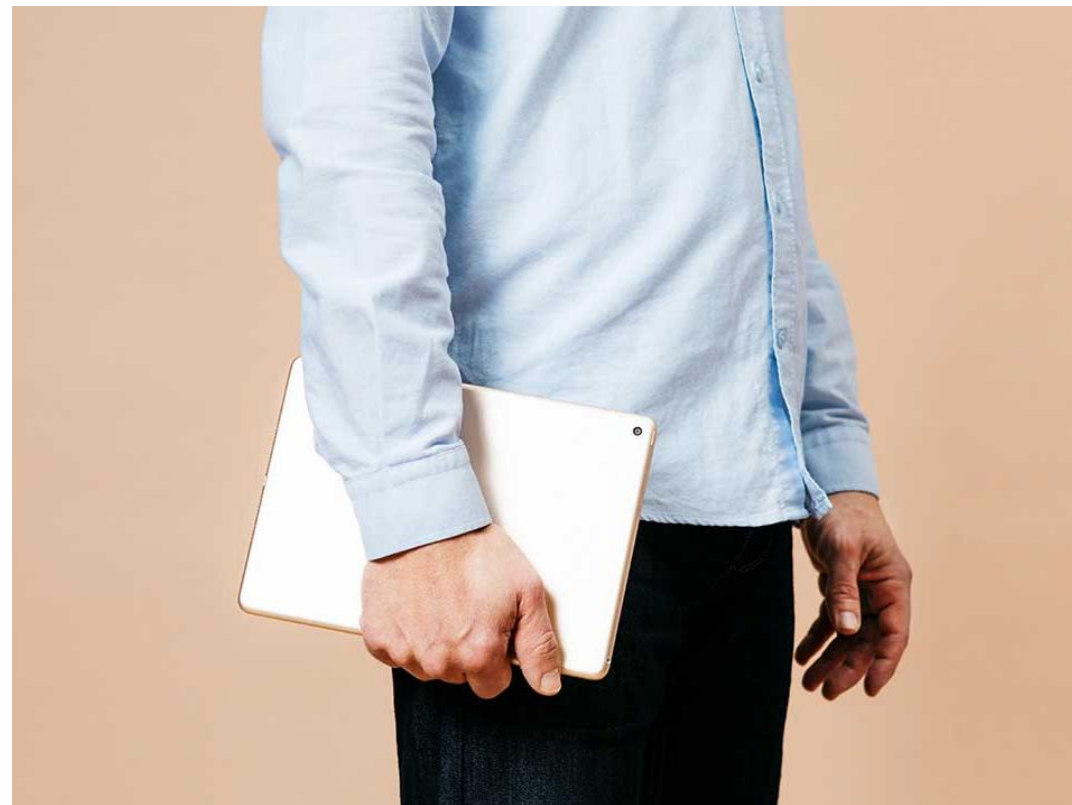


# Etätyön mahdollisuudet ja keinot pienissä kunnissa

Ke 9.9. klo 10.00-10.45, Tila Teams 1, Live-lähetys ja tallenne

Korona-aika on kartuttanut kokemuksiamme etätyön tekemisestä. Mitä näistä ja aiemmista kokemuksista voidaan oppia?

Tänään kaksi puheenvuoroa keskustelua paikkariippumattomasta työstä sekä siitä, miten etätyötä voidaan hyödyntää omalla alueella ja omassa organisaatiossa.



Suuntana paikkariippumaton työ,  
**Tytti Määttä**, Kuhmon  
kaupunginjohtaja

Tytti Määttä on selvittänyt  
alueellista läsnäoloa ja  
monipaikkaisuutta työ- ja  
elinkeinoministeriön vastuulla  
olevissa organisaatioissa.

