



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

ANNIINA ARVONEN

# **Etätyön sujuvuus yrityksessä X**

KANSAINVÄLISEN KAUPAN TUTKINTO-OHJELMA  
2022

Tekijä(t) Arvonon, Anniina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2022
	Sivumäärä 37+ 1 Liite	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi <b>Etätyön sujuvuus yrityksessä X</b>		
Tutkinto-ohjelma Kansainvälinen Kauppa		
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin etätyön sujuvuutta yrityksessä X. Työn tarkoituksena oli tutkia mitä etätyön tekemiseen vaaditaan ja mitkä asiat ovat tärkeitä. Tarkoituksena oli myös saada yritykselle X tietoa etätöiden sujuvuudesta yrityksessään.</p> <p>Työn sisältö koostuu etätöistä ja niihin liittyvistä tärkeistä asioista. Tutkimuksen tiedot kerättiin erilaisia lähteitä apuna käyttäen. Työn empiriaosuudessa näitä asioita käsiteltiin yritys X:n esihenkilöiden näkökulmasta käyttäen kvantitatiivista kyselytutkimusta sekä sen tuloksia. Kysely lähetettiin yhteensä 27:lle yritys X:n esihenkilölle ja siihen vastattiin anonyymisti.</p> <p>Teorian sekä kyselytutkimuksen pohjalta päästiin tulokseen, josta huomataan, että etätöet sujuvat yrityksessä melko hyvin. Muutamilla osa-alueilla olisi kuitenkin vielä parannettavaa. Esimerkiksi etätyön johtaminen koettiin vaikeammaksi kuin lähityön. Myös työ- ja vapaa-ajan erillään pitäminen, sekä sosiaalisen työhyvinvoinnin heikkeneminen koettiin vaikeampina asioina.</p>		
Avainsanat etätyö, sujuvuus, pandemia, esihenkilöt, johtaminen		

Author(s) Arvonen, Anniina	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2022
	Number of pages 37+ 1 appendice	Language of publication: Finnish
Title of publication <b>Remote work's fluency in company X</b>		
Degree programme International Trade		
<p>This thesis examined remote work's fluency in a company X. The purpose was to examine what is required for work remote and which things are important. Another purpose was to get information for a company X about remote work's fluency in their company.</p> <p>The content of the thesis consists remote work and the important things that are connected to it. Information for the thesis was collected with the help of different sources. In the empiricism part of the thesis these points were handled from the view of the supervisors of the company X by using quantitative survey and its results. The survey was sent to 27 supervisors of the company X, and it was answered anonymously.</p> <p>Based on theory and survey the results were reached, which showed that working remote suited the company quite well. However, there are few parts that must be improved still. For example, managing the remote work was experienced more difficult than office work. Also, separating work time and free time as well as deterioration of social well-being at work were experienced as difficult things.</p>		
Keywords remote work, fluency, pandemic, supervisors, leading		

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET SEKÄ TUTKIMUSONGELMAT.....	6
2.1 Opinnäytetyön tavoite .....	6
2.2 Tutkimusongelmat.....	6
2.3 Käsitteellinen viitekehys .....	7
3 ETÄTYÖ.....	8
3.1 Etätyö yleisesti .....	8
3.1.1 Etätyön yleistyminen pandemian myötä.....	9
3.2 Etätyöstä sopiminen .....	10
3.3 Työhyvinvointi etätöissä .....	11
4 ETÄTYÖN HYVÄT JA HUONOT PUOLET .....	13
4.1 Etätyön hyödyt .....	13
4.2 Etätyön haasteet .....	14
4.3 Etätyön hyödyt ja haasteet työnantajalle.....	15
5 ETÄTYÖ JOHTAMISEN NÄKÖKULMASTA .....	17
5.1 Tehtävänanto, tavoitteet sekä perehdytys .....	17
5.2 Palaute ja seuranta.....	18
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	19
6.1 Tutkimusote.....	19
6.2 Kysymyslomake.....	20
6.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti .....	20
7 TUTKIMUSTULOKSET .....	21
8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	33
9 POHDINTA .....	34
LÄHTEET	
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Vuonna 2020 Kiinasta löytyi COVID-19 virus. Virus laajeni nopeasti maailmanlaajuisesti pandemiaksi ja pysäytti koko ihmisten normaalin elämän. Myös työpaikoilla oltiin pandemian myötä uuden edessä ja etätyöt valtasivat työnteon normaaliarjen. Etätyöt olivat jo aikaisemmin olleet jonkinlaisena osana työntekoa, mutta pandemian myötä myös sellaiset yritykset, joissa ei etätöitä ollut aiemmin juurikaan tehty, siirtyivät tähän uuteen aikakauteen. Tämä kaikki sai minut kiinnostumaan aiheesta ja syvennymään siihen enemmän. Koin myös, että aihe on erittäin ajankohtainen, joten sen tutkiminen olisi hyvä ajatus. Itse en etätöitä ollut ikinä tehnyt, joten sekin oli yksi syy valita tämä aihe.

Tällä opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa, mutta sain luvan yritys X:ltä tutkimukseen, sillä olen itse ollut yrityksessä harjoittelijana. Yritys X:llä on 260 työntekijää. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten etätyöt sujuvat yrityksessä X, mitä etätyössä vaaditaan ja mitkä asiat ovat aiheessa tärkeitä. Työ toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimus suoritettiin kyselytutkimuksena ja kysely lähetettiin yritys X:n esihenkilöille. Tutkimuksen teoriaosuudessa käsitellään etätöitä yleisesti, työhyvinvointia etätyössä, etätyön hyviä ja huonoja puolia sekä työntekijälle että työnantajalle ja lopuksi etätyötä johtamisen näkökulmasta. Työn empiriaosuudessa käsitellään tutkimuksen toteutusta sekä kyselyn tuloksia.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET SEKÄ TUTKIMUSONGELMAT

### 2.1 Opinnäytetyön tavoite

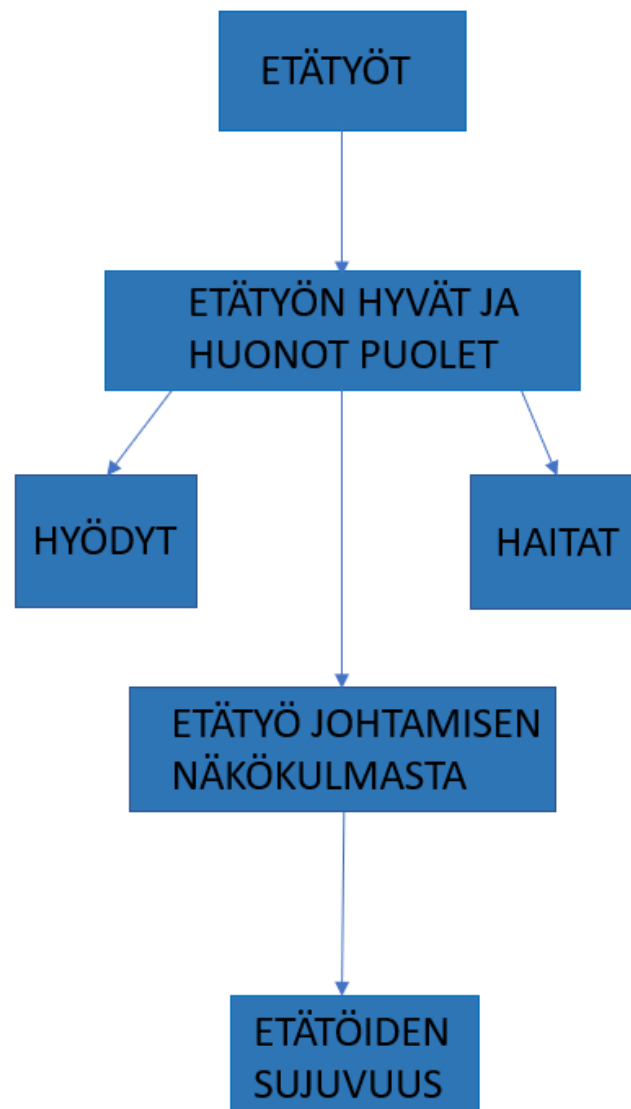
Tämän opinnäytetyön tavoite on saada tietää, miten etätyö sujuu yrityksessä X. Tarkoituksena on tutkia, mitä etätyössä vaaditaan ja mitkä etätöihin liittyvät asiat ovat tärkeitä. Tutkimuksen tarkoituksena on myös saada yritykselle X tietoa etätöiden sujuvuudesta omassa yrityksessään. Etätöitä on jossain määrin tehty jo useita vuosia, mutta koronapandemian myötä etätyöt lisääntyivät paljon. Tulevaisuudessa etätyöt mitä luultavimmin jäävät isoksi osaksi työelämää.

### 2.2 Tutkimusongelmat

Opinnäytetyö pyrkii vastaamaan tutkimuksen pääongelmaan: ”Miten etätyöt ovat sujuneet yrityksessä X?” Tämän tutkimusongelman pohjalta on asetettu seuraavat alaongelmat:

- Mitä etätyöllä tarkoitetaan?
- Mitä hyviä puolia ja haasteita etätyö tarjoaa?
- Mitä etätyö edellyttää johtamiselta?
- Vaikuttavatko etätyöt työhyvinvointiin ja miten?
- Miten etätyöt sujuvat esihenkilön näkökulmasta?

### 2.3 Käsitteellinen viitekehys



Kuvio 1. Työn käsitteellinen viitekehys (Anniina Arvonen 2022.)

Kuvio 1 esittää opinnäytetyön käsitteellisen viitekehysten, jonka mukaan opinnäytetyö etenee. Tutkimuksessa käsiteltävät asiat liittyvät läheisesti etätyöhön. Tutkimalla etätöiden hyviä ja huonoja puolia saadaan hyvä näkemys etätöiden sujuvuudesta yleisesti. Etätöiden hyvien ja huonojen puolien kanssa luonnollisestikin kerrotaan etätöiden hyödyt sekä haitat. Kyseisessä osiossa hyötyjä ja haittoja kuvataan työntekijän sekä yrityksen näkökulmasta. Tutkimuksessa käsitellään etätöitä myös johtamisen näkökulmasta, sillä käytännön osuuteen liitettävä kysely lähetetään yritys X:n

esihenkilöille. Kaikki nämä asiat yhdessä käsiteltynä johtavat lopulta tietoon etätöiden sujuvuudesta yrityksessä X.

