



Etätyöllä kohti parempaa työhyvinvointia yhdyskuntaseuraamustyössä?

Mika Grönroos

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Etätyöllä kohti parempaa työhyvinvointia yhdyskuntaseuraamustyössä?

Mika Grönroos

Sosiaalialan käytäntöjen asiakasläh-
töinen kehittäminen YAMK

Opinnäytetyö

Joulukuu, 2023

Laurea-ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen

Sosionomi (YAMK)

Karl Mikael Grönroos

Etätyöllä kohti parempaa työhyvinvointia yhdyskuntaseuraamustyössä?

Vuosi

2023

Sivumäärä

80

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka etätyö sopii yhdyskuntaseuraamustyöhön ja minkälaisia kokemuksia henkilökunnalla siitä on. Lisäksi haluttiin selvittää, kokevatko yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät etätyön vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Tarkoituksena oli tuottaa etätyön sopivuudesta yhdyskuntaseuraamustyöhön sellaista tietoa, jota voidaan hyödyntää ja huomioida muissa Rikosseuraamuslaitoksen yksiköissä valtakunnallisesti, kun jatkossa mietitään etätyön käytön linjaamista. Samalla saadaan myös tuore tilannekatsaus siitä, miten kattavasti eri toimistot käyttävät etätyötä. Tällä opinnäytetyöllä ei ollut toimeksiantajaa, mutta työnantaja kannusti sen toteuttamiseen. Aiheen valintaan vaikutti sen ajankohtaisuus ja tekijän mielenkiinto etätyötä kohtaan.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu keskeisten käsitteiden eli etätyön, työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen sekä työyhteisön määritelmistä. Työhyvinvointia määriteltäessä avataan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä muutaman erilaisen teoreettisen mallin avulla. Teoriatiedon pohjalta laadittiin kysely yhdyskuntaseuraamustoimistojen rikosseuraamustyöntekijöille. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä e-lomakkeen avulla. Sähköisestä kyselystä saatu aineisto tallennettiin Excel-taulukkolaskentaohjelmaan havaintomatriisiksi ja sen osia ristiintaulukoitiin SPSS-tilasto-ohjelman avulla.

Kyselytutkimuksen tulokset osoittavat kiistatta sen, että yhdyskuntaseuraamustoimistojen rikosseuraamustyöntekijät kokevat etätyön erittäin tarpeelliseksi mahdollisuudeksi, eivätkä he halua luopua sen käytöstä osana yhdyskuntaseuraamustyötä. Kyselyyn saatujen vastausten runsas määrä osoitti myös sen, että tutkimuksen aihe oli ajankohtainen ja herätti vastaajissa laajasti mielenkiintoa.

Johtopäätöksenä saaduista tuloksista voidaan todeta, että etätyöllä on rikosseuraamustyöntekijöiden vankka kannatus ja he näkevät sillä ehdottomasti paikan monialaisessa tehtävänkuvassa. Se soveltuu erinomaisesti kaikkiin keskittymistä ja rauhallista tilaa vaativiin kirjallisiin työtehtäviin, joita tehdään aikaisempaa enemmän ROTI:n käyttöönoton jälkeen. Etätyön koetaan myös parantavan työyhteisön ja jokaisen henkilökohtaista työhyvinvointia. Etätyömahdollisuutta pidetään myös tärkeänä Rikosseuraamuslaitoksen työnantajamielikuvalla. Tehdyn kyselyn tuloksissa ehkä yllättävintä oli etätyöhön kielteisesti suhtautuvien pieni määrä. Kehitysehdotuksena todetaan, että etätyökäytännöt pitäisi valtakunnallisesti yhtenäistää ja selkeyttää. Etätyömahdollisuutta kahtena päivänä viikossa voidaan pitää perusteltuna.

Asiasanat: yhdyskuntaseuraamustyö, etätyö, työhyvinvointi

Laurea University of Applied Sciences

Abstract

Customer-Oriented Development of Social Service Practices

Master of Social Services

Karl Mikael Grönroos

Remote Working Towards Better Well-Being at Work in Community Sanctions Work?

Year

2023

Pages

80

The objective of this thesis was to investigate how remote work fits into community sanctions work and what experiences the staff have of it. Additionally, the aim was to determine if the community sanctions office employees feel that remote work impacts their well-being at work. The purpose was to build the kind of knowledge about the suitability of remote work for community sanctions work that can be utilized and considered nationally in other units of the Criminal Sanctions Agency when deciding on the guidelines for the future use of remote work. At the same time, a current overview of how extensively different offices use remote work is obtained. This thesis did not have a commissioning party, but the author's employer encouraged its implementation. The choice of topic was influenced by its relevance and the author's interest in remote work.

The theoretical framework of the thesis consists of definitions of key concepts, namely remote work, well-being at work and coping at work, and the definition of a work community. When defining well-being at work, factors influencing well-being are explained through several different theoretical models. Based on the theoretical knowledge, a survey was developed for the criminal sanctions workers in community sanctions offices. The data were collected through an electronic survey using an e-form. The data obtained from the electronic survey were stored in an Excel spreadsheet as an observation matrix, and parts of it were cross-tabulated using the SPSS statistical program.

The results of the survey indisputably show that criminal sanctions workers in community sanctions offices consider remote work to be a highly necessary opportunity, and they do not want to give up its use as part of community sanctions work. The substantial number of responses received in the survey also indicates that the topic of this research was relevant and generated widespread interest among the respondents.

As a conclusion drawn from the results, it can be stated that remote work has strong support among criminal sanctions workers, and they see it as an essential part of a diverse job description. It is well-suited for all written tasks that require concentration and a quiet space. These tasks are more prevalent after the implementation of the ROTI system. Remote work is also perceived to improve the well-being of both the work community and each individual. The possibility of remote work is considered important for the employer image of the Criminal Sanctions Agency. The small number of respondents who had a negative attitude toward remote work was a notable finding in the survey results. As a development suggestion, remote work practices should be standardized and clarified nationally. The possibility of remote work on two days a week can be considered justified.

Keywords: community sanctions work, remote work, well-being at work

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Kehittämissympäristö.....	7
2.1	Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja strategia	9
2.2	Yhdyskuntaseuraamustyö	11
2.3	Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämisohjelma 2020-2025.....	11
2.4	Monipaikkainen ja etätyö Rikosseuraamuslaitoksessa	14
3	Teoreettinen viitekehys	16
3.1	Etätyö.....	16
3.2	Etätyön hyödyt ja haasteet	17
3.3	Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen	20
3.4	Työhyvinvoinnin portaat	22
3.5	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	24
3.6	Työyhteisö.....	25
3.7	Etätyön johtaminen.....	27
4	Tutkimusasetelma.....	28
4.1	Tutkimuksen tavoitteet	28
4.2	Tutkimusmenetelmä -ja aineisto	29
4.3	Aineiston analyysi	30
4.4	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	31
5	Tutkimustulokset	32
5.1	Perustiedot ja etätyön käytön laajuus	33
5.2	Etätyön soveltuvuus yhdyskuntaseuraamustyöhön.	35
5.3	Etätyön hyödyt ja haitat	37
5.4	Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin työyhteisön näkökulmasta.....	39
5.5	Etätyön vaikutukset henkilökohtaiseen työhyvinvointiin	41
5.6	Avointen kysymysten vastausten sisältö	44
5.7	Työkokemuksen vaikutus mielipiteeseen etätyöstä	46
6	Johtopäätökset	48
6.1	Etätyö sopii yhdyskuntaseuraamustyöhön	49
6.2	Etätyöllä tehokkuutta ja työrauhaa	49
6.3	Etätyöllä positiivinen vaikutus työnantajakuvaan	50
6.4	Etätyö parantaa henkilökohtaista työhyvinvointia	51
7	Pohdintaa.....	52
7.1	Eettisyyden ja luotettavuuden pohdinta.....	52
7.2	Kehittämis ehdotuksia.....	54
	Kuviot	64

Taulukot 64
Liitteet 65

1 Johdanto

Rikosseuraamuslaitos on muun yhteiskunnan tavoin joutunut sopeutumaan koronapandemian aiheuttamiin muutoksiin. Yksi tällainen suuri muutos oli nopea siirtyminen laajaan etätyöhön pandemian vuoksi. Yksiköt saivat myöhemmin tilanteen helpottaessa linjata etätyöskentelyn laajuutta yksiköiden johtajan toimivaltuudella. Tämän seurauksena etätyökäytännöt vaihtelivat valtakunnallisesti eri yhdyskuntaseuraamustoimistojen välillä. Rikosseuraamuslaitoksen organisaatorakenne uudistui RISE 2.0 myötä 1.9.2022 ja etätyötä linjattiin matriisiorganisaatiossa uudelleen 1.12.2022 annetun ohjeistuksen mukaan. Linjauksen mukaan yhdyskuntaseuraamustyö ei lähtökohtaisesti kuulu etätyön piiriin. Sitä ei täysin kielletty, mutta sen käyttöä rajattiin merkittävästi aikaisempaan ohjeistuksen verrattuna. Aikaisemmin esimerkiksi Oulun yhdyskuntaseuraamustoimistossa lähityöpäiviä tuli olla vähintään kaksi viikossa. Joulukuun alusta 2022 siirryttiin kuitenkin käytännössä täysin takaisin toimistotyöhön. Tämä on saanut aikaan kiivasta keskustelua ja jopa kritiikkiä uuden linjauksen perusteista ja huolta myös työssä jaksamisesta. Työntekijät ovat kokeneet, että Rikosseuraamuslaitos on siirtynyt askeleen taaksepäin ja osin perusteettomasti vähentänyt etätyön mahdollisuutta yhdyskuntaseuraamustoimistoissa.

Etätyön soveltuvuutta yhdyskuntaseuraamustyöhön on tutkittu niukalti. Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa on nyt toteutettu etätyöskentelyä muutaman vuoden ajan ja sen soveltuvuutta yhdyskuntaseuraamustyöhön ja työhyvinvointiin sekä yksilön että työyhteisön kannalta on syytä tarkastella.

Kohdistan tämän opinnäytetyönä tekemäni tutkimuksen kaikkiin Suomen Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimistojen rikosseuraamustyöntekijöihin sähköisesti toteutetun kyselylomakkeen avulla. Tutkimukseni keskeisiä käsitteitä ovat yhdyskuntaseuraamustyö, etätyö, työssäjaksaminen ja työhyvinvointi sekä työyhteisö.

2 Kehittämisympäristö

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyöni kehittämisympäristö eli Rikosseuraamuslaitoksen uusi organisaatorakenne. Lisäksi avataan hieman Rikosseuraamuslaitoksen arvoja ja strategiaa sekä niiden yhtäläisyyksiä tähän opinnäytetyöhön. Lopuksi määritellään lyhyesti yhdyskuntaseuraamustyö ja kerrotaan sen sisällöstä ja vaikuttavuudesta.

Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio uudistui RISE 2.0 muutoksen myötä 1.9.2022. Hanke käynnistyi, kun Oikeusministeriö asetti Rikosseuraamuslaitokselle tulostavoitteeksi laatia ehdotus organisaatorakenteiden kehittämistarpeista kesäkuun loppuun 2020 mennessä. Tavoite asetettiin, koska mm. ulkopuolisten asiantuntijoiden tekemien arviointien mukaan Rikosseuraamuslaitoksen organisaatorakenne, johtaminen ja ohjausjärjestelmä eivät tukeneet

parhaalla mahdollisella tavalla ydintoiminnan järjestämistä, strategisten tavoitteiden toimeenpanoa ja toiminnan kehittämistä. Ensimmäinen suunnittelutyöryhmä kokoontui 17.1.2020 ja esitys valmistui eduskuntaan 30.3.2020. (Rikosseuraamuslaitos 2022a.)

Tavoitteena uudella organisaatiolla oli jatkossa olla nykyistä yhtenäisempi valtakunnallisesti toimiva virasto, jonka strateginen toimeenpanokyky olisi parempi. Tavoitteena oli myös lisätä yhdenmukaisuutta erityisesti asiakkaita koskevien ratkaisujen ja seuraamusten sisältöjen osalta. Uudella organisaatiolla tulisi myös olla parempi kyky järjestää toiminnot verkostoituneesti osana yhteiskunnan palvelujärjestelmää.

RISE 2.0 koski noin 400 työntekijää, joihin kuuluivat keskushallinto, aluevankiloiden hallinto, täytäntöönpanoyksikkö, koulutuskeskus, yksiköiden johtajat, arviointikeskukset ja assistentit. Uudistuksessa kolme aluevankilaa lakkautettiin ja tilalle muodostettiin oheisen kaavion mukainen matriisiorganisaatio. Rikosseuraamuslaitos muodostuu neljästä vastuualueesta, jotka vastaavat kehittämisestä ja ohjauksesta, asiakasprosesseista, hallinto- ja tukipalveluista sekä operatiivisesta toiminnasta. Operatiivisen toiminnan vastuualueeseen kuuluu 11 rikosseuraamuskeskusta, joiden alla toimivat vankilat ja yhdyskuntaseuraamustoimistot (kuvio 1). (Rikosseuraamuslaitos 2022b.)

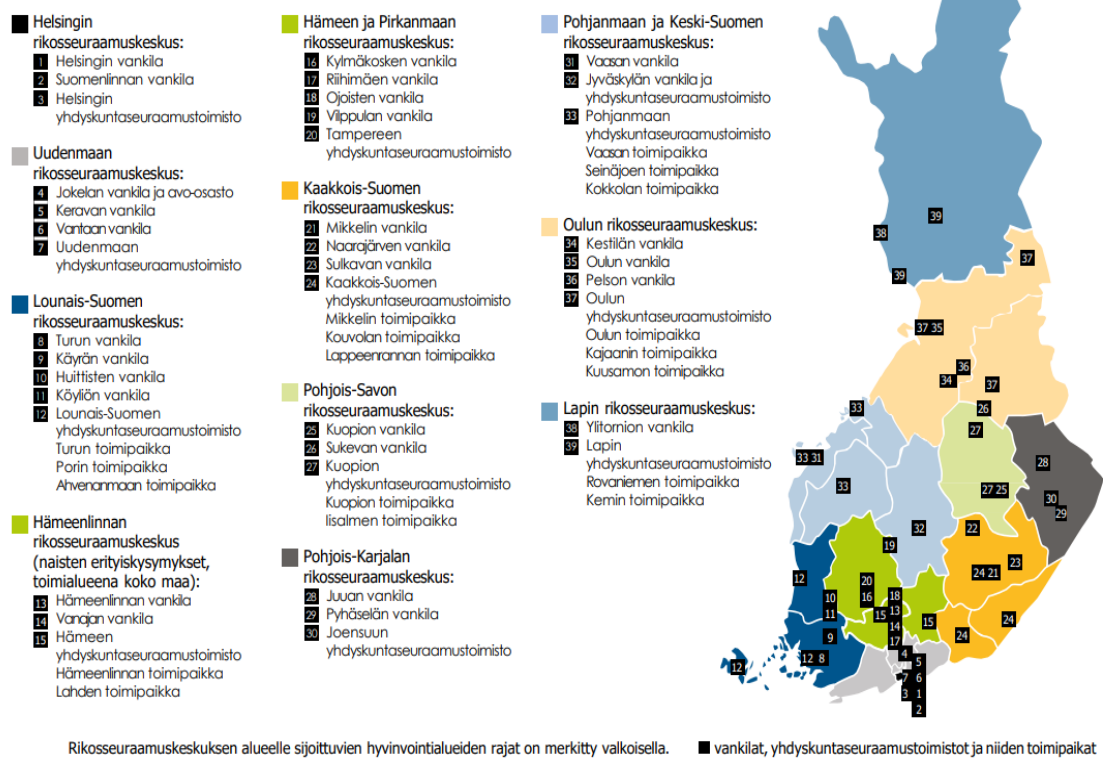


Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen uusi organisaatiorakenne 1.12.2022 alkaen. (Rikosseuraamuslaitos 2022b.)

Maantieteellisesti uudet rikosseuraamuskeskukset ovat yhteneviä uusien hyvinvointialueiden kanssa. Yhdyskuntaseuraamustoimistoja on yhteensä 11 kappaletta ja toimipaikkoja on yhteensä 23 eri paikkakunnalla. Rikosseuraamuslaitoksen tutkimuksen ja kehittämisen

vastuualueelta saadun tiedon mukaan yhdyskuntaseuraamustoimistoissa on tällä hetkellä rikosseuraamustyöntekijöitä yhteensä 172 kappaletta. Esimerkiksi Oulun yksikön alaisuudessa ovat myös Kajaanin ja Kuusamon toimipaikat. Oulun yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskentelee tällä yhteensä 21 työntekijää (yksikön päällikkö, apulaisjohtaja, rikosseuraamusestämies, assistentti, 14 rikosseuraamustyöntekijää ja 3 tukipartion ohjaajaa). Asiakkaita Oulun toimistossa on kaikkiaan 368. Oulun toimiston toimialue on suhteellisen laaja ja sen työtehtäviä on jaoteltu työntekijöiden kesken eri vastuualueiden mukaan. Nämä vastuualueet ovat muodostuneet maantieteellisesti järkevien työskentelyalueiden mukaisesti (kuvio 2). (Rikosseuraamuslaitos 2023c).

Rikosseuraamuskeskukset ja yksiköt



Kuvio 2: Rikosseuraamuskeskukset ja yksiköt (Rikosseuraamuslaitos 2023c).

2.1 Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja strategia

Rikosseuraamuslaitoksen perustehtävänä on vastata tutkintavankeuden toimeenpanosta sekä yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistusten täytäntöönpanosta. Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kulmakivenä on visio, jonka mukaan Rikosseuraamuslaitos on yhtenäinen, yhdenmukainen ja osaava. Lisäksi se valmentaa rikoksettomaan elämään eli turvallisesti kohti avoimempaa täytäntöönpanoa. Rikosseuraamuslaitoksen keskeisiä arvoja ovat ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, usko ihmisen kykyyn muuttua ja turvallisuus. Keskeinen

tavoite on myös tähän opinnäytetyöhön vahvasti liittyvä mielekäs työ, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. (Rikosseuraamuslaitos 2022d.)

Rikosseuraamuslaitos panostaa työntekijöiden hyvinvointiin esimerkiksi vuosittaisella liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukemisella epassi-sovelluksen avulla. Tämä etu on kaikkien sovelluksen aktivoineiden työntekijöiden käytössä. Työnantaja tukee liikuntaa ja kulttuuria 200 eurolla ja työmatkaedun arvo on 300 euroa työntekijää kohden. Epassin kautta käytettävissä on myös lounasetu, joka on yksi suosituimmista työsuhte-eduista.

Rikosseuraamuslaitoksen henkilökunnalla on myös mahdollisuus hyödyntää työnantajan tukemaa kouluttautumista viraston oman koulutuskeskuksen kautta. Rikosseuraamuslaitoksen koulutuskeskus sijaitsee Vantaan Tikkurilassa ja se tarjoaa henkilöstölle laajasti täydennyskoulutusta muun muassa yhteistyössä ammattikorkeakoulu Laurean kanssa. Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää 30 päivää palkalliseen opiskeluun esimerkiksi ammattikorkeakoulututkinnon suorittamiseen. Lisäksi tutkintoon kuuluvan opinnäytetyön laatimiseen voi anoa 15 päivän palkallista opintovapaata.

Tärkeä osa työhyvinvointia on myös toimiva työterveyshuolto. Rikosseuraamuslaitoksen yhteistyökumppanina toimii tällä hetkellä lääkärikeskus Mehiläinen. Jokaisella yksiköllä on nimetyt vastuulääkärit ja terveydenhoitajat omilla paikkakunnillaan. Mehiläisen kautta on käytettävissä verkkopalveluna EsimiesKompassi-sovellus, joka tavoitteena on tukea organisaation työkykyjohtamista. Kyseessä on konkreettisen työkalun tarjoaminen varhaisen tuen ja sairauspoissaolojen huomioimiseen. (Mehiläinen 2023.)

Valtion virastona Rikosseuraamuslaitos on osana Valtionkonttorin työelämäpalveluita. Yksiköllä on mahdollisuus anoa Kaiku-rahaa organisaation kehittämis- ja kokeiluhankkeisiin. Oulun yhdyskuntaseuraamustoimisto oli mukana työhyvinvoinnin kehittämishankkeessa yhdessä Kestilän vankilan, Ylitornion vankilan ja Rovaniemen yhdyskuntaseuraamustoimiston kanssa vuosina 2020-2022. Hankkeen lähtökohtana oli työhyvinvoinnin lisääminen työyhteisössä. Se toteutettiin yhteistyössä Valmennustrion kanssa ja sisälsi eri teemoja yksilön hyvinvoinnista koko työyhteisön toimintakulttuurin kehittämiseen. (Valmennustrio 2022.)

Oikeusministeriön hallinnonalan henkilöstön työntekijöiden työtyytyväisyyttä seurataan joka vuosi toteutettavalla VMBaro henkilöstökyselyllä. Tutkimus sisältää työtyytyväisyystutkimuksen, esimiesbarometrin ja palkkausjärjestelmän toimivuustutkimuksen. Tutkimuksella saadaan vertailukelpoista tietoa mm. muista ministeriöistä, hallinnonaloista ja valtion henkilöstöstä. Kysely perustuu ajatukseen siitä, että työtyytyväisyys on organisaation kilpailuetu. Kerätty tieto työyhteisön tilasta ja kehityksestä auttaa johtoa suuntaamaan voimavaroja kehittämistoimenpiteisiin ja seuraamaan niiden vaikutuksia. (VMBaro 2023.)

2.2 Yhdyskuntaseuraamustyö

Rikosseuraamuslaitos määrittelee yhdyskuntaseuraamustyön seuraavasti:

“Tuomioistuimen tuomitsemat yhdyskuntaseuraamukset toimeenpannaan yhdyskuntaseuraamustoimistoissa. Näitä yhdyskuntaseuraamuksia ovat yhdyskuntapalvelu, valvontarangaistus, yhdistelmärangaistus, ehdollinen vankeus, jonka tehosteeksi on tuomittu valvonta sekä nuorisorangaistus. Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa toimeenpannaan myös ehdonlaisen vapauden, eli vankilasta vapautuneiden, valvonta ja yhdistelmärangaistuksen valvonta-aika”. (Rikosseuraamuslaitos 2022e.)

Lisäksi yhdyskuntaseuraamustyöhön kuuluu asiantuntijalausuntojen eli seuraamusselvitysten laatiminen syyttäjille ja tuomioistuimille. Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa laaditaan myös rangaistusajansuunnitelmat ja sijoitusesitykset vapaalta vastanneiden ehdottomaan vankeuteen tuomittujen osalta.

Rikosseuraamuslaitoksen vision ja tavoitteiden mukaan yhdyskuntaseuraamuksen tavoitteena on edistää rikokseen tuomitun sosiaalista selviytymistä ja lisätä valmiuksia elää rikoksetonta elämää (Rikosseuraamuslaitoksen strategiakartta 2022-2025). Yhdyskuntaseuraamustyön yleisenä tehtävänä on yhteiskuntakelpoisuuteen saattaminen, joka käytännössä tarkoittaa muutokseen pyrkimistä sekä yksilötasolla, että laajemmin yhteiskunnallisella tasolla. Työskentelyn päämääränä on vahvistaa tuomitun omia edellytyksiä ja omaa vastuuta kiinnittyä yhteiskuntaan ja sen normaalipalveluihin. (Väisänen & Väänänen-Fomin 2014, 149.)

Yhdyskuntaseuraamustyössä pyritään vaikuttavuuteen. Tätä on myös tutkittu Rikosseuraamuslaitoksen kehittämishankkeessa 2013-2016. Kehittämishankkeen mukaan yhdyskuntaseuraamustyössä tulee huomioida lain määrittelyt, asiakkuuden kokonaishallinnan periaate, prosessi- ja työskentelyn jatkuvuus sekä asiakaslähtöisyys. Anderssonin (2016, 64) mukaan laadukas ja vaikuttava yhdyskuntaseuraamustyö vaatii onnistuakseen ammattitaitoisen henkilökunnan ja asianmukaiset puitteet työn tekemiselle. Keskeistä vaikuttavassa asiakastyössä on luottamuksellisen asiakassuhteen rakentaminen. Vaikuttavassa yhdyskuntaseuraamustyössä asiakaslähtöisyys tarkoittaa sitä, että asiakas on työskentelyn lähtökohtana ja työskentely on asiakkaan tai olosuhteiden muutoksiin reagoivaa. (Andersson 2016, 50.)

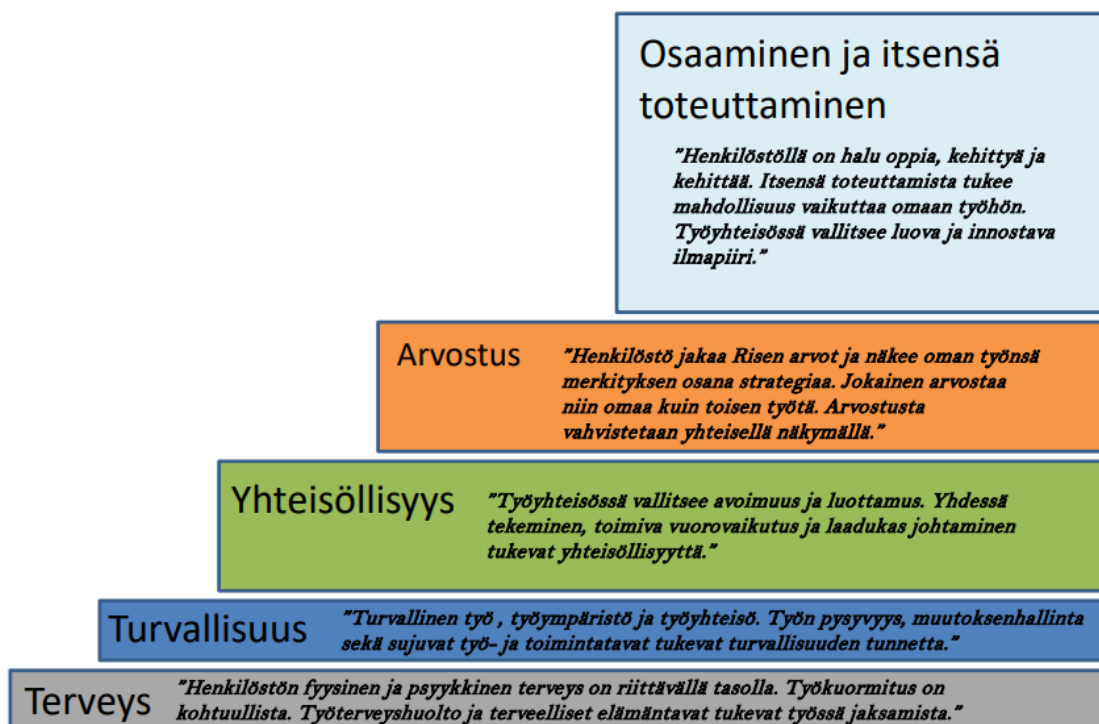
2.3 Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämisohjelma 2020-2025

Suunnitelmallinen työhyvinvoinnin kehittäminen on ollut yksi keskeisimmistä Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteista jo vuoden 2018 strategiakartassa. Edelleen vuosina 2019-2020 tästä tavoitteesta johdettiin 2019 ”Työn ja työyhteisön kehittäminen” sekä ”Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (2020-2022)” ohjelmat. Näistä kahdesta kohdistettiin jo vuodelle 2019 toimenpiteeksi ”Risen työhyvinvointiohjelma”. Tuolloin perustettuun projektiryhmään kuuluneiden lisäksi ohjelman laatimiseen osallistui satoja Rikosseuraamuslaitoksen työntekijöitä. Rikosseuraamuslaitoksessa on tehty paljon hyvää työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja tämän

ohjelman avulla sitä on kehitetty edelleen. Runsaat sairaspöissaolot korreloivat tutkitusti erilaisten työhyvinvoinnin tekijöiden kanssa, joita ovat esimerkiksi johtaminen, esimiestyö, vuorovaikutus ja työyhteisön ilmapiiri. (Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämishjelma 2020-2025.)

Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvointiohjelmassa ei pyritä tarkkaan työhyvinvoinnin määrittämään. Siinä keskitytään aihealueisiin, jotka rakentavat henkilöstön hyvinvointia ja sitä kautta parempaa tuloksellisuutta. Ohjelmassa työkyvyllä tarkoitetaan lähinnä fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä, joka mielletään kapeammaksi käsitteeksi kuin työhyvinvointi. Rikosseuraamuslaitos yhdistää työhyvinvoinnin melko vahvasti fyysiseen työkykyyn, terveyteen ja liikuntaan. (Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämishjelma 2020-2025.)

Projektiryhmä on tuottanut työhyvinvoinnin kehittämishjelmaan Rikosseuraamuslaitoksen omat työhyvinvoinnin portaat, jotka pohjautuvat Maslowin tarvehierarkiaan. Portaat on nimetty ja niihin on liitetty porraskohtaiset tavoitekuvaukset (kuvio 3). Huomioitavaa Risen mallissa on portaiden eri korkeisuus, eli mitä korkeammalle portaalle päästään, sitä enemmän siitä on hyötyä. Tuloksellisesti tämä voi siis tarkoittaa sitä, että työssään hyvinvoiva henkilö voi tehdä moninkertaisen määrän työtehtäviä verrattuna henkilöön, jonka kohdalla vasta alimman portaat asiat ovat kunnossa. Tällä pyritään tuomaan esiin työhyvinvoinnin kehittämisen tärkeyttä ja kehittämisen prioriteettien ymmärrystä.



Kuvio 3: Työhyvinvoinnin portaat Rikosseuraamuslaitoksen malli (Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämishjelma 2020-2025.)

Rikosseuraamuslaitoksessa on korkeat sairauspoissaolot verrattuna muihin valtion turvallisuussektorin toimijoihin. Tilastojen mukaan suurimpana yksittäisenä tekijänä ovat mielenterveyden häiriöt. Alueviraston tarkastuksissa on viime noussut myös esille kohonnut psykososiaalinen kuormittavuus. Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstön työkyky halutaan varmistaa jatkossakin ja tämän vuoksi kehittämisohjelmaan on kirjattu terveyden osalta kolme kehittämiskohdetta:

1. Rekrytoitava työhyvinvointiasiantuntija tai työhyvinvointipäällikkö
2. Henkilöstön työkyvyn kehittämissuunnitelma
3. Sairauspoissaoloanalyysi ja sen hyödyntäminen

Turvallisuuden portaalle on nostettu kolme teemaa: psyykkinen- ja fyysinen turvallisuus sekä työyhteisön kaikkien jäsenten huomioiminen turvallisuudessa. Fyysinen turvallisuus käsittää oman hyvän fyysisen kunnan ja työyhteisön yhteistyön sekä riittävän turvallisuusosaamisen takaamisen hyvän perehdytyksen ja koulutuksen kautta. Psyykkinen kuormittavuus nousee esille haastavissa asiakastilanteissa, konflikteissa työntekijöiden kesken, työn hallitsemattomuudessa, työajoissa sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteissa. Dynaaminen turvallisuus käsitteenä tarkoittaa kaikkea sellaista turvallisuutta mikä ei perustu tekniikan avulla tuotettuihin ratkaisuihin. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjausten (2015) mukaan ”*dynaamisessa turvallisuuskäsityksessä turvallisuus nähdään kaikkia koskevana ja kaikkeen liittyvänä ajattelutapana. Siinä korostuu vuorovaikutuksen, läsnäolon ja havainnoinnin merkitys.* (Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset 2015, 11.)

Turvallisuuden portaiden kehittämiskohteiksi on valittu: asiakas- ja vankituntemuksen vahvistaminen lähityön kehittämisen mukaisesti, turvallisuuslinjausten jalkautuksen ja käytön varmistaminen ja Vartun sekä Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun mallin käytön varmistaminen. (Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämisohjelma 2020-2025.)

Kehittämisohjelman mukaan työyhteisön yhteisöllisyys rakentuu mm seuraavista asioista: moniäänisyydestä, vuorovaikutuksesta, asiantuntijuudesta, joustavuudesta, sitoutumisesta, vastuunotosta, neuvottelutaidoista, päätöksenteosta, luottamuksesta sekä oman ja yhteisön toiminnan arvioinnista. Kehittämiskohteiksi ohjelmaan on valittu sisäisen viestinnän kehittäminen Intran avulla tai tulevaisuudessa korvaavalla järjestelmällä, työyhteisötaitojen kehittämisen suunnittelu ja VMBaron purkujen kehittäminen. (Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämisohjelma 2020-2025.)

Neljännelle portaalle sijoittuvat arvot ja arvostus. Kehittämisohjelmassa halutaan panostaa Rikosseuraamuslaitoksen arvojen ympärillä käytävään keskusteluun. Tällä vahvistetaan henkilöstön arvojen tuntemusta ja niiden liittämistä omaan päivittäiseen työskentelyyn. Toinen kehittämiskohde tällä portaalla on kehitys- ja tuloskeskusteluiden kehittäminen tulohauskeskusteluksi. Kolmas kehittämiskohde on tehdä analyysi henkilöstön suhtautumisesta

Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan tavoitteisiin. (Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämisohjelma 2020-2025.)

Työhyvinvoinnin portaiden ylin askel johtaa osaamisen kehittämiseen ja itsensä toteuttamiseen. Työhyvinvoinnin muiden tasojen tulee olla riittävän hyvällä tasolla, jotta päästään luovaan ja innostavaan ilmapiiriin ja itsensä toteuttaminen mahdollistuu. Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstön kehittämistä on toteutettu viime vuosina virkarakenneuudistuksen ja koulutus uudistuksen kautta. Valmisteilla olevan uuden henkilöstön kehittämissuunnitelman kautta halutaan panostaa myös valmentavan johtamisen vahvistamiseen esimiestyössä. Tämä voi parhaimmillaan johtaa henkilöstön itseohjautuvuuden lisääntymiseen ja vahvistaa vaikutusmahdollisuuksia omaa työtä koskien ja sitä kautta vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Ylimmän portaan kehittämiskohteiksi on valittu uuden henkilöstöjärjestelmän Osaavan käyttöönotto. Osaava on osaamisen kehittämistä tukeva toimintatapa ja järjestelmä. (Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämisohjelma 2020-2025.)

Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämisohjelmaa seurataan erilaisin seurantamittarein, joihin tieto kerätään vuotuisalla VMBaro-työhyvinvointikyselyllä. Seurantamittareina ovat oma työ, arvot, työyhteisö, turvallisuus, terveys, työhyvinvointi, sairauspoissaolot, esimiestyö ja johtaminen. (Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämisohjelma 2020-2025.)

2.4 Monipaikkainen ja etätyö Rikosseuraamuslaitoksessa

Rikosseuraamuslaitos toteutti Rise 2.0 organisaatiouudistuksen 1.9.2022 lukien. Uudistuksen myötä vastuualueet toimivat jatkossa matriisimallin mukaisesti ja niiden henkilöstön virkapaidat on hajautettu Risen eri toimintayksiköihin. Viime vuosina etätyön käyttö ja sen soveltaminen eri virkatehtäviin on voimakkaasti laajentunut. Tästä syystä Rikosseuraamuslaitoksessa nähtiin tarpeelliseksi linjata yhteneviksi monipaikkaisen työn ja etätyön tekemisen mallit. Ohjeistuksessa määritellään monipaikkaisen työn ja etätyön käsitteitä ja toimintatapamalleja Rikosseuraamuslaitoksessa. Rikosseuraamuslaitos määrittelee etätyön muualla kuin työnantajan tiloissa tehtäväksi työksi ja se on yksi tapa tehdä työtä monipaikkaisesti. (Monipaikkainen ja etätyö Rikosseuraamuslaitoksessa 1.12.2022.)

Rikosseuraamuslaitos arvioi monipaikkaisen ja etätyön soveltuvuutta kolmen pääkategorian kautta. Se on työtä, joka ei edellytä läsnäoloa viraston toimipaikalla, työtä, joka edellyttää jossain määrin läsnäoloa viraston toimipaikassa tai työtä, joka edellyttää läsnäoloa viraston toimipaikassa. Ohjeen mukaan peruste monipaikkaisen tai etätyön soveltuvuudesta eri tilanteissa lähtee virkamiehen tehtävänkuvasta. Työntekemisen paikka perustuu tarkoituksenmukaisimpaan tapaan tehdä työtä siten, että siitä ei aiheudu haittaa eikä häiriötä työn sujuvuudelle ja työssä suoriutumiselle. Monipaikkaisen ja etätyön tekemiseen ei ole subjektiivista

oikeutta tai velvollisuutta. Työn tekemisestä paikan päällä päättää aina viime kädessä työnantaja.

”Läsnäoloa edellyttäviin tehtäviin lukeutuvat mm. asiakastyö yhdyskuntaseuraamustoimistoissa ja lähityö vankiloissa, kuten valvontaan, vartiointiin ja ohjaukseen liittyvät tehtävät sekä pääosin vankiloiden esimies- ja päällikkötehtävät. Läsnäoloa edellyttää myös sähköisen menettelytavan ulkopuolella olevien aineistojen käyttö. Tapauskohtainen harkinta on tehtävä yksikössä esimiehen toimesta tehtävien sisältöihin perehtyen ja niihin perustuen.” (Monipaikkainen ja etätö Rikosseuraamuslaitoksessa 1.12.2022.)

Oheisen lainauksen tulkinnan mukaan yhdyskuntaseuraamustoimistojen osalta etätöön käyttöä rajoitetaan ja linjataan uudestaan aikaisemmasta käytännöstä poiketen. Aiemman käytännön mukaan etätöön laajuudesta voitiin sopia yksiköiden johtajien päätöksellä.

Lisäksi ohjeessa käydään läpi Rikosseuraamuslaitoksen monipaikkaisen ja etätöön periaatteita. Lähtökohtaisesti Rikosseuraamuslaitos mahdollistaa työn tekemisen monipaikkaisesti. Tätä hyödynnetään erityisesti Helsingin, Tampereen, Kuopion, Vantaan, Turun ja Oulun RISE-toimipaikoissa. Monipaikkaisuuden edistämiseksi ei perusteta uusia virkapaikkoja vaan tulevaisuudessa on tarkoituksena muun muassa hyödyntää siirtymistä yhteiskäyttöisiin toimistotiloihin. Vankiloiden käyttösidonnaiset tilat rajataan monipaikkaisen työn ulkopuolelle. (Monipaikkainen ja etätö Rikosseuraamuslaitoksessa 1.12.2022.)

Rikosseuraamuslaitoksessa on mahdollista tehdä etätöitä kokoaikaisesti, mutta työnantaja voi myös edellyttää työn tekemistä toimipaikalla tilanteissa, joissa työtehtävät sitä vaativat. Etätöitä voi tehdä myös osittain tai satunnaisesti, ja työntekijän tulee osallistua sovittuihin etäpäivinä oleviin kokouksiin ja koulutuksiin, jotka ovat työtehtäviin tai Rikosseuraamuslaitoksen toimintaan liittyviä. Etätö perustuu vapaaehtoisuuteen ja tasapuolisuuteen, ja sen tekemisestä sopivat työnantaja ja virkamies keskenään. Etätöskentely on mahdollista myös osa-aikatyössä, yksilöllisessä työajassa, pidennetyssä työajassa ja tiivistetyssä työajassa. (Monipaikkainen ja etätö Rikosseuraamuslaitoksessa 1.12.2022.)

Etätöitä ei voi tehdä matkustaessa kodin ja työpaikan väliä, eikä ulkomailla työskentely ole lähtökohtaisesti sallittua. Poikkeukset tulee sopia työnantajan kanssa. Etätöön menettelyistä vastaavat vastualueiden johtajat ja esimiehet, ja etätöön laajuus määräytyy virkamiehen tehtävien perusteella. Vastualueiden ja yksiköiden tulee keskustella tehtävien luonteesta ja määritellä yhtenäiset menettelytavat samanlaisten tehtävien osalta. Työskentely- ja toimintamalleihin liittyvät käytännöt käsitellään vastuualue-, yksikkö- ja tiimikohtaisesti toimintayksiköissä. Työnantaja vastaa toiminnan ohjauksesta ja voi määrittää etätöikäytäntöjä vastuualue- tai yksikkökohtaisesti. Virkamiehen tulee olla tavoitettavissa myös etätöön aikana ja varmistaa, että etätöön olosuhteet ovat häiriöttömät ja yhteydet toimivat. Läsnä- ja etätöistä tehdään kalenterimerkinnot sovitulla tavalla työyhteisössä. Mahdollisuus etätööhön

voidaan peruuttaa, jos etätyöstä aiheutuu ongelmia työsuorituksen laadussa tai aikaansaavuudessa. (Monipaikkainen ja etätyö Rikosseuraamuslaitoksessa 1.12.2022.)

Ohjeistuksessa otetaan kantaa myös työaikaleimauksiin, matkustamiseen, työterveyshuoltoon, tapaturmiin ja työsuojeluun. Asianmukaisesta tietoturvasta tulee huolehtia etätyötä tehtäessä erityisesti, kun käsitellään asiakirjoja, joiden suojausluokka sitä edellyttää. Lähtökohtaisesti kaikki asiakastietoa sisältävät työtehtävät kuuluvat tähän määritelmään. (Monipaikkainen ja etätyö Rikosseuraamuslaitoksessa 1.12.2022.)

3 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu keskeisten käsitteiden eli etätyön, työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen sekä työyhteisön määritelmistä. Jotta voidaan hahmottaa etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen, niin täytyy ymmärtää mitä etätyön käsitteellä tarkoitetaan ja miten sen etuja ja haittoja on määriteltä. Työhyvinvointia määriteltäessä avataan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä muutaman erilaisen teoreettisen mallin avulla. Yhdessä luvussa avataan etätyön johtamista, koska sillä on todettu olevan merkitystä etätyön onnistumiseen ja sitä kautta myös työntekijöiden hyvinvointiin. Lisäksi kerrotaan Rikosseuraamuslaitoksen omasta työhyvinvointiohjelmasta ja sen tavoitteista lähitulevaisuutta ajatellen.

3.1 Etätyö

Monia termejä käytetään kuvaamaan työtä, joka tehdään työpaikan ulkopuolella. Näitä termejä ovat muun muassa liikkuva työ, hajautettu työ, monipaikkainen työ ja etätyö (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 5-7). Etätyö viittaa tavalliseen palkkatyöhön, joka voitaisiin periaatteessa suorittaa myös perinteisessä työpaikassa. Sen sijaan työ tehdään esimerkiksi kotona. Heinonen ja Saarimaa (2009, 10-11) huomauttavat, että etätyöterminologia on epämääräistä, mutta siitä voidaan aina erottaa kolme elementtiä: joustavuus työaikojen suhteen, joustavuus työskentelypaikan suhteen sekä tekniset välineet, joita käytetään työn suorittamiseen ja kommunikointiin.

Työyhteisön järjestelyjen näkökulmasta muita työpaikan ulkopuolella tehtävän työn muotoja voidaan kutsua esimerkiksi hajautetuksi työksi, jossa työyhteisön jäsenet sijoitetaan alueellisesti erillisiin työpisteisiin. Monipaikkaisuus puolestaan viittaa tilanteeseen, jossa työntekijä tekee työtään tarpeen mukaan eri paikoissa, kuten asiakkaan tiloissa, hotellihuoneessa tai kotona. Liikkuvaa tai mobiilia työtä puolestaan kuvaa tilanne, jossa työntekijä työskentelee työpaikkansa ulkopuolella eri paikoissa. (Koroma ym. 2011, 5-7.)

Uutena terminä etä- ja lähityötä yhdistävää mallia kutsutaan myös hybridityöksi. Hybridityömalleissa, jota organisaatiot nyt kehittävät, pyritään hyödyntämään lähi- ja etätöiden parhaita ominaisuuksia. Etätöissä keskittyminen, työtehtävien aikataulutus ja tehokkuus toimivat, kun taas lähityössä työkavereiden tapaaminen vähentää eristäytymistä ja lisää työhön sitoutumista. (Eklund, Jääskeläinen, Salminen & Lindholm 2021, 12.)

Etätö voi olla pysyvää, säännöllistä tai luonteeltaan tilapäistä. Etätö-termiä on arvosteltu sen antamasta vaikutelmasta, että työntekijä ja johtaja olisivat fyysisesti kaukana toisistaan, mikä saattaa herättää tarpeen poistaa etäisyysongelma. Liiallinen keskittyminen etäisyyteen voi johtaa etätöiden näkemiseen ongelmana sen sijaan, että sitä tarkasteltaisiin mahdollisuutena. Nykyaikaisen teknologian ansiosta etäisyys työntekijöiden välillä ei kuitenkaan ole este työskentelylle tai yhteistyölle. Viestintäteknologia tukee entistä tehokkaammin vuorovaikutusta ja verkostoitumista etänäkin. (Vilkman 2016, 13-15.)

Valtionvarainministeriön määritelmän mukaan etätö on tapa organisoida työtä. Sen keskeisiä tunnusmerkkejä on, että työ, jota voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella ja että tässä työssä tai sen organisoinnissa käytetään apuna tietotekniikkaa. Edelleen siinä mainitaan sen perustuvan aina vapaaehtoisuuteen ja etätöiden tekemisestä tulee olla työnantajan ja työntekijän tai virkamiehen välillä yhteisymmärrys. Etätö voi olla kokoaikaisesti tai osittain muissa kuin työnantajan tiloissa tehtävää työtä. Etätöitä ei myöskään pidä sopia tehtäväksi kodin ja työpaikan välisten matkojen aikana, eikä sitä suositella tehtäväksi myöskään ulkomailla. Lisäksi etätöitä voidaan tehdä satunnaisesti tai säännöllisesti. (Valtion työmarkkinalaitos 2020.)

Kuten luvussa 2.4. kerrottiin, Rikosseuraamuslaitos määrittelee etätöiden samoin kuin valtiovarainministeriökin muualla kuin työnantajan tiloissa tehtäväksi työksi ja se on yksi tapa tehdä työtä monipaikkaisesti. (Monipaikkainen ja etätö Rikosseuraamuslaitoksessa 1.12.2022.)

Työterveyslaitoksen mukaan etätö on ansiotyötä, joka toteutuu pääasiällisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kotona. Se vaatii onnistuakseen työntekijän, esihenkilön ja työnantajan välistä luottamusta, yhteistä suunnittelua ja sopimista sekä työntekijän itsenäisen työskentelyn tukemista. (Työterveyslaitos 2023.)

3.2 Etätöiden hyödyt ja haasteet

Viime aikoina on tutkittu etätöiden hyötyjä ja haittoja, kun etätöiden suosio on kasvanut, osin pakon sanelemana, Covid-19 pandemian takia. Etätöiden hyötyjä ja haittoja voidaan tarkastella monien eri tekijöiden kautta, ja jotkin tekijät voivat olla sekä hyötyjä että haittoja riippuen tilanteesta. Kodin ja työskentelyn yhdistäminen voi olla erittäin toimiva ratkaisu tai päinvastoin epäonnistunut kokeilu. On tärkeä huomata, että etätö sopii toisille paremmin kuin toisille. Sosiaaliset vaikutukset etätöissä ovat yksilöllisiä. Yksi kärsii sosiaalisten tapaamisten

puuttumisesta valtavasti ja toinen nauttii hiljaisuudesta. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmi-valta 2021, 54; Eklund ym. 2021, 53.)

Etätyön selkeä konkreettinen hyöty Vesalan ja Tuomivaaran (2015, 512) mukaan on siinä, että työntekijän ei tarvitse matkustaa työpaikalle päivittäin. Työmatka voi olla pitkä ja ruuhkassa istuminen lisää työhön liittyvää stressiä. Etätyö mahdollistaa myös asumisen toisella paikkakunnalla ilman että tarvitsee esim. muuttaa työn perässä.

Tutkimuksissa on myös todettu etätyön lisäävät työntekijöiden tehokkuutta ja tuottavuutta (Maruyama & Tietze 2012, 452). Kotona työskennellessä työrauhan koetaan yleisesti paremmaksi, sillä siinä tapahtuu vähemmän jatkuvia keskeytyksiä palavereista, puheluista ja työtovereista johtuen. Tämä parantunut keskittymisrauha edistää työajan tehokkaampaa hyödyntämistä ja mahdollistaa työntekijän keskittymisen pitkäjänteiseen työskentelyyn. Tehokkuuden lisääntyessä saattaa kuitenkin syntyä tarve työskennellä työajan ulkopuolella. Tähän liittyy ajan mittaan riski työssä uupumiselle, jos työskennellään pitkäaikaisesti, eikä malteta lopettaa ajoissa. (Heinonen & Saarimaa 2009, 19-22; Eklund ym. 2021, 49.)

Yksi etätyön eduista on lisääntynyt mahdollisuus vaikuttaa oman työn tekemisen suunnitteluun. Tämä korostuu työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa ja etätyö mahdollistaa joustavamman elämäntyylin, joka voi osaltaan parantaa elämänlaatua ja työvirettä. Mahdollisuus etätyöhön voi myös tarjota työnantajalle valtin ammattitaitoisesta työvoimasta kilpaillessa. (Eklund ym. 2021, 48.)

Etätyö säästää myös aikaa ja ympäristöä matkustamisen vähentyessä sekä se voi alentaa työnantajan toimintakustannuksia. Tärkeimpinä kustannussäästöinä voidaan mainita toimitilatarpeiden väheneminen ja sitä myötä alentuneet kiinteistökulut ja työpaikkaruokailusta aiheutuneiden kustannusten siirtyminen työnantajilta työntekijöiden omalle vastuulle. Lisäetuina Eklund ja kumppanit (2021, 49) mainitsevat myös ikääntyvän henkilöstön työskentelymahdollisuuksien parantumisen osa-aikatyön kautta, tapaturmariskien pienentymisen työmatkojen osalta sekä tartuntatautien leviämisen vähenemisen etätyön vähentäessä fyysisiä kontakteja. (Eklund ym. 2021, 49.)

Etätyön hyödyiksi Vilkmán (2016, 137) kertoo työntekijöiden itsenäistymisen. Kun he voivat tehdä työtään itsenäisemmin se mahdollistaa vastuun ottamisen. Työntekijän kokema autonomia lisää työntekijän motivaatiota ja työhön sitoutumista.

Etätyöstä julkaistaan jatkuvasti mielenkiintoisia tutkimuksia. Esimerkkinä mediayhteisö Bufferin tutkimusraportti vuodelta 2020, jossa tiedusteltiin yli 3500 henkilön kokemuksia etätyöhön liittyen. Raportin mukaan suurimmat haasteet etätyöhön liittyvät yhteistyöhön ja kommunikointiin (20 %). Yhtä suuri osa jakoi yksinäisyyden kokemuksen. Eräiden muidenkin tutkimusten mukaan nämä seikat ovat olleet suurimpia haasteita etätyöhön liittyen. Muita raportissa

esille nousseita haasteita olivat työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, etätöiden kotona aiheuttamat ristiriidat, toimiminen eri aikavyöhykkeillä kuin muut tiimin jäsenet, motivaation säilyminen ja työn keskeyttäminen vapaa-ajan vuoksi. (Buffer 2023; Eklund ym. 2021, 51.)

Eklund ja kumppanit (2021, 54) nostavat tietoturvallisuuden vaarantumisen yhdeksi etätöiden haasteeksi. Tietoturvahyökkäykset ovat viime aikoina lisääntyneet ja niihin täytyy varautua myös pienemmissä yrityksissä. Etätöissä tulee myös huomioida myös salassa pidettävien paperien tai asiakastietojen asianmukainen säilytys tietoturvaa vaarantamatta.

Boijer-Spoof Heikinheimo ja Ilmivalta (2012, 54) ovat määritelleet etätöihin liittyviä sosiaalisia haasteita, joita ovat yksin erillään muista työskentely, toimimaton yhteistyö työkavereiden kesken sekä heikko tiedonkulku sekä epäjohdonmukainen esimiestyö. Ihminen on luonteeltaan laumaeläin ja hän kaipaava lauman hyväksyntää. Etätöissä päivittäiset kohtaamiset harvenevat ja esihenkilöiden ja työkavereiden voi olla vaikeampi havaita, jos joku voi huonosti. Uupumus ja masennus voivat ehtiä pitkälle ennen kuin se havaitaan. Päihdeongelma tai työriippuvuus voivat karata hallinnasta.

Tutkimusten mukaan epämuodollinen kuulumisten vaihto keventää tiiviitä työpäiviä ja parantaa yhteisöllisyyttä ja siten myös työhyvinvointia. Etätöissä vuorovaikutus helposti kaventuu ja spontaaneista kohtaamisista saatu hyöty vähenee. Hiljainen tieto ei siirry ja uutta ei välttämättä synny yhtä helposti. Kasvokkain tapaaminen on myös tutkimusten mukaan tärkeää työyhteisön jäsenten ja me-hengen vahvistamiseksi. Tätä kutsutaan myös induktiivisen yhteyden vahvistamiseksi. Virtuaalinen kohtaaminen kuormittaa myös eri tavalla kuin kasvokkain kohtaaminen ja jättää myös osan ei-sanallisesta viestinnästä huomioimatta. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 54.)

Etätöiden suurimpia haasteita ovat Vilkmän (2016, 19) mukaan vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen, luottamukseen ja työskentelytapoihin liittyvät asiat. Etätöissä myös työyhteisön vuorovaikutuksen merkitys korostuu. Sen vähentyessä työn tulokset, yhteisöllisyys, motivaatio ja työhön sitoutuminen vähenevät (Vilkmän 2016, 60). Toimivan yhteistyön rakentaminen on haastavampaa etänä kuin lähityössä. Tämä johtuu aidon vuorovaikutuksen puutteesta ja sitä myötä yhteenkuuluvuuden tunteen vähentymisestä. Työntekijä saattaa etätöissä tuntea työyhteisön sosiaalisen tuen puuttuvan. Tämä sosiaalinen tuki, johon kuuluu luottamus, kuunteleminen, neuvojen antaminen ja arvostus on yksi tärkeistä työn voimavaroista. (Vilkmän 2016, 19-20).