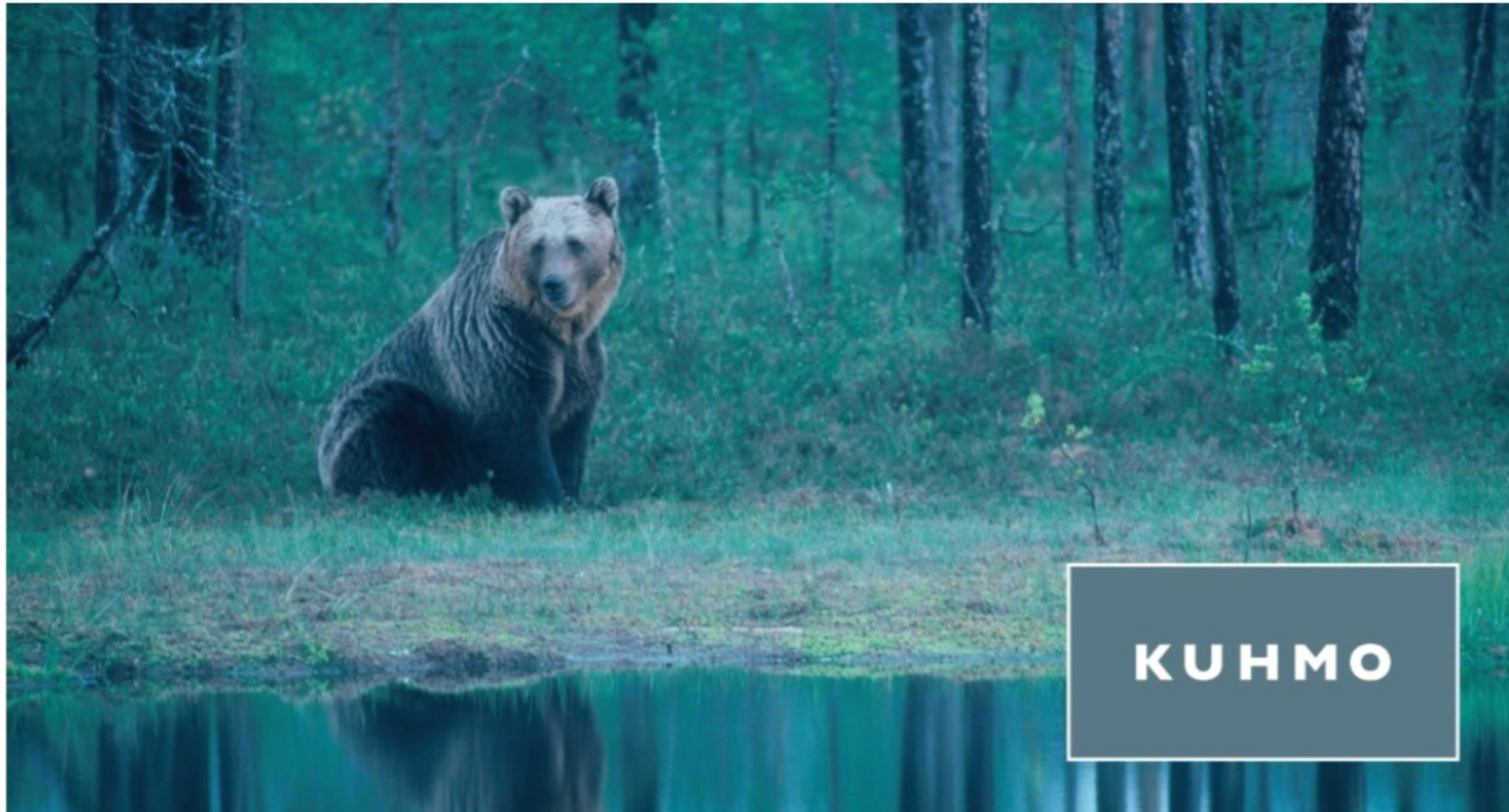


Kokemuksia etätyön  
hyödyntämisestä ennen ja jälkeen  
koronan, **Niilo Hakonen**, johtava  
työelämän kehittämisen  
asiantuntija, KT Kuntatyönantajat

Niilo Hakonen on toiminut  
sihteerinä kunta-alan  
etätyöryhmässä, joka julkaisi juuri  
koronaepidemian käynnistyttyä  
raportin etätyöstä kunta-alalla.



Suuntana paikkariippumaton työ  
Tytti Määttä, Kuhmon kaupunginjohtaja  
Harva-turva verkoston jäsen, Harvaan asutun maaseudun verkoston pj/  
parlamentaarisen ryhmän vpj



**KUHMO**

# Suunta paikkariippumattomaan työhön ja entistä parempaan alueelliseen läsnäoloon

- Alueellista läsnäoloa ja paikkariippumatonta työtä on mahdollista lisätä elinkeinoministerin vastuulla olevissa organisaatioissa, todetaan työ- ja elinkeinoministeriön tilaamassa selvityksessä.
- Monipaikkaisen ja paikkariippumattoman työn nykyistä laajempi käyttöönotto edellyttää päätöksiä, yhteisiä pelisääntöjä ja tukea johtajuudelle.
- Työ- ja elinkeinoministeriö kutsui 30.8.2019 Kuhmon kaupunginjohtaja **Tytti Määtän** selvittämään elinkeinoministerin alaan kuuluvien organisaatioiden alueellisen läsnäolon ja monipaikkaisuuden hyödyntämisen potentiaalia.
- Selvityshenkilön tehtävänä oli arvioida, ovatko organisaatioiden nykyiset sijainti- ja toimipaikat parhaat mahdolliset, ja onko niissä mahdollisuuksia lisätä etä- ja joustotyötä. Työhön kuului myös selvittää, mitä monipaikkaisuus edellyttäisi johtamiselta.
- Selvityshenkilö luovutti raportin elinkeinoministeri **Mika Lintilälle** 25.3.2020 etäyhteyden välityksellä.

