



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
TEKNIIKAN JA LIIKENTEEN ALA

VALTION TURVALLISUUSALO- JEN MAHDOLLISUUDET YH- TEISTEN TYÖTILOJEN HYÖ- DYNTÄMISEEN

TEKIJÄ/T:

Mika Korpimo

Koulutusala Tekniikan ja liikenteen ala	
Tutkinto-ohjelma Teknologiaosaamisen johtamisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Mika Korpimo	
Työn nimi Valtion turvallisuusalojen mahdollisuus yhteisten työtilojen hyödyntämiseen	
Päiväys 12.6.2021	Sivumäärä/Liitteet 43
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Senaatti Kiinteistöt	
Tiivistelmä <p>Senaatti-kiinteistöt on valtion kiinteistöasiantuntija ja toimitilakumppani. Senaatti-kiinteistöt luo yhdessä asiakkaidensa kanssa toimintaa tukevia työympäristöjä ja vastaa niiden ylläpidosta.</p> <p>Valtiolla ollaan Sanna Marinin hallituksen ohjelmalinjausten perusteella siirtymässä kohti paikkariippumattontaa ja monipaikkaista työtä. Tämän seurauksena valtiolla on suunta kohti virastojen yhteisiä toimistotiloja työtehtävien sen mahdollistaessa.</p> <p>Valtion turvallisuusaloilla siirtymisessä yhteisiin toimitiloihin on erinäisiä haasteita. Tässä opinnäytetyössä selvitettiin kahdella eri kyselytutkimuksella ja keskusteluilla mitä nämä haasteet ovat ja mitä niille tulee tehdä, jotta yhteisten työtilojen hyödyntäminen mahdollistuu myös turvallisuusaloille.</p> <p>Tuloksista käy ilmi, ettei lainsäädännöllisiä esteitä turvallisuusalojen yhteisissä tiloissa työskentelylle ole. Esille nousi asioita, jotka tulee selvittää ennen kuin yhteisten tilojen käyttö laajasti mahdollistuu. Oleellisia ratkaistavia asioita ovat turvallisuuteen, tietoverkkoihin, toimintakulttuuriin ja asiasta tiedottamiseen liittyvät seikat. Kaikki nämä on mahdollista ratkaista ilman suuria kustannuksia.</p> <p>Olisi eduksi, jos siirtymä voisi tapahtua ajallisesti mahdollisimman pian COVID-19 pandemian päättyttyä, jolloin kynnys etäällä työskentelyn jatkamiseen on matalalla ja omaksutut käytänteet olemassa. Tämä edellyttää, että yhteiskäyttöisiä tiloja on tarjolla myös turvallisuusaloille nopeahkolla aikataululla.</p>	
Avainsanat Paikkariippumattomuus, monipaikkaisuus, yhteiset työtilat, turvallisuus, viranomainen	

Field of Study Technology, Communication and Transport	
Degree Programme Master's Degree Programme in Engineering Knowledge Management	
Author(s) Mika Korpimo	
Title of Thesis Utilization of Coworking Spaces by State Security Critical Sectors	
Date 12 June 2021	Pages/Appendices 43
Client Organisation /Partners Senate Properties	
<p>Abstract</p> <p>Senate Properties is a government real estate expert and business premises partner which creates working environments that support operations and is responsible for maintaining them. Based on the guidelines of the Finnish Government program, the state is moving towards location independent and multi-location work. As a result, the state has a direction towards shared office space for agencies as work tasks allow it.</p> <p>There are a number of challenges in the transition to coworking spaces in the security sectors of the state. The aim of this thesis was to investigate these challenges and to find solutions to utilize coworking spaces in the security sector. The investigation was conducted by using two different surveys and discussions.</p> <p>As a result, it was found out that there were no legal obstacles to working in coworking spaces in the security sectors. Issues were raised that need to be clarified before the widespread use of coworking spaces is made possible. The most important issues to be resolved were matters related to security, information networks, operating culture and information. All of these can be solved at no great cost.</p> <p>It would be beneficial if the transition could take place as soon as possible after the end of the COVID-19 pandemic, when the threshold for continuing working at a distance is low and the practices adopted exist. This requires that shared spaces are also available for security areas on a fast schedule.</p>	
<p>Keywords Location independence, multi-location, coworking spaces, security, authority</p>	

ESIPUHE

Kiitokset työn tilaajalle, Senaatti-Kiinteistölle, suodusta mahdollisuudesta kehittää osaamistani mielenkiintoisen ja ajankohtaisen asian parissa.

Jyväskylässä 11.8.2021

Mika Korpimo

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	8
1.1	Johdatus aiheeseen.....	8
1.2	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimusongelma	8
1.3	Käsitteitä.....	10
2	TYÖNTEON MURROS	11
2.1	Muutos koskee yhä useampia tehtäviä	11
2.2	Organisaatiot, aika ja paikka.....	11
2.3	Työn tekemisen merkitys.....	12
3	TYÖ ETÄÄLLÄ.....	12
3.1	Etätyö	12
3.1.1	Etätyö ja COVID19.....	12
3.1.2	Etätyö EU-alueella.....	14
3.1.3	Etätyön tulevaisuus	16
3.2	Monipaikkainen ja paikkariippumaton työ	17
3.3	Etäällä tehtävän työn haasteet.....	18
4	MONIPAIKKAISUUS JA PAIKKARIIPPUMATTOMUUS VALTION TYÖTEHTÄVISSÄ.....	19
4.1	Monipaikkaisuuden edistäminen valtionhallinnossa	19
5	VALTION TOIMITILASTRATEGIA.....	20
5.1	Monitilaympäristö.....	21
5.1.1	Tietoturva ja tietosuojat monitilaympäristössä	22
6	KOHTI MUUTTUVAA TYÖELÄMÄÄ	24
6.1	Yhteiset pelisäännöt	24
6.2	Vuorovaikutus, arvostus ja avoimuus	25
6.3	Luottamus	25
6.4	Uuden ajattelun sisäistäminen	26
7	VALTION TURVALLISUUSALAT	26
7.1.1	Henkilöstöjärjestöjen näkemyksiä	27
7.1.2	Turvallisuusvirastojen näkemyksiä.....	31
8	PÄÄTELMÄT	37
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	38
9.1	Tieto- ja tilaturvallisuus	38

9.2	Tietoverkot ja -laitteet.....	39
9.3	Tiloista vastuullinen ja käytösäännöt	40
9.4	Henkilökunta ja esimiehet huomioitava.....	40
9.5	Yhteisten tilojen käyttöönotto	41
10	JATKOTUTKIMUSKOHTEET.....	42
10.1	Turvallisuusalojen yhteisten tilojen konsepti, vastuutahot ja käytösäännöt	42
10.2	Pääsynhallinnan prosessin luominen.....	42
10.3	Turvallisuusluokittelu.....	42
10.4	Paperittomuus	42
10.5	Kustannusten kohdentuminen.....	42
10.6	Tilojen käyttöönotto ja markkinointi	42
10.7	Kokeilutila	42
11	LOPUKSI.....	42

KUVALUETTELO

Kuva 1.	Valtion henkilöstön määrä virastotyypeittäin 2019 (Kirjonen, 2020 s. 5)	8
Kuva 2.	Mahdollisuus monipaikkaisuuteen valtionhallinnossa (Valtiovarainministeriö, 2020 s. 7.).....	9
Kuva 3.	Koettu työn imu, uupumus ja tylsistyminen (Hakanen;ym., 2021)	13
Kuva 4.	Kokemuksia etätyöstä (Hakanen;ym., 2021)	13
Kuva 5.	Työhyvinvointiin etätyössä vaikuttavia tekijöitä (Kaltainen;ym., 2020)	14
Kuva 6.	Etätyön yleisyys EU:n jäsenvaltioissa (Union, 2020 s. 4)	15
Kuva 7.	Etätyötä usein tai joskus tehneiden osuus 2018, EU-27 (Union, 2020 s. 3)	15
Kuva 8.	COVID-19:n vuoksi etätyön aloittaneiden osuus (Ahrendt;ym., 2020 s. 5)	16
Kuva 9.	Kuinka pitkään etätyössä ajatellaan voitavan jatkaa (Kovalainen;ym., 2021 s. 32)	17
Kuva 10.	Kasvatat ja kausittain kasvavat alueet (Alasalmi;ym., 2020 s. 123)	18
Kuva 11.	Etäällä tehtävän työn kulmakivet (Vilkman, 2016 s. 26)	19
Kuva 12.	Monipaikkaisen työn ekosysteemi valtiolla (Valtiovarainministeriö, 2021)	20
Kuva 13.	Monitilatoimisto (Senaatti-kiinteistöt, 2020)	21
Kuva 14.	Monitilatoimiston tilatyypit (Nenonen;ym., 2012 s. 19)	22
Kuva 15.	Monitilaympäristön tietoturvan ja tietosuojan toteutumiseen vaikuttavat lait ja sopimukset (Senaatti, 2021 s. 3)	23
Kuva 16.	Ammattijärjestöjen osallistuminen suunnitteluun	28

Kuva 17. Yhteiskäyttöisten tilojen hyödyntäminen turvallisuusaloilla	29
Kuva 18. Sujuvan etenemisen edellytykset.....	29
Kuva 19. Turvallisuusalojen yhteiset työtilat ja hallinnonalojen yhteistyö.....	30
Kuva 20. Etätöiden mahdollisuus	31
Kuva 21. Mahdollisuus paikkariippumattomaan ja monipaikkaiseen työhön	31
Kuva 22. Monipaikkaisuutta ja paikkariippumatonta työntekoa tukevat käytänteet.....	32
Kuva 23. Paikkariippumattomuutta ja monipaikkaisuutta auttavat seikat	33
Kuva 24. Turvallisuusviranomaisten yhteiskäyttöisten tilojen hyödyntäminen monipaikkaisen työn edistämiseksi	34
Kuva 25. Organisaation tilojen hyödyntäminen yhteisinä tiloina	35
Kuva 26. Ratkaistavia asioita ennen mahdollisuutta yhteisten tilojen hyödyntämiseen	35
Kuva 27. Kokeilujen mahdollisuus	36

1 JOHDANTO

1.1 Johdatus aiheeseen

Hallitusohjelmassa mainitaan: ” Valtion työtehtäviä tulee organisoida monipaikkaisuutta ja älyteknologian mahdollistamaa paikkariippumattomuutta hyödyntäen.” (Valtioneuvosto, 2019).

Monipaikkaisella työllä tarkoitetaan tapaa organisoida työ niin, että työntekijällä on useampi kuin yksi työnantajan osoittama työpiste. Työtehtävän luonne sitoo työn työpisteeseen esimerkiksi työvälineiden, asiakkaiden tai turvallisuusmääräysten vuoksi. Tällöin tilaratkaisuna voi olla esimerkiksi viraston oma toimitila tai usean viraston yhteinen tila. On myös mahdollista, että työpiste on toisen viraston toimitila tai julkisen hallinnon yhteinen asiointipiste. (Määttä, 2020 s. 28.)

Paikkariippumattomassa työssä työn tekemisen sijainnilla ei ole merkitystä eikä tehtävänä ole luonteensa puolesta sidottu tiettyyn työpisteeseen. Tällöin työntekijä voi valita mistä käsin tekee työtään, huomioiden työnantajan määrittämät puitteet esimerkiksi turvallisuussäädösten osalta. Rajoitteita työpaikan valitsemiseen tulee myös työ- ja virkaehtosopimusten työaikaa ja matkustamista koskevista säädöksistä (Määttä, 2020 s. 28.)

Monipaikkainen ja paikkariippumaton työ nähdään mahdollisuutena turvata valtion läsnäolo alueilla, parantaa rekrytointimahdollisuuksia, lisätä työhyvinvointia, saavuttaa säästöjä tilakustannuksissa ja parantaa asiakaspalvelua. Se on myös keino toteuttaa alueellistamista ja hajasijoittamista.

Valtiovarainministeriö käynnisti tammikuussa 2020 projektin monipaikkaisen ja paikkariippumattoman valtionhallinnon kehittämiseksi. Projekti pureutuu paikkariippumattomuuden esteisiin hallinnollisissa menettelyissä ja osaamisessa. Tarkoituksena on mahdollistaa valtion henkilöstön työ yhteisissä toimitiloissa ja yhtenäistää ohjeistusta. (Valtiovarainministeriö, 2020)

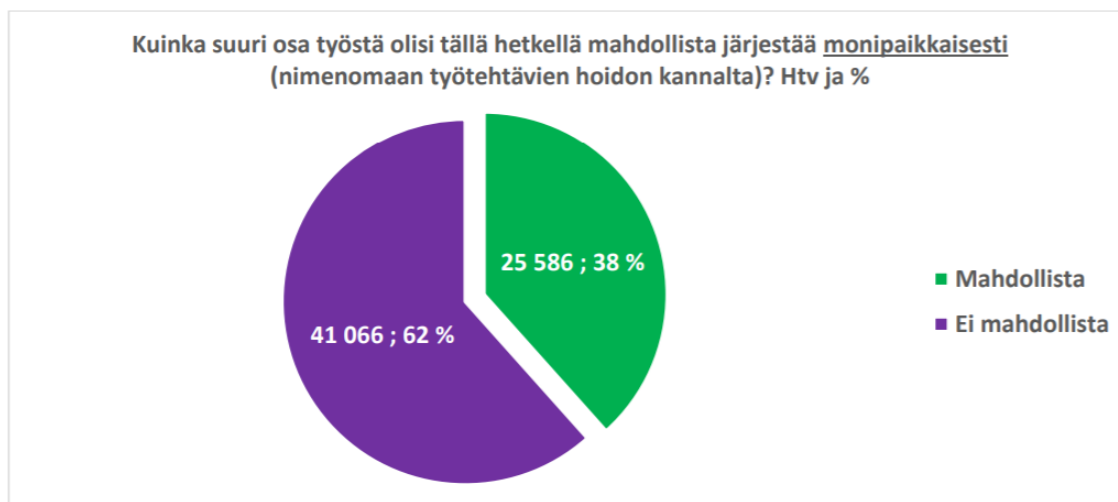
1.2 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimusongelma

Valtion henkilöstöstä turvallisuusaloilla työskenteli vuonna 2019 noin 41 %, eli 30 585 henkilöä. (Kirjonen, 2020 s. 5)



Kuva 1. Valtion henkilöstön määrä virastotyypeittäin 2019 (Kirjonen, 2020 s. 5)

Virastokyselyn perusteella Valtion työtehtävistä 38 prosenttia olisi tällä hetkellä järjestettävissä monipaikkaisesti tehtävien hoidon kannalta. (Valtiovarainministeriö, 2020 s. 7.)



Kuva 2. Mahdollisuus monipaikkaisuuteen valtionhallinnossa (Valtiovarainministeriö, 2020 s. 7.)

Turvallisuusalat ovat suurin yksittäinen valtionhallinnon ala, joten monipaikkaisen ja paikkariippumattoman työn mahdollistumisella näillä aloilla on suuri merkitys hallitusohjelman tavoitteiden toteutumiselle.

Turvallisuusaloilla monipaikkaisen ja paikkariippumattoman työn eteneminen on haastavampaa verrattuna muihin valtioin aloihin. Lehto ja Mäkikangas toteavat peilatessaan virastokyselyn tuloksia monipaikkaisuuteen ja paikkariippumattomuuteen, ettei paikkariippumattomuus turvallisuustehtävissä yleensä tule kyseeseen. Yhtenä vaihtoehtona he kuitenkin näkevät monipaikkaisuuden ja yhteisten tilaratkaisujen edistämiseen yhteistyön eri turvallisuusviranomaisten kesken. (Lehto;ym., 2020 s. 7)

Puolustusministeri Kaikkonen käynnisti vuonna 2019 selvityksen paikkariippumattoman työn mahdollisuuksista puolustushallinnossa. Valmistuneen selvityksen perusteella jopa 8 000 Puolustusvoimien työntekijää voi jatkossa valita työskentelypaikkansa tai tukikohtansa vapaammin eri puolilta maata. Tämä on yli 60 prosenttia Puolustusvoimien henkilöstöstä. Puolustusministeriön selvityksen mukaan hallinnonalalla on jopa valtionhallintoa keskimääräistä paremmat edellytykset työtehtävien puolesta toteuttaa paikkariippumatonta työtä. (Valtanen, 2020)

Vaikka työtehtävät mahdollistaisivat paikkariippumattoman ja monipaikkaisen työn toteutumisen myös turvallisuusaloilla, on näillä aloilla erityisiä haasteita, jotka voivat hidastaa tai estää niihin siirtymistä. Lehto ja Mäkikangas tuovat esiin yhtenä vaihtoehtona yhteisten tilaratkaisujen edistämisen eri turvallisuusviranomaisten kesken. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa eri turvallisuusalojen toimijoiden näkemyksiä yhteisissä toimitiloissa työskentelystä, sen esteistä ja haasteista sekä etsiä niiden pohjalta ratkaisuja, jotka mahdollistavat yhteisten tilojen käytön.

1.3 Käsitteitä

Avokonttori on suuri toimistotila, jossa voi työskennellä samanaikaisesti jopa satoja ihmisiä. Jokaisella on oma sermein eristetty työpiste. Joskus työpisteet voivat olla ilman erottavia väliseiniä. Avokonttorista käytetään myös nimitystä *maisemakonttori*.

Etätyö on työtä, joka voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, mutta joka tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Työssä käytetään apuna tietotekniikkaa ja tyypillisiä etätyön tekemisen paikkoja ovat koti tai kesämökki.

Henkilöstöjärjestö on ammattijärjestö, joka edustaa suoraan jäsenekseen liittyneitä työntekijöitä tai työntekijöiden muodostamia ammattiyhdistyksiä. Tyypillisesti henkilöstöjärjestö voi nimetä työpaikalle luottamusmiehiä ja yhteistoimintaedustajia sekä solmia virka- ja työehtosopimuksia.

Hybridityö on työtä, jossa etä- ja toimistotyö vuorottelevat joustavasti ja työyhteisö työskentelee hajautetusti.

Monipaikkainen työ on työtä, jota voidaan tehdä tietoverkkojen kautta useissa eri paikoissa. Tyypillisiä työnteon paikkoja ovat esimerkiksi toisella paikkakunnalla sijaitseva virastojen yhteiskäyttöinen työtila, ihmisen oma koti tai vapaa-ajan asunto.

