

Näkökulmia etä- ja hybridi- työhön



Näkökulmia etä- ja hybridityöhön
PIKA Kainuu – Kestävä digitaalinen
tulevaisuuden työ -hanke

Päivi Dahl ja Jari Järviluoma (toim.)

Näkökulmia etä- ja hybridityöhön

PIKA Kainuu – Kestävä digitaalinen
tulevaisuuden työ -hanke

Päivi Dahl ja Jari Järviluoma (toim.)

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja

Raportteja ja selvityksiä B 163

Yhteystiedot:

Kajaanin Ammattikorkeakoulun kirjasto

PL 240, 87101 KAJAANI

Puh. 044 7157042

Sähköposti: amkkirjasto@kamk.fi

<http://www.kamk.fi>

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B 163 / 2023

ISBN 978-952-7522-18-9

ISSN 1458-915X

Kannen ulkoasu: Teemu Sirviö, Kajaanin amk

Kannen kuva: Pexels; Anna Shvets

Sisällys

| | | |
|----|---|----|
| 1 | Esipuhe | 1 |
| 2 | Lähityö, etätyö, hybridityö – käsitteiden avausta, Päivi Dahl..... | 3 |
| 3 | Etätyövalmennusten toteuttamisesta Teams-alustalla, Hannu Juntunen ja Päivi Dahl...5 | |
| 4 | Näkökulmia itsensä johtamiseen etätyössä, Katri Takala | 9 |
| 5 | Vaikuttava verkkovuorovaikutus, Tuula Rajander..... | 13 |
| 6 | Aivoterveydestä kannattaa pitää huolta etätyössä, Päivi Dahl | 17 |
| 7 | Etä- ja hybridityön pelisäännöt rakennetaan yhdessä, Päivi Dahl | 20 |
| 8 | Etätyössä koulutussuunnittelijana, Elina Kiviaho | 23 |
| 9 | Kainuulaisille yrityksille tehdyn etätyökyselyn tuloksia, Jari Järviluoma..... | 27 |
| 10 | Kokemuksia etätyön hyvistä ja huonoista puolista kainuulaisissa yrityksissä, Jari Järviluoma..... | 39 |
| 11 | Hybridityön tulevaisuus harvaan asutuilla seuduilla, Krista Kohtakangas, Inga Koskitalo ja Ira-Eerika Kopakka | 48 |
| 12 | Näkökulmia monipaikkaisuuteen ja paikkariippumattomaan työhön, Tarja Lukkari..... | 53 |
| 13 | Etätyö mahdollisuutena Kainuun aluekehitykselle, Jari Järviluoma, Tarja Lukkari, Hannu Juntunen ja Päivi Dahl | 61 |
| 14 | Kirjoittajat | 69 |

1 Esipuhe

Etä- ja hybridityö ovat pandemiasta lähtien muovanneet työelämää ennennäkemättömällä tavalla. Yrityksissä etä- ja hybridityö voidaan nähdä mahdollisuutena toiminnan tehostamiseen ja laadun kehittämiseen. Työskentelyn eri muodot tukevat henkilöstön työhyvinvointia ja niillä voidaan vaikuttaa yrityksen tuloksentelekykyyn sekä tuottavuuteen.

Ajasta ja paikasta riippumaton työskentely vaatii työntekijältä kykyä itseohjautuvuuteen sekä valmiutta tiimiohjautuvuuteen. Työntekijän itsensä johtamisen taitoja vahvistamalla kehitetään hänen etätyövalmiuksia ja -osaamista. Työnjohdon katsannosta tulevaisuudessa entistä useampi esihenkilö tulee työskentelemään hajautetussa organisaatiossa, jossa työntekijät tekevät työtä siellä, missä se on kustannustehokkainta ja järkevintä. Esihenkilön työyksiköt ja niiden henkilöstö voivat olla maantieteellisesti hajallaan, jolloin tarve etäjohtamiseen ja sen osaamiseen korostuu. Näin voi syntyä myös tarve päivittää yrityksen johtamisosaamista.

Yritysten henkilöstön ja työnjohdon etätyövalmiuksien parantamiseksi Kajaanin ammattikorkeakoulussa (KAMK) käynnistyi syksyllä 2021 *PIKA Kainuu – Kestävä digitaalinen tulevaisuuden työ* -hanke. Sen tavoitteena oli tuottaa kainuulaisille yrityksille etätyön asiantuntijoita sekä parhaita käytänteitä tuottavuuden tehostamiseksi digityövälineitä ja -menetelmiä hyödyntämällä. Projektin tärkeimpiä toimenpiteitä olivat etä- ja hybridityötaitojen lisäämiseen tähtäävät valmennukset.

Tähän julkaisuun on koottu PIKA Kainuu -hankkeen teemaan, eli etä- ja hybridityöhön liittyviä artikkeleita henkilöiltä, jotka olivat mukana hankkeessa eri tavoin. Julkaisu sisältää artikkeleita, jotka ovat saaneet näkökulmaa niin hankkeen valmennuksista, henkilökohtaisista etätyökokemuksista kuin hankkeessa tehdyistä kyselytutkimuksista. Siksi myös kirjoitusten aihevalikoimasta muodostui melkoisen monipuolinen. Artikkeleissa tarkastellaan muun muassa itsensä johtamista ja verkkovuorovaikutusta, kokemuksia etätyön informaatioteknologisista alustoista, etä- ja hybridityön pelisääntöjä sekä etätyön vaikutuksia yhtäältä aivoterveysteen ja toisaalta aluekehitykseen.

Kiitän lämpimästi kaikkia kirjoittajia, joita ilman käsillä olevaa julkaisua ei olisi syntynyt. Hankkeen loppuvaiheessa esitän kiitokseni kaikille hankkeeseen osallistuneille yrityksille, valmennettaville, projektitiimille ja projektin taloudesta vastanneille henkilöille saamastani tuesta hankkeen vetä-

miseen. Lämmin kiitos myös ohjausryhmän jäsenille ja rahoittajan edustajalle hyvästä yhteistyöstä. Lisäksi kiitän PIKA Pirkanmaa -hankkeen projektivastaavaa erinomaisista valmennusten suunnitteluun liittyvistä keskusteluista hankkeiden toteutusaikana.

Elokuussa 2023 päättyvää PIKA Kainuu -hanketta rahoitti Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja sitä koordinoi Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Kajaanissa 31.5.2023

Päivi Dahl

Lehtori, PIKA Kainuu -hankkeen projektipäällikkö

Kajaanin ammattikorkeakoulu



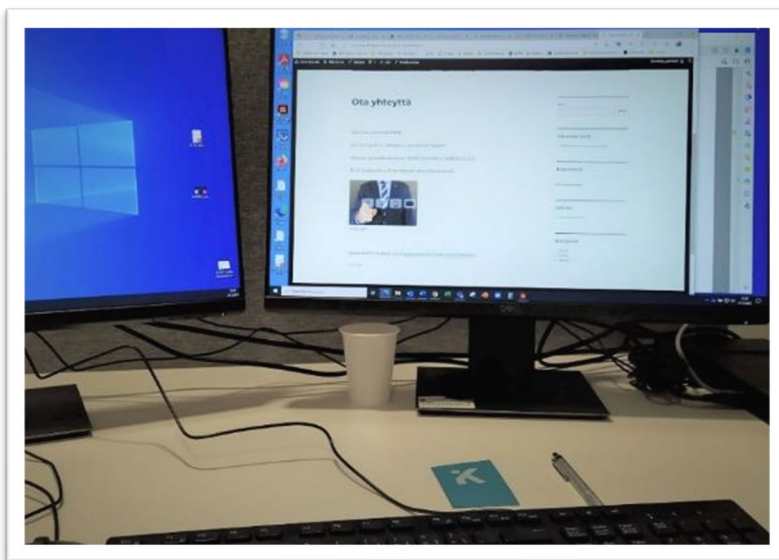
2 Lähityö, etätyö, hybridityö – käsitteiden avausta, Päivi Dahl

Työn tekeminen eri muodoissaan on nykypäivän kestopuheenaihe. Kuka tekee lähityötä, toinen etätyötä, kolmas hybridityötä. Henna Makkonen-Craig (2021) on avannut Kielikellon artikkelissaan näiden käsitteiden eroja ja hän toteaa, että käsitteiden käyttäminen riippuu näkökulmasta eli siitä, miltä kantilta asiaa haluaa tarkastella.

Lähityö asetetaan yleensä etätyön vastakohtaksi ja sillä viitataan konttorilla tai toimistolla työskentelyyn. Etätyötä ajatellaan usein työnantajan tarjoaman fyysisen työpaikan näkökulmasta siten, että työnantajan tilassa tehty työ on ns. lähityötä. (Makkonen-Craig 2021.)

Lähityö voi olla kuitenkin myös jotain aivan päinvastaista. Lähityö voi tarkoittaa myös esim. sosi-
aali- ja terveysalan työtä, jossa mennään asiakkaan lähelle esim. hoito- tai auttamistilanteessa. (Makkonen-Craig 2021.) Toisaalta sähköasentajan tai lähetin työtä ei voida tehdä etätyönä.

Lähityön ja etätyön lisäksi voidaan käyttää käsitettä läsnätyö, joka puolestaan voi tarkoittaa myös virtuaalisesti paikalla olemista. Eli kokouksissa tai oppitunneilla voidaan olla läsnä etäyhteyksin, vaikka fyysisesti ei olla toisiaan lähellä. (Makkonen-Craig 2021.)



Kuva 1. Kaksi näyttöä ja näppäimistö. Projektipäällikön työpiste työpaikalla. Kuva: Päivi Dahl.

Tilastokeskuksen mukaan etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyö on sellaista työtä, jota voisi työn

luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla. Tärkeää etätyössä ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. (Tilastokeskus 2023.)

Koronapandemia teki etätyön käsitteen tutuksi yhdessä yössä. Erityisesti se koskettaa tieto- ja asiantuntijatyötä ja digitalisaatio vaikuttaa siihen voimakkaasti. Etätyötä voidaan siis tehdä kotona tai jossakin muualla työntekijälle sopivassa tilassa, esim. kirjastolla, kahvilassa tai vaikkapa etätyöntekijöille suunnitelluissa yhteistyötiloissa. Täytyy myös ymmärtää, että etänä työskentely ei tarkoita yksin työskentelyä, vaan työntekemisessä tarvitaan myös yhteistyötä ja vuorovaikutusta toisten kanssa.

Hybridityön käsitettä ei ole vielä määritelty tarkasti eli se on vielä vakiintumaton käsite. Hybridityöllä tarkoitetaan kuitenkin yleensä sellaista työn organisointia, jossa voidaan yhdistää etätyötä ja työnantajan tiloissa tehtävää läsnätyötä. (Työterveyslaitos 2023.) Kirsi Väisäsen (2021) kirjoittamassa artikkelissa on haastateltu organisaatiopsykologi Outi Ikosta, ja hänen mukaansa on neljä tärkeää asiaa, jotka tulee ottaa huomioon hybridityössä. Niitä ovat yhteenkuuluvuus ja luottamus, rakenteet ja koordinointi, tehokas kommunikaatio ja onnistunut esihenkilötyö. Nämä sisältyvät hyvään johtajuuteen ja siinäkin tarvitaan tukea.

Lähteet:

Makkonen-Craig, H. (2021). Etätyö, lähityö ja läsnätyö. Kielikello verkkolehti 4/2021. Saatavilla 8.2.2021 <https://www.kielikello.fi/-/et%C3%A4ty%C3%B6-l%C3%A4hity%C3%B6-ja-l%C3%A4sn%C3%A4ty%C3%B6>

Tilastokeskus. (2023). Etätyö käsite. Saatavilla 2.5.2023 <https://www.stat.fi/meta/kas/haku.html?q=et%C3%A4ty%C3%B6>

Työterveyslaitos. (2023). Hybridityö määritelmä. Saatavilla 2.5.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Väisänen, K. (2021). Työn muotoilua tarvitaan, kun yhdistetään etä- ja lähityötä. Työ, terveys ja turvallisuus -verkkójulkaisu. Saatavilla 8.2.2021 <https://ttlehti.fi/tyon-muotoilua-tarvitaan-kun-yhdistetaan-eta-ja-lahityota/>

3 Etätyövalmennusten toteuttamisesta Teams-alustalla, Hannu Juntunen ja Päivi Dahl

PIKA Kainuu -hankkeen työpajoissa ja valmennuksissa käytettiin Microsoft Teams -etäkokousohjelmistoa. Tämä artikkeli käsittelee ohjelmiston käytettävyyttä ja soveltuvuutta etävalmennuksiin. Artikkelin perustuu hankkeessa työskennelleiden teknologia-asiantuntijan ja projektipäällikön käytännön kokemuksiin.

Etätyöohjelmiston valinta

Etätyöosaamisen kehittämisen mukaisesti keväällä 2022 suunniteltiin yritysten kanssa työpajoissa pilotointijakson valmennusten sisältötarpeita. Korona-ajan myötä etätyöskentely ja -koulutus olivat tulleet jo kaikille työpajoihin osallistuneille yrityksille jossain määrin tutuiksi. Työpajoissa mukana olleet yritykset toivoivat, että suurin osa valmennuksista toteutettaisiin maksimissaan kolmen tunnin mittaisina etävalmennuksina. Etävalmennuksiin tarvittiin etäkokousohjelmisto, jonka piti olla sekä valmennuksista vastaaville että osallistujille helppokäyttöinen. Siihen piti voida yhdistää erilaisia osallistavia ohjelmia ja mahdollistaa työryhmätyöskentelyä.

PIKA Kainuu -hankkeen etäkokousohjelmistoksi oli luonnollinen valinta Microsoft Teams -ohjelmisto (Teams). Kyseinen ohjelmisto kuuluu Kajaanin ammattikorkeakoulun (KAMK) ohjelmistotyökalupakettiin ja siten KAMK:n IT-osasto (KamIT) tarjoaa sille käyttäjätuen.

Vaihtoehtoisia ohjelmistoja olivat esimerkiksi Meet ja Zoom -ohjelmistot, joihin tutustuttiin syksyllä 2022 PIKA Kainuu -hankkeen aikana etätyöohjelmia käsitelleessä valmennuksessa. Meet ja Zoom -ohjelmistoissa on samantyyliä ominaisuuksia kuin Teams-ohjelmistossa, joten etäkokousohjelmiston valintaan vaikutti enemmän organisaation tietotekniikkapolitiikka kuin eri ohjelmistojen välinen paremmuus.

Valmennusten aikatauluttaminen ja kutsu

Teams on ennen muuta etäkokousohjelmisto, joten se ei ole ideaali etävalmennusten järjestämiseen. Verkkovalmennuksien aikataulutuksen jälkeen pohdittiin yhteydenpitoa ja valmennuksista informoimista valmennettavien yritysten suuntaan. Teamsillä järjestettävään valmennukseen voi kutsua mukaan pienen tai suuren joukon osallistujia. Teamsin kokoustoiminnolla järjestettyyn valmennukseen voi osallistua 1 000 valmennettavaa ja Teams Live -valmennukseen jopa 10 000 valmennettavaa.

Teams on hyvin integroitu Microsoft 365 (MS) tuoteperheeseen ja sen vuoksi kutsu ohjelmistolla järjestettävään valmennukseen oli helppo laatia MS Outlookin tai Teamsin omalla kalenteritoiminnolla. Molemmilla tavoilla määriteltiin valmennuksen ajankohta ja osallistujat sekä kutsu valmennukseen lähetettiin sähköpostilla. Kutsutut vastasivat kutsuun ja jos vastaus oli myönteinen, kutsu siirtyi osallistujan kalenterivaraukseksi. Näin valmennuksen järjestäjä sai samalla tiedon ketkä kutsutut osallistuvat valmennukseen ja ketkä eivät voi osallistua. Tämä toiminto koettiin hyväksi ennakkotiedoksi valmentajien suuntaan.

Teams-kokoustilat voidaan myös liittää suoraan Teams-kokoukseen osallistujana. Näin kokouksen hallinnointi on sujuvaa, kun esimerkiksi äänen- ja kuvantoiston lisälaitteita ei tarvitse vaihtaa kokouksen esittäjän vaihtuessa.

Teamsin käyttö hankkeessa

PIKA Kainuu -hankkeessa kaikki työpajat ja suurin osa valmennuksista toteutettiin Teams-työkälulla. Teamsin käytössä haasteita aiheutti työkalun vaatiman nettiyhteyden laatu, välillä ääni ja kuva pätkivät sekä esitettävä materiaali latautui hitaasti valmennettavien koneille. Valmennuksen järjestäjän on syytä muistuttaa jo kokouskutsussa laadukkaan nettiyhteyden merkitystä sujuvaan valmennuskokemukseen. Ensiapuna yhteyshaasteisiin voi sulkea osallistujien kamerat, jolloin videokuvaa ei lähetetä eikä vastaanoteta ja näin nettiyhteyden vaatimustaso laskee oleellisesti.

Hankkeessa toteutettujen valmennusten aikana havaittiin, että Teamsin kaikki toiminnot, esimerkiksi keskustelutoiminto, eivät olleet välttämättä kaikkien valmennukseen osallistujien käytössä. Tämä ongelma korostui erityisesti kotiorganisaation ulkopuolisten eli ns. vierailija-käyttäjien kohdalla ja vaikeutti hetkellisesti osallistujien aktivoitua ja vuorovaikutusta valmennuksissa. Mahdollisesti nämä haasteet johtuivat KAMK:n organisaation Teams-asetuksista ja konfiguraatiosta, joihin olisi ollut syytä perehtyä syvällisemmin Kajaanin ammattikorkeakoulun Teams-käyttäjätuen avustuksella.

Teamsissa valmennus voidaan tallentaa osallistujien suostumuksella ja siten valmennus on myös uudelleenkäytettävissä. Teams tallentaa videon lisäksi puheen transkription, jota on mahdollista hyödyntää jälkepäin tallenteen tekstitykseen.

Eräs hyödyllinen ominaisuus Teamsissa on kokouksista ladattava osallistujaluettelo. Tämä toiminto helpottaa dokumentointia osallistujista esimerkiksi kokousten pöytäkirjaan tai hankerahoittajalle tehtävään raportointiin.

Verkkovalmennusten materiaali ja osallistaminen

Valmennusten suunnitteluvaiheessa pitää olla käsitys valmennettavien määrästä, jotta voi valmistella aineiston ja suunnitella interaktiivisuuden kyseiselle joukolle sopivaksi. Teams valmennuksessa on käytettävissä ääni- ja videokuvayhteys osallistujien välillä. Videokuvan ansiosta valmennukseen osallistujat voidaan sijoittaa virtuaalisesti esimerkiksi samaan auditorioon, jolloin he kokevat olevansa samassa yhteisessä tilaisuudessa, vaikka fyysisesti osallistujat ovatkin eri paikoissa. Hankkeen aikana työpajatyöskentelyssä havaittiin, että vuorovaikutuksen aikaan saamiseksi videokuvan pitäminen auki on erittäin tärkeää luottamuksen ilmapiirin rakentamiseksi.

Valmentaja tai kouluttaja jakaa tai esittää laatimansa materiaalit Teamsissa. Hankkeessa valmennuksien materiaaleina käytettiin tyypillisesti joko ppt- tai pdf -muotoista esitystä. Esitysmateriaalina oli myös kuvia ja taulukoita, ja lisäksi valmennuksia täydennettiin YouTubeen tallennetuilla videoilla.

Verkkovalmennuksissa on hyödyllistä osallistaa ja aktivoida osallistujia. Teams-ohjelmisto mahdollistaa osallistujien aktivoimisen valmennuksen aikana. Teamsiin on valmiiksi integroitu aktiivointityökaluja, kuten esimerkiksi viittaus, reaktiopainikkeet, keskustelupalsta jne. Nämä työkalut on hyvä kerrata aina etävalmennuksen alussa, koska joukossa saattaa olla myös ensikertalaisia ja toisaalta se luo verkkotilaisuuteen turvallisuuden tunnetta. Valmennuksissa, joihin osallistuu useita kymmeniä henkilöitä, ei ole mahdollista pyytää jokaista osallistujaa kertomaan sanallisesti, mitä he odottavat valmennukselta, vaan silloin voidaan hyödyntää Teamsin tarjoamia työkaluja reagointiin ja vastaamiseen.

Verkkovalmennuksissa osallistujia jaettiin pienryhmiin Teamsin sisällä, jolloin tehtäviä ja keskusteluja voitiin tehdä ensin pienryhmissä ja sitten myöhemmin keskustella koko osallistujajoukon kesken yhdessä. Hankkeen verkkovalmennuksissa käytettiin etukäteen mietittyjä työkaluja ja vuorovaikutuselementtejä osallistujien aktivointiin. Valmennuksiin laadittiin etukäteen kyselyjä ja äänestyksiä, joita otettiin käyttöön valmennusten sopivissa kohdissa. Esimerkiksi MS Forms -työkalulla etukäteen laaditut kyselylomakkeet toimivat hyvin etävalmennusten ennakkotietokyselyissä.

Hankkeen valmennuksen aikana käytettiin osallistujien aktivointiin myös erillisiä sovelluksia, kuten Padlet ja Answergarden. Padlet-sovellusta käytimme hankkeen työpajatyöskentelyn tukena, koska se mahdollisti samanaikaisen vastaamisen yhteen työpöytäikkunaan. Sovellus ei sisällä tekoälyä, joten vastausten analysointi tai tiivistäminen tehtiin työpajatyöskentelyssä tai sen jälkeen. Padlet -sovellukseen kirjoitettuja vastauksia hyödynnettiin pdf-muotoisina tiedostoina.

Answergarden -ohjelmistoa käytettiin visualisoimaan valmennettavien itsenäisen työskentelyn vastauksia. Itsenäinen työskentely koostui useimmiten valmentajan esittämästä kysymyksestä tai väitteestä, johon valmennettavat miettivät itsenäisesti omia vastauksia. Answergardeniin syöteytyt vastaukset muodostavat sanapilven, jossa useimmin esiintyvät vastaukset korostuvat. Answergarden -työkalun käytöstä jäi valmentajille hyvin positiiviset kokemukset.

Valmennuskertojen jälkeen osallistujilta kerättiin palautetta hyödyntämällä esimerkiksi Teamsin keskustelupalstaa, johon pyydettiin etsimään vaikkapa sen hetkistä tunnetilaa kuvaava hymiö tai gif-animaatiokuva. Valmennuksien palautteen keräämisessä käytettiin sekä Forms- että Webropol-lomakkeita, ja lisäksi osallistujilta kerättiin suullista palautetta. Tarvittaessa näillä työkaluilla palautteen pystyi keräämään jopa anonyymisti.

Valmennusten edetessä osallistujien ja kouluttajien Teamsin käyttämisen taitotaso kasvoi ja pysyimme valmennusten loppuaikana jo sujuvasti käyttämään Teamsin eri ominaisuuksia kuten viittaus, reaktiot, keskustelu jne. Valmennettavien osallistaminen etäkokousohjelmiston työkalujen avulla loi valmennustilaisuuteen positiivista vierettä ja tarjosi kouluttajille välitöntä palautetta valmennuksen onnistumisesta sekä valmennettavien vireystilasta.

Miksi Teamsia voidaan käyttää jatkossa etävalmennuksiin?

Havaitsimme hankkeen valmennusten puolen vuoden pilottijakson aikana, että Teams-ohjelmisto kehittyi nopeasti ja siihen integroituu uusia sovelluksia. Microsoft kehittää ohjelmaa aktiivisesti ja siihen tulee säännöllisesti uusia päivityksiä. Tämän vuoksi myös valmentajien ja kouluttajien tulee seurata muutoksia, jottei itse valmennustilanteessa synny hämminkiä ohjelmiston toimivuudesta.

Teamsin yksi etu on, että osallistuja ei tarvitse Teams-lisenssiä osallistuakseen verkkokokoukseen. Teams-selainversiolla pystyy osallistumaan kokoukseen ja valmennukseen. Kouluttaja luonnollisesti tarvitsee Teams-lisenssin, jotta hän voi aikatauluttaa kokoukset ja lähettää kutsun, joka sisältää linkin Teams-kokoukseen. Osallistujat liittyvät kokoukseen tietokoneen nettiselaimella (esim. Edge tai Chrome). Teamsin käyttöön on saatavissa kattavat ohjeet Microsoftin sivustolta ja lisäksi Teamsin käyttökoulutusta ja opastusta tarjoavat useat eri organisaatiot.

4 Näkökulmia itsensä johtamiseen etätyössä, Katri Takala

Tämän päivän työ on moninaista ja sitä tehdään joko kokonaan tai osittain etänä. Psyykkinen kuormittuneisuus on lisääntynyt viime vuosina. Karjalaisen (2021) mukaan työn rajat ovat hämärtyneet monilla tavoin nykytyöelämässä ja erityisesti korona-aikana. Työn rajojen vetämiseen ja hämärtymiseen etätyössä vaikuttavat myös sukupuoli ja elämäntilanne. Onkin tärkeää kiinnittää huomiota itsensä johtamisen taitoihin, joita tarvitaan mielekkään työn ja arjen tueksi. Hyvää elämää on lupa tavoitella ja pyrkiä kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia. Itsensä johtaminen auttaa hyvinvoinnin saavuttamisessa ja ylläpitämisessä, mutta mitä itsensä johtaminen tarkoittaa?

Åhmanin (2003) mukaan itsensä johtaminen on oman mielen johtamista siten, että siinä pyritään omien ajatusten, tunteiden ja tahdon ohjaamiseen itsearviointin ja ajatusten tiedostamisen avulla. Omia uskomuksiaan voi tunnistaa ja muuttaa. Sydänmaanlakka (2010) määrittelee itsensä johtamisen oppimisprosessiksi, jossa kehoa, mieltä, arvoja ja tunteita ohjataan itsearviointin kautta. Itsensä johtaminen sisältää erilaisia ”kuntotekijöitä”, joita ovat ammatillinen, fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen kunto. Kaikille näille ”kunnan osa-alueille” voi asettaa tavoitteita. Esimerkiksi voit tavoitella sellaista fyysistä ja psyykkistä kuntoa, joka auttaa jaksamaan arjessa ja työtehtävissä paremmin.

