



Etätyö – pieni opas suureen muutostekijään

23. JOULUKUU 2020

Kaustisen seutukunta

Tekijä: Tytti Pohjola



Etätyö

Pieni opas suureen muutostekijään

Etätyöstä on puhuttu jo vuosikymmeniä, teknologia on ollut Kaustisen seutukunnassa valmiina jo kauan ja viimeistään nyt kaikki tekevät sitä. Vai tekevätkö? Mitä etätyö oikeastaan on? Seuraavassa lyhyt johdatus kaikkien huulilla helmeilevään työn tekemisen tapaan ja sen näkökulmiin.

Mitä etätyö on?

[Tilastokeskus](#) määrittelee etätyön seuraavasti:

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella - esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa - niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyöhön liittyy yleensä tietotekniikan käyttö. Etätyö on työtä, jota voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla. Esimerkiksi puhelinasetajan työtä tai lähetin työtä ei lueta etätyöksi. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Etätyöksi lasketaan myös osittainen etätyö.

[Työterveyslaitos](#) puolestaan listaa rinnakkaiskäsitteitä etätyölle:

Modernin työn organisointia ja siihen liittyviä paikan joustoja voidaan tarkastella etätyön, joustotyön, liikkuvan työn, monipaikkaisen työn, hajautetun työn, virtuaalityön ja e-työn käsittein.

Työntekijälle etätyö merkitsee tekemisen tapojen muuttamista, ja itsensä johtamisen lisääntymistä. Nämä eivät aina ole helppoja köysiesteitä kiivetä, mutta sille on vaihtoehtona jaksamisen vaarantuminen, kuten on todettu jo 2007 tehdyssä, Työministeriön julkaisemassa [Etätyöoppaassa työnantajille](#).

Työntekijä huomaa säästävänsä työmatkaan kuluvaa aikaa ilahduttavan määrän, puhumattakaan päästämättä jääneistä hiilidioksiditonneista vuotuisella tasolla - esimerkiksi 42 etätyöpäivää vuodessa henkilöautoilevalla etätyöntekijällä tarkoittaisi [37 475 tonnia vähemmän CO2-päästöjä](#). Toisaalta esille tulee myös työmatkojen myönteinen puoli: niiden toimiminen siirtymäaikana työajasta vapaa-ajan puolelle. Työmatkojen poistuminen voi siis usein merkitä työntekijän kannalta henkisen palautumisen ja prosessointiajan vähenemistä.

Kaiken yhteistyön ytimessä on luottamus, ja etätyö on toistuvasti mainittu luottamuksen osoituksena työnantajan puolelta. Työntekijälle siis etätyön tekeminen on usein työn arvoa lisäävä asia. Se voi olla myös mahdollisuus vaikuttaa oman työn tekemiseen ja rakenteeseen, mikä onkin työssä jaksamiselle erittäin tärkeää. Toisaalta etätyö merkitsee työyhteisön tuen etäännyttämistä ja työergonomian rakentamista uudelleen, ja yksityiselämän ja työelämän rajojen tarkempaa määrittelemistä.

Työnantajalle etätyö merkitsee arkipäivässä usein etätiimejä, ja muuttuneita yhteydenpidon tapoja

työntekijöihin. Etätiimissä johtamisen tavat ovat pakollisen muutoksen edessä, mikäli työtä on mitattu vain läsnäolotunteina. Jos johtamisen tavat eivät löydä uutta muotoa etätyöskentelyn myötä, voi työpaikan yhteistyö kärsiä ja tuottavuus näivettyä silmissä. Työnantajan kannalta etätyö tarkoittaa myös fyysisten tilojen autioitumista tai vapautumista muuhun käyttöön, näkövinkkelistä riippuen.

Muutoksia avautuu myös työnantajien rekrytointistrategioissa: mahdollisuudet rekrytoida työntekijöitä muuttuvat, kun paikkasidonnaisuus ei ole niin suuri tekijä tai tekijä lainkaan. Lukuisat tutkimukset kertovat etätyön eduista ja esimerkiksi Forbes -lehti listaakin [työnantajalle koituihin etuihin](#) työntekijöiden paremman tuottavuuden ja sitoutuneisuuden työhön.

