

**Tarja Salmela**

**OULUN POLIISILAITOKSEN ETÄTYÖTÄ TEKEVÄN HENKI-  
LÖSTÖN KÄSITYKSIÄ ETÄTYÖSTÄ**

**Luottamusta, vastuuta ja vapautta**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Toukokuu 2020**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> Toukokuu 2020	<b>Tekijä/tekijät</b> Tarja Salmela
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalous		
<b>Työn nimi</b> OULUN POLIISILAITOKSEN ETÄTYÖTÄ TEKEVÄN HENKILÖSTÖN KÄSITYKSIÄ ETÄTYÖSTÄ Luottamusta, vastuuta ja vapautta		
<b>Työn ohjaaja</b> Pekka Paajanen		<b>Sivumäärä</b> 72 + 1
<b>Työelämäohjaaja</b> Tero Mäkikyrö		
<p>Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana oli Oulun poliisilaitos, jonka tehtävänä on järjestyksen ja turvallisuuden ylläpito, rikollisuuden ennalta estäminen, rikostutkinta, liikenteenvalvonta, liikenneturvallisuuden edistäminen ja suorittaa muut poliisille määrätyt tehtävät, eli esimerkiksi lupahallinto. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Oulun poliisilaitoksen etätyötä tekevän henkilöstön käsityksiä etätyöstä, etätyön eduista ja haasteista ja sekä etätyön johtamisesta.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisen tietoperustan pääteemat olivat etätyö, etätyö poliisihallinnossa ja etäjohtaminen. Etätyön osalta tarkasteltiin sen käsitettä, yleisyyttä ja siihen liittyvää lainsäädäntöä. Etätyön etuja, haasteita ja edellytyksiä tarkasteltiin etätyötä tekevän, työnantajan ja yhteiskunnan kannalta. Etätyön johtamisessa tarkasteltiin sen haasteita, keskeisiä ominaisuuksia ja keinoja etäjohtamisen parantamiseksi.</p> <p>Empiirinen tutkimus tehtiin teemahaastattelemalla kymmentä Oulun poliisilaitoksen etätyötä tekevää henkilöä, analysoimalla tuloksia ja laatimalla johtopäätökset ja pohdinnan.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan etätyöhön suhtaudutaan positiivisesti ja sen suurimpina etuina olivat työmatkan puuttumisen ja työrauhan lisääntymisen aiheuttamat edut. Merkittävimpinä haasteina koettiin tulostaminen ja sosiaalisten kontaktien puute. Etätyön johtamisen ei koettu eroavan merkittävästi muusta työskentelyn johtamisesta ja sen keskeinen perusta on luottamus.</p>		

<b>Asiasanat</b> Etäjohtaja, etäjohtaminen, etätyö, etätyöntekijä, poliisihallinto
---------------------------------------------------------------------------------------

## ABSTRACT

<b>Centria University of Applied Sciences</b>	<b>Date</b> May 2020	<b>Author</b> Tarja Salmela
<b>Degree programme</b> <b>Business Administration</b>		
<b>Name of thesis</b> TELEWORKERS' PERCEPTIONS ON TELEWORKING AT THE OULU POLICE DEPARTMENT Trust, responsibility and freedom		
<b>Instructor</b> Pekka Paajanen		<b>Pages</b> 72 + 1
<b>Supervisor</b> Tero Mäkikyrö		
<p>This thesis was commissioned by the Oulu Police Department, which is responsible for maintaining order and security, preventing and investigating crimes, controlling traffic, promoting road safety and carrying out other tasks assigned to the police, such as licensing. The purpose of the thesis was to study the perceptions that teleworking personnel have on teleworking, on the benefits and challenges of teleworking and on the management of teleworking.</p> <p>The main themes in the theoretical framework of the thesis are teleworking, teleworking in the police administration and remote management. With regard to teleworking, the concept itself, the prevalence of telework and the related legislation were considered. The benefits, challenges and conditions of teleworking were studied from the perspective of teleworking employees, the employer and the society. As for the management of teleworking, the study focused on the challenges, key features and on ways to improve remote management.</p> <p>The empirical study was carried out by conducting ten theme interviews with teleworking employees from the Oulu Police Department and then analysing the results and drawing up conclusions.</p> <p>According to the results, teleworking is viewed positively and as its main benefits were considered the consequences resulting from the lack of commuting and the decreased number of disturbances and interruptions during the work day. The lack of printing facilities and the lack of social contacts were considered as the most significant challenges. The management of teleworking was not perceived as significantly different from other types of management and it is based mainly on trust.</p>		
<b>Key words</b> Police administration, remote management, remote manager, teleworker, teleworking		

TIIVISTELMÄ  
ABSTRACT  
SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 ETÄTYÖ TYÖNTEON MUOTONA .....	3
2.1 Etätyön käsite.....	3
2.2 Etätyön synty ja yleisyys.....	5
2.3 Etätyön lainsäädännöstä .....	8
2.4 Etätyön edellytykset .....	10
2.5 Etätyön monet hyödyt .....	11
2.6 Etätyön haasteita.....	15
3 ETÄTYÖTÄ TEKEVÄN JOHTAMINEN .....	21
3.1 Etäjohtamisen kulmakivet .....	21
3.2 Onnistuva etäjohtaja .....	23
3.3 Etäjohtajan haasteet .....	24
3.4 Kohti parempaa etäjohtajuutta.....	25
4 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY JA ETÄTYÖ POLIISIHALLINNOSSA .....	27
4.1 Oulun poliisilaitos osana poliisiorganisaatiota .....	27
4.2 Etätyöstä Oulun poliisilaitoksessa .....	28
4.3 Etätyö poliisihallinnossa .....	29
4.3.1 Etätyön määritelmä ja tarkoitus poliisihallinnossa .....	30
4.3.2 Etätyön tekemisen edellytyksistä poliisihallinnossa .....	31
4.3.3 Työaikaan, työturvallisuuteen ja työskentelypaikkaan liittyviä ohjeita.....	33
4.4 Poliisihallituksen ja Oulun poliisilaitoksen etätyöohjeen eroavaisuudet.....	35
4.5 Etätyön mahdollisuuksista poliisihallinnossa .....	36
5 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	39
5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat.....	39
5.2 Tutkimusote .....	39
5.3 Tutkimusaineiston keruu, näyte, aineiston käsittely ja analysointi.....	40
5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja sen arviointi.....	44
5.5 Tutkimusaineiston kuvaus.....	47
6 TUTKIMUSTULOKSET .....	48
6.1 Haastateltavien käsityksiä etätyön eduista.....	48
6.2 Haastateltavien käsityksiä etätyön haasteista .....	51
6.3 Haastateltavien käsityksiä etätyön johtamisesta .....	54
6.4 Muita etätyöhön liittyviä havaintoja Oulun poliisilaitoksessa etätyötä tekeviltä .....	56

<b>7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....</b>	<b>60</b>
<b>7.1 Vastaukset tutkimusongelmiin .....</b>	<b>60</b>
<b>7.2 Tutkimusongelmien vastausten arviointia ja tutkimustulosten hyödyntäminen .....</b>	<b>63</b>
<b>7.3 Etätyöhön liittyviä kehittämisehdotuksia Oulun poliisilaitoksessa .....</b>	<b>65</b>
<b>7.4 Tutkimuksen arviointi ja oman työskentelyn pohdinta .....</b>	<b>66</b>
<b>LÄHTEET.....</b>	<b>68</b>
<b>LIITTEET</b>	
<b>KUVIOT</b>	
KUVIO 1. Etätyötä tekevien määrä vuosina 2012-2018.....	7
KUVIO 2. Etätyötä tekevien määrä sosioekonomisen taustan ja palvelussuhteen sektoreiden mukaan 2012-2018.....	8
KUVIO 3. Etätyön edellytykset .....	11
KUVIO 4. Etätyön hyötyjä etätyöntekijälle, työnantajalle ja yhteiskunnalle.....	15
KUVIO 5. Etätyön haasteita etätyöntekijälle, työnantajalle ja yhteiskunnalle.....	20
KUVIO 6. Etätyön edut tutkimusaineiston mukaan.....	50
KUVIO 7. Etätyön haasteet tutkimusaineiston mukaan.....	54
<b>TAULUKOT</b>	
TAULUKKO 1. Poliisihallituksen ja Oulun poliisilaitoksen etätyöohjeen eroavaisuudet.....	35

## 1 JOHDANTO

”Työ tehdään toimistoissa ja tehtaissa” -ajattelumalli on muuttunut ja mahdollistanut uusia työnteon malleja. Etätyö on tapa organisoida ja tehdä työtä muualla kuin työnantajan varsinaisesti käyttämässä paikassa yleensä tietotekniikkaa hyväksi käyttäen, ja jossa työn tulos on merkitsevämpää työn tekemisen paikan tai ajankohdan sijaan. Työ on siirtynyt osittain varsinaisten työpaikkojen ulkopuolelle, lisännyt työn tekemisen vaihtoehtoja ajasta ja paikasta riippumattomaksi sekä vaatinut työnantajalta ja työntekijältä erilaista osaamista ja työn tekemistä. Etätyön lisääntyminen on asettanut uusia vaatimuksia mm. itse työn tekemiseen, työn johtamiseen, tietoturvallisuuteen ja työsuojeluun. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on työnantajani Oulun poliisilaitos, jossa etätyöskentely on viime vuosina merkittävästi lisääntynyt. Etätyö opinnäytetyön aiheena on erityisen ajankohtainen keväällä 2020, kun koronaepidemian takia monet työntekijät lisäsivät etätyöskentelyä.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Oulun poliisilaitoksen etätyötä tekevän henkilöstön käsityksiä etätyöstä, etätyön eduista ja haasteista sekä etätyön johtamisesta.

Opinnäytetyön päätutkimusongelma on:

- Millaisia käsityksiä Oulun poliisilaitoksessa etätyötä tekeville henkilöillä on etätyöstä?

Pääongelma jakautuu kolmeen alaongelmaan, jotka tutkimuskysymysten muodossa ovat seuraavat:

- Millaisia käsityksiä etätyötä tekeville henkilöillä on etätyön eduista?
- Millaisia käsityksiä etätyötä tekeville henkilöillä on etätyön haasteista?
- Millaisia käsityksiä etätyötä tekeville henkilöillä on etätyön johtamisesta?

Opinnäytetyön viitekehys koostuu pääkäsitteistä etätyö, etäjohtaminen ja poliisihallinto, ja tässä opinnäytetyössä on seitsemän päälukua. Tämän johdantoluvun jälkeen toisessa luvussa

käsitellään etätyötä työnteon muotona, sen etuja ja haasteita. Luvussa 3 tarkastellaan etäjohtamista, joka vaatii erilaista johtamisen tapaa kuin perinteinen samassa työtilassa työskentelevien johtaminen ja koetaan usein hankalaksi. Neljännessä luvussa käsitellään opinnäytetyön toimeksiantajayritystä Oulun poliisilaitosta ja etätyötä poliisihallinnossa. Etätyön tekeminen on lisääntynyt merkittävästi myös poliisihallinnossa, ja poliisihallitus ja Oulun poliisilaitos ovat laatineet työntekijöille ohjeet etätyön tekemiseksi. Luku 5 tarkastelee laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutetun empiirisen tutkimuksen toteutusta ja kuudennessa luvussa esitellään teemahaastatteluissa saadut tutkimustulokset. Viimeisessä, eli luvussa 7, esitetään tutkimustyön pohjalta tehdyt johtopäätökset ja opinnäytetyön tekijän omaa pohdintaa tutkimustyön tekemisestä

Opinnäytetyön lähdemateriaalina on käytetty erilaisia julkaisuja, eli painettua kirjallisuutta ja internetin verkkosivuja sekä haastateltu sähköpostitse toimeksiantajan edustajia etätyöstä poliisihallinnossa. Aiheesta on saatavilla runsaasti lähdemateriaalia painettuna kirjallisuutena, sähköisinä kirjoina ja internetin erilaisina lähteinä.

## 2 ETÄTYÖ TYÖNTEON MUOTONA

### 2.1 Etätyön käsite

Etätyöstä on erilaisia määritelmiä, mutta usein se määritellään eurooppalaisen puitesopimuksen mukaan. Puitesopimus määrittelee etätyön olevan tapa organisoida ja/tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella/työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti niiden tilojen ulkopuolella (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002, 1). Tavallisimmin etätyötä tekevä työntekijä työskentelee kotona, mutta etätyötä voi tehdä myös missä tahansa muualla kuten esimerkiksi ulkomailla, kesämökillä, kahvilassa tai liikennevälineissä. Etätyö on työtä, jota voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla eli kyseisen työn tekeminen etätyössä on vaihtoehtoinen mahdollisuus kyseisen työn tekemiseen (Tilastokeskus; Vilkman 2016, 13). Työtä, jossa työn suorittamisen paikka on työn luonteen takia muualla kuin työnantajan tiloissa, ei luokitella etätyöksi. Esimerkiksi työ rakennuksilla ja tietyömailla tai asiakkaan kotona tehtävä hoitotyö ei ole etätyötä. (Akava 2019.) Etätyön voi nähdä tapana määritellä työtä ja siihen liittyy myös ajallinen jousto (Työterveyslaitos a).

Etätyötä voidaan siis tehdä joustavin aikatauluin, mikäli työnantaja ja työntekijä niin ovat etätyösopimuksessa sopineet. Kuitenkin tavanomaisinta on tehdä etätyötä toimistoajan puitteissa ja ainakin niin, että työntekijä on silloin tavoitettavissa esimerkiksi puhelimen välityksellä. Etätyötä voi tehdä kokoaikaisesti tai säännöllisesti eli esimerkiksi kaksi päivää viikossa. (Vilkman 2016, 13.) Etätyöksi lasketaan myös osittainen etätyö eli satunnaisesti tarpeen vaatiessa tehtävä etätyö (Tilastokeskus). Täten etätyön määrät voivat vaihdella eri työntekijöillä ja eri aikoihin paljonkin tarpeiden ja työtilanteiden mukaan.

Virallista jaottelua etätyöstä ei ole ja etätyön muodot kehittyvät koko ajan työelämän muutosten mukana erityisesti tietoliikenneyhteyksien ja tietotekniikan kehittyessä. Etätyön muodot



voidaan määritellä usealla eri tavalla ja käsitteissä on huomattavissa päällekkäisyyttä. Etätyö (telework, remote work, telecommuting) yleisimmillään määritellään sellaiseksi työksi ja työjärjestelyksi, joka tehdään pääasiallisen työpaikan ulkopuolella (Tuomivaara & Ruohomäki). Helteen (2004, 49-50) mukaan etätyö usein ajatellaan pelkästään kokoaikaiseksi kotona tehtäväksi työksi, mutta tämä näkemys on melko suppea näkemys etätyöstä. Yleensä työn tekemisen muoto ja paikka valitaan sen mukaan, mikä on käytännöllisin ratkaisu ja etätyön valinnan sanelevat yleensä työnantajan ja työntekijän tarpeet ja käytettävissä olevat mahdollisuudet. Yleensä kotona etätyötä tekevän työntekijän työnantajalla on toimitilat, joissa etätyöntekijä voisi työskennellä, eli kotona työskentely on vaihtoehto työnantajan tiloissa työskentelemiselle.

Etätyöskentely etätyökeskuksissa tapahtuu erillisissä toimitiloissa, joissa voi olla useiden eri työnantajien työntekijöitä. Työntekijä työskentelee siellä itsenäisesti ja työn johto ja valvonta ovat muualla. Hänellä on työyhteisö, eli sosiaalinen yhteys työtovereihin on olemassa. Etätyökeskuksessa työskentely on vaihtoehto tilanteeseen, jossa työntekijä ei voi esim. tilanpuutteen tai tilan rauhattomuuden takia työskennellä kotona. (Helle 2004, 51.)

Liikkuva työ eli mobile telework, kuvaa työtä, jossa työntekijä tekee työtään siellä, missä sattuu olemaan ja on yhteydessä esimerkiksi asiakkaisiin ja työnantajaan tietoliikennevälineiden avulla. Erityisesti tämä etätyön muoto lisääntyy jatkuvasti tietoliikenneyhteyksien parantumisessa. Usein työtä tehdään työmatkoilla ja tällöin kyseessä ei ole erityinen etätyöjärjestely, vaan käytännön tarpeista johtuva työnteon tapa. Jatkuva työntekijän tavoitettavuuden vaatimus lisää työmatkoilla tehtävän etätyön määrää lisäten ongelmia työajan määrittämisen suhteen. Myös kodin ja työpaikan välisen työmatkan aikana voidaan tehdä etätyötä, ja työnantaja ja työntekijä voivat sopia kuinka paljon matka-ajasta lasketaan työajaksi. (Helle 2004, 53.)

Hajautetussa työssä (distributed work) työntekijät työskentelevät yhteisen työn parissa, mutta maantieteellisesti eri paikoissa. Tällöin työntekijät ovat toisiinsa yhteydessä tietoverkkojen vä-

lityksellä työskennellen yhden työtehtävän suorittamiseksi. (Tuomivaara & Ruohomäki.) Virtuaalinen työ (virtual work) tarkoittaa työntekoa infrastruktuurien, välineiden ja ohjelmistojen rakentamisessa virtuaalisissa tiloissa. Virtuaalinen organisaatio koostuu erillään työskentelevistä tiimeistä tai työntekijöistä tarkoituksena yhteinen työn päämäärä tehden yhteistyötä pääasiassa informaatio- ja tietotekniikan kautta. E-työ (e-work) on tieto- ja viestintätekniikkavälineistä työtä, johon liitetään joustavuus, joka on saavutettavissa em. tekniikan avulla. Tätä termiä käytetään Euroopassa kuvaamaan etätyön monimuotoisuutta. Joustotyö (flexwork) tarkoittaa työjärjestelyä, jossa työntekijä voi omien tarpeidensa mukaan valita ajan ja paikan työskentelylle. (Tuomivaara & Ruohomäki.)

Yrittäjänä työskentelevät työntekijät tekevät työtä toimeksiantajille esimerkiksi ammatinharjoittajina tai freelancereina. Heidät luetaan etätyöntekijöiksi heidän työskennellessään kotitoimistossa tai muussa pienessä toimistossa ja käyttäessään tietoliikennetekniikkaa yhteydenpitoon asiakkaiden ja muiden yhteistyötahojen kanssa. Tällaiset yrittäjänä työskentelevät etätyöntekijät yleensä myyvät omaa osaamistaan ja heillä ei ole omia työntekijöitä. He työskentelevät esimerkiksi journalisteina tai konsultointitehtävissä ja eivät ole työlainsäädännön eikä etätyön puitesopimuksen piirissä. (Helle 2004, 54-55.)

## **2.2 Etätyön synty ja yleisyys**

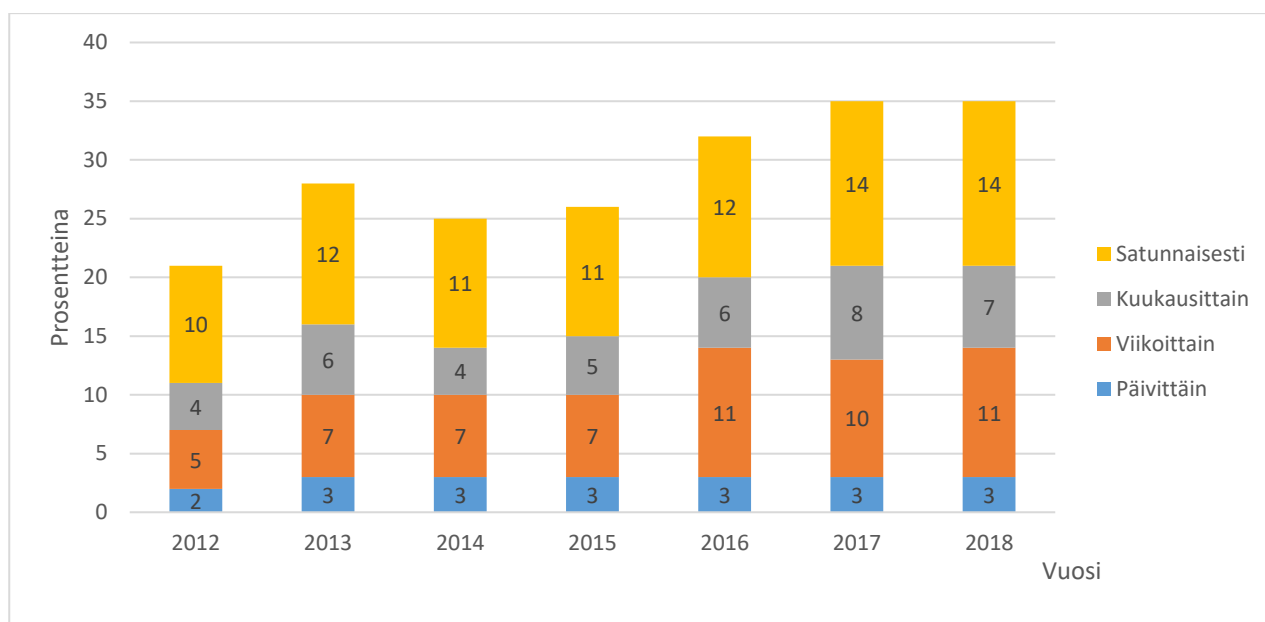
Etätyön käsite on lähtöisin Yhdysvalloista Kaliforniasta, jossa 1970-luvulla öljykriisin takia tutkijat laskivat työmatkaliikenteen vähentämisen vaikutuksia kansantaloudelle. Työmatkaliikenteen vähentäminen, luonnonsuojelu ja toimistotilojen kuluissa säästäminen olivat tällöin etätyön kannustimena. Tietotekniikan voimakas ja nopea kehittyminen ovat mahdollistaneet etätyön tekemistä. (Helle 2004, 16-17.) Etätyön kehittymiseen sen alkuaikoina ovat siis merkittävästi vaikuttaneet käytännölliset, ekologiset ja taloudelliset seikat, mutta nykyisin työntekijän työhyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat seikat ovat nousseet entistä merkittävimmiksi.

Eurooppalaisen työssäolotutkimuksen mukaan englantilaisista ja ruotsalaisista yrityksistä noin 40 prosenttia, Saksassa 20 prosenttia ja Ranskassa, Italiassa ja Puolassa vain noin kymmenen prosenttia tai vähemmän yrityksistä tarjoaa työntekijöille etätyömahdollisuutta. Muut pohjoismaalaiset ja suomalaiset palkansaajat työskentelevät useammin osittain kotona kuin muut eurooppalaiset palkansaajat. (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016, 64.)

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin (2019, 44) mukaan etätyötä tekevien määrä Suomessa on kasvanut viime vuosina koko ajan. Etätyötä teki noin viidennes työntekijöistä säännöllisesti, 14 prosenttia satunnaisesti ja kolme palkansaajaa sadasta teki päivittäin etätyötä. Miesten osuus etätyötä viikoittain tai päivittäin tekevästä on 16 prosenttia, naisten osuuden ollessa 12 prosenttia. Miehistä etätyötä ei tehnyt ollenkaan 62 prosenttia ja naisista 69 prosenttia. Sutela, Pärnänen ja Keyriläinen (2019, 252) toteavat sukupuolisen eron tasoittumiseen vaikuttaneen etätyön yleistymisen alemmissa toimihenkilöammateissa, joissa työskentelee yli puolet naispalkansaajista. Tähän on vaikuttanut esimerkiksi palveluiden siirtyminen fyysisistä konttoreista verkkoon ja chat-palveluihin. Tuomivaara ym. (2016, 63) toteavat alle 45-vuotiaiden tehneen etätyötä useammin kuin tätä vanhempien työntekijöiden.

