

PAIKKARIIPPUMATTOMUUDEN JA MONIPAIKKAISUUDEN MAHDOLLISUUDET: HUONEENTAULU TOTEUTUKSEN TUEKSIⁱ

Kaisa Lähteenmäki-Smith, Samuli Manu, Anna Vainio, Laura Väliniemi, MDIⁱⁱ

Hankkeemme päätavoitteena on ollut selvittää, vaikuttaako paikkariippumattomuuden mahdollistaminen yrityksissä työntekijöiden asuinpaikkavalintoihin ja onko paikkariippumattomuus hyödyttänyt maaseutua. Hankkeessa vastataan tutkimuskysymykseen ”Miten yritysten mahdollistama paikkariippumaton työ vaikuttaa asuinpaikkavalintoihin ja maaseudun elinvoimatekijöihin?”

PAALI-hankkeen toteutus on osunut murroskohtaan, pandemian jälkeisen ajan alkuun. Työhypoteesimme siitä, että yksityisen sektorin toimijoiden näkemykset ja valinnat paikkariippumattoman työn suhteen pandemian väistyttyä joko palauttavat paikkariippuvuuden työmarkkinoille tai ylläpitävät pandemia-aikana syntyneitä paikkariippumattomia tai osin paikkariippumattomia työmarkkinoita, on hankkeen aikana saanut vahvistusta. Tieto yritysten paikkariippumattomuutta koskevien päätösten yhteyksistä ja potentiaalisista vaikutuksista asuinpaikkavalintoihin ja maaseudun elinvoimaan on kuitenkin edelleen vähäistä, ja tiedonkeruumme aikana on myös ilmennyt, että vaikka monipaikkaisuus Suomessa on jo pitkään kestänyt historiallinen ilmiö ja etätyökin on ollut arkea useilla työpaikoilla paljon ennen koronakriisiä, pelisäännöt ovat usein häilyviä ja erityisesti ulkomailta työskentelyyn kaivataan usein selkeytystä.

Aineistonaamme on käytetty taustahaastatteluja kentän toimijoiden ja uuden työn, etätyön ja monipaikkaisuuden asiantuntijoiden kanssa, työpajoja ja webinaareja, sähköisiä kyselyjä ja tapaustutkimuksia. Olemme myös tehneet yhteistyötä Duunitori Oy:n kanssa sen hahmottamiseksi, paljonko työpaikkailmoituksissa näkyy etätyö.

Tämän koosteen on tarkoitus tarjota tutkimuksemme havainnoille ja johtopäätöksille perustuvia toimenpide-ehdotuksia, joilla paikkariippumattomuuden ilmiö hahmotettaisiin tarkemmin ja sen sisältämä monipaikkaisen elinvoiman, työhyvinvoinnin, elämänlaadun ja tuottavuuden lupaus kyettäisiin paremmin kääntämään todellisuudeksi.

Asiasanat: paikkariippumattomuus, monipaikkaisuus, uusi työ, etätyö, hybridityö, digitalisaatio, sosiaalinen infrastruktuuri

UUSI JOUSTAVAMPI TYÖ, HAJAUTETUT RATKAISUT, YKSILÖLLISYYDEN KOROSTUMINEN JA UUDENLAISESTA YHTEISÖLLISYYDESTÄ KUMPUAVA PAIKALLISUUS YHDISTÄVÄT ETSIKKOAIKAA ELÄVÄÄ PAIKKARIIPPUMATTOMUUTTA

Huoneentaulu sisältää PAALI-hankkeen tiivistettyjen johtopäätösten pohjalta tehdyt käytännölliset ja toiminnalliset linjaukset heille, jotka haluavat saada paikkariippumattomuuden ja monipaikkaisuuden potentiaalin käyttöön. Käännettäessä tutkimusperusteisia havaintoja toimiviksi käytännöiksi ja toimenpiteiksi olemme pyrkineet huomioimaan ajallisen ja tilallisen kontekstin, sen toimintaympäristön ja asenneilmapiirin, jossa tänään elämme. Selvää on, että paikkariippumattomuus ja monipaikkaisuus edellyttävät rohkeutta ja edelläkävijyyttä, ne eivät ole helposti sovellettavissa riskiä välttämään pyrkivän tai varman päälle pelaavan toimintapolitiikan tai johtamisen käyttöön.

