

OPINNÄYTETYÖ

Etätyön työturvallisuus kartoittaminen ja kehittäminen

Manu Kivisaari

Yhteisöpedagogi, Työyhteisön kehittäjä (210 op)

11/2021

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi, Työyhteisön kehittäjä

Tekijä: Manu Kivisaari

Opinnäytetyön nimi: Etätyön työturvallisuus- kartoittaminen ja kehittäminen

Sivumäärä: 40 ja 5 liitesivua

Työn ohjaaja: Katri Otonkorpi-Lehtoranta

Työn tilaaja: Eteläsuomen aluehallintovirasto, työsuojelu

Opinnäytetyö käsittelee etätyön työturvallisuutta. Opinnäytetyössä tarkastellaan etätyötä ohjaavaa normistoa ja tilaajayrityksen henkilöstön kokemaa etätyön turvallisuuden tilannetta sekä työolosuhteissa ja organisaatiossa esille tulevia kehityskohteita.

Opinnäytetyö on Etelä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun tilaama. Työ liittyy työelämässä tapahtuvaan etätyön murrokseen, jonka aikana etätyön työturvallisuuskäytännöt ovat eri yrityksissä vaihtelevia.

Opinnäytetyön tutkimusote on laadullinen ja tietoaineksen analysointi on tehty aineisto-ohjaavasti. Tietoaines perustuu lainsäädäntöön, kirjallisuuteen ja asiantuntijahaastatteluihin sekä henkilöstölle tehtyyn rajattuun avoimeen haastatteluun ja koko henkilöstöä koskevaan kyselyyn.

Tutkimustuloksesta käy ilmi henkilöstön esille tuomat etätyön turvallisuuden turvallisuusriskit ja organisaatiossa toiminnassa olevia kehityskohteita. Tutkimuksen aikana on saatu myös tietoa etätyössä vallalla olevista käytänteistä ja tulevaisuuden näkymistä. Lisäksi tutkimuksessa on noussut esille etätyön turvallisuuteen liittyviä yhteiskunnallisia vaikutteita.

Opinnäytetyön kehitystehtävänä on selvitetty etätyön työturvallisuuden tilannekuva ja pyritty parantamaan työyhteisössä etätyön työturvallisuutta. Kehittämisen keinoina on käytetty vallitsevan tilannekuvan selvittämistä, tutkimustiedon jalostamista tilaajan tarpeisiin sopivaksi, tiedon lisäämistä työyhteisössä ja tutkimushavaintojen esittelyä johtamis- ja yhteistoimintaelimissä.

Asiasanat: ergonomia, etätyö, perehdyttäminen, riskinarviointi, työn kuormittavuus, työsuojelu, työturvallisuus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator, Degree Programme in Workplace Community Development

Author: Manu Kivisaari

Title: Occupational safety and health of remote work

Number of Pages: 40 and 5 attachment pages

Supervisor: Katri Otonkorpi-Lehtoranta

Subscriber: Regional State Administrative Agency for Southern Finland, Occupational safety and health

The thesis deals with the work safety and health of remote work. The examination will examine the standards applicable to teleworking, the way in which workers in the undertaking obtain the safety and health of remote work, as well as development objectives arising from working conditions and the organisation.

The examination of the thesis has been commissioned by the Directorate-General for Regional State Administrative Agency for Southern Finland, Occupational safety and health. Work is associated with the upheaval of remote work in the world of work, which varies according to their occupational safety and health profiles. The extraction of the thesis is qualitative and the analysis of the data is information-based. The data is based on legislation, literature and interviews with experts. In addition, an open restricted interview with members of staff and a survey of all staff was performed.

The study results reveal safety risks as well as organisational development areas of the activities put forward by the staff. Information on current practice and future visions of remote work have been obtained during the course of the investigation. In addition, societal impacts related to the safety and health of remote work have been made. As development objectives for examination, the snapshot of occupational safety and health in remote work has been studied and has sought to improve occupational safety and health in remote work in the working community. Investigation of the current snapshot has been used as a development tool, the further development of survey data to meet the needs of the originator, to expand the information for the work community and to present the investigation observations to the management and cooperation bodies.

Keywords: employee induction, ergonomics, labour protection, Occupational Safety, remote work, risk assessment, work burden

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	ETÄTYÖ JA TYÖTURVALLISUUS	7
	2.1 Etätyö	7
	2.2 Työturvallisuutta ohjaavat normit	13
3	TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTEHTÄVÄ	17
	3.1 Kehittämistehtävän tavoite ja tarkoitus	17
	3.2 Tutkimuskohde	17
	3.3 Kehittämisprosessin kuvaus	19
	3.4 Aineistonkeruu- ja analyysimenetelmä	20
	3.5 Luotettavuusvarauma	25
4	TUTKIMUSTULOKSET	26
	4.1 Ohjeet säännöt perehdyttäminen	27
	4.2 Riskienarviointi, työskentelyvälineet ja -olosuhteet	29
	4.3 Tapaturmavakuutus	30
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	32
6	POHDINTA	35
	LÄHTEET	38
	LIITTEET	40

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö käsittelee etätyön työturvallisuushaasteita näyttöpäätetyötä tekevän työntekijän työssä. Olen työskennellyt useamman vuosikymmenen työsuojelutehtävissä sekä pitkään myös etätyöntekijänä yksilöllisen työaikasopimuksen piirissä. Kiinnostukseni aiheeseen liittyy sekä taustaani että viime aikoina tekemiini havaintoihin etätyöskentelystä. Etätyötä säätelevät normit eivät ole koottu lainsäädännössä selkeäksi kokonaisuudeksi, sekä sopimukset ja niiden käytännön soveltaminen ei ole helppoa. Opinnäytetyö tehdään Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle. Aluehallintoviraston toimitiloissa on toteutettu äskettäin siirtyminen monitilakonttoriin, joka on muuttanut toimistolla tehtävän työn ympäristöä. Lisäksi etätyön lisääntymisen myötä työn tekemisen ympäristö on muuttunut kokonaisuutena nopeasti. Opinnäytetyössä kartoitetaan etätyötä koskeva ohjeistus ja henkilöstön kokemuksia etätyön turvallisuudesta. Vastaavaa kartoitusta ei ole aiemmin tehty ja henkilöstökyselyissä aihe on jäänyt ohueksi, lähinnä etätyön tunnetiloja yhteisössä kartoittaviksi muutamaksi kysymykseksi. Muuttuvassa työympäristössä on tärkeää tutkia vallitsevaa tilannetta ja luoda visioita tulevaisuudesta. Muutoksen ollessa nopea, työyhteisössä on jouduttu sopeutumaan tilanteeseen pakonomaisesti, kouluttamaan työntekijöitä, laatimaan paljon uusia käytäntöjä, ohjeita ja sääntöjä. Työolojen seuranta ei muuttuneessa tilanteessa ole voinut olla vakiintuneen kaltaista. Vallitsevan tilan kartoittamiselle on syntynyt luonnollinen tilaus.

Tavoitteena on saada kokonaiskuva etätyön työturvallisuuden nykytilasta ja nostaa esille uusia näkökulmia etätyön turvallisuuteen liittyen. Lisäksi tavoitteena on tuoda esille uutta tutkimustietoa haastatteleamalla henkilöstöä ja asiantuntijoita, sekä esitellä jo olemassa olevaa tietoa. Tietoa käytetään tutkimus- ja kehitystyön aikana ohjeiden kehittämiseksi sekä työnantajien ja työntekijöiden tietoisuuden lisäämiseksi etätyön keskeisistä työturvallisuuskysymyksistä, kuten kuormitustekijöistä, työergonomiasta, työympäristöstä ja työajan hallinnasta.

Etätyön ympäristöä ja muutosta taustoitetaan muun muassa erilaisilla tilastotiedoilla ja tutkimuskirjallisuudella. Työturvallisuuslain sisältöä ja sen soveltamista etätyöhön käsittelem lyhyesti, samoin kuin lain kehittämistarpeita etätyön osalta. Tutkimusmenetelminä käytän asiantuntija-haastatteluja, kehitystyön aikana tehtävää laadullista tutkimusta ja työnantajan kanssa käytävää vuorovaikutteista kehittämistyötä. Tutkimuksen tuloksia pohditaan työnantajan kanssa pienryhmissä, sekä tuotetaan aiheesta tietoa henkilöstön ja työnantajan käyttöön. Etätyön työturvallisuuden parantamiseksi tehdään myös konkreettisia ehdotuksia.

Opinnäytetyössä käsittelen etätyön työturvallisuutta siten, että seuraava luku kuvaa aihetta lähdekirjallisuuden ja normiston lähtökohdista. Kirjallisuudesta etsitään näkökulmia etätyön riskeistä ja työturvallisuuteen vaikuttavista seikoista. Normeja käsitellään yleisluontoisesti, siten että lukijalle tulee käsitys etätyötä säätelevien normien kokonaisuudesta. Yksittäisten lakipykälien sisältöön ei syvennytä tarkemmin, koska niiden tulkinnasta on tehty paljon suoria tulkin- taoppaita ja niissä etätyö huomioidaan jo jossain määrin. Suora lakipykälien tulkitseminen ilman esimerkkitapauksia ei ole mahdollista ja asettuvat työn tarkoituksen kannalta aihealueen ulkopuolelle. Kolmannessa luvussa kuvataan tutkimus- ja kehittämistehtävä, niiden tavoitteet ja toteutustavat. Neljännessä luvussa analysoidaan tutkimustuloksia ja nostetaan tuloksista esille keskeisiä havaintoja. Johtopäätöksissä pohditaan tutkimustulosten merkitystä ja pyritään vastaamaan tutkimus ja kehitystehtävän tavoitteisiin. Opinnäytetyön viimeisessä luvussa, pohdinnassa mietitään työn onnistumista, havaintojen hyödynnettävyyttä ja niiden merkitystä.

2 ETÄTYÖ JA TYÖTURVALLISUUS

Etätyö ja työturvallisuus luvussa käsitellään opinnäytetyön aihealuetta siten että lukija saa ensin käsityksen käsiteltävän aiheen kokonaisuudesta. Luvussa kuvataan aihetta käsittelevää lähdekirjallisuutta, normistoa ja etätyöhön läheisesti liittyviä teemoja. Etätyön turvallisuusympäristöä kuvataan ja siitä nostetaan esille sekä riskejä että hyötyjä. Lainsäädännöstä luvussa pyritään kuvaamaan etätyöhön sovellettavaa lainsäädäntöä. Koska etätyötä ohjaavaa lainsäädäntöä on useissa laissa, sen kuvaaminen yksinkertaisesti ei ole helppoa. Pyrkimyksenä on kuvata kokonaisuus siten, että lukijan saa käsityksen, mitä lainsäädäntöä ja normeja tulee noudattaa ja miten ne vaikuttavat etätyön turvallisuuteen.

Opinnäytetyössä tarkastellaan etätyötä työturvallisuuden lähtökohdista. Etätyön määrän lisääntyessä etätyötä säätelevien normien tulkitseminen on noussut enemmän esille. Lainsäädäntö, työehtosopimukset ja vakuutukset, sekä etätyöhön sovellettavat käytännöt aiheuttavat ristiriitoja ja eriarvoisuutta, joten niiden soveltamisessa olisi tarvetta laajemmalle tarkastelulle. Epäselviä rajauksia on sekä lainsäädännössä, työntekijöiden tapaturmavakuuttamisessa, että työehtosopimuksissa. Useat normit, joita sovelletaan etätyöhön, on laadittu ajatellen tavanomaista työskentelyä, joten niiden tulkinta etätyön olosuhteissa ei ole helppoa.

2.1 Etätyö

Etätyö määritellään yleisesti työksi, jota tehdään vakituisen työpaikan tai työnantajan tarjoamien tilojen ulkopuolella. Etätyön tekopaikka on pääsääntöisesti koti, mutta myös vapaa-ajan asunnot ovat yleisiä etätyön tekopaikkoja. Muita etätyön tekopaikkoja voivat olla esimerkiksi työnantajan muut tilat kuin vakituinen työntekopaikka, kulkuvälineet, kahvilat, kirjastot ja toimistohotellit. Etätyötä koskevassa eurooppalaisessa puitesopimuksessa määritelmää ei ole haluttu lukita, jotta se ei rajoita työn mahdollisia tulevia muotoja (Helle 2004, 46).

Etätyö käsitteenä on peräisin ainakin jo 1980-luvulta ja kiinnostus etätyöhön alkoi lisääntyä 1990-luvun loppupuolella, jonka jälkeen asiasta on kirjoitettu luultavasti enemmän kuin mistään muusta työmuodosta (Rope 2021, 5). Turvallisuus on huomioitu muutamissa teoksissa laajemmin, mutta yleisesti niiden tarkastelunäkökulma on muu kuin turvallisuus, tosin teoksissa aihetta sivutaan yleensä noin sivun tai kahden verran. Kirjallisuudessa ja opinnäytetöissä etätyötä on tarkasteltu monista näkökulmista, kuten taloudellisen kannattavuuden, tehokkuuden, organisaation, johtamisen ja etätyön vaikutuksista yrityksen toimintaan sekä työmatkojen ja

työpaikkojen näkökulmista. Kirjallisuudessa etätöiden turvallisuus käsitetään yleensä ergonomiaan liittyvänä kysymyksenä tai psykososiaalisena kuormitusasiana, mutta etätöiden liikkumisturvallisuuteen ei juurikaan oteta kantaa, vaikka tapaturmista suurin osa sattuu niin työssä kuin vapaa-aikanakin liikkumisen yhteydessä. Työmuotona etätö on ollut marginaalinen teknisen kehityksen mahdollistamasta toteutuksesta huolimatta (Rope 2021, 5), mutta etätöiden yleistyttyä koronapandemian myötä, on aiheesta alettu kirjoittamaan runsaammin.

Työlainsäädännössä termiä ”etätö” ei aiemmin esiintynyt ollenkaan, mutta siihen on sovellettu monipaikkatyön ja kotona tehtävän työn käsitettä. Etätöiden hitaasti yleistyttyä lainsäädäntöön on ollut tarvetta saada sitä ohjaavia normeja, joten vuoden 2020 alusta voimaan tulleessa Työaikalaki 5.7.2019/872 etätö on huomioitu (Rope 2021, 6). Lainsäädännöstä on laadittu useita soveltamisoppaita, joissa etätö on esitetty sekä käsitteenä että siihen sovellettavaa säädäntöä on tulkittu. Tulkintaoppaita on tehty ainakin työsuhdelainsäädännön, työehtojen, työsuojeluvastuun ja työsopimuslain näkökulmasta.

