

Pasi Revonmäki

ETÄJOHTAMISEN MALLI POSION KUNNALLE

ETÄJOHTAMISEN MALLI POSION KUNNALLE

Pasi Revonmäki
Opinnäytetyö
Syksy 2021
Hyvinvointia edistävien digipalveluiden
asiantuntijan tutkinto-ohjelma (YAMK)
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto, hyvinvointia edistävien digipalveluiden asiantuntijan tutkinto-ohjelma, tekniikka

Tekijä: Pasi Revonmäki

Opinnäytetyön nimi: Etäjohtamisen malli Posion kunnalle

Työn ohjaaja: Teemu Korpela

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2021

Sivumäärä: 98 + 1 liitettä

Koronaepidemia siirsi monet Posion kunnan toiminnot etänä suoritettaviksi alkuvuodesta 2020. Tästä johtuen syntyi tarve saada erillinen etätyöjohtamisen malli, jonka pohjalta etätyötä jatkossa tehtäisiin. Ajatusta siihen oli antanut kunnan edustajan tapaaminen selvityshenkilö Tytti Määttänsä kanssa ja hänen loppuraporttinsa.

Tietoaineistoa tähän saatiin järjestämällä kolme samanaikaista kyselyä kunnan eri ryhmille: luottamushenkilöille, esihenkilöille ja henkilöstölle. Lisäksi hyödynnettiin alkuvuodesta järjestettyä digi- ja hyvinvointikartoitusta, jossa Posion kunnan toimistotyöntekijät olivat olleet mukana. Tutkimusmenetelmiksi valikoituivat kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä.

Kyselyiden perusteella ilmeni, että eniten kannatusta sai kaikissa vastaajaryhmissä kaksi etätyöpäivää viikossa ja että myös hanke- ja asiantuntijatyössä tarvitaan ainakin yksi lähipäivä viikossa, eikä se näin ollen ole pelkkää etätyötä.

Kaivattiin koulutuksia etätyöhön liittyviin asioihin. Seuraavaksi tuleekin luoda ja ylläpitää erilaisia ohjeistuksia ja sopimuksia uudelle työskentelytavalle. Samoin kaikessa uudessa toiminnassa tulee huomioida jo suunnitteluvaiheessa etätyön tarpeet.

Etätyötä haluttiin ottaa käyttöön nykyistä enemmän ja siinä nähtiin selvästi enemmän hyviä kuin huonoja puolia. Kunnan tulee hyödyntää markkinoinnissaan ja rekrytoinneissaan etätyöpolitiikkaansa ja malliansa, jotta potentiaalisten hakijoiden määrää saadaan kasvatettua ja heidän laatuansa nostettua.

Asiasanat: Etätyö, paikkariippumaton työ, etäjohtaminen, etätyöjohtamisen malli, kunta-ala

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Master's Degree, Degree Programme in Well-being Digital Service Expertise

Author: Pasi Revonmäki
Title of thesis: Remote work model to Posio municipality
Supervisor: Teemu Korpela
Term and year when the thesis was submitted: Fall 2021
Number of pages: 98 + 1 appendix

Covid-19 pandemic forced Posio municipality to move on telecommuting in early 2020. That is why there was a need for model of the remote working. Meeting with Tytti Määttä and her final report about remote work gave idea where to start.

Three organized queries were used as a data base to create the template. One earlier inquiry where municipality employers were participated was also helping. Quantitative and qualitative research methods were selected as research methods.

Queries shows that there was no support for full time remote work, but instead 1-2 days per week maximum. Specialists and project employees need to be at least one day per week in close work.

Respondents needs info and agreements with remote work. It should always be considered when new style to work is designed.

When municipality is marketing and recruiting it should take advantage from its template of remote work to improve job seekers quantity and quality.

Respondents wanted generally that municipality uses remote working more often. It has many more advantages than disadvantages.

Keywords: Telecommuting, place-independent work, remote work, model of remote control, municipal area

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
1.1	Tarve opinnäytetyölle	7
1.2	Tavoite ja tutkimusmenetelmät	7
1.3	Keskeiset käsitteet	8
2	ETÄTYÖKYSELYT JA NIIDEN KOHDERYHMÄT	9
2.1	Kyselyihin osallistuneet ryhmät	9
2.2	Esihenkilöt	9
2.3	Luottamushenkilöt	10
2.4	Henkilöstö	11
3	TUTKIMUSMENETELMÄT	13
3.1	Käytettyjen menetelmien valintaperusteet	13
3.2	Luotettavuuden arviointi	13
4	TULOKSET	15
4.1	Esihenkilöille osoitetun etätyökyselyn tulokset	15
4.1.1	Kvantitatiivinen osuus	15
4.1.2	Kvalitatiivinen osuus	27
4.2	Luottamushenkilöille osoitetun etätyökyselyn tulokset	30
4.2.1	Kvantitatiivinen osuus	30
4.2.2	Kvalitatiivinen osuus luottamushenkilöiden vastauksista	37
4.3	Henkilöstölle osoitetun etätyökyselyn tulokset	37
4.3.1	Kvantitatiivinen osuus	37
4.3.2	Kvalitatiivinen osuus henkilöstön kyselyssä	68
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	71
5.1	Esihenkilöiden kysely ja johtopäätökset	71
5.2	Luottamushenkilöiden kysely ja johtopäätökset	72
5.3	Henkilöstön kysely ja johtopäätökset	73
5.4	Huomiot Posio Digiosaamisen- ja työhyvinvointikartoituksen yhteenvetoon kevät 2021	76
6	ETÄTYÖJOHTAMISEN MALLI POSION KUNNALLE	78
7	LOPPUSANAT	92
	LÄHTEET	94

1 JOHDANTO

1.1 Tarve opinnäytetyölle

Koronaepidemia saattoi Posion kunnan organisaation uuden eteen alkuvuodesta 2020. Nopealla aikataululla etenkin kunnan hallinnollinen työ siirtyi mahdollisuuksien mukaan suoritettavaksi etätyönä. Aiempia käytänteitä ei juuri ollut olemassa, joten niitä luotiin sitä mukaa, kun niitä tarvittiin.

Suomessa julkisella puolella työskentelevistä työntekijöistä n. 97 % aloitti tai kasvatti etätyön tekemistä koronakriisin alettua (1, s. 4). Jytyn kyselyssä (2) 42 % ilmoitti uusia asiakaspalvelutapoja otetun käyttöön ja 69 % ilmoitti laajennetun etätyön ottamisesta käyttöön. Etätyö koetaan myös mielekkääksi.

Tilastokeskuksen mukaan kuntasektorilla säännöllinen etätyö kasvoi 10 prosentista 16 prosenttiin ja sen suurin osa, terveyspalvelut, mahdollistaa vähiten etätyötä (3). Posiolla terveyspalvelut on ulkoistettu. Valtaosa tietotyötä tekevästä suomalaisista – yli 86 prosenttia – on vuoden jälkeen edelleen tyytyväisiä työntekoon etänä (4).

Tästä viisastuneena kunnan johto katsoi tarpeelliseksi saada etätyölle oma johtamismalli, kun siihen sopiva tilaisuus avautui tämän opiskelun myötä. Ajatusta tähän oli antanut tapaaminen selvityshenkilö Tytti Määtän kanssa ja hänen loppuraporttinsa (5).

1.2 Tavoite ja tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä luotiin etäjohtamisen malli Posion kunnalle. Siksi oli hyvä saada tietopohjaan luomisen pohjaksi, ettei lopputuloksesta olisi tullut kliininen yleistyökalu, josta puuttuisivat Posion kunnalle ominaiset poikkeavat tarpeet. Mallin tuli kattaa johtamisen lisäksi myös käytettävät työkalut ja käytänteet.

Samalla tuli saada palautetta eri ryhmien etätyön kokemuksista Posion kunnassa korona-aikana. Näiden pohjalta laadittiin Posion kunnalle etätyön johtamismalli vuoden 2021 aikana ja haettiin samalla etätyöhön hyviä käytänteitä.

Kyselyitä oli kolme ja ne kohdennettiin erikseen henkilöstölle, luottamushenkilöille ja esihenkilöstölle. Henkilöstön kysely oli laajin ja sen tarkoituksena oli kartoittaa etätyöhön liittyviä kokemuksia, teknistä valmiutta ja asenteita.

Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä, ja aineiston keruutapana olivat Webropol-kyselyt. Kysely kannattaa valita tavaksi silloin, kun halutaan saada mahdollisimman laaja aineisto (6). Kvalitatiivisia ovat kyselyissä olleet avoimet tekstikentät vastauksille ja kvantitatiivisia puolestaan valikoista valitut numeeriset vastaukset tai vaihtoehtokysymykset. Kyselyiden linkit lähetettiin vastaajille kohderyhmänsä mukaan sähköpostilla. Kyselyt olivat anonyymejä, joten vastaaja ei voinut niistä tunnistaa.

1.3 Keskeiset käsitteet

Etätyö on työnantajan kanssa sovittu työnteon malli, jossa työ tehdään kotona tai ylipäätään muualla kuin vakituksessa työpisteessä. Malli voi sisältyä myös työhön, joka on liikkuvaa tai monipaikkaista (7).

Sähköinen tieto- ja viestintäteknikka on keskeisessä roolissa työn tekemisessä. Etätyö voi olla paikkariippumatonta ja kestoltaan ja sykliltään vaihtelevaa (7). Paikkariippumaton työ on ei sido työtä tiettyyn paikkaan (8, s. 9). Yleisimmillään etätyö (remote work) määritellään varsinaisen työpaikan ulkopuolella tehtäväksi työksi. (8, s. 9).

Etäjohtamisessa on kyse esihenkilön ja alaisen välisestä fyysisestä kohtaamattomuudesta, jolloin johtaminen tapahtuu etupäässä sähköisten välineiden avulla. Etätyön johtaminen on etätyön, hajautetun työn, ajasta ja paikasta riippumattoman työn ja liikkuvan työn johtamista (9, s. 11).

Etäjohtaja ei tapaa työntekijää kasvokkain päivittäin tai edes viikoittain. Saattaa myös olla, että johtaja ja alainen työskentelevät eri maissa. Silloin kasvokkain tapaaminen saattaa tapahtua erittäin harvoin. (10, s. 15).

Välineillä tarkoitetaan tässä yhteydessä tietotekniikkaan liittyvää välineistöä, käytettyjä ohjelmistoja ja viestintäkanavia.

2 ETÄTYÖKYSELYT JA NIIDEN KOHDERYHMÄT

2.1 Kyselyihin osallistuneet ryhmät

Kyselyihin osallistui kolme kunnan toimintoihin liittyvää ryhmää. Esihenkilöille tehtyyn kyselyyn vastasi kahdeksan esihenkilöä 18:sta, vastausprosentin ollessa 44. Luottamushenkilökyselyyn osallistui seitsemän luottamushenkilöä 17:stä, vastausprosentin ollessa 41. Henkilöstökyselyyn osallistui 27 henkilöä 187:stä vastausprosentin ollessa 14. Henkilöstön vastausprosenttia oletettavasti laskivat ryhmät, joilla ei ollut juurikaan mahdollista etätyöskentelyyn. Tällaisia olivat suurimpina maatalouslomittajat ja opettajat, kun lähiopetus oli käytössä. Vastaajien lukumäärä oli kuitenkin riittävä etätyömallin luomiseen.

2.2 Esihenkilöt

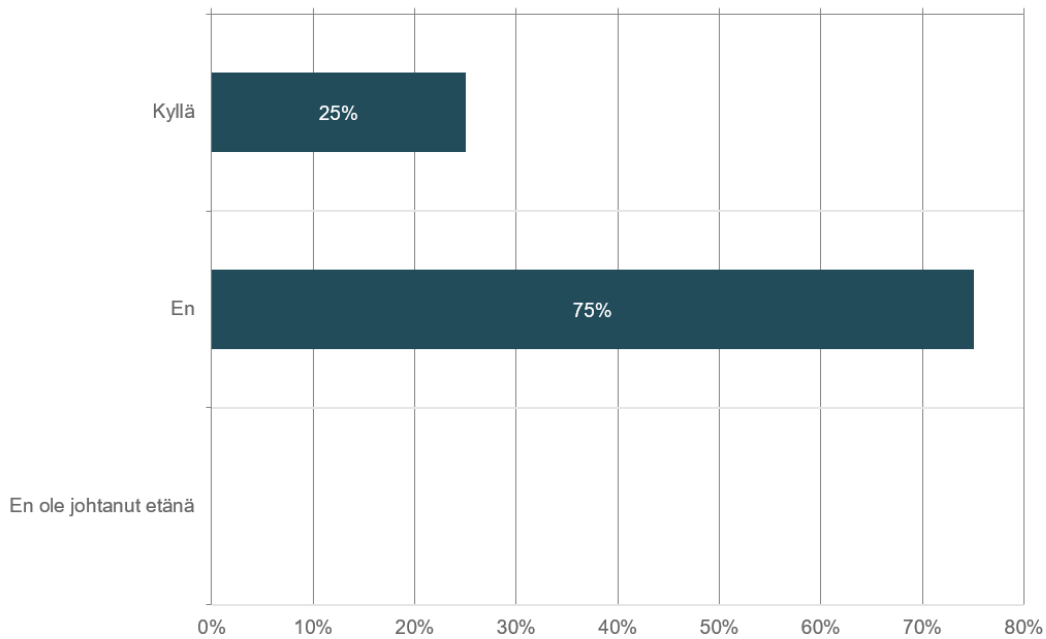
Esihenkilöillä lähtötilanne oli kahtalainen. Heillä oli jo kannettavat tietokoneet käytössään (osalla jopa ainoana laitteena) ja he käyttivät osaa sovelluksista paikkariippumattomasti. Heillä oli kuitenkin käytössään henkilöstöä enemmän hallinnon ohjelmistoja, joita ei pystynyt käyttämään kuin kunnan tietoverkosta.

Nopealla aikataululla käyttöön otetulla VPN-ratkaisulla osa näistä ongelmista saatiin poistettua, mutta kolmansien osapuolten riippuvuuksista johtuen kehitettävää on yhä. ICT-tuen ulottaminen kunnan tietoverkon ulkopuolelle helpotti osaltaan toimintaa.

Kokonaisuutena vain neljännes esihenkilöistä on kokenut etäjohtamisessa ongelmia (kuvio 1).

1. Oletko kokenut etäjohtamisessasi ongelmia?

Vastaajien määrä: 8



KUVIO 1. Etäjohtamisen ongelmat

2.3 Luottamushenkilöt

Luottamushenkilöillä korona-aika on näkynyt paikkariippumattomuuden selvänä lisääntymisenä. Sitä on lisätty ottamalla käyttöön sähköisiä työkaluja kokoustamiseen ja rutiiniasioiden hoitamiseen. Ohjelmistojen käyttöä on mahdollistettu myös organisaation ulkopuolisista verkoista ja rutiineja on muutettu mahdollistamaan toiminnan jatkaminen ilman fyysistä tapaamista. Samoin kunta on tarjonnut työkalut, kuten tietokoneet ja mobiiliyhteydet luottamushenkilöille.

Nämä muutokset on koettu pääosin hyväksi ja esimerkiksi sähköisiin kokouksiin osallistutaan mielellään (kuvio 2).

13. Osallistun mielelläni kunnan sähköisiin kokouksiin?

Vastaajien määrä: 7

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	5,0	3,7	4,0	26,0	1,3

KUVIO 2. Osallistumishalukkuus sähköisiin kokouksiin

2.4 Henkilöstö

Vastaajaryhmän koko 27 kpl. Kunnan henkilöstö on ollut korona-aikana (poikkeuskäytännöt loppuivat 31.7.2021) rajoittamattomassa etätyössä tarpeen ja mahdollisuuksiensa mukaan. 1.8.2021 on palattu jälleen normaaliin käytäntöön, jossa etätyötä sallitaan enää vain päivä viikossa. Etätyökentely on koettu pääsääntöisesti positiiviseksi asiaksi, kunhan välineet ja käytänteet on ensin saatu toimimaan.

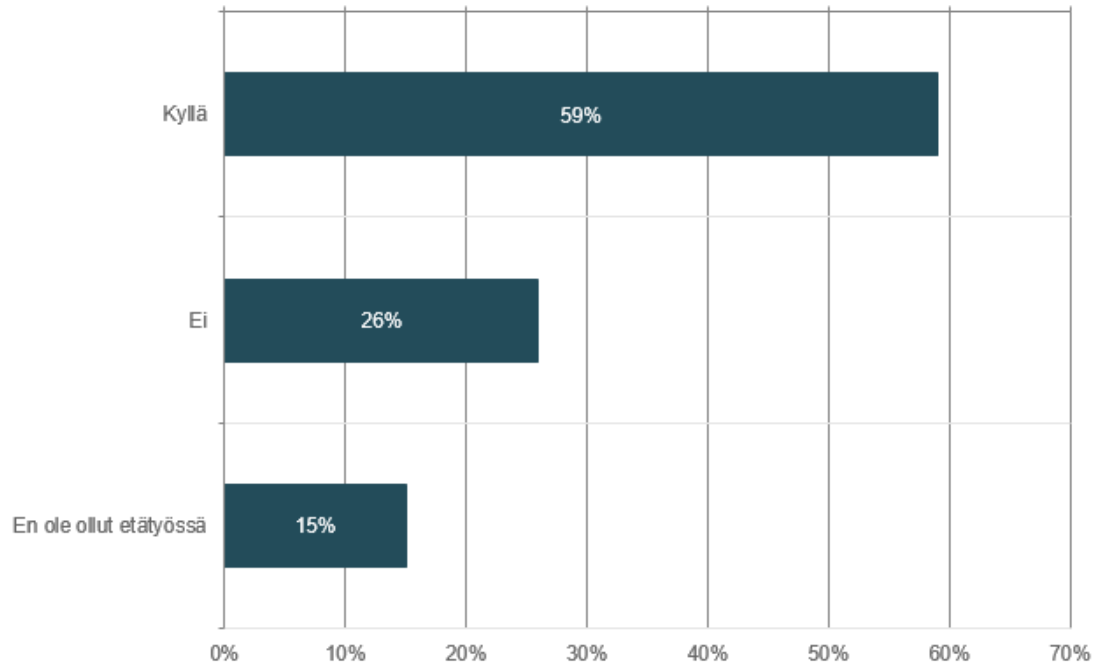
Haasteina ovat olleet kannettavien tietokoneiden hankinta kaikille sitä tarvitseville, ohjelmistojen paikkariippumattoman käytön mahdollistaminen, VPN-yhteydet, älypuhelimien hankinnat ja käytönnotot sekä ICT-tuen ulottaminen paikkariippumattomasti myös kunnan verkon ulkopuolisiin laitteisiin.

Kannettavien tietokoneiden saatavuus on ollut heikkoa maailmanlaajuisen sirupulan vuoksi. Kaikkea ohjelmistoa ei ole ollut mahdollista nykyjärjestelyin saattaa paikkariippumattomiksi, vaan on vaadittu suurempia muutoksia ICT-infrastruktuuriin. VPN-yhteyksien hankinnassa ja määrittelyssä on oltu ulkopuolisten toimijoiden varassa, ja tässä on ollut toivomisen varaa. Älypuhelimia ja liittymämuutoksia on otettu käyttöön kattavasti, kunhan tilaukset on saatu ensin ajan tasalle. ICT-etätuki saatiin käyntiin heti poikkeusjärjestelyin ja myöhemmin vielä parannettua uusilla ohjelmilla. Kokonaisuutena tietotekninen ympäristö mahdollistaa pääosin työn tekemisen paikkariippumattomasti.

Etätyön on koettu vaikuttavan työhyvinvointia lisäävästi (kuvio 3).

24. Vaikuttaako etätyösi työhyvinvointia lisäävästi?

Vastaajien määrä: 27



KUVIO 3. Etätyön työhyvinvointia lisäävä vaikutus

3 TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Käytettyjen menetelmien valintaperusteet

Toimeksiantajan toiveissa oli saada etätyöjohtamisen malli, joka huomioi esihenkilöiden, henkilöstön ja luottamushenkilöiden näkemykset. Tarvittiin numeerista faktaa olettamuksien arvioimiseksi ja tekstimuotoista tietoa näkemyksistä ja ideoista.

Kvantitatiivinen menetelmä kysymysten numeerisine vaihtoehtoisine antoi vastauksia jälkimmäiseen ja kvalitatiivinen vapaatekstikenttineen ensimmäiseen. Laadulliset kysymykset saattoivat olla yleisluontoisia ja muuttua analysoitaessa. Sitä vastoin määrälliset kysymykset olivat tarkoin määritellyjä (11, s. 117).

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti (12). Tietoperustassa se näkyy kyselyiden kysymysten vapaatekstikentissä. Näissä aineiston kulloinenkin käsitteittäjä tekee niiden pohjalta johtopäätöksiä pyrkien objektiiviseen lopputulokseen.

Laadullisen tutkimuksen parina pidetään määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta, joka perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla (12). Tietoperustassa se näkyy kyselyiden kysymysten numeerisesti vastattavissa kysymyksissä ja kyllä-ei-vastauksissa.

3.2 Luotettavuuden arviointi

Luotettavuus on tieteellisen tiedon keskeinen tunnusmerkki. Kysymys luotettavuudesta kohdistuu tutkimusmenetelmiin, tutkimusprosessiin ja tutkimustuloksiin. Määrällisissä tutkimuksissa luotettavuutta on perinteisesti lähestytty reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. Kysymyksien reliabiliteettia eli luotettavuutta nostettiin käyttäen useita erilaisia lauseväittämiä. Reliabiliteetti liittyi siihen, että eri väittämiin saadut vastaukset olivat keskenään yhdensuuntaisia eli korreloivat keskenään. Keskeinen osa reliabiliteettia oli toistettavuus. (11, s. 122).

Luotettavuutta pyrittiin vahvistamaan myös ottamalla mukaan kaikki sisäiset henkilöstöryhmät eli luottamushenkilöt, esihenkilöt ja henkilöstö. Tällä haettiin monipuolisia tulokulmia etätyöhön ja sen johtamiseen sekä maksimoitiin vastaajien määrä. Kyselyt olivat anonyymejä, eikä niistä voinut tunnistaa vastaajia. Aineiston kokonaiskoko ja kaikkien henkilöstöryhmien mukanaolo tuki myös tutkimuksen luotettavuutta.

4 TULOKSET

Kvantitatiiviset ja kvalitatiiviset kysymykset oli sisällytetty yhteen kyselyyn, joten eri raportteja muodostui kolmesta kyselystä.

4.1 Esihenkilöille osoitetun etätyökyselyn tulokset

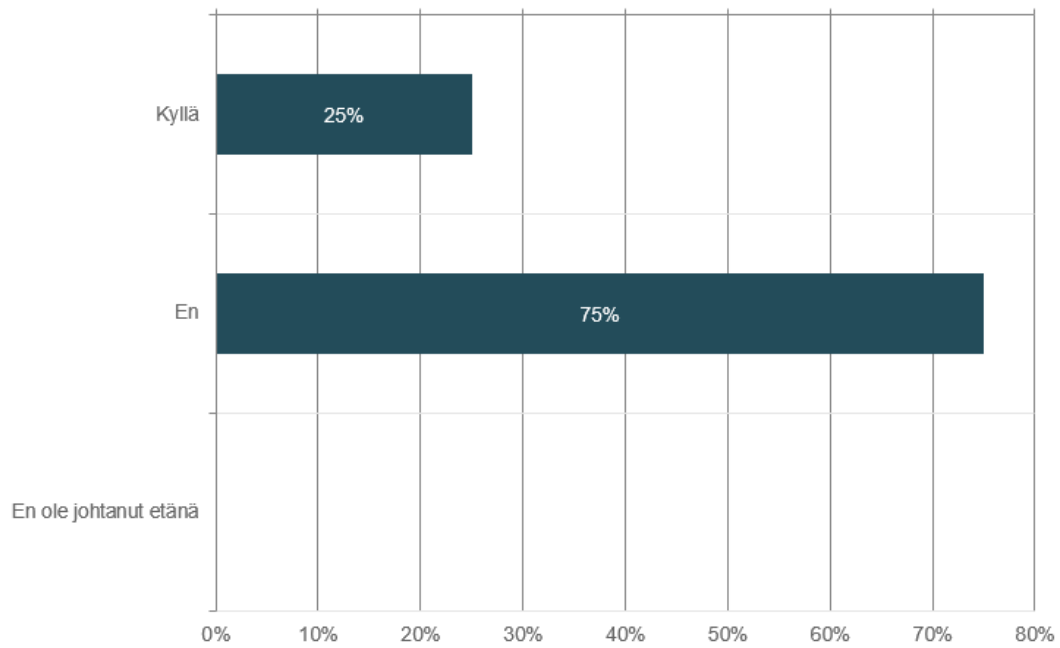
Posion kunnan esihenkilöille osoitettuun etätyökyselyyn vastasi yhteensä kahdeksan esihenkilöä. Seuraavassa tulokset on jaoteltuna kvantitatiivisiin ja kvalitatiivisiin kysymyksiin.

4.1.1 Kvantitatiivinen osuus

Kartoitettiin ongelmien yleisyys etäjohtamisessa ja mihin ne liittyivät (kuviot 4, 11, 12, 13). Tällä pyrittiin löytämään kipupisteet, joissa oli eniten haasteita. Kysymällä ristiin (kuviot 5, 6, 7) haettiin vastauksiin luotettavuutta. Etätyöjohtamisen kehittämistarpeita kysyttiin koulutuksen, välineiden ja johtamismetodien osalta (kuviot 8, 9, 10), samoin arvioita mahdollisista säästöistä (kuvio 14). Etäjohtamisessa ainoastaan neljännes oli kohdannut ongelmia (kuvio 4).

1. Oletko kokenut etäjohtamisessasi ongelmia?

Vastaajien määrä: 8

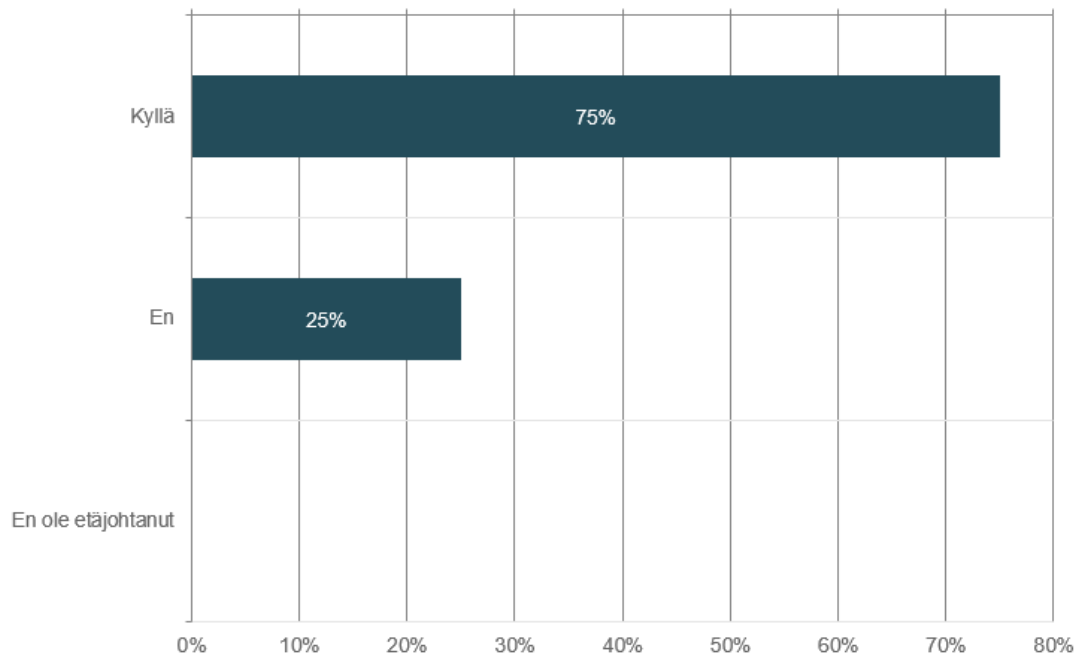


KUVIO 4. Etäjohtamisen ongelmat

Positiivisia puolia johtamisessa oli kokenut kolme neljästä, joten korreloi hyvin edellisen kysymyksen kanssa ja lisäsi kyselyn luotettavuutta (kuvio 5).

2. Oletko kokenut etäjohtamisessasi positiivisia puolia?

Vastaajien määrä: 8

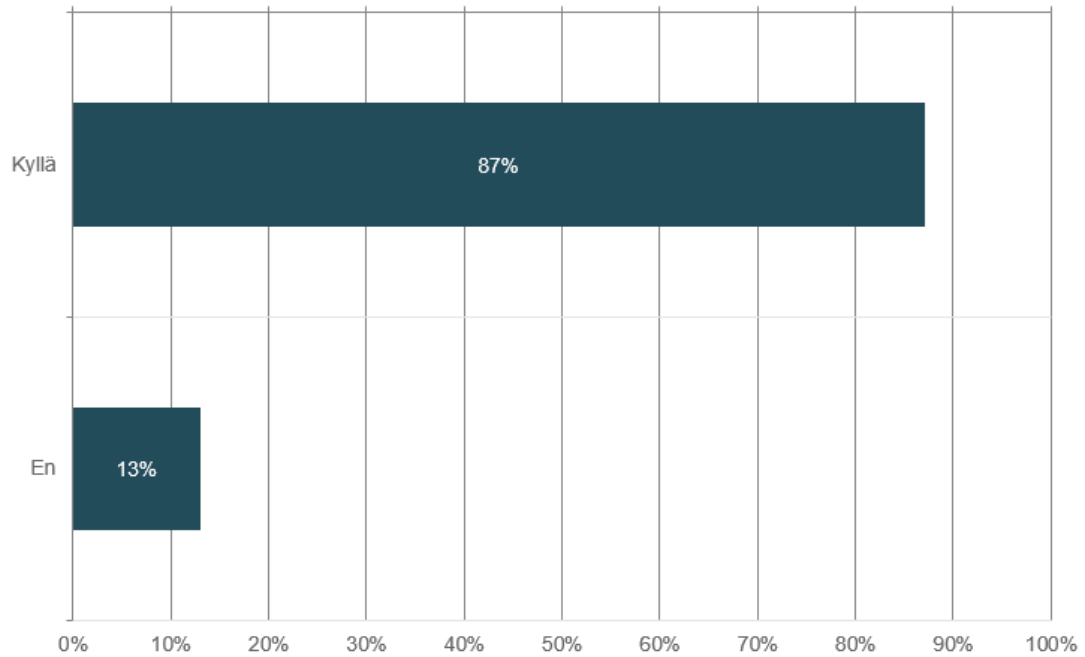


KUVIO 5. Etäjohtamisen positiiviset puolet

Etäjohtamisen kasvattamiselle oli vankka kannatus, seitsemän kahdeksasta oli tätä mieltä (kuvio 6).

3. Suosisitko itse etäjohtamisen kasvattamista kunnassa?

Vastaajien määrä: 8

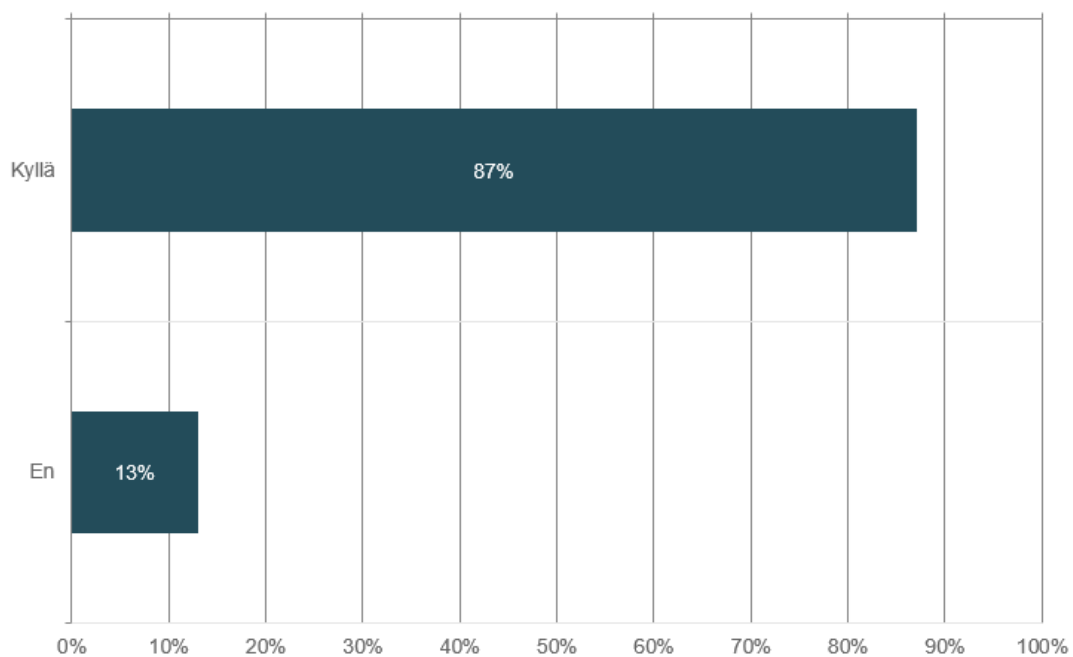


KUVIO 6. Etäjohtamisen kasvattamisen suosiminen

Samoin etätyön määrän lisäämistä kannattivat kaikki vastaajat yhtä lukuun ottamatta. Tämä korreloi edelliseen kysymykseen ja lisäsi näin kyselyn luotettavuutta (kuvio 7).

4. Suosisitko itse etätyön määrän kasvattamista kunnassa?

Vastaajien määrä: 8

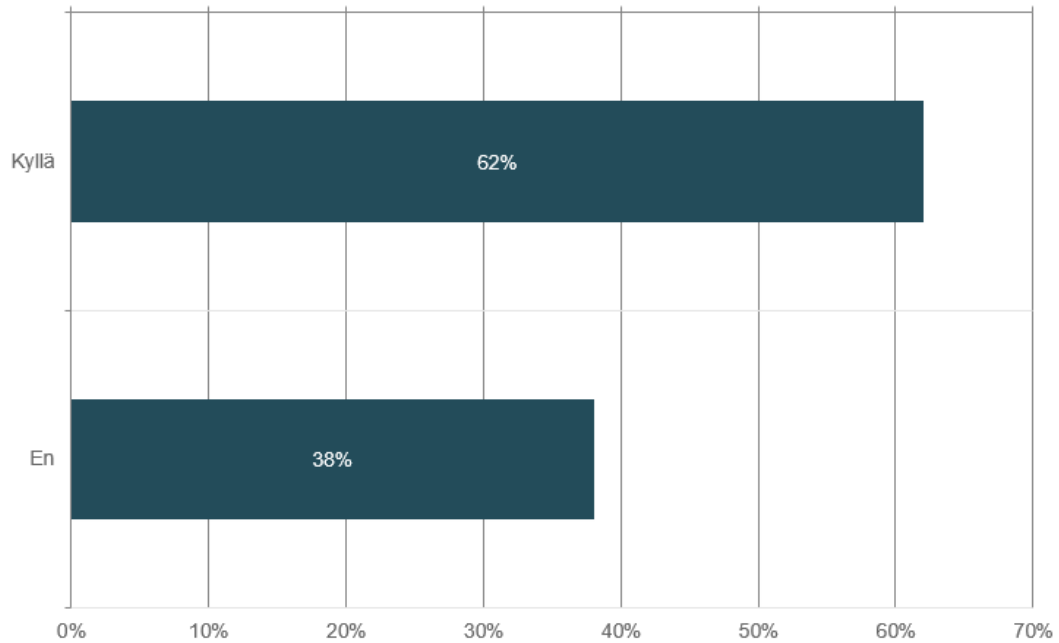


KUVIO 7. Etätyön määrän suosiminen

Koulutustarpeita oli odotetusti enemmistöllä vastaajista. Koronan aiheuttama tilanne oli kaikille uusi, eikä siihen ollut saatu koulutusta (kuvio 8).