Asiakirja sisältää suosituksia ja toimenpide-ehdotuksia sekä yrityksille ja työyhteisöille että paikallisyhteisöille, kylille ja kaupunginosille. Ehdotimme hankkeemme aikana, että uuden hallituksen olisi hyödyllistä ottaa Irlannin tapaan paikkariippumattomuus ja etätyö myös omalle agendalleen, ja vaikka tähän ei hallituksen neuvottelutuloksessa päädyttykään, myös valtioneuvostotason toimenpiteet ovat jatkossakin tarpeen, jotta paikkariippumattomuuden lupaus kasvun, hyvinvoinnin ja elinvoiman näkökulmasta toteutuisi täysimittaisesti.

1) Esihenkilö ja yrittäjä: käännä paikkariippumattomuus kilpailuvaltiksi: rohkeus organisaatioiden ja niiden johdon arvoksi

Huolimatta siitä, että Suomi elää edelleenkin etsikkoaikaa, siirtymävaihetta, NYT on aika toimia. Hankkeen aikana havaittiin, että paikkariippumattomuus, monipaikkaisuus ja etätyö ovat muodostuneet niin kiinteäksi osaksi arkeamme, että ne eivät enää itsessään tuo kilpailuetua. Työntekijöille ne ovat itsestäänselvyys, joiden oletetaan toimivan sujuvasti, ml. yhteiset pelisäännöt, ergonomia ja etäyhteydet. Kilpailutekijänä etätyö yksinään ei enää kannata kauas. Erityisesti asiantuntijatyössä etätyö on lisääntynyt ja sen rajoittaminen ei saa enää ymmärrystä – mahdollisuus etätyöhön saatetaan kokea jopa itsestäänselvytenä.

Osa Euroopan maista on ollut Suomea aktiivisempia etätyön ja paikkariippumattomuuden hyödyntämisessä sekä työvoiman saatavuuden, yrityksiä kiinnostavan investointiympäristön ja työntekijöitä ja asukkaita houkuttelevan toimintailmapiiirin ja pelisääntöjen rakentamisessa. Paikkariippumattomuus, monipaikkaisuus ja etätyö edellyttävät huomiota sekä työyhteisöissä että toimintapolitiikassa. Monipaikkaisuus ja paikkariippumattomuus ovat selvästi osa monimuotoista ilmiötä, jolle on tyypillistä, että sen vaikutukset näyttäytyvät eri tavoin, näkökulmasta riippuen. Eri näkökulmat johtavat erityyppisiin suosituksiin, mutta eivät ole ristiriidassa. Toistuvasti korostuvat esim. hyvä johtaminen, työyhteisöjen ja paikallisyhteisöjen voimaannuttaminen ja yksilön autonomian kunnioittaminen.

2) Esihenkilö, työntekijä, kollega: ota käyttöön uuden työn vaatimat johtamiskäytännöt ja kollegiaaliset taidot

Uutta työn tekemisen tapaa luonnehditaan tyypillisesti hybridityön ja hybridimallin termein. Käytännöt eivät kaikilta osin ole vielä ajan tasalla. Parhaimmillaan ihmiset kuitenkin ohjautuvat tekemisen kannalta järkeviin paikkoihin; toimistolla tehdään sitä, mikä soveltuu sinne parhaiten ja kotona sitä, mikä soveltuu sinne parhaiten; voidaan elää paikassa, jossa halutaan elää, ja työn tekeminen järjestetään hyvän elämän ehdoilla. Johtamisen käytännöt kuitenkin vaihtelevat runsaastikin, ja ne voivat synnyttää jatkossa kilpailuetua työntajabrändin ja työyhteisömaineen kautta.^{vi} Etätyön yleistyminen on kietoutunut työelämän laadulliseen muutokseen, kuten digitalisaatioon. Etätyöskentelyn yleistyminen on korostanut yksilöllisiä eroja, tilannekohtaisuutta ja työntekijän näkökulmaa. Kriittisissä näkemyksissä tuodaan esiin yksilöllisten ja yhteisöllisten etujen ristiriitoja.

