

## OPINNÄYTETYÖ

### **Pakotteiden vaikutus työyhteisöön. Työhyvinvoinnin ja verkkokoulutusten kehittäminen.**

Tarkastellaan kolmea ajanjaksoa. 2014–2019 ja 2020–2021 (koronapandemia), sekä 2022–2024 Venäjän aloittama hyökkäyssota Ukrainaa vastaan.

Heikki Ruotsalainen ja Jukka Tursas

Koulutuksen nimi ja laajuus

Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(11/2024)

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi, Työyhteisön kehittäjä

---

Tekijät: Heikki Ruotsalainen ja Jukka Tursas  
Opinnäytetyön nimi: Pakotteiden vaikutus työyhteisöön ja verkkokoulutusten kehittäminen  
Sivumäärä: 54 ja 7 liitesivua  
Työn ohjaaja(t): Laura Castren  
Työn tilaaja(t): Tullin koulutusyksikkö

---

Tämä opinnäytetyö keskittyy organisaation koulutusyksikön työyhteisön työhyvinvoinnin sekä koulutusmenetelmien ja etätyön kehittämiseen. Organisaatio on merkittävä valtakunnallinen toimija, joka suorittaa laaja-alaisia tehtäviä monien lakien ja asetusten puitteissa. Tämän seurauksena organisaation tehtävät ovat monimuotoisia ja vaativat työntekijöiltä jatkuvaa koulutusta, jotta pysytään ajan tasalla lainsäädännön muutoksista, uusista tietojärjestelmistä ja EU-tason uusien käytäntöjen toteuttamisessa.

Opinnäytetyön keskeinen kysymys on, kuinka parantaa koulutusyksikön toimintaa siten, että samalla tuetaan työhyvinvointia ja laadukkaan koulutuksen tarjoamista taloudellisista rajoitteista huolimatta. Kehittäminen keskittyy etätyön ja verkkokoulutuksen lisäämiseen, mikä voi vähentää kustannuksia ja lisätä joustavuutta. Tässä kehittämisessä korostuu digitaalisten oppimisalustojen ja työvälineiden merkitys. Tavoitteena on kehittää koulutusstrategioita, jotka vähentävät perinteisen koulutuksen tarvetta ja siihen liittyviä kustannuksia, kuten majoitus- ja matkakuluja.

Tutkimuksen tulokset analysoidaan mm.-SWOT analyysimenetelmällä sekä mahdollisesti käytetään myös muita työkaluja tutkimuksen tulosten analyysissä. Opinnäytetyön päätteeksi järjestetään työpaja, jossa pohditaan kyselytutkimuksen ja haastattelujen sekä analysoinnin tuloksia. Opinnäytetyön aikana kerätty tieto perustuu tieteellisesti luotettaviin lähteisiin ja tarjoaa ajankohtaista tietoa verkkokoulutuksen, etätyön ja oppimisen alueelta. Lopputuloksena laaditaan kehittämissuhteita, jotka perustuvat tutkimuksen aikana havaittuihin seikkoihin ja pyritään näin edistämään organisaation koulutusyksikön toimintaa ja työhyvinvointia

---

Asiasanat: Etätyö, koulutus, työhyvinvointi

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences

Bachelor of Humanities, Degree Programme in Workplace community development

---

Author: Heikki Ruotsalainen ja Jukka Tursas

Title: The impact of sanctions on the working community and the development of online training

Number of Pages: 54 and 7 attachment pages

Supervisor(s): Laura Castren

Commissioned by: Finnish Customs School

---

Write your abstract here

This thesis focuses on the development of the work community of the organization's training unit, as well as applied training methods and remote work. The organization is a major national actor that performs wide-ranging tasks within the framework of many laws and regulations. As a result, the tasks of the organization are diverse and require continuous training from the employees in order to keep up to date with changes in legislation, new information systems and the implementation of new EU-level practices.

The central question of the thesis is how to improve the operation of the education unit in such a way that, at the same time, work well-being and quality of education are supported despite the financial constraints. Development is focused on increasing remote work and online training, which can reduce costs and increase flexibility. This development emphasizes the importance of digital learning platforms and work tools. The goal is to develop educational strategies that reduce the need for traditional education and related costs, such as accommodation and travel expenses.

The results of the study are analyzed using, for example, the SWOT analysis method, and possibly other tools are also used in the analysis of the study results. At the end of the thesis, a workshop will be organized where the results of the survey and interviews and analysis will be discussed. The information collected during the thesis is based on scientifically reliable sources and offers up-to-date information in the field of online education, remote work and learning. As a final result, development proposals are drawn up, which are based on the facts observed during the research and thus aim to promote the operation of the organization's training unit and well-being at work

---

Keywords: write 3-7 Remote work, online training, work well-being

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	ORGANISAATIO JA TOIMINTA .....	9
	2.1 Kehittämisiongelma .....	9
	2.2 Organisaation tehtävät.....	9
	2.3 Venäjään kohdistuvat pakotteet.....	10
	2.4 Aikaisempi tutkimus .....	11
	2.5 Organisaation koulutusyksikkö .....	12
	2.6 Tullikoulun historiaa .....	13
3	TIETOPERUSTA.....	14
	3.1 Koronapandemia.....	14
	3.2 Työhyvinvointi .....	14
	3.3 Työhyvinvoinnin haasteet .....	15
	3.4 Etäkoulutus (Webinaarit) .....	16
	3.5 Verkkokoulutus (Moodle alusta, verkkokurssit ym.) .....	17
	3.6 Etätyö ja työturvallisuus etätyössä.....	18
4	MENETELMÄT .....	24
	4.1 Määrällinen tutkimus (Webropol kysely) .....	24
	4.2 Laadullinen tutkimus (Teemahaastattelut) .....	25
	4.3 Osallistavana menetelmänä työpaja.....	25
	4.4 Opinnäytetyön prosessi .....	26

5	ANALYYSI .....	28
	5.1 Kerätty aineisto.....	28
	5.2 SWOT-analyysi .....	35
6	LOPPUPÄÄTELMÄT. YHTEENVETO.....	45
	6.1 Työpaja.....	45
	6.2 Kehittämissuhteita.....	45
7	POHDINTAA.....	48
	7.1 Oma arviointi.....	48
	7.2 Opinnäytetyön eettiset periaatteet.....	49
	7.3 Tutkimuksen luotettavuus .....	50
8	LÄHTEET .....	51
9	LIITTEET .....	55

# 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena on kehittää työyhteisön työhyvinvointia ja työssä jaksamista nopeissa muutostilanteissa. Pakotteiden ja koronapandemian voidaan katsoa olevan merkityksellisiä muutosajureita, jotka ovat edellyttäneet organisaatiotasolla useita eri muutosprosesseja ja niiden täytäntöönpanoa. Opinnäytetyön keskeinen kysymys on, kuinka kehittää koulutusyksikön toimintaa siten, että samalla tuetaan työhyvinvointia ja laadukkaan koulutuksen tarjoamista taloudellisista rajoitteista huolimatta. Kehittäminen keskittyy etätöön ja verkkokoulutuksen lisäämiseen, mikä voi vähentää kustannuksia ja lisätä joustavuutta. Tässä kehittämisessä korostuu digitaalisten oppimisalustojen ja työvälineiden merkitys. Tavoitteena on kehittää koulutusstrategioita, jotka vähentävät perinteisen koulutuksen tarvetta ja siihen liittyviä kustannuksia, kuten majoitus- ja matkakuluja.

Tässä työelämälähtöisessä kehittämistehtävässä on kyseessä tapaustutkimus, jolloin tutkijoiden tulee perehtyä organisaation toimintaan pidemmältä ajalta (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 54). Kehittääksemme organisaation toimintaa nopeissa muutostilanteissa on erityisen tarkastelun kohteena kolme ajanjaksoa ajalla 2014–2024. Jokaisen ajanjakson valintaperusteena on ollut merkittävä muutostilanne organisaatiotasolla, aktiivisten sotatoimien tai globaalista pandemiasta johtuneiden seurauksien vuoksi. Ensimmäiset talouspakotteet alkoivat vuonna 2014. Vuonna 2020–2021 koronapandemia aiheutti nopean muutostilanteen organisaatiotasolla, kuten myös laajemmin yhteiskunnallisesti, sekä maailmanlaajuisesti. Vuonna 2022 alkoi Venäjän laiton hyökkäyssota Ukrainassa, jonka johdosta talouspakotteita asetettiin lisää.

Kun tarkastelemme organisaation toimintaa nopeissa muutostilanteissa ajanjaksolla 2014–2024, niin voidaan havaita jälkikäteen organisaation kyvykkyys, sekä toiminnan sopeuttaminen joka on onnistunut vastaamaan toimintaympäristössä tapahtuneisiin hyvinkin nopeatempoisiin muutostilanteisiin.

Kyselyillä sekä teemahaastatteluilla on kerätty tietoa siitä, miten muutosjohtaminen on toiminut organisaatiotasolla. Kyselyllä kartoitettiin myös työturvallisuutta etätöissä sekä organisaatiota kohdanneiden nopeiden muutostilanteiden vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin. Webropol kyselyissä ja teemahaastatteluissa erityisen tarkastelun kohteeksi valikoitiin työhyvinvointi ja työturvallisuus, sekä etätö ja verkkokoulutuksen järjestelyt ja vaikutukset. Jäljempänä analyysikappaleessa asiaa tullaan tarkastelemaan enemmän.

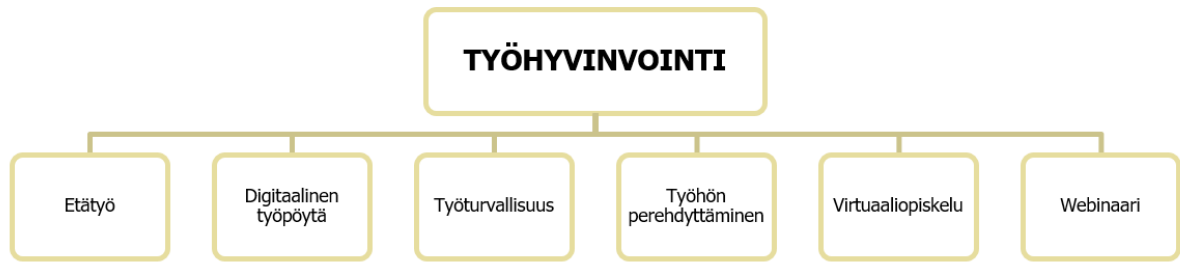
Tässä opinnäytetyössä tavoitteena on kehittää työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä kehittää etätöitä ja käytettäviä koulutusmenetelmiä. Työturvallisuus etätöissä on otettu erityisesti tarkastelun kohteeksi, mikä mahdollistaa etätöiden ja koulutuksen kehittämistoiminnan siten, että huomioidaan myös työturvallisuuden käsite ja sen soveltamien osana etätöiden normistoa. Työturvallisuus tulisi nähdä olennaisena osana työhyvinvointia (Manka&Manka 2023, luku 4.)

Tässä opinnäytetyössä pyritään laatimaan kehitysehdotuksia, joilla edistetään työhyvinvointia etätöissä. Tavoitteena on huomioida ja tunnistaa työturvallisuuden merkitys niin etätöiden, etäkoulutuksen ja verkkokoulutuksen kuin työhyvinvoinnin osalta. Kyseessä on kokonaisuus, jonka tärkeimpänä, sekä yhdistävänä osana voidaan pitää työturvallisuutta etätöissä. Tilaajaorganisaation koulutusyksikön tehtävät voidaan jatkossa hoitaa työturvallisesti etänä, mikä luo säästöjä. mm. toimitilojen vuokramenoista, sekä muista henkilöstön sekä koulutettavien matkustus ja majoituskuluista. Tämä osaltaan myötävaikuttaa valtionhallinnon asettamien säästö tavoitteiden toteuttamista organisaatiossa.

### **Määritelmiä**

Etätö, etäopiskelu, webinaarit sekä verkkokurssit ja teknologia-avusteinen oppiminen muodostavat kokonaisuuden, jossa työnteko ja opiskelu tapahtuvat pääosin henkilöiden kotona omissa työtiloissa. Tämän vuoksi työmatkoihin ei käytetä aikaa ja myöskään matkakustannuksia ei luonnollisesti synny. Samalla työnantaja säästää toimitilakuluissa jolloin vuokratilojen tarve vähentyy sovellettaessa täysin etätöskentelymallia.

Tässä kokonaisuudessa tietoliikenneyhteyksien toimivuus on olennaista, sillä etätöissä työtä tehdään verkkonvälitteisesti, sekä puhelimitse. Ohessa on kuvattu terminologiaa, joihin on saatu määritelmät TEPA-termipankin verkkosivuilta. Työhyvinvointiin etätöissä ja etäkoulutuksissa vaikuttaa mm. se, että miten työhön perehdyttäminen ja etätöiden työturvallisuus otetaan huomioon organisaation toiminnassa.



**Kaavio 1. Työhyvinvoinnin käsitekartta. Kaavio laadittu mukaillen tepa-termipankkia.**

TEPA –Termipankin terminologinen viitekehys ja määritellyn mukaiset kuvaukset, joihin tässä opinnäytetyössä myös viitataan.

Termi	Määritelmä
<b>Digitaalinen työpöytä</b>	Virtuaalinen työtila, joka tunnetaan myös nimellä digitaalinen työpöytä tai sähköinen työskentelyalusta. Se tarjoaa muokattavan ympäristön, jossa yhdistyvät viestintä, henkilökohtainen työ, yhteistyö ja palvelut. Näihin tiloihin kuuluvat usein intranet, ryhmätyöalueet, keskustelualustat sekä asiakirjojen hallinta- ja hakutoiminnot, joita voidaan muokata käyttäjän käyttöoikeuksien mukaan. Usein toimintoja tarjotaan pilvipalvelun kautta (TEPA-termipankki.a.)
<b>Virtuaaliopiskelu</b>	Internetin kautta tapahtuvaa opiskelua, joka mahdollistaa opiskelun paikasta riippumatta. Virtuaaliopiskelussa käytetään internetpohjaisia oppimisympäristöjä, joissa opiskelijat voivat opiskella joko itsenäisesti tai vuorovaikutuksessa muiden kanssa (TEPA-termipankki.b)
<b>Etätö</b>	Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva työntekotapa, jossa työ suoritetaan muualla kuin työnantajan tiloissa. Tämä mahdollistaa joustavan työajan ja tunnetaan myös joustotyönä (TEPA-termipankki.c.)
<b>Webinaari</b>	Verkkoseminaari, joka järjestetään internetin kautta ja johon sekä esiintyjät että yleisö voivat osallistua etäyhteydellä. Osallistujat voivat nähdä esitykset selainikkunassa ja kuulla ääntä joko kaiuttimista, kuulokkeista tai puhelimen välityksellä. Usein interaktiivinen ja mahdollistaa kysymysten esittämisen esiintyjille (TEPA-termipankki.d.)

**Kaavio 2. Terminologinen viitekehys.**

## 2 ORGANISAATIO JA TOIMINTA

### 2.1 Kehittämisingelma

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä kehittää etätyötä ja koulutusmenetelmiä nopeissa muutostilanteissa. Työturvallisuus etätyössä on otettu erityisesti tarkastelun kohteeksi, jolloin etätyötä ja koulutuksia voidaan kehittää siten, että otetaan erityisesti huomioon työturvallisuus etätyöskentelyn, etäopetuksen ja etäopiskelun kokonaisuudessa. Opinnäytetyön keskeinen kysymys on, kuinka parantaa koulutusyksikön toimintaa siten, että samalla tuetaan työhyvinvointia ja laadukkaan koulutuksen tarjoamista taloudellisista rajoitteista huolimatta. Kehittämistoiminta keskittyy etätyön ja verkkokoulutuksen lisäämiseen, mikä voi osaltaan vähentää kustannuksia ja lisätä työnantajan tarjoamaa joustavuutta. Tässä kehittämistoiminnassa korostuu digitaalisten oppimisalustojen ja työvälineiden merkitys. Tavoitteena on kehittää koulutusstrategioita, jotka vähentävät perinteisen koulutuksen tarvetta ja siihen liittyviä kustannuksia, kuten majoitus- ja matkakuluja.

### 2.2 Organisaation tehtävät

Tullilakiin on kirjattu Tullin lakisääteiset tehtävät. (Tullilaki). Laki rikostorjunnasta tullissa määrittää Tullin rikostorjunnan lakiin perustuvat tehtävät (Laki rikostorjunnasta Tullissa) Tulli toimii myös moniviranomaistehtävissä muiden viranomaisten kanssa yhteistyössä. Tässä viitekehityksessä on silloin kysymys Poliisin, Tullin ja Rajavartiolaitoksen PTR-yhteistyöstä, joka on avainasemassa rajat ylittävän rikollisuuden torjunnassa (Tulli 2023–24 a.)

Tullissa työskentelee yli 2000 henkilöä, joista noin 800 henkilöä on operatiivisissa tehtävissä, ja 1200 henkilöä asiantuntijatehtävissä. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on tärkeää, ja siihen panostetaan koulutuksen kautta (mt.). Tulli ei toimi yksin, vaan se on osa EU tulliuunionia, ja EU asettaa myös monia vienti- ja tuontirajoituksia.

Lisäksi Tulli tekee yhteistyötä eri ministeriöiden ja virastojen kanssa, esimerkiksi Ruokaviraston ja Säteilyturvakeskuksen kanssa, varmistaakseen, että Suomeen ei tule vaarallisia aineita tai

vieraslajeja (mt.). Tulli hoitaa tehtäviä yhteensä 11 ministeriön puolesta, mikä tekee sen toiminnasta laaja-alaista, sekä monipuolista (mt.).

Tulli tekee tiivistä yhteistyötä myös poliisin ja Rajavartiolaitoksen kanssa PTR-yhteistyössä, jonka tavoitteena on estää erityisesti rajat ylittävä rikollisuus ja turvata Suomen kansallinen turvallisuus (mt.). Poliisin, Tullin ja Rajavartiolaitoksen tehtävät on suunniteltu osittain päällekkäisiksi, mikä mahdollistaa viranomaisten välisen tehokkaan yhteistyön ja resurssien käytön toistensa tukena (mt.).

EU-komission tiedonannossa on tiivistetty Tullin tehtävät Euroopan Unionissa. Tämän vuoksi ei ole tarkoituksenmukaista kuvailla lakisäätteisiä Tullin valvontaviranomaisen tehtäviä. Ohessa on selostusta tiedonannon olennaisilta osilta sivuilta 1 ja 2 (EU-komission tiedonanto Bryssel 17.5.2023 COM (2023) 257 Final) (EU-komissio 2023a.)

EU-komission mukaan Tulli valvoo EU-ulkorajoilla tapahtuvaa tavaraliikennettä ja hoitaa säännöllisesti suuria määriä tuonti- ja vienti-ilmoituksia. Tulli toimii myös riskien hallinnassa ja varmistaa EU-sääntöjen noudattamisen. Tullin keräämät tullimaksut ja verot ovat merkittävä osa EU-talousarviota, ja tullin tehtäväkenttä ulottuu turvallisuus- ja ympäristönormeihin, mukaan lukien huumeiden ja ampuma-aseiden kaupan valvonta (EU-komissio 2023a).

Viimeaikaisissa kriiseissä, kuten Venäjän hyökkäyksessä Ukrainaan ja COVID-19-pandemiassa, Tulli on ollut keskeisessä asemassa esimerkiksi vientikieltojen valvonnassa ja humanitaarisen avun tukemisessa. Iso-Britannian EU eroamisen eli Brexitin myötä Tullin toiminta muokautui myös EU:n muuttuneisiin rajoihin vuonna 2021, mikä oli suuri haaste, josta Tulli selvisi menestyksekkäästi (EU-komissio 2023b).

### **2.3 Venäjään kohdistuvat pakotteet**

EU:ssa on päätetty laajoista Venäjään kohdistuvista pakotteista. Syynä on Venäjän Ukrainaan kohdistama laitton hyökkäyssota, joka rikkoo räikeästi kansainvälistä oikeutta. Tulli on koonnut verkkosivulleen tietoa Venäjä-pakotteiden vaikutuksista yritysten vientiin ja tuontiin sekä erinäistä tietoa niin yksityishenkilöille kuin hyväntekeväisyys- ja avustusjärjestöille. Pakotteiden käytännön soveltamisen ja täytäntöönpanon osalta on muodostunut yhteistoimintamalli, jolloin Ulkoministeriö vastaa kysymyksiin pakotteiden tulkinnasta. Kun Tulli vastaa kysymyksiin tulimuodollisuuksista ja tulli-ilmoituksista. (Tulli 2024d.)

