

PAIKKARIIPPUMATON TYÖ KESKI-POHJANMAALLA -ESISELVITYS

Raportti tuloksista 19.12.2022

SISÄLLYS

Paikkariippumaton työ Keski-Pohjanmaalla – esiselvitys

Professori Tomi J. Kallio, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

Organisaatioiden johdon näkemyksiä etä- ja paikkariippumattomaan työhön

Projektipäällikkö Mari Harald, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

TKI-asiantuntija Johanna Hautamäki, Centria-ammattikorkeakoulu

Kyselyn tuloksia: Etä- ja paikkariippumaton työ – nykytila ja tarpeet Keski-Pohjanmaalla

Professori Tomi J. Kallio, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

Projektitutkija Aki Lehtivuori, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

Yhteenveto ja johtopäätöksiä

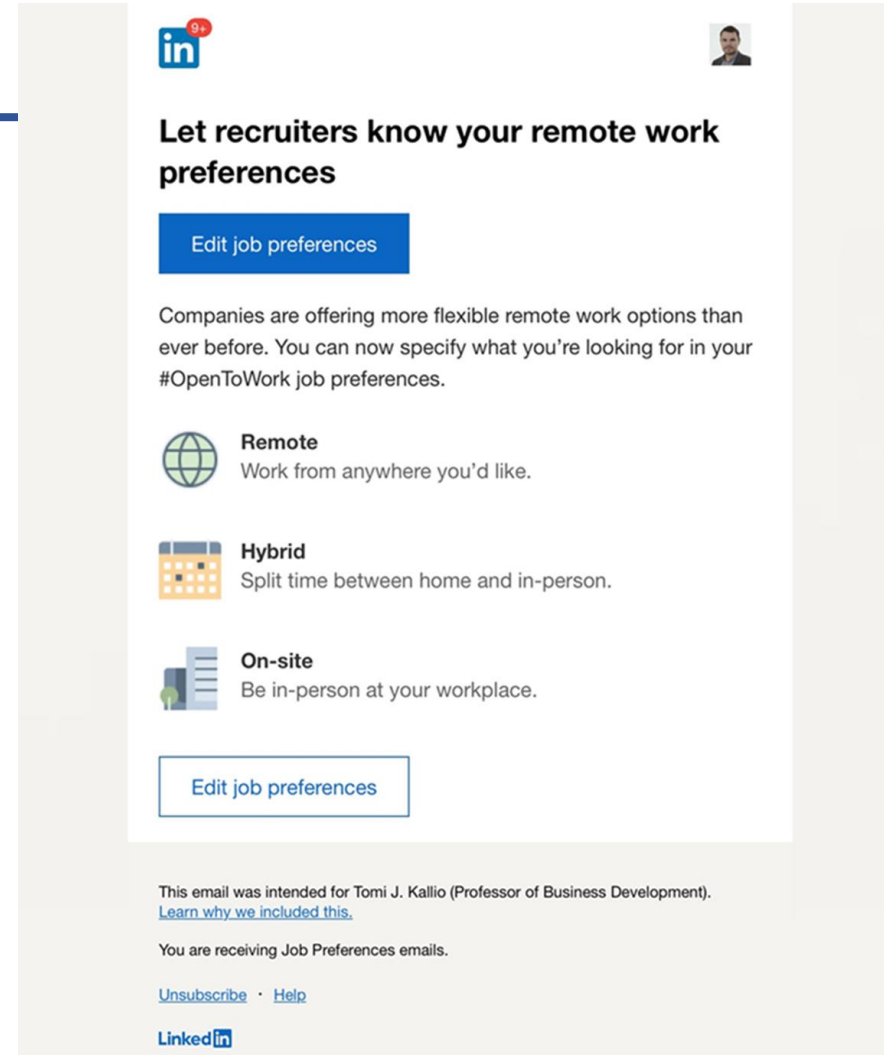
Professori Tomi J. Kallio, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

Paikkariippumaton työ Keski- Pohjanmaalla – esiselvitys

Johdanto

Johdanto 1/4

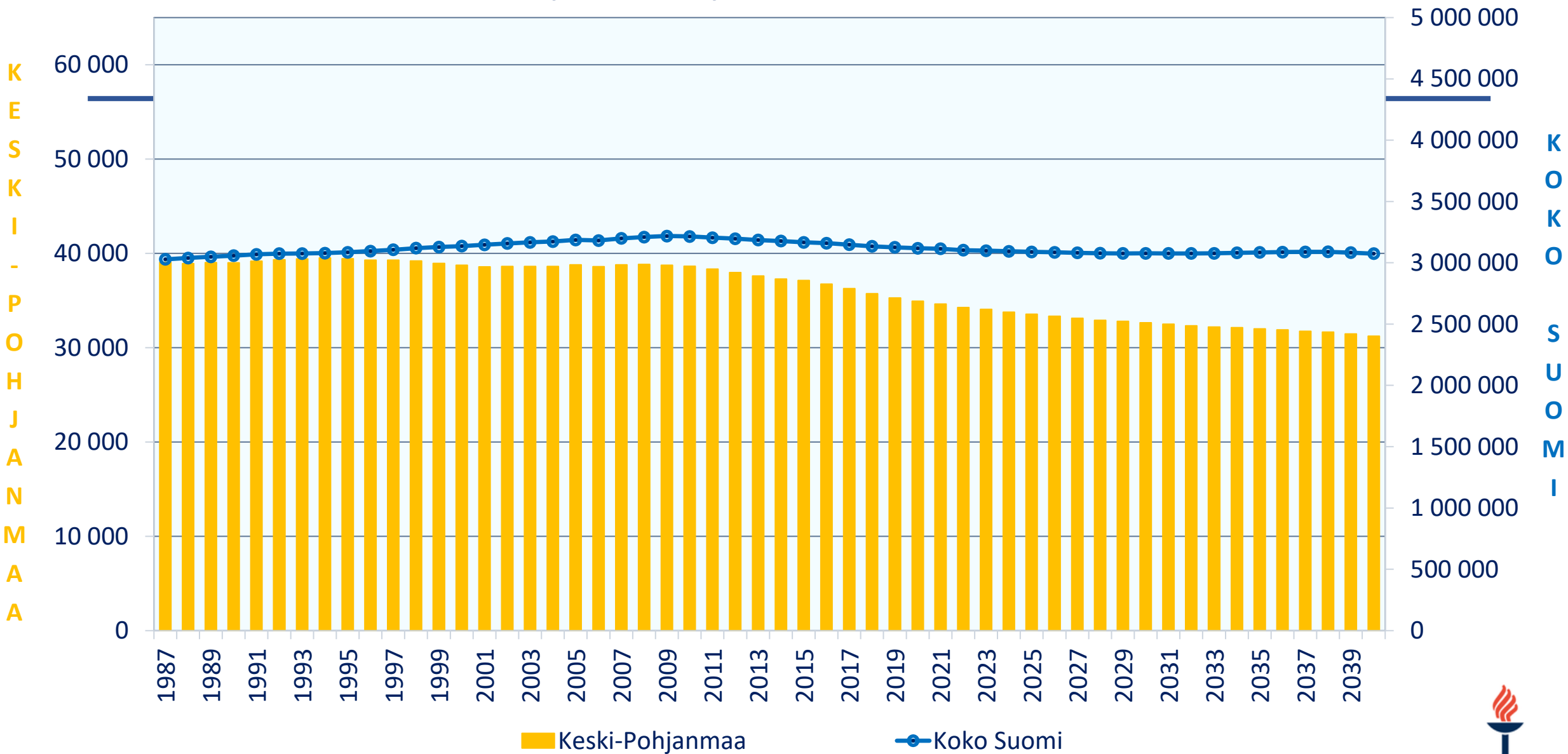
- Globaaleilla työmarkkinoilla on tapahtunut mullistus, jota tutkija kutsuisi "paradigmamurrokseksi" -> tämän seurauksena perinteinen ajattelumalli, jossa työnantaja määrittelee työskentelymuodon, johon työntekijän on sopeuduttava on kääntynyt osin pääläelleen
- Tätä murrosta voi parhaiten kuvata eräiden käytännön esimerkkien kautta:
 - LinkedIn verkkoyhteisöpalvelu (jolla on yli 850 miljoonaa rekisteröitynyttä käyttäjää) on omaksunut uuden, työnhakijoille suunnatun tavan viestiä potentiaalisille työntekijöille siitä, **millaista työtä he ovat valmiita tekemään**
 - Airbnb ilmoitti huhtikuussa 2022, että **yrittäjien työntekijät voivat jatkossa asua ja työskennellä mitä tahansa käsin** (vaihtoehtona yli 170 maata) -> Airbnb:n perustaja ja toimitusjohtaja Brian Chesky esitti lisäksi oman arvionsa, että tällaisesta joustavasta, paikkariippumattomuuteen perustuvasta työskentelystä tulee vallitseva käytäntö yritysmaailmassa seuraavien 10 vuoden aikana
 - Applen tekoälyjohtaja Ian Goodfellow **irtisanoutui protestina** siitä, että Apple ilmoitti siirtyvänsä koronan jälkeen takaisin paikkasidonnaiseen työhön -> Goodfellow kirjoitti yrityksen henkilökunnalle viestin, jossa hän kertoi olevansa vahvasti sitä mieltä, että suurempi joustavuus olisi taannut hänen tiimilleen paremmat edellytykset toimia



The screenshot shows an email notification from LinkedIn. At the top left is the LinkedIn logo with a notification badge. At the top right is a small profile picture. The main heading is "Let recruiters know your remote work preferences". Below this is a blue button that says "Edit job preferences". The text below the button reads: "Companies are offering more flexible remote work options than ever before. You can now specify what you're looking for in your #OpenToWork job preferences." There are three options listed: "Remote" with a globe icon and the description "Work from anywhere you'd like.", "Hybrid" with a calendar icon and the description "Split time between home and in-person.", and "On-site" with a document icon and the description "Be in-person at your workplace." At the bottom of the options is another "Edit job preferences" button. At the very bottom of the email, there is a footer that says "This email was intended for Tomi J. Kallio (Professor of Business Development). Learn why we included this." followed by "You are receiving Job Preferences emails." and links for "Unsubscribe" and "Help". The LinkedIn logo is also present in the footer.

20–64-vuotiaan väestön kehitys 1987–2021 ja kehityssennuste 2022–2040

Keski-Pohjanmaalla ja koko Suomessa (Olli Rosenqvist)



Keski-Pohjanmaa

Koko Suomi

Lähde: Tilastokeskus, Väestörakenne & Väestöennuste

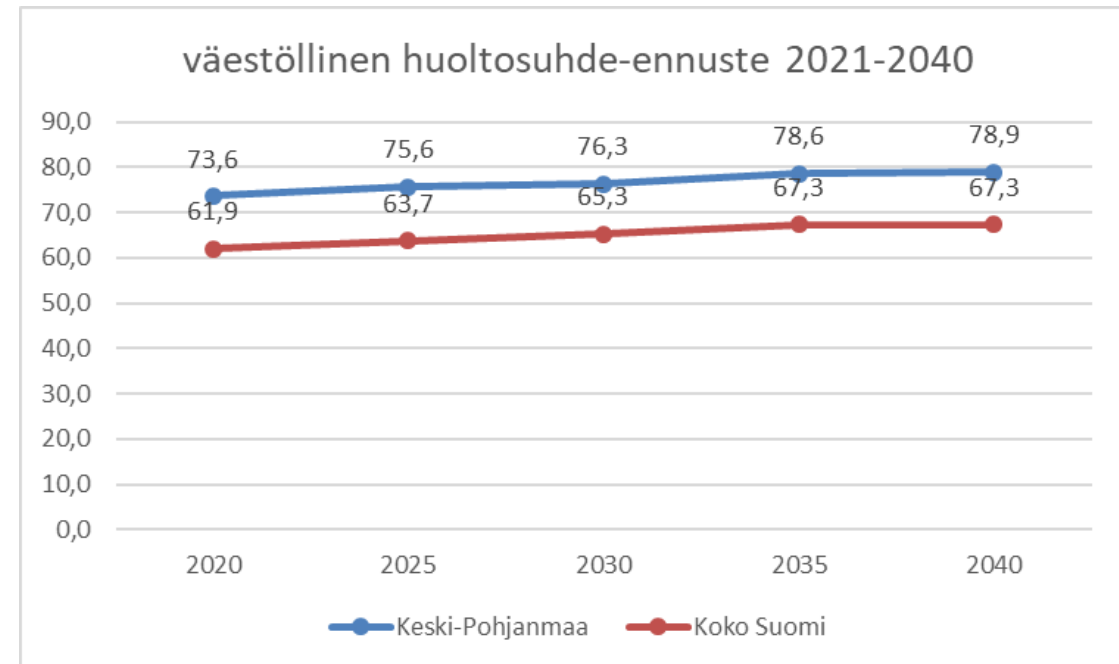
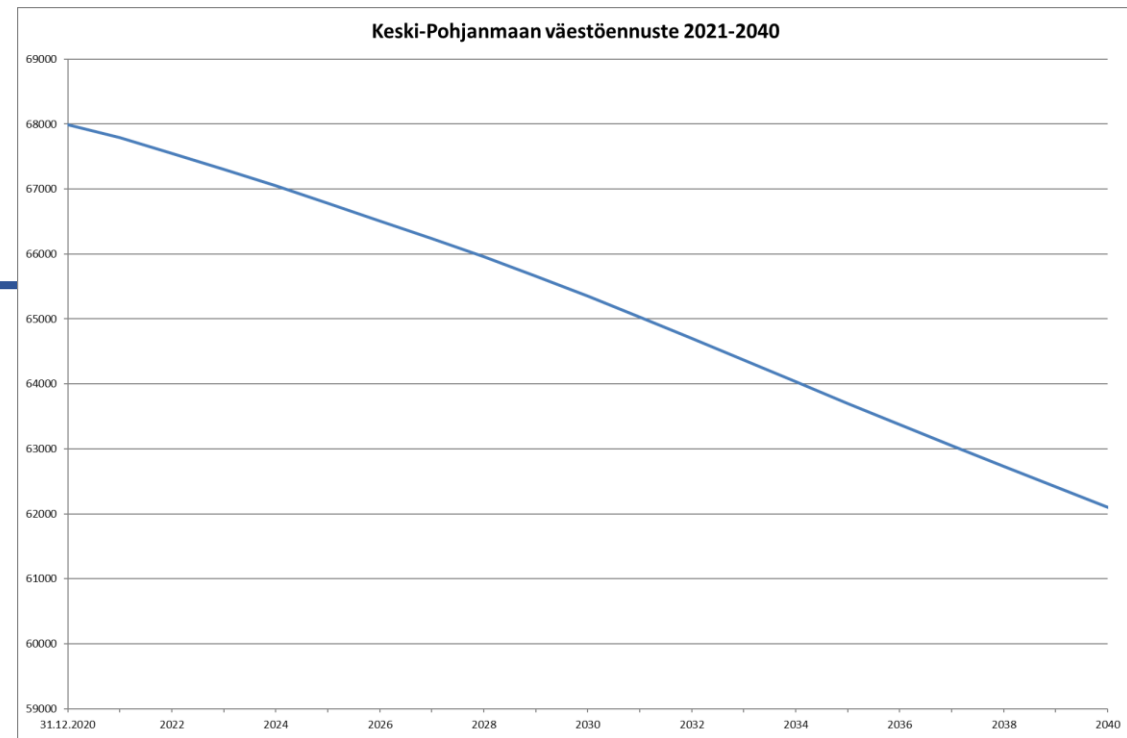
KESKI-POHJANMAAN LIITTO
ÅKERÖSKOLA OSTERBOTTENS FÖRBUND