Työelämän lainsäädäntö ei varsinaisesti tunne etätyö-termiä, vaikka työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki ovat luonnollisesti lainsäädännöllisenä perustana myös etätyöskentelyssä. Erilaisten joustavien ja monipaikkaisten elämän ja työn järjestelyihin liittyvien ratkaisujen yleistyttyä etätyötä koskien työyhteisöihin ja yrityksiin on muodostunut joukko hyväksi havaittuja käytäntöjä, jotka helpottavat arjen sujumista ja vähentävät mahdollisten ristiriitojen syntymistä.

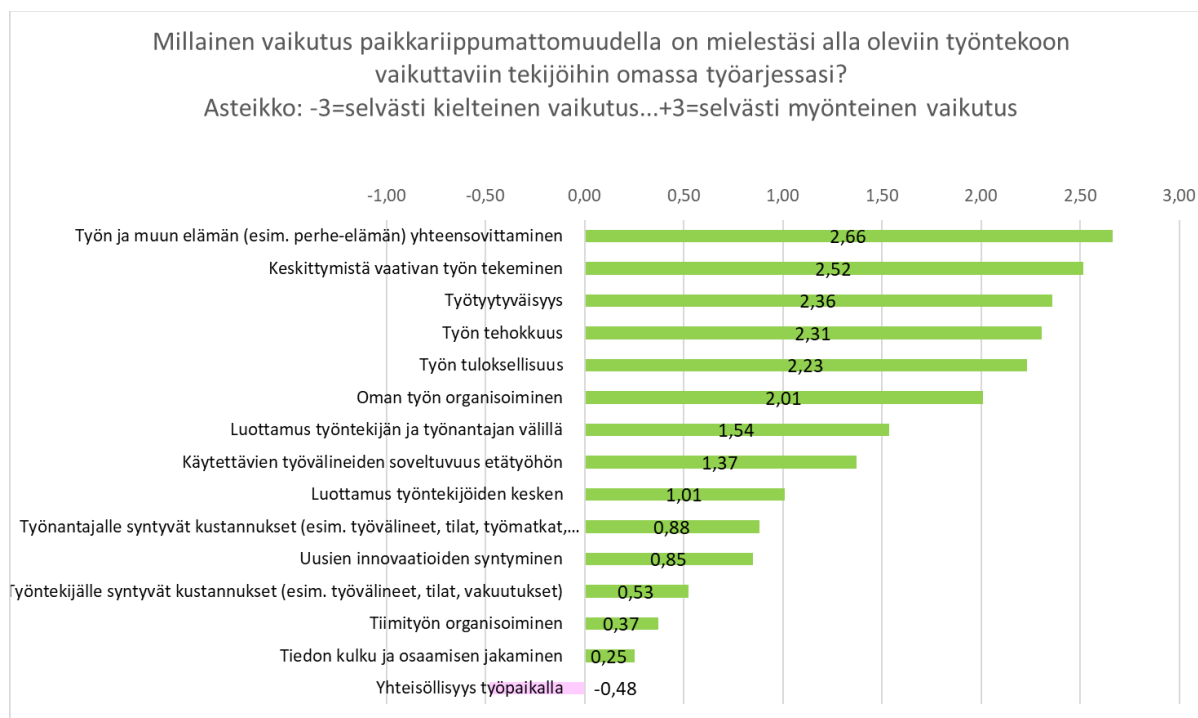
Etätyöjärjestelyistä sovitaan yleensä kirjallisesti, tai käytössä ovat yrityksen työntekijöille yhteistoiminnassa sovitut pelisäännöt. Koska työn tekemisen muotoja on monenlaisia, voi sovittavien asioiden tarve vaihdella. Tyypillisesti sovittuja ehtoja ovat muun muassa milloin ja missä etätönn tekeminen on mahdollista, miten työaika seurataan ja raportoidaan, miten työn sujumista ja tuloksia seurataan, millaisia sairauspoissaolokäytäntöjä etätööhön liittyy, miten tietoturva-asiat hoidetaan ja miten mahdolliset kustannukset jakautuvat.

Alaistaidoissa tai kuten tässä olemme niitä nimittäneet, kollegiaalisissa taidoissa^{vii} ja yhteisen työn kyvykkyyksissä korostuvat digi- ja vuorovaikutustaidot, samoin kuin itsensä johtaminen.

