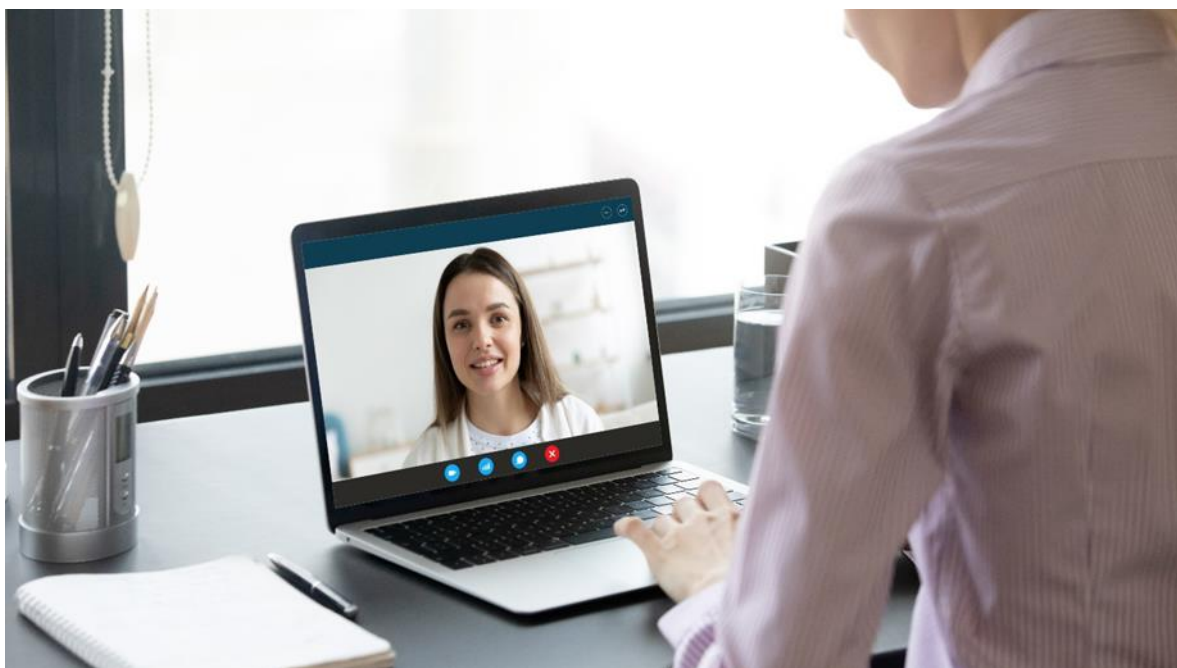




Savonlinna

HYBRIDITYÖN TOIMINTAMALLI

Savonlinnan kaupunki



Keskushallinto
Henkilöstöpalvelut

SAVONLINNA.FI



Sisällys

1	Johdanto	3
2	Hybridityö	4
2.1	Etä- ja hybridityöstä sopiminen.....	5
2.2	Huomioon otettavia asioita	6
3	Palvelussuhteen ehdot etä- ja hybridityössä.....	6
3.1	Matkakustannusten korvaukset	7
3.1.1	Matkakustannusten korvaukset ja etätyö	7

1 JOHDANTO

Etätyön tekeminen on lisääntynyt merkittävästi monella työpaikalla ja etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ yleistyvät nopeasti työelämässä. Digitalisaation myötä työ on irtautunut paikasta ja ajasta erityisesti tieto- ja asiantuntijatyössä, työnteon paikat ja ajat ovat monimuotoistuneet.

Savonlinnan kaupungilla on ollut vuodesta 2017 alkaen Etätyön ohjeet ja sopimus-toimintamalli. Tämän hybridityön toimintamallin tarkoituksena on tarkentaa olemassa olevaa toimintamallia tämänhetkisessä tilanteessa siirryttäessä koronapandemian myötä uudenlaiseen työn tekemisen tapaan.

Etätyöllä tarkoitetaan työtä, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, mutta joka työnantajan kanssa ennalta sovitusti tehdään muualla. Etätyöpaikalla tarkoitetaan esim. työntekijän kotia tai vapaa-ajan asuntoa. Etätyö koskee nimenomaan asiantuntija- ja toimistotyön tekijöitä, edelleen on paljon töitä, joita ei voi tehdä etänä.