Arjen kuva muuttuu kylissä, kaupungeissa ja koko yhteiskunnassa etätyön myötä. Etätyötä tekevät ihmiset eivät enää pendelöi tiettyinä aikoina päivästä työpaikoille täyteen ahdetuissa liikennevälineissä ja jonoissa maanteillä. He eivät ole totuttuina aikoina toimistoilla tavattavissa, eivät hae aamupaloja, lounaita ja välipaloja samoista paikoista ja erot ruuhka-aikojen ja hiljaisten aikojen välillä esimerkiksi kuntosaleilla ja uimahalleissa saattavat tasoittua. Toisaalta kokonaan uusia kasvojakin voi ilmestyä raitille kulkemaan ja seudulle asumaan.

Missä etätyötä tehdään?

Pitkään etätyöstä puhuttiin työnä, jota tehdään joko kotona pyjamahousuihin pukeutuneena tai shortsiasussa rantalomakohteessa. Molemmissa skenaarioissa eli vahvana ajatus, että etätyö oli jonkinlainen peitetermi puolittaiselle lomailulle tai vähintäänkin töistä ja niiden vaatimasta vakavamielisyydestä luistamiselle.

Jo vuosia sitten maailmanlaajuisena ilmiönä tuli tutuksi jatkuvaluonteinen etätyö vaihtuvissa, yleensä eksoottisissa paikoissa eli *digitaalinen nomadisuus*. Verkossa on jo pitkään voinut [vertailla erilaisten maailmankolkkien](#) hyviä ja huonoja puolia paikkasidonnaisuudesta itsensä vapauttaneen, ympäri maailmaa työtä tekevän työntekijän kannalta.

Työntekijälle työpisteen järjestäminen kotioloihin on ehkä tavallisin etätyön vaatima toimenpide työntekijälle. Alkuun työidentiteetin ja kotiminän asustelu samassa paikassa aiheuttaa niin hupia kuin harmiakin, mutta pian määriteosa *etä* antaa tilaa perusosalle *työ*, ja työn sisältö vie huomion tekemisen sisältöön.

Työntekijälle etätyöskentely tarkoittaa sekä vastuun että vapauden lisääntymistä. Paikkasidonnaisuuden poistuminen on etätyön määritelmän ytimessä, mikä tarkoittaa työntekijälle mahdollisuutta suunnitella ajankäyttöä paremmin niin töissä kuin vapaa-ajalla, mutta samalla lisääntyy vaatimus oman työn hallitsemisesta siten, että työ etenee myös ilman fyysisen yhteisön ja rakenteiden läsnäoloa.

Työnantajan näkökulmasta etätyö autioittaa fyysisiä toimistoja, mutta toisaalta kasvokkain tapahtuva kohtaaminen tulee merkityksellisemmäksi niin työtehtävien kuin johtamisenkin kannalta. Kaksijakoinen suhtautuminen etätyöhön katoaa, kun havaitaan, että etätyö sopii tehtävästä, tiimistä ja niiden jäsenistä riippuen joillekin hyvin ja joillekin huonosti: kyse ei olekaan yksisuuntaisesti myönnytyksestä työntekijää kohtaan tai uudesta päänvaivasta työnantajalle. Vanhat oirekuvaukset eivät välttämättä päde, etätyössä tehtävän työn ongelmien havaitseminen voi vaatia erilaisia keinoja kuin aiemmin. Toisaalta etätyö voi paljastaa ja jopa korjata ongelmia, joita ei olisi huomattu muutoin lainkaan. Esimerkiksi CoHumans Oy:n ja Helsingin Yliopiston yhdessä julkaiseman [Inhimillisesti kestävä etätyöelämä?](#) -raportissa todetaan, että etäyhteyksin toteutetuissa kokouksissa ovat helpommin

äänessä nekin, jotka eivät livenä välttämättä sitä ole.

