



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Johannes Karhu

Etätyön vaikutus työn ja vapaa-ajan rajoihin

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkimus
Henkilöstöjohtaminen

VAASA 2021

VAASAN YLIOPISTO

[Category]

Tekijä:	Johannes Karhu		
Tutkielman nimi:	Etätyön vaikutus työn ja vapaa-ajan rajoihin		
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri		
Oppiaine:	Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma		
Työn ohjaaja:	Liisa Mäkelä		
Valmistumisvuosi:	2021	Sivumäärä:	62

TIIVISTELMÄ:

Tutkimuksen aiheena on etätyön vaikutus työn ja vapaa-ajan rajoihin. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, kuinka työn ja vapaa-ajan rajat ovat muuttuneet etätyöhön siirtymisen myötä sekä onko etätyöllä ollut vaikutusta työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Tutkimus kohdistuu organisaatioissa työntekijäasemassa työskenteleviin henkilöihin.

Tutkimuksessa työtä ja vapaa-aikaa tarkastellaan työn ja vapaa-ajan rajateorian näkökulmasta. Rajateorian mukaan työ ja vapaa-aika ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa, jolloin työntekijä liikkuu työn ja vapaa-ajan maailmojen välillä. Rajateorian mukaan työn ja vapaa-ajan rajat joustavat, läpäisevät ja häilyvät työntekijän elämäntilanteen mukaan.

Tutkimus on ajankohtainen keväällä 2020 puhjenneen koronapandemian aiheuttaman laajan etätyöhön siirtymisen vuoksi. Koronapandemian takia annettu etätyösuositus aiheutti ennennäkemättömän etätyöhön siirtymisen, minkä seurauksena useat työntekijät joutuivat määrittelemään työn ja vapaa-ajan rajat uudelleen. Etätyöhön siirtyi paljon sellaisia henkilöitä ja organisaatioita, jotka eivät olleet aikaisemmin tehneet etätyötä.

Tutkimuksen empiirinen osuus toteutettiin hyödyntäen laajempaa, etätyötä tutkivaa LEADIS-tutkimushanketta. Tutkimuksen haastatteluaineisto kerättiin osana LEADIS-hankkeeseen kerättyä tutkimusaineistoa. Tutkimuksen haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina Teams -ohjelmistoa käyttäen. Haastatteluissa kerätty aineisto oli hyvin laaja ja kattava. Tutkimukseen haastateltiin yhdeksää työntekijäasemassa toiminutta henkilöä.

Haastatteluaineistoa tulkittiin sisällönanalyysin keinoin. Tutkimuksen haastattelut äänitettiin ja litteroitiin sanatarkasti. Tutkimustuloksissa haastatteluaineisto on esitetty siinä muodossa ja kieliasussa kuin haastateltava on sen haastattelussa sanonut.

Tämän tutkimuksen tuloksina on eritelty työn ja vapaa-ajan hyötyjä ja haittoja työntekijälle rajateorian näkökulmasta. Tutkimustulosten mukaan etätyö on lisännyt usealla eri tavalla työn ja vapaa-ajan rajojen joustavuutta ja läpäisevyyttä. Tutkimuksen tuloksissa ei ilmennyt etätyön vaikutusta työn ja vapaa-ajan tasapainoon.

AVAINSANAT: Työ, vapaa-aika, etätyö, työn ja vapaa-ajan rajateoria

Sisällys

1 Johdanto	5
1.1 Aiheen taustoitus	5
1.2 Tutkimuskysymykset	7
1.3 Tutkimuksen rakenne	7
2 Työ ja vapaa-aika	9
2.1 Käsitteet ja historia	9
2.2 Työn ja vapaa-ajan suhde toisiinsa	11
2.3 Työn ja vapaa-ajan rajateoria	13
2.4 Rajojen joustavuus, läpäisevyys ja sekoittuminen	15
2.5 Työn ja vapaa-ajan tasapaino	17
3 Etätyö	19
3.1 Etätyön määritelmä	19
3.2 Etätyön hyödyt ja haitat	21
3.2.1 Ympäristönäkökulma	21
3.2.2 Psykologiset näkökulmat	22
3.2.3 Teknologinen ja fyysinen näkökulma	24
3.3 Etätyö Suomessa	25
3.4 Rajateoria etätyössä	27
4 Metodiluku	29
4.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä	29
4.2 Tutkimusmenetelmä – puolistrukturoitu haastattelu	30
4.3. Tutkimuksen kohde ja tutkimusaineiston keruu	31
4.4 Haastateltavat	34
4.5 Aineiston analyysi	36
4.6 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	36
5 Tutkimustulokset	38
5.1 Työn ja vapaa-ajan tasapaino etätyössä	38
5.2 Työn ja vapaa-ajan rajoja hankaloittavat tekijät	40
5.3 Työn ja vapaa-ajan rajoja vahvistavat tekijät	43
5.4 Tutkimuksessa havaittujen hyötyjen ja haittojen yhteenveto	46
6 Johtopäätökset	48
6.1 Etätyön vaikutus työn ja vapaa-ajan rajankäyntiin	48
6.2 Etätyön vaikutus työn ja vapaa-ajan tasapainoon	51

6.3 Tutkimuksen merkitys työelämälle ja jatkotutkimusehdotukset	52
Lähdeluettelo	54

Kuviot

Kuvio 1. Työn ja vapaa-ajan rajat	17
-----------------------------------	----

Taulukot

Taulukko 1. Haastateltavat	35
Taulukko 2. Haastatteluissa esiin nousseet etätöiden hyödyt ja haitat	47
Taulukko 3. Haastatteluissa havaitut etätöiden hyödyt rajateorian näkökulmasta	50
Taulukko 4. Haastatteluissa havaitut etätöiden haitat rajateorian näkökulmasta	51

1 Johdanto

1.1 Aiheen taustoitus

”Etätyö on yksi tietotyöhön ja tietoyhteiskuntaan liittyvistä suurimmista unelmista ja teoreettisista visioista, jonka laajaa toteutumista on odotettu jo useamman vuosikymmenen ajan” (Blom, 2001, s. 186).

Keväällä 2020 levinnyt koronaviruspandemia pakotti ihmiset muuttamaan käyttäytymistään globaalisti. Tämä aiheutti ennennäkemättömän suuren työntekijöiden siirtymän lähityöstä etätyöhön (Ruohomäki, 2020, s. 21). Suomessa hallitus antoi maaliskuussa 2020 etätyösuosituksen kaikille työntekijöille, jotka saattoivat hoitaa työnsä etänä (Valtioneuvosto, 2020).

Eduskunnan annettua etätyösuosituksen keväällä 2020 moni työntekijä joutui ensimmäistä kertaa elämässään etätöihin. Etätyön murros oli kuitenkin alkanut jo paljon ennen koronapandemiaa, joka toimi katalyyttinä saaden yritykset siirtymään käyttämään jo olemassa olevaa etätyöteknologiaa. (Tantarinmäki, 2020, s. 85–86.)

Etätyö on ollut teknologian puolesta jo kauan mahdollista, mutta se oli koettu monissa organisaatioissa epämiellyttäväksi tai harvojen erikoisosajien eduksi. O’Keefe ja muut (2016, s.18–19) näkevät etätyön estäviksi tekijöiksi organisaatiot ja esimiehet, jotka eivät salli etätyötä. Koronapandemian myötä organisaatioilla ei ollut vaihtoehtoa, vaan etätöihin oli pakko siirtyä ihmisten välisten kanssakäymisten vähentämiseksi. Tämä aiheutti kuitenkin monissa organisaatioissa isoja ongelmia, sillä työntekijöillä ja organisaatioilla ei ollut osaamista eikä valmiuksia suorittaa töitä etänä. (Fraij & Aburumman, 2021, s. 17–18.)

Toisaalta Hiseliuksen & Arnfalkin (2021, s. 9) mukaan etätyöhön siirtyminen on sujunut myös hyvin. Hiseliuksen & Arnfalkin tutkimuksessa todettiin työmatkustamisen lähes pysähtyneen koronapandemian aiheuttamien etätyösuositusten ja liikkumisrajoitusten vuoksi. Suurin osa työntekijöistä siirtyi etäpalavereihin liikematkustamisen sijaan. Ainoastaan 3 % ennen pandemiaa liikematkoja tehneistä työntekijöistä jatkoivat liikematkojen tekemistä. Hiseliuksen & Arnfalkin tutkimus osoittaa, että joissain organisaatioissa pystyttiin siis mukautumaan nopeasti muuttuviin olosuhteisiin. (Hiselius & Arnfalk, 2021, s. 9.)

Etätyöhön siirtyminen muutti työntekijöiden käyttäytymistä myös vapaa-ajalla. Koronapandemian takia etätyöhön siirtyneet työntekijät vähensivät kontakteja vapaa-ajallaan enemmän kuin lähityössä pysyneet. Tutkimusten mukaan etätyöntekijät välttivät sosiaalisia kontakteja 20–28 % todennäköisemmin kuin lähityössä jatkaneet. (Papageorge ja muut, 2021, s. 718.)

Etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut siis työtapojen muutoksen lisäksi myös työajan ulkopuoliseen vapaa-aikaan (Papageorge ja muut, 2021, s. 718). Tämä nostaa esiin pohdinnan työn ja vapaa-ajan suhteesta toisiinsa, mikä onkin ollut lukuisten tutkijoiden kiinnostuksen kohde jo useita vuosikymmeniä. Koronapandemian aiheuttama laaja etätyöhön siirtyminen on nostanut aiheen jälleen ajankohtaiseksi. Aikaisemmin työntekijät ovat fyysisesti liikkuneet työn ja vapaa-ajan väliä, mutta etätöissä tämä liike on jäänyt kokonaan pois. Etätyöhön siirtyminen on tuonut työn keskelle kotia, joka on perinteisesti mielletty vahvasti vapaa-ajan alueeksi.

On mielenkiintoista pohtia sitä, kuinka etätyö on vaikuttanut kokemukseemme työstä ja vapaa-ajasta. Viime vuosikymmenien huimien teknologisten harppausten myötä työ seuraa meitä nykyään puhelimen ja sähköpostin avulla, minne vain menemme. Nyt, kun myös koti on valjastettu etätyön myötä työn käyttöön, pystyvätkö työntekijät erottamaan työtä enää vapaa-ajasta ollenkaan. Tämä tutkimus keskittyy tarkastelemaan etätyön vaikutuksia työn ja vapaa-ajan rajoihin.

1.2 Tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan etätöiden vaikutuksia työn ja vapaa-ajan rajoihin. Tutkimuksessa tarkastellaan kokevatko etätönteekijät työn ja vapaa-ajan tasapainonsa muuttuneen etätöiden seurauksena. Työn ja vapaa-ajan tasapaino vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin (Clark, 2000, s. 748). Nopea etätöihin siirtyminen saattaa lisätä työntekijän stressiä ja samalla heikentää työn ja vapaa-ajan tasapainoa (Leung & Zhang, 2017, s. 394).

Tämä tutkimus rajataan koskemaan työntekijän näkökulmaa etätöistä. Tutkimuksen haastatteluaineisto on kerätty kokonaan Suomesta, joten maantieteellisesti tutkimus rajataan koskemaan Suomea. Tutkimuksen teoria- ja empiriaosassa esille tulevat asiat ovat mahdollisesti yleistettävissä globaalistikin, koska etätöihin on siirrytty koronapandemian vuoksi ympäri maailmaa.

Tämä tutkimus rakentuu seuraavien tutkimuskysymysten ympärille:

- 1) Onko etätöskentely vaikuttanut työn ja vapaa-ajan tasapainoon?
- 2) Mitä hyötyjä ja haittoja etätöistä on seurannut rajateorian näkökulmasta?

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus koostuu kuudesta luvusta. Tutkimuksen ensimmäinen luku on johdanto, jossa taustoitetaan aiheen valintaa sekä käydään läpi tutkimuskysymykset ja tutkimuksen rakenne.

Toisessa luvussa käydään läpi työn ja vapaa-ajan käsitteet sekä työn ja vapaa-ajan tutkimuksen historiaa. Luvussa tarkastellaan myös työn ja vapaa-ajan teoreettista suhdetta toisiinsa sekä käydään läpi aiempia tutkimuksia aiheesta. Luvun lopuksi

esitellään työn ja vapaa-ajan rajateoria, joka toimii tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä. Tässä luvussa tarkastellaan työn ja vapaa-ajan käsitteitä sekä näiden suhdetta toisiinsa. Luvussa 2.1 käydään läpi työn ja vapaa-ajan käsitteiden historiaa sekä käsitteiden teoreettista suhdetta toisiinsa. Luvussa 2.2 esitellään Sue Cambell Clarkin kehittämä työn ja vapaa-ajan rajateoria.

Kolmannessa luvussa käsitellään etätyötä. Luvun alussa esitellään aiempien tutkimusten perusteella muodostuneita määrittäjiä etätyölle. Seuraavaksi luvussa käydään läpi aiempien tutkimusten mukaan etätyöstä aiheutuneita haittoja ja hyötyjä työntekijälle. Luvussa esitellään myös koronapandemian vaikutuksia etätyöhön Suomessa. Luvun lopussa tarkastellaan etätyötä rajateorian näkökulmasta.

Teorialukujen jälkeen tutkimuksessa siirrytään neljänteen lukuun, joka on tutkimuksen metodiluku. Neljännessä luvussa tarkastellaan tutkimuksessa käytettäviä metodeja ja tutkimusmenetelmiä sekä perustellaan, miksi kyseisiä metodeja ja menetelmiä on päädytty käyttämään. Lisäksi luvussa kerrotaan, miten haastateltavat henkilöt on valittu tutkimukseen ja kuinka haastatteluaineisto on kerätty. Luvun lopuksi arvioidaan tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia.

Tutkimuksen viidennessä luvussa käydään läpi kerättyjen haastattelujen pohjalta tutkimustulokset. Luvun alussa esitellään tutkimustuloksia siitä, miten etätyö on vaikuttanut työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Tämän jälkeen luvussa siirrytään esittelemään, mitkä tekijät ovat parantaneet tai heikentäneet rajankäyntiä etätyössä.

Tutkimus päättyy kuudenteen lukuun, joka on johtopäätösluku. Luvussa käydään läpi teoriaosan ja haastattelututkimuksen tulokset sekä verrataan niitä luvuissa 2 ja 3 esitettyihin aikaisempiin tutkimuksiin. Luvun lopussa annetaan tutkimuksen pohjalta jatkotutkimusehdotukset.

2 Työ ja vapaa-aika

2.1 Käsitteet ja historia

Suomessa palkkatyö on vallitsevana käsitteenä, mutta esimerkiksi kehittyvissä maissa tehdään maatalousyhteiskunnan mukaisesti pääosin kotitaloustöitä. Palkkatyö on hallitsevana käsitteenä myös työelämä tutkimuksessa, sillä tutkimukset on tehty perinteisesti palkkatyön näkökulmasta. Palkkatyön puute eli työttömyys koetaan modernissa yhteiskunnassa ongelmaksi, mistä pitäisi päästä eroon. (Melin ja muut, 2007, s. 8–9.) Tässä tutkimuksessa työllä tarkoitetaan palkkatyötä.