Tietoa etätöiden työturvallisuusasioista on saatavissa myös asiantuntijaorganisaatioiden nettisivustoilta. Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen nettisivustoilla aihetta käsitellään kattavasti ja myös etätöitä työmuotona laajemmin käyttävien suurien yritysten nettisivustoilta löytyy kiinnostavaa materiaalia etätöihin liittyen. Lisäksi esimerkiksi Kotitapaturma.fi-nettisivusto käsittelee etätöihin liittyviä turvallisuusriskejä osana laajaa kodin turvallisuuden tarkastelua. Englanninkielisistä sivustoista kannattaa huomioida ainakin Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston ylläpitämä OSHWiki, jossa on laadittuna etätöihin liittyen riskikarttoja ja ohjeita. Mediassa etätöitä käsitellään lähes päivittäin ja artikkelien aihealueet vastaavat laajalti kirjallisuuden sisältöä, käsitellen esimerkiksi ergonomiaa, työ- ja vapaa-ajan sekoittumista tai trendiaiheita kuten etätöitä ulkomailta käsin. Työturvallisuusnäkökulmat eivät kuitenkaan ole usein median huomion keskipisteenä, joten turvallisuus ongelmia ei tuoda laajasti esille tai niihin ei haeta riittävästi ratkaisuja.

Tapaturmatilastoja tarkasteltaessa etätöiden turvallisuudesta voidaan nostaa esiin tärkeitä kysymyksiä. Tapaturmista sattuu kotona ja vapaa-ajalla 90 %, kun liikenteen osuus on 10 % ja työtapaturmien 1 % (Kotitapaturma.fi 2020). Työntekijä käyttää ajastaan n. 25 % työssä ja muun ajan työn ulkopuolella. Työssä ja vapaa-ajalla sattuvien tapaturmien suhde ei kuitenkaan ole tämän mukainen, vaan työn ulkopuolella sattuu valtaosa tapaturmista. Tilastollisesti tarkasteltuna työssä loukkaantumisen riski on minimaalinen suhteessa muuhun aikaan ja jos kotona teh-

tävän työn määrä kasvaa työntekijällä, voidaanko olettaa, että tapaturman riski kasvaa. Etätyössä voi tulla uudenlaisia tapaturmariskejä, joiden vakuutustulkinnat ovat mielenkiintoisia, kun vastaavasti työmatkaliikenteen vähentyessä, niissä tapahtuvien tapaturmien voisi olettaa vähenevän (Rope 2021, 61). Näkyykö tämä muutos työtapaturmamäärien kehityksessä työajan osalla vai siirtyykö kustannus työtä koskevan vakuutusjärjestelmän ulkopuolelle? Voitaisiinko etätyön turvallisuutta parantamalla vaikuttaa etätyöpaikoilla muuten tapahtuvien tapaturmien määrään ja siten vähentää tapaturmia yleisesti?

Tapaturmavakuutuskeskuksen tapaturmatilastoista ei vielä ole saatavissa etätyötä hyvin yksilöivää tietoa. Kotona sattuvista tapaturmista on saatavissa tilastotietoa, mutta tapaturmia ei ole mahdollista erotella etätyössä sattuneiksi ilman monimutkaisempia lisärajoituksia ja tapauskohtaistakin harkintaa käyttäen. Tapaturmavakuutuskeskuksen tietokanta-analyytikko Janne Sysi-Ahon haastattelussa (Sysiaho 2021) selvisi, että tulevaisuudessa etätyöstä on mahdollista saada tapaturmatilastoja. Vuoden 2021 alusta alkaen työtapaturmia koskevaa tilastointia on uudistettu siten, että siinä jatkossa erotellaan etätyö muusta työstä. Nyt jo olemassa olevasta datasta voidaan päätellä etätyön olevan nousussa ja siinä sattuvien työtapaturmien siten myös lisääntyneen. Aikajanalla 2003–2019 on sattunut 114 työtapaturmaa, joiden kuvauksesta löytyy viittaus etätyöhön. Etätyötapaturmien määrä on ollut nouseva trendi jo pidemmän aikaa. Vuosilta 2003–2019 tilastoanalysoinnissa löytyneiden etätyötapaturmien määrä on kasvanut ja on ollut viimeisinä vuosina noin 15 tapaturmaa vuosittain. Tämän vuoden 2021 uudistunut tapaturmatilastointi näyttää jo 42 tapahtunutta etätyötapaturmaa. Tämän vuoden tilastosta ei vielä voi kuitenkaan päätellä juuri muuta kuin se, että etätöissä sattuu tapaturmia ja todennäköisesti niiden määrä tulee vielä kasvamaan merkittävästi siihen mennessä, kun luotettavia tilastoja tämän vuoden osalta julkaistaan mahdollisesti loppuvuodesta 2022. Tapaturmavakuutuskeskuksen tietokanta-analyytikko Janne Sysi-Ahon pohtii etätyön työturvallisuusriskejä, niiden kehitystä ja hallintaa haastattelussa:

Toimisto-/asiantuntijatyön tapaturmataajuus on ollut koko työtapaturmatilaston yli satavuotisen historian ajan verraten alhainen, yleisimmät vakavat tapaturmat toimistoluonteisissa töissä ovat liittyneet liikkumiseen kodin ja työpaikan välillä sekä työntekopaikalla. Etätyö on usein työskentelyä yhdessä työtilassa ja jopa yhdessä työpisteessä ja se vähentää liikkumista erityisesti kodin ja työpaikan välillä, mutta myös muuta työpäivän aikaista liikkumista. Todennäköisesti tämä aiheuttaa työtapaturmatilastossa selvän tasomuutoksen alaspäin. Liikkumattomuudesta liian staattisiin työasennoin voi olla myös haittoja toimisto- tai asiantuntijatyössä. Pitkällä aikavälillä voisi olla järkevää tukea etätyöpäivän aikaista liikkumista, esimerkiksi ohjeistamalla mikrotaukovenyttelyä ja kutsumalla kävelypalavereja. Työtapaturmatilasto ei myöskään reagoi psykososiaalisiin kuormitustekijöihin etätyössä, siihen on

vaikea tilaston näkökulmasta ottaa kantaa. Etätyötä pitää johtaa suunnitelmallisesti ja ennakoivasti, onnistuminen tarvitsee välineiden lisäksi luottamusta, avointa kommunikaatiota, selkeästi määritetyt tehtäväkuvat vastuurajoihin ja tavoitteet aikatauluineen. (Sysi-Aho 2021.)

Haastattelusta ja tilastoista selviää, ettei etätyössä satu määrällisesti paljoa tapaturmia. Suurimmat etätyön turvallisuusriskit ovat pitkäaikaisten työolojen puutteiden aiheuttamia, kuten ergonomiapuutteet, joiden seurauksena työntekijän fyysinen työkuunto heikkenee. Psykososiaalisen kuormituksen osalta on varsin vaikea määrittää sen johtuvan etätyöstä, koska kuormitukseen vaikuttaa niin monta osa-aluetta, kuten työn sisältö, johtaminen ja työkuorma. Myöskään fyysiset tapaturmat eivät vielä ole nousseet määrällisesti korkealle etätyössä ja tähän vaikuttaa suuresti etätyössä tehtävän työn luonne. Uusimmat tilastohavainnot kuitenkin osoittavat tapaturmavaaran olemassaolon.

Valtionvarainministeriön monipaikkaista ja paikkariippumatonta työtä edistävän projektin tarkoitus oli alun alkaen kuvailla digitaalista tulevaisuutta virastoille ja niiden johtajille. Toimitilastrategian uudistustyö on käynnissä. Nyt pohditaan, tarvitseeko jokainen virasto omat tilat vai voisiko työtiloina toimia valtion toimistohotelli. (Sutinen, A31.) Uusien remonttien yhteydessä omista työhuoneista on luovuttu jo nyt lähes täysin ja tilat on uudistettu erilaisia työtarpeita palveleviksi pääsääntöisesti avokonttorimaisiksi työalueiksi. Tämä mahdollistaa henkilöstölle myös työskentelyn tehtävä huomioon ottaen sopivimmassa paikassa. Hannu Mäkikangaksen (2021, 5-6) tekemän Valtionvarainministeriön monipaikkatyötä koskevan selvityshankkeen yhteydessä on laadittu monipaikkatyön SWOT arvio (kuvio 1). Arviossa on mukana myös etätyötä koskevia haavaintoja. Henkilöön kohdistuvina riskeinä ovat työhyvinvoinnin ongelmat ja yhteisöllisyyden puutteen erityisesti kokemattomilla työntekijöillä. Organisaation haasteena taas nähdään johtaminen, tiedonkulku, yhteistyö ja innovatiivisuus sekä ICT-ympäristön toteutus ja ergonomia. Kuormitusta työntekijöille aiheuttaa etätyössä myös toimimattomat tietojärjestelmät ja tuen puute ongelmatilanteissa. Etätyössä toimivien yhteyksien ja järjestelmien merkitys korostuu. Ongelmatilanteessa voi olla vaikeaa saada, jopa apua, jos mikään laite tai yhteys ei toimi. (Mäkikangas 2021, 5.)

SWOT – Monipaikkainen työ: TOP 7 (virastokysely)

<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointi parantunut (ml. sairauspoissaolot) • Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen helpottunut • Toiminta ja ajankäyttö tehostuneet / tuottavuus lisääntynyt • Työrauha / keskittymiskyky parantunut • Joustavuus lisääntynyt (työntekijä- ja virastonnäkökulmat) • Kustannustehokkuus parantunut • Henkilöstön ja toimipisteiden tasapuolisempi kohtelu 	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvoinnin ongelmat (esim. ergonomia, kuormitus) • Yhteisöllisyys heikentynyt (ml. yksinäisyys etätyössä) • Tiedonkulkua ja vuorovaikutusta vähentyneet • Johtaminen / esimiestyö hankaloitunut • Kaikki tehtävät eivät sovi etätyöhön • Teknologiset (mm. yhteydet) ja digiosaamisen ongelmat • Yhteistyö ja tuen saaminen hankaloituneet
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paremmat ja laajemmat rekrytointimahdollisuudet • Kustannussäästöt (mm. tilat, matkat, tilaisuudet) • Työhyvinvoinnin parantuminen (ml. työ vs. yksityiselämä) • Joustavuuden lisääntyminen • Työn tehokkuuden / tuloksellisuuden parantuminen • Digitalisaation hyödyntämis- ja edistämismahdollisuudet • Uusien (modernien) toimintatapojen käyttöönotto 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Johtamisen / esimiestyön toimimattomuus • Yhteisöllisyyden heikentyminen • Työhyvinvoinnin heikentyminen (ml. henkinen kuormitus) • Fyysiseen terveyteen liittyvien ongelmien lisääntyminen • Tietoturva- ja tietosuojariskit (+toimitilaturvallisuus) • Kyvyttömyys itsensä johtamiseen (mm. ajankäyttö) • Osaamisen ja sen jakamisen heikentyminen

5

Kuvio 1. Monipaikkatyön SWOT arvio

Friedin ja Heinemeier Hanssonin (2014) mukaan haasteina kotiympäristössä ovat muiden perheenjäsenten ja houkutusien aiheuttamat häiriöt keskittymiseen ja ergonomisen työpisteen järjestäminen. Houkutuksia voivat olla kotiaskareet, kodin elektroniikka, pelit, tv ja herkut, joihin on helppo sortua niiden helpon saatavuuden johdosta. Ergonomian haasteena on välineiden hankintahinta ja ajateltu toimistomaisuus, joka ei sovi kodin sisustusajatukseen. Etätyössä tehdään usein työtä eri pisteissä päivän aikana, jolloin työasento vaihtuu ja ergonomiariski pitkäaikaisesta huonosta asennosta pienenee. Jos etätyö kestää pitkäaikaisesti eli vakiintuu, tulisi huolehtia ergonomian perusasiat kuntoon. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 59, 124–125.) Grace ottaa vahvasti kantaa hyvän ergonomian puolesta ja listaa ongelmia, mihin hyvän ergonomian huomioita jättäminen voi johtaa. Huonoista ja staattisista työasunnoista voi aiheutua kaularangan alueen muutoksia, päänsärkyä ja lihaskipuja, kun taas liian kirkas tai huono valo voi aiheuttaa silmien väsymistä, sumentunutta näköä, nykimistä ja päänsärkyä. Työnantajan on varmistettava myös hyvä työergonomia etätyössä. (Grace 2020, 23–27, 75.)

Keskeisimmät riskit etätyössä ovat henkinen kuormitus ja ergonomia (Helle 2004, 218). Asiantuntijatyössä näiden riskien olemassaolo ja tarvittavat toimenpiteet eivät eroa lähityössä mahdollisesti ilmenevistä työturvallisuusriskeistä. Poikkeama tulee mahdollisesti siitä, miten riskin hallintaan suhtaudutaan. Esimerkiksi henkisen kuormituksen havainnointi voi olla haastavampaa etätyön seurannassa ja johtamisessa. Ergonomiaan taas suhtaudutaan enemmän tulopoliittisena asiana kuin turvallisuusasiana, joten hyvän toimivan yksilöllisen työpisteen toteutus jää

usein työntekijän omalle vastuulle etätyössä. Kaikki organisaatiot eivät tunnista etätyöympäristön vaatimaa yksilöllistä riskienhallintatarvetta, vaan asia sivuutetaan kustannusasiana. Lähtökohtaisesti etätyössä on täysin samat mahdollisuudet toteuttaa työn perustarpeet kuin toimistotyössä, mutta hoitamattomana esimerkiksi työpisteen ergonomia voi aiheuttaa fyysistä kuormitusta (Rope 2021, 61).

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston ylläpitämä OSHWiki mukaan etätyön etuina voidaan nähdä työajoissa saavutettu hyöty, työmatkojen puuttumisen myötä vähentynyt stressi, parempi työ- ja yksityiselämän tasapaino, lisääntynyt itsenäisyys, parempi keskittyminen ja parempi tuottavuus. Vastaavasti kotona tapahtuvaan etätyöhön liittyviä haittoja voi olla henkiseen ja fyysiseen terveyteen vaikuttava kuormitus. Tutkimukset ovat osoittaneet, että etätyössä tehdään työtä pitempään ja taukoja pidetään vähemmän, jotta tavoitteet saavutetaan. Työaikakuormitus yhdessä huonojen ergonomisten kotityöasemien kanssa voi johtaa terveysongelmien, kuten tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin. Etätyöhön liittyy riski työ ja vapaa-ajan sekoittumisesta, eristäytymistä yhteisöstä ja siten yksinäisyyttä. Työympäristöön liittyvät vaarat, kuten taustamelu, liian korkea tai liian matala lämpötila ja huono ilmanlaatu voivat vaikuttaa etätyöntekijän terveyteen ja hyvinvointiin. Lisäksi kodin työasemalla voi ilmetä turvallisuusongelmia, kuten kompastumis- ja putoamisriskiä tai sähköiskuja. (OSHWiki 2021.) Työpisteen huonosta ergonomiasta voi johtua myös muita terveydellisiä riskejä kuten silmien ongelmat. Näyttöpäätelasit eivät välttämättä sovellu työskentelyetäisyydelle, joihin niitä ei ole suunniteltu. Etätyöpisettä arvioitaessa tulisi huomioida myös oikeanlainen valaistus.