centria
ammattikorkeakoulu

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOKKOLAN YLIOPISTOKESKUS
CHYDENTUS

Johdanto 2/4

- Sekä Keski-Pohjanmaan väestöennuste että väestöllinen huoltosuhde-ennuste ovat erittäin huolestuttavia
- Sama pätee tietenkin myös Suomeen laajemmin, joskaan ei aivan yhtä radikaalisti
- Koulutetusta työkäisestä väestöstä käydään alati tiivistyvää kamppailua paitsi alueellisesti myös globaalisti
- Globaalissa mittakaavassa Suomen tulevaisuus ei ole erityisen lupaava ja myöskään kansallisesti tarkasteltuna kohtuullisen hyvä tilanne on ainoastaan maamme seutukunnilla, joilla on oma iso monialainen yliopisto
- Etä- ja paikkariippumaton työ luo aivan uudenlaisia mahdollisuuksia osaavan työvoiman saatavuuden kannalta, mikäli alueella osataan toimia proaktiivisesti
- Toisaalta etä- ja paikkariippumaton työ luo aivan uudenlaisia uhkia työvoiman menettämisen kannalta, mikäli alueella toimitaan passiivisesti/vastahakoisesti suhteessa työelämän uusiin realiteetteihin



Johdanto 3/4

- Paikkariippumattomaan työhön ja sen johtamiseen liittyen on huutava pula tutkimustiedosta -> esimerkiksi eräät johtavat tieteelliset lehdet ovat julkaisseet nopeutetulla aikataululla aihepiiriä käsitteleviä artikkeleita
- Käynnissä useita etä- ja paikkariippumattomaan työhön liittyviä tieteellisiä tutkimushankkeita sekä kehityshankkeita (niin kansallisesti kuin kansainvälisesti)
- **Paikkariippumaton työ Keski-Pohjanmaalla (PARI) on esiselvitys**, jonka tavoitteena on kartoittaa paikkariippumattoman työn nykytilaa Keski-Pohjanmaan alueella, lisätä paikkariippumattoman työn hyödyntämistä ja ymmärrystä siitä, miten paikkariippumattomuuteen pohjautuvat joustavammat työmuodot voivat osaltaan ratkaista työvoiman saatavuuden haasteita alueella
- Osana PARI-hanketta mm:
 - Käytiin läpi aihepiiriin liittyviä selvityksiä, raportteja sekä perehdyttiin aihepiirin viimeisimpään tutkimustietoon
 - Haastateltiin 11 keskipohjalaisen organisaation (ml. yksityinen, julkinen ja kolmas sektori) ylemmän ja keskijohdon edustajia
 - Kysely toteutettiin 10 keskipohjalaisessa organisaatiossa
 - 279 vastaajaa
 - Vastausprosentti 45,59 (= poikkeuksellisen korkea)

Johdanto 4/4

- Etätyö ja paikkariippumattoman työ ovat käsitteellisesti lähellä toisiaan ja ne voidaan määritellä myös toistensa synonyymeiksi
- Toisaalta etätyö ja paikkariippumaton työ voidaan nähdä osin samaan ilmiöön liittyvinä päinvastaisina lähestymistapoina:
 - **Etätyössä työntekijä antaa työntekijälle mahdollisuuden** tehdä työtä tai osan siitä muualta kuin organisaation omasta toimitilasta käsin -> tyyppillisin etätyöpaikka on työntekijän oma koti, mutta myös juna, kahvila, mökki tms.
 - **Paikkariippumattomassa työssä työntekijä voi määritellä itse**, missä (ja usein myös milloin) hän tekee työnsä tai osan siitä -> työntekijä voi työskennellä yhtä hyvin organisaation omasta toimitilasta kuin ulkomailta käsin
- Informaatioteknologian kehitys yhdistettynä koronapandemiaan on siirtänyt ennennäkemättömän määrän työtehtäviä moodiin, jossa ne olisi ainakin periaatteessa tehtävissä etätöinä
- Paikkariippumattomuus on seuraava vaihe, jota jo nyt yhä suurempi määrä asiantuntijatyöntekijöitä toivoo työnantajaltaan -> jotta tämä olisi sujuvasti mahdollista, tarvitaan myös uudenlaista johtamisajattelua

Organisaatioiden johdon näkemyksiä etä- ja paikkariippumattomaan työhön

Haastattelujen kohderyhmä

- Syksyn 2022 aikana on haastateltu 11 Keski-Pohjanmaan alueella sijaitsevaa organisaatiota.
- Kohdeorganisaatiot ovat kokoluokaltaan erilaisia – näistä henkilöstömäärältään pienimmät organisaatio työllistävät alle 20 henkilöä ja suurimmat yli 250 henkilöä.
- Haastattelussa kohderyhmässä oli edustettuna eri toimialat - esim. organisaatioita teollisuus, koulutus, kauppa, informaatio- ja viestintä toimialoilta. Mukana oli yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin toimijoita.
- Kohderyhmää valittaessa tavoitteena oli muodostaa joukko organisaatioita, jotka ovat etä- ja paikkariippumattoman työn hyödyntämisessä eri vaiheissa. Haastattelussa kohderyhmässä oli mukana organisaatioita, joissa hyödynnetään etätöitä ja paikkariippumatonta työtä vain vähäisessä määrin sekä organisaatioita, joissa etätö ja paikkariippumaton työ on jo laajemmin käytössä.
- Haastateltavat henkilöt edustivat ylintä- ja keskijohtoa sekä mukana oli myös HR:stä vastaavia henkilöitä.
- Haastatteluiden tarkoituksena oli saada kokonaisnäkemystä ja ymmärrystä haastateltujen organisaatioiden etätöön ja paikkariippumattoman työn hyödyntämisestä sekä käytännöistä. Haastatteluiden tuottaman tiedon pohjalta laadittiin laajempi kysely etätöön ja paikkariippumattoman työn aihepiiriin liittyen, mikä kohdennettiin haastateltujen organisaatioiden henkilöstölle.

Haastattelukysymykset

- Haastatteluissa aihetta lähestyttiin etätyö ja paikkariippumaton työ - termien kautta.
- Esiselvityksessä ja haastatteluissa käytettiin seuraavia määritelmiä:
 - **Etätyössä** työnantaja ja työntekijä sopivat työntekijän mahdollisuudesta työskennellä työpaikan ulkopuolella, tyypillisimmin kotoa käsin.
 - **Paikkariippumattomassa työssä** työntekijä voi itse vapaasti valita työnsä maantieteellisen sijainnin. Oman harkintansa mukaan työntekijä voi työskennellä yhtä hyvin työpaikan tiloissa kuin vaikkapa ulkomailta käsin.
- Havaittiin, että organisaatioissa etätyön ja paikkariippumattoman työn jaottelu näin ei ole itsestään selvä asia, termistö ei ole vakiintunutta, eikä välttämättä tuollaisenaan käytössä.
 - Haastatelluissa organisaatioissa käytössä olivat myös termit hybridityö ja monipaikkainen työ

Haastattelukysymykset

- Haastattelukysymykset liittyivät organisaatioiden etätyön ja paikkariippumattoman työn hyödyntämisen nykytilaan ja lähitulevaisuuden kehityskulkuun sekä käytänteisiin. Haastatteluissa esillä olivat esimerkiksi seuraavat teemat:
 - Havaitut hyödyt ja haasteet
 - Hyvät käytänteet
 - Esteet laajemmalle hyödyntämiselle
 - Tekijät, jotka ajavat omaksumaan etätyötä ja paikkariippumatonta työtä nykyistä laajemmin
 - Vaikutukset työvoiman saatavuuteen

Paikkariippumaton työ

- Haastatelluissa organisaatioissa koronan myötä viimeistään aloitettiin etätöiden ja paikkariippumattoman työn tekeminen, ellei sitä jo aiemmin oltu otettu käyttöön.
- Yli puolella organisaatioista paikkariippumattoman työn tekeminen on mahdollista ja heillä on työntekijä tai työntekijöitä, jotka työskentelevät paikkariippumattomasti. Eli, työntekijä voi itse vapaasti valita työnsä maantieteellisen sijainnin ja työtä voi tehdä myös ulkomailta käsin.
 - Muutamalla organisaatiolla on kokemusta ulkomailta tehtävästä paikkariippumattomasta työstä, yksittäisten työntekijöiden osalta. Kokemukset ovat olleet hyviä ja se nähdään asiana, jota voitaisiin tulevaisuudessa organisaatiossa hyödyntää laajemminkin.
 - Selkeitä käytänteitä ei ole vielä muodostunut ulkomailta tehtävään paikkariippumattomaan työhön ja asiaan liittyy paljon pohdittavaa, esimerkiksi verotukseen, vakuutuksiin ja työterveyteen liittyen
- Paikkariippumattoman työn hyödyntämisessä haasteet ovat yleisemmällä tasolla kuin yksittäisen organisaation ratkaistavissa
 - Ei olemassa olevia käytänteitä näiden asioiden ratkaisemiseen, tarvittaisiin ylemmältä taholta ratkaisuja kuin yksittäisiltä organisaatioilta.

Etätyö

- Kaikissa organisaatioissa viimeistään koronan myötä otettiin etätyö käyttöön niiden osalta, joiden työkuva sen mahdollisti.
- Osalla työntekijöistä työsuorite on esimerkiksi sidottu fyysiseen suoritteeseen, joka ei mahdollista etänä työskentelyä.
- Suurimmassa osassa organisaatioista ei olla palaamassa ennen koronaa käytössä olleisiin työn tekemisen malleihin, vaan käytössä on erilaisia hybridimalleja.
- Kun on pakosta koronan aikana kokeiltu etänä erilaisten asioiden tekemistä, nyt tehdään enemmän tosiasioihin kuin asenteisiin pohjautuen päätöksiä siitä, mitä tehdään etänä ja mitä lähityönä.

Organisaatiokulttuuri

Hyvin eri asia, onko organisaatio jo syntyessään paikkariippumaton vai kehitetäänkö lähityössä toimineelle uusia työn tekemisen tapoja.

Eri suhtautumistapoja etä- ja paikkariippumattomaan työhön organisaatiokulttuurin näkökulmasta:

- *Perinteinen lähitekemiseen pohjautuva* organisaatiokulttuuri, suhtaudutaan negatiivisesti etätyöhön
- *Joustava suhtautuminen.* Perheystävällinen ja mahdollistava hybridi, ei olla sidoksissa paikkaan ja tunnustetaan osaamisen saaminen tällä keinoin
- *Arvostetaan lähityön yhteisöllisyyttä, ei edes haluta olla etänä.* Koronan myötä on voitu havahtua myös toiseen suuntaan, miksi on arvokasta tehdä lähityötä organisaatiokulttuurin, yhteisöllisyyden tai tuloksellisuuden näkökulmasta, ei niinkään itsessään etätyöhön tai paikkariippumattomaan työhön negatiivisesti suhtautuen.
- *Täysin etänä toimiva organisaatio* oli harvinaisin tapa toimia

Organisaatiokulttuuri

Etä- ja paikkariippumaton työ perustuu vahvasti luottamukseen

- Itsensä johtaminen
- Oman työn rajaaminen

Luottamuksen rakentaminen etänä

- Esimerkiksi käytetään kamerat päällä, tiedetään ketä on kuulolla
- Luotetaan siihen, että työaikaseuranta ja tehtävät hoidetaan
- Työn tulokset ratkaisevat, eikä työpaikalla tehty työ.

