

## Toimivan etätyön toteuttaminen IT-alalla

Iiro Nousiainen



<b>Tekijä</b> Iiro Nousiainen	
<b>Koulutusohjelma</b> Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Toimivan etätyön toteuttaminen IT-alalla	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 29+ 1
<p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä etätöitä aloittavien IT-alan yritysten tulisi huomioida, jotta etätyöskentely saataisiin toteutettua onnistuneesti.</p> <p>Etätyö käsitteenä avataan, jotta lukijalla on selkeä käsitys mistä tutkimuksen sisällöstä on kyse. Teoria osuudessa eritellään toimivan etätyön edellytykset, joita tutkielmassa vahvistetaan tutkimuksen muodossa.</p> <p>Tutkielman yhteydessä avataan myös IT-ala käsitteenä, sekä millaisia rooleja, sekä haasteita IT-alalla voi olla. IT-alaan ja etätyöhön liittyy vahvasti myös tietoturva, jonka merkityksestä ja sen tuomista haasteista kerrotaan tutkielmassa teorian ja tutkimuksen yhteydessä.</p> <p>Tutkielma on laadullinen haastattelututkimus, jonka kohdejoukko on valittu tarkasti. Haastattelut on toteutettu kolmelle saman IT-alan yrityksen ammattilaiselle, jotka ovat tehneet etätöitä.</p> <p>Tutkielman analyysi on toteutettu käyttämällä sisällönanalyysiä, jolla haastatteluiden tuloksista ollaan saatu muodostettua selkeä runko tukemaan tutkimuksessa esitettyä teoriaa.</p> <p>Tämän tutkielman keskeisimmät huomiot keskittyvät siihen, kuinka yritysten tulisi huolehtia etätöiden aloittamisen suhteen tarvittavien teknologioiden lisäksi myös vuorovaikutuksesta työntekijöiden kesken.</p>	
<b>Asiasanat</b> IT-ala, etätyö, laadullinen tutkimus	

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Keskeiset käsitteet.....	2
2	Etätyö.....	3
2.1	Etätyön edellytykset.....	3
2.2	Etätyön haasteet.....	6
3	IT-ala.....	8
3.1	IT-alan palvelut.....	8
3.2	IT-ala ja tietoturvan haasteet.....	9
4	Tutkimuksen toteuttaminen.....	11
4.1	Tutkimusongelma.....	11
4.2	Tutkimukseen osallistujat ja aineistonkeruu.....	11
4.3	Aineiston analyysi.....	12
4.4	Tutkimuksen luotettavuus.....	16
5	Tutkimuksen tulokset.....	17
5.1	Etätyön johtaminen.....	17
5.2	Etätyön fyysiset mahdollistajat.....	21
5.3	Tietoturva.....	23
6	Johtopäätökset.....	26
7	Pohdinta.....	28
	Lähteet.....	31
	Liitteet.....	33
	Liite 1. Haastattelukysymykset.....	33

# 1 Johdanto

Etätyöskentelyn yleistyminen on nopeutunut Suomessa maailmalla vaikuttavan COVID-19 pandemian myötä. Yhä useammat IT-alan yritykset ovat joutuneet totuttelemaan uuteen normaaliin, missä etätyöskentely on lisääntynyt huomattavasti odotettua nopeammalla tahdilla. Yritykset ovat joutuneet tarjoamaan pandemian rajoituksista johtuen työntekijöilleen mahdollisuuden työskennellä etänä. (Saavalainen 2020.) Tämän vuoksi tässä tutkielmassa haluttiin selvittää, mitä asioita toimivan etätyöskentelyn toteuttamisen suhteen tulee huomioida.

Etätyöksi luokitellaan työskentelyä, joka tapahtuu työnantajan tarjoamien tilojen ulkopuolella säännöllisesti, epäsäännöllisesti tai liikkuvana esimerkiksi kahviloissa tai asiakkaan tiloissa (Työturvallisuuskeskus 2020). Etätyöskentely on yleistynyt varsinkin IT-alan yrityksissä, jossa työskenteleminen ei välttämättä vaadi fyysistä läsnäoloa.

IT-ala muodostuu tieto- ja viestintäteknikka-alasta, mikä kuuluu osaksi teknologiateollisuutta. IT-alalla tuotetut palvelut koskettavat nykyään lähes kaikkea yritystoimintaa joiltain osin. IT-alan tuottamien palveluiden, kuten tietoteknisten ratkaisujen, avulla yritykset pyrkivät parantamaan yritysten toimintoja arjen helpottamiseksi. (Ammattinetti 2020.)

Tämä tutkielma on toteutettu haastattelututkimuksena. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja haastattelumenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu teemahaastattelu. Haastattelumenetelmät sekä haastatteluiden analysointi ja analysointimenetelmät on avattu myöhemmin tämän tutkielman luvussa neljä.

Tutkielman tuloksissa avataan keskeisimmät seikat, jotka aineistosta saadun datan perusteella olivat tärkeimpiä toimintoja toimivan etätyön aloittamisessa. Analyysi luvussa kerrotaan tarkasti, kuinka haastatteluiden pohjalta on päädytty alaluokkien kautta yläluokkiin ja päästy tutkimuksessa esitettyihin lopputuloksiin.

## **1.1 Keskeiset käsitteet**

### **IT-ala**

Tieto ja viestintäteknikka-ala kuuluu osaksi teknologiateollisuutta. (Ammattinetti 2020.)

### **Internet**

Maailman laajuinen tietoverkko, joka on kytkettynä toisiin tietoverkkoihin ympäri maailmaa.

### **Mobiililaite**

Laite, jolla päästään tietoverkkoon paikasta ja ajasta riippumatta.

### **VPN**

”Virtual Private Network” on epäluotettavan julkisen tiedonsiirtoyhteyden yli luotava salattu reitti, joka vahvistaa, ettei käyttäjän tarvitse huolehtia miten tiedonsiirto informaatio kulkee pisteestä toiseen. VPN avulla saadaan luotua salattu yhteys. (Solla 2019.)

### **Tietoturva**

Tietoturvalla tarkoitetaan sekä teknisiä että hallinnollisia toimia, minkä tarkoituksena on varmistaa tiedon eheys, käytettävyys sekä luottamuksellisuus (Kyberturvallisuuskeskus 2020).

### **Ergonomia**

Ergonomialla tarkoitetaan tekniikan ja toiminnan sovittamista ihmiselle. Ergonomian avulla pyritään parantamaan ihmisen terveyttä, hyvinvointia, turvallisuutta sekä häiriötöntä järjestelmien toimintaa. (Työterveyslaitos 2020.)

### **Kyberturvallisuuskeskus**

Kyberturvallisuuskeskus valvoo ja kehittää viestintäverkkojen toimintavarmuutta sekä turvallisuutta (Traficom 2020).

## **2 Etätyö**

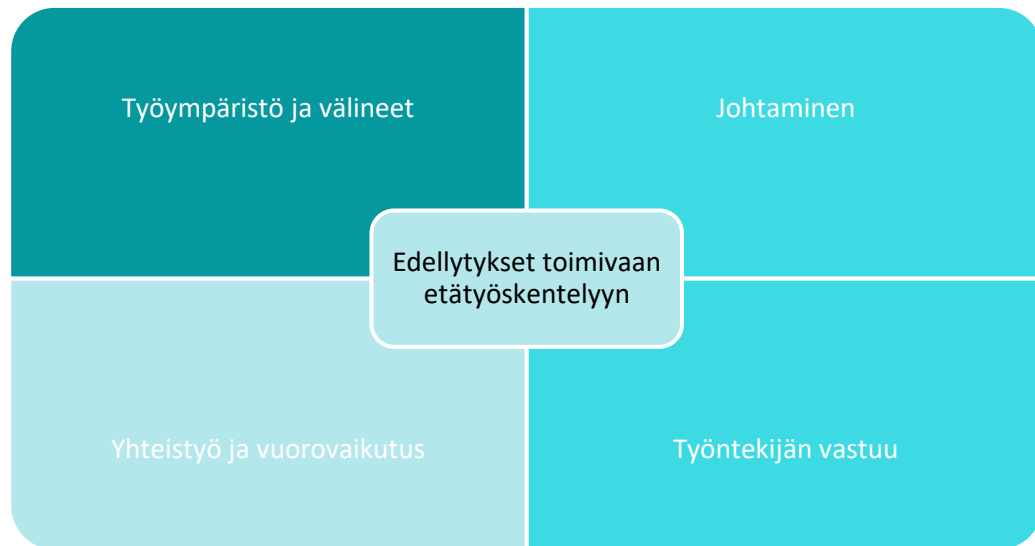
Etätyöllä tarkoitetaan työn tekemistä toimiston ulkopuolella sopimuksiin ja sääntöihin perustuen. Etätyöskentely on joustavaa työskentelyä muualla kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa. Työskentely voi olla kestoaltaan säännöllistä, epäsäännöllistä, sekä myös hyvin vaihtelevaa ja tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Etätyöllä on useita muotoja. Etätyö voi olla epäsäännöllistä, säännöllistä tai liikkuvaa. Epäsäännöllisellä etätyöllä tarkoitetaan tilannetta, joka on sovittu erikseen esimiehen kanssa, töiden tekemistä työmatkalla tai tietyn työtehtävän suorittamista etänä. Säännöllinen etätyö on useasti sovitun rytmin mukaista. Säännöllisen etätyön määrä voi vaihdella viikosta kuukauteen tai olla kokoaikaista. Liikkuvaa etätyötä tehdään esimerkiksi organisaation muissa toimipisteissä, lentokentillä, kahviloissa sekä muissa satunnaisissa paikoikoissa. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Tässä luvussa tullaan kuvamaan toimivan etätyön toteuttamisen vaatimia edellytyksiä. Etänä työskennellessä voidaan ajatella, että työnantajan tarjoamat teknologiat, kuten puhelin ja tietokone, riittävät siihen, että työntekijä voi onnistuneesti suorittaa tarvittavat työtehtävät.

### **2.1 Etätyön edellytykset**

Edellytykset toimivan etätyön toteuttamiseen koostuvat useasta osiosta, joita ovat työympäristö ja välineet, johtaminen, yhteistyö ja vuorovaikutus sekä työntekijän vastuu (Kuva 1). Työympäristöön ja välineisiin lukeutuvat niin teknologia, tietoturva, ergonomia kuin työrauha. Tämän lisäksi tulee huolehtia, että johtaminen, sisältäen tehtävänannot tavoitteet ja työajan seurannan, on otettu huomioon. Yhteistyöstä ja vuorovaikutuksesta pidetään kiinni sovitulla yhteydenpito- ja kokouskäytännöillä. Etätyöntekijän tulee myös huolehtia itsensä johtamisesta, vastuullisuudesta sekä osaamisen kehittämisestä. (Työturvallisuuskeskus. 2020.)