Eniten etätyötä tehdään isoilla työpaikoilla. Vuonna 2018 viikoittaista tai päivittäistä etätyötä tekeviä mikrotyöpaikoilla oli 13 prosenttia, 10-49 henkilön työpaikoilla 12 prosenttia, 50-199 henkilön organisaatioissa 15 prosenttia ja tätä suuremmilla työpaikoilla noin 19 prosenttia palkansaajista. Pienillä työpaikoilla etätyön tekeminen on kaksinkertaistunut vuodesta 2012. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.) Keväällä 2020 ollut koronaepidemia lisäsi merkittävästi etätyön määrää, uusia etätyötä tekeviä toimialoja ja uusia työntekijäryhmiä.

Kuviossa 1 on esitetty etätyötä tekevien henkilöiden määrän kehittymistä seitsemän vuoden ajalta ja siitä on havaittavissa, että etätyön tekeminen on koko ajan lisääntynyt.

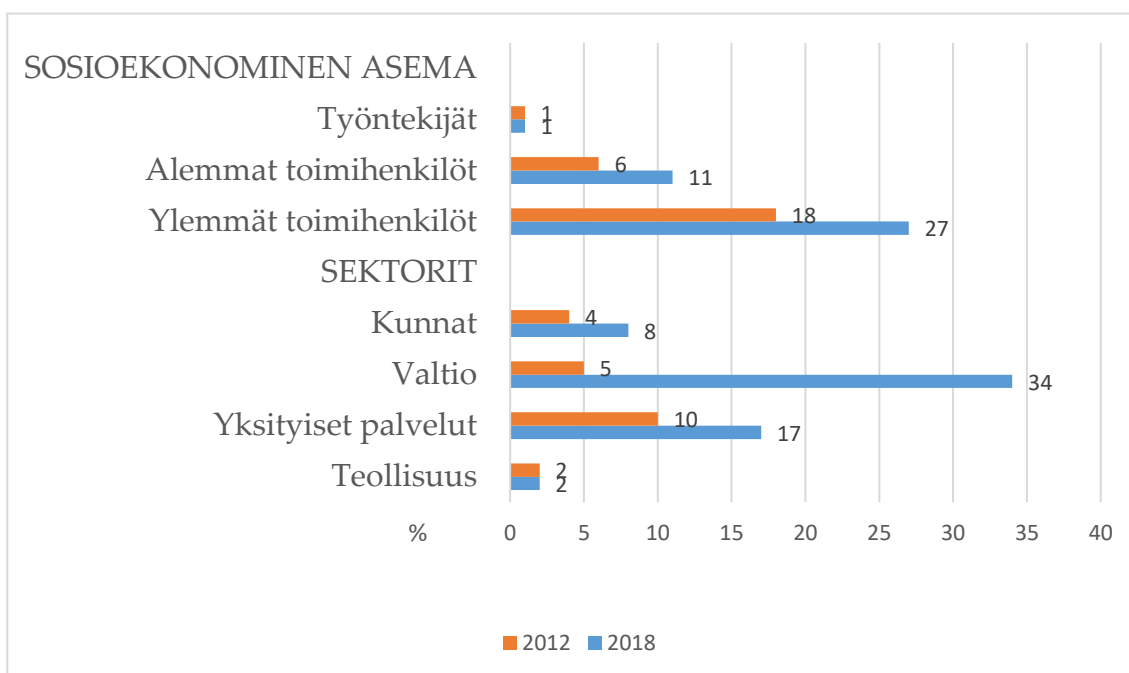


**KUVIO 1.** Etätyötä tekevien määrä vuosina 2012-2018 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 45)

Kevään 2020 Koronaepidemia lisäsi etätyön määrää, mutta tilastollisia tarkkoja lukuja siitä ei vielä ole saatavissa. Tämä viimeisin etätyön lisääntymistarve on tullut osalle työnantajista ylittäen vaatien uusia toimintatapoja. Vilkmán (2019a) toteaa työntekijöiden vaativan yhä useammin etätyömahdollisuutta ja asiakasorganisaatiot miettivät miten etätyö on mahdollista käytännössä järjestää. Erityisesti nuoret odottavat mahdollisuutta tehdä etätöitä. Etätyö voidaan nähdä myös mahdollisuutena jatkaa työelämässä pidempään ja joissakin ikäjohtamisen hankkeissa tämä on huomioitu. Sutelan ym. (2019, 253) mukaan työolotutkimuksessa niistä palkansaajista, jotka eivät tehneet etätöitä, noin puolet olisivat olleet etätöistä kiinnostuneita ja naisilla tämä kiinnostus on suurempaa kuin miehillä. Ylemmät toimihenkilöt olivat olleet kaikkein kiinnostuneimpia etätyöstä, jos eivät sitä jo tehneet. Noin 75 prosenttia etätyötä tekemättömistä totesi etätyön olevan mahdotonta työtehtävien sisällön vuoksi ja neljän prosentin mukaan työnantaja ei sallinut etätyötä. (Sutela ym. 2019, 253.)

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin (2019, 45) mukaan vuonna 2018 etätyötä tekivät pääasiassa ylemmät toimihenkilöt, joista jopa 27 prosenttia oli päivittäin tai viikoittain etätyötä

tekeviä. Alemmista toimihenkilöistä etätyötä teki vain 11 prosenttia ja työntekijöistä ainoastaan yksi työntekijä sadasta. Eniten etätyötä tekivät valtion palkansaajat, jonka sektorilla etätyö on lisääntynyt eniten. Tuomivaara ym. (2016, 63) toteavat korkea-asteen koulutuksen saaneiden (31%), ylempien toimihenkilöiden (44 %), johtajien ja ylimpien virkamiesten (53 %) ja erityisasiantuntijoiden (44 %) tehneen useammin vuonna 2012 etätöitä kuin muiden työntekijäryhmien. Kuviossa 2 on esitetty etätyötä tekevien osuutta prosentteina sosioekonomisen taustan ja palvelussuhteen sektoreihin jaoteltuna vuosilta 2012-2018.



KUVIO 2. Etätyötä tekevien määrä sosioekonomisen taustan ja palvelussuhteiden sektoreiden mukaan 2012-2018 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 45)

### 2.3 Etätyön lainsäädännöstä

Etätyön ehdoista on sovittu etätyön puitesopimuksessa, joka on laadittu joustavista työjärjestelyistä Euroopan tasolla työmarkkinaosapuolten kesken yhteisten puitteiden luomiseksi ja työsuhteiden nykyaikaistamiseksi. Vuonna 2002 laadittu puitesopimus on ollut pohjana etätyötä koskevia sopimuksia solmittaessa työnantajan ja etätyöntekijän välillä, sekä yksityisellä

että julkisella sektorilla. (Akava 2019.) Vaikka etätöön puitesopimus on jo noin kaksikymmentä vuotta sitten laadittu, niin se on edelleen merkittävä ja erittäin hyvin aikaa kestänyt ohje etätöistä tehtävissä sopimuksissa ja niiden tulkinnoissa.

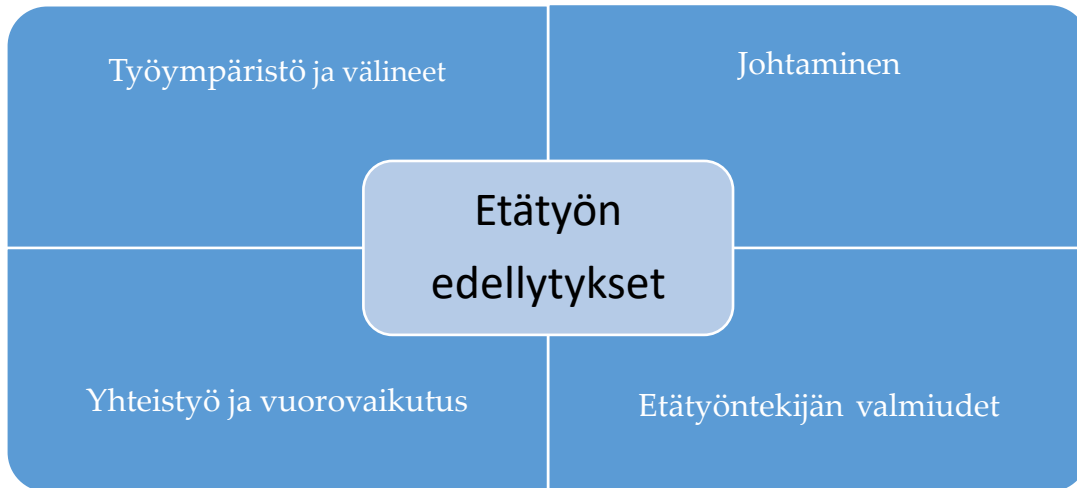
Puitesopimuksen mukaan etätöön tekemistä voidaan edellyttää osana työntekijän alkupe-  
räistä toimenkuvaa tai siihen voidaan siirtyä jommankumman osapuolen aloitteesta vapaaeh-  
toisen järjestelyn pohjalta. Työsuhteen ehdoissa etätöitä tekevällä työntekijällä on samat lain-  
säädannölliset ja työehtosopimukselliset ehdot kuin työnantajan tiloissa työskentelevillä vas-  
taavilla työntekijöillä. Työnantaja on mm. velvollinen ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin  
etenkin ohjelmistojen suhteen varmistaa etätöntyöntekijän ammatillisiin tarkoituksiin käyt-  
tämän ja käsittelemän tiedon suojauksen. Työnantajan on lisäksi tiedotettava kaikista rajoituk-  
sista tietotekniikkalaitteiden tai -välineiden käytössä sekä sääntöjen laiminlyönnistä aiheutu-  
vista seurauksista. Pääsääntönä on se, että työnantaja vastaa säännölliseen etätööhön tarvitta-  
vien laitteiden hankinnasta, asentamisesta ja huollosta, ellei etätöntyöntekijä käytä omia laittei-  
taan. (Akava 2019.) Puitesopimuksen sisältö on eri organisaatioiden omien etätöistä olevien  
ohjeiden tai sopimusten pohjana, ja osaltaan myös luonut yhtenäistä työpolitiikkaa Euroop-  
paan.

Etätöntyöntekijällä on vastaavat kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten asettamissa ra-  
joissa työsuojeluun ja työterveyteen liittyvät oikeudet kuin vastaavalla työnantajan osoitta-  
massa paikalla työskentelevällä työntekijällä. Työajan etätöntyöntekijä voi päättää sovellettavan  
lainsäädännön, työehtosopimusten ja yrityssääntöjen asettamissa puitteissa kuitenkin niin,  
että työmäärä ja suoritusstandardit ovat vastaavat kuin työnantajan tiloissa työskentelevällä  
työntekijällä. Etätöntyöntekijällä on samat oikeudet kuin muillakin työntekijöillä mm. osallistua  
koulutukseen, edetä uralla ja olla saman arviointimenettelyn parissa, saada mahdollisuus ta-  
vata säännöllisesti työtovereita sekä päästä yrityksen tiedottamisen piiriin. (Akava 2019.) Pui-  
tesopimuksessa on kirjattu etätöön tekemisen keskeisiä ominaisuuksia ja se on osaltaan nyky-  
aikaistanut työn organisointia. Puitesopimus korostaa työn tekemistä ja tulosta, sen sijaan että  
milloin ja missä työ tehdään.

Etätyöhön sovelletaan työsuhdetta koskevaa lainsäädäntöä ja joissakin työehtosopimuksissa on säännöksiä etätyöstä, vaikka etätyön tekeminen perustuu työntekijän ja työnantajan väliin sopimukseen. Edellä kerrottu puitesopimus toimii pohjana sovittaessa etätyöstä myös työ- ja virkaehtosopimuksissa ja suosituksena on sen periaatteiden noudattaminen yksittäisissä työsopimuksissa. Muihin työsopimuksen ehtoihin, eli esimerkiksi vuosilomaetuksiin, sairausajan palkkaan, perhevapaisiin tai palkallisiin poissaoloihin, etätyön tekeminen ei vaikuta. Mikäli työntekijä palkataan suoraan etätyöhön ilman aiempaa työsuhdetta tai työskentelyä työnantajan osoittamalla työpaikalla ja etätyöstä sovitaan osana muuta työsopimusta, on sopimuksessa mainittava kaikki muut työsopimuksessa tarvittavat seikat. (Akavan erityisalat.)

## **2.4 Etätyön edellytykset**

Etätyön edellytyksiä ovat työympäristöön ja välineisiin, johtamiseen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen ja etätyöntekijän omiin valmiuksiin liittyvät seikat. Teknologia, tietoturva, ergonomia ja työrauha luovat etätyöntekijälle terveellisen, turvallisen, rauhallisen ja työhön sopivan työympäristön, jossa on lisäksi työhön tarvittavat välineet. Etätyön johtamisessa korostuvat luottamus, sääntöjen ja tavoitteiden luominen yhdessä työntekijän kanssa ja niiden toteutumisen seuraaminen. Johtajalta vaaditaan myös kuormittumisen, työilmapiirin ja epäkohtiin puuttumisen taitoa. Hyvä johtaminen sisältää myös perehdytyksen etätyöhön ja etätyön riskien arvioinnin osaamisen. Yhteistyö ja vuorovaikutus koostuvat toimivista palaverikäytännöistä ja säännöistä, yhteisöllisistä työvälineistä ja niiden aktiivisesta käytöstä. Näiden avulla varmistetaan yhteistyön, yksilöllisyyden ja organisaation kannalta strategisen osaamisen kehittyminen. Etätyöntekijän tulee osata johtaa itseään, olla vastuullinen, kyetä itsenäiseen työskentelyyn sekä osata rajata työ ja vapaa-aika. (Työturvallisuuskeskus 2017.) Kuviossa 3 on esitetty etätyön edellytysten neljä osa-alueetta.



**KUVIO 3.** Etätyön edellytykset (mukailten Työturvallisuuskeskus 2017)

Etätyö edellyttää monien eri edellytysten onnistumista, jotta tehokas ja kaikkia osapuolia tyydyttävä etätyö toteutuu. Työympäristön ja työvälineiden heikkoudet ovat yleensä helpommin korjattavissa kuin esimerkiksi työntekijästä, johtamisesta tai yhteistyön ja vuorovaikutuksen ongelmista johtuvat haasteet. Vaikka etätyöntekijä yleensä työskentelee fyysisesti yksin, niin työhyvinvoinnin kannalta sosiaaliset suhteet sekä johtaminen ovat tärkeitä ja niihin tulee kiinnittää erityistä huomioita. Kuitenkin jokainen etätyötä tekevä on yksilö, jonka valmiudet, taidot ja tarpeet ovat erilaisia.

## 2.5 Etätyön monet hyödyt

Etätyöstä aiheutuu hyötyjä yhteiskunnalle, työnantajalle ja työntekijälle ja se on ekologinen, taloudellinen ja moderni tapa työn tekemiseksi. Työterveyslaitoksen (a) mukaan etätyön edut ja haitat ovat yhteydessä siihen, millaisesta liiketoiminnasta, työstä ja työtehtävistä on kyse. Koska työ, olosuhteet, työntekijät ja työnantajat ym. työn tekemiseen vaikuttavat seikat ovat erilaisia, niin työntekijällä etätyön edut ja haitat voivat vaihdella eri aikoina ja eri tilanteissa.



Liikenteellisesti etätyö vähentää ruuhkia ja liikennepäästöjä (Tuomivaara ym. 2016, 66). Työterveyslaitos (a) on todennut etätyön mahdollistavan työskentelyn poikkeustilanteessa esimerkiksi liikenne-esteiden tai huonon kelin aikaan. Keväällä 2020 oleva koronaepidemia oli hyvä esimerkki poikkeustilanteesta, jossa etätyön tekemistä suositeltiin, ettei epidemia pääsisi leviämään (Glad 2020). Klemettilän (2020, 5) mukaan koronaepidemian aiheuttama etätyöhön siirtymisen lisääntyminen vähensi työmatkaliikennettä merkittävästi, jopa 20-50 prosenttia, riippuen kellonajasta ja tiestä.

Työterveyslaitoksen (b) mukaan etätyön tekeminen voi vaikuttaa liikenteen lisäksi asuinalueiden suunnitteluun, infrastruktuuriin ja toimipaikkojen mitoittamiseen. Täten etätyöllä on merkitystä alue- ja työllisyyspolitiikkaan ekologisuuden lisäksi. Kuten aiemmin todettiin työmatkaan liittyvät mahdolliset hankaluudet poistuvat etätyötä tehtäessä ja työntekijä voi käyttää työmatkaan kuuluvan ajan, säästyneen rahan ja stressittömyyden haluamaansa asiaan. Tämä lisää työssä jaksamista ja työhyvinvointia vähentäen mahdollisia työstä poissaolojen työnantajalle ja yhteiskunnallisia aiheuttamia kuluja

Etätyötä hyödyntävä yritys voidaan nähdä ympäristöimagoltaan kehittyneenä mahdollistamalla työmatkaliikenteen vähentämistä ja saaden näin tukea ympäristötietoisilta asiakkailta ja yhteistyötahoilta. Etätyötä tarjoava työpaikka voidaan nähdä imagoltaan modernina työpaikkana, joka on mobiilin tietoyhteiskunnan rytmissä kulkeva ja kehittynyttä tieto- ja viestintäteknologiaa hyödyntävä organisaatio. Se voidaan nähdä myös työntekijän hyvinvointiin panostavana organisaationa, jossa työntekijä on yleensä sitoutuneempi yritykseen kuin perinteisesti toimistotyössä työskentelevä. (Heinonen 2007, 19.) Sitoutuminen yrityksen tai organisaation toimintaan on esimerkiksi työsuhteiden väliaikaisuuden ja muiden työntekijälle epävarmuutta pitkällä aikavälillä aiheuttavien seikkojen vallitessa merkityksellistä (Tienari & Meriläinen 2012, 141). Täten etätyön mahdollistava yritys voi kilpailtaessa työntekijöistä olla työnantajana houkutteleva moderneja toimintatapoja käyttävä yritys.

Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet saavat organisaatioissa aikaan sekä välittömiä että välillisiä talousvaikutuksia ja monin tutkimuksin on osoitettu, että ihmisiin investointi tuottaa samalla tavalla voittoa kuin muutkin investoinnit. Yrityksen taloudellisella menestymisellä ja henkilöstön hyvinvoinnilla on selvä yhteys hyvinvoinnin edistäessä organisaation jaksamista, uudistumista ja tuloksentekeyttä pitkällä aikavälillä. Työhyvinvointiin sijoittaminen voi tuoda jopa 10-20-kertaisena takaisin sen rahan, jonka yritys on siihen sijoittanut ollen sellainen kilpailukeino, jolla luodaan kestävä tuloskehitystä. (Kehusmaa 2011, 81.)

Helteen (2004, 19) mukaan työssä jaksaminen parantui etätöitä tekevillä, koska he pystyivät työskentelemään kotonaan kenenkään häiritsemättä, suunnittelemaan oman työnsä ja rytmittämään päivänsä oman tarpeidensa mukaan. Fried ja Hansson (2014, 108, 161-162) toteavat etätöntekijöiden palkkaamisen edun olevan myös se, että työstä tulee silloin ainut suorituksen mitta. Moni työhön liittyvä merkityksetön asia ikään kuin häviää, kun työntekijän esimerkiksi persoonallisia piirteitä tai tapaa tehdä työtä ei arvioida, vaan ainoastaan tulos on merkityksellistä. Tämä jopa tuo esille niitä hiljaisia, mutta tuottavia, työntekijöitä toimistoympäristössä, jotka jäävät hyvästä työpanoksestaan huolimatta muiden työntekijöiden varjoon. (Fried & Hansson 2014, 108, 161-162.)

Työnantajan suunnitelmallinen etätöpolitiikka vähentää toimistokustannuksia (Tuomivaara ym. 2016, 66). Täten työnantajan ei tarvitse investoida niin paljon työskentelytiloihin, kun osa henkilökunnasta työskentelee jossain muulla kuin työnantajan osoittamassa paikassa. Nykyisin jo toimistotilojen suunnitteluvaiheessa pyritään arvioimaan etätöitä tekevien määrä ja tällöin kaikille työntekijöille ei suunnitella omaa vakituista työskentelytilaa, vaan hyödynnetään monikäyttöistä ja usean henkilön työpiste -mallia.

Työterveyslaitoksen (a) mukaan etätö voi mahdollistaa vajaakuntoiselle työelämään osallistumisen. Tilapäisesti tai jatkuvasti vajaakuntainen työntekijä voi rytmittää työskentelyään oman jaksamisensa ja työkykynsä mukaan. Lisäksi etätö voi sopia tilanteisiin, joissa työpai-

kan rakenteelliset tai sisäilman ongelmat aiheuttavat työntekijälle terveydellistä haittaa (Homepakolaiset). Mikäli työntekijä ei kykene työskentelemään työnantajan tarjoamissa tiloissa, niin työntekijän työpanos voidaan hyödyntää, mikäli hän voi etätöinä tehdä työtänsä työskentelyynsä sopivassa ympäristössä ja sopivana aikana.

Työntekijälle syntyy säästöjä työmatkaan käytettävän ajan ja työmatkakulujen vähentyessä. Lisäksi etätö mahdollistaa osaltaan henkilöiden rekrytoimisen suuremmalta alueelta eli pitkä työmatka ei ole este työsuhteen luomiselle. Täten työntekijälle tarjoutuu mahdollisuus valita asuinpaikka muilla perusteilla kuin työpaikan sijaintipaikan perusteella. (Tuomivaara ym. 2016, 66.) Tulevaisuudessa ennakoitaan työvoimapulaa osaavista työntekijöistä, joten etätöpolitiikan omaksuneilla yrityksillä on laajempi maantieteellinen alue osaavan työvoimavaranon hyödyntämiseen (Heinonen 2007, 18).

Helle (2004, 18) toteaa etätöön antavan työntekijälle joustavuutta ja mahdollisuuden rytmittää työtä omien tarpeiden mukaan tämän lisätessä työn autonomiaa. Mikäli etätö sopimuksessa ei ole erikseen määritelty työntekijälle aikaa, jolloin hänen on tehtävä etätöitä, oltava etätöön tekopaikassa tai tavoitettavissa henkilökohtaisesti, niin etätö antaa paljon aikaan liittyvää joustavuutta. Monelle työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen liittyvät tekijät ovat tärkeitä etätöön siirtymisen syitä. Joustavuus esimerkiksi työajoissa ja etätöissä voi vähentää työn kuormittavuutta (Mellanen & Mellanen 2020, 234).

Työpaikalla työskentely usein keskeytyy esimerkiksi työtovereiden kysyessä asioita tai muiden häiriötekijöiden takia (Helle 2004, 18). Jatkuvat keskeytykset vievät aikaa, lisäävät virheitä ja turhauttavat. Etätöskentelyssä keskittyminen omaan töihinsä voi olla parempaa, sillä työskentelypaikan ja -ajan voi usein valita. Osittainen etätö, esimerkiksi yksi etätöpäivä viikossa, voi antaa työntekijälle erityisen rauhallista työaikaa, jolloin erityistä keskittymistä vaativia työtehtäviä voi tehdä. Usein etätöpäivät ovat monelle kaikkein tehokkaimpia työpäiviä töiden edetessä silloin tehokkaasti. (Duunitori 2019.) Kuviossa 4 on esitetty etätöön hyötyjä työntekijälle, työnantajalle ja yhteiskunnalle.

# Etätyön hyötyjä

Hyödyt etätyöntekijälle	Hyödyt työnantajalle	Yhteiskunnalliset hyödyt
<p>työn teon joustavuus ja autonomia, tehokkuus, taloudellinen säästö, työhyvinvointi, työn, perhelämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, riippumaton työskentelyn paikasta ym.</p>	<p>työntekijän tuottavuus ja tehokkuus yleensä lisää työn tulosta, toimitilakustannusten vähentyminen, työntekijän työhyvinvointi vähentää sairauspoissaoloja, työpaikan imagon lisääntyminen, laajempi rekrytointimahdollisuus ym.</p>	<p>ympäristön ja liikenteen ongelmat vähenevät, infrastruktuurin säästöt, työhyvinvoinnin tuomat hyödyt yhteiskunnalle, vaihtoehto työn tekemiselle, osana alue- ja työllisyyspolitiikkaa ym.</p>

**KUVIO 4.** Etätyön hyötyjä etätyöntekijälle, työnantajalle ja yhteiskunnalle

## 2.6 Etätyön haasteita

Etätyön esteet ovat enimmäkseen organisatorisia, sosiaalisia, psykologisia ja kulttuurisia, eivät niinkään teknisiä tai taloudellisia (Heinonen 2007, 19-20). Etätyössä esimiehet ovat pelänneet sitä, ettei työntekijän valvonta ja kontrollointi onnistu. Koska etätyössä johtaja ja työntekijä eivät näe päivittäin ja etäjohtaminen edellyttää hyviä johtamisen taitoja ja kykyä hyödyntää tieto- ja viestintäteknologioita monipuolisesti, niin johtamiseen tarvitaan uusia toimintamalleja. (Vilkman 2016, 12, 15.) Kuitenkin uudenlainen näkemys työn tekemisestä merkitsee työajan seurannasta siirtymistä työsuoritusten ja tulosten seurantaan. Etätyön haasteina ovat mm. sosiaalisen eristäytymisen riski, tietoturvariskit ja tehokkaan työskentelemisen vastakohtana oleva loppuunpalaminen ja työuupumus. (Heinonen 2007, 20.)

Työnantajalle erityisesti etätöiden alkuvaiheessa voi aiheutua kustannuksia esimerkiksi tietoteknisestä tai työtilan varustelusta, tietoliikennekuluista ja mahdollisista tilavuokrista. Tilastokeskuksen (2019) työolotutkimuksen mukaan 90 prosenttia palkansaajista käyttää digitaalisia sovelluksia työssään, joten monella etätöntekijällä tulee olla käytössään tehokas kannettava tietokone. Tietoturvallisuuden varmistaminen korostuu etätöissä ja erityisturvajärjestelyt ovat usein tarpeen. Tietoturvallisuudesta ja sen kustannuksista vastaa työnantaja, mutta työntekijän on noudatettava työnantajan antamia tietoturvaohjeita. (Helle 2007, 30.) Etätöiden haittojen ja riskien minimoiseksi on hyvä suunnitella etätö sellaiseksi, että on mahdollisimman vähän mahdollisuuksia riskien ja haittojen toteutumiselle (Heinonen 2007, 19-20).

Työnantajan on huolehdittava, että työntekijällä on tarvittavat laitteet ja salatut yhteydet organisaation palvelimelle sen lisäksi, että työntekijä saa tarvittavan opastuksen tekniikan käyttöön (Uskelin 2007, 34). Yleensä työnantaja hankkii etätöissä tarvittavat välineet ja laitteet ja vastaa niiden asennuksesta, huollosta ja teknisestä tuesta. Työnantajan ja työntekijän on kuitenkin mahdollista sopia, että työntekijä käyttää esimerkiksi omia työvälineitä, tietoliikenneyhteyksiä ja puhelinta, ja työnantaja mahdollisesti maksaa niistä korvausta. (Työturvallisuuskeskus 2017.) Etätöntekijän on tietokoneiden ja muiden työvälineiden hankinnasta ja tietoliikenneyhteyksien kuluista on mahdollista saada verovähennystä verohallinnon asettamien kriteerien mukaan (Vero a).

Työnantajalla on vastuu myös etätöntekijän työturvallisuudesta ja terveydestä, joten ennen etätöiden aloittamista on kiinnitettävä huomioita etätöiden erityisiin työsuojeluvaaroihin ja -haittoihin, sekä etätöpaikan työskentelyolosuhteisiin. Työturvallisuuslain mukaan työn vaaroja ja haittoja on tunnistettava, arvioitava, ennaltaehkäistävä ja korjattava, mutta kotona tehtävän etätöiden olosuhteisiin työturvallisuuslain säännökset soveltuvat vain rajoitetusti. (Työturvallisuuskeskus 2017.) Työnantajan on kunnioitettava etätöntekijän yksityisyyttä ja esimerkiksi voidakseen tarkastaa soveltaako työntekijä työterveys- ja työturvallisuusmääräyksiä asianmukaisesti, on työnantajan, työntekijöiden edustajan ja/tai asiaankuuluvan viranomaisen asian

tarkastamiseksi ilmoitettava käynnistä ennalta ja siihen on saatava etätöntehtäjän suostumus (Etätöötä koskeva puitesopimus 2002, 3).

Ergonomia ja työn henkiset kuormitustekijät usein korostuvat etätöössä, joten niihin on kiinnitettävä erityistä huomioita terveellisen ja turvallisen etätööskenntelyn turvaamiseksi. Etätöössä tapahtuneet työtaturmat ovat lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piirissä. Koska etätöössä työajan ja vapaa-ajan erottaminen voi olla käytännössä vaikeaa, niin vapaaehtoinen vapaa-ajan tapaturmavakuutus on suositeltavaa. (Työturvallisuuskeskus 2017.) Työntekijän henkisen hyvinvoinnin seurannan vastuu on organisaatiojohdolla ja esimiehen tulee tarvittaessa ohjata työntekijä työterveyshuollon piiriin. Stressitasoon vaikuttaa merkittävästi käsitys omasta työsuoriutumisesta, työn muutokset ja epävarmuustekijät, työtehtävien liiallinen vaativuus tai liiallinen helppous yms. Optimaalista stressitason kannalta on sopivasti haastava ja siten onnistumisen tunteita antava työ. Hallinnan tunne ja työhyvinvointi ovat sidoksissa toisiinsa. (Duunitori 2018.)

Heinonen (2007, 17-18) toteaa etätöön tehokkuuden johtuvan suurelta osin kärjistetysti sanoen siitä, että etätöötä tekevät työntekijät tekevät enemmän työtunteja kuin työpaikalla työskentelevät, sillä usein he esimerkiksi käyttävät työmatkaan kuluvan ajan työskentelyyn. Etätöössä he voivat työskennellä keskeytymättömästi ja työ on suunnitelmallista. Lisäksi "etätöoikeus" voi aiheuttaa näyttämisen pakkoa saaden työntekijän työskentelemään ahkerammin ja enemmän lunastaakseen kyseisen etätöoikeuden. Helteen (2004, 20-21) mukaan vaarana saattaa olla työmäärän lisääntyminen ja työajan liiallinen kasvaminen. Työ- ja vapaa-aika saattaa sekoittua työajan autonomian takia ja työn kokoaikainen läsnäolo voi aiheuttaa stressiä. Erityisesti etenkin etätöön alkuvaiheessa työhön käytettävän ajan on havaittu monissa tutkimuksissa lisääntyvän. Työn erottaminen omaksi kokonaisuudekseen vaatii kurinalaisuutta, järjestelmällisyyttä ja tietoista päätöstä työajan ja vapaa-ajan erottamiseksi.

Etätyöhön siirtyessä on siis huolellisesti harkittava etätyöhön siirtyvän soveltuvuus etätyöhön työtehtävien ja myös henkilökohtaisten ominaisuuksien osalta, koska etätyö edellyttää korkeaa työmoraalia ja vastuuta. (Heinonen 2007, 21.) Etätyöntekijän haasteena voi olla oman työnteon hallinta, kun perinteiset fyysiset ja ajalliset rakenteet eivät ole työskentelyä rajaamassa ja usein työntekijä ottaa vastuuta työn suorittamisesta työhyvinvoinnin kustannuksella (Työterveyslaitos 2014). Tärkeää on sopia työajasta ja suhteuttaa työmäärä asettamalla selkeät tavoitteet ja aikataulu, jolloin esimerkiksi mahdollisen ylityön määrittämisestä ei tule hankaluutta. Etätyön puitesopimuksen mukaan etätyöntekijän työmäärä ja suoritusstandaarit ovat samat kuin työnantajan tiloissa työskentelevien työntekijöiden. (Helle 2004, 28, 30.) Etätyö ei siis sovi työntekijöille, jotka eivät osaa rajoittaa työskentelyn määrää kohtuulliseen, eikä heille, joille liika vapaus aiheuttaa aikaansaamattomuutta.

Eurofoundin (2020) mukaan etätyössä on työaikojen suhteen paljon autonomiaa, mutta haittapuolena työajan on havaittu olevan epäsäännöllistä, arvaamatonta ja pirstaleista, joten etätyökin voi työaikojen suhteen olla kuormittavaa. Friedin ja Hanssonin (2014, 123, 195, 197, 209) käytännöllisenä ohjeena etätyön ja vapaa-ajan erottamiseksi on mm. käyttää eri tietokonetta työssä kuin vapaa-ajalla tai niin, ettei vapaa-ajan koneella ole työssä tarvittavia ohjelmia. Heidän mukaansa on helppo muuttaa työ harrastukseksi, vaikka pitkällä tähtäimellä parhaat työntekijät työskentelevät kestävästi yleensä 40 viikkotyötunnin ollessa yleensä riittävä määrä. Esimiehen olisi kyettävä luomaan kohtuullisten odotusten kulttuuri, jolloin erityistä huomiota olisi kiinnitettävä heihin, jotka saavat liikaa aikaiseksi sen sijaan, että huomio kiinnitetään niihin, jotka eivät suoriudu töistä.

Etätyön yhtenä riskinä on sosiaalisen eristäytymisen tunne, joka kasvaa mitä enemmän etätyötä työntekijä tekee (Heinonen 2007, 20). Yhteisöllisyyden puuttuminen vähentää vuorovaikutusta, heikentää työntekijöiden moraalia ja sitoutumista organisaatioon, sekä vähentää tiimin yhtenäisyyttä. Yhteisöllisyys perustuu vuorovaikutukseen ja toisten tuntemiseen, ja kasvotusten tapaamisessa asiasisällön lisäksi myös vapaamuotoisella yhdessäololla on merkitystä. (Vilkman 2016, 41-43.) Eristäytymistä voidaan ehkäistä säännöllisillä kontakteilla ja/tai

palavereilla työpaikalle ja tätä edellyttää myös etätöiden puitesopimus (Helle 2004, 20). Puitesopimuksen (2002, 3) mukaan työnantajan tulee varmistaa, että on ryhdytty toimenpiteisiin, jotka estävät etätöntehtäjän eristäytymisen muusta työyhteisöstä esimerkiksi antamalla etätöitä tekeville mahdollisuus säännöllisiin työtovereiden tapaamisiin ja riittävään tiedotukseen. Etätöitä tekevä voi helposti jäädä työyhteisön pohdintojen ulkopuolelle, sekä työpaikoilla olevan ns. hiljainen tieto voi jäädä etätöitä tekevältä saamatta.

Helle (2004, 21) toteaa tutkitun, että etätöitä tekevät työntekijät pelkäävät jäävänsä sivuun ura- ja palkkakehityksestä. Etätöitä tekevä ei ole työnantajan kanssa jatkuvasti tekemisissä ja siten ei pääse vaikuttamaan työnantajaan esimerkiksi omalla käytöksellään ja pelkää siten oman näkyvyytensä vähenevän. Työntekijällä voi olla pelkona, ettei häntä riittävästi muisteta ja ettei työpanos yksinään ole riittävä vakuuttamaan työnantajaa. Kuitenkin etätöitä koskevan puitesopimuksen (2002, 3) mukaan etätöitä tekevillä on sama pääsy koulutukseen, samat mahdollisuudet urakehitykseen ja heihin noudatetaan samoja arviointiperusteita kuin muihin.

Erityisesti kotona etätöitä tekevällä voi olla haasteena löytää sopivaa tilaa etätöiden tekemiseksi. Työntekijän kannalta tämä voi aiheuttaa kustannuksia, jos tarve erillisen ennalta olemattoman työtilan järjestämiseen ilmenee. Kuitenkin etätöitä tekevällä työntekijällä on oikeus työhuonevähennykseen, mikäli etätöntehtäjä käyttää omaa asuntoa tai on vuokrannut erillisen tilan työn tekemiseen (Vero b). Mikäli kotona ei ole etätöihin sopivaa tilaa, niin etätöntehtäjän on mahdollista tehdä työtä muualla eli esimerkiksi vuokrata työtila, toimia etätökeskuksessa tai työskennellä kahviloissa tai muissa tiloissa (Fried & Hansson 2014, 227-228).

Etätöiden onnistumisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että etätöitä tekevällä on ergonomiset työskentelyyn sopivat työtilat. Vaikka etätöitä tekevän kotona olisi sopiva työskentelytila, niin siellä voi olla muitakin perheenjäseniä työskentelyn aikana ja tällöin tietoturvaan liittyvät seikat, sekä keskittyminen työhön voivat muuttua haasteellisiksi. Myös perhe-elämän ja työn konfliktit voivat tulla merkittäviksi silloin, kun työntekoon tulee odottamattomia keskeytyksiä perheenjäsenten taholta. (Tuomivaara ym. 2016, 65-66.) Työturvallisuuskeskus (2017) ohjeistaa



etätyöntekijää tekemään selväksi perheenjäsenille tarvitsevansa työrauhaa kertomalla heille työn aloittamisesta sekä suunnittelemalla työpäivän ja tauotuksen. Kuviossa 5 on esitetty etätyöstä mahdollisesti aiheutuvia haasteita.

Etätyön haasteita		
<p><b>Etätyöntekijälle:</b></p> <p>eristäytymisen tunne, vapaa- ja työajan erottaminen, työuupumus, johtaminen ja sosiaalisten suhteiden vähyys, pelko urakehityksestä ja tiedonsaannista, työskentelytila, tietosuoja ym.</p>	<p><b>Työntajalle:</b></p> <p>etätyöskentelytilan kustannukset, tiedon kulku, työterveyden seuranta, johtamisen haasteet, tietosuoja, vaikeiden asioiden huomaaminen ajoissa ja puuttumisen vaikeus ym.</p>	<p><b>Yhteiskunnalle:</b></p> <p>työuupumuksen ja työtapaturman aiheuttamat kustannukset ym.</p>

**KUVIO 5.** Etätyön haasteita etätyöntekijälle, työnantajalle ja yhteiskunnalle

### 3 ETÄTYÖTÄ TEKEVÄN JOHTAMINEN

Tässä opinnäytetyössä termiä etäjohtaja käytetään henkilöstä, joka johtaa etätyötä tekevää työntekijää. Etäjohtajan tehtävät ovat tiivistetysti suunnan näyttäminen, yhteistyön kehittäminen ja toiminnan koordinointi (Työturvallisuuskeskus 2018). Etäjohtaja siis pyrkii työntekijän kanssa kohti työlle asetettua tavoitetta järjestäen työn tekemisen edellytykset. Etäjohtaja ei näe työntekijää henkilökohtaisesti päivittäin tai jopa kuukausittainkaan (Vilkman 2016, 15). Etäjohtajan pitää tietää mitä työntekijän työ edellyttää, ymmärtää hänen työtään, olla luova ongelmanratkaisija, jakaa työ kohtuullisiin kokonaisuuksiin ja osoittaa oikeat ihmiset oikeisiin projekteihin (Fried & Hansson 2014, 179). Etäjohtamisessa mahdollisesti tiheätkin yhteydenotot hoidetaan esimerkiksi sähköpostitse, viesteillä tai puhelimitse, joten se edellyttää hyviä ihmisen johtamisen taitoja sekä kykyä hyödyntää tieto- ja viestintäteknologioita monipuolisesti. Jokaisen tiimin ja organisaation kannattaa kokeilemalla etsiä sopivimmat tavat toimia yhdessä, sillä yhtä ainoa oikeaa tai suositeltavaa toimintatapaa ei ole. (Vilkman 2016, 15.)

#### 3.1 Etäjohtamisen kulmakivet

Etäjohtamisen kulmakivet ovat luottamus, pelisäännöt, yhteisöllisyys, arvostus ja avoimuus sekä jatkuva dialogi. Etäjohtamisessa luottamuksen rakentaminen esimiehen ja työntekijöiden välillä on äärimmäisen tärkeää ja se edellyttää avointa ja runsasta kommunikointia tiimin kanssa. Täysin virtuaalisesti toimivassa ympäristössä tiimin luottamuksen rakentamiseen menee neljä kertaa enemmän aikaa kuin perinteisessä ympäristössä. Etäjohtajan luottamus on käytännössä sitä, ettei hänen tarvitse varautua pahimpaan ja sitä, että luottamuksesta on muodostunut toimintatapa. (Vilkman 2016, 31; Ahlroth 2019.) Esimieheltä saatu tuki on vahvassa yhteydessä koettuun työhyvinvointiin ja se on tärkeämpää kuin työtovereiden tuki riippumatta työn luonteesta (Böckerman 2017, 1). Etäjohtajan ja työntekijän välinen luottamus luo arvostusta, sitoutumista ja työtyytyväisyyttä saaden osapuolet tekemään parhaansa. Yhteinen

keskustelu pelisäännöistä ja toimintatavoista on yhteistyön perusta lisäten vaikuttamisen kokemusta ja sitoutuminen sääntöihin. (Vilkman 2016, 37.)

Yhteisöllisyyden kokemus luo aidon ja tuottavan yhteistyön. Yhteisöllisyyden puuttuminen vähentää vuorovaikutusta, heikentää työntekijöiden moraalialia ja sitoutumista organisaatioon, sekä vähentää tiimin yhtenäisyyttä. Yhteisöllisyyden rakentamisen ja ylläpitämisen kannalta on erityisen tärkeää yhteydenpidon määrä ja laatu. Monet etätyötä tekevät kokevat saavansa liian vähän arvostusta, koska työyhteisön sosiaalinen tuki ja etäjohtaminen ei rutiinisti toteudu päivittäisessä työskentelyssä. Arvostuksen kokeminen on yhteistyön ja yhteisöllisyyden perusta, ja se vähentää työuupumusta ja kuormittavuuden tunteita. (Vilkman 2016, 32, 41-43.) Yhteisöllisyyden merkitys tulee erittäin hyvin esille työntekijöiden kertoessaan työstä, sillä usein työntekijät kokevat jaksavansa tehdä työtä ja kaipaavansa työtä juuri työyhteisön takia. Työyhteisö koetaan usein jopa tärkeimpänä voimavarana työssä jaksamisessa.

Avoimuus tarkoittaa läpinäkyvyyttä, avointa kommunikointia, yhteistyötä ja päätöksentekoa. Avoimuus näkyy siinä, että henkilöstö osallistuu suunnitteluun ja päätöksentekoon, sekä että tieto kulkee muuttumattomana organisaatiossa joka suuntaan ja joka tasolla. Avoimuus liittyy työyhteisön keskustelukulttuuriin ja tasavertaisuuden kokemiseen, ja sen vähäisyys voi heikentää työviihtyvyyttä ja työssä selviytymistä. Jatkuva dialogi sitoo yhteen kaikki edellä mainitut kulmakivet. Vuorovaikutus on tiedottamista, viestintää, ihmisten välistä suhdetta ja toimintaa, jossa jaetaan ajatuksia, tietoa, kokemuksia sekä tunteita, ja rakennetaan niistä yhteisiä merkityksiä. (Vilkman 2016, 34,40.) Hyvä vuorovaikutus auttaa kehittämään työtä ja työmenetelmiä, ja erityisesti yhteistyötä vaativissa työtehtävissä se on ehdoton edellytys työn tekemiseksi.

### 3.2 Onnistuva etäjohtaja

Monet etäjohtajat kokevat etäjohtamisen vaikeammaksi verrattuna perinteiseen lähijohtamiseen. Vaikka molemmissa tapauksissa kyse on ihmisten johtamisesta, niin etäjohtaja toimii erilaisessa toimintaympäristössä. Etäjohtajan tulee erityisesti varata aikaa suhteen luomiseen, yhteydenpitoon ja yhteistyön kehittämiseen. Säännöllinen palautteen antaminen ja yhteishengen luominen vaatii etäjohtajalta sosiaalista taitavuutta ja työntekijöiden tekemän työn tunte-  
musta. Onnistunut etäjohtaminen vaatii avointa ja tasapuolista vuorovaikutusta viestien ollessa samanlainen kaikille. Tämän edellytys on läsnäolo tilanteissa, mielipiteiden kuunteleminen ja kunnioittaminen. (Vilkman 2016, 140-141.)

Vilkman (2016, 140-141) toteaa jaetun johtajuuden, eli tehtävien vastuuttamisen ja jakamisen, olevan onnistuneen etäjohtamisen kannalta merkityksellistä. Asiantuntijatehtäviä pitää jakaa tiimille, jotta etäjohtaja voi keskittyä johtamiseen. Motivoinnin ja innostamisen kyky auttaa saavuttamaan yhteiset tavoitteet lisäten me-henkeä, tiimin yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä. Frie-  
din ja Hanssonin (2014, 215-216) mukaan ainoa luotettava motivaation lisäämistapa on kannustaa ihmisiä työskentelemään sellaisten asioiden ja ihmisten parissa, joista he pitävät ja välittävät. Heidän mukaansa työntekijän motivaatio on laadukkaan työn ja työympäristön barometri, ja huono motivaatio voi johtua epämotivoivasta työympäristöstä, työn sisällöstä, työtovereista, ja vain harvoin työntekijästä itsestään.

Valmentajamainen proaktiivinen työote, kyky fasilitoida yhteistyötä ja lisätä sisäistä viestintää lisää työhön sitoutumista. Etäjohtajan on kyettävä tekemään päätöksiä, oltava joustava ja uudistus- ja kehittämishaluinen niin, että päätösten muuttaminen uudessa tilanteessa on mahdollista. Joustavuus ilmenee jatkuvaan muutokseen ja erilaisiin tilanteisiin sopeutumisenä ja se auttaa työntekijöiden toimintatapojen, vuorovaikutustyylien ja persoonallisuuksien ymmärtämisessä yksilöiden odotusten ja vaatimusten kanssa tasapainoillessa. Usein etäjohtajan kontrollista luopuminen voidaan kokea etätyössä vaikeaksi, mutta vapauden antaminen

yleensä antaa tulokseksi paremman työn tuloksen. Työntekijä yleensä haluaa olla luottamuksen arvoinen ja vapaus kontrollista yleensä lisää motivaatiota ja työhön sitoutumista. Etäjohtajan työntekijöiden kontrollointiin käyttämä aika vapauttaa etäjohtajan aikaa ja resurssia muuhun työhön. (Vilkman 2016, 140-141.)

### 3.3 Etäjohtajan haasteet

Vilkmanin (2016, 46-49) mukaan etäjohtaja kokee etäjohtamisen haasteena mm. työsuoritusten mittaamisen, luottamuksen, henkilöstön sitouttamisen yritykseen ja sen kulttuuriin, työntekijän stressin määrän ja itsensä johtamisen seuraamisen, tiimin monimuotoisuuteen sopeutumisen, yhteydenpidon, tiedon jakamisen ja piilevien ongelmien havaitsemisen vaikeudet. Työn tekemisessä tärkeintä on tavoitteiden saavuttaminen, ei se kenen määräyksestä tai määräämällä tavalla se tehdään. Kuitenkin usein esimiehillä on tarve kontrolloida työntekijöitä esim. käytetyn ajan perusteella, vaikka lähes poikkeuksetta vapauksien ja vastuiden määrittäminen tuo enemmän etuja kuin haittoja. Vilkman (2019b) väittää, mikäli etäjohtaja uskaltaa luottaa työntekijään, niin todellisia johtamiseen liittyviä ongelmia ei juurikaan ole.