## 3 ETÄTYÖ

### 3.1 Etätyö yleisesti

Etätyöllä tarkoitetaan työntekoa, joka tapahtuu työpaikan ulkopuolella. Se on sovittuihin sääntöihin sekä vapaaehtoisuuteen perustuvaa joustavaa työtä. Etätyötä ei ole sidottu tiettyyn aikaan eikä paikkaan, mutta sitä tehdessä on seurattava työaika, kuten työpaikallakin tapahtuvassa työssä. Etätöitä voidaan tehdä joko pelkästään, tai vain osa työajasta. (Työsuojelun www-sivut 2020.) Etätyön mahdolliset riskitekijät tulee arvioida osana terveyst- ja turvallisuusriskien kartoitusta. Etätyön sujumisen kannalta erittäin tärkeää on hyvä perehdytys. Etätyön oikein toimimiseksi yritys tarvitsee säännöt, hyvät palaverikäytännöt sekä yhteisölliset työvälineet, joita kaikki sitoutuvat käyttämään. Itse etätyöntekijän pitää olla vastuullinen, pystyä itsenäiseen työskentelyyn sekä osata rajata työ ja vapaa-aika. (Työturvallisuuskeskus TTK 2017a.)



Kuvio 2. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus TTK 2017a.)



Kuvio 2 kertoo mitkä ovat edellytykset etätyölle Työturvallisuuskeskuksen (2017a) mukaan. Jotta etätyössä voidaan onnistua, pitää seuraavien asioiden olla kunnossa: teknologian tulee toimia, työntekijän ja työnantajan välillä tulee olla luottamus ja työympäristön tulee olla työhön sopiva, rauhallinen, terveellinen sekä turvallinen. Edellytyksiä toimivalle etätyölle ovat myös: johtaminen, yhteistyö sekä työntekijän valmiudet. (Työturvallisuuskeskus TTK 2017a.)

Työntekijän asema ei muutu, vaikka hän alkaisi tekemään etätöitä. Pääsääntöisesti työsuhteessa tehtävään etätyöhön tulee soveltaa samoja työehtosopimusten sekä työlainsäädännön määräyksiä kuin lähityöhönkin. Etätyötä ei myöskään lasketa erilliseksi työsuhdemuodoksi. Myöskin mahdollisten työsuhte-etujen tulee olla etätyöntekijän kohdalla samoja kuin lähityöntekijöidenkin. Sama työlainsäädäntö ei koske esimerkiksi ammatinharjoittajia tai freelancereita. (Salli 2012, 95–96.)

Kun tietotekniikka kehittyy, myös etätöiden tekemisen mahdollisuudet kasvavat. Jokainen yritys käyttää työssään erilaisia tietotekniikan välineitä ja näin ollen töitä voi tehdä missä tahansa, missä on mahdollisuus saada toimivat tietoliikenneyhteydet käyttöönsä. Työntekijät saavat käyttöönsä erilaisia alustoja, joilla heidän työtään voidaan helpottaa ja tukea. Etätyö mahdollistaa sen, että työympäristö on kaikkien osapuolien kannalta tarkoituksenmukaista ja tehokasta. Kyseiset osapuolet ovat tässä tapauksessa työnantaja, työntekijä sekä itse työ. (Työturvallisuuskeskus TTK 2017a.)

### 3.1.1 Etätyön yleistyminen pandemian myötä

Koronapandemian puhjettua etätyön tutkimiselle on saatu enemmän mahdollisuuksia. Pitää kuitenkin muistaa, että etätyö ei ole mahdollista suurimmassa osassa työstä. (Leskinen 2021.) Etätyö on ollut ajankohtaista jo ennen koronapandemiaa, mutta vasta sen seurauksena monet yritykset ovat ottaneet etätyön käyttöönsä. Etätyön tekemistä on mietitty monissa yrityksissä jo 2000-luvun alkupuolella, mutta se ei vielä tuolloin saanut paljoa kannatusta, vaikkakin sitä oli joissakin yrityksissä käytetty jossain määrin. Etätyö koettiin huonoksi vaihtoehdoksi sekä organisaatiolle epäsopivaksi. Koronapandemian seurauksena yritykset ovat pohtineet mahdollista etätöiden jatkamista omissa organisaatioissaan kokonaan tai osittain. (Kurttila & Aalto 2021, 44.)

Osittain etätyötä tekevien määrä oli vuonna 1990 vain 2 prosenttia, vuonna 1997 4 prosenttia ja vuonna 2008 noin joka kymmenes työntekijöistä. Nykyään määrä on paljon suurempi. (Valkama 2020.) Pandemian seurauksena vuonna 2020 etätyön määrä nousi lähes kaksinkertaisesti. Alueellisesti etätöiden määrässä oli suuria eroja ja niiden tekeminen vaihteli toimialasta riippuen. Kuitenkin lähes jokaisella toimialalla etätyön tekeminen yleistyi. Säännöllisesti etätöitä tekeviä oli neljäsosa kaikista työntekijöistä ja kokonaan lähityötä tekeviä oli noin 61 %. Suomessa etätyön yleistymistä on edesauttanut toimialarakenne, hyvä koulutustaso sekä tietotyötä tekevien määrä. Jo ennen koronapandemiaa etätöiden tekeminen oli selvästi yleisempää valtiollisella tasolla kuin kuntasektorilla ja yksityisellä sektorilla. Pandemian puhkeamisen jälkeen vuonna 2020 etätöitä säännöllisesti tekevien määrä valtiosektorilla nousi 52 prosenttiin, kuntasektorilla 16 prosenttiin ja yksityisellä sektorilla 26 prosenttiin. (Leskinen 2021.)

Aloilla, joilla ei ennen koronapandemiaa juurikaan suosittu etätöitä, niiden osuus kasvoi eniten. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi vesihuolto sekä teollisuus- ja lämpöhuolto. Kyseisillä aloilla kuitenkin myös lomautusten määrä kasvoi huomattavasti. Etätyön tekeminen yleistyi myös julkisen hallinnon tehtävissä, viestintä- ja informaatioalalla sekä vakuutus- ja rahoitusalailla. (Leskinen 2021.)

### 3.2 Etätyöstä sopiminen

Ennen etätöiden aloittamista, on tehtävä etätyösopimus työntekijän ja työnantajan välillä. Etätyösopimuksen suositellaan olevan kirjallinen. Mikäli työntekijän on tarkoitus alusta lähtien tehdä työnsä etätyönä, voidaan siitä sopia osana työsopimusta, johon lisätään erityisehto koskien etätyön tekemistä. Mikäli etätyöhön siirrytään työnantajan tiloissa tapahtuvasta työstä, etätyösopimuksessa sovitaan niistä työsuhteen ehdoista, joihin etätyö vaikuttaa. (Salli 2012, 96.)

Etätyöhön siirtyminen on vapaaehtoista, eli työnantaja ei voi pakottaa työntekijää etätyöhön eikä työntekijä voi vaatia siihen ehdotonta pääsyä. Etätyösopimus voidaan myös tehdä määräajaksi tai tietyksi vähimmäisajaksi. Jos kumpikin osapuoli haluaa jatkaa työntekoa etätyönä sovitun vähimmäisajan jälkeen, se jatkuu toistaiseksi.

Etätyösopimukseen on hyvä lisätä kohta siitä, että järjestely voidaan purkaa. Se ei kuitenkaan tarkoita työsopimuksen irtisanomista, vaan pelkästään etätyöjärjestelyn purkamista. (Työturvallisuuskeskus TTK 2017a.)

Edellä mainittujen asioiden lisäksi on hyvä sopia myös seuraavista asioista: yhteydenpito työpaikalle, työaikajärjestelyt, työn raportointijärjestelyt sekä mahdollisten kustannusten korvaaminen. Tällaisia ovat esimerkiksi tietoliikennekustannukset. (Työturvallisuuskeskus TTK 2017a.)

### 3.3 Työhyvinvointi etätöissä

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi työn mielekkyys, turvallisuus, terveys, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijän hyvinvointi yleisesti. Kun työhyvinvointi on hyvällä tasolla, työntekijä jaksaa paremmin ja on sitoutuneempi työhönsä. Tämä vaikuttaa suoraan myös yrityksen tehokkuuteen ja tuotavuuteen sekä sairauslomien vähentymiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut n.d.)

Marja-Liisa Manka sekä Marjut Manka kertovat teoksessaan: ”Työhyvinvointi” (2016, 76) voimavaralähtöisestä mallista, jonka mukaan yrityksen hyvinvointi perustuu siihen, millainen kulttuuri ja millaiset toimintatavat organisaatiossa on. Hyvinvointiin vaikuttavat myös vaikutusmahdollisuudet sekä työn sisältö. Näistä tekijöistä muodostuu rakenepääoma. Myös sosiaalinen pääoma on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Siihen vaikuttavat työilmapiiri sekä johtamisen taso. (Manka & Manka 2016, 76.)

Organisaatioilla on tärkeä tehtävä työhyvinvoinnin takaamisessa. Johdolta se vaatii suunnittelua, työhyvinvoinnin arviointia sekä selviä toimia työntekijöiden voimavarojen lisäämiseksi. Hyvinvoivaa organisaatiota kuvaa tavoitteellisuus, itsensä jatkuva kehittäminen, joustava rakenteellisuus sekä toiminnan turvallisuus. (Manka & Manka 2016, 80.)

Myös etätöissä työnantajan tulee huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta sekä työterveydestä. Voidaan sanoa, että se on entistä tärkeämpää silloin, kun työskennellään

etänä, poikkeuksellisissa olosuhteissa. Näitä asioita on hyvä miettiä jo etukäteen, jotta vastaan ei tule ikäviä yllätyksiä. (Kemppinen & Nikkola 2020.) Etätöissä työhyvinvoinnin säilyttäminen saattaa osaltaan vaatia erilaisia lähtökohtia kuin niin sanotussa normaalissa työssä itse työpaikalla. Esimerkiksi vapaa-ajan ja arjen pitäminen erillään on tärkeää ja korostuu enemmän kuin työpaikalla työskennellessä. (Laine 2020.)

