

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square. The background of the entire page is a photograph of a person's hands holding a silver smartphone over a laptop keyboard. The person has pink nail polish and is wearing a ring. The background is slightly blurred, showing a wooden desk and a laptop. The overall color palette is warm, with orange, pink, and blue tones.

**KT**

# **Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla**

Kunta-alan etätyöryhmän raportti 2020

***Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla***

KT Kuntatyönantajat 2020  
Helsinki

Raportti on laadittu KT:n ja kunta-alan  
pääsopijajärjestöjen etätyöryhmässä.

Kansikuva: William Iven / Unplash  
Taitto: Vitale Ay

Verkkojulkaisun ISBN 978-952-293-703-2

KT Kuntatyönantajat  
Toinen linja 14  
00530 HELSINKI  
puh. 09 7711  
**kt.fi**

# Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla

Haluamme tarjota sinulle monipuolisen työn, innostavat kollegat, hyvän työilmapiirin ja mahdollisuuden etätyöskentelyyn.

*”Haemme sosiaalityöntekijää vammaispalveluihin. Työ on vaihtelevaa, monipuolista ja tarjoaa ammatillisen kehityksen mahdollisuuksia. - - tarjoamme palvelutehtäväämme kattavan ja yksilöllisen perehdytyksen, avoimen ja tukevan työyhteisön, esimiesten tuen, mielenkiintoisen tehtävän, joustavat työjärjestelyt ja etätyömahdollisuuden.”*

Tätä kirjoitettaessa jo kymmenet kunnat, kaupungit ja kuntayhtymät tarjosivat osassa työpaikkailmoituksiaan mahdollisuutta etätyöskentelyyn. Työntekijän näkökulmasta etätyö voi toimia vetovoimatekijänä, työnantajan näkökulmasta keinona laajentaa rekrytoitavien piiriä. Tämä on kuitenkin vain yksi etätyöhön liittyvistä suuntauksista.

Tässä raportissa kuvaillaan, mitä uutta etätyön tekemisessä ja teettämisessä on ja mitä kuntaorganisaatioiden siitä nykyisin kannattaa tietää. Raporttia voi käyttää myös keskustelun pohjana mietittäessä, miten etätyötä voi hyödyntää omassa organisaatiossa kuntatyön tuloksellisuuden, työelämän laadun, toimintakulttuurin ja vetovoimaisuuden kehittämisessä.

Raportin on laatinut KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen etätyöryhmä kuntaorganisaatioiden johtoa, henkilöstöjohtoa, henkilöstön edustajia ja muita etätyöstä kiinnostuneita varten. Työryhmän tehtäväksi oli annettu koota ja kuvata hyviä kunta-alan etätyökäytäntöjä, sekä arvioida etätyön ja uusien työtekemisen tapojen edistämismahdollisuuksia tutkimuksen ja eri alojen kokemusten valossa.

## **Työryhmän kokoonpano:**

Elin Blomqvist-Valtonen, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Niilo Hakonen, KT Kuntatyönantajat, (siht.)

Keijo Hiltunen, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

Suvi Kämäri, KT Kuntatyönantajat

Inka Lehtinen, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty

Pekka Mykkänen, Tehy ry

Ilkka Niinimaa, KT Kuntatyönantajat

Jarmo Niskanen, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Jorma Palola, KT Kuntatyönantajat, (pj.)

Sanna Rantala, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry

# Sisällys

<b>YHTEENVETO</b> .....	<b>5</b>
<b>1 UUTTA ETÄTYÖSTÄ</b> .....	<b>7</b>
Töiden sisällöt, toimintatavat ja työn organisointi muuttuvat .....	7
Tekniikka on kehittynyt valtavasti.....	8
Tuottavuutta ja työhyvinvointia: Etätyön mahdolliset hyödyt ja haitat tunnetaan nykyisin paremmin .....	8
Etätyön tekeminen on yleistynyt viime vuosina – kunta-ala jäljessä muita .....	9
Työvoiman saatavuus paranee.....	10
Hiilijalanjälki pienenee .....	10
Monitilatoimistot ovat yleistyneet.....	10
Etä- ja kaukotyöpisteitä tarjolla aiempaa enemmän .....	11
Joustotyöaika .....	11
Etätyön hyödyntämisen neljä porrasta .....	11
<b>2 ERILAISIA TAPOJA TEHDÄ ETÄTYÖTÄ</b> .....	<b>13</b>
Millaiseen työhön etätyöskentely sopii? .....	14
Luottamus ja vastavuoroisuus.....	15
Miten etätyöstä puhutaan organisaatiossa? .....	15
Uskomuksia etätyöstä.....	15
<b>3 KIINNOSTAVIA RATKAISUJA JA KOKEMUKSIA ETÄTYÖSTÄ</b> .....	<b>17</b>
1. Tytti Määttä: Etätyöhön on paremmat mahdollisuudet kuin koskaan.....	17
2. Valtion työntekijöiden yhteinen monitilatoimisto .....	18
2. Sirkka Heinonen ja Riikka Saarimaa: Vältä ekologisen etätyön kompastuskivet .....	18
4. Työturvallisuuskeskuksen etätyön riskien arviointilomake .....	19
5. Etätyöpäivän materiaalit netissä.....	19
<b>4 HAVAINTOJA ETÄTÖIDEN OHJEISTUKSESTA</b> .....	<b>20</b>
Mikä on etätyön tarkoitus organisaatiossa?.....	21
Milloin etätyön tekeminen on mahdollista?.....	21
Miten etätyön tekemisestä on sovittu? .....	23
Mitkä ovat etätyötä tekevän oikeudet? .....	25
Miten etätyö organisoidaan? .....	25
Etätyöpaikka .....	26
Voiko etätyötä tehdä matkoilla, entä työmatkoilla? .....	27
Työaika ja tavoitettavuus etätyössä .....	28
Vakuutukset .....	29
Liian vaikeaksi tehty etätyö? .....	30
<b>LIITE</b> Kuvaus etätyöstä työn murroksessa .....	<b>31</b>
Lähdeviittauksia.....	39

# Yhteenveto

On suositeltavaa, että kunta-alalla hyödynnetään etätöiden tekemistä monipuolisemmin ja laajemmin kuin tätä raporttia laadittaessa vuonna 2019. Työryhmän kokoamat tiedot kuntatyöpaikoilta ja tuorein työolobarometri osoittivat silloin, että ilman toimenpiteitä kunta-ala jäisi muuten jälkeen muiden alojen kehityksestä.

Tekninen kehitys mahdollistaa nykyisin etätöskentelyn ja yhteydenpidon muihin työntekijöihin ja asiakkaisiin huomattavasti aiempaa helpommin ja vaivattomammin. Tutkimukset ja kokemukset osoittavat etätöiden myönteiset vaikutukset työn tuloksellisuuteen, työvoiman saatavuuteen, työhyvinvointiin sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

Töiden muuttuminen saattaa tuoda sellaisiin töihin, joissa etätöiden tekeminen ei aiemmin ollut mahdollista, yksittäisiä työtehtäviä, joihin keskittyminen ja joiden tekeminen on mahdollista kotona tai erityisessä etätöyöpisteessä.

Etätöihin liittyvät ohjeistukset ja käytännöt laatii jokainen kuntaorganisaatio itse. Nämä ohjeet tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. On hyvä muistaa, että kysymys on työn organisoinnista, johon liittyy oleellisesti myös johtaminen ja organisaation toimintakulttuuri. Pelkkä ohjeistus riittää harvoin kertomaan, kuinka toivottua tai ei-toivottua etätöiden tekeminen organisaatiossa on. Pelkkää ohjetta lukemalla ei välttämättä selviä sekään, miten käytännössä nykyisin toimitaan – tai haluttaisiin toimia. Etätöiden pitää perustua ohjeiden lisäksi myös molemminpuoliseen luottamukseen ja järjenkäyttöön.

## Etätöiden edistäminen käytännössä

Kun halutaan edistää etätöiden hyödyntämistä omassa organisaatiossa, tätä raporttia voi hyödyntää työvälineenä ja keskustelun tukena.

Hyödyllistä voi olla kartoittaa esimerkiksi keskustelutilaisuuksien avulla esimiesten ja henkilöstön kokemuksia nykyisistä etätöikäytännöistä ja kiinnostusta etätöskentelyn parempaan hyödyntämiseen.

Etätöyöpaikkojen järjestämiseen liittyy nykyisin monen mielestä kiehtovia mahdollisuuksia. Miten todella voitaisiin hyödyntää erilaisia lähi-, kauko- ja coworking-työpisteitä? Kysymys ei ole välttämättä vain kuntaorganisaation omista työntekijöistä vaan mahdollisesti myös yritysten, toisten kuntien ja valtion virastojen työntekijöistä. Entä voisiko sopivia työtehtäviä hoitaa kesämökkikunnasta käsin tai laskettelukeskuksen kaukotyöpisteessä?

Erilaiset etätöihin liittyvät kokeilut ja kehittämishankkeet ovat tervetulleita. Työryhmä suosittelee etätöihin liittyvien kehittämistekojen ja -tarinoiden kertomista ja näkyväksi tekemistä Kuntekon Tekojen torilla [www.kunteko.fi](http://www.kunteko.fi).

## **Etätöön edistämisen askelmerkit kuntaorganisaatioille**

Kun organisaatiolta puuttuu etätööhön liittyvä ohjeistus:

- Raporttiin tutustutaan ja sitä käsitellään yhteistoiminnallisesti
- Mietitään, mikä on meille paras tapa toimia
- Laaditaan työpaikalle soveltuvat etätööhjeet ja otetaan ne käyttöön
- Arvioidaan toteutusta yhdessä sopivan ajan kuluttua

Kun organisaatiolla jo on etätööhön liittyvä ohjeistus:

- Raporttiin tutustutaan ja sitä käsitellään yhteistoiminnallisesti
- Pohditaan etätöön hyödyntämistä omassa organisaatiossa ja onko tarvetta päivittää siihen liittyviä ohjeita tai käytäntöjä
- Mikäli tehdään niihin muutoksia, arvioidaan toteutusta yhdessä sopivan ajan kuluttua

# Uutta etätyöstä

## Etätyö pähkinänkuoressa

- Etätyö on tapa organisoida työtä.
- Etätyötä tehdään jossain muualla kuin työnantajan tiloissa.
- Etätyön kautta on saavutettavissa monia hyötyjä.
- Etätyön tekeminen ei sovi kaikkiin työtehtäviin.
- Etätyön tekeminen ei sovi kaikkiin työskentelytapoihin.
- Etätyön tekeminen on työntekijälle vapaaehtoista.
- Etätyön teettäminen on työnantajalle vapaaehtoista.
- Etätyö voi olla säännöllistä tai satunnaista.
- Etätyön tekeminen ei vaikuta työntekijän asemaan.

Etätyön määritelmä ei ole muuttunut vuosituhaten vaihtumisen tienoilla laadittujen puitesopimusten jälkeen. Viime vuodet ja vuosikymmen ovat kuitenkin kartuttaneet kokemuksia etätyöstä ja sen tekemisestä ja samalla hälventäneet niihin alkuaikoina liitettyjä pelkoja. Tässä luvussa kuvaillaan, mikä on uutta etätyössä ja mitä kannattaa nykyisin ottaa huomioon, kun organisaatiossa pohditaan etätyön hyödyntämistä.

## Töiden sisällöt, toimintatavat ja työn organisointi muuttuvat

*”Meillä on siirrytty kahden viime vuoden aikana manuaalisista prosesseista sähköisiin prosesseihin oikeastaan kaikissa hallinnon palveluissa ja pääosin myös kuntalaispalveluissa.”  
Kun paperit eivät enää odota työpöydillä, mahdollistaa se myös etätyön tekemisen.<sup>1</sup>*

*”Kokoukset ja koulutus ovat muuttuneet digiaikaan, ja uudet välineet tuovat aivan uudenlaisia mahdollisuuksia osallistua kotona, töissä ja oikeastaan missä tahansa.”*

Kunta-alalla on käynnissä työn murros. Esimerkiksi digitaaliset palvelut ja sähköiset prosessit ovat viime vuosina yleistyneet huomattavasti. Yhteydenpidosta asiakkaisiin ja työtovereihin etäyhteyksin on tullut arkipäivää monessa työssä. Robotit ja tekoälykään eivät ole enää vain kokeilukäytössä.

- Työn murroksella tarkoitetaan vuosia ja vuosikymmeniä kestävää muutosta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työn maailmaa. Nykyisin muutosta vauhdittaa uuden teknologian, kuten digitaalisten palvelujen, robottien ja tekoälyn hyödyntäminen, ja on ryhdytty puhumaan töiden muuttumisen sijaan työn murroksesta. Se muuttaa vähitellen töiden sisältöä, toimintatapoja ja työn organisointia kaikilla aloilla. Syntyy kokonaan uusia tehtäviä, osaamistarpeita ja ammatteja, ja osa vanhoista tehtävistä häviää tai siirtyy muulla tavoin

<sup>1</sup> Lainaukset Kunta-alan työn murroksen seurannasta keväältä 2019, jotka julkaistu KT:n verkkosivuilla [www.kt.fi](http://www.kt.fi).

hoidettavaksi. Etukäteen tosin ei tiedetä, missä laajuudessa jokin uusi teknologia tai toimintatapa otetaan käyttöön, millä aikataululla se tapahtuu ja millä tavoin se vaikuttaa eri ammatteihin ja toimintoihin.<sup>2</sup>

## Tekniikka on kehittynyt valtavasti

Vielä vuosituhannen vaihteessa etätöiden tekeminen kilpistyi usein teknisiin ongelmiin, kuten puutteisiin tietoturvasa, tietoliikenneyhteyksissä tai ohjelmistojen ja laitteistojen yhteensopivuudessa. Tarvittavan tietotekniikan järjestäminen saattoi olla työlästä, hidasta ja kallista. Nykyisin kannettava tietokone, pilvipalvelut ja etäyhteydet mahdollistavat työskentelyn miltei missä vaan. Työaika on mahdollista seurata vaivattomasti mobiilisovellusten avulla. Mikä on tilanne omalla työpaikallasi?

Kun organisaatiossa pohditaan etätöiden hyödyntämistä, on hyvä ottaa huomioon muutokset töiden sisällöissä ja toimintatavoissa, ja etätöiden järjestämistä ja tekemistä helpottava uusi tekniikka. Mitä on ehtinyt tapahtua sen jälkeen, kun organisaation etätöiohje viimeksi päivitettiin?

## Tuottavuutta ja työhyvinvointia: Etätöiden mahdolliset hyödyt ja haitat tunnetaan nykyisin paremmin

*”Toisaalta on hyvä, että voi keskittyä kotona ja saa tehtyä rauhassa. Mutta toisaalta pitäisi olla vuorovaikutuksessa ja tehdä yhdessä. On aika vaikea esimiehenä arvioida, milloin etätö on organisaatiolle ja asiakkaille eduksi ja lisää työn tuottavuutta.”*

Etätö ei ole aina paras vaihtoehto työn organisoimiseksi, kuten esimies edellä pohtii. Jotkin tehtävät ovat tietenkin jo lähtökohtaisesti sellaisia, että ne edellyttävät fyysistä läsnäoloa. Sellaisia ovat myös tilaisuudet, joissa käynnistetään jotain uutta tai tavataan uusi työtoveri. Kun on ensin tutustunut ihmiseen ja luottamus on ehtinyt rakentua, sen jälkeen on luontevaa hoitaa asioita myös etäyhteyksin. Samasta syystä uuden työntekijän on aluksi hyvä viettää aikaa työtovereidensa kanssa ja työpaikalla, eikä etätöissä kotona.

Tutkimuksista suurin osa<sup>3</sup> kertoo, että etätö lisää työn tuottavuutta. Etätöissä häiriötekijöitä on vähemmän, jolloin työhön on helpompi keskittyä. Samaa mieltä ovat sekä työntekijät että työnantajat.

Tutkimusten mukaan etätö edistää myös työhyvinvointia ja vähentää uupumusta. Kysymys on osaksi työn ja muun elämän paremmasta yhteensovittamisesta, mutta myös työmatkoihin käytetyn ajan säästämisestä ja yleensä mahdollisuudesta päättää itse aikataulustaan. Jotain kertoo sekkin, että harva etätöitä pidempään tehnyt haluaisi enää palata takaisin pelkältä omalta työpisteeltä tehtävään työhön.

Yllättävältä voi kuulostaa tutkimustulos, että etätötyöntekijät pitävät paremmin yhteyttä työtovereihinsa ja esimieheensä kuin muut. Kenties se johtuu siitä, että nykyaikaisin yhteydenpito-ohjelmin ja välinein etätöitä tekevän työtoverin tavoittaa paremmin kuin sen, jonka pitäisi olla työpaikalla omissa työhuoneessaan, mutta joka onkin kokouksessa tai käymässä jossain muualla.

