



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

”Etätyö rules - Yks päivä viikossa ois huippua!”

Kokemuksia etätyöstä Uudenmaan yhdyskunta-  
seuraamustoimistossa

Anthoni, Minna

2017 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

”Etätyö rules - yks päivä viikossa ois huippua!”

-Kokemuksia etätyöstä Uudenmaan  
yhdyskuntaseuraamustoimistossa

Minna Anthoni  
Sosiaali- ja rikosseuraamusalan joh-  
taminen ja kehittäminen  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2017

Minna Anthoni

**”Etätyö rules - yks päivä viikossa ois huippua!” - Kokemuksia etätyöstä Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa**

Vuosi

2017

Sivumäärä

57

Opinnäytetyössä tarkasteltiin etätyön tekemistä yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Empiirisen tutkimuksen kohde oli Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto, jossa aloitettiin kokeilu etätyöstä vuoden 2015 lopulla. Tavoitteena oli tutkia, kuinka etätyö sopii yhdyskuntaseuraamustyöhön ja minkälaisia kokemuksia henkilökunnalla siitä on. Lisäksi haluttiin selvittää, kokiivatko yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät etätyön vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Tarkoitukseni oli tuottaa tietoa etätyön sopivuudesta yhdyskuntaseuraamustyössä, jota voidaan hyödyntää muissa Rikosseuraamuslaitoksen yksiköissä valtakunnallisesti osana työn kehittämistä.

Opinnäytetyö on tapaustutkimus, jossa käytettiin sekä määrällisiä että laadullisia tutkimusmenetelmiä. Empiirinen osuus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella, jossa oli monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Tutkimuksen monivalintakysymysten tulokset esitellään määrällisinä, osittain havainnollistettuna pylväsdiagrammein. Avoimet vastaukset analysoitiin sisällönanalyysillä ja tuloksia esitellään teemoittain yhdistettynä monivalintakysymysten aiheisiin. Vastauksia havainnollistetaan vastauksista poimituin sitaatein.

Tutkimus osoitti, että etätyö soveltuu yhdyskuntaseuraamustoimiston työmuodoksi. Siitä koettu hyödyt nousivat enemmän esille kuin haitat. Hyödyt koskivat työrauhaa, tehokkuutta, ajan säästöä sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Haitat liittyivät teknisiin ongelmiin sekä vuorovaikutuksen ja yhteistyön hankaloitumiseen. Tutkimus osoitti myös, että etätyön koettiin vaikuttavan työhyvinvointia lisäävästi. Etätyön tuoma rauha ja mahdollisuus keskittyä työtehtäviin loi tunteen tehokkuudesta, työn hallinnasta ja stressin vähenemisestä. Ajallinen säästö sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen koettiin myönteisiksi tekijöiksi. Tutkimuksen perusteella voidaankin tehdä se johtopäätös, että etätyön mahdollisuutta kannattaa hyödyntää yhdyskuntaseuraamustoimistoissa sen hyötyjen vuoksi.

Asiasanat: etätyö, hyödyt ja haitat, työhyvinvointi, yhdyskuntaseuraamustoimisto

Minna Anthoni

**“Telecommuting rules - one day in a week would be super!” - Experiences of telecommuting at the Uusimaa Community Sanctions Office**

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

---

The subject of this Master's thesis was to examine telecommuting as a work form. The thesis was conducted at the Uusimaa Community Sanctions Office, which has started testing telecommuting as a work form since the end of 2015. The aim of this thesis was to examine how suitable telecommuting is as a work form and what kind of experiences the staff have of it. My objective was also to clarify whether the workers at the Uusimaa Community Sanctions office felt telecommuting had an impact on their work welfare. The main purpose was to produce information about the suitability of telecommuting in the Community Sanctions Offices, which can be nationally utilised in other units of the Criminal Sanctions Agency as a part of developing the work.

This thesis is a case study in which both quantitative and qualitative study methods were used. The empirical part was carried out with an electronic questionnaire in which there were alternative answers and open questions. The results of the alternative answers are presented quantitatively, illustrated partly with bar graphs. The open answers were analysed with content analysis and the results are shown connected by theme to the subjects of the quantitative part. The answers are illustrated with quotations.

This study showed that telecommuting is suitable as a work form in the Community Sanctions Office. The experienced advantages were more prominent than the drawbacks. The advantages concerned the peaceful working environment, effectiveness, saving time and combining work and family life. The drawbacks were connected to the technical problems and to problems in interaction and co-operation. The study also showed that it was experienced that telecommuting increases work welfare. The peace and possibility to concentrate on the assignments due to telecommuting brought the feeling of effectiveness, control of the work and the decrease in stress. Saving time and combining work and leisure were regarded as positive factors. On the basis of the study, the conclusion could be made that the possibility of telecommuting is worth utilising in the Community Sanctions Offices because of the advantages that can indeed be drawn.

**Keywords:** telecommuting, advantages and drawbacks, work welfare, Community Sanctions Office

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tutkimus- ja kehittämissympäristö .....	8
3	Liikkuvan työn käsitteitä ja etätöön yleisyys .....	10
4	Vaativuustekijät hyötyinä ja haittoina .....	13
4.1	Yleistä hyödyistä ja haitoista .....	13
4.2	Monipaikkainen työ .....	14
4.3	Uudella tavalla rakentuva työaika .....	15
4.4	Välittynyt vuorovaikutus ja yhteistyö .....	16
5	Työhyvinvoinnin osatekijät .....	19
6	Etätöön vaikutuksesta työhyvinvointiin tutkimusten valossa.....	23
7	Tutkimusmenetelmät.....	25
7.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset .....	25
7.2	Aineiston keruu ja analyysi .....	25
7.3	Arviointimenetelmän valinnasta.....	27
8	Tulokset.....	29
8.1	Etätöön soveltuminen yhdyskuntaseuraamustoimiston työmuodoksi .....	29
8.2	Kokemukset etätöystä hyötyineen ja haittoineen.....	32
8.2.1	Joustavan työajan merkitys .....	33
8.2.2	Muuttunut työnteon paikka.....	34
8.2.3	Vuorovaikutus ja yhteistyö .....	36
8.2.4	Työn, kodin ja perheen yhdistäminen .....	38
8.3	Kokemukset etätöön vaikutuksesta työhyvinvointiin .....	38
9	Johtopäätökset ja pohdinta .....	42
9.1	Tutkimustulosten sisällön pohdinta .....	42
9.2	Eettisyyden ja luotettavuuden pohdinta .....	45
	Lähteet .....	48
	Kuviot.. ..	51
	Taulukot .....	52
	Liitteet.....	53

## 1 Johdanto

Etätyö on aihe, jota on tutkittu jo kansainvälisesti melko paljon. Etätyön uskottiin lisääntyvän räjähdysmäisesti 2000-luvulle tultaessa. Näin ei kuitenkaan ole jostain syystä käynyt. Joutuuko se organisaatioiden vanhanaikaisuudesta tai turvallisuuden tunteesta tuttuun työtapaan, hitaasta muutosprosessista vai luottamuksen pulasta? Fried ja Heinemeier Hanssonin (2014) mukaan luottamuspuola on yksi suurin este etätyölle. ”Jos heitä ei näe, mistä tietää, että he tekevät töitä?” (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 55).

Keskustelua etätyöstä voidaan pitää äkkiseltään kuluneena. Kyllä, aihetta on tutkittu paljon ja sen hyödyt työhyvinvoinnin kannalta on yleisesti todettu. Toisaalta etätyön käytön lisääntyminen on ollut hidasta. Tällä hetkellä on kuitenkin noussut paljon esiin keskustelua työnteon muodoista sekä ajankäytöstä. Mielestäni tällä hetkellä on trendikästä tehdä työtä joustavilla työajoilla. Ihmiset tarkkailevat ja arvottavat aikaansa, tasapainoillessaan työn ja vapaa-ajan välillä. Kaikenlainen joustavuus työajoissa on hyvän työpaikan valttikortti. Etätyö on siltäkin ajankohtainen aihe.

Opinnäytetyössäni tutkin etätyön tekemistä yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Vuoden 2015 lopusta lähtien Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa aloitettiin kokeilu etätyöstä osana rikosseuraamustyöntekijöiden ja esimiesten työtappaa. Opinnäytetyössäni kiinnostuksen kohteena on tutkia, kuinka etätyö sopii yhdyskuntaseuraamustyöhön ja minkälaisia kokemuksia henkilökunnalla siitä on. Tarkastelen etätyötä sekä sen vaativuustekijöiden, että työhyvinvoinnin kautta. Tavoitteenani on tuottaa tietoa etätyön sopivuudesta yhdyskuntaseuraamustyössä, jota voidaan hyödyntää muissa Rikosseuraamuslaitoksen yksiköissä valtakunnallisesti osana työn kehittämistä.

Etätyöllä voidaan olettaa olevan vaikutuksia työssäjaksamiseen, työtyytyväisyyteen ja tehokkuuteen. Työhyvinvoinnin käsite on jalostunut vuosien aikana. Yksilöllisen hyvinvoinnin kokemuksen lisäksi työoloilla, työn organisoinnilla, työympäristöllä sekä työn ja perheen yhteensovittamisella voidaan ymmärtää olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Etätyön eduksi voidaan lukea mahdollisuudet vaikuttaa edellä mainittuihin seikkoihin. Toisaalta etätyö asettaa omat haasteensa työyhteisön vuorovaikutukselle, esimies - alaisuhteelle, tiedon kululle ja luottamukselle. Koska työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeää jokaisessa työyhteisössä, on hyvä pohdita ja tutkia mitkä tekijät sitä edistävät ja mitkä hankaloittavat. Tämän päivän työelämässä puhutaan kiireestä, stressistä, tekniikan lisääntymisestä sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämisestä. Näillä kaikilla tekijöillä on yhteys etätyöhön, mutta pääosin niitä helpottavassa, myönteisessä merkityksessä.

Tässä työssä esittelen aluksi opinnäytetyöni tutkimus- ja kehittämissympäristön ja keskeisiä liikkuvan työn käsitteitä. Sen jälkeen pyrin hahmottelemaan niitä keskeisiä vaativuustekijöitä, jotka etätyön tutkimuksen ja kirjallisuuden kautta on katsottu olevan yleisiä ja merkittäviä etätyötä tehdessä. Vaativuustekijöiden kautta käsitellään etätyön hyötyjä ja haittoja. Koska tutkin etätyön vaikutusta työhyvinvoinnin kokemukseen, esittelen siihen liittyen työhyvinvoinnin tekijöitä muutaman työhyvinvoinnin mallin mukaan. Lisäksi esittelen etätyön vaikutusta työhyvinvointiin aikaisempien tutkimuksen kautta. Empiirisen osan tutkimustulokset on pyritty esittämään selkeästi määrällisin tuloksin, kuvioita apuna käyttäen. Elävyyttä ja autenttisuutta tuovat suorat lainaukset, joiden avulla lukija voi päästä lukujen taakse ja ymmärtää syvemmin ilmiön eri puolia. Johtopäätöksissä pyritään nivomaan yhteen teoria ja tulokset ja tuodaan esille vastaukset tutkimuskysymyksiin.

## 2 Tutkimus- ja kehittämisympäristö

Opinnäytetyöni empiirisen tutkimuksen kohde on Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto, joka kuuluu Rikosseuraamuslaitokseen. Rikosseuraamuslaitoksessa Suomi on jaettu kolmeen täytäntöönpanoalueeseen; Etelä-Suomen, Länsi-Suomen sekä Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueeseen. Kullakin rikosseuraamusalueella toimii aluekeskus, arviointikeskus, suljettuja ja avovankiloita sekä yhdyskuntaseuraamustoimistoja. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto kuuluu Etelä-Suomen rikosseuraamusalueeseen. Rikosseuraamuslaitoksen perustehtävänä on panna täytäntöön nuorisorangaistus, yhdyskuntapalvelu, valvontarangaistus, ehdoton vankeusrangaistus ja sakon muuntorangaistus. Sen tehtävä on huolehtia tutkintavankeuden toimeenpanosta sekä ehdollisen vankeuden ohessa valvontaan tuomittujen nuorten rikosten tekijöiden ja ehdonalaisten vapautteen päästettyjen valvonnasta. (Rikosseuraamuslaitoksen työjärjestys, 2016.)

Yhdyskuntaseuraamustoimistojen tehtävänä on yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpano omalla toimialueellaan. Osassa yhdyskuntaseuraamustoimistoja laaditaan myös seuraamuksiin liittyviä lausuntoja ja toimeenpanosuunnitelmia oikeuden käsittelyä varten. Monissa toimitoissa asiakastyöhön kuuluu toimeenpanotyön ohella ohjelmatyötä, jotka ovat usein ohjelma-  
muotoisia motivoivia keskustelutarjoja ja/tai kognitiivis-behavioraalisia ohjelmia. Näiden tarkoitus on auttaa asiakkaita heidän sosiaalisessa selviytymisessään ja tukea pyrkimystä rikoksettomaan elämään. Lisäksi asiakastyöhön kuuluu asiakkaan ohjaamista yhteiskunnan tarjoamien palvelujen piiriin, kuten esimerkiksi päihdehoitoon. (Yhdyskuntaseuraamustoimistot 2017)

Yhdyskuntaseuraamustyöhön kuuluu paljon teknistä raportointi- ja päätetyötä. Lisäksi vuoden 2015 kesällä seuraamusselvitysten laatiminen siirtyi yhdyskuntaseuraamustoimistoille. Tämän muutoksen myötä kirjaamista ja päätetyöskentelyä on entistä enemmän. Koska työstä suuri osa on teknistä päätetyöskentelyä ja samaan aikaan tietotekniikka on kehittynyt niin, että etätyön tekeminen on teknisesti mahdollista ja turvallista, on huomattu, että myös yhdyskuntaseuraamustyössä voidaan kokeilla etätyön mahdollisuutta. Usein juuri kirjoitustyö vaatii rauhallista työtilaa ja keskittymistä, eikä työnteon paikka tarvitse olla toimistolla, jolloin voidaan hyödyntää etätyötä työnteon muotona. Toisaalta työ yhdyskuntaseuraamustoimistossa on suurelta osin lähityötä asiakkaiden kanssa. Se vaatii läsnäoloa toimistotiloissa ja asiakastapaamisia suunnitelluissa vastaanottotiloissa. Tämä puolestaan rajoittaa etätyön käytön määrää.

Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskentelee 31 henkilöä. Heistä 24 on rikosseuraamustyöntekijää, viisi esimiestä ja kaksi toimistosihteeriä. Etätyö kokeilu aloitettiin vuoden 2015 lopulla ja sen oli tarkoitus kestää vuoden verran. Kokeilu on jatkunut kuitenkin tois-



taiseksi ja nähtäväksi jää, vakiintuuko etätö toimiston työmuodoksi. Rikosseuraamustyöntekijät saavat pitää kuukaudessa kaksi etätöpäivää ja esimiehet yhden. Tällä hetkellä toimistosihteerit eivät voi pitää etäpäiviä, koska heidän toiminta on päivystysluonteista ja paikallaolo toimistolla on välttämätöntä.

Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston rakenteessa tapahtui muutoksia 2016 vuoden alusta niin, että Espoon ja Vantaan toimipaikat yhdistyivät ja uudeksi yhteiseksi toimitilaksi valmistui vuoden 2016 alusta avokonttoritila tai nykyään tarkemmalla termillä kutsuttu monitoimitila, Vantaan Tikkurilaan. Monitoimitilan sijainnin myötä osalla työntekijöistä työmatka pidentyi, joka lisää ajanhukan ja kustannusten määrää työmatkaliikenteessä. Tämä taas osaltaan voi vaikuttaa esimerkiksi työn ja perheen yhtensovittamiseen. Lisäksi osa työntekijöistä saattaa kokea, ettei pysty keskittymään työskentelyyn monitoimitiloissa samalla tavalla kuin aiemmin ja hakee helpotusta keskittymistä vaativiin tehtäviin pitämällä etäpäiviä. Toisaalta osa työntekijöistä viihtyy uusissa monitoimitiloissa erittäin hyvin ja he kokevat vuorovaikutuksellisuuden ja yhdessä tekemisen positiivisena asiana.

Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston muuttamista monitoimitilaksi ja sen vaikutusta työhyvinvointiin tutkittiin vuonna 2016 opinnäytetyössä (Airas & Sipinen 2016). Tutkimuksen mukaan työilmapiiri oli parantunut, joka nosti työhyvinvointia. Toisaalta tulokset kertoivat muutoksista fyysisessä työhyvinvoinnissa, joka ilmeni työtehon laskuna. Ylimääräiset siirtymiset paikasta toiseen ja jatkuvat häiriöt ja keskeytykset häiritsivät työskentelyä ja vähensivät tehokkuutta. Tässä yhteydessä osa tutkittavista kertoi ryhtyneensä tekemään enemmän etätöitä saadakseen omaa rauhaa työskentelylle. (Airas & Sipinen 2016, 70.) Tähän tutkimustulokseen viitaten, etätöön vaikutuksella työhyvinvoinnin kokemukseen saattaa osalle työntekijöitä olla merkittävä vaikutus.

### 3 Liikkuvan työn käsitteitä ja etätöiden yleisyys

Kansainvälistymisen, teknologian kehittymisen ja yritysten toiminnan laajentumisen myötä useissa organisaatioissa työtä tehdään fyysisesti eri paikoissa ja liikutaan yhä enemmän. Tällöin voidaan puhua mobiileista työntekijöistä. ”Mobiililla työllä tarkoitetaan sähköisten viestintä- ja yhteistyövälineiden (Information and Communication Technology , ICT) tukemaa liikkuvaa työtä” (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 3). Langattoman teknologian avulla voidaan työskennellä missä ja milloin tahansa, kotona, asiakkaan luona, kesämökillä, hotellissa tai vaikkapa junassa. Tällainen työskentely on lisääntynyt huomattavasti viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana sekä Suomessa että maailmalla. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 3.)