Vilkmän (2023, 127-128) mainitsee myös kokousten lisääntymisen yhdeksi etätöiden haitaksi. Suuri osa henkilöiden työajasta saattaa kuluu erilaisissa kokouksissa, ja peräperää pidettävät kokoukset lisäävät stressin määrää huomattavasti. Kokouksien koetaan häiritsevän tuottavan työn tekemistä. Mikäli työpaikalla on onnistuttu vähentämään pidettävien kokousten määrää, se on vaikuttanut merkittävästi työntekijöiden kokemaan autonomiaan. Kokousten

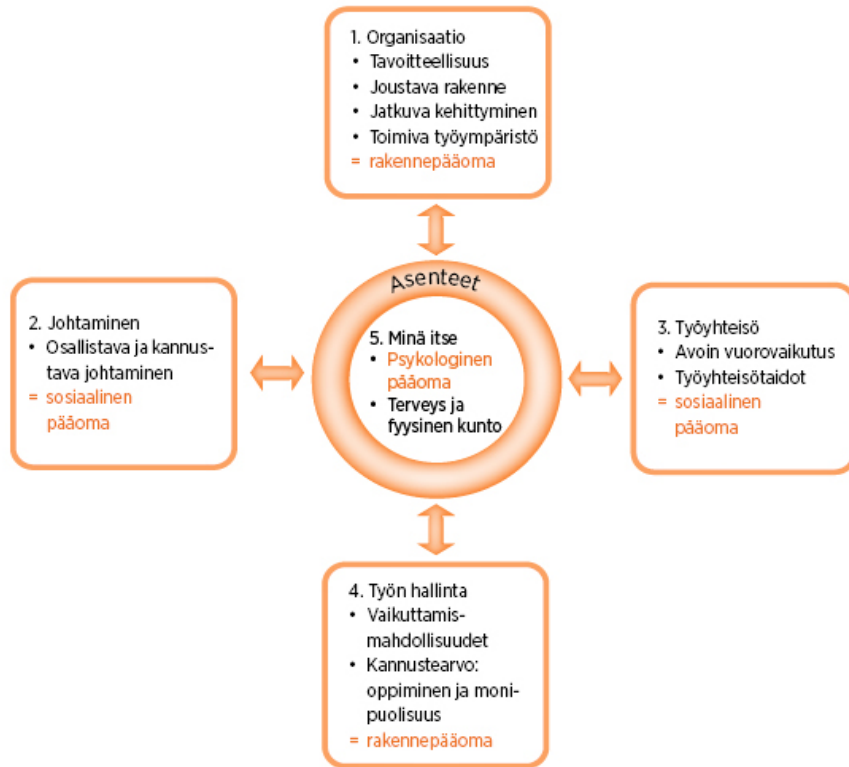
vähentäminen vaikuttaa positiivisesti myös työn tuottavuuteen, vuorovaikutukseen ja työntekijöiden yhteistyöhön.

3.3 Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen

Työhyvinvointi on todella laajalti ymmärretty käsite. Työhyvinvointiin työyhteisössä vaikuttavan monet eri tekijät. Uutela (2019, 35-35) toteaa väitöstutkimuksessaan, että työhyvinvoinnin kuvaaminen ja määrittely voi tapahtua eri tavoin. Aikaisemmin keskusteluissa korostettiin työkyvyn käsitettä ja työsuojelutoimintaa, kun taas nykyään työhyvinvointia lähestytään voimavarakeskeisemmästä näkökulmasta, keskittyen työhyvinvoinnin tuomiin voimavaroihin ja hyvinvoinnin tekijöihin. Aiemmin painotettiin työssä koettua pahoinvointia ja jaksamisen haasteita, mutta nykyään organisaatiot pitävät työhyvinvointia osana strategista toimintaa. Uutelan (2019) tutkimuksessa työhyvinvoinnin käsitys pohjautuukin sen voimavara- lähtöisyyteen.

Jääskeläinen (2016, 16) tekee väitöstutkimuksessaan eron työkyvyn ja työhyvinvoinnin välillä. Aiemmin näitä käsitteitä pidettiin samaa merkitsevinä, mutta nykykäsityksen mukaan niissä on sekä yhtäläisyyksiä että eroavaisuuksia riippuen siitä, kuka niitä määrittelee ja milloin määrittely tehdään. Jääskeläisen mukaan työhyvinvointi ja työkyky liittyvät toisiinsa siten, että työhyvinvointi vaikuttaa työkykyyn ja toisaalta työkyvyn avulla voidaan edistää työhyvinvointia. (Jääskeläinen 2016, 18.)

Mankan (2016) mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jaotella organisaatioon, johtamiseen, työyhteisöön, työn organisointiin ja yksilön lähtökohtiin, joita ovat henkilökohtaiset ominaisuudet ja voimavarat (kuvio 4).



Kuvio 4: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2016.)

Työterveyslaitos kuvailee työhyvinvointia seuraavasti:

”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa”. (Työterveyslaitos.)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. Etätöillä on useiden tutkimusten mukaan pystytty vaikuttamaan työhyvinvointiin positiivisesti.

3.4 Työhyvinvoinnin portaat

Rauramon (2012, 8-9) mukaan työhyvinvoinnin portaat koostuvat viidestä osa-alueesta: perustarpeista, turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja itsensä toteuttamisesta. Portaatt perustuvat Maslowin tarvehierarkiaan ja auttavat kehittämään työhyvinvointia yhteisöissä ja organisaatioissa. Tarpeiden täyttäminen askelma kerrallaan on edellytys seuraavalle tasolle siirtymiselle, esimerkiksi fyysisten tarpeiden tyydyttämisen täytyy toteutua ennen itsensä kehittämistä. Tämä malli on hyödyllinen työyhteisön kehittämisessä. Työhyvinvoinnin portaat on tässä havainnollistettu Työturvallisuuskeskuksen mallilla (kuvio 5).



Kuvio 5: Työhyvinvoinnin portaat (Ava-akatemia 2023.)

Ensimmäinen porras keskittyy terveyteen ja perustarpeiden tyydyttämiseen. Tämä sisältää unen, ravinnon, liikkumisen ja sosiaalisen kanssakäymisen tarpeet. Työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta on tärkeää huomioida työntekijöiden fyysinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi, toimintakyky ja työn kuormitus. Työntekijät voivat edistää omaa terveyttään terveellisillä elämäntavoilla. Työnantaja tai organisaatio voi tarjota työterveyshuoltoa, vaikuttaa työn kuormitukseen ja esimerkiksi tarjota terveellistä ruokaa työpaikalla. Työntekijöiden hyvinvointia voidaan mitata erilaisilla kyselyillä, terveystarkastuksilla ja työkykymittauksilla. Terveelliset elämäntavat voivat edistää työssä jaksamista ja vähentää sairauspoissaoloja. Vapaa-ajan liikkumisen ja työpaikalla tehtävän taukojumpan kannustaminen voi myös olla osa työhyvinvoinnin kehittämistä. Muita tärkeitä osa-alueita ovat terveellinen ravinto, painonhallinta, riittävä lepo ja uni, työpaikan päihdeohjelmat, tupakoimattomuuteen kannustaminen sekä työn kuormittavuuden arviointi ja tarvittaessa vaikuttaminen. Stressiä ja psyykkistä

kuormitusta aiheuttavat tekijät tulee myös arvioida. Työterveyshuolto voi kannustaa ja aktiivoida työntekijöitä tarvittaviin muutoksiin. (Rauramo 2012, 25-38.)

Toinen porras liittyy turvallisuuden tarpeeseen, joka käsittää toimeentulon, työsuhteen pysyvyyden ja työolosuhteet. Turvallisuuden tunne ja tarve ovat yksilöllisiä kokemuksia, joita ihminen kaipaa kaikilla elämän osa-alueilla, myös työssä. Työympäristön tulee olla turvallinen, joka tarkoittaa ergonomisia ja toimivia työtapoja, jotka ovat kaikkien tiedossa ja työturvallisuuden varmistamiseksi on noudatettava asiaankuuluvia lakeja ja määräyksiä. Lisäksi työyhteisön tulee olla oikeudenmukainen, yhdenvertainen sekä tasa-arvoinen sekä mahdolliseen kiusaamiseen ja häirintään on puututtava. Työsuojelupäällikkö vastaa organisaation työsuojelutoiminnasta, ja tämä edellyttää yhteistyötä sekä esimiesten että työntekijöiden välillä. Työturvallisuutta ja hyvinvointia on kehitettävä etupainotteisesti ja ennakoivasti. Työilmapiiristä voidaan kerätä tietoa esimerkiksi kyselyiden avulla. (Rauramo 2012, 70-87.)

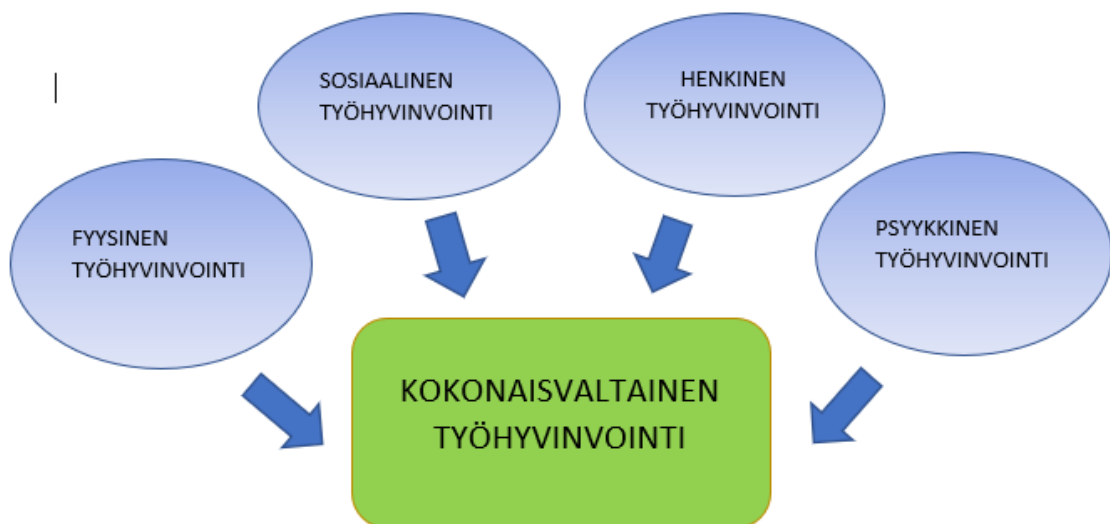
Kolmas porras käsittelee yhteisöllisyyden tarvetta, joka liittyy työyhteisön yhteishenkeen ja työtyytyväisyyteen. Hyvinvoivan työyhteisön luomiseksi alemman tason portaiden tarpeiden tulee olla tyydytettyinä riittävällä tasolla. Tämä vapauttaa energiaa ja jaksamista, jotta ihmiset voivat olla osa hyvinvoivaa työyhteisöä. Yhteisöllisyyttä, ilmapiiriä ja työyhteisön toimivuutta voidaan arvioida ja mitata kehityskeskusteluilla sekä työtyytyväisyyskyselyillä. Hyvä yhteishenki näkyy joustavuutena ja muutosmyönteisyytenä. Toimivassa ja hyvinvoivassa työyhteisössä on hyvä vuorovaikutus ja luottamuksen ilmapiiri kaikkien välillä. Johtamistapa ja organisaation arvojen ja tavoitteiden selkeys vaikuttavat myös yhteisöllisyyteen. Yhteiset tavoitteet innostavat työyhteisöä työskentelemään yhdessä kohti yhteistä päämäärää, mikä vuorostaan lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Hyvässä työyhteisössä kiinnitetään huomiota viestintään, vuorovaikutuksen laatuun, käytöstapoihin ja esimerkiksi monikulttuurisuuteen. (Rauramo 2012, 103-117.)

Neljäs porras liittyy Rauramon (2012, 123-127) mukaan arvostuksen tarpeeseen. Arvostuksen tarve voidaan jakaa kahteen osaan Maslow'n tarvehierarkian mukaan: toisten ihmisten antama arvostus ja itsestä lähtevä arvostus. Yksilöllä on tarve tuntea itsensä tärkeäksi sekä saada tunnustusta ja kunniaa. Tämä toteutuu usein sosiaalisena arvostuksena muiden ihmisten kautta. Itsestä lähtevä arvostus sisältää itseluottamuksen ja saavutukset. Arvostuksen tarpeen täyttymisen myötä vahvistuu itseluottamus, kun taas sen puute voi aiheuttaa alemmuuden tunnetta. Työnantaja voi tukea arvostuksen tarpeen täyttymistä määrittelemällä organisaation arvot ja tavoitteet, palkitsemalla työntekijöitä, antamalla palautetta ja järjestämällä säännöllisiä kehityskeskusteluja. Työntekijän tulee osallistua aktiivisesti organisaation toimintaan ja sen kehittämiseen. Arvostuksen tarpeen täyttymistä voidaan arvioida esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyillä ja organisaation tuloksellisuuden seurannalla.

Viimeinen porras työhyvinvoinnissa keskittyy osaamiseen ja itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Osaaminen on välttämätöntä organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi ja kilpailukyvyn ylläpitämiseksi. Työntekijälle työ tarjoaa mahdollisuuden ilmaista itseään, hyödyntää omia taitojaan ja oppia uutta. Yksilö haluaa haastaa itseään, kehittää älykkyyttään, vaikuttaa ympäristöön ja luoda uutta tietoa. Tämä tarve juontuu halusta hyödyntää omia kykyjään, kasvaa ihmisenä ja saavuttaa unelmia. Innostus omien rajojen testaamiseen, uusien puolien löytämiseen ja älyn käyttämiseen johtaa monesti yksilön hyvinvointiin ja luovuuteen. Itsensä toteuttamisen tarvetta ennen muiden tarpeiden tulee pääosin olla täytettyinä. (Rauramo 2012, 145-146.)

3.5 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työhyvinvointi on moniulotteinen kokonaisuus, jossa useat tekijät vaikuttavat sen laatuun. Virolainen (2012, 11-12) korostaa, että työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä hyvinvoinnista (kuvio 6). On tärkeää ymmärtää, että kaikki nämä osa-alueet liittyvät toisiinsa ja vaikuttavat toisiinsa, joten työhyvinvointia on aina arvioitava kokonaisvaltaisesti. Puutteet yhdellä osa-alueella voivat heijastua helposti myös muihin osa-alueisiin. Esimerkiksi psyykkinen stressi voi vaikuttaa fyysiseen hyvinvointiin ja altistaa sairastumiselle.



Kuvio 6: Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (mukaillen Virolainen 2012, 12.)

Kun puhutaan työhyvinvoinnista, fyysinen hyvinvointi on yleensä ensimmäinen osa-alue, joka tulee useimpien mieleen. Se on näkyvin ja konkreettisin osa työhyvinvointia, jossa puutteet ovat helposti havaittavissa ja niihin voidaan tehdä muutoksia. Fyysisen hyvinvoinnin osalta tärkeitä tekijöitä ovat työn aiheuttama fyysinen kuormitus sekä ergonomia työtehtävissä.

Lisäksi fyysiseen hyvinvointiin kuuluvat myös työympäristön olosuhteet, kuten siisteys, lämpötila ja melutaso. (Virolainen 2012, 17.)

Fyysiseen hyvinvointiin on helppo tehdä muutoksia ja yleensä se onkin kunnossa monessa työpaikassa. Psykkiseen työhyvinvointiin on sen sijaan vaikeampi puuttua, koska se liittyy työntekijän sisäiseen kokemukseen eikä ole helposti havaittavissa objektiivisesti. Kuitenkin psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttaminen on erittäin tärkeää, koska se voi aiheuttaa sairauspoissaoloja ja alentaa työntekijöiden viihtyvyyttä. Keskeinen osa psyykkistä hyvinvointia on työn kokeminen merkitykselliseksi. Työssä koettu kiire, työpaineet ja stressi voivat aiheuttaa psyykkistä pahoinvointia. Työilmapiiri ja tunteiden ilmaiseminen työpaikalla ovat myös tärkeitä psyykkisen hyvinvoinnin osatekijöitä, sillä tunteiden tukahduttaminen voi aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 18-19.)

Virolaisen (2012, 24) mukaan sosiaalinen työhyvinvointi viittaa siihen, miten hyvin työntekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja miten he kokevat kanssakäymisen työpaikalla. Työympäristössä on mahdollisuus positiiviseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen, jossa työntekijät ovat keskinäisesti toimivassa suhteessa, jolloin työkavereiden lähestyminen on helppoa. Työkavereiden persooniin tutustumiseen liittyvä yhteisöllisyys luo tunnetta joukkoon kuulumisesta ja helpottaa työasioiden hoitamista. Epätasa-arvoinen kohtelu, häirintä, puutteellinen johtaminen, heikko tiedonkulku ja pitkäaikainen eristyksissä työskentely ovat sosiaalista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä työssä.

Henkinen hyvinvointi tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja nauttii siitä. Työntekijä kokee työssä kehittymisen myötä myös henkilökohtaista kasvua, ja päinvastoin. Työyhteisön yhteisöllisyys on tärkeää, samoin kuin ihmisten keskinäinen välittäminen. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat myös yrityksen arvot, jotka eivät pelkästään pyri voiton tavoitteluun, vaan ottavat huomioon eettiset näkökulmat. Työntekijän ei tulisi joutua ristiriitoihin omien moraalikäsitystensä kanssa. (Virolainen 2012, 26-27.)

3.6 Työyhteisö

Yhteisö on ihmisryhmä, joka jakaa saman tavoitteen tai päämäärän. Yhteisöllisyys merkitsee kuulumista tähän ihmisryhmään sen päämäärän perusteella. Yhteisöllisyys edellyttää lisäksi luottamuksen ja turvallisuuden tunnetta, merkityksellisyyden kokemusta yhteisön sisällä ja tarpeiden kohtaamista yhteisössä. Yhteisöllisyys ilmenee vuorovaikutuksena yhteisön henkilöiden välillä, kuten kuuntelemisena ja auttamisena, ja sitä edistävät yhteiset tilat ja tekeminen yhdessä. Yhteisöllisyys vaikuttaa myönteisesti ihmisen hyvinvointiin. (Birck 2020, 5.)

Rauramon (2012, 104-15) määritelmän mukaan yhteisö on vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvuuden muodostuma. Ihmisellä on luontainen taipumus liittyä erilaisiin ryhmiin, kuten työyhteisöihin, harrastuspiireihin, uskonnollisiin tai poliittisiin ryhmiin. Läheiset ihmissuhteet ovat

korvaamattomia, sillä ne tuovat jatkuvuutta ja varmuutta ihmisten elämään. Työyhteisön roolia on joskus korostettu liikaa yhteisöllisyyden tunteen luomisessa. Vaikka työyhteisö ja sen tuottama yhteisöllisyyden tunne ovat tärkeitä yksilölle, ne eivät yksinään tuota samaa sosiaalista pääomaa kuin pitkäaikaiset ihmissuhteet. Vapaa-ajan vähentyminen, muuttoliike ja työelämän kasvavat vaatimukset ovat heikentäneet yhteiskunnan sosiaalisen pääoman vaalimista.

Työyhteisö muodostuu virallisen tarkoituksen ympärille ja on rakenteeltaan selkeä kokonaisuus, joka koostuu johdosta ja henkilöstöstä. Yhteisöllisyys syntyy pidempään toimineessa työyhteisössä ja se on vuorovaikutusta, joka näkyy käyttäytymisenä toisia yhteisön jäseniä kohtaan. Työyhteisön yhteinen kulttuuri luo yhteenkuuluvuuden tunteen ja edistää yhteisöllistä oppimista. Uudistusmielisyys, vapaus toimia ja salliva ilmapiiri ovat yhteisöllisyyttä tukevia tekijöitä, joista jokainen yhteisön jäsen on vastuussa. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 16-19.)

Hyvän työyhteisön piirteitä on tunnistettu paljon ja yksi määritelmä on Lindströmin ja Leppäsen (2002, 38) mukaan se, että työyhteisö on toiminnallinen yksikkö, joka toteuttaa tiettyä perustehtävää ja työskentelee tiettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Työyhteisö voi olla osasto, työyksikkö tai työryhmä.

Työyhteisö vaikuttaa merkittävästi ihmisten työhyvinvointiin ja yhteisöllisyys vahvistaa sitä. Yhteisöllisyyttä voidaankin lisätä työpaikoilla monin tavoin, kuten yhteistyöllä, palautteen antamisella sekä reilun ja kohtuuden kautta. Manka (2013, 26) määrittelee yhteisöllisyyttä edistäviksi asioiksi esimerkiksi keskustelun, rehellisyyden, ongelmien esille ottamisen, kokemusten jakamisen, toisten auttamisen, kunnioittamisen ja kuuntelemisen, yhteiset tekemiset ja tapahtumat, sitoutumisen yhteisiin toimintatapoihin sekä yhdessä iloitsemisen. Työyhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus ja yhteisöllisyys muodostavat yhdessä työyhteisön sosiaalisen pääoman, joka Mankan (2023, 178) mukaan voidaan määritellä sellaisiksi yhteisöllisiksi piirteiksi, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Sosiaalinen pääoma voidaan nähdä koko työyhteisön ja yksilön voimavarana, joka parantaa tavoitteiden saavuttamista. Työyhteisön sosiaalinen pääoma vaikuttaa myös työntekijöiden terveyteen. (Manka 2023, 177-179.)

Suonsivu (2019, 59) yhdistää työyhteisön toimivuuden ja työyhteisön hyvinvoinnin jäsentämällä toiminnan sujumisen ja työryhmän me-hengen työhyvinvoinnin osiksi. Toimivassa työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus on avointa ja toimivaa sekä yhteiseksi koetuista ongelmista uskalletaan puhua. Järvisen (2027, 79) mukaan toimivassa, terveessä ja kehittyvässä työyhteisössä yhteistyö toimii ja töitä on hyvä tehdä. Työtä tehdään ensisijaisesti työrooleista käsin, työt sujuvat, ilmapiiri on kunnossa ja työntekijät tulevat toimeen keskenään.

Yhteisöllisyys syntyy yhteenkuuluvuuden tunteesta. Yhteisöllisyyteen työssä vaikuttavat Vilkinen (2023, 115-116) mukaan neljä erilaista seikkaa, sitä voivat vahvistaa viihteelliset tai työhön liittyvät sekä tiimiin tai organisaation liittyvät asiat. Viihteellisyyteen luetaan

esimerkiksi työpäivän sisään mahtuvat kahvihetket, kuulumisten vaihdot ja muut kohtaamiset, jotka sitovat työyhteisöä yhteen ja tuovat keveyttä työn oheen. Työhön liittyvillä asioilla tarkoitetaan palavereita, kehittämispäiviä ja muita osaamiseen liittyviä tapaamisia. Työntekijöillä on usein työssään erilaisia yhteisöjä pienemmistä tiimeistä koko katto-organisaatioon. Näissä eri ryhmissä voidaan tuntea yhteisöllisyyttä ilman että se olisi pois yhteenkuuluvuudesta toisessa. Vilkmán (2023, 119) luettelee myös erilaisia konkreettisia keinoja lisätä yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisössä tai koko organisaatiossa. Näitä ovat muun muassa illanvietot, yhteiset juhlahetket, tyky-päivät, pikkujoulut, henkilöstöpäivät, yhteiset kehittämispäivät- ja hankkeet, keskusteluryhmät, työpareina työskentely ja yhteisten pelisääntöjen luominen ja yhteisen ymmärryksen luominen tiimin tavoitteista.

Etätyö on tuonut haasteita työyhteisöjen toimivuudelle. Etätyössä kasvokkain tapahtuva ihmisten välinen elävä vuorovaikutus puuttuu. Tämän on havaittu lisäävän työntekijän eristyneisyyttä ja vähentävän työhön sitoutumista (Eklund ym. 2021, 12). Fyysisiä tapaamisia tarvitaan työyhteisön yhteenkuuluvuuden kokemuksen muodostumiseksi. Etätyö voi myös haitata tiimiytymistä ja yhteisten tavoitteiden hahmottamista (Eklund ym. 2021, 23). Hybridi- tai etätyö vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ja toimintatapoihin.

3.7 Etätyön johtaminen

Vilkmán (2016, 15) määrittelee etäjohtamisen etätyön, hajautetun työn, ajasta ja paikasta riippumattoman työn tai liikkuvan työn johtamiseksi, jossa esimies ei päivittäin tapaa työntekijöitä. Hyvä etäjohtaminen edellyttää Vilkmánin mukaan hyvien esihenkilötaitojen lisäksi tieto- ja viestintäteknologian hallintaa.

Vilkmán (2016, 25-26) määrittelee hyvän etäjohtamisen kulmakiviksi luottamuksen, arvostuksen, avoimuuden, toimivat pelisäännöt, avoimen vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden. Nämä kaikki toimivat yhdessä ja vaativat toteutuakseen toisiaan. Luottamus on haasteista suurin. Saatetaan pelätä, että hoitavatko työntekijät työnsä työpaikan seinien ulkopuolella valvottomana. Luottamuksen rakentaminen esihenkilön ja työntekijöiden välillä onkin ensiarvoisen tärkeää ja tapahtuu kommunikaation välityksellä. Myös Eklund kumppaneineen (2021, 29) korostaa vahvan luottamuksen tärkeyttä esihenkilön ja työntekijöiden välillä. Onnistuakseen työntekijän tulee olla luottavainen oman roolinsa, työtehtäviensä, tavoitteidensa ja niiden toteutumista koskevien vaatimusten suhteen. Lähijohdon on luovuttava mikrojohtamisesta ja luotettava työntekijän tekevän työnsä itsenäisesti ja vastuullisesti.

Etäjohtamisen kohdalla esihenkilön tavoitettavuus on erittäin tärkeää. Työntekijän tavoittellessa esihenkilöä tuloksettomasti, motivaatio laskee ja työn kuormittavuus nousee (Vilkmán 2016, 54.) Etäjohtamisessa vuorovaikutusta ja viestintää on ajateltava uudella tavalla. Vuorovaikutuksen tarve kasvaa etätyössä. Esihenkilön pitää olla aktiivisesti yhteydessä etänä työskenteleviin työntekijöihin sähköpostin, videokokousten, puheluiden tai muiden käytettävissä

olevien viestimien avulla. Vilkmán (2023, 265) korostaa esihenkilön ja työntekijän kahdenkeskisiä keskustelujen merkitystä johtamisen välineenä. Tämä antaa esihenkilölle tilaisuuden luoda yhteys työntekijöihinsä ja tällä tavoin lisätä luottamusta heidän välillään.

Hyvin toimiessaan viestintä kuitenkin toimii joka suuntaan, ei ainoastaan esihenkilön ja yksittäisen työntekijän välillä, vaan myös työntekijöiltä toisille ja esihenkilön suuntaan. Yksi tehokkaan tiedon jakamisen kulmakivi on myös tiedon suodattaminen ja sen ajatteleminen kelle kyseessä oleva tieto on tärkeää. Esihenkilön tehtävä on auttaa työssä onnistumista ja luoda hyvän yhteistyön ja vuorovaikutuksen kulttuuria. Johtamisen tavoitteena on saada työyhteisö toimimaan yhdessä tavoitteiden saavuttamiseksi. (Vilkmán 2016, 61-63).

Esihenkilön työntekijäkeskeinen johtamistyyli johtaa tiimin suorituskyvyn nousuun. Työntekijöiden mahdollisuus johtaa omaa työtään ja osallistua sitä koskevaan päätöksentekoon mahdollistaa paremmat tulokset. Tässä kysytään jälleen esihenkilön yhteistyön ja vuorovaikutuksen taitoja. Ihmisten johtaminen on huomattavasti keskeisempää kuin asioiden johtaminen. Vilkmán näkee seuraavat taidot etäjohtajan tärkeimmiksi osaamisalueiksi: avoimuus vuorovaikutuksessa, delegointitaidot, proaktiivisuus, päätöksentekokyky, suunnittelu ja organisointi, innostaminen ja motivointi, joustavuus, tavoitekeskeisyys ja sosiaalinen taitavuus. (Vilkmán 2016, 139.)