Hybridityö on monipaikkaista työtä, jota tehdään säännöllisesti sekä työpaikalla että sen ulkopuolella, kuten kotona. Hybridityö tarkoittaa työn vuorottelua työpaikan ja etätyön välillä.

Esimies päättää etätyön tekemisestä ja siihen soveltuvista työtehtävistä. Etätyöksi soveltuu työ, joka ei ole työnantajan työpaikkaan sidottua ja jossa henkilökohtaiseen läsnäoloon perustuva kanssakäyminen on vähäisempää, esim. asiantuntija-, suunnittelu- ja projektiluontoiset tehtävät. Se voi soveltua myös sellaisiin asiakaspalvelutehtäviin, joissa yhteydenpito tapahtuu puhelimitse ja tietojärjestelmien avulla.

Etätyö perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen. Se edellyttää työntekijältä kykyä itsensä johtamiseen, itsenäiseen työskentelyyn ja ajankäyttöön. Henkilöllä tulee lisäksi olla käytettävissä työtehtävien hoitamiseen soveltuva työtila ja työrauha, esim. etätyön tekeminen ei ole mahdollista kodin ja työpaikan välisillä matkoilla.

Etätyössä seurataan työajan sijaan työn tuloksia, minkä vuoksi työntekijälle asetettavat tavoitteet on määriteltävä niin, että tavoitteita voidaan seurata. Tavoitteet asetetaan ja niitä seurataan säännöllisesti. Etätyöhön liittyvistä tavoitteista ja seurannasta sovitaan tarkemmin etätyösopimuksessa. Etätyön mahdollistamisesta ei saa aiheutua ylimääräisiä kuluja työnantajalle.

Henkilöiden hajautuminen etätöihin haastaa yhteisöllisyyttä ja sosiaalista kanssakäymistä, mitä varten on entistä tärkeämpää, että sovitaan yhteydenpidon tavoista ja muista etätyön tekemisen pelisäännöistä. Yhteydenpidossa on hyvä hyödyntää erilaisia menettelytapoja ja tietoverkon tarjoamia mahdollisuuksia yhteydenpitoon, esim. erilaisia kokoussovelluksia.

2 HYBRIDITYÖ

Työhyvinvoinnin johtamisessa korostuu suorituksen johtamisen sijaan oppimisen ja yhteistyösuhteiden johtaminen. Parhaimmillaan hybridityö antaa organisaatioille hyvän mahdollisuuden yhdistää etä- ja läsnä työskentelyn parhaat puolet joustavalla tavalla, josta sekä työnantaja että työntekijä hyötyvät ja voivat hyvin. Hybridi- ja etätyöskentelyn etuina pidetään muun muassa työmatka-aikojen lyhenemistä, työn tehostumista sekä työn ja vapaa-ajan välistä joustavuutta. Hybridityöskentely asettaa kuitenkin myös omat haasteensa.

Etätyön edut työntekijälle ja työnantajalle

Riskejä ja haasteita työntekijälle

Etätyön edut työntekijälle

- Työajan joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaan
- Lisääntynyt työrauha ja keskittyminen
- Työtyytyväisyyden ja työtehon paraneminen
- Ajan ja rahan säästöt työmatkoissa
- Työn ja perhe-elämän joustavampi yhteen sovittaminen
- Mahdollisuus valita asuinpaikka muun kuin työn sijaintipaikan perusteella
- Työnteolle tarkoituksenmukaisen paikan valinta
- Osatyökykyisten mahdollisuudet osallistua työelämään
- Mahdollistaa työskentelyn poikkeustilanteissa (liikenneesteet, pandemia, luonnon mullistukset)

Etätyön edut työnantajalle

- Työtehon ja työn tuottavuuden paraneminen
- Työuran piteneminen paremman jaksamisen myötä
- Toimitilojen liittyvät kustannussäästöt
- Lisää työpaikan houkuttelevuutta ja on rekrytointivaltti
- Vähentää työmatkaliikennettä ja ilmastopäästöjä
- Parantaa työnantajien ympäristövastuullisuutta

Etätyön riskejä ja haasteita työntekijälle

- Työajan venyminen sekä työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- Vaikeudet irrottautua työstä ja liiallinen kuormittuminen
- Kotona työskentely vaatii sopeutumista perheeltä
- Sopimattomat tilat ja kalusteet kotona työskentelylle
- Yksinäisyyden ja eristyisyyden kokemukset työyhteisöstä
- Riittämätön tuki esihenkilöiltä ja työtovereilta
- Huoli urakehityksestä ja asemasta organisaatiossa