Itsensä johtamisen taustalla on mielenkiintoisia teorioita. Banduran (1977) sosiaalisen oppimisen teorian mukaan tulee uskoa siihen, että omaan elämään on mahdollista vaikuttaa. Bandura esittää myös käsitteet *työpaikan tulosodotukset* ja *yksilön tehokkuususkomukset*. Niiden suhde vaikuttaa mm. voimavarojen käyttöön, jaksamiseen ja mahdollisuuksiin kehittää työtään. Jos esimerkiksi työpaikalla on suuret tulosodotukset ja henkilön omat tehokkuususkomukset ovat pienet, työntekijä saattaa menettää uskon itseensä kyvykkäänä työntekijänä. Kegan (1994) on esittänyt käsitteen ”subject – object shift”. Se tarkoittaa etäisyyden ottamista omiin ajatuksiin ja tunteisiin. On merkittävä asia, jos pystyy tutkimaan omaa ajattelua etäältä. Manzin ja Neckin (1991) teoriassa keskiössä on omien ajatusten johtaminen: uskomusten ja olettamusten, sisäisen puheen ja mielikuvien hallinta.

Itsensä johtaminen on siis käsitteiden ja teorioiden valossa omien ajatusten ja tunteiden johtamista: uskomusten ja olettamusten, sisäisen puheen ja mielikuvien hallintaa. Oman ajattelun rutiineihin voi kiinnittää huomiota: menetkö kohti jotakin vai vältteletkö asioita? Ajatteletko motivoivasti?

Itsensä johtamisen osa-alueita ovat muun muassa tunteiden säätely, myötätunto itseä kohtaan sekä ratkaisukeskeinen ajattelu. Pietiäisen (2013) mukaan *tunne* on ihmisen sisäinen ja samalla kehollinen kokemus. Tunteita ovat muun muassa pelko, viha, syyllisyys, häpeä, anteeksianto, rakkaus ja ilo. Antitunne on järkeen perustuvan kiellon synnyttämä tila ja siihen liittyvä toimintamalli; tunnetta yritetään hallita ja estää järjellä. Se voi lukkiutua kehoon ja lukita tunnemuistin, jolloin seurauksena voi olla antitunnereaktio ja sairastuminen. Antitunnetilassa ihminen ei pysty kohtaamaan tunnetta, hän torjuu ja patouttaa sen (tulee tunnemyrskyjä). Tunteiden patoutumisesta syntyy antitunnereaktioita kuten paniikki, masennus, ahdistus, tuska, huolehtiminen, stressi, pettymys ja hermostuneisuus. Tunteiden säätely itsensä johtamisessa on tärkeää. Golemanin (1995) mukaan tunteiden tunnistamisen ja tulkinnan taito on osa tunneälyä.

Muita tunneälyn osa-alueita ovat omien tunteiden hallinta, itsensä motivointi, toisten tunteiden tunnistaminen ja vuorovaikutussuhteiden hallinta. NLP Akatemia (2023) tarjoaa hyviä keinoja kielteisten tunteiden muuttamiseen: asennon ja ryhdin muuttaminen, äänensävyä vaihtaminen myönteisemmäksi niin puheessa kuin omassa sisäisessä dialogissakin. On tärkeää huomata mihin kiinnittää huomiota. Jos hakee ympäristöstä tietäntyyppistä informaatiota, elämässä olevat myönteiset asiat voivat jäädä huomioimatta. Lisäksi voi vahvistaa myönteisiä tunteita palaamalla hyviin ja energisoiviin muistoihin. Tämä onnistuu esimerkiksi assosiaation kautta: voi mennä mukaan aikaisempaan hyvään muistoon (nähdä tilanne ”elokuvana”). Näin voi aktivoida tunteen käyttöön haluamassaan tilanteessa.

Myötätunto on inhimillisen asenteen perusta (Pessi 2015). Itsemyötätunto koostuu itsen kohtelemisesta hyvin (pysähdyt oman hyvinvoinnin äärelle kohdatessasi epämiellyttäviä asioita etkä soimaa itseäsi), jaetun ihmisyden kokemisesta (jokainen tekee virheitä ja kokee epämiellyttäviä tunteita) ja tunteesta hyväksyvää kohtaamisesta (Neff 2003). On tärkeää tunnistaa omat tarpeet, pyrkiä tasapainoon ja tehdä itseä koskevia päätöksiä. Itsemyötätuntoa harjoittavia ihmisiä motivoi tekeminen ja uteliaisuus asioita kohtaan. Epäonnistuminen ja erehtyminen ymmärretään osaksi ihmisenä toimimista. Myötätuntoa itseä kohtaan voi opetella. (Kohtakangas 2019.)

Rakentavaa ajattelua voi kehittää. Tehokas ajattelu aktivoi, välttää vastakkain asettelua, säästää aikaa ja mahdollistaa ideoiden syntyminen; asioita katsotaan useammasta näkökulmasta. Aivot ohjaavat meitä lähemmäs miellyttävää asiaa ja ne pyrkivät pois epämiellyttävästä. Esimerkiksi työtehtävissä on kuitenkin hyvä mennä kohti epämiellyttävää. (Åhman ja Gustafsberg 2019.) NLP Akatemian (2023) mukaan rakentavaan ajatteluun kuuluu muun muassa vaikuttava puhe. On mahdollista rakentaa puheeseen ja sisäiseen ajatteluun myönteisiä olettamuksia: ”Olen ainutlaatuinen”, ”Tiedätkö miten hyvä päivä tästä tulee?”, ”Tulen tuntemaan tulevaisuudessa paljon hyviä

tunteita”, ”Olet osaava ja teet hyviä päätöksiä”. Tukena voi käyttää myös mielikuvaharjoittelua. Mielikuvaharjoittelu on mielen sisäinen prosessi, joka vaikuttaa suorituskyykyyn tehokkaasti (vrt. Lindsay, Larkin, Kitten & Spittle 2021). On hyvä huomata, että ”En onnistu” on mielikuvaharjoittelua, samoin kuin ”Onnistun”. Arkiajattelu vaikuttaa mieleen ja suorituskyykyyn. Opettajien kokemukset NLP:stä kertovat lisääntyneistä vuorovaikutustaidoista, uusista ajattelutavoista, muutosvoimasta ja paremmasta itsetunnosta (Ahvenniemi 2014). Dispenzan (2014) mukaan samat ajatukset johtavat samoihin valintoihin, tekoihin, tunteisiin ja kokemuksiin. Uudet ajatukset synnyttävät uuden olemisen tilan. Ota oma ajattelu hallintaan!

Itsensä johtamiseen kuuluu siis erilaisia osa-alueita. Kiteyttäen voi sanoa, että ajattele rakentavasti ja hallitse tunteesi, ole myötätuntoisen itseäsi ja muita kohtaan sekä huolehdi henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista. Välillä on hyvä pysähtyä arvioimaan omaa tilannettaan; mitkä tapahtumat ovat johtaneet omaan olotilaan. Innostu omasta elämästäsi ja tee asioita, joista saat energiaa. Tunnista oma ainutlaatuisuutesi. On tarkoitus, että täytämme elämämme hyvinvoinnilla ja onnellisuudella – johtamalla itseämme niissä asioissa, joihin voimme elämässä vaikuttaa.

Lähteet:

Ahvenniemi, R. (2014). *Mental Management - NLP ja relaksaatio opettajien jaksamisen edistäjinä*. Tampereen yliopisto. Väitöskirja.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Oxford, England: Prentice-Hall.

Dispenza, J. (2014). *Plasebo. Lumevaikutuksen teho*. Helsinki.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

Karjalainen, M. (2021). Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etätyö ja sukupuoli. *Työelämän tutkimus* 19(4), 546–569.

Kegan, R. (1994). *In over our heads: the mental demands of modern life*. Cambridge: Harvard University Press.

Kohtakangas, K. (2019). *Välittävä johtajuus ja armollinen itsensä johtaminen. Konkurssin tai alasajon tehneiden yrittäjien kokemuksia*. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteen väitöskirja.

Lindsay, R.S., Larkin, P., Kittel, A. & Spittle, M. (2021). Mental imagery training programs for developing sport-specific motor skills: a systematic review and meta-analysis. *Physical Education & Sport Pedagogy*. <https://doi.org/10.1080/17408989.2021.1991297>

Manz, C.C. & Neck, C.P. (1991). Inner leadership: Creating productive thought patterns. *Academy of Management Executive* (5), 87–95.

Neff, K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude towards oneself. *Self and Identity* (2), 85–102.

NLP Akatemia. (2023). Koulutusmateriaali. Licenced Practitioner of NLP. NLP Akatemia, Ilkka Rajala.

Pessi, A. (2015). Myötätunto onnen lähteenä. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. Juva: Bookwell Oy, 179–199.

Pietiäinen, A. (2013). *Tunne, antitunne, perimä*. Helsinki: Oy Nordprint Ab.

Sydänmaanlakka, P. (2010). *Älykäs itsensä johtaminen*. Helsinki: Talentum.

Åhman, H. (2003). *Oman mielen johtaminen: Näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa*. Teknillinen korkeakoulu. Väitöskirja.

Åhman, H. & Gustafsberg, H. (2019). *Tilannetaju. Päätä paremmin*. Liettua: Alma Talent Oy.



5 Vaikuttava verkkovuorovaikutus, Tuula Rajander

Olemme siirtyneet työelämässä tilanteeseen, jossa verrattain suuri osa vuorovaikutuksesta on vaihtunut kasvokkaisesta digitaaliseksi. Verkkokokoukset ja -palaverit ovat toki olleet osa arkipäivää monissa organisaatioissa jo ennen Covid-19-pandemian mukanaan tuomaa suurta siirtymää, mutta on myös organisaatioita, joissa tilanne tuli uutena ja vaati harjoittelua. Verkkotapaamiset ovat nyt arkipäivää niin opiskelijoille kuin työyhteisöillekin. Teknologian kehittyessä verkkovuorovaikutusta on alettu yhä enemmän tarkastella sosiaalisen vuorovaikutuksen näkökulmasta, kun aiemmin keskityttiin muun muassa teknologian toimivuuteen ja välineisiin (Varhelahti & Mikkilä-Erdmann 2016, 164). Tässä artikkelissa tarkastellaan sitä, miten voidaan välittää läsnäoloa ja rakentaa luottamusta verkon välityksellä tapahtuvissa viestintätilanteissa, kuten esimerkiksi neuvotteluissa ja palavereissa.

Työyhteisöviestinnän infrastruktuuri mahdollistaa työyhteisön jäsenten ja sidosryhmien tiedon- saannin ja -vaihdon. Tähän perusrakenteeseen kuuluu sekä online- että offline-tiloja sekä kasvokkaisuviestinnän, digitaalisen viestinnän ja printtiviestinnän elementtejä sekä näiden yhdistelmiä eli hybridisovelluksia. Työyhteisöviestintää voidaan tarkastella myös viestintäkanavien monipuolisuuden mukaan: voidaan puhua pelkistetystä (lean) viestinnästä, kuten infotilaisuudet tai tiedotteet, keskinkertaisesta (moderate) viestinnästä, kuten esimerkiksi sähköpostit ja rikkaasta (rich) viestinnästä, kuten palaverit ja myös verkkopalaverit. Rikkaasta viestinnästä voidaan puhua silloin, kun ihmiset ovat yhtäaikaaisesti paikalla ja työstävät asioita yhdessä. Tällöin mukana ovat myös nonverbaalit viestinnän keinot. Siihen, kuinka rikkaasta viestinnästä esimerkiksi verkkopalaverissa kulloinkin on kyse, vaikuttaa se, millä tavoin osallistujat ovat mukana ja ottavat osaa tilanteeseen. (Juholin 2022, 141–142.)

Dialogilla tarkoitetaan tasavertaiseen osallistumiseen perustuvaa yhdessä ajattelemista ja perehtymistä johonkin asiaan tai toimintaan (Aarnio & Enqvist 2001). Nykyisten monipuolisten viestintäsovellusten avulla dialogia voidaan toteuttaa onnistuneesti myös verkossa. Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Centria-ammattikorkeakoulun toteuttamassa eMentorointikoulutuksessa opiskelijat ideoivat sitä, miten dialogista keskustelua voidaan tukea digitaalisissa ympäristöissä. Vastauksista välittyi ajatus siitä, että dialogi verkossa on ilman muuta mahdollista, mutta se vaatii kaikilta osallistujilta riittävää etukäteisvalmistelua. Se myös vaatii sitä, että halutaan tietää ja kysytään, mitä toinen ajattelee ja jaetaan avoimesti omia ajatuksia.

Dialogiseen keskusteluun kuuluu oleellisena osana ajatus siitä, että kaikki osallistujat ovat aktiivisia ja jokaisen osallistujan mielipide on arvokas. Arvostaminen näkyy myös siinä, miten aktiivisesti kuuntelemme toista tai miten valmiita olemme hyväksymään erilaisia näkemyksiä (Juholin 2022, 145). Jokaisen vuorovaikutustilanteeseen osallistujan tulee myös verkossa huolehtia itse siitä, että on aktiivinen viestijä. Verkkopalaverit ja niiden hyvät käytänteet voisivat parhaimmillaan toimia organisaatiossa pontimena uudelle viestintäkulttuurille, joka painottaa kaikkien osallistumista ja osallistamista asioiden käsittelyyn (Juholin 2022, 128). Vaikuttavan osallistamisen ja osallistumisen edellytys on, että sille saadaan luotua psykologisesti turvallinen tila, jossa jokainen voi olla oma itsensä, ilmaista ajatuksiaan ja tarvittaessa nostaa esiin myös ristiriitoja (Rantala 2022).

Vuorovaikutteisessa verkkoviestinnässä on erittäin tärkeää, että varmistetaan yhteinen ymmärrys jollakin tavalla. Kun emme pysty seuraamaan viestintäkumppanin sanatonta viestintää kovin laajasti, on olemassa vaara, että tulkitsemme häntä väärin ja näin ymmärrämme viestin eri tavalla kuin lähettäjä on sen tarkoittanut (Rantala 2022). Tämän vuoksi on tärkeää, että kysymyksillä ja yhteenvedoilla varmistetaan yhteinen ymmärrys. Voidaan sanoa, että vuorovaikutteisessa verkkoviestinnässä kuunteleminen korostuu verrattuna kasvokkainviestintään. Yhteistä ymmärrystä voidaan luoda myös esimerkiksi reaaliaikaisella muistion kirjoittamisella, jolloin kaikki osallistujat pääsevät sen näkemään jo palaverin aikana (Roine & Anttila 2017, 50).

Sanatonta viestintää voi verkkopalaverissa lisätä videokuvan avulla, mutta sekään ei anna kaikkea sitä informaatiota, jota kasvokkainviestinnässä viestintäkumppanilta saadaan. Kuva voi kuitenkin lisätä luottamusta viestintäkumppaniin, koska se lisää läsnäolon tunnetta (Mäkitalo 2020). Toisaalta osa ihmisistä voi kokea, että oma keskittyminen asiaan on helpompaa, ellei videokuva käytetä. Videokuva simuloi kuitenkin varsin tehokkaasti kasvokkaista kommunikointia ja siinä välittyviä ilmeitä ja näin elävöittää osaltaan keskustelua.

Viestintäkumppanin arvostaminen on tärkeää sekä lähi- että etäviestinnässä. Kasvokkainviestinnässä sitä voidaan toteuttaa kehon kielen avulla esimerkiksi kääntymällä toisen puoleen tai ystävällisellä ilmeellä. Verkkopalaverissa joudumme osoittamaan arvostuksen sanoittamalla sen. Sen vuoksi onkin hyvä kertoa viestintäkumppanille vaikkapa, että ”esityksesi kuulostaa hyvältä” tai ”sinun ajatuksesi on mielenkiintoinen”. Monissa sovelluksissa on mahdollisuus myös julkaista erilaisia reaktioita, kuten hymiöitä ja kuvasymboleja, mikä tuo vuorovaikutukseen monipuolisuutta ja sävyjä (Varhelahti & Mikkilä-Erdmann 2016, 164).

PIKA Kainuu -hanke järjesti marraskuussa 2022 Anne Rantalan luennon, joka käsitteli vaikuttavia etäkohtaamisia (kuva 1). Rantalan (2022) mukaan vuorovaikutukseen kuuluu paitsi vaikuttaminen, myös vaikuttuminen ja sen osoittaminen. Vaikuttumista voi hänen mukaansa verkkovuoro-vaikutuksessa osoittaa esimerkiksi sanoittamalla vastapuolelle sitä, että tämä on tullut kuulluksi ja että tämän esille tuomia asioita arvostetaan. Se voi olla myös vastapuolen tunnetilojen myötä-elämistä niin verbaalisesti kuin nonverbaalisestikin.



Kuva 1. Kouluttaja Anne Rantala valmentamassa Kajaanissa. Kuva: Päivi Dahl.

Monet hyvän palaverin tai kokouksen elementit toimivat yhtä hyvin lähi- kuin verkkotapaamisissakin. On tärkeää olla ajoissa paikalla, valmistautua tapaamisiin ennakoita ja keskittyä kulloinkin kyseessä olevaan asiaan. Keskittyminen verkkopalaveriin voi herpaantua, jos yrittää samalla hoitaa jotain muuta asiaa. Hyvin harva meistä pystyy jakamaan keskittymisensä useamman asian kesken niin, että toiminta olisi tehokasta. Viestintäkumppanit myös huomaavat tällaisen näennäisläsnäolon helposti, ja se voi vaikeuttaa ryhmän toimintaa. Hyvään keskittymiseen kuuluu, että kukin osallistuja pyrkii valmiiksi ennakoimaan mahdolliset häiriötekijät, kuten vaimentamaan puhelimen. Yhteinen suuntautuminen tehtävään ja siihen sitoutuminen ovat avaimia tehokkaaseen verkkopalaveriin.

Onnistunut ryhmäviestintä verkossa vaatii aloitteellisuutta, epävarmuuden hallintakykyä, johtajuutta sekä luontevia siirtymisiä tehtäväorientaation ja sosiaalisen viestinnän välillä. Ryhmän

mahdolliset kriisit on tärkeää käsitellä nopeasti ja unohtaa ne sitten, etteivät ne jää vaivaamaan ryhmän toimintaa. (Jarvenpaa & Leidner 1999, 807.) Viestinnässä tärkeintä on kuitenkin olla oma itsensä ja ottaa toiset huomioon. Nämä ohjeet pätevät niin kasvokkainviestintään kuin verkko-viestintäänkin. Näin luodaan luottamusta ja kyetään viestimään tehokkaasti. Viestintäväline menettää merkityksensä, kun olemme yhdessä työstämässä kaikille osapuolille merkityksellisiä asioita.

Lähteet:

Aarnio, H., & Enqvist, J. (2001). Dialoginen oppiminen verkossa – DIANA-malli ammatillisen osaamisen rakentamiseen. Kehittyvä koulutus 2. Opetushallitus.

Jarvenpaa, S. L. & Leidner, D. E. (1999). Communication and Trust in Global Virtual Teams. *Organization science* 10(6), 791–815. Saatavilla 10.5.2023 <https://termadiary.org/wp-content/uploads/2017/05/communication-and-trust-in-globa-virtual-teams.pdf>

Juholin, E. (2022). *Communicare! Viestinnän tekijän käsikirja*. 7. uudistettu laitos. Infor.

Mäkitalo, I. (2020). Digitaalisen fasilitoinnin asiantuntija Ilkka Mäkitalo: Etätyössä vapaa-aika voi valua työaikaan – eikä se ole vain huono asia. [Äänitiedosto]. Saatavilla 11.5.2023 <https://areena.yle.fi/audio/1-50491942>

Rantala, A. (2022). Vaikuttava etäkohtaaminen & virtaava yhteistyö. [Luentomateriaali]. 9.11.2022. Saatavilla Kajaanin ammattikorkeakoulun sisäisessä verkossa.

Roine, J., & Anttila, J. (2017). *Työ ei ole paikka: kokemuksia tuottavasta etätyöstä*. Helsinki: SharePoint HPR.

Varhelahti, M., & Mikkilä-Erdmann, M. (2016). Viestintää teknologian välityksellä asiantuntija-verkostoissa. *Media & Viestintä*, 39(3). <https://doi.org/10.23983/mv.61419>

6 Aivoterveystä kannattaa pitää huolta etätyössä, Päivi Dahl

Tämän artikkeli pohjautuu PIKA Kainuu -hankkeessa järjestettyyn Aivoterveys -webinaariin 2.2.2023. Siinä asiantuntijaluennoijana toimi TtT Kati Päätalo Oulun ammattikorkeakoululta. Päätalo toimi johtamisen ja työhyvinvoinnin edistämisen yliopettajana sekä projektipäällikkönä Keskeinen aivoterveys -hankkeessa.

Ihmisten työssä uupumiseen vaikuttaa moni asia. Kysytäänkö teidän työpaikalla toisiltanne mitä sinulle kuuluu? Uupumisen yksi tekijä voi olla liiallinen kognitiivisen ergonomian rasitus eli jos ei pidetä työpäivän aikana taukoja tarpeeksi, niin silloin ei tapahdu tarpeellista palautumista työpäivän aikana. Kiinnitetäänkö teidän työpaikalla tarpeeksi huomiota työn tauotukseen?

Meidän työikäisten ja työssäkäyvien tärkein omaisuus on aivot ja sen olisi oltava myös pääasia. Yliopettaja Kati Päätalon mukaan aivoterveydellä tarkoitetaan aivojen hyvinvointia, jota tukevat terveelliset elintavat. Näitä ovat muun muassa terveellinen ravinto, riittävä lepo ja liikunta sekä päihteettömyys ja aivojen sopiva haastaminen. Myös liiallista stressiä tulisi välttää. (Päätalo 2023.)

Aivo- ja mielenterveyden edistäminen työpaikoilla edellyttää yrityksen ylimmän johdon sitoutumista ja toisaalta työnantajat tarvitsevat tästä asiasta lisää tutkittua tietoa. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä (Työturvallisuuslaki 2:8.1 §). Toisin sanoen työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jos työympäristö aiheuttaa vaarantavaa kuormitusta työntekijöille. Tämä koskee myös liiallisen kognitiivisen ergonomian rasituksen havaitsemista. Työssä jaksaminen ja työhyvinvoinnin vahvistaminen tulee nostaa esiin vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.

Aivokuormituksella – esimerkiksi uupumus, työstressi tai pitkittyneet negatiiviset tunteet – on tutkimusten mukaan todettu olevan näkyviä fysiologisia muutoksia aivotoiminnassa. Liika aivokuormitus aiheuttaa aivojen toiminnanohjaustoimintojen heikkenemistä, esimerkiksi stressitilassa henkilön aivot menevät ikään kuin säästöliekille, jotta kuormitus vähenee. (Päätalo 2023.)

Viimeisen kolmen vuoden aikana etä- ja hybridityö ovat vaikuttaneet meidän jokaisen työyhteisöviestintään. Virtuaalisessa työssä, kun kohtaamiset ovat vähentyneet, meidän tulee yrittää huomioida työkaverit ja heidän suoriutumisensa erilaisista tehtävistä. Mikrohuomioiminen ei maksa mitään, mutta sen avulla voidaan sanoittaa ja tehdä näkyväksi toistemme työ: ”Kiitos kun autoit

minua, vaikka sinulla oli kiire tänään. Se merkitsi minulle hyvin paljon” tai ”Piristit meidän mielialaa iloisilla kommentteillasi”. Lyhyesti tiivistettynä aina kun arvostat toista, niin kerro se hänelle ääneen, koska virtuaalisessa työssä näyttöruudulta emme pysty lukemaan toisen eleitä ja ilmeitä.

Sinäkin olet todennäköisesti kohdannut työssäsi teknostressiä – kun tietokoneen nettiyhteys päättyi tai sovellukset tekevät sinulle tempuit kesken palaverin tai tietokoneelle sisäänkirjautuminen ei onnistu – vaikuttaako tutulta? Ehkä joudut perehtymään työssäsi uuteen sovellukseen, joka helpottaisi työtäsi jatkossa. Tunnet ehkä hetkellistä suuttumusta teknologiaa kohtaan ja päätät luovuttaa hetkeksi. Alussa voivat tunteet olla pinnassa, mutta kun asian oppii, niin teknostressi helpottaa. (Pääatalo 2023.)

Aivoterveysteen voidaan vaikuttaa työpaikalla muun muassa keskustelemalla ja havainnoimalla toimintaa. Jos työpäivät tuntuvat olevan yhtä silppua, niin yhdessä voidaan miettiä, millaisin keinoin tähän saadaan helpotusta. Onko työpaikalla kommunikointi luontevaa ja ovatko ohjeistukset selkeitä? Kehitetäänkö osaamista ja onko oppimiselle varattu aikaa? Työympäristön häiriöt, vaikkapa melu tai keskeytykset saattavat vaikuttaa aivoterveysteen heikentävästi. (Pääatalo 2023.)

Toisinaan kannattaa pysähtyä oman työhyvinvoinnin äärelle ja pohtia miten minä voin. Tällaisessa oman kuormituksen ja voimavarojen arvioimiseen itsearvioinnissa voi käyttää tukena esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen tekemää maksutonta Kuormitusvaakaa (Työturvallisuuskeskus n. d. a). Toisaalta oman etätyöpäivän järjestämisessä esimerkiksi pyykkikonetekniikka toimii vallan hyvin työpäivän tauottajana. (Pääatalo 2023.) Palautumisen tueksi voi ottaa käyttöön palautumisen viikkokalenteri eli palautumisvinkit jokaiseen viikkoon (Työterveyslaitos 2023).

Hyviä arkivinkkejä aivoterveysteen on muun muassa keskittyminen yhteen asiaan kerrallaan. Virtuaalokokouksessa keskity kokoukseen, älä multitaskaa, sähköpostit odottavat kyllä! Opettele uusia asioita vähän kerrallaan ja varaa niille aikaa kalenteriin. Informaatioergonomiaan vaikuttaminen on myös osa aivoterveysteen vaalimista. Työtehtävien priorisointi ja jäsentely listojen avulla ja kokousten struktuurista sopiminen helpottavat muistikuorman keventämistä.