5. Koetko tarvitsevasi jotain koulutusta tai taitoja etäjohtamiseen?

Vastaajien määrä: 8

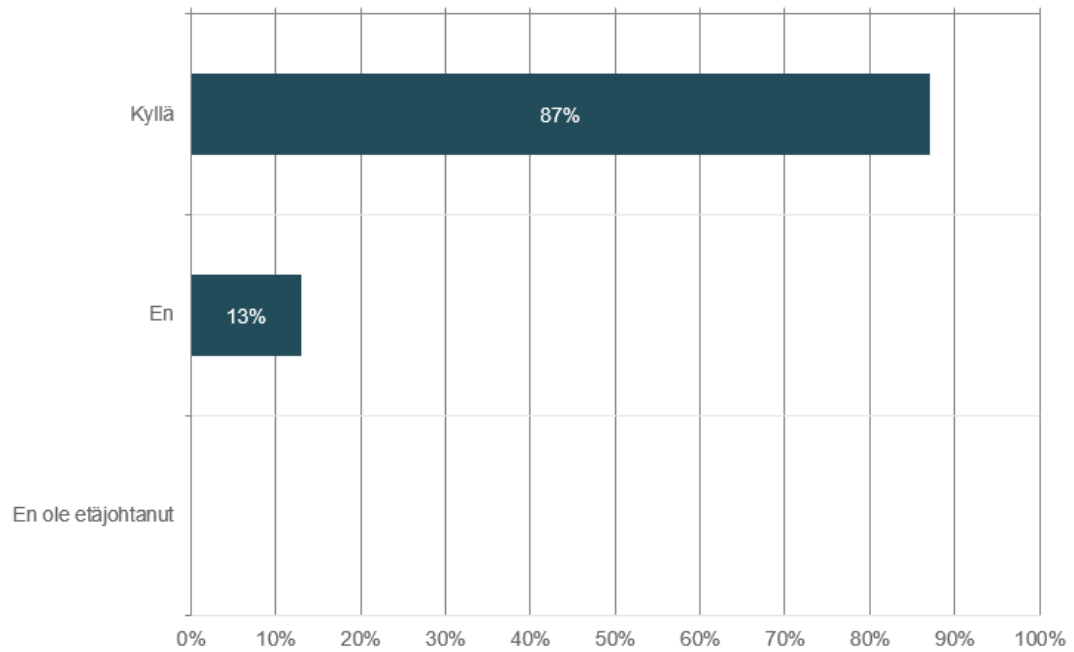


KUVIO 8. Koulutustarpeet etäjohtamiseen

Välineet koettiin riittäviksi, mutta tässä tulee huomioida, ettei tarpeita vielä tuossa vaiheessa ollut kunnolla tiedostettu (kuvio 9).

6. Koetko että sinulla on nyt toimiva ja riittävä tekninen välineistö etäjohtamiseen?

Vastaajien määrä: 8

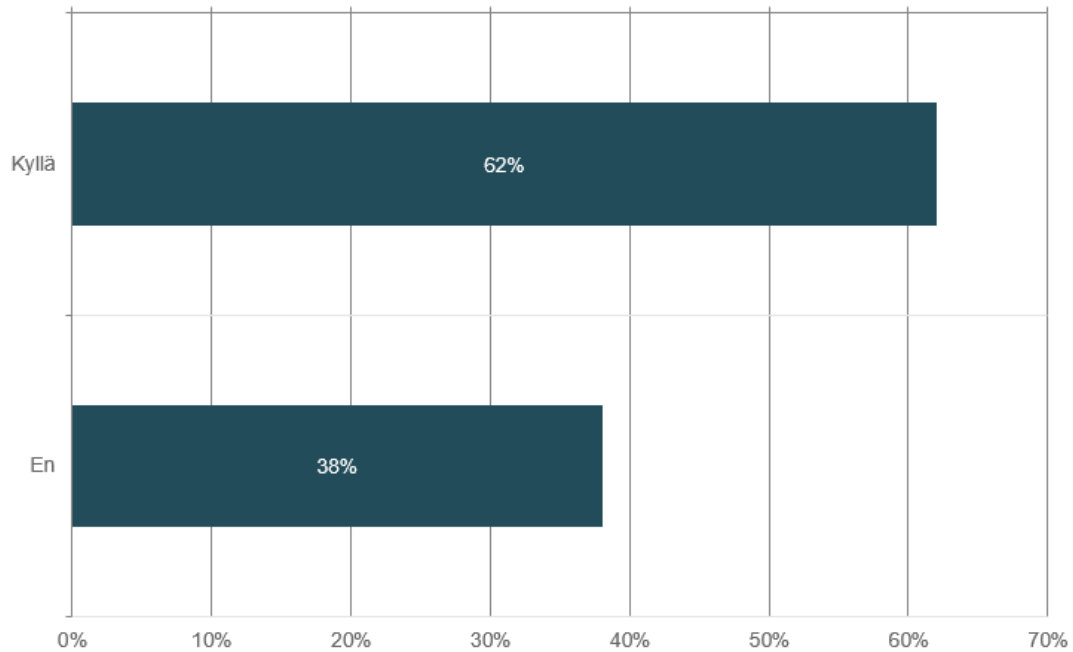


KUVIO 9. Välineistötarpeet etäjohtamiseen

Tarvetta etätyön uusille johtamismetodeille näki valtaosa vastaajista, mutta tarvetta ei kuitenkaan nähty yhtä suuresti kuin etäjohtamiselle ylipäätään (kuvio 10).

7. Näkisitkö tarvetta uusille johtamismetodeille koskien etäjohtamista?

Vastaajien määrä: 8

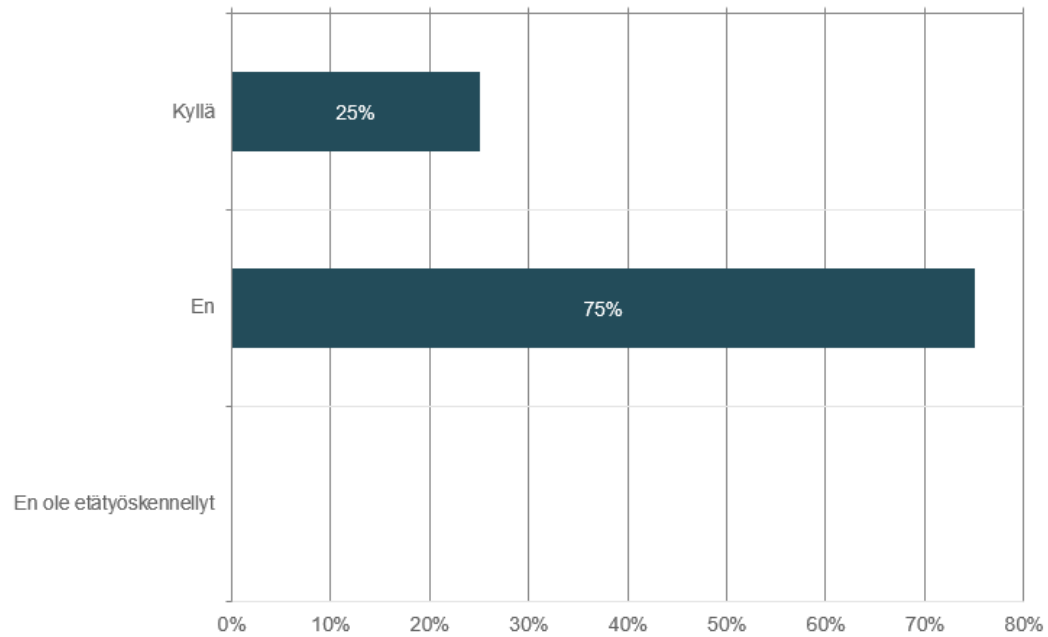


KUVIO 10. Uusien johtamismetodien tarve etäjohtamisessa

Etälaitteiden kanssa oli selvitty hyvin. Osin tästä voi antaa kiitosta kunnan ICT-tuelle, joka onnistui nopealla aikataululla järjestämään tukea myös etätyöntekijöille (kuvio 11).

8. Oletko kokenut ongelmia työnantajan tarjoamien etälaitteiden kanssa esim. päivitysten suhteen?

Vastaajien määrä: 8

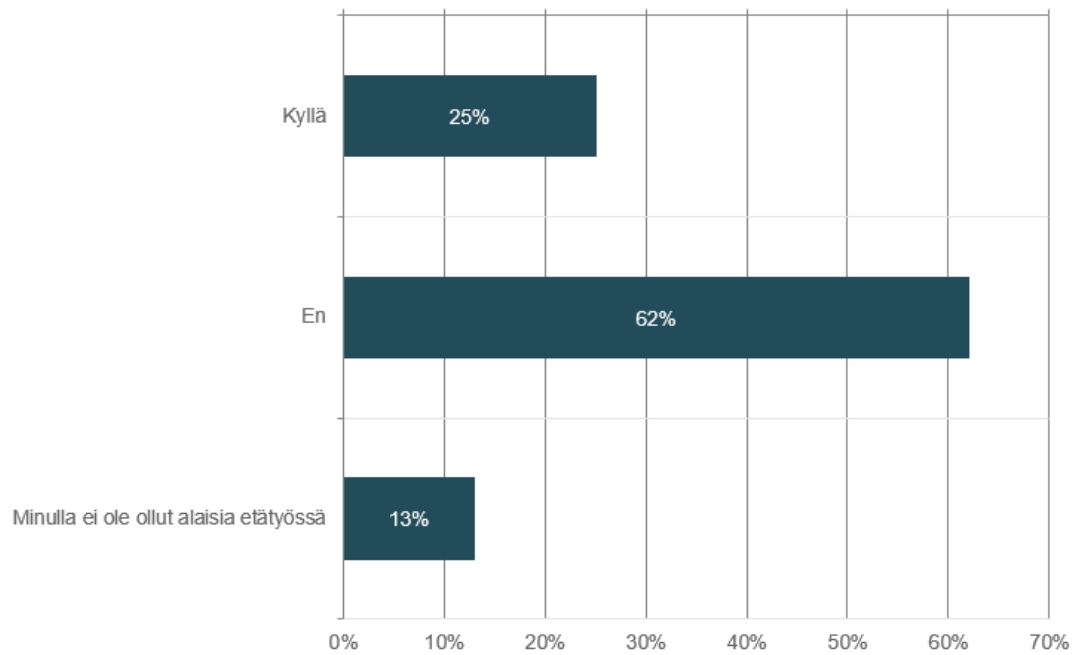


KUVIO 11. Ongelmat etälaitteiden kanssa

Etätyöntekijöiden työajan valvonnassa neljännes oli kokenut ongelmia. Määrä oli odotettua pienempi, koska valvontaan ei ollut käytössä juurikaan työkaluja ja tämä osoitti luottamusta henkilöstöä kohtaan (kuvio 12).

9. Oletko kokenut etätyöntekijöiden työajan seuraamisessa ongelmia?

Vastaajien määrä: 8

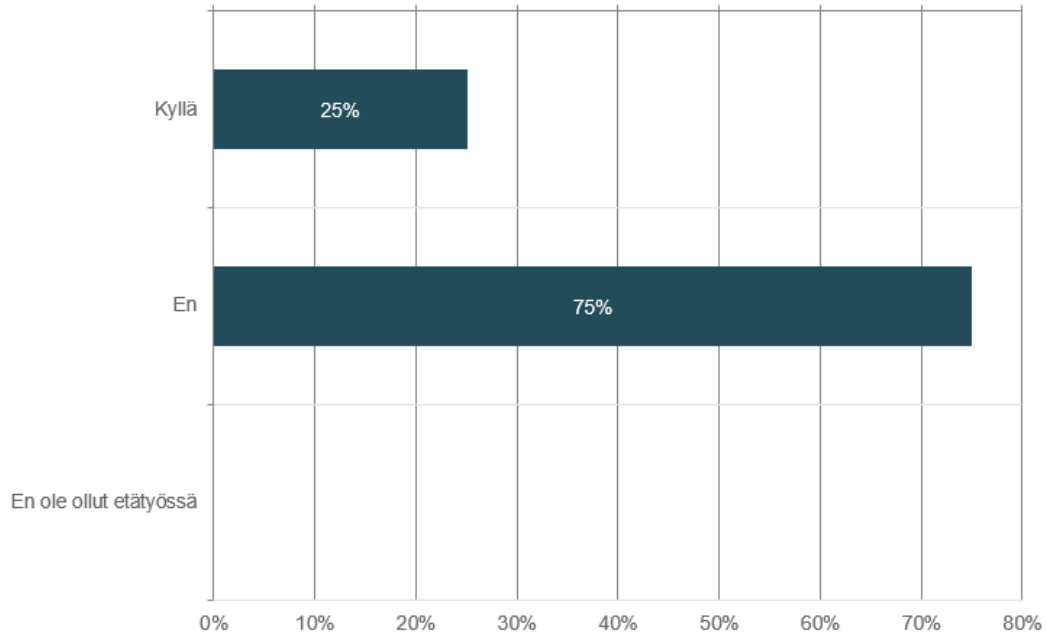


KUVIO 12. Etätyöntekijöiden työajanseurannan ongelmat

Teknisestä näkökulmasta etätyön valvontaa ei kokenut ongelmaksi kolme vastaajaa neljästä ja tämä antoi luotettavuutta kyselylle (kuvio 13).

10. Oletko kokenut työajanseurannassa etätyössä ongelmia teknisen käytettävyyden suhteen?

Vastaajien määrä: 8

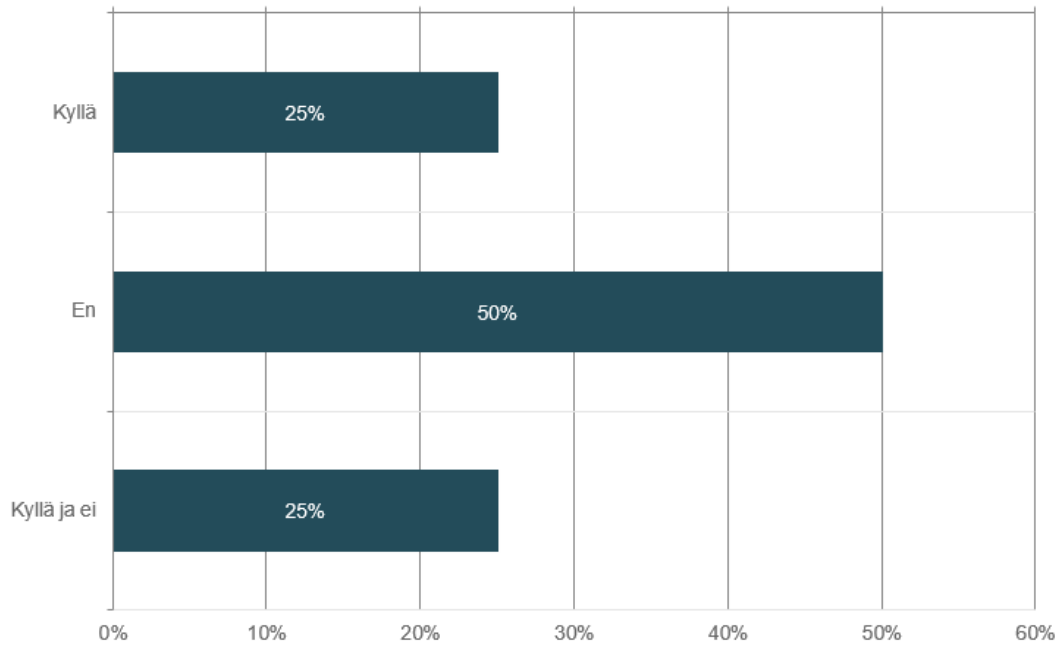


KUVIO 13. Työajanseurannan tekninen käytettävyys etätyössä

Tähän kysymykseen ei löytynyt yksimielisyyttä ja se olikin odotettua, koska tukea löytyy molemmille mielipiteille. Tutkittua tietoa tästä ei ole käytettävissä (kuvio 14).

11. Näetkö että etätö kokonaisuudessaan toisi kunnalle säästöjä?

Vastaajien määrä: 8

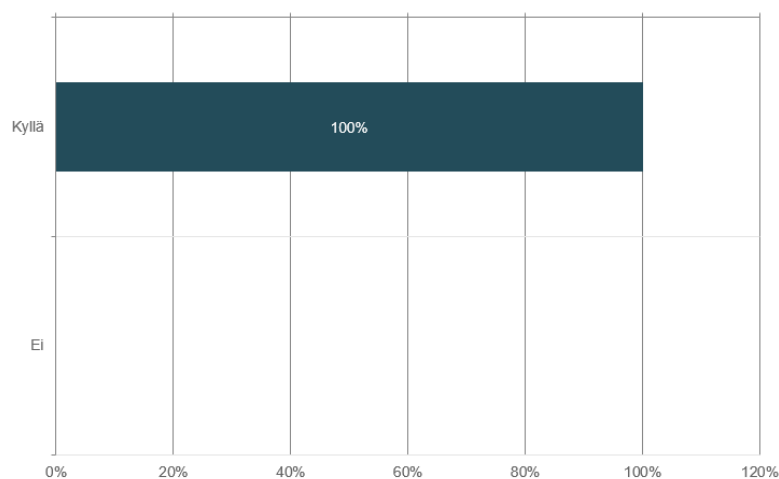


KUVIO 14. Etätöön säästöt kokonaisuudessaan

Etätömahdollisuudella nähtiin yksimielisesti olevan vaikutusta kuntakuvaan (kuvio 15).

12. Kun esihenkilönä esim. rekrytoit työntekijöitä ja siten houkuttelet tulomuuttajia, niin vaikuttaako etätöön mahdollistaminen mielestäsi Posion kuntakuvaan?

Vastaajien määrä: 8



KUVIO 15. Etätöiden mahdollistamisen vaikutukset tulomuuttajien kuntakuvaan

4.1.2 Kvalitatiivinen osuus

1. Mitä odotat erityisesti etätyössä olevalta henkilöstöltä?

Vastauksissa korostui esihenkilöstön näkemys ja tahtotila, että etätyö ei eroa juurikaan lähityöstä, vaan työtä tehdään yhtä tehokkaasti, eikä se saa ainakaan haitata niiden sujumista.

2. Mitä odotat erityisesti muilta esihenkilöiltä ollessasi etätyössä ja/tai heidän ollessa etätyössä?

Vastauksissa korostettiin viestintää. Tiedon tulee kulkea kuin lähityössäkin ja yhteydenottoihin kannustetaan. Tärkeänä pidettiin, että etätyössä tehtävät tulevat hoidettua lähityön tapaan.

3. Oletko kokenut etäjohtamisessasi ongelmia? Jos kyllä, niin mitä?

Vain kaksi esihenkilöä oli kokenut ongelmia. Fyysisten kohtaamisten puute ja viestintä koettiin ongelmaksi.

4. Mitä ongelmia voi ilmaantua etänä johtaessasi?

Viestinnän epäonnistumista ja sosiaalisen kanssakäymisen puutteen mahdollisesti aiheuttamia seuraamuksia pidettiin vaarana. Haasteena koettiin työtehtävistä suoriutumista lähityöhön verrattuna, mukaan lukien tekniset järjestelyt.

5. Oletko kokenut etäjohtamisessasi positiivisia puolia? Jos kyllä, niin mitä?

Viestintä paranee, koska kokouksia on helpompi järjestää, ne ovat napakampia ja niitä voidaan pitää useammin. Etätyössä oleva henkilöstö on tyytyväisempää, ottaa enemmän vastuuta ja asioita tulee hoidetuksi tehokkaammin.

6. Mitä hyviä puolia näkisit muuten etäjohtamisessa?

Ajankäyttö tehostuu, keskittyminen on helpompaa ja työnteko tehokkaampaa.

7. Mitä uutta etäjohtaminen tuo mielestäsi johtamiseen?

Luottamus korostuu, palaverit ovat napakampia, mutta vuoropuhelu vähäisempää. Tehokkuus kasvaa, mutta etäjohtaminen vaatii esihenkilöstöltä uutta ja tarkempaa ajattelua.

8. Suosisitko itse etäjohtamisen kasvattamista kunnassa? Miksi?

Tästä vallitsi konsensus, että etätöitä tehdään lisääntyvästi jatkossa ja mahdollisuuksien mukaan, mutta ei kuitenkaan kokoaikaisesti, myös lähipäiviä tarvitaan. Palaverien jouhevuutta nostettiin esille ja myös työhyvinvointi mainittiin.

9. Suosisitko itse etätöiden määrän kasvattamista kunnassa? Miksi?

Kasvattamista suosittiin mahdollisuuksien mukaan, palaverit onnistuvat paremmin, työnteko on tehokkaampaa, mutta myös lähipäiviä tarvitaan.

10. Koetko tarvitsevasi jotain koulutusta tai taitoja etäjohtamiseen? Jos kyllä, niin mitä taitoja tai koulutusta tarvitsisit etäjohtamiseen kokemustesi ja odotustesi perusteella?

Tässä vastaukset hajaantuivat, mutta esille nousi etätövälineiden tekninen opastus, työn organisointi ja valvonta. Läsnaolon tunteen välittämisen taito alaisille.

11. Koetko että sinulla on nyt toimiva ja riittävä tekninen välineistö etäjohtamiseen? Jos ei, niin mitä välineistöä kaipaisit lisää?

Fyysisten välineiden puutteita ei vastauksissa ollut mainittu, mutta pilvi-intranetiä ja samojen sovellusten kuin lähiverkossa käyttöä kaivattiin. Vastauksia vain kaksi.

12. Näkisitkö tarvetta uusille johtamismetodeille koskien etäjohtamista? Jos kyllä, niin millaista koulutusta (fyysinen koulutus, (digitaalinen) vertaiskokemus, ostettu (etä)koulutus tms.)?

Tarvetta nähtiin ja sitä haluttiin digikoulutuksena. Tarpeiden arveltiin tulevan paremmin esiin, kun on kertynyt hieman kokemusta etäjohtamisesta.

13. Mitä sähköisiä kanavia käytät nyt etäjohtamisessa (esim. sähköposti, Teams, WhatsApp, joku muu...)?

Puhelin, sähköposti, Teams, tekstiviestit, WhatsApp löytyivät. Myös Wilmaa ja Zoomia käytti osa vastaajista.

14. Mitä uusia sähköisiä kanavia näkisit tarpeelliseksi jatkossa etäjohtamisessa (sähköposti, Teams, WhatsApp, joku muu...)?

Tällä hetkellä ei kaivattu lisää.

15. Oletko kokenut ongelmia työnantajan tarjoamien etälaitteiden kanssa esim. päivitysten suhteen? Jos kyllä, niin minkälaisia?

Vain neljännes oli kokenut ongelmia ja nimenomaan päivityksissä.

16. Oletko kokenut etätyöntekijöiden työajan seuraamisessa ongelmia? Jos kyllä, niin minkälaisia?

Neljännes oli kokenut tässä ongelmia. Johtuivat ilmoituskäytäntöjen noudattamisesta ja esihenkilöstön oman ajankäytön haasteista.

17. Oletko kokenut työajanseurannassa etätyössä ongelmia teknisen käytettävyyden suhteen? Jos kyllä, niin minkälaisia?

Vastaamishetkellä työajanseurantaan käytetyn ohjelmiston käyttökoulutus oli vasta tulossa. Vaatisi lisätyötä seurata ilmoittamatta jättämien etätöiden tuntiseurantaa.

18. Näetkö että etätyö kokonaisuudessaan toisi kunnalle säästöjä? Jos kyllä, niin minkälaisia?

Työhyvinvoinnin paranemisen kautta poissaolot voivat vähentyä, työnteko voi tehostua, toimistokulut pienentyä ja matkakustannuksista tulee säästöä.

19. Näetkö että etätyö kokonaisuudessaan toisi kunnalle säästöjä. Jos ei, niin miksi ei?

Työtilat tarvitaan kuitenkin edelleen myös lähityöhön. Etätyön vaatimat laite- ja ergonomiakustannukset tulevat lisänä.

20. Kun esihenkilönä esim. rekrytoit työntekijöitä ja siten houkuttelet tulomuuttajia, niin vaikuttaako etätyön mahdollistaminen mielestäsi Posion kuntakuvaan? Jos kyllä, niin miten?

Etätyömahdollisuus nähdään ylipäätään houkuttelevaksi hakijoille ja sen myötä nähdään saatavan enemmän ja parempia hakijoita.

4.2 Luottamushenkilöille osoitetun etätyökyselyn tulokset

Posion kunnan luottamushenkilöille osoitettuun etätyökyselyyn vastasi yhteensä seitsemän luottamushenkilöä. Seuraavassa tulokset jaoteltuna kvantitatiivisiin ja kvalitatiivisiin kysymyksiin.

4.2.1 Kvantitatiivinen osuus

Selviteltiin Posion kunnan suhtautumista etätyöhön (kuviot 16, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28). Kartoitettiin sopivaa etätyön määrää päivinä viikossa eri henkilöstöryhmillä tehdä etätyötä (kuviot 17, 19, 20, 21, 22, 27).

Suhtautumisella selviteltiin luottamushenkilöiden asennoitumista eri henkilöstöryhmien etätyön tekemiseen. Kysymällä ristiin etätyön sopivaa määrää (kuviot 17, 18, 19, 20, 21, 22) haettiin vastauksiin luotettavuutta.

Luottamushenkilötkin näkivät kunnan suhtautuvan etätyöhön edistyksellisesti (kuvio 16).

1. Onko Posio etätöihin suhtautumisessa mielestäsi jämähtänyt vai edistykseellinen?

Vastaajien määrä: 7

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
3,0	4,0	3,6	4,0	25,0	0,5

KUVIO 16. Posion kunnan suhtautuminen etätöihin

Enemmistö ei kannattanut mahdollistaa pelkkään etätöihin siirtymistä (kuvio 17).

2. Kuinka hyvänä asiana pitäisit henkilöstön mahdollisuutta siirtyä pelkkään etätöihin?

Vastaajien määrä: 6

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	4,0	2,5	2,0	15,0	0,8

KUVIO 17. Henkilöstön pelkkään etätöihin siirtyminen

Henkilöstön etätöimahdollisuuden rajoittamista kannatti selvä enemmistö ja se oli linjassa aieman kysymyksen vastausten kanssa (kuvio 18), lisäksi kyselyn luotettavuutta.

3. Kuinka hyvänä asiana pitäisit rajoittaa henkilöstön mahdollisuutta etätöihin?

Vastaajien määrä: 6

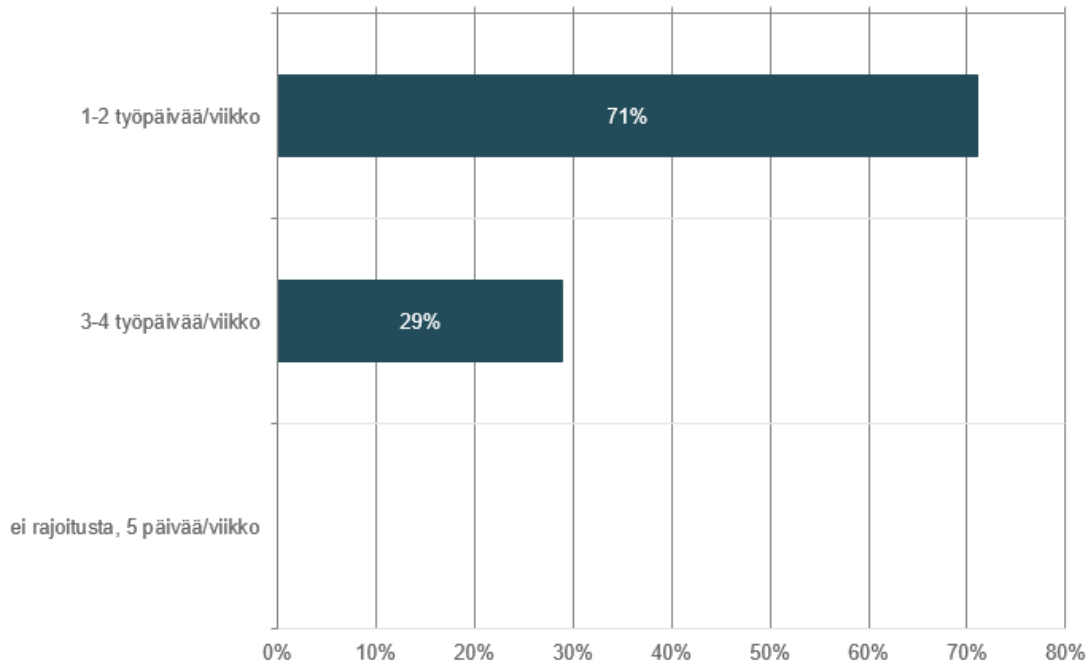
Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	5,0	3,5	3,5	21,0	1,0

KUVIO 18. Henkilöstön etätöiden rajoittaminen

Selkeä enemmistö kannatti henkilöstön maksimietätöimääräksi 1–2 päivää viikossa (kuvio 19).

4. Mikä olisi mielestäsi maksimissaan sopiva etätyömäärä henkilöstölle?

Vastaajien määrä: 7



KUVIO 19. Henkilöstön maksimietätyömäärä

Esihenkilöiden siirtymistä pelkkään etätyöhön ei varauksitta kannatettu (kuvio 20).

5. Kuinka hyvänä asiana pitäisit esihenkilöiden mahdollisuutta siirtyä pelkkään etätyöhön?

Vastaajien määrä: 4

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	4,0	2,8	2,5	11,0	1,0

KUVIO 20. Esihenkilöiden pelkkään etätyöhön siirtyminen

Esihenkilöiden etätyömäärää haluttiin voida rajoittaa ja tämä oli linjassa aiemman kysymyksen vastausten kanssa (kuvio 21).

6. Kuinka hyvänä asiana pitäisit rajoittaa esihenkilöiden mahdollisuutta etätyöhön?

Vastaajien määrä: 6

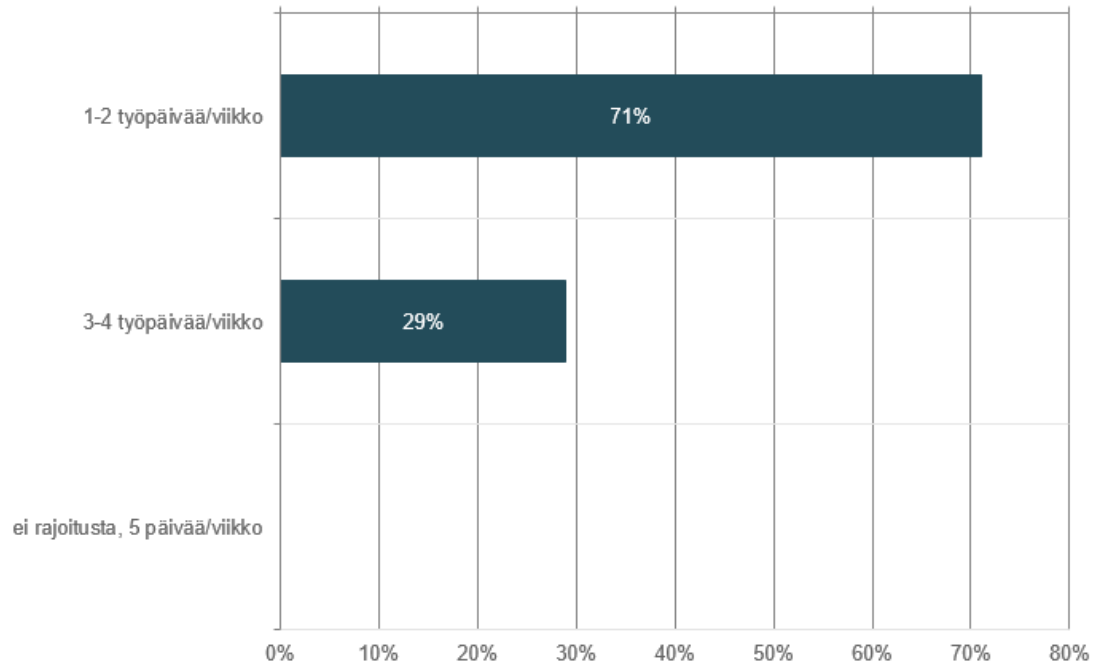
Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	5,0	3,8	4,0	23,0	1,3

KUVIO 21. Esihenkilöiden etätyön rajoittaminen

Maksimietätyömääräksi viikossa esihenkilöille kannatettiin henkilöstön tapaan 1–2 päivää viikossa (kuvio 22).

7. Mikä olisi mielestäsi maksimissaan sopiva etätyömäärä esihenkilöille?

Vastaajien määrä: 7

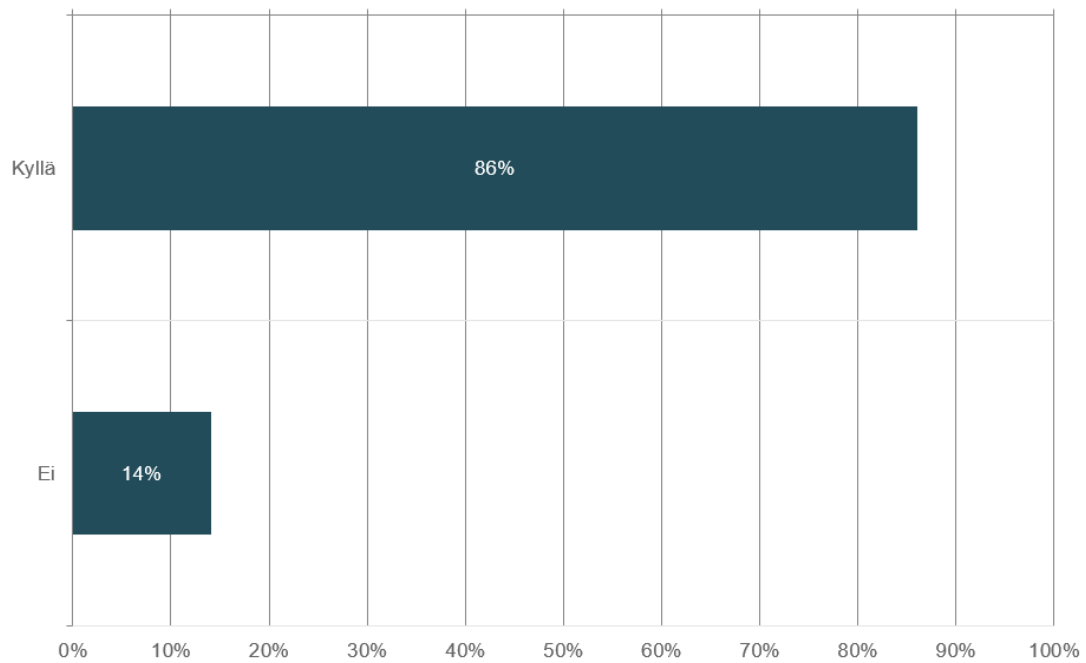


KUVIO 22. Esihenkilöiden maksimietätyömäärä

Etätyössä nähtiin selvästi riskejä. Tekstivastauksissa tämä ei korostunut, joten voi olettaa, että jos niitä nähdäänkin, niitä ei koeta merkittäviksi (kuvio 23).

