



MMM/MANE - MAKERA

PAIKKARIIPPUMATON ARVONLUONTI ILMIÖNÄ

Loppuraportti 27.6.2023

Samuli Manu, Kaisa Lähteenmäki-Smith, Anna Laiho, Laura Väliniemi



1. JOHDANTO	3
1.1. Tausta	3
1.2. Tavoite	4
2. HANKKEEN TOTEUTUS	4
2.1. Menetelmät ja aineistonkeruu	4
2.2. Hankkeen työvaiheet	5
3. TUTKIMUSTULOKSET	5
3.1. Paikkariippumaton arvonluonti koronakriisin jälkeen	5
3.2. Hybridi haastaa työelämäämme	6
Maaseudun tulevaisuuden lukijakysely	6
Tapaustutkimukset	9
Esimerkkejä paikkariippumattomuuden merkityksen kasvusta	13
3.3. Paikkariippumattomuus osana työelämän muutosta	18
4. PAIKKARIIPPUMATTOMUUDEN JA MONIPAIKKAISUUDEN MAHDOLLISUUDET	19
5. JOHTOPÄÄTÖKSET	20
LÄHTEET	22
LIITTEET	24
Liite 1. Raportti Maaseudun Tulevaisuuden lukijoille suunnattu kysely	24
Liite 2. Duunitorin aineisto etätyöpaikkailmoitusten kehityksestä	30

Paali-hanke on rahoitettu Maaseutupolitiikan neuvoston asettaman hankeryhmän esityksestä Mäkelän valtakunnallisiin maaseudun tutkimus- ja kehittämishankkeisiin suunnatuista varoista.

1. JOHDANTO

1.1. Tausta

Etätyö, paikkariippumattomuus ja monipaikkaisuus ovat nousseet viime vuosina kotimaisen maaseutupolitiikan agendalle, ja tämä on osaltaan vaikuttanut paikkariippumattomuuden sekä maaseudun kehityksen näkökulmia yhdistelevien tietotarpeiden muodostumiseen. Erityisesti koronakriisin myötä vauhdilla yleistynyt etätyö on nostanut maaseutukehittäjien odotuksia.

Maaseutupoliittisessa kokonaisohjelmassa mainitaan useita keinoja, joilla paikkariippumatonta työntekoa voidaan edistää. Tällaisia ovat mm. kansallisen paikkariippumattoman työn strategian valmistelu, paikkariippumattoman työn ja rekrytoinnin yleistymisen vahvistaminen, paikkariippumattomaan työhön liittyvät kokeilut ja kehittäminen julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin yhteistyönä sekä paikkariippumattomaan työhön liittyvän tutkimuksen edistäminen. Lisäksi mainitaan sellaisten verotuksen keinojen edistäminen, joilla voidaan tukea paikkariippumatonta työtä esimerkiksi tarvittavien tilojen ja hankintojen osalta. Erillisenä teemana käsitellään myös paikallisia yhteisöllisiä (etä)työtiloja, jotka esitetään keinona parantaa paikkariippumattoman työn houkuttelevuutta sekä työhyvinvointia. (Kattilakoski ym. 2021.)

Paikkariippumattomuutta voisi kuvata maaseutujen ja syrjäseutujen kannalta eräänlaisena lupauksena, joka ei ole kuitenkaan realisoitunut. Ilmiötä on kuvattu esimerkiksi termillä *potentiaalipuhe* (Tantarimäki 2020). Päinvastoin paikkariippumattomat työtehtävät näyttävät painottuvan erityisesti suurimmille kaupunkiseuduille. Yhtenä tekijänä taustalla vaikuttaa paikkariippumattomuuden potentiaalin kiinnittyminen erityisesti niin sanotuille tietoaloille, joiden kehitys on ollut hyvin keskittynyttä 2000-luvun lopulta lähtien (Aro ym. 2021; Aro ym. 2022).

Ainakin toistaiseksi paikkariippumattomuuden ja monipaikkaisuuden ohjauskeinot on todettu rajallisiksi tai vähintäänkin niiden onnistunut muotoilu on haastavaa. Asiaan on vaikuttanut myös se, että tähän mennessä kansallinen kehittämisote monipaikkaisen tai paikkariippumattoman työn edistämiseen maaseudulla ei ole ollut selkeää tai sitä ei ole välttämättä ollut lainkaan. Suoria ohjauskeinoja ilmiön kehittämiseen ja ohjaamiseen ei ole. Ilmiöön on kuitenkin mahdollista vaikuttaa epäsuorilla ohjauskeinoilla (Rannanpää ym. 2022; Rannanpää ym. 2023). Paikkariippumattomuuden kehityksen yhteiskunnallinen ja poliittinen ohjaus toteutuvat eri sektoreilla tapahtuvana systeemisenä yhteisvaikutuksena, suorien ohjauskeinojen ollessa vähäisiä.

Paikkariippumattomuuden toteuttaminen käytännössä on kuitenkin paljolti riippuvainen yrityksissä tehtävistä päätöksistä ja niiden toiminta- ja työkuultuurin käytännöt ovat ratkaisevassa roolissa paikkariippumattomuuden hyötyjen aikaansaamisessa täysimittaisesti eri puolilla Suomea. Tämä ajatus on ollut keskeinen vaikuttaja PAALI-hankkeen tiedonintressin taustalla: Paikkariippumattomuuden syiden, esteiden ja mahdollistajien parempi ymmärtäminen on tärkeää, koska tulee ymmärtää mille motivaatioille yksilöiden, yritysten ja työyhteisöjen sijoittumisvalinnat ja työn tekemisen paikkoja ja tapoja koskevat ratkaisut pohjautuvat, jotta näitä motivaatioita vastaavia kannustimia osataan paremmin muotoilla suunnitella ja kohdistaa. Olemme myös tunnistanee, että paikkariippumattomuuden kiinnostavuus liittyy monesti sen luonteeseen alueellisen kehityksen keskittävien päättävien potentiaalisesti merkittävänä vastavirtoina.

PAALI-hankkeen työhypoteesina on toiminut ajatus siitä, että yksityisten toimijoiden näkemykset ja valinnat paikkariippumattoman työn suhteen pandemian väistyttyä joko palauttavat paikkariippuvuuden työmarkkinoille tai ylläpitävät pandemia-aikana syntyneitä paikkariippumattomia työmarkkinoita. Yksi keskeinen syy tähän on se että, ylivoimaisesti suurin osa työpaikoista on yksityisen sektorin työpaikkoja.

1.2. Tavoite

Hankkeen päätavoitteena oli selvittää, vaikuttaako paikkariippumattomuuden yrityksissä mahdollistaminen työntekijöiden asuinpaikkavalintoihin ja onko paikkariippumattomuus hyödyttänyt maaseutua käytännössä. Hankkeessa pyrittiin vastaamaan tutkimuskysymykseen: **Miten yritysten mahdollistama paikkariippumaton työ vaikuttaa asuinpaikkavalintoihin ja maaseudun elinvoimatekijöihin?**

Hankkeen osatavoitteena olivat:

- Tiedon syventäminen siitä, miten yrityksen paikkariippumattomilla rekrytoinneilla ja muilla monipaikkaisuutta tukevilla toimillaan vastaavat työntekijöiden odotuksiin ja toimintaympäristön muutoksiin.
- Selvittää, millaisia ratkaisuja paikkariippumattomuus yrityksille ja niiden työntekijöille käytännössä tarjoaa ja miten nämä muuttavat työkuultuuria ja yritysten monipaikkaisuuden kyvykkyksiä. Lisäksi tarkasteltiin, miten johtaminen, työkäytännöt ja yhteisölliset tekijät muuttuvat. Osana tätä kiinnitettiin huomiota erityisesti johdon ja työntekijöiden kokemuksiin: toteutuuko työntekijöiden näkökulmasta lupaus paremmasta työelämän ja muun arjen tasapainottamisesta, ja parantaako paikkariippumattomuus työnantajakuvaa tai syntykö siitä muuta yrityksiä hyödyttävää lisäarvoa?
- Selvittää, miten paikkariippumattoman työn ja rekrytointien potentiaali maaseutualueiden kannalta toteutuu ja miten sitä voisi edelleen vahvistaa.

2. Hankkeen toteutus

2.1. Menetelmät ja aineistonkeruu

Selvitystyö aloitettiin perehtymällä aiheetta koskevaan kirjalliseen aineistoon sekä kansainvälisiin verrokkiesimerkkeihin. Näistä Irlannin *Grow Remote* -yhteisö päätyi kulkemaan teoreettisena verrokkina mukana koko hankkeen ajan ja yhteisön perustajiin oltiin yhteydessä. Taustoittavilla haastatteluilla pyrittiin tarkentamaan paikkariippumattomuuden nykytilaa Suomessa sekä tunnistamaan käsillä olevan selvityksen kannalta relevantteja toimijoita. Hankkeen edetessä järjestettiin kolme tiedonvaihtosessiota Accenturen, ammattikorkeakoulu Centrian sekä Elinkeinoelämän keskusliiton kanssa.

Tausta-analyysin valmistuttua laadittiin yrityskysely, joka oli kohdistettu Suomen yrittäjien jäsenyritysten toimivalle johdolle ja hallituksille. Kyselyllä pyrittiin selvittämään yritysten nykytilaa ja ratkaisuja paikkariippumattomuuteen liittyen sekä näkemyksiä ja odotuksia paikkariippumattomuuden ja osaavan työvoiman saatavuuden tulevaisuuteen liittyen. Tämän kyselyn vastausmäärä jäi kuitenkin hyvin pieneksi, eikä sen tuloksia ole siksi esitetty tässä raportissa. Lisäksi toteutettiin kysely Maaseudun tulevaisuuden lukijoille. Kysely selvitti vastaajien tilannetta työelämässä sekä mahdollisuuksia tehdä etätöitä ja paikkariippumatonta työtä sekä näkemyksiä siihen liittyen. Kysely kartoitti myös sitä, olivatko vastaajat viime vuosina joko muuttaneet tai harkinneet muuttoa toiselle paikkakunnalle.

Selvityksen yhteydessä toteutettiin kolmesta yrityksestä tapaustutkimus, jotka koostuivat lähtötilannekeskustelusta ja ryhmähaastattelusta tai työpajasta. Markkinointiviestinnän tapaustutkimuksemme lähtötilannekeskustelussa haastateltiin yksi henkilö ja ryhmähaastatteluun osallistui kolme henkilöä. FCG:n lähtötilannekeskusteluun osallistui kolme henkilöä ja yrityksen henkilökunnalle järjestettyyn aamukahvitilaisuuteen 18 henkilöä. FCG:n henkilöstölle toteutettiin lisäksi kysely, jolla kartoitettiin yrityksen etätö- ja paikkariippumattomia käytäntöjä. Maaseudun tulevaisuuden lähtötilannekeskusteluun osallistui yksi henkilö ja ryhmähaastatteluun kuusi henkilöä. Vielä ennen hankkeen lopullista raportointia tietopohjaa täydennettiin Duunitorin määrällisellä datalla työpaikkailmoitusten etätömahdollisuuksista (ks. liite 2).

2.2. Hankkeen työvaiheet

Työpaketti 1 koostui kyselyjen laadinnasta ja toteutuksesta. Kyselyn päätehtävänä oli tuottaa tietoa yksilöiden motivaatiosta, valinnoista sekä preferensseistä. Yritysten kohdalla haluttiin tarkastella niiden roolia ammatillisina kehittämisverkostoina. Yhteiskunnan tasolla haluttiin selvittää, millaisia valmiuksia on nykyisellään tukea työnantajia paikkariippumattomuuden edistämiseksi sekä vastata työntekijöiden tarpeisiin. Pyrimme tunnistamaan, millaisia uusia pelisääntöjä tai säädöksiä kentälle on laadittava, jotta paikkariippumattomuutta voitaisiin soveltaa täysimittaisesti käytännössä.

Työpaketti 2 syventyi tapaustutkimuksiin. Tarkoituksena oli tunnistaa toimivia ja lupaavia käytäntöjä sekä toimintamalleja paikkariippumattomuuteen liittyen. Näitä olivat muun muassa rekrytointikäytännöt, työyhteisöjen pelisäännöt sekä johtamisen käytännöt. Näiden vaikutusta peilattiin työhyvinvointiin, työnantajakuvaan ja mahdollisiin tuottavuushyötyihin.

Työpaketti 3 piti sisällään työpajat. Näitä järjestettiin FCG:n henkilökunnalle avoimella kutsulla sekä koko hankkeen yhteinen yhteistyöstösessio. Työpajoissa keskustelutettiin ilmiötä ja pyrittiin kartoittamaan kentän moninaisia käytäntöjä liittyen etätyöhön ja paikkariippumattomuuteen.

Työpaketti 4 muodosti johtopäätökset selvitystyön tuloksista. Tässä työvaiheessa koottiin aiemmissa työpaketeissa kertynyt tieto yhteen ja muodostettiin synteesi kertyneestä aineistosta. Työvaiheen yhteydessä esiteltiin ohjausryhmälle alustavat näkemykset lopputuloksista sekä niiden raportoinnista.

Työpaketti 5 raportoi selvitystyön tulokset. Hankkeen lopputulemana syntyi tämän loppuraportin lisäksi Policy Brief ja sen pohjalta laadittu huoneentaulu monipaikkaisuuden edistämiseen, podcast-jakso (ks. MDI:n Kehittävä ote -podcast) sekä blogikirjoitus (www.mdi.fi/paikkariippumattomuuden-kasitteet). Lisäksi hankkeen tuloksista ja teemasta viestittiin aktiivisesti MDI:n viestintäkanavissa.

3. Tutkimustulokset

3.1. Paikkariippumaton arvonluonti koronakriisin jälkeen

Paikkariippumaton arvonluonti toimii hankkeessa kattokäsitteenä, joka viittaa erilaisiin erityisesti työelämässä tapahtuviin paikkasuhteen muutoksiin. Keskeisiä alakäsitteitä ovat yksinkertaistetusti *monipaikkainen työ* eli työn tekeminen eri paikoissa, *etätyö* eli muualta kuin työpisteeltä käsin tehty työ sekä *paikkariippumaton työ*, jossa työn tekeminen voi ainakin periaatteessa tapahtua mistä tahansa. Aiheen terminologinen haastavuus liittyy siihen, että eri termejä käytetään kirjavasti ja niiden merkitykset saattavat sekoittua toisiinsa. Yleinen viittauskohde on kuitenkin työn teknologisoitumisen ja tietoisumisen mahdollistama työskentely jossain muualla kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa. Keskeinen muuttuja on tehtävän fyysisen sidonnaisuuden aste. (Manu ym. 2023; Tantarimäki 2020.)

Työtehtävien fyysisen sidonnaisuuden löystymistä on mahdollista tulkita osana yhtenäisen työaikaparadigman murrosta. Ja esimerkiksi työaikalain esitoissa taustalla vaikuttaviksi ajureiksi tunnistetaan mm. työaikojen määräytymisen markkinaistuminen, teknologisten mahdollisuuksien lisääntyminen, työntekijöiden monipuolistuvat toiveet ja odotukset, kokemus kilpailun lisääntymisestä sekä lainsäädäntö. (HE 158/2018.) Onkin huomionarvoista, että lainsäädännöllisesti etätyöskentelystä tuli työaikaa vasta vuodesta 2020 alkaen.