Talousverkon blogissa Anni Laine (2020) kertoo hyviä pointteja työhyvinvoinnin säilyttämiseen etänä. Etätöissä on hyvä luoda itselleen toimivat rutiinit. Rutiinit kannattaa luoda jollain tavalla vastaamaan lähityöskentelyn rutiineja. Työpäivän kulku tapoineen ja taukoineen kannattaa siis miettiä tarkoin. Hyvät rutiinit auttavat jaksamaan ja olemaan tuotteliaampi ja tehokkaampi. Suunnittelu ja tavoitteet ovat myös tärkeitä etätöiden sujumisen ja työhyvinvoinnin kannalta. On hyvä luoda suunnitelma siitä, milloin työpäivä alkaa, milloin pitää tauot ja milloin työpäivä loppuu. Työpäivän loputtua työntekijän tulee irtautua työasioista, vaikka fyysisesti paikka ei muuttuisikaan. Taukojen pitäminen etätöissä on yhtä tärkeää kuin lähityöissäkin. Se auttaa jaksamaan ja ylläpitämään motivoituneisuutta sekä suorituskykyä. (Laine 2020.)

On tärkeää säilyttää sosiaalinen työhyvinvointi etätöiden jatkuessa pitkään. Etätöissä ei näe kollegoitaan eikä voi kasvotusten keskustella asioista. Sosiaalisen työhyvinvoinnin ylläpito onnistuu esimerkiksi aktiivisella yhteydenpidolla kollegoihin. Kollegoiden kanssa voi etäyhteyksien kautta keskustella töistä sekä tehdä yhteistyötä. Kollegoiden kesken voi myös keskustella etätöihin liittyvistä ajatuksista. Yhteydenpito myös esihenkilön kanssa kannattaa, sillä hänen kanssaan voi keskustella työtilanteesta ja mahdollisista työhön liittyvistä ongelmista. (Laine 2020.)

Työterveyslaitoksen ”Miten Suomi voi?”- tutkimuksen (2021) tuloksien mukaan myönteinen suhtautuminen työn tekemiseen oli kesäkuusta 2020 alkaen parempaa niillä, jotka olivat kokonaan etätöissä kuin niillä, jotka työskentelivät kokonaan työpaikalla. Joulukuusta 2020 eteenpäin enemmän työuupumuksen oireita kokivat lähityössä olevat. Siihen asti oireita esiintyi lähes sama määrä etätyöntekijöillä sekä lähityöntekijöillä. Jo joulukuussa 2019 kokonaan etätöissä olevien työssä tylsistyminen oli huomattavasti suurempaa kuin lähityössä olevien. Kesäkuuhun 2020 tultaessa etätöissä tylsistyneiden määrä kasvoi tasaisesti. Etätöissä olevat kokivat työkykynsä paremmaksi kuin lähityössä olevat. Tutkimuksesta selviää myös, että etätyöntekijöiden

työhyvinvointi koettiin paremmaksi niillä, jotka asuivat toisten ihmisten kanssa kuin niillä, jotka asuivat yksin. (Hakanen, Kaltiainen, Hirvonen & Mäkinen 2021.)

”Miten Suomi voi?” -tutkimuksessa (2021) kerrotaan myös syitä edellä mainittuihin tuloksiin etätyön työhyvinvoinnista. Etätyössä tylsistyttiin enemmän kuin lähityössä, mutta muilta osin työhyvinvoinnin muutokset olivat positiivisia. Tähän vaikuttavia tekijöitä olivat esimerkiksi uusien työtapojen omaksuminen sekä itsenäisempi päätöksenteko. Vaikka suuri osa muutoksista oli positiivisia, pitää muistaa, että etätyössä sosiaalinen kanssakäyminen vähenee. Tämä väheneminen voi vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti. (Hakanen ym. 2021.)

## 4 ETÄTYÖN HYVÄT JA HUONOT PUOLET

Verrattuna lähityöskentelyyn, etätöihin liittyy tiettyjä hyötyjä sekä haittoja, joiden huomioiminen on erittäin tärkeää. Etätyötä ja lähityötä ei voida verrata siinä kumpi on parempi vaihtoehto, vaan niiden sopivuutta on tapauskohtaisesti arvioitava kaikkien osapuolten tarpeet huomioiden. Sekä työntekijän että työnantajan on hyödyttävä etätyöstä. (Työturvallisuuskeskus TTK 2017b.)

### 4.1 Etätyön hyödyt

Etätyön toimiminen edellyttää, että työ on mielekästä sekä tuottavaa. Etätyöstä on useita hyötyjä. Se voi taata sopivan työrauhan sekä samalla sopivan määrän läsnäoloa työyhteisössä. Etätyön tekemisellä on positiivisia vaikutuksia liikenteeseen, asumiseen, aluepolitiikkaan sekä ympäristönsuojeluun. Yleisesti myös elämän hallinta voi helpottua etätöiden vaikutuksesta. (Työturvallisuuskeskus TTK 2017a.)

Ajankäytöllisesti etätyöt ovat monelle ihmiselle positiivinen asia. Työmatkoihin ei mene lainkaan aikaa, jonka seurauksena jää enemmän aikaa myös vapaa-ajan asioiden hoidolle. (Kurttila & Aalto 2021, 45.) Kun työmatkaa ei ole, syntyy työntekijälle myös rahallisia säästöjä. (Helle 2004, 19.) Etätöitä tehdessä riskit työmatkatapaturmille

vähenevät ja polttoaineiden kulutus pienenee, jolloin automaattisesti säästetään myös luontoa. (Työturvallisuuskeskus TTK 2017a.) Ajankäytöllisesti voi myös helpottaa se, ettei aamuisin tarvitse herätä yhtä aikaisin kuin lähityöskentelyssä. Etätöissä työn keskeyttäviä tekijöitä on vähemmän, jolloin työn tehokkuus sekä työntekijän keskittyminen paranevat. (Kurttila & Aalto 2021, 45.)

Etätyöt mahdollistavat paremmin työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. Esimerkiksi perhe-elämä tai harrastukset on helpompi sovittaa aikatauluihin. Työmotivaatio sekä työhyvinvointi parantuvat, kun työaika on joustavampaa ja työntekijällä on mahdollisuus arjessaan yhdistää työ- ja vapaa-aikaa. (Helle 2004, 18–19.)

Muita etätyön hyötyjä ovat esimerkiksi seuraavat asiat:

- Tarttuvat taudit eivät leviä yhtä tehokkaasti
- Tilakustannukset pienenevät (Työturvallisuuskeskus TTK 2017a.)
- Työelämään pystyy osallistumaan myös vajaakuntoisena
- Työskentely onnistuu myös poikkeustilanteissa, esimerkiksi huonon ajokelin aikana. (Työterveyslaitoksen www-sivut n.d.)

#### 4.2 Etätyön haasteet

Etätyön hyödyillä on myös kääntöpuolensa ja haittansa. Etätyö on tuonut mukanaan sähköiset palaverit ja kontaktit, jotka eivät kuitenkaan korvaa ihmistä. Yksi iso haittapuoli onkin sosiaalisten kontaktien huomattava väheneminen, tai jopa kokonaan loppuminen. Tämän seurauksena työntekijä saattaa eristäytyä koko työyhteisöstä. (Helle 2004, 20.) Etätyöntekijän on vaikeampi saada apua esihenkilöiltä ja kollegoilta, kun he ovat fyysisesti eri paikassa ja kaikki kontaktit tapahtuvat sähköisesti. Näistä syistä työntekijöiden välillä voi syntyä sekaannuksia sekä väärinymmärryksiä ja työntekijöiden keskinäiset suhteet voivat huonontua. Lähityössä tapahtuu paljon spontaaneja kohtaamisia, jotka etätyötä tehdessä jäävät valitettavasti välistä. (Kurttila & Aalto 2021, 45–46.) Digitaalisten työkalujen välityksellä on huomattavasti vaikeampaa nähdä kollegoiden kehonkieltä tai kuulla äänensävyjä. Tällöin esimerkiksi toisten tunteista ei saa yhtä lailla tietoa kuin lähityössä. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 83.)

Vaikka etätyössä työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on helpompaa, voivat ne myös sekoittaa liikaa keskenään. Etänä työntekijän määrä ja siihen käytetty aika kasvavat helposti liikaa työntekijän itselleen asettamien tavoitteiden mukana. Tällöin työnteosta tulee ongelma. Työntekijä haluaa myös osoittaa esihenkilöille ja kollegoilleen ahkeruutensa ja sen, että etätyönteko ei tarkoita laiskottelua. Tällaisia ongelmia nousee esiin varsinkin etätyön alkuvaiheessa. Jotta tällaiset ongelmat voidaan estää, on tärkeää, että työntekijä ja työnantaja miettivät tarkasti työaikaan ja työmäärään liittyvät asiat. (Helle 2004, 20–21.)

Etätöissä olevilla henkilöillä on vaarana tulla vähemmän kuulluksi kuin niillä, jotka työskentelevät fyysisesti työpaikalla. Etätyöläisillä ei välttämättä ole myöskään samanlaista vaikutusmahdollisuutta kuin muilla, varsinkaan kiireellisesti päätettäviin asioihin. Näihin asioihin vaikuttaa paljon se, millaisia välineitä työnteossa käytetään, ja onko niiden käyttötavat samanlaisia niin etätyössä kuin lähityössäkin. (Kurttila & Aalto 2021, 46.)

Tekniset ongelmat ovat iso haitta etätöiden sujuvuudelle. Jos yhteys katkeilee tai se on hidas, tai jos työn aikana ilmenee muita teknisiä ongelmia, työaika menee hukkaan ja työntekijä turhautuu helposti. Tämän takia jokaisella yrityksellä tulee olla hyvä tekninen tuki ja se on oltava saatavilla. (Helle 2004, 21.)

#### 4.3 Etätyön hyödyt ja haasteet työnantajalle

Etätyöstä on suurta hyötyä työnantajalle, sillä työntekijöiden itsenäisyys sekä omaaloitteisuus ovat lisääntyneet. Myös työn tekemisen tehokkuus on noussut, joka johtaa yleensä työn laadun paranemiseen. Lisäksi työntekijöiden suunnitelmallisuus on lisääntynyt. (Vilkman 2016.) Työnantajalle hyötyä on siitä, että etätöissä työntekijöiden työhyvinvointi on parantunut, sillä etätyössä pystyy keskittymään paremmin työhön ja työssä jaksetaan paremmin. Työnantajalle saattaa myös tulla rahallista säästöä työtiloista, mikäli niitä voidaan pienentää ja vähentää. (Helle 2004, 22.)

