

Teen sen kotona - etätöiden hyödyt ja haasteet työntekijän näkökulmasta

Anna Eriksson



Tekijä Anna Eriksson	
Koulutusohjelma Liiketalous	
Opinnäytetyön otsikko Teen sen kotona - etätyön hyödyt ja haasteet työntekijän näkökulmasta	Sivu- ja liitesivumäärä 46 + 10
<p>Etätyöllä tarkoitetaan sellaista työtä, joka suoritetaan varsinaisen työpaikan, esimerkiksi toimiston, ulkopuolella työntekijän ja työnantajan sopimuksesta. Etätyön suorittamispaikka on työntekijän päätettävissä. Etätyön tekeminen on Suomessa seitsemänkertaistunut vuosien 1990 - 2008 välillä. Palkansaajista 10 % tekee etätyötä viikoittain, 28 % satunnaisesti ja 34 % tekee joiain töitä osittain tai joskus etänä.</p> <p>Opinnäytetyössä selvitettiin etätyön hyötyjä ja haasteita, syitä etätyön tekemiselle ja etätyön motivoivuutta ja tehokkuutta. Raportin tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena ja haastattelututkimuksena. Kyselyyn vastasi 119 henkilöä, joista tarkasteluryhmään otettiin 69 vastaajaa eri toimialoilta: 30 henkilöä teki töitä myös etänä ja 39 ei tehnyt etätöitä. Haastattelututkimuksessa haastateltiin neljää etätyötä tekevää henkilöä. Kyselytutkimuksen ja haastattelututkimuksen kysymykset laadittiin osin Maslowin 8-tasoisien tarvehierarkiateorian ja sivuavasti Herzbergin kaksifaktorteorian pohjalta.</p> <p>Tutkimuksesta selvisi, että etätyö on työmuotona motivoiva ja tehokas. Fysiologisten tarpeiden täyttymisen osalta etätyö on ravinnonsaannin kannalta haaste, mutta riittävän unensaannin osalta hyöty. Turvallisuudentunteiden tyydyttymisen osalta etätyön tekeminen on hyöty. Yhteenkuuluvuuden tunteen tyydyttymisen osalta etätyö ei ole hyöty eikä haaste, kuten ei myöskään arvonannon tunteiden tyydyttymisen osalta. Kognitiivisten ja esteettisten tarpeiden osalta etätyön tekeminen on hyöty. Itsensä toteuttamisen tarpeiden osalta etätyö ei ole haaste eikä hyöty mutta itsensä ylittämisen osalta se on haaste.</p> <p>Valtaosa etätyötä tekevästä teki etätyötä omasta toiveestaan. Heistä, jotka eivät etätyötä tehneet, suurin osa haluaisivat tehdä etätyötä. Tärkein syy etätyön tekemiselle sekä etätyötä tekevien että etätyötä tekemättömien osalta oli omavalintainen työympäristö.</p> <p>Opinnäytetyötä varten tutkittujen lähteiden ja teorioiden sekä tutkimuksessa selvinneiden seikkojen pohjalta laadittiin myös ehdotuksia, millä toimin etätyönteko saataisiin mahdollisimman toimivaksi: työnantajan tulee huolehtia teknologiasta ja voisi osallistua myös ergonomisiin seikkoihin ja työntekijän tulee kehittää itsensä johtamisen sekä työn organisoimisen taitoja ja huolehtia hyvinvoinnistaan.</p>	
Asiasanat Etätyö, työntekijä, hyöty, haaste, motivaatio, tehokkuus	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tausta ja tavoite.....	1
1.2	Tutkimusongelma ja rajaus	1
1.3	Keskeiset käsitteet	2
1.4	Raportin rakenne	3
2	Etätyö ilmiönä	4
2.1	Etätyön määrittely	4
2.2	Etätyön yleisyys	5
3	Etätyön hyödyt	6
3.1	Työnteon kustannukset	6
3.2	Etätyön tekemisen vaikutus motivaatioon, hyvinvointiin ja keskittymiseen.....	7
3.3	Vapaaehtoinen asuinpaikka ja turvallisuuden tunne.....	10
3.4	Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino	11
4	Etätyön haasteet	12
4.1	Tekniset haasteet sekä työrauha ja keskittyminen	12
4.2	Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen.....	13
4.3	Eristäytyminen, vaikutus koettuun arvostukseen ja tiedon tarve.....	13
4.4	Fyysinen hyvinvointi	15
5	Tutkimusmenetelmät	16
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta.....	16
5.2	Aineiston hankinta.....	16
5.3	Aineiston analysointi	18
6	Tutkimuksen tulokset.....	19
6.1	Tarkasteluryhmä	19
6.2	Etätyön tekemisen hyödyt ja haasteet.....	23
6.3	Etätyön motivoivuus ja tehokkuus ja muuta tutkimuksessa selvinnyttä.....	35
6.4	Syyt etätyön tekemiselle	37
7	Johtopäätökset.....	41
7.1	Jatkotutkimusehdotuksia.....	41
7.2	Etätyö toimivaksi työmuodoksi	42
7.3	Opinnäytetyöprosessin arviointi	43
	Lähteet	45
	Liitteet.....	47
	Liite 1. Kyselyn saatteet	47
	Liite 2. Kyselytutkimus.....	48
	Liite 3. Haastattelukysymykset	53

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö käsittelee etätöiden hyötyjä ja haasteita toimistotyötä tekevän työntekijän näkökulmasta.

1.1 Tausta ja tavoite

Työntekoon tarvittavien teknologisten välineiden kehittyttyä viimevuosikymmeninä yhä kasvavalla vauhdilla, on yhä tavallisempaa, että töitä tehdään muualla kuin toimistolla. Entistä tehokkaampien ja pienikokoisempien tietokoneiden, Internetin ja tietokoneella käytettävien työkalujen ja sovellusten kautta on tullut mahdolliseksi suorittaa esimerkiksi tavalliseen toimistotyöhön kuuluvia työtehtäviä pitkienkin matkojen päästä työpaikalta etänä.

Työnantajan näkökulmasta etätö on helppoa nähdä etuna, joskaan ei kuitenkaan täysin ilman haasteita. Tilaratkaisut on esimerkiksi sitä helpompi toteuttaa, mitä useampi yrityksen työntekijöistä tekee työtään muualta käsin, mutta työn tekemistä voi olla haasteellisempaa johtaa, kun ei päästä käsiksi varsinaiseen työn tekemisen prosessiin, vaan nähtäväksi saadaan usein vain työn tuotokset. Työnantajaa saattaa myös askarruttaa, miten kannustaa ja auttaa työntekijöitä aiempaa tehokkaampaan suoriutumiseen, jos ei tiedetä, millä tavalla työntekijät työnsä tekevät tai miten varmistaa, että etätöitä tekevä työntekijä tekee työtä sovittuna aikana, vai riittääkö työn tulokset tästä todisteeksi. Työntekijöiden tehdessä töitä muualla kuin työnantajan tiloissa voi olla myös haastavaa huolehtia työntekijöiden fyysisestä ja myös henkisestä hyvinvoinnista.

Vaikka etätö työntekomuotona työnantajan näkökulmasta on sängen kiinnostava tutkimuskohde, tämän opinnäytetyön aiheena on etätö ja sen mukanaan tuomat hyödyt ja haasteet työntekijän näkökulmasta. Raportin kirjoittaneella ja raportin tutkimukset suorittaneella opiskelijalla ei itsellään ole omakohtaista kokemusta etätöiden tekemisestä eikä etätöistä työmuotona, ja opiskelija halusikin tutkia, millä tavalla etätö työmuotona eroaa lähityöstä konkreettisesti toimistotyötä tekevän työntekijän näkökulmasta.

1.2 Tutkimusongelma ja rajaus

Tutkimusongelmaksi muodostui selvittää minkälaisia hyötyjä, jos minkäänlaisia, etätöiden tekemisellä on lähityön tekemiseen verrattuna ja minkälaisia haasteita, jos minkäänlaisia, etätöiden tekemisellä on lähityön tekemiseen verrattuna. Tarkoituksena oli selvittää myös, mitkä ovat ne syyt, miksi etätöitä tehdään. Kirjoittajaa kiinnosti saada selville, mitkä asiat tai asiakokonaisuudet koetaan motivoivampina etätöissä kuin lähityössä, jos koetaan.

Tutkimuksen avulla pyrittiin selvittämään etätyötä tekeville henkilöiltä itseltään kysymällä, miten he kokevat etätyön tekemisen: minkälaisia hyötyjä ja haasteita heillä on etätyötä tehdessään verrattuna lähityön tekemiseen. Tutkimuksen avulla pyrittiin saamaan vastauksia myös sille, miksi etätyötä tekevät työntekijät tekevät työtä etänä ja koetaanko etätyö työmuotona motivoivaksi ja tehokkaaksi. Kirjoittaja halusi myös saada selville, minkälaisia asenteita ja oletuksia kirjoittajan kaltaisilla, pelkästään lähityötä tekevillä työntekijöillä on etätyön tekemistä ja etätyötä kohtaan.

Johtopäätöksissä oli tarkoitus löytää tutkittujen teorioiden, suoritettujen tutkimusten tulosten ja aiheesta aiemmin kirjoitetun pohjalta myös ratkaisuja tarjottavaksi siihen, minkälaisin toimin etätyöntekijä voi menestyä etätyön tekemisessä ja minkälaisia toimia voisi työnantaja toteuttaa, jotta etätyön tekeminen olisi mahdollisimman sujuvaa ja hyödyllistä.

Tässä työssä pohditaan etätyötä erityisesti ns. toimistotyöläisten näkökulmasta, ja rajauksen ulkopuolelle jäävät monet muut muualla kuin työpaikalla suoritettavat työt, joita ei varsinaisesti voida pitää etätyönä siinä merkityksessä, jossa sitä tässä työssä käsitellään. Mukana tarkastelussa ei siis ole esimerkiksi ns. ovelta ovelle -myyntityö, kotilääkintäpalvelut, erilaiset kohteessa suoritettavat asumiseen liittyvät rakennus- remontointi- ja korjaustyöt, hoivatyö tai muut sen kaltaiset työt, joita työntekijä ei voi suorittaa täysin omavalintaisessa sijainnissa, oli se sitten työntekijän koti, vapaa-ajan asunto tai mikä tahansa muu työntekijän valitsema paikka. Etäjohtamisen sekä myös etätyön johtamisen tarkastelu rajoittuu tämän työn ulkopuolelle, eikä tätä työtä tehdessä tutkittu myöskään esimerkiksi hajautettuja tiimejä, joissa työtä tehdään usein jopa globaalisti, ja mahdollisesti tällöinkin etätyönä työntekijän valitsemasta sijainnista käsin.

1.3 Keskeiset käsitteet

Etätyön määritelmä tässä työssä on Tilastokeskuksen (stat.fi) määritelmän mukainen: työ, joka olisi mahdollista suorittaa työpaikalla, suoritetaan työntekijän ja työnantajan sopimana kokonaan, lähes kokonaan, osittain tai satunnaisesti toisaalla, työntekijän kulloinkin valitsemassa paikassa (teknologian asettamien rajoituksin). Määritelmän ulkopuolelle rajoittuu näin myös sellainen joissain muissa yhteyksissä mahdollisesti etätyöksi luettava työ, joka suoritetaan työnantajan osoittamassa paikassa, esimerkiksi yrityksen toisessa toimipisteessä tai asiakkaan luona. Myös työmatkoilla (työpaikalle siirtymiseen liittyvä matkustamisen sekä työnantajan järjestämät työn tekemiseen liittyvät työmatkat) tehtävä työ ei sisälly tässä työssä tarkoitettavaan etätyöhön.

Etätyöntekijäksi tässä työssä luetaan kaikki vakituisessa tai määräaikaisessa, kokoaikaisessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa työtä tekevät työntekijät ja toimihenkilöt, jotka suorittavat varsinaisia työtehtäviään vähintään satunnaisesti etänä itse valitsemassaan sijainnissa. Henkilöitä, jotka omavalintaisesti työskentelevät matkustaessaan työpaikalle tai sieltä kotiin, ei tässä yhteydessä lasketa työmatkatyöskentelyn perusteella etätyöntekijöiksi.

Lähityöllä tässä työssä tarkoitetaan sellaista toimistotyön tyyppistä työtä, joka suoritetaan työnantajan tiloissa työnantajan tarjoamilla välineillä, laitteilla ja sovelluksilla. Lähityöksi luetaan tässä raportissa myös työnantajan toisessa toimipisteessä tehtävä työ silloinkin, kun se työn tekemisen paikkana on työntekijälle poikkeava. Lähityötä voi tehdä myös etätyöntekijäksi nimitettävä henkilö, mutta vain lähityötä tekevään työntekijään viitataan tässä työssä nimityksellä lähityöntekijä.

Työpaikka tässä työssä tarkoittaa konkreettista paikkaa, esimerkiksi rakennusta tai toimistoa, kun taas sana yritys viittaa työpaikkaan työnantajana myös siinä tapauksessa, että työntekijän työnantajana on valtio, kunta tai muu vastaava, joka ei suoranaisesti ole yrittäjävetoinen yritys. Työpisteellä ja työtilalla tarkoitetaan fyysistä työntekeympäristöä.

1.4 Raportin rakenne

Luvussa 2 (sivut 4 - 5) tarkastellaan etätyötä ilmiönä sekä sitä, kuinka paljon etätyötä tehdään. Luvussa 3 (sivut 6 - 11) ja 4 (sivut 12 - 15) tarkastellaan erilaisten lähteiden kautta saatua tietoa etätyön hyödyistä ja haasteista sekä kysymysten laadinnassa käytettyjä motivaatioteorioita. Luvussa 5 (sivut 16 - 18) selvitetään tässä työssä käytetyt tutkimusmenetelmät, tutkimusten toteuttamisprosessit sekä miten tutkimuksesta saatua dataa analysoidiin. Luvussa 6 (sivut 19 - 40) tuodaan esille tutkimuksesta tulokset. Luvussa 7 (sivut 41 - 44) esitetään jatkotutkimusmahdollisuudet, esitellään ratkaisuja, joiden avulla etätyö saadaan toimivaksi ja tarkastellaan myös opinnäytetyötä ja sen toteuttamista prosessina. Raportin lopusta löytyvät käytetyt lähteet (sivut 45 - 46) sekä tutkimuksen toteutuksessa käytetyt materiaalit liitteinä (sivut 47 - 56).

2 Etätyö ilmiönä

Tässä luvussa tarkastellaan, mitä käsitteellä ”etätyö” tarkoitetaan sekä sitä, kuinka paljon etätyötä tehdään sekä maailmalla että erityisesti Suomessa.

2.1 Etätyön määrittely

Tilastokeskus määrittelee etätyön seuraavalla tavalla:

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella - esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa - niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyöhön liittyy yleensä tietotekniikan käyttö. Etätyö on työtä, jota voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla. Esimerkiksi puhelinasentajan työtä tai lähetintyötä ei lueta etätyöksi. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Etätyöksi lasketaan myös osittainen etätyö. (Tilastokeskus.)

Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus puolestaan määrittelevät etätyön Kansallinen etätyöpäivä -sivustolla näin:

Etätyöllä tarkoitetaan työnantajan kanssa sovittua työntekijän mallia, jossa työ tehdään joko osin kotona tai sitten työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla. Etätyö on kiinteästä työpaikasta ja työajasta riippumatonta työtä, joka sisältää kolme elementtiä: ajallisen jouston, jouston työn tekemisen paikassa sekä tekniset välineet, joilla työ toteutetaan ja joiden avulla ollaan yhteydessä muihin. (TTL & Suomen ympäristökeskus.)

Etätyöllä tarkoitetaan sen laajassa merkityksessä sellaista työtä, joka tehdään työnantajan kanssa yhdessä sovittu jossain toisessa paikassa, kuin varsinaisella työpaikalla. Lähteestä riippuen etätyöksi lasketaan joissakin yhteyksissä myös sellainen työ, joka tehdään esimerkiksi työmatkoilla (sekä työpaikalle että työpaikalta matkustettaessa kuin varsinaisilla työnantajan määräämillä ja järjestämillä työn tekemiseen liittyvillä matkoilla), asiakkaan luona tai työnantajan toisessa toimipisteessä, joka ei ole työntekijän varsinainen työpaikka. Yleisemmän käsityksen mukaan (ja jolla tavalla tässä raportissa etätyö ymmärretään), etätyöllä tarkoitetaan sen kaltaista työtä, joka tavallisesti tehdään työpaikalla, mutta joka suoritetaan työnantajan kanssa sovittu työntekijän itsensä valitsemassa paikassa, yleisimmin tämän kotona tai mahdollisuuksien mukaan myös vapaa-ajan asunnolla.

2.2 Etätyön yleisyys

Etätyö työmuotona on tuttu maailmanlaajuisesti tuhansille erikokoisille ja eri toimialoja edustaville yrityksille, ja niiden kautta myös miljoonille työntekijöille. Etätyö on myös vuosien varrella tasaisesti kasvattanut osuuttaan, mutta ei vielä, teknologian niin mahdollistaessa, ole niin universaalia ja tavallista kuin voisi olettaa. (Fried & Hansson 2014, 11.)

Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus esittävät Kansallinen etätyöpäivä -sivustolla, että Suomessa etätyön määrä on seitsenkertaistunut vuosien 1990 - 2008 välillä ja Suomi on tätä nykyä Euroopan kärkimaita etätyösovelluksissa eri tutkimusten mukaan (TTL & Suomen ympäristökeskus: Työolotutkimus 2008). Sivustolla kerrotaan, että 10 % palkansaajista tekee joitakin viikkotyötunteja etänä, 28 % tekee etätöitä satunnaisesti ja 34 % tekee työhönsä liittyviä töitä osittain tai joskus kotoaan käsin: miehet naisia useammin ja toimihenkilöt työntekijöitä useammin (TTL & Suomen ympäristökeskus: TEM2013).

3 Etätyön hyödyt

Tässä luvussa tarkastellaan, minkälaisia hyötyjä etätyöstä työmuotona on työnantajalle ja sivutaan myös etätyön ympäristövaikutuksia. Luvussa kuitenkin keskitytään tarkastelemaan aiemmin aiheesta kirjoitetun pohjalta sekä osin myös valittujen motivaatioteorioiden kautta, miten etätyöstä hyöttyy työntekijä. Luvussa esiteltävien seikkojen sekä tutkittujen teorioiden pohjalta laadittiin kysymyksiä myöhemmässä, Tutkimusmenetelmät -luvussa selostettaviin kysely- ja haastattelututkimuksiin.

3.1 Työnteon kustannukset

Etätyön teettämisestä on yritykselle taloudellista hyötyä mm. alentuneiden toimistokustannusten muodossa: kun työntekijät tekevät osan työstä tai kaiken työnsä muualla kuin työpaikalla, ei toimistotilojen tarvitse olla niin suuret, kuin jos kaikille työntekijöille olisi järjestettävä työpiste yrityksen tiloihin jokaiselle päivälle. Etätyö mahdollistaa myös parhaan osaamisen kasaan haalimisen huolimatta siitä, missä yrityksen päämaja sijaitsee tai missä osaaminen, eli alan parhaat työntekijät asuvat. (Fried & Hansson 2014, 32 - 35, 40.)

Ympäristöä etätyö hyödyttää alentuneiden päästöjen kautta, kun työntekijät matkustavat työpaikalle harvemmin, tai eivät ollenkaan. Tällä hetkellä Suomessa 75 % kaikista päivittäisistä yli kahdesta miljoonasta työmatkasta tehdään henkilöautoilla keskimääräisen työmatkan ollessa 13 kilometriä (TLL & Suomen ympäristökeskus).

Siinä missä työnantaja säästää rahaa toimistokustannuksissa ja ympäristörasitus pienee, säästää työntekijä työmatkakuluissa - niin ajassa kuin rahassa mitattuna (Fried & Hansson 2014, 12, 40; TLL & Suomen ympäristökeskus). Taajamien työmatkalaiset omine autoineen aiheuttavat ruuhkapiikkejä väylille aamuihin ja iltapäiviin (TLL & Suomen ympäristökeskus), joidenka vuoksi aikaa matkantekoon kuluu myös enemmän, kuin ajettava kilometrimäärä antaisi olettaa.

Työmatkat tulevat myös vuositasolla kalliiksi työntekijälle: keskimääräinen työmatka yhteen suuntaan on, kuten aiemmin todettiin, 13 kilometriä, ja tämän matkan taittamiseen kuluu noin 30 minuuttia (TLL & Suomen ympäristökeskus), eli työmatkoja ajetaan 26 kilometriä ja tähän kuluu aikaa noin tunti päivässä. Keskimäärin suomalainen työskentelee keskimääräisessä vuodessa noin 46 viikkoa (lomat ja mahdolliset arkipyhät vähennettyinä), eli ajaa työmatkoja näin ollen keskimääräisesti 5980 kilometriä vuoden aikana (taulukko 1, sivulla 7). Uuden bensiinikäyttöisen henkilöauton keskimääräinen bensiinikulutus per 100 kilometriä oli vuonna 2012 noin 6,2 litraa (Yle 2012), eli keskiverto suomalainen,

joka matkustaa töihin autolla, käyttää työmatkoihin noin 371 litraa bensiiniä vuodessa (taulukko 1). Vuoden 2012 hintatasolla litra bensiiniä maksoi keskimäärin 1,673 euroa (Yle 2012). Keskiwertto työntekijältä työmatkoihin kuluu siis 230 tuntia, ja taloudellinen kustannus yksin työmatkat ajavalle on noin 621 euroa vuodessa (taulukko 1).