Etätyön laajamittainen yleistyminen Suomessa on kytköksissä erityisesti koronakriisiin, joka muutti työhön liittyviä asenteita, normeja ja käytäntöjä, sekä pakotti luottamaan ihmisiin uudella tavalla ja käyttämään mielikuvitusta. Uutta työskentelyn tapaa on monessa yhteydessä alettu kutsuaan hybridityöskentelyksi.

Kyse on siitä, että työntekijät yhdistelevät etä- ja läsnätyötä joustavasti. Ajallisesti hybridityö liittyy koronakriisiin kytkeytyvän laajamittaisen etätyöskentelyn jälkeiseen siirtymäaikaan, jossa työelämän pelisääntöjä vielä hahmotellaan ja muotoillaan uudestaan. Pandemian jälkeistä aikaa luonnehtii pirstaleisuus ja yksilöllisten näkemysten korostuminen. Tämä näkyy mm. ihmisten pandemiakokemuksissa, joita ei ole tarkkarajaisesti luokiteltavissa toimiala tai työnantajakohtaisesti. Kokemukset muutoksesta ovat ristiriitaisia: toisaalta etätyön yleistyminen on saattanut lisätä vapauden kokemusta ja arjen sujuvuutta, mutta myös saattanut vaikuttaa kielteisesti yhteisöllisyyden kokemukseen. (Ranki 2023a.)

Paikkariippumattoman arvonluonnin taustalla vaikuttaa arvonluonnin painopisteen siirtyminen fyysisestä työvoimasta muihin tuotannontekijöihin. Tällaista tilannetta on kuvattu muun muassa tietotalouden käsitteellä, joka korostaa erityisesti TKI-toimintaa, korkeakoulutusta ja tietointensiivisiä teollisuuden aloja osana arvonluonnin prosesseja. (Peters 2009, 4.) Tietotalouden kannalta olennaisten toimialojen arviointi ei ole kuitenkaan ongelmatonta, koska nykyinen toimialaluokitus tunnistaa huonosti ns. perinteisten alojen sisällä tapahtuvaa digitalisaatio- ja tietoistumiskehitystä (Aro ym. 2021, 34; Aro ym. 2022, 19).

Kytös tietotalouden prosesseihin, digitalisaatioon ja työelämän tietoistumiseen implikoi, että verkostoilla ja kytkeytyneisyydellä on suuri merkitys paikkariippumattomassa arvonluonnissa ja nämä piirteet on nähty perinteisesti maaseudun haasteina ja toisaalta maaseudulla tehtävän tietotyön nähdään usein kytkeytyvän laajempiin verkostoihin ja kaupunkialueella sijaitseviin tieto-organisaatioihin. Monipaikkaiset työn tekemisen käytännöt kuitenkin monipuolistavat kuvaa ja hybridityöskentely saattaa merkitä hybridiä asetelmaa myös maaseudun ja kaupungin välillä: osa töistä tehdään maaseudulla ja osa kaupungissa. (Bürgin ym. 2021; Manu ym. 2023.)

Hybridi työskentely vaikuttaa merkittävästi työn organisointiin ja johtamiseen. On esitetty, että paikkariippumattoman työn korkein potentiaali on tehtävissä, jotka eivät vaadi erityisiä laitteita tai tiloja ja joiden tuotos voidaan jakaa elektronisesti, ja jonka pilkottavissa sekä ajallisesti että sisällöllisesti ja on luonteeltaan autonomista. Teknologinen kehitys on kuitenkin luonut kasvavaa potentiaalia myös yhteistä työskentelyä vaativissa työtehtävissä ja laajemmissa kokonaisuuksissa, sekä erityistä laitteistoa vaativissa tehtävissä (Kallio & Jansson 2023). Konsulttiyhtiö McKinsey on arvioinut etätyön suurimman potentiaalin koskevan erityisesti tietoaloille tyypillisiä toimintoja ja prosesseja, kun taas pienin potentiaali liittyy hoivaan ja konkreettiseen fyysistä läsnäoloa vaativaan tekemiseen (Lund ym. 2020).

Parhaimmillaan hybridityö hyödyttää organisaatioita ja tehostaa tuloksellisuutta (Martin & MacDonnell 2012). Lisäksi valmius hybridiin toimintaan ja etä- ja läsnätyön luovaan yhdistelyyn voi edistää organisaation resilienssiä (Alasoini & Selander 2023). Hybridi työskentely muuttaa johtamista sekä korostaa luottamuksen ja vuorovaikutuskäytäntöjen merkitystä. Esimerkiksi etätyökontekstin onnistunut huomioiminen rekrytoinnissa, henkilöstön kehittämisessä ja palkitsemisessa sekä *e-lähihohtajuus* suojaavat parhaimmillaan työkyvynäisyydeltä ja työuupumukselta. Lähihohtajan uusiksi taidoiksi on esitetty mm. toiminnan ja vuorovaikutuksen suunnittelua, tunneälykkyyttä, avointa ja läpinäkyvää tukea, palautetta ja motivointia henkilökohtaisesti, tiimihengen ylläpitämistä, henkilökohtaisten tilanteiden huomioimista sekä henkilökohtaista vuorovaikutusta ja kommunikaatiota. Lisäksi etätyöskentelyssä korostuvat hyvät itsensä johtamisen taidot. (Mäkelä 2021.)

3.2. Hybridi haastaa työelämäämme

Maaseudun tulevaisuuden lukijakysely

Taustaa

Tammi-helmikuussa 2023 toteutettiin sähköinen kysely paikkariippumattomasta työstä, jonka kohderyhmänä olivat Maaseudun Tulevaisuus -lehden lukijat. PAALI-hankkeesta julkaistiin Maaseudun Tulevaisuudessa artikkeli, jonka yhteydessä oli linkki kyselyyn. Kyselylinkkiä jaettiin myös MDI:n

sosiaalisen median kanavissa, joten muillakin kuin Maaseudun Tulevaisuuden lukijoilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn. Maaseudun Tulevaisuus tavoittaa laajan osan suomalaisista: Kansallisen Mediatutkimuksen (KMT) mukaan lehden kokonaistavoittavuus vuonna 2022 oli 544 000 ja painetulla lehdellä 275 000 lukijaa, mikä teki siitä lukijamäärältään Suomen toiseksi suurimman sanomalehden Helsingin Sanomien jälkeen. Seuraavassa on esitetty kyselyn pääasialliset tulokset. Tulokset kokonaisuudessaan ovat raportin liitteenä.

Vastaajien taustatekijät

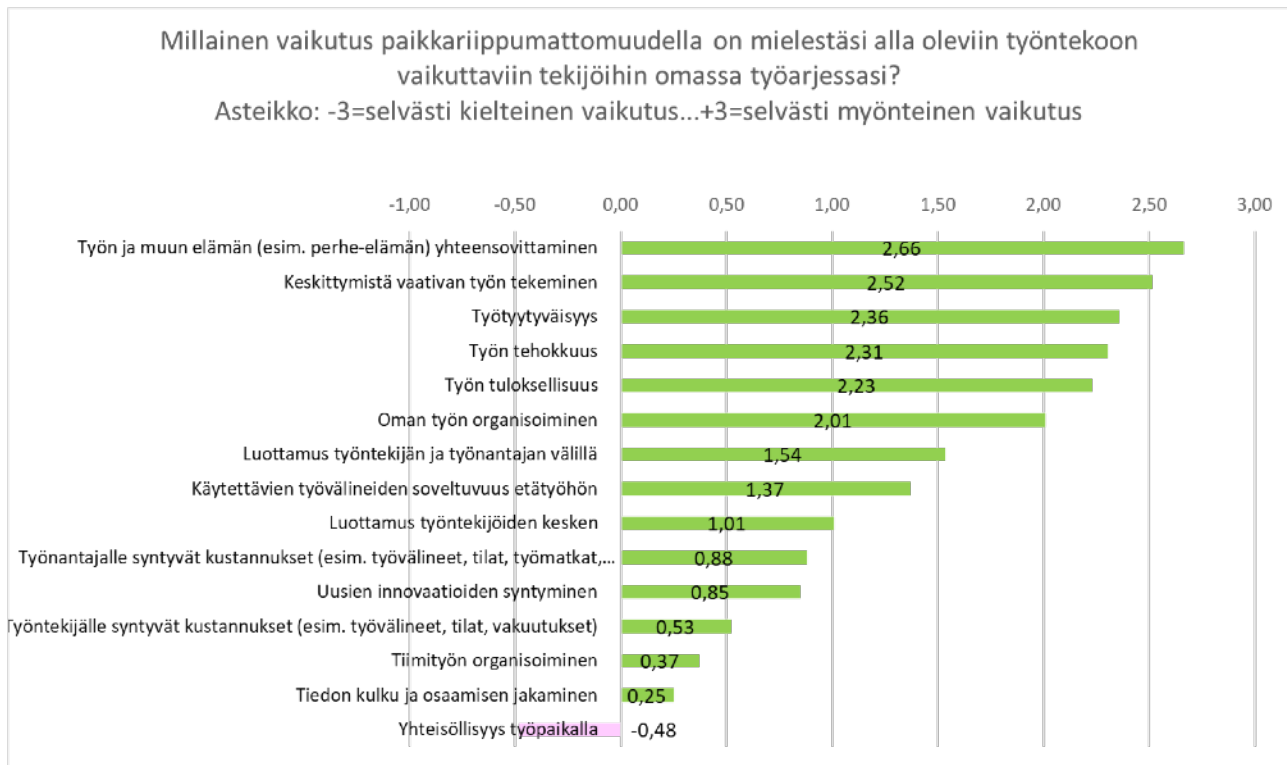
Kyselyyn tuli yhteensä 103 vastausta. Vastaajista kolme neljästä oli naisia ja useampi kuin neljä viidestä oli 35-64-vuotias. 60 prosenttia vastaajista asui kunnissa, jotka Tilastokeskus luokittelee kaupunkimaisiksi, joka viides vastaaja asui taajaan asutussa kunnassa ja joka viides maaseutumaisessa kunnassa. Vajaa viidennes vastaajista asui pääkaupunkiseudun kunnissa. 85 prosenttia vastaajista oli suorittanut korkeakoulututkimuksen. 37 prosenttia asui kahden aikuisen ja runsas kolmannes kahden aikuisen ja lapsen tai lasten muodostamassa kotitaloudessa. Kaksi kolmesta vastaajasta työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa kokoaikaisessa työsuhhteessa ja 69 prosenttia toimi asiantuntijatehtävissä. 36 prosentilla vastaajista pääasiallinen työpaikka sijaitsi pääkaupunkiseudulla.

Paikkariippumattoman työnteon yleisyys, syyt ja vaikutukset

Laajalla enemmistöllä, 92 prosentilla vastaajista, oli mahdollisuus paikkariippumattomaan työhön tai etätöihin. Neljä viidestä sai itse valita, paljonko tekee paikkariippumatonta työtä. Keskimäärin paikkariippumatonta työtä tai etätöitä tehtiin 3,5 päivää viikossa. Vastaajien työtehtävistä keskimäärin 82 prosenttia olisi mahdollista tehdä paikkariippumattomasti tai etätöinä. Lähes kaksi kolmesta vastaajasta teki etätöitä 4-5 päivänä viikossa ja joka neljäs viitenä päivänä viikossa. Paikkariippumatonta työtä tai etätöitä tehtiin enimmäkseen kotona (97 %), vapaa-ajan asunnolla (33 %) ja vaihtelevissa sijainneissa (27 %).

Kysyttäessä, miksi vastaaja tekee paikkariippumatonta työtä tai etätöitä, nousivat vastauksissa useimmiten esiin vapaa-ajan lisääntyminen työmatkojen jäädessä pois, arjen joustavuus ja helpottuminen, kuten työn ja perhe-elämän (lapsista, muista omaisista tai lemmikeistä huolehtiminen) tai harrastusten yhdistäminen sekä parempi keskittyminen ja työteho. Useampi vastaaja nosti esiin myös paikkariippumattomuuden mahdollistaman asumisen haluamallaan paikkakunnalla, vaikka työpaikka sijaitsi muualla, rahansäästön työmatkakulujen ja ravintolalounaiden jäädessä pois sekä rentouden, vapauden ja muun elämänlaadun. Mainintoja saivat myös mm. ekologisuus ja se, että iso osa kollegoista tekee etätöitä, eikä toimistolla juuri ole väkeä.

Mahdollisuus tehdä paikkariippumatonta työtä nähtiin vastaajien keskuudessa hyvin tärkeänä: 82 prosenttia piti työpaikan valinnassa erittäin tärkeänä ja 12 prosenttia jokseenkin tärkeänä, että työnantaja mahdollistaa monipaikkaisen tai paikkariippumattoman työn. Pyydettyäessä arvioimaan paikkariippumattomuuden vaikutuksia työntekoon vaikuttaviin tekijöihin omassa työarjessa, arvioitiin kaikkein myönteisimmin työn ja muun elämän (esim. perhe-elämän) yhteensovittaminen, keskittymistä vaativan työn tekeminen ja työtyytyväisyys. Ainoa tekijä, johon vastaajat kokivat paikkariippumattomuuden vaikuttavan keskimäärin enemmän negatiivisesti kuin positiivisesti, oli yhteisöllisyys työpaikalla. Heikoimmin positiivisiksi arvioidut tekijät olivat tiedon kulku ja osaamisen jakaminen sekä tiimityön organisoiminen. Oheisessa kaaviossa näkyy ko. kysymyksen vastausjakauma.



Kaavio 1. Paikkariippumattomuuden vaikutus työntekoon vaikuttaviin tekijöihin omassa työarjessa Maaseudun Tulevaisuuden paikkariippumatonta työtä koskevassa lukijakyselyssä. N=95

Paikkariippumattoman työn hyötyinä mainittiin avoimissa vastauksissa myös mm. ajankäytön tehostuminen ja oman ajan lisääntyminen, elämänlaadun ja hyvinvoinnin paraneminen sekä liikkumisen ja ulkoilun lisääntyminen, kun siihen on mahdollisuus myös kesken työpäivän tai kun sille jää enemmän aikaa työmatkoihin käytetyn ajan jäädessä pois. Työnantajan kannalta hyötynä nähtiin myös toimitilakustannusten pieneneminen ja mahdollisuus rekrytoida henkilöstöä laajemmalta maantieteelliseltä alueelta. Paikkariippumattomaan työhön liittyvinä haittoina mainittiin avoimissa vastauksissa yleisimmin työntekijöiden luontaisten kohtaamisten, kahvipöytäkeskustelujen ja työpaikan yhteisöllisyyden väheneminen sekä työpaikan tiedonkulun heikkeneminen, yksinäisyys ja teknologiset haasteet. Mielenkiintoinen yksityiskohta oli, että kun osalla vastaajista liikunta ja ulkoilu oli lisääntynyt etätöiden myötä, nosti osa haitaksi sen vähentymisen, mikä oli seurausta esim. pyörällä kuljettujen työmatkojen pois jäämisestä.