8. Näetkö etätyössä riskejä?

Vastaajien määrä: 7

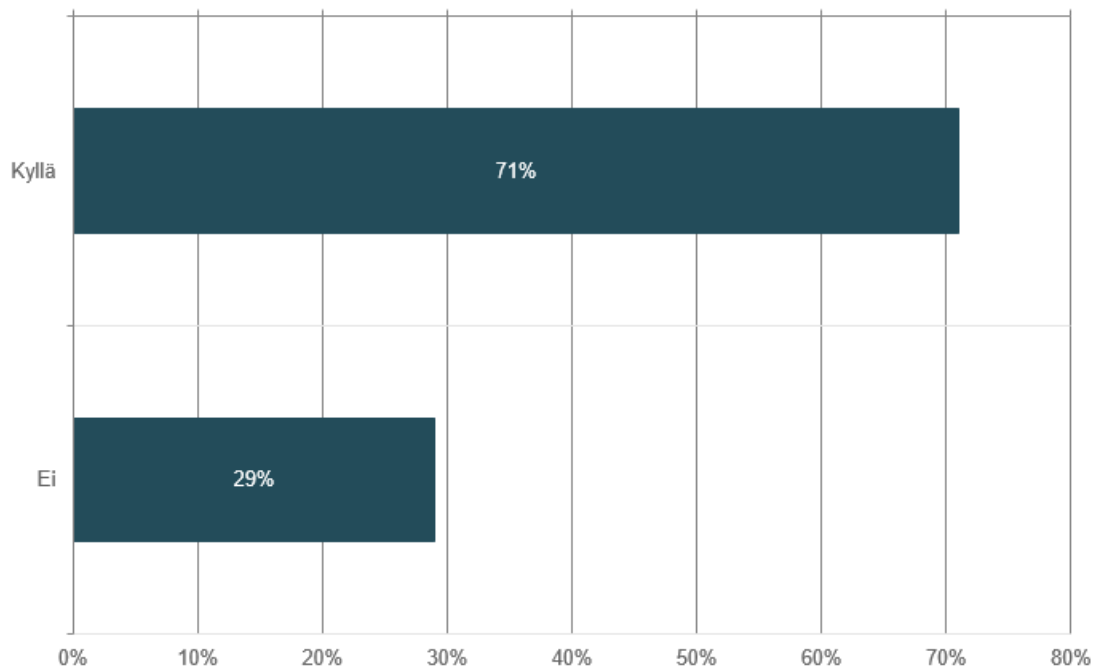


KUVIO 23. Etätyön riskit

Etätyön lisäämisestä nähtiin selkeästi olevan hyötyä (kuvio 24).

9. Voisiko mielestäsi etätyön lisäämisestä olla hyötyä?

Vastaajien määrä: 7



KUVIO 24. Etätyön lisäämisen hyödyt

Etätyön ei nähty juurikaan tuovan säästöjä toimitila- ja kalustekuluissa (kuvio 25). Tässä oletettavasti vaikuttaa myös lähityön tarve, jolloin yhä tarvitaan toimitilat ja kalusteet.

10. Näetkö etätyön mahdollistavan säästöjä, esimerkiksi toimitila- ja kalustekuluissa?

Vastaajien määrä: 6

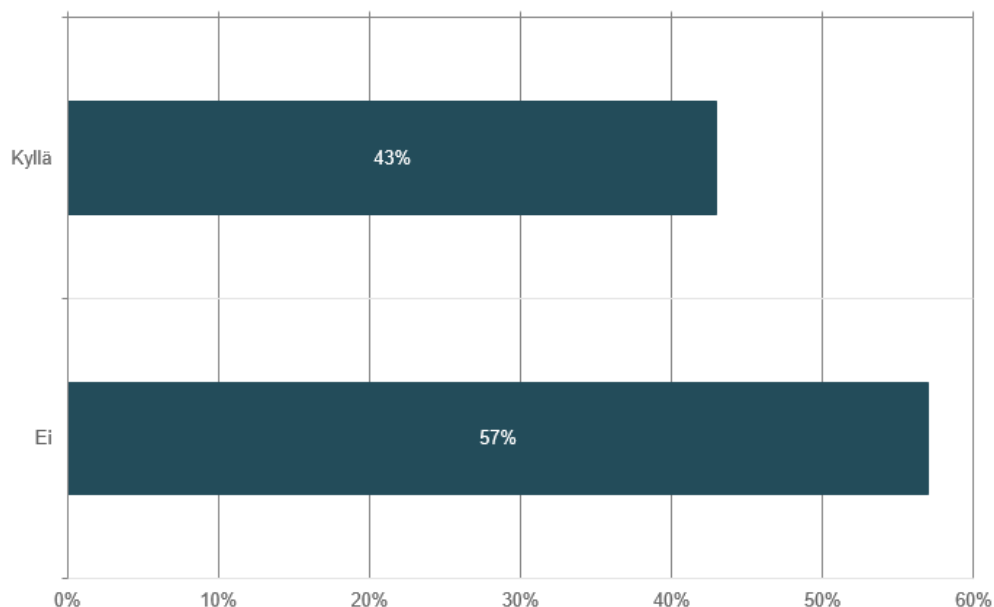
Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	4,0	2,8	3,0	17,0	0,8

KUVIO 25. Etätyön säästöt

Tässä vastaukset ehkä hieman yllättivät. Vaikka enemmistö näkikin etätyömahdollisuuden tukevan kuntakuvaa kestäväen kehityksen kuntana, niin enemmistö oli mahdollisimman niukka (kuvio 26).

11. Näetkö mahdollisen etätyömahdollisuuden tukevan mielikuvaa Posiosta kestävän kehityksen kuntana?

Vastaajien määrä: 7



KUVIO 26. Etätyömahdollisuuden vaikutus mielikuvaan Posiosta

Asiantuntijoiden ja hanketyöntekijöiden ei haluttu siirtyvän pelkkään etätyöhön (kuvio 27).

12. Miten näet etätyön hyödyntämisen asiantuntija- ja hanketyössä? Olisiko mielestäsi kuinka positiivista rekrytoida näihin tehtäviin, ilman paikallista työpistettä ja tarvetta paikallaoloon?

Vastaajien määrä: 6

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	4,0	2,8	3,0	17,0	0,8

KUVIO 27. Rekrytointi ilman paikallista työpistettä ja tarvetta paikallaoloon asiantuntija- ja hanketyössä

Sähköisistä kokouksista pidettiin selvästi (kuvio 28). Tämä kävi ilmi kaikissa vastaajaryhmissä.

13. Osallistun mielelläni kunnan sähköisiin kokouksiin?

Vastaajien määrä: 7

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	5,0	3,7	4,0	26,0	1,3

KUVIO 28. Sähköisiin kokouksiin osallistumishalukkuus

4.2.2 Kvalitatiivinen osuus luottamushenkilöiden vastauksista

Luottamushenkilöiden näkökulmasta etätöön lisääntymiseen suhtaudutaan positiivisesti, mutta etätöön määrää olisi soviteltava mahdollisuuksien mukaan, eikä kokoaikaisesti. Palveluiden ja toimintojen pitää pelata kuten lähityössäkin. Työnjako on sovittava. Etätöön lisääminen nähdään positiivisena tulomuuttajien houkuttelemiseksi, kunhan puitteet (verkkoyhteydet) ovat kunnossa. Etätöön lisäämisen riskeinä nähtiin, että saavutettavuus voi heikentyä ja vuorovaikutukset jäävät uupumaan.

Etätöön lisäämisen etuina on nähty työhyvinvoinnin ja tehokkuuden lisääntyminen sekä työmatkakulujen vähentyminen. Ei mainittu negatiivisia puolia. Etätömahdollisuus tukee mielikuvaa Posiosta kestävästä kehityksestä kuntana. Päästöt vähenevät ja hiilijalanjälki pienenee, kunhan on myös toimivat verkkoyhteydet. Asiantuntijoiden ja hanketyöntekijöiden paikallaoloakin vaaditaan, vaikka etätöitä tehtäisiinkin paljon.

4.3 Henkilöstölle osoitetun etätökyseleyn tulokset

Posion kunnan henkilöstölle osoitettuun etätökyseleyn vastasi yhteensä 27 henkilöstön jäsentä. Seuraavassa tulokset jaoteltuna kvantitatiivisiin ja kvalitatiivisiin kysymyksiin.

4.3.1 Kvantitatiivinen osuus

Selvitettiin henkilöstön suhtautumista etätööhön (kuviot 29–40 ja 46). Kartoitettiin sopivaa määrää eri henkilöstöryhmillä tehdä etätöitä (kuviot 29, 31, 32, 40). Suhtautumisella selvitettiin henkilöstön asennoitumista eri henkilöstöryhmien etätöön tekemiseen. Kysymällä ristiin etätöön sopivaa määrää (kuviot 29–36, 52–57, 64, 65) haettiin vastauksiin luotettavuutta.

Kustannuskysymyksiä käsiteltiin kahdessa kuviossa 37 ja 38. Niissä selvitettiin Etätööhön liittyvien ohjeistusten tarve ja haluttu muoto. Muut tarpeet näkyvät kuvioissa 42–48, 49, 50. Tuntemuksia etätöistä käsiteltiin kuvioissa 51–68. Etätöön ergonomiakartoitusta kysyttiin kuvioissa 69 ja 70 sekä kamerankäyttöä kuviossa 71. Webinaarien ja verkkotyöpajojen optimimäärää kysyttiin kuviossa 72.

Oletettua oli, että henkilöstön mielipiteet voisivat jakautua jyrkästikin etätyöstä, riippuen heidän omista mahdollisuuksistaan hyödyntää sitä. Tämä kävikin ilmi tuloksista (kuviot 29, 30, 32, 33), jossa jakaumaa oli aivan ääripäästä toiseen.

Henkilöstön siirtymistä pelkkään etätyöhön ei suuremmin kannatettu, joskin hajonta oli suurta (kuvio 29).

1. Kuinka hyvänä asiana pitäisit henkilöstön mahdollisuutta siirtyä pelkkään etätyöhön?

Vastaajien määrä: 24

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	5,0	3,3	3,0	78,0	1,6

KUVIO 29. Henkilöstön mahdollisuus siirtyä pelkkään etätyöhön

Vastaukset noudattelivat yleistä etätyötrendiä, jossa etätyötä tehdään päivä tai kaksi viikossa (kuviot 31, 34).

2. Kuinka hyvänä asiana pitäisit rajoittaa henkilöstön mahdollisuutta etätyöhön?

Vastaajien määrä: 21

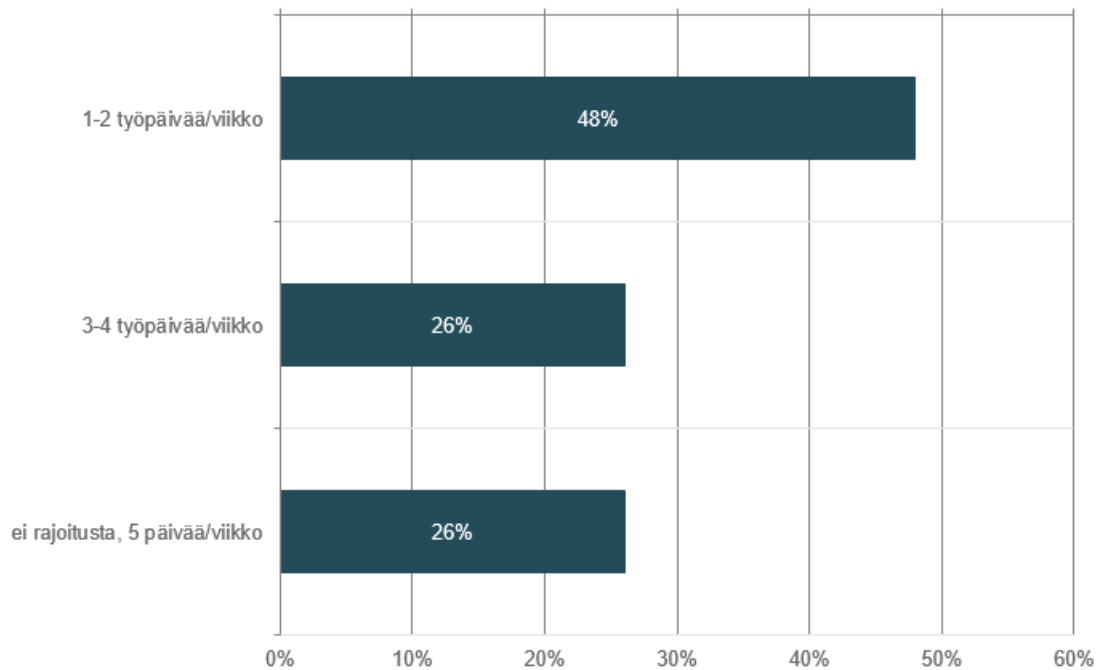
Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	5,0	3,2	3,0	67,0	1,2

KUVIO 30. Henkilöstön etätyömahdollisuuden rajoittaminen

Maksimietätyömäärässä oli jonkin verran poikkeamaa muihin vastaajaryhmiin verrattuna. Jopa rajoittamatonta kannatti neljännes vastaajista (kuvio 31). Kokonaisuutena kuitenkin 1–2 etätyöpäivää oli toivotuin.

3. Mikä olisi mielestäsi maksimissaan sopiva etätyömäärä henkilöstölle?

Vastaajien määrä: 27



KUVIO 31. Maksimietätyömäärä henkilöstölle

Esihenkilöitä henkilöstö ei kuitenkaan ollut valmis päästämään pelkkään etätyöhön (kuvio 32).

4. Kuinka hyvänä asiana pitäisit esihenkilöiden mahdollisuutta siirtyä pelkkään etätyöhön?

Vastaajien määrä: 19

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	5,0	3,1	3,0	58,0	1,0

KUVIO 32. Esihenkilöiden siirtyminen pelkkään etätyöhön

Vastauksien painotus oli etätyön maksimin rajoittamisen kannalla (kuvio 33). Tässä oli havaittavissa ristiriitaa edelliseen vastaukseen verrattuna, koska siinä neljännes vastaajista ei halunnut rajoittaa etätyön määrää.

5. Mikäli esihenkilösi tekee/tekisi etätyötä, pitäisikö hänen mahdollisuutta etätyöhön mielestäsi rajoittaa?

Vastaajien määrä: 22

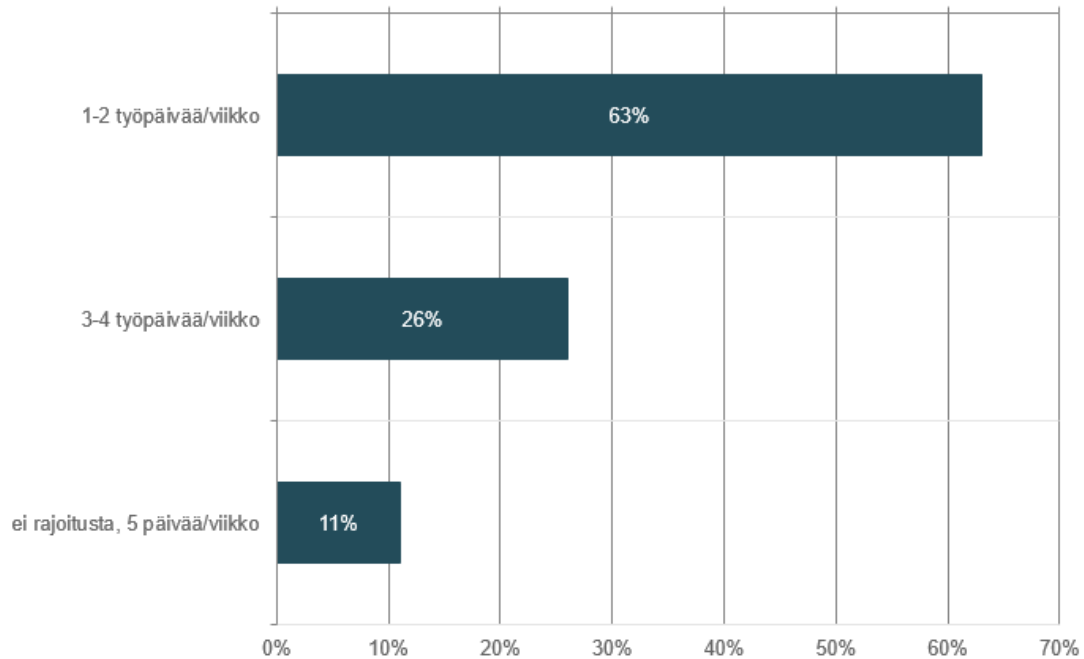
Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	5,0	3,4	3,0	74,0	1,2

KUVIO 33. Esihenkilöiden maksimietätyömahdollisuuden rajoittaminen

Vastaukset korreloivat paremmin aiempiin kysymyksiin (kuvio 34) parantaen kyselyn luotettavuutta. Suosituin määrä etätyöpäiville viikossa oli 1–2, kuten muillakin ryhmillä.

6. Mikä olisi mielestäsi maksimissaan sopiva etämäärä esihenkilöille?

Vastaajien määrä: 27

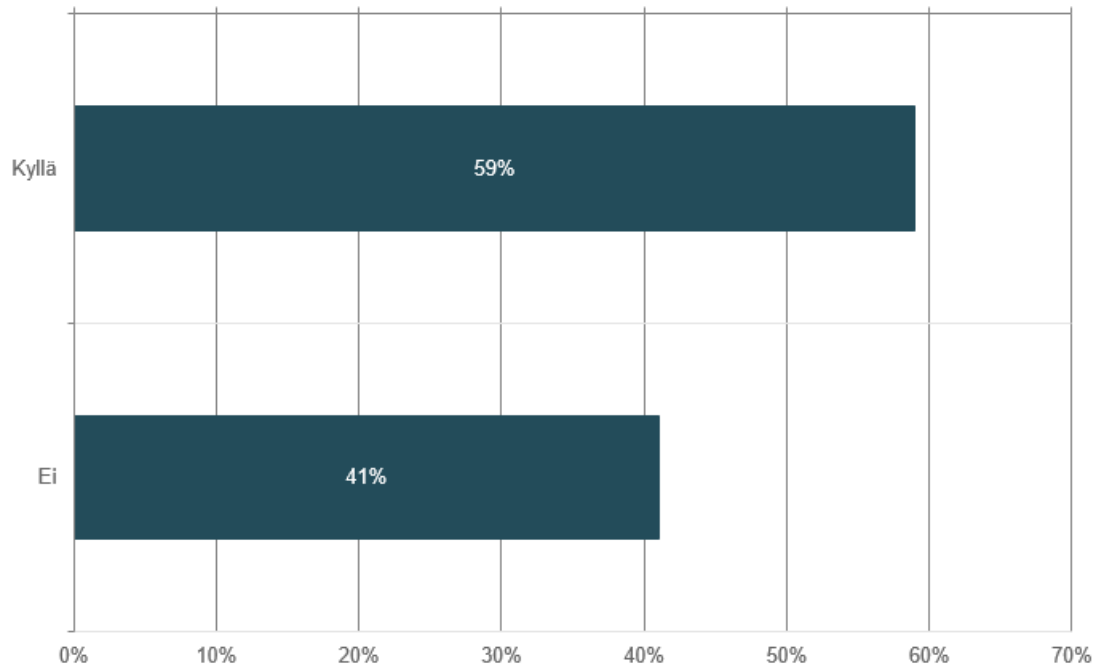


KUVIO 34. Esihenkilöiden maksimietätyömäärä

Henkilöstö ei nähnyt etätyössä samalla lailla riskejä kuin luottamushenkilöt (kuvio 35). Tätä kysymyksessä olisi ehkä kannattanut pilkkoa useampaan osaan, jossa eri riskityypeille olisi ollut omat kysymyksensä.

7. Näetkö etätyössä riskejä?

Vastaajien määrä: 27

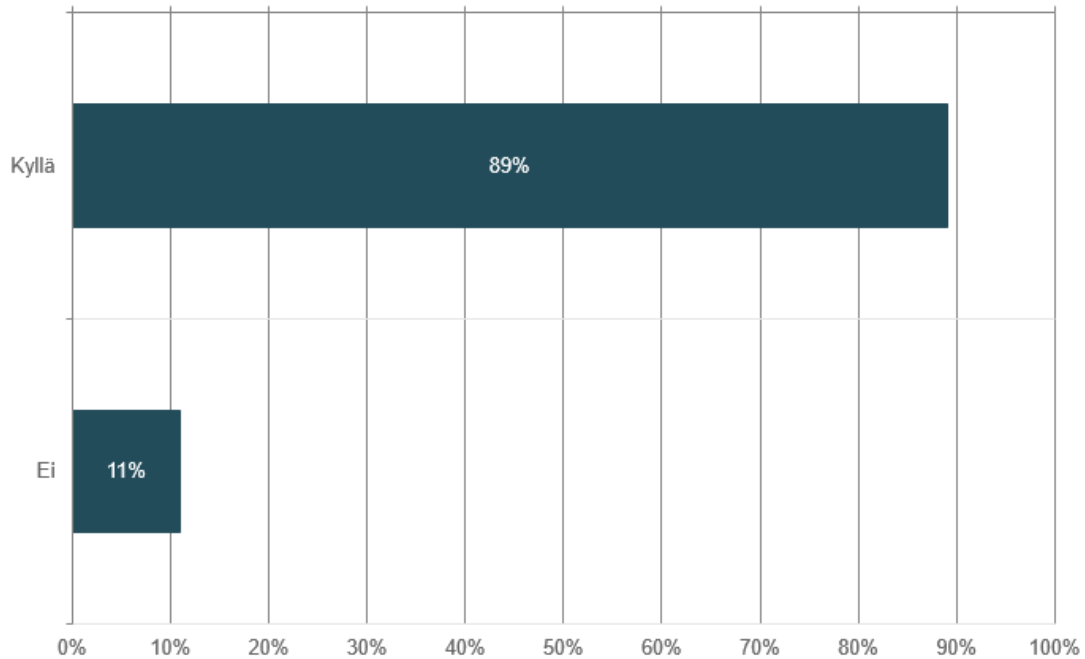


KUVIO 35. Etätyön riskit

Etätyön lisäämisestä henkilöstökin näki liki yksimielisesti hyötyä (kuvio 36).

8. Voisiko mielestäsi etätöön lisäämisestä olla hyötyä?

Vastaajien määrä: 27



KUVIO 36. Etätöön lisäämisen hyödyt

Etätöön taloudellista merkityksestä oltiin montaa mieltä ja kannattavuus oli arvioitu keskiarvoon 3/5 (kuvio 37).

9. Näkisitkö etätöön olevan kokonaisuutena kunnalle taloudellisesti kannattavaa, esimerkiksi toimitila- ja kalustekulujen laskemisen johdosta?

Vastaajien määrä: 23

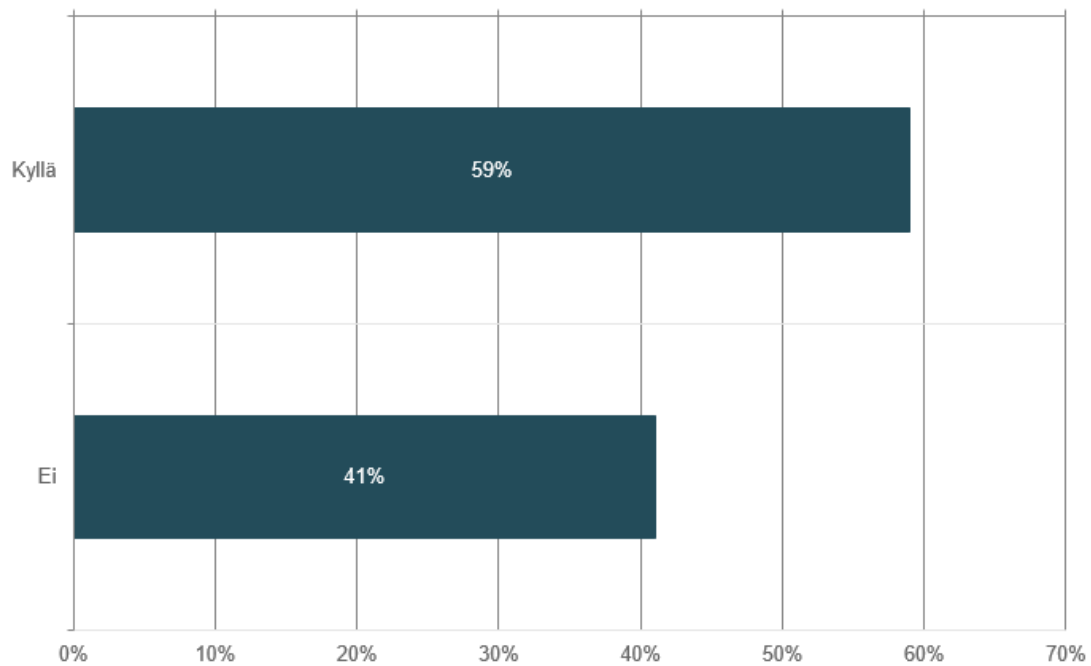
Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	5,0	3,0	3,0	69,0	1,1

KUVIO 37. Etätöön taloudellinen vaikuttavuus

Noin kolme viidestä näki etätöön pienentävän omia kustannuksiaan (kuvio 38).

10. Näetkö että etätyö kokonaisuudessaan pienentäisi kustannuksiasi?

Vastaajien määrä: 27

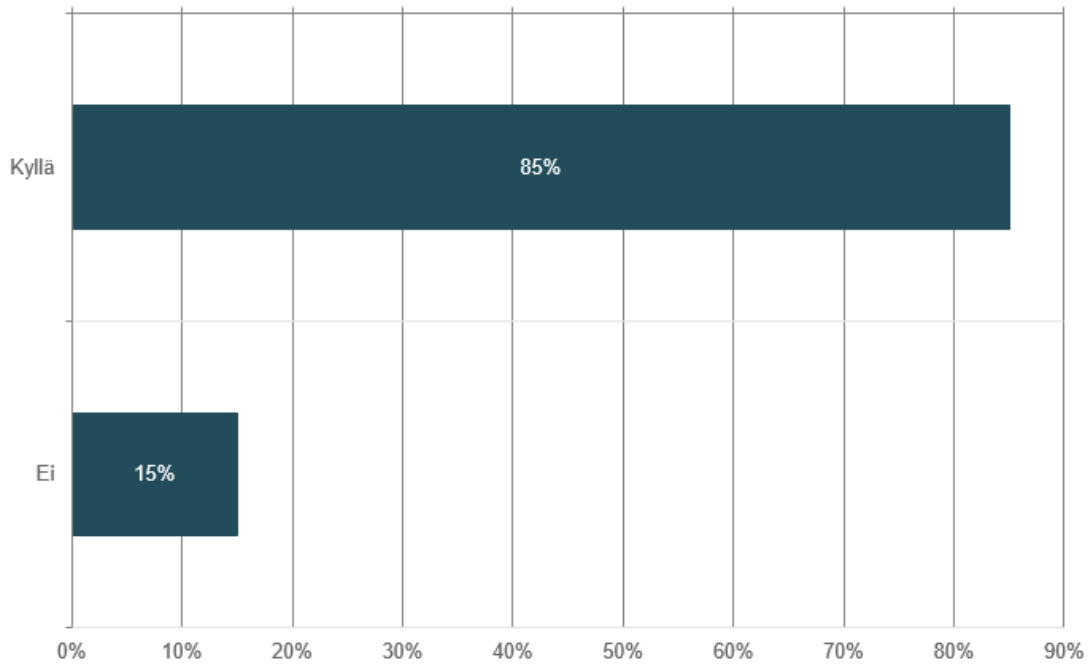


KUVIO 38. Etätyön kustannusvaikutus itselle

Etätyömahdollisuuden nähtiin selvästi tukevan mielikuvaa Posiosta kestävästä kehityksestä kuntana (kuviokuva 39).

11. Näkisitkö etätyömahdollisuuden tukevan mielikuvaa Posiosta kestäväen kehityksen kuntana?

Vastaajien määrä: 26



KUVIO 39. Etätyömahdollisuuden vaikutus Posion mielikuvaan

Asiantuntija- ja hanketyössä etätyön nähtiin soveltuvan paremmin tehtäväksi täysin etätyönä (kuvio 40.), mediaanin ollessa 3,5.

12. Miten näet etätyön hyödyntämisen asiantuntija- ja hanketyössä? Olisiko mielestäsi kuinka positiivista rekrytoida näihin tehtäviin, ilman paikallista työpistettä ja tarvetta paikallaoloon?

Vastaajien määrä: 26

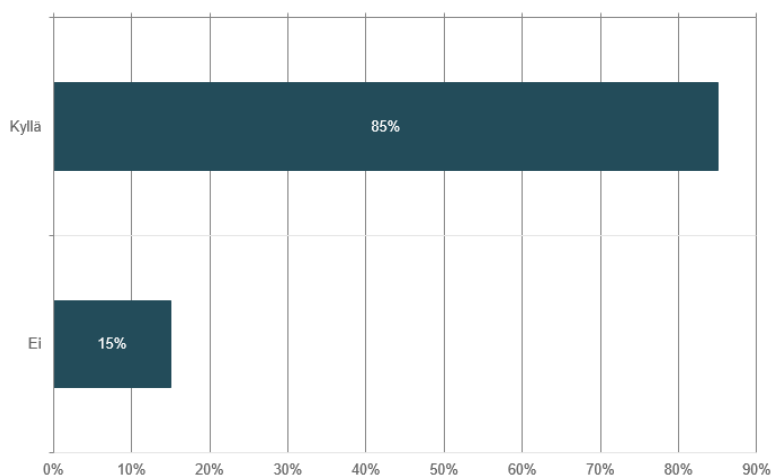
Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	5,0	3,7	3,5	95,0	1,1

KUVIO 40. Etätyön hyödyntäminen asiantuntija- ja hanketyössä

Sairauslomalla vapaaehtoisesti suoritettavan etätyön käyttöönotolle oli selvästi kannatusta (kuvio 41).

13. Voisiko mielestäsi etätöitä hyödyntää lievissä sairastapauksissa, jolloin työntekijän suostumuksella voidaan työtä tehdä kotoa, kunnes tauti hellittää, mikäli työntekijä muuten tuntee itsensä työkykyiseksi?

Vastaajien määrä: 27

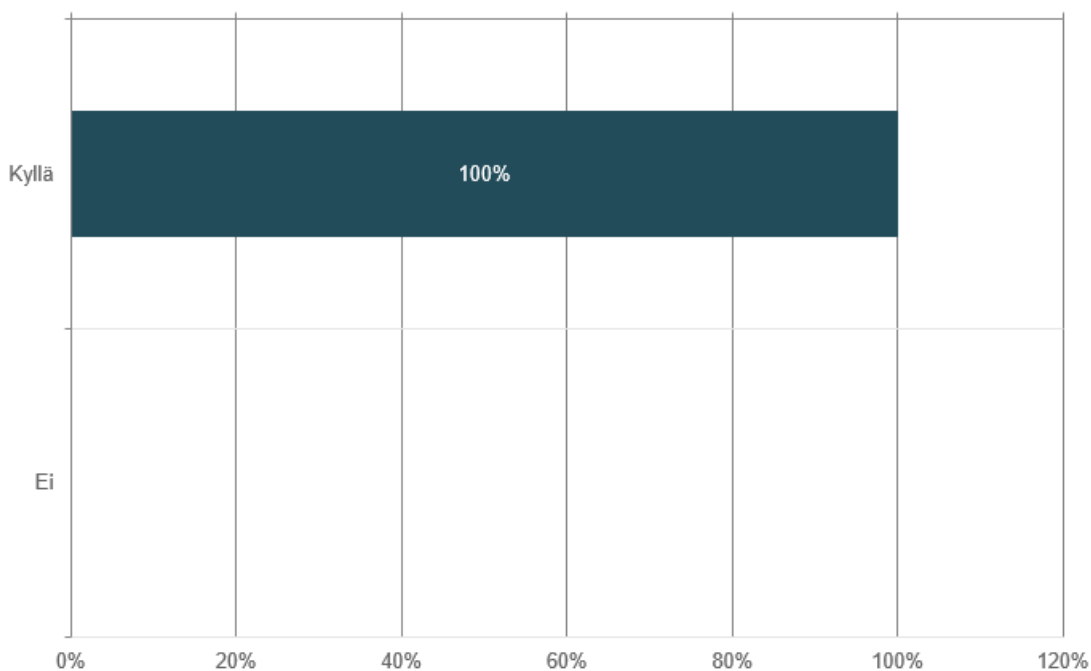


KUVIO 41. Vapaaehtoinen etätöiden tekeminen lievissä sairaustapauksissa, joissa lähityö ei onnistu, mutta etätö onnistuisi

Erilaisille etätöihin liittyville ohjeistuksille nähtiin selkeä tarve (kuviot 42, 49, 50).

14. Tarvittaisiinko mielestäsi kuntaan konkreettinen etätöohjeistus?

Vastaajien määrä: 27

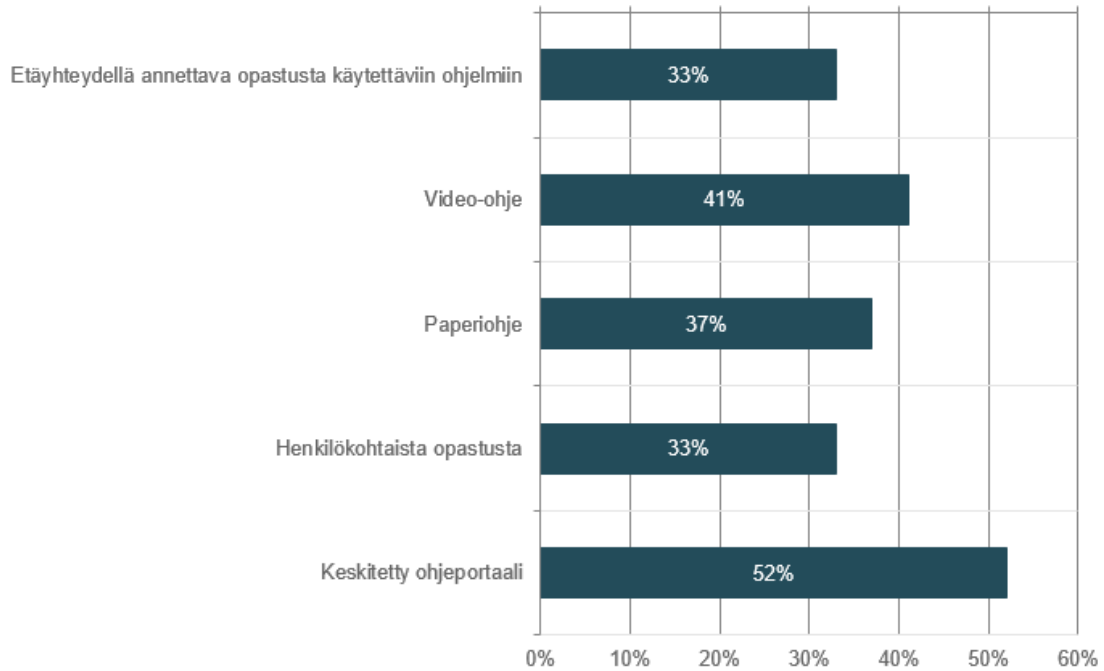


KUVIO 42. Etätöohjeistuksen tarve

Kaikille tarjotuille eri ohjeistusmuodoille (etäyhteydellä ohjelmille, video-ohjeita, paperiohjeita, henkilökohtaista opastusta, keskitetty ohjeportaali) tuli kannatusta (kuvio 43).