Etätyönjohtajan on varattava aikaa johtamiseen, työn esteiden poistamiseen, työssä onnistumisen mahdollistamiseen ja tukena olemisen lisäksi. Molemminpuolinen luottamus, yhteisymmärrys ja vaikeista asioista puhuminen helpottuvat, kun etäjohtajalla on aikaa yhteyden luomiseksi. Mikäli etätyöntekijällä on oman työn puitteissa mahdollisuus tehdä päätöksiä, niin hän voi ottaa vastuuta itsenäisesti enemmän saaden työviihtyvyyteen liittyvää vapautta ja johtajan rooli vähenee. (Vilkman 2019b.) Kun etätyötä johtava ja etätyötä tekevä jatkuvasti ja säännöllisesti pitävät yhteyttä, niin asiat tulevat oikea-aikaisesti käsiteltyä ja esimerkiksi ongelmat eivät pääse suuriksi.

Itsensä johtaminen on etätyössä erityisen merkittävää, jotta työt tulevat tehtyä tavoitteen mukaisesti. Osa johtamisen haasteesta siirtyy etätyössä työntekijälle eli etäjohtaja ei tiedä kaikkea

alaisen tekemästä työstä. Koska työntekijät ovat yksilöitä, niin etäjohtajan tulisi olla tarvittaessa erityisesti kokemattomien ja uransa alkuvaiheessa olevien apuna. Usein suuri osa tietotyöstä tapahtuu henkilöstön ajatuksissa ja tietokoneilla työn kuormittavuuden ollessa yksilöllistä, joten etäjohtajat ovat kokeneet vaikeaksi arvioida työntekijöiden työmäärää ja heidän työstressinsä tasoa. Mikäli tiimi on heterogeeninen, niin tiimin menestymisen kannalta on tärkeää toistensa tunteminen, erilaisuuden hyväksyminen ja tiimin johtaminen. (Vilkman 2016, 51-53.) Etätyö ei sovi kaikille, eli esimerkiksi yksintyöskentelyn tai omaehtoisen aikataulutuksen vaikeaksi kokevan voi olla vaikea tehdä etätyötä. Myös tietoteknisten laitteiden osamattomuus on lähtökohtaisesti este etätyön tekemiseksi, koska nykyisin etätyö on usein tietokoneella tehtävää työtä.

Esimiehen tavoitettavuus on työntekijöille joskus haasteellista aiheuttaen turhautumista sekä motivaation ja työtehon laskua. Etäisyys voi vaikuttaa myös yhteydenpidon laatuun, sillä esimerkiksi hankalia asioita voi olla vaikeampi käsitellä puhelimitse kuin henkilökohtaisessa tapaamisessa. Epämuodollisella viestinnällä on myös paikkansa työasioiden hoitamisessa, koska työntekijän työsuoritukseen vaikuttaa myös työn ulkopuolinen elämä. Etäjohtajan on vaikeampi huomata ns. pinnan alla olevia ongelmia, koska esimies ei ole jatkuvasti työyhteisön kanssa tekemisissä. (Vilkman 2016, 54-56.) Yleensäkin työyhteisöissä tiedon kulkua ja viestintää toivotaan enemmän, joten erityisesti etäjohtamisessa sen merkitys kasvaa. Etäjohtamisessa on hyvä jakaa tietoa esimerkiksi huolehtimalla riittävästä tavoitettavuudesta ja mm. siitä, että tieto jaetaan kaikille, oikea-aikaisesti ja oikealla tavalla.

### **3.4 Kohti parempaa etäjohtajuutta**

Etäjohtamista voi parantaa konkreettisilla toimenpiteillä. Etätyössä korostuu sääntöjen yhdessä luominen, jolloin etäjohtaja ja tiimin jäsenet määrittelevät esim. työn konkreettiset tavoitteet, menettelytavat ja miten vuorovaikutus hoidetaan. Sääntöjä voidaan ja tulee muuttaa tarpeen vaatiessa. (Vilkman 2016, 81-82.) Työn tekemisen sääntöjä on hyvä säännöllisesti

käydä läpi ja päivittää niitä koko työyhteisön kanssa, koska se lisää työhön vaikuttamisen tunnetta ja on merkki alati kehittyvästä työyhteisöstä. Koska johtajat usein kokevat työn suorituksen mittaamisen vaikeaksi, niin etäjohtamista helpottaa työtehtävien ja vastuiden riittävän tarkka määrittely. Työn tavoitteen tulee olla selkeä ja innostava, jotta työntekijä tietää mitä häneltä odotetaan. Etäjohtajan ja työntekijän tulee osata priorisoida työtehtäviä, ja selkeät tavoitteet helpottavat työtehtävien asettamista tärkeysjärjestykseen. (Vilkman 2016, 82-90; Työturvallisuuskeskus 2018.)

Monimuotoisen tiimin johtaminen alkaa erilaisten persoonien ja erilaisen käyttäytymisen hyväksymisellä. Etäjohtamisessa yhteisöllisyys on tärkeää ja siksi on viisasta yrittää lisätä tiimin jäsenten toistensa tuntemista. Monimuotoisuutta voi myös hyödyntää yrittämällä löytää jokaisen vahvuudet ja erilaisuuden hyödyt. Avoin palautteen antaminen sekä toisille että itselle, parantaa yhteisöllisyyttä ja siten työn tulosta. Erityisesti etäjohtamisessa kuunteleminen on tärkeää, jotta mahdollisiin alkaviin ongelmiin voidaan heti puuttua, ja lisäksi se on merkki arvostuksesta ja ihmisen kohtaamisesta. Etäjohtajan tulee keskittyä tärkeimpään, eli tavoitteiden saavuttamiseen ja töiden hoitamiseen, eli epätäydellisyyden ja esimerkiksi ei-mieluisien työntekijöiden kohtaamista kannattaa opetella. Viestinnässä etäjohtajan tulee kiinnittää huomiota siihen, että hän on tavoitettavissa tarvittaessa. (Vilkman 2016, 99-107.) Esimerkiksi puhelimen, sähköposti, säännölliset palaverit, vapaamuotoiset tapaamiset ja yhdessä sovitut läsnäoloajat antavat työntekijälle tiedon siitä, että etäjohtaja on tavoitettavissa myös etätyöskentelyssä.

## 4 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY JA ETÄTYÖ POLIISIHALLINNOSSA

### 4.1 Oulun poliisilaitos osana poliisiorganisaatiota

Suomessa poliisin toimintaa ohjaa valtioneuvosto hallitusohjelmaan sisältyvien tavoitteiden ja valtioneuvoston hyväksymien periaatepäätösten avulla. Poliisin toimialan ohjauksesta ja valvonnasta vastaa sisäministeriö, jonka alaisuudessa toimii Poliisihallitus ohjaten ja johtaen operatiivista poliisitoimintaa sekä vastaten yksiköiden tulosohjauksesta. (Poliisi 2020a.) Poliisihallituksen tehtävänä on myös vastata poliisipalvelujen saatavuudesta koko maassa ja päättää poliisiyksiköiden välisestä yhteistoiminnasta. Poliisijohtajan tehtävänä on johtaa, kehittää ja valvoa Poliisihallituksen ja poliisin hallinnonalan toimintaa. Poliisihallituksessa on seuraavia toimintoja: esikunta, poliisitoimintayksikkö, hallintoyksikkö, teknologiayksikkö, arpajaishallinto, sisäinen tarkastus, erillistoimintoina turvallisuusalan valvonta ja asehallinto sekä poliisin materiaalikeskus, informaatioteknologiakeskus ja tietopalvelukeskus. (Poliisi 2020d.)

Poliisihallituksen suorassa alaisuudessa toimivat yksitoista poliisilaitosta, joissa on pääpoliisiasema, poliisiasemia ja poliisipalveluyksiköitä sekä yhteispalvelupisteitä (Poliisi 2020c). Poliisin valtakunnallisia yksiköitä ovat Keskusrikospoliisi ja Poliisiammattikorkeakoulu, joista Keskusrikospoliisi on erikoistunut ammattimaisen ja järjestäytyneen rikollisuuden torjuntaan. Tampereella sijaitseva Poliisiammattikorkeakoulu vastaa poliisikoulutukseen rekrytoinnista, opiskelijavalinnoista, tutkinto- ja täydennyskoulutuksesta sekä poliisialan tutkimus- ja kehittämistoiminnasta. (Poliisi 2020f.)



Poliisin tehtävä on järjestyksen ja turvallisuuden ylläpito, toimia rikollisuuden ennalta estämiseksi, rikostutkinta, ohjata ja valvoa liikennettä sekä toimia liikenneturvallisuuden edistämiseksi ja suorittaa muut poliisille säädetyt tai määrätyt tehtävät. Poliisin lupapalvelut liittyvät poliisin varsinaisiin ydintoimintoihin, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämiseen, rikosten ennalta estämiseen ja liikenneturvallisuuden edistämiseen. Poliisi myöntää noin 900 000 lupaa vuosittain, joista yleisimpiä ovat passit, aseluvat ja henkilökortit. (Poliisi 2020e.) Oulun poliisilaitos toimii Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan alueella ja pääpoliisiasema sijaitsee Oulussa. Muita poliisiasemia ja yhteistoimintapisteitä Oulun poliisilaitoksessa on yhteensä 16. (Poliisi 2020b.)

## **4.2 Etätyöstä Oulun poliisilaitoksessa**

Henkilöstöpäällikkö Tero Mäkikyrö (2020) Oulun poliisilaitoksesta kertoi, että poliisilaitoksen henkilötyövuosimäärä on noin 695 henkilömäärän ollessa noin 730 henkilöä. Poliiseja näistä on noin 555. Varsinaisia etätyösopimuksia poliisilaitoksessa on noin 50, joista viisi työntekijää tekee kokoaikaista etätyötä lähinnä terveydentilansa vuoksi. Nyt koronaepidemian aikana keväällä 2020 valtioneuvoston ohjeistuksen mukaan etätyötä tekeviä on huomattavasti enemmän ja he ovat etätyöhön saaneet esimiehiltään suullisen luvan. Laajemmin etätyöt ovat alkaneet alkuvuonna 2019, jolloin ensimmäinen Oulun poliisilaitoksen etätyöohje on laadittu.

Oulun poliisilaitoksessa etätyötä tehdään kaikilla sektoreilla ja kaikissa yksiköissä, mutta luonnollisesti työn luonteen takia valvonta- ja hälytyssektorilla etätyötä tehdään vähiten, eli ainoastaan yksittäisinä päivinä ja yksittäisten henkilöiden toimesta. Esimerkiksi yksikköylikonstaapelit, koulutustehtäviä tekevät, lupahallinnossa, oikeus- ja esitutkintayksikössä, ta-

lous- ja henkilöstöhallinnossa ja rikostutkinnassa erityisesti talousrikostutkinnassa ja esikuntayksikössä työskentelevät tekevät etätyötä. Osa heistä tekee etätyötä terveydellisten syiden takia ja poliisilaitoksessa ilmenneet sisäilmaongelmat ovat olleet etätyön alkuvaiheessa syy etätöiden yleistymiselle. Etätyötä tekevien esimiehet eivät ole henkilöstöyksikköön ilmoittaneet, että etätyöstä olisi aiheutunut poliisilaitokselle toiminnallisia ongelmia. Nyt toukokuun puolivälissä 2020 etenevässä määrin työntekijöitä on palannut takaisin varsinaiselle työpaikalle työskentelemään ja mahdollisesti se liittyy jonkinlaiseen työyhteisön sosiaaliseen kaipuuseen. (Mäkikyrö 2020.)

### **4.3 Etätyö poliisihallinnossa**

Poliisihallitus on laatinut 1.1.2020 – 31.12.2021 voimassa olevaksi ohjeen etätyöstä poliisihallinnossa. Ohjeen mukaan poliisihallinnon virkamiehet voivat tehdä etätyötä, jos heidän työtehtävänsä sen sallivat ja järjestelystä on etukäteen sovittu. Poliisihallinnossa on otettu huomioon valtionvarainministeriön 10.11.2025 antama ohje Etätyön periaatteista ja palvelussuhteen ehdoista ja 13.11.2019 antama ohje vuoden 2020 alusta voimaan tulleesta uudesta työaikalasta. Poliisihallituksen ohjeen mukaan paikalliset poliisiyksiköt laativat omat ohjeensa, jossa kukin poliisiyksikkö voi huomioida yksikkökohtaisia eroavaisuuksia. (Poliisihallitus 2019.) Oulun poliisilaitos on antanut viimeisimmän poliisiyksikkökohtaisen ohjeen 28.1.2020 Oulun poliisilaitoksen henkilöstölle etätyön tekemisestä Oulun poliisilaitoksessa (Poliisi 2020).

### 4.3.1 Etätöön määritelmä ja tarkoitus poliisihallinnossa

Poliisihallituksen ohjeen (2019) mukaan etätö on tapa organisoida työtä ja sillä tarkoitetaan satunnaista tai säännöllistä työntekoa muualla kuin työnantajan tiloissa. Etätöön ei ole subjektiivista oikeutta ja esimies päättää etätöistä virkamiehen ja esimiehen välillä käytyjen keskustelujen perusteella. Etätöillä ei tarkoiteta virkamatkoja, eikä etätöitä voi tehdä kodin ja työpaikan välisillä työmatkoilla, eikä liikennevälineissä. Etätöillä ei myöskään tarkoiteta työtä, jota tehdään muissa työnantajan tiloissa kuin varsinaisella virkapaikalla. Työnantajan tiloja ovat oman viraston eli kunkin poliisiyksikön eri toimipisteet, sivutoimipisteet, pääpoliisiasema, poliisiasemat, palvelutoimistot ja palvelupisteet. Työnantajan tila on myös viraston oma tai usean viraston yhteinen palvelukeskus tai asiakaspalvelupiste.

Etätöön tavoitteena on joustavuuden ja tehokkuuden lisääminen työssä sekä mahdollistaa tarvittaessa keskittyminen tietyn työkokonaisuuden tekemiseen. Etätöissä sovitetaan yhteen ja huomioidaan organisaation toiminnalle asetetut vaatimukset, henkilöstön elämäntilanne ja olosuhteet. Tavoitteena on parantaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista, työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Etätöjärjestelyissä on otettava huomioon etätöön vaikutukset muihin työntekijöihin ja toimintaan, ja lisäksi on huolehdittava henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta. Etätöjärjestely ei saa kuormittaa muuta työyhteisöä, eikä heikentää työyhteisön tehokkuutta. Etätöön mahdollistamisella katsotaan parannettavan poliisihallinnon kilpailukykyä työnantajana. (Poliisihallitus 2019.)

### 4.3.2 Etätyön tekemisen edellytyksistä poliisihallinnossa

Poliisihallituksen (2019) ohjeen mukaan etätyöstä päättää poliisiyksikön työjärjestyksessä tai ohjesäännössä määritelty esimies ja poliisiyksiköt huolehtivat henkilöstönsä yhdenvertaisesta kohtelusta ja etätyökäytäntöjen perehdyttämisestä henkilöstölleen. Etätyön tekemisestä tehdään päätös määräajaksi korkeintaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Jos työtehtävät tai muut etätyön tekemiseen oleellisesti vaikuttavat seikat muuttuvat, etätyön tekemisestä on tehtävä uusi päätös. Esimies päättää etätyöpäivästä virkamiehen ja tämän esimiehen välisen keskustelun perusteella. Yksittäisten etätyöpäivien pitämisessä noudatetaan sovittuja käytäntöjä kuitenkin niin, että esimies voi peruuttaa suunnitellut etätyöpäivät työtehtävien sitä edellyttäessä.

Päätettäessä etätyöstä on erityisesti arvioitava virkamiehen työn luonne ja virkamiehen ja etätyöpaikan soveltuvuus. Päätöstä tehdessä on arvioitava myös virkamiehen kyky tehdä etätyötä sekä tietoturvallisuusedellytysten täyttyminen. Lisäksi etätyöpäivien määrää ja sijoittumista arvioitaessa tulee huomioida etätyön vaikutukset työyhteisön toimintaan ja vuorovaiikutukseen. Etätyömahdollisuus voidaan pääsääntöisesti myöntää vasta etätyöhön perehdytyksen päätyttyä. Päätöksenteossa tulee virkamiehiä kohdella yhdenmukaisesti kuitenkin niin, että harkinnassa on otettava huomioon työn ja työyhteisöjen erilaisuus sekä virkamiesten valmiudet etätyöhön. Etätyön kieltäminen sillä perusteella, että työn luonne edellyttää läsnäoloa työpaikalla, ei ole yhdenmukaisesta kohtelusta poikkeavaa. Mikäli samanlaisissa tehtävissä toimivia kohdellaan eri tavoin, eikä erilaiselle kohtelulle ole objektiivisesti arvioiden asianmukaisia perusteluja, niin silloin kyseessä on yhdenmukaisesta kohtelusta poikkeaminen. (Poliisihallitus 2019.)

Poliisihallituksen ohjeen (2019) mukaan tehtävän luonne ja sen soveltuvuus etätyönä tehtäväksi on etätyön lähtökohta. Työtehtävät, jotka eivät ole sidottuja työnantajan toimipaikkaan,

ovat pääosin etätyöhön soveltuvia ja etätyötä suunnittelevan virkamiehen esimiehen vastuulla on arvioida, voidaanko kyseessä olevaa työtehtävää hoitaa etätyönä. Kotona tehtävän etätyöpaikan soveltuvuus etätyöhön voidaan arvioida hyödyntämällä Työturvallisuuskeskuksen Etätyön riskienkartoitus -lomaketta, jonka avulla pyritään systemaattisesti arvioimaan työhön liittyviä vaaroja ja haittoja sekä niiden suuruutta.

Etätyö on tehtävä ainoastaan virkakäyttöön tarkoitetuilla työvälineillä ja virkamies vastaa noudattavansa poliisihallinnon tietoturvasäännöksiä huolehtimalla tietoturvan säilymisestä. Hänen on noudatettava samoja tietoturvaan liittyviä säännöksiä kuin työntajan osoittamassa paikassa työskennellessä. Etätyössä saa käsitellä ainoastaan ST IV -luokiteltuja asiakirjoja ja ne tulee säilyttää lukitussa kaapissa. Muiden kuin työnantajan toimittamien laitteiden, välineiden ja ohjelmistojen käyttö työtehtävissä on kiellettyä. (Poliisihallitus 2019.)

Poliisihallitus on laatinut Tietoturvallinen etätyö – esimiehen tarkistuslista -lomakkeen, jonka esimies ja etätyöntekijä käyvät läpi ennen etätyöskentelyn hyväksymistä. Lomakkeessa mm. muistutetaan etätyötehtävien olevan sellaisia, jotka mahdollistavat turvallisen työskentelyn poliisiyksikön toimitilojen ulkopuolella ja siitä, että työntekijä on suorittanut tietoturva- ja tietosuojakoulutukset hyväksytysti. Työntekijän on pitänyt perehtyä etätyöohjeeseen, määräykseen salassa pidettävien aineistojen käsittelystä ja Tietoturvallinen etätyö -etätyöntekijän muistilistaan. Etätyöntekijän on selvitettävä, millaisissa olosuhteissa hän aikoo työskennellä ja säilyttää työnantajan omistamia laitteita ja asiakirjoja. Esimiehen on varmistuttava etätyöntekijän antaman selvityksen perusteella siitä, että työskentely- sekä säilytystilat täyttävät poliisien salassa pidettävien tietoaineistojen käsittelystä annetun lain määräykset. Lisäksi etätyöntekijälle on muistutettava turvallisuus-/tietoturvapoikkeama -ilmoituksen teosta turvallisuutta vaarantavista havainnoista. (Poliisihallitus 2019.)

### 4.3.3 Työaikaan, työturvallisuuteen ja työskentelypaikkaan liittyviä ohjeita

Työnantajan toisessa toimipaikassa työskentelyyn sovelletaan samoja määräyksiä kuin toisen poliisiyksikön tiloissa työskentelyyn ja siellä työskennellessä käytetään virastotyössä liukuvaa työaika. Kotona tehtävässä etätyössä työaika on sen sijaan 7 tuntia ja 21 minuuttia valtionvarainministeriön antamien ohjeiden mukaan. Jaksotyössä etätyöpäivän pituus on työvuorolistaan merkityn työvuoron mittainen. Ylityön tekeminen ja korvaaminen ei yleensä ole mahdollista kotona työskenneltäessä, koska työntajalla ei ole mahdollisuutta seurata tai valvoa tehdyn työn ja työtuntien määrää. Etätyöpäivän työn määrä tulee mitoittaa niin, ettei se vaadi säännöllisen työajan ylitystä. Etätyötä tekevän tulee olla tavoitettavissa pääsääntöisesti virka-aikaa (kello 8-16.21) vastaavana aikana, mutta kuitenkin esimiehen kanssa sovittaessa työajan liukumaa voidaan käyttää. Ruokatunti voi olla puolen tunnin mittainen, jolloin työaika päättyy aiemmin. Osan päivää kestävä etätyöskentely on mahdollisia vain poikkeustapauksissa. (Poliisihallitus 2019.)

Poliisihallituksen etätyöohjeen (2019) mukaan etätyöpäivät merkitään sähköiseen Outlook-kalenteriin sekä Kieku-järjestelmään ja työaika kohdennetaan Tarmo-järjestelmässä tehtävien mukaan. Muualla kuin oman viraston tai toisen poliisiyksikön tiloissa tehtävän etätyön yhteydessä ei voi käyttää liikuntaharjoittelumahdollisuutta. Kotona tehtävän etätyön yhteydessä liikuntaharjoittelu on mahdollista silloin, kun kyseessä on työnantajasta tai terveydellisistä syistä johtuva kokoaikainen kotona tehtävä etätyö.

Etätyöjärjestelyjä koskevia yleisiä asioita käsitellään henkilöstön edustajien kanssa yhteistointasäännösten ja sopimusten mukaisesti. Etätyötä tekevä virkamies on normaalissa palvelussuhteessa virastoon ja häneen sovelletaan samoja palvelussuhteen ehtoja ja lainsäädäntöä kuin työnantajan tiloissa työskentelevään henkilöön. Etätyöntekijällä on oikeus samanlaiseen

työterveyshuoltoon kuitenkin niin, että etätyöpäivän aikana hoidettavista työterveyshuollon käynneistä sovitaan esimiehen kanssa, ja sairausaikaa ja muita poissaoloja koskevat virka- ja työehtosopimuksen määräykset ja säännökset. Poissaolojen todentaminen on samanlaista kuin omalla virkapaikalla työskenneltäessä ja poissaoloista ilmoitetaan henkilökohtaisesti esimiehelle. (Poliisihallitus 2019.)

Virkamiehen lakisääteinen tapaturmaturva on voimassa ja korvaukseen työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan oikeuttaa tapaturma, joka on sattunut työnteon yhteydessä. Etätyössä esimerkiksi ruokailu- ja virkistystauot, ruokailu kodin ulkopuolella tai lapsen vienti päiväkotiin jää tapaturmaturvan ulkopuolelle. Valtionkonttori arvioi viimekädessä onko kyseessä tapaturma ja virkamiehellä on selvitysvelvollisuus tapaturman olosuhteista. Valtion matkustusääntöä noudatetaan virkamatkojen korvauksissa, ja etätyöskentelystä ei saa aiheutua virkamatkakustannusten lisääntymistä. Etätyötä tekevän matkat etätyöpisteen, kodin ja työpaikan välillä ovat normaaleja työmatkoja ja niistä ei korvata matkakustannuksia. (Poliisihallitus 2019.)

Etätyöpaikka on ilmoitettava etätyöstä päätettäessä ja työnantajalla on oikeus soveltumattomassa paikassa kieltää etätyön tekeminen, eikä etätyö ole ulkomailla mahdollista. Esimerkiksi terveydellisistä tai työnantajasta johtuvista syistä vain poikkeustapauksissa kokoaikainen etätyö on mahdollista. Työnantaja ei osallistu etätyöpaikan työtilasta tai kalusteista aiheutuviin kustannuksiin ja työergonomiasta huolehtiminen kuuluu virkamiehen vastuulle. (Poliisihallitus 2019.)

