



## Tanja Isoaho & Sini Lehto

### **”Onko se täällä enää edes töissä?” – Etätyön mahdollisuudet ja ongelmakohdat verkko-opetushankkeessa**

Etätyöhön siirtyminen herättää työorganisaatiossa monenlaisia ajatuksia ja tunteitakin, joten tiedottamisen ja arvioinnin merkitys korostuu. Etätyö ei kosketa ainoastaan etätyöntekijää, vaan koko organisaatiota. Etätyö ei saa merkitä ”poissa silmistä, poissa mielestä” –tilannetta, vaan organisaatiossa tulee kaikilla olla tiedossa etätyön käytänteet ja niiden muutosvaikutukset organisaation toimintakulttuurille. Tässä artikkelissa tarkastellaan tapaustutkimuksen kautta Chydenius-instituutissa – Kokkolan yliopistokeskuksessa toteutettua etätyökokeilua. Verkostoyliopisto-hankekokonaisuuteen liittyvän tieto- ja viestintätekniikan opetuskäytön kehittämistoiminnan yhteydessä testattiin tekniikan tarjoamia mahdollisuuksia myös työmuotojen uudistamiseen. Etätyöskentelyn soveltuvuutta yhdeksi varteenotettavaksi työtavaksi tarkastellaan niin yksilö-, työtiimi- kuin organisaatiotasollakin.

## Sisällys

1. [Johdanto](#)
2. [Etätöyön luonne ja lähtökohdat](#)
3. [Etätöyjärjestelyt verkko-opetushankkeessa](#)
  - 3.1 [Organisatoriset järjestelyt](#)
  - 3.2 [Tiedottamisen merkitys](#)
  - 3.3 [Etätöyöhön sopiva työkuva](#)
  - 3.4 [Sosiaaliset edut ja haitat](#)
  - 3.5 [Ajankäytön haasteet](#)
  - 3.6 [Tekniikan haasteet](#)
  - 3.7 [Kustannuskysymykset](#)
4. [Pohdinta](#)

### [Lähteet](#)

## 1. Johdanto

Chydenius-instituutissa – Kokkolan yliopistokeskuksessa on toteutettu Verkostoyliopisto-hankekokonaisuutta vuodesta 2001 lähtien. Hankekokonaisuuden päätavoitteena on ollut laadukkaan ja monipuolisen verkko-opiskelun mahdollisuuksien kehittäminen Kokkolan ja Kaustisen seutukunnissa. Verkko-opetuksen kehitystyön ohella tieto- ja viestintätekniikka on osaltaan edistänyt myös työtapojen muuttumista. Päätavoitteidensa rinnalla Verkostoyliopistohankekokonaisuus onkin selvittänyt myös etätöyön problematiikkaa omista lähtökohdistaan käsin ja siten tuonut uusia näkökulmia etätöy soveltamiseen. Tässä artikkelissa tarkastellaan tapaustutkimuksen muodossa etätöy osana verkko-opetushanketta.

On paikallaan tiedostaa, että etätöy, kuten muutkin uudet työyorganisoitimuodot, edellyttää kehittyneen tekniikan ja tietoliikenneyhteyksien lisäksi organisaatiotason muutoksia ja työyölkulttuurin kehittämistä (Hanhike 2004, 5). Tekniset valmiudet siirtää vaikka koko toimisto kotiin ovat hyvinkin jo olemassa, mutta merkittävänä hidasteena monissa organisaatioissa on yhä edelleen vakiintuneen

sopimusjärjestelmän ja yleisen etätyökulttuurin puuttuminen (Pyöriä 2001, 186). Kesällä 2002 solmittu etätyön eurooppalainen puitesopimus on onneksi osaltaan tuomassa muutosta työkuulttuureihin ja Suomen työmarkkinajärjestöjen vastuulla onkin saattaa voimaan etätyön puitesopimus Suomessa kesään 2005 mennessä. Sopimus selkiyttää niin etätyöhön siirtymisen periaatteita kuin siihen liittyviä tekemisen ehtojakin. (Helle 2004, 3.)

Tällä hetkellä etätyön soveltaminen on kuitenkin vielä lapsenkengissä (Pyöriä 2001, 188). Ylipäättäänkään etätyön määrässä ei ole odotettavissa nopeaa muutosta, ainakaan lähitulevaisuudessa. Esteenä ei ole niinkään työntekijöiden kiinnostuksen puute, vaan pikemminkin organisaatiokulttuurien joustamattomuus. Etätyö "edellyttää täysin totutusta poikkeavaa tapaa organisoida työprosessit, työnjohto ja työyhteisöjen sosiaalinen koostumus", mutta erityisesti se edellyttää ennakkoluulottomuutta ja luottamusta työnantajan ja työntekijän välillä. (Pyöriä 2001, 187-191; Helle 2004, 14.) "Suurin osa etätyöstä onkin tällä hetkellä epävirallista ja arvioiden mukaan valtaosa etätyöstä tapahtuu ilman kirjallista sopimista, lähinnä omaehtoisesti taikka työnantajan kanssa tehdyn hiljaisen sopimuksen perusteella tai työpaikan käytäntöön perustuen." Pelisääntöjen tarve on suuri, eikä yksin niissä organisaatioissa, joissa etätyötä on tehty epävirallisilla järjestelyillä. (Helle 2004, 14-15.) Chydenius-instituutti on päättänyt olla tältäkin osin kehityksessä mukana ja ottanut rohkean askeleen lähtiessään etätyökokeiluun, sillä se on merkinnyt samalla askelta uuteen työkuulttuuriin.

Tässä artikkelissa tarkasteluaineistona on käytetty etätyöntekijän itsereflektioita, työtiimin arviointikeskusteluja sekä yhteistyökumppaneina toimineilta sisällöntuottajilta kerättyjä palautteita. Aineisto muodostuu 1,5 vuoden aikana kertyneistä kokemuksista.

## **2. Etätyön luonne ja lähtökohdat**

Etätyön käsite on lähtöisin 1970-luvun Kaliforniasta Yhdysvalloissa, jossa etsittiin ratkaisuja työmatkaliikenteen vähentämiseen, toimistotilakustannuksissa säästämiseen sekä luonnonsuojelun edistämiseen. Uusien työtapojen etsimiseen oli

näin ollen hyvät käytännönläheiset perusteet. Siten etätyö mahdollisti työn organisoinnin kehittämisen, tuottavuuden ja työelämän parantamisen sekä alueellisen kehittämisen. (Rantala 1997; Helle 2004, 16.)

Etätyön määrittelyssä korostuu sen paikkasidonnaisuus eli etätyötä tehdään yleensä muualla kuin työnantajan varsinaisissa toimitiloissa. Etätyössä hyödynnetään tieto- ja viestintäteknikkaa, muun muassa yhteydenpito työnantajaan hoidetaan tietoliikenneyhteyksien kautta. Työpaikan merkityksen hämärtymiseen liittyy kiinteästi myös työajan merkityksen hämärtyminen. (Rantala 1997; Hanhike 2004, 11; Helle 2004, 13-14.) Tekopaikan ja työn luonteen mukaan etätyö voidaan jakaa eri tyyppeihin: kotona tehtävä etätyö, liikkuva etätyö, satelliittitoimisto, etätyökeskus, hajautettu tietoliikenneavustettu ryhmätyö sekä etäpalvelut (Rantala 1997).

Etätyöntekijä tekee lähes aina ns. tietotyötä ja yleensä tietotyö onkin "luonteeltaan sellaista, että se soveltuu hyvin etätyönä tehtäväksi" (Hanhike 2004, 8).