# Etätyö

- Virallisen etätyöohjeen mukaan etätyö on tapa organisoida työtä. Sen keskeisiä tunnusmerkkejä on, että työ, jota voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella, ja että tässä työssä tai sen organisoinnissa käytetään apuna tietotekniikkaa.
- Etätyötä voidaan tehdä kotona tai esimerkiksi kunnan järjestämissä tiloissa, joissa on työskentelypaikat ja tietoliikenneyhteydet etätyötä varten. Etätyötä voidaan tehdä säännöllisesti tai vain satunnaisesti.
- Etätyötä ei ole työ viraston omassa tai useamman viraston yhteisessä palvelukeskuksessa tai asiakaspalvelupisteessä taikka viraston sivutoimipaikassa, koska nekin ovat työnantajan tiloja.

# Monipaikkainen työ

- Monipaikkainen työ määriteltiin kyselyjä varten siten, että sillä tarkoitetaan tapaa organisoida työtä niin, että työntekijällä on useampi kuin yksi työnantajan (oman viraston) osoittama työpiste, jossa hän työnantajan määräyksen mukaan voi suorittaa työtään.
- Tehtävän luonne sitoo työn työpisteeseen esimerkiksi työvälineiden, asiakkaiden tai turvallisuusmääräysten perusteella.
- Tilaratkaisuna on yleisimmin viraston oma toimitila tai virastojen yhteiskäyttöinen toimi-tila. Muita mahdollisuuksia voivat olla toisen viraston toimitila (sovittu virastojen kesken) tai julkisen hallinnon yhteinen asiointipiste.

# Paikkariippumaton työ

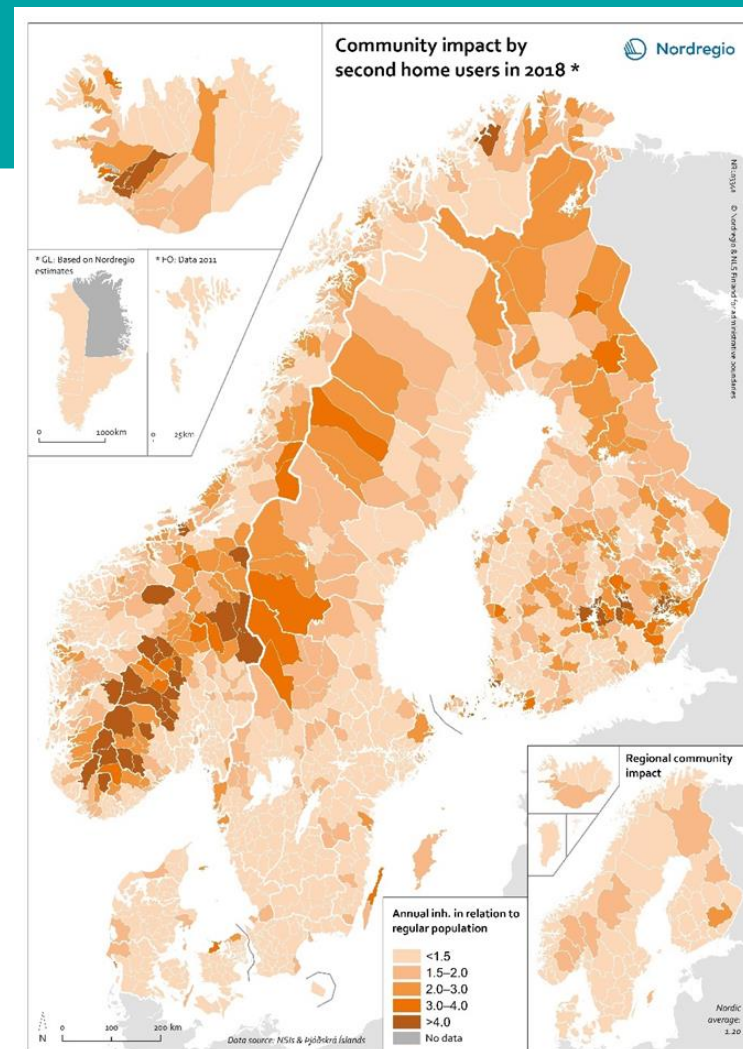
- Paikkariippumattomassa työssä työsuorituksen sijainnilla ei ole merkitystä. Tehtävän luonne ei muutenkaan sido työtä tiettyyn työpisteeseen. Jokaisella on omassa virastossa sijaitseva virkapaikka.
- Sen lisäksi työnantaja ilmaisee esimerkiksi turvallisuusohjeissaan, millaisissa puitteissa työntekijä voi valita työskentelypaikkansa.
- Työn tekemisen paikan valitsemista rajoittavat viraston ohjeiden lisäksi muut säädökset ja sopimukset, jotka esimerkiksi liittyvät työaikaan ja matkustamiseen.
- Paikkariippumatonta työtä ei ole mahdollista tehdä ulkomailla.



