

ETÄTYÖN JOHTAMINEN

hallintopäällikkö Sari Anetjärvi



Etätyön määritelmä

- Etätyö tarkoittaa työtä, joka tehdään muualla kuin virkapaikalla (kiinteä toimipaikka, jossa työtehtäviä hoidetaan säännöllisesti). KirVESTES 120 § 2 mom.
- Työn luonne ja tehtävien sisältö ratkaisevat, voiko työtä tehdä etänä. Etätyö ei ole palvelussuhteeseen liittyvä etuus, joka työnantajan on jaettava samalla tavalla jokaiselle sitä haluavalle. Useissa palvelussuhteissa etätyö ei ole lainkaan mahdollista.
- Työajattomia (hengellisen työn tekijät + ylin johto) ei koske yleinen velvoite tehdä työtään säännöllisesti tietyssä paikassa. Niin ollen heidän kohdallaan ei puhuta etätyöstä käsitteenä.
 - Etätyön tekemiseen liittyviä käytännön ohjeita voi olla kuitenkin syytä soveltuvin osin noudattaa heidänkin kohdallaan, koska he usein tekevät töitään muualla kuin työnantajan tiloissa.

Etätöiden vapaaehtoisuus

- ❑ Työnantaja tarjoaa työtilat ja työvälineet.
- ❑ Etätöihin siirtyminen työnantajan tiloista on vapaaehtoinen ratkaisu sekä työnantajalle että työntekijälle.
- ❑ Työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta vaatia etätöihin pääsyä, eikä työnantaja toisaalta voi velvoittaa työntekijää etätöihin.
- ❑ Työtehtävien soveltuvuus etätöissä tehtäviksi arvioidaan tapauskohtaisesti. Etätöjärjestelyissä on otettava huomioon etätöiden vaikutukset työnantajan tiloissa työskentelevien työhön, yhteistyöhön työpaikalla, asiakaspalveluun ja muuhun toimintaan sekä henkilöstön tasapuoliseen kohteluun.
- ❑ Ennen säännölliseen etätöihin siirtymistä työnantajan on huolellisesti selvittävä ja harkittava etätöiden hyödyt ja riskit.

Tilanne etätyösuosituksen päätyttyä

- Koronaviruspandemiaan liittyvän etätyösuosituksen päätyttyä on ennakoitavissa, että osa työntekijöistä toivoo voivansa jatkaa etätyötä, ainakin jossain määrin. Poikkeusaikana tehty etätyö on opettanut käyttämään sähköisiä yhteydenpitovälineitä aikaisempaa paremmin ja tehokkaammin ja niiden hyödyt ja mahdollisuudet ovat tulleet esille.
- Työnantajien on syytä varautua tähän ja pohtia etukäteen etätyötä koskevat linjaukset, joita tullaan noudattamaan jatkossa.
- Niiden palvelussuhteiden osalta, joiden tehtäviä voidaan hoitaa myös etänä, on syytä olla organisaatiotasoiset linjaukset siitä, mikä on pääsääntöinen enimmäismäärä (vakituiselle) etätyölle.
- Ennen linjausten tekemistä on tarpeellista yhteistoiminnan periaatteiden mukaisesti selvittää ja kuulla henkilöstön toiveita ja näkemyksiä.

Kokemuksia etätyöstä

- ❑ Espoon seurakuntayhtymässä toteutettiin Paluu tulevaisuuteen -henkilöstökysely, jolla kartoitettiin henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä korona-ajasta ja etätyöskentelystä sekä toiveita tulevasta.
- ❑ Etätyöhön koetaan liittyvän sekä hyvää että huonoa:
 - ❑ etätyö on yhtäältä toimivaa ja sujuvaa ja toisaalta yksinäistä, yksitoikkoista ja etäännyttävää
 - ❑ joitakin tehtäviä on ollut mukava tehdä kotona (ilman keskeytyksiä), tauot ovat unohtuneet ja huomaa tekevänsä tosi pitkää päivää. Kuitenkin kaipaa sosiaalisia kontakteja.
 - ❑ yhteydenpito toimii myös etänä, mutta välillä on tarpeen kohdata fyysisesti
 - ❑ hybridityö on sopinut hyvin