Ulkoministeriön 11.7.2024 päivytyllä verkkosivulla on tietoa Venäjään kohdistuvista pakotteista. Kun tarkastellaan UM verkkosivua, niin voidaan havaita mm seuraavaa. Ukrainan tilanteen takia Venäjään on kohdistettu rajoittavia toimenpiteitä viidellä eri perusteella. UM verkkosivulla on kuvattu nämä viisi pakotejärjestelmää pääpiirteittäin. Lisäksi sivustolla on kuvattu viimeisimmät muutokset eri pakotejärjestelmiin. (UM 2024.)

Olemme tehneet selkoa olennaisilta osiltaan Tullin roolista pakotteiden valvonnassa. Tarkastellaan 21.2.2024 päivättyä Tullin verkkosivua, niin voidaan havaita Tullin merkittävä rooli pakotteiden valvonnassa. Tullin verkkosivulla on julkaistu olennaiset asiat tiivistetysti Tullin toiminnasta pakotteiden osalta (Tulli 2024 e.)

Suomen tiukka valvonta pakotteiden osalta on tuottanut tuloksia kahden vuoden aikana Ukrainan sodan alkamisen jälkeen: 29 000 poikkeamaa tavaraliikenteessä on havaittu, 2800 kohdennettua tarkastusta on tehty ja yli 740 esitutkintaa on aloitettu pakotteiden rikkomisesta (mt.). Tulevaisuudessa pakotteiden laajempi kattavuus, niiden kiertämisen estäminen sekä kehittäminen nousevat yhä tärkeämmiksi teemoiksi. Tulli korostaa, että yrityksillä on merkittävä rooli pakotteiden kiertämisen ehkäisemisessä (mt.).

Ukrainan sodan alusta tulee täyteen kaksi vuotta 24. helmikuuta 2024. EU:n Venäjälle asettamat pakotteet ovat kiristyneet jokaisen uuden pakotepaketin myötä. Yhtenäinen pakotevalvonta kaikissa EU:n jäsenvaltioissa sekä yritysten aktiivinen vastuu ovat keskeisiä tekijöitä pakotteiden tehokkuuden varmistamisessa. Viimeisimmät pakotteet ovat painottaneet erityisesti keinoja estää pakotteiden kiertäminen (mt.).

## 2.4 Aikaisempi tutkimus

Soini Salla on laatinut vuonna 2023 opinnäytetyön pakotteiden vaikutuksesta organisaation toimintaan. Työn nimi on ”Venäjän vastaiset pakotteet Mitä Kaakkois-Suomen poliisilaitoksen rikostorjunnassa tulisi huomioida” (Salla 2023, 33). Opinnäytetyön mukaan kaikista kirjatuista rikosnimikkeistä Kaakkois-Suomen poliisilaitoksen tutkintavastuulle on kirjattu kolme vuonna 2022 tapahtunutta törkeää säännöstelyrikosta. Kaikki muut rikokset ovat Tullin tutkinnassa. (mt.)

Opinnäytetyössä mainittu tieto osoittaa Tullin merkittävää roolia pakotteiden tutkinnassa, kun huomioidaan mm. rikosilmoitusten lukumäärät Tullin verkkosivulta helmikuulta 2024 (Tulli

2024 e.) jonka mukaan ”Tulli on aloittanut yli 740 esitutkintaa pakotteiden rikkomiseen liittyen”.

Vastatakseen pakotteiseen liittyvään tietoon ja sen tarpeeseen, Tullin koulutusyksikkö on luonut koulutustarjontaa mm. eOppivan verkkokoulutuksella. Pakotekoulutuksen kattavuutta ja sisältöä on tuotu laajemmin saataville ja jokaisen henkilön mahdollista osallistua seuraavan eOppivan verkkosivun kautta pakotekoulutukseen. (eOppiva 2024a.)

## 2.5 Organisaation koulutusyksikkö

### Henkilöstökoulutus

Tullin verkkosivulla kerrotaan Tullin henkilöstökoulutuksesta. Kun tarkastellaan ko. verkkosivua, niin voidaan havaita seuraavat olennaiset asiat. Tullissa henkilöstökoulutus on monipuolista. Tullin koulutus järjestää pääsääntöisesti itse henkilöstön jatko- ja täydennyskoulutuksen. Lisäksi asiantuntijatyötä tekevät osallistuvat aktiivisesti myös ulkopuolisten sopimustahojen järjestämiin koulutuksiin. (Tulli 2024b.)

Tullissa kannustetaan osallistumaan erilaisiin Tullin omiin koulutuksiin, sekä ulkopuolisten organisaatioiden järjestämiin koulutuksiin. Henkilöstökoulutus jakautuu eri osa-alueisiin alkaen Tullin yleisperehdytyksestä, Tullialan peruskoulutuksesta sekä ammatillisesta jatko- ja täydennyskoulutuksesta. Jokainen valtion virkatehtävässä aloittanut suorittaa kattavan Tullialan peruskoulutuksen. (mt.)

Tullilaiset osallistuvat koulutuksiin keskimäärin 9,3 päivää henkilötyövuotta kohti (valtionhallinnon keskiarvo 2,3 päivää/htv). Tullissa tuetaan myös omaehtoista opiskelua. Tullin verkkosivustolla kuvataan myös venäjän vastaisten pakotteiden aikainen itärajan tilanne, jossa lyhyellä varoitusajalla järjestettiin tarpeellista ja välttämätöntä lisäkoulutusta tullin henkilökunnalle. Tällä tavoin pyrittiin proaktiivisesti reagoimaan muuttuneeseen toimintaympäristöön ja samalla vastaamaan rajavartiolaitoksen virka-apupyyntöihin. Osa Tullin henkilöstöstä siirrettiin myös muihin tullitoimipaikkoihin ja paikkariippumattomiin työtehtäviin. (mt.)

## Asiakaskoulutukset

Tulli tarjoaa asiakkailleen sekä maksuttomia että maksullisia koulutuksia. Tullin koulutus järjestää eri kohderyhmille suunnattuja, kaikille avoimia asiakaskoulutustilaisuuksia tulliasioinnista ja tullilainsäädännön muutoksista. Tullin kanssa asioivat yritykset voivat tilata maksullisia koulutuksia, jotka suunnitellaan yritysten tarpeiden mukaisesti. Viranomaistoiminnan avulla kyetään mahdollistamaan sujuva ja ulkomaankauppaa edistävä sidosryhmäkoulutus, jolloin asiakkaat voivat ottaa yhteyttä Tullin koulutuspalveluihin. (Tulli 2024 c).

## 2.6 Tullikoulun historiaa

Tullin koulutuksen historiaa avataan Sakari Heikkisen kirjoittamassa ja Tullihallituksen julkaisemassa kirjassa ” Suomeen ja Maailmalle. Lähteessä kerrotaan, että tullivirkamiehiä oli koulutettu jo vuonna 2013 ja ensimmäinen varsinainen tullivirkamieskurssi pidettiin vuoden 1920 alussa. Sen jälkeen kursseja pidettiin epäsäännöllisin väliajoin. Kurssin kestoksi vakiintui 3–3,5 kuukautta (Heikkinen 1994, 429).

Lisäksi Tullikoulun historiasta on mainintoja Nokin teoksessa Haavista verkkoon, Suomen Tulli muuttuvassa maailmassa. (Nokki 2015, 532-538). Teoksessa kuvataan Tullin koulutuksen kehitystä ja Tullikoulua tarkasteltuna ajanjaksoilla 1990- luvulta vuoteen 2015. Tullin henkilöstökoulutus on ollut monipuolista ja on havaittavissa Tullin esimieskoulutuksen alkaneen Tullissa jo 1970-luvun lopulla. Tilaisuuksien ollessa päivän tai kahden mittaisia. (Nokki 2015, 532).

Ensimmäinen 6 kk kestävä Tullin ammatillinen peruskurssi APK alkoi elokuussa 1998. Vuonna 1999 valtionvarainministeriön tulliyksikön Reijo Virtanen suositti tullialan koulutukseen lisätävän tietotekniikan hyödyntämistä. Myös tullikoulun johtaja Ritva Rieckmann totesi, että opetusta tulnaisiin siirtämään verkko-oppimisen suuntaan. Vuonna 2002 aloitettiin kehittämään monimuoto -opetusta ja pyrittiin muodostamaan huomattavasti laajempi koulutusverkosto ja lisäämään kouluttajien määrää. Motivoituneita tullilaisia kannustettiin toimimaan kouluttajina. Verkkokoulutukset aloitettiin vuonna 2005. Verkkokoulutuksen pilottina toimi keväällä 2005 järjestetty englannin kielen koulutus (Nokki 2015, 537).

## 3 TIETOPERUSTA

### 3.1 Koronapandemia

Koronapandemia oli SARS-CoV-2 taudinaiheuttajaviruksen aiheuttama maailmanlaajuinen epidemia eli pandemia. Maailman terveysjärjestö WHO julisti koronaviruksen pandemiaksi 11.3.2020. Koronaviruksen aiheuttama tauti oli viralliselta nimeltään COVID-19.

Terveyden näkökulmasta koronavirus aiheutti erittäin vakavia hengitystieinfektioita. (Anttila 2022). Koronapandemialla oli myös huomattavia vaikutuksia globaaliin talouteen, matkustamiseen hyvinvointiyhteiskuntaan, koulutukseen sekä yhteiskunnalliseen turvallisuuteen (Tulevaisuusvaliokunta 2020).

Koronapandemia vaikutti koko yhteiskuntaan monilla aloilla. Samalla se ajoi monia julkisen sektorin yrityksiä, sekä valtionhallinnon virkamiehiä etätyön piiriin ja oli havaittavissa, että siihen liittyvä työteon kulttuuri ja toimintatavat olivat monella tavoin pakon sanelemaa sekä sen hetkiseen tilanteeseen improvisoitua sopeutumista. (Ruohomäki, Vuorento, Kaila-Kangas, Laitinen, Joensuu & Soikkanen 2023, 13.)

### 3.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla viitataan siihen, että työympäristö on turvallinen, terveellinen ja tehokas. Työntekijöiden odotetaan kokevan työnsä merkitykselliseksi ja motivoivaksi. Lisäksi korostetaan hyvää johtamista ja työntekijöiden ammattitaitoa. (Ruohomäki ym. 2023, 16.) Tämä näkemys noudattelee Työterveyslaitoksen tutkimushankkeen loppuraportin määritelmää.

Työhyvinvointi kattaa psyykkisen, sosiaalisen ja fyysisen hyvinvoinnin ja se muodostuu useista osatekijöistä, kuten johtamisesta ja esimiestyöstä, työtehtävistä ja osaamisesta, työyhteisöstä ja sen jäsenistä sekä työolosuhteista ja –välineistä. (mt., 16.)

Työntekijän kannalta suurin muutos ja sopeutuminen tapahtuvat työnteon mallin muuttuessa. Työntekijän on mahdollistettava työnteon paikka kotona tai vapaa-ajan asunnolla ja sen on täytettävä tietyt kriteerit esim. tietoturvallisen sekä työergonomisen työympäristön osalta. Työergonomian ja työhyvinvoinnin kannalta on keskeistä tunnistaa yleisiä näyttöpäätetyöntekijän

vaivoja, kuten silmien kutina ja väsyminen sekä ristiselän, niska-hartiaseudun ja käsienrasitusoireet välttääkseen tuki- ja liikuntaelinoireiden ilmentymisen. Työntekijän työvireydenylläpitämiseksi työergonomian tulisi olla kunnossa. Lisäksi työtä pitäisi tauottaa riittävästi sekä jaksoittaa eri tyyllisen liikkumisen mahdollistaviin vaiheisiin. (Rauramo 2020, 4, 41.)

### 3.3 Työhyvinvoinnin haasteet

Liikunnan vähentymisen ja työkyvystä huolehtimisen näkökulmasta laajamittainen ja pitkään jatkunut etätyö on tuonut mukanaan erityyppisiä haasteita. Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan työpaikalla toimineet terveyskäyttäytymiseen liittyneet rutiinit ja toimintatavat eivät toimineet etätyössä, koska työympäristö muuttui, työyhteisön tuki väheni, ja työmatkaliikunta sekä työpaikalla tapahtuva aktiivisuus jäivät pois. Lisäksi moni on kokenut työn intensiteetin kasvaneen, mikä vähensi mahdollisuuksia taukoihin. Tämä on osaltaan lisännyt työntekijän omaa vastuuta työkyvyn ja terveyden ylläpitämisen suhteen. (Työterveyslaitos 2023b, 69).

Uusia työkyvyn ja terveyden hallintakeinoja näiden haasteiden poistamiseksi tulisi kehittää aktiivisesti ja niiden toteuttamiseksi tulisi löytää toteuttamiskelpoisia ratkaisuja, jotka osaltaan edistäisivät luottamuksellista, avointa sekä yhteisöllistä työilmapiiriä. Organisaatioiden on tunnistettava nämä vaikutukset ja toiminnan tulisi pyrkiä tasapainottamaan etätyön ja fyysisen läsnäolon elementtejä luodakseen optimaalisen työympäristön. Avainroolissa on riittävä ja helposti tavoitettava viestintä, sekä virtuaalinen tiimityöskentely. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen on olennaisinta tässä kehityksessä. Tanja Ruutiainen on opinnäytetyössään käsitellyt etä- ja hybridityön haasteita ja vaikutuksista työkykyyn ja työhyvinvointiin tuomalla ajankohdaisia näkemyksiä ja ratkaisuja aiheeseen. (Ruutiainen, 2023, 65–68).

Työterveyslaitos on perustanut hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä hankkeen (HYMY), jossa perehdytään monipaikkatyön vaikutuksiin tutkimalla sen yhteyksiä yhteisöllisyyteen ja työhyvinvointiin. Hankkeen tavoitteina on selvittää miten ja millä ehdoin työtä on hyvä tehdä. Hankkeessa tutkitaan myös eri osatekijöitä, joilla on vaikutusta työntekijöiden toimiin koskien työntekemisen fyysistä sijaintia. (Työterveyslaitos 2023 c.)

### 3.4 Etäkoulutus (Webinaarit)

Timonen ja Ruokamo (2024) käsittelevät artikkelissaan valmennuspedagogisen mallin yhteisöllistä verkko-opiskelua tukevia tekijöitä ja käänteisen oppimisen ominaisuuksia verkko-opiskelijoiden näkökulmasta (Timonen & Ruokamo 2024).

Tutkimuksen tulosten mukaan verkko-tutkinto-opiskelijat kokivat oppivansa webinaarissa luentojen ohella toteutettavien pienten itsenäisten aktiviteettien, kuten ryhmätehtävien avulla. Opiskelijat pitivät hyvänä asiana, että ryhmätyössä sovelletaan teoriaa käytäntöön ja että ryhmätyöt esitellään. Opiskelijat ehdottivat käytännönläheisiä oppimisaktiviteetteja, joita voisi lisätä webinaarien toteutukseen (mt.)

Artikkelissa on kuvattu opiskelijoiden kokemina aktiviteetit webinaarin luennoilla, harjoitteissa ja ryhmätehtävissä. Opiskelijat pitivät seuraavia asioita tavoiteltavina. Ohessa on lueteltu artikkelista poimittuja hyvänä pidettyjä asioita. (mt.)

<b>Valmennuspedagogisen mallin yhteisöllistä verkko-opiskelua tukevia tekijöitä</b>	
<b>Aktiviteetti</b>	<b>Opiskelijoiden kokemukset ja hyvänä pidetyt asiat</b>
Luentojen sisältö	Käytännönläheiset ja oikeat esimerkit tuovat syvyyttä aiheisiin. Luennoilla lähteet mainitaan selkeästi. Pienet pohdittavat kysymykset aktivoivat osallistujia. Syventävä keskustelu tukee aiheen ymmärrystä.
Pienryhmätyöskentely	Aidot ongelmat esillä, mikä tuo relevanssia teoriaan. Teorian soveltaminen käytäntöön pienryhmässä. Webinaarissa mahdollisuus käytännön osioihin pienryhmissä.
Ryhmätehtävien purku	Ryhmätehtävien purku jälkikäteen auttaa oppimisessa. Ryhmätyöt tuovat vertaistukea opiskeluun ja mahdollistavat kokemusten jakamisen. Mahdolliset haasteet: osa opiskelijoista voi olla passiivisia tai välinpitämättömiä.

Valmennuspedagogisen mallin yhteisöllistä verkko-opiskelua tukevia tekijöitä	
Yleinen kokemus Webinaareista	Käytännönläheiset oppimisaktiviteetit tukevat oppimista ja lisäävät kiinnostusta. Oppimista edistävät ryhmätehtävät ja yhteinen kokemusten jakaminen. Tarve lisätä käytännönläheisiä oppimisaktiviteetteja.

**Kaavio 3. Opiskelijoiden kokemat aktiviteetit webinaarien luennoilla, harjoitteissa ja ryhmätehtävissä. Kaavio laadittu mukailien Timonen & Ruokamo 2024 artikkelia.**

Webinaarien kehittämistoiminnassa voidaan hyödyntää (Timonen & Ruokamo 2024) artikkelissa kuvattuja näkökulmia, sekä kokemuksia. Näiden huomioiminen voi edesauttaa kehittämään webinaarien laatua, huolimatta kouluttajina toimivien lisääntyneestä työkuormasta. Olennaista on myös varmistaa verkkoyhteyksien ja digitaalisen koulutusympäristön toimivuus webinaarien aikana (TEPA-Termipankki.a).

### 3.5 Verkkokoulutus (Moodle alusta, verkkokurssit ym.)

Tulli on osaamisen kehittämisessä panostanut vuonna 2023 paikka- ja aikariippumattomiin koulutusmuotoihin. Verkko- ja etäkoulutusten suunnittelun, toteutuksen ja julkaisun tukemista varten Tulli on perustanut Digipedagogiset palvelut -ryhmän. Verkkokoulutuksena on toteutettu mm. Tullin tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutus, joka on määritelty pakolliseksi koulutukseksi kaikille asiakaspalvelu-, tullivalvonta- ja rikostorjuntatehtävissä toimiville. (Tulli 2023e.)

Verkkokoulutuksia on tarjolla mm eOppiva.fi verkkosivustolla. (eOppiva2024.b) Verkkosivulla kerrotaan, että eOppiva on digitaalinen oppimisympäristö, joka on suunnattu virastoille ja valtion työntekijöille. Alustalla on tarjolla yli sata verkkokurssia, jotka kattavat yhteisiä osaamisalueita, kuten vuorovaikutustaidot, sekä erikoisosaamisalueita, kuten hankintatoimi. Kouluttajina toimivat sekä valtion omat huippuasiantuntijat, että Suomen parhaat osaajat (mt.)

Moodle oppimisalustan on kehittänyt vuonna 1999 Martin Dougiamas (Moodle2024a.) Moodle on laaja ja joustava verkko-oppimisympäristö, joka toimii avoimen lähdekoodin periaatteella. Se soveltuu erinomaisesti sekä lähiopetuksen että etäopiskelun tueksi. Moodlen tarjoamien työ-

kalujen avulla opettaja voi luoda kurssialustan, jolla voidaan kerätä oppimistehtäviä, antaa palautetta, käynnistää keskusteluja, järjestää tenttejä sekä seurata ja ohjata opiskelijoiden oppimista eri vaiheissa. (Moodle2024 b.)

Moodle verkkosivuilla on ohjeita Moodlen käyttöön. (Moodle 2024 c.) Tarkastellessa Moodle verkkosivuilla olevia ohjeita voidaan havaita niiden olevan monipuolisia ja tarjoavan monia mahdollisuuksia räätälöityjen verkkokoulutusten kehittämiseen. (Moodle 2024 c.) Tässä kehittämistehtävässä pyritään mahdollisesti hyödyntämään Moodle verkkokoulutusalueen mahdollisuuksia verkkokurssin luomiseen.

### 3.6 Etätyö ja työturvallisuus etätyössä

Valtionhallinnossa on ohjeistettu erikseen etätyöstä ja sen käytännön järjestelyistä sekä tarkoituksenmukaisuudesta. Valtionhallinnon päätöksen mukaan paikkasidonnainen ja monipaikkainen työ ovat valtiolla samanarvoisia työtapoja. Tavoitteena on uudistaa työyhteisöjä yhteistyössä henkilöstön kanssa monimuotoisen työnteon ehdoin ja edistää työtehtävien hoitamista monipaikkaisesti silloin, kun se on viraston ja työtehtävien kannalta mahdollista (Valtiovarainministeriö 2021.)

Kyseisen päätöksen mukaan myös paikkasidonnaisen ja monipaikkaisen työn välillä ei ole eroa vaan ne ovat lähtökohtaisesti samanarvoisia työtapoja. Periaatteellisesti tarkoituksena on kuitenkin uudistaa työnteon kulttuuria sekä tukea työyhteisöä löytämään uusia työmenetelmiä ja tapoja tehdä työtä. (mt.)