Työnantajan monipaikkaisuuden käytännöt

Tärkeimpinä työnantajan monipaikkaisuutta tukevinä käytäntöinä nähtiin se, että työnantaja tarjoaa hyvät niin fyysiset kuin virtuaalisetkin työkalut etätööhön, kokousten lähtökohtainen etäosallistumismahdollisuus, luottamus ja joustava asenne, säännölliset etäpalaverit oman tiimin tai koko yhtiön kesken tai sovitut säännölliset toimistopäivät sekä epämuodolliset etäpalaverit, joissa keskustellaan muustakin kuin töistä. Monipaikkaisuuden ja paikkariippumattomuuden tueksi työnantajalta toivottiin selkeitä sääntöjä etä- ja lähityölle tai vaihtoehtoisesti vapautta tehdä niin paljon etätöitä kuin haluaa, yhteisöllisyyden vahvistamista sekä osallistumista ergonomisten työvälineiden hankintaan etätyöpisteelle.

Asuinkunnan muutto

Alle kolmannes vastaajista oli vaihtanut asuinkuntaa viimeisen noin viiden vuoden aikana. Heistä noin neljä viidestä muutti nykyiseen asuinkuntaansa kunnasta, jonka Tilastokeskus luokittelee kaupunkimaiseksi. Vajaa kymmenes muutti taajaan asutusta kunnasta ja 6 prosenttia maaseutumaisesta kunnasta. Asuinkuntaa vaihtaneista 41 prosenttia muutti nykyiseen asuinkuntaansa pääkaupunkiseudulta. Yleisimmät muuttopäätökseen vaikuttaneet tekijät olivat luonnon läheisyys (55 %), mahdollisuus etätöiden tai paikkariippumattoman työn tekemiseen (48 %) sekä muut elämänlaatuun liittyvät tekijät (48 %).

43 prosenttia vastaajista oli harkinnut muuttamista asuinkunnastaan viimeisten noin viiden vuoden aikana. Näistä 59 prosenttia oli harkinnut muuttamista kuntaan, jonka Tilastokeskus luokittelee kaupunkimaiseksi, runsas viidenne maaseutumaiseen kuntaan ja joka kymmenes taajaan asuttuun kuntaan. 12 prosenttia muuttoa harkinneista oli harkinnut muuttamista pääkaupunkiseudulle, joka kymmenes muualle Uudellemaalle ja joka kymmenes ulkomaille. Yleisimmät muuton harkintaan vaikuttaneet tekijät olivat muut elämänlaatuun liittyvät tekijät (59 %), mahdollisuus etätöön tai paikkariippumattoman työn tekemiseen (50 %), vapaa-ajan mahdollisuudet (50 %) ja luonnon läheisyys (50 %).

Tapaustutkimukset

FCG

FCG on yksi Suomen suurimmista suunnittelu- ja konsulttialan yrityksistä. Yrityksen toimintakenttä on laaja ja kattaa temaattisesti energian, johtamisen, sosiaali- ja terveyspalvelut, ympäristön, ohjelmistot, koulutukset, elinkeinot ja aluekehityksen, kiinteistöt ja rakentamisen, kaupunkisuunnittelun sekä kehityskonsultoinnin. FCG työllistää yli 700 työntekijää ympäri maailmaa ja toteuttaa projekteja yli 70 maassa. Liikevaihto vuonna 2021 oli 71 miljoonaa euroa. Iso osa FCG:n työtehtävistä tehdään lähtökohtaisesti paikkariippumattomasti, mutta työtehtävät eivät ole kuitenkaan 100 % paikkariippumattomia. Suurimmat paikkariippumattomuuden mahdollisuudet ovat erityisesti ohjelmistoliiketoiminnassa. FCG:n toimintaa leimaa monialaisuus ja organisaation sisäisten kulttuurien moninaisuus.

Huhtikuussa 2023 toteutettuun kyselyyn vastasi 148 FCG:n työntekijää, jotka asuivat eri puolilla maata ja työskentelivät yhtiön eri liiketoiminta-alueilla. Lähes jokaisella heistä oli mahdollisuus paikkariippumattomaan työhön tai etätöihin, ja 95 prosenttia sai itse valita, paljonko etätöitä tekee. Vastaajat tekivät etätöitä keskimäärin 3,1 päivää viikossa ja joka neljäs viitenä päivänä viikossa. Yhtiön aluetoimistot eri puolilla maata, joissa on mahdollista työskennellä ja joiden välillä tehdään yhteistyötä projekteissa, nähdään kyselyn perusteella työnantajan monipaikkaisuutta tukevana käytäntöinä.

FCG:llä on tehty keskitettyjä linjauksia ja päätöksiä paikkariippumattomuuteen liittyen varsin vähän. Myös aiheeseen liittyvä dokumentaatio on ohutta. Organisaatiossa toteutettiin etätöohje vuonna 2021, joka on kuitenkin jätetty tietoisesti päivittämättä. Taustalla on ajatus siitä, että yksikötasolla on paras tieto siitä, kuinka arjen käytännöistä tulee sopia. Etätöohjeen ohjaava vaikutus on arjen työssä vähäinen. Tätä taustaa vasten on mielenkiintoista, että sekä kyselyn että työpajan tulosten perusteella työnantajalta toivotaan selkeämpiä pelisääntöjä ja toimintamalleja. Toisaalta ylhäältä päin tuleviin yleisiin linjauksiin ja ohjeistuksiin suhtaudutaan kriittisesti. Sekä työnjohton että työntekijöiden näkökulmasta vaikuttaa siltä, että työnantajan koetaan olevan osaltaan vastuussa kohtaamisten järjestämisessä sekä vuorovaikutuksen fasilitoinnissa.

Tämä voi ilmetä esimerkiksi yhteisten lähityöpäivien tai muiden kasvokkaisten kokoontumisten sekä epämuodollisten etäkokoontumisten muodossa. Näihin kaivataan myös säännöllisyyttä ja erillistä kalenterointia. Tiivistettynä työnantajan koetaan olevan osaltaan vastuussa siitä, että edellä kuvatun kaltaiselle vuorovaikutukselle on aikaa ja tilaa. Työpajan perusteella pandemian alussa yhteisiä kahvihetkiä ja huolenpitoa oli jopa nykyistä enemmän ainakin osassa tiimeistä ja yksiköistä.

FCG:lla on toteutettu etärekrytointeja ja jopa etäperehdytyksiä. Työpajan perusteella tämä kuitenkin haastaa sekä tiimitasoa että johtoa. Miten välitetään yhteisön arvot ja luodaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, jos ei koskaan tavata liveinä? Kyselyn perusteella 97 prosenttia vastaajista piti mahdollisuutta monipaikkaiseen tai paikkariippumattomaan työhön tärkeänä työpaikan valinnassa; neljä viidestä koki sen erittäin tärkeäksi. 85 prosenttia vastaajista näki paikkariippumattomuudella olevan merkitystä työnantajakuvan kannalta ja lähes kolme neljästä piti työnantajansa ohjeita ja linjauksia paikkariippumattomaan työhön ja etätööhön liittyen riittävinä. Kuitenkin vain 42 prosenttia katsoi, että

paikkariippumattomuuden myönteisiä mahdollisuuksia työnantajakuvan kannalta hyödynnetään omassa organisaatiossa riittävästi

Keskustelussa nousee esiin myös ikäkausinäkökulma. Erityisesti nuorille aikuisille, jotka ovat sekä opinnoissaan että työelämään siirtyessään tottuneet etätööhön eräänlaisena normina, voi joustava mahdollisuus valita etä- ja läsnätyön välillä olla jopa itsestäänselvyys. Arvioidessaan paikkariippumattomuuden vaikutuksia työntekoon vaikuttaviin tekijöihin omassa työarjessa, näkivät kyselyn perusteella myös fcg:läiset paikkariippumattomuuden vaikuttavan kaikkein myönteisimmin työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, keskittymistä vaativan työn tekemiseen ja työtyytyväisyyteen. FCG:n vastaajat arvioivat paikkariippumattomuuden vaikuttavan negatiivisesti työpaikan yhteisöllisyyden lisäksi tiedonkulkuun ja osaamisen jakamiseen.

Syyt paikkariippumattoman työn tekemiseen olivat yhteneväiset Maaseudun Tulevaisuuden lukijakyselyn kanssa, liittyen ensisijaisesti ajansäästöön, arjen helpottumiseen ja joustavuuteen sekä keskittymisen ja työtehon paranemiseen. Paikkariippumattomuuden hyödyiksi fcg:läiset nimesivät avoimissa vastauksissa jo mainittujen lisäksi mm. sen, että tiedonkulku töissä on voinut jopa parantua, kun tietoa jaetaan aktiivisemmin etäpalavereissa eikä vain käytävä- ja kahvipöytäkeskusteluissa. Paikkariippumattomuuden muiksi haasteiksi nostettiin mm. työn ja vapaa-ajan rajaaminen, itseohjautuvuuden haasteet sekä avun pyytämisen kasvanut kynnyks. Lisäksi toivottiin mahdollisuutta työskennellä ulkomailta käsin.

Arvonluonnin näkökulmasta uusi tilanne asettaa haasteita erityisesti johdolle. Hybridi työskentely on korostanut erityisesti työntekijöiden näkökulmaa sekä myös yksilöllisiä eroja. Työnjohdon liiketoiminnallisten vastuiden toteuttaminen edellyttääkin johdolta uusia kyvykkyyksiä ja ratkaisuja. Yhteisöllisyyden ja osallisuuden edistämisen merkitys on kasvanut ja työhyvinvoinnin tukeminen saattaa olla aiempaa haastavampaa, koska uupuminen ja väsyminen voi olla erityisen vaikea tunnistaa etäyhteyksillä. Lisäksi yksilöllisten erojen korostuminen lisää mahdollisesti ristiriitoja henkilökohtaisten ja työyhteisön etujen välillä. Yksi ristiriitaisuus on työvälit ja niiden aiheuttamat kustannukset. Paikkariippumattomuus aiheuttaa erityisiä vaatimuksia työvälillä niin kotitoimistolla kuin varsinaisella työpisteellä. Tällä hetkellä ainakin osa kustannuksista on työntekijän vastuulla, vaikka näitä kompensoidaan mm. verotusratkaisuilla.

Maaseudun Tulevaisuus

Maaseudun Tulevaisuus on Suomen toiseksi luetuin päivälehti. MT:n toimituksessa työskentelee noin 55 henkilöä ja Viestimedia Oy:ssä (kustantaja) noin 110 henkilöä (MT mukaan luettuna). Viestimedia kuvaa olevansa Suomen johtava maaseutuun, metsään ja pientaloasumiseen liittyvien sisältöjen tuottaja. Päätuotteita ovat sanomalehti Maaseudun Tulevaisuus, aikakauslehdet Koneviesti ja Aarre sekä verkkopalvelu suomela.fi. Liikevaihto vuonna 2022 oli 29,37 miljoonaa euroa.

Maaseudun Tulevaisuuden henkilöstölle toteutettiin kysely huhti-toukokuussa 2023. Kyselyyn vastasi 37 henkilöä, joista kahdeksan prosenttia työskenteli aluetoimittajina, eli heille määritelty asemapaikka on muu kuin lehden Helsingissä sijaitseva toimitus. Kaikilla vastaajilla oli mahdollisuus paikkariippumattomaan työhön tai etätöihin, ja yhdeksän kymmenestä sai itse valita, paljonko tekee etätöitä. Maaseudun Tulevaisuuden vastaajat tekivät etätöitä keskimäärin 3,9 päivää viikossa. Useampi kuin neljä viidestä työskenteli paikkariippumattomasti 4-5 päivänä viikossa ja joka neljäs viitenä päivänä viikossa.

Organisaatiossa päätettiin korona-aikana, että kaikki päivittäiset palaverit pidetään Teamsissa sillä periaatteella, että kaikkien pitää päästä paikasta riippumatta mukaan, myös hybridinä. Koronan nähtiin tulleen juuri oikeaan aikaan siinä mielessä, että kokousteknologia mahdollisti laajamittaisen etätyöskentelyn. Ennen korona-aikaa tekniikka oli rajoittanut ja haastanut etätyöskentelyä ja etätyöskentelijät unohdettiin helposti. Nykyisissä Simonkadun toimitiloissa sekä tila että tekniikka mahdollistavat hybridin työskentelyn. Lisäksi hybridimallia tukee uusi työajanseurantajärjestelmä, jossa voi keskeyttää leiman työpäivän aikana ja jatkaa myöhemmin.

Hybridityöskentelyn arkea rytmitetään organisaatiossa säännöllisillä yhteisillä aamukokouksilla. Niiden määrää on vähennetty ajan myötä, koska niiden sisältö alkoi lipsua niin epämuodolliseksi, mutta se on samalla myös heikentänyt tiedonkulkua. Ennen koronaa käytännöt olivat keskitetympin kiinnittyneitä omistajan linjaan, mutta koronan jälkeen käytännöt ovat eriytyneet. Omistaja suhtautuu kuitenkin kriittisesti etätyöskentelyyn ulkomailta. Suomen rajojen sisällä työnteko on kuitenkin joustavaa. Varsinaisia strategisia linjauksia ei ole etätöön osalta tehty. Korona-aika on muuttanut myös organisaation normeja. Ryhmähaastattelun perusteella etätyöskentelyyn suhtauduttiin ennen korona-aikaa epäilevästi ja esimerkiksi perjantaisin ei saanut tehdä etätöitä. Myöskään kesätyöntekijöille ei annettu mahdollisuutta etätyöskentelyyn. Siirtymää laajamittaiseen etätyöskentelyyn on edistänyt myös alan mitattavuuden helppous: ”juttuja joko ilmestyy lehteen tai sitten ei ilmesty.”

Kyselyaineistossa työnantajan monipaikkaisuutta tukevinä käytäntöinä vastaajat nostettiin esiin myös mm. mahdollisuuden tehdä lähityötä eri puolilla maata, kuten vapaa-ajan asunnolla, ja sopia esim. kasvatusten tehtäviä haastatteluja kyseiselle seudulle sekä sen, että toimituksessa on tarvittavat tilat lähitöitä varten. Ryhmähaastattelun mukaan rekrytointi-ilmoituksiin liittyen tulee paljon kyselyjä siitä, miten joustavat etätyökäytännöt organisaatiossa on. Tilanne on myös pakottanut miettimään perehdytysprosessia uudella tavalla. Tätä on harjoiteltu erityisesti kesätoimittajien kanssa. Kyseessä on ryhmäperehdytys, jolloin asiaan on pystytty panostamaan. Yksittäisten ihmisten kohdalla perehdyttäminen on ollut haastavampaa.