15. Jos tarvittaisiin, niin missä muodossa haluaisit sen olevan (voit valita useampia)?

Vastaajien määrä: 27, valittujen vastausten lukumäärä: 53

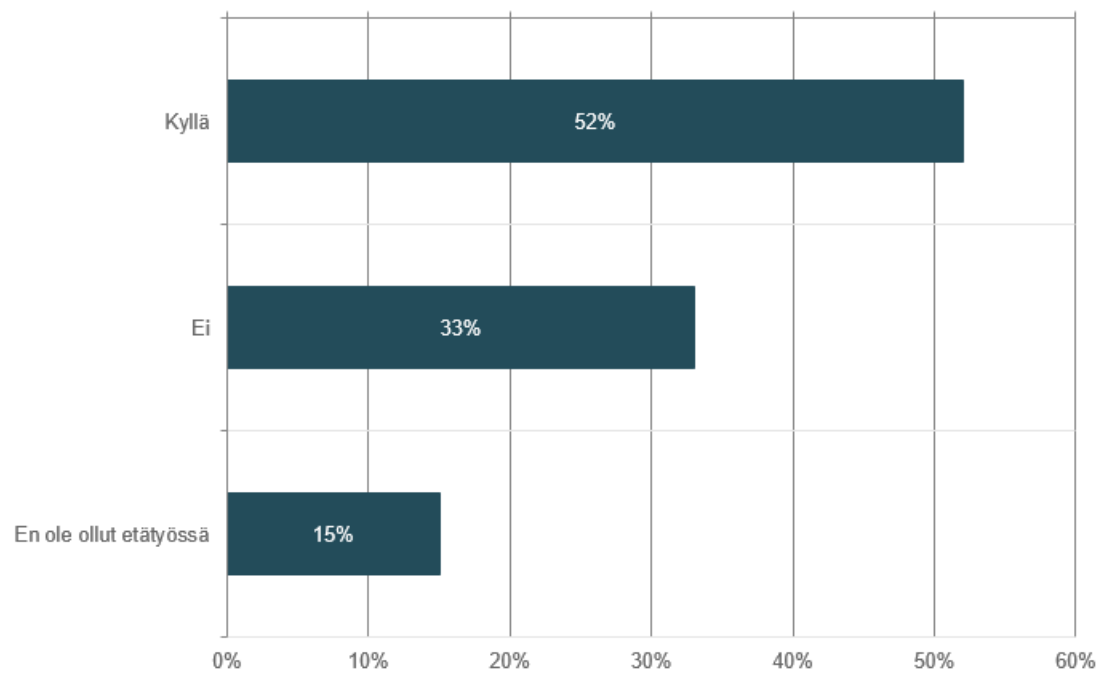


KUVIO 43. Etäyöohjeistuksen muoto

Laitetarpeita kartoitettiin ja löydettiin. Kvalitatiivisessa osuudessa oli ilmennyt tarvetta myös intranetille ja pilvitallelukselle nähtiin tarvetta (kuviot 44, 45, 46).

16. Jos olet ollut etätyössä, niin onko sinulla ollut mielestäsi käytössä tarvittavat laitteet?

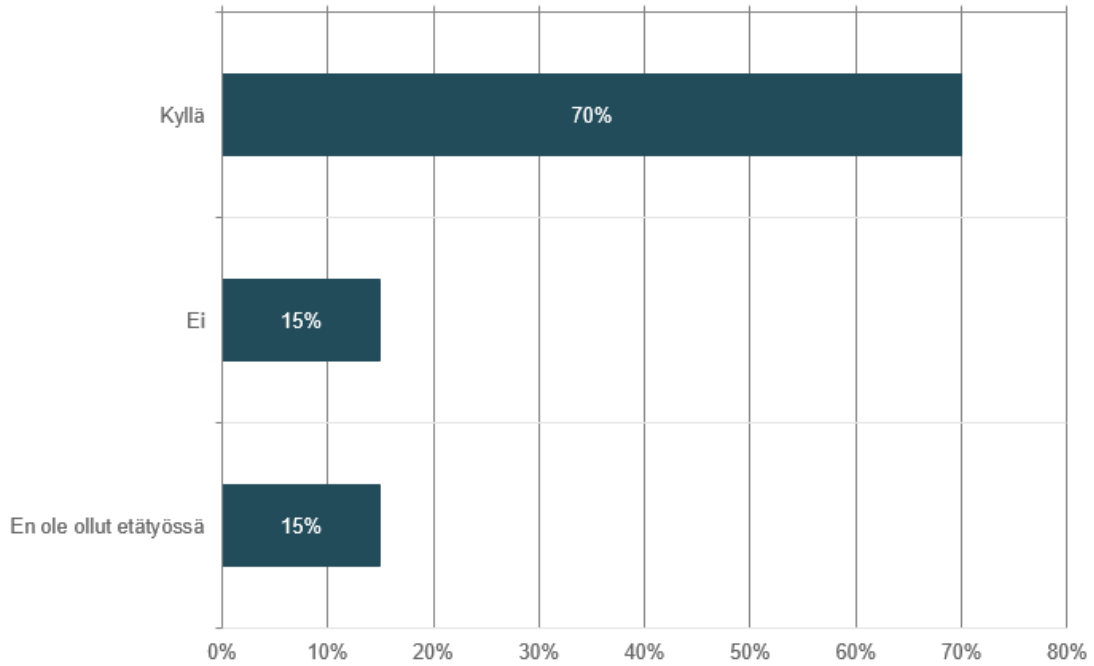
Vastaajien määrä: 27



KUVIO 44. Laitetarpeet

17. Jos olet ollut etätyössä, niin onko sinulla ollut mielestäsi käytössä tarvittavat ohjelmat?

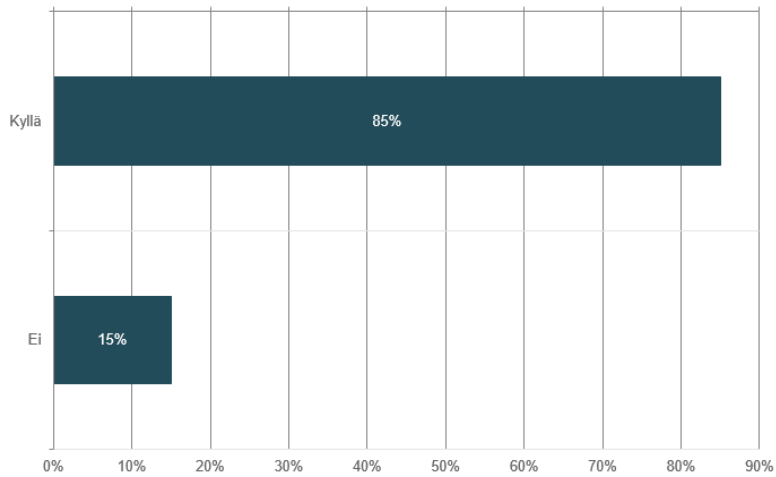
Vastaajien määrä: 27



KUVIO 45. Ohjelmatarpeet

18. Jos kunta ottaisi käyttöön pilvitalennusratkaisun, jolloin kaikki kirjallinen materiaali jaettaisiin sieltä ja siihen olisi pääsy kaikkialta, niin olisiko se mielestäsi nykyistä parempi ratkaisu?

Vastaajien määrä: 26



KUVIO 46. Pilvitalennustarpeet

Etäkokouksille oli liiki maksimikannatus (kuvio 47).

19. Kuinka mielelläsi osallistut kokouksiin etänä?

Vastaajien määrä: 27

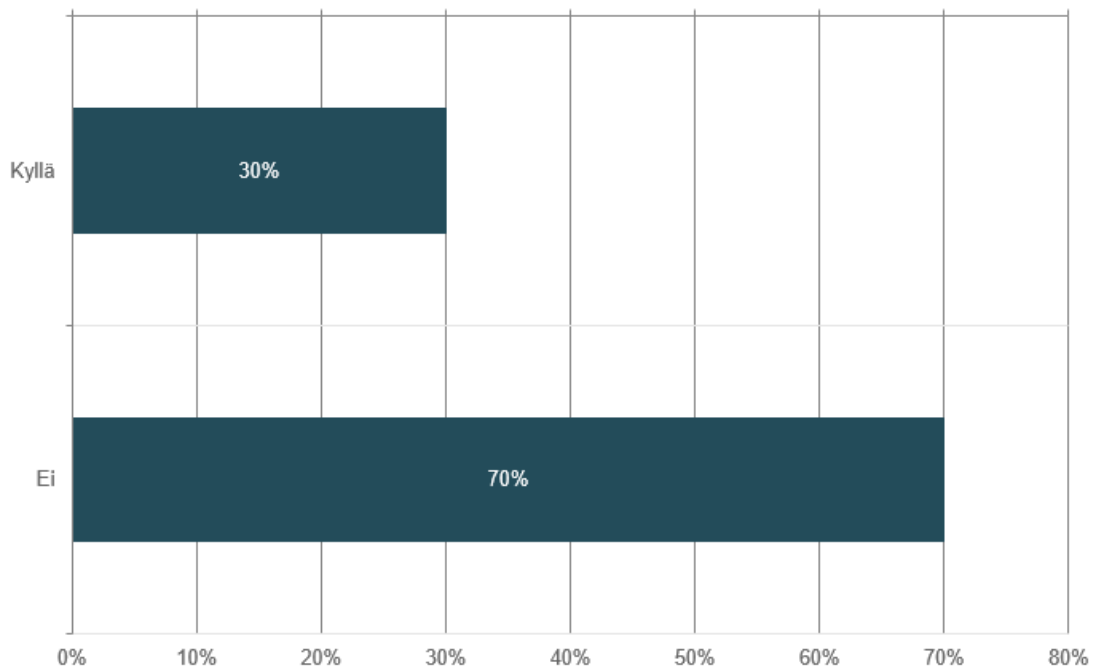
Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
3,0	5,0	4,3	5,0	117,0	0,8

KUVIO 47. Etäkokousten mielekkyys

Etätyön tietoturva nähtiin parannettavaa (kuvio 48). Tämä varmaankin kuului myös niihin aiemmin kysytyihin etätyön riskeihin.

20. Epäilyttääkö sinua etätyön tietoturva?

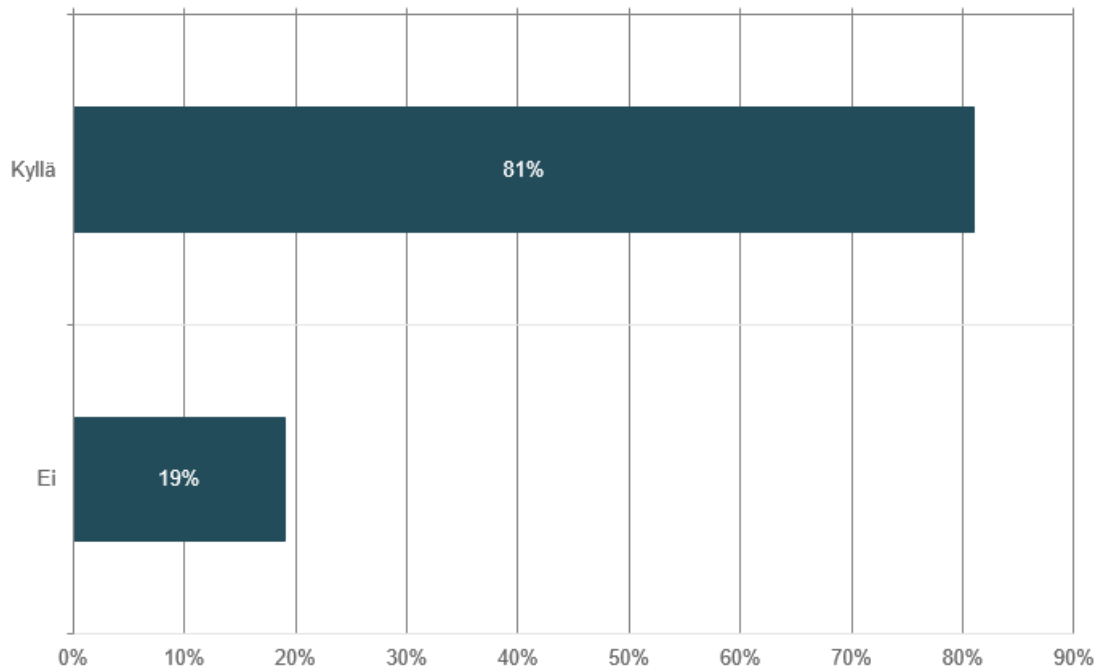
Vastaajien määrä: 27



KUVIO 48. Etätyön tietoturva

21. Näkisitkö tarpeelliseksi etätöön ohjeistuksen verkossa?

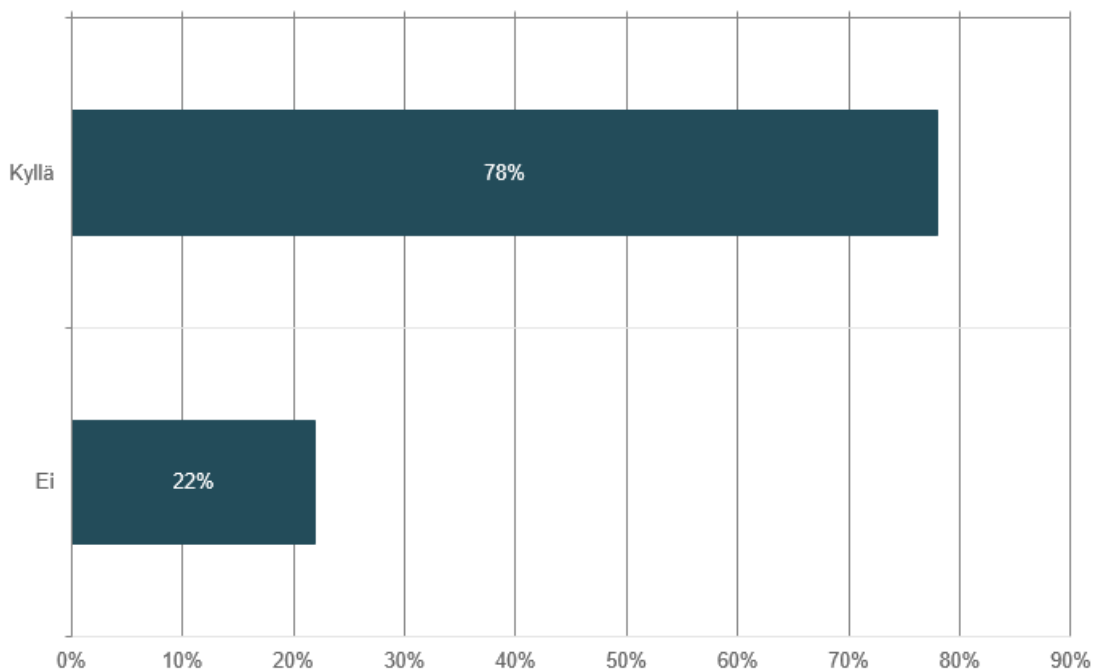
Vastaajien määrä: 27



KUVIO 49. Etätöön ohjeistus verkossa

22. Näkisitkö tarpeelliseksi tietoturvan ohjeistuksen verkossa?

Vastaajien määrä: 27

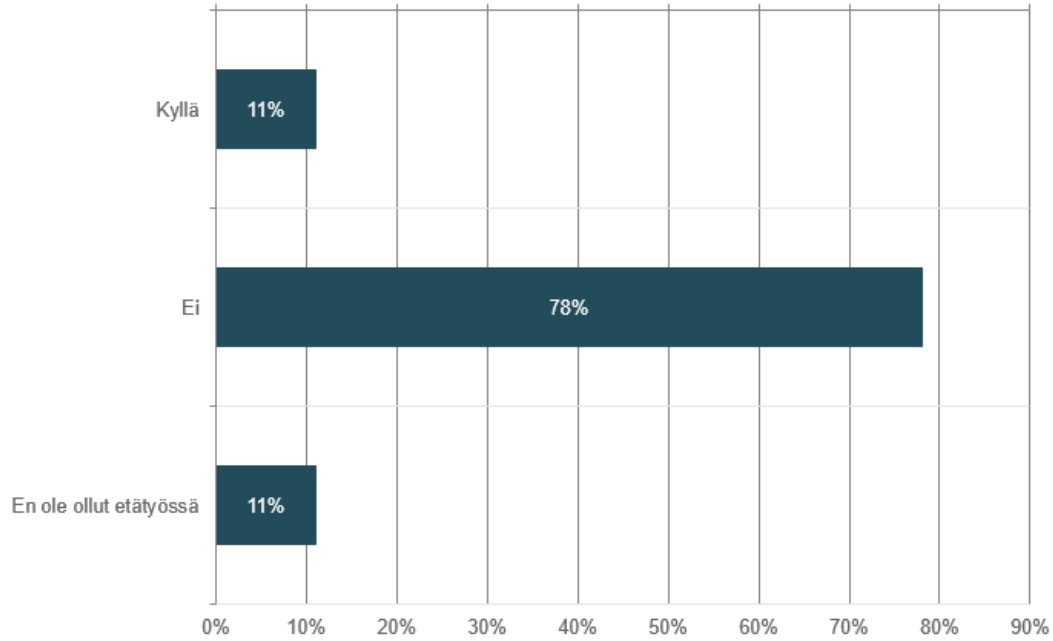


KUVIO 50. Tietoturvan ohjeistus verkossa

Esihenkilöiden ei juurikaan koettu odottavan etätöläiseltä mitään erityistä (kuvio 51).

23. Koetko, että esihenkilösi odottaa sinulta jotain poikkeavaa/ylimääräistä silloin, kun olet etätöissä?

Vastaajien määrä: 27



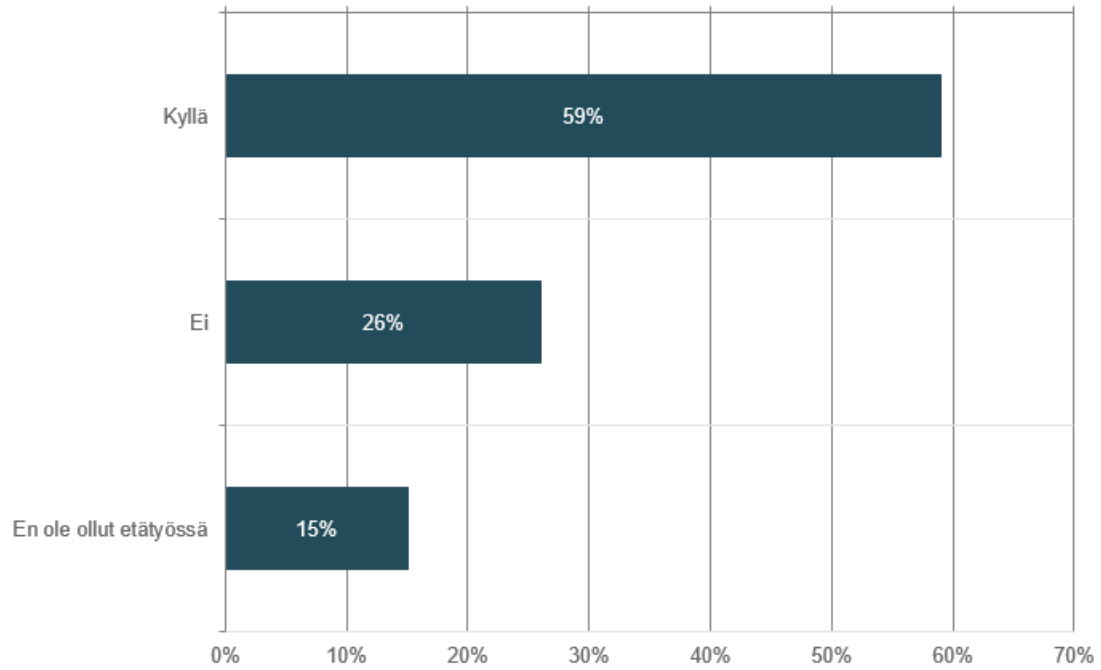
KUVIO 51. Esihenkilöiden vaatimukset etätöissä

Kysyttiin etätökokemuksia eri näkökulmista (kuviot 52–67). Tässä näkyi selkeä trendi etätöön positiivisuudesta.

Enemmistö (59 %) koki etätönsä lisäävän työhyvinvointia (kuvio 52).

24. Vaikuttaako etätyösi työhyvinvointia lisäävästi?

Vastaajien määrä: 27

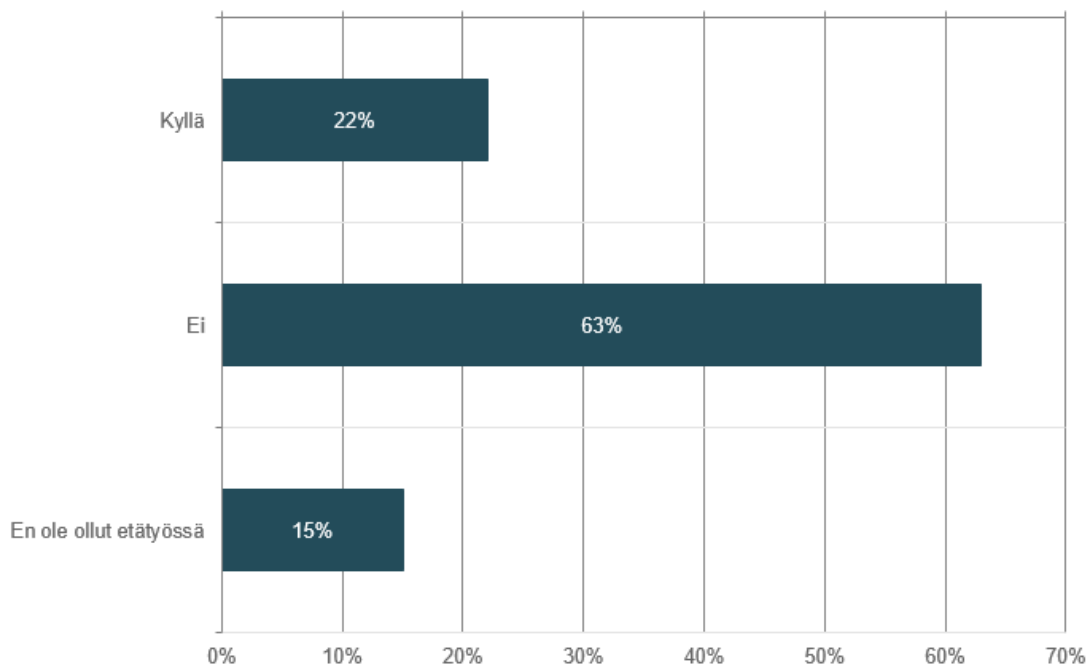


KUVIO 52. Etätyö ja työhyvinvointi

Etätyön ei nähty haittaavan työhyvinvointia (63 % tätä mieltä kuvio 53).

25. Vaikuttaako etätyösi työhyvinvointia haittaavasti?

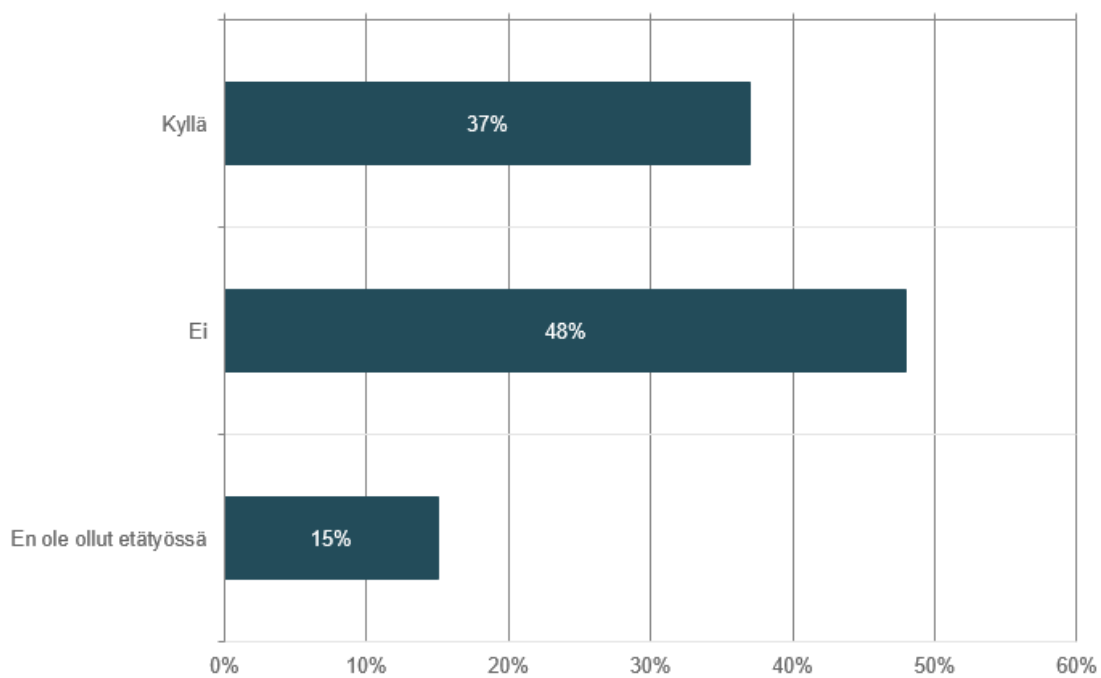
Vastaajien määrä: 27



KUVIO 53. Etätyö ja työhyvinvointi

26. Vaikuttaako etätyösi työkykyäsi lisäävästi?

Vastaajien määrä: 27

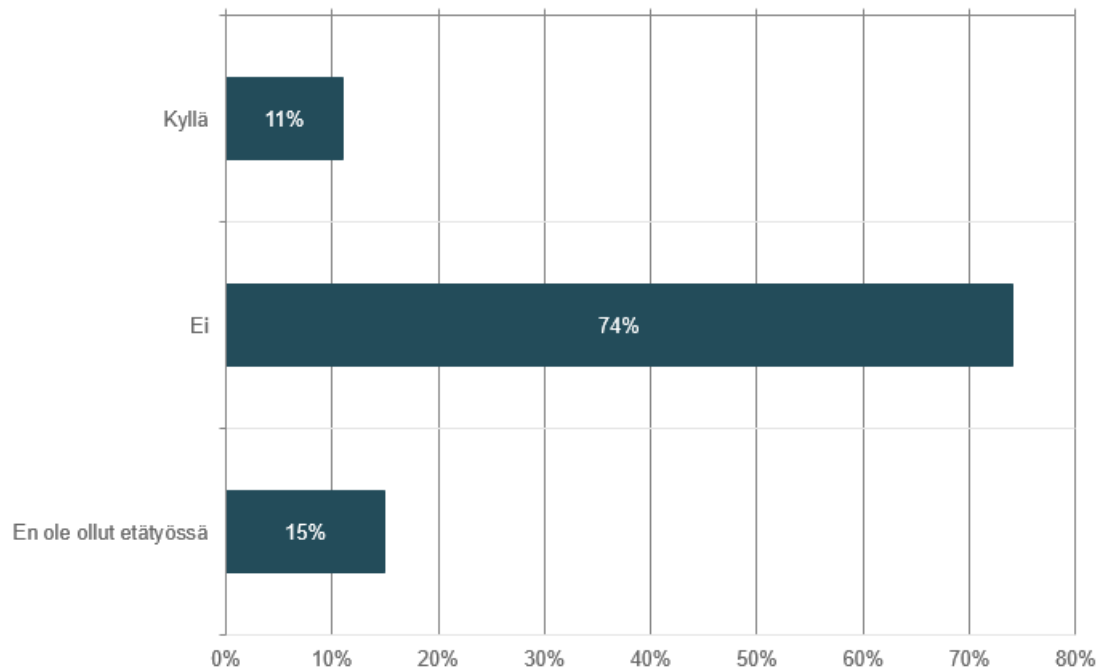


KUVIO 54. Etätyö ja työkyky

Vastaajista ainoastaan 11 % koki etätyön vaikuttaneen työkykyä haittaavasti (kuvio 55).

27. Vaikuttaako etätyösi työkykyäsi haittaavasti?

Vastaajien määrä: 27

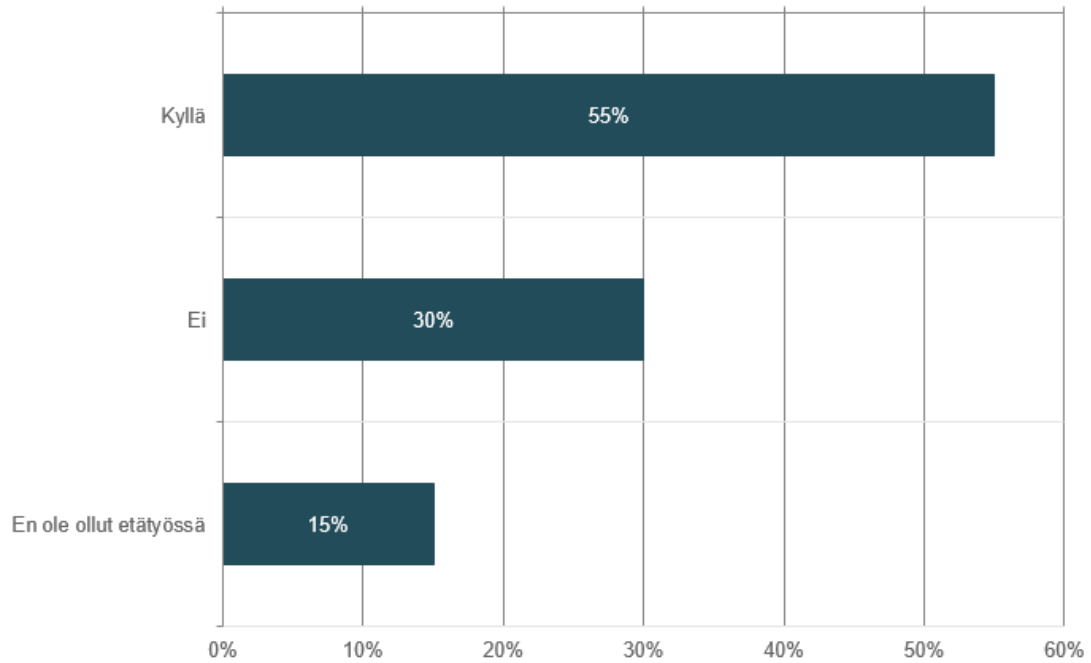


KUVIO 55. Etätyö ja työkyky

Vastaajista ainoastaan 11 % koki etätyön vaikuttaneen tehokkuutta haittaavasti (kuvio 56).

28. Vaikuttaako etätösi työskentelysi tehokkuutta lisäävästi?

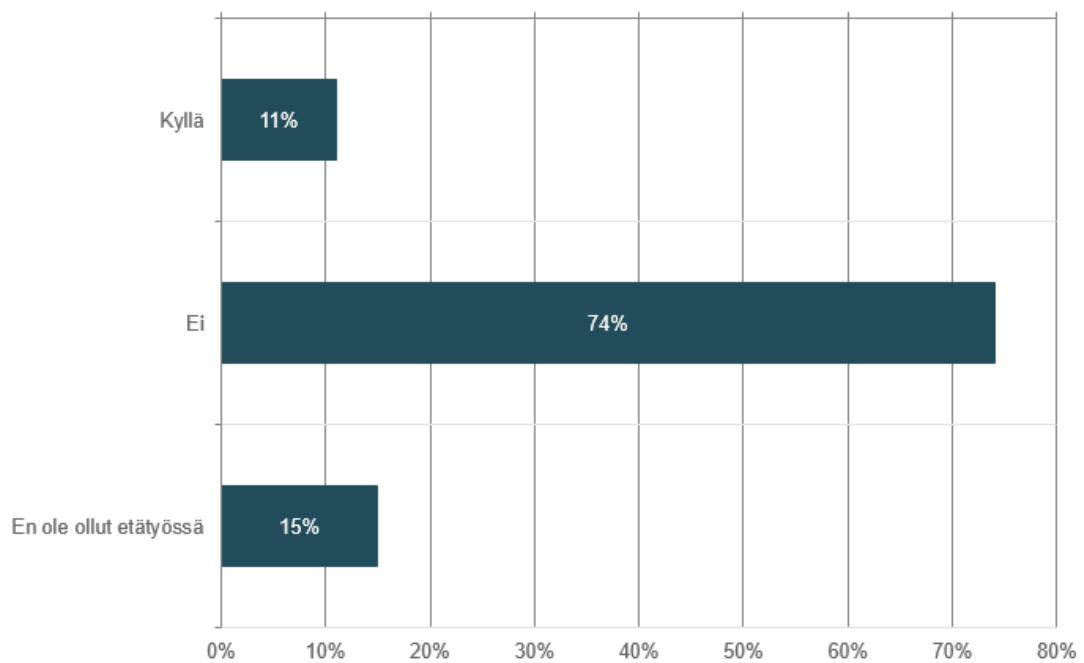
Vastaajien määrä: 27



KUVIO 56. Etätö ja tehokkuus.