Mobiilista eli liikkuvasta työstä voidaan käyttää erilaisia käsitteitä. Tällaisia ovat hajautettu työ, etätö, monipaikkainen työ ja virtuaalinen työ. Hyrkkänen ja Vartiainen (2005, 25-26) tuovat esiin myös e-työn käsitteen, joka voidaan ymmärtää yläkäsitteenä liikkuvalla työllä, jossa käytetään sähköisiä viestintä- ja yhteistyövälineitä. Monipaikkaisuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijä vaihtaa työn teon paikkaa tarpeen mukaan eri paikkoihin. Hän kantaa mukanaan työvälineitä, muun muassa tietokonetta, ja perustaa työpaikkansa vaikkapa asiakasorganisaation tiloihin, hotelliin tai kotiinsa. Tämä erottaa monipaikkaisen työn etätöistä, jota sen sijaan tehdään yleensä kotona tai etätoimistolla. Monipaikkaisessa työssä työtä tehdään ympäristöissä, joita ei ole varsinaisesti luotu työntekoa varten, kuten esimerkiksi liikennevälineissä. Hajautetulla työllä tarkoitetaan sitä, että työntekijät on sijoitettu esimerkiksi alueellisesti eri toimipisteisiin. Hajautettu työ on tällöin enemmänkin työn organisoiminen tapa ja hallinnollinen ratkaisu. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 5-7.)

Etätöiden käsite on termeistä tunnetuin ja sen on ymmärretty yleensä tarkoittavan kotona työskentelyä tai muussa etätöyöpisteessä tehtävää työtä. Etätöiden sisällöstä ja toteutuksesta tehdään työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, mikäli se on vakituista ja suhteellisen säännöllistä. Aloite etätöihin voi tulla joko työntekijältä tai työnantajalta, mutta siihen ryhtyminen tai sen lopettaminen on perustuttava työntekijän tahtoon. Etätöiden sopimuksessa sovitaan etätöiden säännöt, määrä, sopimuksen kesto, aikataulu, kustannukset ja muut tarpeelliset pelisäännöt. Sopimus tehdään kirjallisesti. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 6.)

Heinonen ja Saarimaa (2009, 10) toteavat etätöiden käsitteiden olevan monimuotoisia ja aiheuttavan sekaannustakin. He yksinkertaistavat etätöiden joustavaksi työnteon muodoksi, jossa on kolme elementtiä; ajallinen jousto, työn teon paikan jousto ja tekniset välineet. Heidän mukaansa etätöistä puhuttaessa tulisi keskittyä käsitteen sisältöön ja etätöiden käytäntöihin. Yksinkertaisuudessaan etätö on työtä, jota voidaan tehdä jossakin muualla kuin varsinaisella työpaikalla, käyttämällä teknisiä tieto- ja viestintävälineitä.

Suomen työlainsäädännössä ei ole etätöitä koskevaa erillistä lainsäädäntöä, eikä myöskään etätöiden yleistä määritelmää (Salli 2012, 95). EY:n puitesopimuksessa etätö määritellään seuraavasti. ”Etätö on tapa organisoida ja /tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella/työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti niiden tilojen ulkopuolella” (Salli 2012, 95). Etätö voi olla kokonaan varsinaisen työpaikan ulkopuolella tehtävää työtä tai osittain. On huomioitava että etätö ei ole lisätöitä, joka suoritetaan varsinaisen työpäivän lisäksi. Etätöitä on työ, jota suoritetaan perinteisen työpaikan sijaan vaihtoehtoisessa paikassa, kuten esimerkiksi kotona. (Salli 2012, 95.) Tässä opinnäytetyössäni tutkin nimenomaan etätöitä edellä mainitun määritelmän mukaan.

Mobiili työ, liikkuva työ	Työnteon paikka vaihtelee, Käytetään sähköisiä välineitä
E-työ, virtuaalinen työ	Tietoverkkojen välityksellä tehtävä työ
Hajautettu työ	Työntekijät on sijoitettu alueellisesti eri toimipisteisiin, työn organisointi hallinnollisesti
Monipaikkainen työ	Useita työnteon paikkoja tarpeen mukaan; Asiakkaan luona, hotellissa, kotona Kantaa mukanaan työvälineitä/tietokonetta
Etätö	Työn teon paikka kotona, mökillä, etätoimistolla. Käytetään sähköisiä välineitä

Taulukko 1 : Liikkuvan työn käsitteitä, yhteenveto Minna Anthoni 2017.

Liikkuva ja hajautettu työ on Suomessa jo melko yleistä. Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa vuonna 2010 tutkittiin yrittäjien ja palkansaajien hajautettua tai liikkuvaa työtä tekevien määrää. Tämän tutkimuksen mukaan neljännes eurooppalaisista ja jopa 45% suomalaisista tekivät töitä pääasiallisen työpaikkansa ulkopuolella, esimerkiksi kotona tai kulkuvälineissä, käyttäen tietotekniikkaa työskentelyvälineenä. (Ojala & Pyöriä, 2013, 53.) Kun tarkastellaan etätöitä, joka on määritelty työnantajan kanssa sovituksi osittaiseksi työksi kotona ja siihen käytetään tietotekniikkaa, on määrä ymmärrettävästi pienempi. Määrä on kuitenkin nousussa lisääntyneen tietotekniikan luomien mahdollisuuksien myötä. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen vuosina 1990 ja 2008 tehdyn tutkimuksen mukaan, etätöiden määrä on noussut kahdesta prosentista 14 prosenttiin. (Lehto & Sutela 2008, 140.)

Etätyötä tekevät ovat useimmiten ylempiä toimihenkilöitä, kuten johtajia ja opettajia, joiden työ on helposti liikuteltavaa. Etätyö on kuitenkin harvinaista verrattuna ylitöihin, joita työolotutkimuksen vuonna 2008 mukaan oli tehnyt 45 prosenttia. Heistä 25 prosenttia oli tehnyt varsinaista etätyötä. Työolotutkimuksen mukaan viimeisen parinkymmenen vuoden aikana työskentely kotona on ollut yhtä yleistä sekä miehillä että naisilla. (Lehto & Sutela 2008, 141, Ojala & Pyöriä 2013, 54). Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissä on kysytty kotona työskentelystä vuodesta 2011 lähtien. Tulokset ovat yhteneväisiä edellä mainitun työolotutkimuksen kanssa. Etätyötä kaikista palkansaajista oli tehnyt 11 prosenttia, palkatonta ylityötä 22 prosenttia sekä palkallista ylityötä kuusi prosenttia. Etätyötä tekivät yleisimmin 25-34 vuotiaat nuoret aikuiset. Miesten ja naisten välillä ei eroa havaittu työolobarometrissäkään. (Ojala & Pyöriä 2013, 54.) Valtaosa etätyötä tekevästä on korkeasti koulutettuja, usein ylemissä toimihenkilötehtävissä toimivia. AKAVA:n vuoden 2001 työaikatutkimuksen mukaan etätyö on yleisintä valtionhallinnossa ja seurakunnissa. Etätyötä tehdään kaikilla toimialoilla, mutta eniten juuri asiantuntijatehtävissä, ylimmässä johdossa ja tutkijakoulutuksen suorittaneilla. (Helle 2004, 38.)

## 4 Vaativuustekijät hyötyinä ja haittoina

### 4.1 Yleistä hyödyistä ja haitoista

Etätyötä koskevissa tutkimuksissa ja kirjallisuudessa tuodaan usein esiin sen kaksi puolta, hyödyt ja haitat. Joustavan työjärjestelyn hyötyinä nähdään häiriötön työympäristö, työn ajoittaminen joustavasti omien tarpeiden mukaan, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottuminen, työtehon nouseminen ja työmatkojen poistumisesta koitunut ajallinen ja kustannuksellinen säästö. Organisaation näkökulmasta hyödylliseksi on nähty säästöt tilavuokrissa ja työmatkakustannuksissa, yksilöllisen osaamispääoman hyödyntämisen ja modernin julkisuuskuvan luomisen. Etätyön haittapuolena nostetaan usein pelko siitä, ettei työaika pystytä rajaamaan, vaan työajat venyvät ja työn kuormittavuus kasvaa. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 26.) Toisaalta puhutaan myös luottamukseen liittyvästä kysymyksestä ja pelosta ettei etätyöpäivää käytetä työhön, vaan johonkin ihan muuhun, ikään kuin olisi lomapäivä. Pekkolan (2002, 232) mukaan etätyöstä nousevat hyödyt ovat erityisesti yksilö- ja työntekijäkohtaisia. Työn organisointimallina etätyö ei yleensä liity organisaatioiden liiketoimintastrategioihin tuoden erityistä tehokkuutta, vaan inhimillisen toiminnan vahvistajana.

Vartiainen ja Hyrkkänen (2010) ovat kuvanneet mobiilin työn vaativuustekijöitä kuuden eri tekijän mukaan. (Kuvio 1.) Heidän mukaansa työn vaativuus syntyy työstä itsestään, mutta myös toimintaympäristön asettamisesta vaatimuksista. Toimintaympäristön vaatimukset syntyvät monipaikkaisesta työstä, matkustamisesta, erilaisissa kulttuureissa toimimisesta, uudella tavalla rakentuvasta työajasta, projektimaisesta työstä ja välittyneestä vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 8.) Mikäli toimintaympäristön vaativuustekijät ovat hyvin hallinnassa organisaatiossa, voidaan laajentuneella toimintaympäristöllä parantaa työntekijöiden työhyvinvointia. Toisaalta, jos toimintaympäristön kuormitustekijät eivät ole hallinnassa, se voi aiheuttaa työhyvinvoinnin laskua.



Kuvio 1: Liikkuvan työn vaativuustekijät, Vartiainen & Hyrkkänen 2010.

Tässä yhteydessä käytän Vartiaisen ja Hyrkkäsen (2010) vaativuustekijöistä aikaa, paikkaa ja vuorovaikutustekijöitä tuomaan esille etätöiden hyötyjä ja haittoja. Jätän mallista tarkastelun ulkopuolelle erilaisissa kulttuureissa toimimisen ja projektimaisen työn osa-alueet, koska ne eivät koske opinnäytetyöni kohdetta, yhdyskuntaseuraamustoimiston työtä. Myöskään matkustamiseen en perehdy syvemmin, koska etäisyydet työpaikan ja kodin välillä ovat suhteellisen lyhyet, eikä työhön kuulu pääsääntöisesti matkatyötä tai ulkomaanmatkoja.

#### 4.2 Monipaikkainen työ

Etätöiden hyötyjä perustellaan monilla syillä, joista yksi näkökulma liittyy liikenteeseen ja ympäristönäkökulmaan. Tämä perustelu tulee tulevaisuudessa varmasti nostamaan merkitystä etätöiden hyötynäkökulmana. Pääkaupunkiseudulla ruuhkat kasvavat jatkuvasti ja työmatkaliikenteessä kilometrit voivat olla ajallisesti pitkiä. (Helle 2004, 16.) Toisaalta myös maaseudulla kuljetaan usein pitkiäkin matkoja töihin toiselle paikkakunnalle. Työmatkaan käytetty aika ja kustannukset voivat tuoda merkittäviä säästöjä etätöypäivinä. Tässä suhteessa työn teon paikalla on merkitystä. Monet tuovat esille etätöissä hyödyksi juuri sen, että työmatkaan käytetyn ajan sijaan voi jo aloittaa työt kotona, avaten tietokoneen aamukahvia nauttien.

Kun työn tekemisen paikka vaihtuu työnantajan omista tiloista eri paikkoihin, kuten esimerkiksi kotiin, kahvilaan tai yhteistyökumppanin tiloihin, on hyvä arvioida, sopiiko paikka työntekoon tai mitä töitä niissä voi tehdä. Yleensä työnantajan omissa työtiloissa on otettu huomioon turvallisuuteen, terveellisyys- ja toimivuuteen liittyviä asioita. Sen sijaan kahviloissa, liikennevälineissä tai yhteistyökumppanin neuvottelutiloissa ei alun perin ole suunniteltu tehtävien töitä tietokoneella, vaan pikemminkin keskusteluun tai esityksen seuraamista varten. Tällaisissa tiloissa työskentelyä voivat häiritä äänet, muiden ihmisten liikkuminen tai vaikeus löytää sopivaa työskentelypaikkaa. Myös paikasta toiseen siirtyminen ja työpisteen perustaminen vaativat työpäivän suunnittelua ja ennakkointia. Turha liikkuminen ja työskentelyn katkokset kuormittavat työntekijää ja hidastaa tiedollisten tehtävien tekoa. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 12-13.)

Etätyössä työskennellään usein kotona. Siellä työskentelyyn vaikuttaa kodin fyysiset olosuhteet ja paikalla olevien perheenjäsenten määrä. Kotona eivät työergonomiset tekijät ole välttämättä yhtä hyvät kuin työpaikalla. Työnteko keittiön pöydän ääressä tai sohvalla on tavallista. Mikäli etätyötä tehdään paljon kotona, voi työnantaja neuvoa työergonomiassa tai tukea kalustehankinnoissa. Koti on koettu yleensä positiiviseksi ja työhyvinvointia tukevaksi työskentelypaikaksi. Siellä koetaan olevan vähemmän häiriötekijöitä ja keskeytyksiä, jolloin työnteko tehostuu. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 13.)

#### 4.3 Uudella tavalla rakentuva työaika

Liikkuva ja monipaikkainen työ aiheuttaa työajan rakentumista eri tavalla. Jos työpistettä vaihdetaan useasti päivässä, vie paikasta toiseen siirtyminen sekä työpisteen perustaminen ja purkaminen aikaa. Toisaalta tieto- ja viestintäteknologia mahdollistaa työskentelyn työpaikan ulkopuolella ja tuo tällöin mahdollisuuden pidentää työpäivää. Työntekijä pystyy työskentelemään lähes rajoituksetta paikasta ja ajasta riippumatta. Työtunnit voivat lisääntyä, ellei työntekijä tauota työpäivän rakennetta ja kiinnitä huomiota työn ja vapaa-ajan suhteeseen. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 22-23.)

Etätyöntekijältä edellytetään työn organisointikykyä ja järjestelmällisyyttä. Etätyöntekijälle saattaa syntyä tunne, että hänen on oltava koko ajan valmiudessa töihin ja osoitettava työkalu- ja esimiehelle ahkeruuttaan. Tämä ajatusrakennelma on usein työntekijän itse luomaa ja aiheuttaa sen, että hän tekee enemmän työtä etätyössä kuin ollessaan varsinaisella työpaikalla. Näin ei kuitenkaan saisi olla. Tämä ongelma on tutkimusten mukaan kuitenkin yleinen, varsinkin etätyön alkuvaiheessa. (Helle 2004, 20.)

Perinteinen työaika käsitetään klo 9.00-17.00 väliselle ajalle, jolloin työntekijä suorittaa hänelle määrättyt työtehtävät. Työajan muuttuminen liikkuvan työn myötä ei saisi aiheuttaa kokonaistyöajan pidentymistä. Myös lyhyt sähköpostien lukuhetki illalla ennen nukkumaanmenoa

voi käynnistää huolen seuraavan päivän töistä, jolloin lepo ja palautuminen häiriintyvät. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 22-23.) Toisaalta joustavuus työtuntien tekemisessä sopii monille, sekä aamu- että iltavirkuille ja perheellisille, joiden aikatauluun liittyy myös lasten hoitoon viemistä ja hakemista. Joustavassa työajassa työtunnit voi jakaa haluamallaan tavalla. Tämä työtapa sopii varsinkin luovaan työhön, jossa luovuuden hetkeä voi olla vaikea pakottaa syntymään juuri tietyllä hetkellä. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 23.)

Positiivisen tulkinnan mukaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen helpottaa elämää. Hyvällä henkilöstöpolitiikalla voidaan ottaa työntekijän elämäntilanne huomioon ja mahdollistaa joustoa sekä räätälöintiä työajoissa tai työtehtävissä. Tänä päivänä työpaikan tarjoamat mahdollisuudet työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa ovat merkittävä imagotekijä työpaikoille. Kokonaisvaltaista hyvinvointia tukeva työkulutturi tukee myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Työpaikan arvot ja käytännöt sekä johdon tuki, ovat tässä avainasemassa. Myönteinen suhtautuminen ja henkilöstön yksityiselämän tarpeiden tiedostaminen helpottavat henkilöstön uskallusta tuoda esiin tarpeita käyttäen joustoja työssä. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 24.)

#### 4.4 Välittynyt vuorovaikutus ja yhteistyö

Mobiili työ edellyttää työskentelyä sähköisten yhteyksien ja ohjelmien avulla. Tällöin voidaan puhua virtuaalisesta työstä, jolloin viestintä ja yhteistyö tapahtuu teknologisten ratkaisujen avulla. Voidaan puhua myös välittyneestä työskentelystä, jolloin kasvokkain työskentelyn sijasta toimitaan välineiden ja ohjelmistojen luomissa virtuaalisissa tiloissa. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 6.) Fried ja Heinemeier Hansson (2014, 53-54) korostavat teknisten viestintävälineiden, äänen ja jaetun näytön tuomia mahdollisuuksia ja toimivuutta. Heidän mukaansa yleinen ajatus siitä, että vain kasvokkain tapahtuu ihmeitä ja ideoita pulppuaa, on harhaanjohtava. Toisaalta he myös myöntävät teknisten laitteiden heikentävän vuorovaikutusta muutamalla prosentilla. Pyöriä (2006, 228) sen sijaan tuo esille huolen siitä, että kokemusperäinen, niin kutsuttu hiljainen tieto, ei välity teknisiiä välineitä käyttämällä.

Kasvokkain tapahtuvan viestinnän etuina voidaan pitää spontaania ja nopeaa tiedon ja ajatusten vaihtoa. Keskustelutilanteisiin liittyy paljon sanatonta viestintää, jolloin herkkä vivahteisemmatkin viestit välittyvät osapuolille. Fyysinen läsnäolo viestintätilanteissa luo rikasta viestintää sekä virallisesti että epävirallisesti. Kasvokkain tapahtuva viestintä toimii hyvin uutta ideoissa sekä ongelmien ratkaisemisessa. Toisaalta epävirallinen viestintä lisää yhteenkuuluvuudentunnetta ja me-henkeä. (Vartiainen, Lönnblad, Balk & Jalonen 2005, 55-56.)

Etätyö vaatii toimivat tekniset laitteet ja työntekijän on hallittava niiden käyttö. Hyvin toimissaan virtuaalinen yhteistyö helpottaa ja edistää työntekoa. Teknologian ja kommunikointikäytäntöjen kehittyessä viestinnän nopeus, monipuolisuus ja tiedon määrä lisääntyy, vaikka



käytettäisiin ainoastaan sähköisiä viestintävälineitä. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 49.) Toisaalta teknisten välineiden häiriöt ja toimimattomuus voi lamauttaa työn teon ja aiheuttaa kuormitustekijän. Etätyön käytön sujuvuuden ja työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että käytössä on siihen soveltuvat laitteet, yhteydet ja ohjelmat. Ongelmatilanteissa on huolehdittava, että työntekijä saa tukea tietoteknisistä tukipalveluista. Lisäksi on varmistuttava siitä, että työntekijä noudattaa turvallisuusmääräyksiä mobiililaitteiden käytössä. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 16-17.)

