

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN UUDET VAATTEET
Sukellus etätyöyhteisön työsuojeluvaltuutetun rooliin



YAMK-opinnäytetyö
Tietojohtaminen ja älykkäät palvelut
Kevät 2022
Kati Mansikkaniemi

Tietojohtaminen ja älykkäät palvelut

Tiivistelmä

Tekijä Kati Mansikkaniemi

Vuosi 2022

Työn nimi Työsuojeluvaltuutetun uudet vaatteet. Sukellus etätyöyhteisön työsuojeluvaltuutetun rooliin.

Ohjaaja Pia Karumaa

Työn tekemisen tavat ovat muuttuneet ja työ on siirtynyt lähes täysin yhteisöllisistä toimitiloista kotitoimistoihin. Uudenlaiset työntekotavat edellyttävät uudenlaisia toimintatapoja myös työsuojelutoiminnalta ja työsuojeluvaltuutetulta, kun työyhteisön jäsenet ovat toisistaan fyysisesti erillään, eikä kasvotusten kohtaamisia ole mahdollisesti lainkaan.

Opinnäytetyön tavoitteena oli sukeltaa tietointensiivisissä työyhteisöissä toimivien työsuojeluvaltuutettujen rooliin ja selvittää, miten uudenlainen työkuultuuri on kenties muuttanut roolia, ja miten tehtävän hoitaminen onnistuu virtuaalisesti. Käsiteltävää ilmiötä lähestyttiin laadullisen tutkimuksen menetelmin.

Empiirisen aineiston keräsin teemahaastatteluilla, jotka toteutin ennakkoon määritellyistä teemoista vuoden 2021 lopulla Microsoft Teams viestintä- ja yhteistyöalustan välityksellä. Haastattelujen pohjalta laadin konseptiehdotuksen, mihin toimintatutkimuksen tutkimusmenetelmiin perustuen pyysin haastateltavilta kommentteja. Tutkimustavan valinnat mahdollistivat myös minun tutkijana osallistua toteutuksen eri vaiheisiin – haastateltavien tavoin toimin itsekin työsuojeluvaltuutetun roolissa.

Työn tuloksista nousivat esille seikat, joilla työsuojeluvaltuutetut kokevat olevan vaikutusta omaan rooliinsa sekä etätyöyhteisöjen hyvinvointiin. Vaikutusmahdollisuudet näihin kaikkiin ovat osittain kaventuneet etäaikana kasvokkain kohtaamisten puuttuessa. Työn tuotoksena syntyi käytännönläheinen konsepti, joka pohjautuu yhteisölliseen tiedonjakamiseen ja vertaisoppimiseen.

Avainsanat työsuojeluvaltuutettu, etätyöyhteisö, etätyöhyvinvointi

Sivut 44 sivua ja liitteitä 6 sivua

The ways of working has changed and the work has moved almost entirely from communal premises to home offices. This change requires new means and ways of work also from occupational safety and health and the occupational safety representative, when the members of the work community are physically separated from each other and there may be no face-to-face encounters at all anymore.

The aim of the thesis was to dive into the role of occupational safety representatives working in knowledge-intensive work communities and to find out how a new kind of work culture may have changed the role and how the task can be performed virtually. I approached this phenomenon using the methods of qualitative research.

I gathered empirical material through thematic interviews conducted on pre-defined themes in late 2021 through the Microsoft Teams communication and collaboration platform. Based on the interviews, I prepared a concept proposal and asked the interviewees for their comments. The choices I made in the research method also made it possible for me as a researcher to take an active role in the various stages of implementation - like the interviewees, I myself acted in the role of the occupational safety representative.

The results of the work highlighted the factors that the occupational safety representatives feel has an impact on their own role and on the well-being of telework communities. The possibilities for influencing all of these have been partially narrowed over time in the absence of face-to-face encounters. The practical output of the work was a concept based on community knowledge sharing and peer learning.

Keywords occupational safety representative, telework, knowledge-intensive, remote workplace wellbeing

Pages 44 pages and appendices 6 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tausta.....	2
2.1	Työn tarkoitus.....	2
2.2	Tutkimuskysymykset ja aiheen rajaus	2
3	Työsuojelu.....	3
3.1	Toimintaa määrittelevät lait	3
3.2	Työsuojelun roolit.....	6
3.2.1	Johto, esihenkilöt	6
3.2.2	Työsuojelutoimikunta	7
3.2.3	Työsuojelupäällikkö.....	8
3.2.4	Työsuojeluvaltuutettu.....	8
3.2.5	Yksilö, henkilökunta	10
3.2.6	Työterveyshuolto	11
3.3	Työsuojelun tavoitteet.....	12
4	Etätyöyhteisöt.....	13
4.1	Etätyöhyvinvointi.....	14
4.2	Turvallinen ja terveellinen etätyö.....	16
4.3	Sosiaalinen tuki.....	18
4.4	Etäyhteisöllisyys.....	19
4.5	Resilienssi etätyössä	21
4.6	Työsuojeluvaltuutettuna etätyöyhteisössä	22
5	Tutkimusasetelma.....	24
5.1	Tutkimusmenetelmät	24
5.1.1	Puolistrukturoitu haastattelu.....	24
5.1.2	Toimintatutkimus.....	26
5.2	Haastateltavien valinta	27
5.3	Haastattelujen toteutus.....	29
5.4	Aineiston analysointi	30
5.5	Digitaalinen konseptointi.....	30

6	Tulosten esittely.....	31
6.1	Etätyöhyvinvoinnin elementit.....	31
6.2	Työsuojeluvaltuutetun roolin muutos	34
6.3	Kommentteja konseptisuunnitelmasta	35
7	Tutkimuskysymyksiin vastaaminen	39
8	Opinnäytetyön luotettavuuden tarkastelu	39
9	Pohdintaa	42
	Lähteet	45

Liitteet

Liite 1	Etätyön työolojen ja työympäristön kartoituslomake
Liite 2	Työsuojeluvaltuutettujen haastattelun runko
Liite 3	Työsuojeluvaltuutettujen avoimen LinkedIn-ryhmän konseptiehdotus

1 Johdanto

Työn otsikko *'Työsuojeluvaltuutetun uudet vaatteet'* ohjaa lukijan ajatukset tuttuun tarinaan, jossa keisarin lakeijat vastoin omaa intuitiota yhtyvät valtavirtaan. Heillä oli pakottava tarve kuulua siihen ainutlaatuiseseen ryhmään, joka näkee jotain vain viisaille näkyvää. Vaikka H.C. Andersenin tarinan vertauskuvana tiedetään olevan hyväuskoisten hölmöjen huijaaminen, piilee siinä myös jotain aitoa: me kaikki olemme sosiaalisia olentoja, ja meillä on tarve kuulua erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin. Yhteenkuuluvuus on keskeinen osa myös työtyytyväisyyttä ja yksi yrityksen menestystekijä (Pakka & Rätty, 2010). Kun ryhmän jäsenet ovat aidossa ja luottamukseen pohjautuvassa vuorovaikutuksessa keskenään, ovat sen jäsenet innokkaampia toimimaan yhdessä ja he pysyvät varmemmin ryhmässä (Sillanpää, n.d.). Edellä mainittujen varmistamiseksi ja vahvistamiseksi on eri keinoja, joista yksi on työsuojelutoiminta.

Työsuojelutoiminta on lainsäädäntöön perustuvaa toimintaa, jossa työntekijöiden ja työnantajan yhteistoiminnassa huolehditaan siitä, että työpaikalla on turvallista ja terveellistä tehdä työtä. Työsuojelutoiminnan tavoitteena on tukea työntekijöiden hyvinvointia, jotta he voivat tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. (Työturvallisuuskeskus, n.d.).

Perinteisesti työsuojelua on toteutettu erilaisin katselmoinein, arvioinnein ja jatkuvalla tarkkailulla. Työn tekemisen tavat ovat kuitenkin muuttuneet ja työ on siirtynyt lähes täysin yhteisöllisistä toimitiloista omiin etä- ja kotitoimistoihin. Uudenlaiset työntekotavat edellyttävät uudenlaisia toimintatapoja, mutta mitkä ovat työsuojeluvaltuutetun vaikutusmahdollisuudet, kun työyhteisön jäsenet ovat toisistaan fyysisesti täysin erillään eikä kasvojen kohtaamisista ole kenties lainkaan? Opinnäytetyön tarkoituksena onkin sukeltaa tietointensiivisissä työyhteisöissä toimivien työsuojeluvaltuutettujen rooliin ja kuulostella siinä tapahtuneita mahdollisia muutoksia sekä kehittää digitaalinen konsepti työsuojeluvaltuutetulle tehtävän hoitamisen tueksi.

2 Tausta

2.1 Työn tarkoitus

Opinnäytetyössä kuvaan työsuojelua ja sen nykytilaa työsuojeluvaltuutetun näkökulmasta. Keskiössä ovat tietointensiiviset organisaatiot, etätyöyhteisöt ja -työhyvinvointi. Lähestyn työsuojelua muuttuneessa työmaailmassa ja keinoja, mitä työsuojeluvaltuutetulla on vastata uudenlaisiin tarpeisiin ja haasteisiin. Tietointensiivisissä työyhteisöissä toimivien työsuojeluvaltuutettujen haastatteluilla selvitin heidän kokemuksiaan etätyöhyvinvoinnin ja työsuojelun toteuttamisen nykytilasta ja mahdollisista haasteista. Toteutusmallina käytin puolistrukturoitua haastattelua. Haastattelujen pohjalta laadin konseptihahmotelman yhteisöllisen tiedonjaon ja vertaistuen alustasta, mihin pyysin haastateltavilta kommentteja.

Opinnäytetyön aiheen valinnan taustalla ovat omat kokemukseni työsuojeluvaltuutetun muuttuneesta roolista. Toimin työsuojeluvaltuutettuna ennen kuin työorganisaationi muuttui etätyöyhteisöksi ja muutoksen myötä olen kokenut omien vaikuttamisen ja auttamisen keinojen selkeän vähentymisen. Muutos on aina myös mahdollisuus, mutta joskus se tapahtuu ennalta arvaamatta ja yllättäen - kuten koronapandemia. Pandemian ajamina siirryimme täysin etätyöhön ja aiemmin tutut menetelmät eivät enää välttämättä ole toimivia - niiden tilalle on nopeassa aikataulussa pitänyt keksiä uusia keinoja. Opinnäytetyöni tavoitteena olikin saada tietoa ja työsuojeluvaltuutettujen kokemuksista roolissa mahdollisesti tapahtuneesta muutoksesta sekä omakohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia. Kerätyn tiedon pohjalta opinnäytetyön tarkoituksena oli myös laatia konseptisuunnitelma käytännön työtä helpottavasta konkreettisesta vertaistuen, yhteisöllisen oppimisen ja nykyhetkeen soveltuvien vinkkien jakamisen digitaalisesta ”työkalusta”.