Etätyön fyysiset puitteet ovat väistämättä ratkaistava asia etätyössä. Työministeriön julkaisemassa Etätyöoppaassa työnantajille todetaan, että etätyön puitesopimuksen mukaan pääsääntönä on, että työnantaja hankkii etätyössä tarvittavat laitteet ja välineet sekä vastaa niiden asennuksesta, huollosta ja teknisestä tuesta. Työntekijä ja työnantaja voivat myös sopia tilannekohtaisesti, että työntekijä käyttää omia työvälineitään, mikä varmasti ainakin nopean etätyöhön siirtymisen tapauksessa on varsin yleistä.

Etätyötoimistot ja etätyöpisteet, joita sekä Suomesta että maailmalta löytyy monenlaisia, tuovat etätyön tekemiseen yhteisöllistä lisää ja antavat uusia mahdollisuuksia verkostoitumiselle. Suurissa kaupungeissa niin Suomessa kuin ulkomailla tällaiset toimistotilat ovat jopa kannattavaa liiketoimintaa. Kaustisen seudulla pitää ehkä vielä odotella sellaista aikaa, vaikka maksuttomien etätyöpisteiden määrä ja käyttö onkin lisääntynyt esimerkiksi P-IRIS Keski-Pohjanmaa -hankkeen myötävaikutuksesta.

Etätyön ja lomailun yhdistävät konseptit nähdään tänään mahdollisuuksina tavoittaa sellaisia asiakaskohderyhmiä, jotka eivät aiemmin olleet tavoitettavissa kuin tiettyinä aikoina vuodesta. Koronan myötä esimerkiksi mökeillä viihdytään pidempään, kun työ ei pakota palaamaan kaupunkiin.

Suomessa koronan myötä lisääntynyt etätyöskentely on lisännyt kiinnostusta siirtyä kaupunkikeskuksista kauemmas työskentelemään. Maailman suurissa kaupungeissa on sen sijaan katsottu parhaaksi rohkaista ihmisiä pysymään pienissä kortteliyhteisöissä ja tämän mahdollistamiseksi on tehty suuriakin infrastruktuurin muutoksia lyhyessä ajassa: [Esimerkiksi väkirikkaassa Milanossa](#) on 2020 kevään ja kesän levennetty jalkakäytäviä, rakennettu kymmeniä kilometrejä uusia pyöräteitä ja tuettu julkisin varoin pyöräilyn lisäämistä liikkumisen tapana.

Milloin etätyö tapahtuu?

Etätyöstä on puhuttu paljon 1990-luvulta saakka, joten voidaan pitää varmana, että monella tasolla siitä on ollut puutetta. Jo 90-luvulla kattavan valokuituverkon piti mahdollistaa etätyöskentely Kaustisen seudulla. Niin se tekikin, mutta vain teknisessä mielessä.

Tosiasiallisesti työn tekemisen irtoaminen fyysisestä työpaikasta on kestänyt kauemmin ja todellisen tarpeen sille loi vasta koronaviruspandemia vuonna 2020. Tiedonvälittämisen teknologisessa historiassa tämä ei ole kummakaan asia, mediateknologian historiasta kirjoittanut Brian Winston kuvaa kirjassaan *Media Technology and Society, A History From the Telegraph to the Internet* sitä, miten toimivan teknologisen ratkaisun käyttöönotto on keksintö toisensa jälkeen - lennättimestä Internetiin - toteutunut vasta riittävän painavan sosiaalisen tai yhteiskunnallisen tarpeen ilmaannuttua.