"Etätyöntekijät edustavat sitä osaa tietotyöntekijöistä, joiden työssä työaika ja työpaikka sekä tieto- ja tietoliikennetekniikka on otettu työn järjestelyn välineeksi." (Helle 2004, 42.) "Etätyöksi soveltuu periaatteessa kaikki tietotyö, jossa tarve henkilökohtaiseen kanssakäymiseen on vähäinen. Työtehtävät voidaan suorittaa etätyönä, kun

- niillä on selkeät, mittavat tavoitteet ja aikataulut
- ne ovat ensisijaisesti yhden henkilön itsenäisesti suorittamia
- työ on sisäisesti tyydyttävää ja tyydytyksen saaminen perustuu muuhunkin kuin vain ulkoiselle palautteelle
- työ ei vaadi erikoisvälineitä, joita on vaikea sijoittaa muualle kuin työpaikalle
- työntekijän jatkuva läsnäolo työpaikalla ei ole välttämätöntä esim. työn ohjaukseen tai työjärjestelyihin liittyvistä syistä
- työhön liittyvät yhteydenpitotarpeet voidaan hoitaa tietoliikennevälineillä kuten puhelimella tai sähköpostilla." (Rantala 1997; vrt. Helle 2004, 93-94.)

Tietotyön tekeminen ei kuitenkaan ole riittävä peruste etätyöhön siirtymiselle.

Onkin tärkeää kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin, pohdittaessa etätyöhön siirtymistä: 1) tehtävien luonne, 2) työsykli, 3) käytettävissä oleva teknologia sekä 4) töiden tai toimintojen mahdollinen uudelleen järjestely (Rantala 1997).

Suunnitteilla oleva etätyön puitesopimus ei ole ainoa etätyöhön vaikuttava virallinen asiakirja, vaan työsuhteessa tehtävään etätyöhön sovelletaan monia lakeja, mm. työsopimuslaki koskettaa myös etätyöntekijää. Lisäksi etätyötä koskevat pääsääntöisesti kaikki työlainsäädännön määräykset; työsuhdeturva, työterveyshuoltolaki, tapaturmavakuutuslaki, sairausajan palkka, vuosilomalaki, työturvallisuuslaki, työttömyysturvalaki ja eläketurva. Kotona työskentelevää etätyöntekijää ei kuitenkaan koske työaikalaki, eikä hän siksi ole oikeutettu esim. ylityökorvauksiin. (Rantala 1997.) Eri lakien noudattaminen liittyy ns. syrjimättömyyden periaatteeseen, jonka mukaan kaikki työntekijät ovat samanarvoisessa asemassa (Helle 2004, 59).

”Etätyön aloittaminen ei edellytä sopimuksellisia erityistoimenpiteitä. Suomessa on yleisesti pyritty siihen, että etätyö perustuu työntekijän ja työnantajan osalta vapaaehtoisuuteen. Silloin, kun työsuhteen osapuolet sopivat asiasta yhteistyön ja vapaaehtoisuuden hengessä, voidaan etätyöhön siirtymiseen ja siitä takaisin normaalityöhön siirtymiseen liittyvät ongelmat helpoimmin välttää. Etätyöstä voidaan sopia joko kirjallisesti tai suullisesti. Etätyö saattaa alkaa myös epävirallisena käytäntönä. Kahdenkeskisissä yksilöllisissä sopimuksissa voidaan työehtosopimusten ja lainsäädännön pohjalta sopia vallitsevista työehdoista. Kirjallinen työsopimus helpottaa sovittujen ehtojen toteen näyttämistä erityisesti silloin, kun työntekijän työsuhteen ehdot poikkeavat muiden saman työpaikan työntekijöiden työsuhteen ehdoista tai alalla yleisesti noudatettavista ehdoista, kuten etätyön osalta saattaa olla.” (Rantala 1997.)

Etätyön hyötyjä työntekijän näkökulmasta ovat mm. häiriötön työympäristö, työn ja perheen parempi yhteensovittaminen, kohonnut työmotivaatio, työteho ja pitkien työmatkojen poistuminen (Hanhike 2004, 11-12). Näiden lisäksi myös autonomia, työrauha takaa paremmat keskittymismahdollisuudet sekä työmatkoihin käytettävän ajan ja kustannusten väheneminen (Helle 2004, 17-19). ”Työaikoihin

ja työn suoritustapaan liittyvän vapauden lisääntyminen sekä mahdollisuus yhdistää paremmin työ ja vapaa-aika lisäävät työmotivaatiota ja työhyvinvointia ja parantavat sitä kautta työntekijän jaksamista" (Helle 2004, 19).

Etätöiden hyötyjä työnantajan näkökulmasta puolestaan ovat yksilöllisen osaamispääoman tehokkaampi hyödyntäminen, henkilöstön vaihtuvuuden väheneminen, työntekijöiden työtyytyväisyyden lisääntyminen sekä rekrytointimahdollisuuksien alueellinen laajentuminen (Hanhike 2004, 11-12). Lisäksi työnantaja arvostaa etätöiden myötä tapahtuvaa työn tekemisen tehokkuuden ja joustavuuden paranemista, kustannussäästöjä työtilojen osalta sekä imagoarvoa (esim. houkuttelevuutta työnantajana, ympäristön suojelua) (Helle 2004, 22).

Etätöiden riskit ja haitat työntekijän näkökulmasta liittyvät eristyneisyyteen sekä työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen (Hanhike 2004, 13), mutta myös liialliseen työmäärään, jäämiseen sivuun ura- ja palkkakehityksessä, ongelmiin tekniikassa ja tietoliikenneyhteyksissä sekä työsuojelupuutteisiin (esim. ergonomiaan) (Helle 2004, 20). Eristyneisyyttä ei täysin voida välttää pelkkien sähköisten kontaktien avulla, sillä ne eivät voi kokonaan korvata toisia ihmisiä (Helle 2004, 20). Eristyneisyyden ongelmaan puututaan myös etätöiden puitesopimuksessa, joka edellyttää säännöllisten kontaktien järjestämistä työpaikalla. Eristyneisyyden ohella liiallinen työmäärä on etätöissä yleinen ongelma, varsinkin jos etätöntyöntekijä kokee tarvetta saattaa itselleen liian korkeita tavoitteita osoittaakseen, ettei laiskottele. Helle (2004, 20) viittaa tähän kirjoittamalla, että näin toimimalla etätöntyöntekijä saattaa ajautua tilanteeseen, jossa hän "tekee enemmän työtä kuin työnantajan tiloissa työskennellessään osoittaakseen ahkeruutensa ja "lunastaakseen" oikeutensa etätöihin." (Helle 2004, 20.)

Etätöiden riskit ja haitat työnantajan näkökulmasta puolestaan liittyvät lisäkustannuksiin työvälineiden osalta, tietoturvariskeihin, valvonnan vaikeutumiseen sekä tiimityön hankaloitumiseen (Helle 2004, 25-26).

Suomessa etätöitä tehdään hyvinkin paljon eurooppalaisessa mittakaavassa. Pääosa on osittaista etätöityöskentelyä ja kokoaikainen etätöityöskentely onkin melko

harvinaista. Valtaosa etätyöntekijöistä työskentelee ylemmissä toimihenkilötehtävissä, kuten johto-, tutkimus-, suunnittelu- ja konsultointitehtävissä. (Helle 2004, 30-35.) Kiinnostusta etätyötä kohtaan olisi toteumaa enemmän, varsinkin osittaista etätyötä korkeasti koulutetut haluaisivat tehdä enemmän. Tärkeimpiä syitä ovat mahdollisuus keskittyä tiettyyn työn vaiheeseen, työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen sekä työmatkoihin kuluvan ajan lyhentäminen. Merkittävimmät syyt sille, ettei etätyöhön halukas ole toteuttanut haavettaan, ovat omien työtehtävien sopimattomuus etätyöhön, se, ettei työpaikalla ole keskusteltu etätyömahdollisuuksista, sekä tarkoituksenmukaisten työvälineiden puuttuminen kotona. (Helle 2004, 39-40.)