3) Ajattele uusiksi: uusi työ voi rikastaa sekä elämänlaatua että työn tuottavuutta

Yksilötasolla paikkariippumattomuus asiantuntijatyössä nostaa esille pääosin myönteisiä mahdollisuuksia. Usein mainitaan elämän laatu, hyvä elämä, autonomia ja itsenäisyys, sekä mahdollisuus toteuttaa itseään ja luoda jotain uutta ja merkityksellistä. Paikkariippumattomuuden nähtiin tuovan laatua elämään ja tekijöitä työelämään.

Kysyttäessä kokemuksia ja näkemyksiä monipaikkaisen tai paikkariippumattoman työn eduista ja haitoista, vastaajat ovat varsin yksimielisiä: myönteisimmin koetaan vaikutus työn ja muun elämän (esim. perhe-elämän) yhteensovittamiseen, keskittymistä vaativan työn tekemiseen ja työtyytyväisyyteen. Ainoa tekijä, johon vastaajat kokivat paikkariippumattomuuden vaikuttavan keskimäärin enemmän negatiivisesti kuin positiivisesti, oli yhteisöllisyys työpaikalla. Heikoimmin positiiviseksi arvioidut tekijät olivat tiedon kulku ja osaamisen jakaminen sekä tiimityön organisoiminen. Oheisessa kaaviossa näkyy ko. kysymyksen vastausjakauma.



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

Paikkariippumattoman ja monipaikkaisen työn hyödyt koetaan laajasti, erityisesti niissä asiantuntijatehtävissä, joissa niiden toteuttaminen on helpointa ja luontevinta. Maaseudun Tulevaisuus-lehden lukijakyselyssä, kuten myös tapaustutkimuksissamme, on todettu tämä.

Haitoista työyhteisöissä mainitaan useimmiten vuorovaikutuksen heikentyminen. Myös johtamis- ja työyhteisöongelmat voivat joskus jäädä ratkaisematta, kun ihmiset tekevät töitä oman mukavuudenhalun vuoksi kotoa käsin ja halutaan välttää työpaikan sosiaalisia ongelmia. Organisaatiokulttuuria ja johtamista tulee kehittää, ja johtamiseen ja työnohjaukseen kaivataan uutta huomiota ja osaamista (metataitoja), jotta riskeiltä vältyttäisiin.

Koska asiantuntijatyön tekijät kokevat paikkariippumattomuuden ja monipaikkaisuuden näin myönteisenä, olisi mielestämme oikeus ja kohtuus, että samaa mahdollisuutta laajennettaisiin myös muunlaiseen, suorittavampaan työhön. Tämän mahdollisuuden selvittäminen ja kokeileminen edellyttää edelläkävijyyttä ja rohkeutta yritysten ja työnantajien joukossa. Mm. Irlannin etätyöstrategiassa etätyön mahdollisuus on nostettu kaikkien työntekijöiden oikeudeksi.

4) Tutkija, johtaja ja asiantuntija: ole utelias, kerää, analysoi ja jalosta tietoa

Vaikka tietopohja onkin vahvistunut, tarvitsemme yhä parempaa tietoa siitä, mikä toimii. Selvityksillä, kyselyillä ja tiedonkeruulla (mm. PAALI:ssa toteutetuilla kyselyillä) olemme tavoittaneet monipaikkaiset etätyön tekijät ja etätyön edut jo löytäneet työyhteisöt. Tietyt haasteet toistuvat aineistossa, esim. yhteydenpito, perehdytys, yhteisöllisyyden haasteet ja työhyvinvoinnin toteutuminen. Kaikenlainen yhteinen tiedon kerääminen ja jalostaminen samoin kuin avoimen datan aktiivinen käyttö ovat yksi keino sekä vahvistaa tietopohjaa että uudistaa sitä.

