

ETÄTYÖ POLIISIN RIKOSTUTKINNASSA

Kokemuksia etätyöstä Tampereen pääpoliisiasemalla.
Marko Hämäläinen

11/2020

Tiivistelmä

Tekijä	Tutkinto
Marko Hämäläinen	Poliisi (AMK)
Julkaisun nimi	Julkisuusaste
Etätyö poliisin rikostutkinnassa Kokemuksia etätyöstä Tampereen pääpoliisiasemalla.	Julkinen
Ohjaajat	Opinnäytetyön muoto
Mikko Mäkinen, Pauli Mäkelä	Tutkimuksellinen opinnäytetyö
<p>Etätyö on viime vuosina yleistynyt merkittävästi ja etätyön tekemistä on tutkittukin jo jonkin verran. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten etätyön tekeminen on onnistunut Tampereen pääpoliisiaseman rikostutkinnassa, mikä etätyössä on ollut positiivista, mitä ongelmia ja haasteita etätyö on aiheuttanut, miten etätyö soveltuu rikostutkijan työhön ja miten etätyö on vaikuttanut työssä jaksamiseen.</p> <p>Teoriapohjan tutkimukselle muodostavat etätyö työnteon muotona ja etätyön tekeminen poliisissa. Teoriaosuudessa etätyön keskeisiksi käsitteiksi tässä tutkimuksessa muodostuivat etätyön yleinen määrittely, etätyön säädökset, tuottava etätyö, etätyön mahdollisuudet, etätyön haasteet, etätyön johtaminen ja etätyö tulevaisuudessa, sekä miten etätyö on määritelty poliisissa.</p> <p>Tutkimuksen aineisto muodostui haastatteleamalla viittä Tampereen pääpoliisiasemalla työskentelevää rikostutkijaa. Haastatteluaineisto analysoitiin ja niistä muodostettiin tutkimuksen johtopäätökset.</p> <p>Tutkimuksen tulokseksi saatiin, että rikostutkijoille oli muodostunut positiivinen kokemus etätyöskentelystä ja etätyön tekemisen mahdollisuuksia toivottiin myös koronapandemian jälkeen. Etätyö teetti hieman päällekkäistä työtä. Laitokselle tulevat asiakkaat ja varsinkin etsintäkuulutetut saivat aikaan etätyössä olleille huonoa omaatuntoa, koska asiakaspalvelu jäi toimistolla olevien harteille. Rikostutkijan työ koettiin kuitenkin tietysti mittakaavassa hyvin etätyöhön soveltuvaksi työksi.</p>	
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja -vuosi
36+1	
Avainsanat: Etätyö, etätyö poliisissa, etätyöntekijä, etäjohtaminen, etätyön haasteet	

TIIVISTELMÄ

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 ETÄTYÖ	2
2.1 Etätyö työnteon muotona	2
2.2 Siirtyminen kiinteästä työpisteestä etätyöskentelyyn	4
2.3 Säädökset ja sopimukset etätyöstä ja sen tekemisestä	7
2.4 Tuottava etätyö	9
2.5 Etätyön tuomat mahdollisuudet	12
2.6 Etätyön ongelmakohdat	14
2.7 Etätyön johtaminen	16
2.8 Etätyön tulevaisuus	20
3 ETÄTYÖ POLIISISSA	22
3.1 Ohjeet ja määräykset	22
3.2 Poliisin tehtävien tekeminen etätyönä	22
4 TUTKIMUSAINEISTO JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
4.1 Tutkimuksen tavoite, tutkimuksen menetelmä, aineiston kerääminen ja analysointi	23
4.2 Tutkimuksen luotettavuus	25
5 MITEN ETÄTYÖN TEKEMINEN KOETTIIN TAMPEREEN PÄÄPOLIISIASEMAN RIKOSTUTKINNASSA	26
5.1 Etätyö Tampereen pääpoliisiaseman rikostutkinnassa	26
5.2 Etätyön positiiviset kokemukset haastateltavien näkökulmasta	27
5.3 Etätyön ongelmat ja haasteet haastateltavien näkökulmasta	28
5.4 Etätyön tuomat hyödyt ja haitat työssäjaksamiselle	30
5.5 Rikostutkijan työn ja arjen sovittaminen etätyössä	31
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	32
6.1 Haastatteluiden tarkastelu suhteessa teoreettiseen viitekehykseen	33
6.2 Kehittämisehdotukset	34
6.3 Oman työn pohdintaa ja arviointia	34
LÄHTEET	35
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Koronapandemia maaliskuussa 2020 sai maailmanlaajuisesti aikaan suuren muutoksen ihmisten liikkumiseen ja siihen, miten työnteko ilman ihmiskontakteja pystytään järjestämään. Keväällä 2020 kouluissa siirryttiin ensi laajamittaiseen etäopiskeluun ja se loi pohjaa laajamittaiseen etätyöhön siirtymiseen myös työpaikoilla. Kukaan ei kuitenkaan osannut vielä ensimmäisten koronauutisten myötä arvata miten pitkä aika etänä joudutaan työskentelemään.

Monissa organisaatioissa etätyöskentely on muodostanut jo uuden arjen, joka ei tule todennäköisesti poistumaan, vaikka poikkeustila joskus päättyykin. Organisaatiot ovat todenneet etätyön hyvinkin kustannustehokkaaksi tavaksi tehdä työtä ja toiminnan muuttaminen etätyöpohjaiseksi on alkanut. Monikaan organisaatio ei enää halua maksaa suuria kiinteitä kustannuksia kalliista toimistotiloista, mikäli työ pystytään tekemään yhtä tehokkaasti myös etänä.

Viime vuosina yhä lisääntynyt ympäristötietoisuus on myös kokenut tänä vuonna entistä positiivisempia asioita. Miksi palaverihin pitäisi matkustaa pitkien matkojen päästä, jos samat palaverit pystytään järjestämään yhtä hyvin virtuaalisena. Alun pelko etätyön hankaluudesta on myös vähitellen alkanut hälventyä, virtuaaliset kanssakäymiset on todettu melko hyvin toimiviksi ja ne kehittyvät edelleen yhä paremmiksi. Tämä vähentää ympäristöön kohdistuvaa kuormitusta entisestään nyt ja tulevaisuudessa.

Poliisissa etätyö on ollut melko harvinaista ja pääasiassa sitä ovat tehneet satunnaisesti vain päällystöön kuuluvat virkamiehet. Poliisiasemakohtaisia eroja on kuitenkin ollut. Tutkimuksen kohteena olleella Tampereen pääpoliisiasemalla etätyötä ei käytännössä ollut tehty laisinkaan ennen kevään koronapandemian aiheuttamaa poikkeustilaa. Etätyöhön ryhdyttiinkin nopealla tahdilla ja etätyön vaikutuksia on odotettu suurella mielenkiinnolla. Etätyöt ovat sujuneet alun epäluulon ja kankeuden jälkeen kuitenkin paljon paremmin kuin alussa uskallettiin odottaa. Poliisissa on myös rohkeasti kannustettu etätyön tekemiseen. Tulevaisuuden kuvissa on jopa uusien laitosten suunnittelussa mietitty tilaratkaisuja vapaamman työskentelymahdollisuuden ajatuksella.

Täysin ongelmitta etätyötä ei kuitenkaan ole pystytty tekemään ja sosiaalisen kanssakäymisen vähyys on noussut monessa organisaatiossa huolenaiheeksi. Pidemmällä aikavälillä näkyvät potentiaaliset ongelmat huonosta etätyöergonomiasta saattavat muodostamaan haasteita työhyvinvointiin. Etätyö, kuten mikä tahansa muukin työ, on jatkuvassa kehityksessä ja aika näyttää mikä tulee olemaan etätyön tulevaisuus.

2 ETÄTYÖ

2.1 Etätyö työnteon muotona

Etätyön määrittäminen on hyvin monimuotoista ja etätyötä koskevat ohjeistukset ovat organisaatiokohtaisia sekä tehtäväsidonnaisia. Etätyön käsite ei ole millään tavoin uusi asia. Etätyöstä on puhuttu 1970 –luvulla Yhdysvalloissa, jolloin silloinen öljykriisi sai aikaan keskustelua lähinnä työmatkojen vähentämisen puolesta. 1970 –luvun ajattelumallissa etätyön ideana on lähinnä ollut kustannusten karsiminen toimistoissa, ja siten yksityisautoilun vähentäminen työmatkoilla sekä luonnonsuojelu. (Helle 2004, 16.) Viime vuosina etätyö on lisääntynyt ja Roine ja Anttila (2016, 9) ovat sitä mieltä, että etätyölle on tarpeettomasti keksitty myös lisänimiä kuten läsnätyö. Hellen (2004, 41) mukaan synonyymejä etätyölle ovat myös e-työ ja hajautettu työ, mutta ne ovat termeinä vähemmän käytössä.

Suomessa työmarkkinaosapuolet ovat luoneet etätyölle määritelmän, joka kattaa mahdollisimman monipuolisesti etätyön eri muodot. Työmarkkinaosapuolet näkevät etätyön tapana tehdä työtä, jossa työ voidaan aikatauluttaa ja organisoida siten, että työ ja vapaa-aika lomittuvat paremmin yhteen ja työntekijä voi tehdä työnsä hänelle sopivammalla tavalla. (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002, 1.) Etätyön määrite kattaa työntekeymisen eri muodot ja paikat laajalti. Työntekijä voi tehdä työtään valitsemassaan paikassa oli se sitten kotona, työmatkan aikana joukkoliikenteessä, mökkilaiturilla tai missä vain mikä ei ole työnantajan hallinnoimaa tilaa. (Helle 2004, 17)

Vilkmanin (2016, 13) mukaan etätyö on työtä, jota tehdään työpaikan ulkopuolella, mutta työ on luonteeltaan sellaista, että sitä voisi tehdä myös työnantajan tiloissa. Tämän määritelmän mukaan esimerkiksi poliisin kenttätö ei ole etätyötä, vaikka sitä tehdään poliisin tilojen ulkopuolella. Kenttätöössä työn tekemistä ei kuitenkaan pysty siirtämään haluamaansa paikkaan. Etätyön täytyy olla luonteeltaan sellaista, että sitä voisi tehdä poliisin tiloista käsin, esimerkiksi työhuoneessa. Rikostutkijan työ, joka suurimmaksi

osin on tietokoneella tehtävää työtä ja tekeminen ei siten ole sidottu paikkaan, täyttää etätyön tekemisen määritelmän, jos sitä tehdään esimerkiksi kotona.

Etätyö voi olla säännöllistä, kuten etänä työskentely yhtenä sovittuna päivänä viikossa, tai se voi olla jatkuvaa. Etätyölle on kuitenkin ominaista, vaikkakaan ei pakollista, jonkinlainen tietojärjestelmien ja tietotekniikan käyttäminen työvälineenä. Jonkinlaiseksi käytännöksi on kuitenkin muodostunut, että työtä tehdään sovittun työajan puitteissa, jolloin työntekijä on tavoitettavissa, mikäli se on tarpeellista. Suomessa etätyön edellytys ei ole tietotekniikan käyttö vaan etätyötä voi tehdä hyvinkin periteisesti esimerkiksi käsin kirjoittamalla, lukemalla tai muuten ajatustyötä tekemällä. Etätyön käsite on siten laajempi kuin EU:ssa yleensä, missä etätyö käsittää vain työn, jossa käytetään tietoteknisiä välineitä. (Vilkman 2016, 13.)

Eurooppalaisessa puitesopimuksessa etätyö määritellään tapana tehdä työtä työsuhteessa tai työsopimuksen perusteella tietotekniikkaa apuna käyttäen siten, että työtä olisi mahdollista tehdä myös muualla kuin työnantajan tiloissa. Työtä on tehtävä säännöllisesti työnantajan tilojen ulkopuolella. (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002, 2.) Etätyö ei ole erillistä työtä vaan tapa tehdä ja organisoida saman työn tekemistä eri tavalla. Kyse on aivan normaalista työntekemisestä, työ vain tehdään jossain muualla kuin perinteisesti toimistossa. (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002, 1.) Etätyö on ollut pitkälti vapaaehtoista, mutta koronapandemia on tuonut tänä vuonna etätyöhön myös pakkoelementin, koska tiloja on jouduttu sulkemaan ja töitä järjestämään etätyön piiriin esimerkiksi yliopistoissa ja korkeakouluissa.

Suomen työlainsäädännössä ei ole eritelty etätyötä ja Suomessa etätyöntekemiseen sovelletaan työlainsäädäntöä kuten muuhunkin työntekemiseen. (Helle 2004, 45.) Etätyötä voidaan tehdä muutenkin kuin vain perinteisessä työ- tai virkasuhteessa. Etätyötä on mahdollista tehdä yrittäjänä, joka tarjoaa yritykselle palveluitaan samassa muodossa, kuin yrityksen palveluksessa oleva työntekijä. Pääsääntönä on kuitenkin myös Suomessa ollut, että etänä työtä tekevät työskentelevät asiantuntijatehtävissä jonkun työnantajan palveluksessa. Suomessa on tehty myös harvoja poikkeuksia, jossa etätyöksi on luettu myös kotityö tai perhepäivähoitajan työ. (Helle 2004, 42–43.) Tärkeintä etätyössä on kuitenkin se, että työtä voidaan tehdä tuottavasti (Roine, Anttila 2016, 9).

Mahdollisesti laajimmin käytetty etätyömuoto ennen koronapandemiaa oli liikkuva etätyö, jossa työntekijä käyttää kannettavaa tietokonetta ja puhelinta työvälineinään ja tekee työtään missä, milloinkin. Tästä yhtenä muotona on työmatkalla tehtävä etätyö, jossa työpäivän optimoimiseksi työntekijä tekee töitään jo työmatkan aikana esimerkiksi junassa. (Helle 2004, 53.)

Etätyön määritelmä on lähes yhtä monipolvinen kuin etätyö itse. Etätyötä voidaan tehdä hyvin monessa eri muodossa ja etätyön tekemisen muodot kehittyvät päivä päivältä. Oleellista on, että työnantajan ja työntekijän tarpeet kohtaavat ja tilanteesta osataan hyödyntää käytettävissä olevat mahdollisuudet onnistuneen etätyön tekemiselle. (Helle 2004, 49.)