Vilkmán (2023, 176) näkee välttämättömänä, että etätöön lisääntyessä myös johtamistyylin on muututtava. Toimintatapoja ja osaamista tulee kehittää entisestään. Etätöön johtamisessa onnistumisten ja edistymisen huomioiminen on vieläkin tärkeämpää kuin lähijohtamisessa. Työntekijän itsensä on joskus vaikea huomata edistymistään puurtaessaan yksin kotona. Positiivisen palautteen antaminen vahvistaa työntekijöiden motivaatiota ja kyvykkyyden tunnetta voimakkaasti. (Vilkmán 2023, 251-252).

4 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa määritellään tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Lisäksi kerrotaan käytetyt menetelmät ja tutkimusaineisto. Metsämuurosen (2006) mukaan tutkimusasetelman tarkoituksena on kuvata tutkimuksen toteutustapa.

4.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kuinka etätö sopii yhdyskuntaseuraamustyöhön ja minikälaisia kokemuksia henkilökunnalla siitä on. Lisäksi haluan selvittää, kokevatko yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät etätöön vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa joko yksilön tai työyhteisön tasolla. Tarkoitukseni on tuottaa etätöön sopivuudesta yhdyskuntaseuraamustyöhön sellaista tietoa, jota voidaan hyödyntää muissa Rikosseuraamuslaitoksen yksiköissä

valtakunnallisesti, kun jatkossa mietitään sen käytön linjaamista. Samalla saadaan myös tuore tilannekatsaus siitä, miten kattavasti eri toimistot käyttävät etätyötä. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

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

4.2 Tutkimusmenetelmä -ja aineisto

Tutkimusmenetelmänä käytetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta ja kyseessä on kyselytutkimus. Kyselyssä on mukana myös avoimia kysymyksiä ja sitä kautta laadullista aineistoa. Koska tutkimusaihetta haluttiin selvittää suuren tutkimusjoukon kohdalta, menetelmäksi valittiin kyselytutkimus. Ojasalo, Moilanen & Ritalahden (2015, 40; 105) mukaan kysely-, eli survey-tutkimus sopii käytettäväksi juuri silloin, kun kysytään suurelta joukolta samaa asiaa. Nykyisin yhä useammin käytetään verkkokyselyitä, jotka ovat moderni työkalu tietojen keräämiseen verkossa. Tilastollisessa tutkimuksessa kyselylomakkeet ovat käteviä ja luotettavia välineitä, koska tutkija ei vaikuta tuloksiin omalla läsnäolollaan. Ne mahdollistavat monien kysymysten esittämisen käyttäjäystävällisellä tavalla vastausvaihtoehtoineen. Kysymykset ovat yhdenmukaisessa muodossa kaikille vastaajille, ja niihin on nopea vastata haluttuna ajankohdalla. Lisäksi ne ovat kustannustehokkaita (Valli 2015, 44-45; Kananen 2015, 202). Kyselytutkimus tulee olemaan Heikkilän (2014, 31) määritelmän mukainen kokonaistutkimus, koska tutkittavana populaationa ovat kaikki Suomen yhdyskuntaseuraamustoimistojen rikosseuraamustyöntekijät.

Vilkan (2021, 23) mukaan määrällistä tutkimusta voidaan käyttää opinnäytetyössä silloin, kun halutaan selittää ja ymmärtää, millaisia kokemuksia ja käsityksiä ihmisillä on tietyn asian suhteen. Lisäksi voidaan selvittää miten nämä kokemukset ja käsitykset jakautuvat ihmisten keskuudessa. Samalla voidaan tulkita ja ymmärtää saatuja jakaumia numerotiedoilla sekä selvittää syy-seuraussuhteita kokemusten ja käsitysten välillä. Määrällisen tutkimuksen menetelmien tavoitteena on ihmistä koskevien ominaisuuksien, kokemusten, asioiden tai ilmiöiden selittäminen, ennustaminen, kartoittaminen, kuvaaminen tai vertailu. (Vilkka 2021, 23.)

Opinnäytetyöni tiedonkeruuosio suoritetaan kyselytutkimuksena, joka tehdään sähköisenä kyselynä e-lomakkeen kautta. Sähköisen kyselyn etuna on, että kyselyn materiaali tallentuu suoraan tietokantaan nopeuttaen ja helpottaen aineiston käsittelyä (Heikkilä 2014, 66). Kyselylomakkeen kysymykset ovat strukturoituja monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymykset sisältävät väittämiä, joihin vastataan valitsemalla viisiportaisesta asteikosta omaa mielipidettä parhaiten kuvaava vaihtoehto. Valittavat vaihtoehdot perustuvat

Likertin asteikkoon. Kyselytutkimus kohdistetaan kaikille Suomen yhdyskuntaseuraamustoimistojen rikosseuraamustyöntekijöille, joita on tällä hetkellä noin 172 henkilöä Rikosseuraamuslaitoksen palveluksessa.

Samassa tutkimuksessa voidaan käyttää sekä määrällistä, että laadullista lähestymistapaa (Vehkalahti 2014, 13). Kyselyyn onkin valittu muutamia avoimia kysymyksiä täydentämään suljettuja kysymyksiä. Avointen kysymysten vastaukset käsitellään aiheittain ja tuloksia esitellään ryhmiteltynä ja yhdessä monivalintakysymysten aiheiden kanssa. Kvantitatiivisen osan tutkimustulokset pyritään esittämään selkeästi määrällisin tuloksin, kuvioita ja taulukoita apuna käyttäen.

Tutkimustapa on tutkimuksen tavoitteiden ja tarkoituksen mukainen. Tutkimusaihe on ajan-kohtainen, koska yhdyskuntaseuraamustoimistoissa etätöön käyttö on oletettavasti ensin lisääntynyt voimakkaasti pandemian myötä ja myöhemmin uudelleen merkittävästi vähentynyt uuden linjauksen myötä. Muutos on aiheuttanut paljon keskustelua ja tarkoitukseni on selvittää havaitsemani kritiikin taustoja syvällisemmin. Onko sen taustalla perusteltuja näkemyksiä vai pohjautuuko se esimerkiksi muutosvastarintaan.

4.3 Aineiston analyysi

Tämä tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena ja saatu numeerinen tieto varastoidaan kyselyyn käytetyllä Laurean e-lomake ohjelmalla. Sähköisestä kyselystä saatu aineisto tallennetaan ensin Excel-tilukkolaskentaohjelmaan havaintomatriisiksi ja sen osia analysoidaan sen jälkeen SPSS-tilasto-ohjelman avulla. Määrällisen tutkimusaineiston tulokset kuvataan opinnäytetyössä sanallisesti sekä havainnollistetaan kuviodien ja pylväsdiagrammien avulla. Analyysimenetelmien valintaan vaikuttavat tässä käytetyt mittarit (kyselylomake) ja niiden vastausasteikoksi valittu mielipidettä kuvaava Likertin asteikko sekä monivalintakysymykset. Ristiintaulukoinnit toteutetaan hyödyntäen SPSS-ohjelmaa, jonka avulla tuodaan esille kahden muuttujan välisiä yhteisjakaumia (Nummenmaa, Holopainen, & Pulkkinen 2016, 43). Vilkan (2021, 145) mukaan näin voi löytää muuttujia, jotka mahdollisesti selittävät toista muuttujaa. Ristiintaulukoinnin lisäksi tulosten analysoinnissa käytetään apuna mahdollisesti myös Khiin neliö-testiä kahden muuttujan välisen tilastollisesti merkittävän riippuvuuden testaamiseksi. Tämä testi soveltuu käytettäväksi, kun enintään 20 % odotetuista frekvensseistä on alle 5, ja jokainen frekvenssi on vähintään 1. Khiin neliö -testi on sovellettavissa kaikilla mitta-asteikoilla, kunhan testin asettamat ehdot täyttyvät. Jos nämä ehdot eivät täyty, testi saattaa liian helposti johtaa nollahypoteesin hylkäämiseen, mikä voi puolestaan johtaa virheellisiin päätelmiin. (Heikkilä 2008, 212-215.)

4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tämä tutkimus toteutetaan siten, että tutkimusprosessin ajan noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyviä tieteellisiä käytänteitä (2023) ja niiden pohjalta pyritään toteuttamaan luotettava tutkimus. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on opetus- ja kulttuuriministeriön asiantuntijaelin, joka on aloittanut vuonna 1991 käsittelemään tutkimukseen liittyviä eettisiä kysymyksiä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK), 2023). Lisäksi tutkimuksessa on pyritty noudattamaan Laurea-ammattikorkeakoulun antamia ohjeita ja toimimaan niiden mukaisesti. Hyvässä tieteellisessä käytännössä tutkija tottelee eettisiä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä (Vilka 2021, 41). Eettisellä tiedonhankinnalla tarkoitetaan Vilkan (2021, 37) mukaan sitä, että tiedonhankinta perustetaan omaan alaan liittyvään tieteellisen kirjallisuuden tuntemukseen, viittaamiseen muihin asianmukaisiin tietolähteisiin, havaintoihin sekä oman tutkimuksen analysointiin.

Tutkimuksen eettisyyteen kuuluu myös asianmukainen tutkimusprosessi mahdollisine tutkimuslupineen. Rikosseuraamuslaitoksen ohjeistuksen mukaan tutkimuslupaa ei tarvitse anoa, mikäli tutkimuksen kohteena ovat Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöön kohdistuvat haastattelut tai kyselytutkimus. Tutkimuslupaa ei myöskään tarvita yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden haastatteluihin ja heitä koskeviin kyselyihin.

Tutkimuksessa noudatetaan myös Rikosseuraamuslaitoksen ohjeistuksen mukaan EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta (2016/679), tietosuojalakia (1050/2018) ja viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia (621/1999). Rikosseuraamuslaitoksen viestinnän vastuualueelta on kysytty lupa käyttää organisaation laatimia kuvioita ja taulukoita. (Tutkimuslupaohjeet Rikosseuraamuslaitoksessa. 2022).

Kyselyn ohessa vastaajille lähetetään saatekirje, jossa kerrotaan kyselyn tarkoitus ja pyritään lyhyesti motivoimaan vastaajia osallistumaan kyselyyn kertomalla mahdollisuudesta tätä kautta vaikuttaa oman työn suorittamiseen ja etätöiden linjauksiin tulevaisuudessa. Saatekirjeessä todetaan kyselyn aikataulu ja saatekirjeessä on suora linkki kyselyyn vastaamiseen. Osallistuminen on vapaaehtoisuuteen perustuvaa, eikä vastaajia pystytä yksilöimään vastauksen perusteella. Vastaukset tallentuvat Laurean e-lomakkeisiin ja vain tutkimuksen tekijällä on oikeudet niiden käsittelyyn. Kyselystä saatua aineistoa käsitellään vain kyseisessä tietokannassa ja tutkimuksen jälkeen vastaukset hävitetään asianmukaisesti.

Kaksinaisroolin ja objektiivisuuden suhteen tutkimuksen tekijänä pyrin suhtautumaan kerättyyn aineistoon, johtopäätöksiin ja pohdintaan harkiten. Esimiesasemassa käsitellen työntekijöiden etätöpyyntöjä omassa yksikössäni ja asiaan liittyen käydään välillä tunteikastakin keskustelua. Kysely toteutetaan sähköisesti kaikille yhdyskuntaseuraamustoimistoissa työskenteleville rikosseuraamustyöntekijöille, he vastaavat kyselyyn itsenäisesti ja riippumattomasti, eikä heidän antamia vastauksia pystytä johdattelemaan ennalta haluttuun suuntaan.

Tutkimuksen tekijänä oma roolini korostuu pohdinnassa ja johtopäätöksissä, jotka tulee kohdentaa objektiivisesti kyselyn tulosten osoittamalla tavalla.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella kahden eri kriteerin kautta. Tutkimustyössä tulee aina kiinnittää huomiota tutkimuksen validiteettiin ja reliabiliteettiin. Validiteetti viittaa pätevytyteen, eli siihen, kuinka hyvin tutkimus tai mittari heijastaa ilmiötä. Validiteetti on myös yleiskäsite, joka kuvaa tutkimuksen laadukkuutta ja perustelemisen tasoa tieteen näkökulmasta. Kun määrällinen tutkimus on validi, sen kysymyksillä on saatu vastaus tutkittavaan ongelmaan. Tämä osoittaa, että tutkimuksen kysymykset ovat onnistuneet. (Ronkainen ym. 2011, 129-131.)

Vilka (2021) kiteyttää määrällisen tutkimuksen validiteetin arvioimisen ytimekkäästi. Hänen mukaansa tutkimuksen validiteettia voidaan yksinkertaisesti arvioida miettimällä, onko tutkija onnistunut siirtämään käyttämänsä teorian käsitteet ja ajatuskokonaisuuden kyselyynsä. Reliabiliteetti, joka tunnetaan myös luotettavuutena, kuvaa sitä, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty tutkimus- tai mittausmenetelmä mittaa tutkittua ilmiötä. Tutkimuksen reliabiliteetti heikkenee virheiden ilmetessä vastauksissa. Esimerkiksi jos eri vastaajat tulkitisivat kysymyksen eri tavoin tai vastaus kirjattaisiin vahingossa väärin. (Hiltunen 2009, 9.)

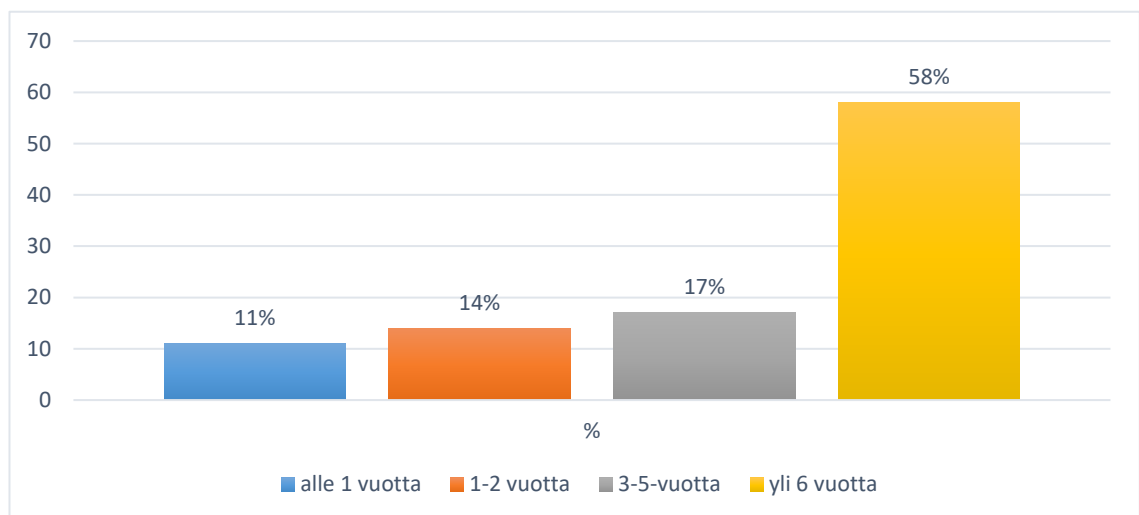
5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitellään kyselytutkimuksesta saatuja tuloksia. Kyselytutkimus toteutettiin sähköisesti e-lomakkeen avulla 5.9.2023-20.9.2023 välisenä aikana eli vastausaikaa oli hieman yli kaksi viikkoa. Kyselystä lähetettiin yksi muistutus kohderyhmälle ennen vastausajan päättymistä 13.9.2023. Tällä pyrittiin tavoittamaan mahdollisimman monta vastaajaa. Linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse. Se sisälsi lyhyen saatetekstin, tietoturvailmoituksen ja Rise:n voimassa olevan ohjeistuksen etätyötä koskien. Kyselyyn sisältyi kolme maininnan arvoista virhettä, joista yksi korjattiin muistutusviestin yhteydessä. Avointen vastausten vastauskentät olivat aluksi teknisen virheen vuoksi lyhyitä ja muutama vastaaja antoi siitä myös palautetta kyselyn lopuksi. Kaksi muuta virhettä liittyivät väittämiin 31-32 ja 34-35, jotka olivat keskenään samanlaisia. Näistä saadut vastaukset eivät kuitenkaan poikenneet määrällisesti tai laadullisesti toisistaan, joten toiset väittämät jätettiin tulosten arviointien ulkopuolelle. Vastauksia saatiin kaikkiaan 130 kpl (=n) vastausprosentin ollessa 75,58 % Vastausprosentti oli erittäin hyvä ja sitä kautta saatuja vastauksia voidaan pitää tilastollisesti merkittävinä ja hyvin kohderyhmää kuvaavina. Kyselyyn vastaaminen tapahtui saatekirjeen ohjeistuksen mukaan, mutta esimiesten tai muiden henkilöstöryhmien vastauksia ei voida rajata pois kyselyn vastauksista. Toisaalta monet rikosseuraamusesimiehet ja jopa apulaisjohtajat tekevät asiakastyötä, joten heidän näkemyksensä etätyöstä eivät välttämättä poikkea rikosseuraamustyöntekijöiden antamista vastauksista.

Kysymykset oli luokiteltu viiteen ryhmään: perustietojen kartoitus (kysymykset 1-5), etätyön soveltuvuus yhdyskuntaseuraamustyöhön (6-13), etätyön haitat ja hyödyt (14-21), etätyön vaikutukset työhyvinvointiin työyhteisön näkökulmasta (22-29) sekä etätyön vaikutukset henkilökohtaiseen työhyvinvointiin (30-39). Kysymykset olivat joko monivalintatyypisiä ja Likertin asteikon mukaan arvioitavia väittämiä tai vapaita tekstikenttiä.

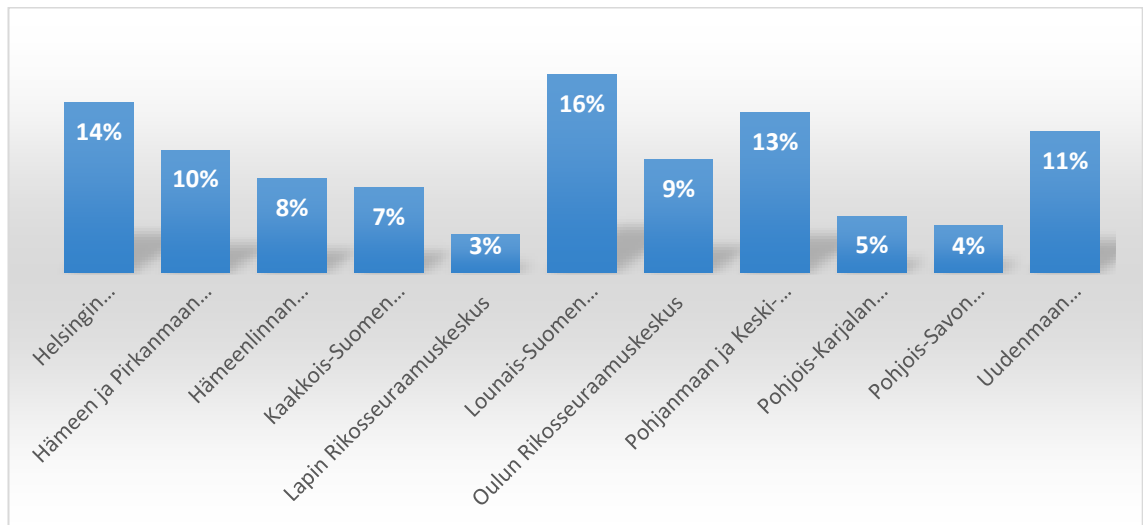
5.1 Perustiedot ja etätyön käytön laajuus

Kyselyn perustietokysymyksillä kartoitettiin työntekijöiden työhistorian pituutta yhdyskuntaseuraamustoimistossa (taulukko 1). Vastaajista yli puolet oli työskennellyt yhdyskuntaseuraamustoimistossa yli 6 vuotta.



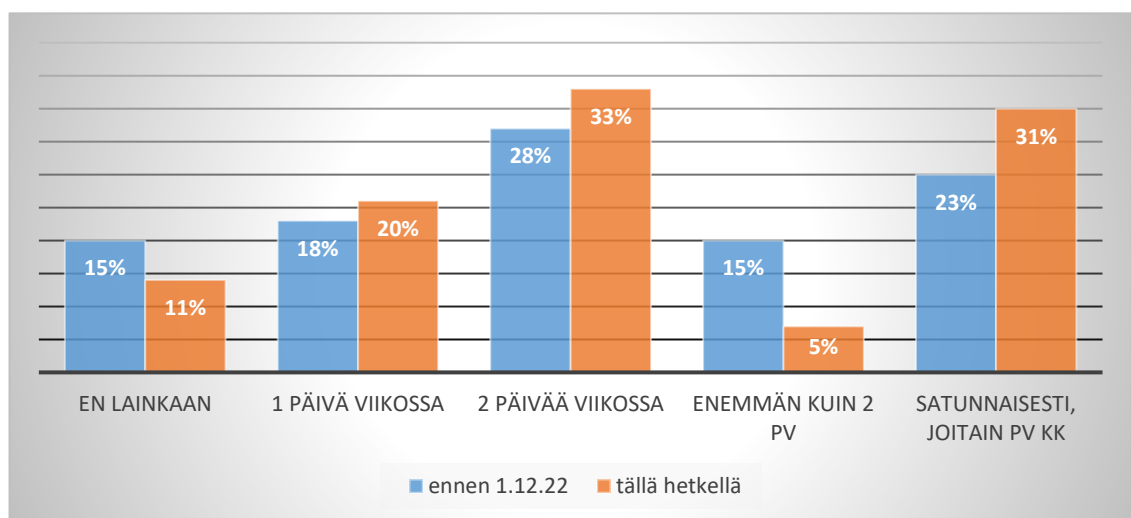
Taulukko 1: Kuinka kauan olet työskennellyt yhdyskuntaseuraamustoimistossa

Toisella kysymyksellä kartoitettiin, minkä rikosseuraamuskeskuksen alueella vastaajat työskentelevät. Vastaukset jakoutuivat kaikkien rikosseuraamuskeskusten kesken suhteellisen tasaisesti, minkä vuoksi kyselyn tulosten edustavat kattavasti koko maan yhdyskuntaseuraamustoimistojen rikosseuraamustyöntekijöiden mielipiteitä (taulukko 2). Määrällisesti vastaukset jakoutuivat tasaisesti suhteessa toimistojen henkilöstömäärään niin, että suurista toimistoista vastauksia tuli eniten. Lounais-Suomen rikosseuraamuskeskus oli eniten vastannut toimisto.



Taulukko 2: Vastausten prosentuaalinen jakautuminen rikosseuraamuskeskuksittain

Seuraavilla kolmella kysymyksellä haluttiin selvittää etätyön tekemisen määrää ennen ja jälkeen 1.12.2022 voimaantullutta ohjeistusta sekä sitä, onko etätyön tekemisen mahdollisuutta vähennetty uuden ohjeistuksen myötä. Taulukosta 3 nähdään, miten etätyön tekemisen määrä on muuttunut. Oleelliset muutokset näkyvät kohdistuneen enemmän kuin kaksi päivää viikossa tehtävän etätyön määrään, joka vähentynyt yli puoleen entisestä määrästä. Toinen merkittävä muutos on ”ei lainkaan” vastanneiden kohdalla. Heitä on uuden ohjeistuksen antamisen jälkeen vähemmän kuin ennen. Kolmas huomioitava seikka liittyy kaksi päivää viikossa etätyötä tekevien määrään. Tämä on hieman noussut uuden ohjeistuksen voimaantulon jälkeen, vaikka yhdyskuntaseuraamustyö on luokiteltu ohjeistuksessa läsnäoloa vaativaksi työksi. (Monipaikkainen ja etätyö Rikosseuraamuslaitoksessa 1.12.2022.)



Taulukko 3: Etätyön määrän vertailu ennen ja jälkeen 1.12.2022 uuden ohjeistuksen

Vastausten tarkemmalla analysoinnilla pystytään havainnoimaan, että etätöitä tehdään tällä hetkellä enemmän kuin kaksi päivää viikossa ainoastaan Helsingin ja Uudenmaan rikosseuraamuskeskuksissa. Aikaisemmin enemmän kuin kaksi päivää viikossa etätöitä tehtiin kahdeksassa rikosseuraamuskeskuksessa. Kahtena päivänä viikossa työskennellään etänä kaikkiaan yhdeksässä rikosseuraamuskeskuksessa sekä yhtenä päivänä viikossa lähes jokaisessa Rikosseuraamuskeskuksessa. Vastausten mukaan vähiten etätöitä käytetään Lapin ja Pohjois-Savon rikosseuraamuskeskuksissa.

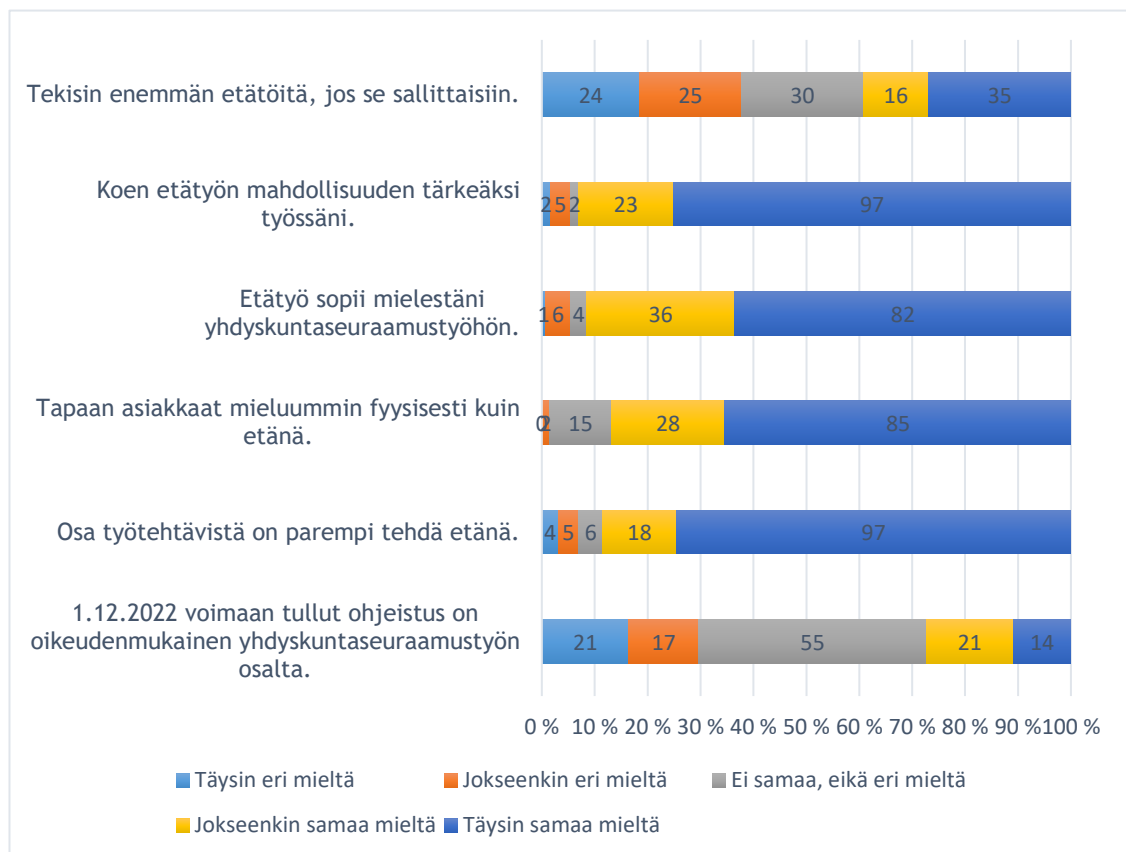
Kyselyyn vastanneiden 70 % mukaan etätöiden tekemisen mahdollisuuksia ei ole toimistoissa vähennetty uuden 1.12.2022 voimaan tulleen ohjeistuksen jälkeen. 30 % vastaajista oli sitä mieltä, että etätöiden käytön mahdollisuutta on rajoitettu uuden ohjeistuksen myötä. Vastausten tarkemmassa tarkastelussa huomioitavaa on se, että saman Rikosseuraamuskeskuksen sisällä vastausten sisältö vaihtelee. Lounais-Suomessa kyllä (11) ja ei (10) vastaukset jakautuivat lähes tasan. Kaikkiaan seitsemän rikosseuraamuskeskuksen vastaukset vaihtelevat ja neljän rikosseuraamuskeskuksen (Helsinki, Lappi, Oulu ja Pohjois-Savon) vastaukset olivat kaikki yksimielisiä muutokseen liittyen. Vastausten hajontaa voidaan mahdollisesti perustella uuteen organisaatorakenteeseen liittyen. Vastaajat ovat voineet arvioida etätöiden käytäntöjen muutosta vertaamalla vanhan alueen ohjeistuksia uusien rikosseuraamuskeskusten ohjeisiin, vaikka uudet ohjeistukset tulivat voimaan vasta kolme kuukautta uusien keskusten perustamisen jälkeen. Toisena selittävänä tekijänä voi olla työntekijöiden tietämättömyys etätöiden linjauksista tai uuden ohjeistuksen epäselvyys sekä sen erilainen tulkinta rikosseuraamuskeskusten sisällä.

