

Etätyö

312/01.01.03/2017

HJ 11.06.2018 § 16

Lisätiedot:

henkilöstöpäällikkö Päivi Hytönen, puh. 050 382 2754  
etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

Henkilöstöjaosto on päättänyt 25.10.2017 etätyön kokeilusta ajalla 1.1.–30.6.2018. Samalla päätettiin tehdä etätyön kokeilun kokemuksista kysely etätyössä työskennelleille ja heidän esimiehilleen. Päätöksessä todettiin lisäksi, että vasta kyselyn tulosten arvioinnin jälkeen tehdään päätös, voidaanko etätyö ottaa yhdeksi työnteon muodoksi pysyvästi ja onko annettu ohjeistus riittävä.

Etätyötä on voitu tehdä silloin kun siitä on tehty työnantajan kanssa erillinen kirjallinen sopimus. Etätyön tekemiseen on laadittu ohjeet, sekä sopimuslomake jonka etätyötä tekevä työntekijä täyttää yhdessä esimiehensä kanssa. Kuntatyössä suurin osa on palvelutoimintaa ja tämän takia etätyön tekeminen ei ole mahdollista kaikissa tehtävissä. Etätyön tekemisen edellytyksenä on, että sekä työntekijä, että esimies ovat pohtineet riittävästi etätyön tekemisen edellytyksiä tehtävän työn, etätyöntekijän, asiakkaan ja työyhteisön kannalta. Työllä tulee olla selkeät tavoitteet eikä työn tekeminen edellytä jatkuvaa työyksikössä paikallaan oloa. Etätyöhön sovelletaan samoja lakeja ja työ- ja virkaehtosopimuksia kuin mitä vastaavaan, työnantajan tiloissa, tehtävään työhön sovelletaan. Etätyötä voidaan tehdä työ- ja virkasuhteessa. Esimiesasemassa olevat henkilöt eivät ole voineet tehdä säännöllisesti etätyötä kokeilun aikana.

Etätyötä voi tehdä säännöllisesti siten, että työntekijä on 1–2 päivää viikossa etätyössä ja muuten normaalisti työpaikalla. Etätyötä voi tehdä myös erikseen sovitun ajan kertaluonteisesti. Etätyöpäivien määrä voi olla kuu-kaudessa enintään kuusi työpäivää ja peräkkäisten etätyöpäivien määrä voi olla enintään kaksi. Esimies määrittelee etätyönä tehtävän työn ja etätyön laajuuden. Työskentelylle asetetaan selkeät, työmäärään suhteutetut tavoitteet ja aikataulut. Esimies valvoo tehtävän tuloksellisuutta ja että työn määrä pysyy kohtuullisena.

Etätyön suunnittelussa on tullut ottaa huomioon, että etätyö on luonteeltaan sellaista, josta ei makseta ylityökorvauksia. Etätyöpäivän pituus on sama kuin henkilön normaalin työpäivän pituus eikä etätyöpäiviltä kerry lisä- tai ylitöitä tai saldomuutoksia liukuvassa työajassa oleville. Esimies sopii etätyöntekijän kanssa siitä, miten yhteydenpito etätyöpäivinä tapahtuu esimieheen, työyhteisöön sekä asiakkaisiin.

Etätyötä tekeviä työntekijöitä on kokeilun aikana ollut yhteensä 29 henkilöä. Etätyöntekijöistä 35 % teki etätyötä säännöllisesti, eli 1–2 etätyöpäivää/viikko ja loput ajoittain yksittäisiä etäpäiviä. Palaute etätyön tekemisestä oli erittäin positiivista, sekä henkilöstön, että esimiesten puolelta. Motivaation koettiin lisääntyneen ja etätyöpäivinä työn tulokset saavutettiin, kun

niitä verrattiin esimiehen kanssa yhdessä sovittuihin tavoitteisiin. Raportointi tuloksista, yhteydenpito asiakkaisiin, työyhteisöön ja etätyöntekijään toimivat hyvin. Jonkin verran kehitettävää ilmeni etäyhteysien osalta silloin kun tehtävä edellytti yhteyttä työpaikalle esimerkiksi yhteisiin tiedostoihin. Yhteiset palaverikäytännöt vaativat myös kehittämissä joissain yksiköissä silloin kun yksikössä on useita etätyöntekijöitä. Tehdyn kyselyn perusteella etätyöntekijät eivät aina kokeneet ergonomia-asioita tärkeiksi etätyöpäivinä. Kyselyyn vastanneista sekä esimiehet ja että työntekijät olivat sitä mieltä, että etätyön tekemisen mahdollisuus tulee olla myös esimiehillä yksittäisten, erikseen sovittavien päivien osalta. Henkilöstöhallinto laatii vielä erilliset ohjeet toimialoille käyttöönnotosta.

HP:

Henkilöstöjaosto päättää vakiinnuttaa etätyön 1.7.2018 lukien.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin.