassa. Opinnäytetyön aihe on rajattu käsittelemään vain toimeksiantajaa ja osapäiväetätyötä, sillä tarkoituksena opinnäytetyössä on löytää osapäiväetätyön vaikutuksia työhyvinvointiin juuri Kevassa.

2 Osapäiväetätyö ja etätyö

2.1 Osapäiväetätyö

Osapäiväetätyö on osa Kevassa toteutettua ”Erilainen tapa tehdä työtä”-pilottia. Osapäiväetätyö on työaikapilotti, joka toteutettiin eläkeyksikössä vuonna 2016. Osapäiväetätyössä työpäivästä osa tehtiin kotona ja osa työpaikalla. Työtä tehtiin osapäiväetätyössä virka-ajasta eli klo 8.15-15.45 vähintään neljä tuntia, muuten työn suoritusajan sai työntekijä itse valita. Kevassa toteutettu osapäiväetätyö toteutettiin niin sanotusti puhtasoppisena, jolloin työntekijällä ei ollut mahdollisuutta tehdä täyttä etäpäivää, vaan työpäivä oli tehtävä osittain toimistolla ja osittain etänä. Puhtasoppiseen etäpäivään päädyttiin tarkoituksella, jotta saataisiin tutkittua selkeämmin juuri osapäiväetätyön vaikutuksia työhyvinvointiin, eikä työntekijällä olisi vaikeuksia erottaa mitkä tuntemukset ja kokemukset liittyvät osaetäpäivään ja mitkä puolestaan täyteen etäpäivään. (Keva intranet 2017.)

Osapäiväetätyö mahdollistaa työn jaksottamisen eri tavoin:

- etänä - toimistolla
- toimistolla - etänä
- etänä - toimistolla - etänä
- toimistolla - etänä - toimistolla.

Osapäiväetätyössä työskentely pystytään aloittamaan esimerkiksi heti herättyä kotona aikaisin aamusta, jonka jälkeen siirrytään toimistolle, jonka jälkeen töitä voidaan vielä jatkaa kotona, jotta työtunnit tulevat täyteen. Vaihtoehtoisesti osapäiväetätyö mahdollistaa myös toimistolta kesken päivää poistumisen esimerkiksi ryhmäliikuntatunnille tai muiden asioiden hoitamiseen kesken työpäivän pidemmäksi aikaa. Osapäiväetätyö mahdollistaa työn aloittamisen aikaisemmin kuin normaali liukuma tai vastaavasti työn tekemisen myöhempää illalla. Ainoa sääntö työtekemisen ajassa oli se, että työntekijä on käytettävissä neljä tuntia virka-ajasta. (Keva intranet 2017.)

2.2 Etätyö yleisesti

Työntekijät pystyvät nykyään yhä useammin hoitamaan työtehtäviä muuallakin kuin normaalilla työn suorittamispaikalla työnantajan tiloissa eli etätyönä. Sen lisäksi, että töitä pystytään

tekemään muualla kuin työnantajan tiloissa, monissa töissä ei ole merkitystä myöskään vuorokauden ajasta, koska töitä tehdään, tai ainakin vain osa työtehtävistä on sidottu tiettyinä aikana tehtäväksi. Kiinteä työpaikka sekä työaika perustuvatkin enemmän perinteiseen tapaan ajatella esimerkiksi työn johtamista, valvomista tai työn organisointia. (Helle 2004, 13.)

Etätyö on työtä, jota voidaan tehdä kotona tai esimerkiksi muualla etätyöpisteessä. Työtä voidaan siis tehdä jossakin muualla kuin normaalilla työn suorittamispaikalla. Etätyön aloittamisesta on tehtävä sopimus työnantajan ja työntekijän välillä, lisäksi on hyvä sopia yleisistä pelisäännöistä etätyössä. Sopimus on hyvä tehdä kirjallisena ja siinä on hyvä sopia esimerkiksi etätyön säännöistä, aikataulusta ja määrästä, kustannuksista sekä sopimuksen kestosta, mutta myös muista tarpeellisista seikoista. Etätyö pitää sisällään kolme elementtiä, joita ovat ajallinen jousto, jousto työn tekemisen paikassa sekä myös tekniset välineet, joilla etätyö on mahdollista normaalin työn suorittamispaikan ulkopuolella. Etätyössä käytetään hyväksi tietoliikenneyhteyksiä, jotka mahdollistavat juuri ajasta ja paikasta riippumattoman työn tekemisen. Etätyö on siis kiinteästä työpaikasta sekä ajasta riippumattonta työtä, jossa työntekijä pystyy hyvin usein valitsemaan itse etätyöpaikan ja myös työn alkamis- ja päättymisajan. (Etätyöpäivä 2017; Helle 2004, 13; Rauramo, Haapman, Rissa & Työturvallisuuskeskus 2012, 54; Työturvallisuuskeskus 2017.)

Hyvin usein etätyötä tehdään etätyöntekijän kotona. Töitä voitaisiin kuitenkin yhtä hyvin tehdä, vaikka kesämökillä tai missä ikinä etätyöntekijä haluaakin ja pystyy töitensä tekemään. Etätyö ei tarkoita, että työntekijällä ei olisi varsinaista työn tekemisen paikkaa työnantajan tiloissa. Enemminkin se tarkoittaa sitä, että työntekijä ei tarvitse toimistoa ja parhaimmillaan jopa sitä, että esimerkiksi tiimi pystyy toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla missä tahansa. Etätyössä on etuna se, että työntekijöitä voidaan rekrytoida riippumatta siitä, missä päin he työskentelevät. Heidät voidaan siis rekrytoida täysin tarvittavan asiantuntemuksen mukaan. Etätyö on työtä, jota tehdään muualla kuin normaalilla työn suorittamispaikalla työnantajan tiloissa. Etätyön lähtökohtana on työn organisoiminen niin, että työ on tehokkainta suorittaa niin työnantajan kuin työntekijänkin kannalta. (Fried & Hansson 2014, 41; Helle 2004, 13; Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 89.)

Etätyö on yleistynyt ja sen määrä on kasvanut paljon viime aikoina, ja oletettavasti sen kasvu jatkuu edelleen. Tällä on suuria vaikutuksia työpaikkoihin sekä johtamiseen. Monet työntekijät sekä monet organisaatiot ovat löytäneet etätyön positiiviset puolet. Yhä useammat työt eivät enää vaadi tietyssä paikassa työskentelyä eivätkä tiettyinä aikana työskentelyä. Muutamien vuosien ajan etätyö on kasvanut merkittävästi ja etätyö onkin käytössä yhä enemmän kaiken kokoisissa ja käytännössä kaikkia toimialoja edustavissa yrityksissä. Kuitenkin itsenäi-

siin työtehtäviin etätyö sopii parhaiten. Etätyön tekeminen on yleisintä ylempien toimihenkilöiden kohdalla. (Fried & Hansson 2014, 11; Helle 2004, 14; Vartiainen, Hakonen, Koivisto, Mannonen, Nieminen, Ruohomäki & Vartola 2007, 13.)

2.3 Etätyön määritelmät, muodot, sopimukset ja suositukset

Etätyölle ei ole yhtä virallista määritelmää Suomessa, eikä esimerkiksi Suomen työlainsäädäntö tunne etätyön määritelmää. Määritelmiä on useita ja jokainen määrittelee käsitteen hieman eri tavoin, vaikka lähtökohdat ovat kuitenkin usein hyvin samat. Etätyölle ei myöskään ole Suomen työlainsäädännössä erillistä lainsäädäntöä. Tilastokeskus (2017) määrittelee käsitteen etätyö tarkoittavan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella ja siihen liittyy usein tietotekniikan käyttö. Etätyö on luonteensa puolesta sellaista työtä, että sitä voitaisiin tehdä myös normaalilla työn suorittamispaikalla. Etätyöstä on sovittava työnantajan kanssa. (Helle, 2004, 41; Salli 2012, 95; Tilastokeskus 2017.)

Etätyö voi olla jatkuvaa työn tekemistä etäällä esimerkiksi kotona tai säännöllistä, esimerkiksi aina perjantaisin tai vain satunnaista etätyöskentelyä tarvittaessa. Etätyö on usein ajasta ja paikasta riippumatonta työjärjestelyä. On kuitenkin hyvin tavallista, että etätyöntekijä on tavoitettavissa normaalina toimistoaikana. Kuitenkaan esimerkiksi puhelinasentajan työ ei ole etätyötä, vaikka työtä tehdään tavallaan varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Puhelinasentajan työtä ei voida kuitenkaan tehdä työn luonteen puolesta työpaikalla, jolloin sitä ei määritellä etätyöksi. Etätyö ei ole myöskään lisätyöskentelyä, jota tehtäisiin työpäivän päätteeksi kotona, vaan työtä, jota tehdään vaihtoehtoisessa paikassa normaalin työn suorittamispaikan ulkopuolella. Etätyötä ei vielä ole huomioitu mitenkään suomalaisessa lainsäädännössä. Etätyön virallisena määritelmänä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa voidaan pitää etätyön eurooppalaisen puitesopimuksen määritelmää. (Helle 2004, 41; Salli 2012, 95; Tilastokeskus 2017; Vilkmann 2016, 13.)

Etätyön eurooppalaisessa puitesopimuksessa etätyö on määritelty työksi, jota voidaan tehdä säännöllisesti muualla kuin työnantajan tiloissa, vaikka töitä voitaisiinkin tehdä työnantajan tiloissa. Puitesopimuksessa on lisäksi lisäedellytyksenä työn tekemisessä tai sen organisoinnissa tietotekniikan hyväksikäyttö. Suomalaiseen työoikeuteen ei kuitenkaan sovi tietotekniikan ehdoton hyväksikäyttö edellytykseksi, sillä Suomessa ei ole työehtojen kannalta merkitystä sillä, mitä työvälinettä työssä käytetään. Vaikka suurin osa etätyöntekijöistä käyttäkin työssään tietotekniikkaa hyväksi, ei tietyn työvälineen käytön edellytystä sovi ottaa mukaan suomalaiseen lainsäädäntöön ja sopimusjärjestelmään. (Helle 2004, 41.)

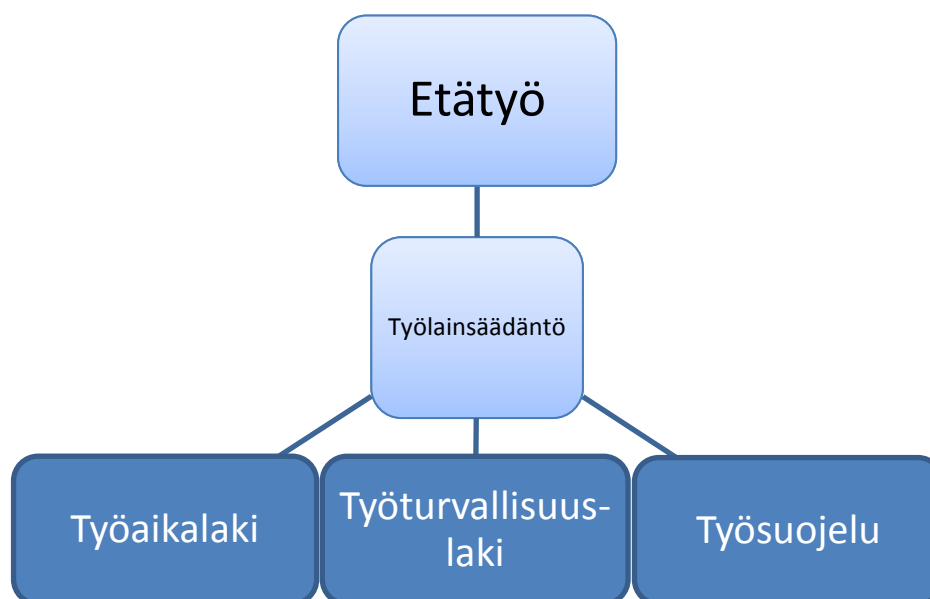
Suomessa etätyöllä on jokseenkin vakiintunut merkitys, vaikka työlainsäädännössä ei erikseen puhutakaan etätyöstä. Etätyötä koskee ja siihen soveltuu kuitenkin työlainsäädäntö. Suomen

työlainsäädäntö ei tunne etätöiden määritelmää, sillä etätöissä on kyse tavasta tehdä normaalia työsuhteista työtä. Etätö on vain tapa organisoida työtä eri tavalla. Samalla tavalla kuin vaikka tiimityöskentely on tapa organisoida työtä. (Helle 2004, 42; Vilkmán 2016, 199.)

Työntekijän asemaan etätö ei vaikuta työpaikalla millään tavalla, vaan etätöihin sovelletaan työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksen määräyksiä niin kuin normaalilla työn suorittamispaikalla työskentelevään työntekijäänkin. Etätöihin soveltuu ja sitä koskee siis työlainsäädäntö Suomessa. Työlainsäädäntö ja EU-tasolta tulevat säännökset ovat hyvin laaja säännöskokonaisuus sekä aihepiiri. Etätötyöntekijään sovelletaan muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta aivan normaalisti työlainsäädäntöä. Yleisesti etätöistä puhuttaessa tarkoitetaan etätöillä työtä, jota työntekijä ei tee työnantajan tiloissa vaan esimerkiksi kotona tai muussa itse valitsemassaan paikassa. Työtä voidaan tehdä muualla kuin työnantajan tiloissa osittain tai vaikka kokonaan. Vaikka Suomen työlainsäädännössä etätö-sanaa ei ole, sisältää laki kuitenkin erillisiä säännöksiä, jotka koskevat kotona tehtävää tietotyötä, kuten työaikalaki ja työsopimuslaki. Etätö voidaan lakitekstissä ymmärtää työksi, jota voidaan tehdä kotona tai muussa paikassa, jonka työntekijä on valinnut itse tai työnantaja on osoittanut. Kun tarkastellaan, mikä lasketaan etätöksi ja mikä puolestaan ei, voidaan etätöitä verrata esimerkiksi työmatkaan. Työmatka on hyvin tarkasti määritelty ja säännelty. Etätö ei ole työmatka, sillä etätöitä voidaan tehdä myös normaalilla työn suorittamispaikalla, toisinkuin työmatkalla hoidettavaa työtä. (Helle 2004, 42-43; Salli 2012, 95; Vilkmán 2016, 199-200.)

Työsopimuslaissa ei määritellä eikä mainita erikseen etätöitä. Lain soveltamisalassa todetaan kuitenkin, että lain soveltamista ei estä se, että työ tehdään työntekijän kotona tai muualla työntekijän valitsemassa paikassa. Lisäksi työsopimuslaissa todetaan, että lain soveltamista ei myöskään estä se, että töitä tehdään työntekijän työvälineillä tai hänen -koneillaan. Työsopimuslakia sovelletaan siis sellaisenaan etätöihin, vaikka etätö käsitettä ei siellä erikseen määritellä ja mainita. (Työsopimuslaki 1§.)

Suomen työlainsäädännössä etätötyöntekijä on normaalisti työsuhteessa ja työlainsäädännön piirissä, sillä etätö on tapa organisoida työtä. Etätö ei siis ole erillinen työsuhdemuoto ja sen lähtökohdat ovat samat peruslähtökohdat kuin muussakin työssä. Työnantajalla on velvollisuus osoittaa työntekijälle työtehtävät ja ohjata työtä. Vastaavasti työntekijällä on velvollisuus tehdä työtä työnantajan määräysten ja ohjeiden mukaan. Työnantajalla on myös oikeus sekä velvollisuus valvoa työntekijän työn tekemistä. Näiden lisäksi työnantajan on huolehdittava myös työn turvallisuudesta, mitattava työntekijän onnistumista sekä suoriutumista työssä ja reagoitava myös erilaisiin poikkeamiin. Etätötyöntekijä on samalla tavalla oikeutettu esimerkiksi samoihin palkkaehtoihin, vuosilomaan sekä eläkkeeseen kuin muutkin työntekijät, jotka tekevät työtä normaalilla työn suorittamispaikalla työnantajan tiloissa. (Helle 2004, 58; Vilkmán 2016, 200.)



Kuvio 2: Etätyötä koskeva työlainsäädäntö (mukaillen Vilkmán 2016, 199-203)

Työlainsäädäntöä sovelletaan työsuhteiseen etätyöntekijään, mutta kuitenkin pienin poikkeuksin, jotka liittyvät työaikaan, työturvallisuuteen ja työsuojeluun (Kuvio 2). Etätyöntekijän asema ei siis poikkea työntekijästä, joka työskentelee työnantajan tiloissa. Keskeisin poikkeus liittyy työaikalakiin, jonka tarkoituksena on suojata työntekijää. Työaikalain mukaan työnantajan on seurattava työaika, ja laki velvoittaa työnantajan kirjaamaan työntekijöittäin tehdyt työtunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset. Työaikalain soveltamisalassa on kuitenkin poikkeuksia ja lakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kodissaan tai muutoin sellaisissa oloissa, joissa ei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa työntekijän työhön käytettävän ajan järjestelyä. Työaikalaki soveltuu kuitenkin kotona tehtävään työhön, mikäli työnantaja määrää työn alkamis- ja päättymisajan. Lisäksi työnantajan on tällöin myös valvottava näiden noudattamista. (Helle 2004, 58; Työaikalaki; Vilkmán 2016, 201.)

Sallin (2012, 98-99) mukaan työnantaja ei kuitenkaan välttämättä valvo, milloin etätyöntekijä työnsä tekee, vaan ennemminkin työn tuotoksia. Työnantaja voi kuitenkin velvoittaa etätyöntekijältä, että tämä on tavoitettavissa tietyssä ajassa. Työajasta on hyvä sopia etätyöhön siirryttäessä työnantajan ja etätyöntekijän välisellä sopimuksella työehtosopimuksen ja työaikalain antamissa puitteissa.

Työturvallisuus koskee myös etätyötä, sillä työnantajalla on vastuu kaikkien työntekijöidensä työturvallisuudesta sekä -terveydestä työpaikalla. Näiden osalta vastuu on kuitenkin hieman erilaista verrattuna työntekijään, joka työskentelee normaalilla työn suorittamispaikalla työnantajan tiloissa. Työnantajan kannalta etätyöntekijän työsuojeluvastuuseen liittyy tiettyjä ra-

joituksia, jotka liittyvät työn tekemisen paikkaan. Työnantaja vastaa työntekijänsä työturvallisuudesta myös etätyöntekijän kotona, mutta kuitenkin vain siltä osin, kun työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa siellä työn turvallisuuteen ja terveyteen. Etätyön puitesopimuksessa on työsuojelusta myös määräyksiä. Tämän mukaan etätyöntekijän suoritusstandardit sekä työ-määrä ovat samat kuin vastaavaa työtä tekevän työntekijän, joka työskentelee normaalilla työn suorittamispaikalla työnantajan tiloissa. Henkiset kuormitustekijät sekä ergonomiakysymykset ovat keskeisiä asioita etätyössä ja korostuvat etenkin etätyöntekijän työsuojelussa. (Helle 2004, 209; Salli 2012, 103; Vilkmán 2016, 202.)

Työsuojelulla on keskeinen rooli etätyössä. Erityistä huomiota on kiinnitettävä työmäärän oikeaan mitoittamiseen etätyössä. Myös ergonomiasta huolehtiminen on etätyössä yhtä tärkeää kuin normaalilla työn suorittamispaikalla työskentelevän työntekijän ergonomiasta huolehtiminen. Etätyöntekijöillä on aika usein puutteita kotityöpisteensä ergonomiassa. Kotona tehtävässä työssä työpisteen huonekalut ovat harvoin yhtä hyviä kuin työnantajan tiloissa olevat, sillä etätyöntekijä vastaa yleensä itse työpisteensä kalusteista sekä niiden säädöistä. Kalusteet, joita etätyöntekijä käyttää kotonaan ei välttämättä ole suunniteltu työn tekemiseen ergonomisten periaatteiden mukaisesti. Ergonomiset työvälineet ja kalusteet ehkäisevät tuki- ja liikuntaelinten kuormitusta sekä sairauksia. Työnantajan tulee korostaa etätyöntekijöiden omaa vastuuta ergonomian suhteen, sekä neuvoa ja tukea heitä työntekoon liittyvissä kysymyksissä ja kalustehankinnoissa. (Helle 2004, 21, 219-222; Vilkmán 2016, 182.)