Etätyötä suunniteltaessa on huomioitava työntekopaikka ja -ympäristö, työssä käytettävät välineet, yhteydenpitoon tarvittavat välineet ja etätyön tekemisen säännöt. Vaikutuksia näiden asioiden huomiotta jättämisellä on ainakin työtehoon, työkykyyn pitkällä aikavälillä ja etätyön säännöt eivät ole selviä, voi se johtaa ohjeiden vastaiseen työskentelykulttuuriin. Työntekijän näkökulmasta etätyöhön vaikuttavia tekijöitä ovat tilan ja olosuhteiden järjestämismahdollisuudet kotona ja kustannukset, joita kotikonttorin perustaminen ja ylläpito voi aiheuttaa sekä mahdollisesti vakuutusurva tapaturmatilanteissa. Investointiherkkyyteen voi vaikuttaa moni asia, kuten oma valveutuneisuus työolojen tilaan, suhtautuminen kustannuksiin ja tietämys erilaisista vaihtoehdoista, joilla työolosuhteita voi parantaa.

Etätyön määrän ollessa merkittävä osa työajasta ja sen ollessa säännönmukaista, työnantajan kannattaa harkita lisäturvan ottamista esimerkiksi vapaa-ajan ryhmävakuutuksella, näin saadaan turvattua ne alueet, joilta osin etätyössä työtapaturmavakuutuksen kattavuus poikkeaa

muusta työstä (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2021, 181). Vakuuttamattomissa tapaturmissa haittaa voi syntyä tekemättömästä työstä, sijaisjärjestelyistä, vajaatehoisesta työntekijästä. Jos työntekijällä ei ole omaa tapaturmavakuutusta voi työhön palaaminen viivästyä kustannussyistä, jolloin edellisten haittojen lisäksi työntekijälle itselleen voi syntyä taloudellista haittaa.

2.2 Työturvallisuutta ohjaavat normit

Työntekijän terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia koskevat keskeiset säädökset löytyvät esimerkiksi finlex.fi -verkkosivuilta. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan keskeisiä työsuojelusäädöksiä ovat perustuslaki, jonka mukaan julkisen vallan on suojeltava työvoimaa ja suorat työsuojelua ohjaavat lait, kuten työturvallisuuslaki (738/2002) ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Muita keskeisiä lakeja on säädetty tapaturmavakuutuksesta (työtapaturma – ja ammattitautilaki 459/2015), työterveydenhuollosta (työterveyshuoltolaki 1383/2001), työsopimuksesta (työsopimuslaki 55/2001) ja työajasta (työaikalaki 872/2019). (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Etätyöhön sisältyy mahdollisuus työskennellä ajasta ja paikasta riippumatta, joten kyseessä on tapa organisoida työtä uudelleen, ei erillinen työsuhdemuoto. Etätyöhön sovelletaan samoja työläinsäädännön säännöksiä ja työehtosopimusten määräyksiä kuin vastaavaan työnantajan tiloissa tehtävään työhön (Nieminen 2020, 42). Etätyöhön sovelletaan siten myös työsopimuslakia. Lain soveltamista ei estä se, että työtä tehdään työntekijän välineillä ja varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Työsopimuslain soveltamiseen etätyössä vaikuttaa se, toteutuuko työsuhteen tunnusmerkistö. Työsuhteen tunnusmerkistöön kuuluu muun muassa se, onko työaika tai tavoitteita määritelty työnantajan toimesta, tekeekö työntekijä työtä samanaikaisesti usealle tilaajalle yrittäjämäisesti ja johtaako työnantaja työtä (Hietala, Kairinen, Kaivanto & Schön 2020, 38). Työsopimuslain tulkittamisen tueksi työmarkkinajärjestöjen suosituksissa on etätyön osalta otettu kantaa muun muassa seuraaviin asioihin: etätyön määritelmä, etätyönä tehtävä työ, etätyösopimus, työaika, palkkaus, vuosiloma ja lomarahaa, muut työsuhteen ehdot, poissaolot, työtilat, työvälineet ja laitteet, kustannusten korvaukset, työsuojelu ja työturvallisuus (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2019, 186–187).

Työturvallisuuslakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa. Työturvallisuuslain tueksi on säädetty joitain lakeja ja suuri joukko asetuksia, jotka tarkentavat työturvallisuuslakia. Lainsäädännön lisäksi työturvallisuutta ohjaavat työministeriön päätökset ja valvovan viranomaisen tulkinta-

ohjeet. Etätyötä ei työturvallisuuslainsäädännössä käsitteenä mainita. Etätyöhön sovelletaan samoja työnantajan turvallisuusvelvoitteita sääteleviä säännöksiä kuin työnantajan tiloissa tehtävään työhön. Näitä ovat muun muassa työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus, työn vaarojen selvittäminen ja arvioiminen, työympäristön- ja työn suunnittelu ja työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Tarkemmin työnantajan työturvallisuusvelvoitteita on määritelty etätyöhönkin sovellettavissa työturvallisuuslain pykälissä 24–26, jotka käsittelevät ergonomiaa, työn kuormitusta ja näyttöpäätetyötä. Työturvallisuuslain normeja on usein tarkennettu valtioneuvoston asetuksella. Tällaisia tarkennuksia on esimerkiksi näyttöpäätetyötä käsittelevän 26 §:n yhteydessä viitattu valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyön turvallisuudesta (1405/1993) ja kemiallisia tekijöitä käsittelevä työturvallisuuslain 38 §:n 3–4 momentissa mainitut viittaukset tarkentaviin normeihin. Työturvallisuuslain ja siitä johdettujen tarkentavien normien tarkoitus on suojella työntekijää työn aiheuttamilta vaaroilta.

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapa- ja turmia, ammattitautia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (Työturvallisuuslaki 1 §).

Kun etätyöhön sovelletaan työturvallisuuslakia, on työnantajan pyrittävä estämään etätyöolosuhteiden aiheuttamia fyysisiä ja henkisiä haittoja. Vaikka lainsäädännön soveltamisessa onkin etätyön osalta haasteita olosuhteitten takia, työnantaja vastaa silti etätyöntekijän työterveydestä ja turvallisuudesta. Työntekijän työolosuhteet tulee järjestää myös etätyössä siten, että hän voi työskennellä häiriöttä, turvallisesti ja ergonomisesti. Työturvallisuuslain 8§:n mukaan työnantajan on tarpeellisin toimenpitein huolehdittava, että työtä voidaan tehdä turvallisissa ja terveellisissä olosuhteissa. Tätä huolehtimisvelvoitetta hallitaan yleisesti vaarojen ja haittojen arvioimisella. Työnantajan on otettava riskien hallintakeinoja suunnitellessaan huomioon tekniikan ja muiden käytössä olevien keinojen kehittyminen. Tarvittaessa työskentelyolosuhteet tulee tarkistaa työntekijän kotona ja tähän tarvitaan työntekijän suostumus. (Hietala ym. 2021, 177.)

Etätyön kuormittavuutta pyritään hallitsemaan työaikalain säännöksillä. Laissa on säännökset muun muassa työajaksi luettavasta ajasta, lepoajoista, työmatkan lukemisesta työaikaan, lisä-, sunnuntai- ja ylitöistä sekä työnantajan velvollisuudesta työaikakirjapitoon.

Työaikalain soveltamisalan kannalta ratkaisevaa ei olekaan työtehtävä tai työskentelypaikka eli sillä ei ole väliä, tehdäänkö työtä etänä vai toimistolla (Työsuojelu.fi 2020).

Työn vakuutusturvaa pohdittaessa työnteon tekemisaika ei ole merkityksellinen. Työtä tehdessä sattuvat tapaturmat kuuluvat työtapaturmavakuutuksen piiriin paikasta huolimatta, myös etätyössä. Työtapaturman korvattavuutta arvioitaessa tarkastellaan ainakin kahta seikkaa: Mitä tapaturmahetkellä tehtiin ja mitä työn tekemisestä ja sisällöstä oli sovittu. Etätyössä on huomioitava tiukempi oikeuskäytäntö, jossa tapaturmahetkellä on tehtävä nimenomaan sovittua työtä. Esimerkiksi liikkumistapaturmia työpuhelun aikana ei olla korvattu työtapaturmana, koska oikeus on katsonut, ettei liikkuminen ole ennalta sovittua etätyötä, vaikka työntekijä teki samalla sovittua puhelintyötä. Näin ollen etätyön vakuutusturva kattaa käytännössä vain työpisteellä tehtävän työn, eikä kata tapaturmaa, jos työntekijä poistuu sieltä. Tässä on selkeä ero varsinaisella työpaikalla tehtävään työhön. Työtapaturmavakuutus ei kata myöskään etätyön aikana tehtyjä matkoja, esimerkiksi eri etätyöpisteiden välillä. (Hietala ym. 2021, 180.)

Työmarkkinajärjestöjen tehtävänä Suomessa on ollut saattaa voimaan vuonna 2002 Euroopan tasolla solmittu etätyön puitesopimus (Helle 2004, 15). Työmarkkinajärjestöt ovat antaneet suosituksen työehtosopimusosapuolille liittyen etätyön työsuojelussa huomioon otavista seikoista. Painoarvo on työntekijän tiedottamisessa ja etätyöstä sovittavista asioista, kuten etätyön erityiset haitat ja vaarat terveydelle ja turvallisuudelle sekä niiden poistaminen tai vähentäminen. On myös sovittava, miten työolosuhteet voidaan tarkastaa ja etätyöntekijä on velvollinen ilmoittamaan työympäristössä esiintyvistä ongelmista (Hietala ym. 2021, 179). Sopimuksen ydinsisältöön kuuluu, että työnantajan on hankittava tarvittavat työvälineet etätyöhön sekä työsuojelu ja työturvallisuus ovat työnantajan vastuulla lainsäädännön mukaisesti (Rope 2021, 58–59). Etätyön puitesopimus on siis työmarkkinajärjestöjen sopima sopimus, jonka kattavuus Suomessa on noin 90 % työ- ja virkasuhteisista työntekijöistä (Helle 2004, 79).

Työturvallisuuden varmistamiseksi etätyössä on toteutettava kattava riskien arviointi ja varmistettava työntekijän perehdyttämisestä havaittuihin riskeihin. Aiemmin havaituista riskeistä ergonomia sekä psykososiaalinen kuormitus on huomioitu suoraan työturvallisuuslain 24–26 §:ssä. Lisäksi asiasta säädetään näyttöpäätetyöstä annetussa valtioneuvoston asetuksessa (1405/1993), jonka mukaan työnantajan tulee arvioida vaarat ja haitat kyseisessä työssä. Asetuksen liitteessä on tarkasti määritelty työpisteen vaatimukset laitteista työpisteeseen ja normeja pitäisi noudattaa myös etätyössä.

Haasteena riskien arvioinnin toteuttamiseksi on kotirauha eli pääsy työntekijän kotiin. Tarvittaessa riskien arviointi voidaan tehdä työntekijän suostumuksella etätyöpaikassa. Työntekijöitä ollessa paljon, useiden kohteiden riskien arvioinnin toteuttaminen olisi myös työlästä ja aikaa

vievää, siten käytännössä etätyöpisteitä ei juurikaan tarkasteta työnantajan toimesta. Toimiva käytäntö etätyöpisteen riskien arviointiin voisi olla työntekijöiden kouluttaminen etätyöpisteen riskienarviointiin ja riskienarvioinnin toteuttaminen omatoimisesti.

Etätyön riskeiksi nähdään usein ergonomia ja psykososiaalinen kuormitus, mutta tapaturman vaaraa ei juurikaan huomioida, vaikka lainsäädäntö näin vaatiikin tekemään. Tähän on varmasti johtanut oikeuskäytäntö, joka ei määrittele yleensä etätyössä sattuvia tapaturmia työtapaturmiksi. (Vilkman 2020, 54.) Tapaturmista kuitenkin aiheutuu inhimillistä ja taloudellista haittaa sekä työntekijälle että työnantajalle kuin myös yhteiskunnalle.

3 TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Tässä luvussa kuvataan tutkimus- ja kehittämistehtävä. Ensin avataan lukijalle kehittämistehtävän tavoitteet ja toisena kuvataan työn tilaaja eli tutkimus- ja kehittämisympäristö. Kehittämisprosessin kuvaamisen jälkeen kerrotaan, miten aineistoa on kerätty ja miten sitä on analysoitu, sekä miten tutkimuksen luotettavuutta on varmistettu. Tämä luku kuvaa siten työn suunnittelua ja toteutusta.

3.1 Kehittämistehtävän tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tehtävänä on selvittää, mikä on Etelä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen työturvallisuuden nykytila etätyötä tekevien keskuudessa. Tavoitteena on ymmärtää tutustumalla asiakirjoihin ja työntekijöiden näkemyksien perusteella etätyön työturvallisuuden kokonaistilanne. Haastatteluilla ja asiakirjoihin perehtymällä selvitetään, miten työpaikalla on aiemmin selvitetty etätyöhön liittyviä työturvallisuuskysymyksiä. Haastatteluilla ja kyselyllä selvitetään, millaisena työntekijät kokevat työturvallisuuden ja siitä huolehtimisen kotona tehtävässä etätyössä. Toisena tavoitteena on pohtia, onko etätyön työturvallisuus riittävällä tasolla. Kolmanneksi tavoitteena on herättää asiassa pohdintaa organisaation sisällä. Koska asian hallinta on organisaatiossa hajautettu, pyrkimyksenä on jakaa tietoa kehitysprosessin ajan eri vastuuyksikköihin ja siten vaikuttaa työolojen tilaan. Tavoitteena tiedon jakamisella on tuoda esille muutos työoloissa, saada organisaatio ymmärtämään akuutin muutoksen aiheuttama tarvetta arvioida omaa osaansa asiassa ja saada vastuuyksiköt reagoimaan työolojen muutokseen. Kehittämistehtävän yleisempänä pyrkimyksenä on selvittää, miten etätyön työympäristön työturvallisuusriskejä voitaisiin hallita paremmin ja miten niitä voitaisiin huomioida työpaikan toiminnassa, etätyöohjeistus- ja koulutusmateriaalissa.