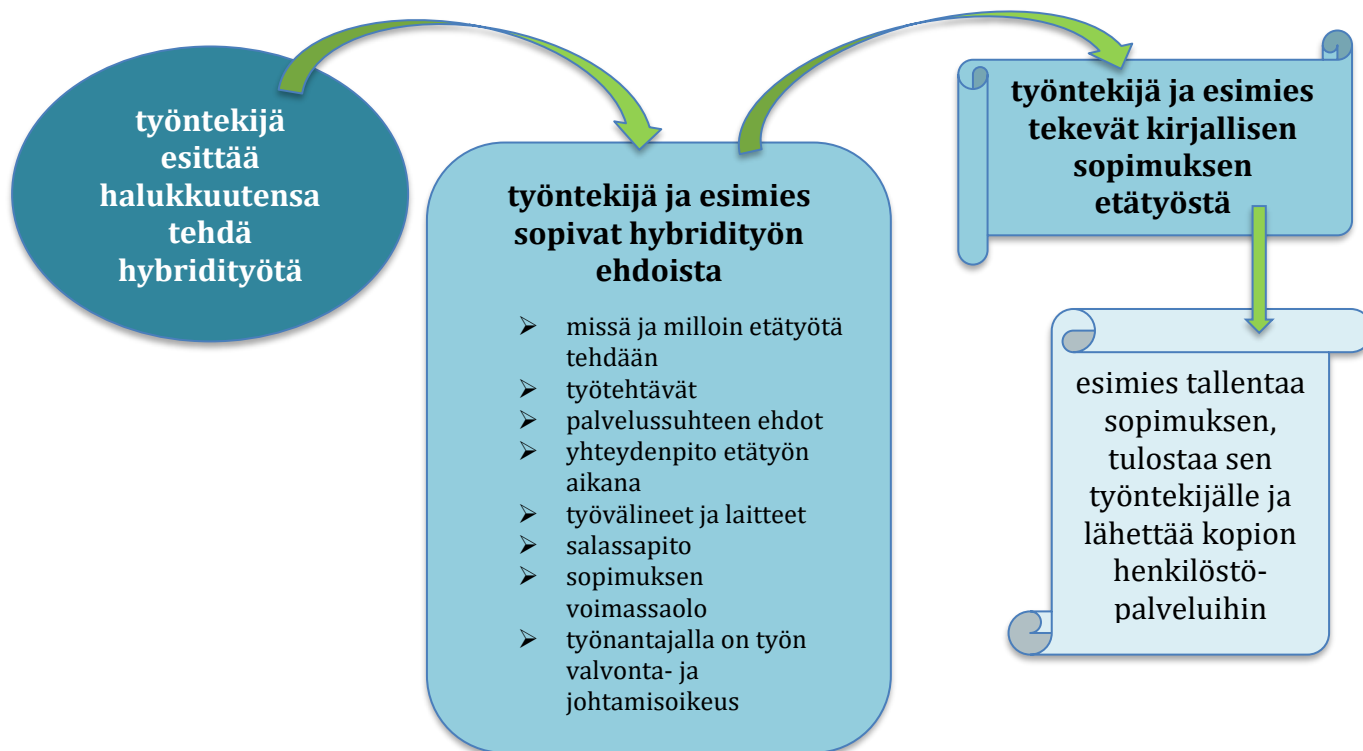
2.1 Etä- ja hybridityöstä sopiminen

Etä- ja hybridityöstä on sovittava ennen työhön ryhtymistä ja määriteltävä pelisäännöt. Lisäksi tulee varmistaa, että työnantajan edustajalla ja työntekijällä on yhtenevä käsitys siitä, mitä, missä, milloin ja miten hybridityötä tehdään. Työnantajan tulee voida osoittaa, että etätyöstä on sovittu. Työpaikoilla tulee luoda periaatteet ja toimintatavat, joita noudatetaan etätyöhön siirryttäessä ja etätyössä (Kuntatyönantaja-lehti 1/21). On tärkeää, että työntekijä/viranhaltija tietää,