Suomessa on vielä melko harvinaista, että työntekijä tekisi pelkästään etätöitä (vain kolme prosenttia kaikista työntekijöistä<sup>4</sup>). Joissain muissa maissa kokoaikainen etätö on yleisesti käytössä. Silloin työntekijän ei tarvitse muuttaa kotipaikkakunnaltaan työn takia, ja työnantaja löytää työlle tekijän ja

<sup>2</sup> KT:n verkkosivut **Työn murros -sivusto**

<sup>3</sup> Artikkeleita Kauppalehdessä 8.4.2018: 2 vuoden tutkimus ei jätä tilaa epäilylle, etätö lisää tuottavuutta  
Artikkeli on julkaistu **Kauppalehden verkkosivuilla**

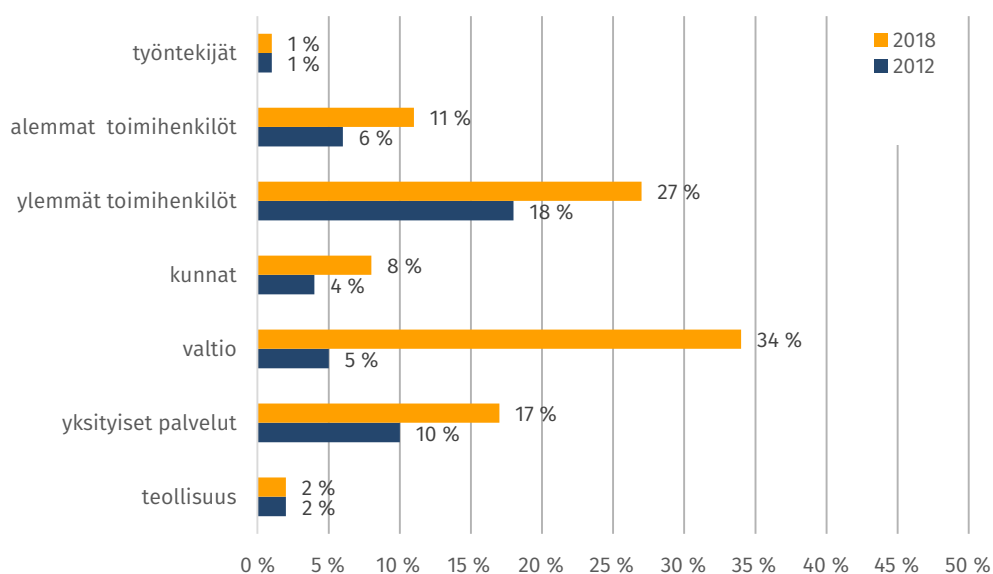
<sup>4</sup> Maija Lyly-Yrjänäinen. 2019. Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriö.



säästää työtilakustannuksissa. Haasteena on se, miten kaukana työskentelevä kykenee liittymään työyhteisöönsä ja sen toimintakulttuuriin, mutta myös eri puolilla yksinään työskentelevien johtaminen. Suomessa tyypillistä on etätöiden tekeminen 1–2 päivänä viikossa tai kuukausittain, jolloin välttyään tuollaisilta pulmilta.

## Etätöiden tekeminen on yleistynyt viime vuosina – kunta-ala jäljessä muita

Etätöiden reipasta yleistymistä on ennustettu jo vuosikymmenien ajan, mutta odotuksista huolimatta buumia ei ole tullut. Muutaman viime vuoden aikana etätöiden tekeminen on kuitenkin selvästi yleistynyt toimihenkilötyössä ja palvelualoilla. Nykyisin noin viidennes kaikista työntekijöistä tekee säännöllisesti etätöitä. Kun mukaan lasketaan myös satunnaisesti etätöitä tekevät, päästään jo noin kolmanneksen työntekijöistä.

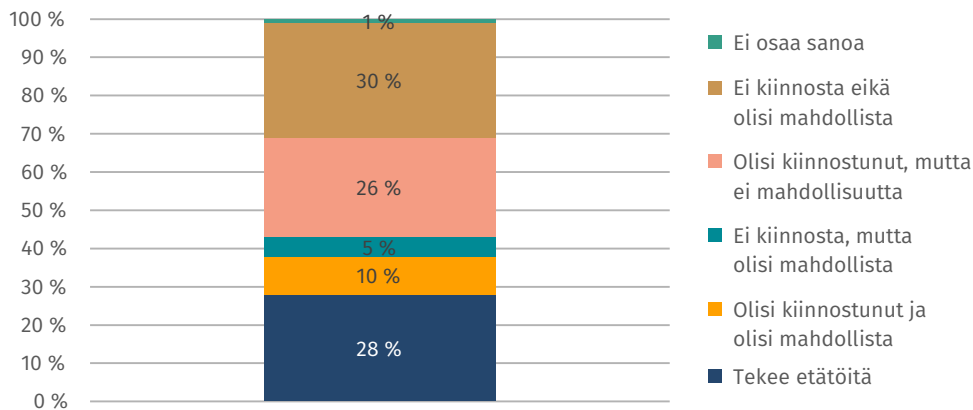


**Kuva 1. Etätöiden tekeminen vähintään viikoittain vuosina 2012 ja 2018. (TEM, työolobarometri)**

Kunta-alalla on palvelutehtäviä, jotka edellyttävät läsnäoloa paikan päällä, mikä rajoittaa etätöiden säännöllistä käyttöä<sup>5</sup>. Se on saattanut vähentää myös työnantajan kiinnostusta etätöiden käytön laajempaan edistämiseen. Kunta-ala on etätöiden käytössä selvästi jäljessä yksityisiä palvelualoja ja valtion virastoja.

Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysyttiin kaikkien alojen palkansaajilta myös kiinnostusta etätöiden tekemiseen. Vain noin kolmasosa vastaajista oli sellaisia, joita etätöiden tekeminen ei lainkaan kiinnostanut.

<sup>5</sup> Opetusalalla harvemmin puhutaan etätöiden tekemisestä, vaikka iso osa opetuksen suunnittelusta ja esimerkiksi kokeiden tarkistuksesta tehtäisiin kotona.



Kuva 2. Kiinnostus ja mahdollisuus tehdä etätöitä vuonna 2018 (Tilastokeskus, Työolotutkimus).

## Työvoiman saatavuus paranee

Etätyöskentely laajentaa potentiaalisten työnhakijoiden joukkoa. Etätyö mahdollistaa esimerkiksi sellaisten ihmisten rekrytoinnin, joiden olisi muuten vaikeaa tai mahdotonta pitkien etäisyyksien (asunto toisella paikkakunnalla), hoitovelvollisuuksien tai esimerkiksi liikuntavammaisuuden vuoksi päästä päivittäin työpaikalle. Etätyö voi helpottaa myös sopivien työtilojen löytämistä sisäilmaongelmille herkistyneelle.

Mahdollisuus tehdä etätöitä voi olla merkittävä vetovoimatekijä ja apu rekrytoinnissa, ja vähentää lisäksi halua vaihtaa työnantajaa. Se lisää työhyvinvointia sekä mahdollistaa työn ja muun elämän paremman yhteensovittamisen.

## Hiilijalanjälki pienenee

Tavallisen bensiinikäyttöisen henkilöauton hiilidioksidipäästöt pienenevät noin 280 kg vuodessa<sup>6</sup>, kun tekee päivän viikossa etätöitä kotoa käsin ja 40 kilometrin edestakainen automatka kerran viikossa jää pois. Ekologisuus on entistä merkittävämpi etätyön tekemiseen liittyvä asia. Myös rahaa säästyy.

Työntekijän itsensä kannalta merkittävämmäksi saattaa kuitenkin nousta ajansäästö etätyöpäivänä työmatkojen jäädessä pois. Jos työmatka on pitkä tai sille osuu ruuhkia, on työmatkan poisjäämisestä johtuva ajansäästö vielä suurempi. Ruuhkien välttäminen oli aikanaan keskeinen syy etätyön käyttöönotolle monissa maissa, ja on sitä edelleen.

## Monitilatoimistot ovat yleistyneet

Kun pyritään tila- ja energiatehokkuuteen ja yhteistyötä korostavaan työkuulttuuriin, moni organisaatio on siirtynyt käyttämään erilaisia monitilatoimistoja. Niissä työhuoneita on yhdistetty avokonttoreiksi ja eri tarkoituksiin suunnitelluiksi työtiloiksi.

Aikanaan sysäyksen etätyön yleistymiseen antoi ruuhkien välttäminen kaupungeissa. Nykyisin sysäyksen saattaa antaa myös toimitilojen remontti, siirtyminen monitilatoimistoihin tai työmatkoista aiheutuvien hiilipäästöjen vähentäminen.

<sup>6</sup> Oman auton hiilijalanjäljen voi itse laskea netissä olevilla laskureilla. [Laskuri Avetsun-sivuilla](#)

Helsingin yliopistolla monitilatoimisto lisäsi yhteisöllisyyttä, mutta heikensi työskentelyrauhaa.<sup>7</sup> Haasteena on tehdä monitilatoimistoista niin viihtyisiä, että niihin tullaan mielellään tapaamaan työtovereita ja asiakkaita ja työskentelemään heidän kanssaan, mutta myös työskentelemään yksin. Tyypillistä on, että siirryttäessä monitilatoimistoihin etätöiden tekeminen lisääntyy. Se voi tapahtua käytännön syistä jo remontoituvaiheessa.

## Etä- ja kaukotyöpisteitä tarjolla aiempaa enemmän

Lähi- ja satelliittitoimistolla tarkoitetaan lähellä kotia tai liikenteen solmukohtassa sijaitsevaa hyvin varusteltua toimistopalveluja tarjoavaa työskentelytilaa, tietotupia, jossa yritysten ja julkisten organisaatioiden työntekijät ja yksinyrittäjät voivat työskennellä. Ne mahdollistavat lyhyemmät työmatkat ja ruuhkien välttämisen sekä sen, että voi lähteä kotoa töihin ja erottaa selvemmin kodin ja työn toisistaan. Ne mahdollistavat myös etä- tai joustotyön hyvin suunnitellussa ja rauhallisessa työpisteessä silloin, kun sellaista on vaikea järjestää kotiin.

Tietotuvista käytetään toisinaan myös nimeä hubi tai lähiöhubi, silloin kun halutaan korostaa ihmisten ja ideoiden kohtaamista. Hub tarkoittaa suomeksi solmukohtaa ja napaa. Myös kunta voi järjestää tällaisia tietotupia tai hyödyntää toisten kuntaorganisaatioiden, kaupallisten toimijoiden tai kirjastojen tarjontaa. Ehkäpä kunnilla voisi olla yhteistyösopimus laskettelukeskuksen tietotuvan tai alueen kuntien yhteisen tietotuvan kanssa?

Suomessa ei tiedetä erilaisten tietotupien ja lähi- tai kaukotyöpisteiden tarkkaa määrää. Niitä tarjoavat nykyisin sekä julkiset organisaatiot että kaupalliset toimijat. Maailmalla erilaisia yhteisen työskentelyn tiloja on kymmeniä tuhansia.

## Joustotyöaika

1.1.2020 voimaan tullut työaikalaki tuo erityisesti vaativaan asiantuntijatyöhön mahdollisuuden sopia joustotyöstä. Joustotyössä vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyö mahdollistaa siis etätöiden tekemisen. Joustotyösopimus pitää lain mukaan tehdä kirjallisesti ja siinä on sovittava ainakin

- päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika
- viikkolevon sijoittamisesta
- mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle
- sovellettavasta työajasta joustotyöaika koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.

## Etätöiden hyödyntämisen neljä porrasta

Nykyisin etätöiden hyödyntäminen vaihtelee aiempaa enemmän organisaatioiden välillä. Kysymys ei ole vain töiden luonteesta tai ohjeistuksesta vaan laajemmin organisaation toimintakulttuurista ja johtamisesta. Alkuaikojen varovaisista askelista on edetty etätöiden luontevaan, joustavaan ja laajaan käyttöön esimerkiksi tietotekniikka-alan yrityksissä.

---

<sup>7</sup> Työterveyslaitoksen tutkimus monitoimitiloista. **Uutinen "Monitoimitila parantaa yhteisöllisyyttä, mutta heikentää työskentelyrauhaa"** Työterveyslaitoksen verkkosivulla 27.1.2017

Seuraavaan taulukkoon on kuvattu neljä erilaista tapaa hyödyntää etätöitä. Ne kaikki ovat nykyisin käytössä myös kuntaorganisaatioissa. Taulukkoa on mahdollista käyttää myös arvioinnin ja yhteisen keskustelun välineenä: Millä portaalla ollaan nykyisin ja millä halutaan olla parin vuoden päästä.

	<b>Ei ohjeistusta</b>	<b>Ohjeistusta ilman erityistä ajatusta etätöiden roolista</b>	<b>Etätöiden käyttö organisaatioissa yleistyy</b>	<b>Etätö on luonteva osa työntekoa silloin, kun työtehtävät sen mahdollistavat</b>
<b>Kokemukset etätöistä</b>	Etätöitä ei tehdä tai joku jossain yksikössä ja asemassa saattaa sitä tehdä.	Etätöiden tekeminen on periaatteessa mahdollista, silloin kun työ ei vaadi läsnäoloa työpaikalla tai asiakkaan luona. Silti epäselväksi voi jäädä, suhtaudutaanko etätöihin myönteisesti vai kielteisesti. Yksiköiden välillä voi olla tässä eroja.	Etätöiden tekemiseen suhtaudutaan myönteisesti, silloin kun se työn puolesta on mahdollista. Laukaiseva tekijä yleistymiselle voi olla myös väistötiloissa toimiminen remontin aikana tai toimitilojen uudistaminen monitoimitiloiksi.	Etätö on joustavasti ja laajasti käytössä, silloin kun se työn puolesta on mahdollista. Tarkastelun kohteena ei ole enää se, missä työtä tehdään vaan työn sisältö ja tulokset.
<b>Toimintakulttuuri</b>	Työtä tehdään perinteiseen tapaan omien työpisteiden ja työkohteiden äärellä.	Ei tavoitteita etätöille.	Mahdollisuutta tehdä etätöitä hyödynnetään työn ja muun elämän yhteensovittamisessa ja organisaation vetovoimatekijänä.	Etätöiden tekeminen on luonteva ja monissa tehtävissä houkutteleva osa organisaation toimintakulttuuria.
<b>Ohjeistus</b>	Ei ohjeistusta etätöiden tekemiseen.	Ohjeissa päähuomio voi olla erilaisten rajoitusten asettamisessa ja kontrolloinnissa. Etätöluvan saaminen voi olla vaikeaa. Melko tavallista on, että ohjeet on laadittu vuosia tai vuosikymmeniä sitten.	Ohjeistus koetaan yleensä toimivaksi ja riittäväksi. Mahdollista on myös, että ohjeistus on vanhentunut, edellyttää työlääksi koettua lupamenettelyä ja raportointia tai asettaa turhiksi koettuja rajoituksia etätöille.	Ohjeet vastaavat tarpeita tai niitä ollaan parhailaan päivittämässä. Muun muassa perehdytys, tietohallinto ja esimiesten valmennus tukevat etätöiden tekemistä.

## Erilaisia tapoja tehdä etätöitä

Etätöiden määritelmä ja luonne eivät ole muuttuneet työmarkkinaosapuolten 2000-luvun alussa sopimista linjauksista.<sup>8</sup> Jo tuolloin etätöitä pyrittiin määrittelemään laajasti, niin että se kattaisi koko käytäntöjen kirjon. Kolme tärkeintä periaatetta ovat säilyneet muuttumattomina:

### 1. Etätö on tapa organisoida työtä

- Työ, joka voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella.

### 2. Etätöiden tekeminen ei vaikuta työntekijän asemaan

- Etätöihin sovelletaan samoja työlainsäädännön normeja kuin muihinkin työntekijöihin eräin työsuojelulainsäädännöstä ilmenevin rajoituksin.
- Etätöntyöntekijällä on oikeus samoihin työ- ja virkaehtosopimusten takaamiin oikeuksiin kuin työnantajan tiloissa työskentelevillä vastaavilla työntekijöillä.

### 3. Etätö on vapaaehtoista

- Etätö on vapaaehtoista niin työntekijälle kuin työnantajalle.
- Työnantaja ei voi pakottaa työntekijää etätöihin, vaan tällä on oikeus kieltäytyä.
- Työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota etätömahdollisuutta, vaikka työ sen mahdollistaisi.

Takavuosisikymmeninä tietotekniikka- ja tietoturvakysymykset hidastivat etätöiden yleistymistä, kun etätöitä tekevä piti ensin järjestää työvälitteet ja tietoturvalliset yhteydet kotiin. Muistona tältä ajalta puitesopimuksessa korostetaan etätöiden tekemistä nimenomaan tietotekniikkaa käyttäen. Vaikka nykyisin toimiva ja mobiili tietotekniikka saattaa tuntua monista itsestään selvyydeltä, lienee silti hyvä muistaa, että kaikissa organisaatioissa ja työtehtävissä ei niin vielä ole.

### Erilaisia paikkoja ja nimiä

Etätöitä tehdään esimerkiksi kotona, organisaation muissa toimipisteissä, etätöipisteestä, tietotuvas- ta, hotellista tai liikkuvasta toimistosta käsin. Etätöistä on käytetty historian aikana myös muita nimiä, kuten e-työ, mobiili työ ja joustotyö.