Etätyön tavoitteena ei ole työntekijän eristäminen muusta työyhteisöstä, vaan sen onnistuminen edellyttää niin virtuaalista läsnäoloa, työn edistymisen seuraamista kuin työntekijän tukemistakin. (Hanhike 2004, 11.) Yksilöltä etätyö edellyttää ammattitaitoa, kykyä itsenäiseen työskentelyyn sekä tieto- ja viestintätekniikan käytön valmiuksia (Hanhike 2004, 13). Näiden lisäksi etätyöntekijältä vaadittuja ominaisuuksia ovat päätöksenteko- ja ongelmaratkaisutaidot, ajankäytön hallintataidot, työnorganisointikyky, vastuuntuntoisuus ja kurinalaisuus, motivaatio ja keskittymiskyky, vuorovaikutustaidot sekä vähentyneiden sosiaalisten kontaktien sietokyky (Helle 2005, 94-95).

### **3. Etätyöjärjestelyt verkko-opetushankkeessa**

Jyväskylän yliopiston erillislaitoksessa Chydenius-instituutissa – Kokkolan yliopistokeskuksessa on toteutettu Verkostoyliopistohankekokonaisuutta vuodesta 2001 lähtien. Pääosa hankekokonaisuuden työntekijöistä rekrytoitiin uusina työntekijöinä organisaation ulkopuolelta. Osa uusista työntekijöistä oli entuudestaan Kokkolan seutukunnassa asuvia, mutta muutama työntekijä muutti paikkakunnalle uuden työpaikan vuoksi. Yksi työntekijöistä on asunut kuitenkin koko hankkeen ajan pysyvästi toisella paikkakunnalla, huomattavan välimatkan päässä työnantajan varsinaisista toimitiloista. Ennen etätyökeskustelun käynnistämistä hänellä oli vuokra-asunto myös Kokkolassa, jolloin hän oli arkipäivät Kokkolassa ja ainoastaan viikonloput kotona. Etätyösopimuksen yhtenä tavoitteena

on ollutkin juuri työntekijän perhe-elämän laadun parantaminen. Etätyöhön siirtymisen lähtökohdat ovat olleet suotuisat, koska etätyöhön siirtyvä tuntee organisaation toimintatavat ja säännöt, ja työnantajan ja työntekijän välille on ehtinyt syntyä luottamus (Helle 2004, 105).

Työtiimin suhtautuminen yhden tiimin jäsenen etätyöskentelyyn on ollut alusta saakka myönteinen. Työtoverin mahdollisuuksiin vastata etätyön tuomiin haasteisiin on luotettu, eikä etätyöhön siirtymisen ole koettu vaikuttavan negatiivisesti työn suorittamiseen tai työtiimin toimivuuteen ja sisäiseen ilmapiiriin. Se, että tiimissä on ollut mukana yksi etätyöntekijä, on tuonut haasteita myös muille tiimin jäsenille, mutta nämä on koettu pelkästään positiivisina ja uutta kokemusta tuovina, ei niinkään ongelmallisina tai työtä haittaavina saati lisätyötä muille aiheuttavina. Etätyöhön siirtymisen huolellinen suunnittelu ja koko työtiimin mielipiteiden ja ehdotusten kuuleminen ja huomioiminen on antanut alusta alkaen varmuutta muille tiimin jäsenille siitä, että järjestely onnistuu. "On erittäin tärkeää, että etätyötä tekevän työntekijän esimies ja työtoverit hyväksyvät etätyöskentelyn ja tukevat etätyöntekijää" (Helle 2004, 107).

### **3.1 Organisatoriset järjestelyt**

Syksyllä 2002 lähdettiin kartoittamaan etätyöjärjestelyjen mahdollisuutta. Etätyöhön liittyvät neuvottelut käytiin niin lähimmän esimiehen, Chydenius-instituutin johtajan ja kehittämisspäällikön kuin hankkeen muun henkilöstönkin kanssa. Kaikkien myönteinen suhtautuminen käynnisti etätyösopimuksen laatimisprosessin. Sopimuksesta tehtiin useita luonnoksia, sillä ei ollut olemassa aikaisempaa mallia ja siksi sopimus luotiin alusta asti organisaation omista lähtökohdista käsin. Sopimuksen yksityiskohdista keskusteltiin myös Jyväskylän yliopiston henkilöstöpalvelujen sekä hanketoiminnan osarahoittajana toimineen Länsi-Suomen lääninhallituksen kanssa. Etätyösopimuksessa sopijapuolet ovat sopineet etätyöntekijän ja työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista, jotka liittyvät etätyöntekijän etätyösuhteeseen työnantajan alaisuudessa. Keskeisimpiä sovittavia asioita ovat olleet työajat ja -paikat, työvälineet, kustannusten jakaminen, työn johtaminen ja valvonta sekä yhteydenpito työpaikalle (Helle 2004,



15). Sopimus on ollut keskeinen väline tehdä etätöiden periaatteet läpinäkyviksi (Helle 2004, 91).

Sopimuksen astuttua voimaan etätöntekijän itsensä vastuulla oli huolehtia käytännön etätöjärjestelyistä. Keskeinen huolehdittava asia oli tietokoneen ja tietoverkkoyhteyksien hankkiminen, jotka työnantaja oli sitoutunut kustantamaan. Ongelmana oli kuitenkin hankkeen vaihtuminen samaan aikaan, kun etätösopimus astui voimaan. Tästä syystä etätöjärjestelyjä ei voinut aloittaa aikaisemmin kuin vasta uuden hankkeen alkamispäivänä. Tämä häytti etätöiden aloittamista, sillä varsinkaan tietoliikenneyhteyksiä ei saatu heti käyttöön.

Sopimuksessa on määritelty, että työnantaja on velvollinen huolehtimaan, että etätöntekijällä on kaikki samat oikeudet työehtojen osalta kuin normaalilla työntekopaikalla työskentelevilläkin (vrt. Helle 2004, 13). Työterveydenhoidon osalta työnantaja on järjestänyt niin, että etätöntekijä on tarvittaessa oikeutettu käyttämään kotipaikkakuntansa työterveyspalveluja. Etätöntekijä ei ole kuitenkaan koko etätöaikanaan niitä tarvinnut.

Etätö on edellyttänyt työnantajalta erilaista johtamis- ja valvontakulttuurin omaksumista. Erityisesti etätöntekijän esimiehen on pitänyt löytää uusia ulottuvuuksia työtiimin johtamiseen ja työn valvomiseen. Läsnäolojen seuraamisesta on siirrytty enemmän työn tulosten arviointiin. (Vrt. Helle 2004, 90-91.) Konkreettisina välineinä ovat toimineet kirjalliset, kuukausikohtaiset etätösuunnitelmat ja kolmen kuukauden välein toimitetut etätöraportit, mutta merkittävin perusta etätöiden onnistumiselle on ollut työtiimin ja etätöntekijän välinen luottamus sekä avoin ja toimiva viestintä.