# Monipaikkaisuus ilmiönä

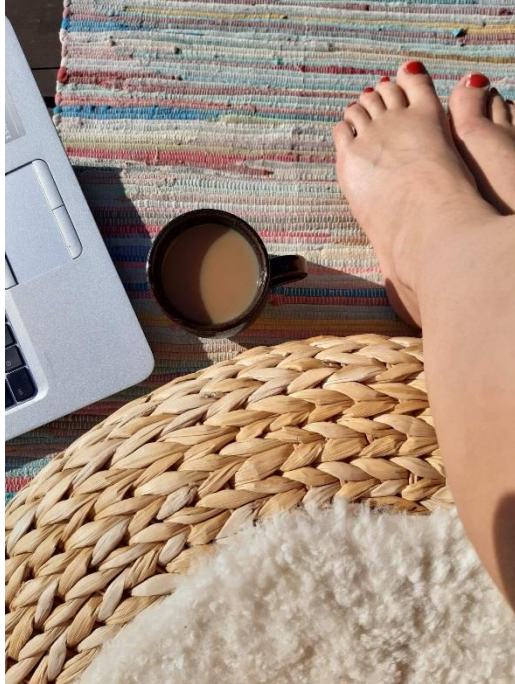
Maaseutubarometrin mukaan 37 %:a suomalaisista kokee olevansa sekä kaupunkilaisia että maalaisia. Monipaikkaisuuden tunne on syvällä suomalaisessa identiteetissä.

Vapaa-ajan asukas viettää keskimäärin 80 vuorokautta vuodessa vapaa-ajanasunnolla. Etätyön yleistymisen voi mahdollistaa pidemmän viipymän mökillä tai muuton mökkipaikkakunnalle.



Arvio kakkoskotien käyttäjien (second home users) vaikutuksesta kuntien väkilukuun (community impact). Lukemat kuvaavat vuosittaisen kokonaisväkiluvun suhdetta pysyvien kuntalaisten määrään. Tässä arvioissa vuosittainen kokonaisväkiluku on laskettu seuraavasti: 3 X kunnan vapaa-ajan asuntojen/kesämökkien määrä + pysyvien kuntalaisten määrä. Lukemat ovat arvioita.

# Kaikkien aikojen etätyökokeilu



***”Olisi tärkeää, että ihmiset saisivat nyt myönteisiä kokemuksia etätyöstä.”***

***- Tytti Määttä-***

Yhteisten pelisääntöjen sopiminen koetaan paikkariippumattoman työn johtamisessa tärkeäksi. Käytännöt, viestintätavat, tavoitettavuus, laadun ja tulosten mittaaminen ovat avainasemassa. Johtaminen perustuu luottamukseen ja siihen, että on selkeät tehtävät ja odotukset.

# Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen



- läkkään vanhemman ja lasten hoitamisen järjestelyt tai mökkipaikkakunnalta työskentelyn mahdollisuudet.
- Nuorten työntekijöiden tarpeet saada tehdä töitä vapaasti.
- Ikäjohtamiseen liittyvä työn rasittavuuden vähentäminen mm. työmatka-aikaa lyhentämällä (etätyö tai monipaikkainen työ).
- Avokonttori- ja monitilaympäristön koetaan lisänneen halua tehdä etätyötä. Kaikille ei myöskään ole jatkuvaan työskentelyyn omaa työpistettä, jolloin oletuskin on, että osa työntekijöistä on tapaamassa asiakkaita tai etätyössä. Uudet monitoimitilat suunnitellaan lähtökohtaisesti niin, että kaikille ei ole omaa työpistettä.

Paikkariippumattoman työn ja etätyön joustavampaan käyttöön liittyy aina myös riskejä. Tällainen on muun muassa työntekijän eristäytymisen tunteen lisääntyminen. Riskeihin voidaan varautua hyvällä suunnittelulla ja poistaa niitä hyvällä johtamisella ja hyvillä sähköisillä työalustoilla.

# Etätyön johtaminen vaatii johtajalta uutta tapaa ajatella



- Työntekijöillä voi olla hyvin erilainen aikaisempi etätyökokemus.
- Tehtäväsi on tukea ja auttaa eri kokemustasoilla olevia työntekijöitä mahdollisimman hyvin.
- Näytä itse esimerkkiä.

Henkilöstöhallinnolla on merkittävä rooli siinä, millaiseksi tämä laaja etätyömallin kokeilu muodostuu.

Henkilöstöhallinnolla on kolme tärkeää tehtävää: antaa johtajille tukea etätyön johtamiseen, järjestää henkilökunnalle nopeasti tarvittavaa koulutusta itsensä johtamiseen etätyössä sekä mitata ja seurata paikkariippumattoman työn vaikutuksia työhyvinvointiin aktiivisesti

# Mistä tulisi päättää?

- Koronan myötä on huomattu, että useilla organisaatioilla on ollut mahdollisuus laajasti siirtyä etätyöhön, vaikka aiemmin tätä kykyä on epäilty.
- Jos haluamme, että tästä syntyy pysyvä ilmiö, tarvitaan rohkeita päätöksiä etätyön laajentamisen ja paikkariippumattoman rekrytoinnin suhteen.
- On myös käynnistettävä johtamisohjelma, jolla tuetaan etätyön ja monipaikkaisen työn johtamista ja paikkariippumattoman rekrytoinnin käyttöönottoa.