Muita mahdollisia etätyön hyötyjä työnantajalle ovat esimerkiksi seuraavat asiat:

- Työurat pitenevät paremman työhyvinvoinnin seurauksena

- Työpaikan houkuttelevuus paranee
- Työmatkaliikenne vähenee, jolloin myös yrityksen ympäristövastuullisuus paranee ja mahdolliset ilmastopolitiikalle asetetut tavoitteet toteutuvat (Työterveyslaitoksen www-sivut n.d.)

Etätyöstä voi työnantajalle olla myös joitakin haittoja. Se voi joissakin tapauksissa tuoda yritykselle lisäkustannuksia tarvittavien työvälineiden oston takia. Etätyössä tarvitaan paljon samoja välineitä kuin lähityössäkin. Lisäkustannuksia saattavat tuoda myös tarvittavat tietoliikenneyhteydet ja näiden mukana mahdolliset ongelmat tietoturvassa. (Helle 2004, 23–25.)

Vaikka työntekijän itsenäisyydestä koituu usein hyviä asioita, voi tällä olla myös kääntöpuolensa. Näin voi tapahtua, mikäli työjärjestelyjä sekä organisointia ei saada toimimaan. Tällöin työnantaja ei välttämättä edes tiedä, mitä etätyöntekijät tekevät tai missä he ovat työajallaan. Kuitenkin, jos etätyö on suunniteltu hyvin, tällaisia ongelmia ei pitäisi syntyä. Työnantajalle kuuluu myös etätyössä vastuu valvoa sekä johtaa tehtävää työtä. (Helle 2004, 26.)

Työnantajan näkökulmasta tiedonhallinta voi olla hankalampaa etätyössä. Tämä johtuu siitä, että esimerkiksi niin sanotun hiljaisen tiedon välittäminen on hankalampaa, kun työntekijä on eri paikassa kuin työnantaja. Etäyhteydet eivät kokonaan pysty korvaamaan samassa paikassa olemista. Tämän takia on tärkeää pitää yhteyttä etätyöntekijään säännöllisesti. (Helle 2004, 26.)

Toimivan tiimin rakentaminen voi etätyössä olla vaikeampaa, kuin silloin kun kaikki henkilöt ovat samassa paikassa. Etänä toteutettuna tämä vaatii enemmän työtä sekä suunnitelmallisempaa työtä. Varsinkin tiimihengen sekä hyvän yhteistyön rakentaminen on vaikeampaa. (Vilkman 2016.)

Muita mahdollisia haasteita työnantajalle ovat:

- Työntekijän varhaisen tuen tarve saattaa jäädä huomaamatta
- Mahdollisten ristiriitojen peittely



- Työntekijän mahdollisen päihdeongelman huomaaminen tai paheneminen (Työturvallisuuskeskus TTK 2017a.)

## 5 ETÄTYÖ JOHTAMISEN NÄKÖKULMASTA

Työssäni käsittelen johtamista vain kuvion 2 (2017a) mainitsemien asioiden kannalta. Nämä asiat ovat tehtävänanto, tavoitteet, perehdytys, palaute sekä seuranta. (Työturvallisuuskeskus TTK 2017a.) Etäjohtaminen vaatii erilaisia asioita kuin lähityöntekijöiden johtaminen. (Helle 2004, 26.) Luottamus nousee etätöissä vahvasti esiin. Työntekijän on luotettava siihen, että työntekijä pystyy tekemään päätöksiä ja ohjaamaan työntekoaan itsenäisesti. Tällöin luottamus paranee automaattisesti. (Kurttila & Aalto 2021, 45.)

Etätyössä tavoitteiden sekä jokaisen työntekijän vastualueen pitää olla selvillä. Tavoitteiden asettamisen jälkeen, on niiden toteutumista seurattava. Tämän pohjalta esihenkilön on helppo antaa rakentavaa palautetta. Yhdessä työntekijöiden kanssa, voi esihenkilö suunnitella, miten päästä seuraaviin tavoitteisiin ja onnistumisiin. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 113.)

### 5.1 Tehtävänanto, tavoitteet sekä perehdytys

Etätyössä tehtävänanto voi olla vaikeampaa kuin lähityössä. Kurttila ja Aalto (2021, 79) kertovat muutaman tavan, joilla tehtävänantoa voi helpottaa: Työntekijälle kannattaa selvästi kertoa työn tavoite, tehtävän rajaus, reunaehdot sekä aika, jolloin työn pitää olla viimeistään tehty. Tehtävänannossa on myös tärkeää kertoa, miksi juuri tietty tehtävä on tärkeä ja miten sen tärkeys eroaa muista töistä. Esihenkilön on hyvä kertoa työntekijälle omat toiveensa ja ehtonsa työn suhteen, mutta hänen on myös hyvä kysyä ja kuunnella ideoita ja ajatuksia työntekijältä. Yhdessä työntekijöiden kanssa kannattaa käydä läpi, tarvitaanko työn toteuttamisessa jonkinlaista yhteistyötä tai tukiverkostoja. (Kurttila & Aalto 2021, 79.)

Jotta haluttuihin tavoitteisiin päästään, on esihenkilön varmistettava yhdessä työntekijän kanssa, että päämäärä on selkeä. Esihenkilön pitää varmistaa työntekijöiden onnistuminen. Hänen tulee myös auttaa työn suunnittelussa. Kun tehtävänkuvat on määritelty hyvin, työntekijät saavuttavat tavoitteet paremmin. (Männistö 2020.) Esihenkilön on hyvä käydä työntekijän kanssa läpi työn tavoitteita sekä toteutuneita tehtäviä säännöllisin väliajoin. (Humalto 2020.)

Etäperehdyttäminen onnistuu suunnittelulla, vuoropuhelulla sekä tavoitteellisuudella. Uuden työntekijän voi ottaa mukaan jo ennen työsuhteen alkamista tiimipalaveriin, jossa hän voi esittäytyä. Jos työvälineet pitää toimittaa uudelle työntekijälle kotiin, on hyvä järjestää siihen liittyvät asiat tarpeeksi ajoissa. Esihenkilön tulee luoda uudelle työntekijälle toimintaympäristö, jossa on hyvä kertoa heti, jos asioissa on epäselvyyksiä. On tärkeää rakentaa uuden työntekijän kanssa luottamus ja mahdollistaa avoin vuoropuhelu. Perehdyttäjän kannattaa varata aikaa perehdyttämiselle. Etäperehdyttäminen vie luultavasti enemmän aikaa kuin normaali perehdytys. (Havu 2020.)

Kun uutta työntekijää perehdytetään etänä, suunnittelulla on suuri rooli. Perehdyttäjän kannattaa siis tehdä aikataulutettu, looginen, tarkka sekä kirjallinen perehdytysuunnitelma ja käydä se läpi työntekijän kanssa. Ensimmäisestä työpäivästä pitäisi etätyöntekijälle tulla hyvä kokemus. Tämä antaa myös yrityksestä hyvän ensivaikutelman. Ensimmäisissä tiimipalavereissa on hyvä käyttää videopuhelua, jotta nimet ja kasvot tulevat tutuiksi. (Havu 2020.)

## 5.2 Palaute ja seuranta

Koska etätyöntekijät tekevät työtään yksin, he tarvitsevat enemmän palautetta. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 174.) Palaute on osa avoimuutta, jota etätyössä tarvitaan, jotta se voi toimia. Myös virallisempia palautekyselyitä kannattaa tehdä tietyin väliajoin, jotta on helpompi seurata organisaation asioiden kehittymistä työntekijöiden näkökulmasta. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 68.)

Työajan seuranta, työn tulosten seuranta sekä työntekijän kuormittumisen seuranta on esihenkilön tehtävä. Mikäli esihenkilö huomaa, että työ kuormittaa työntekijää liikaa,

pitää hänen reagoida nopeasti. Myös tiedonkulkua on seurattava ja arvioitava säännöllisesti. (Työturvallisuuskeskus TTK 2017a.) Lähtökohtaisesti etätyöt kuuluvat työaikalain piiriin, joten ne edellyttävät työajan seuranta. Työpäivien pituuden seuranta ehkäisee työntekijän haitallista kuormitusta. (Työsuojelun www-sivut 2020.)

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 6.1 Tutkimusote

Tutkimusotteita on kahta erilaista. Ensimmäinen on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus ja toinen on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Se, kumpaa tutkimuksen tekijän tulee työssään käyttää, määräytyy sen mukaan, mikä on tutkimusongelma ja mikä on tutkimuksen tarkoitus. Joissain tutkimuksissa voidaan käyttää kumpaakin tapaa yhdessä. (Heikkilä 2014, 14–15.)

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa perehdytään tilastollisiin asioihin. Siinä kysymykset liittyvät prosentiosuuksiin sekä lukumääriin. Tällaisessa tutkimuksessa otoksen tulee yleensä olla riittävän suuri. Aineiston keruu tapahtuu usein tutkimuslomakkeilla, joilla on annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tuloksia havainnoidaan usein kuvioiden tai taulukoiden avulla. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa opitaan ymmärtämään itse tutkimuskohdetta sekä selittämään esimerkiksi sen päätöksien syitä. Tutkimusote on tässä tutkimusmuodossa usein pieni, mutta tulokset analysoidaan erittäin tarkasti. Laadullisessa tutkimuksessa selvitetään kohderyhmän asenteita, arvoja, tarpeita sekä odotuksia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston keruu tapahtuu vähemmän strukturoidusti kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Heikkilä 2014, 15.)

Valitsin omaan tutkimukseeni käytettäväksi kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Määrällinen tutkimus sopii paremmin tutkimuksen tavoitteiden saavuttamiseen.

Lähtämäni kyselyn tarkoitus on saada tilastollista ja prosentuaalista tietoa etätöistä sekä niiden sujuvuudesta yritys X:n esihenkilöiltä.