Monipaikkaisuus tarkoittaa elinympäristön muodostumista useammasta eri paikasta ja ihmisten säännöllistä liikkumista näiden paikkojen välillä. Monipaikkaisuus voi liittyä työhön, asumiseen, sosiaaliseen elämään tai vapaa-aikaan. Monipaikkaisuus voi olla ihmisen vapaaehtoisuuteen perustuvaa tai elämäntilanteesta ja olosuhteista johtuvaa.

Monitilaympäristö sisältää eri työtehtäville optimoidut omat tilansa ja kulloiseenkin työtehtävään voidaan valita parhaiten soveltuva tila. Monitilaympäristössä ei pääsääntöisesti ole nimettyjä työpisteitä ja se sisältää myös kahvi- ja ruokailutilat.

Paikkariippumattomuus tarkoittaa työtä, jossa työtehtävä ei ole sidottu tiettyyn paikkaan, vaan työtä voidaan tehdä mistä käsin vain.

Paikkasidonnainen työ on työtä, joka on fyysisesti sidottu tiettyyn tilaan. Tyypillisesti työn voi sitoa tiettyyn tilaan työvälineet, asiakkaat, tietoturvallisuuden asettamat vaateet tai asioiden käsittely paperisina.

TUVE-verkko hallinnon viranomaisverkko. Se täyttää korkean varautumisen ja turvallisuuden vaatimukset ja siihen kuuluu koko maan kattava viestintäverkko siihen liitettyine laitteineen ja yhteisine palveluineen. Verkon käyttäjinä ovat valtion ylin johto, ministeriöt, yleisen järjestyksen, turvallisuuden, pelastustoiminnan, hätäkeskustoiminnan, maahanmuuton, rajavalvonnan, ensihoidon ja maanpuolustuksen kannalta keskeiset viranomaiset sekä näiden tärkeät kumppanit.

Valtion toimitilastrategia ohjaa valtion työympäristöjen kehittämistä ja niiden yhtenäistämistä tarkoituksenmukaisella tavalla.

Valtion turva-alat käsittää tässä opinnäytetyössä TUVE-verkon piirissä olevat valtion turvallisuusviranomaiset.

2 TYÖNTEON MURROS

2.1 Muutos koskee yhä useampia tehtäviä

Työnteon murroksessa on kyse pitkän aikavälin muutoksesta kohti moninaisempaa työn maailmaa. Useat viime aikojen megatrendit ovat muutoksen takana. Näistä voi mainita esimerkiksi digitalisaation, väestörakenteen muutoksen, tekoälyn kehittymisen ja automaation lisääntymisen. Nämä muutavat paitsi perinteisiä työsuhteita niin myös tapaa tehdä työtä. (Oksanen, 2017 s. 13.)

Paljon puhuttu työnteon murros koskee lähinnä asiantuntijatyötä tekeviä. Edelleen on paljon ammatteja, joissa työtä tehdään muuten kuin tietotekniikan avulla ja näissä tehtävissä työ on usein sidottua paikkaan ja se on tehtävä tietyinä aikoina. Asiantuntija- ja tietotyön osuus kaikesta työstä on kuitenkin kasvamassa ja yhä useammin myös perinteisiä paikan päällä tehtäviä töitä automatisoidaan. Myös paikan päällä tehtäviin töihin sisältyy usein osatehtäviä, jotka on mahdollista tehdä paikariippumattomasti.

Työn muutos asettaa suuria haasteita niin yksilöille kuin perinteisille organisaatioille. Nopea, osin ajautuva, kehitys vaatii kykyä reagoida ja muuttaa totuttuja tapoja toimia. Kehitys vaatii jatkuvaa kouluttautumista ja osaamisen ylläpitämistä työntekijältä ja työnantajalta. Myös yhteiskunnan rooli on tärkeä ja oleellista onkin pystyä näkemään vuosien päähän eteenpäin: Esimerkiksi muutokset koulutuspolitiikassa näkyvät työelämässä vasta usean vuoden kuluttua. Moninaiset työt vaihtuvien sidosryhmien ja sekoittuvien organisaatioiden parissa antavat toisaalta mainion tilaisuuden oppia uutta töitä tehden töiden ohessa. Myös hyvät käytännöt leviävät.

2.2 Organisaatiot, aika ja paikka

Jo nyt on nähtävissä merkkejä perinteisten organisaatioiden roolin himmenemisestä näiden siirtyessä enemmän taka-alalle. Työtä tehdään yhä enemmän verkostoissa ja projekteissa itseohjautuvasti. Organisaatiot muotoutuvat usein eläviksi ja joustaviksi kiinteiden hierarkioiden menettäessä merkitystään.

Kehityksen seurauksena huomio kiinnittyy enenevässä määrin työn tulokseen. Työhön käytetty aika ja suorituspaikka menettävät merkitystään. Tämä voi johtaa työ- ja vapaa-ajan rajojen hämärtymiseen. Työstä tulee aiempaa itsenäisempää ja työtä ei enää tehdä esimiehen välittömässä ohjauksessa ja seurannassa. Se ei onnistu ilman luottamusta työntekijöiden kykyyn ja haluun tehdä työtä aiempaa itsenäisemmin. Erilaisten co-working-tilojen yleistyminen muuttaa työyhteisöjä, jotka eivät enää automaattisesti rakennu palvelussuhteiden tai organisaatiokaavioiden pohjalle. (Anttila;ym., 2018 s. 46.)

Muutos asettaa miettimään uusia keinoja hallita työhyvinvointia, työsuojelua ja työaika. Perinteisesti esimiehellä on ollut suuri merkitys ja vastuu alaistensa työsuojelusta ja jaksamisesta huolehtimisessa. Työntehtävien muuttuessa verkostoissa tehtäväksi ja työntekijöiden itseohjautuvuuden lisääntyessä esimiesten vastuu hämärtyy ja muuttuu jopa käytännössä mahdottomaksi toteuttaa. Kun päähuomio siirtyy ajasta ja paikasta tuotokseen, hämärtyy myös työ- ja vapaa-ajan välinen raja:

Työtä voi tehdä helposti milloin ja mistä tahansa. Tämä puolestaan voi jopa poistaa eroja palkkatyön ja yrittäjyyden väliltä.

2.3 Työn tekemisen merkitys

Työtilaa ei nähdä vain paikkana, jossa kyyristytään tietokoneen ääreen. Sen on oltava miellyttävä tila, jossa on kiinnitetty huomiota terveyteen ja hyvinvointiin. Monipaikkainen työteko vaatii entistä parempia yhteisiä pelisääntöjä ja omaa toimintaa tulee jatkuvasti suunnitella. (Oksanen, 2017 s. 24.)

Valtioneuvoston kanslian tulevaisuusselonteon taustaselvitys näkee työn aika- ja paikkasidonnaisuuden vähenemisen olevan yksi merkittävistä muutoksista työnteon käytännöissä. Se myös on nopeiten eteneviä muutoksia. Palkkatyötä tullaan tekemään yhä useammin työnantajan toimitilojen ulkopuolella kotona, toisessa toimipisteessä, työmatkoilla, asiakkaan luona tai kulkuvälineissä. Paikkasidonnaisuuden nähdään johtavan myös työajan sirpaloitumiseen ja työn tekemiseen myös varsinaisen työajan ulkopuolella. (Anttila;ym., 2018 s. 46.)

3 TYÖ ETÄÄLLÄ

3.1 Etätyö

Etätyö ei ole uusi asia. Sitä on tehty vuosikymmeniä, mutta vasta viime vuosina se on yleistynyt tietotekniikan kehityksen mahdollistamana.

Julkisuudessa etätyö nousi puheisiin laajemmin 1990-luvun alkupuolella. Tuolloin informaatioteknologia kehittyi nopeasti ja kehityksen nähtiin mahdollistavan sen, että yhä useammat voivat tehdä osan töistään kotoa käsin. Yksi pääponnin oli työmatkoihin menevän ajan säästyminen itse työnteon. (Melin, 2020)

Valtiovarainministeriö määrittelee ohjeessaan etätyön tavaksi organisoida työtä. Keskeisiä tunnusmerkkejä sille on, että työ, jota voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Työssä, tai sen organisoinnissa, on käytettävänä apuna tietotekniikkaa. Valtiovarainministeriö määritelmän mukaisesti etätyötä on kokoaikaisesti tai osittain muissa kuin työnantajan tiloissa tehtävät työ ja sitä voidaan tehdä säännöllisesti tai satunnaisesti. Etätyötä ei ole ohjeen mukaan viraston omassa tai useamman viraston yhteisissä toimipaikoissa tehtävä työ, koska ne ovat työnantajan tiloja. (Valtiovarainministeriö, 2020 ss. 1-2.)

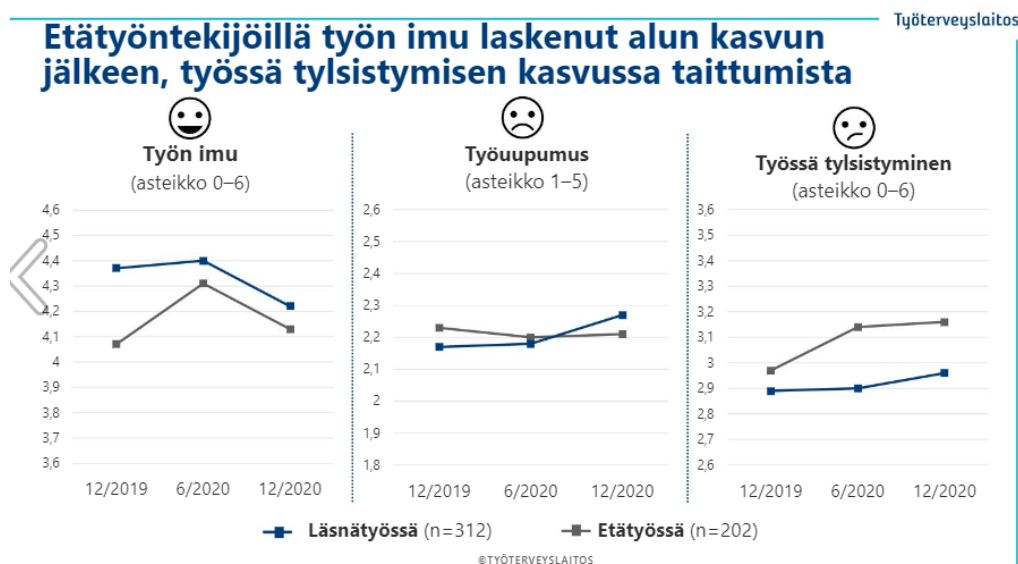
3.1.1 Etätyö ja COVID19

Etätyötä on tehty jo vuosikymmeniä. Vasta viime aikoina se on enenevässä määrin yleistynyt ja COVID19-pandemia pakotti loikkaukseen etätyöhön siirtymisessä. Olemme saaneet ensimmäisiä havaintoja ja tutkimustuloksia etätyön vaikutuksesta työntekijöiden hyvinvointiin, töiden sujumiseen, tuottavuuteen, työmatkaliikenteeseen ja perinteisten toimistotilojen tarpeeseen.

COVID19 ajoi ihmiset nopeasti etätöihin valtiovallan suosituksesta. Paljon sellaisia ihmisiä, jotka eivät olleet aiemmin etätöitä tehneet, siirtyivät siihen lyhyellä varoitusajalla. Etätyö otettiin uutena käyttöön jopa sellaisissa työpaikoissa ja tehtävissä, joissa sitä ei aiemmin ollut tehty. Nopea siirtyminen vaati niin työntekijöiltä, työnantajilta kuin esimiehiltä nopeaa sopeutumista ja uusien tapojen

omaksumista. Tapa tehdä työtä, johtaa sitä ja yhteyksien pitäminen sidosryhmiin oli pikaisesti määriteltävä uusiksi.

Etätöihin siirtyneiden keskuudessa koettu työn imu kasvoi ensimmäisen puolen vuoden aikana. Sen jälkeen se kääntyi laskuun. Sama koettiin myös niiden keskuudessa, jotka jäivät työpaikalleen lähityöhön. Työhyvinvointi parani etätöihin siirtyneillä ensimmäisen puolen vuoden aikana, mutta taantui toisella puolivuotiskaudella. (Kaltiainen;ym., 2020)



Kuva 3. Koettu työn imu, uupumus ja tylesistyminen (Hakanen;ym., 2021)

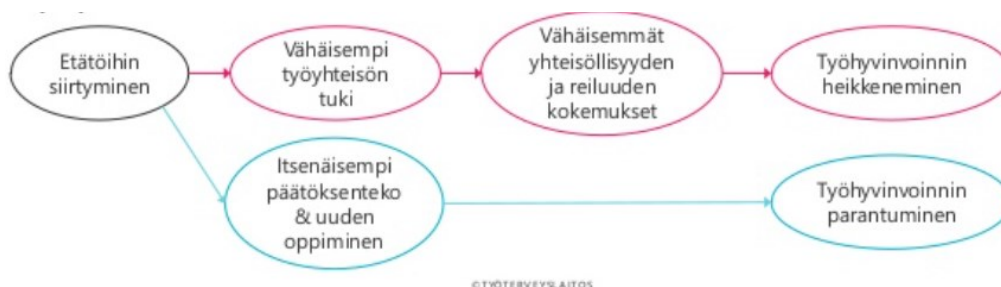
Lisääntynyt mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja oppia parempia työtapoja koettiin työhyvinvointia parantavina tekijöinä. Sitä heikentäviksi seikoiksi koettiin työkavereilta ja esimieheltä saatavan tuen väheneminen sekä työn tauottaminen. (Kaltiainen;ym., 2020)



Kuva 4. Kokemuksia etätöistä (Hakanen;ym., 2021)

Työntekijöiden kokemuksia etätöistä luotaava tutkimus totesi etätöihin tyytyväisten osuuden olevan noin 85 prosenttia. Yli puolet koki suoriutuvansa työstään paremmin kotona kuin toimistolla. (Blomqvist;ym., 2020 s. 4.)

Sosiaalisten kontaktien, tuen ja työtovereiden välisten ystävyys-suhteiden puute aiheuttivat haasteita. Tämä koettiin merkittävänä etätöihin sopeutumista haittaavana tekijänä. (Blomqvist;ym., 2020). Ihmisten sosiaalisen kanssakäymisen tarpeissa on yksilökohtaisia eroja. Iso osa ihmisistä kokee ne välttämättöminä ja niiden puute voi jopa heijastua työssä jaksamiseen ja työsuoritukseen.



Kuva 5. Työhyvinvointiin etätöissä vaikuttavia tekijöitä (Kaltainen;ym., 2020)

Marko Hämäläinen tutki lopputyössään kokemuksia etätöistä rikostutkinnassa Tampereen pääpoliisiasemalla. Tampereen pääpoliisiasemalla etätöitä ei ollut ennen pandemiaa tehty käytännössä lainkaan. Pandemian aiheuttaman tilanteen vuoksi etätöihin siirryttiin nopealla tahdilla, ja ne ovat alkukankeuksien jälkeen sujuneet paremmin kuin alussa oli uskallettu odottaa. Poliisissa on nyttemmin rohkeasti kannustettu etätöiden tekemiseen ja tulevaisuuden näkymissä on mietitty uusien laitojen tilaratkaisuja vapaampien työskentelymahdollisuuksien pohjalta. (Hämäläinen, 2020 s. 1.)

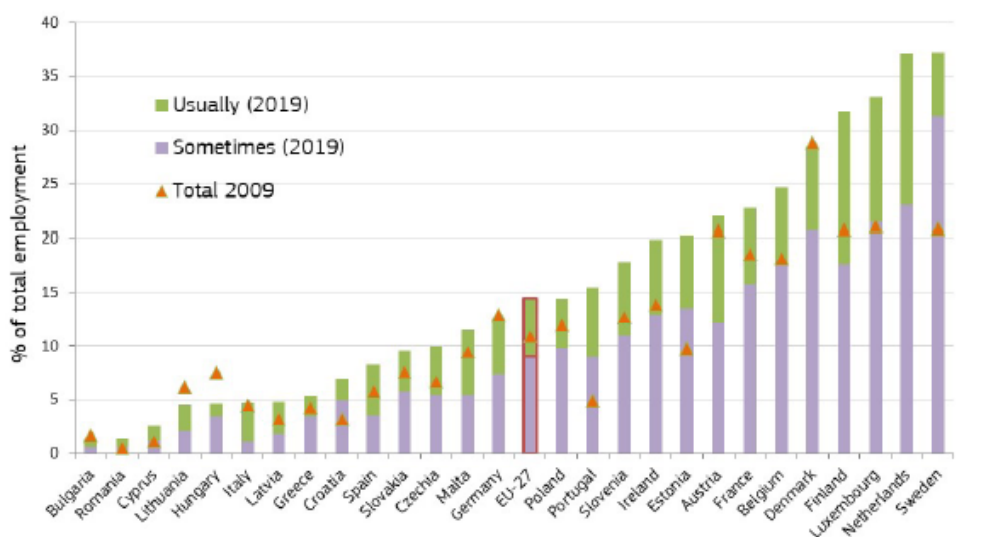
Kovalainen, Poutanen ja Arvonen tutkivat etätöitä ja sen järjestäytymistä keväällä ja syksyllä 2020. He toteavat tutkimuksessaan, että 31 prosenttia suomalaisista teki jo ennen koronaa pääosin paikkariippumatonta työtä kertoen käyttävänsä yli 80 prosenttia työajastaan sellaisiin työtehtäviin, jotka eivät olleet sidottuja fyysisesti tiettyihin työskentelypaikkoihin. Yleisintä kokonaan paikkariippumatonta työtä on 30–34-vuotiaiden korkeakoulutettujen asiantuntijatehtävissä, toimihenkilöinä tai ylempinä toimihenkilöinä työskentelevien joukossa. (Kovalainen;ym., 2021 s. 11.)

Poikkeusoloihin siirtymisen jälkeen keväällä 2020 etätöitä teki säännöllisesti tai epäsäännöllisesti 45 prosenttia suomalaisista. 55 prosenttia ei voinut tehdä työtehtävänsä luonteen vuoksi etätöitä lainkaan kevään ja kesän 2020 aikana. (Kovalainen;ym., 2021 s. 6.) Tyypillisesti paikkariippuvainen työ liittyy rakentamiseen, palveluihin, opetukseen, teollisuustuotantoon, sairaanhoitoon tai kuljetukseen. Myös näillä aloilla on työtehtäviä, joiden hoitaminen etätöinä on mahdollista. (Kovalainen;ym., 2021 s. 9.)