29. Vaikuttaako etätösi työskentelysi tehokkuutta haittaavasti?

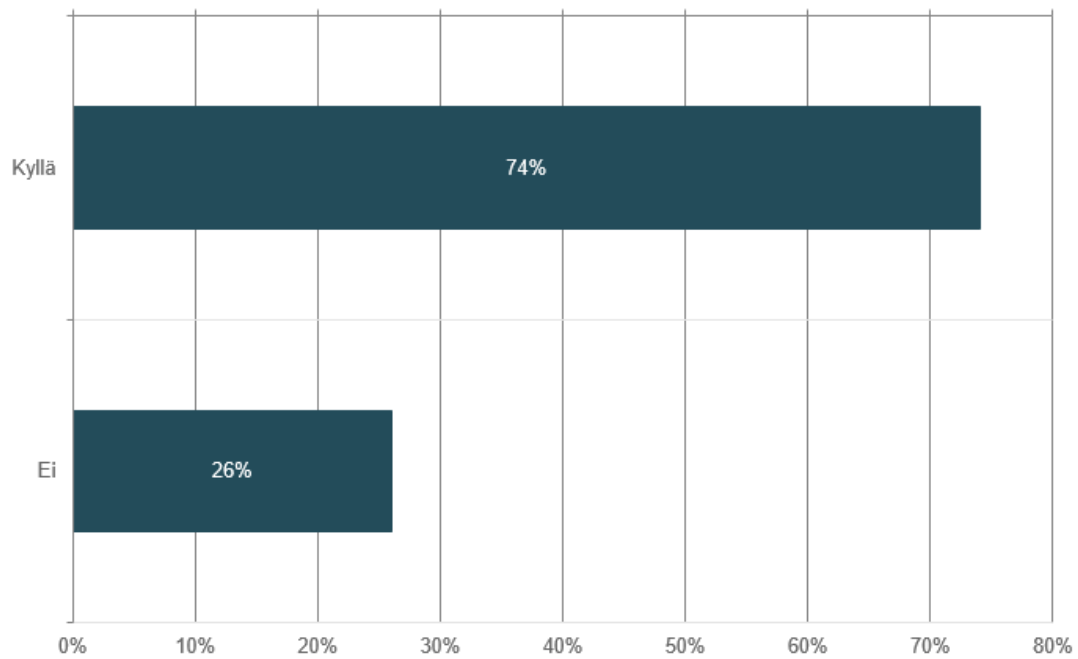
Vastaajien määrä: 27



KUVIO 57. Etätö ja tehokkuus

30. Vaikuttaako etätyömahdollisuus siihen suosittelisitko Posion kuntaa työpaikkana tuttavillesi?

Vastaajien määrä: 27

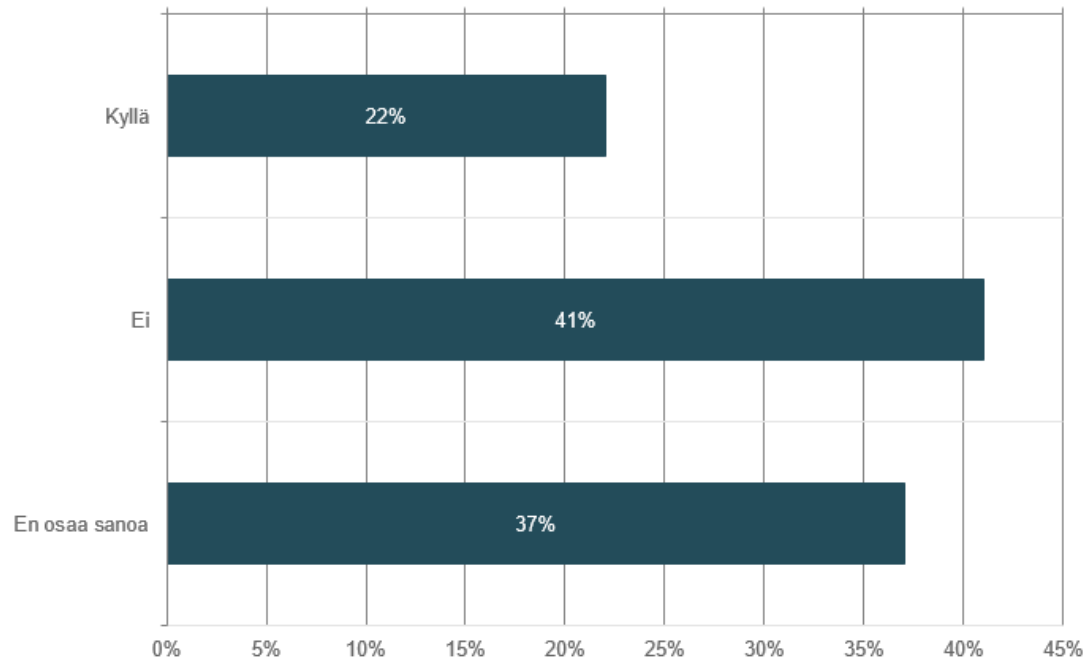


KUVIO 58. Etätyömahdollisuuden vaikutus suosittelemiseen

Etätyökäytännöissä yksiköiden välillä tasapuolisiksi koki 22 % ja eri mieltä oli 41 %. Peräti 37 % ei osannut sanoa kantaansa (kuvio 59).

31. Koetko etätyökäytännöt tasapuolisiksi yksiköiden kesken?

Vastaajien määrä: 27

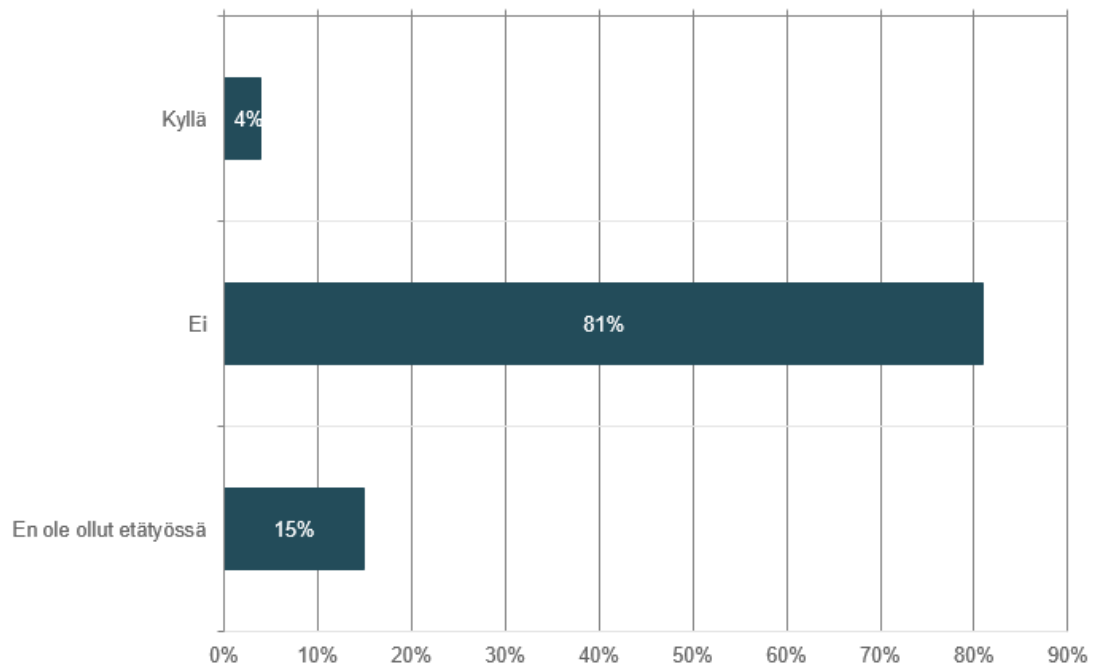


KUVIO 59. Etätyökäytäntöjen tasapuolisuus yksiköiden kesken.

Rasittavana etätyön näki vain 4 % vastaajista (kuvio 60).

32. Koetko etätyön olevan itsellesi rasittavaa?

Vastaajien määrä: 27

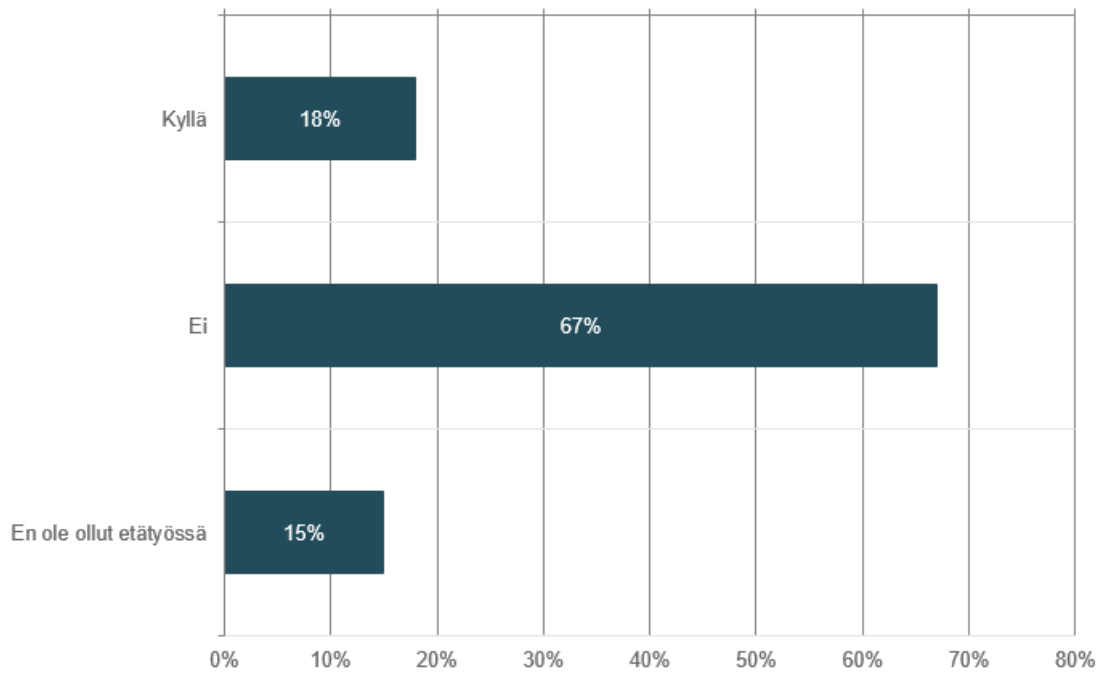


KUVIO 60. Etätyön rasittavuus

Etätyön tauottamista ei nähnyt vaikeana 67 % vastaajista (kuvio 61).

33. Koetko etätyön tauottamisen olevan vaikeaa?

Vastaajien määrä: 27

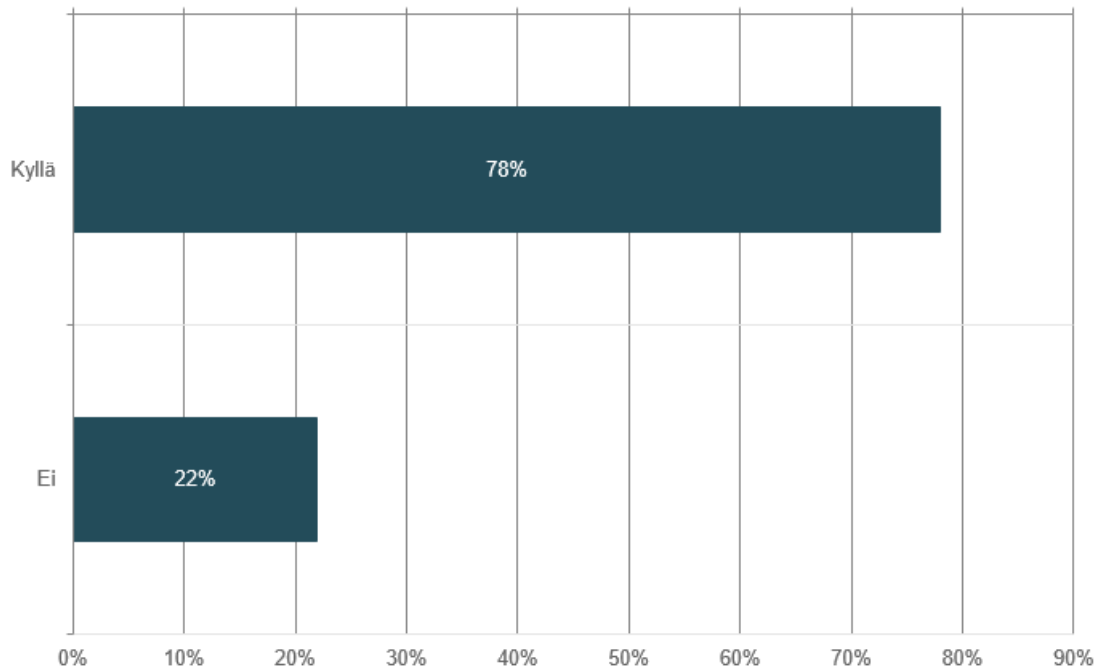


KUVIO 61. Etätyön vaikeus

Etätyön lisäämistä oli valmis suosimaan 78 % vastaajista (kuvio 62).

34. Suosisitko itse etätyön kasvattamista kunnassa?

Vastaajien määrä: 27

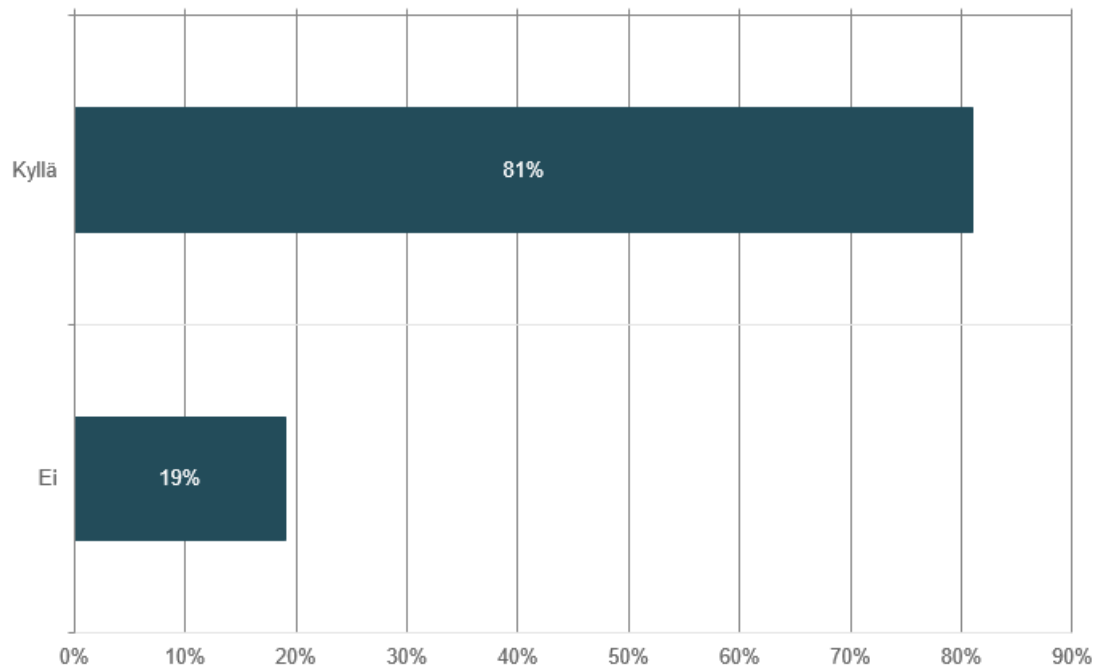


KUVIO 62. Etätyön kasvattamisen suosiminen

81 % vastaajista koki etätyön sopivan itselleen ja elämäntilanteeseensa (kuvio 63).

35. Koetko etätyön itsellesi ja elämäntilanteeseesi sopivaksi?

Vastaajien määrä: 27

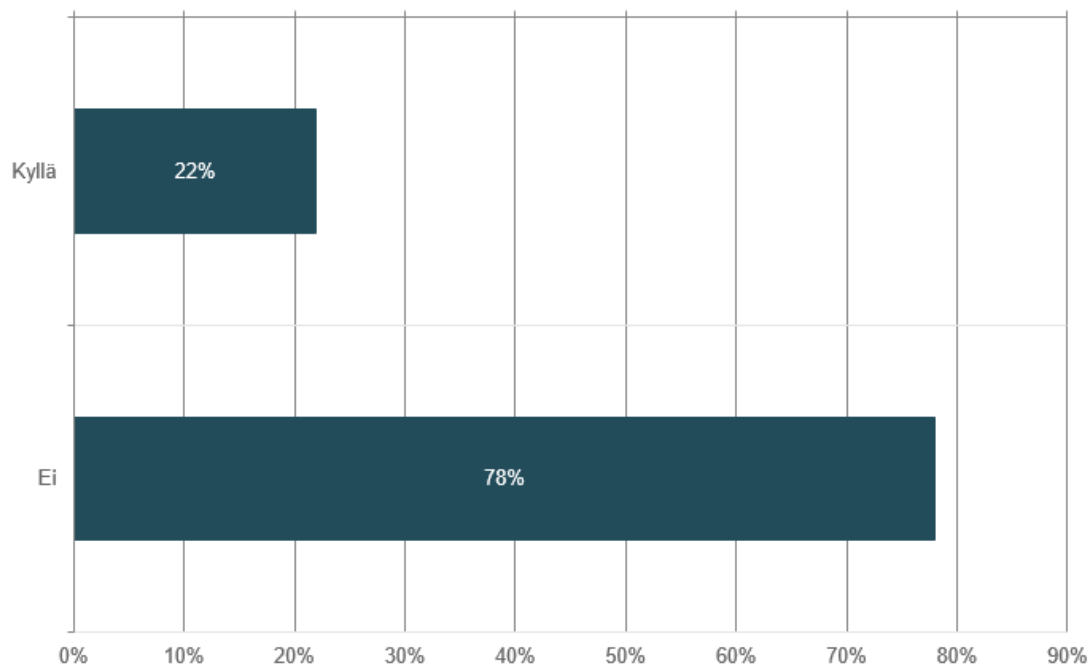


KUVIO 63. Etätyön sopivuus itselle

Kokonaisuutena toisten etätyön ja lisääntymisen koki auttaneen itseään 22 % vastaajista (kuvio 64).

36. Miten koet kokonaisuutena, onko toisten etätyö ja sen lisääntyminen auttanut työssäsi?

Vastaajien määrä: 27

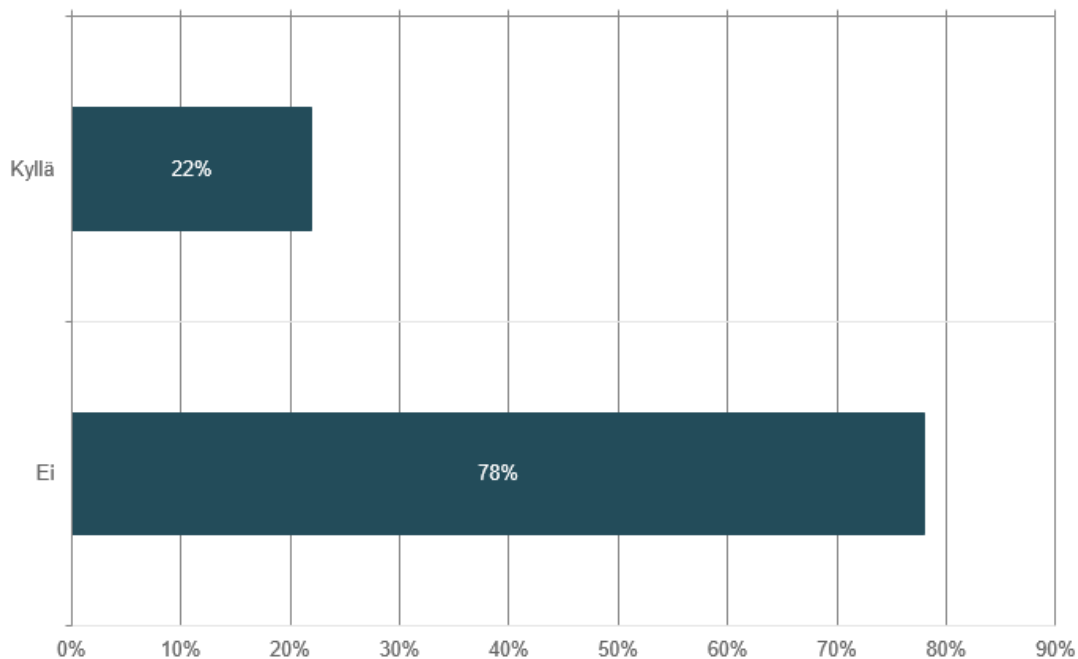


KUVIO 64. Autoiko etätyön lisääntyminen

78 % koki ettei toisten etätyö haitannut omaa työtä (kuvio 65).

37. Miten koet kokonaisuutena, onko toisten etätyö ja sen lisääntyminen haitannut työtäsi?

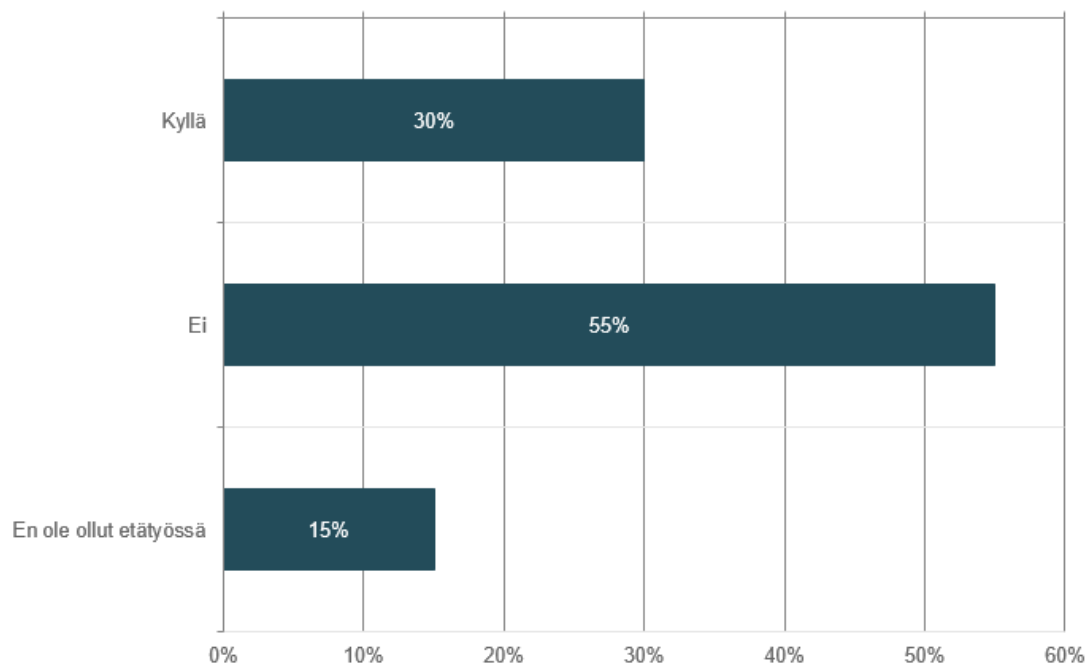
Vastaajien määrä: 27



KUVIO 65. Haittasiko etätyön lisääntyminen

38. Onko etätyön tekeminen vaikuttanut sosiaalisesti sinuun?

Vastaajien määrä: 27

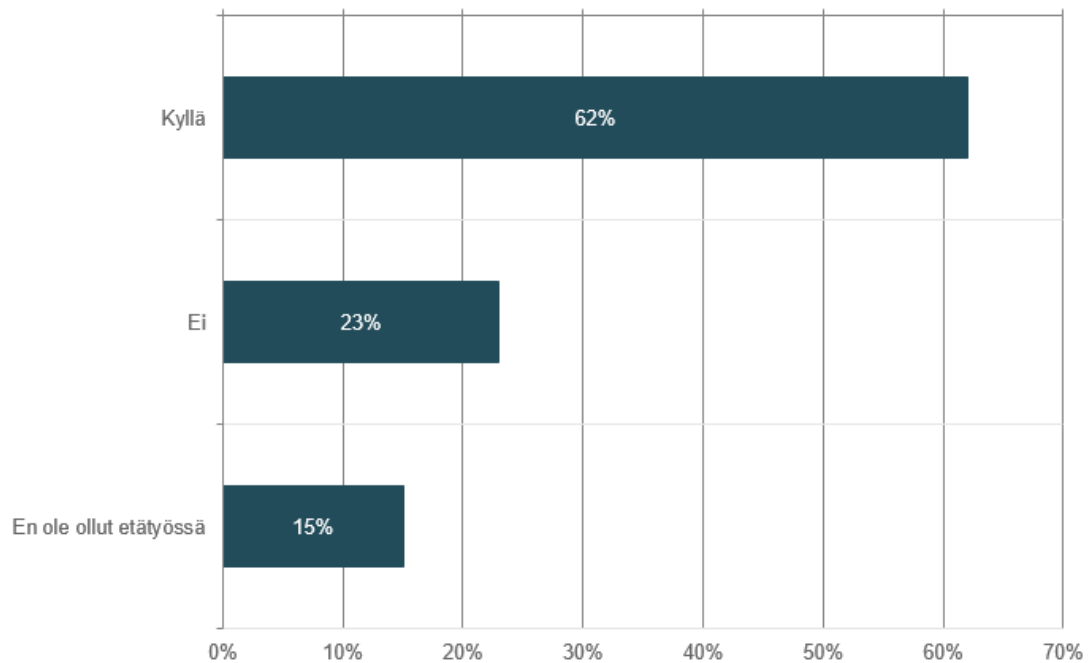


KUVIO 66. Etätyön tekemisen sosiaalinen vaikuttavuus

Etätyössä näki 62 % jotain erityisiä hyviä puolia (kuvio 67).

39. Onko etätyössä joitain erityisiä hyviä puolia?

Vastaajien määrä: 26

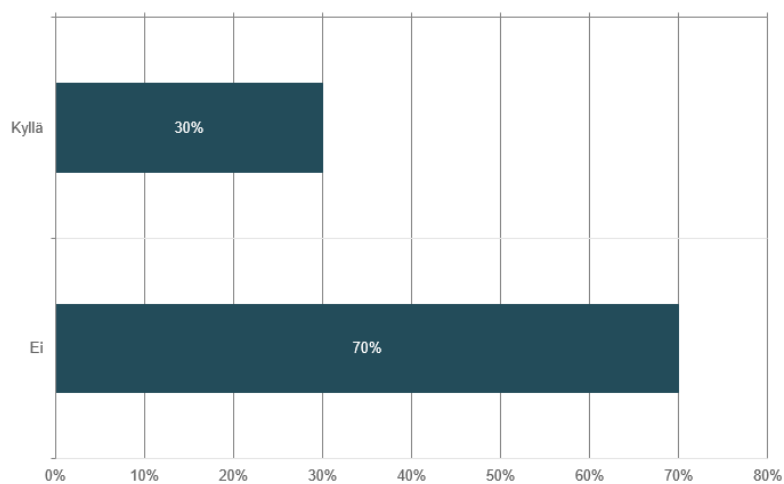


KUVIO 67. Etätyön hyvät puolet

Etätyön koettiin vaikuttaneen ryhmäytymiseen, ideointiin ja palautteisiin (kuvio 68). Tätä voi olla tarpeen myöhemmin mallin päivityksen yhteydessä selvittää tarkemmin.

40. Onko etätöön lisääntyminen vaikuttanut mielestäsi ryhmäytymiseen ja työntekoa edistävään ideointiin ja ulkoisen/sisäisen palautteen käsittelyyn ja hyödyntämiseen?

Vastaajien määrä: 27

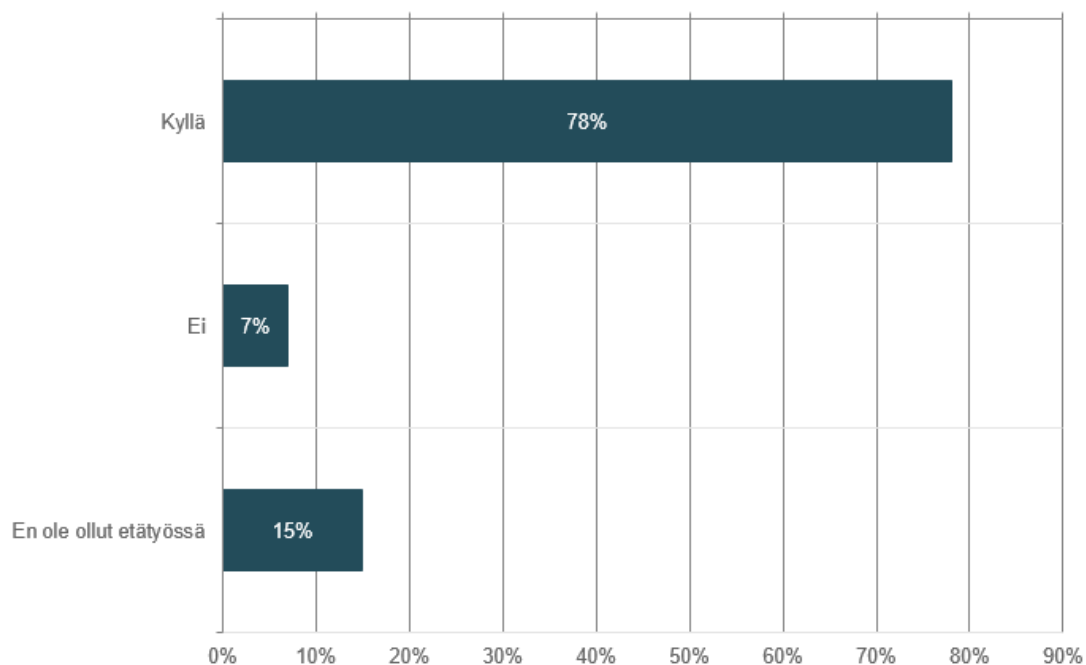


KUVIO 68. Etätö ja ryhmäytyminen, ideointi ja palautteet

Ergonomia poikkeaa etätöissä vastaajien mielestä lähityöstä (kuvio 69).

41. Koetko ergonomian olevan etätöissäsi erilainen?

Vastaajien määrä: 27

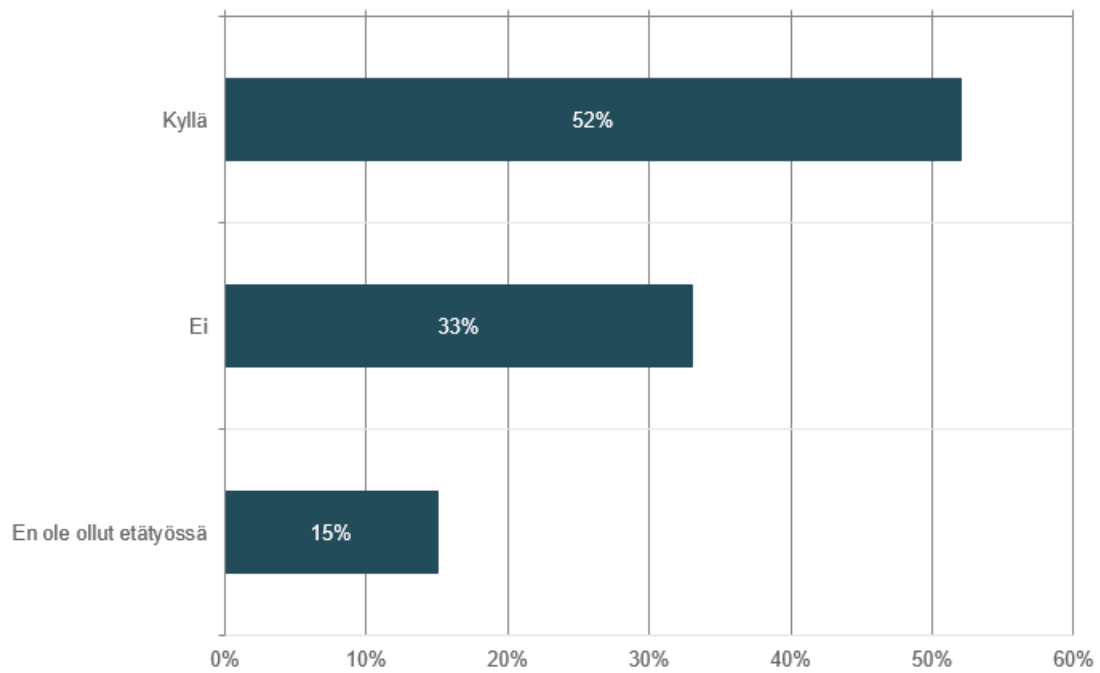


KUVIO 69. Etätöön ergonomia

Ergonomia-asioiden käsittely etätöön osalta koetaan selvästi lähityötä hankalammaksi (kuvio 70).
Tähän tarvitaan ohjeistusta ja vastuunjako- taulukkoa.

42. Koetko ergonomia-asioiden ottamisen esille etätöössä hankalammaksi, kuin lähityössä?

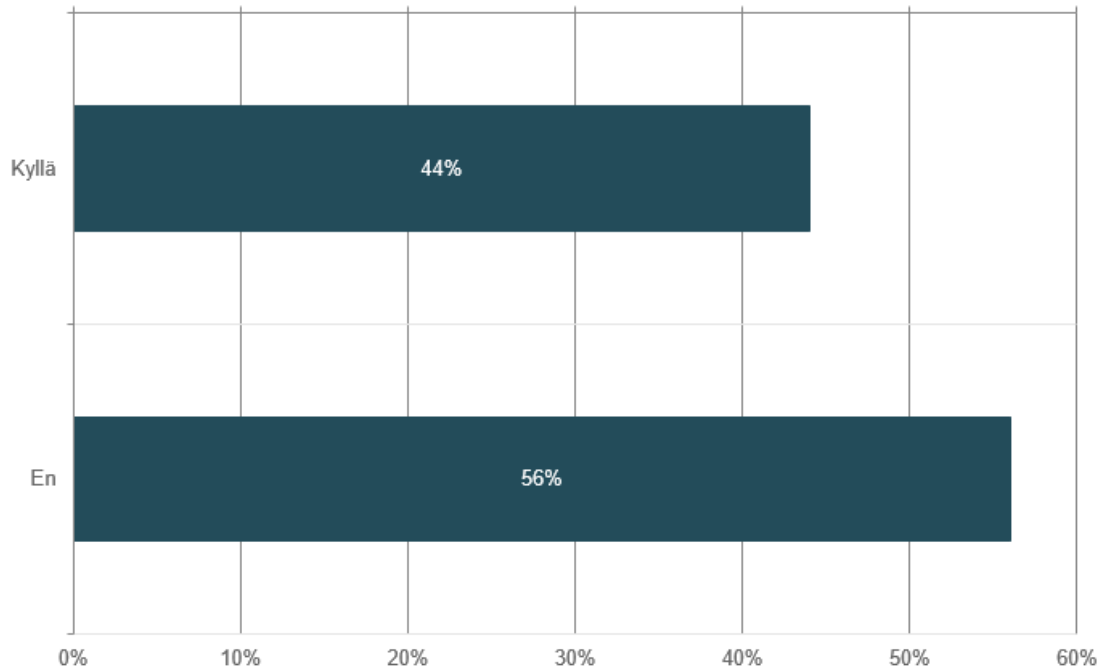
Vastaajien määrä: 27



KUVIO 70. Etätöön ergonomia ja esille ottaminen

43. Koetko kameran käyttämisen etäpalavereissa tarpeelliseksi ?

Vastaajien määrä: 27



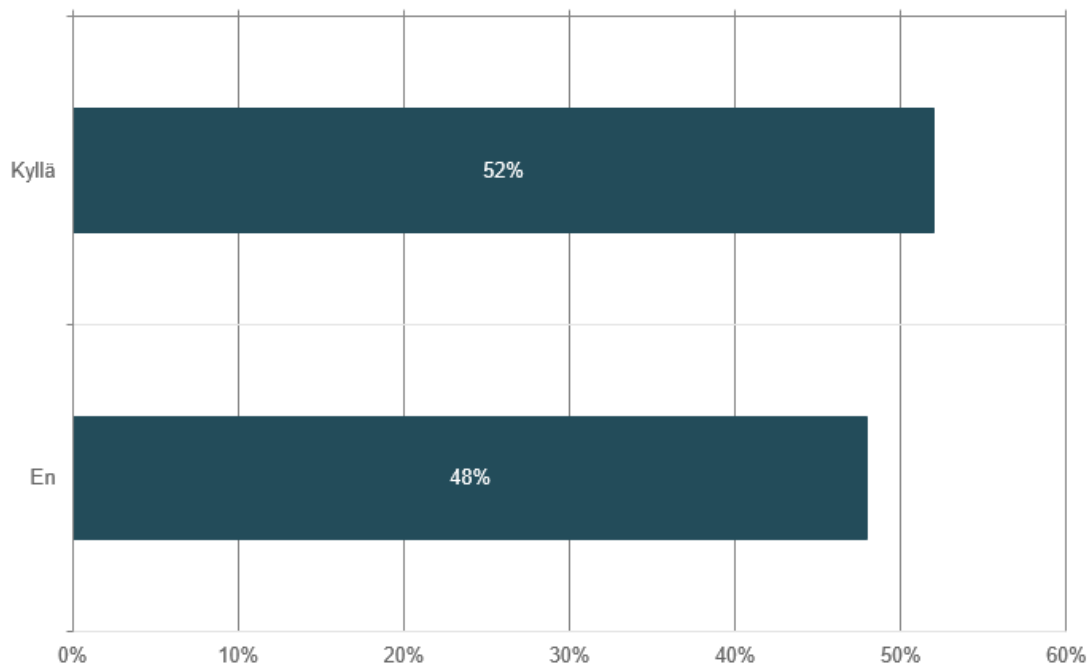
KUVIO 71. Etätyöpalaverit ja kamera

Kameran käyttö sähköisissä palavereissa jakaa mielipiteet (kuvio 71).