#### 4.4 Poliisihallituksen ja Oulun poliisilaitoksen etätyöohjeen eroavaisuudet

Oulun poliisilaitoksen etätyöohjeen perustana on edellä esitelty poliisihallituksen ohje, jota tarkennetaan Oulun poliisilaitoksen etätyön käytäntöjen ohjeistamisella. Ohjeissa on joitakin eroavaisuuksia ja taulukossa 1 on vertailtu poliisihallituksen ja Oulun poliisilaitoksen etätyöohjeiden eroja.

TAULUKKO 1. Poliisihallituksen ja Oulun poliisilaitoksen etätyöohjeen eroavaisuudet

Eroavaisuus	Poliisihallituksen Etätyö poliisihallinnossa -ohje	Oulun poliisilaitoksen etä- työohje
Päätöksentekijä etätyöstä	Ohjesäännössä tai työjärjes- tyksessä mainittu esimies	Sektorinjohtajat ja yksiköi- den päälliköt ryhmä ja pääl- lystöesimiestä kuultuaan ja konsultoituaan henkilöstö- päällikköä
Etätyön työskentelypaikka	Ei liikennevälineissä, kodin ja työpaikan välisillä työmat- koilla ja ulkomailla	Ei julkisilla paikoilla ja ulko- mailla
Työterveyshuollossa käymi- sistä sopiminen	Sovitaan esimiehen kanssa	Sovitaan päällystöesimiehen kanssa ja samalla, miten etä- työpäivän pituus täytetään
Poissaolojen todentamien ja niistä ilmoittaminen	Todentaminen samoin kuin omalla virkapaikalla ja il- moittaminen henkilökohtai- sesti esimiehelle	Soittamalla tai henkilökoh- taisesti lähiesimiehelle, joka ilmoittaa sähköpostitse hen- kilöstöyksikköön
Etätyöhön soveltuvien tehtä- vien arviointi	Etätyötä suunnittelevan vir- kamiehen esimies	Sektoreiden johtajat ja yksi- köiden päälliköt
Työturvallisuuskeskuksen Etätyön riskienkartoitus -lo- makkeen avulla tapahtuva riskien arviointi	Etätyötä harkitsevan esimies voi käyttää riskien arvioin- nin apuna	Kotona tehtävän etätyön ris- kejä arvioi etätyöoikeutta ha- keva itse ko. lomakkeella, joka käydään läpi esimiehen kanssa ja tarvittaessa myös turvallispäällikön



Lisäksi Oulun poliisilaitoksen etätyöohjeessa on yksityiskohtaisia ohjeita esimerkiksi pöytätielaitokoneen muuttamisesta kannettavaan tietokoneeseen etätyön mahdollistamiseksi ja ohje käyttämään Outlookin sähköistä kalenteria tavoitettavuuden varmistamiseksi. Oulun poliisilaitoksen ohjeessa on huomattavissa, että etätyöstä päättäminen on määritelty päällystötason esimiehen tehtäväksi, sillä etätyöpäätöksen tekevät sektorinjohtaja ja yksiköiden päälliköt lähintä ryhmä- ja päällystöesimiestä kuultuaan. (Poliisi 2020.) Poliisihallituksen ohjeen (2019) mukaan etätyöpäätöksen voi tehdä poliisiyksikössä ohjesäännössä tai työjärjestyksessä mainittu esimies, eli teoriassa se voi olla myös alipäällystötason ryhmänjohtaja. Edellä kerrottu merkitsee sitä, että Oulun poliisilaitoksessa sektorinjohto ja työntekijän päällystötason esimies voi kattavasti arvioida etätyöhön siirtymisen vaikutuksia laajemmin koko sektorin tai ryhmien näkökulmasta.

#### **4.5 Etätyön mahdollisuuksista poliisihallinnossa**

Poliisihallituksen henkilöstöpäällikkö Minna Gråsten (2020a) kertoo poliisihallinnossa etätyön tekemisen lisääntyvän. Koronaepidemia on muuttanut etätyön enemmän johdetummaksi aikaisemman työntekijälähtöisyyden sijaan, ja lisäksi sen käyttö on laajentunut poliisilla sellaisiin työtehtäviin, missä sitä ei ole aiemmin hyödynnetty. Koronaepidemian aiheuttama etätyön lisäys on parhaillaan selvittävänä ja tulokset ovat käytettävissä juhannuksena 2020. Poliisi on antanut ensimmäisen määräyksen etätyöstä 29.2.2012, joten etätyöstä poliisihallinnossa on ohjeistettu alle kymmenen vuoden ajan.

Poliisihallitus on asettanut tavoitteekseen vuonna 2019 selvittää poliisityötä tukevia uuden teknologian tarjoamia ratkaisuja ja mahdollistaa niiden hyödyntäminen mm. varmistamalla henkilöstön osaaminen. Yksiköille, eli myös Oulun poliisilaitokselle, poliisitoiminnalliseksi tavoitteeksi vuonna 2019 on asetettu mm. uudenlaisien työtapojen edistäminen kuten esimerkiksi digitalisaation ja henkilöstöhallinnon roolin kehittämisen ja valmentavan johtamisen

vahvistamisen. Teknologian hyödyntäminen ja digitalisaation edistäminen edellyttävät lisärahoitusta ja suunnitellut toimenpiteet toteutetaan annettujen määrärahojen puitteissa. (Poliisi 2019a; Poliisihallitus 2019a.)

Edellä kerrotun perusteella myös poliisihallinnossa otetaan käyttöön uutta teknologiaa, joka voi korvata tai ainakin helpottaa ihmisen tekemää työtä. Alati muuttuva yhteiskunta vaatii myös poliisia kehittämään ja mukauttamaan toimintaansa ja entistä enemmän hyödyntämään digitalisaatiota ja teknologiaa, jotta poliisi voi priorisoida työpanoksen tehtäviin, joita muu kuin ihminen ei voi tehdä. Esimerkiksi järjestyksenpitoa tai vartiointia poliisi ei voi tehdä etätyönä, mutta osittain rikostutkintaa ja kuulusteluja kylläkin. Rikostutkintaa ja kuulusteluja tehdään yhä enenevässä määrin työpöydän ääressä tietokoneen ja matkapuhelimen avulla, ja työn tekemisen paikka ei ole merkityksellistä. Olemme jo tottuneet automaattiseen nopeudenvalvontaan ja rekisterikilpien lukulaitteeseen, joka tekee ihmisen aiemmin tekemän työn eli digitalisaatio luo paljon uusia mahdollisuuksia myös ainakin osittaiseen etätyöhön. Gråsten (2020b) toteaa, että poliisissa etätyö ei sovi henkilökohtaista asiakaspalvelua vaativiin tehtäviin ja työssä on myös tietoturvallisuuden liittyviä rajoituksia, vaikka usein ainakin osa toimenkuvasta sopii etätyönä tehtäväksi.

Gråstenin (2020b) mukaan poliisihallinnon toimitilakustannukset ovat usein suhteellisesti nopeimmin kasvava kustannuserä ja poliisin toimitilastrategia ohjaa uudis- ja korjausrakentamista kustannustehokkaampaan ja toimivampaan tilankäyttöön. Tämä korostaa myös henkilöstön työssä jaksamista toimivien, turvallisten ja terveellisten toimitilojen tukemana. Poliisin uudella toimitilastrategialla on pyrkimys saada skaalaetuutta tilojen peruskonseptilla. Lisäksi toimistohuoneista ollaan luopumassa toimitilauudistusten yhteydessä, koska valtaosa poliisihallinnon työstä siirtyy tulevaisuudessa vyöhykkeistettyyn monitilatoimistoon, jolloin toimitalan sisäiset vyöhykkeet ja erilaiset työpisteet tuovat vaihtoehtoja paikan valintaan riippuen

työtehtävästä. Monimutkaistuvat ja monimuotoisemmat työtehtävät vaativat monialaista yhteistyötä ja monitilatoimistossa on helpompi hakeutua työskentelemään yhdessä yhteisöllisyyden lisääntyessä. Nimeämättömät työpisteet ja yhteiskäyttöisten tilojen myötä säilytystiloja on vähemmän ja tämä osaltaan vaatii paperin määrän vähentämistä.

Poliisin työikäohjelman mukaan etätyötä voidaan käyttää yhtenä monista mukautetun työn mahdollisuutena. Poliisihallinnon mukautetun mallin mukaan työntekijä ei välttämättä tapaturman tai sairauden takia ole täysin työkyvytön, vaan tilanne arvioidaan suhteessa työhön. Mukautetussa työssä on oleellista, ettei se saa aiheuttaa riskiä työntekijän terveydelle ja/tai turvallisuudelle, eikä hidastaa tämän toipumista. Mukautettua mallia pilotoitiin vuonna 2017 Oulun poliisilaitoksella ja mukautetun työn malli tullaan ottamaan käyttöön työkyvyn tukemiseksi. (Poliisi 2019b.)

## 5 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tutkimuksen taustalla oli tarve selvittää Oulun poliisilaitoksen etätyötä tekevän henkilöstön käsityksiä etätyöstä. Etätyötä tekevien määrä lisääntyy koko ajan myös Oulun poliisilaitoksessa ja aihe on erityisen ajankohtainen koronaepidemian takia. Opinnäytetyön tavoitteena oli tämän empiirisen tutkimuksen avulla selvittää Oulun poliisilaitoksen etätyötä tekevän henkilöstön käsityksiä etätyöstä, etätyön eduista ja haasteista ja sekä etätyön johtamisesta.

Opinnäytetyön pääongelmaksi määriteltiin seuraava:

- **Millaisia käsityksiä Oulun poliisilaitoksessa etätyötä tekevillä henkilöillä on etätyöstä?**

Pääongelma jaettiin kolmeen alaongelmaan:

- Millaisia käsityksiä etätyötä tekevillä henkilöillä on etätyön eduista?
- Millaisia käsityksiä etätyötä tekevillä henkilöillä on etätyön haasteista?
- Millaisia käsityksiä etätyötä tekevillä henkilöillä on etätyön johtamisesta?

### 5.2 Tutkimusote

Opinnäytetyön empiiriseen osioon tarvitaan erilaisia menetelmiä kyseessä olevan ilmiön tutkimiseksi. Menetelmä on tekniikka, jolla kerätään, analysoidaan ja tulkitaan aineistoa ja jonka lopputuloksena on teorian hyväksyminen, hylkääminen tai uuden luominen. Ilmiötä voidaan tutkia monella eri menetelmällä ja teoriolla. Nämä menetelmät ja teoriat tulee ilmetä doku-

mentoituna tutkimusraportissa, koska tarkka dokumentaatio mahdollistaa muun muassa tutkimusprosessin jälkikäteisen luotettavuuden arvioinnin, joka on yksi tieteellisen työn tärkeimmistä kriteereistä. (Kananen 2008, 16.)

Yksi tapa luokitella menetelmät, on jakaa ne kvalitatiivisiin ja kvantitatiivisiin tutkimusmenetelmiin. Laadullinen eli kvalitatiivinen tieto on esimerkiksi sanoja, lauseita ja merkityksiä, kun taas määrällinen eli kvantitatiivinen tieto on lukuja ja määriä. (Kananen 2008, 16-17.) Kun halutaan tietoa siitä, millaisia merkityksiä ihmiset antavat ilmiöille ja tapahtumille, niin kvalitatiivisin menetelmin tutkittavien näkökulmat ja heidän äänensä tulevat esille. Kun taas halutaan tietoa jonkun ilmiön voimakkuudesta, laajuudesta ja määrästä on kvantitatiivinen menetelmä kuvaava. Tutkimusongelma määrää tutkimuksessa käytettävän menetelmän. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 27-28.) Tässä tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusotteetta, koska haluttiin saada tietoa tutkittavan ilmiön laadusta, ominaisuuksista ja merkityksestä, ja kvalitatiivisella tutkimusotteella voitiin saada asetettuihin tutkimusongelmiin kuvaavammin tietoa kuin kvantitatiivisella tutkimusotteella.

### **5.3 Tutkimusaineiston keruu, näyte, aineiston käsittely ja analysointi**

Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin haastattelemalla, mikä tarkoittaa tiedonkeruuta niin, että tutkija keskustelee tutkittavan kanssa (Järvinen & Järvinen 2011, 146). Haastattelumuodoksi valikoitui teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu, jossa kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat, mutta niiden järjestystä ja sanamuotoa voidaan muuttaa. Haastateltavien tulkinnat asioista ja heidän niille antavat merkitykset ovat haastattelussa keskeistä, kuten myös se, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 48.) Teemahaastattelu toteutettiin laatimalla valmis kysymysrunko ennakkoon määritellyistä teemoista, koska silloin voitiin varmistua, että kaikki tutkimusongelmiin olennaisesti liittyvät asiat tulee käsiteltyä. Taustakysymykset olivat haastattelun alussa jatkuen kysymyksillä etä-

työstä yleensäkin Oulun poliisilaitoksessa. Tämän jälkeen käsiteltiin tutkimusongelmien mukaisessa järjestyksessä haastateltavan käsityksiä etätyöstä ja lopuksi kysyttiin mahdollisia kehittämisehdotuksia.

Haastattelua suunniteltaessa joudutaan ratkaisemaan ketä, mitä, milloin ja missä haastatellaan (Kananen 2008, 75). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään usein varsin pieneen määrään tapauksia pyrkien analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Aineiston tieteellisyyden kriteeri ei ole määrä vaan laatu. (Eskola & Suoranta 2008, 18; Kananen 2008, 35.) Kananen (2008, 35-36, 75-76) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen tapaukset, eli näyte, voidaan valita harkinnanvaraisesti ja oikeiden henkilöiden valinta on satunnaistamista tärkeämpää. Tällöin määritellään tarvittavien tapausten määrä ja näyteenhenkilöiden kriteerit. Tässä tutkimuksessa haastateltavien ensimmäisenä kriteerinä oli etätyön tekeminen Oulun poliisilaitoksen henkilöstönä työskennellessään. Toisena kriteerinä oli valita haastateltaviksi heterogeeninen näyte, eli henkilöstöä mm. eri työsektoreilta, organisaation tasoilta ja poliisiasemilta, jotta tutkimuskysymyksiin saatiin tietoa mahdollisimman laajasti.

Haastateltavien määrän kriteerinä voi käyttää saturaatiota eli silloin tarvitaan näytekokoita määrä, jolloin tulkinta ei enää muutu. Tutkimusaineistoa on riittävästi, kun uudet tapaukset eivät enää muuta tulkintaa ja yleensä se saavutetaan vähän yli kymmenellä haastattelulla. Tätä saturaatiota ei voi etukäteen määrittää, vaan sen toteaminen edellyttää tiedonkeruu- ja analyysivaiheen kytkemistä toisiinsa ja tietoa aineiston sisällöstä. Aineiston koolla ja informanttien määrällä ei ole merkitystä tutkimustulosten laatuun, vaan laatu tulee tiedonkeruun ja analyysin syvyydestä. (Kananen 2008, 34-35.) Haastateltavien määräksi valittiin kymmenen haastateltavaa, koska kyseisen määrän arvioitiin tuovan ilmiöstä riittävästi tietoa, lisähaastateltavien määrällä ei saataisi merkittävästi uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja kyseessä on opinnäyte-työn laajuinen tutkimus.

Haastattelu voidaan tehdä esimerkiksi yksilö-, pari-, ryhmä-, täsmäryhmä- tai asiantuntija-haastatteluna. Tavallisin tapa on tehdä yksilöhaastatteluja, jossa haastatellaan yhtä henkilöä

kerrallaan. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 61-62.) Tässä tutkimuksessa haastattelumuodoksi valikoitui yksilöhaastattelu, koska haastateltavalla oli paras tieto tutkittavasta asiasta, ja lisäksi se oli tutkijan mielestä yksinkertaisin ja tehokkain tapa saada tietoa tutkittavasta asiasta. Yksilöhaastattelussa haastateltava ja tutkija voivat helpommin kysyä tarkennuksia, haastateltavan orientointi ja motivointi oli helpompaa ja ryhmän tuomaa painetta ei esiintynyt.

Yksilöhaastattelut tehtiin joko henkilökohtaisesti tai puhelimitse. Haastattelun toteutus valikoitui haastateltavan sijaintipaikan mukaan, eli mikäli henkilökohtainen haastattelu oli helppoa mahdollista, se toteutettiin. Kuitenkin koronaepidemian aiheuttamat rajoitukset aiheuttivat sen, ettei tutkija lähtenyt suorittamaan henkilökohtaisia haastatteluja muille poliisiaseemille, kuin missä tutkija vakituisesti työskentelee. Tutkijan alustavan suunnitelman mukaan puhelinhaastattelut oli tarkoitus tehdä Skype for business -video-ohjelmalla. Selvisi kuitenkin, että toimeksiantajaorganisaation Skype for business -ohjelmaa ei voi käyttää ns. siviiliohjelmien kanssa, joten ko. ohjelman käyttäminen haastattelussa olisi vaatinut onnistuakseen järjestelyjä.

Haastattelut nauhoitettiin pois lukien taustakysymyksiä, joita olivat sukupuoli, poliisiorganisaatiossa työskentelyn aika, asema organisaatiossa ja työn sisältö sekä onko haastateltavalla etätöitä tekeviä alaisia. Ruusuvuori ja Tiittula (2005, 14) toteavat, että haastattelujen nauhoittaminen antaa mahdollisuuden palata tilanteeseen uudelleen toimien muistiapuna ja tulkintojen tarkistamisen välineenä. Kananen (2008, 79) lisää kuva- ja ääniaineiston tallentamisen tuovan oikein käytettynä tutkimukseen varmuutta ja luotettavuutta. Haastattelua testattiin kysymysten ja teknisten asioiden osalta yhdellä koehaastateltavalla, joka työskentelee osan työajastaan etätöinä toisessa organisaatiossa.

Ennen haastattelun nauhoitettua osuutta haastateltaville oli joko enakkoon soitettu tai kysytty henkilökohtaisesti haastatteluun osallistumisesta, ja osalle haastatteluosuus tehtiin jo heti ensimmäisessä puhelussa. Haastattelun alussa tutkija kertoi mm. opinnäytetyön tarkoituksesta, käytännön järjestelyistä korostaen erityisesti sitä, ettei haastateltavaa pysty raportissa

tunnistamaan. Haastattelun nauhoitus aloitettiin edellä mainitun noin viiden minuutin aloituskeskustelun jälkeen. Nauhoitettu osuus yhden haastateltavan osalta oli noin 29 minuuttia. Pisimmillään haastattelun nauhoitettu osuus kesti noin 43 minuuttia ja lyhin oli noin 18 minuuttia. Yksi haastateltava ei halunnut haastattelua nauhoitettavan eli silloin tutkija kirjasi muistiin haastateltavan kertoman pääsisällöittäin

Litterointi tarkoittaa tallenteiden purkamista kirjalliseen muotoon, jolloin niitä voidaan käsitellä manuaalisesti tai ohjelmallisesti. Haastatteluaineisto kirjoitetaan tekstimuotoiseksi tiedostoksi mahdollisimman sanatarkasti, mutta litteroinnissa voidaan erottaa eri tasojen tarkkuuden suhteen. Litteroinnissa usein riittää melko karkea taso, joka huomioi lauseen ytimen tiivistetyssä muodossa ja jossa ei ole tuotu esille haastateltavan koko ilmaisu. Litterointi muistiapuna toimimisen lisäksi helpottaa tärkeiden yksityiskohtien havaitsemista aineistoista. (Kananen 2008, 80-81.) Tutkimuksessa käytettiin litteroinnissa yleiskielistä litterointia ja litteroitua aineistoa oli 46 käsikirjoitettua A4-sivua. Vastaajat nimettiin kirjaimilla A-J summittaisessa järjestyksessä ja henkilöiden nimiä ei taltioitu missään vaiheessa tutkimusta. Nauhoitukset ja litteroinnit tuhottiin analysoinnin jälkeen.

Eskola ja Suoranta (2008, 137, 150-152, 155) toteavat aineiston analyysin tarkoituksena olevan luoda aineistoon selkeyttä ja tiivistämällä tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Ensimmäinen tehtävä laadullisessa analyysissä aineiston keräämisen jälkeen on aineiston järjestäminen, tekstiksi purkaminen ja valmistelu käsiteltävään muotoon. Laadullisessa tutkimuksessa koodaamisella tarkoitetaan koodien eli merkkien liittämistä tutkijan tulkinnan mukaisesti aineiston määriteltyihin tekstijaksoihin. Se voidaan tehdä aineistolähtöisesti ilman teoreettisia etukäteisolettamuksia ja se kehittyy analyysin kuluessa, vaikka tutkijalla on ilmiöstä etukäteisolettamuksia ja -tietoa. Hirsjärvi ja Hurme (2006, 173) toteavat, että analyysistä esiin nousseet teemat pohjautuvat tutkijan tulkintoihin haastateltavien sanomisista, eli tutkija koodaa haastateltavien kertoman samaan luokkaan, kun asia tarkoittaa samaa. Aineisto luettiin useaan kertaan ja sen koodaus tehtiin temahaastattelurungon avulla laatimalla sisällöllisesti eroavista tekstikokonaisuuksista omat teemakokonaisuudet.



Koska tutkimusongelmana oli tutkia Oulun poliisilaitoksen etätyötä tekevän henkilöstön käsityksiä etätyöstä, niin lähestymistapa aineistoon oli ihmisten käsitykset ja kokemukset etätyöstä. Näistä haastateltavien antamista subjektiivisista haastatteluvastauksista tutkija tulkitsee aineiston ja ratkaisee, mikä tutkittavan ilmiön tarina on ja mitä raporttiin sisällytetään (Aaltola & Valli 2010, 80-81). Samaa haastattelutekstiä voidaan tulkita monin tavoin eri näkökulmista, joten kvalitatiivinen tutkimus on tulkinnallista. Tulkintoja tehdään ”sisäkkäisesti” ja monissa vaiheissa, eli tutkija tulkitsee tutkittavan tulkintoja ja lukija tulkitsee tutkijan tulkintoja. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 15.) Teemoittelu on käytännöllisten ongelmien ratkaisemisessa suositeltava aineiston analysointitapa tapauksissa, joissa on aineiston ja teorian yhteys. Joskus puheen, eli tehdyn haastattelun, kuvailu riittää tutkimusongelmien vastaukseksi. (Eskola & Suoranta 2008, 179.) Tutkimuksen johtopäätökset tehtiin saadusta aineistoista tehdyistä tulkinnoista. Johtopäätökset- ja pohdintaosioissa arvioitiin saatuja tuloksia ja niiden luotettavuutta, sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

#### **5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja sen arviointi**

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat tutkija, tutkittava ilmiö ja tutkimusmenetelmä. Tutkimuksen tulee olla objektiivista, ja objektiivisuus syntyy subjektiivisuuden tiedostamisesta. Tutkimuksen luotettavuuden keskeiset käsitteet ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti merkitsee oikeiden asioiden tutkimista eli tutkitaan sitä, mitä pitääkin tutkia. Se tarkoittaa kuvausten, johtopäätösten, selitysten ja tulkintojen luotettavuutta ja paikkansapitävyyttä. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa tulosten yleistettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin ja sisäinen validiteetti tarkoittaa käsitteiden ja tulkinnan virheettömyyttä. Tutkimuksen luotettavuuden toinen merkittävä käsite reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä eli toistettavuutta. Reliabiliteetti voidaan ymmärtää samanlaisena tulkintana tulkitsijasta riippumatta. (Kananen 2008, 123.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa laatu varmistetaan tutkimusprosessin aikana tehdyillä oikeilla valinnoilla. Hankaluutta aiheuttaa se, että tutkijalla on omat ainutlaatuiset näkemykset ja kokemukset ilmiöstä ja nämä vaikuttavat aineistosta tehtäviin tulkintoihin. Aineiston riittävyys, analyysin kattavuus ja arvioitavuus ovat myös aineiston luotettavuuden arviointiperusteita. Aineiston riittävyys tarkoittaa saturaatiota ja kattavuus merkitsee sitä, ettei tutkija perusta tulkintojaan satunnaisiin aineiston osiin. Kuten jo aiemmin todettiin, tarkka dokumentointi mahdollistaa tutkimuksen jälkikäteisen tarkastelun myös ulkopuolisen arvioijan toimesta. Jos dokumentaatiota ei ole tehty riittävän tarkasti, tutkimuksen toistettavuus ei ole mahdollista. Kuitenkin kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuskriteerit eivät sellaisenaan toimi, sillä reaaliaikaisia muutoksia on useita ja ne ovat riippuvaisia tutkijasta, tutkittavasta ja tutkimustilanteesta tapahtuvissa muutoksista. (Kananen 2008, 123.)

