



# Työhyvinvointi etätöissä - yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemuksia etätöistä

Linnea Mäkinen

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## **Työhyvinvointi etätöissä - yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemuksia etätöistä**

Linnea Mäkinen  
Rikosseuraamusalan sosionomi  
Opinnäytetyö  
Huhtikuu, 2021

Linnea Mäkinen

**Työhyvinvointi etätöissä - yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemuksia etätöistä**

Vuosi 2021 Sivumäärä 89

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella etätöiden vaikutuksia Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä Rikosseuraamuslaitoksen sekä rikosseuraamusalan ammattilaisten tietämystä tutkittavasta aiheesta sekä tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämisessä. Opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmä oli Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston henkilökunta. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto toimi tämän tutkimuksen tilaajana. Henkilökunta työskenteli pääsääntöisesti toimistolla, mutta heillä oli mahdollisuus tehdä kaksi päivää kuukaudessa etätöitä. Tutkimuksen aikana he tekivät enenevässä määrin etätöitä koronapandemiasta johtuen.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on laadittu yhteisöllisyyden, kotiloissa työskentelyn, tiedonkulun, työssä jaksamisen sekä työhön motivoitumisen ja esimiestyöskentelyn näkökulmasta. Lisäksi teoreettisessa viitekehyksessä kuvataan koronapandemia ja aiempia tutkimuksia aiheesta. Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin haastatteleamalla kahdeksaa Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijää. Tutkimusaineiston analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia. Tutkimusaineistosta saadut tulokset osoittivat, että kaikista tutkittavista teemoista löytyi sellaisia seikkoja, jotka tukivat sekä heikensivät työntekijöiden työhyvinvointia etätöissä. Tuloksien pohjalta laadittujen johtopäätöksiä perusteella voitiin todeta, että työntekijät pitivät etätöitä pääsääntöisesti työhyvinvointia tukevana työmuotona. Tutkimuksen kehitysehdotuksena oli vuorovaikutustilanteiden lisääminen ja etätöiden määrän nostaminen jatkossa nykyisestä kahdesta päivästä kuukaudessa.

Linnea Mäkinen

**Well-being during telecommuting - the experiences of Community Sanction Office's employees of telecommuting**

Year	2021	Pages	89
------	------	-------	----

---

The purpose of this thesis was to examine the effect of telecommuting on the well-being of the employees of the Helsinki Community Sanctions Office. The aim of the study was to increase the knowledge of the Criminal Sanctions Agency and criminal sanctions professionals on the subject and to provide instruments that can be used to improve employee well-being at work. The study was commissioned by the Helsinki Community Sanctions Office to research their employees. Normally, the employees worked at the office, however they had had the opportunity to telecommute two days a month. During this study, they telecommuted increasingly due to the COVID-19 pandemic.

The theoretical framework of the study consists of communality, work from home, flow of information, coping and motivation at work and supervision. In addition, the COVID-19 pandemic and previous research are described in the framework. The data was collected in this qualitative research by conducting thematic interviews with eight practitioners from the Helsinki Community Sanctions Office. The interviews were analysed using content analysis. The findings show that telecommuting both supported and impaired well-being. However, the participants considered that telecommuting would improve their well-being at work. Therefore, based on the findings, it can be suggested that interaction situations should be increased and raising the number of telecommuting in the future from the current two days per month.

Keywords: telecommuting, well-being at work, Community Sanctions Office

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Opinnäytetyön toimintaympäristö .....	8
2.1	Rikosseuraamuslaitos .....	8
2.2	Yhdyskuntaseuraamustoimistot .....	10
3	Yhdyskuntaseuraamukset .....	11
3.1	Yhdyskuntapalvelu .....	14
3.2	Valvontarangaistus.....	14
3.3	Ehdollisen vankeuden valvonta.....	15
3.4	Nuorisorangaistus .....	16
3.5	Ehdollisen vapauden valvonta .....	16
4	Opinnäytetyön tietoperusta .....	17
4.1	Työhyvinvointi .....	17
4.1.1	Työssä jaksaminen.....	18
4.1.2	Työhön motivoituminen .....	21
4.1.3	Yhteisöllisyys työpaikalla.....	23
4.2	Esimiestyöskentely ja tiedonkulku.....	24
4.3	Etätyö.....	27
4.4	Koronapandemia .....	30
5	Tutkimusasetelma.....	33
5.1	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	34
5.2	Laadullinen tutkimus tutkimusmenetelmänä.....	34
5.3	Aineiston kerääminen.....	35
5.4	Aineiston analysoiminen.....	37
5.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	38
6	Tutkimustulokset .....	40
6.1	Etätyön merkitys yhteisöllisyyden kokemukseen ja työhyvinvointiin .....	41
6.2	Etätyön vaikutus tiedonkulkuun ja työhyvinvointiin .....	44
6.3	Etätyön vaikutukset työssä jaksamiseen ja työhön motivoitumiseen .....	48
6.4	Kodin erityisyys työpaikkana .....	51
6.5	Esimiestyöskentelyn merkitys työhyvinvointiin etätöiden aikana .....	53
6.6	Kehitysehdotuksia tulevaisuuden etätöiden toteuttamiseen .....	55
7	Johtopäätökset .....	56
7.1	Etätyöskentely tukee työssä jaksamista ja työhön motivoitumista .....	56
7.2	Etätyössä vuorovaikutus ja tiedonkulku keskeisessä roolissa .....	59
7.3	Etätyö mahdollistaa työhyvinvointia tukevia etuja .....	62
8	Pohdinta .....	64

8.1	Opinnäytetyöprosessi .....	64
8.2	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys .....	67
8.3	Opinnäytetyön hyödyllisyys, jatkotutkimukset ja kehittäminen .....	69
	Lähteet.....	73
	Kuviot .....	81
	Liitteet .....	82

## 1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden työhyvinvointia etätöissä. Työhyvinvointi ja etätö ovat molemmat aiheena sellaisia, joista on tehty useita tutkimuksia. Useat tutkimukset kuvastavat sen, kuinka tärkeästä aiheesta on kysymys. Työhyvinvoinnin ja etätöiden tarkastelu on noussut enemmän keskiöön koronapandemiasta johtuen. Pandemia on lisännyt etätöiden tekemisen määrää, sillä ihmiskontakteja tulisi välttää. Nämä seikat huomioitiin aiheen valinnassa. Aihe valikoitui sen ajankohtaisuuden sekä tärkeyden vuoksi. Lisäksi aiheen valinnan suhteen nousi tärkeäksi opinnäytetyön tekijän oma mielenkiinto tutkittavaan aiheeseen.

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja, minkä vuoksi tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvointia eri teemojen kautta. Teemoiksi valikoituivat yhteisöllisyys, työskentely kotioloissa, tiedonkulku, työssä jaksaminen sekä työhön motivoituminen ja esimiestyöskentely. Teemojen tarkoituksena on rajata aihetta sekä selkeyttää työhyvinvoinnin tarkastelun tulokulmaa.

Työhyvinvoinnin tarkastelussa on tärkeää huomioida yksilö. Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, jonka vuoksi tarkastelussa on hyvä nostaa yksilö keskiöön. Tämän vuoksi tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus mahdollistaa yksilön kokemusten laaja-alaisemman tarkastelun ja tukee tutkimuksen tarkoitusta. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin haastatteluja. Haastatteluista avulla saatiin kerättyä tutkimuksen mahdollistavaa tietoa ja ne etenivät ennalta laadittujen teemojen mukaisesti. Lisäksi haastattelut tarjosivat yksilölle mahdollisuuden tulla kuulluksi. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää yksikön työhyvinvoinnin kehittämisessä. Haastattelut tarjosivat yksilölle myös mahdollisuuden vaikuttaa työhyvinvoinnin kehittämiseen esille tuomiensa seikkojen pohjalta.

Opinnäytetyö on rakennettu siten, että aluksi esitellään tutkimuksen teoriaosuus. Opinnäytetyön teoriaosuus pitää sisällään toimintaympäristön kuvaamisen, yhdyskuntaseuraamusten esittelyn sekä opinnäytetyön tietoperustan. Teorian kuvaamisen jälkeen työssä käsitellään tutkimuksen toteutustapa. Toteutustavan jälkeen esitellään opinnäytetyön tutkimustulokset, jotka pohjautuvat haastatteluista saatuihin tietoihin. Tämän jälkeen on johtopäätökset osio, jossa peilataan teoriaosuutta tutkimuksesta saatuihin tuloksiin. Lopuksi pohditaan opinnäytetyötä prosessina ja kuvataan kehittämisideat sekä jatkotutkimuksien tarpeellisuus.

## 2 Opinnäytetyön toimintaympäristö

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön toimintaympäristö laajemmasta kokonaisuudesta pienempään. Aluksi esitellään Rikosseuraamuslaitos organisaationa sekä sen toimintaa. Tämän jälkeen kuvataan Rikosseuraamuslaitoksen alaisuudessa toimivat yhdyskuntaseuraamustoimistot sekä esitellään tarkemmin tutkimuksen tilaajaa Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistoa. Tämän luvun tarkoituksena on kuvata Rikosseuraamuslaitos organisaationa ja selkeyttää tutkimuksen toimintaympäristöä osana laajempaa kokonaisuutta.

### 2.1 Rikosseuraamuslaitos

Rikosseuraamuslaitos on täytäntöönpanoviranomainen, joka toimii oikeusministeriön alaisuudessa. Rikosseuraamuslaitoksen keskeinen toiminta perustuu yhteiskunnan turvallisuuden lisäämiseen ja uusintarikollisuuden ehkäisyyn. Täytäntöönpanoviranomaisena Rikosseuraamuslaitoksen tarkoituksena on täytäntöönpanon eli rangaistuksien suorittamisen toteuttaminen. Täytäntöönpano tulee suorittaa turvallisesti sekä lainmukaisesti. Rikosseuraamuslaitoksen tulee tukea rangaistuksen suorittajan kykyä rikoksettomaan elämään sekä tarjota mahdollisimman hyvät valmiudet sekä mahdollisuudet rangaistuksen jälkeen sijoittua takaisin yhteiskuntaan. (Rikosseuraamuslaitos 2020a.)

Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa ohjaa laki Rikosseuraamuslaitoksesta. Laki ohjaa Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa ja luo perustan sen toiminnalle. Laki Rikosseuraamuslaitoksesta (953/2009) pitää sisällään muun muassa Rikosseuraamuslaitoksen tehtävät. Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa ohjaavat ja säätelevät myös muut lait kuten laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta sekä vankeuslaki. Rikosseuraamuslaitoksen toiminta perustuu lakeihin, asetuksiin ja määräyksiin. Rikosseuraamuslaitos puuttuu toiminnassaan ihmisen perusoikeuksiin ja rajoittaa täytäntöönpanossa vapautta, jonka vuoksi kaikkea toimintaa säädellään tarkasti.

Rikosseuraamuslaitos koostuu kolmesta rikosseuraamusalueesta, keskushallintoyksiköstä ja täytäntöönpanoyksiköistä. Näitä johtaa Rikosseuraamuslaitoksen pääjohtaja. Rikosseuraamusalueet on jaettu Etelä-Suomen, Länsi-Suomen ja Pohjois-Suomen alueisiin. Alueet pitävät sisällään eri Rikosseuraamuslaitoksen toimijoita, kuten vankilat, yhdyskuntaseuraamustoimistot, arviointikeskus ja aluekeskus. Keskushallintoyksikkö pitää sisällään sisäisen tarkastuksen, johdon tuen, hallinnon ja seuraamusten vaikuttavuuden yksiköt. Täytäntöönpanoyksiköiden vastuulla on muodollinen täytäntöönpano. Rikosseuraamuslaitokseen kuuluu myös Rikosseuraamusalan koulutuskeskus, jonka tavoitteena on vastata rikosseuraamusalan tutkintokoulutuksesta sekä ylläpitävistä ja täydentävistä henkilökunnan koulutuksista. (Rikosseuraamuslaitos 2019a.)





Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kulmakivet (Rikosseuraamuslaitos 2020b)

Rikosseuraamuslaitoksen toiminnalle on laadittu kulmakivet, jotka ohjaavat Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa. Kulmakivet koostuvat Rikosseuraamuslaitoksen visiosta, keskeisistä tavoitteista, perustehtävästä ja arvoista. Rikosseuraamuslaitoksen visiona on rikoksettomaan elämään valmentaminen. Keskeisinä tavoitteina ovat aktiivisella verkostoyhteistyöllä luoda polku rikoksettomaan elämään, täytöntöönpanon turvallisuus sekä hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö sekä työn mielekkyys. Rikosseuraamuslaitoksen perustehtävänä on vastata vankeusrangaistuksien ja yhdyskuntaseuraamusten täytöntöönpanosta sekä tutkintavankeuden toimeenpanosta. Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan arvot ovat oikeudenmukaisuus, turvallisuus, ihmisarvon kunnioittaminen ja usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua sekä kasvaa. Rikosseuraamuslaitoksen kulmakivien lisäksi toimintaa ohjaa Rikosseuraamuslaitoksen strategia. Strategia on tällä hetkellä laadittu vuosille 2020-2023 ja se pitää sisällään yhteiskunnallisen vaikuttavuustavoitteen, toiminnan tuloksellisuuden, henkilöstön ja resurssit. (Rikosseuraamuslaitos 2020b.)

Rikosseuraamuslaitoksen rakenne on uudistumassa Rikosseuraamuslaitoksen organisaation muutoksen 2.0 myötä. Rikosseuraamuslaitoksen 2.0 muutoksen on tarkoitus alkaa vuonna 2022. Tämän jälkeen seuraa muutos 3.0. Uudistukset 2.0 sekä 3.0 ovat tarkoituksenaan toteuttaa 2022-2028 vuosien välisenä aikana. Muutoksen 2.0 tavoitteena on uudistaa organisaatorakennetta sekä johtamisjärjestelmää. Lisäksi tavoitteena on muokata Rikosseuraamuslaitoksesta valtakunnallisesti yhtenäisemmin toimiva virasto sekä parantaa toimeenpanokykyä. Muutoksessa on

myös keskeistä parantaa ratkaisujen ja seuraamusten sisältöjen yhdenvertaisuutta asiakkaita koskien sekä järjestää toiminnot verkostoituneesti. (Rise 2.0. 2020.)

Muutoksen 2.0 jälkeen on tarkoituksena, että Rikosseuraamuslaitos koostuu neljästä toimivastuualueesta. Toimivastuualueet ovat kehittäminen ja ohjaus, asiakasprosessit, hallinto- ja tukipalvelut sekä operatiivinen toiminta. Operatiivinen toiminta pitää sisällään yksitoista rikosseuraamuskeskusta, jotka koostuvat vankiloista ja yhdyskuntaseuraamustoimistoista. Muutoksen myötä keskushallintoyksikön, aluekeskuksien, arviointikeskuksien, ja täytäntöönpanoyksikön tehtävät tekevät jatkossa toimivastuualueet ja nämä yksikkönimitykset poistuvat. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus toimii osana kehittämisen ja ohjauksen toimivastuualuetta. (Rise 2.0. 2020.)

Rikosseuraamuslaitoksella on käytössä joka vuotinen valtion henkilöstötutkimus nimeltään VMbaro. VMbaro mittaa ja seuraa valtiolla työskentelevän henkilöstön työtyytyväisyyttä, palkkausjärjestelmän käytännön toimivuutta ja lähiesimiesten johtamistyötä ja siinä onnistumista. VMbaron tietosisältöä hyödynnetään johtamisen kehittämisessä sekä työtyytyväisen seuraamisessa ja vertailussa. Henkilöstötutkimuksessa työtyytyväisyyttä mitataan asteikolla, jossa on viisi porrasta. Portaat ovat täysin eri mieltä, eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. (Palkeet 2021.) Työtyytyväisyyttä, palkkausta ja johtamisessa onnistumista tarkastellaan valtiolla VMbaron kautta. VMbaro antaa Rikosseuraamuslaitoksen yksiköille suuntaa myös työhyvinvoinnin näkökulmasta.

## 2.2 Yhdyskuntaseuraamustoimistot

Yhdyskuntaseuraamustoimistot vastaavat oman alueensa yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta. Lisäksi osa yhdyskuntaseuraamustoimistoista huolehtivat seuraamuksiin liittyvistä lausunnoista ja toimeenpanosuunnitelmista. Yhdyskuntaseuraamustoimistot toimivat rikosseuraamusalueiden alaisina. Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella on kaksi yhdyskuntaseuraamustoimistoa, Länsi-Suomen alueella viisi yhdyskuntaseuraamustoimistoa sekä Itä- ja Pohjois-Suomen alueella seitsemän yhdyskuntaseuraamustoimiston toimipistettä. (Rikosseuraamuslaitos 2019b.)

Toimintaympäristönä tässä opinnäytetyössä toimii Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto, joka on Rikosseuraamuslaitoksen alla toimiva yksikkö. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto sijaitsee Hakaniemessä ja kuuluu siten Etelä-Suomen rikosseuraamusalueeseen. Yhdyskuntaseuraamustoimistoa johtaa johtaja sekä kaksi apulaisjohtajaa. Yksikössä työskentelee yhteensä 33 henkilöä, jotka vastaavat Helsingin kaupungin alueella seuraamusselvitysten laatimisesta sekä yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta. Lisäksi Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston henkilökunta vastaa kaikista siviilistä vankilaan rangaistusta suorittamaan lähtevien henkilöiden rangaistusajan suunnittelusta koko Uudenmaan alueella. (Rikosseuraamuslaitos 2019c.)

Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät on jaettu yksikön sisällä tiimeihin, jotka vastaavat eri seuraamuksista sekä siviilistä vankilaan lähtevien rangaistusajan suunnittelusta. Tiimejä on yhteensä neljä, jotka vastaavat yhdessä kaikista seuraamuksista. Ensimmäistä tiimiä kutsutaan nimellä ehdonalaisen vapauden valvonta -tiimi, jonka vastuualueena ovat ehdonalaisen vapauden valvonta ja aikuisten ehdollisen vapauden valvonta sekä sitä koskevat lausunnot. Toista tiimiä kutsutaan nimellä nuorten tiimi, tämä tiimi vastaa nuorten seuraamusselvityksistä sekä nuorten ehdollisen vankeuden ja ehdonalaisen vapauden valvonnasta sekä nuorisorangaistuksista. Kolmatta tiimiä nimitetään yhdyskuntapalvelutiimiksi, joka vastaa yhdyskuntapalvelusta sekä yhdyskuntapalvelun seuraamusselvityksistä. Neljättä tiimiä kutsutaan nimellä siviiliarviointi tiimi, joka vastaa siviiliarvioinneista ja valvontarangaistuksista. Tiimien vastuualueet on jaettu pääsääntöisesti seuraamuksien perusteella. Seuraamukset esitellään seuraavaksi yhteiskunnalliset lähtökohdat osiossa. Esittelyn tarkoituksena on välittää lukijalla kuva siitä, mikälaista työtä Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät tekevät.

### 3 Yhdyskuntaseuraamukset

Seuraavaksi tässä opinnäytetyössä esitellään yhdyskuntaseuraamukset. Yhdyskuntaseuraamuksien esittelyn tarkoituksena on kuvata Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden työnkuvaa. Yhdyskuntaseuraamusten esittely on keskeistä, jotta lukijalle välittyy kuva työntekijöiden työnkuvasta, jonka kautta pystytään ymmärtämään paremmin esimerkiksi työn kuormittavuutta ja tiedonkulun tärkeyttä.

Yhdyskuntaseuraamukset ovat rangaistuksia. Suomessa rangaistus tarkoittaa oikeudellista seuraamusta. Rangaistus tuomitaan tekijälle seurauksena lain rikkomisesta. Rangaistuksien tarkoituksena on ehkäistä tai vähentää rikoksien tekemistä. Rangaistukset toimivat rangaistuksen suorittajan uusintarikollisuuden ehkäisemisessä ja yhteiskunnallisesti pelotteena sekä moraalisena ohjenuorana. Rangaistuksien ohella käytetään myös muita keinoja rikollisuuden vähentämisessä ja ehkäisyssä. Näitä keinoja ovat kuntouttaminen ja niihin sosiaaliin ongelmiin vaikuttaminen, jotka liittyvät rikolliseen käyttäytymiseen. Oikeudellisen seuraamukset vaihtelevat rikoksen vakavuuden mukaisesti. Rangaistusasteikko pitää sisällään ehdollisen ja ehdottoman vankeusrangaistuksen, sakkorangaistuksen ja yhdyskuntaseuraamukset. Yhdyskuntaseuraamukset ovat vankeusrangaistuksia tehokkaampia ja edullisempia rangaistuksia rikoksien ennalta ehkäisyn näkökulmasta (Rikosentorjuntaneuvosto 2021.)

Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta (400/2015) säättää yhdyskuntaseuraamuksien olevan yhdyskuntapalvelu, valvontarangaistus, ehdollisen vankeuden tehosteeksi tuomittu valvonta ja nuorisorangaistus sekä lakia sovelletaan myös ehdonalaisen vapauden valvontaan. Yhdyskuntaseuraamuksien yhteiset ja kunkin ominaiset piirteet sekä seuraamusten keskinäiset suhteet käyvät ilmi yhdyskuntaseuraamuksista säädetyistä laista. Kaikissa yhdyskuntaseuraam-

muksissa korostuu tuomitun valmiuksien lisääminen rikoksettomaan elämään ja hänen sosiaalisen selviytymisensä edistäminen. (Hartoneva ym. 2015, 11.)

Yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta annettu laki (400/2015) määrittelee yhdyskuntaseuraamuksien tavoitteet sekä sisällön. Yhdyskuntaseuraamuksien tavoitteena on lisätä rangaistuksen täytäntöönpanon aikana tuomitun valmiuksia rikoksettomaan elämään sekä tukea hänen sosiaalista selviytymistensä. Yhdyskuntaseuraamukset pitävät sisällään tuomitun tarpeiden sekä olosuhteiden edellyttämällä tavalla tuomitun valvontaa, erilaisia velvollisuuksia sekä kieltoja ja muita ehtoja sekä toimintaa. Lisäksi yhdyskuntaseuraamuksien täytäntöönpanossa huomioidaan yhteiskunnan turvallisuus ja toimitaan sen edellyttämällä tavalla. Seuraamuksen tarkempi ja yksilöllisempi sisältö määritellään rangaistusajan suunnitelmassa, joka laaditaan jokaiselle tuomitulle yksilöllisesti.

Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta (400/2015) määrittelee Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta vastaavaksi toimijaksi. Täytäntöönpano pitää sisällään monta vaihetta, jotka määritellään yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanolain (400/2015) 3 luvussa. Lain 3 luvussa määritellään edellytyksien selvittäminen yhdyskuntaseuraamusten suorittamista koskien. Edellytykset selvitetään laatimalla seuraamusselvitys. Seuraamusselvityksen laatii Rikosseuraamuslaitos syyttäjän tai tuomioistuimen pyynnöstä sekä epäillyn pyynnöstä, jos siihen on painava syy. Syyttäjä tai tuomioistuin pyytää selvityksen laatimista, mikäli on todennäköistä, että rikoksesta syytetylle tuomitaan yhdyskuntapalvelua, valvontarangaistus tai yli 21-vuotiaalle tehosteeksi ehdollisen vankeuden valvonta.

Yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta annettu laki (400/2015) määrittelee, että seuraamusselvityksessä arvioidaan rikoksesta epäillyn valmiudet sekä edellytykset suoritua yhdyskuntaseuraamuksesta ja otetaan huomioon hänen aiempi rikollisuutensa, päihteiden käyttö, sosiaaliset sekä muut henkilökohtaiset olosuhteet, tarve valvonnalle sekä tukemisen tarpeet rikoksettomaan elämään. Yhdyskuntapalvelun ja valvontarangaistuksen täytäntöönpano edellyttää rikoksesta epäillyn suostumuksen. Suostumus selvitetään seuraamusselvitystä laadittaessa. Mikäli rikoksesta epäillyn tilanteessa tapahtuu seuraamusselvityksen laatimisen jälkeen muutos, joka vaikuttaa seuraamusselvitykseen, tulee Rikosseuraamuslaitoksen tehdä muutokset seuraamusselvitykseen.

Nuoret rikoksesta epäiltynä ovat erityisryhmä, joita koskee osittain eri lait sekä heidät huomioidaan eri tavalla nuoren ikänsä vuoksi. Tämän vuoksi nuorten kohdalla määritellään erillisellä lailla seuraamusselvityksen laatimisesta. Laki nuoren rikoksesta epäillyn tilanteen selvittämisestä (633/2010) määrittelee 15-20-vuotiaana tehdystä rikoksesta epäillyn nuoren tilanteen selvittämisestä, koskien syyteharkintaa, seuraamusten määräämistä ja seuraamusten täytäntöönpanoa varten. Laki nuorten rikoksesta epäillyn tilanteen selvittämisestä (633/2010) määrittelee, että esitutkintaviranomaisen on ilmoitettava nuoren rikoksesta syyttäjälle, sosiaaliviran-

omaiselle ja Rikosseuraamuslaitokselle 14 vuorokauden kuluessa esitutkinnan valmistumisesta. Kahden viikon kuluessa on syyttäjän pyydettävä Rikosseuraamuslaitosta laatimaan seuraamusselvitys nuoresta, mikäli odotettavissa on ankarampi rangaistus kuin sakko. Seuraamusselvitys nuoresta on tehtävä 30 vuorokauden kuluessa syyttäjän pyynnöstä. Ero yli 21-vuotiaiden ja alle 21-vuotiaiden seuraamusselvityksen osalta on se, että alle 21-vuotiaista laaditaan selvitys aina, mikäli on odotettavissa kovempi tuomio kuin sakko.

Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta (400/2015) annetun lain 3 luvussa säännellään selvityksen jälkeen laadittavasta rangaistusajan suunnitelmasta. Rangaistusajan suunnitelma laaditaan seuraamusselvityksen jälkeen, mikäli Rikosseuraamuslaitos pitää rikoksesta epäiltyä soveltuvana yhdyskuntapalvelun, valvontarangaistuksen, nuorisorangaistukseen tai ehdollisen vankeuden valvonnan suorittamiseen. Rangaistusajan suunnitelma pitää sisällään tuomitun velvollisuudet, täytäntöönpanon sisältämän työn, palkattoman työn, kuntoutuksen, koulutuksen tai muun toiminnan, valvontatapaamiset, valvontatavat sekä valvonnan yksityiskohdat sekä tukitoimenpiteet. Rikosseuraamuslaitos laatii rangaistusajan suunnitelman yhdessä rikoksesta epäillyn kanssa.

Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta (400/2015) annetun lain 4 luvussa säännellään täsmennetyn rangaistusajan suunnitelman laatimisesta. Täsmennetty rangaistusajan suunnitelma laaditaan, kun tuomittu yhdyskuntapalvelu, nuorisorangaistus, valvontarangaistus ja ehdollisen vankeuden tehosteeksi tuomittu valvonta saa lainvoiman. Täsmennetty rangaistusajan suunnitelma tulee laatia viipymättä. Rangaistusajan suunnitelma pitää sisällään täytäntöönpanon alkamis- ja päättymispäivän, valvontatapaamiset, tukitoimet ja niiden jatkuvuuden turvaamista koskevat toimet rangaistuksen suorittamisen jälkeen, suorituspaikat, työtehtävät ja muu toiminta sekä niiden sisällön, liikkumisrajoituksista ja muista erityisistä ehdoista, yksityiskohtainen aikataulu sekä muut vastaavat täytäntöönpanoa koskevat tiedot, määräykset ja ehdot. Rangaistusajan suunnitelma laaditaan yhdessä tuomitun kanssa ja se annetaan tuomitulle tiedoksi henkilökohtaisesti. Kun yhdyskuntapalvelu, valvontarangaistus, nuorisorangaistus ja ehdollisen vankeuden tehosteeksi tuomitun valvonnan täytäntöönpano saa lainvoiman, tulee täytäntöönpano aloittaa ilman aiheetonta viivytystä ja seuraamus on suoritettava yhden vuoden ja kolmen kuukauden kuluessa. Mikäli seuraamuksia on tuomittu useampia samanaikaisesti voi täytäntöönpano kestää yhden vuoden ja kuusi kuukautta. Täytäntöönpanoa voidaan lykätä tai se voidaan keskeyttää erityisen painavista syistä. Painavat syyt voivat olla esimerkiksi siviilipalveluksen tai varusmiespalveluksen suorittaminen.

Yhdyskuntaseuraamuksista on säädetty tarkasti lailla, joka luo pohjan yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskentelevien työllä. Työtä ohjaavat lait luovat työlle selkeät rakenteet. Rakenteet luovat selkeät raamit kaikelle työskentelylle. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät työskentelevät eri tiimeissä, jotka ovat jaettu seuraavaksi esiteltyjen eri seuraamusten perusteella. Näin ollen työntekijöiden tulee ymmärtää yhdyskuntaseuraamuksia koske-

vat lait, mutta erityisesti niiden seuraamusten lait, joiden kanssa he pääsääntöisesti työskentelevät. Esimerkiksi nuortentiimissä työskentelevän tulee hallita nuoria rikoksentekejiä koskeva lainsäädäntö erityisen hyvin. Seuraavaksi esitellään eri seuraamukset tarkemmin, jotta lukijalle välittyisi tarkempi kuva työntekijöiden toimenkuvasta.

### 3.1 Yhdyskuntapalvelu

Laki yhdyskuntaseuraamuksista (400/2015) 8 luvussa säännellään yhdyskuntapalvelusta. Yhdyskuntapalvelu on yleishyödyllistä palkatonta työtä, jota suoritetaan valvonnan alaisena. Palkattomana tehtävä työ on rangaistus. Rangaistus on kestoltaan vähintään 14 ja enintään 240 tuntia. Yhdyskuntapalvelusta voidaan enintään 30 tuntia suorittaa osallistumalla Rikosseuraamuslaitoksen järjestämään tai sen hyväksymään toimintaan tai se voidaan suorittaa avohoidossa. Toimintaan osallistumisen tarkoituksena on vähentää riskiä syyllistyä uusiin rikoksiin, päihdeongelmia sekä lisätä edellytyksiä suorittaa rangaistus. Tuomitusta rangaistuksesta tulee olla vähintään puolet työn tekoa. Alle 21-vuotiaalla yhdyskuntapalveluun tuomitulla voi olla erityisesti nuorille suunnattuja toimintoja.

Rikoslain (39/1889) 6 luvun 10 §:n mukaan yhdyskuntapalvelua voidaan tuomita oheisrangaistuksena, mikäli ehdollista vankeutta pidetään riittämättömänä rangaistuksena rikoksesta. Rikoslain 6 luvun 11 §:ssä säännellään, että yhdyskuntapalveluun voidaan tuomita enintään kahdeksan kuukauden ehdottaman vankeusrangaistuksen sijasta, mikäli tälle ei ole estettä. Este yhdyskuntapalveluun tuomitsemiseen voi olla esimerkiksi rikoksentekeijän rikollisen toiminnan jatkaminen. Yhdyskuntapalveluun tuomitseminen edellyttää, että rikoksen tekijä suostuu rangaistusmuotoon sekä voidaan olettaa, että hän suoriutuu seuraamuksesta. Mikäli rikoksentekeijä on tehnyt rikoksen alle 21-vuotiaana, on se puoltava peruste yhdyskuntapalveluun tuomitsemiin ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta.

Yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta annetun lain (400/2015) 8 luvun 38 §:ssä säännellään, että yhdyskuntapalveluun tuomitun tulee suorittaa hänelle annetut palvelutehtävät. Lisäksi hänen tulee noudattaa henkilökunnan antamia ohjeita palvelupaikalla. Tuomion suorittamisen alettua ei tuomittu saa käyttää huumausainelain 3 §:n 1 momentissa määriteltyjä huumausaineita. Lisäksi yhdyskuntapalveluun tuomittu ei saa käyttää työ-, kuntoutus-, koulutus- tai muussa toimintapaikassa tai täytäntöönpanoa koskevissa tilaisuuksissa alkoholia eikä olla muun päihdyttävän aineen vaikutuksen alaisena. Yhdyskuntapalveluun tuomitun rikkoessa velvollisuuksiaan törkeästi voidaan yhdyskuntapalvelu muuntaa valvontarangaistukseksi tai ehdottomaksi vankeusrangaistukseksi.

### 3.2 Valvontarangaistus

Yhdyskuntaseuraamuksista annetun lain (400/2015) 9 luvussa säännellään valvontarangaistuksista. Valvontarangaistukseen tuomittu asuu asunnossaan tai muussa sopivassa paikassa tuomi-

onsa ajan. Tuomion suorittamisen aikana häntä valvotaan teknisin apuvälinein sekä muilla tavoin. Valvontarangaistukseen tuomittu on velvollinen noudattamaan tarkasti hänelle laadittua aikataulua sekä hänen tulee olla kello 21-06 välisen ajan asunnollaan, ellei aikataulussa ole jotakin ohjelmaa kyseisenä ajankohtana. Rangaistuksen suorittaminen edellyttää päihitteettömyyttä, Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehen päästämistä asuntoon valvontatehtävissä sekä valvontalaitteiden huolellista käsittelemistä. Mikäli tuomittu rikkoo törkeästi velvollisuuksiaan, voidaan valvontarangaistus muuntaa ehdottomaksi vankeudeksi.