Alun perin etätösopimus määriteltiin olemaan voimassa vuoden kerrallaan. Ensimmäisen vuoden jälkeen sopimus uusittiin, koska selvitystyö osoitti etätöskentelyn tulosten olleen ensisijassa myönteisiä niin etätöntekijälle itselleen kuin työorganisaatiolle. Sopimusta ei kuitenkaan voitu kirjoittaa toistamiseen vuoden mittaiseksi, koska etätöntekijällä oli tätä lyhyempi määräaikainen työsuhteensa. Etätösopimusta onkin jatkettu kahteen otteeseen lyhyemmissä

aikajaksoissa.

### **3.2 Tiedottamisen merkitys**

Etätyöskentelyyn liittyy monia ennakkoluuloja ja virheellisiä käsityksiä, joten tietojen antaminen ja mahdollisimman avoin tiedottaminen ovat olleet avainasemassa näiden ennaltaehkäisemisessä. Etätyöntekijä ehdotti jo ennen etätyön aloittamista yleisen sähköpostitiedotteen lähettämistä Chydenius-instituutin henkilökunnalle. Esimies ei sitä kuitenkaan siinä vaiheessa nähnyt tarpeelliseksi. Vasta etätyön alettua alkoi esimiehelle tulla monenlaisia kyselyjä etätyöstä, jolloin katsottiin yleisen tiedotteen olevan tarpeen. Chydenius-instituutin henkilökunnalle lähetettiin tiedote etätyöstä, kun etätyötä oli jatkunut viikon ajan.

Yleisen tiedottamisen lisäksi myös tiimin sisäistä tiedottamista on ollut tarpeen lisätä. Erityisesti työaikoihin liittyen on herännyt useita kysymyksiä: milloin etätyöntekijä työskentelee, onko etätyössä lyhyemmät työajat jne. Etätyöntekijä, mutta myös muut tiimin jäsenet, ovat tiedottaneet Optima-oppimisalustalle luodun työtilan kalenterin kautta normaalista työajasta poikkeavista tapahtumista, mm. liukuvan työajan käytöstä. Lisäksi etätyöntekijä on toimittanut esimiehelleen kuukausittain tiedot työpäiviensä kestoista ja pidetyistä liukumista.

Tiimin jäsenten näkökulmasta etätyöntekijä on huolehtinut tunnollisesti siitä, että työtiimin jäsenillä on aina tieto hänen tehtävistään ja aikatauluistaan. Tiedottaminen etätyöntekijän ja muun tiimin välillä on koettu olevan jopa tehokkaampaa kuin samassa toimipaikassa työskentelevien henkilöiden välillä. Kasvokkaisen kontaktin puuttuminen on pakottanut kiinnittämään tiedotukseen erityistä huolellisuutta ja näin ollen parantanut viestinnän tehokkuutta ratkaisevasti. Jokainen tiimin jäsen on joutunut etätyöjärjestelyiden myötä käyttämään myös enemmän aikaa tiedottamiseen, mikä osaltaan säästää puolestaan esimerkiksi palavereihin käytettävää aikaa. Lisäksi ns. turhan tiedottamisen ja viestinnän osuus on vähentynyt, kun sanottava asia on viestittävä kirjallisesti; sanoman sisältöön ja muotoiluun tulee kiinnittäneeksi enemmän huomiota.

Työpaikan ulkopuolisen tiedottamisen suuntaan otettiin askel syksyllä 2004, jolloin ilmestyneessä Universitas Chydenius –lehdessä oli Töissä Chydiksellä –juttu etätyöntekijästä ja etätyössä olemisesta. Osaltaan myös tämä artikkeli edistää etätyöstä tiedottamista.

### **3.3 Etätyöhön sopiva työnkuva**

Etätyöntekijän toimenkuvaan ovat kuuluneet 1) verkkokurssien suunnittelu ja toteutus (hallinnointi, ideointi ja synopsis, pedagogiset käsikirjoitukset, rakenteet ja sisällölliset käsikirjoitukset, sisältötuotanto, testaukset ja korjaukset), 2) tuutorointi, 3) verkkopedagogiikan tuki- ja konsultointipalvelut, 4) arviointitutkimusten suunnittelu ja toteutus, 5) artikkelien kirjoittaminen sekä 6) käyttökoulutusten suunnittelu ja toteutus. "Erityisen hyvin etätyöhön sopivia tehtäviä ovat mm. raporttien ja tutkimusten laatiminen, suunnittelutyö sekä keskittymistä vaativat kirjoitustyöt" (Helle 2004, 92), joten etätyöntekijän työnkuva sopii hyvin etätyöskentelyyn.

Kaiken kaikkiaan etätyö on sujunut myönteisesti, sillä suurin osa etätyöntekijän työtehtävistä on soveltunut hyvin itsenäiseen etätyöskentelyyn. Säännölliset tapaamiset, selkeät työnjaot ja työskentelyn painottuminen verkkoon ovat mahdollistaneet sen, että erityisesti verkkokurssien suunnittelu, sisältötuotanto ja tuutorointi, käyttökoulutusten suunnittelu sekä artikkelien kirjoittaminen ja arviointitutkimusten tekeminen ovat luonnistuneet hyvin etätyönä. Tarvittaessa yhteydenpito on onnistunut verkon välityksellä ja näin kiireelliset, yllättävät ja epäselvät asiat on saatu sovittua kuten työskenneltäessä samassa paikassa. Kouluttaminen sekä pääosa tapaamisista ja palavereista eivät kuitenkaan ole sopineet etätyöskentelyyn, joten nämä työtehtävät on keskitetty niille päiville, jolloin etätyöntekijä on ollut työpaikalla.

Työrauhan kannalta etätyö on vaikuttanut myönteisesti. Erityisesti keskittymistä vaativat työtehtävät ovat edistyneet ripeämmin, kun etätyöntekijä on voinut rauhassa työstää niitä ilman keskeytyksiä, kuten puheluita tai työhuoneessa vierailevia ihmisiä. Myös muut tiimin jäsenet ovat kiitelleet työrauhan lisääntymistä

omalta osaltaan, koska palaverit on keskitetty kahden viikon aikana niille muutamalle päivälle, joiden aikana etätyöntekijä on paikalla. Muutoin työaika on selkeästi rauhoittunut ja jokainen on voinut keskittyä omiin työtehtäviinsä.

Tiimityöskentelyn helpottamiseksi on Discendum Optima –oppimisalustalle luotu yhteistä työskentelyä varten työtila, joka on helpottanut tiimin keskinäistä yhteydenpitoa ja yhteisten tiedostojen jakamista. Muun muassa viikkopalaverit on hoidettu etätyöjaksojen aikana MSN Messenger-ohjelmalla chat-keskusteluna, joka on osoittautunut toimivaksi ratkaisuksi. Puhelinneuvottelut olisivat varmasti vielä parempi ratkaisu, mutta taloudellisten resurssien säästäminen oli yksi lähtökohta tekstimuotoisen, mutta reaaliaikaisen palaverikäytännön kokeiluun. Toimintatapa on ollut onnistunut valinta, joten sitä on jatkettu.

Ylipäättään yhteydenpito on vähitellen jäsentynyt ja muun muassa MSN Messenger-ohjelmalla tehtävät yhteydenotot ovat rajautuneet vain kiireellisimpiin. Muu yhteydenpito hoidetaan pääsääntöisesti joko sähköpostin tai Optiman keskustelualueen kautta. Puhelinta on käytetty vain satunnaisesti, lähinnä esimiehen ja etätyöntekijän välisen keskustelun välineenä. Ja silloinkin yleensä vain niissä tilanteissa, kun yhteyttä ei ole teknisistä syistä voitu muodostaa verkon kautta.