Palkkatyötä voidaan tarkastella työntekijän kannalta kahdesta eri näkökulmasta. Ensimmäinen näkökulma on nähdä työ välineenä, jolloin työn tärkein motivaattori on rahan ansaitseminen. Toinen näkökulma on nähdä työ sisällöllisesti tärkeänä, jolloin työn tärkein motivaattori on työ itsessään. Välineellisimmin työhön suhtautuvat työttömät ja sisällöllisimmin yrittäjät ja esimiesasemassa olevat. Työhön suhtautumisen voidaan katsoa olevan hyvin erilaista riippuen henkilön taustasta sekä asemasta. ISSP:n (International Social Survey Programme) raportin mukaan työhön välineellisesti suhtautuminen on lisääntynyt viime vuosina. (Melin ja muut, 2007, s. 10–14.)

Hakanen (2011) jakaa työnteon motiivit kolmeen tekijään, jotka ovat toimeentulo, ura, ja kutsumus. Toimeentulon näkökulmasta työn kokeminen yhdistyy edellä esiteltyyn työn välineelliseen näkemiseen. Työn sisältöä ei koeta tärkeänä, vaan tärkeintä on työstä maksettava palkka. Sen sijaan työn näkeminen urana ja kutsumuksena voidaan yhdistää työn sisällön tärkeänä pitämiseen. Uranäkökulmassa työssä on tavoitteena edetä organisaatioissa keskeisempään rooliin. Kutsumusnäkökulmassa työntekijä kokee työn sisällön kaikkein tärkeimmäksi ja työstä saatava korvaus ei ole merkittävässä roolissa. (Hakanen, 2011, s. 26–28.)

Wilenius on Helakorven (2005) teoksessa todennut, että työstä voidaan erotella kolme päätarvetta, joita työn tekemisellä pyritään tyydyttämään. Nämä tarpeet ovat aineellisen toimeentulon saavuttaminen, sosiaalisuus sekä kykyjen käyttäminen. Näistä ensimmäinen tarve, aineellisen toimeentulon saavuttaminen, pyrkii tyydyttämään ihmisen ravinnon ja asumisen tarpeen. Toinen tarve, sosiaalisuus, tyydyttää ihmisen tarvetta olla vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Kolmas tarve, kykyjen käyttäminen, pyrkii tyydyttämään ihmisen tarvetta tehdä tietoisia työsuoritteita ja kehittää kykyjään. (Helakorpi, 2005, s. 28.)

Työ on muuttunut vuosien aikana. Nykyaikainen työ on globaalia, joustavaa ja liikkuvaa. (Julkunen, 2008, s. 19.) Työpäivät ovat lyhentyneet viimeisen sadan vuoden aikana selkeästi. Töitä tehtiin 1900 – luvun alussa jopa 12 tuntia päivässä. Vuosityöajan kokonaismäärä oli tällöin 3000 tuntia. Viisipäiväiseen työviikkoon siirtyminen sekä työpäivien lyhentyminen on vähentänyt vuosityöajan 1700 tuntiin. Vuosityöajan pienentyessä vapaa-ajan määrä on kasvanut. (Melin ja muut, 2007, s. 10.)

Vapaa-aikaa ja työtä voidaan pitää toistensa vastakohtina tai toisiaan täydentävinä elementteinä. Vapaa-aika voidaan nähdä ennen kaikkea laadullisena elementtinä, joka määrittää yksilön hyvinvointia. Vapaa-ajan tärkeyden lisääntyessä työn kokeminen tärkeäksi on samaan aikaan vähentynyt väestössä. (Liikkanen, 2009, s 8–9.)

Vapaa-aika on käsitteenä hyvin nuori, sillä se on kehittynyt vasta modernin yhteiskuntajärjestelmän noustua teollisen vallankumouksen jälkeen. Ennen teollista vallankumousta työ ja vapaa-aika olivat kiinteästi yhteydessä toisiinsa. Maatalousyhteiskunnassa töitä tehtiin perheen kesken, jolloin kodista erillistä työyhteisöä ei päässyt muodostumaan. Teollisen vallankumouksen jälkeen erilaiset tehdastyöt sekä muut koneelliset työt lisääntyivät ja maatalous väheni. Tehdastöiden yleistymisen muodosti erilliset työyhteisöt, jotka olivat selkeästi irrallaan kotiyhteisöstä. Erillisten perhe- ja työyhteisön muodostuminen eriytti työn ja vapaa-ajan toisistaan. (Clark, 2000, s. 751 sekä Liikkanen, 2009, s. 7–9.)

Kotimaisten kielten keskus (2020) määrittelee vapaa-ajan seuraavasti: ”Työn, opiskelun tms. ulkopuolinen, vars. rentoutumiseen ja virkistäytymiseen käytettävissä oleva aika.” Vapaa-aika voidaan määrittelyn mukaan nähdä siis työn vastakohtana, harrastuksiin varattavana aikana tai laadullisena ja subjektiivisena käsitteenä. Suomen kieli yhdistää kaikki nämä asiat yhden vapaa-ajan käsitteen alle, kun esimerkiksi englannin kielessä vapaa-ajalle on käytössä kolme vakiintunutta ilmausta: ”leisure”, ”spare time”, ”free time”. Näiden kolmen käsitteen yhdistäminen yhden käsitteen alle saattaa aiheuttaa virhetulkintoja suomenkielisissä tutkimuksissa, joiden lähteenä käytetään englanninkielistä materiaalia. (Kotimaisten kielten keskus, 2020.)

Vapaa-ajalla voidaan tarkoittaa esimerkiksi kaikkea työn ulkopuolelle jäävää aikaa tai vapaa-ajan velvollisuuksien jälkeen jäävää aikaa. Vapaa-ajan velvollisuuksiksi voidaan laskea esimerkiksi kotityöt. Subjektiivisuuden vuoksi jokainen henkilö kokee vapaa-ajan eri tavalla. (Liikkanen, 2009, s. 7–8.) Suurin osa suomalaisista kokee vapaa-ajan tärkeimmäksi tehtäväksi rentoutumisen ja toipumisen rasituksesta (Zacheus, 2008, s. 16–17).

2.2 Työn ja vapaa-ajan suhde toisiinsa

Työn ja vapaa-ajan suhteen määrittelyyn on käytetty usein viittä eri pääteoriaa, jotka ovat heijastusteoria, kompensatioteoria, segmentointiteoria, instrumenttiteoria ja konfliktiteoria (Guest, 2001, s. 258 sekä Zedeck & Mosier, 1990, s. 241). Teoriat käsittelevät työn ja vapaa-ajan suhdetta eri näkökulmista.

Heijastusteoriassa työ ja vapaa-aika vaikuttavat toisiinsa siten, että toisen osa-alueen kokemukset heijastuvat toiselle osa-alueelle. Esimerkiksi työssä koettu stressi tai kiire heijastuu vapaa-ajalle. (Zedeck & Mosier, 1990, s. 241.) Leviämisteoriassa sekä negatiiviset että positiiviset vaikutukset leviävät osa-alueelta toiselle. Leviäminen voi tapahtua joko vertikaalisesti tai horisontaalisesti. Vertikaalisessa leviämisessä

jompikumppi elämän osa-alueista on työntekijälle tärkeämpi, jolloin tärkeämmästä osa-alueesta negatiiviset tai positiiviset asiat leviävät alemmille tasoille. Horisontaalisessa leviämisessä vaikutus toiselle osa-alueelle tapahtuu, kun motivaatio ja tunteet läpäiset toisen osa-alueen. (Cain ja muut, 2017, s 2289–2290.)

Kompensaatioteoriassa työ ja vapaa-aika täydentävät toistensa puutteita. Kompensaatioteorian mukaan työntekijä keskittää aikansa ja huomionsa tyytymättömältä alueelta tyytyväiselle alueelle. Esimerkiksi kokiessaan työssä haasteita työntekijä etsii vapaa-ajalta positiivisia tekijöitä, jotka helpottavat työssä koettuja haasteita. (Edwards & Rothbard, 2000, s. 180–181.)

Segmentaatioteoriassa työ ja vapaa-aika ovat täysin erillisiä osa-alueita, jotka eivät ole vaikutuksessa keskenään. Teorian mukaan työ ja vapaa-aika ovat täysin erillisiä, jolloin minkäänlaista rajankäynti ei tapahdu. Henkilö voi menestyä työssään tai vapaa-ajallaan ilman, että menestys heijastuu toiselle osa-alueelle. (Guest, 2001, s. 258.)

Instrumentaaliteoriassa työ nähdään ennen kaikkea keinona mahdollistaa hyvä vapaa-aika. Työ on instrumentti, jonka avulla pyritään esimerkiksi ansaitsemaan mahdollisimman paljon rahaa tai muita etuja, jotta vapaa-ajan elintaso ja mukavuus nousevat mahdollisimman korkealle. (Guest, 2001, s. 259.)

Konfliktiteoriassa työ ja vapaa-aika vaikuttavat toisiinsa. Teorian mukaan eri osa-alueet vaativat uhrauksia toisiltaan, jolloin työntekijän tehtävänä on tasapainotella työn ja vapaa-ajan välissä. Esimerkiksi vapaa-ajan perhevelvollisuudet voivat aiheuttaa poissaoloja ja myöhästymisiä töistä, jolloin työ kärsii vapaa-ajan kustannuksella. (Zedeck & Mossier, 1990, s. 241.)

Edellä kuvattujen mallien ongelmaksi on koettu, että ne keskittyvät ainoastaan kuvaamaan työn ja vapaa-ajan suhdetta toisiinsa. Clarkin (2000) kehittämä työn ja vapaa-ajan rajateoria täydentääkin edellä esiteltyjä, kuvailevia malleja tuomalla syy- ja

seuraussuhteen näkökulman työn ja vapaa-ajan tutkimukseen mukaan. (Clark, 2000, s. 750 sekä Guest, 2001, s. 259–260.)

2.3 Työn ja vapaa-ajan rajateoria

Työn ja vapaa-ajan rajateorian mukaan työ ja vapaa-aika ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa. Työntekijät nähdään rajateoriassa rajanylittäjinä, jotka ylittävät työn ja vapaa-ajan rajoja jatkuvasti. Työn ja vapaa-ajan rajoja verrataan rajateoriassa valtioiden välisiin rajoihin. Työntekijät ovat rajateorian mukaan henkilöitä, jotka asuvat toisessa valtiossa ja työskentelevät toisessa. Työntekijän pyrkimyksenä on rajateorian mukaan muodostaa mahdollisimman hyviä tasapaino työn ja vapaa-ajan välille. Hyvän tasapainon myötä työntekijät ovat tyytyväisempiä elämäänsä. (Clark, 2000, 752–754.) Lambertin ja muiden (2006, s. 70) tutkimus vahvistaa Clarkin näkemystä siitä, mitä parempi työn ja vapaa-ajan tasapaino on, sitä tyytyväisempiä työntekijät ovat elämäänsä.

Työn ja vapaa-ajan rajojen muodostukseen vaikuttavat työn ja vapaa-ajan sidosryhmien odotukset sekä näiden sidosryhmien välinen kommunikaatio. Lisäksi työntekijän keskeinen asema työssä ja vapaa-ajalla vaikuttaa rajojen muodostukseen. Työntekijöiden toimiessa rajanylittäjinä toimivat työn ja vapaa-ajan sidosryhmät rajavartijoina. Sidoryhmiä voivat olla esimerkiksi työssä esimiehet sekä asiakkaat ja vapaa-ajalla puoliso ja ystävät. (Clark, 2000, s. 753–754.)

Rajavartijoilla on merkittävä rooli työn ja vapaa-ajan rajojen muodostamisessa, koska rajanylittäjä muokkaa rajojaan rajavartijoiden odotusten mukaisesti. Kommunikaatio eri työn ja vapaa-ajan sidosryhmien kanssa helpottaa työntekijöiden rajojen muokkaamista. Kun työn ja vapaa-ajan sidoryhmät ovat tietoisia toistensa odotuksista ja pystyvät kommunikoimaan tarvittaessa keskenään, on rajojen asettaminen rajanylittäjälle helpompaa ja ristiriidoilta vältytään. (Clark, 2000, s. 765–766.)

Työntekijällä on mahdollisuus löytää tasapaino työn ja vapaa-ajan välille helpommin, jos hän on keskeisenä toimijana molemmilla osa-alueilla. Organisaatiossa ylemmässä asemassa olevilla henkilöillä on mahdollisuus vaikuttaa alemmassa asemassa olevia henkilöitä enemmän työn ja vapaa-ajan rajoihin. (Clark, 2000, s. 764.) Lambertin ja muiden (2006, s. 70–72) tutkimus vahvistaa ajatusta siitä, että keskeisempänä toimijana toimiminen eri osa-alueilla helpottaa työntekijöiden työn ja vapaa-ajan tasapainoa.

Työn ja vapaa-ajan kulttuurit voivat olla toisiinsa nähden samanlaisia tai erilaisia. Usein työkulttuurit ovat hyvin muodollisia ja hierarkkisia, kun taas vapaa-ajan kulttuurit vapaampia ja matalahierarkkisia. Työhön ja vapaa-aikaan liitetään erilaisia sääntöjä ja käyttäytymismalleja. Erot työn ja vapaa-ajan välillä voidaan luokitella kahdella tavalla, arvojen perusteella sekä mitattavuuden perusteella. Työelämä tyydyttää lähtökohtaisesti työntekijän saavutuksentunteen kautta ja vapaa-aika onnentunteen kautta. (Clark, 2000, s. 753–754.)

Clarkin (2000, s. 753–756) mukaan työn ja vapaa-ajan kulttuurien erilaisuus ei aiheuta ongelmia, jos työntekijä pystyy käsittelemään erilaisia työn ja vapaa-ajan kulttuureja ilman ristiriitoja. Työn ja vapaa-ajan ristiriitaisuus heikentää työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Anand & Vohran (2019, s. 321–328) tekemässä tutkimuksessa selvisi, että työn ja vapaa-ajan ristiriidasta syytetään yleensä työtä. Suurin työn ja vapaa-ajan ristiriidan aiheuttaja oli liian kuormittava työ, mikä heijastuu vapaa-ajalle stressinä ja väsymyksenä. Työn ja vapaa-ajan tasapainoa paransivat organisaation hyvä sisäinen viestintä ja hyvä työyhteisö. (Anand & Vohra, 2019, s. 321–328.) Myös Lambert ja muut (2006, s. 70 - 72) päätyivät tutkimuksessaan vahvistamaan ajatuksen, että työn ja vapaa-ajan väliset ristiriidat vähentävät työntekijän tasapainoa ja tyytyväisyyttä.

2.4 Rajojen joustavuus, läpäisevyys ja sekoittuminen

Työn ja vapaa-ajan väliset rajat voidaan jakaa kolmeen eri kategoriaan, joita ovat fyysiset, ajalliset sekä psykologiset rajat. Fyysiset rajat muodostuvat fyysisestä ympäristöstä. Fyysisenä rajana voidaan pitää työssä esimerkiksi toimistoa, tehdasta tai muuta tilaa, jossa työ tavallisesti fyysisesti suoritetaan. Ajalliset rajat määräytyvät työajan mukaan. Ajalliset rajat määräävät milloin tehdään töitä ja milloin alkaa vapaa-aika. Psykologiset rajat ovat työntekijän itsensä luomia sääntöjä, jotka määrittävät ajattelun, käyttäytymisen sekä työhön tai vapaa-aikaan sopivat tunteet. Fyysisiä ja ajallisia rajoja voidaan käyttää psykologisten rajojen muodostamiseen. (Clark, 2000, s. 756.)