Kuva 1. Edellytykset toimivaan etätyöhön.

Teknologia on noussut keskeiseen rooliin modernissa tietotyössä. Teknologinen kehitys on mahdollistanut monia uusia työskentelymahdollisuuksia kuten etätyöskentelyn, joka ei samassa muodossa ollut mahdollista kymmenen vuotta sitten. (Vilkman 2016.)

Tietotyön tekemisessä älypuhelimien, tablettien ja muiden päätelaitteiden rooli on enemmän tiedon hyödyntämisessä kuin tuottamisessa. Etätyön sujuvuuden kannalta erilaiset työssä tarvittavat järjestelmät tulee toimia mobiilisti. Tiedonhallintajärjestelmien rutiiniomaiset toimenpiteet tulisi toimia moitteettomasti riippumatta siitä, mistä niitä hoidetaan. (Vilkman 2016.)

Kun työskentely muuttuu yhä hajautetummaksi tiedon käsittelyn ja hallinnan haasteet kasvavat. Vanhat tavat arkistoida tietoa omille päätelaitteille ei palvele etätyöskentelijöitä. Mikäli työntekijöillä ei ole pääsyä tarpeellisiin tietoihin tai omia tiedostoja ei voida tallentaa, kuin omille laitteille etätyön tekeminen on haastavaa ja hidasta. Tiedon hyödyntämisen ja hallinnan näkökulmasta olisi suotavaa, että työntekijä pääsee käsiksi tarpeellisiin tietoihin ajasta, paikasta tai laitteesta riippumatta. (Vilkman 2016.)

Monilla yrityksillä on nykyään omat verkkonsa, joissa työntekijät työskentelevät. Näitä verkkoja käyttäen työntekijät voivat tallentaa tarvittavat tiedot yritysten suojatulla verkkoyhteyksillä sovittuihin kansioihin. Etätoimipisteen tai etätyöntekijän tietoturvallinen yhteys yrityksen verkkoon voidaan toteuttaa tietokoneen ohjelmistopohjaisella VPN-toteutuksella tai etätoimipisteeseen asennettavalla laitepalomuurilla. Laitepalomuurilla saadaan yhdistettyä yrityksen pääkonttorin palomuuuri etäpisteeseen VPN-tunnelilla. Useasti tämä on luotettavin tapa, mikäli etäpisteessä toimii useampi henkilö. Yhden henkilön etäpisteen kustannustehokkain toteutustapa on VPN-ohjelmisto, jolla työntekijä

saadaan yhdistettyä yrityksen verkkoon. VPN-ohjelmistoon työntekijä pystyy kirjautumaan sovelluksen avulla, johon syötetään henkilökohtaiset tunnisteet, jonka jälkeen pääsy yrityksen verkkoon avataan. (Bittiguru 2019.)

IT-alalla työskentelevien henkilöiden tulee huomioida tietoturallinen etätyöskentely. Tietoturallinen etätyöskentely pitää sisällään laiteturvallisuuden, fyysisen tietoturvan, suojatut yhteydet, tietoturva ohjeistukset, käyttäjätietojen hallinnan sekä varmistuksen.

Laiteturvallisuuden kannalta on olennaista, että mobiililaitteiden ja kannettavien tietokoneiden käyttöön liittyvät säännöt on määritelty ja niitä valvotaan työnantajan toimesta. Säännöt voivat sisältää määräyksiä siitä, mitä ohjelmistoja työkäytössä olevalle laitteelle saadaan asentaa ja mitkä ovat työn vaatimat ohjelmistot. Tämän lisäksi mahdolliset tietoturvakorjaukset ja päivitykset tulee olla ajan tasalla.

Fyysiseen tietoturvaan liittyen työntekijän tulee huolehtia siitä, ettei työvälineitä säilytetä vartioimatta tai huolimattomasti. Työpaikalta saadut päätelaitteet voivat sisältää hyvin arkaluonteista materiaalia. Etätyötä suorittavan henkilön tulee olla tarkkana, ettei työvälineet jää vartioimatta työskennellessä julkisissa paikoissa.

Yrityksien syytä miettiä kuinka he tuovat esille etätyössä käytettävien päätelaitteiden tietoturvaohjeistukset. Työntekijöillä tulee olla selkeä käsitys siitä, kuinka heidän tulee toimia laitteeseen kohdistuvien teknisten tai fyysisten tietoturvaan liittyvien uhkien suhteen. Tämän lisäksi tiedostot tulisi tallentaa yrityksiin määrittämiin pilvipalveluihin. Näin yritykset saavat varmistettua tietojen palautuksen, mikäli tietokone tai mobiililaitte hajoaa tai varastetaan. (ks. esim. Valtionvarainministeriö 2013, 21-23.)

Etätyötä tehdessä on hyvä muistaa, että ihminen on luonnostaan sosiaalinen olento, joka tarvitsee säännöllisesti kontakteja muihin ihmisiin. Työskennellessä jatkuvasti etänä, tulee yrityksen huolehtia siitä, että työntekijän sosiaalisuus tulee jotenkin huomioitua. Sosiaalisia tarpeita voidaan täyttää monilla eri tavoilla, kuten työskentelemällä kahvilassa, harrastuksista tai työskentelemällä välillä myös fyysisesti toimistolla. (Vilkman 2016.)

Teknologian kehityksen myötä yrityksillä on yhteisölliset välineet, joilla tiimin tai työryhmän toiminta voidaan toteuttaa täysin virtuaalisesti. Tällä tavoin saadaan vuorovaikutuksellinen kohtaamisen tunne toteutettua myös etänä. Useasti tämä voi olla sukupolvikysymys, sillä kokeneemmat ja vanhemmat ihmiset eivät välttämättä pidä työskentelyä täysin virtuaalisesti mahdollisena. Nuoremmalle sukupolvelle fyysinen kohtaaminen ei kuitenkaan enää ole



välttämätöntä ja tämän ajatusmaailman edustajat tulevat jatkossa lisääntymään, kun uuteen teknologiaan tottuneet sukupolvet siirtyvät työelämään. (Vilkman 2016.)

Toimivan etätyön toteuttamisen suhteen itsensä johtamisen ja sen taidot ovat olennaisia. Itsensä johtamista voidaan yleisesti verrata myös itseohjautuvuuteen, joka tarkoittaa kykyä työskennellä ja toimia omaehtoisesti ilman ulkopuolisen kontrollin ja ohjauksen tarvetta. Jotta työntekijä voisi olla itseohjautuva, tulee hänen ensin olla motivoitunut. Työntekijällä tulee olla halu tehdä asioita ja pysyä liikkeessä ilman ulkopuolista vaatimusta, tai pakottamista tähän. Työntekijällä tulee myös olla selkeä päämäärä tavoitteista, joita kohti hän itseohjautuu. Tämän lisäksi työntekijällä tulee myös olla tarvittava osaaminen päämäärän tavoitteluun, mikäli nämä taidot puuttuvat työntekijä tarvitsee liikaa tukea, jollain itseohjautuvuus ei toteudu. Tiettyyn työtehtävään kuuluvien teknisten osaamisten lisäksi nämä osaamiset voivat tarkoittaa erityisesti itsensä johtamisen kykyjä. Itsensä johtamisen taitojen hallintaa voivat olla ajanhallintaan, priorisointiin ja resurssien hallintaan liittyvät taidot, joita työntekijät voivat useasti ulkoistaa esimiehille. (Paju 2017.)

## **2.2 Etätyön haasteet**

Etätyön tekemiseen voi liittyä useita haasteita, joita voivat olla esimerkiksi tulkintavirheet, eristäytyminen, motivointi, tekniikka. Tulkintavirheitä syntyy helposti, kun työntekijät eivät kohtaa kasvotusten. Vasaman artikkelissa työterveyslaitoksen vanhempi tutkija Eveliina Saari mainitsee, että kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa ei välity pelkästään data vaan myös tunteet ja tunne siitä ymmärrämmekö toisiamme. (Vasama 2017.) Näin ollen yritysten tulisi huomioida, että työntekijöille luodaan mahdollisuus vuorovaikutukseen.

Teknologia on mahdollistanut joustavan etätyöskentelyn ja matkustamiseen kuluvan ajan minimoinnin, mutta etätyöskentely voi tehdä useasti tiimityöskentelystä hitaampaa. Monet hyvät ideat syntyvät spontaanisti ja jalostuvat, jos kollegan kanssa voi pallotella ideoita välittömästi. Etänä työskenneltäessä teknologiaan turvautuneena vastaavanlainen ideointi on vaivalloisempaa. Useasti myös voi käydä niin, että tarvittava teknologia pettää. (Vasama 2017.)

Työkavereiden motivoiminen on etänä huomattavasti hankalampaa, kun fyysisesti kasvokkain. Työpaikalla kollegat innostavat toisiaan usein epävirallisesti ja spontaanisti, joka etätyöskentelyssä ei useasti toteudu. Ihmisten on vaikea lukea toisiaan näkemättä fyysisiä eleitä tai ilmeitä. Vasaman artikkelissa lääkeyhtiö Bayerin henkilöstöjohdossa työskentelevä Johanna Saarinen mainitsee, että vaikka hän luottaisikin toisella paikkakunnalla työskentelevään alaiseensa täysin hän ei saa kaikkea irti yhteistyöstä etänä työskenneltäessä. Saarinen mainitsee myös, että etätöitä tehdessä on helpompi

antaa virtuaalisesti kuva siitä, että kaikki olisivat kunnossa, vaikkei tämä pitäisi paikkaansa. Monia asioita voidaan etänä peittää, joka ei työpaikalla onnistuisi. (Vasama 2017.)

### **3 IT-ala**

Tieto ja viestintäteknikka-ala (IT-ala) kuuluu osaksi teknologiateollisuutta. IT-alan yritykset tarjoavat asiakkailleen tietotekniikan käyttämiseen liittyviä palveluja, kuten tietokantapalveluita, sisällön tuotantoa sekä valmistettavia ohjelmistoja. IT-alalla yritykset toimivat useasti kansainvälisillä markkinoilla. IT-alan osaamista tarvitaan asiakastuen, konsultoinnin, hankinnan, myynnin ja markkinoinnin tehtäväalueiden lisäksi ohjelmisto- ja palvelutuotannossa. (Ammattinetti 2020.)