Organisaatiokulttuuri- Yhteisöllisyys

- Havaittavissa koronan tuoman etänä tekemisen myötä me-hengestä yksilökeskeisempään ajatteluun siirtymistä *”Yritys on toiminta-alusta työntekijöille”*
- Riskinä työn ja kohtaamisten sekä kommunikaation sirpaloituminen. Monikanavaisuus ja eri aikoihin paikalla olo.
- Paikkariippumaton työntekijä jää helposti ulkopuoleiseksi yhteisöstä.
- Perehdyttäminen ja työntekijän tuominen osaksi yhteisöä on haastavampaa etänä toimittaessa kuin yhdessä toimistolla oltaessa.
- Ei osata/ tai koeta mahdolliseksi kehittää yhteisöllisyyttä etätyössä, joten yhteisöllisyyden säilyttäminen yksi peruste minimoida etätyö.
- Polarisaatio, halu tehdä joko etänä tai lähityönä.
- Tasavertainen kohtelu koetaan tärkeäksi.

Organisaatiokulttuuri -Yhteisöllisyyden rakentaminen

- Oman organisaation kulttuurin tunnistaminen ja ylläpitäminen muuttuvilla tavoilla työskenneltäessä. Mitä pitää säilyttää ja mitä muuttaa?
- Yhteisöllisyys on koettu etätyössä yhdeksi isoimmista haasteista, miten sen saa säilymään. Osa ei edes näe miten yhteisöllisyyttä voisi olla etänä, eli yhteisöllisyys jää "toimistolle".
 - *"Miksi ei haluaisi tulla enää työpaikalle lähityöhön? Jos aidosti haluaa olla osa työyhteisöä ja kehittää organisaatiota ja työyhteisöä, niin voiko sitä tehdä jos ei halua työpaikalle koskaan tulla?"*
- Työn organisointi omat työntekijät tuntien.
- Tekninen esteettömyys.
- Kilpailukyky työyhteisönä ja työnantajana.

Etätyön hyödyt ja haasteet

Hyödyt

- Tuo joustavuutta työn tekemiseen ja lisää tehokkuutta
- Lisää organisaation houkuttelevuutta ja toimii rekrytointivalttina
- Lisää työhyvinvointia sekä työn ja perhe-elämän joustavampaa yhteen sovittamista
- Säästää aikaa ja rahaa vähentyneen työmatkustamisen seurauksena

Haasteet

- Haasteet etätyön johtamisessa sekä yhteisöllisyydessä
- Haasteet tiedon ja työntekijöiden tavoitettavuudessa sekä kommunikaatiossa
- Työergonomia ja tekniset haasteet

Osaava työvoima

- Tarvitaan lisää osaavaa työvoimaa - työvoiman saatavuus lähialueella ei riitä, työntekijöitä tulee tavoittaa kauempaa.
- Työn moninaisen tekemisen mahdollisuus (lähi-etä-pari) on olennaista tulevaisuudessa alueen vetovoimaisuuden kannalta – haasteena se, miten saadaan osaajia houkuteltua töihin alueelle.
- Etätyö ja paikkariippumaton työ tukee alueen ja organisaation houkuttelevuutta uusien rekrytointien kohdalla, mutta se toimii myös organisaatioiden nykyisten työntekijöiden pitovoimana.
- Suurin osa haastatelluista organisaatioista kertoi, että etätyön ja paikkariippumattoman työn mahdollistaminen on se tekijä, jolla saadaan organisaatioon oikeat työntekijät ja tämä on myös se tekijä mikä ajaa organisaatioita vahvemmin omaksumaen etätyötä ja paikkariippumatonta työtä.
- Kokemuksia siitä, että etänä työn aloittaminen Keski-Pohjanmaalle on johtanut alueelle muuttoon myöhemmin.
- ”Osaajapula ja yhteiskunnan yleinen kehitys ajavat etä- ja paikkariippumattoman työn suuntaan.”

Kyselyn tuloksia: Etä- ja paikkariippumaton työ – nykytila ja tarpeet Keski-Pohjanmaalla

Taustatietoja toteutetusta kyselystä

- Kysely toteutettiin marraskuussa 2022
 - Kohderyhmänä organisaatioiden työntekijät
- Mukana 10 organisaatiota
- Vastaajia 279
 - vastausprosentti 45,59%
- Kysely suunnattiin sellaisille työntekijöille, joilla oli mahdollisuus etätyön tekemiseen
 - Rajoittaa tulosten yleistettävyyttä

Millaisia mielestäsi hyviä tai toimivia etätyöskentelyyn liittyviä käytäntöjä työpaikallasi on?

A. Organisaatio:

- Ei tarvitse erikseen pyytää lupaa työskennellä etänä
- Laaja joustavuus kaikin tavoin
- Etätyön tekeminen tehty teknisesti helpoksi

B. Organisaatio:

- Etätyösopimukset
- Positiivinen suhtautuminen etätyötä kohtaan
- Toimivat laitteet, hyvät etä- ja hybridikokousmahdollisuudet
- Säännölliset tiimipalaverit
- Työnantaja tarjoaa mahdollisuuden viedä toinen näyttö, näppis, kamera yms. kotiin
- Henkilöstökoulutukset verkossa
- Työporukan kanssa yhteisesti sovitut päivät toimistolla

C. Organisaatio:

- Joustavat työajat
- Mahdollisuus osallistua palaveriini etänä
- Säännölliset palaverit
- Hyvät työvälineet ja nettiyhteydet
- Positiivinen suhtautuminen etätyöhön ja etätyöhön soveltuva organisaatiokulttuuri

Millaisia mielestäsi hyviä tai toimivia etätyöskentelyyn liittyviä käytäntöjä työpaikallasi on?

D. Organisaatio:

- Lyhyet päivittäiset tilannepalaverit
- Mahdollisuus osallistua palaveriin etänä
- Joustavuus toiminnassa
- Hyvät laitteet ja yhteydet
- Työnantaja tarjoaa mahdollisuuden viedä toinen näyttö, näppis, kamera, telakka yms. kotiin
- Etätyömyönteinen organisaatiokulttuuri

E. Organisaatio:

- Etätyöpäivistä ilmoitetaan yhteiseen sähköiseen kalenteriin etukäteen
- Etätyösopimus

F. Organisaatio:

- Etätyökalenteri

G. Organisaatio:

- Toimivat yhteydet ja laitteet

Millaisia mielestäsi hyviä tai toimivia etätyöskentelyyn liittyviä käytäntöjä työpaikallasi on?

H. Organisaatio:

- Joustavuus
- Ei tarvetta erikseen pyytää lupaa etätyöhön
- Työviikko alkaa yhteisellä tapaamisella
- Tarvittavien tilojen ja laitteiden hyvä saatavuus, nopea IT-tuki
- Toimiva VPN-yhteys
- Mahdollisuus suunnitella omaa työtä

I. Organisaatio:

- Hyvin toimivat laitteet ja ohjelmistot

J. Organisaatio:

- Selkeä etätyöohjeistus, selkeät pelisäännöt (ml. montako päivää saa tehdä etänä viikossa)
- Hyvin toimivat laitteet ja ohjelmistot
- Päivittäiset, tiimin sisäiset "pikapalaverit"
- Hyvät laitteet etätyöskentelyyn ja toimiva digiympäristö (ml. tarvittava materiaali pilvipalvelussa)
- Joustava suhtautuminen etätyöhön

Millaisia mielestäsi hyviä tai toimivia etätyöskentelyyn liittyviä käytäntöjä työpaikallasi on?

- Johtopäätöksiä:
 - **Hyvin toimivat laitteet ja ohjelmistot** oli vastaajien keskuudessa yleisin vastaus -> hyvät tekniset edellytykset työskentelylle on luonnollisesti ensiarvoisen tärkeää, mutta aiheen korostuminen vastauksissa toisaalta kertoo myös siitä, että etätyöskentelyn suhteen ollaan vielä melko alkutekijöissä
 - Sama johtopäätös voidaan tehdä myös siitä, että hyvin toimivana etätyöskentelyyn liittyvänä käytäntönä mainittiin toistuvasti se, että **on ylipäätään mahdollista tehdä etätyötä** (eräiden kohdeorganisaatioiden vastauksissa tämä mainittiin toistuvasti)
 - **Selkeät pelisäännöt etätyön suhteen** (ml. etätyösopimukset), kuten myös **säännölliset tapaamiset** ovat monille vastaajille tärkeitä asioita
 - **Etätyölle suotuisa organisaatiokulttuuri** mainittiin vain muutaman organisaation tapauksessa -> tällainen kulttuuri indikoi organisaation laajempaa sopeutumista asiantuntijatalouteen ja digiyhteiskuntaan, mutta on vielä melko harvinainen monilla toimialoilla

Miten haluaisit etätyötä tai sen tekemiseen liittyviä mahdollisuuksia kehitettävän työpaikallasi?

A. Organisaatio:

- Tulisi luoda selkeät ohjeet etätyön suhteen
- Tietoturvakäytänteiden kehittäminen niin, että myös langaton yhteys omaan kotiverkkoon on mahdollinen

B. Organisaatio:

- Hybridikokousten teknisen toimivuuden kehittäminen
- Käytäntö, joka selkiyttäisi milloin voi olla etänä ja milloin on syytä olla paikalla, lähitapaamisten yhteinen aikatauluttaminen
- Työergonomian kehittäminen etätyössä
- Mahdollisuus työskennellä osan ajasta ulkomailta käsin (erityisesti talviaika)
- Tukipalveluiden (it, HR jne.) kehittäminen niin, että ne toimisivat yhtä hyvin etänä kuin läsnä
- Työntekijöitä tulisi kohdella yhdenvertaisemmin etätyön suhteen
- Etätyön pelisääntöjen ja käytänteiden tuominen avoimemmin ja näkyvämmiin esiin
- Hyvän internetyhteyden tarjoaminen työntekijöille etuutena sekä laajemmin näyttöjä, telakoita jne. myös kotiin vietäväksi
- Työsuhde-edut tulisi muuttaa paikasta riippumattomaksi niin, että myös toisella paikkakunnalla asuva voisi niitä käyttää

C. Organisaatio:

- Laitteiden (näytöt, telakat jne.) myös kotiin vietäväksi
- Uuden työntekijän perehdytyksen ja etäjohtamisen käytäntöjen kehittäminen

Miten haluaisit etätyötä tai sen tekemiseen liittyviä mahdollisuuksia kehitettävän työpaikallasi?

D. Organisaatio:

- Mahdollisuus tehdä nykyistä enemmän etätyötä
- Etätyöpisteen ergonomia-asiat
- Laadukkaiden työvälineiden tarjoaminen etätyöhön
- Mahdollisuus työskennellä osa ajasta ulkomailta käsin (erityisesti talviaika).

E. Organisaatio:

- Selkeästi sovitut etätyön pelisäännöt ja niistä kiinni pitäminen (ml. sopiminen selkeämmin siitä, milloin ollaan kasvokkain paikalla ja yhteisen sähköisen kalenterin aktiivisempi käyttö)

F. Organisaatio:

- Nykyistä laajempi mahdollisuus etätyöhön

G. Organisaatio:

- Nykyistä selkeämmät etätyön pelisäännöt

Miten haluaisit etätyötä tai sen tekemiseen liittyviä mahdollisuuksia kehitettävän työpaikallasi?