Webinaarien ja verkkotyöpajojen oikea määrä jakoi mielipiteet (kuvio 72). Tähän syynä on osaltaan kunnan työtehtävien laaja kirjo ja erilaiset toimenkuvat.

44. Onko webinaareja ja verkkotyöpajoja mielestäsi liikaa?

Vastaajien määrä: 27



KUVIO 72. Webinaarien ja verkkotyöpajojen määrä.

4.3.2 Kvalitatiivinen osuus henkilöstön kyselyssä

Etätyön riskinä nähtiin heikompi tavoitettavuus ja etätyön tarkan ohjeistuksen puute. Nämä on katsottava tehtäväkohtaisesti, että missä määrin etätyö on mahdollista. Etätyön moraali on tehdä töitä eikä kotitöitä. Tietoturvan taso epäilyttää. Etätyön lisäämisen hyötyinä nähtiin työmatkojen väheneminen, ajansäästöt ja tehokkaammat palaverit. Tehokkuus kasvaa, työhyvinvointi lisääntyy työaika-autonomian myötä, tartuntariskit pienenevät, tulee vähemmän sairauslomaa ja etätyö houkuttelee työnhakijoita. Etätyötä tulee tehdä kuitenkin vapaaehtois pohjalta. Uhkana on tulevatko työt jaettua tasapuolisesti. Haittana ovat sähkökulut työntekijöille.

Itse kunnalle työnantajana ei nähdä etätyöstä syntyvän säästöjä, koska siirtymää pelkkään etätyöhön ei nähdä vaihtoehtona. Työntekijälle säästöjä nähdään tulevan työmatkojen vähenemisestä ja työvaatekustannuksista. Sairauspoissaolot arvioidaan vähenevän ja työssä jaksettavan paremmin. Ateriointi kotona säästää. Etätyön oletetaan tukevan mielikuvaa tulomuuttajillekin Posiosta kestävä kehityksen kuntana autoilun vähentyessä. Etätyö vaikuttaa kuntakuvaan positiivisesti, mutta

vaatii tuekseen toimivat tietoliikenneyhteydet (valokuitua kunnan alueelle) ja vapaita asuntoja. Etätyömahdollisuus houkuttaa tulomuuttajia myös osa-aikaisesti.

Monitoimilaitteille nähdään jonkin verran tarvetta ja myös intranetiä kaivataan. Ergonomiaan halutaan panostusta. Tietoturvan suhteen epäillään sivullisten näkevän luvattomasti asioita. Tietoturvakoulutuksen puute etätyötä koskien noteerattiin. Esihenkilöiden helppoa ja luontevaa saavutettavuutta ja selvää ohjeistusta siihen odotettiin. Esihenkilöiden odotettiin luottavan alaisiinsa. Kaivattiin viestinnän onnistumista niin eri ryhmien välille, kuin työkaverien kesken. Odotetaan töiden tulevan tehdyksi kuten lähityössäkin.

Etätyön hyötyinä nähdään työmatkojen poistuminen ja joustavuuden lisääntyminen. Myös tehokkuuden nähdään lisääntyvän ja sitä pidetään vetovoimatekijänä. Hyvät etätyökäytännöt parantavat vastaajien mielestä työnantajamielikuvaa, työhyvinvointia, työkykyä ja motivaatiota. Parempi ja rauhallisempi työympäristö lisää keskittymistä. Sisäilma voi olla parempi. Palaverit ja tiedonkulku ovat parantuneet ja työnteko tehostunut. Etäpalaverit toimivat paremmin, kun nokkimisjärjestykset eivät toimi verkossa. Sisäiset palaverit ovat säännöllisiä ja Teamsissa on helppo käsitellä asioita. Sähköiset palaverit ovat tasa-arvoistavaa, kun yhteydenotot ovat sähköisestä tehtyjä.

Haittoina puolestaan nähdään mahdollisesti huonompi ergonomia ja sosiaalisten kontaktien puute. Haittaa aiheuttaa, jos painostetaan sairaana tekemään etätöitä tai tulee tehneeksi ylipitkiä työpäiviä. Tauottamisessa voi olla ongelmia palaverien takia ja liiallisen uppoutumisen vuoksi. Voi olla tulostusvaikeuksia ja häiriöitä muista kotona olijoista. Saavutettavuus on heikentynyt, fyysisten kontaktien puutetta esiintyy ja etätyö on voinut lisätä työtä. Etätyökäytäntöjen tasapuolisuudessa yksiköiden kesken ongelmana on, etteivät kaikki pysty tekemään etätyötä. Lapset on esim. kuitenkin tuotava päivähöitoon. Sosiaaliset kontaktit ovat vähentyneet. Työkavereita on jääty kaipaamaan. Ryhmytyminen ja ideointi on vähän heikentynyt.

Ergonomian koettiin olevan etätyössäsi erilaisen. Osalla oli parempi ergonomia kotona esimerkiksi siitä syystä, että pystyi vaihtamaan paikkaa. Osalla taas huonompi, kun ei esimerkiksi ollut sähköistä pöytää tai ergonomista tuolia. Sanottiinpa myös, että etätyössä ergonomia unohtuu. Vastaa- jilla oli selvästi joko väärä käsitys tai laista poikkeava mielikuva ergonomiakustannusten maksajasta etätyössä. Osa mielsi kustannusten kuuluvan työntekijälle ja osa katsoi, että se kuuluu ainakin moraalisesti heille itselleen. Lakihan lähtee siitä, että sekä lähityössä että etätyössä ergonomiasta on vastuussa työnantaja. Tässä kartetaan edes ehdottamasta ergonomiaparannuksia, jos niiden

tiedetään aiheuttavan kustannuksia työnantajalle. Syynä on, että koska etätöiden tekeminen on vapaaehtoista, niin lisäkustannukset estäisivät etätöiden tekemisen jatkossa.

Kameran käyttämisestä etäpalavereissa osa vastaajista ei pitänyt lainkaan tarpeellisena, osa näki tarpeen esittäytyessä. Jotkut kannattivat kameran käyttöä etäpalavereissa ainakin tuntemattomien kanssa tutustumisen ja tulkitsemisen helpottamiseksi. Tällöin osallistujien miellettiin myös olevan enemmän läsnä.

Muina nostoina voisi mainita, että tietoliikenneyhteyksien kuntoon saattaminen koko kuntaan valokuidun avulla nousi tässäkin esille. Etätömahdollisuutta ja sen määrää pitää lisätä ja esihenkilöt sitä sitten kontrolloivat. Etätöihin tarvitaan kunnollinen ohjeistus. Johtoryhmästä jonkun aina oltava lähityössä. Etätöiden kunnollinen mahdollistaminen lisää kunnan houkuttelevuutta ja tuo pätevämpiä työnhakijoita.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätökset vedettiin tässä osiossa kyselyittäin.

5.1 Esihenkilöiden kysely ja johtopäätökset

Etätyö ei saa haitata lähityötä eikä asiakaspalvelua, vaan työn tuloksellisuuden suhteen niiden tulee olla mahdollisuuksien mukaan yhdenvertaisia. Esihenkilöiden keskinäisen viestinnän tulee toimia. Tekniikan tulee tukea saumattomasti etätyötä. Etätyön käyttöä tulee lisätä (87 % tätä mieltä, kuvio 7) missä mahdollista, kunhan se ei vaaranna asiakaspalvelua. Myös lähipäiviä tarvitaan. Näissä vastaukset olivat odotusten mukaisia. Etätyötä tekemättömät nostavat usein keskusteluun asiakaspalvelun heikkenemisen. Viestintä taas on perinteisesti hankala alue ja se korostuu, kun se tapahtuu vain sähköisin välinein. Asioiden ja niiden taustojen on paljon helpompi jäädä pimentoon.

Teknistä opastusta etätyöhön tarvitaan, samoin työn organisoitiin ja valvontaan haetaan apuja (uusille johtamismetodeille näki tarvetta 62 %, kuvio 10). Intranetiä ja pilvipalveluita tarvitaan etätyön sujumiseksi. Koulutustarpeet tunnustettiin, mutta niiden koettiin tarkentuvan, kunhan kokemuksia saadaan ensiksi kerättyä (62 % kokee tarvitsevansa jotain koulutusta tai taitoja etäjohtamiseen, kuvio 8).

Korona-ajan alkaessa monessa etätyöhön liittyvässä teknisessä asiassa otettiin iso harppaus eteenpäin. Asiat olivat kaikille vielä uusia, jolloin edes vertaistukea ei ollut alkuun tarjolla. Intranetin ja pilvipalveluiden puute on tiedostettu jo pitkään ja tilanne tullaan korjaamaan projektina.

Nykyiset sähköiset viestintävälineet intranetin puuttumista lukuun ottamatta koettiin riittäviksi (tekninen välineistö koettiin riittäväksi ja toimivaksi etäjohtamiseen 87 %, kuvio 9). Päivityskäytäntöihin kaivattiin opastusta ja käytäntöjä (etälaitteiden kanssa oli kokenut ongelmia 75 %, kuvio 11). Valvontaan kaivattiin välineitä ja käytäntöjä (etätyöntekijöiden työajanseurannassa oli 62 % kokenut ongelmia, kuvio 12.). Nämä olivatkin jo osittain toteutumassa.

Sähköisistä välineistä käytössä olivat mm. sähköposti, WhatsApp, tekstiviestit, Teams, puhelut ja Wilma. Päivitysongelmat johtuivat pohjimmiltaan siitä, että eri ohjelmilla ja alustoilla on erilaiset

käytännöt toimittajista riippuen. Osan päivityksistä käyttäjä voi tehdä itse ja osaan tarvitaan asen-
nusoikeudet. Myös ilmoitustavat vaihtelevat.

Esihenkilöiden tuntemuksien mukaan työhyvinvoinnin ja työnteon tehokkuuden nähtiin lisääntyvän
sekä sairaspoissaolojen vähentyvän etätyön ansiosta. Näitä ei vielä tällä hetkellä ole mahdollista
vahvistaa esimerkiksi tilastoin. Kokonaisuudessa etätyön ei nähty tuovan säästöjä työnantajalle (50
% vastaajista ei nähnyt etätyön tuovan kunnalle säästöjä, kuvio 14), koska esimerkiksi työtilat tar-
vitaan edelleen myös, kun lähityötäkin on.

Kvantitatiivinen osuus ja kvalitatiivinen osuus tukivat selvästi toisiaan, joka tuki kyselyn luotetta-
vuutta. Kokonaisuutena etätyö nähtiin positiivisena asiana ja sen lisääminen kannatettavana. Työn-
antajaimagonkin oletetaan paranevan ja oletettavasti avoimiin työpaikkoihin saadaan enemmän ja
parempia hakijoita (kaikki vastaajat näkivät etätyön vaikuttavan tulomuuttajien kuntakuvaan, kuvio
15).

5.2 Luottamushenkilöiden kysely ja johtopäätökset

Etätyön lisääminen nähdään positiivisena (samat 71 % prosenttia kannatti henkilöstöstä ja esihen-
kilöistä 1–2 etäpäivää viikossa, kuviot 19 ja 22). Palveluiden ja toimintojen tulee kuitenkin toimia
kuten lähityössäkin ja työnjako on sovittava. Tulomuuttajien kuntakuvaan on etätyöllä positiivinen
vaikutus, kunhan verkkoyhteydet ovat kunnossa.

Luottamushenkilöille on tullut yhteydenottoja palveluiden toimivuudesta ja työnjaosta etätyöaikana.
Pääosin etätyötä on kuitenkin kiitelty ja sen lisääminen nähdään tarpeellisena jatkossa. Päästöt ja
hiilijalanjälki pienenevät, kun matkustelu jää vähemmälle. Etätyön tekemisellä voi olla valtioneu-
voston selvityksen mukaan merkittävä päästövähennyspotentiaali, mikäli se vähentää henkilöau-
tomatkojen määrää (13, s. 28).

Työhyvinvoinnin ja tehokkuuden nähdään kasvavan ja työmatkojen vähentyvän (positiivista). Nämä
ovat vastaajien mielipiteitä, eikä niille vielä ole tilastoja tueksi. Asiantuntija- ja hanketyössäkin kui-
tenkin tarvitaan myös paikallaoloa ja puhtaassa etätyössä nähdään ongelmia. Sähköisiä kokouksia
suositetaan keskiarvolla 3,7 (kuvio 28.)

5.3 Henkilöstön kysely ja johtopäätökset

Etätyössä nähtiin riskeinä tavoitettavuuden heikkeneminen, tarkan ohjeistuksen puuttuminen ja tietoturva. Riskejä näki 59 % vastaajista (kuvio 35) ja tietoturvassa 70 % (kuvio 48). Nämä on katsottava tehtäväkohtaisesti ja varmistettava etätyössä tehtävän töitä. Tässä näkyi esihenkilöitä enemmän riskejä ja syytä voisi hakea toisaalta siitä, että toisin kuin esihenkilöt, henkilöstön mahdollisuus siirtyä etätyöhön on ollut rajoitetumpaa. Samoin henkilöstöllä on enemmän vertailukohtaa, koska heillä on ollut enemmän tilanteita, jossa työkaveri on ollut etätyössä ja itse lähityössä.

Etätyön lisääminen nähtiin lähes yksinomaan positiivisena asiana (89 % näki etätyön lisäämisestä olevan hyötyä, kuvio 36), kun työmatkat vähenevät, tulee ajansäästöä, palaverit ovat tehokkaampia ja ateriointi halvempaa. Lisäksi vastaajien oletus on, että työhyvinvointi paranee ja sairauslomat vähenevät (näihin ei ole vielä tilastoja tueksi), tartuntariskit ovat pienemmät ja työpaikat tulevat houkuttelevimmiksi, myös osa-aikatyön osalta, kun valinnanvara kasvaa.

Etätyön vapaaehtoisuus mainittiin ja tasapuoliseksi sitä ei näe peräti 41 %, joskaan 37 % ei osannut sanoa kantaansa (tasapuoliseksi näki 22 % ja ei-tasapuoliseksi 41 % ja 37 % ei osannut sanoa, kuvio 59). Työntekijälle lankeavat sähkökulut nähtiin miinuksina, joskin kustannusten nähtiin pienenevän kokonaisuutena (59 %, kuvio 38).

Tasapuolisuuden ongelma oli ennustettavissa, koska kuntasektorilla on totuttu aiemmin jopa joustavuuden kustannuksella siihen, että tasapuolinen kohtelu on aina päällimmäisenä. Etätyössä tämä ei ole eri yksiköiden ja tehtävien välillä mahdollista, koska kuntaorganisaatioissa on keskenään hyvin erilaisia työtehtäviä. Ainut tasapuolinen kohtelu olisi kieltää etätyö kokonaan. Tällaisiakin tapauksia on aiemmin kohdattu mm. lomarahojen vaihtamisessa vapaaksi. Kun kaikki eivät ole voineet mahdollisuutta hyödyntää, niin niitä ei ole myönnetty.

Etätyömahdollisuuden nähtiin luovan mielikuvaa Posiosta kestävän kehityksen kuntana (85 % oli tätä mieltä, kuvio 39) ja vähentävän autoilua. Etätyö nähdään kunnassa modernina ratkaisuna moderneihin ongelmiin ja tätä tuetaan laajasti. Negatiivinen suhtautuminen tulee oletetusti joukolta, joka ei etätyömahdollisuutta voi hyödyntää. Laitetarpeita nykytilaan verrattuna oli vähän (33 % oli ollut puutteita, kuvio 47). Lähinnä monitoimilaitteita kaivattiin jonkin verran. Ohjelmistoissa puutteita näki vain 15 % vastaajista (kuvio 44).

Tulos on oletettavasti totuutta parempi. Tässä esiin nousee koronatilanteen välttämättömyys. Kun siirtymä etätyöhön tapahtui nopeasti ja perusasiat saatiin toimimaan, käyttäjät olivat tyytyväisiä, kun pelätty katastrofi, jossa mikään ei toimi, vältettiin. Kun etätyötä otetaan hallitummin käyttöön, huomataan tarpeita ja kehityskohteita ajan kanssa. Siksi etätyön tulevaisuutta tulee kaiken aikaa pyrkiä ennakoimaan, jotta yllätyksiltä vältytään ja uuteen ehditään varautua.

Lieivissä sairastapauksissa oltiin valmiita tekemään vapaaehtoisuuden pohjalta mahdollisuuksien mukaan etätyötä, jota ei lähityönä voisi tehdä (85 % oli valmis tähän, kuvio 41). Tässä kävi ilmi tekstivastauksissakin ollut, mutta käytäväkeskusteluissa eritoten esiin tullut vapaaehtoisuus. Uhkaparina tälle nähtiin tilanne, jossa käytäntö muodostuu puolipakolliseksi ja kieltäytyminen antaa kieltäytyjästä negatiivisen kuvan.

Esihenkilöiden ei koeta odottavan juurikaan poikkeavaa tai ylimääräistä oltaessa etätyössä (vain 11 % kokee odotettavan, kuvio 51). Työkavereilta odotetaan viestinnän toimivuutta ja saavutettavuutta ja tehtävien hoitumista, vaikka osa olisikin etätyössä. Osalla lähityössä olleista oli tullut käsitys, että etätyöläinen olisi säilyttänyt tehtäviä lähityössä oleville.

Vain neljännes etätyöskennelleistä kokee, ettei etätyö lisää hyvinvointia (26 %, kuvio 52) ja haittaavana sen näkee ainoastaan 22 % (kuvio 53). Lisävinä puolina koettiin vähentyvät työmatkat ja joustavuuden lisääntyminen sekä parempi ja rauhallisempi työympäristö. Myös parempi sisäilma mainittiin. Negatiivisina puolina nähtiin huonompi ergonomia ja sosiaalisten kontaktien puute.

Noin puolet vastaajista ei nähnyt etätyötä työkykyä lisäävänä (kuvio 54), mutta työkykyä haittaavana sen näki vain noin joka kymmenes (kuvio 55). Tehokkuutta etätyö lisäsi 55 %:n mielestä (kuvio 56). Tehokkuuden nähtiin kasvavan paremman keskittymisen ja rauhallisen työtilan kautta. Häiriötekijöitä ja keskeytyksiä on vähemmän. Tulostusongelmat mainittiin yhtenä haittapuolena. Rasittavana etätyön näki vain 4 % vastaajista (kuvio 60) ja tauottamisen vaikeana 18 % (kuvio 61).

Kolme neljäsosaa näki etätyömahdollisuuden lisäävän kunnan suosittelamista työpaikkana (74 %, kuvio 58). Tasapuolisuudessa yksiköiden välillä näki ongelmia 41 % (huom. 37 % EOS, kuvio 59) ja tämän nähtiin johtuvan siitä, ettei kaikilla ole mahdollisuutta etätyöhön. Noin neljä viidestä suosisi etätyön kasvattamista kunnassa (78 %, kuvio 62). Perusteina mainittiin, että se on tehokkaampaa, vetovoimatekijä, parantaa työnantajamielikuvaa, lisää työhyvinvointia, työkykyä ja motivaatiota

sekä helpottaa rekrytointia. Edellä mainitut olivat vastaajien mielikuvia asioista. Tutkittua tietoa saadaan vielä odottaa.

Toisten etätyön lisääntymisen ei huomattu vaikuttaneen kokonaisuutena omaan työhön. Samat vastaukset kuvioissa 64 ja 65. Yksittäisiä kommentteja saatiin palavereiden ja tiedonkulun parantumisesta, työnteon tehostumisesta, saavutettavuuden heikkenemisestä, fyysisten kontaktien puutteesta ja työn lisääntymisestä.

Kolmannes koki etätyön vaikuttaneen itseensä sosiaalisesti (30 %, kuvio 66). Miinuksena mainittiin kontaktien puute ja positiivisena nokkimisjärjestyksien katoaminen. Hyviä puolia etätyössä näki 62 % (ei nähnyt 23 %, kuvio 67) ja näitä olivat työmatkojen poisjäänti, rauhallisempi ja viihtyisämpi työpiste ja keskittymisrauha. Etäpalaverit ovat vastaajien mielestä perinteisiä parempia. Ryhmäytyminen ja ideointi on hieman heikentynyt (30 % näkee vaikutuksen, kuvio 68). Sisäiset palaverit ovat säännöllisiä ja tasa-arvoistavia.

Nokkimisjärjestyksen puuttuminen johtuu siitä, että sähköisissä palavereissa harvemmin puhutaan toisten päälle, vaan käytetään puheenvuoroja. Tällöin kukaan ei saa yksinoikeutta mielipiteiden ja kantojen esittämiseen. Esihenkilöt ja puheenjohtaja eivät pääse samalla tavalla suosimaan keskustelujen kulussa yksittäisiä henkilöitä viittaamalla heihin. Huomioimatta jättäminen koskee tasapuolisesti kaikkia palavereissa.

Ergonomian nähtiin olevan erilainen etätyössä (78 %, kuvio 69). Osa mielsi virheellisesti kustannusten kuuluvan työntekijälle ja osa katsoi, että se kuuluu ainakin moraalisesti heille itselleen. Tässä kartettiin siis edes ehdottamasta ergonomiaparannuksia, jos niiden tiedettiin aiheuttavan kustannuksia työnantajalle. Syynä on, että koska etätyön tekeminen on vapaaehtoista, niin lisäkustannukset estäisivät mahdollisesti etätyön tekemisen jatkossa.

Kameran käyttöön palavereissa suhtauduttiin kahtalaisesti (kuvio 71). Kompromissina käytäntö voisi olla kameran käyttö esittäytyessä. Muuta erikseen esille nostettua olivat tietoliikenneyhteyksien parantaminen koko kunnan alueella, etätyömahdollisuuden lisääminen esihenkilöiden valvonnassa, kunnollisen ohjeistuksen laatiminen. Johtoryhmästä jonkun tulisi olla aina lähityössä. Etätyö lisää kunnan houkuttelevuutta ja pätevämpiä työnhakijoita.

Tietoliikenneyhteyksien parantaminen nousi useassa kohtaa esille, kuten myös muissa kyselyissä, ja tähän on luonnollinen selitys. Aihe on Posiolla nyt erittäin ajankohtainen, koska valokuituhankkeita ollaan selvittelemässä ja tietoliikenneyhteyksien parantaminen on mahdollista aloittaa jopa lähitulevaisuudessa. Nyt on siis mahdollisuus vaikuttaa tuleviin ratkaisuihin.

Kokonaisuutena tuloksissa ja vastauksissa on nähtävissä, että enemmistö henkilöstöstä näkee etätyön ja sen lisäämisen positiivisena asiana. Vastauksissa on korrelaatio kvalitatiiviset vastaukset huomioiden, että jos vastaajalla itsellään ei ole mahdollisuutta etätyöhön, niin silloin myös suhtautuminen siihen on negatiivisempaa. Kyselyssä olisikin voinut olla enemmän kysymyksiä, joilla tätä olisi saatu tarkemmin selvitettyä.

5.4 Huomiot Posio Digiosaamisen- ja työhyvinvointikartoituksen yhteenvetoon kevät 2021

Kysely järjestetty helmikuussa 2021 ja Posiolta siihen on osallistunut kymmenen toimistotyöntekijää (14). Kursivoidut kohdat ovat yhteenvedosta.

Onko yhteydenpito helpottunut digitalisaation myötä (asteikko 1= ei pidä paikkansa, 5= pitää paikkansa)?

Vastaajista 10 % kokee, että yhteydenpito on helpottunut merkittävästi digitalisaation myötä (ka 5) ja 70 %: n mielestä se on helpottunut paljon (ka 4). Vastaajista 20 %: n mielestä yhteydenpito on helpottanut jonkin verran (ka 3).

Yhteydenpito on siis paljon parantunut digitalisaation myötä ja tämä käy ilmi myös esihenkilökyselystä (kysymys 13, esihenkilökysely).

Korona-aika ja etätyö

Posion osalta kyselyyn vastanneista 10 % kokee, että työpaikan järjestelmät eivät juurikaan tue etätyön tekemistä (ka 2, asteikolla 1= haastavaa, 5= helppoa). Vastaajista 20 % kokee, että järjestelmät tukevat etätyön tekemistä jonkin verran (ka 3), 50 % vastasi, että järjestelmät tukevat etätyön tekemistä hyvin (ka 4) ja 10 % vastasi, että erinomaisesti (ka 5). Vastaajista 10 % jätti vastaamatta kysymykseen.

Posion vastaajista 10 % kokee, että työpaikan laitteet eivät juurikaan tue etätöiden tekemistä (ka 2, asteikolla 1-5, 1=huonosti, 5= hyvin). 10 %:n mielestä laitteet tukevat etätöiden tekemistä kohtalaisesti (ka 3). Vastaajista 70 % ilmoitti, että laitteet tukevat etätöiden tekemistä hyvin (ka 4). 10 % jätti vastaamatta kysymykseen.

Vastaajat kokivat järjestelmien ja laitteiden tukevan etätöiden tekemistä. Sama käy ilmi henkilöstökyselystä kysyttäessä olivatko etätöihin tarvittavat laitteet ja ohjelmistot käytettävissä (kuvio 44 ja 45), joskin laitteiden suhteen oltiin siinä hieman kriittisempiä (53 %:lla on tarvittavat laitteet ja 33 %:lla ei ole kuvio 44).

6 ETÄTYÖJOHTAMISEN MALLI POSION KUNNALLE

Aiemmissa luvuissa on esitelty kyselyiden kysymykset ja niihin saadut vastaukset sekä tehty johdopäätökset niistä tiivistetysti. Tässä luvussa aiempien lukujen pohjalta kirjoitetaan etätyöjohtamisen malli, jossa asiaa lähestytään esittämällä ensin muutama kyselyissä esiin nousut haaste, johon aina vastataan esittämällä ratkaisu eli malli ja sille perusteet. Näistä yksittäisistä malleista koostuu etätyön johtamisen malli Posion kunnalle ja se tulee toimimaan apuna päivitettävälle etätyöohjeelle sekä lähtökohtana etätyömallin jatkokehitystyölle, jonka on määrä valmistua vuoden 2021 lopussa.

HAASTE 1

- Etätyö ei saa haitata kohtuuttomasti asiakaspalvelua eikä työn tuottavuutta
- Etätyön sopiva määrä eri tehtävissä
- Etätyön joustot

MALLI

Jokaiseen työtehtävään sisällytetään ainakin päivä viikossa lähityötä. Etätyössä huomioidaan asiakaspalvelun tarpeet ja tehokkuus. Normaali käytäntö on maksimissaan kaksi etätyöpäivää viikossa. Ei kuitenkaan pidetä yli kahta peräkkäistä arkipäivää viikonloppu huomioiden. Ei siis pidetä etäpäiviä torstaista maanantaihin tai perjantaista tiistaihin.

Asiantuntija- ja projektityössä tehdään vähintään yksi lähipäivä viikossa. Esihenkilön kanssa sovittaessa voidaan näistä erityisestä syystä tilapäisesti poiketa. Myös osittaiset etätyöpäivät ja etätyöpäivän pituuden jousto huomioidaan uudessa etätyöohjeistuksessa. Etätyön käyttöönottoa pyritään edistämään työkuulttuurin muutoksen kautta, korostamalla sen hyviä puolia.

PERUSTELUT

Kyselyissä kävi ilmi, että annetuista vaihtoehdoista 1–2 etätyöpäivää viikossa oli suosituin. Pelkääntään etätyöhön siirtymiselle ei ollut kannatusta edes puhtaassa asiantuntija- ja projektityössä. Etätyö ei saa haitata lähityötä eikä asiakaspalvelua, vaan työn tuloksellisuuden suhteen niiden tulee olla mahdollisuuksien mukaan yhdenvertaisia. Asiantuntija- ja projektityössä pakolliselle paikallaololle nähtiin kuitenkin muita vähemmän tarvetta. Hybridimallille, jossa työtä tehdään vuoroin lähi- ja etätyönä, on vahva kannatus (15). Etätyötä tulee pystyä tekemään päivätasolla joustavammin siten, että myös osittaiset tai puolikkaat päivät tai osan työajasta voi työskennellä etänä, osan työpaikalla. Etätyöpäivän pituuden tulisi voida joustaa virka-ajasta normaalien työaikaliukumien mukaisesti (5).

Suomessa tyypillistä on etätyön tekeminen 1–2 päivänä viikossa tai kuukausittain, jolloin vältytään työyhteisöön liittymispulmilta ja toimintakulttuurin tuntemisongelmilta (16). Nykyinen työaikalaki mahdollistaa joustotyöstä sopimisen. Siinä työntekijän on mahdollista tehdä vähintään puolet työajasta valitsemassaan paikassa (16, s. 34). Tämä on käyttökelpoista eritoten hanke- ja asiantuntijatyössä.

Etätyö on muuallakin yleistynyt ja siitä on seurannut muutoksia, mutta sen käyttömahdollisuus vaihtelee. Kotona etätöitä tekevien määrä kaksinkertaistui vuonna 2020 (17). Etätyön myönteiset vaikutukset näkyvät työolobarometrin 2020 tuloksissa. Hyvä työkyky edistää paitsi työssä jaksamista myös työssä pidempään pysymistä. Hyvinvoivat työntekijät ovat avain kestäväan ja tuottavaan työhön. Etätyö, käsihygienian parantuminen sekä turvavälit varmasti selittävät koronavuonna selvästi vähentyneitä lyhyitä poissaoloja (18).

Muuallakin etätyö on koettu positiivisena ja sen on koettu lisänneen vapaa-aikaa viikolle ja siten vähentäneen raskuutta. Samoin keskittymisen ja tehokkuuden on koettu lisääntyneen, mikäli koti on ollut rauhallinen eikä esimerkiksi lapsia ole ollut kotiopetuksessa (19). Tämä tukee kyselyistä saatuja kokemuksia.

HAASTE 2

- Etätyöhön tarvitaan jatkuvaa teknistä opastusta
- Työn organisointiin tarvitaan apuja
- Intranetin/pilvipalvelun tarve
- Koulutustarpeet etätyöhön ja sen johtamiseen liittyen

MALLI

Luodaan teknisen opastuksen käytänteet etätyölle. Tutkitaan koulutustarjontaa koskien organisointia ja muuta etätyötä. Tilataan ja projektoidaan intranet ja pilvipalveluratkaisu.

PERUSTELUT

Teknistä opastusta etätyöhön tarvitaan, samoin työn organisoitiin ja valvontaan haetaan apuja. Intranetiä/pilvipalveluita tarvitaan etätyön sujumiseksi. Koulutustarpeet tunnustettiin, mutta niiden koettiin tarkentuvan, kunhan kokemuksia saadaan ensiksi kerättyä.

Myös henkilöstöltä vaaditaan oman työn johtamisen taitoja, ja henkilöstölle tarvitaan tukea tämän osaamisen karttumiseen. Yhteisissä ja moniorganisaatioisissa työyhteisöissä on huomioitava myös työilmapiiri ja työsuojelu (5). Alaisten ja esihenkilöiden etätyöhön siirtyminen on esihenkilöiden johtamiselle uusi ja suuri haaste. Johtamiskoulutuksia on kyllä annettu, mutta etätyön osalta ollaan alkupisteessä (20, s. 29).

HAASTE 3

- Tekniikan ja ohjelmistojen tulee tukea saumattomasti etätyötä
- Ohjelmapäivityksiin kaivataan käytäntöjä
- Valvontaan tarvitaan opastusta, käytäntöjä ja välineitä

MALLI

Uusien ohjelmien ja menetelmien käyttöönotoissa huomioidaan aina myös etätönnäkökulma ja nykyiset työkalut ja ohjelmistot käydään läpi etätönn näkökulmasta. Paikkariippumattomuudessa huomioidaan tekniset vaatimukset verkkoliikenteelle ja laitteistolle ja hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan vakiointia.

Tukiratkaisussa käytetään monikanavaista ja ajallisesti rajoitettua mallia. Luodaan päivit-tyvä dokumentti, johon kerätään päivitystapaukset ja toimintatavat niiden hoitamisessa. Työajanvalvontaan tutkitaan nykyisen järjestelmän kyvykkyys sekä selvitetään koulutustarjontaa.

PERUSTELUT

Nykyiset sähköiset viestintävälineet intranetin puuttumista lukuun ottamatta koettiin riittäviksi. Päivityksiin ja valvontaan kaivattiin opastusta ja käytäntöjä. Valvontaan kaivattiin välineitä, käytäntöjä ja opastusta. Tekniikan tulee tukea saumattomasti etätönnä.

Ratkaisuna voisi olla tietoteknisten alustojen pelkistäminen sellaisiin välineisiin, jotka ovat toiminnan kannalta relevantteja, yhteismitallisia sekä käytettävissä ajasta ja paikasta riippumatta (5). Työnn valvonta on lähtökohtaisesti suunniteltu lähityönnä varten ja on yksinkertaisempaa (21). Tähän on nyt modernimpia ratkaisuja olemassa ja niiden käyttökelpoisuus tulee selvittää. Paikkariippumattomassa työssä tulee olla samat työkalut käytettävissä tekopaikkaan katsomatta (liite 1). Liitteenä 1 on Lapin maakunnalle vuonna 2018 laatimani paikkariippumattoman työnn päätelaiterat-kaisu.

HAASTE 4

- Tuntemuksille sairauspoissaolojen vähentymisestä, tehokkuuden lisääntymisestä yms. etätönnässä ei ole kunnassa tutkittua tietoa perusteeksi.

MALLI

Hankkeissa luodaan tilastoja ja tietopohjaa, kunhan ensin etätyötä on otettu lisääntyvästi käyttöön.

PERUSTELUT

Esihenkilöiden tuntemuksien mukaan työhyvinvoinnin ja työnteon tehokkuuden nähtiin lisääntyvän sekä sairauspoissaolojen vähentyvän etätyön ansiosta. Näitä ei vielä tällä hetkellä ole mahdollista vahvistaa esimerkiksi tilastoin.