2.2 Siirtyminen kiinteästä työpisteestä etätyöskentelyyn

Työelämä on ollut viimeiset vuodet melko nopeassa muutoksessa. Maailmaan on syntynyt useita uusia ammatteja, joita ei vielä 2000 –luvun alussa osattu edes ennustaa. Työn luonne on myös muuttunut ja varsinainen suorittava ja ruumiillinen työn tekeminen vähenee vuosi vuodelta. Yhä nopeammat mobiiliverkkoyhteydet tuovat yhä uusia mahdollisuuksia tehdä työtä siellä missä sen kokee mieleisekseen. Työsuhteiden muodot ovat myös vaikuttaneet eritavoin etätyöhön siirtymiseen. On huomattavasti helpompi työskennellä freelancerina tai ottaa vastaan muutaman kuukauden mittainen työprojekti, kun työn luokse ei tarvitse muuttaa tai matkustaa pitkiä matkoja. Työn tekemisen joustavuus ei tule tulevaisuudessa ainakaan vähenemään, mutta joustoja on pystyttävä käsittelemään siten, että siitä hyötyvät sekä työnantaja että työntekijä. (Tuomivaara ym. 2016, 5.)

Suomessa valtavat liikenneruuhkat eivät ole olleet kovin iso ongelma edes viime vuosina, lukuun ottamatta pääkaupunkiseutua, jossa ruuhkat voivat olla yksi syy etätyöhön siirtymiselle. Pitkä välimatka kodin ja työpaikan väillä voi muodostua yhdeksi etätyöhön ohjaavaksi tekijäksi ja siten vaikuttaa myös yritysten rekrytointeihin. Työmatkoihin käytetyn ajan väheneminen on Suomessakin ollut eräs tärkeimmistä vaikuttajista etätyöhön siirtymiseen. (Helle 2004, 16.)

Roineen ja Anttilan (2016, 10) mukaan yksi etätyöhön siirtymisen syy on ollut mahdollisuus rakentaa omaan kotitoimistoon sellaiset työvälineet ja työergonomia, joita ei

toimistossa olisi välttämättä mahdollista rakentaa. Kiireisen työn ja arjen yhdistäminen on onnistunut joiltakin paremmin, jos työtä voi tehdä kotoa käsin. 2000 –luvulla on monissa toimistoissa siirrytty avokonttoreihin, joissa työrauhan löytäminen voi olla vaikeaa ja osalle työntekijöistä työskentelyyn keskittyminen ei onnistu jatkuvan yleisen kuhinan keskellä. Kotikonttorissa on oma rauha ja työn tekemiseen voi keskittyä omilla ehdoilla.

Fried ja Heinemeier Hansson (2014, 17) kertovat työmatkoihin käytetyn ajan olleen yksi suurimmista syistä etätyöhön siirtymiseen. Aika on kuitenkin melko rajallista ja mikäli päivästä käyttää jopa useamman tunnin työmatkoihin, on aika pois harrastuksista, perheen kanssa vietetystä ajasta tai nukkumisesta. Työmatkoihin käytetty aika siirtää monia asioita eteenpäin sen vuoksi, että niitä ei ehdi tai jaksa tehdä enää iltaisin. Usein muut kuin työasiat siirtyvät sitten viikonloppuun ja jälleen työntekijän hyvinvoinnille tärkeä lepoaika vähenee. Mikäli koronaepidemia luetaan pois laskuista niin yli kolmannes työskentelee kotoa käsin, jossain muodossa, on se sitten sähköpostien lukemista, ylitöitä tai muita työtä, jota ei tehdä työpaikalla. Tuomivaaran ym. (2016, 63–64) mukaan ylemmät toimihenkilöt työskentelevät edellä mainitulla tavalla muita työntekijäryhmiä enemmän. Heistä jopa yli 60% tekee jonkinlaista työtä kotona iltaisin tai viikonloppuisin, korvauksetta ja kirjaamatta sitä työajanseurantaan, varsinkin jos työnantajalla ei ole käytössä työaikapankkia tai joustavan työajan järjestelmää. Friedin ja Heinemeier Hanssonin (2014, 17) mielestä etätyön salliminen antaa työnantajalle mahdollisuuden tarjota työntekijälle joustavuutta työntekoon ja mahdollistaa työntekijälle työskentelyn etänä, ilman matkustusta ja luvanvaraisesti työntekijälle sopivina ajankohtina. Yhä useampi yritys ja työntekijä onkin viime vuosina miettinyt etätyöhön siirtymisestä, mikäli se on mahdollista.

Etätyötä tekevien osuus on ollut kasvussa tasaisesti koko 2000 –luvun vaikkakin vuosi 2020 tuo siihen melkoisen poikkeuksen. Viime vuosina etätyön tekeminen on kasvanut voimakkaimmin valtionhallinnossa, jossa etätyöhön on ennen suhtauduttu ehkä hieman skeptisemmin kuin yksityisellä sektorilla. (Tuomivaara ym. 2016, 63–64.) Suomessa etätyön tekemistä on seurattu ja tilastoitu melko tarkasti ja Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin (2019, 58) mukaan varsinaista etätyötä Suomessa on tehnyt vuoden 2019 aikana säännöllisesti 23% vastaajista ja satunnaisesti noin 14% vastanneista. 63% vastanneista ei ollut tehnyt 2019 vuoden aikana laisinkaan etätyötä. Sukupuoliero etätyöntekemiseen on niukasti naisten eduksi, sillä naisista etätyötä teki säännöllisesti 15%, kun miehistä taas etätyötä teki säännöllisesti 14% vastaajista.

Huomioitava seikka on kuitenkin edelleen työn vahva jakautuminen eri työtä tekevien sosioekonomisten aseman mukaan. Työntekijöistä, jotka kuuluvat suorittavaan portaan, on tehnyt etätyötä viikoittain tai useammin vain 2% vastaajista. Taasen vastaajista, jotka eivät ole tehneet laisinkaan etätyötä menneen vuoden aikana, on prosenttiluku ylemmistä toimihenkilöistä 31%, alemmista toimihenkilöistä 68% ja suorittavan työntekijöistä 92%. Etätyön tekeminen tuntuu olevan useimmiten esimiesportaan mahdollisuus ja siihen ehkä tartutaan herkemmin esimiesten toimesta. Suorittavan työntekijöiden osalta luku ei ole muuttunut vuosien aikana kovinkaan paljoa, mutta etätyön määrä kasvaa tasaisesti toimihenkilötasolla. (Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri 2019, 60.)

Sosioekonomisen aseman mukaan tehdyn kyselyn perusteella on huomattava, että valtion osuus etätyöstä on noussut huomattavasti viimeisien vuosien aikana ja valtio onkin suurin etätyön mahdollistaja nykyisin. Valtion tarjoaman etätyön kasvu on ollut erittäin suuri, sillä vuonna 2012 etätyötä valtiolla teki viikoittain vain 6% henkilöstöstä ja vuonna 2019 etätyötä teki viikoittain jo 36% henkilöstöstä. (Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri 2019, 60.)

Mualla Euroopassa etätyön tekeminen vaihtelee jonkin verran ja Ruotsissa sekä Englannissa mahdollisuutta etätyöhön tarjoaa noin 40% yrityksistä, Saksassa vastaava luku on 20%. Italiassa, Ranskassa ja Puolassa vain noin 10% tai vähemmän tarjoaa mahdollisuutta etätyön tekemiseen. Toki syynä voi olla myös työntekijöiden haluttomuus etätyön tekemiseen, sillä varsinkin italialaiset ja ranskalaiset ovat hyvin paljon sosiaalisempia kuin suomalaiset. Pohjoismaissa suhtaudutaan etätyöhön muutenkin avoimemmin ja innokkaammin kuin mualla Euroopassa. (Tuomivaara ym. 2016, 63–64.)

Internetin käytön yleistymisen on kuitenkin tuonut etätyöhön uudenlaisia ulottuvuuksia ja samalla tietotyön määrä on maailmassa lisääntynyt. Pelkästään tekniikan kehittymien ei kuitenkaan ole ollut varsinainen syy etätyöhön siirtymiseen, tekniikan kehittyminen on toiminut pikemminkin mahdollistajana. Töitä, joita ei voi kokonaan tehdä etätyönä, voidaan tehdä osittain etätöinä. Suorittavaa työtä tekevä henkilö voi vaikkapa lukea ja vastata työ sähköposteihin kotoaan, eikä hänen niiden vuoksi tarvitse erikseen ajella työnantajan toimistolle. Usein syynä etätyöhön siirtymiseen on myös se tosiasia, että työn tekeminen on etänä tehokkaampaa ja tuottavampaa kuin varsinaisessa toimistossa

työn tekeminen. Etätyö ei myöskään ole enää niin yksinäistä puurtamista, sillä erilaiset tekniset alustat tarjoavat mahdollisuuden vuorovaikutukseen. (Helle 2004, 17.)

2.3 Säädökset ja sopimukset etätyöstä ja sen tekemisestä

Etätyön monimuotoisuudesta johtuen etätyöstä sopiminen ja siihen liittyvien säädösten sekä sopimusten toteutus vaihtelee. Suurimpana linjanvetäjänä on ollut eurooppalainen etätyötä koskeva puitesopimus, jossa Eurooppa-neuvosto kehotti kaikkia työmarkkinaosapuolia neuvottelemaan sopimuksia työn nykyaikaistamisesta, tähän kuului myös etätyö osana laajempaa kokonaisuutta. Työmarkkinaosapuolet olivat myös sitä mieltä, että etätyö muuttuu erittäin nopeasti ja pitää sisällään hyvin monimuotoisen erilaisten työkäytäntöjen kirjon. (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002, 1.) Samainen puitesopimus toimii käytännössä pohjana, kun sovitaan työsopimuksia etätyötä koskien, niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla, työnantajan ja työntekijän välillä. Virka- ja työehtosopimuksissa käytetään pohjana etätyötä koskevaa puitesopimusta, kun sovitaan etätyötä koskevista asioista. Työmarkkinajärjestöt ovat myös tehneet listan asioista, jotka on otettava huomioon etätyöstä sovittaessa ja sitä tulkitaan yhdessä puitesopimuksen kanssa. (Akava, 2019.) Puitesopimus (2002, 2) määrittelee etätyön kuitenkin melko kankeasti ja nykyisen mittapuun mukaan jopa melko vanhanaikaisesti

Sekä työntekijä, että työnantaja voi kieltäytyä etätyösopimuksesta ja etätyö perustuukin puitesopimuksen mukaan vapaaehtoisuuteen. Etätyöhön siirtyminen ei saa sopimuksen mukaan vaikuttaa millään tavoin työntekijän asemaan, koska se mahdollistaa vain erilaisen paikan tehdä samaa työtä. Työntekijällä on etätyötä tehdessä samat oikeudet lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaan, kuin työnantajan tiloissa työskentelevillä. (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002, 2.)

Tietoturva muodostaa ehkä jopa hankalimman osan sopimuksesta sillä tietoturvan käsitteet ja laajuus ovat eritasoisia eri organisaatioissa. Pääsääntönä on kuitenkin, että työntekijän on noudatettava työnantajaorganisaation sääntöjä ja määräyksiä tietoturvaa koskien. Joissakin työpaikoissa on tarkka valvonta kulkemiseen liittyen ja yleistä vapaata liikkuvuutta on rajoitettu ja työskentelytiloja valvotaan esimerkiksi kameravalvonnalla. Osittain tätä voidaan vaatia myös etätyöntekijän työpisteessä, mutta yksityisyyden rajat on otettava tarkasti huomioon. (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002, 3.)

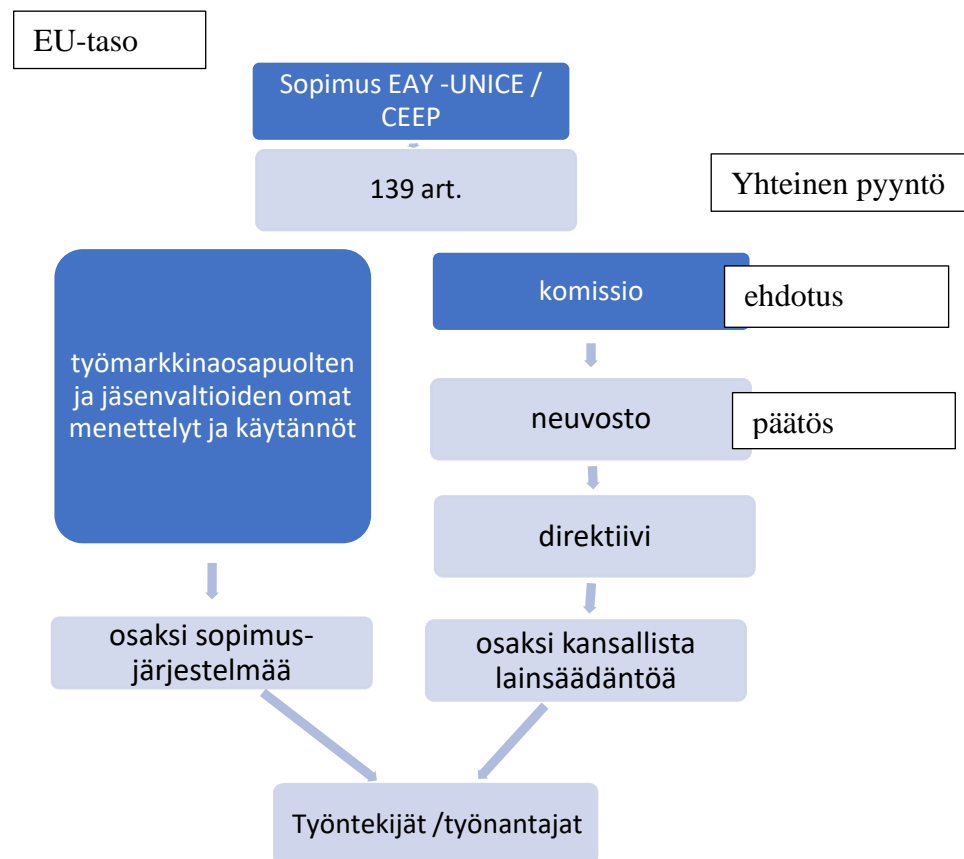
Työnantajan näkökulmasta katsottuna huomion arvoista on, että etätyötä tekevä työntekijä kuuluu myös etätyötä tehdessään työsuojelun piiriin. Työnantaja on vastuussa etätyöntekijän työterveydestä kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti. Tämä tarkoittaa myös sitä, että työnantaja tai tämän edustaja, voi tulla tarkistamaan tilat, jossa etätyöntekijä työskentelee. Tässäkin on toki taas huomattava yksityisyyden rajat ja yksityisten tilojen tarkastamiseen on oltava työntekijän suostumus. Myös työntekijällä on oikeus pyytää työnantajaa tarkistamaan tilat ja siten ennaltaehkäistä mahdollisia ongelmia tai epäselvyyksiä. Huomioitavaa on, että on syytä tarkastella työntekijän soveltuvuutta etätyöhön ja myös hänen lähiesimiehensä kykyä johtaa etätyötä. (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002, 3.)

