

SAMI TANTARIMÄKI

FT, Suunnittelija

Turun yliopiston Brahea-keskus

Etätyö tulee taas!

Työn murroksen mukanaan tuomat mahdollisuudet maaseudun kunnille ja kaupungeille

Etätyö on mielenkiintoinen ilmiö: se on yhtä aikaa ajaton ja aikansa elänyt. Uusia tulemisia on suurin piirtein yhtä paljon kuin on variaatioita nimityksineen. Ja niitä on paljon: joustotyö, läsnätyö, lähityö, rytmityö, hajautettu työ, paikasta riippumaton työ, monipaikainen työ, verkostotyö ja niin edelleen. Nyt korona-pandemia (COVID-19) kirjoittaa oman lukunsa etätyön ja etäratkaisujen edistymisen historiaan Suomessakin.

Epidemia nosti kansallisen kokeilukulttuurin uudelle tasolle, paikasta riippumattoman työn keskusteluun ja laajakaistakaistaverkon kantokyvyn puntariin (mm. SSS 2020; TS 2020; Turunen 2020). Pitkän päälle korona on kuitenkin vain piikki tilastoissa, ja pysyvät ratkaisut edellyttävät edelleen pitkäjänteisempää ja strategisempaa otetta. Työn murros oli jo meneillään, etätyö näkyi otsikoissa, valokuituinvestointien vaikutus keskusteluissa ja paikasta riippumattoman työn mahdollisuudet maaseudun kehittämisen agendalla (mm. Malkamäki 2019; 2020b-c; Määttä 2019; Jaakkola 2020; Hirvonen ym. 2020).

Työn ja teknologian murros on jo pitkään nähty maaseudun(kin) mahdollisuutena, mutta tähän ei ole kuitenkaan haluttu, uskallettu tai ymmärretty tarttua. Ei, vaikka maaseuduilla työ, osaaminen, asiantuntijuus ja uudet työmahdollisuudet ovat jo pitkään olleet muutakin kuin mielikuvien perinteiset maaseudun työt vaatimuksineen. Pitää miettiä uudelleen sekä sitä, mistä kaikesta ponnistetaankaan, että sitä, miten maaseutuja

kuntineen ja kaupunkeineen esitellään tämän päivän työmarkkinoille. Elinvoimainen maaseutu tarvitsee työtä ja tekijöitä ja se tarjoaa työtä ja tekijöitä. Ainakin osin ratkaisuja on löydettävissä paikasta riippumattomien konstein, kuten mallit maailmalta ja työelämästä jo osoittavat. Katsotaan tarkemmin, miksi työn murroksen mukanaan tuomiin mahdollisuuksiin tulisi kiinnittää huomiota.

Työelämän sukupolvenvaihdos

Etätyö on kestänyt aikaa. Se on ja pysyy, tulee taas ja sen jälkeenkin. Tältä se vaikuttaa vasten historiaa, joka alkoi jo 1980-luvulla etätyökokeiluista, sai vauhtia 1980- ja 1990-luvun vaihteen tietotuvista, yleistyi entisestään mikrotietokeiden yleistyessä 1990 -luvun loppupuolella (Leinamo 2009, 13, 32, 48; Tantarimäki 2018) ja jatkuu yhä. Se on vakiintunut käsitteeksi, joka yksinkertaisuudessaan kuvaa tilannetta, jossa työtä tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa.

Kehityskaarellaan etätyö tulee osoittaneeksi myös sen, miten pitkään työn murros voi kestää. Työn murroksella tarkoitetaan vuosia ja jopa vuosikymmeniä kestävää muutosta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työmaailmaa ja -ympäristöä (Kuntatyönantajat 2019). Hitautta selittävät pitkälti työelämän yhä jäykät rakenteet sekä teollisen ajan linjatuohtantoon perustuva työkuulttuuri niilläkin aloilla, joissa työ on jo monimuotoista (Sitra 2020).

”Nimeä ei liene tarpeen muuttaa, toimintatapoja sitäkin enemmän.” Rauramon (2017) näkemys kiteyttää hyvin asiantilan. Kommentilla viitataan ennen kaikkea työyhteisöjen sisäisiin toimintatapoihin, mutta itse näen toimintatapojen muutostarpeen laajempaan työvoimatarpeen, aluekehittämisen ja elinvoimaisuuden asiana.

Nimen vaihtaminen on tavallaan jo mahdotontakin, sillä jokainen uusi versio on variaatio etätyöstä, joka perusteellaan etätyön kautta – hyvässä tai pahassa. Nimivariation kun voi katsoa kertovan sekä yhteiskunnan ja työelämän muutoksesta että käsitteeseen kohdistuvasta kritiikistä. Työn murrosta ajatellen ”uudet vaatteet” ovat käsitteen päivittämistä ajan hengessä, kun taas kritiikissä näkee halun irtautua käsitteen kantamasta edistymättömyyden, epäluottamuksen ja mielikuvien painolastista; ”Paljon puhetta, vähän tuloksia”, kuten Leinamo raporttinsa osuvasti otsikoi vuosikymmen sitten (2009). Vastaavin ajatuksin ja samoihin

aikoihin olin itsekin muokkaamassa käsitystä uusiksi ”joustavan työkuluttuuriin” nimissä (Distansarbetaren - Interreg 2006–2007 & Flexible Working Culture (FLEX) -Interreg 2010–2012 -hankkeet). ”Joustotyöstä” puhuu myös jo 1990-luvulla perustettu Suomen joustotyöyhdistys (2020). Termi on pitkälti linjassa uuden työaikalain mukaisen ”joustavan työn” kanssa ja sikäli (taas) ajassa kiinni (TEM 2020). Maailma tuntee silti parhaiten etätöön.

Paikasta riippumattomuudessa nähtävien mahdollisuuksien ohella monipaikkaisuuden potentiaali puhuttaa etenkin maaseutuyhteydessä (esim. Lehtonen ym. 2019; Alasalmi ym. 2020). Monipaikkaisuus on yksinkertaisuudessaan ihmisen pysyväluonteisempaa aktiivisuutta useassa paikassa. Käsitteeseen on usein liitetty tietynlainen vastakkainasettelu kaupungin ja maaseudun kesken, tutun ja tuntemattoman paikan kesken tai kodin ja kesäasunnon kesken. Kesäasukas lieneekin helpoin määritelmä monipaikkaiselle ihmiselle, mutta tällainen henkilö voi olla yhtälailla turisti, keikkatyöläinen tai vaikka siirtolainen. Määritelmiä on monia (Di Marino ym. 2018, 2018–2019). Monipaikkaista työtä ajatellen Di Marinon (ym. 2018) ajatukset voisi tiivistää siten, että monipaikkainen työntekijä osaa hyödyntää fyysiset ja virtuaaliset ympäristöt siinä missä myös sen ajan, jonka käyttää siirtymiseen vaihtoehtoisten työpisteiden ja kohteiden välillä.