2.2 Tutkimuskysymykset ja aiheen rajaus

Opinnäytetyön tutkimusosan tavoitteena oli kartoittaa tietointensiivisissä organisaatioissa työsuojeluvaltuutetun/-varavaltuutetun tehtävää hoitavilta tai siinä olleilta henkilöiltä

heidän kokemuksiinsa tehtävästä etätöaikana. Opinnäytetyön tavoitteita lähestyin seuraavilla päätutkimuskysymyksillä:

- Onko työnteon muutos vaikuttanut työsuojeluvaltuutetun rooliin?
- Mitkä elementit vaikuttavat etätöhyvinvointiin?

Lähestyin kysymyksiä tarkastelemalla aiheesta tehtyjä, pääasiassa vain koronapandemian jälkeisiä (2020) julkaisuja ja lisäksi toteutin teemahaastattelut asiantuntijoille.

Päätutkimuskysymysten ohella pyrin työssäni löytämään vastauksia myös apukysymyksiin:

- Minkälaisia keinoja työsuojeluvaltuutetilla on käytettävissä etätöhyvinvoinnin tukemiseksi?
- Minkälaista tukea työsuojeluvaltuutetut toivovat saavansa?

3 Työsuojelu

3.1 Toimintaa määrittelevät lait

Työsuojelu on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa, jolla huolehditaan siitä, että työpaikalla on turvallista ja terveellistä tehdä työtä. Työsuojelutoiminnan lähtökohtana on vuorovaikutteinen ja oma-aloitteinen toiminta, mitä määrittävät erilaiset lait ja sopimukset, kuten työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, työsuojelun valvontalaki ja työaikalaki. Työsuojelun kehittämiskohteisiin kuuluvat mm. työntekijöiden työkyvyn edistäminen sekä työperäisten sairausten ja työtapaturmien ehkäisy. Työsuojelun piiriin kuuluvat myös työpaikan ja työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edistäminen ja kehittäminen. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Työntekijän turvallisuus ja terveys ovat työnteon perusedellytyksiä. Terve ja motivoitunut työntekijä tuottaa itselleen, työyhteisölleen ja yhteiskunnalle hyvinvointia. Yrityksille ja muille organisaatioille työ- ja toimintakykyinen työntekijä on tuottavan toiminnan edellytys ja tärkein voimavara. (STM, 1998)

Työturvallisuuslaki on työsuojelun peruslaki. Laki määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työsuojelun toteuttamiseksi, työsuojelun yhteistoiminnan perusteet sekä käsittelee työpaikoilla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä ja niiden torjuntatoimia. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden terveyden haittoja. Työturvallisuuslain lähtökohtana on, että työpaikoilla kehitetään työturvallisuutta ja työterveyttä oma-aloitteisesti. (Rauramo, 2020)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava *työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät*. Jos niitä ei voida poistaa, tulee työnantajan arvioida niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Huomioitavia tekijöitä ovat mm. mahdolliset työpaikkaan liittyvät vaarat ja haitat, vaaratilanteet, työn kuormitustekijät tai mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara. (Työturvallisuuslaki 738/2002, § 10)

Työnantajan tulee tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, mikä tarkoittaa työolosuhteiden ja muuhun työympäristöön sekä myös työntekijän *henkilökohtaisiin edellytyksiin* liittyviä seikkoja. Jos haitta- ja vaaratekijöitä ei voida poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, § 8)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla tulee olla turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten laadittu ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. *Toimintaohjelmasta* johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Toimintaohjelman sisältöä ja laajuutta ei ole tarkemmin määritelty,

joten työnantaja voi laatia sen omaan toimintaan ja toimialaan soveltuvaksi.

(Työturvallisuuslaki 738/2002, § 9)

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta eli ns. *työsuojelun valvontalaissa* säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työturvallisuutta, työsuhdetta ja muiden työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistoimintaa työpaikalla. Valvontalailla säädetään kahdesta asiasta: siitä miten työsuojelusäännösten noudattamista valvotaan sekä työnantajan ja työntekijän välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Laissa säädetään työnantajan ja työntekijöiden välisten yhteistoimintaelinten, työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan asettamisesta ja tehtävistä työpaikoilla. Työsuojeluvaltuutetun ja kahden varavaltuutetun valinnan velvoite koskee sellaisia työpaikkoja, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006)

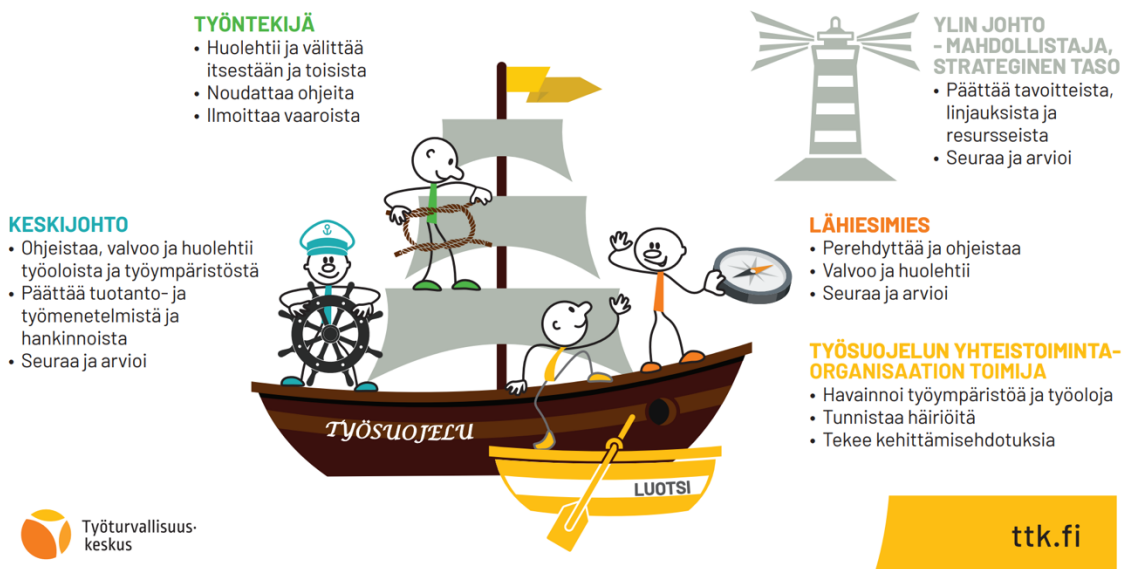
Työaikalaissa on keskeiset työaika koskevat säännökset ja lain tarkoituksena on työntekijän suojeleminen. Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käy ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat. Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä saadut korvaukset työtunneittain. Työaikakirjanpito ja siihen liittyvä mahdollinen työnantajan ja työntekijöiden välinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastajalle sekä luottamus- tai työsuojeluvaltuutetulle. (Työaikalaki 872/2019)

Työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on, että työnantaja ja työntekijät yhteistyössä työterveyshuollon ammattilaisten kanssa edistävät työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työympäristön terveellisyyttä sekä työntekijöiden työkykyä ja työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001)

Etätyöaikana työsuojelutoimintaa koskevien laki- ja säännöselvöllisyyksien täyttäminen saattaa olla haasteellista ja siksi työyhteisön jäsenten ja keskeisten sidosryhmien välisen yhteistoiminnan ja avoimen vuorovaikutuksen merkitys on entistä tärkeämpää.

3.2 Työsuojelun roolit

Jotta työsuojelun on mahdollista toteutua tarkoitetulla tavalla ja keinoilla, edellyttää se aktiivista ja luottamukseen perustuvaa vuorovaikutusta sekä kaikkien osapuolten panosta työpaikalla. Aktiivinen työsuojelutoimikunta ilman sitoutunutta johtoa - tai toisinpäin, ei tuo toivottuja tuloksia. Keskeistä on, että kukin toimija ymmärtää työsuojelun merkityksen ja sen, mistä siinä on kyse. Työsuojelun pitää jalkautua jokaisen työntekijän omaan työhön ja arkeen, jotta jokainen voi ymmärtää sen merkityksen. Kaikilla työsuojelutoimintaan liittyvillä rooleilla on oma tehtävänsä. Selkeä ja toimiva työsuojelun yhteistoiminta rakentuu siitä, että kaikki tunnistavat omat roolinsa. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)



Kuva 1: Työsuojelu kuuluu kaikille (Työturvallisuuskeskus, 2018).

3.2.1 Johto, esihenkilöt

Johdolla on keskeinen rooli työsuojelutoiminnan toteutumisessa ja näkyväksi tekemisessä. Johdon tulisi olla aidosti kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista ja olosuhteista, joissa työntekoa toteutetaan. Johto määrittelee työsuojelun tavoitteet ja seuraa niitä. Omalla esimerkillään johto näyttää koko organisaatiolle, kuinka merkityksellisenä ja tärkeänä työsuojelutoimintaa pidetään organisaatiossa. Johto nostaa työsuojelutoimintaa esille

erilaisissa henkilöstötilaisuuksissa ja kannustaa työntekijöitä aktiiviseen kommunikointiin ja vuorovaikutukseen. Tilaisuuksien ei tarvitse olla virallisia tiedotustilaisuuksia vaan myös epävirallisemmissa “kahvipöytäkeskusteluissa” on mahdollista kannustaa keskusteluun työhyvinvointia tai työn tekemistä helpottavista teemoista. Johdon tehtävänä on varmistaa, että työsuojelu- ja johtoryhmäkokousten pöytäkirjat ja dokumentaatio ovat läpinäkyviä ja kaikkien työntekijöiden saatavilla. Johto mahdollistaa työsuojelulle riittävät resurssit. Myös virtuaaliorganisaatioissa tämä tarkoittaa, että työsuojelutoimikunnalla on riittävästi aikaa perehtyä oman työpaikan olosuhteisiin sekä mahdollisuus selvittää erilaisia keinoja työsuojeluun liittyvien asioiden ratkaisemiseen. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Esimiehen tehtävänä on pitää oma tiiminsä ajan tasalla meneillään olevista korjaus- ja kehittämistoimenpiteistä. He vastaavat työsuojeluasioista toiminnan ja talouden tasolla sekä arvioivat ja priorisoivat esitettyihin toimiin liittyvät voimavarat ja toteutuksen. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