# Paikkaperustaisuuden hyödyntäminen kehittämässä esimerkiksi rekrytoinneissa

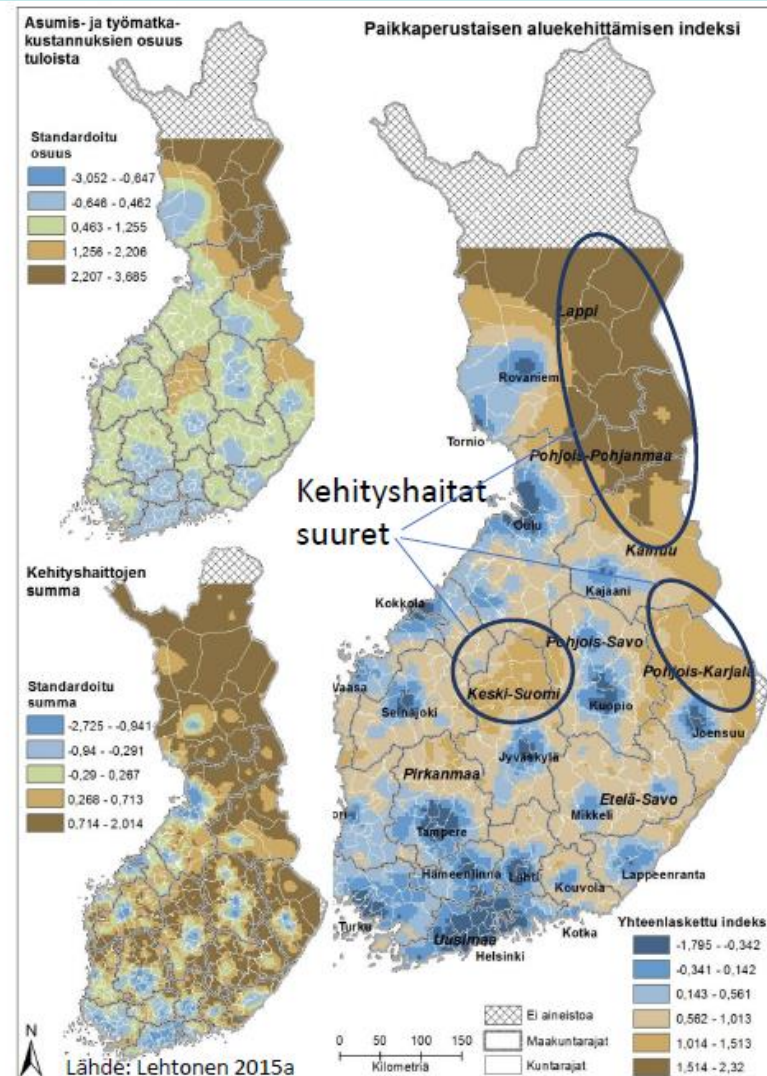
## Paikkaperustaisuus olennaista harvaan asutulle maaseudulle

Paikkaperustaisen aluekehittämisen indeksin suuret arvot kuvaavat kehitykseltään haastavia alueita, joilla on <sup>1)</sup>kasvua rajoittavia paikallistalouden reunaehtoja, mutta jotka ovat <sup>2)</sup>sijaintinsa vuoksi pelkästään riippuvaisia paikallisesta työpaikkakehityksestä, koska ne sijaitsevat kaukana kasvualueista

Lisätietoa: Paikkaperustaisen aluekehittämisen indeksi  
Askelia kohti erilaistavaa aluekehittämistä