H. Organisaatio:

- Työergonomian kehittäminen etätöissä
- Etätyöskentelyyn liittyvien pelisääntöjen selkiyttäminen
- Työvälineiden (näytöt, seisomatyöhön tarkoitetut pöydät jne.) tarjoaminen etätyöntekijöille
- Etäpalaveritilojen kehittäminen
- Työterveyspalveluiden saatavuus toisella paikkakunnalla asuvalle

I. Organisaatio:

- Etälaitteiden, ohjelmistojen ja etäyhteyksien kehittäminen

J. Organisaatio:

- Laitteet (näytöt jne.) ja verkkoyhteydet etätyöhön
- Mahdollisuus tehdä etätöitä ulkomailta käsin
- Organisaation johtamiskäytäntöjen ja organisaatiokulttuurin kehittäminen etätyömyönteisemmäksi
- Mahdollisuus tehdä nykyistä enemmän etätyötä
- Nykyistä joustavammat käytännöt etätyöhön liittyen

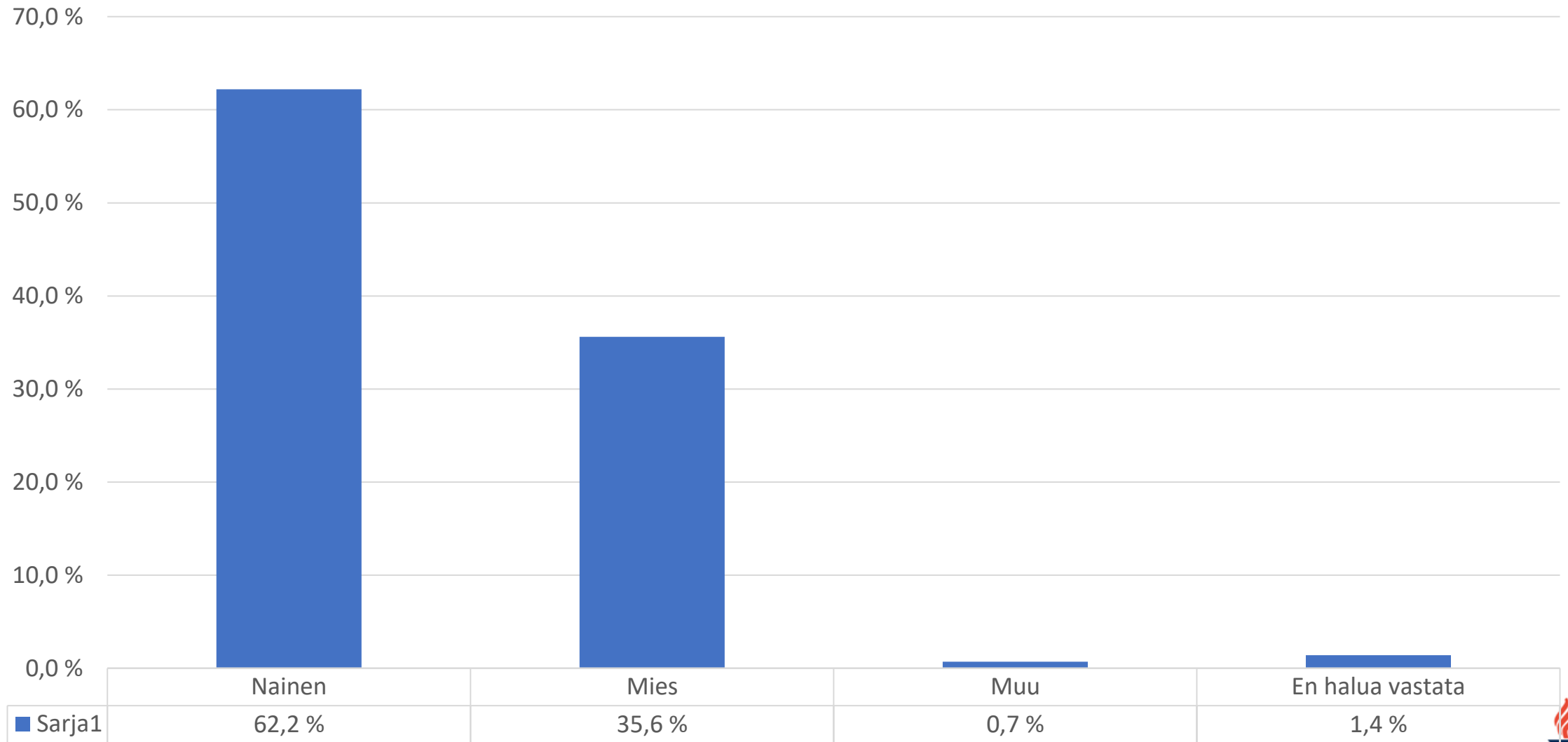
Miten haluaisit etätyötä tai sen tekemiseen liittyviä mahdollisuuksia kehitettävän työpaikallasi?

- Johtopäätöksiä:
 - Vastauksissa toivottiin toistuvasti nykyistä **selkeämpiä pelisääntöjä etätyökäytäntöihin** ja selkeyttä mm. siihen, **milloin on syytä olla työpaikalla fyysisesti läsnä**
 - Lukuisat vastaajat eri organisaatioista toivoivat myös kiinnitettävän huomiota **etätyöergonomiaan** ja työnantajan tarjoavan **työvälineitä etätyöhön** (näytöt, sähköpöydät, telakat, verkkoyhteydet jne.)
 - **Hybridikokousten toimivuuteen** (erityisesti tekninen toimivuus, mutta myös vuorovaikutteisuus) toivottiin kehitystä
 - Toivottiin **nykyistä laajempaa mahdollisuutta etätyöhön** ja monet vastaajat myös toivoivat **mahdollisuutta työskennellä ulkomailta käsin** (paikkariippumaton työ)
 - Etätyökäytäntöihin toivottiin ylipäätään **lisää joustavuutta** ja monet vastaajat mainitsivat myös toivovansa työtovereiltaan ”vähemmän tuomitsevaa” suhtautumista etätöihin -> vain harva vastaaja osasi kuitenkin varsinaisesti yhdistää nämä seikat organisaation johtamiskäytäntöihin ja organisaatiokulttuuriin (johon ne erityisesti tutkijan näkökulmasta saumattomasti liittyvät)
 - Tukipalveluihin (esim. HR), työterveyteen ja työetuuksiin (kuntosalit yms.) etätyöntekijän näkökulmasta kiinnitettiin yllättävän vähän huomiota

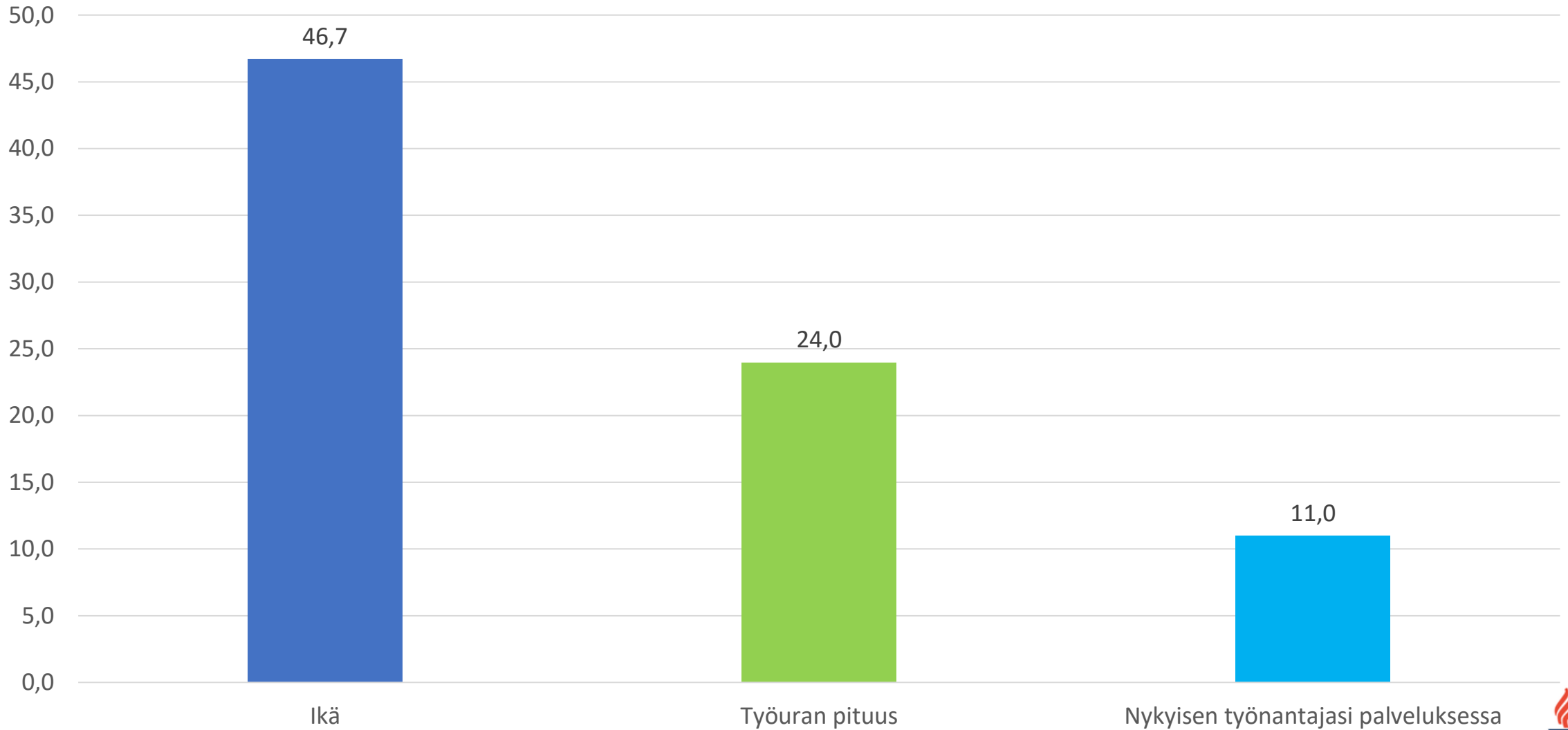
Taustatietoja toteutetusta kyselystä

- Kysely toteutettiin marraskuussa 2022
 - Kohderyhmänä organisaatioiden työntekijät
- Mukana 10 organisaatiota
- Vastaajia 279
 - vastausprosentti 45,59%
- Kysely suunnattiin sellaisille työntekijöille, joilla oli mahdollisuus etätöön tekemiseen
 - Rajoittaa tulosten yleistettävyyttä