Etätyön soveltaminen on koronapandemian jälkeen edelleen aktiivisesti työnantajien käytössä. Etätyön hallinta työnantajan näkökulmasta elää edelleen omaa rinnakkaista prosessia sitä mukaa kun työnteon haasteiden suhteen saadaan uusia kokemuksia ja käytäntöjä. Koronapandemian aikaan etätyöhän siirtyminen oli välttämätöntä työturvallisuuden ja työntekijöiden terveyden kannalta. (mt.)

Etätyön pitkittyessä sen soveltamisesta tuli trendikästä ja siitä muodostui myös eräänlainen työnantajan kilpailuvaltti, jota tarjotaan edelleen rekrytointien yhteydessä työntekijöille myös henkilöstöetuna. Haasteena on, kuinka etenevissä määrin yleistynyt etätyö työtapana palauteaan takaisin perinteisen työnteon malliin takaisin työnantajan tiloihin työpaikalle. (Kirsikka Selander, Tuomo Alasoini & Niilo Hakonen 2021, 23–24).

Työterveyslaitos on tutkinut työhyvinvointia etätyössä ja on julkaissut aiheesta työterveyslaitoksen 13.9.2023 päivätyn verkkotiedotteen, jossa kerrottu miten työhyvinvointi etätyössä on kehittynyt vuonna 2023. Tiedotteen kirjoittajina ovat tutkimusprofessori Jari Hakanen ja erikoistutkija Janne Kaltiainen (Työterveyslaitos 2023 a.) Tutkimusten mukaan hybridityö, jossa yhdistyy etä- ja lähityö, tukee parhaiten työhyvinvointia. Tilanne on kuitenkin tasoittunut ja pelkästään etätyötä tekevien joukossa on havaittavissa lievää positiivista kehitystä, kun taas hybridityössä työn imu on laskenut samalle tasolle kuin täysin etätyötä tekevillä (mt.)

Etätyön hyötyjä ja haittoja käsitellään teoksessa etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa (Kuisma & Sauri 2021) Kirjoittajat ovat tarkastelleet etätyön hyötyjä, sekä haittoja. Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus julkaisivat taannoin kattavan listauksen etätyön hyödyistä niin työntekijän kuin työnantajan kannalta sekä niiden mahdollisista haittavaikutuksista. Ohessa on lainattu lähdeteoksesta listaus etätyön hyödyistä ja haitoista. (Kuisma & Sauri 2021, 33–34).

Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus julkaisivat taannoin kattavan listauksen etätyön hyödyistä niin työntekijän kuin työnantajan kannalta sekä sen mahdollisista haittavaikutuksista. Etätyön hyötyjen ja haittojen vertailu on muokattu taulukoiduksi työntekijän hyötyjen ja riskien osalta, sekä työnantajan etujen osalta. (mt.)

Etätyön hyödyt työntekijän kannalta	Etätyön riskit	Etätyön edut työnantajalle
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työajan joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaan</li> <li>• Lisääntynyt työrauha ja keskittyminen</li> <li>• Työtyytyväisyyden ja työtehon paraneminen</li> <li>• Ajan ja rahan säästöt työmatkoissa</li> <li>• Työn ja perhe-elämän joustavampi yhteen sovittaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työajan venyminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen</li> <li>• Vaikeudet irrottautua työstä ja liiallinen kuormittuminen</li> <li>• Kotona työskentely vaatii sopeutumista perheeltä</li> <li>• Sopimattomat tilat ja kotona työskentelystä aiheutuvat kustannukset</li> <li>• Yksinäisyyden ja työyhteisön tuen puute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työtehon ja työn tuottavuuden paraneminen</li> <li>• Työuran piteneminen paremman jaksamisen myötä</li> <li>• Työnantajan toimitilojen kustannusten säästöjä</li> <li>• Työpaikan houkuttelevuuden lisääntyminen, rekrytointivaltti</li> <li>• Työmatkaliikenteen vähentyminen</li> </ul>

Etäyön hyödyt työntekijän kannalta	Etäyön riskit	Etäyön edut työnantajalle
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mahdollisuus valita asuinpaikka muilla perusteilla kuin työn sijaintipaikan perusteella</li> <li>• Työnteolle tarkoituksenmukaisen paikan valinta</li> <li>• Vajaakuntoisten mahdollisuudet osallistua työelämään</li> <li>• Työskentelyn mahdollisuus poikkeustilanteissa (liikenneeste, huono keli)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työnantajien ympäristövaikutellisuuden parantuminen</li> <li>• Ilmastopoliittien tavoitteiden toteutumisen edistäminen</li> </ul>

**Kaavio 4. Taulukon materiaali on laadittu mukaillen Pekka Saurin ja Juha Kuisman 2021 teoksesta etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa.**

### Etäyön vaikutukset työmatkoihin

Kirjoittajat tarkastelevat lyhyesti etäyön vaikutuksia työmatkoihin ja sitä kautta päästöjen vähentämiseen. (Kuisma & Sauri 2021, 39) Kirjassa kerrotaan mm seuraavaa. Tilastokeskuksen vuoden 2019 työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa yhdensuuntaiseen työmatkaan kuluu keskimäärin 23 minuuttia eli edestakaiseen matkaan päivittäin keskimäärin 46 minuuttia. (mt.)

Tutkimuksesta voidaan havaita asiantuntijoiden ja erityisasiantuntijoiden varsinaisista työmatkoista ja niiden pituuksista. Suomessa pisimmät työmatkat tehdään pääkaupunkiseudulla tai itse asiassa pääkaupunkiseudun ympäristössä Uudellamaalla. Selitys on siinä, että töissä käydään kaupungeissa, mutta väestö levittäytyy niiden ulkopuolelle. (mt.)

Kirjassa kerrotaan, että tilastokeskuksen mukaan oman paikkakuntansa ulkopuolella käyvät töissä erityisen paljon asiantuntija-ammateissa työskentelevät. Erityisasiantuntijoista 185 000 ja asiantuntijoista 165 000 henkilöä kävi töissä oman asuinkuntansa ulkopuolella vuonna 2017. Erityisasiantuntijoita oli eniten, noin 23,5 prosenttia kaikista pendelöijistä. (Kuisma & Sauri 2021, 39)

## Sairauspoissaolot

Kirjassa kerrotaan, että sairauspoissaolot ovat vähentyneet huomattavasti etätyösuositusten myötä. Kirjoittajien mukaan tämä ilmenee valtiovarainministeriön sekä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön etätyösuositusten vaikutusarvioista. Niiden mukaan etätyö on vähentänyt sairauspoissaoloja yleisesti ainakin 30 prosenttia ja valtiolla lähes 50 prosenttia. (Kuisma & Sauri 2021, 42)

## Yhteenveto

Kun tarkastellaan toista lähdettä eli työterveyslaitoksen 13.9.2023 päivättyä verkkotiedotetta, jossa kerrottu miten työhyvinvointi etätyössä on kehittynyt vuonna 2023 (Työterveyslaitos 2023a), niin voidaan havaita myönteistä kehitystä pelkän etätyön tekijöillä. Kun tarkastellaan teosta ”Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa” (Kuisma & Sauri 2021) ja verrataan siinä kuvattuja kehityssuuntia, niin voidaan havaita samansuuntaista myönteistä kehitystä etätyön eduista. Näiden kahden lähteen perusteella näyttää siltä, että etätyössä viihdytään vuonna 2023 paremmin kuin aikaisemmin. Uusimman tutkimustiedon mukaan työhyvinvointi näyttää jälleen heikentyneen. Työterveyslaitoksen professori Jari Hakanen kertoo työterveyslaitoksen tiedotteessa, että etätyössä työhyvinvointi on heikentynyt. (Työterveyslaitos 2024d).

## Työturvallisuus etätyössä

Kivisaari Manu on tehnyt tutkimusta työturvallisuudesta etätyössä. (Kivisaari, 2021) Kun tarkastellaan Manu Kivisaaren tekemää tutkimusta työturvallisuudesta etätyössä, niin nousee esille asiakokonaisuuksia ja kysymyksiä, joiden selvittäminen loisi toimintamalleja sekä selkeitä vastauksia. Ratkaisumallina olisi tehdä uusi tutkimus, jossa otetaan tarkempaa tarkasteluun joitakin työntekijälle ja työnantajalle olennaisia asioita. Seuraavassa olemme kirjanneet aiheeseen liittyviä kysymyksiä, joiden teemat ovat nousseet esille perehtyessä tutkittuun tietoon työturvallisuudesta etätyössä. (Kivisaari 2021).

On tärkeää selvittää työntekijöiltä ja työnantajilta etätyön vaarat ja tapaturmariskit. Tämä sisältää työtilan ergonomian ja turvallisuuden, tietoturvan, sekä riskien arvioinnin. Lisäksi on selvitettävä, kuka hankkii työvälineet ja kalusteet, miten yhteydenpito hoidetaan, ja miten osapuolet

ovat tavoitettavissa. On myös tärkeää tietää, mitä työnantajan vakuutukset kattavat ja tarvitseeko työntekijän ottaa vapaaehtoinen vakuutus etätöön vuoksi. Kotirauhan huomioiminen on myös olennaista. (mt.)

<b>Etätööhön liittyvät kysymykset työntekijöiltä ja työnantajilta.</b>	
<b>Kategoria</b>	<b>Kysymykset</b>
<b>Työtilan ergonomia ja turvallisuus</b>	Onko työtila ergonominen ja turvallinen? Mitä toimenpiteitä tarvitaan turvallisuuden parantamiseksi?
<b>Tietoturva</b>	Miten varmistetaan, että tietoturva säilyy etätöössä? Onko etätöön teknologia riittävän suojattu?
<b>Riskien arviointi</b>	Miten arvioidaan etätööhön liittyvät vaarat ja tapaturmariskit? Mitkä erityiset riskit liittyvät etätööhön?
<b>Työvälineet ja kalusteet</b>	Kuka hankkii työvälineet ja kalusteet? Mitä erityisiä työvälineitä tai kalusteita tarvitaan etätöössä?
<b>Yhteydenpito</b>	Miten yhteydenpito työnantajan ja työntekijän välillä hoidetaan? Mitkä ovat työntekijän tavoitettavuusajat etätöössä?
<b>Vakuutukset</b>	Mitä työnantajan vakuutukset kattavat etätöössä? Tarvitseeko työntekijä vapaaehtoisen vakuutuksen etätöötä varten?
<b>Kotirauhan huomioiminen</b>	Miten kotirauha ja yksityisyys turvataan etätöössä? Miten työnantajan mahdolliset tarkastukset järjestetään kotirauhaa kunnioittaen?
<b>Työtilan ergonomia ja turvallisuus</b>	Onko työtila ergonominen ja turvallinen? Mitä toimenpiteitä tarvitaan turvallisuuden parantamiseksi?
<b>Tietoturva</b>	Miten varmistetaan, että tietoturva säilyy etätöössä? Onko etätöön teknologia riittävän suojattu?
<b>Riskien arviointi</b>	Miten arvioidaan etätööhön liittyvät vaarat ja tapaturmariskit? Mitkä erityiset riskit liittyvät etätööhön?
<b>Työvälineet ja kalusteet</b>	Kuka hankkii työvälineet ja kalusteet? Mitä erityisiä työvälineitä tai kalusteita tarvitaan etätöössä?
<b>Yhteydenpito</b>	Miten yhteydenpito työnantajan ja työntekijän välillä hoidetaan? Mitkä ovat työntekijän tavoitettavuusajat etätöössä?
<b>Vakuutukset</b>	Mitä työnantajan vakuutukset kattavat etätöössä? Tarvitseeko työntekijä vapaaehtoisen vakuutuksen etätöötä varten?

Etätöyöhön liittyvät kysymykset työntekijöiltä ja työnantajilta.	
<b>Kotirauhan huomioiminen</b>	Miten kotirauha ja yksityisyys turvataan etätöyössä?  Miten työnantajan mahdolliset tarkastukset järjestetään kotirauhaa kunnioittaen?

**Kaavio 5. Etätöyöhön liittyvien vaarojen ja tapaturmariskien kartoituskysymykset. Laadittu mukailien Manu Kivisaaren 2021 tutkimusta.**

Kivisaari kertoo tutkimuksessaan laajasti työturvallisuutta ohjaavista säädöksistä. Keskeisiä lakeja ovat työturvallisuuslaki (738/2002) sekä perustuslaki (Kivisaari 2021, 13). Kivisaari on nostanut esille lisäksi seuraavat säädökset liittyen työnantajan työturvallisuusvelvoitteisiin, jotka on määritelty mm. työturvallisuuslain pykälissä 24–26. Näissä määritellään työergonomiaa, työn kuormitusta ja näyttöpäätetyötä koskevia vaatimuksia. (Kivisaari 2021, 14).

### **Psykologinen turvallisuus etätöyössä**

Kun tarkastellaan lähdeettä (Rinne 2021, luku 1) niin voidaan havaita seuraavaa. Lähdekirjassa on avattu asiaa seuraavasti, Kirjoittajan mukaan psykologinen turvallisuus merkitsee tunnetta siitä, että jokainen voi avoimesti tuoda esille uusia ideoita, jakaa keskeneräisiä ajatuksiaan, esittää kysymyksiä, pyytää apua, tarkentaa asioita, haastaa vallitsevia näkemyksiä ja kertoa epäonnistumisistaan ilman pelkoa häpeästä, rangaistuksista tai suurennuslasin alle joutumisesta. Kun ihmisiltä kysytään, millainen kokemus psykologinen turvallisuus on, he usein kertovat tuntevansa itsensä arvostetuiksi ja kokevansa, että muut näkevät heidät positiivisessa valossa ilman kykyjen kyseenalaistamista. Psykologinen turvallisuus on siis tunne siitä, että voi turvallisesti ilmaista omia ajatuksiaan ja kokea tulevansa kuulluksi sekä hyväksytyksi ryhmässä. Siihen kuuluu myös kokemus siitä, että tiimikaverit seisovat rinnalla ja tarjoavat tarvittaessa tukea. (mt.)

Tarkastellessa työhyvinvointia etätöyössä on havaittavissa työturvallisuuden kokonaisuus, joka on olennainen osa työhyvinvointia (Manka & Manka 2023, luku 4). Työhyvinvointiin liittyy myös psykologinen turvallisuus (Rinne 2021, 1 luku.) Kehittäessä työhyvinvointia etätöyössä, on työturvallisuus ja psykologinen turvallisuus huomioitava kokonaisvaltaisesti. (Työterveyslaitos 2024a.)

## 4 MENETELMÄT

### 4.1 Määrällinen tutkimus (Webropol kysely)

Teoriaa avataan kirjassa ”Tutkija ja Kehitä” (Vilka 2021, luku 4). Kyselylomake on tavallisin aineiston keräämisen tapa määrällisessä tutkimuksessa ja kysymykset voivat olla suljettuja monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Samassa kysymyksessä ei voi kysyä kahta asiaa, koska vastauksia ei siinä tapauksessa voi analysoida. Tutkittava asia voi olla mikä tahansa ilmiö, jos se on muutettavissa mitattavaan muotoon. Huomioitavaa on, että kyselyllä mitataan sitä mitä tutkimusongelmassa kerrotaan mitattavan. Kysymyslomake tulee aina testata ennen varsinaista mittausta. (mt.)

Tämän opinnäytetyön yhteydessä tehtiin kysely, johon osallistuneiden henkilöiden määrä oli pieni, ollessaan 18 vastaajaa. Kysely on kohdennettu opinnäytetyön kehittämisiongelman kannalta oleelliseen tilaajaorganisaation yksikköön, jonka henkilöstömäärä ei ole organisaatiotasolla merkittävä. Kyselyllä odotimme saatavan konkreettista tuoretta tietoa olosuhteista työyhteisössä.

Kyselyssä oli useampi vapaa kysymys, joiden hyödyntämiseksi on käytetty sisältöanalyysia. Sen avulla on kuvailtu sanallista tekstin sisältöä. Laadullisen analyysin avulla voimme hahmottaa ja ymmärtää paremmin vastaajien ajatuksia, sekä mielipiteitä. Pienen otoskoon myötä voimme myös paremmin paneutua yksityiskohtaisiin näkemyksiin ja samalla hahmottaa syvällisempiä, sekä moniulotteisempia ilmiöitä. Tämä itsessään on merkityksellistä tunnistetun tutkimusongelman kannalta.

Laadullisen analyysin kannalta avovastauksia on teemoitettu aihealueiden ja tunnistettujen haastateltaville merkityksellisten vastausten osalta. Tällä tavoin voimme systemaattisesti etsiä toistuvia asiakokonaisuuksia eri vastaajien kokemusten ja näkemysten mukaisesti.

Laadullinen analyysi soveltuu erinomaisesti pieneen otos kokoiseen kyselyyn, koska se mahdollistaa yksityiskohtaisen tarkastelun ja syvällisen ymmärryksen vastaajien kokemuksista ja näkemyksistä. Teemoittelu, kategorisointi ja merkityksellisten sitaattien käyttö auttavat tuomaan esiin keskeisiä havaintoja, vaikka vastaajia on vain 18. Tämä analyysi täydentää määrällistä analyysia ja tekee tuloksista merkityksellisiä ja inhimillisiä.

## 4.2 Laadullinen tutkimus (Teemahaastattelut)

Teoriaa laadullisen tutkimukseen on saatavissa teoksessa Tutkija ja Kehitä (Vilkkä 2021, luku 5) Tavoitteena on havainnollistaa ihmisen omat kuvaukset koetusta todellisuudesta. Tämä mahdollistaa tutkimusaineiston keräämisen monella tavalla. Usein tutkimusaineisto kerätään haastatteluina ja haastattelumuotona voi olla teemahaastattelu. (mt.)

Tässä opinnäytetyössä toteutettiin hyvien eettisten periaatteiden mukainen täysin anonymisoitu ja pseudonymisoitu teemahaastattelu neljälle sattumanvaraisesti valikoituneelle henkilölle. Tutkittavia informoitiin asiasta ennen teemahaastattelua ja tutkittavilta pyydettiin suostumus teemahaastatteluun. Teemahaastattelun teemat lähetettiin haastateltaville hyvissä ajoin ennen haastattelua. Teemahaastattelut litteroitiin ja anonymisoitiin, sekä pseudonymisoitiin, jonka jälkeen puhtaaksi kirjoitetut teemahaastattelut lähetettiin jokaiselle haastatellulle hyväksyttäväksi. (mt.)

## 4.3 Osallistavana menetelmänä työpaja

Työpajatoimintaan ja sen perusteista on kerrottu teoksessa Varmuutta fasilitointiin. (Sipponen–Damonte, 2020, luku 2). Teoksessa kuvataan hyvän suunnittelun ja valmistautumisen merkityksestä onnistuneen ja merkityksellisen työpajan toteuttamisessa. Kirjoittajan mukaan suurimman osan työpajoissa eteen tulevista haasteista voi välttää huolellisella suunnittelulla.

Hyödyntäessä teoksessa mainittua Tuplatimantti mallia voidaan etsiä näkökulmia ongelmaan ja määritellä alue, johon keskitytään ja josta kirjataan täsmällinen ongelma tai kysymys. Toisessa vaiheessa kehitetään mahdollisia ratkaisuja tai ehdotuksia ongelmanratkaisuun. Hyödyntämällä tämänkaltaista toimintamallia voidaan perusteellisesti valita sopivimmat ratkaisut tai ratkaisuehdotukset, jotka valitaan toteuttavaksi.

Teoksessa kuvataan etäpalaverimalleista, joihin voi soveltaa perinteisten työpajojen menetelmiä ja parhaita käytänteitä. Erityisesti etäpalavereissa korostuu hyvän energiatason ylläpito. Sipposen mukaan puolentoista tunnin osallistava ja monipuolisesti fasilitoitu palaveri on hyvä,

mutta tämän jälkeen palaveri voi olla liian pitkä. Etäpalaverit vaativat säännöllisiä taukoja joka 45 min välein. (Sipponen -Damonte 2020, luku 4).

Tässä opinnäytetyössä toteutettiin hyvien eettisten periaatteiden mukainen työpaja etäpalaverina. Työpajassa käsiteltiin tämän opinnäytetyön tuloksena saatuja kehittämis ehdotuksia. Työpajassa tilaajan edustajat esittivät rakentavia näkemyksiä kehittämis ehdotuksen toteuttamiseksi

#### **4.4 Opinnäytetyön prosessi**

Tämän opinnäytetyö alkoi neuvotteluilla tilaajan kanssa. Järjestimme useita palavereja, joihin osallistui useita tilaajan edustajia. Esittämäämme aihe-ehdotusta pohdittiin useaan kertaan ja lopullinen aihealue ja kehittämistehtävä valikoituivat aihe-ehdotukseksi. Aihe-ehdotus tallennettiin Humakin WIHI-järjestelmään, ja opinnäytetyön ohjaaja hyväksyi aihe-ehdotuksen. Opinnäytetyölle nimettiin Humakin puolelta opinnäytetyönohjaaja. Tämän jälkeen teimme sopimuksen työn tilaajan kanssa.