### Etätö voi olla säännöllistä tai satunnaista

Etätö voi olla satunnaista

- tapauskohtaisesti esimiehen kanssa sovittavaa,
- tai yleisemmin esimiehen kanssa sovittavaa, esimerkiksi: etätöiden tekeminen mahdollista, kun työtehtävät sen sallivat.

Etätö voi olla säännöllistä

- sovitun rytmin mukaan esimerkiksi tiettyinä viikonpäivinä tehtävää,
- tai tietty määrä päiviä viikossa tai kuukaudessa,
- tai kokoaikaista.

<sup>8</sup> Etätöitä koskeva puitesopimus (2002), Sopimus etätöiden puitesopimuksen täytäntöönpanosta (2005), Etätöistä sovittaessa huomioon otettavaa (2005).

Työolobarometrin 2018 mukaan päivittäin etätyötä teki kolme prosenttia, viikoittain 11 prosenttia, kuukausittain 7 prosenttia ja satunnaisesti 14 prosenttia kaikista työntekijöistä. Kunta-alalla vastaavat luvut olivat päivittäin 3,5 prosenttia, viikoittain neljä prosenttia, kuukausittain kolme prosenttia ja satunnaisesti 10 prosenttia. Kunnissa 80 prosenttia henkilöstöstä ei tehnyt lainkaan etätyötä. Kaikkien alojen henkilöstöstä 65 prosenttia ei tehnyt lainkaan etätöitä.

Yleisimmät etätyön muodot ovat säännöllisesti 1–2 päivää viikossa ja satunnaisesti, silloin kun siihen on mahdollisuus. Erään asiantuntijan peukalosääntö oli, että kaksi etätyöpäivää viikossa ei vielä vaikuta kielteisesti vuorovaikutukseen kollegoiden kanssa.

Kirjallinen sopimus etätyön tekemisestä tehdään erään arvion mukaan reilun neljänneksen etätyöntekijöistä kanssa. Sopimus voi olla myös suullinen.

## **Millaiseen työhön etätyöskentely sopii?**

Perinteisesti on ajateltu, että etätyö sopii parhaiten asiantuntija- ja esimiestyöhön mutta ei juuri lainkaan teollisuustyöhön ja palvelutyöhön, jotka edellyttävät fyysistä läsnäoloa asiakkaan, potilaan, koululaisen tai työkohteen luona, kuten teollisuudessa tai ateria- ja puhtauspalveluissa.

Etätyöksi soveltuviissa työtehtävissä suorituspaikalla ei ole merkitystä ja työtehtävät tai niiden osia voidaan suorittaa itsenäisesti muista riippumatta.

Työn ja teknologian murros muuttaa vähitellen yhä useamman työn sisältöjä ja toimintatapoja. Toimintatavoilla tarkoitetaan sitä, miten työskennellään yhdessä toisten kanssa ja miten hyödynnetään uutta teknologiaa. Kumpikin niistä on oleellinen seikka etätyön tekemisen kannalta. Esimerkiksi kotihoidossa voidaan nykyisin etäkäyntien avulla tarkistaa useita kertoja päivässä, että kaikki on kunnossa tai järjestää etäyhteyksin esimerkiksi yhteisiä lounas- tai liikuntahetkiä halukkaille. Etäkäynti ei nimestään huolimatta ole tämän raportin tarkoittamaa etätyötä, ellei ole sovittu, että työntekijä voi hoitaa yhteydenotot esimerkiksi kotoa käsin.

Töiden sisältöjen ja toimintatapojen muuttuessa on siis mahdollista, että syntyy sellaisia tehtäviä, joiden hoitaminen periaatteessa olisi mahdollista myös etätyönä. Sellaisia on saattanut tulla jo aiemminkin, esimerkiksi hoitotyössä jonkin koulutuksen käyminen, kun siihen sisältyy yksin tai netin kautta tapahtuvaa opiskelua. Myös jokin isompi raportointi- tai suunnittelutyö on voitu sopia etätyönä tehtäväksi.

- Eräessä organisaatiossa etätyön tekeminen ei ollut mahdollista toimistosuhteille. Syynä oli se, että toimistosuhteiden tehtäviin oli perinteisesti kuulunut ovien avaaminen kokouksiin tulijoille. Olisiko ovien avaaminen voitu järjestää jollain muulla tavalla?

Asiantuntijankaan työ ei välttämättä mahdollista etätyön tekemistä, ainakaan säännöllisesti. Kysymys ei ole vain asiakkaiden kohtaamisesta vaan myös siitä, miten paljon työn tekeminen on riippuvainen toisista työntekijöistä. Työ voi olla sellaista, että sitä tehdään yhdessä toisten kanssa tai sen tekemiseen tarvitaan jatkuvasti työtovereiden panosta tai heidän kanssaan keskustelua.

Oma erityistapauksensa ovat työntekijät, jotka tekevät kokoaikaista etätyötä. Se on ainakin toistaiseksi melko harvinaista kunta-alalla. Mahdollista on esimerkiksi, että organisaatiolla on palveluksessaan erityisasiantuntijoita, joiden työpanosta saattaa käyttää useampi organisaatio, tai projektityöntekijöitä, joiden työn luonne mahdollistaa yksintyöskentelyn.

Entä voiko esimiestehtävää hoitaa etänä? Jälleen samaan tapaan on arvioitava, missä määrin työssä onnistumiseen vaikuttaa se, miten esimies kykenee olemaan läsnä ja saatavilla, ja millä tavoin se voidaan toteuttaa. Etäjohtaminen on viimevuosina yleistynyt myös kuntaorganisaatioissa, kun organisaatio

tioita on madallettu ja palvelualueet ovat kasvaneet. Pitkien etäisyyksien kunnissa etäjohtamista on tehty ennenkin.

## **Luottamus ja vastavuoroisuus**

*”Etätyö perustuu luottamuksen ja vastuun tasapainoiseen suhteeseen. Se mahdollistaa vapauksia, joita ei tavanomaiseen työtilanteeseen käytännössä liity. Perinteisen, usein työn ulkoisiin puitteisiin kohdistuvan valvonnan ja ohjauksen sijasta joudutaan keskittymään työn sisältöön ja tuloksiin. Vastuun antaminen ja luottamuksen osoittaminen vahvistaa tyypillisesti työntekijän sitoutumista työhön.”<sup>9</sup>*

Myös etätyöntekijän kannalta tärkeää on psykologinen turvallisuus, ettei häntä unohdeta, että myös hänen puoltansa pidetään, että myös hän voi osaltaan vaikuttaa päätöksiin ja ettei hänen tarvitse todistella toisille etätyökelpoisuuttaan esimerkiksi liiallisella työnteolla tai sataprosenttisella tavoitettavuudella. Molemminpuolinen luottamus luo hyvän pohjan etätyölle.

## **Miten etätyöstä puhutaan organisaatiossa?**

Kiinnostavinta työntekijöille on, miten etätyötä hyödynnetään omassa organisaatiossa, miten se on ohjeistettu ja miten siitä puhutaan omalla työpaikalla.

Jos etätyöstä ja siihen liittyvistä organisaatiokohtaisista pelisäännöistä on viime vuosina käyty vain vähän keskustelua, melko tavallista on, että organisaation sisälle muodostuu erilaisia ja osin virheellisiäkin käsityksiä etätyöstä. Seuraavassa pyritään oikaisemaan joitakin niistä.

## **Uskomuksia etätyöstä**

### ***Etätyö ei sovi lainkaan meille?***

Mahdollista on, että jossain yksikössä ajatellaan, ettei etätyön tekeminen tämän tyyppisessä työssä ole lainkaan mahdollista. Töiden sisällöt ja toimintatavat kuitenkin muuttuvat. Vaikka monissa asiakaspalvelutehtävissä etätyön säännöllinen tekeminen ei olisikaan mahdollista, voi jokin tietty työtehtävä mahdollistaa satunnaisen etätyön, mikäli organisaation ohjeet ja käytännöt sen sallivat.

### ***Etätyö on tapa palkita?***

Etätyö saatetaan virheellisesti mieltää etuoikeudeksi tai palkitsemiseksi, vaikka kysymyksessä on tapa organisoida työtä. Työ kannattaa organisoida parhaalla mahdollisella tavalla, mutta se on johtamisen kysymys, johon vaikuttavat myös organisaation linjaukset. Kenties jollakin on vielä vuosikymmenien takaa muistissa tapa, jolla matkapuhelimia otettiin käyttöön monissa organisaatioissa: Alkuvaiheessa kalleimmat ja monipuolisimmat laitteet jaettiin aseman mukaan, ei sen mukaan, ketkä niitä olisivat työssään eniten tarvinneet.

### ***Tasapuolisinta on, ettei kukaan saa tehdä etätöitä?***

Kun eräässä yksikössä pitkämatkalaisen kanssa sovittiin mahdollisuudesta pitää etätyöpäivä kerran viikossa, sitä ei koettu tasapuoliseksi muuta kohtaan. Toisessa yksikössä työ oli pääasiassa asiakkaiden hoivaa paikan päällä. Tasapuolisuuden nimissä yksikön asiantuntijoille ja esimiehille ei sallittu etätöitä, vaikka heidän työtehtävänsä olisivat sen mahdollistaneet. Tähän tapaan ymmärrettyä tasa-

---

<sup>9</sup> Matti Salmenperä (2007) teoksessa: Juhani Pekkola ja Leena Uskelin (toim.). Etätyöopas työnantajille. Työ- ja elinkeinoministeriö.

puolisuuden vaatimus muodostaisi esteen työn järkevälle organisoinnille, mikä ei ole suositeltavaa. Sen sijaan erilaisten työtehtävien ja ihmisten erilaisten tarpeiden ja tavoitteiden huomioon ottaminen on suositeltavaa, kun hyödynnetään etätyötä organisaatiossa.

#### ***Etätyöpäivää vietetään varmaankin yöpuvussa TV:n äärellä?***

Kokemukset ja tutkimukset eivät tue mielikuvaa etätyöhön liittyvästä laiskottelusta vaan tuloksellisesta työskentelystä. Tuottavuuden paraneminen johtuu esimerkiksi siitä, että voi rauhassa keskittyä käsillä olevaan työhön. Etätyön tekemisestä sovitaan ja sille on omat pelisääntönsä. Etätyö sujuu parhaiten, kun se pohjautuu molemminpuoliseen luottamukseen.

#### ***Etätyö sopii kaikille?***

Yleensä ihmiset tietävät itse, millainen työskentelytapa heille parhaiten sopii, ja etätyö ei sovi kaikille. Edelleen joku tulee mieluiten aamuisin työpaikalleen ja sulkee iltapäivällä työasiat mielestä työpaikalta lähtiessään. Toiselle etätyöpäivä tai pari viikossa on houkutteleva yhdistelmä. Kolmas ei muutenkaan mielellään työskentelisi kotonaan, jossa kotieläimet ja perheenjäsenet hyöriivät jaloissa. Sen sijaan hänelle voisi sopia lähityöpiste kodin tuntumassa, jos sellainen olisi tarjolla. Neljäs kokeilee etätyötä, mutta palaa mieluummin työpaikalla työskentelyyn.

Välttävää on se, että etätyötä käytettäisiin työyhteisön ristiriitojen peittelyyn tai eristäytymiseen työyhteisöstä. Mahdollinen haaste on myös varhaisen tuen tarpeen tai päihdeongelman tunnistamatta jääminen etätyön vuoksi.



# Kiinnostavia ratkaisuja ja kokemuksia etätyöstä

## 1. Tytti Määttä: Etätyöhön on paremmat mahdollisuudet kuin koskaan<sup>10</sup>

Yleisin este on, että etätyöstä puuttuvat pelisäännöt työpaikalla. Voidaan kai sanoa, että työnjohdon etätyön tietämyksen taso ja etätyön johtamisen menetelmien hallinta ovat puutteellista. Toisten työntekijöiden kateus ja väärät luulot ovat etätyön toinen este. On vaikea sujahtaa toisen saappaisiin ja nähdä etätyö työkaverin näkökulmasta. Kolmas este on etätyöntekijän kokemaa riittämättömyys. Tunne siitä, että ei ole tehnyt riittävästi.

### ***Kannustimia etätyön edistämiseen***

Työnantajilla, myös kunnilla, on todellisia kannustimia etätyön edistämiseen: toimitilakustannukset pienenevät, henkilöstön rekrytointi ja avainhenkilöiden pitäminen palveluksessa helpottuu, erityisosaamisen hankkiminen mahdollistuu, henkilöstö motivoituu ja tuottavuus ja tehokkuus lisääntyvät. Etätyö edistää työntekijän työelämän laatua, työntekijän itsenäisyyttä ja työmarkkina-asemakin paranee. Sillä voidaan vähentää työmatkaliikennettä, asuntorakentamisen paineita ja luoda työtä esimerkiksi harvaan asutuille alueille.

### ***Etätyöllä elinvoimaa kuntiin***

Kunta voi toimillaan myös edistää etätyötä ja pyrkiä luomaan sillä elinvoimaa. Vaalan kunnassa etätyöstä haettiin uutta potkua Veto Vaalaan -hankkeessa. Kunnassa kokeiltiin HUBia ja hofficea. Hoffice Vaala<sup>11</sup> -verkoston ajatus oli luoda tilapäisiä ja maksuttomia työtiloja koteihin ja kesäasunnoille. Hoffice on uudenlainen työskentelytapa ja työyhteisö, jossa työpäivä on rytmitetty niin, että se tukee osallistujan työskentelyä ja lisää työtehoa. Hoffice-toiminta voi madaltaa sekä työntekijän että organisaation kynnystä etätyön käyttöönottoon. Se nähdään myös mahdollisuutena kuntalaisten, vapaa-ajanasukkaiden ja kunnan työntekijöiden verkostoitumiseen. Hofficea myös ehkäistään etätyöntekijöiden yksinäisyyden tunnetta. Kuntaan on nyt perustettu etätyöpiste halukkaille.

Kuntatyössä pysyvää etätyötä ja hajautettua työtä on kyetty käyttämään ainakin talous- ja palkkahallinnon uudelleen järjestelyissä niin Kainuussa kuin Oulunkaaren kuntayhtymässä. Työpaikka on kuitenkin osoitettu pääsääntöisesti kunnan- tai kaupungintalolta. Yleisesti etätyötä tehdään pääsääntöisesti 1–2 päivää viikossa.

### ***Jotta etätyö mahdollistuu, työnantajilla tulee olla:***

1. etätyötä varten organisaation etätyöohje,
2. työsopimuksen etätyöliite,
3. virtuaaliset työtilat ja
4. tietosuojatunnukset kunnossa.

<sup>10</sup> Tytti Määttän Kunteko-blogi 3.2.2019 "**Etätyön lisääntymiseen on edellytykset myös kuntasektorilla.**" Määttä on Kuhmon kaupunginjohtaja, jonka työ- ja elinkeinoministeriö kutsui syksyllä 2019 selvittämään paikkariippumattoman ja monipaikkaisen työn lisäämistä.

<sup>11</sup> Artikkelit "Vaalassa kokeiltiin etätöiden tekemistä kunnanjohtajan kotona" Maaseudun Tulevaisuus -lehdessä 29.3.2017: **Artikkeli on julkaistu Maaseudun Tulevaisuuden verkkosivuilla.**

Tietosuojaan näkökulmasta on järkevää, että etätyötä varten on erillinen työhuone kotona tai hubissa. Lisäksi tulee panostaa etätyön johtamiseen, kouluttamiseen ja avoimeen keskusteluun työyhteisössä siitä, mitä etätyö on.

### **Etätyön hyödyt**

Etätyön kautta on mahdollisuus lisätä työntekijän työmotivaatiota, työssä viihtymistä, työtehoa ja perheen ja työn yhteensovittamista ihmisen omat ja työnantajan tarpeet yhdistäen. Kuntien asiantuntijatyötä on siis mahdollista tehdä laajasti etätyötä hyödyntäen. Laajoissa ja harvaan asutuissa kunnissa se voisi tarkoittaa mahdollisuutta myös vähentää kunnan sisäisiä pitkiä työmatkoja. Kunnallinen demokratia perustuu kuitenkin myös paikalliseen itsehallintoon, jossa asiantuntijan on tärkeä tuntea paikallinen toimintaympäristö. Tätä paikallistuntemusta tulee hankkia tavalla tai toisella, mikäli pääsääntöisesti tekee työtä etänä toiselta paikkakunnalta käsin.