3.2 Tutkimuskohde

Opinnäytetyön tilaaja on Etelä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue. Työsuojelun tehtäviin kuuluu hallintoalueella valvoa työpaikkoja ja kehittää työsuojelua, vaatimustenmukaisuuden valvonta koneiden, laitteiden ja henkilönsuojainten osalta. Työsuojelu tutkii vakavat työtapaturmat ja ammattitaudit, osallistuu työrikosten oikeuskäsittelyihin, sekä käsittelee

työlupia ja ilmoituksia. Valtakunnallisesti Etelä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastualue valvoo tilaajan selvitysvelvollisuutta ja koordinoi työsuojelun puhelinneuvonnan. (Aluehallintovirasto.) Työnantajan tukipalvelut tarjotaan Etelä-Suomen Aluehallintoviraston toimesta ja ne on hajautettu eri hallintoalueille ympäri Suomea. Hämeenlinnaan on sijoitettu henkilöstöhallinnon yksikkö. Henkilöstöhallinnolle on nimetty alueellisia tukihenkilöitä. Henkilöstön sisäisestä koulutuksesta vastaa substanssikoulutuksissa Itä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastualue. Koulutusta henkilöstölle järjestetään ammatillisissa asioissa kuin myös työelämän taidoista. Etelä-Suomen Aluehallintovirasto vastaa virkatyöntekoon liittyvän etätyöasioiden koulutuksen järjestämistä. Lakisääteisiä yhteistyöelimiä on sekä alueellisia ja valtakunnallisia, kuten myös erilaisia johtamiseen liittyviä hallintoelimiä, näitä ovat esimerkiksi erilaiset työsuojelutoimikunnat, YT-lain mukaiset yhteistyöelimet, johtoryhmät ja johtajien kokoukset.

Noin kaksi kolmasosaa työsuojelun henkilöstöstä on työsuojelutarkastajia ja heidän työnkuvaansa kuuluu tarkastuskohteena olevilla työpaikoilla käyminen. Täten heidän työaikansa omalla työpisteellensä ei nouse kovin korkeaksi. Etätyönä tehtävä työ vaihtelee henkilöittäin, mutta toimistotyön voi arvioida olevan yleensä noin puolet tarkastajan työajasta. Etätyön määrän voidaan näin ollen arvioida olevan 0–50 % työsuojelutarkastajan työajasta, riippuen siitä tekeekö tarkastaja työtä pelkästään toimistolla vai kokonaan etätyönä. Tässä työssä keskitytään nimenomaan kotona tehtävään etätyöhön ja sen työturvallisuuteen, ei tarkastuskohteissa tehtävään työhön tai niiden välisiin siirtymiin liittyvään työturvallisuuteen. Työsuojelun tukitoiminnoissa ja eräitä muita asiantuntijoita, noin 20 % työsuojelun henkilöstöstä työskentelee täysin toimistolla. Työ on täysin konttorisidonnaista ainakin postituksen osalta. Loput työsuojelussa työskentelevät tekevät erilaisia asiantuntija- ja johtotehtäviä. Heidän työnkuvansa on hyvin toimistotyöpainotteista ja etätyötä määrällisesti rajoittavina työtehtävinä ovat kokoukset niin talon sisällä kuin sidosryhmien kanssa.

Etelä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastualueella on tehty etätyötä pitkään ja se on ollut säänneltyä, eikä sen määrään ole voinut itse vaikuttaa. Tällä hetkellä tapoja suorittaa etätyötä on kaksi. Säännöllinen etätyö mahdollistaa yksi tai kaksi etätyöpäivää viikossa tai useamman päivän erikseen määriteltyjen perusteiden täytyessä. Kun etätyöpäiviä on useampi viikossa, ei etätyö saa aiheuttaa tiimityölle haittaa ja etätyö on oltava kokonaisuus huomioiden tarkoituksenmukaista. Yksilöllisellä työajalla olevien työntekijöiden kanssa sovitaan henkilö-

kohtainen etätyösopimus, jossa määritellään etätyön tekemisen puitteet. Toisena tapana on sattunainen etätyö, jossa sovitaan yksittäisten etätyöpäivien teosta kuukausittain esimerkiksi kirjallisen projektityön suorittamiseksi. Etätyöntekopaikoista on sovittu etätyösopimuksessa, mutta tästä on käytännössä ollut hyvin joustavaa poiketa sopimalla esimiehen kanssa työn tekopaikasta, esimerkiksi merkitsemällä se avoimeen kalenteriin tai muulla tavalla ilmoittamalla esimiehelle.

Kehitystyöhön vaikuttaa vahvasti julkishallinnon rajoitteet. Julkisella sektorilla toimivan työnantajan toimintamahdollisuudet ovat huomattavasti rajoitetummat verrattuna yksityisen sektorin toimijoihin, koska julkishallinnon toimintaa säätelevät usein paljon tiukemmat säädökset. Julkisen sektorin työnantajalla on rajatummat mahdollisuudet tehdä itsenäisiä päätöksiä työturvallisuutta edistävästä toimista ja käytännössä mahdotonta antaa hankintasuosituksia tai neuvotella henkilökunnalle etuuksia turvallisuushankintoihin. Esimerkiksi toimistotilojen hankinta ja käyttö, toiminnan ohjaus ja hankintapäätökset ovat vahvasti valtio ohjattuja ja hankintalain säätelemiä. Tämä on huomioitava, kun tarkastelee opinnäytetyössä tehtyä tutkimusta, kehittämistyötä ja etätyön työturvallisuuden parantamiseksi tehtyjä ehdotuksia.

3.3 Kehittämisprosessin kuvaus

Opinnäytetyön tekeminen on alkanut 2019. Ensimmäinen tutustuminen aihealueeseen oli opiskeluun liittyvällä kurssilla tehty ryhmätyö, jossa vertaisarvioitiin kolmen yhteisön etätyökäytäntöjä. Tämä opiskelutehtävä antoi opinnäytetyötä ajatellen tiedon eri organisaatioiden eroavista toimintatavoista asiassa. Koska tehtävä ei käsitellyt työturvallisuutta sitä ei tässä työssä muuten käsitellä. Toisena vaiheena on tutustuttu aiheesta käsittelevään kirjallisuuteen ja opinnäytetöihin. Kirjallisuutta onkin tutkittu läpi prosessin ja viimeiset kirjatkin on julkaistu vielä aivan tutkimustyön loppumetreillä 2021. Opinnäytetöitä aiheesta olen lukenut alle 10, mutta niissä on ollut niin ohuesti, jos ollenkaan aiheeseen liittyvää tietoa, niin niitä en ole käyttänyt perusteluissa. Opinnäytetöistä sai kuitenkin laajan käsityksen etätyön vaikutuksen laajuudesta kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla. Täten aiheesta opinnäytetyöhön on rajattu tietoaaineiston lähtökohdista, sillä aiheesta etätyön työturvallisuus ei ole juurikaan käsitelty kirjallisuudessa ja aiemmissa opinnäytetöissä. Kirjallisuudessa, asiantuntijaorganisaatioiden tekemissä ohjeissa ja työpaikan riskienarvioinnissa psykososiaalinen kuormitus ja ergonomia on jo huomioitu vahvasti toimistolla tehtävän asiantuntijatyön riskeissä, joten näiltä osin asia oli huomioitava jo lähtökohtaisesti tutkimus- ja kehitystyössä. Sen sijaan etätyön tapaturmariskiä on toistaiseksi

tarkasteltu hyvin vähän aiemmassa kirjallisuudessa. Etätyön tapaturmariskien tarkastelemiseksi opinnäytetyössä päädyttiin keräämään ensin haastatteluaineistoa keskeisten tekijöiden selvittämiseksi. Haastatteluaineiston analyysin pohjalta toteutettiin koko henkilöstölle kohdennettu kysely. Asiantuntijoiden ja henkilöstön haastattelujen kautta kyselyssä selvitettäviksi aihealueiksi tiivistyi koti työpaikkana, sairastuminen ja tapaturmat, kuormitus ja perehdytys etätyöhön. Kyselyasettelua parannettiin prosessissa asiantuntijahavaintojen perusteella. Kyselyaineiston analyysi on kuvailevaa ja se on tehty vuoropuhelussa aiemman tutkimuksen, haastatteluaineiston analyysin tulosten kanssa. Aineiston tulkinnassa on pyrittävä huomioimaan myös mahdollisesti vastentahtoisesti etätyötä tekevien vaikutus vastauksiin, vaikka heitä ei määrällisesti olisi paljon.

Kehittämistyön keskeiseksi tavoitteeksi opinnäytetyön edetessä muodostui työturvallisuutta ohjaavien toimintojen tukeminen ja ohjeiden analysointi. Tietoaineistossa, kirjallisuudessa ja lainsäädännön tulkinnassa on selvästi ristiriitaisuuksia sen osalta, kenen vastuulla työolosuhteiden järjestäminen etätyössä on. Tämän asian huomioiminen kyselytuloksissa on vähintäänkin mielenkiintoinen. Aihetta on tarkasteltu johtoajatuksella, miten etätyö olisi toteutettavissa turvallisemmin. Siksi on pyritty nostamaan esiin turvallisuuteen vaikuttavia asioita ottamatta välttämättä kantaa siihen, onko asian tila oikein tai väärin, vaan pohtimaan enemmänkin, olisiko sillä vaikutusta turvallisuuden parantamiseen.

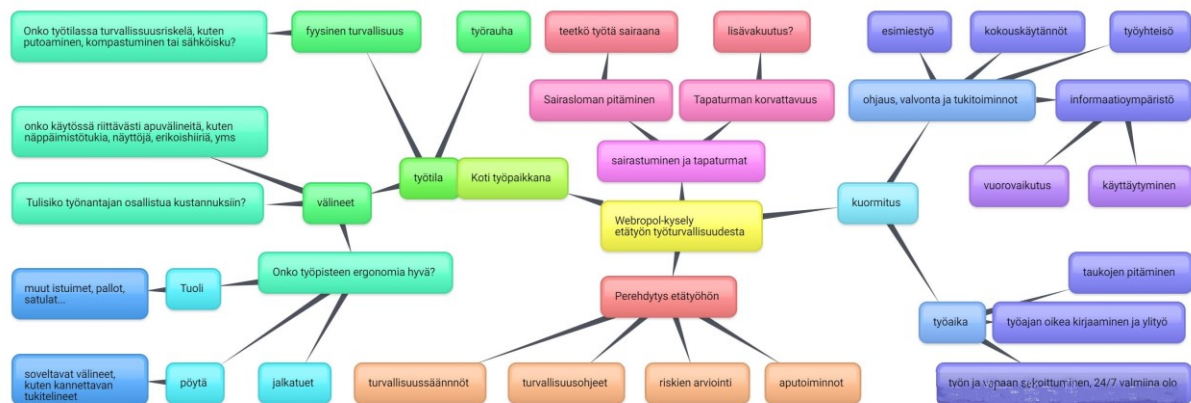
Kehittämisprosessia on viety eteenpäin alusta alkaen yhteistyössä työnantajan kanssa. Havainnot ja tuloksia on säännöllisesti analysoitu yhteistoiminnassa ohjaajan kanssa. Kyselyn ja tutkimustyön tuloksia on käyty läpi vuorovaikutteisesti eri yhteistyöelimissä. Kehittäminen on ollut dynaamista, jolloin on aktiivisesti haettu organisaatiosta paikkoja, jonne tulee kohdentaa tietoa tutkimushavainnoista. Tutkimustietoa on käytetty organisaatiossa hyödyksi useissa opinnäytetyön aikana käynnissä olleiden prosessien toteutuksessa, kuten valtion monipaikkatyöhöön jalkauttamisessa työsuojelun vastualueella. Opinnäytetyön Luvussa 5 on kuvattu konkreettisia kehittämiskohteita ja näiden osalta on jo sovittu jatkotoimenpiteitä liittyen ohjeistuksien päivittämiseen ja henkilöstökyselyn tarkentamiseen huomioiden etätyö.

3.4 Aineistonkeruu- ja analyysimenetelmä

Kirjallisuuteen tutustumisen jälkeen on haastateltu asiantuntijoita tapaturmavakuutuskeskuksesta, Valtionvarainministeriöstä liittyen Mopa-hankkeeseen ja omasta hallinnosta liittyen hen-

kilösthallintoon, sekä etätyön työturvallisuuden lainsäädännön tulkintaan. Näiden haastattelujen tarkoituksena on ollut selkeyttää tutkijalle aihealueen kokonaisuutta, käymällä ajatustenvaihtoa asiantuntijoiden kanssa kirjallisuudesta tehtyihin havaintoihin ja niistä johdettuihin johtopäätöksiin. Kirjallisuudesta muodostuneen tietoaineksen ja asiantuntijahaastattelujen pohjalta muodostui kokonaiskuva aiheen tämänhetkisestä tietämyksestä, jonka pohjalta alettiin suunnittelemaan henkilöstölle tehtävää kyselyä. Ensimmäisenä toimenpiteenä kyselyn luomisessa haastateltiin kolmea työntekijää. Koska haastattelu on menetelmänä aikaa vievää (Tuomi & Sarajärvi 2002, 74), on tutkimuksessa käytetty sitä siinä määrin, kun se on ollut ajankäytöllisesti ja tutkimustiedon kylläntymisen kannalta järkevää. Lähtökohtaisesti oli varauduttu tekemään viisi haastattelua, mutta katsottiin kolmen haastattelun riittävän, koska niiden jälkeen aihealueesta oli muodostunut varsin kattava kuva. Haastattelut toteutettiin avoimina haastatteluina, mikä tarkoittaa, ettei kysymyksiä laadittu etukäteen. Haastateltavat valittiin satunnaisotannalla henkilöstölistalta, käyttäen valinnassa lottokonetta. Menetelmänä avoin haastattelu mahdollistaa vuorovaikutteisen keskustelun aiheesta ilman ennakkokysymyksiä, antamalla haastateltavan puhua aiheesta vapaasti ja tutkijan tarkentavilla kysymyksillä ei pyritä tarjoamaan valmiita vastauksia (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Avoimessa haastattelussa ei käytetty valmiita kysymyksiä, vaan haastattelija käytti hyödyksi ennalta hankkimaansa tietoainesta ja perusti haastattelun kulun haastattelussa esiin tulleeseen tietoon. Menetelmää kuvaa ilmiön perusteellinen avaaminen, joten usein haastatteluja tehdään vain vähän (Tuomi & Sarajärvi 2002, 78). Avoin haastattelu toteutettiin mahdollisimman paljon haastateltavan itseohjautuvana kerrontana ja luotottiin yhdessä haastateltavan kerronnan kautta miellekartta sanan etätyö ympärille. Haastateltavat kertoivat, mitä sana etätyö tuo heille mieleen ja haastatteluissa käytettiin hyvin vähän kysymyksiä. Haastattelijan havainnot käytiin vielä läpi haastateltavan kanssa yhdessä ja aiheesta käytiin tarvittaessa keskustelua. Haastattelujen tuotoksena saadusta kolmesta miellekartasta laadittiin kooste (kuvio 2), jonka asiat järjesteltiin aiempaa tietoainesta hyödyntäen neljään teemaan. Näiden kolmen haastattelun tehtävä oli vahvistaa kirjallisuudesta esille nousseita aiheita tai tuoda esille sellaisia asioita, joita kirjallisuudessa ei ole käsitelty, mutta

joita olisi tärkeää selvittää koko henkilöstölle suunnattavassa kyselyssä. Aihealueiksi koosteseen muodostui työympäristö, tapaturmat ja terveys, kuormitus ja perehdytys etätyöhön.