Mahdollisuus opetella virtuaalisessa työryhmässä työskentelyä on koettu etuna. Erityisesti verkkoviestintä on ollut koko tiimille mielenkiintoinen haaste, joka on auttanut kaikkia kehittämään omia tietoyhteiskuntavalmiuksiaan. Erityisesti verkkoviestintä on todettu etätyönkin yhteydessä herkäksi; virhetulkintojen vaara kasvaa huomattavasti tekstimuotoisessa viestinnässä. Tiimin jäsenten verkkoviestintätaidot ovat kehittyneet merkittävästi etätyön myötä, mikä näkyy erityisesti vähentyneinä väärinkäsityksinä ja virhetulkintoina. Chat-muotoisissa keskusteluissa on tosin esiintynyt usein päällekkäisiä keskusteluja, jolloin samanaikaisesti on käyty kahta, joskus jopa kolmea, keskustelua. Tämä ei ole kuitenkaan haitannut keskustelujen etenemistä ja asioiden ymmärtämistä. Palaverimuotoiset chat-keskustelut on tallennettu myöhempää käyttöä varten.

Yhteistyö Chydenius-instituutin muun henkilökunnan kanssa on yhtä lailla sujunut hyvin. Yhteistyö on liittynyt pääasiassa verkkosisältöjen, kuten verkkokurssien, suunniteluun. Yhteistä suunnittelutyötä on tehty Chydenius-instituutin eri yksiköiden kanssa. Yhteistyön ongelmana on lähinnä ollut sovituissa aikatauluissa pysymättömyys, mikä on johtunut ennen kaikkea sisällöntuottajien muista kuormittavista työtehtävistä. Palaveriaikojen ja työnjaon sopimisessa ei ole ollut ongelmia. Osa sisällöntuottajista on käyttänyt yhteydenottoihin sähköpostin lisäksi myös puhelinta, mutta vain kiireellisiksi kokemiensa asioiden hoitamiseen.

Ergonomiasta huolehtiminen on tärkeää myös etätyössä. Ongelmakohtia syntyy varsinkin silloin, kun etätyöntekijä käyttää omia kalusteitaan ja/tai kannettavaa tietokonetta. Omat kalusteet eivät useinkaan ole suunniteltu pidempiaikaiseen käyttöön ja kannettava tietokone ei ole ergonomisesti suositeltavin vaihtoehto. (Helle 2004, 222.) Jos kannettavaa tietokonetta käytetään säännöllisesti, olisi suositeltavaa, että siihen olisi mahdollista liittää ainakin erillinen näppäimistö ja kuvaruutu (Helle 2004, 225). Etätyöntekijällä on ollut käytössään omat kalusteet, jotka ovat kuitenkin olleet ergonomisesti toimivia. Sen sijaan kannettavan tietokoneen jatkuva käyttö on aiheuttanut etätyöntekijälle satunnaisia rannekipuja, koska erillistä näppäimistöä ei ole ollut käytettävissä.

### **3.4 Sosiaaliset edut ja haitat**

Ensisijainen merkitys etätyöllä on ollut etätyöntekijän perhe- ja muun elämän laadun paranemisessa. Työntekijän elämä on ollut etätyön ansiosta "normaalimpaa". Esimerkiksi työpäivän jälkeen hän on saanut olla kotona, yhdessä perheen kanssa, ja voinut tavata ystäviä ja sukulaisia. Nämä tärkeät sosiaaliset suhteet eivät ole enää olleet pelkästään viikonloppuihin sidoksissa. Toisella paikkakunnalla työskentelyyn verrattuna etätyö on mahdollistanut tiiviimmän yhdessäolon perheen ja ystävien kanssa. Tällä on ollut selkeitä myönteisiä vaikutuksia etätyöntekijän yleiseen hyvinvointiin.

Toisaalta etätyö on vaikuttanut myös haittaavasti etätyöntekijän sosiaalisiin suhteisiin, sillä hän on jäänyt ilman työpaikan sosiaalisia kontakteja; ei ole

kahvitauko- tai lounasseuraa, ei työn lomassa tapahtuvia keskusteluja eikä työyhteisöön muutoinkaan sitouttavia sosiaalisia suhteita. Työpaikan sosiaalisten kontaktien vähäisyydestä johtuva työyhteisön ulkopuolelle jääminen on selkeästi lisääntynyt. Asiaa on helpottanut kuitenkin se, että etätyöntekijä on toiminut ennen etätyötä työyhteisön jäsenenä kaksi vuotta. Näin ollen suurin osa Chydenius-instituutin nykyisestä henkilökunnasta on hänelle entuudestaan tuttua.

Etätyöntekijä on luonnollisesti eristynyt osittain työpaikan sosiaalisista verkostoista. Kasvokkaisten tapaamisten vähentyessä on vähentynyt myös muuhun kuin suoranaiseen työhön liittyvien kuulumisten vaihtaminen. Samoin osallistuminen työpaikan henkilökunnan työajan ulkopuolisiin tapahtumiin on hankaloitunut. Yhteiset vapaa-ajan toiminnot ovat olleet todella tärkeitä työyhteisöön linkittäviä tekijöitä. Työtiimi onkin pyrkinyt säännöllisin väliajoin järjestämään yhteisiä illanviettoja, muun muassa keilailun merkeissä. Myös laajemmin koko Chydenius-instituutin toimintoihin, kuten virkistyspäiviin ja pikkujouluihin, osallistuminen on vahvistanut tunnetta työyhteisöön kuulumisesta. Työtiimi on pyrkinyt osaltaan vaikuttamaan mahdollisuuksien mukaan ko. tapahtumien järjestämiseen siten, että myös etätyöntekijän olisi mahdollista osallistua niihin. Verkon välityksellä on pyritty tiedottamaan etätyöläiselle myös työpaikan epävirallisempia kuulumisia.

### **3.5 Ajankäytön haasteet**

Yleinen tulkinta on, ettei työaikalakia sovelleta sellaisenaan etätyössä oleviin, vaan pääsääntönä on, että etätyöntekijä itse määrittelee työnsä alkamis- ja päättymisajankohdat sekä lepotauot. Näin toimittaessa etätyöntekijä ei ole oikeutettu mahdollisuus ilta- ja yöisiin, ylityökorvauksiin tai vapaapäivänä tehtävästä työstä maksettaviin korvauksiinkaan. (Helle 2004, 158.) Chydenius-instituutissa ei etätyösopimuksessa ole sovittu tarkemmin työajoista, vaan lähtökohtana on ollut normaalina virka-aikana (klo 8.00-16.15) työskentely myös etätyössä oltaessa. Etätyöntekijä on ollut kuitenkin oikeutettu samoihin työajan liukumakäytänteisiin kuin muutkin Chydenius-instituutin työntekijät. Käytännössä työajankohtien seuraamista tärkeämpää on ollut kuukausittaisen työmäärän seuraaminen siten, ettei ylitöiden tarvetta syntyisi.

Etätyösopimuksessa etätyöntekijä on sitoutunut olemaan Kokkolassa kahden viikon välein kaksi, kolme työpäivää kerrallaan. Aikataulujen sovittaminen muiden työntekijöiden kanssa on kuitenkin satunnaisesti edellyttänyt etätyöntekijältä joustavuutta olla sovittua enemmän paikalla. Yleisesti ottaen kahden viikon välein tapahtuvat käynnit työpaikalla ovat osoittautuneet toimiviksi: etätyöjakso on ollut riittävän pitkä sovittujen tehtävien hoitamiseen, mutta kuitenkin riittävän lyhyt, jotta kontaktit työyhteisöön ovat pysyneet kunnossa.