Puhutaan myös työvoiman alueellisesta ja ammatillisesta liikkuvuudesta, toisin sanoen työn perässä muuttamisesta, työpaikan vaihtamisesta tai ammatin vaihtamisesta. Suomessa ammatillisen liikkuvuuden on todettu olevan vähäistä, mikä kertoo ennen kaikkea työpaikkauskollisuudesta. Toinen tekijä ovat asuntomarkkinat, jotka tekevät työn perässä muuttamisesta taloudellisesti haastavaa (Pylkkänen 2019). Työpaikkojen uudelleen sijoittelu tai alueellistaminen on ollut myös yksi pitkään käytetty keino, mutta sen onnistumisesta, toimivuudesta ja vaikutuksista ollaan monta mieltä niin meillä kuin muuallakin (Picchi 2018b; Lilja 2017; Yliskylä-Peuralahti 2004).

Viimeisimmän työn ja työvoiman alueellista liikkuvuutta ja väestön monipaikkaisuutta tarkastelleen tutkimuksen (Alasalmi ym. 2020, 144) mukaan alueellisen liikkuvuuden lisääminen on ollut varsin tehoton keino työttömyyden alentamiseksi, mutta liikkuvuuteen kannustaminen voi olla yksilötasolla tehokasta. Tutkimuksessa myös ehdotetaan, että työnvälityksessä tehostettaisiin työpaikkavaihtoehtojen kartoittamista ja tarjoamista oman työssäkäyntialueen ulkopuolelta. Samansuuntaisia

toimenpide-ehdotuksia esitetään myös samaan aikaan julkaistussa paikkariippumattoman työn edistämisen edellytyksiä ruotineessa selvityksessä (Määttä 2020).

Nyt monipaikkaisuutta, paikasta riippumatonta työtä, työn joustoja ja etätyötä tukevaa kehitystä vauhdittavat teknologia, digitalisaatio, alustatalous sekä teollisen vallankumouksen viimeisimpänä vaiheena autoomaatio ja tekoäly (Ennakointiakatemia 2020). Samalla avautuu uusia mahdollisuuksia myös maaseudulle: ”The digital economy, and the promise of succeeding anywhere” (Sisson 2019).

Lisäksi Y-sukupolvi (”milleniaalit”) ja Z-sukupolvi tulevat määrittelemään työnteon paikkoja ja tapoja uudelleen. He suosivat individualismia, autenttista ja ekoystävällistä elämäntyyliä, työn ja muun elämän tasapainoa sekä joustavia työaikoja ja työtapoja. Vaikka nämä sukupolvet edelleen suosivat myös kaupunkiasumista, on huomattu että suurkaupunkiympäristö ei ole ainoa vastaus toiveiden saavuttamiseen, vaan maaseutu pikkukaupunkeineenkin vetää puoleensa. Huomion arvoinen taustatekijä on sekin, että kaupunkien ja maaseutujen ”milleniaaleissa” ja ”zetoissa” on eroja (Berkup 2014; Ozkan & Solmas; Singh & Dangmei 2016; Villwock-Witte 2016; Patek 2018; Freedman 2020).

Maaseudun kuntien ja kaupunkien tulevaisuutta ajatellen elämme ja olemme tilanteessa, jossa nykyiset ja tulevat sukupolvet eivät siis välttämättä enää jaa perinteisellä tavalla organisoitua työkäsitystä. Olemme myös tilanteessa, jossa työntajat ymmärtävät yhä paremmin etätyöntekijöiden arvon. Samaan aikaan maaseudun taantuvat kesukset etsivät keinoja elvyttää elinvoimaansa, mihin tueksi ovat tulleet kasvu- ja innovaatiopolitiikasta tutut älykkään erikoistumisen johdannaiset älykkään monipuolistumisen, sopeutumisen, kylän, maaseudun ja alueen konseptineen. Samoin kuin resilienssi ja paikkaperustaisuuskin uudella otteella (mm. ENRD 2017; Teräs 2018; Giacomatti & Teräs 2019).

Muuttuva työ ja muuttuva työn maantiede

Työn murros näkyy jo siinä miten ammatteja on poistunut, on uhan alla, on syntynyt ja millaisia niiden arvellaan olevan tulevaisuudessa.

Palkansaajien tutkimuskeskuksen mukaan uhanalaisia ammatteja ovat toimistotyöntekijät, myyjät, asentajat, korjaajat, konepajatyöntekijät, teollisuustuotteiden kokoonpanijat, asiakaspalvelun työntekijät, käsityö-

tuotteiden valmistajat ja painoalan työntekijät (YLE 2019). Vuoteen 2040 mennessä automaation arvioidaan korvaavan jopa 30 % nykyisistä työtehtävistä Pohjoismaissa. Erityisen riskin alla ovat maaseutukuntien perinteiset käsityöammatit karjataloudesta konepajoihin (ja muihin edellä kuvattuihin aloihin) (Norlen & Randall 2020). Kun katsotaan automaation osuuden kasvua nyt, niin *Työolobarometrin* (2018, 28) mukaan teollisuuden palkansaajista 10 prosenttia, kunnissa työskentelevistä 13 prosenttia, yksityisellä palvelualalla 14 prosenttia ja valtiolla 18 prosenttia kertoi, että tehtäviä on ainakin jossain määrin siirtynyt koneiden, tietokoneiden ja automaattien tehtäväksi.

Samaan aikaan työikäisen väestön (15–64 -vuotiaat) määrä vähenee väestön ikääntyessä, vaikka ennusteiden mukaan kokonaisväkiluvun arvioidaankin nousevan Pohjoismaissa. Väkiluvun kasvua selittää ennen kaikkea maahanmuutto, jolla voi olla vaikutuksensa myös maaseudulle, vaikka maahanmuutto ensisijaisesti kaupungistumisen haasteena nähdäänkin. Lisäksi työikäisestä väestöstä aina osa jää syystä tai toisesta työmarkkinoiden ulkopuolelle (Norlen & Randall 2020; Heleniak 2020). Muutos ja tulevaisuus tuovat tietysti tullessaan myös uusia ammatteja, joista löytyy jo nyt monenlaisia visioita. Niiden esittelyn sijaan siteeraan Sitraa (2020):

Uusi työ on ainakin joustavaa, monimuotoista, mahdollistavaa, verkottunutta, keikelevaa ja purskeista ja sitä tehdään monessa roolissa yhtä aikaa. Eri-ikäisten ja taustaisten tulee saada tehdä itselleen merkityksellistä työtä, kaikenlainen potentiaali tarvitaan käyttöön. Uuden työn maailmassa liikutaan joustavasti yli perinteisten rajojen.

Elinkeinorakenteella on suuri merkitys kunnan ja lähialueen työllisyydelle, taloudelle, väestörakenteelle ja yhdyskuntarakenteelle. Elinkeinorakenteessa on myös alueellisia eroja, joita historia, maantiede ja paikallisilmasto selittävät. Suomessakin on moninaisia maaseutukuntia ja teollisuuskuntia (metsä-, paperi-, metalli-, tekstiili-, teknologia-, lääke-, laiva-, auto-). Jo yksi toimiala alihankintaverkostoineen voi vaikuttaa laajalti, mutta yhteen toimialaan keskittyminen lisää myös haavoittuvaisuutta, kuten metsäteollisuus ja matkapuhelimet ovat osoittaneet (VM 2020, 238).