5.2 Etätöiden soveltuvuus yhdyskuntaseuraamustyöhön.

Kyselyyn vastaajat olivat arvioineet etätöiden soveltuvuutta yhdyskuntaseuraamustyöhön kuviossa yhdeksän esitettyjen väitteiden mukaisesti (taulukko 4). Vastaukset jakautuivat lähes tasan, kun kysyttiin halukkuudesta tehdä enemmän etätöitä, jos se sallittaisiin. Vastausten jakauman mukaan täysin tai jokseenkin erimieltä olevia vastauksia on lähes saman verran kuin jokseenkin tai täysin samaa mieltä olevia vastauksia. Lähes 25 % vastaajista koki asian neutraalina, eikä siis halunnut muutosta etätöiden mahdollisuuksiinsa. 1.12.2022 voimaan tullut uusi ohjeistus jakoi myös mielipiteitä varsin tasaisesti. Vajaa puolet koki sen neutraalina ja lähes 30 % vastauksista jakautui puolesta ja vastaan muutoksen oikeudenmukaisuuden osalta. Joidenkin toimistojen vastausten välillä oli myös hieman ristiriitaisuutta. Toisaalta etätöitä ei haluttaisi tehdä enempää, mutta toisaalta muutosta ei pidetty oikeudenmukaisena. Vastaukset voivat selittyä sillä, että kyseisen toimiston etätöiden mahdollisuutta on määrällisesti rajoitettu eniten ja tieto siitä, että näin ei ole välttämättä toimittu muissa toimistoissa voi aiheuttaa tunteen epäoikeudenmukaisuudesta.

Etätyön mahdollisuus koettiin selvästi tärkeäksi omassa työssä. Vastaajista yli 90 % koki etätyömahdollisuuden tärkeäksi ja soveltuvaksi yhdyskuntaseuraamustyöhön. Lähes samassa suhteessa vastaajat olivat sitä mieltä, että osa työtehtävistä on parempi tehdä etänä. Kyselyn mukaan etätyöpäivän aikana yli 80 % vastaajista laati seuraamusselvityksiä, osallistui koulutuksiin ja teki ROTI:n vaatimia kirjauksia. Hieman yli puolet laati siviiliarviointeja ja lähes 25 % haastatteli asiakkaita etänä. Kyselyn mukaan asiakkaita tavataan kuitenkin mieluummin fyysisesti kuin etänä. Tätä mieltä oli 86 % vastaajista (Kuvio 10).

Kyselyyn vastanneista 52 kertoi tekevänsä etätyöpäivän aikana myös muita kuin edellä mainittuja töitä. Näissä vastauksissa nousee esille yhdyskuntapalveluun liittyvät työtehtävät. Osa vastaajista kertoi käyvänsä palvelupaikoilla etätyöpäivän aikana tai tapaavansa valvottavia asiakkaita, jos tapaamiset ovat lähempänä kotia kuin toimistoa. Muista tehtävistä mainittakoon luottamusmiestoimintaan liittyvät tehtävät, sekä useissa vastauksissa esille noussut sähköpostin käsittely.



Taulukko 4: Etätyön soveltuvuus yhdyskuntaseuraamustyöhön

Vastaajille annettiin myös mahdollisuus täydentää kirjallisesti vastauksiaan etätyön soveltuvuudesta yhdyskuntaseuraamustyöhön vapaassa tekstikentässä. Seuraavassa suoria lainauksia vastauksista, jotka on jaoteltu vastauksissa esille nousseiden teemojen mukaan seuraavasti: kirjalliset tehtävät, työrauha ja työhyvinvointi sekä asiakastapaamisiin liittyvät kommentit.

Vastauksia oli annettu yhteensä 62 kpl ja yksikään niistä ei sisältänyt negatiivisia näkemyksiä tai kokemuksia etätyöstä. Eniten vastauksissa (30 %) nousivat esille kirjalliset työtehtävät:

”Soveltuu täydellisesti. Me kirjaamme ja paukutamme Rotia varmaan 80% työajasta”

”Etätyö soveltuu yks-työhön hyvin, koska kirjallisia töitä on paljon.”

”Erittäin luontevasti, työ on suureksi osaksi kirjallista.”

Neljänneksessä vastauksista mainittiin työrauhaan ja työhyvinvointiin liittyviä mielipiteitä.

Useassa korostettiin avokonttoreiden negatiivista vaikutusta työrauhaan:

”Erittäin hyvin, työhyvinvointi ja tehokkuus kasvanut.”

”Erittäin hyvin kirjallisten töiden tekemiseen, sillä monitoimitilassa keskittyminen niihin on heikkoa.”

”Soveltuu erittäin hyvin. Koneella tehtävän, kirjallisen työn osuus on lisääntynyt Rotin tulon jälkeen entisestään, se on työläämpää ja vie enemmän aikaa. Avokonttori ei anna riittävästi rauhaa ja tue keskittymistä kirjallisten töiden tekemiseen.”

Kolmas selkeä ryhmä, noin 15 %, vastauksista halusi korostaa asiakastapaamisten toteutumista fyysisesti:

”Hyvin. Asiakaskohtaamiset tehdään kasvotusten.”

”Erittäin hyvin kaikkeen muuhun kuin varsinaiseen asiakkaiden kohtaamiseen.”

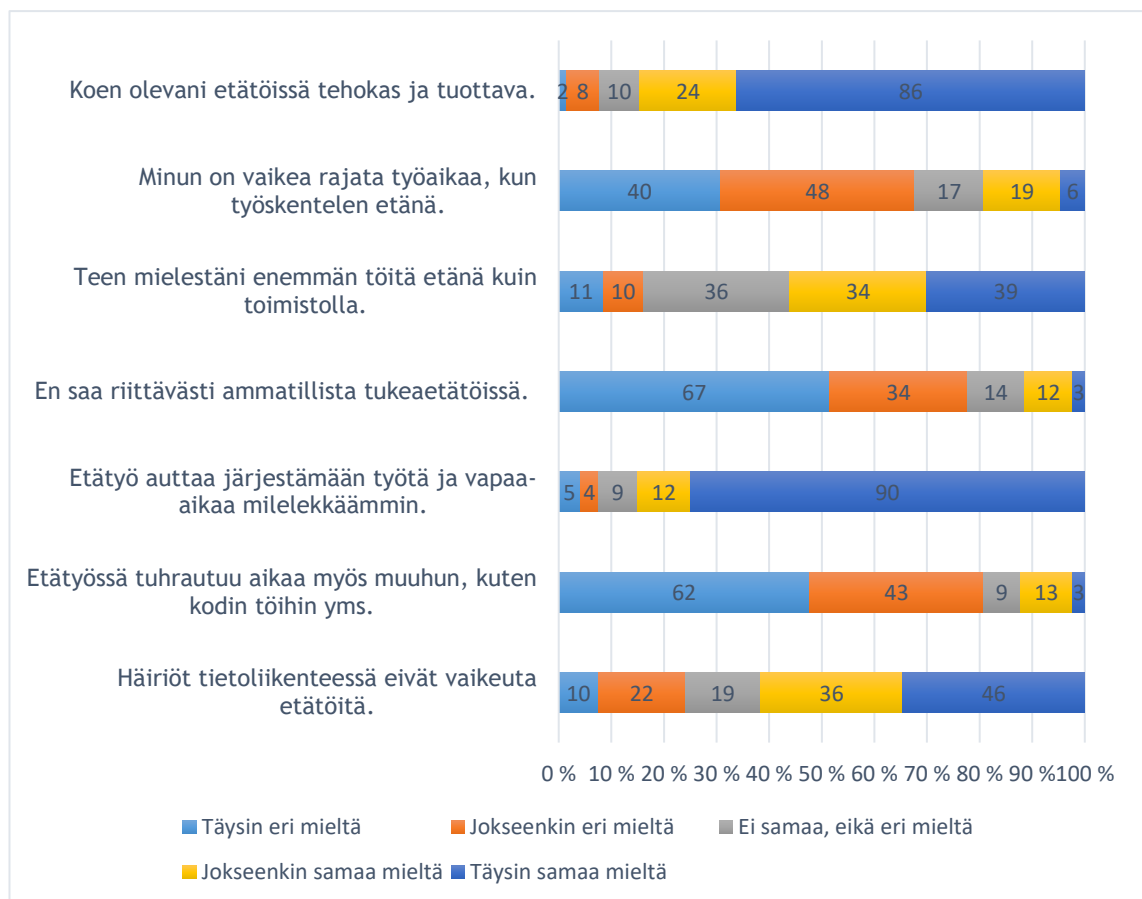
”Ison osan työtehtäviä (pl. asiakastapaamiset) voi hyvin hoitaa etänä.”

Vapaissa vastauksissa mainittiin myös etätyöhön soveltuvan koulutuksiin, palavereihin ja kokouksiin. Esille nousi myös oman työn ja työajan suunnittelun parempi mahdollisuus. Tärkein havainto vastauksista kuitenkin oli se, että etätyön yhdyskuntaseuraamustyöhön soveltuvuuden osalta kyselyssä ei tullut yhtään ainoaa kielteistä vastausta.

5.3 Etätyön hyödyt ja haitat

Etätyön haittoja ja hyötyjä pyrittiin kartoittamaan seitsemän väittämän avulla, joita esitellään seuraavaksi (taulukko 5). Yli 80 % vastaajista koki olevansa tehokkaita ja tuottavia työkennellessään etänä. Vastaajista yli puolet teki oman näkemyksensä mukaan enemmän töitä etänä kuin toimistolla. Neljännes ei osannut verrata tehdyn työn määrää. Yhdyskuntaseuraamustoimiston rikosseuraamustyöntekijät eivät koe työajan rajaamista etätyössä ongelmaksi. Lähes 70 % oli sitä mieltä, että työn rajaaminen onnistuu. Vajaa 20 prosenttia koki sen jollain tasolla vaikeaksi ja loput suhtautuivat asiaan neutraalisti.

Kyselyyn vastanneista lähes 80 % koki saavansa riittävästi ammatillista tukea, ja vain 10 % oli sitä mieltä, että ei saa etätyöskentelyn aikana riittävästi ammatillista tukea. Merkittävä osa vastaajista, yli 80 %, näkee etätyön auttavan työn ja vapaa-ajan mielekkäämmässä järjestämisessä. Tämä aihe nousi myös vapaiden vastausten sisällössä merkittävästi esille. Etätyöskentelyä on jollain tasolla jatkettu parin vuoden ajan, ja työntekijät ovat vastausten mukaan oppineet rajaamaan työajan tehokkaasti tuhlaamatta aikaa esimerkiksi kodin askareisiin. Yli 80 % vastaajista ei tuhlaa aikaa työn ulkopuolisiin toimiin ja vain 10 % vastaajista myöntää käyttävänsä aikaa myös muuhun kuin työntekoon. Etätyön alussa ongelmia oli myös tietoliikenneyhteyksien toimivuudessa, mutta kyselyn mukaan yli 60 % vastaajista on sitä mieltä, että häiriöt tietoliikenteessä eivät vaikeuta etätyötä. Noin neljänneksen mielestä se on edelleen jollain tasolla ongelmana.



Taulukko 5: Etätyön hyödyt ja haitat

Etätyön hyödyistä ja haitoista oli annettu 47 avointa vastausta ja ne pystyttiin karkeasti jaottelemaan työn tehokkuuteen ja työrauhaan, työmatkaan sekä työergonomiaan liittyviin vastauksiin. Osassa vastauksista oli myös otettu kantaa useampaan aiheeseen, mutta niitä ei ole

luokiteltu kuin yhden osa-alueen kautta. Muutamissa vastauksissa oli myös kriittisiä näkemyksiä etätöihin liittyen ja otan myös niistä esille muutaman suoran lainauksen.

”En pystyisi rajaamaan työaikaa ja vapaa-aikaa. Työergonomia on huono. Salasapittoa liittyy myös riskinsä. Nettiyhteys kotona saattaa tuottaa ongelmia. En ylipäätään halua viedä työasioita kotiin, koti on koti.”

”Minulle etätö ei sovi, enkä halua "saastuttaa" kotiani palkkatyöllä. Työ tehdään työpaikalla, jotta sen voi jättää sinne työajan päätyttyä.”

Vastauksista kolmannes sisälsi viittauksia työn tehokkuuden ja oman työhyvinvoinnin sekä työrauhan paranemiseen.

”Avotoimisto on haasteellinen ympäristö toisinaan keskittymiselle ja keskeytyksiä tulee toisinaan toistuvasti.”

”Etätöissä keskittyminen työhön parempaa->tehokkuus, lisää työhyvinvointia.”

”Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen paranee huomattavasti.”

Kolmanneksi eniten (20 %) vapaissa vastauksissa otettiin vastanneiden osalta kantaa työmatkan poistumiseen ja sitä kautta ajan, rahan säästön ja työhyvinvoinnin paranemiseen.

”Työmatkaan käytettävä aika tuo lisää jaksamista ja aikaa harrastuksille eli oman hyvinvoinnin ylläpitämiselle.”

”Etätö edistää työssä jaksamista, kun ei kulu aikaa työmatkoihin.”

Neljässä vastauksessa nostettiin esille työergonomiaan liittyviä tekijöitä:

”Etätöissä työergonomia ei ole yhtä hyvä kuin työpaikalla. Toisaalta työskentelypaikkaa voi vaihtaa kotona helposti.”

”Etätöissä uppoutuu liikaa työhön, tauotus on tärkeää ja siihen saanut apukeinoja mm. työterveydestä. Työergonomia tulee myös huomioida.”

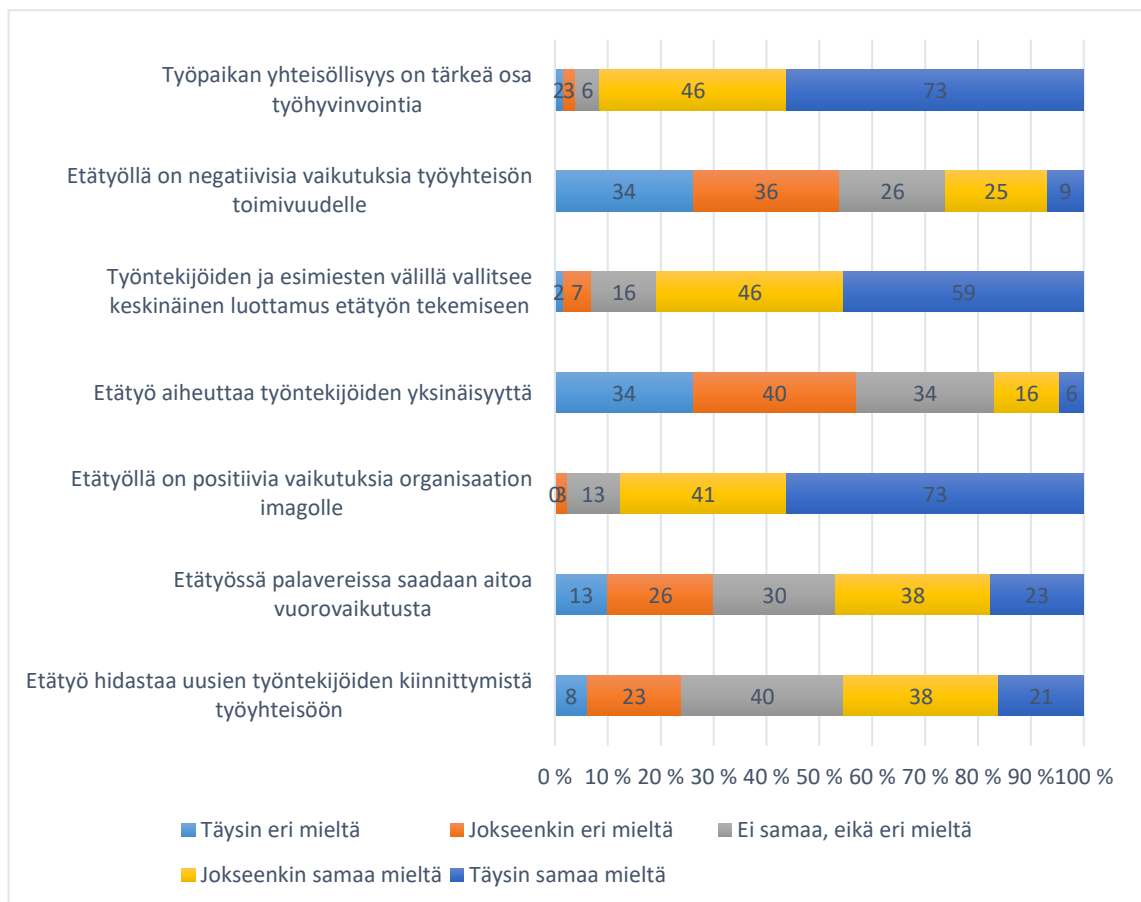
Muutamassa vastauksessa mainittiin pätkivät etäyhteydet ja työajan rajaamisen ja tauottamisen haasteet. Asiakastapaamisten tärkeyttä fyysisesti ja aidon kohtaamisen merkitys nostettiin esille kolmessa vastauksessa. Yhteenvetona voidaan todeta, että etätöiden hyödyt olivat mainittu yhteensä 44 vastauksessa ja varsinaisia kielteisiä vastauksia oli ainoastaan kolme.

5.4 Etätöiden vaikutukset työhyvinvointiin työyhteisön näkökulmasta

Kuvasin aikaisemmin luvussa 3.6 etätöiden tuomia haasteita työyhteisön toimivuudelle. Sen on Eklundin ja kumppaneiden (2021, 12) mukaan havaittu lisäävän työntekijän eristyneisyyttä ja vähentävän työhön sitoutumista. Taulukon 6 mukaan kyselyyn vastanneista rikosseuraamustyöntekijöistä yli 90 % piti työpaikan työyhteisöllisyyttä tärkeänä osana työhyvinvointia ja vain vajaat viisi prosenttia ei pitänyt sitä niin merkittävänä. Hieman yli puolet vastaajista (54 %)

oli sitä mieltä, että etätyö ei vaikuta negatiivisesti työyhteisön toimivuuteen. Noin neljännes (26 %) näki siinä kuitenkin myös haitallisia vaikutuksia työyhteisölle.

Positiivista on myös tulosten perusteella havaita, että työntekijöiden ja esimiesten välillä vallitsee keskinäinen luottamus etätyön tekemiseen, sillä yli 80 % vastaajista koki asian näin ja vain 7 % ei katsonut luottamuksen olevan kunnossa. Rikosseuraamuslaitoksen positiivisen imagon kannalta vastaajat näkivät etätyömahdollisuuden olevan varsin merkittävässä roolissa (88 %). Ainoastaan 2 % vastaajista oli imagoon liittyvästä väittämästä jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä siitä ei ollut kukaan vastaajista.



Taulukko 6: Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin työyhteisön näkökulmasta

Työyhteisön työhyvinvoinnin näkökulmasta kaksi väittämistä jakoi vastaajien mielipiteitä hie-man muita enemmän. Toinen vastauksia jakanut väite liittyi aidon vuorovaikutuksen muodostumiseen etänä järjestettävissä palavereissa. Vastaajista kolmannes oli sitä mieltä, että aitoa vuorovaikutusta ei aina synny, mutta lähes puolet (47 %) piti vuorovaikutusta onnistuneena ainakin jollain tasolla, ja vajaan neljänneksen ottamatta kantaa puolesta tai vastaan. Uusien työntekijöiden kiinnittymistä työyhteisöön koskeva väite jakoi myös mielipiteitä. Vajaan neljänneksen mielestä etätyö ei hidastaa kiinnittymistä, mutta vajaa puolet (45 %) vastaajista piti etätyötä uusien työntekijöiden kiinnittymistä hidastavana tekijänä. Kyselyyn vastanneiden

mielestä etätyö ei aiheuta työntekijöiden yksinäisyyttä. Ainoastaan noin 17 % mielestä näin voi tapahtua.

Kyselyyn vastanneista 34 halusi täydentää etätyön vaikutuksia työyhteisöön avoimen vastauksen kautta. Osassa vastauksissa nostettiin esille uusien työntekijöiden kiinnittyminen työyhteisöön.

”Ihan tuoreelle työntekijälle etätyö hidastaa työyhteisöön kiinnittymistä.”

”Nuoremmat työntekijät voi kokea yhteisöllisyyden tärkeämmäksi ja uusille voi olla hyvä olla alkuun vuorovaikutuksessa enemmän liveinä.”

Lähes puolissa vastauksista haluttiin korostaa osittaisen etätyön etuja työssäjaksamiseen ja etätyön tekemisen mahdollisuutta arvostettiin myös suuresti. Kolmessa vastauksessa todettiin etätyömahdollisuuden olevan tärkeässä roolissa, kun rekrytoidaan uusia työntekijöitä.

”Etätyön lisääntyä on edelleen mahdollisuus aina valita itse tulla toimistolle, mikäli kokee tärkeämmäksi kontaktin työkavereihin ja aktiivisen vuorovaikutuksen. Valinnan mahdollisuus on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta.”

”Etenkin monitoimitilassa työskentelyssä etätyömahd. on monille aito henkireikä.”

”Rekrytointi; työ ei nykypäivänä houkuta, kun etämahdollisuutta ei ole.”

Noin neljänneksessä (9 kpl) avoimissa vastauksissa otettiin kantaa myös etätyön negatiivisiin vaikutuksiin työyhteisön kannalta. Kritiikkiä sisältäneitä vastauksia oli määrällisesti enemmän suhteessa annettuihin vastauksiin kuin aikaisemmassa hyödyt ja haitat -osiossa.

”Yhteisöllisyys ei toteudu etätyössä yhtä hyvin, kuin tavallisessa kohtaamisessa.”

”Työyhteisön jäsenet voivat olla toisilleen etäisempiä kuin ennen etätyötä.”

”Käytäntö on osoittanut, että etätyö vaikuttaa negatiivisesti yhteisöllisyyteen. Tähän tulisi keksiä uusia ratkaisuja.”

Avoimet vastaukset täydensivät väittämistä saatua tietoa. Uusien työntekijöiden kiinnittyminen nousi myös avoimissa vastauksissa esille ja sen käyttöä esitettiin jopa rajattavaksi heidän kohdallaan. 25 % vastauksista sisälsi myös kritiikkiä etätyön vaikuttavuudesta yhteisöllisyyteen. Näin vastanneet kokivat, että etäpalavereista puuttuu aitoa vuorovaikutusta.

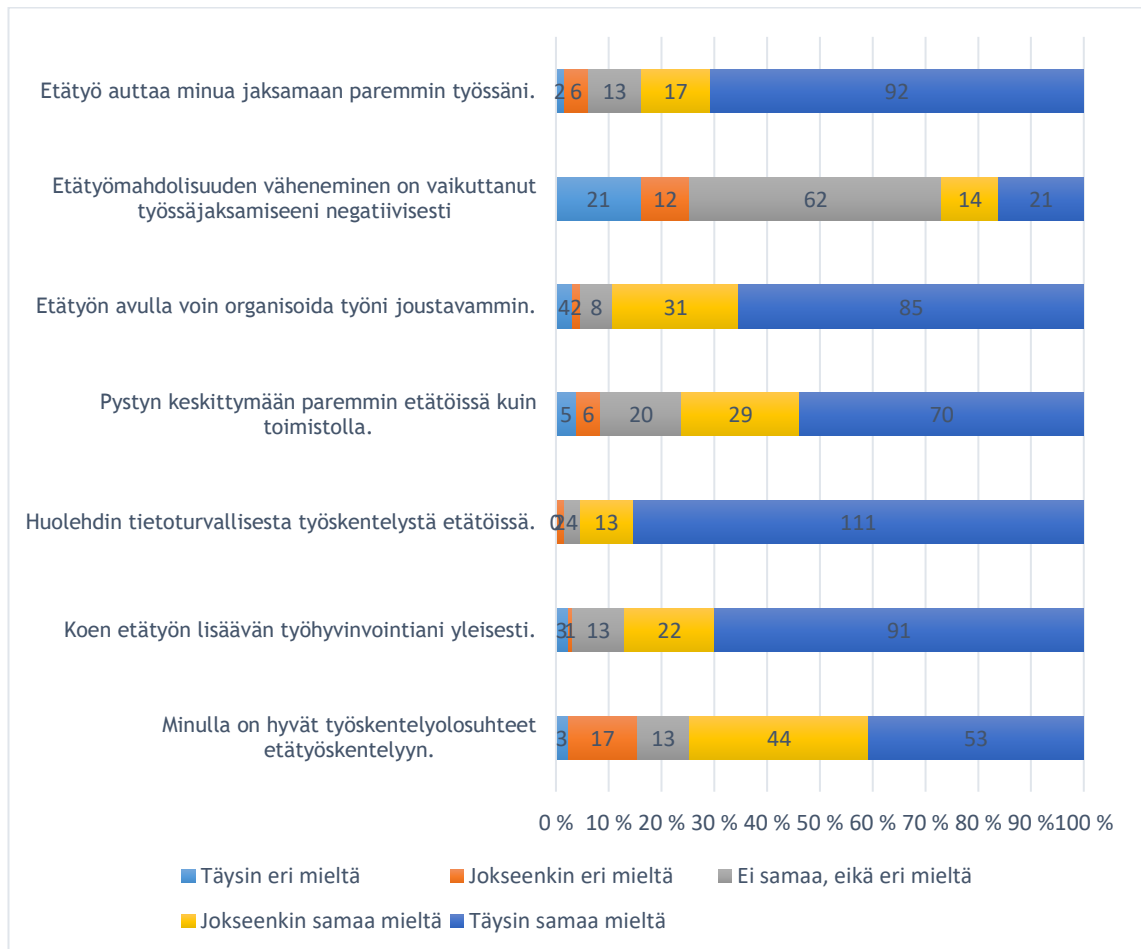
5.5 Etätyön vaikutukset henkilökohtaiseen työhyvinvointiin

Neljännessä kokonaisuudessa haluttiin selvittää etätyön vaikutuksia henkilökohtaiseen työhyvinvointiin (taulukko 7). Saatujen vastausten mukaan etätyön vaikutus henkilökohtaiseen työhyvinvointiin on kiistatta positiivinen. Etätyön koetaan auttavan jaksamaan omassa työssä paremmin yli 80 %:ssa vastauksista. Kun huomioidaan vielä 10 % vastauksista, jotka eivät

osanneet sanoa kantaansa, niin vain 6 % vastaajista piti etätöitä jollain tasolla työssäjaksamista huonontavana tekijänä. Lähes sama jakauma saatiin väittämään, joka käsitteli etätöiden vaikutusta työhyvinvointiin yleisesti. Vastaajista yli 85 % koki etätöiden parantavan työhyvinvointia. Henkilökohtaiseen työhyvinvointiin vaikuttavat positiivisesti myös selvällä enemmistöllä vastaajista työn joustavampi organisointi (lähes 90 %) ja parempi keskittyminen etätöskentelyssä (vajaa 80 %).