Suomessa ei ole koettu oleelliseksi tehdä erikseen mitään erityisiä etätyötä koskevia kansallisia sopimuksia, vaan tässä on annettu valtuuksia ja vastuuta työnantajille ja työntekijöille. Etätyön laajamittainen käyttöönotto voi tuoda tähänkin muutoksia. Joillakin aloilla onkin jo sovittu suosituksista liittojen välillä, sekä tehty etätyöohjeistuksia. Näissäkin on huomioitavaa, että ne eivät ole juridisesti sitovia ja niiden tarkoitus onkin enemmän ohjata etätyön tekemistä. Työpaikoilla työnantajan ja työntekijän väliset sopimukset voivat selkeyttää etätyön tekemistä, mutta on muistettava, että ne voivat lähinnä täydentää lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia. (Helle 2004, 87.)

Vaikka monilla työpaikoilla olisi käytössä jonkinlaiset yleiset sopimukset ja käytännöt siitä miten etätyötä tehdään, on etätyön tekemisestä sovittava aina henkilökohtaisesti määriteltävässä etätyösopimuksessa. Tätä tuskin on otettu huomioon koronapandemian tuoman massiivisen etätyötyöhön siirtymisen kiireessä. Henkilökohtaisten sopimusten tekemisen hyöty tulee varsinkin silloin ilmi, jos etätyön tekemiselle ei ole aikaisempaa taustaa ja ohjeet etätyön tekemiseen ovat epäselvät, sekä työntekijäkohtaiset käytännöt vaihtelevat. Sopimuksessa olisi hyvä mainita mitä etätyöhön siirtymiseen tarvitaan, miten työvälitteet hankitaan, mitkä ovat palkka- ja työaikasäädökset koskien etätyötä, miten yhteyttä pidetään, milloin on oltava tavoitettavissa, miten työstä johtuvat kustannukset korvataan, miten tietoturva hoidetaan ja miten etätyö aikanaan päätetään ja siirrytään takaisin työnantajan tarjoamalle työpisteelle. Etätyön päätavoite on kuitenkin kehittää työntekemistä, sen joustavuutta sekä parantaa organisaation tuloksentelekykyä. (Helle 2004, 88–89.)

Hellen (2004, 89) mukaan Suomessa on pyritty madaltamaan etätyöhön siirtymiseen esteitä ja etätyöskentelyyn siirtymiseen on jopa yritetty kannustaa. Etätyöhön onkin Suomessa ryhdytty lähinnä tarvepohjalta. Etätyö on silloin ollut tehokkain, halvin, joustavin ja nopein tapa saada kyseessä oleva työtehtävä hoidettua. Suomalainen työolainsäädäntö suosiikin etätyön tekemistä eikä aseta sille esteitä mihinkään tehtävään liittyen. Nykyisin on tarjolla hyvinkin riittäviä toimintamalleja ja teknisiä ratkaisuja, sekä tietoturva etätyön sujuvaan ja turvalliseen suorittamiseen.

Kuviossa yksi on pyritty selkeyttämään, miten sopimuksia rakennetaan ja miten ne etenevät EU:sta aina työnantajan ja työntekijän väliseksi sopimukseksi.



KUVIO 1. Sopimusten voimaan saattaminen EU-tasolta työnantaja/työntekijä tasolle (Helle 2004, 74). Kuvio piirretty soveltaen alkuperäistä.

2.4 Tuottava etätyö

Jotta etätyö olisi ylipäätään mahdollista, on sen oltava jollain tavoin hyödyllistä kaikille osapuolille ja etenkin työtä tarjoavalle organisaatiolle. Mikäli näin ei ole, etätyön edellytykset päättyvät heti alkuunsa. Tämä ei tarkoita sitä, että etätyön olisi oltava heti alusta

lähtien tuottavaa. Kaikenlainen muutos tuo alkuun ongelmia, mutta tavoite olisi päästä mahdollisimman nopeasti vähintään samalle tuottavuustasolle kuin työnantajan tiloissa tapahtuvassa työskentelyssä. Etätöihin siirrytään kuitenkin useimmiten työntekijän aloitteesta tai vastaavasti siksi, että se on työnantajan mielestä kustannustehokkain, käytännöllisin ja kannustavin tapa suorittaa kyseistä työtehtävää. On toki myös niin, että etätö ei ole taloudellisesti kannattavaa kaikissa työtehtävissä eikä siihen siten voida ryhtyä. (Helle 2004, 90.)

Roineen ja Anttilan (2016, 9) mukaan yksi etätöiden suurimpia tuottavuustekijöitä on työskenteleminen omassa rauhassa. Nykyiset avokonttorit eivät sovi kaikille, vaikka niihin on yritetty rakentaa erilaisia hiljentyshuoneita ja hiljaisia palaveripaikkoja. Näihin on kuitenkin aina siirryttävä omalta työpisteeltä ja keskeytettävä työ siirtymisen ajaksi. Tilat ovat myös kaikkien käytössä, joten tilojen käyttö on rajallista. Monen asiantuntijatyön onnistumistekijä on kuitenkin se, että töihin voi keskittyä rauhassa ja rytmittää työntehtävään haluamallaan tavalla. Tähän ei välttämättä sovellu ennalta määritellyt kahvihetket ja lounastauot. Etätöiden tavoite on pystyä käyttämään päivän parhaimmat hetket tuottavan työn tekemiseen. Samalla pystytään optimoimaan työn ja vapaa-ajan suhdetta ja siten edistämään tehokkuutta ja tuottavuutta.

Tehokas etätöskentely on toki riippuvaista siitä, miten työntehtävään suhtautuu, nettiä pystyy selaamaan samalla tavoin niin kotona kuin työpaikallakin mikäli siihen haluaa aikaa käyttää. Nykyaikaiset tekniset ratkaisut ja yhä nopeutuvat verkkoyhteydet tekevät tuottavan työn tekemisestä etänä yhä helpompaa. Työ kotitoimistossa voidaan myös suunnitella siten, että siihen käyttää itselleen päivän tehokkaimmat tunnit. Jotkut ihmiset ovat tehokkaimmillaan aamulla ja aamupäivällä, kun taas toiset eivät saa aamusta oikein mitään järkevää aikaiseksi. Miksi näitä ihmisiä sitten pitäisi pakonomaisesti ajaa samaan työskentelymuottiin vain koska niin on tehnyt ennenkin. (Roine ja Anttila 2016, 14.)

Organisaatioiden eri toimipisteet saattavat olla myös maantieteellisesti hyvin laajalle jakautuneita. Palaverien pitäminen jollakin tietyllä toimipisteellä voi aiheuttaa toisille työntekijöille usean tunnin siirtymän paikasta toiseen. Teknisesti useimmat palaverit voitaisiin hoitaa kätevästi etäyhteydellä ja näin säästetään arvokasta työaikaa, joka kuluisi autossa istumiseen tai muuhun kulkemiseen. Kaikki palaveriin osallistuvat ovat myös silloin tasavertaisessa asemassa. Esimerkiksi jos palaveri alkaisi Helsingissä kello 08.00 joutuisivat Jyväskylästä palaveriin tulijat lähtemään liikenteeseen aamuvarhain, kun taas

Helsingin keskustassa asuva kollega kävelee paikalle ehkä minuuteissa. (Roine ja Anttila 2016, 14.)

Mikäli toimistolla tehtävä työ käsittää noin kahdeksan tunnin työpäivän, on siitä arvioiden mukaan maksimissaan tehokasta työaikaa noin kuusi tuntia. Tehokkaasta ajasta on ensinnäkin otettava pois lounastauko, kahvitaumat ja muut luonnolliset työtä keskeyttävät tapahtumat ja niihin siirtymiseen käytetty aika. Tupakoimattomalla työpaikalla työskentelevä tupakoitsija voi käyttää työpaikan ulkopuolella olevalle tupakointipaikalle siirtymiseen vuodessa tunteja. Kotona työskennellessä aikaa kuluu ruokailuun ja muihin mahdollisiin kodin askareisiin, mutta toisaalta kotona voidaan juoda kahvia tai syödä samalla kun työskennellään. Kotona työskentelyssä voi olla etuna myös oman hyvän työskentelyolosuhteen löytäminen, eikä kompromissi, johon kaikkien samassa työtilassa työskentelevien on toimistolla mukauduttava. Jotkut haluavat kirkkaat valot, toiset hyvin lämpimän sisäilman jne. Kotona työskennellessä valoa ja lämpöä voidaan säätää oman mielen mukaan. On myös huomattava, että kukaan ei pysty työskentelemään useita tunteja putkeen tehokkaasti. Aivot tarvitsevat myös taukoja. Taukojen aikana mielessä olevat asiat jäsentyvät, vaikka niitä ei aktiivisesti ajattelisi. (Roine ja Anttila 2016, 73–75.)

Työtä mitataan edelleenkin monesti väärillä mittareilla, kilpailukyky sopimus (kiky) toi työntekijöiden vuosityöaikaan lisää 24 tuntia. Kiky-sopimus ei kuitenkaan järkevöittänyt tapaa mitä niillä lisätunneilla tehdään, kovinkaan moni ei tee mitään. Kevään 2020 neuvottelukierroksella moni palkansaajajärjestö neuvottelikin itsensä pois Kiky-sopimuksesta. Viikmanin (2016, 46–49) mukaan työaikaa seurataan kellokortteilla ja vastaavilla työajanseurantajärjestelmillä, mutta mikään niistä ei mittaa sitä mitä kyseisenä työaikana on tehty. Ne lähinnä osoittavat, että työntekijä on pitänyt kiinni velvollisuudestaan ja ollut töissä. Varsinkin asiantuntijatyössä olisi työaikaa järkevämpää seurata ja mitata tuloksekkaan työn tekemistä. On toki huomattava, että kaikkea työtä ei pystytä seuraamaan tuloksia mittaamalla. Tulosten mittaamista helpottavat työlle asetetut saavutettavissa olevat aikataulut ja tavoitteet. On kuitenkin olemassa sellaisia suorittavia töitä, jossa työntekijän on pakko olla fyysisesti paikalla tietyinä aikana ja silloin työajan seuranta on järkevä ja oikeudenmukainen ratkaisu. Myös asiantuntijatöissä on työtehtäviä, jolloin työntekijöiden on oltava tavoitettavissa samoihin aikoihin, työskentelivät he missä hyvänsä ja tätä on jotenkin seurattava.

2.5 Etätöiden tuomat mahdollisuudet

Suomessa on jo pidempään eletty aikaa, jossa työntarjoajat ja työntekijät eivät ole kohdanneet, sillä työnvastaanottaminen on tarkoittanut muuttamista toiselle paikkakunnalle. Näin on ollut myös poliisissa, varisinkin syrjässä sijaitseville asemille rikostutkijoiden saaminen, on paikoitellen ollut erittäin vaikeaa.

Etätö voi tarjota tähän ongelmaan ainakin osittaisen ratkaisun. On eri asia miettiä kulkemista kodin ja työpaikan väliä viitenä päivänä viikossa, kuin esimerkiksi vain kerran viikossa. Tämä saa aikaiseksi myös säästöjä työmatkakulkemiseen, sekä mahdolliseen työpäivän aikana syötävään kalliiseen lounasravintolan lounaaseen. Pääkaupunkiseudulla asuva saattaa käyttää pelkästään työmatkaliikenteeseen julkisilla kulkuvälineillä jopa useita satoja euroja kuukaudessa. Moni varmaan keksisi tuollaiselle rahalle muutaakin käyttöä, kuin julkisella kulkuvälineellä matkustamisen kodin ja työpaikan välillä. Pienemmillä paikkakunnilla säästöt ovat toki pienemmät, mutta kaikenlaisten toimintojen keskittyminen yhä kasvaviin kasvukeskuksiin lisää työmatkojen osuutta myös syrjäseuduilla. Pelkästään työmatkoihin käytetty aika on myös melko merkittävä, sillä keskimääräinen suomalainen työntekijä käyttää työmatkoihinsa noin vuoden koko elämänsä aikana. Pienistä puroista muodostuukin melko merkittävä virta, kun asioita lasketaan yhteen pidemmällä aikavälillä. (Heiskanen 2020,17.)

Myös työnantajat hyötyvät etätöiden tekemisen mahdollisuudesta, koska työn tekeminen on entistä joustavampaa, työtilojen kustannuksen pienenevät ja toimintatavat sekä johtaminen kehittyvät. Ennen kaikkea hieman kauempana oleva työnantaja voi muodostua hyvin houkuttelevaksi, mikäli työpaikan vastaanottamien ei edellytä muuttoa toiselle paikkakunnalle. Rekrytointi on siten helpompaa, koska rekrytointialue voi olla vaikka maailmanlaajuinen. Jo vuosia nousussa olevat ympäristöarvot ovat myös vahvana kilpailuvalttina työntekijöistä kilpailtaessa. Myös henkilöstö sitoutuu tehtävään mahdollisesti paremmin, mikäli työn perässä ei tarvitse muuttaa alueelle mihin ei ole muuttohalukkuutta tai muuttaminen on perheen takia hankalaa tai jopa mahdotonta. Kaikki työ, myös etätö, vaatii jatkuvaa kehittämistä onnistuakseen entistä paremmin. (Helle 2004, 22–25.)