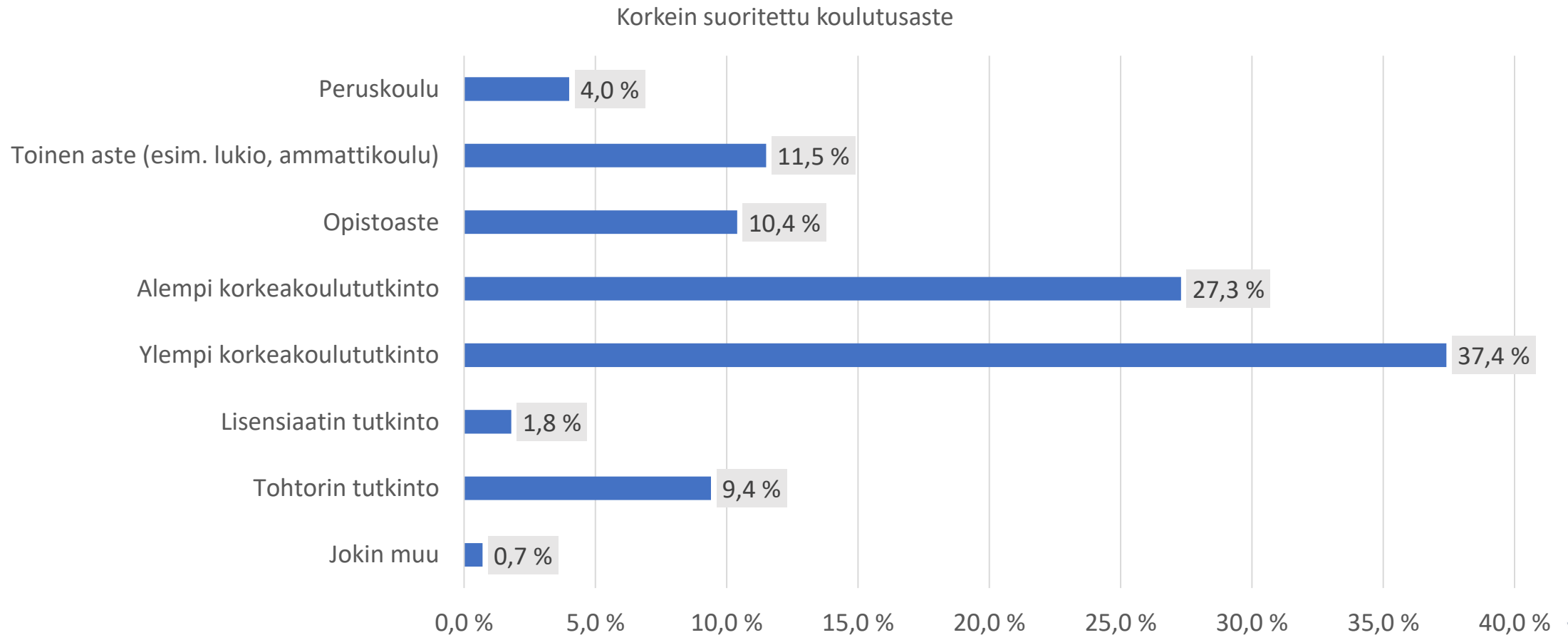
Vastaajien sukupuoli



Vastaajien ikä ja työkokemus vuosissa

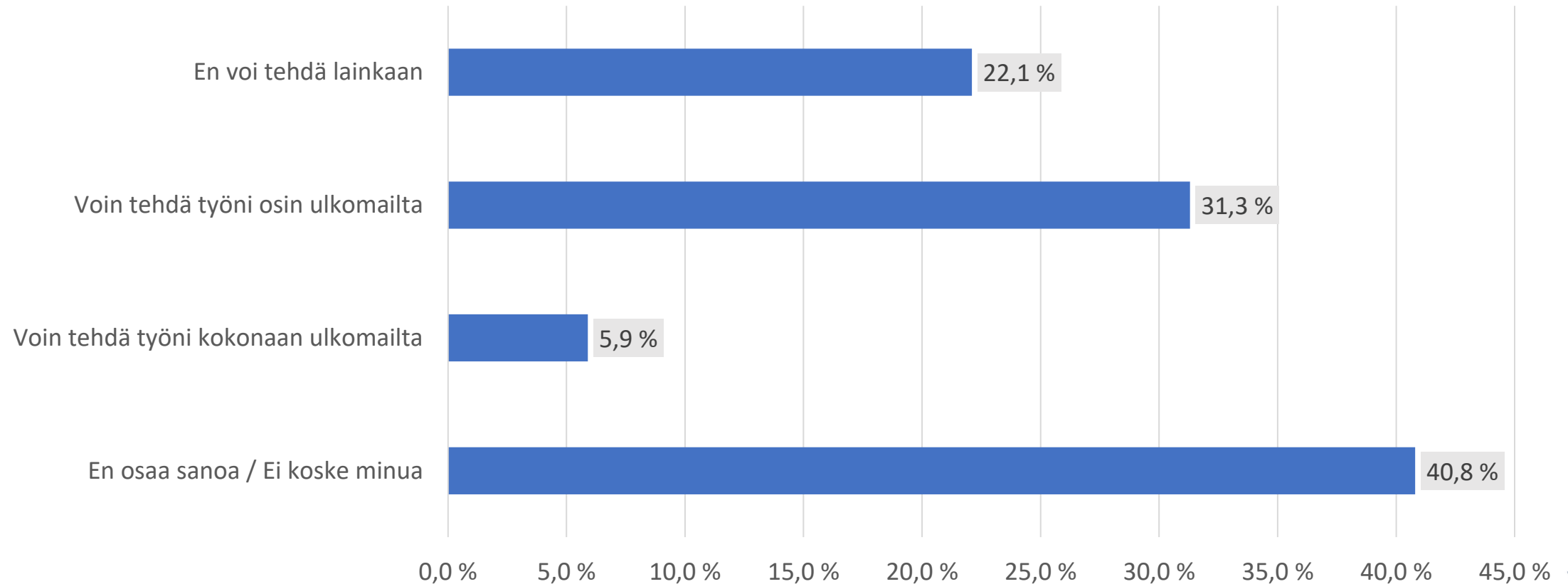


Vastaajien koulutuspohja



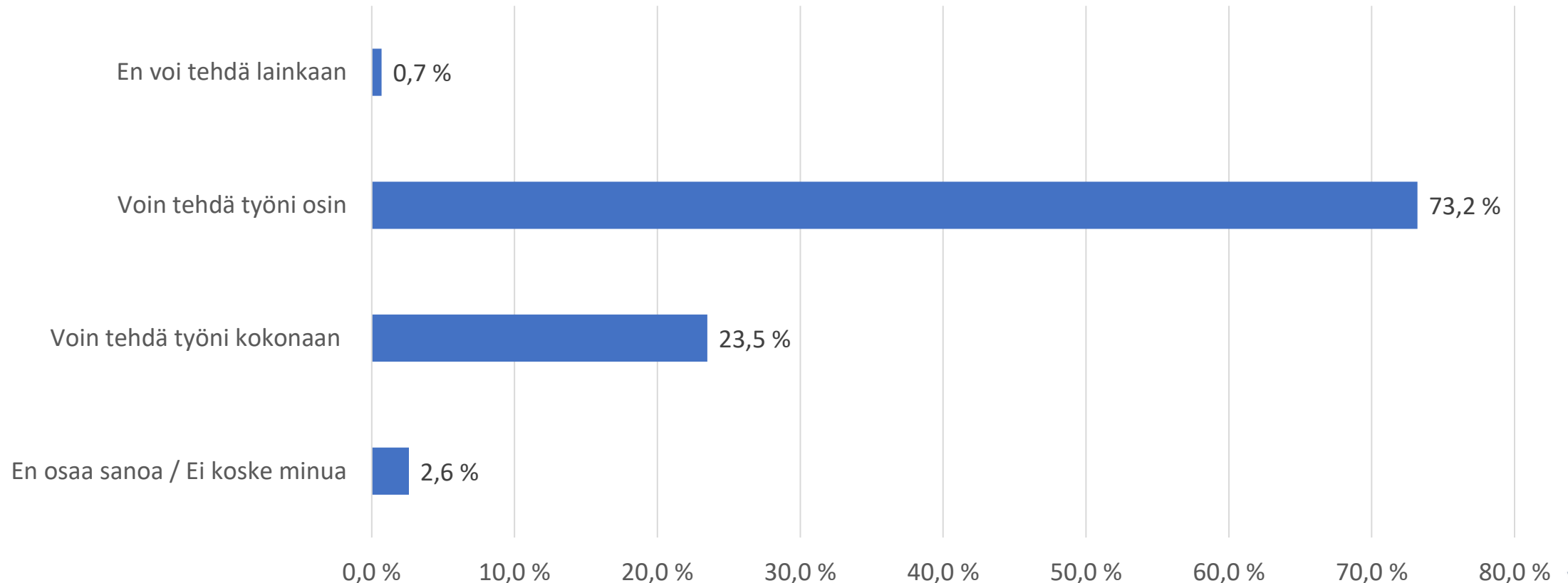
Voitko halutessasi tehdä työsi kokonaan tai osin ulkomailta käsin?

Mahdollisuus ulkomailla työskentelyyn



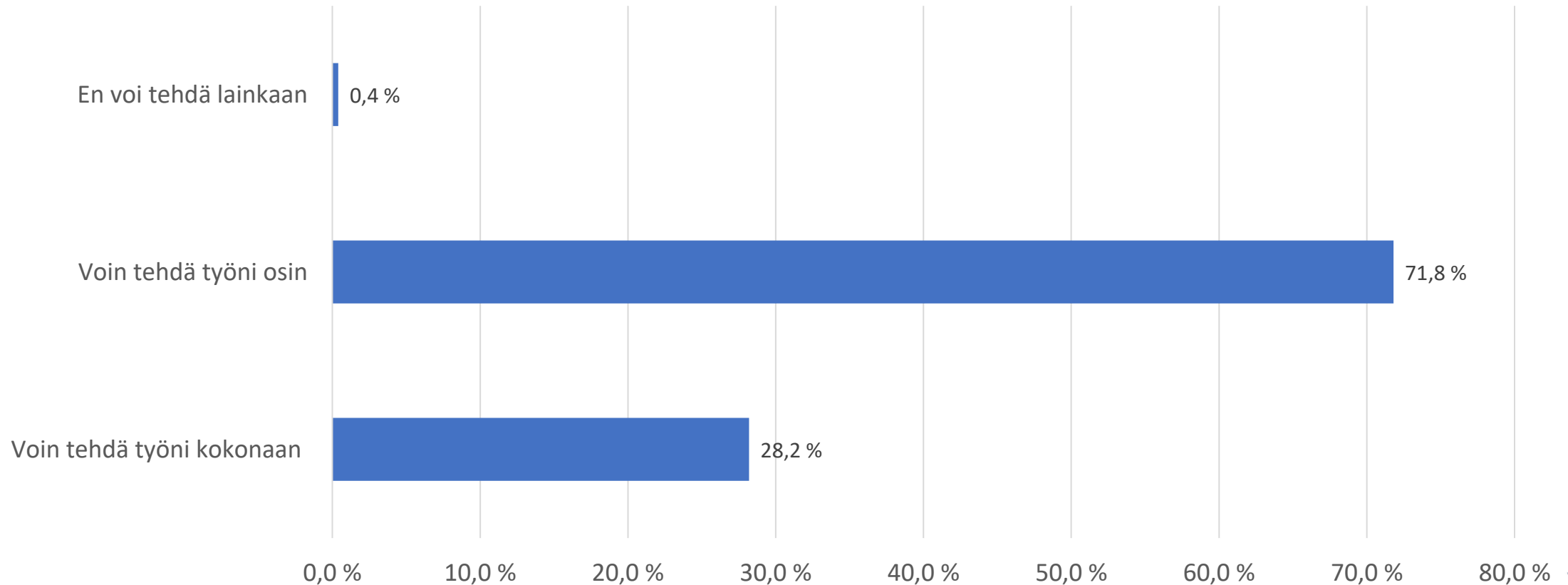
Voitko halutessasi tehdä työsi kokonaan tai osin mistä tahansa paikasta kotimaasta käsin (esim. koti, mökki, kahvila, juna)?

Kotimaasta työskentely



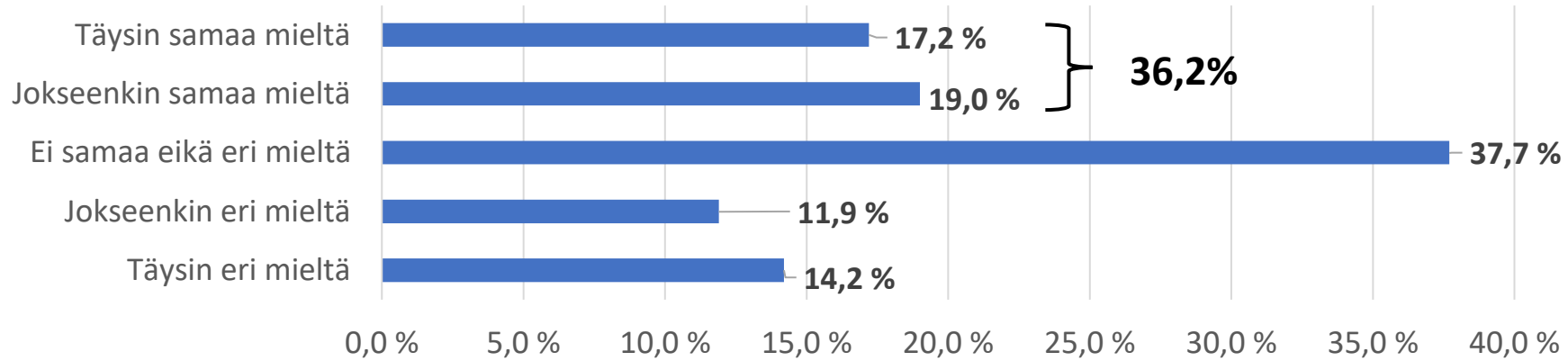
Voitko halutessasi tehdä työsi kokonaan tai osin kotoa käsin?