Kuvio 2. Haastattelujen pohjalta laadittujen miellekarttojen kooste.

Analysointimenetelmänä haastatteluihin käytettiin teoriasidonnaista analyysiä. Aiemman tiedon merkitys tutkimuksessa on merkittävä ja se ei ole merkitykseltään testaava vaan pikemminkin lisäkysymyksiä herättävä. Teoriasidonnaista analyysiä ohjaa aiemman tietopohjan perusteella luotu kehys, jossa aineistoa aluksi analysoidaan aineistolähtöisesti ja loppuvaiheessa aineistoa testataan lähdeaineiston näkökulmasta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98–99). Haastattelussa esille tulleita asioita keskusteltiin yhdessä haastattelijan ja haastateltavan kanssa. Asioita yhdistettiin ja jalostettiin selkeämpien teemojen alle, jonka jälkeen muodostunut asia pilvi ryhmiteltiin yhdessä teorialähtöisesti lähdekirjallisuudesta esiin nousseiden teemojen alle. Näistä kolmesta muodostuneesta miellekartasta haastattelijat yhdisti koosteen.

Tältä pohjalta alkoi Webropol-kyselyn suunnittelu koko henkilöstölle. Haastattelujen pohjalta syntyneitä miellekarttoja, niistä tehtyä koostetta, esiin nousseita näkökulmia ja lähdekirjallisuudesta esiin nousseita asioita käytettiin apuna kyselyn kysymysten laadinnassa. Kyselyssä käytettiin pääasiassa monivalintakysymyksiä sekä joitakin avoimia vastausvaihtoehtoja. Kyselyn analyysi on kuvailevaa, eikä aineistosta ole tarkoitus laatia määrällistä analyysiä. Tavoitteena oli saada ymmärrys etätyön nykyisistä olosuhteista ja näkemyksiä siitä, kuinka niitä halutaan kehittää.

Kyselyn suunnittelu alkoi teemasivujen luomisella (työympäristö, tapaturmat ja terveys, kuormitus ja perehdytys etätyöhön), joiden alle laadittiin kysymykset haastattelujen ja aiemman tiedon pohjalta. Kysymysten toimivuutta ja tarkoituksenmukaisuutta testattiin usean asiantuntijan

kanssa ennen kyselyn toteutusta. Haastattelussa esille tulleista huomioista muodostui kysymyksiä. Kysely pyrittiin toteuttamaan lyhyenä ja siihen valittiin vain opinnäytetyön kannalta keskeisimmät kysymykset, vaikka aiheessa olisi ollut paljon mielenkiintoisia sivuavia juonteita. Kysely on tehokas tapa saada koko henkilöstö osalliseksi.

Teoriaohjaavassa analysointimenetelmässä on teoreettisia kytkentöjä, jotka eivät suoraan pohjautu teoriaan, mutta teoria toimii siinä apuna uusia ajatuksia herättämässä. Viitekehys teoriaohjaavassa analyysissä muodostuu aiemmin tiedetystä tietopohjasta, aineiston hankintaan ei ole pakottavaa sääntöä ja raportointi tehdään teoriaohjaavasti. Analyysiä ohjaa keksiminen, johon ei ole opeteltavia sääntöjä tai metodeja, vaan tutkijan on luotava viisaus ja saatava lukijat luottamaan tulosten uskottavuuteen. Aineistosta voi nostaa mitä tahansa asioita muistaen tutkimus ja kehitystehtävä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98–102).

Tutkimusaineistoa on analysoitu teoriaohjaavasti etsien kehitystyön kannalta keskeisiä havain-
toja työntekijöiden kokemasta turvallisuuden tilasta aineistolähtöisesti ja loppuvaiheen ohjaavana ajatuksena on ollut teoriapohja.

Avoimeen haastatteluun oli ajatuksena haastatella 3–5 henkilöä, siten että haastatteluissa tulee kyllästymispiste eteen. Vaikka kyseessä on laadullinen haastattelu ja olisi voitu valikoida henkilöstöstä tutkimuskysymyksen näkökulmasta sopivia haastateltavia, noudatettiin satunnaisotannan periaatetta, jotta tutkijan ennakoasenne aiheeseen ei vaikuttaisi haastateltavien valintaan. Haastateltavat valittiin henkilöstölistalta käyttäen lottokonetta. Haastattelulle oli olemassa aikataulupaine, joten haastattelu pohjautui vapaaehtoisuuteen -, joka tuki haastatteluiden avointa ilmapiiriä. Haastattelu toteutui kolmen henkilön haastatteluna, jolloin saatiin riittävästi tietoa Webropol kyselyn toteuttamiseksi. Huomiot avoimessa haastattelussa olivat hyvin saman suuntaisia ja saatiin myös hyvin erilaisista etätyöolosuhteista näkemyksiä. Yksi henkilö kieltäytyi haastattelusta vedoten työkiireeseen. Henkilöt kertoivat totuudenmukaisesti etätyöolosuhteista, vaikka tutkinnassa heräsi kysymys, olisiko haastateltavilla syytä tai tarvetta esittää virheellisiä tietoja omista etätyöolosuhteista esimerkiksi työrooliinsa liittyen. Avoimen haastatteluun osallistuneet tekevät kaikki etätyötä vakiintuneena työmuotona, joten työtilanne tutkimushetkellä oli tutkimuksen näkökulmasta normaalitilassa.

Webropol kyselyn kysymysasettelu on toteutettu niin, ettei kysymykset sisällä minkäänlaisia yksilöiviä tietoja liittyen työorganisaatioon. Alkuajatuksena oli verrata myös eri tiimien mah-

dollisia eroja, mutta tämä ei ollut kehitystehtävän kannalta oleellista tietoa vaan olisi mahdollisesti antanut vastaajille mielikuvan mahdollisesta työntekijän tunnistamisesta. Kyselyn laatimista ennen käytiin joitain keskusteluja henkilöstön kanssa liittyen anonymiteettiin ja sen varmistumiseen Webropol kyselyssä. Näiden havaintojen perusteella päätettiin, että käytetään mahdollisimman vähän yksilöiviä ryhmittelyjä. Kysymykset on pyritty laatimaan aikaa kestäviksi huomioiden normaalit kotona vallitsevat etätyöolosuhteet.

Webropol kyselyn vastauslinkki valittiin yleispäteväksi, siten että se oli kaikille sama. Näin varmistuttiin, ettei vastaajia voin millään keinoin tunnistaa kyselyn vastausdatasta. Avoimen linkin käyttö mahdollistaa useamman vastauskerran samalta vastaajalta, mutta tällaisesta teoreettisesta vaikuttamisesta kyselyn tuloksiin ei ole mitään merkkejä. Vastauksista ei ilmene sellaisia eriäviä mielipiteitä, jotka toistuisivat ryhmänä, eikä kyselyn tarkoitus tai kysymysasettelu ole sellainen, että se aiheuttaisi intohimoja vääristää tulosta.

Webropol kyselyn vastausmäärän tavoitteeksi asetettiin ennen kyselyä 70 %:a henkilöstöstä. Tavoite oli lähtöjään jo utopistinen, sillä vastausaika oli vain viikko. Lisäksi käytössä ei ollut henkilökohtaisia vastauslinkkejä, joilla olisi voinut muistuttaa vain niitä henkilöitä, jotka eivät ole vielä vastanneet kyselyyn. Kysely lähetettiin 172:lle työsuojelun aktiiviselle työntekijälle ja ensimmäisten vastauspäivien aikana vastauksia tuli 70 kpl. Tämän lisäksi lähetettiin muistutus vastausajan päättymisestä kahden päivän kuluttua ja kaikkiaan kyselyyn vastasi yhteensä 100 työntekijää, jolloin vastausprosentiksi muodostuu 61 %. Vastaajien kattavuus työsuojelun henkilökunnasta on täten hyvä ja vastaa määrältään työnantajan järjestämiä ”pakollisia” kyselyitä.

Kyselyn aineistolähtöisessä analyysissä ensivaiheen tarkastelukohteena oli turvallisuuden kannalta poikkeavat arvot. Tällaisia havaintoja oli useita. Kysymyksistä 1 ja 12 nousi esille muutos, jonka usea vastaaja oli kokenut oman turvallisuuden tilassa kyselyn aiheuttaman turvallisuustietoisuuden lisääntymisen jälkeen. Seuraava merkittävä havainto on työntekijöiden suuri halukkuus tulevaisuudessa tehdä etätyötä, tätä selvitettiin kysymyksessä 3. Seuraavassa kysymyksessä tuli esille vakava työaikakuormitukseen liittyvä riski, kun pieni ryhmä työntekijöitä vastasi kysymykseen siten että niistä voidaan arvioida kuormitusta esiintyvän. Kysymys 8 käsitteli perehdytystä ja tämä osio on vastaajien keskuudessa koettu hoidetuksi huonosti. Jokaiseen kysymyksen osioon oli vastattu alhaisella arvosanalla ja huonoksi asian kokevien määrä oli suuri. Kysymyksessä 9 nousee esille kaksi havaintoa. Ensin on joukko työntekijöitä, joilla on tapaturma- ja ergonomiariski, toisena ergonomiariskien hallintaan tarkoitettuja toimia ei tunnettu.

Vapaaseen kenttään tuli runsaasti vastauskirjoituksia ja niiden viesti täydentää ja vahvistaa täysin aiempia havaintoja. Lisäksi vastauksista löytyi muita tutkimuksessa havaittuja aiheita tukevia tuloksia, kuten kustannuksiin ja vakuuttamiseen liittyviä havaintoja. Kokonaisuutena aineiston havaintoja käsitellään tarkemmin luvussa 4.

Kyselyn aineistolähtöisessä analyysissä toisena vaiheena oli peilata aineistosta nousseita havaintoja lähdekirjallisuuden ja asiantuntijahaastattelujen havaintoihin, eli aiempaan tietoainekseen. Tämän analysoinnin tuloksia on kuvattu seuraavissa luvuissa 4 ja 5.

3.5 Luotettavuusvarauma

Opinnäytetyön tekijän rooli tutkijana ja kehittäjänä on mahdollisesti ongelmallinen, koska teen itse etätyötä ja olen organisaation työntekijä, joka on voinut ohjata huomiotani sellaisiin näkemyksiin, joita organisaation ulkopuolinen tutkija ei olisi huomionnut. Vastaavasti kokemuspäinen osaaminen on voinut ohjata tutkimusta ja huomioitani sellaisiin asioihin, joita ulkopuolinen tutkija ei olisi osannut havainnoida. Oma työskentely etätyössä on vaikuttanut opinnäytetyön ideaan, tutkimus- ja kehitysasetelmaani ja on mahdollisesti ohjannut pohdintaa omien ennakkonäkemyksien mukaisesti. Tähän on varauduttu alusta alkaen pohjaamalla näkemyksiä lähdekirjallisuuteen ja tekemällä ennen kyselyä avoin haastattelu, joka on vahvistanut aihealueet, joita tulee kyselyllä tutkia. Kyselyn asettelua ja sisältöä on myös analysoitu usean asiantuntijan kanssa ja näissä prosesseissa poistui, jalostui ja lisääntyi joitain kysymyksiä. Tutkijan rooli ja varovaisuus saattoi jopa hieman rajoittaa kyselystä saatavaa hyötyä, koska hieman laajempi ja rohkeampi kysymysten asettelu olisi saattanut tuoda ääriäitoja enemmän esille.

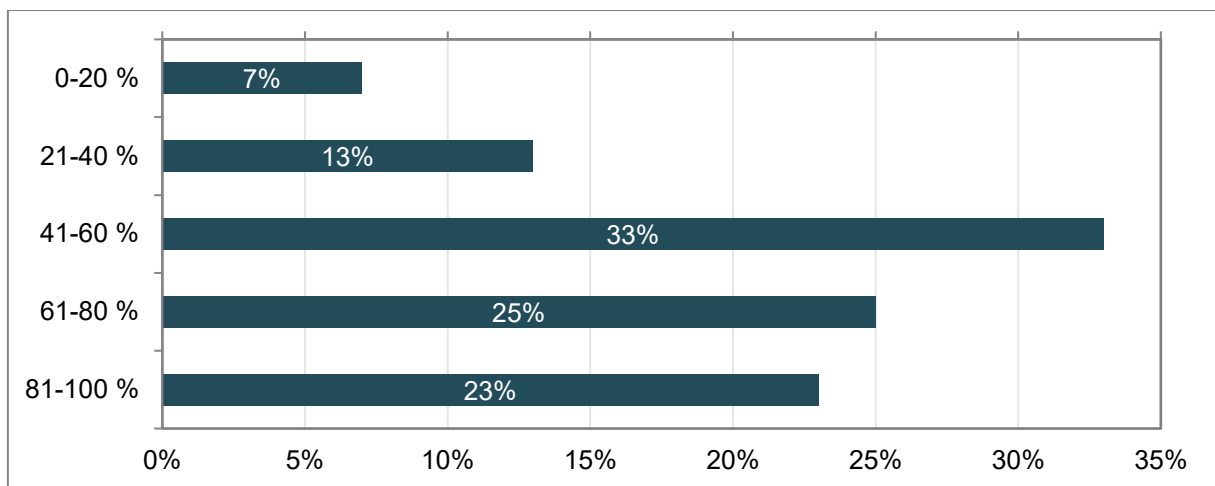
Tutkimuksen suorittaminen vastuullisia käytäntöjä noudattaen, aiemman tiedon vilpittömän huomioiminen ja rehellisyys on tutkimuksen tekijällä (Tuomi & Sarajarvi 2002, 130) ja näitä periaatteita olen pyrkinyt noudattamaan.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Neljännessä luvussa analysoidaan tutkimustuloksia ja nostetaan tuloksista esille keskeisiä havaintoja. Alkuun pohditaan vastaajien etätyöturvallisuutta yleisesti, jonka jälkeen tarkastellaan osa-alueittain ensin työntekijöiden ohjausta etätyön turvallisuudessa, toisena tarkastellaan työolosuhdetta sekä riskienarviointia ja viimeisenä etätyön tapaturmavakuutusta. Vaikka tässä luvussa esitelläänkin jo tutkimustuloksia, niin tarkoitus ei ole vielä tehdä syvempiä johtopäätöksiä, vaan ne esitellään seuraavassa luvussa.