Pohjoismainen erityispiirre on harvaan asutut alueet, joilla työmarkkinotakin ajatellen etäisyydet ovat isoja ja kriittiset massat pieniä (Borges 2020). Tämä on haaste, sillä perinteisesti työpaikkojen sijoittumiseen on

vaikuttanut keskeisesti työmatkan pituus, osaavan työvoiman saatavuus sekä sijainti markkinoihin ja keskuksiin nähden (Di Marino 2018, 2021). Pohjoisen asutusmaantieteen erityisyys onkin antanut aiheen kehitellä aluetilastoinnin tapoja paikallistason työmarkkinoiden tarkasteluun (*Local Labour Market Area*). *State of the Nordic Region 2020* -raportissa alueiden välisiä eroja ja muutoksia on avattu havainnollistavasti viidellä työmarkkina-alueluokalla: metropolialue ja isoimmat kaupungit, maakunta ja seututaso, naapurikuntien välinen, pienet paikallistason työmarkkinat (yhden tai kahden kunnan) sekä yksittäisten kuntien työmarkkinat, jotka jäävät muiden mainittujen ulkopuolelle (Borges 2020). Luokittelu paitsi todistaa jo tiedossa olevaa työmarkkinoiden maantiedettä, myös nostaa esille niitä poikkeamia, jotka haastavat kuntakokoluokittaista tai aluetypittäistä yleistämistä.

Työllisyyden ja työttömyyden, niiden ikäluokittaisen kohdentumisen sekä avoimien työpaikkojen määrien alueellisia eroja todentaa myös *Kunnat käännekohdassa?* -raportti (VM 2020). Sen mukaan työttömyys vaihteli maakunnittain Etelä-Pohjanmaan 5,3 prosentista Pohjois-Karjalan 12,4 prosenttiin. Kuntatasolla tarkasteltuna yleiskuva näyttää karkeasti siltä, että suurempien kuntien haasteita ovat nuorisotyöttömyys, pitkäaikaisyöttömyys ja vaikeasti työllistyvät, pienempien kuntien päähuolena puolestaan yli 50-vuotiaiden työllistyminen (VM 2020, 226-229).

Raportissa tuodaan esille myös se tosiasia, että väestön koulutustasolla on merkittävä vaikutus kuntien työllisyyteen ja talouteen. Toisin sanoen koulutustason noustessa todennäköisyys työllistymiseen paranee ja riski työttömyyteen pienenee. Kuntatasolla ja kuntakokoluokittain tarkasteltuna koulutustason alueelliset erot ovat isoja. Yksinkertaistetusti se näkyy siten, että isoissa kaupungeissa on eniten korkeammin koulutettuja ja pienimmissä kunnissa (alle 5000 as.) suhteellisesti eniten vain peruskoulun käyneitä (VM 2020, 231-232).

Etätyön markkinat

Edellä kuvattu näkyy siinä, ketkä etätyötä pääasiassa tekevät, mikä on ”etätyömarkkinoiden” tilanne nyt ja miltä pohjalta maaseudun mahdollisuuksia monipaikkaisen työn markkinoilla voi edistää.

Tämän päivän työympäristössä paikasta riippumattomuus näkyy jo monin tavoin. *Työolobarometrin* (2018) mukaan sähköiset työtilat ja

pikaviestintävälineet ovat työpaikkojen arkea, sillä vuonna 2018 palkansaajista 60 prosenttia käytti työssään virtuaalisia työvälineitä. Vastaava luku oli 47 prosenttia vuonna 2015. Myös sosiaalisen median käyttö työssä yleistyy. Seurantaa aloitettaessa vuonna 2014 käyttäjien osuus oli viidennes palkansaajista, kun se vuonna 2018 oli 28 prosenttia (TEM 2019, 36–37).

Suomessa etätyötä teki säännöllisesti runsas viidennes palkansaajista ja satunnaisesti 14 prosenttia. Miesten etätyö on yleisempää kuin naisten. Huomion arvoista on myös se, että miehistä 62 prosenttia ja naisista 69 prosenttia ei tehnyt lainkaan etätöitä. Etätyötä tekivät pääasiassa ylemmät toimihenkilöt, joista päivittäin tai viikoittain etätöissä oli 27 prosenttia. Alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus oli 11 prosenttia. Etätyötä tekevät eniten valtion palkansaajat ja sen tekeminen on lisääntynyt eniten valtiolla, mutta nousua on myös kunnissa ja yksityisellä sektorilla. Kokoluokittain tarkasteltuna etätyötä tehdään enemmän isoilla kuin pienillä työpaikoilla. Jälkimmäisessä ryhmässä etätyön tekeminen on kuitenkin kaksinkertaistunut vuodesta 2012, kun taas yli 200 henkilön organisaatioissa kasvu on ollut maltillisempaa. Isoissa organisaatioissa viikoittain etätyötä tekevien osuus on silti 19 prosenttia, kun se pienemmissä jää 13–15 prosentin välille (TEM 2019, 44-46).

Harvinaisinta etätyön tekeminen on ollut teollisuudessa (TEM 2019, 45). Mutta kun asiaa tarkastellaan työajan jouston näkökulmasta, eniten työajan joustomahdollisuuksia on teollisuuden ja valtion palkansaajilla. Etätyön ja työajan ”joustojen” ero on siinä, että jälkimmäinen on ensisijaisesti tarkoittanut mahdollisuutta hoitaa omia tai perheensä asioita työajalla (TEM 2019, 45). Joustavien työaikojen järjestelmät ovat yleistyneet 2000-luvun puolivälistä asti, mutta vasta uuden työaikalain myötä ymmärrys joustavuudesta vastaa paremmin työmarkkinoilla ja työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin – kuten ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon yleistymiseen (TEM 2020).

Työpäivän joustavan järjestelyn ohella etätyöhön houkuttaa mahdollisuus keskittyä työhön. Kyse on myös siitä, että työmatkoihin kuluvan ajan voisi käyttää hyödyllisemmin, samoin kuin siitä, että työmatkojen vähentämistä ajatellaan ”ekotekona”. Lisäksi etätyön tekeminen on talouteen vaikuttava asia niin etätyöläiselle kuin työnantajalle. Kanadassa laskettiin, että vuositasolla etätyön tekeminen toi tekijälleen säästöjä 8820–23960 dollaria riippuen etätyöpäivien määrästä ja työmatkan pituudesta (Hambly 2019). Kansallisesti on tietysti eroja siinä, miten esimerkiksi

työmatkavähennykset huomioidaan verotuksessa tai voidaanko matkaan käytetty aika lukea työajaksi.

Työnantajille vaikutus talouteen näkyy paitsi toiveena tehokkaammasta, tuloksekkaammasta ja motivoituneemmasta työntekijästä myös siinä, että joustavat työratkaisut tarjoavat mahdollisuuden miettiä toimistoneeliöiden määrää uudelleen. Toimitilakulujen kasvu onkin yksi tekijä siihen miksi kiinnostus etätyötiloja, hubeja ja yhteistyöskentelytiloja kohtaan on kasvanut.