Luottamusta pidetään etätyössä yhtenä yhteistyöhön liittyvänä kulmakivenä. Koska etätyössä työntekijät eivät ole samassa työtilassa, ei perinteinen työsuoritusten kontrollointi ole yhtä helppoa. Työryhmän jäsenet joutuvat luottamaan siihen, että kaikki tekevät tehtävänsä, pitävät lupauksensa eivätkä käytä asemaansa väärin. Luottamuksen syntyminen vaatii usein aikaa ja yhteisiä kokemuksia. Luottamuksen on esitetty muotoutuvan kolmessa portaittaisessa vaiheessa. Ensimmäinen askel on laskelmointiin perustuvaa, jossa hyödyt ja haitat punnitaan. Toisessa vaiheessa luottamusta lisää tieto toisen toiminnasta ja yhteisen historian merkitys korostuu. Kolmannessa vaiheessa osapuolilla on jaettu ymmärrys toistensa arvoista ja se on osa molempien identiteettiä. Tuolloin voidaan puhua luottamuksesta, joka perustuu samastumiseen. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 135.)

Etätyössä luottamus korostuu, koska työtehtäviä ei voida valvoa saman katon alla. Etätyötä tekeväille joudutaan antamaan enemmän vastuuta ja itsenäisyyttä ja työnjohdon on luotettava työntekijöihinsä. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 194.) Haaste työpaikalla voi liittyä johtamiskulttuuriin. Ajatellaan että työt valvotaan läsnäolon kautta. Todellisuudessa työpaikalla työpöydän ääressä istuminen ei kerro välttämättä mitään siitä, kuinka tehokkaasti työntekijä työskentelee. Etätyössä työnantajan on joka tapauksessa luotettava siihen, että työntekijä tekee tehokkaasti töitä, vaikka ei näe kuinka monta tuntia hän fyysisesti työskentelee. Etätyössä työn valvonta ja laadun arviointi muodostuvat käytännössä työn tulosten kautta. (Helle 2004, 129.) Toisaalta on muistettava, että työnantajalla on oikeus valvoa työntekijöitään ja seurata työn tuloksia. Tämä perustuu työsopimuslain 1§:n mukaiseen työsuhteen perusedellytykseen. Se, miten paljon työtä valvotaan ja johdetaan, riippuu paljolti työpaikasta, työtehtävistä ja asemasta työpaikalla. Jos työtä tehdään kotona, etätyönä, työn valvominen ja johtaminen ei ymmärrettävästi voi olla niin yksityiskohtaista ja laajaa kuin työpaikalla. On myös huomion arvoista, että nykyaikana etätyöhön siirryttäessä ei johtamistapaan usein tule suuria muutoksia, sillä suuri osa johtamisesta tapahtuu sähköpostin välityksellä ja tietoverkoissa. (Helle 2004, 129-130.)

Yksilö	<p><b>Hyötyä</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työajan joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaan</li> <li>• Lisäännytyn työrauha ja keskittyminen</li> <li>• Työtyytyväisyyden ja työtehon paraneminen</li> <li>• Ajan ja rahan säästöt työmatkoissa</li> <li>• Työn ja perhe-elämän joustavampi yhteen sovittaminen</li> <li>• Mahdollisuus valita asuinpaikka muilla perusteilla kuin työn sijaintipaikan perusteella</li> <li>• Työnteolle tarkoituksenmukaisen paikan valinta + Vajaa-kuntoisten mahdollisuudet osallistua työelämään</li> <li>• Mahdollistaa työskentelyn poikkeustilanteissa (liikenne-este, huono keli)</li> </ul>	<p><b>Haittaa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työajan venyminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen</li> <li>• Vaikeudet irrottautua työstä ja liiallinen kuormittuminen</li> <li>• Kotona työskentely vaatii sopeutumista perheeltä</li> <li>• Sopimattomat tilat ja kustannukset kotona työskentelylle</li> <li>• Yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset työyhteisöstä</li> <li>• Huoli urakehityksestä ja asemasta organisaatiossa</li> <li>• Etäjohtamisen haasteet</li> </ul>
Organisaatio	<p><b>Hyötyä</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työtehon ja työn tuottavuuden paraneminen</li> <li>• Työuran piteneminen paremman jakamisen myötä</li> <li>• Työnantajan toimitilojen kustannusten säästöjä</li> <li>• Lisää työpaikan houkuttelevuutta ja on rekrytointivaltti</li> <li>• Vähentää työmatkaliikennettä</li> <li>• Parantaa työnantajien ympäristö vastuullisuutta</li> <li>• Edistää ilmastopolitiikan tavoitteiden toteutumista</li> </ul>	

Taulukko 2: Etätöiden hyödyt ja haitat tiivistettynä teoksista (Pekkola 2002, 2010; Uhmavaara ym. 2005, Vartiainen ym. 2007, Heinonen & Saarimaa 2009).

## 5 Työhyvinvoinnin osatekijät

Työhyvinvoinnin käsite on monipuolistunut 1990-luvun työkyky käsiteestä. Työkyky -käsite nousi esiin työmarkkinaosapuolten välisissä suosituksissa, jossa huolen aiheena olivat väestön ikääntyminen, eläkkeensaajien määrän lisääntyminen sekä työvoimapula. Sittemmin työhyvinvointiin on ymmärretty sisältyvän yksilön ja vuorovaikutuksen lisäksi yksilön kokemus hyvinvoinnista. Työhyvinvointi kumpuaa yksilön kokemuksesta, ja ilmenee työn ilona ja työtyytyväisyytenä. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 33.)

Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen (2010, 7) mukaan työhyvinvointi ymmärretään nykyisin laajalaisesti eli siihen kuuluu yritykseen, työyhteisöön ja yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä. (Kuvio 2.) Työhyvinvointi rakentuu hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisoinnista, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja myönteisestä yrityskulttuurista. Työhyvinvointia lisäävät tutkimusten mukaan omaan työhön liittyvät vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet, työn tekemisen mielekkyys, kannustava ja johdonmukainen johtaminen, palaute ja keskinäinen luottamus. Etätöön näkökulmasta työhyvinvoinnin tekijöitä ovat edellä mainituista ainakin työn organisointi, vaikuttamismahdollisuudet, hyvä vuorovaikutus ja luottamukseen liittyvät asiat.

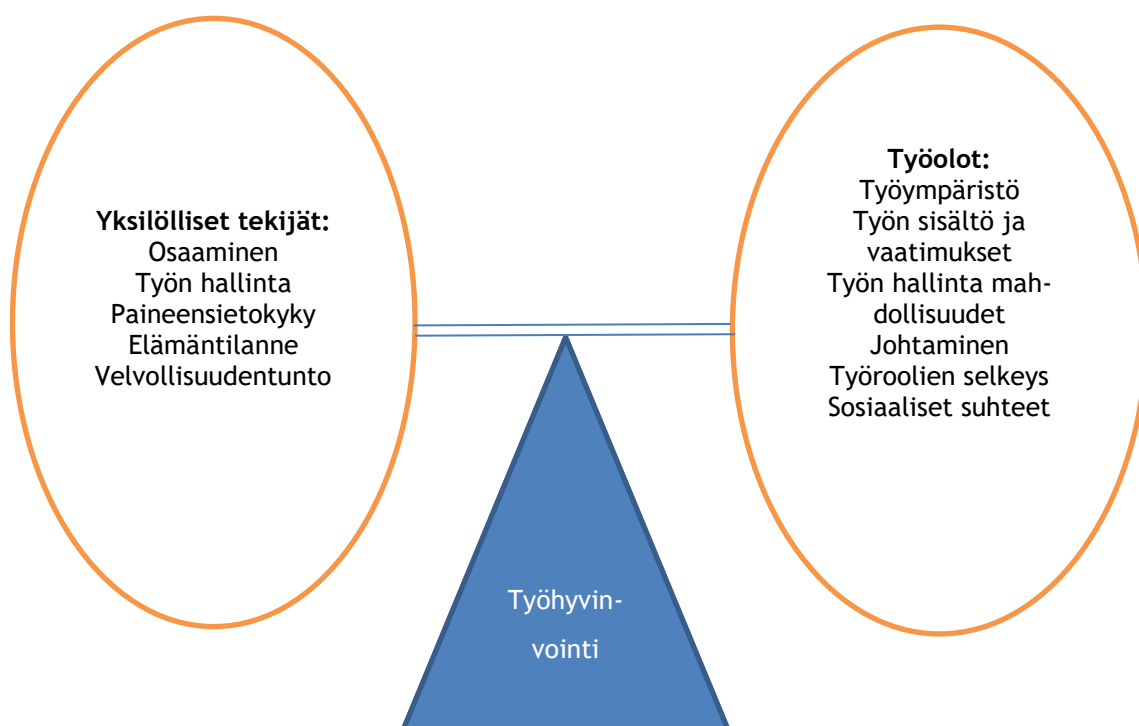


Kuvio 2: Työhyvinvoinnin osatekijät. Manka, Kaikkonen, Nuutinen 2007.

Manka (2012) esittää yhtenä työhyvinvointia edistävänä tekijänä työntekijöiden itseohjautuvuutta valvonnan ja määräysten sijaan. Esimies voi antaa käytännön työtä koskevia päätöksiä työntekijälle, jolloin työntekijän aloitteellisuus lisääntyy. Jos yksilöllä tai tiimillä on mahdollisuus osallistua päätöksentekoon, on sillä todettu olevan positiivinen vaikutus työn mielekkyyden kokemusten kannalta. Tiimityön avulla voidaan jakaa vastuuta ja painetta koko tiimin harteille yksilön sijaan. Näin voidaan vähentää yksilön stressiä ja käyttää tiimin jäsenten erilaisia osaamista koko tiimin hyödyksi.

Työyhteisön hyvä henki perustuu sen jäsenten keskinäiseen luottamukseen ja ilmenee avoimena vuorovaikutuksena ja työyhteisötaitoina. Toisille ollaan valmiita tarjoamaan tukea ja apua, arvostetaan muita työntekijöitä sekä otetaan yhteisesti vastuuta työn tuloksesta. Varsinkin etätöihin siirryttäessä luottamuksella on suuri merkitys työyhteisön toimivuuteen ja siihen voidaanko etätöitä ylipäättään ottaa käyttöön. Tätä käsiteltiin aikaisemmassa kappaleessa 4.4, jossa luottamusta tuotiin esille työn valvonnan ja työnteon määrän kautta. Hyvinvoivassa työyhteisössä otetaan huomioon ihmisten erilaisuus ja pidetään sitä vahvuutena. Tutkimusten mukaan innovatiivisuutta edistää se, että työyhteisö koostuu eri-ikäisistä ja erilaisista ihmisistä. Työntekijä pääsee loistamaan työssään, kun työ on organisoitu siten, että työntekijä voi hyödyntää tehtävässään parhaita ominaisuuksiaan ja osaamistaan ja hän saa tukea työlleen. (Manka, Nuutinen & Harju 2010, 8.) Erilaisilla ihmisillä on ikään ja perhetilanteeseen liittyviä tarpeita. Joustavilla työnteon muodoilla avulla voidaan näitä tarpeita ottaa huomioon esimerkiksi työelämän ja perheen yhdistämistä helpottamalla.

Yksilöllisillä tekijöillä on ymmärrettävästi suuri merkitys työhyvinvoinnin kokemukseen. Yksilöllisiä tekijöitä ovat työnhallinnan ja osaamisen kokemus, paineensietokyky, elämäntilanne, sosiaaliset suhteet jne. Hyrkkänen ja Vartiainen (2005, 33-34) viittaavat Maslachin ja Leiterin (1997, 1999) perinteiseen tasapainon malliin, jonka mukaan kokemukseen työhyvinvoinnista liittyy yksilöllisten tekijöiden lisäksi työolotekijät. Työolotekijöitä ovat työympäristö, työyhteisön sosiaaliset suhteet, työn organisointi ja sisältö. Mikäli yksilön odotukset ja työn tarjoamat mahdollisuudet tai yksilön voimavarat ja työn vaatimukset ovat pitkäaikaisesti epätasapainossa keskenään, on työhyvinvointi uhattuna.



Kuvio 3: Työhyvinvoinnin tasapainomalli. (Mukaiillen Maslach & Leiter 1997,1999). Minna Anttoni 2017.

Työhyvinvointimallit jotka korostavat ihmisen kokonaisuutta, ottavat huomioon yksilön elämänhistorian ja työn ulkopuolisen elämän. Jos aikaisemmin työ ja perhe erotettiin toisistaan, niin nykyään teknologian kehittymisen myötä uudet työn mallit sallivat perheen ja työn toimintojen yhdistämisen. Koti ja työolot ovat läheisessä suhteessa toisiinsa ja niissä tapahtuvat asiat vaikuttavat toisiinsa. Yksityiselämässä esiintyvät ongelmat ja muutokset voivat heijastua työhön ja näkyä muun muassa sairaspöissaalojen lisääntymisenä, epäterveellisinä elämäntapoina, terveyden heikkenemisenä ja suorituskyvyn laskuna. Vastaavasti työoloilla on merkitys työhyvinvointiin, mutta myös yksilön yleiseen hyvinvointiin. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 34.)

Motivaatio on yksilöllisistä tekijöistä merkittävä työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin tekijä. Martela ja Jarenko (2014) erottelevat kaksi tapaa motivoitua, jotka ovat sisäinen motivaatio ja ulkoinen motivaatio. Ulkoinen motivaatio perustuu keppiin ja porkkanaan, jolloin toiminnan huomio on palkinnoissa. Sen sijaan sisäinen motivaatio saa ihmisen tekemään asioita, joista hän itse innostuu. Tällöin ihminen hakeutuu innostavan tehtävän pariin ja saa intoa itse työn tekemisestä. Martela ja Jarenko (2014, 17-26) esittävät innostuksen olevan yksi tärkeimmistä seikoista työmotivaation, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden taustalla. Sisäinen motivaatio

tio syntyy työntekijän omaehtoisuuden, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden kokemuksista. Omaehtoisuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijällä on valinnanvapaus toteuttaa työtään itsenäisesti ilman vahvaa kontrollia. (Martela & Jarenko 2014.) Omaehtoisuuden kokemus liittyy myös etätyön hyötyihin. Etätyössähän työntekijä itse organisoii työtehtäviään ja suorittaa niitä valitsemissaan aikataulussa. Lisäksi omaehtoisuudessa korostuu luottamus, jota ilman ei työnantaja voi antaa työntekijälle vastuuta ja vapautta suorittaa tehtäviään kotona, poissa työnantajan valvovan silmän alta.

## 6 Etätöiden vaikutuksesta työhyvinvointiin tutkimusten valossa

Vuoden 2003 työolotutkimuksessa tutkittiin etätöitä Suomessa. Huuhtanen & Jurvansuu (2006, 41) ovat tarkastelleet sen tuloksia ja tuovat esille näkökulmaa etätöiden tekijöiden tyytyväisyydestä. Työolotutkimuksen mukaan etätöitä tekevät olivat tyytyväisempiä työhönsä, pitivät itsensä kehittämistä erittäin tärkeänä työssään ja he osallistuivat muita tavallisemmin oman työnsä suunnitteluun. Ne jotka tekivät etätöitä, mainitsivat muita tutkittavia useammin seikkoja, jotka lisäsivät heidän työssä viihtymistään. Näitä olivat työn haasteellisuus ja vaihtelevuus, mielenkiintoisuus, työn itsenäisyys sekä uusien asioiden oppiminen ja vaikutusmahdollisuudet työhön. Sen sijaan heidän työssä viihtymistään heikensivät palkka, tiedonsaannin puute ja työn vuoksi matkustaminen. Etätöitä tekevät raportoivat myös miettivänsä ja tekevänsä työhön liittyviä asioita myös vapaa-aikanaan. Lisäksi heidän puolisonsa olivat sitä mieltä, että he tekevät töitä liikaa. Etätöiden tekijät kokivat muita yleisemmin laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi, mutta toisaalta he eivät kuitenkaan kokeneet kotiasioiden häiritsevän työntekoa.

Golden, Veiga ja Simsek (2006) tutkivat Yhdysvalloissa etätöiden tekijöiden kokemuksia siitä, missä määrin työ- ja perheasiat häiritsevät toisiaan. Tutkimukseen osallistui 454 työntekijää eräässä suuressa korkean teknologian firmassa ja he tekivät keskimäärin 18.9 tuntia viikossa etätöitä noin 45 tunnin työviikostaan. Tutkimuksen asettelussa merkittäviä tekijöitä olivat etätöiden ajallisen määrän lisäksi työn itsenäisyys, ajallinen joustomahdollisuus sekä perheen koko. Keskeinen huomio oli, että mitä jatkuvammin ja suurempia tuntimääriä tekee etätöitä, perheeseen liittyvät velvollisuudet ja toiminnot häiritsevät enemmän töiden tekoa. Samaan aikaan kuitenkin suuri määrä etätöitä ei aiheuttanut häiriöitä perheeseen. Kuitenkin, mitä enemmän ajallista joustoa ja autonomiaa työntekijällä töiden suhteen oli, sitä vähemmän häiriöitä ilmeni. Sen sijaan, mitä suurempi perhe oli, sitä enemmän perheen toiminnot häirittivät työntekoa. (Golden, Veiga & Simsek 2006, 1340-1348.)

Etätöiden merkitystä työhyvinvointiin on tutkittu muun muassa toimihenkilöunionin TU ry:n etätöiden hankkeessa (Heinonen & Saarimaa 2009, 22). Hankkeen kyselytutkimuksen myötä saatiin vahvistusta siitä, että etätöiden mahdollisuus vaikuttaa myönteisesti työssä jaksamiseen. Tulosten mukaan etätöissä pystyi keskittymään paremmin työhön, työajankäyttö parani ja työtaakka keveni. Etätöissä pystyi keskittymään paremmin kuin työpaikalla, jossa työ keskeytyy usein puheluiden, työkavereiden kanssa juttelun tai palaverien vuoksi. Työpaikan vaihtelu koettiin positiiviseksi, samoin kuin se, että työmatkoihin käytetty viikoittainen aika väheni, eikä tarvinnut seisoa liikenneruuhkissa. Näiden seikkojen myötä työntekoa tehostui ja stressi väheni. Etätöiden myötä työn organisointi ja käsitys ajankäytöstä parani. Ajallista säästöä syntyi myös siitä, että työhön lähtöön pukeutumisineen ja laittautumisineen ei kulunut aikaa. (Heinonen & Saarimaa 2009, 22.)