Normaalissa koptikonttorissakin on erilaisia häiriöitä, jotka muodostuvat ihan tavanomaisesta päivittäisestä tekemisestä toimistossa. Moni kertoo tekevänsä ylitöitä

toimistoajan ulkopuolella siksi, että silloin on rauhallista tehdä töitä ja saa lyhyessä ajassa paljon aikaan. Samoilla argumenteilla moni perustelee viikonlopputyöt joko kotoa käsin tai menemällä viikonloppuna työpaikalle. Työpäivä on toimistolla viipaloitu siten, että se ei sovellu kaikkien työskentelyrytmiin. Aikaa saattaa kulua viisi minuuttia sinne ja viisitoista minuuttia tänne. Ei tässä kauan mene, jos tulet äkkiä kurkkaamaan, saattaa joku sanoa. (Fried ja Heinemeier Hansson 2014, 17.)

Häiriötä voi tulla toki, ja tulleeikin, myös etänä työskennellessä. Kahvila tai muu julkinen paikka voi olla hyvinkin meluinen, kotona keskittymistä voivat häiritä lapset, lemmikit tai myös kotona kovaäänistä omaa Teams palaveria pitäviä puoliso. Erona tähän on kuitenkin se, että etänä töitä tekevä voi itse vaikuttaa näihin häiriöihin. Joku voi jopa pitää työskentelystä vilkkaassa kahvilassa, kotona voi laittaa vastamelukuulokkeet päähän tai siirtää oma toimiston asunnon toiseen päähän.

Kovin monikaan ei pysty sanomaan, että toimistolla normaali arki-iltapäivä olisi tehokkain aika tehdä tuottavaa työtä. Monella alkaa ajatus liikkua kodin ja työpaikan välillä. Ehdinkö hakea lapset ajoissa hoidosta? Mitä jääkaapissa oli? Miksi tämäkin palaveri on järjestetty eihän se koske minua mitenkään? Miten joku voi kylpeä joka päivä noin kauheassa hajuvedessä, josta tulee aina iltapäivästä päänsärky? Miksi tälle homeiselle toimistolle ei tehdä mitään, nytkin on yskittänyt jo monta tuntia? Täysin normaaleja arkipäivän asioita, joita toimistossa työskentelevä voi iltapäivän aikana miettiä. Toimistolla moniin asioihin voi olla vaikea vaikuttaa mutta valitsemassaan etätyöpisteessä on vapaus valita mitä häiriöitä ja epämukavuuksia sietää. (Fried ja Heinemeier Hansson 2014, 17.)

Etätyö antaa myös mahdollisuuksia omille ajatuksille omassa halumassaan ympäristössä. Mitä luovemmasta työstä on kyse, sitä tärkeämpää on saada tilaa omille ajatuksille ja luovaan taukoon haluamallaan tavalla. Mikäli työntekijällä on mahdollisuus käyttää varoja työskentelypaikan varusteluun siten, että se sopii itselle paremmin, on etätyöhön mahdollista hankkia paremmat työvälineet ja siten mahdollisesti parempi työergonomia kuin työpaikalla. Mahdollisuus yhdistää työ- ja vapaa-aika jouhevammin. Etätyössä oleva voi perjantaina työpäivän päättyessä olla jo mökillä, eikä istua ruuhkaisessa perjantai liikenteessä tuntikausia. Kuten edellä on todettu, merkittävin tekijä etätyössä on ajasta ja paikasta riippumaton työskentely, mikä mahdollistaa rauhan tehdä töitä ja johtaa tuloksekkaaseen työntekoon. (Roine ja Anttila 2016, 10.)

Simulan (2020) artikkelissa on mainittu etätöön vaikuttaneen positiivisesti muuttoliikkeen kasvukeskuksista kohti maaseutua ja siten etätö elävöittää myös haja-asutusalueita. Muutos on ollut monille pienille paikkakunnille todella positiivinen yllätys, nähtäväksi toki jää onko muutos pysyvää. Tällä hetkellä työpaikat ovat keskittyneet kasvukeskuksiin, mutta positiivisten kokemusten myötä myös työnantaja voi siirtää toimintansa kalliista kasvukeskuksesta pienemmälle paikkakunnalle. Eli muuttoliikettä voi tapahtua monella tapaa.

2.6 Etätöön ongelmakohdat

Etätö ei ole vain huippusuorittamista täydellä tehokapasiteetilla kaikkina aikoina, kun etätöä tehdään. Kuten toimistossakin niin myös etätöössä on ongelmakohtansa. Yhdeksi suurimmaksi muodostuu sosiaalisten kontaktien puute. Toki nykyisin on käytössä monenlaisia tapoja sosiaalisen kanssakäymisen ylläpitämiseksi, mutta eivät ne kuitenkaan korvaa ihmisten välistä vuorovaikutusta, joka syntyy vain kasvotusten kohdatessa. Suuri osa ihmisistä on kuitenkin sosiaalisia luonteeltaan ja kaipaavat työpaikoiltaan ainakin kahvihuoneen nauruhetkiä ja vapaata jutustelua työstä ja työn ulkopuolelta. (Helle 2004, 19–20.) Heiskasen (2020, 47) mukaankin varsin moni etätööhön siirtynyt on kokenut yksinäisyyttä. Yksinäisyyden kokeminen on kuitenkin hyvin yksilöllistä ja riippuvainen henkilön muista sosiaalisista verkostoista. Joillakin on harrastuksia, jotka riittävät kontaktien ylläpitämiseen mutta osa voi eristäytyä liikaakin, mikäli siihen on vielä taipumusta. On myös työpaikkoja, joissa käsitellään sellaisia asioita, joista puhuminen ei työpaikan ulkopuolisille ole mahdollista edes löyhästi viitaten. Silloin työyhteisön kahvihetket voivat olla täysin korvaamattomia.

Vilkman (2020, 117) on todennut, että suurin osa etätötekeväistä ihmisistä työskentelee kotona. Vaikka kotona työskentely on koettu monesti positiiviseksi, saattaa kotona työskentely olla kuitenkin huonosti organisoitua. Useimmiten on kyse työtilasta eli tilasta, jossa työtä fyysisesti tehdään. Kaikilla ei ole mahdollisuutta omaan työhuoneeseen, vaan työtä tehdään milloin missäkin. Kotona voi myös olla muita ympäristön tarjoamia houkutusia mitä työpaikoilla ei ole. Joillekin se voi olla TV, toisille sosiaalinen media tai muu vastaava, joka tarjoaa mahdollisuuden työajan väärin käyttöön, kun ns. valvova silmä ei ole paikalla.

Nykyisin nettiyhteydet ovat jokaisessa kodissa ja lähes jokaisessa niemenokassa sellaisella tasolla, että se ei tuota kotona työskentelyyn kovinkaan isoja ongelmia. Ongelmaksi voivat muodostua kuitenkin työnantajan tarjoamat laitteet ja ohjelmistot, jotka eivät toimi kunnolla etäyhteyden avulla. (Heiskanen 2020, 28.)

Työergonomian osuutta ei myöskään pidä vähätellä. Satunnaista etätöitä voi tehdä satunnaisesti vaikka laiturin nokassa, mutta tammikuussa laiturin nokka ei välttämättä ole paras vaihtoehto työn tekemiselle. Samoin sohvilla yhdessä möykyssä työskentely voi onnistua, jos etätöypäiviä on melko vähän. Muuten työergonomiaan olisi kiinnitettävä huomioita. Varsinkin, kun selkäperäiset sairaudet ovat yksi merkittävimmistä työikäisten sairauspoissaolojen syistä. Kotona työskentelyn haittana on kuitenkin mahdollisen erillisen työtilan puute ja siten työn tekeminen missä sattuu ja miten sattuu. (Heiskanen 2020, 23–30.)

Työnantajan kannalta etätöiden ongelmaksi voi muodostua myös vastuukysymykset mahdollisissa työturvallisuusasioissa. Työergonomian pitäisi kiinnostaa myös kotitoimistossa töitä tekevän työnantajaa sillä mahdolliset työn aikana tapahtuvat sairastumiset ovat työnantajan vastuulla, mutta työntekijällä on näissä tapauksissa myös velvollisuus kiinnittää työergonomiaan huomiota. Fyysisen kuormituksen lisäksi on myös otettava huomioon henkinen kuormitus. Työntekijän kuormitus ei ole esimiehen niin helposti havaittavissa mikäli työntekijää ei näe kasvoitusten. Tietotyötä tekevien henkistä kuormitusta ei ole vielä kovinkaan laajalti tutkittu etätöihin liittyen. Tietotyöläisen päivään on tullut paljon ärsykeitä, jotka seuraavat myös toimistosta kotitoimistoon. Erilaisen viestinnän kuorma kasvaa lähes päivittäin ja koneelle tulee ilmoituksia, milloin mistäkin. Moni yrittää edistää montaa asiaa samanaikaisesti parhaan kykynsä mukaan, mutta se ei aina onnistu. Ylimääräistä stressiä voi myös tuoda epävarmuus siitä, miten muut saavat projektejaan eteenpäin ja ovatko myös muut koko ajan tavoitettavissa. (Helle 2020, 119–120.)

Etätöitä tehdessä on vaarallisen helppo ajautua tilaan, jossa työntekeminen on jatkuvasti läsnä. Se tapahtuu huomaamatta ja siitä voi olla vaikea päästä eroon. Useimmiten se alkaa sähköposteihin vastaamalla iltaisin työajan ulkopuolella ja seuraavana on vuorossa sähköposteihin vastaaminen aamulla ennen työajan alkamista. Tämä voi johtaa siihen, että työntekijät myös itse saavat kollegat mukaan tapaan, jossa kaikkien täytyy olla lähes ympärivuorokauden tavoitettavissa. Liiasta työnteosta kärsivät yleensä tunnolliset

työntekijät, joiden työkuormaa voidaan ajattelemattomasti kasvattaa. Koska työt tulevat tehdyksi eikä huomata, että töitä tehdään lähes jatkuvasti, myös vapaapäivinä ja iltaisin. Loppuunpalamisen huomaaminen etätyötä tehdessä on erittäin vaikeaa ja usein se havaitaan liian myöhään. (Fried ja Heinemeier Hansson 2014, 120–123.)

Fried ja Heinemeier Hanssonin mukaan (2014, 127) eräs kompastuskivi on etätyötä tekevien lihominen. Etätyötätekevät liikkuvat vähemmän ja jos toimistolla työskennellessä ainut viikoittainen liikunta on tapahtunut työmatkoilla, jää sekin vähäinen liikkuminen pois etätyötä tehdessä. Ongelma on toki ollut jo merkittävä kansanterveydellisestikin jo vuosia, mutta työn fyysisen kuormituksen väheneminen näkyy painonnousuna toimistotyötä tekevillä ihmisillä ja vielä suuremmin etätyötä tekevillä työntekijöillä. Etätöissä olisikin keksittävä syitä lähteä liikkumaan ja siten myös edistää työssä jaksamista.

2.7 Etätyön johtaminen

Etätyön johtaminen on noussut kuluvan vuoden aikana yhdeksi puheenaiheeksi keskellä koronapandemiaa. Monella työpaikalla etätyö on ollut aivan uusi asia, ja siitä ei ole ollut mitään kokemusta aiemmin, ei edes pienessä mittakaavassa, saati sitten hyvin laajamittaisesti.

Haapakoski ym. (2020, 48–52) ovat verranneet etätyötekoa ja siihen liittyvää luottamusta virtuaalipelaamiseen mitä lapset ja nuoret tekevät niin vapaa-aikanaan kuin myös nykyisin jopa ammattina. Siinäkin pelaajat rakentavat yhteisen strategian ja muodostavat roolit kullekin pelaajalle. Kaikilla on yhteinen päämäärä eli visio siitä mihin pyritään. Pelaajat eivät ole välttämättä koskaan tavanneet toisiaan kasvotusten ja luottamus tekemiseen on rakennettu täysin etänä verkon välityksellä. Kukaan tuskin on kysynyt miten minä valvon sitä, miten te harjoittelette ja miten te suoritate tehtävänne. Kaikki tekeminen on kuitenkin näkyvissä samoin kuin ns. tavallisessakin työpaikassa.

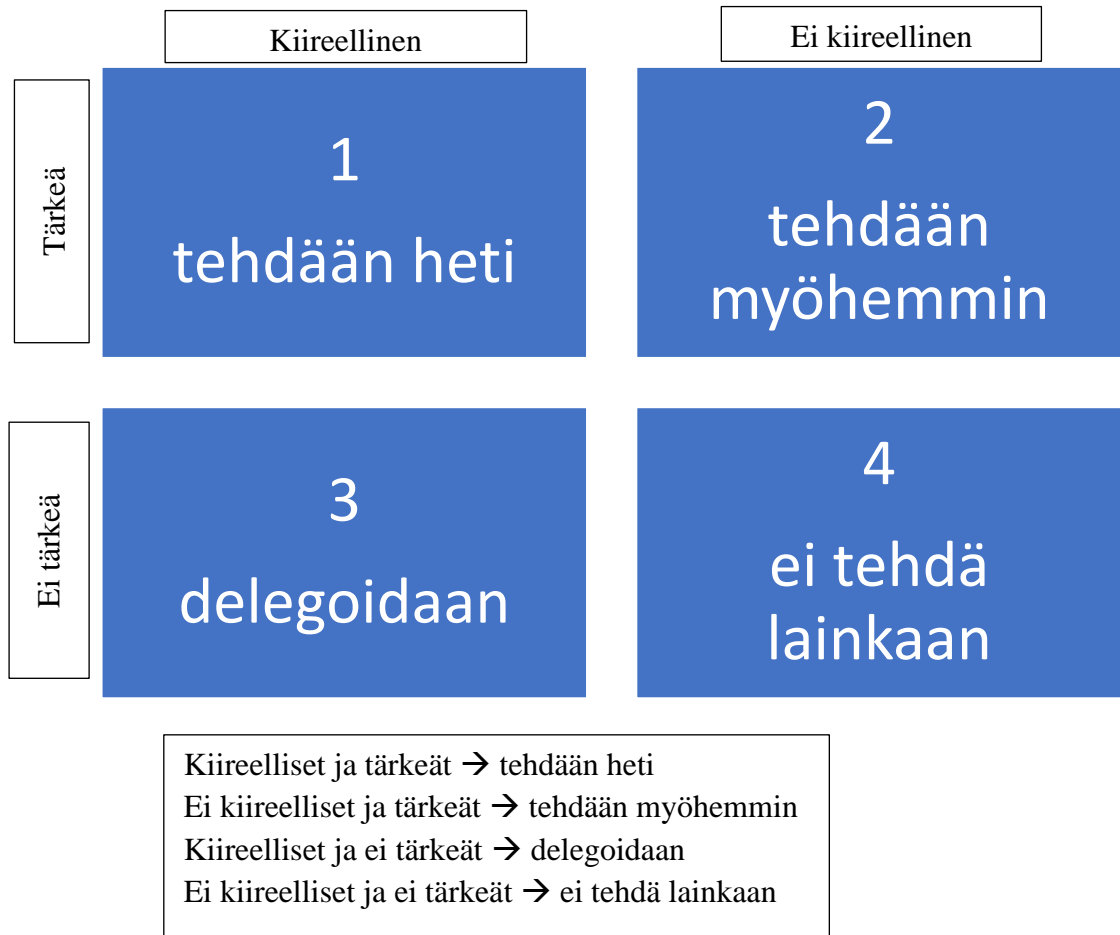
Vanhakantainen ajattelu siitä, että kukaan ei tee mitään, jos joku ei ole selän takana valvomassa, ei tule toimimaan tulevaisuuden organisaatioissa. Luottamus rakennetaan antamalla työntekijöille vastuuta tehdä heille kuuluvat työtehtävänsä missä he ikinä niitä haluavat tehdäkin. Tätä luottamusta ei synny vahtimalla työntekijöitä jatkuvasti suurenuslasilla. Esimiehen tehtävä olisi luoda turvallisen tekemisen kulttuuri, jossa kullakin työntekijällä on vastuuta niin paljon kuin hänen osaamisensa avulla voidaan olettaa