Etätyöhön siirtymiseen aloite voi tulla kummalta tahansa, joko työntekijältä itseltään tai sitten hänen työnantajaltaan. Kuitenkin etätyöhön siirtymisen ja sen lopettamisen tulee perustua aina työntekijän omaan tahdonilmaisuun. Ketään ei siis voida automaattisesti siirtää etätyöhön. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Monista asioista on sovittava etätyöhön siirryttäessä, sillä työskentelypaikan muutos aiheuttaa usein monia muutoksia, vaikka etätyöntekijään sovelletaankin normaalisti työläinsäädäntöä. Etätyöhön siirtyessä on myös tärkeää sopia yhteisistä pelisäännöistä. Pelisääntöihin olisi hyvä sisällyttää esimerkiksi kohtia työntekemisen paikasta, työvälineistä ja viestinnästä. Lisäksi työntekijän on tehtävä sopimus työnantajan kanssa etätyön aloittamisesta. On suositeltavaa, että etätyöstä sovitaan aina kirjallisesti. Etätyösopimusta tehdessä on hyvä selvittää työntekijän kodin tai esimerkiksi vapaa-ajan asunnon tai muun etätyökohteen sijainnin soveltuminen etätyöhön. Puitesopimus toimii hyvänä pohjana, kun sovitaan etätyöstä. (Helle 2004, 60; Pekola & Uskelin 26-27; Työturvallisuuskeskus 2017; Vilkmán 2016, 200.)

2.4 Etätyöntekijän ominaisuudet

Hellen (2004) mukaan, etätyöhön voi siirtyä vain, jos työtehtävät sopivat etätyöhön. Myöskään kaikille työntekijöille ei sovi etätyöhön liittyvät vaatimukset ja vastuut, mistä johtuen

etätyöntekijältä vaaditaankin monia henkilökohtaisia taitoja sekä ominaisuuksia. Jos työntekijän ominaisuudet eivät vastaa etätyöntekijältä vaadittavia ominaisuuksia, voi esimerkiksi työntekijän työhyvinvointi sekä työn laatu kärsiä huomattavasti etätyöstä. Etätyöntekijältä vaadittavia ominaisuuksia ja taitoja ovat esimerkiksi päätöksenteko- ja ongelmanratkaisukyvyt, ajankäytön hallinnan kyky, hyvä työn organisointikyky, vastuuntuntoisuus sekä kurinalaisuus, keskittymiskyky ja motivaatio, hyvä tietotekninen osaaminen, hyvät vuorovaikutustaidot, työkokemus ja myös kyky sietää vähentyneitä sosiaalisia kontakteja. Monet näistä ominaisuuksista ja taidoista ovat sellaisia, joita edellytetään ja tarvitaan myös normaalilla työn suorittamispaikalla tehtävässä työssä, mutta kuitenkin nämä taidot ja ominaisuudet korostuvat enemmän, kun töitä tehdään etänä. (Helle 2004, 94-95.)

Etätyö ei sovi työntekijälle, joka tarvitsee jatkuvaa taustatukea ja paljon ohjausta. Etätyötä tekevän työntekijän on pystyttävä työskentelemään itsenäisesti, sillä tukea ei ole jatkuvasti saatavilla samalla tavalla kuin työnantajan tiloissa töitä tehdessä. Myös tästä johtuen etätyöntekijän on osattava ja hallittava työtänsä hyvin. Lisäksi hänen on osattava käyttää tietotekniikkaa ja työvälineitä ongelmitta, jotta työnteko on sujuvaa esimerkiksi kotona työskenneltäessä. Etätyössä suurimmiksi ongelmiksi koetaan juuri kotona työskenneltäessä tuen saaminen, jos esimerkiksi tietotekniikka ei toimi niin kuin kuuluisi. (Gregg 2011, 41; Helle 2004, 95.)

Työntekijän itsensä johtamisen taidot ovat nousseet varsinkin viime vuosina yhä tärkeämmäksi taidoiksi työpaikoilla. Nämä taidot korostuvat etätyöntekijältä vaadittavissa taidoissa, koska työ etänä on hyvinkin itsenäistä. Etätyössä työntekijät johtavat yhä enemmän itse itselleen, sillä osa johtamisen haasteista ja vastuista siirtyy etätyöntekijälle itselleen. Etätyöntekijän on otettava vastuu oman työpäivänsä tahdittamisesta, hänen on päätettävä itse, miten hän työnsä tekee, mitä vaatimuksia hän asettaa itselleen, miten hän itse seuraa työnsä edistymistä ja etenemistä sekä tavoitteidensa saavuttamista. Myös useammassa tapauksissa etätyöntekijän määritellessä itse työaikansa, vaaditaan häneltä itsensä johtamista, motivoituneisuutta sekä hyvää keskittymiskykyä. Etätyöntekijän ajankäyttöä etätyössä ei seurata samalla tavalla kuin toimistolla työnantajan tiloissa tehtävässä työssä, mistä johtuen ilman kurinalaisuutta työpäivät voivat kulua johonkin muuhun kuin itse työn tekemiseen. (Helle 2004, 95; Raeste 2016; Vilkmann 2016, 51.)

Fried ja Hansson (2014, 59) ovat sitä mieltä, että kodit ovat täynnä häiriötekijöitä ja houkutusia, jos vertaa normaaliin työn suorittamispaikkaan. Häiriöiden vastakohtana on kuitenkin mielenkiintoinen ja antoisa työ. Joskus häiriötekijät saattavat kertoa myös todella paljon muustakin kuin vain etätyöntekijän kurinalaisuuden puutteesta. Esimerkiksi jos kotona oleville houkutusille antaa jatkuvasti periksi, saattaa se kertoa siitä, että työn sisältö ei ole riittävän hyvin määritelty tai työtehtävät eivät tunnu merkityksellisiltä etätyöntekijälle.

Töiden organisointikykyä vaaditaan ehdottomasti etätyöntekijältä, sillä etätyöntekijän on hoidettava monet käytännön järjestelyt itse. Lisäksi työnantajan on luotettava, että etätyöntekijä tekee työnsä, vaikka etätyöntekijän työtä ei voidakaan kontrolloida samalla tavalla kuin normaalilla työn suorittamispaikalla työskentelevän työntekijän työtä. Fried ja Hansson (2014) kuitenkin muistuttavat, että jos työntekijä esimerkiksi haluaa selata internettiä koko työpäivän, pystyy hän siihen myös työnantajan tiloissa työpöytänsä ääressä. (Fried & Hansson 2014, 57; Helle 2004, 95.)

2.5 Etätöiden hyödyt ja riskit työntekijälle

Yhä enemmän töitä tehdään etänä ja etätöiden määrä kasvaa jatkuvasti. Syinä on varmasti tekniikan jatkuva kehittyminen, työympäristöjen muuttuminen, monitoimitilojen yleistyminen ja omien työpisteiden häviäminen. Etätöistä on monenlaisia etuja ja hyötyjä niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Etätö lisää esimerkiksi työntekijän työhyvinvointia ja työntekijä jaksaa paremmin työssään. Se myös vähentää aikaa ja ympäristökuormitusta, mitä työmatkoihin kuluu. Työnantajalle etätöistä on hyötyä, sillä se voi parhaimmillaan parantaa työtehoa, lisätä työn tuottavuutta ja myös tehostaa toimitilojen käyttöä. Mielipiteitä etätöiden hyödyistä on epäilemättä yhtä monta, kuin työntekijöitäkin. Yhdelle työntekijälle sopii varmasti rauhallinen työympäristö etänä kotona, kun taas toinen työntekijä tarvitsee ympärilleen toimiston hälinää ja työkavereita. (Helle 2004, 144; Raeste 2016; Roine & Anttila 2016, 13; Typpö 2017.)

Etätöissä on monia hyötyjä työntekijälle, jotka vaikuttavat esimerkiksi työntekijän työhyvinvointiin. Kuitenkin kuten aina, asioilla on yleensä myös toinenkin puoli, jotka on hyvä ottaa huomioon. Etätöihin siirrytään yleensä työntekijän omasta aloitteesta, sillä etätöihin liittyy työntekijän kannalta monia mahdollisuuksia ja hyviä puolia. Useimmat etätyöntekijät pystyvät vaikuttamaan itse työaikoihinsa, jolloin työn tekemisen voi ajoittaa kotona ajankohtaan, jolloin on esimerkiksi virkeimmillään ja parhaiten motivoitunut. Tämän lisäksi etätyöntekijä voi tauottaa työnsä itselleen sopivaksi. Välillä työntekijät tarvitsevat rentoutumista ja taukoja työajassa. Jokaiseen työhön ja jokaiselle työntekijälle ei myöskään edes sovi perinteinen ”kahdeksasta neljään” -työskentely. Ihmiset ovat hyvin erilaisia, toisilla aikaiset aamut voivat laskea työtehoa, toiset taas ovat luovia ja hyvinkin aikaansaavia juuri heti herättyään aamusta. Kuitenkin on hyvä muistaa, että ilman selkeitä rajoja ja rutiineja etätö saattaa muuttua hyvin ikäväksi jokaiselle työntekijälle ja tämä taas vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin. Myös etätyöntekijä tarvitsee rutiineja työhönsä, jotta työnteko ei esimerkiksi veny yöllä työskentelyksi. (Fried & Hansson 2014, 203-204; Etätöpäivä 2017; Helle 2004, 18-20, 144; Tervo 2016.)

| Hyödyt | Haitat |
|---|---|
| Jousto ja vapaus (työaika, tauotus) | Sosiaalisten kontaktien puute, yksinäisyys ja eristäytyminen työyhteisöstä |
| Työ ja vapaa-ajan yhteensovittaminen (esim. perhe-elämän joustavampi yhteensovittaminen) | Työn ja vapaa-aika sekoittuminen |
| Työrauha ja keskittyminen | Liiallinen kuormitus: työmäärän ja työajan kasvaminen |
| Vapaa-ajan lisääntyminen | Huoli omasta asemasta organisaatiossa, ura- ja palkkakehitys |
| Vapaus työn suoritustapaan ja itsenäisyyden lisääntyminen | Ongelmat tekniikassa ja sopimattomat tilat |
| Itsenäinen työskentely ja toimenkuvan kehittyminen | Työsuojelu (ergonomia) |
| Asuminen muualla kuin työpaikan sijainnin perusteella | Selkeiden rajojen ja rutiinien puute (työn organisointi ”koko ajan läsnä”) |
| Työskentely poikkeustilassa | |

Taulukko 1: Etätyöntekijän työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Etätyössä on tärkeää ottaa huomioon erilaiset tekijät, jotka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin (Taulukko 1). Etätyössä työajassa on joustoa, mikä antaa mahdollisuuden rytmittää työajan omien tarpeiden mukaan (Etätyöpäivä 2017). Huonosti organisoituna etätyö voi kuitenkin johtaa esimerkiksi työmäärän kasvuun sekä työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen. Etätyö voi kuitenkin myös antaa paremman mahdollisuuden työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiselle ja hyötynä voi olla työn ja vapaa-ajan uudelleenmäärittely. Joustavuudesta voi olla erityistä hyötyä varsinkin lapsiperheille, ja juuri heille etätyö sopiikin luultavasti erittäin hyvin. Etätyö tuo joustavuutta erityisesti työaikoihin ja työntekijälle vapauden määrittellä itselleen sopivamman työnteon rytmin. Kääntöpuolena etätyössä voi kuitenkin olla työajan venyminen sekä työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Yleensä etätyötä tekevän työaika on pidempi kuin normaalilla työn suorittamispaikalla työskentelevän työntekijän. Tähän yksi syy voi olla se, että erillinen toimisto antaa tavallaan ulkoisia vihjeitä siitä, koska työt tulisi lopettaa. Työaikaan liittyvät joustot ovat kuitenkin varmasti yksi syy myös siihen, minkä takia työntekijät haluavat siirtyä etätyöhön, vaikka etätyön ongelmat liittyvät kuitenkin juuri työaikaan. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 193; Cheuk Fan Ng 2010; Helle 2004, 144-145.)

Etätyöntekijälle voi olla vaikeinta irrottautua työstä. Tästä syystä rituaalit ja rutiinit työpäivässä ovat hyvinkin tärkeitä. Näitä voi olla esimerkiksi, että vaihtaa työvaatteet aamulla,

jotta ei koko päivää vietä yöpuvussa tai tietynlaiset siirtymäriitit. Etätyö voi myös aiheuttaa liiallista kuormittumista, millä on suora yhteys työntekijän työhyvinvointiin. Liiallisen kuormittumisen välttämiseksi etätyöntekijöitä kannattaa muistuttaa viikkolevon tärkeydestä. Työnteon vapauttamisen myötä on myös hyviä kokemuksia kuormittumisen vähentymisestä, kun etätyöntekijät voivat vapaammin suunnitella ja organisoida omaa työtään. Etätyöntekijät voivat sovittaa työtä ja vapaa-aikaa paremmin yhteen, jolloin esimerkiksi myös uupumusta ilmenee vähemmän. Vaikka etätyö voi helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, voi etätyö myös sekoittaa niitä todella paljon. Etätyöntekijän on osattava organisoida työ omaksi kokonaisuudeksi, sillä jos työ on koko ajan läsnä, voi se helposti aiheuttaa stressiä työntekijälle, mikä vaikuttaa suoraan työntekijän työhyvinvointiin negatiivisesti. Etätyö ei missään tapauksessa tarkoita sitä, että työntekijä olisi koko ajan käytettävissä eli käytännössä koko ajan töissä. (Etätyöpäivä 2017; Helle 2004, 20-21; Malk 2016; Vilkmann 2016, 201-202.)

Etätyö lisää työntekijälle työrauhaa ja antaa paremman keskittymisen työlle kuin mitä normaali työn suorittamispaikka työnantajan tiloissa antaa (Etätyöpäivä 2017). Hellen mukaan (2004, 18) työnantajan tiloissa työ saattaa keskeytyä päivän aikana monesti, jolloin työpäivä voi jäädä hyvinkin tehottomaksi. Etätyö tekee siis hyvää myös työn tuottavuudelle työnantajan kannalta, koska kukaan ei välttämättä pysty häiritsemään työn tekemistä, samalla tavalla kuin normaalilla työn suorittamispaikalla. Joidenkin etätyöntekijöiden mielestä voi kuitenkin joskus olla jopa vaikeampaa tehdä työtä, jos ollaan täysin eristyksissä muista ihmisistä tai täydessä hiljaisuudessa. Tällöin etätyössä voi olla mahdollisuus lähteä muualle esimerkiksi kahvilaan tekemään töitä. Kahvilassa pystytään töitä tekemään ilman työkavereiden keskeyttämisistä, mutta samalla pystytään kuitenkin nauttimaan ympärillä olevien ihmisten läsnäolosta. (Fried & Hansson 2014, 211.)

Etätyö lisää myös työtyytyväisyyttä sen lisäksi, että esimerkiksi työn tehokkuus paranee (Etätyöpäivä 2017). Työtyytyväisyys koostuu esimerkiksi hyvästä esimiestyöstä, mahdollisuudesta vaikuttaa työn tahtiin sekä myönteisistä muutoksista. Etätyössä työntekijä pystyy hyvin vaikuttamaan itse työtahtiinsa, miten töitä tekee, vaikka osa määräyksistä tulevatkin varmasti esimerkiksi työnantajalta. Työtyytyväisyyttä vähentää huomattavasti esimerkiksi kielteinen ilmapiiri. (Työpiste 2011.)

Etätyö voi myös lisätä työmotivaatiota ja työhyvinvointia, jotka vaikuttavat esimerkiksi myös työntekijän työssä jaksamiseen. Etätyön näkökulmasta työhyvinvointia ja jaksamista ei kuitenkaan ole paljoa tutkittu. Yrityksissä on kuitenkin havaittu, että etätyö ei ole lisännyt esimerkiksi työuupumusta. Mahdollisuus järjestellä joustavasti työtä näyttää enemmän lisäävän työntekijän työhyvinvointia ja hänen jaksamistaan työssä. Vapauden lisääntyminen työaikoi-

hin sekä työn suoritustapaan liittyen, ovat keskeisiä työhyvinvoinnin lisääjiä. Myös työntekijöiden itsenäisyyden lisääntyminen on hyvä asia esimerkiksi työntekijän motivaation kannalta. (Etätyöpäivä 2017; Helle 2004, 19; Vilkman 2016, 183.)

Etätyön hyötyjä ovat myös työn ja esimerkiksi perhe-elämän joustavampi yhteensovittaminen. Kuitenkin kotona työskentely vaatii myös sopeutumista niin perheeltä kuin työntekijältä itseltäänkin. Etenkin juuri perhe-elämässä etätyö voi olla usein hyvinkin ratkaiseva tekijä, sillä se helpottaa ja lisää työn ja perheen aikataulujen yhteensovittamista. Kuoleman hetkellä kukaan ei toivo, että olisi viettänyt enemmän aikaa töitä tehden. Etätyö voi siis muuttaa tilannetta huomattavasti ja lisätä yhteistä aikaa perheen kanssa. Etätyö antaa mahdollisuuden nauttia aamiaista perheen kanssa ilman stressiä, kun ei tarvitse kiirehtiä itseensä valmiiksi työpaikalle aamulla. Etätyö sopii myös hyvin todennäköisesti juuri perheelliselle, sillä heillä on jo olemassa päivittäiset sosiaaliset kontaktit, mitkä ehkäisevät etätyöntekijän yksinäistymistä. (Fried & Hansson 2014, 223; Etätyöpäivä 2017; Helle 2004, 18.)

Hyvin moni valitsee myös asuinpaikkansa työpaikan sijainnin perusteella, jotta työmatka ei olisi liian pitkä ja aikaa vievä. Etätyö antaa mahdollisuuden valita asuinpaikan kuitenkin muilakin perusteilla, koska esimerkiksi juuri työmatkan pituudesta ei tarvitse huolehtia niin paljoa. Etätyö vähentää työmatkoihin käytettävää aikaa ja työmatkakustannuksia. Pääkaupunkiseudulla esimerkiksi työmatkaan liittyvä ajallinen säästö voi olla jopa todella merkittävä, esimerkiksi useampi tunti päivässä. Etätyöpäivä-sivuilla (2017) kerrotaan, että Suomessa tehdään päivittäin yli 2 miljoonaa edestakaista työmatkaa, joista 75 % kuljetaan henkilöautoilla. Keskimäärin työmatkaan kuluu noin 30 minuuttia ja työmatkan pituus on 13 kilometriä. Lisäksi työmatkat aiheuttavat ruuhkaa varsinkin aamuisin ja iltapäivisin. Tällöin työmatkaan menee vieläkin enemmän aikaa työntekijällä. (Etätyöpäivä 2017; Helle 2004, 17-19.)

Etätyö antaa myös esimerkiksi vajaakuntoiselle mahdollisuuden osallistua työelämään. Se myös mahdollistaa työskentelyn poikkeustilanteissa. Poikkeustilanteita voisivat esimerkiksi olla huono ajokeli tai jokin muu liikenne-este. Tällöin työt saadaan tehtyä kotona eikä tarvitse stressata, miten esimerkiksi työpaikalle päästään huonossa ajokelissä tai jos julkinen liikenne ei esimerkiksi kulje. (Etätyöpäivä 2017.)