## 6.2 Kysymyslomake

Kysymyslomakkeen loin sillä periaatteella, että se vastaa tutkimukseni teoriaosiota mahdollisimman tarkasti ja etenee samalla tavalla. Kysymysten luonnissa oli myös tärkeätä se, että ne vastaavat tutkimuksen tavoitetta sekä tutkimuksen pääongelmaa ja alaongelmia. Pääongelmana oli: ”Miten etätöet ovat sujuneet yrityksessä X?” Alaongelmia oli yhteensä 5 kappaletta.

Kysymyslomakkeen loin Google Formsilla, sillä se on helppo käyttää ja sen pystyy helposti lähettämään vastaajille linkkiä käyttämällä. Lomake sisälsi seitsemäntoista kysymystä, joista osa oli monivalintakysymyksiä ja osa avovastauksellisia kysymyksiä. Monivalintaisiin kysymyksiin/väittämiin oli viisi eri vastausvaihtoehtoa:

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. En osaa sanoa
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä.

## 6.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa sitä, kuinka hyvin tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata. Validiteetti on hyvä silloin, kun kohderyhmä ja kysymykset sopivat siihen, mitä tutkimuksella halutaan selvittää. Tutkimuksen reliabiliteetti taas tarkoittaa sitä, kuinka toistettavasti ja luotettavasti mittaus- tai tutkimusmenetelmä mittaa haluttua asiaa. (Hiltunen 2009.)

Tutkimukseni validiteetti on mielestäni hyvä, sillä yritys X:n esihenkilöille lähettämäni kysymykset mittaavat oikeita asioita ja niiden avulla saadaan vastaukset tutkimuksen pääongelmaan sekä alaongelmiin. Tutkimuksen kohderyhmä on myös oikea, sillä esihenkilöt tietävät oman tiiminsä etätöihin ja sen sujuvuuteen liittyvät asiat.

Tutkimuksen reliabiliteetti ei välttämättä ole yhtä hyvä kuin validiteetti, sillä tutkimustulokset saattavat hieman vaihdella eri aikoina. Tutkimus on tehty juuri pahimman korona-ajan jälkeen, joten normaalina aikana vastaukset saattaisivat joiltain osin vaihdella.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

Kysely lähetettiin yritys X:n esihenkilöille, joita oli kaiken kaikkiaan 27. Kyselyyn vastasi 20 henkilöä anonyymisti. Kyselyyn vastanneiden määrä oli erittäin hyvä. Kysely toteutettiin 23.3.-1.4.2022 välisenä aikana. Kysely lähetettiin vielä uudestaan kahta päivää ennen vastausajan päättymistä, sillä vastauksia ei ollut tuolloin vielä tullut kuin 11. Uudelleenlähetys auttoi hyvin, sillä sain sen jälkeen vielä yhdeksän vastausta lisää. Seitsemän henkilöä jätti siis vastaamatta kyselyyn. Uskon sen johtuvan siitä, että henkilöillä ei ole ollut aikaa vastata kyselyyn, tai kysely on hautautunut muiden sähköpostien joukkoon.



Kuvio 3. Kysymys 1: Tiimin työnteko onnistuu kokonaan etätyönä. (Anniina Arvonon 2022.)

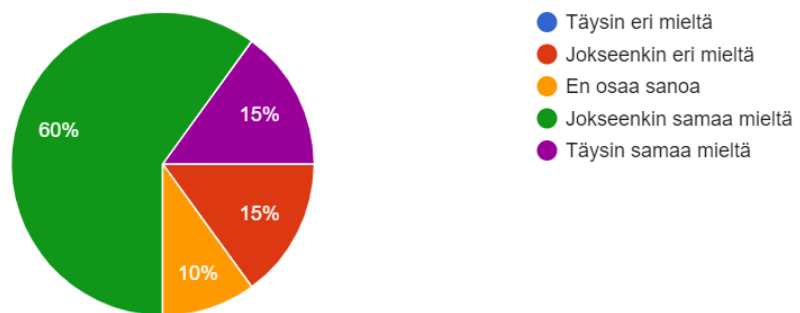
Kuvio 3 kertoo, onnistuuko tiimin työnteko kokonaan etätyönä. 50 % prosenttia vastaajista kertoi olevansa jokseenkin samaa mieltä siitä, että työnteko onnistuu kokonaan

etätyönä. 25 % vastaajista oli asiasta jokseenkin eri mieltä ja 20 % täysin eri mieltä, eli työnteko ei heidän tiimeissään onnistu lainkaan etätyönä. Loput 5 % vastaajista olivat sitä mieltä, että heidän tiimeissään työnteko onnistuu täysin etätyönä.

Näiden vastausten perusteella tulee kaikissa jatkokysymyksissä muistaa se, että vastausten perusteella kaikissa tiimeissä ei pystytä tekemään etätyötä lainkaan.

## 2. Yrityksen tarjoamat etätyövälineet ovat toimivat ja riittävät

20 vastausta

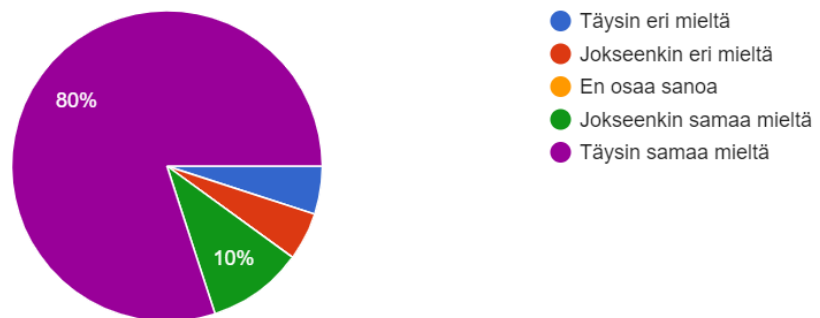


Kuvio 4. Kysymys 2: Yrityksen tarjoamat etätyövälineet ovat toimivat ja riittävät. (Anniina Arvonen 2022.)

Kuviossa 4 esitetään vastaajien mielipide siihen, onko yrityksen tarjoamat etätyövälineet toimivat sekä riittävät. Tässä asiassa yli puolet vastaajista, tarkemmin 60 % olivat jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 15 % vastaajista olivat täysin samaa mieltä ja toiset 15 % taas jokseenkin eri mieltä. Jokseenkin eri mieltä olevien määrä selittyy luultavasti sillä, että vastaajista osan tiimi ei tee lainkaan etätöitä, joten välineitä siihen ei tarvita tai niitä ei ole. 10 % vastaajista ei osannut sanoa asiasta mitään.

### 3. Tiimin etätyönteko on yleistynyt pandemian myötä

20 vastausta

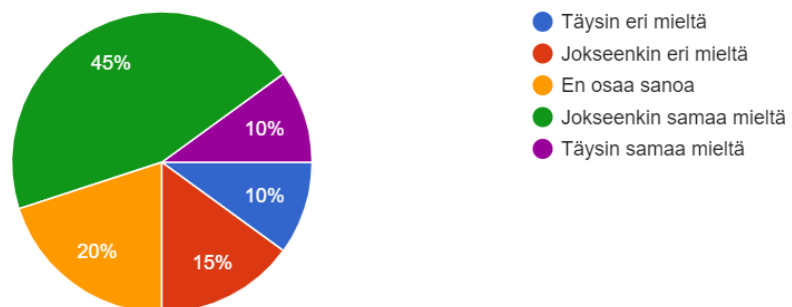


Kuvio 5. Kysymys 3: Tiimin etätyönteko on yleistynyt pandemian myötä. (Anniina Arvonen 2022.)

Kuviosta 5 saatiin tietää, että koronapandemian myötä yhteensä 90 %:lla vastaajista, eli suurimmalla osalla, tiimin etätyönteko yleistyi. Loput 10 prosenttia vastaajista olivat sitä mieltä, että etätyönteko ei heidän tiimeissään yleistynyt.

### 4. Työhyvinvointi on parantunut etätöiden seurauksena

20 vastausta



Kuvio 6. Kysymys 4: Työhyvinvointi on parantunut etätöiden seurauksena. (Anniina Arvonen 2022.)

Kuviossa 6 selvitettiin, onko työhyvinvointi parantunut etätöiden seurauksena. Kuvion vastauksista huomasi, että vastaukset olivat selvästi hajautuneempia kuin edellisissä kysymyksissä. 45 % vastaajista olivat asian kanssa jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä oli 10 % vastaajista. Asian kanssa jokseenkin eri mieltä oli 15 %. 10 % vastaajista oli täysin eri mieltä ja 20 % ei osanneet sanoa asiaan mitään.

Seuraava kysymys oli avovastauksellinen ja se oli suoraa jatkoa edelliselle, eli kuvion 6 (kysymys 4) pohjalta luotiin kysymys numero 5.: ”Jos vastasit edelliseen väittämään jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, miten?” Kysyttiin siis sitä, miten työhyvinvointi oli parantunut heidän mielestään, jotka vastasivat edelliseen väittämään jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Tähän kysymykseen vastauksia tuli 11 kappaletta.

Yhtenä suurimmista tekijöistä työhyvinvoinnin paranemiselle etätöiden myötä vastauksista nousi työmatkan lyheneminen, jolloin myös ajankäyttö paranee. Toinen iso tekijä vastausten perusteella oli se, että etätöissä on helpompi keskittyä itse tehtävään työhön, jolloin myös työn tehokkuus paranee. Yksi vastauksista koski sitä, että pelko sairastumisesta vähenee etätöissä.