Yhden työntekijän siirtyminen etätyöhön on luonnollisesti vaikuttanut koko tiimin ajankäytön suunnitteluun. Tärkeimmät tiimin sisäiset palaverit on pyritty sijoittamaan niihin aikoihin, kun koko tiimin on mahdollista tavata kasvokkain. Myös etätyöntekijän kanssa pidettävät kahdenkeskiset neuvottelut on mahdollisuuksien mukaan järjestetty kasvokkain, mikäli siihen on katsottu olevan tarvetta.

Kasvokkaiset palaverit ja neuvottelut, joissa on mukana myös tiimin ulkopuolisia henkilöitä, ovat sijoittuneet luonnollisesti niille viikoille, kun etätyöntekijä on ollut paikalla Kokkolassa. Tämä on tuonut jonkin verran paineita tiimille siinä mielessä, että työtehtäviä on jouduttu järjestelemään niin, että palaveripäivinä ei juurikaan ole ehditty tehdä muuta. Useisiin palavereihin osallistuminen saman päivän aikana on välillä koettu myös melko raskaaksi. Toisaalta niillä viikoilla, kun etätyöntekijä on poissa työpaikalta, on voitu keskittyä lähes yksinomaan muihin työtehtäviin, kun palavereja ei ole tuolloin järjestetty. Useita palavereja sisältävät päivät ovat ajallisesti sijoittuneet kahdelle tai kolmelle päivälle kahden viikon välein, joten raskaita palaveripäiviä ei kuitenkaan ole kertynyt kohtuuttoman usein.

Etätyösopimuksessa työntekijä on sitoutunut toimittamaan esimiehelleen kuukausittain etukäteen etätyösuunnitelman. Näiden suunnitelmien tekemisen etätyöntekijä on kokenut hyödyllisenä niin oman työn suunnittelun kuin tiedottamisenkin kannalta, mutta suunnitelmien laatiminen kuukauden ajalle kerrallaan on osoittautunut monesti hankalaksi: monet työtehtävät eivät välttämättä ole olleet tiedossa viikkoja etukäteen ja toisaalta monet työtehtävät on jouduttu siirtämään myöhäisempään ajankohtaan joko muiden yllättäen

syntyneiden työtehtävien syrjäyttäessä ne tai muiden henkilöiden aikataulujen vuoksi. Näin ollen kaikki etätyösuunnitelmissa mainitut tehtävät eivät ole välttämättä toteutuneet suunnitelmien mukaisesti. Etätyösuunnitelmia tulisikin näin ollen pitää yleisluonteisina ja vain suuntaa-antavina.

Matkustaminen virka-aikana tehtävänhoitopaikkakuntien välillä on edellyttänyt työajan korvaamista muuna ajankohtana. Yleensä etätyöntekijä on korvannut nämä ajat työskentelemällä iltaisin Kokkolassa ollessaan. Näin työpäivät ovat saattaneet venyä melko pitkiksi. Etätyöntekijällä itsellään on työn itsenäisyydestä johtuen ollut vastuu omasta työmäärästään. Mutta voiko kaikkea sittenkään säilyttää yksin etätyöläisen harteille? Kenen vastuulla on varmistaa, ettei etätyöläisen työaika ja työmäärä kasva kohtuuttomiksi? (vrt. Pyöriä 2001, 193). Entä olisiko kohtuullista sallia liikkuva etätyö, jolloin etätyöntekijä voisi hyödyntää pitkää eri tehtävänhoitopaikkakuntien välistä matkustusaikaa työntekoon? Liikkuvasta, työmatkoilla tehtävästä etätyöstä on vähän, mutta myönteisiä kokemuksia sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta (Helle 2004, 53-54).

### **3.6 Tekniikan haasteet**

Etätyöhön liittyviä tekniikan haasteita niin etätyöntekijälle itselleen kuin tiimillekin ovat olleet tarvittavan tietokoneen ja tietoliikenneyhteyksien kartoittaminen ja hankkiminen, erilaisten viestintä- ja työskentelykäytänteiden soveltaminen ja siirtäminen verkkoon, ATK-tukipalvelujen hyödyntäminen etätyöpisteessä sekä erilaiset tietoliikenneyhteyksistä aiheutuneet ongelmat.

Etätyöntekijän vastuulla oli kartoittaa tietokoneen osalta erilaisia vaihtoehtoja ja tehdä niistä valinta yhdessä esimiehen kanssa sekä laatia hankintapäätös ja toimittaa Chydenius-instituutin atk-päällikölle tiedot tietokoneesta hankintaa varten. Työntekijälle päädyttiin hankkimaan kannettava tietokone, joka kulkee helposti työntekijän mukana hänen siirtyessä kahden tehtävänhoitopaikkakunnan välillä. Tietoverkkoyhteyksien osalta päädyttiin laajakaistayhteyteen, koska työtehtävien kannalta modeemiyhteys olisi ollut riittämätön. ADSL-yhteyssovitin tehtiin etätyöntekijän kotipaikkakunnan puhelinyhtiön ja etätyöntekijän välillä,



vaikkakin työnantaja vastaakin kuluista. ADSL-yhteyssopimuksen solmimisesta kului kokonainen kuukausi yhteyden asentamiseen yhteysasentajien työruuhkien vuoksi, jonka aikana etätyöntekijä joutui turvautumaan modeemiyhteyteen.

Verkko-opetukseen liittyvässä hankkeessa työskentelyyn on liittynyt tiiviisti tieto- ja viestintätekniikan käyttö. Jo ennen etätyötäkin koko tiimi työskenteli koulutusteknologiaa hyväksikäyttäen ja eri sovelluksia testaten. Näin ollen etätyön tuomat tekniikan haasteet tiimin työssä on koettu mielenkiintoisina mahdollisuuksina kokeilla uusia menetelmiä. Sovelluksista kaksi on vallannut tärkeän aseman työtiimin toiminnassa: Discendum Optima –oppimisalusta ja MSN Messenger. Tärkeänä työkaluna tiimin työskentelyssä on ollut jo pitkään ennen etätyöjärjestelyjäkin Optima-oppimisalusta, jossa on säilytetty tiimin tärkeitä dokumentteja. Optiman keskustelualue on ollut päivittäisessä käytössä, samoin kalenteri. Etätyöhön siirtyminen ei ole aiheuttanut muutoksia aiempiin käytänteisiin näiltä osin. MSN Messengerin avulla tiimi on puolestaan pitänyt aktiivisesti viestintäyhteyttä. Sitä kautta on hoidettu mm. viikkopalaverit joka toinen viikko sekä muut pienimuotoisemmat neuvottelut tiimin sisällä. MSN Messenger on todettu käteväksi ja helpoksi tavaksi keskustella verkon yli, eikä palaverien pitäminen sitä kautta ole aiheuttanut ongelmia.

Etätyöntekijällä ei ole täysin ollut käytössään samoja atk-tukipalveluja, mitä muu Chydenius-instituutin henkilökunta on voinut käyttää. Puhelin- ja sähköpostineuvonta on toiminut kuitenkin hyvin, mutta on ollut tilanteita, joissa olisi ollut parempi pyytää tukihenkilö tietokoneen ääreen selvittämään ongelmaa. Puhelimessa monia asioita on ollut vaikea selittää, varsinkin kun etätyöntekijä itse ei ole kovinkaan hyvin perillä kaikista tietokoneen ja tietoverkkojen toiminnoista. Hänen on pitänyt opiskella tietokoneen ja tietoverkkojen toimintoja etätyöskentelyn lomassa, mitä kautta tietokone ja tietoverkkoyhteydet ovatkin tulleet paljon tutummiksi.