Kokonaisuudessa etätyön ei nähty tuovan säästöjä työnantajalle, koska esimerkiksi työtilat tarvitaan edelleen myös, kun lähityötäkin on. Työnantajaimagonkin oletetaan paranevan ja oletettavasti avoimiin työpaikkoihin saadaan enemmän ja parempia hakijoita. Muualla on tutkittu, että etätyö lisää työhyvinvointia, lisää joustavuutta, työn tuottavuutta ja työtehoa, vähentää häiriöitä ja lisää keskittymiskykyä ja tuo säästöä työmatkoissa (3; 12; 17). Tämä tukee eri vastaajaryhmien tunteuksia.

Etätyötä osittain tai täysiaikaisesti tehneistä peräti puolet kokee tehneensä aiempaa pidempiä työpäiviä, mutta tästä huolimatta he ovat vähemmän kuormittuneita ja nauttivat paremmasta työrauhasta sekä mielekkäämmästä työstä. He kokevat esimerkiksi nukkuneensa paremmin, työnteon helpottuneen ja saavansa huomattavasti enemmän aikaan kuin läsnätyössä olleet. (22).

Vastaajat kokivat etätyön tuovan mahdollisuuden keskittyä työn tekemiseen paremmin, vähentävän sairastamista ja lisäävän vapaa-aikaa (23). Etätyö tulee lisääntymään tulevaisuudessa, mutta sen kokonaisvaltaisesta kuormituksesta ei ole vielä saatavilla tutkittua tietoa (24). Työolobarometrin 2020 tuloksissa näkyvät etätyön positiiviset vaikutukset. Hyvä työkyky edistää paitsi työssä jaksamista myös työssä pidempään pysymistä. Hyvinvoivat työntekijät ovat avain kestävään ja tuotettavaan työhön. Etätyö, käsihygienian parantuminen sekä turvavälit selittävät koronavuonna vähentyneitä lyhyitä poissaoloja (18).

HAASTE 5

- Tulomuuttajien kuntakuva
- Etätöiden työnjako
- Kestävä kehitys
- Tulomuuttajien houkuttelu

MALLI

Viestitään myös etätömallin kautta, kuinka työtä voi tehdä uudella tavalla ja uudesta paikasta. Pyritään edistämään valokuituverkkoratkaisua koko kunnan alueelle. Etätöiden työnjaot sovitaan esihenkilöiden ja alaisten kesken.

PERUSTELUT

Vastauksissa todettiin, että työnjako on sovittava. Tulomuuttajien kuntakuvaan etätömallilla on positiivinen vaikutus, kunhan verkkoyhteydet ovat kunnossa ja ollaan tavoitettavissa. Tämä koskee myös osa-aikaisia työntekijöitä. Tytti Määtän selvityksessä olleissa sidosryhmäkyselyissä (5, s. 34) pidetään paikkariippumatonta työtä mahdollisuutena myös muuttoliikkeen kääntämiseksi.

Etätö mahdollistaa paluumuuton syntymäpaikkakunnalle ja antaa mahdollisuuden työskennellä sillä paikkakunnalla, jossa lähiomaiset asuvat, ja näin yhdistää työelämä ja oma henkilökohtainen panos läheisten hoivaamiseen ja hyvinvointiin (5, s. 36). Etätö antaa mahdollisuuden muuttaa puolison työn perässä paikkakunnalle, jossa ei muutoin olisi oman alan töitä. Etätö varmistaa kriittisen osaamisen sille toimialalle, mille puoliso työllistyy. Etätö vähentää poismuuttoa niiltä korkeakoulupaikkakunnilta, joilla ei ole tähän mennessä ollut mahdollisuutta tarjota alan töitä (5, s. 36).

Etätö helpottaa rekrytointeja potentiaalisten hakijoiden määrän kasvaessa ja auttaa sisäilmaongelmissa (16, s. 10). Mahdollisuus tehdä etätöitä voi olla merkittävä vetovoimatekijä ja apu rekrytoinnissa ja vähentää lisäksi halua vaihtaa työnantajaa. Se lisää työhyvinvointia sekä mahdollistaa työn ja muun elämän paremman yhteensovittamisen (16, s. 11).

HAASTE 6

- Kunnan osallistuminen ilmastotalkoisiin
- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen
- Vapaa-ajanasukkaiden ajankäytön lisääminen kunnassa

MALLI

Kunta edistää etätöön käyttöönottoa ja näin ollen hiilijalanjälki pienenee matkustelun vähentyessä ja samalla tulee ajansäästöä.

PERUSTELUT

Etätöön tekemisellä voi olla valtioneuvoston selvityksen mukaan merkittävä päästövähennyspotentiaali, mikäli se vähentää henkilöautomatkojen määrää (25). Etätöskentely lisää mahdollisuutta työskennellä vapaa-ajanasunnolta käsin ja näin lisää vapaa-ajanasunnon sijaintipaikkakunnalla vietettyä aikaa. Se lisää mahdollisuuksia yhdistää lomamatka ja paikkariippumaton työ pitemmäksi viipymäksi matkailualueilla (5, s. 35).

Etätö on tuonut tutkimuksen vastaajille mukanaan myös työ- ja vapaa-ajan erottamisen vaikeuden (23). Työstä seuraavat päästöt pienenevät merkittävästi (26). Posiolla eritoten ollaan yksityisauton varassa julkisen liikenteen puuttuessa.

HAASTE 7

- Työhyvinvoinnin lisääminen
- Tehokkuuden lisääminen
- Sairauspoissaolojen vähentäminen

MALLI

Kunta edistää etätöön käyttöönottoa ja saavuttaa tavoitteet osin sitä kautta. Tehokkuutta arvioidaan tuloksilla eikä pelkästään työaikaa mittaamalla. Työnantajan ja työntekijän keskinäisellä sopimuksella voidaan etätöitä tehdä sairauslomalla, mikäli sairausloman syy sen sallii ja työntekijä täysin vapaaehtoisesti siihen suostuu.

PERUSTELUT

Keskittyminen etätöissä on parempaa ja keskeytyksiä vähemmän. Tätä mieltä olivat sekä esihenkilöt että henkilöstö. Nämä olivat kuitenkin vastaajien omia näkemyksiä ja hankkeissa selvittäään myöhemmin tietoperustaa, kunhan etätökokemuksia kertyy lisää. Etätöiden teettämisestä sairauslomalla tulee seurata, ettei siihen milloinkaan painosteta eikä kieltäytymisestä tule edes välillisiä seuraamuksia.

Muualla on tutkittu, että etätö lisää työhyvinvointia, lisää joustavuutta, työn tuottavuutta ja työtehhoa, vähentää häiriöitä ja lisää keskittymiskykyä ja tuo säästöä työmatkoissa (13, 14, 25). Tämä tukee eri vastaajaryhmien tuntemuksia. Työn kognitiivisen kuormituksen (kiire, usean asian yhtäaikainen tekeminen, häiritsevät keskeytykset) vähentymistä havaittiin erityisesti niillä, jotka tekivät aikaisempaa enemmän etätöitä (27). Etätöntyöntekijät kokivat tehokkuuden kasvua niin lyhyellä kuin pitemmilläkin ajanjaksoilla (maksimissaan vuosi), joskin tehokkuuden kasvu pieneni ajan myötä (28).

HAASTE 8

- Tavoitettavuus heikkenee etätöissä
- Etätöohjeistus päivitettävä
- Tietoturvariskit

MALLI

Korostetaan ohjeistettaessa tavoitettavuuden tärkeyttä. Sovitaan yhteydenottotavat ja huomioidaan asiakaspalveluajat. Ylläpidetään riittävää välineistöä ja ohjelmia, jotta viestiminen onnistuu.

Päivitetään tämän mallin pohjalta etätyöohjeistus. Tietoturvassa edistetään laitteiden tietoturvaa, järjestetään tietoturvakoulutuksia etätyötä silmällä pitäen ja päivitetään tietoturvaohjeistus ottaen huomioon myös etätyö.

PERUSTELUT

Vastaajat kiinnittivät erikseen huomiota etätyön tekniseen tietoturvaan ja mahdolliseen ulkopuolisten suorittamaan tietojen katseluun ja kuunteluun etätyöntekijän koneelta. Tavoitettavuudessa huomioidaan asiakaspalveluajat ja se, missä määrin se on mahdollista etätyössä (29).

HAASTE 9

- Etätyön mielekkyys ja tasapuolisuus

MALLI

Etätyön tekeminen vapaaehtoisuuspohjalta. Esihenkilö ja alaiset kertaavat yhteisesti etätyön pelisäännöt ja sopivat käytännön toimenpiteistä. Luodaan koko kuntaa koskeva tarpeeksi salliva ohjeistus, jotta saadaan eri tilanteisiin sopiva käytäntö.

PERUSTELUT

Tasapuolisuutta korostettiin vastauksissa. Yksiköiden kesken käytännöt eivät voi olla täysin yhteisiä ja yksikön sisälläkin voi olla hyvin erilaisia työnkuvia. Nämä ratkeavat keskinäisillä sopimisilla ja ohjeistuksella. Etätyö perustuu vapaaehtoisuuteen molemmin puolin, eikä työnantajalla ole velvollisuutta sitä tarjota (14).

HAASTE 10

- Ergonomia etätyössä
- Etätyöhön käytettävät omat välineet ja mahdolliset korvaukset niiden käytöstä
- Vakuutukset etätyössä

MALLI

Tehdään lomake, johon työntekijä kirjaa tilanteen ja mahdolliset puutteet ja josta käyvät ilmi työnantajan ja työntekijän velvoitteet ja vastuut ergonomian suhteen. Kirjataan tiedot omien välineiden käytöstä ja korvauksista.

Jatketaan käytäntöä, jossa työnantaja hankkii etätyötä tekeville vapaaehtoisen vakuutuksen, joka kattaa myös etätyön oheistoiminnot. Mietitään keinoja mahdollistaa etätyöpäivän aikainen hyötyliikunta.

PERUSTELUT

Työntekijöillä on epätietoisuutta siitä, kuka hankkii mitään. Lähtökohtaisestihan hankinnat kuuluvat työnantajalle ja ergonomiavaatimukset ovat samat lähi- ja etätyössä. Nämä on hyvä käydä ilmi lomakkeesta. Toisaalta työntekijöillä voi olla pelkona, että haluttu etätyömahdollisuus evätään, jos ergonomiakustannukset kohoavat korkeiksi. Lomakkeella, jonka työntekijä allekirjoittaa, ergonomiakartoitus ja tarpeet voidaan läpikäydä ilman, että työnantajan edustaja käy etätyöpisteessä paikalla.

Tytti Määtän selvityksessä (5, s. 36) mainitaan yhdeksi ongelmaksi etätyövälineisiin liittyvät korvauskysymykset. Tähän toivotaan myös lainsäädännöllistä tukea. Etätyössä sovelletaan samoja normeja kuin lähityössä pois lukien muutamat rajoitukset (16, s. 13). Lakisääteinen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus korvaa etätyötä tekeväälle vain tapaturmat, jotka sattuvat työtä tehdessä. Vakuutusturva on etätyössä suppea, ellei työnantaja ole ottanut työntekijöilleen lisäksi vapaaehtoista vakuutusta (30).

Etätyössä lakisääteisen vakuutuksen turva on voimassa vain työtä tehdessä, ei ns. oheistoiminnoissa. Vakuutuksesta korvataan esimerkiksi työtuolin kaatumisesta tai siltä putoamisesta aiheutunut vahinko tai vaikkapa kannettavan tietokoneen putoaminen jalkaterän päälle. Lakisääteisen vakuutuksen suoja loppuu, kun etätyöläinen lähtee tauolle – vaikkapa laittamaan ruokaa, syömään, keittämään kahvia tai käymään vessassa. Samoin turvaa ei ole, jos menee hakemaan soivaa kännykkää toisesta huoneesta tai käy postilaatikolla tai tulostimella hakemassa työpistejä (30).

Etätyö tulee lisääntymään tulevaisuudessa, mutta sen kokonaisvaltaisesta kuormituksesta ei ole vielä saatavilla tutkittua tietoa. Etätyön olosuhteita kehittämällä tuetaan työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia. Tutkimuksessa kartoitetaan etätyöpisteiden olosuhteita ja verrataan niitä samojen henkilöiden työpisteisiin toimistoympäristössä (24). Etätyössä ongelmia esiintyi työergonomiassa. Samoin liikkuminen ja ulkoileminen oli haasteellista (19).

HAASTE 11

- Sosiaalisten kontaktien puute
- Työntekijöiden sopeutuminen etätyöhön

MALLI

Ei oteta käyttöön kokoaikaista etätyötä, vaan jokaiseen työnkuvaan sisällytetään vähintään yksi lähipäivä viikossa. Järjestetään työntekijöille välineet, joilla kommunikointi on helppoa ja monipuolista.

Korostetaan viestinnän tärkeyttä. Luodaan sähköiset palaverikäytännöt osastoittain/tiimeittäin ja pidetään niitä säännöllisesti ja ennustettavasti. Seurataan työkuormaa myös etätyössä. Ohjeistetaan etätyöntekijöitä luomaan itselleen rutiinit, jotka tukevat ajanhallintaa.

PERUSTELUT

Kolmannes koki etätöön vaikuttavan itseensä sosiaalisesti ja lähinnä heikentävästi, koska fyysisten kontaktien määrä on pienempi. Positiivisena puolena sähköisissä kokouksissa koettiin nokkimisjärjestyksen katoaminen. Paikkariippumattoman työn ja etätöön joustavampaan käyttöön liittyy tietysti aina myös riskejä. Näitä ovat erityisesti työntekijän eristäytymisen tunteen lisääntyminen ja työyhteisön mahdollinen puuttuminen. Riskeihin voidaan varautua hyvällä suunnittelulla ja poistaa niitä hyvällä johtamisella, yhteisillä työtiloilla ja hyvillä sähköisillä työalustoilla (5, s. 36).

Alustavat pitkittäistutkimuksen tulokset osoittavat, miten erityisesti lyhyellä aikavälillä teknologiavälitteinen vuorovaikutus vähentää etätöntyöntekijöiden eristäytyneisyyden kokemusta, mutta pidemmällä aikavälillä tämä vaikutus heikkenee (4). Tutkimuksissa on todettu, että alkuun suomalaiset kokivat eurooppalaisittain vähiten yksinäisyyttä, mutta sittemmin yksinäisyys on kasvanut (26). Sosiaalisen eristäytyminen heikentää sopeutumista etätööhön (31, s. 6). Erityisesti kaivataan sosiaalista vuorovaikutusta ja kohtaamisia työkaverien kanssa (19).

HAASTE 12

- Sisäinen viestintä

MALLI

Viestinnän onnistumista edistetään sopimalla yhteydenpitokäytänteet ja pitämällä välineet tarkoituksenmukaisina. Huomioidaan myös eri ryhmien keskinäiset suhteet (esihenkilöt, työntekijäryhmät, osastot jne.). Järjestetään virtuaalihakveja ja aikataulutettuja esihenkilöalaiseskusteluja.

PERUSTELUT

Viestintä korostui läpileikkaavana kaikissa kyselyissä. Sähköisin menetelmin palaverien pitokynnys mataloituu ja järjestäytymiset tapahtuvat nopeasti. Tällöin kokousten kestoja voidaan lyhentää, kun niiden määrää on mahdollista jossain määrin kasvattaa. Kuten Tytti Määttäkin selvityksestä (5, s. 31) käy ilmi, niin kohtaanto-ongelmaa voi esiintyä, kun ei ole olemassa vakiintuneita tapoja toimia ja välittää tietoa ja ylläpitää yhteyksiä. Siksi sähköiseen viestintään kannattaa aina panostaa.

Etäjohtaminen on hyvin pitkälti viestintää. Johdon ja esihenkilöstön rooli sisäisen sosiaalisen median käyttöönotossa on tärkeä. Henkilöstön sitouttaminen erilaisiin viestintäkanaviin on tärkeää, jotta niiden hyöty saadaan kunnolla käyttöön. Usein henkilöstö alkuun vastustaa uusia toimintatapoja ja viestintäkanavia. Käyttöönottoon tulee panostaa, jotta se tehdään oikein ja saadaan uusien viestintäkanavien hyödyt henkilöstölle avattua (9, s. 16). Etäviestintää voivat olla vaikkapa virtuaalikahtarit tai pikapalaveri esihenkilön ja alaisen kesken. Pienikin välittämistä edistävä toiminta voi vaikuttaa paljon (26).

HAASTE 13

- Etätyöjohtamisen malli ei ole kaikin osin käyttökelpoinen tai ajantasainen kiihtyvässä muutoksessa
- Yksinkertaistetun hahmotelman puuttuminen etätyöstä, esimerkiksi nelikentällä (SWOT-analyysi) kuvio 73.

MALLI

Sovitaan mallin luomisesta, päivittämisestä ja päivittämisvastuista sekä käytännöistä. Laaditaan esimerkiksi vuosikellokäytäntö mallin läpikäyntiin.

Etätyön ominaispiirteiden jaottelu Posion kunnalle SWOT-analyysin avulla hahmottamisen tueksi (kuvio 73). Tällä kuviolla on hyvä aloittaa keskustelu etätyöstä ja sen vaikutuksista Posion kunnalle.

SWOT-analyysi etätyöstä Posion kunnalle



KUVIO 73. SWOT-analyysi etätyöstä Posion kunnalle

PERUSTELUT

Kaikki mallit tarvitsevat aika ajoin päivittämistä ollakseen käyttökelpoisia. Etätyön kehittämisessä tulee huomioida uusimman tekniikan tuomat mahdollisuudet ja sen mahdollistamat muutokset etätyömallin päivitystyössä (16). Etätyöratkaisun tulee perustua kaikkien osapuolten väliseen luottamukseen, suunnitteluun ja sopimiseen (32). Etätyön laajamittainen käyttö vaatii ennakkoluulottomuutta ja valmiutta muutokseen (33, s. 12).

7 LOPPUSANAT

Tämän opinnäytetyön aihe tuli työnantajan ehdotuksesta ja aidosta tarpeesta sen jälkeen, kun itse olin päättänyt jatkaa opiskelua ja kyselin mahdollisia aiheita. Asia konkretisoituu aivan eri tavalla, kun sitä voidaan soveltaa käytäntöön. Alusta asti tekijälle oli selvää, että soveliaain toteutustapa tarvittavan tietoaaineiston keräämiseen olivat kyselyt. Mietinnässä oli, kenelle kyselyt kohdennettaisiin ja montako niitä tehtäisiin. Kysymysten määrän ja toteutuksen kirkastuessa järkevimmäksi todettiin kolmen kyselyn järjestäminen esihenkilöille, luottamushenkilöille ja henkilöstölle.

Kyselyiden kysymysten ja rakenteiden määrittelytyötä varten tekijä perusti työryhmän, johon kuuluivat tekijän itsensä lisäksi kaksi kunnan hanketyöntekijää. Heistä olikin suuri apu kyselyiden sisällön miettimisessä. Pidimme neljä tunnin mittaista työpajaa, joiden pohjalta kyselyt laadittiin. Kyselyitä pidettiin avoinna koko kesäkuun ajan ja muistutuksia vastaamiseen lähetettiin viikoittain. Vastaajamäärä kohosikin suhteessa ryhmien kokoon edustavaksi ja antoi luotettavuutta tuloksille. Tulokset olivat myös johdonmukaisia ja saman asian kysymiset eri sanoin eivät tuoneet epäilyksiä vastausten luotettavuudesta.

Vaikka mallin luomisen tarkempi prosessi olikin aloittaessa ja osin vielä tekovaiheessa tarkentumatta, niin looginen tekeminen ja tiedon rikastaminen saivat aina seuraavan pääluvun hahmottamaan edellisen edetessä. Apuna oli vain karkea runko pääotsikkotasolla. Se toisaalta salli enemmän reagoitua uusien ideoiden ilmetessä. Oli palkitsevaa huomata, kuinka opinnäytetyö tavallaan kirjoitti itse itsensä, ilman tyhjän paperin syndroomaa. Seuraavaksi mallia lähdetään edelleen kehittämään ja viemään käytäntöön.

Tietoperusta ja luotu malli osoittavat selkeästi tarpeen ottaa Posion kunnassa lisääntyvästi käyttöön etätyötä ja siihen tähtäviä ratkaisuja. Tästä olivat yksimielisiä kaikki vastaajaryhmät. Negatiivisia puolia nähtiin vähän ja nekin ovat ratkaistavissa suunnittelulla. Osittain haasteita luovat vanha toimintakulttuuri, muutosvastarinta ja julkisen sektorin jäykäkö suhtautuminen toiminnan muutoksiin.

Tässä luotu etäjohtamisen malli on esitelty kunnan johtoryhmässä ja todettu toimivaksi. Se on hyödynnettävissä kunnan etäjohtamisen mallin kehittämisessä, sekä siitä saadaan eväitä etätyöohjeen

päivittämiseen. Työn tavoite on siis saavutettu ja sen tilaaja on tyytyväinen lopputulokseen. Kehittämistyötä varten on juuri perustettu työryhmä, johon tekijä itsekin on nimetty. Kunnan etätyösuositus on tarkoitus päivittää vielä vuoden 2021 aikana ja käyttöönotettava malli siinä samalla.

Lopputulos osoitti, että jos etätyö on tullut jäädäkseen, niin myös etäopiskelukin on valtaamassa alaa. Tämä koko master-tutkinto (YAMK) kaikkine vaiheineen tulee suoritetuksi etäopiskeluna ilman, että tekijä on tavannut oppilaitoksen väkeä kertaakaan fyysisesti tai käynyt oppilaitoksessa. Etäopiskelu on mahdollistanut tasa-arvoiset opiskelumahdollisuudet työn ohessa niin Posiolta kuin muualtakin verkkoyhteyksien päästä, aidosti paikkariippumattomasti.

LÄHTEET

1. Jyväskylän yliopisto 2020. National Remote Work Survey. Report of the first National Remote Work Survey. Hakupäivä 25.9.2021. https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/05/remote-work-survey-covid-19_en.pdf
2. Ammattiliitto Jyty 2020. Jytyn kysely: Synkkä kuva lomautuksista ja palkanmaksun keskeytyksistä. Hakupäivä 25.9.2021. <https://www.jytyliitto.fi/fi/ajankohtaista/tiedotteet/Sivut/jytyn-kysely-synkka-kuva-lomautuksista-ja-palkanmaksun-keskeytyksista.aspx>
3. Leskinen, Tatu 2021. Etätyö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten. Tilastokeskus. Hakupäivä 25.9.2021. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyoy-yleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>
4. Jyväskylän yliopisto 2020. Etätöissä ollaan tuotteliaita ja tyytyväisiä, mutta työyhteisöstä etääntyminen haittaa jaksamista. Tutkimusuutiset. Hakupäivä 25.9.2021. <https://www.jyu.fi/fi/ajankohtaista/arkisto/2020/12/etatoissa-ollaan-tuotteliaita-ja-tyytyvaisia-mutta-tyoyhteisosta-etaantymisen-haittaa-jaksamista>
5. Määttä, Tytti 2016. Suunta paikkariippumattomaan työhön ja entistä parempaan alueelliseen läsnäoloon Selvityshenkilö Tytti Määtän loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:19. Hakupäivä 10.8.2020 <https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-515-7>
6. Leimu, Pekka 2005. Kyselyt. Teoksessa Polkuja etnologian menetelmiin (toim. Pirjo Korhakiakangas, Pia Olsson & Helena Ruotsala. Helsinki: Ethnos ry, 77–88. Hakupäivä 29.9.2021. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10224/4573/leimu77-88.pdf?sequence=1>
7. Työterveyslaitos. Joustava työaika. Hakupäivä 23.8.2021. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>

8. Kovalainen, Anne, Poutanen, Seppo & Arvonen Johanna 2021. Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020. Turun työtieteiden keskus TCLS, Johtamisen ja yrittäjyyden laitos, Turun kauppakorkeakoulu, Turun yliopisto. Hakupäivä 25.9.2021. <https://www.utu.fi/sites/default/files/media/TCLS/Tutkimusraportti2021.%20Covid-19%2C%20luottamus%20ja%20digitalisaatio.%20Tutkimus%20et%C3%A4ty%C3%B6st%C3%A4%20ja%20sen%20j%C3%A4rjestymisest%C3%A4%20Suomessa%20kev%C3%A4ll%C3%A4%20ja%20syksyll%C3%A4%202020..pdf>
9. Asunmaa, Saska 2020. Etätyön johtaminen asiantuntijatyössä. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. Hakupäivä 23.8.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/346533/SaskaAsunmaa%2C%20opinn%C3%A4ytety%C3%B6.pdf?sequence=2>
10. Korhonen, Niina 2020. Etäjohtaminen etätyön menestystekijänä. Hämeen ammattikorkeakoulun ylemmän AMK-tutkinnon opinnäytetyö. Hakupäivä 23.8.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/341586/OpinnäytetyöEtäjohtaminenetätyönmenestystekijänä.pdf?sequence=2&isAllowed=>
11. Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. Tampere: Tampere University Press. Hakupäivä 1.3.2021 https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittämistoiminta.pdf
12. Lähdesmäki, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Mikkola, L. & Himberg, T. 2015, Menetelmäpolkuja humanisteille. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. Hakupäivä 23.8.2021. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmäpolkuja/menetelmäpolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
13. Valtioneuvosto 2021. Fossiilittoman liikenteen tiekartta – valtioneuvoston periaatepäätös kotimaan liikenteen kasvihuonekaasupäästöjen vähentämisestä. Liikenne- ja viestintäministeriö. Hakupäivä 28.9.2021. <https://valtioneuvosto.fi/delegate/file/89389>

14. Helander, Jukka 2021. Posio Digiosaamisen- ja työhyvinvointikartoituksen yhteenveto keväät 2021. Collapick Oy
15. Heijari, Mika 2021. Etätyö lisää työntekijän hyvinvointia ja tuottavuutta. Suomen Journalistiliitto. Hakupäivä 25.9.2021. <https://journalistiliitto.fi/fi/journalistiliiton-ja-abo-akademin-tutkimus-etatyo-lisaa-tyontekijan-hyvinvointia-ja-tuottavuutta/>
16. KT Kuntatyönantajat 2020. Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla. Kuntalan etätyöryhmän raportti 2020. Hakupäivä 23.8.2021 https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Esitteet_ja_oppaat/etatyoryhmaraportti.pdf
17. Leskinen, Tatu 2020. Säännöllisesti kotona työskenteleminen on kaksinkertaistunut. Tieto & Trendit. Tilastokeskus. Hakupäivä 26.9.2021. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/saannollisesti-kotona-tyoskenteleminen-on-kaksinkertaistunut/>
18. Valtioneuvosto 2021. Työolobarometri 2020: Korona-aika vaikutti myönteisesti työkykyyn niillä, joille etätyö oli mahdollista. Hakupäivä 26.9.2021. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyoolobarometri-2020-korona-aika-vaikutti-myonteisesti-tyokykyyn-niilla-joille-etatyo-oli-mahdollista>
19. Vaasan Yliopisto 2021. Etätyö ja sen johtaminen - laadullisen haastattelututkimuksen alustavia tuloksia. Hakupäivä 26.9.2021. <https://sites.uwasa.fi/etatyokompassi/laadullinen-haastattelututkimus/>
20. Malmivaara, Johanna 2021. Pitkäaikaisen etätyön vaikutukset työhyvinvointiin ja tuottavuuteen asiantuntijatyössä. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ylemmän AMK-tutkinnon opinnäytetyö. Hakupäivä 26.9.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/443812/Opinnaytetyo_Johanna_Malmivaara_YAMK.pdf?sequence=2
21. Melin, Harri 2020. Etätyö uutena normaalina? Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkojulkaisu Alusta! Hakupäivä 25.9.2021. <https://www.tuni.fi/alusta-lehti/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina/>

22. Rinta-Jouppi, Anton 2021. Tutkimus: etätö onkin kivaa – Työtyytyväisyys kasvanut selvästi, vaikka työmäärä lisääntynyt. Medi uutiset. Hakupäivä 26.9.2021. <https://www.medi-uutiset.fi/uutiset/tutkimus-etatyo-onkin-kivaa-tyotytyvaisuus-kasvanut-selvasti-vaikka-ty-omaara-lisaantynyt/1ead5008-399d-4e70-95d7-c99758142e9f>
23. Mehiläinen 2021. Mehiläisen asiakastutkimus: 53 % pitää etätöistä --- etätöopatia vaivaa silti joka viidettä. Hakupäivä 26.9.2021. <https://www.mehilainen.fi/lehdistotiedotteet/mehilaisen-asiakastutkimus-53-pitaa-etatoista-etatyoapatia-vaivaa-silti-joka>
24. Leppänen, Maija 2021. Uudessa tutkimuksessa selvitetään laajasti etätöön kuormitusta. Itä-Suomen yliopisto. Hakupäivä 26.9.2021. <https://www.uef.fi/fi/artikkeli/uudessa-tutkimuksessa-selvitetaan-laajasti-etatyon-kuormitusta>
25. Sjöblom, Kirsi & Mäkikangas, Anne 2021. Rapauttiko etätö yhteisöllisyyden? Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkojulkaisu Alusta! Hakupäivä 25.9.2021. <https://www.tuni.fi/alustalehti/2021/05/26/rapauttiko-etatyo-yhteisollisyyden/>
26. Laivola, Taina & Marstio Tuija 2021. Etätö vaatii yhteisiä pelisääntöjä. eSignals Pro. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 1.10.2021. <https://esignals.fi/pro/2021/05/11/etatyo-vaatii-yhteisia-pelisaantoja/>
27. Miettinen, Joonas 2020. Koronapandemia ja akavalaisten työelämä syksyllä 2020. Hakupäivä 26.9.2021. <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/11/Koronaselvitys-2020-Koronapandemia-muutti-tyon-tapoja-ja-kuormitusta-v2.pdf>
28. Niemelä, Susanna 2021. COVID-19 ja etätö: kokemuksia pakotetun etätöön vaikutuksesta päivittäiseen työskentelyyn ICT ympäristössä. Oulun yliopiston opinnäytetyö. Hakupäivä 26.9.2021. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-202105197959.pdf>
29. Haasala, Johanna 2020. Etätö – nopeasti lisääntyvä työnteon muoto. Centria ammattikorkeakoulun alemman korkeakoulututkinnon opinnäytetyö. Hakupäivä 26.9.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/353541/Haasala_Johanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y

30. Ammattiliitto Jyty 2018. Tiedote: Etätyö ja vakuutusturvasi. Hakupäivä 25.9.2021. <https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/ammattialatoiminta/sihtööri-hallinto-asiantuntija-ICT/Sivut/etatyo-ja-vakuutusturvasi.aspx>
31. FutuRemote-tutkimuskonsortio 2020. Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana. Fastexperteamsin raportti. Hakupäivä 25.9.2021. <https://futuremote.fi/wp-content/uploads/2020/12/Etatyö-Suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>
32. Ruohomäki, Virpi 2020. Korona-ajan etätyö sujunut pääsääntöisesti hyvin. Työterveyslaitoksen katsaus. Hakupäivä 25.9.2021. <https://www.ttl.fi/katsaus-korona-ajan-etatyö-sujunut-pääsääntöisesti-hyvin/>
33. Viitanen, Timo 2012. Etätyön mahdollisuudet ja tutkimustulosten soveltaminen Etäpalveluun. Laurea-ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Hakupäivä 25.9.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/53301/Etatyön%20mahdollisuudet%20ja%20tutkimustulosten%20soveltaminen%20Etäpalveluun.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lapin maakunta
Paikkariippumaton työ ja pääte-
laiteratkaisut

Valmistelija:
Pasi Revonmäki

Sisällysluettelo

LÄHTÖKOHTA.....	101
TEKNISET VAATIMUKSET VERKKOLIIKENTEELLE.....	101
VPN 102	
DirectAccess (DA)	102
Virtualisointiratkaisut.....	102
SaaS-ratkaisut.....	103
TEKNISET VAATIMUKSET LAITTEISTOLLE	103
MUITA VAATIMUKSIA.....	104
Tietoturvanäkökulma	104
Työsuojelu ja ergonomia.....	104
PÄÄTELAITEVAKIOINNIT	105
Yleistä 105	
Kannettavat tietokoneet.....	105
Kevyt kokoonpano paljon liikkuvalla	107
Normaalikokoonpano monipuolisempaan käyttöön	107
Suuri tehokokoonpano vaativaan käyttöön.....	107
Oheislaitteet/optiot.....	107
Pöytätietokoneet.....	108
Normaalikokoonpano	109
Tehotyöasema.....	109
Oheislaitteet/optiot.....	109
Älypuhelin	109
Perustelut.....	109
Perusmalli.....	110
Kestävä, IP-luokiteltu malli	110
Tehomalli.....	111
Tabletit, eli taulutietokoneet.....	111
Perusmalli.....	112
Tehomalli.....	112
IP-luokiteltu malli	112
ETÄRATKAISUN ICT-TUKI	112
LÄHTEET.....	114

Lähtökohta

Lapin tulevassa maakunnassa **paikkariippumattomasti** tehtävä työ tulee olemaan suuressa roolissa. Työtehtävien muuten niin sallissa samat työkalut on oltava käytettävissä kaikissa olosuhteissa.

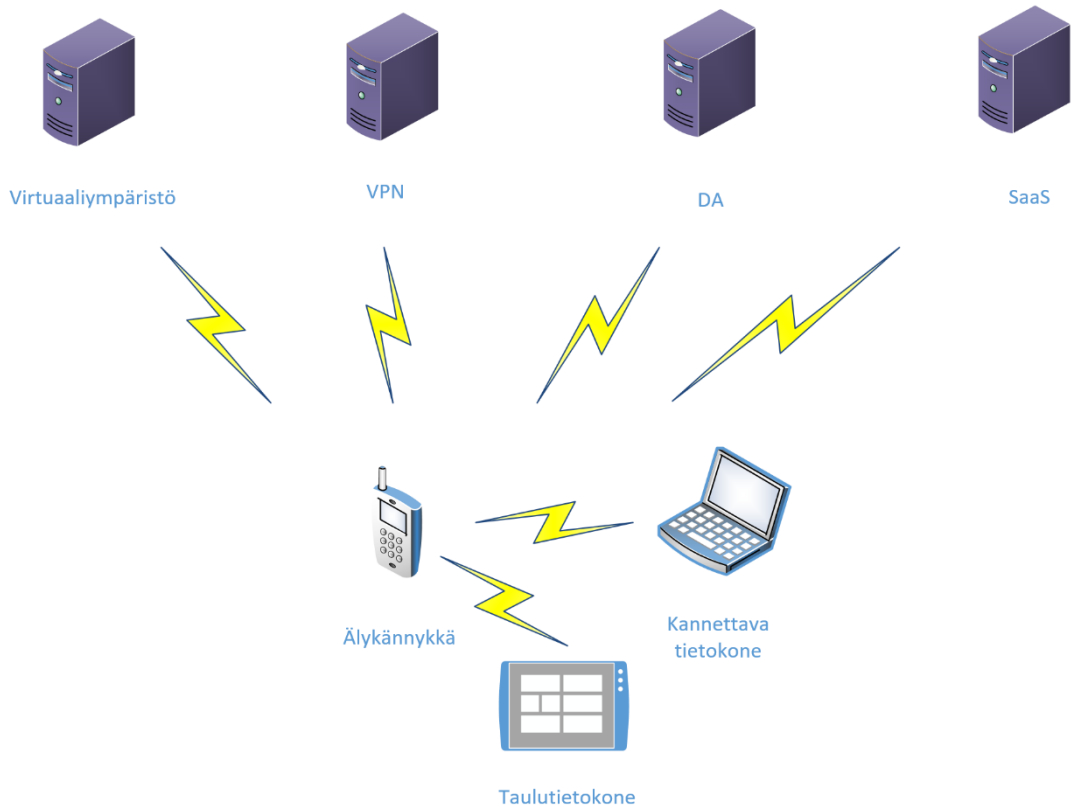
Etätyö on työtä, joka tehdään kiinteän toimiston ulkopuolella, esimerkiksi kotoa, etäpisteestä, hotellista tai liikkuvasta toimistosta käsin. Uusista tavoista organisoida työtä käytetään muun muassa nimityksiä etätyö, eTyö, mobiili työ ja monipaikkainen työ. Yhteinen piirre näille on sähköisen tietojen ja viestintätekniikan keskeisyys.⁽¹⁾

Tästä lähtökohdasta johtuen maakunnalle tulee kahdenlaisia kiinteitä työpisteitä. Toisissa käytetään etätyövalmiita kannettavia tietokoneita telakkaratkaisulla ja toisissa käytetään pöytätietokoneita.