## **2. Valtion työntekijöiden yhteinen monitilatoimisto**

Tytti Määttä tarkasteli etätyön hyödyntämistä erityisesti maaseutukunnan näkökulmasta, mutta moni hänen mainitsemistaan asioista pätee myös keskuskunnissa ja kaupungeissa. Toimittaja Juha-Pekka Raeste kertoo Rakennuslehdessä, mitä samaan aikaan tapahtuu keskuskaupungeissa.<sup>12</sup>

*Helsingin Sörnäisissä valtion toimitiloista huolta pitävän Senaatti-kiinteistöjen pääkonttorin viides kerros avattiin helmikuun alussa kaikkien valtion työntekijöiden monitilatoimistoksi.<sup>13</sup> ”Sinne kuka tahansa valtion virkamies voi tulla etätöihin, palaveriin, rauhalliseen työtilaan tai kahville. – Aulassa on iso näyttö, jossa on pohjapiirros kerroksen työtiloista. Siitä näkee, missä on tilaa ja ketkä sisään kirjautuneet ovat missäkin, jos paikallaolija niin haluaa.” Senaattikiinteistöjen toimitusjohtaja Jari Sarjo selittää, että henkilöstön suorituskyvyn parantamisella työympäristön keinoin on suuri merkitys: ”Yhden prosentin parannus suorituskyvyssä vastaa koko kiinteistökannan vuotuista lämmityskustannusta”, hän vertaa. ”Siksi työnteon suorituskyvyn nosto on ensisijainen tavoite.”*

## **2. Sirkka Heinonen ja Riikka Saarimaa: Vältä ekologisen etätyön kompastuskivet<sup>14</sup>**

1. Huonon organisoinnin takia joudutkin menemään työpaikalle etätyöpäivänä. → Etätyöntekijä tekeekin työmatkan etätyöpäivänä.
2. Muut perheenjäsenet pyytävät sinua ”kuskiksi” omille asioilleen. → Etätyöntekijä kuljettaa muita asiointiliikenteessä.
3. Muut henkilöt käyttävät etätyöntekijän autoa etätyöpäivänä, vaikka muuten käyttäisivät joukkoliikennettä. → Etätyöntekijä työmatkan pois jäännin säästö kumoutuu.
4. Etätyöntekijä ajelee henkilöautolla illalla yksinäisen etätyöpäivän päätteeksi elämyksiä ja sosiaalisia kontakteja hakiessaan. → Etätyöntekijä liikkuu vapaa-ajalla henkilöautoliikenteessä enemmän.
5. Etätyöntekijällä on kahdet työtilat, kahdet laitteet, kahdet materiaalit ja kaksinkertainen energiankulutus. → Etätyöntekijä tuhlaa resursseja tarvitessaan kaiken tuplana.
6. Organisaatiosi johtoporras ja yhteystyötahosi unohtavat sinut. Et saa tarvitsemaasi informaatiota, tukea ja syrjäydyt urakierrosta sekä menetät oikeutesi palata entiseen työhuoneeseesi. → Etätyöntekijä syrjäytyy.

<sup>12</sup> Juha-Pekka Raesteen artikkeli ”**Kaikille valtion työntekijöille avattiin Sörnäisissä hulpea monitoimitila**” 20.2.2018 Rakennuslehden verkkosivuilla.

<sup>13</sup> **Senaatin Sesam-työympäristö**

<sup>14</sup> Sirkka Heinonen ja Riikka Saarimaa: Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2009

7. Tehdessäsi etätöitä kotona huomaat, että et pystykään enää erottamaan työtä ja vapaa-aikaa, sillä työasiat ovat jatkuvasti mielessäsi. Teet pidempää työpäivää, sosiaalinen elämäsi kärsii ja koet palavasi loppuun. → Etätyöntekijä tekee liikaa työtä.
8. Huomaat, että työtehosi laskee pikkuhiljaa työskennellessäsi kotona. Sinun on vaikeaa keskittyä työhön yhtäjaksoisesti, jääkaappi kutsuu ja TV:stä tulee yllättävän mielenkiintoisia ohjelmia. → Etätyöntekijä tekee liian vähän työtä.
9. Jotkut etätyöntekijät yrityksessä tai organisaatiossa eivät pysty hyvään työsuoritukseen, minkä takia etätyömahdollisuutta kavennetaan tai ei enää tarjota. Etätyöntekijä voi kärsiä muiden virheistä tai itse käyttää väärin etätyötilaisuutta. → Etätyön luottamuspuola ehkäisee etätyön.
10. Kotisi soveltuu huonosti etätöihin. Siellä on liikaa meteliä ja tilaa on liian vähän. Etätyökeskusta ei ole saatavilla lähistöllä. → Etätyöntekoon ei ole asianmukaista tilaa eikä paikkaa.
11. Etätyöstä koituu työntekijälle itselleen liikaa kustannuksia, jos tämä joutuu maksamaan laitteiden lisäksi tietoliikennekulut itse. Muita ”tappiota” ovat esimerkiksi mahdollisen lounasedun poisjääminen. → Etätyönteon kustannukset kaatuvat työntekijän päälle.

#### 4. Työturvallisuuskeskuksen etätöiden riskien arviointilomake

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilla on mainio **Etätöiden riskienkartoitus -lomake** etätöiden työolojen ja työturvallisuuden kartoittamiseen ja kehittämiseen.

#### 5. Etätöiden materiaalit netissä

Kansallista etätöiden päivää vietettiin ensimmäisen kerran Suomessa 16. syyskuuta 2011. Sen tarkoituksena on muistuttaa, että miljoonalle suomalaiselle etätö sopisi ja että se säästää luontoa liikenteen raskautuksilta. Vuosina 2011-2015 kerättyä aineistoa ja työpaikkaesimerkkejä etätöiden hyödyntämisestä on **Etätöiden päivä -verkkosivuilla**.

## Havainnot etätöiden ohjeistuksesta

Etätöiden alueella on monia uusia asioita ja ilmiöitä, joita on käyty lävitse raportin alkuosassa. Toisaalta useimmissa organisaatioissa siihen liittyy myös paljon tuttua ja vakiintunutta. Keskeinen kysymys on, miten etätöitä nykyisin halutaan ja kannattaa organisaatioissa hyödyntää.

Kukin kuntaorganisaatio luonnollisesti organisoii toimintansa omalla tavallaan. Sitä ajatellen hyödyllistä voi olla pohtia, millä aiemmin esitetyllä etätöiden hyödyntämisen portaalla organisaatio nykyisin on, haluaa olla ja onko kenties joiltain osin tarvetta päivittää etätöihin liittyviä menettelytapoja ja ohjeita.

	Ei ohjeistusta	Ohjeistusta ilman erityistä ajatusta etätöiden roolista	Etätöiden käyttö organisaatioissa yleistyä	Etätö luonteva osa työntekoa silloin, kun työtehtävät sen mahdollistavat
<b>Ohjeistus</b>	Ei ohjeistusta etätöiden tekemiseen.	Ohjeissa päähuomio voi olla erilaisten rajoitusten asettamisessa ja kontrolloinnissa. Etätöiden saaminen voi olla vaikeaa. Melko tavallista on, että ohjeet on laadittu vuosia tai vuosikymmeniä sitten.	Ohjeistus koetaan yleensä toimivaksi ja riittäväksi. Mahdollista on myös, että ohjeistus on vanhentunut, edellyttää työlääksi koettua lupamenettelyä ja raportointia tai asettaa turhiksi koettuja rajoituksia etätöille.	Ohjeet vastaavat tarpeita tai niitä ollaan parhaillaan päivittämässä. Muun muassa perehdytys, tietohallinto ja esimiesten valmennus tukevat etätöiden tekemistä.

Mekin kävimme työryhmässä lävitse useita, pääasiassa kuntaorganisaatioiden etätöiohjeita. Yllättävää oli, miten paljon ne poikkesivat toisistaan ja miten erilaisia käsityksiä etätöistä ne edustivat. Pelkästään ohjeita lukemalla ei tietenkään selviä, millä tavalla niitä käytännössä noudatetaan. Etätöiden tekeminen on yksi niistä alueista, joilla ohjeistus jää helposti jälkeen käytännön elämän ratkaisuksista ja tarpeista.

Yksi luku-urakan johtopäätöksistä oli, että etätöiden ohjeistukseen ei ole yhtä oikeaa tai kaikille sopivaa ratkaisua. Tässäkään raportissa ei sellaista esitetä. Kokosimme kuitenkin joukon ajatuksia ja esimerkkejä lukemistamme ohjeista, ja ryhmittelimme ne usein esiintyneiden otsikoiden alle:

1. Mikä on etätöiden tarkoitus organisaatioissa?
2. Milloin etätöiden tekeminen on mahdollista?
3. Miten etätöiden tekemisestä on sovittu?
4. Mitkä ovat etätöitä tekevän oikeudet?
5. Miten etätöä organisoidaan?
6. Etätöpaikka
7. Työaika ja tavoitettavuus etätöissä
8. Vakuutukset

On hyvä muistaa, että pelkkä ohjeistuksen päivittäminen ja julkaiseminen intrassa vain harvoin saa aikaan kovin merkittäviä muutoksia. Siihen tarvitaan myös yhteistä keskustelua johto- ym. ryhmissä ja työyhteisöissä etätöiden hyödyntämisestä organisaatioissa, mitä sillä tavoitellaan ja mikä mahdollisesti on muuttunut aiempaan verrattuna.

Etätöihin liittyvä ohjeistusta tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä, koska siinä käsitellään työn organisointia.

Valmentamalla lisäksi esimiehiä vahvistetaan yhteistä ymmärrystä ja johdonmukaisia toimintatapoja. Esimiesten tehtävä on tuoda aihe keskusteluun yksiköissään ja vastata työntekijöidensä kysymyksiin. Henkilöstöjohto voi tukea siinä, samoin kuin huolehtia uusien esimiesten perehdyttämisestä aiheeseen.

## **Mikä on etätöiden tarkoitus organisaatiossa?**

Tämä osuus kuntien ohjeissa avattiin usein määrittelyllä:

- "Etätö on tapa organisoida työtä."
- "Etätöillä tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan välillä sovittua toimintatapaa, jossa työ tehdään kokonaan tai osittain muualla kuin työnantajan tiloissa."
- "Etätöillä tarkoitetaan sellaista työtä, joka tehdään osin kotona, muussa etätöyöpaikassa, työkohteissa tai asiakkaan luona", eli korostetaan työskentelyä muualla kuin työnantajan tiloissa. On kuitenkin hyvä huomata, että esimerkiksi kotihoito tai katujen kunnossapito eivät vielä ole etätöitä, vaikka niissä työskenneltäisiin asiakkaan luona tai muualla kuin toimistolla tai varikolla."
- "Etätöiden keskeisiä tunnusmerkkejä on, että työ, jota voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella."

Sitten seurasi yksi ohjeiden ehkä vaikeimmista kohdista: etätöiden tarkoituksen määrittely organisaatiossa. Sitä kirjoitettaessa joudutaan pohtimaan, onko tarkoitus, että etätöiden käyttö organisaatiossa yleistyy tai muuttuu luontevaksi osaksi työntekoa vai kuvataanko vain neutraalisti etätöihin liittyviä pelisääntöjä?

- "Valtionhallinnossa tehokkuus, tietotekniikan hyödyntäminen ja työnantajan kilpailukyky edellyttävät nykyaikaisten työn organisointitapojen kuten etätöiden käyttöä."
- "Etätö on yksi monista espoolaisista työn tekemisen tavoista."
- "- - tarkoituksena on lisätä joustavuutta työjärjestelyihin, lisätä työn tuottavuutta sekä parantaa työhyvinvointia."

Melko usein tarkoitus kuitenkin jätettiin joko kokonaan määrittelemättä tai muotoiltiin varovaisesti kertomatta suoraan, mikä on toivottavaa ja mitä tavoitellaan.

- "Etätöiden avulla voidaan edistää työn ja yksityiselämän yhteensovittamista."
- "Keskittymistä vaativissa tehtäväkokonaisuuksissa etätö voi mahdollistaa paremman työrauhan ilman keskeytyksiä."

Yksi tapa tarkoituksen määrittelemiseksi oli tyytyä luettelemaan etätöiden mahdollisia hyötyjä, kuten

- Työn tuottavuuden parantaminen ja mahdollisuus paremmin keskittyä keskeisiin tehtäviin
- "Ratkaisu silloin, kun työn tekeminen ei muuten olisi mahdollista (esim. liikenne-esteet, kuten huonot kelit, poikkeustilanne liikenneyhteyksissä, fyysiset rajoitteet)
- Paremmat mahdollisuudet osallistua työelämään niille työntekijöille, joiden työkyky on alentunut
- Kaupungin työtilaratkaisujen tehostaminen
- Työnantajapoliittinen valttikortti rekrytoinneissa"

## **Milloin etätöiden tekeminen on mahdollista?**

Tämän otsikon alla ohjeissa pyrittiin vastaamaan monia kiinnostavaan kysymykseen, ketkä kuuluvat (ja kuulunko minä) etätöiden piiriin. Kenties täsmällisempi kysymys nykyisin olisi, millaiset tehtävät kuuluvat etätöiden piiriin.

Osassa ohjeita muistutettiin näillä main, että

- ”Työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta etätöiden tekemiseen.”
- ”Tehtävät, jotka edellyttävät henkilön jatkuvaa työpanosta ja läsnäoloa työpaikalla, estävät etätöiden tekemisen.”

Tehtävät todella ratkaisevat: Kuntatöistä edelleen suurin osa edellyttää läsnäoloa työpaikalla ja asiakkaiden, koululaisten tai potilaiden luona. Luultavasti sen vuoksi yksityisellä palvelusektorilla viikoittain etätöitä tekevien osuus oli kaksinkertainen ja valtiosektorilla peräti nelinkertainen kunta-alaan verrattuna. Tiedot ovat vuodelta 2018. Vain teollisuudessa tehtiin tuolloin työolobarometrin mukaan vähemmän etätöitä vähintään viikoittain kuin kunnissa.

Kiinnostavaa oli kuitenkin, että kaikilla työnantajasektoreilla teollisuutta lukuun ottamatta etätöiden tekeminen oli huomattavasti lisääntynyt vuodesta 2012. Tehtävien lisäksi ratkaisevaa näyttää siis olevan etätöiden hyödyntämisen aste, jolloin kysymys on myös johtamisesta ja toimintakulttuurista. Niitä on mahdollista tarkastella etätöiden hyödyntämisen portaiden avulla.

Tavallista ohjeissa oli ryhtyä seuraavaksi luettelemaan etätöiden edellytyksiä:

- ”Etätöitä voidaan tehdä työ- tai virkasuhteessa.”
- ”Etätöihin soveltuu työ, joka ei vaadi tarvetta henkilökohtaiseen kanssakäymiseen - - etätö sopii esimerkiksi asiantuntija- ja suunnittelutehtäviin, raporttien ja muistioiden laatimiseen, käännoestehtäviin ja projektiluontoiseen suunnitteluun.”
- ”Etätöitä on mahdollista tehdä yleensä sellaisissa työtehtävissä, jotka ovat luonteeltaan itsenäisiä eivätkä vaadi tekijänsä jatkuvaa työyksikössä paikalla oloa.”
- ”Etätö voi soveltua myös sellaisiin asiakaspalvelutehtäviin, joissa yhteydenpito tapahtuu puhelimitse ja tietojärjestelmien avulla.”
- ”Etätöissä työn tulosten seuraaminen korostuu, minkä vuoksi työntekijälle asetettavat tavoitteet on määriteltävä siten, että niitä voidaan seurata säännöllisesti.”
- ”Työ voidaan järjestää siten, että osa työtehtävistä hoidetaan etätöiden puitteissa ja osa varsinaisella työpaikalla - - tai kokoaikaisena siten, että tehtävät hoidetaan kokonaan muualla, kuin varsinaisella työpaikalla. Jälkimmäinen vaihtoehto soveltuu ratkaisuksi erityisesti silloin, kun työntekijän fyysinen liikkuminen on väliaikaisesti rajoitettu.”
- ”Etätö edellyttää, että henkilöllä on käytössään työhön tarvittavat välineet ja yhteydet.”
- ”Etätö edellyttää hyvää työn suunnittelua ja johtamista sekä tärkeimpänä tekijänä molemminpuolista luottamusta työntekijän ja esimiehen välillä.”
- ”Etätö edellyttää työntekijältä kykyä itsensä johtamiseen, itsenäiseen työskentelyyn ja ajankäytön hallintaan. Henkilöllä tulee lisäksi olla käytettävissä työtehtävien hoitamiseen soveltuva työtila ja työrauha.”

Ohjeissa liikkeelle voitiin lähteä esimerkiksi siitä, ketkä periaatteessa kuuluvat etätöiden tekemisen piiriin (etätöitä voidaan tehdä työ- tai virkasuhteessa), ja sitten pohtia, millaiset tehtävät soveltuvat etätöissä hoidettaviksi ja mitä muuta etätöiden tekeminen edellyttää (henkilöllä on käytössään työhön tarvittavat välineet ja yhteydet jne.). Tehtäviä ja edellytyksiä voi olla vaikea kuvata täysin kattavasti, ilman että se alkaa liiaksi kaventaa etätöiden piiriä. Jo yllä olevien esimerkkien lista kaventaisi etätöiden lähinnä joihinkin kirjoitustöihin ja kenties etäyhteyksin hoidettavaan asiakaspalveluun hyvin johdetuissa yksiköissä, kun henkilöllä on käytettävissään etätöissä tarvittavat välineet, yhteydet ja rauhallinen työtila.