Työn ja vapaa-ajan rajat voivat olla läpäiseviä, joustavia tai sekoittuvia. Työn ja vapaa-ajan rajan läpäisevyys tarkoittaa tilannetta, jossa jokin asia toiselta osa-alueelta tunkeutuu toiselle osa-alueelle. Esimerkkinä Clark käyttää kotona tehtävää etätyötä, jossa työntekijän perheenjäsen tulee työaikana etätyöhuoneeseen ja keskeyttää näin työnteon. Perheenjäsen läpäisee näin fyysisen ja ajallisen rajan. Rajojen läpäisevyys voidaan nähdä sekä negatiivisena että positiivisena. Negatiivisessa mielessä voidaan läpäisevyys nähdä häiriönä, mutta positiivisessa mielessä työntekijä saattaa pystyä tuomaan toisesta osa-alueesta jotain tietoa tai ideoita toiselle osa-alueelle. (Clark, 2000, s. 756–757.)

Rajateoriassa rajan joustavuudella tarkoitetaan osa-alueiden skaalautumista ja lomittumista. Ajallisesti työn ja vapaa-ajan rajat voivat joustaa, jos esimerkiksi työskentelyaikoja muutetaan tarpeen mukaan. (Clark, 2000, s. 757.) Cowan & Hoffman (2007) jakoivat ajallisen joustavuuden mikro- ja makrotason ajallisiin joustoihin. Mikrotason joustot tapahtuvat työpäivän sisällä ja makrotason joustot pitemmällä aikavälillä. (Cowan & Hoffman, 2007, s. 40–41.)

Fyysiset rajat voivat joustaa, jos työtä pystytään tekemään muualta kuin työpisteeltä. Fyysiset rajat joustavat esimerkiksi silloin, kun työntekijällä on mahdollisuus halutessaan

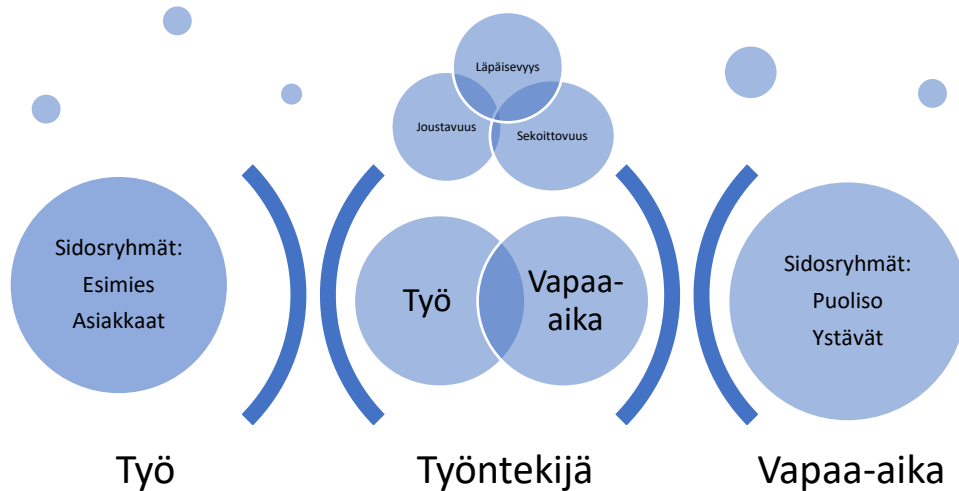
tehdä osa-aikaisesti tai kokopäiväisesti töitä etänä. (Cowan & Hoffman, 2007, s. 41.) Psykologiset rajat voivat joustaa, jos ajatukset voivat liikkua työn ja vapaa-ajan välillä vapaasti riippumatta siitä kumpi on käynnissä (Clark, 2000, s. 757).

Rajojen sekoittuminen aiheutuu rajojen ollessa joustavia ja läpäistäviä. Rajojen sekoittuminen muuttaa rajat monimutkaisiksi ja epäselviksi. Sekoittuneissa rajoissa ei pystytä enää sanomaan, missä työ ja vapaa-aikaa alkaa tai päättyy. Rajojen monimutkaisuus aiheuttaa tilanteita, joissa jokin tilanne ei ole selvästi kumpaakaan aluetta. Esimerkkinä rajojen sekoittumisesta Clark käyttää perheyritystä, jossa useat perheenjäsenet työskentelevät yrityksen palveluksessa. Tämän kaltaisissa yrityksissä kotiasioista keskustellaan usein töissä ja työasioista kotona. (Clark, 2000, s. 757.)

Työn ja vapaa-ajan rajat ovat jatkuvassa muutoksessa. Rajat eivät ole kiinteät, vaan muuttuvat työntekijän elämäntilanteen ja prioriteettien mukaan. (Clark, 2000, s. 750–765.) Karassvidou & Glavelin (2013, s. 94) tutkimus tukee Clarkin näkemystä siitä, että työn ja vapaa-ajan rajat ovat jatkuvassa muutoksessa.

Myös Saarenpään (2018) tutkimus vahvistaa rajojen jatkuvaa muutosta elämäntilanteen mukaan. Saarenpään tutkimus keskittyy runsaasti työmatkoja tekeviin työntekijöihin. Saarenpää havaitsee, että työn ja vapaa-ajan rajat ovat vahvat työntekijän ollessa työmatkalla, mutta muuttuvan heikoiksi, kun työntekijä ei ole työmatkalla. (Saarenpää, 2018, s. 11–12.)

Kuviossa 1 on kuvattu työn ja vapaa-ajan rajat. Kuviossa on esitetty työntekijän asema työn ja vapaa-ajan välissä sekä tärkeimmät sidosryhmät.



Kuvio 1. Työn ja vapaa-ajan rajat.

2.5 Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Fyysisistä, ajallisista ja psykologisista tekijöistä muodostuvat työn ja vapaa-ajan rajat voidaan jakaa vahvoihin ja heikkoihin rajoihin. Vahvoja rajoja ovat rajat, jotka ovat enimmäkseen läpäisemättömiä, joustamattomia ja sekoittumattomia. Heikot rajat ovat rajoja, jotka sietävät hyvin läpäisemistä, joustamista ja sekoittumista. Esimerkkinä vahvoista rajoista voidaan pitää työtä, jonka työajat ovat hyvin kiinteät. Työ tapahtuu esimerkiksi tiettyjen kellonaikojen välillä, minkä jälkeen työntekijällä ei ole tarvetta ajatella työtä, vaan hän pystyy keskittymään täysin vapaa-aikaan. (Clark, 2000, s. 755–758.)

Heikot rajat helpottavat tasapainon löytämistä työn ja vapaa-ajan välille, kun työ ja vapaa-aika ovat kulttuuriltaan samanlaisia. Työn ja vapaa-ajan ollessa kulttuuriltaan erilaisia ovat vahvat rajat hyvät tasapainon löytämiseksi työn ja vapaa-ajan välille. Jos

esimerkiksi työntekijällä on säännöllisesti velvollisuus noutaa huollettava päiväkodista, on hyvä, ettei työnantaja odota työntekijältä työaikajoustoja. (Clark, 2000, s. 758.)

Työntekijöillä, jotka olivat vastuussa organisaation projektinhallinnasta ja suhteiden hallinnasta, oli huonompi työn ja vapaa-ajan tasapaino kuin henkilöillä, joilla vastaavia vastuita ei ollut. Projekteista vastaavat henkilöt joutuvat tasapainoilemaan monien odotusten välillä, jolloin tasapainon löytäminen on vaikeampaa. (Sarker ja muut, 2018, s. 121.)

Työn ja vapaa-ajan tasapaino heikkenee työntekijän lasten määrän kasvaessa (Clark, 2001, s. 361). Sarker ja muut päätyvät tutkimuksessaan samaan lopputulokseen. Sarker ja muut havaitsevat, että myös työntekijän muut vastuulla olevat henkilöt, kuten ikääntyvät vanhemmat, saattavat aiheuttaa työn ja vapaa-ajan tasapainon laskua. (Sarker ja muut, 2018, s. 121.)

Työn joustavuus saattaa lisätä työn ja vapaa-ajan tasapainoa (Clark, 2001, s. 362). Kuitenkin Sarker ja muut (2018, s. 120) toteavat, että työn joustavuudesta aiheutuvat heikot rajat saattavat toisaalta aiheuttaa työntekijälle turhautumista, koska ei ole selvää, missä työn ja vapaa-ajan rajat kulkevat.

Leung & Zhang tutkivat etätyössä käytettävän tietotekniikan vaikutusta rajojen läpäisevyyteen ja joustavuuteen. He havaitsevat tutkimuksessaan, että etätöitä tehtäessä työ joustaa vapaa-ajalle, mutta vapaa-aika ei joustu työlle. Lisäksi he havaitsevat, että etätöiden tekeminen aiheuttaa työn ja vapaa-ajan rajan läpäisevyyttä molempiin suuntiin. (Leung & Zhang, 2017, s. 390–391.)

3 Etätyö

Tässä luvussa keskitytään käsittelemään etätyötä. Luvussa 3.1 käydään läpi aiempien tutkimusten määritelmiä etätyölle. Luku 3.2 käsittelee etätyöstä aiheutuvia hyötyjä ja haittoja työntekijälle. Luvussa 3.3 kerrotaan etätyön historiasta Suomessa sekä millaisia vaikutuksia koronapandemialla on ollut etätyöhön Suomessa. Luvun lopussa käydään läpi etätyötä rajateorian näkökulmasta.

3.1 Etätyön määritelmä

Etätyöllä ei ole tieteellisesti yhtä hyväksyttyä määritelmää, koska se on käsitteenä hyvin moniulotteinen eikä sitä voida määritellä tieteellisesti vain yhdellä tapaa (Helminen ja muut, 2003, s. 32). Eri tutkijat ovat kuitenkin pyrkineet määrittelemään etätyötä esimerkiksi seuraavin tavoin.

Vilkman (2016) määrittelee etätyön ansiotyöksi, jota tehdään työnantajan toimitilan ulkopuolella. Työnsuorittamisessa käytetään apuna jatkuvasti tietotekniikkaa, mikä mahdollistaa työn suorittamisen paikasta riippumatta. Etätyössä työntekijä on siis ajasta ja paikasta riippumaton. Tantaranmäen (2020, s. 86) tulkinta etätyöstä tukee Vilkmanin määritelmää, sillä Tantaranmäen mukaan etätyö on muualla kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa tehtyä työtä.

Etätyölle voi Ojalan (2009 s. 101) mukaan määritellä kolme tärkeää kriteeriä. Ensimmäinen näistä on, että työ suoritetaan muualla kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa. Toinen kriteereistä on, että etätyön suorittamisesta on nimenomaisesti sovittu työnantajan kanssa. Kolmas kriteerin mukaan etätyö on osa normaalia työarkea eikä esimerkiksi satunnainen työsuoritus, joka tehdään muualla kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa.

Etätyötä voidaan tarkastella kolmesta eri näkökulmasta, joita ovat etätyö organisaation toimintana, etätyö aluepoliittisena välineenä sekä etätyö kestävän kehityksen näkökulmasta. Etätyö voidaan määritellä myös operatiivisten toimintojen kautta, jolloin työ tapahtuu fyysisesti jossain paikassa, kuten kotona. (Pekkola, 2002a, s. 26.) Pekkolan mukaan *”Etätyö on työn organisoinnin tapa, jossa käytetään teknis-sosiaalisia välineitä erityisesti tietotyön ja talouden piirissä”* (Pekkola, 2002a, s. 34).

Tantarinmäki (2020, s. 86–88) löytää etätyölle useita nimivariaatioita, kuten joustotyö, hajautettu työ ja e-työ. Joustotyö tarkoittaa työtä, jota voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta, esimerkiksi työmatkoilla (Ojala, 2009, s. 98). Joustotyötä voidaan tehdä paikasta riippumatta kaikkialla, kuten yrityksen erikseen ylläpitämässä lähitoimistoissa, julkisissa kulkuvälineissä tai kahviloissa. Joustotyö on siis etätyötä laajempi käsite. (Majava & Alaräisänen, 2014, s. 4.)

Hajautettu työ tarkoittaa työn tekemistä kokonaan tai lähes kokonaan nykyaikaisen teknologian avulla. Yrityksen työntekijät voivat olla maantieteellisesti etäällä toisistaan, mutta nykyaikaisen viestintäteknologian avulla työskentely sujuu ongelmitta. Teknologian ansiosta yrityksen työntekijöiden ei tarvitse olla enää samassa paikassa, jolloin eri alojen asiantuntijoita pystytään kokoamaan laajemmalta alueelta ja näin mahdollistetaan työn tuottavuuden parantaminen. Hajautetun työn avulla työntekijät voivat työskennellä kotonaan tai yrityksen eri toimipisteillä. (Pyöriä, 2006, s. 229–230.)

E-työ on Euroopan Unionissa kehitetty termi kuvaamaan ei-työpaikalla tehtävää työtä. E-työn kriteereinä on, että työssä käytetään apuna tieto- ja viestintäteknikkaa sekä työ suoritetaan osittain tai kokonaan poissa työnantajan määrittämästä tilasta. (Ojala, 2009, s. 98.) Teknologian hyödyntäminen vähentää työn paikka- ja aikasidonnaisuutta. E-työ edellyttää toimiakseen käytettävältä teknologialta hyvät valmiudet. (Harju ja muut, 2007, s. 10.)

Tässä tutkimuksessa etätyöllä tarkoitetaan työnantajan kanssa sovittua kotona tehtävää työtä, jota tehtiin aikaisemmin toimistolla.

3.2 Etätyön hyödyt ja haitat

3.2.1 Ympäristönäkökulma

Työn tapahtuessa kotona työntekijän asuinpaikalla ei ole merkitystä. Tämä mahdollistaa työntekijälle laajemman mahdollisuuden valita asuinpaikkansa. Lähityössä työntekijän asuinpaikan valintaan vaikuttaa työmatkan pituus ja julkiset liikenneyhteydet. (Ruohomäki, 2020, s. 24.)

Ennen etätyön yleistymistä työ oli yleensä paikkaan sidonnaista, jolloin työ tapahtui toimistoissa ja tehtailla. Teknologian kehittyessä työ vapautui kuitenkin paikkasidonnaisuudesta. Monissa töissä fyysistä työpaikkaa tärkeämmäksi onkin noussut tietoverkko, missä työ tapahtuu. Fyysistä työpaikkaa rajoittaa ainoastaan alue, jossa on mahdollista päästä tietoverkkoon käsiksi. (Pekkola, 2002a, s. 26–28.)

Etätyössä työmatkoihin ei kulu aikaa eikä rahaa. Monilla työntekijöillä työmatkat voivat olla hyvinkin pitkiä, jolloin säästettävä aika voi olla merkittävä. Työmatkan jäädessä aamulla pois, on työntekijällä mahdollisuus käyttää enemmän aikaa lepäämiseen. (Ruohomäki, 2020, s. 24.) Työmatkojen poisjäänti nousi esiin myös Konttajärven (2000 s. 82) tekemässä tutkimuksessa, jossa työmatkojen välttämistä pidettiin tärkeimpänä etätyön hyötynä.

Kim ja muut (2015) tutkivat etätyön vaikutusta autoilun vähentämiseen. He päätyivät tulokseen, että etätyö vähentää työntekijän auton tarvetta ja siten vähentää työstä aiheutuvaa ympäristökuormitusta. Kuitenkin tilanteessa, jossa perheessä on vähemmän autoja kuin ajokortillisia henkilöitä, ei auton käyttö vähentynyt. Työmatkojen jäädessä

pois auto vapautui muiden perheenjäsenten käyttöön. Tällöin muut perheen ajokortilliset henkilöt käyttivät sitä omiin ajoihinsa, jotka olisivat ilman etätyötä jääneet ajamatta. (Kim ja muut, 2015, s. 211–212.)