Tutkimustulokset ovat tutkittavan kannalta sillä hetkellä uskottavia ja luotettavia. Tutkija voi tehdä saadusta aineistosta vääriä tulkintoja. (Kananen 2008, 126.) Eskola ja Suoranta (2008, 210) toteavat kvalitatiivisen tutkimuksen pääasiallisen luotettavuuden kriteerin olevan tutkija itse ja luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Sanat itsessään eivät ole tärkeitä, vaan niille annettu sisältö.

Tutkimuksen luotettavuus oli tarkasteltavana jo heti tutkimuksen alkuvaiheessa. Validiteettia varmistettiin tutkimussuunnitelman laadinnassa asetettaessa tavoitteita ja määritettäessä tutkimusongelmia. Tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, koska se antoi parhaiten aineistoa tutkittavaan ilmiöön. Haastattelurungon sisällöksi valittiin tutkimusongelmiin vastaavat kysymykset ja tutkimusmenetelmä antoi mahdollisuuden haastattelutilanteessa lisäkysymysten ja tarkennusten tekemisen. Haastattelussa käytettiin pääasiassa avoimia kysymyksiä niiden edetessä tutkimusongelmittain ja niitä oli testattu suorittamalla yksi koehaastattelu. Haastattelut nauhoitettiin, litteroitiin ja koodattiin. Näytteeksi valittiin toimeksiantajayrityksessä erilaisia työtehtäviä tekeviä henkilöitä, joilla on omakohtainen kokemus tutkittavasta il-

miöstä, koska heiltä oli saatavissa tutkittavaan ilmiöön paras mahdollinen tieto. Haastateltavaksi valittiin kymmenen Oulun poliisilaitoksessa etätyötä tekevää henkilöä ja heiltä odotettiin saatavan ilmiöstä riittävä tieto johtopäätösten tekemiseksi.

Ennen haastattelun alkua tutkija kertoi haastateltaville mm. haastattelun nauhoittamisesta, litteroinnista ja analysoinnista. Haastateltaville kerrottiin, ettei heidän henkilöllisyys tule ilmi. Tämän tutkija uskoi lisäävän uskallusta kertoa etätyöhön liittyvistä käsityksistä rehellisesti tuoden esille myös mahdollisia negatiivisia käsityksiä tutkittavasta asiasta. Yleensä tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa haastateltavien halu vastata kysymyksiin mahdollisimman rehellisesti ja tässä tutkimuksessa ei ilmennyt seikkoja, ettei näin olisi tehty.

Analyysivaiheessa aineistoa luettiin useaan kertaan sen varmistamiseksi, että aineistosta tehty tulkinta olisi sitä, mitä haastateltava on tarkoittanut. Koko tutkimusprosessin ajan tutkija tiedosti laadullisen tutkimuksen subjektiivisuuden, eli tutkija pyrki tarkastelemaan aineistoa näkökulmasta, mitä haastateltava kertomallaan on tarkoittanut. Haastateltava ja tutkija kokevat asiat yksilöllisesti, joten täydellinen toisensa ymmärtäminen lienee mahdotonta. Kuitenkin voidaksemme toimia, tulee olettaa, että voi ymmärtää asiat samoin kuin toiset ihmiset ymmärtävät ne (Hirsjärvi & Hurme 2006, 18).

Tässä tutkimuksessa luotettavuutta lisäsi haastateltavien ja tutkijan yhteinen organisaatio ja organisaatiossa käytettävä ammattikieli. Osa haastateltavista oli tutkijalle ennestään tuttuja ja muut olivat saman poliisilaitoksen työntekijöitä, eli henkilöiden tuttuus poisti tilanteen erikoislaatuisuutta muuttaen haastattelun luonnetta keskustelevämmäksi. Samassa organisaatiossa työskenteleminen lisäsi käsitteiden samanlaista ymmärtämistä ja niiden sijoittamista tutkittavaan ilmiöön. Haastateltavilla ja tutkijalla oli tieto toimintaympäristöstä ja -kulttuurista eli ilmiön sijoittaminen organisaatioon oli helpompaa kuin tutkijalla, joka ei tunne toimeksi-antajan piirteitä. Kuitenkin haastateltavien ja organisaation tuttuus oli tutkijalle luonut nor-

maalia enemmän ennakko-odotuksia tutkittavasta asiasta, joka on voinut ohjata tutkimusprosessin valintoja. Tutkijalla oli vahva kokemus haastattelemisesta, eli tutkimusmenetelmä ja haastattelukysymysten laatiminen oli hänelle tuttua ja haastattelu tilanteena helppo.

Tutkimuksen luotettavuutta heikensi se, että osa haastatteluista jouduttiin tekemään puhelimitse. Puhelimitse suoritettussa haastattelussa tutkija ei voinut havainnoida haastateltavan sanatonta viestintää ja yleensäkin tilanne oli erilainen kuin kasvotusten tapahtuvassa haastattelussa. Myös haastateltavien valinta olisi voitu tehdä tarkempien kriteerien avulla eli etsiä entistä heterogeenisempi näyteryhmä. Vaikka näyte olisi ollut vieläkin heterogeenisempi, niin näytteen pienuuden takia ei kuitenkaan olisi mahdollisuutta täysin kattavaan kriteeristöön.

## **5.5 Tutkimusaineiston kuvaus**

Tutkimukseen haastateltiin 27.4 - 4.5.2020 kymmenen Oulun poliisilaitoksessa työskentelevää henkilöä, jotka ovat tehneet etätyötä. Naisia haastateltavista oli neljä ja miehiä kuusi. Haastateltavat työskentelivät Oulun poliisilaitoksen valvonta- ja hälytystoiminta-, rikostorjunta- ja henkilöstöhallinnon sektoreilla erilaisissa tehtävissä ja hierarkian eri tasoilla. Heistä kolmella oli alaisia, joista joku tai jotkin tekevät etätyötä. Kaikilla heillä oli hierarkiassa ylempi esimies, joka johtaa haastateltavaa tämän työskennellessä etätyössä. Haastateltavien työskentely poliisiorganisaatiossa vaihteli ollen 7 - 39 vuoden välillä keskiarvoksi tullen noin 21,6 vuotta. Haastateltavilla oli siis pitkä kokemus poliisiorganisaatiossa työskentelyssä ja kaikki he ovat työskennelleet siellä jo ennen mahdollisuutta etätyöhön.

Etätyökokemusta haastateltavilla oli kahdesta päivästä noin 1,5 vuoteen ja neljä heistä oli koronaepidemian takia siirtynyt tekemään etätyötä, eli heillä kokemusta etätyön tekemisestä oli noin 1,5 kuukauden ajalta. Etätyötä haastateltavat tekivät 1-3 työpäivää viikossa ja tavallisin määrä oli yksi työpäivä viikossa. Kaikki haastatellut kymmenen etätyötä tekevää työskentelivät kotona ja osalla heistä oli erillinen työhuone etätyötä varten.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käydään läpi tutkimustulokset, jotka on jaettu neljään osa-alueeseen tutkimusongelmien mukaisesti. Tuloksia havainnollistetaan haastateltavien esittämällä suorilla lainauksilla.

### 6.1 Haastateltavien käsityksiä etätöiden eduista

Merkittävimminä etuina etätöissä haastateltavat kertoivat olevan työmatkan puuttumisen aiheuttamat edut ja rauhallisen työympäristön. Noin puolet haastatelluista koki työmatkan antaman ajan- ja taloudellisen säästön, sekä liikennemäärien ja ympäristön kuormittumisen vähentymisen merkittävinä etätöiden etuina. Lisäksi työmatkattomuus antoi työntekijälle lisää vapaa- ja nukkuma-aikaa. Työmatkattomuus luonnollisesti oli merkittävämpää niille haastateltaville, joilla työmatka oli pitkä.

Lähes kaikki haastateltavat kertoivat etätöiden etuna rauhallisemman työympäristön verrattuna työnantajan osoittamaan työpaikkaan. Avokonttorit ja työkavereiden aiheuttamat työn keskeytykset koettiin häiritsevinä, ja etätöpäivinä arvostettiin työympäristön rauhallisuutta sekä tuttuutta. Työkavereiden poikkeamiset työhuoneeseen, käytäväkeskustelut, muut työn keskeytykset ja pidemmät tauot veivät itse työnteolta aikaa työnantajan tiloissa työskennellessä.

Tärkein minulle, se on hyvä ja huono puoli, oma rauha. Ihan oikeasti olit talossa yksin, keskeytymättömyys ja ehkä keskittyminen pysyi yhdessä jutussa eli ei tullut sitä keskeytystä ja sitä, että mitään ei saanut kerralla valmiiksi. (haastateltava C)

Ei autoilua, luontoa säästää ja polttoainekuluja. Olen kokenut hyvänä, eli työpaikalla maisemakonttori, täällä [etätöissä] voi keskittyä ihan eri tavalla. Kun olen tavoitettavissa työpisteellä, niin joku huikkaa tai keskeyttää eli työnteke katkeaa.

Kahvittelussa viipyy työporukan kanssa. Kotona ei taukoihin mene aikaa lähellekään niin paljon kuin työpaikalla. (haastateltava H)

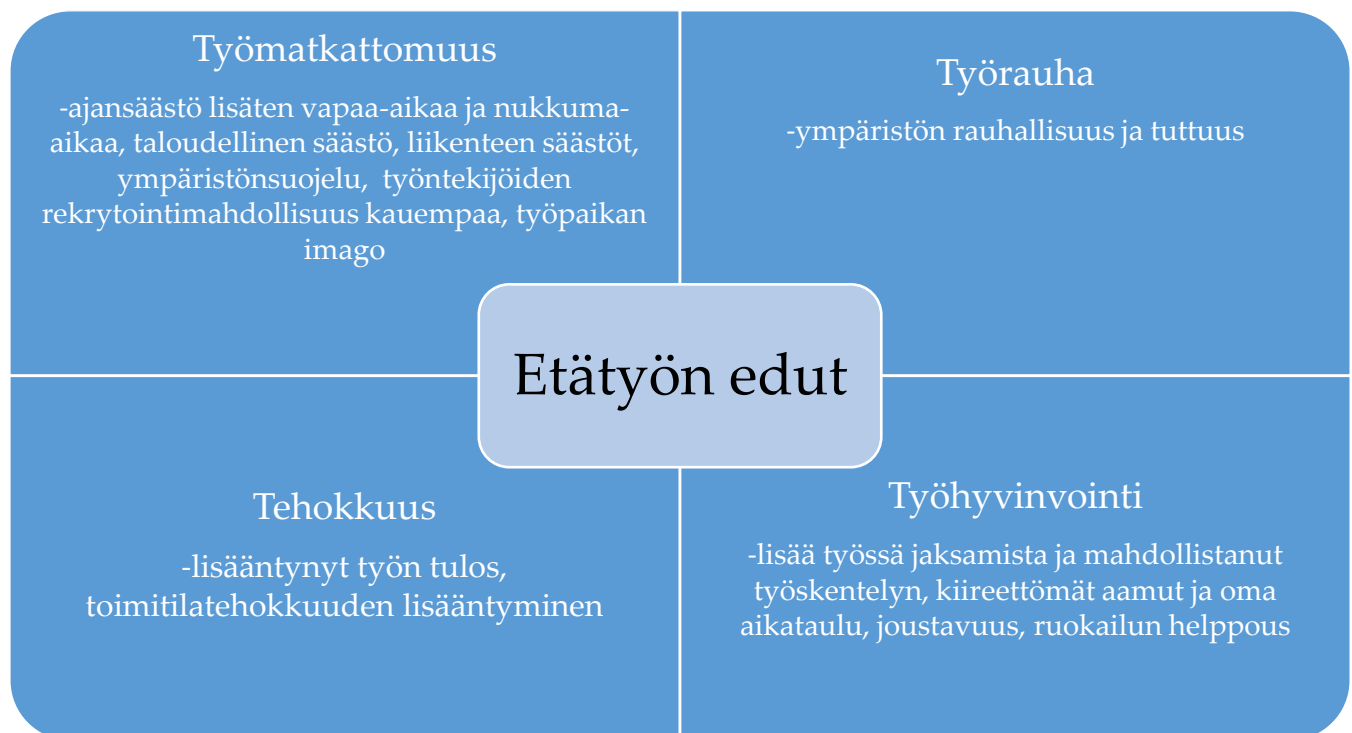
Haastatteluissa kerrottiin etätöön olevan tehokkaampaa tai ainakin yhtä tehokasta kuin työnantajan tiloissa työskenneltäessä. Kukaan haastateltavista ei kokenut etätöön olevan vähemmän tehokasta kuin työnantajan tiloissa työskennellessä, vaikka tiedostettiin työntekijän päivittäisen vireyden vaihtelut. ”Positiivinen työimu” tai ”etätöön oikeutus” liitettiin etätööhön kuuluvina ilmiönä, jolloin työntekijä motivoituneena koki saavansa paljon aikaa. Etätöössä usein työvuoron loppuessa ei maltettu työtä heti lopettaa, vaikka pääsääntöisesti työtä ei tehty normaaleja työtunteja enemmän. Kuitenkin taukojen lyhyiden ja työn keskeyttämättömyyden takia työtä koettiin tehtävän hieman ajallisesti enemmän kuin työnantajan osoittamassa työpaikassa. Sen ei kerrottu kuitenkaan vaikuttaneen negatiivisesti, koska tietokone sammuttamalla etätööntekijä siirtyi heti vapaa-ajan viettoon ilman työmatkaa. Joskus iltaisin etätöitä tekevät katsoivat ja lähettivät tietokoneelta esimerkiksi työsähköposteja, mutta varsinaisesti työtä eivät haastateltavat iltaisin tehneet.

Etätöön kerrottiin lisäävän monella eri tavalla työhyvinvointia kokonaisuudessaan ja sillä oli ollut positiivista vaikutusta työssä jaksamiseen ja jopa mahdollistaneen joissakin tapauksissa työskentelyn. Leppoisaampi aamun ja työn aloitus rauhassa kotona koettiin positiivisena, ja vapaamuotoisempi pukeutuminen ja itsensä ehostamisen puuttuminen vähensivät aamun kiirettä. Eri elämäntilanteiden aiheuttaman kuormituksen kerrottiin vähenevän etätöössä eli työn koettiin olevan joustavampaa kotona työskenneltäessä. Omien aikataulujen ja rytmin toteuttaminen etätöössä, sekä ruokailun helppous, nopeus ja yksilöllisyys koettiin hyvänä. Työn tauotus perustui omiin tarpeisiin, eikä muun työyhteisön rytmiiin. Tauot olivat poikkeuksetta kestoiltaan lyhyempiä, koska tauolle ei jäänyt istuskelemaan, kuten työpaikalla voi hyväksytysti tapahtua.

Henkilöstön etätöömahdollisuudella nähtiin Oulun poliisilaitoksen imagolle olevan vain pieni, mutta kiistatta positiivinen merkitys, koska se antaa positiivisen viestin nykyaikaisesta

työn tekemisestä. Poliisilaitoksen katsottiin etätyöstä saavan hyötyä työhyvinvoinnin lisääntymisenä, sillä hyvinvoiva työntekijä on tuottavampi ja motivoituneempi. Poliisilaitos voi etätyöskentelyn takia varata vähemmän työtiloja ja myös tulevissa tilasuunnitelmissa huomioida tämän. Etätyömahdollisuuden katsottiin lisäävän mahdollisuuksia tulla Oulun poliisilaitokselle töihin, jos osan työvuoroista voi tehdä etätyönä säästämällä näin pitkän työmatkan työntekijälle aiheuttamaa haittaa.

Ainakin yhdeksän kymmenestä tähän opinnäytetyöhön haastatelluista halusi jatkaa etätyötä myös poikkeusolosuhteiden jälkeen yhden haastateltavan ollessa epävarma etätyön tekemisen jatkamisesta. Haastateltavat kokivat etätyön erittäin hyvänä ja tehokkaana tapana tehdä työtä sen lisäessä työhyvinvointia monin eri tavoin. Eräs haastateltavista kiteytti näkemyksensä etätyön positiivisuudesta, ettei etätyö tunnu työltäkään. Kuviossa 6 on esitetty etätyön etuja saadun tutkimusaineiston mukaan.



**KUVIO 6.** Etätyön edut tutkimusaineiston mukaan

## 6.2 Haastateltavien käsityksiä etätyön haasteista

Etätyössä koettiin olevan myös haasteita, joista yksikään ei noussut haastatteluissa erityisen merkittäväksi verrattuina muihin. Koska etätyöhön ei saa käyttää työntekijän omia koneita ja työnantaja ei kustanna tulostinta, niin tulostusmahdollisuuden puute koettiin muutamissa vastauksissa eniten etätyötä vaikeuttavana. Haastateltavat ratkaisivat tämän hankaluuden työn suunnittelulla, pyrkimällä paperittomaan toimistoon tai tulostamalla varsinaisella työpaikalla siellä työskennellessään. Tulostamisen kerrottiin vievän etätyöpäivää seuraavana työnantajan osoittamassa tehdystä työpäivästä osan, joten työtehtävään joutui palaamaan, koska sitä ei tulostamisen osalta saanut etätyöpäivänä valmiiksi. Etätyön koettiin vaativan muutenkin enemmän työn suunnittelua työpäivien sisällön suhteen ja kotona työskentelyyn tarvittavan materiaalin suhteen. Kuitenkin lähes kaikki työssä tarvittava materiaali oli tietokoneen välityksellä helposti saatavissa, joten haitta koettiin vähäisenä. Muutama haastateltava kertoi tietoliikenneyhteyksissä olleen joskus hankaluuksia niiden ollessa hitaita ja kuormittuneita, mutta myös vastaisia kokemuksia oli.

Sosiaalisten kontaktien puute koettiin etätyön haittana ja varsinaisessa työpaikassa työskentely koettiin siltä osin välillä mukavana. Vaikka etätöissä työkavereihin pidettiin yhteyttä sähköisillä välineillä, niin henkilökohtaista keskustelua kaivattiin. Tärkeäksi koettiin se, että esimies oli jollakin viestintävälineellä tavoitettavissa ja häneen oli helppo saada yhteys. Lisäksi esille tuli alaisten inhimillinen tarve haluta nähdä esimies mahdollisimman säännöllisesti tai ainakin tasapuolisesti, vaikka mitään erityistä asiaa ei olisikaan.

Neuvojen kysyminen ja yhdessä vaikeiden asioiden pohtiminen koettiin etätyöskentelyssä hankalammaksi kuin työnantajan tiloissa työskennellessä, koska silloin ei voinut vain ääneen kysyä neuvoa lähimmältä työkaverilta, vaan se vaati sähköistä yhteydenottoa. Tämän kerrottiin aiheuttavan painetta kysyjälle selvittää itse ongelmaan ratkaisu. Kuitenkaan edellä kerro-



tun ei välttämättä katsottu olevan huono asia muiden työrauhan takia. Lisäksi esiin nousi käsitys, että etätyössä olevaan ei otettu yhteyttä niin helposti kuin työnantajan osoittamassa paikassa työskentelevään.

Haitat on se, että jos pitää nopeasti tulla työpaikalle, yhteyksien takkuaminen ja tutkijoiden kynnyksien ottaminen yhteyttä nousee. Ehkä tutkijan pitää itsekkin miettiä asiaa, kun tulla suoraan kysymään. (haastateltava G)

Asiakkaat pitää sitä normaalina, ne eivät ihmettele sitä [etätyötä] ollenkaan. Työtoverit -voisin kuvitella- että aika ajoittain saattaa olla semmoista, että ”voi että kun sekin on siellä kotona, voiko sitä häiritä kuin jos olis työpaikalla? Hirveän paljon soitellaan ja aika usein kysytään, ootko kotona vai töissä. Ihan kun sillä olisi merkitystä, vaikka sillä ei tarvitsisi tai saisi olla merkitystä. (haastateltava B)

Kotona työskentely oli aiheuttanut muutamalle haastateltavalle tilanteen, jossa yllättävä asia olisi vaatinut etätyöntekijän olemista varsinaisella työpaikalla. Tämä oli vaatinut työkavereilta joustoa tehdä etätyössä olevan puolesta tälle kuuluva työ. Itselle kuuluvien töiden vähäisenkin muille siirtyminen koettiin negatiivisesti. Tähän liittyen kerrottiin koettavan jonkinlaista huonoa omaatuntoa siitä, että päivittäisten yllättävien työtehtävien tekemiseen ei etätyössä voinut osallistua. Kuitenkin rikostorjuntasektorilla työskentelevä haastateltava totesi, että myös työpaikalla tapahtuvien yllättävien työtehtävien hoitamiseen etätyöntekijä voi osallistua esimerkiksi tekemällä rekisterikyselyjä ja puhelinkuulusteluja.

Yksi haastateltavista kertoi joskus tunteneensa olonsa noloksi, kun ei ollut voinut heti palvella asiakasta työskennellessään etätyössä. Lisäksi esimerkiksi puhelinkeskustelun aikana tulleet ennakoimattomat häiriötekijät, esimerkiksi lasten äänet ja koirien haukunta, olivat aiheuttaneet häiriötä työskentelyyn. Kuitenkin asiakkaalta oli myös saatu myönteistä ihmettelyä siitä, että poliisikin voi tehdä etätyötä.

Työkavereiden suhtautuminen etätyöhön koettiin vaihtelevasti. Kolme haastateltavaa yhdeksästä kertoi ajattelevansa työkalavereiden tunteneen etätyötä tekevää kohtaan kateutta ja lisäksi kaksi muuta kertoi, ettei osaa arvioida, miten lähiesimies todellisuudessa etätyön tekemiseen

suhtautui. Eräs haastateltava kertoi, ettei ole etätyömahdollisuudesta havainnut kateutta, mutta aiemmin etätyön ollessa harvinaisempaa sen oli ajateltu olevan kuten vapaapäivä.

Ainut on se, että on niitä kateellisia, että siellä ne kotona vaeltaa. (haastateltava I)

Sitähän en tiedä, jos ihan rehellisesti sanon, kyllä se pikkusen voi kateutta aiheuttaa .... Kollegat on viestineet, että kateutta on aika paljonkin, mutta itse en ole sitä huomannut. Eihän sitä itse huomaa, sehän ilmenee sillä tavalla mikä ei tule mun tietoon. (haastateltava B)

Pääasiassa positiivisesti suhtaudutaan, mutta perusajattelumalli on se, että töitä pitää tehdä työpaikalla, että mitä tuokaan nyt kotona töitä tekee. Pikkuisen omassa mielessä väliin käy ja joutuu perustelemaan ja miettimään mitä muut ajattelevat, että pystyy tekemään etätöitä. (haastateltava E)

Kuitenkin eräs haastateltava pohti kateuden tunteen olleen itse luotu ja suurin osa työkavereista oli suhtautunut etätyöhön neutraalisti. Yksi haastateltava kertoi pohtineensa sitä, että "kehtaako tehdä etätyötä" eli koki etätyön tekemisen jotenkin vaikeana. Esimiehen positiivinen suhtautuminen etätyöhön oli koettu tärkeäksi antaen merkin etätyön hyväksyttävyydestä ja luottamuksesta.