Yhteistyöskentelytilat

Kotoa käsin tehtävän etätyön ja kiinteän työpisteen ohella voidaan työkennellä ”kolmannessa paikassa” (*third place*), ”välissä” (*in-between*) tai jonkin uuden kynnyksellä (*liminal space*). Toisin sanoen on opittu työskentelemään niin kahviloissa, julkisissa tiloissa kuin liikennevälineissä, minkä innoittamana on ryhdytty kehittämään, kokeilemaan ja toteuttamaan omia etätyön ja yhteistyöskentelyn tilaratkaisuja (Vesala & Tuomi-vaara 2018; Krauss 2019; Di Marino ym. 2018: 2019–2020). Digiyhteis-kunnassa tietysti koko toimistotyötä ja toimistotilaa tullaan ajattelemaan uusiksi (Loten 2020). Työtilan tarve ja käyttö ovat siis muutoksessa. Tässä yhteydessä tarkastellaan erityisesti yhteistyöskentelytiloja (jota hubikin edustaa), koska niillä pyritään tukemaan sekä etätyötä, uusia työtapoja että yrittäjyyttä.

Yhteistyöskentelytilan (*co-working space*) konsepti on omien työtehtävien tekoon tarkoitettu, verkostoitumisen mahdollistava monitilaympäristö ja yhteisöllinen työtila. Se on yleensä yksityisen tai julkisen omistama. Käyttäjät koostuvat eri alojen yksityisyrittäjistä, freelancereista ja/ tai etätyöntekijöistä. Toiminta-ajatukseen kuuluu, että työntekijän tai aloittelevan yrittäjän ei tarvitse huolehtia nettiyhteyksistä, toimistotekniikasta ja kalusteista, sillä ne sisältyvät käyttösopimukseen. Tila myös elää ja kehittyä käyttäjäyhteisön mukana. Toiminta nähdään siis organisoitumpana ja liiketoimintaorientoituneempaan kuin pelkän etätyötilan järjestäminen (Järvinen 2018, 9; Schareable 2011a-b). Niin tai näin, etätyötilankin on toimivana konseptina täytettävä käyttäjien peruskriteerit (mm. Siirilä 2020).

Etätyö-, joustotyö- ja yhteistyöskentelytiloilla on ”hubin” ohella muitakin nimityksiä, kuten lähitoimisto (lähellä kotia) ja satelliittitoimisto (hyvin

liikenneyhteyksien varrella). *Pop up* -työtilat ovat puolestaan tapa herätellä, havainnoida ja kokeilla konseptia (Suomen Joustotyöyhdistys 2020; Shareable 2011a-b; Fuzi 2018).

Suomen *co-working* -markkinoista opinnäytetyön tehneen Järvisen (2018) mukaan yhteistyöskentelytilat syntyivät 2000 -luvun taitteessa pienten toimijoiden tarpeeseen, mutta yhä enemmän myös suuremmat organisaatiot ovat alkaneet hyödyntää tiloja tilatarjonnassaan. Motiiveina erityisesti kustannussäästöt ja työntekijöiden hyvinvointi. Eurooppaan ja pohjoismaihin verrattuna markkinat ovat olleet Suomessa melko pienet pitkälti siksi, että ne keskittyvät pääasiassa pääkaupunkiseudulle ja suurimpiin kaupunkeihin. Kehityksen kuitenkin odotettiin seuraavan muita pohjoismaita (Järvinen 2018) ja muutosta on jo tapahtunutkin: uusia etätyötiloja, hubeja ja/tai yhteistyöskentelytiloja on noussut viime vuosina ainakin Rautalammille (2012), Viitasaarelle (2018), Riihimäelle (*Hämeen Sanomat* 2019), Auraan, Loimaalle, Paraisille, Raisioon (Malkamäki 2020), P-IRIS -hankkeen toimesta Kaustiselle, Veteliin ja Evijärvelle (Keski-Pohjanmaan liitto 2017; Evijärvi 2020) sekä viimeisimpien joukossa Luopioisiin Pälkäneelle (SHL 2020). Varmasti myös muualle, ja niitä on ainakin suunnitteilla muuallakin (Malkamäki 2020; Keski-Pohjanmaa 2018).

Maaseudulla palveluiden toisiaan tukeva merkitys on paikallisesti suuri, joten jo yksi yhteistyöskentelytilaratkaisu tai muu työtilaratkaisu on askel eteenpäin. Verkostona keskuksat saattaisivat kuitenkin tarjota uuden tai vähintään paremman mahdollisuuden ja resurssin niin kehittämiseen kuin laajempaan kiinnostukseen. Osana kaupunkien verkostoa linkki asiantuntijatyömarkkinoille on aina suurempi. Toimintamalleja tähän jo löytyy. Esimerkiksi katalonialaisessa *Cowocat* -hankkeessa perustetut yhteistyöskentelytilat ovat työntekijöiden käytössä keskinäisellä sopimuksella ”lomaosake”-tyyliin. Irlantilaisten *Ernaact*-hankkeessa puolestaan haettiin laajempaa maaseudun digihubit ja kaupunkikeskuksen digihubit yhdistävää ekosysteemiä. Suomessa lähimpänä tätä ajattelua on oltu Keski-Pohjanmaan P-IRIS -hankkeessa (*Keski-Pohjanmaa* 2017; Tantarimäki 2018).

Nähtävissä on, että pienet ja keskisuuret kaupungit ja maaseudun kunnat kylläkin ovat lähdössä tosissaan asiantuntijatyön markkinoille. Kuten *Turun Sanomat* (Malkamäki 2020) alkuvuodesta osuvasti otsikoi: ”Etätyössä on saumaa myös pikkukunnille – työnteon murros yllyttää järjestämään maksuttomia etätyötiloja”.

Työn murroksen mukanaan tuomat mahdollisuudet maaseudulle

Otsikon asiaa on jo edellä kuvattu, mutta tässä vielä muutama täydentävä näkökulma asiaan. Elinvoimainen maaseutu tarvitsee työtä ja tekijöitä. Samalla pitäisi pystyä hillitsemään maaseudun ”aivovuotoa” (*rural brain drain*) (Sisson 2019), mikä on myös koulutuspoliittinen asia. Isossa kuvassa voi siis nähdä maaseutukuntia, joissa halutaan pitää kiinni nykyisistä ja tulevista osaajista, maaseutukuntia, joihin halutaan uutta työtä ja asukkaita, maaseutukuntia, joiden avoimet työpaikat haluttaisiin täyttää sekä kaupunkeja, joissa on pula osaajista. Ainakin osaan ratkaisu olisi löydettävissä paikasta riippumattomin keinoin.