Etätyö lisää myös työntekijän asunnon sähkön ja viilennyksen tarvetta, mikä kasvattaa työn ympäristökuormitusta (Bieser ja muut, 2021 162–164). Kanadassa tehdyn tutkimuksen mukaan lämpimän veden ja sähkön kokonaiskulutus nousi etätyöhön siirryttäessä. Lisäksi energiankulutuksen painopiste siirtyi ilta-ajasta päiväaikaan. (Rouleau & Gosselin, 2021, s. 9–10.)

3.2.2 Psykologiset näkökulmat

Etätyöllä oli Pekkolan (2002b) mukaan positiivinen vaikutus työelämän laatuun. Etätyö paransi varsinkin alempien toimihenkilöiden elämänlaatua. Tärkeimpinä laatua lisäävinä tekijöinä toimivat mahdollisuudet työaikojen joustamiseen sekä vastuiden ja velvollisuuksien jakautuminen paremmin tiimien sisällä. (Pekkola, 2002b, s. 30.) O’Keefen ja muiden (2016, s. 18–19) tutkimuksen tulokset tukevat Pekkolan havaintoja etätyön positiivisesta vaikutuksesta elämänlaatuun.

Henke ja muut (2016) totesivat tutkimuksessaan, että jo pienellä määrällä etätyötä voitiin saavuttaa positiivisia terveysvaikutuksia. Henken ja muiden mukaan jo 8 tuntia etätyötä kuukaudessa riitti saavuttamaan positiivisia terveyshyötyjä. Näitä olivat muun muassa alkoholin ja tupakan kulutuksen väheneminen etätyön määrän lisääntyessä. Myös masennuksen määrä väheni etätyön määrän lisääntyessä. Kuitenkin etätyön määrän noustessa kokonaistyöajasta korkeaksi stressin määrän havaittiin lisääntyvän. (Henke ja muut, 2016, s. 611.)

Etätyön suorittaminen vaatii hyvää luottamusta työntekijän ja organisaation välille. Työorganisaation on voitava luottaa siihen, että etätyöntekijä suorittaa sovitut työvelvoitteet. Työntekijän on taas voitava luottaa siihen, että työntekijä saa apua ja

tukea organisaatiolta, vaikka työntekijä ei olekaan läsnä työpaikalla. (Konttajärvi, 2000, s. 102.)

Etätyön vaikutuksesta työntekijän sitoutumiseen on saatu ristiriitaista tietoa. Masudan ja muiden mukaan etätyötä tekevät olivat sitoutuneempia työhönsä kuin työntekijät, joilla ei ollut mahdollisuutta tehdä etätyötä. Tutkimuksen mukaan etätyötä tekevät kokivat saavansa esimieheltään parempaa tukea kuin ne, jotka eivät tehneet etätyötä. (Masuda ja muut, 2016 s. 211–212.) Kuitenkin de Vries ja muut saivat tutkimuksessaan etätyön vaikutuksista vastakkaisia tuloksia. De Vries ja muut havaitsivat etätyön vähentävän sitoutumista organisaatioon sekä lisäävän työntekijän eristäytymistä työyhteisöstä. Tutkimuksessa ei havaittu työntekijöiden sitoutuvan työhönsä paremmin, kun työntekijöillä oli mahdollisuus etätyöhön. Tutkimus korostaa organisaation vastuuta etätyön hyvässä suunnittelussa, jotta etätyön aiheuttamia negatiivisia seurauksia pystyttäisiin parantamaan. (de Vries ja muut, 2019, s. 581–587.)

Ruohomäki (2020, s. 25) havaitsi etätyön saattavan aiheuttaa työntekijälle yksinäisyyden tunnetta. Etätyössä epävirallista vuorovaikutusta ei pääse syntymään samalla tavalla kuin normaalissa lähityössä. Tämä aiheuttaa sen, että etätyöntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunne vähenee etätyössä vietetyn ajan pidentyessä. Etätyöntekijöiden suhde kollegoihin voi pitkän ajan kuluessa olla erilainen ja enemmän muodollinen kuin lähityöntekijöillä. (Miglioretti ja muut, 2021, s. 18.)

Työntekijät saattavat kokea etätyössä myös unohtamisen tunnetta organisaation toimesta. Työntekijän tehdessä töitä yksin kotona voivat päivittäiset kontaktit esimiehen ja muun työyhteisön kanssa olla vähäisiä. Työntekijän eriytyminen työyhteisöstä saattaa vaikuttaa negatiivisesti työntekijän urakehitykseen. (Konttajärvi, 2000, s. 103.)

3.2.3 Teknologinen ja fyysinen näkökulma

Etätyö saattaa aiheuttaa työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymistä. Työn tapahtuessa kotona on vaarana, ettei työstä vapaa-ajalle siirtyminen onnistu. Työpäivän lopettaminen voi olla haastavaa ja työpäivät saattavat venyä pitkiksi. (Ruohomäki, 2020, s. 24.) Parhaimmillaan etätyö mahdollistaa joustoja ajallisesti molempiin suuntiin työn ja vapaa-ajan osalta. Pahimmassa tapauksessa etätyö sitoo työntekijän työhön siten, ettei työntekijä pysty irrottautumaan työstä, jolloin vapaa-aika kärsii. (Blom, 2001, s. 193.)

Kotona olevat perheenjäsenet saattavat aiheuttaa etätyöntekijälle ylimääräistä häiriötä sekä haitata työhön keskittymistä. Perheenjäsenten aiheuttamat keskeytykset voivat heikentää työn tuottavuutta. Asunnon koko vaikuttaa perheenjäsenistä aiheutuviin häiriöihin. Pienemmässä asunnossa häiriöitä aiheutuu helpommin kuin isommassa asunnossa. (Ruohomäki, 2020, s. 24–25.)

Häiriöistä huolimatta perhe voi kuitenkin olla etätyöntekijälle suuri voimavara varsinkin silloin, kun työssä sattuu vastoinkäymisiä. Perheen ja työn hyvä tasapaino lisää työntekijän työkykyä. (Kempe ja muut, 2008, s. 7.) O'Keefen ja muiden (2016, s.18–19) tutkimuksessa ilmeni, etteivät pienten lasten vanhemmat tehneet yhtä todennäköisesti etätöitä kuin henkilöt, joilla ei ollut pieniä lapsia.

Perheellisillä työntekijöillä tehdyn tutkimuksen mukaan organisaation tarjoamat joustavat työtavat, kuten etätyö, eivät paranna työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Tutkimuksen mukaan tämä johtui siitä, että etätyön katsottiin lisäävän työhön käytettävää aikaa, vaikka sen olisi pitänyt vähentää sitä. (Pietikäinen, 2011, s.165.) O'Keefen ja muiden (2016, s. 18–19) tutkimus tuki tätä näkemystä, sillä tutkimuksessa havaittiin, että etätyön avulla saatu aikasäästö käytettiin pääosin työn tekemiseen.

Tietotekniikka on mahdollistanut työntekijöiden jatkuvan tavoitettavuuden. Kun työntekijän odotetaan olevan jatkuvasti sähköpostin tavoitettavissa, aiheuttaa tämä

työntekijälle jatkuvaa rajakiistaa työn ja vapaa-ajan välillä. Työntekijän jatkuva saavutettavuus sähköpostitse on yhdistetty stressin ja ahdistuneisuuden lisääntymiseen. (Becker ja muut, 2021, 1047.) Beckerin ja muiden tutkimustuloksia tukee edellisessä luvussa 3.2.2 esitetyt Henken ja muiden (2016, s. 611) tulokset siitä, että etätöiden lisääntyessä stressin määrä kasvaa.

Pyöriän & Saaren (2014) tekemässä tutkimuksessa nousi esille, että erilaiset tietotekniset sovellukset toimivat etätöissä hyvin yhteydenpidossa ja rutiininomaisessa suorituksessa. Tutkimuksen mukaan tietotekniikan välityksellä ei ollut hyvä käydä syvällisempiä keskusteluja, kuten työntekijän perehdytystä tai vaikeita neuvotteluja. (Pyöriä & Saari, 2014, s. 223–224.)

Kotona tehtävässä etätöissä käytetään usein asunnossa jo olemassa olevia kalusteita, joita ei ole suunniteltu työntekoon. Työntekijät, joilla ei ole omaa työpistettä kotonaan, tekevät työtä yleensä sohvalta ja keittiön pöydältä, jolloin ergonominen asento ei ole optimaalinen. Etätöitä tehdään yleensä kannettavalla tietokoneella, mikä rasittaa silmiä pienemmän näytön vuoksi. Kannettavalla tietokoneella työntekeminen rasittaa myös ranteita enemmän kuin erillisellä näppäimistöllä työskentely. Kotitoimistojen huono ergonomia johtuu yleisimmin siitä, ettei asunnossa ole tilaa työpisteelle tai työntekijällä ei ole varaa hankkia ergonomisia kalusteita. (Janneck ja muut, 2018, s. 1054–1057.)

3.3 Etätö Suomessa

Etätö on yleistynyt tasaisesti Suomessa viime vuosikymmenten aikana. Vuonna 1990 tehdyn tutkimuksen mukaan 2 % työntekijöistä teki Suomessa osittaista etätöitä. Etätöitä tekevien työntekijöiden määrä kasvoi hitaasti 1990-luvulla siten, että seitsemän vuotta myöhemmin vuonna 1997 4 % työikäisestä väestöstä teki etätöitä. Kasvu jatkui tasaisena vuoteen 2009, jolloin 9 % suomalaisista teki etätöitä. Vuoden

2009 jälkeen kasvu nopeutui, sillä vuonna 2013 etätöitä teki jo 16 % suomalaisista. Vuoteen 2018 mennessä etätyöntekijöiden määrä oli lähes kaksinkertaistunut nousten 28 %:iin. (Sutela ja muut, 2019, s. 250–252.)

Keväällä 2020 etätyön määrä kasvoi etätyösuosituksen myötä todella paljon, sillä etätyöntekijöiden osuus kasvoi viikossa 541 %. Kun Uusimaa eristettiin keväällä 2020, etätyöntekijöiden määrän kasvuvauhti nousi 65 %. Keväällä 2020 suurin osa etätöihin siirtyneistä työntekijöistä olivat sellaisia, jotka eivät olleet aikaisemmin tehneet etätöitä. (Ruohomäki, 2020, s. 21–22.)

Eurofoundin 2020 julkaisemassa tutkimuksessa melkein 60 % vastanneista työntekijöistä oli siirtynyt etätyöhön (Ruohomäki, 2020, s. 21). Lukua voidaan pitää todella suurena, kun sitä verrataan vuoden 2018 etätöitä tekevien määrään, joka oli 28 %. On lisäksi huomioitavaa, että vuoden 2018 tutkimukseen vastanneista työntekijöistä 56 % ei pitänyt työtehtäviään mahdollisina suorittaa etänä. Koronapandemia pakotti monet työntekijät siirtymään etätyöhön, vaikka etätöitä pidettiin työn suorittamisessa epätodennäköisenä vaihtoehtona. (Sutela ja muut, 2019, s. 254.)

Teknologian kehittyminen on mahdollistanut etätyön yleistymisen. Teknologisen kehityksen ja hyvien tietoliikenneyhteyksien myötä etätyö on tullut mahdolliseksi koko maassa. Kaupungistumisen vuoksi työpaikat ovat keskittyneet Suomessakin kasvukeskuksiin, mutta etätöiden avulla töitä on mahdollista tehdä myös maaseudulta käsin. Yli puolet suomalaisista on tutkimusten mukaan pitänyt mahdollisena maalle muuttamista, mutta hyvin harva on tätä kuitenkaan toteuttanut. (Leinamo, 2009, s. 60.) Etätyö ei nimittäin yksin riitä houkuttelevaksi tekijäksi maalle muuttamista ajatellen (Leinamo, 2009, s. 92). Vaikka teknologia mahdollistaa etätyön tekemisen maaseudulta, kaupunkien tarjoama muu palveluverkosto on kattavampi (Blom, 2001, s. 195).

Tutkimusten mukaan etätyöntekijöiden prosentuaalinen määrä kasvaa Suomessa, kun päivittäinen työmatka pitenee yli 80 kilometriksi tai työmatkan kesto pitenee yli 90

minuutiksi. Vaikka etätyöläisten työpaikat sijaitsevat pääosin isojen kaupunkien keskustoissa, etätyöläisiä on eniten Suomen isoissa kaupungeissa. Etätyö on yleisintä hyvin toimeentulevien ja koulutettujen työntekijöiden joukossa. (Helminen ja muut, 2003, s. 66–68.)

Etätyön yleistymisen suurin este on vakiintuneen sopimusjärjestelyn puute sekä etätyötä tukevan työkuulttuurin puute. Etätyössä työntekijälle tulisi pystyä turvaamaan samat oikeudet työturvallisuuden sekä ergonomian osalta kuin muillekin työntekijöille. (Blom, 2001, 186–192.) Varsinkin koronakriisin aiheuttamassa pikaisessa etätyösiirtymässä ergonomiaan ei ole ehditty kiinnittää huomiota. Etätyöntekijät kokivat myös yksinäisyyden tunnetta. Kevään 2020 koronakriisin aikana 9 prosenttia etätyöhön siirtyneistä oli kokenut yksinäisyyttä. (Ruohomäki, 2020, s. 25.)

3.4 Rajateoria etätyössä

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on sujunut Ruohomäen mukaan etätyöntekijöiltä kohtuullisen hyvin koronapandemian aikana. Etätyö on kuitenkin aiheuttanut ongelmia työn ja vapaa-ajan määrittelyssä, koska mikään aika tai paikka ei ole täysin poissuljettuna työympäristöstä. (Ruohomäki, 2020, s. 26.)

Alemmassa asemassa organisaatiossa olevat työntekijät kokivat etätyön vaikuttavan työelämän laatuun paremmin kuin organisaatiossa ylempänä olevat toimihenkilöt. Työelämän laatu koettiin positiiviseksi työn ajallisen joustavuuden ja tiimien vastuiden lisääntyessä. (Pekkola, 2002b, s. 30.)

Tietotekniikalla ja mobiiliyhteyksillä onkin kaksijakoinen rooli etätyössä. Tietotekniikka voi luoda erilaisia mahdollisuuksia tehdä työtä ja vapauttaa työn ajasta ja paikasta. Kuitenkin toisaalta tietotekniikka voi lisätä työntekijälle stressiä työntekijän ollessa jatkuvasti työn tavoitettavissa. Mitä enemmän tietotekniikkaa käytetään työssä, sitä

enemmän työn ja vapaa-ajan rajat joustavat. Työn rajojen ollessa läpäiseviä, mutta joustamattomia aiheutti tämä erityisesti työntekijälle stressiä. (Leung & Zhang, 2017, s. 393–394.)

Sarkerin ja muiden (2018) tutkimuksessa kuitenkin todettiin, että teknologia-alustojen yli tehtävä työ ei heikentänyt työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Tutkimuksessa todettiin tämän johtuvan siitä, että ihmiset käyttävät teknologiaa päivittäin muutenkin paljon, joten sen käyttö on sujuvaa. Lisäksi erilaisia teknologisia alustoja yhdenmukaistetaan jatkuvasti, joten niiden käyttö ei aiheuta stressiä työntekijän oppiessa käyttämään yhtä niistä. (Sarker ja muut, 2018, s. 120–121.)