Kokemuksia etätyöstä

Hyvää

- ❑ työ on ollut tehokasta ja onnistunut hyvin etänä
- ❑ työyhteisö ja verkostot laajentuneet teamsin myötä, työn reflektointi ja suunnittelu lisääntynyt
- ❑ etätyö on ollut uusi mahdollisuus, lähes kaiken voi hoitaa etänä, kivaa, helpottanut työskentelyä, mahdollistaa uuden opettelua, siinä on vähemmän häiriötekijöitä, ei tarvitse kulkea työmatkaa, voi muokata työpäivää joustavammin
- ❑ asiakkaiden auttaminen etänä on toiminut hyvin ja molemmat osapuolet sopeutuneet tilanteeseen hyvin
- ❑ keskittyminen omissa oloissa on ollut helpompaa kuin työpaikalla ja siinä mielessä jopa lisännyt työtehoa ja aikaansaamista
- ❑ etätyön myötä mikrojohtaminen on jäänyt pois suurelta osin ja opittu luottamaan siihen, että työntekijät tekevät työnsä hyvin myös etänä

Kokemuksia etätyöstä

Huonoa

- ❑ totaali etätyö on passivoittanut ja ollut yksinäistä
- ❑ etätyöskentely asiakkaitten kanssa ollut uuvuttavaa, rasittavaa ja kuormittavaa, heidän tarpeitaan on ollut vaikeampi hahmottaa
- ❑ vuorovaikutus on jäänyt huomattavasti vähemmälle ja antoisat keskustelut teamsin ulkopuolella ovat jääneet
- ❑ entistä enemmän ymmärtää livetapaamisen merkityksen yhteyden luoja ja merkityksen antajana
- ❑ työyhteisöllä ja kasvokkain tapahtuvalla kohtaamisella on merkitystä
- ❑ yhdessä tekeminen ei onnistu etänä
- ❑ fyysistä kohtaamista ei voita mikään
- ❑ etätyö on ollut puuduttavaa ja työstä on kadonnut muiden työntekijöiden ja seurakuntalaisten kohtaamiseen liittyvät tilanteet.

Kokemuksia etätyöstä

Huonoa

- ❑ tiedonkulku on vähentynyt; epävirallinen kanssakäyminen on usein hyödyllistä
- ❑ uusien työntekijöiden pääseminen työhön kiinni, työyhteisöön ja työkavereihin tutustuminen, tuen saaminen ja seurakunnan kulttuurin omaksuminen on vaikeampaa
- ❑ etätyöskentely ei ole tuntunut hyvältä, kodin ja työn raja hämärtyy
- ❑ kotona ei ole sopivia työtiloja
- ❑ etäilijöitä on usein ollut todella hankala tavoittaa

Kokemus kokouksista ja koulutuksista teamsin kautta

- ❑ teams-palaverit toimivat hyvin, mutta kuitenkin livenä näkeminen on parasta
- ❑ teams-kokoukset toimivat päivittäisten asioiden hoidossa ja ovat osin helpommin järjestettävissä kuin fyysiset, mutta suunnittelupalaverit toimivat huonosti sähköisenä, ideointi ja innovointi kaipaa fyysistä yhteyttä ja tauoilla tapahtuu ideointia kahvikupposen ääressä
- ❑ kun on pääasiassa kuuntelemista, toimii hyvin
- ❑ teams-kokoukset ovat raskaampia, mutta lyhyempiä
- ❑ teams-kokoukset ovat loistava tapa säästää aikaa ja matkustamista, mutta kokouksen aiheesta riippuen on välillä hedelmällisempää kokoontua fyysisesti
- ❑ toisaalta tehostanut työtä ja toisaalta lisännyt entisestäänkin vallalla olevaa yksinäisen työn ja oman tontin kulttuuria, yhteydenpitäminen sähköisesti vaatii enemmän ponnistelua

Kokemus kokouksista ja koulutuksesta teamsin kautta

Hyvää

- ❑ hyvin organisoidut kokoukset toimivat niin etänä kuin livenä
- ❑ helppo järjestää ja voi osallistua mistä vain, siis mahdollistavat laajemman osallistumisen
- ❑ ajavat asiansa, kunhan pidetään tarpeeksi taukoja
- ❑ toimivat, kun opetellaan käyttämään teknisiä mahdollisuuksia monipuolisesti
- ❑ intensiivisiä ja tehokkaita
- ❑ mutkattomia ja tiiviimpiä kuin kasvotusten
- ❑ kommenttikentässä keskustelu rikastuttaa
- ❑ liikkumisessa säästyy aikaa
- ❑ yhteiset pelisäännöt haltuun