Kyselyssä ensimmäinen ja viimeinen kysymys olivat samat, tarkoituksenaan arvioida muuttuiko kyselyn aikana vastaajien käsitys omasta turvallisuustilanteesta tiedon lisääntyessä. Vastaajien arvioidessa oman etätyön tilaa asteikolla 1–10, muuttui mediaani yhden numeron huonommaksi kyselyn jälkeen ja tämä täytyy johtua siitä, että arvio on tehty kyselyn jälkeen tarkemmin tiedon lisääntyessä turvallisuuteen vaikuttavista asioista. Vastauksista voidaan päätellä vastaajien työskentelyturvallisuuden olevan pääasiassa hyvällä tasolla, mutta huomioitava riskinä on pieni määrä vastaajia, joiden olosuhteet eivät ole hyvällä tasolla.

Tulevaisuudessa etätyötä yli 40 % työajasta arvioi tekevän 81 % vastaajista ja tärkeän huomiona yli 60 % arvioi työaikaan etätyössä tekevän tulevaisuudessa noin puolet vastaajista. Tämä vastaa hyvin yleisiä arvioita etätyön yleistymisestä ja vakiintumisesta käytettynä työmuotona tulevaisuudessa (kuvio 3).



Kuvio 3. Vastaajien arviot etätyön osuudesta kokonaistyöajasta pandemian jälkeen.

Riskeinä etätyön turvallisuuteen nousee lähdeaineistosta ja kyselystä asiantuntijatehtävistä tyypilliset henkinen kuormitus ja ergonomia. Ergonomiariskin hallintaan on haettu ratkaisuja

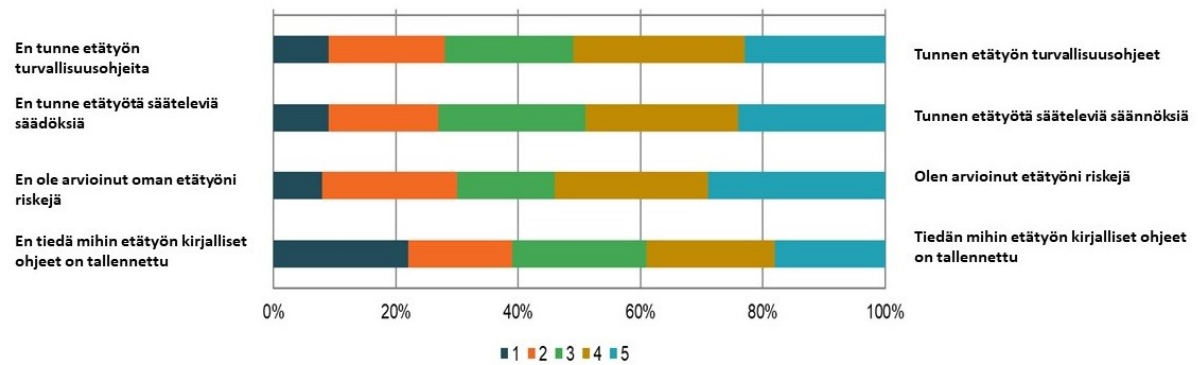
useilla toimilla kuten ergonomisten työvälineiden kotiin vientimahdollisuus, myös lisänäytöt, sekä vanhojen työtuolien ja työpöytien myynti kotikäyttöön. Nämä toimet eivät kuitenkaan ole kyselyn mukaan ollut ratkaisu riskeihin kaikkine osalla. Lisäksi ergonomiaan on saatavilla fysioterapeutin ohjausta ja työskentelyasennonarviointia, lisäksi työnantaja järjestää taukojump-paa verkon välityksellä kolmena päivänä viikosta 12 minuuttia.

Tapaturmanvaara esiintyy lähes kaikessa aineistossa riskien arvioinnillisena ja kertaluonteisena riskinä, ei niinkään määrällisenä riskinä. Etätyön tapaturmariski on tällä hetkellä haastavaa arvioida, koska työaikana tapahtuvia tapaturmia ei seurata samoin kuin työtapaturmia. Tapaturmavakuutuskeskuksen uusimmat keskeneräiset tiedot osoittavat kuitenkin, että valtakunnallisesti etätyössä sattuu huomattavasti työtapaturmia.

4.1 Ohjeet säännöt perehdyttäminen

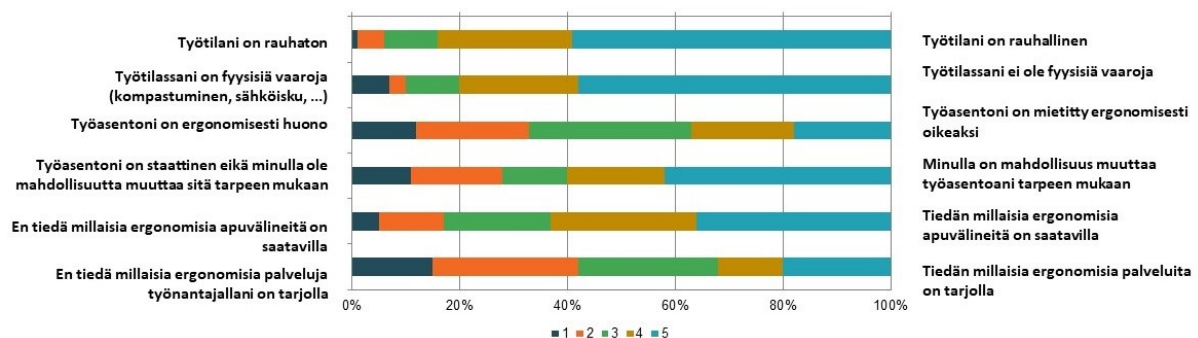
Etätyön eurooppalaisen puitesopimuksen mukaan etätyön tekijöille on annettava koulutusta teknisen välineistön käyttöön, työterveys-, työturvallisuusasioissa ja etätyötä koskevan työorganisaation toimintaan. Työturvallisuuslain 14§ käsittelee työntekijälle annettavaa opetusta ja ohjausta. Työntekijä tulisi kyseisen pykälän mukaan perehdyttää työn haitta- ja vaaratekijöihin, työolosuhteisiin, työvälineisiin ja tuotantomenetelmiin.

Työntekijöille tehdyn kyselyn kysymyksistä osa sivuaa perehdyttämistä varsin suoraan. Kysymyksessä 8 kysyttiin perehdytyksen onnistumista etätyöhön (kuvio 4). Vastattavia väitteitä on neljä, joissa vastaukset jakautuivat varsin tasaisesti huonosta hyvään. Keskiarvo vastauksissa jäi 3–3,5 välillä asteikon ollessa, huono 1–5 hyvä. Huonoiten tunnettiin asia, missä etätyön kirjalliset ohjeet ovat. Ehkä huolestuttavimpana havaintona voidaan pitää kahden ensimmäisen kysymyksen vastaushajontaa ottaen huomioon kyselyn kohderyhmä. Näissäkin kysymyksissä työyhteisön oma arvio tilanteesta jakautui varvin tasaisesti arviointiasteikkoon keskiarvoin ollessa 3,4. 1–5 asteikossa 28 % vastaajista koki, ettei tunne etätyön turvallisuusohjeita kuin 1–2 arvoisesti ja 27 % vastasi samoin säatelevien säädösten osalta.



Kuvio 4. Vastaajien arvio kuinka perehdyttäminen etätyöhön on onnistunut?

Kaaviossa 5 kuvataan koettua työympäristön sopivuutta etätyöskentelyyn ja siihen liittyviä lisäkysymyksiä. Kysymyksessä 9 kysyttiin, tämänhetkisen työympäristön sopivuudesta etätyöhön ja tämän kohdan kaksi viimeistä kysymystä selvitti, onko vastaajalla tietoa työnantajan järjestämistä ergonomiapalveluista. Kysymykseen, tiedätkö, minkälaisia ergonomisia apuvälineitä on saatavilla, vastasi 17 % 1–2 arvon mukaisesti keskiarvon ollessa 3,8. Vastaavasti ergonomisten palvelujen tunnettavuuteen vastasi 42 % arvon 1–2, keskiarvon ollessa 3.



Kuvio 5. Vastaajien näkemys oman etätyöympäristön sopivuudesta työskentelyyn.

Työnantajan laatimat etätyöhön liittyvät ohjeet ovat työnantajan verkkosivulla. Opinnäytetyön aihe valikoitui vuonna 2019 siitä lähtökohdasta, että työpaikan ohjeistus tarvitsee parantamista. Tuolloin ohje otti lähinnä kantaa tehtävään työaikaan ja sen kirjaamiseen työajan seurantajärjestelmään. Etätyön turvallisuusohjeistuksen jalkauttaminen organisaatioon sekä työn riskienarvioinnin tekeminen etätyöstä perustui pitkälti esimiehen toimintaan etätyösopimuksen sopimisen yhteydessä. Esimiesten koulutuspäivässä 8.2.2016 on käsitelty etätyötä. Määritelmän mukaan etätyötä tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa, jossa käytetään tietoliikenneyhteyksiä ja työmatka ei ole etätyötä. Etätyössä tulee kiinnittää huomiota työolosuhteiden ja

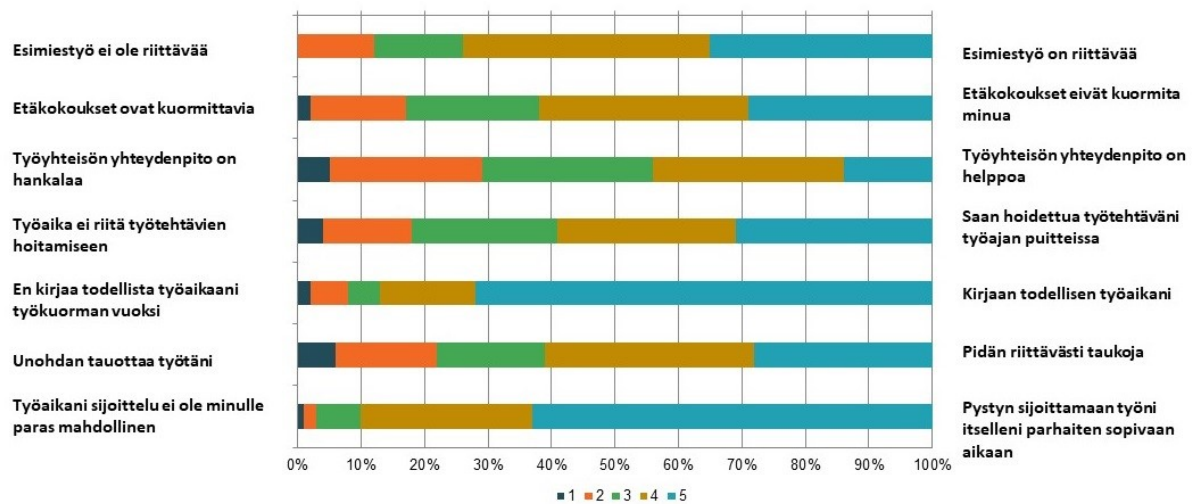
välineiden turvallisuuteen, mutta tälle ei kuitenkaan ole kirjattu tarkempia ohjeita tai käytäntöjä.

Työnantaja on seurannut työolosuhteiden kehitystä ja nyt kaksi vuotta myöhemmin työntekijöille tarjolla olevissa ohjeissa on tapahtunut paljon muutoksia. Työaikalaki on uudistunut, joka on saanut työnantajan toimimaan nopeasti etätyön sääntöjen päivittämisessä ja siten ohjeita on päivitetty siltä osin. Korona pandemia 2020 pakotti koko organisaation nopeasti etätyöhön ja tämä on nostanut turvallisuusohjeiden tarpeen entistäkin tärkeämmäksi. Ohjeistusta on ajantasaistettu ja siinä on käsitelty etätyön turvallisuutta hyvin laajasti. Koska etätyötä koskevia ohjeita on täydennetty useaan kertaan, tulisi sivun luettavuutta parantaa ja järjestellä sekä täydentää ohjeet käyttäjäystävällisemmiksi.

4.2 Riskienarviointi, työskentelyvälineet ja -olosuhteet

Riskienarviointi etätyössä on tehtävä työturvallisuuslain 10§ perusteella. Vaikka etätyössä pykälän soveltamista on rajoitettu, on työnantajan kuitenkin sisällytettävä etätyö riskienarviointiin. Tilaajan riskienarvioinnissa etätyö on huomioitu 2019. Työturvallisuuslain 14 §:n perustelujen mukaan tulee etätyössä arvioida tapauskohtaisesti opetuksen, ohjauksen ja perehdytyksen tarve (Helle 2004,214), joten työntekijän etätyöolosuhdetta, soveltuvuutta etätyöhön ja osaamista tulee erikseen arvioida. Riskienarvioinnissa on selvitettävä etätyöstä työskentelyolosuhteiden haitat ja vaarat, psykososiaalinen kuormitus ja työskentelyergonomia (Helle 2004, 219). Yritysesimerkkinä SOL:lla jokainen etätyöntekijä tekee kartoituksen etätyöoloista ja -ympäristöstä, jonka perusteella tehdään esimiehen kanssa riskienarviointi ja suunnitellaan tarvittavat toimenpiteet, kuten tarvittaessa investoidaan kalusteisiin (Rope 2021, 97). Organisaatiossa on oltava käytäntöjä ja menettelyjä etätyöhön liittyvien työ- ja turvallisuusriskien hallintaa. Riskienarviointi on ensimmäinen askel etätyön riskitekijöiden tunnistamisessa. Riskienarvioinnissa olisi keskityttävä työaseman ergonomiaan ja laitteisiin, työympäristöön, psykososiaalisiin tekijöihin, työn organisointiin ja etätyöhön liittyviin turvallisuusriskeihin (OSH Wiki, 2021).