Etätyön määrällä on vaikutusta siihen, nouseeko tai laskeeko työhyvinvointi. McCloskeyn ja Igbarian (1998) mukaan erittäin suuressa määrin harjoitettunakin, etätyöllä on positiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen. On kuitenkin todettu, että muutama päivä viikossa tai kuukaudessa on hyvinvointia edistävää, kun taas jatkuvasti etätyötä tehdessä ilmenee enemmän haittavaikutuksia. Paljon tai lähes kokonaan etätyötä tehtäessä esiin nousee esimerkiksi vuorovaikutuksen, yhteisöllisyyden ja tuen puute. Jos etätyötä tehdään vain muutama päivä kuukaudessa tai päivä viikossa, ei edellä mainittuja haittoja yleensä ilmene. Golden ja Veiga (2005, 310-313) tutkivat Yhdysvalloissa etätyön viikoittaisen tuntimäärän vaikutusta työtyytyväisyyteen. Heidän tutkimuksen tuloksena ilmeni, että työtyytyväisyys kasvoi sitä mukaa kun etätyön tekeminen lisääntyi. Työtyytyväisyys kasvoi kuitenkin tiettyyn rajaan asti, jonka jälkeen työtyytyväisyys alkoi laskea. Tämän tutkimuksen mukaan viikoittainen tuntimäärä, jonka ylittävä määrä aiheutti työtyytyväisyyden laskua, oli 15,1 tuntia viikossa.

Vesala ja Tuomivaara (2015) tutkivat etätyön vaikutusta pitkittäistutkimuksessa, joka toteutettiin Suomessa vuosina 2010-2011. Tuossa tutkimuksessa tutkittavat tekivät viikon ajan etätyötä saaristosuomessa. Tutkimuksessa arvioitiin muutoksia psykososiaalisessa työympäristössä ja työhyvinvoinnissa. Tutkittavat vastasivat arviointikysymyksiin ennen etätyöviikkoa, sen aikana ja myöhemmin sen päätyttyä. Tulokset osoittivat etätyön vähentävän ajallista painetta, keskeytyksiä työssä, negatiivisia tuntemuksia työstä, työuupumusta ja stressiä sekä lisäävän työtyytyväisyyttä. Työhön sitoutumisessa ja tavoitteellisuudessa ei esiintynyt muutoksia. Työntekijän asemalla oli jonkin verran vaikutusta tuloksiin. Yksityisyritykset ja esimiehet kokivat enemmän myönteisiä muutoksia työhyvinvoinnissa kuin alaiset. Toisaalta esimiehillä etätyön aiheuttamat muutokset eivät olleet yhtä pysyviä kuin alaisilla ja yksityisyrityksillä. (Vesala & Tuomivaara 2015, 511-518.)



## 7 Tutkimusmenetelmät

### 7.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kerätä tietoa yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemuksia etätyöstä, sen sopivuudesta yhdyskuntaseuraamustoimiston työnteon muotona, koetuista hyödyistä ja haitoista sekä mahdollisista koetuista vaikutuksista työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää hyödyksi työn kehittämisessä, sekä kyseisessä työyhteisössä että muissa yhdyskuntaseuraamustoimistoissa, joissa etätyötä harkitaan otettavaksi käyttöön. Tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Miten etätyö soveltuu yhdyskuntaseuraamustoimiston työmuodoksi?
2. Minkälaisia kokemuksia etätyöstä on saatu yhdyskuntaseuraamustoimistossa?
3. Miten yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokevat etätyön vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa?

### 7.2 Aineiston keruu ja analyysi

Opinnäytetyöni on tapaustutkimus, jossa käytettiin sekä määrällisiä että laadullisia tutkimusmenetelmiä. Tapaustutkimus on tutkimustapa, joka sisältää useita tutkimusmenetelmiä ja aineistoja. Sen avulla pyritään ymmärtämään tutkittavaa, usein monimutkaista ja erilaisia näkökulmia ja prosesseja sisältävää ilmiötä kokonaisuutena. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9,42.) Tyypillisesti tapaustutkimuksessa valitaan jokin yksittäinen tapaus tai joukko tapauksia, esimerkiksi jokin ryhmä tai yhteisö, joita tutkitaan yhteydessä omaan luonnolliseen ympäristöönsä. Tapaustutkimuksen tavoitteena on tyypillisesti kuvailla jotakin ilmiötä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134-135.) Tässä opinnäytetyössäni tutkimuksen kohde on siis Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto ja etätyö ilmiö, jonka vaikutusta tarkastellaan.

Opinnäytetyön tutkimusosio suoritettiin kyselytutkimuksena, joka tehtiin sähköisellä e-lomakkeella. (Liite 2.) Kysely tunnetaan survey-tutkimuksen menetelmänä, jolla kerätään tietoa tietyltä perusjoukolta, standardoidusti eli kaikilta vastaajilta samalla tavalla. Kyselytutkimuksen etu on siinä, että sen avulla saadaan kysytyä monia asioita laajaltakin tutkimusjoukolta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 193-195.) Tämän tutkimuksen kyselylomake oli strukturoitu, sisältäen sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymykset sisälsivät väittämiä, joihin vastattiin valitsemalla viisiportaisesta asteikosta omaa mielipidettä kuvaava väittämä. Väittämät perustuivat Likertin asteikkoon, jossa vaihtoehdot muodostavat useimmiten viisi- tai seitsemänportaisen nousevan tai laskevan skaalan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 200). Tässä kyselyssä väittämät olivat; Täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä.

Kyselylomake lähetettiin e-lomakkeena kaikille Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöille, lukuun ottamatta tukipartiota, toimistosihteeriä ja johtajaa, jotka eivät etätöitä tee. Kyselystä informoitiin saatekirjeellä (Liite 1), jossa oli linkki kyselyyn. E-lomake lähetettiin 28:lle työntekijälle 6.4.2017 ja vastausaikaa annettiin 20.4.2017 saakka. Tutkimusmetodina käytettiin kyselylomaketta sen vuoksi, että sillä saatiin helposti mahdollisimman monen työntekijän mielipide esiin. Aluksi pohdin vaihtoehtoa, että olisin haastatellut teema-haastatteluna esimerkiksi kuusi satunnaisesti valittua henkilöä, mutta luovuin ajatuksesta juuri siksi, että halusin saada mahdollisimman kattavan tuloksen.

Kyselylomakkeessa oli peruskysymyksiä, joilla selvitettiin työuran pituus sekä asema työyhteisössä ja työmatkan pituus ajallisesti. Monivalintakysymyksillä kartoitettiin tutkittavien mielipiteitä etätöiden hyödyistä ja haitoista sekä vaikutuksesta työhyvinvointiin. Hyötyihin ja haittoihin liittyviä kysymyksiä olivat työtahokkuuteen, aikaansaantiin ja keskittymiseen liittyvät kysymykset. Nämä olin jaotellut kyselylomakkeelle aikaan, paikkaan ja vuorovaikutukseen liittyviin ryhmiin, niin että niiden analysointi olisi selkeämpää. Työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä olivat työrauhaan, stressiin sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset. Monivalintakysymysten analysoinnissa ja tulosten esittämisessä käytettiin numeraalisia arvoja, kuvaten valintojen useutta ja määrää eli frekvenssejä. Tulosten havainnollistamisessa on käytetty lisäksi pylväsdiagrammeja.

Kyselylomakkeessa oli avoimia kysymyksiä, joiden avulla toivottiin saatavan monipuolisia ja yksilökohtaisia vastauksia, sekä mahdollisesti uusia näkökulmia esiin. Avoimilla kysymyksillä kysyttiin kokemuksia etätöiden hyödyistä ja haitoista sekä vaikutuksesta työhyvinvointiin. Vastausta haettiin myös siihen, miksi työntekijä ei ole käyttänyt etätöiden mahdollisuutta työssään. Avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysillä tutkitaan valmiita tekstejä tai esimerkiksi haastatteluita tai keskusteluita, jotka on muutettu tekstimuotoon. Sisällönanalyysi tarkoittaa sitä, että tutkimusaineistosta eritellään yhteneväisyyksiä ja eroja, jotka sitten tiivistetään. Luomalla tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyn kuvauksen, sisällönanalyysillä pyritään kytkemään tulokset aikaisempiin tutkimustuloksiin ja laajempaan kontekstiin. (Tuomi & Sajavaara 2002, 105.) Tämän opinnäytetyön sisällönanalyysin teemojen erittelystä ja keräämisestä esimerkki seuraavassa taulukossa. (Taulukko 3).

Alkuperäinen ilmaisu	Teema	Teeman esiintyminen määrällisesti
”Ei tarvi matkustaa työpaikalle turhaan vaan kirjallisia töitä varten” ”Pitkät työmatkat jää pois” ”työpäivää saa jaksottaa eri tavalla”	Aika; ajan säästö, ajan jakaminen	13 kertaa
”Oma rauha kotona” ”Saa olla rauhassa ilman työyhteisön hälyä”	Rauha; työrauha	19 kertaa
”Etäpäivän aikana saa enemmän asioita tehdyksi, koska häiriötekijöitä ei ole”	Tehokkuus	12 kertaa
Työnteko mahdollistuu, vaikka lapsi olisi sairaana” ”Pystyn hoitamaan henkilökohtaisia asioita myös päivän aikana...”	Työn ja perheen/vapaa-ajan yhdistäminen	8 kertaa

Taulukko 3: Esimerkki hyötyjen kokemusten analysoinnista

### 7.3 Arviointimenetelmän valinnasta

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin arvioimaan etätöiden vaikutusta työhyvinvointiin. Vaikuttavuuden arviointi on usein käytännössä vaikeaa, eikä ole yhtä ainoaa menetelmää vaikuttavuuden selvittämiseksi. Tässä opinnäytetyössä ei voitu käyttää kokeellista tutkimusasetelmaa, jossa verrokkiryhmä olisi sellainen työntekijäryhmä, joka ei käyttäisi etätöitä. Tällöin työntekijät olisivat olleet eri asemassa ja koeasetelma ei olisi eettisesti hyväksyttävä. Koskinen-Ollonqvistin, Pelto-Huikon ja Rouvinen-Wileniuksen (2005, 12) mukaan hyvä tapa arvioinnissa on käyttää useampia tietolähteitä ja analyysitapoja. Eri tutkimusmenetelmien yhteiskäyttöä kutsutaan myös termillä triangulaatio. Triangulaatiota on neljää eri tyyppiä. Ensimmäisessä tyyppissä voidaan yhdistää eri tutkimusmetodeja, toisessa voidaan käyttää useita aineistoja, kolmannessa voi tutkimukseen osallistua useampi tutkija ja neljännessä voidaan ilmiötä lähestyä useamman teorian kautta. Triangulaatiolla voidaan tarkentaa tutkimuksen validiutta sekä määrällisessä että laadullisessa tutkimuksessa. Sen avulla voidaan syventää käsitteellistä ja empiiristä ymmärrystä tapauksen eri puolista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 233; Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 23-25.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty menetelmätriangulaatiota eli yhdistetty määrällinen ja laadullinen tutkimusmetodi.

Tällaisella monimenetelmällisyydellä on etuja, mutta se tekee arviointityöstä myös raskaampaa. Oman kyselyyn perustuvan tutkimukseni lisäksi etätöiden vaikutuksia hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen olisi voinut tarkastella lisäksi joka toinen vuosi suoritettavan henkilöstöbarometrin avulla. Koska etätö on otettu käyttöön edellisen henkilöstöbarometrin jälkeen, voisi tulevan barometrin tuloksia verrata etätöiden toimivuuden näkökulmasta. Toisaalta voisi olla

vaikea arvioida sitä, ovatko mahdolliset muutokset johtuneet juuri etätyöstä vai onko työpäi-  
kan muilla olosuhteilla, kuten esimerkiksi toimitilamuutoksella, ollut vaikutusta tuloksiin.  
Näin ollen ajattelen, että juuri etätyöhön keskittyvällä tutkimuksella voitiin saada tietoa sen  
merkityksestä omassa työyksikössämme. Lisäksi opinnäytetyöni valmiiksi saaminen ilman tur-  
haa pitkittämistä, ei mahdollistanut henkilöstöbarometrin seuraavien tulosten odottamista.

Arviointitutkimukseni etätyön vaikutuksesta työhyvinvointiin perustui realistiseen arvioon eli  
realistiseen evaluaatioon. Realistinen evaluaatio ei keskity niinkään syy ja seuraus suhteen  
selvittämiseen, vaan enemmänkin siihen ”miten systeemit toimivat, mitä varten ja missä olo-  
suhteissa, pyrkien kokonaisvaltaiseen, holistiseen näkemykseen kohteena olevista asioista”  
(Anttila 2007, 68). Kivipelto, Blomgren, Karjalainen ja Saikkonen (2013, 20) tuovat esille eri-  
toten sosiaalityön tutkimuksessa esiin syy ja seuraussuhteen eli kausaalisuuden todentamisen  
ongelmaa. He puhuvat generatiivisesta kausaalisuudesta, jonka mukaan selittäviä tekijöitä voi  
olla useita ja todellisuus on kerroksinen. Tässä arviointitutkimuksessa pyrin myös selvittämään  
niitä tilanteita, toimintoja ja prosesseja, jotka johtavat tiettyihin tuloksiin ja vaikutuksiin.  
Realistisella arvioinnilla pyritään selvittämään juuri näitä toimintoja, tietyssä kontekstissa,  
niiden välisiä suhteita ja miten ne vaikuttavat kokonaisuuteen. Realistisella arvioinnilla pyri-  
tään nostamaan esiin tekijöitä ja interventioita, jotka vaikuttavat systeemin tehokkuuteen tai  
ovat tarkoituksenmukaisia. (Anttila 2007, 68.)

Arviointikysymysten avulla pyrin selvittämään etätyöstä saadun kokemuksen perusteella koet-  
tuja hyötyjä ja haittoja työn sujuvuudelle. Näistä kysymyksistä saatuja vastauksia voitiin  
käyttää apuna myös kolmanteen tutkimuskysymykseen, kokevatko työntekijät etätyön lisän-  
neen heidän työhyvinvointiaan ja tyytyväisyyttä. Tutkimuksessani käytin niin kutsuttua abduk-  
tiivista päättelyä, joka tarkoittaa sitä, että tutkijalla on jokin johtoajatus, tiedollinen ja käy-  
tännöllinen esiyymmärrys aiheesta. Abduktiivisessa päättelyssä lähdetään liikkeelle käytän-  
nöstä, mutta pidetään teoria samaan aikaan kaiken taustana. Päättelyssä vuorotellaan siis  
käytäntöä ja teoriaa, joiden myötä pyritään ilmiön mallinnukseen. (Anttila 2007, 62-63.)

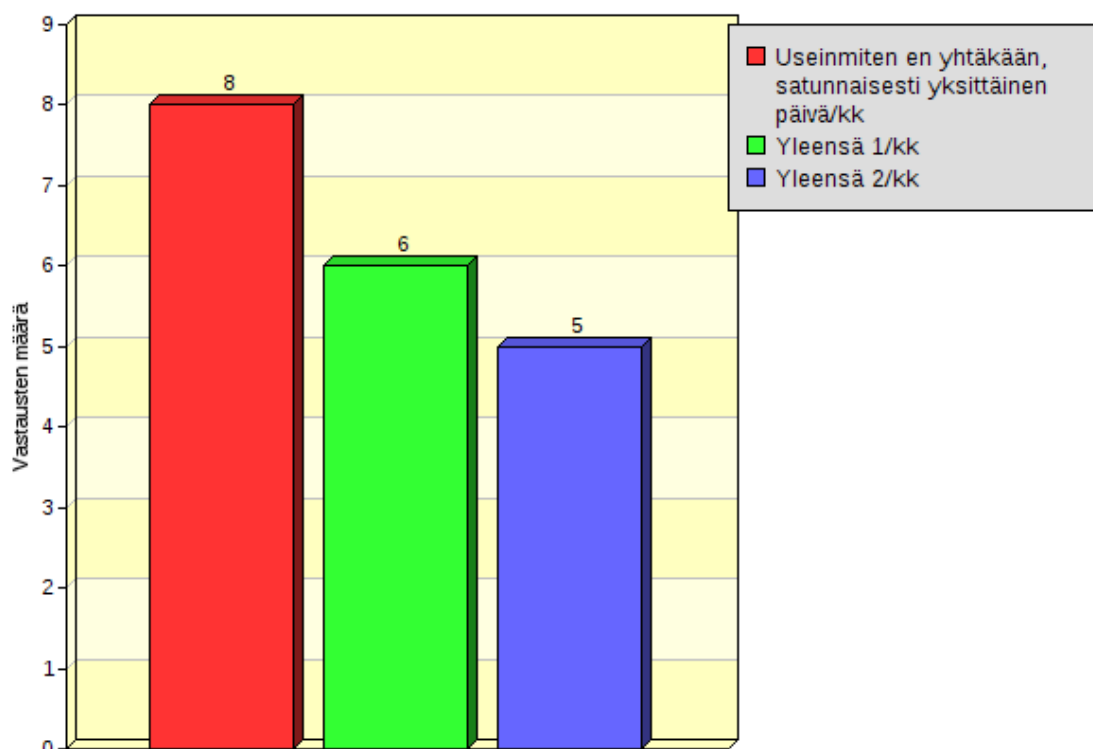
## 8 Tulokset

Tässä kappaleessa esitellään etätyötä koskeneen kyselyn tuloksia. Kysely lähetettiin sähköisenä e-lomakkeena kaikille 28:lle Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijälle joilla on mahdollisuus tehdä etätyötä. Kyselyyn vastasi 23 (=n) työntekijää, vastausprosentin ollessa 82,14 %. Vastaajista 19 oli rikosseuraamustyöntekijää ja neljä (4) esimiestä. Vastaajista 17 henkilöä oli työskennellyt yhdyskuntaseuraamustoitossa yli 6 vuotta, kaksi vastaa- jaa 3-5 vuotta, kolme vastaajaa 1-2 vuotta ja yksi alle vuoden verran. Peruskysymyksissä tiedusteltiin myös edestakaisen työmatkan pituutta ajallisesti. Edestakaiseen matkaan kuluva aika vaihteli 10 minuutin ja 160 minuutin välillä. Vastaajista 13 henkilöllä työmatkaan kuluu tunti tai vähemmän aikaa päivässä, kun taas kymmenellä (10) työmatkat päivittäin kestävät 80 minuutin ja 160 minuutin välillä.