Yleisin syy välttää etätöiden tekemistä on työntekijän halu pitää työ ja vapaa-aika erillään. Työtä ei haluta tuoda fyysisesti kotiin, koska sen koettiin aiheuttavat työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymistä. Toinen etätöiden välttämisen syy on työyhteisön puuttuminen. Hyvä työyhteisö on voimavara, joka auttaa jaksamaan paremmin työssä. (Sutela ja muut, 2019, s. 253.)

4 Metodiluku

Tämän luvun tarkoituksena on esitellä tutkimuksessa käytettäviä tutkimusmenetelmiä. Luvussa käydään myös läpi tutkimuksen toteutusta. Luvuissa 4.1 ja 4.2 käydään läpi laadullista tutkimusmenetelmää sekä puolistrukturoitua haastattelua. Luvuissa 4.3 sekä 4.4 kerrotaan, kuinka tutkimuksen kohderyhmä on valikoitunut ja kuinka haastattelut ovat toteutettu. Luvun lopuksi käsitellään, kuinka tutkimuksessa kerätty aineisto on analysoitu sekä pohditaan tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia.

4.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa kahteen tutkimusmenetelmään, jotka ovat laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä sekä määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 19.) Tässä tutkimuksessa käytetään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää.

Laadullisessa tutkimuksessa korostetaan tutkimuksen ainutkertaisuutta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa todellisuuden kokeminen on subjektiivista ja todellisuus esiintyy kaikille henkilöille eri tavoin. Todellisuus rakentuu tutkijan ja tutkittavan välillä dialogien kautta. Laadullisessa tutkimuksessa merkityksen tutkiminen on keskeisessä osassa. (Hirsijärvi, 2000, s. 21–24 sekä Metsämuuronen, 2003, s. 165.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan ja tutkittavan oletetaan vaikuttavan toisiinsa. Tutkija vaikuttaa itse dialogin ja vuorovaikutuksen kautta tutkimuskohteeseen ja vaikuttaa näin tutkimuksen lopputulokseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija olettaa lähtökohtaisesti, että tutkijan omat arvot sekoittuvat tutkimukseen, jolloin tutkijan omat arvot muokkaavat tutkimuksesta subjektiivisen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan omaa ääntä pyritään tuomaan mahdollisimman paljon esiin. (Hirsijärvi, 2000, s. 21–24 sekä Metsämuuronen, 2003, s. 166.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimustulokset pyritään esittämään kuvainnollisesti, eikä niinkään numeerisesti. Tutkimustuloksia verrataan aikaisempaan tutkimusaineistoon aiheesta. (Hirsijärvi, 2000, s. 21-24 sekä Metsämuuronen, 2003, 167.)

4.2 Tutkimusmenetelmä – puolistrukturoitu haastattelu

Haastattelun tarkoituksena on tutkijan näkökulmasta saada tutkimustietoa haastattelun kohteelta eli haastateltavalta. Haastattelussa haastattelija pyrkii saamaan käsityksen haastateltavan ajatusmaailmasta ja kokemuksista dialogin kautta. Haastattelu on päämäärätietoista toimintaa, jonka tarkoitus on kerätä informaatiota haastateltavasta. (Hirsijärvi, 2000, ym. s. 48–49.)

Haastattelussa haastattelijan tehtävä on ohjata haastateltavaa pysymään käsiteltävässä aiheessa. Haastattelun onnistumisen kannalta on tärkeää, että haastateltava voi puhua luottamuksellisesti. Haastattelussa on tuotava ilmi aineiston anonymisointi, jotta haastateltava uskaltaa puhua käsiteltävistä asioista avoimesti. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 72–74.) Haastateltavien valintaa ei tehdä satunnaisotannalla, vaan tutkimusjoukko valitaan etukäteen määriteltyjen kriteereiden pohjalta (Hirsijärvi ja muut, 2000, s. 153–155).

Haastattelut voidaan jakaa kolmeen eri haastattelutyypin. Nämä haastattelutyypit ovat strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu sekä strukturoimaton haastattelu. Strukturoidussa haastattelussa eli lomakehaastattelussa tutkimuskysymykset on määritetty etukäteen hyvin tarkasti ja vastaajan vastausvaihtoehdot rajattu. Kysymykset esitetään strukturoidussa haastattelussa haastateltaville samassa järjestyksessä ja tavoitteena on saada vastaus annetuista vaihtoehdoista. (Hirsijärvi & Hurme, 1991, s. 28–30.)

Strukturoimatonta eli avointa haastattelua kutsutaan myös syvähaastatteluksi. Strukturoidun haastattelun kysymyksiä ei ole määritetty valmiiksi ja ne saattavat vaihdella haastateltavien välillä. Syvähaastattelussa tutkittavaan aiheeseen pyritään pääsemään sisälle mahdollisimman syväälle haastattelussa käytävän keskustelun kautta. Haastattelijan tehtävä on ohjata haastateltavaa pysymään tutkittavassa aiheessa, mutta antaa haastateltavan muuten kertoa tutkittavasta aiheesta vapaasti. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 74–76.)

Puolistrukturoidussa haastattelussa haastattelija käy haastateltavan kanssa läpi etukäteen valittuja teemoja. Kysymyksissä ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltava pystyy vastaamaan omin sanoin. Samat kysymykset pyritään kysymään kaikilta haastateltavilta, mutta järjestys ja lisäkysymykset saattavat vaihdella haastattelutilanteen mukaan. Mitä tahansa ei voida kysyä, vaan kysymykset liittyvät tutkittavaan teemaan ja on etukäteen mietitty. (Hirsijärvi, 1991, s. 35–37.)

4.3. Tutkimuksen kohde ja tutkimusaineiston keruu

Tämän tutkimuksen haastattelut suoritettiin osana isompaa Vaasan yliopiston LEADIS-tutkimushanketta, jossa keskityttiin tutkimaan etätyötä. ”Vaasan yliopiston LEADIS-tutkimusprojektissa tutkitaan etätyötä, hajallaan toimivia organisaatioita ja niiden johtamista. Keskiössä on pyrkimys tuloksellisen työtoiminnan edistämiseen hyvinvointia tukevan johtajuuden kautta.” (Vaasan yliopisto, 2020.)

Tutkimusta varten haastateltiin yhdeksää eri henkilöä, jotka toimivat työntekijäasemassa organisaatiossaan. Haastatteluaineisto kerättiin osana LEADIS-tutkimushanketta. Haastateltavien valinta ei tapahtunut satunnaisotannalla, vaan kaikki haastateltavat työskentelivät usealla paikkakunnalla toimivissa suurissa organisaatioissa. Haastateltavien tuli haastatteluhetkellä työskennellä kokonaan tai

osittain etätyössä. Lisäksi haastateltavan tuli tehdä toimistotyötä ja olla ei-esimies asemassa oleva työntekijä. LEADIS-hankkeen tutkijat olivat sopineet haastattelut.

Tutkimus suoritettiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Haastattelut toteutettiin suoraa haastattelumetodia käyttäen. Haastattelun pääteemat liittyivät työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, johtajuuteen etätyössä sekä itsensä johtamiseen. Tämän tutkimuksen tekijällä ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa tutkimuksessa käytettyihin haastattelukysymyksiin, koska tutkimuksen haastattelu toteutettiin osana jo käynnissä ollutta LEADIS-tutkimushanketta. LEADIS-tutkimushanketta varten laaditut haastattelukysymykset olivat kuitenkin todella kattavia. Tutkimuksen tekijällä oli vapaus valita, mitä aihetta käsittelee tutkimuksessaan.

Kaikilta haastateltavilta kysyttiin samat kysymykset samassa järjestyksessä. Joiltain haastateltavilta kysyttiin myös lisäkysymyksiä, jotka saattoivat liittyä keskustelussa esiin tulleisiin mielenkiintoisiin seikkoihin. Lisäkysymyksiä käytettiin myös, jos haastateltava vastasi hyvin lyhyesti, jolloin lisäkysymysten avulla pyrittiin saamaan haastateltava vastaamaan pitemmin ja näin keräämään haastateltavalta enemmän informaatiota.

Ennen haastatteluja käytiin LEADIS-hankkeen tutkijan kanssa haastattelukysymykset läpi, jotta haastatteluissa osattaisiin kiinnittää huomiota haluttuihin kohtiin. Haastattelun läpikäynnistä etukäteen oli hyötyä, koska haastatteluiden aikana pystyttiin esittämään täydentäviä kysymyksiä sekä saatiin parempi käsitys siitä, mitä milläkin kysymyksellä haluttiin tutkia.

Haastattelu jakautui viiteen teemaan, joita olivat taustatiedot, etätyöympäristö ja - kulttuuri, johtaminen ja e-johtajuus, työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä itsensä johtaminen. Taustatiedoissa haastateltavilta kysyttiin ikää, roolia organisaatiossa sekä taloudessa asuvien henkilöiden lukumäärä. Lisäksi kysyttiin, paljonko haastateltava oli ollut etätöissä ennen koronapandemiaa ja sen aikana. Taustatiedoista kerättyä aineistoa on hyödynnetty taulukon 1 muodostamiseen.

Etätyöympäristö ja -kulttuuri -teemassa haastateltavalta pyrittiin saamaan tietoa työntekijän fyysisestä ja digitaalisesta etätyöympäristöstä. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin haastateltavien vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin: ”Kuvaile etätyöympäristöäsi?” sekä ”Onko digitaaliseen työympäristöön ja etätyöhön siirtyminen aiheuttanut stressiä ja haastetta?”.

Johtaminen ja e-johtajuus teemassa käsiteltiin, kauanko työntekijä on toiminut nykyisen esimiehensä kanssa sekä miten työntekijä kokee esimiehen merkityksen lähityössä sekä etätyössä. Lisäksi selvitettiin, kuinka työntekijän ja esimiehen välinen kommunikaatio on toiminut etätyöhön siirryttäessä ja onko kommunikaatioon tullut muutoksia. Teemassa käsiteltiin myös tiimin toimintaa sekä vuorovaikutusta etätyöaikana. Johtamisen ja e-johtajuuden haastatteluteemaa ei hyödynnetty tässä tutkimuksessa.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen -teemassa tutkittiin, miten työn ja muun elämän välinen tasapaino rakentuu sekä mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Haastateltavaa pyydettiin kuvailemaan etätyöpäiväänsä ja kertomaan muun muassa etätyöpäivän aloituksesta, lopetuksesta ja tauotuksesta. Haastateltavilta kysyttiin myös seuraavat kysymykset: ”Milloin koet, että työ ja muu elämä ovat tasapainossa?” sekä ”Miten etätyö on vaikuttanut mahdollisuuteesi priorisoida sinulle tärkeitä asioita?” ja ”Mitkä tekijät ovat auttaneet tai haitanneet tasapainoa?” Työn ja muun elämän yhteensovittaminen -teema oli tämän tutkimuksen kannalta tärkein haastattelun teemoista.

Haastattelun viimeinen teema oli itsensä johtaminen, jossa tutkittiin, kuinka työntekijä johti itseään etätyössä sekä onko itsensä johtamisessa tapahtunut muutosta etätöiden aikana. Työntekijöiltä kysyttiin muun muassa ”Minkälaisia strategioita/toimintatapoja olet käyttänyt omassa johtamisessa etänä?” sekä ”Jos ajattelet itseäsi etätyöntekijänä, miten olet johtanut omaa työtäsi.” Itsensä johtamisen lisäksi teemassa käsiteltiin työntekijän omia vahvuuksia sekä tavoitteiden asettamista etätyössä. Itsensä johtamisen haastatteluteemaa ei hyödynnetty tässä tutkimuksessa.

Tutkimuksen haastattelut järjestettiin loka- ja marraskuun 2020 aikana. Haastattelut suoritettiin etänä tietokoneen välityksellä käyttäen Teams -ohjelmistoa. Haastattelut suoritettiin haastateltavien etätyöpäivien aikana ja niihin varattiin tunti aikaa. Haastateltaville oli lähetetty etukäteen haastattelun teemat sähköpostitse, mutta ei haastattelukysymyksiä. Haastattelujen kestot vaihtelivat 40 minuutista 55 minuuttiin.

Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin tekstimuotoon. Litterointi suoritettiin sanasta sanaan, jotta haastateltavan käyttämät ilmaisut ja sanamuodot välittyisivät mahdollisimman täydellisinä tutkimukseen. Litteroinnin lisäksi haastateltavista muodostettiin perustietolomake, jossa eriteltiin haastateltavien ikä, lasten määrä perheessä sekä tehty etätyön määrä. Haastattelujen aikana ei pidetty webkameraa päällä.

4.4 Haastateltavat

Haastateltavia henkilöitä oli yhteensä yhdeksän. Haastateltavien ikäjakauma oli melko suuri. Nuorin haastateltava oli 26 ja vanhin 51. Suurta ikähajontaa voidaan pitää tutkimuksen kannalta positiivisena asiana, koska sen avulla oli mahdollista saada tietoa myös siitä, kuinka eri ikäiset työntekijät kokivat etätyössä olemisen. Haastateltavissa oli sekä naisia että miehiä. Naisia haastateltavista oli kuitenkin selkeästi enemmän, sillä ainoastaan yksi haastateltava oli mies.

Haastateltavista kuusi toimi vakuutuslalla, kaksi talouslalla ja yksi myyntialalla. Yhdistävää kaikille haastateltaville oli, että etätöiden määrä oli lisääntynyt koronapandemian vuoksi. Lähes kaikki yhtä lukuun ottamatta työskentelivät haastatteluhetkellä pääsääntöisesti etänä. Suurin osa haastateltavista ei ollut tehnyt aikaisemmin etätöitä tai oli tehnyt etätöitä ainoastaan satunnaisesti.

Haastateltujen työurat organisaatioissa vaihtelivat runsaasti. Osa haastateltavista oli vasta aloittanut työnsä organisaatioissa ja osalla haastateltavista oli työuraa samassa organisaatioissa pitkältä ajalta. Työuran lyhyys organisaatioissa aiheutti ongelmia joissain tilanteissa, kun kysymykset liittyivät työskentelyyn ennen etätöihin siirtymistä. Osa haastateltavista oli aloittanut työskentelyn organisaatioissa koronapandemian aikana.

Haastateltavien perustiedot on esitetty taulukossa 1. Taulukossa 1 on ensimmäisessä sarakkeessa haastateltavan litterointikoodi, toisessa sarakkeessa ikä, kolmannessa sarakkeessa haastateltavan organisaation toimiala. Neljännessä sarakkeessa on tieto, paljonko työntekijä on tehnyt etätöitä koronapandemian aikana ja viimeisessä sarakkeessa tieto, paljonko työntekijä oli tehnyt etätöitä ennen koronapandemiaa.

Haastateltava	Ikä	Toimiala	Etätöissä koronan aikana	Etätöissä ennen koronaa
H1	-	Vakuutus	Pääsääntöisesti	Osittain
H2	37	Myynti	Pääsääntöisesti	Satunnaisesti
H3	-	Vakuutus	Pääsääntöisesti	Ei koskaan
H4	50	Talous	Pääsääntöisesti	Osittain
H5	26	Vakuutus	Osittain	Ei koskaan
H6	-	Vakuutus	-	-
H7	51	Talous	Pääsääntöisesti	Satunnaisesti
H8	49	Vakuutus	Pääsääntöisesti	Osittain
H9	-	Vakuutus	Pääsääntöisesti	Osittain

Taulukko 1. Haastateltavat

4.5 Aineiston analyysi

Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Laadullista aineistoa analysoitaessa on tärkeää, että tutkijalla on analysointia alkaessaan selkeä kuva siitä, mitä hän haluaa tutkimusaineistosta tutkia. Laadullisen tutkimuksen aineistot ovat yleensä laajoja ja niissä saattaa haastattelujen aikana nousta esiin asioita, mitkä ovat kiinnostavia. Tutkijan on pysyttävä kuitenkin alkuperäisessä suunnitelmassa ja rajata kaikki tutkimuksen kannalta epäolennainen ulos. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 91–93.)