Työympäristöllä vaikutetaan myös aivoterveysteen (kuva 1). Hyvä työergonomia tukee etätyöntekijän jaksamista ja työtä pitää tauottaa. (Työturvallisuuskeskus n. d.b)



Kuva 1. Etätyöpiste, kuvituskuva. Kuva: Unsplash, Vadim Kaipov.

Yhteisesti sovitut viestinnän käytännöt vaikuttavat tietotulvan vähenemiseen ja keskeytyksettömän työn mahdollistaminen parantaa keskittymistä työhösi. Sopikaa työpaikan käytänteistä yhdessä ja noudattakaa niitä. Kun kaikki tietävät pelisäännöt, niin se lisää aivoterveyttä.

Lähteet:

Päätalo K. (2023). Aivoterveys työhyvinvoinnin tukena -verkkoluento 2.2.2023, Jaksu hyvin -webinaarisarja. PIKA Kainuu -hanke ja KYTE-hanke, Kajaanin ammattikorkeakoulu.

Työterveyslaitos. (2023). Palautumisen viikkokalenteri. Saatavilla 28.4.2023 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/olennaistamisella-uudistumista-palautumista-ja-tyohyvinvointia-ollappa>

Työturvallisuuskeskus. (N. d.a). Kuormitusvaaka. Saatavilla 28.4.2023 <https://kuormitusvaaka.ttk.fi/>

Työturvallisuuskeskus (N. d.b). Etätyössä turvallisesti. Saatavilla 26.4.2023 <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/#Ty%C3%B6terveyden-ja-turvallisuuden-hallinta>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

7 Etä- ja hybridityön pelisäännöt rakennetaan yhdessä, Päivi Dahl

Nopeasti muuttuvat toimintaympäristöt haastavat yritysten perinteiset toimintamallit. Työyhteisöjen työn tekemistapojen turbulenssissa emme voi hukata työntekijöitä. Pelisääntöjä tulisi olla, mutta monessako yrityksessä niistä todella puhutaan ja keskustellaan yhdessä? Puhumattomat ja auki kirjoittamattomat säännöt ja ohjeet ovat oletuksia. Sitten kun ne kirjoitetaan tai konkretisoidaan käytäntöön, niistä tulee yhteisiä pelisääntöjä. Miten tähän pisteeseen päästään?

Outi Sivonen nostaa esiin sen, että työuupumustutkimuksien perusteella ihmiset tarvitsevat työsään ja tehtävissään rakennetta ja selkeyttä. Tämä puolestaan johtaa siihen, että yrityksen missio ja arvopohja ovat jatkossa tärkeässä roolissa työkuultuurien muodostumisessa. (Sivonen 2022, 8–9.)

Yllättävää tai ei, mutta kyse on hyvin pitkälti yrityksen sisäisestä viestinnästä ja vieläpä puhekuultuurista. Johtamisella vaikutetaan siihen, miten työntekijät kokevat voivansa ottaa asioita puheeksi, mistä voi viestiä ja miten. On tärkeää ymmärtää ketkä yrityksessä ottavat organisaation kannalta tärkeitä asioita puheeksi sekä mitkä tekijät joko kannustavat tähän tai estävät tällaista käyttäytymistä. (Sivonen 2022, 73.)

Esihenkilöiden tulee osallistaa henkilöstöä tekemään parhaansa ja se edellyttää haastamista, kysymistä, keskustelua ja kuuntelua. Esihenkilö ei voi tietää mitä ongelmia on, jos työntekijät eivät niistä kerro. Nykyisin työ tapahtuu verkostoissa, tiimeissä, projekteissa jne., jolloin keskinäinen tiedonvälitys ja yhteistyö ovat onnistumisen avainasioita. Vuorovaikutus on noussut työelämän keskiöön. (Järvinen 2018, 120.)

Sivonen viittaa amerikkalaiseen tutkimukseen, jossa on löydetty kolme syytä, miksi asioita joko otetaan tai jätetään ottamatta puheeksi. Asioiden esiin nostaminen riippuu yksilöstä itsestään – hänen persoonastaan ja demografisista tekijöistä. Toiseksi asioiden esiin ottamiseen ja siihen, että tulevatko ne käsitellyiksi, vaikuttavat työntekijöiden asenteet. Kolmanneksi tähän vaikuttaa se, että tunteeko työntekijä tilanteessa olonsa turvalliseksi nostaa asioita käsittelyyn. Eli yrityksen johtamisen avoimuus vaikuttaa haluun ottaa asioita puheeksi. (Sivonen 2022, 73–74.)

Turvallisuuteen liittyy myös luottamus työkavereihin ja yrityksen johtoon. Luottamusta voidaan rakentaa ja kehittää työyhteisössä ja sen peruselementtejä ovat yhteiset säännöt, jotka ovat kaik-

kien tiedossa. Luottamuksen rakentamiseen tarvitaan dialogia, joka sisältää erilaisten näkemysten jakamista, yhdessä ajattelemista ja ymmärryksen kehittämistä. Tämä mahdollistaa yhteisten pelisääntöjen rakentamisen. (Rauramo 2017.)

Järvinen nostaa esiin sen, että vaikka vaikeneminen voi olla suomalaisille kulttuurisesti normaalia, mutta se on työyhteisöllisesti haitallista. Hän suosittaa kaikille työpaikoille aktiivisen, asiallisen ja rakentavan kommunikoinnin opettelemista, koska vuorovaikutus kuuluu ammatilliseen käyttäytymiseen. (Järvinen 2018, 122.)

Kun pelisääntöjä laaditaan, niin ensin täytyy pohtia, mikä on meidän yrityksen puhekulttuuri, kuinka meidän yrityksessä puhutaan asioista ja koetaanko meillä psykologista turvallisuutta, jotta voidaan yhdessä keskustella asioista. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan sitä, että jokainen voi nostaa esille asioita pelkäämättä joutuvansa nolatuksi sekä että ryhmässä voi ottaa riskejä ja olla oma itsensä (Työterveyslaitos 2023). Tämä johtaa siis siihen, että esihenkilöiden tulee ymmärtää erilaisia persoonia ja tarpeen mukaan uskaltaa puuttua työntekijän puheisiin, jos tällä on taipumusta vaikkapa vähätellä toisten ajatuksia.

Sivosen mukaan vaikeinta nykyisessä viestintämaailmassa on huomion saaminen. Hän korostaa, että esihenkilöiden tai yrityksen johdon on oltava riittävän nöyrä ottaakseen selvää, mikä ihmisiä kiinnostaa, ja riittävän viisas viestiäkseen ennakkoon niistä asioista, jotka saattavat muuttua viesteistä katastrofeiksi, jollei niitä osata ennakoida. (Sivonen 2022, 79.) Esihenkilön rooli on merkittävä luottamuksen rakentamisessa, mutta on huomioitava, että luottamuksen rakentaminen ei ole yksilön vastuulla vaan se perustuu työyhteisön kulttuuriin (Rauramo 2017).

On äärimmäisen tärkeää pyrkiä luomaan avoin ja kaikenlaisille keskusteluille turvallinen ilmapiiri. Tästä muodostuu yrityksen viestintäkulttuuri, joka mahdollistaa yhdessä etä- ja hybridityön pelisääntökeskustelun. Tässä pelisääntökeskustelussa kannattaa käydä monta kierrosta, koska yhdeltä istumalta ei välttämättä saada kaikkea sovittua. Väliin tarvitaan myös yhdessä ajattelua ja pohdintaa.

Toisin sanoen tarvitaan työkalukulttuuria, jossa asioita edistetään dialogin – vuorovaikutteisen keskustelun – kautta. Opetellaan puhumaan ja keskustelemaan yhdessä, kuunnellaan toisiamme ja tehdään yhdessä hyvä keskustelukulttuuri, joka myös vaikuttaa työilmapiiriin ja yrityskulttuuriin. Luottamus toisiimme rakennetaan keskustelukulttuurin kautta.

Lähteet:

Järvinen, P. (2018). Ammatillinen käyttäytyminen, tie onnistumiseen. Helsinki: AlmaTalent.

Rauramo, P. (2017). Luottamuksen rakentaminen työyhteisön vuorovaikutuksessa. Saatavilla 12.5.2023 <https://ttk.fi/julkaisu/luottamuksen-rakentaminen-tyoyhteison-vuorovaikutuksessa/#Esihenkil%C3%B6n-muistilista>

Sivonen, O. (2022). Yrityskulttuurit murroksessa. Inhimillinen työelämä ei rakennu pelkällä itseohjautuvuudella. Helsinki: AlmaTalent.

Työterveyslaitos. (2023). Pelotta töissä – psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Saatavilla 2.5.2023 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa>



8 Etätyössä koulutussuunnittelijana, Elina Kiviaho

Koronaviruspandemia muutti merkittävästi tapaa tehdä työtä lähes kaikilla aloilla. Pandemian myötä etätyön määrä lähes kaksinkertaistui verrattuna pandemiaa edeltäneeseen aikaan (Sutela & Pärnänen 2021, 11). Myös vahvasti henkilökohtaiseen asiakaspalveluun ja kasvokkain tapahtuvaan tiimityöskentelyyn painottuvat työt jouduttiin muuntamaan nopealla aikataululla etätyöksi. Vuonna 2020 etätyö yleistyi koronarajoitusten seurauksena eniten Kainuussa, Pohjois-Karjalassa ja Lapissa, joissa ennen koronaa etätyö oli harvinaista (Leskinen 2022).

Pandemiatilanteen rauhoitettua on usealla työpaikalla jatkettu mahdollisuutta tehdä etätyötä tulevaisuudessakin. Työterveyslaitoksen loppusyksystä 2021 toteuttaman MEADOW-kyselyn perusteella työnantajat suhtautuvat nykyisellään etätyön jatkamiseen positiivisesti ja ovat valmiita siirtämään mm. päätöksen etätyöpäivien sopimisesta organisaatiotasolta tiimeille (Selander, Alasoini & Hakonen 2022, 3). Tämä mahdollistaa jatkossa joustavamman ja työntekijälähtöisemmän etätyön suunnittelun.

Toinen merkittävä syy lisääntyneelle etätyölle on maakuntia vaivaava osaavan työvoiman puute, joka näkyy erityisesti Kainuussa. Työvoiman eläköityminen suhteessa työmarkkinoille tulevien nuorten määrään ja kaikkia aloja koskeva työntekijäpula ovat johtaneet vaikeisiin rekrytointiongelmiiin. Uusia avoimia työpaikkoja on Kainuussa ennätysmäärä. (Kainuun Liitto 2022; Työllisyyskatsaus 2023.)

Lisääntyneet etätyömahdollisuudet lisäävät samalla myös mahdollisuuksia asuinpaikan valinnalle, jolloin työpaikka voi sijaita eri paikkakunnalla kuin millä itse asuu (Leskinen 2022). Tämä mahdollistaa osaavien työntekijöiden palkkaamisen pidemmänkin matkan päästä.

Työnantajien suotuisampi suhtautuminen etätyöhön ja lisääntyneiden etätyömahdollisuuksien tarjoama tilaisuus uusien työntekijöiden palkkaamiselle yli maakuntarajojen mahdollistavat osaavan työvoiman palkkaamisen myös Kainuun alueelle. Kajaanin ammattikorkeakoulu (KAMK) on palkannut viime vuosien aikana uusia työntekijöitä pääasiallisiksi etätyöntekijöiksi yli maakuntarajojen. Olen itse yksi muualla asuvista, pääasiallisesti etätöitä tekevästä KAMKin uusista työntekijöistä. Asuinkuntani on Kuopio ja käyn lähitöissä Kajaanin kampuksella muutamia kertoja kuu-kaudessa. Tämä artikkeli kuvaa etätyön haasteita ja mahdollisuuksia koulutussuunnittelijan työssä Kajaanin ammattikorkeakoulun sosiaali-, terveys- ja liikuntaosaamisalalla.

Koulutussuunnittelijan työnkuva

Koulutussuunnittelijoiden työnkuvat ja työtehtävät saattavat vaihdella suurestikin ammattikorkeakouluittain (Vilmi 2012, 6). Yhteistä heille kaikille on kuitenkin osallistuminen ammattikorkeakoulun täydennyskoulutustarjonnan suunnitteluun, organisointiin ja joissain tapauksissa myös toteutukseen. Kajaanin ammattikorkeakoulussa toimii jatkuvan oppimisen tiimi, johon myös koulutussuunnittelijat kuuluvat. Koulutussuunnittelijan työt on jaettu osaamisaloittain siten, että jokaisella osaamisalalla työskentelee 1–2 koulutussuunnittelijaa.

Merkittävä rooli jatkuvan oppimisen tarjonnan suunnittelussa ja toteutuksessa on oman organisaation asiantuntija- ja kouluttajaverkoston lisäksi myös muilla kansallisilla korkeakoulu- ja jatkuvan oppimisen -verkostoilla. Koulutus- ja asiantuntijapalveluita tuotetaan myös asiakkaiden tarpeen mukaan räätälöityinä tilauspalveluina. Lisäksi jatkuvan oppimisen palveluiden tuottamiseen liittyy tiiviit suhteet mm. rahoittajiin (esim. Kainuussa Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus), asiakas- ja kumppaniorganisaatioihin, erilaisiin virastoihin ja järjestöihin sekä toisiin korkeakouluihin. Tämä tekee jatkuvan oppimisen toimintaympäristöstä hyvin laajan ja haastavan. (Vilmi 2012, 4–5.)

Jatkuvan oppimisen koulutustarjonnan suunnittelun lisäksi KAMKin koulutussuunnittelijat osallistuvat vahvasti myös hanketoimintaan. Itse toimin koulutussuunnittelijan työni ohella projektipäällikkönä yhdessä ja asiantuntijana kahdessa muussa hankkeessa. Omat haasteensa hanke-työlle, joka sijoittuu välillä vahvastikin Kainuun alueen yrityskenttään, tuo oma ulkopaikkakuntalaisuuteni. Alueen yritykset ja niiden tarpeet eivät ole minulle entuudestaan tuttuja. Vaikka palaverien pitäminen etäyhteydellä onkin nykyisellään normaalia ja jopa suotavaa, ei se korvaa kasvotusten tapahtuvaa kommunikointia. Etenkin hankkeessa, jossa olen toiminut projektipäällikkönä, on yritysten esihenkilöiden tavoittaminen sähköisesti ollut välillä haasteellista. Kyseisessä hankkeessa olemme järjestäneet kuitenkin useampia onnistuneita webinaareja, jotka ovat tavoittaneet hyvin kohdeyleisöä. Webinaareista tehdyt tallenteet ovat myös helpottaneet kiireisten yrittäjien osallistumista hankkeen toimiin. Webinaarit ovat myös mahdollistaneet kauempana asuvien asiantuntijaluennoitsijoiden monipuolisemman hyödyntämisen, kun luentopalkkiot ovat muodostuneet edullisemmiksi matkustuskustannusten jäädessä pois.

Kokemuksia etätyöstä koulutussuunnittelijana

Koulutussuunnittelijan työhön perehtyminen etänä on ollut välillä haastavaa. Koska etätyössä jää pois lähityössä luonnollisemmin tapahtuva uusiin kollegoihin tutustuminen, on minulla vielä use-

ammankin kuukauden jälkeen useita sellaisia kollegoita, joiden kanssa en ole päässyt esittäytymään. Samalla minulta on jäänyt puuttumaan tietoa siitä, minkä alan asiantuntijoita ja osaajia työyhteisössäni työskentelee. Tämä on vaikeuttanut mm. tilanteita, joissa olen etsinyt tietyille kysymykselleni oikeaa vastaajaa. Mutkien kautta asiaa selvittäessä on kulunut arvokasta työaikaa ja olen joutunut vaivaamaan asiallani useampiakin kollegoitani ennen oikean henkilön löytymistä. Kajaanin ammattikorkeakoulussa työskentelee kuitenkin avulias työyhteisö ja meidät etätyöläisetkin on otettu hienosti osaksi sitä. Vapaamuotoisemmat etäkahvittelut kollegoiden kesken ovat auttaneet luomaan suhteita välimatkoista huolimatta.

Koulutussuunnittelijan työ on myös asiakaspalvelutyötä, jossa opinnoista kiinnostuneet opiskelijat ovat yhteydessä suunnittelijaan. Toistaiseksi asiakaskontaktit ovat hoituneet hienosti myös etänä. Pääasiallisesti viestejä on vaihdettu sähköpostitse, mutta myös puhelimen ja Teams-palaverien välityksellä ohjaustyö on onnistunut hyvin. Asiakaspalvelutyöhön kaipaisin kuitenkin opiskelijoille mahdollisuutta tavata meitä koulutussuunnittelijoita myös kasvotusten. Lähitapaamiset mahdollistaisivat monipuolisemman keskustelun opiskelijan nykytilanteesta työmarkkinoilla tai koulussa ja helpottaisivat muutenkin ohjaustilanteita. On kuitenkin ymmärrettävää, että digitaalisuus myös asiakaspalvelutyössä tulee lisääntymään entisestään tulevaisuudessa. Avoimen ammattikorkeakoulun opintoja suunnitellessa pyrimmekin tekemään niistä mahdollisimman paljon ajasta ja paikasta riippumattomia, mahdollisesti työn tai muun opiskelun ohella suoritettavia kokonaisuuksia. Samalla myös opiskelijan ohjaus muuttuu entistä enemmän digitaaliseen muotoon.

Vilmi (2012, 5) toteaa Tampereen yliopistolle tekemässään gradussa "Koulutussuunnittelijan ammatti-identiteetti", ettei koulutussuunnittelijan työhön ole olemassa yhtenäistä ammattiin johtavaa tutkintoa tai koulutusta. Hän näkee koulutussuunnittelijan asiantuntijuuden kehittymiselle tärkeänä asiana työntekijän oman asenteen ja työtehtävien monipuolisuuden (Vilmi 2012, 5). Oman kokemukseni perusteella koulutussuunnittelijan töitä pystyy hoitamaan hyvin etänä. Työn luonne itsessään vaatii tekijältään muutenkin paljon oma-aloitteisuutta, itsenäistä otetta työhön ja hyviä tiimityöskentelytaitoja, teki sitä sitten etänä tai lähityöskentelynä kampuksella. Oma persoona ja tapa työskennellä vaikuttavat vahvasti siihen, kuinka etätyöskentely luonnistuu.

Etätyössä tarvitaan tietynlaista luovuutta, jota lähityö ei välttämättä vaadi. Koulutussuunnittelijan etätyön myötä olen joutunut itse opettelemaan uudenlaisen tavan työskennellä. Asioiden selvittely "sähköisesti" on vaatinut ihmisläheiseltä ja sosiaaliselta persoonallisuudeltani paljon, mutta olen kehittynyt siinä valtavasti.

Jokaiselle etätyöntekijälle tuttu ongelma eli työn ja vapaa-ajan rajan hälveneminen on tuttua myös minulle. Töistä irtautuminen on ollut välillä vaikeaa, etenkin kun mielenkiintoisen työn imu on vienyt mennessään ja työpäivä on venynyt välillä turhankin pitkäksi. Lähipäivät kampuksella olen pyrkinyt pyhittämään kasvotusten tapahtuville tiimi- ja osaamisaluepalavereille. Myös muut paikan päällä tapahtuvat jatkuvan oppimisen palveluiden esittelyt ja erilaiset tapahtumat ja koulutukset tuovat vaihtelua etätyöarkeen. Omalla kohdallani etätyö mahdollisti myös työllistymisen ammattikorkeakoulukentälle, josta olin jo vuosien ajan haaveillut.

Lähteet:

Kainuun Liitto. (2022). Työllisyys, työvoima ja työpaikat. Saatavilla 18.4.2023 <https://kainuunliitto.fi/tietopalvelut/tilastot/tyollisyys-tyovoima-ja-tyopaikat/>

Leskinen, T. (2022). Etätyö lisääntyi useimmilla toimialoilla, maakunnissa palattiin lähityöhön. Tilastokeskus. Saatavilla 18.4.2023 <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2022/etatyo-liisaantyi-useimmilla-toimialoilla-maakunnissa-palattiin-lahityohon/>

Selander, K., Alasoini, T. & Hakonen, N. (2022). Työnantajien näkemyksiä etätyöstä. Kuinka etätyöstä päätetään koronapandemian jälkeen? Työterveyslaitos. Saatavilla 18.4.2023 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144341/TTL_978-952-391-024-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Työpaperi 1/2021. Tilastokeskus. Saatavilla 18.4.2023 https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisu-luettelo/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf

Työllisyyskatsaus. (2023). TEM, Työnvälitystilasto. Saatavilla 18.4.2023 <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspssid=220823101001603&ely=11&lang=FI&top=0>

Vilmi, L. (2012). Koulutussuunnittelijan ammatti-identiteetti. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavilla 18.4.2023 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/83251/gradu05666.pdf?sequence=1>

9 Kainuulaisille yrityksille tehdyn etätökyseleyn tuloksia, Jari Järviluoma

Vuoden 2020 keväällä pandemiarajoitukset pakottivat työelämän ennennäkemättömään etä- ja digiloikkaan. Kun Suomessa vuonna 2019 säännöllisesti tai satunnaisesti etätöitä tehneitä oli 37 prosenttia palkansaajista, vuotta myöhemmin heidän osuutensa oli noin 50 prosenttia (Keyriläinen 2021). Palkansaajien lisäksi kotiin jäi myös suuri osa yrittäjistä. Vaikka muutos oli nopea ja ennalta-arvaamaton, etätö lisääntyi jo ennen pandemiaa etenkin vuosituhannen toisella vuosikymmenellä (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Nykyään etätöystä on tullut pysyvä osa työelämää ja monien ihmisten arkea – muodossa tai toisessa. Pandemiarajoitusten poistuttua työtä tehdään entistä useammin hybridisesti osin työpaikalla ja osin etänä.

Kainuussa työelämän etä- ja digiloikkaan reagoitiin Kajaanin ammattikorkeakoulun hallinnoimalla PIKA Kainuu -hankkeella. Hankkeen päämääränä on lisätä Kainuussa toimivien yritysten etätöyön osaamista ja valmentaa yrityksiin etätöyöosaamisen asiantuntijoita. Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke käynnistyi syksyllä 2021 ja jatkuu elokuun 2023 loppuun saakka (PIKA Kainuu 2023).

PIKA Kainuu -hankkeen yhtenä toimenpiteenä oli kainuulaisille yrityksille suunnatun kyselyn toteutus hankkeen alussa ja sitä vastaavan seurantakyselyn teko hankkeen loppuvaiheessa. Kyselyillä selvitettiin muun muassa etätöyön tekemisen mahdollisuuksia ja osuutta työajasta, etäjohtamisen ja tukipalvelujen toimivuutta, kokemuksia etätöyön eduista ja haitoista, etätöyön kehittämistarpeita sekä näkemyksiä työnteon muodoista tulevaisuudessa. Kyselyjen keskeisenä aihealueena oli etätöyön vaikutukset työhyvinvointiin.

Tässä artikkelissa esitellään yrityskyselyjen antia jäsentämällä tulokset neljään asiakokonaisuuteen: etätöyön tekeminen ja tukeminen, etätöyön vaikutukset työhyvinvointiin, etätöyön kehittäminen ja työnteko tulevaisuudessa. Kokemuksiin etätöyön hyvistä ja huonoista puolista palataan erikseen julkaisun seuraavassa artikkelissa.

Tutkimusaineistot ja -menetelmät

Tutkimuksen aineisto kerättiin kainuulaisille yrityksille suunnatuilla Webropol-kyselyillä. Ensimmäinen kyselyistä toteutettiin helmi-maaliskuussa 2022 ja jälkimmäinen vuotta myöhemmin helmi-maaliskuussa 2023. Kyselyjen linkit jaettiin projektipäällikön toimesta sähköpostitse suoraan yrityksille, PIKA Kainuu -hankkeen Facebookin ja nettisivujen kautta sekä Kainuun yrittäjien

uutiskirjeen välityksellä. Tutkimukseen saatiin analysointikelpoisia vastauksia kummallakin kyselykerralla 24 kappaletta. Noin puolet vastauksista tuli pienistä, alle kymmenen henkilöä työllistävistä yrityksistä.

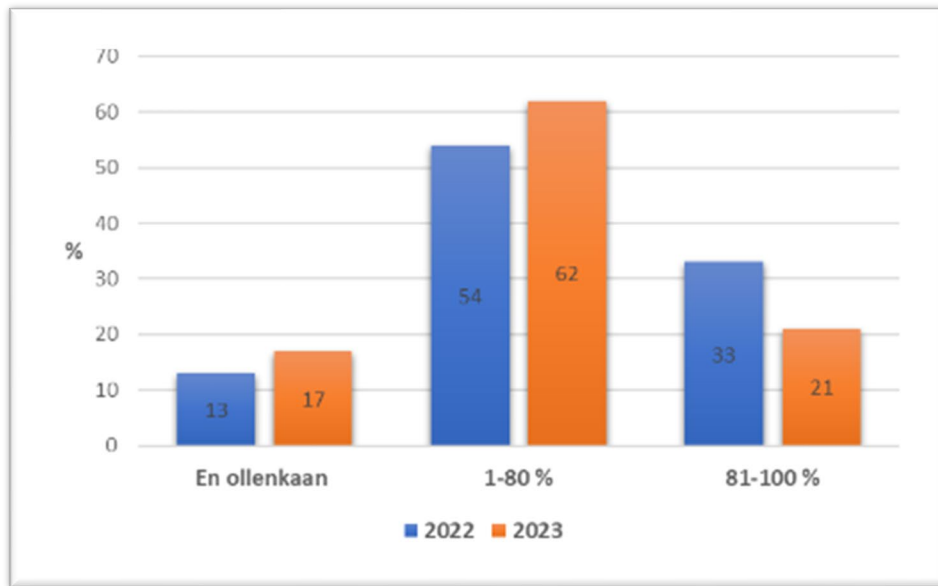
Kyselyjen vastaajista valtaosa toimi joko yrittäjänä tai muussa johtotehtävässä. Vuoden 2022 kyselyssä yrittäjien tai muiden johtavassa asemassa olevien osuus oli 67 prosenttia ja vuoden 2023 kyselyssä 63 prosenttia. Asiantuntijaksi tai muuksi ylemmäksi toimihenkilöksi identifioi itsensä noin viidennes vastaajista.