Etätyön alkuvaiheessa tietoliikenneongelmia aiheuttivat erityisesti Chydenius-instituutin toimitiloissa tarvittavat ip-numerot, jotka sekoittivat laajakaistayhteyttä etätyöpaikassa. Ongelma ilmeni siten, ettei etätyöntekijä kyennyt lukemaan

työpaikan palvelimelle tulleita sähköpostejaan etätyöpaikastaan käsin laajakaistayhteyden avulla, ainoastaan modeemilla. Asian selvittämiseen kului muutama viikko. Ratkaisuksi ongelmaan löytyi ip-numeroiden poistaminen kannettavasta tietokoneesta etätyöpaikkakunnalla työskentelyn ajaksi ja lisääminen jälleen koneeseen, kun etätyöntekijä oli Chydenius-instituutissa. Myöhemmin ongelma ratkaistiin kokonaan, eikä etätyöntekijän enää ole tarvinnut murehtia ip-numeroista johtuvia ongelmia.

Lukuisia ongelmia on esiintynyt myös tiedostojen tuomisessa Discendum Optima –oppimisalustalle sekä liitetiedostojen liittämässä sähköposteihin. Ongelmat ovat olleet luonteeltaan joko pitkiä viivytyksiä (jopa 15 min) tai toiminnan peruuntumisia kokonaan. Ongelmien taustalla oleva syy ei ole selvinnyt. Syynä on voinut olla ADSL-yhteyden ongelmat tai ongelmat Discendum Optimassa. Syynä on ilmeisesti ollut jommankumman ylikuormittuminen, sillä aamupäivisin nämä toiminnot ovat onnistuneet moitteetta, ongelmaa on esiintynyt ainoataan iltopäivisin. Lisäksi alkuvaiheessa esiintyi ongelmia verkkokursseissa olevien videotiedostojen katsomisessa. Videotiedostojen katsominen onnistui kyllä Chydenius-instituutista käsin, muttei etätyöpaikkakunnalta. Modeemilla sen sijaan pystyi katsomaan, joten ongelma oli mitä ilmeisimmin ADSL-yhteyden ja sen palvelimen välillä, missä videotiedostot olivat.

Tulostamista varten etätyöntekijä sai käyttöönsä musteruiskutulostimen, johon hänen itsensä olisi pitänyt hankkia uusi värikasetti. Etätyöntekijä ei ole kuitenkaan katsonut tarpeelliseksi hankkia puuttuvaa värikasettia tulostimeen, koska kaikki dokumentit on tallennettu Discendum Optima –oppimisalustalla olevaan työtilaan. Muutoinkin dokumenttien siirto on luonnistunut verkkojen kautta, esimerkiksi sähköpostin liitetiedostoina. Postitettavien (paperimuotoisten) dokumenttien tarvetta ei paria dokumenttia lukuunottamatta ole ollut. Toistaiseksi on riittänyt, että työntekijä on tulostanut tarvittavat tulosteet ollessaan Kokkolassa. Paperitulosteiden ottaminen on selkeästi vähentynyt sähköisen arkistoinnin ansiosta ja näin tiimi on osaltaan ollut edistämässä paperittomaan toimistoon siirtymistä.

Tietoturvallisuus on työnantajan näkökulmasta yksi etätyön suurimmista riskeistä

(Helle 2004 191). Etätyöpisteessä tietoturva-asiat on hoidettu hankkimalla ADSL-toimittajalta myös virustorjunta- ja palomuuripalvelut.

### **3.7 Kustannuskysymykset**

Etätyöhön liittyvät kustannuskysymykset ovat monin kohdin ongelmallisia ja siksi etätyösopimuksessa on määritelty hyvinkin tarkasti työnantajan ja etätyöntekijän keskinäiset vastuun etätyöstä aiheutuvien kustannusten osalta. Tarkkaa määrittelyä kustannusten jakamisesta edellyttää myös etätyön puitesopimus (Helle 2004, 177).

Työtilakustannukset. Etätyöntekijä on käyttänyt omistusasuntonsa asuinhuonetta työhuoneenaan. Tästä tilasta työnantajalle ei ole tullut kustannuksia ja etätyöntekijä on huolehtinut itse sähkö- yms. kuluista. Chydenius-instituutissa etätyöntekijällä on säilynyt sama työpiste, jossa hän työskenteli ennen etätyön aloittamista. Siten työnantajan maksettavana ovat edelleen samat työtilakustannukset kuin ennenkin.

Työvälinekustannukset. Koska etätyöntekijä on tarvinnut tietokoneen ja tietoliikenneyhteydet molemmilla tehtävänhoitopaikkakunnilla, katsottiin kannettavan tietokoneen hankkimisen olevan järkevintä. Näin etätyöntekijän käytössä aiemmin ollut pöytätietokone oli mahdollista siirtää toisen työntekijän käyttöön, kun etätyöntekijä on voinut kuljettaa kannettavaa tietokonetta tehtävänhoitopaikkakunnalta toiselle. Kannettavan tietokoneen hankkimiskulujen lisäksi työnantajan maksettavaksi ovat tulleet tietoliikenneyhteydet.

Verkkotyöskentelyyn painottuvan työnkuvan vuoksi ADSL-yhteys on ollut ainoa sopiva vaihtoehto. Sen osalta kulut on jaettu työnantajan ja etätyöntekijän kesken, koska etätyöntekijä on käyttänyt yhteyttä myös vapaa-ajallaan. Lisäksi etätyöntekijällä on ollut käytössään työnantajan kustantamat tulostin ja matkapuhelin.

Työmatkat. Yleisenä periaatteena on, että etätyöntekijälle korvataan työmatkat samalla tavalla kuin muillekin työntekijöille (Helle 2004, 182). Työmatkat kahden tehtävänhoitopaikkakunnan välillä etätyöntekijä on maksanut itse. Nämä

työmatkakustannukset hän on kuitenkin saanut vähennettyä verotuksessa halvimman kulkuneuvon mukaan. Poikkeuksen tekevät ns. varsinaiset työmatkat, jotka tehdään jommastakummasta tehtävänhoitopaikkakunnasta muualle, esim. erilaiset seminaari-, konferenssi- ja koulutusmatkat. Työnantaja on vastannut näistä matkoista aiheutuvista kuluista.

Asuminen. Työntekijälle etätyössä oleminen on ollut huomattavasti edullisempi ratkaisu, koska hän on välttynyt maksamasta kahdesta asunnosta. Ainoastaan sovittua enemmän Kokkolassa yöpymisistä on aiheutunut ylimääräisiä kuluja.

#### 4. Pohdinta

Kannettavien tietokoneiden, erilaisten mobiililaitteiden ja langattomien verkkojen yleistyessä etätyön mahdollisuudet kasvavat ja etätyön voidaankin odottaa lisääntyvän, vaikkakin vuonna 2003 kokoaikainen etätyöskentely oli melko vähäistä Suomessa (Hanhike 2004, 18). Toisaalta vuoden 2002 Euroopan tilastoissa Suomi sijoittuu kärkijoukkoon heti Alankomaiden jälkeen etätyöläisten määrää tarkasteltaessa (Alankomaat 26,4 %, Suomi 21,8 %) (SIBIS 2002, Hanhiken 2004, 21 mukaan). Etätyön voidaan nähdä laajenevan liikkuvan etätyön suuntaan, jolloin etätyöntekijä ei työskentele pelkästään kotona, vaan esimerkiksi junassa matkustaessaan.