Muutamia vastauksia:

*”Työmatkat lyhenevät ja aikaa jää enemmän töihin tai vapaa-aikaan. Lisäksi etätöissä voi olla helpompi keskittyä kuin avotoimistossa.”*

*”Etätöissä pystyy keskittymään paremmin työntekoon. Konttoreissa keskeytyksiä ja hälinää.”*

*”Matkustusaika vähenee ja sitä kautta työpäivän pituus lyhenee.”*

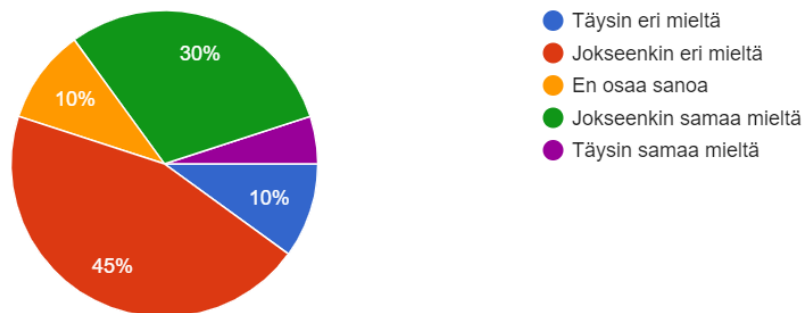
*”Erityistä keskittymistä vaativat tehtävät on helpompi suorittaa etätöissä, tällöin tehokkuus paranee. Pitkän ajomatkan, etenkin pimeään vuodenaikaan, kuormitus vähenee, kun on mahdollisuus tehdä myös etätöitä.”*

*”Ihmiset, joilla on ollut pelkotiloja tartuntojen takia ovat kota käsin voineet työskennellä tehokkaasti.”*



## 6. Työ- ja vapaa-ajan erillään pitäminen on etätyössä helppoa

20 vastausta



Kuvio 7. Kysymys 6: Työ- ja vapaa-ajan erillään pitäminen on etätyössä helppoa. (Anniina Arvonen 2022.)

Kuviosta 7 selvisi, että 45 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että etätyössä työ- ja vapaa-ajan erillään pitäminen olisi helppoa. 30 % oli väittämästä jokseenkin samaa mieltä ja 5 % täysin samaa mieltä. Vastaajista 10 % oli asiasta täysin eri mieltä. 10 % vastasi väittämään: ”En osaa sanoa”.

Kysymys 7 jatkoi edellistä väittämää. Kysymys oli: ”Miksi?” Eli miksi työ- ja vapaa-ajan erillään pitäminen etätyössä on helppoa tai vaikeaa. Kysymys oli avovastauksellinen. Vastauksia kysymykseen tuli yhteensä 14 kappaletta.

Kuten kuviosta 7 voitiin nähdä, yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei työ- ja vapaa-ajan erillään pitäminen ole etätyössä helppoa. Vastauksista päätellen suurimmat syyt tälle olivat, ettei työstä irtautuminen ole helppoa ja usein työpäivät venyvät. Kahdessa vastauksista mainittiin myös se, ettei etätyötä tauoteta samalla tavalla kuin lähityötä. Vastauksista huomattiin myös, että työmatka auttaa usein irtautumaan työstä, mutta kun sitä ei ole, irtautuminen on vaikeampaa.

Kuviosta 7 huomattiin myös, että 35 % vastaajista oli sitä mieltä, että työ- ja vapaa-ajan erillään pitäminen on etätyössä helppoa. Tähän kysymyksen 7 vastausten mukaan vaikutti esimerkiksi oma työhuone, jolloin työstä irtautuminen on helpompaa.

Muutamia vastauksia:

*”Jos ei ole erillistä työtilaa, niin työstä voi olla vaikeampi päästä irti ja tietokone yms. tarvikkeet muistuttavat koko ajan työstä. Helposti tulee luettua sähköposteja illallakin. Työmatkalla normaalisti irtaantuu töistä, mutta etätöistä irtautuminen ei välttämättä ole yhtä helppoa.”*

*”Työpäivät venyvät helpommin.”*

*”Etätyössä työpäivien pituudet venyvät helposti sekä taukoja tulee pidettyä vähemmän.”*

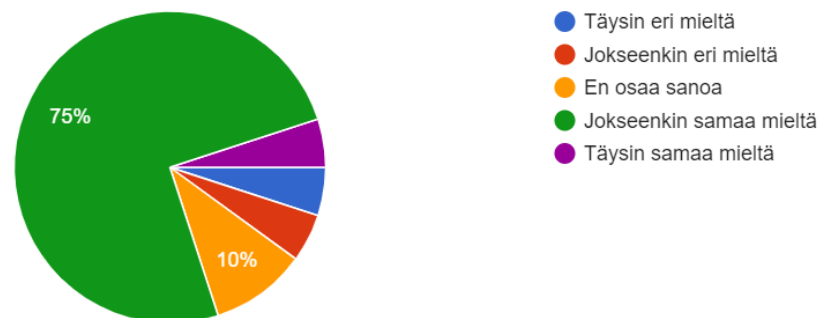
*”Työpäivä voi helposti venyä, kun ei ole selkeää siirtymää työpaikan ja kodin välillä.”*

*”Oma työhuone helpottaa asiaa. Joskus päivä venyy huomaamatta pitkäksi.”*

*”Erillinen työhuone, jolloin työpiste selkeästi erillään. Vapaa-aika alkaa käytännössä heti, kun lopettaa työt, kun työmatkoihin ei kulu aikaa.”*

#### 8. Olet luonut etätyölle toimivat rutiinit

20 vastausta

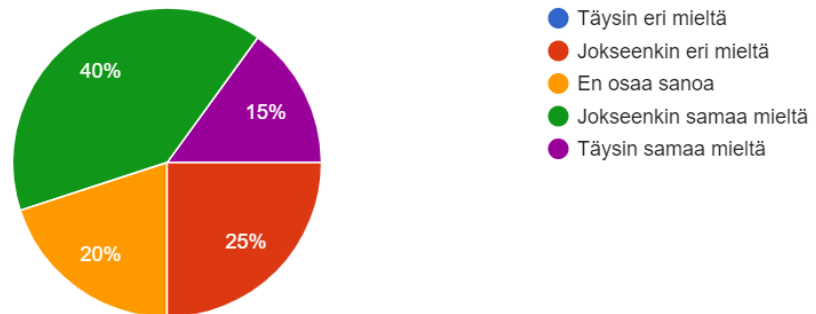


Kuvio 8. Kysymys 8: Olet luonut etätyölle toimivat rutiinit. (Anniina Arvonen 2022.)

Kuviossa 8 käsiteltiin sitä, olivatko vastaajat luoneet etätyölle toimivat rutiinit. Vastaajista jopa 75 % vastasi olevansa asiasta jokseenkin samaa mieltä ja 5 % olevansa täysin samaa mieltä asiasta. Yhteensä 10 % vastaajista oli joko täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä asiasta. Tämä varmasti selittyy taas sillä, että joidenkin vastaajien tiimit eivät tee lainkaan etätöitä. 10 % vastaajista taas vastasivat väittämään: ”En osaa sanoa”.

## 9. Sosiaalinen työhyvinvointi on heikentynyt etätöiden myötä

20 vastausta



Kuvio 9. Kysymys 9: Sosiaalinen työhyvinvointi on heikentynyt etätöiden myötä. (Anniina Arvonen 2022.)

Kuviossa 9 käsiteltiin sitä, onko sosiaalinen työhyvinvointi heikentynyt etätöiden myötä. Asiasta oli jokseenkin samaa mieltä 40 % vastaajista. Täysin samaa mieltä asiasta oli 15 %. 25 % vastaajista oli asian kanssa jokseenkin eri mieltä ja 20 % vastaajista ei osannut sanoa asiasta mitään.

Kysymys 10 koski myös sosiaalisen työhyvinvoinnin heikkenemistä etätyössä ja kuului: ”Jos vastasit edelliseen väittämään jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, miksi?” Kysymykseen vastasi kahdeksan henkilöä. Jokaisesta vastauksesta tuli selvästi esiin se, että etätöissä kommunikaatio heikentyy ja kasvotusten keskustelua ei ole lainkaan. Vastauksista huomasit myös sen, että neuvoa ei ole yhtä helppo pyytää, kun kollegat eivät ole fyysisesti samassa paikassa. Myöskin kahvipöytäkeskustelut jäävät kokonaan pois. Yksi vastaajista toi esiin sen, että etätöissä työntekijän sitoutuminen yritykseen voi huonontua.

Muutamia vastauksia:

*”Koska työyhteisö ja työkaverit ovat osa työhyvinvointia ja on helpompi kysyä neuvoa tai mutta työhön liittyvää, kun työkaveri istuu vieressä/lähellä.”*

*”Kommunikointi on vähäisempää, helposti viestitellään vain varsinaisesta työasiasta, kaikki vapaamuotoisempi kahvipöytäkeskustelu jää pois. Etätöissä helpommin*

*eristäytyy muista, eikä enää tiedä, mitä yrityksessä tapahtuu tai mitä työkavereille kuuluu. Sitoutuminen yritykseen voi heikentyä ja yhteenkuuluvuuden tunne voi kadota.”*

*”Sosiaalinen työhyvinvointi ei teamsissä parane.”*

*”Enemmän yksin puurtamista ja vähemmän tiimityötä ja keskustelua.”*

*”Kasvotusten juttelu vähenee.”*

Kaikki loput kysymykset olivat avovastauksellisia kysymyksiä. Kysymys 11 oli: ”Onko etätöistä työntekijälle enemmän hyötyjä kuin haasteita? Millaisia?” Vastauksia kysymykseen tuli yhdeksäntoista kappaletta. Suuri osa vastaajista oli sitä mieltä, että etätöistä on työntekijälle enemmän hyötyjä. Varsinkin työmatkan pois jääminen koettiin isona hyötynä sekä ajallisesti että rahallisesti. Muita vastauksissa esiin tulleita hyötyjä olivat esimerkiksi joustavuus, rauhallisempi työympäristö sekä työn tehokkuuden paraneminen. Osassa vastauksista mainittiin myös etätöiden haasteista työntekijälle, näitä olivat esimerkiksi työyhteisön puute, työn siirtyminen kotiin, yksinäisyys, se että työ ei onnistu etänä sekä se, että oman tiimin ajatuksia on vaikeampi havaita. Osa vastaajista toi omassa vastauksessaan esiin sekä hyötyjä että haasteita.