IT-ala kuuluu palvelualoihin, ja IT-alan tuottamaa tietotekniikkaa hyödynnetään tulevaisuudessa enemmän sen yrityksille tuomien hyötyjen ansiosta. Tietotekniikan avulla yritykset voivat kehittää useiden toimintojen laatua sekä nostaa palvelutasoa ja tuottavuutta. (Ammattinetti 2020.)

IT-alan tuottamien tietoteknisten palveluiden sekä tuotteiden käyttö ulottuu useisiin toimialoihin. Näitä toimialoja voivat olla esimerkiksi toimistot, virastot, oppilaitokset, sairaalat, pankit ja kaupat. Nykyään jopa rakennukset voivat sisältää IT-alan tuottamia tietoteknisiä sovelluksia. (Ammattinetti 2020.)

Työn tekemisen paikan ja ajan valinnan mahdollisuudet ovat lisääntyneet IT-alan kehittyessä. Internet, tietokoneet, sekä mobiililaitteet ovat arkipäivää lähes kaikilla toimialoilla. IT-alan kehityksen myötä ympäristö, jossa työntekijät toimivat, muuttuu jatkuvasti. Monien työpaikkojen kohdalla työ on ainakin osittain tietotyötä, jonka vuoksi työ ei ole samassa määrin aikaan tai paikkaan sidottua, kuten ennen. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

#### **3.1 IT-alan palvelut**

IT-ala työllistää toimihenkilöitä ja työntekijöitä useilla eri tehtäväalueilla. Nämä tehtävät voivat vaihdella tuotteiden suunnittelusta, valmistuksesta ja ylläpidosta tuotekehitykseen, konsultointiin sekä asiakastukeen. (Ammattinetti 2020.)

Palvelutuotannossa IT-alalla työskentelevät henkilöt vastaavat yleensä ohjelmistoylläpidosta, käyttö- ja laitepalveluista sekä asiakaspalvelusta. Palvelutuotannon tehtäviin lukeutuu myös ohjelmistojen rakentaminen, ylläpito ja asiakastuki. Työtehtävät toteutetaan asiakkaan tarpeiden mukaan etänä, tai asiakkaan tiloissa. Palvelutuotannossa työskennellään myös myynnin ja kouluttamisen parissa. (Ammattinetti 2020.)

IT-alalla esimiesroolissa työskentelevät henkilöt vastaavat toiminnan suunnittelusta ja toteutuksien valvonnasta. Esimiesroolin vastuualueisiin kuuluu myös huolehtia, että työntekijöillä on käytössään työhön tarvittavat teknologiat ja materiaalit. (Ammattinetti 2020.)

IT-alalla tarvitaan entistä enemmän teknisen osaamisen lisäksi myös tiimityöhön soveltuvia hyviä vuorovaikutus-, asiakaspalvelu- ja kaupallisia taitoja omaavia henkilöitä (Ammattinetti 2020). IT-alan kasvaessa roolit monipuolistuvat jatkuvasti ja IT-alan osaajilla ei enää tarkoiteta ainoastaan ohjelmistokehittäjiä. IT-ala työllistää henkilöitä teknisten roolien lisäksi myös muissa tehtävissä, kuten myynnissä, hallinnollisissa tehtävissä, markkinoinnissa ja viestinnässä (Ammattinetti 2020).

### **3.2 IT-ala ja tietoturvan haasteet**

Kaikkien yritysten tulisi huolehtia tietoturvasta. Varsinkin IT-alan yrityksissä käsitellään useasti paljon tietoa, jota täytyy käsitellä tietoturvallisesti. Etätyön lisääntyessä kovaa vauhtia yrityksillä tulee kiire tehdä etätyöskentelystä tietoturvallista. Tiaisen artikkelissa F-securen tietoturvaohjaaja Erka Koivunen kertoo, että monen yrityksen etätyön mahdollistavat muutokset ovat toteutettu mutkia oikoen ja tietoturvasta tinkien. Koivusen mukaan yritysten tulisi myös etätyön lisääntyessä peräänkuuluttaa verkkojen valvontaa. Yritysten olisi tärkeää tarkistaa onko työntekijöille avattu liian laaja pääsy yrityksen verkon palveluihin. Näin voidaan välttää mahdolliset riskit tietoturvan suhteen. (Tiainen 2020a.)

Etätyöskentelyn jatkuessa myös tietoturvaan liittyvät ongelmat voivat kasvaa. Koivunen pohtii, että seuraavaksi haasteeksi tietoturvan suhteen nousee puhelinten sekä tietokoneiden päivittäminen. Tämä on tietoturvan kannalta keskeistä, sillä monissa yrityksissä päivitykset toteutetaan normaalisti fyysisesti työpaikalla tai sisäverkoissa. (Tiainen 2020a.)

Kiireesti rakennetut hätäratkaisut tietoturvan suhteen ovat tulleet näkyville työskentelyn siirtyessä etätoimistoihin. Tiaisen artikkelissa Kyberturvallisuuskeskuksen tietoturva-asiantuntija Aino-Maria Väyrynen kertoo, että Suomen verkoissa suojaamattomien laitteiden määrä kasvoi vuoden alusta neljänneksellä. Väyrynen tarkoittaa, että suojaetuissa sisäverkoissa toimistoilla käytössä olevat tiedostonjakopalvelut on nyt tullut julkiseen internetiin, joka altistaa niin laitteen kuin käyttäjän mahdolliselle väärinkäytölle. (Tiainen 2020a.)

Kyberturvallisuuskeskus on laatinut ohjeet viidestä keskeisimmästä toiminnosta, joiden avulla tietoturva omassa verkossa voidaan saada kuntoon. Ensimmäinen ohje on päivittää laitteet ja pitää päivitykset ajan tasalla. Laitteet yleensä muistuttavat päivityksistä, joita on

saatavilla. Nämä päivitykset on hyvä suorittaa, näin laitteille saadaan viimeisimmät tietoturvapäivitykset. Toisena kohtana ohjeissa on mainittuna salasanojen päivittäminen joka paikkaan ja suositeltu eri salasanan käyttämistä. Useiden eri salasanojen käytöllä ehkäistään tilanne, jossa yhden salasanan vuotaessa muut salasanat säilyvät turvassa. Kolmantena ohjeena kehoitetaan tarkistamaan käytössä olevat palvelut ja sovellukset. Käyttämättömät sovellukset on hyvä poistaa, jotta saadaan hallittua käyttäjätunnusten määrää, sekä itsestä jaettavaa tietoa. Neljäntenä ohjeena suositellaan käyttämään ainoastaan luotettavia salasanalla suojattuja verkkoja yhdistäessä päätelaitteita internet yhteyteen. Vieraiden verkkojen käytön sijaan suositellaan käyttämään omasta puhelimesta jaettavaa verkkoyhteyttä. Viidentenä ja viimeisenä keskeisenä ohjeena suositellaan ottamaan varmuuskopiot. Näin mahdollisesti vioittuneen päätelaitteen tiedot ovat edelleen tallessa varmuuskopion muodossa. (Tiainen 2020b.)

## **4 Tutkimuksen toteuttaminen**

Tässä osiossa käsitellään tarkemmin tutkimuksen tai toiminnallisen työn kohdeorganisaatio, menetelmävalinnat ja aineisto sekä analyysimenetelmä. Analyysimenetelmä ja analyysin vaiheet tullaan myös avaamaan selkeästi tämän luvun yhteydessä.

Analyysin tekemiseen käytettiin runsaasti aikaa, jotta analyysi olisi mahdollisimman laadukas. Ajankäyttö näkyy myös analyysin seikkaperäisessä työkuvauksessa, josta lukijalle saadaan selkeä kuva, kuinka analyysi on suoritettu.

Tutkimustuloksissa peilataan analyysissä löydettyjä asioita suoraan haastateltavien omiin näkemyksiin tutkimuksen aiheesta. Näin on haluttu myös vahvistaa tutkimuksen tuloksia, jotta tutkimuksen lukijalle jää selkeä kuva tutkimuksen sisällöstä.

### **4.1 Tutkimusongelma**

Suomessa useat työpaikat siirtyivät laajamittaiseen etätööhön nopealla aikataululla. Lähes 60 prosenttia siirtyi etätöihin hallituksen suositeltua sitä ehkäisemään koronaviruksen leviämisen. (Saavalainen 2020.)

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää mitä IT-alan yritysten tulee huomioida toimivan etätöön toteuttamisen suhteen. Tutkimuksessa pyrittiin saamaan mahdollisimman realistinen kuva saman kansainvälisen IT-alan yrityksen eri rooleissa työskentelevien henkilöiden näkemyksistä etätöön tekemiseen. Tämän lisäksi tutkimukseen haastateltavilta henkilöiltä pyrittiin samaan mahdollisimman omakohtainen näkemys siitä, kuinka heidän työskentelemässään yrityksessä etätöön mahdollistaminen ja etätöön edellytykset on rakennettu.

### **4.2 Tutkimukseen osallistujat ja aineistonkeruu**

Tämä tutkimus on laadullinen tutkimus ja sen aineisto on kerätty haastatteluilla. Kohdejoukoksi valikoitui yhden uudenmaalaisen kansainvälisen IT-alan yrityksen neljä työntekijää. Kaikki haastateltavat työskentelevät IT-alan työtehtävissä erilaisissa rooleissa. Yksi haastateltavista toimi esimiesasemassa, yksi teknisenä asiantuntijana ja kaksi asiakkuus päällikköinä. Haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista. Kaikki tutkimukseen osallistuneet henkilöt valittiin harkinnanvaraisesti, jotta tutkittavasta aiheesta saataisiin mahdollisimman monipuolista informaatiota.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina etäyhteyksiä käyttäen ja haastattelut tallennettiin. Haastattelutavaksi valikoitui puolistrukturoitu teemahaastattelu. Haastatteluiden teemat (Liite 1) käsittelivät etätyöskentelyn aloittamista, sekä miten etätöiden aloittaminen on huomioitu ja toteutettu haastateltavien työpaikalla.