Laadimme 4T-mallin (tarve, tavoite, toteutus, tulos) mukaisen opinnäytetyösuunnitelman ja aineistohallintasuunnitelman Humakin wihi- järjestelmään. Webropol-kyselyiden kysymyksiä testattiin useaan kertaan tilaajan edustajien kanssa. Myös teemahaastatteluiden teemoja pohdittiin tilaajan edustajien kanssa toistuvasti. Kyselyjen ja haastatteluiden hyväksynnän jälkeen haimme tutkimusluvan tilaajaorganisaatiolta. Haastateltavia informoitiin tutkimuksesta ja heiltä pyydettiin suostumus haastatteluun. Laadimme rekisteriselosteen henkilötietojen käsittelystä, vaikka emme keränneet mitään henkilötietoja. Laadimme tutkittavan informointilomakkeen sekä tutkittavan suostumuslomakkeen.

Perehdyimme perusteellisesti tilaajaorganisaation toimintaan nopeissa muutostilanteissa, sekä tulin koulutusyksikön saatavilla olevaan historiatietoon. Kerätessämme tietoperustaa tähän kehittämistyöhön havaitsimme lähdemateriaalissa uusia näkökulmia etätyön työhyvinvoinnin kehittämiseen. Havaitsimme mm. etätyössä työhyvinvoinnin heikentyneen peilatessa uusinta Työterveyslaitoksen tutkimusta ja sen sisältöä. (Työterveyslaitos 2024 b.) Siitä syntyi kehitys-ehdotus etätyön työturvallisuuden parantamiseen, koska työturvallisuus on olennainen osa työhyvinvointia (Manka&Manka 2023, luku 4).

Työhyvinvointiin liittyy myös psykologinen turvallisuus (Rinne 2021, 1 luku). Kehittäessä työhyvinvointia etätyössä on huomioitava myös työturvallisuuden ja psykologinen turvallisuuden merkitys kehitettävässä kokonaisuudessa.

Kehittämisvälineeksi valitsimme tietoperustassa käsitellyn Moodle verkkokurssin etätyön työturvallisuuden kehittämiseen. Tähän vaikutti myös Manu Kivisaaren opinnäytetyössään esille nostamat kysymykset (Kivisaari 2021, 14).

Laadimme myös kehittämisehdotuksistamme listauksen, johon kuuluu mm. vuorovaikutuksellisen toiminnan kehittämisen webinaareissa. Lähtökohtaisesti webinaarien kehittäminen on haastava ja moniulotteinen kokonaisuus. Tämän opinnäytetyön yhteydessä emme suunnanneet kehittämistehtävää tähän, vaan aiheesta olisi kehittämistehtävän idea asiasta kiinnostuneelle opinnäytetyön tekijälle.

## 5 ANALYYSI

### 5.1 Kerätty aineisto

Yhtenä lähestymistapana on purkaa avoimien kysymysten sarjaa kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken aineistolähtöisesti. Puretun aineiston osalta on luotu sanapilviä, jotka koskevat useampia kyselyn teemoja.

Kyseisen avoimien kysymyksen tuottamaa informaatiota on hahmoteltu sanapilvin, sekä useimmin ilmenneiden sanojen kautta. Myös haastateltavien vapaan kerronnan kautta on saatu tulkintaa selkeyttäviä nostoja, joiden avulla hahmotamme millaisessa kontekstissa sanapilvien useimmin ilmenevät kuvaukset ovat.

Sanapilvi
<p><b>aikaa</b> aikana aikataulujen ajankohtana arjen auttaa avokonttorissa enemmän <b>etäkoulutus</b> etätyö etätyöpäivän <b>etätyössä</b> helposti häiritse itselleen jatkaa jotta jumppia jälkeen keskittyminen <b>keskittymistä koulutukseen</b> koulutuksen koulutuksessa kuormittaisi kustannus kustannustehokkuus kyseessä lainkaan liikaa liikenneuhkat lyhyessä matkoihin <b>matkustaa</b> matkustaminen matkusteluun menneet muulle muutaman omassa onnistuu osallistuminen palautumiseen <b>paremmin</b> parempaa parempi <b>pystyy</b> päivien päivittäin päivittäisen rahan rentoutumiseen sopivimpana sovittaminen säästyy <b>säästö</b> tarvitse tarvittaessa tavoitettavat tehtäviä <b>tekemään</b> teoreettisiin tilaisuudet todella tosin tunnin tunnit turha työmatkan työmatkoihin työnteko työpisteessä <b>työrauha</b> työskentely työteho <b>vaativia</b> vapaa-ajan vähentyminen vähentäminen yksityiselämän</p>

#### Kooste 6. Vastaajien vastauksia kyselomakkeen kysymyksessä numero 9. Koskien etätyön ja etäkoulutuksen suurimpia hyötyjä.

Myös haastateltavien vapaan kerronnan kautta on saatu tulkintaa selkeyttäviä nostoja, joiden avulla hahmotamme millaisessa kontekstissa sanapilvien useimmin ilmenevät kuvaukset ovat. Kyselyn tuottamaa vapaan kerronnan informaatiota on tutkittu ja sen tuottamaa sisältöä on tulkittu vastaajien kesken samojen aihealueiden sisältämien kysymyksen kautta.

Kyselyissä vastaajien kesken oli ilmaistu etäkoulutuksen sekä etätyön suurimmista hyödyistä seuraavansisältöisesti:

”Etätyöpäivän aikana pystyy paremmin tekemään keskittymistä vaativia tehtäviä. Myös päivien aikana pystyy paremmin pitämään taukoja ja tekemään tarvittaessa venyttelyä/jumppia, jotta päätetyö ei kuormittaisi liikaa.” (H12).

”Pystyy keskittymään paremmin, tätä myöten työteho on parempi. Myös yksityiselämän aikataulujen sovittaminen onnistuu paremmin.” (H9).

Kyselyissä on noussut esille vastaajien kesken ajansäästöön, työn tehokkuuteen ja keskittymiseen liittyviä seikkoja. Myös avokonttorityöskentely ja työpaikalla koettu keskittymisen vaikeus ovat vastaajien mielestä etätyössä vähemmän läsnä. Työn hallinta on myös koettu mielekkäämmäksi, sillä päätetyöskentelyn kuormittavuus ovat helpommin hallittavissa tauottamalla ja esim. venyttelyn ja jumpan avulla.

Kyselyyn osallistuneita on pyydetty kuvaamaan mitkä ovat heidän mielestään etäkoulutuksen/etätyön suurimpia haasteita?

Sanapilvi

aiheen aiheita ajatellaan ajattelevat asioiden esittää etäkouluttaa etäkoulutuksessa etänä haasteet hakijat helpompi hyvin ihmisten jotenkin jäävät kanssakäyminen kanssakäynti kasvotusten kehittämistyö keskittyminen keskustella keskustelu keskustelua korkeampi kouluttautujien koulutuksen koulutus koulustilaisuuksiin kunhan kysymykset kysymyksiä kärsivät käsiteltäessä käsittelyn käytännön käytävä- laadukas liiku läheisiä lähellekään lähikoulutuksessa lähinnä lähityössä läsnä ohjelmat olisi ongelmat osallistujat osallistujien paikan pitkään poisjääminen prosessit puhutan puute pyörimään pätkevät päähän päälle päällä saattaa skype-linkin sosiaalinen tapaaminen tavalla tekniset tieto toimi toimiminen toimistolla työyhteisöstä useita vaikeampaa vapaa vapaa-ajallakin yhteisöllisyys yhteydet yhteyksien yritetään

### Kooste 7. Vastaajien vastauksia kyselomakkeen kysymyksessä numero 10. Koskien etäkoulutuksen ja etätyön suurimpia haasteita.

Kyselyissä vastaajien kesken oli ilmaistu etäkoulutuksen sekä etätyön suurimmista haasteista seuraavansisältöisesti:

”Vuorovaikutuksen puute, koulutuksen yksipuolisuus, useita käytännön aiheita yritetään väkisin etäkouluttaa, kouluttautujien aiheen seuraaminen. Tekniset haasteet etäkoulutuksessa usein läsnä, esimerkiksi ohjelmat, videot ym. hankala saada hyvin pyörimään.”(H14).

”Osallistujien osallistaminen, vaikeiden asioiden käsittelyn hankaluus, kehittämistyö haastavaa ja spontaaniuden puute.” (H2).

Kyselyssä on noussut esille vastaajien kesken vuorovaikutuksellisuuden ja osallistuttamisen puute. Myös teknisten haasteiden, kuten tietoliikenneyhteyksien huono laatu ja yhteysongelmat

ovat aiheuttaneet hankaluuksia koulutettavien ja kouluttajien välisessä vuorovaikutuksessa. Myös kehittämistyön suhteen on havaittavissa osallistuttamisen ja asiakokonaisuuksien käsittelyyn liittyviä haasteita.

Kyselyyn osallistuneita on pyydetty kuvaamaan mitkä ovat heidän mielestään verkkokoulutuksen edut verrattuna läsnäolokoulutukseen?

Sanapilvi

aikaa aikasidonnaisuutta aikavälillä ajankohtana asioissa eivät haittoja **helpompi** helppous huono hyötyjä ilman infoluonteisissa itselleen itsellä järjestelmäkoulutuksissa järjestelyissä **järjestää** keskittyminen ketteryys kotoa koulutukset koulutuksia koulutus kustannustehokkuus kuuma kuuntelemaan kylmä kynnys kyseessä käsin liittyä linjoille lisätä live-koulutustilaisuus lyhyet lämmitystä majoitusta matalampi **matkustaa** matkustaminen matkustamiseen **matkustamista** matkustustarvetta mielummin mutta näyttämään opettaa oppia oppimismuotojen osaksi **osallistua** paikko parempaa pitkällä ruvetaan sopivimpana tarvetta tarvittaessa tarvittavia tehdä tehokas tiivys tiloja tulee tulevaisuudessa tutkimaan tutkimus tuulettaa työpäivää tämän uskon vaikuttaa varmasti verkkokoulutukseen verkkokoulutuksen verkkokoulutuksena verkkokoulutukset vähentää ympäristöön

### **Kooste 8. Vastaajien vastauksia kyselomakkeen kysymyksessä numero 35. Koskien verkkokoulutuksen etuja verrattuna läsnäolokoulutukseen.**

Kyselyissä vastaajien kesken oli ilmaistu verkkokoulutuksen eduista verrattuna läsnäolokoulutukseen seuraavansisältöisesti:

”Infoluonteisissa asioissa tai järjestelmäkoulutuksissa helpompi, ei matkustamista, majoitusta, tarvittavia tiloja ym.” (H4).

”Matalampi kynnys osallistua, helppous liittyä linjoille kuuntelemaan ilman tarvetta matkustaa” (H6).

Kyselyissä on noussut esille vastaajien kesken koulutuksen järjestämiseen ja kustannuksiin liittyviä seikkoja. Samoin myös osallistumisen helppous ja matkustamisen poisjääminen ovat keskeisiä haastateltavien mukaan.

Kyselyyn osallistuneita on pyydetty kuvaamaan mitkä ovat heidän mielestään suurimmat erot läsnäolokoulutuksen ja verkkokoulutuksen välillä?



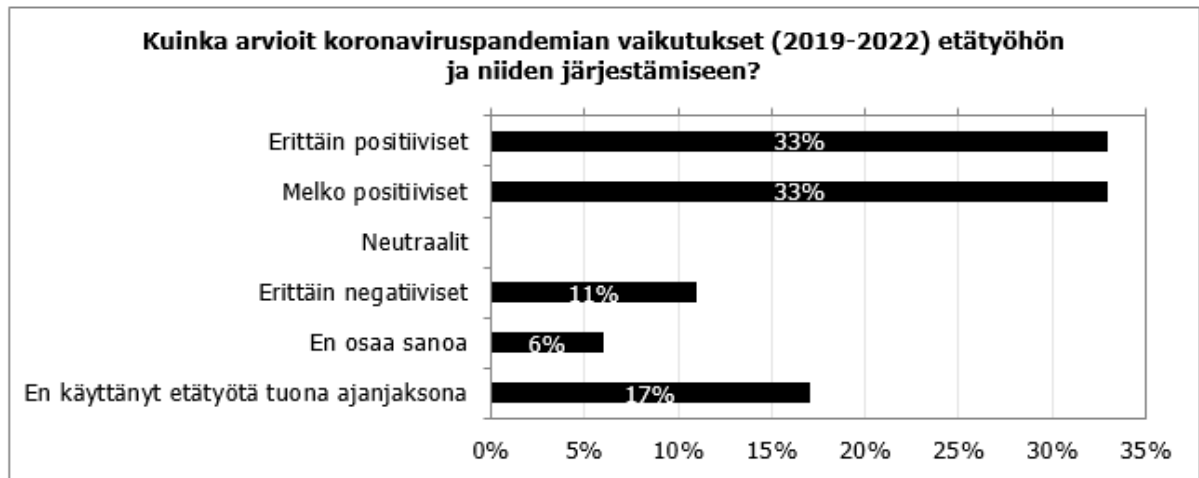
### Kooste 9. Vastaajien vastauksia kyselomakkeen kysymyksessä numero 32. Koskien verkkokoulutuksen etuja verrattuna läsnäolokoulutukseen.

Kyselyissä vastaajien kesken oli ilmaistu läsnäolokoulutuksen ja verkkokoulutuksen eroavaisuuksista seuraavansisältöisesti:

”Verkkokoulutukset usein tiiviimpiä ja niistä on helpompi valita ja keskittyä itselle olennaisimpiin osioihin. Verkkokoulutuksessa ei olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa.”(H12).

”Vapaamuotoinen keskustelu puuttuu etäkoulutuksista. Tauot vietetään yksin, joten käytäväkeskusteluja ei synny. Verkostoitumista ei myöskään pääse etäkoulutuksessa syntymään. Toisaalta etäkoulutus mahdollistaa helpon osallistumisen matalalla kynnyksellä.”(H6).

Kyselyissä on noussut esille vastaajien kesken verkkokoulutuksen sisältöön ja tiivistetymppään asiasisältöön liittyviä seikkoja. Näiden ilmeneminen osoittaa, että verkkokoulutuksen sisältö itsessään laaditaan yksityiskohtaisemmin ja aikataulutukseen ei odotusarvoisesti sisälly paljon vapaata keskustelua, jolloin interaktiivisuus on vähäisempää osallistujien kesken. Myös vapaamuotoisen keskustelun ja verkostoitumisen mahdollisuudet koetaan vähäisemmiksi etäkoulutuksessa.



**Kaavio 10. Vastaajien jakauma kyselomakkeen kysymyksessä numero 23.**

Kyselyyn osallistuneet kokivat etäkoulutuksen ja niiden järjestelyiden olleen positiivisia. Kyselyyn vastasi yhteensä 18 henkilöä. Kyselyn voidaan nähdä merkittävän muutostilanteen vaikutukset ja organisaation kykyyn vastata toimintaympäristössä tapahtuviin nopeatempoisiin muutoksiin.



**Kaavio 11. Vastaajien jakauma kyselomakkeen kysymyksessä numero 24.**

Kyselyyn osallistuneet kokivat etätyön ja niiden järjestelyiden olleen positiivisia. Kyselyyn vastasi yhteensä 18 henkilöä. Kyselyn voidaan nähdä merkittävän muutostilanteen vaikutukset ja organisaation kykyyn vastata toimintaympäristössä tapahtuviin nopeatempoisiin muutoksiin.



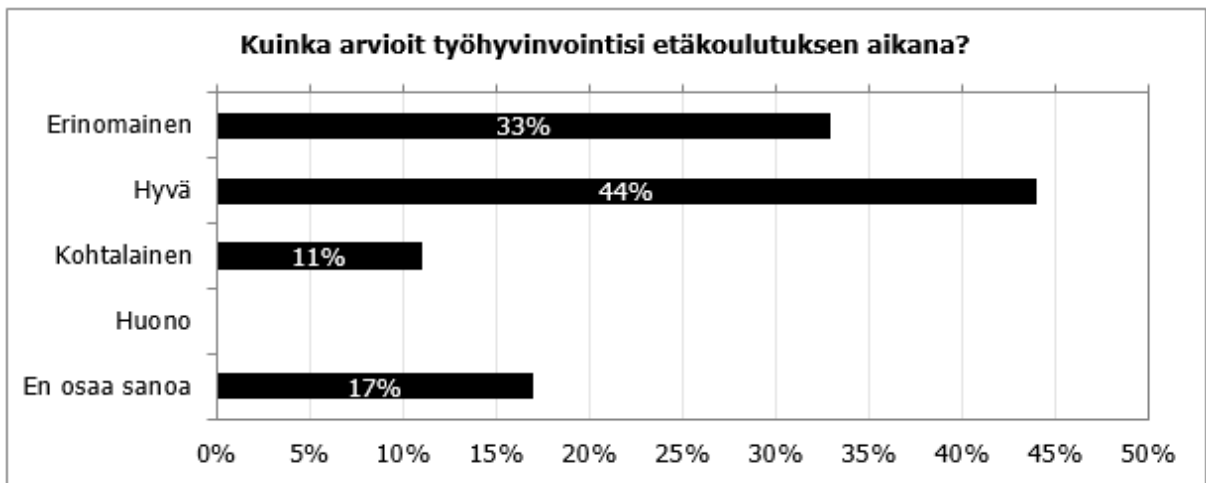
**Kaavio 12. Vastaajien jakauma kyselomakkeen kysymykseen numero 25.**

Kyselyyn osallistuneet kokivat etätyön ja niiden järjestelyiden olleen positiivisia. Kyselyyn vastasi yhteensä 18 henkilöä. Vastauksista voidaan nähdä merkittävän muutostilanteen vaikutukset ja organisaation kykyyn vastata toimintaympäristössä tapahtuviin nopeatempoisiin muutoksiin.



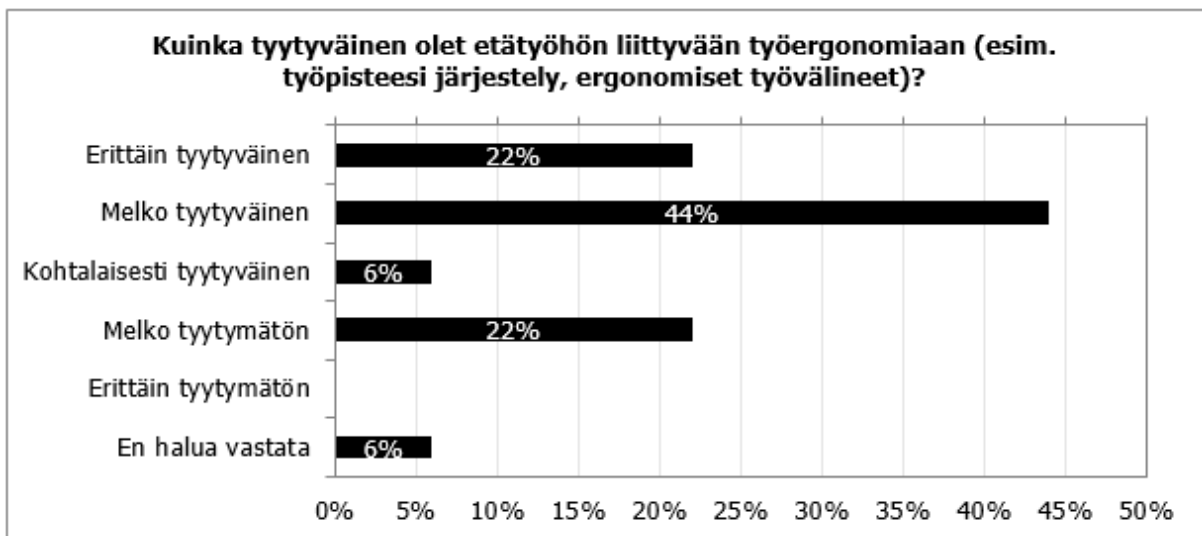
**Kaavio 13 Vastaajien jakauma kyselomakkeen kysymyksessä numero 27.**

Kyselyyn osallistuneet kokivat työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla etätyön aikana. Kyselyyn vastasi 18 henkilöä.



**Kaavio 14.** Vastaajien jakauma kyselomakkeen kysymyksessä numero 26.

Kyselyyn osallistuneet kokivat työhyvinvoinnin olevan hyvällä tai erinomaisella tasolla etäkoulutuksen aikana. Kyselyyn vastasi 18 henkilöä.