Taulukko 1. Työmatkojen kustannukset

	5 lähityöpäivää viikossa	4 lähityöpäivää viikossa	Säästö kun 1 päivä viikossa etätyötä
Työmatkojen ajokilometrit	(2 x 13km x 5pv x 46vk) 5980 kilometriä	(2 x 13km x 4pv x 46vk) 4784 kilometriä	1191 kilometriä
Bensiinin kulutus litroissa	(5980km / 100 x 6,2l) 371 litraa	(4784km / 100 x 6,2l) 297 litraa	74 litraa
Bensiinin kulutus euroissa	(371l x 1,673 €) 621 euroa	(297l x 1,673 €) 497 euroa	124 euroa
Työmatkoihin kuluva aika	(2 x 30min x 5pv x 46vk) 230 tuntia	2 x 30min x 4pv x 46vk) 184 tuntia	46 tuntia

Jos keskimääräinen työntekijä tekisi etätöitä vain yhtenä päivänä viikossa, käyttäisi hän työmatkoihin aikaa vain 184 tuntia ja ajaisi työmatkoja vain 4784 kilometriä vuositasona (taulukko 1). Näin ollen työmatka-ajoa kertyisi 1191 kilometriä ja bensiiniä kuluisi 74 litraa vähemmän vuositasona, joten konkreettista säästöä yhden viikoittaisen etätyöpäivän myötä kertyisi 46 tuntia työmatka-ajassa ja 124 euroa työmatkojen bensiinikuluissa vuoden aikana (taulukko 1).

3.2 Etätyön tekemisen vaikutus motivaatioon, hyvinvointiin ja keskittymiseen

Psykologi A. H. Maslow esitteli vuonna 1943 tarve-teoriaansa, jossa jakoi ihmisen tarpeet viiteen eri tasoon alkeellisimmista korkeampiin tarpeisiin. Näiden tarpeiden kautta Maslowin mukaan ihmisen motivaatiot tai pikemminkin niiden synty on selitettävissä. Maslow itse lisäsi teoriaansa myöhemmin 1970-luvulla vielä kolme tasoa, eli tässä muodossaan tarvehierarkia Maslowin mukaan käsittää kahdeksan eritasoista tarvetta. (McLeod 2007/2014.)



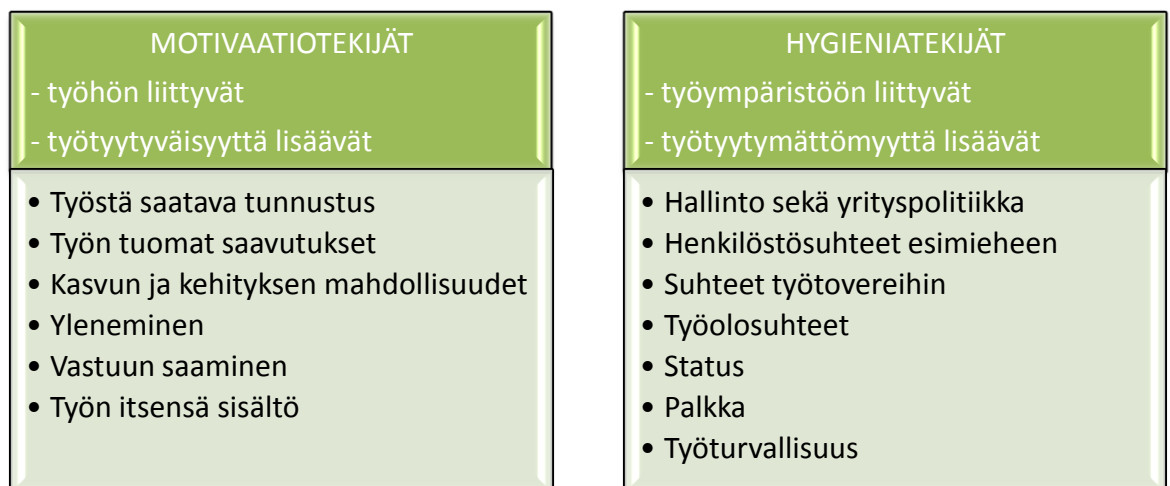
Kuva 1: Maslowin 1970-luvulla täydentämä, 8-tasoinen tarvehierarkia pyramidin muodossa esitettyä (McLeod 2007/2014)

Alimmat neljä tasoista ovat kaikki yksilön perustarpeita käsitteleviä, ylimmät neljä tasoa käsittävät korkeampia, kasvutarpeiksi luokiteltavia tarpeita. Tarvehierarkiateoria esittää oletettaman, että ihmisen on ensin saatava alemman tason tarpeensa tyydyttyksi riittävässä määrin, ennen kuin voi siirtyä tyydyttämään ylempien tasojen tarpeitaan. Kaikki ihmiset eivät kuitenkaan koe tarvetta saada tyydytystä hierarkian ylimmille tarpeille, vaan yksilö voi olla tyytyväinen elämäänsä saadessaan alempien tasojen tarpeet riittävän tyydyttyksi. (McLeod 2007/2014.). Jokaisella tarvehierarkian tasolla ei ole pelkästään yksi tietty tarve, vaan kokonainen tarveryhmä (DuBrin 2004, 122).

Fysiologiset tarpeet, eli Maslowin teorian alin tarvetaso (kuva 1) käsittää ne fyysiset perustarpeet, jotka kaikilla ihmisillä on ja jotka ovat suurilta osin homeostaattisia (Green 2000). Näihin lukeutuvat esimerkiksi riittävä ravinto (sekä määrällisesti että sisällöllisesti) ja nesteytys sekä ruumiin lämpötilan säilyttäminen ja riittävä uni, mutta myös muu ruumiin hyvinvointi ja fyysinen kivuttomuus. Työmatkojen väheneminen edesauttaisi edellä esiteltyjen kustannusvaikutusten lisäksi myös yksilön fyysistä ja henkistä hyvinvointia: Fried ja Hansson kertovat kirjassaan Etänä - toimistoa ei tarvita (Kauppakamari 2014, 19), että tutkimusten mukaan työmatkoilla on todettu olevan lisäävä vaikutus mm. liikalihavuuteen, stressiin, unettomuuteen ja korkeaan verenpaineeseen sekä myös muihin stressiperäisiin sairauksiin, kuten sydänkohtauksiin ja masennukseen.

Tunteakseen itsensä motivoituneeksi ja tyytyväiseksi ja sen kautta vointinsa hyväksi, tulee yksilön saada riittävä tyydytys monenlaisille sekä fyysisille että henkisille tarpeilleen. Itsensä ylittämisen tarpeet (kuva 1, sivulla 8) pitävät sisällään sellaiset tarpeet, jotka eivät suoranaisesti kohdistu omaan itseensä ja omaan hyvinvointiinsa, vaan muihin ihmisiin ja heidän hyvinvointiinsa: tarve auttaa toisia saavuttamaan itsensä toteuttamisen taso tai pyyteetön tarve auttaa huonommassa tilanteessa olevia. Maslowin mukaan itsensä ylittämisen tarpeita, eli tarvehierarkian korkeimman tason tarpeita, voi ryhtyä tyydyttämään vasta sitten, kun kaikki alemmat tarpeet on riittävälle tasolle saakka tyydytettyjä. (McLeod 2007/2014.). Etätöitä tehdessään työntekijällä on lähityön tekemiseen verrattuna mahdollisuus tarkkailla ja edesauttaa lähipiiriinsä (perhe, puoliso) kuuluvien ihmisten hyvinvointia ja sitä kautta saada tyydytystä itsensä ylittämisen tarpeilleen, mutta vastaavasti tarkkailu- ja vaikutusmahdollisuudet työyhteisön hyvinvoinnin osalta ovat heikommat kuin lähityötä tehdessä. Herzbergin kaksifaktoriteorian mukaisesti kasvun ja kehityksen mahdollisuudet (jollaiseksi itsensä ylittämisen tarve kasvutarpeena kuuluu) ovat motivaatiotekijöitä, joiden positiivisella kehityksellä on suotuisa vaikutus työtyytyväisyyteen (kuva 2).

Työpsykologi F. Herzberg totesi 1950- ja 1960-luvuilla suorittamiensa haastatteluiden pohjalta, että työtyytyväisyyttä ja motivaatiota lisäävät toisenlaiset asiat kuin työtytymättömyyttä ja epämotivaatiota, ja jakoi nämä tekijät kaksifaktoriteoriassaan motivaatio- ja hygieniatekijöiksi (MindTools). Herzbergin teorian mukaan motivaatiotekijöitä ovat työhön itseensä liittyvät tekijät ja hygieniatekijöitä ovat työn ulkoiset olosuhteet (Viitala 2004, 156). Herzberg esittää, että mikäli hygieniatekijöissä on puutteita, aiheuttavat ne työtytymättömyyttä ja jos puutteet korjataan, vähenee ainoastaan työtytymättömyys: työtytyväisyyttä näiden puutteiden korjaaminen lisää vain lyhytaikaisesti. Motivaatiotekijöiden vähyys ei luo työtytymättömyyttä, mutta näiden lisääminen (job enrichment) kasvattaa työtytyväisyyttä ja motivoi työntekijää. (MindTools.)



Kuva 2. Motivaatio- ja hygieniatekijät (mukaillen Lämsä & Hautala 2004, 84)

Työpaikalla työn tekeminen keskeytyy päivän mittaan monien erinäisten syiden takia: puhelin soi, työn tekeminen pitää keskeyttää palaverin vuoksi tai kollegalla on jotain asiaa, joka ei välttämättä edes liity työhön. Toimistot ovatkin varsinaisia keskeytystehtaita, ja monelle se on viimeinen paikka, jossa ihmiset uskovat saavansa haluamansa työn tehdyksi. Kun työtä voi tehdä itse valitsemassaan paikassa, tulee työntekijä samalla valinneeksi itselleen mahdollisesti paremmin sopivan työympäristön, ja voi näin olla yksin ajatustensa kanssa pitkiäkin aikoja kerrallaan - joka on yksi etätyön suurimmista eduista. (Fried & Hansen, 2014, 15 - 16). Herzbergin teorian mukaan työolosuhteet kuuluvat työympäristöön liittyviin tekijöihin ja ovat siten hygieniatekijä, jolloin negatiivisella muutoksella on työtytyymättömyyttä lisäävä vaikutus (kuva 2, sivulla 9).

3.3 Vapaavalintainen asuinpaikka ja turvallisuuden tunne

Kun yksilö on saanut tyydytettyä kaikkein primitiivisimmät tarpeensa, eli ei ole liian nälkäinen, kylmissään tai väsynyt, eikä hän tunne liiallisesti kipua missään ruumiinsa osassa, motivoituu hän seuraavaksi tyydyttämään tarpeensa tuntea olevansa turvassa ja suojattuna (Thomas 2003 - 2015). Turvallisuuden tarpeisiin (Maslowin tarvehierarkian toinen taso, kuva 1, sivulla 8) sisältyy niin fyysisen kuin emotionaalisenkin turvallisuuden tarpeet, sekä myös taloudellisen turvallisuuden tunteen tarpeet. Jotkin ammatit (esim. poliisin ja taksinkuljettajan ammatit) asettavat jo sinänsä haasteita turvallisuudentunteen tarpeen täyttymiselle, mutta lähes jokaisessa työssä jollain tavalla läsnä oleva työn menettämisen pelko saattaa vaikuttaa työntekijän turvallisuuden tunteen täyttymiseen. (DuBrin 2004, 123.)

Esteettiset tarpeet (Maslowin tarvehierarkia, 6. taso, kuva 1, sivulla 8) pitävät sisällään monenlaisia, aistein havaittavia asioita, jotka vastaavat yksilön tarpeisiin. Esteettisyys työympäristöasioiden yhteydessä tarkasteltuna tarkoittaa kaikkea ”kaunista” jota ihminen kokee tarvitsevänsä ympärilleen (McLeod 2007/2014). Kun työntekijä voi tehdä työtä etänä itse valitsemassaan ympäristössä, on hänellä lähityöhön verrattuna usein parempi mahdollisuus vaikuttaa työympäristönsä miellyttävyyteen esteettiseltä kannalta tarkasteltuna. Työympäristön esteettisyys kuuluu Herzbergin teorian perusteella hygieniatekijöihin (kuva 2, sivulla 9) jolloin puutteet työntekopaikan esteettisyydessä vaikuttavat työtytyymättömyyttä lisäävästi.

Nykypäivänä etenkin tavallisen, fyysisesti melko turvallisen toimistotyön työnteon kannalta tärkein turvallisuuden tarpeen osa-alue on taloudellinen turva, ja sellaisenaan se käsittää mm. työn pysyvyyden ja sen mukanaan tuoman taloudellisen turvallisuuden sekä myös sen, että erilaisiin potentiaalsiin rahantulo-ongelmiin (sairastuminen, työttömyys, köyhty-

minen esimerkiksi omaisuuteen kohdistuvan onnettomuuden vuoksi) voidaan taloudellisesti varautua esimerkiksi säästämällä etukäteen ja ottamalla vakuutuksia (Thomas, 2003 - 2015). Etätyömahdollisuus tuo mukanaan myös mahdollisuuden työskennellä silloin, kun ei fyysiseen hyvinvointiin liittyvistä syistä ole mahdollisuutta siirtyä työpaikalle, ja näin ollen etätyö voi vaikuttaa taloudellisen turvallisuuden tunteeseen positiivisesti.

Etätyö etenkin pääsääntöisenä työmuotona käytettäessä mahdollistaa myös yksilön henkistä hyvinvointia, kun asuinpaikan voi valita mieltymystensä eikä käytännöllisyyden perusteella. Jo vuosikymmenien ajan ihmiset ovat muuttaneet kaupunkeihin työn perässä ja maksavat verrattain paljon asumisestaan ahtaissa kerrostaloasunnoissa jotta pääsevät mahdollisimman helposti ja nopeasti työpaikalleen. Tämänkaltainen muuttoliike on toki saanut aikaan myös paljon hyvää: on syntynyt kirjastoja, teattereita, ravintoloita ja muita nykypäivän kulttuuririentoja, mutta tällä on ollut myös hintansa: olemme vaihtaneet raukaan maaseudun ilman jännittävyyteen ja mukavuuteen. (Fried & Hansson 2014, 27.)

3.4 Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino

Useat meistä suunnittelevat vielä työelämässä ollessaan, mitä tekisivät sitten, kun jäävät eläkkeelle, mitä oikeasti haluaisivat tehdä. Aina eläkesuunnitelmat eivät voi kuitenkaan toteutua esimerkiksi huonontuneen terveydentilan takia. Esimerkiksi intohimoinen kalastaja ei ehkä enää eläkeiässä kykenekään jatkamaan rakasta harrastustaan. Fried ja Hansson haastavat kirjassaan Etänä - toimistoa ei tarvita (Kauppakamari 2014, 29 - 30) ajattelemaan, että elämä on tässä ja nyt. Jos vaikkapa etätyön avulla voisi toteuttaa haaveitaan tässä ajassa sen sijaan, että lykkäisi niitä eläkeikään.

4 Etätyön haasteet

Tässä luvussa tarkastellaan, minkälaisia haasteita etätyöllä on työnantajalle, mutta erityisesti, mitä haasteita se tuo työntekijän elämään. Luvussa esiteltävien seikkojen pohjalta laadittiin kysymyksiä myöhemmin, Tutkimusmenetelmät -luvussa selostettaviin kysely- ja haastattelututkimuksiin.

4.1 Tekniset haasteet sekä työrauha ja keskittyminen

Työnantajan näkökulmasta etätyön teettäminen omilla työntekijöillä voi tuntua haasteelliselta mm. teknologian näkökulmasta: miten voidaan varmistaa, että työntekijällä on käytössään kaikki tarvitsemansa ohjelmat ja sovellukset, jotta työnteko ensinnäkin onnistuisi ja olisi tuottavaa ja laadukasta. Työnantajalla voi olla myös epäilyksensä työntekijöiden työmoraalia kohtaan: tekeekö työntekijä varmasti työnsä muuallakin kuin työpaikalla, ja antaako tämä työlleen samanlaisen panostuksen kuin toimistolla. Lisäksi meille on jo vuosien ajan opetettu, että oikea työ tehdään toimistoaikoina ja toimistoissa, ja työnantajan voi olla vaikea muuttaa tätä ajatusmallia itsessään. (Fried & Hansson 2014, 21, 47 - 49, 55 - 58.)

Työhön tarvittavan teknologian järjestäminen työntekijän käyttöön muualla kuin työpaikalla voi varmasti joissain työtehtävissä ja joillakin yrityksillä olla haastavaa, mutta nyt jo on olemassa hyvin paljon erilaisia, esim. reaaliaikaisen yhteydenpidon välineitä, joita käytetään jo työpaikoilla paikan päällä: sähköposti, pikaviestimet ja puhelimet ovat esimerkkejä näistä välineistä, jotka ovat jo kovassa käytössä useimmissa toimistoissa. Käytännössä etätyötä jo tehdäänkin monessa toimistossa - paikanpäällä. On myös hämmästyttävää, että monenlaisia työtehtäviä (palkanlaskenta, HR, lakiasiat) uskalletaan luovuttaa täysin ulkopuolisille toimistoille vakaasti uskoen, että työt tulevat tehdyksi, mutta kuitenkin ei aina luoteta siihen, että oman yrityksen työntekijät tekevät töitä yhtä suurella panoksella myös toisaalla kuin toimistolla. (Fried & Hansson 2014, 47 - 49.)

Vaikka työrauha voi, kuten edellä jo mainittiin, olla työntekijän valitsemissa työntekopaikassa huomattavasti parempi kuin työnantajan tarjoamassa sijainnissa, ei asia välttämättä kuitenkaan ole aina näin. Perheellisen työntekijän haasteena voi olla huomiota hakevat lapset tai vaikkapa puoliso, joka keskeyttää työn tekemisen näyttäkseen jotain mielenkiintoista Internetistä (Fried & Hansson 2014, 45). Voi myös olla, että ympäristön melu kotona töitä tehdessä olla sellaista, jolle työntekijä ei itse mitään mahda: koira haukkuu eroahdistustaan kerrostalon toisessa huoneistossa tai kaupunki on päättänyt korjata ikkunan alla kulkevan kadun päällysteen juuri sellaisella hetkellä, kun työntekijä tarvitsisi kai-

ken keskittymiskykynsä saadakse tietyn, haastavan työn tehdyksi. Kotona on usein enemmän häiriötekijöitä kuin toimistossa (Fried & Hansson, 2014, 59).

Maslowin tarveteorian mukaisesti itsensä toteuttamisen tarpeisiin (7. taso, kuva 1, sivulla 8) kuuluvat itsetäyttymyksen tunne sekä itsensä kehittämisen tunne (DuBrin 2004, 123) sekä se, että kykenee parhaaseen mahdolliseen suoritukseen eli yltää korkeimpaan potentiaaliinsa sellaisessa asiassa, jonka kokee itselleen ominaiseksi ja kiinnostavaksi (McLeod 2007/2014). Jos työ tai työpaikka ei tarjoa riittävästi kehittymismahdollisuuksia, ryhtyy työntekijä etsimään täyttymystä itsensä kehittämisen tarpeelle toisaalta: työn tulee olla riittävän haastavaa ja tarjota myös etenemismahdollisuuksia (Rahikkala, S. 2015). Työstä saatava itsetäyttymyksen tunne sekä myös itsensä kehittämisen tunne voivat joutua kokeukselle keskittymisen keskeytyessä toistuvasti, jolloin työolosuhteasiana tämä on liitoksissa työympäristöön ja on Herzbergin teoriassa työtyytyttömyyttä lisäävä hygieniatekijä (kuva 2, sivulla 9).

4.2 Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen

Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus listaavat Kansallinen etätyöpäivä -sivuillaan etätyön riskejä ja huonoja puolia. Näiden joukossa on mm. työajan venyminen ja työn ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä vaikeudet irrottautua työstä, mikä johtaa myös mahdollisesti liialliseen kuormittumiseen. Myös Fried ja Hansson mainitsevat kirjassaan Etänä -toimistoa ei tarvita (Kauppakamari 2014, 101), että jokainen tarvitsee taukoja työnteosaan. Mikäli työn tekeminen johtaa työntekijän liialliseen kuormitukseen, on etätyöllä välillinen ja joskus myös välitön vaikutus työntekijän henkiseen työturvallisuuteen (Herzbergin teorian hygieniatekijät, kuva 2, sivulla 9) ja sen kautta työtyytyväisyyteen ja motivaatioon (Maslowin tarvehierarkian 2. taso, kuva 1, sivulla 8).

4.3 Eristäytyminen, vaikutus koettuun arvostukseen ja tiedon tarve

Yhtenä huolenaiheena etätyöhön liittyen Kansallinen etätyöpäivä -sivuilla listataan myös yksinäisyys ja työyhteisöstä eristyneisyyden tunne. Sosiaalisuuden tarve pitää sisällään ensisijaisesti yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tunteen tarpeet (tarvehierarkian kolmas taso, kuva 1, sivulla 8) (DuBrin 2004, 123). Ihmisillä on tarve tuntea kuuluvansa johonkin ryhmään tai ryhmiin ja tulevansa hyväksytyksi näissä ryhmissä, antaa rakkautta ja vastaanottaa sitä: ihminen kaipaa yhteyttä toisiin ihmisiin (Sallinen, Kandolin & Purola 2007). Meissä ihmisissä on kuitenkin yksilökohtaisia eroja siinä, miten paljon tarvitsemme tyydytystä sosiaalisuudellemme, sillä siinä missä yksi haluaa työskennellä ryhmässä, voi toinen kaivata nimenomaan työskentelyä yksin (Rahikkala, S. 2015). Herzbergin teoriassa suh-

teet työtovereihin ja esimieheen nähdään potentiaalisina työtyytymättömyyttä lisäävinä tekijöinä, eli hygieniehtekijöinä (kuva 2, sivulla 9).

Osittain teknologia, esimerkiksi virtuaaliset kahvihuoneet, tuovat helpotusta etätöitä tekevien työntekijöiden sosiaalisuuden tarpeeseen. Virtuaaliset kahvihuoneet ovat työnantajan tarjoamia virtuaalisia oleskelutiloja, joissa voi chat-tyyppisesti käydä sellaista keskustelua työtovereiden kanssa, jonka ei ole tarkoitus liittyä varsinaiseen työntekoon. Virtuaalisessa kahvihuoneessa voidaan etätiimin kanssa käydä myös esim. aamupalaveri tai muu vastaava päivittäinen kokoontuminen ja se tuo etätöihin muun työyhteisön tuen. (Elisa Hub.)