Kokemus kokouksista ja koulutuksesta teamsin kautta

Huonoa

- ❑ teams ei korvaa aitoa kohtaamista; kun ei näe ihmisiä, joutuu arvailemaan ja päättelemään reaktioita; sanaton viestintä jää pois
- ❑ kynnys puheenvuoron pyytämiseen korkeampi kuin livekokouksessa, kun ei näe toisia, tulee sanottua vähemmän asioita, vuorovaikutus kapenee ja läsnäolon vaikutus jää hyödyntämättä, runsasta keskustelua vaativa ideointi vähenee
- ❑ asioiden sopiminen onnistuu, mutta se on yleensä aika tympeätä
- ❑ työkokoukset etänä toimivat, mutta niiden henkinen ilmapiiri on usein kireä, niiden kiire on tarttunut myös toimintoihin, jotka voi toimittaa fyysisesti
- ❑ pitkä koulutus kärsi etänä, koska kaikki havainnollinen ja kokemuksellinen puuttui
- ❑ useita metodeja ja työvälineitä ei voi käyttää sähköisessä kokouksessa
- ❑ koulutuksista ei saa teamsin kautta mitään irti
- ❑ teams-palaverit puuduttavat, silmät rasittuvat, ruudun tuijottaminen puuduttaa aivot
- ❑ tekniikka pätkii välillä

Mitä uutta työyhteisö on oppinut korona-aikana

- ❑ uusia työtapoja
- ❑ etätyön ja lähityön sujuvaa yhdistämistä
- ❑ monimuotoista työn tekemistä
- ❑ kuinka tärkeitä fyysiset kokoukset ovat
- ❑ asiakkaiden auttamista etänä eri kanavia hyödyntäen, ohjeistuksien tehostamista ja monipuolistamista
- ❑ sähköistä kommunikointia ja yhteydenpitoa eri välinein
- ❑ viestintää
- ❑ moni asia ja yhteydenpito hoituu etäyhteyksin
- ❑ digitaalisuuden ja tekniikan hyödyntämistä, sometusta

Millaista vuorovaikutuksen toteutumista tulevaisuudessa?

- ❑ lähi- ja etätyön yhdistävänä hybridimallina
- ❑ toivoisin, että voitaisiin taas olla kasvotusten, mutta silti tarvittaessa myös etänä
- ❑ 1-2- päivää viikossa etätyön mahdollisuus
- ❑ yhteiset viikkopalaverit liveinä
- ❑ koulutuksissa ja kokouksissa voisi olla jatkossa mahdollisuus myös etäosallistumiseen
- ❑ koulutuksissa ja kokouksissa tapa sisällön mukaan