Muutamia vastauksia:

*”Oman kokemuksen mukaan on hyötyjä koska ei tarvitse ajaa pitkiä työmatkoja, mutta toisaalta haasteita voi olla etätöiden ergonomiassa, työkaluissa sekä työyhteisön puutteessa.”*

*”Enemmän hyötyjä ilman muuta. Se antaa työntekijälle joustoa vapaa-aikaan ja mahdollistaa myös joustavamman toimiston käyttämisen → kaikille ei tarvitse olla omaa istumapaikkaa.”*

*”Työmatkat jäävät pois, mutta toisaalta työ siirtyy kotiin.”*

*”Omalla kohdalla hyötyjä siinä mielessä, että etätöissä on vähemmän häiriötekijöitä ja päivään tulee 2–3 tuntia lisää työaikaa kun aika ei kulu matkustamiseen. Toisaalta oman tiimin ”tuntoja” on vaikea havaita kotoa käsin.”*

*”Haaste voi olla yksinäisyys, etuina on oma rauha.”*

*”Paikkaan riippumattomuus on lisännyt paikoin tehokkuutta ja joustavuutta.”*

Kysymyksessä 12 kysyttiin, onko etätöistä enemmän hyötyjä kuin haasteita työnantajalle ja miksi. Vastauksia kysymykseen tuli 18 kappaletta. Vastauksissa vaihtelee hyvin paljon se, onko etätöistä työnantajalle hyötyjä vai haasteita, vai onko niitä molempia. Hyötyjä työnantajalle olivat vastausten perusteella esimerkiksi tyytyväisemmät työntekijät, rekrytoimisen helpottuminen, työn tekemisen helppous ja tehokkuus, se että toimistotilaa ei tarvita yhtä paljon sekä se, että tarttuvat taudit eivät liiku työpäikällä, kun ollaan etätöissä. Merkittävimpinä haittoina vastauksista nousivat esiin esimerkiksi seuraavat asiat: huonompi tiedonkulku, etätyöntekijän työtulosten seuraamisen vaikeus, työntekijän kuormittumista on vaikeampi huomata sekä se, että keskustelua syntyy vähemmän.

Muutamia vastauksia:

*”Tyytyväisemmät työntekijät ovat varmasti yritykselle etu.”*

*”Tietynlainen työ esimerkiksi dokumenttien teko tai suunnittelu on etätöissä helpompaa ja tehokkaampaa. Koko yrityksen kannalta tietoa on vaikeampi saada, kun henkilöt ovat etätöissä ja paljon asioita vaikeutuu etätöiden takia. Tiettyjä työtehtäviä ei voi soveltaa etätöihin.”*

*”Työnantajalle on enemmän hyötyä. Ihmiset ovat tehokkaampia, kun ei tule jatkuvia keskeytyksiä ja työtä pystyy paremmin rytmittämään etänä.”*

*”Hyötyjä, työnantaja pystyy houkuttelemaan myös yrityksen lähialueita kauempaa työvoimaa.”*

*”Haasteita. Projektityössä pitäisi ehdottomasti olla enemmän paikalla siellä, missä tapahtuu. Käsitys tekemisestä kärsii.”*

Seuraava kysymys oli: ”Onko etätyön johtaminen vaikeampaa kuin lähityön johtaminen? Miksi?” Vastauksia kysymykseen tuli 18 kappaletta ja vastanneista melko suuri osa oli sitä mieltä, että etäjohtaminen on haastavampaa. Vastauksista päätellen suurin syy tähän oli se, että kommunikaatio vähenee ja kasvotusten ei nähdä, jolloin esimerkiksi työntekijän hyvinvoinnin tasoa ei huomata yhtä helposti. Osa vastanneista oli kuitenkin sitä mieltä, että etätyön johtaminen ei ole sen haastavampaa kuin lähityönkään. Vastauksista selvisi esimerkiksi se, että kun työkalut ovat oikeat, etätyötä pystyy hyvin seuraamaan.

Muutamia vastauksia:

*”Mielestäni on, kommunikointi jää helposti vähäisemmäksi ja toisaalta kehonkielen tulkinta jää vähemmälle.”*

*”Etätyön johtaminen on vaikeampaa, koska tällaista ”vahingossa” tapahtuvaa kohtaamista ei tapahdu, vaan aina pitää soittaa tai kutsua palaveri.”*

*”On vaikeampaa, henkilöiden kanssa keskustellaan vähemmän ja tilanteiden tunnistaminen on haastavaa.”*

*”Vaikeampaa koska ei pysty tulkitsemaan ihmisiä yhtä hyvin kuin kontaktissa. Ruokapöytäkeskustelutkin / käytäväkeskustelut ovat myös tärkeä osa työyhteisöä.”*

*”Ei ole vaikeampaa. Pitää vaan olla hyvät työkalut töiden johtamiseen ja seuraamiseen, eli että työt tulevat tehdyksi suunnitellusti.”*

*”Mielestäni ei. Kuitenkin välillä on hyvä nähdä alaisiaan kasvotusten, niin pystyy paremmin arvioimaan jaksamista yms.”*

Kysymys 14 oli: ”Onko tehtävänanto etätyöntekijälle vaikeampaa kuin lähityöntekijälle? Miksi? Vastauksia kysymykseen tuli 17 kappaletta. Lähes jokainen vastaaja oli

sitä mieltä, ettei tehtävänanto ole sen vaikeampaa etätyöntekijälle kuin lähityöntekijällekään. Muutamien vastaajien mielestä itse tehtävänanto ei ole vaikeampaa, mutta työn toteutus ja siinä auttaminen tai esimerkin näyttäminen on haastavampaa.

Muutamia vastauksia:

*”Ei ole. Mielestäni kuitenkin on tärkeää, että tehtävänanto ja tavoitteet on tuotu esille riittävän selkeästi.”*

*”Tehtävien jako voi olla jopa systemaattisempaa. Tulee tehtyä samalla dokumentoidusti tehtävät.”*

*”Tehtävänanto on yhtä helppoa, toteutuksen tukeminen etätyössä on haastavampaa.”*

*”Usein on helpompaa ja nopeampaa antaa tehtäviä kasvokkain ja epäselvistä asioista on helpompi kysyä.”*

Seuraava kysymys koski etätyöntekijän perehdyttämistä ja kuulu näin: ”Onko etätyöntekijän perehdyttäminen vaikeampaa kuin lähityöntekijän? Miksi?” Vastaajista muutamamat eivät olleet koskaan perehdyttäneet ketään etänä, joten he eivät osanneet vastata kysymykseen mitään tarkempaa. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että etänä perehdyttäminen on vaikeampaa. Syynä tälle mainittiin varsinkin se, että kontaktin luominen uuteen työntekijään on helpompaa lähityössä, kun näkee kasvojen. Vastauksista nousee esille myös se, että ohjeiden kysymiselle on lähityössä pienempi kynnys kuin etätyössä.

Muutamia vastauksia:

*”On. Näen tämän jopa mahdottomana. Jos on uusi työntekijä, niin ainakin omalla kohdalla on ehdottoman tärkeää, että perehdytettävä on lähityössä niin saa neuvottua ja ohjattua työntekijää tehokkaasti, eikä työntekijälle tule sellaista oloa että on jäänyt yksin.”*

*”Kyllä. Uuden henkilön kanssa toimiminen on helpompaa kasvotusten ja näin tutustuu paremmin, kysyminen ja ohjaaminen on helpompaa.”*

*”On haastavampaa, perehdyttäminen tehdään usein työn ohessa ja etänä on kuitenkin enemmän kynnystä kysyä ja ohjeistaa.”*

*”Haasteellisempaa, mutta onnistuu.”*

*”En osaa sanoa, en ole perehdyttänyt ketään etänä. Enkä suostuisi niin tekemäänkään, suhde työntekijään on vaikea luoda, jos häntä ei ole koskaan tavannut.”*

Kysymys 16 oli: ”Onko palautteen anto erilaista etätyöntekijälle kuin lähityöntekijälle? Miksi?” Myöskin tässä kysymyksessä, vastaukset jakautuivat melko paljon. Kuitenkin suurempi osa vastaajista oli sitä mieltä, että palautteen anto etätyöntekijälle on erilaista ja vaikeampaa kuin lähityöntekijälle. Vastaajien mielestä viestin välittyminen sekä reaktioiden lukeminen ei etätyössä onnistuu.

Muutamia vastauksia:

*”Tietynlainen haastava palaute on parempi antaa kasvotusten eli etätyöntekijöiden pitää aika-ajoin tavata.”*

*”Ei, mutta mieluummin annan palautetta kasvotusten.”*

*”Palautteen anto onnistuu keskustellen etänä tai lähityössä, tässä en koe suuria eroja.”*

*”Palautekeskustelut on hyvä tehdä kasvotusten. Näkee pienetkin signaalit toisessa ihmisessä.”*

Viimeinen kysymys oli: ”Onko etätyöntekijän työn seuranta vaikeampaa kuin lähityöntekijän? Miksi?” Myös viimeisen kysymyksen kohdalla vastaukset erosivat jonkin verran toisistaan. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että työn seuranta on vaikeampaa, osa taas oli sitä mieltä, ettei se ole sen vaikeampaa. Syitä sille, miksi seuranta on



vaikeampaa, oli vastauksissa mainittu esimerkiksi: etätyöntekijän kohdalla ei tiedä yhtä hyvin paljonko työhön menee aikaa, työn tehokkuuden näkee parhaiten lähityössä ja seuranta perustuu raportointiin. Vastauksista, joissa oltiin sitä mieltä, että seuranta ei ole vaikeampaa, saatiin esimerkiksi seuraavia pointteja: työtä pystytään seuraamaan samalla tavalla kuin lähityössäkin ja jos mittarit ovat kunnossa, seuranta onnistuu.

Muutamia vastauksia:

*”Ei ole vaikeampaa, kunhan käytössä on työkalut töiden seurantaan.”*

*”Riippuu työkuvasta ja raportointikäytännöistä ja onko niitä. Työn edetessä suunnitellusti haastetta ei ole.”*

*”Ei. Töiden etenemistä pystyy seuraamaan työntekijän sijainnista riippumatta.”*

*”Omasta mielestäni ei eroa.”*

*”Kyllä, päivittäinen käytävä ja taukokeskustelu jää pitämättä ja seuranta perustuu enemmän raportointiin. Satunnaiset tapaamiset menetetään. Kaikki pitää olla suunniteltua.”*

## 8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietää, sujuuko etätyö yrityksessä X. Tarkoituksena oli tutkia, mitä etätyössä vaaditaan ja mitkä etätöihin liittyvät asiat ovat tärkeitä. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös saada yritykselle X tietoa etätöiden sujuvuudesta omassa yrityksessään.