3.2.2 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunta on työpaikalla toimiva työnantajan ja henkilöstön edustajista kokoonpantu yhteistoimintaelin. Työsuojelutoimikunnan jäsenenä ovat työnantajan nimeämä työsuojelupäällikkö sekä työntekijöiden keskuudesta valittu työsuojeluvaltuutettu ja hänen varajäsen/varajäsenet. Mikäli työyhteisöön kuuluu vähintään kymmenen työntekijää, valitsevat työntekijät keskuudestaan vaalilla työsuojeluvaltuutetun ja hänelle yhden tai kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaaleista säädetään valvontalaissa ja vaalin järjestävät työntekijät. Kaikilla työpaikan työntekijöillä on oltava mahdollisuus sekä asettua ehdokkaaksi että äänestää. Vaali ei saa aiheuttaa tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnalle, eikä työnantaja saa vaikeuttaa vaalin järjestämistä. Työsuojelutoimikunnan kausi kestää kaksi vuotta tai enintään neljä vuotta, jos alakohtaisissa sopimuksissa tai paikallisesti työpaikan työsuojelutoimikunnassa on sovittu pidemmästä toimikaudesta. (Työsuojelu.fi, 2021)

Työsuojelutoimikunnan tehtävät ovat pääsääntöisesti esille nostavia eikä toimikunnalla ole varsinaista päätösvaltaa. Toimikunta perehtyy ja tutkii oma-aloitteisesti työpaikan

turvallisuuteen ja terveyteen liittyviä puutteita ja tekee niihin liittyviä kehitysehdotuksia ja parannuksia. Toimikunta voi myös toimia työyhteisön jäsenille tukena ja auttaa työpaikan eri toimintatapojen kehittämässä. Työsuojelutoiminta on ennen kaikkea yhdessä tekemistä ja yhteistyötä. Kaikkien toimikunnan jäsenten päämääränä on toimia yhteisen hyvän eteen ja työpaikan parhaaksi. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

3.2.3 Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisten kanssa. (Työturvallisuuskeskus, 2021)

Työsuojelupäällikkö huolehtii, että työpaikan yhteistoiminta on järjestetty, osallistuu työsuojelutoimikunnan kokouksiin, perehtyy työsuojelun eri säännöksiin ja osallistuu työsuojelutarkastuksiin. Hänen vastuullaan on varmistaa, että työsuojelutoimikunnan henkilöiden tiedot on lakiin perustuen ilmoitettu työsuojelurekisteriin, mikä on sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoima ja Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämä rekisteri työsuojelun yhteistoimintatyöpaikoista ja niiden työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön tiedoista. (Laki työsuojeluhenkilörekisteristä, 1039/2001)

Työsuojelupäällikön tehtävään ei ole tiettyä tutkintoa tai pätevyyttä, vaan hänen tulee ainoastaan tuntea työpaikkansa toiminta riittävän hyvin, jotta pystyy hoitamaan tehtävänsä. Hänellä ei ole oikeudellista vastuuta työsuojelusta, minkä myötä saman henkilön on mahdollista toimia usean organisaation työsuojelupäällikkönä. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työsuojelupäälliköllä on toimintaedellytyksiä hoitaa tehtävänsä. (Työsuojelu.fi, 2021)

3.2.4 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden luottamuksella valittu luottohenkilö ja työhyvinvoinnin ääni, joka toimii yhteistyössä muun muassa työnantajan, työsuojelupäällikön ja työterveyshuollon kanssa. (Paasonen, 2020)

Työsuojeluvaltuutetun tehtävä perustuu työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin ja roolin keskeisiä tehtäviä ovat oma-aloitteisesti perehtyä työyhteisön työntekeoympäristöön ja tekijöihin, joilla saattaa olla vaikutusta työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen.

Työsuojeluvaltuutettu toimii työntekijöiden edustajana työsuojeluviranomaisen rajapinnassa ja osallistuu myös työsuojelutarkastuksiin. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, § 31)

Työsuojeluvaltuutetun tulee tuntea tärkeimmät työsuojelusäännökset, -määräykset ja -ohjeet. Hän kannustaa työntekijöitä parempaan työnteon turvallisuuteen ja terveyteen sekä tekee kehitysehdotuksia edellä mainittujen parantamiseksi. Hän varmistaa, että työntekijöiden ääni työturvallisuus- ja työterveysasioista kuuluu työnantajan suuntaan ja, että työympäristö on toimiva ja työntekijöillä on hyvä olla työssään. Työsuojeluvaltuutettu tarkkailee työympäristöä aktiivisesti ja havaittuaan epäkohdan tai puutteen, ilmoittaa siitä ensin työnjohdolle ja tämän jälkeen työsuojelupäällikölle. (Työsuojelu.fi, 2021)

Työsuojeluvaltuutetun toimintaperiaatteina on kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti ja luottamuksella, kunnioittaa työntekijöiden toiveita ja etuja sekä toimia kaikkien työntekijöiden edustajana. Voidakseen hoitaa tehtävänsä, tulee työsuojeluvaltuutetun tuntea työsuojelusäännökset. Tehtävää suorittaessaan työsuojeluvaltuutella ei ole oikeudellista vastuuta työsuojelusta. Työsuojeluvaltuutetun velvollisuuksiin kuuluvat edustamansa työntekijäryhmän työolojen tunteminen, työnteekoon tai työoloihin liittyvien epäkohtien tietoonsaattaminen sekä osallistuminen työpaikan riskien arviointiin ja riskikartoitusten laadintaan. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen ja on selvillä ylitöistä ja työpaikan ensiapuvälineistä. (Työsuojelu.fi, 2021)

Työsuojeluvaltuutetun oikeuksia on saada tehtävään riittävä koulutus, edustaa työntekijöitä työsuojeluun liittyvissä asioissa sekä saada tietoja työoloista, yhtiön toiminnasta ja suunnitelmista. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää työntekeo, jos se uhkaa työntekijän turvallisuutta sekä tarvittaessa pyytää työpaikalle työsuojelutarkastus. Työsuojeluvaltuutettu toimii omalla esimerkillään ja kannustuksellaan siten, että työyhteisössä toimitaan ja muistetaan työn turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät ja niitä edistävät toimintatavat. (Työsuojelu.fi, 2021)

Perinteisesti työsuojeluvaltuutettu perehdyttää uudet työntekijät toimiston turvallisuusohjeisiin: hätäpoistumisreitteihin, sammutus- ja defibrilaattorivälineiden sijainteihin jmv. Työsuojeluvaltuutettuun voi olla yhteyksissä aina kun mielessä on työturvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyviä asioita. Työilmapiiri ja henkilöstön jaksaminen ovat ensisijaisia työsuojeluvaltuutetun rooliin kuuluvia tehtäviä, joita käytännössä ratkotaan yhdessä työsuojelupäällikön ja ”*yhtiön johdon*” kanssa. (Rauramo, 2020)

3.2.5 Yksilö, henkilökunta

Työsuojelun tärkeänä toimijana on myös työpaikan koko henkilöstö. Työntekijöiden tulee ymmärtää, mistä työsuojelussa on kyse - mitä se tekee sekä missä se voi tukea ja auttaa. Koska toimintatavat ovat aina työyhteisökohtaisia, ei yhtä oikeaa työsuojelun toimintamallia ole olemassa. Tärkeintä on, että jokainen työntekijä kokee, että voi matalalla kynnyksellä ja avoimesti olla yhteydessä esimerkiksi omaan työsuojeluvaltuutettuun, kun mieleen herää kysymyksiä oman työnteon viihtyvyyteen, terveyteen tai turvallisuuteen. Kysymykset voivat olla esimerkiksi huomioita ja havaintoja tai parantamis- ja kehittämisehdotuksia. (Rauramo, 2020)

Henkilöstön tulee noudattaa työpaikan ohjeita ja määräyksiä ja huolehtia sekä omasta että toisten turvallisuudesta. Jos toiminnassa havaitsee jotain vikaa tai puutetta, tulee siitä ilmoittaa esihenkilölle tai työsuojelutoimikunnan jäsenelle. Yhdessä esimiesten kanssa työntekijät ovat työyhteisön rakentajia ja kehittäjiä. Kun työntekijöillä on luottamus siihen, että asioista on mahdollista puhua avoimesti ja esiin nostetut aiheet otetaan vastaan, ovat he aktiivisia antamaan myös panoksensa työhön liittyvissä parannus- ja kehittämisehdotuksissa. Esimiesten tehtävänä on pitää omat alaisensa ajan tasalla meneillään olevista työturvallisuuden ja -terveellisuuden kehittämistoimenpiteistä, jotta työntekijät voivat omalla toiminnallaan edistää niiden toteutumista. (Rauramo, 2020)

3.2.6 Työterveyshuolto

Mikäli työyhteisöön kuuluu enemmän kuin yksi työntekijä, velvoittaa työterveyshuoltolaki työnantajaa järjestämään henkilöstölle ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palvelut. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työhön työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä. (Työterveyshuoltolaki, 1383/2001)

Työterveyshuollolla on keskeinen rooli työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä ja siksi on tärkeää, että terveyshuollon tarjoaja, työnantaja, henkilöstö sekä työsuojelu ovat aktiivisessa vuorovaikutuksessa ja katsovat samaan suuntaan työpaikan työkykyyn liittyvissä asioissa. Käytännössä yhteistyötä toteutetaan työterveyshuollon sisältöihin liittyvien asioiden parissa, joiden perustan rakentaa säännölliset tapaamiset. Tapaamisissa katselmoidaan työpaikan olosuhteita, tarkastellaan työterveyshuollon piiriin kuuluvia raportteja ja suunnitellaan työpaikan terveyttä ja turvallisuutta edustavia toimia. Joustavan yhteistoiminnan takaamiseksi toimijoiden vastuut ja menettelytavat on tärkeää sopia selkeästi. (Rauramo, 2020)

Työterveyshuollon palveluita hankittaessa ja toimintaa suunniteltaessa on lain mukaan asiaa käsiteltävä yhteistyössä henkilöstön tai sen edustajan, esimerkiksi työsuojelutoimikunnan tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. Työpaikkaselvityksen pohjalta laaditaan yhteistyössä työterveyshuollon toimintasuunnitelma, mikä pohjautuu selvityksessä ilmenneisiin terveysriskeihin. Toimintasuunnitelmassa kuvataan työterveyshuollon tavoitteita ja työpaikan tarpeita sekä erinäisiä toimenpiteitä niiden ehkäisemiseen ja tukemiseen. Lakisääteisten sisältöjen lisäksi siinä kuvataan palveluiden laajuus. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voidaan lisätä osaksi työsuojelun toimintaohjelmaa. (Rauramo, 2020)

3.3 Työsuojelun tavoitteet

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta, terveellisyydestä ja työkyvystä. Työpaikasta riippuen tavoitteet konkretisoituvat eri tavoin, mutta kaikille organisaatioille yhteinen työsuojelutoiminnan tavoite on, että työntekijät voivat hyvin ja pystyvät tekemään työnsä turvallisesti ja tehokkaasti. Tärkeää on ennakoida, jotta turvalliset ja terveelliset työolot ja työkyvyn ylläpitäminen mahdollistuvat.

(Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Työsuojelun kehityskohteina ovat myös työkyvyn ylläpito ja edistäminen sekä erilaisten työtapaturmien ehkäisy. Kehittämiskohteisiin kuuluvat henkiseen hyvinvointiin, työssä jaksamiseen sekä psyykkiseen kuormitukseen liittyvät toimet. Tavoitteet liittyvät fyysisten ja psyykkisten esteiden ja haittojen ehkäisyyn, vähentämiseen ja poistamiseen.

(Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Käytännön tasolla työsuojelun tavoitteet kuvataan työsuojelun toimintaohjelmaan, minkä laatiminen perustuu työturvallisuuslakiin. Toimintaohjelmassa on keskeistä työpaikan omiin tarpeisiin pohjautuva työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittäminen ja sen sisältöön asetetut tavoitteet perustuvat työpaikan vaarojen ja haittojen arviointiin. Hyvä toimintaohjelma kattaa työn organisoinnin, työolojen, sosiaalisten suhteiden sekä työympäristön vaikutukset työntekijöiden fyysiseen että henkiseen terveyteen. Kehittämiskohteiden ja tavoitteiden lisäksi toimintaohjelmaan kirjataan kuhunkin toimenpiteeseen liittyvät vastuutahot. Tilanteiden muuttuessa on tärkeää, että tavoitteita ja keinoja tarkastellaan sovituin väliajoin ja tarvittaessa niihin tehdään päivityksiä.

Toimintaohjelma on työsuojelutoiminnan perusta ja työkalu, joka auttaa työsuojelun ylläpitämistä, kehittämistä ja seurantaan sekä sille asetettujen tavoitteiden toteutumista. Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen kuuluu yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa käsiteltäviin asioihin ja sen laatimisvelvoite koskee kaikkia työnantajia.

(Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Työsuojelun tavoitteet tulisi nähdä osana yhtiön strategiatyötä, mitkä nekin perustuvat riskien arviointiin ja työpaikkaselvitykseen.

4 Etätyöyhteisöt

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella - esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa - niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyöhön liittyy yleensä tietotekniikan käyttö ja se on työtä, jota voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. (Tilastokeskus, 2021)

Etätyössä työn sisällöstä ja toteutuksesta työntekijä ja työnantaja sopivat erillisellä sopimuksella ja sen erityispiirteenä on, että aloite siihen voi tulla kummalta osapuolelta tahansa. Sen aloittaminen tai lopettaminen perustuu kuitenkin aina työntekijän omaan tahdonilmaisuun. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Työmatkojen ja erilaisten siirtymien vähentyessä, lisääntyy etätyössä vapaa-aikaan käytettävä aika, mutta samaan aikaan työn ja vapaa-ajan raja saattaa häilyä. Työ on enemmän ja vahvemmin läsnä arjessa. Työntekijän tulee itse ottaa suurempi rooli oman hyvinvoinnin huolehtimisesta, asettaa työlle ja vapaa-ajalle selkeät rajat ja huolehtia omasta palautumisestaan. Työympäristöön ja työntekotapoihin tulee kiinnittää erityistä huomiota, jottei työ pääse kuormittamaan liikaa vapaa-aikaa. Työkyvyn ylläpidossa ja siitä huolehtimisessa tärkeää ovat säännölliset tauot, asentojen vaihtelu sekä riittävä liikunta. (Rauramo, 2020)

Etätyöyhteisö rakentuu lähityöyhteisön tapaan samoista elementeistä: ilmapiiristä, arvoista, työolosuhteista sekä sosiaalisesta pääomasta. Hyvässä etätyöyhteisössä voi kokea oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa, toimivaa vuorovaikutusta sekä sopivasti kuormittavia työtehtäviä. Työn tekeminen on turvallista ja terveellistä, ja kaikkien toimijoiden roolit ja vastuut ovat selkeät. Etätyöyhteisössä tuetaan ja kannustetaan toisia ja osaamista jaetaan sinne, missä sille on suurin tarve. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Etätyöyhteisön elementit ja periaatteet ovat siis samat, kuin lähityössä, mutta ne näyttävät hiukan toisin. Työntekijöiden tulisi ymmärtää tehtävänsä, niiden taustat, vaikutukset sekä tarkoitus ja työn tekemiseen tulisi saada tukea ja tietoa työyhteisössä

meneillään ja tulossa olevista asioista. Etätyöyhteisössä peruseriaatteet näyttäytyvät vahvemmin, kun sen jäsenillä ei ole luonnollisia kasvokkain kohtaamisia. Vaivaa tiedon ja palautteen keräämiseen tulisi nähdä enemmän, jotta tiedetään, miten sen jäsenet voivat, miten eri tavoitteita saavutetaan ja ovatko työn rakenteet kunnossa jne.

(Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Myös etätyöyhteisöissä työyhteisötaidoilla on tärkeä rooli. Näillä taidoilla tarkoitetaan työyhteisön jäsenten kykyä toimia hyvää ilmapiiriä luovana ja ylläpitävänä, vastuullisena, rakentavana sekä tuottavana yhteisön jäsenenä. Työyhteisötaitojen hallinta on yhtä tärkeää kaikille työyhteisön jäsenille, asemasta riippumatta. (Jääskeläinen, 2020).

Työyhteisötaitojen perustana on aito halu ymmärtää oma ja toisten rooli sekä viestintä-, vuorovaikutus- ja itsensä johtamisen taidot. Ne näyttäytyvät vilpittöminä tekoina, aitona haluna auttaa, asiallisena käyttäytymisenä sekä positiivisena asenteena organisaatiota ja sen jäseniä kohtaan. Hyvät työyhteisötaidot varmistavat hyvän työntekoilmapiirin ja hyvällä ilmapiirillä on selkeä vaikutus työhyvinvointiin ja sen myötä tuottavuuteen.

Etätyöyhteisötaidot ovatkin siis asia, mihin organisaatioiden tulisi panostaa ja nähdä erityistä vaivaa. (Jääskeläinen, 2020).

4.1 Etätyöhyvinvointi

Työhyvinvointi rakentuu eri tekijöistä ja se syntyy arjessa - sitä ei saavuteta työstä irrallisilla tempauksilla. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla on yhteistyötä johtajien, esimiesten, työntekijöiden sekä työsuojeluhenkilöstön ja luottamusmiesten kesken ja se onnistuu vain, jos kaikki osapuolet ovat sitoutuneita yhteiseen toimintaan.

Tero Lausala ja Riikka Kuusisto kirjoittavat blogissaan *Mielekäs työ tekijälle ja tuottava työ yhteisölle*, että työn tulisi tarjota toimeentulon lisäksi myös hyvinvointia, merkityksellisyyttä ja jopa unelmien tavoittelemista. Työyhteisölle työn tulisi tarjota kilpailuetua, tuottavuutta ja kykyä palvella sen asiakkaiden tarpeita. Näiden toteutumiseksi tarvitaan kestävää hyvinvointia eli tuottavuuden ja työhyvinvoinnin liittoa. Menestyvät työpaikat ovatkin eräänlaisia oppimisympäristöjä, joissa jokainen tuo yhteiseen tekemiseen jotain uutta ja

kiinnostavaa. Kokeilukulttuuri luo sijaa myös epäonnistumisille, koska ymmärretään, että sen kautta on mahdollista oppia jotain uutta. Työhyvinvointi edellyttää, että työ on turvallista, terveellistä ja tuottavaa. Työn tulisi olla tekijälleen mielekästä, palkitsevaa ja elämänhallintaa tukevaa sekä omaa osaamista vastaavaa ja hyvin johdettua. Johtajat antavat tukea aina kun sitä tarvitaan, mutta muutoin antavat luottamuksen ja vapauden työntekijöilleen. Johtajat ovat myös itse tekijöitä ja siten työyhteisön samanarvoisia jäseniä. Yhteistyö, yhdessä oppiminen ja luovuuteen vapauttava työilmapiiri on työn tuloksellisuuden, työhyvinvoinnin ja menestyksen avain. (Lausala & Kuusisto, 2014)

Hyvinvointi työssä antaa työntekijälle merkityksellisyyden tunnetta ja lisää jaksamista. Työhyvinvointiin satsaamisella voidaan täten olettaa työurien pidentyvän ja henkilöstön vaihtuvuuden vähentyvän sekä myös ehkäisevän tapaturmia ja sairauspoissaoloja.

Etätyössä työhyvinvoinnin, riskien ja altisteiden arviointi on haasteellisempaa kuin lähityössä. On arvioitu, että työn psykososiaalinen kuormitus sekä kognitiivisen ergonomian haasteet tulevat lisääntymään työn muutoksen myötä. Tarvitaan uusia keinoja ja ennaltaehkäisyn kulttuuria, joka yhdistää turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin työssä. Sen lisäksi, että työterveys- ja työturvallisuusasiat tulisivat olla osa organisaation strategista johtamista, on työsuojelulla keskeinen rooli vaikuttavan työpaikkatoiminnan perustana. Siksi sen toimintamahdollisuudet tulisi turvata uusissa haasteissa. Työhyvinvointi ja hyvät työolot vaikuttavat myönteisesti työn tuottavuuteen ja hyvinvointiin. (STM, 2019)

Se, minkälaisissa olosuhteissa etätyötä tehdään, vaikuttaa henkilöön kokonaisuutena ja sillä on suuri merkitys työhyvinvointiin. Työskentelyolosuhteita tulisikin tarkastella aktiivisesti ja niihin tulisi panostaa. Niiden varaan on hyvä rakentaa muita työhyvinvointiin liittyviä elementtejä.