Tueksi on tarvittu muitakin kannustimia. Esimerkiksi Yhdysvalloissa maaseutualueiden ja suurkaupunkien (yli 1 000 000 as.) välisen työpaikkakehityksen kuilun leveyttä kuvaa se, että vuodesta 2010 lähtien työpaikkamäärän kasvu on ollut maaseutualueilla 2 % ja suurkaupungeissa 14 %. Tämä on johtanut erilaisiin keinoihin tasata tilannetta ja padota osaavan työvoiman ulosvirtausta. Vermontin osavaltio on tarjonnut 10 000 dollaria organisaatioille, jotka palkkaavat etätyöntekijän sieltä tai saavat jonkun muuttamaan sinne (Picchi 2018a). Tulsan kaupunki (Oklahoma) puolestaan lupasi 10 000 dollaria paluumuuttajille, jotka jäävät vähintään vuodeksi. Lisäksi tulija saa yhteistyöskentelytilan jäsenyyden sekä mahdollisuuden kalustettuun asuntoon kolmen kuukauden alennettulla vuokralla. New Havenin kaupunki (Connecticut) tarjosi jopa 80 000 dollaria kodinostajille (Sisson 2019). Vaikka asian puolestapuhujien näkemyksissä yhdysvaltalaisinnovaatiot ovat tuottaneet tulosta, talousasiantuntijoiden mukaan merkittävää tulosta saadaan vasta sitten, kun on olemassa kansallinen ohjelmapolitiikka etätyömahdollisuuksia tuke-
massa (Picchi 2018a).

Suomessa vastaavia suoria etätyötukia työikäisen väestön tavoitteluun ei ole tiedossa, mutta muita kannustimia kyllä. Näistä käytetyimpiä ovat erilaiset lapsi- tai vauvarahat. Esimerkiksi Lestijärvellä summa on ollut 10 000 € (1000 € per vuosi kymmenen vuoden ajan), Etelä-Savon kunnissa puolestaan 100–500 euroa syntyvää lasta kohden (YLE 2019b). Yleinen keino on ollut myös ”tontti eurolla” -tyyppiset kampanjat. Viimeisimmät välineet ovat verotuksellisia, kuten esimerkiksi Sotkamossa, jossa päätettiin pudottaa tuloveroprosenttia kuntalaisten ostovoiman parantamiseksi sekä kunnan imagon ja vetovoiman nostamiseksi (YLE 2019c).

Kansallista tai maaseutua kokoavaa etätöiden ohjelmapolitiikkaakaan ei Suomesta löydy. Toimialoittein asiaa on toki eri tavoilla ja tasoilla linjattu vuosikymmenien varrella. Maaseutupoliittisessa kokonaisuohjelmassakin (2017–2020) asian edistäminen tiivistyy lauseeseen: ”Etätö tarjoaa mahdollisuuksia, mutta edellyttää uuden toimintakulttuurin oppimista niin työntekijältä kuin työnantajalta” (MANE 2014, 24).

Uutta otetta on kuitenkin ilmassa. Harvaan asuttujen alueiden parlamentaarisen työryhmän raportti (2017–2019) ei ota suoraan kantaa etätöihin, mutta siinä ehdotetaan muun muassa seuraavaa: verohuojennuksia harvaan asutulle maaseudulle (hama) työn perässä muuttavan palkasta, hama-alueelle töihin muuttavalle ”opintolainahyvitystä” 2 600 euron arvosta vuosittain, Norjan mallin mukaista työnantajamaksujen poistamista uusilta hama-alueiden yrityksiltä sekä syrjäseutulisän maksamista alueella työskenteleville virkamiehille. Työryhmän esitysten pohjalta muodostetaan toimenpideohjelma kokeiluineen (Lukkari & Åström 2019, 65–66), jonka koordinoimiseen ollaan parhaillaan palkkaamassa työntekijää. Paikasta riippumattomin kriteerein, kuten esimerkiksi kuuluukin. Viimeisimmän koonnin aihepiiriin tarjoaa ”Suunta paikkariippumattomaan työhön ja entistä parempaan alueelliseen läsnäoloon” -selvitys (Määttä 2020). Työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiantona tehty kooste tarjoaa toimenpideehdotuksia alkaen etätöiden joustojen lisäämisestä ja päättyen paikkariippumattoman työn edistämisen tavoitteisiin ja mittareihin.

Yhteistyöskentelytilojen mahdollisuudet nähdään siinä, että yksittäisten isojen työllistäjien ohella kunnissa voitaisiin keskittyä yrittäjyyden ja liiketoimitaitojen tarjoamiseen ja saada sitä kautta uusia työpaikkoja uusille aloille (Sisson 2019). Tässä hubit voivat toimia start up- ja yrityshautomoina, edullisten kustannusten markkinapaikkoina sekä paikkana pyörittää yrittäjyysohjelmia. Tällainen tukitoiminta on todettu tarpeelliseksi erityisesti taloudellisesti haastavilla alueilla. Samalla on voitu löytää ja nostaa esille piilevää paikallista potentiaalia ja kannustaa yrittämään (Fuzi 2019; Sisson 2019).

Työtilojen perustamista on maailmalla vauhditettu ”siemenrahoituksin” (*seed funding*) sekä innovaatioaloittein, kuten *Rural Innovation Initiative*. Ohjelman kautta on tuettu yhdeksän pikkukaupungin kehittämistä alueelliseksi hubeiksi, paikallisiksi teknologian keskuksiksi (*tech-center*), mikropoleiksi (*micropolitan area*) tai toimintataskuiksi: ”*small pockets*

of density and collaboration, as well as a labor pool of skilled tech workers” (Sisson 2019).

Tulevien sukupolvien työkuulttuurista puhuttaessa nousee esille kokemuksen ja kokemusten tärkeys sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon merkitys. Jälkimmäisestä ollaan oltu myös huolissaan, koska erityisesti asiantuntija- ja tietotyössä työn ja vapaa-ajan sekoittumisesta on tullut eräänlainen ”uusi normaali” tai teknostressin aiheuttaja (Duunitori 2018; Huotari 2018).

Työn ja vapaa-ajan tai työn ja (työ)hyvinvoinnin yhdistelmä on tarjonnut myös lähtökohdan sekä lähestyä työn tekemistä uudesta tulokulmasta että miettiä, mitä tämä yhdistelmä tarkoittaa ja mahdollistaa paikallisena palvelukonseptina. Toisin sanoen etätyössä kaivattavan keskittymisen, idyllisen, rauhallisen ja rentouttavan ympäristön sekä vapaa-aikaan liittyvien palveluiden yhdistelmää. Tätä ilmiötä kuvataan *workation* ja *co-working holiday* -käsitteillä, joissa tavoitellaan työn, vapaa-ajan ja/tai arjen tasapainoa (*work & vacation, work & life balance*) (Moreno 2019). Tämä ei ole sama kuin suomenkielen ”työloma”, jolla yleisimmin viitataan loman ja vapaaehtoistyön yhdistelmään, sairauslomaan tai virkavapauteen.

Ilmiö on helppo kyseenalaistaa, minkä Morenokin (2019) tuo esille. Uusi tasapaino löytyy ajan myötä, mutta itse näen tämänkin vaihtoehdon tarjoavan uusia mahdollisuuksia maaseudun työ- ja palvelutarjottimelle. Saariston joustotyökeskuskokeilumme (FLEX -CB Interreg, 2010–2012) perusteella jo tiedän, että kiinnostusta löytyy. Silloin ei oltu tietoisia *workation* -käsitteestä, mutta samansuuntaisesti pyrittiin yhdistämään uuteen konseptiin sekä työ, tila, ympäristö ja vapaa-aika että toisaalla työskentely, työhön keskittyminen, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen (Vesala & Tuomivaara 2018).

