

Pasi Pyöriä, Tiina Saari ja Satu Ojala



Kokoaikainen kotietätyö

– yleisyys, työn organisointi ja tuloksellisuus sekä työyhteisön vastavuoroisuus

Abstrakti

Artikkelissa tarkastellaan kokoaikaisten kotietätyöntekijöiden kokemuksia työnsä luonteesta. Aineistoina käytetään Tilastokeskuksen työolotutkimuksia vuosilta 1990–2013 ja teemahaastatteluja. Kokoaikaisesti kotona työskentelee vain prosentti palkansaajista. Tämä ryhmä kokee työpaikan ilmapiirin, esimiehen toiminnan, oman työn tuloksellisuuden, työpaikan tiedonkulun sekä mahdollisuudet ideoida ja suunnitella omaa työtään paremmiksi kuin muut palkansaajat. Laadullinen aineisto tukee myönteistä kuvaa kokoaikaisesta kotietätyöstä. Vaikka palkkatyön tekeminen pelkästään kotona ei useimmille sovi tai ole työn luonteen vuoksi mahdollista, tämä voi yksittäistapauksissa mahdollistaa työssäkäynnin jatkamisen. Onnistunut etätyöratkaisu edellyttää huolellista suunnittelua ja toimivaa viestintää etätyöntekijän ja muun työyhteisön välillä. Esimiehiltä etätyöntekijöiden johtaminen vaatii luottamusta ja työn tuloksiin keskittymistä työprosessin valvonnan sijaan.

Johdanto

Etätyöltä on odotettu paljon. Sen on toivottu tukevan ympäristöongelmien hallintaa, tasa-painoista aluekehitystä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tietotekniikan kehitys ja palveluiden digitalisaatio ovat siivittäneet optimismia: useissa virallisissa strategioissa etätyö on mainittu keinona kehittää työelämän joustavuutta ja kohentaa syrjäseutujen työllisyyttä (Leinamo 2009).

Satunnainen etätyö onkin yleistynyt, mutta vain prosentti palkansaajista eli noin 21 000 henkeä työskentelee kokoaikaisesti kotona. Pienyrittäjillä kotitoimistot ovat yleisiä, kun taas palkansaajista hyvin harvalla on mahdollisuus tai motiivi työskennellä pelkästään kotona. Maaseudulla palkansaajien etätyö on harvinaisempaa kuin kaupungeissa. (Nätti ym.

2010; Ojala 2014; Ojala ym. 2015; Pärnänen & Sutela 2014; Sutela & Lehto 2014.)

Läheskään kaikki työtehtävät eivät etätyöhön sovellu. Niin kotimaisissa kuin kansainvälisissäkin tutkimuksissa on tulkittu, että osa-aikainen etätyö on useimmille yksilöille ja organisaatioille paras kompromissi, joka ei vaaranna työn sujuvaa organisointia tai työpaikan sosiaalisia suhteita (Bergum 2006; Blom ym. 2001; Meghna ym. 2010; Pyöriä 2006b; Raghuram ym. 2003; Virick ym. 2010).

Kokoaikaista kotietätyötä ei ole juuri tutkittu itsenäisenä joustavan työn muotona. Etätyötutkimuksen valtavirta on keskittynyt osittaiseen kotona työskentelyyn, monipaikkaiseen liikkuvaan työhön, virtuaaliseen tiimityöhön sekä näiden hyvinvointi- ja terveys-

vaikutuksiin (esim. Hill ym. 2003; Hyrkkänen & Vartiainen 2005; Ojala & Pyöriä 2013). Kokoaikainen kotietätyö kuitenkin on vakiintunut työnteon muoto, jolla on omat erityispiirteensä. Sen tutkiminen itsenäisenä ilmiönä on tärkeää, koska aikaisempien osa-aikaista etätyötä koskevien tutkimusten tulokset eivät välttämättä ole yleistettävissä kokoaikaisesti kotona työskentelevään palkansaajaväestöön.

Etätyöhön siirtyminen vaatii huolellista suunnittelua ja sopimista. Se herättää monia kysymyksiä työn johtamisesta ja organisoinnista sekä yhteisöllisyyden ja luottamuksen merkityksestä (Koivisto & Vartiainen 2008; Pekkola 2002; Vartiainen ym. 2004; 2007; Virolainen 2010). Mistä motiivi etätyöhön syntyy ja millaisessa tilanteessa myös työnantaja päätyy tähän ratkaisuun? Miten etätyö käytännössä organisoidaan ja miten työtä valvotaan? Entä miten etätyöntekijä kokee asemansa alaisena ja osana työyhteisöä? Voiko kotona työskennellä yhtä tehokkaasti kuin toimistolla?

Tarkastelemme artikkelissamme (1) *kokoaikaisen kotietätyön yleisyyttä* sekä (2) *kokoaikaisesti kotona työskentelevien kokemuksia työnsä luonteesta, yhteistyöstä esimiehen kanssa ja työn organisoinnista*. Vertailukohdaksi otamme ne palkansaajat, jotka eivät tee lainkaan ansiotyötä kotona. Kokonaiskuvan hahmottamiseksi hyödynnämme sekä määrällisiä että laadullisia aineistoja.

Käytössämme ovat Tilastokeskuksen työolotutkimukset vuosilta 1990–2013. Lisäksi tarkastelemme kotietätyötä eräässä valtionhallinnon organisaatiossa, jossa haastattelimme kahta kokoaikaisesti kotona työskentelevää asiantuntijaa ja heidän kolmea esimiestään. Pienen mutta tarkasti fokusoidun laadullisen aineiston kautta pääsemme analysoimaan yksilötasolla kahta hyvin erilaista onnistuneeseen etätyöratkaisuun johtanutta polkua.

Aloitamme kirjallisuuskatsauksella ja määrittelemme mitä kotietätyöllä tarkoitetaan. Tämän jälkeen kuvailemme tutkimusasetelmamme. Raportoimme tulokset kolmessa vaiheessa. Ensimmäisessä esittelemme etätyön yleisyyttä kuvaavan tilastoanalyysin. Toiseksi esitämme

haastatteluihin perustuvat prosessikuvaukset etätyön organisoinnista keskittyen sen motiiveihin ja aloittamiseen, luottamuksen, kontrollin ja tuloksellisuuden kysymyksiin sekä tiedonkulun ja työn yhteisöllisyyden merkityksiin. Kolmanneksi erittelemme näitä kysymyksiä myös tilastollisesti. Lopuksi esitämme yhteenvedon tuloksistamme.

Kotietätyö ja aiempi tutkimus

Määritelmä ja yleisyys

Vaikka etätyötä on tutkittu paljon, edelleenkin ei ole yleisesti vakiintunutta tapaa mitata ilmiön yleisyyttä. Esimerkiksi Tilastokeskuksen mukaan etätyöstä voidaan puhua silloin, kun palkansaaja on sopinut työnantajansa kanssa osittaisesta kotona työskentelystä ja hän käyttää kotona työskennellessään tietotekniikkaa.

Näin määriteltynä Tilastokeskuksen viimeisimmän vuonna 2013 kerätyn työolotutkimuksen mukaan 20 prosenttia palkansaajista on sopinut osittaisesta kotona työskentelystä työnantajansa kanssa. Vuonna 1990 vastaava osuus oli vain kaksi prosenttia. (Sutela & Lehto 2014, 152.) Myös muiden viimeaikaisten kyselytutkimusten perusteella voidaan arvioida, että noin viidennes palkansaajista tekee etätyötä silloin tällöin (Henkilöliikennetutkimus 2012; Kauppinen ym. 2013; Lyly-Yrjänäinen 2015). Arviot etätyön yleisyydestä kuitenkin vaihtelevat mittarista riippuen.

Tässä artikkelissa näkökulmamme on kaapeampi: *määrittelemme etätyön kotona tehtäväksi, päätoimeen kuuluvaksi palkkatyöksi ja keskitymme ensisijaisesti kokoaikaiseen kotona työskentelyyn*. Määritelmämme ei kuulu vaatimus tietotekniikan käytöstä, mutta otamme tämän huomioon arvioidessamme eri taustatekijöiden yhteyttä kokoaikaiseen kotietätyöhön. Nykyisin jo lähes kaikki (91 %) palkansaajat käyttävät työssään tietotekniikkaa (Sutela & Lehto 2014, 157).

Ennen tietotekniikan käytön yleistymistä kokoaikainen kotona työskentely viittasi pie-

nipalkkaiseen, useimmiten naisten kotona tekemään monotoniseen työhön, joka oli tavanomaista etenkin Isossa-Britanniassa (Huws ym. 1990). Esimerkiksi käsityöammatteja harjoitettiin kodeissa. Suomessa tyypillistä oli julkisen sektorin palveluksessa olleen (nais)perhepäivähoitajan työ (Salmi 1991). Sittemmin ilmiön kehitystä ei ole Suomessa tutkittu.

Kuten myöhemmin näemme, Suomessa perhepäivähoitajat ovat edelleen tyypillinen koko-aikaista kotietätyötä tekevä ryhmä. Vaikka perhepäivähoitajien työ on hyvin itsenäistä, he ovat vastuussa esimiehilleen, kuten aluejohtajille, ja heidän työhönsä kuuluu säännöllisiä kehittämis- ja tiimipalavereita. Määritelmällisesti perhepäivähoitajan työ on vastuullista lasten varhaiskasvatusta, jota tehdään itsenäisesti lasten hoitoa ohjaavan tiimin jäsenenä. Perhepäivähoitaja tekee yhteistyötä lapsen toimintaan liittyvien muiden toimijoiden kanssa, esimerkiksi kerhojen, esiopetuksen, lasten neuvoloiden, sosiaalityön ja erityisopetuksen henkilöstön kanssa. (Parrila 2002, 31–32; ks. myös Parrila 2006.)