Kovalainen, Poutanen ja Arvonen tulkitsevat tutkimuksensa perusteella etätöihin siirtymisen Covid-19 pandemian aikana johtuneen yleisesti ottaen kolmesta seikasta: Yleisestä luottamuksesta yhteiskunnan rakentajana, erityisestä luottamuksesta työnantaja-työntekijäsuhteissa, poikkeuslain velvoitavasta luonteesta ja digitaalisuuden luomasta vahvasta perustasta. (Kovalainen;ym., 2021 s. 6) Tutkijat toteavat luottamuksen luonteen perustan nopealle ja sujuvalle etätöihin siirtymiselle.

3.1.2 Etätö EU-alueella

Etätöiden yleisyys EU-27-maiden joukossa kasvoi hitaasti COVID-19 pandemian puhkeamista edeltävien 10 vuoden aikana. Erot jäsenmaiden välillä ovat isoja. (Union, 2020 s. 1)



Kuva 6. Etätyön yleisyys EU:n jäsenvaltioissa (Union, 2020 s. 4)

COVID-19 pandemian puhkeamiseen asti etätyötä EU:ssa olivat tehneet enimmäkseen korkeasti koulutetut työntekijät, joiden työ on itsenäistä ja jotka tekevät suurimman osan työstään tietokoneilla.

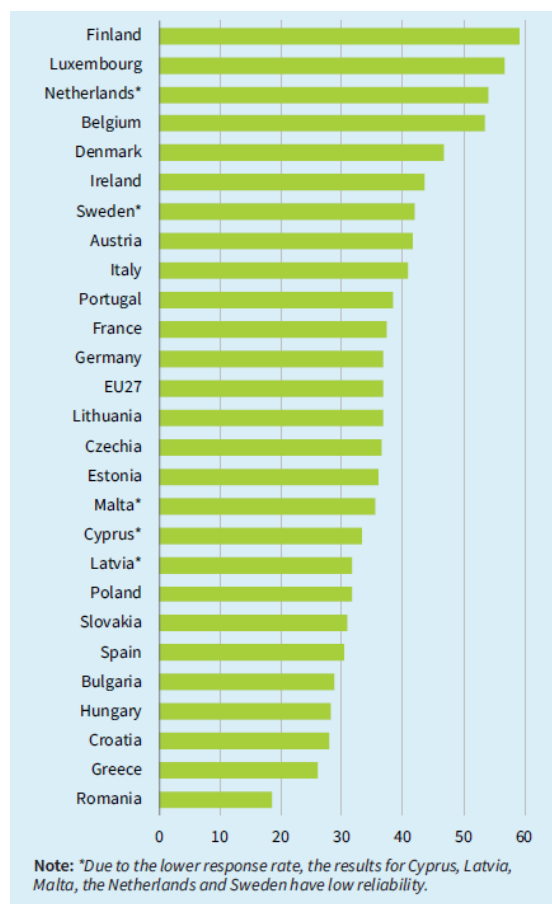


Kuva 7. Etätyötä usein tai joskus tehneiden osuus 2018, EU-27 (Union, 2020 s. 3)

Etätyön osuus EU-maissa vaihteli suuresti jopa samalla sektorilla. Esimerkiksi Ruotsissa ja Alankomaissa yli 60 prosenttia tietointensiivisten yrityspalveluiden työntekijöistä teki etätyötä. Italiassa näiden osuus oli alle 30 prosenttia, Itävallassa ja Saksassa vielä vähäisempi. Vastaavia alakohtaisia eroja etätyön osalta voidaan havaita myös koulutuksessa, tutkimuksessa ja viestinnässä. Tämä antaa osviittaa siitä, että teollisuusrakente ei ole ainoa selittävä tekijä.

Tämä viittaa siihen, että eri maissa tietyissä ammateissa on eroja etätyön suhteen tavassa hallita ja valvoa työntekoa, työn organisoinnissa ja maakohtaisesta politiikasta työn joustavuuden suhteen. (Union, 2020 s. 5.)

Eroja maiden välillä etätyön yleisyydessä selittää myös erot työntekijöiden digitaalisissa valmiuksissa. Työntekijöiden digitaalisten taitojen taso vaihtelee huomattavasti eri EU-maissa ollen yleensä alhaisempia maissa, joissa etätyön esiintyvyys on vähäisempää. EU-27:n yrityksistä 25 % tarjosi henkilöstölleen tieto- ja viestitekniikkakoulutusta vuonna 2019. Pienin osuus oli Romanian kuusi prosenttia ja suurin Suomen 37 %. (Union, 2020 s. 6.)



Kuva 8. COVID-19:n vuoksi etätyön aloittaneiden osuus (Ahrendt;ym., 2020 s. 5)

COVID-19 vuoksi etätyöhön siirtyneiden osuus oli suurin Suomessa ja alhaisin Romaniassa.

3.1.3 Etätyön tulevaisuus

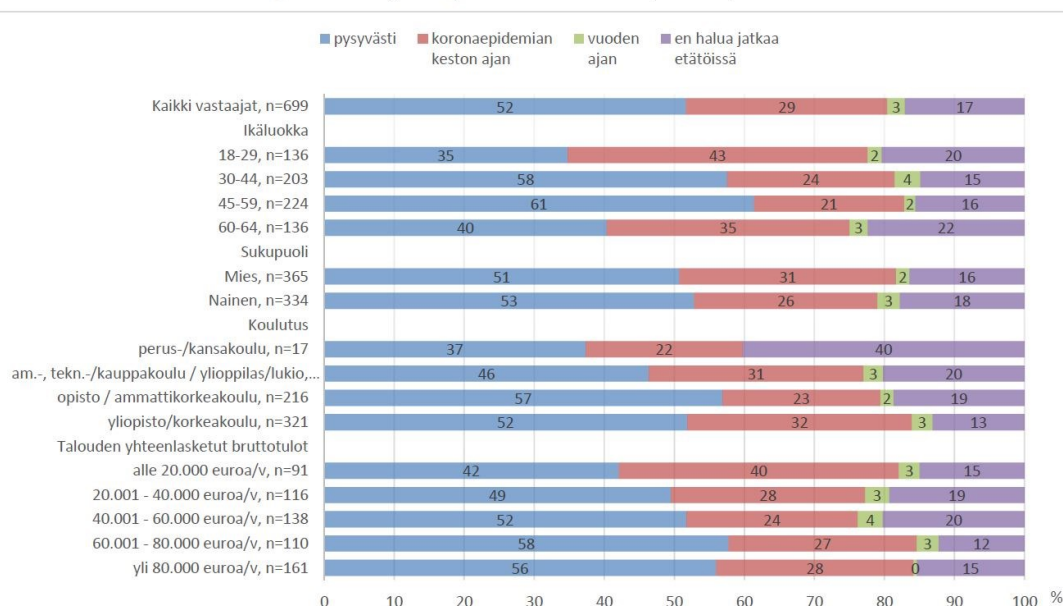
Pandemia siirsi suuren joukon ihmisiä etätöihin nopeasti. Tulevaisuuden suuria kysymyksiä on, missä määrin ihmiset palaavat takaisin työpaikoilleen tilanteen normalisoituessa. McKinsey Global Institute analysoi tutkimuksessaan mahdollisuuksia toteuttaa erilaisia työtehtäviä etänä. Yhdeksän maan analyysin mukaan mahdollisuudet etätyöhön ovat keskittyneet korkeasti koulutetuille huippuosaajille muutamilla aloilla ja ammateissa. Arvion mukaan yli 20 % työntekijöistä voisi jatkossa työskennellä 3–5 päivää viikossa etänä, mikä tarkoittaisi etätyön nelinkertaistumista verrattuna aikaan ennen pandemiaa. (Lund;ym., 2020 s. 2.)

Toukokuussa 2020 McKinseyn tekemässä toimistotilojen johtajien tutkimuksessa todettiin näiden odottavan pandemian jälkeen 36 prosentin kasvua toimistojen ulkopuolella käytettyyn työaikaan. Tällä on suuri merkitys yritysten pää- ja sivupaikkojen toimistotilojen tarpeeseen. (Lund;ym., 2020 s. 10.)

Etätöyön eri muodot todennäköisesti jatkuvat myös COVID19-pandemian jälkeen. Tämä tulee aiheuttamaan monia muutoksia toimistotilojen tarpeeseen, kaupunkien muuhun liiketoimintaan, liikenteeseen ja ruokapalveluihin. Monet työnteon prosessit ja käytännöt joudutaan muotoilemaan uudelleen. (Lund;ym., 2020 s. 13)

Kovalainen, Poutanen ja Arvonen kysivät tutkimuksessaan etätöitä tekevien näkemystä siitä, kuinka pitkään nämä voivat ajatella jatkavansa etätöissä. Kaikista vastaajista 52 prosenttia näki voitavansa jatkaa pysyvästi ja 17 prosenttia oli sitä mieltä, ettei halua jatkaa etätöissä.

Kuvio 14. Kuinka pitkään voi ajatella jatkavansa etätöissä? (N = 699).



Kuva 9. Kuinka pitkään etätöissä ajatellaan voitavan jatkaa (Kovalainen;ym., 2021 s. 32)

3.2 Monipaikkainen ja paikkariippumaton työ

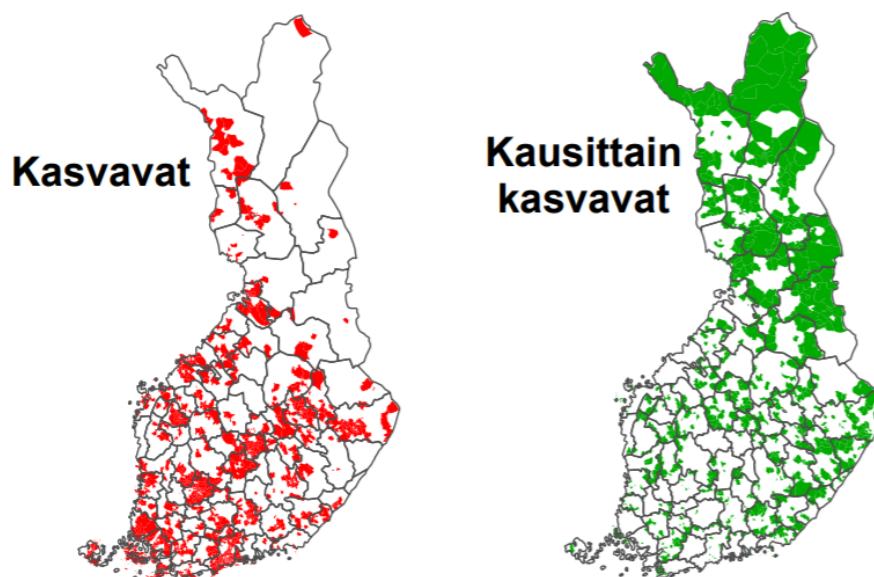
Valtion hallinnossa monipaikkaisella työllä tarkoitetaan työn teon tapaa, jossa työntekijällä on useampi kuin yksi oman viraston osoittama työpiste työtehtävien suorittamista varten. Tällöin tilaratkaisuna on tyypillisimmin viraston oma työtila tai usean viraston yhteiskäyttöinen tila. Muina mahdollisuuksina voivat olla toisen viraston toimitila tai julkisen hallinnon yhteiset asiointipisteet. (Määttä, 2020 s. 28.)

Paikkariippumattomassa työssä työtehtävä ei ole sidottu tiettyyn paikkaan. Työtä voidaan tehdä mistä käsin vain. Käytännössä paikan valintaa rajoittavat viraston oman määräykset, turvallisuusohjeet sekä erilaiset työehtoihin liittyvät seikat. (Määttä, 2020 s. 28.)

Käytännön puheissa usein sekaantuvat monipaikkainen ja paikkariippumaton työ. Tyypillisesti paikkariippumattomuudesta puhuttaessa mielletään sen tarkoittavan myös monipaikkaista työtä sekä etätöitä.

Suomessa pinta-alaltaan kattavin alumuodostelma on kausittain kehittyvät alumuodostumat, jotka kattavat pinta-alasta 41 prosenttia. Nämä alueet ovat harvaan asuttuja ja niiden väkiluku muodostaa 8 prosenttia koko maan väkiluvusta. Työpaikkoja niissä on 6 prosenttia koko maan työpaikoista. Kausiväestö liki kaksinkertaistaa näiden alueiden väkiluvun noin 15 prosenttiin koko Suomen kausiväestöstä. (Alasalmi;ym., 2020 s. 124.). Työvoiman alueellinen liikkuvuus näkyy näillä alueilla voimakkaasti.

TYÖN JA TYÖVOIMAN ALUEELLINEN LIKKUVUUS JA MONIPAIKKAINEN VÄESTÖ



Kuva 10. Kasvavat ja kausittain kasvavat alueet (Alasalmi;ym., 2020 s. 123)

3.3 Etäällä tehtävän työn haasteet

Etäällä tehtävä työ tuo uusia haasteita, joista merkittävimmät liittyvät aitoon vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen, työskentelytapoihin sekä luottamuksen rakentamiseen. Tämä voi näkyä esimerkiksi kokemuksena työyhteisön tuen puutteesta tai aidon tiimiytymisen epäonnistumisena. (Vilkman, 2016 s. 19.)

Etäällä tehtävän työn pelisäännöt on välttämätöntä sopia ja määritellä heti aluksi. Mitä paremmin ne ovat kaikkien tiedossa, sitä vähäisemmiksi jäävät ongelmat ja sitä paremmin ihmiset selviävät työstään. Vilkman tuo kirjassaan esille kuusi kulmakiveä, joiden avulla voi tarkistaa ovatko perusasiat kunnossa ja miettiä, mitä ne tarkoittavat omalla työpaikalla. Jokaista kulmakiveä voi parantaa ja muokata työpaikalla etäällä tehtävän työn näköiseksi. (Vilkman, 2016 s. 26.)



Kuva 11. Etäällä tehtävän työn kulmakivet (Vilkman, 2016 s. 26)

4 MONIPAIKKAISUUS JA PAIKKARIIPPUMATTOMUUS VALTION TYÖTEHTÄVISSÄ

Sanna Marinin hallitusohjelman mukaisesti valtion työtehtäviä tullaan organisoimaan monipaikkaisuutta ja paikkariippumattomuutta hyödyntäen. Taustalla on älyteknologian nopea kehitys, alueellistamispolitiikka ja valtion halu pärjätä kilpailussa koulutetusta työvoimasta. Muutoksella nähdään olevan myös mahdollisuuksia asiakaspalvelun kehittämisen, tuottavuuden ja työelämän parantamisen kannalta. (Valtioneuvosto, 2019)

4.1 Monipaikkaisuuden edistäminen valtionhallinnossa

Kuntaministeri Sirpa Paatero vahvisti 24.5.2021 linjaukset monipaikkaisuuden edistämiseksi valtionhallinnossa. Julkisen hallinnon uudistamisen poliittinen johtoryhmä puolsi linjauksia 19.5.2021.

Linjauksen mukaisesti paikkasidonnainen ja monipaikkainen työ ovat valtiolla samanarvoisia tapoja työskennellä. Monipaikkaisen työn edistämisellä valtio tavoittelee resurssien kestäväää käyttöä, matkustamisen vähentymistä, kustannussäästöjä sekä asiakaspalvelun parantamista. Työyhteisöjä tullaan uudistamaan yhteistyössä henkilöstön kanssa monimuotoisesti työnteon ehdoilla silloin, kun se työtehtävien kannalta on mahdollista.

Henkilöstön siirtymistä kokonaan etätööhön ei nähdä valtion työtehtävien kannalta tarkoituksenmukaisena vaan jokaisella työntekijällä tulee olemaan työnantajan osoittamat työtilat, joissa työnantajalla on ensisijainen vastuu turvallisuudesta, työhyvinvoinnista ja tietoturvaan liittyvistä kysymyksistä. Muualla kuin työnantajan osoittamissa työtiloissa työntekijän tulee huolehtia työympäristön turvallisuudesta ja ohjeiden mukaisesta tietoturvallisuudesta.

Työterveyshuollon palvelut valtio työnantajana järjestää osoitetuille paikkakunnille. Halutessaan käyttää työterveyshuollon palveluita on työntekijän hakeuduttava osoitetuttuihin palvelupisteisiin.

Linjauksessa todetaan monipaikkaisen työn johtamisessa korostettavan luottamusta ja selkeää tavoitteiden asettamista sekä monimuotoista vuorovaikutusta. Työnteon tapoja valtio tulee edistämään investoimalla työn digitalisoimiseen ja sitä tukeviin välineisiin sekä henkilöstön osaamiseen ja työtiloihin. (Valtiovarainministeriö, 2021)



Kuva 12. Monipaikkaisen työn ekosysteemi valtiolla (Valtiovarainministeriö, 2021)

5 VALTION TOIMITILASTRATEGIA

Valtioneuvosto on tehnyt joulukuussa 2014 periaatepäätöksen uudeksi valtion toimitilastrategiaksi korvaamaan edellisen vuodelta 2005. Strategian uudistamisen katsottiin olevan ajankohtaista monien toimitiloihin vaikuttavien tekijöiden muuttuessa. Työnteon tavat, välineet ja valtionhallinto ovat kaikki kokeneet vajaassa vuosikymmenessä isoja muutoksia.

Uusi toimitilastrategia tähtää työympäristön ja -tilojen yhdenmukaistamiseen tarkoituksen mukaisella tavalla. Valtion tilojen kehittämisen tarkoitus on edistää parempia työsuorituksia sekä lisätä kustannustehokkuutta. Myös tilojen terveellisyys, turvallisuus ja yhteiskuntavastuu ovat tärkeitä pontimia.

Valtiolla sähköisten työvälineiden laaja käyttö mahdollistaa etättyön ja toimitilaratkaisuna monitilatoimiston tai -ympäristön. Tällainen tilaratkaisu mahdollistaa strategiassa tilojen tehokkaamman käytön. (Valtiovarainministeriö, 2014 s. 1.)