Pöytätietokoneita käytetään pisteissä missä laitteistolle ei ole dedikoitua käyttäjää, vaan sitä käyttävät useat työntekijät tai asiakkaat.

Tekniset vaatimukset verkkoliikenteelle

Maakunnan toimipisteissä käytetään tarpeen mukaan kiinteitä yhteyksiä WLANilla lisättynä tai pienimmissä yksiköissä myös LTE-yhteyksiä (4G). Kiinteät yhteydet toimipisteisiin pyritään tuomaan kuituratkaisuina. Ohjelmistojen käyttöön paikkariippumattomasti vaaditaan joko **VPN**-yhteyksiä, **DA**:ta, virtualisointiratkaisuja tai **SaaS**-ratkaisuja. Todennäköisesti kaikkia näitä neljää.



VPN

VPN (Virtual Private Network) eli **virtuaalinen erillisverkko** on tapa, jolla kaksi tai useampia yrityksen verkkoja voidaan yhdistää julkisen verkon yli muodostaen **näennäisesti yksityisen verkon**. Nykyisin VPN-määritelmä on laajennettu koskemaan myös yksittäisten etätyöasemien liittämistä yrityksen verkkoon.⁽²⁾

Tällöin maakunnan työntekijän työasema on liitettyä maakunnan sisäverkkoon VPN-yhteyden ollessa aktiivisena, vaikka se olisikin fyysisesti julkisen internetin takana.

DirectAccess (DA)

DirectAccess on **VPN:n** tapainen teknologia, joka tarjoaa maakunnan sisäverkon käyttöön julkisen internetin ylitse. Tekniikka on *Microsoftin* kehittämä ja se toimii natiivisti käytettäessä määrättyjä *Microsoftin* tuotteita. Palvelinpuolella vaaditaan vähintään *Windows Server 2008 R2* tai tuoreempi ja työasemien käyttöjärjestelmäksi vähintään *Windows 7 Enterprise*.

Erona perinteiseen **VPN**-ratkaisuun on, että **DA:ssa** olevat tietokoneet ovat aina automaattisesti yhteydessä sisäverkkoon, kun internetyhteys on aktiivinen. Käyttäjän erillisiä toimia ei tarvita. Samoin ICT-ylläpito voi hallita koneita aina, kun ne vain ovat yhteydessä internetiin.⁽³⁾

Virtualisointiratkaisut

Virtualisointi tarkoittaa usean virtuaalisen koneen luontia yhdestä fyysisestä koneesta käyttäen erillistä ohjelmistoa. Virtuaaliset koneet toimivat täysin fyysisten koneiden lailla, mutta ne käyttävät fyysisen koneen tietojenkäsittelyresursseja – kuten keskusyksikköä, muistia ja tallennustilaa. Ohjelmisto kohdistaa näitä tietojenkäsittelyresursseja kuhunkin virtuaaliseen koneeseen tarpeen vaatimalla tavalla.⁽⁴⁾

Etätyöratkaisussa tätä hyödynnetään käyttämällä sovellusten ja työpöytien virtualisointia. Virtuaaliset sovellukset ja työpöydät sijaitsevat keskuspalvelimella, josta käsin ICT-palveluntarjoaja voi antaa käyttöön kerralla satoja simuloituja sovelluksia ja työpöytiä käyttäjille sen sijaan, että niitä täytyisi asentaa jokaiseen tietokoneeseen. Sama koskee korjaustiedostoja ja päivityksiä. Maakunnan työntekijät käyttävät virtuaalisia sovelluksia ja työpöytiä aivan samalla tavalla kuin alkuperäisiäkin versioita. Lisäksi he voivat siirtyä niihin eri laitteilta ja saada saman käyttökokemuksen.⁽⁴⁾

Sen lisäksi, että sovellusten ja työpöytien virtualisointi antaa työntekijöille vapauden tehdä töitä siten, silloin ja siellä, missä he haluavat, ICT-palveluntarjoajalle tämä tarkoittaa tehokkaampaa valvontaa, parempaa tietoturvaa ja helpompaa hallinnointia. Lisäksi virtuaalisten sovellusten ja työpöytien avulla organisaatiot varmistavat säädösten noudattamisen, vikatilanteiden hallinnan ja liiketoiminnan jatkuvuuden.⁽⁴⁾

SaaS-ratkaisut

Software as a Service (lyhenne **SaaS**) tarkoittaa [ohjelmiston](#) hankkimista palveluna perinteisen [lissenssipohjaisen](#) tavan ja ohjelmiston asentamisen sijaan. Asiakaskohtaisia tuotantoympäristöjä ei ole, vaan sama tuotantoympäristö palvelee useampaa tai kaikkia asiakkaita. Käytöstä maksetaan yleensä käytön laajuuden mukaan. SaaS-palveluja käytetään yleensä [verkkoselaimella](#).⁽⁵⁾

Tällaisen ohjelmiston toimittaa siis maakunnalle jokin kolmas taho, joka ei ole maakunnalle valittu ICT-palveluntarjoaja ja tämä taho samalla vastaa myös sen ylläpidosta. Ohjelmistoa käytetään verkkoselaimella ja vaatimukseksi asetetaan että sitä on kyettävä käyttämään suoraan julkisen internetin kautta ilman IP- yms. muita rajoituksia. Kaksivaiheinen todennus voi olla tarpeen tietoturvavaatimusten täyttämiseksi.

Tekniset vaatimukset laitteistolle

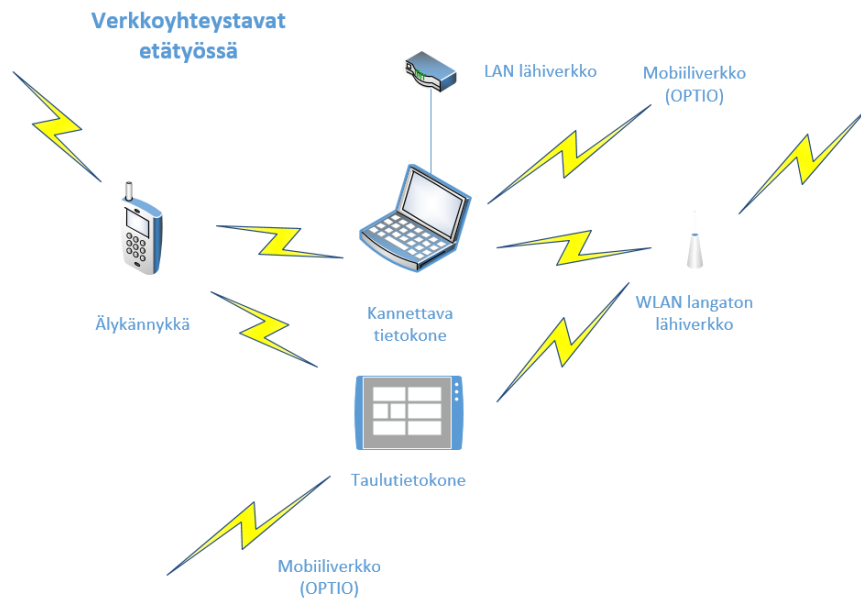
Sovelluksia käytetään pääsääntöisesti tietokoneella, joka paikkariippumattomassa työssä tarkoittaa pääsääntöisesti kannettavaa. Em. lisäksi laitteelle on tuotava internetyhteys järkevimmällä toteutustavalla.

Tämä tarkoittaa työpisteiden **WLAN**- ja kiinteiden yhteyksien hyödyntämistä, sekä yhteyksien tuominen tarvittaessa joko laitteen oman dataliittymän (**SIM**-paikka vielä tarpeen) kautta tai esim. älykännykällä jaettuna. Samoin toimipisteiden langattomiin verkkoihin tulee panostaa ja tarvittaessa

jopa rakentaa uusia, koska jatkossa toimipisteissä käytössä paljon enemmän sitä hyödyntäviä laitteita.

Kaikkien laitteiden massamuistien tulee olla vahvasti salattuja. Tämä vaatimus koskee niin tietokoneita, puhelimia, taulutietokoneita, kuin monitoimilaitteita/kopiokoneita.

Joitakin tarpeita voidaan täyttää myös käyttämällä tabletteja ja älykännyköitä. Näiden etuna kätevämpi koko, nopeampi käynnistys (esim. kotihoidossa voi olla käyttöpaikkoja/käynnistyksiä päivässä todella paljon).



Muita vaatimuksia

Tietoturvanäkökulma

Tietoturvan näkökulmasta katsottuna soveltuva ja lait täyttävä rakenne. Tähän kuuluvat esim. tarvittavat salaustavat, autentikointitavat ja käytännöt.

Työsuojelu ja ergonomia

Teknisten vaatimusten lisäksi tulee ottaa huomioon ergonomiset yms. vaatimukset. Määräyksiä tulee työsuojelulaista⁽⁶⁾, jossa mainitaan mm. että:

Tätä lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa. Lain 9, 10 ja 12 §:ssä sekä 3 ja 5 luvussa säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Tällöinkin työnantajan on noudatettava, mitä tässä laissa säädetään koneiden, työvälineiden, henkilönsuojainten ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten tai haitallisten aineiden työssä käyttämisestä.⁽⁶⁾

Samoin työsuojelulakiin liittyvä valtioneuvosto päätös näyttöpäätetyöstä⁽⁶⁾ asettaa vaatimuksia, mm.:

Näppäimistöä on voitava kallistaa ja sen on oltava erillään kuvaruudusta, jotta työntekijä saa mukavan työasennon, jossa hänen käsivartensa ja kätensä eivät väsy.⁽⁷⁾

Päätelaitevakiointit

Yleistä

Kannettavissa tietokoneissa, (äly)puhelimissa ja taulutietokoneissa tavoitellaan kolmea peruskoonpanoa, pöytäkoneissa kahta. Kokoonpanojen määrä pidetään pienenä, jotta laitekanta pysyisi mahdollisimman homogeenisena ja siten helpommin hallittavana ja kokonaistaloudellisempuna.

Edellisten lisäksi tulee kirjava joukko erityistarpeisiin räätälöityjä kokoonpanoja ja lisälaitteita. Nämä käydään tapauskohtaisesti läpi, kuitenkin niin että kartoitetaan niissäkin mahdollisuus saman sapoluunan käyttöön muissakin yksiköissä.

Tietokoneiden käyttöjärjestelmäksi on jo aiemmin päätetty *Windows 10 Enterprise*. *Windows 10 Microsoft*-ympäristön yhteensopivuuden vuoksi ja *Enterprise*-versio hallittavuuden ja lisenssipolitiikan takia (mm. kioski-koneet eli yleisökoneet). Koneissa tulee olla asennettuna myös saamenkielen fontit ja näppäimistötuki. Käytetyssä käyttöjärjestelmäversiossa on oltava toimittajan tuki voimassa ja jos se ei ole mahdollista, on nämä laitteet eristettävä viipymättä internetistä. Samoin kaikissa päätelaitteissa, älykännykät ja taulutietokoneet mukaan lukien, tulee olla keskitetysti hallittu ja ajantasainen tietoturvaohjelmisto.

Maakunnan tulevat puhelimet ja taulutietokoneet tulevat olemaan keskitetysti hallittuja *Knox*-yhteensopivia *Android*-laitteita. *Applen* laitteita käytetään vain poikkeustilanteissa erittäin perusteluista syistä. Varsinaista tukea maakunta ei tälle infralle anna. Perustelut määrittelyiden yhteydessä.

Kannettavat tietokoneet

Kannettaviin tietokoneisiin pohjaaviin ratkaisuihin laaditaan kolme paikkariippumatonta ja vakioitua kokoonpanoa yrityslaittein, joista käyttäjälle valitaan sopivin tarpeen mukaan.

Etätyö/paikkariippumattomiksi laitteiksi katsotaan ne, joita säännöllisesti siirretään pois toimipisteen kiinteästä työpisteestä tai joilla ei ole lainkaan nimettyä kiinteää pistettä ja joita käyttää useampi henkilö. Vastakohtana toimii siis pöytäkonein toteutetut kiinteiden työpisteiden ratkaisu.

Pääsääntöisesti käytettävä malli on *normaalikannettava*-vaihtoehto, mutta jos työ on liikkuvaa ilman vakituista työskentelypaikkaa, eikä sillä käytetä SOTE-järjestelmiä, niin halutessaan käyttäjä saa pienemmän/kevyemmän kevytkannettavan vaatimattomammin resurssien.

On-Site-tuen, kestävyuden, laajennettavuuden, sekä vakioinnin näkökulmasta kyseeseen tulevat vain yrityslaitteet. **On-Site** kolme – neljä vuotta riippuen leasingajasta.

Näytöissä koko menee laitteen koon mukana. Kevyimmällä käytöllä riittää resoluutio 1366 x 768, **FullHD** tarkkuudella tässä kokoluokassa voi tekstin oletuskoko olla keskiverokäyttäjälle jo liian pientä. Muissa kokoonpanoissa vähintään **FullHD**-tarkkuus (1920 x 1080).

Prosessoreissa *Intel* on tällä hetkellä yrityspuolen ainut vaihtoehto ja *i*-mallisarjan kolme alinta kahdeksannen sukupolven sarjaa (*i3*, *i5*, *i7*) kattavat tarpeet yrityskäytössä kevyestä vaativaan.

Kevyelle kokoonpanolle riittää keskusmuistiksi 8 Gt, kun taas jo *LifeCare*-käytössä vaatimuksena on 16 Gt. Vaativassa käytössä jopa 32 Gt voi olla tarpeen ja tämä tarjotaan optiona. Tämän hetken muistityyppi markkinoilla on **DDR4**.

Toimikortinlukija on tarpeen kirjautumisissa ja näin ollen perusvaatimuksena.

Massamuisteissa kevyimpään kokoonpanoon riittää **SATA-SSD**. Hintaero halvempaan **SATA-HDD** on mitätön, eikä isommasta kapasiteetista ole kevyessä käytössä käytännön hyötyä, mutta **SSD**:n suuremmasta luku/kirjoitusnopeudesta kyllä. Näistä vältetään kuitenkin hitaimpia tekniikoita (esim. *Samsung QVO*). Raskaammassa käytössä voidaan käyttää vielä edellisiä nopeampaa **M.2 SSD**:tä laitteen sitä tukiessa. Tehotyöasemassa käytetään lisäksi lisäkapasiteettina 1 Tt **SATA-HDD**, koska näillä käsitellään usein multimediaa, joka vaatii suurempaa näyttöä ja enemmän tallennustilaa.

Yhteyksiä tarvitaan kannettaville **LAN** (jos käytetään langallista yhteyttä), **WLAN** (langattomat lähiverkot/kännykän jakama yhteys (versio ja taajuus), bluetooth (kuulokkeet yms.). Optiona myös **4G**-tuki (**LTE**)⁽⁹⁾.

Integroitu kamera/mikrofoni/kaiutin kevyeen tarpeeseen, esim. **Skypessä**.

Miracast-natiivituki. Yhä useampi TV/Infonäyttö tukee *Miracastia*, jolloin kuva on helppo heittää langattomasti *Windows 10* kannettavasta kohdelaitteeseen, kun tuki olemassa natiivisti. Ei lisää kustannuksia.

Telakkavalmius. Kaikkia kannettavia pitää olla mahdollista käyttää myös telakassa, jotta lisälaitteet on kiinteissä pisteissä helppo liittää. **C-USB**illa toteutettuna samat telakat käyvät kaikkiin **C-USB**iin ja telakkaa tukeviin.

Liitettävyydessä tarvitaan lisälaitteiden takia eri **USB**eja ainakin 1/malli, näytön lisäliitännänä joko **HDMI 1.4a** tai **DisplayPort**. **VGA** on poistuvaa tekniikkaa.

Suominäppäimistö. Itsestään selvä asia, mutta mainittava tarjouspyynnöissä.

Kevyimmässä käytössä toimistotyöntekijälle kevyt kokoonpano (toimisto-ohjelmistot, *Sharepoint*, **SaaS**-ratkaisut).

Vaativampaa käyttöä varten *LifeCaren* vaatimukset täyttävä suuremmalla näytöllä ja kapasiteetilla varustettu kannettava.

Tehokannettavassa on valmiudet mm. multimedian käsittelemiseen.

Edellä mainittua jaottelua kolmeen käytetään hyödyksi valitsemalla etukäteen niistä jokin työntekijöiden rooleille, jolloin niille saadaan ennalta sovitut laitteistokoonpanot.



Kevyt kokoonpano paljon liikkuvalla

Näyttö 13,3" min. 1366 x 768, *Windows 10 Enterprise 64 bit, 8 gen i3*, 8 Gt **DDR4**, toimikortinlukija, 200 Gt **SATA SSD**, **LAN/WLAN/BT**, integroitu kamera/mikrofonikaiuttimet, *Miracast*-natiivituki, telakkavalmius (**USB-C**), liitettävyyden **USB 3.0 Type-C, USB 3.0, USB 2.0, HDMI 1.4a/DP**, langaton hiiri, tietosuojakalvo, suominäppäimistö.

Normaalikokoonpano monipuolisempaan käyttöön

Näyttö 15,6" min. 1920 x 1080, *Windows 10 Enterprise 64 bit, 8 gen i5*, 16 Gt **DDR4**, toimikortinlukija, 200 Gt **M.2 SSD**, **LAN/WLAN/BT**, integroitu kamera/mikrofonikaiuttimet, *Miracast*-natiivituki, telakkavalmius (**USB-C**), liitettävyyden **USB 3.0 Type-C, USB 3.0, USB 2.0, HDMI 1.4a/DP**, integroitu **LTE**, langaton hiiri, tietosuojakalvo, suominäppäimistö.

Suuri tehokokoonpano vaativaan käyttöön

Näyttö 17,3" min. 1920 x 1080, erillinen näytönohjain, *Windows 10 Enterprise 64 bit, 8 gen i7*, 16 Gt (32 Gt) **DDR4**, toimikortinlukija, 200 Gt **M.2 SSD + 1 Tt HDD**, **LAN/WLAN/BT**, integroitu kamera/mikrofonikaiuttimet, *Miracast*-natiivituki, telakkavalmius (**USB-C**), liitettävyyden **USB 3.0 Type-C, USB 3.0, USB 2.0, HDMI 1.4a/DP**, langaton hiiri, tietosuojakalvo, suominäppäimistö, integroitu **LTE**.

Oheislaitteet/optiot

- Mobiilitulostin, esim. [HP OfficeJet 200](#) tai vastaava
- Yritystason **MFP**-lasermonitoimilaite MV/väri yhdelle käyttäjälle
- Telakka (**USB-C**)

- Näyttö 24" **FullHD**, 27" 2560 x 1440, 32" **4K**
- **Headset BT** ja **USB**, yhteensopivuus *Windows 10* ja *Android 8* tai tuoreempi ja *Skype*
- Langallinen kortinlukijanäppäimistö
- **LTE**-valmius⁽⁹⁾
- Kosketusnäyttö
- Lisämuistia
- **USB**-jakaja

Pöytätietokoneet

Välineiksi laaditaan pari vakioitua kokoonpanoa yrityslaittein, joista työpisteeseen valitaan sopivin tarpeen mukaan.

Työpiste toteutetaan pöytäkoneratkaisulla, jos sitä käyttää useampi henkilö tai käyttäjällä on erityistarpeita, jotka on järkevämpi toteuttaa pöytäkoneratkaisulla.

Pääsääntöisesti käytettävä malli on mini desktop, joka suoriutuu jouheasti SOTE-järjestelmien pyörittämisestä.

Kestävyyden ja vakioinnin näkökulmasta kyseeseen tulevat vain yrityslaitteet.

Näytöissä vakiokokona pidetään 24" ja resoluutiona **FullHD**-tarkkuus (1920 x 1080).

Prosessoreissa *Intel* on tällä hetkellä yrityspuolen ainut vaihtoehto ja i-mallisarja (*i3*, *i5*, *i7*). Nämä kattavat tarpeet yrityskäytössä kevyestä vaativaan.

Keskusmuistivaatimukseksi asetetaan 16 Gt, koska jo *LifeCare*-käytössä vaatimuksena on se. Vaativassa käytössä jopa 32 Gt voi olla tarpeen ja tämä tarjotaan optiona. Tämän hetken muistityyppi markkinoilla on **DDR4**.

Massamuisteissa kokoonpanoon riittää **SATA-SSD**. Hintaero halvempaan **SATA-HDD** on mitätön, eikä isommasta kapasiteetista ole normaalikäytössä käytännön hyötyä, mutta **SSD**:n suuremmasta luku/kirjoitusnopeudesta kyllä. Näistä vältetään kuitenkin hitaimpia tekniikoita (esim. *Samsung QVO*). Raskaammassa käytössä voidaan käyttää vielä edellisiä nopeampaa **M.2 SSD**:tä laitteen sitä tukiessa.

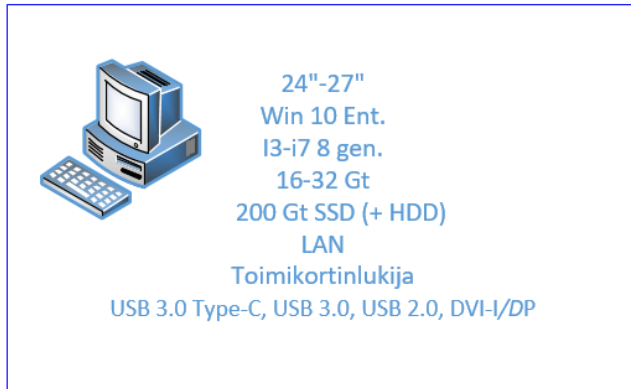
Yhteyksiksi riittää **LAN** 10/100/1000 Mbit/s.

Liitettävyydessä tarvitaan lisälaitteiden takia eri **USB**ejä ainakin 1/malli, näytön lisäliitintänä joko **DVI-I** ja **DisplayPort**. **VGA** on poistuvaa tekniikkaa.

Suominäppäimistö toimikortinlukijalla. Toimikortinlukija on tarpeen kirjautumisissa ja perusvaatimuksena.

Tehopöytäkoneessa on valmiudet mm. multimedian käsittelemiseen.

Edellä mainittua jaottelua kolmeen käytetään hyödyksi valitsemalla etukäteen niistä jokin työntekijöiden rooleille, jolloin niille saadaan ennalta sovitut laitteistokokoonpanot.



Normaalikokoonpano

Näyttö 24"-27" min. 1920 x 1080, *Windows 10 Enterprise 64 bit*, 8 gen i5, 16 Gt **DDR4**, toimikortinlukijanäppäimistö, 256 Gt **SATA SSD**, **LAN**, liitettävyys **USB 3.0 Type-C**, **USB 3.0**, **USB 2.0**, **DVI-I/DP**, tietosuojakalvo, suominäppäimistö.

Tehotyöasema

Näyttö 27"-43" min. 1920 x 1080, erillinen näytönohjain, *Windows 10 Enterprise 64 bit*, 8 gen i7, 32 Gt (64 Gt) **DDR4**, toimikortinlukijanäppäimistö, 256 Gt **M.2 SSD + 1 Tt HDD**, **LAN**, kamera/mikrofonit/kaiuttimet, liitettävyys **USB 3.0 Type-C**, **USB 3.0**, **USB 2.0**, **DVI-I/DP**, tietosuojakalvo, suominäppäimistö.

Oheislaitteet/optiot

- Yritystason **MFP**-lasermonitoimilaite MV/väri yhdelle käyttäjälle
- Lisänäyttö 24"-43" **FullHD → 4K**
- Langaton hiiri
- Tietosuojakalvo
- Kosketusnäyttö
- Lisämuistia
- **USB**-jakaja

Älypuhelin

Perustelut

Maakunnan tulevat puhelimet tulevat olemaan keskitetysti hallittuja älypuhelimia. Otetaan älypuhelimiksi käyttöön kolme *Android*-mallia (perusmalli, kestävä ja tehomalli). *Applen* laitteita käytetään vain poikkeustilanteissa erittäin perustelluista syistä. Varsinaista tukea maakunta ei tälle inf-ralle anna. Hankinnoissa huomioidaan myös mahdollinen potilastietojen kirjaaminen/selaaminen [Kuopion](#) malliin. Hankinnoissa hyödynnetään hankintarenkaita. Mallien määrä pidetään pienenä, jotta laitekanta olisi mahdollisimman homogeeninen ja sen ylläpito olisi kokonaistaloudellista.

Puhelimiin otetaan käyttöön etähallinta ja sovellukseksi valitaan sellainen, joka soveltuu kaikkien käyttöön tulevien alustojen hallintaan ja jonka palveluntarjoaja ja maakunta katsovat tarkoitukseen sopivaksi. *Android*-ekosysteemiä puoltaa sen suurempi joustavuus perusympäristönä, sekä laitehinnoiltaan halvempi kokonaishinta. Lisäksi *Applen* tuotteiden hallinnointi (tilit) vaatii käytännössä luottokortteja aktivointia varten (erittäin vaikeaa julkisorganisaatioissa toteuttaa).

Laitteissa on käytössä tiedostojen salaus ja kolmen vuoden takuu.

Androideista valitaan vähintään versio 8, jotta tietoturvapäivityksiä saataisiin laitteille edes hetken aikaa. Vaatimusta päivitetään aina tarpeen mukaan uudempaan.

Näytöissä minimikoko on 5 tuumaa, jotta sovelluksia pystyy käyttämään. Suurin koko on 6,5" ja siitä eteenpäin mennään jo tableteilla. Resoluutiovaatimuksia voi tulla sovellusvaatimusten myötä. Keskusmuistiksi normaalikäytössä riittää 2 Gt sovellusten sujuvaan käyttöön, vaativille sovelluksille tarvitaan 4 Gt.

Tallennustilaksi riittää peruskäytössä 32 Gt isompaan tarpeeseen 64 Gt.

LTE-datayhteys⁽⁹⁾ (4G) tarvitaan datakäyttöä varten. Liittymiin tarvitaan data jo pelkästään etähallintaa varten.

PAM (phone-as-modem) tarvitaan jotta älypuhelimien internetyhteys on mahdollista jakaa muille laitteille.

Bluetooth (BT) tarvitaan lisälaitteita varten (esim. kuulokkeet).

Sormenjälkitunnistin on tarpeen käytön sujuvoittamiseksi. Tietoturva vaatii määrättyjä lukituksia, jolloin jatkuva **PIN**-koodien syöttäminen hidastaa käyttämistä oleellisesti.

NFC lähiluku⁽¹⁰⁾ on jo käytössä kotihoidossa (sisään/uloskuittaukset asiakkaalla) ja jatkossa mm. myös turvatulostuksissa mahdollisuuksien mukaan.

Laturi mainitaan erikseen, koska markkinoille tullut jo paketteja joista laturi puuttuu.

Perusmalli

Vähintään *Android 8*, näyttö 5" - 6". Keskusmuistia 2 Gt min. tallennustilaa min. 32 Gt, **LTE**-datayhteys, **PAM**, **BT**, sormenjälkitunnistin, **NFC lähiluku⁽¹⁰⁾**, laturi. Testattu ja taattu toimivuus perusmallissa käytettävien sovellusten kanssa.

Kestävä, IP-luokiteltu malli

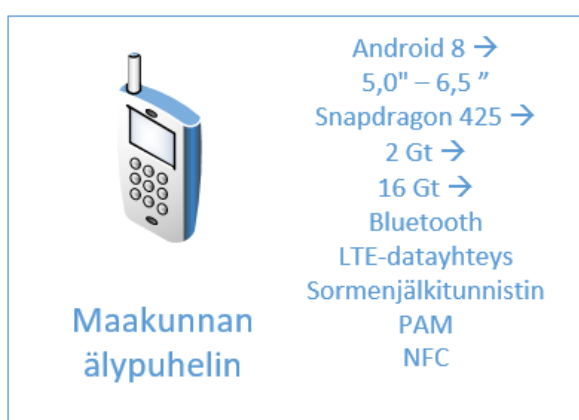
Vähintään *Android 8*, näyttö 5" - 6". Keskusmuistia 2 Gt min. tallennustilaa min. 32 Gt, **LTE**-datayhteys⁽⁹⁾, **PAM**, **BT**, sormenjälkitunnistin, **NFC lähiluku⁽¹⁰⁾**, laturi. Testattu ja taattu toimivuus perusmallissa käytettävien sovellusten kanssa. **IP-luokiteltu⁽⁸⁾**, vähintään luokituksen **IP67** vaatimukset täyttävä malli.

IP-luokitusjärjestelmä on [Euroopassa](#) käytössä oleva järjestelmä [sähkölaitteiden](#) ja laitekoteloiden tiiviiden määrittämiseksi. Luokitus kertoo laitteen suojauksen ulkoisia uhkia, kuten pölyä ja vettä vastaan.⁽⁸⁾

IP67 tarkoittaa että laitteissa on täydellinen suojaus, pölytiivis ja ne kestävät hetkellisen upotuksen veteen.⁽⁸⁾

Tehomalli

Vähintään *Android 8*, näyttö 5" – 6,5". Keskusmuistia 4 Gt min. tallennustilaa min. 64 Gt, **LTE**-datayhteys⁽⁹⁾, **PAM**, **BT**, sormenjälkitunnistin, **NFC lähiluku**⁽¹⁰⁾, laturi. Testattu ja taattu toimivuus perusmallissa käytettävien sovellusten kanssa. **IP-luokiteltu**⁽⁸⁾, vähintään luokituksen **IP67** vaatimukset täyttävä malli. Prosessori *Snapdragon 845* tai vastaava.



Tabletit, eli taulutietokoneet

Maakunnan tulevat tabletit tulevat olemaan keskitetysti hallittuja laitteita. Otetaan käyttöön kolme *Android*-mallia (perusmalli, tehomalli ja **IP-luokiteltu**⁽⁸⁾ malli). *Applen* laitteita käytetään vain poikkeustilanteissa erittäin perustelluista syistä. Varsinaista tukea maakunta ei tälle infralle anna. Hankinnoissa huomioidaan myös mahdollinen potilastietojen kirjaaminen/selaaminen [Kuopion](#) malliin. Laitteissa otetaan käyttöön etähallinta ja sovellukseksi valitaan sellainen, joka soveltuu kaikkien käyttöön tulevien alustojen hallintaan ja jonka palveluntarjoaja ja maakunta katsovat tarkoitukseen sopivaksi. *Android*-ekosysteemiä puoltaa sen suurempi joustavuus perusympäristönä, sekä laitehinnoiltaan halvempi kokonaishinta. Lisäksi *Applen* tuotteiden hallinnointi (tilit) vaatii käytännössä luottokortteja aktivointia varten (erittäin vaikeaa julkisorganisaatioissa toteuttaa).

Laitteissa on käytössä tiedostojen salaus ja kolmen vuoden takuu.

Androideista valitaan vähintään versio 8, jotta tietoturvapäivityksiä saataisiin laitteille edes hetken aikaa. Vaatimusta päivitetään aina tarpeen mukaan uudempaan.

Taulutietokoneiden määritelmässä minimikoko on 7 tuumaa. Tämä pieni koko voi tulla kyseeseen määrättyissä käyttökohteissa. Suurin koko näytölle on reilut 10 tuumaa ja tämä on myös yleisin käytössä oleva. Resoluutiovaatimuksia voi tulla sovellusvaatimusten myötä.

Keskusmuistiksi normaalikäytössä riittää 2 Gt sovellusten sujuvaan käyttöön, vaativille sovelluksille tarvitaan 4 Gt.

Tallennustilaksi riittää peruskäytössä 32 Gt isompaan tarpeeseen 64 Gt.

LTE-valmius⁽⁹⁾ (4G) tarvitaan datakäyttöä varten, siltä varalta että käytetään laitteen omaa dataa, eikä käytetä **WiFiä** (WLAN). Liittymät hankitaan tarvittaessa.

Bluetooth (BT) tarvitaan lisälaitteita varten (esim. kuulokkeet).

Laturi mainitaan erikseen, koska markkinoille tullut jo paketteja joista laturi puuttuu.

Perusmalli

Min. *Android 8 Fi*, näyttö 7" – 10", prosessori min. *Snapdragon 425* tai vastaava, keskusmuistia min. 2 Gt ja tallennustilaa min. 16 Gt., **LTE-valmius**⁽⁹⁾, laturi.

Tehomalli

Min. *Android 8 Fi*, näyttö 7" – 10", prosessori min. *Snapdragon 820* tai vastaava, keskusmuistia min. 4 Gt ja tallennustilaa min. 32 Gt., **LTE-valmius**⁽⁹⁾, laturi.

IP-luokiteltu malli

Min. *Android 7*, näyttö min. 7" - 10", prosessori min. *Snapdragon 820* tai vastaava, keskusmuistia min. 2 Gt ja tallennustilaa min. 32 Gt., **LTE-valmius**⁽⁹⁾, laturi, **IP-luokitus** min. **IP65**



Etäratkaisun ICT-tuki

Tuki toteutetaan saman, maakunnan palveluntarjoajan toimesta. Tukea saa puhelimitse virka-aikaan ja palvelupyynnöitä on mahdollista lähettää maakunnan sähköpostiosoitteista, sekä ainakin

webbiportaalin kautta. Ongelmia ratkaistaan mahdollisuuksien mukaan (riippuu ongelmasta) etä-hallinnalla. **On-Site**-tukea käyttäjä saa vain maakunnan toimipisteisiin, jotka on erikseen mainittu maakunnan ja palveluntarjoajan välisessä sopimuksessa. Käyttäjähallinta laitteisiin (kannettavat, älypuhelimet ja taulutietokoneet) hoidetaan myös keskitetyn hallinnan kautta.

Laitteet ovat palveluntarjoajan laiterekisterissä ja heidän keskitetyssä hallinnassaan.

LÄHTEET

- (1) Wikipedia, [etätyö](#)
- (2) Wikipedia, [VPN](#)
- (3) Microsoft, [DirectAccess](#)
- (4) Citrix, [Virtualisointi](#)
- (5) Wikipedia, [SaaS](#)
- (6) Finlex, [Työsuojelulaki](#)
- (7) Finlex, [Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä](#)
- (8) Wikipedia, [IP-luokitus](#)
- (9) Wikipedia, [LTE](#)
- (10) Wikipedia, [NFC](#)