Siinä missä perhepäivähoito on tyypillinen esimerkki kokoaikaisesta kotietätyöstä, satunnainen tai täydentävä ansiotyön tekeminen kotona koskee ennen kaikkea ylempiä toimihenkilöitä, kuten opettajia, tutkijoita, johtajia ja muita tietotyöntekijöitä, koska heidän työnsä on helposti liikuteltavissa (Nätti ym. 2010). Tyypillisimmin kotona tehdään yli-työtä iltaisin, viikonloppuisin tai lomalla, siinä missä varsinainen työnantajan kanssa sovittu etätyö on harvinaisempaa (Ojala 2014). Työntekijöiden myös tiedetään olevan usein tavoitettavissa omalla ajallaan (Sutela & Lehto 2014). Kun työn tekemisen rajoja on vaikeaa määritellä, työ joustaa ja kulkeutuu työpaikoilta koteihin ja vapaa-ajalle.

Vaikka ylitöiden vieminen kotiin ja satunnainen etätyö on kyselytutkimusten mukaan yleistynyt, valtaosa työtunneista tehdään edelleen työnantajan toimitiloissa normaalina toimistoaikana. Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksen mukaan lähes neljä viidestä palkansaajasta työskentelee tavallisena työpäivänä

työpaikallaan aamukahdeksasta neljään ilta-päivällä. (Ojala 2014.)

Ajankäyttötutkimus myös paljastaa, että viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana (1979–2010) palkansaajien kotona työskentelyyn käyttämä aika on pysynyt ennallaan, mutta liikkuvaan työhön käytetty aika on jonkin verran korvannut varsinaisella työpaikalla tehtyjä tunteja (Ojala & Pyöriä 2015; Ojala ym. 2015; Pyöriä & Ojala 2015). Tämä kertoo siitä, että työn organisoimisen käytännöt samoin kuin ihmisten arvot ja asenteet muuttuvat hitaasti.

Kotietätyön vaikutukset

Siinä missä arviot etätyön yleisyydestä vaihtelevat, myös tulkinnat kotona työskentelyn vaikutuksista saavat erilaisia sävyjä tutkimuksesta riippuen. Etätyöllä näyttää kuitenkin olevan enemmän hyötyjä kuin haittoja (Bailey & Kurland 2002; Gajendran & Harrison 2007; Haddon & Brynin 2005; Morgan 2004; Tremblay & Thomsin 2012).

Yksilötasolla etätyön suurin haaste liittyy autonomiaan. Parhaimmassa tapauksessa etätyö antaa tekijälleen vapauden sanella itselleen sopivimman työnteon rytmin, mutta se voi myös johtaa liialliseen työntekoon ja kuormitukseen, ellei sovitusta työaikanormista pidetä kiinni (Noonan & Glass 2012; Nätti ym. 2011; Shruti ym. 2012; Song 2009).

Etätyö ei myöskään sovi kaikkiin elämäntilanteisiin (Kivimäki 2004). Joillakin pienet lapset ovat päivisin kotona, toisille työpaikka on kuin koti. Kolmas kokee työpaikalla läsnäolon velvollisuudekseen. Joissain tapauksissa etätyö voi olla toimiva perheystävällinen käytäntö, vaikka se ei ole vastaus työn ja perheen yhteensovittamiseen ainakaan siinä merkityksessä että se korvaisi pienten lasten päivähoiton (Crosbie & Moore 2004; Devine ym. 1997; Hill ym. 2010; Sullivan & Smithson 2007).

Etätyössä sosiaalisten suhteiden köyhtyminen on mahdollista, jos säännöllisistä tapaamisista ja yhteydenpidosta ei huolehdita. Työyhteisöstä vieraantuminen saatetaan

myös kokea haitaksi urakehitykselle. (Golden 2006; 2007.) Siksi jo etätyöratkaisun suunnitteluvaiheessa tulisi kiinnittää huomiota systemaattisen palautejärjestelmän kehittämiseen esimiehen ja etätyötä tekevien alaisten välillä sekä sopia yhteydenpidon säännöistä (Hislop 2002; Pyöriä 2011; Sivunen 2007).

Toimiva etätyöratkaisu vaatii paitsi kykyä itsenäiseen ajankäytön hallintaan (Raghuram ym. 2003) myös keskinäistä vastuun ja luottamuksen ilmapiiriä työntekijän ja työnantajan/työnjohdon välillä (Rasmussen & Wang 2007; Sivunen 2007). Ennen kaikkea etätyö edellyttää työnjohdolta keskittymistä työn lopputulokseen työsuorituksen tai työajan kontrollin sijaan (Pyöriä 2003; 2009; 2011).

Organisaatioiden menestyksen kannalta etätyön tärkeimmiksi eduiksi on nähty työpaikan kilpailukyvyyn ja tuottavuuden kehitys. Mahdollisuus etätyöhön voi parantaa työntekijöiden sitoutumista ja vähentää työpaikan vaihtohalukkuutta (Golden 2006). Etätyön on myös havaittu parantavan työn hallintaa ja työhyvinvointia. Etätyöllä voi olla näiden välittävien mekanismien kautta myönteinen yhteys organisaatioiden kokonaistehokkuuteen (Lai & Burchell 2008; Martínez-Sánchez ym. 2007; Raghuram ym. 2003).

Aiempiä tutkimuksia arvioitaessa on syytä muistaa, että tutkimusasetelmat, aineistot ja etätyön määritelmälliset rajaukset vaihtelevat suuresti. Myös kansalliset erot vaikuttavat tutkimuskirjallisuudessa esitettyihin tuloksiin ja suosituksiin. Tutkimuskirjallisuuden viesti on kuitenkin selvä: etätyö kannattaa.

Tutkimusasetelma, aineisto ja menetelmät

Kokoaikaista kotietätyötä on haastavaa tutkia, koska se koskettaa vain murto-osaa palkansaajista. Paremman kokonaiskuvan saamiseksi hyödynnämme sekä määrällisiä että laadullisia aineistoja.

Määrällisenä aineistona käytämme Tilastokeskuksen työoloaineistoa, joka on laaja palkansaajia edustava kyselytutkimus. Siinä koto-

na työskentelyä on tiedusteltu vuosina 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013. Muodostamme näistä kyselyistä yhdistetyn poikkileikkausaineiston, jonka ansiosta tätä vastaajamäärältään rajallista ilmiötä on mahdollista analysoida tilastollisesti. Työolotutkimus perustuu työvoimatutkimuksesta poimittavaan palkansaajaotokseen ja käyntihaastatteluihin, joihin on kerrallaan vastannut 3 000–5 000 henkilöä. Aineisto edustaa 15–64-vuotiaita Suomessa asuvia palkansaajia, joiden säännöllinen viikkotyöaika on vähintään 10 tuntia. Vuosina 1990–2013 vastausprosentti on vaihdellut 68 ja 85 välillä. (Sutela & Lehto 2014.)

Luomme aluksi Tilastokeskuksen työoloaineistoilla yleiskuvan kotietätyön laajuudesta, minkä jälkeen tutkimme ilmiötä laadullisesti. Kuvaamme haastatteluin, miten kokoaikaiseen kotietätyöhön on päädytty ja miten järjestely on onnistunut. Tarkastelemme etätyötä luottamuksen ja kontrollin näkökulmasta sekä arvioimme tietotekniikan mahdollisuuksia ylläpitää työpaikan yhteisöllisyyttä. Kolmanneksi palaamme työoloaineistoon ja erittelemme, miten kotietätyö on yhteydessä palkansaajien kokemuksiin työyhteisön luottamuksesta ja vastavuoroisuudesta sekä työn autonomiasta ja tuloksellisuudesta.

Tarkastelemme ensin osa- ja kokoaikaisen etätyön yleisyyttä vuosittain sekä tavanomaisten taustamuuttujien (ikä, sukupuoli, sosioekonominen asema, toimiala, aineistopiste) yhteyttä kokoaikaisen kotietätyön yleisyyteen. Myös tietotekniikan käyttöä koskeva mittari, samoin kuin sen yhdysvaikutus ajankohdan kanssa, on lisätty malliin, koska etätyökeskustelussa tietotekniikan rooli on alusta pitäen ollut keskeinen. Käytämme ristiintaulukointia sekä yleistä lineaarista monimuuttujamallia, jolla voi arvioida eri taustatekijöiden vaikutusta yhtäaikaisesti huomioiden ryhmien keskimääräisen osallistumisen kokoaikaiseen kotietätyöhön.

Analyysimme toinen osa perustuu laadulliseen aineistoon, jonka keräsimme haastatteleamalla kahta kokoaikaisesti kotona työskentelevää asiantuntijaa ja heidän kolmea esimies-

tään eräessä valtionhallinnon organisaatiossa. Aineisto on pieni, koska isostakaan organisaatiosta ei välttämättä löydy montaa kokoaikais- ta etätyötä tekevää. Vaikka haastatteluiden tuloksia ei voi yleistää palkansaajaväestöön, analyysi tuottaa tarkasteltavan ilmiön luonteesta yksityiskohtaisemman kuvauksen kuin mihin tilastot yltyvät.

Hyödynsimme teemahaastatteluita (Hirsjärvi & Hurme 2006), joissa käsiteltiin etätyön hyviä ja huonoja puolia, tietotekniikan merkitystä sekä etätyön vaikutusta työhyvinvointiin, työyhteisöön ja työn ulkopuoliseen elämään. Ensimmäinen haastateltu etätyöntekijä on kokenut asiakasneuvoja, joka asuu haja-asutusalueella alle kouluikäisen lapsensa ja puolisonsa kanssa. Lisäksi haastateltiin hänen lähiesimiestään (palvelupäällikkö) ja organisaation aluejohtajaa. Toinen etätyöntekijä työskentelee sihteerinä ja asuu yksin kaupunkialueella. Lisäksi haastateltiin hänen esimiestään (kehityspäällikkö). Haastattelut ovat osa laajempaa aineistoa, jossa ei ole muita kokoaikaisia kotietätyöntekijöitä. Käytämme kuitenkin koko haastatteluaineistoa (n=14) varsinaisten analysoitavien tapausten ohella tuomaan syvyyttä organisaation kuvaukseen ja taustoittamaan kuvaa sen nykytilanteesta ja käytännöistä etätyön suhteen. Käytössämme on myös ollut organisaation etätyösopimus.