OLU LEHTONEN

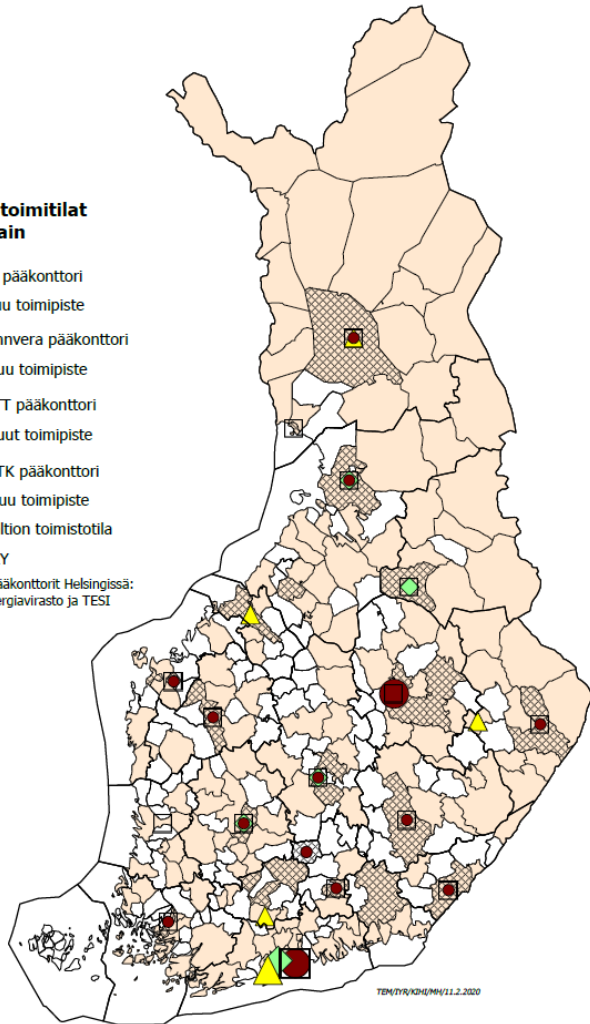
Artikkelissa kehitetään uutta paikkaperustaisen aluekehittämisen indeksä, joka mahdollistaa aikaisempaa tarkemman ja realistisemmän ymmärryksen paikallistaloudessa työpaikkakehitystä säätelevistä tekijöistä. Indeksi rakentuu kasvualueiden työssäkäyntimahdollisuuden määrittämistä leviämisaikutuksista sekä alueiden työpaikkakehitystä säätelevistä kehityshaitoista.



# Käynnistetään ketterä haku yhteisten monitoimiyötilojen luomiseen erikokoisten kuntien alueille.

## Valtion toimitilat kunnittain

- BF pääkonttori
  - muu toimipiste
  - Finnvera pääkonttori
  - muu toimipiste
  - ◆ VTT pääkonttori
  - ◆ muut toimipiste
  - ▲ GTK pääkonttori
  - ▲ muu toimipiste
  - valtion toimitila
  - ▨ ELY
- Lisäksi pääkonttorit Helsingissä:  
TEM, Energialivasto ja TESI



Elinkeinoministerin toimialalta osoitetaan pilottihankkeille määräraha.

Näin saadaan liikkeelle pilottimaisia tiloja ja päästään heti kokeilemaan niiden toimivuutta. Kokeiluista raportoidaan esille nousseet haasteet ja tehdyt ratkaisut ja kehitetään toimitilakonsepteja niiden mukaisesti.

Mikäli kunnan alueella on valtion toimitiloja, on ne huomioitava hankesuunnittelussa.

Yhteistyökumppaniksi kutsutaan Senaattikiinteistöt, Valtori ja kokeilun sparraajaksi KEHA-keskus.

# Tervetuloa Kuhmoon!



Facebook: kuntajohtajamaatta  
Twitter: @tyttimaatta  
Instagram: @tyttimaatta  
Snapchat: kuntajohtajatm