- minä päivinä hän voi tehdä etätyötä
- missä hän työskentelee, jos hän ei tee etätyötä
- onko mahdollista, että työnantaja kutsuu kesken työpäivän työntekijän etätyöstä esim. pysyväisluonteiselle työpaikalle

Lähtökohtana on, että työntekijä/viranhaltija itse päättää, mistä hän lähtee töihin. Etätyökäytännöissä on huolehdittava siitä, ettei työntekijälle/viranhaltijalle tule sellaista käsitystä, että työnantaja olisi määrännyt hänet lähtemään töihin esim. etätyöpisteestä. Jos työnantaja määrää lähtöpaikan, matka työntekopaikkaan voi muodostua jo tämän vuoksi työajaksi.

Etätyöstä sopiminen Savonlinnan kaupungilla:



2.2 Huomioon otettavia asioita

- etä- ja hybridityö perustuu vapaaehtoisuuteen
- sopimus etätönn tekemisestä ja siihen liittyvistä ehdoista tehdään kirjallisesti
- työsuhteessa tehtävään etätööhön sovelletaan työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia
- etätö ei rajoita työntekijän oikeutta lakiin perustuvaan yksityisyyden suojaan
- ammatillisiin tarkoituksiin käytettävien ohjelmistojen ja tietojen suojauksen on oltava etätössä lähtökohtaisesti samaa tasoa kuin työnantajan tiloissa työskentelevillä
- työnantaja hankkii tavallisesti työvälineet ja vastaa niiden asentamisesta ja huollosta
- työsuojelua koskevat määräykset soveltuvat pääsääntöisesti myös tööhön, jota sopimuksen mukaan tehdään kotona tai siihen verrattavissa olosuhteissa
- etätöä koskevista suunnitelmista neuvotellaan yhteistoimintalain, työehtosopimusten ja työpaikan käytännön mukaisesti asianomaisen työntekijän tai työntekijöiden edustajan kanssa
- vakuutusturvan kattavuus

Lakisääteinen tapaturmavakuutus on voimassa myös etätössä. Tämän lisäksi työnantaja on ottanut erillisen etätövuakuutuksen toistaiseksi voimassa olevana. Työntekijällä on aina selvitysvelvollisuus työtapaturmasta ja niistä olosuhteista, joissa se on tapahtunut. Etätössä sattunut tapaturma on työtapaturma vain, jos se sattuu työtehtäviä hoidettaessa tai työmatkalla. Jos tapaturma sattuu esim. kotiaskareissa tai kaupassa käynnin yhteydessä, kysymyksessä ei ole työtapaturma.

Selvitettäviä asioita etätöstä sovittaessa ovat myös tietoliikenteeseen sekä kodin ja työpaikan välisiin matkakustannuksiin liittyvät korvaukset.

3 PALVELUSSUHTEEN EHDOT ETÄ- JA HYBRIDITYÖSSÄ

Työelämän lainsäädäntö on voimassa työn tekemisen paikasta riippumatta, etätössä olevaan henkilöön sovelletaan samoja palvelussuhteen ehtoja kuin muuhunkin henkilöstöön.

Työnantajan oikeus valvoa työntekijän töitä perustuu työsopimuslakiin ja työehtosopimukseen. Työehtosopimus voi määritellä alan työaikajärjestelyt hyvinkin tarkkaan, ja työntekijän työsopimuksessa hänen työtehtävänsä on voitu määritellä yksityiskohtaisesti. Esimerkiksi etätöstä on aina sovittava erikseen yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa. Työturvallisuuslain nojalla työnantajalla on työn valvomisvelvollisuus. Työntekijän velvollisuutena on tehdä työnsä huolellisesti ja noudattaa työnantajan ohjeita.

Työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta, etätöä tekevät kuuluvat lakisääteisen työterveyshuollon piiriin kuten lähityötä tekevätkin.

Palvelussuhteen ehdot määräytyvät samoin kuin tehtäessä työtä varsinaisella työpaikalla. Etätyössä noudatetaan työntekijän tavanomaista työaika, jolloin päivän pituus määräytyy normaalin työajan mukaan. Etätyöpäivän aikana liukuvan työajan piirissä olevien työaikasaldo voi muuttua, mutta ylityötä ei synny kuin esimiehen erillisellä määräyksellä. Jos henkilöllä on käytettävissä mobiilileimaussovellus, käytetään sitä työajan seurannassa.