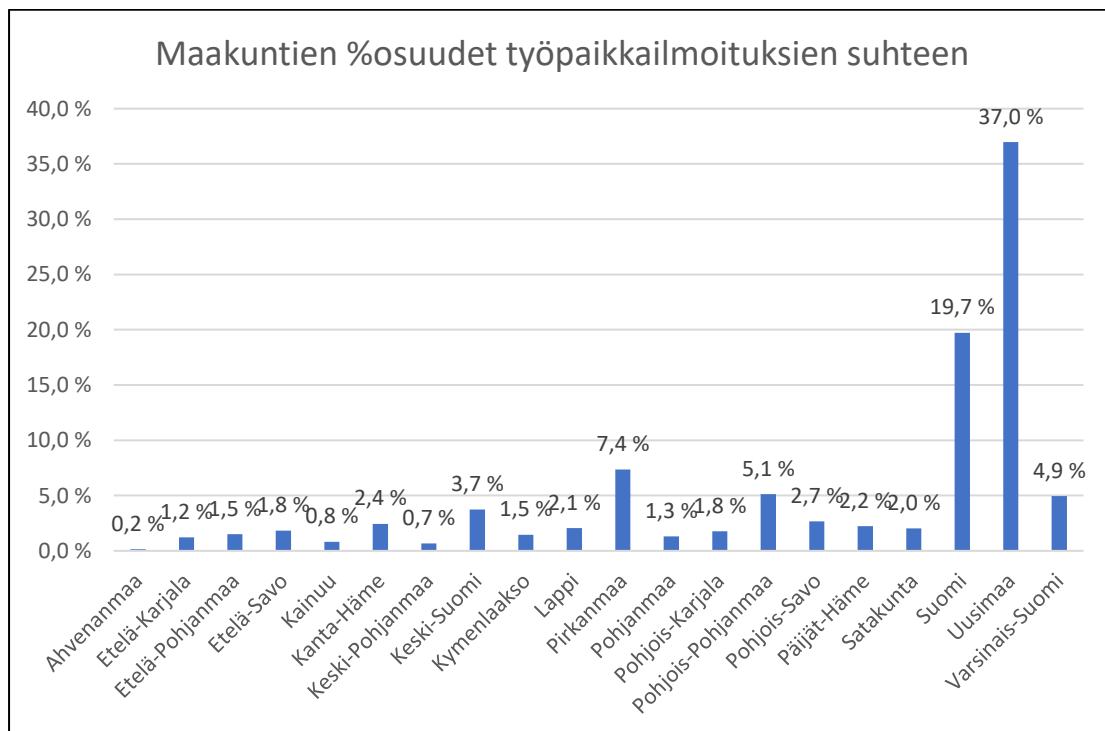
Tarvitaan käytännön kokeiluja, tutkimusta ja foorumeja, joilla jakaa tietoa. Tätä tulee tehdä eri tasoilla: ihmisten ja tiimien, työpaikkojen ja kuntien tasolla. Kaikkien tehtävä on kerätä ja jalostaa tietoa, jotta yhteinen ymmärrys vahvistuu. Parhaimmillaan tehtäisiin ohjelma, strategia tms., jonka avulla kokeilut ja niiden opit sekä muukin hyödyllinen tiedonkeruu saataisiin laajemmin käyttöön.

5) Työnantaja: harkitse myös paikkariippumattomuuden mahdollisuutta, se voi auttaa myös työvoiman saatavuuden ongelmissa

Yritykset tai työnantajat nostivat esille erityisesti joustavuuden ja laajemmat rekrytointimahdollisuudet. Työnantajan /yritysten näkökulmasta suurin potentiaalinen hyöty liittyy selvästi osaavan työvoiman helpompaan saatavuuteen ja myös kansainvälisten osaajien houkutteluun. Yrityksen kotipaikat (ja verotulot) sijoittuvat edelleen kaupunkeihin, vaikka työntekijöistä iso osa onkin muualla. Monipaikkaisuudesta voidaan saada apua työvoimapulaan, ja usein esiintyvä ongelma työn perässä muuttajan puolison työpaikasta saadaan helpommin ratkaistua. Monet työnantajat ovat löytäneet etätyön mahdollisuudet, mutta pelisäännöt paikkariippumattoman työn suhteen ovat ohuet ja vakiintumattomat.

Rekrytoinnissa yhä useampi työnhakija hakee joustavuutta ja etätöiden mahdollisuutta. Paikkariippumattomuuden taloudelliset hyödyt eivät kuitenkaan kerry tasaisesti eri puolille Suomea vaan keskuskaupunkeihin, ja harva asuminen ja vähäinen etätöiden osuus työpaikkailmoituksissa korreloivat. Jotta hyötyjä saataisiin myös maaseutumaisille seuduille, niillä toimivien yritysten tulisi pystyä myös tarjoamaan etätöitä tai paikkariippumatonta työtä. Vaikka etätöiden tekijät voivat monipaikkaisesti elää ja asua missä tahansa, käytännössä useimmat perheet edelleen asuvat ensisijaisesti työpaikkapaikkakunnallaan tai sen läheisyydessä.