Haastattelun etuna on joustavuus, sekä se että haastattelijalla on mahdollisuus esittää kysymyksiä uudelleen ja oikaista väärinkäsityksiä. Joustavuutta haastatteluun tuo myös tutkijan mahdollisuus esittää kysymykset parhaaksi näkemässään järjestyksessä. Suositeltavaa haastattelun luotettavuuden kasvattamisen vuoksi on kertoa, mitä haastattelu koskee. Tämä on hyvä ilmoittaa esimerkiksi, kun haastatteluajankohdasta sovitaan. Haastatteluihin on myös helppo valita henkilöt, joilla on aiheeseen liittyvää kokemusta, tai tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85-86.)

Ennen varsinaisten tutkimuskysymysten esittämistä haastatteluun pyrittiin luomaan mahdollisimman rento ilmapiiri vaihtamalla kuulumisia vastaajan kanssa. Haastattelun teemoihin virittäytyttiin aluksi tutkimusaiheesta kevyesti keskustelemalla, jotta tutkimuskysymyksiin saataisiin mahdollisimman laadukkaita vastauksia.

Teemahaastattelu on joustava tapa kerätä aineistoa, sillä haastatteliija pystyy ohjaamaan haastattelua antamalla selventäviä kysymyksiä. Samalla aiheesta saadaan tietoa mahdollisimman kattavasti. Puolistrukturoitu teemahaastattelu luo mahdollisuuden vapaaseen keskusteluun käsiteltävän aiheen ympärille. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73, 75.)

Kun haastattelut oli saatu suoritettua, haastattelut litteroitiin. Litteroitu aineisto helpottaa laadukkaan sisällön analyysin tekemistä. Aineistoa on käsitelty luottamuksellisesti ja säilytetään tutkijan arkistossa anonymisti litteroidussa muodossa.

### **4.3 Aineiston analyysi**

Sisällönanalyysiä käytetään laadullisessa tutkimuksessa paljon (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103). Tämän tutkimuksen analysointi on toteutettu teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä. Aineistosta etsittiin aiheeseen liittyviä teemoja. Tarkoituksena on saada uusia ajatuksia tutkimuksen aiheesta, ei testata vanhaa teoriaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97, 117.) Analyysiprosessini oli monivaiheinen, kuten kuvasta 2 nähdään.



Kuva 2. Tutkimusprosessin eteneminen.

Analyysiä lähdettiin tekemään etsimällä litteroiduista haastatteluista aiheeseen liittyviä asioita. Haastattelut luettiin useaan otteeseen, jotta kaikki aiheeseen liittyvät ilmaisut löydettäisiin varmasti. Ilmaisut värikoodattiin, jotta ilmaisujen käsittely olisi helpompaa. Tämän jälkeen alkuperäiset ilmaisut pelkistettiin helposti käsiteltävään muotoon (Taulukko 1). Tämä on sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe, jonka tarkoituksena on poistaa aineistosta epäolennainen tieto (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Tuomi ja Sarajärvi (2018, 123) kutsuu tätä aineiston redusoinniksi.

Aineistolainaus	Pelkistetty ilmaisu
"Kyllä alusta lähtien tarjottiin tarvikkeet mitä etätyössä tarvitsee, esim tämä handsfree on työnantajajan tarjoama, jolla tämä haastattelu toteutetaan, että on helpompi käydä etäpalavereja ja muutkin tarvittavat laitteet on tarjottu tarpeen mukaisesti."	Työnantajan tarjoamat laitteet
"Varmaan kalenteriajan hallinta on tärkeää, että kalenterissa tapaamisten väliin buukkaa myös aikaa. Kalenteri on välillä niin täynnä, ettei kerkeä hengähtää palaverien välissä ja valmistautua seuraavaan."	Aikataulutus
"Joo on ollut hyvin perehdytyksiä. On ollut etäkoulutus koko päivän. Ja on ollut	Valmistautuminen



ergonomiaan infoa tai koulutus ja koen, että esimies on infonnut suoraan ja neuvonut.”	
--	--

Taulukko 1. Esimerkki ilmaisu- ja pelkistämisen prosessista

Aineiston redusoinnin jälkeen pelkistettyjä ilmauksia ryhmiteltiin alaluokkiin, joita muodostui yhteensä yhdeksän; etätyöohjeistuksen epäselvyydet, itsensä johtaminen, etätyön johtaminen ja tukeminen, etätyön joustavuus, mahdollisuus yhteydenpitoon, työnantajan tarjoamat teknologiat, työergonomia, toimiva tietoturva ja epävarmuus tietoturvasta (Taulukko 2). Tässä vaiheessa aineistosta etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samankaltaisuudet ryhmiteltiin omiksi luokiksi, joista muodostui alaluokat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Tätä vaihetta Tuomi ja Sarajärvi (2018, 124) kutsuvat aineiston ryhmittelyksi eli klusteroinniksi.

<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>
Valmistautuminen Etätöiden linjaus ja koulutus Etätöiden tukeminen ja seuranta Etätyöhön valmistautuminen Etätyön ohjeistus	Etätyön johtaminen ja tukeminen
Epämääräiset ohjeet	Etätyöohjeistuksen epäselvyydet
Aikataulut Itsensä johtaminen ja motivointi Itsensä kehittäminen Yksilön johtaminen ja työntekijän vastuu Itsejohtaminen ja vuorovaikutus	Itsensä johtaminen
Työskentelyn eri muodot ja mahdollisuus Joustava etätyöskentely Etätyön edut	Etätyön joustavuus
Säännöllinen yhteydenpito ja vuorovaikutus Työyhteisö ja sosialisointi Yhteisöllisyys Yhteydenpito Yhteydenpito Työyhteisön yhteisöllisyys	Mahdollisuus yhteydenpitoon
Teknologiat Työssä tarvittavat laitteet Teknologia	Työnantajan tarjoamat teknologiat

Teknologia Työnantajan tarjoamat laitteet	
Ergonomia ja siitä huolehtiminen Ergonomia Ergonomia Ergonomia ja työrauha	Työergonomia
Tietoturva ja koulutus Tietoturva Tietoturva yrityksen toimesta	Toimiva tietoturva
Etäyhteydet ja tietoturvan epävarmuus Tietoturvan epävarmuus Tietoturvan epävarmuus	Epävarmuus tietoturvasta

Taulukko 2. Alaluokkien muodostaminen

Alaluokkisen muodostamisen jälkeen analyysin tekemistä jatkettiin yhdistelemällä alaluokat eri yläluokkiin. Yläluokkia muodostui yhteensä kolme, joita olivat etätyön johtaminen, etätyön fyysiset mahdollistajat ja tietoturva (Taulukko 3). Tämän vaiheen Tuomi & Sarajärvi (2018) kuvaavat abstrahoinniksi.

<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>
Etätyöohjeistuksen epäselvyydet Itsensä johtaminen Etätyön johtaminen ja tukeminen Etätyön joustavuus	Etätyön johtaminen
Mahdollisuus yhteydenpitoon Työnantajan tarjoamat teknologiat Työergonomia	Etätyön fyysiset mahdollistajat
Toimiva tietoturva Epävarmuus tietoturvasta	Tietoturva

Taulukko 3. Alaluokkien yhdistäminen yläluokiksi

Haastatteluiden, litteroinnin, aiheeseen liittyvien ilmaisujen etsinnän, ilmaisujen pelkistämisen, alaluokkien muodostamisen ja alaluokkien yhdistämisen pääluokiksi jälkeen siirryttiin analyysin yhteenvedon kirjoittamiseen. Myöhemmin kappaleessa 5 esitellään analyysin tulokset.

#### 4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tuomi ja Sarajärvi kertoo, että luotettavan tutkimuksen arvioinnissa on hyvä huomioida seuraavat asiat; mikä on tutkimuksen kohde ja tarkoitus, oma sitoumuksesi tutkimuksessa, aineiston keruu, miten tiedonantajat valittiin, tutkimuksen kesto, aineisto analyysi, tutkimuksen raportointi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163-164).

Tässä tutkimuksessa kohteeksi on valittu IT-alan ammattilaisten etätyöskentely ja kuinka etätyöskentelyyn voidaan valmistautua ja mitä asioita sen suhteen tulee huomioida. Tutkielman tarkoituksena on teoriaan ja tutkimukseen pohjautuen luoda selkeä näkemys siitä, kuinka IT-alan yritykset voivat valmistaa ja tukea työntekijöidensä etätyöskentelyä ja sen aloittamista.

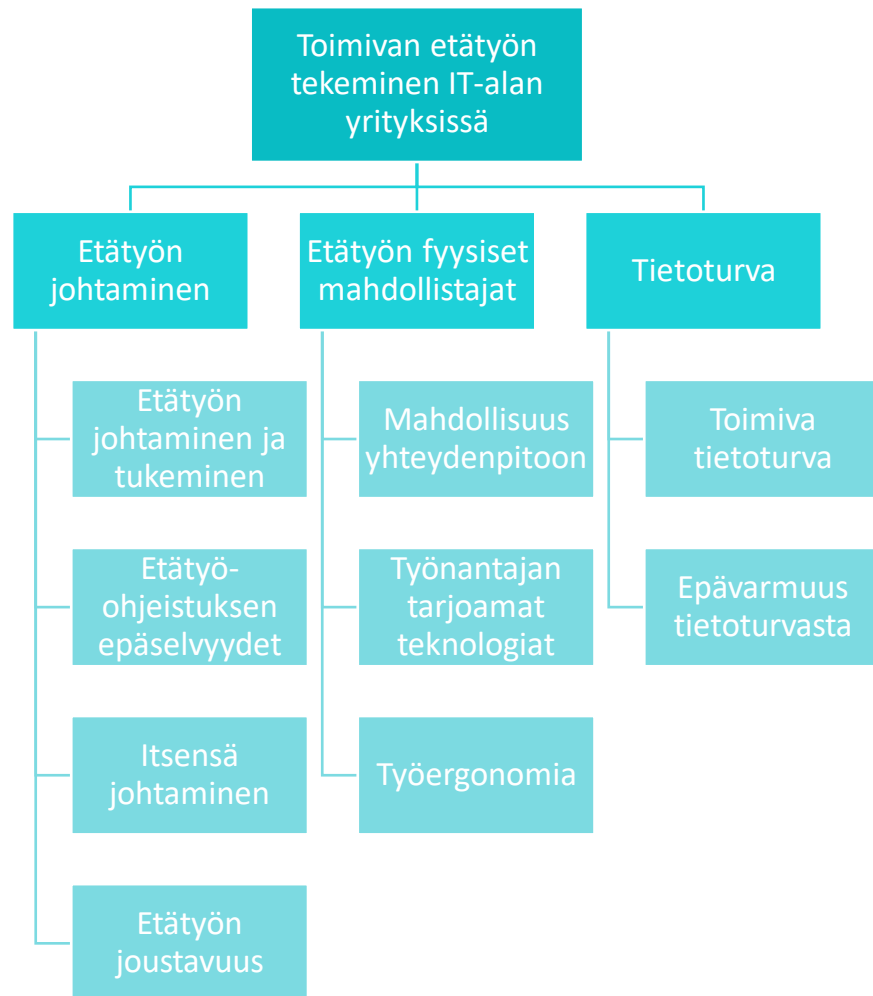
Tutkimuksen tekemiseen on sitouduttu, koska tutkimus suoritetaan opinnäytetyönä ja tutkimuksen sisältö on ajankohtainen aihe etätyön lisääntyessä yhä useammilla aloilla. Aineistonkeruu menetelmänä tässä tutkimuksessa on käytetty haastatteluita, jotka nauhoitettiin ja litteroitiin myöhempää analyysia varten.