Kyselyssä 97 prosenttia vastaajista piti mahdollisuutta monipaikkaiseen tai paikkariippumattomaan työhön tärkeänä ja kolme neljästä erittäin tärkeänä työpaikan valinnassa. Useampi kuin neljä viidestä vastaajasta koki paikkariippumattomuudella olevan merkitystä työnantajakuva kannalta ja piti työnantajansa ohjeita ja linjauksia paikkariippumattomaan työhön ja etätööhön liittyen riittävinä. 71 prosenttia vastaajista katsoi, että paikkariippumattomuuden myönteisiä mahdollisuuksia työnantajakuva kannalta hyödynnetään omassa organisaatiossa riittävästi ja yli puolet kannatti valtakunnallisen etätyöstrategian laatimista. Ryhmähaastattelussa toisaalta pohdittiin, voisiko brändi hyötyä siitä, että ”ollaan läsnä enemmän Suomessa”.

Kysyttäessä syitä paikkariippumattoman työn tai etätöön tekemiseen, nousivat vastauksissa esiin samat syyt kuin Maaseudun Tulevaisuuden lukijakyselyssä ja FCG:n henkilöstölle tehdyssä kyselyssä, joista keskeisimmät olivat ajansäästö ja vapaa-ajan lisääntyminen, arjen helpottuminen työn ja muun elämän sujuvamman yhdistämisen myötä sekä parempi keskittyminen ja työteho. Näitä näkökulmia nousi esiin myös ryhmähaastattelussa. FCG:n vastaajien lailla Maaseudun Tulevaisuuden henkilöstö nosti myönteisimpien tekijöiden kärkeen keskittymistä vaativan työn tekemisen, työn ja muun elämän yhteensovittamisen sekä työtyytyväisyyden arvioidessaan paikkariippumattomuuden vaikutuksia omaan työarkeen. Maaseudun Tulevaisuuden henkilöstö nosti lehden lukijoista ja FCG:n henkilöstöstä poiketen keskittymistä vaativan työn tekemisen seikaksi, johon paikkariippumattomuus vaikuttaa kaikkein positiivisimmin - muilla se oli työn ja muun elämän yhteensovittaminen.

FCG:n vastaajien lailla Maaseudun Tulevaisuuden vastaajat arvioivat paikkariippumattomuuden vaikuttavan kielteisimmin yhteisöllisyyteen työpaikalla sekä tiedon kulkuun ja osaamisen jakamiseen. Ryhmähaastattelun perusteella osa kaipaakin ns. perinteisempää työyhteisöä. Toisaalta haastattelussa nousi esiin, että osa kokee yhteyksien jopa parantuneen siirryttäessä ”Teams-aikaan”. Hybriditä työskentelyä luonnehtiikin kaikkineen yksilöllisten erojen ja mieltymisten korostuminen. Paikkariippumattoman työn haasteiksi koettiin aiemmin mainittujen ohella myös mm. ergonomia kotitoimistolla sekä ravitsemuksen jääminen yksipuolisemmaksi ravintolalounaiden jäätyä pois.

Ryhmähaastattelun perusteella paikkariippumattomuuden lisääntyminen onkin kasvattanut paljon esihenkilöiden työmäärää ja kysymyksiä tulee aiempaa enemmän. Erityisesti korona-aikana oltiin huolissaan esihenkilöiden jaksamisesta. Toisaalta ”viestitulva” liitetään myös toimitustyön muutokseen ja verkkojulkaisemisen monimutkaistumiseen. Haastattelussa pohdittiin sitä, että voiko muutos johtua jopa

enemmän muusta kuin paikkariippumattomuudesta. Järjestelmiä on tällä hetkellä paljon, joita täytyy hallita yhtenä kokonaisuutena. Organisaation toimintatapaa kuvattiin haastattelussa ns. lonkeromallina. Ryhmähaastattelussa paikkariippumattomuuden arvioidaan vaikuttavan myönteisesti lehden ydintoimintaan. Kun ihmiset ovat ympäri Suomen, tulee juttuja luontevasti laajalta alueelta. Tämä näkökulma tuotiin esiin myös kyselyn avovastauksissa. Kasvanut alueilla toimivien toimittajien määrä vaikuttaa myös siihen, että eri alueiden tapahtumiin pystytään reagoimaan nopeammin. Nykyisessä toimintamallissa toimitaan siten, että lähimpänä oleva henkilö lähtee orgaanisesti tekemään juttua.

Markkinointiviestinnän yritys X

Hankkeessa oli mukana myös markkinointiviestinnän alalla toimiva yritys, jonka vahvuuksia ovat erityisesti elintarvikemarkkinointi ja B2B-markkinointi. Työnkuvat kattavat kaikki tavanomaiset mainostoimiston työnkuvat. Yritys kuvaa itseään arvopohjaiseksi yritykseksi, joka pyrkii valikoimaan asiakkaitaan myös eettisin perustein. Yrityksen arvoihin kuuluvat kestävyys, luottamus sekä yhteisöllisyys. Yritys työllistää 13 työntekijää pääosin Tampereen seudulla ja myös yhden etätyöskentelijän Seinäjoella. Yrityksen liikevaihto oli miljoona euroa vuonna 2022. Yrityksen etätyökulttuuri on vapaamuotoinen ja vaikka toiveena olisi 1 lähipäivä toimistolla, se ei aina toteudu. Erityisesti koronakriisi johti etätyön yleistymiseen yrityksessä. Lähtötilannekeskustelun perusteella ennen koronaa läsnäolo oli noin 95 prosenttia. Koronan aikana kaikki olivat kotona ja vaikka koronakriisin jälkeen tilanne on jotain tältä väliltä, osa työntekijöistä ei tule juuri koskaan toimistolle, ja osa tekee töitä pääasiassa toimistolla.

Yrityksessä ei ole selkeitä etätyötä koskevia ohjeistuksia. Organisaatiossa yritettiin linjata siitä, että tavattaisiin kahtena päivänä viikossa toimistolla, mutta sitä ei koettu toimivana ratkaisuna. Yrityksen intressinä on kuitenkin saada ihmisiä nykyistä useammin toimistolle. Etätyö herätti koronakriisin aikana keskustelua yrityksen kehitysryhmässä, mutta keskustelu on hiljalleen loppunut. Korona-aikana yrityksessä hahmoteltiin etätyöstä omaa sivua ”tietämyskirjastoon”, mutta se jäi luonnostasolle eikä sitä ikinä julkaistu. Linjaukset jäivät uupumaan, koska tilanne vaihteli niin paljon ja lopulta koronakriisi hiipui takalalle.

Yrityksessä hyödynnetään Workspace-alustaa, johon ihmiset ilmoittavat koska ovat tulossa toimistolle. Käyttö lähti alun perin siitä, kun korona-aikana piti rajoittaa tilan käyttöä, mutta alusta on löytänyt nyt uuden käyttötarkoituksen. Etätyön lisääntyminen on johtanut siihen, että on täytynyt keksiä uusia ratkaisuja siihen, miten ihmisiä saisi tulemaan toimistolle. Yrityksessä on haluttu toimia ns. porkkanan kautta eikä lähteä vahvasti määräälemään. Tämä liittyy myös yrityksen keskeisiin arvoihin kuten luottamukseen, jonka koetaan olevan korkealla tasolla yrityksen sisällä. Toisaalta laajamittaisen etätyön kuvataan arkipäiväistyneen ja tätä kautta myös yhteisöllisyyden lisäämiseen pyrkivät aloitteet ovat vähentyneet. Hybridi työskentely näkyy myös siten, että kalenterivarausten määrä sekä erilaisten alustojen ja niillä käytävän viestinvaihdon määrä on kasvanut. Digitaalista tavoitettavuutta pidetään sinänsä hyvänä, mutta se koetaan myös kuormittavammaksi ja jäykemmäksi kuin lähityössä tapahtuva kommunikaatio toimistolla. Laajamittainen etätyö vaikuttaa myös siihen, että avoimuus heikkenee ja asiat ovat heikommin kaikkien saatavilla kuin laajamittaisessa lähityössä. Muutosta avokonttorista chatteihin kuvataan kommunikaation näkökulmasta todella suurena.

Etätyömahdollisuutta ei nähdä rekrytoinnissa varsinaisena kilpailuetuna, koska se on yrityksen toimialalla niin tyypillistä. Toisaalta yrityksessä ei myöskään haluta tarjota täysin paikkariippumattomia työtehtäviä, koska sitä ei nähdä toimivana työn sisällön ja luonteen vuoksi. Järkeily liittyy myös siihen, että yrityksessä arvostetaan yhteisöllisyyttä ja sitä että kaikki tuntevat toisena. Näin yrityksessä ei ole valtavia kasvutavoitteita eikä tarvetta esimerkiksi kansainvälisillä etätyömarkkinoilla kilpailuun. Toimiala poikkeaa useista muista siinä mielessä, että alalla ei ole varsinaista työvoimapulaa. Paikkariippumattomuuden lisääntyminen on vaikuttanut merkittävästi yrityksen arvonluonnin prosesseihin. Tämä näkyy esimerkiksi työelämän tehostumisena ja tätä kautta matkustamisen vähenemisenä. Ennen korona-aikaa oli tavallista, että matkustettiin puolin ja toisin asiakakaskäynneille. Nykyään tällaisia matkoja mietitään tarkkaan ja ”aika on rahaa” -mentaliteetti on korostunut. Asiakastapaamiset ovat nykyään paljolti etänä, mutta tämä on johtanut myös siihen, että livetapaamisiin saatetaan panostaa aiempaa enemmän, jos sellaisia on.

Asiakassuhteiden luominen etänä vaikuttaa esimerkiksi luottamuksen rakentamiseen, jonka koetaan olevan aiempaa haastavampaa. Etänä työskentely vaikuttaa myös siihen, että ei olla symbolisesti saman pöydän ääressä ja asetelma korostaa kahta näkökulmaa. Alan arvionluonnissa kemioiden kohtaamisessa ja pienten signaalien lukemisessa on suuri merkitys ja näiden toteutuminen on hybridi- ja etäasetelmissa haastavampaa. Toisaalta etänä työskentelyn kuvataan tarjoavan myös uusia mahdollisuuksia, koska paikan merkitys vähenee. Näin yrityksellä on mahdollista tarjota palveluita aiempaa laajemmalle asiakaskunnalle ja aina ei ole selvää, mikä on keskustelussa mukana olevien maantieteellinen sijainti.

Itse työprosessiin lisääntynyt etätyöskentely on vaikuttanut kaksijakoisesti. Ryhmähaastattelussa kuvataan, että tietyt keskittymistä vaativat työtehtävät voivat parhaimmillaan sujua paremmin etänä työskennellessä, mutta kommunikaatioon ja yhteiseen ideointiin perustuvat työvaiheet toimivat paremmin läsnätyöskentelynä. Toisaalta lisääntynyt alustojen ja sähköisten viestien määrä saattaa häiritä flow-tilan syntymistä myös etätyössä. Taustakeskustelussa ja ryhmähaastattelussa kuitenkin pohdittiin, että kyse on paljon myös työelämän yleisestä digitalisaatiosta eikä ainoastaan etätyön lisääntymisestä. Työnjohdon näkökulmasta hybridityöskentely haastaa myös työhyvinvoinnin johtamista. Laajamittainen etätyöskentely tekee vaikeammaksi hahmottaa, onko työntekijöillä kaikki hyvin ja vähentää yleistä jutustelua. Näin tuntuma työntekijöihin saattaa olla ohuempi. Yrityksessä pyritään kuitenkin käymään läpi ihmisten työtilannetta projektipäälliköiden kanssa viikoittain.

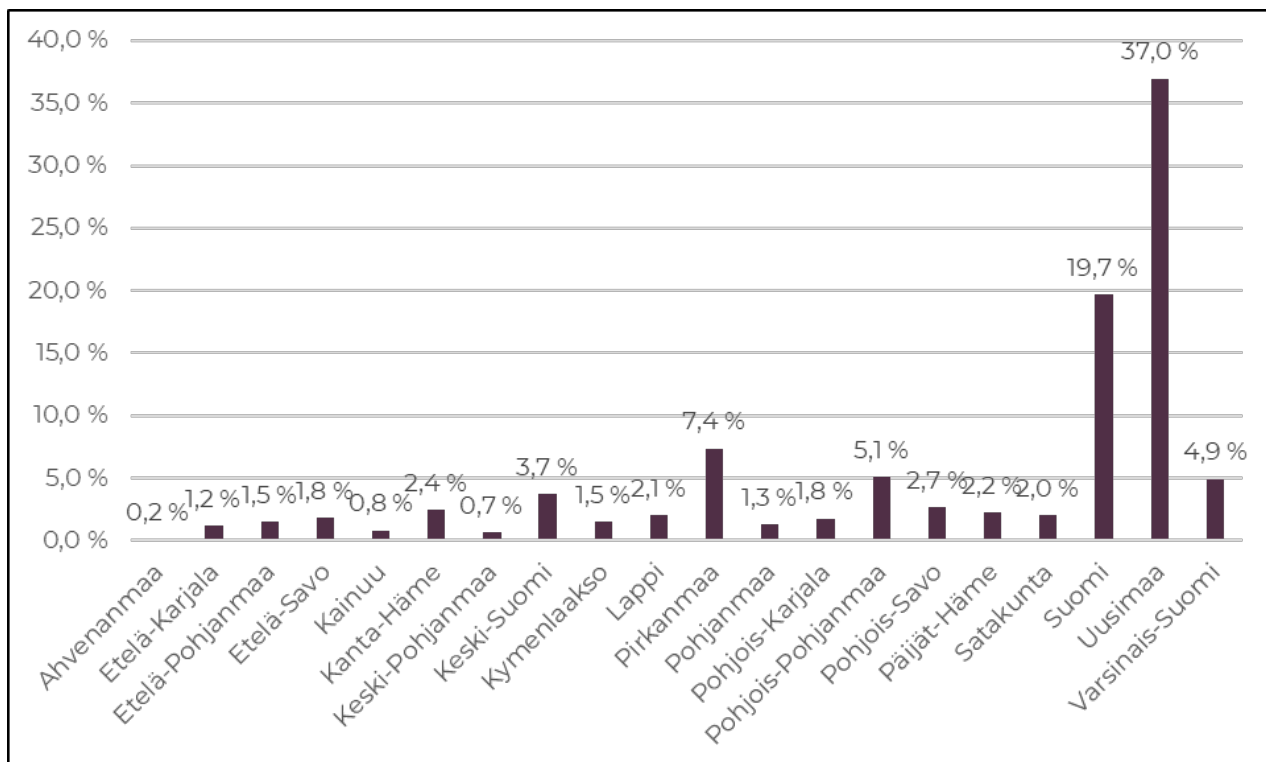
Esimerkkejä paikkariippumattomuuden merkityksen kasvusta

Analyysi Duunitorin etätyöpaikkailmoituksista

Saadakseen laajemman kuvan paikkariippumattomasta työstä MDI pyysi Duunitorilta, Suomen suurimmalta työnhakukoneelta, dataa etätyöpaikkailmoitusten kehityksestä alueittain vuodesta 2018 alkaen. Työpaikkailmoitusten, joihin sisältyi etätyömahdollisuus, määrä on kasvanut korona-aikana ja sen jälkeen selvästi verrattuna sitä edeltävään aikaan: vuonna 2020 etätyöpaikkailmoitusten määrä (18 125) oli 50,2 prosenttia suurempi kuin edeltävänä vuonna, ja vuonna 2022 etätyöpaikkailmoituksia (44 116) oli jo 2,7-kertainen määrä vuoteen 2019 nähden. Vuoden 2023 kesäkuun puoleenväliin mennessä etätyömahdollisuuden sisältävien työpaikkailmoitusten määrä (20 755) oli jo ylittänyt vuoden 2020 kokonaistason.