Tutkimuskohde valittiin julkiselta sektorilta, koska aiemmissa suomalaisissa tapaus- tutkimuksissa on keskitytty yritysorganisaatioihin (esim. Hyrkkänen & Vartiainen 2005; Pyöriä 2006a; Ruohomäki & Koivisto 2007; Vartiainen ym. 2005). Julkinen sektori on mielenkiintoinen tapaus, koska etenkin valtiolla on paljon tietointensiivisiä työtehtäviä, jotka eivät ole sidottuja tiettyyn aikaan tai paikkaan. Myös kansainvälisissä tutkimuksissa julkinen sektori on nähty otolliseksi ympäristöksi etätyölle (Taskin & Edwards 2007).

Menetelmällisesti tukeudumme tapaus- tutkimuksen perinteeseen (Laine ym. 2007; Stake 1995). Kyseessä on illustroiva tapaus- tutkimus (Eriksson & Koistinen 2005), jossa

luomme tiheän kuvauksen ainutkertaisen ta- pahtuman eli etätyöjärjestelyn suunnittelusta, toteutuksesta ja vaikutuksista. Kysymme, miten kokoaikainen kotietätyö otetaan toimin- tatabavaksi ja miten se onnistuneesti nivotaan osaksi organisaation käytäntöjä.

Analyysin kolmannessa vaiheessa palaam- me työoloaineistoon ja erittelemme tilastolli- sesti haastatteluissa keskeisiksi osoittautunei- ta teemoja. Tarkastelemme yleisen lineaarisen monimuuttujamallin avulla keskiarvoeroja ko- tona joko osittain tai kokoaikaisesti työtä te- kevillä verraten tuloksia niihin palkansaajiin, jotka eivät tee kotona lainkaan työtä.

Analyysimme perustuu mittareihin, jot- ka ovat aineistollamme yli ajan (1990–2013) tarkasteltavissa ja jotka ovat aiemmassa tutki- muksessa tunnistettuja, etätyön onnistumis- ta ennustavia tekijöitä (Peters & Heusinkveld 2010; Peters ym. 2004; Shruti ym. 2012). Tarkastelemme työyhteisön ilmapiirin, joh- tamisen, sosiaalisen tuen, avoimen tiedotuk- sen sekä työn autonomian ja työn tulokselli- suuden merkitystä (taulukko 1). Pelkästään kotona työskentelevien osalta ”ei sovi” ja ”en osaa sanoa” -vastaukset on poistettu analy- sistä (hävikkiä syntyi lähinnä sosiaalista tukea koskevilla kysymyksissä).

Muodostamissamme monimuuttujamal- leissa kukin kuudesta ilmapiiri- ja johtamis- mittarista asetetaan selitettäväksi muuttujak- si. Malleissa kontrolloidaan työntekijän pe- rustaustatiedoista ikä, sukupuoli ja sosioe- konominen asema sekä tietotekniikan käyttö työssä. Myös aikapiste kontrolloidaan. Näiden tekijöiden vakioinnin jälkeen nähdään, onko kotona työskentelyllä keskimäärin yhteyttä tekijöihin, jotka ilmentävät vastavuoroisuut- ta, luottamusta ja työn tuloksellisuutta.

Jotta kuuden eri mittarin tuloksia voisi ver- tailla keskenään, on nämä tutkittavat mittarit ennen monimuuttuja-analyysia standardoi- tu eli niiden keskiarvo on nolla ja keskihajon- ta yksi. Analyysin validiteetin ja kattavuuden parantamiseksi on työ- ja työyhteisötekijöistä myös mahdollisuuksien mukaan luotu sum- mamuuttujia.

Taulukko 1. Esimiestyötä, työyhteisön ilmapiiriä sekä työn organisointia koskevat mittarit.

	Mittarit työolotutkimuksissa 1990–2013	Vastauskaala alkup. muuttujissa (summa-muuttujissa käännetty positiiviseksi)	Keskiarvo, keskihajonta ja n alkup. muuttujan asteikolla	Muuttujan lyhenne analyyseissä
Työyhteisön ilmapiiri	Saa tukea ja rohkaisua esimieheltä; Saa tukea ja rohkaisua työyhteisöltä; Kokee olevansa työyhteisön arvostettu jäsen (summa, rel. .653)	1 ei koskaan ... 4 aina	2.9 / 0.63 n=18 804 (puuttuvaa tietoa 1049)	Tuki
	Työpaikalla avoin ilmapiiri ja yhteishenki; Juoruilua tai kateutta ei esiinny (summa, rel. .630)	1 täysin eri mieltä ... 5 täysin samaa mieltä	3.5 / 1.02 n=19 481 (puuttuvaa tietoa 372)	Ilmapiiri
Työn johtaminen ja organisoiminen	Esimies tukee ja rohkaisee; Antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista; On innostava; Luottaa työntekijöihin (summa, rel. .836)	1 täysin eri mieltä ... 5 täysin samaa mieltä	3.7 / 0.92 n=19 249 (puuttuvaa tietoa 604)	Esimiehen toiminta
	Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti	1 täysin eri mieltä ... 5 täysin samaa mieltä	3.5 / 1.16 n=19 657 (puuttuvaa tietoa 196)	Tiedonvälitys
	Näkee työn tuloksellisena tai hyödyllisenä	1 ei koskaan ... 4 aina	3.27 / 0.68 n=19 781 (puuttuvaa tietoa 72)	Tuloksellisuus
	On mukana suunnittelemassa työtä; Voi soveltaa omia ideoita työssä (summa, rel. .764)	1 ei koskaan ... 4 aina	2.86 / 0.82 n=19 561 (puuttuvaa tietoa 292)	Voi ideoida ja suunnitella

Tilastokeskus: yhdistetyt työoloaineistot 1990–2013.

Kotietätyön yleisyys ja sosioekonomiset erot

Osa-aikainen kotona työskentely on yleistynyt. Vuonna 1990 neljännes palkansaajista työskenteli joskus tai osittain kotona, vuonna 2013 näin teki kaksi viidestä (38 %). Kokoaikaisesti kotoa työskenteleviä palkansaajia on ollut tarkastelujaksolla vain 1–2 prosenttia (taulukko 2).

Työolotutkimuksen eri poikkileikkausajankohdissa vähäinen havaintoyksikköjen määrä rajoittaa yleistysten tekemistä koskien kokoaikaisia kotietätyöntekijöitä. Kun yhdistämme aikapisteet yhdeksi aineistoksi, voimme kuvailla luotettavammin tätä ryhmää. Heistä hieman yli puolet työskentelee alemmassa toimihenkilöasemassa ja lähes puolet terveys- ja sosiaalipalveluissa. Miehiä heistä on noin neljännes ja naisia kolme neljäsosaa.

Vaikka tilastollisesti edustava ammattikohdainen tarkastelu ei ole mahdollista, voimme suuntaa-antavana havaintona todeta, että yleisimmin kotona kokoaikaisesti työskentelevät ovat perhepäivähoitajia ja toiseksi useimmin henkilökohtaisia avustajia (vrt. Salmi 1991). Hoivatyöntekijöiden ohella tässä ryhmässä on asiantuntijoita ja johtajia (ks. myös Felstead ym. 2005). Kaiken kaikkiaan kokoaikaisista kotietätyötä tekevillä ammattinimikkeiden kirjo on laaja ulottuen maataloudesta eri alojen taiteilijoihin ja käsityöläisiin sekä monenlaisiin toimihenkilöihin.

Taulukossa 3 on arvioitu tavanomaisten taustatekijöiden yhteyttä kokoaikaisen kotietätyön tekemiseen. Tätä ennustavat ennen kaikkea toimihenkilöasema; se että vastaaja ei käytä tietotekniikkaa työssään; sekä terveys- ja sosiaaliala. Näinkin tarkasteltuna yleiskuva

Taulukko 2. Kotona työskentelyn yleisyys palkansaajilla.

Teetkötö jostakin päätyöhönsä liittyviä töitä kotona?	1990	1997	2003	2008	2013	Yht.
Jostakin tai osittain kotona	25 % n=878	30 % n=902	30 % n=1 245	34 % n=1 488	38 % n=1 845	32 % n=6 358
Pelkäästään kotona	1 % n=46	1 % n=42	1 % n=52	2 % n=72	1 % n=59	1 % n=271
Ei lainkaan kotona	73 % n=2 545	68 % n=2 022	68 % n=2 800	64 % n=2 810	61 % n=2 930	66 % n=13 107
KAIKKI	99 % n=3 469	99 % n=2 966	99 % n=4 097	100 % n=4 370	100 % n=4 834	99 % n=1 9736

Tilastokeskus: työoloaineistot 1990–2013.

Taulukko 3. Kokoaikaisen kotona työskentelyn yleisyyttä selittävät tekijät. Yleinen lineaarinen malli. Selitettävä muuttuja 0=muut palkansaajat, 1=työskentelee pelkäästään kotona.

	F (df) Sig.	Estimaatti kokoaikaisen kotietätöön yleisyydestä
Malli	21,17 (26) ***	
Vakiotermi	227,56 (1) ***	
Sukupuoli	1,82 (1) ns	Mies, 2,0 %, nainen, 1,8 %
Ikä	1,85 (3) ns	
Sosioekonominen asema	51,54 (2) ***	Työntekijä, 0,5 % Alempi toimihenkilö, 2,8 % Ylempi toimihenkilö, 2,5 %
Vuosi	5,94 (4) ***	1990, 1,3 % 1997, 1,8 % 2003, 1,7 % 2008, 2,7 % 2013, 2,1 %
Atk:n käyttö	159,65 (2) ***	Ei käytä atk:ta, 3,4 %; käyttää, 0,4 %
Vuosi * Atk:n käyttö	2,33 (4) ns	
Toimiala	18,47 (10) ***	Maa-, riistä-, metsä- ja kalatalous, kaivostoiminta, 3,5 % Teollisuus, 1,8 % Infrastruktuuri ja rakentaminen, 1,2 % Tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus, 1,4 % Majoitus ja ravitsemus, 1,6 % Kuljetus, varastointi, tietoliikenne, 1,5 % Rahoitus, kiinteistö- ja liike-elämän palvelut, 2,0 % Julkinen hallinto ja maanpuolustus, 0,9 % Koulutus ja tutkimus, 1,2 % Terveys- ja sosiaalipalvelut, 4,6 % Muut palvelut, taide ja järjestöt, 1,3 %
Asuinalue Etelä-Suomi	6,07 (1) *	Helsingin-Turun-Tampereen kolmio, 1,7 %; muu Suomi, 2,1 %
Yhteensä N	19 702	
R2	2,60 %	

Tilastokeskus: yhdistetyt työoloaineistot 1990–2013.

kokoaikaisesta kotietäytyöstä viittaa vahvasti naisvaltaiseen perhepäivähoitoon.

