

Vastaus valtuustoaloitteeseen etätyön hyödyntämisestä kunnan rekrytoinnissa

Valtuusto 26.05.2021 § 82

Maiju Tapiolinnan (ps.) ja Kalle Mustosen (kesk.) ja seitsemän muuta kannattajaa esittävät valtuustoaloitteessa, että Nurmijärven kunnan on rekrytoinneissa mahdollistettava etätyötä tekevän palkkaus.

Päätös

Aloite lähetettiin kunnanhallitukselle valmisteltavaksi.

Kunnanhallitus 20.09.2021 § 251
903/00.02.00.02/2021

Valtuustoaloitteessa esitetään, että kunnan on rekrytoinneissa mahdollistettava etätyötä tekevän palkkaus. Aloitteen mukaan etätyörekrytointi mahdollistaa laaja-alaisen ja jopa globaalin palkkauksen kunnan työtehtäviin ja kunnalla olisi mahdollista löytää nykyistä tehokkaammin ja kustannustehokkaammin työntekijöitä kunnan ulkopuolelta vaativiin asiantuntijatehtäviin.

Kunnassa otettiin etätyöloikka koronapandemian myötä, sillä ennen maaliskuussa 2020 viranomaisten antamaa laajaa suositusta etätyö oli varsin satunnaista ja vähäistä. Keväällä 2020 työkuulttuurin muutos tapahtui nopeasti ja yllättävänkin mutkattomasti. Etätyö jatkuu koronapandemian jälkeenkin eli ns. normaalioloissa mahdollisimman laajasti, koska joustavasta työn organisoinnista saadut kokemukset ovat olleet enimmäkseen myönteisiä. On kuitenkin huomattava, että suurin osa kunnan työtehtävistä on läsnätyötä ja etätyö on mahdollista vain kunnan henkilöstömäärään nähden pienessä osassa työtehtäviä, painottuen erilaisiin asiantuntija- ja hallinnon tehtäviin.

Kunnan normaaliaikoja koskevat etätyön ohjeet uudistettiin syksyllä 2020 siihen astisten kokemusten ja palautteiden pohjalta ja ohjeita on päivitetty elokuussa 2021. Ohjeissa linjataan ja neuvotaan esimerkiksi etätyöstä sopimista ja sen johtamista sekä etätyön palvelussuhdeasioita, työhyvinvointia ja tietosuojaa. Kunnan moninaisten työtehtävien osalta etätyöksi soveltuu parhaiten työ, joka ei ole työpaikkaan sidottua ja jossa tarve henkilökohtaiseen vuorovaikutukseen tai työn välittömään valvontaan on vähäinen. Lisäksi on linjattu, että etätyöjärjestelyiden vuoksi asiakaspalvelun saatavuus ei voi heiketä.

Etätyö on joustava työn organisointitapa, joka perustuu vapaaehtoisuuteen, luottamukseen ja avoimuuteen sekä esimiehen, etätyötä tekevän henkilön, että koko työyhteisön kesken. Etätyön tekeminen on aina harkinnanvaraista eikä työntekijällä ole siihen subjektiivista oikeutta. Etätyöntekijä kuuluu työnantajan työnjohdon ja valvonnan piiriin ja hän tarvitsee riittävät valmiudet sekä tarvittavat työvälineet ja soveltuvan työympäristön etätyöhön. Työnantaja on vastuussa myös etätyöntekijän työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Etätyöstä sovitaan kirjallisesti esimiehen ja työntekijän kesken joko toistaiseksi voimassa olevalla tai määräaikaisella etätyösopimuksella.

Etätyöpaikkana on yleisimmin työntekijän koti, mutta etätyötä voidaan tehdä myös muualla, esimerkiksi vapaa-ajan asunnolla. Joustavuuden rinnalla työntekijän on huolehdittava, että hänen valitsemansa työpiste ei estä häntä käytännössä hoitamasta työ- tai virkavelvollisuuksiaan ja otettava huomioon esimerkiksi tietosuojaan toteutuminen ja työn luonteesta johtuva tarve saapua tarvittaessa varsinaiselle työpaikalle.

Etätyön johtamisessa on olennaista, että työn onnistumisesta ja sujumisesta käydään säännöllisesti keskustelua työntekijän kanssa. Myös tiimissä on tarpeen keskustella etätyön vaikutuksista tiimityön sujuvuuteen, toimintatapoihin, vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyteen sekä sopia etä- ja lähityötä tukevista yhteisistä käytännöistä. Työn sujuvuuden ja yhteisöllisyyden varmistamiseksi työyhteisössä voidaan sopia työtehtävistä, kokouksista ja/tai viikonpäivistä, jolloin kaikki työntekijät ovat lähityössä.

Etätyöhön soveltuviissa työtehtävissä etätyötä voi tehdä säännöllisesti (jatkuva, mutta osittainen etätyö) tai satunnaisesti (aika ajoin yksittäinen etätyöpäivä). Täyttä (jokapäiväistä) etätyötä ilman läsnäolopäiviä ei lähtökohtaisesti voida tehdä muutoin kuin poikkeustilanteissa, koska lähes kaikissa työtehtävissä tarvitaan myös henkilökohtaisia tapaamisia. Lisäksi etätyö ulkomailla tai kulkuneuvoissa ei lähtökohtaisesti ole tietosuojasystä sallittua. Täysi etätyö tai ulkomailta tehtävä etätyö eivät siis lähtökohtaisesti ole mahdollisia ja niistä sopiminen edellyttää erityistä ja tapauskohtaista harkintaa. Muilta osin kunnan etätyön ohjeet mahdollistavat joustavat ja monimuotoiset etätyöskentelyn käytännöt.

Työpaikkailmoitusten julkaisuissa hyödynnetään laajasti ja kunkin ammattialan verkostot huomioiden valtakunnallisia sähköisiä kanavia ja sosiaalista mediaa, perinteisten lehti-ilmoitusten jäädessä vähemmälle. Parin viime vuoden ajan kunnan työnantajakuva on vahvistettu viestinnän keinoin voimakkaasti ja tätä työtä on tärkeää jatkaa, myös uusia keinoja ja kanavia sekä hakijakokemuksia hyödyntäen. Etätyön joustavuuden mahdollisuuksia tuodaan esille rekrytoitaessa uusia henkilöitä tehtäviin, jotka soveltuvat etätyöhön. Työpaikkailmoittelussa tämä ja muut työnantajan tarjoamat myönteiset asiat kannattaa viestiä yhä näkyvämmiin, koska työnantajien välinen kilpailu työntekijöistä on kiihtynyt ja pula työntekijöistä näyttää laajenevan useissa ammattiryhmissä. Lisäksi arvioidaan mahdollisuuksia tarjota tiloja etätyöskentelyyn.

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Esite

Kunnanhallitus päättää esittää valtuustolle, että se päättää

1. hyväksyä edellä annetun vastauksen valtuustoaloitteeseen sekä
2. todeta, ettei valtuustoaloite anna aiheutta muihin toimenpiteisiin ja valtuustoaloite todetaan loppuun käsitellyksi.

Pöytäkirja tarkastetaan tämän asian osalta heti kokouksessa.

Valmistelija

henkilöstöjohtaja Leena Ojala, puh. 040 317 4409

Päätös

Kunnanhallitus päätti esittää valtuustolle, että se päättää

1. hyväksyä edellä annetun vastauksen valtuustoaloitteeseen sekä
2. todeta, ettei valtuustoaloite anna aihetta muihin toimenpiteisiin ja valtuustoaloite todetaan loppuun käsitellyksi.

Pöytäkirja tarkastettiin tämän asian osalta heti kokouksessa.