**Kaavio 15.** Vastaajien jakauma kyselomakkeen kysymyksessä numero 29.

Kyselyyn osallistuneet kokivat etätöön ja siihen liittyvän työergonomian olevan hyvällä tai erinomaisella tasolla etätöyöskentelyn aikana. Kyselyyn vastasi 18 henkilöä. Kyselyyn osallistuneet kokivat etätöön työergonomian ja työpisteen järjestelyn, sekä itse työergonomisten välineiden olevan hyvällä tai erinomaisella tasolla etätöön aikana. Kyselyyn vastasi 18 henkilöä. Kyselyn tulosta voidaan pitää merkittävänä, sillä työnantaja ei järjestä työtilan varustelua, kuten työpöytiä, tuoleja tai näyttöpäätteitä etätöyöskentelyä varten. Kyselyn perusteella on nähtävissä

henkilöstön omat resurssit varustaa työtila omien tarpeiden ja erityisien ergonomisten vaatimusten osalta.

## 5.2 SWOT-analyysi

Teoksessa kehittämistyön menetelmät on kuvattu SWOT-analyysistä ja sen toteuttamisesta keräämällä tietoa ja analysoimalla nykytilannetta. Ennen analyysin aloittamista, kerätään tietoa, jonka kautta luodaan perusymmärrystä työyhteisön ja organisaation nykyiseen tilanteeseen. Tämä voi sisältää monia tutkimuksia ja tutkimusten ja havaintojen analyysiä sekä myös organisaation taloudellisten resurssien arviointia. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 147.)

SWOT-analyysi jakautuu neljään osaan (mt. 200). Tässä opinnäytetyössä SWOT-analyysillä tarkastellaan neljää keskeistä aluetta organisaation toiminnan arvioimiseksi. Ensimmäinen alue on vahvuudet (Strengths), jossa keskitytään pohtimaan, mitkä ovat nykyisessä toiminnassa vahvuusalueita ja mikä organisaatiotasolla toimii hyvin. Tähän kuuluu esimerkiksi tarkastelu siitä, miten organisaatio on onnistunut reagoimaan nopeisiin muutostilanteisiin ja mitä asioita pidetään toimivina nykytilassa.

Toinen alue käsittelee heikkouksia (Weaknesses), jotka ovat kehittämisen kohteita organisaatiossa. Tässä pohditaan, mitkä ovat toiminnan nykyiset heikkoudet, sekä missä voidaan parantaa esimerkiksi työturvallisuudessa. Lisäksi arvioidaan, mitkä toiminnot ja menetelmät, kuten etäkoulutus, eivät ole vielä riittävän toimivia ja vaativat jatkokehitystä.

Kolmas alue, mahdollisuudet (Opportunities), keskittyy ulkoisten tekijöiden tunnistamiseen, jotka voivat luoda uusia mahdollisuuksia organisaatiolle. Näiden mahdollisuuksien kautta pyritään löytämään tapoja esimerkiksi työhyvinvoinnin parantamiseen, mikä edistää organisaation tavoitteiden saavuttamista ja henkilöstön hyvinvoinnin kehitystä.

Viimeisenä alueena tarkastellaan uhkia (Threats), jotka muodostuvat ulkoisista tekijöistä ja saattavat mahdollisesti estää tavoitteiden saavuttamisen. Selvitetään, mitkä ovat suurimmat uhat organisaatiolle ja työyhteisölle, ja tarkastellaan taloudellisia, poliittisia ja lainsäädännöllisiä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa tavoitteiden saavuttamiseen. Lisäksi arvioidaan, onko uusia aloitteita tai muita esteitä, jotka saattavat nousta esiin ja hidastaa organisaation kehitystä.

Lähdekirjan mukaan (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 200) SWOT-analyysi on nelikenttä- menetelmä, joka on mm. hyödyllinen työkalu organisaation toiminnan suunnittelussa. Tässä opin- näytetyössä laadittiin kolme SWOT matriisia kolmelle tavoitteelle tässä kehittämistehtävässä. Teemahaastatteluista kirjattiin jokaiseen kolmeen SWOT matriisiin haastateltujen kertomia asi- oita etätyöstä, etäkoulutuksesta (webinaarit) sekä verkkokoulutuksesta (moodle verkkokurssit).

Tässä opinnäytetyössä toteutettiin hyvien eettisten periaatteiden mukainen (ARENE; TENK 2023) täysin anonymisoitu ja pseudonymisoitu teemahaastattelu neljälle sattumanvaraisesti va- likoituneelle henkilölle. Tutkittavia informoitiin asiasta ennen teemahaastattelua ja sen jälkeen tutkittavilta pyydettiin suostumus teemahaastatteluun. Teemahaastattelun teemat lähetettiin haastateltaville hyvissä ajoin ennen haastattelua. Teemahaastattelut litteroitiin ja anonymisoi- tiin ja sen jälkeen puhtaaksi kirjoitetut teemahaastattelut lähetettiin jokaiselle haastatellulle hy- väksyttäväksi.

Alla teemahaastattelujen teemat, teemakohtaiset kysymykset ja aihealueet taulukoituna havain- nollistamisen ja selkeyden vuoksi. Teemat on jaoteltu eri ajanjaksojen mukaisten vaikutus- tenarvioinnin kannalta relevantteihin ajankohtiin. Teema 1 käsittelee pakotteiden ja koronapan- demian vaikutuksia 2014–2019. Teema 2 käsittelee verkkokoulutusta Tullissa. Teema 3 käsit- telee etäkoulutuksen eri muotoja Tullissa ja Teema 4 käsittelee etätyötä Tullissa. Koronapan- demia käsitellään omana erityisenä ajanjaksonaan. Myös Venäjän laitton hyökkäyssota Ukrai- naan on omana kokonaisuutenaan.

<b>Teema 1.</b>	<b>Ajanjakso</b>	<b>Teemakohtaiset kysymykset ja aihealueet</b>
Pakotteiden ja koronapan- demian vaikutukset työyhteisöön Tullissa	2014–2019	Työhyvinvoinnin ja työssä jak- samisen muutokset. Uudelleen koulutuksen tarpeet. Siirtyminen etätyöhön.
Koronapandemia	2020–2021 (korona)	Koronapandemian vaikutukset työyhteisöön. Työhyvinvoinnin ja työssä jak- samisen muutokset. Uudelleen koulutuksen tarpeet. Etätyöhön siirtymisen haasteet ja hyödyt.
Venäjän laitton hyökkäyssota Ukraina	2022–2024	Venäjän hyökkäyssodan vai- kutukset työyhteisöön Työhyvinvoinnin ja työssä jak- samisen muutokset.

<b>Teema 1.</b>	<b>Ajanjakso</b>	<b>Teemakohtaiset kysymykset ja aihealueet</b>
		Uudelleen koulutuksen tarpeet. Etätöiden ja muiden uusien työskentelytapojen vaikutukset.

<b>Teema 2.</b>	<b>Ajanjakso</b>	<b>Teemakohtaiset kysymykset ja aihealueet</b>
Verkkokoulutukset Tullissa (Moodle)	2014–2019	Verkkokoulutusten saatavuus ja käyttö. Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät.
Koronapandemia	2020–2021 (korona)	Koronapandemian vaikutukset verkkokoulutusten toteutukseen. Mahdollisuus suorittaa Moodle-koulutuksia omaan tahtiin. Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvät kokemukset.
Venäjän laiton hyökkäyssota Ukrainaan	2022–2024	Venäjän hyökkäyssodan vaikutukset verkkokoulutusten käyttöön. Verkkokoulutusten rooli työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa.

<b>Teema 3.</b>	<b>Ajanjakso</b>	<b>Teemakohtaiset kysymykset ja aihealueet</b>
Etäkoulutukset Tullissa (Webinaarit)	2014–2019	Webinaarien saatavuus ja sisältö. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen webinaarien avulla.
Koronapandemia	2020–2021 (korona)	Etäkoulutusten lisääntyminen koronan aikana. Webinaarien vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.
Venäjän laiton hyökkäyssota Ukrainaan	2022–2024	Venäjän hyökkäyssodan vaikutukset etäkoulutuksiin. Etäkoulutusten rooli työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemisessa.

Teema 4.	Ajanjakso	Teemakohtaiset kysymykset ja aihealueet
Etätyö Tullissa	2014–2019	Etätyön mahdollisuudet ennen pandemiaa. Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.
Koronapandemia	2020–2021 (korona)	Koronan aiheuttama siirtymisen etätyöhön. Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen pandemian aikana.
Venäjän laiton hyökkäyssota Ukrainaan	2022–2024	Venäjän hyökkäyssodan vaikutukset etätyöhön. Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen sodan aikana.

**Kaavio 16. Teemahaastattelujen rakenne (1–4) ja niiden kuvaukset eri tarkasteltavien ajanjaksojen mukaisesti.**

Teemahaastattelujen vastauksia analysoitiin SWOT analyysillä, jossa laadittiin nelikenttä matriisi mihin kirjattiin teemahaastatteluista ja webropol kyselyn vastauksista havaittua asioita. Ennen SWOT-analyysin aloittamista on tärkeää määrittää, mitä analyysi koskee. SWOT-analyysin voi tehdä koko organisaatiolle, tietylle projektille, tuotteelle tai yksityiskohtaiselle tavoitteelle. Tässä tapauksessa SWOT- analyysi tehtiin yksityiskohtaiselle tavoitteelle.

SWOT nro 1. Tavoite selvittää pakotteiden valvonnasta sekä hoitaa työtehtävät etätyössä ja samalla pitää yllä hyvää työhyvinvointia ja jaksamista, Kun tarkastellaan analyysia, niin voidaan havaita mm seuraavaa. Sisäisiin vahvuuksiin on kirjattu paljon positiivisia asioita etätyöstä. Nämä positiiviset asiat on poimittu teemahaastattelujen ja webropol kyselyn etätyötä koskevista vastauksista.

Ohessa on lainauksia teemahaastattelujen haastatteluista. Teemahaastattelun haastateltavia kuvataan tässä kappaleessa seuraavilla lyhenteillä. Teemahaastatteluissa haastatellut henkilöt kuvataan seuraavasti .TH1, TH2, TH3, TH4. Tutkija= T

1.Teema.

Teemahaastatteluissa oli ilmaistu pakotteiden vaikutuksista työhyvinvointiin mm. seuraavasti.

”Hyökkäyssodan takia uusia asioita on tullut itselle sekä työryhmälle. Etäkoulutusta skypellä (haastateltavan yksilöivä ryhmä)ryhmäkohtaisia täsmäkoulutuksia. Uusia työtapoja on kehitelty ja käyty läpi pakotteiden vaikutukset meidän töihin.”(TH2)

”(haastateltavan yksilöivä ryhmä) ajanjaksolla 2014 -2019 työhän vähenivät (haastateltavan yksilöivä ryhmä) Venäjän käyttäytymisen takia jo tuolloin 2014.”(TH3.)

”Tähän työyhteisöön kuuluu (haastateltavan yksilöivä ryhmä) henkilöä, jotka tekevät pelkkää toimistotyötä ja he siirtyivät etätöihin”(TH3.)

”Ja sitten tuo viimeinen ajanjakso 2022 eteenpäin (haastateltavan yksilöivä ryhmä) nämä pakotteet ,ne on kuormittanut (haastateltavan yksilöivä ryhmä)”(TH3.)

”(haastateltavan yksilöivä ryhmä)tällä hetkellä jopa puolet niin vai vähintään 1/3 työajasta menee pakotteisiin ehkä jopa puolet (haastateltavan yksilöivä ryhmä)paljon kuormittaa”(TH4.)

## 2.Teema.

Teemahaastatteluissa oli ilmaistu verkkokoulutuksista (Moodle verkkokurssit) mm. seuraavasti

”Korona aikana alkoivat verkkokoulutukset. Kaikki koulutus siirtyi verkkoon. Lähikoulutuksia ei enää ollut.”(TH1)

”Hyökkäyssodan aikana verkkokoulutukset ovat jatkuneet. Niissä talo säästää rahaa, kun ei tarvitse matkustaa. Nyt on myös läsnäolo koulutuksia, koska kaikkia koulutuksia ei voi kokonaan verkossa hoitaa. Näen että ei ole n negatiivista. Jotkut kyllä tykkäsivät lähteä muualle. En ole kuullut napinaa. On paljon kätevämpää tehdä päivän koulutus verkossa kuin lähteä matkustamaan.”(TH1)

” En muista niin tarkkaan. Niitä on ollut 2019 lopulla. Kehityskeskusteluissa ja tavoitekeskusteluissa on sovittu verkkokursseista Olen käynyt moodle kurseja”(TH2)

”Positiivisena näen. Pitkämatalaisen on rankaa matkustella. Helppoa on työn ohessa suorittaa , on joustavaa. Voi sopia työkavereiden kanssa että , olen tunnin poissa ja menen moodle kurssille.”(TH2)

”(haastateltavan yksilöivä ryhmä) korona aikana sitten ne verkkokurssit lisääntyvät kovasti (haastateltavan yksilöivä ryhmä)”(TH3.)

”(haastateltavan yksilöivä ryhmä)viime syksynä väännettiin näitä erinäköisiä Moodle koulutuksia ja niitä piti tehdä. En tiedä onko niillä vaikutusta työhyvinvointiin.”(TH3.)

”Helpolla jää käymättä, niitä on paljon listoilla ja olen kyllä katsellut niitä .Siellä on mielenkiintoisia kursseja, joita voisi kyllä käydä mutta näin kun aikakin on vähän kortilla niin ne jäävät aika helpolla käymättä (haastateltavan yksilöivä ryhmä)” (TH4)

### 3.Teema.

Teemahaastatteluissa oli ilmaistu etäkoulutuksista (Webinaarit)mm. seuraavasti

” En juurikaan näe eroa verkkokoulutuksilla ja etäkoulutuksilla. Korona-aikaan alkoivat etäkoulutukset”(TH1.)

”Ei vielä silloin ollut etäkoulutuksia . Ne on tullut 2020 luvulla. Työkavereita on ympäri Suomea ja etäkoulutukset on pakko järjestää.”(TH2.)

”Kyllä pakotteiden johdosta on tullut aika paljon lisää. Tietoa jouduttu jakamaan. Miten käsitellään omassa työssä pakotteita. Etäkoulutus on lisääntynyt. Täsmä infoa 0,5–1,5 tuntia kerrallaan (haastateltavan yksilöivä ryhmä)Olen osallistunut lyhyisiin mm tunnin sekä puolen päivän mittaisiin etäkoulutuksiin.”(TH2.)

” (haastateltavan yksilöivä ryhmä) ja tuosta koronapandemiasta ja alkoi näitä etäkoulutuksia . Moni kaipaa kyllä lähikoulutuksen sosiaalista kanssakäymistä ”.(TH3.)

”Kun korona tuli niin kaikki meni etään meillä hyvin äkkiä. (haastateltavan yksilöivä ryhmä)niin kaikki koulutukset olivat etänä ja ne hoituivat riittävän hyvin. Kyllä se kaikki tärkeä tieto saatiin välitettyä”.(TH4.)

” (haastateltavan yksilöivä ryhmä) siinäkin toinen puoli, että kyllä se niin paljon helpompi on kouluttaakin joku tunnin pätkä joskus, kun ei tarvitse mennä paikan päälle. ”(TH4.)

### 4.Teema.

Teemahaastatteluissa oli ilmaistu etätyöstä mm. seuraavasti

”Ne, jotka korona aikaan menivät etätyöhön, niin ne jatkavat edelleen etätyössä.” (TH1.)

”Minulle on etätyöllä positiivinen vaikutus. Koroaikana tuli etätyö. Palaverit on pidetty skypeillä. Koulutukset hoidetaan nyt Skypen kautta(haastateltavan yksilöivä ryhmä) Pääasiassa etätyö on toiminut hyvin. ” (TH2.)

”Etätyö on toiminut hyvin. On Skype ja kamera. Olen päivittäin monta kertaa päivässä kollegoihin yhteydessä. Kanssakäymistä tulee, vaikka etätyötä tekee.(TH2.)

”Minulle on positiivista vaikutusta .Jaksan paremmin . Minulta on jäänyt pitkät työmatkat pois. .Se auttaa jaksamisessa. Työt on sujuneet hyvin. Ei takkua työt sen vuoksi että tehdään kotona.(TH2.)

”Tähän työyhteisöön kuuluu (haastateltavan yksilöivä ryhmä)henkilöä, jotka tekevät pelkkää toimistotyötä ja he siirtyivät etätöihin. Heillä on sairauslomat tai niin kuin sairauspoissaolot ja muut minimoituneet ihan täysin, kun ovat saaneet tehdä etänä. Heille etätyö on ollut todella positiivinen asia.”(TH3.)

”Siitä lähti sitten ,kun korona tuli niin yhtäkkiä kaikki oli koko ajan etätöissä ”.(TH4.)

”Noin niin tuona aikana kaikki muuttui niin, että niin kuin sähköisesti käsiteltiin lomakkeet . Elikkä vaadittavat työnteon työtapojen muutokset tehtiin ja oli tehty ihan viikossa. Kaikki sitten saatiin etänä homma hoituu eli samat tehtävät saatiin tehtyä niin kuin ne on aikaisemminkin tehty.”TH4.)

”Mutta (haastateltavan yksilöivä ryhmä)korona paljon se vaikutti, elikkä silloin oltiin etänä (haastateltavan yksilöivä ryhmä)Käytännöt muuttuivat ja siinä mielessä työyhteisön hommat tuli hoidettua mutta kyllä se ehkä vähän vähensi sitä yhteisöllisyyttä ja tiedonkulkuakin, että kaikki tieto ei ole niin hyvin levinnyt kuin ennen.” (TH4.)

”Jos me jouduttaisiin (haastateltavan yksilöivä ryhmä) matkustamaan konttorille elikkä se on kyllä tätä arjen joustavuutta lisännyt huomattavasti ja sitten se työn ja oman elämän yhteensovittaminen on huomattavasti helpompaa kun on etätyö mahdollisuus.”(TH4.)

Näyttää siltä kyselyjen ja teemahaastattelujen perusteella, että etätyön suhteen ihmiset ovat tyytyväisiä etätyöhön. Kuitenkin tässä tapauksessa pitää ottaa huomioon tutkittavien pieni määrä ja siksi kyselyn tuloksia ei voida pitää luotettavina, kun verrataan tuloksia lähdekirjallisuudessa (Työterveyslaitos 2024b) esille tulleisiin etätyön työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviin haittoihin. Työturvallisuutta etätyössä voidaan yrittää parantaa.

SWOT nro 2. Tavoite hoitaa koulutusta etäkoulutuksena(Webinaarit) ja samalla pitää yllä hyvää työhyvinvointia ja jaksamista. Tarkastellessa analyysia on havaittavissa, että sisäisiin vahvuuksiin on kirjattu vain vähän positiivisia asioita ja heikkouksiin enemmän negatiivisia asioita etäkoulutuksesta. (Webinaarit) Nämä positiiviset ja negatiiviset asiat on poimittu teemahaastattelujen ja webropol kyselyn etäkoulutusta koskevista vastauksista.

Kyselyjen ja teemahaastattelujen perusteella on havaittavissa, että etäkoulutuksen (webinaarit) suhteen on kehitettävää. Kehittäminen voisi olla etäkoulutuksien saavutettavuuteen ja tiedottamiseen liittyvää jolloin koulutustarjonta tulisi enemmän juurikin aiheesta kiinnostuneiden tietoon. Pitkälle menevien johtopäätösten suhteen on huomioitava kyselyyn ja haastatteluihin osallistuneen joukon pieni määrä. Tutkimustuloksia ei voida pitää täysin luotettavina, verrattaessa tuloksia lähdekirjallisuudessa esille tulleisiin etäkoulutuksen työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviin haittoihin. Etäkoulutusten kiinnostavuutta voi yrittää parantaa, vaikka luomalla kannustinjärjestelmän mukaisen palkinnon suoritusta etäkoulutuksesta.

SWOT nro 3. Tavoite hoitaa koulutusta verkkokoulutuksena (omaan tahtiin tehtävät moodle kurssit - eOppiva) ja samalla pitää yllä hyvää työhyvinvointia ja jaksamista. Tarkastellessa analyysia on havaittavissa, että sisäisiin vahvuuksiin on kirjattu monia positiivisia asioita ja heikkouksiin vähemmän negatiivisia asioita verkkokoulutuksesta. (omaan tahtiin tehtävät moodle kurssit - eOppiva). Nämä positiiviset ja negatiiviset asiat on poimittu teemahaastattelujen ja webropol kyselyn etäkoulutusta koskevista vastauksista.

Näyttää siltä kyselyjen ja teemahaastattelujen perusteella, että myös verkkokoulutuksen suhteen on kehitettävää ja mahdollisuuksia parempaan. Kuitenkin tässä tapauksessa pitää ottaa huomioon tutkittavien pieni määrä, jolloin tutkimustuloksia ei voida pitää luotettavina, kun verrataan tuloksia lähdekirjallisuudessa (Työterveyslaitos 2023a), esille tulleisiin verkkokoulutuksen työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviin haittoihin. Verkkokoulutusten kiinnostavuutta voi yrittää parantaa, vaikka luomalla kannustinjärjestelmän mukaisen palkinnon suoritusta verkkokoulutuksesta.