Miten Suomi voi? -tutkimushankkeessa on tuotettu tutkimustietoa työssäkäyviltä suomalaisilta (18-65 v.) sen työhyvinvoinnista koronapandemian aikana sekä johtopäätöksiä ja suosituksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Ensimmäiset tutkimukset toteutettiin jo ennen koronapandemiaa, joten seurantatutkimuksilla on saatu tietoa, minkälaisia vaikutuksia korona-aika on aiheuttanut sitä edeltävään aikaan. Seurantatutkimuksessa syksyllä 2021

havaittiin työhyvinvoinnin heikentymistä. Etätöön myötä työssä tylsistyminen ja työn kapeutuminen sekä kielteisempi suhde työhöön ovat lisääntyneet. Osittaisina syinä näihin ovat seurantatutkimuksen päätelmien mukaan ihmiskontaktien vähentyminen, henkinen etääntyminen ja luottamukseen liittyvät tekijät. Erityisesti nuorten työntekijöiden ja yksinasuvien etätöntyöntekijöiden hyvinvointi on heikentynyt verrattuna koronaa edeltävään aikaan. (Kaltainen & Hakanen, 2021)

Etätöössä työn määrä, kiireen tuntu, työtehtävien kapeutuminen sekä etääntyminen kollegoista ovat vaarassa lisääntyä. Näillä kaikilla on riski lisätä kielteisiä kokemuksia ja asennetta työtä kohtaan ja vähentää etätöhyvinvointia. Etätöypäivät täyttävät virtuaalokokouksista, joiden aihe vaihtuu 'lennossa' ja etäisyys kollegoista tekee työnteosta yksinäisempää. Työsuojelun näkökulmasta etäisyys tekeekin kuormittumisen tai työssäjaksamisen seuraamisesta haastavaa. Terveelliseen työnteoko ympäristön keskeinen elementti on myös ergonomia, minkä huolehtimisesta päävastuu jää etätöössä työntekijälle itselleen.

4.2 Turvallinen ja terveellinen etätö

Etätöössä työnteoko ympäristön voisi olettaa olevan pääsääntöisesti turvallinen – teemmehän työtä itse valitsemissamme lokaatioissa. Siltikin on tärkeää tunnistaa myös näihin työnteokopaikkoihin liittyvät turvallisuusriskit, jotta niihin voidaan puuttua ajoissa ja niille voidaan tehdä korjaavia toimenpiteitä. Etätöön riskienarviointi on työntekijän ja esihenkilön yhdessä tehtävä prosessi. (Vilkman, 2020)

Vaikka työelämän lainsäädäntö ei varsinaisesti tunne etätö-termiä ovat myös sen perustana työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee huolehtia, että työtä tehdään turvallisissa ja terveellisissä olosuhteissa ja vaarojen ja haittojen arvioiminen on oleellinen osa tätä velvollisuutta.

Etätöössä työn tekemisen olosuhteita on kuitenkin vaikeaa selvittää ja arvioida, joten siksi on tärkeää, että vuorovaikutus työnantajan ja työntekijän välillä on avoin ja työskentelyolosuhteista keskustellaan yhdessä työnantajan ja työntekijän välillä. Tavoitteena

on, että työnteke sujuu häiriöttä, turvallisesti ja ergonomisesti. Etätöiden turvallisuutta ja terveellisyyttä voidaan tarkastella teknisten ja toiminnallisten tekijöiden näkökulmasta yhtä lailla lähityön kanssa. Tarkastelun kohteina ovat työtila- ja työntekeympäristö, työn tekemisen tavat ja ajat, yhteydenpitokäytännöt sekä myös laitteet ja työvälineet. Etätöissä tarkasteluun liittyvät keskeisesti myös psykologiset ja psyykkiset, työntekijän omiin kokemuksiin liittyvät tekijät. (Työsuojelu.fi, 2020)

Psykologinen turvallisuus on kokemus siitä, että ryhmässä on turvallista olla oma itsensä ilman negatiivisia seurauksia. Uusien ideoiden, kysymysten, huolenaiheiden tai virheiden esiintuominen ei johda eristämiseen, rankaisemiseen tai nolaamiseen työpaikalla. Kokemus psykologisesta turvallisuudesta liittyy myös työntekijän mahdollisuuksiin kehittää toimintaa, tuoda esiin epäkohtia ja esittää muutosideoita. Yksilölle tämä näyttäytyy stressin vähentymisenä, työtyytyväisyyden lisääntymisenä ja vahvistuneena itseluottamuksena. Psykologisen turvallisuuden perustana on luottamus. (Maurola, 2021).

Culture coach Nina Maurola kirjoittaa blogikirjoituksessaan *“...jos työntekijän, työtovereiden ja johdon välillä ei ole luottamusta, työntekijän on mahdotonta kokea turvallisuutta millään tasolla.”* Jos työyhteisöstä puuttuu luottamus, eivät työntekijät uskalla tuoda julki omia näkemyksiään. Luottamuksen puute tappaa innovatiivisuuden ja pienentää yrityksen käyttöön saamaa osuutta työntekijöidensä potentiaalista. Psykologisen turvallisuuden puuttuessa kommunikaatio vähenee, minkä seurauksina kollegalta avun pyytämisen kynnyks nousee korkealle ja ilo työn tekemiseen laskee. Työhön ja yhteisöön sitoutuminen vähenee, mikä näkyy heikompana yhteisöllisyytenä ja merkityksellisyyden kokemuksena: työtyytyväisyys ja työhyvinvointi kärsivät. Kokemus psykologisesta turvallisuudesta ja luottamuksesta linkittyy vahvasti myös työntekijän sitoutumiseen. Kun nämä puuttuvat, hidastuvat sekä yksilön että yrityksen kehittyminen ja kehittäminen merkittävästi. (Maurola, 2021)

Psykologiseen turvallisuuteen liittyy keskeisesti myös **sosiaalinen rohkeus**. Kun yhteisön ilmapiiri on turvallinen, uskaltaa työntekijä ilmaista itseään ja omia mielipiteitään pelkäämättä seuraamuksia. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen kirjoittaa blogissaan sosiaalisen rohkeuden olevan yksi hyvän työelämän ainesosa, mikä auttaa

tekemään työstä kaikille parempaa. Sosiaalinen rohkeus on tekoja, jotka hyödyttävät työkavereita tai koko organisaatiota ja tuo näkyville väärinkäytökset ja epäeettisen toiminnan. Turvallisessa ilmapiirissä uskaltaa olla oma itsensä ja tuoda esiin mielipiteensä. Jari Hakasen mielestä rohkeutta ja riskin ottamista tarvitaan varsinkin niissä yhteisöissä, joista psykologinen turvallisuus puuttuu. (Hakanen, 2022)

Psyykkinen hyvinvointi on kokemus omasta hyvinvoinnista ja mielen tasapainosta, mihin liittyy arkisia tekijöitä kuten uni, ravinto, ihmissuhteet ja luovuus. Se on tila, jossa ihminen tunnistaa omat vahvuutensa ja kykynsä, selviytyy elämän haasteista sekä pystyy tekemään töitä ja ottamaan osaa oman ympäristönsä toimintaan. Psyykkiseen hyvinvointiin sisältyy useita eri tasoja ja joukko tuntemuksia, jotka liittyvät kykyihimme asettaa itsemme tiettyyn paikkaa oman elämän isossa kuvassa. Psyykkisen hyvinvoinnin tasot sisältävät itsensä hyväksymisen, sosiaaliset taidot sekä yksilön omien vaikutusmahdollisuuksien tiedostamisen ympäristöönsä nähden. (MielenIhmeet.fi, 2017)

Työnantajan tulisi järjestelmällisesti seurata tekijöitä, jotka aiheuttavat työnteolle erilaisia kuormitustekijöitä. Ennakointi ja suunnittelu lisäävät paitsi ihmisten hyvinvointia myös tuottavuutta, kun esimerkiksi psyykkiseen kuormitukseen liittyviltä sairauspoissaoloilta vältytään. Hyvin toteutetulla riskien arvioinnilla varmistetaan turvallinen ja terveellinen työ ja työympäristö sekä toimiva, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen työyhteisö. Näin mahdollistetaan tuloksellinen, ihmisen hyvinvointia tukeva työ. Apuna arvioinnissa voi käyttää opinnäytetyön ensimmäisenä liitteenä olevaa Työturvallisuuskeskuksen laatimaa *Etätöön työolojen ja työympäristön -arviointilomaketta*. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

4.3 Sosiaalinen tuki

Sosiaalisella tuella tarkoitetaan sosiaaliin suhteisiin liittyvää terveyttä edistävää tai stressiä ehkäisevää tekijää. Työelämässä sosiaalista tukea voidaan tarkastella kolmen eri tason vuorovaikutuksen näkökulmasta: persoonallisuuden sisäisten piirteiden, ihmisten välisten suhteiden ja tilanteen. Työelämän kannalta mielenkiintoisia ovat sellaiset pysyvät tilannetekijät kuin työn hallinta. Työpaikan sosiaalisella tuella on vaikutusta työntekijän terveyteen eri tavoin ja erilaisilla vaikutusmekanismeilla. Yksi sen elementeistä on vaikutus

ihmisen perustarpeeseen liittyä ryhmään – kuten opinnäytetyön johdannossa keisarin lakeijat toimivat. Sosiaalinen tuki on voimavara, joka on tärkeä työssä selviytymisessä ja se muodostaa työn hallinnan kanssa yhteisöllisen selviytymisjärjestelmän. Tämä auttaa työntekijöitä suojautumaan työhön liittyviltä rakenteellisilta vaatimuksilta ja paineilta. (Vahtera & Uutela, 1994)

Sosiaalinen tuki on subjektiivinen kokemus, mihin liittyy myös objektiivisia elementtejä. Se on viime kädessä työntekijän oma kokemus yhteisön antamasta tuesta, arvostuksesta ja yhteisöllisyydestä, jolla on vaikutusta työhyvinvointiin ja psykologiseen kuormitukseen, kuten stressiin. Se on kokemus siitä, että työyhteisön jäsenet ovat apuna ja tukena kun siihen on tarve ja myös konkreettinen auttaminen työtehtävissä selviytymisessä. Sen piiriin kuuluvat mm. tietotuki (neuvot, ehdotukset), auttaminen (käytännön apu), arvostus ja luottamus sekä henkinen tuki. (luottamus, rohkaisu). Sosiaalinen tuki rakentuu aidon dialogin ja arvostavan vuorovaikutuksen elementeistä. Se on kahdensuuntainen tapahtuma, jossa molemmilla osapuolilla on yhtäläinen vastuu sen onnistumisessa. (Vahtera & Uutela, 1994)

Tietointensiivisissä organisaatioissa työtä tehdään kokonaan tai pääsääntöisesti erillään toisistaan, joten sosiaalisen tuen rakentuminen ja ylläpito edellyttävät uudenlaisia tai ainakin toisenlaisia toimia. Kun fyysiset etäisyydet ovat suuret, on myös sosiaalinen tuki vaarassa pirstaloitua. Sosiaalisen tuen mahdollistuminen etätyöyhteisöissä edellyttää aktiivisuutta ja aloitteellisuutta kaikilta työyhteisön osapuolilta. Sosiaalisen tuen ollessa kunnossa, on työssä jaksaminen parempaa myös haasteellisina aikoina. Kun lähityöhön tiiviisti kuuluvat kahvipöytä- ja käytäväkeskustelut jäävät etätyöyhteisöissä kokonaan väliin, on työsuojeluvaltuutetulla mahdollisuus olla aktiivinen sosiaalisen tuen merkityksen muistuttaja ja käytännön esimerkkien esilletuoja.