Esimerkit ja edellytysten luetteleminen auttavat hahmottamaan, milloin etätöiden tekeminen on tai ei ole mahdollista. Lopullinen harkinta on yleensä kuitenkin jätetty esimiehelle tai henkilölle itselleen.

Luottamus hyvä, kontrolli parempi, väitetään jo Leninin sanoneen. Osassa edellä lueteltuja lainauksia-kin etätöiohjeista tuettiin työntekijän autonomiaa (molemminpuolinen luottamus ja kyky itsensä johtamiseen), osassa korostettiin kontrollia (tulosten mittaaminen ja seuranta), mikä oli hyvin tyyppillistä

etätyön alkuaikoina. Kuntaorganisaation on hyvä miettiä, kumpaa se ensisijaisesti haluaa. Kummassakin ratkaisussa on omat hyvät ja huonot puolensa.

Vaikka sadasta etätyötä tekevistä yksi tai kaksi käyttäisi etätyömahdollisuuttaan jotenkin väärin, organisaation toimintakulttuuria tuskin kannattaisi lähteä rakentamaan heidän ”ehdoillaan”.

Miltei kaikissa ohjeissa mahdollisuutta tehdä etätyötä lähestyttiin myös prosessin ja työn organisoinnin näkökulmasta:

- ”Etätyön piiriin kuuluvat kaikki kunnan viranhaltijat/työntekijät - -, joiden työtehtäviä voidaan työnantajan mielestä tehdä etätyönä.”
- ”Toimialat harkitsevat etätyön teettämismahdollisuudet omassa organisaatiossaan”
- ”Yksikön toiminnan luonne ja yksittäisen työntekijän työtehtävät ratkaisevat, miten palvelut ja toiminta organisoidaan sekä soveltuuko etätyö työyhteisön erääksi työmuodoksi. Esimies arvioi yksikkönsä osalta ne tehtävät, joihin etätyö soveltuu.”
- ”Esimies päättää, onko etätyötä mahdollista tehdä. Harkinta tehdään työtehtävien ja toiminnan näkökulmasta. Harkinnassa huomioidaan henkilöstön yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu.”
- ”Viraston etätyöjärjestelyissä on otettava huomioon etätyön vaikutukset työnantajan tiloissa työskentelevien työhön, yhteistyöhön työpaikalla, asiakaspalveluun ja muuhun toimintaan, sekä huolehdittava henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta.”

Työn ja muun elämän parempi yhteensovittaminen on yksi etätyön merkittävimpiä hyötyjä. Joissain ohjeissa oli silti erikseen mainittu, ettei etätyön perusteena voi olla pelkästään perheasioiden hoitaminen tai työntekijän henkilökohtaiset mieltymykset ja tarpeet. Parempaa yhteensopivuutta työn ja muun elämän välillä ei etätöissäkään saavutetakaan sillä, että otetaan huomioon vain työntekijän tarpeet tai vain työn tavoitteet, vaan ottamalla kummankin tavoitteet ja tarpeet huomioon. Vastavuoroisuus on valttia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.

Lopuksi ohjeissa saatettiin muistuttaa vapaaehtoisuusperiaatteesta:

- ”Etätyö perustuu molemminpuoliseen vapaaehtoisuuteen.”
- ”Etätyön tekemisestä tulee olla työnantajan ja työntekijän tai virkamiehen välillä yhteisymmärrys.”
- ”Etätyö perustuu vapaaehtoisuuteen ja luottamukseen. Kenelläkään ei ole ehdotonta oikeutta etätyön tekemiseen eikä työnantaja voi toisaalta pakottaa ketään etätyöhön.”

## **Miten etätyön tekemisestä on sovittu?**

- ”Etätyö perustuu aina esimiehen ja työntekijän väliseen sopimiseen. Säännöllisestä etätyöstä sovitaan aina kirjallisesti (etätyösopimus intrassa). Satunnaisesta etätyöstä voidaan sopia työntekijän kanssa suullisesti.”
- ”Etätyö perustuu vapaaehtoisuuteen. Työnantaja ja työntekijä sopivat etätyön tekemisestä keskenään.”
- ”Etätyö on sallittua vain, jos siitä on sovittu ja tehty erillinen sopimus työnantajan ja työntekijän välillä. Etätyöstä voidaan sopia joko työsopimusta solmittaessa (voidaan keskustelussa sopia, että tähän on mahdollisuus, ei osana työsopimusta) tai työsuhteen aikana.”
- ”Sopimus etätyöstä voi olla voimassa toistaiseksi tai määräajan.”

Useimmat ohjeet edellyttivät kirjallista sopimista säännöllisesti tehtävälle etätyölle. Sopimuksissa saatettiin määritellä, kuinka paljon etätyötä tehdään, milloin sitä tehdään (esimerkiksi kerran viikossa tiistaisin), missä etätyötä pääasiassa tehdään (kotona, lähityöpisteessä tai muualla työntekijän harjoituksen mukaan). Lisäksi sopimuksessa saatettiin määritellä tehtävät, joita etätyönä hoidetaan, miten

tuloksia seurataan ja miten henkilö on tavoitettavissa. Niiden osalta voi myös yleisemmin miettiä mistä asioista on tarvetta erikseen sopia ja tarvitseeko etätöiden niiden osalta poiketa siitä, miten työ on muuten organisoitu. Tarvitaanko etätöissä esimerkiksi erillistä raportointia, jos vastaavaa raportointia ei vaadita työpaikalla työskentelystä?

Vielä ennen vuosituhannen vaihdetta työnantajien vastahakoista suhtautumista etätöskentelyyn selitettiin työntekijöiden valvonnan vaikeutumisenä. Tältä osin ajatukset ovat muuttuneet tai muuttumassa. Etätöitä ja sen johtamista tutkinut Tiina Saari<sup>15</sup> huomauttaa, että ”eihän toimistollakaan käydä työhuoneissa kurkistelemassa, miten ja missä tahdissa työntekijä työtään suorittaa. Tuloksien kautta työntekijän panosta on helppo valvoa ihan samaan tapaan kuin toimistollakin”. Nykyisin ajatellaan yhä useammin, ettei työ ole jokin tietty paikka vaan se mitä tehdään ja saadaan aikaan.

Tarpeellista on kuitenkin sopia, miten etätöitä tekevä osallistuu kokouksiin. Onko se mahdollista etäyhteyden kautta ja milloin on tarpeen saapua paikan päälle.

Kun etätöiden tekeminen yksikössä tai työyhteisössä yleistyy, on tavallista, että kokouksiin osallistumisesta ja tavoitettavana olemisesta laaditaan jossain vaiheessa työyhteisön yhteisiä pelisääntöjä. Silloin voi olla riittävää viitata niihin.

Nykyisin tavallisin tapa etätöiden tekemiseen Suomessa on se, että siitä sovitaan suullisesti esimiehen kanssa. Sopia voidaan myös siitä, että etätöitä voi tehdä oman harkinnan ja ilmoituksen mukaisesti, kun työtehtävät sen sallivat. Yrityksissä, joissa etätöiden tekemisestä on tullut luonteva osa työntekoa, sille on tavallisesti yhteiset, kaikkia koskevat pelisäännöt, ja etätöiden tekeminen on sallittua niiden puitteissa oman harkinnan mukaisesti.

Kirjallinen sopimus on suositeltavaa laatia silloin, kun henkilö tekee pääasiassa etätöitä. Se on samalla tapa varmistaa, että kaikista tarvittavista asioista on muistettu sopia. Silloin kumpikin osapuoli kykenee myös jälkepäin tarkistamaan, mistä sovittiin.

- ”Kirjallinen sopimus tai päätös ei ole välttämätön, jos etätöitä tehdään vain satunnaisesti tai jos etätöiden tekemiseen liittyvät asiat voidaan muulla tavalla osapuolten kesken selkeästi todeta.”
- ”Työyhteisön palaverien järjestämisessä pyritään hyödyntämään sähköisiä työvälineitä - - . Etätöissä työntekijä järjestää kuitenkin työnsä siten, että hän voi osallistua työyhteisön palaveriin ja kehittämistilaisuuksiin.”
- ”Kodin ja työpaikan välisiä matkoja ei korvata.”

Tehtiinpä sopimus sitten kirjallisesti tai suullisesti, ratkaisevaa etätöiden hyödyntämisen kannalta on, kuinka tarkasti halutaan kontrolloida tai kenties rajoittaa etätöiden tekemistä, ja kuinka paljon halutaan antaa ihmisille itselleen vapautta valita, missä työtä on kulloinkin parasta tehdä. Tähän ei ole oikeaa tai väärää ratkaisua, vaan kysymys on paitsi työn organisoinnista ja johtamisesta myös tavoiteltavasta toimintakulttuurista.

Järjen käyttö etätöihin liittyvissä asioissa on suotavaa. Sen sijaan, että suurennuslasin kautta silmäilään etätöiohjetta, voi miettiä, mitä hyötyä (tai haittaa) tästä olisi työn tekemiselle, työyhteisölle ja työntekijälle itselleen. Jos etätöiden tekemistä päätetään ensin kokeilla tai siitä sovitaan määräajaksi, on luontevaa sopia esimiehen kanssa ajankohta, jolloin keskustellaan siitä, miten se on sujunut. Tällainen tarkistustuokio kannattaa sopia myös silloin, kun sopimus etätöiden tekemisestä on toistaiseksi voimassa.

Kun työntekijän kanssa sovitaan etätöiden tekemisestä, sopimusta pitää voida tarpeen mukaan myös tarkastella ja päivittää. Useimmissa ohjeissa on myös maininta menettelystä, jolla sopimuksen voima- saolo voidaan päättää.

---

<sup>15</sup> Artikkelin ”**Etätöitä ei tarvitse kytätä – tulosten tarkastelu riittää**” Työ-verkkolehdestä 18.9.2014



- ”Etätyötä koskeva sopimus tehdään pääsääntöisesti toistaiseksi. Työntekijällä on oikeus lopettaa etätyö ja palata työhön työnantajan tiloihin ennalta sovittua ilmoitusaikaa noudattaen. Työnantajalla on oikeus ennalta sovittua ilmoitusaikaa noudattaen irtisanoa sopimus (työntekijä) tai päättää lupa (viranhaltija).”
- ”Etätyön päättämistä koskeva ilmoitus ei merkitse työsopimuksen irtisanomista.”
- ”Etätyöstä sovittaessa tulee sopia myös etätyöjärjestelyn päättämismenettelystä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia esimerkiksi, että työntekijällä on oikeus lopettaa etätyö ja palata työhön työnantajan tiloihin ennalta sovittua ilmoitusaikaa noudattaen, ja työnantajalla on oikeus ennalta sovittua ilmoitusaikaa noudattaen irtisanoa sopimus (työntekijä) tai päättää lupa (viranhaltija).”
- ”Etätyösopimus on mahdollista päättää aina myös yhteisesti sopimalla.”
- ”Työntekijä tai esimies voi irtisanoa etätyösopimuksen noudattamalla irtisanomisaikaa. Etätyösopimuksen irtisanomisaika on yksi kuukausi. Mikäli etätyösopimuksen irtisanominen johtuu työntekijän tehtävien laiminlyönnistä tai edellytyksiä etätyön tekemiselle ei enää ole, esimies voi päättää etätyösopimuksen ilman irtisanomisaikaa.”

## Mitkä ovat etätyötä tekevän oikeudet?

Etätyö ei ole erillinen työnteon muoto, vaan rinnakkainen tapa organisoida ja tehdä työtä. Kuntaorganisaatioiden ohjeistuksessa on pitäydytty hyvin myös tässä etätyön puitesopimuksessa määritellyssä periaatteessa. Tältä osin tilanne on sekä tavoitellun mukainen että vakiintunut.

- ”Etätyötä tekevällä on oikeus samoihin, sovellettavan lainsäädännön ja virka- ja työehtosopimusten takaamiin oikeuksiin kuin työnantajan tiloissa olevilla vastaavilla työntekijöillä. Etätyö ei siten muuta työntekijän palvelussuhteen ehtoja. Esimerkkinä voidaan todeta, että etätyötä tekevät kuuluvat lakisääteisen työterveyshuollon piiriin ja ovat palvelussuhteeseen liittyvän sosiaaliturvan piirissä.”
- ”Työntekijän palkka määräytyy samoin kuin tehtäessä työtä varsinaisella työpaikalla. Vuosilomat, sairauslomat, perhevapaat sekä muut työ- ja virkavapaat määräytyvät etätyössä virka- ja työehtosopimusten sekä kaupungin antamien ohjeiden mukaisesti.”

## Miten etätyö organisoidaan?

Miten etätyö organisoidaan ja järjestetään käytännössä? Selvää on, että etätyöskentelyyn sisältyy selvästi enemmän autonomiaa kuin työskentelyyn työpaikalla, eivätkä työtoverit ole näkemässä tai kontrolloimassa työn tekoa. Ohjeissa lähdettiinkin yleensä siitä, että työn tulokset ratkaisevat, ei työnteon paikka tai aika. Usein huomiota kiinnitetään myös siihen, että työnteke ei kasvaisi kohtuuttomiin mittoihin etätöissä, kun sitä voi tehdä työyhteisön suojaavan vaikutuksen ulottumattomissa.

- ”Etätyötä johdetaan seuraamalla työn tuloksia. Esimiehen tehtävänä on valvoa työn tuloksellisuutta ja sitä, että työmäärä pysyy kohtuullisena.”
- ”Esimiehen tehtävänä on valvoa koko yksikön työn tuloksellisuutta ja sitä, että työmäärä pysyy kaikille kohtuullisena. Etätyössä työntekijän työmäärä ja suoritusstandardit ovat samat kuin vastaavien työnantajan tiloissa työskentelevien työntekijöiden.”

Toisaalta etätöissä mikään ei estä aamuvirkkua aloittamasta jo varhain tai yökukkujaa työskentelemästä pikkutunneille saakka, mikä on toisin kuin työpaikalla työskennellessä. Työn tulosten kannalta ei ehkä suurta merkitystä olekaan sillä, käykö etätyöntekijä puolen päivän aikaan lenkillä tai ruokakaupassa ja viettää iltapäivänsä lasten kanssa, kunhan työt tulevat hoidettua. Tämä on kenties yksi etätyön hyödyntämisen kiinnostavimpia näkökohtia.

Esimiestyön kannalta etätyöstä puhuminen on tärkeää. Silloin kokemuksia etätyön tekemisestä voi pohdita eri näkökulmista, kuten koko työyhteisön tuloksellisuuden, työn ja muun elämän yhteensovittamisen

ja yhteisöllisyyden näkökulmista. Jatkuvan keskustelun käyminen näistä aiheista on esimiesten tärkeä tehtävä. Samalla on huolehdittava tiedonkulusta ja organisaation uusien asioiden kertomisesta. Tältä osin tilanne ei kuitenkaan kovin paljon poikkea tavallisesta esimiestyöstä.

Etätyöstä sovittaessa on hyvä käydä lävitse tiettyjä työmatkoihin ja muihin vastaaviin käytännön kysymyksiin liittyviä pelisääntöjä

## Etätyöpaikka

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, ”jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella – esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa – niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyö on työtä, jota voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla. Esimerkiksi puhelinasentajan työtä tai lähetin työtä ei lueta etätyöksi. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt.”

Vaikka etätyö tavallisesti määriteltiin juuri tuohon tapaan varsinaisen työpaikan ulkopuolella tehtäväksi työkseen, ohjeissa oli selviä eroja siinä, mitä sanottiin etätyön paikasta. Osa ohjeista oli selvästi kirjoitettu perinteiseen tapaan ajatellen kotona tehtävää etätyötä. Kotoa käsin työskentely olikin luonteva ja usein ainoa mahdollisuus siihen aikaan, kun kannettavia tietokoneita ei ollut ja toimivat tietoliikenneyhteydet olivat harvassa.

Toisessa vaihtoehdossa mahdollisten työskentelypaikkojen piiriä laajennettiin erilaisiin lähityöpisteisiin, tietotupiin tai työskentelyyn oman organisaation muissa tiloissa. Näin on toimittu esimerkiksi valtion virastoissa. Viime vuosina etätyön hyödyntäminen on nähty niissä keinoksi myös alueellistaa osa toimintaa, kun kokonaisen viraston siirtoa toiselle paikkakunnalle on pidetty liian vaikeasti toteutettavana ja riskialttiina. Valtion työmarkkinalaitoksen etätyöohjeissa mainitaan muun muassa, että

- etätyötä voidaan tehdä kotona ”tai esimerkiksi kunnan järjestämissä tiloissa, joissa on työskentelypaikat ja tietoliikenneyhteydet etätyötä varten”.
- virastoissa voidaan päättää, että henkilöstö voi etätyöhön verrattavasti työskennellä viraston toisessa toimipisteessä tai toisen viraston tiloissa.

Vastaavaa lähestymistapaa voidaan hyvin soveltaa myös kuntaorganisaatioihin. Silloin ei tarkoiteta vain lähityöpisteitä, toimistohoteleita tai hubeja, joissa kuka tahansa voi työskennellä kotinsa läheltä tai omasta kunnastaan käsin, vaan myös kuntaorganisaatioiden omien toimitilojen hyödyntämistä omien työntekijöiden mahdollisina etätyöpisteinä kylillä ja keskuksissa. Jos tällaisia etätyöpisteitä on tarjolla, mahdollista on lisäksi sopia yhteistyöstä niiden käytöstä toisten kuntaorganisaatioiden kanssa.