Viime vuosina on korostunut asiakastietojen tietoturallinen käsittely ja tietoturalliset työskentelyvälineet. Saatujen vastausten pohjalta voimme olla näiltä osin tyytyväisiä, koska kyselyyn vastanneista rikosseuraamustyöntekijöistä yli 95 % kokee huolehtivansa tietoturallisesta työskentelystä etätöissä. Työskentelyolosuhteet on myös muokattu kuluneiden vuosien aikana kuntoon, koska noin 75 % vastaajan mukaan olosuhteet etätöskentelyyn ovat kunnossa.

Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin osalta vastaukset jakoutuivat eniten, lähes tasan, väittämässä, joka koski etätömahdollisuuden vähentämisen negatiivisia vaikutuksia työssäjaksamiseen. Vajaa puolet kyselyyn vastanneista eivät osanneet sanoa kantaansa. Hieman kärjistetysti voidaan todeta, että tällöin enemmistö vastaajista, noin 75 %, ei kokenut muutoksen olleen negatiivinen henkilökohtaisen työhyvinvointiin liittyen. Voidaankin kysyä, että onko tapahtunut muutos ollut enemmistöllä vastaajista niin pieni, että sen vaikutukset eivät ole tämän takia olleet merkittäviä. Hieman yllättäen eri yhdyskuntaseuraamustoimistojen välillä ei myöskään ollut merkittäviä eroja vastausvaihtoehtojen välillä. Ei samaa eikä eri mieltä vaihtoehto oli jokaisessa toimistossa eniten käytetty vaihtoehto.



Taulukko 7: Etätyön vaikutukset henkilökohtaiseen työhyvinvointiin

Avoimen vastauskentän kautta henkilökohtaiseen työhyvinvointiin liittyvää lisätietoa antoi 36 kyselyyn osallistunutta. Vastauksista vähän yli 70 % sisälsi positiivisen näkemyksen etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja reilu 20 % vastaavasti hieman kriittisemmän ajatuksen. Positiivisissa vastauksissa tuotiin esille perheen ja vapaa-ajan parempaa yhdistämistä, työmatkojen poistumista, työssäjaksamisen parantumista, työrauhan merkittävää parantumista suhteessa monitoimitiloihin ja työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen paraneminen. Ohessa muutama lainaus vastauksista:

”En jaksaisi työssä ilman etämahdollisuutta.”

”Etätyö tukee hyvinvointia kokonaisvaltaisesti, perheen ja työn yhdistäminen helpottuu, oma rauha kirjallisten töiden tekemiseen lisää tehokkuutta. Työmatkojen poisjääminen on helpottavaa.”

”Joku semmoinen rentous, joka johtaa lopulta siihen, että saa hyvin aikaiseksi.”

Hieman kriittiset vastaukset sisälsivät kokemuksia asiakastyön kärsimisestä harvennevien taapaamisten vuoksi, sekä vastauksia liittyen puutteelliseen työergonomiaan, heikkoihin etähyteyksiin ja lapsiperheen haasteisiin sekä työn tauottamisen haasteellisuuteen.

”Koen hyvin kuormittavaksi käsitellä asiakasasioita kotona, jonka pitäisi olla rentoutumispaikka. Päivän päätteeksi ei tapahdu samanlaista irroittautumista. Lämpärillä työskentely on epäergonomista ja rotissa hankalaa.”

”Lapsiperhearjessa etätyön vaatima rauha ja keskittyminen on vähäistä lasten lyhyiden koulupäivien vuoksi ja toisaalta sen takia, että tila etätyöntekemiseen kotona on huono.”

Yhteenvetona vastauksista voidaan todeta, että kriittiset kannanotot sisältävät näkemyksiä, jotka ovat joko korjattavissa olevia työergonomiaan liittyviä seikkoja tai poistettavissa kokonaan, jos ei halua työskennellä etänä. Etätyön myönteisiä vaikutuksia henkilökohtaiseen työhyvinvointiin kuvaillaan suuremmin ja sen mahdollisuus asetetaan jopa kynnyskysymykseksi oman jaksamisen suhteen.

5.6 Avointen kysymysten vastausten sisältö

Kyselyn lopuksi oli mahdollisuus vapaan sanan muodossa antaa palautetta tai lausua mielipide etätyöhön ja sen yhdyskuntaseuraamustyöhön soveltuvuuteen liittyen. Tätä mahdollisuutta käytti 63 kyselyyn vastannutta ja kahta lukuun ottamatta kaikki muut vastaukset olivat etätyötä ja sen mahdollisuutta puoltavia kannanottoja. Viisi vastauksista sisälsi kriittistä palautetta kyselyä kohtaan, josta mainitsin luvun 5 alussa. Voidaan todeta, että lähes kaikki vastaukset pitivät etätyötä tärkeänä ja ehdottomasti säilytettävänä mahdollisuutena osana yhdyskuntaseuraamustyötä. Vastausten sisällöissä korostuivat työssäjaksamisen ja tehokkuuden parantuminen sekä etätyön myönteiset vaikutukset työhyvinvointiin. Etätyön koettiin parantavan työhyvinvointia jaksamisen lisääntymisen, oman elämän ja työn yhteensovittamisen helpottumisen ja paremman työrauhan sekä keskittymisen kautta. Etätyö koettiin tärkeäksi monitoimityöskentelytilojen rauhattomuuden vuoksi ja siksi, että kaikille työntekijöille ei yksinkertaisesti ole omaa työtilaa, jos kaikki saapuvat yhtä aikaa toimistolle. Alla muutamia suoria lainauksia edellä mainituista vastauksista:

”Etätyö tuo merkittävästi lisää työhyvinvointia sekä joustavuutta työpäivien ja henk.koht. elämän suunnitteluun. Kirjaaminen on lisääntynyt merkittävästi viime vuosien aikana, eikä niiden tekeminen edellytä toimistolla läsnäoloa.”

”Erittäin myönteisesti vaikuttava tekijä työssäjaksamisessa.”

”Etätyömahdollisuus helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista.”

”Todella tärkeä jaksamisen kannalta, avokonttorin häly kuormittaa muuten.”

Vastauksissa perusteltiin etätyön soveltuvuutta yhdyskuntaseuraamustyöhön myös työn luonteen muuttuminen vuoksi. Tässä asiayhteydessä mainittiin erilaisten kirjausten määrän

merkittävä lisääntyminen ROTI:n käyttöönoton jälkeen. Muutamissa vastauksissa pohdittiin työntekijöiden yksilöllisyyden huomioimista etätöiden ohjeistuksissa ja korostettiin myös sen käytön mahdollisuutta ja myös sen käyttämättömyyttä:

”Etätö toimii mielestäni hyvin yks-työssä. Toki etä- ja lähityön tulee olla balanssissa. Etätömahdollisuus tukee myös erilaisia persoonia, voi olla jaksamisen kannalta tärkeää saada pitää päiviä, jotka eivät pidä sisällään vuorovaikutus/kohtaamistyötä.”

”Ohjeistuksissa tulisi huomioida, että työntekijöitäkin on erilaisia. Toiset pitävät etätöistä, toiset inhoavat. Joidenkin asiakkaiden kanssa kasvotusten tehdään vaikuttavaa työtä, jotkut puhuvat paljon enemmän puhelimesta kuin ikinä tapaamisilla.”

”Toivottavasti etätöiden tekemisen mahdollisuus pysyy edelleen joustavana. Työntekijöillä, jotka eivät siitä koe hyötyvänsä, voivat aina mennä toimistolle niin usein kuin haluavat.”

Etätöitä puoltavissa vastauksissa annettiin myös palautetta esimiestyöstä ja johdon suhtautumisesta etätöihin. Esimiesten kouluttautumista etäjohtamiseen koettiin tarpeelliseksi, koska se poikkeaa niin paljon läsnäolojohtamisesta. Parissa vastauksessa toivottiin johdon jo viimeinkin hyväksyvän etätöiden ”oikeana työnä” ja työnantajan ja johdon suhtautumista etätöihin joustavasti ja myönteisesti pidettiin tärkeänä. Oheinen lainaus tiivistää hieman humoristisestikin esimiestyön haasteet etätöihin liittyen:

”Minulle on aivan sama, vaikka työ tehtäisiin mökin laiturilla katiska päässä, kunhan se tehdään. Toisten työntekijöiden päälle työt eivät kuitenkaan etätöiden työntekijältä saa kaatua, siitä tulee esimiesten pitää huoli.”

Muutamissa vastauksissa toivottiin yksikkökohtaisten erojen huomioimista. Pienemmissä yhdyskuntaseuraamustoimistoissa tämä tulee huomioida esimerkiksi yksintyöskentelyn välttämiseksi, joka on joskus muutenkin haasteellista huomioida. Etätömahdollisuuden toivottiin myös olevan mahdollista tasapuolisesti kaikkialla Suomessa ja osassa vastauksista myös todettiin suoraan, että heidän yksikössään etätöiden ohjeistus ei ole muuttunut 1.12.2022 voimaan tulleen ohjeistuksen myötä. Vastauksista vain kaksi sisälsi kriittisen näkemyksen etätöihin liittyen. Jo aikaisemmissakin luvuissa esille nousut huoli asiakkaiden aidon kohtaamisen vähenemisestä ja asiakkaiden heikompi sitoutuminen etäyhteyksillä tapahtuvaan yhteydenpitoon nousivat esille. Myös osassa puoltavissa vastauksissa otettiin kantaa asiakkaiden fyysiseen kohtaamiseen ja siihen etätöskentelyn ei katsottu pääsääntöisesti soveltuvan.

5.7 Työkokemuksen vaikutus mielipiteeseen etätyöstä

Aineiston ristiintaulukoinnit toteutettiin hyödyntäen SPSS-ohjelmaa, jonka avulla tuodaan esille kahden muuttujan välisiä yhteisjakaumia. Tässä opinnäytetyössä toisena muuttujana käytettiin työntekijöiden työkokemusta, koska vastaajilta ei tiedusteltu esim. sukupuolta. Kysely kohdistettiin vain rikosseuraamustyöntekijöille, joten kahden tai useamman ammattiryhmän vertailu ei olisi ollut mahdollistakaan. Ristiintaulukointiin valittiin tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisiä väittämiä tai väittämiä, joissa oli vastausten suhteen hajontaa. Työkokemus on myös siltä kannalta katsottuna hyvä muuttuja, koska etätyötä ei Rikosseuraamustaloksessa tai ainakaan yhdyskuntaseuraamustoimistoissa juurikaan käytetty työmuotona ennen COVID19 pandemiaa eli uudet työntekijät eivät ole välttämättä työskennelleet lainkaan ilman etätyömahdollisuutta. Kyselyyn enemmistönä vastanneet kokeneemmat työntekijät ovat puolestaan kokeneet molemmat työmuodot ja mahdolliset muutokset etätyöhön liittyen.

Taulukointia varten vastausluokkia yhdisteltiin siten, että työkokemus jaoteltiin kahteen luokkaan, alle ($n=55$) ja yli ($n=75$) kuusi vuotta työskennelleisiin rikosseuraamustyöntekijöihin. Samoin yhdistettiin Likertin asteikon vastausvaihtoehdot siten, että jokseenkin ja täysin eri mieltä olevat muodostivat yhden luokan sekä jokseenkin ja täysin samaa mieltä olevat oman luokkansa. Ei samaa, eikä eri mieltä olevat muodostivat vielä kolmannen vastusluokan. Yhdistämällä tavoiteltiin mahdollisuutta suorittaa Khiin- neliötesti eli saada eri vastausluokkiin riittävästi vastauksia analyysiä varten. Tässä osin myös onnistuttiin, koska puolet eli 2/4 analyseista voidaan pitää luotettavina eli edellytykset testin tekemiselle olivat olemassa. Alle viiden suuruisia odotettuja frekvenssejä saa olla viidesosa (20 %) kaikista odotetuista frekvensseistä. Kahden analyysin kohdalla edellytykset eivät täytyneet frekvenssin oltua yli sallitun viidesosan (33,3 % ja 67,7 %). Näissä tilanteissa Khiin neliö -testiä ei voida soveltaa. Kun testin käyttöedellytykset eivät täyty, on mahdollista, että testi johtaa liian helposti nollassa hypoteesin hylkäämiseen, mikä saattaa johtaa virheellisiin päätelmiin. (Heikkilä 2008, 213.)

Ensimmäiseen tutkimuskysymyksen liittyen tiedusteltiin etätyön soveltuvuutta yhdyskuntaseuraamustyöhön. Taulukosta 8 voidaan havaita vastausten jakautuminen eri muuttujien välillä. Työkokemuksen määrä ei vaikuttanut juuri lainkaan vastaajien mielipiteeseen. Mielipiteissä voidaan havaita vain hiuksen hieno ero mielipiteessä etätyön soveltuvuudesta yhdyskuntaseuraamustyöhön. Vähemmän kokeneet työntekijät näkevät etätyön soveltuvan yhdyskuntaseuraamustyöhön hiukkasen paremmin kuin kokeneemmat työntekijät. Kuitenkin merkittävä enemmistö pitää etätyötä soveltuvana työmuotona yhdyskuntaseuraamustyössä. Osassa vastausluokista sain niin vähän vastauksia, että Khiin- neliötestiä ei voitu luotettavasti toteuttaa.

Etätyö sopii mielestäni YKS-työhön	Kuinka kauan olet työskennellyt YKS-toimistossa		Total
	alle 6 vuotta	yli 6 vuotta	
Eri mieltä	2 3,7%	5 6,7%	7 5,4%
Ei samaa eikä eri mieltä	2 3,7%	2 2,7%	4 3,1%
Samaa mieltä	50 92,6%	68 90,7%	118 91,5%
Total	54 100,0%	75 100,0%	129 100,0%

Taulukko 8: Etätyön soveltuvuus yhdyskuntaseuraamustyöhön suhteessa työkokemukseen

Toisena ristiintaulukoitiin halukkuutta etätyön tekemisen lisäämiseen, mikäli se sallittaisiin. Tätä verrattiin työkokemuksen määrään. Tuloksista voidaan havaita, että alle kuusi vuotta työskennelleiden työntekijöiden vastauksissa korostui halu tehdä enemmän etätöitä. Lähes neljännes vastaajista ei ottanut kantaa puolesta tai vastaan. Tämä voidaan myös tulkita siten, että etätyön määrä on heidän mukaansa sopivasti mitoitettu (taulukko 9). Tämän ristiintaulukoinnin kohdalla voitiin myös luotettavasti toteuttaa Khiin- neliötesti. Testin mukaan työkokemuksen perusteella vastausten välillä ei ole tilastollisesti merkittäviä eroja ($p=0,635$).

Tekisin enemmän etätöitä jos se sallittaisiin	Kuinka kauan olet työskennellyt yks-toimistossa		Total
	alle 6 vuotta	yli 6 vuotta	
Eri mieltä	20 36,4%	29 38,7%	49 37,7%
Ei samaa eikä eri mieltä	11 20,0%	19 25,3%	30 23,1%
Samaa mieltä	24 43,6%	27 36,0%	51 39,2%
Total	55 100,0%	75 100,0%	130 100,0%

Taulukko 9: Halukkuus tehdä enemmän etätöitä, jos se sallittaisiin, suhteessa työkokemukseen

Etätyön hyödyistä ja haitoista saadut vastaukset olivat määrällisesti niin selkeitä, että niiden ristiintaulukoinnilla tai analysoinnilla ei tässä yhteydessä saada lisäarvoa. Työyhteisön ja henkilökohdaisen työhyvinvoinnin osalta ristiintaulukoitiin väittämä ”Etätyö hidastaa uusien työntekijöiden kiinnittymistä työyhteisöön” työntekijöiden työkokemuksen kanssa. Väittämään saadut vastaukset jakautuivat hieman muita väittämiä enemmän ja tähän otettiin kantaa myös avoimissa kysymyksissä. Taulukon 10 mukaan alle kuusi vuotta työskennelleiden vastaukset jakautuvat suhteellisen tasaisesti eri vastausvaihtoehtojen välillä, mutta kokeneempien työntekijöiden vastauksissa on selvästi enemmän vaihtelua. Kokeneempien työntekijöiden vastaukset jakautuvat siten, että yli puolet näkevät etätyön hidastavan uusien työntekijöiden

kiinnittymistä ja vain alle viidennes (17,3 %) on asiasta eri mieltä. Khiin- neliötestin p-arvon ($p=0,08$) mukaan erot ryhmien välillä eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkittäviä.

Etätyö hidastaa uusien työntekijöiden kiinnittymistä työyhteisöön	Kuinka kauan olet työskennellyt yks-toimistossa		Total
	alle 6 vuotta	yli 6 vuotta	
Eri mieltä	18	13	31
	32,7%	17,3%	23,8%
Ei samaa eikä eri mieltä	17	23	40
	30,9%	30,7%	30,8%
Samaa mieltä	20	39	59
	36,4%	52,0%	45,4%
Total	55	75	130
	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 10: Etätyön vaikutus uusien työntekijöiden kiinnittymiseen suhteessa työkokemukseen

Viimeisellä ristiintaulukoinnilla pyrittiin tarkastelemaan työkokemuksen suhdetta kokemukseen etätyön parantavasta vaikutuksesta työssäjaksamiseen. Taulukon 11 mukaan yli 80 % kaikista kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että etätyö auttaa jaksamaan paremmin työssä. Alle kuusi vuotta työskennelleillä tämän osuus oli lähes 90 %. Yli kuusi vuotta työskennelleet olivat hieman enemmän eri mieltä tämän väittämän suhteen kuin tuoreemmat työntekijät. Khiin- neliötestiä ei voitu luotettavasti toteuttaa, koska kahden muuttujan arvojen frekvenssi oli alle viisi.

Etätyö auttaa minua jaksamaan paremmin työssäni	Kuinka kauan olet työskennellyt YKS-toimistossa		Total
	alle 6 vuotta	yli 6 vuotta	
Eri mieltä	2	6	8
	3,6%	8,0%	6,2%
Ei samaa eikä eri mieltä	4	9	13
	7,3%	12,0%	10,0%
Samaa mieltä	49	60	109
	89,1%	80,0%	83,8%
Total	55	75	130
	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 11: Etätyön vaikutus työssäjaksamiseen suhteessa työkokemukseen

6 Johtopäätökset

Kyselytutkimuksen tulokset osoittavat kiistatta sen, että yhdyskuntaseuraamustoimistojen rikosseuraamustyöntekijät kokevat etätyön erittäin tarpeelliseksi mahdollisuudeksi, eivätkä he halua luopua sen käytöstä osana yhdyskuntaseuraamustyötä. Kyselyyn saatujen vastausten runsas määrä osoitti myös sen, että tutkimuksen aihe oli ajankohtainen ja herätti vastaajissa

laajasti mielenkiintoa. Vastausten mukaan myös etätöiden käytön laajuus vaihtelee yksiköittäin ja sitä ei ole välttämättä ole muutettu uuden 1.12.2022 voimaan tulleen ohjeistuksen myötä.

6.1 Etätö sopii yhdyskuntaseuraamustyöhön

Tässä opinnäytetyössä haettiin vastausta siihen, miten etätö soveltuu yhdyskuntaseuraamustyön työmuodoksi, minkälaisia kokemuksia etätöistä on yhdyskuntaseuraamustoimistoissa saatu ja miten yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokevat etätöiden vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa? Etätöiden soveltuvuutta yhdyskuntaseuraamustyöhön tarkasteltiin kuuden väittämän kautta. Yli 90 % kyselyyn vastanneista piti etätöitä sopivana työmuotona yhdyskuntaseuraamustyössä ja yhtä suuri määrä vastaajia piti sen mahdollisuutta tärkeänä omassa työssään. Yhdyskuntaseuraamustyössä on tänä päivänä paljon kirjallista ja keskittymistä vaativaa työskentelyä, jonka suorittamiseen etätöskentelyn koettiin soveltuvan erinomaisesti. Kirjausten lisääntymisen todettiin lisääntyneen ROTI:n käyttöönoton myötä ja työrauhan huonontuneen monitoimitilojen eli avokonttoreiden vuoksi. Näiltä osin saadut tulokset ovat yhteisiä Heinosen & Saarimaan (2009, 19-22) ja Eklundin ym. (2021, 49) tekemien tutkimusten kanssa, joissa etätöiden todettiin parantavan työntekijöiden keskittymistä. Avoimissa vastauksissa asiakkaiden fyysistä kohtaamista pidettiin tärkeänä, ja se olikin käytännössä ainut etätöiden ulkopuolelle jätetty työtapa. Huomioitavaa oli myös se, että avoimissa vastauksissa kyselyssä ei tullut yhtään ainoaa kielteistä vastausta etätöiden soveltuvuudesta yhdyskuntaseuraamustyöhön.

6.2 Etätöillä tehokkuutta ja työrauhaa

Etätöistä saatuja kokemuksia pyrittiin kartoittamaan koettujen hyötyjen ja haittojen kautta. Tulosten perusteella hyötyjä on merkittävästi haittoja enemmän. Yli 80 % kyselyyn vastanneista kokee olevansa tehokkaampia työskennellessään etänä paremman työrauhan vuoksi. Näiltä osin tulokset ovat yhteneviä Maruyman & Tietzen (2012, 452) tutkimuksen kanssa. Eklundin ja kumppaneiden mukaan yksi etätöiden eduista on lisääntynyt mahdollisuus vaikuttaa oman työn tekemisen suunnitteluun. Tämä korostuu työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa ja etätö mahdollistaa myös joustavamman elämäntyylin (Eklund ym. 2021, 48.) Myös tämän tutkimuksen mukaan yli 80 % vastaajista koki etätöiden auttavan järjestämään työn ja vapaa-ajan mielekkäämmiin. Työn rajaamista etätöskentelyssä ei tässä tutkimuksessa koettu merkittävänä ongelmana, vaikka se voi olla haasteena etätöihin liittyen (Eklund ym. 2021, 51).

Neljännes vastaajista mainitsi kyselyssä jonkin asteisia ongelmia tietoliikenteessä. Toisaalta työntekijä on tällöin velvollinen siirtymään työskentelemään toimistolle, jos ongelma on paikallinen. Yli 80 % vastaajista ei myöskään käyttänyt työaika etätöissä muuhun kuin työskentelyyn. Avoimen kentän vastaukset noudattelivat väittämien tuloksia. Vain muutamissa kielteisissä näkemyksissä todettiin, että vastaaja ei halua tehdä etätöitä lainkaan ja kritisoitiin asiakkaiden kohtaamisten vähenemistä sekä työergonomiaan liittyviä seikkoja. Vesalan ja

Tuomivaaran (2015, 512) tutkimusten perusteella yksi konkreettinen hyöty etätyössä on työmatkojen poistuminen. Tämä seikka mainittiin myös useassa avoimessa vastauksessa yhtenä etätyön eduista. Näinkin positiivisten kokemusten jälkeen voidaan myös olettaa, että sillä olisi vastaavanlainen vaikutus työhyvinvointiin.

6.3 Etätyöllä positiivinen vaikutus työnantajakuvaan

Kolmantena tutkimuskysymyksenä tutkittiin etätyön vaikutuksia yhdyskuntaseuraamustoimiston rikosseuraamustyöntekijöiden työhyvinvointiin. Tätä pyrittiin selvittämään kahden asiakokonaisuuden kautta. Ensinnä tiedusteltiin etätyön vaikutuksia työyhteisön hyvinvointiin ja lopuksi kysyttiin vaikutuksista henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Suurin vaikutus etätyöllä nähtiin organisaation imagolle ja se kuvastui myös avoimen kysymyksen vastauksissa. Uusien työntekijöiden rekrytointi vaikeutuu, mikäli etätyömahdollisuutta vähennetään.

Pew Research Centerin 5800 henkilön tutkimuksessa 53 % vastaajista kertoi, että etätyö heikentää yhteenkuuluvuuden tunnetta työkavereiden kanssa (Parker 2023). Mediatyöskentäjien 3500 henkilön kyselytutkimusraportin mukaan yksi suurimmista haasteista etätyössä liittyy yksinäisyyden kokemukseen (Buffer 2023). Tämän tutkimuksen tulokset ovat ristiriidassa näiden amerikkalaistutkimusten kanssa, koska tässä kyselyssä vain 17 % vastaajista oli sitä mieltä, että mukaan etätyö aiheuttaa työntekijöiden yksinäisyyttä. Etätyöllä ei koettu olevan negatiivisia vaikutuksia työyhteisön toimivuuteen tai aitoon vuorovaikutukseen.

Avointen vastausten mukaan uusia työntekijöitä ei heti kannattaisi päästää etätöihin, koska se nähtiin kiinnittymistä ja perehdyttämistä hidastavana tekijänä, ja vajaa puolet (47 %) kyselyyn vastanneista piti sitä kiinnittymistä hidastavana tekijänä. Tähän voi myös vaikuttaa se, minkä verran etätyötä eri yksiköissä sallitaan. Vastaukset osoittavat esimiesten ja työntekijöiden välisen luottamuksen olevan kunnossa etätöiden tekemiseen liittyen, koska yli 80 % vastaajista koki asian olevan niin. Tämä on erittäin positiivinen tulos, koska Vilkmán (2023, 25-26) ja Eklund kumppaneineen (2021, 29) korostavat luottamusta yhtenä tärkeimmistä kulmakivistä etäjohtamisen onnistumiseen. Luottamus on suurin haaste ja se on rakennettava esihenkilön ja työntekijän välille toimivan kommunikaation välityksellä. Kuitenkin avoimissa vastauksissa nousi esille esimiesten tarve kouluttautua etäjohtamiseen enemmän ja johdon näemyksen muuttuminen vihdoinkin siitä, että vain toimistolla tehdään ”oikeaa työtä”. Tunnistan tämän myös omalta kohdaltani, koska johtaminen on muuttunut etätyön käyttöönoton myötä.