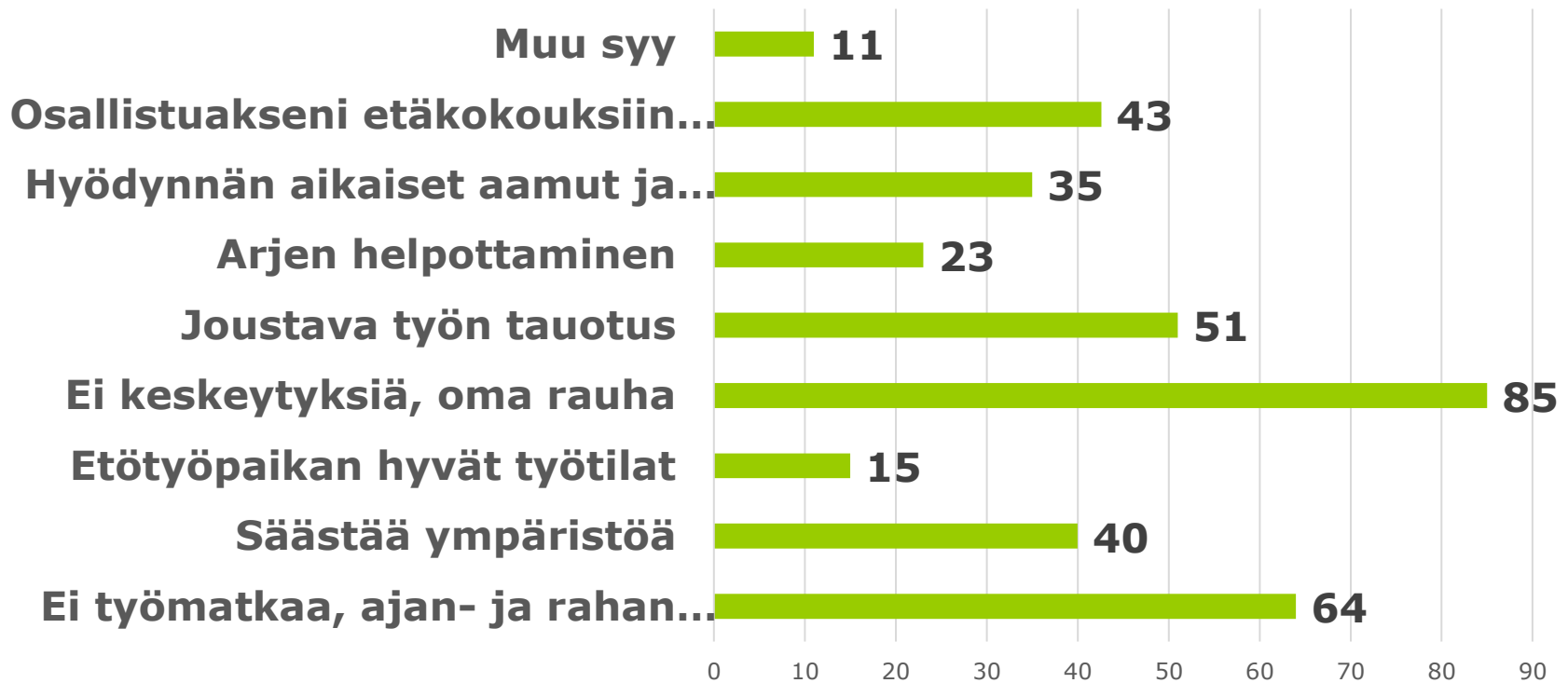
Millaista vuorovaikutuksen toteutumista tulevaisuudessa?

- ❑ mahdollisimman paljon vuorovaikutuksellisia kokemuksia ja ajatustenvaihtoa
- ❑ samalla tavoin kuin ennen koronaa
- ❑ palataan takaisin arkeen ja pidetään livekokouksia
- ❑ mieluummin face to face
- ❑ tapaamalla, ehdottomasti
- ❑ livenä, mikään ei korvaa sitä
- ❑ pääosin kasvokkain ja livenä
- ❑ konkreettisesti
- ❑ suurimman osan palavereista voisi pitää teamsissa
- ❑ pääosin etänä, vain pakollisin osin paikalla ollen
- ❑ toivon, että teams olisi koronan jälkeenkin ensisijainen vuorovaikutusväline

Mistä syistä jäisit etätyöhön?

Voit valita 1-3 vaihtoehtoa.