Mahdollisuus työskennellä kotoa

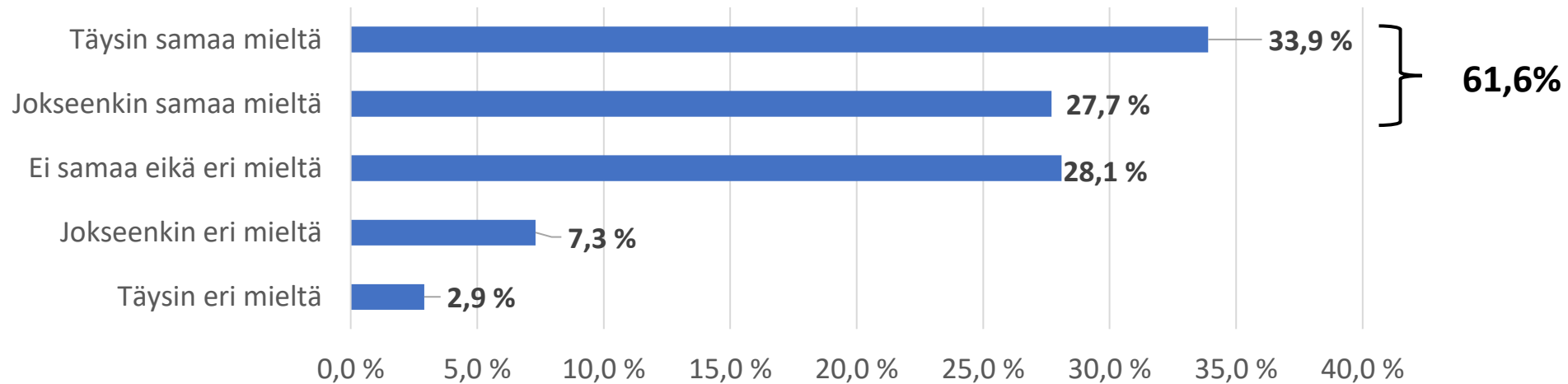


Halu työskennellä paikkariippumattomasti

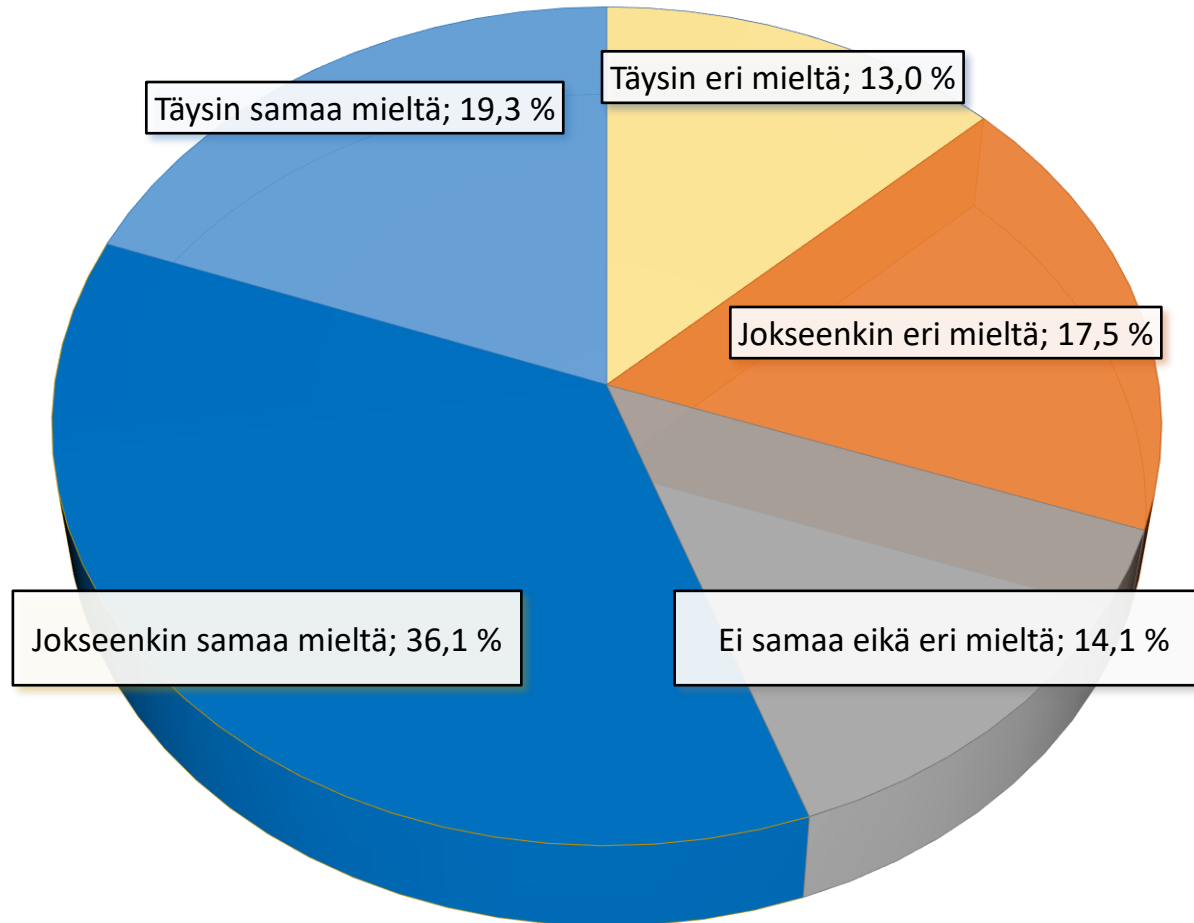
Haluaisin työnantajani tarjoavan mahdollisuuden etätöiden tekemiseen
ulkomailta käsin



Halu mahdollisuuteen työskennellä mistä tahansa paikasta kotimaasta käsin

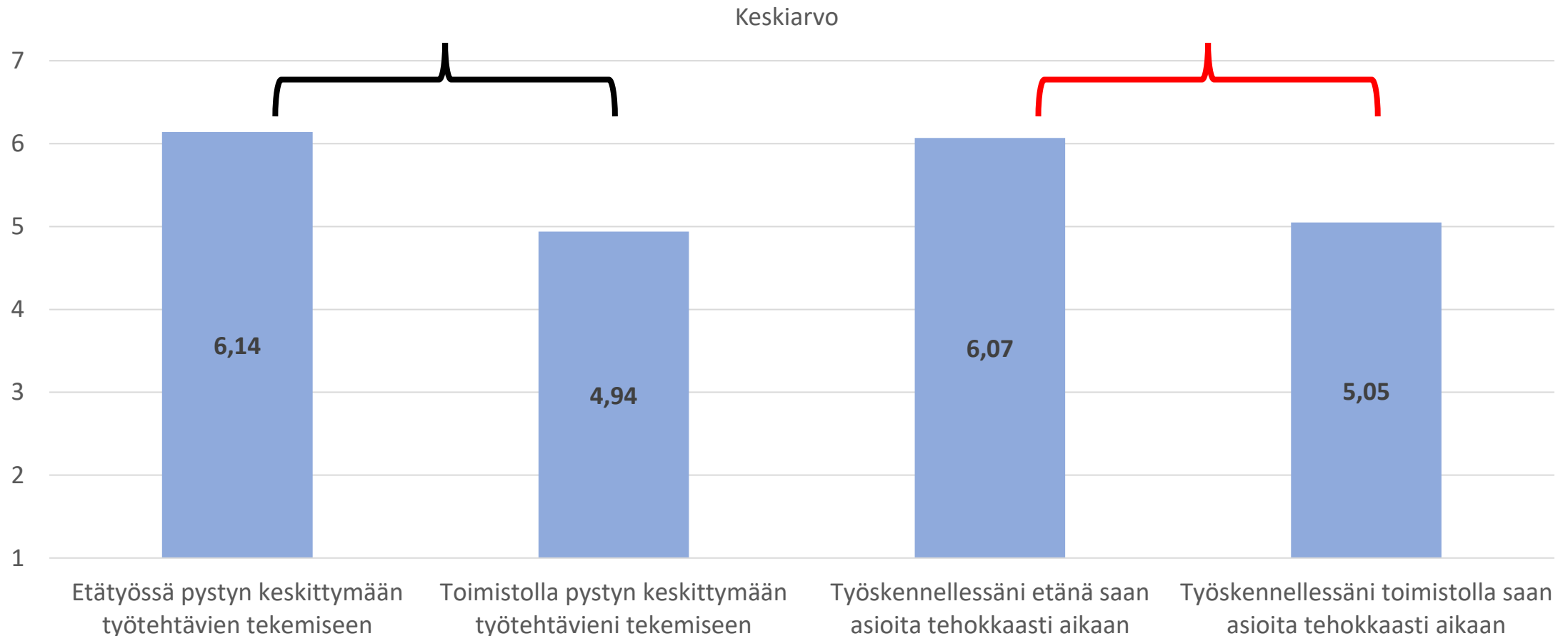


TYÖTEHTÄVÄNI OLISIVAT MIELESTÄNI TEHTÄVISSÄ MYÖS ULKOMAILTA KÄSIN



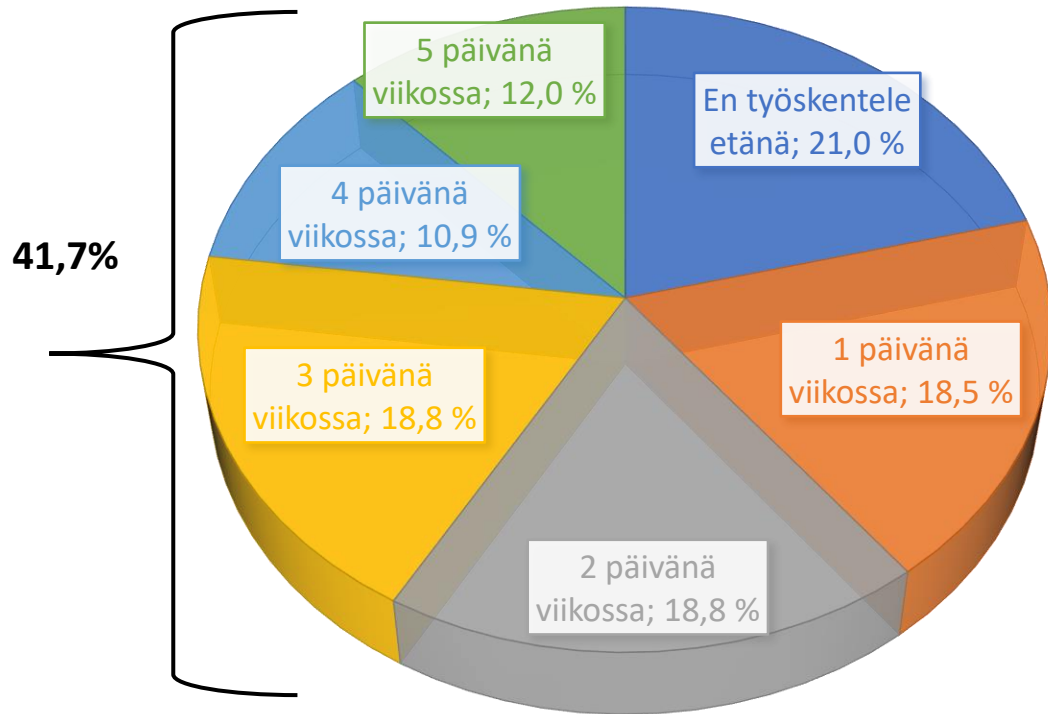
55,4% on täysin tai jokseenkin sitä mieltä, että työtehtävät voisi tehdä myös ulkomailta käsin