Tutkimukseen valitut tiedonantajat valittiin sen perusteella, että haastateltavat henkilöt työskentelevät IT-alalla erilaisissa tehtävissä. Tutkimuksen tiedonantajat työskentelevät säännöllisesti sekä epäsäännöllisesti etänä.

Tämän tutkimuksen tekemiseen on ajallisesti käytetty useampia kuukausia, jotta tutkimuksen laatu saadaan varmistettua. Tutkimuksen analysointi on toteutettu teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä ja tutkimuksen raportointi noudattaa yleisiä tutkimusmenetelmiä.

## 5 Tutkimuksen tulokset

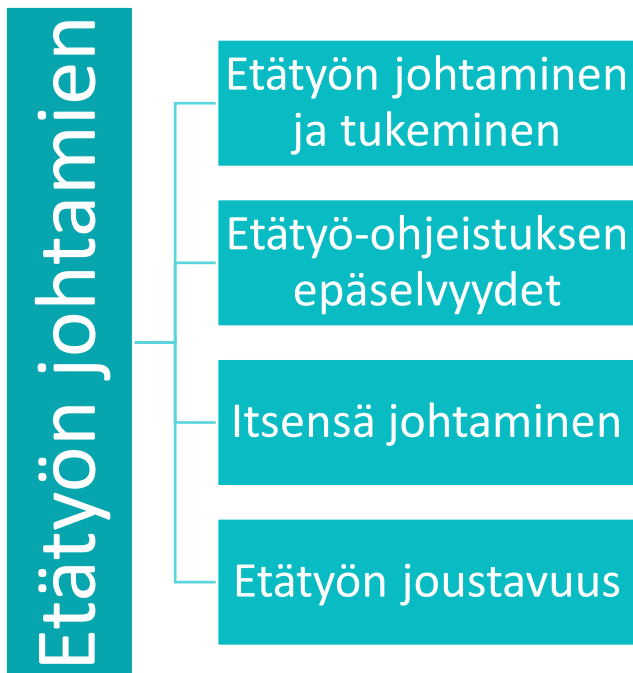
Tässä tutkimuksessa selvitettiin toimivan etätönn toteuttamista IT-alan yrityksissä. Tuloksissa korostui kolme eri osa-aluetta, joita ovat etätönn johtaminen, etätönn fyysiset mahdollistajat, sekä tietoturva. Nämä kolme eri osa-aluetta muodostivat analyysissakin esitellyt yläluokat (Kuva 3). Yläluokat koostuivat yhdeksästä alaluokasta, jotka avataan tämän tutkimuksen yhteydessä.



Kuva 3. Toimiva etätönn

### 5.1 Etätönn johtaminen

Etätönn johtaminen nousi haastatteluissa suureen roolin sen tärkeyden myötä. Tähän kyseiseen yläluokkaan syntyikin eniten alaluokkia (Kuva 4), jotka avataan tarkemmin tässä kappaleessa.



Kuva 4. Etätyön johtaminen.

#### *Etätyön johtaminen ja tukeminen*

Etätyön johtaminen ja tukeminen esiintyi haastatteluissa monin eri tavoin. Tärkeimmäksi osaksi etätyön johtamisen ja tukemisen suhteen nousi koulutus, perehdytys sekä esimiehen tarjoama tuki. Yksi haastateltavista toteaaakin tähän liittyen, että ”Joo on ollut hyvin perehdytyksiä. On ollut etäkoulutus koko päivän. Ja on ollut ergonomiaan infoa tai koulutus ja koen, että esimies on infonnut suoraan ja neuvonut.”(H3). Haastateltavat pitävätkin yleisten koulutusten lisäksi myös esimiehen tukea tärkeänä etenkin etänä työskennellessä.

Useasti työntekijät myös toivovat ja pitävät tärkeänä, että poikkeaviin työolosuhteisiin on tarjottu selkeää kirjallista ohjeistusta, johon työntekijät voivat aina palata, mikäli varmuutta toimintatapoihin ei ole. Haastatteluissa yrityksen työntekijöiden varmuus etätyöskentelyyn nousi esiin hyvän ohjeistuksen myötä. Ohjeistuksesta keskusteltaessa yksi haastateltavista toteaa ” On joo kyllä meillä on kirjallinen ohjeistus, jonka voi milloin vain henkilöstöoppaasta lukea. Ja nyt ohjeistusta on täsmennetty HR:n ja johdon toimesta.”(H2).

Etätyön johtamiseen ja tukemiseen liittyen haastateltavien mielestä etätyöskentelyyn liittyvän linjauksen tulee olla selkeä, joka ilmenee varmuutena, kuinka työntekijän tulee toimia. Yrityksen linjauksesta etätyön suhteen kysyttäessä yksi haastateltavista ilmaisee

näkemyksensä seuraavasti ”Siitä on mun mielestä tiedotettu usein ja selkeesti mikä linjaus etätöiden suhteen on”(H1).

Yrityksen luotto työntekijöiden etätöiden tekemiseen ilmenee haastatteluissa siten, että yritys tarjoaa mahdollisuuden etätöskentelyyn. Keskusteltaessa yrityksen etätöiden tukemisesta yksi haastateltavista mainitsee, että ”No tukee siten, että etätöskentely on ensinnäkin mahdollista ja sallittua. On myös olemassa selkeät etätöskentely ohjeistukset.”(H1). Haastateltavat pitävät etätöiden mahdollisuutta myös yrityksen luottona työntekijää kohtaan.

Etätöiden johtaminen ja tukeminen ei ole ainoastaan työtehtävien listaamista vaan työntekijät toivovat yritykseltä selkeää ohjeistusta. Ohjeistuksen tulisi olla muodossa, johon työntekijä voi aina palata. Haastattelun perusteella työntekijät toivovat selkeää linjausta, kuinka etätöissä tulee toimia.

### *Etätö-ohjeistuksen epäselvyys etätöissä*

Vaikka yrityksen sisällä esimiesasemassa ollaan tietoisia yrityksen tarjoamasta ohjeistuksesta ja sen selkeydestä, sekä etätöskentelyn linjauksesta. Tämä ei välttämättä tarkoita sitä, että kaikki työntekijät olisivat näistä yhtä selvästi tietoisia. Useasti yrityksillä on selkeät ohjeistukset siitä, mikä on yrityksen linjaus etätöiden tekemiseen, mutta tiedotus näistä linjauksista saattaa olla puutteellinen.

Haastatteluissa epävarmuus ohjeistuksesta kysyttäessä esiintyy yhden haastateltavan toteamana ”Vois olla vähän enemmänkin. En ole varma nykyisestä linjauksesta. Kesän jälkeen sovittiin, että palataan konttorille, mutta huomaa että ollaan totuttu uuteen työskentelytapaan. Etätö on tullut normiksi, mutta hieman epäselvää kuinka paljon voi olla etänä ja milloin.”(H3). Yritysten tulisikin huolehtia siitä, että ohjeistukset ja linjaukset ovat työntekijöillä helposti saatavilla. Tämän lisäksi yrityksen sisällä tulisi olla tietoisia siitä, että työntekijät vähintään tietävät, mistä ohjeistus on saatavilla.

### *Itsensä johtaminen*

Etätöitä tehdessä itsensä johtaminen korostuu entistä enemmän, sillä useasti etätöitä tehdään yksin. Toimistolla työskenneltäessä rutiinit työn tekemiselle ovat muodostuneet ajan myötä ja etätöskentelyyn siirtyessä eriäviä haasteita voi ilmetä. Yksi haastateltavista toteaaakin, että ” Varmaan kalenteriajan hallinta on tärkeää, että kalenterissa tapaamisten väliin buukkaa myös aikaa. Kalenteri on välillä niin täynnä, ettei kerkeä hengähtää palaverien välissä ja valmistautua seuraavaan.”(H2). Kun työntekijä on tottunut siihen, että toimistolta tulee liikkua tapaamisista toiseen ja takaisin toimistolle, tulee tapaamisen väliin

automaattisesti hengähdystaukoja. Etänä työskenneltäessä ei tarvitse liikkua paikasta toiseen, jolloin kalenteri tulee helposti täytettyä liian täyteen. Tästä johtuen esimerkiksi palaveriinkin valmistautumiseen ei juurikaan jää aikaa. Oikeanlainen aikatauluttaminen muodostuukin etätöissä itsensä johtamisen kannalta hyvin tärkeäksi.

Etänä työskenneltäessä työntekijän oma motivointi esiintyy myös isona osana itsensä johtamisen suhteen. Haastatteluiden perusteella yrityksen työntekijöiden on helpompi motivoida itsenä työskentelemiseen fyysisesti työpaikalla. Yksi haastateltavista mainitsee, että ”Mä koen, että olen valveutunut itsensä johtamiseen enemmän toimistolla. Mutta kyllä katson koulutuksia täältä järjestelmästä riippuen omasta motivaatiosta. Esimiehet on laittanut jotain koulutuksia, jotka tulisi tehdä.”(H1). Siitä huolimatta, että yritys tarjoaa työntekijöille itsensä johtamiseen ja kehittämiseen mahdollisuuksia kehittää itseään, on vastuu itsensä johtamisesta kuitenkin itse työntekijällä ”Itsensä johtamisessa on jokaisella oma henkilökohtainen vastuu. Esimiehen kanssa on kuitenkin näitä one to one keskusteluita, joissa käydään lävitse mitä ollaan tehty ja sillä tavoin työntekijät ovat raportointi velvollisia tuloksista ja tekemisistään, mutta muuten sanoisin, että aika yksilön omaan vastuun kantamiseen luotetaan ja tarvittaessa esimieheltä saadaan apua. Verkkokurssien kautta voidaan kehittää omaa osaamista.”(H2). Toteaa toinen haastateltavista.