Etätyöpaikkailmoitusten osuus kaikista työpaikkailmoituksista on kasvanut vuositasolla yhtäjaksoisesti vuoden 2018 jälkeen. Vuonna 2018 etätyöpaikkoja oli 1,5 prosenttia kaikista työpaikkailmoituksista ja vuonna 2023 kesäkuun puoleenväliin mennessä 6,8 prosenttia. Etätyöpaikkailmoitusten määrä on siis kasvanut 5,3 prosenttiyksikköä tänä aikana. Vuodesta 2018 vuoden 2023 kesäkuun puoleenväliin saakka etätyöpaikkailmoitusten määrä kasvoi eniten asiantuntijatöiden ja konsultoinnin, myynti- ja kaupan alan sekä julkisen sektorin ja järjestöjen työpaikoissa.

Tilastokeskuksen kuntaryhmiin jaoteltuna vuoden 2018 ja vuoden 2023 kesäkuun puolenvälin välisenä aikana ilmoitetuista etätyömahdollisuuden sisältävistä työpaikoista kaksi kolmasosaa sijaitsi kaupunkimaisissa kunnissa, runsas neljännes taajaan asutuissa kunnissa ja 5 prosenttia maaseutumaisissa kunnissa. Samalla aikavälillä maakunnittain tarkasteltuna etätyömahdollisuuden sisältävistä työpaikkailmoituksista 37 prosenttia oli Uudellamaalla sijaitsevia työpaikkoja. Lähes puolet kaikista etätyöpaikkailmoituksista vuodesta 2018 kesäkuun 2023 puoleenväliin oli Uudellamaalla, Pirkanmaalla ja Varsinais-Suomessa sijaitsevia työpaikkoja. Noin joka viidennessä työpaikkailmoituksista ei ollut sijaintia.



Kaavio 2. Maakuntien osuudet etätyömahdollisuuden sisältävistä työpaikkailmoituksista vuoden 2018 alun ja vuoden 2023 kesäkuun puolivälin välisenä aikana. "Suomi" tarkoittaa kuviossa etätyöpaikkailmoitusta, jossa työpaikan sijaintia ei ilmoitettu. Lähde: Duunitori

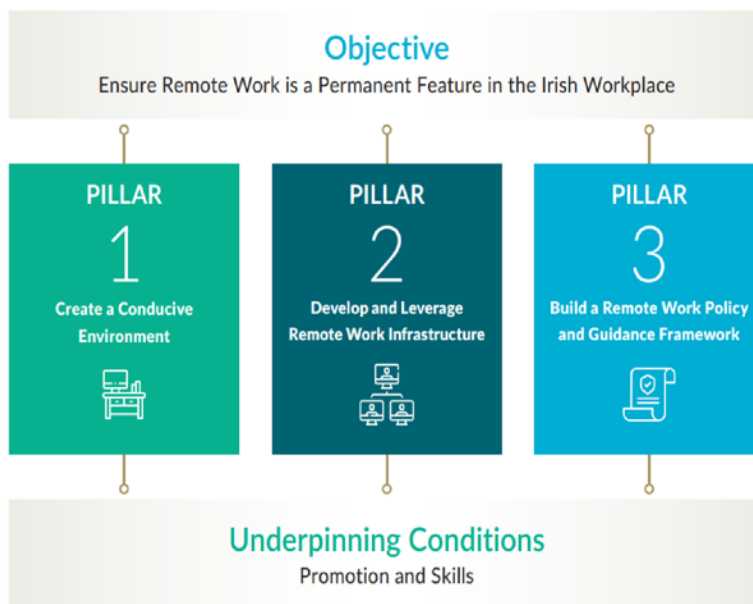
Ulkomailla sijaitsevien etätyöpaikkailmoitusten määrä kasvoi vuonna 2020 koronapandemian käynnistymisen myötä voimakkaasti, yli 12-kertaiseksi vuoden 2019 tasoon nähden eli 23:sta 282:n. Ulkomailla sijaitsevien etätyöpaikkailmoitusten määrä jatkoi kasvuaan vuonna 2021, mutta kääntyi laskuun vuonna 2022, jolloin niitä oli yhteensä 155. Vuonna 2023 ulkomailla sijaitsevien etätyöpaikkailmoitusten määrä oli kesäkuun puoleenväliin mennessä 124.

Irlannin kansallinen etätyöstrategia

Irlannin kansallinen etätyöstrategia julkaistiin vuonna 2021, vaikka sen tarve ja alkuaskeleet voidaan jäljittää aikaan ennen Covid-19-pandemiaa. Irlannin maaseutumaisissa ja harvaan asutuissa läntisissä osissa toimiva Läntisen Irlannin aluekehityskomissio (Western Ireland Development Commission) ja maaseudun kehittämisestä vastuussa oleva ministeriö (Department of Rural and Community Development) olivat jo pidempään tutkineet etätyön mahdollisuuksia keinona edistää alueellista ja maaseudun työllisyyttä, mutta samoin kuin Suomessa, kysymys nousi erityisen vahvasti esille koronapandemian olosuhteissa.

Etätyö on ollut merkittävässä kasvussa Irlannissa ja samalla kiinnostus ja tunnistettu tarve sen edistämiseksi keskitetyin, valtakunnallisin toimin on lisääntynyt. Irlannin tilastoviranomainen julkaisi hiljattain 2022 työvoimakatsauksensa, jonka mukaan etätyö on edelleen kasvussa. Yhteensä 2.55 miljoonasta työmarkkinoilla olevasta työntekijästä 574 000 (22.5 %) sanoi useimmiten työskentelevänsä etänä. Vastaava luku oli ennen koronapandemiaa 169 000 henkeä eli kasvu on ollut huikat 239 prosenttiyksikköä. Lisäksi 267 400 henkeä kertoi toisinaan työskentelevänsä etänä. Etätyötä tekevien joukko on Irlannissa siis yhteensä 841 400 henkeä, kun vastaava luku ennen pandemiaa oli 465 300. Kasvua on ollut 82 prosenttia.

Etätyöstrategian taustalla vaikuttavat näkökulmat liittyvät erityisesti osaamiseen ja työmarkkinataitoihin, olosuhteiden yhdenvertaisuuteen, infrastruktuurin kehittämiseen ja ohjauksen tarpeeseen, eli pitkälti samoihin osatekijöihin ja näkökulmiin kuin suomalaisessakin keskustelussa.



Kuva 1: Irlannin etätyöstrategian ulottuvuudet.

Tärkeimmät näkökulmat etätyöstrategian taustalla ovat olleet työvoiman riittävyys, työhyvinvointi ja joustavuuden tarve työmarkkinoilla sekä maaseutualueiden elinvoimaisuuden tukeminen. Tärkeä edistysaskel, joka kiteytti monia näkökulmia ja etätyötä kohtaan lisääntyvää kiinnostusta oli *Future Jobs Ireland 2019* -julkaisu¹, jossa tulevaisuuden taloudelliset mahdollisuudet otettiin lähempään tarkasteluun viidestä näkökulmasta. Tavoitteena on parantaa Irlannin talouden kestävyyttä ja varmistaa, että maa on hyvässä asemassa hyödyntämään tulevia taloudellisia mahdollisuuksia. Strategian yhtenä tavoitteena oli työelämän joustavien ratkaisujen edistäminen, josta esimerkkeinä: tutkimus joustavista työelämäjärjestelyistä ja näiden esteistä Irlannissa, työntajien opas perheystävällisten työelämäratkaisujen käyttöönottamiseksi, laaja kansallinen lausuntokierros kaikille työntekijöille joustavista työelämäratkaisuista sekä joustavien työaikatarkaisujen tarjoaminen pienten lasten vanhemmille.

Vuoden 2019 selvityksessä *Remote Work in Ireland*² käytettiin sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä etätyön laajuuden ja merkityksen kartoittamiseksi Irlannin työmarkkinoilla. Laajassa kuulemisprosessissa kuultiin sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, edunvalvontaorganisaatioita että asiantuntijoita. Työntekijöille toteutettiin myös laaja kysely, jonka pohjalta tunnistettiin kolme pääteemaa: ohjaus ja neuvonta, tietoaaineistot sekä yhteistyö.

Ohjauksen ja neuvonnan alueella useat sidosryhmät nostivat esille, että työnantajille, työntekijöille ja HR-ammattilaisille ei ollut virallisia ohjeita etätyöstä, ja monille peisäännöt vaikuttivat epäselviltä. Toinen raportissa tunnistettu ongelma oli, että tietoon perustuvien etätyöpolitiikkaa koskevien päätösten tekemiseksi tarvittava tietopohja oli puutteellinen. Tietoja ei ollut saatavilla etätyön esiintymistiheydestä (sekä työnantajan että työntekijän), etätyökeskittymien sijainnista tai alueellisesta jakautumisesta. Tietotarpeita tunnistettiin myös yhteistyön alueella. *Etätyö Irlannissa* -raportin laatiminen osoitti, että eri ministeriöissä ja virastoissa oli toteutettu paljon etätyöhön liittyviä toimia, mutta toiminta oli hajanaista ja siloitunutta. Selvityksen pohjalta ensimmäinen käytännön toimiin johtanut suositus oli, että tarvitaan

¹ [Future Jobs Ireland 2019 - DETE \(enterprise.gov.ie\)](https://enterprise.gov.ie/future-jobs-ireland-2019)

² [Remote Work in Ireland - DETE \(enterprise.gov.ie\)](https://enterprise.gov.ie/remote-work-ireland)

poikkihallinnollinen ryhmä (IDG = interdepartmental group), joka koostuisi asiaankuuluvista ministeriöistä, osastoista ja valtion virastoista. Ryhmä tulisi perustaa kansallisen etätyöpolitiikan ja -aloitteiden yhdenmukaistamiseksi.

Covid-19-pandemian puhkeaminen maaliskuussa 2020 antoi lisämotivaatiota puuttua Irlannin etätyöraportin (joulukuu 2019) toteutukseen. Toukokuussa 2020 perustettiin osastojenvälinen etätyöryhmä, jonka jäseninä ovat seuraavat organisaatiot: Yritys-, kauppa- ja työllisyysministeriö, pääministerin kanslia (Taoiseach), julkisten menojen ja uudistamisen laitos, valtiovarainministeriö, ympäristö-, ilmasto- ja viestintäministeriö, sosiaaliturvasta vastaava ministeriö, liikenneministeriö, maaseudun ja yhteisöjen kehittämisen ministeriö, lasten asioista, tasa-arvosta ja vammaisten oikeuksista vastaava ministeriö, työmarkkinaosapuolet, kehittämisyritykset ja yrittäjäjärjestöt, alueellinen *Western Development Commission, County and City Management Network* ja Gaeltachtin aluekehittäjäorganisaatio. Tämä laajapohjainen ryhmä kokoontui vuoden 2020 aikana viidesti ja työn osana toteutettiin laajasti kuulemisia ja kyselyistä (mm. kansalaisille suunnattu kysely, johon saatiin yli 500 vastausta). (Aineistot ovat saatavissa täällä: [Remote Working - DETE \(enterprise.gov.ie\)](https://www.enterprise.gov.ie/en/remote-working).) Lokakuussa julkaistiin uuteen hallitusohjelmaan kirjattiin etätyön edistämiseen vahvistavia toimenpiteitä. Toimeenpanoon osallistui laaja joukko erilaisia yhteiskunnallisia toimijoita, ml. Irlannin tilastoviranomainen ja paikallishallinnon edustus.

Vuosien 2021 ja 2022 aikana säädettiin uutta lainsäädäntöä oikeudesta vaatia etätyötä kaikille työntekijöille. Muita toimia olivat mm. tehostettu etätyöntekijöiden tuloverovähennys, joka on 30 prosenttia vuoden 2022 talousarviossa julkistetuista lämpö-, sähkö- ja laajakaistakuluista. Lisäksi on päätetty merkittäviä lisäatsauksia infrastruktuurin kehittämiseksi kansallisen laajakaistaverkon ja etätyöpisteiden kehittämiseksi. Tähän mennessä eri rahoitusinstrumenteilla on kanavoitu noin 150 miljoonaa euroa etätyö- ja keskusinfrastruktuurin kehittämisen tukemiseen eri puolilla Irlantia. Heinäkuussa 2021 *Connected Hubs Fund* -rahastosta myönnettiin lähes 9 miljoonaa euroa rahoitusta yli 100 olemassa olevan laajakaistayhteyspisteiden verkoston päivittämiseen. Vuonna 2022 toisella *Connected Hubs* -haulla myönnettiin 5 miljoonaa euroa 81 laajakaistahankkeelle eri puolilla maata. Kesäkuussa 2022 lanseerattiin myös etätyöpisteiden palvelusetelimalli yhteyksien parantamiseksi. Valtiovarainministeriö julkaisi julkishallinnon etätyöpolitiikan linjaukset maaliskuussa 2022, tavoitteena 20 prosentin etätyötavoitteen saavuttaminen julkisella sektorilla. Strategian elementit on kiteytetty oheiseen taulukkoon.

Strategian ulottuvuus	Käytännön toimet ja periaatteet
Ohjaus ja pelisäännöt	1. Laki antaa työntekijöille oikeuden tehdä etätyötä. 2. Ohjausta sekä työnantajille että työntekijöille ja yhteiset toimintaohjeet oikeudesta olla digitaalisesti tavoittamattomissa (Kansallinen työsuhtekomissio laatinut ohjeet, The right to disconnect, 2021). 3. Taloudellisten, rahoituksellisten ja organisatoristen vaikutusten huomioiminen verotuksessa. Verojärjestelyjä on tarkasteltu (i) työntekijöiden ja (ii) työnantajien osalta, arvioiden tarve muutoksiin 2022 talousarvion yhteydessä. Lisäksi 2022 alkaen 30 % verohelpotus etätyön tekijälle, mutta ehdot tiukentuneet 2023 verotuksessa.