4.4 Etäyhteisöllisyys

Meille jokaiselle on tärkeää kuulua erilaisiin ryhmiin ja tuntea yhteenkuuluvuutta toisten ihmisten kanssa. Ryhmiin kuulumisella on vaikutusta siihen, miten suhtaudumme toisiin ryhmän jäseniin sekä myös niihin ryhmiin, mihin emme kuulu. Yhteenkuuluvuus vaikuttaa

omaan identiteettiimme ja tapaamme kommunikoida toisen kanssa. Yhteenkuuluvuus ja dialogi eri ryhmien kanssa voi olla yhtäläillä rakentavaa ja kannustavaa, mutta myös ristiriitaista ja ennakkoluuloista.

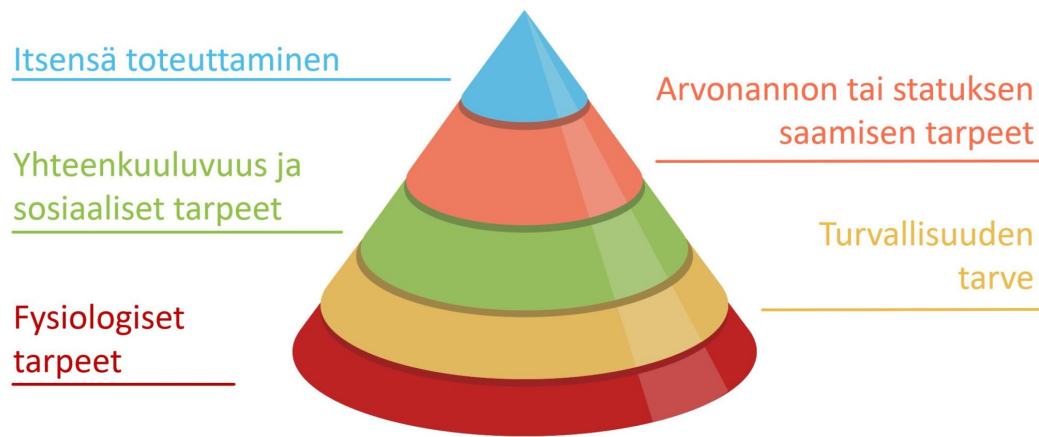
Työyhteisömme koostuu yksilöistä, joita yhdistää yhteiset tavoitteet, päämäärä, erilaiset roolit sekä sanoitetut ja sanattomat säännöt. Yhteisöllisyys vaatii syntyäkseen yhteisön jäsenten keskinäistä luottamusta, avointa kommunikaatiota ja osallistumista.

Yhteisöllisyyden kehittämisessä yksilöiden kokemat tunteet ovat tärkeässä asemassa. Koska yhteisöllisyyden tunne syntyy luonnollisesti henkilöiden välille, jotka katsovat samaan suuntaan, tulisi etätyöyhteisöissä nähdä erityistä vaivaa yhteisten päämäärien ja tavoitteiden jalkauttamiseen. (Karjula, Karjula & Westerlund, 2020)

Karjula, H., Karjula, J. & Westerlund, E. kirjoittavat blogikirjoituksessaan: ”...*työyhteisöissä yhteisöllisyys on henkinen tila, jossa tapahtuu ihmisten välisiä kohtaamisia, vuorovaikutusta, toisista välittämistä ja oppimista*”. Yhteisöllisyys ei synny ylhäältä alaspäin annettuna. Se rakentuu motivaatiosta tehdä yhdessä, sitoutumisesta yhteisiin arvoihin ja luottamuksesta. Virallisena ja epävirallisena vuorovaikutuksena esiintyvä yhteisöllisyys ei aina näy ulospäin, mutta tuntuu yksilöissä me-henkenä. Yhteisöllisyyttä tuntevien työntekijöiden sitoutuminen muihin työntekijöihin ja työpaikkaansa on vahva. Yhteisöllisyys mahdollistaa kollektiivisen lisäkapasiteetin ja antaa jäsenilleen erilaisia lisävoimavaroja. (Karjula, Karjula & Westerlund, 2020)

Yhteisöllisyyteen liittyy myös ihmisen perustarpeiden tarkasteleminen, joita voidaan lähestyä Maslow'n tarvehierarkian kautta. Tarvehierarkian alimman *tason fysiologisten tarpeiden* jälkeen tulevat *turvallisuuden tarpeet*, mitkä liittyvät työoloihin. Työolojen tulee olla turvalliset, jotta työstä ja sen sisällöstä voi motivoitua. Mikäli omia ajatuksia ei uskalla sanoa ääneen, on psykologinen turvallisuuden tunne vaarassa. Kolmannella tasolla tarvehierarkiassa on *yhteenkuuluvuus ja sosiaaliset tarpeet*. Työyhteisössä nämä linkittyvät turvallisuuteen ja näkyvät ihmisten välisinä kohtaamisina, toisista välittämisenä, yhteisössä elämisenä sekä ryhmän hyväksyntänä. Yksinkertaistettuna yhteisöllisyyden tunteena ja -tarpeena. Kun turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tasot on saavutettu, on mahdollista tavoitella *arvonnannon ja statuksen saamisen* tarpeita. Työelämässä tämä liittyy työn

merkityksellisyyteen sekä tunteeseen siitä, että voimme vaikuttaa työhömmä ja hallita sitä. Tarvehierarkian viimeisenä tasona on *itsensä toteuttamisen tarpeet*, mitkä sisältävät osaamisen ja kyvyt sekä kokemuksen uuden oppimisesta, työssä kehittymisestä ja niiden myötä itsevarmuuden lisääntymisestä. (Sehm, 2020)



Kuva 2: Maslow'in tarvehierarkia (Kasvumooottori, 2022).

4.5 Resilienssi etätyössä

Resilienssillä tarkoitetaan henkistä voimavaraa, joka auttaa ihmistä, usein tiedostamattomasti hyödyntämään niitä voimavaroja ja vahvuuksia, jotka ylläpitävät hänen hyvinvointiaan erilaisissa tilanteissa. Resilienssin merkitys nousee esille erityisesti yllättävissä ja vaikeissa tilanteissa, jotka haastavat ihmisen totutut toimintamallit ja ajatukset. Resilienssi mahdollistaa sen, että ihminen ei luhistu vastoinkäymisten alle, vaan hän pystyy palautumaan kuormittavista tilanteista ja jatkamaan elämäänsä. Resilienssi vaikuttaa vaikeiden tilanteiden lisäksi myös laajemmin ihmisten elämän kehityskuluissa. Erilaiset kyvyt tunnistaa ja hyödyntää omia voimavaroja vaikuttavat tulkintoihin, joita muodostamme erilaisista tilanteista sekä valinnoista, joita teemme elämässämme. (Koirikivi & Benjamin, 2020)

Yksilön resilienssi kehittyy ympäristön välisessä vuorovaikutussuhteessa. Se vahvistuu vastoinkäymisistä selviämisen kautta, mutta sitä on mahdollista vahvistaa myös tietoisesti. Oppimalla tuntemaan itsensä, omat tilannesidonnaiset toimintatavat ja reflektoinnin, vahvistuvat itseluottamus ja itsenäinen ajattelu. Näiden tiedollisten omaan vahvuuteen

liittyvien kykyjen ansiosta pystymme käsittelemään vastoinkäymisiä sekä tunteitamme ja ajatuksiamme itseämme ja toisia kohtaan. Positiivinen ajattelu lisääntyy. (Koirikivi & Benjamin, 2020)

Etätyössä tarvitaan sekä työntekijän että myös työyhteisön resilienssiä. Käytännössä tämä tarkoittaa joustavuutta, soveltamista ja ennakointia. Asiat harvemmin menevät juuri niin kuin on suunniteltu ja eteen tulee yllättäviä tilanteita yksin ja yhdessä ratkottaviksi. Resilientti organisaatio onkin kykenevä pitämään yllä keskeiset toimintansa, toipuu kohtuullisen nopeasti tilanteen aiheuttamista muutoksista, sopeutuu uuteen tilanteeseen ja jatkaa aktiivista toimintaympäristön seuranta ja oman toimintansa kehittämistä myös yllättävien tapahtumien jälkeen. Resilientissä työyhteisössä ei tyydytä pelkkiin tilannekohtaisiin pikaratkaisuihin, vaan ymmärretään, että yksittäistä ohjetta tai työtapaa kehittämällä ongelma mahdollisesti vain siirtyy eteenpäin. Tavoitteena on uudistaa ja kehittää toimintaa kokonaisuutena toimivammaksi. (Työterveyslaitos, n.d.)

Voidaan nähdä, että resilienssin muodostuminen mahdollistaa myös tehokkaan, tuottavan, turvallisen ja terveellisen työsuojelutoiminnan. Turvallisuusasioista ei tingintä vaikka tehtävistä tulisi suoriutua normaalia nopeammin eikä yllättävien tilanteiden hätäratkaisuille kuormiteta liikaa tekijöiden työtaakkaa. Työhyvinvointia ei altisteta vaatimuksilla työntekijöiden jatkuvaan joustamiseen ja yhteisön jokainen jäsen tietää olevansa tärkeä ja luottamuksen arvoinen sekä ihmisenä että ammattilaisena.

4.6 Työsuojelualtuutettuna etätyöyhteisössä

Koronapandemia on ravisuttanut voimakkaasti työn tekemisen tapoja ja yhtä lailla myös työsuojelualtuutetun roolia. Ajankohtaisia artikkeleita ja tutkimuksia työstä sekä työhyvinvoinnista on kirjoitettu runsaasti, mutta erityisesti työsuojelualtuutetun roolin muutoksesta ei oppimani mukaan juuri lainkaan.