Työntekijälle työajan seuranta ja johtaminen ovat enemmän omalla vastuulla. Mahdollisuus suunnitella aikaa paremmin, ja hyödyntää sekä työ- että vapaa-aika mielekkäämmin. Toisaalta jo aiemmin korostunut tavoitettavissa olemisen vaatimus saattaa monessa työssä korostua etätyön myötä yhä enemmän. Innovoimisen keskuksena maailmanlaajuisesti tunnettu Kalifornian Piilaakso on koronapandemian myötä ottanut paalupaikan myös etätyön suhteen: Monet tunnetut teknologiayritykset ovat Wired-lehden mukaan tarjonneet työntekijöilleen myös [tulevaisuudessa rajoittamatonta](#) mahdollisuutta etätöiden tekemiseen.

Työnantaja voi havaita, että etätyössä työn seurantaan tarvitaan uusia mittareita, jos aiemmin on laskettu pääasiallisesti työtunteja eikä mittareita työn sisältöön ja tulosten mittaamiseen ole ollut. Yksinkertaistettuna voidaan sanoa, että työnantajan näkökulmasta etätyön arvo kasvaa silloin, kun työn tulos ei enää kasva sillä, että työntekijän läsnäolotunteja lisätään tietyssä fyysisessä paikassa. Tänä päivänä on vaikea keksiä enää alaa, jonka joltain osa-alueelta paikkasidonnaisuutta ei voisi poistaa, viimeistään digitalisaation, robotisaation ja automatisaation keinoin.

Etätyötä tekevien ihmisten elinympäristö on muokkautunut uusiin työtapoihin lukemattomilla tavoilla jo ennen korona-aikaa, mutta muutokset tulivat vyörymällä kaikkien arkeen viimeistään keväällä 2020. Lopputulos on tänään kaikilla tuoreessa muistissa ja muutokset näkyvät syksyllä 2020 esimerkiksi [taloyhtiöiden ja talotehtaiden suunnitelmissa](#) etätyötilojen mahdollistamiseksi asumisessa.

Kenestä etätyöntekijä?

Kuka voi ja kuka ei voi tehdä etätyötä? Kuka saa ja kuka ei saa? Näitä kysymyksiä on ratkottu Suomessa ja maailmalla aiemmin yhtä monella tavalla kuin erilaisia työnkulttuureitakin eri maailmankolkista löytyy. Viimeistään koronan myötä ovat kysymykset muotoutuneet enemmän siihen suuntaan kenen on pakko tehdä etätöitä ja toisaalta siihen paljonko on niitä ammattilaisia, jotka tekisivät töitä missä, vain jos saisivat siihen tilaisuuden.

Työntekijän näkökulmasta vallitseva asenne on aiemmin painottunut siten, että etätyö on ollut työnantajan myönnytys työntekijälle. Kaikki eivät etätyöstä ole kuitenkaan haaveilleet eikä se kaikkiin tehtäviin sovi. Esimerkiksi Iso-Britanniassa on mitattu Euroopan pisimpiä työmatkaan käytettyjä aikoja, mutta [BBC:n mukaan](#) tarjotut vaihtoehdot työmatkan vähentämiseksi eivät silti vaikuta houkuttelevan muutokseen.

Työn kuvat muuttuvat kuitenkin huimaavaa vauhtia jokaisella alalla, joten tavalla tai toisella työntekijät kaikkialla kohtaavat paikkasidonnaisuuden muutoksen omassa työssään pian. Eteenpäin ajatteleva työntekijä voi myös nähdä paikkasidonnaisuuden poistumisen uutena mahdollisuutena laajentaa työnhakuterritoriota.

[Maaseudun Tulevaisuuden](#) mukaan etätyön tekijöiden kirjossa ovat tänä vuonna lisääntyneet erityisesti muut kuin ylemmät toimihenkilöt, jotka ovat aiemmin olleet etätyön pääasiallinen tekijäryhmä.

Työnantajat ovat etätyön äärellä painineet muun muassa sen kanssa, miten etätyön tekeminen mahdollistetaan siten, ettei se luo epätasa-arvoa työntekijöiden kesken, ja toisaalta niin, että siitä saadaan hyöty irti siellä missä se on mahdollista. Muiden muassa Inhimillisesti kestävä työelämä? -raportin mukaan esihenkilöt kamppailevat usein nimenomaan tasapuolisuuden toteutumisen kysymysten kanssa johtaessaan etänä työskenteleviä työntekijöitä. Menneisyydessä monet työnantajat ovat päätyneet jopa kieltämään etätyön yksiselitteisesti kaikilta epäreiluuden välttämiseksi, mutta viimeistään korona-aika on väistämättä ajanut tästä ajattelusta ohi.