Infrastruktuu	1. Merkittävät investoinnit etätyökeskuksiin ja infrastruktuuriin kansallisen keskusverkoston kehittämiseksi (National Hub Network). 2. Keskusten kartoitusten ja luokitusten laajentaminen (Western Development Commission & National Hub Network Working Group, 2021) 3. Kartoitus työmatkaliikenteen, osaamisen ja päiväkotien sijainneista suhteessa hubeihin. 4. Taloudellisten mittarien määrittely etätyön vaikutuksen seuraamiseksi. 5. Etätyökeskusten asema rahoituspäätöksissä, ottaen huomioon siirtymä vähähiiliseen talouteen. 6. Kansallisen laajakaistasuunnitelman toimeenpanon nopeuttaminen.
Yhteistyö	1. Kansallinen keskitetty tiedonkeruu etätyön esiintyvyydestä ja tiheydestä osana laajempaa työtä, jolla parannetaan joustavia työjärjestelyjä koskevaa tietopohjaa ja näyttöä toimintapolitiikan kehittämiseksi ml. tilastot. 2. Ministeriöiden ja muiden tahojen välinen tietopohja etätyöhön liittyvistä kustannuksista ja hyödyistä esim. työllisyyteen, liikenteeseen, hiilidioksidipäästöihin, laajakaistaan ja tasa-arvoon liittyen. 3. Ministeriöiden välisen yhteistyön tiivistäminen etätyöstrategian osalta laajempien tavoitteiden tukemiseksi. <i>Intergovernmental working group</i> vastuussa toimeenpanon koordinoinnista.
Osaaminen ja taidot	1. Julkisen sektorin työnantajat, korkeakoulut ja muut julkiset toimijat vahvistavat 20 prosentin etätyön tavoitteet. 2. Lisätään tietoisuutta olemassa olevasta etätyökeskuksen infrastruktuurista Irlannissa (National Hub Network). 3. Edistetään etätyötä yritysten keskuudessa, etätyökoulutusta ja neuvontaa tarjotaan tietoisuuden lisäämiseksi. 4. Yrityksille tarjotaan neuvontaa parhaista käytännöistä, joihin liittyy mm. etä- ja toimistotyöntekijöiden yhdenvertaisuus ja oikeudet.

Taulukko 1. Etätyöstrategian ulottuvuudet kiteytettynä.

Jatkuvaa ohjausta ja koulutusta etätyöjärjestelyjen turvallisesti toteuttamiseksi on toteutettu kansallisessa Työsuojeluvirastossa ja useissa virastoissa on toteutettu etätyön edistämiseen ja taitojen koulutukseen liittyviä toimia. Valtakunnallinen arviointivirasto (Irish Government Economic and Evaluation Service IGEES) julkaisi 2022 myös tutkimuksen, jossa todettiin, että etätyöllä on todennäköisesti myönteinen vaikutus Irlannin talouteen ja yhteiskuntaan. *Etätyön vaikutusten arviointi*³ tutki etätyön vaikutuksia useilla keskeisillä politiikan aloilla ja tunnisti monia myönteisiä vaikutuksia tuottavuuteen, ympäristöön, aluekehitykseen, yksityiseen talouteen ja työmarkkinoille osallistumiseen. Samalla arviointi myös tunnisti etätyöhön liittyviä haasteita ja vaikutusten epätasaista jakautumista: mm. kuulovammaisten tai muista invalideista kärsivien ihmisten asema ja palkkatasa-arvo työmarkkinoilla, sukupuolittuneet vaikutukset mm. hoivan keskittymisen myötä, vaikutukset työntekijöiden asemaan matalapalkka-aloilla, joissa etätyö ei ole toteutettavissa, energiankulutuksen kasvu ja ympäristövaikutukset etätyön myötä lisääntyneen syrjäisemmillä seuduilla hajautetusti asumisen myötä (Etätyön vaikutusten arviointi, s. 45-48). Johtamisen ja alaistaitojen osalta tunnistettiin myös vaikutuksia, joihin on pyritty vastamaan työvoimakoulutuksella ja erilaisilla verkkopohjaisilla kursseilla (ks. esim. [Laois and Offaly Education and Training Board - Remote and Hybrid Working Courses \(loetb.ie\)](#)).

Julkisen sektorin monimuotoisen ja laajan etätyöstrategian toimeenpanon rinnalla on syytä myös todeta, että yksityinen sektori Irlannissa on erittäin aktiivinen etätyön lisäämiseksi. Työtä edistämään on perustettu useampiakin yrityksiä ja sen tukemiseksi on koottu monipuolinen verkosto yksilöitä ja yhteisöjä, jotka mm. järjestivät toukokuussa 2023 [valtakunnallisen konferenssin](#) aiheen ympärille. Tämä nähdään myös keinona tehdä Irlanti kiinnostavaksi investointien ja osaavan työvoiman näkökulmasta.

³ [gov.ie - An Evaluation of the Impacts of Remote Working \(www.gov.ie\)](#)

Lisätietoa Irlannin etätyöstrategiasta:

- Arviointi: <https://www.gov.ie/en/publication/96175-an-evaluation-of-the-impacts-of-remote-working/>
- Etätyötä ja sen tekijöitä yhdistävä Grow Remote -verkosto: <https://youtu.be/ekfwU7ZNxAs>
- Code of Practice: https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf
- Grow Remote -dialogit: <https://www.youtube.com/watch?v=GP811q8xGs0>
<https://www.youtube.com/watch?v=NAHRNzd-LA&t=12s>
<https://youtu.be/-H2utoYlg1E>

3.3. Paikkariippumattomuus osana työelämän muutosta

Koronapandemian jälkeen hybridityöstä on tullut normi yhä useammalla alalla. Vaikka etätyöskentely oli yleistynyt trendi jo ennen koronapandemiaa, on sen laajamittainen yleistymisen jopa yllättävillä aloilla vahvasti kytköksissä pandemiasta seuranneeseen ”pakkoetäilyyn”. Pandemian jälkeen siirrytty tilanteeseen, joka näyttäytyy sekä työnantajille että työntekijöille epäselvänä. Työelämä on pirstaloitunut ja yksilölliset näkemykset ja erot ovat korostuneet, työnantajan ja kollektiivisen työyhteisön näkökulmien jäädessä aiempaa ohuemmaksi. Ajatusta pirstaloitumisesta voikin pitää keskeisenä tulkintakehyksenä luonnehtiessa pandemian jälkeistä työelämää. Yleistysten tekeminen on vaikeaa, ja ihmisten kokemukset muodostavat enemmän ”Eri värisävyjen tilkkutäkin kuin selkeärajaisen toimialoittaisen tai työnantajakohtaisen kuvan.” (Ranki 2023b). Tästä huolimatta monet kaipaavat yhteisiä pelisääntöjä hybridiin työskentelyyn.

Vaikka yhä useammissa rekrytointi-ilmoituksissa mainitaan mahdollisuus etätyöhön, se ei välttämättä ole enää kilpailuetu sinänsä, vaan erityisesti nuoremmat sukupolvet saattavat kokea sen jopa itsestäänselvyysnä - ainakin niillä aloilla, joilla laajamittainen etätyöskentely on mahdollista. Tietyissä tehtävissä on mahdollista, että koko rekrytointiprosessi ja perehdyttäminen tapahtuvat täysin etänä. Tällainen kuitenkin haastaa sekä tiimitasoa että johtoa ja edellyttää uusia kyvykkyyksiä. Yritysten hybridityöhön liittyvien käytäntöjen sekamelska tekee niiden yhteyden maaseudun kehitykseen hahmottamisesta haastavaa. Asuinpaikkavalintojen laajenevat mahdollisuudet näyttäytyvät paljolti teemassa perinteisenä potentiaalipuheena (vrt. Tantarimäki 2020) ja sama koskee, ehkä hieman yllättäen myös rekrytoinnissa aukeavia mahdollisuuksia. Näin ajatus paikkariippumattomuudesta eri aloja ja alueita riivaavan työvoimapulan ratkaisuna jää enemmän ideatasolla ja konkreettisia aloitteita tähän liittyen on vähänläisesti. Tätä haastaa myös ulkomailta tehtävän etätyön lainsäädännöllinen hankaluus.

Paikkariippumattomuus tuottaa uudenlaisia jakolinjoja työnantajan ja työntekijän näkökulmien välille. Työntekijöiden näkökulmasta paikkariippumattomuus sisältää monia positiivisia puolia, kun taas työnantajan näkökulmasta korostuu enemmän haaste- ja huolipuhe. Molempia näkökulmia tuo kuitenkin yhteen ajatus työyhteisöjen heikkenemisestä ja vuorovaikutuksen haasteista. Kehitys herättää kysymyksen työn merkityksen muutoksesta osana elämäntulkua ja elämäntahtia. Saattaa olla, että hybridityöskentelyn yleistymisen johtaa löyhempien työyhteisöjen aikaan, mikä puolestaan voi edellyttää yhteisöllisyyden tarpeiden täyttämistä muissa yhteyksissä, tai johdattaa työyhteisöjä keksimään keinoja yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen edistämiseen uusien keinoin.

On myös huomattava, että vaikka erilaiset aiempaa paikkariippumattomammat työskentelyn tavat ovat yleistyneet huomasti juuri koronapandemian aikana, kietoutuvat hybridit työskentelyn tavat työelämän yleisiin muutoksiin. Digitalisaatio ja alustoilla toimiminen muuttavat eri toimialojen käytäntöjä ja toimintalogiikkaa ja yhä useammat niistä joko mahdollistavat tai jopa ajavat ihmisiä hybrideihin toimintamalleihin.

4. Paikkariippumattomuuden ja monipaikkaisuuden mahdollisuudet

Työelämän etsikköaika avaa organisaatioille paljon mahdollisuuksia ja kehitykseen vaikuttaminen tarkoittaa, että aika toiminnalle on nyt. Paikkariippumattomuuden, monipaikkaisuuden ja etätöön on tullava kiinteäksi osaksi organisaation toimintaa, jos paikkariippumattomuutta halutaan käyttää kilpailuedun tuottamiseksi. Pelkkä mahdollisuus etätööhön ei ole nykyisessä tilanteessa varsinainen kilpailutekijä vaan joillain aloilla sitä saatetaan pitää itsestäänselvyytenä.

Paikkariippumattomuuden täysimittainen hyödyntäminen edellyttää muutoksia sekä esihenkilötööhön, että työntekijätaitoihin. Joustavasti työpisteellä työskentelyä ja muita sijainteja yhdistelevä hybridi työskentely korostaa erityisesti vuorovaikutuksen ja luottamuksen merkitystä. Mutta onnistuneella edellytysten luomisella ja vuorovaikutuksen fasilitoinnilla uusi työ voi parantaa sekä elämänlaatua että työn tuottavuutta. Yksilötasolla paikkariippumattomuus koetaan pääosin myönteisenä asiana erityisesti asiantuntijatyössä. Tällaisia piirteitä ovat mm. elämän laatu, hyvä elämä, autonomia ja itsenäisyys, sekä mahdollisuus toteuttaa itseään ja luoda jotain uutta ja merkityksellistä. Paikkariippumattomuus liitetään sekä työelämän että muun elämän laatutekijöihin.

Kun tutkittiin kokemuksia ja näkemyksiä monipaikkaisen ja paikkariippumattoman työn eduista ja haitoista, vastaajat olivat varsin yksimielisiä: myönteisimmin koettiin vaikutus työn ja muun elämän (esim. perhe-elämän) yhteensovittamiseen, keskittymistä vaativan työn tekemiseen ja työtyytyväisyyteen. Ainoa tekijä, johon vastaajat kokivat paikkariippumattomuuden vaikuttavan keskimäärin kielteisesti, oli vuorovaikutus työkavereiden kanssa. Suosittelemme, että työpaikat ja yhteisöt tarkastelevat aktiivisesti, miten ne voivat tukea työntekijöitä, jotka siirtyvät paikkariippumattomaan työhön ja varmistavat, että heillä on mahdollisuus säilyttää tai jopa parantaa yhteyksiään kollegoihin ja yhteisöön. Tämä voi tarkoittaa erilaisia tapoja pitää yhteyttä, verkostoitumista, tietojen jakamista ja yhteistyötä. Työelämässä on varauduttava siihen, että yhä useampi työ ei ole enää sidottu tiettyyn paikkaan tai aikaan. Tämä tarkoittaa sitä, että meidän on varmistettava, että työntekijöillämme on mahdollisuus työskennellä tehokkaasti aiempaa ajasta ja paikasta riippumattomammin. Monet työntekijät ja organisaatiot ovat jo alkaneet siirtyä kohti tätä mallia, mutta suunta on edelleen epäselvä ja vaihteleva. Kuten hanke on osoittanut, tarvitaan lisää tutkimusta ja ymmärrystä, jotta voimme parhaiten hyödyntää tämän muutoksen potentiaalia.

Paikkariippumattomuus voi parhaimmillaan tarjota ratkaisuja myös työvoimapulaan, laajentamalla rekrytointimahdollisuuksia, lisäämällä joustavuutta sekä helpottamalla osaavan työvoiman saatavuutta. Lisäksi tämä voi edistää kansainvälisten osaajien houkuttelua. Paikkariippumattomuus sisältää potentiaalia myös elinvoiman ja vetovoiman näkökulmasta. Esimerkiksi kylien elävöittäminen, etätöön markkinointi ja uusien toimintamallien kokeilu voivat auttaa lunastamaan tätä potentiaalia. Maaseudun potentiaalia on myös tyhjinä olevissa asunnoissa ja taloissa, joiden saaminen paremmin niistä kiinnostuneiden uusien asukkaiden tietoisuuteen on tärkeää, mikäli kysynnän ja tarjonnan halutaan kohtaavan paremmin ja luovan elinvoimaa maaseuduille. MTK toteutti ”Autiotalat ja hiljaiset kiinteistöt hyötykäyttöön” -hankkeen, jonka pohjalta luotiin uusi ”[Talo maalta](#)” -verkkopalvelu, joka pyrkii tuomaan yhteen maaseudulla tyhjillään olevat kiinteistöt ja maallemuutosta haaveilevat ihmiset.

Paikkariippumattomuuden sisältämän potentiaalin realisoituminen edellyttää myös yhteiskuntapoliittisia toimia. Työntekijöiden ja yritysten tarpeisiin vastaamiseksi tulee luoda selkeät pelisäännöt, jotka mahdollistavat työskentelyn myös ulkomailta käsin. Näitä voisi sisällyttää esimerkiksi kansalliseen etätöystrategiaan.

Hankkeemme toimenpide-ehdotukset paikkariippumattomuuden ja monipaikkaisuuden mahdollisuuksien edistämisen tueksi:

1. **Esihenkilö ja yrittäjä:** käännä paikkariippumattomuus kilpailuvaltiaksi; rohkeus organisaatioiden ja niiden johdon arvoksi.
2. **Esihenkilö, työntekijä, kollega:** ota käyttöön uuden työn vaatimat johtamiskäytännöt ja kollegiaaliset taidot.
3. **Ajattele uusiksi:** uusi työ voi rikastaa sekä elämänlaatua että työn tuottavuutta.
4. **Tutkija, johtaja ja asiantuntija:** ole utelias, kerää, analysoi ja jalosta tietoa.
5. **Työnantaja:** harkitse myös paikkariippumattomuuden mahdollisuutta, se voi auttaa myös työvoiman saatavuuden ongelmissa.
6. **Kuntajohtaja:** tee monipaikkaisuuden elinvoimalupauksesta totta.
7. **Päätöksentekijä:** tulevaisuuden lupaus monipaikkaisuudesta ja sen elinvoimavaikutuksista on lunastettavissa, mutta se edellyttää myös yhteiskuntapoliittisia toimia.

Voit tutustua toimenpide-ehdotuksiin tarkemmin hankkeen Policy Briefista, joka löytyy MDI:n verkkosivuilta www.mdi.fi.