### 8.1 Etätyön soveltuminen yhdyskuntaseuraamustoimiston työmuodoksi

Kysymyksillä 4 - 11 selvitettiin etätyön tekemisen määrää, työn organisoinnin onnistumista etätyön tekemiseksi, etätyöpäivän tehtäviä sekä kokemusta sen tärkeydestä. Näillä kysymyksillä haettiin vastausta ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, sopiiko etätyö yhdyskuntaseuraamustoimiston työmuodoksi. Vastaajista 19 oli tehnyt etätyötä ja neljä (4) ei ollut tehnyt etätyötä lainkaan. Etätyötä saa tehdä kaksi päivää kuukaudessa, jos on rikosseuraamustyöntekijä ja yhden, jos on esimies. Etätyötä tehneistä (n=19) viisi (5) henkilöä teki pääsääntöisesti 2 etäpäivää kuukaudessa, kuusi (6) teki yhden päivän kuukaudessa ja kahdeksan (8) satunnaisia etäpäiviä, niin ettei jonakin kuukautena tehnyt etätyötä lainkaan. Etätyötä tehneistä 16 tekisi enemmän etätyötä, jos heillä olisi siihen mahdollisuus. Vastaajista kolme ei tarttuisi mahdollisuuteen tehdä enemmän etätyötä.

## Vastausten absoluuttinen jakauma



Kuvio 4: Tehtyjen etäpäivien määrä pääosin kuukaudessa

Vastaajista (n=23) neljä (4) ei ollut tehnyt etätöitä lainkaan. Heistä yksi perusteli valintaansa yksinkertaisesti sillä, ettei halunnut työskennellä kotona. Kolme vastaajaa perusteli valintaansa sillä, ettei koe etätöitä tarpeelliseksi. Etätöiden tarpeettomuus nousi yhdellä lyhyestä työmatkasta. Toisen vastaajan mielestä oli tärkeää olla fyysisesti tavoitettavissa, johtuen hänen esimiesasemastaan. Kolmannen tutkittavan vastauksessa nousi esiin töiden organisoinnin haasteellisuus etäpäivää varten, epäily tekniikan toimimattomuudesta ja kokemus siitä, että pystyy keskittymään ja tekemään työnsä hyvin toimistolla.

Etätöitä tehneistä (n=19) 16 koki onnistuvansa työn organisoinnissa niin, että etätöypäivälle löytyy tai riittää sopivia työtehtäviä. Vastaajista kolme (3) oli asiasta jokseenkin samaa mieltä ja yksi (1) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Tutkittavia pyydettiin kuvaamaan mitä työtehtäviä he etäpäivinä tekevät. Kaikissa rikosseuraamustyöntekijöiden vastauksissa esiintyi lausuntojen kirjoittaminen ja työskentelylomakkeiden täyttäminen ensimmäisenä. Kirjoitustyön lisäksi luettiin erilaisia ohjeistuksia, käytiin läpi sähköposteja ja katsottiin ohjelmatyöhön liittyviä nauhoituksia. Myös puhelut asiakkaille tai yhteistyökumppaneille nousivat yli puolella vastaajista esiin. Lisäksi tehtiin työajanseurantaan liittyviä kirjauksia tai matkakorvauksia. Muutamassa vastauksessa kiteytettiin työtehtävien olevan oikeastaan aivan samoja kuin toimistolla työskennellessäkin, lukuun ottamatta asiakkaiden tapaamisia. Seuraavassa muutama esimerkki vastauksista, mitä työtehtäviä etäpäivänä tehtiin.

*”Keskittymistä vaativia kirjoitustöitä: lausunnot, työskentelyt, toimeenpanojen päättämiset, päätösten esitykset (esim. lakkautus). Lisäksi käyn syvämmmin läpi sähköpostia ja perehdyn erilaisiin pidempiin ohjeistuksiin ja ohjelmiin.”*

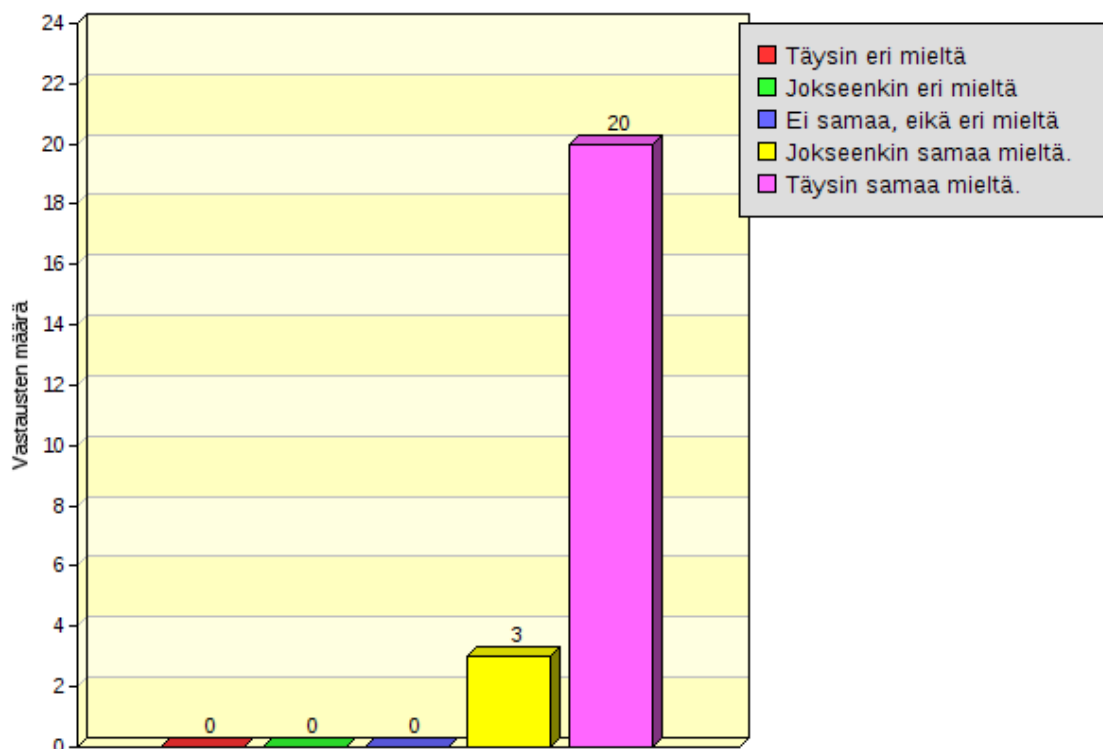
*”Kirjoitan lausuntoja, soittelen asiakkaille sekä varaan uusia aikoja. Etsin kadonneita asiakkaita, teen työskentelylomakkeita, luen teorioita läpi ja tutustun uusiin materiaaleihin sekä suunnittelen seuraavien asiakastapaamisten ja ohjelmatapaamisten sisältöjä.”*

*”Lausuntoja, puheluita, työskentelylomakkeita. Tapaamisten sopiminen puhelimitse helpompaa etäpäivänä, kun voi jutella rauhassa koneen ääressä eikä tarvitse hyppiä puhelinkopin ja koneen väliä.”*

*”Lausuntojen kirjoittaminen, tiimin työmäärien laskeminen, palaverien ja kehittämistiimien valmistelutehtävät, päätöksiä, sähköposteihin vastaaminen, tuomioistuimen päätösten kirjaaminen Tyyneen... oikeastaan melkein samaa kaikkea mitä toimistollakin.”*

Tutkittavilta kysyttiin etätyön sopivuutta yhdyskuntaseuraamustoimiston työmuotona. Kaikkien 23:n vastaajan mielestä etätyö sopii työmuodoksi yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Heistä 20 oli täysin samaa mieltä ja kolme (3) vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä. Näin olen myös sellaiset, jotka eivät kokeneet etätyötä itselleen tarpeelliseksi, kokivat kuitenkin sen sopivan työmuodoksi yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Tutkittavilta kysyttiin, kokivatko he etätyön mahdollisuuden tärkeäksi työssään. Vastaajista 19 oli täysin samaa mieltä, yksi (1) oli jokseenkin samaa mieltä, yksi (1) ei ollut samaa eikä eri mieltä, yksi (1) oli jokseenkin samaa mieltä ja yksi (1) vastaajista oli täysin eri mieltä.

### Vastausten absoluuttinen jakauma



Kuvio 5: Etätyö sopii yhdyskuntaseuraamustoimiston työmuodoksi

### 8.2 Kokemukset etätyöstä hyötyineen ja haittoineen

Etätyössä on tutkimusten mukaan todettu olevan tiettyjä hyötyjä ja haittoja. Ne liittyvät usein ajankäyttöön, paikkaan, työrauhaan, aikaansaamiseen, vuorovaikutukseen, tietotekniikkaan sekä vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamiseen. Kyselylomakkeella pyydettiin tutkittavia arvioimaan etätyön hyötyihin ja haittoihin liittyviä väittämiä Likertin viisiportaisella asteikolla; Täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin eri mieltä. Lisäksi tutkittavia pyydettiin avoimella kysymyksellä kuvailemaan kokemiaan hyötyjä ja haittoja etätyössä. Myös ne, jotka eivät olleet tehneet etätyötä, saivat pohtia ja tuoda ilmi olettamuksiaan etätyön hyödyistä ja haitoista. Seuraavassa tuon esiin väittämiin saadut vastaukset hyödyistä ja haitoista kysymyslomakkeen mukaisessa järjestyksessä (kysymykset 14-26). Näiden kysymysten avulla haettiin vastausta toiseen tutkimuskysymykseen, minkälaisia kokemuksia etätyöstä on saatu. Kysymyslomakkeen kysymysten asettelu perustuu teoriaosassa esitettyihin vaativuustekijöihin (Vartiainen & Hyrkkänen 2010), jotka liittyvät ajan käyttöön, paikkaan sekä vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön. Vastauksia hyötyjen ja haittojen kokemuksista tuodaan esiin avointen kysymysten tuottamien teemojen mukaan esimerkkilauseineen.



### 8.2.1 Joustavan työajan merkitys

Tutkittavilta kysyttiin aikaan liittyviä kysymyksiä, jotka kertovat ajan jakamisesta, käytön tehokkuudesta ja keskittymisestä työtehtäviin. Vastaajista 14 oli täysin samaa mieltä siitä, että koki olevansa tehokas ja saavansa hyvin aikaan etätyöpäivinä ja viisi (5) oli asiasta jokseenkin samaa mieltä. Kokonaisuudessaan siis kaikki etätyötä tehneet 19 vastaajaa kokivat etätyön tehokkaana työmuotona. Vastaajista 10 oli sitä mieltä, että tekevät enemmän töitä etäpäivinä kuin ollessaan toimistossa (n=4 täysin samaa mieltä, n=6 jokseenkin samaa mieltä). Vastaajista seitsemän ei kokenut tekevänsä sen enempää kuin vähempääkään töitä etätyöpäivänä verrattuna normaaliin toimistopäivään. Etätyössä ajan hallinta muuttuu, kun työpäivää voi jakaa osiin oman rytmensä mukaan. Samaan aikaan voi käydä niin, että työpäivä venyy normaalia pidemmäksi ja tulee tehtyä töitä liikaakin. Tutkittavista kaksi (2) koki työajan rajaamisen ja hallinnan (jokseenkin samaa mieltä) vaikeana. Vastaajista 11 oli asiasta täysin eri mieltä ja viisi (5) jokseenkin eri mieltä, eli he eivät kokeneet työajan hallintaa ja rajaamista vaikeaksi etäpäivinä.

Etätyön tekemiseen kotona liittyy usein pelko siitä, että työpäivä tuhlautuu johonkin muuhun, kuten kodin töihin. Tämän tutkimuksen vastaajista yhdeksän (9) oli täysin eri mieltä väittämästä, kahdeksan (8) jokseenkin eri mieltä, yksi (1) ei samaa eikä eri mieltä ja yksi (1) oli jokseenkin samaa mieltä. Kokonaisuudessaan siis etätyötä tehneistä (n=19) 17 koki pystyvänsä keskittymään työasioiden hoitoon työskennellessään kotona. Toisaalta etätyössä ajan hallinnan joustavuus tuo helpotusta esimerkiksi työn, perheen ja harrastusten yhteensovittamiseen. Tähän tutkimukseen osallistuneista 12 oli asiasta täysin samaa mieltä, neljä (4) jokseenkin samaa mieltä ja kolme (3) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Ajan jakamista kuvataan seuraavissa sitaateissa.

*”Ei tarvitse matkustaa työpaikalle ”turhaan” vaan kirjallisia töitä varten. Joillekin kotona voi olla helpompaa keskittyä, kun saa olla rauhassa. Jos esim. lapsi sairaana tms., niin mahdollisuuksien mukaan voi kuitenkin tehdä jotain pientä hommaa.”*

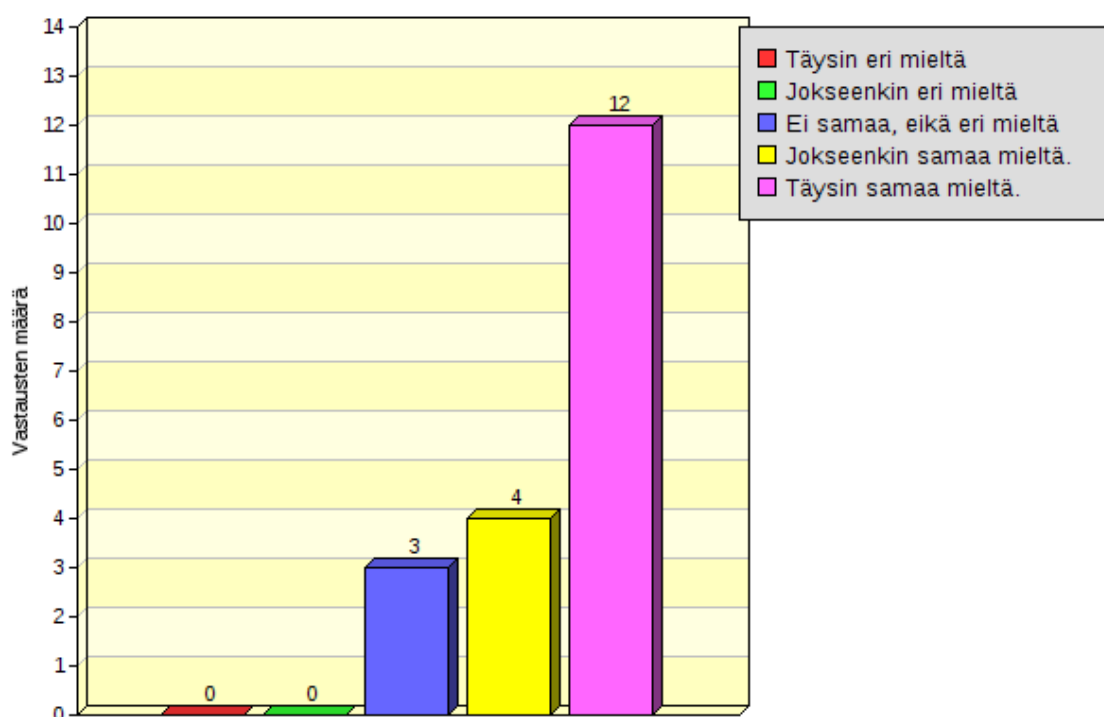
*”Työpäivää saa jaksottaa eri tavalla. Itse olen iltavirkku, joten aamulla voi nukkua pidempään (kuitenkin niin että puhelin on vieressä ja herää mahdolliseen soittoon) ja tehdä töitä osissa tai illalla/itselle sopivana ajankohtana. Kotona on myös erilainen rauha tehdä töitä ja niitä saa tehokkaasti aikaiseksi. Toki säästää myös aamulla aikaa, kun ei tarte meikata ym. vaan voi alkaa heti herättyään tekemään töitä.”*

*”Pitkät työmatkat jäävät pois. Rauhallisuus, hiljaisuus ja parempi mahdollisuus keskittymistä vaativiin työtehtäviin. Mahdollisuus jakaa työtunnit päivän*

*mittaan pidemmälle ajalle, mikäli myös henkilökohtaisia asioita hoidettavana virka-aikana. ”*

*”Olen aikaansaavampi etäpäivillä, koska saan työskentelyrauhaa. Työmatka on pitkä, joten työaika jää enemmän koska kuitenkin täytyy ehtiä päiväkodille. Voin sovittaa perhemenoja ja työtä etäpäivinä. (esim. käytän lapsen neuvolassa ja jatkan sitten hommia)”*

Vastausten absoluuttinen jakauma



Kuvio 6: Etätyö auttaa järjestämään työn ja vapaa-ajan mielekkäällä tavalla. (Esimerkiksi työn, perheen ja harrastusten yhteensovittaminen.

Ajansäästö työmatkojen pois jäämisen seurauksena etäpäivinä mainittiin hyötytekijänä avoimissa vastauksissa 13 kertaa. Siihen yhdistettiin tehokkuuden kokemus, johon viitattiin 12 kertaa. Tehokkuuden taustalla oli ajan säästön lisäksi paikkaan liittyvä tekijä, rauhallisuus, joka korostui kotona työskentelyssä. Työrauha oli merkittävin tekijä, joka nousi etätyön koe-  
tuista hyödyistä esiin. Nämä tulokset liittyvät työnteon paikkaan, josta tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

### 8.2.2 Muuttunut työnteon paikka

Kun työn teon paikka muuttuu varsinaiselta työpaikalta, jossa on tilat ja työvälineet suunniteltu työtä varten, nousee usein esiin tekniikkaan, ergonomiaan ja työrauhaan liittyvät asiat. Tässä tutkimuksessa oltiin myös kiinnostuneita kokemuksista näihin seikkoihin liittyen. Näihin

kysymyksiin vastasivat vain ne (n=19), jotka olivat etätyötä tehneet. Heistä 11 koki työvälineiden ja tekniikan toimivan pääsääntöisesti niin, että etätyöpäivän työskentely sujui. Vastajista kuusi (6) oli jokseenkin samaa mieltä. Tutkittavista kaksi (2) oli sitä mieltä, ettei tekniikka etäpäivinä toimi riittävän hyvin, haitaten siten työpäivän sujuvuutta. Avoimissa vastauksissa haitaksi nostettiin myös se, ettei kotona pysty kopioimaan, tulostamaan ja postittamaan asiakirjoja tai jotain tärkeitä tarvittavia papereita ei ole ottanut mukaan kotiin, eikä työt sen vuoksi etene suunnitellusti. Avoimissa vastauksissa etätyön haitoista tekniset ongelmat olikin tuotu useimmin esille edellä mainitun syyn vuoksi. Sen sijaan vain kaksi (2) etätyötä tehnyttä oli kokenut tietoteknisiä ongelmia, jolloin etäyhteydet tietokoneessa eivät olleet toimineet. Huonon työergonomian kotona työskentelyssä toi esille neljä (4) vastaajaa.