Työntekijän palkka määräytyy samoin kuin tehtäessä työtä varsinaisella työpaikalla. Vuosilomat, sairauslomat, perhevapaat sekä muut virka- ja työvapaat määräytyvät etätyössä virka- ja työehtosopimusten sekä kaupungin antamien ohjeiden mukaisesti. Alle 12-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi myönnettyä tilapäistä hoitovapaata käytetään lapsen hoitamiseen, ei etätyöhön.

Sairastumisesta ilmoitetaan esimiehelle voimassa olevan sairauspoissaolo-ohjeistuksen mukaan.

3.1 Matkakustannusten korvaukset

Työn tekeminen etätyönä voi edellyttää, että työmatkoista ja niihin liittyvistä korvauksista sovitaan tavanomaista yksityiskohtaisemmin. On hyvä todeta esimerkiksi, mitä pidetään työntekijän varsinaisena työntekopaikkana.

Matkojen osalta lähtökohtana on, että tavanomaisia kodin ja työpaikan välisiä matkoja ei korvata ja työntekijään sovelletaan työehtosopimusta ja organisaation käytäntöä.

Matkakulujen korvaamisen osalta voidaan tehdä paikallinen sopimus, jolla varmistetaan yhteiset tulkinnat matkakulujen korvaamisen osalta. Etätyöhön liittyvistä matkakustannusten korvauksista on neuvoteltu pääsopijajärjestöjen kanssa 25.1.2022, mitkä kuvattuna kohdassa 3.1.1.

3.1.1 Matkakustannusten korvaukset ja etätyö

KVTES:n työaikaluvussa on sovittu siitä, mikä on työaika ja liitteessä 16 on sovittu siitä, missä tilanteissa ja millä tavoin korvataan työmatkasta, virantoimitusmatkasta ja virkamatkasta aiheutuvat kustannukset. KVTES- sopimuksessa ei ole sovittu etätyöhön liittyvien matkojen korvaamisesta. Etätyöpisteen ”sattumanvarainen” sijainti ei voi johtaa siihen, että työnantajien kustannukset nousevat.

Tärkeää, että työntekijä/viranhaltija mm.:

- tietää minä päivinä hän voi tehdä etätyötä
- missä hän työskentelee, jos hän ei tee etätyötä ja
- onko mahdollista, että työnantaja kesken työpäivän kutsuu työntekijän etätyöstä esim. työpaikalle

Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työntekijälle/viranhaltijalle tule sellaista käsitystä, että työnantaja olisi määrännyt hänet lähtemään töihin esim. etätyöpisteestä. Jos työnantaja määrää lähtöpaikan, voi matka työntekopaikkaan jo tämän vuoksi muodostua työajaksi.

Työntekijöiden/viranhaltijoiden työpaikka on määritetty työehtosopimuksessa/virkamääräyksessä, mutta etätyön tekeminen mahdollistetaan

työntekijän/viranhaltijan omasta pyynnöstä etätyösopimuksella (työn luonne huomioiden). Etätyöstä aiheutuvia matkakuluja vakituiseksi määritettyyn työpaikkaan ei korvata, mutta työhön liittyvät muut matkat korvataan ennalta sovitusti KVTES:n kirjausten mukaisesti (KVTES liite 16).

Ohjeistus on pääsääntöisesti seuraava:

Työntekijän päivittäinen työpaikka määritetään työsopimuksessa/virkamääräyksessä, työmatkat kotoa työpaikalle huomioidaan verotuksessa. Etätyöpisteen ja työpaikan välisiä matkakustannuksia ei korvata työnantajan toimesta. Mikäli työntekijä käy etätyöpäivänä omalla työpaikallaan, tästä ei synny korvattavia matkakustannuksia. Virka- ja virantoimitusmatkojen osalta sovelletaan virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä. Mikäli työntekijä käy etätyöpäivän aikana työhön liittyvässä palaverissa, niin päivittäiseksi luettavat matkat kodin ja työpaikan välillä eivät ole työaikaa, eivätkä oikeuta matkakustannusten korvauksiin.

Esimerkkejä:

1. Ensimmäinen matka etätyöpaikasta työpaikkaan työpäivän alussa: Matkat eivät ole työaikaa, työnantaja ei korvaa matkaa. Vastaavasti paluumatka työpäivän aikana tai työpäivän jälkeen ei ole työaikaa ja työnantaja ei korvaa matkaa.