5. Johtopäätökset

PAALI-hankkeet tulokset heijastavat työn muutosta koskevaa laajempaa keskustelua, erityisesti koronakriisin jälkeisenä aikana, jota luonnehtii siirtymä hybridiin työskentelyyn tietotaloilla ja muilla sellaisilla aloilla, joilla laajamittainen etätyöskentely on mahdollista. Tulokset ovat samansuuntaisia viimeisimmän työelämän muutosta käsittelevän tutkimuksen kanssa ja näyttää siltä, että suurten yleistysten tekeminen toimialoitain tai työnantajittain on tällä hetkellä haastavaa. Kuten hankkeen tulososiossa on tuotu esiin, siirtymä hybridityöskentelyyn on korostanut yksilöllistä näkökulmaa ja tällä hetkellä työelämä näyttäytyy erilaisten kokemusten ja käytäntöjen mosaiikkina, joka hakee vielä muotoaan.

Uutena näkökulmana keskusteluun, PAALI-hankkeessa tuotiin mukaan yhteys maaseudun elinvoimaan, joka on jäänyt vielä paljolti tavoittamatta. Kehityskohteenä tunnistetaan laajempien aineistojen tarve ja menetelmällisen asetelman kehittäminen vastaamaan paremmin alueellisten ulottuvuuksien tarkastelua. Tämän linkin tarkastelua haastaa tietynlainen työelämän tilan kuvan epämäärisyys, joka vaatii vielä tarkempaa selvittämistä, jotta tarkempien maaseutuvaikutusten avaaminen tulee mahdolliseksi. Toistaiseksi maaseutuvaikutukset näyttäytyvät hankkeen valossa perinteisenä potentiaalipuheena. Tästä huolimatta esimerkiksi Duunitorin työpaikkailmoituksia koskeva data tuo esiin etätyömahdollisuuksien alueellista jakautumista, ainakin työpaikkailmoitusten valossa.

Vaikka hankkeessa toteutettiin onnistuneesti yrityksiä koskevia tapaustutkimuksia, yrityskysely keräsi heikosti vastaajia. Näin laajempi yrityskehittämistä kuvaava analyysi jäi edelleen puutteelliseksi ja nousee keskeiseksi jatkotutkimusaiheeksi. Hankkeen aikana havainnoimme, että aihe kiinnostaa yrityksiä laajalti, mutta osallistuminen tiedonkeruuseen koetaan vähemmän motivoivaksi ja vaikka monet yritykset tunnistivat aiheeseen liittyviä tietotarpeita, näiden kanavoiminen toiminnaksi nähtiin ennemmin sisäisen kehittämisen kuin yhteiskehittämisen tai yhteishankkeiden kohteenä. Tämän ongelman ratkaiseminen vaatii vielä menetelmällistä kehittelyä. Tutkimusprosessin onnistumiseksi voidaan laskea tapaustutkimuksien kytkeminen tapausyrityksinä toimineiden yritysten oman toiminnan kehittämiseen, joka sai kiitosta.

Hankkeen puitteissa toteutettiin moninäkökulmainen policy brief ja huoneentaulu kehittämisen tueksi, mikä pyrki osaltaan paikkaamaan aukkoa kentällä olevasta tiedon, tuen ja kehittämisen vipuvarren tarpeesta. Yllättävä havainto osana hanketta oli se, kuinka pienimuotoisesti yritykset kokeilevat paikkariippumattomuuden mahdollisuuksia osana työvoimapulan ratkaisemista, joka kuitenkin koskee yhä useampaa alaa ja aluetta ja on myös tuoreen hallitusohjelman taustakeskustelujen keskeisiä teemoja.

Kiinnostavaksi jatkopohdinnan aiheeksi nousee myös työyhteisöjen ja organisaatioiden muutos osana työelämän muutosta. Muuttuuko työyhteisöjen rooli osana yksilöiden elämänkaarta aiempaa löyhemmäksi vai löydetäänkö myös uudessa työelämän tilanteessa uusia toimivia yhteisöllisyyden muotoja? Pohdinnan selkeänä rajoitteena on myös hybridityön valikoiva luonne: kaikilla aloilla hybridi työskentely ei ole tarkoituksenmukaista tai edes mahdollista. Toisaalta osalla aloista paikkariippumattomuus on ollut arkipäivää jo ennen koronakriisiä ja on yleisesti ollut trendinä kasvava jo ennen pandemiaa. Tähän liittyen on kaikkien alojen haasteena hahmottaa, mitkä tehtävät sopivat paikkariippumattomasti tehtäväksi ja mitkä tehtävät edellyttävät läsnätyöskentelyä parhaiden lopputulosten saamiseksi.

Osana hanketta tuotiin myös keskusteluun Irlannin esimerkki etätöstrategiasta tuomaan inspiraatiota ja auttamaan hahmottamaan millainen voisi olla Suomen malli etätöstrategiasta. Suomen tilanne etätöön ja paikkariippumattomuuden risteyskohdassa ei ole missään suhteessa ainutlaatuinen ja laajempi kansainvälinen tarkastelu voisi myös yritystasolla avata uusia ideoita ja ratkaisuja. Kaikkineen PAALI-hanke kutsuu kaikki pohtimaan paikkariippumaton työn ja arvonluonnin mahdollisuuksia, jotka parhaimmillaan voivat auttaa edistämään yritysten kilpailukykyä ja yksilöiden hyvinvointia. Onnistuneilla ratkaisulla voidaan luoda parhaimmillaan parempaa työelämää kaikille.

Lähteet

Alasoini, Tuomo & Selander, Kirsikka (2023) Etätyö organisaation resilienssitekijänä: MEADOW-työnantajakyselyyn perustuva analyysi. *Focus Localis*, 51(1), 25-48. <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/119599/76888>

Aro, R., Kangas, E., Manu, S., Rannanpää, S. & Siltanen, K. (2021). Tilastokatsaus naisten tietotyöstä maaseudulla. MDI Public Oy

Aro, R., Ruokonen, H. & Varjonen, J. (2022). Tietotyö maaseudulla - mitä kertovat tilastot? MDI Public Oy.

Bürgin, R., Mayer, H., Kashev, A. & Haug, S. (2021). Digital multilocality: New modes of working between center and periphery in Switzerland. *Journal of Rural Studies* 88. 83-96. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.09.024>

Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. (HE 158/2018) Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180158>

Kallio, Tomi J. & Jansson, Johanna (2023) Näkökulmia organisaatiosuunnitteluun covid-19-pandemian jälkeisellä paikkariippumattoman työn aikakaudella. *Focus Localis*, 51(1), 5-22.

Kattilakoski, M., Husberg, A., Kuhmonen, H-M., Rutanen, J., Vihinen, H., Töyli, P., Lukkari, T., Osmonen, E., Väre, T. & Åström, C. (2021). Ajassa uudistuva maaseutu: Maaseutupoliittinen kokonaisuohjelma 2021-2027. Maa- ja metsätalousministeriön julkaisuja 2021:12.

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J. & Smit, S. (2020). What's next for remote work: An analysis of 2,00 tasks, 800 jobs, and nine countries. Saatavilla: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>

Manu, S., Lähteenmäki-Smith, K. & Rannanpää S. (2023) Paikkariippumattoman työn yhteydet maaseudun tietotalouden kehittämisen edellytyksiin. *Focus Localis* 51(1). 120-126. Saatavilla: <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/122061/76893>

Martin, Brittany Harker & MacDonnell, Rhiannon (2012) Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602-616. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01409171211238820/full/html>

Mäkelä, L. (2021). LEADIS-workshop - oivalluksia ja innovointia etätyön johtamisesta. Vaasan yliopisto. Saatavilla: <https://sites.uwasa.fi/etatyokompassi/2021/01/28/leadis-workshop-oivalluksia-ja-innovointia-etatyon-johtamisesta/>

Peters, M. A. (2009). Introduction: Knowledge Goods, the Primacy of Ideas and the Economics of Abundance. Teoksessa: M. A. Peters, S. Marginson, and P. Murphy (toim.) *Creativity and the Global Knowledge Economy*, (s. 1-22). New York: Peter Lang.

Ranki, S. (2023a). HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkymät. Työterveyslaitos. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/5459>

Ranki, S. (2023b). Kohti työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välisen yhteyden syvempää ymmärtämistä. Työterveyslaitos. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/hybridityo-etatyo-ja-lahityo-help>

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 <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). Loppuraportti 20.1.2023. MDI Public Oy.

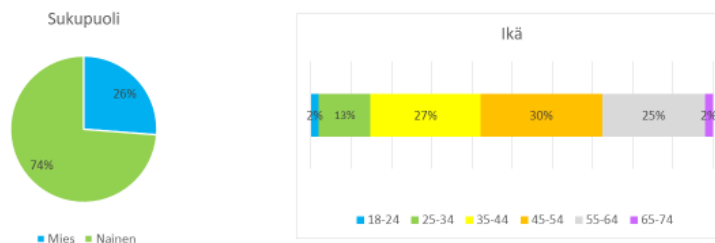
Tantarimäki, S. (2020). Etätyö tulee taas!: Työn murroksen mukanaan tuomat mahdollisuudet maaseudun kunnille ja kaupungeille. Maaseutututkimus, 28(1), 85-102.

Liitteet

Liite 1. Raportti Maaseudun Tulevaisuuden lukijoille suunnattu kysely

Osana Makera-hanketta Paikkariippumaton arvonluonti (PAALI) toteutettiin tammi-helmikuussa 2023 kysely mahdollisuudesta tehdä paikkariippumatonta työtä, sen hyödyistä ja haasteista sekä paikkariippumattoman työn vaikutuksesta asuinpaikan valintaan. Kysely oli suunnattu Maaseudun Tulevaisuuden lukijoille, mutta myös muilla aiheesta kiinnostuneilla oli mahdollisuus vastata. PAALI-hankkeesta julkaistiin artikkeli Maaseudun Tulevaisuudessa, jonka yhteydessä oli kyselylinkki. Kyselylinkkiä jaettiin myös Maaseudun Tulevaisuuden ja MDI:n sosiaalisessa mediassa. Kyselyyn tuli 103 vastausta. Tässä raportissa on esitetty kyselyn keskeiset tulokset.

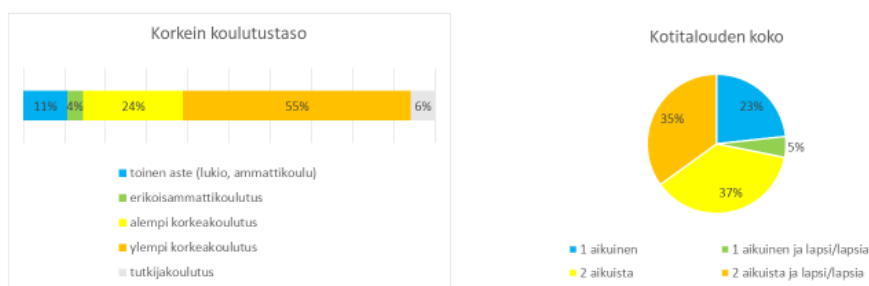
Vastaajien taustatiedot



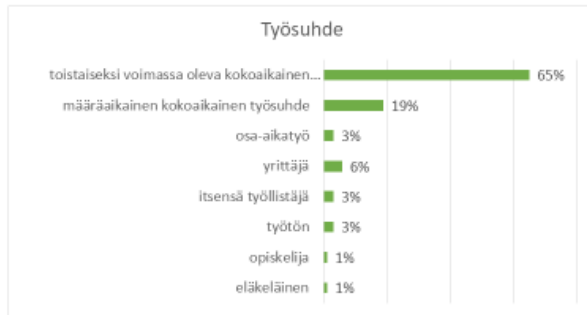
- Vastaajat asuvat eri puolilla Suomea; 18 % pääkaupunkiseudulla ja yhteensä 29 % Uudellamaalla
- 60 % vastaajista asuu kunnissa, jotka Tilastokeskus luokittelee kaupunkimaisiksi, joka viides vastaaja taajaan asutussa kunnassa ja joka viides maaseutumaisessa kunnassa.



Vastaajien taustatiedot



Työ ja toimenkuva

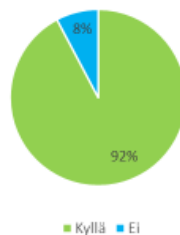


- 36 %:lla vastaajista pääasiallinen työpaikka sijaitsee pääkaupunkiseudulla
- Yleisimmät alat, joilla vastaajat työskentelevät:
 - Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus 20 %
 - Tieteellinen tutkimus ja kehittäminen 12 %
 - Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta 10 %
 - Järjestöjen toiminta 9 %

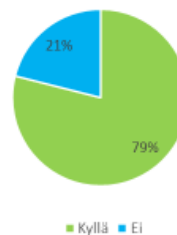


Paikkariippumaton työ ja etätyö

Onko sinulla mahdollisuus paikkariippumattomaan työhön tai etätöihin?



Saatko itse valita, kuinka paljon paikkariippumatonta työtä tai etätöitä teet?



Paikkariippumaton työ ja etätyö



- Keskimäärin 82 % vastaajien työtehtävistä olisi mahdollista tehdä paikkariippumattomasti tai etätöinä.
- Joka neljäs vastaaja on vastannut, että 100 % heidän työtehtävistään olisi mahdollista tehdä paikkariippumattomasti.



Miksi teet paikkariippumatonta työtä tai etätöitä?

Vastauksissa yleisimmin esiin nousevia asioita:

- Vapaa-ajan lisääntyminen työmatkojen jäädessä pois
- Arjen joustavuus ja helpottuminen, kuten työn ja perhe-elämän (lapsista, muista omaisista tai lemmikeistä huolehtiminen) tai harrastusten yhdistäminen
- Parempi keskittyminen ja työteho
- Mahdollisuus asua haluamallaan paikkakunnalla, vaikka työpaikka sijaitsee muualla
- Rahansäästö työmatkakulujen ja ravintolalounaiden jäädessä pois
- Kotona paremmat työskentelytilat ja -olosuhteet sekä ergonomia
- Rentous, vapaus ja muu elämänlaatu
- Ekologisuus
- Iso osa kollegoista tekee etätöitä, toimistolla vain vähän väkeä



Paikkariippumaton työ ja etätyö



Paikkariippumaton työ ja etätyö



Mitä muita hyötyjä tai haasteita paikkariippumattomuus on tuonut tai voi tuoda osaksi työntekoa?

- Hyötyjä:

- Liikkumisen ja ulkoilun lisääntyminen
- Työ- ja yksityiselämän parempi yhteensovittaminen
- Ajankäytön tehostuminen ja oman ajan lisääntyminen
- Elämänlaadun ja hyvinvoinnin paraneminen
- Työnantajien toimitilakustannukset pienenevät

- Haasteita:

- Liikkumisen ja ulkoilun vähentyminen
- Työntekijöiden luontaisten kohtaamisten, kahvipöytäkeskustelujen ja työpaikan yhteisöllisyyden väheneminen, työpaikan tiedonkulun heikkeneminen
- Yksinäisyys
- Teknologiset haasteet



Mitkä työnantajasi käytännöt tukevat monipaikkaisuutta, tai millaisia käytäntöjä toivoisit työnantajalta monipaikkaisuuden ja paikkariippumattomuuden tueksi?