Kaikissa asioissa on myös kääntöpuolensa ja etätyöstäkin voi muodostua myös suoranaisia haittoja työntekijän hyvinvoinnille, näiden etujen ja hyötyjen lisäksi. Isoimpia ongelmia etätyössä on esimerkiksi etätyöntekijän eristäytyminen muusta työyhteisöstä ja sosiaalisten kontaktien puute tai väheneminen. Etätyöntekijät eivät ole niin paljoa tekemisissä toimistolla työskentelevien kanssa ja töitä tehdään paljon enemmän yksin. Tästä syystä etätyöntekijät saattavat kokea helposti yksinäisyyttä ja eristäytyä työyhteisöstä, mikä vaikuttaa suoraan työntekijän työhyvinvointiin. Jotta etätyöntekijä ei eristäydy muusta työyhteisöstä ja, jotta

etätyöntekijä tietäisi oman asemansa organisaatiossa, on työnantajan informoitava esimerkiksi kuka on etätyöntekijän yhteyshenkilö erilaisissa tilanteissa. Yhteyshenkilön tehtävänä on neuvoa työtehtäviin liittyvissä kysymyksissä. Varsinkin kokoaikaiselle etätyöntekijälle sosiaaliset kontaktit saattavat jäädä hyvinkin vähäisiksi, joten niistä on syytä huolehtia. Työpaikalla tulee kiinnittää myös erityistä huomiota eristäytyneisyyteen, jotta etätyöntekijälle näin ei pääse käymään. (Bentley, Teo, McLeod, Tan, Bosua & Gloet 2016; Etätyöpäivä 2017; Helle 2014, 20; Vilkman 2016, 202.)

Fried ja Hansson (2014) puhuvat mökkihöperyydestä, joka saattaa vaivata juurikin etätyöntekijöitä. Täysi eristyneisyys ei ole ikinä hyväksi työntekijälle. Etätyöstä on kuitenkin opittu, että ihmisten välisen kanssakäymisen ei tarvitse olla vain työkavereiden ja samalla toimialalla työskentelevien välillä. Etätyössä on myös hyvä muistaa, että sähköpostit eivät ikinä täytä kaikkia vuorovaikutuksen tasoja eivätkä sähköpostit myöskään pysty korvaamaan ihmisten oikeaa kohtaamista tunnetasolla. Kuitenkin eristäytymistä etätyössä pystytään helposti ehkäisemään järjestämällä säännöllisiä kontakteja työpaikalle. On myös hyvä muistaa, että etätyö ei missään nimessä tarkoita itsensä kahlitsemista ja sulkemista kotiin. (Fried & Hansson 2014, 119-120; Helle 2014, 20.)

Etätyössä on helposti vaarana liiallinen työmäärä ja työajan kasvaminen. Etätyöntekijä saattaa helposti kokea, että hänen olisi jotenkin osoitettava, että työskentely etänä kotona ei ole laiskottelua ja, että töitä oikeasti tehdään siellä kotona. Voidaankin sanoa, että suurimmat pelot etätyössä liittyvätkin luottamuspulaan. Esimiehet saattavat ajatella, että jos he eivät näe työntekijöitään, eivät he voi varmistua siitä, että töitä oikeasti tehdään. Etätyössä tärkeintä onkin esimiehen sekä etätyöntekijän välinen vuorovaikutus ja luottamus. Tässä vastuu on molemmilla, mutta erityisesti esimiehen on huolehdittava viestinnästä etätyöntekijän kanssa. Kun vuorovaikutus sekä keskinäinen luottamus toimivat, pystytään luottamaan siihen, että esimiehen valvonnan alla ei tarvitse tehdä kaikkea työtä, vaan töitä voidaan myös tehdä muualla etänä. (Fried & Hansson 2014, 55; Helle 2004, 20-21; Typpö 2017; Weisband 2008, 48.)

Etätyön riskejä ja huonoja puolia ovat myös sopimattomat tilat sekä kustannukset kotona työskentelylle (Etätyöpäivä 2017). Myös ongelmat tekniikassa ja tiedonsiirtoyhteyksissä ovat mukana etätyössä, mitkä haittaavat työn sujuvuutta sekä tekemistä. Yhteyksien katkeaminen tai muut tekniset ongelmat vievät aikaa. Lisäksi ne aiheuttavat helposti turhautumista keuhassa tahansa. Yksi etätyöhön siirtymisen edellytyksiä on tekniikan toimiminen. (Helle 2004, 21.)

Etätyössä etätyöntekijä käyttää usein omia kalusteitaan kotona, joita ei välttämättä ole suunniteltu työn tekemiseen ergonomisten periaatteiden mukaan. Tämä saattaa aiheuttaa etätyöntekijälle tuki- ja liikuntaelinvammoja. Kotona työskentely antaa myös etätyöntekijälle vapauden työskennellä oikeastaan missä vain. Etätyöntekijä voi aloittaa esimerkiksi työpäivänsä keittiössä, josta hän voi jatkaa olohuoneeseen sohvalle tai sään ollessa kaunis voidaan siirtyä pihalle ja niin edelleen. Ergonomiasta on kuitenkin huolehdittava missä tahansa töitä sitten tehdäänkään. Varsinkin jos kotona aiotaan työskennellä pidempään, ergonomiasta huolehtimalla säästytään helposti erilaisilta ongelmilta, kuten esimerkiksi juuri näiltä tuki- ja liikuntaelin sairauksilta. (Fried & Hansson 2014, 124; Helle 2004, 21.)

Hyvin usein etätyöntekijällä voi olla myös huoli omasta ura- ja palkkakehityksestä sekä omasta asemastaan organisaatiossa, sillä hän ei ole työpaikalla konkreettisesti. Etätyöntekijät saattavat pelätä, että heidät sivuutetaan helposti, koska heitä ei nähdä. Pelkona voi olla jääminen ulkopuolelle esimerkiksi ura- ja palkkakehityksessä työpaikalla. Suomessa myös hyvin usein työntekijän työsuorituksen arviointi perustuu vahvasti työntekijän läsnäolon ja työajan seuraamiseen. Työajan seuraaminen on hyvin vanha tapa, ja sitä on vaikeampaa, ellei jopa mahdotonta seurata etätyössä. Etätyöntekijöitä on arvioitava työn tulosten perusteella, mikä olisi myös työnantajan tiloissa tekevän työntekijän arviointiin parempi vaihtoehto, sillä työn tuloksellisuutta ei voida oikeastaan seurata esimerkiksi kellokortin avulla työpaikalla. (Fried & Hansson 2014, 229; Etätyöpäivä 2017; Helle 2004, 21; Tervo 2016.)

3 Työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvointi yleisesti

Työhyvinvointia on vaikea määritellä, sillä se ei ole tavallaan konkreettinen asia, mistä johon se voikin tarkoittaa eri ihmisille myöskin hyvin eri asioita. Lisäksi ihmisen hyvinvointia ei voida oikeastaan mitenkään suoraan havaita eikä mitata. Työhyvinvointi tarkoittaa jokaisen työntekijän hyvinvointia. Se tarkoittaa työntekijän henkilökohtaista tunnetta sekä viretilaa, ja myös työyhteisön vireystilaa. Ihmisen hyvinvoinnin muodostavat fyysinen hyvinvointi, psyykinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi, arvopohja sekä ammattitaito ja osaaminen. Fyysinen hyvinvointi on terveyttä, fyysistä kuntoa ja jaksamista. Psyykinen hyvinvointi on taas esimerkiksi tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Sosiaalinen hyvinvointi on vuorovaikutuskykyä, suhteet esimerkiksi työkavereihin, ystäviin ja perheeseen. Arvopohja on työntekijän omat arvot ja asenteet sekä ihmistä motivoivat tekijät. Yksinkertaisesti ajateltuna voidaan katsoa työhyvinvoinnin tarkoittavan sitä, että työntekijästä on kiva tulla töihin ja hän tuntee saavansa arvostusta siellä, hän kokee osaavansa ja onnistuvansa työssään. Työntekijä tuntee myös kehittyvänsä työssään ja kokee sen arvokkaaksi, työ- ja vapaa-aika ovat tasapainossa ja ihmissuhteet ovat kunnossa työpaikalla. (Ojala & Ahonen 2005, 27-28; Ojala 2003, 14-15; Smyth, Clarke, McGillivray 2006, 3; Valtiokonttori 2012.)

Työhyvinvointi on yksilöllisesti, ajallisesti sekä paikallisesti vaihteleva ilmiö. Siinä hyvinvointi ja työ liittyvät ilmiöinä toisiinsa. Parhaimmillaan ihmiselle hyvinvointia tuottaa työ, joka tekee työntekijän elämän merkitykselliseksi. Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jossa työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi, palkitsevaksi ja elämänhallintaa tukevaksi. Työhyvinvointi on iso kokonaisuus, jonka muodostavat eri asiat. Sen muodostavat työ ja työn mielekkyys, hyvinvointi, terveys sekä turvallisuus. Työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa esimerkiksi työssä jaksamiseen ja hyvinvoinnin kasvaessa myös työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat. Työpaikalla työhyvinvointi muodostuu yksilön suorituskyvystä ja hyvinvoinnista, osaamisesta, johtamisesta ja koko työyhteisön hyvinvoinnista. (Ojala 2003, 16-17; Sosiaali- ja terveysministeriö 2017; Työterveyslaitos 2017; Virtanen & Sinokki 2014, 9.)

Työhyvinvointi on käsitteenä aika uusi ja voidaan katsoa sen muotoutuneet vasta 1990-luvun puolen välin jälkeen, vaikka itse asia työhyvinvoinnissa on kuitenkin vanha. Ei ole ollenkaan uutta, että organisaatiot pyrkivät huolehtimaan henkilöstöstään, heidän työkyvystä, terveydestä ja hyvinvoinnistaan. Suomessa syntyi 1990-luvulla käsite työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Nämä käsitteet määritellään työterveydenhuoltolaissa. (Kauhanen 2016, 21-22; Tarkkonen 2012, 13.)

Työhyvinvointi on kuitenkin työkykyä paljon laajempi käsite. Työkyky mielletään työntekijän kyvyksi selviytyä työelämässä. Työkyky ei kuitenkaan takaa työhyvinvointia, mutta osan nykyistä työkyvyn määritelmää on lähellä työhyvinvoinnin määritelmää. Työhyvinvoinnin keskeisenä käsitteenä ja lähtökohtana on työkyky. Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys muodostavat työkyvyn. (Kauhanen 2016, 23; Kehusmaa 2011, 27.)

Työhyvinvoinnissa on yksilö- ja tilannekohtaista vaihtelua, eli se ei ole pysyvä tila. Työhyvinvointi on jatkuva tila, jonka toiseen ääripäähän kuuluvat esimerkiksi vammat, työssä uupuminen, työpahoinvointi sekä työkyvyttömyys. Työhyvinvointi on Työterveyslaitoksen ja Helsingin kauppakorkeakoulun tutkijoiden mukaan tilanne, jossa työntekijä kokee työtyytyväisyyttä sekä kokonaisvaltaista hyvää oloa. Työntekijä on aktiivinen ja hän jaksaa niin työpaikalla kuin kotonaankin. Lisäksi työntekijä sietää myös epävarmuutta sekä vastoinkäymisiä. (Kauhanen 2016, 25; Tarkkonen 2012, 13.)

Työhyvinvointi

- Stressi
- Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön
- Elämähallinta ja työn hallinta
- Työtyytyväisyys ja -tyytymättömyys
- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Kuvio 3: Työhyvinvoinnin muodostavia tekijöitä tässä opinnäytetyössä

Opinnäytetyössä työhyvinvointia käsitellään erityisesti stressin, oman työn vaikutusmahdollisuuden, elämän hallinnan ja työn hallinnan, työtyytyväisyyden ja -tyytymättömyyden sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen näkökulmista (Kuvio 3). Näillä kaikilla on suora yhteys työntekijän kokonaistyöhyvinvointiin.

3.2 Työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä

Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat yksilöön ja olosuhteisiin liittyvät sekä organisaatioon liittyvät tekijät. Yksilöön ja olosuhteisiin liittyviin tekijöihin vaikuttavat yksilön oma henkinen ja fyysinen suorituskyky. Näihin vaikuttavat esimerkiksi kasvu- ja työolosuhteet, arvot, asenteet, yksilön osaaminen ja motivaatio elämän eri vaiheissa. Näihin kaikkiin yksilö ei kuitenkaan itse pysty vaikuttamaan millään tavalla. (Kauhanen 2016, 28-29.) Tutkimuksien mukaan tärkeimpiä työhyvinvointitekijöitä ovat työntekijän lähiesimies sekä johtaminen (Ojala 2003, 16).

Työhyvinvoinnin eteen yksilö voi kuitenkin tehdä hyvinkin paljon. Eikä pelkästään oman työhyvinvointinsa, vaan myös yhteisön työhyvinvoinnin eteen. Tarvitaan oikeaa asennetta niin itseensä kuin muihinkin. Työntekijän on hyvä tunnustaa itse realistisesti omat vahvuutensa sekä heikkoutensa. Tutkimusten mukaan työntekijät kokevat työhyvinvointia siitä, että koetaan omien tietojen ja taitojen vastaavan työtehtävien vaatimuksia. (Kauhanen 2016, 87-88.)

Työn sekä vapaa-ajan yhteensovittaminen on tällä hetkellä keskeisiä haasteita työelämässä. Tässä kohtaa vastuuta on työnantajan lisäksi myös työntekijällä itsellään. Hyviä keinoja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen ovat erilaiset työaikajoustot ja työaikatarkaisut. (Kauhanen 2016, 88.) Etätyö tuo joustavuutta erityisesti työaikaan ja paikkaan, jotka näin auttavat työntekijän työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa ja lisäävät osaltaan myös työntekijän työhyvinvointia.

Niin työhyvinvoinnissa kuin hyvinvoinnissakin yleisesti suuri merkitys on myös liikunnalla ja rentoutumisella sekä terveellisillä elämäntavoilla. Jokainen ihminen kantaa itse vastuun näistä asioista, vaikka työnantaja pystyykin kannustamaan näissä työntekijöitään erilaisin keinoin, kuten liikuntaseteleihin tai työpaikkaruokailun mahdollistamisella. (Kauhanen 2016, 88-89.)

Organisaatioon liittyviä tekijöitä on paljon. Keskeisimpiä tekijöitä ovat esimerkiksi työympäristö ja työolosuhteet, työaika ja työaikajärjestelyt, osaaminen, työn hallinta ja ammattitaito sekä esimiestyö. Työnantaja voi vaikuttaa henkilöstönsä työhyvinvointiin monin erilaisin tavoin. Hyvin suuri osa työntekijöistä kaipaa mielenkiintoista sekä haasteellista työtä, jossa pysyy oppimaan uusia asioita. Mielenkiintoiset ja haasteelliset työt lisäävät työntekijöiden motivaatiota ja näin myös työhyvinvointia. Useissa tutkimuksissa on myös todettu hyvän johtamisen vaikuttavan työntekijöiden työhyvinvointiin. (Kauhanen 2016, 29, 89, 92.)

Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää voi olla myös yksilölle sopivat työsuhteen ehdot. Kaikki työntekijät eivät nykyään enää halua työskennellä vain yhdelle työnantajalle viisi kertaa viikossa 37,5 - 40 tunnin ajan. Tästä johtuen työnantajien on hyvä miettiä uudelleen työsuhteen ehtoja ja työn tekemistä. (Kauhanen 2016, 93.)

3.3 Stressi

Työhyvinvoinnista puhuttaessa käsitellään usein stressiä. Monilla työpaikoilla stressi on niin sanottu kesto-ongelma ja kuuluu väistämättä työympäristöön. Stressi vaikuttaa työntekijän terveyteen ja työkykyyn. Stressillä tarkoitetaan yleensä ihmisen omaa kokemusta kuormittavasta tilanteesta. Aiemmin kuormitus käsitettiin työpaikalla ja laissa ainoastaan fyysiseksi kuormitukseksi. Nykyään kuitenkin korostetaan työn psyykkistä sekä sosiaalista kuormittavuutta. Työn psyykkisen kuormituksen lähteenä voi olla esimerkiksi työtehtävät, työympäristö, sosiaalinen vuorovaikutus tai jopa sen puute. Työntekijän työuupumusta lisäävät monet tekijät, esimerkiksi työkuormitus, aikapaineet sekä työhön liittyvät epävarmuudet lisäävät työuupumusta. Tunnekuormittavuutta taas lisäävät esimerkiksi epäoikeudenmukainen johtaminen ja työpaikalla oleva huono työilmapiiri. Kohtuullisesta työpäivästä ihminen palautuu seuraavaan työpäivään mennessä. (Jabe 2012 52-53; Rossi, Meurs & Perrewé 2014, 65 ;Tarkkonen 2012, 63; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, 12.)

Positiivinen kuormittuneisuus on seurauksena silloin, kun työn vaatimukset, yksilön kyky toimia sekä odotukset ovat yhteneväisiä. Suuri stressin määrä taas lamaannuttaa ihmisen ja stressistä tulee haitallista työntekijälle, silloin kun virittyneisyys on voimakasta tai se kestää liian pitkään. Haitalliseksi stressitilanne muuttuu silloin, kun ihminen ei itse usko selviytävänsä stressaavasta tilanteesta. Elimistön näkökulmasta katsottuna stressi hälyttää haasteesta

ja aktivoi elimistöä. Psykologisesta näkökulmasta taas stressi on kielteinen tuntemus, jonka liialliset vaatimukset tai riittämättömät voimavarat aiheuttavat työntekijälle. (Suonsivu 2011, 23; Toppinen- Tanner & Ahola 2012, 14.)

Stressistä voi olla työntekijän omalle terveydelle haittaa, mutta se voi myös vaikuttaa hyvin näkyvästi työpaikalla muihinkin työntekijöihin. Työpaikalla stressi vaikuttaa suoraan yksittäisen työntekijän esimerkiksi heikentyneeseen työsuoritukseen. Yksittäisen työntekijän lisäksi stressi voi vaikuttaa myös esimerkiksi kiristyneeseen ilmapiiriin työyhteisössä. Stressi myös lisää inhimillisten virheiden todennäköisyyttä, jolloin esimerkiksi työtaturmariskit saattavat myös kasvaa. Työnantajat pystyvät helposti vähentämään työpaikalla työntekijöiden stressistä johtuvia kustannuksia ja seurauksia erilaisin menetelmin, kuten työympäristön muutoksilla tai erilaisilla joustoilla. (Rossi ym. 2014, 65; Toppinen-Tanner & Ahola 2012, 151.)

3.4 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

Lisäämällä työntekijöiden sekä työyhteisöjen vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön sekä työn kehittämiseen, voidaan parhaiten edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Työn tekemisen pitää olla turvallista, terveellistä, mielekästä sekä hallittavaa. Nykyisin työtavat ovat jatkuvassa muutoksessa, jolloin työn mielekkyyden ja yhteisen tarkoituksen hämärtyminen on suuri työhyvinvoinnin uhka. (Työterveyslaitos 2017.)

Hyvästä työstä syntyy työntekijän tunne hallita työtä. Työn hallinta vähentää työntekijän stressiä, riskiä sairastua sekä motivaation puutetta. Hyvään työhön kuuluvat esimerkiksi työntekijän vaikuttamismahdollisuudet oman työnsä tavoitteisiin sekä työn pelisääntöihin. (Manka 2006, 18.)

Työntekijän tekee fyysisesti ja psyykkisesti terveemmäksi, kun hän kokee johtamisen oikeudenmukaiseksi ja pystyy itse vaikuttamaan työhönsä, kun vertaa esimerkiksi työntekijään, jonka työpaikalla johtaminen ei ole oikeudenmukaista, ja hän ei itse pysty vaikuttamaan yhtä paljon omaan työhönsä. Kun työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä, viihtyy hän paremmin työpaikalla ja työ on mielekästä hänelle. Oman työn vaikutusmahdollisuudet voivat myös pidentää työuria, kun työpaikalla viihdytään paremmin ja työ koetaan mielekkääksi. (Pietarinen 2013.)

Esimerkiksi SAK:n tutkimusasiantuntija Riitta Juntunen kertoo, että vaikutusmahdollisuuksien lisääminen työpaikalla lisää tuottavuutta, parantaa terveyttä, työssä viihdytään paremmin ja työurat pitenevät. Lisäksi hän on sitä mieltä, että työntekijöiden mukaan ottaminen työn järjestämisestä koskeviin päätöksiin on halpa, jos ei jopa ilmainen keino lisätä työntekijöiden tuottavuutta sekä työtyytyväisyyttä työpaikalla. (Pietarinen 2013.)