olevan. Luottamusta rakennetaan siten vähitellen tekemisen kautta ja hankalat tilanteet käsitellään yhdessä läpi ja tehdään ratkaisumalleja tulevien haasteiden ylipääsemiseksi. Luottamus, yhteishenki ja hyvä johtajuus rakentuu myös pienistä asioista, eikä vain visioista, strategioista. Kuinka moni esimies kysyy perjantaina alaisiltaan, miten viikko on mennyt? Pieni kysymys, joka voi vaikuttaa koko viikonloppuun ja siihen millä mielellä maanantaina työt taas aloitetaan. (Vilkman 2016, 45–49.)

Kuten kaikessa johtamisessa myös etätyön johtamisessa viestinnällä on erittäin tärkeä rooli. Toimistolla normaalia viestintää olisi melko helppo ylläpitää mutta näin ei kuitenkaan tapahdu. Tuloksekkaan tekemisen avain on viestinnän avoimuus ja tiedon jakaminen. Päivän voi aloittaa yhteisellä hyvinkin lyhyellä palaverilla siitä mikä on tilanne ja mitä tänään on tarkoitus tehdä. Saman voi tehdä iltapäivällä päivän päätteeksi ja samalla esimies saa reaaliaikaista tietoa siitä missä mennään ja onko joissakin asioissa vaikeuksia. Samalla työntekijä ei hauda ongelmien kanssa yhä syvemmälle ja asioiden selvittäminen ja ratkaiseminen on helpompaa. Suomalaiset eivät ole tunnettuja muutenkaan puhumisen ammattilaisina, joten etätyö tarjoaa myös johtamiseen loistavia viestinnän työkaluja, joiden avulla tietoa saadaan siirrettyä jopa hyvinkin tiivistetysti eteenpäin. (Heiskanen 2020, 71–72.)

Etätyö korostaa työntekijöiden itseohjautuvuutta ja suunnitelmallisempaa itsensä johtamista mutta se ei tarkoita, että näitä ihmisiä ei tarvitsi johtaa. Tilanne voi olla jopa päinvastainen ja vaatii esimiehen johtamistaidoilta huomattavasti enemmän. Työntekeminen vaatii kuitenkin aina selkeät tavoitteet ja reunaehdot, joiden sisällä toimitaan. Etätyötä tekevän työntekijän on tavoitteiden mukaan määriteltävä itselleen, miten hän työnsä organisoii ja siihen tarvitsee myös esimiehen tukea. Kaikki työntekijät eivät ole kuitenkaan samanlaisia itseohjautuvuuden suhteen ja itsensä johtaminen voi tuottaa hankaluuksia. Esimiehen olisikin oltava tässä hereillä ja annettava räätälöityjä palveluita työntekijöiden tarpeiden mukaan. Kaikkia ei ole tarkoitus ajaa samaan muottiin ja samanlaisten esimiespalveluiden antaminen kaikille ei ole enää nykyjohtamisen mukaista. Myös työntekijän oman toiminnan suunnittelu ja tehtävien priorisointi auttaa esimiestä suuntamaan toimintaansa ja näkemään paremmin missä työntekijä tarvitsee tukea. (Haapakoski ym. 2020, 102–107.)

Kuviossa kaksi hahmotellaan nelikentän avulla työn organisointia ja sitä, miten työstä voidaan melko helposti saada tehokkaampaa ja tuottavampaa.



KUVIO 2. Eisenhowerin matriisi tehtävien jaottelusta. (Haapakoski ym. 2020, 107) Kuvio piirretty soveltaen alkuperäistä.

Myös Fried ja Heinemeier Hansson (2014, 177) ovat havainneet, että monissa vansinkin vanhakantaisissa organisaatioissa johdetaan lähinnä tuoleilla istumista. Katsotaan että työntekijät tulevat kahdeksaan töihin ja jos ovat töissä vielä viideltä tai jopa hieman yli-töinä sen jälkeen on työntekijä ahkera ja helposti johdettava. Jos pelkästään paikallaolo on tuottavuuden mittari, niin toiminta pyörii ainoastaan työntekijöiden itseohjautuvuudella, ja itseohjautuva voi olla etänäkin. Edelleen esimiehen roolin kuvitellaan olevan jonkinlainen valvoja ja paimentaja, joka ei todellisuudessa ohjaa lainkaan työtä ja sen kehittämistä. Esimiehen pitäisi käyttää aikaansa vahtimisen sijaan työn suunnitteluun ja resurssien allokointiin siten, että työkuorma olisi kaikkien hallittavissa. Mikäli oikeat ihmiset tekevät oikeita asioita, joihin heillä paras kompetenssi työt etenevät mahdollisimman jouhevasti ja mahdollisimman pienin haitoin. Sillä, missä työtä tehdään ei tällöin ole kovinkaan isoa merkitystä, jos työ laadukasta ja tehokasta myös johtamisen näkökulmasta.

Vilkman (2016, 46–49) on myös pohtinut etätyön mittaamisen hankaluutta, sekä toimistossa työskentelevien, että etänä työskentelevien osalta. Kuten edellä mainittiin, edelleen yhtenä vahvana mittarina on työajanseuranta, joka nykyisin on siirretty sähköiseen muotoon. Tietotyöläisten osalta mittari on melko huono, koska työpaikalla voidaan tehdä monenlaisia asioita, jotka eivät ole työnantajan määrittelemää työtä mutta mitataan silti työajaksi. Esimiehet ovat tietotyöläisten osalta paljon todenneet, että yksilötasolla olevia mittareita on vaikea kehittää ja saattavat aiheuttaa vääränlaisia ilmiöitä työyhteisössä. Parhaiten työtä pystytään mittaamaan, mikäli työlle on asetettu jonkinlaiset tavoitteet ja aikataulut. Näitä seurattaessa esimies ainakin tietää mikä vaihe on menossa ja ollaanko aikataulusta pahasti jäljessä.

Eräänä ongelmana etäjohtamisessa on, että vain todella harvassa organisaatioissa on määritelty mitä virtuaalisesti johtaminen tarkoittaa. Monessa organisaatiossa on hienot ja tarkat määritelmät sekä koulutukset yleiseen johtamiseen, muutosjohtamiseen ja muihin perinteisiin johtamismalleihin. Muutoksen hallintaan, virtuaalisten tiimien sisällön tarjontaan ja kehittämiseen, ristiriitoihin reagointiin ja edelleen siihen tärkeään tiedon jakamiseen ei ole tarjolla juurikaan koulutusta. Esimiehet myös kokevat etäjohtamisen tavallista johtamista hankalammaksi, vaikka samat ihmiset tekevät samoja asioita mutta muualla kuin toimistossa. Parhaimpiin tuloksiin on päästy, mikäli esimies aidosti keskittyy ihmiseen ja osallistaa heitä myös päätöksentekoon ja tavoitteiden määrittelemiseen. (Vilkman 2016, 136–139.)

Oppilaitoksissa havahduttiin keväällä 2020 ensimmäisten organisaatioiden joukossa siihen, että digitaalista strategiaa ei ollut kehitetty. Siitä oli ehkä monessakin paikassa ollut puhetta mutta mitään konkreettista suunnitelmaa ei oltu viety päätökseen. Osassa kouluista digitaalisuus oli jo kuitenkin juurtunut osaksi toimintakulttuuria mutta osassa ei ja tämä näkyi monimuotisena siirtymisenä etäopetukseen. Toimintatavan nopea muutos myös muutti oppilaitoksissa johtamista entistä suoraviivaisemmaksi ja johtoryhmät tekivät entistä itsenäisemmin päätöksiä tavoitteiden osalta. (Haapakoski ym. 2020, 130–138.)

Kuvio kolme koostuu etäjohtamiseen eri osa-alueista, jotka olisi huomioitava hyvässä esimiestyössä.



KUVIO 3. Etäjohtajan ihmisten johtamistaidot (Vilkman 2016, 139). Kuvio piirretty soveltaen alkuperäistä.

Etäjohtaminen ei siis poikkea hyvistä johtamistavoista kovinkaan paljoa ja on ennen kaikkea ihmisten johtamista. Ainoa konkreettinen ero on, että esimies näkee alaisiaan harvemmin kuin normaalitoimistossa työtä tehdessä. Johtamisessa osattava käyttää monipuolisesti erilaisia tieto- ja viestintäkanavia ja muunnettava joitakin vanhoja toimintamalleja uusiin. Hyvää ja kaikkialla toimivaa mallia ei saa apteekkiratkaisuna, vaan toimintamallit on luotava keskustelemalla ja yhdessä kehittämällä sellaiseksi, että niistä saadaan paras mahdollinen hyöty. (Vilkman 2016, 15.)

2.8 Etätyön tulevaisuus

Koronapandemia on tuonut etätyön pakolliseksi monessa organisaatiossa. Oppimista uusiin toimintamalleihin on tapahtunut pakon sanelemana, eikä muutokseen ollut paljoa aikaa reagoida. Osassa organisaatiota etätyötä koeponnistettiin heti ensimmäisten koronauutisten levitessä maailmalla, mutta suuressa osassa organisaatioita asiaan reagoitiin vasta kun korona levisi Suomessa. Koronapandemia poistuu varmastikin jollakin ajajänteellä, mutta sen tuoma laajempi etätyön tekeminen on tullut jäädäkseen, varsinkin, kun etätyö on pääsääntöisesti sujunut ilman suurempia ongelmia.

Sosiaalisen kanssakäymisen vähyys on suurin haittavaikutus, jonka vuoksi ainakin osa palaa takasin toimistoon. Etätyön kehittäminen on kuitenkin edistynyt päivä päivältä ja uusia sekä toimivampia työskentelytapoja otetaan jatkuvasti käyttöön. Uudesta, ihmeellisestä ja pelottavastakin tavasta tehdä töitä on alkanut tulla normaalia arkea. Osassa uusi arki on sujunut hyvinkin jouhevasti, jos etätyöhön on ollut jonkinlainen pohja. Näissäkin yrityksissä on kuitenkin todettu, että yhteisöllisyyden ylläpitäminen on ollut haasteellista ja erilaisia virtuaalitapaamisia on yritetty järjestää mm. kahvittelun merkeissä. Suurena huolenaiheena on myös isoissa organisaatioissa todettu työntekijöiden yksinäisyys ja mahdolliset elämänhallinnan ongelmat, kun perinteiset arjenrutiinit ovat radikaalisti muuttuneet. Työkyvyn kannalta myös työ ja vapaa-aika olisi kyettävä eriyttämään siten, että työt voisi myös kotitoimistossa saada erilleen vapaa-ajasta siten, että työtietokone ja muut työvälineet eivät ole jatkuvasti nähtävillä ja saatavilla. (Haapakoski ym. 2020, 156–157.)

Heiskasen (2020, 80) mukaan etätyöstä on jo tullut uusi normaali ja myös organisaatiot ovat ymmärtäneet etätyön tuomat hyödyt. Organisaatioissa on huomattu, että etätyö on oikeasti parantunut tuottavuutta, käytössä olevaa aikaa hyödynnetään paremmin ja kaikki kiinteät yleiskustannukset ovat monessa organisaatiossa laskeneet. Yhteiskunta tulee edelleen muuttumaan ja kehittymään nopean teknologian kehittymisen myötä ja tulevat sukupolvet tulevat kasvamaan aivan toisenlaisessa digitaalisessa maailmassa ja haluavat elää teknologian mukana tuomaa vapaampaa elämää. He voivat esimerkiksi asua siellä, missä kokevat viihtyvänsä paremmin vapaa-aikana, koska työpaikka ei enää tule määrittämän asuinpaikkaa. Tämä vaikuttaa myös moneen muuhun asiaan, kuten lastenhoitoon, koska lapset eivät välttämättä tarvitse päivähoitopaikkaa. Vähempi liikuminen rasittaa vähemmän myös ympäristöä. Moni etätyöläinen onkin ollut alkuvaikeuksien jälkeen tyytyväinen etätyön tuomiin mahdollisuuksiin sekä hyötyihin nyt ja tulevaisuudessa.