Kolmannessa lähestymistavassa pyrittiin sopimisen yhteydessä määrittelemään myös etätyön

- ”pääasiallinen suorituspaikka”
- ”suorituspaikka/suorituspaikat”

Neljäs lähestymistapa ohjeissa oli, ettei lainkaan määriteltä etätyön tekemisen paikkaa, vaan haluttiin mahdollistaa myös monipaikkainen ja liikkuva etätyö.

Nomadeiksi, nykyaikaisiksi paimentolaisiksi, kutsuivat tamperelaisutkijat Satu Ojala ja Pasi Pyöriä työntekijöitä, jotka työskentelevät paitsi kotona, myös liikennevälineissä tai asiakkaiden tiloissa. ”Monipaikkainen ja liikkuva etätyö on lisääntynyt, sitä tehdään uudella tekniikalla junissa, lentokoneissa, hotelleissa, toisissa toimipaikoissa, ravintoloissa ja ulkona. Uusi tekniikka ja välineet, uudet ohjelmistot, virtuaaliset työpöydät, videoneuvotteluvälineet, skype:t mahdollistavat ottamaan pikayhteyksiä, ja ne ovat muuttaneet etätyön luonnetta.”<sup>16</sup>

Uusi tekniikka mahdollistaa työskentelyn miltei missä vain. Eräs etätyöntekijä kertoi, että kesämökin laiturilla työskennellessään hän sai aamupäivän aikana tehtyä samat työt, jotka työpaikalla olisivat vieneet koko päivän. Pelialan yritys mainosti mahdollisuutta etätöihin myös ulkomailla. Niin miksipä ei, jos tehtävät sen sallivat, yhteistyö toisten kanssa ei siitä kärsi ja tulos on hyvä? Tarkastelun kohteena olevissa ohjeissa vain yhdessä mainittiin erikseen työskentely ulkomailla, ei tosin ehkä kovin rohkaisevaan sävyyn:

- ”Etätyön tekeminen muualla kuin Suomen valtakunnan alueella vaatii kaupunginhallituksen etukäteen antaman luvan.”

## Voiko etätyötä tehdä matkoilla, entä työmatkoilla?

Pääsäännöt ovat, että matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena, ja että työajaksi luetaan vain virkatehtävien tai työtehtävien suorittamiseen, esimerkiksi etätyön tekemiseen käytetty aika.

Jos työnantajalla ja työntekijällä on yhteinen ymmärrys siitä, että etätyötä voi tehdä myös esimerkiksi lentokentällä odotellessa tai junassa matkustettaessa, työntekijän harkinnassa on, tekeekö hän niin. Kunta-alan töistä suuri osa on sellaisia, että julkisissa tiloissa niiden tekeminen voi olla tietosuojariski, mikä on tarpeen ottaa harkinnassa huomioon.

Olisi helppo ajatella, että edellä esitettyä ajatusta voisi soveltaa myös työmatkoihin. Niiden kohdalla työnantajat ovat usein pidättyväisempiä. Onhan myös etätyöpäivän yksi tarkoitus, että matkustaminen työpaikalle ja takaisin jäisivät pois. Tavoiteltavaa tuskin onkaan, että työntekijät joukolla aloittaisivat työpäivänsä jo istuutuessaan bussiin tai raitiovaunuun matkalla työpaikalle. Etätyöohjeessa saatettiin selvästi todeta, että

- ”Työmatkoja asunnosta työpaikalle ja takaisin ei lueta työajaksi, eikä etätyön tekeminen työmatkojen aikana ole mahdollista.”

Kuinka paljon sitten kannattaa ylipäätään kiinnittää huomiota siihen, missä henkilö työnsä tekee? Sillä voi olla merkitystä ainakin työskentelyolosuhteiden rauhallisuuden ja terveellisuuden kannalta. Työsuojelun tarve ei tietenkään vähene etätöissä, mutta työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa siihen, millaisessa työpisteessä työtä tehdään ovat rajatut. Ranskassa etätyön tekijöille tarkoitetut tiedotuvat yleistyivät juuri sen vuoksi, että työnantajat halusivat päästä valvomaan työolosuhteita.

Työskentely hartiat köyryssä sohvan kulmalla ja kannettavan tietokoneen pientä ja matalalla olevaa näyttöä tuijottaen ei ymmärrettävästi ole yhtä hyvä ratkaisu kuin työskentely ergonomisesti suunnitellulla työpisteellä, jossa on iso näyttö ja erillinen näppäimistö. Suomessa tavallisesti luotetaan työntekijään:

- ”Työsuojelua koskevat pääsääntöisesti myös kotona tai siihen verrattavissa oloissa tehtävään työhön. Tiettyjä työturvallisuuslain säännöksiä sovelletaan kuitenkin kodin olosuhteisiin vain rajoitetusti. Etätyössä työntekijän tulee itse huolehtia ja vastata siitä, että työskentelyolosuhteet ovat asianmukaiset muun muassa työpisteen ergonomian osalta.”

Tekniikan kehitys näkyi selvästi myös etätyöohjeissa. Vielä 2010-luvulla yhtenä päähuomion kohteena ohjeissa saattoi olla, miten järjestetään tarvittavat ohjelmistot, laitteet ja tietoliikenneyhteydet. Nykyisin erillisiä työläitä järjestelyjä ei välttämättä tarvita lainkaan ja ohjeissa saatetaan vain todeta lyhyesti, että henkilöllä pitää olla etätyöhön tarvittavat laitteet ja yhteydet.

- ”Pääsääntö on, että työnantaja vastaa työhön tarvittavien laitteiden ja järjestelmien hankkimisesta, asentamisesta ja huollosta. Sama koskee siis myös etätöitä. Useissa virastoissa työvälineet ja tietojärjestelmät mahdollistavat työskentelyn myös muualla kuin omassa virastossa ja työpisteessä. Näin ollen etätyö ei yleensä edellytä virastolta erillisiä hankintoja tai lisäkustannuksia. Joissain tapauksissa etätyötä tekevä voi käyttää myös omia laitteitaan, joista työnantaja ei siis vastaa.”

- ”Tuloverolaissa työnantajan työntekijälleen työkäyttöä varten järjestämä tietoliikenneyhteyden yksityiskäyttö on säädetty verovapaaksi eduksi.”

Iso muutos tässä suhteessa on ollut, kun pöytäkoneita on korvattu kannettavilla tietokoneilla. Työpisteessä kannettava tietokone voidaan telakoida tai kytkeä isompaan näyttöön ja näppäimistöön. Tietoliikenneyhteys voidaan muodostaa esimerkiksi kotiverkon, työpuhelimien yhteyspisteen tai kannettavan oman verkkoyhteyden kautta. Uusi tekniikka tekee etätöihin siirtymisestä vaivatonta, mikä näkyi myös jo ohjeissa:

- ”Etätöiden tekemisestä ei saa aiheutua ylimääräisiä kustannuksia työnantajalle.”

On kuitenkin syytä muistaa, että kaikilla työntekijöille ei ole työnantajalta saatua kannettavaa tietokonetta, tablettitietokonetta tai työsuuhpuhelinia. Vaikka mahdollista on sopia omien laitteiden käytöstä, on pulma joissain yrityksissä ratkaistu yhteiskäyttöisillä kannettavilla tietokoneilla. Tietoturvasyistä potilas- ja arkaluontoiset asiakastiedostot voivat olla sellaisia, ettei niitä ole mahdollista siirtää omalle koneelle.

Tietoturvasta huolehtiminen ja siihen liittyvät säännöt olivat usein näkyvästi esillä ohjeissa.

- ”Työhön liittyvän aineiston kuten asiakirjojen käsittelyä työpaikan ulkopuolella on ohjeistettava ja tarvittaessa rajoitettava. Etätöitä suunniteltaessa onkin huomattava, että kaikkea virastossa tehtävää työtä ei välttämättä voida tehdä tietoturvallisesti etätöinä.”
- ”Työntekijän tulee noudattaa etätöissä kunnan tietoturvasta ja tietosuojasta antamia ohjeita sekä raportoida mahdollisista tietoturva- ja vaarantavista seikoista esimiehelleen ja/tai tietohallinnolle.”

Etätöiden alkuaikojen kauhukuva oli arkaluontoisten ja salaiseksi tarkoitettujen tietojen leviäminen kotitietokoneiden kautta ja unohtelemalla työpaikalta kannettuja papereita ties minne. Uutisiin asti on päätyntä esimerkiksi potilastietojen löytyminen lehtiroskiksesta tai kaatopaikalta. Todettakoon kuitenkin, että sellaista tapahtuu, vaikka ei virallisesti tehtäisi etätöitä.

Työpaikan tietoturvaohjeiden noudattamisen ja normaalin varovaisuuden pitäisi riittää myös etätöitä tehdessä. Arkaluontoisia asioita ei pidä toimittaa puhelimitse tai niistä keskustella työoverin kanssa toisten kuullen. Tietosuojakalvo, joka estää vierustoveria näkemästä kannettavan tietokoneen näyttölle, on hyvä lisävarustus mobiililytyössä. Työpaikalla on lisäksi hyvä selvästi todeta, mitä asiakirjoja ei saa viedä pois työpaikalta edes kopiaituna.

## Työaika ja tavoitettavuus etätöissä

- ”Työtä johdetaan tuloksia, ei työn tekemiseen käytettyä työaika, seuraamalla.”
- ”Etätöissä noudatetaan työntekijän tavanomaista työaika, jolloin työpäivän pituus määräytyy normaalin työajan mukaan. Jos henkilöllä on käytettävissään mobiilileimaussovellus, käytetään sitä työajan seurannassa. Tällöin noudatetaan työyksikön tavanomaisia liukuvan työajan aamuliukuma- ja iltapäiväliukumarajoja sekä kiinteää työaika, elleivät työnantaja ja työntekijä erikseen sovi muuta työajasta”
- ”Lisä- tai ylityön tekeminen etätöiden aikana ei ole mahdollista ilman esimiehen etukäteen antamaa kirjallista ylityömääräystä.”

Tekninen kehitys näkyy siinä, miten ohjeissa määritellään työaika. Aikanaan ongelmia aiheutti se, miten etätö leimattiin kellokorttiin, kun tekijä ei itse ollut työpaikalla. Usein päädyttiin tiettyyn automaattisesti merkittävään työaikaan. Samasta syystä työaikalukumat saattoivat olla käytettävissä vain työpaikalla työskennellessä. Tällaisia työajan seuranta järjestelmistä johtuvia jäykkyyksiä esiintyy paikoin edelleen.

Uutta ovat erilaiset mobiilisovellusten kautta toimivat kellokorttisovellukset, joilla henkilö voi itse ilmoittaa, milloin työntekonsa aloittaa ja milloin sen lopettaa.

Tämä kehitys on huomattu myös vuoden 2020 alussa voimaan tulleen työaikalain perusteluissa:

*”Pelkästään se, että työtä tehdään kotona, ei rajaisi työtä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Työajan seurantaan liittyvien järjestelmien kehittymisen myötä yksinomaan työntekopaikalla ei olisi ratkaisevaa merkitystä lain soveltamisen kannalta. Jatkossa myös kotona tehtävään työhön sovellettaisiin lähtökohtaisesti työaikalakia. Tämä olisi perusteltua siitä syystä, että käytännössä esimerkiksi etätö ei luonteeltaan eroa työpaikalla tehtävästä työstä, ja myös etätöissä työnteko perustuu työnantajan laatimaan työvuoroluetteloon.”<sup>17</sup>*

Työajan osalta ohjeet olivat vielä melko perinteisiä. Vaikka sanottaisiinkin, että työ ei ole aika tai paikka, ohjeissa etätöön tekeminen rinnastettiin usein työpaikalla työskentelyyn. Tällöin ei otettu huomioon yhtä etätöön tekemisen parhaimmista puolista, joka liittyy autonomiaan ja työn jaksottamiseen ja ajoittamiseen kulloinkin parhaalla mahdollisella tavalla. Kotona työn tekoa voivat rytmittää kotiasiareet, lenkillä käyminen ja lasten haku päiväkodista, kun ei ole tarvetta juuri silloin olla yhteydessä asiakkaisiin tai osallistua etäpalavereihin. Kun työmatkat jäävät pois, tuo se enemmän väljyyttä päivään. Keskittymistä vaativia tehtävien parissa voi aamuvirkku aloittaa jo varhain ja joku toinen jatkaa vielä illalla lasten käytyä nukkumaan. Se on mahdollista, kun työtä johdetaan tuloksia seuraamalla.

Riittävästä tavoitettavuudesta voi huolehtia monella tavalla. Nykyisin Teamsin kaltaiset ohjelmat näyttävät koko työyhteisölle, milloin työntekijä on tavoitettavissa, ja viestejä voi vaihtaa keskustelupalstalla perinteisen puhelinsoiton, tekstiviestin tai sähköpostin lisäksi. Ohjeistuksissa etätöntyöntekijältä edellytettiin yhä tavoitettavuutta:

- ”Vapaasta työskentelyrytmistä huolimatta on huolehdittava siitä, että työntekijän riittävä tavoitettavuus säilyy työn luonteen, asiakkaiden ja työyhteisön kannalta.”
- ”Sovi tarkasti, kuinka etätöntyöntekijä on tavoitettavissa etätöypäivinä ja kuinka etätöypäivään osuuiin palavereihin osallistuminen järjestetään esimerkiksi Skypeä ja Teamsia hyödyntäen. Ohjeista etätöön tekijä pitämään yllä sähköistä kalenteriaan myös etätöypäivien aikana.”
- ”Työntekijän tulee olla etätöypäivän aikana tavoitettavissa etukäteen sovittavalla tavalla esimerkiksi sähköpostilla, puhelimitse ja Skypellä. Etätöystä sovittaessa tulee varmistaa, että etätöyntyöntekijä ei muodostu esteeksi pitää tarvittaessa palaveria esimerkiksi sähköisten kokoussovellusten avulla.”
- ”Jos työntekijällä on tarve poistua hoitamaan etätöypäivän aikana omia asioita, toimitaan tavanomaisten käytäntöjen mukaisesti.”

Kenties tarkan ohjeistuksen takana on huoli siitä, että etätöytä tekevä muuten vieraantuisi työyhteisöstään tai harhautuisi tekemään jotain muuta kuin työtä. Tällaisia pelkoja oli erityisesti etätöön alkuaikoina. Välillä ohjeita lukiessa tuli kyllä mieleen, että onkohan taustalla ollut myös halu osoittaa muulle työyhteisölle, että kyllä tämäkin on kunnollista työntekoa. Joka tapauksessa etätöntyöntekijät ovat kokemusten mukaan olleet yleensä erittäin hyvin tavoitettavissa – kenties jopa silloin, kun heillä on ollut keskittymistä vaativa työ käynnissä? Vieläköhän etätöytä tekevä pitää jotenkin osoittaa olevansa luotamuksen arvoinen, eli saada aikaan vähän enemmän ja olla koko ajan tavoitettavissa?

## Vakuutukset

Vaikka vakuutukset eivät ole ohjeiden tärkein asia, on niistä selvyiden vuoksi hyvä mainita ohjeissa. Vuonna 2019 käytössä olleissa etätöyntyöntekijöiden ohjeissa oli muun muassa tällaisia mainintoja vakuutuksista:

---

<sup>17</sup> HE 158/2018. Hallituksen esitys uudeksi työaikalakiksi. Työaikalaki 872/2019 voimaan 1.1.2020

- "Etätyöhön välittömästi liittyvän toiminnan yhteydessä sattuneet tapaturmat ja työtehtävien vuoksi tapahtuvan liikkumisen yhteydessä sattuneet tapaturmat korvataan työtapaturmina. Toiminnalla, jossa tapaturma sattuu, tulee olla pääasiallinen ja olennainen yhteys työhön. - - Esimerkiksi ruokailuun liittyvä toiminta kotona, taukojen viettäminen jne. eivät kuulu vakuutusturvan piiriin."
- "Työnantajan työntekijöilleen hankkimat ja työnantajan omistamia työvälineitä koskevat vakuutukset ovat voimassa myös etätyössä."

### **Liian vaikeaksi tehty etätyö?**

Lopuksi on tarpeen nostaa esille vielä yksi ohjeistukseen liittyvä näkökohta: kuinka helpoksi tai vaikeaksi etätyön tekeminen ohjeilla on tehty. Tämä koskee sekä etätyöstä sopimista että sen tekemiseen liittyviä velvoitteita, kuten raportointia.

- Työlääksi tai liian raskaaksi koettu menettely vähentää huomattavasti kiinnostusta etätyöhön.
- Asiantilan saa helposti selville kysymällä ja keskustelemalla siitä esimiesten ja etätyöntekijöiden kanssa.
- Lean-kehittämisestä tuttu turhien työvaiheiden ja hukan karsiminen saattaisi joissain tapauksissa soveltua myös etätyöhön liittyvien prosessien kehittämiseen.