3.5 Elämänhallinta ja työn hallinta

Ihminen jaksaa paremmin, kun hän kokee voivansa vaikuttaa omaan elämäänsä sekä työhönsä. Työn hallinta ja elämänhallinta vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin suuresti. Hallinnan tunteen puuttuminen voi näkyä esimerkiksi työntekijän avuttomuutena ja passiivisuutena. Ihminen odottaa tällöin muilta ohjausta sekä käskyjä, jotta pystyy itse toimimaan. Nämä voivat myös johtaa korkeampaan sairastavuuteen, masentuneisuuteen sekä korkeampaan stressiin. Ihmisen hallinnan tunnetta voidaan katsoa monesta näkökulmasta. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ihminen pystyisi täydellisesti ohjaamaan omaa elämäänsä. Esimerkiksi elämänhallinnan tunne voi olla tavoitteiden saavuttamista sekä yleisesti vain arjessa pärjäämistä. Elämänhallinnalla on myös selkeä yhteys työntekijän työhyvinvointiin. Se vaikuttaa esimerkiksi työhön sitoutumiseen ja työkykyyn. Lisäksi jos ihmisellä on vahva elämänhallinnan tunne, kokee hän työympäristön sekä esimiestoiminnan paljon myönteisempänä. (Manka 2006, 153, 156-157.)

Elämänhallinnan tunteeseen vaikuttaa hyvin paljon ihmisen persoonallisuus. Hallinta on jaettavissa sisäiseen ja ulkoiseen hallintaan. Sisäinen hallinta on sitä, että ihminen tuntee pystyvänsä vaikuttamaan omaan elämäänsä sekä siihen liittyviin tärkeisiin asioihin ja tapahtumiin. Ulkoinen on taas aivan päinvastoin, eli ihminen uskoo olevansa ulkopuolisten käsissä, eikä tällöin pysty vaikuttamaan omaan elämäänsä. Sisäinen hallinta tekee ihmisen elämän mielekkääksi ja kiinnostavaksi. Ihmisellä on tällöin myös myönteinen ajattelutapa, eikä pelkää uusia asioita, vaan uskaltaa kokeilla niitä ja uskoo pärjäävänsä. Muutostilanteissa ihminen ei stressaa vaan toimii joustavasti tilanteen mukaan. Vastaavasti ulkoisen hallinnan tunne laittaa ihmisen suhtautumaan uusiin asioihin pelokkaasti ja kielteisesti. (Manka 2006, 154-155.)

Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä on työn hallintaa. Työn hallinnan tunne vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin sekä tuottavuuteen. Työn hallintaa voidaan pitää työntekijän itsenäisyytenä, työn vapautena, työntekijän mahdollisuudesta päättää aikatauluista sekä menettelytavoista. Työn hallinta vaikuttaa suoraan työntekijän työhyvinvointiin, vähentämällä esimerkiksi haitallista stressiä ja vahvistamalla hyvinvoinnin edellytyksiä. Lisäämällä työntekijän työn hallintaa pystytään myös kehittämään työhyvinvointia. Työntekijän työn hallinta johtaa työhön sitoutumiseen sekä vähäisiin poissaoloihin, vaikka työllä itsellään olisi-kin suuret vaatimukset työntekijältä. Työn hallinta vahvistaa työntekijän kykyä luoda sosiaalisia verkkoja ja pyytää tarvittaessa myöskin tarvittavaa tukea ja apua muilta. (Manka 2006, 188, 193-194.)

3.6 Työtyytyväisyys ja -tyytymättömyys

Työntekijän työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä ovat esimerkiksi työn mielekkyys, uuden oppiminen, itsensä toteuttaminen sekä itsensä kokeminen hyödylliseksi. Ammattitaidon kehittyessä työntekijän työtyytyväisyys lisääntyy. Työntekijä voi kyllästyä helposti työhön, jos se on

liian helppoa tai liian rutiininomaista. Lisäksi jos työssä on vielä sopivasti vapautta, lisää se työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tyytyväisyyttä työssä lisää myös se, että työntekijä kokee itsensä hyödylliseksi työelämässä. (Luukkala 2011, 26.)

Tekijät, jotka lisäävät työtyytyväisyyttä ovat kuitenkin osittain eri asioita kuin tekijät, jotka vähentävät työtytymättömyyttä. Kun työn ulkoiset olosuhteet ovat kunnossa, vähentävät ne työntekijän työtytymättömyyttä työssä. Taloudelliset, fyysiset ja sosiaaliset tekijät ovat näitä ulkoisia olosuhteita. (Luukkala 2011, 26-28.)

Esimerkiksi työtytymättömyys vähenee, kun työntekijä saa työstä ahkeruuttaan ja osaamistaan vastaavaa palkkaa. On kuitenkin muistettava, että työntekijä nauttii palkankorotuksesta maksimissaan kuusi kuukautta, jonka jälkeen tyytymättömyys palkkaan alkaa taas lisääntyä. On hyvä muistaa, että jos itse työ on turhauttavaa ei keskimääräistä parempi palkka lisää työntekijän työhyvinvointia kuitenkaan. (Luukkala 2011, 28.)

Työtytymättömyyttä vähentää myös turvallinen työympäristö. Kun työympäristö on turvallinen, antaa se paremman mahdollisuuden keskittyä työhön. Tämän lisäksi myös hyvä työergonomia auttaa työn sujuvuutta. Myös joustava työaika vähentää tyytymättömyyttä työssä ja joissain tilanteissa jopa lisää työtyytyväisyyttä, joka taas näkyy suoraan työntekijän työhyvinvoinnissa. Työ voi olla ihmiselle yksi elämän suurimmista nautinnoista tai sitten ei, jos työntekijä kokee tyytymättömyyttä työhönsä. Työntekijän on vaikea olla tyytyväinen työhönsä, jos hän ei koe menestyvänsä siinä eikä ole sitoutunut työhönsä. (Luukkala 2011, 28-29; Ventegodt & Merrick 2009, 5.)

3.7 Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja tasapaino

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja niiden tasapaino ovat hyvin henkilökohtaisia käsitteitä. Ne eivät ole selviä käsitteitä, jotka ihmiset voisivat vain tunnistaa, omaksua ja odottavan säilyttävänsä. Niihin kuuluu paljon erilaisia asioita eri ihmisille sekä myös eri aikoina. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja tasapaino sekoittuvat välillä asioihin kuten löytää tapa työskennellä vähemmän tai työskennellä joustavammin. Yleisenä käsitteenä näitä voidaan pitää tunteena hallita omaa elämää. (Bloomsbury reference 2005, 2-3.)

Työ on iso osa ihmisen elämää ja tätä kautta myös keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työhyvinvointia on vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista, sillä työ mahdollistaa ihmisen toimeentulon, rytmittää elämää ja tuo myös mielekästä tekemistä ja sosiaalisia suhteita. Vastaavasti myös yksityiselämä heijastuu työhön. Työntekijän hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta niin, että tarpeet tyydyttyvät ja työntekijä pystyy elämään omien arvojensa mukaista elämää. (Rauramo 2012, 10.)

Onnistunut työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen vaikuttaa suoraan moniin asioihin. Se vaikuttaa niin työntekijään itseensä sekä hänen työhyvinvointiinsa, mutta myös työyhteisöön. Onnistunut työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen parantaa myös työhön sitoutumista ja terveellisyttä työpaikalla. Ei ole mitenkään ihme, että työntekijät valitsevat organisaatioita niin, että siellä tuetaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen parhaita keinoja ovat esimerkiksi työpaikalla työaikaan ja työhön liittyvät järjestelyt, kuten työaikajoustopot ja etätö. (Day & Kelloway 2014, 95-96; Sykettä työhön 2017.)

Hyvinvoinnin osatekijöitä ovat esimerkiksi työ ja perhe. Hyvin usein työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta puhutaankin työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Toimeentulon lähde on työ, josta saadaan palkkaa. Työstä voidaan myös saada mielekästä toimintaa sekä sosiaalisia suhteita. Työ ja perhe vaativat molemmat fyysisiä ja henkisiä voimavaroja ihmiseltä. Yksilön hyvinvointiin vaikuttavat työolo, työn järjestämisen tavat sekä työajat. Näillä on suuri merkitys työntekijän työhyvinvointiin. Ne vaikuttavat työntekijän ajankäyttöön sekä hänen voimavaroihinsa. Lähes kaikissa elämänvaiheissa työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on aina jollakin tavalla ajankohtaista. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä työn ja perhe-elämän tasapaino ovat niin sanotusti stressitekijöitä työpaikalla. Erilaisilla työaika- ja järjestelyillä ja muilla toimenpiteillä voidaan helposti parantaa ja tukea näitä työpaikalla. (International Labour Office 2012, 61; Pietikäinen 2011, 155.)

4 Keva

4.1 Keva yleisesti

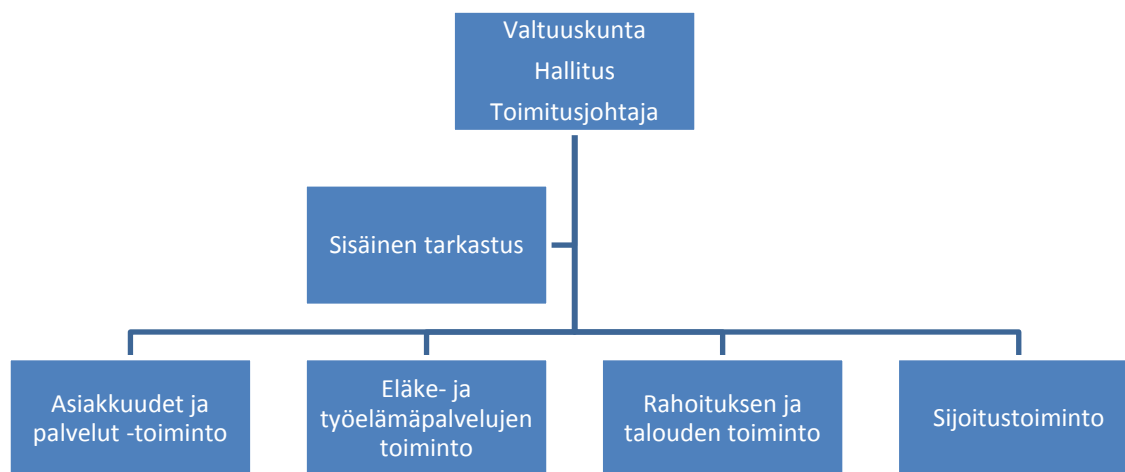
Keva on Suomen suurin eläkevakuuttaja. Sen tehtävä on huolehtia kunta-alan, kirkon, Kelan ja valtion henkilöstön eläkeasioista, eli siis yhteensä 1,2 miljoonan julkisen sektorin työntekijän sekä eläkkeensaajan palveluista. Keva vastaa kunta-alan henkilöstön eläkkeiden rahoittamisesta sekä eläkevarojen sijoittamisesta, mitkä rahoitetaan eläkemaksuilla. Eläkemaksut peritään työntekijöiltä ja työnantajilta. Muiden työnantajien osalta Keva hoitaa eläkepäästösten toimeenpanon ja eläkkeiden maksamisen. Kevan nimi oli aiemmin Kuntien eläkevakuutus, mutta Keva otettiin nimenä käyttöön vuoden 2011 alussa. (Keva 2017.)

Keva on itsenäinen julkisoikeudellinen yhteisö. Toiminta perustuu julkisten alojen eläkelakiin eli JuEL:iin ja Keva-lakiin. Finanssivalvonta, valtiovarainministeriö ja Valtiontalouden tarkastusvirasto valvovat organisaation toimintaa. (Keva 2017.)

Kevan strategiana vuosille 2016-2020 on tuottaa asiakaslähtöiset, kustannustehokkaat sekä vaikuttavat palvelut. Strategiaan kuuluu myös olla vastuullinen yhteiskunnallinen toimija ja turvata kestävä eläkerahoitus. Missiona on kehittää sekä toimeenpanna julkisen sektorin työ-

eläketurva muuttuvassa toimintaympäristössä. Päämääränä on tarjota asiakaslähtöiset ja laadukkaat palvelut. Keva vastaa kuntien, maakuntien sekä näiden konserniyhteisöjen alaisuudessa olevien työntekijöiden eläketurvan rahoituksesta. Kevan visio on rakentaa arvostettuna eläketurvan sekä työelämän osajana sekä kehittäjänä hyvinvointia vastuullisesti osana työeläkejärjestelmää. Organisaation arvoja ovat vastuullisuus, asiakaslähtöisyys, avoimuus ja tuoksellisuus. (Keva 2017.)

Keva on julkisen sektorin ja julkisesti omistettujen osakeyhtiöiden työeläkevakuuttaja. Keva on myös haluttu työnantaja osaavalle ja hyvinvoivalle henkilöstölle. Kevassa työskentelee noin 550 työntekijää ja organisaatio uudistuu toimintaympäristön edellyttämällä tavalla. (Keva 2017.)



Kuvio 4: Kevan organisaatiokaavio (mukaillen Keva intranet 2017)

Organisaatio on jaettu neljään eri toimintoon, joita ovat asiakkuudet ja palvelut -toiminto, eläke- ja työelämäpalvelujen toiminto, rahoituksen ja talouden toiminto sekä sijoitustoiminto (Kuvio 4). Toiminnot ovat taas jaettu yksiköihin ja yksiköt puolestaan tiimeihin. (Keva intranet 2017.) Opinnäytetyön pilotti tehtiin eläkeyksikössä, joka on osa eläke- ja työelämäpalvelujen toimintoa.

4.2 Eläkeyksikkö

Eläkeyksikkö on osa eläke- ja työelämäpalvelujen toimintoa ja yksikköä johtaa eläkejohtaja. Yksikkö on jaettu kahdeksaan tiimiin niin, että yksikössä toimii kaksi vanhuuseläketiimiä, kaksi työkyvyttömyyseläke- ja vapaakirjalaskenta tiimiä, perhe-eläketiimi, osa-aikaeläke- ja erityiseläketiimi, EU-eläketiimi sekä asianhallintatiimi. (Keva intranet 2017.)

Eläkeyksikön tehtävänä on käsitellä ja ratkaista kunnan, evankelisluterilaisen kirkon, Kelan toimihenkilöiden ja valtion työntekijöiden eläkehakemukset, mukaan lukien kansaedustajien ja sotilaisen hakemusasiat. Yksikkö hoitaa vanhuuseläke- ja osittain varhennetut vanhuuseläkehakemukset, osa-aikaeläkehakemukset sekä niihin liittyvä asianvalvonta, perhe-eläkehakemukset, työkyvyn arvioinnin jälkeiset myöntöpäätökset sekä kuntoutusetuudet. Yksikkö hoitaa myös kaikkien eläkepostien skannaamisen ja asiakirjoihin liittyvän selvitystyön. (Keva intranet 2017.)

Eläkeyksiköstä osapäiväetäytyö -pilottiin osallistui ratkaisupäällikkö, erityisasiantuntija sekä kolme eläkeasiantuntijaa. Ratkaisupäällikkö toimii tiimin esimiehenä. Hänen tehtäviin kuuluu työnjohto- sekä tulosvastuu. Hän myös suunnittelee tiimensä toimintaa. Poikkeustilanteissa ratkaisupäällikkö ottaa kantaa tulkintoihin. (Korhonen 2017.)

Erityisasiantuntija toimii tuotannon tukihenkilönä. Hän on oman lajinsa syväosaaja, joka tuntee tulkinnat ja menettelytavat. Erityisasiantuntija neuvoo ja tukee asiantuntijoita. Poikkeustapauksissa hän selvittää tulkintoja yhteistyössä esimiehen sekä lakiyksikön kanssa. Erityisasiantuntijan tehtäviin kuuluu myös perehdyttäminen ja kouluttaminen omaan erityisalaansa, sekä työohjeiden laatiminen. Eri yksiköissä erityisasiantuntijan painotuksen kuitenkin vaihtelevat. (Korhonen 2017.)

Eläkeasiantuntijalla on ratkaisuoikeus vakiintuneisiin tapauksiin. Hän tuntee lain vakiintuneet tulkinnat ja laskennan säännöt. Poikkeustilanteissa eläkeasiantuntija pyytää apua erityisasiantuntijalta. Työ on itsenäistä asiantuntijatyötä, ja eläkeasiantuntijan onkin pystyttävä etsimään tietoa niin Kevan ohjeista kuin työeläkelakipalvelustakin. (Korhonen 2017.)

5 Metodologia

5.1 Yleistä

Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja siinä pyritään tutkimaan tutkimuksen kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Siinä on mahdollista erilaisuus sekä monen tyyppiset ratkaisut. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 160-161; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2017a.)

Luonteensa puolesta kvalitatiivinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedonhankintaa. Aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedon keruun instrumenttina, jossa tutkija luottaa keskusteluun tutkittavan kanssa sekä omiin havaintoihinsa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii paljastamaan odottamattomia seikkoja,

mistä johtuen lähtökohtana ei ole esimerkiksi minkään teorian testaaminen eikä totuuden löytäminen tutkittavasta asiasta. Tutkija tarkastelee ainestoa monitahoisesti sekä yksityiskohtaisesti. (Hirsjärvi ym. 2015, 164; Vilka 2015, 120.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineisto voidaan kerätä monella tavalla. Tutkimuksessa suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat pääsevät esille, esimerkiksi teemahaastattelua, ryhmähaastattelua ja osallistuvaa havainnointia. Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. Tutkimuksen edetessä myös tutkimussuunnitelma muotoutuu ja suunnitelmia muutetaan olosuhteiden mukaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa käsitellään tapauksia ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan myöskin sen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2015, 164; Vilka 2015, 122.)

5.2 Teemahaastattelu ja päiväkirjat

Yleisimmin käytetty tutkimushaastattelun muoto on teemahaastattelu, josta käytetään myös nimeä puolistrukturoitu haastattelu. Se on välimuoto lomakehaastattelusta ja avoimesta haastattelusta. Tarkoituksena teemahaastattelussa on poimia keskeisiä aiheita tai teemoja, joita tutkimushaastattelussa on välttämätöntä käsitellä, jotta tutkimusongelma saadaan ratkaistua. Teemahaastattelussa on kyse eräänlaisesta keskustelusta, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja usein myös tutkijan ehdoilla. Haastateltavilta tutkija pyrkii saamaan selville häntä kiinnostavia ja tutkimuksen aihepiiriin sopivia asioita. (Hirsjärvi ym. 2015, 208; Valli & Aaltola 2015, 27-28; Vilka 2015, 124.)

Tutkimushaastattelussa ei ole merkitystä siinä missä järjestyksessä teemojen käsitellään. Tärkeää kuitenkin on, että vastaaja voi antaa oman kuvauksensa kaikista teemoista ja, että haastatteluteemat on käsitelty luontevassa järjestyksessä vastaajan kannalta. (Vilka 2015, 124.)

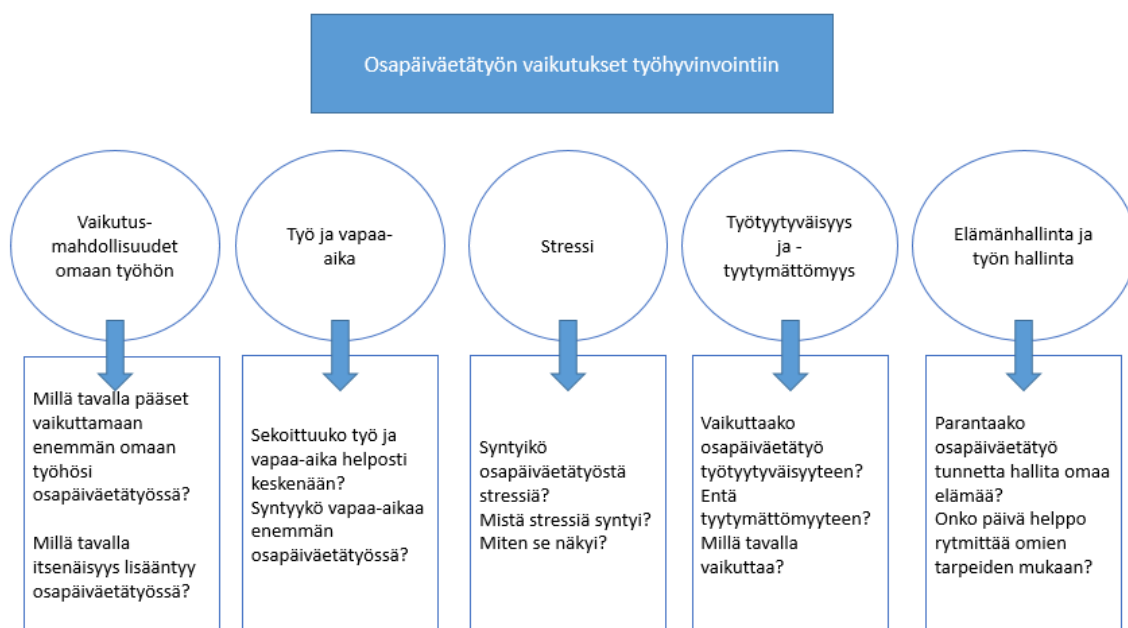
Teemahaastattelu on keskustelunomainen tilanne. Kaikkien haastateltavien kanssa ei välttämättä puhuta kaikista asioista ihan samassa laajuudessa. Teemahaastattelu edellyttää tutkijalta huolellista aihepiiriin perehtymistä. Teemahaastattelu sopii erityisesti silloin, kun halutaan esimerkiksi tietoa vähemmän tunnetuista asioista. Haastattelun suosio perustuu siihen, että haastattelua on helppo alkaa analysoimaan teemoittain, jonka lisäksi vastaamisen vapaus antaa hyvinkin paljon tilaa haastateltavien puheelle. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2017b.)