Rikoslain (39/1889) 6 luvun 11 a §:n mukaan valvontarangaistus voidaan tuomita enintään kuuden kuukauden ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta. Valvontarangaistus on kestoaltaan samanpituisen kuin ehdoton vankeusrangaistus. Valvontarangaistukseen tuomitseminen edellyttää rikosentekijän suostumusta sekä samassa asunnossa asuvien täysi-ikäisten suostumus rangaistuksen suorittamiseen asunnossa. Asunnossa asuvien alaikäisten mielipide tuomion suorittamisesta asunnossa selvitetään sekä kuullaan.

### 3.3 Ehdollisen vankeuden valvonta

Ehdollinen vankeus voidaan määrätä enintään kahden vuoden ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta (Oikeusministeriö 2021). Rikoslain (39/1889) 2 b luvussa säännellään ehdollisesta vankeudesta. Kun vankeus tuomitaan ehdollisena, lykkääntyy rangaistuksen täytäntöönpano koeajaksi. Koeaika on vähintään vuoden ja enintään kolme vuotta. Koeaika alkaa siitä, kun tuomio julistetaan tai annetaan.

Rikoslain (39/1889) 2 c luvun 5 §:ssä säännellään, että yli 21-vuotiaana rikokseen syyllistynyt voidaan tuomita ehdollisen vankeuden tehosteeksi valvontaan. Valvonta on kestoaltaan yhden vuoden ja kolme kuukautta. Valvontaan tuomitaan, mikäli se on tarpeellista uusien rikoksien ehkäisemiseksi. Valvonnan tarpeen arvioinnissa otetaan huomioon rikosentekijän aikaisempi rikollisuus, henkilökohtaiset olot sekä rikokseen johtaneet seikat. Lisäksi valvontaan voidaan tuomita, jos ehdollista vankeutta pidetään riittämättömänä rangaistuksena rikoksesta ja ehdollinen vankeus on vähintään kahdeksan kuukauden pituisen. Alle 21-vuotiaana rikokseen syyllistynyt voidaan tuomita ehdollisen vankeuden tehosteeksi valvontaan yhden vuoden ja kolmen kuukauden ajaksi, mikäli valvonta ehkäisee uusien rikoksien tekemistä tai se tukee tekijän sosiaalista selviytymistä.

Laki yhdyskuntaseuraamuksista (400/2015) säättää 10 luvussa ehdolliseen vankeuteen tuomitun valvonnasta. Ehdollisen vapauden valvonta pitää sisällään säännöllisesti valvojan tai apuvalvojan ja tuomitun tapaamiset. Tarkoituksena on parantaa tuomitun kykyä elää ilman rikoksia sekä seurata hänen elämänsä olosuhteita. Valvontatapaamisia sekä valvonnan sisältämiä tehtäviä ja ohjelmia saa kuukaudessa olla enintään kaksitoista tuntia ja tarvittaessa erityisestä syystä enintään 24 tuntia. Valvonta pitää sisällään kokonaisuudessaan enintään 30 tuntia osallistumista Rikosseuraamuslaitoksen hyväksymään kuntoutukseen tai avohoitoon. Valvontatapaami-

sisä eikä valvonnan edellyttämässä toiminnassa saa olla päihdyttävien aineiden vaikutuksen alaisena. Mikäli valvontaan tuomittu rikkoo törkeästi velvollisuuksiaan, voidaan valvonta-aikaa pidentää.

Rikoslain (39/1889) 2 b luvun 5 §:ssä säännellään ehdonalaisen vankeuden muuntamisesta vankeudeksi. Ehdonalainen vankeus voidaan muuntaa vankeudeksi, mikäli tuomittu tekee koeaikana sellaisen rikoksen, josta tuomioistuimen mukaan voidaan tuomita ehdottomaa vankeutta tai yhdistelmärangaistus. Rikoksesta syytteen tulee olla nostettuna vuoden kuluessa koeajan päättymisestä, jotta ehdollinen vankeus voidaan muuntaa.

#### 3.4 Nuorisorangaistus

Rikoslain (39/1889) 6 luvun 10 a §:ssä säännellään, että alle 18-vuotiaana rikoksen tehnyt voidaan tuomita nuorisorangaistukseen, jos sakko on riittämätön rangaistus ja ehdottomaan tuomitsemiseen ei ole painavia syitä tai ehdollisen vankeuden valvontaa ei pidetä riittävänä. Nuorisorangaistus voidaan tuomita myös tietyin edellytyksin rikoksen tekijälle, joka on tehnyt ainoastaan osan rikoksista alle 18-vuotiaana.

Laki yhdyskuntaseuraamuksista (400/2015) 10 luvussa säännellään nuorisorangaistuksesta. Nuorisorangaistuksen kesto on neljästä kuukaudesta vuoteen. Nuorisorangaistuksen tarkoituksena on valvoa nuorta ja tukea nuoren sosiaalista toimintakykyä. Toimintakykyä voidaan tukea esimerkiksi erilaisilla tehtävillä sekä ohjelmilla ja perehdytyksellä työelämään. Nuorisorangaistusta suorittavan nuoren täytäntöönpanoon kuuluvia tilaisuuksia saa olla viikossa enintään kahdeksan tuntia. Tuomittu on velvoitettu osallistumaan tilaisuuksiin. Valvontatapaamisiin sekä muihin velvoitettuihin tilaisuuksiin osallistuessa tuomittu ei saa olla päihdyttävien aineiden alaisena. Nuorisorangaistukseen tuomitun tulee noudattaa määritettyjä velvollisuuksia ja niiden törkeästä rikkomisesta voidaan muuntaa loppuosa rangaistuksesta ehdottomaksi vankeudeksi.

#### 3.5 Ehdollisen vapauden valvonta

Rikoslain (39/1889) 2 c luvussa määritellään, että ehdonalaisella vapaudella tarkoitetaan vangin päästämistä suorittamaan jäljellä oleva rangaistusaika vapauteen. Ehdonalainen vapaus on aikaisintaan mahdollista, kun vankeusrangaistusta on suoritettu neljätoista päivää. Ehdonalaisten vapautettu vanki voidaan tietyin edellytyksin asettaa valvontaan. Yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta annetun lain (400/2015) 12 luvussa määritellään, että valvontaan voidaan asettaa ehdonalaiseen vapauteen päästettävä vanki, jos koeaika on pidempi kuin vuosi, rikos on tehty alle 21-vuotiaana tai vangin omasta pyynnöstä. Vanki voidaan jättää asettamatta valvontaan, mikäli hänet ollaan poistamassa maasta, hänellä on vakava sairaus tai jonkin muu erityisen syyn vuoksi valvonta olisi tarpeeton. Lisäksi laki yhdyskuntaseuraamuksista (400/2015) määrittelee edellä mainittujen lisäksi, että valvontaan asetetaan vanki, joka vapautuu valvo-



tusta koevapaudesta seksuaalirikollisille uusintarikollisuuden ehkäisemiseksi tarkoitettuun lääkehoitoon sitoutuneena. Lisäksi valvontaan asetetaan murhasta, taposta tai murhan yrityksestä tuomittu, jonka riski syyllistyä uuteen väkivaltarikokseen on korkea.

Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta (400/2015) säättää 12 luvussa, että valvonnan tarkoituksena on uusintarikollisuuden estäminen, yleisen turvallisuuden lisääminen sekä valvottavan sosiaalisen selviytymisen edistäminen. Valvonnasta vastaa Rikosseuraamuslaitos. Valvonta pitää sisällään tuomitun ja valvojan tai apuvalvojan tapaamisia säännöllisesti. Valvontatapaamisten tarkoituksena on parantaa valvottavan kykyä kantaa vastuuta sekä toimia hyväksyttävällä tavalla yhteiskunnan näkökulmasta. Tapaamisissa valvoja seuraa valvottavan olosuhteita sekä niissä tapahtuvia muutoksia. Erityisesti tapaamisissa käsitellään rikollista käyttäytymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi valvottavaa tuetaan yhteydenotoissa, jotka ovat hänen kannaltansa tarpeellisia ja ohjataan hänet tarvittavien tukitoimien ja palveluiden piiriin.

Yhdyskuntaseuraamuksista annettu laki (400/2015) määrittää 12 luvussa, että valvontatapaamisia, tehtäviä sekä ohjelmia saa olla kuukauden aikana yhteensä enintään kaksitoista tuntia. Mikäli valvottavalla on erityinen tuen sekä valvonnan tarve, voi kuukaudessa olla tapaamisia, tehtäviä ja ohjelmia enintään 30 tuntia. Valvonnan sisältämissä tapaamisissa sekä tilaisuuksissa ei valvottava saa olla päihdyttävän aineen vaikutuksen alaisena. Valvottavan rikkoessa törkeästi velvollisuuksiaan voidaan jäännösrangaistus panna täytäntöön vähintään neljän ja enintään neljäntoista päivän ajaksi.

#### 4 Opinnäytetyön tietoperusta

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu työhyvinvoinnista, esimiestyöskentelystä ja tiedonkulusta, etätyöstä ja koronapandemiasta. Työhyvinvointi pitää sisällään myös erilliset osiot, joissa kuvataan työssä jaksaminen, työhön motivoituminen ja yhteisöllisyys työpaikalla. Työhyvinvointi on tämän opinnäytetyön keskeinen teoriapohja, sillä opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää etätyön tekemistä työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tässä osiossa esitetyt asiat luovat tietoperustan opinnäytetyössä toteutetulle tutkimukselle.

##### 4.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka koostuu monesta eri osa-alueesta. Kokonaisuus pitää sisällään itse työn ja sen mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden sekä hyvinvoinnin. Työhyvinvointiin pystytään vaikuttamaan esimerkiksi lisäämällä työntekijöiden ammattitaitoa. Lisäksi hyvällä johtamisella on vaikutuksia työhyvinvoinnin lisäämiseen. Työhyvinvointi vaikuttaa laajasti esimerkiksi henkilöstön jaksamiseen. Tuottavuus sekä työhön sitoutuminen lisääntyy työhyvinvoinnin kasvaessa. Lisäksi työhyvinvoinnin lisäyksellä pystytään vaikuttamaan sairauspoissaolojen määrän vähenemiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Työhyvinvointi on koko henkilöstön vastuulla eli se kuuluu niin työntekijälle kuin työnantajalle. Jokainen työntekijä pystyy vaikuttamaan itsenäisesti yleiseen työilmapiiriin. Työhyvinvoinnin osalta työnantajan kuuluu huolehtia turvallisuudesta, johtamisen laadukkuudesta sekä yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Työntekijän vastuulla ovat työkyvyn sekä ammatillisen osaamisen ylläpito sekä tarvittaessa sen kehittäminen. (Kauhanen 2016, luku 2; Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Pääsääntöisesti työhyvinvointi syntyy työn arjessa. Työhyvinvointia tulisi kehittää työssä kiinteästi. Edistävän toiminnan tulee olla läpileikkaavaa sekä pitkäjänteistä. Lisäksi sen tulee olla oikein kohdennettua. Työhyvinvointi on organisaatiolle investointi, sillä sen vaikutukset ulottuvat laaja-alaisesti moneen eri tekijään. Hyvänä esimerkkinä voidaan käyttää organisaation kilpailukykyä, johon pystytään vaikuttamaan positiivisesti työhyvinvoinnin kautta. Lisäksi henkilöstön hyvä työhyvinvointi maksaa itsensä yleensä moninkertaisena takaisin. (Työterveyslaitos 2021b.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä työskentely on avointa sekä luottavaista. Työyhteisössä vallitsee yhteisöllisyys sekä kaikkia innostetaan sekä kannustetaan. Lisäksi palautetta annetaan myönteisessä hengessä, mutta myös ongelmista uskalletaan puhua. Hyvinvoiva työyhteisö pystyy toimimaan sekä säilyttämään toimintakykynsä myös muutostilanteissa. Tämän kaltainen työyhteisö on omiaan voimaan hyvin sekä ylläpitämään ja kehittämään työyhteisön jatkuvaa laaja-alaista hyvinvointia. (Työterveyslaitos 2021b.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen on haastavaa, sillä se sisältää monia eri osa-alueita. Työhyvinvointia voidaan mitata eri työkalujen avulla. Mittauksista saatuja tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin tutkimisessa ja sen kehittämisessä. Hyviä työkaluja mittaamisessa ovat esimerkiksi sairauspoissaolojen seuranta ja työtyytyväisyyskyselyt. (Kauhanen 2016, luku 5; Pyöriä 2012, 21.)

Työhyvinvointia tulee tarkastella sekä kehittää jatkuvasti. Työhyvinvointia on tutkittu paljon useiden vuosikymmenien ajan ja aiheeseen liittyen on tehnyt useita tutkimuksia. Työhyvinvointi käsitteenä on laaja ja pitää sisällään monta eri mahdollisuutta erilaiselle tarkastelulle. Työhyvinvointia on pyritty jakamaan eri osa-alueisiin, joka helpottaa juuri tietyn osan tarkastelua tutkimuksissa. Työhyvinvointia on tutkittu myös työn tekemiseen liittyvistä lähtökohdista. Tarkastelua on tehty muun muassa työhön motivoitumisen vaikutuksista työhyvinvointiin sekä työelämän kiireellisyiden vaikutuksia työhyvinvointiin.

#### 4.1.1 Työssä jaksaminen

Työssä jaksaminen käsitteenä on monen eri tekijän summa. Työssä jaksaminen koostuu monesta eri osa-alueesta ja se kuuluu työhyvinvoinnin alakäsitteeksi. Työssä jaksamisen edellytyksiä on listattu alle, mikä kuvastaa sitä, miten laaja kokonaisuus on kyseessä. Työssä jaksamiseen

voi vaikuttaa työntekijä itse, mutta siihen vaikuttavat myös työnantaja ja esimies, työterveys, koti ja vapaa-aika sekä työyhteisö. Työssä jaksamista tarkastellessa on keskeistä tarkastella myös työstressiä ja työuupumusta. Työstressi ja työuupumus ovat vahvasti sidoksissa työntekijän työssä jaksamiseen.

Edellytyksenä työssä jaksamiselle on turvallinen työpaikka, riittävä osaaminen työn tekemiseen, mielekäs työ, yksityiselämässä tasapaino ja työkyky. Työntekijän kokemus työssä jaksamisen haasteellisuus tulee huomioida ja on syytä pohtia, mistä jaksamattomuus johtuu. Työssä jaksamista voi kuormittaa monet eri tekijät. Pääsääntöisesti työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät voidaan jakaa työntekijään ja esimieheen, johtamiseen sekä työyhteisöön. Ensimmäisenä työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät ovat sidoksissa työntekijään itseensä. Työntekijään liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen ovat työntekijän arvot, asenne, vuorovaikutustaidot, työn osaaminen, oma motivaatio, halu oppia uutta ja työelämässä saatu aiempi kokemus ja työskentelytavat. Työssä jaksamiseen vaikuttavat myös koti ja vapaa-aika, jossa työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät ovat palautuminen, stressin hallinta, elämäntavat sekä työn ja muun elämän yhteen sovittaminen. (JHL 2021.)

Toisena työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat työyhteisö, esimies ja työnantaja. Työyhteisö vaikuttaa työssä jaksamiseen keskeytyksien, työkäyttäytymisen, tiedonkulun ja sosiaalisen tuen kautta. Lisäksi vaikutusta on työyhteisön yhteistoimintaan, työtehtävien ja vastuun jakamiseen, työilmapiiriin, aikapaineeseen, priorisointikykyyn ja työn määrään. Näihin jälkimmäisenä mainittuihin tekijöihin vaikuttaa myös esimies ja työnantaja. (JHL 2021.)

Esimiesten ja työnantajan näkökulmasta hyvän työssä jaksamisen edellytyksenä on perehdyttäminen, kehittäminen, varhainen puuttuminen, muutoksen hallinta, työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja kouluttaminen. Lisäksi työssä jaksamisen peruspilarit ovat enimmäkseen esimiehen ja työnantajan vastuulla. Peruspilarit ovat työolot, työtilat, työvälineet, johtaminen ja vaarojen tunnistus sekä riskien arviointi. Työterveyshuollon toimivuudella on myös vaikutusta työntekijän työssä jaksamiseen. Työterveyshuolto vastaa työkykyarvioinneista, työterveysneuvotteluista, sekä neuvonnasta ja ohjauksesta liittyen työterveyteen. (JHL 2021.)

Työssä jaksamisessa on yleensä ongelmia työuran alku- sekä loppupäässä, joka ei ole suhteessa siihen, että eläkkeelle jäämisen odote on pidentynyt. Myöhäisempi eläkkeelle jääminen edellyttäisi työssä jaksamisen edistämistä. Työssä jaksamiseen voidaan puuttua muun muassa varhaisella puuttumisella työkykyä heikentäviin sairauksiin sekä niiden ennalta ehkäisyyn. (Pyöriä 2012, 13.) Työssä jaksamiseen vaikuttaminen on tärkeää sillä, erilaiset tutkimukset osoittavat, että monilla työssä käyvillä on vaikeuksia työssä jaksamisen suhteen. Yleensä kun puhutaan työssä jaksamisesta, puhutaan työstressistä ja työuupumuksesta. (Vesterinen 2006, 81.)

Stressi tarkoittaa sellaista tilannetta, jossa henkilöön kohdistuu paljon vaatimuksia sekä haasteita, jolloin sopeutumiseen olevat voimavarat ylittyvät tai ovat tiukoilla. Tutkijoiden mukaan

melkein mikä tahansa muutos, oli se kielteinen tai myönteinen voi vaikuttaa yksilöön stressaavasti. Kuitenkaan kaikki stressi ei ole haitallista, mikäli kyseessä on määrä- tai lyhytaikainen stressi. Stressiä voi työelämässä aiheuttaa esimerkiksi kohtuuttomat vaatimukset, tuen puute, kiusaaminen, epäreilu kohtelu ja epämääräinen työnjako. (Duodecim Terveyskirjasto 2021; Mental Health Foundation 2021, 3.)

Stressi voidaan jakaa hyödylliseen ja haitalliseen stressiin. Hyödyllinen stressi auttaa ihmistä ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamisen eteen, jolloin stressi toimii energisoivana tekijänä. Hyödyllinen stressi muuttuu haitalliseksi silloin kun, ihmisen kyvyt hallita tai selviytyä työn vaatimuksista ylittyvät. Stressillä on suuri merkitys työhyvinvointiin sillä, työperäinen stressi vähentää työtehokkuutta ja aiheuttaa kuluja. (Virolainen 2012, 30-35; Manka & Manka 2016, luku 6.) Työstressi on yksi suurimmista sairaspöissaoloja aiheuttavista syistä. Euroopassa työstressi on selkeävaivojen jälkeen yleisin työterveysongelma, jonka kustannuksiksi on arvioitu olevan kymmenen prosenttia bruttokansantuotteesta. Pitkään jatkuneella stressillä on monia haitallisia vaikutuksia ihmisen elimistöön. Stressi voi heikentää vastustuskykyä sekä lisätä riskiä sairastua sydän- ja verisuonitauteihin tai astmaan. Yleensä haittavaikutukset syntyvät stressin aiheuttamien haitallisten toimintatapojen seurauksena kuten vähäinen liikunta ja alkoholin lisääntynyt käyttö. Pitkään jatkunut työstressi voi johtaa työuupumukseen. (Virolainen 2012, 30-35.)

Työuupumuksen määritelmä on pitkäaikaisen työstressin seurauksena syntyvä vakava häiriö. Häiriö ilmenee uupumusasteisena väsymyksenä, ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä ja kyynisyytenä. Työuupumus yleensä johtuu vaatimusten ja voimavarojen epätasapainon seurauksena. Pitkään kestänyt uupumus kuluttaa työntekijän voimavaroja. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2003, 47-50; Kuikka & Paaajanen 2015, luku 4.) Yleensä työntekijä ei osaa etsiä uupumuksen syytä työstään. Ihminen yleensä ajattelee uupumuksen johtuvan epäonnistumisesta, jonka vuoksi ihminen pyrkii yrittämään kovemmin. Kovemmin yrittäminen vain ruokkii uupumusta. Tutkimukset ovat osoittaneet, että merkittävimmät työuupumukseenaiheuttajat ovat työmäärän ja laatuvaatimusten liiallisuus, kuormittavat toimintatavat työyhteisössä, sosiaalisen tuen puute ja työtytymättömyys. Työuupumusta ei ole helppoa tunnustaa, sillä meillä on uskomus siitä, että jaksaminen on kunnioitettavaa ja ihailtavaa. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2003, 47-50.)

Työuupumuksessa on kolme toisiinsa sidoksissa olevaa ulottuvuutta, joista professori Maslachin mukaan työuupumus muodostuu. Ensimmäinen ulottuvuus on uupuminen, joka tarkoittaa selkeästä tilaa, jossa ihminen kokee, ettei hänellä ole henkistä tai fyysistä energiaa jäljellä suorituksiinsa tehtävistä. Toisessa ulottuvuudessa ihminen suhtautuu kyynisesti suoritettaviin työtehtäviin ja työyhteisöön. Kyynisyyden taustalla on yleensä reaktio liialliseen työmäärään ja heijastuu yleensä työteon laatuun ja tehokkuuteen. Kolmas ulottuvuus on yksilön negatiivinen

suhtautuminen itseensä ja kokee ammatillisen osaamisen riittämättömyyttä. (Virolainen 2012, 35-36; Ashforth & Lee 1990.)

#### 4.1.2 Työhön motivoituminen

Työmotivaatio kytkeytyy työhyvinvointiin läheisesti (Martela & Jarenko 2014, luku 4; Vesterinen 2006, 97). Työhyvinvoinnin näkökulmasta on tärkeää paneutua yksilön omaan motivaatioon ja sen syntymiseen. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään yksilön motivaation. Yksilön motivaatio vaikuttaa työhön motivoitumisessa. Tämän vuoksi on keskeistä ymmärtää, mitä motivaatio on ja mistä tekijöistä motivaatio koostuu.

Motivaatio ohjaa käytöstämme tavoitteen suuntaisesti ja toimii toimintamme polttoaineena. Henkilön ollessa motivoitunut hänen toimintansa on päämäärähakuista ja tarkoituksenmukaista. Motivaatio vaikuttaa tehtävien valintaan sekä tehtävästä suoriutumisen intensiteettiin. Lisäksi sillä on vaikutusta työhön sitoutumisen suhteen sekä suorituksen laatuun. Motivaatio aktivoi henkilöä toimimaan ja on toiminnan keskeinen voima. (Sinokki 2016, 60-62.) Motivaatio erotetaan usein sisäiseksi ja ulkoiseksi motivaatioksi. Sisäinen motivaatio saa henkilön toimimaan oman ilon ja mielihyvän kokemisen vuoksi. Ulkoisen motivaation toimeenpaneva voima ovat palkkiot ja rangaistukset. (Martela & Jarenko 2014, luku 1; Sinokki 2016, 60-62; Vänskä 2020.)

Maslowin tarveteorია on tunnetuin motivaatioteoria (Rasila & Pitkonen 2010, 36). Teorian perusajatuksena on se, että toimintaamme ohjaavat tarpeet muodostavat hierarkian, jonka mukaisesti ihminen toimii. Kun ihmisellä on jokin tarve, se pyrkii toimimaan tarpeen tyydyttämiseksi. Hierarkkisesti alemmalla tasolla olevat tarpeet tulee ensin tyydyttyä, ennen kun voi tyydyttää ylempänä olevia tarpeita. Hierarkkisesti alimpana ovat fysiologiset tarpeet kuten nukkuminen ja syöminen. (Rasila & Pitkonen 2010, 36; Maslow 2013, 97.) Maslowin tarvehierarkian mukaan ylimpinä hierarkkisesti ovat itsensä toteuttamisen tarpeet. Itsensä toteuttamisen tarve pitää sisällään motivaation. Ennen kuin henkilö voi toimia motivoituneesta tulee hänen tyydyttää alempana hierarkkisesti olevat tarpeet. Nämä motivaatiota alempana olevat tarpeet ovat fysiologiset, turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden, rakkauden ja arvostuksen tarpeet. Tämän jälkeen henkilö pystyy alkaa toimimaan itsensä toteuttamisen tarpeiden mukaisesti eli motivoituneesti. (Sinokki 2016, 74.)

Motivaatio on ihmisen käyttövoima, jonka vuoksi motivoituminen on keskeistä myös työelämän näkökulmasta. Työmotivaatio ylläpitää, synnyttää, energisoi ja suuntaa työtoimintaa yksilöllisesti. Hyvällä työmotivaatiolla työntekijä työskentelee tavoitteiden saavuttamisen eteen ja haluaa käyttää omia fyysisiä ja henkisiä voimavaroja työssä onnistumisen saavuttamiseksi. Työmotivaatio vaikuttaa työntekijän tyotehokkuuteen sekä ahkeruuteen. Työmotivaation näkökulmasta tulee huomioida työntekijä yksilönä ja tekijät, jotka ohjaavat työntekijää motivoitumisen suhteen. (Sinokki 2016, 80-82.)

Työelämässä yksilöllisessä motivoinnissa tulee huomioida käyttäytymistieteilijä David McClellandin tutkimuksen mukaan kolme tekijää, jotka muodostavat henkilön motivaation työelämässä. McClellandin mukaan nämä kolme tekijää ovat saavutukset, vallan tunne sekä liittyminen toisiin ja yhteenkuuluvuus. Kaikki työntekijät motivoituvat näiden tekijöiden kautta, mutta niiden tärkeysjärjestys on yksilöllistä. Kaikki nämä kolme tekijää siis ovat jokaisen työntekijän motivoitumisen taustalla, mutta yksilöllistä on se, että mitkä tekijöistä ovat ensisijaisia ja tärkeimpiä. Ensimmäinen motivaation taustatekijä on saavutuksien kautta motivoituvat työntekijät. Saavutuksien kautta työelämässä motivoituneet henkilöt kaipaavat ammatillisia haasteita ja asettavat itselleen tavoitteita. Saavutuksien kautta motivoituneet ponnistelet tavoitteita kohti ja toivovat palautetta työstään. He toivovat saavansa arvostuksen työn tulosten perusteella. Henkilöt, jotka saavat työskentelynsä motivaation vallantunteesta pyrkivät tehtäviin, jossa he voivat vaikuttaa ja johtaa muita. Vallantunteesta motivoituneille on tärkeää, että heitä katsotaan ylöspäin ja heidän mielipiteensä huomioidaan. Muodollinen valta ja asema ovat vallantunteesta motivoituneelle tärkeitä. Kolmantena motivaation tekijänä työelämässä on liittyminen toisiin ja yhteenkuuluvuus. Työntekijät, jotka saavat tästä motivaatiota arvostavat yhteistyötä, hyvä henkistä vuorovaikutusta ja yhdessä oloa. Heidän motivaationsa pohja on se, että he haluavat olla pidettyjä ja haluavat ottaa toiset huomioon sekä haluavat tulla huomioonotetuiksi. (Rasila & Pitkonen 2010, 12-13.)

Työmotivaatioon vaikuttavat monenlaiset seikat työelämän näkökulmasta. Maslowin tarvehierarkian lisäksi toinen tunnettu tarveteoriat, jota sovelletaan työmotivaatiossa, on Herzbergin kaksifaktoriteoria. Teorian lähtökohtana on työntekijän motivaatioon vaikuttavat ulkoiset ja sisäiset tekijät. Ulkoisia tekijöitä kutsutaan teoriassa hygienia-tekijöiksi ja sisäisiä tekijöitä motivaatiotekijöiksi. Ulkoiset tekijät aiheuttavat niiden puutteen kautta työntekijän hyvinvointiin huonovointisuutta. Sisäiset tekijät parantavat työntekijän hyvinvointia. Ulkoiset tekijät huonosti hoidettuina aiheuttavat tyytymättömyyttä, mutta hyvin hoidettuina ne eivät vaikuta juurikaan tyytyväisyyteen. Herzbergin teorian mukaan ulkoisia tekijöitä ovat palkka, työympäristö, työolosuhteet, työilmapiiri, johtaminen, organisaation strategia ja hallintomalli sekä ihmissuhteet työssä. Sisäisiä tekijöitä ovat saavutukset, eteneminen uralla, tunnustus, vastuullisuus, työn luonne ja henkilökohtainen kasvu ja kehitys. Ulkoiset tekijät työtyytyväisyyden perusta, mutta vaikka perusta olisi kunnossa ei se suoranaisesti kerro, että työntekijät olisivat motivoituneita. Sisäiset tekijät muodostavat motivaation ja ne ovat ihmisten kokemuksia, jotka syntyvät ihmisessä itsessään. (Sinokki 2016, 104-107; Idris, Kian & Yusoff 2013, 19.)

Motivaatio on moninainen käsite ja sitä on pyritty selittämään erilaisten teorioiden pohjalta. Moni tekijä vaikuttaa ihmisen motivaatioon ja se on yksilöllistä. Mistä johtuen aukotonta selitystä miten ja mistä motivaatio koostuvat on vaikea antaa. Aiemmin esiteltyjen teorioiden pohjalta voidaan kuitenkin päätellä, että ihmiselle on tärkeää olla motivoitunut. Motivaation kautta ihminen tavoittelee eri päämääriä. Motivaatio on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat eri tekijät. (Gorman 2003, luku 1.) Tämän vuoksi sitä tulee mielestäni tarkastella yksilölähtöisesti.

Tässä opinnäytetyössä työhön motivoitumista tarkastellaan yksilölähtöisesti ja yksilön kokemusten perusteella. Yksilön kokemus ja yksilölähtöisyys saavutetaan tutkimuksessa haastatteluilla. Haastatteluiden tavoitteena on työhyvinvoinnin näkökulmasta saada selville yksilön kokemus työmotivaatiosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä etätöissä.

#### 4.1.3 Yhteisöllisyys työpaikalla

Yhteisö on ihmisryhmä, joka koostuu saman tavoitteen tai päämäärän ympärille. Yhteisöllisyys tarkoittaa tunnetta kuulua johonkin ihmisryhmään sen päämäärän perusteella. Yhteisöllisyys tarvitsee tunteen lisäksi myös luottamuksen ja turvallisuuden tunteen sekä tunteen siitä, että ihmisryhmän sisällä henkilöt kokevat olevansa merkittäviä henkilöitä toisilleen ja yhteisölle. Lisäksi yhteisöllisyys pitää sisällään ihmisten tarpeiden kohtaamisen ja sitoutumisen yhteisöön sekä omaan jäsenyyteen osana yhteisöä ja yksilön kokemuksen joukkoon kuulumisesta. Yhteisöllisyys on vuorovaikutusta yhteisön henkilöiden välillä, joka ilmenee esimerkiksi kuuntelemisena ja auttamisena. Yhteisöllisyyden muodostumisessa edesauttaa yhteiset tilat ja asioiden tekeminen yhdessä. Yhteisöllisyydellä on todettu olevan vaikutusta ihmisen hyvinvointiin. (Birck 2020, 5.)

Yhteisöllisyys ei ole yhteisön muodostumisen itsetarkoitus. Yhteisöllisyys voi olla myönteistä sekä kielteistä. Myönteisessä yhteisöllisyydessä hyväksytään vuorovaikutuksesta syntyvät ristiriidat ja ihmisten erilaisuus, jotka tuovat mukanaan erilaisia haasteita. Yhteisöllisyys myönteisenä vahvistaa ihmisen olemassaolon perustaa ja yhteisöstä voi tulla yksilölle tärkeä voimainlähde. Myönteinen yhteisöllisyys pitää sisällään yhteisön sisällä toisten auttamisen ja mahdollisuuden yksilölle toteuttaa itseään yksilöllisesti ja erilaisuutta pidetään voimavarana, joka tuo yhteisöön energiaa. Kielteinen yhteisöllisyys tarkoittaa yhteisön yhdenmukaisuutta, joka on valvottua ja tiukasti normitettua. Kielteisessä yhteisöllisyydessä yhteisö välttelee ristiriitoja, jolloin yksilön jäsenet luopuvat omasta identiteetistään. Yhteisön jäsenet sulkevat erilaisuuden ja vaihtoehdot pois vaikenemalla tai mitätöimällä. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 5-6.)

Työyhteisö on omanlainen yhteisönsä, joka ei synny jäsenten yhteisöllisyyden tarpeen ympärille vaan se muodostuu virallisesta tarkoituksesta. Työyhteisö on rakenteeltaan selkeä ja toiminnallinen kokonaisuus, jonka sisällä on tavoitteet, toimintamallit sekä kehittämistyö. Työyhteisöllä on selkeästi määrätty johto ja henkilöstö. Työyhteisön yhteisöllisyys on henkinen tila, joka syntyy jokaisessa pidempään toimineessa työyhteisössä. Yhteisöllisyys työyhteisössä on vuorovaikutusta, joka näkyy käyttäytymisenä toisia yhteisön jäseniä kohtaan. Työyhteisö pitää sisällään yleensä oman kulttuurin, joka näkyy muun muassa kielessä esimerkiksi ammattislangina. Yhteinen kulttuuri työyhteisössä luo yksilölle kuulumisen tunteen, jolloin yksilö kokee olevansa osa työyhteisöä. Yhteisöllisyyden kehittäminen työyhteisössä on yhteisöllistä oppimista, joka tarkoittaa yhdessä oppimista. Oppiminen edellyttää myönteistä yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyttä tukevia tekijöitä työyhteisössä ovat uudistusmielisyys, vapaus toimia ja salliva ilmapiiri.

Työyhteisön tukevista tekijöistä sekä jatkuvasta oppimisesta ovat vastuussa jokainen yhteisön jäsen. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 16-19.)