Eurooppalaisesta näkökulmasta tarkasteltuna etätyötä voidaan pitää yhtenä tietoyhteiskuntakehitykset indikaattorina; "mitä suurempi osuus työstä on organisoitu etätyön muotoon, sitä pidemmällä tietoyhteiskuntakehityksen on katsottu olevan" (Hanhike 2004, 17). Tässä mielessä etätyön mahdollisuuksien lisääminen ja etätyöskentelyyn kannustaminen on sekä kansallisesti että kansainvälisesti merkittävä yhteiskunnallinen kehittämisen kohde. Jotta vastaisuudessakin Suomi pitää kärkipaikkansa eurooppalaisessa etätyötilastossa ja vie tietoyhteiskuntakehitystään tältäkin osin eteenpäin, tarvitaan kansallisen etätyön puitesopimuksen lisäksi aktiivista panostusta myös yksittäisissä työorganisaatioissa.

Ponnekkaiden tietoyhteiskunnan kehittämissuunnitelmien ohella on huomioitava

etätyön vaikutukset työyhteisöjen ja työntekijöiden tasolla, sillä etätyö on omiaan muokkaamaan työyhteisöjä entistä individualistisemmän kulttuurin suuntaan. Kasvokkaisen vuorovaikutuksen merkitystä ei pidä unohtaa, saati täysin korvata informaatiotekniikan tarjoamilla viestintävälineillä pelkästään "ajan hermolla" pysymisen nimissä. Työyhteisön sosiaalisten suhteiden toimivuudelle on olennaista luottamuksen ja yhteenkuuluvuuden tunnetta edistävien, virallisten kuin epävirallistenkin, kasvokkaisten tapaamisten ja tilaisuuksien järjestäminen, joiden rooli tulee jatkossakin säilyttää tärkeimpänä työyhteisön toiminnan ylläpidon ja kehittämisen toteutustapana. (vrt. Pyöriä 2001, 191.) Tähän liittyen on huomioitava myös yksilölliset erot ja etätyön psykologiset seuraukset. Kun työorganisaatiossa lähdetään soveltamaan etätyötä, on paikallaan pyrkiä mahdollisimman yksilölähtöiseen toteuttamistapaan. Yhtenä varteenotettavana lähtökohtana voisi olla esimerkiksi etätyömahdollisuuden tarjoaminen työssä jaksamisen tueksi (Pyöriä 2001, 192-193).

Työnjohdon näkökulmasta etätyön soveltaminen merkitsee ainakin jossain määrin kykyä sietää epävarmuutta. Tuttu ja turvallinen työnjohdon hierarkia ei toimi etätyötä soveltavassa työorganisaatiossa, vaan sen sijaan etätyöhön siirtymisen myötä työntekijöille itselleen myönnetään entistä huomattavasti enemmän vastuuta ja itsenäisyyttä. (Pyöriä 2001, 193-194.) Tietotyön määrän lisääntyessä ja sitä myötä etätyön mahdollisesti yleistyessä työnjohtoon liittyvät tehtävät saattavat supistua, jolloin tältäkin osin organisaation rakenteita on järjestettävä uudelleen. Liekö epävarmuuden sietokyky edelleen liian alhainen, sillä lukuisista myönteisistä kokemuksista huolimatta etätyöhön kannustetaan vielä kovin harvoissa työpaikoissa. Kun etätyö vastaa "sekä työntekijän yksilöllisiin työaikaan liittyviin joustotarpeisiin että työnantajan vaatimuksiin töiden tehokkaammasta ja joustavammasta suorittamisesta", on kyseessä ns. win-win-tilanne. (Helle 2004, 25.) Molemminpuolisen hyötynäkökulman voisi kuvitella kannustavan etätyön laajempaankin hyödyntämiseen.

Tarkasteltaessa etätyötä hyötynäkökulmasta voidaan työntekijän ja työnantajan näkökulmien lisäksi mukaan myös alueellinen näkökulma. Muun muassa Pyöriä (2001, 194-195) pohtii etätyön alueellisesta merkitystä lähinnä siitä näkökulmasta,

että työnantajan toimitilat ovat kasvukeskuksessa ja etätyöläinen voisi asua vaikka haja-asutusalueella. Chydenius-instituutissa tilanne on käännetty toisin päin: työnantajan toimitilat sijaitsevat harvaanasutulla Keski-Pohjanmaalla, kun etätyöntekijä asuukin ns. kasvukeskuksessa. Näin voidaan ajatella, että asiantuntemus saadaan myös vähäväkisen alueen käyttöön.

Verkostoyliopistohankekokonaisuudenkin tavoitteen mukaisesti etätyö on osaltaan edistänyt Opetusministeriön esittämän tietoyhteiskuntastrategian toteutumista Keski-Pohjanmaalla ja siten palvellut Keski-Pohjanmaan kehittymistä tieto- ja viestintäteknikkaa käyttävänä ajanmukaisena maakuntana. Chydenius-instituutissa laadittu etätyösopimus on herättänyt laajempaakin kiinnostusta, joten instituutilla on mahdollisuus näyttää tietä myös muille työorganisaatioille etätyön soveltamisen saralla.

Kaikkienensa etätyön työlle, työyhteisölle ja etätyöntekijälle asettamat vaatimukset ovat moniulotteisia ja niihin vastaaminen edellyttää haasteellista ja kokonaisvaltaista organisaation toimintatapojen uudistamista. Etätyöhön siirtyminen edellyttää perusteellista pohjatyötä; tarpeiden ja mahdollisuuksien kartoittamista, soveltuvien työtapojen ja käytänteiden selvittämistä, eikä vähiten yhteisistä pelisäännöistä sopimista. Kenellekään työyhteisössä ei saisi tulla epäilystä, etteikö etätyöntekijä kuuluisi edelleen työyhteisöön ja olisi töissä – vaikkakin fyysisesti työskentelisikin muualla kuin työnantajan varsinaisissa toimitiloissa.

## Lähteet

Hanhike, T. (toim.) 2004. E-työ Suomessa 2003. ETR:n selvitys ja toimenpidesuosituksien e-työn kehittämismahdollisuuksista. E-työn yhteistoimintaryhmän julkaisu. Työministeriö. Helsinki: Edita. Saatavilla pdf-muodossa: <http://www.mol.fi/julkaisut/etyosuomessa2003.pdf>. Viitattu 12.10.2004.

Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita.

Pyöriä, P. 2001. Hajautettu työ. Teoksessa Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. 2001.

Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Tampere:  
Tammer-Paino.

Rantala I. (toim.) 1997. Työnantajan etätyöopas. Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmän alainen Etätyön teemaryhmä ja Etätyö muutoksen välineenä – projekti. Saatavilla www-muodossa: <http://www.ework.fi/etatyoopas/etatyoopas.htm>. Viitattu 12.10.2004.



Artikkeli on toteutettu osittain Länsi-Suomen lääninhallituksen rahoituksella.

---

Lähdeviite: Tanja Isoaho & Sini Lehto (2004) "Onko se täällä enää edes töissä?" - Etätyön mahdollisuudet ja ongelmat verkko-opetuksessa. Kokkola : Jyväskylän yliopisto, Chydenius-instituutti - Kokkolan yliopistokeskus. ChyNetti nro 36. Saatavissa: <http://www.chydenius.fi/julkaisut/chynetti/artikkelit/chynetti36.html>

Päivitetty 16.05.2005