Haastatteluaineiston litteroinnin jälkeen huomattiin sen olevan varsin laaja. Haastatteluaineistoista päätettiin ottaa tutkimukseen mukaan vain tutkimuskysymysten kannalta olennaiset tiedot. Muut haastatteluissa esiin tulleet asiat rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimukseen mukaan otetut haastattelutulokset tyypiteltiin kolmeen luokkaan sen mukaan, liittyivätkö ne työn ja vapaa-ajan tasapainoon, etätyötä hankaloittaviin tekijöihin vai etätyötä vahvistaviin tekijöihin. Tyypittelyn jälkeen muokattiin yhteenveto jokaisesta tyypittelyn luokasta.

4.6 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen kykyä antaa mahdollisimman toistettava tulos. Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa valitun tutkimusmenetelmän kykyä mitata haluttua tutkimusongelmaa. (Heikkilä, 2004 s. 309.) Reliabiliteettia ja validiteettia käytetään ennen kaikkea kvantitatiivisten tutkimusten toteuttamisessa, mutta termit ovat myös tärkeitä kvalitatiivisessa tutkimuksessa (Metsämuuronen, 2003, s. 92–93).

Kvalitatiivista haastattelututkimusta toteutettaessa on huomioitava jokaisen haastattelutilanteen ainutlaatuisuus. Koska tilanteet ovat ainutlaatuisia, on validiteettia vaikea määrittää haastattelututkimuksessa samalla lailla kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen validius rakentuu

haastattelussa olevien henkilöiden ja paikkojen kuvaukseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulee pyrkiä mahdollisimman tarkkaan kuvaukseen haastattelusta, jotta tutkimuksen validius paranee tätä kautta. (Hirsjärvi ja muut, 2000, s. 214–215.)

Tutkimuksessa on pyrittävä kertomaan tarkasti haastattelutapa ja haastatteluun käytetty aika. Lisäksi on tuotava esiin mahdolliset virhetulkinat haastattelussa. Tutkijan on tärkeää kuvata mahdollisimman tarkasti, kuinka on aineiston kerännyt, kuinka sitä analysoinut ja kuinka päätynyt tiettyihin lopputuloksiin. (Hirsjärvi & Hurme, 1991, s. 129–130.)

Tutkimuksessa on lisätty reliabiliteettia ja validiteettia litteroimalla ja esittämällä haastatteluaineisto sanasta sanaan siten, kun haastateltava on sen sanonut. Tutkimuksessa ei ole lyhennetty tai muutettu puhekielisiä ilmaisuja, koska haastatteluaineiston ollessa puhekielistä voidaan kiinnittää huomiota siihen, mitä ja miten haastateltava on asian esittänyt. Haastateltavien käyttämien sanojen kautta voidaan löytää syvempää merkitystä kuin tekstiä pelkistämällä. (Hirsjärvi & Hurme, 1991, s. 108–109.)

5 Tutkimustulokset

5.1 Työn ja vapaa-ajan tasapaino etätyössä

Suurin osa tutkimuksen haastatteluun osallistuneista koki työn ja vapaa-ajan olevan tällä hetkellä tasapainossa. Kolme vastaajista koki työn ja vapaa-ajan olevan täydellisesti tasapainossa. Tasapainoa edistävinä tekijöinä pidettiin työpäivien säännöllisyyttä ja ylitöiden vähyyttä. Toimistotyöaikaa pidettiin yleisesti hyvänä. Haastateltavat eivät halunneet ilta- tai viikonlopputöitä.

”Kyllä joo. Meillä on mun mielestä niin hyvät työajat ja me ei ollenkaan esimerkiksi viikonloppusin työtä tehdä, että se on sitten täysin omaa vapaa-aikaa, niin mun mielestä sen puolesta asiat on tosi hyvin. H7.”

Yksi haastateltavista koki, että työ ja vapaa-aika eivät olleet tasapainossa. Haastateltavan mukaan työtä oli paljon ja työnkuva oli haastatteluhetkellä epäselvä. Lisäksi haastateltava koki työn olevan hieman enemmän kuormittavaa. Tämä johtui kuitenkin käynnissä olevasta organisaation sisäisestä koulutuksesta, joka häiritsi vapaa-aikaa. Kyseessä oli hetkellinen kuormittava tekijä.

”Ei ole. Niinkun tuossa sanoin, niin työtehtäviä on ollut aika reilusti. Se on suunta kuitenkin, että nyt alkais mennä tasapainoon sitten. H4.”

Haastateltavat tunnistivat työn ja vapaa-ajan vaikuttavan toisiinsa. Haastateltavat korostivat, että ennen kaikkea työhön liittyvät ongelmat siirtyivät stressiksi vapaa-ajalle. Työn koettiin tulevan häiritsemään negatiivisesti vapaa-aikaa. Työpäivät haluttiin pystyä aloittamaan ja lopettamaan ennalta sovittuina aikoina myös etätyön aikana.

”Silloin kun selkeästi työajat määritetty. Oli ne sitten itse määritetty tai työnantajan puolesta, niin että on tietoinen siitä, milloin se vapaa-aika alkaa ja milloin se loppuu, niin mun mielestä se on ihan hyvä. H7.”

Haastateltavat tunnustivat myös vapaa-ajan stressin ja ongelmien heijastumista työelämään. Vapaa-ajan huolia ja murheita ei pystytty unohtamaan työpäivän alkaessa. Vapaa-ajan kuormittavuuden koettiin siirtyvän työpäivään huonosti nukuttujen unien ja muun huonon palautumisen kautta.

” No ehkä silloin, kun työt toimii. Että, on hyvä olla töissä, niin se usein sitten heijastuu siihen toiseen. Että, sitten tietysti päinvastoin, että jos kotona hommat pelittää ja kaikilla on hyvä olla niin se myös heijastuu sitten työntekoon. Että silloin kun molemmilla alueilla on hyvä niin sitten yleensä on tosi hyvä. Ja oon ehkä itse kokenut ehkä just silleen, että jos töissä menee huonosti mutta kotona hyvin niin sen kumminkin kestää. Tai päinvastoin. Että, se on sitten hankalempi juttu, jos molemmilla alueilla on rankkaa, niin sitten saattaa olla tosi rankkaa. H9.”

Moni haastateltava korosti unen tärkeyttä työn ja vapaa-ajan tasapainon tekijänä. Uni koettiin tärkeäksi tekijäksi varsinkin työpäivästä palautumisessa. Työstä aiheutuvan stressin katsottiin häiritsevän unen saantia ja palauttavuutta.

” No silleen, tota esimerkiksi, että saat yösi nukuttua. Et valvo öitä töitä stressaten tai mieltien. H4.”

Oma ura nähtiin työelämän puolelta tärkeimpänä motivaattorina. Ura nähtiin kehittämisalueena, jossa haluttiin pystyä etenemään. Uran esiin nostaneet haastateltavat pitivät tärkeänä kuitenkin myös perhettä ja harrastuksia. Työuran katsottiin olevan riippuvainen kokonaisvaltaisesti vapaa-ajan hyvinvoinnista.

”Mutta myös ura on mulle tosi tärkeä. Mua kiinnostaa kehittyä ja päästä eteenpäin ja näin. Mutta jos miettii taa sitä että, jos sä et oo terve niin ethän sä pysty siihen uraan tai harrastuksiin panostamaan sitten. H4.”

Myös oma terveys nähtiin tärkeänä. Ilman omaa terveyttä katsottiin muiden asioiden olevan vaikeita toteuttaa. Oman terveyden ollessa kunnossa pystyttiin keskittymään muihin vapaa-ajalla ja työssä tärkeäksi koettaviin asioihin.

” No mun mielestä ykkösasia on just perhe ja läheiset ja oma terveys. Koska jos sä et oo terve nää kaikki muut asiat esim sun ura ja harrastukset, niin niitäkään ei pysty sitten täydellä teholla tekemään. H4.”

5.2 Työn ja vapaa-ajan rajoja hankaloittavat tekijät

Haastatteluissa kävi ilmi, että osa haastateltavista koki työpäivän lopettamisen työajan puitteissa tuottavan ongelmia. Työnteon lopettamista työajan loppuessa koettiin helpottavan, jos etukäteen oli päättänyt moneltako työnteon lopettaa. Varsinkin tilanteessa, jossa työntekijällä oli paljon töitä tehtävänä, töiden lopettaminen koettiin haastavaksi etätyöolosuhteissa. Toimistolla työskennellessään työntekijät pystyivät fyysisesti näkemään, milloin kollegat lähtivät töistä pois, jolloin oman työn lopettaminen koettiin helpommaksi. Etätöissä työn päättymisaika saattoi mennä ohi, kun kollegoita ei ollutkaan lähellä.

” Mulla tota on ollut stressiä siitä, että mulla on työpäivät venähtänyt älyttömän pitkiksi. Työmäärä on ollut siis aika iso. H4.”

Haasteeksi koettiin työpäivän loputtua vapaa-ajan jatkaminen samassa tilassa, missä työ oli tapahtunut. Työpäivän päätökseen kaivattiin tiettyjä rutiininomaisia tapahtumia, joilla työpäivä osoitettiin itselle päättyneeksi. Haastateltavilla nousi esiin erilaisia

rutiineja, joilla työ ja vapaa-aika yritettiin erottaa. Haastateltavat olivat esimerkiksi suorittaneet konkreettista vaatteiden vaihtamista työvaatteista vapaa-ajan vaatteisiin. Lisäksi kaupassakäynti tai roskien vienti koettiin työtä ja vapaa-aikaa rajaavana tekijänä.

”Toihan siinä just on vähän haastavaa, että sä teet kotona töitä mutta samalla se on sun työpaikka, eliikkä sun koti ja pitäis pitää ne kaks asiaa erillään ja muistuttaa itteään siitä välillä. H5.”

Haastavaksi etätyössä koettiin työvälineiden jatkuva esillä oleminen. Työvälineiden näkeminen vapaa-ajalla koettiin melko häiritseväksi. Moni haastateltava halusi fyysisesti siirtää työvälineet pois näkyvistä. Muutama haastateltava ei pitänyt tarpeellisena esimerkiksi työkoneen laittamista pois näkyviltä mutta myönsi, että työkoneen nähdessään työasiat saattoivat tulla mieleen.

”Olisin halunnu piilottaa kaikki noi tietokoneet ja näppäimistöt niin, että ne ei olis näkyvillä. H2.”

Haastateltaville oli aiheuttanut haastetta, kun työ ja vapaa-aika vietettiin samassa tilassa. Pienissä asunnoissa asuvilla oli vaikeampaa päästä työstä irti kuin suuremmissa asunnoissa asuvilla. Haastateltavat nostivat esille työhuoneen tai oman työtilan tarpeellisuuden. Etätöiden alettua koronapandemian takia nopeasti, eikä työntekijöillä ollut aikaa varautua tilaongelmaan.

”Pakko lähteä pois tästä kotoa. Mulla on pieni 60 m2 asunto, niin mä tästä makuuhuoneesta siirryn kahdeksaksi tunniksi keittiöön, niin mun on pakko päästä pois täältä sisältä. H8.”

Pieniasuntoiset haastateltavat, jotka tekivät työtä esimerkiksi keittiön pöydän ääressä, eivät enää halunneet syödä vapaa-ajalla saman pöydän äärellä. Haastateltavat kokivat,

että olisivat olleet töissä ruokaillessaan. Ruokailu tapahtuikin keittiöpöydän sijaan lattialla tai olohuoneessa.

”Ja tota nyt kun paljon on tässä kotona, niin mä en esimerkiksi syö enää tässä keittiössä mulla ei oo tilaa syödä, niin mä syön olohuoneessa. Välillä olohuoneen pöydällä tai lattialla. H8.”

Kotitoimistojen huono ergonomia koettiin haastavaksi tekijäksi. Moni haastateltava teki töitä keittiön tai olohuoneen pöydän ääressä, jolloin pöytä ja tuolit eivät olleet tarkoitettu toimistotyön tekemiseen. Huonot pöytätasot ja tuolit aiheuttivat niska- ja selkäongelmia haastateltaville. Haastateltavat nostivat esiin sähköpöytien ja satulatuolien tarpeellisuuden. Oikeanlaisten työvälineiden kautta haastateltavat katsoivat työn tuottavuuden mahdolliseksi nousta.

”Välillä tulee työskenneltä ihan sohvalta tai nojatuolista, koska ei jaksa istua pitkää aikaa tossa mun tuolilla mikä mulla on tässä työpöydän ääressä, se ei oo mikään kunnan työtuoli, vaan ihan tämmönen, vois melkeen sanoa keittiön tuoliksi, että se on aika kova ja siinä ei oo mitään ergonomisia plussia oikeestaan. Että selkä on ollut jo kipee, siitä syystä tuolia oon yrittänyt jo etsiä. H2.”

Haastateltavien organisaatiot olivat tarjonneet haastateltaville mahdollisuuden ottaa toimistolta mukaan työtuoli tai työpöytä. Ongelmana joidenkin haastateltavien kohdalla oli kuitenkin, että työtuolille tai -pöydälle ei ollut tilaa asunnoissa. Eräs haastateltava nosti ongelmaksi myös lisänäyttöjen puuttumisen, koska työpöytänä olevalle tasolle ei mahtunut tarpeeksi näyttöjä.

”Ehkä just se ergonomia ja näin että työtuolin, työpöydän säädettävyydet ja tämmöset niin iso edellytys siihen, että työn laatukin olis parempaa. H5.”

Sähköposti koettiin osittain häiritsevämmäksi etätyössä kuin toimistotyössä. Sähköposti oli työkoneen kautta jatkuvasti luettavissa. Haastateltavilla tuli työpäivän jälkeen kiusausta lukea sähköpostia ja sitä kautta palata vapaa-ajalta takaisin töihin varsinkin, jos töissä oli jotain kiireellistä menossa. Etätyössä oli hankalampaa määritellä, milloin piti olla tavoitettavissa ja milloin ei, koska työ tapahtui kotona.

5.3 Työn ja vapaa-ajan rajoja vahvistavat tekijät

Tutkimuksessa haastateltavilta kysyttiin, kuinka etätyöpäivän lopettaminen onnistui. Haastateltavilta onnistui melko hyvin siirtyminen työn ja vapaa-ajan välillä etätyössä. Osa haastateltavista koki pystyvänsä unohtamaan työnsä heti työpäivän loputtua.

”No mulla on ainakin silleen, että pystyn unohtamaan työasiat saman tien, kun laittaa koneen kiinni. H5.”

Harrastukset osoittautuivat tärkeäksi osaksi työpäivän ja vapaa-ajan välisten rajojen muodostumisessa. Haastateltavien mukaan fyysisen liikunnan aloittaminen auttoi siirtymään selkeästi työajasta vapaa-aikaan. Harrastusten avulla työntekijä pääsi myös mentaalisesti irrottautumaan työstä. Moni haastateltava lähti heti työpäivän päätyttyä käymään lenkillä, harrastuksissa tai kaupungilla, jotta pystyisi olemaan hetken pois kotoa ja palatessaan ikään kuin palaisi vapaa-aikaan.