Valtioneuvosto toteaa toimitilastrategiassaan, ettei uusi teknologia tai uudenlaiset tilat riitä yksin lisäämään tuottavuutta tai työn joustavuutta: Myös organisaatioiden ja niiden toimintatapojen on muututtava. Työnteon tapojen ja tilaratkaisujen muuttuessa vaaditaan uudenlaisia pelisääntöjä niin työaikojen, tietoturvan kuin vastuiden osalta. Henkilöstön osallistuminen suunnitteluun on tehtävä mahdolliseksi.

Toimitilastrategia linjauksen mukaan työympäristöt uudistetaan tukemaan uusia työnteon tapoja. Pääsääntö toimitiloissa tulee olemaan monitilaympäristö. Työskentely-ympäristön ja toimitilojen on tuettava toimintaa kustannustehokkaasti ja valtion virastojen ja ministeriöiden tulee tunnistaa

muutokset sekä varautua ennakoivasti niistä johtuviin työympäristön muutossaasteisiin.
(Valtiovarainministeriö, 2014 s. 2.)

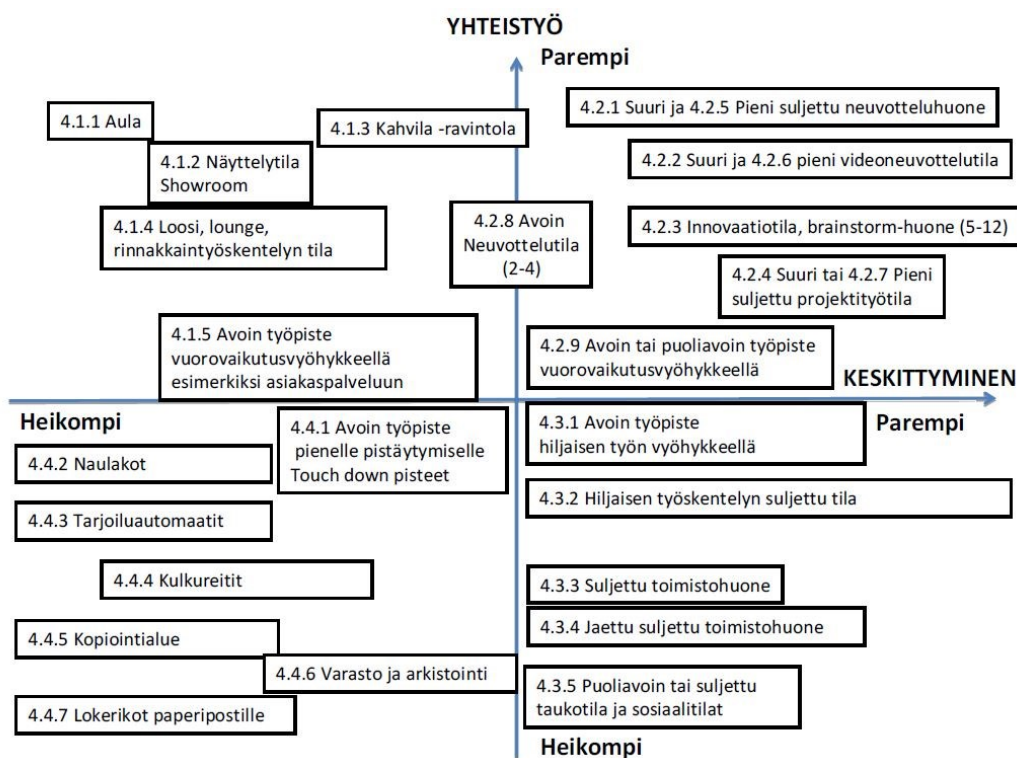
Toimitilastrategiassa todetaan: *"Valtion käytössä olevien tilojen yhteiskäyttöä lisätään. Tämä edellyttää toimitiloihin ja mm. turvallisuuteen liittyviä yhteisiä toimintatapoja ja hallinnonalojen ja virastojen yhteistyön kehittämistä."* (Valtiovarainministeriö, 2014 s. 4)

5.1 Monitilaympäristö

Monitilatoimistossa eri työtehtäville on omat optimoidut tilansa. Tila tukee kulloistakin työn vaihetta ja se voidaan valita kulloisenkin työtehtävän mukaisesti. Avoimen tilan työpiste on hyvä valinta kollegiaaliseen vuorovaikutukseen, keskittymistä tai luottamusta vaativaa työtä varten on hiljaisia tiloja tai vetäytymistiloja. Puhelinkeskusteluille on varattu äänieristettyjä puhelinkoppeja ja neuvotteluita varten on erillisiä neuvottelutiloja. Erilaiset rennot kohtaamisalueet mahdollistavat vapaan ajatusten- vaihdon, ideoinnin ja kuulumisten vaihdon. Monitilaratkaisu sisältää myös kahvi- ja ruokailutilat. (Senaatti-kiinteistöt, 2020)



Kuva 13. Monitilatoimisto (Senaatti-kiinteistöt, 2020)



Kuva 14. Monitilatoimiston tilatyypit (Nenonen;ym., 2012 s. 19)

5.1.1 Tietoturva ja tietosuoja monitilaympäristössä

Senaatti-Kiinteistöt teetti KPMG:llä tutkimuksen tietoturvan ja tietosuojan toteutumisesta monitilaympäristössä. Tutkimuksessa KPMG näkee monitiloihin liittyviä tietoturva- ja tietosuojariskejä voivan olla esimerkiksi tiedon oikeudeton paljastuminen tai katoaminen esimerkiksi huolimattoman käsittelyn tai rikollisen toiminnan seurauksena. Riski voi myös syntyä, mikäli ulkopuolisista tiloista syntyy näkö- tai kuulo yhteys salassa pidettäviin tietoihin. Monitiloissa on myös mahdollista, että tiloissa samaan aikaan oleva ulkopuolinen henkilö pystyy tarkkailemaan näytöllä käsiteltäviä salassa pidettäviä tietoja saaden oikeudettoman pääsyn tietoihin. Myös huolimattomasti käsitellyt paperit, käydyt puhelinkeskustelut tai neuvottelut antavat tietoihin oikeudettomille mahdollisuuden saada tietoonsa heille kuulumattomia asioita. (KPMG, 2020 s. 10)

Tunnistettuja riskejä voidaan hallita esimerkiksi pääsynvalvonnalla, asianmukaisilla vierailijakäytännöillä, puhelinkopeilla, näytönsuojilla ja henkilöstön koulutuksella. Tilasuunnittelussa on huomioitava tunnistettuihin riskeihin varautuminen. Mikäli tiloissa käsitellään henkilötietoja, salassa pidettävää tai turvaluokiteltua tietoa merkittävässä määrin, tulee tehdä tilakohtainen tietoturva- ja tietosuojariskien arviointi. Yhteenvedona KPMG toteaa raportissaan monitilassa työskentelyn voitavan toteuttaa siten, että asetetut tietoturva- ja tietosuoja vaatimukset täyttyvät. (KPMG, 2020 s. 11)

Lainsäädännön ja sopimusten asettamat reunaehdot

Lainsäädäntö tai ohjeistus	Esimerkkejä
EU:n lainsäädäntö	EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679)
Kansallinen lainsäädäntö	Laki viranomaisen toiminnasta julkisuudesta (621/1999) Laki julkisen hallinnon tiedonhallinnasta (906/2019) Tietosuojalaki (1050/2018) <i>Laki kansainvälisistä tietoturvalvelvoitteista (24.6.2004/588)*</i>
Asetukset, joilla täydennetään Suomen lakia	Valtioneuvoston asetus asiakirjojen turvallisuusluokittelusta valtionhallinnossa (1101/2019)
Viranomaismääräykset ja -ohjeet	Vahti-ohjeet (säädosmuutokset huomioiden) Tiedonhallintalautakunnan suositukset <i>EU:n turvallisuusluokiteltujen tietojen suojaamista koskevista turvallisuus säännöistä (2013/488/EU)*</i> <i>Kansainvälisen turvallisuusluokitellun tietoaineiston käsittelyohje (16.3.2016)*</i>
Sopimukset	Turvallisuus- ja valmiussopimukset Vuokrasopimukset

Kuva 15. Monitilaympäristön tietoturvan ja tietosuojan toteutumiseen vaikuttavat lait ja sopimukset (Senaatti, 2021 s. 3)

EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 35 artiklan 1 kohdan mukaan tietosuoja koskeva vaikutustenarviointi on tehtävä, mikäli tietojen käsittely aiheuttaa korkean riskin rekisteröidyn oikeuksille ja vapauksille. Tällöin tiedon omistaja vastaa riskien arvioinnista. (Tietosuojavaaluttetun toimisto, 2018).

Turvallisuusluokitusasetuksen 9 § mukaan tiedonhallintayksikön on määritettävä fyysisesti suojatut turvallisuusalueet asiakirjojen käsittelyn ja tietojärjestelmien suojaamiseksi:

- 1) hallinnolliset alueet, joilla on selkeästi määritetyt näkyvät rajat ja joihin vain valtionhallinnon viranomaisen valtuuttamilla henkilöillä on pääsy ilman saattajaa
- 2) turva-alueet, joilla on selkeästi määritetyt ja suojatut rajat, joilla valvotaan kaikkea kulkua sisään ja ulos kulkuluvin tai henkilökohtaisesti tunnistamalla ja joihin on pääsy ilman saattajaa vain henkilöillä, joiden luotettavuus on varmistettu ja joilla on erityinen lupa tulla alueelle.

Turvallisuusluokitusasetuksen 10 § määrittää:

Turvallisuusluokiteltuja asiakirjoja on turvallisuusalueilla ja niiden ulkopuolella käsiteltävä siten, että pääsy turvallisuusluokiteltuihin tietoihin suojataan sivullisilta. (Valtiovarainministeriö, 2019)

Turvallisuusluokitusasetuksen 8 § määrittää:

Turvallisuusluokitellun asiakirjan käsittelyoikeus voidaan antaa vain sille, jolla työtehtäviensä tai muiden valtionhallinnon viranomaisen tehtävien hoitamiseen liittyvän tarpeen vuoksi on tarve saada tietoja asiakirjasta tai muutoin käsitellä sitä ja jolle on selvitetty turvallisuusluokiteltujen tietojen suojaamista koskevat ohjeet ja menettelyt ja joka tuntee asiakirjojen käsittelyä koskevat velvoitteet. (Valtioneuvosto, 2019)

6 KOHTI MUUTTUVAA TYÖELÄMÄÄ

Työnteon merkitys elää muutosta. Pelkkä palkka riittää yhä harvemmin perusteeksi valita joku tietty työ tai työnantaja. Työn merkityksellisyys, sen sovittaminen perhe-elämään ja omaan elämäntilanteeseen sekä mahdollisuus kehittyä nousevat palkan ohella tärkeiksi tekijöiksi. Kilpailussa työvoimasta ei pärjää, ellei työnhakijoille pysty tarjoamaan ratkaisuja, jotka mahdollistavat heille mielekkään tavan tehdä työtä ja järjestää elämäänsä.

Mahdollisuus tehdä päätöksiä itsenäisemmin, oppia uutta ja parempi työstä suoriutuminen eivät ole vain työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja. Ne myös sujuvoittavat tehtävien etenemistä, kehittävät osaamista ja parantavat tuottavuutta. Tällä on organisaatiolle myös taloudellinen merkitys.

Ulkomaiset ja kotimaiset kokemukset ja tutkimukset antavat vahvan viitteen lisääntyneen etätyön jatkumiseen myös pandemian jälkeen. Vaikka osittaista palaamista toimistotyöhön tapahtuu, on etätyö tullut yhtenä työnteon tapana jäädäkseen. Tämä johtaa väistämättä uusien työnteon tapojen opetteluun, haastaa johtamista ja vaikuttaa tilaratkaisuihin. Tulevaisuuden työ ei välttämättä ole mustavalkoisesti etä- tai lähityötä. Se voi olla myös näiden yhdistelmä: Hybridityö.

Etätyö, monipaikkainen ja paikkariippumaton työ haastavat monia totuttuja tapoja. Ne pakottavat jokaisen oppimaan uutta ja omaksumaan uusia tapoja tehdä työtä ja johtaa sitä. Vastineeksi ne antavat työntekijälle enemmän vapautta suunnitella ja toteuttaa työtään, yhdistää työ- ja perhe-elämää tarkoituksenmukaisella tavalla, synnyttävät uusia verkostoja ja säästävät tilakustannuksissa. Merkityksellistä on myös parantuva työnantajakuva ja rekrytointimahdollisuudet: ”Tule meille töihin, saat valita missä haluat työskennellä”. Valtio näkee paikkariippumattomuuden yhtenä mahdollisuutena edistää alueellistamista: Perinteisten virastojen pakkosiirtojen sijasta työntekijät voivat tehdä työtään myös haja-asutusalueilta käsin.

Digitalisaatio, työn teon joustavuuden lisääntyminen, halu sovittaa työ- ja perhe-elämää paremmin yhteen ja yritysten kilpailu rekrytoinneista johtavat monipaikkaisuuden vauhdittumiseen eikä se ole tulevaisuudessa enää marginaalinen ilmiö. Tällä on merkitystä paitsi työn tekemiselle ja työsuhteille, myös kausittain kehittyville alueille. Kausittaisen väestön lisääntyessä ja kausiaikojen pidentyessä näiden alueiden tulee kyetä tarjoamaan toimivat terveyspalvelut, tietoliikennetilat sekä tarvittaessa työtilat monipaikkaista työtä tekeville. Nämä ovat vetovoimatekijöitä, jotka koituvat myös alueiden vakinaisen väestön hyödyksi. Yksi merkittävä tekijä on yhteiskunnallinen keskustelu kaksoiskuntalaisuudesta.

6.1 Yhteiset pelisäännöt

Työyhteisön yhdessä sovitut pelisäännöt ovat oleellinen osa toimivaa työyhteisöä kaikissa oloissa. Erityiseen arvoon ne nousevat silloin kun työntekijät työskentelevät fyysisesti erillään toisistaan: Kun kaikki tietävät mitä heiltä odotetaan, kuinka toimitaan ja miten poikkeukselliseen tapahtumiin reagoidaan, suuria työntekoa tai jaksamista haittaavia ongelmia syntyy harvemmin. Pelisääntöjen noudattaminen, valvonta ja tarvittaessa päivittäminen luovat pohjan niiden toimivuudelle. Silloin kun työntekijät eivät tapaa fyysisesti toisiaan, on tärkeää sopia esimerkiksi, kuinka ihmiset ovat tavoitettavissa, kuinka tietoa jaetaan, miten töiden edistymistä seurataan ja kuinka ongelmiin puututaan.

Tulevaisuudessa samassa tilassa työskentelee usean eri organisaation ihmisiä. He voivat tulla hyvin erilaista kulttuureista, heillä voi olla erilaisia kokemuksia työyhteisön vuorovaikutuksesta ja työpaikalla käyttäytymisestä. Jotta työskentely on sujuvaa, ristiriidatonta ja kaikille viihtyisää, korostuu yhteisten sääntöjen merkitys: Kaikkien on tiedettävä mitä heiltä odotetaan ja mitä he voivat muilta odottaa. Kaikkien tuleminen kuulluksi on tärkeää sääntöjä laadittaessa.

6.2 Vuorovaikutus, arvostus ja avoimuus

Dialogi on yhdessä tehtävän työn peruskulmakiviä. Ilman aktiivista vuorovaikutusta syntyy katkoja työhön, väärinymmärryksiä tai ongelmia ei havaita. Siksi on tärkeää paitsi määritellä kuinka työyhteisö käy dialogia, myös jokaisen osaltaan huolehtia siitä, että sitä aidosti käydään. Myös epäviralliselle dialogille on paikkansa yhteisöllisyyden lujittajana ja ongelmien hälventäjänä. Yhteisöllisyyden puute johtaa helposti myös keskinäisen dialogin hiipumiseen. Tästä seuraa helposti noidankehä. (Vilkman, 2016 s. 41)

Monipaikkaisuus yhteisine työtiloineen haastaa myös pohtimaan, mikä on oma työyhteisö. Se ei välttämättä ole enää sama kuin oma laatikko organisaatiokaaviossa, vaan se voi saada uuden laajemman merkityksen: Tulevaisuuden työyhteisö voi luontaisesti muodostua useassa eri organisaatiossa tai eri työnantajalla työskentelevistä ihmisistä. Tämä aiheuttaa paitsi haasteita niin myös mahdollisuuksia esimerkiksi yhteistyön paranemisena ja hyvien käytäntöjen leviämisenä. Pienet teot arjessa ovat tärkeitä myös silloin, kun ympärillä olevat ihmiset eivät ole samasta organisaatiosta. Kysymällä kuulumisia, pitämällä kiinni sovituista asioista, antamalla mahdollisuuden tulla kuulluksi, auttamalla ja neuvomalla luodaan hyvää työyhteisöä myös uudenaikaisissa ympäristöissä.

Hyvinvoiva työyhteisö ei synny eikä säily itsestään. Johtamisella, sääntöjen luomisella ja valvonnalla on suuri merkitys arjen sujumiselle. Mikäli samassa työtilassa työskentelee ihmisiä usean eri organisaation ihmisiä, voi työyhteisön muodostuminen vaatia uudenlaista ajattelua ja uusia käytäntöjä.

6.3 Luottamus

Luottamus on edellytys silloin kun ihmiset työskentelevät fyysisesti erillään. Se on valitettavasti usein se, johon mahdollisuus monipaikkaiseen ja paikkariippumattomaan työhön kaatuu tai joka tekee siitä huonosti toimivaa. Ihmiset haluavat lähtökohtaisesti tehdä työnsä hyvin ja siihen tulee voida luottaa. Luottamus edellyttää toimivaa vuorovaikutusta, rehellistä keskustelua ongelmista ja aitoa palautetta työn sujumisesta. Mikäli ongelmia ilmenee, on ne uskallettava nostaa esille ja tarvittaessa niihin on puututtava. Kuitenkin hyvin harvoin on kysymys siitä, että ihmiset tietoisesti laiminlöisivät tehtävänsä valvonnan jäädessä kauemmaksi.