*”Mikäli jotain unohtuu toimistolle, voi osa tehtävistä jäädä tekemättä. Ei tulostus tai postinlähettämismahdollisuutta.”*

*”Postitus/kopiointi ongelma, mutta ei se haittaa kun se on tiedossa.”*

*”Ajoittain on ollut ongelmia saada etäyhteyksiä toimimaan.”*

*”Läppäri on epäkäytännöllisen pieni. Ruokapöydän ääressä työskentely ei ole ergonomista.”*

Hyvän työskentelypaikan kotoaan löytämisestä, jossa on rauhallista työskennellä, oli 13 vastaajaa täysin samaa mieltä ja kuusi (6) osittain samaa mieltä. Vastauksissa koti koettiin rauhalliseksi työskentelypaikaksi, jossa työtehtäviin pystyi keskittymään paremmin kuin työpäikällä (9 täysin samaa mieltä, 10 jokseenkin samaa mieltä). Myös avoimissa vastauksissa tämä seikka nousi tärkeimmäksi huomioksi etätyön koetuista hyödyistä. Työrauhaan liittyi luonnollisesti tehokkuus, kun tehtäviin pystyi keskittymään ilman häiriötekijöitä.

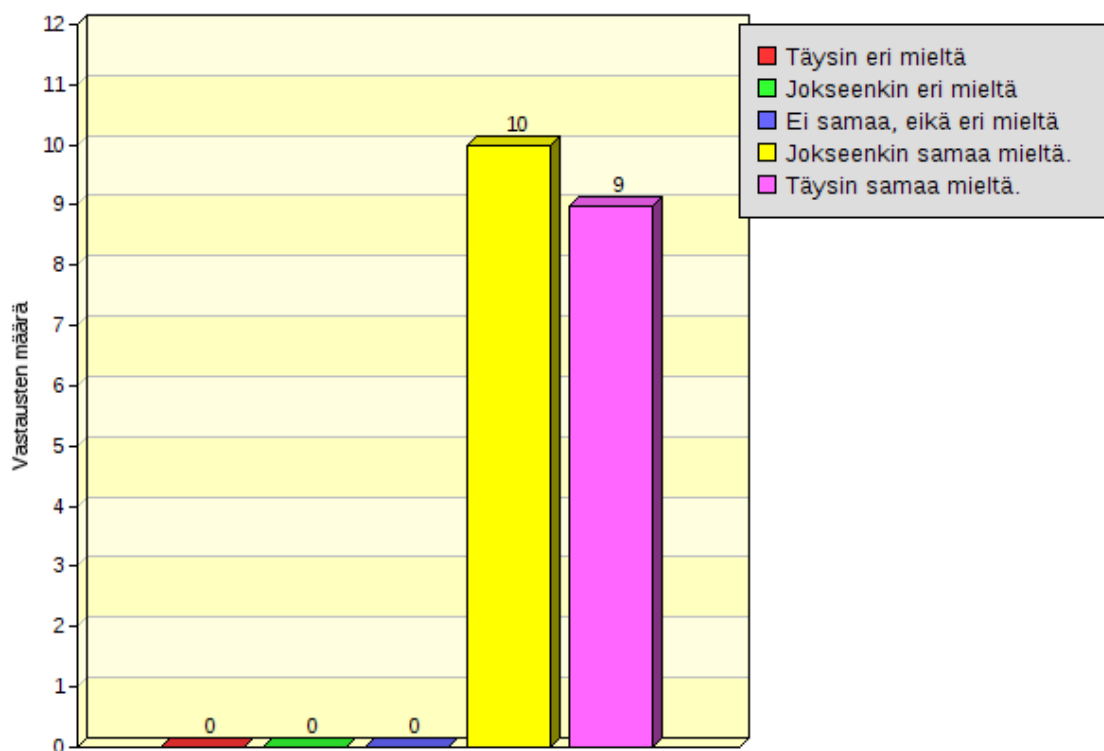
*”Kotona saan paremman työskentelyrauhan keskittymistä vaativiin tehtäviin (kaikki kirjalliset tuotokset). Kun ylimääräisiä aistiärsyksiä ei ole saan paljon tehokkaammin tehtyä suunnittelemani työtehtävän.”*

*”Olen käyttänyt etätyötä vielä varsin vähän, mutta kokemuksen mukaan etätyöpäivän työnteko on ollut tehokasta ja asioita on saanut paljon aikaiseksi. Keskeytyksiä on päivän aikana toimistolla oloa vähemmän, vain puhelut.”*

*”Oma rauha kotona. Avokonttorissa ei samaa rauhaa. On rauha soittaa puheluita, voi kirjoittaa lausuntoja rauhassa, pystyn keskittymään paremmin. Päivi-*

tän monesti to do -listan etäpäivänä, saan kokonaiskuvan omasta työstä ja hallitsen stressiä paremmin. Erittäin tärkeää on myös se, että etäpäivänä voin palautua ”sosiaalisesta kuormituksesta”, jota koen isossa toimistossa avokonttorissa. Sosiaalisuus työpaikalla kuormittaa yllättävän paljon, kun ei ole omaa rauhaa.”

Vastausten absoluuttinen jakauma



Kuvio 7: Koen pystyväni keskittymään työtehtäviin etätyössä paremmin kuin työpaikalla.

### 8.2.3 Vuorovaikutus ja yhteistyö

Etätyössä työyhteisön vuorovaikutus ja yhteistyö punnitaan. Kun työntekijät ja esimiehet ovat fyysisesti eri tiloissa, vuorovaikutus vaihtuu kasvokkain tapahtuvasta välilliseksi, teknisin apuvälinein tapahtuvaksi kommunikaatioksi. Työyhteisön vuorovaikutus sisältää usein ohjeiden ja neuvojen kysymistä, pohdintaa ja tukea sekä välitöntä tilanteeseen liittyvää epävirallista juttelua. Samassa tilassa oleminen mahdollistaa nopean reagoinnin, työtehtävien valvonnan ja luo yhteenkuuluvuuden tunnetta. Hyvän yhteistyön taustalla vallitsee luottamus toimijoiden välillä. Hyvän luottamuksen myötä työntekijälle annetaan vastuuta ja lupa oman työn organisointiin suhteellisen vapaasti. Näihin asioihin panostavaa työyhteisöä ja työnantajaa yleensä arvostetaan. Edellä mainittuja teoriapohjaan ja aikaisempiin tutkimuksiin liittyviä tekijöitä tässä tutkimuksessa arvioitiin kysymyslomakkeen kysymyksillä 23-26, sekä avoimien kysymysten vastauksilla.

Tutkimuksessa kysyttiin kokemusta etätöiden aiheuttamasta haitasta työyhteisön toimivuudelle. Vastaajista (n=23) 21 oli sitä mieltä, ettei etätöistä ole haittaa työyhteisön toimivuudelle. Kaksi (2) vastaajaa oli sen sijaan jokseenkin samaa mieltä, että haittaa esiintyy. Kyselyssä pyydettiin arvioimaan kokemusta siitä, vallitseeko työkavereiden ja esimiesten välillä luottamus liittyen etätöiden toimintaan. Vastanneista 22 koki, että työyhteisön jäsenten välillä vallitsee luottamus, liittyen etätöiden toimintaan. Vain yksi oli täysin eri mieltä ja koki siis luottamuspuolaa työntekijöiden ja esimiesten välillä.

*”En ole fyysisesti tavattavissa työpaikalla, jos joku kaipaa minua.”*

*”...Kotona puuttuu työyhteisön tuki ja vuorovaikutus työkavereiden kesken. Ei pysty yhtä helposti kysymään neuvoa ja pohtimaan asioita. Toki on puhelimet ja lync. ” -ei ole tehnyt etätöitä*

*”Työtoverilta ei voi kysyä / keskustella kasvojen takana mitään mutta puhelin ja s-posti ja lync ovat kyllä riittävä apu yleensä.”*

*”Minut saa kyllä hyvin kiinni etäpäivinä, mutta vältelläänkö yhteydenottoja??”*

*”Tavoitettavuus kärsii, kirjallinen yhteydenpito ei ole yhtä varmaa kuin kasvotusten tapahtuva. Viiveet. Runsas puhelimesta oleminen, josta en pidä.” -ei ole tehnyt etätöitä.*

Kyselyn perusteella 22 vastaajaa oli sitä mieltä, että etätö on tärkeä osa työelämän laatua ja siitä on hyötyä työyhteisölle. Kukaan ei ollut asiasta vastakkaista mieltä. Yksi vastaajista ei ollut asiasta mitään mieltä. Samoin ajateltiin etätöiden mahdollisuudella olevan merkitystä organisaation imagolle. Vastaajista 21 ajatteli etätöillä olevan merkitystä työpaikan imagolle ja kaksi ei osannut sanoa.

*”Etätö on yksi keino helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Aikaa säästyy, kun aikaa ei mene työmatkaan ja kotona työrauha on hyvä, joten työhön pystyy keskittymään paremmin ilman keskeytyksiä, mikä tekee työnteosta tehokkaampaa. Kun työnantaja joustaa ja antaa mahdollisuuden etätöihin ja muihin työelämän joustoihin, on selvää, että itsekkin on joustavampi työnantajan suuntaan.”*

*”Etätö on nykypäivää ja tekniikka on jo olemassa, jotta etätö olisi mahdollista. Se lisää työtyytyväisyyttä, kun tuntee että pomo luottaa alaiseensa ja siihen että työt*

*tulee tehtyä. Kyttäily ja alaisten kontrolli ei ole hyvästä. Ajan hermolla on pysyttävä ja välillä mielellään askel edelläkin ajassa.”*

*”Todella hieno mahdollisuus ja olen ylpeä että toimistossamme on otettu ennakkoluulottomasti etätö käyttöön!”*

#### 8.2.4 Työn, kodin ja perheen yhdistäminen

Tutkimuksesta avointen kysymysten kautta nousi esiin etätöiden merkitys työn ja perheen yhteensovittamisessa. Hyötyjen arvioinnissa teema ilmeni seitsemällä (7) vastaajalla ja haitta-arviossa viidellä (5) vastaajalla. Hyötynäkökulmana esitettiin etätöiden tekemisen mahdollisuus silloin kun lapsi on sairaana. Toisena seikkana nousi ajallinen joustomahdollisuus työn teossa, joka helpottaa esimerkiksi lapsen päivähoitoon viemistä ja hakemista, tai muita perhemenoja. Ylipäätään etätö nähtiin helpottavana tekijänä työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Haittapuolena kotona työskentelyssä nähtiin keskittymisen vaikeus työtehtäviin (3), kun kotona on tekemättömiä kotitöitä. (Tosin kaksi heistä ei ollut tehnyt etätöitä vaan arvelivat näin käyvän.) Toiseksi mainittiin perheenjäsenten aiheuttama häiriö (1) ja työn aloittamisen vaikeus kotona (1).

#### 8.3 Kokemukset etätöiden vaikutuksesta työhyvinvointiin

Kolmantena tutkimustehtävänä oli selvittää, kokivatko yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät etätöiden vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Tätä kysyttiin monivalintakysymyksillä (numerot 27-32), jossa väittämiin vastattiin Likertin asteikolla; Täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Lisäksi tutkittavat saivat kertoa omin sanoin, miten etätö vaikuttaa heidän työssäjaksamiseen. Etätöitä tehneistä (n=19) 14 oli täysin samaa mieltä, että etätö auttaa heidän työssäjaksamisessaan, kolme (3) oli jokseenkin samaa mieltä ja kaksi (2) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Saman suuntaisen tuloksen antoi arviointi etätöiden vaikutuksesta stressin vähentämiseen. Vastaajista 13 oli täysin sitä mieltä, että etätö vähentää heidän stressiään ja kolme (3) vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä. Kaksi (2) vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä ja yksi (1) oli asiasta jokseenkin eri mieltä, eli koki ettei etätö vähennä stressiä. Stressin kokemus liitettiin ajan puutteeseen ja tekemättömiin töihin, joihin etätö toi helpotusta siten, että kotona pystyi keskittymään rauhassa työtehtäviin ja sai paljon aikaa. Etätöissä työrauha, keskittyminen, aikaansaaminen ja sitä kautta stressin väheneminen mainittiin useimmin (15 kertaa) työhyvinvointia koskevassa avoimessa vastauksessa.

*”Mahdollisuus rauhoittua ja keskittyä työtehtäviin. Etäpäivä vähentää stressiä ja auttaa järjestämään myös vapaa-aikaa sekä henkilökohtaisten asioiden järjestämistä.”*

*”Etätyönä helpompi saada työt valmiiksi. Keskeneneräisyys kuormittaa. Ihana olla joskus hiljaisessa tilassa; mieli lepää. ”*

*”Saan työrauhan ja paikan yksinoloon, mikä auttaa hallitsemaan häiriöistä joh-  
tuvaa stressiä. Yksin työskennellessä pystyn keskittymään paremmin ja ajat-  
telu on luovempaa ja tuottavampaa. Yksinolo ja vetäytyminen on minulle erit-  
tään tärkeää jaksamisen kannalta. Varsinkin kun kotona on normaalin työpäi-  
vän jälkeen aina lapset ja melua.”*

*”Hallinnan tunne omasta työstä lisääntyy, se vähentää stressiä.”*

*”Kun työt ei jää roikkumaan, vähenee stressi ja sitä kautta hyvinvointi ja jak-  
saminen paranee.”*

Työhyvinvoinnin kokemus yhdistettiin myös vapaa-ajan lisääntymiseen, työn ja perheen väli-  
sen ajan yhdistelemiseen sekä joustomahdollisuuteen oman työn organisoinnissa. Monivalinta-  
kysymysten mukaan 17 vastaajaa oli sitä mieltä, että etätyö lisää vapautta järjestää työtä  
joustavasti tarpeen mukaan. Kaksi (2) vastaajaa ei ollut tästä mitään mieltä. Työn ja vapaa-  
ajan yhteensovittamisessa 15 vastaajaa koki etätyön tuovan helpotusta ja kaksi (2) oli asiasta  
eri mieltä. Etätyön vaikutusta hyvinvointiin kuvaavissa avoimissa vastauksissa tuotiin esille  
myönteisiä vaikutuksia (9 kertaa) vapaa-ajan ja henkilökohtaisten asioiden järjestämisessä  
sekä lapsiperheiden toimintojen ja menojen helpottumisessa. Näistä esimerkkejä seuraavissa  
lainauksissa.

*”Pystyn etätyöpäivien avulla sovittamaan vapaa-ajanmenoja, ehdin harrastuk-  
siin kun ei ole työmatkaa.”*

*”Joskus on lasten pakottavia menoja arkisin ja kun asun työpaikasta kaukana,  
niin niiden järjestäminen on todella vaikeaa virka-aikana...”*

*”Tärkein vaikutus on työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottuminen.  
Jos esim. lapsi pitää viedä lääkäriin tms. kesken työpäivän, voi kyseisenä päi-  
vänä tehdä etäpäivän ja työskennellä ennen ja jälkeen lääkärikäynnin. Ja sama*

*pätee myös mahdollisiin omiin keskellä päivää oleviin menoihin, esim. hammaslääkärikäynti tms. Työssäjaksaminen paranee, kun työelämä joustaa tarvittaessa.”*

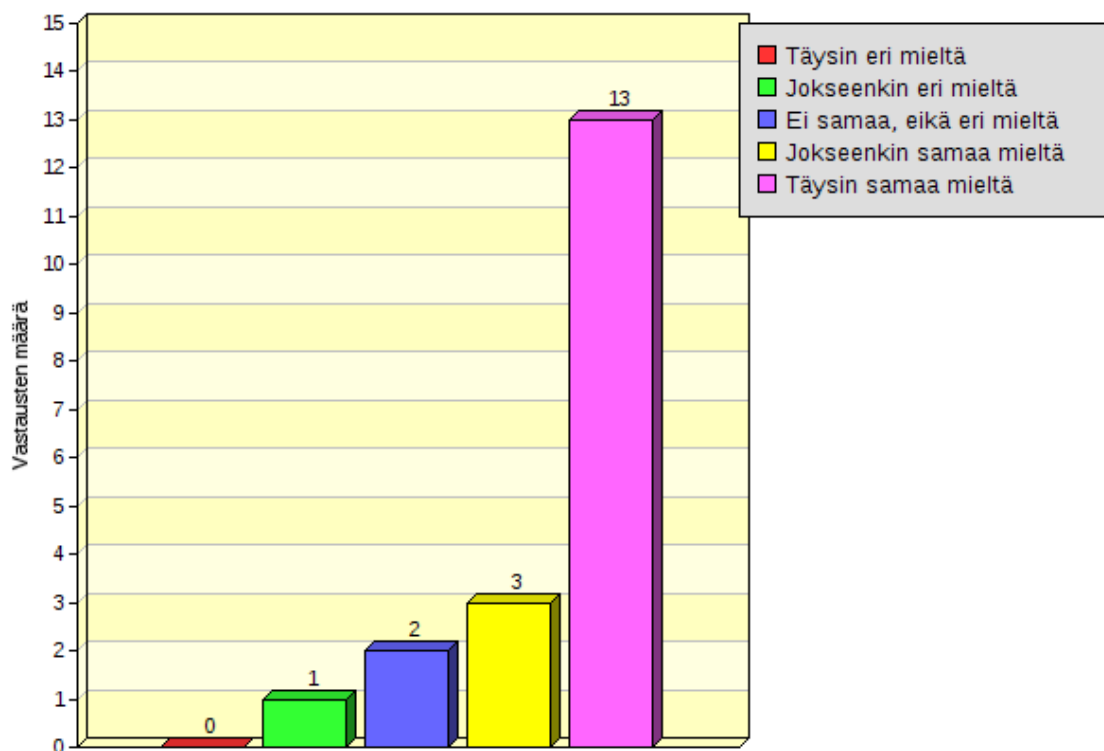
Ajallisen jouston lisäksi koettiin etätyöpäivänä pois jäävän työmatkan hyödyttävän työntekijöitä, koska pystyi aloittamaan työt heti herättyään. Vastaaajat kokivat heidän vapaa-ajan lisääntyvän etätyöpäivinä. Kolme (3) vastaajaa koki positiiviseksi sen, että etäpäivinä saa nukkua pidempään aamulla.