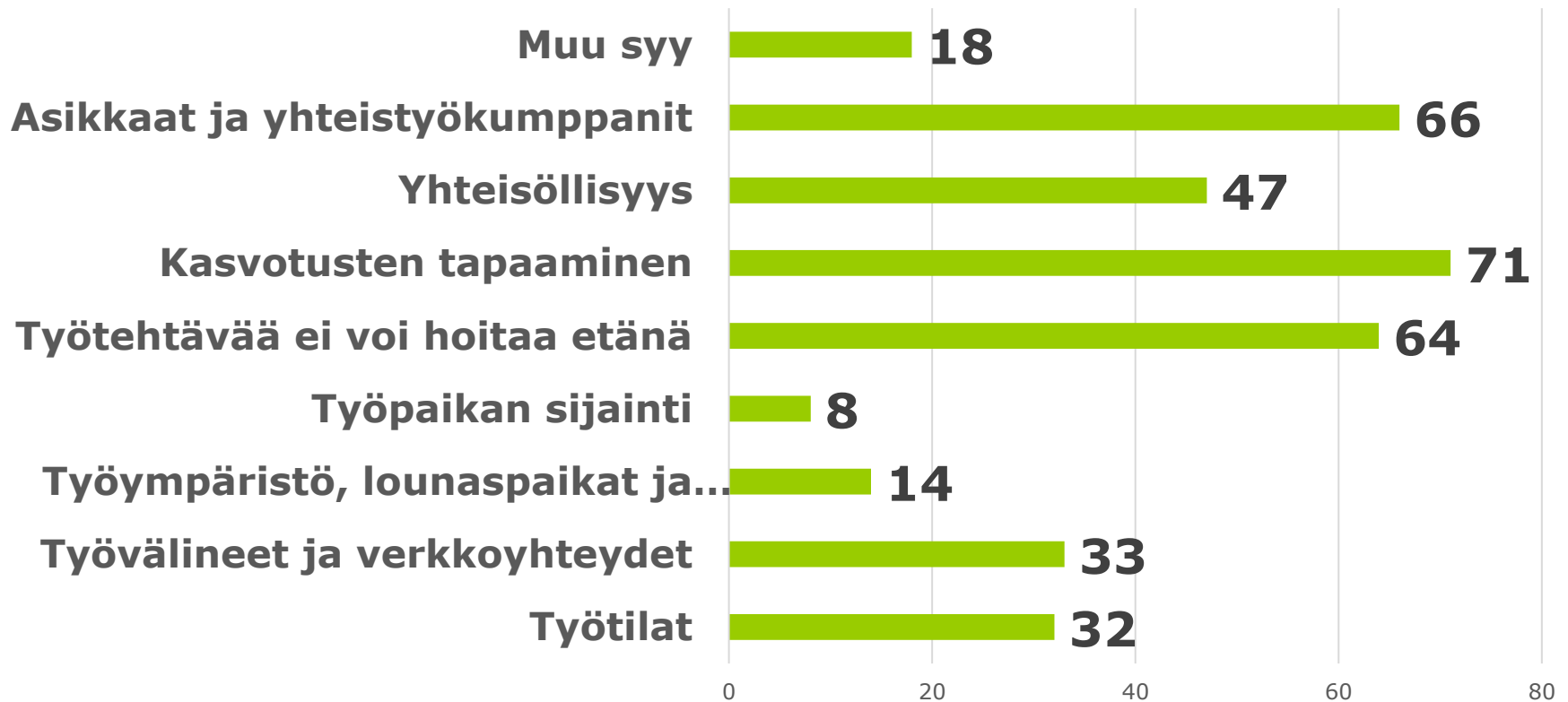
Yksikkö: montako kerta ko. perustelu mainittu



Mistä syystä tulisit työpaikalle?

Valitse 1-3 vaihtoehtoa.

Yksikkö: Monta kertaa kyseinen perustelu mainittu



Etätyö - puolesta ja vastaan

- Työntekijät arvioivat etätyön hyötyjä ja haittoja luonnollisesti ensisijaisesti omasta näkökulmastaan eli siitä, mikä on kullekin tarkoituksenmukaisinta ja mieluisinta.
- Työnantajan ja sen edustajien tehtävä on pyrkiä arvioimaan etätyön tekemisen hyötyjä ja haittoja kokonaisuudessaan sen kannalta, miten työnantajan tarjoama työ tulee parhaiten hoidetuksi. Tähän liittyy se, mitä hyvää etätyö tuo työntekijöille, mutta myös vahvasti myös se, miten työyhteisö ja siellä tapahtuva vuorovaikutus parhaiten toimivat.

Etätyö - puolesta ja vastaan

- ❖ Etätyö tarjoaa enemmän työrauhaa ja vähemmän keskeytyksiä - työn tehokkuus lisääntyy ja tukee työntekijän työhyvinvointia.
 - Silloin kun tämä toteutuu työntekijän kohdalla, se puoltaa etätyötä sekä työntekijän että työnantajan kannalta.
 - Millaisia keskeytyksiä tässä tarkoitetaan? Moneen työhön keskeytykset kuuluvat työhön sisällöllisenä osana, eikä niiden ei kuulukaan vähentyä. Jos on kyse siitä, että työhön liittyviä ja tärkeitä kohtaamisia ja keskusteluja jää toteutumatta, jos ja kun työntekijät eivät tapaa toisiaan sähköisessä ympäristössä yhtä luontevasti kuin työpaikalla fyysisesti, se ei ole työn eikä työnantajan kannalta hyvä asia.
 - On myös mahdollista, että etätyöolosuhteissa esiintyykin työpaikkaa enemmän virikkeitä, jotka häiritsevät työhön keskittymistä ja vievät työtehoa.
- ❖ Työn voi tauottaa joustavammin kuin työpaikalla.
 - Toteutuessaan tämä on hyvä asia.
 - Huomioon on otettava, että työajassa olevan on etänä työskennellessään tehtävä työtä normaalityöaikansa verran.