Kiistaton etu työnantajille on, että etätyö avaa täysin uusia polkuja rekrytointiin. Uudenlaiset mahdollisuudet järjestellä työtä antavat uusia mahdollisuuksia ratkaista tuottavuuden ongelmia ja etsiä työntekijöitä laajemmalla haavilla.

Monet työtehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, joissa etätyö ei ole vaihtoehto.

Koronavirusepidemian aikana tämä kysymys nousi esiin väistämättä, sillä paikkasidonnaisen työn tekeminen merkitsi usein myös korostunutta riskiä saada tartunta ja johti väistämättä kokemukseen siitä, että etätyömahdollisuuden puuttuminen on epäilemättä.

Miksi teemme etätyötä?

Minkä vuoksi etätyötä lopultakaan tehdään? On huomattu, että etätyö ei ole sittenkään itseisarvo, vaan keino poistaa esteitä mielekkään työntöön ja vapaa-ajan tieltä. Etätyön ominaisuus tuntuu olevan se, että se paljastaa sekä piileviä ongelmia että voimavaroja.

Kokeilemalla etätyötä ja sen erilaisia muotoja etätyön tekijä oppii usein itsestään paljon sekä ihmisenä että työyhteisön jäsenenä. Yhdessä toimimisen tapoja sujuvaa etätyötä varten etsii jokainen työntekijä omalla tavallaan, joten olipa kokemus lopulta myönteinen tai ei, oppimista ja muuntautumista etätyö varmasti vaatii. Muuntautuminen puolestaan voi merkitä mahdollisuutta valita työntöön ja elämisen ympäristö aivan toisilla perusteilla kuin aiemmin - palveluiden paljouden sijaan saattaa houkuttaa vähäväkinen kunta, jossa naapurille nostetaan kättä ja metsäinen lenkkimaasto alkaa oman ulkorapun tuntumasta.

Yritysten, julkisten tahojen, järjestöjen ja muiden organisaatioiden elinkaareissa etätyö on vain yksi monista käyttöön otetuista työkaluista, yksi ratkaisu eteen tullessiin ongelmiin. Sen rinnalla kehittyvät kiivaasti monella alalla sähköiset työkalut, automaatio ja digitaaliset ympäristöt ihmisten kohtaamiselle.

Työnantajat havaitsevat niin etätyön tapauksessa, kuin muissakin toimintatapojen muutoksissa, että luottamus työntekijöihin maksaa itsensä takaisin. Alkuun voi arveluttaa luottaa siihen, että työntekijät jatkavat töitään ilman valvontaa. Lopulta työyhteisö toisensa jälkeen havaitsee, että suurin vaara yhteisten töiden tekemiselle ei ollutkaan se, että kotitöiden vastustamaton vetovoima kilpailee keskittyneen työntöön kanssa. Maaseudun Tulevaisuuden julkaisemassa etätyötä käsittelevässä artikkelissa on tällaisesta ennakkoluulosta tänä päivänä perin oudolta vaikuttava, varoittava esimerkki:

Melin kertoo esimerkin julkisen puolen esimerkin Tampereelta, jossa 2000-luvun alussa pohdittiin vakavasti etätyön laajentamista. "Kaupunginhallitus kuitenkin päätti, ettei näin tehdä. Ajateltiin, että ylemmät toimihenkilöt tekevät etätöitä kuten on sovittu, mutta ei voitu luottaa naisiin. He olisivat voineet päättäjien mukaan tehdä käsitöitä tai puutarhahommia."