Arvonannon tarpeet (tarvehierarkian 4. taso, kuva 1, sivulla 8) edustavat yksilön tarvetta nähdä itsensä omien ja muiden silmin arvollisena (DuBrin 2004, 123). Muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta kaikki yhteiskuntaan kuuluvat ihmiset kaipaavat arvostusta. Arvostuksen tarpeeseen kuuluvat yksilön kokema vahvuus, saavutukset, riittävyys, pätevyys, riippumattomuus ja vapaus sekä luotettavuus muiden, sekä myös itsensä silmissä. Ihmisellä on halu ja tarve saada kunnioitusta, statusta, mainetta ja kunniaa, vaikuttavuutta, arvostusta, arvokkuutta sekä huomiota. (Alm 2013, 14.). Herzbergin teoriassa työstä saatava tunnustus kuuluu motivaatiotekijöihin, eli saatavalla tunnustuksella on vaikutusta työtyytyväisyyteen (kuva 2, sivulla 9). Jos työntekijä kokisi, että etätöiden tuloksista saa vähemmän tunnustusta ja arvostusta kuin lähityön tuloksista, olisi sillä negatiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja sitä kautta motivaatio kärsisi. Kun työtä tehdään etänä, erityisesti, mikäli yrityksellä ei ole käytössä reaaliaikaista virtuaalista keskustelukanavaa, ei etätöinä tehdystä työstä ole mahdollista saada ajallisesti välitöntä palautetta.

Kognitiiviset tarpeet (5. tarvehierarkian taso, kuva 1, sivulla 8) pitävät sisällään mm. tarpeen tietää ja ymmärtää asioita laajemmin, kuin olisi välttämätöntä (McLeod 2007/2014). Työelämässä tämä tarkoittaa esimerkiksi joidenkin työntekijöiden tarvetta selvittää asioita, jotka eivät ole suorassa yhteydessä suoritettavaan työtehtävään, tai eivät ole välttämättä oleellisia työn tekemisen kannalta, mutta jotka muuten kiinnostavat työntekijää. Kognitiivisten tarpeiden tyydyttämiseksi ihmiset osallistuvat erilaisille kursseille myös työelämän ulkopuolella, ja tähän tarpeeseen vastaa myös monen ihmisen kohdalla erilaiset, vaikkapa televisiosta tai Internetin välityksellä seurattavat opetusohjelmat, kuten esimerkiksi DiscoveryChannel ja HistoryChannel (McLeod 2007/2014). Näiden kurssien ja ohjelmien kautta saatava tieto ja opittavat asiat eivät ole yksilölle välttämättömiä, mutta tyydyttävät tämän uteliaisuutta ja ymmärtämisen tarvetta sekä vastaavat mahdollisesti tarpeeseen oppia uutta ja kehittyä itseään kiinnostavissa asioissa. Etätöitä tehdessä työntekijällä on lähityön tekemiseen verrattuna paremmat mahdollisuudet käyttää aikaansa muuhun kuin varsinaiseen työn tekemiseen, mutta toisaalta työhön liittyvän informaation, oleellisen tai

epäoleellisen, saaminen on vähäisempää, kun työntekijä ei ole suorassa yhteydessä mm. työtovereihin. Herzbergin teorian kautta tämä seikka voidaan nähdä vastuun saamisen kysymyksenä (motivaatiotekijä, kuva 2, sivulla 9), jolloin etätöitä tehdessä työntekijä voi kokea saaneensa suurempaa vastuuta työstään, kun hänelle on annettu mahdollisuus suorittaa työtehtäviä itsenäisesti: työkavereilta saatavan tiedon vähempi määrä on kuitenkin liitännäinen työpaikan ihmissuhteisiin, ja tällä tavoin se on hygieniatekijä.

4.4 Fyysinen hyvinvointi

Vaikka aiemmin etätöiden hyötyjä tarkasteltaessa todettiin, että työmatkoilla voi olla negatiivinen vaikutus yksilön fyysiseen hyvinvointiin, voi sellainen olla myös etätöillä. Siinä missä toimistolla työntekijällä olisi työnantajan tarjoama, ergonomisesti toimiva työpiste, ei sellaista ole välttämättä saatavilla vapaasti valitussa työpisteessä toisaalla. Etätöitä tehdessä päivä voidaan aloittaa kannettavan tietokoneen avulla vaikkapa kahvia juoden ja aamiaista syöden notkumalla keittiön tasoa vasten, tästä siirrytään hetken notkumisen jälkeen sohvalle istumaan kone sylissä ja olkapäät korvissa ja sään salliessa voidaan tästä vielä siirtyä hetken päästä pihalle iltapäivän aurinkoon matalalle penkille istumaan työkoneen kanssa (Fried & Hansson 2014, 124).

Myös ylipainosta on kehittyneissä maissa tullut ongelma mm. työnkuvien muututtua raskeammista, fyysisistä töistä kevyisiin toimistotöihin: toimistotila ei kannusta terveellisiin elintapoihin, sillä työpäivä kuluu pääsääntöisesti tuolissa istuen. Etätö luo toimistotyötä paremmat mahdollisuudet erilaisten herkkujen naposteluun, kun karkki- ja keksikaappi on vain muutaman askeleen päässä, eikä tarvitse pohtia sitä, mitä joku muu mahtaisi napostelusta olla mieltä. Eikä kotona töitä tehtäessä tule käveltyä edes sitä vähää, mitä pääseminen työpaikalle vaatii. (Fried & Hansson 2014, 127.)

Kansainvälisiä tilastoja vertailtaessa Suomi on työ- ja liikenneturvallisuuden osalta maailman turvallisimpia maita, mutta kotona ja vapaa-ajalla sattuvien tapaturmien osalta se on turvattomampi kuin useat Länsi-Euroopan maat: Suomessa sattuu noin miljoona vamman aiheuttavaa tapaturmaa vuosittain, joista kaksi kolmasosaa muualla kuin työpaikalla (koti-tapaturma 2010, 3). Tämän tiedon valossa työn tekeminen työpaikalla on lähtökohtaisesti fyysisesti turvallisempaa, mutta tilastoista ei voi vetää suoria johtopäätöksiä. Kotitapaturmista suurin osa tapahtuu miesten osalta remontti- ja huoltotöissä ja naisten osalta ruoanvalmistukseen ja siivoukseen liittyen (THL 2014), ja erityisesti kuolemaan johtaneissa kotitapaturmissa myös päihteillä on usein vaikutusta tapaturman sattumiseen (kotitapaturma 2010, 5 - 6).

5 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa selostetaan, minkälaiset tutkimusmenetelmät tähän opinnäytetyöhön valittiin sekä kerrotaan, millä tavalla tutkimuksen aineisto kerättiin. Luvun lopussa esitellään myös tulosten analysointiin käytetyt menetelmät.

5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui sekä kvalitatiivinen, eli laadullinen menetelmä, että myös kvantitatiivinen, eli määrällinen menetelmä. Laadullisena menetelmänä käytettiin haastattelututkimusta ja määrällisenä menetelmänä kyselytutkimusta.

Yleiskatsaus etätyön tekemiseen haluttiin toteuttaa verkkopohjaisena kyselynä. Tällä tavoin toivottiin saatavaksi vastaajia mahdollisimman laaja-alaisesti siten, että vastaajien joukossa olisi mukana mahdollisimman eri-ikäisiä ja eri toimialoilla työskenteleviä ihmisiä niin, että myöskään asuinpaikkakunta ei toisi rajoitteita. Vaikka kyselytutkimuksessa ei kysytty vastaajien ikää eikä asuinpaikkaa, oli ennalta jo tiedossa, että kyselylinkin levittämisessä käytettävällä sosiaalisen median kanavalla on laaja käyttäjäkunta niin iän kuin asuinpaikan sijainninkin osalta.

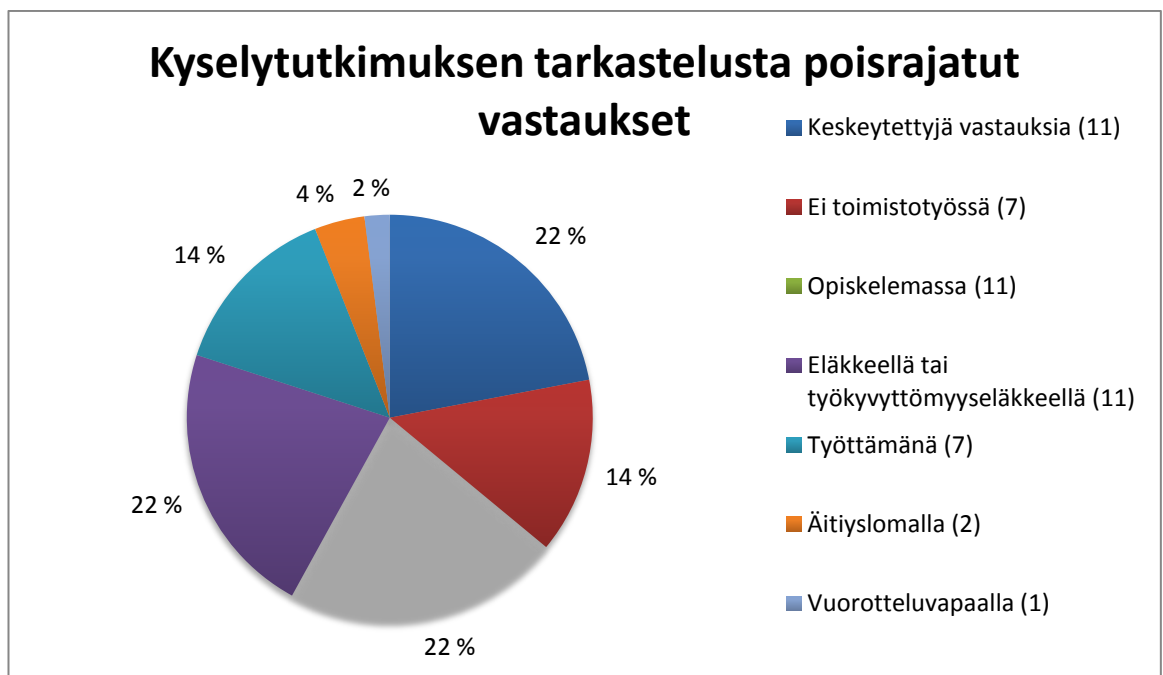
Tutkimuksen kokonaisuutta varten haluttiin saada myös täsmällisempää tietoa haastatteleamalla etätöitä tekeviä työntekijöitä heidän etätyökokemuksistaan sekä näkemyksistään etätyön tekemistä kohtaan. Näin menettelemällä pyrittiin saamaan tarkempi tieto siitä, mitä etätyötä tekevät henkilöt ajattelevat etätyöstä työmuotona.

5.2 Aineiston hankinta

Työn tutkimusosuutta varten opiskelija laati lyhyehkön kyselyn, joka lähetettiin kolmekymmenellekahdeksalle henkilölle sähköpostitse sekä jaettiin Facebookissa mahdollisimman monipuolisen vastaajakunnan aikaansaamiseksi. Sosiaalisen median avulla kysely oli noin tuhannen henkilön saatavilla: kirjoittajalla itsellään oli linkin jakamisen hetkellä Facebookissa 513 kontaktia, ja näistä kontakteista kolme myös jakoivat linkin eteenpäin omassa profiilissaan: kahdella linkin jakaneella oli n. 200 kontaktia ja kolmannella n. 120 kontaktia. Kaksi linkin jakaneista asui eri paikassa kuin kirjoittaja (toinen Keski-Suomessa ja toinen Varsinais-Suomessa), joten linkin edelleenvälittämisen kautta myös alueellisen kattavuuden voidaan otaksua kasvaneen: päivinä, joina linkkiä jaettiin eteenpäin, näkyi kyselyvastausten kertymässä määrällistä kasvua.

Kyselytutkimus toteutettiin verkosta saatavalla SurveyMonkey -sivuston kyselytutkimusohjelmalla, jolla oli mahdollisuus sisällyttää kyselytutkimukseen 10 kysymystä. Kysely oli vastattavissa ajalla 4.10.2015 - 10.10.2015. Kyselyn päämääränä oli selvittää, kuinka paljon etätyötä tekeviä toimistotyöntekijöitä on ja millä toimialoilla etätyötä tehdään, kuinka usein ja mistä syystä he tekevät etätöitä sekä myös minkälaisia näkemyksiä heillä etätyötä tekevinä on etätyöstä. Kyselytutkimuksen avulla haluttiin selvittää myös, miten ne toimistotyöntekijät, joilla ei ole mahdollisuutta tehdä töitä etätöinä, näkevät etätöiden työmuotona ja mikä olisi heille tärkein syy tehdä etätyötä mikäli haluavat tehdä töitä etänä. Kyselytutkimuksen saatekirjeet sähköpostille sekä Facebook-päivitykselle sekä kyselylomake löytyvät tämän työn liitteenä (liitteet 1 ja 2).

Vastauksia kyselytutkimuksella kerättiin 119: sähköpostitse kyselylinkin saaneista vastasi 12 henkilöä ja Facebookissa jaetun linkin kautta vastauksia saatiin 107. Saaduista kyselyvastauksista 11 jätettiin tarkastelun ulkopuolelle siksi, että kyselylomakkeen täyttäminen oli vastaajilta jäänyt kesken jo varhaisessa vaiheessa, eikä lomakkeilla ollut vastattu etätyötä koskeviin kysymyksiin. 32 vastanneista ilmoittivat, etteivät ole tällä hetkellä työelämässä ja 7 vastanneista eivät tehneet toimistotyötä: myös nämä vastaukset poistettiin tarkasteluryhmästä. Poisrajattavia vastauksia oli yhteensä 50 (kuvio 1).



Kuvio 1. Tarkasteluryhmästä poisrajatut kyselyvastaukset

Lopulliseen tarkasteluryhmään hyväksyttiin mukaan 69 vastausta.

Kyselytutkimuksen kautta pyydettiin lupa yhteydenottoon mahdollista haastattelua varten, ja luvan yhteydenotolle antoi 14 kyselyyn vastanneista. Heistä yhtä haastateltiin työn haastattelututkimusosiossa. Muita, jo aiemmin sovittuja haastatteluja toteutettiin 3 henkilön kanssa. Haastattelut suoritettiin ajalla 11.10.2015 - 14.10.2015 henkilökohtaisesti tapaamalla: etukäteen sovitut haastattelut (haastateltavat 1, 2, ja 4) suoritettiin haastateltavien kotona, kyselytutkimuksen kautta löydetty haastateltava (haastateltava 3) haastateltiin Helsingin keskustassa kahvilassa. Kaikilta haastatelluilta tiedusteltiin haastatteluiden aikana vastaukset samoihin kysymyksiin vastausten vertailukelpoisuuden varmistamiseksi. Kaikki haastatellut tekivät etätöitä vähintään satunnaisesti, joka olikin haastateltavien valintaperuste. Etukäteen laaditut haastattelukysymykset löytyvät tämän työn liitteenä (liite 3).

5.3 Aineiston analysointi

Kyselytutkimuksen tulosten vertailu ja analysointi toteutettiin alustavasti SurveyMonkey -sivuston omalla kyselytulosten analysointityökalulla, jolla saatiin aikaan kattava yleiskuva kyselyvastauksista kokonaisuutena, mutta saatua dataa tutkittiin myös Microsoft Office Excel -työkalun avulla. Exceliin kyselystä saatu data vietiin siitä syystä, että SurveyMonkey -sivuston oman analysointityökalun kautta datan jakaminen vastaajaluokittain ja kysymyskohtaisesti oli haastavaa, sillä analysoinnissa oli mahdollista suorittaa vain yksi suodatus kerrallaan. Tulosten vertailu oli Excelin avulla selkeämpää: Excelin käyttö antoi mm. mahdollisuuden tutkia etätöitä tekevien ja etätöitä tekemättömien vastaajien vastauksia erillisinä ryhminä ja kerätyn datan illustrointi raporttia varten oli näin helpompaa.

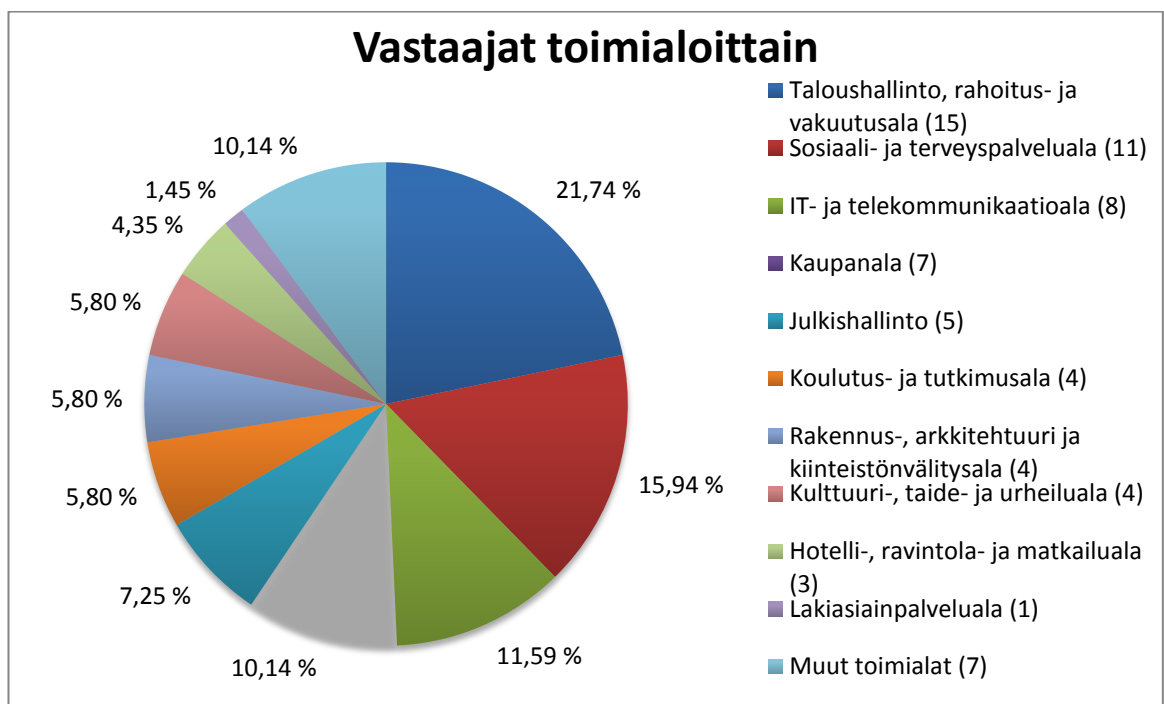
Haastattelututkimuksen aikana haastattelut tallennettiin sanelukoneella, ja haastattelunauhoitteet litteroitiin tekstimuotoon Microsoft Office Word -tekstinkäsittelyohjelmalla. Myös haastatteluvastausten vertailussa käytettiin osin apuna Microsoft Office Excel -työkalua siten, että jokaisen haastatellun vastaus kulloiseenkin kysymykseen vietiin lyhyenä erillisiin sarakkeisiin. Näin saatujen vastausten vertailu mahdollistui, kun jokaisen kysymyksen vastauksia oli mahdollista silmäillä yhdellä rivillä eri soluissa.

6 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksesta saatu data. Ensimmäiseksi esitellään tutkimuksen tarkasteluryhmä niin kyselytutkimuksen kuin haastattelututkimuksen osalta. Toisessa ja kolmannessa alaluvussa esitellään osin Maslowin tarvehierarkiateorian pohjalta, minkälaisia hyötyjä ja haasteita etätyö tutkimuksen perusteella tuo etätyötä tekeville työntekijöille ja mitä vain lähityötä tekevät näkevät, että etätyö toisi heille. Viimeisessä alaluvussa esitellään syyt, miksi tarkastelujoukossa tehtiin etätyötä ja miksi sitä haluttiin tehdä.

6.1 Tarkasteluryhmä

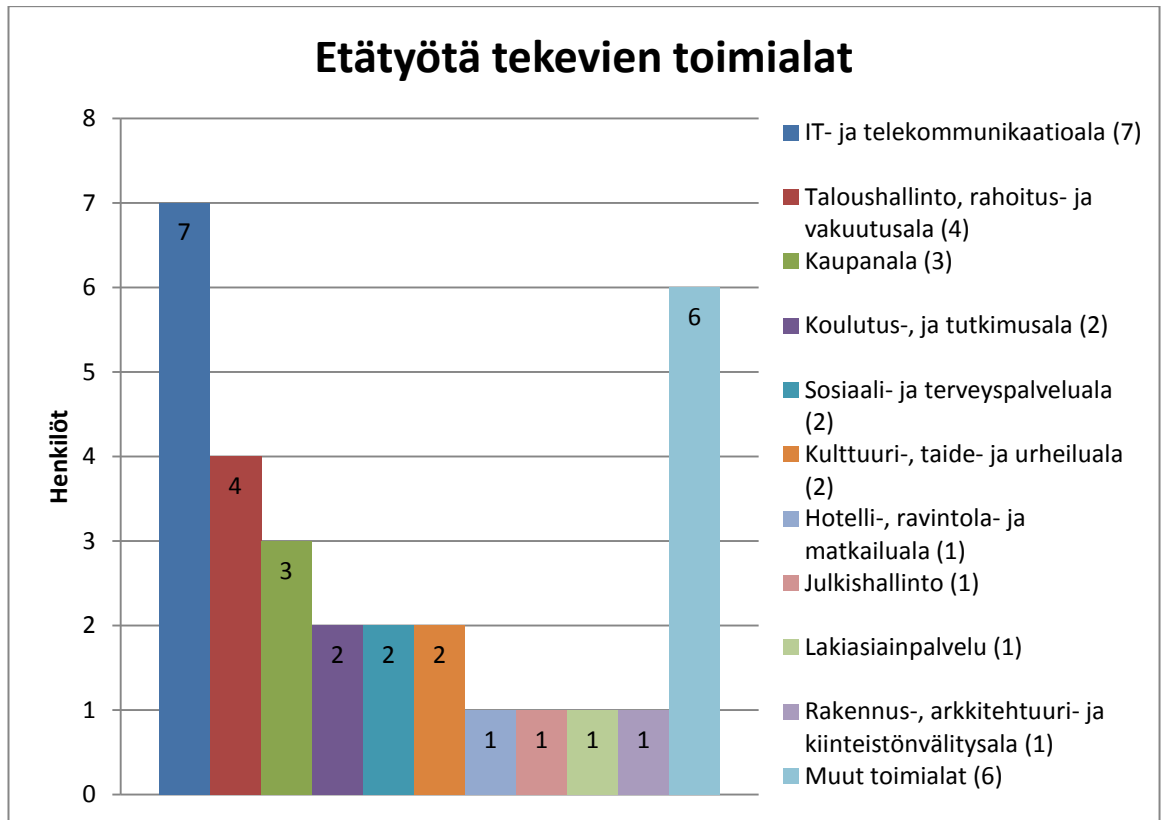
Kyselytutkimuksen tarkasteluryhmä koostui 69 henkilöstä, joista 15 työskenteli taloushallinnon, rahoituksen ja vakuutuksen toimialalla, 11 sosiaali- ja terveystieteiden palvelualueella, 8 IT- ja telekommunikaatioalalla, 7 kaupanalalla ja 5 julkishallinnossa. Koulutus- ja tutkimusalalla, rakennus-, arkkitehtuuri- tai kiinteistöväälitysalueella sekä kulttuuri-, taide- ja urheilualalla työskenteli kullakin 4 henkilöä. 3 työskenteli hotelli-, ravintola- tai matkailualalla, ja 1 työskenteli lakiasiainpalvelussa. 7 ilmoitti työskentelevänsä muilla toimialoilla (2 viestinnässä, 2 teollisuudessa, 2 mainonnan ja markkinoinnin parissa, ja 1 henkilöstöhallinnossa). (kuvio 2).