Taulukon 3 perusteella kokoaikainen kotietäytyö näyttäisi yleistyneen 2000-luvulla. Vastajamäärät ja muutokset ovat kuitenkin varsin vaatimattomia tämän todentamiseksi luotettavasti (vrt. taulukko 2). Kuvio 1 havainnollistaa, miten kokoaikainen kotietäytyö on jäänyt yleisyydeltään marginaaliseksi ilmiöksi, vaikka etenkin ylemmistä toimihenkilöistä yhä useampi tekee osa-aikaisesti työtä kotoa käsin.

Kotietäytyön arki ja yksilön kokemus

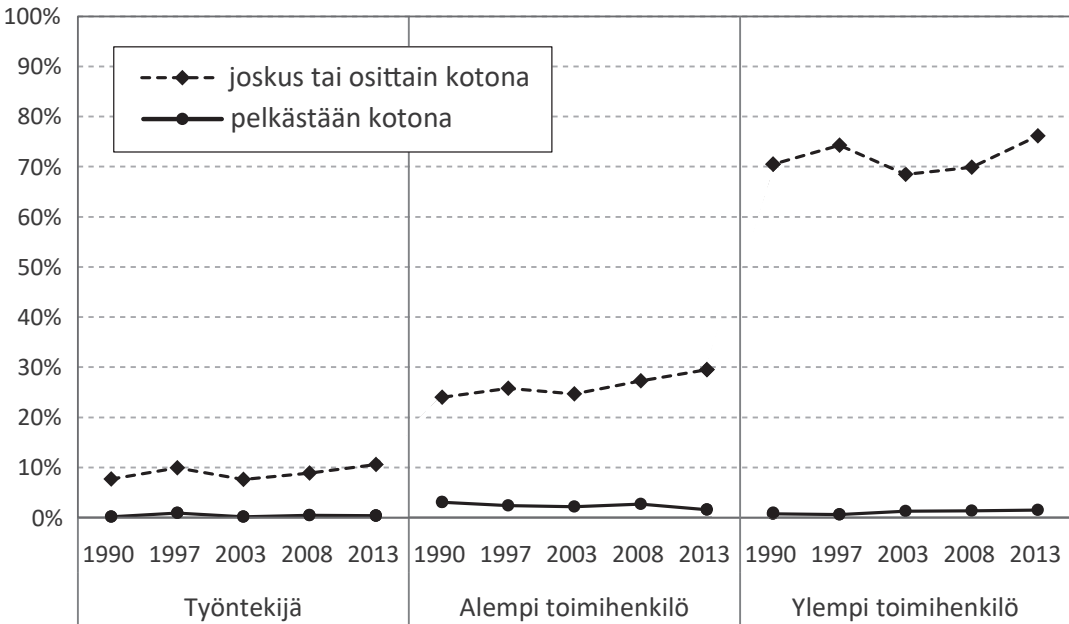
Kotietäytyöhön siirtyminen

Kokoaikainen palkkatyösuhteessa tehtävä etätyö on harvinainen ratkaisu, jonka taustalla vaikuttavat monet yksilölliset ja rakenteelliset syyt. Sen onnistunut toteuttaminen edellyttää pitkäjänteisiä neuvotteluja, suunnitte-

lua ja sopimista. Aloite kotietäytyöstä voi tulla joko työntekijältä itseltään tai esimiestasolta, mutta uuteen työjärjestelyyn liittyvistä velvollisuuksista ja oikeuksista sopiminen vaatii kummankin osapuolen yhteispeliä (Helle 2004; Pekkola & Uskelin 2005; Pyöriä 2011).

Analysoimme seuraavassa kokoaikaiseen kotietäytyöhön siirtymistä kahdessa erilaisessa tapauksessa, saman organisaation sisällä. Vaikka haastattelemiemme asiantuntijoiden työkuva, syyt etätyön aloittamiseen ja perhelanteet poikkesivat toisistaan merkittävästi, heitä molempia yhdisti halu jatkaa saman organisaation palveluksessa samassa tehtävässä kuin aiemmin. Tämä ei olisi ollut mahdollista ilman heidän tarpeisiinsa räätälöityä etätyöratkaisua.

Ensimmäisessä tapauksessa esimiehet ehdottivat alaiselleen toimiston siirtämistä kotiin. Taustalla oli tilanne, jossa työntekijän toimipaikka lakkautettiin ja uuteen lähimpään toimipisteeseen olisi ollut huomattavan pitkä matka:



Kuvio 1. Kotona työskentely sosioekonomisen aseman mukaan. Työoloaineistot 1990–2013.

*”Johtaja soitti ja sanoi, että asiaa [kotietätö-
hön siirtymisen mahdollisuutta] ei ole selvi-
tely, [mutta] jos olisin kiinnostunut, niin sit-
ten he lähtisivät selvittämään sitä eteen-
päin, kun semmoinen mahdollisuus paperil-
la ainakin on suunnitelmassa ollut. Minähän
olin ihan ihmeissäni, kun olin jo miettinyt
pääni puhki että koko ajan uutta työpaikkaa
olin toisella silmällä ja korvalla kuulostellut
ja katsellut. En ollut uskoa todeksi, että sem-
moinen on [tässä organisaatiossa] yleensä-
kään mahdollista, että mulle sitä tarjotaan.”*
(Asiakasneuvoja)

Vaikka esimiehet tekivät aloitteen etätystä, lopullinen päätös jäi työntekijälle. Muutoksen käytännön toteutus jätettiin avoimeksi, koska kyseessä oli organisaation toimialueen ensimmäinen kokoaikainen kotietätöyöratkaisu. Kotietätö oli työntekijälle helpotus tilanteessa, jossa hän oli jo miettinyt työpaikan vaihtamista säästyäkseen kohtuuttoman pitkältä työmatkalta. Tilannetta lähdettiin ratkomaan työntekijän etua ajatellen, mitä voidaan pitää suositeltavana käytäntönä. Kyseessä oli kuitenkin myös työnantajan intressi, koska näin organisaatio sai pidettyä kiinni kokeneesta asiantuntijasta.

Organisaatiossa oli jo parin vuosikymmenen ajalta kokemuksia erilaisista osa-aikaisista etätöjärjestelyistä, mutta kokoaikainen kotietätö oli kaikille uutta. Käytössä ollut organisaation etätöohjeistus auttoi määrittämään muutoksen suuntaviivat. Etätöohjeistus oli laadittu noudattaen EU:ssa hyväksyttyä puitesopimusta, joka ratifioitiin Suomessa vuonna 2005 työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken. Puitesopimuksen hengessä organisaation ohjeistuksessa korostettiin etätöön vapaaehtoisuutta ja sen ehdoista sopimista yksityiskohtaisesti (European Commission 2008; Pyöriä 2011).

Toisessa tapauksessa kotietätöön siirtäminen oli hankalampi prosessi. Aineistostamme selviää, että luvan saaminen osa-aikaiseenkin etätöön oli saattanut vaatia pitkäjänteisiä neuvotteluja riippuen alueesta ja toimipisteestä. Haastattelemamme sihteeri sairastui työpaikan sisäilmasta, minkä seurauksena silloinen esimies oli suostunut osa-aikaiseen etätöyöratkaisuun. Uusi esimies kuitenkin perui etätöyluvan. Uuden etätöyluvan saamiseksi työntekijä joutui taistelemaan oikeuksiensa puolesta koko organisaation kattavasta etätöohjeistuksesta huolimatta ja todistelemaan terveydellisiä ongelmiaan:

”--- hän [esimies] veti tällaisesta linjaa että kaikkien saman työn tekijöiden pitäisi istua saman katon alla, mitä en ollenkaan ymmärtänyt, koska nykyaikana päinvastoinhan sitä yleensä tehdään. Ja mä en tiedä mikä siinä oli, mutta hän otti ihan kovan linjan ja ei ymmärtänyt ollenkaan, ja sit käytiin neuvotellut. Siellä oli sitten työterveyslääkäri ja esimies ja yt-valtuutettu ja terveydenhoitaja ja kaikki läsnä, ja sitten hän suoraan sanoen pakotti mut lähtemään että [organisaatiosta] etsittiin mulle uutta työtä – kuka ottaisi tän työntekijän.” (Sihteeri)

Sihteeri koki neuvottelun turhauttavaksi ja raskaaksi, koska siinä käytiin läpi samoja perusteita, millä hän aikanaan oli saanut luvan osa-aikaiseen etätöön. Tilanne kuitenkin ratkesi työntekijän eduksi ja hän sai luvan kokoaikaiseen kotietätöön uusissa tehtävissä. Hän piti tätä ainoana mahdollisuutenaan jatkaa työelämässä: terveydentilansa takia hänen ei olisi ollut mahdollista työskennellä missään muualla kuin kotonaan, joten kotietätöjärjestelyn päätyminen olisi käytännössä tarkoittanut ennenaikaista eläköitymistä.