*”Pitkät työmatkat jäävät pois, jolloin työpäivän pituus kokonaisuudessaan lyhenee ja vapaa-aikaa jää enemmän sekä mahdollista nukkua pidemmät ja paremmat yöunet.”*

Organisaatioissa joissa etätyötä käytetään, annetaan väistämättä enemmän vastuuta työntekijöille itselleen oman työn organisoinnissa. Vastuun saaminen yhdistetään yleensä kannustavaan ilmapiiriin ja nähdään motivoivana tekijänä. Nämä tekijät yhdistetään useiden teorioiden mukaan työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia tuovina tekijöinä. Tässä tutkimuksessa yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöitä pyydettiin arvioimaan kokevatko he etätyön mahdollisuuden luovan kannustavan ja vastuuta antavan ilmapiirin omassa organisaatiossaan. Vastaaajista 14 oli asiasta täysin samaa mieltä ja 5 jokseenkin samaa mieltä. Kukaan ei ollut siis asiasta toista mieltä. Ylipäätään koettiin, että etätyö lisää työhyvinvointia yleisesti. (Kuvio 8) Vastaaajista 16 piti etätyötä työhyvinvointia lisäävänä asiana ja yksi (1) vastaaja oli sitä mieltä, ettei etätyö lisää työhyvinvointia. Viimeksi mainittua kantaa vastaaja perusteli sillä, että oli tehnyt etätyötä vain muutaman päivän, joten vaikutusta työssä jaksamiseen ei voitu arvioida. Toisaalta sama vastaaja muutaman muun tavoin, oli sitä mieltä, että pelkästään tieto etäpäivän mahdollisuudesta, vaikuttaa myönteisesti jaksamiseen ja työhyvinvointiin.



## Vastausten absoluuttinen jakauma



Kuvio 8: Koen etätyön lisäävän työhyvinvointiani yleisesti.

Kyselyn lopussa oli annettu mahdollisuus vapaaseen sanaan. Kommentit kulminoituivat neljään asiaan; 1) Etätyö on hyväksi havaittu työtapa, 2) etätyön määrää voisi lisätä, 3) sillä on myönteinen vaikutus työhyvinvointiin ja 4) se lisää arvostusta toimistoamme ja sen johtoa kohtaan ennakkoluulottomuutensa vuoksi.

*”Vaikka en itse tee etätyötä, pidän tärkeänä että siihen on mahdollisuus, koska ihmiset ja elämäntilanteet ovat erilaisia.”*

*”Arvostan toimiston johtajaamme, joka uskalsi ottaa etätyön kokeiluun. Kokeilu on mielestäni onnistunut ja etätyön käytön laajentamista voisi harkita.”*

*”Etätyö rules! 1pv/vk ois huippua.”*

## 9 Johtopäätökset ja pohdinta

### 9.1 Tutkimustulosten sisällön pohdinta

Tässä opinnäytetyössä haettiin vastausta siihen, miten etätyö soveltuu yhdyskuntaseuraamustoimiston työmuodoksi ja millaisia kokemuksia työntekijät ovat siitä saaneet. Näitä asioita tarkasteltiin etätyön vaativuustekijöiden kautta, etsien hyötyjen ja haittojen kokemuksia. Tuloksissa hyödyt ilmensivät kokemusta rauhallisesta työskentelypaikasta, tehokkuudesta, ajan säästöstä sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Haitat ilmenivät teknisinä ongelmina sekä työyhteisön tuen ja vuorovaikutuksen hankaloitumisena. Aikaisempien tutkimusten perusteella, etätyöllä voidaan olettaa olevan vaikutuksia työhyvinvointiin. Tavoitteena tässä tutkimuksessa oli myös selvittää, kokivatko yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät etätyön vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimus osoitti etätyön vaikuttavan työhyvinvointia lisäävästi. Työhyvinvointia koettiin lisäävän etätyön tuoma rauha ja mahdollisuus keskittyä työtehtäviin. Näiden tekijöiden myötä koettiin tunnetta tehokkuudesta, työn hallinnasta ja stressin vähenemisestä. Myös ajallinen säästö sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen koettiin myönteisiksi tekijöiksi.

Opinnäytetyö osoitti, että etätyö soveltuu yhdyskuntaseuraamustoimiston työmuodoksi. Tätä tukee työn organisoinnin onnistuminen niin, että työpäiviin riitti hyvin työtehtäviä. Luetellut työtehtävät olivat oikeastaan kattavasti samoja tehtäviä, kuin normaaleina toimistopäivinä suoritettavat työt, lukuun ottamatta asiakkaiden tapaamisia. Suurin osa vastaajista oli tehnyt etätyötä, mutta harva käytti suurinta mahdollista määrää, kahta päivää kuukaudessa. Toisaalta lähes kaikki etätyötä kokeilleet, tarttuisivat mahdollisuuteen tehdä enemmän etätyötä. Mistä tämä ristiriitainen tulos kertoo? Onko mahdollisesti syy oman työn organisoinnin hankaludessa vai tottumattomuudessa etätyöhön? Muutama vastaaja viittasikin siihen, että etätyöpäivä pitäisi muistaa suunnitella omaan työkalenteriin hyvissä ajoin.

Etätyöstä koetuista hyödyistä ja haitoista on tehty luetteluita useiden tutkimusten myötä. Tämän tutkimuksen tulokset noudattivat aikaisempia huomioita. Hyödyistä kaikkein eniten korostui työrauha kotona sekä ajallinen säästö työmatkoista etäpäivinä. Vaikka Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto sijaitsee pääkaupunkiseudulla, on työmatkoihin käytetyt ajat osalla suhteellisen pitkät. Pääkaupunkiseudulla työmatkaliikenne lisääntyy jatkuvasti, jolloin ruuhkissa voi joutua mellelemaan pitkiäkin aikoja. Toisaalta joukkoliikenne on kattavaa, eikä oman auton käyttö ole välttämätöntä kaikille. On myös huomioitava, että pääkaupunkiseudulle työmatkaa tehdään ympäristökunnista työpaikkojen keskittymisen vuoksi, jolloin kilometrimäärätkin voivat olla suuria eikä julkinen liikenneyhteys toimi. Tähän tutkimukseen osallistuneista kymmenellä työmatka kesti päivittäin 80 - 160 minuuttia. Heidän osaltaan on ymmärrettävää, että työmatka-ajasta saatu säästö on tärkeä.

Työajan jakamisen mahdollisuus osiin etäpäivinä, tuli esiin positiivisena tekijänä. Hyödyt ilmenivät perheellisillä esimerkiksi lapsiin liittyvien asioiden hoitamisen helpottumisena. Muita hyötyjä olivat aamu-uniset tai ylipäättään ne, jotka kokivat oman vireystilan olevan huipussaan virastotyöajan ulkopuolella. Teoriaosassa esitettyä pelkoa työajan pidentymisestä, liiallisesta työnteosta tai jatkuvasti saatavilla olemisen paineesta, ei tässä tutkimuksessa ilmennyt. Tästä voi päätellä sen, että työntekijät pystyvät hallitsemaan hyvin työaikaansa ja tehtäviään. Toisaalta tämä voi viestiä siitä, ettei työntekijä koe painetta työnantajan suunnalta, osoittaa ahkeruuttaan ja aina valmiina oloa.

Haittatekijöitä etätyössä raportoitiin suhteessa hyötyihin melko vähän. Haittojen kokemuksista tekniset seikat nousivat merkittävimiksi. Tietotekniikan toimimattomuus tuli esille kuitenkin vain kahdella vastaajalla. Muut teknisiin asioihin liittyvät ongelmat johtuivat siitä, että työntekijä ei ollut ottanut tarvittavia asiakirjoja tai materiaaleja mukaan etäpäivälle, tai että kotona ei voinut kopioida, tulostaa tai postittaa. Myös huono työergonomia, kotona sohvalla pienen kannettavan tietokoneen kanssa, luettiin etätyön teknisiin haittoihin.

Hyrkkäsen ja Vartiaisen (2010) esittämistä vaativuustekijöistä (Kuvio 1), vuorovaikutus ja yhteistyö, ei saanut tässä tutkimuksessa suurta huomiota. Välittynyt vuorovaikutus ei noussut merkittäväksi haittatekijäksi tämän tutkimuksen osallistujien kokemuksissa. Muutama vastaaja koki etätyöpäivinä kaipaavansa työkaverin tukea ja ajatustenvaihtoa. Toisaalta he kuimosivat edellisen lauseen toteamalla, että puhelimen, sähköpostin tai pikaviestiohjelman avulla yhteyden saa kuitenkin. Voisikin tulkita, että nykyajan työyhteisöissä ollaan totuttu sähköisiin viestimiin eikä asioiden hoitoon tarvita enää niin paljon fyysistä läsnäoloa. Sähköisten viestimien myötä nykysukupolvi on tottunut jatkuvaan saavutettavuuteen, mikä toisaalta voi olla kuormittavaa. Tähän liittyen, muutama tutkimukseen osallistunut koki jatkuvan vuorovaikutuksen ja sosiaalisen kuormituksen olevan avokonttorimallisessa toimistossa suurta, ja koki etätyöstä saatavan helpotusta tähän ongelmaan. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tämän tutkimuksen tulosten perusteella, huoli vuorovaikutuksen ja yhteistyön heikkeneemisestä ei ole merkittävä tässä työyhteisössä. Samalla on kuitenkin muistettava, että etätyön määrä tässä työyhteisössä on pieni, eikä haittavaikutuksia, kuten eristäytymistä tai yksinäisyyden tunnetta, ehdi syntyä.

Työhyvinvointia koskevat kysymykset tuottivat arvion siitä, että etätyö vaikuttaa työhyvinvointia lisäävästi, näillä määrillä toteutettuna. Tämän tutkimuksen tulokset ovat yhteneväiset toimihenkilöunionin etätyöhankkeen (Heinonen & Saarimaa 2009) kanssa. Tutkimustuloksista nousseet teemat käsittelivät työrauhaa, keskittymistä, tunnetta tehokkuudesta, työn hallinnasta ja stressin vähenemisestä, ajan säästöstä sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta. Työhyvinvointia haittavia tekijöitä ei ilmennyt, mikä saattaa johtua siitä, että etätyön määrä

on niin pieni, korkeintaan kaksi päivää kuukaudessa. Toisaalta työhyvinvoinnin kasvun arvioiminenkin voi olla vaikeaa, kun etätöitä on määrällisesti niin vähän. Eräs vastaaja mainitsikin, että ei voi arvioida etätöiden vaikutusta omaan työhyvinvointiin, vähäisen määrän vuoksi. Suurin osa, (16) vastaajaa tekisi etätöitä enemmän ja uskalsi ehdottaa toivomukseen määräksi jopa yhtä päivää viikossa. Näin hyödyt voisivat olla suuremmat. Tätä suuremmaksi ei etätöiden määrää työn luonteen kannalta ehkä voisikaan nostaa, työn painottuessa asiakastyöhön ja asiakkaiden fyysiseen kohtaamiseen. Etätöiden määrän kasvaessa suuremmaksi, voisi haittavaikutusten määrä myös kasvaa. Kuten Golden ja Veigan (2005) tutkimuksessa todettiin, yli 15,1 tuntia etätöitä viikossa oli kriittinen raja, jonka jälkeen työhyvinvointi alkoi laskea.

Johtopäätöksenä tähän tutkimukseen nojaten voisi todeta, että etätöitä kannattaa käyttää työmuotona. Tämän tutkimuksen kohteena olleessa työyhteisössä etätöiden määrää voisi harvita lisättävän. Pelkoa siitä, että työntekijät ovat liikaa poissa työpaikalta ei näytä olevan, sillä mahdollisuudesta huolimatta, sitä ei käytetä täysimääräisenä. Huomion arvoista on myös se, että jo tieto siitä, että etätö on mahdollista, lisää työtyytyväisyyttä. Tämä on mainio mahdollisuus työnantajalle. Työnantaja voi luoda positiivisen vireen tarjoamalla mahdollisuuksia, vapautta ja vastuuta. Samalla etätöistä voidaan ammentaa sen suurin hyöty, tehokkuus ja aikaansaavuus. Tässä yhtälössä molemmat ovat voittajia, sekä työntekijät että työnantaja. Tässä toteutuvat Mankan ym. (2007), (Kuvio 2) esittämistä työhyvinvoinnin osatekijöistä useimmat. Johto kannustaa ja antaa vastuuta työntekijöilleen ja työyhteisössä vallitsee avoin vuorovaikutus. Organisaatio tarjoaa joustavan rakenteen ja luo toimivan työympäristön. Työympäristö, saa vaihtoehtoisia työn teon paikkoja toimiston lisäksi, joka tuo valinnan mahdollisuuden ja rauhallisen työympäristön.

Työhyvinvoinnin kokemuksista tärkeimpinä pidettiin rauhaa ja keskittymistä työtehtäviin sekä vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista, joka auttaa henkilökohtaisten asioiden järjestämisessä. Kuten työhyvinvoinnin tasapainomallissa (Kuvio 3) sekä yksilölliset että työoloihin liittyvät tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. Työn hallinta ja paineensietokyky korostuvat ajan hallinnassa, mahdollisuudessa keskittyä työtehtäviin ja vähentämällä stressiä etätöiden avulla. Nämä tekijät sisältävät työolojen näkökulman, jossa työympäristö ja työn hallintamahdollisuudet toteutuvat.

Ymmärrys työn ja perheen vaikutuksesta toisiinsa ja niiden toimintojen yhdistämisen salliminen, ovat osa nykyaikaista työhyvinvointimallia. Nämä tekijät korostuivat myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Elämäntilanteella on suuri merkitys siihen, miten työelämän joustot vaikuttavat hyvinvointiin. Niillä työntekijöillä, joilla on pitkä työmatka, elävät ruuhkavuosia ja ajan hallinta vaatii joustoja, voi arvella etätöillä olevan suurimmat hyötytekijät. Lisäksi ne, jotka kokevat tarvitsevänsä enemmän työrauhaa ja yksityisyyttä, voivat saada etätöistä suurtakin helpotuksen tunnetta. Toisaalta sellaiset, jotka eivät halua sekoittaa työtä ja kotia

keskenään, jotka viihtyvät hyvin työpaikan sosiaalisessa ympäristössä tai kokevat läsnäolon työyhteisössä tärkeäksi, eivät saa etätyöstä ehkä niin paljon hyötyjä irti, eivätkä koe sitä erityisen tärkeäksi itselleen.

Edellä esitetyt johtopäätökset osoittavat, että tutkimustulokset olivat aikaisemman tutkimustiedon kanssa pääosin yhteneviä. Tutkimustehtävien kautta ei pyritty luomaan uutta tietoa, vaan vahvistamaan olemassa olevaa tutkimalla etätyön sopivuutta ja vaikutusta kohdeorganisaatiossa. Tuloksia ja johtopäätöksiä voidaan hyödyntää sekä muissa yhdyskuntaseuraamustoimistoissa, että saman tyyppisissä työyhteisöissä työn kehittämisessä. Tutkimus luo ”tulevaisuuden ikkunan” niille työyhteisöille, jotka pohtivat etätyön käytön mahdollisuutta. Opinnäytetyön tekijän perehtyneisyyttä aiheeseen, tutkimustuloksineen, voidaan hyödyntää Rikosseuraamuslaitoksen eri yksiköissä ja eritoten yhdyskuntaseuraamustoimistoissa, joiden toimintaympäristö on saman tyyppinen Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston kanssa. Tämän työn tuloksista ollaan kiinnostuneita jo Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistossa, jossa etätyötä ollaan ottamassa käyttöön ja opinnäytetyöntekijää onkin pyydetty heille aiheesta kertomaan. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa tutkimustuloksia voidaan käyttää hyödyksi päätöksenteossa siitä, jatketaanko etätyökokeilua. Tämän tutkimuksen perusteella käytön jatkamisella on vahvat perusteensa sekä mahdollisesti käyttömäärän lisäämistä voisi harvinaista.

## 9.2 Eettisyyden ja luotettavuuden pohdinta

Opinnäytetyön tutkimusosa suoritettiin nimettömänä siten, ettei kyselylomakkeista ilmene vastaajan henkilöllisyys. Tulokset esitetään koko työyhteisöä kuvaavina. Vastauksista voidaan mahdollisesti erottaa ainoastaan työntekijän ja esimiehen asema. Koska tutkimus kohdistui Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehiin, eikä asiakkaisiin, ei erillistä tutkimuslupaa tarvittu.

Patel ja Davidson (2011, 62-65) esittävät neljä tärkeää tutkimuseettistä sääntöä. Heidän mukaansa tutkimusta aloitettaessa on tiedotettava tutkimuksen pyrkimyksistä ja tutkimuksen suorittamisen tavoista. Tutkittavien on voitava itse päättää osallistumisesta tutkimukseen. Tutkimuseettisen vaatimuksen mukaan tutkimus täytyy olla luottamuksellista ja avointa. Tutkimuksessa kerättyä tietoa ei myöskään saa käyttää muuhun, kuin juuri tutkittavan ilmiön tai asian tutkimiseen.

Omassa tutkimuksessani pyrin noudattamaan edellä mainittuja sääntöjä mahdollisimman tarkasti. Työyhteisössäni oli tiedossa, että tulen tekemään tutkimusta etätyön kokeilusta toimistossamme. Toteutettavaan kyselyyn liitin tiedotteen (Liite 1) tutkimuksen tarkoituksesta ja käytöstä. Toivoin että mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn, koska kokonaisuus on melko pieni ja halusin saada kaikkien äänen kuuluviin. Kysely osoitettiin kaikille, mutta osallistuminen oli vapaaehtoista. Tutkimuksen validiteetilla eli pätevyydellä viitataan yleisesti siihen,

miten hyvin tutkimus tai mittari kuvaa tutkittavaa ilmiötä (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2011, 129-130). Tämän tutkimuksen etuna oli se, että kaikilla työyhteisönjäsenillä, joilla on mahdollisuus tehdä etätöitä, oli mahdollisuus vastata kyselyyn. Koska vastausprosentti oli korkea, 82,14 %, tulokset kuvaavat kattavasti juuri tämän työyhteisön kokemuksia ja mielipidettä. Strukturoitu kyselylomake mahdollisti sen, että vastaus saadaan juuri siihen kysymykseen kuin oli haluttukin. Tuolloin kysymysten asettelussa oli oltava tarkka ja pyrkiä mahdollisimman selkeisiin kysymyksiin, jonka teemat perustuivat olemassa olevaan teoriaan. Valmiit vastausvaihtoehdot vähentävät kysymyksen väärin ymmärryksen vaaraa. Tämän tutkimuksen validiutta vahvisti triangulaatio, jossa määrällisiä tuloksia voitiin vahvistaa avointen kysymysten tuottamalla laadullisella materiaalilla.