## LIITE

# Kuvaus etätyöstä työn murroksessa<sup>18</sup>

## 1. Kiehtova etätyö

Lapinjärvi 2015: Lapinjärven kirjastoon on syksyllä valmistunut valtakunnan ensimmäinen Koko Kylän Työhuone – eli kaikille kuntalaisille avoin tila, jossa voi verkostoitua, tehdä etätöitä, skannata, printata, pitää kahvi- tai lounastaukoa seurassa, pitää kerhoa, kurssia, infotilaisuutta tai palaveria.

Tila on remontoitu ja varustettu nykyajan monimediainen työympäristö mielessä, mutta samalla kotoi-sasti ja inspiroivasti, jotta työhuoneelle olisi aina mukava tulla töihin.

Idean kylän yhteisestä työhuoneesta saivat koulutusalan yrittäjä Heidi Norra ja suunnittelija Mari Savio, jotka molemmat tuntevat etätöläisen arjen maaseutupaikkakunnalla kantapään kautta ja ovat kokeil-leet erilaisia työn ja kodin yhdistämiskäsitteitä.

Nykyajan työympäristö on usein sellainen, että työt ovat pääkaupunkiseudulla, mutta niitä voi tehdä etänä kauempaakin. Silti tarvitaan työntekoon soveltuva tila, ja se paras tila ei ole aina koti.

– Työympäristönä paikkakunnan ihmisiä yhteen kokoava, mutta silti työrauhaa tarjoava työhuone on mitä houkuttelevin. Tänne voisi vaikka jäädä töiden jälkeenkin, Heidi Norra iloitsee.

Lapinjärven kunta lähti mukaan urauurtavaan tilahankkeeseen ja tarjoaa nyt kaukaa viisaasti työtilaa niille opiskelijoille, tutkijoille, luovan työn tekijöille ja muille, joille jokin muu paikkakunta tarjoaa itse työn.

– Kippis ja kumarrus kunnalle, kun antoi tilat ja lähti mukaan työhuonehankkeeseen. Näitä lisää Suo-men muihinkin maaseutukuntiin, Mari Savio toivoo. (Artikkeli **"Koko Kylän Työhuone kuhisee väkeä ja tohinaa!"** julkaistu Pikkukaupunki-lehdessä 27.9.2016)

Mahdollisuus tehdä etätöitä kiehtoo ja houkuttaa monia. Niin pitkien etäisyyksien Lapissa kuin ruuh-kaisella kaupunkialueella tai Lapinjärvellä melkoisen parannuksen ajankäyttöön tuo tuntikausien päi-vittäisten työmatkojen jääminen pois. Toiset pitävät sitä myös ympäristötekona. Ainakin se parantaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Kysymys ei ole vain siitä, että voi napsauttaa työpäivän alka-jaisiksi pyykkikoneen päälle vaan että ehtii hakemaan lapsia päiväkodista tai osallistua harrastuksiin työpäivän päätteeksi. Etätyö mahdollistaa yksilöllisten tarpeiden paremman huomioon ottamisen. Ehkä kaikkein useimmin tuodaan kuitenkin esille mahdollisuus keskittyä töihin ilman keskeytyksiä. Silloin etätyö parantaa työn tuottavuutta ja tuloksellisuutta.

Etätyö ei sovellu kaikkiin työtehtäviin ja kaikkien työntekijöiden tapaan tehdä työtä. Etätyön tekeminen edellyttää luottamusta ja luottamuksen arvoista työskentelyä. Suositeltavaa on sopia työntekijän kans-sa säännöllisen etätyön tekemisestä. Lisäksi työyhteisöllä on usein tarvetta sopia kokouskäytännöistä ja yhteydenpidosta kollegoihin, kun tehdään etätöitä. Tietotekniikan kehittymisen myötä kokouksiin ja tapaamisiin osallistuminen ja työtovereiden tavoittaminen etäyhteyksillä sujuu nykyisin huomattavas-ti aiempaa helpommin.

<sup>18</sup> Etätyö työn murroksessa -kuvaus julkaistiin 10.4.2019. Se oli yksi 21:stä keväällä 2019 valmistuneista kunta-alan työn murroksen kuvauksista. Kuvaukset laadittiin osana kunta-alan työmarkkinaosapuolten yhteistä työn murroksen seuranta. Kuvauksen alkuosasta on poistettu aiemmissa luvuissa jo käsitellyt tilasto- ym. tietoja. Kuvaukset ovat luettavissa KT:n verkkosivujen **Työn murros -sivuilla**

Kiinnostavaa on, millä tavoin etätöiden tekeminen yleistyy ja kehittyy kuntaorganisaatioissa lähivuosi-  
na. Mahdollisuus tehdä etätöitä on yksi työpaikan vetovoimatekijöistä sen lisäksi, että se laajentaa  
mahdollisten työnhakijoiden joukkoa. Pienelle kunnalle se voi olla mahdollisuus saada palvelukseen  
osaavaa henkilökuntaa. Mahdollista olisi myös hyödyntää Lapinjärven kunnan tapaan erillisiä lähityö-  
pisteitä tai mikä estäisi kuntia perustamasta useamman kunnan yhteisiä kaukotyöpisteitä esimerkiksi  
hihtokeskuksiin? Etätöiden alueella kaikkia mahdollisuuksia ei ole vielä käytetty.

## 2. Etätöiden yleisyys

Etätöiden reipasta yleistymistä on ennustettu jo vuosikymmeniä, mutta odotuksista huolimatta sellaista  
ei ole tullut. Muutaman viime vuoden aikana etätöiden tekeminen on työolobarometrin tulosten mukaan  
kuitenkin pikkuhiljaa yleistynyt. Nykyisin noin viidennes kaikista työntekijöistä tekee säännöllisesti  
etätöitä. Kun mukaan lasketaan myös satunnaisesti etätöitä tekevät, päästään noin kolmannekseen  
kaikista työntekijöistä. Kunta-alalla on palvelutehtäviä, jotka edellyttävät läsnäoloa esimerkiksi leikka-  
ussalilla tai vastaanotossa, mikä rajoittaa etätöiden säännöllistä käyttöä.

## 3. Mikä saa aikaan muutosta etätöissä?

- Tarve parantaa tuottavuutta ja tuloksellisuutta. Niitä saa aikaan se, että asioihin pystyy keskittymään paremmin. Vain harva etätöitä tekevä on halukas palaamaan pelkkään omalta työpisteeltä tehtävään työhön.
- Tietotekniset välineet mahdollistavat yhä paremmin työn tekemisen myös työpaikan ulkopuolelta, samoin yhteydenpidon työtovereihin ja esimieheen.
- Tarve parantaa työn ja muun elämän yhteensovittamista.
- Tarve vähentää työmatkoihin kuluva aikaa ja rahaa.
- Tarve välttää ja vähentää ruuhkia ja työmatkoista aiheutuvia päästöjä.
- Tarve parantaa työvoiman saatavuutta. Mahdollisuus työskennellä esimerkiksi kotoa, toiselta paikkakunnalta tai lähi- tai kaukotyöpisteestä käsin voi olla joissain tehtävissä merkittävä vetovoimatekijä. Etätöiden mahdollistaa myös sellaisten ihmisten rekrytoinnin, joiden olisi muuten vaikeaa tai mahdotonta esimerkiksi pitkien etäisyyksien (asunto toisella paikkakunnalla), hoitovelvollisuuksien tai liikuntavammaisuuden vuoksi päästä päivittäin työpaikalle.
- Erilaisten monitilatoimistojen yleistymisen, kun pyritään tila- ja energiatehokkuuteen ja yhteistyötä korostavaan työskentelytyyliin. Uutinen **"Monitoimitila parantaa yhteisöllisyyttä, mutta heikentää työskentelyrauhaa"** Työterveyslaitoksen verkkosivulla 27.1.2017 ja **tietoa työntekijöiden suunnittelusta** Työterveyslaitoksen sivuilla.
- Uudessa työaikalaisissa on määritelty joustotyöaika, jossa vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.
- Etätöiden tekemisestä kertyneet kokemukset viimeisten vuosien ja vuosikymmenien aikana ovat hälventäneet siihen alkuaikoina liittyneitä pelkoja. Myös etätöiden tekeminen on työaika.
- Muiden työpaikkojen rohkaisevat (tai varoittavat) esimerkit, kuten Kuntatekijä Tekojen torilla esitelty Ikaalisten kaupungin **"Työn, opiskelun, vapaa-ajan ja perhe-elämän yhdistäminen Ikaalisissa"** ja Helsingin kaupungin **"Perheystävällinen työpaikka – Keinoja työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi"**
- Etätöiden tekemistä koskevaan yhteiseen ohjeistukseen ja vihjeaineistoon sen sijaan ei ole viime vuosina tehty sellaisia muutoksia, jotka olisivat merkittävästi vaikuttaneet etätöiden määrään Poikkeuksena ehkä muutama vuosi sitten näkyvästi esillä ollut kansallinen etätöiden päivä, jota vietettiin Suomessa ensimmäisen kerran syksyllä 2011. **Etätöiden päivällä on oma sivusto.**
- Edelleen etätöistä tiedetään, että sen tekeminen ei sovi kaikkiin ammatteihin eikä jokaiselle yksilölle. Edelleen etätöiden tekeminen ja teettäminen perustuvat vapaaehtoisuuteen.





**Kuva 3. Hyvinvointia edistävän työtilan ulottuvuudet**

Lähde: Ruohomäki, V., Lahtinen, M. & Reijula, K. (2015) Salutogenic and user-centred approach for workplace design. *Intelligent Buildings International*, 7(4), 184-197

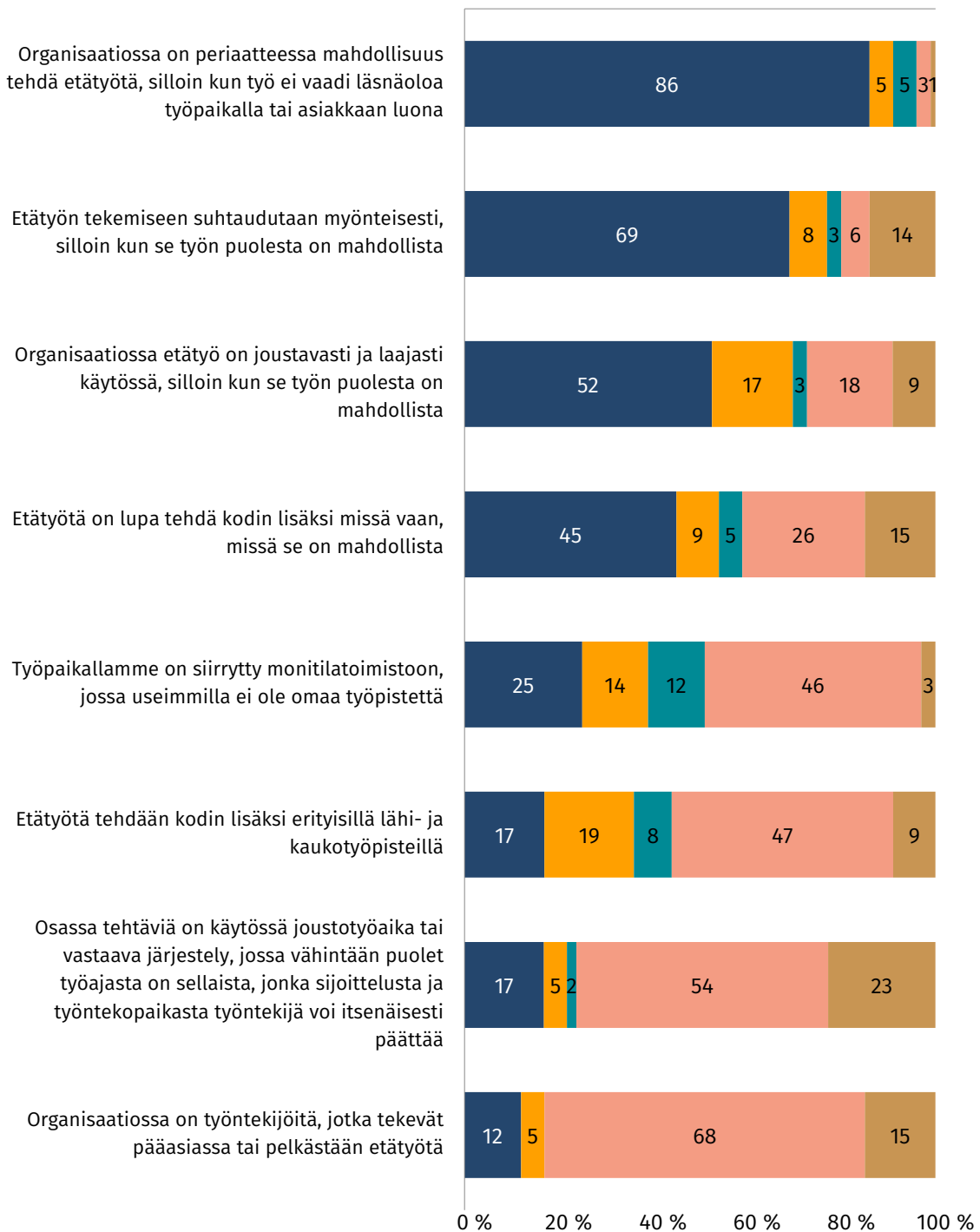
**Top 5 -kyselyvastaukset: Mitä nostaisit merkittävimmäksi uudeksi asiaksi etätöissä**

- Etätöiden tekemiseen suhtaudutaan myönteisesti, silloin kun se työn puolesta on mahdollista.
- Mahdollisuus itse vaikuttaa työnteon paikkaan: Etätöitä on lupa tehdä kodin lisäksi missä vain, missä se on mahdollista.
- Rauhallinen työpiste, esimerkiksi kun organisaatiossa on siirrytty monitilatoimistoon.
- Se houkuttelee tulevaisuuden osaajia.
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen: pitkät työmatkat eivät haukkaa isoa osaa päivästä.

#### 4. Esimerkkejä uudentyyppisistä toimintatavoista ja arvioita niiden yleisyydestä ja merkityksestä

##### Ovatko nämä toimintatavat teillä... (%)

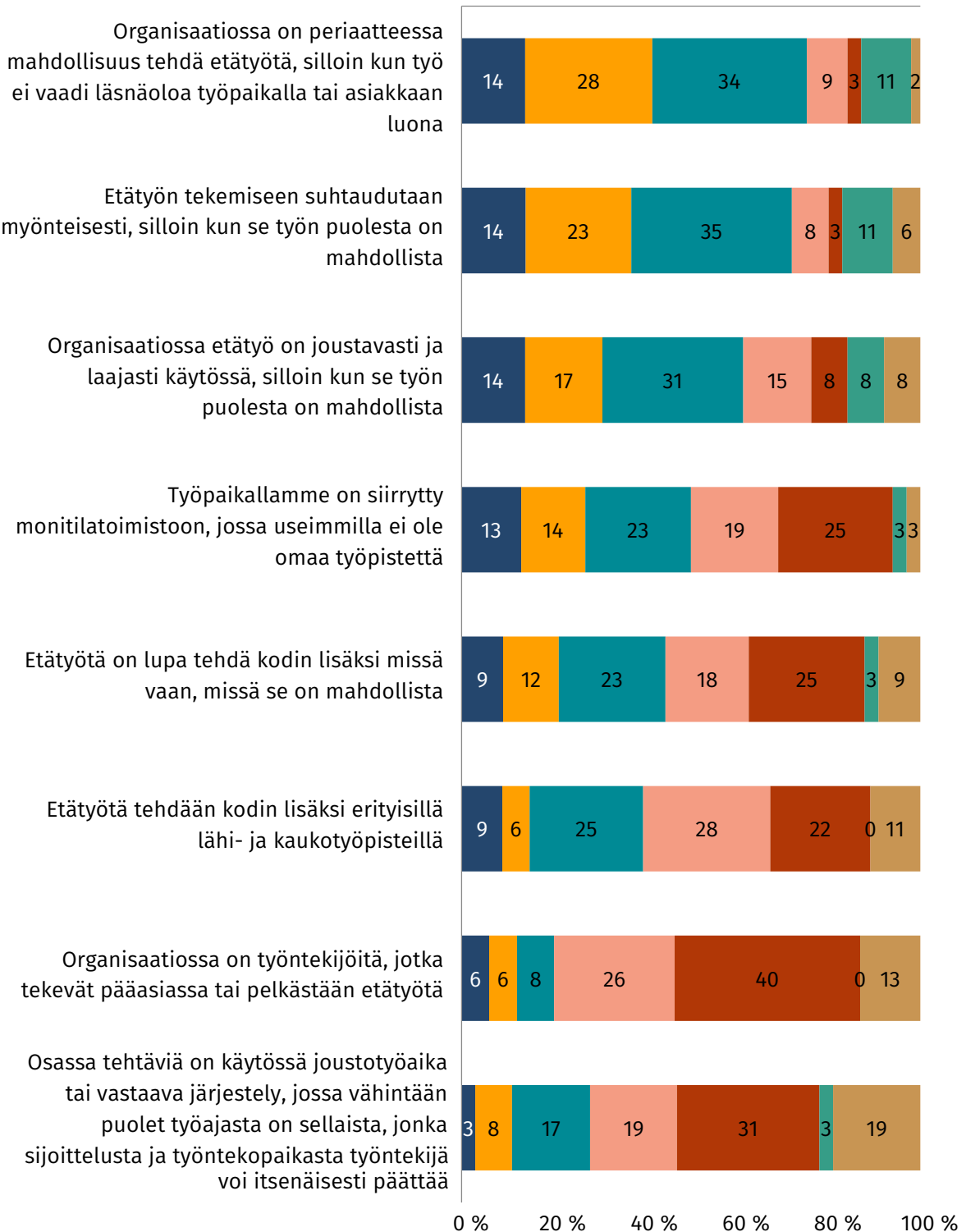
■ Käytössä ■ Kokeiltavana ■ Suunnitteilla ■ Ei suunnitteilla, ei käytössä ■ En osaa sanoa



Lähde: Kunta-alan työn murroksen seuranta 2019.