Aineistoissamme näkyy vahvasti kaupunkimaisten alueiden korostuminen. Suuri enemmistö etätöpaikkailmoituksista on Uudenmaan alueella.



Kuva 1: Etätöpaikkailmoitusten jakautuminen maakunnittain 2018-2023.

Duunitorin datan pohjalta tehty analyysi osoittaa, että Uudellamaalla sijaitsevat (2018-2023 tarkastelujaksolla) yli kolmannes etätöpaikkailmoituksista. Kolmessa kaupunkimaisimmassa maakunnassa (Uudellamaalla, Varsinais-Suomessa sekä Pirkanmaalla) sijaitsevat noin puolet (49%) kaikista etätöpaikkailmoituksista. Todennäköisesti luku on vieläkin suurempi, kun otetaan huomioon tuntemattomien sijaintien suuri lukumäärä. Harvemmin asutuissa maakunnissa etätöpaikkailmoitusten määrä on huomattavasti vähäisempää.

6) Kuntajohtaja: tee monipaikkaisuuden elinvoimalupauksesta totta

Paikallisyhteisöille ja suomalaiselle maaseudulle monipaikkaisuus on edelleen täynnä lupausta, joskin paikkariippumattomuuden lupaus maaseudun ja harvaan asuttujen alueiden kannalta on vielä toteutumatta. Yritysten ja työnantajien kannalta ongelma voi olla yritysten entistä suurempi keskittyminen suuriin kaupunkeihin, joskin tämä olisi vältettävissä yritysten ja työnantajien rohkeilla uusilla paikkariippumattomilla ratkaisulla. Ulkomailta käsin työskentely edellyttää uusia ratkaisuja. Myönteistä potentiaalia liittyy elinvoima- ja vetovoimatekijöihin, mm. kylien elävöittämiseen, myös kesäsesongin ulkopuolella, mikä voi realisoitua tosin edellyttää toimia, kuten parempaa markkinointia ja enemmän kokeiluja. Enenevässä määrin tunnustetaan ja tunnetaan myös konkreettisia esimerkkejä tällaisista kehittämistoimista, mm. MTK:n ”Talomaalta.fi” -palvelu, joka on eräänlainen tyhjinä olevia taloja ja maalle kaipaavia yhdistävä ”Tinder”, tai Sysmässä ja Etelä-Savossa toimiva ”pienten kuntien akatemia”. Uusia ideoita testaavat ja julkisessa keskustelussa edelläkävijöinä profiloituvat kunnat voivat olla tulevaisuuden muuttovoittajia.

7) Päätöksentekijä: tulevaisuuden lupaus monipaikkaisuudesta ja sen elinvoimavaikutuksista on lunastettavissa, mutta se edellyttää myös yhteiskuntapoliittisia toimia

Etätyö- tai monipaikkaisuusstrategian laadinta Irlannin tapaan nousi esille hankkeemme aikana, mutta uuteen hallitusohjelmaan se ei vielä päätynyt. Haastammekin muut toimijat ja paikallisyhteisöt tarttumaan tähän tarpeeseen. Aloite voisi tulla alhaalta ylöspäin, ja kuntatoimijat ja paikallisyhteisöt, yrittäjät tms. voisivat toimia aloitteentekijöinä.

Tietyt teemat toistuvat. Hankkeen aikana nousi vahva tarve ja toive kansalliseen etätyöstrategiaan kirjattavaksi linjaukseksi liittyen ulkomailta työskentelyyn. Ulkomailta käsin työskentely on kaikkein epäselvin kysymys paikkariippumattoman työn ja monipaikkaisuuden asialistalla. Työntekijät haluavat tehdä töitä myös ulkomailta, mutta tämä on kielletty monen organisaation osalta. Myös rekrytointi ulkomailta on tässä olennainen näkökulma: esim. kansainväliset osaajat tulisi saada paremmin rekrytoitua Suomeen täällä opiskelun jälkeen.