2. Ensimmäinen matka etätyöpaikasta muuhun työpisteeseen kuin työpaikkaan työpäivän alussa: Jos matkasta asunnolta muuhun ensimmäiseen työpisteeseen tai vastaavasti viimeisestä työpisteestä asunnolle aiheutuu työpaikalle matkustamista suurempia kustannuksia, kustannusten erotus korvataan matkustamiskustannuksia koskevien määräysten mukaan (matkakustannusliite 16, 2 § 2 mom.).

- Em. sopimuskohdan mukaan toimitaan myös etätyötä tehtäessä, eli vertaillaan tavanomaista matkaa asunnolta työpaikalle matkaan, joka asunnolta tehtäisiin muuhun työpisteeseen. Kts. kyseisen sopimuskohdan laskentaesimerkit.
- Jos työntekijälle/viranhaltijalle etätyöpisteen sijainnin vuoksi aiheutuu suurempia kustannuksia, näitä ei hänelle korvata.

3. Ensimmäinen matka etätyöpaikasta työpaikkaan työpäivän aikana eli työvuoron aikana: Matkat eivät ole työaikaa, työnantaja ei korvaa matkaa. Vastaavasti paluumatka työpäivän aikana tai työpäivän jälkeen ei ole työaikaa ja työnantaja ei korvaa matkaa. Kyseinen matka on rinnastettavissa normaaliin työmatkaan eli esimerkkiin 1.

- Jos työnantaja pyytää työntekijää/viranhaltijaa kesken etätyöpäivän työpaikalle, työnantaja ei korvaa matkaa, mutta matka-aika luetaan työaikaan kuuluvaksi.
- Työntekijän/viranhaltijan tulee tietää, missä hänen on tarkoituksenmukaista tehdä etätyötä. Jos etätyötä voi sovitusti tehdä kauempana sijaitsevalla kesämökillä, siitä ei saa muodostua työnantajalle suurempia kustannuksia.

4. Ensimmäinen matka etätyöpaikasta muuhun työpisteeseen kuin työpaikkaan työpäivän aikana eli työvuoron aikana: Jos matkasta asunnosta muuhun ensimmäiseen työpisteeseen tai vastaavasti viimeisestä työpisteestä asunnolle aiheutuu työpaikalle matkustamista suurempia kustannuksia, kustannusten erotus korvataan matkustamiskustannuksia koskevien määräysten mukaan (matkakustannusliite 16, 2 § 2 mom.).

- Em. sopimuskohdan mukaan toimitaan myös etätyötä tehtäessä, eli vertaillaan tavanomaista matkaa asunnosta työpaikalle matkaan, joka asunnosta olisi tehty muuhun työpisteeseen.
- Jos työntekijälle/viranhaltijalle etätyöpisteen sijainnin vuoksi aiheutuu suurempia kustannuksia, ei näitä hänelle korvata.

5. Jos työntekijällä/viranhaltijalla on ennalta arvaamaton tarve käydä kesken työpäivän toisessa työpisteessä/ kokouksessa/asiakkaan luona (virantoimitusmatka)

a: työntekijä/viranhaltija tulee etätyöpaikasta työpaikalle ja aloittaa virantoimitusmatkan työpaikalta:

- matkat työpaikalta toiseen työpisteeseen/kokouspaikkaan/asiakkaan luo ovat virantoimitusmatkoja
- matkat ovat työaikaa ja työnantaja korvaa matkat.

tai:

b: työntekijä/viranhaltija ja työnantaja voivat sopia, että työntekijä menee suoraan etätyöpisteestään em. tilaisuuteen

- työajaksi katsotaan maksimissaan se aika, joka työntekijällä olisi mennyt a-kohdan mukaisesti toimiessaan
- matkoista korvataan maksimissaan euromäärä, joka olisi muodostunut a-kohdan mukaisesti toimimalla

Lähteet:

<https://www.ktlehti.fi/2020/3/Etatyon-hyodyt-eivat-synny-itsestaan>

<https://www.ktlehti.fi/2021/1/etatyosta-tulisi-sopia>

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Etätyö Savonlinnan kaupungilla, Etätyön ohjeet ja- sopimus

Liitteet:

Etätyö Savonlinnan kaupungilla, Etätyön ohjeet ja- sopimus