#### 4.2 Esimiestyöskentely ja tiedonkulku

Esimieheltä saatava tuki on yhteydessä työhyvinvointiin. Esimiehen tuki koetaan työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeämmäksi tekijäksi kuin muun työyhteisön tuki. Esimieheltä saatava tuki vahvistaa työhyvinvointia. (Böckerman, Kangasniemi & Kauhanen 2017.) Esimiestyöskentelyllä on keskeinen rooli työyhteisössä, jonka vuoksi se on myös keskeistä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työyhteisössä esimiehellä on monta eri työtehtävää ja esimiehen tulisi näkyä osana työyhteisön arkea. Yleisesti esimiestyöskentelyn koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin, minkä vuoksi se on nostettu erilliseen tarkasteluun tässä opinnäytetyössä.

Esimiestyöskentely tarkoittaa esimiehenä toimimista työyhteisössä. Esimies toimii organisaation ja omien alaisten välisenä linkkinä. Esimies toimii osana työyhteisöä rakentavasti sekä on läsnä alaisiaan varten. Esimiehen tulee toimia ammattimaisesti ja esimerkillisesti. Esimiehellä on auktoriteettiasema alaisiaan kohtaan ja sitä kautta ylempi asema hierarkkisesti. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2001, 8-9.)

Esimiehen työtehtävät ovat moninaisia ja ne voidaan jakaa pääpiirteittäin kolmeen isompaan kokonaisuuteen. Ensimmäinen kokonaisuus on esimiehen toimiminen suunnannäyttäjänä, päätösten tekijänä sekä viestin välittäjänä eli tiedonkulusta huolehtijana. Toisena kokonaisuutena on esimiehen rooli motivaation sekä yhteisöllisyyden edistämisessä. Tämä pitää sisällään esimerkiksi tarpeellisuuden huomioinnin, yhteenkuuluvuuden tukemisen, oikeudenmukaisen toiminnan ja sosiaalisen tuen antamisen. Kolmantena kokonaisuutena on esimiehen tehtäviin kuuluva työntuottavuudesta huolehtiminen. Tuottavuuden huolehtiminen pitää sisällään organisoinnin, resursseista huolehtimisen sekä työn tekimisen oikealla ja vaadittavalla tavalla. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2001, 11.)

Esimiestyöskentelyn keskeinen rooli on alaisten kohtaamisessa. Alaisille tulee antaa aikaa sekä heitä tulee kuunnella. Esimiehen on tärkeää muistaa hyvät käytöstavat sekä jokaisen alaisen tarpeellisuus. Esimiehellä tulisi olla hyvät vuorovaikutustaidot. Hyvät vuorovaikutustaidot pitävät sisällään erityisesti taidon keskustella sekä kuunnella. Kohtaamisen lisäksi hyvän esimiestyöskentelyn tulee olla oikeudenmukaista sekä puolueetonta. Oikeudenmukaisessa sekä puolueettomassa työskentelyssä on keskeistä toimia tasapuolisesti kaikkia kohtaan. Lisäksi tehtyjen päätösten tulee olla selkeitä sekä perusteltuja. Toiminnan ennustettavuus päätöksien teossa on myös omiaan tukemaan oikeudenmukaista ja puolueetonta kohtelua. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2001, 9-10.)

Esimiestyöskentely pitää sisällään palautteen antamisen. Pääsääntöisesti palaute annetaan henkilökohtaisesti, mutta positiivinen palaute voidaan antaa myös julkisesti. Lisäksi ryhmälle



voi antaa palautetta yhteisesti, kun palaute keskittyy ryhmän toimintaan eikä yksilöön. (Grunbaum & Ristikangas 2014, luku 6; Mäkelä-Pusa & Terävä 2001, 10.) Palautteen saaminen on tärkeää yksilön näkökulmasta sekä työyhteisön näkökulmasta. On tärkeää saada palaute oikea-aikaisesti ja rakentavasti. Hyvällä palautteen antamisella voidaan kehittää organisaation toimintaa sekä yksilöä sen sisällä.

Esimiestyöskentelyä ohjaavat lait, jotka esimiehen tulee huomioida kaikessa toiminnassaan. Esimiehen tulee ymmärtää perusteet toimintaa ohjaavista laeista. Esimiestyöskentelyssä keskeisin oikeus on työnjohto-oikeus. Työnjohto-oikeus tarkoittaa esimiehen oikeutta päättää mitä ja miten työtä tehdään sekä missä sitä tehdään. (Järvinen 2005, luku 1; Mäkelä-Pusa & Terävä 2001, 12.) Laki määrää paljon työn sekä toiminnan perustaa, jonka vuoksi on keskeistä. Esimiehellä tulee olla riittävä tuntemus omaa työtään ohjaavista laeista. Esimiestyöskentelyssä on tärkeää, että jos ei jotain tiedä niin tietää mistä se löytyy. Esimerkiksi kaikkia lakeja ei tule osata ulkoa, mutta tulee tietää mistä ne löytyvät tarvittaessa.

Rikosseuraamuslaitoksella työskenteleviä koskee valtion virkamieslaki (750/1994). Rikosseuraamuslaitoksella työskentelevien esimiesten tulee itse noudattaa virkamieslakia sekä huolehtia siitä, että työntekijät noudattavat sitä. Esimerkiksi esimiehen tulee omassa toiminnassaan huomioida virkamieslaki, joka velvoittaa kohtelemaan kaikkia virkamiehiä tasapuolisesti. Virkamieslaki on virkamiehille yleisesti hyvä ohjenuora siihen, kuinka toimia työssään, mutta antaa samalla Rikosseuraamuslaitoksella toimivalle esimiehelle hyvät toiminnan raamit. Virkamieslain lisäksi on muita toimintaa ohjaavia lakeja, kuten työsuojelulaki. Lisäksi Rikosseuraamuslaitoksella työskentelevän esimiehen tulee huomioida asiakastyöskentelyssä asiakkaan oikeudet ja velvollisuudet sekä sitä säätelevät lait. Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa ohjaavat useat lait, asetukset ja määräykset. Tämän vuoksi Rikosseuraamuslaitoksella työskentelevän esimiehen tulee olla erityisen tietoinen eri laeista, jotka ohjaavat toimintaa. Tietoisuus laeista sekä niiden mukaan toimimisessa odotetaan esimiehellä esimerkillisyyttä, sen vuoksi esimiehen työssä on keskeistä olla hyvä tietoisuus laeista sekä kyky soveltaa niitä työelämän arjessa.

Tiedonkulusta huolehtimisesta vastuuta on enemmän esimiehillä kuin työntekijöillä. Esimiehen työtehtäviin kuuluu vahvasti tiedon vaihtaminen ja käsittely. Esimiehen tulee välittää työntekijöilleen ajantasaista tietoa. Esimiehillä on paljon tietoa, jonka vuoksi esimiehen tulee suodattaa ja jäsenellä oleellinen tieto alaisilleen. Esimiehen tulisi suosia kasvokkain viestintää, mutta se ei ole aina mahdollista. Toissijainen vaihtoehto viestinnässä on hyödyntää korvaavia vaihtoehtoja kuten sähköpostilla tiedon välittämistä. Esimiehen tulee huomioida tiedonkulun suhteen myös tiedon ajoittaminen. On tärkeää, että työntekijöille jaetaan oikea-aikaisesti ajantasaista tietoa. Tiedon tulee olla oikea-aikaista ja ajankohtaista, jotta se on mahdollisimman hyödyllistä ja tarpeenmukaista. (Juholin 2008, 92-97.)

Tiedonkulussa korostuu esimiehen rooli, mutta se ei sulje pois työntekijöiden roolia viestinnän suhteen. Jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa tiedonvaihdannasta. Työyhteisön jäsenien vastuulla on kysyä asioista sekä välittää ajantasaista tietoa. Tiedonkulussa työyhteisössä korostuu itseohjautuvuus, sillä ei voida määrätä ketään välittämään tietoa tai aina tietoa ei ymmärrä pyytää tai kysyä (Bäcklander ym. 2019, 11; Juholin 2008, 97-98.). Tämän vuoksi on tärkeää, että työyhteisön jäsenet ovat itse aktiivisia tiedonkulun suhteen. Tiedonkulku työyhteisössä on vastavuoroinen ja vuorovaikutteinen prosessi. Prosessi pitää sisällään tiedon saannin, etsimisen, löytämisen, tulkinnan ja hyödyntämisen. (Juholin 2008, 97-98.) Tiedonkulun laatuun vaikuttaa vuorovaikutustaidot. Vuorovaikutuksen ollessa vilkasta ja esteettöntä ovat edellytykset tiedon välittymiselle paremmat. Työyhteisössä tapahtuva viestintä on yhteydessä yhteisöllisyyden rakentumiseen. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 89-90.)

Tietoa tarvitsee jokainen työntekijä, jotta he voivat suoriutua omasta työstään hyvin. Työntekijä tarvitsee tietoa siitä, mistä tieto omien työtehtävien suorittamiseen löytyy. (Bäcklander ym. 2019, 4-5; Hatara ym. 2014, 65.) Lisäksi työntekijän tarvitsee tietää, mistä eri kanavista hän voi työtehtäviään koskevaa tietoa etsiä. Tietoa tarvitaan työn sisällöstä sekä menetelmistä ja työnjaoista sekä työn suunnitelmallisuudesta. Tiedonkulku on erityisen tärkeä osa työntekijän perehdyttämisessä. (Hatara ym. 2014, 65.)

Työhön liittyvän tiedon on oltava jokaisen työntekijän saatavilla, mutta työntekijän tulee myös osata vastaanottaa tietoa. Tietoa on valtavasti, jonka vuoksi työntekijän tulee osata käsitellä tietoa. Työyhteisössä tulisi arvioida tiedonkulun sujuvuutta ja nopeutta. Hyvä olisi myös arvioida sitä, miten tietoa jaetaan, jotta se tieto, jonka pitää nopeasti tavoittaa olisi helposti saatavilla sekä tulisi nopeasti sitä tarvitsevalle. (Hatara ym. 2014, 66.)

Viestintä mahdollistaa yhteistyön ja tavoitteiden saavuttamisen (Bäcklander ym. 2019, 4-5; Nikkilä & Paasivaara 2010, 90-91). Työyhteisössä tapahtuvaa viestintä voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen viestintään. Sisäinen viestintä tarkoittaa työyhteisössä tapahtuvaa viestintää, joka kohdistuu työyhteisön jäseniin ja heidän väliseensä tiedon siirtoon. Sisäinen viestinnän tapoja ovat esimerkiksi sähköposti, intranet ja kokoukset. Ulkoinen viestintä tarkoittaa tapaa, jolla toiminnasta viestitetään ulospäin organisaatiosta tai työyhteisöstä. Lisäksi ulkoinen viestintä pitää sisällään yhteyden pitämisen toimintaympäristöön, kuten verkostoyhteistyökumppanit. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 90-91.)

Työn tekeminen vaikeutuu, hidastuu tai estyy, jos tiedonkulussa on häiriöitä. Se kuinka paljon häiriintynyt tiedonkulku vaikeuttaa työn tekemistä, riippuu työtehtävien laadusta. Puutteellinen ja häiriintynyt tiedonkulku turhauttaa työntekijöitä, sillä häiriintyneen tiedonkulun seurauksena heidän työtehtäviensä suorittaminen hidastuu. Erityisen turhauttavaksi työntekijät kokevat tiedonkulun häiriintyminen, silloin kuin sen koskee päätöksentekoa. Tiedonkulun ollessa häiriintynyt työntekijät turhautuvat, jonka seurauksena työilmapiiri voi muuttua huo-

noksi. Tiedonkulun häiriintymiseen tulisi puuttua mahdollisimman nopeasti, sillä pidemmällä aikavälillä sen seuraukset ovat suurempia. (Hatara ym. 2014, 65.)

### 4.3 Etätyö

Etätyö on paikasta tai ajasta riippumatonta työtä eli työtä tehdään fyysisesti muualla kuin työpaikalla eikä työn tekeminen ole ajasta riippuvaista. Etätyö perustuu työntekijän itsenäiseen työskentelemiseen ja työantajan tulee tukea työntekijää sen toteuttamisessa. Tukeminen pitää sisällään luottamuksen sekä yhteiset suunnitelmat ja sopimukset. (Työterveyslaitos 2021a.) Etätyötä tehdään tyypillisesti osittain eli työtä tehdään etänä muutamana päivänä viikossa. Osittainen etätyöskentely on mahdollista monissa erilaisissa työtehtävissä, sillä usein työ koostuu monista eri tehtäväkokonaisuuksista. Työn koostuessa monesta eri tehtäväkokonaisuudesta, on silloin mahdollisuuksia osa työtehtävistä hoitaa etänä, kun puolestaan osa työtehtävistä vaatii työntekijän läsnäoloa työpaikalla. Etätyön tekeminen edellyttää yksilöltä ammattitaitoa sekä kykyä itsenäiseen työskentelyyn ja kykyyn käyttää tieto- ja viestintätekniiikkaa työvälineinä. (Pekkola & Uskelin 2005, 11.)

Etätyössä ihmiset viestivät kirjoittamalla, puhelimella tai videoyhteydellä Etätyössä kommunikointi tapahtuu etäyhteyksien välityksellä. Etätöissä työntekijät ja esimiehet eivät ole lähikontaktissa, minkä vuoksi kommunikointi tapahtuu hyödyntäen teknisiä apuvälineitä. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 86; Kemppinen 2021.) Yleensä apuvälineinä kommunikoinnissa toimivat erilaiset sähköiset kommunikointivälineet esimerkiksi puhelimet ja tietokoneet. Sähköiset kommunikointivälineet mahdollistavat myös videokuvan jakamisen, jolloin ihmiset näkevät toisensa videon välityksellä. (Kemppinen 2021.)

Etätyöskentelystä on työnantajan näkökulmasta monia hyötyjä. Hyötyjä työnantajalle on esimerkiksi tehokkaampi ajankäyttö ja työmatkakulujen pienentyminen. Työmatkakulujen pienentymisellä tarkoitetaan työaikana toteutettavia työmatkoja kuten toimistolta asiakkaan luokse tapahtuva matka. Työnantajalle etätyön tuomat hyödyt korreloivat työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen sekä heidän viihtyvyyteensä työssä. Hyötyjen saavuttaminen edellyttää etätyöskentelyssä onnistumista. Etätyön onnistuminen edellyttää, että työnantaja huolehtii etätyön pelissäännöt selkeiksi, varmistaa työ sopimukseen liittyvät asiat, tiedottaa etätyön periaatteista sekä hoitaa tarvittavat työvälineet työntekijälle. Työnantajan huolehtiessa etätyöskentelyyn liittyvistä seikoista, voi työnantaja saada mahdollisimman paljon hyötyä etätöiden tekemisestä. (Anttila & Roine 2017, 20-21.)

Etätyön keskeisimpiä hyötyjä yksilötasolla ovat ajan ja rahan säästyminen työmatkojen osalta, työrauhan lisääntyminen, lisääntynyt työteho, joustava työaika, työn rytmittäminen omien tarpeiden mukaisesti, työn ja perhe-elämän sujuvampi yhdistäminen. Etätyöskentely on työntekijän työn, liikkumisen, vapaa-ajan ja asuminen kokonaisratkaisu, joka liittyy elämäntapaan. Työntekijän elämäntapaa myönteisesti tukee se, että työntekijä pystyy sovittamaan työn ja

perheen yhteen paremmin, joustavamman työajan järjestämisen vuoksi sekä vapauttaa asuinpaikan valinnan työn sijaintiin nähden. Lisäksi etätöiden tekeminen mahdollistaa työn teon tilanteissa, jossa se ei olisi muuten mahdollista kuten vajaakuntoisen osallistuminen työelämään. Työntekijän näkökulmasta etätöiden tekeminen mahdollistaa myös työn organisoimisen yksilön tarpeiden mukaisesti. Keskeisimpiä etätöiden haittoja yksilön näkökulmasta ovat eristäytyminen, työn sekä vapaa-ajan sekoittuminen ja perheen sopeutuminen etätöiden tekemiseen kotioloissa. (Pekkola & Uskelin 2005, 13-14)

Etätöiden tekeminen edellyttää yksilöltä kykyä itsenäiseen työskentelyyn (Pekkola & Uskelin 2005, 13). Yksilön kyky itsenäiseen työskentelyyn vaatii itseohjautuvuutta. Itseohjautuvuus on tämän päivän työelämässä keskeinen käsite. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan itsensä johtamista osana yhteisöä. Itseohjautuvuus tarkoittaa luottamista yksilön kykyyn toimia fiksusti ja kyvykkäästi ilman kontrollia tai ulkopuolista johtamista. Itseohjautuvuus eli itsensä johtaminen korostuu etätöissä, sillä etätöissä tulee työntekijän kontrolloida itse omaa ajankäyttöään sekä toimintaansa. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 101-103.)

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä säännellään, että lain soveltamisala pitää sisällään sen, että työtä tehdään kotona tai muussa työntekijän valitsemassa paikassa. Työsopimuslaki mahdollistaa etätöiden tekemisen. Työ- ja virkasuhdelainsäädännön säännöksiä sekä työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiä sovelletaan etätöissä samalla tavalla kuin työpaikalla. Säännösten ja määräysten osalta on etätöissä muutamia poikkeuksia, kuten työturvallisuuslain osalta kotioloissa voidaan noudattaa lakia vain rajoitetusti. Työntekijöiden ja työnantajien Eurooppa-tason järjestöt ovat neuvotelleet puitesopimuksen. Puitesopimus luo hyvän pohjan työntekijän ja työnantajan sopimassa etätöistä. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sopineet puitesopimuksen täytäntöönpanosta Suomessa vuonna 2005. Työmarkkinakeskusjärjestöt suosittavat etätöiden puitesopimuksessa olevien periaatteiden noudattamista. Puitesopimuksen lisäksi työmarkkinakeskusjärjestöt ovat luoneet listan niistä asioista, jotka tulisi ottaa huomioon etätöiden sopimisessa. Lista täydentää Suomen lainsäädännön näkökulmasta puitesopimusta. Tärkeimpiä etätöissä sovittavia seikkoja ovat työjärjestelyt, etätöiden kustannukset, työsuojelu sekä tietoturvasuojelu. (Pekkola & Uskelin 2005, 26-30.)

Etätöitä voidaan tehdä paikasta riippumatta, jonka vuoksi monelle etätöipaikkana toimii koti. Työn tekeminen kotioloissa ei ole uusia ilmiö. Kotona työskentely on jatkuvasti yleisempää. Kotona työskentelyn yleistymisen syynä on esimerkiksi se, että töihin ei mennä pääsääntöisesti kävellen vaan julkisella kulkuvälineellä tai ajoneuvolla. Kotona työn tekeminen vahvistaa yksilön omaa kontrollia sekä hallintaa työn tekemisessä. Kotona työskentely on tuonut mukanaan myös muita kuin työhön liittyviä ongelmia. Esimerkiksi ongelmallisena nähdään etäisyys työpaikasta. Kotioloissa työskentelyllä on työnantajan sekä työntekijän näkökulmasta sekä hyviä, että huonoja puolia. (Hakonen ym. 2007, 32-33.)

Työntekijän näkökulmasta kotioloissa työn tekemisen etuja on monenlaisia. Etujen vaikuttavuus on osittain yksilöstä sekä hänen elämäntilanteestaan riippuvaisia. Työntekijän näkökulmasta eduksi voidaan pitää esimerkiksi heidän oman elämänsä laadun paraneminen sekä työyhteisön mukana tuomien häiriöiden poistuminen. Mikäli työntekijällä on kotioloissa paljon häiriöitä ei voida laskea kotona työn tekemisen eduksi vähentyneitä häiriötekijöitä. Työntekijän eduksi voidaan pitää myös paremman keskittymiskyvyn tuomaa tehokkuutta ja vaikuttavampaa työssä suoriutumista. Osa työntekijöistä voi kokea olevansa kotona tehokkaampia ja saavansa aikaan enemmän. Toiset työntekijät saattavat kokea toimistotiloissa työskentelyn tarjoavan paremmat mahdollisuudet työn tekemiseen tehokkaasti ja aikaansaavasti. Kotioloissa työskentely voi olla rikkaus ja tukea työntekijän tuottavuutta sekä tehokkuutta. Tuottavuuden ja tehokkuuden saavuttaminen kotona työskentelyn suhteen on yksilöllistä. (Hakonen ym. 2007, 34.)

Työnantajan näkökulmasta työn tekeminen kotioloissa pitää sisällään paljon etuja, mutta samalla tavalla haittaavia tekijöitä. Työnantajan näkökulmasta kotioloissa työskentely mahdollistaa pienemmät toimistotilat ja näin ollen organisaatio voi säästää kuluissa. Toisaalta työnantajan tulee huomioida, että työntekijä saattaa tarvita ergonomiseen työpisteeseen työnantajalta taloudellista tukea. Kotona työskentelyssä työnantajalla ei ole samanlaista kontrollia työntekijään kuin toimistossa. Tämä puolestaan korostaa työntekijän itseohjautuvuutta. Työnantajan tulee silti seurata työntekijöiden suoriutumista työtehtävistä, mutta käyttäen muuta toimintamallia kuin tarkkailua samalla toimipisteellä. (Hakonen ym. 2007, 34.) Seuraavaksi kerrotaan enemmän tekijöistä, joita pidetään yleisesti huomioitavana työskentelyssä kotioloissa. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen perusteella nämä tekijät nousivat eniten keskiöön kotona työskentelyn suhteen.

Etätyöskentelyn etuina kotioloissa pidetään yleensä työmatkojen puuttumista. Työmatkat vievät aikaa päivästä, joka vaikuttaa työntekijän vapaa-aikaan sitä lyhentävästi. Työmatkoja ei myöskään koeta mielekkäiksi. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 17-19; Grant, Spurgeon & Wallace 2013.) Työmatkoja kuljetaan pääsääntöisesti ruuhka-aikana, joko julkisella liikenteen avulla tai henkilöautolla. Henkilöautolla kuljettu työmatka lisää ilmastosaasteista, jotka eivät tee ympäristölle hyvää. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 17-19.)

Työpaikalla työskentelyssä haasteena pidetään jatkuvia keskeytyksiä. Keskeytykset haittaavat keskittymistä työntekoon, jonka seurauksena koetaan, ettei työnteko ole tehokasta. Etätyön etuna pidetään yksin työskentelyä kotoa käsin. Yksin työskentely mahdollistaa omien ajatuksien kanssa rauhassa olemisen ja muiden aiheuttamien häiriöiden minimoinnin. Näin ollen etätyöskentely kotona voi mahdollistaa työn teossa paremman tuottavuuden ja luovuuden. Kotona on myös häiriöitä, mutta ne ovat hallittavissa. Esimerkiksi television päällä oleminen voi häiritä työskentelyä, mutta television voi sulkea, eli häiriön voi poistaa itsenäisesti. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 15-16.)

Kotona työskentelyssä vaikuttaa ergonomia riippuen siitä, millainen kunkin työntekijän työpiste on kotona. Työntekijän tulisi huolehtia ergonomian perusasioista. Perusasioilla tarkoitetaan työpisteen laadukkuutta. Hyvän työpisteen laadukkuuden edellytyksenä on kunnollinen työpöytä, tuoli sekä näyttö. Näiden hankkiminen on kannattavaa, sillä se tukee työskentelyä kotiloissa ja tätä kautta työhyvinvointia. Toisaalta oman työpisteen luomisen voi nähdä mahdollisuutena, mikä mahdollistaa jokaiselle sopivan yksilöllisen työpisteen luomisen. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 124.)

Etätyöskentelyssä on tärkeää, että työntekijä pitää taukoja. Työhön pitkäjänteisesti keskittyminen kotona, voi johtaa siihen, että työntekijä unohtaa taukojen pitämisen. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 146.) Taukojen pitäminen on oleellista työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työntekijän työskentely ilman selkeitä taukoja, nostaa työpäivän kuormittavuutta, joka on omissaan aiheuttamaan työstä aiheutuvaa väsymystä. Tauot keskeyttävät työpäivän hetkeksi, joka mahdollistaa ajatuksien poisviennin työstä. Tauot antavat energiaa työn tekemiseen ja auttavat työntekijää palautumaan. (Kuikka & Paajanen 2015, luku 3; Virolainen 2012, 94.)

Tämä opinnäytetyö koskee työhyvinvointia etätöissä Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden näkökulmasta. Tästä aiheesta ei ole aiemmin tehty opinnäytetyötä. Erilaisia opinnäytetöitä on tehty koskien etätöitä. Tätä opinnäytetyötä lähimpänä tutkimuksena on Anthonin (2017) tekemä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö nimeltä "Etätyö rules - Yks päivä viikossa ois huippua!" - Kokemuksia etätöistä Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Anthonin opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia etätöiden sopivuutta yhdyskuntaseuraamustyöhön ja henkilökunnan kokemuksia etätöiden sopivuudesta. Lisäksi opinnäytetyössä tavoitteena oli myös selvittää, miten työntekijät kokivat etätöiden vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. (Anthoni 2017.) Anthonin (2017) opinnäytetyön lähestymiskulma tutkittavaan aiheeseen on erilainen kuin tämän opinnäytetyön. Erona Anthonin työn ja tämän työn välillä on se, että Anthoni tarkastelee pääsääntöisesti etä-työmuodon sopivuutta ja ottaa myös huomioon työntekijöiden työhyvinvoinnin, kun puolestaan tämä työ tarkastelee etätöitä työhyvinvoinnin näkökulmasta ja paneutuu täysin hyvinvoinnin näkökulmaan. Lisäksi Anthonin kohderyhmänä on Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto, kun puolestaan tämän työn kohderyhmänä on Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto.

#### 4.4 Koronapandemia

Koronapandemia (Covid-19) määritellään sen vuoksi opinnäytetyön tietoperustassa, että se on vaikuttanut työntekijöiden etätöiden määrään sekä muuttuneisiin käytänteisiin. Käytännöt ovat muuttuneet esimerkiksi siten, että asiakkaiden kontaktointi tehdään pääsääntöisesti etäyhteyksillä aiempien toimistolla tapahtuvien asiakastapaamisten sijasta. Asiakastapaamiset on vähennetty minimiin koronapandemian vuoksi. Lisäksi koronapandemia vaikutti siihen, että tämän

opinnäytetyön aineistonkeruu haastatteluiden osalta tehtiin etäyhteyksillä Skypen välityksellä, sillä pandemian vuoksi kohtaamisia tuli välttää.

Koronapandemia on vaikuttanut Suomessa vuodesta 2020 maaliskuusta saakka ja sen vaikutukset jatkuvat vuonna 2021. Tätä opinnäytetyötä kirjottaessa alkuvuodesta 2021 on koronapandemia vieläkin ajankohtainen. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät ovat koronapandemian vuoksi tehneet enemmän etätöitä aiempaan verrattuna. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät ovat tehneet ennen koronapandemiaa enintään kaksi päivää kuukaudessa etätöitä. Koronapandemian vuoksi työntekijät on määrätty ajoittain jopa sataprosenttiseen etätöihin. Maaliskuun 2020 koronapandemian alkamisen jälkeen ei ole palattu aiempaan kahteen etätöypäivään kuukaudessa, vaan etätöitä on tehty enemmän. Etätöimääräykset ovat vaihdelleet vuoden aikana ja etätöitä on tehty pääsääntöisesti noin viisikymmentä prosenttisesti, eli kahdesta kolmeen etätöypäivään viikossa.

Haastatteluissa nousi koronapandemia vahvasti esille. Haastateltavat toivat ilmi, että heidän on vaikea muistaa aikaa ennen koronapandemiaa, jonka vuoksi vastaukset haastatteluissa koskevat pääsääntöisesti koronapandemian aikaa. Työntekijöiden haastatteluista tehdessä oli heillä voimassa etätösuositus, jonka ohjeistuksena oli pyrkiä tekemään vähintään puolet työajasta etänä. Tämän vuoksi haastatteluissa nousi vahvasti esille koronapandemian vaikutukset etätöihin. Tämän seurauksena koronapandemia nousi opinnäytetyön osalta suurempaan rooliin kuin ennakoita olin suunnitellut. Tämän vuoksi opinnäytetyössä määritellään kattavasti koronapandemian teoriaosuus.

Covid-19 on uusi virusperäinen tauti, joka siirtyy yleisesti eläinten välillä. Koronavirus voi tarttua myös eläimistä ihmisiin, vaikka sitä harvoin tapahtuu. Koronaviruksia on erilaisia ja ne aiheuttavat erilaisia sairauksia. (Gesén 2021, 4.) Uuden tyyppinen koronavirus SARS-CoV-2 aiheuttaa Covid-19 nimistä tartuntatautia. (World Health Organization 2020.)

Ensimmäinen tieto tästä viruksesta tuli World Health Organization:lle eli Maailman terveysjärjestölle 2019 joulukuun lopussa Kiinasta, kun viruksen aiheuttaman keuhkokuumeen tapauksista raportoitiin. Taudin yleisimmät oireet ovat kuume, kuiva yskä ja väsymys ja vaikeita taudin oireita ovat hengenahdistus, ruokahalun menetys, sekavuus, jatkuva kipu tai paine rinnassa ja korkea kuume. Tautiin sairastuneista suurin osa toipuu ilman sairaalahoitoa. Sairastuneista viisitoista prosenttia sairastuu vakavasti ja he tarvitsevat lisähappea. Sairastuneista viisi prosenttia sairastuu kriittisesti ja he tarvitsevat tehohoitoa. Sairaudesta voi johtaa kuolemaan esimerkiksi hengitysvajauksesta aiheutuva komplikaation seurauksena. Taudin riskiryhmään kuuluvat yli 60-vuotiaat sekä henkilöt, joilla on taustalla muita lääketieteellisiä ongelmia kuten diabetes. Tautiin voi sairastua kuka tahansa sekä riski vakavalle sairastumiselle ja kuolemalle on kaikilla iästä tai terveydentilasta riippumatta. (World Health Organization 2020.)

Ensimmäisen SARS-CoV-2 virushavainnon jälkeen levisi Covid-19 nopeasti Kiinasta eri puolille maailmaa. Tammikuussa 2020 oli jo Euroopan jäsenmaissa esiintynyt yksittäistapauksina viruksen aiheuttamaa Covid-19 sairautta. Maaliskuussa 2020 kaikissa Euroopan maissa oli ilmoitettu kyseiseen koronavirukseen sairastuneista. Maailman terveysjärjestö julisti maaliskuussa 2020 Covid-19 maailman laajuiseksi pandemiaksi. (Eurooppa-neuvosto 2021.)

Covid-19 aiheuttama virus leviää nestepisaroina ja se tarttuu pääosin yskimällä ja aivastelemalla. Yksi yskäisy voi tuottaa 3000 pisaraa, jotka kulkevat suusta melkein 50 kilometrin tuntivauhdissa ja vapauttavat vähintään kaksisataa miljoonaa viruspartikkelia ilmaan. Yskimällä ja aivastamalla ilmaan leviävien viruspartikkelien vuoksi on keskeistä säilyttää ihmisten välillä riittävä etäisyys. Viimeisen tiedon mukaan hyvä etäisyys on noin kaksi metriä ihmisten välillä. Virus voi elää monta tuntia kovilla pinnoilla, jonka vuoksi hygienian ja etenkin käsihygienian merkitys korostuu viruksen leviämisessä. (Mosley 2020, luku 1.)

SARS-CoV-2 virus leviää salakavalasti, sillä se on pääsääntöisesti oireeton tai lievä oireinen. Virustartunnan havainnointi on haastavaa sen oireettomuuden ja lievien oireiden vuoksi. Tästä johtuen virus pääsi leviämään nopeasti. Viruksen tunnistamisen vaikeuden vuoksi tulisi ihmisten sosiaalisesti etäännyttää itsensä muista. Sosiaalinen etäännyttäminen tarkoittaa ihmisten välisen kanssakäymistä pidemmällä etäisyyksillä sekä ihmisten tulisi olla mahdollisimman vähän tekemisissä toistensa kanssa. Suomessa useat työnantajat ovat siirtäneet omat työntekijänsä suurimmaksi osaksi etätöihin, jotta ihmisten välisiä kohtaamisia tulisi mahdollisimman vähän. Ihmiskontaktien vähentämisessä on käytetty monia eri tapoja toimia, kuten etätöiden tekeminen ja yleisötapahtumien peruminen. (Calleja 2020, luku 4.)

Ihmiskontaktien välttäminen ja kahden metrin turvavälin pitäminen muihin ihmisiin ovat hyviä tapoja minimoidessa riskiä koronavirukseen sairastumisessa. Lisäksi on hyvä huomioida muitakin varotoimitapoja. Maailman terveysjärjestö on listannut yksinkertaisia varotoimia, jotka ovat edellä mainittu fyysinen etäisyys, mutta jos ei pystytä pitämään riittävää etäisyyttä tulee huolehtia riittävästä huoneiden tuuletuksesta. Lisäksi varotoimena tulisi välttää kosketuksia ihmisten välillä sekä väkijoukkoja, huolehtia käsien säännöllisestä puhdistamisesta sekä käyttää maskia ja yskiä kyynärtaipeeseen. (World Health Organization 2020.)

Koronavirukseen sairastuminen voidaan testata ihmisestä kahdella eri tavalla. Toinen testi osoittaa, oletko sairastunut ja toinen testi osoittaa, onko elimistössä viruksen vasta-aineita. Koronavirusta vastaan on kehitetty rokote. Rokote tuottaa vasta-aineita, jotka tarjoavat suojaa tautia vastaan. Ensimmäisenä rokotetaan riskiryhmään kuuluvat ja terveydenhoitoalalla työskentelevät. Tämän jälkeen rokotetaan muu väestö laumasuojan saavuttamiseksi. (Gesén 2021, 21-29.) Suomessa väestön rokottaminen on alkanut tätä opinnäytetyötä tehdessä. Aineistonkeruuvaiheessa rokotuksia olivat saaneet vain terveydenhoitoalalla työskentelevät. Tämän perusteella voidaan olettaa, etteivät Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät olleet



haastatteluita tehdessä vielä saaneet rokotteita, sillä he eivät kuulu terveydenhoitoalalla työskenteleviin.

Suomessa sosiaali- ja terveysministeriö on päivittänyt toimintasuunnitelman toukokuulle 2021 saakka. Toimintasuunnitelmassa on rajoituksia ja suosituksia, joiden tavoitteena on hidastaa sekä estää koronaviruksen leviämistä Suomessa. Toimintasuunnitelman tarkoituksena on myös turvata terveydenhuollon kapasiteetti kaikkialla maassa ja suojella erityisesti ihmisiä, jotka kuuluvat riskiryhmään. Toimintasuunnitelman mukaisesti rajoituksissa ja suosituksissa on kolme vaihetta: perustaso, kiihtymisvaihe ja leviämisvaihe. Perustasolla on voimassa lievemmat rajoitukset ja suositukset, kun taas puolestaan leviämisvaiheessa kaikista tiukimmat rajoitukset ja suositukset. Esimerkiksi tällä hetkellä suosituksina ovat etätyö- ja kasvomaskeus-suositukset. (Valtioneuvosto 2021.) Tätä opinnäytetyötä tehdessä Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät määrättiin tekemään etätöitä sosiaali- ja terveysministeriön antamien suositusten mukaisesti. Lisäksi he noudattivat sosiaali- ja terveysministeriön antamaa suositusta kasvomaskeus-käytöstä toimistolla.

Koronaviruspandemia on tällä hetkellä ajankohtainen ja se on lisännyt etätöiden määrää. Blomqvist ym. (2020) ovat tehneet tutkimuksen koskien etätöitä Suomessa koronaviruspandemian aikana. Tutkimus käsittelee suomalaisten työntekijöiden kokemuksia etätöistä koronakriisin keskellä. Koronaviruspandemian on ajankohtainen ja lisännyt etätöiden määrää, minkä vuoksi tässä opinnäytetyössä on otettu huomioon koronaviruspandemia ja sen vaikutukset etätöihin. Kuitenkaan tässä opinnäytetyössä keskeistä ei ole koronaviruspandemia, mutta se otetaan huomioon aineiston analysoinnissa. Blomqvist ym. (2020) tutkimuksen otanta on suurempi ja se tarkastelee laaja-alaisemmin etätöitä nimenomaan koronakriisin keskellä ja tarkastelee vain pandemian aikana tapahtuvia vaikutuksia.

## 5 Tutkimusasetelma

Tähän mennessä opinnäytetyössä on esitelty tutkimuksen teoreettinen osuus. Laadullisessa tutkimuksessa teorian merkitys on välttämätöntä (Sarajarvi & Tuomi 2002, 17). Teoriaosuuden merkittävyyden vuoksi aluksi opinnäytetyössä on esitelty tutkimuksen toimintaympäristö, yhdyskuntaseuraamukset sekä opinnäytetyön tietoperusta. Tutkimukseen liittyvän teorian määrittelyn ja esittelyn jälkeen siirrytään itse tutkimukseen. Teoriaosuus on luotu siten, että se antaa lukijalle tietoperustan, joka tukee tutkimuksen kohteen ja tutkimuksen ymmärtämistä sekä kokonaisuuden hahmottamista. Seuraavaksi kuvataan opinnäytetyössä toteutettavan tutkimuksen tutkimusasetelmaa. Tutkimusasetelma muodostuu tutkimuksen toteuttamisen eri vaiheista, jotka muodostavat yhdessä kokonaisuuden (Heikkilä 2014, 20). Tutkimusasetelman tarkoituksena on kuvata tutkimuksen toteutustapa (Metsämuuronen 2006, 43).

## 5.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää etätöiden vaikutuksia Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden työhyvinvointiin. Tarkoituksena on kartoittaa myös työntekijöiden kokemuksia työn tekemisestä ja työn mielekkyydestä etätöissä. Tutkimuksen keskeinen näkökulma on tarkastella työhyvinvointia etätöissä aiemmin valittujen teemojen kautta. Valitut teemat ovat yhteisöllisyys, tiedonkulku, työssä jaksaminen sekä motivoituminen työhön, esimiestyöskentely ja työn tekeminen kotioloissa. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä Rikosseuraamuslaitoksen sekä rikosseuraamusalan ammattilaisten tietämystä tutkittavasta aiheesta. Tutkimuksesta saatavaa tietoa voidaan organisaatiotasolla hyödyntää toiminnan kehittämisessä. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka hyödyntäminen parantaa työntekijöiden työhyvinvointia tulevaisuudessa. Tarkoituksen ja tavoitteiden pohjalta laadin tutkimuskysymykset.

Laadullisen tutkimuksen tutkimuskysymyksien tulee olla sellaisia, että niiden avulla voidaan ratkaista ongelma, tehostaa tai parantaa oppimista, lisätä osaamista teorian tiedosta tai tuottaa uutta tutkimusta. Lisäksi tutkimuskysymyksien tulisi olla selkeitä rakenteeltaan, informaatiota tuottavia ja yksikäsitteisiä. Tutkimuskysymys ei voi olla sellainen, että siihen voi vastata sanalla kyllä tai ei. Tutkimuskysymyksien laadinnassa tulee huomioida, kuinka paljon aiheesta on tehty aiempia tutkimuksia. (Metsämuuronen 2006, 23.) Tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiä laadittaessa on otettu huomioon edellä mainitut seikat, joiden pohjalta on laadittu tutkimukselle kaksi tutkimuskysymystä. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä asiat tukevat yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden työhyvinvointia etätöissä?
2. Mitkä asiat heikentävät yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden työhyvinvointia etätöissä?

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset valikoituivat siten, että ne tukisivat opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitetta mahdollisimman hyvin. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla selvitetään ne tekijät, jotka tukevat työntekijöiden työhyvinvointia etätöissä. Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena on vastaavasti selvittää niitä tekijöitä, jotka heikentävät työntekijöiden työhyvinvointia etätöissä. Tutkimuskysymykset ovat laajat, mutta niitä ei ollut tutkimuksen näkökulmasta syytä rajata enempää. Tutkimuskysymyksien liiallinen rajoittaminen saattaisi sulkea tutkittavan aiheen eri näkökulmia. Tutkimuskysymyksien laajuus kuitenkin jakautuu pienempiin teemoihin, joiden avulla voidaan laajaa asiakokonaisuutta jäsenellä ja rajata.

## 5.2 Laadullinen tutkimus tutkimusmenetelmänä

Tämän opinnäytetyön tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullisen tutkimusmenetelmän käyttö mahdollistaa parhaiten etätöiden vaikutusten tarkastelun työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa valitaan har-

kinnanvaraisesti pieni määrä henkilöitä, jotka tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon sekä omaavat kokemusta asiasta (Juuti & Puusa 2020, 76; Heikkilä 2014, 15). Tutkimuksen kohteena on Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät, joita on yhteensä noin kolmekymmentä. Näistä kolmestakymmenestä työntekijästä haastateltiin kahdeksaa työntekijää. Tutkimuksen kohteena on pieni joukko, jotka omaavat henkilökohtaista kokemusta sekä näkemystä tutkittavasta aiheesta.

Laadullinen tutkimusmenetelmä soveltuu määrällistä tutkimusmenetelmää paremmin tutkittavaan aiheeseen. Laadullinen tutkimus tarjoaa mahdollisuuden tarkastella asiaa työntekijöiden näkökulmasta laaja-alaisemmin sekä perehtyä tutkittavaan aiheeseen enemmän yksilölähtöisesti. Haastattelemalla henkilökohtaisesti työntekijöitä saan sellaista hyödynnettävää tietoa, että saan tuotettua opinnäytetyön tilaajalle mielestäni tarpeenmukaisen ja laadukkaan tutkimuksen. Tämän vuoksi on tarkoituksenmukaisempaa kerätä tutkittavaa tietoa enemmän laadullista kuin määrällistä tapaa hyödyntäen.

Laadullinen tutkimusmenetelmä pitää sisällään erilaisia vaiheita, joiden mukaisesti tämä tutkimus on toteutettu. Laadullisen tutkimuksen tekeminen alkaa tutkimuksen aiheen valinnalla, jonka jälkeen aiheeseen perehdytään. Aiheen valinnassa kannattaa etsiä aihe, josta on itse kiinnostunut, jolloin tutkimuksen tekeminen on mielenkiintoisempaa ja itselle mielekkäämpää (Metsämuuronen 2006, 22). Tämän opinnäytetyön tutkimuksen aiheeksi valitsin Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden työhyvinvoinnin etätöissä. Työhyvinvointi on mielestäni mielenkiintoinen aihe ja koen sen erityisen tärkeäksi työelämän näkökulmasta. Aiheen toimintaympäristöksi valikoitui Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto, sillä halusin tehdä opinnäytetyön Rikosseuraamuslaitoksen alla toimivaan yksikköön. Lisäksi halusin tehdä opinnäytetyön aiheesta, joka on ajankohtainen. Koronapandemiasta johtuen etätöitä tehdään enenevässä määrin, joten etätö aiheena on erityisen ajankohtainen.

Aiheen valinnan jälkeen perehdyin tutkittavaan aiheeseen lukemalla aiempia aiheeseen liittyviä tutkimuksia. Lisäksi selvitin, onko aiheesta aiemmin tehty opinnäytetyötä ja luin aiheeseen liittyvää teoriaa. Aiheeseen perehtymisen jälkeen tein tutkimuksesta suunnitelman, jossa määritin mitä tutkimuksessa haluan selvittää, millä tavoin sekä hahmottelin tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteet.

### 5.3 Aineiston kerääminen

Tutkimuskysymyksiä laatimisen jälkeen, etsin kirjallisuutta aiheeseen liittyen. Etsin kirjallisuutta aiheeseen liittyen internetistä, kirjoista sekä tieteellisistä julkaisuista. Lähdemateriaaliksi tutkimukselle ei kaikki lähteet ole käyttökelpoisia eli kaikki lähteet eivät ole luotettavia (Metsämuuronen 2006, 27; Heikkilä 2014, 22). Tässä tutkimuksessa on käytetty lähdemateriaalia, jonka olen arvioinut luotettavaksi. Kirjallisuuden pohjalta olen luonut tutkimukselle tietoperustan. Näiden vaiheiden jälkeen aloitin aineiston hankinnan. Aineiston hankintaa varten hain

tutkimuslupaa Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston johdolta. Tutkimuslupa tuli saada ennen aineiston keräämisen aloittamista. Tutkimuslupa mahdollisti Helsingin yhdyskuntaseuraamustyöntekijöiden haastattelemisen.

Laadullisessa tutkimuksessa tyypillisimmin käytettävät aineistonkeruumenetelmät ovat dokumentteihin perustuva tieto, haastattelu, kysely ja havainnointi. Aineistokeruumenetelmiä voidaan käyttää rinnakkain tai yhdisteltyinä. (Sarajärvi & Tuomi 2002, 73.) Tässä tutkimuksessa aineistokeruumenetelmänä käytettiin haastatteluita. Haastateltavien hankintaa varten opinnäytetyön tilaaja Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston apulaisjohtaja lähetti laatimani haastattelukutsun sähköpostitse omalle henkilökunnalleen. Haastattelukutsu on tämän opinnäytetyön lopussa liitteenä (Liite 1). Haastattelukutsuun vastanneiden kanssa sovittiin erikseen yksilöhaastatteluiden ajankohdan.

Yksilöhaastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Teemahaastattelu on haastattelutyyppejä, jossa ennen haastattelua määritellään tietyt teemat, joihin haastattelu keskittyy. Teemojen pohjalta haastattelijä pystyy ohjaamaan haastattelua kuitenkin sitä kontrolloimatta tarpeettoman tiukasti. Teemahaastattelun tarkoituksena on rajata haastattelussa käsiteltävät teemat, mutta ei varsinaisesti kysymyksiä. Haastateltavaa tuetaan puhumaan aihepiiristä vapaasti, eikä häntä tarpeettomasti rajata. Teemojen tarkoituksena on aihepiiriin sisällä ohjata haastattelua ja antaa selkeä kuva haastateltavalle, mistä haastattelijä pyrkii saamaan tietoa. (Juuti & Puusa 2020 113.) Tutkimuksen teemahaastatteluihin on valittu viisi teemaa. Teemat ovat yhteisöllisyys, tiedonkulku, työssä jaksaminen ja motivoituminen, esimiestyöskentely sekä työn tekemistä kotioloissa. Teemojen pohjalta rakennetaan teemahaastattelurunko sekä kysymykset. Tämän opinnäytetyön lopussa on teemahaastattelurunko, joka ohjasi haastattelua (Liite 3). Teemahaastattelurunko lähetettiin jokaiselle haastateltavalle ennakolta, jotta he pystyivät perehtymään aiheeseen ennen haastattelua.

Haastattelut toteutettiin Skypen välityksellä. Haastattelua ennen haastateltavalle lähetettiin sovittuun ajankohtaan Skype-tapaamislinkki, jonka kautta haastatteluun voi sovittuna ajankohdaksi liittyä. Ennen haastattelun ajankohtaa, haastateltavan tuli allekirjoittaa kirjallinen suostumus haastatteluun. Kirjallinen suostuminen koskee haastatteluun osallistumista sekä siitä saadun materiaalin hyödyntämistä. Suostumussopimus on tämän opinnäytetyön lopussa liitteenä (Liite 2). Suostumussopimuksen yhteydessä on kerrottu haastateltavan oikeudet esimerkiksi se, että hänellä on oikeus keskeyttää haastattelu, missä vaiheessa tahansa sekä haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Haastatteluja tehtiin yhteensä kahdeksan, jotka olivat kestoltaan puolesta tunnista tuntiin. Haastattelutilanteessa olivat läsnä vain haastattelijä sekä haastateltava. Haastatteluiden aluksi haastateltavilta kysyttiin haluavatko he pitää haastattelun aikana videokuvauksen päällä. Kaikki paitsi yksi haastateltavista halusivat pitää videokuvauksen päällä haastattelun aikana.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin Skypeen nauhoitusjärjestelmällä ja jokaiseen nauhoitukseen kysyttiin jokaiselta haastateltavalta erikseen suostumus haastattelun alussa. Haastatteluiden aikana pyrin luomaan mahdollisimman luontevan kommunikoinnin, hyvän ilmapiirin ja luotettavan ympäristön. Lisäksi kaikissa haastatteluissa pyrittiin kunnioittamaan haastateltavaa.

Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskentelee yhteensä 33 työntekijää, jonka vuoksi anonymiteetin suojan kanssa tuli olla erityisen tarkka. Suurin osa työntekijöistä on naisia ja vähäinen määrä työntekijöistä on miehiä. Tästä johtuen tutkimuksessa ei eritellä erikseen haastateltavien sukupuolta. Pienen työyhteisön vuoksi tutkimuksessa ei myöskään eritellä erikseen työntekijöiden ikää, sillä samanikäisiä yksikössä on vähäinen määrä. Iän perusteella voi yksikössä toimivat päätellä, kuka työntekijöistä voisi olla kyseessä. Anonymiteetin suojelemisen vuoksi nämä seikat on jätetty erittelemättä. Tutkimuksen aiheen kannalta arvioituna työntekijöiden ikä tai sukupuoli ei ole tarkastelun kohteena erityisen tärkeä.

Tutkimukseen osallistujien anonymiteetti on tutkimuksen tekemisessä tärkeää ja sitä tulee kunnioittaa koko tutkimuksen toteutuksen aikana. Tutkimuksen alkuperäisenä tarkoituksena oli haastatella kuutta työntekijää ja kahta esimiestä sekä selvittää molempien näkökulmasta työhyvinvointia etätöissä. Haastattelukutsujen lähettämisen jälkeen, en saanut yhtään yhteydenottoa esimiehiltä. Tämän jälkeen sain tiedon siitä, että yksikössä on yhteensä vain neljä esimiestä, joista yksi on pitkään poissa työtehtävistään. Näiden tietojen saamisen jälkeen oli potentiaalisia esimiehiä haastateltaviksi yhteensä kolme, joista kahden tulisi osallistua haastatteluun, jotta voisin toteuttaa tutkimuksen työntekijöiden sekä esimiesten näkökulma huomioiden. Esimiehiä ei ilmoittautunut haastatteluihin ja aloin pohtimaan, pystyisinkö turvaamaan esimiesten anonymiteetin, vaikka saisin haastatteluun osallistumaan kaksi kolmesta esimiehestä. Saatujen tietojen perusteella arvioin, että en pysty tarjoamaan riittävää anonymiteetin suojaa esimiehille. Tämän perusteella esimiehet suljettiin tutkimuksen ulkopuolelle ja työntekijöiden haastattelujen määrä nostettiin aiemmasta kuudesta kahdeksaan haastatteluun. Esimiehien jättäminen tutkimuksen ulkopuolelle selkeytti myös tutkimuksen kokonaiskuvausta sekä tarjosi mahdollisuuden tehdä selkeämpi ja kokonaisvaltaisempi kuvaus työntekijöiden työhyvinvoinnista etätöistä.

#### 5.4 Aineiston analysoiminen

Aineiston keräämisen jälkeen tutkimuksen toteuttamisvaiheena oli aineiston analysoiminen. Aineiston analysoinnin tarkoituksena on etsiä aineistosta yhteisiä ja erottavia piirteitä. Yhteisten ja eroavien piirteiden avulla lukijalle välitetään kuva tutkimusaineistosta. Aineiston analysoiminen on tiivistämistä. (Metsämuuronen 2006, 255.) Tämän opinnäytetyön aineiston analysointimenetelmänä käytetään sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota käytetään pääsääntöisesti laadullisen tutkimuksen aineiston analysoimisessa. Sisällönanalyysi tarkoittaa kirjoitettujen, nähtyjen tai kuultujen sisältöjen analysointia. Sisällönanalyysi

etenee siten, että aluksi päätetään, mikä aineistossa kiinnostaa. Tämän jälkeen kaikki aineisto käydään läpi sekä erotellaan ja merkitään asiat, jotka ovat kiinnostavia. Läpikäymisen, erottelun ja merkitsemisen jälkeen kaikki muu jätetään pois tutkimuksesta ja sen jälkeen jäljelle jäävä aineisto jaetaan teemoihin. Tämän jälkeen kirjoitetaan aineistosta yhteenveto. (Sara-järvi & Tuomi 2002, 93-94.)

Sisällönanalyysi menetelmää hyödyntäen aloitin aineiston analysoinnin siten, että ensiksi litteroin kaikki haastattelut eli muutin haastattelunauhut puheesta tekstiksi. Yhteensä kahdeksasta haastattelusta tuli haastattelumateriaalia viisi tuntia ja 35 minuuttia nauhoitusta. Nauhoituksesta tuli litteroituna tekstinä yhteensä 74 sivua. Tekstin asetuksina käytettiin tekstin kokona yhtätoista ja rivivälinä yhtä. Litterointi vaiheessa muutin haastateltavien nimet H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7 ja H8. Haastateltavien nimet muutettiin heidän anonymiteettinsa suojelemiseksi sekä luettavuuden selkeyttämiseksi.

Litteroinnin jälkeen nostin haastattelurungon mukaisesti jokaisen teeman yksittäiseen tarkasteluun ja aloin muodostaa niistä yhtenäistä analysointia. Haastattelurungon mukaan teemat etenivät järjestyksessä yhteisöllisyys, tiedonkulku, työssä jaksaminen ja työhön motivoituminen, työn tekeminen kotioloissa ja esimiestyöskentely. Aloitin luomalla teemakohtaisia erillisiä tiedostoja, joita tuli yhteensä viisi. Ensimmäinen tiedosto käsitteli yhteisöllisyyttä, toinen tiedonkulkua, kolmas työssä jaksamista ja työhön motivoitumista, neljäs kotioloissa työskentelyä ja viides esimiestyöskentelyä sekä etätöiden tekemistä jatkossa. Jokainen viidestä tiedostosta piti sisällään teemaa koskevat haastattelukysymykset, joiden alle oli eriteltyä jokaisen haastateltavan tyypistetty vastaus aiheeseen liittyen. Lisäksi nostin tiedostoihin haastateltavien vastauksia kuvaavimpia sitaatteja. Sen jälkeen, kun olin rakentanut haastatteluiden pohjalta tiedostot huomasin, että aineiston hahmottamisen kannalta tulisi luoda pohja, jossa tieto on vielä suppeammin tiivistetty. Suppeammassa tiivistämisessä käytin apuna Excel-taulukointia. Jokaisesta pääluokasta tein oman Excel-taulukon. Pääluokat olivat yhteisöllisyys, tiedonkulku, työssä jaksaminen, työhön motivoituminen, kotona työskentely, esimiestyöskentely ja etätyöskentely jatkossa. Esimerkki Excel-taulukoinnista löytyy tämän työn lopussa liitteenä (Liite 4). Liitteessä 4 näkyy luotu taulukko pääluokasta yhteisöllisyys. Jokaisen muun pääluokan kohdalla luotiin samanlainen taulukointi. Erillisten tiedostojen laatimisen ja Excel-taulukoinnin jälkeen aloitin jokaisen teeman kohdalla tutkimustulosten rakentamisen. Tutkimustulosten laatimisessa hyödynnettiin viittä luotua tiedostoa sekä seitsemää Excel-taulukkoa. Tutkimustulosten tekemisen jälkeen, tein tutkimustulosten pohjalta johtopäätökset. Koko tutkimuksen ajan huolehdittiin tutkimuksen eettisyydestä ja luotettavuudesta.

## 5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus ja sen arviointi on osa laadullista tutkimusta. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida esimerkiksi sen validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Validiteettia voi-

daan tarkastella ulkoisen ja sisäisen validiteettien kautta. Ulkoisen validiteetin kautta arvioidaan, onko tutkimus yleistettävissä ja sisäinen validiteetin kautta puolestaan tarkastellaan tutkimuksen omaa luotettavuutta. Reliabiliteetti viittaa tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa tutkimuksen toistettavuuteen. (Metsämuuronen 2006, 48-56.) Tämä tutkimus on toteutettu siten, että tutkimus olisi yleistettävissä ja siten, että se olisi mahdollisimman luotettava. Lisäksi tutkimus on pyritty toteuttamaan siten, että mikäli se toistettaisiin, niin saataisiin vastaavanlainen.

Ennen tämän tutkimuksen aloittamista perehdyin tutkimuksen luotettavuustarkasteluun. Eri näisissä lähteissä nousi ilmi luotettavuustarkastelun tärkeys tutkimusta tehdessä. Metsämuuronen (2006, 56) tuo kirjassaan ilmi, että luotettavuustarkasteluun kannattaa perehtyä ennen tutkimuksen aloittamista. Tämän vuoksi oli keskeistä opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta perehtyä siihen, kuinka tutkimus toteutetaan mahdollisimman luotettavasti. Lisäksi luotettavuuden lisäksi oli syytä perehtyä tutkimuksen eettisyyteen. Eettisyyden lähtökohdasta perehdyin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeeseen (2012). Ohje piti sisällään hyvät tieteelliset käytännöt. Lisäksi perehdyin Arene Oy:n laatimiin ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden eettisiin suosituksiin (2020).

Tämä tutkimus on toteutettu siten, että olen pyrkinyt koko tutkimusprosessin ajan noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyviä tieteellisiä käytänteitä (2012) ja niiden pohjalta pyrkinyt toteuttamaan luotettavan tutkimuksen. Lisäksi tässä opinnäytetyössä on noudatettu Laurea-ammattikorkeakoulun antamia ohjeita ja toimittu niiden mukaisesti. Tutkimus on ollut koko prosessin ajan tarkoituksena toteuttaa siten, että se kestää sekä eettistä että luotettavuuden tarkastelua. Ennen varsinaisen tutkimuksen aloittamista laadin Laurean ohjeiden mukaisesti opinnäytetyösopimuksen ja hain tutkimuksen tilaajalta tutkimuslupaa. Opinnäytetyösopimus sekä tutkimuslupa olivat vaadittujen osapuolten hyväksymiä ennen tutkimuksen aloittamista. Opinnäytetyön tilaajaa on pidetty koko prosessin ajan tietoisena prosessin eri vaiheista sekä prosessin etenemisestä opinnäytetyösopimuksen mukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Haastattelut toteutettiin kunnioittaen haastateltavaa ja hänen antamiaan vastauksia. Haastatteluissa pyrittiin luomaan sellainen ilmapiiri, että haastateltavalle olisi mahdollisimman luontevaa puhua ja, että hän pystyisi sanottamaan mahdollisimman rehellisesti omia näkemyksiään ja mielipiteitään. Haastattelija pyrki olemaan haastatteluissa läsnä oleva sekä haastattelukysymyksiin vastaamiseen pyrittiin tarjoamaan riittävästi aikaa. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja jokaista haastateltavaa kiitettiin osallistumisesta haastattelun alussa sekä lopussa. Haastateltaville kerrottiin ennakolta, että haastattelu nauhoitetaan sekä vielä erikseen haastattelutilanteessa pyydettiin lupa nauhoittamisen aloittamiseen. Haastatteluista saatu materiaali säilytetään siten, että haastateltavien anonymiteetti säilyy. Kun opinnäytetyö saadaan valmiiksi, hävitetään haastattelumateriaali asianmukaisesti. Haastattelun aikana sekä sen jäl-

keen haastateltavien anonymiteetti pyritään suojaamaan riittävällä tavalla. Haastattelut oli toteutettu edellä mainitulla tavalla, sillä ne haluttiin toteuttaa hyvien käytänteiden mukaisesti sekä tavalla, joka mahdollistaa parhaiten tutkimuskysymyksiin vastaamisen. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvaori 2017, luku 1.)

Tarkoituksena oli tehdä koko opinnäytetyö huolellisesti, tarkasti sekä asianmukaisesti. Lisäksi tarkoituksena oli, että tutkimus sekä sen tulokset kestävät eettistä tarkastelua. Tämä huomioidiin tutkimuksen toteuttamisen jokaisessa vaiheessa. Tutkimusta sekä tutkimustuloksia pyrin käsittelemään siten, että pystyin säilyttämään tutkittavaan aiheeseen riittävästi etäisyyttä. Etäisyyden säilyttäminen oli tärkeää, jotta pystyin tarkastelemaan aihetta neutraalisti ilman omien mielipiteiden vaikuttamista tutkimukseen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Tämän avulla pystyn paremmin säilyttämään puolueettomuuteni tutkimusta tehdessä. Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden onnistumista kokonaisuudessaan arvioin tämän opinnäytetyön lopussa.

## 6 Tutkimustulokset

Tutkimustulokset on laadittu haastatteluista analyysien avulla. Jokaisesta teemasta on koottu oma osionsa. Teemojen sisällä tutkimustuloksia tarkastellaan esitettyjen kysymyksien ja niihin saatujen vastausten perusteella. Teemat käydään tutkimustuloksissa läpi haastattelurungon mukaisesti järjestyksessä yhteisöllisyys, tiedonkulku, työssä jakaminen ja työhön motivoituminen, kotona työskentely ja esimiestyö. Haastattelurunko löytyy tämän työn lopusta liitteenä (Liite 4). Viimeisen tutkimustuloksissa läpi käydyn teeman jälkeen kuvataan työntekijöiden kehitysehdotuksia koskien etätöiden toteuttamista jatkossa. Tutkimustuloksien esittelyssä suojellaan haastattelijoiden anonymiteettiä, jonka vuoksi haastateltavia kutsutaan nimimerkeillä H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7 ja H8.

Aluksi kaikilta haastateltavilta kysyttiin, kuinka kauan he ovat työskennelleet Rikosseuraamuslaitoksella sekä kuinka pitkään siitä ajasta Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Kysymyksien tarkoituksena oli antaa haastattelijalle kuva haastateltavan työhistoriasta. En erittele tarkasti, kuinka pitkään jokainen vastaaja on työskennellyt Rikosseuraamuslaitoksella ja Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistossa suojellakseni haastateltavien anonymiteettiä. Työyhteisö on kooltaan pieni, minkä vuoksi työkokemus saattaa paljastaa, kuka on kyseessä. Yhteenvetona voidaan kuitenkin sanoa, että kaikilla haastateltavilla oli yhteensä vähintään noin vuoden kokemus Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistossa ja monella useampi vuosi kokemusta työskentelystä Rikosseuraamuslaitoksella eri tehtävissä.

Haastatteluissa nousi vahvasti esille koronapandemian vaikutukset työn tekemiseen. Tutkimustuloksissa on selkeä maininta niissä kohdin, jolloin koronapandemialla on ollut vaikutuksia vas-



tauksiin. Koronapandemia on vaikuttanut työn tekemiseen tätä tutkimusta tehdessä jo noin vuoden ajan. Mistä johtuen haastateltavat kokivat ajoittain haasteelliseksi muistaa aikaa ennen koronapandemiaa. Tästä johtuen haastatteluissa on pyritty jokaisen kysymyksen kohdalla tarkentamaan sitä, että ovatko vaikutukset olleet koronapandemiasta johtuvia. Kuitenkin on hyvä huomioida, että koronapandemia on vaikuttanut vastaajiin vuoden ajan. Mikä todennäköisesti vaikuttaa myös epäsuorasti tutkimustuloksiin.

Seuraavaksi esitellään tutkimustulokset teemoittain. Tutkimustuloksien elävöittämiseksi on haastatteluista nostettu esille keskeisiä sitaatteja. Sitaattien perään on merkitty haastateltavan nimimerkki.

### 6.1 Etätöiden merkitys yhteisöllisyyden kokemukseen ja työhyvinvointiin

Ensimmäisenä teemana käsitellään yhteisöllisyyttä etätöissä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimustulokset etenevät haastattelussa esitettyjen kysymysten mukaisesti. Ensimmäisenä haastatteluissa käsiteltiin yhteisöllisyyden tärkeyttä osana työhyvinvointia. Toisena haastatteluissa käytiin läpi sitä, miten haastateltavat kokivat etätöiden vaikuttaneen työpaikan yhteisöllisyyteen. Kolmantena miten yhteisöllisyyttä on pyritty ylläpitämään etätöissä. Viimeisenä haastateltavat sanoittivat, miten heidän mielestään yhteisöllisyyden ylläpitämistä voitaisiin heidän mielestään kehittää. Lopuksi vielä kysyttiin haastateltavilta, onko jotain mitä tulee mieleen, jota aiheeseen liittyen haluaisi sanoa. Seuraavaksi esitellään tutkimustulokset, jotka saatiin edellä mainittujen vastauksien analyysin perusteella.

Melkein kaikki haastateltavista toivat ilmi, että he pitävät tärkeänä tai erittäin tärkeänä yhteisöllisyyttä osana heidän työhyvinvointiaan. Lisäksi yksi haastateltavista lisäsi, ettei yhteisöllisyys ole hänen mielestään vain tärkeä osa työhyvinvointia, vaan se nimenomaan lisää työhyvinvointia.

*”Kyllä se on tärkeää.” H4*

*”Pidän sitä tärkeänä ja se mielestäni lisää työhyvinvointia.” H3*

Muut haastateltavat pitivät yhteisöllisyyttä tärkeänä työhyvinvoinnin näkökulmasta paitsi yksi. Yksi haastateltavista suhtautui asiaan neutraalisti ja toi ilmi, että se on keskeistä vain siinä suhteessa, että yhteisöllisyyttä tarvitsee siinä, että työt tulee tehdyksi. Muuten hän ei pitänyt yhteisöllisyydellä olevan vaikutuksia hänen työhyvinvointiinsa.

*” Ei ja joo siinä mielessä, että omaa tiimiä tarvitsee työnteossa.” H7*

Tutkimustuloksien näkökulmasta suurin osa pitää yhteisöllisyyttä tärkeänä osana heidän työhyvinvointiaan ja yksi suhtautui asiaan neutraalisti. Huomioitavaa on se, että suurin osa työntekijöistä kokee yhteisöllisyyden tärkeäksi osaksi työhyvinvointiaan. Erityisen huomioitavaa on

yhden haastateltavana esille nostama yhteisöllisyyden tarve työn tekemisen edellytyksenä. Työntekijä tarvitsee yhteisöä työn tekemisen mahdollistajana. Vastaus kuvastaa omalta osaltaan yhteisöllisyyden tärkeyttä.

Haastateltavien mielipiteet yhteisöllisyydestä etätöistä jakautuivat kahteen erilliseen ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään kuului kolme haastateltavaa, jotka olivat sitä mieltä, ettei etätöillä ole ollut vaikutusta yhteisöllisyyteen. Toiseen ryhmään kuului viisi haastateltavaa. Nämä viisi haastateltavaa toivat ilmi etätöiden vaikutukset yhteisöllisyyteen. Heidän mielestään vaikutukset koskivat vain koronapandemian aikaa, eivätkä he kokeneet sillä olleen vaikutusta ennen pandemiaa. Siis kaikki haastateltavat näkivät, että ennen koronapandemiaa etätöyt eivät olleet vaikuttaneet yhteisöllisyyteen.

Etätöissä koronapandemian aikana yhteisöllisyyden kokemukseen on vaikuttanut kasvokkain kohtaamisten vähentyminen. Näin ollen kynnys ottaa yhteyttä muihin työntekijöihin on kasvanut ja luonnollisesti keskustelutkin ovat tämän seurauksena vähentyneet. Tämän seurauksena työntekijät eivät samalla tavalla tiedä, mitä työkavereille kuuluu. Lisäksi vaikutuksena oli myös yksinäisyyden tuntu työssä eli kokemus siitä, että on yksin työasioiden kanssa.

*”Tuntuu, että osaa ihmisistä näkee tosi harvoin, jos ollenkaan ja tavallaan ei tiedä kuulumisia, niin kyllähän se vaikuttaa semmoiseen yhteisöllisyyden tuntuun.” H1*

*”Etätöissä on suurempi kynnys ottaa yhteyttä ja tuntuu välillä siltä, että olisin yksin asioiden kanssa.” H4*

Viisi haastateltavaa toi esille kohtaamisten vähyden vaikutukset yhteisöllisyyteen. Nämä haastateltavat kokivat, että kohtaamisten ja vuorovaikutusten vähentymisellä on vaikutuksia yhteisöllisyyden tuntuun. Lisäksi suurin osa heistä koki myös, että kynnys ottaa yhteyttä työkavereihin on kasvanut. Koronapandemian vaikutukset nousevat tässä kohtaa paljon esille, sillä kukaan haastateltavista ei kokenut etätöillä olevan vaikutuksia yhteisöllisyyteen ennen kuin koronapandemia lisäsi etätöitä reilusti.

Kaikki haastateltavat toivat ilmi, että yhteisöllisyyttä on etätöissä ylläpidetty tietoteknisin apuvälinein. Yhteisöllisyyttä on pidetty yllä kuukausittain olevilla yksikköpalavereilla, viikoittaisilla tiimipalavereilla, työnohjauksella sekä muilla etäyhteyksillä toteutettavilla kokouksilla ja koulutuksilla. Lisäksi muutama haastateltava toi ilmi, että osalla tiimeistä on käytössä päivittäiset etänä tapahtuvat aamukahvit oman tiimin työntekijöille.

*”Me jatketaan niin kuin aamukahvien pitämistä, mutta se on sitten Skypessä.” H3*

Yhteisöllisyyttä ylläpidetään myös toimistolla olevan liitutaulun avulla, johon voi kirjoittaa ”tsemppiviestejä” työkavereille. Yhteisöllisyyttä ylläpitävänä tekijänä pidettiin lisäksi parityöskentelyä, jota voidaan toteuttaa etätöissä etäyhteyksien välityksellä. Työntekijät ottavat yhteyttä toisiinsa etäyhteyksien avulla ja sopivat tätä kautta kahdenkeskeisiä tapaamisia.

*”Meillä on kahvihuoneella tämmöinen liitutaulu, niin sinne voi lähettää, jotain tsemppiterveisiä toisilleen.” H1*

Yhteisöllisyyden ylläpitämisessä nousi ilmi koronapandemian vaikutukset. Erilaisille yhteisöllisyyttä ylläpitäville toimille on koettu olevan tarve vain silloin, kun etätöitä on tehty todella paljon koronapandemian vuoksi. Kysyttäessä haastateltavat toivat ilmi, että normaalissa tilanteessa ei etätöissä ole vieni ole pidetty yhteyttä eikä käytössä ole ollut aamukahvihetki kuin toimistolla oleville. Yhteisöllisyyttä ylläpitävät toimet ovat olleet sinällään jo olemassa aikaisemmin, mutta nyt lisääntyneiden etätöiden vuoksi on edellä mainitut toimenpiteet siirretty etäyhteyksillä toteutettaviksi.

Yhteisöllisyyden ylläpitämisen kehittämiseen etätöissä ei juurikaan koettu olevan tarvetta ja nykyisiin toimiin oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä. Muutamia seikkoja nousi esille kehittämisen näkökulmasta, vaikka haastateltavat kokivat olevansa tyytyväisiä nykyisiin käytänteisiin. Kehittämisen näkökulmasta nousi esille sellaisten toimien lisääminen, jotka lisäävät vuorovaikusta työntekijöiden välillä kuten etäkahvien järjestäminen kaikissa tiimeissä.

*”Voisi vähän enemmän tuoda semmoista vuorovaikutuksellisuutta.” H3*

Lisäksi haastateltavat toivoivat muutoksia, jotka madaltaisivat yhteydenottokynnystä työntekijöiden välillä. Haastateltavat eivät kuitenkaan osanneet kertoa, millä muutoksilla yhteydenottokynnystä voitaisiin madaltaa. Yhteydenottokynnyksen madaltamisen tarve nousee esille myöhemmin tutkimustuloksissa esimiestyöskentelyosuudessa.

Teeman päätteeksi kysyttiin lisäksi jokaiselta haastateltavalta, onko heillä jotain teemaan liittyvää, mitä he haluaisivat vielä tuoda ilmi. Kaksi haastateltavista halusi lausua seikkoja yhteisöllisyydestä, jotka eivät olleet nousseet aiemmin esille. Molemmat toivat ilmi, että yhteisöllisyyteen liittyy myös negatiivisia tekijöitä.

*”Yhteisöllisyyttä voi olla liikaankin ja silloin ei keskitytä työntekoon.” H6*

*”Meillä on järkyttävä määrä nytenkin kaiken maailman kokousta, jopa mun mielestä vähän niin kuin jo liikaa.” H7*

Haastateltavat H6 ja H7 näkivät yhteisöllisyyden tuottavan haitallisia tekijöitä työn tekoon. Molemmat kokivat, että toimia yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi on tällä hetkellä liikaa ja hait-

taa osittain heidän työskentelyään. H7 sanoi huomanneensa, että työntekijät pitävät etätyöstä ja valitsevat etätyöskentelyn mieluummin kuin toimistolle tulemisen.

*”...vaikka kuinka loistava työyhteisö on tosi tärkeä ja muuta, mutta aika moni niistäkin valitsee kuitenkin sen, että on sitten etätyössä mieluummin kuin tulee toimistolle, että kyllä vaan se etätyö aika monen mielestä sitten on kiva juttu.”*  
H7

H7 koki ristiriitaiseksi sen, että ihmiset pitävät pääsääntöisesti yhteisöllisyyttä tärkeänä, mutta haluavat silti työskennellä mieluummin kotona yksin. Tästä johtuen haastateltava näki tärkeäksi tuoda esille sen, että pääsääntöisesti ihmiset viihtyvät etätöissä, vaikka yhteisöllisyys siitä kärsisikin. Haastateltava kyseenalaisti sen, että onko yhteisöllisyys sittenkään niin tärkeä osa kuin ihmiset antavat ymmärtää.

## 6.2 Etätyön vaikutus tiedonkulkuun ja työhyvinvointiin

Toisena teemana tutkimustuloksien osalta käsitellään tiedonkulkua etätöissä, joka on haastattelurungossa yhteisöllisyyden jälkeen seuraavana teemana. Tiedonkulun tutkimustuloksien käsittely etenee haastattelussa esitettyjen kysymysten mukaisesti. Ensimmäisenä esitetään työntekijöiden näkemys siitä, kuinka tärkeänä he pitävät tiedonkulkua osana työhyvinvointiaan. Toiseksi kuvataan näkemyksiä siitä, miten etätyöt ovat vaikuttaneet tiedonkulkuun. Kolmanneksi siirrytään käsittelemään, miten tiedonkulku on varmistettu etätöissä ja mitä kanavia on käytetty. Neljänneksi esitellään tiedonkulun ajankohtaisuutta, oikea-aikaisuutta, määrällisyyttä, laatua ja yhdenmukaisuutta. Lopuksi kuvataan työntekijöiden näkemyksiä niistä seikoista tiedonkulussa, jotka vaikuttavat työhyvinvointia kuormittavasti tai tukevasti.

Kaikki haastateltavat pitivät tiedonkulkua tärkeänä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kolme haastateltavista piti sitä erittäin tärkeänä ja kaksi todella tärkeänä. H3 toi ilmi, että tiedonkulku on työn luonteen vuoksi keskeistä, että hän saa työtehtävät tehdyksi. Työn teosta laadukkaasti suoriutuminen lisää työhyvinvointia, jonka vuoksi H3 piti tätä seikkaa keskeisenä tiedonkulun vaikuttajana työhyvinvoinnin näkökulmasta.

*”Tosi tärkeänä, koska me tehdään niin tiettyssä mielessä byrokraattista työtä, että me tarvitaan tosi paljon niin kun ohjeita ja niin kun ajantasaista tietoa, että kyllä se on tosi iso asia.”* H3

Haastateltavat olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että tiedonkulku on merkittävä osa työhyvinvointia. Osa alleviivasi tärkeyttä sanoilla erittäin ja tosi. Tiedonkululla nähtiin olevan enemmän vaikutuksia, jos se ei toimi, jolloin se heikentää työhyvinvointia. Toimiessaan se on tärkeä työhyvinvoinnin tekijä. Tiedonkulkua pidettiin jopa peruspilarina, jotta henkilöstö voi tehdä työnsä ja sitä kautta voida hyvin.

Haastateltavista vain kaksi katsoi, ettei etätyöskentelyllä ole ollut vaikutuksia tiedonkulkuun. Toinen näistä kahdesta vielä lisäsi, että ongelmia tiedonkulussa on jo ollut aiemmin. Havaitut ongelmat tiedonkulussa eivät siis näin ollen olisi etätyöskentelyn aiheuttamia.

*”Ei tämä etätyö ole siihen (tiedonkulkuun) vaikuttanut mitenkään, mun mielestä samat pulmat, olenpa mä siellä toimistolla tai etätöissä.” H7*

Haastateltavista kuusi katsoi etätöiden vaikuttaneen heikentävästi tiedonkulkuun. Haastateltavien kuvailevat heikentävät vaikutukset koskivat pelkästään koronapandemian aikaa. Koronapandemian aikana koettiin tiedonkulkua heikentäväksi seikaksi liika sähköpostitse tullut informaatio. Useiden sähköpostien seasta tärkeän tiedon löytäminen koettiin haastavaksi. Lisäksi sähköpostilla saatu tieto nähtiin olevan etäistä ja kankeaa.

*”Sitä tietoa tavallaan tykitettiin ihan järkyttävällä määrällä” H1*

*”On se vähän sellaista kankeampaa ja silleen, että kun se tulee vaan niin kuin sähköpostilla se tieto.” H4*

Tiedonkulkuun heikentävästi vaikuttavat tekijät koskivat vain koronapandemian aikaa. Tiedonkulun koettiin olevan korostuneessa asemassa, kun koronapandemian vuoksi työntekijät määrättiin enimmäkseen etätöihin. Lisääntyneiden etätöiden vuoksi pääsääntöisesti tieto tavoitti henkilökunnan vain tietoteknisten välineiden kautta.

Kaikki haastateltavat toivat ilmi, että tiedonkulku etätöissä on pyritty varmistamaan käytössä olevien kanavien avulla. Haastateltavat kertoivat, että kanavia on useita. Näiden kanavien kautta tieto tavoittaa sekä etänä että toimistolla työskentelevät. Tiedonkulkua on pyritty varmistamaan myös siten, että tietyt toiminnot toimivat säännönmukaisesti. Säännönmukaisuudella tarkoitetaan joka kuukausi tai viikko toistuvia toimintoja. Haastateltavat kokivat, että tiedonkulku on varmistettu riittävällä tavalla.

*”Mun mielestä on varmistettu, että se (tieto) kulkee oikeasti kaikille.” H4*

Tiedonkulun varmistamiseen käytetään erilaisia kanavia. Kanavista kaikki työntekijät toivat esiin sähköpostilla tiedottamisen ja säännönmukaisesti toteutuvat palaverit. Palavereista kaikki mainitsivat kuukausittaiset yksikköpalaverit ja viikoittaiset tiimipalaverit.

*”Kyllä ne viralliset yleiset on niin kun just sähköposti ja sitten nämä yhteiset palaverit.” H8*

Kaksi haastateltavista nimesi tiedonvälityskanavaksi myös Rikosseuraamuslaitoksen ja oman yksikön intranetin. Rikosseuraamuslaitoksen intranettiin tulee yleisiä tiedotteita ja yksikön omaan

intranettiin yksikköön liittyviä tietoja. Vain kaksi kahdeksasta nimesi intranetit tiedonkulussa käytettäväksi kanaviksi, joten niissä olevan tiedon käyttö lienee tämän perusteella vähäistä.

Haastateltavat kokivat, että etätöissä koronapandemian aikana tiedonkulun ajankohtaisuudessa ja oikea-aikaisuudessa on ollut haasteita. Pandemian alussa haastateltavat näkivät, että tietoa tuli liian myöhään ja tiedon saamisessa oli viivettä. Haasteet ajankohtaisen ja oikea-aikaisen tiedon saamisessa aiheuttivat epätietoisuutta, jonka seurauksena työntekijät kokivat joutuvansa kyselemään tietojen perään.

*”Aika paljon tuossa sähköpostissakin on sellaista, että kysellään jonkun asian perään tai kysellään, että missä se menee, että ehkä siinä jotenkin on ainakin semmoinen tunne, että ei ole ajan niin kun ihan ajan tasalla, että se tulee vähän viiveellä.” H5*

Ennen koronapandemian alkamista työntekijät olivat olleet tyytyväisiä tiedonkulun ajankohtaisuuteen ja oikea-aikaisuuteen. Koronapandemian alkaessa näihin tiedonkulun tekijöihin tuli ongelmia. Nämä ongelmat tiedonkulussa kuitenkin paranivat pandemian jatkuessa.

*”Tiedonkulun ajankohtaisuus ja oikea-aikaisuus on ollut muuten hyvää, paitsi korona-ajan alussa, silloin se oli hidasta ja harjoittelua.” H4*

Haastateltavien kokemukset tiedonkulun riittävydestä etätöissä koskivat koronapandemian aikaa. Haastateltavien vastaukset poikkesivat toisistaan. Neljä haastateltavista näki olevansa pääsääntöisesti tyytyväisiä tiedon määrään ja pitivät sitä riittävänä. Kaksi puolestaan katsoi, että tiedonkulun määrässä oli vaihtelua. Joskus tietoa saatiin riittävästi, välillä liian vähän ja toisinaan sitä jaettiin liiankin paljon. Yksi haastateltavista koki, että tietoa jaetaan liikaa ja yksi koki, että etätöissä saatu tieto on liian suppeaa eikä sitä saada riittävästi.

*”Määrällisesti riittävää, joo kyl se on ollut.” H4*

*”Sitä tietoa tulee vähän sitten liikaa, sitä informaation määrää, että joku tulee kahteenkin kertaan.” H6*

Haastateltavien näkemykset tiedonkulun laadukkuudesta ja yhdenmukaisuudesta etätöissä poikkesivat hieman toisistaan ja kaksi eivät osanneet vastata ollenkaan tähän kysymykseen. Kuusi haastateltavaa katsoi tiedon olevan pääsääntöisesti laadukasta etätöissä. Viisi näistä kuudesta koki, että tieto ei ole yhdenmukaista tiimien välillä ja tieto on eri aikaista.

*”Välillä tiimit saa vähän erilaisia tietoja niin kun eri esimiesten kautta.” H2*

*Koen, että siinä on ollut eroavaisuuksia siinä, että kuin nopeasti joku tieto on tullut jollekin tiimille, että huhu tavoittaa ennen virallista tietoa” H8*

Haastateltavat näkivät, että eri aikainen tieto aiheuttaa epävarmuutta työntekijöissä. Haastateltavat kuitenkin kokivat, että tämä ongelma ei koske pelkästään etätöskentelyyn. Samaan problematiikkaan on törmätty myös työskennellessä toimistolla.

Haastateltavat sanoivat erilaisia asioita työhyvinvointia kuormittaviksi ja tukeviksi tekijöiksi. Tästä johtuen jokaisen haastateltavan oma mielipide esitellään erikseen. H1 koki kuormittavaksi sen, että samasta aiheesta tuli liian suuri määrä tietoa sähköpostitse. Lisäksi kuormittavaksi tekijäksi hän näki sen, että hän joutui selvittämään asioiden tilaa. Puolestaan tukeviksi tekijäksi hän piti sitä, että Rikosseuraamuslaitoksen ylimmältä johdolta tulleet tiedot jaettiin suoraan työntekijöille.

H2 koki kuormittavaksi tiedon puutteen, sillä se luo epävarmuutta. Lisäksi häntä kuormitti se, että he saavat erilaisia ohjeistuksia, mutta kukaan ei kerro miksi niin tulee toimia. Hän piti työhyvinvointia tukevana tekijänä selkeitä ohjeistuksia ja niiden oikea-aikaisuutta.

H3 koki omaa työhyvinvointiaan kuormittaviksi tekijöiksi tiedottamisen sekavuuden ja epämääräiset ohjeet, joiden seurauksena työntekijät toimivat sekavasti sekä se aiheuttaa turhan työn tekemistä. Työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi hän nimeää tiedon saannin tärkeyden työn tekemisen edellytyksenä.

*”Sekava tiedottaminen ja epämääräiset ohjeet ja siitä seuraava semmoinen turha työ ja semmoinen sohellus, niin onhan se ollut tosi kuormittavaa.” H3*

H4 kokee, ettei tiedonkulun suhteen ole ilmennyt tekijöitä, jotka kuormittaisivat tai tukisivat hänen työhyvinvointiaan etätöissä. Hän kuvaa omaa suhtautumistaan tiedonkulkuun työhyvinvoinnin näkökulmasta neutraaliksi. Puolestaan H5 kertoo kuormittavaksi tekijäksi etätöissä tiedonkulun suhteen epävarmuuden tunteen siitä, että tietääkö hän varmasti kaikki tarvitsemansa asiat. Työhyvinvointia lisäävänä tekijänä tiedonkulun suhteen etätöissä hän pitää esimieheltään saamaansa tukea.

*”Kuormittavaa on, kun sä et tiedä, onko sinulla nyt kaikki tässä.” H5*

H6 pitää kuormittavana tekijänä omaa tietoteknistä osaamattomuuttaan. Hän ei koe saaneensa siihen riittävästi opastusta. Näin ollen hän kokisi työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi riittävän koulutuksen ja tuen tietoteknisissä asioissa.

H7 kertoi kuormittuneensa siitä, etteivät ihmiset vastaa puhelimeen. Hänen mielestään siitä seuraa haasteita tiedonvälittämiseen ja yhteydenpitoon. Työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi H7 nimeää tuttujen työkalvereiden tutut toimintatavat. Esimerkiksi hän tietää ketkä todennäköisesti vastaavat puhelimeen ja näin tiedon jakaminen ja vastaanottaminen onnistuu. H8 puolestaan kokee, että tiedonkulun osalta ainoa kuormittava tekijä on liiallisen tiedon saaminen.

Tiedon liiallisuuden kanssa on ollut ongelmia vain koronapandemian aikana. H8 ei näe, että tiedonkulun suhteen hän olisi huomannut mitään työhyvinvointia lisäävää tekijää etätöissä.

Haastateltavien vastauksista tulee ilmi, että kuormittavia seikkoja nostetaan enemmän esille kuin työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Tiedonkulun suhteen olevat haasteet huomataan helpommin ja se koetaan kuormittavana, mutta lähtökohtaisesti tiedonkulun ei koeta olevan työhyvinvointia tukevaa. Kuten aiemmin tutkimustuloksissa tuon ilmi niin tiedonkulkua pidetään pääsääntöisesti peruspilarina, joka toimii edellytyksenä kaikelle toiminnalle. Sen toimimattomuus kuormittaa, mutta sen toimiessa sillä ei ole työhyvinvointia lisäävää vaikutusta.

### 6.3 Etätöiden vaikutukset työssä jaksamiseen ja työhön motivoitumiseen

Kolmantena teemana käsitellään työssä jaksamista ja työhön motivoitumista etätöissä. Tämän teeman tutkimustuloksien esittely etenee haastattelussa esitettyjen kysymysten mukaisesti. Ensimmäisenä käsitellään työssä jaksamista. Tämän teeman osalta käydään läpi tutkimustulokset etätöiden vaikutuksista työssä jaksamiseen sekä työssä jaksamista lisäävät ja heikentävät tekijät. Sen jälkeen käsitellään työmotivaatiota. Työmotivaation osalta käsitellään etätöiden vaikutuksia työmotivaatioon ja motivaation vaikutusta työhyvinvointiin.

Kaikki haastateltavat kokivat etätöiden lisäävän työssä jaksamista ennen koronapandemiaa. Koronapandemian vuoksi lisääntyneet etätöet ovat vaikuttaneet työssä jaksamiseen heikentävästi. Työssä jaksamisen heikentymiseen on vaikuttanut myös se, että työntekijät on määrätty pandemian vuoksi määrätty etätöihin. Etätöiden osuus työn suorittamisessa on vaihdellut pandemia tilanteesta riippuen, mikä on kuormittanut heidän työssä jaksamistaan.

*”Kun on vähemmän etätöitä tai kun ei ole etätöpakkoa, niin silloin se on semmoinen niin kuin työhyvinvointia tukeva ehdottomasti.” H8*

Pääsääntöisesti työntekijät näkevät etätöiden olevan työssä jaksamista tukeva tekijä ja kokevat sen työhyvinvointia tukevana seikkana. Haastateltavat nostivat esiin kodissa työskentelyn etuja, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen positiivisesti. Kotona työskentelyä käsitellään tutkimustuloksissa myöhemmin. Lisäksi kaksi haastateltavaa kertoivat työn tehokkuuden lisääntymisen vaikuttaneen positiivisesti työssä jaksamiseen. He kokevat saavansa tiettyjä työtehtäviä tehokkaammin hoidettua etätöissä.

*”Tosi paljon työssä jaksamista tukeva niin kuin vaikutus ainakin itsellä koska tuota saan hoidettua paljon tehokkaammin joitakin asioita kuin, että olisin toimistolla.” H1*

Tämänkin teeman osalta voidaan havaita koronapandemian vaikutukset. Haastateltavat eivät kokeneet ennen koronapandemiaa, että etätöet olisivat vaikuttaneet työssä jaksamiseen kuormittavasti. Yksi haastateltavista sanoi, että hänen kannaltaan etätöiden työskentely on vain tukenut



työssä jaksamista. Näin pandemialla ei olisi ollut vaikutusta hänen työssä jaksamiseensa etätöissä.

Haastattelujen mukaan työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä on useita. Pääsääntöisesti haastateltavat kertoivat työssä jaksamista lisääviksi tekijöiksi kotona työskentelyyn liittyviä seikkoja, jotka käsitellään myöhemmin tutkimustuloksissa. Lisäksi työssä jaksamista tukevana tekijänä haastateltavat pitivät sitä, ettei työ ollut paikkaan sidottua. Työtä voitiin siis tehdä esimerkiksi kesällä mökiltä käsin.

*”Sä voit tehdä, vaikka toisella puolella Suomea niitä töitä, että sinänsä semmoinen tosi tukeva, että sä voit olla myös mökilläkin.” H2*

Etätöissä työssä jaksamista tukevana tekijänä pidettiin sitä, että ihmissuhdekuormitus väheni ja työn tekemiseen tuli rauhaa. Rauhan koettiin vaikuttavan siihen, että työskentelyyn pystyi paremmin keskittymään. Etätyöskentelyssä oleva rauha mahdollisti myös sen, että keskeytykset jäivät pois. Keskeytyksillä tarkoitettiin esimerkiksi sitä, että työkaveri tuli työpäivän aikana koputtamaan ovelle, jonka seurauksena työnteko keskeytyi. Haastateltavista viisi mainitsi rauhan ja sen mukana tuoman paremman keskittymisen.

Neljä haastateltavaa kertoi työssä jaksamista kuormittuvan sosiaalisuuden puutteesta. Sama tekijä – joka koettiin työssä jaksamista tukevaksi – katsottiin myös kuormittavaksi tekijäksi. Nämä neljä haastateltavaa koki sen kuormittavaksi, ettei työkaverit ole läsnä työpäivien aikana.

*”Se on enemmän kuormittavaa, kun ei ole niitä ihmisiä siinä lähellä.” H4*

Kaksi haastateltavista kertoivat kuormittavaksi sen, että koronapandemian aikana heitä on painostettu tekemään etätöitä. Painostuksesta johtuen työssä jaksamista tukevat asiat heikentyvät. Painostus on tehnyt pääsääntöisesti etätöistä työssä jaksamista kuormittavaa.

*”Sellainen painostus efekti, niin sitten katoaa sitten hyvinvointia lisäävät tekijät ja se lisäävä osa.” H5*

Kuormittaviksi tekijöiksi työssä jaksamiselle etätöissä kerrottiin lisäksi etätyökäytänteiden opettelemisen, jatkuva puhelimesta puhumisen ja vastuun lisääntymisen asiakastyössä. Kaikki edellä mainitut seikat koskivat koronapandemian aikaa. Kun etätöitä on jouduttu tekemään enenevässä määrin, on siis jouduttu opettelemaan uudenlaisia työtapoja. Esimerkiksi asiakkaita ei tavata kasvokkain, vaan kontaktointi hoidetaan puhelimitse. Ennen pandemiaa työntekijät ovat hoitaneet asiakastapaamiset toimistopäivinä ja keskittyneet kirjallisiin töihin etätöissä.

Kolme haastateltavista näkivät, ettei etätyöllä ole vaikutusta työmotivaatioon. He kertoivat, että ovat yhtä motivoituneita työhönsä eikä motivaation kannalta ole vaikutusta työskentele-

vätkö he etänä vai toimistolla. He toivat myös ilmi, etteivät koe muutenkaan ongelmia työhönsä motivoitumisen suhteen.

*”En mä koe, että sillä (etätöillä) olisi vaikutusta motivaatioon.” H5*

*”Olen ihan yhtä motivoitunut varmasti työhöni.” H7*

Loput viisi haastateltavista näkivät, että etätöillä oli vaikutusta heidän työmotivaatioonsa. Ennen pandemiaa he eivät kokeneet, että etätyöskentelyllä olisi ollut motivaatiota heikentävää vaikutusta. Pandemian myötä lisääntyneet etätyöt vaikuttivat heidän motivaatioonsa.

*”Ennen koronaa etätyöt vaan lisäsi motivaatiota.” H1*

Koronapandemian aikana etätöissä motivaatioon negatiivisesti vaikuttaviksi tekijöiksi kuvattiin asiakastapaamisten väheneminen ja jopa poisjääminen. He pitivät asiakastyötä tärkeänä ja kokivat turhauttavaksi sen, etteivät he voineet kohdata asiakasta kasvotusten. Tämä vaikutti työssä suoriutumiseen heikentävästi ja näin myös työmotivaatio aleni.

*”Etänä ei mahdollisuutta jalkautua sinne asiakkaan luokse, joka on turhauttavaa.” H2*

*”Tätäkö varten mä oon kouluttautunut niinku oikeesti?” H8*

H8 sitaatti kuvaakin turhautumista sen suhteen, ettei asiakastyötä pysty hoitamaan parhaalla mahdollisella tavalla. Hän piti asiakkaan kohtaamista tärkeänä osana työskentelyä, joka tällä hetkellä tehdään koronapandemian vuoksi pääsääntöisesti etäyhteyksien avulla. Hän näki, että työskentely on tehokkaampaa ja tarkoituksenmukaisempaa kun kohtaamiset asiakkaan kanssa tapahtuvat kasvokkain.

Kaikki haastateltavat katsoivat työmotivaation vaikuttavan työhyvinvointiin. Kaksi heistä jopa korosti sen merkitystä ja pitivät sitä todella tärkeänä. Työmotivaation koettiin olevan tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin näkökulmasta.

*”Totta kai on sitä niin kuin hyvinvoivempi, kun tykkää siitä mitä tekee.” H4*

*”Jos mä en koe olevani motivoitunut mun työtehtäviin tai työnkuvaan, en mä silloin voi töissäkään kauhean hyvin” H1*

Haastateltavat kertoivat, että työmotivaatio vaikuttaa työhyvinvointiin toisiaan ruokkivalla tavalla. Tarkoittaen sitä, että työhyvinvoinnilla ja -motivaatiolla on vuorovaikutussuhde. He kokivat, että nämä vaikuttavat toisiinsa, mutta eivät tarkoita samaa asiaa. Esimerkiksi se että voi hyvin, ei automaattisesti tarkoita sitä, että olisi motivoitunut.

#### 6.4 Kodin erityisyys työpaikkana

Toiseksi viimeisenä teemana tutkimustuloksien osalta käsitellään etätyöskentelyä kotiloissa. Etätyöskentelystä kotiloissa käsitellään haastattelurungon mukaisessa järjestyksessä. Ensimmäisenä käsitellään, miten kotiloissa työskentely vaikuttaa työhyvinvointiin. Tämän jälkeen esitellään tutkimustulokset, jotka kuvaavat niitä seikkoja, jotka tukevat ja heikentävät työhyvinvointia kotona työskentelyn näkökulmasta.

Haastateltavista puolet kertoivat, että kotona työskentely tukee heidän työhyvinvointiaan. Nämä haastateltavaa kokivat, että kotona työskentely on vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa positiivisesti. Yksi heistä koki, että työskentely kotiloissa on parantanut hänen työhyvinvointiaan.

*”Mä koen, että kotona työskentely sopivissa määrin vaikuttaa mun työhyvinvointiin tosi positiivisesti.” H1*

*”Parantavasti, mä oon tykännyt tästä ihan hirveesti.” H7*

Toinen puoli haastateltavista näki, että kotona työskentely vaikuttaa työhyvinvointia tukien sekä heikentäen. Nämä haastateltavat kokivat, että etätyöskentelystä kotona on hyviä ja huonoja puolia. Näitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä esitellään seuraavaksi.

Seitsemän haastateltavista katsoi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi työmatkojen puuttumisen. Työskentely kotoa käsin poistaa työmatkat kodin ja työpaikan väliltä. Haastateltavat kokivat työhyvinvointia tukevaksi sen, että he saivat nukkua pidempään ja vapaa-aikaa oli enemmän, kun työmatkoihin käytetty aika poistui.

*”Siitä puuttuu se työmatka, että siinä säästää aikaa, että osa säästää sen viisi-toista minuuttia ja toiset kaksi tuntia, niin sitten on enemmän aikaa omaan vapaa-aikaan.” H8*

Kaikki muut paitsi yksi haastateltavista kertoi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi kotona olevan työrauhan. Nämä seitsemän haastateltavaa kokivat, että koti on rauhallinen ympäristö työskennellä, sillä kotiloissa ei tule ennalta arvaamattomia keskeytyksiä. Keskeytyksien puute parantaa työskentelyyn keskittymistä.

*”Se tukee mun työhyvinvointia, että kun mä saan tehdä rauhassa kotona täydessä hiljaisuudessa versus siihen, että toimistolla joku voi aina tulla häiritsemään.” H1*

Neljä haastateltavista kertoi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi taukojen laadukkuuden kotona työskentelyssä. He kuvasivat, että kotona työskennellessä he voivat käyttää tauot eri tavalla

mielekkäämmin kuin työpaikalla. Taukoja pidettiin kotona muun muassa tehden kotitöitä ja taukojumppia sekä liikkumalla kotioloissa. Lisäksi kaksi haastateltavista kertoi, että kotona työskentely tuo mukavaa vaihtelua toimistotyöhön. Vaihtelu tukee heidän työhyvinvointiaan.

*”Helpompi ruveta taukojumppaamaan ja liikuskelemaan kun ei ole kukaan katsoomassa.” H3*

*”Se tuo semmoista pientä vaihtelua, mikä on mun mielestä kiva.” H8*

Kaksi haastateltavista koki hyväksi sen, että työpiste oli kotona. Hyvin varusteltu työpiste kotona tuki työhyvinvointia. Toinen haastateltavista lisäsi, että olosuhteet ovat melkein paremmat kotona kuin toimistolla.

*”Mulla on melkein paremmat olosuhteet täällä kotona kuin työpaikalla.” H7*

Lisäksi yksi haastateltavista kertoi, että hänellä on kotona hyvä työskentelypiste. Heitä oli kotona kaksi sitä käyttämässä koronapandemiasta johtuen. Kolme haastateltavista olivat ennen koronapandemiaa tyytyväisiä kotona olevaan työpisteeseen.

Viisi haastateltavista kertoivat, että heillä on ergonomisesti huonompi työpiste kotona kuin työpaikalla. Huono työpiste kotona heikentää työhyvinvointia. Yksi haastateltavista koki, että hänellä on hyvä työpiste, mutta heikentäväksi tekijäksi sen, ettei se ole aina käytettävissä.

*”Välineet sinänsä on huonommat, koska ei ole ergonomisesti hyviä laitteita.” H2*

Kotona työskentelyssä työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi neljä haastateltavista kuvasi taukojen pitämättömyyden. He kokivat, että tauot eivät ole yhtä laadukkaita kotioloissa, koska niitä ei voi viettää työkavereiden kanssa. He eivät myöskään pitäneet kotona kaikkia taukoja. He kokivat vaikeammaksi tauottaa omaa työtänsä, kun he työskentelevät kotoa käsin.

Neljä haastateltavista koki, että työkavereiden läsnäolon puute heikentää heidän työhyvinvointiaan. Työkavereiden läsnäoloa kaivattiin etenkin sen suhteen, että työasioista olisi voitu keskustella. Kotona työskentely oli yksinäisempää, kun ei voi jakaa työasioita työkavereiden kesken kasvotusten.