### *Etätöiden joustavuus*

Haastateltavat kokivat itsensä motivoinnin helpommaksi fyysisesti toimistolla työskenneltäessä. Haastatteluissa kuitenkin esiintyi huomioita, joista ilmenee etätöskentelyn joustavuus. Yksi haastateltavista kuvaakin etätöiden joustavuutta seuraavasti:

”Olen kokenut, että toimistolla skarpimpaa työskennellä, mutta tämäkin haastattelu toimii etänä, joten työskentely on muuttunut joustavammaksi. Työntekijät voivat itse määrittää onko etänä vai toimistolla ja etätöskentely voi olla usein tehokkaampaa. Esimerkiksi virtuaalitapaamiset on helppo sovittaa kalentereihin ja matkustamiseen ei mene aikaa.”(H3).

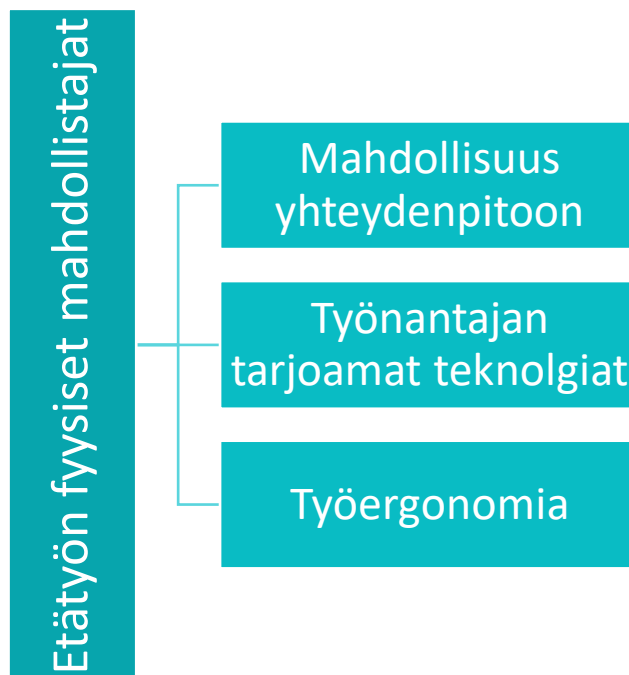
Tarjoamalla mahdollisuuden epäsäännölliseen etätöskentelyyn, saattaa yritys tehdä työntekijästä tehokkaamman. Etätöiden tekemisen tehokkuudesta keskusteltaessa yksi haastateltavista ilmaisi etätöiden tehokkuuden seuraavalla tavalla: ”Varmaan niin, että aiemmin tehnyt epäsäännöllistä etätöitä ja aina valinnut tilanteen mukaan, että mikä on kulloisenkin päivän agendan ja työtehtävien kannalta paras paikka tehdä ne työt. Oli se sitten toimistolla kotona ja jossain tapauksessa asiakkaalla.”(H2). tästä toteamuksesta

voidaan havaita, että etätyön tarjoaminen voi tuoda työntekijöille joustavuutta ja vastuuta hahmottaa, kuinka päivän työt saadaan toteutettua tehokkaimmalla mahdollisella tavalla.

Etätyön tekeminen voi toisaalta jakaa yrityksen henkilökunnan mielipiteet sen tekemisestä, kuten yksi haastateltavista sanoo ”Meillä on tiimissä ollut hieman eri käytäntöjä. Osalle etätyö toimii ja osalle ei. Itse pidän tehdä töitä toimistolla.”(H3). Tämä ei kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että etätyö voi mahdollistaa työntekijöiden joustavamman työskentelyn.

## 5.2 Etätyön fyysiset mahdollistajat

Etätyön tekeminen ei olisi mahdollista, mikäli yritykset eivät huolehtisi, että työntekijöillä on saatavilla siihen tarvittavat teknologiat. Tämä yläluokka ”Etätyön fyysiset mahdollistajat” koostui haastatteluiden perusteella syntyneestä kolmesta alaluokasta mahdollisuus yhteydenpitoon, työnantajan tarjoamat teknologiat ja työergonomia. Nämä yläluokan muodostavat alaluokat avataan tarkemmin tässä kappaleessa. (kuva 5).



Kuva 5. Etätyön fyysiset mahdollistajat

### *Mahdollisuus yhteydenpitoon*

Toimivan etätyön tekeminen vaatii sen, että työntekijällä on mahdollisuus pitää yhteyttä työnantajaan, sekä kollegoihin säännöllisesti. Ihminen on sosiaalinen olento, joka tarvitsee vuorovaikutustilanteita, jotta pystyy toimimaan pitkäjäksoisesti työkykyisenä. Nykyään yhteydenpitoon onkin saatavilla monia erilaisia mahdollisuuksia, sekä sovelluksia.



Haastattelussa ilmeni, että haastateltavien henkilöiden yrityksessä on toteutettu etätapaamisia, joissa työntekijät pääsevät keskustelemaan keskenään ”Käytännössä ei ole muuttunut mitenkään toimistotyöskentelyyn verrattessa. Ainoastaan tapa on muuttunut. Kyllä edelleen ollaan yhteydessä. Hieman hitaampaa, mutta ei vaikuta mitenkään.”(H1). Toteaa yksi haastateltavista yhteydenpidosta etänä.

Haastateltavista esimiesroolissa työskentelevä henkilö mainitsee yhteydenpidosta seuraavasti: ” Jos ajattelee omaa esimiesroolia, niin siinä tietysti säännöllinen yhteydenpito etätyöskentelijöihin on aika avain asemassa, ettei tuu viikkojen mittaisia jaksoa, ettei tiedä mitä tehdään ja säännölliset yhteiset sessiot ovat tärkeitä, joita järjestetään useasti.”(H2). Tämä vahvistaa sen, että yhteydenpito välineiden tulee olla kunnossa etätyötä toteuttaessa. Vaikka puhelimitse tavoittaa nykyään kenet tahansa helposti, on tärkeää myös, että on olemassa selkeä ohjeistus siitä millä tavoin etänä kommunikointi suoritetaan.

Mitä enemmän etätöitä tehdään sitä tärkeämpää työnantajan olisi myös järjestää yhteisiä etätapaamisia tiimin kesken, jossa ei välttämättä keskustella ainoastaan työasioista. Tämä on yksi tapa, jolla etänä työskentelevät henkilöt voivat socialisoitua työpäivän, tai viikon aikana. Yksi haastateltavista mainitseekin yhteydenpitojen määräästä kysyttäessä, että ”joo ehdottomasti pitäis olla useammin, kun osa toimistolla ja osa etänä, nii ei ole yhteisiä tapaamisia paitsi kerran KK.”(H3), kun taas toinen haastateltavista toteaa ”Kyllä olisi kiva, jos voisi porukan kanssa järjestää just Team palavereita, joissa voisi jauhaa vähän jargonia. Mun Mielestä ei niin paljon etänä sosialisoidu.”(H1). Haastatteluiden perusteella yritysten tulisi järjestää yhteydenpito mahdollisuus työntekijöiden kesken. Mikäli useat henkilöt työskentelevät etänä on etätapaamiset ainoa mahdollisuus socialisoitua oman tiimin työntekijöiden kesken.

#### *Työnantajan tarjoamat teknologiat*

Ilman työnantajan tarjoamia toimivan työn tekemiseen vaadittuja teknologioita etätöiden tekeminen ei olisi mahdollista. Työnantajan tulee huolehtia, että työntekijällä on tarvittavat välineet etätöiden tekemiseen, mikäli etätöiden tekemiseen on annettu työntekijälle mahdollisuus. Haastateltavan yrityksen työntekijät toimivat kaikki epäsäännöllisesti etätöissä ja haastatelluissa ilmeni, että haastateltaville on tarjottu etätyön vaatimat tarvikkeet. Haastateltavat ovat myös tietoisia, että tarvikkeita tarjotaan tarpeen mukaan. Yksi haastateltavista toteaa ”Kyllä alusta lähtien tarjottiin tarvikkeet mitä etätyössä tarvitsee, esim tämä handsfree on työnantajan tarjoama, jolla tämä haastattelu

toteutetaan, että on helpompi käydä etäpalavereja ja muutkin tarvittavat laitteet on tarjottu tarpeen mukaisesti.”(H1), kun taas toinen haastateltavista toteaa samasta aiheesta, että ”Välttämättömät tarvikkeet saadaan varmasti sähköpöytiä lukuun ottamatta ja näistä on tiedotettu, että tarvittavat teknologiat saadaan.”(H3). Tämä synnyttää käsityksen, että työntekijöillä on tieto ja varmuus työnantajan tarjoamista välineistä etätöiden tekemiseen vahvistaa työntekijän luottamusta toimivan etätöiden toteuttamiseen.

### *Työergonomia*

Etänä työskennellessä työntekijän tulee entistä tarkemmin huomioida työergonomia. Useasti työpaikoilla tähän on panostettu ja työpisteet rakennettu siten, että niissä on ergonomista työskennellä. Kotona, sekä työpaikan ulkopuolella työskennellessä työntekijät unohtavat helposti työergonomian, koska kotona voi sortua työskentelemään esimerkiksi sohvalla istuen. Etänä työskennellessä ergonomiasta huolehtiminen jää useasti työntekijän vastuulle, vaikka siitä olisikin työpaikan toimesta ohjeistettu. Yksi haastateltavista mainitsee, että ”Etätöissä se on enemmänkin jokaisen omalla vastuulla, mutta siitäkin on ollut koulutuksia ja luentoja, mutta työergonomia lopulta on jokaisen omalla vastuulla.”(H2). Nykyään ergonomiasta huolehditaan ja siihen panostetaan yrityksen toimesta. Toinen haastateltavista kertookin, että ”Ergonomiaa on mietitty kuntoon. Meillä on ollut Teams käytössä ja siellä on ollut koulutuksia, kuinka työskennellä etänä, myös ollut luento työergonomiasta. Koen, että siitä puolesta on huolehdittu.”(H3).