Tutkimuksessa päädyttiin teemahaastatteluun, jotta saataisiin mahdollisimman paljon tietoa osapäiväetätyön vaikutuksista työntekijän työhyvinvointiin. Teemahaastattelun avulla haluttiin selvittää tutkimusongelma kokemusten, mielipiteiden ja vastausten perusteella hyvin va-

littujen työhyvinvointiin liittyvien teemojen ja kysymysten avulla. Teemahaastattelu sopi tutkimukseen parhaiten, jotta saataisiin kattavasti erilaisia näkökulmia, kokemuksia ja mielipiteitä tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteen saavuttamiseksi.

Osapäiväetätyön vaikutuksia selvitettiin Kevassa järjestettyjen teemahaastatteluiden avulla viikon 10 aikana (6.-10.3.2017). Haastattelut pidettiin viidelle osapäiväetätyö-pilottiin osallistuneille työntekijöille sekä samasta yksiköstä oleville viidelle työntekijälle, jotka eivät olleet mukana kokeilussa, jotta saataisiin vertailupintaa ja laajempi aineisto tutkimuksen toteuttamiseksi. Haastattelut toteutettiin Kevassa neuvottelutiloissa, joissa saatiin keskustella rauhassa. Teemahaastattelut suoritettiin yksilohaastatteluina. Teemahaastattelua ennen haastateltaville kerrottiin, että haastattelut nauhoitettaisiin mielellään ja itse haastattelussa pyydettiin haastateltavilta lupa keskustelun nauhoittamiseen. Haastateltavilta saatiin luvat keskustelun nauhoittamiseen ja kaikki kymmenen haastattelua nauhoitettiin.

Etuna haastattelussa on sen joustavuus, sillä haastattelija pystyy toistamaan kysymyksen, oikaista väärinkäsityksiä ja ymmärryksiä, selvittää ja tarkentaa kysymyksiä sekä käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Lisäksi haastattelussa kysymykset pystytään esittämään siinä järjestyksessä, kun tutkijasta on aiheellista. Tärkeintä haastattelussa on, että saadaan mahdollisimman kattavasti tietoa halutusta asiasta. Haastattelun onnistumisen kannalta on suositeltavaa, että haastateltavat saavat tutustua etukäteen haastattelun aiheeseen ja teemoihin. Teemahaastattelu etenee etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten avulla. Haastattelussa ei voida kysyä ihan mitä tahansa, vaan tarkoituksena on löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73-75.)



Kuvio 5: Kysymysten muodostuminen teemahaastatteluun

Teemahaastattelua varten mietittiin valmiiksi kysymyksiä, joiden pohjalta teemahaastattelussa keskustelua käytäisiin. Teemahaastatteluun muodostui kysymyksiä valittujen teemojen ympärille opinnäytetyön tavoitteen, tarkoituksen ja tietoperustan pohjalta (Kuvio 5). Teemahaastattelun teemoja ovat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, stressi, työtyytyväisyys ja -tyytymättömyys sekä oman elämän hallinta ja työn hallinta. Teemahaastattelun teemojen valintaan sekä itse haastatteluun saatiin apua myös osapäivätyöntekijöiden kirjoittamista päiväkirjoista. Pilottiin osallistuneet kirjoittivat päiväkirjaa Kevan intranettiin osaetäpäivistään. Pilottiin osallistuneiden päiväkirjat antoivat hyvää materiaalia haastatteluihin ja ennakkotietoa osapäivätyöntekijöiden kokemuksista ja tunteista osapäivätyötä kohtaan.

5.3 Luotettavuus

Tutkimuksen, joka toteutetaan laadullisella tutkimusmenetelmällä, voidaan sanoa olevan luotettava silloin, kun tutkimuksen tutkimuskohde ja tulkittu materiaali ovat yhteensopivia. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden kriteeri on tutkija sekä hänen rehellisyytensä. Tämä johtuu siitä, että arvioinnin kohteena ovat tutkijan teot, valinnat sekä hänen ratkaisunsa. Tutkimuksen luottavuutta tulee arvioida jokaisen valinnan kohdalla, jonka tutkija tekee. Luotettavuuden arviointia tehdään siis koko ajan suhteessa tietoperustaan, tapaan analysoida, tutkimusaineiston ryhmittelyyn, luokitteluun, tutkimiseen ja tulkintaan sekä myös tuloksiin ja johtopäätöksiin. Tutkijan tulee kuvata ja perustella, mistä valinnat on tehty, mitä ratkaisut ovat olleet ja myös miten lopullisiin ratkaisuihin on päädytty. Ratkaisujen tarkoituksenmukaisuutta tai toimivuutta on sitten arvioitava tavoitteiden kannalta. (Vilka 2015, 196-197.)

Teemahaastattelun aineiston luotettavuus riippuu haastattelun laadusta. Laadukkuutta pystytään tavoittelemaan hyvällä haastattelurungolla. On hyvä miettiä etukäteen, miten teemoja pystytään syventämään. Haastattelun aikana taas laatua saadaan parannettua huolehtimalla siitä, että vaadittavat varusteet ovat kunnossa, esimerkiksi haastattelun nauhoittamista varten oleva nauhuri toimii. Aineiston litteroiminen nopeasti haastattelun jälkeen parantaa haastattelun laatua. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 184-185.)

Tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta lisää laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että aineiston tuottamisen olosuhteet kerrotaan selvästi sekä totuudenmukaisesti. Haastattelun olosuhteista kerrotaan sekä paikoista, joissa haastattelut toteutettiin. Myös haastatteluun käytetty aika kerrotaan, mahdolliset häiriöt haastattelun aikana ja myös tutkijan oma itsearviointi haastattelu tilanteessa. Keskeistä on luokittelujen tekeminen laadullisen aineiston analyysissä. Tulosten tulkinta vaatii tutkijalta kykyä arvioida ja punnita vastauksia. Tutkijan on saatettava ne myös teoreettisen tarkastelun tasolle. (Hirsjärvi ym. 2015, 232-233.)

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana, koska teemahaastattelu kysymykset (ks. liite 1 ja 2 kysymykset) käytiin läpi toimeksiantajan kanssa ja testattiin ennen varsinaista haastattelua. Myös haastattelua varten nauhuri testattiin. Aiheeseen oli perehdytty riittävän laajasti ennen haastatteluja ja haastatteluun osallistuneet saivat tietää tutkimuksen aiheesta, tavoitteista ja tarkoituksesta sekä haastattelun teemat ennen haastatteluja (ks. liite 3 ja 4 sähköpostit).

Haastattelun nauhat olivat onnistuneita ja selkeitä. Haastattelun jälkeen haastattelut litteroitiin nopeasti, jolloin itse haastattelun keskustelut olivat vielä hyvin mielessä. Rauhallinen ja tuttu ympäristö haastateltaville lisää myös tutkimuksen luotettavuutta.

5.4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus aloitettiin maaliskuussa, kun opinnäytetyön tietoperusta oli koottu ja aiheeseen tutustuttu riittävästi. Tutkimus aloitettiin sopimalla haastateltavien kanssa haastatteluajat sähköpostiviesteillä. Sähköposti lähetettiin jokaiselle viidelle osapäiväetätyö pilottiin osallistuneille työntekijälle (liite 3) sekä viidelle heidän työkavereille (liite 4), jotka valittiin opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa. Valitut työntekijät ovat sellaisia, joilla olisi varmasti kokemusta ja kommentoitavaa osapäiväetätyöstä ja joihin erityisesti pilotissa olleiden osapäiväetätyö saattoi näkyä ja vaikuttaa jollakin tavalla. Sähköpostissa kerrottiin opinnäytetyönaihe ja lisäksi viestissä kerrottiin myös haastattelun teemat. Haastateltavien kanssa sovittiin sopivat ajat ja lähetettiin kalenterikutsut haastatteluun. Haastattelut suoritettiin kasvokkain Kevassa. Haastattelut pidettiin viikon 10 aikana (6.-10.3.2017) ja ne järjestettiin Kevan neuvottelutiloissa, jotta välttyttiin ulkopuolisilta häiriöiltä ja keskustelut saatiin käydä rauhassa. Ensimmäinen haastattelu pidettiin maanantaina, seuraavana päivänä tiistaina pidettiin kaksi haastattelua, keskiviikkona puolestaan haastatteluja järjestettiin neljä samalle päivälle, mutta torstaina ei pidetty ollenkaan haastatteluja. Perjantaina jatkettiin taas haastatteluja ja silloin pidettiin neljä viimeistä haastattelua. Haastatteluja järjestettiin neljässä eri neuvottelutilassa Kevassa sen mukaan mikä oli vapaana ja sopiva haastattelun järjestämiseen. Jokainen neuvottelutila oli tarkoitettu noin kuudelle hengelle, mutta haastattelut käytiin kahden kesken.

Valmiita haastattelukysymyksiä oli mietitty ja suurin osa niistä oli avoimia, jotta saataisiin mahdollisimman kattavia vastauksia ja haastateltavan omaa ääntä esille osapäiväetätyöstä. Haastatteluiden kestot vaihtelivat 20 minuutista 40 minuuttiin. Haastattelukysymykset olivat valmiina, mutta haastattelun aikana esitettiin tarkentavia lisäkysymyksiä ja käytiin keskustelua haastateltavan kanssa teemoista. Lisäksi kysymysten järjestys saattoi vaihdella hyvinkin paljon, jotta haastattelusta tuli luontevampi sekä keskustelelevampi.

Haastatteluja ennen nauhuria kokeiltiin ja kaikkiin kymmeneen haastatteluun saatiin lupa haastatteluiden nauhoittamiseen. Jokaisen haastattelun koko aineisto litteroitiin saman päivän aikana eli kirjoitettiin koneella sanasta sanaan puhtaaksi haastattelun jälkeen. Aineisto analysoitiin ja saadut tutkimustulokset liitettiin teemojen mukaisesti työhön. Haastatteluista saatu materiaali on vain tutkimuksen käyttöön. Tutkimuksen tulokset esitetään työssä anonyyminä, eli kenenkään haastateltavan nimeä ei työssä mainita.

Jokainen haastattelu litteroitiin saman päivän aikana ja litterointien jälkeen tehtiin aineiston analysointi. Haastattelunkysymykset oli järjestetty teemoittain. Jokaisen kysymyksen alle koottiin kaikkien haastattelujen vastaukset ja niistä pyrittiin löytämään yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Tässä kohtaan myös eroteltiin, mitkä olivat pilotissa mukana olleiden vastauksia ja mitkä taas työntekijöiden, jotka eivät olleet kokeilussa mukana. Alle on koottu haastatteluista tehtyjä päätelmiä sekä haastateltavien kommentteja. Haastatteluista otetut lainaukset on aakkostettu niin että haastateltavat A-E ovat pilotissa mukana olleita ja F-J haastateltavat eivät olleet pilotissa mukana. Haastateltavilta pyydettiin lupa erotella lainaukset näin ja valmiit sitaatit lähetettiin vielä haastateltaville sähköpostilla tarkistettavaksi ja pyydettiin lupa käyttää kyseisiä sitaatteja.

6 Tutkimustulokset

Haastattelun alussa selvitettiin jokaiselta haastateltavalta, mitä työhyvinvointi heille henkilökohtaisesti tarkoittaa. Lisäksi osapäiväetätyö pilottiin osallistuneilta kysyttiin, miksi he halusivat kokeilla pilottia ja mitä odotuksia heillä oli osapäiväetätyöstä. Haastateltavilta, jotka eivät olleet pilotissa mukana kysyttiin olisivatko he halunneet osallistua pilottiin tai miksi eivät halunneet osallistua sekä millaisia ajatuksia heille osapäiväetätyöstä nousi. Molemmilta kysyttiin vielä lisäksi osapäiväetätyön mahdollisia vaikutuksia fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Näiden alkukartoitus kysymysten avulla saatiin hyvää pohjaa teemahaastattelulle ja keskustelulle.

Haastateltavien mukaan työhyvinvointi on hyvin kokonaisvaltainen ja monipuolinen käsite. Jokaiselle se tarkoittaa hieman erilaisia asioita, mutta pohja on kuitenkin hyvinkin sama. Haastatteluissa nousi monessa kohtaa esille, että työhyvinvointiin vaikuttaa työn hallinta ja työn mielekkäisyys, työn yhdistäminen muuhun elämään, esimiestyö sekä työyhteisö ja työilmapiiri.

”Työhyvinvointi on monipuolinen käsite ja se voi ilmetä monella tapaa. Käsitteenä jos sitä avaa, niin löytyy monia puolia. Työn hallinta ja työn mielekkäisyys vaikuttavat työhyvinvointiin ja määrittelevät sitä. Työhyvinvointi on kokemus ja sen taustalla on, että työssä voidaan hyvin. Työn sisältö, työn merkitys ja myös se, miten voi vaikuttaa omaan työhön on myös tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Myöskään työ ei ole täysin irrallaan siitä muusta elämästä, ja yhteensovittaminen siihen omaan elämään on tärkeää. Jos työ ei sovi omaan elämäntilanteeseen, niin se vaikuttaa työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin liittyy myös tietysti muutkin asiat kuten työyhteisö, työilmapiiri ja johtaminen.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä A)

”Minulle työhyvinvointi on aika paljon sitä, että pystyn itse vaikuttamaan omaan työhöni, mitä teen ja miten aikataulutun sitä sekä tietynlaista joustavuutta. Tietysti myös hyvää esimiestyötä. Esimieheen pitää pystyä luottamaan, sekä hänen oikeudenmukaisuuteen ja arvostelukykyyneen. Myös työympäristö ja työkaverit ovat hyvinkin tärkeitä, että on mukavaa porukkaa ympärillä.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä B)

”Työhyvinvointi, aika vaikea selittää, ei mikään yksiselitteinen käsite. Ehkä työhyvinvointi on ihan sitä, että aamulla on mukava tulla töihin ja siellä jaksaa. Työhyvinvointi on mielestäni osa ihmisen kokonaisyhyvinvointia.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä F)

Pilottiin osallistumiseen syitä sekä odotuksia osapäiväetätyöstä oli monenlaisia, niin kuin myös syitä, miksi pilottiin ei haluttu osallistua. Osa haastateltavista halusi kokemusta etätyöstä, koska ei ollut ikinä tehnyt etätyötä. Osa taas ei halunnut pilottiin juuri sen takia, koska on aiemmin kokeillut etätyötä tai asuu niin kaukana, että ei ole järkevää tulla vain osaksi päivää toimistolle.

”Halusin kokemusta etätyöstä, kun minulla ei ole mitään aikaisempaa kokemusta etätyöskentelystä. Halusin lähteä kokeiluun mukaan, kun oli mahdollisuus lähteä kokeilemaan etätyötä. Minua kiinnosti erityisesti se, että miten itsensä johtaminen ja vastuu ovat sidoksissa siihen, miten teen töitäni. Pystynkö samaan kotona kuin toimistolla kun kukaan ei ole niin sanotusti niskan takana vahtimassa.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä C)

”Halusin kokeilla, koska ajattelin, että osapäiväetätyö on ihan minun juttuni ja ajattelin sen sopivan minulle todella hyvin. Ihan mahtavaa, että voi niin sanotusti tulla ja mennä miten vain. Odotin, että saan helposti hoidettua asioita sen avulla.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä B)

”Halusin kokeilla, koska oma rytmini ei mene sillä tavalla, että olisin klo 8-16 parhaimmillani. Jos haluan enemmän irti itsestäni niin teen päivän asiat mieluummin pienissä osissa ja jaksoissa. Pystyn tekemään pari tuntia töitä, välissä jotain ihan muuta ja sitten taas jatkaa töitä. Asiat, jotka on jäänyt junnaamaan, on helpompi hoitaa ja ottaa uudestaan käsittelyyn tauon jälkeen. Osapäiväetätyön odotuksia oli, että elämä muuttuu mielekkäämmäksi ja helpommaksi. Pystyy itse suunnittelemaan viikon etukäteen.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä D)

”En halunnut mukaan kokeiluun, koska olen tehnyt etätyötä ja tiedän minkälaista se on. Lisäksi minulla on pitkä työmatka, eikä osapäiväetätyö muuttaisi sitä, kun joka päivä pitäisi kuitenkin toimistolle tulla. Kokeilu oli muuten mielenkiintoinen ja siitä heräsi positiivisia ajatuksia.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä F)

”En halunnut kokeilla osapäiväetätyötä, kun on niin pitkä työmatka. Ei viitsi tulla muutamaksi tunniksi vain toimistolle. Mielestäni se on joko tai, toimistolla tai etänä. En myöskään päässyt ihan kiinni kokeiluun.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä G)

Osapäiväetätyö pilottiin osallistuneet järjestivät päivänsä usein: kotona - toimistolla - kotona - tyyliin. Syitä siihen oli esimerkiksi, että aamulla oli kiva aloittaa työt kotona rauhassa sekä päättää ne myös kotiin. Toimistolla oltiin lyhyt aika, ja siellä hoidettiin palaverieja sekä selvitettiin asioita, joita kotona ei saanut hoidettua. Osa pilottiin osallistuneista hyödynsi osapäi-

väetätyötä käymällä esim. kampaajalla tai kuntosalilla kesken päivän. Päivän aikana saatettiin myös pitää pidempiä taukoja ja käytiin esimerkiksi koiran kanssa lenkillä, jonka jälkeen töitä sai jatkettua virkeämpänä.

”Kokeilin osapäiväetätyötä eri tavoin, mutta päädyin siihen, että aloitin kotona ja sitten olin toimistolla iltapäivän, jonka jälkeen otin koneen mukaan ja riippuen siitä, mitä olin saanut aikaa niin jatkoin kotona niin, että tunnit tulivat täyteen. Sitten tietysti, jos tuli jotain tällaisia asioita, niin otin esim. kampaajan keskelle päivää, kun siihen oli mahdollisuus. Tosin siinä meni pakka vähän sekaisin, kun on pieni lapsi, niin iltaisin on vaikea tehdä töitä sitten kotona, jos työpäivä venyi pitkälle iltaan.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä B)

Haastattelujen perusteella ei pysty päättelemään osapäiväetätyön suoranaisia vaikutuksia työntekijän fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että osapäiväetätyöllä oli vaikutuksia fyysiseen hyvinvointiin, koska pystyi käymään urheilemassa kesken päivän, töihin tuli helpommin lähdettyä pyörällä, kun ei tarvinnut kiirehtiä aamulla toimistolle, kesken päivän saattoi käydä esimerkiksi koiran kanssa lenkillä ja pystyi jopa nukkumaan paremmin, kun ei tarvinnut laittaa kelloa soimaan aamulla. Toisen mielestä taas osapäiväetätyöllä ei ollut minkäänlaisia vaikutuksia fyysiseen hyvinvointiin, mutta psyykkiseen sitäkin enemmän ja osapäiväetätyö saattoikin kuormittaa enemmän, vaikka joissain tilanteissa helpottikin tuomalla joustoa. Sosiaaliseen hyvinvointiin ei nähty olevan vaikutuksia, sillä toimistolla kuitenkin käytiin päivittäin, vaikka normaalia työpäivää toimistolla vuorovaikutusta tuli vähemmän osapäiväetätyössä.