Yksi keino lupauksen todeksi tekemiseksi ovat myös kausiasujat, jotka pitäisi saada mukaan kehittämään paikallisia palveluja. Heidän mukanaan voitaisiin saada kuntiin lisää sivutoimisia yrittäjiä, toimeliaisuutta ja elinvoimaa, mm. hyödyntäen ajatuksia, joita hahmoteltiin 2022 harvaan asutun maaseudun parlamentaarisen (HAMA-) työryhmän kotiseutulahjoitusmallin yhteydessä.^{viii}

Lisätietoja

Kaisa Lähteenmäki-Smith, MDI, kaisa.lahteenmaki-smitha@mdi.fi

Samuli Manu, samuli.manu@mdi.fi

Anna Vainio, anna.vainio@mdi.fi

Laura Väliniemi, laura.valiniemi@mdi.fi

Linkki hankkeen sivuille: <https://www.mdi.fi/paali/>

Lähteet

Government of Ireland (2022). Making Remote Work National Remote Work Strategy, The Department of Enterprise, Trade and Employment.

Handke, L., Costa, P. L., Klonek, F. E., O'Neill, T. A., and Parker, S. K. (2021). Team perceived virtuality: An emergent state perspective. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 30, 624–638. doi: 10.1080/1359432X.2020.1806921.

Henke Jonn B., Jones Samantha K., O'Neill Thomas A. (2022). "Skills and abilities to thrive in remote work: What have we learned", *Frontiers in Psychology*, Vol. 13, URL=<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.893895>.

Lehtonen, O. & Voutilainen, O (2021). Kaupunkien ja maaseudun välinen digitaalinen kuilu on syventynyt korona-aikana. Maaseutupolitiikan blogi. 10.12.2021. <https://www.maaseutupolitiikka.fi/blog/kaupunkien-ja-maaseudun-valinen-digitaalinen-kuilu-on-syventynyt-korona-aikana>

Lehtonen, O., Voutilainen, O. & Muilu, T. (2023). Tietoliikenneyhteydet ja kuntien mahdollisuudet hyötyä digitalisaatiosta. *Terra* 135(1) 3–26. <https://doi.org/10.30677/terra.122269>

Randall, L., Ormstrup Vestergård, L., Rohrer, L., Huynh, D., Lidmo, J. Stjernberg, M., Weber, M., Sigurjonsdóttir, H.R., Guðmundsdóttir H. & Kivi, L. (2022). Remote work: Effects on Nordic people, places and planning 2021-2024, Nordregio report 2022:3.

Pitkänen, K. & Strandell, A. (2018). Suomalaisen maaseudun monipaikkaisen asumisen muodot ja tulevaisuuden kehitys. *Maaseudun uusi aika* 26(2–3), 6–23. Saatavissa: <http://www.mua-lehti.fi/wp-content/uploads/2018/10/pitkanenja-strandell.pdf>.

Randall, R., Jensen, T & Vasilevskaya, A. (2022). Local and regional experiences of remote work and multilocality, Nordregio report 2022:4.

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. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-150-6>.

Tammeaid, M. (2023). Public sector leadership meta-skills, Doctoral dissertation, ACTA WASAENSIA 507. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/15490/978-952-395-080-1.pdf?sequence=5>.

Voutilainen, O., Lehtonen, O., Muilu, T. & Heiskanen, V. (2023). Riittävätkö mobiiliyhteydet monipaikkaisen maaseudun tarpeisiin? *HybridiSuomi*, Artikkelit, 4.4.2023. <https://hybridisuomi.fi/artikkelit/riittavatko-mobiiliyhteydet-monipaikkaisen-maaseudun-tarpeisiin/>

ⁱ "Hankkeen rahoittaa maa- ja metsätalousministeriö Maaseutupolitiikan neuvoston asettaman hankeryhmän esityksestä, Makeran valtakunnallisiin maaseudun tutkimus- ja kehittämishankkeisiin suunnatuista varoista.

ⁱⁱ Hankkeen viestintää ovat olleet toteuttamassa myös Anssi Kumpula ja Pauliina Seppälä. Lisäksi hankkeen toteutusta ovat ideoillaan ja asiantuntemuksellaan tukeneet ohjausryhmän jäsenet, puheenjohtajana toiminut MMM:n Sami Tantarimäki, Maaseudun Tulevaisuus-lehden Stina Haaso Helsingin yliopiston Ruralia-instituutin Manu Rantanen, Oulun yliopiston Kerttu Saalasti-instituutin Anna-Mari Simunaniemi ja Suomen yrittäjien Henrik Wickström.