Kuvio 2. Tarkastelujoukon kaikki vastaajat toimialoittain

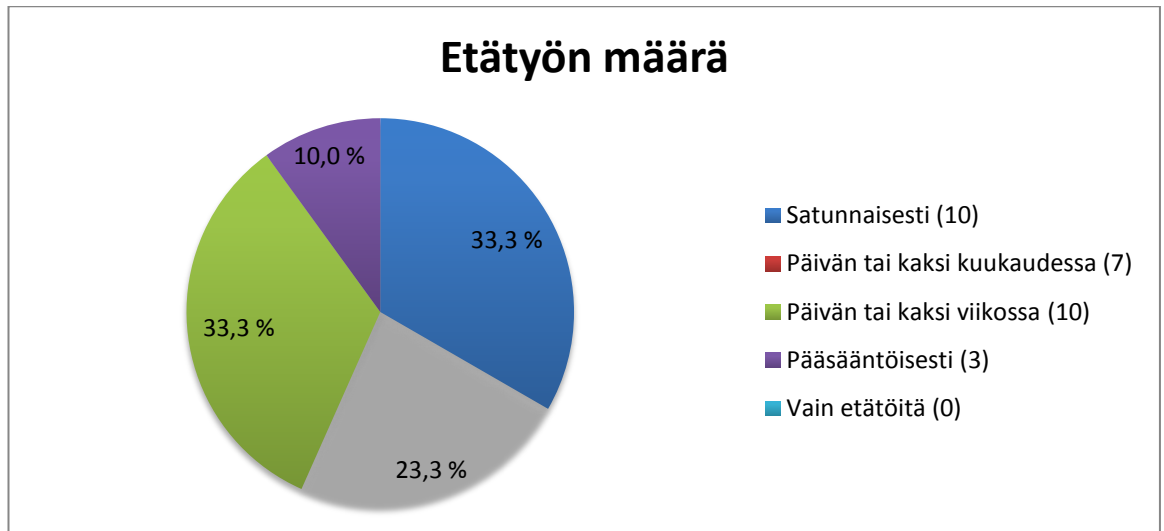
Tarkastelujoukon vastanneista 30 (43,48 %) ilmoitti tekevänsä töitä etätyönä. Heistä 7 (23,33 %) työskenteli IT- ja telekommunikaatioalalla, 4 (13,33 %) taloushallinto, rahoitus-

ja vakuutuslalla, ja 3 (10,00 %) kaupanalalla. Koulutus- ja tutkimusalalla, sosiaali- ja terveyspalvelualalla sekä kulttuuri-, taide- ja urheilualalla työskenteli kullakin 2 (6,67 % per toimiala). Hotelli-, ravintola- ja matkailualalla, julkishallinnossa, lakiasiainpalvelualalla sekä rakennus-, arkkitehtuuri ja kiinteistönvälitysalalla kullakin työskenteli 1 (3,33 % per toimiala) vastaajista. 6 (20,00 %) etätyötä tekevistä vastaajista ilmoitti toimialakseen muun toimialan: 2 työskenteli viestinnässä, 2 teollisuudessa, 1 mainonnan ja markkinoinnin parissa ja 1 henkilöstöhallinnon ja työnvälityksen parissa. (kuvio 3).



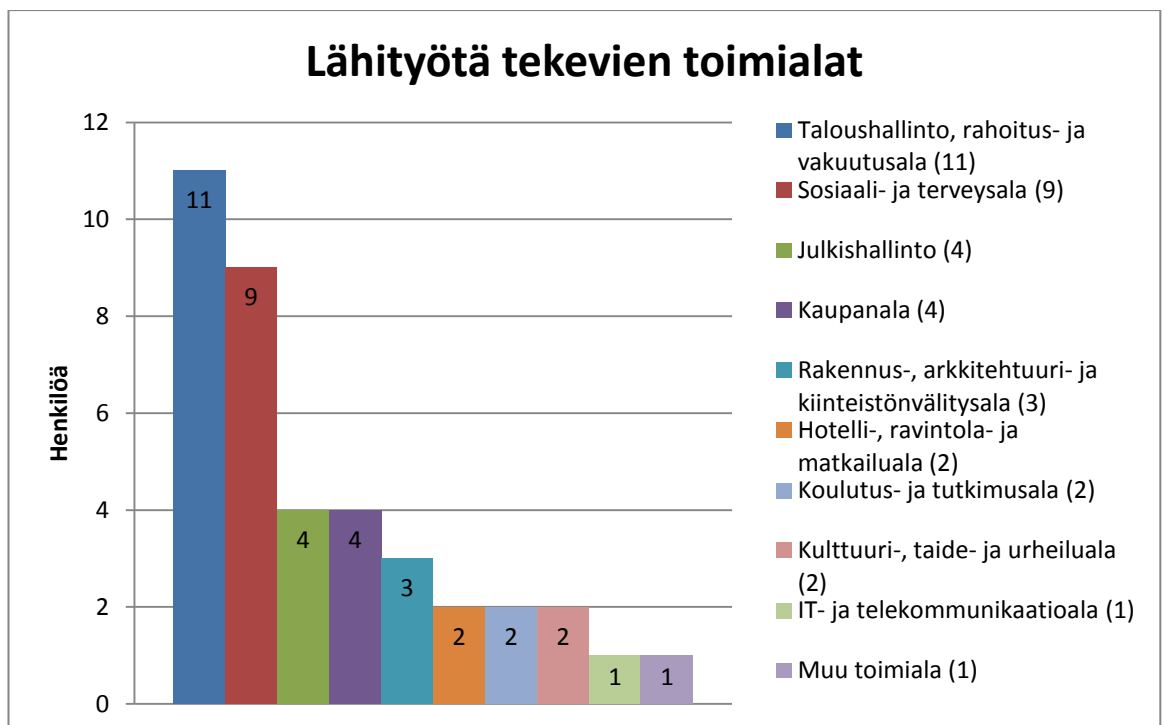
Kuvio 3. Etätyötä tekevät toimialoittain

Etätyötä tekevistä vastanneista 10 teki etätyötä satunnaisesti, 10 päivän tai kaksi viikossa, 7 päivän tai kaksi kuukaudessa ja 3 teki työnsä pääsääntöisesti etätyönä. Kukaan etätyötä tekevistä ei tehnyt työtä vain etänä. (Kuvio 4, sivulla 21).



Kuvio 4. Kuinka usein etätyöläiset tekevät työtä etänä

39 (56,52 %) tarkastelujoukon vastanneista ei tee töitä etänä. Heistä 11 (28,21 %) ilmoitti toimialakseen taloushallinto, rahoitus- ja vakuutusalan ja 9 (23,08 %) sosiaali- ja terveystalouden. Julkishallinnossa ja kaupanalalla työskenteli kummassakin 4 (10,26 % per toimiala) vastannutta, 3 (7,69 %) mainitsi toimialakseen rakennus-, arkkitehtuuri- ja kiinteistöväliälyalan. Hotelli-, ravintola- ja matkailualalla, koulutus- ja tutkimusalalla sekä kulttuuri-, taide ja urheilualalla kullakin työskenteli 2 (5,13 % per toimiala) vastanneista ja IT- ja telekommunikaatioalalla ilmoitti työskentelevänsä 1 (2,56 %). Muulla toimialalla (mainonta ja markkinointi) työskenteli 1 (2,56 %) vastaaja. (Kuvio 5).



Kuvio 5. Vain lähityötä tekevät toimialoittain

Kvalitatiivinen aineisto kerättiin haastattelemalla neljää etätöitä tekevää.

Haastateltava 1 (myöhemmin H1): 39-vuotias nainen, avoliitossa, ei lapsia. Työskentelee johtotehtävissä elintarvikealalla, ollut saman työnantajan palveluksessa 17 vuotta: viimeiset 4 vuotta on tehnyt etätöitä noin 2 päivää kuussa kotonaan. Ei asu samalla paikkakunnalla missä työpaikkansa sijaitsee, työmatkoja kertyy lähityöviikkona yhteensä noin 530 km omalla autolla ja aikaa työmatkoihin kuluu noin 3,5 tuntia. Kanssaan samassa tiimissä työskentelee 10 henkilöä, joista lähes kaikki tekevät satunnaisesti etätöitä. Työpäivän aikana hänellä on käytössään samat teknologiset keinot työntekosijainnista riippumatta.

Haastateltava 2 (myöhemmin H2): 44-vuotias mies, avoliitossa, 3 lasta. Työskentelee elintarvikealalla työntekijänä, ollut saman työnantajan palveluksessa 15 vuotta: viimeiset 5 vuotta (9 vuotta sitten myös 2 vuoden ajan) on tehnyt etätöitä noin 3 päivää kuussa kotonaan. Ei asu samalla paikkakunnalla missä työpaikkansa sijaitsee, kulkee työmatkat omalla autollaan ja matkaa kertyy lähityöviikkona yhteensä noin 1000 kilometriä ja aikaa työmatkoihin kuluu viikosta riippuen noin 8 - 10 tuntia. Ei tee työtä tiimissä. Sekä lähityöpäivänä että etätöypäivänä hänellä on käytössään samat teknologiset välineet.

Haastateltava 3 (myöhemmin H3): 48-vuotias mies, avioliitossa, 2 lasta. Työskentelee johtotehtävissä ja esimiehenä kaupanalalla ja on ollut saman työntekijän palveluksessa 2 vuotta: tekee etätöitä satunnaisesti kotoaan käsin. On aiemmissa työtehtävissään edeltävien 13 vuoden aikana myös tehnyt etätöitä. Asuu samalla paikkakunnalla, missä työskentelee ja työmatkoja omalla autolla kertyy lähityöviikkona noin 75 kilometriä, ja aikaa kuluu liikenneolosuhteista riippuen n. 2 tuntia. Tekee työtä 14 henkilön tiimissä josta noin puolella on mahdollisuus tehdä etätöitä. Etätöypäivänä hänellä on mahdollisuus käyttää lähes kaikkia samoja työvälineitä ja teknologioita kuin lähityöpäivänä, mutta etätöypäivänä ei ole pääsyä kaikkiin työpaikan arkistoihin, sillä osa arkistoista on vielä paperimuodossa.

Haastateltava 4 (myöhemmin H4): 29-vuotias nainen, sinkku, ei lapsia. Työskentelee henkilöstöhallinnon ja rekrytoinnin toimialalla työntekijänä. Nykyisen työnantajan palveluksessa on työskennellyt 1,5 vuotta: viimeisen vuoden ajan tehnyt etätöitä yleensä päivän viikossa kotoa käsin. Asuu samalla paikkakunnalla, missä työpaikkansa sijaitsee ja työmatkaa kertyy lähityöviikkona n. 30 kilometriä. Työmatkan kulkee talvisin julkisilla liikennevälineillä (n. 3 tuntia viikossa) ja kesällä kävellen (n. 3,5 tuntia viikossa) tai polkupyörällä (n. 1 tunti ja 15 minuuttia viikossa). Työskentelee 4 hengen tiimissä, jossa kaikki tekevät etätöitä vähintään satunnaisesti, mutta eivät samaan aikaan. Hänellä on käytössään lähes kaikki samat ohjelmat etätöypäivänä kuin lähityöpäivänä, mutta toimistolla on käytössä enemmän välineitä työnteon tueksi (esim. tulostin ja piirtopöytä tietokonehiiren sijasta).

6.2 Etätöön tekemisen hyödyt ja haasteet

Fysiologiset tarpeet (Maslowin tarvehierarkian 1. taso):

Kyselytutkimuksen perusteella ruokailu etätöitä tekevien (30 vastaajaa) keskuudessa on etätöypäivänä hieman epäterveellisempää (12 vastaajaa) tai paljon epäterveellisempää (8 vastaajaa) kuin lähityöpäivänä. Vain 5 vastaajaa näki ruokailun olevan hieman ja 5 paljon terveellisempää etätöypäivänä kuin lähityöpäivänä. (Taulukko 2).

Taulukko 2. Etätöitä tekevien vastanneiden näkemykset etätöön tekemisestä

Etätöyläiset	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko erimielä	Täysin erimielä
Etätö on motivoiva tapa tehdä työtä	19 (63,33 %)	9 (30,00 %)	2 (6,67 %)	-
Etätö on tehokas tapa tehdä työtä	15 (50,00 %)	15 (50,00 %)	-	-
Työtehtävät tuntuvat etätöitä tehdessä haastavammilta lähityöhön verrattuna	-	8 (26,67 %)	15 (50,00 %)	7 (23,33 %)
Teen etätöypäivänä enemmän töitä kuin lähityöpäivänä	10 (33,33 %)	12 (40,00 %)	8 (26,67 %)	-
Ruokailuni on etätöypäivänä terveellisempää kuin lähityöpäivänä	5 (16,67 %)	5 (16,67 %)	12 (40,00 %)	8 (26,67 %)
Tehdessäni töitä toimistolla, minuun ei kohdistu fyysisiä uhkia	20 (66,67 %)	5 (16,67 %)	4 (13,33 %)	1 (3,33 %)
Tehdessäni töitä etänä, minuun ei kohdistu fyysisiä uhkia	24 (80,00 %)	4 (13,33 %)	1 (3,33 %)	1 (3,33 %)
Nukun riittävästi yössä, kun seuraava päivä on lähityöpäivä	3 (10,00 %)	10 (33,33 %)	11 (36,67 %)	6 (20,00 %)
Nukun riittävästi yössä, kun seuraava päivä on etätöypäivä	15 (50,00 %)	9 (30,00 %)	5 (16,67 %)	1 (3,33 %)
Työskentelen mieluummin yksin kuin ryhmässä	6 (20,00 %)	9 (30,00 %)	12 (40,00 %)	3 (10,00 %)
Olen tekemisissä työkavereiden kanssa muutenkin kuin työssä	6 (20,00 %)	11 (36,67 %)	7 (23,33 %)	6 (20,00 %)
Keskityn työn tekemiseen yhtä paljon kotona kuin toimistolla	8 (26,67 %)	14 (46,67 %)	8 (26,67 %)	-

Kun seuraava työpäivä on etätöypäivä, täysin riittävästi unta sai 15 vastaajaa ja lähes riittävästi 9 vastaajaa: hieman liian vähän nukkui 5 vastaajista ja aivan liian vähän vain 1

vastaaja. Mikäli seuraava työpäivä on lähityöpäivä, jopa 6 vastaajaa koki nukkuvansa aivan liian vähän ja 11 arveli nukkuvansa hieman liian vähän: lähes riittävästi unta sai 10 vastaajaa ja täysin riittävästi vain 3 vastaajaa. (Taulukko 2, sivulla 23).

Taulukko 3. Lähityötä tekevien vastanneiden näkemykset etätöön tekemisestä

Lähityöläiset	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko erimieltä	Täysin erimieltä
Etätö on motivoiva tapa tehdä työtä	14 (35,90 %)	22 (56,41 %)	2 (5,13 %)	1 (2,56 %)
Etätö on tehokas tapa tehdä työtä	14 (35,90 %)	20 (51,28 %)	3 (7,69 %)	2 (5,13 %)
Työtehtävät tuntuvat etätöitä tehdessä haastavammilta lähityöhön verrattuna	1 (2,56 %)	5 (12,82 %)	26 (66,67 %)	7 (17,95 %)
Teen etätöypäivänä enemmän töitä kuin lähityöpäivänä	8 (20,51 %)	15 (38,46 %)	15 (38,46 %)	1 (2,56 %)
Ruokailuni on etätöypäivänä terveellisempää kuin lähityöpäivänä	5 (12,82 %)	19 (48,72 %)	12 (30,77 %)	3 (7,69 %)
Tehdessäni töitä toimistolla, minuun ei kohdistu fyysisiä uhkia	15 (38,46 %)	13 (33,33 %)	7 (17,95 %)	4 (10,26 %)
Tehdessäni töitä etänä, minuun ei kohdistu fyysisiä uhkia	21 (53,85 %)	12 (30,77 %)	4 (10,26 %)	2 (5,13 %)
Nukun riittävästi yössä, kun seuraava päivä on lähityöpäivä	4 (10,26 %)	19 (48,72 %)	13 (33,33 %)	3 (7,69 %)
Nukun riittävästi yössä, kun seuraava päivä on etätöypäivä	15 (38,46 %)	18 (46,15 %)	5 (12,82 %)	1 (2,56 %)
Työskentelen mieluummin yksin kuin ryhmässä	7 (17,95 %)	13 (33,33 %)	15 (38,46 %)	4 (10,26 %)
Olen tekemisissä työkavereiden kanssa muutenkin kuin työssä	13 (33,33 %)	10 (25,64 %)	13 (33,33 %)	3 (7,69 %)
Keskityn työn tekemiseen yhtä paljon kotona kuin toimistolla	6 (15,38 %)	16 (41,03 %)	13 (33,33 %)	4 (10,26 %)

Kyselytutkimuksen kolmestakymmenestäyhdeksästä vain lähityötä tekevistä vastaajasta 19 arveli että ruokailu olisi etätöypäivinä hieman terveellisempää ja 5 että ruokailu olisi paljon terveellisempää etätöypäivinä, jos tekisivät työtä etänä. 12 vastaajaa arvelivat että ruokailu olisi hieman epäterveellisempää ja vain 3:n näkemys oli, että ruokailu olisi paljon epäterveellisempää etätöypäivinä, mikäli sellaisia tekisivät. (Taulukko 3).

Vain lähityötä tekevästä 4 arveli nukkuvansa riittävästi ja 19 lähes riittävästi: 13 uskoi nukkuvansa hieman liian vähän ja 3 aivan liian vähän. Mikäli etätöitä tekemättömät tekisivät

etätyötä, ja seuraava työpäivä olisi etätyöpäivä, 18 arvelisi nukkuvansa lähes riittävästi ja 15 täysin riittävästi: hieman liian vähän arvelisi unta saavansa 5 vastannutta ja vain 1 arvelisi, että nukkuisi aivan liian vähän etätyöpäivän vastaisena yönä.

Haastattelututkimuksessa kaksi haastateltua (H1 ja H3) arvelivat etätyöpäivän aikaisten syömisensä olevan säännöllisyyden puitteissa terveellisempää etätyöpäivinä kuin lähityöpäivinä, jolloin lounas jää ajoittain kiireen vuoksi väliin. Ravintosisällöllisesti he eivät kuitenkaan kokeneet eroa näiden välillä. H3 tosin arveli, että etätyöpäivänä tulee naposteltua enemmän, mutta juotua vähemmän kahvia, jonka näki positiivisena asiana. H3 oli joukon ainoa, jolla ei ollut käytössään lounasetua. H2 ja H4 kokivat, että ruokailu on etätyöpäivänä sekä määrällisesti että ravintoarvollisesti heikompaa kuin lähityöpäivinä, jolloin he ruokailevat henkilöstöravintolassa. H1 ja H4 arvelivat ravinnon laadulla olevan vaikutusta työn tekemisen tehokkuuteen.

Haastatelluista kolme (H1, H3 ja H4) kokivat, että unen määrä on sekä riittävä että sama huolimatta siitä, onko seuraava työpäivä etä- vai lähipäivä. Yksi (H2) kertoi nukkuvansa 1 - 1,5 tuntia vähemmän, jos seuraava päivä on lähityöpäivä ja arveli syyn olevan pitkissä työmatkoissa: mikäli seuraava työpäivä on etäpäivä, nukkuu hän mielestään riittävän pitkät yöunet.

Haastattelututkimuksessa selvitettiin myös vaatetuksen eroja etä- ja lähityöpäivinä, ja kaikki haastatellut kertoivat sen olevan vähintään ajoittain rennompaa ja mukavampaa etätyöpäivinä. H2 ja H4 totesivat pukeutuvansa kuitenkin melko samalla tavalla (farkkuihin ja kaulus- tai pikeepaitaan) työntekosijainnista riippumatta, mutta tekevänsä toisinaan etätyöpäivänä töitä verryttelypuvussa tai yöpaidassa. H1 ja H3 pukeutuvat työtä varten työpaikalle asiallisesti (H1 jakkupukuun ja H3 pukuun ja kravattiin). Kotivaatteissa tai yöpaidassa etäpäivänä työskentelee H1 mutta H3 pukeutuu farkkuihin ja villapaitaan: yöpaidassa tai verkkareissa hän ei työskentele juuri koskaan.