Haapakoski ym. (2020, 162–168) käsittelevät kirjassaan etätyön tulevaisuutta monelta eri kantilta. Maailmassa ei ole nähty näin laajaa koko maailmaa koettelevaa kriisiä sitten toisen maailmansodan ja kenelläkään ei ole edes kovin valistunutta arvausta siitä mitä tämänhetkinen koronaepidemia tulee tekemään maailmantaloudelle ja miten ja milloin alkaa taas taloudellisen kasvun aika. Tällä hetkellä näyttää siltä, että yhteiskunnat tulevat kohtaamaan laajoja taloudellisia ongelmia, joista kenelläkään työelämässä olevalla ei ole minkäänlaisia kokemuksia. Tilannetta on verrattu 1930-luvun suureen lamaan mutta osa

taloustutkijoista maalaava jopa synkempiä kuvia, kun taas osa tutkijoista näkee, että koronaepidemian loputtua palautuminen voi olla hyvinkin nopeaa. Tällaiset globaalit ongelmat tulevat väistämättä vaikuttamaan myös työelämään oltiin sitten etätöissä tai ei. Epidemian vaikutukset ovat kuitenkin olleet suurempia töissä, jotka perustuvat ihmiskontakteihin ja lähinnä palvelusektorille. Etätöiden mahdollistavat työpaikat ovat kärsineet muita huomattavasti vähemmän. Etätöitä ja erilaiset virtuaaliset työt tulevat kuitenkin lisääntymään tulevaisuudessa. Joustavuus ja uuteen sopeutuminen työntekevissä tulee olemaan yksi avaintekijöistä tulevaisuuden työpaikoilla. Tämä vaatii kuitenkin muuttumiskykyä ja kovaa työtä organisaatioilta, esimiehiltä ja kaikilta työntekijöiltä. Etätöiden on kuitenkin ihmisten tekemää työtä ja tulee jatkossakin säilymään sellaisenaan.

3 ETÄTYÖ POLIISISSA

3.1 Ohjeet ja määräykset

Poliisihallitus on antanut etätöiden tekemiseen ohjeita, joita on tarkennettu kuluvan vuoden aikana. Laitokset ovat myös ohjeistaneet etätöiden tekemiseen omalta osaltaan, ja etätöiden tekemistä on yritetty kehittää kuluneen vuoden aikana. Poliisihallituksen ohje nojaa hyvin vahvasti etätöitä koskevaan puitesopimukseen. Yleisenä ohjeena poliisihallitus on määrittänyt, että poliisissa työskentelevä virkamies voi tehdä etätöitä, mikäli hänen työtehtävänsä ovat sellaisia, että ne sallivat etätöiden tekemisen ja etätöiden tekemisestä on ennalta sovittu. Tämä yleisohje jättää lähinnä vain poliisin kenttätoiminnan etätöiden ulkopuolelle. Poikkeavia ohjeita ja määräyksiä ovat lähinnä työaikoihin ja työntekevyyteen liittyvät kirjaukset, sekä tietoturvaan liittyvät ohjeet. (Poliisihallituksen tarkentavat virkaehtosopimukset ja palkkausjärjestelmän käsikirja 2017, 77–84.)

Poliisilla on käytössään sisäisiä ohjeita etätöihin liittyen mutta niitä ei käsitellä salassapidon vuoksi tässä tutkimuksessa. Ohjeet ja määräykset tässä tutkimuksessa ovat vain avoimista lähteistä.

3.2 Poliisin tehtävien tekeminen etätöinä

Valtionhallinnossa etätöiden tekeminen ei ole mitenkään uusi asia sillä etätöiden kokeilut aloitettiin jo 1990-luvun loppupuolella. 2000-luvun alkaessa etätöiden kokeilut alkoivat yleistyä valtionhallinnon organisaatioissa ja vuonna 2005 valtionvarainministeriö antoi

ensimmäisen ohjeen etätyön tekemiseen mikä laittoi myös täytöntöön Etätyötäkoskevan puitesopimuksen. (Etätyö valtionhallinnossa verkkoartikkeli, 2020.)

Myös poliisissa on havaittu, että kilpailu osaavista työntekijöistä on kovaa ja kuten myös muilla aloilla osaavista tekijöistä on pulaa. Yksityisellä sektorilla työtätekevät asiantuntijat ovat tottuneet tiettyihin joustoihin sekä työn ja arjen helpompaan yhteensovittamiseen. Eri alojen osaajia on pystyttävä houkuttelemaan töihin myös poliisiin mutta samalla on huomattu uusien mahdollisuuksien myös tuovan säästöjä poliisilaitosten vuosi vuodelta kasvaviin kiinteisiin kustannuksiin. Etätyön paras kilpailuvaltti on työskentely paikasta riippumatta ja siten pääkaupungin työvoimapulaa saadaan paikattua ilman, että työntekijän on muutettava työn perässä. (Gråsten, 2020.)

Gråstenin (2020) mukaan poliisissa on laajasti toimenkuivia, joihin etätyö sopii hyvin, mutta on myös tehtäviä, joita etänä ei voi tehdä. Kenttätoiminta kokonaisuudessaan, henkilökohtainen asiakaspalvelu, tekninen tutkinta ja sekä tehtävät, joiden etätyön mahdollisuuksia rajoittaa tietoturvallisuuden liittyvät asiat. Poliisityö tulee tulevaisuudessa kuitenkin olemaan entistä monimuotoisempaa ja etätyö tulee pysymään yhtenä työnteonmuotona.

Suomen poliisijärjestöjen liiton (2020) teettämän kyselyn mukaan ennen koronaa etänä oli työskennellyt kyselyyn vastaajista 13% ja koronan aikana 42%, nousu on ollut merkittävä ja valtaosa on kertonut etätöiden sujuneen hyvin. Korona on muuttanut asenteita parempaan suuntaa etätyötä kohtaan ja koko valtionhallinto on ollut pakollisen muutoksen edessä. Kyselyyn vastanneiden mukaan raskainta etätyössä on ollut vakavien väkivaltarikosten tutkiminen kotitoimistossa. Työn- sekä vapaa-ajan erottaminen on ollut haasteellista ja se on vaikeuttanut työstä palautumista.

4 TUTKIMUSAINEISTO JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tavoite, tutkimuksen menetelmä, aineiston kerääminen ja analysointi

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten etätyöntekeminen on onnistunut Tampereen pääpoliisiaseman rikostutkinnassa. Koronaepidemian vuoksi etätyöhön siirryttiin laajasti myös Tampereen poliisissa, vaikka ennen kevättä 2020 ei etätyöstä käytännössä

ollut lainkaan kokemusta. Tavoitteena on saada vastauksia ja näkemyksiä tutkimuskysymyksiin etätyöhön liittyen.

Tutkimuksen tavoite jakautui seuraaviin neljään tutkimuskysymykseen:

- Millaisia positiivisia vaikutuksia etätyöskentelyllä on työnteekoon?
- Millaisia ongelmia ja haasteita etätyö on aiheuttanut
- Miten etätyö soveltuu rikostutkijan työhön?
- Miten etätyö on vaikuttanut työssä jaksamiseen?

Tutkimusmenetelmät voidaan luokitella kvantitatiivisiin ja kvalitatiivisiin menetelmiin, jossa kvalitatiivisessa keskitytään laatuun ja kvantitatiivisessa vastaavasti määrään. Kvalitatiivisesta tutkimuksesta voidaan sanoa, että siinä tutkimukseen osallistujien ajatukset sekä näkökulmat saadaan paremmin esille. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa taasen saadaan paremmin selvitettyä asian tai ilmiön laajuutta ja määrää. (Kananen 2008, 16–17.)

Kvalitatiivisen menetelmän käyttämisen sisällönrikkaus tulee siitä, että sen ilmaisu on vapaampaa, monitasoisempaa ja ehkä myös monimutkaisempaa. Kvalitatiivinen aineisto on tavallaan kuin pala tutkittavaa maailmaa ja toimii ikään kuin näytteenä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. (Alasuutari 2011, 84–88.) Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että tutkittavaa ilmiötä tutkitaan ja ajatellaan tutkittavien näkökulmasta (Kiviniemi 2007, 76).

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, koska se mahdollisti sen, että haastateltavat pystyivät kertomaan kokemuksistaan itse ja omin sanoin, ilman tutkijan valmiiksi ennakoimia vastausvaihtoehtoja. Kvalitatiivisella tutkimuksella pystyttiin siten pureutumaan hieman syvällisemmin tutkimuskysymyksiin haastateltavien kokemusten, ajatusten ja näkökulmien kautta.

Tämän tutkimuksen aineiston kerääminen toteutettiin haastattelututkimuksena, haastatteleamalla rikostutkijoita Tampereen pääpoliisiasemalla. Haastattelumuotona tässä tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua eli puolistrukturoitua haastattelua. Teemahaastattelussa kysymykset ovat samat kaikille haastateltaville. Kysymysten järjestystä voi tilanteen mukaan kuitenkin hieman vaihdella ja sanamuodot voivat hieman muuttua asiasta keskusteltaessa. Teemahaastattelussa haastatteluun osallistujat antavat ovat tulkintansa

heiltä kysyttävistä asioista, ja asioiden merkitys muodostuu vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa. (Hirsjärvi, Hurme 2006, 48.)

Teemahaastattelu toteutettiin tekemällä haastattelusta ensin teemoista johdettu kysymysrunko, jonka tarkoituksena oli, että kaikki tutkimuskysymyksien kannalta oleelliset asiat saadaan haastatteluissa kerättyä. Haastattelut toteutettiin Tampereen pääpoliisiaseman tiloissa. Haastateltavat toimivat Tampereella rikostutkinnan tehtävissä. Kaikki haastateltavat suostuivat haastatteluun vain, mikäli haastattelun voisi osallistua anonymisti, siksi tässä tutkimuksessa ei julkaista haastateltavista mitään yksilöiviä tietoja.

Laadullisessa tutkimuksessa on monenlaisia vaihtoehtoja siihen, miten analyysi tutkimuksessa toteutetaan. Yleisesti olisi kuitenkin päätettävä mitä tutkijaa kiinnostavaa aineistosta pitäisi löytää, merkitä aineistosta kiinnostavat asiat, jättää pois kaikki muut asiat, kerätä kiinnostavat asiat yhteen ja kirjoittaa niistä yhteenveto. Aineistossa voi toki olla paljonkin tutkijaa kiinnostavia asioita mutta tärkeää on erottaa tutkimuksen toteuttamisen kannalta oleelliset asiat ja kerrottava niistä kaikki mahdollinen tieto mitä on saatavissa. Lopuksi olisi saatava aikaiseksi teoreettinen kokonaisuus, jossa aineistoa selkeyttämällä ja tiivistämällä saadaan tietoa tutkittavasta asiasta/ilmiöstä, sekä vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Tuomi, Sarajärvi 2018, 104–127.)

4.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa yleisesti käytetyt reliabiliteetti ja validiteetti ovat saaneet kritiikkiä lähinnä siksi, että ne ovat aikoinaan syntyneet määrällisen tutkimuksen käsitteiksi. Luotettavuuden arviointiin ei ole yksiselitteistä ohjetta. Luotettavuuteen vaikuttavat tutkimuksen kohde ja tutkimuksen tarkoitus eli mitä tutkitaan, miksi tutkitaan ja miten sitoutunut tutkija on tekemäänsä tutkimukseen. Luotettavuuden arvioinnissa tarkastellaan myös tutkijan suhdetta tutkittavaan asiaan, ja ovatko ajatukset muuttuneet tutkimuksen aikana. Tutkimusaineiston kerääminen, tiedon oikeellisuus, aineiston käsittely, analyysi ja tulkinta on tehtävä objektiivisesti. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa tietenkin myös tutkija itse. (Tuomi, Sarajärvi 2018, 158–165.)

Tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, koska se sopi tutkijan mielestä parhaiten aineiston keräämisen muodoksi ja vastausten saamiseksi tutkimuskysymyksiin. Haastattelussa käytettiin ainoastaan avoimia kysymyksiä ja teeman

ympärille saatiin aikaiseksi keskustelua ja pohdintaa hyvässä vuorovaikutuksessa. Haastateltavia oli viisi, koska tutkimukseen ei haluttu hakea erillistä tutkimuslupaa. Tutkimuksen haastattelun ajankohta, lokakuun alku 2020, ei ollut paras mahdollinen, koska loppuvuoden määräaikaiset työsuhteet olivat päättyneet ja vakituisilla työntekijöillä oli todella kova työkuorma. Haastattelut sujuivat hyvin ja tutkimusaineistoa kertyi riittävästi. Tutkimukseen osallistujat pyysivät, että voivat osallistua tutkimukseen anonyymisti ja se varmasti edesauttoi, että tutkimukseen saatiin oletettavasti luotettavia vastauksia. Tutkijalle ei myöskään jäänyt kuvaa siitä, että jotain olisi jäänyt kertomatta tai totuutta olisi muutettu.

Tutkimuksen luotettavuutta heikensi vastaajien samankaltaiset työtehtävät rikostutkinnassa, mutta haastateltavien valinnassa oli huomioitava tehtävät ja ryhmät, jossa etätyön tekeminen oli mahdollista. Luotettavuuteen vaikuttava tekijä oli myös haastateltavien työn luonteesta johtuvat melko lyhyet ajat tehdä etätyötä yhtäjaksoisesti. Tämä vaikutti, etenkin työssäjaksamiseen liittyviin asioihin, sekä muihin mahdollisiin haasteisiin mitä pidempi aikaiset etätyöjaksot olisivat mahdollisesti tuoneet tullessaan. Koronapandemia myös oli vaikuttimena rikostutkijoiden siirtymiseen etätyön tekemiseen, joten sillä oli myös vaikutusta haastattelun tuloksiin.

5 MITEN ETÄTYÖN TEKEMINEN KOETTIIN TAMPEREEN PÄÄPOLIISIASEMAN RIKOSTUTKINNASSA

5.1 Etätyö Tampereen pääpoliisiaseman rikostutkinnassa

Koronapandemian myötä poliisissa oli edessä melko iso muutos ja kovinkaan monessa toimipaikassa ei ollut etätyöstä minkäänlaista kokemusta, pois lukien joitakin päällystötason tehtäviä. Tampereen poliisiasemalla etätyötä ei ollut tehty käytännössä lainkaan, joten kevään tuoma etätyöhön siirtymien oli monelle aivan uusi asia. Kevään myötä asiasta tiedotettiin moneen otteeseen mutta siitä, miten etätyöhön käytännössä siirrytään, oli monelle hieman epävarmaa.