6.1 Teema: Stressi

Yksi teemoista oli stressi, joka on niin sanotusti kesto-ongelma työpaikoilla. Haastattelussa selvitettiin, mistä pilotissa syntyi stressiä ja mistä normaalisti työssä syntyy stressiä. Myös työajan vaikutuksia stressiin selvitettiin ja sitä, kuinka osapäiväetätyö voisi helpottaa työntekijän stressiä.

Haastateltavat kokivat, että varsinaista stressiä pilotissa eikä pilotista syntynyt, mutta jotain ylimääräistä se kuitenkin aiheutti, jota ei stressiksi kuitenkaan voida sanoa. Joidenkin mielestä työaika saattaa vaikuttaa stressin syntymiseen ja osapäiväetätyö voi jopa helpottaa työntekijän stressiä.

”Ei ehkä varsinaista stressiä, mutta jotain sellaista ylimääräistä, kun piti esimerkiksi muistaa kirjata työaikoja ylös ja kun oli uusi kokeilu kyseessä, niin mielti miten muu työyhteisö siihen suhtautuu. Jollain tavalla se siis söi energiaa ja koin ympäriltä sellaista epäluuloisuutta ja piikittelyä.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä C)

”En oikein osaa sanoa, että syntyikö osapäiväetätyöstä stressiä. Ehkä jotenkin siitä, vaikka ei normaalitakaan toimistolla ole aina työhuoneessa niin työkaveri kyselee, että missä sitä ollaan.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä B)

”Olen vähän huono nukkumaan. Osapäiväetätyössä ei ollut iltaisin sellaista stressiä, että nyt täytyy mennä nukkumaan, että herää töihin. Aamulla ei tarvinnut herätä tiettyyn aikaan.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä D)

”Siinä mielessä työaika vaikuttaa, että joskus tuntuu, että tunnit loppuvat kesken, mutta sitten pitää osata priorisoida, sillä eivät ne työt karkaa mihinkään. Osapäiväetätyö voisi siinä mielessä helpottaa stressiä, kun työn suoritusajan saa itse valita paremmin.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä G)

6.2 Teema: Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

Toisena teemana käsiteltiin vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Haastattelun alussa selvitettiin haastateltavilta, kokevatko he pääsevensä vaikuttamaan omaan työhön ja millä tavoin työntekijä pääsee vaikuttamaan omaan työhönsä osapäiväetätyössä sekä nykytyöaikamallissa. Haastattelussa selvitettiin myös, onko työn suorittaminen vapaampaa ja itsenäisempää osapäiväetätyössä.

Suurin osa haastateltavista kertoivat, että itse työhön ei pysty paljoa vaikuttamaan, sillä työ on hyvin paljon järjestelmäohjautuvaa. Kuitenkin osapäiväetätyössä työn suunnitteluun pystyy vaikuttamaan enemmän kuin nykytyöaikamallissa. Haastateltavat, jotka eivät olleet pilotissa mukana kokivat, että eivät pysty vaikuttamaan omaan työhönsä oikeastaan ollenkaan.

”Ehkä pystyin vähän sillä tavalla miettimään ja jakamaan päivät sen mukaan, mitä on helpompi tehdä toimistolla ja mitä taas omassa yksinäisyydessä ja kaikessa rauhassa ilman mitään häiriöitä. Sillä tavalla osapäiväetätyö toimi kyllä aika mukavasti.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä C)

”Koin pääseväni vaikuttamaan, vaikka tietyt säännöthän on, että miten työtehtäviä hoidetaan ja tehdään, että sellaiseen ei sinänsä. Kuitenkin omaan työpäivään ja omaan vireystilaan pääsi vaikuttamaan huomattavasti paremmin.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä E)

”Ehdottomasti pääsee vaikuttamaan! Työhön otti ihan erilaisen otteen, kun suunnitelti viikkoja etukäteen. Itselle tuli fiilis, että sai enemmän aikaan. Toimistolla saattoi tehdä sellaisia hommia, mitä oli hankalampi tehdä kotona ja tarvitsi esimerkiksi toisen asiantuntijan apua.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä D)

6.3 Teema: Elämänhallinta ja työn hallinta

Kolmas teema liittyi elämänhallintaan ja työn hallintaan. Pilottiin osallistuneilta selvitettiin paransiko osapäiväetätyö tunnetta hallita omaa elämää. Työntekijöiltä, jotka eivät olleet koikeilussa mukana selvitettiin taas, miten he nykytyöaikamallissa kokevat hallitsevansa omaa aikaansa ja elämäänsä. Haastattelussa selvisi myös, että onko päivä helpompi rytmittää osapäiväetätyössä. Haastattelussa keskusteltiin myös työmäärän ja työajan lisääntymistä osapäiväetätyössä.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että osapäiväetätyö vaikutti tunteeseen hallita omaa elämää. Joissakin tilanteissa osapäiväetätyö toi helpotusta päivän rytmitykseen, kun kaikkia asioita ei tarvitse hoitaa aina illalla työpäivän jälkeen, vaan joitakin asioita tulisi hoidettua enemmän kesken työpäivän. Pilotin alussa koettiin vaikeaksi rytmittää päivää ja siihen meni pari viikkoa, ennen kuin alkoi hahmottamaan. Päivän rytmitys ja elämänhallinta olivat joissakin tilanteissa helpompaa osapäiväetätyössä ja joissakin ei. Jotkut päivät koettiin hirveäksi säätämiseksi ja kaaokseksi osapäiväetätyössä.

”Kyllä, nimenomaan oman elämän hallinnan tunteeseen osapäiväetätyö oli kiva. Toki saahan toimistollakin järjestettyä töistä aikaa, jos tulee jotain pakollisia hoidettavia kesken päivää, mutta siinä on sitten aina se, että pitää muistaa ilmoittaa esimiehelle, stressata vähän, että kuinka pitkää asian hoidossa menee, pitääkö vielä palata toimistolla ja tehdä vähän pidempää päivää ja paljonko saldoa menee. Osapäiväetätyö auttoi tällä tavalla sitä elämänhallintaa.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä C)

”Joo kyllä vaikutti elämänhallintaan, koska sai rytmillä itse päivää ja jos oli jotain pakollisia omia asioita, niin pystyi niitä hoitamaan helpommin. Normaalisti pitää vähän stressata, onko plussaa ja voiko miten mennä ja hoitaa. Osapäiväetätyössä oli se hyvää, että tiesi, että saa hoidettua ne tunnit sitten takaisin vielä saman päivän aikana esim. illalla.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä E)

”Ehdottomasti, elämänhallintaan osapäiväetätyö oli ihan ehdoton. Alussa oli kyllä vaikea rytmittää osapäiväetätyötä ja siihen meni pari viikkoa, ennen kuin sitä alkoi hahmottaa. Loppujen lopuksi siitä tuli kuitenkin tapa ja pystyi vähän kuin unohtamaan kellon.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä D)

”Ajatuksena joo osapäiväetätyö parantaa tunnetta hallita omaa elämää. Kuitenkin käytännössä sitten huomasin, että osapäiväetätyö ei olekaan mun juttu. Aluksi luulin, että osapäiväetätyö on tosi jees ja haluan tehdä tätä aina. Osapäiväetätyössä päivä oli helppo rytmittää ja joskus taas päivät tuntuivat hirveältä kaaokselta ja säätämiseltä.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä B)

Osa työntekijöistä kertoivat haastattelussa, että työtunteja saatettiin tehdä helpommin enemmän ja osa taas piti hyvinkin tiukasti siitä kiinni, että työaika ei kasva. Osapäiväetätyössä kotona saattoi työhön uppoutua eikä huomannut aikaa. Lisäksi työpaikalla tulee helpommin ulkoisia vihjeitä, koska työt päättyvät ja on aika lähteä kotiin. Haastateltavat, jotka eivät olleet kokeilleet pilottia olivat sitä mieltä, että osapäiväetätyössä työaika kasvaa helpommin ja joutuisi enemmän tarkkailemaan kelloa työtuntien osalta.

”Kyllä ajallisesti teki enemmän töitä, koska töihin saattoi uppoutua. Työpaikalla tulee helpommin vihjeitä, koska työt lopettaa ja on aika lähteä kotiin.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä E)

”Ei kasvanut osapäiväetätyössä. Pidin siitä tiukasti kiinni, että näin ei päässyt käymään.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä B)

”Viikkotyöaika kasvoi osapäiväetätyössä yli normaalin viikoittaisen työajan. Saattoi johtua siitä, että työhön uppoutui. Työhön oli jollain tavalla enemmän aikaa. Toimistolla kello tulee välillä vastaan ja joku juttu voi jäädä kesken. Kotona hommat tekee helpommin loppuun.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä D)

”Uskon, että osapäiväetätyössä tekisin helpommin enemmän tunteja ihan huomatta. Voisin unohtua tekemään töitä. Lisäksi saattaisin illalla kaivaa koneen, jos keksisin jonkun työasian ja se auttaisi seuraavaa päivää.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä H)

”Kotona joutuisi miettimään enemmän, että tunnit eivät menisi yli eikä ali. Saattaisin helposti kaivaa koneen vielä illalla, jos tulisi työasia mieleen.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä I)

6.4 Teema: Työtyytyväisyys ja -tyytymättömyys

Neljäs teema liittyy työntekijän työtyytyväisyyteen. Haastattelussa pyrittiin selvittämään, miten osapäiväetätyö voi vaikuttaa työntekijän työtyytyväisyyteen tai vastaavasti työtyytymättömyyteen. Työtyytyväisyys jakoi haastateltavat puolesta ja vastaan. Työntekijän oma elämäntilanne vaikuttaa ratkaisevasti siihen, vaikuttaako osapäiväetätyö positiivisesti työntekijän työtyytyväisyyteen vai ei.

”Olin tyytyväisempi osapäiväetätyössä. En tiedä tarkalleen, mistä se johtui. Ehkä tykkäsin siitä, että saa rauhassa ja tehdä ja pystyi keskittymään. Kuitenkin oli myös hyvä, että toimistolla käytiin, koska siellä sai selvitettyä asioita muiden kanssa. En voisi olla kokonaan etänä, tulisin varmaan hulluksi.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä E)

”Ehdottomasti vaikutti positiivisesti työtyytyväisyyteen. Elämä tuntui vapaammalta, vastuullisemmalta ja helpommalta osapäiväetätyössä. Normaalista työajasta tuli stressiä, kun siihen palasi kokeilun jälkeen.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä D)

”Osapäiväetätyö ei vaikuttanut työtyytyväisyyteeni. Jos kokonaisarvosanaa miettii, niin ehkä jäi vähän miinukselle tässä muodossa. Olisi pitänyt olla kokopäivä etätyötä tai, että joinakin päivinä käy vain palaverissa ja sitten lähtee toimistolta. Tuntui vähän pakkopullalta järjestää osaetäpäivä.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä A)

”Työtyytyväisyyteen vaikutti sillä tavalla, että sain kokeilla osapäiväetätyötä, mutta ajatus, että nyt tekisi osapäiväetätyötä tässä elämäntilanteessa, niin en missään nimessä olisi tyytyväisempi. Esimiehen kanssa ei ole ikinä ollut ongelmaa, jos lapsi pitäisi esimerkiksi viedä keskellä päivää jonnekin. Osapäiväetätyössä se oli totta kai helpompaa, kun ei tarvinnut katsoa saldoa, selitellä tai kysellä mitään.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä B)

Haastateltavat, jotka eivät kokeilleet osapäiväetätyötä olivat kaikki sitä mieltä, että sellaiselle henkilölle, jolle osapäiväetätyö sopii, vaikuttaa se luonnollisesti ehdottomasti positiivisesti hänen työtyytyväisyyteensä ja työntekijän työtyytyväisyys lisääntyy.

”Osapäiväetätyö vaikuttaa työntekijän työtyytyväisyyteen ja voi olla, että on tyytyväisempi. Osapäiväetätyössä on vapaampaa ja enemmän liikkumavaraa. Muutenkin liukuman pois ottaminen, että saisi kulkea vapaasti, voisi vaikuttaa työntekijän työtyytyväisyyteen. Jokaisella ihmisellä on niin erilainen elämäntilanne. Yksityselämää voisi paremmin yhteen sovittaa, jos voisi kulkea vapaammin.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä J)

”Kyllä sellaiselle ihmiselle, jolle osapäiväetätyö sopii, niin ihan varmasti on tyytyväisempi ja onnellisempi. Sellainen ihminen, joka haluaa nukkua pidempään ja töissä pitäisi olla viimeistään 9.15, niin mikä olisi sen ihanampaa.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä H)

”Kyllä varmasti vaikuttaa työtyytyväisyyteen niillä, jotka tykkäävät osapäiväetätyöstä. Varmaan osapäiväetätyö lisää työhyvinvointia, hallinnan tunnetta ja myös se, että voi hoitaa asioita keskellä päivää helpommin.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä F)

6.5 Teema: Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja tasapaino

Työtä ja vapaa-aikaa käsiteltiin myös yhtenä teemana. Haastattelussa selvitettiin oliko työtä ja vapaa-aikaa hankalaa yhteen sovittaa osapäiväetätyössä ja onko työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen helppoa nykytyöaikamallissa. Haastateltavilta selvitettiin sekoittuivatko työ ja vapaa-aika keskenään osapäiväetätyössä ja nykytyöaikamallissa. Kokemuksia vapaa-ajan lisääntymisestä selvitettiin myös ja vastaavasti kokemusta ”koko ajan töissä” -tunteesta.

Haastateltavien mukaan työtä ja vapaa-aikaa oli hieman vaikeampi jopa sovittaa yhteen osapäiväetätyössä. Vaikka joustoa olikin enemmän osapäiväetätyössä kuin normaalissa työaikamallissa, kokivat pilottiin osallistuneet, että työ vei enemmän aikaa, illat saattoivat venyä ja töissä ja vapaalla oltiin ikään kuin samaan aikaan. Työ ja vapaa-aika sekoittuivatkin helposti keskenään osapäiväetätyössä.

”Oli vaikeampaa sovittaa työtä ja vapaa-aikaa yhteen, koska oli sellainen fiilis, että työ vie enemmän aikaa päivästä. Tietysti osapäiväetätyössä oli se hyvä, että kun oli kaiken maailman suuria suunnitelmia, että käyn esimerkiksi jumpissa kesken päivän, kun siellä ei ole paljoa ihmisiä, mutta sitten venyy se päivä ja joutuu tekemään myöhempään töitä. Suurin ongelma osapäiväetätyössä oli se, että koin, että en ole läsnä silloin kun olen kotona perheen kanssa. Haluan, että silloin kun olen kotona, niin olen siellä perheen kanssa enkä missään muissa maailmoissa.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä B)

”Jos työ meni normi työaikojen ulkopuolelle, niin siitä tuli niin sanotusti yhtä mössöä. Oli tavallaan vapaalla ja töissä samaan aikaan, eikä kumpikaan sujunut oikein hyvin.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä A)

”Osapäiväetätyössä varmaan työ ja vapaa-aika menevät helpommin sekaisin verrattuna normaaliin. Siinä varmaan tulee helposti sellainen olo, että kun on vapaalla niin onko oikeasti sitten vapaa-ajalla.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä J)

”Kyllä varmaan osapäiväetätyössä ne sekoittuvat helpommin. Kotona voi ikään kuin tehdä vähän toisella kädellä esim. kotitöitä ja laittaa pyykkiä. En kyllä omalla kohdalla tykkäisi siitä, että koko vuorokausi menisi vähän töitä tehdessä kun voi limittää asioita, työt laajenisivat siten liikaa. Nyt kun lähtee toimistolla niin työt jäävät toimistolle.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä F)

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että vapaa-aikaa ei synny enemmän, vaan tunne, että on ikään kuin koko ajan töissä kasvaa osapäiväetätyössä.

”Nyt jälkikäteen ajateltuna, kallistun kyllä enemmän siihen, että vapaa-aikaa oli vähemmän. Työ söi enemmän aikaa siitä päivästä, kun päivää palasteli pienempiin osiin, vaikka tunteina se ei ollutkaan niin. Tuntui, että on pidempää töissä ja tekee pidempää töitä. Helposti unohtuu se oma vapaa-aika, jos käy keskellä päivää jossain.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä B)

”Koin ehdottomasti, että oli enemmän vapaa-aikaa osapäiväetätyössä. Nautti enemmän asioista, kun sai tehdä niitä sellaiseen aikaan, kun ei yleensä pysty. En itse kokenut, että olisin niin sanotusti koko ajan töissä, mutta sellainen vaara voi tietysti olla. Minusta oli kiva, että jos tuli joku työasia mieleen, niin sen pystyi sitten heti tekemään, eikä tarvinnut odottaa seuraavaan päivään, että sen saa tehtyä toimistolla.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä D)

Haastattelun lopussa keskusteltiin esiin nousseista muiden työntekijöiden mielipiteistä koskien osapäiväetätyötä ja osapäiväetätyöntekijöitä, viestintää, mitkä asiat olivat paremmin ja mitkä taas huonommin osapäiväetätyössä sekä mitä asioita tulisi käydä paremmin läpi siirryttäessä osapäiväetätyöhön.

Osapäiväetätyöstä syntyi joillakin työntekijöillä negatiivisia kokemuksia. Jotkut kokivat, että osapäiväetätyöntekijää ei saada kiinni silloin, kun on tarvetta ja asioita on vaikea hoitaa Skypellä tai sähköpostilla. Osa pilottiin osallistuneista kokivat, että muiden työntekijöiden negatiiviset mielipiteet ja kokemukset osapäiväetätyöstä vaikuttivat heidän työhyvinvointiinsa huomattavasti. Negatiiviset kokemukset osapäiväetätyöstä johtuivat osittain joidenkin tietämättömydestä, mikä osapäiväetätyön tarkoitus on ja miten päivä hoidetaan kokeilussa. Osapäiväetätyö voi myös tietyllä tavalla herättää kateutta, kun näkee, että toiset työntekijät liikkuvat hyvinkin vapaasti toimistolla.

”Osapäiväetätyö oli niin uusi asia ja ehkä sellainen henkilö, joka ei ollut siitä niin kiinnostunut, sivuutti helposti koko kokeilun. Kuitenkin sitten kun kokeilu konkretisoitua ja näki kuinka toiset tulee ja menee, Skypessä on ilmoitusta, että tulee vasta ilta-päivällä toimistolle, niin varmaan se aiheutti sellaista kateutta.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä C)

”Vaikutti aika paljonkin työhyvinvointiin. Luulo, että me ei tehdä mitään ja humpu-tellaan vaan tuolla kaupungilla ostoksilla. Kyllä sellainen potutti ja varsinkin kun itse tiesi, että tekee normi päivää ja jopa enemmänkin kotona.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä E)

”Osapäiväetätyö herätti ehkä vähän kateellisuutta, kun näki, että osa pääsee lähemmään aikaisin kotiin ja vietti niin vähän aikaa toimistolla. Toisaalta tiesi, että heillä se päivä jatkuu luultavasti vielä kotona.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä H)

”Jotain kritiikkiä kuulin osapäiväetätyöstä. Ehkä oli jotain kateutta ja tietämättömyyttä. Varmasti vaikutti huonosti tällaiseen osapäiväetätyöntekijään. He varmasti olivat hyvin loukkaantuneita ja vihaisia kritiikistä ja epäilystä tehdäänkö töitä.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä G)

Varsinaisia ongelmia ei kuitenkaan osapäiväetätyössä ollut, jotka olisivat liittyneet esimerkiksi viestintään, mistä suurimmat negatiiviset kokemukset tuntuivat syntyvän. Osapäiväetätyöntekijöistä puhuttiin, että heitä on vaikea saada kiinni eikä koskaan tiedä, koska he ovat paikalla toimistolla.