Kyselyihin saadut vastaukset analysoitiin määrällisten muuttujien osalta laskemalla muuttujien frekvenssijakaumat ja keskiarvot PSPP tilasto-ohjelmalla. Tuloksia esiteltäessä määrällisten muuttujien jakaumia havainnollistetaan kaaviokuvilla, joista käy ilmi tarkastelun kohteena olevien kysymysten tulokset erikseen vuosien 2022 ja 2023 kyselyaineistoissa. Kyselyvastausten pienehkön määrän takia selvityksen kvantitatiivisten kysymysten tuloksissa on mukana satunnaisvaihtelua, mikä heikentää tulosten luotettavuutta etenkin tarkasteltaessa erikseen vuosien 2022 ja 2023 aineistoja. Tuloksia tulkittaessa on myös huomattava, että kyselyihin on todennäköisesti saatu vastauksia etupäässä sellaisista yrityksistä, joissa etätyö on käytännön arkea ja joissa etätyötä pidetään siksi lähtökohtaisesti tärkeänä kehittämiskohteena.

Avoimella kysymyksellä kysytyjen etätyön kehittämistarpeiden analysointi tehtiin luokittelemalla vastauksissa yleisimmin esille nousseet teemat omiksi ryhmikseen, joiden kuvauksia elävöitetään ja konkretisoidaan vastauksista otetuilla suorilla sitaateilla. Suorat sitaatit erottuvat leipätekstistä kursivoituina.

Etätyön tekeminen ja tukeminen

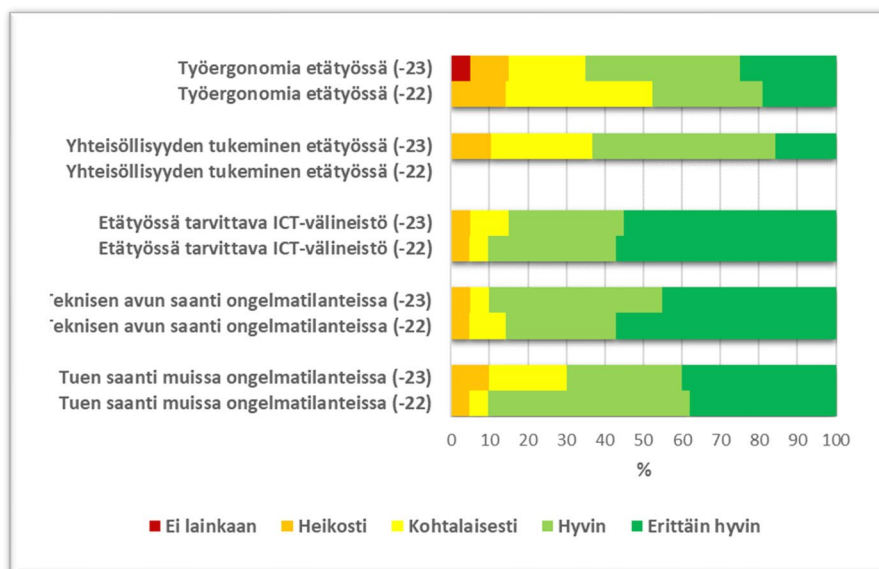
PIKA Kainuu -hankkeen yrityskyselyihin vastanneet olivat muutamaa yksittäistä poikkeusta lukuun ottamatta sellaisissa työtehtävissä, joita on ainakin periaatteessa mahdollista tehdä etänä esimerkiksi kotoa käsin. Etätyön osuus kokonaistyöajasta sen sijaan vaihteli. Vuonna 2023 vajaa viidennes vastanneista ei tehnyt etätöitä lainkaan suunnilleen yhtä suuren osuuden kertoessa työkennelleensä lähes kokonaan etänä. Vuoden 2023 kyselyssä etätyötä yli 80 prosenttia työajastaan tehneiden osuus on pienempi verrattuna vuoden 2022 kyselyaineistoon, minkä voidaan ajatella viittaavan etä- ja lähityötä yhdistävän hybridityön yleistymiseen (kuva 1).



Kuva 1. Kuinka suuren osuuden työajastasi teet nykyään etätöinä?

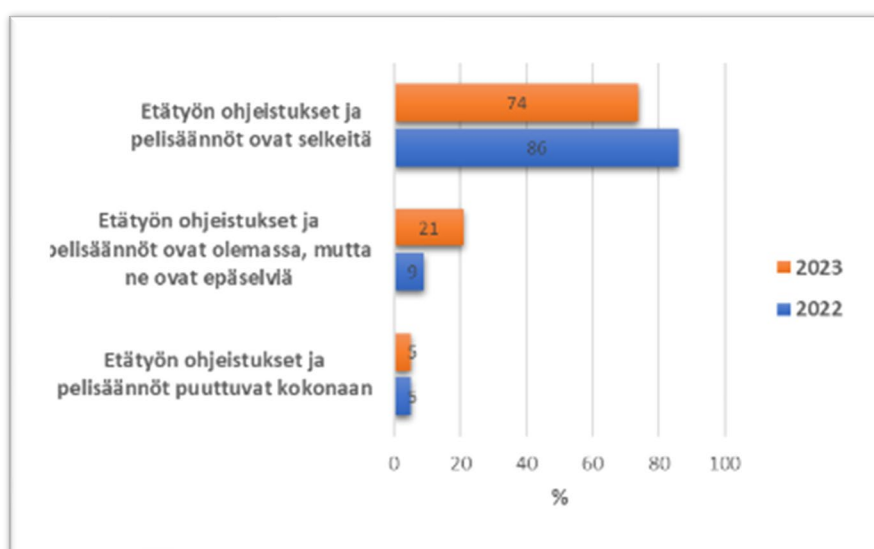
Viimeaikainen siirtymä hybridityöhön on tunnistettu muissakin tutkimuksissa, kuten esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallisessa Työolobarometrissä, jonka mukaan vuonna 2022 päivittäin etätöitä tehneiden osuus laski edellisvuoteen verrattuna ja viikoittain etätöissä olleiden osuus vastaavasti kasvoi (Lyly-Yrjänäinen 2023, 48). Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksissa vastaava muutos kohti niin sanottua uutta normaalia ilmenee koko työajan kotona työskennelleiden määrän vähenemisenä ja ainakin puolet työajasta kotona työskennelleiden määrän lisääntymisenä (Leskinen 2023).

Yritysten tuki etätöitä tekeville vaikuttaa kyselyvastausten perusteella olevan hyvällä tasolla (kuva 2). Tukea etätöissä tarvittavaan tieto- ja viestintäteknologiseen välineistöön liittyen on yleensä hyvin saatavilla ja avun saanti teknisissä tai muissa ongelmatilanteissa on toimivaa. Myös etätöläisten työergonomiaan ja yhteisöllisyyden parantamiseen yrityksissä kiinnitetään huomiota, joskin niiden osalta kokemukset tukitoimenpiteistä eivät ole keskimäärin aivan yhtä positiivisia kuin muille kysytyille tukimuodoille annetut arviot. Kaaviota tarkasteltaessa on huomattava, että vuoden 2022 kyselyssä ei tiedusteltu erikseen mielipiteitä yhteisöllisyyden tukemisesta etätöissä.



Kuva 2. Missä määrin saat etätyössä tukea seuraaviin?

Etätyön ohjeistukset ja pelisäännöt saivat nekin pääosin myönteistä palautetta. Vuoden 2023 kyselyssä kolme neljästä vastaajasta piti yrityksensä etätyön ohjeistuksia ja pelisääntöjä selkeinä (kuva 3). Myönteistä kyselyn tuloksissa oli niin ikään se, että yhtä poikkeusta lukuun ottamatta kaikissa selvitykseen osallistuneissa yrityksissä oli olemassa ainakin jonkinlaiset ohjeet tai pelisäännöt etätyötä varten. Kriittisemmältä kannalta katsottuna viidennes vuoden 2023 vastaajista arvioi yrityksensä etätyöohjeistusten olevan epäselviä ja vuoden 2022 kyselyyn verrattuna osuudessa tapahtui jopa lievää nousua. Näin ollen etätyöohjeistusten ja pelisääntöjen hiomiseen näyttäisi olevan edelleen tarvetta ainakin osassa yrityksistä.



Kuva 3. Miten arvioisit etätyön tekemisen ohjeistuksia ja pelisääntöjä työyhteisössäsi?

Etätyön tukemisessa keskeisessä asemassa on etäjohtamisen toimivuus. Työtehtävien etäjohtamiseen on pandemian ja hybridityöhön siirtymisen myötä kiinnitetty kasvavassa määrin huomiota, mikä on näkynyt etäjohtamisvalmennusten, etäjohtamisoppaiden (esim. Novetos 2023) ja aiheeseen liittyvän tutkimustoiminnan lisääntymisenä (esim. Orimus 2022).

Etäjohtamisen osalta tilanne selvitykseen osallistuneissa yrityksissä vaikuttaa etätyön ohjeistusten ja pelisääntöjen tavoin kohtuullisen hyvältä. Kyselyissä etäjohtamisen tasoa mitattiin asteikolla, jossa ykkönen kuvasi etäjohtamisen erittäin heikkoa toimivuutta ja toisessa ääripäässä kymmenen etäjohtamisen erittäin hyvää toimivuutta. Vuoden 2023 kyselyssä kolmannes vastaajista antoi etäjohtamisen toimivuudelle arvosanaksi kymmenen. Etäjohtamiselle annettujen pisteiden keskiarvo oli 8,1, joka oli jopa hivenen korkeampi kuin vuoden 2022 kyselyssä.

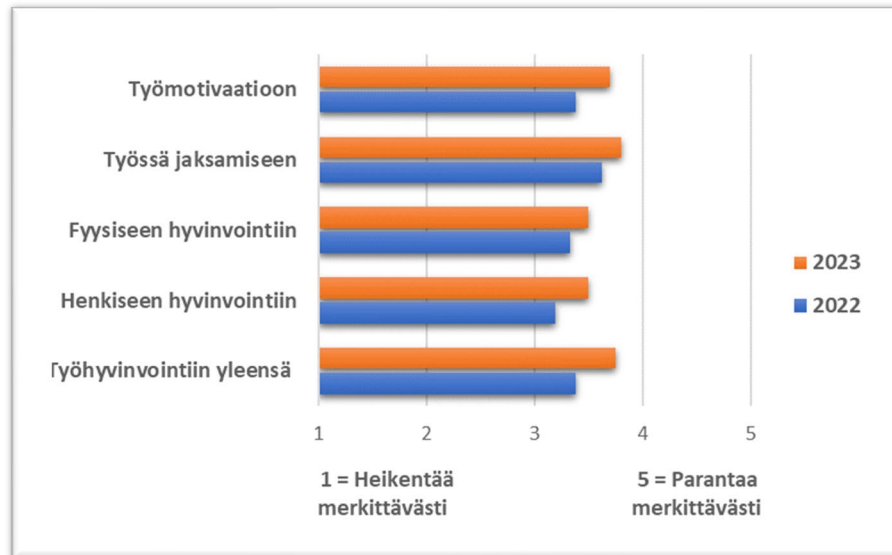
Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Suomalaisten siirtyminen etätöihin pandemian alkaessa ei Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi -tutkimusten mukaan aluksi heikentänyt työhyvinvointia vaan pikemminkin paransi sitä. Tosin etätöitä tekevillä esiintyi jo tuolloin työssä tylsistymistä, mutta toisaalta työn imu lisääntyi ja krooninen työväsytys väheni (Kaltainen & Hakanen 2020). Sitten etätyön jatkuessa tylsistymisen oheen alkoi ilmetä myös työuupumisoireilua, joista erityisesti kognitiiviset häiriöt ovat yleistyneet (Ranki 2023, 17). Ongelmattomaksi työhyvinvoinnin kannalta ei ole osoittautunut myöskään uudeksi normaaliksi muodostunut etä- ja lähityötä yhdistävä hybridityökään, mutta Miten Suomi voi -tutkimusten mukaan hybridityössä työntekijät näyttäisivät kuitenkin voivan keskimäärin paremmin kuin kokonaan etätöitä tai kokonaan läsnätyötä tekevät (Mäkinen, Kaltainen & Hakanen 2022).

Ehkä osin hybridityön yleistymisen ansiosta myös PIKA Kainuu -hankkeen yrityskyselyn vastaajat vaikuttaisivat voivan työssään hyvin. Kun vastaajilta tiedusteltiin, minkä pistemäärän he antaisivat nykyiselle työkyvyllään asteikolla 0–10 (0 lähes olematon, 10 parhaimmillaan), keskiarvoksi saatiin vuoden 2022 kyselyssä 8,2 ja vuoden 2023 kyselyssä 8,3. Työhyvinvoinnin eri osa-alueista vuoden 2023 kyselyssä hyväksi tai jopa erittäin hyväksi arvioitiin fyysinen ja henkinen hyvinvointi sekä työssä jaksaminen. Myös työmotivaatio arvioitiin keskimääräisesti korkeaksi, mutta sen suhteen vastauksissa oli hieman enemmän hajontaa.

Keskiarvot etätyön vaikutuksista kysytyihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin liikkuvat molempina tutkimusvuosina neutraalin ja jossain määrin parantavan välimaastossa (kuva 4). Myös työhyvinvointiin yleensä etätyön katsottiin vaikuttavan lievän positiivisesti. Tutkimusvuosia verrattaessa

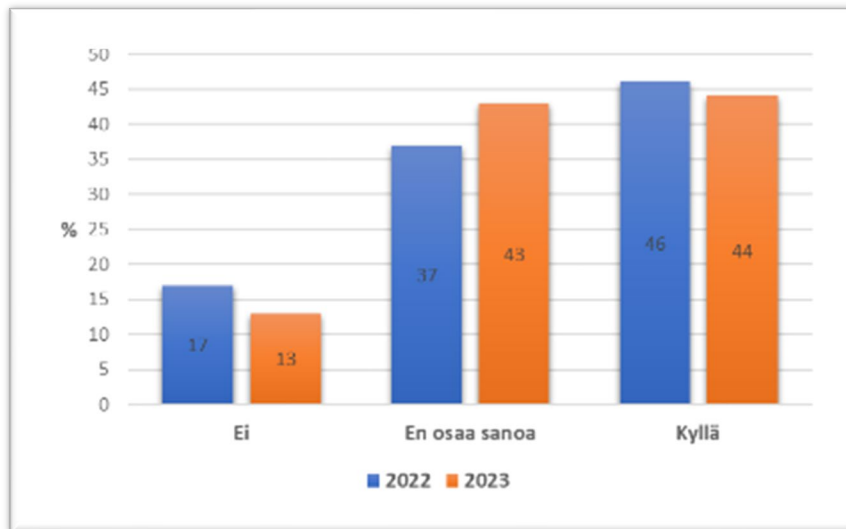
vuonna 2023 kyselyyn vastanneet arvioivat etätyön vaikutukset kautta linjan hieman myönteisemmiksi kuin vuoden 2022 vastaajat, mutta erot tässä kuten työhyvinvoinnin eri osa-alueiden saamien arvioidenkaan välillä eivät olleet vastausten vähäisen määrän takia tilastollisesti merkitseviä.



Kuva 4. Miten arvioit omalta osaltasi etätyön vaikuttavan seuraaviin asioihin? Kaavio kuvaa vastausten keskiarvoja.

Etätyön kehittäminen

Etätyön kehittämistarpeita kartoittavan osion aluksi yritysten edustajilta pyydettiin mielipidettä siihen, tulisiko heidän yrityksessään ylipäätään käyttää resursseja etätyön kehittämiseen. Vajaa puolet vastanneista piti satsauksia etätyön edistämiseen tarpeellisina, mutta etenkin vuoden 2023 kyselyyn vastanneista huomattavan monet eivät osanneet ottaa kantaa asiaan (kuva 5). En osaa sanoa -vastausten suuren osuuden voidaan ajatella kuvastavan epätietoisuutta koskien sitä, kuinka lähi- ja etätyön painotukset tulevat vastaisuudessa kehittymään. Siirtymä etä- ja hybridityöhön on tapahtunut lyhyessä ajassa, eikä yrityksissä välttämättä vielä osata ennakoida työelämän muutoksia tulevana vuosina.



Kuva 5. Tulisiko työyhteisössäsi mielestäsi panostaa etätöiden kehittämiseen?

Jos etätöiden kehittämisen yleisestä tarpeellisuudesta näyttäisi olevan osittaista epätietoisuutta, etätöiden käytännön kehittämistoimiksi yritys­kyselyyn osallistuneilla oli selkeitä ehdotuksia. Kehittämisehdotuksia pyydettiin avoimella kysymyksellä eli vastaajat muotoilivat vastauksensa kysymykseen omin sanoin. Näin muodostuva tekstiaineisto analysoitiin ryhmittelemällä vastauksissa useimmin mainitut kehittä­misehdotukset omiksi teemaryhmikseen. Seuraavassa etätöiden kehittä­misehdotuksia kuvaavien teemaryhmien otsikot on alleviivattu ja niiden alla olevat valikoidut suorat sitaatit ja katkelmat vastauksista *kursivoitu*.

Etätöihin toivottiin ensinnäkin selkeitä ja yhtenäisiä toimintamalleja. Yrityksellä tulisi olla käytännönläheinen, kattava ja yhteisesti jaettu ohjeistus etätöskentelyyn ja siihen, kuinka etätö ja lähityö nivotaan toisiinsa parhaalla mahdollisella tavalla. Toimintamallien olisi vastaajien mielestä hyvä sisältää esimerkiksi työaika, viestintäkanavia ja kokouskäytäntöjä koskevia suosituksia.

”Yhtenäiset toimintamallit.”

”Tavoitettavuuden osalta selkeä malli, milloin tulee olla tavoitettavissa työasioissa? Tehdäänkö etätöitä samaan aikaan kuin läsnätyötä?”

”Viestintäkanavien käyttötarkoitusten selkiyttäminen.”

”Etäkokouskäytäntöjen yhtenäistäminen (kestot taukojen varmistamiseksi, kameran käyttö).”

Aiemmin selvityksessä havaittiin, että tuen saanti etätöissä tarvittavan ICT-välineistön osalta arvioitiin toimivaksi. Tästä huolimatta yritys­kyselyyn vastanneiden mielestä etätöiden kehittä­misessä on edelleenkin tärkeää huolehtia siitä, että informaatioteknologia on ajan tasalla. Informaatio-

teknologiaan liittyen nostettiin korostuneesti esille pilvipalvelut ja tiedostojen yhteiskäyttö. Ohjelmistojen ajanmukaisuuden lisäksi vastauksissa esitettiin tietokoneiden, lisänäyttöjen ja muiden etätyöskentelyssä vaadittavien *”laitteiden tsekkausta”*.

”Teknisen kehityksen seuraaminen.”

”Yhteistyöalustat (esim. tiedostojen yhteiskäyttö).”

”Siirtymällä pilvipalveluun. Nyt aineisto omalla palvelimella.”

”Ohjelmistojen kehittäminen ja parempi hyödyntäminen.”

”Tiedostamalla ohjelmistojen mahdollisuudet.”

Etätyössä fyysiset työskentelyolosuhteet eivät ole aina yhtä tasokkaita kuin toimistossa. Tämä ilmeni myös yrityskyselyyn osallistuneiden kehittämisehdotuksissa, joissa esitettiin satsauksia työergonomiaan. Teemaan liittyvät vastaukset olivat lyhytsanaisia tyyliin *”ergonomia”* tai *”työergonomian tukeminen”* ilman pidemmälle meneviä täsmennyksiä. Fyysistä ergonomiaa sivuten etätyön kehittämistoimiksi ehdotettiin myös yhteisiä liikunta-aktiviteetteja ja taukojumppaa.

Etätyöhön yleisesti, ellei jopa yleisimmin, liitetty epäkohta on sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen työyhteisöissä (esim. Sutela & Pärnänen 2021). Sikäli ei ole yllättävää, että yrityskyselyyn vastanneet toivoivat kehittämisehdotuksissaan enemmän vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä.

”Yhteisöllisyyden vahvistaminen.”

”Vuorovaikutuksen lisääminen.”

”Vapaampaa keskustelua enemmän.”

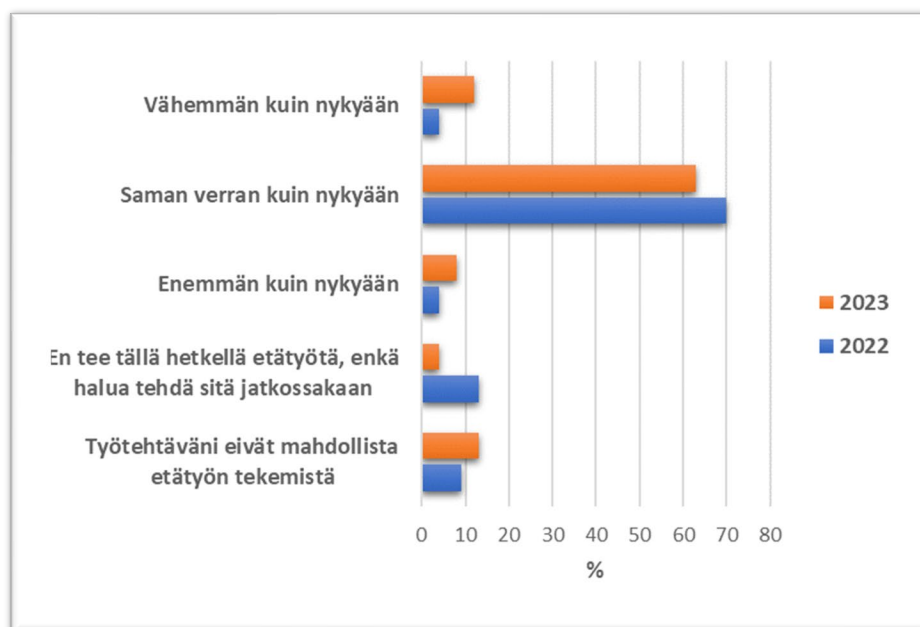
”Jokin keino vaihtaa kuulumisia matalalla kynnyksellä.”

Kun vastaajia pyydettiin toisaalla kyselyssä kertomaan yhteisöllisyyttä lisäävistä käytännön toimista omassa yrityksessään, useimmin mainittuja olivat erityyppiset etäkahvitauot ja säännölliset etäpalaverit. Näiden lisäksi muutamissa yrityksissä sosiaalisen kanssakäymisen aktivoijina on käytetty esimerkiksi virtuaalisia virkistyspäiviä, chat-kanavia, some-haasteita sekä säännöllisiä lounastapaamisia kasvokkain.

Muissa erikseen luokittelemattomissa kehittämisehdotuksissa toivottiin muun muassa huomion kiinnittämistä tiedottamiseen ja tiedottamisen avoimuuteen. Niin ikään etäjohtaminen nousi esille mahdollisena etätyön kehittämistoimena sen sisältöä kuitenkin tarkemmin yksilöimättä.

Työnteko tulevaisuudessa

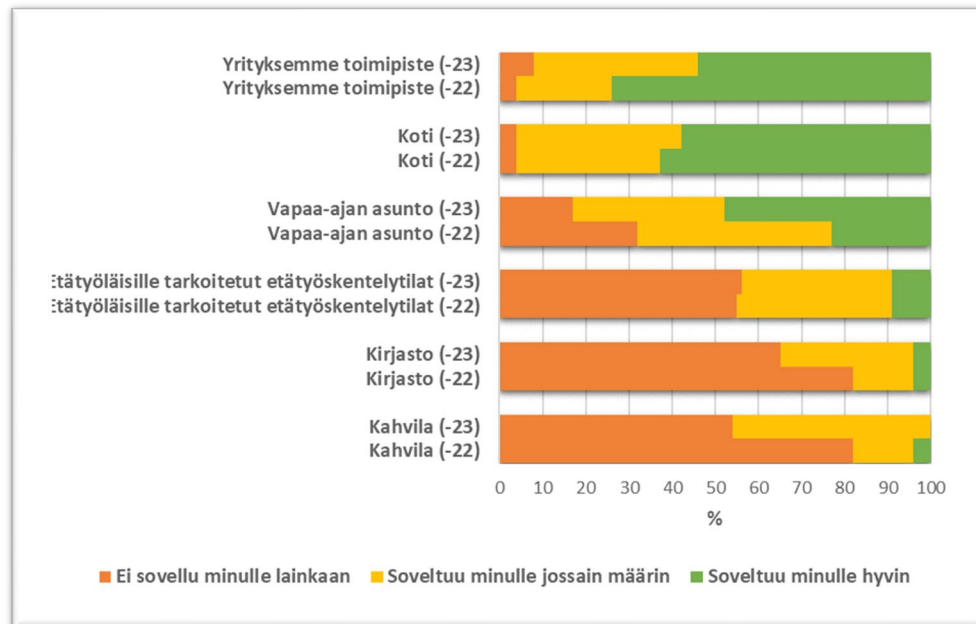
Yrityskyselyn lopuksi vastaajia pyydettiin arvioimaan, missä määrin he haluaisivat tehdä etätyötä jatkossa. Kysymykseen saatujen vastausten perusteella selvä enemmistö tekisi etätyötä suunnilleen saman verran kuin nykyään. Huomattavan yleistä halukkuutta etätyön määrän vähentämiseen sen paremmin kuin lisäämiseen ei ainakaan selvitykseen osallistuneiden keskuudessa näyttäisi olevan (kuva 6). Vastaava tulos on saatu Taloustutkimuksen joulukuussa 2021 tekemästä valtakunnallisesta kyselystä, jonka mukaan 72 prosenttia työllisistä arvioi etätyönsä osuuden pysyvän suunnilleen nykyisellä tasolla lähivuosina (Rahkonen 2021). Niin ikään Työterveyslaitoksen kyselyyn vastanneet toivoivat yleisimmin etätyön määrän pysyvän vastaisuudessa nykyisellä tasolla (Virtanen, Kaltiainen & Hakanen 2022).



Kuva 6. Haluaisitko tehdä etätyötä jatkossa?

Etätyön toivotun määrän ohella yrityskyselyssä pyydettiin arviota työntekoon parhaiten soveltuvista paikoista. Sopivimmiksi paikoiksi arvioitiin likipitäen yhtä yleisesti yrityksen toimipiste ja koti. Kolmanneksi parhaana paikkana työnteolle pidettiin vapaa-ajan asuntoa, jonka suosio korostui varsinkin vuoden 2023 kyselyssä. Etätyöläisille tarkoitettua etätyöskentelytilaa, kirjastoa tai kahvilaa suurin osa vastaajista ei pitänyt itselleen sopivana työympäristönä (kuva 7). Muita mahdollisia erikseen nimettyjä paikkoja etätyöskentelylle olivat yksittäisinä mainintoina auto, juna, lentokone, ulkolaavu ja ulkomaat. Eräässä vastauksessa kiinnitettiin huomiota julkisiin tiloihin, jotka eivät tietoturvan vuoksi välttämättä sovellu etätyöhön.

Samansuuntaisia tuloksia sopivimmista työnteon paikoista on saatu KANTAR:in tekemästä kyselystä, jossa kysyttiin, missä vastaajat tekisivät työtä, mikäli monipaikkainen työ lisääntyy. Vuonna 2021 KANTAR:in kyselyyn vastanneista työllisistä 66 prosenttia arvioi työskentelevänsä kotona, 58 prosenttia työpaikalla, 19 prosenttia vapaa-ajan asunnolla ja 13 prosenttia jossain muualla (Pentikäinen 2021).



Kuva 7. Missä haluaisit tehdä töitä? Arvioi seuraavien paikkojen tarkoituksenmukaisuutta ja sopivutta työnteekoon omalta kohdaltasi.

Vastaajien toiveet etätyön määrästä ja työnteon paikoista näyttäisivät olevan linjassa työelämän muutoksia koskevien arvioiden kanssa, joiden mukaan etätyö on tullut jäädäkseen ja olemme siirtymässä enenevässä määrin lähi- ja etätyötä joustavasti yhdistävään hybridityöhön. PIKA Kainuu -hankkeen yritys-kyselyyn vastanneet tekisivät mieluiten töitä työpaikan ohella myös etänä kotoa tai vapaa-ajan asunnolta käsin etätyöskentelyn määrän pysyessä suunnilleen yhtä suurena kuin nykyään.

Yhteenveto

Yritysten etätyöosaamisen vahvistamiseen tähtäävän PIKA Kainuu -hankkeen eräänä toimenpiteenä oli kainuulaisille yrityksille suunnatun kyselytutkimuksen toteutus. Vuosien 2022 ja 2023 helmi-maaliskuussa tehdyillä yritys-kyselyillä kartoitettiin etätyön tekemistä ja tukemista, etätyön vaikutuksia työhyvinvointiin, etätyön kehittämistarpeita sekä ajatuksia työnteon tulevaisuudesta.

Edellä mainittujen teemojen lisäksi kyselytutkimuksessa tarkasteltiin vastaajien kokemuksia etätöiden hyvistä ja huonoista puolista, joihin palataan erikseen julkaisun seuraavassa artikkelissa.

Vuoden 2023 kyselyyn vastanneista noin viidennes ei tehnyt kyselyn tekohetkellä etätöitä lainkaan likimain yhtä suuren osuuden työskennellessä etänä yli 80 prosenttia työajastaan. Vuoden 2023 kyselyssä kokonaan tai lähes kokonaan etätöitä tehneiden osuus oli pienempi verrattuna vuoden 2022 kyselyaineistoon, mikä viittaa etä- ja lähityötä yhdistävän hybridityön yleistymiseen.

Yritysten tuki kotona tai muualla työpaikan ulkopuolella työskenteleville oli kyselyihin vastanneiden mielestä yleisesti ottaen toimivaa. Selvityksen kohdeyrityksissä oli laadittu ohjeistuksia etätöiden tekemiseen ja enemmistö vastaajista arvioi ohjeistusten olevan myös selkeitä. Niin ikään työtehtävien etäjohtamisen suhteen tilanne yrityksissä vaikuttaa vastaajien arvioiden mukaan vähintäänkin kohtuulliselta.

Kyselytutkimukseen osallistuneiden työhyvinvointi oli pääosin hyvällä tasolla. Etätyöskentelyyn liittyen arviot etätöiden vaikutuksista työmotivaatioon, työssä jaksamiseen sekä fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin vaihtelivat keskimääräisesti neutraalin ja jossain määrin parantavan välimaastossa. Työhyvinvointiin kaikinensa etätöiden katsottiin vaikuttavan lievän positiivisesti.

Noin joka toinen vastaajista koki etätöiden kehittämistoimille olevan edelleenkin tarvetta omassa työyhteisössään. Toisaalta lähes yhtä moni ei osannut ottaa kantaa kehittämistoimien tarpeellisuuteen, mikä viittaa siihen, että lähi- ja etätöiden osuuksien tulevia muutoksia on yrityksissä vaikeaa ennakoita. Etä- ja hybridityön käytännön sujuvuutta olisi vastaajien mielestä mahdollista edistää etätyöskentelyä koskevilla selkeillä toimintamalleilla, informaatioteknologian ajantasaisuudella, yhteisöllisyyden tukemisella, tiedottamisen lisäämisellä sekä satsauksilla ergonomiaan ja liikunta-aktiiviteetteihin.

Enemmistö kyselyyn vastanneista haluaisi tehdä jatkossa etätöitä saman verran kuin nykyään. Etätöiden määrässä ei siten ainakaan selvitykseen osallistuneissa yrityksissä ole odotettavissa radikaalia muutosta etätöiden vähenemisen sen paremmin kuin lisääntymisenkään suuntaan. Työnteon paikoista sopivina pidettiin tasavahvasti työpaikkaa ja kotia, osalle vastanneista myös vapaa-ajan asunto soveltuu hyvin työympäristöksi.

Lähteet:

Kaltainen, J. & Hakanen, J. (2020). Miksi etätöihin siirtyminen edisti työhyvinvointia? Miten Suomi voi -tutkimus. Työterveyslaitos. Saatavilla 25.4.2023 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Keyriläinen, M. (2021). Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. Saatavilla 16.1.2023 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163200>

Leskinen, T. (2023). Korona hellitti, mutta etätöitä tekevien määrä ei juuri vähentynyt. Tilastokeskus, Tieto & Trendit. Saatavilla 19.4.2023 <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/korona-hellitti-mutta-etatyota-tekevien-maara-ei-juuri-vahentynyt/>

Lyly-Yrjänäinen, M. (2023). Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. Saatavilla 11.4.2023 <https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-786-1>

Mäkinen, J.-P., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2022). Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-ai- kana loppuvuoteen 2021 mennessä. Miten Suomi voi -tutkimus. Työterveyslaitos. Saatavilla 25.4.2023 <https://issuu.com/tyoterveyslaitos/docs/miten-suomi-voi-tyouupumus-on-kasvanut/2?ff>

Novetos. (2023). Opas – Onnistu etäjohtamisessa. Saatavilla 24.4.2023 <https://www.novetos.fi/fi-fi/julkaisut/onnistu-etajohtamisessa>

Orimus, E. (2022). Etätöiden johtaminen: johtajan ja alaisen välisen vuorovaikutussuhteen merkitys etätiimien johtamisessa. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Kauppakorkeakoulu. Saatavilla 21.4.2023 <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/81126>

Pentikäinen, M. (2021). Tutkimus monipaikkatyöstä työllisille Suomessa. KANTAR & Yrittäjät. Saatavilla 18.4.2023 https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/02/tyoelamagal-lup_tammikuu_2021_etatyo_.pdf

PIKA Kainuu. (2023). Kestävä digitaalinen tulevaisuuden työ -hanke. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Saatavilla 16.1.2023 <https://web1.kamit.fi/pikakainuu/>

Rahkonen, J. (2021). Suomalaiset aikovat vähentää etätöiden tekemistä. Taloustutkimus. Saatavilla 17.4.2023 <https://www.taloustutkimus.fi/ajankohtaista/uutisia/suomalaiset-aikovat-vahentaa-etatyon-tekemista.html>

Ranki, S. (2023). HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkökymät. Työterveyslaitos. Saatavilla 25.4.2023 <https://www.julkari.fi/handle/10024/145859>

Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Tilastokeskus, Työpöytä 1/2021. Saatavilla 16.1.2023 https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywpr1_202100_2021_25870_net.pdf

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus, SVT Suomen virallinen tilasto. Saatavilla 9.1.2023 https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf

Virtanen, A., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2022). Miksi toimistolle tai etätöihin halutaan? Työterveyslaitos. Saatavilla 4.5.2023 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/kimmoiset-tyontekijat-muuttuvassa-tyoelamassa>

10 Kokemuksia etätöön hyvistä ja huonoista puolista kainuulaisissa yrityksissä, Jari Järviluoma

Edellä esiteltiin PIKA Kainuu -hankkeen vuosina 2022 ja 2023 toteutettujen yrityskyselyjen tuloksia, mutta ei aivan kaikilta osin. Tässä artikkelissa tarkastellaan erikseen vastaajien käsityksiä etätöön hyvistä ja huonoista puolista. Vertailun vuoksi selvitykseen osallistuneiden vastauksia peilaan etätöön etuja ja haittoja jäsentäviin tutkimuksiin ja muihin kirjoituksiin, joita viime vuosina on julkaistu runsain määrin. Artikkelin lopussa pohditaan etä- ja lähityötä yhdistelevän hybriditöön mahdollisuuksia työhyvinvoinnin edistäjänä.

Etätöön hyödyt

PIKA Kainuu -hankkeen kyselyissä useimmin esille nostettu etätöön hyvä puoli oli ajan säästymisen työmatkoista. Matkoista säästyvää aikaa voi käyttää oman valinnan mukaan vapaa-ajan jatkeena tai työtä tekemällä. Alla suoria lainauksia vastauksista:

”Vapaa-aikaa on enemmän, kun työmatkoihin ei mene aikaa.”

”Vapaa-ajan lisääntyminen (jää työmatkat pois).”

”Matkustaminen on vähentynyt, joten siihen ei mene paljon työaikaa.”

”Ei työmatkaa, pääsee asian sisältöön heti.”

Ajan säästön lisäksi etätöön mahdollistama työmatkojen väheneminen tuo rahallista säästöä työmatkakustannuksiin niin työntekijälle kuin yrityksellekin. Myös liikenneonnettomuuksien todennäköisyys pienenee. Oma lukunsa on liikennesuuhkien ja liikenteen ilmastovaikutusten väheneminen (Kuisma & Sauri 2021).

Selvitykseen osallistuneet nimesivät erääksi etätöön myönteiseksi puoleksi työrauhan. Työtä keskeyttäviä ulkoisia häiriötekijöitä voi kotona tai muussa etätöyöpisteessä olla vähemmän kuin työpaikalla.

”Etätö sopii oma-aloitteiselle, työrauhaa kaipaavalle erittäin hyvin.”

”Tiettyjä rauhaa vaativia asioita saa tehdyksi paremmin kuin toimistolla.”

”Keskeytyksetöntä työaikaa on enemmän kuin toimistolla.”

”Työhön keskittyminen sujuu paremmin, kun keskeyttäviä häiriötekijöitä ei ole (varsinkin jos laittaa puhelimen äänettömälle ja Teamsin varattuna tilaan).”

Etätyön mahdollistaman työrauhan on havaittu koskevan erityisellä tavalla henkilöitä, joilla työpaikan tarjoama työpiste on luonteeltaan avokonttori. Tällöin koti voi olla parempi työympäristö paneutua työtehtäviin ilman jatkuvia keskeytyksiä ja häiritsevää puheensorinaa. Puhutaan myös kognitiivisesta ergonomiasta, joka voi olla kotona helpommin hallittavissa (Mehiläisen asiakastutkimus 2021; Mäkelä 2020).

Parantuneen työrauhan koettiin heijastuvan myös työnteon tehokkuuteen ja tuottavuuteen.

”Tehokkuus on mielestäni eri luokkaa kuin hälyisessä toimistossa.”

”Etätyö mahdollistaa tehokkaan työskentelyn ja nopean reagoinnin eri tilanteisiin.”

”Työ on joiltakin osin tuottavampaa, kun se on yksilötyötä ja tulee vähemmän keskeytyksiä.”

Työajan joustavuus on epäilemättä eräs keskeisimmistä etätyön hyvistä puolista. Työaikojen jous- taessa työtä ja yksityiselämää on mahdollista rytmittää itsensä kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Yrityskyselyissä työaikajousten etuja kuvataan esimerkiksi seuraavissa vastauksissa:

”Vapaus vaikuttaa omiin työaikoihin.”

”Työaikaa voi joskus rytmittää eri tavalla.”

”Joustavuus, työtä voi tauottaa kotitöillä.”

”Työt helpompi sovittaa muuhun elämään.”

Työaikajoustot, kuten työn joustava organisointi yleensäkin, voivat onnistuessaan vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen sekä työn ja muun elämän väliseen tasapainoon (Lehtosalo 2021).

Työajan mukautuvuuden lisäksi etätyö on jo määritelmällisesti paikkariippumattonta, joko osittain tai kokonaan. Eräs yrityskyselyyn vastanneista totesi paikkariippumattoman etätyön antavan ”*vapauksia tehdä mistä vaan*.” Toisen vastaajan sanoin etätyön hyvänä puolena on se, että ”*on mahdollista työskennellä myös mökiltä tai mistä vain haluaa*.” Pidemmälle vietynä etätyön paikkariippumattomuus antaa työntekijälle mahdollisuuden valita asuinpaikka kokonaan muiden tekijöiden kuin työpaikan sijainnin perusteella (Työterveyslaitos 2022).

Ehkä hieman yllättäen erääksi etätyön hyväksi puoleksi yrityskyselyn vastauksissa nousi lisääntynyt yhteydenpito kollegoihin. Tätä kuvaa vastaaja kertoessaan, että ”*oma tiimini on Espoossa, ja yhteydenpito on lisääntynyt heidän kanssaan, kun Espoon tiimikin on etänä toisistaan*.” Toinen vastaaja on samoilla linjoilla todetessaan, että ”*muutkin ovat etätyössä, joten tapaamiset etänä onnistuvat hyvin*.” Informaatioteknologian välityksellä palaverit ja kommunikointi työasioissa

saattaa siis luontua jopa paremmin etänä kuin toimistolla oltaessa. Toinen asia toki on, pystytäänkö etäyhteyksillä korvaamaan tarvetta perinteiseen, kasvotusten tapahtuvaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen.

Aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa esille nostettuja muita etätöiden hyviä puolia ovat henkilöstön näkökulmasta esimerkiksi vajaakuntoisten mahdollisuudet osallistua työelämään, työtapaturmariskien väheneminen, harjaantuminen digitaalisten työnteon välineiden ja sovellusten käyttöön sekä mahdollisuus työskennellä liikenteen, sään tai tautiepidemioiden aiheuttamissa poikkeustilanteissa. Etätöiden hyväksi puoleksi voinee laskea myös ulkonäköpaineiden vähenemisen, kun työpäivät voi viettää rennosti kotivaatteissa (Kangas 2020; Työterveyslaitos 2022).

Taloudellisesta näkökulmasta etätö tarjoaa monenlaisia hyötyjä ja kilpailuetuja yritystoiminnalle. Tutkimuksissa on havaittu, että mahdollisuus etätöiden tekemiseen edistää työntekijöiden sitoutumista yritykseen sekä helpottaa uusien osaajien rekrytointia. Etätöiden avulla voidaan myös saada suoraa rahallista hyötyä esimerkiksi sairauspoissaolojen vähenemisen kautta sekä pienempinä toimitilakustannuksina (Lehtosalo 2021; Vuorinen 2020). Liiketaloudellisten hyötyjen ohella etätöillä on laaja-alaisempia aluetaloudellisia vaikutuksia, minkä takia se tuo merkittävän lisän aluekehitystyön keinovalikoimaan (ks. Kuisma & Sauri 2021).

Etätöiden haasteet

Sosiaalisen vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden väheneminen on yleisimmin esille nostettu etätöiden huono puoli niin PIKA Kainuu -hankkeen kyselyssä kuin muissa etätöiden haasteita käsittelevissä selvityksissä. Esimerkiksi Tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan vuonna 2021 puolet etätöitä tehneistä palkansaajista kertoi kaivanneensa työyhteisön sosiaalisia suhteita etätöissä melko tai erittäin paljon (Sutela & Pärnänen 2021). PIKA Kainuu -hankkeen kyselyyn vastanneet kuvasivat etätöiden vaikutusta työyhteisön jäsenten väliseen vuorovaikutukseen seuraavasti:

”Sosiaalinen vuorovaikutus vähentyy.”

”Kommunikaation vähentyminen työkavereiden kanssa osassa projekteja on mielestäni huonompi piirre.”

”Yhteyden pitäminen ja epäviralliset keskustelut ja tutustuminen työkavereiden kesken on haastavampaa.”

”Yhteisöllisyys on loppunut.”

Inhimillinen vuorovaikutus kuuluu perustarpeisiimme ja sitä tapahtuu paitsi puheen välityksellä myös ilmeiden, eleiden, kehonkielen ja katsekontaktien kautta. Etätyössä ja virtuaalikokouksissa tämä vuorovaikutuksen monimuotoisuus häiriintyy, eikä edes alati kehittyvä informaatioteknologia pysty häiriötä kokonaan eliminoimaan (Alarotu ym. 2020). Joissakin tutkimuksissa vuorovaikutuksen heikkenemisen on havaittu olevan yhteydessä etätyön intensiteettiin eli mitä enemmän etätyötä tehdään, sitä heikompaa vuorovaikutuksen laatu usein on (Jämsen 2021).

Toinen yleinen etätyön haittapuoli on puutteellinen työergonomia. PIKA Kainuu -hankkeen kyselyssä etätyön ergonomiaa kommentoitiin toteamalla muun muassa, että *”ergonomia/työtila voi olla huono, jos ei itse siihen panosta”* ja *”ergonomia kotikonttorilla on kysymysmerkki.”* Yhtäjaksoinen näyttöpäätetyöskentely yhdistettynä ergonomisesti huonoon etätyöpisteeseen sekä hyötyliikunnan ja taukojen vähyyteen on omiaan lisäämään esimerkiksi niska- ja hartiavaivoja sekä selkikipuja (Kangas 2020; ks. Työturvallisuuskeskus 2017).

Fyysiseen työergonomiaan liittyvien puutteiden lisäksi etätyö voi olla haastavaa myös kognitiivisen ergonomian katsannosta. Vaikka työrauhaa ja keskittymisen mahdollisuutta pidetään yhtenä etätyön hyvänä puolena, kaikissa tapauksissa näin ei ole. Esimerkiksi seuraavista kyselyvastauksista ilmenee, että koti ei aina ole optimaalinen ympäristö työhön keskittymiselle:

”Huonot virikkeet ympärillä.”

”Keskittymiskyky katoaa.”

Kodin sopivuus keskittyneeseen työntekoon on yksilöllistä ja erilaisista olosuhdetekijöistä riippuvaa. Tilanteet, joissa kotona on useampia huolenpitoa vaativia lapsia, ovat usein erityisen haastavia. Samoin mahdollisuudet erillisen ja rauhallisemman työpisteen erottamiseen muusta asunnosta vaihtelevat jo yksistään asunnon koon mukaan (Kuisma & Sauri 2021; Mäkelä 2020).

Tunnettu ja tutkimuksissakin todennettu etätyön haaste on työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Esimerkiksi Tilastokeskuksen tutkimukset osoittavat käsityksen työn ja vapaa-ajan häilyvyydestä olevan etätyössä selvästi yleisempää kuin lähityössä (Karjalainen 2021; Sutela & Pärnänen 2021; ks. Lappeteläinen 2021). PIKA Kainuu -hankkeen kyselyssä etätyön ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymistä kuvataan seuraavissa sitaateissa:

”Työ- ja vapaa-aika sekoittuvat entistä enemmän ja viikonloppuna pitää erikseen mieltä, onko nyt työpäivä vai ei.”

”Ei erotusta työstä ja vapaa-ajasta.”

”Työaika hämärtyy.”

Töiden liukuminen vapaa-ajalle tarkoittaa käytännössä työpäivien venymistä. Eräät kyselyyn vastanneista totesivatkin ykskantaan, että *”päivät venyvät helposti”* ja *”päivät venyvät herkemmin pidemmiksi.”* Etäpäivien pitkittyminen liittyy osin siihen, että työpaikalla työajan rytmitys on totunnaista ja helpommin työnantajan seurattavissa, kun taas kotona itseohjautuva työajan säätely voi ainakin etätyötä aloitettaessa johtaa ylisuorittamiseen ja -kuormittumiseen (esim. Mäkelä 2020).

Edellä kuvattujen haasteiden ohella etätyön epäkohdat voivat PIKA Kainuu -hankkeen kyselyn ja aihepiiriä käsittelevien kirjoitusten perusteella liittyä esimerkiksi tietoturvaan, kyräilyyn ja kuppikuntaisuuden lisääntymiseen, työyhteisössä kytevien piilevien ongelmien havaitsemiseen, hiljaisen tiedon siirtymiseen sekä uuden henkilöstön perehdyttämiseen. Etätyön huonona puolena on pidetty niin ikään sitä, että hyvistä työsuorituksista huolimatta etätyöläinen saattaa jäädä persoonana näkymättömäksi työyhteisölle ja esihenkilöille, mikä voi vaikuttaa heikentävästi etätyötä tekevän urakehitykseen (Kuisma & Sauri 2021).

Etätyön varjopuolista puhuttaessa ei voitane myöskään sivuuttaa etätyöapatiaa, joka koronapandemian myötä ilmaantui kielenkäyttöömme. Etätyöapatialla viitataan tylsistymiseen, kun työhön normaalisti kuuluvat tapaamiset, lounaat ja vastaavat virikkeet eivät tuo vaihtelua toinen toistaan muistuttaviin työpäiviin (Alarotu ym. 2020; Mehiläisen asiakastutkimus 2021).

Hybridityö työhyvinvoinnin optimoijana

PIKA Kainuu -hankkeen kyselyvastauksissa, kuten etätyöstä tehdyissä selvityksissä yleensäkin, etätyöllä nähdään olevan sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin. Kun vaikutuksiltaan kaksisuuntainen etätyö on kaikella todennäköisyydellä tullut työelämään jäädäkseen, monissa työpaikoissa on koronapandemian jälkimainingeissa siirrytty hybridityöhön, jolla pyritään yhdistämään etä- ja lähityötä mahdollisimman tarkoituksenmukaisella ja työhyvinvointia edistävällä tavalla. Kyse on siis edellisissä luvuissa kuvattujen etätyön hyötyjen maksimoinnista ja haasteiden minimoinnista.

Hybridityölle ei ole olemassa yhtä vakiintunutta määritelmää. Useimmiten sillä viitataan digitaalisia ratkaisuja hyödyntävään monipaikkaiseen työhön, jossa töitä tehdään joustavasti sekä työpaikalla että kotona tai ylipäänsä työpaikan ulkopuolella. Työterveyslaitos (2022) esittää nettisivuillaan kolme valaisevaa esimerkkiä monipaikkaisen hybridityön organisointimahdollisuuksista. Ensimmäisessä vaihtoehdossa työntekijä työskentelee osan viikosta tai kuukaudesta etätöissä ja osan läsnätyöissä työpaikalla. Toisessa vaihtoehdossa osa työntekijöistä on kokonaan etätöissä ja

osa läsnätoissa ja kolmannessa vaihtoehdossa etä- ja läsnätoissa vuorotellaan ryhmittäin, esimerkiksi viikoittain. Hybridityötä laiveammin määriteltäessä hybridityön katsotaan olevan monipaikkaisuuden lisäksi joustavaa myös työaikojen suhteen.

Suuntautumista hybridityöhön selittää ainakin kaksi toisiinsa kytkeytyvää seikkaa: hybridityön myönteiset vaikutukset työhyvinvointiin ja henkilöstön halukkuus hybridityöhön. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi -seurantatutkimuksen päätelmissä hybridityötä pidetään työhyvinvoinnin kannalta kokoaikaista etättyötä parempana vaihtoehtona. Pontta päätelmälle antavat kyseisen tutkimuksen empiiriset tulokset, jotka osoittavat työntekijöiden voivan hybridityössä keskimäärin paremmin kuin täysipäiväisessä etättyössä (Mäkinieni, Kaltiainen & Hakanen 2022).

Henkilöstön halukkuus hybridityöhön käy ilmi muun muassa Tilastokeskuksen toteuttamasta Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin -tutkimuksesta, jonka mukaan noin viidennes etättyötä keväällä 2021 tehneistä palkansaajista halusi jatkaa etättyön tekemistä kokopäiväisesti pandemian jälkeen ja vain joka kymmenes vähemmän kuin neljänneksen työajastaan. Toisin sanoen yleisimmin toiveena näyttäisi olevan hybridityö (Sutela & Pärnänen 2021). Pitkälti samanlainen tulos on saatu EVA:n (Kurronen 2021), KANTAR:in (Pentikäinen 2021) ja SWECO:n (2021) tekemissä selvityksissä, jotka nekin osoittavat hybridityön kaikkein toivotuimmaksi työnteon muodoksi.

Vaikka tahtoa hybridityöhön siirtymiseen vaikuttaa olevan kosolti, käytännön tasolla muutos ei välttämättä tapahdu kitkattomasti. Kyse on – tai ainakin pitäisi olla – kokonaan uudesta työnteon organisoinnin mallista, joka ei toteudu pelkästään yhdistämällä lähi- ja etättyön totuttuja käytänteitä. Monissa työpaikoissa töiden on havaittu sujuvan luontevimmin silloin, kun kaikki ovat läsnätoissa ja toisaalta myös koronasulkujen aikana, kun kaikki olivat etättoissa. Nopea vaihdos hybridityöhön aiheuttaa helposti sekaannusta sen suhteen, missä määrin yhteisön uudessa työkulttuurissa, uudessa normaalissa, tukeudutaan lähityössä ja missä määrin etättyössä sovellettuihin työskentelytapoihin (ks. Forssell 2021; Rantala 2021).