<b>SWOT-analyysi 1. Tavoite: Selvitä pakotteiden valvonnasta sekä hoitaa työtehtävät etätyössä ja samalla ylläpitää hyvää työhyvinvointia ja jaksamista</b>	
<b>Vahvuudet (sisäiset)</b>	<b>Heikkoudet (sisäiset)</b>
Työ tulee hyvin hoidettua Prosessit, järjestelmät, tietotekniikka ja viestintä toimivat kohtuullisen hyvin nyt Sairaspoissaolot ovat vähentyneet huomattavasti Toimitiloista voidaan luopua ja rahaa säästyy Työmatkat jäävät pois ja vapaa-aika lisääntyy Ihmiset ovat pääosin tyytyväisiä etätyöhön	Vuorovaikutus etätyössä on hieman heikompa
<b>Mahdollisuudet (ulkoiset)</b>	<b>Uhat (ulkoiset)</b>

<b>SWOT-analyysi 1. Tavoite: Selvitä pakotteiden valvonnasta sekä hoitaa työtehtävät etätyössä ja samalla ylläpitää hyvää työhyvinvointia ja jaksamista</b>	
Suomi ja Tulli saavuttavat mahdollisesti hyvää mainetta pakotteiden valvonnassa	Tietoturva Tietoliikenneyhteyksien toimivuus ja nopeus

Kaavio 17. SWOT matriisi 1.

<b>SWOT- analyysi 2. Tavoite – Hoitaa koulutusta etäkoulutuksena (webinaarit) ja samalla ylläpitää hyvää työhyvinvointia ja jaksamista</b>	
<b>Vahvuudet (sisäiset)</b>	<b>Heikkoudet (sisäiset)</b>
Helpottaa kouluttamista. Helpottaa opiskelua. Prosessit, järjestelmät, tietotekniikka ja viestintä toimivat kohtuullisen hyvin. Majoitus- ja matkakulut jäävät pois.	Henkilöstö ei ehkä ymmärrä etäkoulutuksen mahdollisuuksia. Tiedotus kurseista voi olla puutteellista. Vuorovaikutuksen saavuttaminen voi olla haasteellista.
<b>Mahdollisuudet (ulkoiset)</b>	<b>Uhat (ulkoiset)</b>
Mahdollisuus parantaa asiakaskoulutuksia. - Lainsäädännön suotuisa kehitys voi tukea etäkoulutuksia. Teknologian kehittyminen parantaa koulutuksen laatua. Uudet sopimukset ja yhteistyökumppanit voivat parantaa koulutuksia. -	Poliittiset ja taloudelliset vaikutukset voivat vaikuttaa etäkoulutuksiin. Mahdollisten tietoturvaohjeiden vaikutus verkkokoulutukseen ja työhyvinvointiin. Teknologian toimivuus voi tuottaa haasteita. Tietoliikenneyhteyksien toimivuus ja nopeus voivat hidastua tietoturvasyistä.

Kaavio 18. SWOT matriisi 2

<b>SWOT- analyysi 3. Tavoite – Hoitaa koulutusta verkkokoulutuksena (omassa tahdissa suoritettavat Moodle-kurssit, eOppiva) ja ylläpitää hyvää työhyvinvointia ja jaksamista</b>	
<b>Vahvuudet (sisäiset)</b>	<b>Heikkoudet (sisäiset)</b>
Kurssit on helppo käydä läpi. Koulutukseen ei tarvitse matkustaa. Kurssit voi suorittaa etänä kotoa käsin. Aikaa säästy, kun koulutuksia voi tehdä omassa tahdissa.	Esihenkilöillä voi olla rajalliset mahdollisuudet seurata kurssien suorituksia. Tiedottaminen verkkokoulutuksista voi olla puutteellista. Henkilöstön tietämys verkkokurssien tarjonnasta ja mahdollisuuksista voi olla vajavaista.
<b>Mahdollisuudet (ulkoiset)</b>	<b>Uhat (ulkoiset)</b>
Mahdollisuus kehittää verkkokoulutuksia lisäämällä kurseja eOppiva-järjestelmään. Mahdollisuus saada lisää määrärahoja koulutuksen kehittämiseen.	Poliittiset ja taloudelliset vaikutukset voivat vaikuttaa verkkokoulutuksiin. Lainsäädännölliset vaikutukset voivat rajoittaa verkkokoulutuksia. Tietoturvaohjeet voivat heikentää verkkokoulutuksen turvallisuutta ja työhyvinvointia. Teknologian toimivuus voi vaihdella.

<b>SWOT- analyysi 3. Tavoite – Hoitaa koulutusta verkkokoulutuksena (omassa tahdissa suoritettavat Moodle-kurssit, eOppiva) ja ylläpitää hyvää työhyvinvointia ja jaksamista</b>	
	<p>Uudet sopimukset, yhteistyökumppanit ja taloudelliset tilanteet voivat vaikuttaa resurssien saatavuuteen.</p> <p>Tietoliikenneyhteyksien toimivuus ja nopeus voivat hidastua tietoturvasyistä.</p>

**Kaavio 19. SWOT matriisi 3.**

## 6 LOPPUPÄÄTELMÄT. YHTEENVETO

### 6.1 Työpaja

Työpaja järjestettiin syksyllä 2024. Työpajassa käsiteltiin etukäteen laaditun suunnitelman mukaiset asiat. Tilaajan edustajat esittivät rakentavia näkemyksiä kehittämis ehdotuksesta. Kehittämis ehdotuksen mukaisen Moodle verkkokurssin ”työturvallisuus etätyössä” suunnitteluun tulisi ottaa mukaan koulutus suunnittelijan lisäksi työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden asiantuntijat. Tilaajan edustaja totesi, että tällä hetkellä tämänlaista verkkokurssia ei ole eOppiva kursistarjonnassa ja piti ehdotusta kehittämis- ja toteuttamiskelpoisena.

### 6.2 Kehittämis ehdotuksia

Kun tarkastellaan organisaation toimintaa ja sopeutumiskykyä erityisesti nopeissa muutostilanteissa, niin on havaittavissa, että opinnäyte työssä tehtyjen teemahaastattelujen sekä webropol Kyselyn perusteella organisaatossa on onnistuttu toimimaan tehokkaasti ja mukautuvasti erittäin laaja-alaisissa yhteiskunnallisissa muutostilanteissa.

Uusia hallintakeinoja etätyön, etäopiskelujen ja työhyvinvoinnin haasteiden poistamiseksi tulisi kehittää aktiivisesti ja niiden toteuttamiseksi tulisi löytää toteuttamiskelpoisia ratkaisuja, jotka edistäisivät luottamuksellista, avointa sekä yhteisöllistä työilmapiiriä. Organisaatioiden on tunnistettava nämä vaikutukset ja toiminnan tulisi pyrkiä tasapainottamaan etätyön ja fyysisen läsnäolon elementtejä luodakseen optimaalisen työympäristön.

Avainroolissa on riittävä ja helposti tavoitettava viestintä, sekä virtuaalinen tiimityöskentely. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen on olennaisinta tässä kehityksessä. Yhteisöllisyyden ja osallisuuden kautta voimme saada aikaiseksi avoimempia ja tuottavampia työyhteisöjä.

Näyttää siltä, että työturvallisuus etätyössä tällä hetkellä on riittävä tässä opinnäytetyössä suoritettuna webropol kyselyn ja teemahaastatteluiden perusteella. Kuitenkin tässä tapauksessa pitää ottaa huomioon tutkittavien pieni määrä ja sen tähden tutkimustuloksia ei voida pitää luotettavina, kun verrataan tuloksia lähdekirjallisuudessa esille tulleisiin etätyön työturvallisuuteen ja

työhyvinvointiin liittyviin haittoihin. Työturvallisuutta voidaan mahdollisesti parantaa koulutuksella

Tässä opinnäytetyössä on jäljempänä kehittämisehdotus mm. työturvallisuuden parantamiseen etätyössä. Työturvallisuutta etätyössä voidaan parantaa, lisäämällä koulutustarjontaan moodle verkkokurssi eOppiva alustalla. Kurssi olisi kaikille etätyössä oleville pakollinen ja siinä käydään perusteellisesti läpi etätyön työturvallisuusasiat. Seuraavassa olemme kirjanneet aiheeseen liittyviä kysymyksiä, joiden teemat on poimittu lähteestä (Kivisaari 2021).

Etätyön työturvallisuus verkkokurssilla pitäisi lähtökohtaisesti palvella kurssille osallistujaa lisäämällä tietoisuutta ja hyviä käytänteitä etätyön järjestelyyn kotona ja muussa työntajan hyväksymässä tilassa tapahtuvaan työskentelyyn. Kurssin sisältöön liittyisi olennaisesti tiettyjä näkökulmia joita voitaisiin hyödyntää mm. taustoittamalla työntekijä ja työnantajapuolelta mahdollisten vaarojen olemassaoloa ja niistä tehtyjä havaintoja etätyöskentelyn osalta. Myös tapaturmariskien, työtilan ergonomian ja työtilan turvallisuuteen liittyvät seikat tulisi huomioida osana kokonaisarviointia. Samoin psykologisen työturvallisuuden toteutus ja sen hyödyntäminen työntekijän eduksi etätyöskentelyn kokonaisturvallisuuden kannalta. (mt.)

<b>Etätyöhön liittyvien vaarojen ja tapaturmariskien kartoituskysymykset</b>	
<b>Aihealue</b>	<b>Kysymys</b>
<b>Työtilan ergonomia ja turvallisuus</b>	Onko työtila ergonominen ja turvallinen? Onko ergonomisia apuvälineitä, kuten säädettyä tuoli tai työpöytä? Onko työpisteen valaistus riittävä ja silmille sopiva?
<b>Tietoturva</b>	Onko etätyön tietoturva-asiat kunnossa, esimerkiksi VPN-yhteydet ja salaukset? Millaisia tietoturvakäytänteitä on sovittu etätyössä käytettäväksi?
<b>Riskiarviointi</b>	Onko tehty riskiarviointi etätyöpisteen turvallisuudesta ja mahdollisista riskeistä?
<b>Työvälineet ja kalusteet</b>	Kuka hankkii etätyössä tarvittavat työvälineet, kuten tietokoneen ja kalusteet? Kuka vastaa työvälineiden huollosta ja päivityksistä?

**Kaavio 20. Etätyöhön liittyvien vaarojen ja tapaturmariskien kartoituskysymykset (Kivisaari 2021).**

Kehittämistyön tuotoksena laadittiin kehittämis ehdotusten lista työhyvinvointiin ja työturvallisuuden etätöissä. Tämän listan sisällön pohjalta laadittaisiin Moodle verkkokoulutus organisaation henkilöstölle. Verkkokurssilla käsitellään olennaiset etätöihin liittyvät asiat kuten työntekijän ja työnantajan velvollisuudet, etätöihin perehdyttäminen, vakuutukset ja vastuut.

Kun tarkastellaan tässä opinnäytetyössä suoritettua webropol kyselyn ja teemahaastatteluiden tuloksia, niin voidaan havaita, että tutkittavat ovat kokeneet jonkin verran haittaa etäkoulutuksessa ja omaan tahtiin tehtävissä Moodle verkkokoulutuksissa. Näyttää siltä tutkittavien vastausten ja teemahaastattelujen perusteella, että mahdollisesti oppiminen etäkoulutuksessa on heikompaa läsnäolokoulukseen verrattuna. Kuitenkin tässä tapauksessa pitää ottaa huomioon tutkittavien pieni määrä, jolloin kyselyn tuloksia ei voida pitää täysin luotettavina

Verkkokoulutusta voisi kehittää ottamalla käyttöön kehittyneempää virtuaalikoulutusta. Virtuaalikoulutuksia voitaisiin kokeilla soveltuvin osin tiettyjen aihealueiden ja koulutustarpeiden mukaisesti. Ensisijaisesti on kartoitettava missä organisaatioissa käytetään kehittyntä virtuaalikoulutustekniikkaa. Toissijaisesti on tunnistettava mahdolliset olemassa olevat hyvät käytännöt ja soveltuvuus Tullin koulutusympäristön tarpeisiin.

Tällaiset virtuaaliset oppimisympäristöt rakentuvat 360-asteen panoraamakuvien varaan, jotka jäljittelevät reaali maailmaa. Opiskelija voi navigoida kuvan sisällä, kääntää, pyörittää ja pysäyttää sitä hyödyntäen älypuhelin, mobiililaitetta tai tietokonetta (AMK-lehti 2016; Paloheimo 2021).

Tiedottamista ja saavuttavuutta verkkokursseista voisi mahdollisesti parantaa. Myös esihenkilörakenteessa tulisi luoda mahdollisuus seurata miten alaiset ovat suorittaneet pakolliseksi määritellyt verkkokurssit – ja koulutukset. Verkkokurssien houkuttelevuutta voisi lisätä, vaikka luomalla erilaisia palkitsemisjärjestelmiä verkkokurssin suorittamisesta.

Webinaarit ovat haasteellisia. Webinaarit olisi syytä ottaa arvioinnin ja tarkastelun kohteeksi, sekä selvittää tarkemmin webinaarien kehittämistä. Tässä opinnäytetyössä ei tarjota kehitysehdotuksia webinaarien kehittämiseen. Webinaarien kehittäminen tässä työyhteisössä olisi uusi toteutettava kehittämistehtävä.

## 7 POHDINTAA

### 7.1 Oma arviointi

Opinnäytetyön teko on vaatinut perusteellista perehtymistä organisaation nopeisiin muutostilanteisiin sekä perehtyneisyyttä organisaation historiaan. Tämä taustatieto edesauttaa ja luo mahdollisuuden suorittaa työelämälähtöinen kehittämistehtävä laadukkaasti. Kyseessä on tapaustudkimus (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 54). Tapaustudkimus edellyttää tutkijoilta hyvää perehtymistä tutkittavaan ilmiöön tai tapahtumaan. Tässä opinnäytetyössä tapahtumat olivat nopeat muutostilanteet organisaatiossa ja sen vaikutukset toimintaympäristössä vuosina 2014–2024.

Teemahaastattelut osoittivat pakotteiden kuormittavaa vaikutusta työyhteisön toimintaan. Haastatteluiden perusteella on havaittavissa, että juuri etätyö ja etäkoulutukset ovat auttaneet työyhteisön jäseniä selviytymään pakotteiden aiheuttamasta työn kuormittavuudesta. Työyhteisön jäsenet kokivat etätyön helpottavan suoriutumista työstään.

Etätyössä työhyvinvointi sekä etätyön työturvallisuus olivat erityisesti tarkastelun alla. Työpajassa käsitellään itse työelämälähtöisen kehittämistehtävän kehittämisehdotuksia. Yksi kehittämisehdotuksista on pakollinen eOppiva Moodle verkkokurssi etätyön työturvallisuudesta. Tämän kehittämistehtävän aikana olemme perehtyneet tarkemmin Moodle-alustan mahdollisuuksiin verkkokurssien rakentamiseen.

Webinaarien kehittämistoiminta on haasteellista, kun tarkastellaan teemahaastatteluissa esille nousseita asioita webinaareista. Tässä opinnäytetyössä emme tehneet kehitysehdotuksia webinaarien kehittämiseen. Webinaarien kehittämistoiminnan osalta olisi luontevaa tehdä aivan uusi kehittämistehtävä, jolla kyettäisiin tunnistamaan ja havainnollistamaan laaja-alaisesti käytännön haasteet ja ongelmakohdat sekä parannusehdotukset.

Opinnäytetyön aikana teimme havainnon saavutettavuudesta ja koulutustarjonnan julkistamisen ongelmasta. Ratkaisuehdotuksena on lisätä näkyvyyttä organisaation intra-sivuilla, sekä parantaa eOppivan verkkokursseista tiedottamista.

## 7.2 Opinnäytetyön eettiset periaatteet

Tässä opinnäytetyössä on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisia periaatteita. Kyselyjen ja teemahaastattelujen toteutuksessa otettiin huomioon eettiset näkökohdat, ja haastateltavia informoitiin selkeästi tutkimuksen sisällöstä ja tarkoituksesta. Heiltä pyydettiin kirjallinen suostumus litteroitujen teemahaastattelujen käyttämiseen tämän työn aineistona. Kaikki kerätty aineisto anonymisoitiin ja pseudonymisoitiin siten, ettei yksittäisiä osallistujia voida tunnistaa. Henkilötietojen keräämistä vältettiin kokonaan. Tutkimuksen kehittämistehtävät ja analyysit toteutettiin rehellisesti ja vastuullisesti, tieteellisen tutkimuksen eettisten ohjeiden mukaisesti (ARENE; TENK 2024).

Opinnäytetyön tilaajaorganisaatiolta haettiin lupa tutkimuksen suorittamiseen, mukaan lukien haastattelut ja kyselyt. Haastateltaville toimitettiin etukäteen informointilomake, jossa kerrottiin tutkimuksen tavoitteista ja menettelytavoista. Lisäksi haastateltavilta pyydettiin suostumus teemahaastatteluun osallistumiseen. Kaikkien haastattelujen osalta varmistettiin, että tiedot käsitellään anonymiteetin ja pseudonymisoinnin periaatteiden mukaisesti, jotta osallistujien yksityisyys säilyy (ARENE; TENK 2024).

Eettisiä näkökohtia huomioitaessa on varmistettava, että kaikki haastattelut anonymisoidaan ja pseudonymisoidaan asianmukaisesti. Osallistujien tulee voida osallistua vapaaehtoisesti ilman painostusta, ja tutkimustuloksia on käsiteltävä totuudenmukaisesti ilman keinotekoista muokkaamista (ARENE; TENK 2024).

Kehittämistyössä eettiset periaatteet edellyttävät erityistä huomiota seuraaviin seikkoihin. Eri-tyisten henkilötietoryhmien, kuten etnisen alkuperän, poliittisten mielipiteiden, uskonnollisten vakaumusten, ammattiliittojen jäsenyyden, terveystietojen tai seksuaalisen suuntautumisen käsittely on lähtökohtaisesti kiellettyä. Kehittäjän vastuulla on varmistaa, ettei tutkimukseen osallistumisesta aiheudu tutkittaville haittaa. Lisäksi osallistujilla on aina oikeus peruuttaa antamansa suostumus ilman seuraamuksia (ARENE; TENK 2023).

Tässä opinnäytetyössä ei ole kerätty mitään henkilötietoja. Haastatteluiden litteroinnissa käytetyt tiedot ovat pseudonymisoitu, jotta yksittäisiä osallistujia ei voida tunnistaa. Koko tutkimusprosessin aikana kehittämistehtävät ja analyysit on toteutettu rehellisyyttä ja vastuullisuutta noudattaen (ARENE; TENK 2023).

### **7.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Tulkittaessa opinnäytetyön aikana tehtyjä arvioita, analyysejä ja muita johtopäätöksiä on otettava huomioon kyselyyn vastanneiden ja haastateltavien pieni lukumäärä sekä tämän vaikutus tulosten arviointiin. Vaikka tämän opinnäytetyön johtopäätöksiä ja arvioita voidaan pitää luotettavina, on huomioitava, että tutkimukseen osallistuneiden määrän rajallisuus voi vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. Lisäksi on otettava huomioon tutkittavan aihealueen erityispiirteet ja itse kehittämistehtävän mukainen asetettu tavoite.