*”Kiva, että on ihmisiä ympärillä ja jotenkin tuntuu, että silloin saa nopeammin tukea ja pääsee heti purkaa sitä.” H8*

Työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi kuvasi neljä haastateltavaa tietotekniset puutteet yhteyksissä. Yhteyksissä on ollut ajoittain ongelmia, joka on hankaloittanut työskentelyä kotoa käsin. Lisäksi kolme haastateltavista kertoi heidän kanssaan asuvien haittaavan työntekoa ko-

tona. Kanssa asuvien koettiin kuormittavan työhyvinvointia työskennellessä kotona, sillä hiljaista ja rauhallista tilaa oli vaikea järjestää.

*”Haittaa on se, että jos nämä välineet ei yksinkertaisesti toimi, yhteydet ei toimi ja laitteet ei toimi.” H5*

*”Hiljaisen tilan järjestäminen on vähän haastavaa.” H3*

Kolme haasteltavista näki työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi sen, että työasiat tulivat kotiin. Tällöin työasiat olivat samassa paikassa, missä he viettivät vapaa-aikansa. Erityisen raskaaksi he kokivat sen silloin, kun heillä oli ollut erityisen raskaita työasioita.

*”Nythän ne työasiat tulee kotiin väkisinkin, että vähintään ne työvälineet on sulla kotona.” H5*

Haastateltavista yksi katsoi työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi sen, että hänen oli vaikea erottaa työtä ja vapaa-aikaa. Tämä johtui osittain kokemuksesta, että työn ja kodin välinen matka jäi pois. Työmatkan pois jääminen vaikutti siihen, että oli aiempaa vaikeampaa erottaa työ- ja vapaa-aika. Lisäksi yksi haastateltavista koki, että tekemättömät kotityöt vaikuttivat heikentävästi keskittymiskykyyn. Keskittymiskyvyn heikkeneminen johtui siitä, että kotityöt muistuttivat tekemättömistä asioista.

Kaksi haastateltavaa kertoi, että he kaipaivat koulutusta siihen, kuinka kotona tulisi työskennellä. Haasteltavat kokivat, etteivät he olleet saaneet ohjeita siihen, kuinka olisi hyvä työskennellä kotiolosuhteissa. He kokivat, että työhyvinvoinnin näkökulmasta tulisi tarjota koulutusta kotona työskentelyn tueksi.

*”Etätyö nähdään vähän silleen, että tehdään vaan töitä kotona, mutta voisko siihen kouluttaa?” H5*

Kouluttamisen näkökulmasta haastateltavat katsoivat tarpeen kouluttamiselle, mutta he eivät osanneet nimetä erillisiä tekijöitä. He eivät osanneet nimetä tekijöitä, joihin he kaipaivat tukea. Heidän mielestään olisi hyvä yleisellä tasolla kouluttaa ihmisiä etätyöskentelystä kotioloissa.

## 6.5 Esimiestyöskentelyn merkitys työhyvinvointiin etätöiden aikana

Viimeisenä teemana tutkimustuloksien osalta käsitellään etätöiden vaikutuksia esimiestyöskentelyyn työntekijöiden näkökulmasta. Esimiestyöskentelyn vaikutuksia etätöissä käsitellään haastattelurungon mukaisessa järjestyksessä. Ensimmäiseksi esitellään haastateltavien kokemuksia siitä, miten etätyö on vaikuttanut esimiestyöskentelyyn ja miten se näkyy käytännössä. Toiseksi kuvataan, mitä haasteita haastateltavat ovat huomanneet esimiestyöskentelyssä etä-

töissä. Kolmanneksi esitellään tutkimustulokset koskien niitä seikkoja, mitä haastateltavat toivoivat esimieheltä etätöissä. Lopuksi kuvataan näkemyksiä siitä, miten esimiestyöskentely oli vaikuttanut haastateltavien työhyvinvointiin etätöissä.

Viisi haasteltavista kertoivat, etätöiden vaikuttaneen heikentävästi esimiestyöskentelyn laatuun. He kokivat, että heikentynyt vaikutus, näkivät sen käytännössä johtuvan siitä, että vuorovaikutus kasvokkain on vähentynyt. Vuorovaikutuksen toteutuessa etäyhteyksien välityksellä, kasvaa kynnys ottaa yhteyttä esimieheen ja kohtaamisista tulee muodollisia.

*”Sähköposti on hyvin silleen etäinen tapa kuitenkin, sitten kun se kommunikointi on sähköistä, niin semmoiset vaikka tietyt eleet tai kasvon ilmeet tai äänensävyt jää pois.” H1*

*”Avistuksen verran isompi kynnys ottaa häneen (esimieheen) yhteyttä.” H8*

Kaksi haastateltavista näki, ettei etätöillä ole ollut vaikutusta esimiestyöskentelyyn. He eivät olleet havainneet vaikutuksia myöskään käytännön tasolla. Yksi haastateltavista ei osannut sanoa, onko etätöillä ollut vaikutusta esimiestyöskentelyyn.

*”Ei se mun mielestä ole vaikuttanut työntekijän näkökulmasta.” H6*

Ne haastateltavat, jotka kokivat esimiestyöskentelyn olleen heikentynyttä etätöissä, kuvasivat sen heikentyneen vain koronapandemian aikana. Kysyttäessä vaikutuksista ennen koronapandemiaa, kaikki vastasivat, etteivät he olleet havainneet esimiestyöskentelyn heikentyneen etätöissä ennen pandemiaa. Siis kaikki havaitut vaikutukset ovat pandemian ajalta.

Kaksi haasteltavista eivät olleet havainneet haasteita esimiestyöskentelyssä etätöissä. Loput kuusi haastateltavista kertoi, että esimiestyöskentelyssä oli ilmennyt haasteita. Neljä heistä kuvasi haasteeksi yhteydenpidon etäyhteyksillä. Kasvokkain kohtaamisia pidettiin tarpeellisina ja laadukkaampina esimiestyöskentelyssä. Lisäksi he kuvasivat, että kommunikaation muutos vaikutti kynnukseen ottaa yhteyttä esimieheen. Kolme heistä lisäsi haasteeksi sen, että esimiehet eivät ole yhtä tietoisia alaisten tilanteesta.

*”Esimiesten käsitys alaisten, vaikka työhyvinvoinnista tai työtilanteesta heikenee.” H3*

*”Siinä on vaikea saada varmaan esimieheen semmoista kokonaiskuvaa, että miten tiimillä niin kuin oikeasti menee.” H5*

Yksi kuudesta haastateltavasta lisäsi haasteeksi vielä sen, että esimiehillä on kalenterit niin täynnä, ettei lisääntyneille yhteydenotoille etäyhteyksillä ollut riittävästi aikaa. Kaikki nämä

esille tulleet haasteet kuvasivat haasteita koronapandemian ajalta. Ennen pandemiaa haastateltavat eivät olleet kokeneet haasteita esimiestyöskentelyssä.

Kaikki kahdeksan haastateltavista kertoivat jonkun toiveen, mitä he haluaisivat esimieheltä etätöissä. Neljä haastateltavista toivoivat esimiehen kanssa kahdenkeskeisiä tapaamisia. Yksi heistä ehdotti, että toivoisi käyttöön otettavan esimiesvartin. Esimiesvartin tarkoituksena olisi se, että jokainen alainen varaa esimieheltä kerran kuukaudessa kahdenkeskeisen keskusteluajan, jossa saisi keskustella haluamastaan asiasta.

*”Esimiesvartti kerran kuussa, mikä tarkoittaa, että esimiehellä on jokaisen lähialaisen kanssa sovittu semmoinen hetken keskustelu, lähinnä se, että missä työt kulkee? Mikä fiilis? Miten voit? Onko jotain kysyttävää?” H1*

Yksi haastateltavista toivoi, että saisi itse rauhassa päättää etätyöpäivistään. Hän toivoi, ettei esimiehet painostaisi etätöihin. Painostaminen etätöihin koski koronapandemian aikaa. Lisäksi yksi haastateltavista toivoi esimiehiltä yhtenäistä linjaa, että esimiehet tiimien välillä olisivat linjassa eikä tiimien välisiä eroja toimintamalleissa olisi.

*”Annettaisiin rauha päättää itse omista etätyöpäivistä.” H2*

*”Toivoisin esimiesten väliltä enemmän yhtenäistä linjaa.” H8*

Kaksi haastateltavista kertoi, että toivoisivat enemmän tukea esimieheltään etätöissä. Toinen heistä toivoi erityisesti tukea tietotekniisiin asioihin. Heistä kumpikin piti esimiehen tukea tärkeänä varsinkin etätöissä.

Seitsemän haastateltavista koki esimiestyöskentelyn vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Esimiestyöskentelyssä työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi nostettiin esimiehen tuki.

*”Se vaikuttaa yleisesti mun työssä hyvinvointiin.” H1*

*”Kyllähän se lisää sitä, kun joku huolehtii ja se, että esimies kysyy, että miten voi ja miten jaksaa ja miten työtilanne, niin vaikuttaahan se.” H2*

Yksi haastateltavista näki, ettei esimiestyöskentelyllä ole vaikutuksia hänen työhyvinvointiinsa etätyössä. Tällä hän tarkoitti sitä, ettei koe esimiestyön olevan erilaista etätöissä. Hän kertoi esimiestyöskentelyn olevan yhtä vähän tukevaa etänä kuin toimistollakin. Tämän vuoksi hän ei kokenut esimiestyöskentelyn vaikuttavan etätöissä hänen työhyvinvointiinsa mitenkään.

## 6.6 Kehitysehdotuksia tulevaisuuden etätöiden toteuttamiseen

Haastattelujen loppuun kysyttiin jokaiselta haastateltavalta, mikä olisi jatkossa se määrä etätyötä, joka tukisi heidän hyvinvointiaan työssä. Ennen koronapandemiaa he saivat tehdä etä-

töitä kahtena päivänä kuukaudessa. Heitä pyydettiin vertaamaan aikaisempaa käytäntöä mahdolliseen uuteen määrään etätöitä, joka olisi heidän mielestään sopiva. Kaikki haasteltavista kertoivat, että heidän mielestään etätöiden määrä voisi jatkossa olla enemmän kuin kaksi päivää kuukaudessa. He kaikki kertoivat, että etätöskentely tukee heidän työhyvinvointiaan, jonka vuoksi etänä työskentelyn määrää tulisi lisätä.

Viisi haastateltavista näki, että puolet työstä voitaisiin tehdä etätöinä. Yksi haastateltavista ei osannut arvioida määrää. Hän kuitenkin halusi alleviivata sitä, että etätöiden tulisi aina perustua vapaaehtoisuuteen ja työntekijän tulisi itse saada määritellä etätöiden määrän. Hän katsoi, että etätöiden määrää voisi jatkossa lisätä nykyisestä. Kaksi haastateltavista puolestaan kertoi, että etätöiden määrä olisi työhyvinvointia tukeva, mikäli etätöypäiviä olisi yksi viikossa. Heidänkin mielestään etätöiden määrää tulisi nostaa, mutta vain kahdella päivällä. Tämä on suhteessa alhaisempi verrattuna muiden näkemyksiin.

Kaikki haastateltavista olivat sitä mieltä, että etätöillä on työhyvinvointia tukeva vaikutus. Tämän vuoksi heidän mielestään etätöiden määrää voitaisiin jatkossa nostaa. Kukaan ei kuitenkaan pitänyt mielekkäänä sitä, että siirryttäisiin tekemään pelkästään etätöitä.

## 7 Johtopäätökset

Seuraavaksi opinnäytetyössä esitellään tutkimustulosten pohjalta laaditut tutkimuksen johtopäätökset. Johtopäätöksien esittelyn tarkoituksena on vastata tutkimuskysymyksiin. Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset olivat: mitkä asiat tukevat työntekijöiden työhyvinvointia etätöissä ja mitkä asiat heikentävät työntekijöiden työhyvinvointia etätöissä? Tutkimustulosten pohjalta voidaan tehdä johtopäätös, että jokaisesta käsiteltävästä pääluokasta nousi esille sellaisia asioita, jotka joko tukivat tai heikensivät työntekijöiden työhyvinvointia.

Johtopäätökset on rakennettu kolmeen erilliseen kokonaisuuteen. Ensimmäisenä esitellään johtopäätökset työssä jaksamisesta ja työhön motivoitumisesta. Toisena kokonaisuutena kuvataan johtopäätökset tiedonkulusta, esimiestyöstä ja yhteisöllisyydestä. Kolmantena johtopäätöskokonaisuutena esitellään etätöiden vaikutuksia työhyvinvointiin sekä kuvataan kodin erityisyyttä työpaikkana.

### 7.1 Etätöskentely tukee työssä jaksamista ja työhön motivoitumista

Työhyvinvointi vaikuttaa laajasti henkilöstön jaksamiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020). Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokivat etätöiden lisänsä heidän työssä jaksamistaan ja vaikuttaneen siten työhyvinvointia tukevasti. Työhyvinvoinnin näkökulmasta voidaan pitää etätöitä pääsääntöisesti henkilöstön jaksamista tukevana työmuotona. Etätöskentely voi vaikuttaa työhyvinvointia heikentävästi. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä etä-



töissä ovat erityisesti psykososiaalinen ja fyysinen kuormittuminen. (Työterveyslaitos 2021.) Työssä jaksaminen oli osan työntekijöiden kohdalla heikentynyt koronapandemiasta johtuvien lisääntyneiden etätöiden vuoksi. Tämän pohjalta voidaan todeta, että muutos etätöiden määrässä oli aiheuttanut työntekijöiden kohdalla psykososiaalista ja fyysistä kuormittumista.

Melkein mikä tahansa muutos voi vaikuttaa yksilöön stressaavasti (Duodecim Terveyskirjasto 2021; Mental Health Foundation 2021, 3). Etätöiden määrän lisääntyminen koronapandemiasta johtuen oli henkilökunnalle sellainen muutos, jolla oli stressaavia vaikutuksia yksilöihin. Etätöiden nähtiin kuitenkin olevan työssä jaksamista tukevaa yleisesti, mutta siihen kohdistunut muutos aiheutti ei toivottua stressiä. Lisääntyneellä stressillä oli vaikutusta myös muihin osalualueisiin kuten työhön motivoitumiseen.

Pitkään jatkuneesta stressistä voi aiheutua työuupumus. Työuupumusta voi aiheuttaa esimerkiksi työmäärän ja laatuvaatimusten liiallisuus, kuormittavat toimintatavat työyhteisössä ja sosiaalisen tuen puute. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2003, 47-50.) Koronapandemiasta johtuva muutos etätöihin aiheutti stressiä, minkä vuoksi olisi syytä tarkastella henkilökunnan jaksamista siitä näkökulmasta, etteivät he uuvu. Koronapandemia on tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa jatkunut yli vuoden, jonka aikana Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät ovat tehneet enemmän etätöitä aiempaan kahteen päivään kuukaudessa verrattuna. Näin ollen voidaan puhua pitkäkestoisesta muutoksesta ja kuten edellä on todettu kyseisen muutoksen aiheuttaneen stressiä työntekijöille. Pitkäkestoinen stressi voi aiheuttaa työuupumusta esimerkiksi sosiaalisuuden puutteen näkökulmasta. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tulisi kiinnittää muutoksien aikana erityistä huomiota työssä jaksamiseen. Sosiaalisen tuen puute koettiin työssä jaksamista kuormittavana tekijänä, jolla on työuupumusta aiheuttava vaikutus. Tutkimustulosten valossa voidaan pitää etätömuodon olevan työssä jaksamista tukevaa, mutta määrän lisääntyessä äkillisesti ja pitkäkestoisesti ei sillä enää ole vain positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin.

Työssä jaksamiseen vaikuttavat työyhteisö, esimies ja työnantaja. Työyhteisö vaikuttaa keskeytyksien, työkäyttäytymisen, tiedonkulun ja sosiaalisen tuen kautta työssä jaksamiseen (JHL, 2021.) Etätöissä työyhteisö sekä esimiehet eivät ole samalla tavalla läsnä, mitä tutkimustulosten perusteella pidettiin osittain myös positiivisena asiana. Työyhteisön ja esimiehen läsnäoloa pidetään tarpeellisena, muttei kokoaikaisesti. Kuitenkin voidaan todeta, ettei esimiehen tai työyhteisön tarvitse olla jatkuvasti läsnä ollakseen tukevia. Työyhteisön ja esimiehen tukea voidaan pitää tarpeellisena työssä jaksamisen näkökulmasta, muttei jatkuvasti välttämättömänä. Jatkuvalle esimiehen ja työyhteisön läsnäololle on keskittymiskyvyn kannalta haitallisia vaikutuksia, joka vaikuttaa työntekijöiden työssä jaksamiseen. Etätöissä oli mahdollista saavuttaa parempi rauha kuin toimistolla työskennellessä, joka takasi paremman työskentelyrauhan. Kun työhön saatiin keskittyä rauhassa etätöissä, olisi sillä työssä jaksamista tukeva vaikutus.

Työntekijän oma motivaatio vaikuttaa työhyvinvointiin (Työterveyslaitos 2021b). Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokivat työmotivaation vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. He pitivät työmotivaatiota ja työhyvinvointia toisiaan ruokkivina tekijöinä. Työntekijät kuvasivat, että kun voi hyvin, on parempi motivaatio ja kun voi huonosti, on silloin huonompi motivaatio. Nämä tekijät ovat siis sidoksissa toisiinsa. Motivaatio on ihmisen käyttövoima, jonka vuoksi motivoituminen on keskeistä myös työelämän näkökulmasta. Työmotivaatio ylläpitää, synnyttää, energisoi ja suuntaa työtoimintaa yksilöllisesti. Hyvällä työmotivaatiolla työntekijä työskentelee tavoitteiden saavuttamisen eteen ja haluaa käyttää omia fyysisiä ja henkisiä voimavarojaan työssä onnistumisen saavuttamiseksi. Työmotivaatio vaikuttaa työntekijän työtehokkuuteen sekä ahkeruuteen. (Sinokki 2016, 80-82.) Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokivat olevansa motivoituneita työn tekemiseen etätöissä. Näin ollen he kokivat, että heillä on sama motivaation tuoma käyttövoima niin etätöissä kuin toimistolla työskennellessä. Työntekijöistä suurin osa koki etätöiden lisänsä heidän työmotivaatiotaan. Etätöillä nähtiin olevan näin ollen positiivinen vaikutus työmotivaatioon. Etätöiden suhteen suurin osa työntekijöistä koki koronapandemian aikana lisääntyneiden etätöiden vaikuttaneen heikentävästi heidän työmotivaatioonsa. He pitivät myös koronapandemian aikana itseään töihin motivoituneena. Kuitenkin koronapandemian aikana he kokivat motivaation tason olevan hieman heikentynyt. Pandemian vuoksi lisääntyneet etätöet vaikuttivat työntekotapaan siten, että asiakastapaamiset jäivät osittain ja ajoittain kokonaan pois. Tämän vuoksi työntekijät eivät kokeneet pystyvänsä tekemään työtään yhtä tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti. Kasvokain tehtävää asiakastyötä pidettiin tarpeenmukaisena. Työntekotavan muutos vaikutti työmotivaatioon heikentävästi, sillä työntekijät eivät kokeneet voivansa onnistua työtehtävien tekemisessä yhtä hyvin. Tämän seurauksena suurin osa työntekijöistä koki työmotivaationsa heikentyneen. Muutos on yksilöllinen tunteita herättävä kokemus, johon vaikuttaa oma suhtautuminen. Ihmiselle on luontaista suhtautua muutokseen pelolla ja varauksella, sillä se on hyppäys tuntemattomaan. (Rauramo 2013.) Tästä johtuen tulisi huomioida muutoksessa yksilöt ja heidän tarpeensa. Työntekijät pitivät tehtyjä toimia tarpeellisina, mutta ei riittävinä ja suhtautumisissa oli yksilöllisiä eroja.

Työssä jaksamisen ja työhön motivoitumisen suhteen voidaan todeta, että niillä molemmilla on vaikutusta henkilökunnan työhyvinvointiin. Työntekotavan äkillinen muutos johtuen koronapandemiasta heikensi sekä työssä jaksamista että työhön motivoitumista. Huomion arvoista on se, että työssä tapahtuvalla muutoksella on ollut negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin. Työyhteisössä tapahtuva muutos koetaan yleensä aiheuttavan haitallista kuormittumista varsinkin silloin, kun muutoksen merkitystä ei ymmärretä. Muutokset vaikuttavat työhyvinvointiin, joka tulee huomioida muutoksen aikana. (Rauramo 2013.) Rauramon (2013) mukaan työyhteisössä tapahtuva muutos koetaan kuormittavaksi, joka on linjassa tämän tutkimuksen kanssa. Voidaan todeta, että muutos on koettu kuormittavaksi niin työssä jaksamisen kuin työhön motivoitumisen suhteen. Rauramo (2013) kuvaa, että muutos on erityisen kuormittava sil-

loin, kun muutoksen merkitystä ei ymmärretä. Tutkimustuloksien valossa voidaan kuitenkin olettaa, että työntekijät tiesivät muutoksen johtuneen koronapandemiasta, minkä vuoksi työntekijät olivat tietoisia muutoksen merkityksestä. Tieto muutoksen merkityksestä kuvastaa sitä, ettei haitallista kuormittumista koettu olevan todella paljon, vaan enemmänkin suhteessa aiempaan koettiin olevan muutosta.

Rauramon (2013) ja Maslowin tarvehierarkian mukaan ihmiselle perustarve on turvallisuuden tunne (Rasila & Pitkonen 2010, 36). Muutos on omiaan aiheuttamaan ihmiselle turvattomuuden tunnetta, minkä vuoksi sillä on yleensä vahva vaikutus työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tulee turvattomuuteen vastata luottamuksella, jonka avulla voidaan vähentää turvattomuuden tunnetta. Luottamuksen rakentaminen lähtee yhteistyöstä ja laajasta osallistumisesta. (Rauramo 2013.) Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston toiminta muutoksessa oli tarpeenmukaista. Aiemmin kasvokkain toteutuneet työskentelytavat muutettiin etäyhteyksillä toteuteltaviksi. Etäyhteyksillä tapahtuvat kohtaamiset eivät koettu olleen yhtä laadukkaita ja tarpeenmukaisia kuin kasvokkain kohtaamiset, mutta ne tarjosivat mahdollisuuden laajalle osallistumiselle ja mahdollisesti yhteistyön. Lisäksi henkilökunta oli itse kehittänyt toimintamalleja, jotka tukivat yhteistyön toteutumista kuten pari-työskentelyn jatkaminen ja yhteiset aamukahvit Skypessä.

Voidaan huomata muutoksen aiheuttaneet turvattomuuden tunnetta, johon oli pyritty vastaamaan luottamusta lisäävillä toimilla. Nämä toimet eivät kuitenkaan korvanneet vastaavaa aiempaa toimintatapaa, jonka vuoksi sillä koettiin silti olevan työhyvinvointia heikentävä vaikutus. De Jong ym. (2011) mukaan kasvokkain käytyjä keskusteluja pidetään tärkeinä sillä se vahvistaa työntekijöiden turvallisuuden tunnetta. Kahdenkeskeiset keskustelut mahdollistavat työntekijälle mahdollisuuden esittää kysymyksiä. Muutoksen aiheuttamaan turvattomuuden tunteeseen voidaan luoda luottamustoimia esimerkiksi luomalla alusta kasvokkain kohtaamisille. Turvattomuuden tunteen suhteen edelleen jatkuvassa muutoksessa voisi olla syytä käyttää enemmän resursseja ja miettiä miten luottamusta voisi ylläpitää sekä kehittää jatkossa, jotta työntekijöiden työhyvinvointia voidaan tukea riittävästi ja tarpeenmukaisesti.

## 7.2 Etätyössä vuorovaikutus ja tiedonkulku keskeisessä roolissa

Työyhteisöllä on todettu olevan vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin, joka on linjassa Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemuksiin (Birck 2020, 5; Kujala & Rantala 2020, luku 8; Raunamo 2008, 122-123). Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät yhteisöllisyyttä tärkeänä työhyvinvointia tukevana tekijänä. Työyhteisön on koottu päämäärien ja tavoitteisiin pääsemisen vuoksi ja sen perustarkoituksena on työtehtävien suorittaminen (Nikkilä & Paasikivi 2010, 56.) Työntekijät näkivät yhteisöllisyyden olevan edellytys työtehtävien suorittamiseen. Näin ollen voidaan pitää työyhteisön perustarkoituksen toteutuvan Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden työskentelytavoissa.

Etätyöskentelyllä ei ollut nähty olevan vaikutusta yhteisöllisyyteen ennen kuin etätöitä tehtiin enenevässä määrin koronapandemiasta johtuen. Etätyömäärän lisääntyminen vähensi työskentelyä yhteisissä tiloissa toimistolla, joka vaikutti yhteisöllisyyden ylläpitämiseen. Yhteisöllisyyden muodostuksessa keskeisessä roolissa on yhteisissä tiloissa työskentely sekä asioiden tekeminen yhdessä (Birck 2020, 5). Etätöiden määrän lisääntyessä nämä yhteisöllisyyden muodostuksessa keskeiset seikat jäivät osittain toteutumatta. Tästä johtuen etätöiden määrän lisääminen nähtiin haitallisena yhteisöllisyyden näkökulmasta. Yhteisten tilojen ja yhdessä asioiden tekemisen jäätyä osittain pois etätyön lisääntymisen johdosta aiheutti työntekijöille kokemuksia yksinäisyydestä ja työyhteisöstä eristäytymisestä. Etätyön riskeinä ja haasteina nähdäänkin useasti työntekijöiden yksinäisyyden ja työyhteisöstä eristyneisyyden kokemuksia (Työterveyslaitos 2020). Työntekijät kokivat enemmän etätyöstä aiheutuvia haittoja, kun etätyön määrää lisättiin runsaasti.

Yhteisöllisyys työyhteisössä on vuorovaikutusta (Nikkilä & Paasivaara 2010, 16). Vuorovaikutus etätöissä toteutetaan pääsääntöisesti sähköisiä apuvälineitä hyödyntämällä, mitä ei pidetty yhtä tarpeenmukaisena kuin kasvotusten toteutettavaa vuorovaikutusta. Etätyön haittana pidetään kasvokkain kohtaamisen puutetta (Doval & Negulescu 2021). Tämä oli linjassa työntekijöiden kokemukseen, sillä vuorovaikutusta pidettiin tärkeänä osana yhteisöllisyyttä ja näin ollen vuorovaikutuksen muuttuessa sillä nähtiin olevan yhteisöllisyyttä haittaava vaikutus. Työterveyslaitos (2021) on koonnut ohjeistuksen etätyön tekemisen tueksi. Ohjeessa suositellaan etätyössä suosittavaksi yhteydenpidon tapahtuvan videoyhteyksien avulla, mikä mahdollistaa pienemmän muutoksen vuorovaikutuksen toteuttamiseen. Kuitenkin oli havaittu, että etäyhteyksillä toteutetut vuorovaikutustilanteet eivät mahdollistaneet aina videoyhteyksien hyödyntämistä, sillä jos videoyhteyksiä oli samanaikaisesti useampi, alkoivat yhteydet heikentyään sekä pätkimään. Tämä ei mahdollistanut työntekijöiden videoyhteyksien käyttämistä pääsääntöisenä yhteydenpitokeinona. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät olivat muuten hyödyntäneet vuorovaikutuksessa sähköisiä apuvälineitä vuorovaikutuksen ylläpitämisessä, millä nähtiin olevan yhteisöllisyyttä tukevia vaikutuksia etätöissä.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta hyvä viestintä on yksi tärkeä tekijä. Työhyvinvointia voidaan parantaa hyvällä viestinnällä (Rissa 2016, 7; Hagerlund & Kaukopuro-Klementti 2013, luku 1). Jokainen työntekijä tarvitsee tietoa suoriutuakseen omasta työstään hyvin (Bäcklander ym. 2019, 4; Hatara ym. 2014, 65). Kaikissa organisaatioissa työ perustuu tietoon, minkä vuoksi tiedon saatavuus ja vaihdanta ovat keskeisiä työn tekemisen kannalta (Juholin 2008, 30). Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokivat tiedonkulun olevan tärkeää heidän työhyvinvointinsa kannalta. Tiedonkulkua pidettiin työnteon edellytyksenä, jonka vuoksi siinä havaitut puutteet vaikuttivat työstä suoriutumiseen ja sitä kautta myös työntekijöiden työhyvinvointiin. Koronapandemian aikana työntekijät kokivat tiedonkulun heikentyneen lisääntyneiden etätöiden vuoksi. De Jong ym. (2011) tutkimuksen mukaan työpaikalla tapahtuvan muutoksen tapahtuessa viestinnän rooli on keskiössä ja siihen tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Ko-

ronapandemiasta johtuen lisääntyneet etätyöt aiheuttivat Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden työskentelymuodossa muutoksen, joka heikensi viestinnän laadukkuutta. Huomion arvoista on se, etteivät työntekijät olleet tyytyväisiä tiedonkulkuun tapahtuneen muutoksen aikana. Näin ollen tulevaisuudessa olisi syytä miettiä muutoksen viestintää tarkemmin ja huomioida se keskeisenä tekijänä muutoksien tapahtuessa.

Työn tekeminen vaikeutuu, hidastuu tai estyy, jos tiedonkulussa on häiriöitä. Se, kuinka paljon häiriintynyt tiedonkulku vaikeuttaa työn tekemistä, riippuu työtehtävien laadusta. (Hatara ym. 2014, 65.) Puolestaan ihanteellisessa tilanteessa viestintä on kattavaa, oikea-aikaista ja avointa. Kattava viestintä tarkoittaa, että kaikki työntekijät ovat ajan tasalla keskeisistä asioista. Oikea-aikainen viestintä tarkoittaa ajankohtaista viestintää, joka tapahtuu riittävän ajoissa. Tieto on oikea-aikaista, kun se jaetaan siten, että siitä on mahdollisimman paljon hyötyä. (Hagerlund & Kaukopuro-Klementti 2013, luku 1.) Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston henkilökunta koki saaneensa tietoa eriaikaisesti eri tiimien välillä. Tiimien eriaikaiseen tiedottamiseen tulisi kiinnittää enemmän huomioita, jotta se olisi oikea-aikaista ja yhdenmukaista. Oikea-aikaisesta ja yhdenmukaisesta viestinnästä on työntekijälle enemmän hyötyä ja se myös koetaan hyödyllisemmäksi. (Hagerlund & Kaukopuro-Klementti 2013, luku 6.)

Viestinnässä ei ole kysymys vain enemmästä tiedosta, vaan tiedon jakamiseen tulee käyttää harkintaa. Liika tiedon jakaminen voi johtaa tiedon ylikuormittumiseen. (Bäcklander ym. 2019, 4.) Sähköpostilla voidaan välittää tehokkaasti ja nopeasti tietoa suurelle määrälle henkilöitä, jolloin tietoa saatetaan välittää ilman tarpeenmukaista harkintaa. Tietoa voidaan sähköpostin välityksellä helpommin välittää liikaa, jonka seurauksena suuri osa työajasta kuluu sähköpostien lukemiseen ja niihin vastaamiseen. (Hagerlund & Kaukopuro-Klementti 2013, luku 6.) Koronapandemian aikana Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät olivat kokeneet työhyvinvointia heikentäväksi sähköpostilla välitettyjen viestien määrän. Sähköpostilla välitettyä tietoa tuli liiallisesti ja sen seasta oli vaikea etsiä tarvittavaa tietoa. Tiedon välittämisessä ei ollut käytetty riittävä harkintaa vaan tietoa välitettiin määrällisesti liikaa. Työntekijöiden työskennellessä enenevässä määrin etätöissä vaihtui tiedonvälitys pääsääntöisesti sähköpostin kautta tapahtuvaksi ja vuorovaikutuksellinen tiedottaminen jäi pienempään rooliin. Etätöiden lisääntymisellä oli selvä vaikutus sähköpostiviestien määrän lisääntymiseen, joka oli oletettavaa. Oletettavaa oli tiedon välittäminen pääsääntöisesti sähköpostilla, mutta sähköpostien määrän lisääntyessä olisi ollut syytä käyttää suurempaa harkintaa sähköpostien jakamisen tarpeellisuudesta.

Hämmin (2017) tutkimuksen mukaan esimiehen tuella on keskeinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Hämmin (2017) tutkimustulokset ovat linjassa tämän tutkimuksen kanssa. Työntekijät kokivat tarvetta esimiehen tuelle ja sillä nähtiin olevan työhyvinvointia tukeva vaikutus. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät toivoivat esimieheltä tukea etenkin etätyössä, mutta myös toimistolla työskennellessä. Etenkin etätöissä esimiehen tulisi olla lä-

heisessä yhteydessä työntekijöihin (Eaton, Kossek & Lautsch 2009). Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät toivoivat läheisempää yhteydenpitoa esimiehen kanssa. Etätöiden lisääntyessä työntekijät kokivat, että esimiehen tietoisuus heidän tilanteestaan huononi, millä oli työhyvinvointia heikentävä vaikutus. Esimiehen tulisi tunnistaa työntekijöiden tarpeet ja tukea heitä niiden mukaisesti (Grace 2020, luku 5). Etätöiden lisääntyessä tarpeiden tunnistaminen ja tarpeiden mukainen tuki jäi etätöiden lisääntyessä osittain toteutumatta.

Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston henkilökunta toivoo esimieheltä kahdenkeskeisiä tapaamisia. Esimiehen kanssa kahdenkeskeiset tapaamiset olisivat tarpeellisia ja niillä olisi työhyvinvointia tukeva vaikutus. Kahdenkeskeiset keskustelut mahdollistavat työntekijälle tilaisuuden esittää kysymyksiä (De Jong ym. 2011). Lisäksi työntekijöiden ja esimiehen väliset säännölliset tapaamiset mahdollistavat esimiehelle säännöllisen yhteydenpidon työntekijöihin, mikä on osa esimiehen työtä (Työterveyslaitos 2021a). Etätyöskentelyssä korostuu esimiehen kommunikoinnin tärkeys työntekijöiden kanssa. Etätyön näkökulmasta on huomioin arvioista, että kommunikointi ei ollut lisääntynyt suhteessa etätöiden lisääntymiseen. Työhyvinvointia tukevaa olisi huomioida kommunikoinnin lisääminen suhteessa etätyöskentelyyn. Lisäksi tulisi huomioida kommunikoinnin tarpeellisuus työnarjessa sekä esimiehen ja työntekijän välisten kohtaamisten tärkeys.

### 7.3 Etätyö mahdollistaa työhyvinvointia tukevia etuja

Etätyö on paikasta riippumatonta eli työtä tehdään fyysisesti muualla kuin työpaikalla (Työterveyslaitos 2021a). Etätyöstä on havaittu olevan hyötyä henkiselle ja fyysiselle terveydelle (Grace 2020, luku 1). Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokivat etätyömuodon olevan työhyvinvointia tukevaa. Tutkimuksen näkökulmasta on etätyöllä havaittu olevan enemmän positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin etenkin silloin kun sitä tehdään toimistotyön rinnalla. Etätyöskentelyn positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin olivat suuremmissa roolissa suhteessa negatiivisiin. Tästä johtuen työntekijät toivoivat tulevaisuudessa mahdollisuuden tehdä enemmän etätöitä kuin kaksi päivää kuukaudessa. Etätyöskentely tarjoaa vaihtoehdoisen työskentelytavan toimistotyöskentelyn rinnalle (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 41). Työntekijät pitivät vaihtoehdoisen työskentelymallin tuovan myös toimistotyöhön positiivista vaihtelua.

Etätyön keskeisimpiä hyötyjä yksilötasolla ovat ajan säästyminen työmatkojen osalta, työrauhan lisääntyminen, lisääntynyt työteho, joustava työaika, työn rytmittäminen omien tarpeiden mukaisesti sekä työn ja perhe-elämän sujuvampi yhdistäminen. (Pekkola & Uskelin 2005, 13) Pekkolan ja Uskelin (2015) mukaisesti myös Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokivat etätyön tuovan samankaltaisia hyötyjä yksilötasolla. Työmatkojen poisjääminen mahdollisti työntekijöille enemmän vapaa-aikaa, millä oli heidän hyvinvointiaan tukeva vaikutus (Doval & Negulescu 2021; Fried & Heinemeier Hansson 2014, 19). Työmatkojen jäädessä

etätyöpäivien osalta pois, voi työntekijä myös säästää matkakustannuksien suhteen. Lisäksi työmatkojen vähentymisellä voidaan nähdä olevan vaikutusta esimerkiksi yksityisautoilua vähentävästi. Yksityisautoilun vähentyminen on ympäristöystävällisempää ja tuo hyötyjä myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta. (Niemeier ym. 2000, 53-54.)

Etätyöskentelyn nähtiin tuovan paremman työrauhan silloin, kun etätyötä tehtiin kotioloissa, mikä mahdollisti paremman työskentelytehokkuuden. Parempaa työrauhaa pidetään yleisellä tasolla etätyön tuomana etuna (Pekkola & Uskelin, 2005, 13; Työterveyslaitos 2021a). Etätyön lisääntyessä enenevissä määrin etätyöhön liitetty etu, kuten häiriöttömyys ja työ- sekä keskittymisrauha jäivät osittain toteutumatta koronapandemian aikana (Työterveyslaitos 2021a). Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokivat etätyön määrän lisääntyessä runsaasti, että etätyöllä oli myös työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Etätyön ollessa jatkuvaa oli työntekijöiden vaikeampaa erottaa työ- ja vapaa-aikaa toisistaan (Pekkola & Uskelin 2005, 13). Työ- ja yksityiselämän välisen tasapainon löytäminen tukee työntekijän hyvinvointia (Grace 2020, luku 3). Työntekijät kokivat, että vapaa- ja työajan erottaminen oli etätyön lisääntyessä vaikeampi erottaa. Tämä johtui osittain siitä, että työmatka jäi pois, mikä toimistotyössä erottaa selvästi työ- ja vapaa-ajan. Näin ollen työmatkan pois jäämistä pidettiin työhyvinvointia tukevana, koska se lisäsi vapaa-ajan määrää, mutta toisaalta hämähäytti rajaa työ- ja vapaa-ajan välillä.

Työpäivän aikana pidettävät tauot tukevat työntekijän palautumista ja niiden pitämistä suositellaan työterveyslaitoksen laatimassa etätyöohjeessa (Työterveyslaitos 2021a). Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät näkivät etätöissä vietetyt tauot työhyvinvointia tukevana ja eri tavalla mielekkäinä kuin toimistolla pidettynä. Haasteena etätöissä kuitenkin havaittiin, että tauot unohdettiin helpommin. Työaikana pidettyjen taukojen tarkoituksena on vähentää väsymystä, stressiä ja ikävystymistä. Tauot nähdään työhyvinvointia tukevana ja tauoilla on selvä merkitys työelämässä. (Taylor 2005.) Taylor (2005) kuvastaa taukojen tärkeyttä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Näin ollen työhyvinvoinnin näkökulmasta taukojen pitämättömyys on myös suhteessa työhyvinvointiin. Taukojen pitäminen vähentää väsymystä, stressiä ja ikävystymistä ja jos niitä ei pidetä, nämä hyödyt jäävät toteutumatta.

Etätyötä tehdessä tulee työpisteen olla ergonominen. Ergonominen työpiste on työntekijälle sopiva ja miellyttävä. Sopiva ja miellyttävä työpiste mahdollistaa työnteon maksimaalisella teholla. (Grace 2020, luku 2.) Doval ja Negulescu (2021) kuvaavat, että hyvä ergonomia lisää tuottavuutta, sillä se vähentää väsymystä, turhautumista ja parantaa työntekijän hyvinvointia. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokivat samoin. Työntekijöistä ne, joilla oli hyvä ja ergonominen työpiste kotona, näkivät sen hyvinvointia tukevaksi. Puolestaan ne työntekijät, joilla oli huono työpiste kotona, kokivat sen heikentävän heidän työhyvinvointiaan. Työpiste, joka ei ole ergonominen voi aiheuttaa sairauksia sekä kipuja ja näin ollen heikentää hyvinvointia (Doval & Negulescu 2021; Grace 2020, luku 2). Työpisteen rakentaminen kotiin

tarjoaa kuitenkin myös mahdollisuuksia. Työntekijän rakentaessa työpisteen itse, voi hän luoda sen omien tarpeidensa mukaisesti. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 124.)

Etätyömuodon hyödyntäminen organisaatiossa on keskeisissä sidoksissa siihen, onko etätyöllä työntekijöihin positiivinen vaikutus. (Eaton, Kossek & Lautsch 2009) Näin ollen voidaan todeta, että Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden näkökulmasta etätöiden tekemisellä on pääsääntöisesti positiivinen vaikutus. Etätyömuodon hyödyntäminen jatkossa on tarpeenmukaista ja tuottaa haluttuja hyötyjä suhteessa enemmän kuin haittoja. Etätyöskentely pääsääntöisesti tukee työntekijöiden työhyvinvointia ja voidaan todeta sen olevan työhyvinvointia lisäävä työmuoto.

## 8 Pohdinta

Opinnäytetyön lopuksi pohdin opinnäytetyötä prosessina. Pohdin prosessin vaiheita ja peilaan sitä omaan onnistumiseeni sekä kehittymiseeni. Tämän jälkeen tarkastelen opinnäytetyössä toteutetun laadullisen tutkimuksen luotettavuutta sekä tutkimuksen eettisyyttä. Pohdinta osiossa viimeiseksi käsittelen opinnäytetyön työn hyötyjä, kehittämideoita sekä jatkotutkimuksen aiheita.

### 8.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyö prosessina oli kokonaisuudessaan haastava. Opinnäytetyön toteutukseen kuuluu monia eri vaiheita, jonka vuoksi se oli aikaa vievää. (Heikkilä 2014, 22-25.) Lisäksi erinäisten vaiheiden vuoksi opinnäytetyön toteutuksen aikana tuli pitää huoli Laurean ohjeiden mukaisesta järjestyksestä. Vaiheet tuli suorittaa ohjeiden sanelemassa järjestyksessä. Aiempaa kokemusta tutkimuksen tekemisestä ei ollut, mikä toi omat haasteensa tutkimuksen tekemiseen. Seuraavaksi kuvaan vaiheittain, kuinka opinnäytetyöprosessi eteni ja peilaan sitä omaan oppimiseeni sekä ammatillisuuden kehittämiseen.

Aluksi valitsin aiheen, joka oli mielestäni ajankohtainen ja mielenkiintoinen. Työhyvinvointi on aiheena tärkeä, jonka vuoksi koin sen ammatillisen osaamisen näkökulmasta myös tärkeänä. Aiheen valinnan jälkeen olin tyytyväinen aiheeseen ja olen ollut sitä koko prosessin ajan sekä tutkimuksen tekemisen jälkeen. Lisäksi se mielestäni tarjoaa työelämälle mahdollisuuden kehittää omaa toimintaansa. Haastatteluiden aikana useampi haastateltava toi ilmi, että kokee tämän aiheen erityisen tärkeäksi ja sen vuoksi halusivat osallistua tähän opinnäytetyöhön. Tämä vahvisti itselleni sitä, että aihe on todellakin ajankohtainen ja mielenkiintoinen.

Aihevalinnan jälkeen alkoi suunnitteluvaihe. Suunnitteluvaihe antoi minulle tutkijana mahdollisuuden rakentaa raamit tutkimukselle. Tässä vaiheessa sain luotua tutkimukselle tärkeät suuntaviivat, joka tuki tutkimuksen toteuttamista loppuun saakka. Suunnitteluvaiheen tekemi-



nen tarjosi minulle kokemuksen oman projektin suunnittelusta, mitä voin jatkossa työelämässä varmasti hyödyntää. Koin suunnittelun suhteellisen helpoksi ja se vahvisti omaa osaamistani. Suunnitteluvaiheessa loin myös aikataulun opinnäytetyön vaiheista sekä suunnitelman siitä, milloin koko työ on valmis. Aikataulujen suhteen ajoittain tuli kiire, mutta lopulta kaikista aikatauluista sain pidetyksi kiinni. Aikataulut loivat myös minulle tutkijana positiivista painetta siten, että aikatauluissa pysyminen puski minua jatkuvasti eteenpäin. Aikatauluissa pysyminen ja niiden omaksuminen ovat työelämässä tarvittavia taitoja. Sain itselleni vahvistusta siihen, että osaan luoda aikatauluja sekä pysyä niissä.

Suunnitteluvaiheessa perehdyin siihen, kuinka tutkimus tulisi toteuttaa. Tiesin, että olen uuden edessä, sillä en ollut aiemmin tutkimusta tässä laajuudessa tehnyt. Pohjalla minulla oli ammatitutkinnossa suoritettu opinnäytetyö, joka tuki minua tutkimuksen toteutuksessa. Aiemmin tehty opinnäytetyö oli laajuudessaan paljon suppeampi, kuin tämä työ, minkä vuoksi minun tuli perehtyä tutkimuksen tekemiseen kattavammin.

Tutkimuksen tekemisen itsessään koin mielekkääksi, mutta tiesin sen olevan raskas, enkä halunnut missään kohti vähätellä työn tekemiseen kulutettavaa aikaa. Tiesin, että tutkimukseen perehtyminen tässä kohtaa tukee minua tulevaisuudessa. Minulla on halu jatkaa opintojani josakin vaiheessa sekä saada kokemusta työelämässä erilaisista työpaikoista. Tämän vuoksi tiesin, että todennäköistä on, että kohtaan elämäni aikana vielä tutkimuksen tekemisen. Koin opinnäytetyön tekemisen myös kunnia-asiaksi. Minusta oli tärkeää, että teen tutkimuksen niin hyvin, kuin se on vain mahdollista ja tavoitteena oli saada tästä työstä kiitettävä. Tiesin tähtääväni korkealle, sillä aiempaa kokemusta tutkijana minulle ei juurikaan ollut. Kiitettävän arvosanan tavoittelu puski minua koko prosessin ajan eteenpäin sekä sain minut joka vaiheessa tekemään parasta suoritustani. Korkealle tähtäminen ja aina parhaan suorituksen tekeminen on arvostettavaa työelämässä, jonka vuoksi prosessi tarjosi minulle mahdollisuuden kehittää itseäni ammatillisesti myös tällä saralla.

Suunnitteluvaiheen jälkeen alkoi toteutusvaihe. Toteutusvaihe koostui monesta eri vaiheesta. Ensimmäisenä vaiheena oli haastattelut. Haastattelut pitivät sisällään tutkimusluvan saamisen, haastattelukutsun lähettämisen, haastateltavien saamisen ja aikojen sopimisen, itse haastattelun ja sen jälkeen jokaisen haastattelunauhan litteroinnin. Tässä vaiheessa kohtasin ensimmäisen tutkimukseen liittyvän haasteen. Alun perin tarkoituksena oli haastatella työntekijöiden lisäksi esimiehiä. Kuukausi siitä, kun olin lähettänyt haastattelukutsun, en ollut saanut yhtään esimiestä ilmoittautumaan haastatteluun. Lähdin selvittämään, mikä yksikön esimiesten tilanne oli. Sain tietooni, että esimiehiä on yhteensä neljä, joista yksi on pitkään poissa. Tajusin, etten voisi suojella kahden esimiehen anonymiteettiä riittäväällä tavalla, mikäli haastattelisin kahta kolmesta esimiehestä. Onneksi minulla oli tutkimuksen tekemisen tukena vastaava opettaja, jonka puoleen pystyin kääntymään ongelmatilanteita kohdatessani. Kerroin opettajalle perus-

teluni, miksi rajaan tutkimukseni ulkopuolelle esimiehet ja opettaja oli samaa mieltä kanssani, että tämä olisi tässä kohtaa järkevintä.

Ongelman kohtaaminen ei lannistanut vaan pikemminkin päinvastoin. Tutkimuksen tekemisen luonteeseen perehtyessä, sain tärkeitä oppeja kuten sen, että tutkija voi periaatteessa tehdä mitä vain, kunhan tutkija perustelee tekemänsä päätökset. Tälle opille oli käyttöä ongelmaan törmätessä. Havaitsin ongelman, mietin mitä teen ja sen jälkeen perustelin tekemäni päätöksen. En jäänyt ongelmaan kiinni vaan lähdin ratkaisemaan sitä. Tämä oppi oli ammatillisesti kehittävin.

Haastattelutilanteet koin aluksi jännittäviksi, mutta luotin itseeni ja omiin sosiaalisiin taitoihin. Haastattelut toivat vaihtelua tutkimuksen kirjoittamisen vastapainoksi. Lisäksi haastattelukokemuksia on hyvä kerryttää myös työelämää varten. Minulla oli luotuna tavoitteet haastatetuille esimerkiksi luotettavan ilmapiirin luominen. Koin onnistuneeni tässä hyvin. Kehityin tämän prosessin aikana myös haastattelijana.

Toisena vaiheena haastatteluiden jälkeen oli teoreettisen viitekehyksen luominen. Olin suunnitteluvaiheessa jo luonut teemat, joiden pohjalta lähdin rakentamaan teoriaa. Minulle oli alusta alkaen selvää, miten haluan rakentaa työn ja mitä asioita haluan teoriaosuudessa käsitellä. Lisäksi koen olevani vahva kirjoittaja siinä suhteessa, että tekstin luomisen koen omaksi vahvuusalueekseni. Kuitenkin kirjoittajana minun tuli kehittyä siinä, etten tule omalle tekstileni sokeaksi ja koko työn ajan pysyy työn punainen lanka selkeästi mielessä. Olen huomannut työelämässä, että työn tekemiseen kuuluu yhä enenevässä määrin kirjoittaminen. Tämän vuoksi kirjoittajana kehittyminen on ammatillisesti tärkeää. Tämä prosessi tarjosi mahdollisuuden kehittyä kirjoittajana ja tekstin kirjoittamisen laatu parani jatkuvasti tätä työtä tehdessä.

Viimeisenä vaiheena tässä työssä oli tutkimustuloksien esittely ja niistä johtopäätöksien tekeminen. Tämä oli minulle täysin uutta ja koin olevani ensimmäistä kertaa prosessin aikana oman mukavuusalueeni ulkopuolella. Perehdyin eri laadullisen tutkimuksen kirjoitukseen, jotka tarjosivat tukea tutkimustulosten esittelyyn ja johtopäätöksien tekemiseen. Valitsin analyysin tekemiseen itselleni sopivimmat välineet, jotka olivat Excel-taulukon sekä teemoittain luodut erillisten tiedostojen tekeminen. Excel-taulukoissa työstin tutkimustulokset lyhyeen ja yksikertaiseen muotoon. Erillisissä tiedostoissa analysoin tietoa perusteellisemmin ja laajemmin. Nämä kaksi eri tapaa mahdollistivat parhaiten haastatteluista saadun tiedon analysoinnin. Analysointi vaihe oli mielestäni opinnäytetyön haastavin vaihe, mutta samalla kehittävin. Sain laajan käsityksen siitä, mitä tutkimuksen tekeminen pitää sisällään ja sain itsevarmuutta tutkimuksen tekemiseen. Tutkimuksen tekijänä olen prosessin myötä jatkuvasti kehittynyt sekä näen prosessin tarkoituksen osana opintoja.

Opinnäytetyö oli kaikista suoritetuista opinnoista haastavin. Koen kuitenkin sen olleen myös opettavaisin. Ammatillisesti olen saanut tästä prosessista paljon työelämässä hyödynnettävää

osaamista. Tarkastellessa prosessin vaiheita taaksepäin koen onnistuneeni parhaalla mahdollisella tavalla joka prosessin vaiheessa. Olen kehittynyt tutkijana, kirjoittajana sekä haastattelijana.

## 8.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan pohtia luotettavuuden ja uskottavuuden kautta. Lisäksi on tarpeenmukaista tarkastella tutkimuksen eettisyyttä. (Juuti & Puusa 2020, 175.) Tässä opinnäytetyössä on aiemmin käsitelty tutkimuksen luotettavuutta, jossa on kuvattu tutkimuksen toteutukseen vaikuttavia luotettavuuden tekijöitä. Siinä osuudessa on kuvattu ne tekijät, joiden pohjalta olen pyrkinyt luomaan tutkimuksesta luotettavan. Esimerkiksi kuvaan aiemmin, miten tutkimus on pyritty toteuttamaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaisesti. Tässä osuudessa en kuvaa enää tapoja erikseen vaan tämä osia käsittelee sitä, miten olen onnistunut näiden luotettavuuteen vaikuttavien tekijöiden avustamana luomaan luotettavan tutkimuksen.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus pohjautuu siihen, pystyykö tutkija vakuuttamaan lukijan omasta ammattitaidostaan uskottavin perustein. Ammattitaito pohjautuu siihen, onko tutkimuksen toteutuksessa käytetty oikeita ja perusteltuja lähestymistapoja ja menetelmiä. Tutkimuksen eteneminen tulee kuvata lukijalle rehellisesti, jotta hän pystyy arvioida sen vakuuttavuutta. Lisäksi tutkimuksen luotettavuuden arviointiin sisältyy usein läpinäkyvästi tutkijan oman oppimisen kuvaaminen. (Juuti & Puusa 2020, 175, 181.) Tämän tutkimuksen luotettavuutta on pyritty toteuttamaan edellä mainittujen edellytysten mukaisesti. Tutkimus on kuvattu vaihe vaiheelta tutkimuksen toteuttamisen alkamisesta loppuun saakka. Olen pyrkinyt esittelemään tässä työssä jokaisen vaiheen siten, että lukijalle välittyy selkeä kuva tutkimuksen toteutuksesta sekä siihen liittyvistä seikoista. Olen myös perustellut sekä kertonut, miten tutkimusmenetelmä on valikoitunut sekä miten tutkimusmenetelmä on käytetty tutkimuksen toteutuksessa. Pohdinta otsikon alla olen peilannut omaa oppimistani läpinäkyvästi ja olen pyrkinyt tuomaan ilmi tutkijana oman oppimisprosessini. Lisäksi olen kuvannut, miten olen perehtynyt aiheeseen sekä miten olen luonut oman ammattitaidon aiheeseen liittyen. Luotettavuuden käsitteen osalta onnistuin, mielestäni tekemään edellä mainitun kuvauksen mukaisen luotettavan tutkimuksen. Lukijan arvioitavaksi jää se, että onnistuinko tässä riittävällä tavalla.

Tutkimuksen uskottavuus perustuu siihen, miten lukijat hyväksyvät tutkimustulokset tosiksi sekä luottavatko he aineiston huolelliseen analysointiin ja sen keräämisen asianmukaisuuteen. Lukijalle pitää välittyä kuva siitä, että esitetyt asiat on kuvattu asianmukaisesti ja ne ovat todella tapahtuneet. Tutkimukseen vaikuttavat tutkijan taustat ja hänen näkemyksensä tutkittavaan aiheeseen. Tutkimuksen näkökulmasta tulee huomioida tutkijan oma persoona ja hänen lähtökohtaolettamuksensa aiheeseen liittyen. (Juuti & Puusa 2020, 175, 190.) Tämän tutkimuksen toteutuksessa olen pyrkinyt huomioimaan tutkimustuloksien todenperäisyyden ja luomaan

lukijalle rehellisen kuvan tutkittavasta aiheesta. Aineisto on analysoitu ja kerätty noudattaen huolellisuutta. Oma taustani tutkijana on näkynyt tiedonjanona siinä suhteessa, että pidän työhyvinvointia erityisen tärkeänä työelämässä. Tämän vuoksi olen halunnut perehtyä aiheeseen laajasti sekä mahdollisimman kattavasti. Etätöistä minulla ei ole omakohtaista kokemusta ja sen perusteella olen ollut haastatteluissa saamieni tietojen sekä luetun tiedon varassa. Olen työskennellyt itse Rikosseuraamuslaitoksella, mutta en yhdyskuntaseuraamustoimistossa, joten minulla oli aiempaa kokemusta organisaatiosta, mutta ei kyseisestä yksiköstä. Tutkimukseen liittyen minulla ei ollut muita ennakkokäsityksiä kuin se, että etätöillä on todennäköisesti jonkinlaisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Koen, että tutkijan näkökulmasta oma taustani ja näemykseni aiheeseen liittyen ohjasivat minua jatkuvasti eteenpäin tutkimuksessa. En kuitenkaan koe, että oma taustani olisi ollut suuressa merkityksessä siinä suhteessa, että se olisi vaarantanut tutkimuksen uskottavuutta. Pysin luomaan tämän opinnäytetyön siten, että se tutkimus olisi uskottava. Edellä mainitut uskottavuuden seikat on pyritty huomioimaan koko prosessin aikana.

Tutkimuksen eettisyys määräytyy sen mukaan, onko tutkija tutkimusta tehdessään noudattanut eettisiä periaatteita. Tutkimuksen ollessa eettisesti toteutettu siten, että tutkimus voisi toimia muiden tutkimuksien ohjenuorana. Lisäksi tutkimuksen eettisyyteen vaikuttaa se, että tutkimuksen tulee pyrkiä tuomaan sen kohteena oleville ihmisille hyviä asioita eikä tutkimuksesta saa aiheutua haittaa heille. (Juuti & Puusa 2020, 175.) Tutkimuksen toteuttamisen aikana olen pyrkinyt noudattamaan Arene Oy:n ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden eettisiä suosituksia (2020) sekä tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta (2012) koskien hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Näiden suositusten ja ohjeiden pohjalta olen pyrkinyt rakentamaan tutkimuksesta sellaisen, että se kestää eettistä tarkastelua. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa sellaista tietoa, mikä tukee työnantajaa työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tutkimuksen tavoite tukee sitä, että tarkoituksena oli tuottaa tutkimuksen kohteena oleville ihmisille hyviä asioita. Tutkimuksen osalta ei tässä vaiheessa ole huomattu, että tutkinnan kohteena oleville olisi seurannut jotain haittaa.

Arene Oy (2020) on laatinut opinnäytetyön eettiseen tarkasteluun kolmentoista kohdan muistilistan, mitä hyödynnän opinnäytetyön eettisyyden arvioinnissa. Ensimmäisenä on opinnäytetyön tekijän oma esteellisyys. Omaa esteellisyyttäni tarkastelin sen pohjalta, että olen työskennellyt Rikosseuraamuslaitoksella. Näin ollen minulla oli ennalta jo käsitys Rikosseuraamuslaitoksesta työnantajana sekä organisaation rakenteesta. Ennakkokäsitys organisaatiosta mielestäni tuki tutkimuksen toteuttamista ja helpotti tutkimuksen tekemistä esimerkiksi sen suhteen, että tiesin kohderyhmän työajat sekä missä asemassa he toimivat koko organisaation näkökulmasta. Koko tutkimusprosessin pyrin tekemään siten, etten antanut omaa käsitykseni Rikosseuraamuslaitoksesta työnantajana vaikuttaa tutkimukseen. Pysin jatkuvasti suhtautumaan tutkimukseen ja sen toteuttamiseen neutraalisti sekä pyrin tietoisesti vaikuttamaan siihen, ettei omat kokemukseni vaikuta tutkimukseen.

Toisena Arene Oy:n (2020) ohjeessa oli opinnäytetyön aiheeseen perehtyminen. Mielestäni tässä onnistuin erityisen hyvin, sillä perehdyin aiheeseen laajasti ja pyrin perehtymään materiaaliin mahdollisimman tarkasti ja kattavasti. Tarkoituksena oli myös välittää lukijalle kattava tietoperusta aiheeseen liittyen, mistä johtuen käytin tutkimuksen tietoperustan laatimiseen paljon aikaa ja yritin olla perusteellinen. Kolmantena ohjeena oli resurssien punnitseminen yhdessä ohjaajan kanssa. Resurssien punnitseminen tapahtui jo opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa. Suunnitelman laatimisen aikana ohjaajan kanssa käytiin keskustelua opinnäytetyön laajuudesta sekä aikataulutuksesta. Suunnitelmassa laaditusta opinnäytetyön laajuudesta ja aikataulusta pidettiin kiinni koko toteutuksen ajan. Neljäntenä ohjeena oli ennen tutkimuksen tekemistä perehtyä eettisiin ohjeisiin. Eettisiin ohjeisiin perehdyin ennen tutkimuksen aloittamista ja palasin niihin tutkimuksen toteuttamisen aikana. Tutkimuksen eettisyyteen perehdyin Arene Oy:n ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden eettisiä suosituksiin (2020), tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta (2012) ja laadulliseen tutkimukseen perustuvaan kirjallisuuteen.

Arene Oy:n (2020) muistilistan viides, kuudes ja seitsemäs ohje koski lupia ja sopimuksia. Opinnäytetyön tutkimuksessa on tehty opinnäytetyöstä sopimus, anottu ja saatu tutkimuslupa sekä pyydetty jokaiselta haastateltavalta erillinen kirjallinen suostumus haastatteluihin. Luvat ja sopimukset on haettu ennen heti suunnitelman laatimisen jälkeen ja ennen haastatteluiden aloittamista. Muistilistan kahdeksas kohta ei koske tätä opinnäytetyötä. Yhdeksännes ohje koskee aineiston käsittelyä ja sen hävittämistä. Haastatteluista saatua aineistoa käsiteltiin siten, että se oli vain tämän opinnäytetyön tekijän nähtävissä. Lisäksi haastatteluista saatu aineisto hävitetään heti opinnäytetyön valmistuttua. Aineiston käsittelyä ja hävittämistä koskevat seikat kerrottiin myös jokaiselle haastateltavalla erikseen. Muistilista kymmenes kohta ei koske tätä opinnäytetyötä. Yhdestoista kohta koskee plagioinnintarkastusta opinnäytetyön valmistuttua. Olin tietoinen plagioinnin tarkastuksesta ennen työn aloittamista sekä pidin sen mielessä koko työn ajan. Olen pyrkinyt viittaamaan lähteisiin oikein sekä selvästi erottamaan mikä tekstistä on omaani ja mikä muiden tuottamaa. Kahdestoista kohta oli se, että tekijä tietää opinnäytetyöstä tulevan julkinen asiakirja. Opinnäytetyötä tehdessä pidin mielessä, että kaikki tulee julkisesti näkyville. Tästä johtuen koen erityisen tärkeäksi huolehtia tutkimuksen eettisyydestä ja laadukkuudesta, joka on huomioitu tutkimuksen toteuttamisessa. Viimeisenä eettisen tarkastelun muistilistalla oli, että opinnäytetyöntekijällä on oikeus laadukkaaseen opinnäytetyöprosessiin. Opinnäytetyön toteutus on mielestäni toteutettu opiskelijan parhaan kyvyn mukaan ja se on pyritty toteuttamaan mahdollisimman laadukkaalla tavalla. Opinnäytetyönohjaaja on mielestäni pyrkinyt myös turvaamaan prosessin laadukkuuden.

### 8.3 Opinnäytetyön hyödyllisyys, jatkotutkimukset ja kehittäminen

Opinnäytetyössä toteutetun laadullisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka etätyöt vaikuttavat Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli tarkastella työhyvinvointia eri teemojen kautta. Työhyvinvoinnin tarkastelu on tar-

peellista aika ajoin jokaisessa työyhteisössä. Opinnäytetyön tutkimus tarjosi alustan työntekijöille kuvata omia ajatuksiaan aiheeseen liittyen. Tämä opinnäytetyö tarjoaa Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöille mahdollisuuden verrata omia näkemyksiään toisten oman yksikkönsä työntekijöiden näkökulmiin. Tutkimus tarjoaa myös jokaiselle sen lukijalle tarttumapinnan etätöiden vaikuttavuuteen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Lukija voi peilata aiheeseen liittyviä omia näkemyksiään ja kokemuksiaan tämän työn kautta. Tavoitteena opinnäytetyössä oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää yksikön työhyvinvoinnin kehittämisessä. Uskon, että tämä tutkimus voi toimia yksikön työhyvinvoinnin kehittämisen tukena, jonka vuoksi tutkimus oli mielestäni hyödyllinen myös opinnäytetyön tilaajan näkökulmasta.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi. Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan keskeisenä tavoitteena motivoitunut henkilöstö sekä työn mielekkyys. (Rikosseuraamuslaitos 2020b.) Lisäksi Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa (2020) vuosille 2020-2023 on henkilöstötavoitteena parantaa henkilöstön työhyvinvointia. Tämä opinnäytetyö tarjoaa Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistolle näkemystä työhyvinvoinnin kehittämiseksi etätöissä, joka on linjassa Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteiden kanssa. Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstötavoite tuleville vuosille kuvastaa sitä, kuinka keskeistä työhyvinvointia on kehitettävä. Tämä kuvastaa sitä, miten keskeistä ja tarpeenmukaista on henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen ja samalla kertoo tämän opinnäytetyön ajankohtaisuudesta.

Johtopäätöksien perusteella laadin kehittämisideoita, joiden tarkoituksena on tarjota tutkimuksen perusteella oma näkemykseni yksikölle toiminnan kehittämisessä. Kehittämisideoita voi hyödyntää myös vastaavat yksiköt toiminnassaan. Seuraavaksi esitellään tämän tutkimuksen kehitysideat, jotka on laadittu tutkimuksen johtopäätöksien perusteella.

Johtopäätöksien perusteella voidaan pitää tarpeenmukaisena kehittää työntekijöiden työhyvinvointia etätöissä, joka on myös linjassa Rikosseuraamuslaitoksen strategian kanssa (2020). Kehitysideoina nousi johtopäätöksissä esille vuorovaikutustilanteiden lisääminen ja etätöiden lisääminen jatkossa. Jokainen työntekijä koki erilaisten tekijöiden vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa etätöissä. Tästä johtuen tulee ottaa huomioon mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden yksilölliset tarpeet etätöiden suhteen. Osa työntekijöistä kokee tarpeelliseksi vuorovaikutustilanteiden lisäämisen ja toiset puolestaan eivät kaipaa lisää vuorovaikutustilanteita. Yksilölliset erot näkyvät tämänkaltaisissa asioissa. Tästä johtuen jatkossa työhyvinvoinnin tueksi voitaisiin luoda erilaisia vuorovaikutuksen mahdollistavia tapaamisia. De Jong ym. (2011) tekemän tutkimuksen mukaan kasvokkain käydyt keskustelut vahvistavat turvallisuuden tunnetta. Turvallisuuden tunteen vahvistaminen keskeistä etenkin muutoksessa. Tällä hetkellä eletään vieläkin muutoksen aikaa koronapandemiasta johtuen, jonka vuoksi on keskeistä tukea työntekijöiden turvallisuuden tunnetta. Lisäksi Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto on vaihtamassa nykyisen toimipisteestä avokonttorimalliin. Eli tulevaisuudessa avokonttorimalliin siirtyminen on muutos, joka on omiaan vaikuttamaan turvallisuuden tunteeseen. Näin ollen kehitysideana

olisi tarpeenmukaista luoda alustoja vuorovaikutukselle kasvokkain esimerkiksi toimistolla kuin etätapaamisilla videoyhteyksiä hyödyntämällä. Vuorovaikutustilanteiden lisääminen tuloksien perusteella parantaisi työntekijöiden työhyvinvointia etätöissä, mikä on Rikosseuraamuslaitoksen strategian (2020) mukainen toimi.