Se mikä tuli ehkä suurimpana yllätyksenä lähes kaikille haastatelluille oli se, miten positiivisesti asiaan työnantajan puolelta suhtauduttiin. Vaikutusta oli varmaan sillä, että kehoitus etätyöhön siirtymisestä tuli valtion korkeimmalta päättävältä taholta ja hierarkkisessa organisaatiossa ylhäältä tulevaa suositusta haluttiin noudattaa. Etätöihin halukkaille annettiin siihen mahdollisuus, vaikka hieman joillakin osastoilla esimiehen

toimesta epäiltiin miten etätyö tulee sujumaan. Yksi haastateltavista kertoi esimiehen sanoneen ”*Ei me voida etätyöhön siirtyä miten minä sitten valvon mitä te päivän aikana teette*” Tämä on hyvin vanhakantainen ajatusmalli muttei sinänsä yllätys poliisin hierarkkisessa organisaatiossa. Esimies ei tällä todennäköisesti tarkoittanut mitään pahaa, mutta muutosten edessä voi olla hieman neuvoton sen suhteen miten omaa johtamista olisi muutettava. Työntekijän puolelta kuultuna taas tuo ehkä hieman ajattelematon lausahdus saattaa kuulostaa hyvinkin vahvalta epäluottamuslauseelta.

Tietyissä esimiehissä nihkeyttä oli myös edelleen havaittavissa, vaikka etätöitä oli haastattelun aikaan tehty noin puolisen vuotta ja työskentely oli kotoa käsinkin sujunut aivan samalla tavoin kuin toimistollakin, ehkä jopa tehokkaammin. On toki ymmärrettävää, että joissakin vanhan ja kankean ajattelutavan omaavissa esimiehissä kaikki uusi on jostain vanhaa huonompaa ja kaikki muutos on aina huonompaan suuntaan, oli tulokset sitten mitä hyvänsä. Samaa muutosvastarintaa esiintyy lähes kaikissa vanhemmissa organisaatioissa ja muutosta syntyy vain esimiesten eläköitymisen jälkeen. Loppujen lopuksi Tampereen laitoksella myös esimiesportaassa suhtauduttiin etätyöhön positiivisesti ja sen tuomiin tuloksiin oltiin tyytyväisiä. Nekin esimiehet, jotka suhtautuivat etätyöhön aluksi hyvin skeptisesti, olivat myös itse tehneet kesän aikana etätöitä.

5.2 Etätyön positiiviset kokemukset haastateltavien näkökulmasta

Pääsääntöisesti etätyön tekeminen koettiin haastatteluun osallistuneiden mielestä hyvin positiivisena asiana ja pienten alkukankeuksien jälkeen etätyöpäivät lähtivät sujumaan ilman ongelmia.

Monen ensimmäinen ajatus etätyöstä oli, että aamuisin ei tarvitse käyttää aikaa työmatkoihin ja muihin pakollisiin aamutoimiin, niin aamusta voi nukkua ainakin tunnin pidempään. Riittävä levonsaanti taas on vaikuttanut positiivisesti työpäivän vireystilaan ja siihen, miten päivän aikana on jaksanut keskittyä töiden tekemiseen. Työpäivän päättyessä oli myös jo valmiiksi kotona, eli vapaa-aika alkoi heti kuin malttoi koneen laittaa kiinni. Arjen askareisiin vapautui siten aikaa, mikä nopeutti esimerkiksi harrastuksiin lähtemistä varsinkin, jos ennen oli täytynyt käydä kotona työpäivän jälkeen.

Päivän on voinut aikatauluttaa omien mieltymysten mukaan ja taukoja on voinut porrastaa sopivasti sen mukaan, miten työt ovat päivän aikana edistyneet. Itselle sopiva tauotus

edesauttoi keskittymiseen ja töiden suunnitteluun, mikä paransi jälleen myös työn tehokkuutta. ”*Kahvia voi juoda silloin kuin parhaaksi näkee, eikä ruokatauolle siirtymiseen mene aikaa.*”

Positiivisena koettiin myös etätöiden sopiminen omiin tehtäviin eikä perustyön tekeminen ollut kotona sen erilaisempaa kuin toimistollakaan. Järjestelmät toimivat hyvin, mikä oli toki riippuvaista omasta käytettävässä olevasta nettiyhteydestä. Ennakkokäsityksenä oli kuitenkin ollut, että järjestelmien kanssa olisi ollut enemmänkin ongelmia.

Oma työrauha kotona työskennellessä oli kaikkien haastateltavien mielestä ollut huomattavasti parempi kuin toimistolla. Työntekemistä eivät olleet katkaisseet toimistoon ilmestyvät kollegat, asiakkaat tai muut toimistolla liikkuvat ihmiset. Kiireen tunnetta ei ollut samalla tavoin kuin toimistolla, johtuen ainakin asiakkaiden puuttumisesta ja omien töiden organisointimahdollisuudesta. Kaiken kaikkiaan häiriötekijät olivat kotona pienemmässä roolissa ja niihin pystyi itse paremmin vaikuttamaan.

Eräs ehkä hieman erikoisempi positiivinen ilmiö, mitä ei ole nostettu esiin kirjallisuudessa, oli sairaspöissaolojen vähentyminen etätöiden tekemisen myötä. Moni teki täysin normaalia työpäivää etänä silloinkin, kun hyvin todennäköisesti olisi joutunut olemaan lievän sairauden tai tilapäisen hoitovapaan takia poissa töistä. Tilapäisiin hoitovapaisiin vaikuttivat varsinkin koronasääntöjen tiukkuus päivähoidossa. Koronakaranteenitkin vaikuttivat työntekemiseen jollakin tavoin, ja etätöissä pystyi työskentelemään mahdollisesta karanteenista huolimatta.

Esimiesnäkökulmasta etätöet olivat sujuneet erittäin hyvin menneen puolen vuoden aikana ja töiden uudelleenorganisointi ei ollut aikaansaanut suuria ongelmia. Töitä oli pystytty jakamaan sen mukaan, missä kukin töitä teki, siten että kuormitus olisi ollut kaikille mahdollisimman tasapuolinen. Korona toki vaikutti tekemiseen siten, että toimistolle tulevia asiakkaita oli vähemmän ja sähköisiä rikosilmoituksia tehtiin vastaavasti enemmän.

5.3 Etätöiden ongelmat ja haasteet haastateltavien näkökulmasta

Vaikka etätöet olivat sujuneet ongelmitta, oli etänä työskentelyssä ollut myös omat haasteensa. Kaikkia työtehtäviä ei pysty hoitamaan kotoa käsin ja siksi toimistolla oli käytävä säännöllisesti. Osa kävi viikoittain ja osa kävi muutaman päivän välein hoitamassa

toimistolla sellaiset työt, joita etänä ei voinut tehdä. Tulosteiden ottaminen ja kirjeiden postittaminen olivat yleisimmät toimistolle siirrettävät työtehtävät. Osa kuulusteluista pystyttiin hoitamaan etänä puhelinkuulusteluina, mutta osa kuulusteluista oli tehtävä poliisilaitoksella. Koska tiettyjä työtehtäviä ei pystynyt hoitamaan alusta loppuun kotoa käsin, lisäsi tämä jonkin verran päällekkäistä työtä ja siten hidasti juttujen loppuun saattamista.

Yhdellä osastolla esimiehestä johtunut luottamuspuola vaikeutti yleisesti etätyönteke- mistä, vaikka työn luonne olisi sopinut erittäin hyvin etätyön tekemiseen. Tämä vaikut- tikin etätöiden tekemiseen siten, että niitä tehtiin vain, jos olisi muuten oltu tilapäisellä hoitovapaalla koronan vuoksi tai itse vain vähän sairaita. Luottamuspulalla oli myös jon- kinlaisia heijastinvaikutuksia työntehokkuuteen myös toimistolla, koska luottamuksen puute koettiin hieman loukkaavana omaa työmoraalia kohtaan.

Osa haastateltavista koki lisäksi ongelmallisena sen, että työtä ja vapaa-aikaa oli vaikea erottaa, kun työkone oli jatkuvasti saatavilla. Illalla saattoi tulla jokin työasia mieleen ja koska kone oli saatavilla, työ hoidettiin pois jaloista, ettei se jäisi seuraavalle päivälle. Tätä ei varsinaisesti mielletty ongelmaksi sinänsä vielä melko lyhyissä etätyöpätkissä, mutta pidemmissä jaksoissa se olisi jo varmasti ollut kuormittavaa. Ongelmana oli myös etätöiden aikainen ylityökielto, joten kaikki ylityönä tehty työ oli tavallaan lahjoitus työnantajalle.

Tulostamista ei koettu varsinaiseksi ongelmaksi, vaikka tulostamaan pystyikin vain toi- mistolla. Työvaiheet olisivat joiltakin osin nopeutuneet huomattavasti, jos kotona olisi voinut dokumentteja tulostaa. Silloin olisi vain kirjeet, juttupäätökset ja muut dokumentit voinut viedä nopeasti postitukseen ja arkistoitavaksi.

Sosiaalisen kanssakäymisen puute oli myös asia, joka toi omat haasteensa etätöihin. Jois- takin asioista olisi ollut mukava jutella epämuodollisesti kollegojen kanssa ja monen kir- javilta viestiketjuilta olisi välttytty. Pikaviestimien huonona puolena koettiin myös, että asia saatetaan ymmärtää jotenkin väärin ja keskustelussa on aina jonkinlaista viivettä.

Etätyön haasteena koettiin myös se, että toimistolla työskentelevät joutuivat ottamaan vastaan sinne tulleet asiakkaat ja partioiden kiinniottamat etsintäkuulutetut. Tämä vai- vasi etätyötä tekeviä, sillä heidän asiakkaansa kuormittivat siten toimistolla olevia. Asia

oli työnjohdollisesti ratkaistu siten, että etänä työskentelevät tekivät vastaavasti enemmän sellaisia töitä, joiden tekeminen ei ollut paikkasidonnaista.

Henkilöstön vähyys ja suuri työkuorma vaikutti etätöiden tekemiseen. Etätöihin ei voinut siirtyä, koska henkilöstöresursseja olisi ollut toimistolla muuten liian vähän. Normaali-tilanteissakin on kuitenkin tutkinnan tehtäviä, joihin lähdetään myös toimiston ulkopuolelle, silloin henkilöstöresurssia on oltava käytössä myös toimistolla.

5.4 Etätöiden tuomat hyödyt ja haitat työssäjaksamiselle

Kaikki haastateltavat kokivat, että etätöiden tekeminen oli tehnyt hyvää monessakin mielessä. Aamuisin oli ollut virkeämpi ja iltaisin oli ollut enemmän energiaa lehteä liikkumaan tai muihin harrastuksiin.

Pidemmillä yöunilla ja sillä, että siirtymiin ei kulunut aikaa, oli myös hyötyä konkreettisesti työntekevissä. Koneen saattoi avata jo hieman ennen työpäivän alkua samalla, kun joi aamukahvia ja päivä lähti huomattavasti nopeammin käyntiin. Työpäivän oma aikatauluttaminen toi myös mahdollisuuden tehdä töitä oman jaksamisen mukaan ja tauot pystyi hyödyntämään paremmin työstä irtautumiseen.

Mahdollisena haittana koettiin työergonomia. Kun etätöitä tehdään melko lyhyissä pätkissä muutama päivä kerrallaan, istutaan helposti sohvalle tai vastaavalla, mikä rasittaa niskaa ja selkää. Haastatteluissa tulikin ilmi, että mikäli työtä pitäisi tehdä pidempiä aikoja kotona, olisi kotiin hankittava paremmat kalusteet työntekevään. Yksi haastateltava olikin jo nyt muokannut itselleen yhden huoneen kokonaan työhuoneeksi. Omassa työhuoneessa oli parempi työskennellä ja työpäivän sai konkreettisemmin loppumaan laittamalla huoneen oven kiinni, koska huone ei ollut muussa käytössä.

Moni koki, että työpäivän aikana tapahtuva liikkuminen oli vähäisempää, koska toimistolla on joka tapauksessa käveltävä jonkin verran mutta kotona istuu huomaamattaan useita tunteja koneen ääressä, mikäli ei aikatauluta pieniä jaloittelutaukoja.

Haastateltavat myös miettivät, että mikäli etätöitä olisi luonteeltaan jatkuvampaa, eikä vain muutamia päiviä, niin silloin oma jaksaminen olisi varmasti suuremmalla koetuksella. Varsinkin, jos etänä olisi viikkoja tai kuukausia niin epäiltiin, että seinät voisivat

kaatua päälle. Toimistolla kollegojen kanssa voi asioista kuitenkin puhua eri tavoin ja niihin saada toisenlaista näkökulmaa. On myös asioita, joiden jälkeen mahdollinen työmatka on ihan hyväksi, koska silloin ajatukset pystyi siirtämään pois työmoodista ja keskittymään kotona vapaa-aikaan.

5.5 Rikostutkijan työn ja arjen sovittaminen etätyössä

Vaikka haastateltavat eivät yleisesti kokeneet tekevänsä sellaisia työtehtäviä, että niiden tekeminen olisi kotona ollut vaikeaa teknisesti tai henkisesti, niin yleinen mielipide oli, että poliisintyössä on tehtäviä ja tapauksia, joita ei välttämättä halua omassa kodissa tehdä. Yksi haastateltava toisaalta totesi, että jos jutut eivät jää pyörimään päähän tai vaivaamaan muutenkaan, niin ei sillä ole väliä missä niitä tekee. Loppujen lopuksi tutkijantyö on melko kliinistä tietokoneella tehtävää dokumenttien tekoa.

Salassa pidettävät asiat muodostivat etänä työskentelyyn huomioitavia seikkoja, koska työpäivän aikana on esillä sellaisia asiakirjoja, joita muut eivät saa nähdä. Tämä ei ollut yksin asuvilla ongelma ja perheelliset olivat pystyneet ratkaisemaan asian oman erillisen työhuoneen muodossa. Paperiton työskentely edesauttaa paljon, mutta joistakin jutuista on oltava paperisia asiakirjoja ja niiden säilytyksessä on noudatettava ohjeita mutta tämän ei koettu tuottavan juurikaan ongelmia. Lapset saattoivat joskus tulla kutsumatta työhuoneeseen, mutta haastateltavilla lapset olivat niin pieniä, etteivät vielä ymmärtäneet papereiden sisällöstä mitään.

Muuten arjen ja työn sovittaminen oli ollut hyvinkin helppoa ja koronan keskellä jopa helpompaa kuin toimistolla käyminen. Lasten hoitoa oli pystynyt sovittamaan paremmin ja se, että työpäiviä oli pystynyt tekemään kotoa käsin, mahdollisti muun muassa sen, että pystyi ruokailemaan perheen kanssa yhtä aikaa. Muutenkin perheen kanssa saatu lisäaika päivisin koettiin myönteiseksi asiaksi varsinkin haastateltavilla, joilla oli pieniä lapsia. Yksin asuvat olivat taas hieman toista mieltä, ”*kukaan ei koskaan käy ja kukaan ei koskaan soita*” aika hiljaisia olivat päivät.