Työyhteisöt syntyvät hierarkioiden ja pysyvien rakenteisen sijasta myös yhteisen tekemisen ja yhteisten projektien ympärille tai yhteisten työtilojen kautta. Vaikka työyhteisö on tulevaisuudessa muuntuva käsite, jota ei ymmärretä vain organisaatiokaavion kautta, on tärkeää, että jokainen voi tuntea kuuluvansa johonkin työyhteisöön. Tämä haastaa miettimään työn kulmakivien asemointia uudella tavalla.

6.4 Uuden ajattelun sisäistäminen

Muulla kuin totutussa toimipisteessä tehtävä työ vaatii muuttumista, uusien tapojen omaksumista ja uuden oppimista niin esimiehiltä, työntekijöiltä, organisaatiolta kuin tila- ja henkilöstöhallinnolta. Perinteiset tavat johtaa tai tehdä työtä eivät enää toimi vaan ne on määriteltävä uudestaan.

Ei riitä, että sovitaan käytännöistä, tiloista tai työajasta. Myös ajattelun on muututtava. Työntekijöiden tulee mieltää, että heillä on aiempaa suurempi vastuu omasta työstään ja heidän tulee selvittää siitä aiempaa itsenäisemmin. Esimiesten puolestaan tulee luottaa siihen, että alaiset hoitavat tehtävänsä ilman jatkuvaa valvontaa.

Siirryttäessä kohti paikkariippumattomuutta, monipaikkaisuutta ja yhteisiä työtiloja joudutaan miettimään monia totuttuja asioita uusiksi, eikä kaikkien säilyminen ole itsestään selvyyttä: Onko mahdollisuutta työpaikkaruokailuun, kuinka työterveyshuolto järjestetään tai onko vakuutusturva kunnossa. Näiden asioiden hoitaminen kuntoon auttaa työntekijöitä suhtautumaan myönteisesti uusiin tapoihin ja paikkoihin tehdä työtä ja niistä informoiminen on tärkeää. Mikäli nousee epäily esimerkiksi työnantajan vakuutusturvan ulottumattomuudesta kaikkiin paikkariippumattoman ja monipaikkaisen työn mahdollisuuksiin, ei niitä silloin myöskään kaikki uskalla käyttää.

Valmisteltaessa monipaikkaista työtekoa on tärkeää ottaa henkilöstö mukaan suunnittelutyöhön. Tällä edesautetaan asian laajempaa tarkastelua, eri näkökulmien huomioimista ja vähennetään turhia pelkoja ja vastarintaa. Valtion toimitilastrategia linjaa, että henkilöstön osallistuminen työtilojen suunnitteluun on tärkeää tehdä mahdolliseksi (Valtiovarainministeriö, 2014 s. 2) Myös Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa edellyttää asian käsittelyä yhdessä henkilöstön kanssa.

Perinteiset jäykät toimistoratkaisut eivät enää ole ideaalinen tapa tarjota työpisteivätkä ne tue parhaalla mahdollisella tavalla työn tekemistä. Myös avokonttoreissa on omat haasteensa. Monipaikkaisen ja paikkariippumattoman työn tukemiseksi valtiolla suunta on kohti monitilaratkaisuja. Tämä tilamalli ei ole valtiolla enää aivan uusi, vaan siitä on jo saatu kokemuksia, mallia on hienosäädetty ja tietoisuus siitä on parantunut. Tuorempi asia on monitilaratkaisun eri viranomaisten yhteiskäytössä. Yhteiskäytöstä ei ole kovin laajalti pidempiaikaisia kokemuksia, vaikka ensimmäiset tilat on jo otettu käyttöön ja uusia ollaan parhaillaan rakentamassa. Covid-19 pandemia pakotti ihmisiä kotiin etätöihin, mikä osaltaan vaikeutti kokemusten saantia jo valmistuneista eri virastojen yhteisistä tiloista.

7 VALTION TURVALLISUUSALAT

Valtion turvallisuusalojen siirtymistä yhteiskäyttöisiin työtiloihin tutkittiin tähän opinnäytetyöhön kahdella kyselyllä. Toinen kysely tehtiin turvallisuusalojen merkittävimmille ammattijärjestöille ja toinen turvallisuusvirastojen tila- ja henkilöstöjohtoille. Ammattijärjestöjen osalta vastaajien määrä jäi pieneksi.

Turvallisuusviranomaisten yhteisessä käytössä olevan hallinnon turvallisuusverkon (jatkossa TUVE-verkko) käytettävyyden, huomioitavien turvallisuustekijöiden ja rajoitteiden kartoittamiseksi esitettiin kysymyksiä palvelun toimittavan Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskuksen asian tuntijalle.

Eri turvallisuusvirastojen henkilöiden kanssa keskusteltiin ja kuultiin näkemyksiä organisaatioiden eri tasoilta ja tehtävistä. Tila- ja tietoturvallisuuteen liittyviä kriittisiä tekijöitä kartoitettiin keskusteluilla organisaatioiden turvallisuusasiantuntijoiden kanssa.

Valittaessa menetelmäksi kyselytutkimusta yksi tiedostettu riski oli vastaajamäärän jääminen pieneksi. Osin tämä riski toteutui, mutta vastauksia tuli kuitenkin sen verran, että johtopäätösten tekeminen niiden pohjalta on mahdollista. Vastaamista vaikeutti, etenkin henkilöstöjärjestöjen osalta, se, etteivät kaikki kyselyn saajat tunteneet valtion uusia työnteon tapoja tai strategioita kovin hyvin. Myös termistö oli osin vierasta.

Kysyttäessä näkemyksiä uuteen ja osin vieraaseen asiaan voisi olla parempi käyttää suullisia haastatteluja, jolloin asian taustoittaminen olisi paremmin toteutettavissa ja vastaaminen helpompaa. Tällöin myös väärinymmärrysten vaara pienenesi. Sähköinen kyselytutkimus kuitenkin antoi riittävät vastaukset ja lähtökohdat tutkimustyölle. Hyvä täydennys oli keskustelut turvallisuusvirastojen eri tahojen ja sidosryhmien edustajien kanssa.

7.1.1 Henkilöstöjärjestöjen näkemyksiä

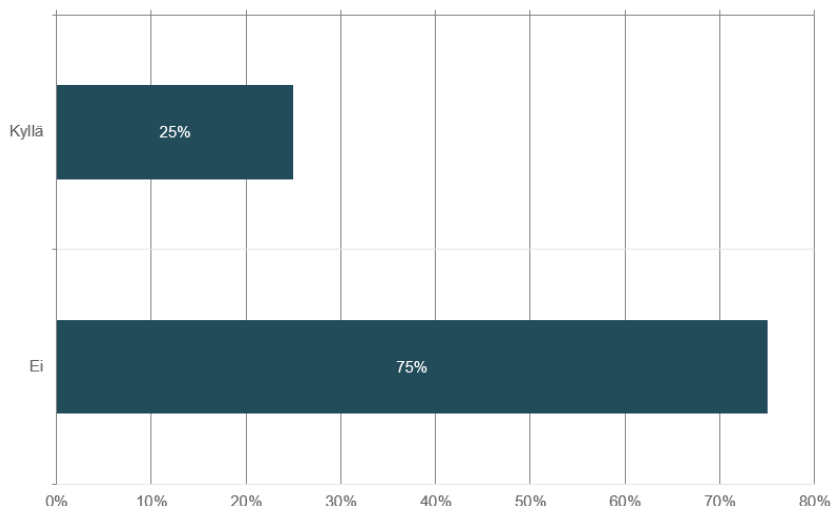
Turvallisuusviranomaisten merkittävimmille henkilöstöjärjestöille esitettiin kymmenen kysymystä. Kyselyyn järjestöt valikoitiin niiden koon ja edustuksen kattavuuden pohjalta. Sellaiset järjestöt, joiden jäsenkunta edustaa laajalti paikkasidonnaista työtä tekeviä, rajattiin kyselyn ulkopuolelle. Kysely lähetettiin Rajaturvallisuusunionille, Maanpuolustuksen teknisten toimihenkilöiden liitolle, Suomen Poliisijärjestöjen liitolle, Tulliliitolle sekä Upseeriliitolle.

Henkilöstöjärjestöt otettiin mukaan selvitykseen, jotta saadaan myös edustuksellinen näkemys henkilökuntaa askarruttavista asioista ja seikoista, jotka koetaan ratkaisua vaativiksi.

Valtion toimitilastrategia ja linjaus monipaikkaisuuden edustamisesta valtionhallinnossa edellyttävät asioiden valmistelua yhdessä henkilökunnan kanssa. Kyselyllä haluttiin myös selvittää, missä määrin henkilöstöä edustavat järjestöt ovat osallistuneet työyhteisöjen uudistamisen suunnitteluun ja valmisteluun. Asialla voi olla merkitystä työntekijöiden suhtautumisessa uusiin työnteon tapoihin ja siihen, kuinka yhteiset työtilat otetaan työntekijöiden keskuudessa vastaan.

1. Oletteko järjestönä osallistunut paikkariippumattoman ja monipaikkaisen työn suunnitteluun ja toteutuksen valmisteluun?

Vastaajien määrä: 4



Kuva 16. Ammattijärjestöjen osallistuminen suunnitteluun

Kyselyn perusteella 75 prosenttia turvallisuusalojen merkittävimmistä ammattiliitoista ei ole osallistunut paikkariippumattoman ja monipaikkaisen työn suunnitteluun ja toteutuksen valmisteluun. Määrää on pidettävä suurena, ottaen huomioon valtion toimitilastrategian ja yhteistoimintalain velvoitteet.

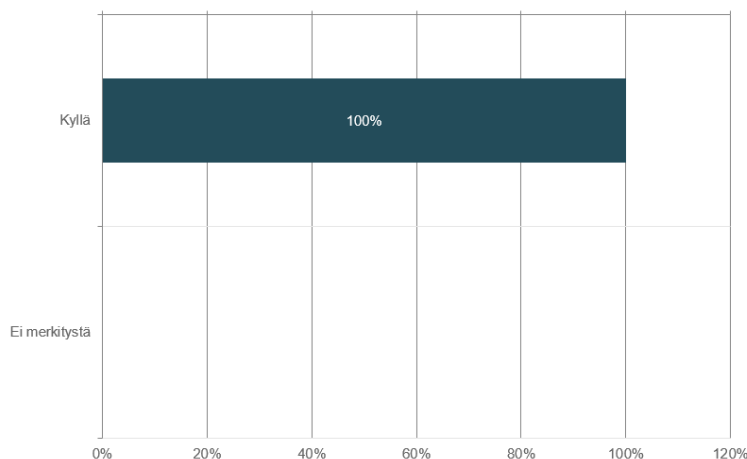
Keskusteluissa eri ammattijärjestöissä olevien työntekijöiden edustajien kanssa tuli toistuvasti esille tietämättömyys tulevasta kehityksestä sekä jossain määrin jopa väärää tietoa ja aiheettomia pelkoja.

Ammattijärjestöjen edustajien tietämys monipaikkaisuuden ja paikkariippumattomuuden käsitteistä ja niiden etenemisestä valtionhallinnossa vaihteli suuresti. Yleisesti ottaen asiassa oltiin julkisen median tietojen varassa eikä sitä ollut viraston sisällä juuri käsitelty yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Vaikka asiaan sisältyi jonkin verran pelkoja, niin se koettiin myönteisenä ja tärkeänä asiana niin viraston, henkilökunnan kuin tulevaisuuden rekrytointien ja valtion työnantajakuvan kannalta. Turvallisuusalojen yhteisiä työtiloja pidettiin tervetulleina. Keskusteluissa nousi selkeästi esille tarve saada lisää tietoa asiasta ja halu päästä osalliseksi kehityksestä.

Pohtiessaan omalta osaltaan monipaikkaisen työn mahdollisuuksia työntekijä usein keskustelelee asiasta myös oman ammattiliittonsa edustajan kanssa. Mikäli siellä on asiasta puutteellista tietoa esimerkiksi vakuutusturvan kattavuuden osalta, voi se pahimmillaan johtaa siihen, että työntekijä empii lähtemistä töihin oman tutun työpisteen ulkopuolelle. Siksi on tärkeää, että ammattiliitot ja työntekijöiden edustajat ovat oikein informoituja ja päässeet viraston sisällä mukaan prosessiin.

2. Pystyisivätkö turvallisuusalat paremmin hyödyntämään yhteisiä työtiloja, mikäli käytettävissä olisi vain turvallisuusalojen keskinäiseen käyttöön tarkoitettut yhteiset työtilat?

Vastaajien määrä: 4



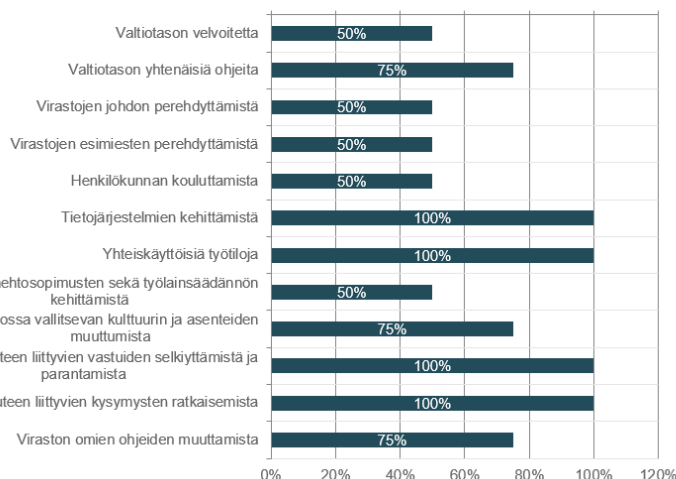
Kuva 17. Yhteiskäyttöisten tilojen hyödyntäminen turvallisuusaloilla

Kysymyksen perusteella kynnyks yhteisten työtilojen käyttämiselle koetaan pienemmäksi, mikäli kyseessä olisi tila, jossa työskentelee vain turvallisuusalojen työntekijöitä. Kaikki vastaajat olivat tätä mieltä.

Tämä selittyy usealla tekijällä, kuten turvallisuusalojen yhteisellä tietoverkolla. Takana voi olla myös kulttuurillisia tekijöitä.

3. Koetteko paikkariippumattomuuden, monipaikkaisuuden ja yhteisten työtilojen hyödyntämisen sujuvan etenemisen turvallisuusaloilla vaativan (valitse yksi tai useampia)?

Vastaajien määrä: 4, valittujen vastausten lukumäärä: 35



Kuva 18. Sujuvan etenemisen edellytykset

Kysyttäessä paikkariippumattomuuden, monipaikkaisuuden ja yhteisten työtilojen hyödyntämisen sujuvan etenemisen vaatimuksista kärkeen nousi tietojärjestelmien kehittäminen, työturvallisuuteen liittyvät vastuut, tietoturvallisuuteen liittyvien kysymysten ratkaiseminen ja tarvittavien yhteiskäyttöisten tilojen saaminen.

Keskusteluissa työntekijöiden edustajien kanssa on tietojärjestelmien osalta noussut esille TUVE-verkon palveluiden yhteentoimimattomuus monien muiden valtion virastojen järjestelmien kanssa.

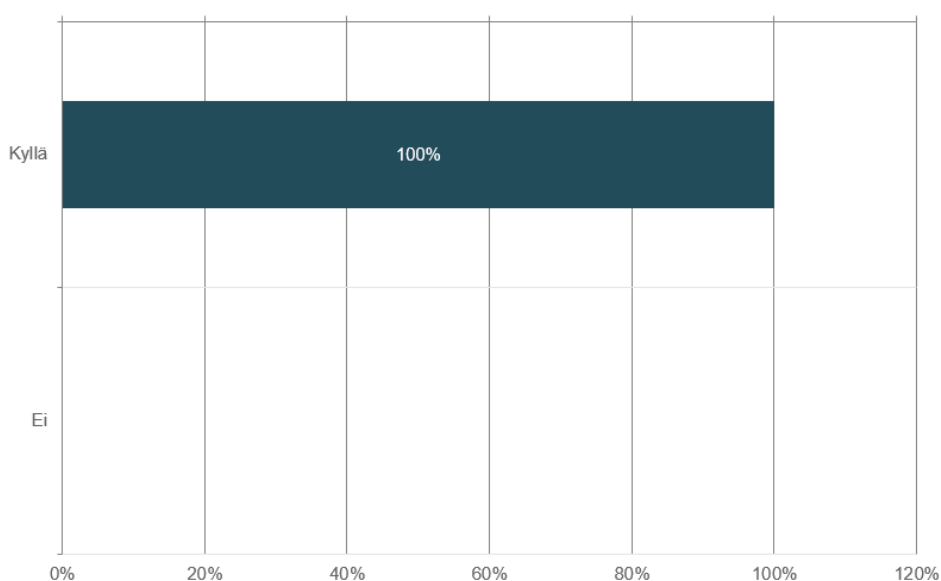
Ongelmalliseksi on koettu myös se, ettei kaikissa toiminnoissa ole päästy paperittomuuteen, mikä koetaan sujuvan monipaikkaisuuden ja paikkariippumattomuuden perusedellytykseksi.

Työturvallisuuteen liittyvien vastuiden jakautuminen koetaan epäselväksi. On myös paljon epätietoisuutta siitä, mitä työnantajan vakuutusurva kattaa silloin kun ollaan varsinaisen työpisteen ulkopuolella.

Tietoturvaluus on asia, josta kannetaan laajalti huolta ja joka koetaan asiana, joka voi estää tai mahdollistaa yhteisissä työtiloissa työskentelyn. Viraston omien ohjeiden ei koeta tukevan tai mahdollistavan monipaikkaista työtä. Valtion yhteisten ohjeiden nähdään helpottavan oman viraston ohjeistuksen laadinnassa.

4. Voitaisiko turvallisuusalojen yhteisiä työtiloja hyödyntää hallinnonalojen yhteistyön lisäämisessä?

Vastaajien määrä: 4



Kuva 19. Turvallisuusalojen yhteiset työtilat ja hallinnonalojen yhteistyö

Vastanneista ammattijärjestöistä kaikki näkevät yhteisteisiä työtiloja voitavan hyödyntää hallinnonalojen yhteistyön lisäämisessä.

Keskusteluissa nousi esille yhteisten koulutusten järjestämisen helpottuminen. Esimerkiksi valtion turvallisuusohjeistuksen tapaiset asiat voitaisiin kouluttaa yhteisesti eri viranomaisille, mikä säästäisi resursseja ja toisi uusia näkökulmia asiaan. Turvallisuusalojen yhteisten työtilojen odotetaan helpottavan määräaikaista henkilöstökiertoa turvallisuusvirastojen välillä.