ⁱⁱⁱ Teimme yhteistyötä mm. Suomen Kylät ry:n kanssa ennen eduskuntavaaleja pidetyn vaalipaneelin järjestämiseksi, jossa eri puolueiden edustajat olivat keskustelemassa näkemyksistään ja linjauksistaan paikkariippumattomuuden, monipaikkaisuuden ja etätyön edistämiseksi. Petteri Orpon hallitusohjelmassa, joka julkaistiin 16.6. oli lopulta joitakin linjauksia etätyöstä, mm. "hallitus edistää etätyön mahdollisuuksia sekä teknologisia ratkaisuja työnteon ja yrittämisen mahdollistamiseksi paikasta riippumatta. Etätyön mahdollisuuksia tarkastellaan julkisen hallinnon tehtävissä tilakustannusten ja liikkumisen päästöjen vähentämiseksi". Lisäksi yksittäisiä mainintoja etätyöhön oli mukana liittyen erityisesti valtion työnantajapolitiikkaan ("monipaikkaisuudesta pidetään kiinni"), etätyön mahdollisuuksien edistämiseen ("hallitus edistää etätyön mahdollisuuksia sekä teknologisia ratkaisuja työnteon ja yrittämisen mahdollistamiseksi paikasta riippumatta) ja työn joustavottamiseen muuttuvissa perhetilanteissa, mm. omaishoitajien kohdalla. Hankkeemmekin aikana usein esille noussut etätyön mahdollisuus ulkomailla todettiin sekini, vaikka siihen ei liitettykään toimenpiteitä ("Hallitus myös tunnistaa kansainvälisen henkilöverotuksen ja monipaikkaisen työn asettamat haasteet työn verotukselle.") Lähde: [Vahva ja välittävä Suomi](#), Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 16.6.2023.

^{iv} Hankkeen hakemuksen laadintavaiheessa ja keväällä 2023 kontaktoimme melko mittavaa joukkoa suomalaisia yrityksiä, joista tapaustutkimuksina lähtivät mukaan FCG Oy, Maaseudun Tulevaisuus-lehden toimitus sekä Luova Arvotoimisto Trust. Kiitämme mukaan lähteneitä yrityksiä ennakkoluulottomasta asenteestaan ja hyvin toimineesta yhteistyöstä. Edelläkävijyyttä ja rohkeutta yrityksiltä selvästi tarvitaan, jotta paikkariippumattomuus, monipaikkaisuus ja edelleenkin jopa etätyö saadaan hyödyttämään sekä yritysten kilpailukykyä, työntekijöiden työhyvinvointia ja elämänlaatua sekä eri puolilla Suomea sijaitsevien suomalaisten paikkariippumattomuudesta hyötyvien kuntien, paikkojen ja yhteisöjen elinvoimaa.

^v Duunitori Oy tarjoaa alustallaan Suomen suurimman työnhakukoneen ja rekrytointimedian. Se kokoaa yhteen avoimet työpaikkailmoitukset ja ohjaa ne oman portaalinsa lisäksi ylläpitämilleen sosiaalisen median sivuille. Olemme saaneet hyödyntää Duunitori Oy:n avointa dataa työpaikkailmoituksista ja tarkastella etätyön näkymistä näissä.

^{vi} Teknologia- ja tiimitaidot, mutta myös kyky vahvistaa työntekijöiden luottamusta ja psykologista turvallisuutta ovat niiden taitojen joukossa, joita kaivataan. myös johtamisen metataidot eli taidot, jotka liittyvät asioihin kuten jatkuvan oppimisen asenne, dialoginen vuorovaikutustapa, moninäkökulmaisen ajattelun taito, ihmiskeskeinen asioiden käytäntöön vieminen sekä erilaisuutta hyödyntävä ja itseohjautuvuutta tukeva johtamisote.. (Esim. Handke 2022 ja Tammeaid 2023.)

^{vii} Suomalainen termi "alaistaidot" voisi olla kenties käännettävissä myös muulla tavoin, esim. kollegaosaaminen, joskin toisinaan käytetään myös termiä "organisaatiokansalaisuus" (*organizational citizenship behavior*), Keskinen, S. 2005. Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Polemia-sarjan julkaisu nro 59. Helsinki: Kunnallisalan kehittämissäätiö.

^{viii} [Japanin kotiseutulahjoitusmallin pohjalta ideoidaan suomalaista kotiseutulahjoitusmallia - MDI.](#)