Vilkmán (2023, 176) näkee myös välttämättömänä, että etätyön lisääntyessä myös johtamistyylin on muututtava. Ihmisten johtaminen on etätyössä huomattavasti keskeisempää kuin asioiden johtaminen. Vilkmán näkee seuraavat taidot etäjohtajan tärkeimmiksi osaamisalueiksi: avoimuus vuorovaikutuksessa, delegointitaidot, proaktiivisuus, päätöksentekokyky, suunnittelu ja organisointi, innostaminen ja motivointi, joustavuus, tavoitekeskeisyys ja sosiaalinen taitavuus. (Vilkmán 2016, 139.)

6.4 Etätyö parantaa henkilökohtaista työhyvinvointia

Etätyön positiiviset vaikutukset henkilökohtaiseen työhyvinvointiin olivat kyselyn tulosten mukaan kiistattomat. Tätä osoittivat esimerkiksi seuraavat tulokset: etätyön katsottiin auttavan jaksamaan paremmin työssä (yli 80 %) ja etätyö lisää työhyvinvointia yleisesti (yli 80 %). Etätyön avulla voi organisoida työn joustavammin (noin 90 %) ja etätyössä pystytään keskittymään paremmin kuin toimistolla (80 %).

Tietoturvallisuuden liittyvät asiat ovat yksi etätyöhön liittyvistä riskeistä (Eklund ym. 2021, 51.) Onneksi tämän opinnäytetyön mukaan tietoturvalisesta työskentelystä huolehditaan etätöissä yhdyskuntaseuraamustoimistoissa (yli 95 %) ja työntekijöillä on hyvät työskentelyolosuhteet kotona (75 %). Etätyömahdollisuuden vähentäminen jakoi mielipiteen lähes tasan, mutta tähän voi selityksenä olla myös se, että 1.12.2022 voimaan tullut ohjeistus ei ole merkittävästi muuttanut etätyön käytön laajuutta kaikissa yksiköissä. Avoimissa vastauksissa tuotiin esille perheen ja vapaa-ajan parempaa yhdistämistä, työmatkojen poistumista, työssäjaksamisen parantamista, työrauhan merkittävää parantumista suhteessa monitoimitiloihin ja työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista paranemista.

Rauramon (2012, 8-9) kuvailemat työhyvinvoinnin portaavat (kuvio 5) ovat yksi tapa kuvailla työntekijöiden työhyvinvoinnin toteutumista. Tämän mallin mukaan työhyvinvointi koostuu viidestä osa-alueesta: perustarpeista, turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja itsensä toteuttamisesta. Saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että toisen portaan osaksi kuuluva oikeudenmukaisuus toteutuu ainakin joiltain osin etätyön uudessa ohjeistuksessa ja enemmistön mukaan yhteistyö ja luottamus vallitsee työntekijöiden ja esimiesten kesken etätyön tekemisessä. Kolmannessa portaassa viitataan työyhteisön yhteishenkeen ja työtyytyväisyyteen. Kyselyn tulosten mukaan työpaikan yhteisöllisyyttä pidetään tärkeänä osana työhyvinvointia ja etätyön ei koeta tuovan negatiivisia vaikutuksia työyhteisöön. Toisaalta etätyössä aidon vuorovaikutuksen todetaan kärsivän ja se jättää myös osan ei-sanallisesta viestinnästä huomioimatta, mikäli kameraa ei pidetä palavereiden aikana päällä (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 54). Rauramon mallin viides porras keskittyy osaamisen kehittämisen ja itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Tulosten mukaan työntekijät ovat oppineet käyttämään etätyössä tarvittavia tietoteknisiä välineitä ja ohjelmistoja. Tätä kautta yhteistyösidosaorganisaatioiden kanssa on parantunut ja on tullut lisää onnistumisen kokemuksia. Innostus omien rajojen testaamiseen, uusien puolien löytämiseen ja älyn käyttämiseen johtaa monesti yksilön hyvinvointiin ja luovuuteen (Rauramo 2012, 145-146).

Virolainen (2012, 17) on kuvannut kokonaisvaltaista työhyvinvointia (kuvio 6) moniulotteisena kokonaisuutena, johon kuuluvat fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi. Tämän tutkimuksen tuloksissa korostuivat fyysisen työhyvinvoinnin osalta etätyöskentelyn tuoma työrauha etäpäivinä. Tämä liitettiin useassa vastauksessa käytössä oleviin monitoimitiloihin,

joissa ei aina ole edes omaa työtilaa saatavilla, jos kaikki työntekijät ovat paikalla. Tämän työhyvinvoinnin osatekijän parantamiseen etätyö on loistava ratkaisu. Tämän kyselyn tulosten mukaan etätyö ei aiheuta työntekijöiden yksinäisyyttä eikä heikennä työyhteisön toimivuutta. Näiltä osin Virolaisen (2012, 24) määrittelemä sosiaalinen työhyvinvointi ei heikkene.

Vastauksista ilmenee myös, että pelkkä tieto etätyön mahdollisuudesta lisää jo työntekijöiden tyytyväisyyttä. Tämä tarjoaa työnantajalle hienon tilaisuuden luoda myönteistä ilmapiiriä tarjoamalla vapautta ja vastuuta. Etätyöstä voidaan samalla ammentaa sen suurimmat edut kuten tehokkuus ja tuottavuus. Tässä tilanteessa kaikki voittavat, sekä työntekijät että työnantaja. Tässä toteutuvat Mankan & Mankan (2016) kuviossa 4 esittelemät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät: johto rohkaisee ja antaa vastuuta työntekijöilleen, ja työyhteisössä vallitsee avoin vuorovaikutus. Organisaatio tarjoaa joustavan rakenteen ja luo toimivan työympäristön. Työntekijöillä on mahdollisuus valita vaihtoehtoisia työskentelypaikkoja toimiston ulkopuolella, mikä tuo valinnanvapautta ja rauhallisen työympäristön.

7 Pohdintaa

Johtopäätöksenä saaduista tuloksista voidaan todeta, että etätyöllä on rikosseuraamustyöntekijöiden vankka kannatus ja he näkevät sillä ehdottomasti paikan monialaisessa tehtävänkuvassa. Se soveltuu erinomaisesti kaikkiin keskittymistä ja rauhallista tilaa vaativiin kirjallisiin työtehtäviin, joita tehdään aikaisempaa enemmän ROTI:n käyttöönoton jälkeen. Etätyön koetaan myös parantavan työyhteisön ja jokaisen henkilökohtaista työhyvinvointia. Tehdyn kyselyn tuloksissa ehkä yllättävintä oli etätyöhön kielteisesti suhtautuvien pieni määrä.

7.1 Eettisyyden ja luotettavuuden pohdinta

Lähtökohdaksi opinnäytetyön valintaa tehtäessä halusin itseäni kiinnostavan ja omaan työhöni liittyvän aiheen, joka olisi myös tutkimuksen kohderyhmää innostava ja motivoisi sitä kautta myös heitä antamaan arvokkaan mielipiteensä tutkimuksen aineistoon. Tässä kohtaa katson onnistuneeni, koska vastausprosentti oli yli 75 %.

Tutkimus on toteutettu noudattamalla Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyviä tieteellisiä käytänteitä (2023) sekä Laurea-ammattikorkeakoulun antamia ohjeita. Tiedonhankinta on pyritty suorittamaan eettisesti (Vilka 2021, 41) tutustumalla alaan liittyvään tieteelliseen kirjallisuuteen, viittauksiin, havaintoihin sekä oman tutkimuksen analysointiin. Tutkimuksen eettisyyteen liittyviä tutkimuslupia ei tarvinnut anoa, koska tutkimuksen kohteena olivat Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöön kohdistunut kyselytutkimus.

Tutkimuksessa noudatetaan myös Rikosseuraamuslaitoksen ohjeistuksen mukaan EU:n yleistä tietosuojasetusta (2016/679), tietosuojalakia (1050/2018) ja viranomaisten toiminnan

julkisuudesta annettua lakia (621/1999). Rikosseuraamuslaitoksen viestinnän vastuualueelta on kysytty lupa käyttää organisaation laatimia kuvioita ja taulukoita. (Tutkimuslupaohjeet Rikosseuraamuslaitoksessa 2022.)

Sähköinen kysely toteutettiin Laurean E-lomake ohjelman avulla. Kysely lähetettiin yksiköiden virastosähköpostiin, josta se pyydettiin välittämään kyselyn kohderyhmälle eli yhdyskuntaseuraamustoimistoissa työskenteleville rikosseuraamustyöntekijöille. Kyselyn ohessa vastaajille lähetettiin saatekirje, joka sisälsi lyhyen informaation kyselystä ja motivoitiin perustellusti vastaamaan kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista eikä vastaajia pystytty yksilöimään vastausten perusteella. Tähän liittyi kuitenkin tulosten luotettavuuden osalta pieni mahdollisuus osallistua tutkimukseen kohderyhmän ulkopuolelta. Saatekirjeessä ja sähköpostissa mainittiin kyselyn kohderyhmä, mutta vastaajia ei pystytty tätä kautta rajaamaan, vaan kyselyyn pystyivät vastaamaan myös muut yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät. Vastaaminen kyselyyn toteutui siis jokaisen virkamiehen oman eettisen harkinnan kautta. Saatuja tuloksia tämä ei tehnyt epäluotettaviksi, koska osa esimiehistä tekee myös asiakastyötä ja he ovat myös tietoisia rikosseuraamustyöntekijän tehtävänkuvista. Lisäksi saaduissa avoimissa vastauksissa ei ollut havaittavissa muiden ammattiryhmien näkemyksiä etätyöhön liittyen.

Tiedostin myös oman kaksoisroolin tutkimuksen tekijänä. Asia on ajankohtainen ja teen lähes päivittäin päätöksiä työntekijöiden etätyöpyyntöihin omassa toimenkuvassani. Olen pyrkinyt tekemään tulosten analysoinnin johtopäätökset tutkimustuloksiin viitaten. Toisaalta koen myös olevani hyödyllisessä asemassa siinä suhteessa, että pystyn käsittelemään asiaa laajalaisemmin myös työnantajan näkökulmasta pohtiessani kehittämisehdotuksia saatujen tulosten pohjalta.

Tutkimuksen luotettavuutta kuvataan myös validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Tämän tutkimuksen voidaan todeta kuvastavan kohderyhmää varsin kattavasti vastausprosentin ollessa hyvä (yli 75 %) ja saadut vastaukset jakautuivat tasaisesti jokaisen rikosseuraamuskeskuksen yhdyskuntaseuraamustoimiston kesken. Saaduilla vastauksilla on myös saatu vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Reliabiliteetin osalta tutkimus on helposti toistettavissa (Hiltunen 2009, 9) ja kohderyhmän ulkopuolelta vastanneiden osuutta ei ole syytä pitää tutkimuksen luotettavuutta heikentävänä tai tuloksia vääristävänä tekijänä.

Tuloksia analysoitaessa havaitsin myös muutaman parannusehdotuksen, jotka olisi ollut hyvä huomioida kyselyä laadittaessa. Kohderyhmään olisi ollut hyvä valita useampi muuttuja työkokemuksen lisäksi. Kohderyhmää laajentamalla koko yhdyskuntaseuraamustoimistoa koskevaksi olisi saanut arvokasta tietoa vertaamalla eri ammattiryhmiä keskenään. Kyselyn lähtökohtana oli myös oletus, että etätyökäytännöt ovat muuttuneet 1.12.2022 tulleen ohjeistuksen myötä, mutta näin ollut tapahtunut. Saatu tieto on toki arvokas, mutta ei näyttänyt muutosta toivottulla tavalla. En tarkoituksella halunnut nostaa tarkempaan keskinäiseen vertailuun

työhyvinvoinnin kokemuksia eri yhdyskuntaseuraamustoimistojen välillä, koska en lähtökohtaisesti halua aiheuttaa mielipahaa tai katkeruutta eri yksiköiden välillä. Tämän kyselyn perusteella etätyön positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin ja soveltuvuuteen yhdyskuntaseuraamustoimistoissa olivat kuitenkin täysin yhtenevät eri yksiköiden välillä. Huomasin myös hahmotellessani ehdotusta etätyöhön käytettävästä ajasta, että kysymys: ”Mikä olisi mielestäsi hyvä määrä etätyöpäiviä viikkoa kohti?” olisi antanut lisää perusteita oman harkintani tueksi. Nämä seikat tulisi huomioida seuraavaa tutkimusta laadittaessa, koska näkisin tämän aiheen olevan edelleen ajankohtainen ja mielenkiintoinen työntekijöiden ja työnantajan näkökulmasta.

7.2 Kehittämisehdotuksia

Tulosten perusteella etätyön käytön mahdollisuus tulee ehdottomasti sallia myös tulevaisuudessa. 1.12.2022 voimaan tullutta ohjeistusta tulee myös täsmentää ja sen tulkintaa yhtenäistää. Yksi organisaatiouudistuksen lähtökohta on ollut Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan yhtenäistäminen ja tehdyn tutkimuksen mukaan se ei ole etätyön osalta toteutunut yhdyskuntaseuraamustoimistoissa toivotulla tavalla. Ylimmän johdon tehtävä on Vilkmänin (2023, 143) mukaan varmistaa yhtenäiset johtamiskäytännöt eri yksiköissä. Operatiivinen johtoryhmä on 9.11.2022 pidetyssä kokouksessa todennut, että vankiloissa ja yks-toimistoissa tehtävä työ vaatii pääsääntöisesti läsnäoloa. Etätyön suhteen on oltava yhtenäiset käytännöt ja yksiköiden haastavassa tilanteessa on huomioitava erityisesti se, että johdon läsnäololla on iso merkitys. Operatiivisessa johtoryhmässä on asiasta keskusteltu uudelleen 9.12.2022, mutta ohjeistuksen muuttamiselle ei ole nähty tarvetta ainakaan toistaiseksi. Kokouksen pöytäkirjassa on kuitenkin maininta, jossa todetaan, että tapauskohtaista harkintaa tulee kuitenkin olla myös niissä tehtävissä, jotka pääsääntöisesti edellyttävät läsnäoloa työpaikalla, sillä joustavuus etätyökäytännöissä vaikuttaa sekä työhyvinvointiin että Risen työnantajamielikuvaan. Osa rikosseuraamuskeskuksista on tulkinnut tätä viisaasti ja sallinut etätyön tekemisen ainakin kahtena päivänä viikossa. Osa rikosseuraamuskeskuksista tulkitsee ohjeistusta toisin, ja sallii etätyön vain yhtenä päivänä viikossa. Vilkmän (2023, 143) huomauttaa, että eri yksiköiden tai osastojen välillä vallitsevat eroavat käytännöt etätyön määrästä synnyttävät työntekijöille epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen. Tämä taas heikentää yhteistyöhalukkuutta ja osallistumista. Tämän epäkohdan korjaamiseksi aion tämän opinnäytetyön toteuttajana toimia aktiivisesti ja pyytää etätyön määrän uudelleen käsittelyä Oulun rikosseuraamuskeskuksen johtoryhmässä vedoten tästä tutkimuksesta saatuun tietoon etätyön soveltuvuudesta ja vaikutuksesta työhyvinvointiin yhdyskuntaseuraamustyössä.

Rikosseuraamuslaitos kamppailee tiukan talouden tilanteessa monen muun toimijan tavoin. Kustannuksia pyritään karsimaan ja siirtämään toimintaa valtion yhteisiin monitoimitiloihin, joissa työskentelee usean eri valtion virastoja saman katon alla. Osassa yksiköistä on jo siirrytty monitoimitiloihin, ja siitä saatiin tämän tutkimuksen tuloksissa pelkästään negatiivista

palautetta usean eri asiakokonaisuuden yhteydessä liittyen työhyvinvointiin. Yhteiset toimitilat lähtevät jo suunnittelussa siitä olettamuksesta, että kaikki työntekijät eivät ole läsnä-töissä, eikä heille tämän vuoksi varata kaikille esimerkiksi omaa pysyvää työtilaa. Onko meillä varaa heikentää työntekijöiden työhyvinvointia pelkästään taloudellisen hyödyn nimissä? Näin ikävä kyllä on tapahtunut ja tulee tapahtumaan. Etätyö on ainut vaihtoehto millä pystymme tässä tilanteessa edes jollain tasolla ylläpitämään tai parantamaan työhyvinvointia.

Suurin huoli mikä lähdekirjallisuudessa yleensä mainitaan etätyöhön liittyen, on sen vaikutus työyhteisön toimivuuteen ja sen yhteisöllisyyteen sekä mahdollinen uhka yksittäisten työntekijöiden syrjäytymiseen työyhteisöstä. Tämän tutkimuksen mukaan tätä vaaraa ei ole olemassa. Tällä hetkellä etätyön laajuus jo itsessään poissulkee tämän, koska lähityössä ollaan kuitenkin pääsääntöisesti enemmän kuin etänä. Yhdyskuntaseuraamustyöhön kuuluu olennaisena osana asiakkaiden kohtaaminen eri työtehtävissä. Työntekijät olivat tulosten mukaan sitä mieltä, että aitoa asiakkaan kohtaamista fyysisesti ei pidä muuttaa etätyöksi. Toimistopäivät aikataulutetaan tiiviiksi asiakastapaamisia varten ja kirjalliset tehtävät tehdään etäpäivän aikana. Yhdyskuntaseuraamustyötä ei haluta eikä pidä tehdä kokonaan etätyönä.

Operatiivisen johtoryhmän pöytäkirjassa oli maininta etätyömahdollisuuden vaikutuksesta Risen työnantajamielikuvaan. Samaa mieltä olivat myös tutkimukseen osallistuneet rikosseuraamustyöntekijät. Etätyö on tullut jäädäkseen ja mikäli Rise haluaa kilpailla pätevien työntekijöiden rekrytoinnissa muiden työnantajien kanssa, etätyömahdollisuus on tarjottava. Etätyömahdollisuus on jo nyt aiheuttanut omassa yksikössäni työntekijöiden sisäistä liikkuvuutta yhdyskuntaseuraamustoimistoista ulospäin, koska esimerkiksi vastuualueilla työskenteleville sallitaan enemmän etätyömahdollisuuksia kuin yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskenteleville. Etätyömahdollisuus on myös tuoreen Suomen yrittäjien työelämägallupin (Hyry. J. 2023) mukaan työntekijöille kynnyskysymys työpaikan valinnassa. Gallupin mukaan 47 % vastaajista harkitsisi työpaikan vaihtoa, mikäli työpaikalla ei ole etätyömahdollisuutta.

Rikosseuraamuslaitoksen yksi keskeinen tavoite on myös tähän opinnäytetyöhön vahvasti liittyvä mielekäs työ ja motivoitunut sekä hyvinvoiva henkilöstö (Rikosseuraamuslaitos 2022d). Suunnitelmallinen työhyvinvoinnin kehittäminen on ollut yksi keskeisimmistä Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteista jo vuoden 2018 strategiakartassa. Edelleen vuosina tästä tavoitteesta johdettiin ”Työn ja työyhteisön kehittäminen” sekä ”Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön” -ohjelmat ja nousi myös Risen työhyvinvointiohjelma. Ohjelman laatimiseen osallistui satoja Rikosseuraamuslaitoksen työntekijöitä projektiryhmään kuuluneiden lisäksi. Rikosseuraamuslaitoksessa on tehty paljon hyvää työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sitä kehitetään edelleen. Olisi vaikeaa ja jopa ei-hyväksyttävää nähdä etätyömahdollisuuden poistaminen tai vähentäminen järkeväksi, kun katsotaan tästä opinnäytetyöstä saatuja tuloksia. Ne osoittavat kiistatta etätyön tukevan työnantajan asettamia tavoitteita organisaation ja sen

henkilökunnan työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma 2020-2025.)

Tämä opinnäytetyö osoittaa, että etätö soveltuu työntekijöiden mielestä hyvin rikosseuraamustyöhön ja sille on tarvetta. Alla olevaan kuvioon (kuviokuva 7) olen kiteyttänyt ne osatekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin muodostumiseen opinnäytetyön kohteena olevassa yhdyskuntaseuraamustyössä. Yhdyskuntaseuraamustyössä työhyvinvointi suhteessa etätöön rakentuu tämän opinnäytetyön mukaan seuraavan neljän osatekijän varaan. Nämä ovat työntekijän oma osallisuus, työnantajan tuki, etätö ja lähityö. Nämä kaikki neljä asiaa tukevat työntekijän hyvinvointia työssä.



Kuvio 7: Työhyvinvoinnin osatekijät yks-työssä

Työntekijän osalta hänen oman työnsä organisointi, sisäinen motivaatio, joustavuus ja osaaminen sekä sen kehittäminen ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin muodostumisessa. Selkeä työn organisointi auttaa hallitsemaan työpäivää ja vähentää stressiä. Etätöön ja lähityöhön soveltuvat työtehtävät on määriteltävä ja sovittava selkeästi ja niille on resursoitava sopivasti aikaa. Motivaation kannalta on tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja nähdä oman työpanoksensa tulokset. Myös mahdollisuus kehittää omaa osaamista omien tarpeiden pohjalta vahvistaa työntekijän hyvinvointia. Joustavuus työajoissa ja -paikoissa mahdollistaa paremman työn ja yksityiselämän tasapainon. Joustavuuden on toimittava myös työnantajan suuntaan; työntekijän on hoidettava sovitut tehtävät tai tarvittaessa saavuttava toimistolle tilanteen niin vaatiessa.

Työnantaja tukee työhyvinvointia omalta osaltaan. Sen suhteen työntekijän ja esihenkilön välinen luottamussuhde on tärkeintä. Esihenkilön tulee luottaa, että työntekijät hoitavat työnsä sovitusti, vaikka eivät olisikaan toimistolla katseen alla. Työntekijän tulee voida luottaa esihenkilön antavan riittävää tukea ja olevan tavoitettavissa myös etätöiden puitteissa. Esihenkilön vastuulla on mahdollistaa työn tekemisen tehokkuus laatimalla yhdessä töille selkeä ohjeistus, raamit sekä työlle sopivat mittarit. Sopivien mittareiden käyttö ja selkeä suoritusarviointi tukevat työntekijöiden ymmärrystä omasta suoriutumisestaan. Selkeät ohjeet ja viestintä työtehtävistä ja odotuksista auttavat vähentämään epävarmuutta ja stressiä. Luottamus työntekijöiden ja työnantajan välillä syntyy aktiivisesta vuorovaikutuksesta ja luo positiivisen työilmapiirin sekä vahvistaa sitoutumista organisaatioon. Esihenkilön tulisi ennen kaikkea johdattaa ihmisiä, ei työtehtäviä. Työnantajan tulee myös olla päätöksissään oikeudenmukainen.

Etätöitä kaivataan osaksi työelämää myös yhdyskuntaseuraamustyössä. Se tarjoaa työntekijälle työrauhaa ja mahdollisuuden keskittyä työtehtäviinsä ilman toimiston häiriötekijöitä. Tämä puolestaan lisää työn tehokkuutta. Etätö sopii moniin nykymuotoisiin rikosseuraamustyöntekijän työtehtäviin, erityisesti kirjaamiseen. Etätö antaa myös mahdollisuuden parempaan työn ja vapaa-ajan tasapainoon ja vähentää työmatkoihin liittyvää aikaa ja stressiä. Etätöiden soveltuvuudelle yhdyskuntaseuraamustyöhön on tämän opinnäytetyön perusteella rikosseuraamustyöntekijöiden vankka tuki eikä sillä nähdä juurikaan olevan negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ainakaan tässä laajuudessa kuin sitä nyt käytetään.

Myös lähityö on edelleen tarpeellista laadukkaan asiakastyön tekemiseksi yhdyskuntaseuraamustyössä. Kohtaaminen, yhteisöllisyys ja vuorovaikutus mahdollistuvat ja korostuvat lähityössä. Lähityöympäristössä vahvempi yhteisöllisyys ja jatkuva vuorovaikutus työtovereiden kanssa tukevat sosiaalisia suhteita ja sitä kautta työyhteisön sosiaalista pääomaa. Nämä taas parantavat työhyvinvointia kokonaisuutena.

Lopuksi otan myös rohkeasti kantaa siihen, mikä olisi oikea ja perusteltu etätöön käytetty työaika. Lähestyn asiaa määrällisesti, eli kuinka paljon etätöitä tulisi sallia viikossa. Lähdeään liikkeelle siitä olettamuksesta, että työntekijä saa itse määrätä etätöön käyttämänsä päivät eli suunnitella vapaasti oman kalenterinsa työviikkoa kohti. On muistettava, että etätö tulee suunnitella siten, että työtehtäviä ei suunnitella etätö edellä, vaan tarvittaessa pystytään joustamaan suunnitellusta aikataulusta. Käytännön esimerkkinä voidaan mainita jokin yllättävä läsnäoloa vaativa asiakastapaaminen, joita yhdyskuntaseuraamustyössä tapahtuu yllättävän paljon. Tällöin perusteena tapaamisen perumiselle ei voi olla se, että ilmoitetaan silloin olevan etäpäivä, tai työntekijä on muuten estynyt saapumaan toimistolle, koska ei ole siihen varautunut. Koko päivän kestävät koulutukset on helppo luokitella etäpäivään soveltuviksi sisällöiksi. Tämän hetken asiakasmäärät rikosseuraamustyöntekijää kohti varmasti vaihtelevat, mutta oletan, että mikäli asiakastapaamisia aikataulutetaan eri toimeenpanoihin liittyen suhteellisen tasaisesti, niin niitä kertyy viikkoa kohti kahden-kolmen päivän ajalle. Kun

tähän lisätään vielä asiakastapaamiset, jotka liittyvät seuraamusselvityksiin ja siviiliarviointeihin, kolmen lähipäivän laskennallinen tarve viikkoa kohti täyttyy. Mielestäni mahdollisuus kahteen etätyöpäivään olisi perusteltua. Tähän opinnäytetyöhön liittyvän kyselyn vastauksissa oli kerrottu yhden etätyöpäivän riittävän kirjallisiin töihin. Osalle vastaajista riittäisi kaksi etätyöpäivää viikossa ja osa myös halusi tehdä etätyötä enemmän kuin kaksi päivää.

Etätyön tekeminen on myös yksilökohtaista. Osa haluaa tehdä sitä mahdollisimman paljon ja osa ei halua etäillä lainkaan. Joidenkin mielestä kaksi päivää viikossa etätyöskentelyyn on varmasti liian vähän, mutta perustelen sitä myös tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Suomessa on paljon eri kokoisia yhdyskuntaseuraamustoimistoja, joissa ei pysytä laajempaan etätyöhön edes ehdotukseni mukaisissa rajoissa yksintyöskentelyn välttämiseksi. Haluan ehdotukseni oleva edes jollain tasolla myös heidät huomioiva. Työnantajan näkökulmasta esitykseeni ei liene hankaluutta suostua, koska tutkimusten tulosten perusteella kahden päivän etätyöskentely viikossa on jo valmiiksi linjattu useassa yksikössä. Kyselyn tulosten mukaan tällä etätyön määrällä ei myöskään ole negatiivisia vaikutuksia työyhteisön toimivuuteen tai työntekijöiden syrjäytymiseen työyhteisöstä.