Työn tehokkuus ja työhön keskittyminen etänä vs. toimistolla



1 = Ei pidä lainkaan paikkaansa; 7 = Täysin paikkansa erittäin hyvin

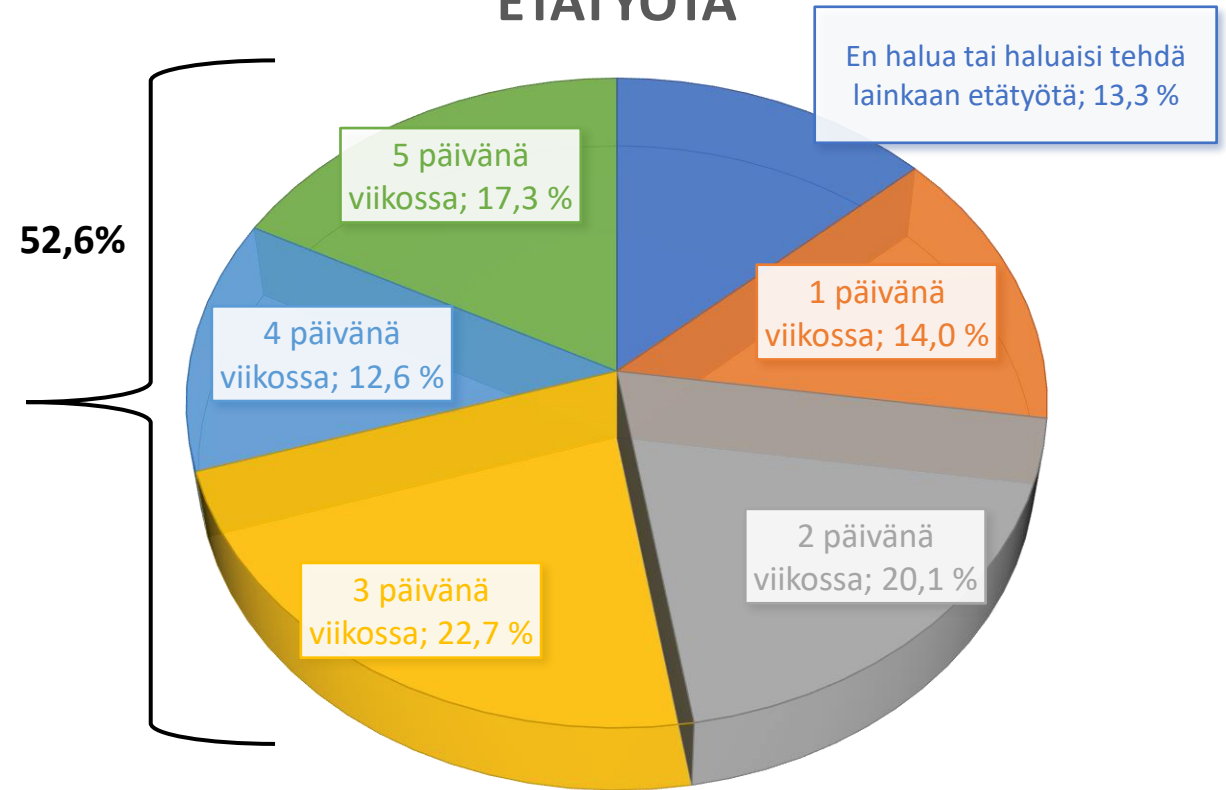
TEHTÄVÄN ETÄTYÖN MÄÄRÄ VIIKOSSA



Keskiarvo = 3,15 päivää / viikko

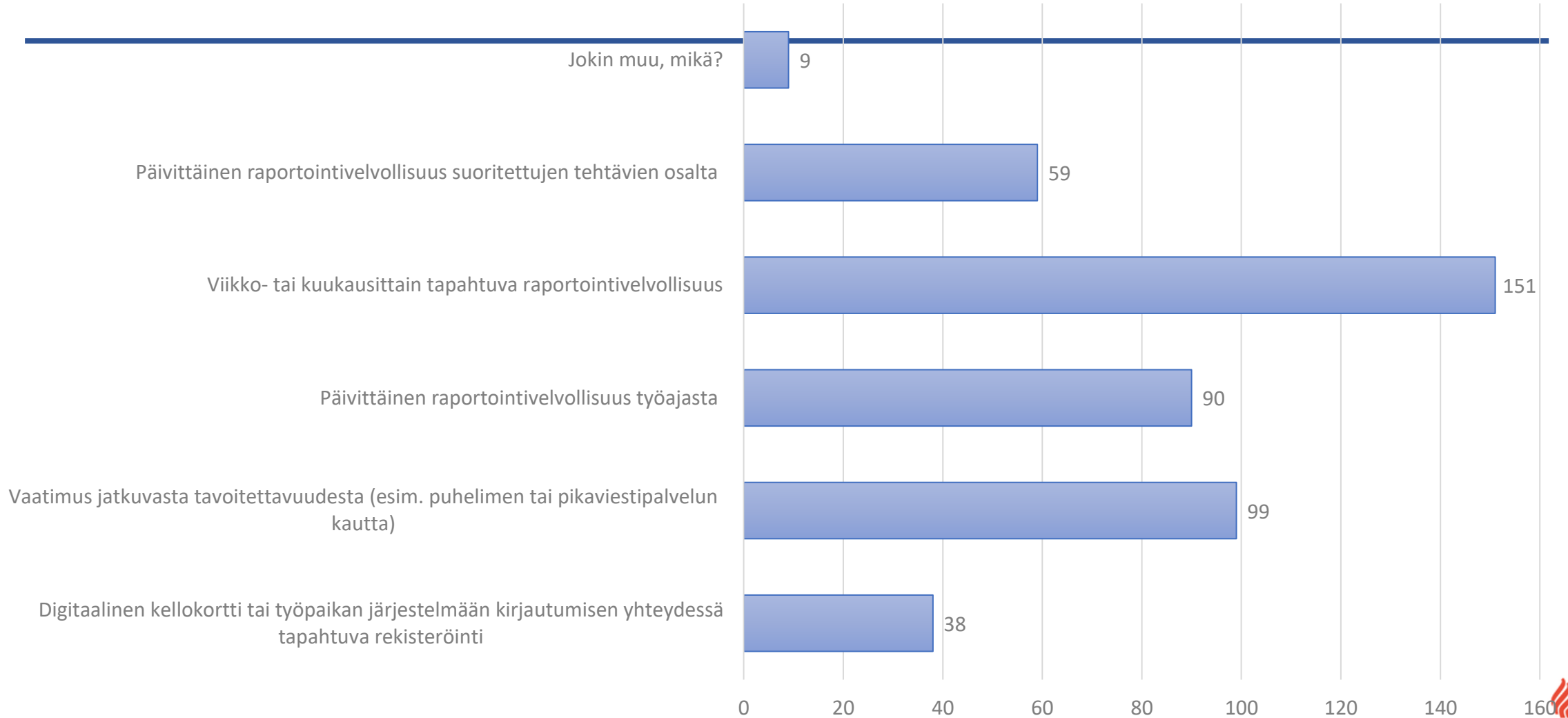
N = 276

MONENA PÄIVÄNÄ HALUAISI TEHDÄ ETÄTYÖTÄ

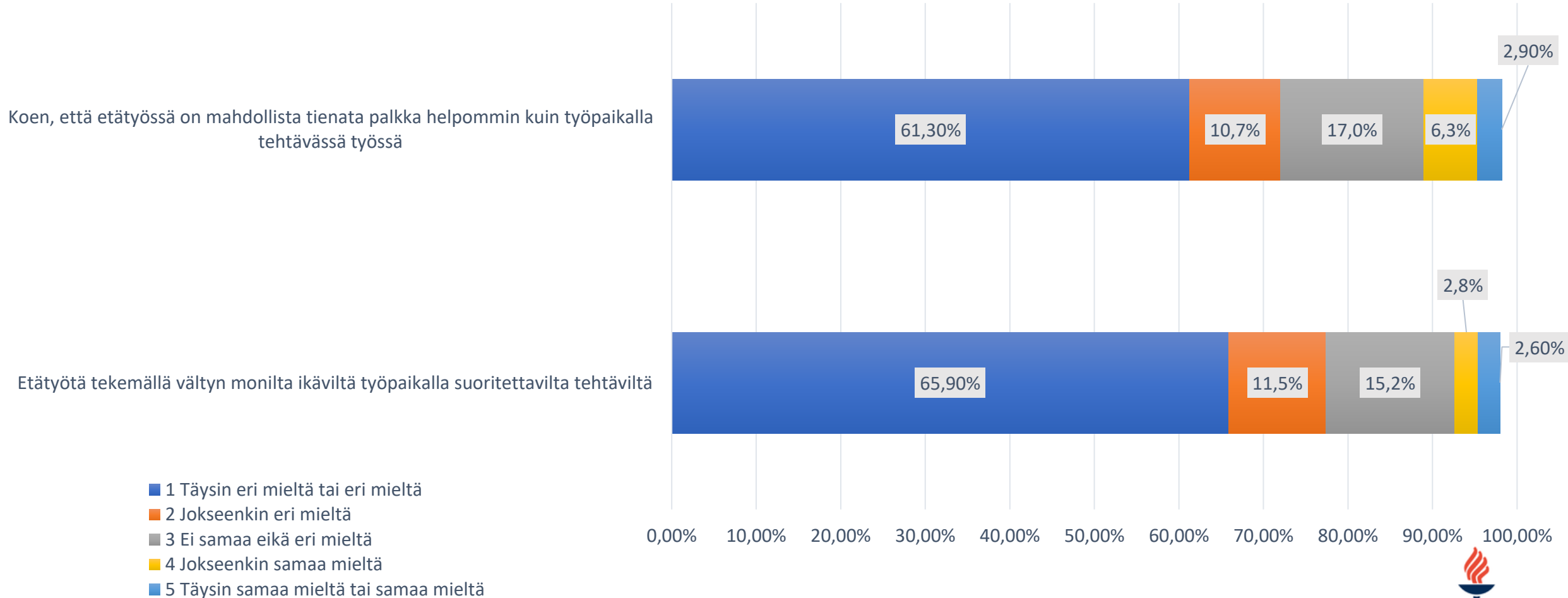


Keskiarvo = 3,58 päivänä / viikko

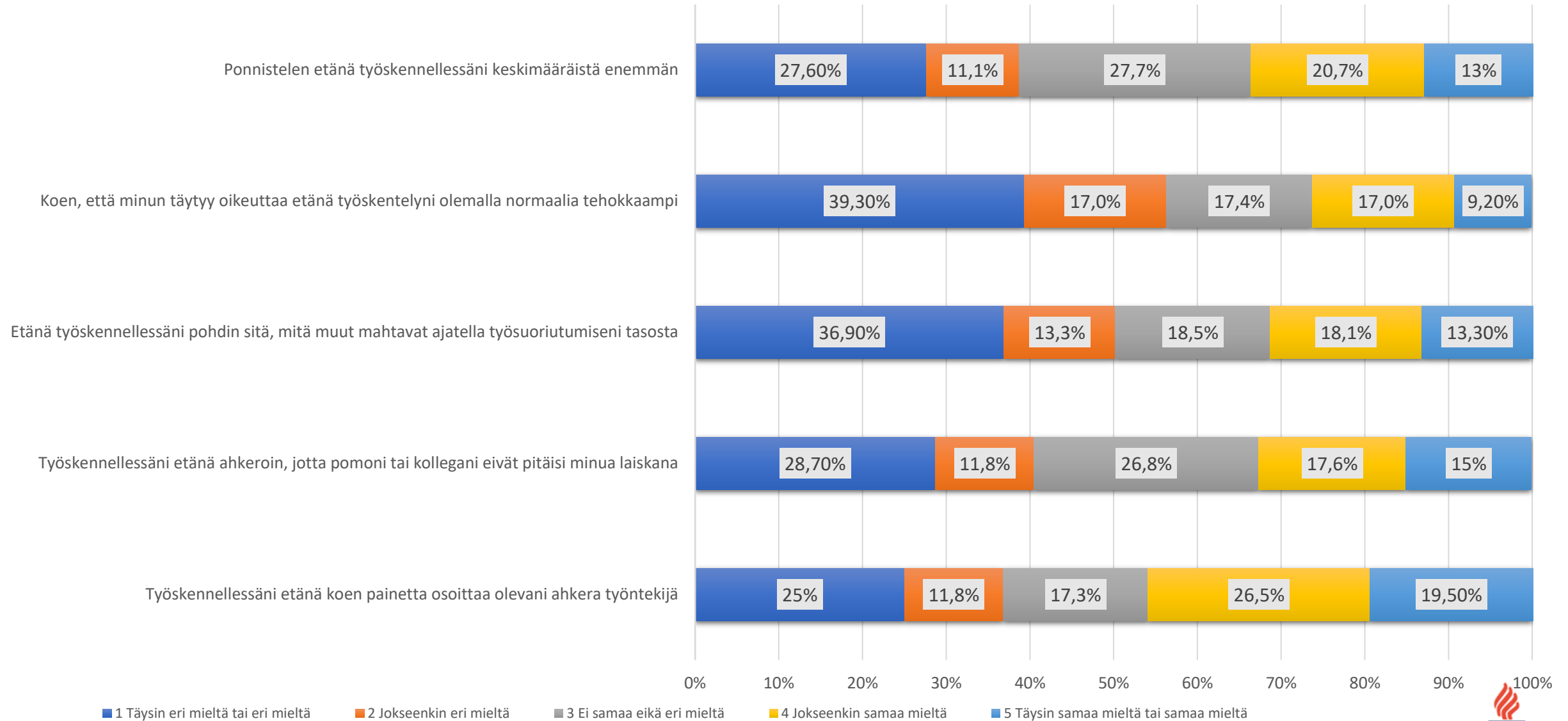
Miten työntajasi seuraa etätyöskentelyä?