Läheiset ja perhe koettiin myös tavaksi irrottautua työstä ja siirtyä vapaa-aikaan. Työpäivän jälkeen läheisten kanssa ajan viettäminen koettiin selkeäksi siirtymäksi työstä vapaa-aikaan. Läheisten kanssa haastateltavat pystyivät unohtamaan työasiat ja rentoutumaan.

”Silloin justinsa, kun mä suljen läppäriin, niin mä rupeen tekeen vaikka päivällistä tai avaan seuraavan koneen eli mun oman läppäriin ja rupeen sitten opiskeleen. Että

koneesta koneeseen vaihto. Tai sitten meen mun harrastuksiin. Mä harrastan ratsastusta niin meen tallille. Tai sitten vietän laatu-aikaa ystävien ja perheen kanssa. H4.”

Haastateltavat, joilla oli oma työhuone tai työtila, pitivät työpäivän lopettamista helpompana kuin ne, joilla ei ollut. Työpäivän jälkeen työhuoneesta lähdettiin konkreettisesti pois eikä siellä käyty ennen seuraavaa työpäivää. Työtilassa säilytettiin työhön liittyviä tavaroita, jolloin ne eivät vahingossa häiritsisi vapaa-aikaa. Haastateltavat, joilla oli asunnossaan oma työhuone tai työtila, olivat tehneet etätöitä ennen koronapandemiaa. Koronapandemian vuoksi etätöihin siirtyneillä ei ollut valmiiksi erillisiä etätyöhuoneita.

”Ei oo kyllä että tosiaan sitten, kun kone menee kiinni niin huone vaihtuu ja muut asiat jatkuu. H9.”

Haastateltavat kokivat etätöiden parantaneen ajankäytön priorisoinnin mahdollisuutta. Eniten ajankäytön priorisointia paransi työmatkojen poisjäänti. Työmatkojen poisjäämisen koettiin parantavan työpäivää sekä aamusta että illasta. Kun työmatkoja ei tarvinnut tehdä, työntekijät pystyivät käyttämään aikaa enemmän lepäämiseen ja työpäivän päätyttyä työntekijät olivat heti kotona.

”Ja nyt kyllä tuntuu varsinkin, kun on saanut nukkua aamusin nukkuu vähän pidempään, eikä oo mennyt aikaa noihin työmatkoihin, niin on myös jaksanut paremmin tällä vapaa-ajalla olla sitten ja vähän ulkoilla ja sit panostaa niinkun perheeseen aikaa. H1.”

Etätöitä parantavina tekijöinä koettiin myös vapaampi tauotus. Ruokatunnin ja taukojen aikana oli mahdollista käydä esimerkiksi kävelylenkillä, mikä ei olisi ollut haastateltavien mukaan mahdollista työpaikalla. Haastateltavat kokivat myös pystyvänsä hoitamaan vapaa-ajan asioita joustavammin työaikana, kun tekivät töitä kotoa käsin.

”No mun mielestä se on vaikuttanut sillä tavalla, että mä pystyn nyt keskellä päivää hoitamaan myös omia asioita, toki kunhan ilmoitan näistä töihin mutta tuo etätyö mahdollistaa monia asioita hoitaa myös keskellä päivää, että ei kaikki arkiasiat niinkun jää sinne iltaan suoritettavaksi. Kyllä se niinkun siinä mielessä on poistanut jonkinnäköstä stressiä. H7.”

Haastateltavat kokivat perheen aikataulutuksen helpommaksi etätöissä ollessaan kuin toimistolla työskennellessä. Etätöissä ollessa lasten kotiintuloajat sekä harrastukset oli helpompaa jaksottaa kuin toimistolla työskennellessä. Esimerkiksi lasten tullessa koulusta kotiin toinen vanhemmista oli jo kotona lapsia vastassa etätöiden ansiosta.

”Se on helpottanut paljon. Että tota tosiaan meillä yksi lapsista aloitti ekaluokan, niin on ollut tosi helppoa sitten, kun hän on tullut kahdentoista yhden aikoihin kotiin niin täällä on ollut sitten äiti vastassa. Helpottanut hirveesti. H4.”

Vapaa-ajan lisääntyminen etätöissä koettiin parantavana tekijänä. Työpäivän loppuessa työntekijä oli heti kotona, jolloin työmatkaan ei mennyt turhaan aikaa. Elämän organisointi ja rytmittäminen koettiin etätyössä helpompana, kun työajoista pystyttiin joustamaan. Oma jaksaminen koettiin etätöissä paremmaksi, kun työmatkaan kulunut aika jätettiin pois.

”No tosi hyvin ja tää on justiin se asia, minkä takia mä tykkään niin tehdä näitä etähommia ja miks mä koen, että mulla on niin paljon parempi olla, kun saan tehdä etähommia. Niin se on just se, kun se työmatka oli niin pitkä ja olin niin väsynyt niin koki, ettei oikein mitää muuta jaksa tehdäkkään. Mutta nyt tosiaan, kun saa olla. H9.”

Etätyö koettiin myös rauhallisempaan kuin avokonttorissa työskentely. Haastateltavat korostivat, että etätöitä tehdessä oli mahdollista keskittyä vain ja ainoastaan työhön. Jos käsittelyssä oli tavallista hankalampi asia, oli mahdollista sulkea kaikki muut viestimet ja

keskittyä asian hoitamiseen. Toimistolla tämä ei aina onnistunut, koska keskeytyksiä saattoi tulla kollegoiden taholta.

” Etänä se, että täällä on rauhallisempaa, että pystyy helpommin keskittymään asioihin. Ja sit se mahdollisuus, että jos on tarve, niin mä voin venyttää sitä työpäivää sieltä loppupuolelta, että pitää vaikka tunnin lounastauon siinä päivällä. Kunhan mä teen sen päivän työn vaan täyteen. H8.”

Työpäivän hyvä etukäteissuunnittelu nostettiin tärkeäksi asiaksi etätyössä. Työpäivän suunnittelu etukäteen auttoi selventämään myös työpäivän aloituksen ja lopetuksen ajankohtaa. Suunnitelmallisuuden koettiin myös helpottavan kollegoilta avunpyytämistä. Vaikka haastateltavat korostivat, että apua oli hyvin saatavana työyhteisöltä myös etätyössä, piti apua saadaksesen kuitenkin aina erikseen soittaa tai ottaa yhteyttä kolleegaan. Tämä erosi toimistotyöskentelystä, jossa saattoi kysyä asiaa samassa tilassa olleelta kollegalta.

5.4 Tutkimuksessa havaittujen hyötyjen ja haittojen yhteenveto

Seuraavassa taulukossa 2 on koottu haastatteluissa esiin nousseita etätyötä hankaloittavia ja vahvistavia tekijöitä. Taulukon 2 avulla on mahdollista hahmottaa kootusti, mitä hankaloittavia ja vahvistavia tekijöitä haastatteluissa tuli ilmi. Taulukossa 2 hankaloittavat ja vahvistavat tekijät on pelkistetty, jotta taulukon muoto pysyy selkeänä.

Etätöön hyödyt	Etätöön haitat
Työmatkojen pois jäänti	Työpäivän lopettaminen hankalaa
Enemmän aikaa harrastuksille	Sama fyysinen ympäristö tuolla ja vapaa-ajalla
Enemmän aikaa perheelle	Työstä hankala irrottautua vapaa-ajalle
Paremmat ajankäytön priorisoinnin mahdollisuudet	Työvälineiden näkyminen haittaa vapaa-aikaa
Vapaampi tauotus	Pienessä asunnossa koko päivä
Työn ja perheen aikataulujen yhteensovittaminen helpompaa	Huono ergometria
Parempi työrauha	

Taulukko 2. Haastatteluissa esiin nousseet etätöön hyödyt ja haitat.

6 Johtopäätökset

Tutkimus on ajankohtainen keväällä 2020 puhjenneen koronapandemian aiheuttaman laajan etätyöhön siirtymisen vuoksi. Etätyöhön siirtyi koronapandemian myötä paljon sellaisia henkilöitä ja organisaatioita, jotka eivät olleet aikaisemmin tehneet etätyötä. Tämän seurauksena useat työntekijät joutuivat määrittelemään työn ja vapaa-ajan rajat uudelleen.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Onko etätyöskentely vaikuttanut työn ja vapaa-ajan tasapainoon?
- 2) Mitä hyötyjä ja haittoja etätyöstä on rajateorian näkökulmasta?

6.1 Etätyön vaikutus työn ja vapaa-ajan rajankäyntiin

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, mitä hyötyjä ja haittoja etätyöstä on aiheutunut rajateorian näkökulmasta sekä onko etätyö vaikuttanut työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Haastattelujen tulosten mukaan etätyö aiheutti työn ja vapaa-ajan fyysisten, ajallisten ja psykologisten rajojen joustavuutta ja läpäisevyyttä.

Työn ja vapaa-ajan fyysiset rajat muuttuivat, kun työ tehtiin toimiston sijasta kotona (Clark, 2000, s. 757). Työn ja vapaa-ajan fyysisten rajojen muutoksesta aiheutunut haitta oli joidenkin haastateltavien asuntojen pienuus. Haastateltavat, jotka asuivat pienissä asunnoissa, kokivat asuntojen toimivan huonosti työntekoon. Tulos tuki Ruohomäen näkemystä siitä, että asunnon koko vaikuttaa etätyöntekijän hyvinvointiin (Ruohomäki, 2020, s. 26).

Haastatteluissa kävi ilmi, että etätyö mahdollisti ajallista joustavuutta työpäivän sisällä. Tämä tukee Leung & Zhangin (2017, s. 390–191) ja Pekkolan (2002b, s. 30) havaintoja

etätöön ajallisesta joustavuudesta. Työpäivien alkamisesta ja päättymisestä pystyttiin haastateltavien mukaan joustamaan etätöössä paremmin kuin lähityössä. Etätöissä ollessaan haastateltavat kokivat, että työmatkojen jäädessä pois heille jäi enemmän aikaa harrastuksille ja perheelle. Tämä havainto oli ristiriidassa O'Keefen ja muiden (2016, s. 18–19) havaintoon siitä, että työmatkoista säästetty aika käytettäisiin pääosin työhön. Poikkeava havainto saattoi johtua siitä, että tässä tutkimuksessa haastateltavat olivat pelkästään työntekijäasemassa työskenteleviä työntekijöitä, kun taas O'Keefen ja muiden tutkimuksessa oli mukana myös esimiesasemassa työskenteleviä työntekijöitä.

Haastateltavat kokivat työn ja vapaa-ajan aikataulutuksen olevan helpompaa etätöissä ollessa. Tämä vahvistaa aikaisempien tutkimusten havaintoja siitä, että työn joustavuus lisää hyvinvointia (Clark, 2001, s. 365).

Etätöössä työn ja vapaa-ajan ajallisten rajojen joustavuus ja läpäisevyys lisääntyivät. Varsinkin työpäivän lopettaminen koettiin haastavaksi. Etätöystä irrottautuminen koettiin hankalammaksi kuin toimistotyöstä. Haastateltavien työpäivät saattoivat venyä pidemmiksi kuin oli ennakkoon tarkoitettu. Tämä tuki Blomin (2001, s. 193) havaintoja työntekijän vaikeudesta irrottautua etätöystä työpäivän jälkeen.

Haastateltavien mukaan työn normaalit aloitus- ja lopetusajat hämärtyivät, kun työtä tehtiin yksin kotona. Työaikojen joustot aiheuttavat työn ja vapaa-ajan ajallisen rajan läpäisevyyden ja joustamisen. Työ ja vapaa-aika sekoittuvat kiinteämmin toisiinsa, kun ajallinen raja muuttuu häilyväksi. (Clark, 2000, s. 357.)

Haastateltavat nostivat etätöön psykologisena hyötynä esiin työpäivän sisällä mahdollisuuden vapaampaan tauotukseen. Tämä paransi työntekijöiden kokemusta työpäivästä ja mahdollisti tarvittaessa pidemmät tauot työpäivän sisällä. Haastateltavat kokivat etätöön mahdollistavan myös paremman työrauhan.

Haastateltavat kokivat etätyön vaikuttavan psykologisiin rajoihin myös etätyötä heikentävästi. Kodin toimiminen ympäristönä sekä vapaa-ajalle että työhön koettiin raskaaksi. Työvälineiden näkyminen työpäivän jälkeen toi työn vapaa-ajalle, mikä koettiin negatiiviseksi. Lisäksi kotitoimistojen huonon ergonomian koettiin heikentävän työn laatua.

Seuraavissa taulukoissa 3 ja 4 on täydennetty haastattelujen pohjalta muodostettua, luvussa 5.4 esitettyä taulukkoa 2. Taulukkoa 2 on täydennetty tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen pohjalta erittelemällä työn ja vapaa-ajan joustavuutta ja läpäisevyyttä. Taulukossa 3 esitetään tutkimuksessa etätyöstä ilmenneet hyödyt ja taulukossa 4 etätyöstä aiheutuneet haitat. Taulukkojen ensimmäiseen sarakkeeseen on eritelty havaittu hyöty tai haitta. Taulukkojen toiseen sarakkeeseen on merkitty, muuttuiko työn ja vapaa-ajan ajallinen, fyysinen vai psykologinen raja. Kolmannessa sarakkeessa on havainnollistettu, tapahtuiko rajan muutos joustona tai läpäisevyytenä.

Etätyön hyöty	Raja mitä rikottiin	Kuinka raja muuttui
Työmatkojen pois jäänti	Ajallinen raja/Fyysinen raja	Jousto/läpäisevyys
Enemmän aikaa harrastuksille	Ajallinen raja	Jousto
Enemmän aikaa perheelle	Ajallinen raja	Jousto
Paremmat ajankäytön priorisoinnin mahdollisuudet	Ajallinen raja	Jousto
Vapaampi tauotus	Ajallinen raja/Psykologinen raja	Jousto
Työn ja perheen aikataulujen yhteensovittaminen helpompaa	Ajallinen raja/Psykologinen raja	Jousto/Läpäisevyys
Parempi työrauha	Psykologinen raja	Jousto

Taulukko 3. Haastatteluissa havaitut etätyön hyödyt rajateorian näkökulmasta.

Etätöön haitat	Raja mitä rikottiin	Kuinka raja muuttui
Työpäivän lopettaminen hankalaa	Ajallinen raja	Läpäisevyys
Sama fyysinen ympäristö työssä ja vapaa-ajalla	Psykologinen raja	Läpäisevyys
Työstä hankala irrottautua vapaa-ajalle	Psykologinen raja	Läpäisevyys
Työvälineiden näkyminen haittaa vapaa-aikaa	Psykologinen raja	Läpäisevyys
Pienessä asunnossa koko päivä	Fyysinen raja	Läpäisevyys
Huono ergonomia	Psykologinen raja	Jousto/Läpäisevyys

Taulukko 4. Haastatteluissa havaitut etätöön haitat rajateorian näkökulmasta.

6.2 Etätöön vaikutus työn ja vapaa-ajan tasapainoon

Tutkimuksessa havaittiin työn ja vapaa-ajan vaikuttavan toisiinsa. Tämä havainto vahvistaa tutkimuksen teoriaosassa esiteltyjä aikaisempia tutkimuksia. Työ ja vapaa-aika ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa, ja vuorovaikutusta eri osa-alueiden yli tapahtuu jatkuvasti. (Guest, 2001 sekä Zedeck & Mosier, 1990 sekä Clark, 2000.)