Etätyö on tullut yhteiskuntaamme jäädäkseen ja Rikosseuraamuslaitoksen tulee olla mukana kehittämässä etätyötä osana työelämää ja työntekijöiden työhyvinvointia myös jatkossa. Kuten eräs kyselyyn vastanneista totesi: Paras muutos pitkään aikaan. Pandemia tarvittiin, että tämä asia eteni”.

Lähteet

Painetut

- Andersson, Pia 2016. Hyvän ja vaikuttavan yhdyskuntaseuraamustyön kehittämishanke. Materiaalikirja. Rikosseuraamuslaitoksen sisäiseen käyttöön. Rikosseuraamuslaitos.
- Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. 2022. Etätöiden hyvinvointiopas. Helsinki: Bazar Kustannus.
- Eklund, A., Jääskeläinen, H., Salminen, J. & Lindholm, T. 2021. Hybridijohtaminen. Helsinki: Grano Oy.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15 uudistettu painos. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi.
- Järvinen, P. 2017. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: Alma Talent.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karjalainen, L. 2010. Tilastotieteen perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy
- Koroma, J., Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. 2011. Mobiili työ: työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Työturvallisuuskeskus TTK, Palveluryhmä & Työterveyslaitos.
- Lindström, K & Leppänen, A. (toim.) 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Maruyama, T. & Tietze, S. 2012. From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework. Personnel Review. Vol. 41, Iss. 4. Farnborough: Emerald Publishing, 450-469.
- Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2016. Tilastollisten menetelmien perusteet. 1-2.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Ojasalo, K, Moilanen, T & Ritalahti, J. 2015. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing.

Suonsivu, K. 2019. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 3. painos. EU: Unipress.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro.

Vilkman, U. 2023. Näin menestyt monipaikkaisessa työssä. Helsinki: Alma Talent.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Sähköiset

Ava-akatemia. 2023. Viitattu 31.5.2023. <https://akatemia.fi/blogi/myotatunto-on-tarkea-tyokalut-tyohyvinvoinnin-johtamisessa/>

Birck, R. 2020. Pieni yhteisöllisyysopas-vinkkejä yhteisöllisyyden kehittämiseen. Viitattu 29.4.2023. <https://www.karajatorma.fi/wp-content/uploads/2020/09/Pieniyhteiso%CC%88llisyysopas-RB.pdf>

Buffer. 2023. The 2020 State of Remote Work 2020. Viitattu 31.5.2023. <https://buffer.com/state-of-remote-work/2020>

Heinonen, S. & Saarimaa, R. 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista - Kuinka etätyö voi auttaa? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys. Työ- ja elinkeinoministeriö. 25/2009. Edita Publishing. Viitattu 28.5.2023. <https://tem.fi/documents/1410877/2106637/Et%C3%A4ty%C3%B6raportti+2009.pdf/07c1a658-b3d3-49ee-9762-6b6f4d05ed2c/Et%C3%A4ty%C3%B6raportti+2009.pdf>

Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä. Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta. Rovaniemi. Viitattu 31.5.2023. https://lada.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61674/Jaaskelainen_actaE_117pdfA.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Mehiläinen. 2023. Kompassi-työkalut työkyvyn varhaiseen tukemiseen. Viitattu 2.6.2023. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/johtamiseen/kompassi-seurantatyokalut-tyonantajalle>

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. E-kirja. Helsinki: International Methelp.

Manka, M. & Larjovuori, R.-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen: opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampere: Synergos. Viitattu 1.6.2023. <https://sites.tuni.fi/uploads/2020/01/6687097c-yhteisollisyydella-menestykseen.pdf>

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro. Viitattu 24.4.2023. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/GAHBJXC-TEB#/kohta:3\(\(20\)TY\(\(d6\)HYVINVOINNIN\(\(20\)K\(\(c4\)SITE\(\(20\)\(:3.4\(\(20\)T\(\(e4\)m\(\(e4\)n\(\(20\)teoksen\(\(20\)ty\(\(f6\)hyvinvointimalli\(\(20\)/piste:b1021](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/GAHBJXC-TEB#/kohta:3((20)TY((d6)HYVINVOINNIN((20)K((c4)SITE((20)(:3.4((20)T((e4)m((e4)n((20)teoksen((20)ty((f6)hyvinvointimalli((20)/piste:b1021)

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3., uudistettu painos. E-kirja. Helsinki: Alma Talent 2023. Viitattu 1.6.2023. <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/GAFBJXETEB>

Parker, K. 2023. About a third of U.S. workers who can work from home now do so all the time. Pew Research Center. Viitattu 18.11.2023. [35% of workers who can work from home now do this all the time in U.S. | Pew Research Center](https://www.pewresearch.org/2023/03/30/about-a-third-of-u-s-workers-who-can-work-from-home-now-do-so-all-the-time/).

Rikosseuraamuslaitos. 2022. Yhdyskuntaseuraamukset. Viitattu 14.4.2023. [https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikoksestatuomituille/yhdyskuntaseuraamustasuorittavalle/yhdyskuntaseuraamukset.html](https://www rikosseuraamus.fi/fi/index/rikoksestatuomituille/yhdyskuntaseuraamustasuorittavalle/yhdyskuntaseuraamukset.html)

Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio 2022. Viitattu 14.4.2023.

<https://rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>

Rikosseuraamuslaitoksen strategiakartta 2022-2025. Viitattu 13.4.2023.

https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20220704115903/HkfF8Xtk9/Strategiakartta_2022_-_2025_saavutettava_Valmis.pdf

Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset 2015. Viitattu 4.5.2023. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/0DlbMQzPN/Turvallisuuslinjaukset_2015.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 13.4.2023 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. TENK. Viitattu 19.5.2023. <https://tenk.fi/fi/ajan-kohtaista/htk-2023-ohje-julkaistu>

Tutkimuslupaohjeet Rikosseuraamuslaitoksessa. 2022. Viitattu 19.5.2023. https://canvas.laurea.fi/courses/5173/pages/lomakkeet-ja-ohjeet?module_item_id=254795

Työterveyslaitos. 2023. N.d. Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Viitattu 13.4.2023.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Uutela, U. 2019. Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tukemassa. Fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksiä. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta. Rovaniemi. Viitattu 31.5.2023.

<https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63708/Acta%20electronica%20Universitatis%20Lapponiensis%20256.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vainonpää, J. 2012. SPSS-ohjelman käyttö tilastollisen aineiston käsittelyssä ja analysoinnissa. Viitattu 18.11.2023.

https://tuukkatomperi.fi/wp-content/uploads/2017/09/spss_tilastoanalyysissa_osa1_ver19.pdf

Valmennustrio. 2022. Yksilöiden hyvinvoinnista parempaa työhyvinvointia. Viitattu 2.6.2023.

<https://valmennustrio.fi/asiakastarinat/yksiloiden-hyvinvoinnista-parempaa-tyohyvinvointia-2/>

Valtion työmarkkinalaitos. 2020. Etätyön periaatteet ja palvelussuhteen ehdot. Helsinki: Valtionvarainministeriö. Viitattu 13.4.2023. [https://vm.fi/documents/10623/1115054/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot,+ohje+5.11.2020+\(nettisivut\).pdf/16da0125-aadf-58d1-baa1-462e477f2aff/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot,+ohje+5.11.2020+\(nettisivut\).pdf?t=1604661818819](https://vm.fi/documents/10623/1115054/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot,+ohje+5.11.2020+(nettisivut).pdf/16da0125-aadf-58d1-baa1-462e477f2aff/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot,+ohje+5.11.2020+(nettisivut).pdf?t=1604661818819)

[https://vm.fi/documents/10623/1115054/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot,+ohje+5.11.2020+\(nettisivut\).pdf/16da0125-aadf-58d1-baa1-462e477f2aff/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot,+ohje+5.11.2020+\(nettisivut\).pdf?t=1604661818819](https://vm.fi/documents/10623/1115054/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot,+ohje+5.11.2020+(nettisivut).pdf/16da0125-aadf-58d1-baa1-462e477f2aff/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot,+ohje+5.11.2020+(nettisivut).pdf?t=1604661818819)

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Viitattu 29.5.2023.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-jamenetelmät-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Väisänen, Raija & Väänänen-Fomin, Marja 2014. Yhdyskuntaseuraamustyön tavoitteet, linjaukset ja työtä ohjaavat periaatteet aikuissosiaalityön orientaatioiden kysymyksenä. Teoksessa Lindberg, Henrik, Suonio, Mari & Lassila, Tytti (toim.). Sosiaalityö ja sosiaalinen tuki rikosseuraamusalalla. Rikosseuraamusalan julkaisuja 1/2014. Rikosseuraamuslaitos. 136-158. Viitattu 13.4.2023. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-riksenjulkaisusarja/NdFcArAZr/RISE_1_2014_Sosiaalityo_ja_sosiaalinen_tuki_280214web_ver-sio1.3.pdf

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand. Viitattu 30.5.2023. <https://books.google.fi/books?id=97lqYLYUaQcC&printsec=copy-right#v=onepage&q&f=false>

VMBaro. 2023. Valtion henkilöstötutkimus. Viitattu 2.6.2023. <https://www.vmbaro.fi/>

Hyry, J. 2023. Työelämägallup. Kysely suomalaisille työelämässä oleville. Viitattu 10.11.2023. https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/02/tyoelamagallup_tammikuu_2021_eta-tyo_.pdf

Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen uusi organisaatorakenne 1.12.2022 alkaen. (Rikosseuraamuslaitos 2022b.).....	8
Kuvio 2: Rikosseuraamuskeskukset ja yksiköt (Rikosseuraamuslaitos 2023c).	9
Kuvio 3: Työhyvinvoinnin portaat Rikosseuraamuslaitoksen malli (Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämisohjelma 2020-2025.).....	12
Kuvio 4: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2016.)	21
Kuvio 5: Työhyvinvoinnin portaat (Ava-akatemia 2023.).....	22
Kuvio 6: Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (mukaillen Virolainen 2012, 12.)	24
Kuvio 7: Työhyvinvoinnin osatekijät yks-työssä	56

Taulukot

Taulukko 1: Kuinka kauan olet työskennellyt yhdyskuntaseuraamustoimistossa	33
Taulukko 2: Vastausten prosentuaalinen jakautuminen rikosseuraamuskeskuksittain	34
Taulukko 3: Etätyön määrän vertailu ennen ja jälkeen 1.12.2022 uuden ohjeistuksen	34
Taulukko 4: Etätyön soveltuvuus yhdyskuntaseuraamustyöhön	36
Taulukko 5: Etätyön hyödyt ja haitat	38
Taulukko 6: Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin työyhteisön näkökulmasta	40
Taulukko 7: Etätyön vaikutukset henkilökohtaiseen työhyvinvointiin.....	43
Taulukko 8: Etätyön soveltuvuus yhdyskuntaseuraamustyöhön suhteessa työkokemukseen...	47
Taulukko 9: Halukkuus tehdä enemmän etätöitä, jos se sallittaisiin, suhteessa työkokemukseen	47
Taulukko 10: Etätyön vaikutus uusien työntekijöiden kiinnittymiseen suhteessa työkokemukseen	48
Taulukko 11: Etätyön vaikutus työssäjaksamiseen suhteessa työkokemukseen.....	48

Liitteet

Liite 1: Saatekirje kyselyyn	66
Liite 2: Kyselylomake	67
Liite 3: Aineistonhallintasuunnitelma.....	75
Liite 4: Saatekirje kyselyyn	77
Liite 5: Tietosuojailmoitus	78

Liite 1: Saatekirje kyselyyn

Hei YKS-Väki!

Suurten ponnistusten keskellä pyydän teitä hetkeksi pysähtymään ja antamaan arvokas mielipiteenne etätyön käytöstä yhdyskuntaseuraamustyössä.

Syksyn 2022 organisaatiomuutoksen myötä myös etätyöhjeistus uudistui 1.12.2022, jolloin yhdyskuntaseuraamustyö linjattiin läsnäoloa vaativaksi lähityöksi. Nyt tehtävän kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa kokemuksistanne etätyöstä, sen sopivuudesta yhdyskuntaseuraamustyöhön, koetuista hyödyistä ja haitoista sekä sen vaikutuksesta työhyvinvointiin työyhteisön ja työntekijän näkökulmasta. Kyselyn tuloksia voidaan tulevaisuudessa hyödyntää, kun pohditaan etätyön käytön vaikutuksia työhyvinvointiin

Kysely liittyy opinnäytetyöhöni Sosiaalialan asiakaslähtöinen kehittäminen YAMK-koulutusohjelmassa. (Laurea-ammattikorkeakoulu).

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja se toteutetaan sähköistä täysin anonyymisti, siten että vastaajia ei pystytä tunnistamaan.

Ohessa linkki kyselyyn!

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=1-m58GaNFkucHGSHxHlig-Dldpx8nCAJFp8JlvsJUwSVUMzhGTFpRTlhXTEExDRjhMWUNERTdWTE83NS4u>

Olkaa ystävällisiä ja vastatkaa sankoin joukoin. Vain vastaamalla on mahdollisuus vaikuttaa!

Vastausaikaa 15.8-1.9.2023

Opiskeluterveisin

Mika Grönroos

Karl.Gronroos@student.laurea.fi

050 351 7909

mikael.gronroos@om.fi

Liite 2: Kyselylomake

ETÄTYÖ YHDYSKUNTASEURAAMUSTOIMISTOISSA

Hei YKS-Väki!

Suurten ponnistusten keskellä pyydän teitä hetkeksi pysähtymään ja antamaan arvokas mielipiteenne etätyön käytöstä yhdyskuntaseuraamustyössä.

Syksyn 2022 organisaatiomuutoksen myötä myös etätyöohjeistus uudistui 1.12.2022, jolloin yhdyskuntaseuraamustyö linjattiin läsnäoloa vaativaksi lähityöksi. Nyt tehtävän kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa kokemuksistanne etätyöstä, sen sopivuudesta yhdyskuntaseuraamustyöhön, koetuista hyödyistä ja haitoista sekä sen vaikutuksesta työhyvinvointiin työyhteisön ja työntekijän näkökulmasta. Kyselyn tuloksia voidaan tulevaisuudessa hyödyntää, kun pohditaan etätyön käytön vaikutuksia työhyvinvointiin

Kysely liittyy opinnäytetyöhöni Sosiaalialan asiakaslähtöinen kehittäminen YAMK-koulutusohjelmassa. (Laurea-ammattikorkeakoulu).

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja se toteutetaan sähköistä täysin anonyymisti, siten että vastaajia ei pystytä tunnistamaan.

Ohessa linkki kyselyyn!

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=1-m58GaNFkucHGSHxHlig-Dldpx8nCAJFp8JlvsJUwSVUMzhGTFpRTlhXTEExDRjhMWUNERTdWTE83NS4u>

Olkaa ystävällisiä ja vastatkaa sankoin joukoin. Vain vastaamalla on mahdollisuus vaikuttaa!

Vastausaikaa 15.8-1.9.2023

Olen tutustunut tämän opinnäytetyön tietosuojailmoitukseen ja annan suostumukseni vastaamalla tähän kyselyyn.

(Tähän laitetaan vielä sähköiset linkit tietosuojaselosteeseen ja suostumukseen)

Kysely etätyön laajuudesta, soveltuvuudesta ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin.

Perustiedot

1. Kuinka kauan olet työskennellyt yhdyskuntaseuraamustoimistossa?

- alle 1 vuotta
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- yli 6 vuotta

2. Minkä Rikosseuraamuskeskuksen alueella työskentelet?

- Lapin Rikosseuraamuskeskus
- Oulun Rikosseuraamuskeskus
- Pohjanmaan ja Keski-Suomen Rikosseuraamuskeskus
- Pohjois-Karjalan Rikosseuraamuskeskus
- Pohjois-Savon Rikosseuraamuskeskus
- Kaakkois-Suomen Rikosseuraamuskeskus
- Hämeen ja Pirkanmaan Rikosseuraamuskeskus
- Hämeenlinnan Rikosseuraamuskeskus
- Lounais-Suomen Rikosseuraamuskeskus
- Uudenmaan Rikosseuraamuskeskus
- Helsingin Rikosseuraamuskeskus

3. Minkä verran työskentelet etänä tällä hetkellä?

- en lainkaan
- 1 päivää viikossa
- 2 päivää viikossa
- enemmän kuin 2 päivää viikossa
- Satunnaisesti, joitain päiviä kuukaudessa

4. Etätyön tekemisen mahdollisuutta on toimistossamme vähennetty uuden 1.12.2022 voimaan tulleen ohjeistuksen jälkeen

- Kyllä
- Ei

5. Minkä verran työskentelin etänä ennen 1.12.2022 tullutta ohjeistusta

- en lainkaan
- 1 päivä viikossa
- 2 päivää viikossa
- enemmän kuin 2 päivää viikossa
- Satunnaisesti, joitain päiviä kuukaudessa

Etätyön soveltuvuus yhdyskuntaseuraamustyöhön

6. Miten koen etätyön soveltuvan yhdyskuntaseuraamustyöhön seuraavien väittämien kautta?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Etätyö sopii mielestäni yhdyskuntaseuraamustyöhön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekisin enemmän etätöitä, jos se sallittaisiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen etätyön mahdollisuuden tärkeäksi työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tapaan asiakkaat mieluummin fyysisesti kuin etänä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osa työtehtävistä on parempi tehdä etänä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.12.2022 voimaan tullut ohjeistus on oikeudenmukainen yhdyskuntaseuraamustyön osalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Mitä työtehtäviä teen etätyöpäivän aikana?

- Seuraamusselvityksiä
- Siviiliarviointeja
- Osallistun koulutuksiin
- Haastattelen asiakkaita etänä
- Teen ROTI:n vaatimia kirjauksia
- Muuta

Etätyön hyödyt / haitat

8.Miten koen etätyön etuja ja haittoja seuraavien väittämien kautta?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin eri mieltä
Koen olevani etätöissä tehokas ja tuottava.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on vaikea rajata työaika, kun työskentelen etänä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen mielestäni enemmän töitä etänä kuin toimistolla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En saa riittävästi ammatillista tukea etätöissä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyö auttaa järjestämään työtä ja vapaa-aikaa mielekkäämmin. Esim. työ/perhe/harrastukset.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyössä tuhlautuu aikaa myös muuhun, kuten kodin töihin yms.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Häiriöt tietoliikenteessä eivät vaikeuta etätöitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Yhteisöllisyys

9.Miten koen etätyön vaikuttavan työyhteisöön seuraavien väittämien kautta?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työpaikan yhteisöllisyys on tärkeä osa työhyvinvointia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöllä on negatiivisia vaikutuksia työyhteisön toimivuudelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden ja esimiesten vallitsee keskinäinen luottamus etätyön tekemiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyö aiheuttaa työntekijöiden yksinäisyyttä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyön mahdollisuudella on positiivisia vaikutuksia organisaation imagoille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyössä palavereissa saadaan aitoa vuorovaikutusta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyö hidastaa uusien työntekijöiden kiinnittymistä työyhteisöön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.Halutessasi voit täydentää edellistä, mitä hyötyä tai haittaa koet etätyössä työyhteisölle?

Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Henkilökohtainen työhyvinvointi

11. Miten koet etätyön vaikuttavan henkilökohtaiseen työhyvinvointiisi seuraavien väittämien kautta?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Etätyö auttaa minua jaksamaan paremmin työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyömahdollisuuden väheneminen on vaikuttanut työssäjakamiseni negatiivisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyö vähentää stressiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyön avulla voin organisoida työni joustavammin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn keskittymään paremmin etätöissä kuin toimistolla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen etätyöpäivät yksinäisiksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huolehdin tietoturvalisesta työskentelystä etätöissä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen etätyön lisäävän työhyvinvointiani yleisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on hyvät työskentelyolosuhteet etätyöskentelyyn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Halutessasi voit täydentää edellistä, mitä hyötyä tai haittaa koet etätyössä henkilökohtaisesti?

13.Lopuksi sana on vapaa. Mitä haluaisit sanoa etätyöskentelystä yhdyskuntaseuraamustoimistoissa?

Liite 3: Aineistonhallintasuunnitelma

Aineistonhallintasuunnitelma

Mika Grönroos

Aineiston keruu

Tässä opinnäytetyössä aineisto kerätään anonyymisti sähköisen kyselyn kautta. Aineisto tallentuu automaattisesti E-lomake-ohjelmistoon, josta sitä siirretään Exel-tilukkolaskentaohjelmaan ja SPSS-tilastohallintaohjelmaan analysoitavaksi.

Eettisten periaatteiden ja lainsäädännön noudattaminen

Opinnäytetyöntekijä on perehtynyt Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) Hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin (HTK, 2023) ja Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiin periaatteisiin (TENK, 2019), Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiin suosituksiin (Arene, 2020) sekä Rikosseuraamuslaitoksen tietosuoja- ja tietoturvaohjeistuksiin.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, kukin osallistuja antaa oman suostumuksensa vastamalla kyselyyn. Sähköisen aineiston perusteella vastaajia ei pystytä tunnistamaan.

Dokumentointi ja metatiedot

Kerätyn aineiston käyttöoikeudet ovat vain tutkijalla ja tallentaminen ja varmuuskopiointi tutkimushankkeen aikana tapahtuu myös vain tutkijan toimesta.

Tallentaminen ja varmuuskopiointi tutkimushankkeen aikana

Kaikki tutkimuksessa kerätty ja tuotettu aineisto tallennetaan tutkijan omalle tietokoneelle ja varmuuskopioidaan Laurean verkkolevyasemaan (K-asema). Kaikki tiedostot suojataan erikseen salasanalla. Tutkijan ja Laurean omaan verkkolevyasemaan pääsy on vain tutkijalla, ja sinne pääseminen vaatii erillisen salasanan. Tutkija huolehtii aineiston tallentamisesta ja varmuuskopioinnista.

Aineiston avaaminen, julkaiseminen ja arkistointi tutkimushankkeen päätyttyä

Tutkimuksen tulokset julkaistaan opinnäytetyön raportissa, joka tullaan tallentamaan Theseus- julkaisuarkistoon. Aineisto tuhotaan ja poistetaan Laurean palvelimilta 2 vuotta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Aineistohallintaa koskevat vastuut ja resurssit

Aineistohallinnasta vastaa opinnäytetyöntekijä, joka vastaa tiedonkeruusta, aineiston laadusta, säilyttämisestä, varmuuskopioinnista ja hävittämisestä.

Liite 4: Saatekirje kyselyyn

Opinnäytetyön nimi: Etätyö yhdyskuntaseuraamustoimistoissa - vaikutukset työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen

Opinnäytetyön toteuttaja: Laurea-ammattikorkeakoulu, Mika Grönroos 0405146476, Karl.Gronroos@student.laurea.fi

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun opinnäytetyöhön, jonka tarkoituksena on kuvata etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen yhdyskuntaseuraamustoimistoissa.

Olen saanut tiedotteen opinnäytetyöstä ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen opinnäytetyöstä, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä opinnäytetyöhön mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin opinnäytetyötä koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot opinnäytetyöhön mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua opinnäytetyön tietosuojaselosteeseen.

Osallistun opinnäytetyöhön vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan opinnäytetyöhön.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani opinnäytetyöhön.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni opinnäytetyöhön osallistumiseen sekä tietojeni käsittelyyn koska tahansa opinnäytetyön aikana syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän (voin jatkaa sitä myöhemmin) tutkimuksen, keskeyttämiseen asti kerättyjä tietoja voidaan käyttää tutkimuksessa.

Vastaamalla tähän kyselyyn vahvistan osallistumiseni tähän opinnäytetyöhön sekä vahvistan suostumukseni myös henkilötietojen käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselostuksessa kuvatulla tavalla.

_____ , ____ . ____ . _____

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

Liite 5: Tietosuojailmoitus

**TIETOSUOJAILMOITUS** (EU679/2016)

EU:n yleinen tietosuoja-asetus

EU:n yleinen tietosuoja-asetus**(2016/679)**

15.6.2023

LAUREAN OPINNÄYTETYÖSSÄ KERÄTTÄVIEN HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY

Tässä ilmoituksessa kuvataan, miten henkilötietoja käsitellään Laurea opinnäytetyössä Etätyö yhdyskuntaseuraamustoimistossa - vaikutukset työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Tutkimuksen rekisterinpitäjät

Rekisterinpitäjä päättää ja vastaa tämän opinnäytetyön henkilötietojen käsittelystä.

Mika Grönroos

Laurea-ammattikorkeakoulu

Ratatie 22

01300 Vantaa

Yhteyshenkilö henkilötietojen käsittelyä koskevissa asioissa:

Mika Grönroos, puh: 040-5146476, Karl.Gronroos@student.laurea.fi

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus:

Henkilötietoja kerätään tieteellisen tutkimuksen tekemiseksi.

Henkilötietojen osalta ei toteuteta automaattista päätöksentekoa tai profilointia.

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste:

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella

- Tutkittavan suostumus

Tutkimuksessa kerättävät henkilötiedot:

Työkokemus vuosina rikosseuraamustyöntekijänä yhdyskuntaseuraamustoimistossa, Rikosseuraamuskeskus missä työskentelee.

Kerättävien henkilötietojen tietolähteet:

Kerätään sähköisellä kyselyllä

Henkilötietojen luovutukset:

Tietoja ei luovuteta tutkimuksen ulkopuolelle.

Tietojen siirtäminen EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle:

Henkilötietoja ei siirretä EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle.

Henkilötietojen käsittely opinnäytetyön aikana ja sen jälkeen:

Kerätty aineisto säilytetään Laurean e-lomake ohjelmissa. Kerätty aineisto tuhoaan 2 vuotta työn hyväksymisen ja julkaisemisen jälkeen.

Henkilötietojen suojauksen periaatteet:

Tutkimusaineisto kerätään sähköisellä kyselyllä Laurean e-lomakeohjelmistoa käyttäen. Aineisto tallennetaan ja säilytetään tietoturvalisessa paikassa kahden tunnistautumisen takana. Kerätty aineisto ei sisällä varsinaisia tunnistetietoja. Rekisterin hallinnassa noudatetaan rekisterinpitäjän tietoturva- ja tietosuojaohjeita. Manuaalinen aineisto säilytetään lukituissa tilassa ja sinne on pääsy vain asianosaisilla. Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot suojataan käyttäjätunnuksin ja salasanoin.

Rekisteröidyn oikeudet:

Rekisteröidyn oikeudet määräytyvät EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen artiklojen 15-22 mukaan seuraavasti:

- Voit perua suostumuksesi ja pyytää poistamaan suostumukseen perustuvat tietosi ottamalla yhteyttä yllä mainittuun yhteyshenkilöön.
- Voit tarkastaa itseäsi koskevat tiedot ja oikaista ne tarvittaessa.
- Voit rajoittaa tietosi käsittelyä silloin, kun kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.
- Voit tehdä valituksen tietosuojavaikuttetun toimistoon, jos katsot, että henkilötietojasi on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisteröityä pystytä tunnistamaan aineistosta, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon ja käsittelyn rajoittamiseen ei sovelleta.

Mikäli oikeudet estävät tutkimustarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti, saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa näistä oikeuksista poiketa tietosuoja-asetuksessa ja tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tietosuojavastaava.
Laurea-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavana toimii Marjo Valjakka, marjo.valjakka@laurea.fi