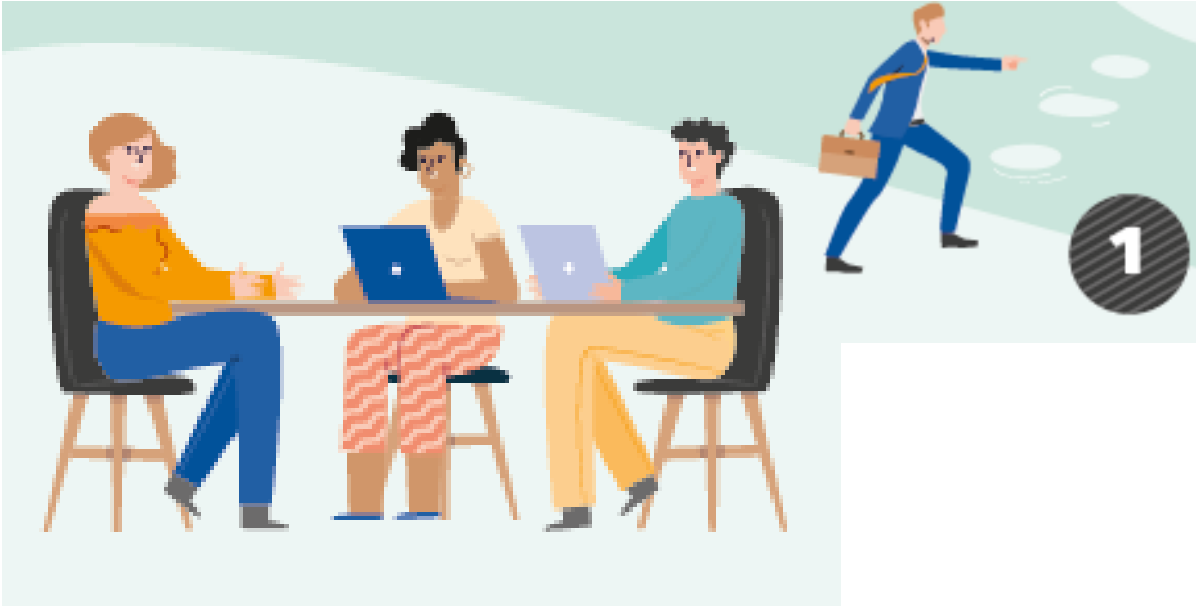


# **Kokemuksia etätyön hyödyntämisestä ennen ja jälkeen koronan**

Esitys kuntamarkkinoilla 9.9.2020

Niilo Hakonen, johtava työelämän kehittämisen asiantuntija, KT Kuntatyöntajat

# Aluksi etätyön tekeminen oli vähäistä



- Töitä tehtiin työpaikalla omissa työpisteissä tai työkohteissa.
- Etätyöskentelyyn ei ollut ohjeita.
- Kokemukset etätöistä olivat vähäisiä. Niitä saattoi tehdä yksittäinen työntekijä erityisen syyn tai aseman vuoksi.
- Välineet ja yhteydetkin olivat puutteellisia.
- Toimistossa paperit kulkivat sisäisessä postissa työpöydältä toiselle.

# Sitten etätyön tekemisestä tuli mahdollista



- Kun työ ei vaatinut fyysistä läsnäoloa työpaikalla tai asiakkaan tapaamista.
- Alkuajan etätyöohjeissa keskityttiin rajoituksiin ja kontrollointiin. Etätyöluvan saaminen saattoi olla vaikeaa.
- Tiimien ja yksikköjen välillä saattoi olla suuria eroja etätyön tekemisen määrässä ja tavoitteissa.
- Etätyön tekeminen ei varsinaisesti ollut osa toimintakulttuuria.

# Kun etätyön tekeminen yleisty



- Etätyön tekemiseen suhtauduttiin organisaatiossa usein myönteisesti, kun sen tekeminen oli työn puolesta mahdollista.
- Etätyötä hyödynnettiin työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.
- Etätyömahdollisuus saatettiin mainita työpaikkailmoituksissa.
- Ohjeistus oli silti voinut jäädä jälkeen. Se saattoi edelleen sisältää työlääksi koettuja lupamenettelyjä ja raportointivelvoitteita tai turhiksi koettuja rajoitteita.
- Kaikki järjestelmät, esimerkiksi työajanseuranta, eivät aluksi tukeneet etätyöskentelyä.

# Etätyön tekeminen on luontevaa



- Etätyö on joustavasti ja laajasti käytössä, kun sen tekeminen on työn puolesta mahdollista.
- Tärkeintä ei ole enää se, missä työtä tehdään vaan työn tarkoitus ja tulokset. Niistä käydään keskustelua.
- Etätyön tekeminen lisää työn houkuttelevuutta ja laajentaa mahdollisten työnhakijoiden piiriä.
- Etätyöohjeet ja pelisäännöt vastaavat tarpeita ja niitä pidetään ajan tasalla. Niistä käydään keskustelua.
- Perehdytys, tietohallinto ja esimiesten valmennus tukevat osaltaan etätyötä.
- Mutta kunta-ala jäljessä muita sektoreita etätyön hyödyntämisessä.

# Maaliskuussa 2020 valtioneuvosto linjasi



- Etätyön hyödyntämisessä ja etäpalveluissa otettiin iso askel eteenpäin: ”20 vuotta kahdessa viikossa”.
- Itse kyhättyjä etätyöpisteitä ja niillä viihtyviä lemmikkejä esiteltiin uutissivustoilla.

- Julkisen sektorin työnantajat määräävät ne julkisen sektorin työntekijät etätyöhön, joiden työtehtävät sen mahdollistavat.
- Koulujen, oppilaitosten, yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen sekä kansalaisopistojen ja muun vapaan sivistystyön tilat suljetaan ja lähiopetus niissä keskeytetään.
- Varhaiskasvatuksen toimintayksiköt ja niiden yhteydessä järjestettävä esiopetus pidetään toiminnassa.
- **Mitä tapahtui:** Yhtäkkiä tehtiin kokoaikaista etätyötä kotona, mökillä jne. mutta ei järjestetyissä etätyöpisteissä.
- Kuntasektori onnistui tässä erittäin hyvin.
- Ylilyöntejä esiintyi vain vähän.

# Siirtyminen etätöihin sujui tosi hyvin

- Etätyöskentelystä on opittu viimeisen puolen vuoden aikana paljon. Ennen vanhaan osassa kuntaorganisaatioita suhtauduttiin etätyöskentelyyn epäilevästi ja luottamus työn tekemiseen kotona ei ollut korkea. Nykyisin on toisin. Erään kuntajohtajan sanoin: *”Harha siitä, että etätöissä lekotellaan, on aika huvittava.”*
- Etätyö on ollut tehokasta ja tuloksellista. Myös palveluja asukkaille on pystytty tuottamaan korkealla asiakastyytyvyydellä.
- ”Nuorisotyö siirtyi verkkoon ja saivat paremmat yhteydet nuoriin kuin vaikka nuorisotilassa. Hyvät kokemukset myös kouluissa.”
- ”Aiemmin asiakastyötä, etälääkäri- ja etähoitajakonsultaatiota koitettiin etänä, mutta ei mennyt läpi. Nyt asia kääntyi ihan toisin päin. Niin työntekijät, lääkärit ja asiakkaat ovat pitäneet hyvänä vaihtoehtona, saadaan asiat nopeasti hoidettua. Laitteista muutos ei ollut kiinni. Järjestelmien käyttöönotossa oli vähän tekemistä.”