Tutkimissamme tapauksissa esimiesten toiminta ja rooli poikkesivat toisistaan. Ensimmäisessä tapauksessa esimiehet olivat aloitteellisia ja jälkimmäisessä työntekijän täytyi selvittää oikeuksiaan ja perustella etätöön välttämättömyyttä. Ensimmäisessä, asiakasneuvojan tapauksessa esimiesten lähtökohtana oli pitää hyvä työntekijä talossa ja organisoida hänen työnsä uudelleen. Kotietätöön suhtauduttiin kokeiluna, jonka käytäntöjä kehiteltiin vaihteittain, kuten asiakasneuvojan esimies kertoi:

Tutkimissamme tapauksissa esimiesten toiminta ja rooli poikkesivat toisistaan. Ensimmäisessä tapauksessa esimiehet olivat aloitteellisia ja jälkimmäisessä työntekijän täytyi selvittää oikeuksiaan ja perustella etätöön välttämättömyyttä. Ensimmäisessä, asiakasneuvojan tapauksessa esimiesten lähtökohtana oli pitää hyvä työntekijä talossa ja organisoida hänen työnsä uudelleen. Kotietätöön suhtauduttiin kokeiluna, jonka käytäntöjä kehiteltiin vaihteittain, kuten asiakasneuvojan esimies kertoi:

”Täähän tuli vasta meille tavallaan tän [työntekijän] myötä sitten, että tällöinenkin mahdollisuus on olemassa, ja nyt se tuli [organisaatioon] sitten valtakunnalliseksi sen jälkeen, eli tää on tavallaan niin uutta vielä. Et katsotaan ja odotellaan tuleeko sit tarpeita.” (Palvelupäällikkö)

Kokoaikainen kotietätyö on kohdeorganisaatiossa hyvin harvinaista, joskin kehityksen kohteena, useista osa-aikaisista etätyöratkaisuista huolimatta. Haastattelujen tekoaikana organisaatiossa otettiin käyttöön päivitetty etätyöohjeistus, joka laajensi etätyön alaa perinteisestä kotona työskentelystä myös mahdollisuudeksi työskennellä toisessa toimipisteessä. Lisäksi aloitettiin kokeilu, jossa työntekijällä ei ole kiinteää työpistettä. Uusittu kirjallinen ohjeistus ja etätyösopimus mahdollistavat 1–2 etätyöpäivää viikossa. Satunnaisen etätyöpäivän pitämiseen riittää suullinen esimiehen lupa. Kokoaikaista etätyötä organisaation dokumenteissa ei mainita.

Osa-aikaisen etätyön tekeminen on tutkimuskohteessamme tietyille ryhmille jo lähes automaattinen oikeus, kun taas toiset eivät saa lainkaan lupaa etätyöhön. Kokoaikainen etätyö vaatii tehtävästä riippumatta enemmän neuvotteluita ja järjestelemistä siinäkin tapauksessa, että aloite tähän tulisi esimiehiltä. Kokoaikaiseen etätyöhön näyttääkin liittyvän paljon ennakkoluuloja ja epäilyksiä, jotka kuitenkin tarkastelemissamme tapauksissa hälvenivät, kun uusi toimintamalli tuli tutuksi.

Kontrollin ja luottamuksen tasapaino ratkaisee

Analyysimme perusteella etätyöhön siirtymisen suurin kynnys on kysymys luottamuksen ja kontrollin tasapainosta. Etätyön johtamisen on perustuttava työn tulosten arviointiin, koska työprosessin valvonta paikan päällä ei ole mahdollista. Esimiesten on luotettava siihen, että työt tulevat tehdyksi kotona. Etätyöntekijän tulee puolestaan luottaa siihen,

että häntä kohdellaan tasa-arvoisesti muiden työntekijöiden kanssa:

”Kaikki johtaminen ja asiat mitä tehdään perustuu luottamukseen. Ja sun pitää rakentaa se luottamus ensiksi, ja sitä luottamusta ei rakenneta kaukaa. --- Nyt kun ne on tällöisessä etätyössä ja ihmiset on tuolla hajallaan, niin nyt sä annat niille tehtävät, tavoitteet, sun pitää pystyä luottamaan että ne osaa tehdä --- Tää perustuu molemminpuoliseen luottamukseen, ja sen takia tää luotto-osuus on hirvittävän tärkeä asia.” (Kehittämispäällikkö)

Haastateltu kehittämispäällikkö piti molemminpuolista luottamusta tärkeimpänä lähtökohtana myös kokoaikaisen kotietätyön toimimisen suhteen. Hän kuvasi luottamuksen rakentamisen lähtevän esimiehestä. Tämä on kiinnostavaa, koska etätyökeskusteluissa viitataan usein esimiesten huoleen siitä, voiko työskentely ”katsekontrollin” ulottumattomissa olla tehokasta (Hill ym. 2003; Lahtinen 2002; Peters ym. 2004). Omassakin aineistossamme molemminpuolisen luottamuksen merkitys korostui, ja etätyöntekijät painottivat haluavansa olla heille annetun luottamuksen arvoisia. Valvonnan suhteen etätyö ei välttämättä poikkea toimistolla tehtävästä itsenäisestä asiantuntijatyöstä niin paljon kuin on ajateltu, kuten haastattelemamme sihteeri totesi:

”Vaikeaa sanoa että onko siinä nyt mitään eroa, et en mä ainakaan oo huomannut, että sillona aiemmin kun olin toimistolla niin en mä nyt esimiestä nähnyt sen useammin kuin viihtävän siellä.” (Sihteeri)

Muidenkaan haastateltujen mukaan esimiehet eivät ole toimistolla aina tavattavissa, eivätkä he kontrolloi työn tekemistä jatkuvasti. Tarkkailun kohteena on työn tuloksellisuus eikä työprosessi tai -aika. Työaika onkin yksi keskeisimmistä luottamuksen ja kontrollin ilmenemiskohdista etätyössä. Tuntikirjanpito

ja sen määrittäminen, miten etätöntehtijän tulee olla tavoitettavissa, ovat esimerkkejä mahdollisista kontrolloikeinoista, jotka eivät riko etätöntehtijän yksityisyyttä. Kotona työskentelyyn ei voi suoraviivaisesti soveltaa työaikalakia (Helle 2004), vaikka etätössäkkin on huolehdittava paitsi terveellisistä työajoista myös työaikanormin ja työsuoritteisiin liittyvien velvoitteiden täyttymisestä.

Muodollisesti työaika ei tutkimuskohteemme kotietätöntehtijöillä valvota, koska kellokorttia ei tarvitse käyttää. Tietokoneella tehtyä työtä voitaisiin kuitenkin tarvittaessa seurata. Asiakasneuvojan mukaan *”hehän näkee joka rapsauksen, minkä koneella teen, jos halutaan valvoo”*. Käytännössä työmäärää valvotaan työlle asetettuja tavoitteita seuraamalla ja arvioimalla.

Molempien tutkimiemme etätöntehtijöiden tapauksessa työn vastuu ja vapaus olivat tasapainossa. Työn tuloksellisuuden ei todettu heikentyneen kotietätöntehtijän seurauksena, vaan kokemuksia pidettiin erittäin positiivisina. Työajan kontrolliin liittyvät ongelmat tiedostettiin, mutta ne oli ratkaistu neuvottelemalla ja sopimalla. Molemmissa tapauksissa syntyi luottamus siihen, että etätöntehtijät ovat yhtä tehokkaita kuin toimistolla samankaltaisissa tehtävissä toimivat.

Yksin kotona vai osana yhteisöä?

Haastattelemamme etätöntehtijät hyödynsivät viestinnässään monipuolisesti uutta teknologiaa. Puhelimen ja sähköpostin lisäksi heillä oli käytössään pikaviestinsovellus, jonka perusominaisuuksiin kuuluvat internet-puhelut, chat-toiminto ja videoneuvottelu. Lisäksi se mahdollisti työpöydän jakamisen eli samojen sovellusten ja tiedostojen välittämisen ja työstämisen eri käyttäjien välillä.

Pikaviestinsovelluksen toiminnallisuutta pidettiin hyvänä. Sen mahdollistaman puheyhteyden, chatin ja työpöydän jakamisen katsottiin riittävän useimpien rutiininomaisen työtehtävien hoitamiseen ja reaaliaikai-

seen yhteydenpitoon muihin työyhteisön jäseniin. Haastattelemamme asiakasneuvoja käytti näitä ominaisuuksia monipuolisesti pitäessään yhteyttä tiimiinsä, mutta hänen mukaansa videoyhteys ei ollut välttämätön, koska *”moni kokee sen sillä tavalla, että se on enemmän haitta kuin hyöty se videoyhteys”*.

Haastateltujen kokemukset kokoaikaisesta kotietätöntehtijäsuhteesta työyhteisöön eriytyivät. Sihteeri koki työn yhteisöllisyyden heikommaksi ja vaikeammaksi ylläpidettäväksi kuin asiakasneuvoja, joka piti aktiivisesti yhteyttä tiimiinsä jäseniin verkon kautta ja koki olevansa osa työyhteisöään myös tällä tavalla. Erot saattavat selittyä yksilöllisillä preferensseillä ja persoonallisuudella, joiden merkitys tulisi ottaa huomioon etätöntehtijäsuunniteltaessa (Kivimäki 2004).

Virtuaalinen kommunikaatio ei kuitenkaan täysin korvannut kasvokkaista vuorovaikutusta. Liikkuvaa työtä useassa eri toimipaikassa tekevän palvelupäällikön (asiakasneuvojan esimies) sanoin henkilökohtaisia keskustelua esimiesten ja alaisten välillä ei koskaan käydä puhelimitse eikä tietoverkon yli:

Haastattelija: *”Korvaako tekniikka jo kasvokkaiset tapaamiset ja palaverit?”*

Palvelupäällikkö: *”Ei, ei ei! Ei missään tapauksessa, ne on vaan työvälaineitä päivittäiseen työhön. Mutta sitten kaikki nää, esimerkiksi alaiskeskustelut ja muut, ne käydään kasvokkain. Palautekeskustelukin esimerkiksi, olkoon se sitten mitä tahansa palautetta, se käydään kasvokkain.”*

Verkkoyhteyden ei katsottu sopivan yhteistyösuhteen rakentamiseen, koska ihmiseen tutustuminen on verkon välityksellä vaikeaa. Videoyhteyden ei koettu sopivan kehityskeskusteluiden lisäksi muihinkaan sellaisiin neuvottelua vaativiin tai ristiriitaisiin tilanteisiin, jotka edellyttävät hienotunteisuutta. Kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa eduksi nähtiin sekkin, että käsitellyksi tulee luontevasti muitakin kuin ennalta listattuja asioita.