Näiden ratkaisujen (etätyö, yhteistyöskentelytilat, *workation*) työllistävä vaikutus ei ole välttämättä suuri henkilömäärillä mitattuna, mutta vaikutus voi olla merkittävä suhteessa paikkaan ja kerrannaisvaikutuksia ajatellen. Ne myös tarjoavat avaimet uudelle paikkamarkkinoinnille (Sisson 2019), brändille ja imagolle – joko sellaisenaan tai vaikka osana älykkään kylän tai kunnan konseptia. Mielikuvamuokkausta myös tarvitaan, sillä perinteisten (maatalous-, teollisuus-, konepaja- ja matkailuliitännäisten) töiden ohella maaseutu nähdään pitkälti luovien alojen ja hyvinvointipalvelujen työympäristönä. Maaseudun ikään kuin ajatellaan

elävän edelleen aikaa ennen internettiä ja digitalisaatiota (Butz-Widener 2019).

Maaseutukuntien tulisi tarttua työn murroksen suomiin mahdollisuuksiin ja ”pitchata” itseään uudella tavalla ja uutena mahdollisuutena (Butz-Widener 2019). Luoda vaikka Japanin Hokkaidossa sijaitsevan Higashikawan kunnan tapaan oma *Higashikawa style* eli kunnan viranomaisten, yrittäjien ja kuntalaisten yhteinen tarina, joka perustuu tunnistettuihin vahvuuksiin (Hyyryläinen ym. 2020). Tässä tapauksessa maaseudun työmahdollisuuksista, osaamisesta ja asiantuntijuudesta ammentaen.

Potentiaalipuheen viimeinen käyttöpäivä?

Työn murros tuo mukanaan mahdollisuuksia maaseudulle ilman että maaseudusta tarvitsee välttämättä edes puhua. Teknologia ja digitalisaatio älykkäine ratkaisuineen tasoittavat tietä ja etäisyyksiä, jotta tekijä löytäisi työnsä paikasta riippumatta. Tai työ tekijänsä. Työ muuttuu, ammatit muuttuvat, työn tekemisen tavat ja tilat muuttuvat, joten myös työelämän jäykkien rakenteiden on muututtava ja teollisen ajan työkuultuurista on irtauduttava. Uutta ajattelua tarvitaan ja sitä myös jo tarjotaan.

Tämän sanominen tai uuden ajattelun hokeminen ei auta sen enempää kuin etätyön potentiaalini nimeen vannominenkaan vuosikymmenestä toiseen. Tarvitaan asennetta ja uskallusta, tekoja ja toimenpiteitä, esimerkkejä ja tutkimusta, jotka osoittavat asioiden olevan oikeasti mahdollisia. Näitäkin jo löytyy. On myös kokeiltava, jotta opitaan ja jotta osataan soveltaa ja skaalata. Siksi myös korona-ajan kokemukset ovat arvokkaita, ajatellaanpa sitten työn murrosta tai muutosjoustavuutta laajemmin.

Pitkällä tähtäimellä työn murroksen mukanaan tuomien, erilaisten maaseudunkin kattavien etäratkaisujen edistäminen tarvitsee tuekseen sekä kokoavampaa näkemystä, strategisempaa otetta että yhteistyötä ja verkostoja. Näin yksittäisistä ratkaisuista päästään kestävämpiin ja kauaskantoisempiin kokonaisuuksiin. Meillä tähän on saatu viimeisintä tukea niin harvaan asutun maaseudun, työvoiman liikkuvuuden ja monipaikkaisuuden kuin paikkariippumattoman työn tiimoilta.

On lopetettava potentiaalipuhe ja tartuttava toimeen. Etätyö, paikasta riippumaton työ tai monipaikkainen työ ei sovi kaikkiin työtehtäviin eikä se sovi kaikkien tapaan tehdä työtä. Se ei sovi kaikille maaseuduille, eikä

se ole jokaisen kylän, kunnan tai pikkukaupungin juttu. Kaikilla on kuitenkin yhtäläinen mahdollisuus miettiä, mitä työn murros voisi tarjota ajatellen omaa työtä, osaamista, asiantuntijuutta, vahvuutta, erikoistumista, sopeutumista, elinvoimaisuutta tai sijaintia – niin työntekijänä, työnantajana kuin paikkana.

Lähteet

- Alasalmi, Juho, Henna Busk, Veera Holappa, Janne Huovari, Valtteri Härmälä, Ossi Kotavaara, Olli Lehtonen, Toivo Muilu & Hilikka Vihinen (2020). Työn ja työvoiman alueellinen liikkuvuus ja monipaikkainen väestö. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:12. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162147>. [Viitattu 27.3.2020.]
- Berkup, Sezim Baysal 2014. Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences* 5:19, 218–229. Saatavissa: <http://www.richtmann.org/journal/index.php/mjss/article/view/4247/4153>. [Viitattu 17.4.2020.]
- Borges, Luciane Aguiar 2020. Geographies of labour. State of the Nordic Region. Chapter 5. *Nordregio Report 2020:1*. Saatavissa: <https://pub.norden.org/nord2020-001/#18453>. [Viitattu 18.3.2020.]
- Butz-Widener, Ben 2019. Rural towns are leaning into remote work, and it might save them. *Acorn.work*. Saatavissa: <https://acorn.work/rural-towns-are-leaning-into-remote-work-and-it-might-save-them/> [Viitattu 5.3.2020.]
- Di Marino, Mina, Lilius Johanna & Kimmo Lapintie 2018. New forms of multi-local working: identifying multi-locality in planning as well as public and private organizations' strategies in the Helsinki region. *European Planning Studies* 2018, 26:10, 2015–2035.
- Duunitori 2018. Työaika ja vapaa-aika kietoutuvat toisiinsa – mutta pitääkö asiasta huolestua? Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyoaika-ja-vapaa-aika-kietoutuvat>. [Viitattu 15.4.2020.]
- Ennakointiakatemia 2020. Teollinen vallankumous 4.0. Saatavissa: <https://ennakointiakatemia.fi/signaalit/teknologiateollisuus/teollinen-vallankumous-4-0/>. [Viitattu 15.4.2020.]
- ENRD 2017. Smart Villages Portal. Saatavissa: https://enrd.ec.europa.eu/smart-and-competitive-rural-areas/smart-villages/smart-villages-portal_en. [Viitattu 19.3.2020.]
- Evijärvi 2020. Etätötytilat Evijärvellä. Saatavissa: <https://www.evijarvi.fi/elinkeinot/etatotytilat-evijarvella>. [Viitattu 20.3.2020.]
- Freedman, William 2020. Rural Millennials: Bucking the Trend, or Charting a New One? *Sharestates Resource Center*. Saatavissa: https://www.sharestates.com/blog/2020/03/26/rural-millennials/?utm_source=facebook&utm_medium=organicsocial&utm_campaign=investorpost. [Viitattu 17.4.2020.]