Laajemmin tarkasteluna voidaan turvallisesti väittää, että työn sisällön merkityksellisyys lisääntyy, kun paikkasidonnaisuus laajemmin ymmärrettynä poistuu sieltä missä se työelämässä ei ole välttämätöntä. Paikkasidonnaisuuden poistuminen tarjoaa suuremmat mahdollisuudet valita asuinpaikkoja, asuinympäristöjä ja arjen rakenteita. Elämän keskiössä voi olla ihminen työn ja mitattavan hyödyn sijaan. Rakentamamme ympäristö voidaan suunnitella siten, että työn tekeminen ja vapaa-aika eivät sijaitse kaukana toisistaan. Laajemmassa perspektiivissä etätyö on osa jokaiseen työnkuvaan ulottuvaa digitalisaatiota ja osa sitä ratkaisua, jonka inhimillinen ajattelu, tekoäly ja robotisaatio voivat yhdessä muodostaa sekä ihmisten että ympäristön hyvinvoinnin takaamiseksi.

Tämä artikkeli on osa Kaustisen seutukunnan Case Kase -hankkeen tuottamaa artikkelisisältöä. Hankkeen tavoitteena on hahmottaa vielä keskustelusta puuttuvia tulevaisuuden kehityspolkuja maaseudun menestystekijöiden löytämiseksi, koronaepidemiasta toipumiseksi ja työelämän muutostekijöiden pohdintaan. Hanketta rahoittaa Keski-Pohjanmaan liitto.

Artikkelissa viitataan seuraaviin lähteisiin:

Tilastokeskus: Käsitteet - etätyö
<https://www.stat.fi/meta/kas/etaty.html>

Työterveyslaitos: Mitä tarkoitamme, kun puhumme etätyöstä?
<http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/64>

Winston, Brian. Media Technology and Society: A History: from the Telegraph to the Internet. Psychology Press, 1998

Yle uutiset – Kaupunkien keskustat ehkä näivettyvät, mutta betonilähiöt voivat alkaa kukoistaa – Näin koronavirus mullistaa kaupunkeja: "Meidän on kuviteltava elämämme perustavanlaatuisesti uudelleen"
<https://yle.fi/uutiset/3-11363862>

CoHumans Oy: Inhimillisesti kestävä etätyöelämä?
<https://cohumans.net/wp-content/uploads/2020/11/Inhimillisesti-kesta%CC%88va%CC%88-eta%CC%88tyo%CC%88ela%CC%88ma%CC%88-raportti-FINAL.pdf>

Työministeriö: Etätyöopas työnantajille
https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyoopas_tyonantajille.pdf

Forbes: Top 5 Benefits of Remote Work for Companies
<https://www.forbes.com/sites/laurelfarrer/2020/02/12/top-5-benefits-of-remote-work-for-companies/?sh=7dc8c31b16c8>

Digital Nomads-verkkopalvelu:
<https://nomadlist.com/>

Wired: Silicon Valley Rethinks Home Office
<https://www.wired.com/story/silicon-valley-rethinks-home-office-twitter-slack/>

BBC: UK commute 'longest in Europe'
http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/3085647.stm

Maaseudun Tulevaisuus: Joka neljäs haluaa tehdä enemmän etätöitä kuin ennen koronaa –
"Tuottavuus ja työhyvinvointi lisääntyivät, kun ei tarvinnut stressaantua liikennesuorituksissa"
<https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/politiikka/artikkeli-1.1144604>

Ylen uutiset - etätö muuttaa talotehtaiden ja taloyhtiöiden suunnitelmia
https://yle.fi/uutiset/3-11608032?fbclid=IwAR1k7Tdjn9MP_BdM2I9jbiEBFzhNCpMbwTkQh0h_hmOF9dplO7RUAoz2TcM

Motiva - Etätö ja etäpalvelut
[https://www.motiva.fi/ratkaisut/kestava liikenne ja liikkuminen/nain liikut viisaasti/etäpalvelut ja etätö](https://www.motiva.fi/ratkaisut/kestava_liikenne_ja_liikkuminen/nain_liikut_viisaasti/etapalvelut_ja_etatyo)