# Vaikka hyvin meni, vielä on opittavaa

- Työn tuloksellisuus, työhyvinvointi ja työn ja muun elämän yhteensovittaminen paranivat.
- Viestinnän koettiin monin paikoin parantuneen. Samoin tekniikkaa ja työvälineitä pidettiin pääosin toimivina.
- Etätyöhön liittyviä ylilyöntejä tuli tietoon vain vähän. Useimmiten ne johtuivat siitä, että henkilöllä ei ollut etätyöstä aiempaa kokemusta.
- Etätyön haasteita ovat uusien työntekijöiden perehdytys ja työyhteisöön integroiminen, yhdessä kehittäminen ja innovointi, miten onnistua niissä?
- Vaikka suuri osa koki lisääntyneen etätyön positiivisena, löytyi myös niitä, joilla tylsistymisen kokemukset lisääntyivät. TTL:n tutkimusprofessori Jari Hakanen kuvasi tylsistymistä työpäivien yksitoikkoisuuteen etätyöapatiaksi.
- Harva haluaisikaan tehdä etätyötä jatkuvasti. Erään kuntaorganisaation selvityksessä heitä oli vain 10 prosenttia vastaajista. Saman verran tai vähän enemmän oli niitä, jotka eivät halua tehdä etätöitä lainkaan, vaikka työtehtävät sen mahdollistaisivat. Valtaosa, noin 70 prosenttia vastaajista, halusi jatkaa etätyötä osittaisesti, työtehtävistä riippuen esimerkiksi 1–3 päivänä viikossa.



# Monissa kuntaorganisaatioissa ollaan parhaillaan päivittämässä etätyöohjeistuksia.

- Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi -tutkimuksen mukaan Koronakevät ei heikentänyt suomalaisten työhyvinvointia vaan jopa paransi sitä. Lisääntynyt etätyö ja läheisyys perheissä näyttävät vaikuttaneen myönteisesti työhön ja toivat siihen positiivista virettä. Etätöihin siirryttäessä työn itsenäisyys lisääntyi ja opittiin aiempaa parempia työtapoja.
- Tärkeänä pidettiin, että esimiehet ovat läsnä arjessa enemmän kuin aiemmin. Kun ennen sovittiin esimiehen kanssa etätyön tekemisestä, jatkossa voi yhä useammin olla tarpeen sopia, milloin työtä tehdään työpaikalla.
- Opettelemme edelleen etätyön tekemistä, esimerkiksi päivärutiineja, yhteydenpitoa toisiimme, etäjohtamista, yhdessä kehittämistä ja ergonomiaa. Seuraavaksi voisimme kerätä niihin liittyviä kiinnostavia tekoja ja ratkaisuja. Kannattaa katsoa Varkauden kaupungin etätyövideo Tekojen torilla ([kunteko.fi/katso/1251](https://kunteko.fi/katso/1251)).

# Mitä kannattaa tietää etätyöstä

- Tuloksellisuus paranee. Etätöissä häiriötekijöitä on vähemmän, jolloin työhön on helpompi keskittyä.
- Etätyö parantaa työn ja muun elämän yhteensovittamista ja työhyvinvointia.
- Työvoiman saatavuutta voidaan parantaa etätyön avulla.
- Tekniikka on Suomessa harvoin esteenä etätyön tekemiselle.
- Etätyön avulla on mahdollisuus pienentää hiilijalanjälkeä.
- Mahdollisuus kustannussäästöihin toimitiloissa kiinnostaa.
- Etä- ja kaukotyöpisteitä on tarjolla aiempaa enemmän.
- Mahdollisuus sopia joustotyöstä 1.1.2020.



## Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla

# Etätyön luonne ei ole muuttunut

- Normaalioloissa etätyön tekeminen on työntekijälle vapaaehtoista samoin kuin etätyön teettäminen työnantajalle.
- Etätyö on tapa organisoida työtä.
- Etätyötä tehdään jossain muualla kuin työnantajan tiloissa.
- Etätyön tekeminen ei sovi kaikkiin työtehtäviin ja kaikkiin työskentelytapoihin.
- Etätyö voi olla säännöllistä tai satunnaista.
- Etätyön tekeminen ei vaikuta työntekijän asemaan.
- Koronakeväältä ei kertynyt kokemuksia lähi- ja kaukotyöpisteiden hyödyntämisestä, vaan työtä tehtiin kotoa ja mahdollisesti kesämökiltä käsin.



# Kiitos

- Taina Väre  
050 4627 279  
[taina.vare@kuntaliitto.fi](mailto:taina.vare@kuntaliitto.fi)