Näiden asioiden (syöminen, ravinto ja pukeutuminen) muutoksista kysyttäessä H3 arveli, että mikäli työnantaja ryhtyisi lähityöpäivinä tarjoamaan lounasta, tulisi se useammin syötyä kuin nyt, jolloin lähityöpäivän aikainen ravinto muuttuisi nykyhetkeen verrattuna etätyöpäivän ravintoa paremmaksi vaihtoehdoksi, jolla puolestaan olisi vaikutusta työtehoon ja mahdollisesti myös motivaatioon. H4 koki, että mikäli työnantajan tekemillä muutoksilla olisi vaikutus saatuun unen määrään vähentävästi, olisi sillä selkeästi vaikutusta työtehoon ja motivaatioon. H1 näki, että mikäli työntekijän toimilla vaikutettaisiin etätyöpäivän aikaiseen pukeutumiseen (esim. videoneuvotteluiden muodossa), vaikuttaisi se motivaati-

oon tehdä etätyötä. H2 ei arvellut, että millään työnantajan toteuttamilla muutoksilla kummassakaan sijainnissa voisi olla vaikutusta tehoon tai motivaatioon.

Etätyötä tekevistä kyselytutkimukseen osallistuneista 66,67 % kokivat ruokailun olevan etätyötä tehtäessä epäterveellisempää. Haastattelututkimuksessa haastatelluista puolet koki ruokailun olevan etätyöpäivänä epäterveellisempää määrällisesti sekä sisällöllisesti. Maslowin tarvehierarkian 1. tason, fysiologisten tarpeiden kautta tarkasteltuna etätyön tekeminen on ravinnonsaannin osalta haaste. Lähityötä tekevät kuitenkin arvelivat ruokailun terveellisyyden osalta etätyön tekemisen olevan hyödyllistä (61,54 %). Etätyötä tekevistä kyselytutkimukseen vastanneista 80,00 % arveli nukkuvansa riittävästi etätyöpäivää edeltävänä yönä kun lähityötä edeltävänä yönä riittävästi nukkui mielestään 43,3 %. Lähityötä tekevistäkin 84,62 % arvelivat, että nukkuisivat etätyöpäivää edeltävänä yönä riittävästi, kun lähityöpäivää vasten riittävästi nukkui vain 58,97 %. Haastatelluista 3 nukkuivat aina riittävästi ja 1 koki nukkuvansa enemmän etätyöpäivän vastaisena yönä. Unensaannin kannalta etätyön tekeminen on hyöty. Ruumiinlämmön säilyttämisen osalta asiaa ei tutkittu, mutta haastattelussa saaduista vastauksista on pääteltävissä, että vapaamuotoinen pukeutuminen on tarvittaessa myös ruumiinlämmön säilyttämisen osalta tarvekohtaisempaa, ja siten laskettavissa hyödyksi.

Turvallisuuden tarpeet (Maslowin tarvehierarkian 2. taso):

Etätyötä tekevistä kyselytutkimukseen vastanneista (30 vastaajaa) vain yksi oli täysin sitä mieltä, että lähityöpäivänä häneen kohdistuu fyysisiä uhkia ja 4 oli asiasta melko samaa mieltä: 5 vastaajista olivat melko samaa mieltä että heihin ei kohdistu fyysisiä uhkia ja 20 vastaajaa olivat täysin sitä mieltä, että heihin ei kohdistu fyysisiä uhkia lähityötä tehdessä. (Taulukko 2, sivulla 23).

Vain lähityötä tekevistä vastaajista (39 vastaajaa) 4 olivat täysin erimieltä väittämään, että häneen ei kohdistu lähityöpäivänä fyysisiä uhkia ja 7 olivat melko erimieltä. Melko samaa mieltä oli 13 vastaajaa ja täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 15 vastaajaa. (Taulukko 3, sivulla 24).

Etätyötä tekevistä vastaajista 24 olivat täysin sitä mieltä, että etätyötä tehdessään heihin ei kohdistu fyysisiä uhkia ja 4 vastaajaa olivat asiasta melko samaa mieltä. Melko erimieltä oli 1 vastaaja ja täysin erimieltä oli 1 vastaaja. (Taulukko 2, sivulla 23).

Vain lähityötä tekevästä vastaajista 21 olivat täysin samaa mieltä ja 12 olivat melko samaa mieltä, että etätyöpäivänä heihin ei kohdistuisi fyysisiä uhkia. Melko erimieltä väittämän kanssa oli 4 vastaajaa ja täysin erimieltä 2 vastaajaa. (Taulukko 3, sivulla 24).

Haastattelututkimuksen perusteella lähityöpäiviin liittyvät fyysiset uhat liittyivät työpaikan ja kodin välisiin matkoihin (H1 ja H2) eikä kukaan haastatelluista arvellut työn tekemisen työpaikalla olevan fyysisesti vaarallisempaa. Etätyön fyysisistä uhista H1 toi esiin ergonomiset seikat ja kertoi, että etätyötä tehdessään työasennot eivät ole aina kovin hyviä mutta totesi, että tekee etätyötä sen verran vähän, että sillä ei ole käytännön merkitystä fyysiselle turvallisuudelle. Myös H4 kertoi ergonomian olevan puutteellista etätyöpäivinä ja arveli, että asiaan tulisi kiinnittää enemmän huomiota tulevaisuudessa. H3 oli huolissaan työpäivän aikaisesta liikkumattomuudestaan, mutta ei tehnyt tässä eroa työntekopaikan osalta. H3 kuitenkin arveli, että liikkuu muutoin sen verran säännöllisesti, että asialla ei ole konkreettista merkitystä fyysiselle turvallisuudelle.

Henkisestä turvallisuudesta H4 ei ollut huolissaan, sillä ei kokenut että henkinen turvallisuutensa olisi millään tavoin uhattuna kummassakaan työntekopaikassa. H1, H2 ja H3 sen sijaan kertoivat, että heidän työnsä on usein stressaavaa ja sen myötä myös henkisen turvallisuutensa olevan ajoittain uhattuna: H1 ja H2 eivät kokeneet työstressin olevan riippuvainen työn tekemisen paikasta, mutta H3 koki, että keskeytykset lähityöpäivän aikana voivat ajoittain aiheuttaa stressitason nousua. Hän kuitenkin arveli, että ihmiskontakteilla sinänsä työpäivän aikana voi olla jopa stressitasoa alentava vaikutus. H3 kiteytti asian sanomalla, että oma ajattelu on stressin kannalta avain asemassa ja jokaisella on itsellään mahdollisuus vaikuttaa työnsä henkiseen turvallisuuteen pitämällä itsestään huolta.

Taloudellisen turvallisuuden tunteeseen haastateltavat arvelivat, että etätyöllä ei ole juuri suoraa vaikutusta, ja H3 kiteytti asian siten, että työn pysyvyys ja sen tuoma taloudellinen turva ovat yhtäläillä epävarmoja huolimatta siitä, tehdäänkö työtä etänä vai toimistolla. Kuitenkin H1, H2 ja H4 myönsivät olevansa ajoittain huolissaan kodistaan ja omaisuudestaan kun tekevät työtä toimistolla, mutta vain H2 oli ollut asiasta ajoittain niin huolissaan, että se olisi vaikuttanut päivittäiseen elämään. Haastateltavista vain yksi (H4) koki, että etätyömahdollisuudella voisi olla vaikutusta taloudellisen turvallisuuden tunteeseen positii-visessa mielessä, mikäli hallituksen kaavailema sairausajan palkanheikennys toteutuisi: muut haastateltavat eivät usko etätyömahdollisuudella olevan merkitystä.

Mikäli turvallisuuden tunteeseen vaikuttaviin seikkoihin tulisi muutoksia työnantajan toimista johtuen, H1 ja H3 eivät koe, että vaikutusta olisi työmotivaatioon ja työtehokkuuteen. H3 arveli kuitenkin, että mikäli työnantajan toimilla vaikutettaisiin työergonomiaan etätyötä

tehdessä, voisi sillä olla positiivista vaikutusta ainakin työtehoon, mahdollisesti myös motivaatioon. H4 arveli, että jos työnantajan toteuttamat muutokset saisivat hänet epäilemään työnsä pysyvyyttä etätöiden tekemisen vuoksi, vähentäisi se varmasti hänen motivaatiotaan tehdä etätöitä. H2 oli osin samaa mieltä H4:n kanssa, mutta ei arvellut vaikutuksen olevan kovin vahva etätöiden määrään.

Kyselytutkimuksessa etätöitä tekevistä fyysistä uhkaa kokivat toimistolla vain 16,67 % ja lähityötä tekevistä 28,21 % ja etätöiden päivällä vain 6,67 % etätöitä tekevistä. Fyysistä uhkaa etätöitä tehtäessä arveli lähityötä tekevistä kokevansa 15,38 %. Sinänsä seikalla, tekeekö töitä toimistolla vai kotona, ei tutkimustulosten perusteella ole merkitsevää vaikutusta sille, tuntee ko itsensä fyysisesti uhattomaksi. Henkinen ja taloudellinen turvallisuudentunne ei niin ikään haastatteluiden perusteella ollut riippuvainen työntekeijänsijainnista. Toisaalta taas haastatteluvastauksista on pääteltävissä, että etätöiden päivällä töitä tekevällä työntekeijällä on lähitöitä tekevään kollegaansa verrattuna parempi mahdollisuus valvoa ja vartioida omaisuuttaan, joka puolestaan voi lisätä taloudellisen turvallisuuden tunnetta ja vähentää huolenaiheita. Fyysisen turvallisuuden osalta etätöitä tehtäessä myös työpaikan ja kodin väliset matkat jäävät etätöiden päivien osalta pois, jolla voi olla vähäistä merkitystä fyysisen turvallisuuden tunteeseen suuremmissa mittakaavassa. Turvallisuuden tunteen osalta etätöiden tekeminen on vähäinen hyöty.

Yhteenkuuluvuuden tunteiden tarpeet (Maslowin tarvehierarkian 3. taso):

Kyselytutkimuksen vastanneista etätöitä tekevistä (30 vastaajaa) 12 on melko erimielistä väittämän ”teen mieluummin töitä yksin kuin ryhmässä” kanssa ja 3 heistä oli täysin erimielistä. Melko samaa mieltä oli 9 vastanneista ja täysin samaa mieltä oli 6 vastanneista. Työkavereiden kanssa muutoinkin kuin työssä on tekemisissä melko paljon 11 vastanneista ja paljon 6 vastanneista: 7 on työkavereiden kanssa tekemisissä melko vähän ja 6 hyvin vähän. (Taulukko 2, sivulla 23).

Kyselytutkimuksen vain lähityötä tekevistä vastanneista (39 vastaajaa) väittämän ”teen töitä mieluummin yksin kuin ryhmässä” kanssa melko erimielistä oli 15 vastaajaa ja 4 oli täysin samaa mieltä: melko samaa mieltä oli 13 vastaajaa ja täysin samaa mieltä oli 7 vastaajaa. Väittämän ”olen tekemisissä työkavereiden kanssa muutenkin kuin työssä” kanssa täysin samaa mieltä oli 13 vastaajaa ja melko samaa mieltä 10 vastaajaa: melko erimielistä oli 13 vastaajaa ja täysin erimielistä oli vain 3 vastaajaa. (Taulukko 3, sivulla 24).

Haastattelututkimuksessa haastatelluista kaikki tekivät mielellään töitä ryhmässä, mutta H1 ja H3 mieluummin yksin silloin kun työtehtävä on haastava ja keskittymistä vaativa. H2

kertoi viihtyvän ryhmässä koska on ekstrovertti ja H4 kertoi työnsä olevan sellaista, että koko tiimin on pysyttävä ajan tasalla toistensa tekemisistä, jotta työnteko on sujuvaa.

H1 ja H2 eivät kokeneet jäävänsä etätyötä tehdessään ulkopuolisiksi työpaikan epävirallisista keskusteluista, mutta H3 ja H4 kokivat. H3 toi esille seikan, että johtajana ja esimiehenä työskenneltäessä osa työstä tehdään ”tuntosarvilla”, joten etätyöpäivinä työilmapiirin aistiminen ei ole samalla tavalla mahdollista kuin lähityöpäivinä. H4 kertoi, että ulkopuolelle jäämisen tunnetta lievittää hieman se, että työkavereihin voi reaaliaikaisesti pitää yhteyttä chat-tyyppisellä viestimellä. H1:llä ja H3:lla oli myös vastaavanlaisia sovelluksia käytössään, mutta kertoivat näiden käytön jäävän usein melko vähäiseksi. H2:lla ei ollut käytössä tämänkaltaista sovellusta. Yhteyttä työkavereihin työn ulkopuolella pitivät jonkin verran kaikki haastateltavat, mutta kukaan ei kokenut viimeaikoina tehtyjen etätyöpäivien määrällä olevan vaikutusta yhteydenpidon määrään.

Haastattelussa kysyttiin, olisiko näihin sosiaalisuuteen liittyviin asioihin työnantajan toimesta tulevilla muutoksilla vaikutusta työn mielekkyyteen, johon H1 ja H2 totesivat, että sosiaalisuuden lisääntymisellä tai vähentymisellä ei olisi vaikutusta motivaatioon eikä työtehoon. H3 arveli, että sosiaalisuuden lisääntymisellä olisi työmotivaatiota lisäävä vaikutus, mutta vaikutus työtehoon olisi negatiivinen. H4 näki, että jos etätyötä tekisi enemmän, vaikuttaisi se negatiivisesti sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla.

Kyselytutkimuksen etätyötä tekevästä puolet työskenteli mieluummin yksin ja puolet ryhmässä. Lähityötä tekevästä 51,28 % työskenteli mieluummin yksin ja 48,72 % ryhmässä. Kummastakin ryhmästä valtaosa (etätyötä tekevästä 56,67 % ja lähityötä tekevästä 58,97 %) olivat työn ulkopuolella yhteydessä työtovereihin. Haastatelluista kaikki työskentelivät mielellään ryhmässä eikä etätyöllä pääpiirteittäin ollut mielestään vaikutusta työpaikan ulkopuoliseen sosiaalisuuteen kollegoihin nähden. Tutkimuksen perusteella etätyön tekemisen vaikuttavuudella työntekijän yhteenkuuluvuudentunteen tyydyttymiseen on lähinnä vain yksilökohtaisia, persoonaan liittyviä eroja, eikä etätyö ole katsottavissa hyödyksi eikä haasteeksi asian osalta.

Arvonannon tarpeet (Maslowin tarvehierarkian 4. taso):

Haastattelututkimuksessa haastatelluilta tiedusteltiin työstä saatavan palautteen määrää etä- ja lähityöpäivinä, ja kaikki haastateltavat kertoivat saavansa palautetta saman verran työn suorittamisen sijainnista riippumatta. H1 ja H3 kertoivat palautteen ylipäänsä olevan turhan vähäistä, mutta H3 arveli sen johtuvan asemastaan ennemminkin kuin tehdystä

työstä, ja kiteytti, että johtajat joutuvat usein odottamaan palautetta työtyytyväisyystulosten julkaisemiseen saakka.

Kysyttäessä, kokevatko haastateltavat saavansa arvostusta tehdyistä töistä eritavalla työn suorittamispaikasta riippuen, H1 ja H2 eivät kokeneet ero arvostuksen määrässä, mutta H3 ja H4 kokivat: H3 arveli, että johtajien tekemää työtä arvostetaan enemmän kun se tehdään paikanpäällä (H3 on suuren osan vuodesta työhön liittyvillä matkoilla ja siksi usein poissa työpaikalta) ja H4 puolestaan arveli, että etänä tehtyä työtä arvostetaan enemmän. Hän kuitenkin arveli, että arvostuksen korkeampi määrä johtui siitä, että etätyöpäivän aikana tehdyt suoritteet tulivat ”julkiseksi” yhdellä kertaa, jolloin arvostettavaa on kerralla enemmän verrattuna lähityöpäivän aikana tasaisesti julkituleviin suorituksiin.

Kukaan haastatelluista ei kokenut, että heidän työmoraaliaan ja -panostaan epäiltäisiin millään tavalla, riippumatta siitä, missä sijainnissa työtä tekevät. H1 totesi kuitenkin, että joillakin etätyötä tekemättömillä työntekijöillä saattaisi olla yleisesti käsitys, että etätyöpäivinä ylipäänsä ei tehdä samalla tavalla töitä kuin lähityöpäivinä, mutta ei kokenut tämän epäilyn kohdistuvan millään lailla suoranaisesti omaan työhönsä, vaan yleisesti etätyöhön. Kaikki haastateltavat myös luottivat itse siihen, että saavat etätyöpäivinä tehdyiksi kaikki tarpeelliset asiat, vaikkakin se H1:n ja H3:n mielestä vaatii huolellista suunnittelua. H3 myönsi, että aiemmissa työtehtävissä on ajoittain jättänyt työn suunnittelun tekemättä, joka on silloin tällöin myös johtanut siihen, että etätyöpäivänä ei ole saanut tehtyä kaikkea sitä, mikä on ollut tavoitteena.

Mikäli etätyöstä saatavan palautteen määrässä tai laadussa tapahtuisi muutoksia, kokisivat H1 ja H2, että sillä olisi vaikutusta työmotivaatioon vain silloin, jos palaute muuttuisi laadultaan negatiivisemmaksi tai määrältään vähäisemmäksi: motivaatio tehdä työtä etänä laskisi varmasti. H4 arveli puolestaan, että mikäli etätyöstä saatavan positiivisen palautteen määrä huomattavasti kasvaisi lähityöstä saatavan palautteen määrään verrattuna, saattaisi se aiheuttaa kiusaantumisen tunteita. Jos positiivisen palautteen määrä kasvaisi sekä etä- että lähityön osalta, olisi sillä vahva positiivinen vaikutus työmotivaatioon ja sen kautta myös työtehoon. H3 oli sitä mieltä, että positiivinen mutta myös rakentava palaute on tärkeää, mutta ei arvellut määrän tai laadun muutoksilla etänä tehdystä työstä saatavassa palautteessa vaikuttavan motivaatioon tai tehoon.

Tutkimustulosten perusteella etätyön tekemisellä ei ollut vaikutusta saatavan palautteen määrään, mutta puolet haastateltavista koki, että saatavaan arvostukseen oli: toinen näki että etätyön tuloksista sai vähemmän arvostusta ja toinen koki että enemmän. Etätyöllä ei

lähityön tekemiseen verrattuna ole merkittävää vaikutusta työstä saatavaan arvonannon tunteeseen. Etätyö ei arvonannon kannalta ole hyöty eikä haaste.

Kognitiiviset tarpeet (Maslowin tarvehierarkian 5. taso):

Haastattelututkimuksen H1, H2 ja H3 kertoivat syventyvänsä tiedonhakuun perusteellisemmin etätyöpäivinä kuin lähityöpäivinä ja kummallakin oli yhtäläinen pääsy työpaikan digitaalisiin arkistoihin ja tietokantoihin työn suorittamisen sijainnista riippumatta. H2 kuitenkin lisäsi, että tiedonsaanti kollegoilta etätyöpäivän aikana on haasteellisempaa, eikä tämän seikan valossa arvellut tiedonhaun perusteellisuudessa olevan kovin suurta eroa työntekopaikasta riippuen, sillä toimenkuvansa on sellainen, että usein tarvittava tieto on juuri kollegoilla. H4 arveli olevansa yhtäläillä perusteellinen niin kotona kuin toimistolla työtä tehdessään, mutta kotoaan hänellä ei ole pääsyä aivan kaikkiin yrityksen tietokantoihin, jolloin hänen on joko suoriuduttava ilman tarvittavaa tietoa tai vaivattava asialla toimistolla työskentelevää kollegaa.

Neuvoja ja opastusta työssään H1 ja H3 kysyivät kollegoiltaan useammin lähityöpäivinä kuin etätyöpäivinä, jolloin ryhtyivät kysymisen sijasta selvittämään ongelmaa omatoimisesti. H2 ja H4 eivät havainneet eroa etä- ja lähityöpäivien välillä, H2 siksi että yleensäkin hänen kysymänsä asiat ovat tyypiltään sellaisia, että eivät selviä muutoin kuin kollegalta tiedustelemalla, sillä nämä asiat eivät ole löydettävissä mistään tietokannoista. H4 kertoi, että kysyminen chat-sovelluksen kautta on yleensä nopeampaa kuin tiedon omatoiminen selvittäminen, sillä tiimitovereilla on kaikilla pidempi työhistoria kyseisessä yrityksessä ja tietävät siksi yleensä vastaukset useimpiin hänen kysymiinsä kysymyksiin.

Mikäli tiedonhaku ja -saaminen helpottuisivat tai vaikeutuisivat työnantajan toteuttamien toimien myötä (tietokantojen käytön rajoitukset tai helpotukset jne.), kokivat H1, H2 ja H3 että sillä ei olisi vaikutusta työmotivaatioon etätyön tekemisen osalta, mutta H1 ja H2 olivat sitä mieltä, että vaikutusta olisi kuitenkin työtehoon. H3 arveli, että tiedonhaun helpottuminen saattaisi lisätä yleisesti etätyön määrää yrityksessä. H4 arveli, että tilanteen helpottumisella ei olisi juuri vaikutusta, mutta vaikeutuminen vaikuttaisi sekä motivaatioon mutta vielä suuremmin työtehoon.

H3 ja H4 eivät ole huomanneet, että työntekopaikalla olisi vaikutusta siihen, kuinka paljon mieli lähtee työtä tehdessä harhailemaan muuhun kuin käsillä olevaan työtehtävään, vaan molemmat näkivät mielen harhailevan yhtäläillä. H3 lisäsi vielä, että se on mielen tehtävä. H1 näki, että mieli harhailee lähipäivinä hiukan useammin kuin etätyöpäivinä kun taas

H2:n mielestä ajatus karkailee kotona enemmän kuin työpaikalla, vaikka molemmissa sijainneissa mieli lähtee useinkin harhailemaan.