Työsuojelualtuutetun roolia määritteleviä lakeja ja säädöksiä on useita ja ne koskettavat myös etätyötä. Näkemykseni mukaan ne soveltuvat siihen kuitenkin vain rajoitetusti, kun ne pohjautuvat vahvasti henkilökohtaisiin kohtaamisiin sekä fyysisiin työtiloihin ja

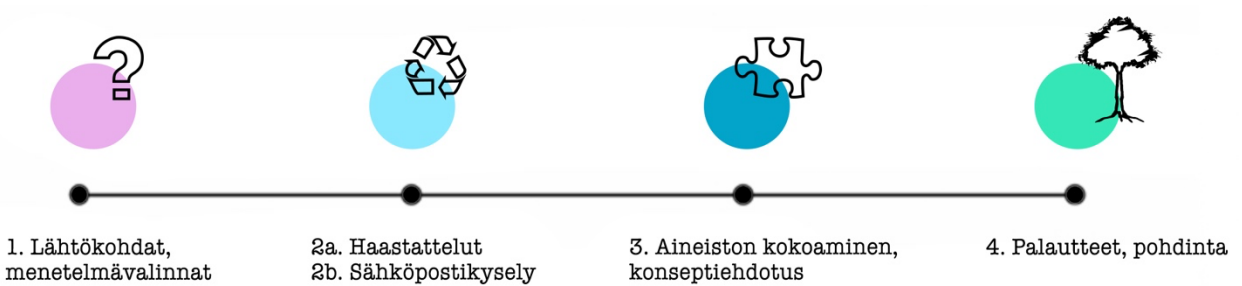
-ympäristöihin. Tietointensiivisissä työyhteisöissä työnteko ja vuorovaikutus tapahtuu täysin verkkotyövälineillä ja vastuu omasta fyysisen ja henkisen työturvallisuuden seurannasta ja raportoinnista on työntekijällä itsellään. Työsuojeluvaltuutetulla ei ole mahdollisuutta itse todeta asioita vaan hänellä on käytettävissään ainoastaan tiedot, mitä hän saa työntekijöiltä tai johdolta. Väistämättä mietin, että tulisiko näiden jo osittain vanhentuneisiin työelämätilanteisiin perustuvien ja etätyöaikaan huonosti huomioivien vaatimusten lisäksi työsuojeluvaltuutettujen osaamis- ja taitovaatimuksiin lisätä myös dialogitaidot - erityisesti verkon välityksellä tapahtuvat dialogitaidot?

Fyysisiin työturvallisuutta ja/tai -terveellisyyttä koskevien tekijöiden sijaan työsuojeluvaltuutetun läsnäoloa saatetaan etätyöyhteisöissä tarvita erilaisiin psykologisiin haasteisiin liittyvissä asioissa. Näitä voivat olla epäselvät tehtäväkuvat ja vastuut, syrjivä kohtelu tai tiedonkulun haasteet. Kaikki vahvasti henkilökohtaisiin kokemuksiin perustuvia asioita ja kaikissa avainasemassa vuorovaikutus. Dialogitaitojaan kehittämällä työsuojeluvaltuutetut voisivat saada uudenlaisia eväitä ohjata toimintaansa ja koota tietoja virtuaalisissa vuorovaikutustilanteissa.

Etätyöaikana työsuojeluvaltuutetut saattavat kokea kykenemättömyyttä hoitaa rooliaan ja selvityä siihen liittyvistä odotuksista ja vaatimuksista. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä kun on olla esimerkillinen, oma-aloitteinen ja edistää toisten työhyvinvointia ja -turvallisuutta. Itsereflektointi on tärkeää työsuojeluvaltuutetullekin ja häneen pätevät samat ohjeet kuin muillekin työntekijöille: jos työtaakan tai työolosuhteet kokee liian kuormittavana, on asia tärkeää nostaa varhaisessa vaiheessa keskusteluun. Työsuojeluvaltuutetunkaan ei pidä jäädä yksin.

5 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa esittelen tutkimuskysymykset sekä opinnäytetyössä käyttämäni menetelmälliset lähtökohdat. Esittelen kohderyhmän valintaan sekä teemahaastattelujen toteutukseen liittyviä valintoja ja seikkoja. Työn toteutus eteni neljässä vaiheessa:



Kuva 3: Opinnäytetyön prosessin vaiheet (Mansikkaniemi, 2022).

5.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, minkä tutkimusmenetelminä käytin haastatteluja ja niiden pohjalta ideoin konseptin. Ensimmäisenä tavoitteena oli kartoittaa asiantuntijoilta mahdollisimman syvällistä tietoa heidän kokemuksistaan ja käsityksistään työsuojeluvaltuutetun roolista tietointensiivivissä työyhteisöissä. Toisena tavoitteena oli laatia konseptiehdotus ja saada siihen haastateltavien palautteet. Menetelmiksi valikoituivat *puolistrukturoitu haastattelu sekä toimintatutkimus*.

5.1.1 Puolistrukturoitu haastattelu

Puolistrukturoitu haastattelu mahdollisti ennalta päätettyjen kysymysten ja teemojen läpikäynnin ohella myös vuorovaikutteisen keskustelun ja vastausten tulkinnat. Koska tavoitteena oli tunnistaa haastateltavien omien kokemusten ohella heidän mielipiteitään, koin, että on tärkeää kohdata kukin haastateltava yksin, ryhmähaastattelun sijaan.

Puolistrukturoiduissa haastatteluissa käsiteltävät teemat ja kysymykset laaditaan etukäteen ja kaikille haastateltaville esitetään samat tai lähes samat kysymykset. Haastattelun

eteneminen voi kuitenkin vaihdella, riippuen haastateltavan vastauksista. Haastattelija voi vaihtaa keskustelun edetessä kysymysten sanamuotoja ja järjestystä sekä antaa vielä tarkentavia kysymyksiä. Kysymysrunko toimii haastattelijalle lähinnä muistilistana, joka joustaa tilanteiden mukaan. Keskustelun rönsyillessä menetelmä vaatiikin haastattelijalta tilanneälyä. Haastattelutilanteessa osa kysymyksistä voidaan jopa jättää haastattelun edetessä pois ja vastaavasti haastateltavalta voi kysyä myös ennakoon suunnittele mattomia kysymyksiä.

Puolistrukturoidusta haastattelusta käytetään myös termiä teemahaastattelu. Se sijoittuu formaaliudessaan lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väliin. Haastattelutilanteessa käydään läpi ennalta suunnitellut teemat, mutta niiden puhumisjärjestys on vapaa. Haastattelijalla on vain lyhyet muistiinpanot teemoista, jotta hän voi keskittyä keskusteluun. Puolistrukturoitu haastattelu edellyttää haastattelijalta aihepiiriin perehtymistä ja haastateltavien tilanteen tuntemista. Kysymysten harkitsemisen lisäksi myös haastateltavien valitsemiseen tulee suhtautua harkinnalla. Tutkittaviksi tulee valita ihmisiä, joilta arvellaan parhaiten saatavan aineistoa kiinnostuksen kohteena olevista asioista.

Tutkimusmenetelmänä puolistrukturoitu haastattelu on joustava sovellettavissa useisiin eri tutkimustarkoituksiin. Se toimii menetelmänä tilanteissa, joissa halutaan tietoa tietyistä asioista eikä haastateltaville anneta kovin suuria vapauksia haastattelutilanteessa. Se on yksi yleisimmin käytetyistä tutkimusmenetelmistä, sillä se sopii moniin kehittämistehtäviin ja sen avulla saa kerättyä helposti ja nopeasti tarkempaakin tietoa tutkittavasta asiasta.

(Puusniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006)

Haastatteluissa tiedustelin haastateltavien kokemuksia työsuojelun ja työsuojeluvaltuutetun roolin muutoksesta sitten vahvan etätyösuosituksen sekä heidän kokemuksiaan etätyöhyvinvointiin liittyvistä vaikutusmahdollisuuksista. Tiedustelin työsuojeluvaltuutettujen näkemyksiä siitä, mistä elementeistä etätyöhyvinvointi koostuu sekä tekijöistä, mitkä heidän näkemyksensä mukaan edistävät tai haittaavat sen toteutumista.

Teemahaastattelujen jälkeen lähetin haastateltaville jatkokyselyn sähköpostitse ja pyysin vielä konkreettisia ehdotuksia tai vinkkejä haastatteluissa esille nousseihin pääteemoihin.

5.1.2 Toimintatutkimus

Haastattelujen jälkeen laadin yhteisöllisen tiedonjakamisen ja -tuottamisen konseptiehdotuksen, mihin pyysin haastateltavilta palautteita. *Toimintatutkimuksen* tutkimusstrategian perusajatuksena on lähteä liikkeelle ongelman havaitsemisesta, tunnistamisesta ja kartoittamisesta, joiden pohjalta laaditaan tutkimus- ja muutossuunnitelma. Suunnitelmaa reflektoidaan ja arvioidaan ja laaditaan uudistettu suunnitelma. Uudistetun suunnitelman prosessia jatketaan niin kauan, kunnes tavoitellut muutokset saavutetaan - tai todetaan ettei niitä voida saavuttaa. Toimintatutkimus ei kuulu suoraan laadullisen tai määrällisen tutkimuksen kategoriaan, sillä siinä käytettävät aineistot voivat olla esimerkiksi dokumentteja, osallistuvaa havainnointia, yksilö- ja ryhmähaastatteluita tai kyselyjä. (Jyrkämä, n.d.)

Toimintatutkimuksessa tutkitaan ja yritetään muuttaa vallitsevia käytäntöjä ja ratkaisuja ongelmiin. Olennaista on, että tutkittavat otetaan yhteistyössä aktiivisiksi osallistujiksi mukaan tutkimukseen. Toimintatutkimuksessa tavoitteena ei ole ainoastaan kuvata todellisuutta, vaan myös muuttaa sitä. Lisäksi vaatimuksena on ymmärrys tutkittavista eli tutkittavat ovat aktiivisina subjekteina mukana itse tutkimus- ja muutosprosessissa. Muutoksen avulla voidaan lopulta tuottaa omanlaista tietoa tutkittavana olevasta aiheesta. Toimintatutkimus tuottaa siis tietoa toiminnasta ja muutoksesta. Yleisimmin toimintatutkimuksen substanssi on minkä tahansa ihmiselämään liittyvä piirre. Toimintatutkimuksessa tuotetaan aineistoa ja sen pohjalta uutta tutkimuksellista tietoa, vaikka aiotut käytännön muutokset eivät onnistuisikaan. (Kuula, n.d.)

5.2 Haastateltavien valinta

Koska opinnäytetyöhön sisältyi ajatus tuottaa LinkedIn-alustalle toteutettu konsepti, oli luonnollinen valinta aloittaa haastateltavien kartoitus kyseisestä verkostosta. Lisäsin omaan profiiliini haastattelukutsun (kuva 2), jolla pyysin etätyöyhteisöissä toimivia työsuojevaluuttutettuja ottamaan minuun yhteyttä ja osallistumaan haastatteluun. Avoimen haastattelukutsun lisäksi lähetin omaan LinkedIn-verkostooni kuuluville työsuojevaluuttutetuille suoria haastattelukutsuja.