Haastateltavat halusivat lokeroida työn ja vapaa-ajan selkeästi erilleen toisistaan. Työn ja vapaa-ajan rajateorian mukaan työntekijät kaipasivat siis mahdollisimman vahvoja rajoja työn ja vapaa-ajan välille (Clark, 2000, s. 755–758). Haastateltavat kokivat työn ja vapaa-ajan selkeän jaon edesauttavan tasapainon löytämistä.

Haastateltavat priorisoivat oman vapaa-aikansa työtä tärkeämmäksi. Haastateltavat korostivat haluavansa nauttia vapaa-ajasta ilman, että joutuisivat murehtimaan työasioista. Työn ja vapaa-ajan vahvojen rajojen toivominen työntekijöiden toimesta tukee rajateorian päätelmiä. Työn ja vapaa-ajan rajateoriassa Clark korostaa vahvojen

rajojen olevan hyviä silloin, kun työ ja vapaa-aika ovat erilaisia. Yhdelläkään haastateltavalla ei ollut omia alaisia. Tämä tukee Clarkin näkemystä siitä, että ylemmät toimihenkilöt kaipaavat enemmän joustoa kuin alempana hierarkiassa olevat. (Clark, 2000, s. 766.)

Sidosryhmät vaikuttivat työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Vapaa-ajan sidosryhmiksi tutkimuksen haastatteluissa tunnistettiin perhe ja ystävät. Tämä tukee Clarkin teoriaa perheen ja ystävien roolin tärkeydestä vapaa-ajan toimijoina. Teoriaosassa korostettiin työn ja vapaa-ajan sidosryhmien välisen kommunikaation tärkeyttä. (Clark, 2000 sekä Lambert, 2001.) Varsinaista kommunikaatiota työn ja vapaa-ajan sidosryhmien välillä ei tullut tutkimuksessa esille.

Haastateltavat kokivat, että myös harrastuksilla oli merkitystä työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Harrastusten avulla työntekijöiden mieli ja keho virkistyivät ja pysyivät hyvässä kunnossa. Harrastusten avulla haastateltavat kokivat pääsevänsä irti työyhteisöstä, mikä auttoi työn ja vapaa-ajan jakautumista.

Haastatelluista kaikki yhtä lukuun ottamatta kokivat työn ja vapaa-ajan tasapainon olevan hyvän, eikä etätyöhön siirtyminen ollut vaikuttanut tasapainoon positiivisesti tai negatiivisesti. Tutkimuksessa ei näin löytynyt osoitusta siitä, että etätyö olisi vaikuttanut työn ja vapaa-ajan tasapainoon.

6.3 Tutkimuksen merkitys työelämälle ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimus lisäsi työelämän tietoa etätyön hyödyistä ja haitoista. Tutkimustulosten avulla etätyöntekijät pystyvät tunnistamaan etätyössä esiintyviä erilaisia hyötyjä ja haittoja. Lisäksi tutkimustulosten avulla etätyöntekijällä on mahdollisuus havainnoida omia työn ja vapaa-ajan rajojaan. Etätyön hyötyjen ja haittojen sekä työn ja vapaa-ajan rajojen tunnistaminen voi parantaa etätyön laatua.

Tutkimuksessa tarkasteltiin työntekijän näkökulmaa työn ja vapaa-ajan rajoihin. Tutkimuksen havainnoista on hyötyä työntekijöiden lisäksi myös työnantajalle, sillä tutkimuksen avulla työnantaja saa tietoa työntekijän työn ja vapaa-ajan yhdistämisestä. Tämä voi auttaa työnantajaa ymmärtämään etätyöstä työntekijälle mahdollisesti koituvia ongelmia sekä puuttumaan näihin ajoissa, jolloin koko organisaation toiminnan on mahdollista tehostua.

Koronapandemian aiheuttamasta etätyöhön siirtymisestä on tämän tutkimuksen valmistuessa kulunut aikaa hieman yli vuosi. Tätä tutkimusta tehdessä ei ole vielä selvillä, koska lähityöhön palataan. On mahdollista, että lähityöhön palataan jo muutaman kuukauden päästä, mutta yhtä hyvin on mahdollista, että etätyöt jatkuvat vielä useita vuosia. Mikäli etätyö jatkuu pitkään, on mahdollista, että etätyöstä tulee uusi normaali, jonka mukaan työn ja vapaa-ajan rajat tullaan jatkossa määrittämään. Tulevaisuudessa takaisin lähityöhön palaaminen saattaa aiheuttaa samanlaisia ongelmia työn ja vapaa-ajan rajojen suhteen kuin etätyöhön siirtyminen on aiheuttanut.

Työn ja vapaa-ajan tasapainoa on tutkittu runsaasti työntekijän näkökulmasta (Clark, 2000 sekä Lambert, 2006 ja muut sekä Karasviddou & Glaveli, 2013). Myös tässä tutkimuksessa on keskitytty työntekijän työn ja vapaa-ajan rajojen käsittelemiseen. Jatkotutkimusta työn ja vapaa-ajan rajoihin kaivattaisiin työnantajan näkökulmasta. Jatkotutkimuksessa tulisi keskittyä tutkimaan, miten työnantaja odottaa työntekijän työn ja vapaa-ajan rajojen muodostuvan. Työnantaja voi olettaa työntekijän olevan etätöitä tehdessään jatkuvasti käytettävissä, sillä työntekijä on työnantajan näkökulmasta jatkuvasti kotona, joka toimii etätyössä samalla työpaikkana. Työnantajan näkökulman tutkiminen työn ja vapaa-ajan rajoihin voisi tuoda esiin ristiriitoja työnantajan ja työntekijän odotuksista etätyötä kohtaan ja näin edesauttaa parantamaan organisaatioiden toimivuutta.

Lähdeluettelo

Anand, A. & Vohra, V. (2019). Alleviating employee work-family conflict: role of organizations. *International Journal of Organizational Analysis* Vol. 28 No. 2, 2020 s. 313–332. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2019-1792>

Becker, J. Belkin, L., Conroy, S., Tuskey, S. (2021) Killing Me Softly: Organizational E-mail Monitoring Expectations' Impact on Employee and Significant Other Well-Being *Journal of Management* / April 2021 s. 1024–1052. <https://doi.org/10.1177/0149206319890655>

Bieser, J., Vaddadi, B., Kramers, A., Höjer, M., Hilty, L. (2020) Impacts of telecommuting on time use and travel: A case study of a neighborhood telecommuting center in Stockholm. *Travel Behaviour and Society* 23. s. 157–165. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2020.12.001>

Blom, R., Melin, H., Pyöriä, P. (2001). *Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Gaudeamus.

Cain, L., Busser, J., Junge, K.H. (2018). Executive chefs' calling: effect on engagement, work-life balance and life satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol 30 iss 5. s. 2287–2307. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0105>

Clarks, S. (2000). Work/family border theroy: A new theroy of work/family balance. *Human Relations* s.747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

Clark, S. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 58 issue 3. s. 348–365. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>

Cowan, R., Hoffman, M.F. (2007). The Flexible Organization: How Contemporary Employees Construct the Work/Life Border. *Qualitative Research Reports in Communication*. Vol 8 iss 7. s. 37–44. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1080/17459430701617895>

De Vries, H., Tummers, L., Bekkers, V. (2018). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration* 39. <https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>

Edward, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*. Vol 25. s. 178–199

Fraij, J. & Aburumman, N. (2021). How does telework act as a solution to the public sector in te time of pandemic? *Network Intelligence Studies Volume IX, Issue 17 (1/2021)* s. 13–24.

Guest, D. (2002). Perpectives on the study of work-life balance. *Social Science Information Vol 41 – no 2*. s. 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>

Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.

Helakorpi, S. (2005). *Työn taidot – ajattelua, tekoja ja yhteistyötä*. Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu.

Helminen, M., Ristimäki, M., Oinonen, K. (2003). *Etätyö ja työmatkat Suomessa*. Ympäristöministeriö.

Henke, R.M., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, K.A., Corcoran, M. (2016). The effects of telecommuting intensity on employee health. *American Journal of Health*

Promotion. Vol 30, Issue 8. s. 604 – 612. [https://doi.org/ 10.4278/ajhp.141027-QUAN-544](https://doi.org/10.4278/ajhp.141027-QUAN-544)

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (1991). *Teemahaastattelu*. Yliopistopaino.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (2000). *Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*.

Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2000). *Tutki ja kirjoita*. Tummavuoren kirjapaino Oy

Hiselius, L & Arnfalk, P. (2021). When the impossible becomes possible: COVID-19's impact on work and travel *European Transport Research Review* patterns in Swedish public agencies

Vaasan yliopisto (2020). Leadis. Noudettu 2021–4-23 osoitteesta <https://sites.univaasa.fi/etatyokompassi/leadis/>

Janneck, M., Jent, S., Weber, P., Nissen, H. (2018) Ergonomics To Go: Designing The Mobile Workspace. *International Journal of Human–Computer Interaction* s. 1052 – 1062. <https://doi.org/10.1080/10447318.2017.1413057>

Julkunen, R. (2008) *Uuden työn paradoksit: keskustelu 2000-luvun työprosesse(e)ista*. Vastapaino.

Karassvidou, E & Glaveli, N. (2013). Work-family balance through border theory lens: the case of a company "driving in the fast lane. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal Vol. 34 No. 1, 2015* s. 84-97. [https://doi.org/ 10.1108/EDI-05-2014-0038](https://doi.org/10.1108/EDI-05-2014-0038)

Kempe, J., Kivimäki, R., Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2008). *Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työpaikoilla – Enemmän joustoa yrityksiin*. Tampereen yliopisto.

Kim, S., Choo, S., Mokhtarian, P. (2015). Home-based telecommuting and intra-household interactions in work and non-work travel: A seemingly unrelated censored regression approach. *Transportation Research Part A* s. 194 – 214. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2015.07.018>

Konttajärvi, T. (2000). *Pitkän matkan työssäkävijöiden muutto- ja etätyöpotentiaali Suomessa*. Helsingin yliopiston maaseudun tutkimus- ja koulutuskeskus.

Kotimaisten kielten keskus. (2020). Vapaa-aika. Lainattu 2021-4-3. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/vapaa-aika>

Lambert, C., Kass, S., Piotowski, C., Vodanovich, S. (2006). Impact factors on work-family balance: Initial support for border theory. *Organization Development Journal*. s. 64 -75.

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

Leung, L. & Zhang, R. (2015). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics* 34. s. 385 – 396. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.06.001>

Liikkanen, M. (toim.). (2009). *Suomalainen vapaa-aika: Arjen ilot ja valinnat*. Gaudeamus.

Majava, M & Alaräisänen, H. (2014) *Joustotyöstä jaksamista työelämään - esiselvityshanke*. Lainattu 2021 – 3-3.

https://flexiforum.weebly.com/uploads/1/3/5/4/13544354/loppuraportti_joustoty%C3%B6st%C3%A4_jaksamista_ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n_esiselvityshanke_17_12_2014.pdf

Masuda, A., Holtschlag, C., Nicklin, J. (2016). Why the availability of telecommuting matters. The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. *Career Development International Vol 22 issue 2*. s. 200 – 219. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2016-0064>

Melin, H., Blom, R., ja Kiljunen, P. (2007). *Suomalaiset ja työ: raportti ISSP 2005 Suomen aineistoista*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto (FSD).

Metsämuuronen, J. (2003). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteessä*. Gummerrus Kirjapaino Oy.

Miglioretti, M., Gagnano, A., Marheretti, S., Picco, E. (2021). Not all telework is valuable. *Journal of work and organizational psychology*. Vol 37. num 1. s. 11 – 19. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a6>

Ojala, S. (2009) Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat? Työelämän tutkimus – *Arbetslivsforskning* 2/2009 (7vsk). s. 92 – 104 <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87461/46361>

O’Keefe, P., Caulfield, B., Brazil, W., White, P. (2016). The impacts of telecommuting in Dublin. *Research in Transportation Economics* 57. s. 13 -20. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2016.06.010>

Papageorge, N., Zahn, M., Belot, M., van den Broek-Altenburg, E., Choi, S., Jamison, J., Tripodi, E. (2021). Socio-demographic factors associated with self-protecting behavior during the Covid-19 pandemic. *Journal of Population Economics*. s. 691-738. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00818-x>

Pekkola, J (2002a). *Etätyö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristöinä*. Yliopistopaino.

Pekkola, J (2002b). Etätyö, tietotyö ja työelämän laatu Suomessa. *Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa Sitran raportteja 22*. Lainattu 18-3-2021 <https://media.sitra.fi/2017/02/27173702/raportti22-2.pdf#page=23>

Pietikäinen, P (toim.). (2011) *Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Gaudeamus.

Pyöriä, P. (2006) Hajautetun työn visio ja työelämän arki. *Tietoyhteiskunnan maantiede* s. 227-250

Pyöriä, P. & Saari, T. (2014) Monipaikkainen etätyö julkisella sektorilla – yhteisöllisyyttä verkon yli. Lainattu 15-3-2021: https://www.researchgate.net/profile/Pasi-Pyoriae/publication/320833319_Monipaikkainen_etatyo_julkisella_sektorilla_-_yhteistyota_verkon_yli/links/59fc812a0f7e9b9968bda99a/Monipaikkainen-etaetyoe-julkisella-sektorilla-yhteistyoe-verkon-yli.pdf

Rouleau, J. & Gosselin, L. (2021). Impacts of the COVID-19 lockdown on energy consumption in a Canadian social housing building. *Applied Energy* 287. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.116565>

Ruohomäki, Virpi. (2020). Etätyöoloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa 2020. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2020, s. 21–28. Noudettu osoitteesta 2021-3-25. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y#page=21

Saarenpää, K. (2018). Stretching the borders: how international business travel affects the work–family balance. *Community, Work and Family*. Volume 21 Issua 1 Pages 1-16. <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1170666>

Sarker, S., Ahuja, M., Sarker, S. (2018). Work–Life Conflict of Globally Distributed Software Development Personnel: An Empirical Investigation Using Border Theory. *Information Systems Research*. Vo..29 no.1. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1287/isre.2017.0734>

Sutela, H., Pärnänen, A., Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. Noudettu osoitteesta 2021-3-22 https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf

Tantarimäki, Sami. (2020). Etätyö tulee taas! Työn murroksen mukanaan tuomat mahdollisuudet maaseudun kunnille ja kaupungeille. *Finnish Journal of Rural Studies* 1/2020, s 85 – 102. Noudettu osoitteesta 2021-4-10 <https://journal.fi/maaseutututkimus/article/view/94488>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Gummerrus Kirjapaino Oy.

Harju, M., Tiihonen, P., Salonen, M., Ovaskainen, T., Ahlgren, R (2007) *E-työn hyvät käytännöt*. Työministeriö.

Valtiovarainministeriö. (2020, 13 maaliskuuta). Hallitus päätti suosituksista koronaviruksen leviämisen hillitsemiseksi. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallituspaatti-suosituksesta-koronaviruksen-leviamisen-hillitsemiseksi>

Vilkman, U. (2016). *Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä*. Alma Talent Oy.

Zacheus, T. (2008). *Suomalaiset ja vapaa-aika. Raportti ISSP 2007 Suomen aineistosta*. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 8, 2008.

Zedeck, S & Mosier, K. (1990). Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist Vol 45 no 2*. s. 240 – 251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>