Kysymyksessä 4 käsiteltiin vastaajan kokemaa kuormitustilannetta (kuvio 6). Havaintoina esille nousee yhteydenpidon hankaluus yhteisössä. Vastausten keskiarvo oli 3 ja lisäksi tässä kysymyksessä kuormitustilanteen hyväksi kokevien määrä oli alhainen. Työajan riittävyys työn suorittamiseen ja työajan kirjaaminen kysymyksissä keskiarvot olivat korkeita. Tärkeän riskihavaintona molemmissa kysymyksessä oli useita henkilöitä, joilla tämä asia on huonosti.



Kuvio 6. Vastaajien arvioi tämänhetkisestä kuormitustilanteesta etätyössä.

Kysymyksessä 8 kysyttiin, onko vastaaja arvioinut etätyön riskit (kuvio 4). Vastaajista 30 % vastasi arvolla 1–2, joten etätyöolosuhteiden riskinarvioinnin voidaan arvioida olevan ainakin osittain huonosti tehty. Kysymyksessä 9 (kuvio 5) vastaajista 10 % arvioi vastaamalla arvolla 1–2 työympäristössä olevan fyysisiä vaaroja. Vastaajista 33 % arvioi ergonomian oleva puutteellinen ja 28 % työasennon olevan staattinen. Fyysisten vaarojen ja ergonomian osalta olisi ainakin arvioitava tarvetta riskinarvioinnin tekemiseen kohdennetusti. Vastaavasti rauhattomasta työympäristöstä etätyössä kärsitään harvoin vastausten keskiarvon ollessa 4,4.

Työnantajan ohjeissa olevassa etätyötä koskevassa työn riskienarvioinnissa on huomioitu etätyössä ilmenevät todennäköiset riskit. Tosin fyysisiä riskejä arvioitaessa arvioinnissa ei ole esitetty vaihtoehtoja, vaan ne arvioidaan yhdellä havainnolla kunnossa/korjattavaa. Vastaavasti muihin riskeihin on laaja valikoima tarkastettavia asioita. Asiassa on oltu yhteydessä arviointikaavakkeen tekijään ja tarvittaessa arviointia tulisi kehittää työnantajan toimesta tai järjestää koulutusta etätyön fyysisiin riskeihin.

4.3 Tapaturmavakuutus

Vaikka työntekijän tapaturmavakuutuslain soveltamiseen ei pitäisi vaikuttaa työnsuorituspaikka, on kotona tehtävän työ osalla haasteita rajata, onko kyseessä työtapaturma (Helle 2004,

230). Yksityissektorilla tähän asiaan jo on reagoitu laajasti. Esimerkiksi SOL on ottanut toimihenkilöille etätyöhön lisävakuutuksen, joka antaa paremman turvan työtapaturmien varalle (Rope 2021, 98).

Työntekijöille tehdyssä kyselyssä useat kysymyksistä sivuaa aihetta. Työtapaturmien osalta vastaajat mielsivät kotona tapaturmia aiheuttavat vaarat etätyön turvallisuuteen liittyviksi. Vain yhdelle vastaajalle oli sattunut tapaturma etätyön aikana. Etätyötilan fyysiset olosuhteet huonoksi arvioi 10 % vastaajista (tarkennuksena kysymyksessä oli kompastuminen, sähköisku...). Lähes kaikkien (91 %) vastaajien mielestä työnantajan tulisi osallistua työaikana tapahtuvien tapaturmien kustannuksiin ja 11 % mielestä myös muu taho voisi niihin osallistua, sekä 3 % vastaajista oli sitä mieltä, että työntekijän tulee osallistua kustannuksiin.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tähän lukuun on tiivistetty opinnäytetyön keskeiset havainnot ja niistä johdetut kehitysehdotukset. Johtopäätöksiä pohdittaessa on muistettava mikä oli opinnäytetyön tavoite. Opinnäytetyön tehtävät tiivistettynä ovat etätyön työturvallisuuden tilanteen selvittäminen, pohtia turvallisuustason riittävyttä, saada organisaatio reagoimaan havaittuihin kehitystarpeisiin ja selvittää miten havaittuja riskejä voitaisiin hallita paremmin.

Etätyö turvallisuustilannetta arvioitaessa on hyvä muistaa, että etätyö on tulevaisuudessa huomattavasti yleisempää, kun aiemmin ja tähän on ohjannut osin hallinnon omat toimet liittyen tilaratkaisuihin, kuten siirtyminen monitiloihin ja toimistotilojen vähentäminen, sekä etätyön tekemisen yleisen hyväksyttävyyden lisääntyminen. Muutos on ollut nopeaa.

Henkilöstön keskuudessa etätyön turvallisuus koetaan pääosin hyväksi. Näin ollen voidaan arvioida, ettei turvallisuusriskit ole mittakaavaltaan kovin suuria. Kyselyssä ei noussut mitenkään mainittavasti esille psykososiaalinen kuormitus, vaikka se lähdeaineistossa esitetään yhtenä etätyön suurimpana työturvallisuusriskinä. Voidaan varmasti päätellä, ettei etätyön kuormittavuus tältä osin poikkea paljoo tavallisen asiantuntijatyön kuormittavuudesta. Joitain poikkeavuuksia asiassa on ja tähän on jo työnantajan toimesta reagoitu, esimerkiksi järjestämällä tiimien sisällä yhteydenpitoa ja kouluttamalla esimiehiä spesifisti etätyön riskien hallintaan. Yksittäiset työntekijät ilmaisivat avoimissa vastauksissa kokevansa kuormitusta sosiaalisuuden puutteesta.

Etätyön ergonomiahaasteet nousevat kyselystä selkeämmin esille ja tämä on todellinen riski pitkällä aikavälillä. Tämä riski on tunnistettu, mutta sen ratkaisuun ei ole olemassa selkeitä toimintamalleja. Tämän riskin hallintaan työnantaja tarjoaa neuvontaa, mutta olosuhteiden korjaaminen jää työntekijän vastuulle. Tällä hetkellä pelkästään huono tilanne etätyöolosuhteissa ei johda toimiin, vaan tilanteen tulee aiheuttaa terveysongelmia, jotta sen parantamiseksi saa todellista apua. Epäselvää on, johtaisiko tällainen tilanne työntekijän kohdalla etätyön kieltämiseen vai osallistuisiko työnantaja esimerkiksi yksilöllistentoimistokalusteiden hankintaan samoin, kun ergonomiakuormituksesta johtuneissa työkykyhaasteissa toimistotyössä tehdään.

Tapaturman vaaraa etätyössä ei tunnisteta riskinä. Tutkimuskohteen työntekijämäärä on niin pieni, ettei tapaturmien määrästä voi tehdä luotettavia johtopäätöksiä. Tapaturmavakuutuskeskuksen uusimmat tiedot kuitenkin osoittavat, että yleisesti etätyössä sattuu työtapaturmia. Tapaturmien tilastoinnissa on kuitenkin ollut puutteita, jolloin etätyössä sattuvat tapaturmat eivät tule esiin. Lisäksi kokonaismäärältään tapaturmat ovat vähentyneet etätyön lisääntyttyä. Tästä

ei kuitenkaan vielä voida päätellä muuttuuko tapaturmien luonne, kun työn muoto vakiintuu. On myös vaikea tietää, kuinka paljon sattuu piilotapaturmia, jotka voivat aiheuttaa myös erilaisia piilokustannuksia.

Turvallisuustaso etätyössä on hyvä, jos sitä arvioidaan henkilöstön kokemuksen ja sattumattomien työtapaturmien valossa. Työnantaja on tehnyt työn riskienarvioinnin ja ottanut käyttöön työkaluja etätyön riskien hallitsemiseksi. Ohjeistuksissa on havaittu parannettavaa ja etätyön perehdytyskäytännöissä havaittiin vaihtelua. Etätyön ohjeistuksia tulisikin tarkastella läpi organisaation, jotta yksiköiden välinen laatu ei olisi vaihteleva. Suuri osa etätyötä tekevistä työntekijöistä on panostanut oma-aloitteisesti työolosuhteen ergonomian parantamiseen työtilan ja apuvälineiden muodossa. Turvallisuusriskiksi jää kyselyssä esiin noussut pieni ryhmä, jonka etätyöolosuhteissa on puutteita.

Kehitystehtävän aikana on oltu yhteydessä hallintoelimiin ja asiaa on yhteistyössä kartoitettu. Lisäksi organisaatiossa on meneillään samanaikaisesti useita etätyön ohjeistus ja sääntöpäivityksiä, joiden kannalta opinnäytetyön kysely ja kehitystyön ajankohta on ollut hyvä. Opinnäytetyö on nostanut organisaatiossa esille etätyöhön liittyviä ajankohtaisia teemoja ja huomioita. Organisaatiossa on reagoitu etätyöturvallisuuden kehitystarpeisiin hyvin. Tilannetta on kartoitettu ja siitä on viestitty sisäisesti.

Jotta havaittuja riskejä voitaisiin hallita paremmin tulisi perehdytystä, ohjeistuksien selkeyttä ja tarvittavan tiedon saatavuutta tulee kehittää niin, että ne ovat ymmärrettäviä ja helposti löydettävissä. Lisäksi tulisi pohtia, onko järkevää tuottaa etätyöhön oma koulutusaineisto, jotta perehdytyksen laatu olisi parempaa. Työnantajan etätyötä koskevissa ohjeissa tulisi olla selkeästi jaoteltuja kokonaisuuksia, joita voisivat olla:

- Etätyöstä sopiminen
 - Kenen kanssa sovitaan ja miten ilmoitetaan
 - Etätyösopimus
- Työturvallisuus
 - Vastuut
 - Vaarat ja kuormitustekijät, fyysinen- ja henkinen kuormitus, tapaturmat, ergonomia, työrauha, tila, tilajärjestelyt, kalusteet ja varusteet
 - Riskinarviointi

- Tarjolla olevia ratkaisuja riskeihin, kartoitukset, neuvonta koulutus, kodin vaarojen tunnistaminen
- Säännöt ja työehdot
 - Palkkaus, ylityöt
 - työaika, leimaukäytännöt
 - Työvälineet, atk, näytöt, kalusteet
 - Tuki, työnjohto, IT
 - Sovittu yhteydenpito, tavoitettavuus, kokoukset
 - Tietoturva kotona
 - Vakuutukset, kattavuus, vapaaehtoinen vakuuttaminen
- Perehdytys ja Koulutus
 - Kuka perehdyttää, mitä ja miten
 - Perehdytysmateriaali avoimesti jakoon
 - Tietojärjestelmät, virtuaaliset työtilat, viestintäteknologia
 - Onko aiheeseen koulutusta
 - Kuinka prosessia seurataan

Etätyöolosuhteet tulisi selvittää paremmin ennen etätyön alkua ja tapauskohtaisesti käydä läpi olosuhteiden parantamiseen käytettävät keinot ja tehdä suunnitelma miten mahdolliset toimet toteutetaan. Riskienarviointia tulisi kehittää ja sitä tulisi käyttää enemmän.

Etätyösopimuksen tekemisen yhteydessä tulisi varmistua, että työntekijän kanssa tutustutaan ohjeistuksiin, tehdään tarvittaessa riskienarviointi etätyöolosuhteista ja arvioidaan tarvittavat toimenpiteet ennen työn aloittamista. Riskien poistamiseen ei saisi vaikuttaa kustannusasiat, vaan etätyöolosuhteet tulisi saattaa kuntoon työnantajan ja työntekijän yhteistyössä. Näiden olosuhderiskien hallintaa työnantajan tulisi suhtautua samoin kuin toimistolla olevien riskien hallintaan.

Etätyön lisääntyttyä sen vaikutuksia tulisi seurata jatkossa aktiivisesti esimerkiksi lisäämällä sitä koskevia kysymyksiä henkilöstökyselyyn. Etätyön ollessa suurimmalla osalla henkilöstöä käytössä ja sen määrän ollessa henkilökohtaisella tasolla merkittävä tulisi sen vaikutustenarviointi huomioida tulevaisuudessa riittävällä painoarvolla.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön viimeisessä luvussa, pohdinnassa mietitään työn onnistumista, havaintojen hyödynnettävyyttä ja niiden merkitystä.

Opinnäytetyön tavoitteena on etätyön työturvallisuuden tilan selvittäminen ja tältä osin saatiin ajantasaista tietoa henkilöstölle suunnatusta kyselystä ja tutustumalla olemassa olevaan ohjeistukseen. Saatua tietoa on peilattu kirjallisuudessa esiintyviin turvallisuuteen vaikuttaviin seikkoihin ja täten tilannekuvaa on tarkasteltu sekä ajantasaiseen tietoon että teoriapohjaan suhteutettuna varsin kattavasti. Turvallisuustilanteen riittävyttä on pääosin peilattu riski perusteisesti ja siitä on nostettu esille keskeisiä riskejä. Lisäksi henkilöstökysely on vastannut osaltaan kysymykseen, miten henkilöstö kokee oman etätyön turvallisuustilanteen olevan. Opinnäytetyön vaikuttavuutta organisaatiossa on vaikea vielä arvioida, koska todellinen käytännön kehitystyö jäi vähäiseksi, mutta tiedolla vaikuttaminen jo alkuvaiheen kyselyn kautta henkilöstöön on varmasti ollut vaikuttavaa. Lisäksi tuloksia on käyty organisaatiossa läpi ja tämä työ varmasti jatkuu varsinaisen opinnäytetyön valmistuttua. Tähän onkin sovittu jatkotoimenpiteitä ja asian esilläpito organisaatiossa on tärkeää niin kauan kunnes havaitut puutteet on korjattu. Havaittujen riskien hallintaan opinnäytetyössä on suoria ehdotuksia.

Opinnäytetyön aikana henkilökunnalta on tullut paljon positiivista palautetta ja keskustelua asian tärkeydestä. Suurimpana onnistumisena pidän etätyön turvallisuushuomioiden saattamista laajempaan tietoisuuteen henkilöstön ja organisaation keskuudessa. Haasteena ja suurimpana epäonnistumisena pidän varsinaisen kehitystyö jäämistä alkutekijöihin, eli suuri osa konkreettisista muutoksista on vielä tekemättä. Tämä johtuu pitkälti siitä, että tulosten analysointi organisaatiossa jäi vähäiseksi ja opinnäytetyn tuloksista alkuun suunnittelemani työpajat jäivät toteuttamatta.