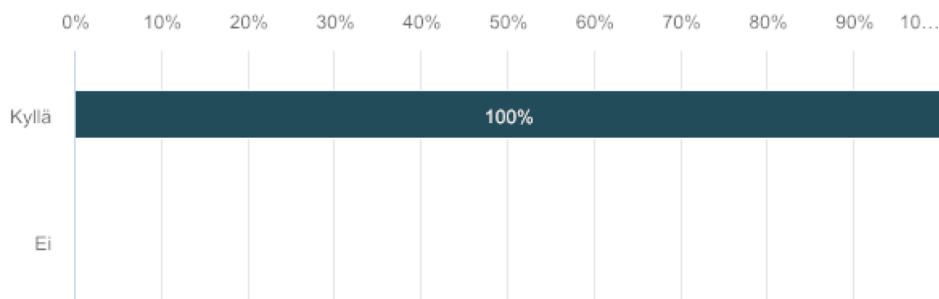
Yhteistyön lisääntyminen voi tapahtua luontaisesti samassa tilassa työskentelevien ihmisten kanssa-käymisen kautta. Turvallisuusalojen tehtävien luonne on usein sellainen, että kynnys omatoimiseen yhteistyön laajentamiseen on suuri. Siksi yhteistyön lisäämistä tulisi johtaa, ohjata ja siihen tulisi kannustaa. Mahdollisuudet tehtäväkieroon tulisi kartoittaa, niistä pitäisi sopia virastojen välillä ja saattaa ne henkilöstön tietoon.

7.1.2 Turvallisuusvirastojen näkemyksiä

Turvallisuusvirastojen tila- ja henkilöstöjohdolle osoitettuun kyselyyn vastaksi saatiin 10 kpl. Vaikka vastausprosentti jäi alhaiseksi, voidaan otosta pitää varsin kattavana.

1. Tehdäänkö organisaatiossanne etätyötä?

Vastaajien määrä: 10



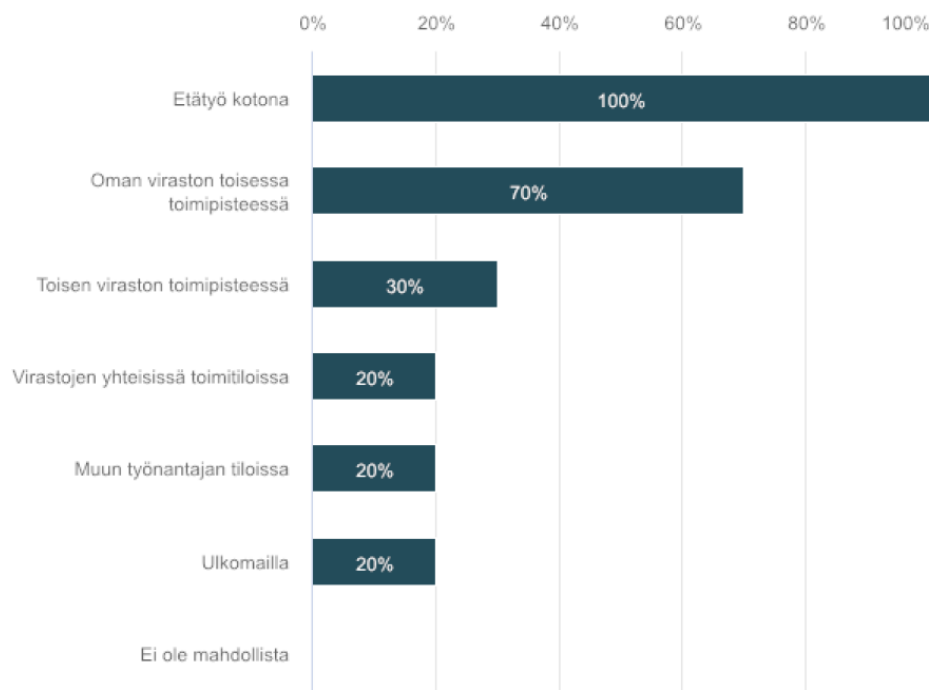
	n	Prosentti
Kyllä	10	100,0%
Ei	0	0,0%

Kuva 20. Etätyön mahdollisuus

Kaikissa vastaajavirastoissa tehdään etätyötä. Tulos on odotettu Covid-19 pandemian aikana eikä kerro varmasti tilanteesta ennen pandemiaa. Yhdessä avovastauksessa todettiin, että organisaatiossa on menty etätöihin pelkästään koronan pakottamana.

2. Onko organisaatiossanne mahdollista tehdä työtä paikkariippumattomasti tai monipaikkaisesti?

Vastaajien määrä: 10, valittujen vastausten lukumäärä: 26



Kuva 21. Mahdollisuus paikkariippumattomaan ja monipaikkaiseen työhön

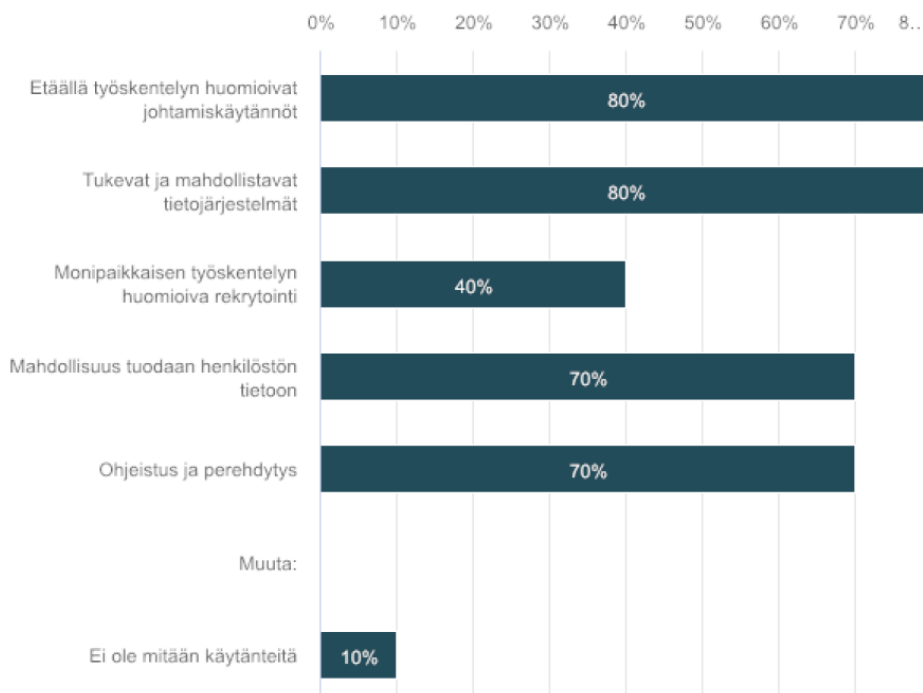
Kaikissa turvallisuusalojen virastoissa on mahdollista tehdä etätyötä ja 70 prosentissa on mahdollista työskennellä oman viraston toisesta toimipisteestä käsin. Toisen viraston toimipisteestä käsin on

mahdollista tehdä työtä 30 prosentissa ja virastojen yhteisissä toimitiloissa se on mahdollista 20 prosentissa.

Tämä kysymys kertoo, monessako virastossa kysytyjä malleja on käytössä. Se ei kerro monessako työtehtävässä se on mahdollista.

3. Onko organisaatiollanne käytössä monipaikkaisuutta ja paikkariippumatonta työntekoa tukevia käytänteitä? Jos on, niin millaisia?

Vastaajien määrä: 10, valittujen vastausten lukumäärä: 35

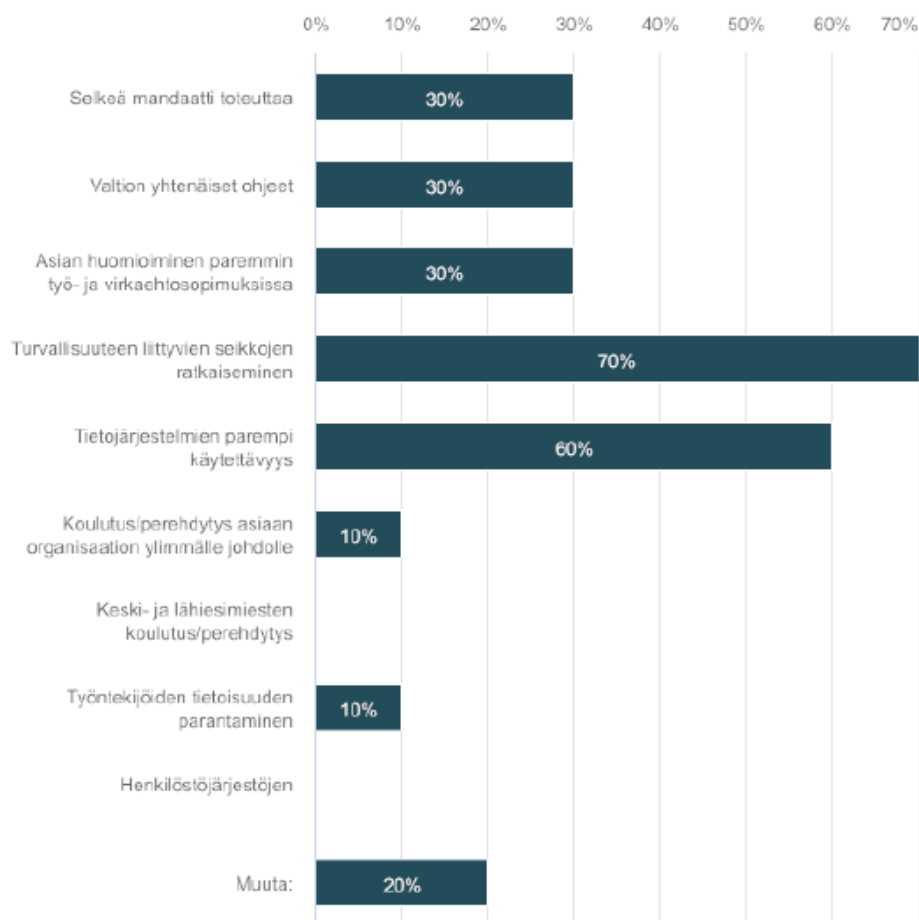


Kuva 22. Monipaikkaisuutta ja paikkariippumatonta työntekoa tukevat käytänteet

Vastausten perusteella etäällä työskentelyn huomioivat johtamiskäytännöt ja sen mahdollistavat tietojärjestelmät ovat varsin hyvällä tasolla. Sen sijaan mahdollisuus monipaikkaiseen työskentelyyn huomioidaan rekrytointeissa vain 40 prosentissa vastanneista virastoista.

4. Mitkä seikat edesauttaisivat paikkariippumattoman ja monipaikkaisen työn lisäämistä organisaatiossanne (yksi tai useampia)?

Vastaajien määrä: 10, valittujen vastausten lukumäärä: 26



Kuva 23. Paikkariippumattomuutta ja monipaikkaisuutta auttavat seikat

Kysyttäessä paikkariippumattomuuden ja monipaikkaisen työn lisäämistä edesauttavia seikkoja kärkeen nousee turvallisuuteen liittyvien seikkojen ratkaiseminen. Avovastauksissa ja keskusteluissa nousi esille tietoturva huolehtimisen välttämättömyys ja henkilöstön fyysisen turvallisuuden takaaminen. Tämä on tekijä, joka nousee useassa eri yhteydessä esille ja jonka ratkaiseminen on turvallisuusvirastojen monipaikkaisen työn ja yhteisten työtilojen hyödyntämisen ydinkysymyksiä.

Tietoturvallisuuden osalta koetaan riskiksi muiden viranomaisten läsnäolo samoissa tiloissa, jolloin näiden tietoon voi tulla salassa pidettävää tietoa. Virkamiehellä on oikeus saada tietoonsa salassa pidettävää tietoa silloin, kun hän sitä työtehtäviensä hoitamiseksi tarvitsee. Salassa pidettävää tietoa ei saa joutua edes saman viraston sisällä sellaisen ihmisen tietoon, joka ei sitä työssään tarvitse. Tällöin ei ole suurta merkitystä työskenteleekö tilassa vain oman viraston vai myös muiden virastojen henkilökuntaa. KMBG toteaa raportissaan työskentelyn monitiloissa olevan mahdollista siten, että tietoturvasuoritusvaatimukset täyttyvät eikä lainsäädännöllisiä esteitä tämän tyyppisten tilojen käytölle ole. (KPMG, 2020)

Valtion toimitilastrategia edellyttää tilojen olevan terveellisiä ja turvallisia. Strategian mukaan valtiolla tulee pyrkiä yhtenäistämään palveluntuottajille asetettavia turvallisuusvaatimuksia ja niihin liittyviä menettelyjä yhdenmukaisilla turvallisuussopimusmalleilla. Strategiassa todetaan yhtenevien tur-

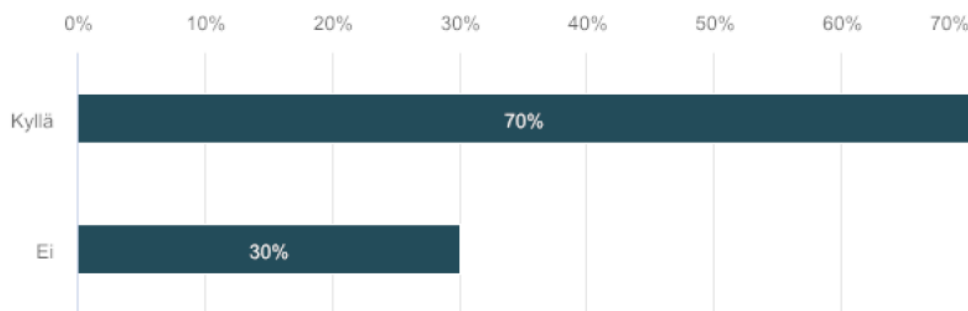
vallisuusvaatimusten edistävän tilojen järkevää yhteiskäyttöä. Tällä hetkellä eri turvallisuusviranomaiset luokittelevat asioita eri tavalla eivätkä vaatimukset ole yhtenevät. Tämä ilmenee esimerkiksi TUVE-verkon turvallisuusluokittelussa.

Eri viranomaisten turvallisuusvaatimusten saaminen yhteneviksi voi käytännössä olla mahdotonta, tai ainakin aikaa vievää. Yhteiskäyttöisten tilojen osalta yksi mahdollisuus ratkaista ongelma on luoda tiloille tarpeelliseksi katsotut vaatimukset ja teettää sen pohjalta auditointi, jolla varmistetaan vaaditun tason saavuttaminen. Jokainen virasto voi sen pohjalta varmistua tilojen täyttävän tietyt kriteerit ilman tarvetta suorittaa itse tilojen auditointia.

Tietojärjestelmien parempi käytettävyys koetaan tärkeäksi asiaksi. Monipaikkaisen työn edellytyksiä on luotettavasti toimivat ja yhteensopivat tietojärjestelmät. Haasteeksi on keskusteluissa noussut käyttökatkokset, hitaus, eri virastojen järjestelmien yhteentoimimattomuus ja se, että osa asioista vaatii edelleen paperista käsittelyä.

5. Mikäli käytettävissä olisi turvallisuusviranomaisten yhteiskäyttöisiä työtiloja, pystyisittekö hyödyntämään niitä paikkariippumattoman tai monipaikkaisen työn edistämiseen organisaatiossanne?

Vastaajien määrä: 10

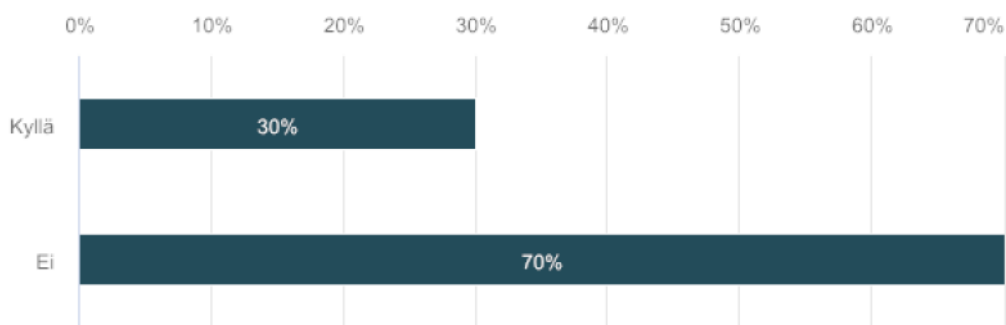


Kuva 24. Turvallisuusviranomaisten yhteiskäyttöisten tilojen hyödyntäminen monipaikkaisen työn edistämisessä

Vastanneista 70 prosenttia katsoo, että paikkariippumattoman ja monipaikkaisen työn edistämistä auttaisi, mikäli käytössä olisi turvallisuusviranomaisten yhteiskäyttöisiä työtiloja. Aiemmassa kyselyssä (kuva 18) vain 20 prosenttia katsoi tällä hetkellä olevan mahdollista tehdä työtä virastojen yhteisissä tiloissa. Tällä hetkellä virastojen yhteiskäyttöisiä tiloja käyttävät muutkin kuin turvallisuusaloihin lukeutuvat virastot. Kyselyn perusteella vain turvallisuusalojen yhteiseen käyttöön tarkoitettut tilat edesauttaisivat paikkariippumattomuuden ja monipaikkaisuuden etenemistä näillä aloilla.

8. Voitaisiinko organisaationne toimipisteiden tiloja hyödyntää laajemmin turvallisuusviranomaisten yhteisinä työtiloina?