- Fuzi, Anita 2018. Coworking Spaces In Rural Areas as Accelerators of Economy. Cowork blog. Saatavissa: <https://www.cowork7x24.com/blog/show-me/coworking-spaces-in-rural-areas-as-accelerators-of-economy/>. [Viitattu 28.2.2020].
- Giacometti, Alberto & Jukka Teräs 2019. Regional Economic and Social Resilience: An Exploratory In-Depth Study in the Nordic Countries. Nordregio Report 2019:2. Saatavissa: <https://www.nordregio.org/publications/regional-economic-and-social-resilience-an-exploratory-in-depth-study-in-the-nordic-countries/>. [Viitattu 19.3.2020.]
- Hambly, Helen & Jamie Lee 2019. The rural telecommuter surplus in Southwestern Ontario, Canada. Telecommunications Policy 43, 278-286.
- Heleniak, Timothy 2020. Migration and mobility – more diverse, more urban. State of the Nordic Region. Chapter 3. Nordregio Report 2020:1. Saatavissa: <https://pub.norden.org/nord2020-001/#18388>. [Viitattu 19.3.2020.]
- Hirvonen, Timo, Petri Kahila, Arja Kurvinen, Olli Lehtonen & Janne Sinerma 2020. Maaseudun valokuituinvestoinnit. Selvitys maaseudun valokuiturakentamisen tilanteesta ja toteutusmalleista sekä valokuidun saatavuuden vaikutuksesta väestönkehitykseen. Kuntaliitto, Helsinki. Saatavissa: http://shop.kuntaliitto.fi/product_details.php?p=3652. [Viitattu 15.4.2020.]
- Huotari, Ilari 2018. Teknostressi ja tietotyöntekijöiden stressinhallintakeinot. Pro Gradu. Tietojärjestelmätiede, Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/57257>. [Viitattu 15.4.2020.]
- Hyyryläinen, Torsti, Toni Rynänen & Ryo Umeda 2020. Higashikawan kunta löysi tyylinsä ja menestyy. Kaks.fi Kunnallisalan kehittämissäätiö. Saatavissa: <https://kaks.fi/uutiset/higashikawan-kunta-loysi-tyylinsa-ja-menestyy/>. [Viitattu 19.3.2020.]
- Hämeen Sanomat 2019. Etätyöhuone avautui Riihimäellä. Saatavissa: <https://www.hameensanomat.fi/kanta-hame/etatyohuone-avautui-riihimaella-496232/>. [Viitattu 20.3.2020.]
- Jaakkola, Minna 2020. Älykästä kylää tukevat kriisissä tehdyt infrainvestoinnit, kokeiluhalu ja ennakointitahto. Älykaskylä-blogi. Saavissa: <https://alykaskyla.fi/?p=77>. [Viitattu 19.3.2020.]
- Järvinen, Sara 2018. Co-working-markkina Suomessa ja organisaatioiden kokemukset. Laurea ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/147895/Jarvinen_Sara.pdf?sequence=1&isAllowed=y, [Viitattu 20.3.2020.]
- Keski-Pohjanmaa 2018. Etätyötilat yleistyvät ja houkuttelevat paluumuuttajia maaseudulle. Keski-Pohjanmaa 9.5.2018. Saatavissa: <https://www.keskipohjanmaa.fi/uutiset/536155/etatyotilat-yleistyvat-ja-houkuttelevat-paluumuuttajia-maaseudulle>. [Viitattu 20.3.2020.]
- Keski-Pohjanmaan liitto 2017. P-IRIS Interreg. Saatavissa: <http://www.keski-pohjanmaa.fi/alueen-kehittaminen/keski-pohjanmaan-liiton-koordinoimat-kehittamistoiminnat/p-iris>. [Viitattu 20.3.2020.]
- Krauss, Gerhard 2019. PERI#WORK, a Research Project on Collaborative Workspaces and Societal Change. Université Rennes 2. Saatavissa: <https://international.univ-rennes2.fr/article/periwork-research-project-collaborative-workspaces-and-societal-change>. [Viitattu 20.3.2020.]

- Kuntatyönantajat 2019. Kunta-alalla seurataan työn murrosta. Saatavissa: <https://www.kt.fi/tyon-murros>. [9.3.2020.]
- Lehtonen, Olli, Hilikka Vihinen & Toivo Muilu 2019. Monipaikkaisuus maaseudun terveyspalveluiden mahdollistajana. Maaseudun Uusi Aika 27:2. 7–29. Saatavissa: <http://www.mua-lehti.fi/monipaikkaisuus-maaseudun-terveyspalveluiden-mahdollistajana/>. [Viitattu 21.4.2020.]
- Leinamo, Kari 2009. Paljon puhetta, vähän tuloksia. Levón-instituutin julkaisuja No 128. Vaasan yliopisto.
- Lilja, Esa 2017. Lääkelaitos pakkosiirrettiin Kuopioon, vain kolme ihmistä muutti ja kymmenet irtisanoutuivat. Helsingin Sanomat 5.3.2017. Saatavissa: <https://www.hs.fi/sunnuntai/art-2000005113049.html>. [Viitattu 3.3.2020.]
- Loten, Angus 2020. Tältä näyttää toimistotyö 2030. Helsingin Sanomat, Sunnuntaisivut 15.3.2020.
- Lukkari, Tarja & Chritell Åström 2019. Harvaan asuttujen alueiden parlamentaarisen työryhmän loppuraportti. Maa- ja metsätalousministeriön julkaisuja 2019:22. 73 s. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161833>. [Viitattu 19.3.2020.]
- Malkamäki, Elina 2020. Etätyössä on saumaa pikkukunnille. Turun Sanomat 4.1.2020.
- MANE 2014. Maaseutupoliittikan neuvosto. Mahdollisuuksien maaseutu. Maaseutupoliittinen kokonaisuohjelma 2014-2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 9/2014. Saatavissa: <https://www.maaseutupoliitikka.fi/paatoksenteontueksi/tietoa/kokonaisuohjelma> [Viitattu 15.4.2020.]
- Määttä, Tytti 2019. Paikkariippumaton työ antaa mahdollisuuden valita maaseudun. Vieraskolumni. Maaseudun Tulevaisuus 18.9.2019. Saatavissa: <https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/puheenaiheet/vieraskolumnit/artikkeli-1.510115>. [Viitattu 19.3.2020.]
- Määttä, Tytti 2020. Suunta paikkariippumattomaan työhön ja entistä parempaan alueelliseen läsnäoloon. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:19. TEM, Helsinki. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162137>. [Viitattu 27.3.2020.]
- Norlen, Gustav & Linda Randall 2020. The Nordic Labour Markets in 2040. State of the Nordic Region – Chapter 6. Nordregio Report 2020:1. Saatavissa: <https://pub.norden.org/nord2020-001/#18470>. [Viitattu 18.3.2020.]
- Ozkan, Mustafa & Betül Solmaz 2015. The changing face of the employees- Generation Z and their perceptions of work. Procedia Economics and Finance 26 (2015), 476-483. Saatavissa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221256711500876X>. [Viitattu 17.4.2020.]
- Pacek, Jessica 2018. Forget the city. These millennials are 'rethinking rural'. Wells Fargo Stories. Saatavissa: <https://stories.wf.com/forget-city-millennials-rethinking-rural/>. [Viitattu 17.4.2020.]
- Picchi, Aimee 2018 a. Rural Economies Have a Labor Problem. Are Remote Workers the Solution? Workester. Saatavissa: <https://www.zenefits.com/workester/rural-economies-remote-workers-solution/>. [Viitattu 15.3.2020.]