Kaiken kaikkiaan haastattelemamme etätyöntekijät eivät kokeneet jäävänsä ulkopuolelle muusta työyhteisöstä. Yhteisöllisyys voi pysyä yllä myös virtuaalisesti (Pekkola 2002), kunhan kasvokkaiseen vuorovaikutukseen tarjotaan mahdollisuus esimerkiksi säännöllisissä palavereissa (Pyöriä 2009).

Kotietätyö ja työyhteisön vastavuoroisuus

Laadullisessa analyysissä keskeiseksi kokoaikaisen kotietätyön onnistumisen edellytykseksi osoittautui luottamus ja vastavuoroisuus, toimiva viestintä sekä työtehtävien autonominen luonne. Kun etätyöjärjestely oli vakiintunut, myös kokemukset työn tuloksellisuudesta olivat positiivisia. Seuraavassa katsomme lähemmin kokoaikaisesti kotona työskentelevien palkansaajien keskimääräisiä kokemuksia näistä työn piirteistä.

Olemme valinneet työolotutkimuksesta keskeisiä työympäristön sosiaalista koheesiota kuvaavia mittareita, jotka kattavat kaikki aikapisteet (1990–2013). Tarkastelemme (1) työyhteisön tukea, (2) työpaikan hyvää ilmapiiriä, (3) esimiehen kannustavaa toimintaa, (4) avointa tiedonvälitystä, (5) oman työn tuloksellisuutta sekä (6) mahdollisuutta ideoida ja suunnitella omaa työtä (ks. taulukko 1).

Taulukon 4 mukaan kotietätyöllä on myönteinen yhteys kaikkiin tutkittuihin työn piirteisiin paitsi työyhteisön tukeen. Selitysasteet jäivät kuitenkin pieniksi lukuun ottamatta työhön liittyvää ideointia ja suunnittelua. Tämä johtuu siitä, ettemme ole tämän artikkelin puitteissa rakentaneet kullekin kuudelle tutkittavalle, osin erilliselle ilmiölle omia analyysimalleja, vaan olemme yksinkertaisuuden nimissä tyytyneet tavanomaisiin, työntekijäkohtaisiin taustatekijöihin.

Huomionarvoista on, että kotietätyö on yleisintä niillä, joiden työ on sisällöltään autonomista (Ojala 2014). Juuri tästä syystä viimeinen tutkittavista piirteistä, mahdollisuus ideoida ja suunnitella omaa työtä, saa korkeimman selitysasteen. Kokoaikaisesti koto-

na työskentelevien tilanne muistuttaa yksinyrittäjien toimenkuvaa, joka on todettu palkansaajiin nähden huomattavan autonomiseksi (Pärnänen & Sutela 2014).

Post hoc -testien perusteella tulokset ovat samansuuntaisia kuin edellä: verrattuna palkansaajiin, jotka eivät työskentele lainkaan kotona, etätyöntekijät saavat parhaimmat keskiarvot liittyen työpaikan ilmapiiriin, esimiehen toimintaan, oman työn tuloksellisuuteen, tiedonkulkuun sekä ideointimahdollisuuksiin. Tilastollisesti merkitsevää eroa ei kuitenkaan synny koko- ja osa-aikaisesti kotona työskentelevien välille.

Koska kokoaikaisen kotona työskentelevän taustatekijätarkastelussa osoittautui, että ryhmä jakaantuu kahtia alempiin toimihenkilöihin, tyypillisesti perhepäivähoitajiin, sekä ylempiin toimihenkilöihin, kuten asiantuntijoihin ja johtajiin, tutkimme myös, onko sosioekonomisen aseman ja kotona työskentelevän välillä yhdysvaikutusta suhteessa tutkittaviin työolopiirteisiin. Yhteys löytyi työpaikan ilmapiirissä ja ideointimahdollisuuksissa (taulukko 4).

Työpaikan ilmapiirin osalta tarkempi tarkastelu osoittaa, että osa-aikaisesti kotona työskentelevillä sosioekonomisen aseman mukaisia eroja ei löydy. Sen sijaan pelkästään kotona työskentelevistä alemmista toimihenkilöistä löytyvät ne vastaajat, joiden arviot työpaikan ilmapiiristä ovat keskiarvoa huomattavasti myönteisempiä.

On huomionarvoista, että alempien toimihenkilöiden työ on onnistuttu organisoimaan niin hyvin, että he arvioivat työyhteisönsä ilmapiiriin jopa kaikkein parhaaksi, myös työpaikalla aina työskenteleviin verrattuna. Työn ideoinnin ja suunnittelun edellytykset taas ovat parhaat ylempillä toimihenkilöillä, mutta kokoaikaisesti kotona työtä tekeville alemmilläkin toimihenkilöillä arviot kohoavat lähes yhtä myönteisiksi.

Myönteistä on, että yhdessäkään työyhteisön tai työn organisoimisen piirteessä kotona työtä tekevät eivät ”häviä” niille palkansaajille, joilla ei ole mahdollisuutta tai jotka eivät

Taulukko 4. Työyhteisön vastavuoroisuutta ja luottamusta sekä työautonomiia ja työn tuloksellisuutta kuvaavien tekijöiden yhteys koko- ja osa-aikaiseen kotona työskentelyyn. Yleinen lineaarinen malli. *= $\text{sig.} \leq 0.05$, **= $\text{sig.} \leq 0.01$, *= $\text{sig.} \leq 0.001$**

Selitettävä muuttuja	Mallin F (df) sig.*-***	Mallin selitysaaste	Mallin N, kokoai- kätätönt. n	Päätöiden teko kotona: F (df) sig.*-***	Post hoc -parivertailun (Sidak) keskiarvoerot ja eron tilastollinen merkitsevyys *-***
(1) Tuki	19.38 (27) ***	2.6 %	N=18 696; n=209	2.44 (2) ns	Pelkästään kotona (A) – Osittain/joskus kotona (B) –0.09 ns Pelkästään kotona (A) – Ei lainkaan kotona (C) –0.03 ns
	Yhdysvaikutus kotona työskentely X sosio-ekonominen asema			1.51 (4) ns	
(2) Ilmapiiri	21.36 (27)***	2.8 %	N=19 368; n=217	6.58 (2) ***	A – B 0.13 ns A – C 0.21 *
	Kotona työskentely X sos.ek.asema			4.41 (2) ***	
(3) Esimiehen toiminta	31.23 (27)***	4.1 %	N=19 141; n=240	23.45 (2) ***	A – B 0.09 ns A – C 0.25 **
	Kotona työskentely X sos.ek. asema			1.02 (4) ns	
(4) Tiedonvälitys	12.81 (27)***	1.6 %	N=19 541; n=235	13.10 (2) ***	A – B 0.07 ns A – C 0.18 *
	Kotona työskentely X sos.ek. asema			1.01 (4) ns	
(5) Tuloksellisuus	25.11(27)***	3.2 %	N=19 666; n=270	12.65 (2) ***	A – B 0.07 ns A – C 0.18 *
	Kotona työskentely X sos.ek. asema			1.60 (4) ns	
(6) Voi ideoida ja suunnitella	140.26 (27)***	16.2 %	N=19 445; n=258	290.86 (2) ***	A – B 0.12 ns A – C 0.63 ***
	Kotona työskentely X sos.ek. asema			4.55 (4) ***	

Selittävinä muuttujina ikä, sukupuoli, sosioekonominen asema, tietotekniikan käyttö työssä, vuosi, kotona työskentely, sekä yhdysvaikutukset kotona työskentelyn ja vuoden, tietotekniikan ja sosioekonomisen aseman välillä.

Tilastokeskus: yhdistetyt työoloaineistot 1990–2013.

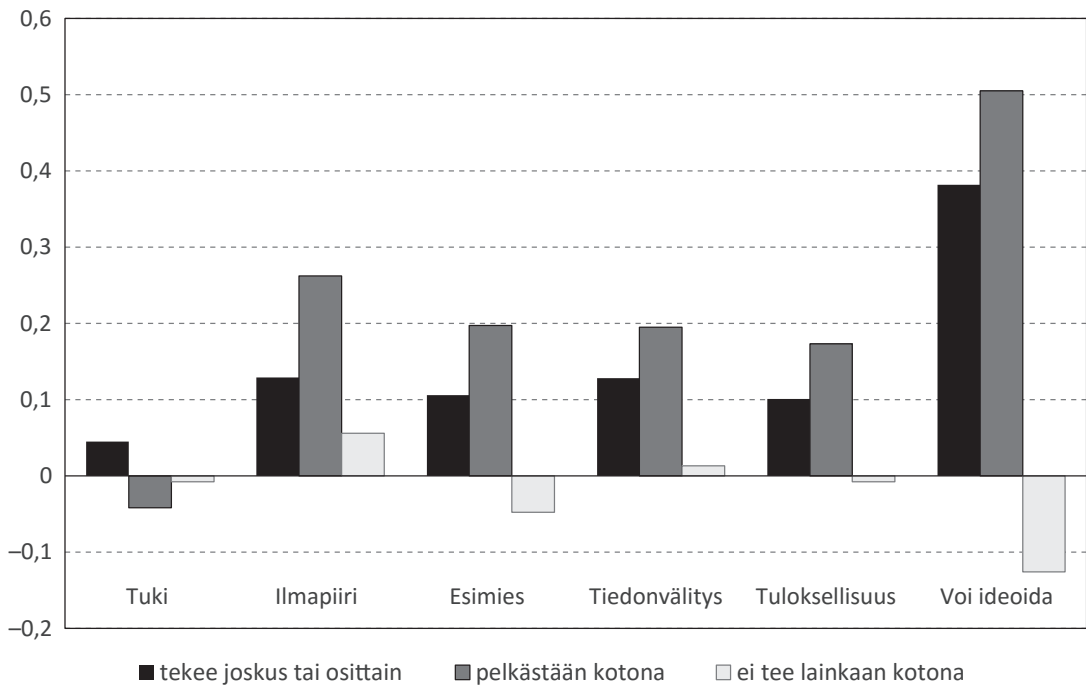
halua tehdä työtä kotona ollenkaan. Kotona työskentelevät kokevat työolonsa näiltä osin painokkaan myönteisesti. Tulos koskee niin esimiehen toimintaa, työyhteisön ilmapiiriä, tiedonvälityksen avoimuutta kuin oman työn sisällön suunnittelua ja työn tulokselliseksi kokemista.