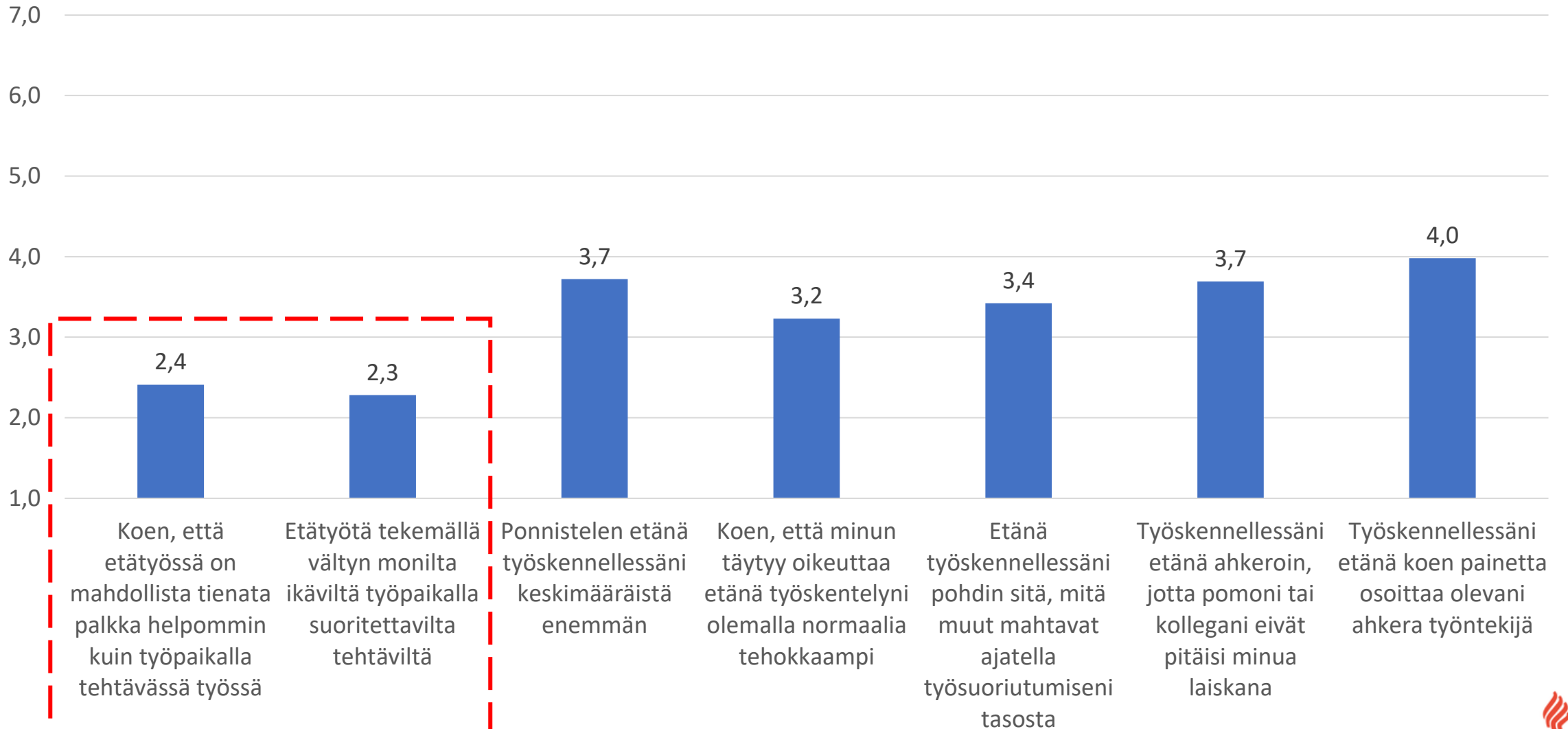
Väittämiä etätyöskentelystä



Väittämiä etätyöskentelystä



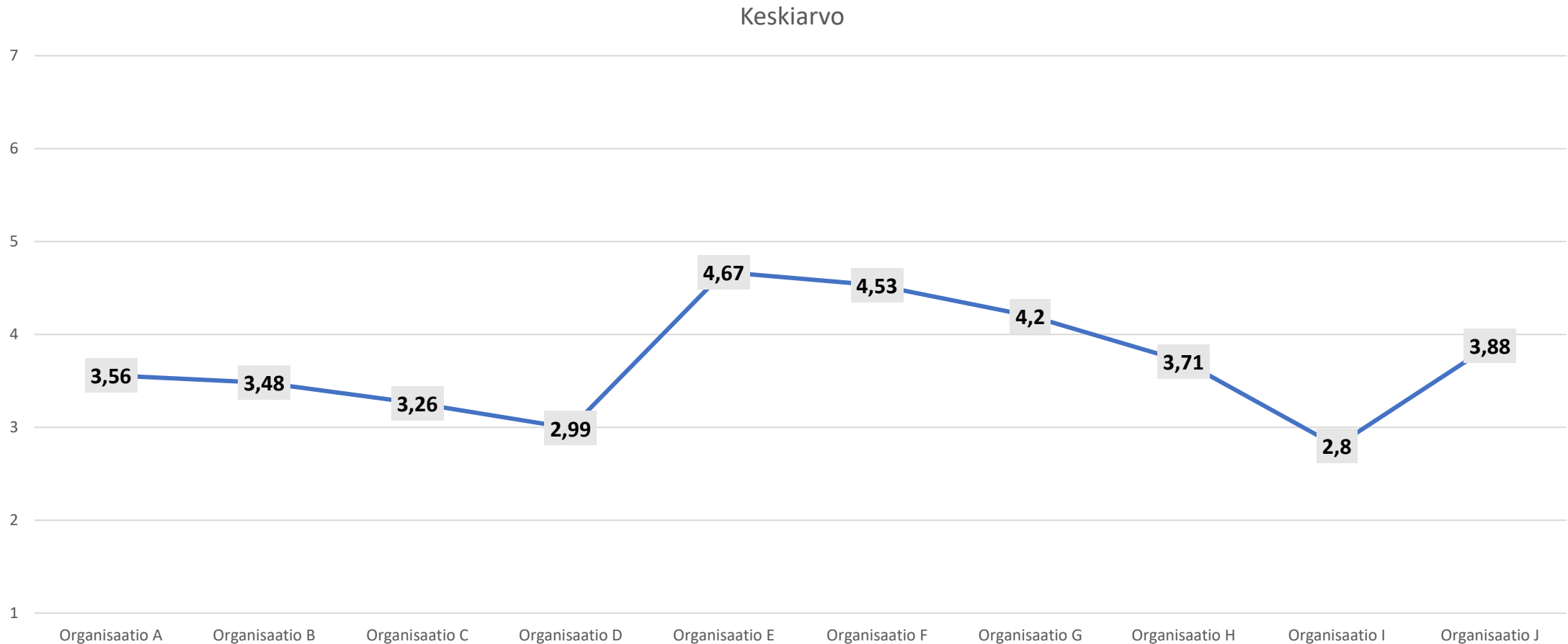
Etäoikeutus



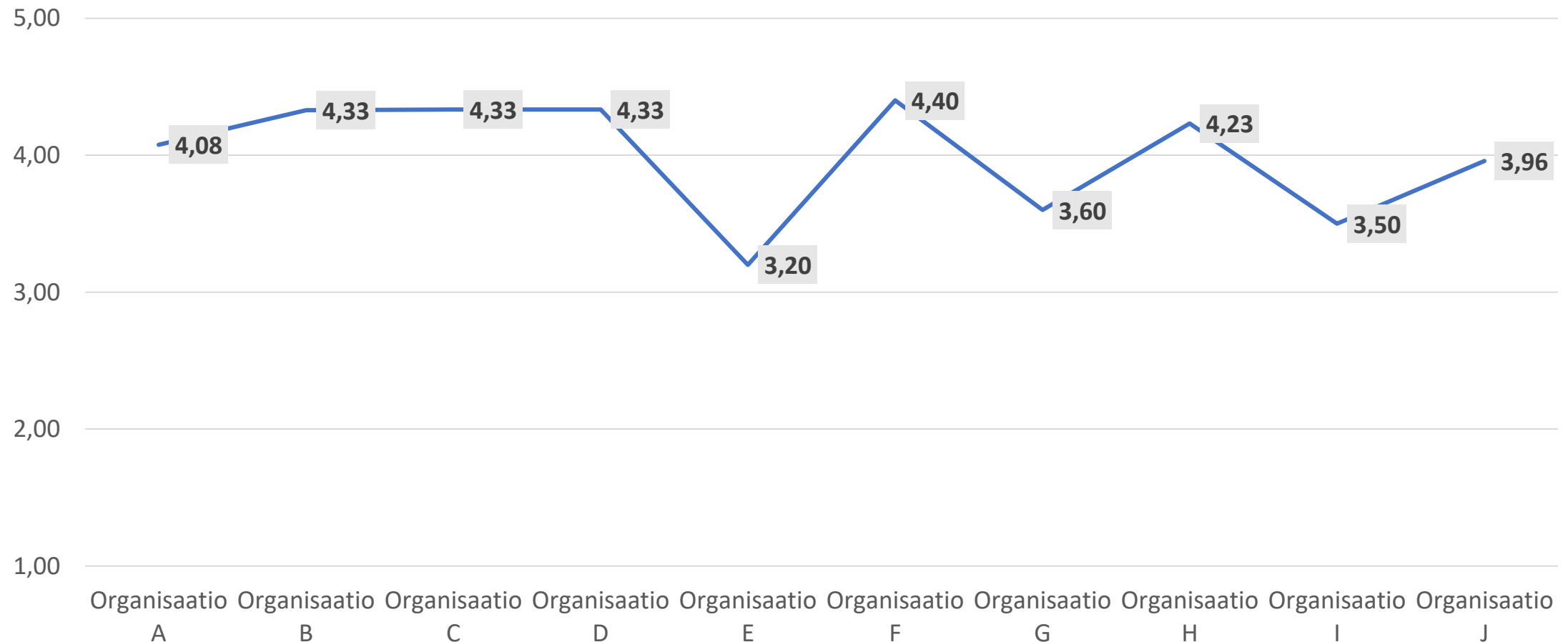
1 = Täysin eri mieltä; 7 = Täysin samaa mieltä

ETÄOIKEUTUS:

Vastaajien kokemus tarpeesta oikeuttaa oma etätyöskentelynsä olemalla tehokas



Voin valita työskentelypaikkani kulloisenkin tehtävän vaatimusten perusteella



1 = Täysin samaa mieltä, 3 = Ei samaa eikä eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä

Voin valita työskentelypaikkani niin, että työskentelyni on mahdollisimman sujuvaa

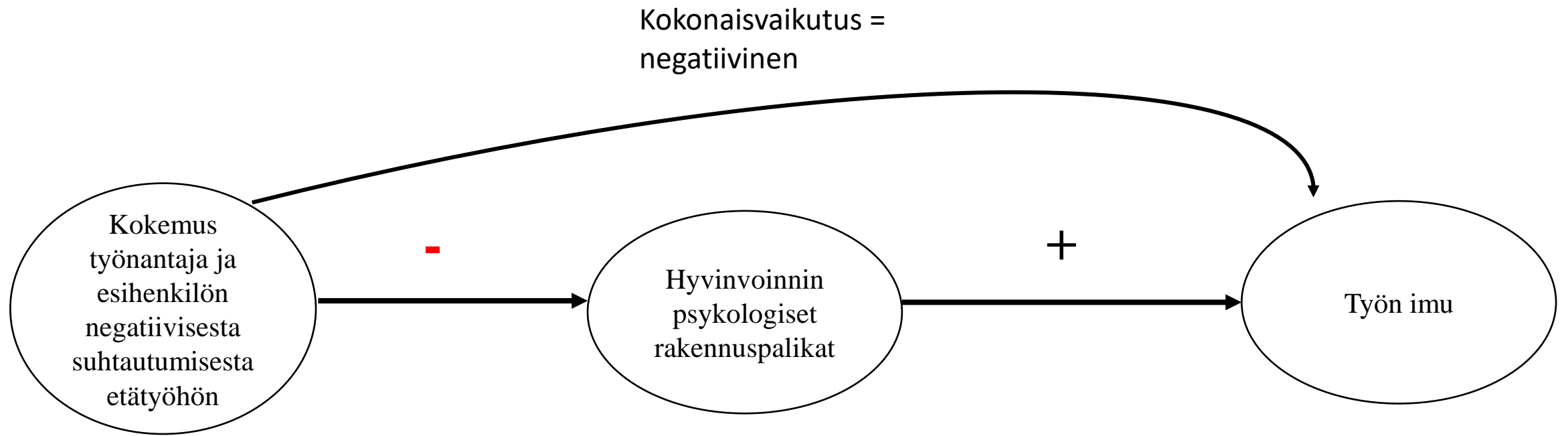


1 = Täysin eri mieltä, 3 = Ei samaa eikä eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä

Työtehtäväni olisivat mielestäni tehtävissä myös ulkomailta käsin



1 = Täysin eri mieltä, 3 = Ei samaa eikä eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä



Kokemus
työnantajan ja
esihenkilön
negatiivisesta
suhtautumisesta
etätyöhön

Vähentää

Tehtävän
etätyön määrä

Monena
päivänä
haluaisi tehdä
etätyötä

Lisää

Etäoikeutus

Yhteenveto ja johtopäätöksiä

Johtopäätöksiä tiivistetysti 1/2

- Kun työnantajat aiemmin määrittivät, missä määrin työntekijöillä oli mahdollisuus tehdä etätöitä, on uudessa normaalissa asetelma kääntynyt osin pääläelleen → erityisesti korkeasti koulutetut asiantuntijat määrittelevät jo nyt työmarkkinoilla itse sen, millaista työtä (paikkariippumaton työ, etätö, hybridityö, läsnätyö) he ovat valmiita tekemään
- Mahdollisuus tarjota etätöitä ja paikkariippumatonta työtä tulee määrittämään tulevaisuudessa yhä voimakkaammin organisaatioiden kyvyn houkuttaa parhaita osaajia → tässä kehityksessä erityisesti julkisorganisaatioilla on ilmeinen vaara tippua kydyistä
- Informaatioteknologian kehityksen seurauksena paikkariippumaton työ, etätö ja hybridityö tulevat koskettamaan myös alati laajenevaa joukkoa (ei siis ainoastaan rajattua joukkoa erityisasiantuntijoita kuten aiemmin)
- Kuvattu muutos koskettaa erityisen rajusti muuttotappioalueita, joilla on työmarkkinanäkökulmasta tarkasteltuna proaktiivisesti toimimalla mahdollisuus joko menestyä tai passiivisesti reagoimalla vaara pudota kehityksestä ja taantua entisestään
- Käynnissä on parhaillaan (niin kotimaassa kuin kansainvälisesti) huomattavan suuri määrä tutkimus- ja kehityshankkeita, joilla pyritään tuottamaan sekä tieteellistä tutkimustietoa etä- ja paikkariippumattomasta työstä että kehittämään alueiden toimijoiden kykyä menestyä uuden normaalin globaaleilla työmarkkinoilla

Johtopäätöksiä tiivistetysti 2/2

- Noin puolet PARI-hankkeeseen haastatelluista keskipohjalaisten organisaatioiden johtajista toi esille, että etätyötä ja paikkariippumattoman työn mahdollisuus on lisännyt heidän organisaationsa houkuttelevuutta työnantajana ja että mahdollisuus paikkariippumattomaan työhön ja etätyöhön toimii heillä rekrytointivalttina
- Etätyö ja paikkariippumaton työ haastaa organisaation yhteisöllisyyttä → keskeiseksi haasteeksi etätyötä ja paikkariippumatonta työtä soveltaville organisaatioille nousee se, miten ne kykenevät ylläpitämään työyhteisön yhteisöllisyyttä soveltaessaan etä- ja paikkariippumattomuuteen perustuvia työtapoja
- Kyselyn vastauksissa korostuu hyvät tekniset edellytykset etä- ja paikkariippumattomalle työskentelylle → vaikka aihe onkin itsessään erittäin tärkeä, kertoo sen korostuminen aineistossa siitä, että etätyöskentelyn suhteen ollaan useimmissa PARI-hankkeeseen osallistuneissa keskipohjalaisissa organisaatioissa vielä melko alkutekijöissä
- Vastaajat toivovat erityisesti nykyistä selkeämpiä pelisääntöjä etätyökäytäntöihin ja selkeyttä siihen, milloin on syytä olla työpaikalla fyysisesti läsnä
- Kyselyn vastaajista yli 55% kokee, että heidän työtehtävänsä olisi mahdollista toteuttaa myös ulkomailta käsin → lisäksi reilu kolmannes vastaajista esitti toiveen siitä, että heidän työnantajansa tarjoaisi mahdollisuuden työskentelyyn ulkomailta käsin (paikkariippumaton työ)
- Työnantajan/esimiehen nuiva suhtautuminen etätyön tekemiseen heijastuu negatiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin → lisäksi nuiva suhtautuminen on yhteydessä heikentyneeseen haluun etätyön tekemiseen sekä kokemukseen, että etätyöskentely täytyy ”oikeuttaa” olemalla erityisen tehokas
- Vastaajien keskuudessa koettu työn tehokkuus ja mahdollisuus keskittyä työtehtäviin on selkeästi suurempaa etätyössä kuin läsnätyössä