Tutkimuksen perusteella etätöiden tekemisellä on yksilön kognitiivisten tarpeiden tyydyttämisen kannalta keskimääräisesti kohtalainen vaikutus työn perusteellisuuden osalta. Etätöiden tekemisellä on positiivinen vaikutus työn tehokkuuteen lähityöhön verrattuna, mutta motivaatioon etätöillä työmuotona ei ole merkittävää vaikutusta. Etätöiden tekeminen on kognitiivisten tarpeiden tyydyttämisen osalta hyöty.

Esteettiset tarpeet (Maslowin tarvehierarkian 6. taso):

Haastattelututkimuksessa selvisi, että kahdella haastateltavalla oli kotonaan erilliset työhuoneet, mutta vain H2 käytti työhuonetta pääsääntöisesti etätöitä tehdessään ja H3 teki etätöitä kotonaan milloin missäkin paikassa, mutta ajoittain toki myös työhuoneessaan. H2 oli tarkoituksenmukaisesti sisustanut kotona sijaitsevan työtilansa miellyttäväksi ja ergonomiseksi koska viettää siellä muutoinkin aikaansa, kun taas H3 työtilan oli sisustanut tämän vaimo, joka myös käytti tilaa satunnaisesti. H2 kuvaili työtilansa kotona olevan viihtyisämpi, mutta enemmän epäjärjestyksessä kuin askeettisen työtilansa toimistolla avokonttoriympäristössä. H3 kuvaili kummankin työtilan (sekä kotona että toimistolla) olevan siisti ja järjestyksessä, ja koki myös työtilansa kotona viihtyisämmäksi. H2:lla ja H3:lla ei ollut työpaikalla sijaitsevalla työpisteellään henkilökohtaisia esineitä laisinkaan.

H1:llä ja H4:lla ei ollut kotonaan erillistä työpistettä, vaan kumpikin teki töitä milloin missäkin paikassa. H1 kuvaili työhuonettaan toimistolla minimalistisesti sisustetuksi ja kertoi kotinsa olevan viihtyisämpi työympäristönä ergonomisista puutteista huolimatta ja siisteyden ja järjestelmällisyyden olevan kotona parempi. H4 kuvaili työpistettään toimistolla siistiksi ja järjestelmälliseksi ja kalusteiden olevan tarkoituksenmukaisia. Toimistolla hänellä on myös ergonomiset asiat kunnossa ja välineet muutenkin asianmukaisemmat. H4 oli ainoa, joka mielestä työpiste toimistolla oli kotia viihtyisämpi. H1 ja H4 oli molemmilla työtilassaan toimistolla joitakin henkilökohtaisia tavaroita, kuten valokuvia ja pieniä koriste-esineitä. Vain H3:lla olisi ollut mahdollisuus vaikuttaa toimistolla sijaitsevan työhuoneensa sisustukseen, mutta ei kokenut tätä tarpeelliseksi. H4:lla on ollut mahdollisuus vaikuttaa ainoastaan ergonomisiin seikkoihin, kuten työpöydän korkeuteen.

Esteettisiä (näkyvät, äänet, hajut) häiriötekijöitä kummassakin työntekosijainnissa tiedusteltaessa H1 ja H4 kertoivat, että toimistolla on ajoittain haittaa metelistä. H2 sen sijaan kertoi, että häntä häiritsevät äänet toisella tapaa: työnkuvansa mukaan hän käsittelee usein salassa pidettäviä ja muuten arkaluontoisia ja luottamuksellisia asioita, ja avotilassa

on usein hankala löytää paikkaa, jossa voisi rauhassa näistä asioista puhua esimerkiksi puhelimesta niin, että asiat eivät pääse väärin korviin. H4 kertoi, että häiriötekijöitä on myös kotona, jossa hänen kaksi kissaansa keskeyttävät keskittymisen toiminnallaan. H1:llä ja H2:lla ei ollut kotonaan merkittäviä häiriötekijöitä ainakaan silloin, jos puoliso tai perhe ei ollut paikalla. H3 kertoi, että kummassakaan sijainnissa ei ole sellaisia häiriötekijöitä, jotka eivät olisi tarpeen vaatiessa poistettavissa.

Työympäristön muuttumisella olisi H1:n ja H2:n mielestä mahdollisesti vaikutusta työtehoon ja motivaatioon, mikäli muutos työympäristössä olisi positiivista. H4 puolestaan uskoo, että enemmän vaikutusta olisi esimerkiksi sillä jos kotiin olisi mahdollista järjestää varsinainen työpiste jolloin vaikutusta saattaisi olla erityisesti työtehon osalta. H3 ei koe, että muilla kuin ergonomiaan liittyvillä muutoksilla voisi olla vaikutusta työtehoon tai motivaatioon.

Tutkimuksen perusteella työympäristön äänieristyksellä on suurempi vaikutus työtehoon kuin sillä, miltä työtila näyttää, vaikkakin siisteys ja järjestys vaikuttivatkin haastattelujen kertoman perusteella jokseenkin oleellisilta seikoilta. Ergonomisilla seikoilla työntekopisteessä on tutkimuksen mukaan vaikutusta työtehoon. Etätyön tekeminen on esteettiseltä kannalta hyöty, sillä 3 neljästä haastatellusta kokivat kotiympäristön viihtyisämmäksi työntekopaikaksi.

Itsensä toteuttamisen tarpeet (Maslowin tarvehierarkian 7. taso):

Kyselytutkimuksen etätyötä tekevästä vastanneista (30 vastaajaa) yksikään ei ollut täysin sitä mieltä ja 8 vastaajaa olivat siitä melko samaa mieltä, että työtehtävät ovat etätyötä tehdessä haastavampia kuin lähityötä tehdessä: puolet, eli 15 vastaajaa olivat melko erimieltä ja 7 vastaajaa täysin erimieltä, että työtehtävät ovat etätyötä tehdessä haastavampia lähityön tekemiseen verrattuna. (Taulukko 2, sivulla 23).

Vain lähityötä tekevästä vastanneista (39 vastaajaa) yksi oli täysin sitä mieltä ja 5 vastaajaa olivat siitä melko samaa mieltä, että työtehtävät olisivat etätyötä tehdessä haastavampia kuin lähityötä tehdessä: enemmistö, eli 26 vastaajaa olivat melko erimieltä ja 7 vastaajaa täysin erimieltä, että työtehtävät olisivat etätyötä tehdessä haastavampia lähityön tekemiseen verrattuna. (Taulukko 3, sivulla 24).

Haastattelututkimuksessa haastatelluista kaikki kokivat työnsä olevan haastavaa ja kiinnostavaa ja he kaikki uskoivat, että heillä on mahdollisuus kehittyä työtä tehdessään. H2, H3 ja H4 eivät kokeneet, että työn tekemisen sijainnilla olisi vaikutusta työtehtävien haas-

tavuudentuntuun, mutta H1 arveli, että etätyöpäivinä tehtävät työt itsessään sellaisia, jotka ovat piirteiltään kehittämistyötä ja koki tämän positiivisesti haastavammaksi kuin toimistolla usein suoritettavat, rutiininomaiset hallinnolliset työt. Kaikki haastatellut myös kokivat, että heillä on mahdollisuus edetä urallaan. Kukaan haastatelluista ei arvellut etätyön tarjoavan heille mitään sellaista, mitä lähityö ei tarjoaisi itsensä kehittämisen ja työssä kehittymisen kannalta.

Kyselytutkimuksen etätyötä tekevistä 73,33 % ei kokenut työtehtävien olevan etätyötä tehdessä haastavampia ja vain 26,67 % koki. Lähityötä tekevistä 84,62 % ei arvellut työtehtävien olevan etätyötä tehtäessä haastavampia ja 15,38 % arveli. Haastatelluista 3 eivät kokeneet eroa työn haastavuudessa etä- ja lähityön välillä, ja 1 arveli, että työtehtävät ovat itsessään haastavampia, ja koki tämän positiivisena. Etätyön tekemisellä työmuotona ei ole tutkimuksen perusteella merkittävää vaikutusta työn haastavuuteen itsensä toteuttamisen tarpeiden täytymisen osalta, vaan ratkaisevaa on työn sisältö itsessään. Etätyön tekeminen ei itsensä toteuttamisen tarpeiden osalta ole merkittävä hyöty eikä haaste.

Itsensä ylittämisen tarpeet (Maslowin tarvehierarkian 8. taso):

Haastattelututkimuksen kaikki haastateltavat kertoivat kokevansa mielihyvää pystyessään tarjoamaan muille neuvoja, apua ja opastusta heidän työtehtävissään ja kaikkein työnkuviin kuului myös sellaisia työtehtäviä, joiden lopputuloksesta on joko mahdollisesti tai todennäköisesti myöhemmin hyötyä toisille työnsä suorittamisessa, eli haastateltavien työn tulokset ovat ajoittain esimerkiksi työnteko-oppaita tai toimintaohjeita tms. jotka voivat olla hyödyksi toisille.

Kun haastateltavilta kysyttiin, kokevatko he työntekonsa häiriintyvän avunkyselijöiden ja neuvonpyytäjien keskeytyksistä, kertoivat H1 ja H3 että kokevat ja H3 kertoi uudelleenkeskittymisen olevan ajoittain hankalaa ja jopa mahdotonta, mikäli käsillä oleva työtehtävä on tarkkuutta ja ajattelua vaativa. Kumpikin kuitenkin totesivat, että neuvonpyytäjät olennaisesti kuitenkin kuuluvat työpäivään, eivätkä kokeneet tämänkaltaisten keskeytysten olevan kuitenkaan liian ärsyttäviä, ja H1:n kertomana halu auttaa muita on korkea. H4 koki olevansa itse useammin avunkyselijä ja neuvonpyytäjä kuin tulevansa häirityksi tästä syystä. H2 kertoi, että hänen työntekonsa ei juuri häiriinny lyhyistä keskeytyksistä. Kaikki haastatellut olivat yhtä mieltä siitä, että lähityöpäivänä työ keskeytyy avunpyynnöistä useammin kuin etätyöpäivinä, mutta H1:n kertoman mukaan etätyöpäivän aikana tulevat pyynnöt ovat luonteeltaan sellaisia, että niiden selvittämiseen menee enemmän aikaa: samaa mieltä asiasta oli myös H3. Avunpyynnöt tulevat etätyöpäivinä H1:lle ja H2:lle säh-

köpostitse tai puhelimitse ja lähityöpäivinä puhelimitse tai kasvotusten. H4:lle avunpyynnöt tulevat etätyöpäivinä chat-viestimellä, mutta ovat yleisluontoisia, joissa pyydetään vastausta yleisesti keneltä vaan, joka kysymyksen ensimmäisenä huomaa. Lähityöpäivänä pyynnöt tulevat kasvotusten. H3 kertoi, että avunpyynnöt tulevat yleisimmin sähköpostilla etätyöpäivinä ja kasvotusten lähityöpäivinä.

Kaikki haastateltavat kertoivat menevänsä vapaaehtoisesti ja kenenkään pyytämättä auttamaan, mikäli huomaavat työtoveristaan, että tällä on hankaluuksia työtehtävänsä parissa. H1 tosin lisäsi, että ajoittain seuraa hetken aikaa tilannetta ennen kuin menee auttamaan, sillä joskus ongelmilla on tapana ratketa helpommin yksin selvittämällä kuin jonkun toisen avustuksella, ja tällöin ongelman ratkaisun löytäminen myös kehittää ihmistä enemmän kuin jos annettaisiin vastaus valmiina.

Tutkimustulosten perusteella etätyö on itsensä ylittämisen tarpeiden tyydyttymisen kannalta nähtävissä tavallaan haasteena: kaikki haastateltavat kertoivat kokevansa mielihyvää toisten avustamisesta työtehtävissä ja kaikki kertoivat myös menevänsä auttamaan kollegaa ilman erillistä pyyntöä. Vaikka keskittyminen on ajoittain koetuksella lähityöpäivinä ja usein myös etätyötä tehdessä avunpyytäjien taholta, kukaan haastatelluista ei nähnyt keskeytyksiä suurempana pahana kuin auttaminen koettiin suurempana hyvänä. Etätyötä tehdessä toisten avustaminen on mahdollisesti hankalampaa.

6.3 Etätyön motivoivuus ja tehokkuus ja muuta tutkimuksessa selvinnyttä

Kyselytutkimukseen vastanneista etätyötä tekevistä (30 vastaajaa) 19 kokivat, että työn tekeminen etänä on täysin motivoiva tapa tehdä työtä, 9 kokivat sen olevan melko motivoivaa ja kaksi olivat melko erimieltä siitä, että etätyö on motivoiva tapa tehdä työtä. Yksikään vastaajista ei ollut täysin erimieltä siitä, että etätyö on motivoiva tapa tehdä työtä. Puolet eli 15 vastaajaa olivat täysin samaa mieltä ja puolet eli 15 olivat melko samaa mieltä siitä, että etätyö on tehokas tapa tehdä työtä. (Taulukko 2, sivulla 23).

Vain lähityötä tekevistä (39 vastaajaa) 14 kokivat, että työn tekeminen etänä olisi täysin motivoiva tapa tehdä työtä, 22 kokivat että se olisi melko motivoivaa. Kaksi olivat melko erimieltä siitä, että etätyö olisi motivoiva tapa tehdä työtä ja yksi vastaajista oli täysin erimieltä siitä, että etätyö olisi motivoiva tapa tehdä työtä. 14 vastaajaa olivat täysin samaa mieltä ja 20 melko samaa mieltä siitä että etätyö on tehokas tapa tehdä työtä: melko erimieltä oli 3 vastaajaa ja täysin erimieltä 2 vastaajaa. (Taulukko 3, sivulla 24).

Kyselytutkimukseen vastanneista etätöitä tekevistä 10 ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä ja 12 melko samaa mieltä siitä että tekevät etätöitä enemmän kuin lähityöpäivänä. Vain lähityöitä tekevistä 8 oli täysin samaa mieltä ja 15 melko samaa mieltä siitä, että tekisivät etätöitä enemmän kuin lähityöpäivinä. Etätöitä tekevistä 8 oli melko erimieltä eikä yksikään ollut täysin erimieltä siitä, että tekevät etätöitä enemmän kuin lähityöpäivinä ja vain lähityöitä tekevistä 15 oli melko erimieltä ja yksi täysin erimieltä siitä, että tekisivät etätöitä enemmän töitä. (Taulukot 2 ja 3, sivuilla 23 ja 24).

Etätöitä tekevistä kyselytutkimukseen vastanneista 8 oli täysin samaa mieltä ja 14 melko samaa mieltä siitä että keskittyvät työn tekemiseen kotona yhtä paljon kuin toimistolla ja vain lähityöitä tekevistä täysin samaa mieltä ilmoitti olevansa 6 vastaajaa ja melko samaa mieltä 16 vastaajaa, että keskittyisivät kotona yhtä paljon kuin toimistolla. 8 etätöitä tekevää ilmoitti olevansa melko erimieltä siitä että keskittyvät kotona yhtä paljon kuin toimistolla mutta yksikään ei ollut asiasta täysin erimieltä. Vain lähityöitä tekevistä 13 ilmoitti olevansa melko erimieltä ja 4 täysin erimieltä siitä, että keskittyisivät työn tekemiseen kotona yhtä paljon kuin toimistolla. (Taulukot 2 ja 3, sivuilla 23 ja 24). Kysymyksen asettelusta johtuen vastauksista ei kuitenkaan selkeästi voida päätellä, keskittyvätkö tai keskittyisivätkö vastaajat mielestään kotona enemmän vai vähemmän kuin toimistolla.

Haastatelluista H1 arvioi, että tekee etätöitä määrällisesti enemmän töitä ja ajallisesti saman verran ja koki tämän johtuvan keskeytyksien vähydestä ja paremmasta keskittymismahdollisuudesta. H2 ja H3 arvioivat, että toisinaan tekevät työtä ajallisesti enemmän etätöitä, kun työn tekemisen lopettaminen on usein haasteellisempaa työn ja vapaa-ajan välisen rajan ollessa häilyvämpi. H2 ei koe, että tekisi työtä määrällisesti enempää, mutta etenkin kirjallisissa töissä laatu on näkemyksensä mukaan parempaa, kun työnteko ei keskeydy toistuvasti. H3 ei osannut verrata työmääriä etä- ja lähityöpäivien välillä, sillä tehtävät työt ovat luonteeltaan kovin erilaisia etä- ja lähityöpäivinä. H4 arveli, että tekee määrällisesti saman verran työntekopaikasta riippumatta.

Etätöitä tekevistä 93,33 % ja lähityöitä tekevistä 92,31 % näkivät etätöiden motivoivana tapana tehdä työtä. Kaikki etätöitä tekevät kokivat etätöiden tehokkaana tapana tehdä työtä ja valtaosa, 87,18 % lähityöitä tekevistä arvelivat etätöiden olevan tehokas tapa tehdä työtä. Haastattelututkimuksessa kysyttiin työn tekemisen jaksoista. Tähän H1 ja H2 vastasivat tekevänsä lähi ja etätöitä työtä samankaltaisissa jaksoissa, mutta etätöitä työtä ei keskeydy yhtä usein ja yhtä pitkäksi aikaa kuin lähityöpäivinä, joka puolestaan edesauttaa keskittymistä. H4 kertoi pitävänsä tarkoituksellisesti taukoja työnteossa etätöitä ja lopettavansa tiettyyn aikaan kun taas lähityöpäivinä taukojen pitäminen välillä unohtuu

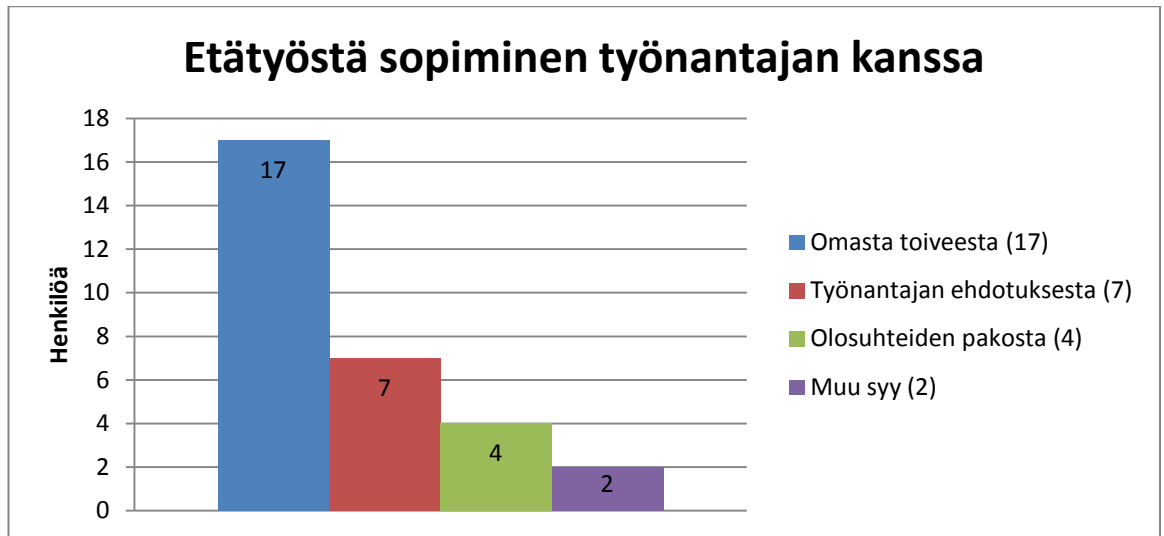
ja työpäivä myös välillä venyy, kun ylityöt kirjautuvat kellokortille. Taukojen vähentyneellä määrällä H4 näki olevan negatiivisen vaikutuksen keskittymiskykyyn.

Etätyöntekijöistä 73,33 % teki etätyöpäivänä enemmän töitä lähityöpäivään verrattuna ja lähityötä tekevistäkin 58 % arvelivat, että tekisivät etätyöpäivänä enemmän töitä kuin lähityötä tehdessään. Haastatellut pääsääntöisesti arvelivat tekevänsä etätyöpäivänä enemmän töitä joko määrällisesti tai ajallisesti. Tutkimuksen perusteella etätyö on työmuotona motivoiva ja tehokas.

Tärkeimmäksi eroksi etä- ja lähityön välillä haastattelututkimuksessa H1 nosti keskittymisen: etätyötä tehdessä keskittyminen työn tekemiseen on ylivoimaisesti helpompaa kuin lähityötä tehdessä. H2 puolestaan nimesi tärkeimmäksi eroksi työpisteen viihtyvyyden ja työympäristön kokonaisuudessaan, ja totesi etätyön olevan näiden seikkojen perusteella mieluisampaa kuin lähityön huolimatta siitä, että viihtyy työporukassaan. H3 koki, että eri sijainneissa tehtävät työt ovat keskenään niin erilaisia, että ei voi nimetä toista työntekotapaa paremmaksi, vaan ero piilee juuri työtehtävien erilaisuudessa. H4 arveli, että suurimmat erot etä- ja lähityön välillä olivat sosiaalisuudessa, sillä vaikka reaaliaikainen yhteydenpito chatin kautta onkin mahdollista, ei se ole kuitenkaan samanlaista kuin fyysinen läsnäolo eikä virtuaalinen yhteys voi kunnolla korvata keskustelua kasvokkain. Hän vielä lisäsi, että työtovereiden seurassa on tavallaan turvallinen olo, kun kaikki tuntevat toisensa kohtalaisen hyvin.