Työergonomian koettiin etätyöskentelyssä olevan huonommalla tasolla kuin työnantajan osoittamalla työpaikalla. Haastateltavat kertoivat hankkineensa omalla kustannuksellaan ergonomisen työtuolin ja tehneensä seisomapöytää vastaavan työpöydän. Kukaan haastateltavista ei kertonut, ettei sopivaa tilaa etätyöhön ollut ja osa heistä kertoi heillä olevan työskentelyyn erillinen työhuone. Kuten aiemmin todettiin, oli työn tauotus etätyöpäivinä joustavaa, mutta tauot olivat usein lyhyitä. Usein niiden aikana työskentely joltakin osin jatkui tai niitä ei etätyöpäivän aikana edes kunnolla pidetty, eli silloin työpöydän ääressä istumisen kerrottiin olevan määrällisesti suurempaa kuin työnantajan osoittamassa paikassa työskenneltäessä. Alkuhankaluutena oli myös koettu oman etätyörytmin opettelu, eli se oli vaatinut tietoista työn tauotusta ja rohkeutta esimerkiksi käydä ulkoilemassa välillä, jotta etätyöpäivän aikana tulee huolehdittua työssä jaksamisesta.

Kuviossa 7 esitetään etätyön haasteita saadun tutkimusaineiston mukaan.

Etätyön haasteet		
<p>Työskentelyyn liittyvät käytännön haasteet: tulostusmahdollisuuden puute, tietoliikenneyhteyksien ajoittainen heikkous, tarkempi suunnitelmallisuus esim. materiaalin suhteen</p>	<p>Työyhteisöön liittyvät haasteet: sosiaalisten kontaktien puute, vaikeampi kysyä neuvoa, ajoittain työtovereilta joutuu pyytämään apua, ei voi osallistua yllättäviin työpaikalla eteen tulleisiin työtehtäviin, työkavereiden suhtautuminen etätyöhön</p>	<p>Työhyvinvoinnin haasteet: työergonomian hankaluudet, vähäinen työn tauotus, työn rytmityksen löytäminen</p>

KUVIO 7. Etätyön haasteet tutkimusaineiston mukaan

Etätyömahdollisuuksien haasteiden poistamiseksi ehdotettiin pöytäkoneiden vaihtamista kannettaviin tietokoneisiin ja tulostimien saamista etätyötä tekeville. Tasa-arvoisuudessa etätyöskentelyn määrässä, tehtävien soveltuvuudessa etätyöskentelyyn ja poikkeusoloissa suullisten lupien saamisessa koettiin haasteita ja vaativan tarkempaa harkintaa erään haastateltavan mukaan. Haastateltava koki, ettei poliisilaitoksessa kaikissa tilanteissa noudateta tasa-arvoista päätöksentekoa, vaan päätöksissä oli liikaa variaatioita.

### 6.3 Haastateltavien käsityksiä etätyön johtamisesta

Etätyön johtaminen koettiin lähes samanlaisena kuin johtaminen Oulun poliisilaitoksessa yleensäkin ja johtamista ei nähty mitenkään erityisenä tai erilaisena. Etätyössä esimies johti

alaista pitämällä yhteyttä sähköisin välinein eli soittamalla, sähköpostiviestein tai Skypeen pikaviestipalvelun kautta. Esimies oli siis jollakin tavalla tavoitettavissa, ilmaisten siten läsnäolonsa ja kiinnostuksensa työntekijästä ja erityisesti tämän työstä. Myös henkilökohtaisten tapaamisten merkitys ja tarve tuotiin vahvasti esille. Etätyötä johtavan ei haluttaisi työskentelevän koko ajan etätyössä ja hänen tulisi tavata työntekijöitä myös kasvotusten. Todettiin kuitenkin Oulun poliisilaitoksessa olevan useita poliisiasemia ja henkilöstö ei työskentele yhdessä paikassa, joten usein normaalistikin esimies johtaa muualta kuin työntekijän työskentelypaikasta.

Ai mistä johtamisesta? Ei ole eroa, koska esimies on normaalistikin kaukana. Nykyään on sähköisiä järjestelmiä eli voi käyttää esim. Skype-keskustelua, niin sieltä tulee vastaus. Ne on asenne- ja suhtautumiskysymyksiä. (haastateltava A)

Suurin osa haastateltavista kertoi, etteivät tapaa tai pidä yhteyttä päivittäin esimieheen työnantajan määrittämässä paikassa työskennelleessään, joten etätyötä tehtäessä tilanne on pitkälti samanlainen.

Mikäli johtamisessa koettiin hankaluuksia työnantajan määrittelemässä työpaikassa työskennellessä, niin samat haasteet jatkuivat etätyöskentelyssä. Haastateltava kertoi etätyön auttaneen työssä jaksamisessa, koska silloin esimiehen kanssa kohtaamisia oli vähemmän. Erityisen merkityksellisenä haastateltavat pitivät esimiehen luottamusta etätyötä tekevään ja siihen, että etätyöntekijää johtava tiesi etätyön tarkoituksen olevan työnteko ja työt tehtiin, mutta haastateltavien tapauksessa kotona etätyönä. Kaksi haastateltavaa kertoi kirjaavansa muistiin etätyössä tekemiään töitä, jotta tarvittaessa voi jälkeenpäin todentaa työn sisältöä, vaikka työnantajan osoittamalla työpaikalla he eivät niin tee. Myös ns. näkymättömän ja dokumentoitumattoman työn, eli esimerkiksi sähköpostiin vastaamisen ja tiedonhankinnan, todentamisen hankaluus koettiin vaikeana. Kuitenkin koettiin hyvänä siirtyminen työtuntien seuraamisesta työn tuloksen seuraamiseen ja kaikkienensa todettiin etätyötä tekevän työskentelevän lähtökohtaisesti samalla tavalla työskentelypaikasta riippumatta.

Haastateltavien mukaan itsensä johtaminen korostuu etätyössä eli etätyötä tekevältä vaadittiin sitoutumista työskentelyyn. Esimiesten työskennellessä normaalistikin muualla kuin työntekijän kanssa samoissa tiloissa, vaaditaan työntekijältä samaa itsensä johtamista. Työn tekemisen peruste lähtee siis työntekijästä itsestään. Haastateltavat kertovat kysyvänsä esimieheltä asioita tarvittaessa ja tottuneensa itsenäiseen työskentelyyn, joten näkyvää jatkuvaa johtamistarvetta ei tuotu esille. Ohjeita koettiin tulevan paljon sähköpostitse ja henkilöstö koki esimiesten olevan kiireisiä omien työtehtävien hoitamisessa, eli johtamista tapahtui muun työskentelyn ohessa.

#### **6.4 Muita etätyöhön liittyviä havaintoja Oulun poliisilaitoksessa etätyötä tekevilä**

Kaikki haastateltavat määrittelivät etätyön hyvin samalla tavalla eli yleisimmin se määriteltiin jossakin muualla kuin työpisteessä tai työpaikan tiloissa tapahtuvaksi työksi. Muutama haastateltava lisäsi edellä mainittuun määritelmään sen, että työntekijä on muuten läsnä ja tavoitettavissa sähköisillä laitteilla eli puhelimitse, Skypellä tai sähköpostitse.

Haastateltavilla merkittävin syy etätyöhön siirtymiseen oli työmatkaan liittyvät syyt. Neljä haastateltavaa kymmenestä kertoi työmatkan, eli sen aiheuttaman ajan ja taloudellisen säästön sekä ympäristöystävällisyyden, olleen etätyöhön siirtymisensä syynä. Koronaepidemian aiheuttama poikkeustilanne oli vauhdittanut aiemmin ajatuksissa ollutta etätyöhön siirtymistä ja taudin leviämisen estämiseksi oli saanut haastateltavia hakemaan etätyölupaa, koska siihen oli jopa kehoitettu työnantajan taholta. Myös työrauha, koronan aiheuttamat perhesyyt, työntekijän terveydellinen syy ja ajatus, että etätyön mahdollisuus kannattaa nyt hyödyntää olivat olleet syitä etätyöhön siirtymiseksi. Lisäksi työn kuormittavuuden vähentämiseksi oli siirrytty etätyöhön, koska haastateltava koki työpaikalla työskentelyn johtamisongelmien takia olevan kuormittavampaa kuin etätyön.

Haastateltavat kertoivat tekevänsä pääsääntöisesti kaikkia samoja työtehtäviä kuin varsinaisessa työpaikassa ja joku totesikin työtehtävien olevan 95 prosenttisesti samoja. Kuitenkin osa heistä kertoi etätyöpäiville valikoivansa normaalia enemmän keskittymistä ja kirjoittamista vaativia töitä, koska työympäristön rauhallisuuden takia keskittyminen oli parempaa. Pääsääntöisesti todettiin kaiken muun työn olevan etätyössä mahdollista pois lukien henkilökohtaisen kontaktin vaativat työt, eli esimerkiksi henkilökohtaiset kuulustelut tai muut asiakastapaamiset. Myös joitakin poliisiaseman esimiehisyyteen vaativia töitä ei voitu etätyönä hoitaa, mikäli kyseinen työtehtävä vaatii fyysisen läsnäolon.

Työvälineinä kaikki etätyötä tekevät kertoivat käyttävänsä kannettavaa tietokonetta etäyhteyksineen. Etäyhteys oli joko matkapuhelimen kautta tai suojattu kodin etäyhteys. Usea haastateltava totesi etäyhteyden toimivan yllättävän hyvin, vaikka ajoittain myös hankaluuksia etäyhteyksiin liittyen oli ilmennyt.

Jos eilen olisit soittanut, niin olisin sanonut järjestelmien toimivan kotona paremmin, mutta nyt just järjestelmät eivät toimi. Yleensä järjestelmät on yllättävän hyvin toiminnut, oikeastaan vähemmän tökkinyt kuin töissä. (haastateltava F)

Etätyön aloitusvaiheessa etäyhteys oli saatu sujuvasti toimimaan organisaation Help Deskin tarvittaessa ohjeistaessa. Etätyöskentelyssä oli tarvittu työtehtäviin liittyen esimerkiksi litteointiin vaadittavaa välineistöä, paperinen virkaehtosopimus, paperia, kyniä ja Post -it -lappuja. Etätyötä tehneet kertoivat omalla kustannuksellaan hankkineensa mm. satulatuolin työergonomian parantamiseksi sekä toisen näytön työn sujuvoittamiseksi.

Haastateltavat kertoivat etätyön muuttuneen ajan hengen mukaiseksi aiemmin jopa kankeana pidetyssä poliisiorganisaatiossa. Poliisiorganisaatiossa kerrottiin aiemmin olleen ennakkosenne, ettei etätyö sovellu poliisille muusta kuin ainoastaan esim. terveydellisestä tai jostain muusta erityisestä syystä. Koronaepidemian katsottiin vaikuttaneen myönteisesti etätyön lisääntymiseen ja etätyön arvioitiin lisääntyvän entisestään.

Oulun poliisilaitoksen suhtautumisesta etätyöhön kuvattiin mm. sanoilla ”järkevää” ja ”asiallista”, ja perusteet etätyölle koettiin pääasiallisesti tasapuolisiksi ja ne ovat olleet työntekijöiden tiedossa. Lisäksi esimerkiksi tietyn päivän käyttämistä etätyöhön ei ole rajoitettu ja se nähtiin haastateltavien taholta hyvänä. Kuitenkin haastatteluissa tuli ilmi se, että joissakin poliisi- asemilla ja joissakin Oulun poliisilaitoksen sektoreilla, oli suorastaan kehoitettu tekemään etätyötä koronan takia, vaikka kokonaisuudessaan etätyöstä kerrottiin saataneen vähän tietoa. Haastateltavilla oli hyvin vähän tietoa muiden poliisilaitosten henkilöstön tekemästä etätyön määrästä verrattuna Oulun poliisilaitokseen. Useat haastateltavat kommentoivat tietävänsä yksityisen sektorin henkilöstön tekevän enemmän etätyötä kuin julkisen sektorin henkilöstön.

Etätyöstä haastateltavat olivat saaneet tietoa pääasiassa poliisin intranetin kautta eli tutustamalla esimerkiksi Poliisihallituksen ja Oulun poliisilaitoksen etätyöohjeisiin. Lisäksi henkilöstöyksikön, esimiehen ja työkavereiden kautta oli etätyöstä saatu tietoa. Myös yhteistoimintaelimessä oli asiaa käsitelty ja poliisipäällikkö oli kannustanut hyödyntämään etätyömahdollisuutta. Kuitenkin tiedon saaminen kaikkienensa koettiin vähäiseksi ja erityisesti koronaepidemian aikaan muu tiedotus oli jäänyt koronatiedotuksen takia vähälle huomiolle. Etätyöstä sopiminen oli koettu sujuvaksi ja nopeaksi. Kuitenkin yksi haastateltava kertoi jonkun saaneen poiketen etätyöohjeesta suullisen luvan etätyöskentelyyn ja toinen kertoi, ettei kirjallista päätöksestä ole tullut hakijalle.

Työnantajan katsottiin suhtautuneen kannustavasti etätyöhön ja erityisesti näin koronaepidemian aikaan jopa kehottaneen työskentelemään muualla kuin työnantajan osoittamassa paikassa. Asiakkaat eivät yleensä tiedä missä henkilöstö työskentelee, joten sillä ei koettu olleen vaikutusta työtehtäviin ja asiakkaiden suhtautumiseen etätyöhön.

Haastateltavien mukaan etätyön soveltuvuus eri sektoreille on arvioitu Oulun poliisilaitoksessa asiallisesti ja se perustuu työntekijän toimenkuvaan. Työjärjestelyjen ja hyvän tahdon avulla nähtiin olevan paljon työtehtäviä, joihin etätyö soveltuu. Mikäli työ ei vaadi asiakkaiden

henkilökohtaista kohtaamista, niin etätyön katsottiin olevan mahdollista. Esimerkiksi henkilö- ja taloushallinnon työt, päällystötehtävät ja johtaminen, asiantuntijatehtävät, tutkinta- tehtävistä erityisesti talousrikostutkinta ja lupahallinnon ja rikostutkinnan tehtävät osittain katsottiin olevan mahdollisia tehdä etätyönä, kuitenkin riippuen työn sisällöstä. Henkilökoh- taisia asiakaskontakteja vaativat työt, valvonta- ja hälytyssektorin työt sekä vartioinnin ei kat- sottu soveltuvan etätyönä tehtäväksi.



## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 7.1 Vastaukset tutkimusongelmiin

Opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Oulun poliisilaitoksen etätyötä tekevän henkilöstön käsityksiä etätyöstä, etätyön eduista ja haasteista ja sekä etätyön johtamisesta.

Opinnäytetyön pääongelmaksi määriteltiin seuraava:

**Millaisia käsityksiä Oulun poliisilaitoksessa etätyötä tekevillä henkilöillä on etätyöstä?**

Pääongelma jaettiin kolmeen alaongelmaan, joissa tavoitteena oli selvittää käsityksiä etätyön eduista, haasteista ja etätyötä tekevän johtamisesta. Seuraavassa esitetään vastaukset tutkimusongelmaan alaongelmittain.

**Millaisia käsityksiä etätyötä tekevillä henkilöillä on etätyön eduista?**

Tutkimuksen perusteella Oulun poliisilaitoksen etätyötä tekevä henkilöstö koki etätyön erittäin positiivisena tapana tehdä työtä. Etätyön tekemisestä kerrottiin saadun monia erilaisia etuja, jotka lisäsivät työntekijän työhyvinvointia ja työn tehokkuutta. Tätä tulosta vahvistaa Kehusmaan (2011, 81) näkemys, että työhyvinvoinnilla ja yrityksen menestymisellä on selvä yhteys. Tärkeimpinä etuina ovat työmatkan poisjäämisen ja työrauhan lisääntymisen aiheuttamat edut. Etätyöskentely lisää työntekijän vapaa-aikaa sekä työntekoon ja työaikaan liittyvää vapautta. Taloudellinen säästö ja ympäristönsuojelulliset hyödyt koettiin myös merkittävinä.

Etätyöskentely lisää työntekijän tehokkuutta verrattuna työnantajan osoittamassa paikassa työskentelyyn. Merkittävää on ”työn imun” tai ”etätyön oikeutuksen”, eli jonkinlaisen sisäisen aikaansaavuusvaatimuksen aiheuttaman tarpeen tuoma hyöty, eli saada aikaiseksi ainakin yhtä paljon kuin työskennellessään työnantajan osoittamassa paikassa. Etätyöskentelyssä on

vähemmän keskeytyksiä ja tauot ovat usein lyhyempiä, eli kokonaistyöajan lisäys osaltaan sisäisen aikaansaavuusvaatimuksen lisäksi mahdollisesti aiheuttaa työn tehokkuuden lisääntymistä. Kuitenkin edellä kerrottu aikaansaavuusvaatimus voi aiheuttaa myös liiallista työmäärää tai työaika ja niistä koituvia haittoja kuten Helle (2004, 20, 22) toteaa.

Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kerrottiin lisääntyneen etätyön takia. Hyvinvoiva työntekijä suoriutuu tehtävistä paremmin saavuttaen työlle asetetut tavoitteet. Työn vaihtelevuus ja itselle sopiva työskentelyn rytmitys, vapaa-ajan lisääntyminen ja työn tekemiseen liittyvä itsenäisempi päätäntävalta lisäävät työntekijän autonomiaa, joka heijastuu positiivisesti työsuorituksiin. Etätyö nähtiin nykyaikaisena tapana työtä, jolloin sillä on merkitystä esimerkiksi työntekijöiden rekrytoimiseen ja organisaation imagoon. Etätyö voi antaa mahdollisuuden työn tekemiseen, vaikka työskentely ei olisi mahdollista työnantajan osoittamassa paikassa.

### **Millaisia käsityksiä etätyötä tekevillä henkilöillä on etätyön haasteista?**

Etätyön haasteista ei noussut esille yhtä erityisen merkittävää haastetta, mutta tulostamisen vaikeus koettiin käytännön työtä eniten hankaloittavana. Tulostaminen työnantajan laitteilla vaatii työn suunnittelua ja tulostamista myöhemmin työnantajan osoittamalla työpaikalla. Kannettavien tietokoneiden puuttuminen estää myös etätöihin siirtymistä.

Helle (2004, 20) on todennut sosiaalisten kontaktien puutteen ja eristäytymisen työyhteisöstä voivan muodostua etätyön haitoiksi, ja etteivät sähköiset kontaktit voi kokonaan korvata ihmistä. Haastatteluaineistosta tätä tuki haastateltavien kokemukset työyhteisön tuesta työhyvinvoinnin lisääjänä ja sosiaalisten suhteiden puuttumisen kokeminen negatiivisena. Työasioista keskusteleminen ja neuvon kysyminen on vaikeampaa etätyöskentelyssä. Vaikka käytävissä on erilaisia sähköisiä viestintävälineitä, niin kasvotusten tapahtuvalla keskustelulla on merkitystä ja ainakin silloin, kun käsiteltävä asia on vaikea.

Etätyöskentely vaatii suunnitelmallisuutta. Työntekijän tulee arvioida tulevan etätyöpäivän sisältö ja työn tekemiseen vaadittava välineistö, jotta työskentely ylipäättään on mahdollista. Työvälineiden säilytys ja tietoturvallisuus ei ole ongelmallista etätyössä, mutta tietoliikenneyhteyksien kerrottiin ajoittain aiheuttavan hankaluuksia. Yllättävät tilanteet tai töissä ilmenneet etätyöntekijälle kuuluvien tehtävien hoitaminen koetaan hankalaksi, koska etätyöntekijälle kuuluvien töiden ei haluta kuormittavan muita työntekijöitä.

### **Millaisia käsityksiä etätyötä tekevillä henkilöillä on etätyön johtamisesta?**

Tutkimusaineistoista ilmeni etätyötä tekevän johtamisen olevan lähes samanlaista kuin muunkin johtamisen eli haastateltavat eivät kertoneet etätyöstä ilmenevän erityisiä johtamiseen liittyviä ongelmia. Vilkmán (2016, 12) myötäilee edellä kerrottua todeten johtamisen perusasioiden pysyvän etätyöskentelyssä samanlaisina, mutta joidenkin asioiden korostuvan ja vaativan erityistä huomiota. Tutkimustulosten mukaan samat johtamisen ongelmat ovat olemassa riippumatta siitä tekeekö työntekijä työtään etätyönä vai työnantajan osoittamassa paikassa. Kuitenkin esimies ja työntekijä eivät etätyössä yleensä kohtaa kasvotusten niin usein, joten se voi hankaloittaa johtamista, mutta voi joissakin tapauksissa olla myös helpottavaa.

Suurin haaste etätyössä on luottamus ja luottamuksen vastakohtana on pelko siitä, että hoitavatko työntekijät oikeasti työnsä, vaikka eivät ole jatkuvasti esimiehen valvovan silmän alla (Vilkmán 2016, 26-27). Tutkimusaineistosta vahvistui etätyöntekijän ja etäjohtajan välisen luottamuksen merkityksen olevan erittäin tärkeää. Esimiehen tulee luottaa työntekijään ja työntekijän tulee toimia luottamuksen arvoisesti, sillä luottamuksen voi menettää vain kerran. Työsuoritusten arviointi voi joissakin tehtävissä olla vaikeaa ja etätyötä tekevä työntekijä voi haluta merkitä tekemänsä työt todentaakseen tehneensä etätyöpäivinä töitä. Koska etätyöoikeus päätetään harkinnanvaraisesti ja määräaikaiseksi, niin etätyösuorituksen arviointi on säännöllistä ja voi toimia etätyötä motivoivana tekijänä.

Mikäli esimies ei pidä työntekijään aktiivisesti yhteyttä vaan johtaa lähinnä ohjeistamalla sähköpostitse, niin johtamista kyseenalaistettiin. Esimerkiksi iso organisaatio, useat toimipisteet ja esimiesten suuri työn määrä aiheutti henkilöstölle tunnetta, ettei sellaista johtamista mitään haluttaisiin oikeasti ole. Lisäksi itseohjautuva organisaatiokulttuuri sai työntekijän tekemään hyvin itsenäisiä päätöksiä, koska esimies työskenteli toisessa toimipisteessä tai yhteydenpito olisi henkilökohtaisen kontaktin sijaan vaatinut hieman vaivalloisempaa sähköistä yhteydenottoa.

## **7.2 Tutkimusongelmien vastausten arviointia ja tutkimustulosten hyödyntäminen**

Asetettuihin tutkimusongelmiin saatiin vastauksia. Tutkijana tulkitsin haastateltavien vastausten olleen hyvin samanlaisia keskenään eli käsitykset haastateltavilla eivät merkittävästi poikenneet toisistaan, vaikka painotuseroja ilmenikin. Mielestäni tutkimus antoi uutta tietoa ennalta tutkimattomasta asiasta eli siitä, että etätyö myös Oulun poliisilaitoksella koetaan tehokkaana ja työhyvinvointia lisäävänä. Etätyökäytänteet ovat toimivia ja asiallisia, mutta etätyömahdollisuudesta olisi haluttu enemmän tietoa. Saadut tulokset ovat yleistettävissä hyvin muihin vastaaviin työpaikkoihin, sillä tuloksissa ei tullut esiin erityisesti poliisiorganisaatioon liittyviä erityispiirteitä.

Lähdekirjallisuuden sisältö ja haastattelujen tulokset pääasiassa tukivat toisiaan. Mielenkiintoista oli haastatteluissa merkittävästi esiin tullut tulostamisen vaikeus, joka ei noussut esiin lähdekirjallisuudessa. Koska etätyö on yleensä tietokoneella tehtävää työtä, jossa edelleenkin tarvitaan tulostettuja asiapapereita, niin tulostamista tarvitaan. Kuitenkin poliisihallinnossa salassapitosäännösten korostaminen ja ainoastaan työnantajan laitteiden salliminen etätyössä voi aiheuttaa aineistossa korostuneen tulostamisen hankaluuden. Lisäksi työtovereiden kokemus ”kateus” nousi haastattelussa enemmän esille kuin lähdekirjallisuudessa. Tutkijan kysymys työtovereiden suhtautumisesta etätyöhön ja joillekin haastateltaville esitetty lisäkysymys mahdollisesta kateudesta, on voinut nostaa edellä kerrotun seikan tutkimusaineistosta esiin.