## 8 LÄHTEET

- Alasoini, Tuomo & Tuomivaara, Seppo 2020. Digitaaliset kuulut ja digivälineiden erilaiset käyttäjät Suomen työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos
- AMK-lehti 2016. Virtuaaliset oppimisympäristöt osana opetuksen digitalisaatiota. Viitattu 3.10.2024. <https://uasjournal.fi/koulutus-oppiminen/virtuaaliset-oppimisymparistot-osana-opetuksen-digitalisaatiota/>
- Anttila, Veli-Jukka. 2022. Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19). Lääkärikirja Duodecim. Terveyskirjasto. Viitattu 19.10.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>
- ARENE. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 19.11.2024 <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUK-SET%202020.pdf?>
- Dufva Mikko, Solovkev-Wartiovaara Anna & Vataja Katri 2021. Sitran artikkelijulkaisu työn tulevaisuudet megatrendien valossa. <https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>
- eOppiva 2024a. Pakotteiden perusteet. Viitattu 5.10.2024 <https://www.eoppiva.fi/koulutukset/pakotteiden-perusteet/>
- eOppiva.2024b. Koulutukset. Viitattu 21.9.2024. <https://www.eoppiva.fi/koulutukset/>
- EU-komission tiedonanto Bryssel 17.5.2023 COM (2023) 257 Final) Tulliuudistus: tulliliiton vieminen seuraavalle tasolle. (EU-komissio 2023a.) Viitattu 19.10.2024. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2023:0257:FIN:fi:PDF>
- Hakanen, Jari 2011. Työnimu. Helsinki: Tammerprint Oy. Viitattu 19.11.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>
- Heikkinen, Sakari & Tullihallitus 1994. Suomeen ja Maailmalle. Helsinki. Painatuskeskus OY
- Kivisaari Manu 2021. Työturvallisuus etätyössä. AMK-Opinnäytetyö viitattu 28.9.2024. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508938/Kivisaari\\_Manua.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508938/Kivisaari_Manua.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Koistinen, Riina 2023. Asiantuntijoiden yhteisöllisyyden edistäminen etätyössä johtamisen keinoin. Pro gradu –tutkielma. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023051844972>
- Kuisma Juha & Sauri Pekka 2021. ETÄTYÖ JA MONIPAIIKKAISUUS SUOMESSA. Kunnallisan kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 121 © Pole-Kuntatieto Oy ja kirjoittajat. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu
- Laki rikostorjunnasta Tullissa 22.5.2015/623.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. Helsinki. AlmaTalent Oy
- Moodle 2024a. Moodle lisenssi. Viitattu 5.10.2024. <https://moodledev.io/general/license>

- Moodle 2024b. Ohjeet. Viitattu 28.9.2024. <https://docs.moodle.org/3x/fi/Ohjeet>
- Moodle2024c, Opettajan Moodle opas .Viitattu 28.9.2024 <https://docs.moodle.org/3x/fi/Etu-sivu>
- Nokki Janne 2015. Haavista verkkoon. Suomen Tulli muuttuvassa maailmassa. Porvoo. Edita
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarno 2015. Kehittämistyön menetelmät. (E-kirja.) Helsinki: Sanoma Pro
- Paloheimo, Aki 2021. Virtuaaliopetus ja opiskelu Covid-19 pandemian aikana Suomen ammatikorkeakouluissa vuosina 2020-2021. AMK-opinnäytetyö. Viitattu 28.9.2024 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021111120042>
- Puttonen, Sampsa, Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Viitattu 19.11.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-652-4>
- Rauramo, Päivi 2020. Työsuojaus ja työhyvinvointi asiantuntija – ja toimistotyössä. Työturvallisuuskeskus. Helsinki. Viitattu 19.11.2024 <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Ty-osuojelu-ja-tyohyvinvointi-asiantuntija-ja-toimistotyossa.pdf>
- Rinne. Nina 2021. Rohkea Organisaatio. Psykologinen turvallisuus 2021 Alma Talent E-KIRJA
- Ruohomäki, Virpi, Vuorento, Mirkka, Kaila-Kangas, Leena, Laitinen, Jaana, Joensuu, Matti & Soikkanen, Antti 2023. Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen: terveyskäyttäytymisen etätyössä. Viitattu 19.11.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-078-2>
- Ruutiainen, Tanja 2023. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäminen etä- ja hybridityössä. Vaasan AMK-opinnäytetyö. Viitattu 19.11.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023112431465>
- Selander, Kirsikka, Alasoini, Tuomo & Hakonen, Niilo 2022. Työnantajien näkemyksiä etätyöstä. Kuinka etätyöstä päätetään koronapandemian jälkeen. TYÖ2030 - Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. Työterveyslaitos. Viitattu 19.11.2024. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144341/TTL\\_978-952-391-024-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144341/TTL_978-952-391-024-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sinimaaria, Ranki. 2023. HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkömät. Työterveyslaitos. Viitattu 19.11.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-067-6>
- Sipponen-Damonte, Mirjami 2020. Varmuutta fasilitointiin. (E-kirja.) Helsinki: Alma Talent
- Soini Salla 2023. Venäjän vastaiset pakotteet. Mitä Kaakkois-Suomen poliisilaitoksen rikostorjunnassa tulisi huomioida. AMK-Opinnäytetyö, viitattu 28.9.2024 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/806530/Soini\\_Salla.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/806530/Soini_Salla.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Taavitsainen, Susanna 2022. Yhteisöllisyyden merkitys etätyössä. Amk-opinnäytetyö. Viitattu 19.11.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202205026780>
- TENK 2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö, Viitattu 3.10.2024. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

- TEPA-Termipankki.a. Määritelmä. Digitaalinen. Viitattu 5.10.2024 <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/digitaalinen%20ty%C3%B6p%C3%B6yt%C3%A4>
- TEPA-Termipankki.b.Määritelmä.Etätyö.Viitattu 5.10.2024 <https://termipankki.fi/tepa/en/search/et%C3%A4ty%C3%B6>
- TEPA-Termipankki.c.Määritelmä.Verkkokoulutus. Viitattu 5.10.2024 <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/verkkokoulutus>
- TEPA-Termipankki.d.Määritelmä. Webinaari. Viitattu 5.10.2024 <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/webinaari>
- Timonen, P., & Ruokamo, H. (2024). Valmennuspedagogisen mallin yhteisöllistä verkko-opiskelua tukevia tekijöitä ja käänteisen oppimisen ominaisuuksia verkko-opiskelijoiden näkökulmasta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 26(2), 94–119. Viitattu 28.9.2024. <https://doi.org/10.54329/akakk.146288>
- Tulevaisuusvaliokunta. 2020. Koronapandemian hyvät ja huonot seuraukset lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2020.Viitattu 8.10.2024 [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj\\_1+2020.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_1+2020.pdf)
- Tullilaki 29.4.2016/304
- Tulli 2023 a. Poliisin ja Tullin ja Rajavartiolaitoksen yhteistyö avainasemassa rikollisuuden torjunnassa. Viitattu 5.10.2024 <https://tulli.fi/-/poliisin-tullin-ja-rajavartiolaitoksen-ptr-yhteistyö-avainasemassa-rajat-ylittävän-rikollisuuden-torjunnassa>
- Tulli 2023b. Työarjen tukeminen, viitattu 28.9.2024 <https://tulli.fi/tutustu-tulliin/vastuullisuus/vastuullisuusraportti/2023/tyoarjen-tukeminen-ja-tullin-omat-ymparistoteot>
- Tulli 2023 c. Terveiden ja ympäristön suojelua, viitattu 28.9.2024 <https://tulli.fi/tutustu-tulliin/vastuullisuus/vastuullisuusraportti/2023/terveyden-ja-ympariston-suojelua>
- Tulli 2024a. Tutustu tulliin. Viitattu 28.9.2024 <https://tulli.fi/tutustu-tulliin>
- Tulli 2024b. Tullin töihin. Viitattu 28.9.2024 <https://tulli.fi/tutustu-tulliin/toihin-tulliin/edut>
- Tulli 2024 c. Asiakkaille koulutuspalvelut. Viitattu 28.9.2024 <https://tulli.fi/asiakaspalvelu/yritysassiakkaille#koulutuspalvelu>
- Tulli 2024d. Pakotteet. Viitattu 21.9.2024. <https://tulli.fi/ajankohtaista/pakotteet>
- Työterveyslaitos 2023a.Tiedote. Suomalaisten työhyvinvointi jämähti. Tutkimusprofessori Jari Hakanen ja erikoistutkija Janne Kaltiainen. Viitattu 28.9.2024 <https://www.ttl.fi/ajankoh-taista/tiedote/suomalaisten-tyohyvinvointi-jamahti-koronan-heikentamalle-tasolle>
- Työterveyslaitos 2023b. Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen: terveyskäyttäytymisen etätyössä. Viitattu 19.11.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-078-2>

- Työterveyslaitos 2023 c. Hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä hanke. Viitattu 19.11.2024 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/hyvinvointi-ja-yhteisollisyys-monipaikkatyon-ytimessa-hymy>
- Työterveyslaitos 2024a. Psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Kirsi Yli-Kaitala erityisasiantuntija. Minna Toivanen vanhempi asiantuntija. Viitattu 3.10.2024 <https://www.ttl.fi/op-pimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa>
- Työterveyslaitos 2024b. Tiedote. Työuupumus on lisääntynyt. Tutkimusprofessori Jari Hakanen ja erikoistutkija Janne Kaltiainen Viitattu 3.10.2024 <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/todennakoinen-tyouupumus-on-lisaantynyt>
- Työterveyslaitos 2024 c. Sairaana työssä. Tutkimusprofessori Jari Hakanen ja erikoistutkija Janne Kaltiainen Viitattu 3.10.2024 <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/sairaana-tyoskentely-ja-tyopaikan-vaihtoaikheet-kasvussa>
- Työterveyslaitos 2024d. Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Viitattu 8.10.2024 <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
- Ulkoministeriö 2024. Viitattu 19.11.2024 [https://um.fi/pakotteet-maittain/-/asset\\_publisher/4MioQZzZJNVo/content/ukrainan-tilanne-pakotteet/385142](https://um.fi/pakotteet-maittain/-/asset_publisher/4MioQZzZJNVo/content/ukrainan-tilanne-pakotteet/385142)
- Valtioneuvosto. Työelämän tilannekuva: Hyvinvoiva työyhteisö synnyttää tuottavuutta. Verkkojulkaisu 17.4.2023. Viitattu 19.11.2024 <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tyoelaman-tilannekuva-hyvinvoiva-tyoyhteiso-synnyttaa-tuottavuutta>
- Valtiovarainministeriön päätös VN/962/2020-VM-53. Monipaikkaisuuden edistäminen valtionhallinnossa. 24.5.2021. Viitattu 19.11.2024 <https://vm.fi/documents/10623/68097244/Monipaikkaisuuden+edist%C3%A4minen+valtionhallinnossa+-linjaukset,+24.5.2021.pdf/c31d67bc-634b-7ec9-726f-792ee1a8ba15/Monipaikkaisuuden+edist%C3%A4minen+valtionhallinnossa+-linjaukset,+24.5.2021.pdf?t=1622024515559>
- Vilka, Hanna 2021. Tutki ja Kehitä. 5. päivitetty painos. (E-kirja.) Jyväskylä: PS-kustannus

## 9 LIITTEET

1. Kehittämis ehdotusten lista
2. Tutkimuksesta informointilomake
3. Lomake tutkittavan suostumus osallistumisesta tutkimukseen
4. Seloste henkilötietojen käsittelystä
5. Työpajan ohjelma
6. Webropol-kyselyn kysymykset
7. Teemahaastattelujen kysymykset



**KEHITTÄMISEHDOTUSTEN LISTAUS****1. Kehitysehdotus etätöön työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin parantamiseen.**

Kehittämisvälineeksi valitsimme Moodle verkkokurssin etätöön työturvallisuuden kehittämiseen. Kehittämisehdotuksen mukaisen Moodle verkkokurssin ”työturvallisuus etätöössä” suunnitteluun tulisi ottaa mukaan koulutussuunnittelijan lisäksi työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden asiantuntijat. Tällä hetkellä tämänlaista verkkokurssia ei ole eOppiva kurssitarjonnassa.

On tärkeää selvittää työntekijöiltä ja työnantajilta etätöön vaarat ja tapaturmariskit. Tämä sisältää työtilan ergonomian ja turvallisuuden, tietoturvan, sekä riskien arvioinnin. Lisäksi on selvitettävä, kuka hankkii työvälineet ja kalusteet, miten yhteydenpito hoidetaan, ja miten osapuolet ovat tavoitettavissa. On myös tärkeää tietää, mitä työnantajan vakuutukset kattavat ja tarvitseeko työntekijän ottaa vapaaehtoinen vakuutus etätöön vuoksi. Kotirauhan huomioiminen on myös olennaista.

Työhyvinvointiin liittyy myös psykologinen turvallisuus. Kehittäessä työhyvinvointia etätöössä on huomioitava myös työturvallisuuden ja psykologisen turvallisuuden merkitys kehitettävässä kokonaisuudessa.

**2. Vuorovaikutuksellisen toiminnan kehittämisen webinaareissa.**

Lähtökohtaisesti webinaarien kehittäminen on haastava ja moniulotteinen kokonaisuus. Tämän opinnäytetyön yhteydessä emme suunnanneet kehittämistehtävää tähän, vaan aiheesta olisi kehittämistehtävän idea asiasta kiinnostuneelle opinnäytetyön tekijälle.

**3. Verkkokoulutusta voisi kehittää ottamalla käyttöön kehittyneempää virtuaalikoulutusta**

Virtuaalikoulutuksia voitaisiin kokeilla soveltuvin osin tiettyjen aihealueiden ja koulutustarpeiden mukaisesti. Ensisijaisesti on kartoitettava missä organisaatioissa käytetään kehittyntä virtuaalikoulutustekniikkaa. Toissijaisesti on tunnistettava mahdolliset olemassa olevat hyvät käytännöt ja soveltuvuus Tullin koulutusympäristön tarpeisiin.

**4. Tiedottamista ja saavuttavuutta verkkokursseista voisi mahdollisesti parantaa.**

Myös esihenkilörakenteessa tulisi luoda mahdollisuus seurata miten alaiset ovat suorittaneet pakolliseksi määritellyt verkkokurssit – ja koulutukset. Verkkokurssien houkuttelevuutta voisi lisätä, vaikka luomalla erilaisia palkitsemisjärjestelmiä verkkokurssin suorittamisesta.

## **TIEDOTE TUTKIMUKSESTA**

### **Työhyvinvoinnin kehittäminen etätöissä /etäkoulutuksissa**

#### **Pyyntö osallistua tutkimukseen**

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan työhyvinvoinnin kehittämistä etätöissä ja etäkoulutuksissa (verkkokoulutuksissa). Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska näkemyksemme mukaan teillä on kokemusta ja mielenkiintoa ko. aiheeseen. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

#### **Vapaaehtoisuus**

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta oikeuksiinne / kohteluunne työyhteisön jäsenenä. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen, teistä keskeyttämiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näyttöjä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa. Mikäli peruutatte suostumuksen, teistä jo kerättyjä henkilötietoja, näyttöjä ja muita tietoja ei voida käsitellä enää osana tutkimusta, vaan ne hävitetään, mikäli niiden poistaminen aineistosta on edelleen mahdollista.

#### **Tutkimuksen tarkoitus**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kehittäminen ja edistäminen etätöissä /etäkoulutuksissa

#### **Tutkimuksen toteuttajat**

Tämä on opinnäytetyö /kehittämistyö. Tutkimuksesta vastaavat tämän opinnäytetyön tekijät Jukka Tursas ja Heikki Ruotsalainen. Kehittämistyön tilaaja on Tulli /Tullin koulutus. Humanistinen ammattikorkeakoulu on nimennyt ohjaajan tähän opinnäytetyöhön, Ohjaaja neuvoo tekijöitä ja arvioi valmiin opinnäytetyön.

#### **Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet**

Pyydämme teitä osallistumaan haastatteluun /teemahaastatteluun, työpajaan, kesto noin 1,5 tuntia kesto, järjestetään etänä.

Tutkimus toteutetaan webropol-kyselynä ja teemahaastatteluina sekä työpajana.

#### **Tutkimuksen mahdolliset hyödyt**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kehittäminen ja edistäminen etätöissä /etäkoulutuksissa

#### **Tutkimuksesta mahdollisesti seuraavat haitat ja epämukavuudet Kustannukset ja niiden korvaaminen**

## Tutkittavan informointilomake

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

**Tutkittavien vakuutusturva****Tutkimustuloksista tiedottaminen**

Tutkittavalle ilmoitetaan tutkimuksen tuloksista, mahdollisista ns. sivulöydöksistä tai muista tutkittavan kannalta merkittävistä tiedoista. Tässä on kysymyksessä opinnäytetyö, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

**Tutkimuksen päätyminen**

Tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, kun tutkija on saanut riittävästi aiheeseen liittyvää tietoa. Tutkittavalle ilmoitetaan tutkimuksen tuloksista, mahdollisista ns. sivulöydöksistä tai muista tutkittavan kannalta merkittävistä tiedoista.

**Tutkimuksen aineistojen mahdollinen jatkokäyttö / arkistointi/ avaaminen**

Tutkimusaineisto tuhoetaan, kun opinnäytetyö on valmis.

**Tutkimuksen aineistojen hävittäminen**

Tutkimusaineisto tuhoetaan, kun opinnäytetyö on valmis. Heikki Ruotsalainen ja Jukka Tursas suorittavat tuhoamisen

**Lisätiedot**

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

**Tutkijoiden yhteystiedot**

Tutkija / opinnäytetyötekijä  
Nimi: Heikki Ruotsalainen  
Puh. 02955200  
Sähköposti: [heikki.ruotsalainen@humak.fi](mailto:heikki.ruotsalainen@humak.fi)

Tutkija / opinnäytetyötekijä  
Nimi: Jukka Tursas  
Puh. 02955200  
Sähköposti: [jukka.tursas@humak.fi](mailto:jukka.tursas@humak.fi)

Opinnäytetyön ohjaaja  
Titteli: lehtori  
Nimi: Laura Castren  
Humanistinen ammattikorkeakoulu Puh.  
Sähköposti: [laura.castren@humak.fi](mailto:laura.castren@humak.fi)

## Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

### Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoja, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä on tässä tutkimuksessa **opinnäytetyöntekijä**

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on

Opinnäytetyön tekijä

### Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Heikki Ruotsalainen ja Jukka Tursas Organisaatio: TULLI

Puh. 02955200

Sähköposti: [heikki.ruotsalainen@humak.fi](mailto:heikki.ruotsalainen@humak.fi) ja [jukka.tursas@humak.fi](mailto:jukka.tursas@humak.fi)

### Tutkimuksessa teistä ei kerätä mitään henkilötietoja

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietojanne vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

### Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Mitään henkilötietoja ei kerätä tässä tutkimuksessa.

### Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

### Henkilötietojenne käsittelyperuste

Tässä opinnäytetyössä /tutkimuksessa käsittelyperuste on suostumus

## Tutkittavan informointilomake

**Tutkimuksen kesto aika**

Tutkimus kestää noin 11 kuukautta

**Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?**

Mitään henkilötietoja ei kerätä tässä tutkimuksessa. Kaikki henkilötiedot hävitetään

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

**Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa**

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Kaikki kyselyt ja teemahaastattelut sekä työpajat pseudonymisoidaan ja anonymisoidaan jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa.

Tutkimuksessa kerättyjä tietoja käytetään tässä opinnäytetyössä. Kerätty aineisto tuhoetaan tämän opinnäytetyön valmistuttua.

Tutkittavan suostumuslomake

Tutkimuksen nimi: Pakotteiden vaikutus työyhteisöön. Työhyvinvoinnin kehittäminen etätyössä ja verkkokoulutusten kehittäminen.

Tutkimuksen toteuttaja: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Tutkijan nimi, puhelinro ja sähköposti. Jukka Tursas puh 02955200 ( [jukka.tursas@humak.fi](mailto:jukka.tursas@humak.fi) ja Heikki Ruotsalainen puh 02955200 ( [heikki.ruotsalainen@humak.fi](mailto:heikki.ruotsalainen@humak.fi))

Minua [tutkittavan nimi] on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on työhyvinvoinnin kehittäminen etätyössä ja verkkokoulutusten kehittäminen.

Olen saanut tiedotteen tutkimuksesta ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimuksen tietosuojaselosteeseen.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista. Voin keskeyttää tutkimukseen osallistumisen tai peruuttaa suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen, keskeyttämiseen asti kerättyjä tietoja voidaan käyttää tutkimuksessa. Jos peruutan suostumukseni, minusta jo kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja ei voida käsitellä enää osana tutkimusta, vaan ne hävitetään, mikäli niiden poistaminen aineistosta on edelleen mahdollista.

Vastaamalla tähän sähköpostiin vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Jos tutkimusaineistoa jatkokäytetään tai avataan, annan samalla suostumukseni myös tähän.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan samalla suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni milloin tahansa syytä ilmoittamatta.

\_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_



## **Seloste henkilötietojen käsittelytoimista**

Yleisen tietosuojasetuksen (EU) 2016/679 artiklat 13 ja 14

Helsinki, 7.5.2024



## Yleistä

Tämä on opinnäytetyötä varten tehty seloste opinnäytetyön tekemiseen liittyvien henkilörekisteritietojen käsittelytoimista. Selosteen on tehnyt opinnäytetyön tekijä.

### 1. Opinnäytetyön tekijä ja rekisterinpitäjä

Opinnäytetyön tekijä: Heikki Ruotsalainen ja Jukka Tursas

Opinnäytetyön ohjaaja: Laura Castren

Opinnäytetyöhön liittyvien, henkilötietoja\* sisältävien rekisterien rekisterinpitäjänä toimii opinnäytetyön tekijä, ellei tässä dokumentissa muuta mainita. Mikäli opinnäytetyössä käsitellään henkilötietoja, toimivat muut opinnäytetyön tekemiseen osallistuvat henkilöt henkilötiedon käsittelijöinä rekisterinpitäjän lukuun. Mikäli henkilötiedon käsittelyyn osallistuu ulkopuolinen taho, tulee rekisterinpitäjän huolehtia sen ohjeistuksesta henkilötiedon käsittelyssä.