6.4 Syyt etätyön tekemiselle

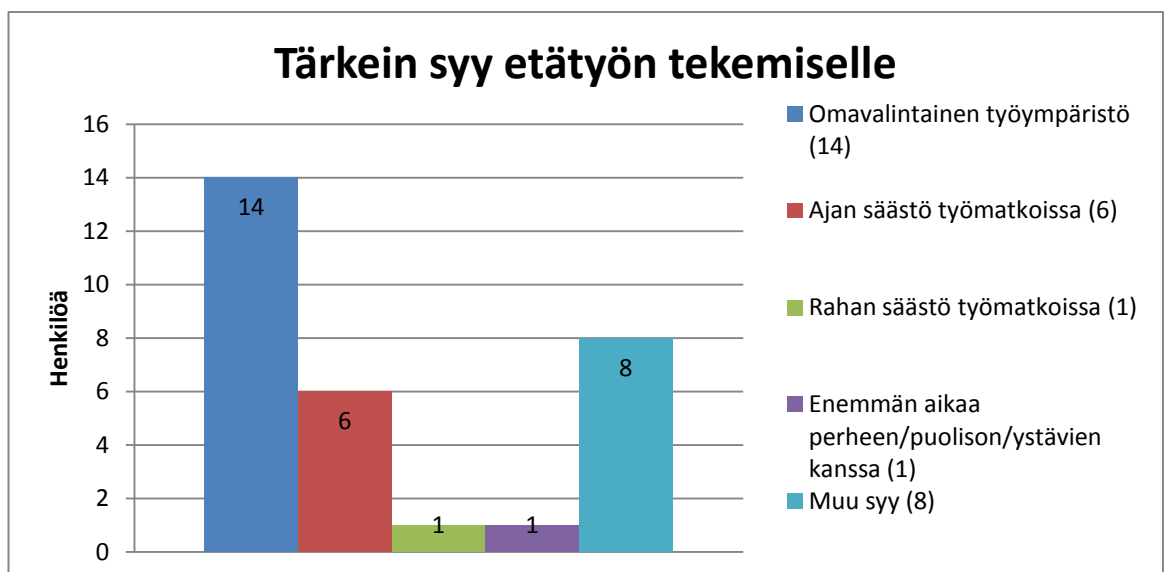
Kyselytutkimukseen vastanneista etätyötä tekevistä 17 (56,67 %) ilmoitti, että etätyön tekemisestä on työnantajan kanssa sovittu heidän omasta toiveestaan, 7 (23,33 %) työnantajan ehdotuksesta ja 4 (13,33 %) kertoi, että etätyön tekemisestä on sovittu työnantajan kanssa olosuhteiden pakosta. Vastaaajista 2 (6,67 %) ilmoitti, että etätyön tekemisestä on sovittu työnantajan kanssa muusta syystä: toinen kirjoittaa kirjaa työnantajansa toimeksiannosta ja kirjoittaa tätä kotonaan osan työpäivistä ja toinen ilmoitti, että ylityöt tehdään yrityksessä aina etänä. (Kuvio 6, sivulla 38).



Kuvio 6. Etätyöstä sopiminen työnantajan kanssa

Haastattelututkimuksen haastatelluista kaikki tekivät etätyötä omasta toiveestaan, mutta H4 myös työnantajan suosituksesta. H3 on aiemmissa työsuhteissaan tehnyt etätyötä oman toiveen lisäksi ajoittain myös olosuhteiden pakosta.

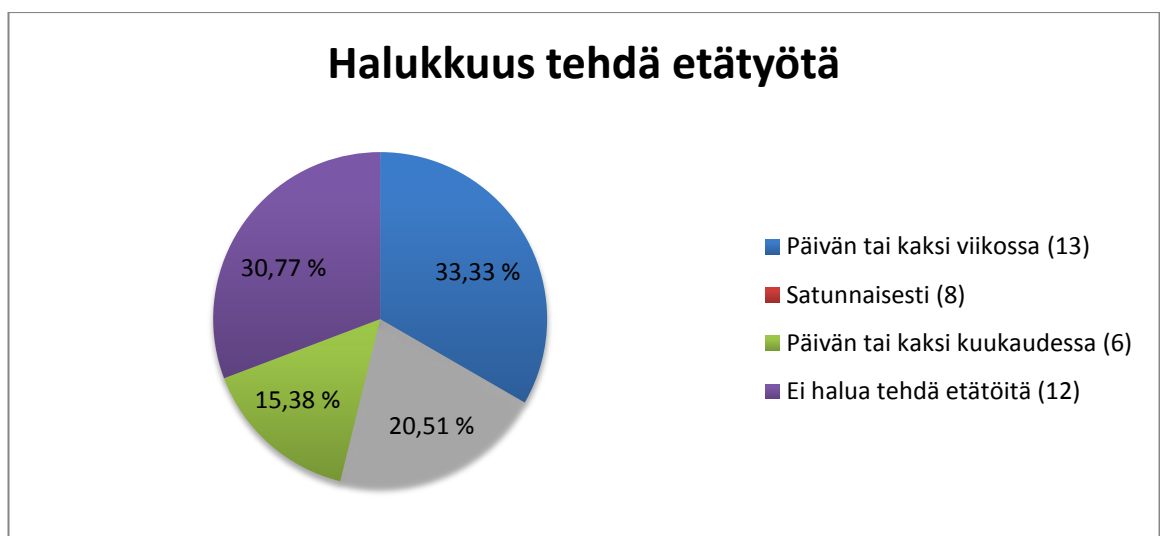
Etätyötä tekevistä 14 (46,67 %) koki omavalintaisen työympäristön tärkeimmäksi syyksi tehdä työtä etänä, 6 (20,00 %) ilmoitti tärkeimmän syyn olevan ajan säästö työmatkoissa. 1 (3,33 %) koki rahan säästön työmatkoissa tärkeimmäksi syyksi etätyölle ja 1 (3,33 %) vastasi tärkeimmän syyn olevan, että voi viettää enemmän aikaa perheen, puolison tai ystävien kanssa. 8 (26,67 %) nimesi tärkeimmäksi omakohtaiseksi syyksi muun syyn: 4 ilmoitti syyn liittyvän joustaviin työaikoihin, 3 parempaan keskittymiseen ja 1 kertoi saavansa näin työnantajan kustantaman huipputeknologian myös vapaa-ajalla käyttöönsä. (Kuvio 7).



Kuvio 7. Etätyötä tekevien ilmoittamat tärkeimmät syyt etätyön tekemiselle

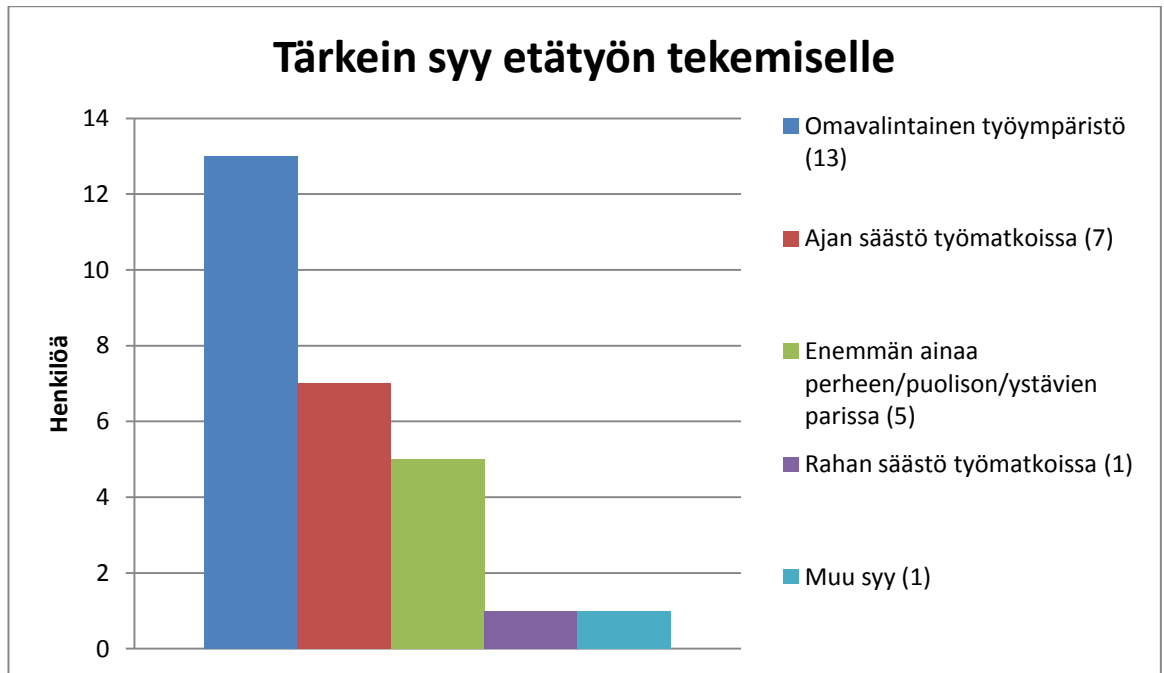
39 vastaajasta, jotka eivät tee etätöitä, 12 (30,77 %) ilmoitti, että eivät halua tehdä töitä etänä. Heistä 3 ilmoitti syyksi, että eivät koe tarpeelliseksi tehdä töitä kotona ja 3 kertoi, että työn tekeminen on helpompaa tai tehokkaampaa toimistolla. 2 vastasi, että etätö ei ole alalle tyypillistä ja 1 kertoi työnantajan suhtautuvan etätöihin kielteisesti. 1 kertoi tekevänsä töitä osa-aikaisesti ja saavansa siksi viettää riittävästi aikaa kotonaan, 1 oli sitä mieltä, että ei pystyisi kotona keskittymään työntekoon. 1 vastasi, että työ on sellaista että se vaatii läsnäoloa toimistolla ja oli myös sitä mieltä, että etätöiden tekeminen sekoittaisi liikaa työtä ja vapaa-aikaa keskenään.

Vain lähityötä tekevistä vastaajista 27 (69,23 %) haluaisi tehdä töitä myös etänä. Tästä ryhmästä 13 (48,15 %) haluaisi tehdä töitä etänä päivän tai kaksi viikossa, 8 (29,63 %) tekisi mieluummin etätöitä satunnaisesti ja 6 (22,22 %) haluaisi tehdä etätöitä päivän tai kaksi kuukaudessa. Pääsääntöisesti tai kokonaan töitä etätöinä ei haluaisi heistä tehdä kukaan. (Kuvio 8).



Kuvio 8. Kuinka usein lähityöläiset haluaisivat tehdä työtä etänä

27 vastaajasta, jotka ilmoittivat haluavansa tehdä etätöitä, 13 (48,15 %) koki, että tärkein omakohtainen syy etätöiden tekemiselle olisi omavalintainen työympäristö, 7 (25,96 %) haluaisi etätöiden tekemisellä säästää aikaa työmatkoissa, 5 (18,52 %) koki että etätö toisi enemmän aikaa perheen, puolison tai ystävien parissa ja 1 (3,70 %) haluaisi etätöitä tekemällä säästää työmatkakuluissa. 1 (3,70 %) vastanneista ilmoitti syyksi muun syyn (parempi keskittyminen työn tekemiseen). (Kuvio 9, sivulla 40).



Kuvio 9. Lähityötä tekevien ilmoittamat tärkeimmät syyt etätyön tekemiselle

Myös haastattelututkimuksessa kaksi haastateltavaa (H1 ja H2) toivat esiin sen seikan, että pitkäkokoisten työmatkojen vuoksi yksi tärkeä syy tehdä työtä etänä on erityisesti ajan säästö työmatkoissa ja sen kautta osin myös rahan säästö. H2 koki myös työympäristön olevan tärkeä syy etätyön tekemiselle: koti on työympäristönä toimistoa parempi mm. ergonomisesti ja esteettisesti äänieristyksen vuoksi. H2, H3 ja H4 eivät kokeneet työntekopaikalla olevan vaikutusta ystävien, perheen tai puolison kanssa vietettävän ajan määrään, mutta H1 arvioi käyttävänsä enemmän aikaa puolisonsa kanssa kun tekee etätöitä. H4 arveli, että mikäli etätyötä voisi tehdä useamminkin, voisi sen myötä kavereiden kanssa vietettävä aika mahdollisesti lisääntyä, mutta toisaalta taas työpaikkaan liittyvä sosiaalisuus kärsisi ja sen kautta myös mahdollisesti koko tiimin työteho kärsisi.

7 Johtopäätökset

Tässä luvussa esitellään ensin tutkimuksen myötä syntyneet jatkotutkimusmahdollisuudet jonka jälkeen selvitetään, minkälaisia toimia etätyö vaatisi työnantajalta ja työntekijältä ollakseen työmuotona mahdollisen toimiva. Lopuksi esitellään ja arvioidaan opinnäytetyö prosessina.

7.1 Jatkotutkimusehdotuksia

Kyselytutkimuksen pohjalta kirjoittajalle syntyi mielenkiinto tutkia seikkoja, joita ei tässä yhteydessä ollut mahdollista tutkia, kuten esimerkiksi sitä, millä tavalla työntekijän parisuhdestatus, lasten määrä ja kodin ja työpaikan välinen etäisyys sekä työmatkoihin käytettävä liikenneväline korreloisivat etätyön tekemisen halukkuuteen nähden. Mielenkiintoista olisi myös tutkia tarkemmin, millä aloilla toimistotyön osalta etätyötä tehdään eniten ja millä aloilla vähiten ja miksi.

Kirjoittaja itse on hyvin kiinnostunut työympäristöön liittyvistä kysymyksistä erityisesti esteettisyyden puitteissa ja pyrki näitä aiheita myös tätä työtä tehdessään osin sivuamaan. Kirjoittaja on harjoittanut harrastelijapohjalta muun muassa väri- ja aromaterapiaa, ja tästä johtuen olisi kiinnostunut tutkimaan empiirisesti pitkällä aikavälillä, minkälaisia vaikutuksia työympäristön (niin kotona kuin työpaikalla) pintojen väreillä ja työympäristöön tuoduilla erilaisilla tuoksuilla olisi työntekijöiden viihtyvyydelle, keskittymiskyvylle sekä mahdollisesti myös työmotivaatiolle ja -tehokkuudelle. Myös työpaikalle erikseen ja tarkoituksella tuotujen äänien vaikutusta olisi sekä mahdollista että mielenkiintoista tutkia.

Esteettisestä näkökulmasta mielenkiinto heräsi myös sukupuolten välisten erojen tutkimiseen muun muassa sen pohjalta, että haastattelututkimuksen kaksi haastateltua naista pitivät toimistolla työpisteillään henkilökohtaisia esineitä kun taas miehet eivät pitäneet ja kummallakaan etätyötä tekevällä naisella ei ollut kotonaan erillistä työpistettä työn tekemiseksi, kun taas kummallakin miehellä oli erillinen työpiste. Mielenkiintoista olisi selvittää esimerkiksi laajalla kyselytutkimuksella ja miksi ei empiriankin kautta, miten eri sukupuolet kokevat erilaisten esteettisten aspektien vaikuttavuuden viihtyvyyteensä.

Työasentojen ergonomisuuden ja työpäivän aikaisen liikkumattomuuden osalta olisi mahdollista tutkia pitkällä aikavälillä, miten esimerkiksi sähköpöytien tuominen työpisteisiin niin kotiin kuin työpaikallekin vaikuttaisi työterveyteen ja olisiko työpäivän aikana tarjolla olevilla tasapainolaudoilla ja kävelymatoilla tai kävelypalaverien hyödyntämismahdollisuudella

vaikutusta työhyvinvointiin ja otettaisiinko tämänkaltaiset mahdollisuudet kuinka mielellään vastaan esimerkiksi eri sukupolvien osalta.

Omaakohtaisista syistä ja tutkimusten uneen liittyvien vastausten perusteella kirjoittaja olisi myös kiinnostunut selvittämään, minkälainen konkreettinen merkitys unen määrällä on työtehokkuuteen ja työn tuloksiin niin lyhyellä aikavälillä kuin pitkälläkin aikavälillä, ja mitenkä esimerkiksi erilaiset uneen liittyvät häiriöt (niin sisäiset kuin ulkoiset häiriötekijät) vaikuttavat yksilön hyvinvointiin ja miten nämä vaikutukset heijastuvat työelämään. Erityisen kiinnostavaa olisi selvittää, miten vähentynyt unen määrä pitkällä aikavälillä vaikuttaa vai vaikuttaako ollenkaan yksilön työelämään liittyviin ambicioihin, ja mikäli vaikuttaa niitä alentavasti, miten tätä tilannetta voitaisiin korjata paremmaksi.

Yleisesti mielenkiintoista olisi tutkia enemmänkin etätyötä tekemättömien työntekijöiden asenteita etätyön tekemistä kohtaan: sekä omaakohtaisen etätyömahdollisuuden kuin kollegoiden etätyömahdollisuuksien osalta.

Teknisessä mielessä etätyömahdollisuudet kehittyvät jatkuvasti mahdollistaen yhä useammalla toimialalla etätyön tekemisen, ja voisi olla arvokasta selvittää, kannattaisiko esimerkiksi muuttotappiokuntien ryhtyä tukemaan jopa eri paikkakunnilla olevien työnantajien mahdollisuutta etätyön tarjoamiseen työntekijöille siinä mielessä, että tämän kautta saataisiin mahdollisesti muuttoliike kääntymään toiseen suuntaan.

7.2 Etätyö toimivaksi työmuodoksi

Jotta etätyön tekeminen olisi varmuudella hyvä vaihtoehto lähityölle, tulisi työnantajalla olla tarjota riittävät tekniset valmiudet sille, että työ voidaan toteuttaa muuallakin kuin toimistolla. Kaikkien yrityksen arkistojen ja tietokantojen tulisi olla työntekijöiden saatavilla yhtälailla etätyöpäivinä, kuin lähityöpäivinä digitaalisessa muodossa, jotta etätyötä tekevien työ olisi mahdollisimman tehokasta tiedonhaun näkökulmasta ja etätyön tekeminen ei välillisesti kuormittaisi lähityötä tekeviä tarkistuspyyntöjen muodossa.

Nykyisin hyvin moni etätyötä tekevä työntekijä jo kantaakin mukanaan yrityksen kannettava tietokonetta, ja tekee sillä töitä etätyöpäivinä, mutta usein pöytäkone olisi sekä tehokkaampi että myös ergonomian kannalta parempi ratkaisu työn tekemiselle. Haastattelututkimuksen perusteella kävi selväksi, että etätyötä tehtäessä harva tulee juurikaan kiinnittäneeksi huomiota työnsä ergonomiaan etätyöpäivinä työtä tehdessään, ja työtä tehdään kotona huonoissa, työntekoon huonosti soveltuvissa paikoissa.

Mikäli työnantaja toisi pöytäkoneet käyttöön myös etätyöpisteisiin, ja mahdollisesti myös osallistuisi työskentelypisteen kalustuskustannuksiin, pakottaisi se osaltaan etätyöntekijän työskentelemään työpöydän ääressä ergonomisemmissä asennoissa. Pitkällä aikavälillä jo pelkästään etätyön teettäminen enenevissä määrin tuottaisi rahallista hyötyä työnantajalle pienentynein toimitilakustannuksin, joten miksi ei, kohtuullisilla kustannuksilla vielä entisestään parantaisi saatavaa rahallista hyötyä sen kautta, että työntekijöiden ergonomiasta huolehdittaisiin myös etätyöpäivinä ja ennaltaehkäistäisiin näin huonon työergonomian aiheuttamia välillisiä kuluja.

Työntekijältä puolestaan vaaditaan onnistuneeseen etätyöskentelyyn erityisesti hyviä itsensä johtamisen taitoja sen kaikilla osa-alueilla. Kuten haastatteluissa selvisi, on pitkälti työntekijän omasta organisointitaidosta kiinni, saako työpäivän aikana tehtyä kaiken sen, mitä pitikin. Mikäli työntekijällä on tahto menestyä etätyötä tehdessään, tulee hänellä olla valmius paitsi itsenäiseen työskentelyyn, myös suunnitelmallisuuteen työssään.

Mitä tulee työhyvinvointiin, on työntekijä myös itse vastuussa siitä, että huolehtii mm. edellä mainitusta työergonomiasta ja työpisteen soveltuvuudesta työntekoon. Työpisteen asianmukaisuus nousee sitä tärkeämmäksi, mitä enemmän työtä tehdään etänä, jolloin työntekijältä on löydettävä innostus kotitoimiston järjestämiseen ja myös itsenäisesti selvitettävä, minkälaiset työtilaratkaisut ovat hänelle itselleen parhaat mahdolliset.

Myös työn jaksotus, tauottaminen sekä työn tekemisen pysäyttäminen työpäivän loputtua jäävät työntekijän harteille ja velvollisuudeksi. Etätyöpäivänä ei, kuten lähityöpäivänä, ole välttämättä käytössä ulkopuolista, joskus hyvinkin tarpeellista ”keskeyttäjää”, esimerkiksi kollegaa joka pyytäisi mukaan kahvitauolle. Yleisen hyvinvoinnin ja mielen virkistämisen vuoksi tauot ovat tarpeellisia, ja ilman taukoja työteho laskee herkemmin. Ei ole kenenkään, ei edes työnantajan etu, että töitä tehdään etätyöpäivinä ylipitkissä jaksoissa burn outin partaalla. Työntekijän on huolehdittava itsestään ja hyvinvoinnistaan myös etätyöpäivän aikana.

7.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöni aihe oli minulle tiedossa jo ennen ammattikorkeakouluopintojen alkamista syksyllä 2011 ja alusta alkaen oli myös selvää, että en halunnut opinnäytetyölleni toimeksiantajaa. Olin päättänyt, että teen opinnäytetyöni etätyön johtamisesta. Ensimmäisen kerran aloitin opinnäytetyöprojektin työstämisen jo loppusyksystä 2014, mutta erinäisten, opintoihin liittymättömien haasteiden vuoksi jouduin varsinaisen aloituksen kuitenkin siirtämään syksyn 2015 alkuun. Kevään 2015 aikana yritin kuitenkin enemmän ja vähemmän

tarmokkaasti etsiä projektiin haastateltavia, etätyötä tekevien työntekijöiden esimiehiä. Näitä en kuitenkaan löytänyt, ja siksi projektin työstön aloituksen hetkellä työni näkökulma vaihtui johtamisnäkökulmasta työntekijän näkökulmaan - jättäen samalla tarpeettomaksi opiskelujen aikana kerätyn, kattavan lähdeoslistan suurilta osin: uuteen näkökulmaan lähteistä soveltui enää kaksi teosta.