”Ei koskaan tullut kukaan suoraan sanomaan, että viestinnässä olisi ongelmia. Nimetömänä tuli kuitenkin palautetta, että kun ei koskaan tiedä, koska osapäiväetätyöntekijä on tavoitettavissa. Se oli aika jännä juttu, koska tuntui itsestä siltä, että enemmänhän me jouduttiin siinä ilmoittelemaan, missä mennään ja milloin. Konkreettisesti kukaan ei koskaan tullut sanomaan, että hitsi kun en saanut sua tavoitettua.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä C)

”Ei kertaakaan. Se siinä olikin mielenkiintoista. Ne, jotka halusivat niin saivat kyllä Skypellä ja sähköpostilla kiinni.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä E)

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että osapäiväetätyö pilottiin ei olisi voitu tehdä mitään enempää, jotta tällaiselta olisi välttytty. Osan mielestä kokeilusta myös tiedotettiin tarpeeksi. Osa taas oli sitä mieltä, että olisi voitu ja olisi pitänyt paljon enemmän puhua kokeilusta. Pilotti saattoi mennä joiltakin liian helposti ohi.

”Mielestäni ei olisi voitu tehdä mitään enempää. Kaikesta oli hyvin kerrottu ja ilmoitettu. Jotkut ihmiset eivät vain viiti.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä E)

”Ei olisi voitu tehdä enempää. Asioista oli sovittu ja kaikilla oli esimerkiksi tiedossa, että Skypestä nähdään ja katsotaan onko osapäiväetätyöntekijä käytettävissä.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä A)

”Ei mielestäni. Kyllä siitä tarkasti selitettiin ja kerrottiin, kun siihen ryhdyttiin. Lisäksi osapäiväetätyöntekijöiden päiväkirjoja pystyi lukemaan ja siitä näki, mitä he tekevät ja milloinkin.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä F)

”Meni pieleen siinä mielessä, että olisi pitänyt vielä enemmän kertoa, mitä osapäiväetätyö oikeasti on ja, että töitä ja laatua valvotaan.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä G)

Haastateltavien kanssa keskusteltiin asioista, mitkä olivat paremmin osapäiväetätyössä verrattuna normaaliin ja mitä asioita koettiin hankalaksi. Hyviksi asioiksi osapäiväetätyöstä nostettiin esimerkiksi oman työn hallinta, päivän rytmitys joissakin tilanteissa sekä osapäiväetätyön tuoma jousto. Hankalaksi pilottiin osallistuneet kokivat ehdottomasti työtuntien kirjaamisen ja laskemisen sekä perheen ja työn yhdistämisen.

”Osapäiväetätyössä nousi omaehtoinen vastuun kantaminen omista tekemisistä voimakkaammin. Se tuotti erityisesti mielihyvää, että pystyi pitämään langat omista käsissä. Osapäiväetätyö lisäsi tyytyväisyyttä omaan tekemiseen. Osapäiväetätyössä oli tietynlainen vapauden tunne. Lisäksi osapäiväetätyössä vahvistui se, että työt eivät määrää minua vaan minä määrään töitäni. Pystyin paremmin organisoimaan, ohjaamaan ja määräämään niitä töitäni. Hankalaa oli kirjanpito tunneista. Jos jatkuvasti tekisi, niin joku fiksumpi tapa siihen pitäisi keksiä.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä C)

”Oman työn hallinta, vuorokauden rytmitys paremmin ja pystyin tekemään töitä silloin, kun oli paras vire päällä ja hoitamaan muita asioita välillä. Tuli käytyä enemmän ulkona ja jäi jonkunlainen ylimääräinen stressi pois osapäiväetätyössä. Aluksi hankalaa oli kuitenkin minuuttien laskeminen.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä E)

”Kaikki oli paremmin osapäiväetätyössä. Huonoa oli välillä se, että kun toimistolla piti kuitenkin päivittäin käydä, niin tuntui teennäiseltä välillä tulla toimistolla, jos tavallaan ei ollut mitään syytä tai tarvetta.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä D)

”Perheen ja työn yhdistäminen oli välillä hankalaa. Myös työtuntien kirjaaminen. Siihen saisi varmasti jonkun fiksumman järjestelmän.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä B)

Loppuun keskusteltiin myös, että millaiselle henkilölle osapäiväetätyö sopisi ja millaiselle puolestaan ei. Osan mielestä osapäiväetätyö sopii nimenomaa perheelliselle ja osan mukaan taas se ei nimenomaan sovi, jos on lapsia. Osapäiväetätyö ei sovi kaikille, niin kuin ei etätyökään. Työntekijän elämäntilanne pitää olla oikeanlainen ja itselleen sopiva.

”Osapäiväetätyö voisi sopia perheelliselle. Sellaisessa tilanteessa, jossa joutuu esimerkiksi minuuttiaikatauluja järjestämään, niin osapäiväetätyöllä voi varmasti keventää stressiä ja helpottaa asioita.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä C)

”Osapäiväetätyö ei sovi kaikille, sillä elämäntilanne pitää olla tietynlainen. Kotona työskentelyyn ei sovi pienet lapset. Myöskään osapäiväetätyö ei sovi sellaiselle, joka haluaa pitää työn työnä ja kodin kotina.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä E)

”Varmaan sellaisella osapäiväetätyö sopii, joka tykkää herätä hirveän aikaisin tai sitten haluaa tehdä myöhempää töitä. Pienet lapset eivät sovi osapäiväetätyöhön, eli ei saisi olla pieniä lapsia. Aika paljon riippuu ihmisestä, että sopiiko vai ei. Sellainen ihminen joka haluaa käydä, vaikka kesken päivää jumpassa, osapäiväetätyö sopii erittäin hyvin.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä B)

”Asiantuntijaorganisaatiossa osapäiväetätyö voisi sopia aika monelle. Elämäntilanne pitäisi olla kyllä tietynlainen. Osapäiväetätyö ei sovi sellaiselle, joka asuu kaukana toimistosta. Myös pienten lasten vanhemmille osapäiväetätyö voi olla hankalaa.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä D)

”Osapäiväetätyö voisi sopia sellaiselle, jolla on kouluikäisiä lapsia. Silloin voisi olla kotona, kun he tulevat. Kyllä varmaan monelle osapäiväetätyö voisi olla hyvä ratkaisu. Sellaiselle se ei kuitenkaan sovi, joka haluaa erottaa työt ja vapaa-ajat tiukasti.” (Ei pilotissa mukana ollut työntekijä F)

Jokainen pilottiin osallistunut kuitenkin suosittelisi kokeilemaan osapäiväetätyötä, vaikka se ei itselleen ja omaan elämäntilanteeseen olisikaan sopinut. Jos olisi vähänkään kiinnostusta ja kuvittelee, että osapäiväetätyö sopisi omaan elämäntilanteeseen, niin osapäiväetätyötä kannattaa haastateltavien mukaan kokeilla.

”Kyllä suosittelisin kokeilemaan. Vaikka osapäiväetätyö ei sopinutkaan minulle, niin en lähde tyrmäämään sitä. Jokaisen olisi hyvä kokeilla, joka haluaa ja testata sopiiko omaan elämäntilanteeseen. En kuitenkaan siinä mielessä suosittelen, että osapäiväetätyö olisi paras ja ainoa oikea tapa tehdä työtä.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä B)

”Jos kokee, että on jonkinlaista kiinnostusta ja ajattelee, että osapäiväetätyö voisi toimia itsellä. On vaikka pieniä lapsia ja ajattelee, että ajankäyttö toimisi paremmin osapäiväetätyössä niin kyllä kannustaisin ja suosittelisin kokeilemaan. En kuitenkaan sano, että osapäiväetätyöstä pitäisi ehdottomasti tykätä ja, että se olisi jokin mullistava ratkaisu töiden tekemiseen. Jos kuitenkin ajankäytöllisesti kaippaa erilaista järjestelyä, niin osapäiväetätyö voisi olla yksi ratkaisu siihen, mitä kannattaa pohtia.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä C)

”Suosittelisin ehdottomasti kokeilemaan osapäiväetätyötä. Siinä korostuu itsensä johtaminen ja jotenkin, tuntee itsensä omissa silmissä jotenkin tärkeämmäksi. Osapäiväetätyössä korostuu oman työn hallinta. Lisäksi siinä tulee vähän sellainen näyttämisen paikka ja vastuu kasvaa. Osapäiväetätyöstä työntekijä ja työnantaja hyötyvät.” (Pilotissa mukana ollut työntekijä D)

7 Yhteenveto ja johtopäätökset

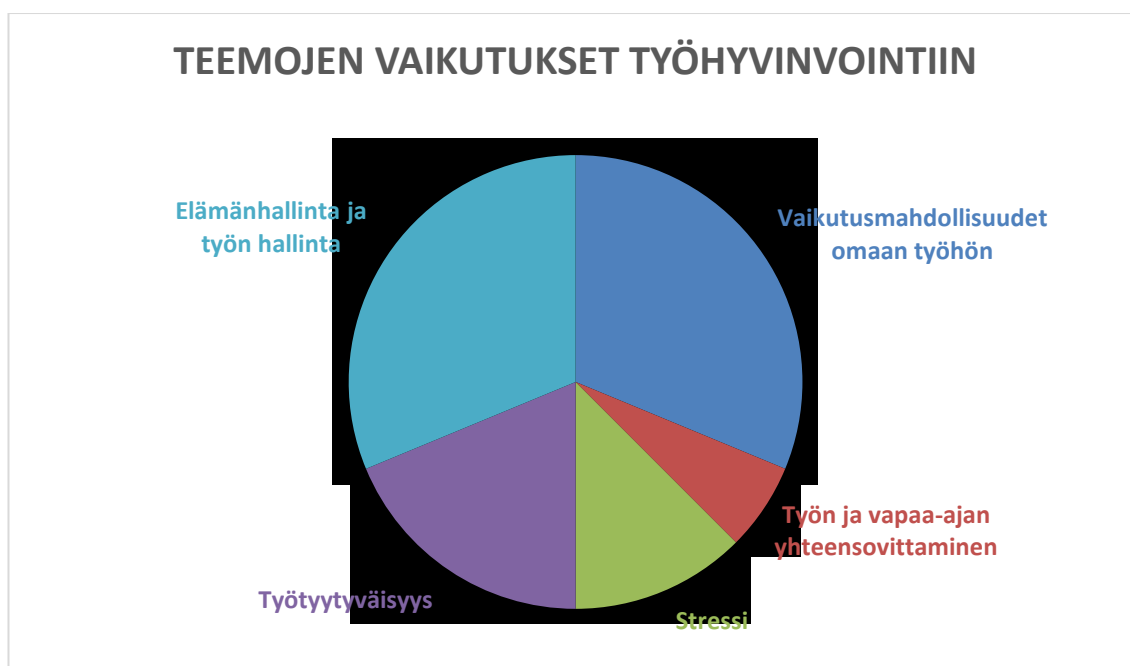
Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vaikuttaako osapäiväetätyö työntekijän stressitasoon, parantaako osapäiväetätyö työntekijän elämänhallintaa ja työn hallintaa, vaikuttaako osapäiväetätyö työtyytyväisyys, oman työn vaikutusmahdollisuuksiin, miten osapäiväetätyö vaikuttaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen, sekä selvittää miten muiden työntekijöiden mielipiteet ja kokemukset osapäiväetätyöstä vaikuttavat osapäiväetätyöntekijän työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tarkoituksen mukaisesti osapäiväetätyön vaikutuksista työntekijöiden työhyvinvointiin saatiin aikaan kattava sekä suhteellisen tarkka näkemys. Teemahaastatteluun osallistui kymmenen työntekijää Kevasta, joiden avulla saatiin perusteelliset ja monipuoliset tulokset. Haastattelujen pohjalta pystyttiin löytämään keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat osapäiväetätyöntekijän työhyvinvointiin. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja haastateltaviksi valittiin organisaation eläkeyksiköstä osapäiväetätyö pilotissa mukana olleet kaikki viisi työntekijää sekä opinnäytetyön työelämän ohjaajan kanssa valitut viisi muuta työntekijää eläkeyksiköstä, jotka eivät olleet kokeilleet osapäiväetätyötä.

Tarkoituksena teemahaastatteluissa oli saada mahdollisimman kattavasti tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä osapäiväetätyössä haastateltavien omien ajatuksien ja kokemusten pohjalta. Tutkimuksessa onnistuttiin valittujen teemojen pohjalta muodostamaan realistinen ja kattava kuva tekijöistä, jotka vaikuttavat osapäiväetätyössä työntekijän työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tietoperusta tuki tutkimusta sekä tutkimusongelmaa.

Teemahaastatteluun kysymykset muodostuivat valittujen teemojen pohjalta. Haastatteluissa onnistuttiin selvittämään osapäiväetätyön vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin tarkasti ja perinpohjaisesti. Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää osapäiväetätyön vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin sekä selvittää vaatiiko se kehittämistä vai pitääkö koko osapäiväetätyö unohtaa organisaatiossa. Teemahaastattelussa keskiössä olivat haastateltavien omat kokemukset, näkemykset ja mielipiteet osapäiväetätyöstä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Teemahaastatteluiden avulla saatiin kattavasti yhdenmukaisia, mutta myös osittain erilaisia

ja eriäviä mielipiteitä, näkemyksiä sekä kokemuksia valituista työhyvinvointiin liittyvistä teemoista. Opinnäytetyössä haastateltavat ovat anonyymejä.

Haastatteluiden perusteella ei kuitenkaan voida sanoa tiettyjä yksittäisiä totuudenmukaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijät työhyvinvointiin osapäiväetätyössä ehdottomasti. Tutkimuksessa nousi hyvin paljon esille ihmisten sekä elämäntilanteiden erilaisuus. Se mikä sopii yhdelle ei välttämättä sovi ollenkaan toiselle. Tästä johtuen ei voida suoraan sanoa, että jokin asia vaikuttaa tietyllä tavalla jokaisen työntekijän työhyvinvointiin.



Kuvio 6: Teemojen vaikutukset työhyvinvointiin

Kuvio (Kuvio 6) on suuntaa antava kooste haastatteluiden perusteella siitä, mikä teemoista voisi vaikuttaa eniten työntekijän työhyvinvointiin positiivisesti. Kuitenkaan tarkkaa totuutta ei pystytä kertomaan käytyjen keskusteluiden perusteella, sillä ihmisten kokemukset ja havainnot erosivat toisistaan kuitenkin sen verran.

Haastatteluiden perusteella voidaan sanoa, että osapäiväetätyö vaikuttaa työntekijän tunteeseen hallita omaa elämää sekä työtä positiivisesti. Omalla elämänhallinnalla ja työn hallinnalla on vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin, sillä ihminen jaksaa paremmin työssään, kun hän kokee pystyvänsä vaikuttamaan omaan elämäänsä sekä työhönsä. Elämänhallinnalla sekä työn hallinnalla on vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin suuresti. Teemahaastattelun alussa nousi

esille, että haastateltaville työhyvinvointi tarkoittaa nimenomaan sitä, että pystyy itse hallitsemaan omaa elämäänsä ja työtänsä, vaikuttamaan omaan työhönsä sekä yhteen sovittamaan työtä ja vapaa-aikaa.

Haastateltavat kokivat, että osapäiväetätyö ei tuonut helpotusta työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Haastatteluissa nousi esille, että osapäiväetätyössä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on vaikeampaa, vaikka osapäiväetätyö tuokin enemmän joustoa. Osapäiväetätyö kuitenkin sekoittaa helposti työtä ja vapaa-aikaa, joka vaikuttaa tunteeseen, että työ vie enemmän aikaa ja ikään kuin oltaisiin koko ajan töissä. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on ajankohtaista melkein kaikissa elämänvaiheissa ja onnistunut työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen vaikuttaakin suoraan työntekijän työhyvinvointiin.

Haastateltavien erilaisuus ja heidän elämäntilanteidensa erilaisuus tuli esille monessa kohtaa. Erityisesti osapäiväetätyön vaikutukset työntekijän työtyytyväisyyteen jakoi haastateltavat puolesta ja vastaan, mikä johtui osittain työntekijöiden erilaisuuksista ja erilaisista elämäntilanteista. Jos osapäiväetätyö sopi työntekijän elämäntilanteeseen, vaikutti se hänen työtyytyväisyyteensä. Mikäli taas osapäiväetätyö ei jostain syystä sopinut työntekijälle tai hänen elämäntilanteeseen, vaikutti se vastaavasti hänen työtytymättömyyteensä. Stressi oli toinen teema, mistä ei pystytä suoraan sanomaan. Tavallaan osapäiväetätyö toi helpotusta, mikä saattoi vähentää työntekijän stressiä. Toisaalta osapäiväetätyö saattoi tuoda jotakin ylimääräistä työntekijän työpäivään, mistä saattoi syntyä stressiä.

Haastatteluiden perusteella voitaisiin sanoa karkeasti, että osapäiväetätyö ei sopisi perheelliselle, vaikka yleensä puhutaan, että etätyö sopii nimenomaan perheelliselle. Haastatteluissa nousi monesti esille se, kuinka on vaikeaa tehdä illalla kotona töitä, kun perhe on paikalla ja koettiin jopa kuormittavana perheen ja työn yhdistäminen. Töiden tekemisestä illalla koettiin huonoa omatuntoa, kun ei pystytty olemaan läsnä perheen kanssa eikä töiden tekemisestä tullut silloin mitään. Kuitenkin perheitä on erilaisia ja, joillekin perheellisille osapäiväetätyö voi nimenomaa tuoda helpotusta sen joustavuuden ansiosta.

Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että osapäiväetätyö vaikuttaa jokaisen työntekijän työhyvinvointiin eri tavoin, mikä johtuu siitä, että ihmiset ja elämäntilanteet ovat hyvin erilaisia. Mikäli osapäiväetätyö sopii työntekijälle ja hänen elämäntilanteeseen vaikuttaa osapäiväetätyö positiivisesti hänen työhyvinvointiinsa ja mikäli taas ei, vaikutukset ovat negatiivisia työhyvinvoinnin osalta. Haastatteluiden perusteella osapäiväetätyö koettiin kuitenkin hyväksi ratkaisuksi, vaikka se ei jokaisen elämäntilanteeseen sopinutkaan. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että jos kokee osapäiväetätyön itselleen sopivaksi ratkaisuksi, kannattaisi sitä kokeilla.

Mitään suuria muutoksia osapäiväetätyöhön ei koettu tarpeelliseksi, mutta mikäli osapäiväetätyöstä tulisi käytäntö organisaatiossa, tulisi siitä tiedottaa ja sopia käytännön asioista hieman paremmin. Haastateltavien mukaan välillä koettiin myös turhaksi tulla toimistolle, mikäli toimistolle ei ollut tarvetta tulla, joten tällöin koettiin, että kokonaan etänä olisi parempi. Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että mikäli osapäiväetätyö tulisi käytäntöön tulisi työtuntien laskemiseen ja kirjaamiseen keksiä parempi vaihtoehto, mikäli työntekijän niitä pitäisi seurata.

Osapäiväetätyö toteutettiin Kevassa niin sanotusti täysin puhdasoppisena, jolloin työntekijällä ei ollut mahdollisuutta tehdä täyttä etäpäivää, vaan työpäivä oli tehtävä osittain toimistolla ja osittain etänä. Tähän ratkaisuun päädyttiin tarkoituksella, jotta saataisiin tutkittua selkeämmin juuri osapäiväetätyön vaikutuksia eikä työntekijällä olisi vaikeuksia erottaa mitkä tunteukset ja kokemukset liittyvät osapäivään ja mitkä puolestaan täyteen etäpäivään. Puhdasoppinen osapäiväetätyö ei sellaisenaan varmasti ole optimi ratkaisu, mutta yhtenä lisämausteena kokonaisuun etäpäiviin se haastattelujen perusteella voisi olla hyvä ja toimiva.

Opinnäytetyön luotettavuutta arvioitaessa voidaan todeta tutkimuksen olevan luotettava. Tutkimus on luotettava, vaikka haastateltavat tunnettiin työsuhteen puolesta. Osa haastateltavista oli kuitenkin sellaisia, joiden kanssa ei ole oltu paljoa työsuhteen puolesta tekemisissä. Tulokset olisivat olleet varmasti hyvin samanlaisia, vaikka organisaation ulkopuolinen henkilö olisi toteuttanut tutkimuksen. Kuuluminen työyhteisöön saattoi mahdollistaa avoimempien ja suurempien vastausten saamisen.

Osapäiväetätyö oli uusi kokeilu Kevassa, eikä sen mahdollisia vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin ole aikaisemmin tutkittu. Opinnäytetyön tavoitteen ja tarkoituksen mukaisesti onnistuttiin löytämään osapäiväetätyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimustulosten pohjalta onnistuttiin selvittämään millaisia muutoksia osapäiväetätyöhön tulisi tehdä, jotta se voitaisiin ottaa käytännöksi organisaatiossa. Tutkimuksesta on hyötyä toimeksiantajalle, kun miettään millaisia työskentelytapoja ja -aikoja organisaatiossa kannattaa kokeilla ja minkälaisia asioita on hyvä ottaa huomioon erilaisissa kokeilussa ja käytännöissä työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Jatkotutkimukseksi ehdotetaan osapäiväetätyön kokeilua muissakin yksiköissä, jotta saataisiin laajempaa ja kattavampaa materiaalia tutkimukseen, ja paremmin selville osapäiväetätyön vaikutuksista työntekijän työhyvinvointiin Kevassa. Näin saataisiin paremmin selville, onko osapäiväetätyö kannattavaa organisaatiossa, vaikka tällainen työskentelymuoto varmasti jollekin sopii erittäin hyvin. Lisäksi ehdotetaan muiden ”Erilainen tapa tehdä työtä” -kokeiluiden tutkimista ja niiden vaikutuksien tutkimista työntekijöiden työhyvinvointiin, jotta voitaisiin verrata erilaisia työskentelytapoja ja -aikoja, jotta löydettäisiin organisaatioon sopivin tapa,

mikäli kaikkia ei olisi mahdollista toteuttaa organisaatiossa. Jatkotutkimuksessa saataisiin selville erilaisten kokeiluiden eroja ja mikä voisi parhaiten sopia organisaatioon ja erilaisiin yksiköihin organisaatiossa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Olisi mielenkiintoista tietää, onko erilaisilla kokeiluilla samanlaisia vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin, vaikka kokeilut eroavaisitkin huomattavasti toisistaan.

Lähteet

Kirjat ja vastaavat painetut julkaisut:

Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos. Tampere: Tammer-Paino

Bloomsbury reference. 2005. Balance your life and work: how to get the best from your job and still have a life. London: Bloomsbury Publishing.

Day, A. & Kelloway, E. K. 2014 Workplace Well-being. How to Build Psychologically Healthy Workplaces. Wiley.

Fried, J. & Hansson, D. H. 2014. Etänä - toimistoa ei tarvita. Kauppakamari.

Gregg, M. 2011. Work's Intimacy. Cambridge: Polity Press.

Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Prima.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

International Labour office. 2012. Stress Prevention at Work Checkpoints. Geneva: International Labour office.

Jabe, M. 2012. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Hansaprint.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki: Kauppakamari.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... -työhyvinvointi taitojen kirja. Hämeenlinna: Tammi.

Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle. Juva: WS Bookwell.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksentehtävänä. Helsinki: WSOY Pro.

Pietikäinen, P. 2011. Työstä, joustaa ja jaksaa. Helsinki: Gaudeamus.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Bookwell.

Rauramo, P., Haapman, T. & Rissa, J. & Työturvallisuuskeskus. 2012. Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Roine, J. & Anttila, J. 2016. Työ ei ole paikka. Kokemuksia tuottavasta etätyöstä.

Rossi, A., Meurs, J. & Perrewe, P. 2014. Improving employee health and well-being. Charlotte NC: Information Age Publishing.

Salli, M. 2012. Epätyyppilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.

Smyth, M., Clarke, M. & McGillivray, M. 2006. Understanding Human Well-being. New York: United Nations University Press.

- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: UNIpress.
- Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Kuopio: UNIPress cop.
- Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. 2012. Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vartiainen, M., Hakonen, M., Koivisto, S., Mannonen, P., Nieminen, M., Ruohomäki, V., & Vartola, A. 2007. Distributed and Mobile Work. Tampere: Tammer-Paino.
- Vartiainen, M., Kokko, N. & Hakonen, M. 2004. Hallitse hajautettu organisaatio. Helsinki: Talentum.
- Ventegodt, S. & Merrick, J. 2009. Health and Happiness From Meaningful Work. New York: Nova Science Publishers.
- Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: PS-kustannus.
- Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen. Helsinki: Talentum Pro.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Helsinki: Tietosanoma.
- Weisband, S. 2008. Leadership at a distance. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sähköiset lähteet:
- Bentley, T.A., Teo, S.T.T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R. & Gloet, M. 2016. The role of Organizational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. Viitattu 9.2.2017. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000368701530048X>
- Cheuks Fan Ng. 2010. Teleworker's home office: an extension of corporate office? Viitattu 9.2.2017. <http://search.proquest.com/docview/219634227/fulltextPDF/CFB26A2CC8EB496APQ/1?accountid=12003>
- Kansallinen etätyöpäivä. Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus. Viitattu 14.1.2017. <http://www.etatyopaiva.fi/fi/faktaa>
- Keva. 2017. Tämä on Keva. Viitattu 17.1.2017, 29.1, 5.2 <https://www.keva.fi/tama-on-keva/>
- Keva Intranet 2017. Viitattu 17.1.2017. Pääsy vain Kevan henkilöstön tunnuksilla.
- Malk, A. 2016. Porilainen aviopari tekee yhdessä etätöitä keittiöpöydän ääressä. Viitattu 11.2.2017. <http://www.hs.fi/koti/art-2000002878554.html>
- Pahkin, K. & Halonen, K. 2017. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Viitattu 15.1.2017. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Pekkola, J. & Uskelin, L. Etätyöopas työnantajille. Työministeriö. Viitattu 5.2.2017. http://www.akava.fi/files/466/Etatyopas_tyontajalle.pdf
- Pietarinen, A. 2013. Vaikutusmahdollisuuksilla hyvän kierteeseen. Viitattu 15.2.2017. <https://www.sak.fi/luottamushenkilöille/jutut/vaikutusmahdollisuuksilla-hyvan-kierteeseen-2013-02-19>

- Raeste, J-P. 2016. 80 päivää kotikonttorilla - omat työpisteet katoavat, ja Elisalla jo joka kolmas työpäivä tehdään etänä. Viitattu 11.2.2017. <http://www.hs.fi/talous/art-2000002899924.html?jako=0e38a49961c0c14b098b939fc1024683&ref=og-url>
- Saaranen & Puusniekka 2017a. Johdatus kvalitatiivisen tutkimuksen oppimisympäristön käyttöön ja perusteisiin. Viitattu 17.1.2017 <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1.html>)
- Saaranen- Kauppinen & Puusniekka 2017b. Teemahaastattelu. Viitattu 17.1.2017. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Viitattu 15.1.2017. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sykettä työhön. Työn ja perheen yhteensovittaminen. Viitattu 5.2.2017. http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Naiset_nuo_tyoelaman_tyytyvaiset_puurtajat.aspx
- Typpö, A. 2017. Taitava työyhteisö tekee etätöitä. Viitattu 11.2.2017. <https://www.ilmari-nen.fi/uutishuone/arkisto/2017/etatyo-sujuu-taitavassa-tyoyhteisossa/>
- Tervo, E. 2016. ”Etätöissä saadaan enemmän aikaiseksi” - Työn tuloksellisuutta ei voi seurata kellokortilla. Viitattu 11.2.2017. <http://yle.fi/uutiset/3-9064556>
- Tilastokeskus 2017. Käsitteet: Etätö. Viitattu 14.1.2017. <http://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>
- Työaikalaki. Viitattu 28.1.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työturvallisuuskeskus. 2017. Mobiili työ ja etätö. Viitattu 15.1.2017. http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyohyvinvoinnin_perusteet/tyoymparisto/mobiili_tyo_ja_etatyo
- Työsopimuslaki. Viitattu 28.1.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työpiste. 2011. Naiset, nuo tyytyväiset työelämän puurtajat. Viitattu 5.2.2017. http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Naiset_nuo_tyoelaman_tyytyvaiset_puurtajat.aspx
- Uusitalo, H. & Ala-Laurinaho, A. 2017. Työn kehittäminen. Työterveyslaitos. Viitattu 15.1.2017 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/>
- Valtiokonttori. 2012. Mitä työhyvinvointi on? Viitattu 11.2.2017. http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on

Julkaisemattomat lähteet:

Korhonen, E. 2017. Eläkejohtajan haastattelu 17.1.2017. Keva. Helsinki.

Kuvat

| | |
|--|----|
| Kuvio 1: Opinnäytetyön aihe | 6 |
| Kuvio 2: Etättyötä koskeva työlainsäädäntö (mukailten Vilkmán 2016, 199-203) | 11 |
| Kuvio 3: Työhyvinvoinnin muodostavia tekijöitä tässä opinnäytetyössä | 21 |
| Kuvio 4: Kevan organisaatiokaavio (mukailten Keva intranet 2017) | 27 |
| Kuvio 5: Kysymysten muodostuminen teemahaastatteluun | 30 |
| Kuvio 6: Teemojen vaikutukset työhyvinvointiin..... | 44 |

Taulukot

| | |
|---|----|
| Taulukko 1: Etätyöntekijän työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä | 15 |
|---|----|

Liitteet

| | |
|--|----|
| Liite 1: Teemahaastattelu pilotissa mukana ollut työntekijä | 54 |
| Liite 2: Teemahaastattelu työntekijälle, joka ei ollut kokeilussa..... | 55 |
| Liite 3: Sähköpostiviesti 1 | 56 |
| Liite 4: Sähköpostiviesti 2 | 57 |

Liite 1: Teemahaastattelu pilotissa mukana ollut työntekijä

Alkukartoitus

1. Omin sanoin, mitä tulee mieleen sanasta työhyvinvointi?
2. Miksi halusit kokeilla osapäiväetätyö -pilottia?
3. Mitä odotuksia oli osapäiväetätyöstä?
4. Millaisia vaikutuksia osapäiväetätyöllä oli fyysiseen hyvinvointiin, psyykkiseen hyvinvointiin entä sosiaaliseen hyvinvointiin?

Teema: Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

5. Koitko pääseväsi vaikuttamaan enemmän omaan työhösi? Millä tavalla?
6. Koitko itsenäisyyden lisääntyvän työssäsi osapäiväetätyön aikana? Miksi?
7. Oliko työn suorittaminen vapaampaa osapäiväetätyössä? Millä tavalla?

Teema: Työ ja vapaa-aika, perhe

8. Oliko vaikeaa sovittaa työ ja vapaa-aikaa yhteen? Miksi?
9. Sekoittuiko työ ja vapaa-aika helpommin keskenään? Millä tavalla?
10. Syntyikö vapaa-aikaa enemmän osapäiväetätyön aikana?
11. Koitko olevasi ”koko ajan töissä” kun ei ollut selkeää rytmiä, esim. klo 8-16 töissä.
12. Perheen vaikutus?

Teema: Stressi

13. Syntyikö pilotin aikana stressiä?
14. Mistä stressiä syntyi?

Teema: Työtyytyväisyys/-tyytymättömyys

15. Vaikuttiko osapäiväetätyö työtyytyväisyytesi? /työtyytymättömyys
16. Millä tavalla se vaikutti?

Teema: Elämänhallinta ja työn hallinta

17. Paransiko osapäiväetätyö tunnettasi hallita omaa elämääsi?
18. Oliko päivä helppo rytmittää omien tarpeiden mukaan, kun osapäiväetätyössä siihen on parempi mahdollisuus?
19. Lisääntykö työmäärä osapäiväetätyön aikana? Kasvoiko työaika? Mistä se johtui?

Teema: Muiden mielipiteet ja jatko

20. Näkyikö mitenkään muiden mielipiteet ja kokemukset osapäiväetätyöstä omassa työhyvinvoinnissasi? Miten? Miltä se tuntui? Mistä johtui?
21. Oliko viestinnässä mielestäni ongelmia pilotin aikana?
22. Miten viestintä olisi pitänyt hoitaa?
23. Koitko huolta omasta asemastasi organisaatiossa, koska olit vähemmän työpaikalla konkreettisesti?
24. Mitkä asiat olivat paremmin verrattuna normaaliin työaikamalliin?
25. Suosittelisitko? Miksi? Miksi et?
26. Sopiiko kaikille? Millaiselle? Työhyvinvoinnin näkökulmasta.
27. Mitä asioita tulisi käydä läpi ja ennako valmistella, jos siirtyy osapäiväetätyöhön?
28. Mitä koit hankalaksi osapäiväetätyössä, esim. kirjanpito tehdyistä tunteista?

Liite 2: Teemahaastattelu työntekijälle, joka ei ollut kokeilussa

Alkukartoitus

1. Omin sanoin, mitä tulee mieleen sanasta työhyvinvointi?
2. Oletko ikinä kokeillut etätöitä?
3. Olisitko halunnut kokeilla osapäiväetätö -pilottia?
4. Mitä ajatuksia syntyy osapäiväetätöistä?
5. Millaisia vaikutuksia osapäiväetätöllä on työntekijän fyysiseen hyvinvointiin ja psyykkiseen hyvinvointiin?

Teema: Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

6. Miten paljon ja millä tavalla pääset vaikuttamaan omaan työhösi nykytyöaikamallissa?
7. Miten itsenäisyys voisi lisääntyä osapäiväetätöissä?
8. Onko työn suorittaminen vapaampaa osapäiväetätöissä? Millä tavalla?

Teema: Työ ja vapaa-aika, perhe

9. Onko mielestäsi työn ja vapaa-ajan sovittaminen nykytyöaikamallissa helppoa?
10. Sekoittuuko työ ja vapaa-aika keskenään? Sekoittuisiko osapäiväetätöissä enemmän?
11. Syntyisikö vapaa-aikaa enemmän osapäiväetätöiden aikana? Miksi?
12. Onko työntekijä ”koko ajan töissä” osapäiväetätöissä?
13. Miten perhe vaikuttaa osapäiväetätöissä?

Teema: Stressi

14. Mistä työssäsi syntyy stressiä?
15. Miten työaika vaikuttaa stressiin ja sen syntymiseen?
16. Voisiko osapäiväetätö helpottaa stressiä, kun työn suoritusajan saisi itse valita paremmin?

Teema: Työtyytyväisyys/-tyytymättömyys

17. Voiko osapäiväetätö vaikuttaa työntekijän työtyytyväisyyteen tai tyytymättömyyteen?
18. Millä tavalla se voi vaikuttaa?

Teema: Elämänhallinta ja työn hallinta

19. Miten tunnet hallitsevasi omaa aikaasi/ omaa elämääsi?
20. Miten saat rytmitettyä päivän muut asiat ja työasiat?
21. Olisiko päivä helpompi rytmittää omien tarpeiden mukaan osapäiväetätöissä?
22. Uskotko työmäärän ja työajan lisääntyvän osapäiväetätöiden aikana?

Teema: Muiden mielipiteet ja jatko

23. Millaisia mielipiteitä ja kokemuksia heräsi, kun osa työntekijöistä oli mukana osapäiväetätöissä, vaikuttiko se sinun työhösi? Millä tavalla?
24. Voivatko muiden mielipiteet ja kokemukset vaikuttaa osapäiväetätöiden työntekijän työhyvinvointiin?
25. Oliko viestinnässä mielestäni ongelmia pilotin aikana?
26. Miten viestintä olisi pitänyt hoitaa?
27. Haluaisitko kokeilla? Miksi? Miksi et?
28. Sopiiko kaikille? Millaiselle? Työhyvinvoinnin näkökulmasta.
29. Mitä asioita tulisi käydä läpi ja ennako valmista, jos siirtyy osapäiväetätöihin?

Liite 3: Sähköpostiviesti 1

Hei,

Opinnäytetyöni on nyt siinä vaiheessa, että saisin aloittaa haastattelut tutkimusta varten.

Opinnäytetyöni aiheena on Kevan osapäiväetätyön vaikutuksen työhyvinvointiin. Työtäni varten tarvitsen haastatteluun sekä osapäiväetätyö kokeilussa mukana olleita sekä heidän työka- vereitaan, jotka eivät olleet kokeilussa mukana.

Haastattelu toteutetaan teemahaastatteluna, jossa haastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Teemahaastattelussa pyritään ottamaan huomioon ihmisten tulkinnat sekä heidän merkityksenantonsa. Haastattelussa vapaalle puheelle annetaan tilaa. Kaikkien haastateltavien kanssa ei siis välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa. Teemahaastattelun teemoja ovat: vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työ ja vapaa-aika, stressi, työtyytyväisyys, elämänhallinta ja työn hallinta sekä muiden mielipiteet. Nauhoittaisin mielellään haastattelut, jotta työstäni tulee luotettavampi, eikä haastattelussa käydyt keskustelut perustu omiin muistikuviiin keskustelusta. Haastattelussa käytyjä keskusteluja ei tule kukaan muu kuulemaan ja nauhat tuhoetaan analysoinnin jälkeen.

Kaikkia vastauksia käsitellään luottamuksellisesti eikä lopullisessa analysoinnissa tule ilmi vastaajien tiedot. Opinnäytetyössä mainitaan Keva sekä eläkeyksikkö.

Tavoitteenani olisi tehdä haastattelut ensi viikon aikana (viikko 10) maanantai iltapäivänä, tiistaina, keskiviikkona ja perjantaina. Ilmoittaisitko minulle ajan, joka sinulle sopii haastattelua varten?

Jos tulee jotain kysyttävää, niin ole yhteydessä.

Terveisin

Katja

Liite 4: Sähköpostiviesti 2

Hei,

Opinnäytetyöni on nyt siinä vaiheessa, että saisin aloittaa haastattelut tutkimusta varten.

Opinnäytetyöni aiheena on Kevan osapäiväetätyön vaikutuksen työhyvinvointiin. Työtäni varten tarvitsen haastatteluun sekä osapäiväetätyö kokeilussa mukana olleita sekä heidän työka- vereitaan, jotka eivät olleet kokeilussa mukana. Tarvitsen työhöni myös työntekijöitä, jotka eivät olleet mukana osapäiväetätyö kokeilussa, jotta saisin vertailupintaa ja paremman ai- neiston opinnäytetyöhöni. Olisin kiitollinen, jos pystyisit osallistumaan vastaajaksi opinnäyte- työhöni.

Haastattelu toteutetaan teemahaastatteluna, jossa haastattelu kohdennetaan tiettyihin tee- moihin, joista keskustellaan. Teemahaastattelussa pyritään ottamaan huomioon ihmisten tul- kinnat sekä heidän merkityksenantonsa. Haastattelussa vapaalle puheelle annetaan tilaa. Kaikkien haastateltavien kanssa ei siis välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuu- dessa. Teemahaastattelun teemoja ovat: vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työ ja vapaa- aika, stressi, työtyytyväisyys, elämänhallinta ja työn hallinta sekä muiden mielipiteet. Nau- hoittaisin mielellään haastattelut, jotta työstäni tulee luotettavampi, eikä haastattelussa käy- dyt keskustelut perustu omaan muistikuvani keskustelusta. Haastattelussa käytyjä keskusteluja ei tule kukaan muu kuulemaan ja nauhat tuhotaan analysoinnin jälkeen.

Kaikkia vastauksia käsitellään luottamuksellisesti eikä lopullisessa analysoinnissa tule ilmi vas- taajien tiedot. Opinnäytetyössä mainitaan Keva sekä eläkeyksikkö.

Tavoitteenani olisi tehdä haastattelut ensi viikon aikana (viikko 10) maanantai iltapäivänä, tiistaina, keskiviikkona ja perjantaina. Ilmoittaisitko minulle ajan, joka sinulle sopii haastat- telua varten?

Jos tulee jotain kysyttävää, niin ole yhteydessä.

Terveisin

Katja