Vastaajien määrä: 10



Kuva 25. Organisaation tilojen hyödyntäminen yhteisinä tiloina

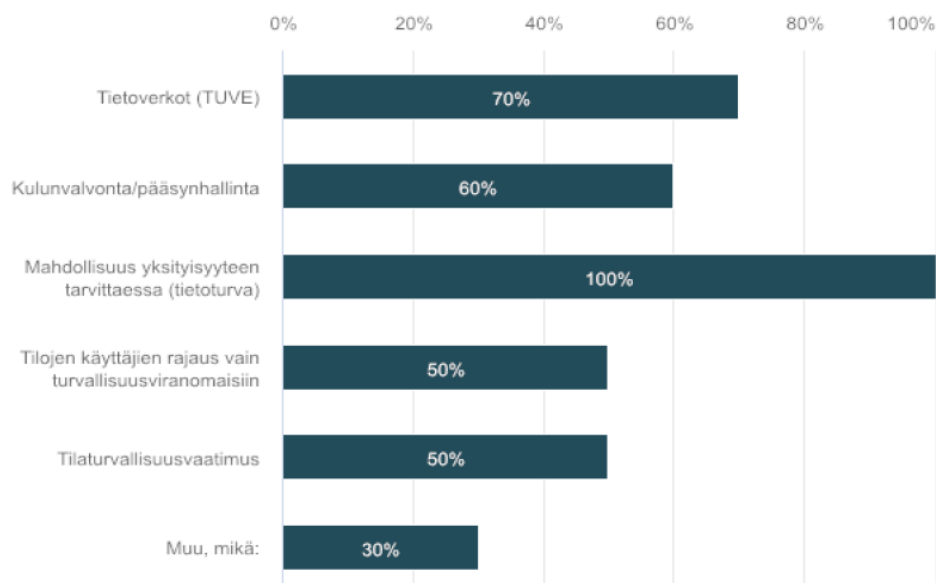
30 prosenttia vastaajista toteaa virastostaan löytyvän tiloja, joita voitaisiin hyödyntää turvallisuusviranomaisten yhteisinä tiloina. Avovastauksessa tulee esille, että Puolustusvoimilla on joitain tiloja, joita olisi mahdollista muokata yhteiskäyttöisiksi.

Kielteisesti vastanneet toteavat avovastauksessaan tilojen määrää supistetun jo nykyisellään niin, että niitä ei ole yhtään liikaa. Tällöin myös yhteiskäyttöisen tilan sijoittaminen niihin ei onnistu. Lisäksi iso osa tiloista on käyttösidonnaisia, joihin yhteiskäyttöisten tilojen sijoittaminen olisi mahdollonta. Myös tilojen turvallisuusluokitus hankaloittaa työpisteiden rakentamista organisaation ulkopuolisille.

Valtion toimitilastrategia määrittelee toimitilojen keskeiseksi valintakriteeriksi saavutettavuuden, joka mahdollistaa julkisen ja kevyen liikenteen käytön työpaikkaliikenteessä. Myös tilojen terveellisyys ja turvallisuus ovat keskeisiä kriteereitä tilojen valinnalle. Valittaessa paikkaa turvallisuusviranomaisten yhteisille työpisteille on syytä varmistua, että tilat täyttävät nämä toimitilastrategian vaateet.

10. Onko joitain asioita, jotka tulisi ratkaista ennen kuin organisaationne voisi hyödyntää turvallisuusviranomaisten yhteisiä työtiloja (yksi tai useampia)?

Vastaajien määrä: 10, valittujen vastausten lukumäärä: 36



Kuva 26. Ratkaistavia asioita ennen mahdollisuutta yhteisten tilojen hyödyntämiseen

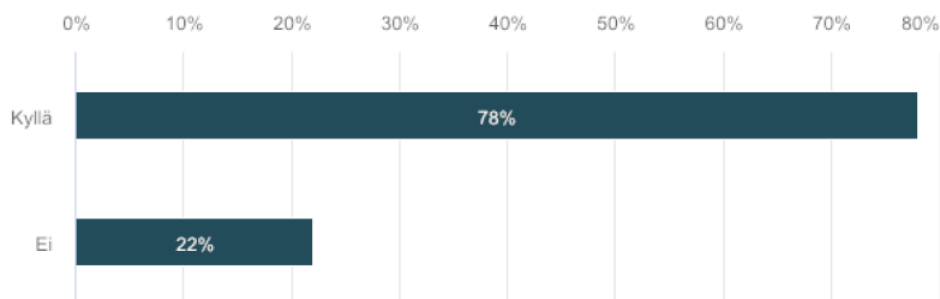
Tärkeimmäksi ratkaistavaksi asiaksi vastaajat näkevät mahdollisuuden yksityisyyteen tarvittaessa. Monitilaympäristökonsepti sisältää hiljaisia vetäytymistiloja ja äänieristettyjä tiloja luottamuksellisille keskusteluille. Kyselyn perusteella tarve tämän tyyppisille tiloille on suuri. Yhteiskäyttöisiä työtiloja suunniteltaessa tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että näitä tiloja löytyy niistä riittävästi.

TUVE-verkon käytettävyys koetaan oleelliseksi tekijäksi. Valtion Tieto- ja viestintätekniikkakeskuksesta saadun vastauksen perusteella TUVE-verkko toimii eri turvallisuusviranomaisten yhteisessä käytössä siten, että yhteisissä tiloissa voidaan kytkeä käyttäjästä riippumatta TUVE-työasema langalliseen verkkoon ja saada samat palvelut kuin omassa toimistossaan. Eri turvallisuusviranomaisten kesken toimii yhteinen tulostuspalvelu ja yhteiset videoneuvottelulaitteistot. Tekniseltä toimivuudeltaan TUVE-verkko ei tule asettamaan rajoitteita turvallisuusalojen yhteisten työtilojen käytölle.

Eri viranomaiset asettavat erilaiset tilaturvallisuusvaatimukset TUVE-verkon kiinteille liityntäpisteille. Tämä johtaa siihen, että tilan turvallisuusluokitus täytyy määritellä korkeimman tilaturvallisuusvaatimuksen asettaneen viranomaisen vaatimusten mukaisesti. Tämä nostaa tilan hintaa ja vaikuttaa sen päivittäiseen käyttöön. Asiaa helpottaisi, mikäli TUVE-verkon määrittelyt, turvallisuusluokitus ja vaatimuksen sen käytölle olisivat kaikilla sitä käyttävillä viranomaisilla samat.

12. Voitaisiinko turvallisuusviranomaisten mahdollisuuksia paikkariippumattomuuteen ja yhteisten työtilojen hyödyntämiseen edesauttaa erilaisilla kokeiluilla?

Vastaajien määrä: 9



Kuva 27. Kokeilujen mahdollisuus

Vastaajista 78 prosenttia katsoi erilaisten kokeilujen edesauttavan mahdollisuuksia yhteisten työtilojen hyödyntämiseen. Avovastauksissa tuli esille esimerkiksi yhteisten tapahtumien järjestäminen turvallisuusviranomaisten kesken. Uudistuksien tekeminen kokeilujen kautta nähdään järkeväksi, koska vasta käytäntö osoittaa monien asioiden järkevyyden ja toimivuuden.

Erilaiset kokeilut ovat hyvä keino testata eri konseptien toimivuutta ja löytää kehitettävät seikat. Turvallisuusaloilla toiminta ja kulttuuri eivät aina tue ajatusta kokeiluista, joten ne on suunniteltava huolella siten, ettei toiminta tai turvallisuus vaarannu. Myös hyöty kokeilusta on pystyttävä osoittamaan.

8 PÄÄTELMÄT

Turvallisuussektorilla työskentelee 41 prosenttia valtion henkilöstöstä. Osuus on niin suuri, että ilman sen mahdollisuutta monipaikkaiseen ja paikkariippumattomaan työhön, hallitusohjelman tavoite uhkaa jäädä vajaaksi.

Virastoille osoitetun kyselyn perusteella kaikissa turvallisuusalojen virastoissa on tehty jo nykyisin paikkariippumatonta ja monipaikkaista työtä. Yleisin tapa on ollut etätö kotona. Osa tästä on ollut COVID-19 pandemian pakottamaa, mutta silti se on osoittanut työskentelyn olevan mahdollista muutenkin kuin lähityönä silloin, kun työtehtävät eivät ole luonteeltaan paikkasidonnaisia. Puolustusministeri Antti Kaikkosen teettämän selvityksen mukaan yksin Puolustusvoimissa paikkariippumattomia tehtäviä on 8 000, mikä on 60 prosenttia viraston kaikista tehtävistä.

Turvallisuusaloilla keskustelu keskittyy usein ns. operatiivisiin tehtäviin ja mahdollisuuksiin tehdä niitä paikkariippumattomasti tai monipaikkaisesti. Näillä aloilla on myös tuhansia tehtäviä, joissa ihmiset työskentelevät taloushallinnon, hankintojen, henkilöstöhallinnon tai suunnittelun parissa. Näissä tehtävissä on paljon yhtäläisyyttä muiden virastojen vastaavien tehtävien kanssa ja ne ovat harvemmin paikkasidonnaisia.

COVID-19 pandemia vei etätöihin paljon sellaisiakin ihmisiä, jotka eivät ole ennen etätöitä tehneet. Tutkimukset etätöistä ja sen vaikutuksista osoittavat siirtymän onnistuneen pääosin hyvin, vaikka haitallisiakin ilmiöitä on havaittu. Pandemian aikana on luotu nopeasti toimivia uusia käytänteitä ja uusia johtamisen tapoja on omaksuttu. Tietojärjestelmät ja niiden hyödyntäminen on kehittynyt. Opit ja hyvät käytänteet tukevat siirtymistä paikkariippumattomaan ja monipaikkaiseen työhön. Monet niistä ovat sellaisinaan hyödynnettävissä myös tulevaisuuden työnteontavoissa.

COVID-19 pandemian aikana etätöihin siirtyminen lisäsi aluksi työhyvinvointia, mutta kehitys kääntyi etätöiden pitkittyessä. Merkittävimpiä syitä käänökselle on sosiaalisten kontaktien puute ja eristyneisyyden tunne, jotka korostuvat etätöiden jatkuessa pitkään ainoana työnteon muotona. Kehitys antaa viitteitä siitä, että tulevaisuudessa työtä halutaan tehdä enemmän hybridityönä, jossa välillä ollaan etätöissä, välillä työnantajan osittamissa työtiloissa. Eri virastojen yhteiset työtilat antavat mahdollisuuden tehdä työtä työnantajan osoittamista tiloista läheltä kotia. Niihin voi syntyä uusia työyhteisöjä, joita ei määritellä organisaatiokaavion perusteella.

Valtiovarainministeriön päätös monipaikkaisuuden edistämiseksi valtionhallinnossa määrittelee paikkasidonnaisen ja monipaikkaisen työn olevan valtiolla samanarvoisia työtapoja. Päätöksen mukaan valtion jokaisella työntekijällä on työnantajan osoittama työtila. Valtion toimitilastrategian mukaisesti työtilat toteutetaan monitilaratkaisuna ja tilojen yhteiskäyttöä lisätään. Käyttösidonnaiset tilat määritellään erikseen.

Valtion turvallisuusalojen virastoille tehdyn kyselyn vastausten mukaan 70 prosenttia vastaajista näkee, että virasto pystyisi hyödyntämään turvallisuusviranomaisten yhteiskäyttöisiä työtiloja paikkariippumattomuuden ja monipaikkaisen työn edistämiseen omassa organisaatiossaan. Tällä hetkellä saman kyselyn mukaan 20 prosentissa organisaatioista on mahdollista tehdä paikkariippumatonta ja

monipaikkaista työtä virastojen yhteisissä toimitiloissa. Vastanneista turvallisuusalojen henkilöstöjärjestöistä 100 prosenttia näkee turvallisuusalojen pystyvän paremmin hyödyntämään yhteisiä työtiloja, mikäli käytettävissä olisi vain turvallisuusalojen keskinäiseen käyttöön tarkoitettuja yhteisiä työtiloja.

Kyselyiden ja Puolustusministerin teettämän selvityksen perusteella valtion turvallisuusaloilla paikkariippumatonta ja monipaikkaista työtä voi tulevaisuudessa tehdä varovaisesti arvioiden yli 10 000 henkilöä. Valtion tilojen vuokratkustannukset ovat yli 7 500 euroa henkilötyövuotta kohden. Yhteisten monitilaratkaisuilla toteutettujen toimitilojen on arvioitu leikkaavan tästä yli 1 000 euroa. Tällöin vuosittainen säästö turvallisuusaloilla voi nousta yli 10 miljoonaan euroon, mikäli niissä voidaan siirtää hyödyntämään yhteisiä monitilatoimistoja.

Tutkimuksen mukaan yli puolet etätyötä tehneistä arvioi suoriutuvansa työstään paremmin etätyössä kuin varsinaisella työpaikallaan. (Blomqvist;ym., 2020 s. 4) Osin tämä johtuu samoista tekijöistä, jotka ilmenevät kaikessa paikkariippumattomassa ja monipaikkaisessa työssä, kuten mahdollisuus päättää aiempaa enemmän itsenäisesti työn tekemisen tavoista ja opituista uusista asioista. Tämä johtaa työnteon tehostumiseen ja sillä on merkittävä kustannusvaikutus tilakustannuksista koostuvan säästön lisäksi. Turvallisuusalojen mahdollisuus paikkariippumattomuuteen, monipaikkaisuuteen ja yhteisiin työtiloihin sisältää jopa tilakustannuksia suuremman säästöpotentiaalin valtion menoihin työnteon tehostumisen kautta.

EU-alueella tehdyt tutkimukset osoittavat valmiuksien etäällä tehtävään työhön olevan Suomessa korkealla. Suomalaisten hyvät digivalmiudet ja työnantajien halu panostaa niiden kehittämiseen, luottamus, infrastruktuuri ja johtaminen antavat hyvät mahdollisuudet jatkaa etäällä tehtävää työtä COVID19-pandemian jälkeenkin. (Union, 2020 ss. 5-6.) Valtio ja sen turvallisuusalat eivät ole tästä poikkeus.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Turvallisuusviranomaisten yhteiseen käyttöön tarkoitetuille työtiloille on tutkimuksen perusteella selkeä tarve ja niiden avulla voidaan auttaa monipaikkaisuuden etenemistä valtionhallinnossa. Selvityksessä nousi esille asioita, jotka tulee ratkaista ja joista tulee huolehtia, jotta turvallisuusalojen yhteisten työtilojen sujuva ja laaja-alainen käyttö mahdollistuu. Turvallisuusalojen samankaltainen toimintakulttuuri helpottaa yhteisiin tiloihin asettumista.

9.1 Tieto- ja tilaturvallisuus

Turvallisuusviranomaisten toiminnassa korostuu ja nousee esille huoli tietoturvallisuuden toteutumisesta yhteisissä työtiloissa. Huoli on aiheellinen ja ilman varmistumista tilojen riittävästä turvallisuudesta ja vaatimustenmukaisuudesta yhteisten työtilojen laaja käyttö ei onnistu. Mikäli turvallisuusalojen virastot voivat luottaa tilojen täyttävän turvallisuuden osalta vaatimukset, on niiden käyttö ja monipaikkaisuuteen siirtyminen helpompaa.

Lähtökohta on valita tilojen sijainti siten, että turvallisen ympäristön rakentaminen on mahdollista. Mikäli on mahdollisuus hyödyntää jonkun turvallisuusviranomaisen nykyisiä tiloja, asia on usein helpommin järjestettävissä ja valmiiksi turvallinen ympäristö jo olemassa tai pienillä kustannuksilla järjestettävissä.

Tilojen turvallisuusvaatimukset tulisi spesifioida siten, että määritellään tietyt tasot kriittisille teki-
jöille. Näitä ovat esimerkiksi pääsynhallinta, murto suojaus, näkemäesteet ja äänisuojaus. Taso tulee valita sellaiseksi, että se on järkevästi ja kustannustehokkaasti toteutettavissa sekä täyttää turvallisuusviranomaisten vaatimukset. Mallin tulisi olla yhtenevä kaikille turvallisuusviranomaisten yhteiskäyttöisille tiloille. Tiloille on tehtävä ulkopuolinen auditointi, jolla varmistetaan tilojen täyttävien vaatimukset. Näin virastot voivat luottaa siihen, että tilat täyttävät turvallisuuden osalta tietyn tason ja sen jälkeen voidaan tehdä päätös siitä, mitä viraston työtehtäviä niissä on mahdollista tehdä. Auditointeja tekee mm. Suojelupoliisi.

Kulunvalvonta ja pääsynhallinta on selvityksessä koettu oleelliseksi asiaksi. Sen tulee olla hallittua, perustua selkeään luotettavaan prosessiin ja virastojen tulee voida luottaa siihen, että tiloissa liikkuu ja sinne pääsee vain hyväksytyt henkilöt. Asia on luotettavammin hallittavissa, mikäli se on yhden tahon vastuulla. Malli ja prosessi pääsynhallinnalle tulee luoda.

Turvallisuusalojen virastoille tehdyssä kyselyssä nousi esille tarve rauhallisille ja äänieristetyille tiloille. Tällaisten tilojen tarve voi olla turvallisuusaloilla suurempi kuin mitä monitilaratkaisuissa tavanomaisesti on. Asia tulee tarkistaa ja tarvittaessa huomioida.

9.2 Tietoverkot ja -laitteet

TUVE-verkon palveluiden saaminen tiloihin on edellytys niiden käyttämiselle turvallisuusviranomaisten yhteiskäytössä. Verkon kapasiteetin tulee olla riittävä ja sen tulee toimia luotettavasti. Ongelmat tietoyhteyksien kanssa tekevät tilojen hyödyntämisen tuskaisaksi ja pahimmillaan karkottaa käyttäjät.

TUVE-verkon järjestelmien ja sovellusten toimiminen yhteen muun valtionhallinnon järjestelmien kanssa tulisi ratkaista. Esimerkiksi Skype-puheluiden sujuva mahdollistaminen verkkojen välillä auttaisi monipaikkaisuuteen ja yhteisiin työtiloihin siirtymistä.

Joissain turvallisuusalojen virastoissa on edelleen asioita, jotka hoidetaan paperilla tai jotka vaativat manuaalisen allekirjoituksen. Tämä ei tue monipaikkaisuuteen eikä yhteisiin työtiloihin siirtymistä, joten toimintojen kehittämistä paperittomiksi tulisi jouduttaa.

Turvallisuusviranomaisten vaatimukset TUVE-verkon liityntäpisteiden tilaturvallisuudelle eivät ole yhteneväiset. Olisi hyvä tarkistaa, miksi näin on ja onko luokittelu tehty kaikissa virastoissa oikein lakien ja asetusten mukaisesti samoja kriteereitä käyttäen. Mikäli ylliluokittelua on tapahtunut, näkyy se esimerkiksi tilojen rakentamisen kustannuksissa.