Käytännön esimerkkejä lähi- ja etättyön yhdistämisen haasteista antaa Taru Tujunen (2021) Helsingin Sanomien mielipidekirjoituksessaan. Kirjoituksessaan hän kuvaa, miten hybridityössä Teams-putki voi alkaa auton ratissa matkalla työpaikalle, miten työpaikalle päästyä etsitään rauhallista paikkaa seuraavaan Teams-kokoukseen osallistumiseen ja miten lähi- ja etättyön välisen systematiikan puuttuminen sekavoittaa kalenteria. Tämän kaltaisista havainnoistaan huolimatta Tujunen suhtautuu toiveikkaasti hybridityön mahdollisuuksiin yhdistää läsnä- ja etättyön parhaita puolia.

Monissa hybridityötä käsittelevissä kirjoituksissa muistutetaan, että hybridityössä kaikkein oleellisinta ei ole lähi- ja etäpäivien lukumäärä työviikon aikana, vaan pikemminkin se, millaisten työskentelytapojen, kokouskäytäntöjen ja välineiden avulla henkilöstön ja tiimien työskentely saadaan sujuvaksi ja työhyvinvointia tukevaksi työn suorituspaikasta riippumatta (esim. Narkiniemi 2021). Hybridityöhön siirtymiseen esitetäänkin usein suunnittelumallia, jossa kaikki työyhteisön jäsenet osallistetaan tekemään yhteisesti sovittu ohjeisto, tai Nopasta (2021) lainaten pelikirja, joka valmistuttuaan synkronoi ja antaa suosituksia hybridityöhön ja sen johtamiseen kyseisessä organisaatiossa.

Hybridityön pelisäännöissä voidaan määritellä tehtävät, jotka soveltuvat etä- tai lähityöhön tai molempiin, viestinnän ja kokousten parhaat käytännöt sekä hybridityön johtamisprosessit. Pelisääntöjä ja ohjeistuksia rakennettaessa tulisi lähtökohtaisesti painottaa etä- ja lähityön samanarvoisuutta niin sisäisen tiedonkulun, osallistumismahdollisuuksien, työn arvostuksen kuin henkilöstön urakehityksen kannalta (esim. Lehtinen 2021; Rantala 2021).

Eräs hybridityön pelisäännöissä huomioon otettava seikka on yksilöiden väliset erot. Hybridi- ja etätöiden soveltuvuus tai soveltumattomuus riippuu paitsi työtehtävistä, myös henkilöstä ja hänen elämäntilanteestaan sekä viime kädessä tai ehkä lähtökohtaisesti henkilön persoonallisuuden piirteistä. Tähän viittaavat myös PIKA Kainuu -hankkeen kyselyn tulokset, jotka osoittavat tiettyjen tekijöiden nousevat esille niin etätöiden myönteisinä kuin kielteisinäkin puolina. Kyselyyn vastanneista jotkut kertoivat etätöiden antavan työrauhaa, toisaalta jotkut kokivat keskittymisvaikeuksia etätöissä. Samoin etätöiden vaikutukset työyhteisön sisäiseen vuorovaikutukseen ja dynamiikkaan sekä etätöiden mahdollistama joustava työaika eivät välttämättä ole yksiselitteisesti myönteisiä tai kielteisiä ilmiöitä. Käytännössä vaikuttaisi olevan osin niin, että sen minkä toinen käsittää etätöskentelyn eduksi, toinen käsittää saman asian rasitteeksi – ja päinvastoin. Tämä ihmisten, olosuhteiden ja elämäntilanteiden monimuotoisuus sekä siitä kumpuava etätöiden plussien ja miinusten suhteellisuus on ehkä eräs haasteellisimmista asioista hybridi- ja etätöiden pelisääntöjä laadittaessa.

Lähteet:

Alarotu, A., Malmivaara, H., Stenbäck, A., Savaspuro, M. & Axelsson, S. (2020). Vuosi nolla. 7 oppia työn tulevaisuudesta. Microsoft, YIT & Miltton. Saatavilla 4.4.2022 <https://www.yit.fi/vuosi-nolla>

- Forssell, J. (2021). Paluu uuteen normaaliin – miten järjestää hybridityö? HybridiSuomi. Saatavilla 11.4.2022 <https://hybridisuomi.fi/artikkelit/paluu-uuteen-normaaliin-miten-jarjestaa-hybridityo/>
- Jämsen, R. (2021). Relationaalinen viestintä etätyössä koronaviruspandemian aikana. Viestinnän maisterintutkielma. Kieli- ja viestintätieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto. Saatavilla 4.4.2022 <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/74209>
- Kangas, H. (2020). Etätyön hyvät ja huonot puolet opetusalan ammattilaisten kuvailemina. LEA-DIS – Tutkimusta etätyön ja hajallaan toimivien organisaatioiden johtamisesta. Saatavilla 31.3.2022 <https://blogs.uwasa.fi/leadis/2020/05/11/etatyon-hyvät-ja-huonot-puolet-opetusalan-ammattilaisten-kuvailemina/>
- Karjalainen, M. (2021). Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etätyö ja sukupuoli. Työelämän tutkimus 19(4): 546–569. Saatavilla 17.4.2023 <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/issue/view/7947>
- Kuisma, J. & Sauri, P. (2021). Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. Kunnallissalan kehittämistä – Polemia-sarjan julkaisu nro 121. Saatavilla 28.3.2022 <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2021/11/polemia-121.pdf>
- Kurronen, S. (2021). Konttoreilta karanneet. Huoli koronavirusepidemiasta on laantunut, mutta toimistolle ei haluta palata. EVA Arviot. Saatavilla 7.4.2022 <https://www.eva.fi/blog/2021/11/16/huoli-koronavirusepidemiasta-on-laantunut-mutta-toimistolle-ei-haluta-palata/>
- Lappeteläinen, A. (2021). Miten meillä menee etätöissä. Alma Talent Pro. Saatavilla 5.4.2022 <https://pro.almatalent.fi/article/miten-meilla-menee-etatoissa-2/17457>
- Lehtinen, E. (2021). Lähityö, etätyö vai hybridityö? – Mitä johtajan tulee ymmärtää hybridityöstä? Saatavilla 12.4.2022 <https://esalehtinen.blogijanne.fi/2021/09/05/lahityo-etatyo-vai-hybridityo-mita-johtajan-tulee-ymmartaa-hybridityosta/>
- Lehtosalo, L. (2021). Asiakastapaamiset etätyössä. Pro gradu -tutkielma. Johtamisen akateeminen yksikkö, Vaasan yliopisto. Saatavilla 29.3.2022 <https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/12504>
- Mehiläisen asiakastutkimus (2021). Mehiläisen asiakastutkimus: 53 % pitää etätöistä – etätyöapatia vaivaa silti joka viidettä. Saatavilla 29.3.2022 <https://www.mehilainen.fi/lehdistotiedotteet/mehilaisen-asiakastutkimus-53-pitaa-etatoista-etatyoapatia-vaivaa-silti-joka>
- Mäkelä, A. (2020). Etätyön hyvät ja huonot puolet listattuna – kärkisijaa pitää molemmissa sama asia. Saatavilla 29.3.2022 <https://duunitori.fi/tyoelama/etatyo-vaikutukset-hyvät-ja-huonot-puolet>
- Mäkinen, J.-P., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2022). Miten Suomi voi -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. Työterveyslaitos. Saatavilla 23.3.2022 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- Narkiniemi, P. (2021). Keskittyykö keskustelu hybridityöstä väärin asioihin? Saatavilla 11.4.2022 <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/keskittyyko-keskustelu-hybridityosta-vaariin-asioihin>

- Nopanen, V. (2021). Hybridityö = uusi normaali. Mitä se pitää sisällään? Sulava. Saatavilla 12.4.2022 <https://sulava.com/moderni-tyo/hybridityo-uusi-normaali-mita-se-pitaa-sisallaan/>
- Pentikäinen, M. (2021). Tutkimus monipaikkatyöstä työllisille Suomessa. KANTAR & Yrittäjät. Saatavilla 7.4.2022 [https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/02/tyoelamagallup_tammikuu_2021_etatyo .pdf](https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/02/tyoelamagallup_tammikuu_2021_etatyo.pdf)
- Rantala, T. (2021). Näin organisaatiosi valmistautuu hybridityöhön. Top6-vinkit. Saatavilla 11.4.2022 <https://lifted.fi/blogi/tyohyvinvointi/nain-organisaatiosi-valmistautuu-hybridityohon-top6-vinkit/>
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Tilastokeskus, Työpaperi 1/2021. Saatavilla 16.1.2023 https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloywrp1_202100_2021_25870_net.pdf
- SWECO. (2021). Tulevaisuuden hybridityö. Mitä tapahtuu asiantuntijatyölle pandemian jälkeen? Saatavilla 7.4.2022 https://www.sweco.fi/wp-content/uploads/sites/7/2021/06/sweco_tulevaisuuden-tyo-raportti-2021.pdf
- Tujunen, T. (2021). Hybridityö vie meidät jälleen uuden äärelle, ja se on erinomainen asia. Helsingin Sanomien mielipidekirjoitus 28.9.2021. Saatavilla 11.4.2022 <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000008292287.html>
- Työterveyslaitos. (2022). Joustava työaika. Saatavilla 29.3.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika>
- Työturvallisuuskeskus. (2017). Etätyössä turvallisesti. Saatavilla 4.4.2022 <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>
- Vuorinen, T. (2020). Yrityksen suhtautuminen etätyöskentelyyn. Covid-19-pandemian vaikutus työntekemisen muotoihin. Opinnäytetyö, SeAMK Liiketalous ja kulttuuri. Saatavilla 1.4.2022 <https://www.theseus.fi/handle/10024/354383>

11 Hybridityön tulevaisuus harvaan asutuilla seuduilla, Krista Kohtakangas, Inga Koskitalo ja Ira-Eerika Kopakka

Kirjoittajat työskentelivät Lapin yliopistossa Perheystävällinen hybridityön Lappi -hankkeessa (ESR)

Matkalla kohti ”Etä-Lappia”

Etätyömahdollisuuksien lisääntyessä monen katseet ovat kääntyneet Lappiin, joko pysyvämmiin väljyyttä ja välittömämpää luontosuhdetta kaivaten, tai tilapäisemmin yhdistäen matkailua ja työntekoa lomakeskuksissa. Pandemian aikaan päätään nostanut *Lappi-romantiikka* on puhutteleva eikä aiheetta: maakunnan vahvuuksina tunnistetaan muun muassa puhdas luonto, turvallinen ilmapiiri, kohtuulliset asumiskustannukset sekä kuntien kokoon nähden monipuoliset harrastusmahdollisuudet (Lapin veto- ja pitovoimakartta, Lapin liitto & MDI 2021).

Nämä odotukset näkyvät myös Lapin veto- ja pitovoima -esiselvityshankkeessa tuotetussa tiekartassa, jossa tavoitellaan ”Etä-Lapin” toteutumista. Etä-Lappi-haavekuvaan liittyy erilaisia kohderyhmiä: 1) Uudet asukkaat, jotka tekevät työtä alueella tai muualla, 2) Lapissa viihtyvät hybridityöläiset, 3) muualla asuva työvoima, jotka tuovat lappilaisiin organisaatioihin osaamista etätyöskentelyllään 4) yritykset ja elinkeinoelämä, jotka voivat etätyön mahdollistamana siirtää toimipisteensä pohjoiseen tai työllistää etätyöntekijöitä Lappiin.

Veto- ja pitovoimakartoituksen pohjalta syntyi myös hankkeemme, Perheystävällinen hybridityön Lappi (ESR 2021-2023), kartoittamaan ja edistämään hybridityön käytäntöjä lappilaisissa organisaatioissa. Tavoitteena on lähivuosina luoda hyvät ja nykyaikaiset puitteet etätyöskentelyyn, etätyöntekijöiden verkostoitumiseen alueen toimijoiden kanssa sekä alueeseen tutustumiseen ja muuttohalukkuuden lisäämiseen. Tässä artikkelissa tarkastelemme, millaisia kehityskulkuja hybridityöhön liittyy yhdessä harvaan asutuimmista maakunnista ja mitä mahdollisuuksia tai kehitystarpeita on vielä edessä.

Etätyöllä uusia asukkaita?

Hybridi- ja etätyön yleistyminen on luonut odotuksia työvoiman lisääntyvästä liikehdinnästä ja muuttoliikkeen kääntymisestä pois päin kasvukeskuksista. MDI:n Matti-hankkeessa tehdyn selvityksen mukaan lähitulevaisuudessa monipaikkainen tietotyö siirtää työtä kaupunkialueilta kaupunkien läheiselle maaseudulle ja vapaa-ajan asumisen läheisyyteen (MDI 2023). Liikehdintä voisi

onnistuessaan tuoda lisää asukkaita, työvoimaa ja verovaroja maakuntaan, kun työt eivät ole si-
dottuja kaupunkeihin.

Alueiden yleinen viihtyisyys, palvelut, asuntotarjonta sekä puolison työllistymismahdollisuudet
ovat ratkaisevia asuinpaikan valinnalle (Lehtonen & Vihinen 2020). Lapin 21 kuntaa ovat moninai-
nen kokonaisuus ja jokaisella on omat vahvuutensa, jotka monesti liittyvät viihtyisyyteen ja pe-
rustason palveluiden saatavuuteen. Tekemiemme haastatteluiden perusteella, joiltain osin juuri
palvelutarjonta voi olla kunnan vetovoima, kuten ilmainen varhaiskasvatus tai mutkattomampi
pääsy esimerkiksi oikomishoitoon. Sen sijaan haasteeksi voi osoittautua asumiseen liittyvien tar-
peiden toteutuminen, sillä asuntopula on tunnistettu merkittäväksi ongelmaksi Lapin kehitykselle
(ks. esim. Suopajärvi 2021).

Pääsy paikallisille työmarkkinoille koetaan myös osaltaan haastavaksi. Lapin kunnissa suhtautu-
minen etätyöhön on vaihtelevaa, vaikka pääosin etätyömahdollisuus on tavoittanut myös kunta-
kentän. Lapin liiton teettämän Lapin poismuuttoselvityksen perusteella sijoittumista hankaloittaa
julkisesti avoinna olevien työpaikkojen vähyyt, rekrytoinnin sisäpiirikeskeisyys sekä heikko kyky
rekrytoida ihmisiä moninaisilta koulutustaustoilta. Saman selvityksen perusteella etätyön mitta-
kaava on ammattien kokonaisuudessa pieni ja koska etätyön linjaukset voivat muuttua, se ei
myöskään ole erityisen vakaa pohja suurempiin elämänmuutoksiin. (Lapin liitto & MDI 2021.) Si-
jainnistaan joustava työ on etu ammattitaitoisesta työvoimasta kilpailtaessa ja osaltaan avaisi ul-
kopuolisille suljettuina pidettyjä työmarkkinoita.

Etätyön tekeminen lappilaiseen organisaatioon on toki varteenotettava vaihtoehto tutustua en-
sin paikallisiin kollegoihin ja etsiä rauhassa sopivaa asumisratkaisua. Käytännössä monen muun
tärkeän vetovoimatekijän täytyy olla korkea, jotta ihminen muuttaisi tekemään töitä Lappiin tai
tekemään etätöitä muualle. Aika ajoin ilmaan on heitetty idea kaksoiskuntalaisuuden mahdolis-
tamisesta. Silloin osittainen mutta säännöllinen oleskelu alueella tarjoaisi alueella oleskellessa
pääsyn kuntalaisten palveluihin kuin asukkaillekin ja olisi eduksi esimerkiksi sesonkityövoimalle.

Lapista workcation-paratiisi?

Lapissa on väljää, rauhallista ja mahdollista harrastaa luonnon läheisyydessä. Etätyöläiset ovatkin
löytäneet Lapin matkailukeskukset ja pandemian aikaan pelättiin jopa sairaanhoidon kuormittu-
mista (työmatka)turismin vuoksi. Vauhti on sittemmin tasoittunut ja matkailuvirta on palautunut
tasaiseksi. Puhe etätyön tuomien mahdollisuuksien ympärillä on kuitenkin varsin hiljaista ja pul-
pahtaa pintaan lähinnä yksittäisten kokemusten myötä.

Typistetyimmillään etätyö on asiantuntijatyötä, joka ei vaadi erityislaitteita tai -tiloja ja sen tulokset on mahdollista siirtää elektronisesti (Kallio & Jansson 2023). Keveimmin matkustaa asiantuntija, jonka työhön riittää kannettava tietokone oheisvarusteineen. Lapissa on paikoin erinomaiset tietoliikenneyhteydet, mutta ei poikkeuksetta. Ergonomiasta ja viihtyvyydestä tietoisempi etätyöläinen huomaa panostaa työpisteen varusteluun, jolloin hirsimökin pieni lipasto ei toimitakaan hyvän työpisteen virkaa, ainakaan pidempikestoisessa oleskelussa. Perheellinen etätyöläinen pohtii, mihin ihmeeseen lapset laitetaan työpäivän ajaksi ja kuka tekee ruuan. Lisäksi täytyy ratkaista saapumisen ja alueella kulkemisen haasteet. Jotta etätyö onnistuu ja *antaa enemmän kuin ottaa*, on kyseessä monen tekijän summa.

Lapissa on paljon potentiaalia työ- ja vapaa-ajan matkailun yhdistämiseen. Ylipäänsä etätyöntekijöiden tarkempi profilointi hyödyttäisi erilaisen palvelutarjonnan mahdollisuuksia. Lapissa jos missä voitaisiin tarjota *etätyömaistiaisia* kartoittamalla alueen vuokra-asunnot tai mökit, etätyötilat, harrastusmahdollisuudet sekä muut tarvittavat palvelut ja paketoita niistä "maistiaispaketteja", jota halukkaat etätyöntekijät voisivat testata esimerkiksi muutaman kuukauden ajan (Etä- ja monipaikkatyö ... 2022). Tällaisia avauksia on nähty jo muualla Suomessa, kuten "Workcation by Iisalmi" -hybridityökokeilussa Runnin kylpylähotellissa. Hybridityömahdollisuuksien parempi hyödyntäminen voisi auttaa matkailun sesonkipainotteisuuden laajentamisessa ympärivuotiseksi uuden kohderyhmän myötä. Ylipäänsä etätyötiloihin panostaminen ja niiden markkinointi voisi olla ensimmäinen askel matkailevien etätyöntekijöiden houkuttelemiseen.

Tuumasta toimeen

Keväällä 2023 päivitettyssä Lapin älykkään erikoistumisen strategiassa nostetaan tavoitteeksi hyödyntää Lapin luontoa kestävien hyvinvointi- ja elämyspalveluiden lähteenä. Strategian mukaan Lapin luonto tarjoaa "sekä asukkaille, että vierailijoille, vapaa-ajalle että monipaikkaiselle työlle erinomaiset virkistys- ja elämismahdollisuudet". Sitä varten tulevaisuudessa tavoitellaan uudenlaista hyvinvointiyrittäjyyttä, joka viittaa merkityksellisen vapaa-ajan, terveyttä edistävien aktiviteettien sekä kestävien, laadukkaiden luontoelämysten monipuoliseen tarjontaan maakunnassa. (Poikela, Heikkilä & Mäcklin 2023.) Mitä tarvitsemme tämän toteuttamiseen?

Yksi monipaikkatyötä selkeimmin koskevista haasteista liittyy tilastointiin, joka ei huomioi suomalaisten tilapäisen asumisen määrää heidän vakituiseen tilastoidun asuinpaikkansa lisäksi. Kuten Lehtonen ja Vihinen (2020, 109) toteavat: "Yhteiskunnan tasa-arvoisempaa suunnittelua varten tulisi ymmärtää paremmin, millä tavalla alueita käytetään vuoden eri aikoina ja mikä mer-

kitys alueiden monipaikkaisella ja osa-aikaisella käytöllä on yhteiskunnassa.” He peräänkuuluttavat tasa-arvoisempaa (alue)politiikkaa, jossa monipaikkaisuutta seuraamalla pystyttäisiin kohdentamaan rahoitusta ja investointeja esimerkiksi näiden alueiden infrastruktuuriin. Matkailumaakuntana Lappi kärsii tästä tilastoinnin puutteesta.

Lapin tulevaisuuskuvissa tavoiteltu hyvinvointipalveluita hyödyntävä etätyöläinen kuulostaa miellyttävältä idealta. Sen saavuttaminen vaatii kohderyhmän tuntemusta ja profilointia. Millainen henkilö matkustaa Lappiin etätöihin? Miten kauan hän viipyy, mitä hän tekee tai haluaisi tehdä työnsä ohessa Lapissa ollessaan? Millaisia tarpeita hänellä tai hänen mahdollisilla matkakumppaneillaan on? Mistä asioista hän on valmis maksamaan ja kuinka paljon? Millainen mielikuva hänellä on alueesta ja mihin hän sen perustaa?

Etätyön yleistyessä ihmiset ovat tiedostavampia työskentelyolosuhteiden merkityksestä työnsä sujumiselle. Työ vaatii toimivat yhteydet, keskittymistä tukevan ympäristön sekä edes välttävät ergonomiset puitteet, kuten pöytätilan ja valaistuksen. Tilapäisen työn ja vapaa-ajan yhdistämisen kannalta ei ole välttämätöntä optimoida kaikkea etätyöhön liittyvää, mutta jo useiden perättäisten etätyöpäivien osalta on toivottavaa, että siihen olisi mahdollisuus. Yhteiskäyttötilojen ja etätyöpisteiden suosio on kasvanut etätyön myötä, sillä varustelu, sosiaalisuus ja siirtyminen työn ja vapaa-ajan välillä ovat merkittäviä työhyvinvoinnille. Yhteistyö kunnan kanssa voisi olla hedelmällistä, jos kunnan palveluista esimerkiksi liikuntapalveluita ja lasten päivähoitoa voitaisiin tarjota joustavasti myös ei-kuntalaisille, kuten tiekartassa ehdotetaan (Lapin liitto & MDI 2021).

Etätyötä tekevien tarpeita olisi syytä kartoittaa, paketoita palveluiksi ja tehdä näkyväksi sekä alueella että laajemmin. Etätyön tekemiseen painottuvia mahdollisuuksia, kuten yhteiskäyttötiloja tai tietoa lomakohteiden varustelusta, löytyy niitä varta vasten hakemalla eikä etätyöhön houkuttelu ole kovin näkyvää. Veto- ja pitovoimatiekartassa esitetään ratkaisuksi tietoisuuksia ja webinaareja onnistuneen etätyön suorittamisesta Lapista muualle Suomeen tai toisiin maihin, tai muista maista Lappiin. Yrityksethän ovat jo vuosia tarjonneet työntekijöilleen mahdollisuuksia lomilla yritysten mökeissä Lapissa, joten samankaltaista palvelua voisi ehdottaa myös etätyön tekemisen tarjoamisessa. (Lapin liitto & MDI 2021.) Yhteistyötä todella tarvitaan niin ideoinnissa, toteutuksessa kuin saaduista kokemuksista kertomisessakin, jotta kuva elinvoimaisesta ja houkuttelevasta Etä-Lapista toteutuisi yhteisenä ponnistuksena.