- Käytännöt jotka tukevat monipaikkaisuutta:

- Työnantaja tarjoaa hyviä työkaluja etätööhön, esim. etäyhteyden, tarvittavia ohjelmia sekä fyysisiä välineitä kuten näytön
- Kokouksissa lähtökohtaisesti etäosallistumismahdollisuus
- Luottamus ja joustava asenne
- Säännölliset etäpalaverit oman tiimin tai koko yhtiön kesken tai sovitut säännölliset toimistopäivät
- Epämuodolliset etäpalaverit, joissa keskustellaan muustakin kuin töistä

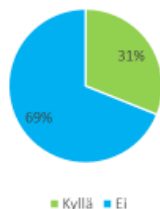
- Mitä toivotaan työnantajalta:

- Selkeitä sääntöjä etä- ja läsnätyölle (eli kuinka paljon työntekijän odotetaan olevan työpaikalla), tai vapautta tehdä etätöitä niin paljon kuin haluaa
- Yhteisöllisyyden vahvistamista
- Osallistumista ergonomisten työvälineiden hankintaan etätyöpisteelle



Asuinkunnan muutto

Oletko muuttanut asuinkuntaa viimeisen noin viiden vuoden aikana?

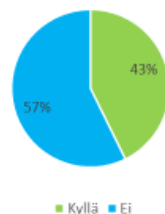


- Viimeisen noin viiden vuoden aikana asuinkuntaa vaihtaneista 41 % muutti nykyiseen asuinkuntaansa pääkaupunkiseudulta.
- Asuinkuntaa vaihtaneista noin neljä viidestä muutti nykyiseen asuinkuntaansa kunnasta, jonka Tilastokeskus luokittelee kaupunkimaiseksi. Vajaa kymmenes muutti taajaan asutusta kunnasta ja 6 % maaseutumaisesta kunnasta.



Asuinkunnasta muuttamisen harkinta

Oletko harkinnut muuttamista nykyisestä asuinkunnastasi viimeisten noin viiden vuoden aikana?



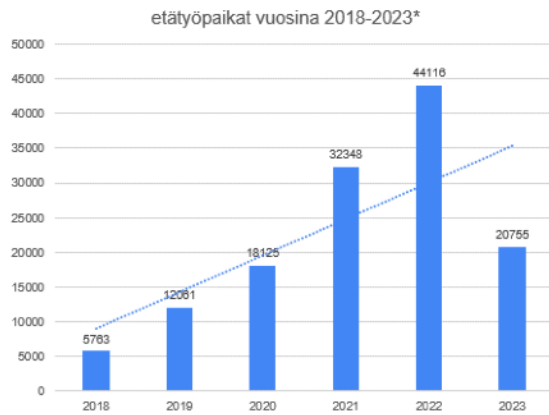
- Asuinkunnan vaihtoa viimeisten noin viiden vuoden aikana harkinneista 59 % on harkinnut muuttamista kuntaan, jonka Tilastokeskus luokittelee kaupunkimaiseksi, 22 % maaseutumaiseen kuntaan ja joka kymmenes taajaan asuttuun kuntaan.
- 12 % on harkinnut muuttoa pääkaupunkiseudulle, 10 % muualle Uudellemaalle ja 10 % ulkomaille.



Liite 2. Duunitorin aineisto etätyöpaikkailmoitusten kehityksestä

Yleiskuva etätyöpaikkailmoitusten kehityksestä

2018-2023*



Oheisessa kuviossa on esitetty Duunitorin-etätyöpaikkailmoitusten määrät vuosina 2018-2023* (ennakkotiedot)

- Etätyöpaikkojen kehityksessä voidaan havaita selkeitä muutoksia.
- Koronaa edeltävässä ajassa etätyöskentelyn määrä on ollut vähäisempää.
- Etätyöskentely mahdollisuudet ovat lisääntyneet vuosittain vuodesta 2018 alkaen.
- Eniten etätyöskentelyilmoituksia oli vuonna 2022

Lähde; Duunitori -data



Etätyöpaikkojen osuus suhteessa kaikkiin työpaikkailmoituksiin

2018-2023*



Oheisessa kuviossa on esitetty etätyöpaikkojen %osuus kaikista työpaikoista vuosina 2018-2023*

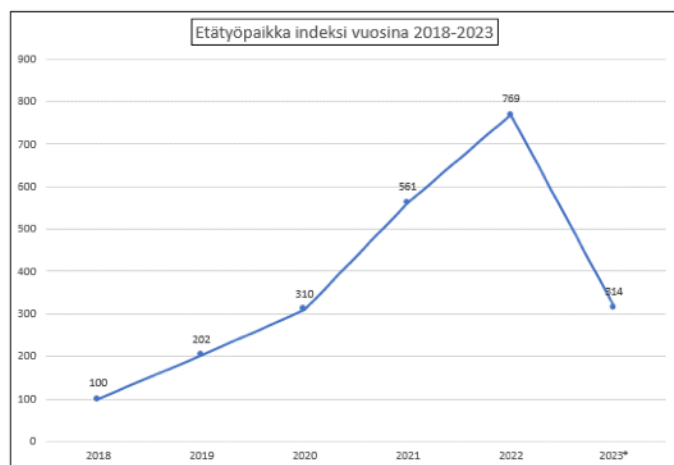
- Etätyöpaikkojen prosenttiosuus kaikista työpaikoista on kasvanut huomattavasti ajanjakson aikana.
- Vuosien 2018 ja 2023* välillä etätyöpaikkojen osuus kaikista työpaikoista kasvoi noin 5,3 prosenttiyksikköä.
- Vuosien 2019 ja 2020 välillä etätyöpaikkojen määrä lisääntyi lähes 1,8 kertaisesti. Työpaikkojen määrä kasvoi noin 18 100 työpaikasta noin 32 300 tuhanteen.

Lähde; Duunitori-data



Etätyöpaikkailmoitusten indeksi muutos

2018-2023



Oheisessa kuviossa on esitetty vuosein 2018-2023* (ennakkotiedot) etätyöpaikkailmoitusten indeksi muutokset

- Etätyöpaikka indeksissä voidaan havaita selkeää vaihtelua
- Vuosien 2018-2022 välisenä aikana etätyöpaikka ilmoitusten määrä on lähes kahdeksan kertainen.
- Suurin kehitys etätyöpaikkailmoitusten määrässä oli vuosina 2020-2021. Etätyöpaikkojen määrä nousi noin 80 %

Lähde; Duunitori-data



Etätyöpaikkailmoitusten määrät toimialoittain

2018-2023*

Vuosi	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
asennus, huolto ja puhtaanapito	72	941	479	424	352	213
asiakaspalvelu	6	26	88	443	515	163
asiantuntijatyöt ja konsultointi	566	1212	1895	4371	4492	1987
erikoisalut (terveydenhuolto)	44	146	535	730	1381	577
hallinto ja yleiset toimistotyöt	423	949	978	1622	1668	858
henkilöstöalut	52	54	99	239	358	132
hyvinvointi- ja henkilöstöpalvelut	36	209	252	268	206	81
julkisen sektorin ja järjestöt	419	943	1890	3217	1830	808
kesätyö	4	66	87	309	749	196
kintesiäalut	20	41	47	73	63	48
kuljetus, logistiikka ja liikenne	41	264	208	360	375	184
kulttuuri-, viihde- ja taidealut	25	59	50	81	107	51
käsitöalut	5	26	38	111	121	57
lakialut	52	36	62	238	610	383
mao-, metsä- ja kalatalous	10	83	67	52	83	33
markkinointi, mainonta, media ja viestintä	151	140	216	396	565	176
myynti- ja kaupan alut	1350	1918	4068	5219	7216	1912
opettajalut	8	50	244	181	142	92
opiskelijoiden työpaikat	13	32	51	199	463	163

Oheisessa taulukossa on etätyöpaikkailmoitusten määrät eräiltä toimialoilta vuosina 2018-2023*.

- Kaikkien toimialojen etätyöpaikka ilmoitukset lisääntyivät ajanjakson aikana.
- Määrällisesti suurimmat kasvut työpaikkailmoitusten määrässä olivat asiantuntija ja konsultointityössä, myynti ja kaupan alan tehtävissä sekä julkisella sektorilla ja järjestöissä.

Lähde; Duunitori-data



Etätyöpaikkailmoitukset aloittain

2018-2023

Vuosi	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
asennus, huolto ja puhtaanapito	100	751	665	589	489	296
asiakaspalvelu	100	433	1467	7383	8583	2717
asiantuntijatytöt ja konsultointi	100	214	335	772	794	351
erikoiskalat (terveydenhuolto)	100	332	1216	1659	3139	1311
hallinto ja yleiset toimistotyöt	100	224	231	383	394	203
henkilöstöala	100	304	190	460	688	254
hyvinvointi- ja henkilöpalvelut	100	581	700	744	572	225
julkinen sektori ja järjestöt	100	225	451	768	437	193
kesätyö	100	1650	2175	7725	18725	4900
kiinteistöala	100	210	235	365	315	340
kuljetus, logistiikka ja liikenne	100	644	507	878	915	449
kulttuuri-, viihde- ja taidealat	100	236	200	324	428	204
käsitöalat	100	520	760	2220	2420	1140
lakiala	100	69	119	458	1173	717
maa-, metsä- ja kalatalous	100	830	670	520	830	330
markkinointi, mainonta, media ja viestintä	100	93	143	262	374	117
myynti- ja kaupan ala	100	342	301	387	535	142
opetusala	100	625	3050	2263	1775	1150
opiskelijoiden työpaikat	100	246	392	1531	3562	792

Lähde; Duunitori-data

Oheisessa kuviossa on eräiden etätyöpaikkailmoitusten alakohtaisia indeksi muutoksia vuosina 2018-2023

- Alakohtaisia eroja voidaan havaita työpaikka ilmoitusten suhteellisissa määrissä
- Suurimmat indeksikohtaiset muutokset ovat kesätyö ja asiakaspalvelu aloilla.
- Lisäksi opiskelijoiden ja opetusalan tehtävissä on havaittavissa selkeää muutosta.



Etätyöpaikkailmoitusten määrät tilastollisten kuntaryhmien mukaan

2018-2023*



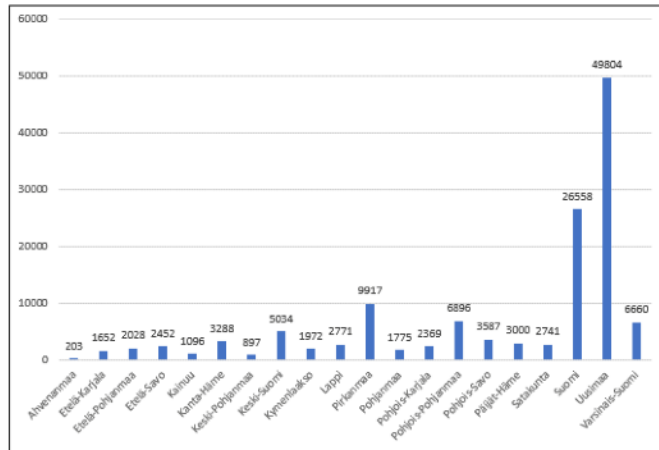
Lähde; Duunitori-data

Oheisessa kuviossa on esitetty etätyöpaikkojen määrän jakautuminen tilastollisten kuntaryhmien mukaan vuosina 2018-2023*

- Kaikista etätyöpaikkailmoituksista melkein kaksi kolmasosa (67,3%) sijaitsi kaupunkimaisissa kunnissa
- Taajaan asutuissa kunnissa sijaitsi alle kolmannes (27,3%) etätyöpaikkailmoituksista.
- Maaseutumaisissa kunnissa sijaitsi vain 5 % työpaikkailmoituksista.



Etätyöpaikkailmoitukset maakunnittain 2018-2023*



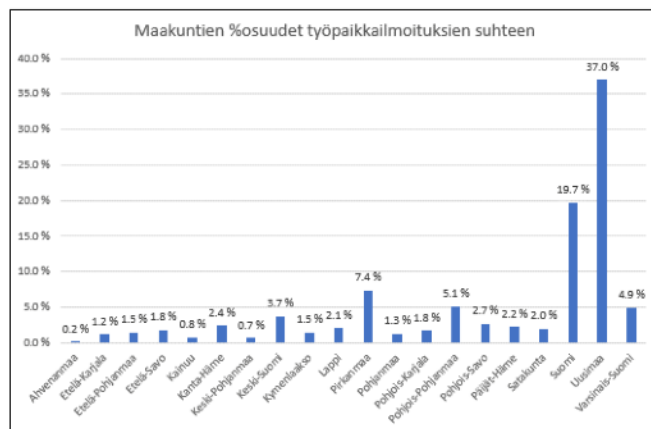
Lähde: Duunitori-data



Oheisessa kuviossa on etätyöpaikkailmoitusten määrät maakunnittain vuosina 2018-2023* (Suomi tarkoittaa tässä yhteydessä tuntematonta sijaintia)

- Etätyöpaikkailmoitusten jakautuminen Suomen maakunnissa vaihtelee
- Selkeä enemmistö etätyöpaikoista sijaitsee Uudellamaalla.
- Lisäksi Pirkanmaalla, Varsinais-Suomessa sekä Pohjois-pohjanmaalla sijaitsee selkeästi enemmän ilmoituksia kuin muissa maakunnissa.
- Tilastojen tulkinnassa huomioitava tuntemattomien sijaintien suuri osuus.

Etätyöpaikkailmoitukset maakunnittain 2018-2023*



Lähde: Duunitori-data



Oheisessa kuviossa etätyöpaikkojen %osuudet maakunnittain vuosina 2018-2023*

- Uudella maalla sijaitsee yli kolmannes etätyöpaikka ilmoituksista.
- Vain kolmessa kunnassa (Uudellamaalla, Varsinais-Suomessa sekä Pirkanmaalla) sijaitsee noin puolet (49%) kaikista etätyöpaikkailmoituksista.
- Todennäköisesti luku on vieläkin suurempi, kun otetaan huomioon tuntemattomien sijaintien suuri lukumäärä
- Harvemmin asutuissa maakunnissa etätyöpaikkailmoitusten määrä on huomattavasti vähäisempää

Etätyöpaikkailmoitukset ulkomailla

2018-2022



Lähde: Duunitori-data

Oheisessa kuviossa on ilmoitettu etätyöpaikkailmoitusten määrät, joissa etätyöpaikkailmoituksen sijaintina on ulkomaa vuosina 2018-2023*.

- Etätyöpaikka ilmoitusten määrässä voidaan havaita selkeää vaihtelua ennen koronaa sekä pandemian eri vaiheissa.
- Ennen koronaa (2018) työpaikkailmoituksia oli vähemmän kuin koronan jälkeisinä vuosina.
- Ensimmäisenä pandemia vuonna etätyöpaikkailmoitusten määrä laski, mutta kääntyi osittain nousuun (2020, 2020) seuraavina vuosina.