Henkilöstölle suunnattu kysely oli toimiva menetelmä tilannekuvan muodostamisessa. Haasteen opinnäytetyön reliabiliteetille ja validiteetille asetti vallitsevasta pandemiasta johtuvat työskentelyn poikkeusolot ja pakkoetätyö. Se ei ole kuitenkaan mielestäni vaikuttanut oleellisesti työhön. Työsuojelun työntekijät ovat tehneet vuosia etätyötä ja niille, joille se on tullut poikkeustilanteen johdosta uutena työntekomuotona, ovat olleet etätöissä jo riittävän pitkään. Kysely on aseteltu siten, että poikkeustilanne on huomioitu kysymysten asettelussa ja analysoinnissa on otettu huomioon poikkeustilan vaikutus havaintoihin. Tuloksena saadut asiat ovat

sellaisia, etten katso poikkeusolojen vaikuttaneen niihin. Kehitystyön osalta pandemia on vaikuttanut asian siten, että uskon asioiden jalkautumisen käytäntöön onnistuneen paremmin, jos tuloksia olisi voitu käydä työpajoissa läpi. Nyt toteutetut etäpalaverit olivat enemmän tiedon välittämistilaisuuksia, kuin asiaa eteenpäin konkreettisesti vieviä jatkotoimenpiteitä kehittäviä työpajoja. Toivottavasti organisaatio ottaa näistä esitetyistä havainnoista ja kehitysehdotuksista kopin ja tilannetta parannetaan vielä jatkossa.

Tehtyjen havaintojen hyödyntäminen laajemmin hallinnossa ja työpaikoilla on varsin helppoa. Opinnäytetyön havainnot ovat mielestäni suoraan sovellettavissa muillekin työpaikoille, ja niissä on mahdollista selvittää oman etätyön työolosuhteen vastaavilla keinoilla.

Koska etätyön määrä on lisääntynyt nopeasti, voidaan pitää aihetta uutena. Tuloksena saatua tietoutta tulisi pitää yllä ja seurata tilanteen kehittymistä henkilöstön keskuudessa. Myös ehdotettujen parannusten toteutumista olisi hyvä seurata. Jatkotutkimuksena olisi hyvä selvittää onko hallinnossa asemankaltaisia käytäntöjä ja miten yksittäisiä haasteita on muualla ratkottu.

Yhteiskunnallisina havaintoina nostan pohdinnassa esille muutamia asioita, jotka näen tärkeiksi. Lainsäädännöllinen problematiikkaa olisi hyvä ratkoa, koska minimi vastuiden hoitaminen etätyön osalta ei ole selvitetty kovin kansantajuisesti. Etätyössä havaittujen riskien toteutuessa seuraavat asiat saattavat aiheuttaa epäselvyyttä. Yhtenä keskeisenä haasteena etätyön turvallisuudessa tuli esille työnantajan vastuun määrittely, joka on lainsäädännössä määritelty varsin epäselvästi ja vaatisikin päivittämistä, kuten on työaikalainsäädäntöön tehty. Toisaalta lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa ”hoitamaan” turvallisuuden riittävästi ja samalla toteaa, ettei työnantajan ”tarvitse” etätyössä toimia samoin, kun kiinteällä työpaikalla, mutta kuitenkin ”velvoittaa” työnantajaa hoitamaan asian. Lisäksi asiaa sekoittaa vielä näyttöpäätetyötä säätelevät normit, joissa työnantajaa veloitetaan järjestämään työpiste sitä vaadittavalle tasolle. Asia ei ole yksiselitteinen ja sen ratkaisu nykytilassa vaatii ainakin laadukkaan henkilökohtaisen riskienarvioinnin tarvittaessa. Työolosuhteita voidaan arvioida ja parantaa työntekijän kotona, jos asialla on yhteinen tahtotila. Toisena huomiona kehitystyössä nousee esiin kustannusten jakautuminen. Tämä ilmenee sekä tietoaineksesta että kyselystä. Kahdessa selkeässä asiassa kustannuksilla on vaikutusta etätyöolosuhteisiin. Työskentelytila sekä työssä käytettävät välineet ja laitteet ovat usein työntekijälle kustannusseikka, eikä nämä asiat ole kaikkien työntekijöiden osalta kunnossa. Tätä asiaa ei ole ohjeistettu selkeästi. Työtaturmavakuutus on toinen kustannusasia, joka nousee esille molemmista aiemmin mainituista aineistoista. Tällä hetkellä

etätyön tapaturmissa on selkeästi erilainen korvauskäytäntö kuin työpaikalla sattuvissa tapaturmissa. Tästä johtuen työntekijän tulee ottaa itselleen lisävakuutus tai kärsiä taloudellista tappiota tapaturman sattuessa. Työtapaturmavakuutusten osalta tilanne on muuttunut aiempaan työskentelymuotoon verrattaessa. Useat työnantajat ovat reagoineet esille nostettuihin haasteisiin omatoimisesti osana riskienhallintaa tai työnantajakuvaa. Asia on yhteiskunnallisestikin merkittävä ja sillä on vaikutuksia tulonjakoon ja verokertymään. Asiaa tulisikin pohtia tulevaisuusorientoituneesti ajatuksella, miten asian tulisi olla tulevaisuudessa, eikä niinkään, miten se on ollut.

Kehitystyön aikana esille tulleita kysymyksiä:

- Miten muuttuu tapaturmien määrä ja luonne etätyön lisääntyessä?
- Kuinka tapaturmakustannukset kehittyvät ja kenen vastuulla ne ovat tulevaisuudessa?
- Kuinka tämä vaikuttaa kustannusjaossa suhteisiin työntekijä, työnantaja, vakuutusyhtiö ja yhteiskunta?
- Nouseeko verovähennyksien määrä, jolloin työntekijänkin kustannukset työstä nousee vai tulisiko työnantajan ottaa vastuuta etätyöolojen kustannuksista, esimerkiksi työkalukorvauksella?

Etätyön määrä 90-luvulta tähän päivään on kehittynyt todella hitaasti ja nyt ulkoisten tekijöiden pakottamana, se on lisääntynyt todennäköisesti pysyvästi. Aiemmat työyhteisöjen mentaaliset esteet etätyölle ovat hetkessä sivuutettu fyysisten pakotteiden johdosta ja työyhteisöt ovat pääosin pitäneet muutoksesta. Muutos on ollut nopea ja sen laajempien vaikutusten arviointi on vielä vaikeaa.

LÄHTEET

- Aluehallintovirasto. Etelä-Suomen aluehallintovirasto. Viitattu 26.9.2021. <https://avi.fi/etela-suomi>
- Fried, Jason & Heinemeier Hansson, David 2014. *ETÄNÄ- toimistoa ei tarvita*. Kauppakamari.
- Helle, Minna 2004. *Etätyö*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hietala, Harri & Hurmalainen, Mikko & Kaivanto, Keijo 2019. *TYÖSOPIMUS JA EHDOT ERITYISTILANTEISSA*. Alma Talent Oy
- Hietala, Harri & Hurmalainen, Mikko & Kaivanto, Keijo 2021. *Työsuojeluvastuuopas*. Helsinki: Alma Talent Oy
- Hietala, Harri & Kairinen, Martti & Kaivanto, Keijo & Schän, Esa 2020. *Työsopimuslaki käytännössä*. Alma Talent Oy
- Kotitapaturma.fi 2020. *Tapaturmat ja niiden ehkäisy- lyhyt diaesitys*. Viitattu 21.9.2021. <https://www.kotitapaturma.fi/?s=tapaturmat+ja+niiden+ehk%C3%A4isy>
- Mäkikangas, Hannu 2021. *MOPA-tilanne 22.2.2021*. Valtionvarainministeriö
- Nieminen, Kimmo 2020. *TYÖPAIKAN LAIT ja työsuhteopas 2021*. Alma Talent Oy
- OSHWiki 2021. *Risk assessment and telework – checklist*. Viitattu 20.9.2021. https://oshwiki.eu/wiki/Risk_assessment_and_telework_-_checklist
- Rope, Timo 2021. *KALSARIDUUNIT- etätyön ilot ja kirot-*. Tampere: Tammertekniikka
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 15.9.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_1.html
- Sosiaali- ja terveysministeriö. *Työsuojelusäädöksiä*. Viitattu 26.9.2021. <https://stm.fi/tyosuojelu/saadokset>
- Sutinen Teija 2020. *Epidemia tuuppaa valtion virastot etätöihin*. Helsingin Sanomat, artikkeli 3.12.2020 s. A31.
- Sysi-Aho Janne 2021. Tapaturmavakuutuskeskus. Haastattelu 20. ja 21.9.2021
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työsuojelu.fi 2020. *Työaikalaki uudistui, mikä muuttui?* Viitattu 21.9.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/-/tyoaikalaki-uudistui-mika-muuttui->


Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Vilkman, Ulla 2020. *Etätyö ulkomailla- unelmasta todeksi*. Helsinki: Basam Books Oy.

LIITTEET

Webropol kysely. Etätyön työturvallisuus

Etätyön työturvallisuus

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

Moi!

Olen Manu Kivisaari, raksatiimin työsuojelutarkastaja. Opiskelen Humakissa työyhteisön kehittäjäksi ja työnantajan puolelta ohjaajanani toimii XXXXXXXXXX. Tämä kysely tehdään ESAVIN työsuojelun koko henkilöstölle osana opinnäytetyötä.

Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa työsuojelun henkilöstön kokema työturvallisuutta liittyen etätyöhön. Kysely tehdään anonymisti, joten vastauksia ei voi yhdistää yksittäisiin vastaajiin. Kysely on laadittu niin, ettei kysymyksissä ole yksilöiviä asioita.

Analysoin vastauksia laadullisin menetelmin ja raportoin kyselyn tulokset osana opinnäytetyötäni. Opinnäytetyössäni on tarkoituksena nostaa esiin etätyön työturvallisuushaasteet ja kehittää perehdytystä ja ohjeistusta. Löytyneet havainnot käydään työnantajan kanssa yhdessä läpi ja haetaan mahdollisia kehitysratkaisuja.

Toivon, että vastaat kyselyyn nopeasti ja viimeistään torstaina 1.4.2021.

Jos Sinulle herää kysymyksiä aiheeseen liittyen, ole rohkeasti yhteydessä puhelimitse numeroon 0295 XXXXXX.

1. Millä tasolla arvioisit oman etätyösi työturvallisuuden olevan? *



2. Mitkä vaihtoehdot alla olevista liittyvät mielestäsi etätyön työturvallisuuteen? *

- työhuone
- työpöytä
- työtuoli

- ergonomia
- jumppapallo
- työpisteen vieressä oleva rikkinäinen pistorasia
- psykososiaalinen kuormitus
- etäpalaverit
- työtovereiden tuki
- esimiestyö
- ylityö
- työajan kirjaaminen
- lisänäyttö
- näppäimistön rannetuki, hiirimatto, erikoishiiri,...
- lattialla oleva jatkojohto
- yksintyöskentely
- itsensä johtaminen
- työn keskeytykset
- taukojen pitäminen itselle sopivalla hetkellä
- ruokatauon pitäminen palaverin aikana
- valaistus
- muu, mikä?

3. Arvioi kuinka suuri osuus tulevaisuudessa tilanteen normalisoiduttua työajastasi kuluu etätyöpisteellä? *

- 0-20 %
- 21-40 %
- 41-60 %
- 61-80 %
- 81-100 %

4. Arvioi tämän hetkinen kuormitustilanteesi etätyössä

	1	2	3	4	5	
Esimiestyö ei ole riittävää *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Esimiestyö on riittävää
Etäkokoukset ovat kuormittavia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Etäkokoukset eivät kuormita minua
Työyhteisön yhteydenpito on hankalaa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työyhteisön yhteydenpito on helppoa
Työaika ei riitä työtehtävien hoitamiseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Saan hoidettua työtehtäväni työajan puitteissa
En kirjaa todellista työaikaani työkuorman vuoksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kirjaan todellisen työaikani
Unohdan tauottaa työtäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Pidän riittävästi taukoja
Työaikani sijoittelu ei ole minulle paras mahdollinen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Pystyn sijoittamaan työni itselleni parhaiten sopivaan aikaan

5. Arvioi kuinka paljon keskimäärin säästät päivässä työmatkaan kuluvaan aikaan etätyössä verrattuna toimistolla työskentelyyn (tunnin tarkkuudella). *



6.

Oletko sairaana ollessasi tehnyt etätöitä? *

- Kyllä
- Ei
- Olen "vähän kipeänä"

7. Onko sinulle etätöitä tehdessäsi sattunut työ- tai kotitapaturmaa? *

- Kyllä
- Ei
- En tiedä mikä on työtapaturma etätöissä

8. Miten perehdytys etätyöhön on onnistunut? *

	1	2	3	4	5	
En tunne etätyön turvallisuusohjeita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tunnen etätyön turvallisuusohjeet
En tunne etätyötä sääteleviä säädöksiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tunnen etätyötä sääteleviä säännöksiä
En ole arvioinut oman etätyöni riskejä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Olen arvioinut etätyöni riskejä
En tiedä mihin etätyön kirjalliset ohjeet on tallennettu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tiedän mihin etätyön kirjalliset ohjeet on tallennettu

9. Arvioi tämän hetkisen työympäristösi sopivuus etätyöhön *

	1	2	3	4	5	
Työtilani on rauhaton	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työtilani on rauhallinen
Työtilassani on fyysisiä vaaroja (kompastuminen, sähköisku, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työtilassani ei ole fyysisiä vaaroja
Työasentoni on ergonomisesti huono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työasentoni on mietitty ergonomisesti oikeaksi
Työasentoni on staattinen eikä minulla ole mahdollisuutta muuttaa sitä tarpeen mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Minulla on mahdollisuus muuttaa työasentoani tarpeen mukaan
En tiedä millaisia ergonomisia apuvälineitä on saatavilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tiedän millaisia ergonomisia apuvälineitä on saatavilla
En tiedä millaisia ergonomisia palveluja työnantajallani on tarjolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tiedän millaisia ergonomisia palveluita on tarjolla

10. Minkä tahon tulisi osallistua etätyöstä aiheutuviin kustannuksiin *

	työntekijä	työnantaja	verovähennys	joku muu
työhuone	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työpöytä ja työtuoli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
näyttörüudut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erityiset ergonomiatarvikkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kahvinkeitin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mikroaaltouuni, jääkaappi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toimiva nettiyhteys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työaikana sattunut tapaturma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Mitä nettiyhteyttä käytät työntekoon? *

-

Omaa kodin nettiyhteyttä, miksi?

Työnantajan nettiyhteyttä puhelimen kautta

12. Täytettyäsi kyselyn arvioi uudestaan millä tasolla arvioisit oman etätyösi työturvallisuuden olevan? *



13. Halutessasi voit tähän täydentää antamiasi vastauksia

2000 merkkiä jäljellä