Lähteet:

Etä- ja monipaikkatyö maaseudun pelastajana (2022). Blogikirjoitus, Monipaikka-hanke, Keski-Suomen ELY-keskus. Saatavilla 18.4.2023 <https://www.ely-keskus.fi/web/monipaikka/-/eta-ja-monipaikkatyo-maaseudun-pelastajana>

Kallio, T. J., & Jansson, L. J. (2023). Näkökulmia organisaatiosuunnitteluun covid-19-pandemian jälkeisellä paikkariippumattoman työn aikakaudella. Focus Localis 51(1), 5–22. Saatavilla 18.4.2023 <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/116190>

Lapin liitto & MDI. (2021). Poismuuton syyt. MDI-tutkimus, Lapin liitto. Saatavilla 17.4.2023. <https://lapinluotsi.fi/wp-content/uploads/2021/06/lapin-muuttoliikeloppuraporttitoukokuu-2021.pdf>

Lehtonen, O. & Vihinen, H. (2020). Kohti kestäväää monipaikkaista yhteiskuntaa. Maaseutututkimus 1/2020, 103–111. Saatavilla 18.4.2023 <https://journal.fi/maaseutututkimus/article/view/94489/53264>

Manu, S., Lähteenmäki-Smith, K., & Rannanpää, S. (2023). Paikkariippumattoman työn yhteydet maaseudun tietotalouden kehittämisen edellytyksiin. Focus Localis 51(1), 120–126. Saatavilla 18.4.2023 <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/122061>

MDI (2023). Monipaikkaisuus, paikkariippumattomuus ja maaseudun tietotalous (MATTI). Saatavilla 18.4.2023 <https://www.mdi.fi/matti/>

Poikela, R., Heikkilä, P. & Mäcklin, K. (2023). Kestävillä innovaatioilla hyvinvoiva Lappi. Lapin älykkään erikoistumisen strategia 2023–2027. Julkaisusarja A63/2023, Lapin liitto. Saatavilla 18.4.2023 https://arcticsmartness.fi/wp-content/uploads/sites/5/Strategia_web.pdf

Suopajarvi, L. (2021) Kaivosselvitys: asuntopula esteenä Sodankylän väestönkasvulle. Lapin yliopiston uutisia. Saatavilla 17.4.2023. <https://www.ulapland.fi/news/Kaivosselvitys-asuntopula-esteena-Sodankylan-vaestonkasvulle-/37387/6ebb70b2-0f72-4128-a3e1-ee4194c5eb01>

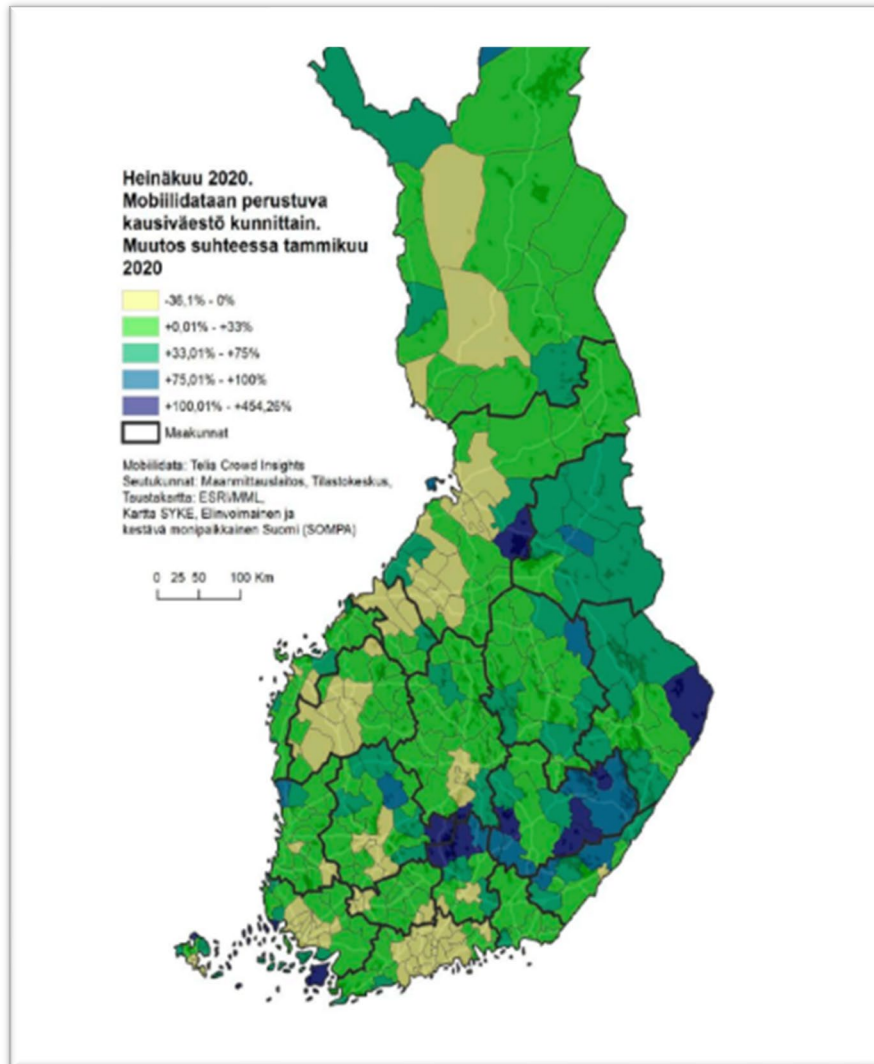
12 Näkökulmia monipaikkaisuuteen ja paikkariippumattomaan työhön, Tarja Lukkari

Monipaikkainen asuminen ja paikkariippumaton työ on tunnistettu tulevaisuuden trendeiksi kansainvälisen Ruralization-hankkeen mukaan. Hankkeessa tunnistettiin 60 tulevaisuuden trendiä, joista monet muutkin tukevat vähintään välillisesti etätöön ja monipaikkaisen asumisen lisääntymistä. (Ruralization-hanke 2023.)

Monipaikkaiseen asumiseen eli asumiseen, jossa ihmisillä on useampi kuin yksi asuinpaikka, vaikuttaa mm. työ, opiskelu, vapaa-aika ja perhesuhteet. Ihmisten monipaikkaisen asumisen lisäksi myös organisaatiot voivat olla monipaikkaisia eli organisaatiolla voi olla joko useita toimipaikkoja eri paikkakunnilla ja/tai paikkariippumattomia työ-, opiskelu- ja asiointimahdollisuuksia mistä tahansa etäyhteyksien päästä. Alueiden välillä on eroja, sillä kaupunkialueilla tärkeimpiä monipaikkaisuuden muotoja ovat pendelöinti ja etätö, kun taas maaseutumaisille kunnille leimallisempaa on vapaa-ajan asuminen. (Rannanpää ym. 2022.) Paikkariippumaton työ tarkoittaa työtä, jota tehdään muualla kuin työnantajan omissa tiloissa tai työnantajan osoittamassa työkohteessa. Se on etä- tai hybridityötä ja sitä voidaan tehdä kotoa, etätyötilasta tai vaikkapa loma-asunnolta käsin ja se on yleensä tietotyötä. (Arpala ym. 2023.)

Monipaikkaisuudella on monia vaikutuksia. Yksi niistä on vuorovaikutuksen lisääntyminen eri seutujen ja maakuntien sekä maaseudun, saariston ja kaupunkien välillä. Vaikutuksia, joita on tutkijien myötä alettu tunnistamaan, ovat vaikutukset mm. väestöön, työllisyyteen ja alueiden elinvoimaan, palveluiden käyttöön ja tarpeeseen, paikallisyhteisöihin, liikenne- ja viestintäjärjestelmään sekä ympäristöön ja ilmastokysymyksiin. (Rannanpää ym. 2023.)

Väestö kasvaa monilla mökkeily- ja matkailualueilla kausiluonteisesti, esimerkiksi ero tammi- ja heinäkuun väestöluvussa voi olla isokin. Tätä tilannetta havainnollistetaan kuvassa yksi. Toisaalta väestöennusteiden mukaan Suomen väestö tulee keskittymään yhä enemmän suuriin kaupunkeihin, ja samalla myös vapaa-ajan asukkaat keskittyvät lähelle näitä alueita. Vapaa-ajan asukkaat tasaavat alueellisia väestönkehityksen eroja, mutta vaikutus on pieni verrattuna ennakoituun vakituisen väestön kehitykseen. Alueilla, joilla kuolleisuus on suurempaa kuin syntyvyys, ei välttämättä monipaikkaisen väestön alueella viettämisen ajan kasvu riitä tätä korvaamaan. (Rannanpää ym. 2022.) Rehusen ym. (2022) mukaan monipaikkaiset asukkaat tuovat lisää käyttäjiä yhdyskuntien palveluille ja infrastruktuurille, mikä tukee erityisesti väestötappioalueiden infrastruktuurin ylläpitoa ja palvelee näin myös vakituisia asukkaita.



Kuva 1. Tammi-heinäkuu 2020 väestömäärien muutos mobiilidatan perusteella (Rannanpää ym. 2022, 55).

Väestön vähenemisen myötä uusia asukkaita halutaan ja houkutellaan etenkin maaseutualueille. Arpalan ym. (2023) selvityksen mukaan kaikki maakunnat ovat ottaneet maakuntaohjelmassa paikkariippumattoman työn huomioon tavalla tai toisella. Näkökulmana voi toisilla olla monipaikkaisuus ja toisilla digitalisaatio. Etätöiden mallimaakunnan titteliä tavoittelevat ainakin Kainuu, Päijät-Häme ja Varsinais-Suomi. Etätö ja paikkariippumattomuus liittyvät myös työvoiman saataavuuteen ja rekrytointiin, globaaliin työn murrokseen, etäopiskeluun, tietoliikenneyhteyksiin, hiili-diksidipäästöjen vähentämiseen, uusien asukkaiden hankintaan, alueen ostovoiman ylläpitoon, sujuvaan arkeen, matkailuun, etätötiloihin, teknologian ja uusien liiketoimintamallien hyödyntämiseen, työn johtamiseen sekä yhdyskuntasuunnitteluun. Metsäranta ym. (2021) visioi, että

etätyön yleistyminen voisi hieman lieventää väestöennusteen mukaista muuttoliikettä etenkin pääkaupunkiseudulle ohjaten sitä kehyskuntiin.

Paikkariippumaton työ tuo uusia mahdollisuuksia ja tähän tarvitaan paikallisia toimijoita. Tarvitaan käytännönläheisiä kehittämistoimia, jotta organisaatiot, yritykset ja etätyöntekijät voivat ottaa ne käyttöönsä. Tarvitaan myös toimivia etätyömarkkinoita. Tähän tarvitaan yhteistyötä eri toimijoiden välillä. (Arpala ym. 2023.)

Etätyön vaikutukset monipaikkaisuuteen vaihtelevat. Etätyö toisaalta lisää monipaikkaisuutta mahdollistaessaan monipaikkaisen asumisen ja ajanvieton. Toisaalta paikkariippumaton etätyö voi myös vähentää monipaikkaisuutta, jos työtä varten ei tarvitse matkustaa työpaikalle tai viettää aikaa työpaikkakunnalla. (Rannanpää ym. 2022.)

Paikkariippumattoman tietotyön perusedellytyksiä maaseudulla ovat infrastruktuuri (tietoliikenneyhteydet, liikenneyhteydet), elinkeinot ja työpaikan käytännöt. Alueella tulee olla toimivat tietoliikenneyhteydet, työpisteitä ja tietotyöpaikkoja. Merkitystä on maaseutualueiden sijainnilla, houkuttelevuudella ja liikenneyhteyksillä. Edellytyksenä ovat työpaikkojen joustavat käytänteet etätyön tai paikkariippumattoman työn tekemiseen. Maaseutualueiden saavutettavuudella on iso merkitys siihen, miten alueelle saadaan monipaikkaisia tai paikkariippumattomia tietotyöläisiä. (Rannanpää 2023.)

Monipaikkaisen ja paikkariippumattoman työn yleistyessä mahdollisuus myös maaseudulla tai maaseudulta tehtävään etätyöhön on teoriassa kasvanut. Etätöitä tehdään kuitenkin Suomessa eniten kaupungeissa, tosin korona-aikana etätyötä tehtiin runsaasti myös kaupunkien kehysalueilla ja kaupunkien läheisellä maaseudulla (Rannanpää ym. 2022).

Eri etätyöhön liittyvissä valmennuksissa on koulutettu niin organisaatioiden johtoa kuin työtekijöitä. Osa Arpalan ym. (2023) nimeämistä paikkariippumattomaan työhön linkittyvistä kehittämis-kohteista on ollut mukana valmennusten sisällöissä, mutta moni asia vaatii muutoksia myös lainsäädäntöön ja käytäntöihin:

- Monipaikkaisuuden hyödyntäminen
- Kaksoiskuntalaisuuden käyttöönotto
- Paremmat ja luotettavimmat tietoliikenneyhteydet
- Etäjohtaminen ja etätyöskentelyosaaminen
- Etätyön työsopimus- ja vakuutusasiat
- Paikkariippumattoman rekrytoinnin käyttöön ottaminen (osaajapuljan ratkaiseminen ja toimivat etätyömarkkinat)

- Hyvät esimerkit niin työnantajista, etätyöntekijöistä kuin etätyötiloista
- Kannustimet kokeiluihin
- Arvojen ja toimintatapojen muutos
- Selkeyttä rooleihin – kenen vastuulla on edistää asiaa
- Etätyöntekijöiden yhteisöllisyydestä ja työhyvinvoinnista huolehtiminen
- Paikkariippumattoman työn eri muotojen etsiminen (ei voi koskea pelkästään asiantuntijatyötä)
- Paikallisten ratkaisujen hakeminen etätyöpisteen perustamiselle
- Etätyönkehittämisen tulee hyödyttää yrityksiä ja etätyötilan käyttäminen yrityshautomona
- Alueellisen eheyden turvaaminen (etätyö ja monipaikkaisuus voi rikkoa tätä)
- Yhteistyö yli kuntarajojen

Etätyöllä on vaikutuksia myös liikenteeseen ja sitä kautta liikenteestä aiheutuviin päästöihin. Lyhyen aikavälin vaikutuksia ovat työmatkojen ja muiden päivän matkojen määrä, suuntautuminen ja kulkutapa ja pitkän aikavälin vaikutuksia asuin- ja työpaikkavalinnat ja sitä kautta laajemmin kokonaisliikkuminen. Tiiviillä kaupunkialueilla, missä on joukkoliikennettä ja etäisyydet lyhyitä, kestävien liikkumismuotojen osuus työmatkoista voi olla jopa 56 prosenttia. Harvaan asutuilla alueilla pitkien etäisyyksien ja joukkoliikenteen puutteen vuoksi sama osuus on seitsemän prosenttia. Etätyöllä voidaan tutkimuksen arvioiden perusteella parhaimmillaan saavuttaa 0,125 miljoonan tonnin (tavoite 1,65 miljoonaa tonnia) päästövähennys vuonna 2030. Vuonna 2045 etätyöllä saavutettava päästövähennys on parhaimmillaan 0,08 miljoonaa tonnia. (Metsäranta ym. 2021).

Rehusen ym. (2022) mukaan monipaikkaisuus voi toisaalta tasata ruuhkahuippuja ja lisätä seutujen välistä liikkumista. Usein henkilöauto on ainoa toimiva kulkutapa. Onneksi ajoneuvotekniikan kehittyminen auttaa vähentämään monipaikkaisuudesta aiheutuvien liikkumisen päästöjä.

Paikkariippumattoman työn lisääntyminen voi tuoda mukanaan myös negatiivisia vaikutuksia, kuten yhdyskuntarakenteen hajautuminen ja julkisen liikenteen suunnittelun vaikeuden. Voi käydä myös niin, että matkailu lisää vain etätyöolomalaisten määrää eikä tulomuuttoa. (Arpala ym. 2023.) Monipaikkaisessa asumisessa yhdellä ihmisellä on useampi asunto. Rehusen ym. (2022) mukaan useamman asunnon ylläpito ja lämmittäminen lisäävät myös energiankulutusta, vaikka vapaaajan asuntojen keskimääräinen energiankulutus onkin kausikäytöstä johtuen keskimäärin selvästi pienempää kuin vakituisissa asunnoissa.

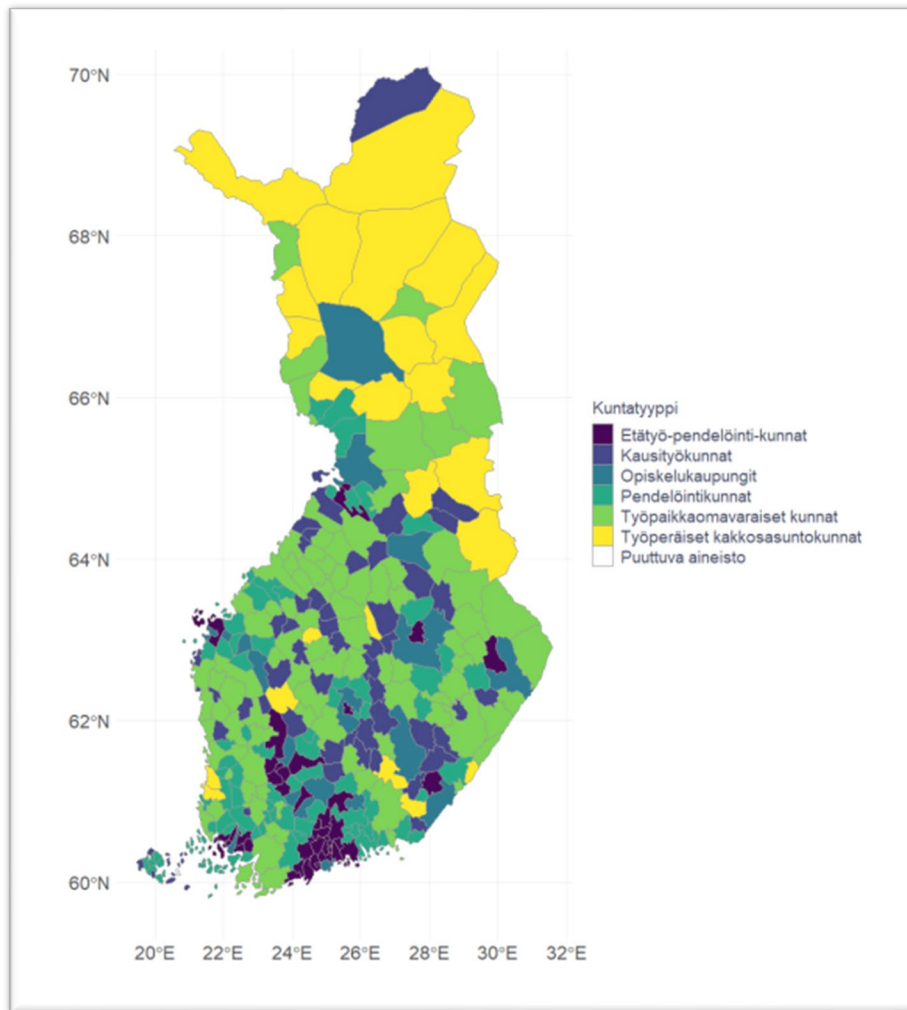
Lehtosen (2023) mukaan väestön lisääntyminen kausiluontoisesti kuormittaa kuntien digi-infrastruktuuria, mikä näkyy käyttäjille erityisesti latausnopeuden hidastumisena. Latausnopeudet ovat normaalioloissakin heikommät harvaan asutulla maaseudulla kuin kaupungeissa.

Monipaikkaisuudella on vaikutuksia myös kuntatalouteen. Vaikka analysoidut monipaikkaisuuden kuntatalousvaikutukset jäivät Lehtosen ym. (2023) tutkimuksessa pieniksi, tarvitaan monipaikkaisuuden kuntatalousvaikutuksien kehityksen seurantaan tulevaisuudessakin tutkimusta. Monipaikkaisten ihmisten merkitys erityisesti vapaa-ajan monipaikkaisissa kunnissa tulee kasvamaan, jolloin myös heidän suhteellinen merkityksensä näiden kuntien taloudessa voi suurentua. Taulukkoon yksi on poimittu Lehtosen ym. (2023) tutkimuksesta Kainuun kuntien luokittelu työn ja opiskelun sekä vapaa-ajan mukaan jaoteltuna.

Taulukko 1. Monipaikkaisuuden kuntatyytit Kainuun kunnissa (Lehtonen ym. 2023, 110–120).

| Kunta | Työ ja opiskelu | Vapaa-aika |
|-------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Hyrnsalmi | Kausityökunnat | Monipaikkaiset kunnat |
| Kajaani | Opiskelukaupungit | Ei-monipaikkaiset kunnat |
| Kuhmo | Työperäiset kakkosasuntokunnat | Heikosti monipaikkaiset kunnat |
| Paltamo | Pendelöintikunnat | Heikosti monipaikkaiset kunnat |
| Puolanka | Työperäiset kakkosasuntokunnat | Monipaikkaiset kunnat |
| Ristijärvi | Kausityökunnat | Monipaikkaiset kunnat |
| Sotkamo | Työpaikkaomavaraiset kunnat | Heikosti monipaikkaiset kunnat |
| Suomussalmi | Työperäiset kakkosasuntokunnat | Heikosti monipaikkaiset kunnat |

Työhön ja opiskeluun liittyvässä ryhmittelyanalyysissä hyödynnettiin muuttujia, jotka kuvasivat etätöiden tekemistä, työperäistä kakkosasumista, pendelöintiä, opiskelua sekä kausityön tekemistä. Kuvassa kaksi esitetään työhön ja opiskeluun liittyvät monipaikkaisuuden kuntatyytit Lehtosen ym. (2023) mukaan. Vapaa-ajan monipaikkaisuutta tunnistettiin Telian mobiiliaineistoista, jossa monipaikkaisuuden ehtona pidettiin viipymistä kunnassa vähintään yhden yön yli (ks. Telian aineistoista lisää Rannanpää ym. 2022).



Kuva 2. Työhön ja opiskeluun liittyvät monipaikkaisuuden kuntatyyppit (Lehtonen ym. 2023, 28).

Monipaikkaisilla asukkailla kotikunta on yleensä vakituisen asumisen kunta. Miten monipaikkais-
ten asujien mahdollisuutta saada palveluja ja osallistumista päätöksentekoon voitaisiin parantaa?
Yksi mahdollisuus on E-kuntalaisuus, missä digitaalisen palvelualustan kautta muutkin kuin vaki-
tuiset asukkaat saavat oikeuden asioida kunnassa ja hyödyntää sen palveluja maantieteellisestä
sijainnista riippumatta.

Kansalaiskyselyn (2021) mukaan terveyspalveluiden käyttömahdollisuutta pidetään tärkeimpänä
kunnan palveluna vapaa-ajan asukkailla. Monipaikkainen asuminen onkin haaste suomalaiselle
terveydenhuoltojärjestelmälle. Onneksi monipaikkaisilla on kokeiluhalu myös erilaisille liikku-
ville tai etäpalveluille, kuten lääkärin vastaanottoon videon välityksellä tai itse tehtävään mittauk-
seen. (Lehtonen ym. 2023.)

Monipaikkaisuuden ja etätyön tutkimisen haasteena on se, että monipaikkaisuudesta on vaikeaa saada tietoa, sillä monipaikkaisuutta ei tunnisteta kunnolla tilastoinnissa ja päätöksenteossa. Virallisissa tilastoissa jokainen suomalainen kiinnitetään yhteen asuinpaikkaan riippumatta siitä, kuinka paljon aikaan hän viettää virallisessa asuinpaikassaan. Suomessa yksipaikkainen tilastointi on johtanut siihen, että väestötilastot eivät pysty luomaan tarpeeksi kattavaa kuvaa alueiden tosiasiallisesta käytöstä. (Rannanpää ym. 2023.) Monipaikkainen asuminen ja paikkariippumaton työ yleistyvät, myös tilastoinnin tulee pystyä tähän vastaamaan.

Lähteet:

Arpala, E. & Talvitie, H. (2023). Paikkariippumaton työ nähdään mahdollisuutena vahvistaa alueiden elinvoimaa. Maaseutupolitiikka, TUUMA-verkosto. Saatavilla 26.4.2023 <https://www.maaseutupolitiikka.fi/blog/paikkariippumaton-tyo-nahdaan-mahdollisuutena-vahvistaa-alueiden-elinvoimaa>

Kansalaiskysely (2021). Osa 1: Mökkikunnan palvelut ja vaikutusmahdollisuudet. HybridiSuomi. Saatavilla 26.4.2023 <https://hybridisuomi.fi/wp-content/uploads/2021/07/HybridiSuomi-2021-Osa1-mokkikunnan-palvelut-ja-vaikutusmahdollisuudet-uusi.pdf>

Lehtonen, O. (2023). Esitys Maaseudun digitaalinen murros -webinaarissa 26.5.2023. Kommenttipuheenvuoro: Kuntien lähtökohdat digitalisaation kehityksessä. Saatavilla 26.5.2023 <https://maaseutuverkosto.fi/tapahtumat/maaseudun-digitaalinen-murros-webinaari/>

Lehtonen, O., Huovari, J., Kujala, P., Saukkonen, P., Vaahtoniemi, S. & Vartiainen, N. (2023). Monipaikkaisuuden vaikutukset kuntatalouteen. Monimenetelmällinen tutkimus Manner-Suomen kunnista. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:27. Saatavilla 26.4.2023 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164869/VNTEAS_2023_27.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Metsäranta, H., Aro, R., Blomqvist, P., Levä, T., Nissinen, A. & Rannanpää, S. (2021). Etätyön vaikutukset liikenteen kasvihuonekaasupäästöihin. Valtioneuvoston selvitys 2021:4. Saatavilla 26.4.2023 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163413/VN%20Selvitys%202021_4.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Rannanpää, S., Antikainen, J., Aro, R., Huttunen, J., Hovi, S., Pitkänen, K., Strandell, A., Nurmio, K., Rehunen, A., Vihinen, H., Lehtonen, O., Muilu, T. & Weckroth, M. (2022). Monipaikkaisuus – nykytila, tulevaisuus ja kestävyys. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:9. Saatavilla 26.4.2023 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-150-6>

Rannanpää, S., Manu, S., Ruokonen, H., Aro, R., Sinerma, J., Teräs, J. & Turunen, E. (2023). Monipaikkaisuus, paikkariippumattomuus ja maaseudun tietotalous (MATTI) -hankkeen loppuraportti 20.1.2023. Saatavilla 26.4.2023 <https://www.mdi.fi/matti/>

Rehunen, A., Pitkänen, K., Strandell, A., & Nurmio, K. (2022). Monipaikkaisuuden ja paikkariippumattomuuden vaikutukset alue- ja yhdyskuntarakenteeseen. Yhdyskuntasuunnittelu 59(4), 11–42. <https://doi.org/10.33357/ys.115567>

Ruralization -hanke (2023). Trendikortit. Saatavilla 26.4.2023 <https://ruraltrends.eu/lyhyet-trendikortit/>



13 Etätyö mahdollisuutena Kainuun aluekehitykselle, Jari Järviluoma, Tarja Lukkari, Hannu Juntunen ja Päivi Dahl

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2022 Kainuun työllisistä joka kymmenes teki töitä vähintään puolet työajastaan kotona. Uudellamaalla vähintään puolet työajastaan kotoa käsin työskennelleitä oli joka kolmas ja koko maassa joka neljäs. Tällä mittarilla kainuulaiset sijoituivat etätyön tekemisessä maakuntien häntäpäähän. (Leskinen 2023.)

Ilmeisin selitys kainuulaisten muita vähäisempään etätyöskentelyyn löytynee maakunnan työpaikkarakenteesta. Kainuun työllisistä huomattavan moni toimii terveys- ja sosiaalipalveluissa, kaupan alalla, matkailussa, teollisuudessa tai rakentamisessa, joissa työt tehdään useimmiten lähityönä. Etätyöskentelylle parhaiten soveltuvilla toimialoilla, kuten esimerkiksi informaatio- ja viestintäalalla tai rahoitus- ja vakuutustoiminnassa, Kainuun alueella on suhteellisen vähän työllisiä. (Tilastokeskus 2023; Leskinen 2023.)

Työvoimatutkimuksissa käytetty etätyön mittari ei kuitenkaan kerro koko totuutta etätyön yleisyydestä Kainuussa. Työvoimatutkimuksissa etätyö rajataan pelkästään kotona tehtäväksi työksi eli luvuissa ei huomioida lainkaan monipaikkaista työtä, mitä maakunnan ulkopuolelta tulevat mökkeilijät, kakkosasujat ja matkailijat Kainuussa tekevät. Työvoimatutkimusten kaltaisten tilastolähteiden antama tieto kertoo siten ensisijaisesti etätyöskentelevän henkilön vakituisen asuinpaikan, eikä niinkään paikkaa, jossa etätyö tapahtuu (Aro & Ruokonen 2022, 47).

