# VALTUUSTOALOITE

## Kunnan viranhaltijoiden sekä työntekijöiden etätyökäytäntöjen, läsnäolon ja tavoitettavuuden selvittäminen

Kuntalaisilta saadun palautteen perusteella on herännyt kysymyksiä kunnan viranhaltijoiden ja työntekijöiden tavoitettavuudesta, asioinnista kunnan toimipisteissä sekä siitä, mistä kuntalainen saa ajantasaisen tiedon henkilön tavoitettavuudesta. Palautteen perusteella ei voida tehdä johtopäätöksiä yksittäisten työntekijöiden toiminnasta, mutta se antaa perusteen selvittää toimintakäytäntöjä koko organisaation tasolla.

Rautavaaran kunnan henkilöstöoppaassa on jo määritelty etätyön, tavoitettavuuden ja työajanseurannan periaatteita. Henkilöstöoppaan mukaan etätyöstä sekä sen ajankohdasta, kestosta ja sisällöstä sovitaan esihenkilön kanssa kirjallisesti ennen etätyön aloittamista, ja allekirjoitettu sopimus toimitetaan arkistoon. Henkilöstön tulee olla työnantajan tavoitettavissa klo 9.00–14.00, myös etätyöpäivinä puhelimitse tai Teamsin kautta. Palaverit ja asiakastapaamiset merkitään sähköpostikalenteriin.

Henkilöstöoppaan mukaan kunnassa käytetään Nepton-työajanseurantajärjestelmää, johon kirjaukset tulee tehdä reaaliaikaisesti. Lähiesihenkilöt huolehtivat leimausten hyväksymisestä kuun lopussa sekä työaikaraporttien ottamisesta ja arkistoinnista. Työaikalaissa (872/2019) säädetään työnantajan työaikakirjanpitovelvollisuudesta. Aloitteen tarkoituksena ei siten ole selvittää, onko näitä ohjeita tai järjestelmiä olemassa, vaan miten niiden toteutuminen käytännössä varmistetaan ja palvelevatko nykyiset käytännöt kuntalaisia riittävästi.

Kuntalaisten palvelujen saatavuuden ja henkilöstön tasapuolisen kohtelun näkökulmasta on perusteltua arvioida myös etätyöpäivien määrää ja etätyön tarpeellisuutta eri tilanteissa. Yhtenä selvitettävänä vaihtoehtona voisi olla etätyön rajaaminen lähtökohtaisesti enintään yhteen päivään viikossa kaikille niille, joiden tehtävissä etätyö on mahdollista. Arvioinnissa olisi hyvä tarkastella, missä määrin etätyö on tarkoituksenmukaista silloin, kun kodin ja työpaikan välinen matka on lyhyt vai olisiko se sama yhden päivän lähtökohtainen enimmäismäärä perusteltu myös heille kuin myös pitkän työmatkan päässä asuville.

Esitän, että kunnanhallitus valmistelee koko kunnan organisaatiota koskevan selvityksen seuraavista asioista:

### 1. Etätyön määrä ja käytännöt

- Kuinka laajasti etätyötä tehdään eri toimialoilla ja tehtäväryhmissä, ja kuinka paljon etätyöpäiviä kertyy?
- Miten kirjallisten etätyösopimusten tekeminen, hyväksyminen ja arkistointi varmistetaan käytännössä?
- Millä perusteilla etätyön määrästä ja mahdollisista rajoituksista päätetään, ja ovatko käytännöt tehtävien luonteen huomioon ottaen tasapuolisia?
- Olisiko kuntalaisten palvelujen saatavuuden ja yhdenmukaisten käytäntöjen kannalta tarkoituksenmukaista rajata etätyö lähtökohtaisesti enintään yhteen päivään viikossa, työmatkan pituudesta riippumatta?
- Miten kodin ja työpaikan välinen etäisyys, etätyön tosiasiallinen tarve ja työtehtävien erityispiirteet olisi perusteltua huomioida etätyökäytännöissä?

### 2. Läsnäolo, tavoitettavuus ja kuntalaisten asiointi

- Miten henkilöstöoppaan mukaista tavoitettavuutta klo 9.00–14.00 toteutetaan ja varmistetaan etätyössä sekä työpaikalla?

- Miten kuntalaisille kerrotaan asiointimahdollisuuksista, vastaanottoajoista ja siitä, miten tarvittava viranhaltija tai työntekijä tavoitetaan?
- Miten kalenterimerkintöjä, poissaolotietoja ja sijaisjärjestelyjä hyödynnetään palvelujen jatkuvuuden turvaamisessa?
- Onko tarpeen täsmentää tehtäväkohtaisia läsnäolo- tai vastaanottokäytäntöjä?

**3. Työajanseuranta ja esihenkilövalvonta**

- Miten Neptonin reaaliaikaisen työajankirjauksen toteutumista seurataan sekä lähi- että etätyössä?
- Miten lähiesihenkilöiden kuukausittainen leimausten hyväksyntä ja raporttien arkistointi toteutuvat?
- Miten työtehtävien etenemistä, työn tuloksellisuutta ja palvelujen laatua arvioidaan työskentelypaikasta riippumatta?

**4. Vaikutukset ja ohjeiden kehittämistarve**

- Miten nykyiset etätyö- ja läsnäolokäytännöt vaikuttavat kuntalaisten palvelujen saatavuuteen, työn sujuvuuteen ja kustannuksiin?
- Ovatko henkilöstöoppaan ja erillisten etätyöohjeiden määräykset riittävän selkeät, ajantasaiset ja yhdenmukaisesti sovelletut?
- Olisiko etätyöpäivien mahdollisella rajaamisella vaikutuksia kuntalaisten asiointiin ja henkilöstön tasapuoliseen kohteluun?
- Onko selvityksen perusteella tarvetta päivittää etätyöohjeita, tavoitettavuus- ja asiointikäytäntöjä tai työajanseurannan menettelyjä?

**Aloitteen esitys**

Esitän, että kunnanhallitus valmistelee edellä kuvatun, ensisijaisesti koko organisaatiota ja toimintakäytäntöjä koskevan selvityksen sekä saattaa sen tulokset kunnanvaltuuston tietoon ja käsiteltäväksi. Selvityksen perusteella kunnanhallituksen tulee arvioida mahdollinen tarve päivittää etätyöohjeistusta ja kehittää henkilöstön tavoitettavuutta, läsnäolokäytäntöjä sekä työajanseurantaa. Arviointiin sisältyisi myös mahdollisuus yhtenäiseen, lähtökohtaisesti enintään yhden etätyöpäivän viikkokäytäntöön, mikäli sen todetaan parantavan kuntalaisten palveluja ja olevan tehtävien kannalta perusteltu.

Selvitys tulee toteuttaa henkilöstön yksityisyyttä ja tietosuojaa kunnioittaen siten, ettei yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaisia työaika- tai poissaolotietoja tarpeettomasti julkaista. Tavoitteena on varmistaa kuntalaisten sujuva asiointi, selkeät ja tasapuoliset toimintatavat sekä toimiva johtaminen.

Paikka ja päivämäärä: RAUTAVAARA 9.11.2026

Valtuutetut:

Hannele Pesonen
Ville Roiniin
Tiina Fehr
Hanne Tuppurainen
Anu Karmitsa
Jussi Leppänen
Merja Kortelainen
Tarja Tuppurainen