Opinnäytetyöprojektin varsinainen työstäminen alkoi etätyöstä aiemmin kirjoitetun materiaalin etsimisellä ja seulonnalla. Alkuvaiheessa myös selkiytyi, että halusin tutkia etätyötä motivaation näkökulmasta. Teoriaosuuden kirjoittamisesta työstöprosessi eteni tutkimusmenetelmien vertailuun ja sen myötä käytettäviksi menetelmiksi valikoituivat kysely- ja haastattelututkimukset. Seuraava vaihe oli tutkitun teorian pohjalta kasata kysymykset sekä kyselytutkimukseen sekä haastattelututkimukseen ja kyselytutkimuksen tekninen toteutus - joka olikin yksi projektin mielisimmistä vaiheista.

Vastausten kerääminen ensin kyselytutkimuksen kautta ja sen jälkeen haastattelututkimuksen haastatteluiden avulla olivat myös itselleni mieluisia tehtäviä, ja erityisen iloisesti yllätti kyselytutkimuksella kerättyjen vastausten määrä sekä laatu. Myös haastatteluista kerätty data yllätti monipuolisuudellaan - niin hyvässä kuin pahassakin mielessä, sillä dataa kertyi huomattavasti enemmän, kuin projektiin käytettävän ajan puitteissa oli täysin laadukkaasti mahdollista käsitellä. Tutkimustulosten analysointiin ja auki kirjoittamiseen kuluikin huomattavan paljon enemmän aikaa kuin olin ennakoanut, ja ikävä kyllä kiire myös välittyi projektin raportille, mikä kaltaistani perfektionistia ja ylisuorittajaa ei ollenkaan miellyttänyt. Haasteena kerätyn datan lisäksi oli eittämättä myös käytössäni oleva, auttamattomasti vanhentunut teknologia, sillä tietokone, jolla raportti on kirjoitettu, on yli 8 vuotta vanha ja todella hidas käännteissään. Totuuden nimissä valtavan datamäärän hallinnointi olisi ollut haastavaa uudellakin koneella, sillä työssäni olen tottunut käsittelemään hyvin paljon vähäisempää datamäärää neljällä näyttöpöydällä, joten yhden näytön kanssa toimiminen aiheutti välillä turhautumista ja henkisiä hiertymiä.

Opinnäytetyöprojekti kokonaisuudessaan on ollut rankka, joskin myös opettavainen ja antoisa kokemus. Jos en muuta, niin ainakin olen oppinut tuhat tapaa, miten opinnäytetyön kaltaisia projekteja ei tule tehdä kirjoittaessani eri osioita uudelleen, uudelleen ja vielä kertaalleen. Mikäli olisi mahdollista ajan ja jaksamisen puitteissa aloittaa opinnäytetyö aivan alusta kaiken tämän tähän mennessä kertyneen opinnäytetyön tekemiseen liittyvän kokemuksen kanssa, tekisin varmasti kaiken eritavalla - erityisesti kiinnittäisin huomioni tarkemmin kyselyn sekä haastatteluiden kysymysten muotoiluun. En epäile ollenkaan, etteikö työstä voisi uudelleen alusta asti aloitettuna tulla suorastaan loistava opinnäytetyö.

Lähteet

Alm, E. Maaliskuu 2013. Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään? - diskurssianalyttinen tutkimus työhyvinvoinnin -käsitteestä. Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Luettavissa :

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84696/gradu06812.pdf>. Luettu: 18.9.2015.

DuBrin, A. J. 2004. Applying Psychology: Individual & Organizational Effectiveness. 6th Edition. Pearson Education LTD. New Jersey.

Elisa Hub. Virtuaalinen kahvihuone tukee etätyöntekijää. Luettavissa:

<http://hub.elisa.fi/virtuaalinen-kahvihuone-tukee-etatyontekijaa/>. Luettu: 28.9.2015.

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

Green, C. D. Lokakuu 2000. A Theory of Human Motivation A. H. Maslow (1943). Classics in the History of Psychology. Alun perin julkaistu: Psychological Review. Luettavissa:

<http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>. Luettu: 12.9.2015.

Kokko, T. & Haapanen, M. Yle uutiset 5.4.2012. Bensalasku voi tuntua korkeammalta kuin on. Luettavissa:

http://yle.fi/uutiset/bensalasku_voi_tuntua_korkeammalta_kuin_on/5299621. Luettu: 27.9.2015.

Kostiainen, A. & Haikonen, K. 2010. Koti- ja vapaa-ajan tapaturmat, tilastokatsaus 2010. Kotitapaturmien ehkäisykampanja. Luettavissa: <http://www.kotitapaturma.fi/wp-content/uploads/2011/08/Tilastokatsaus-2010-Koti-ja-vapaa-ajan-tapaturmat.pdf>. Luettu 13.9.2015.

Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2004. Organisaatiokäyttämisen perusteet. Edita Prima Oy. Helsinki.

McLeod, S. 2007/2014. Maslow's Hierarchy of Needs. Simply Psychology. Luettavissa: <http://www.simplypsychology.org/maslow.html>. Luettu 12.9.2015.

Mind Tools. Herzberg's Motivators and Hygiene Factors. Luettavissa:

<https://www.mindtools.com/pages/article/herzberg-motivators-hygiene-factors.htm>. Luettu: 31.10.2015.

Rahikkala, S. aka "Sanna" 5.4.2015. Keho ja mieli: tarvehierarkia työelämässä. Tribe. Luettavissa: <http://www.tribe.fi/keho-ja-mieli/tarvehierarkia-tyoelamassa/>. Luettu: 16.9.2015.

Sallinen, M. Kandolin, I. ja Purola M. Psykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. 13.8.2007. Duodecim: Terveyskirjasto. Työterveyslaitos 2015. Luettavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00004. Luettu: 15.9.2015.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 19.11.2014. Kotitapaturmat. Luettavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/tapaturmat/tietoa-tapaturmista/tapaturmista-aiheittain/kotitapaturmat>. Luettu: 13.9.2015.

Thomas, S. 2003 - 2015. Maslow's Safety Needs: Examples, Definition & Quiz. Study.com. Luettavissa: <http://study.com/academy/lesson/maslows-safety-needs-examples-definition-quiz.html>. Luettu: 13.9.2015.

Tilastokeskus. Etätyö. Luettavissa: <http://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>. Luettu 24.9.2015.

Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus. Kansallinen etätyöpäivä. Luettavissa: <http://www.etatyopaiva.fi/fi/faktaa>. Luettu 26.9.2015.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Kyselyn saatteet

Sähköpostin saate 4.10.2015:

Hei XXX!

Opiskelen Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Liiketalouden koulutusohjelmassa tradenomin tutkintoa, ja yhtenä osana tutkinnon suorittamista on opinnäytetyö. Olen parhaillaan tekemässä omaa opinnäytetyötäni, ja nyt tarvitsen sinun apuasi.

Opinnäytetyöni aiheena on etätyö työntekijän näkökulmasta, ja opinnäytetyöni yhtenä oleellisena osana tarvittavan tiedon hankinnassa on kyselytutkimus. Siksi pyydänkin, että vastaat kyselyyni mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 9.10.2015.

Kyselyyn vastaajilta ei edellytetä omakohtaista kokemusta etätyöstä työmuotona tai etätyön tekemisestä.

Linkin kyselyyn löydät tämän viestin alapuolelta. Jokainen vastaus on tärkeä, joten kiitos jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Anna Eriksson

--- --- ---

Sosiaalisen median saate 4.10.2015:

Hei sinä! Kuten lukuisista opiskeluaiheisista päivityksistäni olet voinut ymmärtääkin, opiskelen tällä hetkellä Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa tradenomiksi. Opiskeluni ovat viimeisessä vaiheessa, teen parhaillaan opinnäytetyötäni. Nyt tarvitsen siihen sinulta apua. Klikkaa alla olevaa linkkiä ja vastaa lyhyeen kyselyyn (kysely on auki 9.10.2015 saakka). Auta naista mäessä, vastauksesi on kullan arvoinen! Ja laita ihmeessä linkki myös jakoon. Kiitos paljon jo etukäteen!

Liite 2. Kyselytutkimus

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, joka toteutetaan Haaga-Helian liiketalouden opintoihin kuuluvana tradenomitutkinnon osana. Opinnäytetyön aiheena on etätyö, mutta kyselyn vastaajilta ei edellytetä tietoa etätyöstä työmuotona, eikä vastaajien tarvitse itse tehdä etätyötä.

Vastauksia ei yksilöidä kehenkään vastanneeseen yksilökohtaisesti, eikä edes kyselyn laatijalla ole mahdollisuutta jälkikäteen selvittää vastaneiden henkilöllisyyttä. Vastauksia käsitellään ensisijaisesti tilastollisesti.

Seuraava

Mikäli et ole työsuhteessa tai olet työsuhteessa, mutta et tällä hetkellä tee työtä työnantajallesi, vastaa "En" ja kirjoita syy, (esim. eläkkeellä, äitiyslomalla, opiskelemissa, vuorotteluvapaalla, työtön tms.).

*1. Oletko tällä hetkellä työelämässä?

- Kyllä olen
- En, olen...

Vapaa tekstikenttä

*2. Millä toimialalla työskentelet?

- Hotelli-, ravintola- tai matkailuala
- IT- ja telekommunikaatioala
- Julkishallinto
- Kaupanala
- Koulutus- ja tutkimusala
- Lakiasianpalvelu
- Rakennus-, arkkitehtuuri- ja kiinteistönvälitysala
- Sosiaali- ja terveyspalvelu
- Taloushallinto, rahoitus- tai vakuutusala
- Kulttuuri-, taide- tai urheiluala
- Muu, mikä?

Vapaa tekstikenttä

Edellinen

Seuraava

Toimistotyöksi tässä yhteydessä luetaan sellainen työ, mitä pääsääntöisesti tehdään esim. tietokoneella työpöydän ääressä: jos työtehtäväsi sisältävät suurimmaksi osaksi esimerkiksi fyysisiä suoritteita kuten autolla ajoa, kuorman lastaamista tai purkamista, ruoan valmistamista, huolto- tai asennustyötä jne., vastaa "Ei".

***3. Onko työsi pääsääntöisesti toimistotyötä?**

- En ole työelämässä
- Kyllä on
- Ei ole

Edellinen

Seuraava

Jos teet töitä joskus myös kotona tai muussa itse valitsemassasi sijainnissa varsinaisien työpäivien aikana, vastaa "Kyllä". Jos et joko tee ollenkaan töitä varsinaisina työpäivinä muualla kuin toimistolla, tai jos teet töitä työnantajan määräämässä sijainnissa (asiakkaan luona, työnantajan toisessa työpisteessä, työmatkoilla jne.), vastaa "En".

***4. Teetkö töitä etänä?**

- En ole työelämässä tai työni ei ole toimistotyötä
- Kyllä teen
- En tee

5. Jos et tee työtä etänä, miksi et? (jätä tyhjäksi, jos teet etätöitä tai jos työsi ei ole toimistotyötä)

- Etätö ei ole minulle mahdollista (ei tarvittavaa teknologiaa, työnantaja ei ole tarjonnut mahdollisuutta tms.)
- En halua tehdä etätöitä vaikka se olisi minulle mahdollista, koska

Vapaa tekstikenttä

Edellinen

Seuraava

***6. Kuinka usein teet töitä etänä(tai jos et tee töitä etänä mutta haluaisit tehdä, kuinka usein haluaisit tehdä töitä etänä)?**

- En ole työelämässä, en halua tehdä töitä etänä tai en ole toimistotöissä
- Satunnaisesti
- Päivän tai kaksi kuukaudessa
- Päivän tai kaksi viikossa
- Pääsääntöisesti
- Teen/tekisin töitä vain etänä

Edellinen

Seuraava

***7. Etätyön tekemisestä on työnantajan kanssa sovittu**

- En ole työelämässä, en tee töitä etänä tai en ole toimistotöissä
- Työnantajan ehdotuksesta
- Omasta toiveestani
- Olosuhteiden pakosta
- Muusta syystä, mistä?

Vapaa tekstikenttä

***8. Mikä on pääasiallinen syy sille, että teet tai haluaisit tehdä etätyötä?**

- En ole työelämässä, en halua tehdä etätyötä tai en ole toimistotöissä
- Ajan säästö työmatkoissa
- Rahan säästö työmatkoissa
- Omavalintainen työympäristö
- Muu syy, mikä?

Vapaa tekstikenttä

Edellinen

Seuraava

Jos et ole työelämässä tai et tee toimistotöitä, paina "Seuraava" -painiketta.

Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto. Jos et tee töitä etänä, vastaa sen mukaan, miten arvelisit asian olevan kohdallasi.

***9. Näkemyksesi etätyöstä**

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko erimieltä	Täysin erimieltä	Täysin samaa mieltä (en tee etätöitä)	Melko samaa mieltä (en tee etätöitä)	Melko erimieltä (en tee etätöitä)	Täysin erimieltä (en tee etätöitä)
Etätyö on motivoiva tapa tehdä työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyö on tehokas tapa tehdä työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävät tuntuvat etätyötä tehdessä haastavammilta lähityöhön verrattuna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen etätyöpäivänä enemmän töitä kuin lähityöpäivänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruokailuni on etätyöpäivänä terveellisempää kuin lähityöpäivänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehdessäni töitä toimistolla, minuun ei kohdistu fyysisiä uhkia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehdessäni töitä etänä, minuun ei kohdistu fyysisiä uhkia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun riittävästi yössä, kun seuraava päivä on lähityöpäivä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun riittävästi yössä, kun seuraava päivä on etätyöpäivä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelen mieluummin yksin kuin ryhmässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tekemisissä työkavereiden kanssa muutenkin kuin työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskityn tekemiseen yhtä paljon kotona kuin toimistolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

KIITOS KYSEYYN OSALLISTUMISESTA!

Jos vastasit kyselyssä tekeväsi etätöitä sekä työsi olevan toimistotyötä ja sinuun saa olla yhteydessä mahdollista haastattelua varten, jätäthän alle yhteystietosi. Yhteystietoja ei yhdistetä kyselyn vastauksiin.

Painathan lopuksi vielä "Valmis" -painiketta, niin vastauksesi tallentuvat.

Kiitos avustasi ja mukavaa syksyä!

10. Nimi ja puhelinnumero TAI sähköpostiosoite

Vapaa tekstikenttä

Edellinen

Valmis

Liite 3. Haastattelukysymykset

Oletko esimies- tai johtotehtävissä ja millä toimialalla työskentelet?

Asutko samalla paikkakunnalla, missä työpaikkasi sijaitsee?

Kuinka pitkä työmatkasi on kilometreissä ja ajassa mitattuna ja miten kuljet työpaikalle?

Teetkö etätöitä omasta tahdostasi, työnantajan ehdotuksesta vai olosuhteiden pakottamana?

Kuinka usein teet etätöitä?

Kuinka pitkään olet ollut samassa työpaikassa ja kuinka pitkään olet tehnyt töitä myös etänä?

Onko sinulla etätyöpäivänä käytössä kaikki samat teknologiset keinot kuin lähityöpäivänä?

Teetkö töitä tiimissä ja jos, kuinka suuressa? Tekevätkö kaikki tiimissä töitä etänä?

Kuvailisitko syömisiasi etätyöpäivänä ja lähityöpäivänä ja minkälainen vaikutus syömisellä on työn tekemiseen?

Kuvailisitko vaatetustasi etätyöpäivänä ja lähityöpäivänä ja onko vaatetuksella vaikutusta työn tekemiseen?

Kuinka monta tuntia nukut yössä, kun seuraava työpäivä on etätyöpäivä tai lähityöpäivä?

Teetkö etätyöpäivänä töitä samankaltaisissa jaksoissa kuin lähityöpäivänä?

Jos työnantajan toimista johtuen näihin asioihin tulisi muutoksia kummassa tahansa sijainnissa, minkälainen vaikutus muutoksilla olisi työmotivaatioosi ja työtehoosi?

Kuvailisitko mahdollisia uhkia fyysiselle turvallisuudellesi etätyöpäivänä ja lähityöpäivänä?

Liittykö työhösi uhkia henkiselle turvallisuudellesi ja onko näillä eroa siitä riippuen, teetkö töitä työpaikalla vai etänä?

Tunnetko, että työpaikan pysyvyys ja sen tuoma taloudellinen turva on riippumaton siitä, teetkö työsi kotona tai työpaikalla?

Oletko koskaan huolissasi siitä, onko kotisi ja omaisuutesi turvassa, kun itse olet muualla, esim. työpaikalla?

Mikäli hallituksen kaavailemat muutokset sairausajan palkkaan toteutuisivat, olisiko mielestäsi etätömahdollisuudellasi vaikutusta taloudelliseen turvaasi?

Jos työnantajan toimesta turvallisuusasioihin tulisi muutoksia kummassa tahansa sijainnissa, minkälainen vaikutus muutoksilla olisi työmotivaatioosi ja työtehoosi?

Työskenteletkö mieluummin ryhmässä vai yksin ja miksi?

Kun teet töitä etänä, koetko että jäät paitsi epävirallisista keskusteluista työpaikalla?

Oletko työpäivän ulkopuolella millään tavalla yhteydessä työkaveriisi ja onko yhteydenpidon määrällä eroa riippuen siitä, oletko tehnyt etä- vai lähitöitä viimeaikoina?

Onko firmassanne käytössä virtuaalinen kahvihuone tai muu vastaava sovellus, jossa on mahdollista ”rupatella” työtehtävien lomassa muustakin kuin työasioista ja onko sovelluksen käyttömäärissä kohdallasi eroa etä- ja lähityöpäivinä?

Kuinka monta tuntia käytät aikaa perheesi parissa, puolisoosi tai ystäväsi kanssa viikon aikana kun teet etätöitä verrattuna lähityöhön?

Koetko, että näiden asioiden muuttumisella kumman tahansa sijainnin osalta olisi vaikutusta työtehoosi tai -motivaatioosi, jos muutokset toteutettaisiin työnantajan toimesta ja millä tavalla?

Saatko esimieheltäsi ja kollegoiltasi palautetta enemmän, vähemmän vai saman verran etätöypäivänä tekemisistäsi töistä verrattuna lähityöpäivänä tekemisiin töihin?

Tunnetko, että sinua tai työtäsi arvostetaan erilailla riippuen siitä, teetkö työtä etänä vai toimistolla?

Tuntuuko sinusta koskaan, että työpanostasi tai työmoraaliasi epäillään esimiehen tai työtovereiden toimesta ja koetko että epäilyissä on eroja riippuen siitä, teetkö töitä etänä vai toimistolla?

Luotatko itse siihen, että saat etätöypäivän aikana tehtyä kaiken tarpeellisen?

Teetkö enemmän töitä määrällisesti tai ajallisesti etätöypäivänä vai lähityöpäivänä ja miksi?

Koetko, että muutokset esimerkiksi etänä tehdystä työstä saatavan palautteen määrään vaikuttaisivat työmotivaatioosi tai työsi tehokkuuteen?

Teetkö kulloiseenkin työtehtävääsi liittyvää selvittelytyötä, esimerkiksi tiedonhakua syvällisemmin ja perusteellisemmin etä- vai lähityötä tehdessäsi ja onko sinulla molemmista sijainneista pääsy samoihin tietokantoihin?

Huomaatko koskaan töitä tehdessäsi, että mielenkiintosi lähtee tietoa etsiessäsi harhailemaan toisaalle, vai keskitytkö työtehtävää tehdessäsi vain siihen mitä teet? Onko tässä eroa etä- ja lähityön välillä ja jos niin miksi?

Kysytkö kollegoilta ja/tai esimieheltä ohjeistusta, opastusta tai neuvoja joihinkin työtehtäviin ja onko tässä eroa etä- ja lähipäivien välillä?

Koetko, että näiden asioiden muuttumisella kummassa tahansa sijainnissa olisi vaikutusta työtehoosi tai -motivaatioosi, jos niin millä tavalla?

Kuvailisitko työtilasi ulkonäköä ja siisteyttä työpaikalla ja kotona ja kumpi työpiste on sinusta viihtyisämpi?

Oletko itse saanut vaikuttaa toimistossasi sijaitsevan työtilasi kalustukseen, väreihin, pintamateriaaleihin, ulkonäköön, tuoksuun tai sen äänimaailmaan, ja onko sinulla paljon henkilökohtaisia esineitä työtilassasi?

Oletko erityisesti ja tietoisesti sisustanut työalueesi kotona?

Onko jommassakummassa sijainnissa jotain sellaisia elementtejä (näkyvä, haju, ääni jne.), jotka erityisesti häiritsevät keskittymiskykyäsi?

Teetkö etätyöpäivänä koskaan töitä muualla kuin kotonasi? Missä ja miksi?

Koetko, että työympäristön muuttumisella kummassa tahansa sijainnissa olisi vaikutusta työtehoosi tai -motivaatioosi ja millä tavalla?

Onko työsi sisällöltään haastavaa?

Tunnetko kehittyväsi työtä tehdessäsi?

Koetko, että työtehtäväsi ovat haastavampia etätyöpäivänä vai lähityöpäivinä?

Onko sinulla työssäsi mahdollisuus edetä urallasi?

Onko työsi omasta mielestäsi kiinnostavaa?

Tarjoaako etätyön tekeminen sinulle jotain sellaista, mitä työn tekeminen toimistolla ei tarjoa työssä kehittymisen osalta?

Koetko mielihyvää pystyessäsi auttamaan muita heidän pyytäessään neuvoja ja opastusta työtehtävissään?

Tunnetko, että oma keskittymisesi häiriintyy, kun sinulta kysytään neuvoja kesken työpäivän?

Kun näet työkaveristasi, että hänellä on hankaluuksia jonkin oman työtehtävänsä kanssa, menetkö vapaaehtoisesti auttamaan?

Kysytäänkö sinulta apua tai neuvoja enemmän, vähemmän vai yhtä paljon silloin kun teet töitä etänä ja millä tavalla avunpyynnöt tai kysymykset tulevat?

Onko työsi tulos yleensä sellainen, josta on apua, opastusta tai neuvoja jollekin toiselle hänen työtehtävässään?

Jos sinun pitää nimetä tärkein ero etä- ja lähityön välillä, mikä se olisi?