Yleisesti perustutkijan työ soveltuu haastateltavien mielestä todella hyvin etätyön tekemiseen ja moni haluaisi, että etätyön tekemisen mahdollisuus jatkuisi myös koronapandemian jälkeen. Esimiesten mielestä etätyö oli soveltunut hyvin poliisin työn tekemiseen ja kaikki etätyötä tehneet olivat suoriutuneet hyvin. Työn tekeminen oli kotona ollut

joiltakin osin tehokkaampaa, joten poliisityön tekeminen ja arjen sovittaminen kotioiloissa on silloin onnistunut hyvin. Etätyön jatkuminen toisi rutiinia kotona työskenteelyyn ja perhearjen sovittamiseen, mikäli sitä pystyisi tekemään myös jatkossa ja jopa suunnittelemaan pidemmällä aikajänteellä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Oli yllättävää, että etätyöntekeminen ja siihen siirtyminen oli ollut niinkin jouhevaa kuin se oli ollut. Pienten alkukankeuksien jälkeen siirtymiset etätyön ja toimistotyön välillä olivat sujuneet hyvin ja kaikki haastateltavat olivat tyytyväisiä etätyöntekemiseen, ainakin tässä muodossa kuin sitä Tampereen pääpoliisiasemalla oli tehty.

Esimiehet olivat olleet pääsääntöisesti kannustavia etätöiden tekemiseen ja olivat myös olleet tyytyväisiä etätöissä saatuihin tuloksiin. Esimiehet olivat tehneet jonkin verran etätöitä ja olivat kokeneet sen positiiviseksi.

Etätyönteosta oli kaikille haastateltaville jäänyt positiivinen kokemus ja etätyön mahdollisuutta toivottiin myös jatkossa. Korona-aikana etätyön tekeminen oli helpottanut arkea ja vähentänyt sairaspöissaoloja sekä tilapäisiä hoitovapaita silloin, kun lapsia ei voinut koronaohjeiden viedä vuoksi päivähoidon. Lisääntynyt vapaa-aika työmatkojen osalta koettiin myös positiiviseksi ja vapaa-aika alkoi heti työpäivän päätyttyä. Pidentyneillä yönillä oli myös ollut positiivinen vaikutus työpäivän vireyteen ja työpäivän jälkeisiin arjenaskareisiin sekä harrastuksiin.

Joitakin työtehtäviä ei pystynyt etänä suorittamaan mikä lisäsi jonkin verran päällekkäistä työtä ja hidasti joitakin työvaiheita. Työnkuormitus koettiin kotona ollessa hieman vähäisempänä, koska ylimääräisiä häiriötekijöitä oli vähemmän ja omaa päivää pystyi paremmin aikatauluttamaan. Huonoa omaatuntoa koettiin siinä mielessä, että partioiden tuomat etsintäkuulutetut jäivät toimistolla työskentelevien kollegoiden hoidettavaksi. Mikäli etätyö olisi pidempiaikaista, niin työn kuormittavuuden etätöissä uskottiin lisääntyvät varsinkin henkisesti. Sosiaalista kanssakäymistä myös kaivattaisiin enemmän, mikäli etätyö olisi jatkuvampaa ja toimistolla käytäisiin harvemmin.

Tutkijantöön koettiin olevan myös hyvin soveltuvaa etänä tehtäväksi, koska suurin osa työstä on erilaisten kirjallisten asiakirjojen tekoa. Salassa pidettävä materiaali voi

suuremmissa mittakaavassa tuottaa jonkinlaisia ongelmia, mutta mikäli asiakirjat saadaan pidettyä tietokoneella ei ongelmia juuri ole. Mikäli jutut eivät seuraa toimistosta kotiin muutenkaan, niin etänä työskentelyä ei pidetty siihen millään tavoin vaikuttavana. Kun koneen ja työhuoneen oven laitto kiinni, oli ajatukset melko helppo siirtää muihin asioihin.

6.1 Haastatteluiden tarkastelu suhteessa teoreettiseen viitekehykseen

Haastatteluiden tulokset olivat hyvin samakaltaisia kuin teoreettisessa aineistossa tuli ilmi. Etätyön tekemiseen oltiin tyytyväisiä ja tekniset ongelmat tuottivat alkuvaiheessa hieman ongelmia. Työn tekemiseen pystyttiin keskittymään paremmin etänä kuin toimistossa ja työn tekeminen oli myös ollut ainakin osittain tehokkaampaa, kuten teoriasakin kävi ilmi. Oma tekemistä pystyi suunnittelemaan ja aikatauluttamaan paremmin, sekä sovittamaan samalla muihin arjen toimintoihin.

Suurin eroavaisuus tai ilmiö mikä teoriaa tutkiessa tuli vastaan, oli sairaspöissaolojen vähentyminen etätyön aloittamisen myötä, mikä on erittäin positiivinen asia. Etätyön vaikutusta sairauspöissaoloihin oli kyllä kirjallisuudessa (Helle 2004, Roine ja Anttila 2016) sivuttu, mutta toiselta kantilta. Kirjallisuuden (Helle 2004, Roine ja Anttila 2016) mukaan sairauslomat voivat jopa lisääntyä huonon työergonomian, etätyön yksinäisyyden ja huonon työnorganisoinnin vuoksi.

Sosiaalisen kanssakäymisen vähäisyys nousi sekä kirjallisuudessa että haastatteluissa esiin. Sen tuomat vaikutukset koettiin negatiivisena ja virtuaaliset tapaamiset ja erilaiset viestivälineet eivät täysin korvaa kasvotusten käytäviä keskusteluita. Sosiaalinen kanssakäyminen on toki ollut korona-aikana muutenkin poikkeuksellista, sillä monet harrastukset ovat vähentyneet ja ravintolat sekä muut sosiaaliset tapahtumapaikat ovat olleet rajoitusten kohteena. Normaalitylanteessa ihmiset voisivat kuitenkin helpommin tavata toisiaan myös töiden ulkopuolella, joten työnpaikan sosiaalisten kanssakäymisten merkitys olisi varmasti pienempi.

Etätyön johtaminen oli haastateltujen mukaan, yhtä poikkeusta luukuunottamatta, sujunut paremmin kuin asiaa käsitellessä teorioissa yleensä. Johtuuko siitä, että henkilöstö on ollut motivoitunutta tekemään töitä, oltiin sitten etänä tai toimistolla, vai oliko kyse uutuuden viehätyksestä? Mikäli etätyö jatkuu poliisissa, asiaan saadaan varmasti erilaisia näkemyksiä.

Haastatteluista sadut vastaukset olivat kuitenkin hyvin linjassa teoriasta saadun tiedon kanssa. Mikäli teorian sekä haastatteluiden pohjalta voidaan jotain ennustaa niin etätyöt myös poliisissa tulevat yleistymään. Tilakustannukset ovat myös poliisissa todella suuri kustannuserä ja mahdollisia toimia kustannusten karsimiseksi mietitään jatkuvasti. Etätyön tuomat mahdollisuudet otetaan todennäköisesti huomioon myös uusia poliisilaitoksia suunniteltaessa.

6.2 Kehittämisehdotukset

Varsinaisia kehittämisehdotuksia ei haastatteluissa noussut esiin kovinkaan montaa. Tulostamisen mahdollisuus kotona karsisi joitakin päällekkäisiä toimintoja ja nopeuttaisi hieman juttujen loppuun saattamista, tästä saatu aikahyöty on haastateltavien mielestä kuitenkin melko pieni. Mahdollinen pidemmän aikavälin suunnittelu sen osalta milloin etätöitä olisi mahdollista tehdä toisi toimintaan ehkä hieman lisää tehokkuutta ja myös helpottaisi etätyön ja arjen muiden toimien yhteen sovittamista. Muuten näin lyhyellä kokeilulla ja lyhyillä etätyöpätkillä oli etätyö sujunut hyvin. Johtamisen näkökulmasta pidemmän aikavälin suunnittelu helpottaa töiden suunnittelua ja työkuorman jakamista tasapuolisesti, järkevästi ja tehokkaasti työntekijöiden välillä.

6.3 Oman työn pohdintaa ja arviointia.

Alussa oman suunnan löytäminen ja tutkimuksen aloittaminen tuotti hieman päänvaivaa. Tutkimusta tehdessä havahduin kuitenkin siihen, että tutkimukseen valittu aihe oli osunut kohdallani nappiin ja koronapandemian tuomat poikkeusjärjestelyt toivat tutkimukseen oman lisänsä. Huomasin myös, että entisen koulutuksen ja ammatin tuomat ajatusmallit toivat laajempaa käsitystä ja asioiden pohdintaan konkreetista pintaa, johon teoriaan tutustuessa saattoi tukeutua. Teoriaan olikin mielenkiintoista tutustua ja heijastella sitä tähän laajaan ihmiskokeeseen, joka on maailmalaajuisesti koronapandemian ja etätyön yhdistelmänä käynnissä. Onkin mielenkiintoista nähdä miten etätyö jää osaksi arkea koronapandemian aikaansaaman poikkeustilan jälkeen.

Tämäkään opinnäytetyö ei olisi valmistunut ilman muiden ihmisten osuutta, joten lämpimät kiitokset kaikille opinnäytetyöhöni osallistuneille.

LÄHTEET

- Akava. 2019. Etätyö. 27.5.2019. Saatavissa <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/> Viitattu 14.10.2020.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Etätyötä koskeva puitesopimus. 16.7.2002. Saatavissa <https://docplayer.fi/1015131-Eta-tyotakoskeva-puitesopimus.html> Viitattu 10-14.10.2020
- Etätyö valtionhallinnossa verkkoartikkeli. 2020 Internetissä saavilla <http://www.etaty-opaiva.fi/fi/artikkelit/26> Viitattu 14.11.2020.
- Fried, J., Heinemeir Hansson, D. 2014. Etänä. Toimistoa ei tarvita. Kauppakamari
- Gråsten, M. Poliisi blogi. Poliisin toimistotyö uudistuu 05.03.2020. Saatavissa <https://blogi.poliisi.fi/poliisin-toimistotyö-uudistuu/> Viitattu 14.11.2020.
- Haapakoski, K., Niemelä, A., Yrjölä, E. 2020 Läsä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent Oy
- Heiskanen, S. 2020 Etätyökirja. Suunnittele, Sovi, Tee. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Aula & Co. Alkuteos: Grace, P. 2020. The Ultimate Guide to Working from Home. United Kingdom: Little, Brown Book Group
- Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Prima Oy
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kiviniemi, K. 2007. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus, 70–85.
- Poliisihallituksen tarkentavat virkaehtosopimukset ja palkkausjärjestelmän käsikirja 1.4 2017 lukien. Saatavissa pdf muodossa https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjytLe23YHtAhWjs4sKHeNZB1gQFjACegQIA-xAC&url=https%3A%2F%2Fwww.poliisi.fi%2Finstancedata%2Fprime_product_julkaisu%2Fintermin%2Fembeds%2Fpoliisiwwwstructure%2F58017_Poliisihallitus_VES-kokonaisasiakirja_1.4.2017_lukien.pdf%3F152982d04082d488&usg=AOvVaw2cypwj7OrgTq97kg776Oqa Viitattu 13.11.2020
- Roine, J. Anttila, J. 2016 Työ ei ole paikka. Kokemuksia tuottavasta etätyöstä. Helsinki: Kirjoittajien omakustanne.

Simula, T. Satakunnan kansa artikkeli. Tarvittiin kriisi osoittamaan etätyön mahdollisuudet. Saatavissa <https://www.satakunnankansa.fi/a/27a575d5-c8a8-4a6e-930a-67a3e80b0e42> Viitattu 07-09.11.2020.

Suomen Poliisijärjestöjen Liiton koronakysely: joka kolmas kertoo, että työtehtäviä on priorisoitu pandemian aikana. 05.06.2020. Saatavissa https://www.spjl.fi/liitto/ajankoh-taista/uutiset/suomen_poliisijarjestojen_liiton_koronakysely_joka_kolmas_ker-too_etta_tyotehtavia_on_priorisoitu_pandemian_aikana.4788.news Viitattu 14.11.2020.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

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. Viitattu 11-14.10.2020.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Työolobarometri 2018. Saatavissa http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 11-14.10.2020.

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

Vilkman, U. 2020. Etätyö ulkomailla. Helsinki; Oy Nord Print Ab

LIITTEET

Liite 1

Haastattelun kysymysrunko Tampereen pääpoliisilaitoksen rikostutkijoille

1. Haastateltavien taustatiedot

Virkaikä
Etätyönkesto
Aiempi etätyökokemus

2. Etätyötä koskevat odotukset ja käsitykset

Oliko sinulla aiempaa kokemusta etätyöstä?
Oliko sinulla ennakkoajatuksia etätyöhön liittyen?
Soveltuiko etätyö omiin tehtäviisi?
Miten esimiehesi suhtautui etätyöhön?
Miten työnantajasi suhtautui etätyöhön?

3. Etätyön positiiviset kokemukset

Mikä oli ensimmäinen positiivinen kokemus etätyöstä?
Millaisia positiivisia kokemuksia etätyöstä on kertynyt?

4. Etätyön ongelmat ja haasteet

Oliko etätyön aloittamisessa jotain hankalaa?
Ilmenikö etätyössä jotain jatkuvia haasteita/ongelmia?
Miten koit kertomasi haasteet vaikuttivat etätyöskentelyyn?

5. Etätyö ja työhyvinvointi

Miten etätyö vaikutti henkiseen jaksamiseen?
Missä ja miten teit etätyötä?
Millaiseksi koit työergonomian etätyössä?

6. Rikostutkijan työn soveltuvuus kotona tehtävään etätyöhön

Millaisia muutoksia etätyö aiheutti arkeen?
Miten työ ja kotielämä soveltuivat yhteen?

7. Etätyöhön jatkuvuuteen liittyvät kehitysideoita

Onko mielessäsi jotain, joka parantaisi etätyön tekemistä jatkossa?
Miten laitos voisi edistää etätyötä rikostutkijan työtehtävissä?