### **5.3 Tietoturva**

Ilman varmuutta toimivasta tietoturvasta ja siihen annettuja ohjeistuksia yritysten, jotka käsittelevät arkaluotoista tietoa ei kannata antaa työntekijöiden toimia etänä työpaikalla tarjottavien yhteyksien ulkopuolella. Tietoturvasta huolehtiminen on yrityksen vastuulla ja työntekijöillä olisi hyvä olla tarkka tieto, kuinka tietoturva on otettu huomioon etätöitä tehdessä. (Kuva 6).



Kuva 6. Tietoturva

#### *Toimiva tietoturva*

Tietoturvasta tiedottaminen ja siitä huolehtiminen on yrityksen vastuulla. Yrityksien tulisi perehdyttää työntekijöitään tietoturva ohjeistuksiinsa, jottei työntekijöillä olisi epävarmuutta sen suhteen. Haastatteluissa esiintyi hyvä esimerkki siitä, kuinka tietoturvan tiedotus on tehty selkeästi, kun yksi haastateltavista kertoo, että ”Lähtökohtaisesti kaikki meidän työkalut on rakennettu niin, että niissä tietoturvasta vastaa meidän IT-osasta ja käyttäjän vastuulle jää noudattaa annettuja ohjeita työvälineiden käyttöön ja puhelimissa on vaaditut sovit asennettuna. Yritys on varmistanut omalta osaltaan, että työvälineet ovat tietoturvallisia ja jokaiselle työntekijälle on pidetty koulutus ja ohjeistus on olemassa henkilöstöoppaassa. Löytyy myös tietoturvaan liittyviä verkkokursseja.”(H2). Tästä voisi olettaa, että yritys on huolehtinut tiedottamalla, sekä luomalla ohjeistuksen tietoturvasta. On suotavaa, että yritykset pystyisivät tarjoamaan myös koulutusmahdollisuuksia tietoturvaan liittyen.

#### *Epävarmuus tietoturvasta*

Vaikka yrityksen sisällä esimerkiksi esimiesroolissa työskentelevillä henkilöillä olisi näkemys, kuinka tietoturva on yrityksen puolesta toteutettu ja mistä siihen liittyvät ohjeistukset löytyvät. Yrityksien tulisi pyrkiä siihen, että kaikilla samassa yrityksessä työskentelevillä olisi yhtenäinen näkemys yrityksen toteuttamasta tietoturvasta. Haastatteluissa ilmeni, että eri rooleissa työskentelevillä on eri näkemys tietoturvaan liittyvissä asioissa. Kuten aiemmassa kappaleessa ”*Toimiva tietoturva*” yksi työntekijöistä

kuvasi tietoturvaohjeistuksen ja linjauksen selkeästi, voi yrityksen sisällä olla eriävää tietoa linjauksista ja tieturvasta. Haastatteluissa yhden haastateltavan näkemys yrityksen tietoturvasta ilmeni seuraavasti: ”En ole varma onko siitä ollut erikseen puhetta. Mun mielestä siitä ei ole annettu sen tarkemmin ohjeistusta. Olen elänyt siinä uskossa, että kaikki menee ihan normaalisti. Pitää vain osata laittaa erikseen VPN ja väylät päälle mutta en koe, että tulee haastetta tietoturvan kanssa. En tiedä millainen oma nettiyhteys on tietoturvallisesti. Laitteen on kyllä suojattu tietoturvallisesti yrityksen toimesta.”(H1). Työntekijällä ei ole tarkkaa kuvaa siitä, kuinka tietoturvaan liittyvät asiat on yrityksen sisällä toteutettu. Yrityksien olisikin tärkeää huomioida, että yrityksen sisällä eri rooleissa työskentelevillä olisi yhtenäinen näkemys yrityksen linjauksista.

## 6 Johtopäätökset

Tämä tutkielma toteutettiin, jotta saadaan näkemys mitä IT-alan yritysten tulee ottaa huomioon etätöiden aloittamisen ja niiden tarjoamisen suhteen. Tutkielman edetessä näkemys IT-alan jatkuvasta kehittämisestä ja laajentumisesta kasvoi huomattavasti. IT-alan palveluita tarjotaan yhä useampaan tarpeeseen ja IT-alan ammattilaisena voidaan pitää nykyään myyjä tai asiakaspalvelu tehtävissä toimivaa henkilöä.

IT-alan kehittyessä myös mahdollisuus työskennellä etänä säännöllisesti, epäsäännöllisesti tai liikkuvasti on kasvanut. Kasvavan etätöskentelyn lisääntyminen nopealla aikataululla ei aina kuitenkaan tarkoita sitä, että se olisi tietoturvallisesti tai työntekijän tehokkuuden kannalta paras vaihtoehto. Tämän vuoksi on myös syytä perehtyä toimivan etätöiden toteuttamisen kannalta tärkeisiin elementteihin.

Tutkimuksen perusteella haastatteluiden pohjalta suurimmaksi aiheeksi etätöiden johtamisen keskuudessa nousi analyysissä yläluokaksi muodostunut etätöiden johtaminen. Etätöiden johtaminen koostuu haastatteluiden pohjalta muodostuneista alaluokista, joita ovat etätöiden ohjeistuksen epäselvyydet, itsensä johtaminen, etätöiden johtaminen ja tukeminen ja etätöiden joustavuus. Tämä saattaa tulla yllätyksenä, sillä useasti voidaan ajatella, että teknologia ja laitteet olisivat etätöitä tekeville suuremmissa arvossa. Teorian ja tutkimuksen pohjalta voidaankin todeta, että vuorovaikutusta ei tule väheksyä varsinkaan etätöskentelyn lisääntyessä yrityksessä.

Vuorovaikutuksen noustessa suureksi osaksi etänä työskentelemistä ei pidä kuitenkaan jättää huomioimatta teknologian tärkeyttä. Ilman tarvittavia laitteita ja yhteyksiä työntekijät eivät voi suorittaa työn vaatimia tehtäviä. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työntekijöiden luotto yritystä kohtaan kasvaa, kun heille tarjotaan etätöiden tekemiseen tarvittavat teknologiat. Yrityksen mahdollistaman etätöiden ja siihen tarjottujen teknologioiden lisäksi yritysten tulee huolehtia laitteiden ja käytettävien yhteyksien tietoturvasta.

Teorian ja tutkimus haastatteluiden pohjalta herää näkemys, että pelkästään toimivan tietoturvan varmistaminen yritystasolta ei riitä. Vaikka yrityksillä olisikin tarkoin ja ajan kanssa rakennetut tietoturva ratkaisut etätöskentelyyn, tulee tämä olla myös kaikilla työntekijöillä selvillä. Tutkimuksen pohjalta työntekijät eivät olleet täysin varmoja, kuinka yrityksen tietoturva on toteutettu ja millainen ohjeistus siihen on saatavilla, tai mistä ohjeistus on saatavilla. Esimiesroolissa työskentelevällä henkilöllä puolestaan oli selkeä näkemys siitä, kuinka tietoturva on toteutettu ja mistä siihen on saatavilla tarvittava ohjeistus.

Yrityksien tulisiki näin ollen varmistua siitä, että tarvittava tieto ja ohjeistus olisi tiedossa kaikilla roolista riippumatta. Tämä vaatii sen, että yrityksillä on toteutettuna toimiva yhteydenpito käytäntöjä. Kun etätyöskentely lisääntyy, tulee yrityksiä lisätä myös yhteisiä palaverieja työntekijöiden kesken, jolloin työntekijöiden sosiaalisista tarpeista pidetään huolta. Tutkimuksen yhteydessä huomattiin myös, että työntekijät toivoisivat useammin tällaisia yhteydenottoja, joissa voisi keskustella arkisista asioista kollegoiden kanssa, johon on fyysisesti toimistolla työskennellessä totuttu.

Näin ollen päästään takaisin suurimpaan tutkimuksessa muodostuneeseen yläluokkaan etätyön johtamiseen ja sen muodostaneen alaluokkien etätyöohjeistuksen epäselvyydet, itsensä johtaminen, etätyön johtaminen ja tukeminen, ja etätyön joustavuus tärkeyteen etätyön tekemisen suhteen. Ilman koulutuksen, perehdytyksen, ohjeistuksen ja esimiehen tuen myötä etätyöskentely voikin tuntua työntekijästä haastavalta tiedon ja vuorovaikutuksen puutteen vuoksi, vaikka etätyöhön tarvittava teknologia on yrityksen puolesta tarjottu ja toteutettu.

## 7 Pohdinta

Tämän tutkielman ajankohta sopi hyvin omaan tämänhetkiseen elämäntilanteeseeni, sillä työskentelen parhaillaan kansainvälisen IT-yrityksen alaisena. Tämän lisäksi maailmaa rajoittaneen COVID-19 pandemian vuoksi yritykset, mukaan lukien yritys, jossa työskentelen, on joutunut miettimään uusia toimintatapoja. Rajoitusten lisääntyessä myös etätöiden tekeminen on lisääntynyt huomattavasti. Etätöiden lisääntyessä yritykset ovat joutuneet reagoimaan nopeasti muuttuvaa tilanteeseen ja etätyöskentelyn mahdollistaminen on pyritty tekemään yritysten toimesta niin hyvin kuin mahdollista.

Ensimmäisenä vaiheena tutkielman työstössä lähdettiin tutustumaan IT-alaan ja mitä IT-ala terminä käsittää. IT-alaa tutkiessa havaittiin nopeasti, että IT-alan palvelut ovat ulottuneet yhä useampiin toimialoihin. IT-alan palveluita tuotetaan yhä monipuolisimpiin tarkoituksiin, eikä alan kehitykselle ole ainakaan vielä näkyvissä päätöstä. IT-alaa tutkiessa havaittiin myös, että nykyään IT-ammattilaiseksi voidaan kutsua myös myynnin, tai asiakaspalvelun parissa työskentelevää henkilöä. Tämä kertookin siitä, että IT-alan palvelut ovat levinneen laajasti eikä IT-alan ammattilaiset ole ainoastaan teknisiä osaajia, vaan IT-alalla tarvitaan jatkuvasti yhä monipuolisempaa osaamista.

Tutkielman edetessä kohti tutkimuskysymystä, ”mitä IT-alan yritysten tulee huomioida toimivan etätöiden aloittamisessa” oli tutkimuksessa loogista siirtyä selvittämään IT-alan käsittelyn jälkeen toimivaa etätyöskentelyä ja sen vaatimia edellytyksiä sekä haasteista. Etätöiksi luokitellaan työtä, joka suoritetaan työnantajan tarjoamien tilojen ulkopuolella. Tutkiessa etätöitä havaittiin, että etätöiden tekemisellä voi olla monia aikaan, säännöllisyyteen sekä paikkaan liittyviä toteutustapoja.