Koska tulokset kotietätyöstä ovat johdonmukaisesti myönteisiä, voidaan varovasti yleistää, että koko- ja osa-aikainen kotietätyö on yhteydessä myönteiseen kokemukseen työyhteisön toiminnasta ja työn organisoimisesta. Tilastollisten merkitsevyyksien vahvuus selittyy kuitenkin osittain yhdistetyn poikkileikkausaineiston isolla tapausmäärällä. Taulukon 4 ohella havainnot on kuvattu standardoitujen keskiarvojen eroina kuviossa 2.

Yhteenveto ja johtopäätökset

Kokoaikainen kotietätyö on harvinainen työn organisoinnin tapa, jota on aiemmin tutkittu vain vähän (Felstead ym. 2005; Salmi 1991). Vaikka osittainen kotona työskentely on yleistynyt, kokoaikainen kotietätyö on 2010-luvun Suomessa edelleen vähäistä. Tulos kertoo siitä, miten vahva merkitys työyhteisöllä on yksilölle.

Toisaalta kokoaikaisen kotietätyön marginaalisuus voi selittyä sillä, että työyhteisöissä on edelleen ennakkoluuloja ja muutosvastarintaa. Tämän kaltainen järjestely saatetaan myös kokea liian hankalaksi joko työn, työntekijän tai esimiehen ja työyhteisön näkökulmasta. Kolmanneksi, yhteiskunnan tasolla, ilmiön



Kuvio 2. Työyhteisön ilmapiiriin ja johtamisen mittareiden keskiarvopisteet kotona pelkääntään, osan aikaa ja ei lainkaan työskentelevillä palkansaajilla.

Yleisen lineaarisen mallin standardoidut keskiarvopisteet, kun kontrolloidaan vuosi, ikä, sukupuoli, tietotekniikan käyttö, sosioekonominen asema sekä yhdysvaikutukset kotona työskentely X vuosi, X sosioekonominen asema ja X tietotekniikan käyttö. Tilastokeskus: yhdistetyt työoloaineistot 1990–2013.

marginaalisuus on osoitus siitä, ettei Suomessa ole onnistuttu käyttämään kotietätyötä aluepolitiikan välineenä (Leinamo 2009).

Aiemmassa tutkimuksessa on epäilty, että kotona työskentely voi johtaa muusta työyhteisöstä eristäytymiseen ja tiedonkulun ongelmiin (Bailey & Kurland 2002; Tremblay & Thomsin 2012). Tuloksemme kuitenkin kertovat suomalaisten etätyöntekijöiden hyvästä asemasta: sekä määrällisen että laadullisen aineistomme perusteella kokoaikaisesti kotona työskentelevät ovat hyvin tyytyväisiä tilanteeseensa kaikilla tarkastelemillamme tasoilla.

Tilastoanalyysin perusteella kokoaikaisista kotietätyötä tekevät saivat erittäin hyvät keskiarvot, kun tarkastelimme kokemusta työpaikan ilmapiiristä, esimiehen toiminnasta, oman työn tuloksellisuudesta, tiedonkulusta sekä ideointimahdollisuuksista työssä. Havaintoihin on tosin syytä suhtautua pienellä varauksella. Tuloksemme voivat selittyä sillä, että kokoaikaisesti kotona työskentelevät ovat valikoitunut joukko. Tilastoanalyysin havainnot ovat joka tapauksessa kiinnostavalla tavalla linjassa laadullisen tarkastelumme kanssa.

Analysoimme kahta kokoaikaisen kotietätyöntekijän tapausta sekä itse etätyöntekijöiden että heidän esimiestensä näkökulmista. Tapaukset eivät ole identtisiä, mutta kummassakin yhteisenä nimittäjänä oli luottamus haastattelemiemme osapuolten välillä. Syyt kotietätyöhön siirtymiseen olivat erilaisia. Organisaatiossa ei ollut aiempia kokemuksia kokoaikaisesta kotietätyöstä, joten käytännöt oli luotava askel kerrallaan. Organisaatiossa oli keskusteltu siitä, minkälaisia tehtäviä ylipäättään voi tehdä pelkästään etänä. Molempien haastateltujen etätyöntekijöiden tehtäväkuva oli havaittu tämän kaltaiseen järjestelyyn sopivaksi. Heidän työnsä oli autonomista ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa eli tietotyötä (Pyöriä 2006b; Saari 2014), jonka useissa tutkimuksissa on tulkittu parhaiten sopivan kotiin tai etätoimistoon siirrettäväksi (Hislop & Axtell 2007; Peters ym. 2004).

Haastattelemamme esimiehet luottivat alaisiinsa, vaikka työ siirrettiin suoran val-

vonnan ulottumattomiin. Etätyöntekijät puolestaan luottivat siihen, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti muun työyhteisön kanssa. Erityisesti keskijohdon tai lähiesimiesten asenteet onkin todettu ratkaisevan tärkeiksi etätyöjärjestelyn onnistumisessa (Peters & Heusinkveld 2010), mikä myös tässä tutkimuksessa nousi keskeisenä havaintona esiin. Luottamuksen ja kontrollin tasapaino on keskeinen tekijä kokoaikaisen kotietätyön organisoinnissa ja arjessa. Luottamus ja kontrolli eivät välttämättä ole toistensa vastakohtia, vaan ne voivat yhdessä toimia sekä organisaation että työntekijän eduksi (Long & Sitkin 2006).

Molemmat haastattelemamme kokoaikaiset kotietätyöntekijät olivat tyytyväisiä ratkaisunsa eivätkä halunneet palata tavanomaiseen toimistotyöhön. Tärkeää oli, että kumpikaan ei kokenut muusta työyhteisöstä erillään työskentelyä ylitsepääsemättömäksi ongelmaksi. Heidän työtehtävänsä eivät edellyttäneet kasvokkaista vuorovaikutusta kollegoiden kanssa. Lisäksi työyhteisöön identifioituminen oli tapahtunut jo ennen etätyöhön siirtymistä, mikä on tärkeää virtuaalisen yhteistyön onnistumiseksi (Sivunen 2007; 2009; vrt. Saari 2006). Jos työyhteisöön on syntynyt riittävän vahva side, teknologiavälitteinen viestintä voi riittää ylläpitämään kokemusta työyhteisöön kuulumisesta.

Tulostemme perusteella voi myös päätellä, että etätyöllä on positiivinen yhteys työn tuloksellisuuteen, kuten aiemmissa tutkimuksissa on havaittu (Lai & Burchell 2008; Martínez-Sánchez ym. 2007; Raghuram ym. 2003), vaikka varsinaisesta syy-seuraus-suhteesta emme voi puhua. Tämä voi osaltaan välittyä kotona tehtävän työn itsenäisyyden kautta, mutta tuloksemme joka tapauksessa hälventävät huolta siitä, että kotona työskentely heikentäisi työtehoa.

Lisäksi tiedetään, että kotona työtä tekevillä viikkotyöaika on hieman pidempi kuin palkansaajilla keskimäärin, ja moni jatkaa työpäiväänsä myös kotiyliötöinä (Ojala 2014). Kotona työskentely voi siis sitouttaa työntekijää ja tarjota hänelle mahdollisuudet entis-

tä parempaan työn tuloksellisuuteen (Golden 2006; 2007), joskin liiallinen kotiylityö on ongelma työn ja perheen tasapainolle sekä yksilön jaksamiselle (Noonan & Glass 2012; Ojala ym. 2014; Song 2009).

Miksi pelkästään työpaikalla työskentelevillä arviot tutkimistamme työn piirteistä jäävät heikommiksi kuin kotietätyössä olevilla palkansaajilla? Työntekijälähtöisten joustojen – esimerkiksi työaikajoustojen ja erilaisten sisällöllisten vaikuttamisen mahdollisuuksien – on osoitettu vahvistavan työhyvinvointia (Felstead ym. 2005; Kandolin & Tuomivaara 2012). Suomessa joustoihin, kuten etätyöhön, pääsevät kuitenkin parhaiten käsiksi jo muu-

toinkin vahvimmassa työmarkkina-asemassa olevat palkansaajat, mikä piiltee havaintojemme takana.

Tuloksemme kokoaikaisen kotietätyön eduista ovat sen verran ilmeisiä, että sen soisi yleistyvän nykyisestä. Jatkotutkimuksissa olisi hyödyllistä verrata kotietätyötä muihin joustavan työn muotoihin. Esimerkiksi mobiilin tietotyön rajat voivat joustaa jo liiaksi: toistuvat keskeytykset, kokoukset, työmatkat ja asiakastapaamiset kuormittavat (Hill ym. 2003; Hyrkkänen & Vartiainen 2005; Ruohomäki & Koivisto 2007). Koti saattaa hyvinkin olla mobiilia työtä ”turvallisempi” työn sijainti työhyvinvoinnin kannalta.

Kirjallisuus

- Bailey, D.E. & Kurland, N.B. (2002) A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior* 23 (4), 383–400.
- Bergum, S. (2006) Has telework failed? A survey among 31 international telework experts. Teoksessa A. Gaudes (toim.) *Proceedings of the 11th International Workshop on Telework*. New Brunswick: University of New Brunswick, 171–192.
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. (2001) Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Butler, E.S., Aasheim, C & Williams, S. (2007) Does telecommuting improve productivity? Seeking solid evidence of demonstrable productivity gains. *Communications of the ACM* 50 (4), 101–103.
- Crosbie, T. & Moore, J. (2004) Work–life balance and working from home. *Social Policy & Society* 3 (3), 223–233.
- Devine, K.S., Taylor, L. & Haryett, K. (1997) The impact of teleworking on Canadian employment. Teoksessa A. Duffy, D. Glenday & N. Pupo (toim.) *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs. The Transformation of Work in the 21st Century*. Toronto: Harcourt Brace, 97–116.
- Eriksson, P. & Koistinen, K. (2005) Monenlainen tapaustudkimus. Kuluttajatutkimuskeskuksen julkaisuja 4: 2005. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- European Commission (2008) Report on the Implementation of the European Social Partners’ Framework Agreement on Telework. Brussels: European Commission.
- Felstead, A., Jewson, N. & Walters, S. (2005) *Changing Places of Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Gajendran, R.S. & Harrison, D.A. (2007) The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology* 92 (6), 1524–1541.
- Golden, T.D. (2006) Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior* 69 (1), 176–187.
- Golden, T.D. (2007) Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations* 60 (11), 1641–1667.
- Haddon, L. & Brynin, M. (2005) The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment* 20 (1), 34–46.