\* Henkilötietoja ovat kaikki sellaiset dokumentit, jotka sisältävät yksilön tunnistamiseen johtavia suoria tai epäsuoria tunnisteita. Tällaisia ovat mm. erilaiset lomakkeet, joissa on henkilön nimi. Myös haastattelun ääni- tai videotallenne ja sen aukikirjoitettu versio (litterointi) yksilöi henkilön eli on henkilötieto. Epäsuorilla tunnisteilla tarkoitetaan sitä, että yksilön voi tunnistaa vaikkapa iän, sukupuolen, asuinpaikan, haastattelusisällön yksityiskohtien tai edellä mainittujen tekijöiden yhdistelyn perusteella. Lisätietoja henkilörekisteristä ja siitä, millaisissa tapauksissa se syntyy, löytyy osoitteesta [www.tietosuoja.fi](http://www.tietosuoja.fi).

### 2. Yhteishankkeena tehtävän opinnäytetyön osapuolet ja vastuunjako

### 3. Opinnäytetyön vastuullinen johtaja tai sitä vastaava ryhmä

Opinnäytetyöstä vastaa sen tekijä. Tilaaja antaa puitteet ja suunnan opinnäytetyölle. Opinnäytetyön ohjaaja ohjaa työtä ja tukee sen tekemistä omalta osaltaan siten, että työ täyttää opinnäytetyölle asetetut vaatimukset.

### 4. Oppilaitoksen tietosuojavastaavan yhteystiedot

[security@humak.fi](mailto:security@humak.fi)

### 5. Opinnäytetyön suorittajat

Heikki Ruotsalainen ja Jukka Tursas

### 6. Yhteyshenkilö opinnäytetyöhön liittyvää rekisteriä koskevissa asioissa

Opinnäytetyöhön liittyvissä asioissa yhteyshenkilö on ensisijaisesti opinnäytetyön tekijä ja hänen lisäksi tarvittaessa myös opinnäytetyön ohjaaja. Tietoturva- ja tietosuoja-asioissa voi ottaa yhteyttä Humakin tietosuojatoimiston osoitteeseen: [security@humak.fi](mailto:security@humak.fi).

### 7. Opinnäytetyöhön liittyvän rekisterin nimi, luonne ja opinnäytetyöprosessin kesto

Opinnäytetyön nimi: Pakotteiden vaikutus työyhteisöön. Työhyvinvoinnin ja verkkokoulutusten kehittäminen.



Kertatutkimus  Seurantatutkimus

Opinnäytetyön kesto aika  
31.1.2024 - 31.12.2024

## 8. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Teemahaastattelujen suorittaminen sekä työpajan toteutus. Mitään henkilötietoja ei kerätä eikä säilytetä tässä opinnäytetyössä. Kaikki henkilötiedot tuhoetaan. Teemahaastattelut anonymisoidaan ja pseudonymisoidaan

## 9. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietojen käsittelyn peruste on EU:n yleisen tietosuojasetuksen artikla 6 tai artikla 9.

- rekisteröidyn suostumus
- sopimus
- rekisterinpitäjän lakisääteinen velvoite
- elintärkeiden etujen suojaaminen
- yleistä etua koskeva tehtävä tai julkinen valta
- rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettu etu

## 10. Mitä henkilötietoja opinnäytetyöaineisto sisältää

Teemahaastattelujen suorittaminen sekä työpajan toteutus. Mitään henkilötietoja ei kerätä eikä säilytetä tässä opinnäytetyössä. Kaikki henkilötiedot tuhoetaan. Teemahaastattelut anonymisoidaan ja pseudonymisoidaan

## 11. Mistä lähteistä henkilötietoa kerätään

Mitään henkilötietoja ei kerätä eikä säilytetä tässä opinnäytetyössä. Kaikki henkilötiedot tuhoetaan. Teemahaastattelut anonymisoidaan ja pseudonymisoidaan

## 12. Tietojen siirto tai luovuttaminen

Mitään henkilötietoja ei kerätä eikä säilytetä tässä opinnäytetyössä. Kaikki henkilötiedot tuhoetaan. Teemahaastattelut anonymisoidaan ja pseudonymisoidaan

## 13. Automatisoitu päätöksenteko

## 14. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Korkeakoulu vastaa omalta osaltaan opinnäytetyön tekijälle tarjottujen välineiden ja ympäristöjen tietoturvallisuudesta. Opinnäytetyön tekijä käsittelee henkilötietoa yksityisyyden suojaa



kunnioittaen. Mitään henkilötietoja ei kerätä eikä säilytetä tässä opinnäytetyössä. Kaikki henkilötiedot tuhoetaan. Teemahaastattelut anonymisoidaan ja pseudonymisoidaan

- Haastattelut tallennetaan oppilaitoksen tietoturvalliseen ympäristöön, jossa niihin on pääsy ainoastaan opinnäytetyön tekijällä ja tarvittaessa opinnäytetyön ohjaajalla sekä pyynnöstä teknisissä ongelmissa ympäristön ylläpitäjällä.
- Haastattelut litteroidaan ja litterointi tallennetaan oppilaitoksen tietoturvalliseen ympäristöön, jossa niihin on pääsy ainoastaan opinnäytetyön tekijällä ja tarvittaessa opinnäytetyön ohjaajalla sekä pyynnöstä teknisissä ongelmissa ympäristön ylläpitäjällä.
- Henkilötietoja sisältävät kyselyn vastaukset tallennetaan oppilaitoksen tietoturvalliseen ympäristöön, jossa niihin on pääsy ainoastaan opinnäytetyön tekijällä ja tarvittaessa opinnäytetyön ohjaajalla sekä pyynnöstä teknisissä ongelmissa ympäristön ylläpitäjällä.
- Tutkittavan suostumus -lomakkeet tallennetaan oppilaitoksen Wihi-järjestelmään, jossa niihin on pääsy opinnäytetyön tekijän, sen ohjaajan, toisen tarkastajan sekä opinnäytetyökoordinaattorin lisäksi pyynnöstä teknisissä ongelmissa Wihin ylläpitäjällä.
- Muu, mikä
- Muu, mikä

## 15. Henkilötietojen käsittely opinnäytetyöprosessin päättymisen jälkeen

- Opinnäytetyöhön liittyvät aineistot hävitetään
- Opinnäytetyöhön liittyvät aineistot arkistoidaan pysyvästi tutkimusarkistoon
- Suostumuslomakkeita säilytetään Wihi-järjestelmässä asiahallintajärjestelmässä määritellyn säilytysajan mukaan.
- Tutkimuslupa säilytetään Wihi-järjestelmässä asiahallintajärjestelmässä määritellyn säilytysajan mukaan.

## 16. Rekisteröidyn oikeudet

Rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen.

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Rekisteröidyn EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisista oikeuksista voidaan poiketa opinnäytetyössä seuraavin suojatoimin:

1. Henkilötietojen käsittely perustuu tutkimussuunnitelmaan.
2. Tutkimuksella on vastuuhenkilö tai siitä vastaava ryhmä.
3. Henkilötietoja käytetään ja luovutetaan vain historiallista tai tieteellistä tutkimusta taikka muuta yhteensopivaa tarkoitusta varten sekä muutoinkin toimitaan niin, että tiettyä henkilöä koskevat tiedot eivät paljastu ulkopuolisille.
4. Jos tutkimuksessa käsitellään tietosuoja-asetuksen artiklan 9 kohdassa 1 (erityiset henkilötietoryhmät) ja artiklassa 10 (rikostuomioihin ja rikkomuksiin liittyvät henkilötiedot) tarkoitettuja henkilötietoja, niin em. kohtien 1–3 noudattamisen lisäksi tulee tehdä tietosuoja-asetuksen 35 artiklan mukainen tietosuojan vaikutustenarviointi ja toimittaa se tietosuojavaltuutetun toimistoon 30 päivää ennen tutkimuksen aloittamista.



Seuraavista rekisteröidyn EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisista oikeuksista poiketaan tässä tutkimuksessa:

- Rekisteröidyn oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot (artikla 15).
- Rekisteröidyn oikeus tietojensa oikaisemiseen (artikla 16).
- Rekisteröidyn oikeus tietojensa poistamiseen (artikla 17). Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää tai vaikeuttaa käsittelyä.
- Rekisteröidyn oikeus käsittelyn rajoittamiseen (artikla 18).
- Rekisteröidyn oikeus vastustaa henkilötietojensa käsittelyä (artikla 21).

## Työpajan ohjelma

ma 4.11.2024 klo 14.30-16.00 etäkokous( Skype )

1. Webropol- kyselyjen tuloksia
2. Teemahaastatteluiden tuloksia
3. Opinnäytetyön tietoperustasta esille nostettuja asioita ja havaintoja
4. Kehittämissuositusten listaus
5. eOppiva (Moodle- verkkokurssit)
6. Muut asiat (Havainnot yms.)



## **Pakotteiden ja koronapandemian vaikutukset Tullikoulun ja Tullin koulutuksen työyhteisöön 2014-2024.**

### **1. Sukupuoli**

- Mies
- Nainen
- Ei- binäärinen
- En halua vastata

### **2. Ikä**

- Alle 18
- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- Yli 65
- En halua vastata

### **3. Työkokemus**

- Alle 1 vuosi
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta

Yli 15 vuotta

#### 4. Koulutustausta

- Peruskoulu
- Lukio
- Ammattikoulu
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto (alempi korkeakoulututkinto)
- Yliopisto (ylempi korkeakoulututkinto)
- En halua vastata

#### Etäkoulutuksen ja etätöiden arvointiin ja tarjontaan liittyviä kysymyksiä

#### 5. Miten usein olette osallistuneet etäkoulutustilaisuuksiin viimeisen 12 kk aikana?

- Päivittäin
- Viikottain
- Kuukausittain
- Harvemmin
- En lainkaan

#### 6. Miten usein olette työskennelleet etänä viimeisen 12 kk aikana?

- Päivittäin
- Viikottain
- Kuukausittain
- Harvemmin
- En lainkaan

#### 7. Kuinka tyytyväinen olet etäkoulutuksen järjestelyihin ja toteutukseen?

- Erittäin tyytyväinen
- Melko tyytyväinen
- Kohtalaisen tyytyväinen
- Melko tyytymätön
- Erittäin tyytymätön

**8. Kuinka tyytyväinen olet etätöön järjestelyihin ja toteutukseen?**

- Erittäin tyytyväinen
- Melko tyytyväinen
- Kohtalaisen tyytyväinen
- Melko tyytymätön
- Erittäin tyytyväinen

**9. Mitkä ovat mielestäsi etäkoulutuksen/etätöön suurimmat hyödyt?**

---

---

---

---

---

**10. Mitkä ovat mielestäsi etäkoulutuksen/etätöön suurimmat haasteet?**

---

---

---

---

---

**11. Millaisia parannusehdotuksia sinulla on etäkoulutuksen/etätöön toteutukseen?**

---

---

---

---

---

**12. Minkälaista teknistä tukea sait etäkoulutuksen aikana?**

- Erinomaista
- Hyvää
- Kohtalaista
- Huonoa
- En lainkaan

**13. Minkälaista teknistä tukea sait etätyön aikana?**

- Erinomaista
- Hyvää
- Kohtalaista
- Huonoa
- En lainkaan
- \_\_\_\_\_

**14. Koetko, että olet saanut etäkoulutuksen aikana riittävästi vuorovaikutusta muiden osallistujien tai työtovereiden kanssa?**

- |                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> |
| Samaa mieltä        | <input type="radio"/> |
| En osaa sanoa       | <input type="radio"/> |
| Eri mieltä          | <input type="radio"/> |
| Täysin eri mieltä   | <input type="radio"/> |

**15. Koetko, että olet saanut etätyön aikana riittävästi vuorovaikutusta muiden osallistujien tai työtovereiden kanssa?**

- |                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> |
| Samaa mieltä        | <input type="radio"/> |

En osaa sanoa

LIITE 6

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

**16. Kuinka hyvin koit saavasi tarvittavat resurssit ja työkalut etäkoulutuksen suorittamiseen?**

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti
- En saanut tarvittavia resursseja ja työkaluja
- En osaa sanoa

**17. Kuinka hyvin koit saavasi tarvittavat resurssit ja työkalut etätyön suorittamiseen?**

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti
- En saanut tarvittavia resursseja tai työkaluja
- En osaa sanoa

**18. Millaisia mahdollisuuksia haluaisit nähdä lisättävän etäkoulutuksen/etätyön käytäntöihin tulevaisuudessa?**

---

---

---

---

---

**19. Kuinka todennäköisesti suosittelet etäkoulutusta muille?**

- Erittäin todennäköisesti
- Melko todennäköisesti
- Melko epätodennäköisesti
- Erittäin epätodennäköisesti
- En osaa sanoa

**20. Kuinka todennäköisesti suosittelet etätyötä muille?**

- Erittäin todennäköisesti
- Melko todennäköisesti
- Melko epätodennäköisesti
- Erittäin epätodennäköisesti
- En osaa sanoa

**Kyselytutkimuksessa on tarkoituksenmukaista arvioida eri ajanjaksojen vaikutuksia Tullin toimintaympäristössä. Ohessa on eri ajanjaksoihin ja tapahtumiin liittyviä tarkentavia kysymyksiä.**

**21. Kuinka arvioit etäkoulutuksen vaikutuksia työelämässäsi vuosina 2014-2019?**

- Erittäin positiiviset
- Melko positiiviset
- Neutraalit
- Melko negatiiviset
- Erittäin negatiiviset
- En osaa sanoa
- En käyttänyt etäkoulutusta/etätyötä tuona ajanjaksona

**22. Kuinka arvioit etätyön vaikutuksia työelämässäsi vuosina 2014-2019?**

- Erittäin positiiviset

- Melko positivist
- Neutraalit
- Erittäin negatiivist
- En osaa sanoa
- En käyttänyt etätyötä tuona ajanjaksona

**23. Kuinka arvioit koronaviruspandemian vaikutukset (2019-2022) etäkoulutukseen ja niiden järjestämiseen?**

- Erittäin positiivist
- Melko positiivist
- Neutraalit
- Erittäin negatiivist
- En osaa sanoa.
- En käyttänyt etäkoulutusta/etätyötä tuona ajanjaksona

**24. Kuinka arvioit koronaviruspandemian vaikutukset (2019-2022) etätyöhön ja niiden järjestämiseen?**

- Erittäin positiivist
- Melko positiivist
- Neutraalit
- Erittäin negatiivist
- En osaa sanoa
- En käyttänyt etätyötä tuona ajanjaksona

**25. Miten arvioit Venäjän laajamittaisen hyökkäyksen Ukrainaan (24.2.2022) vaikutukset organisaation toiminnan suhteen, mukaan lukien etäkoulutus ja etätyö?**

- Erittäin positiivist
- Melko positiivist
- Neutraalit

- Melko negatiiviset
  - Erittäin negatiiviset
  - En osaa sanoa.
  - Vapaa kommentti
- 

## Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä kysymyksiä

### 26. Kuinka arvioit työhyvinvointiasi etäkoulutuksen aikana?

- Erinomainen
- Hyvä
- Kohtalainen
- Huono
- En osaa sanoa

### 27. Kuinka arvioit työhyvinvointiasi etätöön aikana?

- Erinomainen
- Hyvä
- Kohtalainen
- Huono
- En osaa sanoa

### 28. Onko organisaatiossasi toteutettu muutosjohtamisen mallia etäkoulutuksen/etätöön käyttöönoton yhteydessä? Jos kyllä, kuinka hyvin koit tämän mallin toimivuuden?

- Kyllä, erittäin hyvin
- Kyllä, melko hyvin
- Kyllä, kohtalaisesti
- Kyllä, melko huonosti
- Ei, organisaatiossa ei ole toteutettu muutosjohtamisen mallia
- En osaa sanoa

**29. Kuinka tyytyväinen olet etätyöhön liittyvään työergonomiaan (esim. työpisteesi järjestely, ergonomiset työvälineet)?**

- Erittäin tyytyväinen
- Melko tyytyväinen
- Kohtalaisesti tyytyväinen
- Melko tyytymätön
- Erittäin tyytymätön
- En halua vastata

**Työergonomia ja matkustaminen**

**30. Kuinka usein joudut matkustamaan etätyöhön liittyen (esim. asiakastapaamiset, tiimikokoukset)?**

- Päivittäin
- Viikottain
- Kuukausittain
- Harvemmin
- En lainkaan
- En halua vastata

**31. Kuinka koet etätyöhön liittyvän matkustamisen vaikutukset omaan työhyvinvointiisi ja jaksamiseesi?**

- Erittäin positiiviset
- Melko positiiviset
- Neutraalit
- Melko negatiiviset
- Erittäin negatiiviset
- En osaa sanoa
- En matkusta etätyöhön liittyen

**Läsnäolokoulutuksen ja verkkokoulutuksen eroavaisuudet sekä hyötyjen ja haittojen arviointiin liittyviä kysymyksiä**

**32. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat erot läsnäolokoulutuksen ja verkkokoulutuksen välillä?**

---

---

---

---

---

**33. Mitä hyötyjä näet läsnäolokoulutuksessa verrattuna verkkokoulutukseen?**

---

---

---

---

---

**34. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat haasteet läsnäolokoulutuksessa verrattuna verkkokoulutukseen?**

---

---

---

---

---

**35. Mitä etuja näet verkkokoulutuksessa verrattuna läsnäolokoulutukseen?**

---

---

---

---

---

**36. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat haasteet verkkokoulutuksessa verrattuna läsnäolokoulutukseen?**

---

---

---

---

---

**Esihenkilötyön ja tarvittavan tuen näkyminen etätyössä ja verkkokoulutuksessa.****37. Esihenkilösi rooli etätyöskentelysi tukemisessa ja ohjaamisessa?**

Erittäin aktiivinen rooli ja ohjaus	<input type="radio"/>
Melko aktiivinen rooli ja ohjaus	<input type="radio"/>
Neutraali	<input type="radio"/>
Melko vähäinen tuki ja ohjaus	<input type="radio"/>
Erittäin vähäinen tuki ja ohjaus	<input type="radio"/>
Ei lainkaan tukea ja ohjausta	<input type="radio"/>
En halua vastata	<input type="radio"/>

**38. Esihenkilösi rooli verkkokoulutuksen tukemisessa ja ohjaamisessa?**

Erittäin aktiivinen rooli ja ohjaus	<input type="radio"/>
Melko aktiivinen rooli ja ohjaus	<input type="radio"/>
Neutraali	<input type="radio"/>
Melko vähäinen tuki ja ohjaus	<input type="radio"/>
Erittäin vähäinen tuki ja ohjaus	<input type="radio"/>
Ei lainkaan tukea ja ohjausta	<input type="radio"/>
En halua vastata	<input type="radio"/>

**39. Minkälaista tukea ja ohjausta toivoisit esihenkilöltäsi etätyön ja verkkokoulutuksen suhteen?**

## **Teemahaastattelu (TH1, TH2, TH3, TH4 )**

T= tutkija TH= haastateltava

### **1. Teema.**

**Pakotteiden ja koronapandemian vaikutukset sinun työyhteisösi Tullissa. Tarkastellaan kolmea ajanjaksoa. 2014-2019 ja 2020-2021 (koronapandemia) 2022-2024 Venäjän hyökkäyssota. Mitä voit kertoa näistä ajanjaksoista omassa työyhteisössäsi. Vaikutukset työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Mahdolliset uudelleen koulutukset. Siirtyminen etätööhön. Kuinka kuvaisit muutoksia työyhteisön jäsenenä?**

### **2. Teema**

**Verkkokoulutukset Tullissa. (mm. Moodle verkkokurssit , joita voi tehdä omaan tahtiin )Tarkastellaan kolmea ajanjaksoa. 2014-2019 ja 2020-2021 (koronapandemia) 2022-2024 Venäjän hyökkäyssota. Mitä voit kertoa näistä ajanjaksoista omassa työyhteisössäsi verkkokoulutusten osalta. Vaikutukset työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kuinka kuvaisit muutoksia työyhteisön jäsenenä?**

### **3. Teema**

**Etäkoulutukset Tullissa. (mm Webinaarit , joissa voi olla kamera päällä ja voit esittää suullisesti kysymyksiä) Tarkastellaan kolmea ajanjaksoa. 2014-2019 ja 2020-2021 (koronapandemia) 2022-2024 Venäjän hyökkäyssota. Mitä voit kertoa näistä ajanjaksoista omassa työyhteisössäsi etäkoulutusten osalta. Vaikutukset työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kuinka kuvaisit muutoksia työyhteisön jäsenenä?**

### **4. Teema**

**Etätö Tullissa. Tarkastellaan kolmea ajanjaksoa. 2014-2019 ja 2020-2021 (koronapandemia) 2022-2024 Venäjän hyökkäyssota. Mitä voit kertoa näistä ajanjaksoista omassa työyhteisössäsi etätöön osalta. Vaikutukset työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kuinka kuvaisit muutoksia työyhteisön jäsenenä?**