Koti työpaikkana

- ❑ Koti on lähtökohtaisesti paikka, jonka työntekijä on hankkinut omaa yksityiselämäänsä varten. Kun kodista tulee myös työpaikka, sillä on vaikutuksensa kodin ympäristön mieltämiseen.
- ❑ Hyvää etätyössä voi olla se, että työntekijä voi kyetä kotonaan paremmin keskittymään tietynlaisiin töihinsä ja saada enemmän aikaiseksi. Toisaalta voi käydä niin, että tulee tehtyä turhan pitkiä työpäiviä tai että päivän mittaan tulee tehtyä paljon muuta kuin työtä.
- ❑ Työn ja vapaa-ajan rajat saattavat hämärtyä. Riskinä on se, että työstä ei pääsekään irti vapaa-aikana samalla tavoin kuin silloin, kun lähtee fyysisesti ulos työpaikalta. Tämä voi lisätä kuormittumista.
- ❑ On hyvä pitää mielessä, että työnantajan laillisena velvollisuutena on tarjota työtilat ja työvälineet. Etätyön pitäisi olla tähän lisämahdollisuus. Jos työtiloja huononnetaan (esim. monitilat toimistotyöntekijöille), se näyttää usein johtavan siihen, että työntekijät mieluummin siirtyvät työpaikalta kotiin. Se ei ole reilua.

Etätyö - puolesta ja vastaan

- ❖ Työntekijän ei tarvitse käyttää aikaa eikä rahaa työmatkaan.
 - ❑ Tämä on työntekijän kannalta hyvä asia.
 - ❑ Työnantajan näkökulmasta lähtökohtana on, että työntekijä itse valitsee työ- ja asuinpaikkansa eli sen, kuinka kaukana työpaikastaan asuu. Toisaalta, jos kauempana asuva työntekijä saa tehdä etätyötä, hänen ajankäyttöön liittyvän kuormituksensa väheneminen voi tuottaa työhyvinvointia ja edistää työn hyvää laatua.
- ❖ Sähköiset kokoukset ja koulutukset vähentävät työpäivän aikaista liikkumista ja säästävät työaikaa ja matkakustannuksia.
 - ❑ Ympäristönäkökulmasta liikenteen väheneminen on myönteistä.
 - ❑ Riippuen kokouksen tai koulutuksen tarkoituksesta ja sisällöstä, fyysinen läsnäolo ja vuorovaikutus saattaa olla parempi tapa.
- ❖ On tärkeää huolehtia siitä, että toisten oleminen etätyössä ja toisten läsnätyössä ei aiheuta epäoikeudenmukaisuutta työnjaossa.
 - ❖ Voi olla niin, että fyysisesti paikalla olevalle lankeavat tietyt tehtävät.

Työhön liittyvä vuorovaikutus

- ❑ Monien töiden tekemisen ja yhteydenpidon sähköisin välinein on nyt todistettu olevan mahdollista ja monin tavoin hyvin toimivaa.
- ❑ Etäyhteyksin tavoittaa toisia helposti ja nopeasti
- ❑ Sähköisten välineiden kautta toteutettu vuorovaikutus ei kuitenkaan täysin vastaa fyysistä läsnäoloa ja kehonkielen havainnoivaa vuorovaikutusta.
- ❑ Tietyn tyyppisiä asioita, kuten työn sisällön ideointi ja suunnittelu tai työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät asiat, on hedelmällisempää käsitellä fyysisesti läsnä ollen.
- ❑ Etänä ollessa moni työpaikalla luontevasti syntyvä kohtaaminen ja työhön liittyvä keskustelu jää syntymättä.
- ❑ Etätyön riskinä voivat olla työntekijän eristyneisyys sekä yhteisöllisyyden ja työn sujuvuuden vaarantuminen.

Sanaton viestintä

- Etätyökeskusteluissa sanattoman eli nonverbaalisen viestinnän merkityksen pohtiminen näyttää olevan jäänyt kovin vähäiseksi.

Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitoksen mukaan:

- *”Nonverbaaliseen viestintään kuuluvat vuorovaikutuksen kaikki muut elementit paitsi kieli. Sen merkkijärjestelmiä ovat:*
 - *kinesiikka eli ilmeet (esim. hymy), katse, eleet (esim. sormien naputus, pään puistelu), liikkeet ja asennot*
 - *proksemiikka eli välimatka ja tilankäyttö (esim. istumajärjestys, etäisyydet)*
 - *äänen ominaisuudet (esim. painotukset, voimakkuus)*
 - *kosketus (esim. kättely, halaaminen)*

Sanaton viestintä

- *Nonverbaaliset viestit, kuten katsekontakti, säätelevät ryhmän vuorovaikutusta, kuten puheenvuorojen vaihtoja ja palautteen antoa. Niiden avulla voidaan myös ilmaista tunteita ja osoittaa ryhmässä vallitsevia henkilösuhteita ja statuseroja. Nonverbaalinen viestintä voi täydentää verbaalista viestintää tai korvata sen joissain tilanteissa kokonaan.*
- *Ryhmätilanteessa on mahdotonta olla viestimättä nonverbaalisesti, vaikka ei olisikaan verbaalisesti aktiivinen.”*
- Erilaisissa tutkimuksissa sanattoman viestinnän osuudeksi vuorovaikutustilanteessa on arvioitu 65-93 prosenttia.
- Etätyötä ja sen laajuutta työyhteisöissä pohdittaessa olisi erittäin tärkeää ottaa huomioon myös edellä mainittu.

Palvelussuhteen ehdot etätyössä

- Etätyöhön sovelletaan samoja palvelussuhteen ehtoja kuin läsnätyöhön. Työntekijän työhön ja sen tekemiseen liittyvät velvoitteet ovat samat kuin työnantajan tiloissa suoritettavissa tehtävissä.
- Poissaoloja, kuten omaa ja lapsen sairastumista koskevat ilmoitukset työnantajalle on tehtävä voimassaolevia ohjeistuksia noudattaen.
- Työnantaja ei korvaa työpaikan ja kodin välisiä matkakustannuksia, joten matkat varsinaisen työpaikan ja etätyöpisteen välillä eivät aiheuta erikseen korvattavia kustannuksia. Työhön liittyvistä virkamatkoista aiheutuvat kustannukset korvataan KirVESTES:n matkakustannusten korvauksiin liittyvien määräysten mukaisesti.

Työaika etätyössä

- ❑ Etätyössä noudatetaan työntekijän tavanomaista työaikaan. Työaikakorvauksia maksetaan vain esimiehen etukäteen antaman määräyksen perusteella.
- ❑ Etätyöpäivänä tehtäväksi suunniteltu työ olisi mitoitettava siten, ettei sen tekeminen edellytä säännöllisen työajan ylittämistä.
- ❑ Etätyössä ollessaan työntekijä saa pääsääntöisesti tehdä työaikansa itse valitsemana aikana.
- ❑ Tärkeää on sopia, milloin työntekijä on päivittäin tavoitettavissa!
- ❑ Työnantajan kannalta etätyössä työajan ja sen käytön seuraaminen on haasteellisempaa kuin työpaikalla. Tehtyjen työtuntien seuranta perustuu pitkälti luottamukseen. Esimiehellä on oltava riittävä mahdollisuus seurata kotona tehdyn työn tuotoksia.

Työvälineet etätyössä

- ❑ Etätyö tehdään työnantajan tarjoamilla normaaleilla työn vaatimilla työvälineillä ja järjestelmillä. Työnantaja vastaa etätyössä välttämättä työhön tarvittavien laitteiden ja järjestelmien hankkimisesta, asentamisesta ja huollosta.
- ❑ Koska työnantaja ei velvoita työntekijää etätyöhön, sen ei tarvitse hankkia työntekijälle erityisiä työvälineitä sitä varten, esim. työpöytiä yms.
- ❑ Etätyön ei lähtökohtaisesti tule lisätä työnantajan kustannuksia.
- ❑ Mikäli tietoliikenneyhteydet eivät toimi kotona, on työntekijän velvollisuus tarvittaessa siirtyä työskentelemään varsinaiselle työpaikalle. Joissain tapauksissa etätyötä tekevä voi käyttää myös omia laitteitaan, joista työnantaja ei ole vastuussa.