Etätyö maakunnan kehittämistä ohjaavassa Kainuu-ohjelmassa

Vaikka kokonaiskuva etätyön määrästä ja merkityksestä on tulkinnanvarainen, tahtotilaa sen kehittämiseksi näyttää Kainuusta löytyvän. Maakuntasuunnitelmaa lainaten vuoteen 2040 mennessä Kainuusta tulee monipaikkaisuuden ja etätyön mallimaakunta (Kainuun liitto 2021, 18). Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten lukujen valossa monipaikkaisuuden ja etätyön mallimaakunnaksi nousu on tavoitteena varsin haastava, mutta ei mahdoton.

Monipaikkaisuuden ja etätyön edistämiseksi maakuntasuunnitelmassa esitetään toimivien työtilojen ja nopeiden tietoliikenneyhteyksien saatavuuden parantamista sekä monikuntalaisuuteen ja uusiin veroratkaisuihin liittyviin pilotointeihin osallistumista. Myös muualta etätöitä tekeviin on maakuntasuunnitelman mukaan syytä suhtautua avoimesti ja sallivasti ja pyrkiä siihen, että nämä etätyön tekijät ihastuvat alueeseen ja muuttavat maakuntaan asumaan. Viestinnälliseksi toimen-

piteeksi maakuntasuunnitelmassa ehdotetaan Kainuun vetovoimaisten etätöiden ja monipaikkaisuuden mahdollisuuksien vahvaa esille tuomista maakunnan markkinoinnissa. (Kainuun liitto 2021, 18.)

Ehkä Kainuun lähityövaltaisen työpaikkarakenteen takia maakuntasuunnitelmassa esitetyt etätöiden edistämistoimet kohdistuvan suurelta osin muualla asuviin tietotyöläisiin, joita pyritään houkuttelemaan Kainuuseen vapaa-ajan asukkaiksi, matkailijoiksi ja viime kädessä tulomuuttajiksi. Maaseutututkimuksessa edellisen kaltaisten tavoitteiden yhteydessä puhutaan tietotalouden eksogeenisestä eli ulkopuolelta tulevasta tukemisesta, millä pyritään saamaan maaseudulle lisää tietotyöläisiä asukkaiksi ja etä- tai hybridityöläisiksi sekä näin lisäämään tietotyöhön liittyvää osaamista. Tietotalouden endogeenisessä tukemisessa puolestaan painotetaan paikallisista resursseista ja innovaatioista lähtöisin olevaa maaseudun elinkeinorakenteen kehittämistä, tietotalousyritysten perustamista sekä maaseudun elinkeinojen kytkemistä osaksi TKI-toimintaa ja innovaatioekosysteemejä. (Rannanpää ym. 2023, 11–12.)

Vapaa-ajan asukkaat ja matkailijat etätöläisinä

Kuten maakuntasuunnitelmakin antaa ymmärtää, muualla vakituisesti asuvien tietotyöläisten integroiminen Kainuuseen on mahdollista vapaa-ajan asumisen ja alueelle suuntautuvan matkailun kautta. Vapaa-ajan asunnoilla tehtävä etätö yleisty Suomessa nopeasti keväällä 2020 alkaneiden pandemiarajoitusten siivittämänä. Mökeillä tapahtuvan etätöskentelyn lisääntymisestä saa käsityksen Luonnonvarakeskuksen Mökkibarometristä vuodelta 2021, jonka mukaan etätöitä teki vapaa-ajan asunnolla yli 40 prosenttia sellaisista mökkiläisistä, joille etätö oli ylipäänsä mahdollista. Kyseinen osuus on kuusinkertainen verrattuna vuotta 2015 koskevan vastaavan tutkimuksen tuloksiin. Vuoden 2021 Mökkibarometristä ilmenee myös, että etätöitä tehneistä mökkiläisistä kaksi kolmesta kertoi olevansa halukas tekemään enemmänkin etätöitä vapaa-ajan asunnollaan. (Voutilainen ym. 2021, 57.)

Vaikka vapaa-ajan asunnolta etätöitä tekeviä on lukumääräisesti paljon, henkilötyövuosiksi muutettuna mökiltä tehdyn tietotyön merkitys jää etätöpäivien vähäisen määrän takia valtakunnallisesti tarkasteltuna suhteellisen pieneksi. Paikallisella tasolla erityisesti harvaan asutun maaseudun kunnissa vapaa-ajan asunnoilta tehty tietotyö voi kuitenkin muodostaa myös henkilötyövuosina huomattavan osan alueen tietotyöstä. Siksi investoinnit vapaa-ajan asukkaiden etätöskentelyinfrastruktuuriin voivatkin olla usein potentiaalisin tapa kasvattaa tietotyön merkitystä mökkirikkaissa maaseutukunnissa. (Aro & Ruokonen 2022, 50–53.)

Vapaa-ajan asuntojen etätyökäytön yleistymisestä huolimatta suurimmalla osalla mökeistä etätyötä ei tehdä lainkaan. Syitä tähän on useita. Kajaanin ammattikorkeakoulun Hyrynsalmen, Kuhmon, Sotkamon ja Suomussalmen ulkopaikkakuntalaisille mökinomistajille tekemässä mökkiläiskyselyssä useimmin mainittu syy oli loma-asunnon käyttäjien eläköityminen, mikä ei sinällään ole yllätys, sillä Tilastokeskuksen (2021) kesämökkitalaston mukaan mökinomistajien keski-ikä on Suomessa 63 vuotta. Toiseksi varsin keskeiseksi syyksi nousi mökin käyttäjän ansiotyön luonne, joka ei mahdollista etätyön tekemistä. Muita selittäviä tekijöitä etätyön tekemättömyyteen olivat muun muassa etätyöstä aiheutuva työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, riittämättömät tietoliikenneyhteydet sekä loma-asunnon soveltumattomuus etätyöhön esimerkiksi sähköttömyydestä johtuen. (Järviluoma 2020.)

Asenteet monipaikkaiseen työntekoon ovat muuttuneet suotuisemmaksi (MDI 2023). Uudella maalla vuonna 2021 kotoa säännöllisesti työskenteleviä oli 36 % työllisistä, mutta Lapissa osuus oli vain 15 %. Tässä nähdään myös se, että pandemian jälkeen hybridityö on muodostumassa uudeksi normaaliksi, jolloin ns. toimistopäiviä on 2–3 viikossa. Esimerkiksi Kittilässä paikkariippumaton työ näyttäytyy etätyönä ja etätyölomailuna. Etätyötä siis tehdään muun muassa vapaa-ajan keskittymissä ja tämä on havaittavissa mobiilidatasta. (MDI 2023.)

Suomessa on jo pohjoisen matkailukeskuksissa havaittu workcation-ilmiö ja niihin on ryhdytty räätälöimään sen mukaisia palveluja. *Workcation*-termille ei ole vielä olemassa vakiintunutta suomennotaa, mutta kyse on sellaisen työn tekemisestä, jota voi tehdä tietoteknisesti ajasta ja paikasta riippumattomasti vaikka lomakohteessa. Unkarilainen tutkija Birgitta Pecsek (2018) määrittelee *workcation*-käsitteen seuraavasti: ”Workcation on hybridimatkailutyyppi, jossa turistit matkustavat joko vapaa-ajan tai kaksinkertaisen motiivin (työ ja vapaa-aika) myötä ja nykyaikaisen teknologian ansiosta he tekevät sekä työ- että vapaa-ajan toimintaa poissa kotoa.”

Tantarimäen (2020) mukaan työn ja vapaa-ajan tai työn ja (työ)hyvinvoinnin yhdistelmä tarjoaa mahdollisuuden kehittää tästä myös palvelukonseptin. Toisin sanoen etätyössä kaivattavan keskittymisen idyllisen, rauhallisen ja rentouttavan ympäristön sekä vapaa-aikaan liittyvien palveluiden yhdistelmää. Tätä ilmiötä kuvataan *workation* ja *coworking holiday* -käsitteillä, joissa tavoitellaan työn, vapaa-ajan ja/tai arjen tasapainoa (work & vacation, work & life balance). Tämä ei ole sama kuin suomenkielen ”työloma”, jolla yleisimmin viitataan loman ja vapaaehtoistyön yhdistelmään, sairauslomaan tai virkavapauteen. (Tantarimäki 2020, 96.)

Workcation-ilmion ymmärtäminen ja voimistaminen vaatii jatkossa muun muassa kuntien markkinoinnin suuntaamista valituille kohderyhmille ja yhteisöllisten työtilojen rakentamista ja fasilitteettien luomista.

Tietoliikenneyhteyksien ja etätyötilojen tilanne Kainuussa

Etätyön tekemisen ja edistämisen yksi keskeinen kriittinen tekijä on toimiva nopea tietoliikenneyhteys. Tarjolla on sekä valokuitu- että mobiiliyhteyksiä, joihin satsaaminen parantaa alueen kilpailukykyä. Tutkimustulokset osoittavat mm. väestökehityksen olevan myönteisempää niillä alueilla, joilla on valokuitu. Lehtosen (2023) mukaan kuntien välillä on digitaalinen kuilu eli joissakin kunnissa tietoliikenneyhteydet ovat hyvin saatavilla ja toisissa kunnissa saatavuus on heikko. Vastavaa ero on myös kaupunkien ja maaseudun, erityisesti harvaan asutun maaseudun, välillä sekä kiinteiden tietoliikenneyhteyksien että 5G-viestiverkon osalta. Asuinpaikalla on vaikutusta siihen, miten ihminen voi hyödyntää digitaalisia palveluja.

Digitalisaation edistämiseksi Suomessa tavoitteena on, että kaikilla kansalaisilla asuinpaikasta riippumatta tulisi olla tasavertainen pääsy ja mahdollisuus käyttää nopeita ja toimintavarmoja tietoliikenneyhteyksiä. Nopean laajakaistan – valokuidun – rakentamista haluttiin tukea julkisella rahoituksella alueilla, joilla nopeiden laajakaistayhteyksien rakentaminen ei ole markkinavetoisesti kannattavaa. Näitä alueita ovat erityisesti harvaan asutut alueet. Vuodesta 2008 alkaen (Kainuussa vuodesta 2011) tätä toteutettiin Laajakaista kaikille 2015-hankkeella ja myöhemmin Nopea laajakaista -tukiohjelman. Kuntien näkökulmasta haasteena on kuntien jako erilaisiin omavastuuosuuksiin: joko 8 %:n, 22 %:n tai 33 %:n omavastuu. Kainuun liiton kilpailutuksen voitti Kaisu Oy. Kainuussa mukaan valokuidun rakentamiseen lähti viisi 8 %:n omavastuun kuntaa eli Sotkamo, Puolanka, Suomussalmi, Ristijärvi ja Hyrynsalmi. (Kainuun liitto, n. d.)

Laajakaistarakentamista on tuettu myös EU-osarahoitteen Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelman hankerahoituksella. Kainuussa tätä mahdollisuutta ovat hyödyntäneet mm. Luoteis-Kuhmon kyläverkko-osuuskunta ja Paltamon Vaarankylän Osuuskunta Vaaranvesi, jotka rakensivat kyläverkon alueelleen kattaen hankerahoituksen vaatiman omarahoitusosuuden osittain runsaalla talkootyöllä. (Kuhmon kaupunki 2023, Vaaranvesi 2021.) Siikaverkko osuuskunta rakentaa valokuitua parhaillaan Vuolijoen, Otanmäen ja muiden Kajaanin kaupungin läntisten ja eteläisten kylien alueelle ja kartoittaa verkon toteutusta pääosaan Paltamon kuntaa (Kainuun liitto, n. d.).

Kainuussa sekä kiinteän laajakaistaverkon että mobiiliverkon saatavuudet (% kotitalouksista) ovat Suomen keskiarvion alapuolella Traficom (2023) tilastojen mukaan sitä enemmän mitä nopeammasta yhteydestä on kyse (taulukko 1). Huolimatta kuntien satsauksesta kaikki kotitaloudet eivät ole ottaneet valokuitua käyttöönsä. Syynä on ollut pääosin langattomia yhteyksiä korkeampi hinta. Matkaviestinverkon 4G-verkon 100 Mbit/s kotitaloussaataavuus oli vuoden 2022 lopussa Kainuussa 85 %, tosin alueelliset erot olivat suuria ja etenkin kaikilla maaseutualueilla 4G-verkko ei edelleenkään toimi. (Traficom 2023.)

Parhaiten kiinteän laajakaistaverkon kattavuus on toteutunut kyläverkkohankkeiden kautta toteutuneilla alueilla; esimerkiksi Vaarankylällä kattavuus oli 80 % loppuraportin kirjoituksen aikaan. Kyläverkkohankkeissa hinta on ollut kotitalouksille kohtuullinen ja toisaalta yhteisöllisyys ja yhteinen hanke ovat motivoineet asukkaita liittymään valokuituun. (Vaaranvesi 2021.)

Kiinteää laajakaistaa täydentävät langattomat yhteydet varsin hyvin, mistä syystä suuressa osassa Kainuuta onkin varsin hyvät mahdollisuudet etätyöskentelyyn.

Taulukko 1. Kiinteän verkon laajakaistasaataavuus Kainuussa 31.12.2022. Prosenttia kotitalouksista. (Traficom 2023).

| | ≥ 2 Mbit/s | ≥ 10 Mbit/s | ≥ 30 Mbit/s | ≥ 100 Mbit/s | ≥ 300 Mbit/s | ≥ 1000 Mbit/s |
|--------------------|------------|-------------|-------------|--------------|--------------|---------------|
| Hyrnsalmi | 33 % | 33 % | 33 % | 33 % | 33 % | 33 % |
| Kajaani | 92 % | 92 % | 87 % | 87 % | 87 % | 36 % |
| Kuhmo | 35 % | 35 % | 31 % | 30 % | 27 % | 27 % |
| Paltamo | 17 % | 17 % | 17 % | 17 % | 17 % | 17 % |
| Puolanka | 9 % | 9 % | 9 % | 9 % | 9 % | 9 % |
| Ristijärvi | 28 % | 28 % | 27 % | 27 % | 27 % | 27 % |
| Sotkamo | 47 % | 47 % | 45 % | 42 % | 42 % | 34 % |
| Suomussalmi | 53 % | 53 % | 53 % | 53 % | 53 % | 53 % |
| | | | | | | |
| Kainuu | 66 % | 66 % | 63 % | 62 % | 62 % | 35 % |
| Suomi | 81 % | 80 % | 78 % | 73 % | 66 % | 65 % |

Etätyön tekijä voi myös kokea yksinäisyyttä tehdessään työtä yksin kotonaan tai vapaa-ajan asunnollaan. Kunnat, kyläyhdistykset ja yritykset ovat pysyneet ajassa mukana ja perustaneet yhteisiä erilaisin ehdoin varattavia tiloja etätyötekijöiden käyttöön.

Kainuun etätyöskentelypisteitä on kerätty Kainuu.fi -markkinointisivustolle. Siellä on mainittu kolme kuntaa, yksi matkailuyhdistys sekä kansallinen etätyötiloja keräävä verkkosivu. (Kainuu n. d.) Kainuussa etätyöpisteitä on jokaisessa kunnassa, niitä löytyy kunnantalolta, kirjastoista taikka sitten yksityisten matkailupalvelujen tarjoamina. Coworking -tilat tarjoavat mahdollisuuden vaihtaa ajatuksia toisten (etä)työntekijöiden kesken ja näin ne lisäävät esimerkiksi yksintyöskenteleville sosiaalisia kohtaamisia (Business Kainuu n. d.). Tilojen maksullisuus ja varauskäytännöt tulee tarkistaa kyseiseltä tilan tarjoajalta.

Etätyö on mahdollisuus Kainuun aluekehitykselle

Kestävä digitaalinen tulevaisuuden työ on täällä jo nyt. Harvaan asutuilla seuduilla etä- ja hybridityöllä voidaan luoda uusia elinkeinoa tukevia palveluja ja edesauttaa olemassa olevan palvelurakenteen säilymistä. Kainuun katsannosta etätyön tarjoamat mahdollisuudet aluekehitykselle kytkeytyvät keskeisellä tavalla matkailuun ja ulkopaikkakuntalaisten vapaa-ajan asumiseen.

Kun sähkötön lomamökki saa laajakaistan piuhan nurkalleen, niin paikasta riippumaton työntekeminen onnistuu vaikkapa laiturin nokasta syrjempänäkin. Pienienkin lomamökkiyrittäjien kannattaa miettiä tähän mahdollisuuteen tarttumista ja panostamista esimerkiksi kannettavien tietokoneitelineiden, työpöytävalaisimien tai jumppapalloistuintimien hankintaan mökkien vakiovarusteiksi. Kannattaa myös muistaa, että etätyöntekijöidenkin tulee syödä joka päivä, jotta työn tekeminen onnistuu. Lisäksi pienyrittäjienkin tulee olla löydettävissä eli digitaalisuuteen ja markkinointiin kannattaa sijoittaa.

Lomamökeillä ja vapaa-ajan asunnoilla tehtävän etätyön tarjoamat mahdollisuudet aluekehitykselle eivät ole kiinni pelkästään Kainuun alueella toteutettavista monipaikkaisen työn edistämistoimista. Etätyön edellytyksiin vaikuttavat niin ikään yleisemmät tekijät, kuten monikuntalaisuuteen ja verotukseen liittyvät valtakunnalliset linjaukset. Myös työpaikkojen etä- ja hybridityön pelisäännöillä voi olla heijasteita etätyön edellytyksiin maaseudun loma-asunnoilla.

Etä- ja hybridityön pelisääntöjen vaikutukset loma-asunnoilla tehtävän etätyön määrään ovat vielä arvailujen varassa. Hybridimallin vakiintuessa loma-asuntojen etätyökäytön voidaan kuitenkin ajatella olevan erityisellä tavalla riippuvainen kesämökin tai vuokrattavan loma-asunnon etäisyydestä ja läsnätyön säätelystä. Mikäli lomapaikka sijaitsee huomattavan kaukana työpaikasta, tiukka velvoite läsnätyölle esimerkiksi tiettyinä viikonpäivinä lienee omiaan vähentämään mökeillä tehtävää etätyötä. Satojen kilometrien ajo esimerkiksi Kainuussa sijaitsevalle loma-asun-

nolle etätöihin ei välttämättä tunnu mielekkäältä, jos viipymä mökillä jää työyhteisölle määriteltyjen läsnäolovaateiden takia muutamiin päiviin. Siksi aluekehityksenkin näkökulmasta joustavuus hybridi- ja etätöön organisoinnissa olisi suotavaa.

Kainuun etätyöskentelymahdollisuuksia tuotetaan ja markkinoidaan pääasiassa siitä näkökulmasta, että täällä on oivallisia paikkoja, joista käsin työtä voidaan tehdä. Hyvä niin ja tämän kaltaiselle kehittämiselle ja viestinnälle on edelleenkin kasvavaa tarvetta. Mutta millaisia etätöönantajia Kainuu tarjoaa, millaisia etätömahdollisuuksia Kainuun yrityksissä on? Missä ovat ne yritykset, jotka rumuttavat, että palkkaamme henkilöstöä, mutta sinun ei tarvitse muuttaa kotoasi pois? Onko Kainuussa sellaisia yrityksiä, joissa on todellinen etätöökulttuuri ja etätööntekijä on yhtä tärkeä kuin lähityöntekijä?

Kainuun toimiala- ja työpaikkarakenne on kovin lähityövaltaista, mutta julkishallinnon puoli näyttää suuntaa etätömahdollisuuksien laajentamiseksi myös yrityksiin. Etätö tulee nähdä mahdollisuutena rekrytoida työntekijöitä kauempaa, asiantuntijat kyllä osaavat ja hoitavat tehtävänsä. Esimerkiksi ohjelmistoalalla etätöä tehdään maailmanlaajuisesti ja alan osaajista on pulaa koko Suomessa.

Kajaanin ammattikorkeakoulu kouluttaa asiantuntijoita niin Kainuuseen kuin muualle Suomeen. Ammattikorkeakoululla on merkittävä asema työelämälähtöisessä koulutuksessa sekä aluetta kehittävässä hanketyössä. Hanketyöntekijöistä alkaa olla myös kova kilpailu ja työnantajana ammattikorkeakoulu on edelläkävijä niin etätöökulttuurin luomisessa kuin työelämään näiden taitojen juurruttamisessa.

Lähteet:

Aro, R. & Ruokonen, H. (2022). Tietotyö maaseutualueilla. Mitä kertovat tilastot? Aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI. Saatavilla 16.5.2023 <https://www.mdi.fi/wp-content/uploads/2022/05/matti-tilastokatsaus-mdi.pdf>

Business Kainuu. (N. d.). Business Konttori (coworking -tila). Saatavilla 15.5.2023 <https://businesskainuu.fi/verkostoidu/business-konttori/>

Järviluoma, J. (2020). Matkailullinen vapaa-ajan asuminen: Hyrynsalmi, Kuhmo, Sotkamo ja Suomussalmi. Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B Raportteja ja selvityksiä 99. Saatavilla 17.5.2023 <https://www.theseus.fi/handle/10024/323924>

Kainuu. (N.d.). Etätö, Kainuun liiton markkinointisivusto. Saatavilla 12.5.2023 <https://www.kainuu.fi/osaajat/etatyo/>

- Kainuun liitto. (2021). Kainuu-ohjelma. Kainuun liiton julkaisuja A:15. Saatavilla 15.5.2023 <https://kainuunliitto.fi/assets/uploads/2022/11/Kainuu-ohjelma-web-final.pdf>
- Kainuun liitto. (N.d.). Laajakaista Kainuussa. Saatavilla 15.5.2023 <https://kainuunliitto.fi/elinkei-not-ja-aluekehitys/kainuu-ohjelma-topsu/laajakaista-kainuussa/>
- Kuhmon kaupunki. (2023). Kuhmon kaupungin kyläverkon aktivointihanke – nopeaa laajakaistaa Kuhmoon -loppuraporttiluonnos. Saatavilla 15.5.2023 https://nettinoste.fi/wp/wp-content/uploads/2023/05/nopeaa_laajakaistaa_koko_kuhmoon_loppuraportti.pdf
- Lehtonen, O. (2023). Esitys Maaseudun digitaalinen murros –webinaarissa 26.5.2023. Kommenttipuheenvuoro: Kuntien lähtökohdat digitalisaation kehityksessä. Saatavilla 26.5.2023 <https://maaseutuverkosto.fi/tapahtumat/maaseudun-digitaalinen-murros-webinaari/>
- Leskinen, T. (2023). Korona hellitti, mutta etätöitä tekevien määrä ei juuri vähentynyt. Tilastokeskus, Tieto & trendit. Saatavilla 15.5.2023 <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/korona-hellitti-mutta-etatyota-tekevien-maara-ei-juuri-vahentynyt/>
- MDI (2023). Monipaikkaisuus, paikkariippumattomuus ja maaseudun tietotalous (MATTI). Loppuraportti. Saatavilla 27.1.2023 <https://www.mdi.fi/matti/>
- Pecsek B. (2018). Working on holiday: the theory and practice of workcation. Article in Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences. DOI: <https://doi.org/10.31410/Balkans.JETSS.2018.1.1.1-13>
- Rannanpää, S., Manu, S., Ruokonen, H., Aro, R., Sinerma, J. Teräs, J. & Turunen, E. (2023). Monipaikkaisuus, paikkariippumattomuus ja maaseudun tietotalous (MATTI). Aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI. Saatavilla 17.5.2023 <https://www.mdi.fi/wp-content/uploads/2023/01/Loppuraportti-MATTI-Monipaikkainen-ja-paikkariippumaton-tietotyö-maaseudulla-MDI-2023.pdf>
- Tantarimäki, S. (2020). Etätö tulee taas!: Työn murroksen mukanaan tuomat mahdollisuudet maaseudun kunnille ja kaupungeille. Maaseutututkimus 28(1), 85–102.
- Tilastokeskus. (2021). Kesämökit 2020. Saatavilla 17.5.2023 https://www.stat.fi/til/rakke/2020/rakke_2020_2021-05-27_kat_001_fi.html
- Tilastokeskus. (2023). Työlliset alueen, toimialan (TOL 2008), ammattiaseman, iän, sukupuolen ja vuoden mukaan, 2007–2021. Saatavilla 15.5.2023 https://pxdata.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/?tablelist=true
- Traficom. (2023). Kiinteän verkon laajakaistasaatavuus maakunnittain ja kunnittain. Saatavilla 16.5.2023 <https://tieto.traficom.fi/fi/tilastot/kiinteän-verkon-laajakaistasaatavuus>
- Vaaranvesi. (2021). Osuuskunta Vaaranvesi, Vaarankylän valokuitu -loppuraportti. Saatavilla 16.5.2023 <https://vaarankuitu.fi/wp-content/uploads/2022/01/Loppuraportti-Ok-Vaaranvesi-001.pdf>
- Voutilainen, O., Korhonen, K., Ovaska, U. & Vihinen, H. (2021). Mökkibarometri 2021. Luonnonvarakeskus, Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 47/2021. Saatavilla 17.5.2023 <https://juuri.luke.fi/handle/10024/547644>

14 Kirjoittajat

Kirjoittajat vastaavat itse tuottamiensa artikkeleiden oikeellisuudesta ja valokuvien tekijöiden oikeuksista.

Dahl Päivi, FM, restonomi YAMK, lehtori, projektipäällikkö, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Juntunen Hannu, insinööri, projektipäällikkö, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Järviluoma Jari, YTT, tutkija, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Kiviaho Elina, Bioanalyttikko YAMK (KLIAS), koulutussuunnittelija, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Kohtakangas, Krista, HT, tutkijatohtori, asiantuntija, Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Kopakka Ira-Eerika, HTM ja KM, suunnittelija, Lapin yliopiston Koulutus- ja kehittämispalvelut

Koskitalo Inga, HTM ja KM, suunnittelija, projektipäällikkö, Lapin yliopiston Koulutus ja kehittämispalvelut

Lukkari Tarja, MMM (metsänhoitaja), erityisasiantuntija, projektipäällikkö, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Rajander Tuula, FM, KM, lehtori, opinto-ohjaaja, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Takala Katri, LitT, yliopettaja, KAMK Master School, Kajaanin ammattikorkeakoulu