- Picchi, Aimee 2018 b. How Remote Work Could Save Rural Towns. Remote Work Hub. Saatavissa: <https://remoteworkhub.com/virtual-work-can-save-rural-towns/>. [Viitattu 15.3.2020.]
- Pylkkänen, Elina 2019. Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma. Lausunto. Saatavissa: <https://www.labour.fi/lausunnot/lausunto-5-2-2019/>. [Viitattu 18.3.2020.]
- Rauramo, Päivi 2017. Etätö remonttiin! Työturvallisuuskeskus, Parempi työ -blogi. Saatavissa: https://tkk.fi/ajankohtaista/blogi/etatyo_remonttiin!.7220.blog. [Viitattu 9.3.2020.]
- Rautalammi 2012. Rautalammin hubi. Saatavissa: <https://rautalamminhubi.wordpress.com/>. [Viitattu 20.3.2020.]
- Shareable 2011 a. How To Start A Rural Coworking Community. Saatavissa: <https://www.shareable.net/how-to-start-a-rural-coworking-community/>. [Viitattu 7.5.2019.]
- Shareable 2011 b. How To Create A Pop-Up Coworking Space. Saatavissa: <https://www.shareable.net/how-to-create-a-pop-up-coworking-space/>. [Viitattu 7.5.2019.]
- SHL 2020. Sydän-Hämeen Lehti. Kukkiatalo ja etätöyön mahdollisuudet esittelyssä – katso suora lähetys. Sydän-Hämeen Lehti 22.2.2020. Saatavissa: <https://shl.fi/2020/02/22/kukkiatalo-ja-etatyon-mahdollisuudet-esittelyssa-katso-suora-lahetys-luopioisten-seurakuntakeskuksesta-lauantaina-kello-14/#095c5e6e>. [Viitattu 19.3.2020.]
- Siirilä, Heli 2020. Ajatuksia etätöyön edellytyksistä. Älykäsylä-blogi. Saatavissa: <https://älykäsylä.fi/?p=56>. [Viitattu 20.3.2020.]
- Singh, A.P. & Jianguanglung Dangmei 2016. Understanding the generation Z: The future workforce. South -Asian Journal of Multidisciplinary Studies 3:3, 1-5. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/305280948_UNDERSTANDING_THE_GENERATION_Z_THE_FUTURE_WORKFORCE. [Viitattu 17.4.2020.]
- Sisson, Patrick 2019. Reversing the rural brain drain with remote working. Curbed. Saatavissa: <https://www.curbed.com/2019/2/12/18221421/startup-remote-working-rural-coworking>. [Viitattu 8.3.2020.]
- Sitra 2020. Millainen on uusi elinvoimainen työelämä? Saatavissa: <https://www.sitra.fi/aiheet/uusi-tyo/#mista-on-kyse>. [Viitattu 18.3.2020.]
- SSS 2020. Salon Seudun Sanomat 2020. Korona ajaa kouluja etäopetukseen, mutta kaikilla ei ole siihen edes välineitä. Saatavissa: <https://www.sss.fi/2020/03/korona-ajaa-kouluja-etaopetukseen-mutta-kaikilla-ei-ole-siihen-edes-valineita/>. [Viitattu 19.3.2020.]
- Suomen joustotyöyhdistys 2020. Mitä on joustotyö? Saatavissa: <https://flexiforum.weebly.com/mitauml-joustotyouml-on.html>. [Viitattu 19.3.2020.]
- Tantarimäki, Sami 2018. Tietotuvista digihubeihin. Maaseutu.fi, blogi. Saatavissa: <https://www.maaseutu.fi/maaseutuverkosto/viestinta2/terveiset-maalta-ja-maailmalta/tietotuvista-digihubeihin>. [Viitattu 17.3.2020.]
- Tantarimäki, Sami 2019. Yhteistyöskentelytila on maaseudun mahdollisuus. Mielipide. Maaseudun Tulevaisuus 3.6.2019. Saatavissa: <https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/mielipiteet/artikkeli-1.441241>. [Viitattu 15.3.2020.]
- TEM 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työolobarometri 2018. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161826>. [Viitattu 19.3.2020.]
- TEM 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa. Saatavissa: <https://tem.fi/uusi-tyoaikalaki-pahkinankuoressa>. [Viitattu 15.3.2020.]

- Teräs, Jukka 2018. Älykäs erikoistuminen ja maaseutupolitiikka. Maaseudun Uusi Aika 26:2-3, 92–98. Saatavissa: <http://www.mua-lehti.fi/alykas-erikoistuminen-ja-maaseutupolitiikka/>. [Viitattu 21.4.2020.]
- TS 2020. Turun Sanomat. Virtuaalimaailma tuo etätyön lähelle todellisuutta. Turun Sanomat 14.3.2020.
- Turunen, Joonas 2020. Yleistyykö etätyöskentely pandemian jälkeen? Helsingin Sanomat 11.4.2020.
- Vesala, Hanne & Tuomivaara, Seppo 2018. Experimenting with work practices in a liminal space: A working period in a rural archipelago. Human relations 2018, Vol. 71(10) 1371–1394.
- Viitasaari 2020. Lennätin – Avoin etätyötila Viitasaarella. Saatavissa: <https://lennatin.fi/>. Viitattu 20.3.2020. [Viitattu 19.3.2020.]
- Villwock-Witte, Natalie 2016. Mobility mindset of millennials in small urban and rural areas. Research Project, Final Report 2016-35. 152 s. Western Transportation Institute Montana State University. Saatavissa: <https://trid.trb.org/view/1448654>. [Viitattu 17.4.2020.]
- VM 2020. Valtiovarainministeriö. Kunnat käännekohdassa? Kuntien tilannekuva 2020. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2020:13, 339 s. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162061>. [Viitattu 17.4.2020.]
- YLE 2019 a. Onko sinun ammattisi katoamassa työmarkkinoilta? Katso lista uhanalaisista töistä. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10731060>. [Viitattu 18.3.2020.]
- YLE 2019 b. Enonkoski maksaa maakunnan suurinta vauvarahaa. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10949774>. [Viitattu 19.3.2020.]
- YLE 2019 c. Sotkamossa aiotaan tiputtaa veroprosenttia roimasti. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11032579>. [Viitattu 19.3.2020.]
- Yliskylä-Peuralahti, Johanna 2004. Valtion laitosten siirrot ja aluepolitiikka. Suomen Tiedeseura. 268 s. Vammala.