- Helle, M. (2004) *Etätyö*. Helsinki: Edita.
- Henkilöliikennetutkimus 2010–2011 (2012) Helsinki: Liikennevirasto.
- Hill, J.E., Ferris, M. & Martinson, V. (2003) Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior* 63 (2), 220–241.
- Hill, J.E., Erickson, J.J., Holmes, E.K. & Ferris, M. (2010) Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology* 24 (3), 349–358.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2006) Tutkimushaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hislop, D. (2002) Mission impossible? Communicating and sharing knowledge via information technology. *Journal of Information Technology* 17 (3), 165–177.
- Hislop, D. & Axtell, C. (2007) The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: The case of telework. *New Technology, Work and Employment* 22 (1), 34–51.
- Huws, U., Korte, W.B. & Robinson, S. (1990) *Telework. Towards the Elusive Office*. Chichester: Wiley.
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. (2005) *Mobiili työ ja hyvinvointi*. Helsinki: työministeriö.
- Kandolin, I. & Tuomivaara, S. (2012) Työn tekemisen joustot ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä & T. Kauppinen (toim.) *Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuskulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. toim. (2013) *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seuranta-tietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kivimäki, R. (2004) In search of boundaries: Changing boundaries in and through teleworking. Teoksessa T. Heiskanen & J. Hearn (toim.) *Information Society and the Workplace*. London: Routledge, 143–178.
- Koivisto, S. & Vartiainen, M. (2008) Mitä rooleja tarvitaan hajautetun työn johtamisessa? Laadullinen tutkimus virtuaaliitiimien vetäjien rooleista. *Psykologia* 43 (1), 27–43.
- Lahtinen, P. (2002) *Hajautettu työ ja työelämän joustavuus*. Tampere: Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Lai, Y. & Burchell, B. (2008) Distributed work: communicating in an ‘officeless firm’. *New Technology, Work and Employment* 23 (1–2), 61–76.
- Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. (2007) *Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria*. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.) *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus, 9–38.
- Leinamo, K. (2009) *Paljon puhetta, vähän tuloksia. Kokemuksia etätyöstä ja alueellistamisesta eri vuosikymmeninä*. Vaasa: Levón-instituutti.
- Lyyly-Yrjänäinen, M. (2015) *Työolobarometri – Syksy 2014*. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö.
- Long, C.P. & Sitkin, S.B. (2006) Trust in balance: How managers integrate trust-building and task control. Teoksessa R. Bachmann & A. Zaheer (toim.) *Handbook of Trust Research*. Cheltenham: Edward Elgar, 87–106.
- Martínez-Sánchez, A., Pérez Pérez, M., de Luis Carnicer, P. & Jiménez, M.J.V (2007) Teleworking and workplace flexibility: A study of impact on firm performance. *Personnel Review* 36 (1), 42–64.
- Meghna, V., DaSilva, N. & Arrington, K. (2010) Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type. *Human Relations* 63 (1), 137–154.
- Morgan, R.E. (2004) Teleworking: An assessment of the benefits and challenges. *European Business Review* 16 (4), 344–357.
- Noonan, M.C. & Glass, J.L. (2012) The hard truth about telecommuting. *Monthly Labor Review* 135 (6), 38–45.
- Nätti, J., Pyöriä, P., Ojala, S. & Anttila, T. (2010) Kotona työskentely ja työssä liikkuminen suomalaisilla palkansaajilla. *Alue ja Ympäristö* 39 (2), 53–60.
- Nätti, J., Tammelin, M., Anttila, T. & Ojala, S. (2011) Work at home and time use in Finland. *New Technology, Work and Employment* 26 (1), 68–77.
- Ojala, S. (2014) *Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, ominaispiirteet sekä yhteydet hyvinvointiin*. Tampere: Tampere University Press.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. (2013) Kotona työskentelyn yleisyys ja seuraukset: Suomi eurooppalaisessa vertailussa. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 56 (1), 53–64.

- Ojala, S. & Pyöriä, P. (2015) Working around the clock? The time and location of paid work in Finland, 1979–2010. *Electronic International Journal of Time Use Research* 12 (1), 73–96.
- Ojala, S., Nätti, J. & Anttila, T. (2014) Informal overtime at home instead of telework: Increase in negative work-family interface. *International Journal of Sociology and Social Policy* 34 (1–2), 69–87.
- Ojala, S., Pyöriä, P. & Nätti, J. (2015) Ansiotyötä ajasta ja paikasta riippumatta? Teoksessa A.-H. Anttila, T. Anttila, M. Liikkanen & H. Pääkkönen (toim.) *Ajassa kiinni ja irrallaan – Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus, 61–72.
- Parrila, S. (2002) Perhepäivähoito osana suomalaisia päivähoitojärjestelmää. Näkökulmia perhepäivähoidon laatuun ja sen kehittämiseen. Oulu: Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus.
- Parrila, S. toim. (2006) Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden selvityksiä 2006:17.
- Peters, P. & Heusinkveld, S. (2010) Institutional explanations for managers' attitudes towards teleworking. *Human Relations* 63 (1), 107–135.
- Peters, P., Tijdens, K.G. & Wetzels, C. (2004) Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. *Information & Management* 41 (4), 469–482.
- Pekkola, J. (2002) Etätyö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristönä. Helsinki: Svenska Handelshögskolan.
- Pekkola, J. & Uskelin, L. toim. (2005) Etätyöopas työnantajille. Helsinki: työministeriö.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2014) *Itsensä työllistäjät Suomessa 2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pyöriä, P. (2003) Knowledge work in distributed environments: Issues and illusions. *New Technology, Work and Employment* 18 (3), 166–180.
- Pyöriä, P. (2006a) Hajautetun työn visio ja työelämän arki. Teoksessa T. Inkinen & J. Jauhiainen (toim.) *Tietoyhteiskunnan maantiede*. Helsinki: Gaudeamus, 227–250.
- Pyöriä, P. (2006b) *Understanding Work in the Age of Information. Finland in Focus*. Tampere: Tampere University Press.
- Pyöriä, P. (2009) Virtual collaboration in knowledge work: From vision to reality. *Team Performance Management* 15 (7–8), 366–381.
- Pyöriä, P. (2011) Managing telework: Risks, fears and rules. *Management Research Review* 34 (4), 386–399.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2015) 24/7-yhteiskunta on myytti. *Tieto & trendit – Talous- ja hyvinvointikatsaus* 1 (1), 43–45.
- Raghuram, S., Wiesenfeld, B. & Garud, R. (2003) Technology enabled work: The role of self-efficacy in determining telecommuter adjustment and structuring behavior. *Journal of Vocational Behavior* 63 (2), 180–198.
- Rasmussen, L.B. & Wangel, A. (2007) Work in the virtual enterprise – Creating identities, building trust, and sharing knowledge. *AI & Society* 21 (1–2), 184–199.
- Ruohomäki, V. & Koivisto, S. (2007) Hajautettu ja mobiili työ henkilöstön arjessa: tapaustutkimus kolmessa yrityksessä. *Työelämän Tutkimus* 5 (1), 40 – 51.
- Saari, T. (2014) *Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä*. Tampere: Tampere University Press.
- Saari, V. (2006) Virtuaalitiimin merkitys jäsenen näkökulmasta: empiirinen tutkimus uuden työskentelymuodon vastaanotosta. *Hallinnon Tutkimus* 25 (1), 30–46.
- Salmi, M. (1991) Ansiotyö kotona – toiveuni vai painajainen? Kotiansiotyö Suomessa työntekijän arkipäivän kannalta. Helsinki: Yliopistopaino.
- Shruti, S.R., Sharma, D. & Golden, T.D. (2012) Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment* 27 (3), 193–207.
- Sivunen, A. (2007) Vuorovaikutus, viestintäteknologia ja identifioituminen hajautetuissa tiimeissä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Sivunen, A. (2009) Vuorovaikutusta yli maantieteellisten rajojen – teknologiavälitteinen viestintä ja tiimiin identifioituminen hajautetussa työssä. *Työelämän Tutkimus* 7 (1), 38–41.
- Song, Y. (2009) Unpaid work at home. *Industrial Relations* 48 (4), 578–588.
- Stake, R.E. (1995) *The Art of Case Study Research*. London: Sage.
- Sullivan, C. & Smithson, J. (2007) Perspectives of homeworkers and their partners on working flexibility and gender equity. *International Journal of Human Resource Management* 18 (3), 448–461.
- Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014) *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Taskin, L. & Edwards, P. (2007) The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: Lessons from the public sector. *New Technology, Work and Employment* 22 (3), 195–207.

- Tremblay, D-G. & Thomsin, L. (2012) Telework and mobile working: Analysis of its benefits and drawbacks. *International Journal of Work Innovation* 1 (1), 100–113.
- Vartiainen, M., Kokko, N. & Hakonen, M. (2004) Halitse hajautettu organisaatio. Paikan, ajan, moninaisuuden ja viestinnän johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Vartiainen, M., Lönnblad, J., Balk, A. & Jalonen, K. (2005) Mobiilin työn haasteet. Helsinki: työministeriö.
- Vartiainen, M., Hakonen, M., Koivisto, S., Mannonen, P., Nieminen, M.P., Ruohomäki, V. & Vartola, A. (2007) *Distributed and Mobile Work. Places, People and Technology*. Helsinki: Otatieto.
- Virick, M., DaSilva, N. & Arrington, K. (2010) Moderators of curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The Role of performance outcome orientation and worker type. *Human Relations* 63 (1), 137–154.
- Virolainen, H. (2010) ”Kai sitä ihminen on vaan sellainen laumaeläin” – Virtuaalisen tiimin ilmapiiri. Turku: Turun Kauppakorkeakoulu.