Toimivan etätöiden edellytyksiin (Kuva 1) tutustuessa havaittiin, että etätöiden onnistuneeseen toteuttamiseen liittyy työnantajan tarjoamien teknologioiden lisäksi myös paljon muuta. Tarvittavien teknologioiden lisäksi havaittiin, että yritysten tulee huomioida työntekijöiden perehdyttämien etätyöskentelyyn. Tutkimuksen edetessä ilmeni, että yritysten tulisi huolehtia siitä, että etänä työskenteleville henkilöille luodaan mahdollisuus vuorovaikutus tilanteisiin, joissa päästään keskustelemaan kollegoiden, tai esimiehen kanssa. Tutkimusta tehdessä kiinnitettiin myös huomiota siihen, että yritysten, jotka tarjoavat mahdollisuuden etätyöskentelyyn tulee olla tietoisia siitä, että työntekijöillä on edellytykset itsensä johtamisen suhteen tarjottuna. Itsensä johtamisen suhteen huomioitiin, että suurimmat vaikuttajat itsensä johtamiseen lähtee omasta motivaatiosta sekä yhteisestä päämäärästä työnantajan kanssa. Ilmain näitä asioita itseohjautuva työskentely menettää merkityksensä,

mikäli työntekijä ei pysty itse johtamaan työskentelyään, vaan on riippuvainen esimerkiksi esimiehen ohjeistuksesta.

Toimivan etätyön toteuttamisen suhteen IT-alalla tulee huomioida johtamisen, vuorovaikutuksen, teknologian ja työntekijän vastuun lisäksi IT-alalla yleisestikin huomioitavat seikat. Näitä huomioitavia asioita ovat esimerkiksi tietoturva sekä toimivat yhteydet. Tutkimusta tehdessä haastatteluiden yhteydessä huomattiin, että esimiesroolissa työskentelevällä henkilöllä on selkeä näkemys näistä asioista, toisin kuin työntekijöillä. Tämän havainnon innoittamana päästiin takaisin peilaamaan IT-alan haasteita etätyön toteuttamista yleisiin etätyön edellytyksiin kuuluvaan osioon, perehdytykseen. Tutkimusta tehdessä ilmeni, että työntekijät luottivat yrityksen tietoturva asioiden olevan kunnossa, sillä he luottivat, että yritys huolehtii tietoturvaan liittyvistä asioista. Työntekijät eivät kuitenkaan olleet tietoisia siitä, miten tietoturva oli toteutettu ja mistä siihen löytyy ohjeistuksia. Tämän huomion pohjata pystyttiin toteamaan, että yritysten tulisi varmistua siitä, että työntekijöillä on tarvittavat ohjeistukset saatavilla. Esimiesten tulisi pitää huoli, että työntekijöillä on yhtenevä näkemys etätyöskentelyyn liittyvästä tietoturvasta ja sen ohjeistuksesta.

Tämän tutkielman tutkimusosuus päädyttiin tekemään pitkän pohdinnan jälkeen teemahaastatteluna, jotta haastatteluista saataisiin mahdollisimman joustavia. Haastatteluissa käytettiin pohjana Liitteen 1 mukaisia kysymyksiä, mutta tärkeämpänä pidettiin sitä, että haastateltavalle saadaan mukava ja rento olo. Haastatteluita toteuttaessa havaittiinkin, että mitä rennompia ilmapiiri haastattelun ympärille saatiin, sitä avoimempia ja rehellisempiä vastauksia haastateltavilta saatiin. Haastatteluiden tekemisen yhteydessä havaittiinkin, että teemahaastattelun mukaisesti oli helppo esittää haastateltaville syventäviä jatkokysymyksiä haastattelurungon ulkopuolelta ja näin saatiin avoimempia vastauksia. Haastattelu muodostui oikeaksi ratkaisuksi tutkimuksen toteuttamiseen sen joustavuuden myötä.

Haastattelut toteutettiin vallitsevan tilanteen vuoksi etänä, joka sinänsä toi jo haastattelutilanteesta tutkimukselle ominaisia asioita esille. Haastattelujen kesto vaihteli hieman, mutta haastattelujen keskiarvoksi muodostui noin 40 minuuttia. Tutkimuksen haastattelut nauhoitettiin ja säilöttiin anonymisti, jotta tutkimuksen analysoiminen olisi helpompia toteuttaa myöhemmin.

Haastatteluiden jälkeen tässä tutkielmassa siirryttiin tutkimustulosten analysoimiseen, joka toteutettiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä. Analyysimenetelmä muodostui erittäin selkeäksi ja opettavaiseksi kokonaisuudeksi. Haastatteluiden pohjalta värikoodattujen aineistolainauksen muuttaminen pelkistetyiksi ilmaisuiksi todettiin järkeväksi, koska näin



analyysin eteneminen alaluokkien muodostamiseksi helpottui. Kun alaluokat oli saatu muodostettua, niistä toisiinsa liittyvät luokat yhdistettiin ja näin saatiin muodostettua yläluokat (Kuva 3). Tiettyä analyysimenetelmää seuraamalla ja toteuttamalla tarkasti, tutkimuksen tuloksia saatiin esille. Tästä opittiin, että erilaisiin analyysimenetelmiin on syytä tutustua hyvin, kun uusia tutkielmia aletaan totuttamaan. Tämä voi selkeyttää koko tutkielman tekemistä huomattavasti.

Peilattaessa tämän tutkielman teoriaa ja empiiristä osiota voidaan huomata, että teoriaosuudessa ilmenneet haasteet sekä toimivan etätyön toteuttamisen suhteen oleelliset asiat toistuivat useamman haasteen tai edellytyksen suhteen myös tutkimustuloksissa. Tutkielman kannalta on todettava, että analyysin ja tutkimustulosten pohjalta voidaan teoriaan pohjautuen todeta mitkä ovat ne asiat, joita IT-alan yritysten tulisi huomioida toimivan etätyön toteuttamisen suhteen.

## Lähteet

Ammattinetti. 2020. Tieto ja viestintäteknikka. Luettavissa:

[http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/3\\_ammattiala?link=true](http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/3_ammattiala?link=true). Luettu 14.10.2020.

Bittiguru. 2019. Verkkoympäristön suojaaminen. Luettavissa:

<https://www.bittiguru.fi/artikkelit/tietoturva/verkkoympariston-suojaaminen/>. Luettu 14.10.2020.

Kyberturvallisuuskeskus. 2020. Tietoturva. Luettavissa:

<https://www.kyberturvallisuuskeskus.fi/fi/toimintamme/saantely-ja-valvonta/tietoturva>.  
Luettu 30.10.2020

Paju, S. 2017. Itseohjautuvuus: miten organisoitua tulevaisuudessa?. Alma Talent Oy. E-kirja.

Saavalainen, H. 2020. Helsingin Sanomat. Miksi pomo huutaa sähköpostissa?

Väärinymmärrykset, yksinäisyys ja tekniset viat ovat etätiimityön arkea. Luettavissa:

<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006647079.html>. Luettu 26.10.2020.

Solla, K. 2019. Yle. Digitreenit: Mikä ihmeen vpn? Se suojaa nettiyhteyttäsi avoimessa

verkossa. Luettavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/09/06/digitreenit-mika-ihmeen-vpn-se-suojaa-nettiyhteyttasi-avoimessa-verkossa>. Luettu 2.11.2020.

Tiainen, A. 2020b. Helsingin Sanomat. Etätyöryntäys synnytti tietoturvan kannalta

kyseenalaisia pikaratkaisuja, ja uudet riskit odottavat yhä kulman takana. Luettavissa:

<https://www.hs.fi/teknologia/art-2000006700304.html>. Luettu 20.10.2020.

Tiainen, M. 2020a. Helsingin Sanomat. Etätyöryntäys synnytti tietoturvan kannalta

kyseenalaisia pikaratkaisuja, ja uudet riskit odottavat yhä kulman takana. Luettavissa:

<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006667383.html>. Luettu 20.10.2020.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Traficom. 2020. Kyberturvallisuus. Luettavissa:

<https://www.traficom.fi/fi/viestinta/kyberturvallisuus>. Luettu 2.11.2020.

Työterveyslaitos. 2020. Ergonomia. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>. Luettu 30.10.2020.

Työturvallisuuskeskus. 2020. Etätyössä turvallisesti. Luettavissa: [https://ttk.fi/oppaat\\_ ja\\_ ohjeet/digijulkaisut/etatyossa\\_turvallisesti](https://ttk.fi/oppaat_ ja_ ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti). Luettu: 14.10.2020.

Valtionvarainministeriö. 2013. Päätelaitteiden tietoturva. Luettavissa: [https://www.suomidigi.fi/sites/default/files/2020-06/VAHTI\\_5\\_2013\\_pdf.pdf](https://www.suomidigi.fi/sites/default/files/2020-06/VAHTI_5_2013_pdf.pdf). Luettu: 2.11.fvaltion

Vasama, T. 2017. Helsingin Sanomat. Miksi pomo huutaa sähköpostissa? Väärinymmärrykset, yksinäisyys ja tekniset viat ovat etätiimityön arkea. Luettavissa: <https://www.hs.fi/ura/art-2000005395759.html>. Luettu 26.10.2020.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Alma Talent Oy. E-kirja

## Liitteet

### Liite 1. Haastattelukysymykset

- 1 Millä alalla toimit ja missä tehtävissä?
- 2 Minkälaista etätyötä olet tehnyt (epäsäännöllistä, säännöllistä ja liikkuvaa)
- 3 Miten yrityksesi tukee etätyön tekemistä
- 4 Miten teknologian käyttö etätyössä on mahdollistettu
- 5 Onko etätyöhön tarjottu riittävä ohjeistus
- 6 Miten etätyön tekeminen on johdettu
- 7 Onko etätyöskentelyyn tarjottu millainen tietoturva
- 8 Miten vuorovaikutus on toteutettu etätyöskentelyssä
- 9 Miten etätyöskentelyyn on perehdytetty
- 10 Kuinka työajan seuranta on toteutettu
- 11 Miten työergonomia on huomioitu
- 12 Kuinka itsensä johtaminen ja oman osaamisen kehittäminen toteutettu
- 13 Onko jotain mikä helpottaisi etätyöskentelyä vapaa sana!