Tutkimuksen määrälliset tulokset ja niiden tulkinta e-lomakkeelta suoraan tietoteknisesti tuloksiin vähentävät inhimillisten virheiden määrää. Tämä strukturoitu kysely olisi helposti toistettavissa, joka vahvistaa tutkimuksen reliabeliutta. Reliabeliudella tarkoitetaan sitä, että tulokset eivät ole sattumanvaraisia ja että mittaustulokset ovat toistettavissa (Hiltunen 2009). Yleistettävyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä koskemaan muita kuin tutkittavia ja otoksesta saatu tulos koskee koko perusjoukkoa (Rusanen 2012.) Kaikille osoitetun kyselyn perusteella ja vastausprosentin ollessa kattava, voidaan tutkimuksen yleistettävyyttä pitää hyvänä tutkimuksen kohdetoimistossa. Sen tulokset voivat toimia suuntaa antavina muissakin yhdyskuntaseuraamustoimistoissa, koska työkenttä on samanlainen. Toisaalta jokainen yksikkö yksilöineen on erilainen, jolloin tuloksia ei voi täydellisesti yleistää.

Tutkimuksessani käytin realistista evaluaatiota sen vuoksi, että hyvinvoinnin syntymistä on vaikea todentaa syy-seuraus -suhteella tyhjentävästi. Mielestäni realistinen evaluaatio sopi juuri tähän tutkimukseen sen vuoksi, että työhyvinvoinnin kokemus on kompleksinen ja monisäikeinen asia ja arvioinnissa on hyvä ottaa huomioon olosuhteet, systeemi ja kokonaisuus. Realistista arviointia vahvisti kvantitatiiviset osiot, jotka loivat perustan tulosten validiteetille.

Tutkimustuloksien analysoinnissa on vaikeaa päätelmien tekeminen neutraalisti, jos aiheesta on jokin ennakkokäsitys. Tutkimuskysymyksissä on oltava tarkka eri käsitteiden käytössä ja siinä, ettei kysymykset ole liian johdattelevia. Lähtökohtaisesti tämän tutkimuksen pohjalla oli aikaisempiin tutkimuksiin perustuva tieto siitä, että etätöiden käytöllä on positiivisia vaikutuksia. Varsinkin silloin, jos etätöitä on muutamia päiviä silloin tällöin. Haitallisia vaikutuksia on esiintynyt enemmänkin silloin, jos henkilö tekee pääsääntöisesti etätöitä ja jää työyhteisön ulkopuolelle.

Tarkkaavaisuutta omassa opinnäytetyössäni vaati se, että teen itsekin etätyötä tutkimuksen kohdeorganisaatiossa ja minulla on siten oma kokemusmaailmani ja mielipiteeni asiasta. Oli huolehdittava siitä, ettei oma asenteeni näy tutkimuskysymysten asettelussa ja tulosten tulokinnassa. Ennen opinnäytetyön tekoa pohdin, että mikäli tutkimustulokseni eivät tue etätyön käyttöä ja etätyön käyttö lopetettaisiin tutkimustulosten perusteella, olisi asemani työyhteisössä hankala niiden silmissä, jotka arvostavat etätyötä. Toisaalta, jos tulokset ovat edulliset etätyön käytön suhteen, olisi varmempaa, että etätyö vakiintuu työmuodoksemme.

Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto on Rikosseuraamuslaitoksen yksiköistä tunnettu ennakkoluulottomuudesta kokeilla uusia asioita. On hienoa, että jäykästä organisaatiosta huolimatta, voidaan olla ajan hermolla ja kokeilla uutta. Kertooko tämä innovatiivisuudesta vai avoimuudesta ja luottamuksesta työntekijöihin? Mitä negatiivinen asennoituminen etätyöhön kertoisi henkilöstölle? Opinnäytetyön tekijänä ymmärsin, että roolini tutkimuksen tekijänä täytyy olla neutraali. Etätyön hyötyjen lisäksi oli otettava haitat huomioon ja raportoitava tulokset totuudenmukaisesti. Se, että etätyön hyödyt on tunnistettu yleisesti, antoi kuitenkin mahdollisuuden tutkia aihetta positiivisista lähtökohdista. Innostuin tutkimaan tätä aihetta ensinnäkin oman työpaikkani kokemusten ja työn kehittämisen vuoksi. Samalla rohkenen toivoa tuottaneeni tietoa, jota voidaan käyttää hyödyksi myös muissa rikosseuraamuslaitoksen yksiköissä, työn kehittämisessä ja ennen kaikkea hyvinvoinnin tukemisessa. Uskallan väittää, että työni tulokset ovat siinä määrin rohkaisevia, että toivon sen edesauttavan myös muita uskaltamaan ottamaan ensi askeleet etätyön ihmeelliseen maailmaan. Kuten Fried ja Heinemeier Hansson (2014, 234) osuvasti kuvailevat vanhojen tapojen haastamisen riskialttiutta, ”Maailma on litteä, kunnes tulee päivä, jolloin se on pyöreä”.

## Lähteet

- Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Hamina: AKATIIMI Oy.
- Airas, N. & Sipilinen, L. 2016. Monitoimitila työympäristönä Uudenmaan yhdyskuntaseuraamus-toimistossa. AMK-Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Fried, J. & Heinemeier Hansson, D. 2014. Etänä - toimistoa ei tarvita. Kauppakamari.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. 2006. Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91, 1340-1350.
- Golden, T. & Veiga J. 2005. The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management*, Vol. 31 No. 2, 301-318.
- Heinonen, S. & Saarimaa, R. 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista - Kuinka etätyö voi auttaa? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 25/2009.
- Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Huhtanen, P. & Jurvansuu. 2006. s.37-48. Teoksessa Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. (toim.) Lehto, A-M, Sutela, H. & Miettinen A. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. 2005. Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Hakapaino.
- Igbaria, M. & Guimaraes, T. 1999. Exploring Differences in Employee Turnover Intentions and Its Determinants Among Telecommuters and Non-Telecommuters. *Journal of Management Information Systems* 16, 1, 147-164.
- Kivipelto, M., Blomgren, S., Karjalainen, P. & Saikkonen, P. (toim.) 2013. Vaikuttavaa aikuisosiaalityötä - arviointimalleista mittareihin. Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy
- Koroma, J., Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. 2011. Mobiili työ. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Tampere: Työturvallisuuskeskus TTK.
- Koskinen-Ollonqvist, P., Pelto-Huikko, A. & Rouvinen-Wilenius (Toim.), P. 2005. Vaikuttavuuden arvioinnin mahdollisuudet terveyden edistämässä. Näkökulmia vaikuttavuuteen. Terveyden edistämisen keskuksen julkaisuja. Helsinki: Oy Trio-Offset Ab.
- Laine, Markus (toim.) & Bamberg, Jaakko (toim.) & Jokinen, Pekka (toim.) 2007. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus.
- Lehto, A-M. ja Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Manka, M-L, Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampere: Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto



Manka, M-L. 2012 Työnilo. Verkkojulkaisu, Talentum kirjahylly. Tämä sähköinen kirja on sisällöltään sama kuin vuonna 2012 ilmestynyt saman niminen kirja (kirjan ISBN 978-952-63-0948-4)

Manka M-L., Hakala L., Nuutinen S. & Harju R. 2010. Työn iloa ja imua -työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampereen yliopisto, STM, ESR & Kuntoutussäätiö.

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Helsinki: Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014.

McCloskey, D. W. & Igbaria, M. 1998. A review of the empirical research on telecommuting and directions for future research. Teoksessa: Igbaria, M. & Tan, M. (toim.) The virtual workplace. Hershey PA, Idea Group.

Ojala S., ja Pyöriä, P. 2013. Kotona työskentelyn yleisyys ja seuraukset: Suomi eurooppalaisessa vertailussa. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2013. Artikkelin s.53-64.

Patel, R., Davidson, B. 2011. Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning. Lund: Studentlitteratur.

Pekkola, J. 2002. Etättyö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etättyöympäristöinä. Helsinki: Yliopistopaino.

Pyöriä, P. 2006. Hajautetun työn visio ja työelämän arki. Teoksessa Inkinen, T. & Jauhiainen, J.S. (toim.) Tietoyhteiskunnan maantiede, 227-251. Helsinki: Hakapaino.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro.

Rusanen, E. 2012. Avoimen yliopiston -Kohti tutkivaa työtapaa MOMU luentotalenteet. Ac-talenteet 1 ja 4. Moodle -oppimisympäristössä julkaistua materiaalia, 21.9.2012.

Salli, M. 2012. Epättyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Hämeenlinna: Kauppakamari.

Tuomi, J. & Sajavaara, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. 2005. Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Vartiainen, M., Kokko, N. & Hakonen, M. 2004. Hallitse hajautettu organisaatio. Paikan, ajan, moninaisuuden ja viestinnän johtaminen. Jyväskylä: Talentum Media Oy.

Vartiainen, M., Lönnblad, J., Balk, A. & Jalonen, K. 2005. Mobiilin työn haasteet. Työpoliittinen tutkimus 269. Helsinki: Työministeriö.

Vesala, H. & Tuomivaara, S. 2015. Slowing work down by teleworking periodically in rural settings? Emerald Insight. Vol. 44 No. 4, 511-528.

#### Sähköiset lähteet

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Julkaisussa Graduryhmä 18.2.2009. Viitattu 4.5.2017. Saatavissa: [http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius\\_ ja\\_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf)

Rikosseuraamuslaitoksen työjärjestys 2016. Viitattu 11.4.2017. Saatavissa:  
[http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/JAo5Y7emF/Risen\\_tyjarjests\\_2016-07-01.pdf](http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/JAo5Y7emF/Risen_tyjarjests_2016-07-01.pdf)

Yhdyskuntaseuraamustoimistot 2017. Julkaisussa: Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 11.4.2017. Saatavissa:  
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot.html>

Vartiainen & Hyrkkänen 2010. Julkaisussa: Mobiilin työn vaativuustekijät. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 10.4.2017. Saatavissa:  
[https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/mobiilin\\_tyon\\_vaativuustekijat](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/mobiilin_tyon_vaativuustekijat)

## Kuviot

Kuvio 1: Liikkuvan työn vaativuustekijät, Vartiainen & Hyrkkänen 2010. ....	14
Kuvio 2: Työhyvinvoinnin osatekijät. Manka, Kaikkonen, Nuutinen 2007. ....	19
Kuvio 3: Työhyvinvoinnin tasapainomalli. (Mukaiillen Maslach & Leiter 1997,1999). Minna Anthoni 2017 .....	21
Kuvio 4: Tehtyjen etäpäivien määrä pääosin kuukaudessa .....	30
Kuvio 5: Etätyö sopii yhdyskuntaseuraamustoimiston työmuodoksi .....	32
Kuvio 6: Etätyö auttaa järjestämään työn ja vapaa-ajan mielekkäällä tavalla. (Esimerkiksi työn, perheen ja harrastusten yhteensovittaminen. ....	34
Kuvio 7: Koen pystyväni keskittymään työtehtäviin etätyössä paremmin kuin työpaikalla. ....	36
Kuvio 8: Koen etätyön lisäävän työhyvinvointiani yleisesti.....	41

## Taulukot

Taulukko 1 : Liikkuvan työn käsitteitä, yhteenveto Minna Anthoni 2017. ....	11
Taulukko 2: Etätyön hyödyt ja haitat tiivistettynä teoksista (Pekkola 2002, 2010; Uhmavaara ym. 2005, Vartiainen ym. 2007, Heinonen & Saarimaa 2009).....	18
Taulukko 3: Esimerkki hyötyjen kokemusten analysoinnista .....	27

## Liitteet

Liite 1: Saatekirje kyselyyn .....	54
Liite 2: Kyselylomake .....	55

Liite 1: Saatekirje kyselyyn

## Hei työkaverit!

Nyt pärähtää ilmoille etätyötä koskeva kysely!

Työpaikallamme Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa aloitettiin etätyökokeilu vuoden 2015 joulukuussa. Alun perin etätyötä suunniteltiin kokeiltavaksi vuoden verran, mutta kokeilu on jatkunut ainakin toistaiseksi.

Sopimuksen mukaan rikosseuraamustyöntekijät saavat tehdä etätyötä kaksi päivää kuukaudessa ja esimiehet yhden päivän. Osa työntekijöistä on ottanut etätyön jo tavakseen, mutta osa ei ole kokeillut sitä lainkaan. **Kyselyyn voivat vastata kaikki, riippumatta siitä onko tehnyt etätyötä vai ei.** Niiden kysely, jotka eivät ole tehneet etätyötä, typistyy osittain automaattisesti lyhyemmäksi.

Nyt tehtävän **kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa kokemuksistanne etätyöstä, sen sopivuudesta yhdyskuntaseuraamustoimiston työnteon muotona, koetuista hyödyistä ja haitoista sekä mahdollisesta vaikutuksesta työhyvinvointiin.** Kyselyn tuloksia voidaan käyttää hyödyksi sekä omassa työyhteisössämme, että muissa yhdyskuntaseuraamustoimistoissa, joissa etätyötä harkitaan otettavaksi käyttöön.

Kysely liittyy opinnäytetyöhöni Sosiaali- ja rikosseuraamusalan YAMK opinnoissa. Ohessa linkki kyselyyn!

<https://elomake3.laurea.fi/lomakkeet/13998/lomake.html>

Olkaa ystävällisiä ja vastatkaa innokkaasti!  
Vastausaikaa torstaihin 20.4.2017 saakka.

Opiskeluterveisin,  
Minna Anthoni 😊

## Liite 2: Kyselylomake

7.5.2017

E-lomake - Rise etätyö[kopio]

## Rise etätyö[kopio]

## Perustiedot

1. Kuinka kauan olet työskennellyt yhdyskuntaseuraamustoimistossa?  alle 1 vuotta  
 1-2 vuotta  
 3-5 vuotta  
 yli 6 vuotta

2. Työtehtävä  Rikosseuraamustyöntekijä  
 Esimies

## 3. Matka-aika

Kuinka paljon aikaa kuluu päivittäin edestakaiseen työmatkaasi?  minuuttia

## Etätyö

4. Oletko tehnyt etätyötä?  Kyllä  
 En

5. Jos vastasit kyllä, niin montako etäpäivää teet pääosin kuukaudessa?  Useinmiten en yhtäkään, satunnaisesti yksittäinen päivä/kk  
 Yleensä 1/kk  
 Yleensä 2/kk

6. Jos vastasit kysymykseen nro 4 "En", kerro miksi et ole?  
 Huom! tekstikenttä "veny" ja voit kirjoittaa niin paljon kuin haluat!  
 Vastaamisen jälkeen siirry kysymykseen numero 10.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä.	Täysin samaa mieltä.
7. Jos minulla olisi mahdollisuus tehdä enemmän etätyötä, tarttuisin siihen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Työn organisointi onnistuu niin, että etätyöpäivälle löytyy/riittää sopivia työtehtäviä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kerro, mitä työtehtäviä yleensä teet etäpäivinä? Huom! Tekstikenttä "veny" ja voit kirjoittaa niin paljon kuin haluat!

7.5.2017

## E-lomake - Rise etätyö(k)topi

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, etkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
10. Etätyö sopii mielestäni yhdyskuntaseuramustoimiston työuudoksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Koen etätyön mahdollisuuden tärkeäksi työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Hyödyt ja haitat

Etätyössä on tutkimusten mukaan todettu olevan tiettyjä hyötyjä ja haittoja. Ne liittyvät usein ajankäyttöön, palkkaan, työrauhaan, aikaansaamiseen, vuorovaikutukseen, vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamiseen, tietotekniikkaan jne.

Pohdi seuraavissa kahdessa kysymyksessä kokemiasi hyötyjä ja haittoja etätyössä omalla kohdallasi.

Jos et ole tehnyt etätyötä, voit vastata kahteen seuraavaan kysymykseen olettamuksella etätyön hyödyistä ja haitoista. Sen jälkeen siiryt automaattisesti kysymyksiin 23-26.

12. Miksi sinä haluat tehdä etätyötä? /Mitä hyötyä etätyöstä sinulle mielestäsi on/olisi?

13. Mitä haittoja etätyössä olet kokenut tai mitä haittoja siinä saattaisi olla?

## Hyödyt ja haitat, etätyötä tehneet

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, etkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
14. Koen etätyössä saavani hyvin aikaa /olen tehokas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Minun on vaikea rajata/hallita työaika, kun työskentelen etänä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Teen mielestäni enemmän töitä etätyöpäivänä, kuin jos olisin toimistossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Etätyössä tuhlautuu usein aikaa muuhun, kuten kodin töihin tms.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Etätyö auttaa järjestämään työn ja vapaa-ajan mielekkäällä tavalla. (Esimerkiksi työn, perheen ja harrastusten yhteensovittaminen.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Hyödyt ja haitat, etätyötä tehneet

19. Missä teet etätöitä?  
(koti, kesämökki...)

## Hyödyt ja haitat, etätyötä tehneet

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, etkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
--	-------------------	-----------------------	------------------------------	-------------------------	---------------------



7.5.2017

E-lomake - Rise etätyö(kopio)

20. Koen että työvälineet ovat riittävät ja teknikka toimii pääsääntöisesti niin, että etäpäivän työskentely sujuu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Löydin hyvän työskentelypaikan etätyössä ja voin tehdä pääosin hienosti töitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Koen pystyväni keskittymään työtehtäviin etätyössä paremmin kuin työpaikalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Hyödyt ja haitat kaikki

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
23. Koen etätyöstä olevan haittaa työyhteisön toimivuudelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Koen, että työkalvereiden ja esimiesten välillä vallitsee luottamus liittyen etätyöpäivän toimintaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Koen että etätyö on tärkeä osa työelämän laatua ja siitä on hyötyä työyhteisölle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Etätyön mahdollisuudella on merkitystä organisaation imagoille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jos et ole tehnyt etätyötä, siirryt automaattisesti viimeiseen kysymykseen numero 34.

### Työhyvinvointi, etätyötä tehneet

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
27. Koen että etätyö auttaa minua työssä jaksamisessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Koen, että etätyö vähentää stressiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Koen että etätyön avulla saan vapauden järjestää työtäni joustavasti tarpeen mukaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Koen etätyön helpottavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Koen etätyön mahdollisuuden luovan organisaatiossamme kannustavan ja vastuuta antavan ilmapiirin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Koen etätyön lisäävän työhyvinvointiani yleisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Työhyvinvointi, etätyötä tehneet

33. Kerro omin sanoin, miten etätyö vaikuttaa työssä jaksamiseesi. Kuvaile tärkeimpiä asioita, yksityiskohtia tai anna esimerkkejä.

### Lopuksi

34. Mitä muuta haluat sanoa?