Etätyön johtamisen haasteet eivät nousseet haastatteluaineistossa merkittävästi esille, vaikka etätyötä tekevän johtaminen lähdekirjallisuuden perusteella on osittain haastavampaa kuin samassa paikassa työskennellessä ja on kerrottu olevan jopa etätyön suurin haaste. Mahdollisesti poliisiorganisaation rakenteen takia johtaminen on normaalistikin hyvin paljon etäjohtamista, koska usein esimiehet työskentelevät eri toimipisteessä kuin alaiset. Etäjohtaminen on siis osalle Oulun poliisilaitoksen henkilöstölle normaali johtamisen tapa.

Poliisihallituksen sekä Oulun poliisilaitoksen etätyölle luomat tavoitteet täyttyivät haastateltavien kokemusten mukaan hyvin. Joustavuus, tehokkuus ja keskittyminen tietyn työkokonaisuuden tekemiseen nousivat haastateltavilla etätyön etuina hyvin esille eli poliisihallinnon etätyölle asetetut tavoitteet on hyvin saavutettu. Ajattelen etätyön antaman joustavuuden olevan yksi merkittävä seikka työn tehokkuuden lisääntymiseksi, sillä työntekijä saatuaan oikeutuksen etätyöhön haluaa olla saamansa luottamuksen arvoinen. Etätyön merkitys työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja yksityiselämän yhteensovittamisessa tuli ilmi haastateltavien antamien vastausten kokonaisarvioinnissa, vaikka varmuutta etätyön tekemisen jatkamisesta ei kaikilla ollut. Poliisihallinnon kilpailukyky työntajana tuli myös muutamissa vastauksissa esille ja erityisesti se, että etätyö on nykyaikainen tapa tehdä työtä.

Saatuja tutkimustuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi meneillään olevan poikkeustilan aikana. Esimerkiksi nopeasti ja yllättävästi työntekijän eristyksen, muun työkyvyn alenemisen tai työpaikan fyysisten esteiden takia, etätyö voi olla erittäin hyvä ratkaisu työn tekemiselle ja työntekijän työpanoksen hyödyntämiselle. Myös henkilöstöongelmissa ja työn aiheuttaman kuormituksen keventämiseksi, etätyöstä voisi olla apua tilanteen ratkaisemisessa.

### 7.3 Etätyöhön liittyviä kehittämisehdotuksia Oulun poliisilaitoksessa

Tämän tutkimuksen perusteella Oulun poliisilaitoksessa etätyötä tekevä henkilöstö on varsin tyytyväinen poliisilaitoksen etätyön käytänteisiin. Etätyömahdollisuus koettiin tasapuoliseksi kaikille työntekijöille ja mahdolliseksi työnkuvan salliessa sen. Kannettavien tietokoneiden puuttumisen aiheuttama ongelma vähenee koko ajan, koska poliisilaitos uusiessaan laitteita siirtyy kannettavin tietokoneisiin. Haastatteluissa kerrottuihin tulostamiseen liittyviin hankaluuksiin haluttaisiin ratkaisua, ja esimerkiksi tarveharkintaisella hankintamenettelyllä tulostimia tai skanneritulostimia haluttaisiin myös etätyöskentelyssä henkilöstön käytettäväksi.

Etätyömahdollisuudesta toivottiin enemmän tietoa, sillä haastateltavat kokivat tiedon saamisen olleen vähäistä. Poliisihallituksen ja Oulun poliisilaitoksen etätyöohje oli ollut poliisin sisäisillä internet-sivuilla, mutta tietoa etätyöstä koettiin olleen vähän ja osittain se oli hukunut suureen sähköpostien määrään. Tiedon saaminen etätyöstä koettiin perustuvan ainoastaan työntekijän omaan aktiivisuuteen ja haastateltavat olisivat halunneet, että etätyömahdollisuus olisi muullakin tavoin esimerkiksi koulutuksissa tai henkilöstötilaisuuksissa tuotu henkilöstön tietoisuuteen.

Etätyön johtamiseen ja etätyön käytänteiden tasapuolisuuteen liittyvät asiat nousivat haastatteluissa esille. Etätyön johtamisen haasteet liittyvät johtamisen haasteisiin yleensäkin, joten poliisilaitoksessa meneillään olevaan johtamiseen liittyvään koulutukseen on tarvetta. Vuosittaisissa tavoite- ja kehityskeskusteluissa yksilö- ja ryhmäkohtaisesti olisi hyvä avoimesti ja rakentavasti entistä enemmän keskustella siitä, millaista johtamista henkilöstö tarvitsee lähiesimiehiltä ja organisaation eri tasojen johtajilta työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu vaatii erityistä tarkkuutta, eli koko henkilöstöä on kohdeltava samalla tavalla esimerkiksi päätettäessä etätyön määrää ja muita etätyöhön liittyviä asioita.

Mahdollisina jatkotutkimuskohteina näkisimme esimerkiksi etätyön taloudelliset vaikutukset Oulun poliisilaitoksella yleensä tai etätyön vaikutus esimerkiksi Ouluun rakennettavan uuden

toimitilan tilaratkaisuissa. Etätyössä työskentelevä tarvitsee työantajan osoittamissa tiloissa vain ajoittain työhuonetta tai työpistettä, joten etätyötä tekevillä voisi olla yhteistä työtilaa ja etätyön suunnitelmallisuudella voidaan vähentää tilakustannuksia. Erityisesti taloudellisen niukkuuden aikana realismia on investoida työn tuloksen tekijöihin ja ekonomisiin muunneltaviin rakenteisiin. Kiinnostavaa olisi myös tutkia tarkemmin mikä aiheuttaa etätyön tehokkuuden, onko se pysyvä ilmiö ja mitä vaikutusta sillä on etätyötä tekevän jaksamiseen pitkällä aikavälillä. Etätyötä tekevän aikaansaavuusvaatimus voi johtua esimerkiksi etätyöpäivän tauotuksen vähäisyydestä, joten se voi myös aiheuttaa lisääntyvää kuormitusta pitkällä aikavälillä. Kolmas mahdollinen jatkotutkimushanke voisi olla se, että millaisia käsityksiä etätyötä tekevien työtovereilla on etätyöstä. Etätyötä tekemättömien kanssa keskusteltaessa esille nousee ajoittain negatiivinen näkemys etätyöstä, ja tässäkin tutkimuksessa esiin tullut työkavereiden kokema mahdollinen kateus.

#### **7.4 Tutkimuksen arviointi ja oman työskentelyn pohdinta**

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat mm. tutkijan tulkinnat ja harkinnanvaraisen näytteen määrä. Tässä tutkimuksessa näytteen määrä kvalitatiiviseen tutkimukseen ammattikorkeakoulutasoisessa opinnäytetyössä on mielestäni riittävä ja lisäksi viimeisimpien haastateltavien kohdalla asiassa ei tullut esille uutta merkityksellistä tietoa. Kuitenkin näytteen suuremmalla heterogeenisyydellä esimerkiksi alueellisesti tai työsektoreittain olisi voinut olla merkitystä. Lisäksi osa haastatteluista tehtiin puhelimitse, jolloin tutkija ja haastateltava eivät nähneet toisiaan, joten vuorovaikutus siltä osin oli rajoittunutta.

Teemahaastattelu oli sopiva tapa saada tietoa tutkittavista asioista. Haastateltavien ja tutkijan toimiminen samassa organisaatiossa ja osin myös tuttuus auttoi tutkijaa ymmärtämään paremmin tutkittavaa asiaa ja mielestäni myös lisäsi luottamusta. Kuitenkin haastatteluissa aiheen rajaamisen vaikeus yllätti ja todennäköisesti haastattelukysymyksiä oli liikaa. Haastattelun hankaluus onkin juuri ”asiassa pysyminen”, eli haastattelun vaikeutena oli muistaa ja

osata ohjata haastattelua kohti tutkimusongelmiin liittyviä asioita. Ajattelen kuitenkin haastattavien käsitysten olevan kokonaisuuksia, joissa kaikki vaikuttaa kaikkeen, eli siltä osin etätöiden tutkiminen suurempana asiana antaa vastauksia myös tutkimusongelmiin.

Opinnäyteprosessini ajatuksena on ollut tehdä opinnäyte yhtenä opiskeluihin sisältyvänä tehtävänä. Kesken tutkimuksen koronaepidemia aiheutti myös Oulun poliisilaitoksessa merkittävän lisäyksen etätöiden tekemiseen, joten tutkimusaihe oli erittäin ajankohtainen. Työn aihe valikoitui käytännöllisin perustein ja sen ajankohtaisuus toi itselleni lisäarvoa opinnäytetyön tekemiselle. Tässä opinnäytetyömatkassa katseeni on lähinnä ollut maalissa, mutta onneksi myös matkan aikana koin ajoittain opiskelun iloa. Ajankäytölliset hankaluudet ja viimeisen opiskelutehtävän aiheuttama väsymys olivat suurin haasteeni tässä prosessissa. Lisäksi opinnäytetyön sisällön vaatimusten ymmärtäminen ja rajaaminen oli haastavaa. Opinnäytetyön mottoni oli ”Nyt riittää seiska puolen suoritus” kuten Maaret Kallio on todennut neuvoessaan korona-aikana hellittämään suorittamisesta. Oma ”seiska puoleni” on enää kiitoksia vailla. Ilman ohjaavaa opettajaa, toimeksiantajaorganisaatiota ja työkavereita tätä opinnäytetyötä ei olisi olemassa, joten kiitos teille kaikille.



## LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: PS-kustannus.

Ahlroth, A. 2019. Etätyö paljastaa luottamuspuolan – jos et luota etätyötä tekevän työmoraa- liin, miksi edes palkkasit hänet? Julkaistu 14.5.2019. <https://duunitori.fi/tyoelama/etatyo>. Viitattu 12.3.2020.

Akava. 2019. Etätyö. Julkaistu 27.5.2019. <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>. Viitattu 28.2.2020.

Akavan erityisalat. Sovitaan etätyöstä. Saatavissa [http://www.sovitaanvaan.fi/sovitaan-vaan/paikallisen\\_sopimuksen\\_tekeminen/etatyo/sovitaan\\_etatyosta](http://www.sovitaanvaan.fi/sovitaan-vaan/paikallisen_sopimuksen_tekeminen/etatyo/sovitaan_etatyosta). Viitattu 28.2.2020.

Böckerman, P. 2017. Esimiehen tuki – olennainen osa työhyvinvointia. Saatavissa [http://www.labour.fi/?wpfb\\_dl=4443](http://www.labour.fi/?wpfb_dl=4443). Viitattu 28.3.2020.

Duunitori. 2018. Henkinen kuormitus voi katkaista kamelin selän. Työsuojelu liittyy myös henkiseen hyvinvointiin. Julkaistu 4.4.2018. <https://duunitori.fi/tyoelama/henkinenkin-kuorma-voi-katkaista-kamelin-selan-tyoterveys-on-myos-henkista-hyvinvointia>. Viitattu 17.4.2020.

Duunitori. 2019. Viisi syytä pitää etäpäivä – yleinen myytti kumoutuu usein heti. Julkaistu 15.10.2019. <https://duunitori.fi/tyoelama/viisi-syyta-miksi-etatyo-toimii-hyvin>. Viitattu 10.3.2020.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.

Etätyötä koskeva puitesopimus. 16.7.2002. Saatavissa <https://docplayer.fi/1015131-Etatyota-koskeva-puitesopimus.html>. Viitattu 21.3.2020.

Eurofound. 2020. Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Julkaistu 16.1.2020. <https://www.eurofound.europa.eu/fi/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>. Viitattu 27.3.2020.

Fried, J. & Hansson, D. H. 2014. Etänä- Toimistoa ei tarvita. Viro: Kauppakamari.

Glad, L. 2020. Näin työpaikoilla tulisi varautua koronavirukseen -yritysten etätyökäytäntöihin suositellaan muutosta. Julkaistu 3.3.2020. <https://duunitori.fi/tyoelama/korona-tyo>. Viitattu 11.3.2020.

Gråsten, M. 2020a. Henkilökohtainen tiedonanto, sähköposti. 26.5.2020.

- Gråsten, M. 2020b. Poliisiblogi. Poliisin toimistotyö uudistuu. Julkaistu 5.3.2020. <https://blogi.poliisi.fi/poliisin-toimistotyö-uudistuu/>. Viitattu 26.3.2020.
- Heinonen, S. 2007. Etätyö organisaatioiden kilpailukyvyn näkökulmasta. Teoksessa K. Pekola, K & L. Uskelin (toim.) Etätyöopas työntekijälle. Helsinki: Yliopistopaino, 17-25.
- Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edilex Libri.
- Helle, M. 2007. Etätyöstä sopiminen. Etätyön vaikutus työntekijän asemaan. Teoksessa K. Pekkola & L. Uskelin (toim.) Etätyöopas työnantajille. Helsinki: Yliopistopaino, 26-31.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Homepakolaiset ry. Ratkaisuja sisäilmasairaille. Saatavissa <https://homepakolaiset.fi/ammattiryhmille/tyoelama/sisailmasairastuneen-tyojarjestelyt/>. Viitattu 11.3.2020.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2011. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpajan kirja.
- Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kauppakamari.
- Klemetilä, P. 2020. Etätyö leikkasi kovasti työmatkaliikennettä. Kaleva 25.3.2020.
- Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit. Miten meitä tulisi johtaa. Eu: Atena.
- Mäkikyrö, T. 2020. Henkilökohtainen tiedonanto, sähköposti. 14.5.2020.
- Poliisi. 2019a. Poliisin toiminta- ja taloussuunnitelma 2020-2023 ja tulossuunnitelma 2019. Saatavissa [https://www.poliisi.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/intermin/embeds/poliisiwwwstructure/78553\\_Poliisin\\_TTS2020-2023\\_ja\\_Tuso\\_2019.pdf?36f5f0dc9f9cd688](https://www.poliisi.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/poliisiwwwstructure/78553_Poliisin_TTS2020-2023_ja_Tuso_2019.pdf?36f5f0dc9f9cd688). Viitattu 22.3.2020.
- Poliisi. 2019b. Poliisin työikäohjelma loppuraportti 1/2019. Saatavissa [https://www.poliisi.fi/tietoa\\_poliisista/julkaisut/julkaisu/poliisihallituksen\\_tyoikaohjelman\\_loppuraportti\\_2019?docID=79741](https://www.poliisi.fi/tietoa_poliisista/julkaisut/julkaisu/poliisihallituksen_tyoikaohjelman_loppuraportti_2019?docID=79741). Viitattu 22.3.2020.
- Poliisi. 2020. Oulun poliisilaitoksen etätyöohje. Julkaistu 28.1.2020. POL-2020-5099. Viitattu 28.3.2020.

- Poliisi. 2020a. Organisaatio. Saatavissa [https://www.poliisi.fi/tietoa\\_poliisista/organisaatio](https://www.poliisi.fi/tietoa_poliisista/organisaatio). Viitattu 23.3.2020.
- Poliisi. 2020b. Oulun poliisilaitos. Saatavissa <https://www.poliisi.fi/oulu>. Viitattu 23.3.2020.
- Poliisi. 2020c. Paikallispoliisi. Saatavissa [https://www.poliisi.fi/tietoa\\_poliisista/organisaatio/paikallispoliisi](https://www.poliisi.fi/tietoa_poliisista/organisaatio/paikallispoliisi). Viitattu 23.3.2020.
- Poliisi. 2020d. Poliisihallitus. Saatavissa <https://www.poliisi.fi/poliisihallitus>. Viitattu 23.3.2020.
- Poliisi. 2020e. Poliisin tehtävät. Saatavissa [https://www.poliisi.fi/tietoa\\_poliisista](https://www.poliisi.fi/tietoa_poliisista). Viitattu 27.3.2020.
- Poliisi. 2020f. Valtakunnalliset yksiköt. Saatavissa [https://www.poliisi.fi/tietoa\\_poliisista/valtakunnalliset\\_yksikot](https://www.poliisi.fi/tietoa_poliisista/valtakunnalliset_yksikot). Viitattu 23.3.2020.
- Poliisihallitus. 2019. Etätyö poliisihallinnossa. POL-2019-68989. Viitattu 28.3.2020.
- Poliisihallitus. 2019. Tietoturvallinen etätyö – esimiehen tarkistuslista. POL-2019-68989. Viitattu 28.3.2020.
- Poliisihallitus. 2019a. Vuosien 2019-2023 tulossopimus Oulun poliisilaitos. Saatavissa [https://www.poliisi.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/intermin/embeds/polii-siwwwstructure/78852\\_10OU\\_tuso2019\\_allekirj.pdf?aceefa76fca5d688](https://www.poliisi.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/polii-siwwwstructure/78852_10OU_tuso2019_allekirj.pdf?aceefa76fca5d688). Viitattu 22.3.2020.
- Rahko, P. 2020. Korona nosti etätyön arvoonsa – kaikilla aloilla etätyö ei kuitenkaan ole mahdollista. Julkaistu 16.3.2020. <https://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/korona-nosti-etatyon-arvoonsa-kaikilla-aloilla-etatyo-ei-kuitenkaan-ole-mahdollista/836816/>. Kaleva. Viitattu 16.3.2020.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Vastapaino.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977- 2018. Saatavissa [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytyym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf?\\_ga=2.180252455.202272827.1575965627-1809327973.1574686842](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf?_ga=2.180252455.202272827.1575965627-1809327973.1574686842). Viitattu 26.3.2020.
- Tienari, J. & Meriläinen, S. 2012. Johtaminen ja organisaatio globaalissa taloudessa. e-kirja. Talentum. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/FAFBGXGTF#/>

toriaan:[https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/etusivu\(23\)Uusimmat\(/haku:\(tienari\(\(20\)janne/kohta:1.\(\(20\)Johtaminen\(\(20\)ja\(\(20\)organisointi\(\(20\):\(Uu-sissa\(\(20\)kehyksiss\(\(e4\)\(\(20\)/piste:b18](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/etusivu(23)Uusimmat(/haku:(tienari((20)janne/kohta:1.((20)Johtaminen((20)ja((20)organisointi((20):(Uu-sissa((20)kehyksiss((e4)((20)/piste:b18). Viitattu 27.3.2020.

Tilastokeskus. 2019. Digitalisaatio on läpäissyt suomalaisen työelämän. Julkaistu 11.12.2019 [http://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot\\_2018\\_2019-12-11\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_tie_001_fi.html). Viitattu 23.3.2020.

Tilastokeskus. Käsitteet. Saatavissa <https://www.stat.fi/meta/kas/etaty.html>. Viitattu 20.2.2020.

Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. 2016. Jousto-opas. Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Saatavissa [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto\\_opas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 11.3.2020.

Tuomivaara, S. & Ruohomäki, V. Mitä tarkoitamme, kun puhumme etätyöstä? Saatavissa <http://www.etatyoapaiva.fi/64fi/artikkelit/>. Viitattu 16.2.2020.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Työolobarometri 2018. Saatavissa [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM\\_2019\\_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 28.2.2020.

Työterveyslaitos. 2014. Etätyö ja itsensä johtaminen. Julkaistu 5.8.2014. Saatavissa <https://www.ttl.fi/blogi/etaty-ja-itsensa-johtaminen/>. Viitattu 27.3.2020.

Työterveyslaitos a. Joustava työaika. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>. Viitattu 9.3.2020.

Työterveyslaitos b. Kansallinen etätyöpäivä. Etätyövinkit. Faktaa ja visiota. Saatavissa <http://www.etatyoapaiva.fi/fi/faktaa>. Viitattu 11.3.2020.

Työturvallisuuskeskus. 2015. Etätyön työolojen ja työympäristön kartoitus. Saatavissa <https://ttk.fi/files/4801/etatyon-riskienkartoitus-17102019.pdf>. Viitattu 24.3.2020.

Työturvallisuuskeskus. 2017. Etätyössä turvallisesti. Saatavissa [https://ttk.fi/koulutus\\_ ja\\_ kehittäminen/julkaisut/digijulkaisut/etatyossa\\_turvallisesti](https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittäminen/julkaisut/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti). Viitattu 23.2.2020.

Työturvallisuuskeskus. 2018. Etäjohtaminen ja vuorovaikutus työyhteisössä -digijulkaisu. Julkaistu 17.10.2018. [https://ttk.fi/koulutus\\_ ja\\_ kehittäminen/julkaisut/digijulkaisut/etajohtaminen\\_ ja\\_ virtuaalinen\\_vuorovaikutus\\_tyoyhteisossa](https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittäminen/julkaisut/digijulkaisut/etajohtaminen_ ja_ virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa). Viitattu 25.3.2020.

Uskelin, L. 2007. Etätyö henkilöstöhallinnon näkökulmasta. Teoksessa K. Pekkola & L. Uskelin (toim.) Etätyöopas työnantajille. Helsinki: Yliopistopaino, 32-35.

Vero a. Tulonhankkimismenot. Saatavissa <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot-ja-vahennykset/tulonhankkimismenot/>. Viitattu 26.3.2020.

Vero b. Työhuonevähennys. Saatavissa <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot-ja-vahennykset/tulonhankkimismenot/ty%C3%B6huonev%C3%A4hennys/>. Viitattu 23.3.2020.

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

Vilkman, U. 2019a. Miltä näyttää etätyön tulevaisuus? Julkaistu 31.3.2019. <https://etajohtaminen.fi/milta-nayttaa-etatyon-tulevaisuus/>. Viitattu 26.3.2020.

Vilkman, U. 2019b. Miksi etäjohtaminen on tärkeää. Julkaistu 13.1.2019. <https://etajohtaminen.fi/miksi-etajohtaminen-on-tarkeaa/>. Viitattu 26.3.2020.

## **TEEMAHAASTATTELURUNKO**

- Oulun poliisilaitoksen etätyötätekevän henkilöstön käsityksiä etätyöstä -opinnäytetyöhön, yksilöhaastattelut 27-30.4.2020 ja 4.5.2020.

### **Taustatiedot:**

- sukupuoli
- työuran kesto ja asema poliisiorganisaatiossa ja onko etätyötä tekeviä alaisia
- etätyön kesto ja määrä.

### **Teema 1: Etätyöstä yleisesti ja Oulun poliisilaitoksessa**

- haastateltavien määritelmä etätyöstä
- etätyön ja työnantajan osoittamassa työpaikassa tehtävän työn sisällölliset erot
- käsityksiä etätyösopimuksesta, tiedonsaanti ja etätyön aloituksen liittyvät seikat
- etätyön soveltuvuus poliisiorganisaatioon ja työnantajan, työtovereiden ja asiakkaiden suhtautuminen haastateltavan etätyöskentelyyn
- ajatukset etätyöstä ja sen merkityksestä Oulun poliisilaitokselle organisaationa ja sen henkilöstölle.

### **Teema 2: Etätyön edut**

- etätyön edut yleensä ja haastateltavalle
- näiden etujen merkitys haastateltavalle.

### **Teema 3: Etätyön haasteet**

- etätyön haasteet yleensä ja haastateltavalle
- näiden haasteiden merkitys haastateltavalle.

### **Teema 4: Etätyön johtaminen**

- käsitykset etätyön johtamisesta työntekijän ja mahdollisesti esimiehen näkökulmasta
- erot etätyöstä ja työnantajan osoittamassa paikassa työskentelevän johtamisessa.

### **Teema 5: Kehitysideoita**

- kehittämisasiat Oulun poliisilaitokselle etätyöhön liittyen
- muuta etätyöstä.