Tutkimuksen perusteella työntekijöiden työhyvinvointia lisäisi esimiehen kanssa toteutetut kahdenkeskeiset tapaamiset kerran kuukaudessa. Kuulluksi tulemien on jokaiselle tärkeää ja merkityksellistä ja etenkin muutoksen aikana työntekijällä tulee olla mahdollisuus käydä esimiehen kanssa luottamuksellisesti tunteitaan läpi ja esimiehen rooli on kuunnella ja ymmärtää. (Pirinen 2015, luku 1.) Näin ollen kehitysideana on kahdenkeskisten vuorovaikutustilanteiden lisääminen myös esimiehen ja työntekijöiden välillä. Työntekijöiden työhyvinvointia parantaisi vuorovaikutustilanteiden lisääminen, mikä mahdollistaa työntekijälle alustan, jossa tulla kuulluksi. Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa (2020) on henkilöstötavoitteena johdon ja esimiesten kouluttaminen. Esimiesten kehittämisessä voitaisiin kannustaa esimiehiä kahdenkeskeiseen vuorovaikutukseen työntekijöiden kanssa. Vuorovaikutustilanteiden lisääminen on linjassa myös Rikosseuraamuslaitoksen keskeisen tavoitteen (2020b) ”hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö” kanssa. Vuorovaikutustilanteiden lisäämisellä niin henkilökunnan välillä kuin esimiesten ja henkilökunnan välillä on tutkimustulosten valossa työntekijöiden työhyvinvointia ja motivoitumista lisäävää, minkä vuoksi vuorovaikutustilanteiden lisääminen jatkossa on suositeltava kehityksen-suunta.

Työntekijät pitivät etätöitä työhyvinvointia tukevana ja kokivat sille tarvetta myös tulevaisuudessa. Bailey ym. (2020) tekemän tutkimuksen mukaan työntekijät sekä työnantajat halusivat jatkossa tehdä enemmän etätöitä sen joustavuuden sekä sen tarjoamien etujen vuoksi. Bailey ym. (2020) tutkimus on linjassa tämän tutkimuksen kanssa. Etätöiden lisääminen mahdollistaa joustavampaa työskentelyä niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta. Kehitysehdotuksena tämän tutkimuksen perusteella, jota tukee esimerkiksi Bailey ym. (2020) tutkimus on jatkossa lisätä etätöiden määrää. Etätöiden määrän lisääminen koskee aiempaa etätöitä ajalta ennen koronapandemiaa, mikä oli kaksi etätöypäivää kuukaudessa. Tutkimuksen kehitysideana on lisätä etätöitä kahdesta päivästä kuukaudessa esimerkiksi neljään tai kahdeksaan päivään. Työntekijät pitivät etätöitä pääsääntöisesti työhyvinvointia tukevana työmuotona, jonka vuoksi tämän tutkimuksen tuloksien pohjalta voidaan nähdä etätöillä olevan positiivinen vaikutus työhyvinvointiin, silloin kuin sitä tehdään sopivissa määrin.

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka pitää sisällään monia eri osa-alueita, minkä vuoksi koen, että jatkotutkimuksille aiheeseen liittyen on tarvetta. Lisäksi koronapandemian vaikutukset jatkuvat Suomessa ja muualla maailmassa tämän opinnäytetyön jälkeen. Näkisin tarpeellisena, että Rikosseuraamuslaitos tekisi tutkimuksen, jonka tarkoituksena olisi selvittää miten koronapandemia on vaikuttanut koko henkilöstön työhyvinvointiin. Voidaan todeta jo tämän tutkimuksen perusteella, että vaikutuksia on ollut ja niitä olisi tarpeenmukaista kartoittaa koko

Rikosseuraamuslaitoksen henkilökunnan osalta. Erilliselle tutkimukselle työntekijöiden työhyvinvoinnista on tarpeellista etenkin korona-aikana, mutta on myös tarpeenmukaista hyödyntää jo olemassa olevaan Vmbaro henkilöstötutkimusta. Työhyvinvointitutkimuksen ja Vmbarosta saatujen tuloksien vertaaminen on hyvä menetelmä saada Rikosseuraamuslaitokselle työnantajana selkeämpi kuva työntekijöiden työhyvinvoinnista. Rikosseuraamuslaitoksen keskeisenä tavoitteena on motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö (2020b), minkä vuoksi olisi tavoitteenmukaista toimintaa kartoittaa työntekijöiden työhyvinvointia laaja-alaisesti.

Tutkimuksen aikana nousi esille Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden ajatuksia etätöiden vaikutuksista Rikosseuraamuslaitoksen asiakkaisiin. Tämä on myös tärkeä ja ajankohtainen näkökulma, jonka tutkimiselle olisi tarvetta. Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa (2020) on yhteiskunnallisena vaikuttavuustavoitteena kehittää ja toteuttaa sellaisia palveluita, jotka vastaavat asiakkaiden tarpeita. Olisi syytä kartoittaa asiakkaiden tarpeita myös työntekijöiden työskentelymallien vaikuttavuuden näkökulmasta. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät olivat nähneet etätyöllä olleen sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia asiakkaisiin. Esimerkiksi etätapaamiset olivat mahdollistaneet osalle asiakkaista tapaamisten järjestämisen etäyhteyksien avulla, joka oli vastannut asiakkaan tarpeisiin paremmin kuin kasvokkain tapaaminen. Etätyömallin hyödyntäminen asiakkaiden näkökulmasta on näin ollen myös tarpeen huomioida. Asiakkaiden näkökulma mahdollistaisi asiakkaiden tarpeidenmukaista toimintaa jatkossa.



## Lähteet

### Painetut

Anttila, J. & Roine, J. 2017. Työ ei ole paikka: kokemuksia tuottavasta etätyöstä. SharePoint HPR

Fried, J. & Heinemeier Hansson, D. 2014. Etänä - Toimistoa ei tarvita. Helsinki: Kauppakamari.

Gesén, P. 2021. Fakta om covid-19. Lund: Nypon förlag.

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä: seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent.

Hakonen, M., Koivisto, S., Mannonen, P., Nieminen, M., Ruohomäki, V., Vartiainen, M. & Vartola, A. 2007. Distributed and Mobile Work - Places, People and Technology. Tampere: Otatieto.

Hartoneva, A., Mohell, U., Pajuoja, J. & Vartia, M. 2015. Yhdyskuntaseuraamukset ja vankeus. Tallinna: Tietosanoma.

Hatara, R., Hintikka, U., Karhu, T., Kiuttu, T., Koponen, S., Lehtomaa, M., Makkonen, V., Mäntyniemi, R., Nikkilä, J. & Reikko, K. 2014. Työyhteisön keittokirja. Jyväskylä: Jyväskylän Koulutuskeskus.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Juuti P. & Puusa A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Juholin, E. 2008. Viestinnän vallankumous: löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOYpro.

Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, A. 2003. Voimavarat käyttöön. Helsinki: Duodecim

Maslow, A. 2013. A Theory of Human Motivation. First Printing.

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

Mäkelä-Pusa, P. & Terävä, K. 2001. Esimiestyöhyvinvointia rakentamassa. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Nikkilä, J. & Paasivaara, L. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Pekkola, J. & Uskelin, L. 2005. Etätyöopas työnantajille. Helsinki: Yliopistopaino.

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Yliopistokustannus.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Yrityskirjat.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

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

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio: innostusta laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma.

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

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

#### Sähköiset

Anthoni, M. 2017. "Etätyö rules - Yks päivä viikossa ois huippua!" - Kokemuksia etätyöstä Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu: Tikkurila. Viitattu 7.3.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017052410059>

Arene Oy. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 25.3.2021. <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Ashforth, B. & Lee, R. 1990. On the meaning of Maslach`s three dimensions of burnout. Viitattu 23.4.2021. [https://www.researchgate.net/profile/Blake-Ashforth/publication/21175072\\_On\\_the\\_Meaning\\_of\\_Maslach%27s\\_Three\\_Dimensions\\_of\\_Burnout/links/5d9f8e04a6fdcc8fc346ccb9/On-the-Meaning-of-Maslachs-Three-Dimensions-of-Burnout.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Blake-Ashforth/publication/21175072_On_the_Meaning_of_Maslach%27s_Three_Dimensions_of_Burnout/links/5d9f8e04a6fdcc8fc346ccb9/On-the-Meaning-of-Maslachs-Three-Dimensions-of-Burnout.pdf)

Bailey, A., Dahik, A., Kennedy, D., Kilmann, J., Kreafler, C., Lovich, D., Roongta, P., Schuler, F., Tomlin, L. & Wenstrup, J. 2020. What 12,000 Employees Have to Say About the Future of Remote Work. Viitattu 26.4.2021. <https://www.si21.com/f/docs/Gospodarstvo/bcg-what-12000-employees-have-to-say-about-the-future-aug-2020.pdf>

Birck, R. 2020. Pieni yhteisöllisyysopas-vinkkejä yhteisöllisyyden kehittämiseen. Viitattu 29.1.2021. <https://www.karajatorma.fi/wp-content/uploads/2020/09/Pieni-yhteiso%CC%88llisyysopas-RB.pdf>

Blomqvist, K., Henttonen, K., Olsson, T., Ropponen, A., Sivunen, A., Van zoonen, W. & Vartiainen, M. 2020. Etätyö Suomessa Koronaviruspandemian aikana- Pitkittäistutkimuksen tuloksia. Viitattu 7.3.2021. <https://futuremote.fi/wp-content/uploads/2020/12/Etatyo-Suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>

Bäcklander, G., Lid Falkman, L., Osika, W., Rosengren, C., Seddigh, A., Stenfors, C., Stenström, E. & Rosengren, C. 2019. Navigating the Activity Based Working Environment- Relationships of Self-Leadership, Autonomy and Information Richness with Cognitive Stress and Performance. Viitattu 25.4.2021. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1478259/FULLTEXT01.pdf>

Böckerman, P., Kangasniemi, M. & Kauhanen, A. 2017. Esimiehen tuki: olennainen osa työhyvinvointia. Viitattu 7.3.2021. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-57.pdf>

Calleja, M. 2020. Korona: virus joka mullisti maailman. E-kirja. Helsinki: Oppian.

De Jong, T., Mattila-Holappa, P., Mockallo, Z., Nielsen, K., Pahkin, K., Widerszal-Bazyl, M. & Wiezer, N. 2011. Mielekäs muutos: Kuinka tukea työntekijöiden hyvinvointia organisaatiomuutoksen aikana? Viitattu 25.4.2021. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131745/Mielekas\\_muutos.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131745/Mielekas_muutos.pdf?sequence=1)

Doval, E. & Negulescu, O. 2021. Ergonomics and time management in remote working from home. Acta Technica Napocensis-Series: Applied Mathematics, Mechanics, and Engineering 64(1-S1), 99-108. Viitattu 27.4.2021. <https://atna-mam.utcluj.ro/index.php/Acta/article/view/1500>

Duodecim terveyskirjasto. 2021. Stressi. Viitattu 7.2.2021. [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976)

Eaton, D., Kossek, E. & Lautsch, B. 2009. Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation. Human Relations, 62(6), 795-827. Viitattu 27.4.2021. [https://www.researchgate.net/profile/Ellen-Kossek/publication/258139922\\_Supervisory\\_Approaches\\_and\\_Paradoxes\\_in\\_Managing\\_Telecommuting\\_Implementation/links/562572e108aeedae57daeab8/Supervisory-Approaches-and-Paradoxes-in-Managing-Telecommuting-Implementation.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ellen-Kossek/publication/258139922_Supervisory_Approaches_and_Paradoxes_in_Managing_Telecommuting_Implementation/links/562572e108aeedae57daeab8/Supervisory-Approaches-and-Paradoxes-in-Managing-Telecommuting-Implementation.pdf)

Eduskunta. 2021. Asian käsittelytiedot HE 246/2020. Viitattu 14.4.2021. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE\\_246+2020.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE_246+2020.aspx)

Eurooppa-neuvosto. 2021. Covid-19-koronaviruspandemia: EU:n toimet. Viitattu 8.2.2021. <https://www.consilium.europa.eu/fi/policies/coronavirus/>

Gorman, P. 2003. Motivation And Emotion. E-kirja. Lontoo: Routledge.

Grace, P. 2020. Etätyökirja: suunnittele, sovi, tee. E-kirja. Helsinki: Aula & Co.

Grant, C., Spurgeon, P. & Wallance, L. 2013. An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker`s job effectiveness, well-being and work-life balance. Viitattu 23.4.2021. [https://www.researchgate.net/profile/Christine-Grant-5/publication/281035493\\_An\\_exploration\\_of\\_the\\_psychological\\_factors\\_affecting\\_remote\\_e-worker%27s\\_job\\_effectiveness\\_well-being\\_and\\_work-life\\_balance/links/55ce0cb808ae6a881382b906/An-exploration-of-the-psychological-factors-affecting-remote-e-workers-job-effectiveness-well-being-and-work-life-balance.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Christine-Grant-5/publication/281035493_An_exploration_of_the_psychological_factors_affecting_remote_e-worker%27s_job_effectiveness_well-being_and_work-life_balance/links/55ce0cb808ae6a881382b906/An-exploration-of-the-psychological-factors-affecting-remote-e-workers-job-effectiveness-well-being-and-work-life-balance.pdf)

Grunbaum, L. & Ristikangas, M-L. 2014. Valmentava Esimies. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Hagerlund, T. & Kaukopuro-Klementti, H. 2013. Työyhteisö viestii jotta olisi olemassa: kunta-alan työyhteisöviestinnän opas. E-kirja. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Hämmig, O. 2017. Health and well-being at work: The key role of supervisor support. SSM- Population Health, 3, 393-402. Viitattu 27.4.2021. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352827316301793>

Idris, M., Kian, T. & Yusoff, W. 2013. Herzberg`s two factors theory on work motivation: does its work for todays environment. Viitattu 24.4.2021. [https://www.researchgate.net/profile/Shen-Kian-Tan/publication/262639924\\_Herzberg%27s\\_Two-Factor\\_Theory\\_on\\_Work\\_Motivation\\_Does\\_it\\_Works\\_for\\_Todays\\_Environment/links/0deec538562147ade9000000/Herzbergs-Two-Factor-Theory-on-Work-Motivation-Does-it-Works-for-Todays-Environment.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Shen-Kian-Tan/publication/262639924_Herzberg%27s_Two-Factor_Theory_on_Work_Motivation_Does_it_Works_for_Todays_Environment/links/0deec538562147ade9000000/Herzbergs-Two-Factor-Theory-on-Work-Motivation-Does-it-Works-for-Todays-Environment.pdf)

JHL. 2021. Työssä jaksaminen. Viitattu 1.3.2021. <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>

Järvinen, P. 2005. Ammattina esimies. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari

Kemppinen, S. 2021. Mitkä kommunikaatiovälineet olivat tärkeimpiä etätyöntekijöille? Vaasan yliopisto. Viitattu 22.4.2021. <https://sites.univaasa.fi/etatyokompassi/2021/04/12/mitka-kommunikaatiovalineet-olivat-tarkeimpia-etatyontekijoille/>

Kuikka, P. & Paajanen, T. 2015. Työstä ja tarkkaavaisuudesta. E-kirja. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kujala, I. & Rantala, J. 2020. Johda tunneilmastoa: vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Laki nuoren rikoksesta epäillyn tilanteen selvittämisestä 2010/633. Viitattu 12.1.2021. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20100633>

Laki Rikosseuraamuslaitoksesta 2009/953. Viitattu 7.12.2021. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090953>

Laki yhdyskuntaseurauksien täytäntöönpanosta 2015/400. Viitattu 12.4.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150400>

Manka, M. & Manka, M-L. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Talentum Pro.

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio: Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. E-kirja. Helsinki: Tulevaisuusvaliokunta

Mental Health Foundation. 2021. How to Manage and reduce stress. Viitattu 23.4.2021. <https://www.mentalhealth.org.uk/sites/default/files/how-to-manage-and-reduce-stress.pdf>

Mosley, M. 2020. Covid 19: everything you need to know about the coronavirus and the race for the vaccine. E-kirja. New York: Atria Books.

Shafizadeh, K., Mokhtarian, P., Niemeier, D. & Salomon, I. 2000. The costs and benefits of home-based telecommuting. Viitattu 27.4.2021. <https://escholarship.org/content/qt49c1n7hg/qt49c1n7hg.pdf>

Oikeusministeriö. 2021. Rikosoikeudellinen seuraamusjärjestelmä. Viitattu 20.2.2021. <https://oikeusministerio.fi/rikosoikeudellinen-seuraamusjarjestelma>

Palkeet. 2021. VMBaro - valtion henkilöstötutkimus. Viitattu 7.3.2021. <https://www.palkeet.fi/palvelut/vmbaro-valtion-henkilostotutkimus.html>

Pirinen, H. 2015. Esimies muutoksen johtajana. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 25.4.2021. [https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi\\_muutostilanteissa.pdf](https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf)

Rikoksantorjuntaneuvos. 2021. Rangaistusten vaikutus rikollisuuteen. Viitattu 15.3.2021. <https://rikoksantorjunta.fi/rangaistusten-vaikutus-rikollisuuteen>

Rikoslaki 39/1889. Viitattu 16.1.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L6>

Rikosseuraamuslaitoksen strategiakartta. 2020. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 25.4.2021. [https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/uRujBYQ25/Strategia2020\\_2023\\_verkkoon.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/uRujBYQ25/Strategia2020_2023_verkkoon.pdf)

Rikosseuraamuslaitos. 2020a. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 7.12.2020. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020b. Arvot ja strategia. Viitattu 24.4.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2019a. Organisaatio. Viitattu 7.12.2020. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>

Rikosseuraamuslaitos 2019b. Yhdyskuntaseuraamustoimistot. Viitattu 7.12.2020. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2019c. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto. Viitattu 11.1.2020. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot/helsinginyhdyskuntaseuraamustoimisto.html>

Rise 2.0. 2020. Ehdotus Rikosseuraamuslaitoksen uudeksi organisaatorakenteeksi. Viitattu 12.1.2021. [https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/liitteet\\_rise/2tpZhL0jZ/Rise\\_2.0\\_loppuraportti\\_Valmis.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/liitteet_rise/2tpZhL0jZ/Rise_2.0_loppuraportti_Valmis.pdf)

Rissa, K. Työturvallisuuskeskus. 2016. Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia. Viitattu 29.3.2021. [https://ttk.fi/files/5128/TTK\\_Tyoyhteisoviestinnalla\\_hyvinvointia\\_2016.pdf](https://ttk.fi/files/5128/TTK_Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2016.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Työelämä - työhyvinvointi. Viitattu 13.12.2020. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Etätyöt koronavirustilanteessa. Viitattu 29.3.2021. <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>

Tampereen yliopisto. 2021. Johtaminen ja esimiestyö. Viitattu 31.3.2021.

<https://sites.tuni.fi/kehitatyohyvointia/johtaminen-tyohyvointi/>

Taylor, W. 2005. Transforming work breaks to promote health. American Journal of Preventive Medicine, 29, 461-465. Viitattu 27.4.2021.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38144589/Work\\_Breaks\\_Paper\\_AJPM\\_December\\_2005\\_.pdf?1436482478=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTransforming\\_Work\\_Breaks\\_to\\_Promote\\_Heal.pdf&Expires=1619511216&Signature=VWn6wxiErgz8US0TyJBpILwrrKJUtWKZE8MJkLC-sJDKeAVsNkY4s19WHiyt6p-Q9iftJ-hlq7t-jh02Ub8TJcMjK7SX7Fh4VBGL9GrwdgYji47vewbv9owQEXwOTQDu-sEw2h8k4FWxd9GPZ8yKYvC5lwvkRhRM0crD18Ht9gaOscXLYRObNCscCANtFWN2cbwYKnW2qmqv kRw5ajMs2rZLHSeJSVMjLgkdMDzJFtXzim5q96Ywhk3Kj32MPqzf1f2BujC2LOumqkKyTYMRMsRLq Sq37SAKLJwqjFniIT0hoP2NsEUJNffzUeQcEg1SGTw7EvINx9EL5PAhg1kQ\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38144589/Work_Breaks_Paper_AJPM_December_2005_.pdf?1436482478=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTransforming_Work_Breaks_to_Promote_Heal.pdf&Expires=1619511216&Signature=VWn6wxiErgz8US0TyJBpILwrrKJUtWKZE8MJkLC-sJDKeAVsNkY4s19WHiyt6p-Q9iftJ-hlq7t-jh02Ub8TJcMjK7SX7Fh4VBGL9GrwdgYji47vewbv9owQEXwOTQDu-sEw2h8k4FWxd9GPZ8yKYvC5lwvkRhRM0crD18Ht9gaOscXLYRObNCscCANtFWN2cbwYKnW2qmqv kRw5ajMs2rZLHSeJSVMjLgkdMDzJFtXzim5q96Ywhk3Kj32MPqzf1f2BujC2LOumqkKyTYMRMsRLq Sq37SAKLJwqjFniIT0hoP2NsEUJNffzUeQcEg1SGTw7EvINx9EL5PAhg1kQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 22.4.2021.

[https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Työsopimuslaki. 2001/55. Viitattu 23.2.2021.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työterveyslaitos. 2020. Etätyöpäiviä tulossa? Vinkit työntekijälle ja työnantajalle. Viitattu 31.3.2021. <https://www.ttl.fi/etatyopaivia-tulossa-vinkit-tyontekijalle-ja-tyonantajalle/>

Työterveyslaitos. 2021a. Ohje etätyön tekemisen tueksi. Viitattu 29.3.2021.

<https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>

Työterveyslaitos. 2021b. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Viitattu 30.3.2021.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvointi/>

Valtioneuvosto. 2021. Rajoitukset ja suositukset koronaepidemian aikana. Viitattu 8.2.2021.

<https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset>

Valtion virkamieslaki. 1994/750. Viitattu 12.1.2020

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750>

Vänskä, T. 2020. Motivaatiota - ja tavoitteista totta. Mikä motivaatio? Viitattu 23.4.2021.

<https://www.motivaatiota.fi/mika-motivaatio/>

World Health Organization. 2020. Coronavirus disease (COVID-19). Viitattu 8.2.2021.

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>



## Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kulmakivet (Rikosseuraamuslaitos 2020b)..... 9

## Liitteet

Liite 1: Haastattelukutsu .....	83
Liite 2: Haastattelukutsun liite .....	84
Liite 3: Haastattelusopimus .....	85
Liite 4: Teemahaastattelurunko .....	86
Liite 4: Esimerkki teemoittelusta .....	88
Liite 5: Tutkimuslupa .....	89

## Liite 1: Haastattelukutsu

Hei!

Olen kolmannen vuoden opiskelija Laurea-ammattikorkeakoulusta rikosseuraamusalan sosionomilinjalta. Teen opinnäytetyötä koskien etätöiden vaikutuksia työntekijöiden ja esimiesten työhyvinvointiin. Tarkoituksena olisi tutkia, miten Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät sekä esimiehet kokevat etätöiden vaikuttavan työhyvinvointiin sekä kartoittaa työn tekemistä sekä työn mielekkyyttä etätöissä. Koronapandemia on vaikuttanut etätöiden lisääntymiseen, mutta tavoitteena ei ole tarkastella ainoastaan pandemian vaikutuksia, vaikka huomioin sen lisääntyneiden etätöiden osalta.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella työhyvinvoinnin näkökulmasta etätöiden vaikutuksia yhteisöllisyyteen, tiedonkulkuun, työn tekemiseen kotioloissa, esimiestyöskentelyyn, työssä jaksamiseen sekä työhön motivoitumiseen.

Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena ja tavoitteena on haastatella yhteensä kuutta rikosseuraamustyöntekijää ja kahta rikosseuraamusesimiestä. Haastattelut toteutetaan yksilohaastatteluina. Haastattelut olisi tarkoituksena toteuttaa tammikuun lopussa ja helmikuussa. Koronapandemian vuoksi haastattelut suoritetaan etänä Skypen välityksellä.

Tämän sähköpostin liitteenä on tarkemmat tiedot haastattelusta.

Mikäli sinulla heräsi lisäkysymyksiä vastaan niihin mielelläni. Voit olla minuun yhteydessä joko puhelimitse 0505166\*\*\* tai sähköpostilla linnea.makinen@student.laurea.fi

Toivottavasti kiinnostuit osallistumaan opinnäytetyöhöni ja saisin haastatella sinua.

Jos kiinnostuit haastatteluun osallistumisesta, laittaisitko minulle sähköpostiviestiä osoitteeseen linnea.makinen@student.laurea.fi, jotta voimme sopia sopivan haastatteluajan.

Ystävällisin terveisin,

Linnea Mäkinen

## Liite 2: Haastattelukutsun liite

Hei!

Alla on tarkemmat tiedot haastattelusta.

Haastattelu toteutetaan yksilöllisesti eli haastattelussa on paikalla vain haastateltava ja haastattelija. Haastattelun arvioitu kesto on noin tunti. Haastattelu tehdään Skypen välityksellä etänä vallitsevan koronapandemian vuoksi, jotta se olisi mahdollisimman turvallista olosuhteet huomioon ottaen.

Haastattelut toteutetaan hyvien haastattelukäytänteiden mukaisesti. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja saat keskeyttää haastattelun missä vaiheessa tahansa.

Tämän viestin alla on haastattelukysymykset, jotta voit valmistautua haastatteluun ennakolta.

Haastattelu nauhoitetaan ja siitä saatua materiaalia säilytetään sekä käsitellään siten, että sinun anonymiteettisi on suojattu. Haastattelunauhat hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Haastatteluun osallistumisesta pyydän sinulta kirjallista lupaa, joka on tämän viestin alla. Allekirjoittaisitko sopimuksen ja lähettäisit sen minulle ennen haastattelun ajankohtaa. Säilytä allekirjoitettu sopimus myös itselläsi.

Mikäli haastattelun kulusta tai siihen liittyvistä seikoista heräsi kysymyksiä, vastaan mielelläni niihin. Minuun voi olla yhteydessä joko puhelimitse 0505166\*\*\* tai sähköpostitse [linnea.makinen@student.laurea.fi](mailto:linnea.makinen@student.laurea.fi).

Mikäli haluat osallistua haastatteluun opinnäytetyötä varten, laittaisitko minulle sähköpostia, jotta voimme sopia sopivan ajankohdan haastattelulle.

Ystävällisin terveisin,

Linnea Mäkinen

### Liite 3: Haastattelusopimus

#### Suostumus haastatteluun

Suostun haastatteluun opinnäytetyötä varten, joka koskee Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden sekä esimiesten työhyvinvointia etätöissä.

Annan suostumukseni haastattelusta kerätyn materiaalin käyttämiseen opinnäytetyön tekemistä varten.

Minulla on oikeus jättäytyä pois tutkimuksesta sen missä vaiheessa tahansa, jolloin minua koskevaa materiaalia ei enää käytetä opinnäytetyöhön.

Paikka ja aika: \_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimenselvennys: \_\_\_\_\_

#### Liite 4: Teemahaastattelurunko

##### Teemahaastattelurunko

*Kuinka pitkään olet työskennellyt Rikosseuraamuslaitoksella?*

*Kuinka pitkään olet työskennellyt Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistossa?*

##### Työhyvinvoinnin näkökulmasta etätöissä:

###### Yhteisöllisyys

*Pidätkö yhteisöllisyyttä tärkeänä osana työhyvinvointia?*

*Miten koet etätöiden vaikuttaneen työyhteisön yhteisöllisyyteen?*

*Millä tavalla mielestäsi yhteisöllisyyttä on pyritty ylläpitämään etätöissä?*

*Miten yhteisöllisyyden ylläpitämistä voisi mielestäsi kehittää?*

###### Tiedonkulku

*Kuinka tärkeänä osana pidät tiedonkulkua työhyvinvoinnin näkökulmasta?*

*Miten mielestäsi etätöet ovat vaikuttaneet tiedonkulkuun?*

*Miten sinun mielestäsi etätöissä riittävä tiedonkulku on varmistettu?*

*Mitä kanavia on käytetty tiedon välittämisessä?*

*Onko tiedonkulku ollut mielestäsi ajankohtaista sekä oikea-aikaista?*

*Onko tiedonkulku ollut mielestäsi määrällisesti riittävää?*

*Onko tiedonkulku ollut mielestäsi laadukasta sekä yhdenmukaista?*

*Onko tiedonkulkuun liittyen mielestäsi ilmennyt jotain työhyvinvointia erityisesti kuormittavaa tai tukevaa tekijää?*

###### Työssä jaksaminen ja työhön motivoituminen

*Miten etätöet ovat vaikuttaneet sinun työssä jaksamiseesi?*

*Koetko, etätöiden lisäävän tai heikentävän työssä jaksamistasi? Miten?*

*Miten etätyöt ovat vaikuttaneet työmotivaatioosi?*

*Miten koet motivoitumisen työhön vaikuttaneen työhyvinvointiin?*

Työn tekeminen kotiloissa

*Miten koet työn tekemisen kotiloissa vaikuttavan työhyvinvointiisi?*

*Mitkä seikat tukevat etätyöskentelyssä työhyvinvointiasi?*

*Mitkä seikat heikentävät etätyöskentelyssä työhyvinvointiasi?*

Esimiestyöskentely

*Miten mielestäsi etätyö on vaikuttanut esimiestyöhön?*

*Miten käytännössä esimiestyöskentely on muuttunut etätöissä?*

*Millaisia haasteita olet havainnut esimiestyöskentelyssä etätöissä?*

*Mitä toivoisit työntekijänä erityisesti esimieheltäsi etätyön tekemisen tueksi?*

*Miten koet esimiestyöskentelyn vaikuttavan etätyöskentelyssä työhyvinvointiisi?*

## Liite 4: Esimerkki teemoittelusta

	A	B	C
1	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
2	<b>Yhteisöllisyyden tärkeys työhyvinvoinnista</b>		
3	Pitää tärkeänä	Tärkeä (7)	Yhteisöllisyys
4	Neutraali	Neutraali (1)	Yhteisöllisyys
5	Ei pidä tärkeänä		Yhteisöllisyys
6			
7	<b>Etätöiden vaikutus yhteisöllisyyteen</b>		
8	Kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen puute etätöissä	Vaikuttaa	Yhteisöllisyys
9	Kommunikoinnin vaikeutuminen	Vaikuttaa	Yhteisöllisyys
10	Yksinäisyyden tuntu	Vaikuttaa	Yhteisöllisyys
11	Työyhteisön tuen puute	Vaikuttaa	Yhteisöllisyys
12	Etäyhteyksillä sama yhteisöllisyys	Ei vaikutusta	Yhteisöllisyys
13			
14	<b>Tavat ylläpitää yhteisöllisyyttä etätöissä</b>		
15	Etäkahvihetket päivittäin	Etäkohtaaminen	Yhteisöllisyys
16	Kuukausittain henkilökunnan palaveri	Etäkohtaaminen	Yhteisöllisyys
17	Tsemppiviestit	Kannustaminen	Yhteisöllisyys
18	Tiimipalaveri viikottain	Etäkohtaaminen	Yhteisöllisyys
19	Kahden keskeinen etäyhteydenpito	Etäkohtaaminen	Yhteisöllisyys
20	Parityöskentely	Työskentelytapa	Yhteisöllisyys
21	Matalan kynnyksen yhteydenotot	Etäkohtaaminen	Yhteisöllisyys
22			
23	<b>Yhteisöllisyyden ylläpitämisen kehittäminen etätöissä</b>		
24	Tarve kehitykselle	Tarve kehittää	Yhteisöllisyys
25	Enemmän kannustusta yhteyden ottamiseen	Kannustaminen	Yhteisöllisyys
26	Aamukahvit kaikkiin tiimeihin	Etäkohtaamisten lisääminen	Yhteisöllisyys
27	Kohtaamisten lisäämisen vapailla tilaisuuksilla	Etäkohtaamisten lisääminen	Yhteisöllisyys
28	Yhteistyön lisääminen työkavereiden kanssa	Työskentelytapa	Yhteisöllisyys
29	Ei kehittämistä	Ei tarvetta kehittämiselle	Yhteisöllisyys
30			



Taul1





## Liite 5: Tutkimuslupa



1 (1)

Tutkimuslupahakemus

19.1.2021

**Tutkimuslupahakemus:**

**Työn tekijä:**  
Linnea Mäkinen

**Korkeakoulu ja koulutusohjelma:**  
Laurea ammattikorkeakoulu, rikosseuraamusalan sosionomi

**Toimipiste:**  
Tikkurila

**Ohjaaja:**  
Johanna Hietapakka

**Työn nimi:**  
Työhyvinvointi etätöissä - Yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden ja esimiesten kokemukset etätöistä.

**Tavoite ja tarkoitus:**  
Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä Rikosseuraamuslaitoksen sekä rikosseuraamusalan ammattilaisten tietämystä tutkittavasta aiheesta. Tietoa voidaan organisaatiossa hyödyntää toiminnan kehittämisessä. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää etätöiden vaikutuksia Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tarkoituksena on kartoittaa myös työntekijöiden kokemuksia työn tekemisestä sekä työn mielekkyydestä etätöissä.

**Tarvittavien tietojen / aineistojen määrittely:**  
Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden ja esimiesten haastattelemine.

**Aikataulu:**  
Haastattelut suoritetaan tammi- ja helmikuussa etäyhteydellä.

**Tilaaajan allekirjoitus:**

**Nimenselvennys:** ANNELI KARULAINEN

**Aika ja paikka:** Helsinki 19.1.2021

**Tekijän allekirjoitus:**

**Nimenselvennys:** LINNEA MÄKINEN

**Aika ja paikka:** VANTAA 22.1.2021