Työtilat ja työturvallisuus etätyössä

- Tiettyjä työturvallisuuslain säännöksiä sovelletaan kotona tehtävään työhön rajoitetusti. Työntekijän omalla vastuulla on, toisin kuin työpaikalla, että työskentelyolosuhteet ovat asianmukaiset.
- Ennen säännöllisen etätyön aloittamista esimiehen on syytä selvittää etätyöpisteen soveltuvuus etätyön tekemiseen. Työnantajalla on työturvallisuuslain nojalla tarkastusoikeus etätyöpisteeseen.
- Työtapaturma- ja ammattitautilain mukainen vakuutusturva (lakisääteinen työtapaturmavakuutus) koskee myös etätyötä.
- Etätyön vakuutusturva on kuitenkin rajallinen. Työtapaturmana korvataan vain työntekijän etätyöksi sovittuun työhön välittömästi liittyvän toiminnan yhteydessä sattuneet tapaturmat. Toiminnalla on oltava pääasiallinen ja olennainen yhteys työhön. Työtilan ulkopuolella sattuneet tapaturmat korvataan vain, jos toiminnalla on syy-yhteys työhön. Esimerkiksi ruokailuun tai muihin taukoihin liittyvässä toiminnassa sattuneet tapaturmat eivät kuulu vakuutusturvan piiriin etätöissä. Työntekijällä on selvitysvelvollisuus niistä olosuhteista, joissa tapaturma sattui. Niin ollen ei välttämättä ole aina mahdollista todentaa, että tapaturma sattui työhön liittyvässä toiminnassa.

Tietoturva etätyössä

- Kun työntekijälle sallitaan etätyön tekeminen, on varmistettava, että hän huolehtii tietoturvallisista tavoista työskennellä.
- Työntekijän on etätyössä on noudatettava organisaation tietoturvaohjeistuksia.
- Kaikkia työtehtäviä ei välttämättä voida tehdä tietoturvallisesti etätyönä. Sellainen työ, jota ei tietoturvasyistä voida työpaikan ulkopuolella tehdä, on kirjattava etätyösopimukseen.
- Kotona tai työpisteen ulkopuolella käsiteltävän tietoaineiston täytyy liittyä työntekijän työtehtäviin ja tarvittaessa aineistojen säilytyspaikka tulee voida lukita.
- Luottamukselliset asiakirjat on myös etätyössä hävitettävä tietoturvallisesti, organisaation ohjeiden mukaisesti.

Etätyöstä sopiminen

- Säännöllistä etätyötä koskevassa sopimuksessa on syytä sopia seuraavista asioista:
 - etätyön osuus työajasta (myös, jos tietyt viikonpäivät)
 - etätyön suorituspaikka
 - työvälineet sekä puhelin- ja tietoliikenneyhteydet
 - etätyössä hoidettavat tehtävät
 - yhteydenpito työpaikalle ja tavoitettavuus
 - työn seuranta ja raportointi
 - tietosuoja ja tietoturva, asiakirjojen säilytys
 - sopimuksen kesto
 - sopimuksen ”irtisanomisaika”

- Etätyösopimus voidaan lähtökohtaisesti päättää kumman tahansa osapuolen toivomuksesta milloin tahansa.

- Esimiehellä on oikeus työstä johtuvista syistä edellyttää läsnäoloa työpaikalla poiketen etätyösopimuksesta.

Etätyön johtaminen käytännössä

- ❑ Etätyössä työntekijän työskentelyä ja työssä suoriutumista seurataan samoin kuin läsnätyössäkin.
- ❑ Etätyössä työlle saattaa olla syytä määritellä erityisen selkeät tavoitteet ja toimintatavat niiden seurantaan: miten ja milloin raportoidaan ja miten tavoitteiden toteutuminen arvioidaan.
- ❑ Esimiehen ja työntekijän on tarpeen keskustella erityisesti mm. etätyön työskentelyolosuhteista, sisäisen viestinnän toimivuudesta ja toimintaperiaatteista, etätyön vaikutuksista yksikön työjärjestelyihin, työajan hallinnasta sekä asetetuista tavoitteista ja niiden saavuttamisesta.
- ❑ Esimiehen on huolehdittava, että pystyy seuraamaan työntekijän työhyvinvointia myös etänä.

Linjaus etätyöstä

- Näkemykseni on, että parhaalla tavalla etätyö toimii normaalioloissa hybridimallina, jossa työtä tehdään osin työpaikalla ja osin etänä.
- Seurakunnan ja seurakuntayhtymän kontekstissa pidän hyvänä linjausta, että säännöllistä etätyötä on mahdollisuus tehdä enintään kaksi päivää viikossa.
- Tällä etätyön määrällä työntekijöitä on työpaikalla pitkin viikkoa varsin runsaasti.
- Esimiesten on syytä velvoittaa työntekijöitä olemaan fyysisesti paikalla tietyissä tilaisuuksissa ja kokouksissa eli niinä päivinä etätyötä ei tehdä.