Tutkimuksen teoriaosuudessa käsiteltiin etätöihin liittyviä yleisiä asioita kuten etätyöstä sopimista sekä työhyvinvointia. Teoriaosuus käsitteli myös etätyön hyviä ja

huonoja puolia sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Näiden lisäksi käsiteltiin etätyötä hieman myös johtamisen näkökulmasta.

Työn empiriaosuudessa käsiteltiin tutkimuksen toteutusta sekä raportoitiin tutkimustulokset. Jotta etätyö voi sujua ongelmitta, monen eri asian pitää olla kunnossa. Etätyön sujuvuuteen vaikuttavat asiat ovat joillekin täysin selviä ja työtavat on löydetty. Toisille taas etätyössä on enemmän haasteita. Kaikkea työtä ei pystytä tekemään etänä, sillä ne vaativat läsnäoloa työpaikalla.

Tutkimustulosten yhteenvetona voidaan sanoa, että etätöiden sujuvuus on yrityksessä melko hyvällä tasolla, mutta aina löytyy parannettavaa. Suurimpina etätyön ongelmina koetaan etätyön johtaminen, työ- ja vapaa- ajan erillään pitäminen, sosiaalisen työhyvinvoinnin heikkeneminen sekä etäperehdytys. Nämä ovat asioita, jotka ovat varmasti haastavimpia jokaisessa yrityksessä, jossa etätyötä tehdään. Isoimpana positiivisena asiana etätyöstä nousi esiin se, että työmatkat ovat jääneet pois ja se säästää sekä rahaa että aikaa. Yritys X:n esihenkilöiden vastaukset erosivat toisistaan jonkin verran. Tämä ehkä kertoo siitä, että etätyölle ei ole vielä täysin löydetty oikeita tapoja. Pitää myös muistaa, että toiset ihmiset eivät halua lainkaan tehdä etätöitä, vaikka ne sujuisivatkin hyvin.

## 9 POHDINTA

Valitsin alun perin aiheeksi etätyön siksi, että koronapandemian puhjettua, etätyöstä tuli hyvin ajankohtaista ja sitä voidaan jatkaa suuressa määrin edelleen. Pandemiasta johtuen teoriaosuuteen löytyi tietoa erittäin paljon, joten lähteiden mahdollinen vähyys ei ollut ongelmana missään vaiheessa. Opinnäytetyön aloitus oli minulle erittäin vaikeaa. Aiheen päättämisestä ja opinnäytetyösopimuksen tekemisestä kului lopulta kuu-kausia, kunnes aloitin itse työn. Aloitettuani työn, teko sujui yllättävän nopeasti eikä teoriaosuuden kirjoittamisessa mennyt lopulta paljoa aikaa. Työn empiriaosuuden kirjoittamisen aloitus oli jälleen vaikeaa, kun kirjoittamisesta oli pitänyt jonkin verran

taukoa odotellessaan kyselyyn vastauksia. Aloitettuani kirjoittamisen, sekin kuitenkin sujui ja valmista tuli melko nopeasti.

Koen, että työlle asettamani tavoitteet täyttyivät melko hyvin ja tutkimusongelmiin saatiin vastaukset. Kysymyslomake oli mielestäni lähes oikeanlainen ja tutkimukseen sopiva. Jälkikäteen kuitenkin ajattelen, että kyselyyn olisi pitänyt lisätä vielä muutama kysymys. Varsinkin kyselyn loppuun olisin lisännyt avovastauksellisen kohdan, johon vastaaja olisi saanut kirjoittaa, sujuuko etätyö yrityksessä hänen mielestään kaiken kaikkiaan hyvin. Tästä aiheesta nousi muutama seikka, joista voisi tehdä tulevaisuudessa tutkimuksen. Yksi näistä on, että miten sosiaalista työhyvinvointia etätyössä saisi parannettua. Toinen hyvä jatkotutkimuksen aihe olisi mielestäni etätöihin perehdyttäminen.

## LÄHTEET

- Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsä etänä: seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 8.3.2022. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/BAXBBXATHBCEE#/kohta:4.\(\(20\)Tunteet\(\(20\)et\(\(e4\)ty\(\(f6\)ss\(\(e4\)/piste:tX5](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/BAXBBXATHBCEE#/kohta:4.((20)Tunteet((20)et((e4)ty((f6)ss((e4)/piste:tX5)
- Hakanen, J., Kaltiainen, J., Hirvonen, M. & Mäkinen, J. P. 2021. Miten Suomi voi? Viitattu 1.3.2022. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- Havu, K. 2020. Esimies, näin onnistut perehdyttämässä etänä. Tuulahduksia tulevaisuuden työelämästä. 3.4.2020. Viitattu 8.3.2022. <https://www.saranen.fi/blogi/esimies-n%C3%A4in-onnistut-perehdytt%C3%A4misess%C3%A4-et%C3%A4n%C3%A4>
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. p. Helsinki: Edita. Viitattu 11.3.2022. Adobe Digital Editions-sovellus tietokoneessa.
- Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Viitattu 17.4.2022. [http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius\\_ja\\_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf)
- Humalto, J. 2020. Etätyö asiantuntijatyössä. Laatublogi. 22.5.2020. Viitattu 8.3.2022. <https://finfamiliaatu.fi/etatyo-asiantuntijatyossa/>
- Kemppinen, T. & Nikkola, M. 2020. Etätyö – hyödyt ja haasteet. Viitattu 4.3.2022. <https://www.twobirds.com/fin/insights/2020/finland/etatyo---hyodyt-ja-haasteet>
- Kurttila, M. & Aalto, P. 2021. Pomon parhaat ratkaisut. 2. uud. p. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.
- Laine, A. 2020. Miten säilyttää työhyvinvointi ja työn tehokkuus etätyössä? Talousverkko. 3.4.2020. Viitattu 25.2.2022. <https://www.talousverkko.fi/post/miten-sailyttaa-tyohyvinvointi-ja-tyon-tehokkuus-etatyossa>
- Leskinen, T. 2021. Etätyö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten. Viitattu 4.3.2022. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyo-yleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>
- Manka, M. L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro. Viitattu 2.3.2022. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/GAHBJXC-TEB#/kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/GAHBJXC-TEB#/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b4)
- Männistö, E. 2020. Työtä etänä – suunnitellusti ja turvallisesti. Viitattu 8.3.2022. <https://tilisanomat.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/tyota-etana-suunnitellusti-ja-turvallisesti>
- Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. Viitattu 4.3.2022. <https://kauppakamaritieto-fi.lillukka.samk.fi/ammattikirjasto/teos/epatyypilliset-tyosuhteet-kaytannonlaheisesti->

[2012#kohta:Ep\(\(e4\)tyypilliset\(\(20\)ty\(\(f6\)suhteet\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)mn\(\(f6\)nl\(\(e4\)heisesti](#)

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. n.d. Työhyvinvointi. Viitattu 23.2.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työsuojelun www-sivut. 2020. Etätyö. Viitattu 8.3.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työterveyslaitoksen www-sivut. n.d. Joustava työaika. Viitattu 6.3.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika>

Työturvallisuuskeskus TTK. 2017a. Etätyössä turvallisesti. Viitattu 8.3.2022. [https://ttk.fi/oppaat\\_ ja\\_ ohjeet/digijulkaisut/etatyossa\\_ turvallisesti#tyoterveyden\\_ ja\\_ - turvallisuuden\\_ hallinta\\_ 7](https://ttk.fi/oppaat_ ja_ ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_ turvallisesti#tyoterveyden_ ja_ - turvallisuuden_ hallinta_ 7)

Työturvallisuuskeskus TTK. 2017b. Etätyö ja siitä sopiminen. Viitattu 4.3.2022. [https://ttk.fi/files/5486/Etatyoohje\\_ ja\\_ -sopimus\\_ -malli.pdf](https://ttk.fi/files/5486/Etatyoohje_ ja_ -sopimus_ -malli.pdf)

Valkama, H. 2020. Ei, etätöissä ei laiskotella! Etänä ihmiset tekevät enemmän töitä kuin työpaikalla. Viitattu 4.3.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-11211532>

Vilkman, U. 2016. Etätyön hyödyt ja haasteet johtamisen näkökulmasta. Timanttia. 16.2.2016. Viitattu 6.3.2022. <https://etajohtaminen.fi/etatyohon-siirtyminen-johtamisen-nakokulmasta/>

## Kysely etätöiden sujuvuudesta

1. 1. Tiimin työnteke onnistuu kokonaan etätyönä

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

2. 2. Yrityksen tarjoamat etätyövälineet ovat toimivat ja riittävät

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

3. 3. Tiimin etätyönteko on yleistynyt pandemian myötä

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

## 4. 4. Työhyvinvointi on parantunut etätöiden seurauksena

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

## 5. 5. Jos vastasit edelliseen väittämään jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, miten?

---

---

---

---

---

## 6. 6. Työ- ja vapaa-ajan erillään pitäminen on etätöissä helppoa

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

## 7. 7. Miksi?

---

---

---

---

---

## 8. 8. Olet luonut etätyölle toimivat rutinit

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

## 9. 9. Sosiaalinen työhyvinvointi on heikentynyt etätöiden myötä

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä



10. 10. Jos vastasit edelliseen väittämään jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, miksi?

---

---

---

---

---

11. 11. Onko etätöistä työntekijälle enemmän hyötyjä kuin haasteita? Millaisia?

---

---

---

---

---

12. 12. Onko etätöistä työnantajalle enemmän hyötyjä kuin haasteita? Millaisia?

---

---

---

---

---

13. 13. Onko etätöiden johtaminen vaikeampaa kuin lähityön johtaminen? Miksi?

---

---

---

---

---

14. 14. Onko tehtävänanto etätyöntekijälle vaikeampaa kuin lähityöntekijälle? Miksi?

---

---

---

---

---

15. 15. Onko etätyöntekijän perehdyttäminen vaikeampaa kuin lähityöntekijän? Miksi?

---

---

---

---

---

16. 16. Onko palautteen anto erilaista etätyöntekijälle kuin lähityöntekijälle? Miksi?

---

---

---

---

---

17. 17. Onko etätyöntekijän työn seuranta vaikeampaa kuin lähityöntekijän? Miksi?

---

---

---

---

---