## Arvio toimintatavan leviämisenopeudesta kuntakentässä (%)

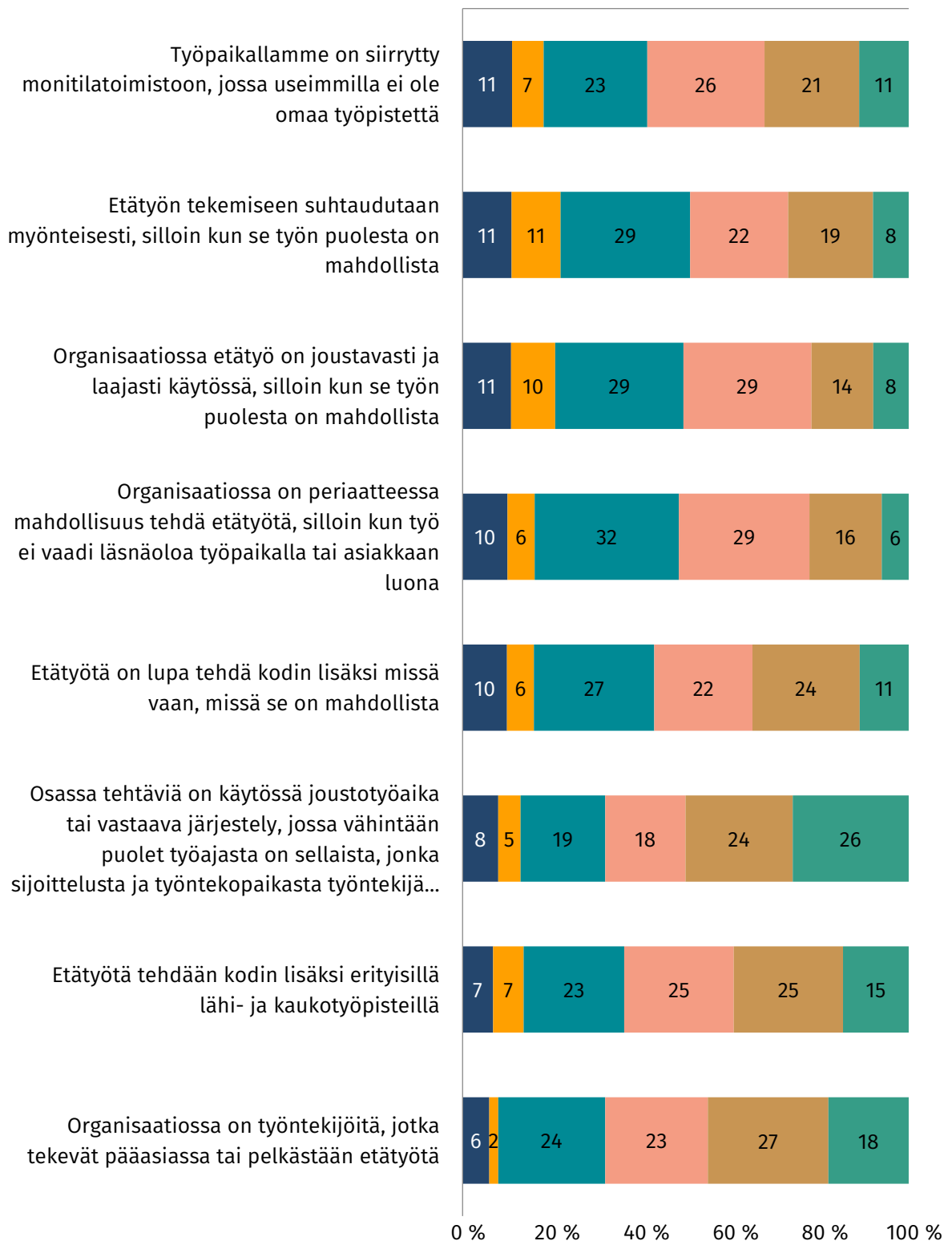
Hyvin suuri Suuri Kohtalainen Pieni Hyvin pieni On jo laajasti levinnyt En osaa sanoa



Lähde: Kunta-alan työn murroksen seuranta 2019.

## Merkitys asiakkaalle ja kuntalaiselle toteutuessaan (%)

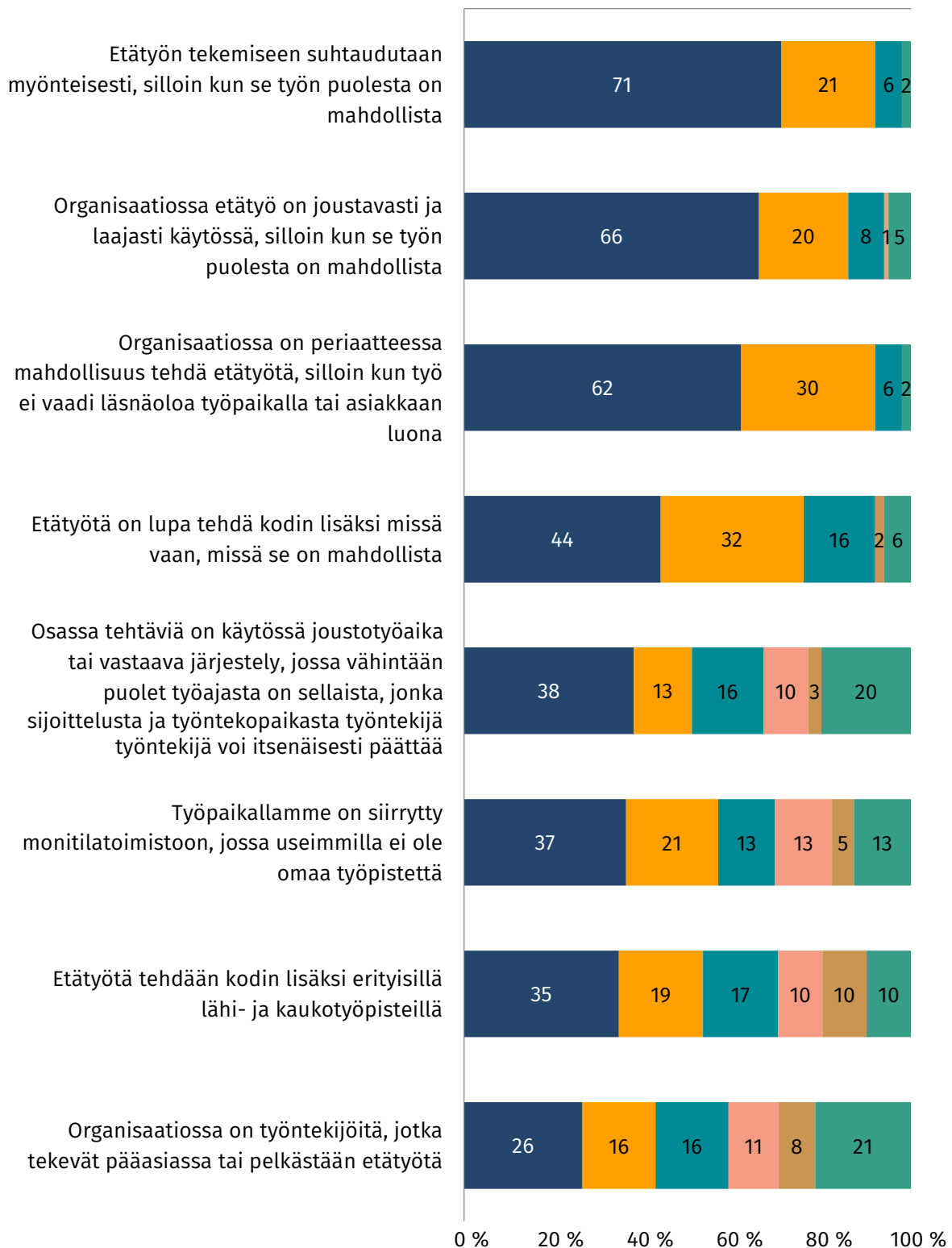
■ Erittäin suuri ■ Suuri ■ Kohtalainen ■ Pieni ■ Ei merkitystä ■ En osaa sanoa



Lähde: Kunta-alan työn murroksen seuranta 2019.

## Merkitys henkilöstölle toteutuessaan (%)

■ Erittäin suuri ■ Suuri ■ Kohtalainen ■ Pieni ■ Ei merkitystä ■ En osaa sanoa



Lähde: Kunta-alan työn murroksen seuranta 2019.

## 5. Nousevia ammatteja ja osaamistarpeita

- Etätöiden ICT-tuki, tietosuojan asiantuntija.
- Virtuaalihoitajat (etäkotikäyntejä kuvapuhelun kautta tekevät), etänä päivätoimintaa ja viriketoimintaa ohjaavat henkilöt, etälääkäri, etäfarmaseutti, keskitetty toiminnanohjaus kotihoidossa.
- Työyhteisövalmentajia tarvitaan, kun väki hajaantuu ja kokoontuu epäsäännöllisemmin.
- Palapelin kokooja. Tulevaisuuden työpanos kootaan ajallisesti, paikallisesti ja osaamisenäkökuilusta katsoen monista pienistä paloista.
- Kyky itsenäiseen työskentelyyn ja ajanhallintaan.

## 6. Miten etätöitä kannattaa seurata?

- Työolobarometrissa kysytään vuosittain etätöistä.
- Kiinnostavat työpaikkaesimerkit ja ratkaisut Tekojen torille.
- Pyritään seuraamaan lähi- ja kaukotyöpisteiden ja erilaisten hubien yleistymistä, voisiko kuntakentässä olla sellaisten verkosto?
- Mobiili- ja etätöihin liittyvien tutkimus- ja kehityshankkeiden seuranta.
- Näkykö mahdollisuus tehdä etätöitä kunta-alan työpaikkailmoituksissa?

## 7. Mitä on tarpeen tehdä, jotta kunta-ala onnistuu työn murroksessa?

- ”Johtamiskulttuurin muutos on tarpeen. Osa esimiehistä kokee edelleen etätöiden ei-työpäiväksi, mikä ei pidä paikkaansa. Omalla työpaikallani etätöypäivät koetaan selvästi tehokkaammiksi ja tuottavammiksi kuin niin sanotut lähipäivät.”
- ”Luulen, että organisaatiot ovat etätöihin valmiimpia kuin työntekijät. Töiden tekemistä jossain muualla kuin työpaikalla joutuu selittämään välillä enemmän muille työntekijöille kuin johdolle.”
- Rohkaistaan työntekijöitä, koulutetaan ja hiukan mahdollisesti houkutellaan. Palkitaan jotenkin, kun homma sujuu uudella tavalla.
- Parannetaan työn tuottavuutta, puretaan turha byrokratia pois. Lisätään digitalisaatiota ja uudistetaan työprosesseja.
- Perinteinen tuntikirjausjärjestelmä etätöissä ei toimi täydellisesti: Etätyöntekijä voi työskennellä vaikka yöllä, jos siltä tuntuu ja tarvetta on.
- Kokeillaan ja otetaan työntekijät mukaan kehittämään, yhteistyö ja vastavuoroisuus ovat valttia.
- Kehitetään ja tutkitaan monitilatoimistoihin liittyvää uutta työkuilttuuria ja virtuaalisia työtapoja. Miten esimerkiksi rakennetaan yhteisöllisyyttä, kun henkilö toimii monessa eri (etä) työpisteessä?
- Kunta-alan organisaatioilla tulisi olla ratkaisuja monimutkaiseen maailmaan, eikä vain lisää koukeroisia ja vaikeasti tulkittavia sopimuksia.
- Julkisen sektorin on jatkossakin oltava houkutteleva työpaikka.

## 8. Mitä tai miten tekemällä epäonnistumisen riski kasvaa?

- Jatketaan kuten aina ennenkin, vaikka maailma ympärillä muuttuu.
- ”Kaikkien oltava virastossa klo 8-16, ei etätöitä, jokainen istuu omassa kopissaan.”
- Luottamuksen puuttuminen estää yhteistyön ja kehittämisen, ja tekee työstä epämiellyttävää.
- Liian yksityiskohtaisella ohjeistuksella ja valvonnalla pilataan etätöiden myönteiset vaikutukset.
- 

## 9. Mahdollisia seurauksia ja kytkentöjä työmarkkina- ja kehittämistoimintaan

- Kootaan etätöiden kiinnostavia ratkaisuja ja hyviä käytäntöjä kuntaorganisaatioiden käyttöön.
- Mietittäväksi etätöryhmässä.

## Lähdeviittauksia

Raportissa on lähdeviittauksia, joista linkki avautuu verkkosivulle. Alla verkkosoitteita näille sivuille. Numerot ovat lähdeviittausten numeroita.

- 1 Lainaukset Kunta-alan työn murroksen seurannasta keväältä 2019, jotka on julkaistu KT:n verkkosivuilla [www.kt.fi](http://www.kt.fi) > Henkilöstöjohtaminen > Työelämän kehittäminen > Työn murros
- 2 KT:n verkkosivuilla on Työn murros -sivut [kt.fi/tyon-murros](http://kt.fi/tyon-murros)
- 3 Artikkelit Kauppalehdessä 8.4.2018: ”2 vuoden tutkimus ei jätä tilaa epäilylle, etätyö lisää tuottavuutta.” Artikkelit on julkaistu Kauppalehden verkkosivuilla [www.kauppalehti.fi](http://www.kauppalehti.fi)
- 6 Oman auton hiilijalanjäljen voi itse laskea netissä olevilla laskureilla. Laskuri esimerkiksi Avetsun-sivuilla [avetsu.com](http://avetsu.com)
- 10 Tytti Määtän Kunteko-blogi 3.2.2019 ”Etätyön lisääntymiseen on edellytykset myös kuntasektorilla.” on luettavissa Kuntekon verkkosivuilla [www.kunteko.fi](http://www.kunteko.fi)
- 11 Artikkelit ”Vaalassa kokeiltiin etätöiden tekemistä kunnanjohtajan kotona” julkaistiin Maaseudun Tulevaisuus -lehdessä 29.3.2017: Artikkelit on luettavissa lehden verkkosivuilla [www.maaseuduntulevaisuus.fi](http://www.maaseuduntulevaisuus.fi).
- 12 Juha-Pekka Raasteen artikkelit ”Kaikille valtion työntekijöille avattiin Sörnäisissä hulppea monitoimitila” julkaistiin 20.2.2018 Rakennuslehden verkkosivuilla [www.rakennuslehti.fi](http://www.rakennuslehti.fi)
- 13 Sesam-työympäristöstä kerrotaan Senaatin verkkosivuilla [www.senaatti.fi](http://www.senaatti.fi)
- 15 Artikkelit ”Etätyötä ei tarvitse kytätä – tulosten tarkastelu riittää” Työ-verkkolehdestä 18.9.2014. [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla valmistui alkuvuodesta 2020 – juuri ennen koronaepidemian puhkeamista Suomessa. Samalla etätyön tekemisestä tuli ajankohtaisempaa kuin koskaan ennen. Monissa tehtävissä siirryttiin joukolla etätöihin, ja Suomesta muodostui miltei yhdessä yössä iso etätyön koelaboratorio.

Etätyön vuoksi yhteydenpito muuhun työyhteisöön on monella muuttunut huomattavasti. Uutta on ollut myös se, että kotona saattaa olla samanaikaisesti useampi perheenjäsen joko etätyöskentelemässä tai -opiskelemassa.

Etätyöstä kannattaa kerätä kokemuksia tässä poikkeus-tilanteessa sitä silmällä pitäen, miten poikkeusoloista noustaán sekä mietittäessä, miten etätyö kannattaa ja halutaan järjestää tulevana vuosina.

KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen yhdessä kokoama etätyöraportti on laadittu kunta-organisaatioiden tueksi, kun nämä aikanaan linjaavat ja miettivät etätöiden hyödyntämistä omassa organisaatiossaan. Miten etätyöskentelyä voi esimerkiksi käyttää helpottamaan rekrytointia ja edistämään tuloksellisuutta ja työhyvinvointia?



**Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla**

**ISBN 978-952-293-703-2**

**Helsinki 2020**