9.3 Tiloista vastuullinen ja käytösäännöt

Kullekin tilalle tulee nimetä vastuutaho, joka huolehtii tilassa työskentelevien perehdytyksestä ja tarvittavien ohjeiden saatavilla olemisesta. Erytisen tärkeäksi perehdytyksessä nousee tieto- ja tilaturvallisuuden vaikuttavien asioiden läpikäyminen. Tällä varmistetaan tietoturvallisuuden toteutuminen ja lisätään luottamusta tilojen käyttöön. Kaikki tilojen käyttäjät tulee perehdyttää ensimmäisen käynnin yhteydessä.

Tiloilla tulee olla selkeät ja velvoittavat käytösäännöt ja -ehdot.

9.4 Henkilökunta ja esimiehet huomioitava

Turvallisuusvirastojen henkilökuntaa edustaville ammattijärjestöille osoitettu kysely toi esille joitain huolia, jotka voivat rajoittaa henkilökunnan uskallusta käyttää yhteisiä työtiloja tai tehdä muuta kuin lähityötä. Osa näistä huolista voi selittyä myös sillä, etteivät henkilöstöjärjestöjen edustajat ole vastauksiensa mukaan juurikaan osallistuneet monipaikkaisen työn suunnitteluun tai valmisteluun, jolloin kaikki asiat eivät välttämättä ole tiedossa. Yksittäinen työntekijä usein kääntyy luottamusmiehensä tai ammattijärjestönsä puoleen harkitessaan siirtymistä monipaikkaiseen työhön tai yhteisiin työtiloihin. Siksi olisi tärkeää, että hän saa sieltä samat vastaukset kuin työnantajalta ja että tieto on oikeaa. Muuten on vaarana, että kynnys lähteä totutusta lähityöstä muodostuu liian suureksi.

Kaikki vastanneet ammattijärjestöt näkivät puutteita työturvallisuuden liittyvissä vastuissa ja työnantajan vakuutusturvan kattavuudessa. Näiden selkeyttämisen koetaan olevan ehdoton vaatimus yhteisten työtilojen hyödyntämisen sujuvalle etenemiselle. Päätös monipaikkaisuuden edistämisestä valtionhallinnossa osin linjaa myös työturvallisuuden ja työhyvinvointiin liittyviä asioita silloin kun työskennellään muissa kuin työnantajan omissa tiloissa. Olisi hyvä selkeyttää työturvallisuuden liittyvät vastuut ja vakuutusturvan kattavuus sekä käsitellä ne yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Yksi mahdollisuus virastojen ammattijärjestöjen ja henkilökunnan tietoisuuden parantamiseksi on järjestää virastoittain kyseisen viraston ammattijärjestöjen puheenjohtajistolle ja pääluottamusmiehille tilaisuus, jossa käydään läpi hallitusohjelman monipaikkaisuutta ja paikkariippumattomuutta koskevat linjaukset sekä Valtiovarainministeriön päätös monipaikkaisuuden edistämisestä valtionhallinnossa ja valtion toimitilastrategia. Tilaisuudessa tulisi käydä läpi monitilakonsepti sekä työsuojelulliset vastuut ja vakuutusturvan kattavuus eri työnteon muodoissa. Tilaisuuden voisi kutsua koolle kunkin viraston henkilöstöjohto ja siihen olisi hyvä osallistua asiantuntijat Valtiovarainministeriöstä, Valtiokonttorista ja Senaatti Kiinteistöltä. Tilaisuuden voi tarvittaessa järjestää myös usealle virastolle yhteisenä. Tilaisuuden jälkeen asia tulisi käydä läpi virastojen eri tasojen yhteistoimintaelimissä ja ammattiliittojen olisi hyvä sisällyttää asia luottamusmiehille järjestettäviin koulutustilaisuuksiin. Valmis koulutuspaketti materiaaleineen auttaisi asian viemistä samanlaisena eteenpäin kaikissa virastoissa ja laskisi kynnystä virastojen sisäiseen tiedottamiseen.

75 prosenttia vastanneista järjestöistä katsoo yhteisten työtilojen käytön sujuvan etenemisen vaativan virastossaan vallitsevan kulttuurin ja asenteiden muuttumista. Turvallisuusaloilla perinne tehdä lähityötä on eri syistä syvempään istutettu kuin muissa virastoissa eikä se muutu hetkessä. Yhdessä turvallisuusalojen virastoille osoitetun kyselyn avovastauksessa todettiin, että virastossa on menty

etätöihin pelkästään koronan pakottamana. Siitä on vielä matkaa luontevaan paikkariippumattomuuteen, monipaikkaisuuteen tai yhteisten työtilojen hyödyntämiseen.

Jotta yhteisten työtilojen käyttö olisi kaikissa virastoissa mahdollista, tulisi virastoissa nähdä monipaikkaisuuden ja uusien tilaratkaisujen tuomat edut. Keskustelujen perusteella etenkin väli- ja lähiesimiestasoilla ilmenee tiettyä arkuutta ja varovaisuutta päästää työntekijät pois lähityöstä. Jonkin verran vallitsee myös epätietoisuutta siitä, missä määrin se on sallittua ja mitä kaikkea pitäisi huomioida.

Valtaosa epäluuloista johtuu tietämättömyydestä ja siitä, ettei asiaa tunneta riittävästi. Tietoisuuden parantamien on välttämätöntä, jotta asia etenee sujuvasti. Valtiotason yhteiset ohjeet paikkariippumattomuuden ja monipaikkaisuuden toteuttamiseksi selkeyttäisivät asiaa. Turvallisuusalojen kulttuuri saattaa vaatia myös jossain määrin veloitettavuutta valtion suunnalta.

9.5 Yhteisten tilojen käyttöönotto

Yhteiset tilat ovat turvallisuusaloilla uusia asia ja siksi niiden onnistunut käyttöönotto on tärkeää jatkoa ajatellen. Etenkään tietoturvallisuuden vaarantumisesta ei saa nousta epäilyksiä, puhumattaakaan siitä, että sellaista edes voisi epäillä tapahtuneen.

COVID-19 pandemian myötä myös turvallisuusaloilla on tehty aiempaa laajemmin etätöitä ja se on laajentunut sellaisiin tehtäviin, joissa sitä ei aiemmin ole nähty mahdolliseksi. Siirtyminen laajasti etätöihin on pakottanut luomaan paikkariippumatonta ja monipaikkaista työtä tukevia ja sen mahdollistavia toimintatapoja ja -malleja. Nämä ovat hyödyksi ja tukevat siirtymistä monipaikkaisuuteen ja yhteisiin työtiloihin. Olisi eduksi, jos siirtymä voisi tapahtua ajallisesti mahdollisimman pian COVID-19 pandemian päätyttyä, jolloin kynnys etäällä työskentelyn jatkamiseen on matalalla ja omaksumat käytänteet olemassa. Tämä edellyttää, että yhteiskäyttöisiä tiloja on tarjolla myös turvallisuusaloille nopeahkolla aikataululla.

78 prosenttia virastoille osoitettuun kyselyyn vastanneista näki, että turvallisuusviranomaisten mahdollisuuksia paikkariippumattomuuteen ja yhteisten työtilojen hyödyntämiseen voitaisiin edesauttaa erilaisilla kokeiluilla. Kokeilu voi tapahtua rakentamalla turvallisuusviranomaisille yhteinen työtila ja sen avulla löytää asiat, jotka toimivat ja joita pitää vielä kehittää. Kokeilu on suunniteltava ja arvioitava huolellisesti.

Mahdollisuus yhteisten työtilojen käyttöön on tuotava niin turvallisuusviranomaisten johdon, esimiesten kuin työntekijöiden tietoon. Tiedotuksen tulee olla selkeää ja kannustavaa: Monipaikkainen työ on sallittua, tilat ovat olemassa ja niitä on lupa hyödyntää, tilojen turvallisuus on varmistettu ja ne on hyväksytty turvallisuusviranomaisten käyttöön, tietoverkot toimivat, tiloihin voi tutustua. Tilojen tulee olla helposti käytettäviä ja työskentelyn niissä tulee olla matalan kynnyksen takana. Kustannusten kohdentamisesta ei saa päästä muodostumaan käyttäjävirastoille hankalaa ja kankeaa, vaan on luotava yksinkertainen malli esimerkiksi älypuhelinsovellukseen perustuen.

10 JATKOTUTKIMUSKOHTEET

Tässä tutkimuksessa nousi esille asioita, joihin tulee jatkossa paneutua ja jotka jäivät pois tästä tutkimuksesta sen rajauksen vuoksi.

10.1 Turvallisuusalojen yhteisten tilojen konsepti, vastuutahot ja käytösäännöt

Tiloille tulee luoda oma konsepti, jossa huomioidaan turvallisuusalojen tarpeet. Tulee luoda malli, jonka pohjalta tiloille nimetään vastuullinen taho ja laaditaan käytösäännöt.

10.2 Pääsynhallinnan prosessin luominen

Tulee luoda selkeä malli, kuinka tilojen pääsynhallinta ja kulunvalvonta hoidetaan.

10.3 Turvallisuusluokittelu

Tulee selvittää, miksi eri viranomaiset luokittelevat TUVE-verkon liitäntöjen tilaturvallisuusvaatimukset eri lailla. Samalla on ratkaistava, mikä on se tilaturvallisuusluokka, joka yhteisiltä työtiloilta edellytetään.

10.4 Paperittomuus

Tulee selvittää, kuinka turvallisuusaloilla toimintojen siirtymistä paperittomiksi voidaan jouduttaa.

10.5 Kustannusten kohdentuminen

Tulee ratkaista, kuinka tilojen kustannukset kohdentuvat. Oleellista on luoda malli, joka on vaivaton virastoille ja etenkin tiloja käyttävälle henkilöstölle.

10.6 Tilojen käyttöönotto ja markkinointi

Tilojen onnistunutta käyttöönottoa varten tulee valmistella tiedotus ja niitä tulee aktiivisesti markkinoida. Tämä tulee suunnitella huolellisesti ja pohtia oikeat kanavat.

10.7 Kokeilutila

Tilamallia ja sen toimivuutta voi testata rakentamalla sitä varten koetila, jonka avulla löydetään toimivat ja kehittävät asiat. Tulee laatia suunnitelma kokeilusta ja sen tulosten analysoinnista.

11 LOPUKSI

Tutkimuksessa ei tullut esille lainsäädännöllisiä tai teknisiä esteitä turvallisuusviranomaisten yhteisten työtilojen käyttöönotolle.

Esille nousi seikkoja, jotka tulee selvittää tai joista tulee huolehtia ennen kuin yhteisten tilojen käyttö on mahdollista. Nämä kaikki ovat kohtuullisen helposti ja pienin kustannuksin hoidettavissa.

Lainatut lähteet

Ahrendt, Daphne;ym. 2020. *Eurofound (2020), Living, working and COVID-19 , COVID-19 series.* Luxemburg : Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2020.

Alasalmi, Juho;ym. 2020. *Työn ja työvoiman alueellinen liikkuvuus ja.* Helsinki : Valtioneuvoston kanslia, 2020. ISBN PDF 978-952-287-928-8.

Anttila, Johannes;ym. 2018. *Tulevaisuusselonteon taustaselvitys: Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen -tahtotiloja työn tulevaisuudesta.* Helsinki : Valtioneuvoston kanslia, 2018. ISBN:978-952-287-538-9.

Blomqvist, Kirsimarja;ym. 2020. *Etätyö Suomessa analyysi työntekijöiden kokemuksista - pitkätahtitutkimuksen tuloksia.* s.l. : FuruRemote-tutkimuskonsortio, CoCoDigi-tutkimusryhmä, 2020.

Euroopan unionin julkaisutoimisto. 2020. *COVID-19 series.* Luxemburg : Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2020.

Hakanen, Jari ja Kaltiainen, Janne. 2021. *Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020.* Helsinki : Työterveyslaitos, 2021.

Hämäläinen, Marko. 2020. *Opinnäytetyö: Etätyö poliisin rikostutkinnassa. Kokemuksia etätyöstä Tampereen pääpoliisiasemalla.* Tampere : Poliisiammattikorkeakoulu, 2020.

Kaltiainen, Janne ja Hakanen, Jari. 2020. *Miten Suomi voi? -tutkimus: miksi etätöihin siirtyminen edisti työhyvinvointia?* Helsinki : Työterveyslaitos, 2020.

Kirjonen, Aleks. 2020. *Valtion henkilöstökertomus 2019.* Helsinki : Valtiokonttori, 2020. ISSN: 2489-4761.

Kovalainen, Anne;Poutanen, Seppo ja Arvonen, Johanna. 2021. *Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätyöstä ja sen järjestäytymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020.* Turku : Turun Yliopisto, Turun kauppakorkeakoulu, 2021. ISBN 978-951-29-8421-3.

KPMG. 2020. *Tietoturva ja tietosuoja monitilassa.* Helsinki : Senaatti-kiinteistöt, 2020.

Lehto, Miira ja Mäkikangas, Hannu. 2020. *Virastokyselyn tuloksia (täydentyy, ei lopullinen): Monipaikkaisuus ja paikkariippumattomuus.* Helsinki : Valtiovarainministeriö, 2020.

Lund, Susan;ym. 2020. *What´s nest for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, in nine countries.* s.l. : McKinsey Global Institute, 2020.

Melin, Harri. 2020. *Etätyö uutena normaalina? [Online] Työelämän tutkimuskeskus WRC, 24. 4 2020.* <https://alusta.uta.fi/2020/04/24/etatyo- uutena-normaalina/>.

Määttä, Tytti. 2020. *Suunta paikkariippumattomaan työhön ja entistä parempaan alueelliseen läsnäoloon.* Helsinki : Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020. ISBN PDF: 978-952-327-515-7.

— **2020.** *Suunta paikkariippumattomaan työhön ja entistä parempaan alueelliseen läsnäoloon.* s.l. : Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020. ISBN 978-952-327-515-7.

Nenonen, Suvijym. 2012. Monitilatoimisto, ohjeita käyttöön ja suunnitteluun. Helsinki : Työterveyslaitos, 2012.

Oksanen, Kaisa. 2017. *Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta.* Helsinki : Valtioneuvoston kanslia, 2017. Tämä on pääministeri Juha Sipilän hallituksen tulevaisuusselonteon 1. osa, joka rakentaa jaettua ymmärrystä työn murroksesta ja suomalaisen työn tulevaisuudesta. Selonteossa etsitään vastauksia laajoihin työn tekemisen tulevaisuutta luotaaviin kysymyksiin. ISBN:972-952-287-432-0.

Senaatti. 2021. *Monitilakonseptin arviointi.* Helsinki : Senaatti, 2021.

Senaatti-kiinteistöt. 2020. Senaatti-kiinteistöt. *Työympäristöt -monitilaympäristö.* [Online] 2020. [Viitattu: 19. 5 2021.] <https://www.senaatti.fi/tyoymparistot/monitilaymparisto/>.

— **2020.** Sesam aukene – tervetuloa Pohjois-Savoon yhteistyön äärelle 17.- 21.2.2020! [Online] 15. 1 2020. [Viitattu: 19. 5 2021.] https://www.senaatti.fi/app/uploads/2018/07/Sesam_Kuopio-1600x834.jpg.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. 2018. Tietosuojavaltuutetun päätös luetteloksi käsittelytoimista, joiden yhteydessä on tehtävä vaikutustenarviointi. [Online] 21. 12 2018. [Viitattu: 25. 5 2021.] <https://tietosuoja.fi/luettelo-vaikutustenarviointia-edellyttavista-kasittelytoimista>.

Union, European. 2020. *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to.* s.l. : European Union, 2020. JRC120945.

Valtanen, Tero. 2020. Jopa 8 000 puolustusvoimien työntekijää voi jatkossa valita työskentelypaikkakuntansa ja tukikohtansa vapaammin eri puolilta maata. [Online] Yleisradio, 24. 11 2020. [Viitattu: 25. 3 2021.] <https://yle.fi/uutiset/3-11663247>.

Valtioneuvosto. 2019. *Valtioneuvoston asetus asiakirjojen turvallisuusluokittelusta valtioneuvostonhallinnossa.* Helsinki : Finlex, 2019.

— **2019.** Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 2019. [Online] Valtioneuvosto, 10. 12 2019. [Viitattu: 18. 3 2021.] <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma>.

— **2018.** *Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa -Ratkaisuja työn murroksessa.* Helsinki : Valtioneuvoston kanslia, 2018. ISBN PDF 978-952-287-674-4.

Valtiovarainministeriö. 2020. *Virkamiesten ja työntekijöiden palvelussuhdeasiat.* Helsinki : Valtiovarainministerilö, 5. 11 2020. VN/24414/2020. <https://vm.fi/documents/10623/1115054/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot%2C+ohje+5.11.2020+%28nettisivut%29.pdf/16da0125-aadf-58d1-baa1-462e477f2aff/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot%2C+ohje+5.11.2020+%28nettisivut>.

- . **2020.** Monipaikkainen ja paikkariippumaton valtionhallinto etenee. [Online] Valtiovarainministeriö, 30. 1 2020. [Viitattu: 18. 3 2021.] <https://vm.fi/-/monipaikkainen-ja-paikkariippumaton-valtionhallinto-etenee>.
 - . **2021.** *Monipaikkaisen työn ekosysteemi valtiolla.* Helsinki : Valtiovarainministeriö, 2021.
 - . **2021.** Monipaikkaisuuden edistäminen valtionhallinnossa. Helsinki : Valtiovarainministeriö, 24. 5 2021. VN/962/2020-VM-53.
 - . **2020.** *Taustamuistio: Alueellistamisesta alueelliseen läsnäoloon.* Helsinki : s.n., 2020.
 - . **2019.** Valtioneuvoston asetus asiakirjojen turvallisuusluokittelusta valtionhallinnossa. Helsinki : Finlex, 2019.
 - . **2014.** Valtioneuvoston periaatepäätös valtion toimitilastrategiaksi. *Periaatepäätös.* Helsinki : Valtiovarainministeriö, 2014. VM/2544/00.00.02/2014.
- Vilkman, Ulla. 2016.** *Etäjohtaminen -tulosta joustavalla työllä.* Helsinki : Talentum Pro, 2016. ISBN 978-952-14-2841-8.