Kuva 3: Haastattelukutsu LinkedIn-verkostoon (Mansikkaniemi, 2021).

Julkinen haastattelukutsu tavoitti lähes 1000 henkilöä, mutta sen kautta ei ilmoittautunut yhtään haastateltavaa. Sen sijaan suoran haastattelukutsun saaneet työsuojevaluuttutetut antoivat kaikki myöntävän vastauksen kutsuuni. Haastatteluun sain kuusi tietointensiivisessä

työyhteisössä toimivaa tai toiminutta työsuojeluvaltuutettua tai työsuojeluvaltuutetun varavaltuutettua.

Haastateltavista neljä oli naisia ja kaksi miestä ja heidän ikäryhmäjakaumansa oli:

- 31-40-vuotiaita: kolme henkilöä
- 41-50-vuotiaita: yksi henkilö
- 51-vuotta ja/tai enemmän: kaksi henkilöä

Kaikki haastateltavat toimivat tietointensiivivissä työyhteisöissä; organisaatioiden toimialoina olivat IT/ICT-, markkinointiviestintä-, operaattori- sekä koulutuksen ala. Kolme haastateltavaa toimi työsuojeluvaltuutettuna ollessaan pienyrityksessä (vähemmän kuin 50 työntekijää), kaksi PK-yrityksessä (vähemmän kuin 250 työntekijää) ja yksi suuryrityksessä (enemmän kuin 250 työntekijää).

Viiden haastateltavan organisaatiossa toimi ainoastaan yksi työsuojeluvaltuutettu varavaltuutettuineen ja suuryrityksessä haastateltavan organisaatiossa useita työsuojeluvaltuutettuja.

Haastateltavien tehtävät olivat asiantuntijatason tehtäviä, joihin sisältyi tiiminvetovastuita, sidosryhmäyhteistyötä, konsultointia sekä erilaisia organisaation sisäisiä tukitoimintoja. Haastateltavat olivat toimineet työsuojeluvaltuutetun tai varavaltuutetun roolissa ennen koronapandemiaa sekä myös sen aikana. Kolme haastateltavasta ei toiminut työsuojeluvaltuutetun/varavaltuutetun roolissa enää haastattelun hetkellä.

Kaikkien haastateltavien työyhteisöissä tehtiin etättyötä lähes kokonaan. Annettu etättyösuositus oli yli 90% työtehtävästä riippuen. Tarkemmasta hybridityömallista ei missään työyhteisössä oltu sovittu tarkkaan, vaan päätös oman työajan järjestelystä etä- ja lähityöhön sopivaksi oli annettu jokaisen työntekijän omaan arviointiin.

Haastateltavista yksi oli käynyt työsuojeluvaltuutetun koulutuksen etänä ja kaikki muut ennen koronapandemian alkua. Kokemukset työsuojeluvaltuutetun koulutuksesta olivat pääsääntöisesti neutraaleja tai negatiivisia siltä osin, että haastateltavat eivät kokeneet

saaneensa koulutuksesta apua ja tukea nimenomaan etätyöyhteisöissä tapahtuvaan työsuojeluvaltuutetun rooliin.

Kaikki haastateltavat kokivat saavansa käyttää työsuojeluvaltuutetun rooliin tarvittavan määrän aikaa, mikä vaihteli noin tunnista per viikko aina 10% työajasta. Kaikilla haastateltavilla ajankäyttöön liittyi vahvasti oman työn priorisointi.

Kaikilla haastateltavilla oli aktiivinen LinkedIn-profiili.

5.3 Haastattelujen toteutus

Haastattelut toteutin Microsoft Teams viestintä- ja yhteistyöalustan välityksellä, sillä tavoitteenani saada haastateltavasta muutakin tuntumaa kuin pelkkä puhe ja äänensävyt. Autenttinen virtuaaliympäristö tuki myös työn keskiössä olevaa teemaa – asioiden käsittelyä etäällä, ainoastaan tietokoneen kameran välityksellä.

Haastatteluja varten laadin kysymysrunгон, mitä oli mahdollista tarvittaessa soveltaa haastattelutilanteissa. Tiedostin, että kysymyksen asettelulla saattaisi olla vaikutusta vastauksiin, joten asettelin kysymykset mahdollisimman objektiivisiksi ja ohjaamattomiksi. Tavoitteenani oli tunnistaa nimenomaan henkilökohtaisia kokemuksia ja saada tietoa aiheeseen liittyvistä yksityiskohdista. Teams viestintä- ja yhteistyöalustan välityksellä oli mahdollista myös seurata edes osittain haastateltavien nonverbaalia viestintää.

Puolistrukturoituna menetelmänä haastattelut etenivät siten, että esitin kaikille haastateltaville samat kysymykset, likipitään samassa järjestyksessä. Haastattelut etenivät kysymysrunгон kysymysten kautta ennalta suunnitelluissa teemoissa. Omat muistiinpanoni olivat kohtuullisen väljät, jotta saatoin keskittyä haastateltavaan ja tehdä muistiinpanoja saamistani vastauksista. Haastattelut kestivät kaikki 45-60 minuuttia. Haastatteluja en tallentanut vaan kirjasin vastaukset erillisiin dokumentteihin siten, että haastateltava näki näytönjaon kautta kaikki kirjaamani tekstit.

Kohtasin jokaisen haastateltavan yksin, mikä mahdollisti haastateltavien luottamukselliset vastaukset, eikä ryhmähaastattelutilanteen kaltaista mielipiteisiin vaikuttamista päässyt

syntymään. Haastattelijana pystyin täten myös kohtaamaan ja keskittymään jokaiseen haastateltavaan ja hänen antamiin vastauksiinsa. Keskeisenä haastattelutilanteiden tavoitteenani oli luoda luottamuksellinen suhde ja mahdollistaa aktiivinen vuorovaikutustilanne.

5.4 Aineiston analysointi

Laadullisen tutkimuksen aineisto on vuorovaikutusta kahden henkilön välillä, joten keskeistä on tarkan puheen sijaan tunnistaa se, mitä haastateltavalla on sanottavaa käsitellystä teemasta. Määrällisen tutkimuksen sijaan laadullisen tutkimuksen tuloksia ei ole mahdollista kuvata yksinkertaisesti numeroilla, vaan tuloksia voidaan esittää esimerkiksi erilaisin teema-aluein tai käsitekartoin. Määritelmäksi voidaan sanoa aineiston tiivistämistä ja jalostamista käsitteellisen tai teoreettiseen muotoon. Tavoitteena on, että aineiston laadusta ja analyysin osuvuudesta on mahdollista muodostaa käsitys. Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei myöskään ole mahdollista suoraan yleistää, mutta se on jossain määrin mahdollista, kun viitekehys on sama. Yhteismitallistamalla haastatteluaineisto, voidaan siitä tunnistaa samoja elementtejä ja kokonaisuuksia. Löydetyille kokonaisuuksille annetaan aihepiirikohtaiset tunnisteet ja ne voidaan luokitella. (Günther, Hasanen & Juhila, n.d.)

5.5 Digitaalinen konseptointi

Haastattelutulosten pohjalta työn yhtenä tavoitteena oli laatia digitaalinen työkalu työsuojeluvaltuutettujen yhteisölliselle tiedon ja toimivien käytäntöjen jakamiselle, vertaisoppimiselle sekä -tuelle. Alustaksi valikoitui LinkedIn, mihin perustettu ryhmä mahdollistaa aiheesta kiinnostuneille paikan jakaa sisältöjä, etsiä tietoa ja vastauksia sekä tutustua uusiin ihmisiin. Ryhmän jäsenet voivat tasavertaisesti aloittaa keskusteluja ja kommentoida toisen aloittamia keskusteluja. Yhteiseen intressiin perustuva ryhmä mahdollistaa myös sosiaalisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunteen. Se antaa tietoisuuden siitä, että lähellä on ihmisiä, jotka puntaroivat samoja asioita ja joilta voi pyytää vinkkejä ja neuvoja. ”Pyörää ei tarvitse keksiä uudestaan” eikä haasteiden kanssa tarvitse olla yksin.

Alustavalintaa puolsi myös seikka, että LinkedIn on jo lähtökohtaisesti luonnollinen kohtaamispaikka tietointensiivisissä työyhteisöissä toimiville henkilöille. Se tarjoaa helpot työkalut ryhmän tekniseen toteuttamiseen ja ylläpitoon sekä mahdollistaa matalan kynnyksen yhteisöllisen tiedon jakamisen. Yhteisöllisen oppimisen periaattein LI-ryhmä tarjoaa mahdollisuuden uusien tietojen ja taitojen jakamiseen ja oppimiseen vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Oppiminen voi tapahtua kolmella eri tasolla: tiedon hankintana, tietoon osallistumisena sekä tiedon luomisena. (Lakkala, 2018)

Työsuojeluvaltuutettujen avointa LI-ryhmää voi kuvata eräänlaisena *parviälytoimintana*. Ensimmäisen kerran vuonna 1989 robotiikan alueella käyttöön otetun termin mukaan kollektiivisen älykkyyden ansiosta muun muassa kollektiivisen sisällöntuotannon tulokset ovat usein monipuolisempia ja enemmän uusia ajatuksia ja keksintöjä sisältäviä kuin yksittäisten tahojen tuottamat sisällöt (TEPA Term Bank, 2022). Parviällyn synty edellyttää, että joku jakaa alustavan aihion yhteisestä kohteesta, jonka ympärille aiheesta kiinnostuneet voivat liittyä jakamaan omia ajatuksiaan. Käytännössä toiminta on kuten lintu- tai hyönteisparvissa etenemistä kohti yhteistä suuntaa ja tavoitetta, ilman erillistä johtamista (Ruohisto, 2014).

6 Tulosten esittely

Tässä kappaleessa esittelen haastattelujen tulokset teemoittain. Haastattelujen edetessä kohtasin saturaation varhaisessa vaiheessa. Kaikissa haastattelutilanteissa korostuivat pääteemat: *fyysinen ergonomia, oman työn ja työajan hallinta, vuorovaikutus sekä johtaminen*. Mikään edellä mainituista ei noussut toistaan tärkeämmäksi.

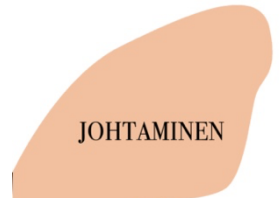
6.1 Etätyöhyvinvoinnin elementit

Haastateltavien mukaan organisaation tulisi huolehtia etätyön tekijöistä *fyysisestä ergonomiasta* tukevilla ratkaisuilla ja välineillä yhdessä työnantajan, työntekijän sekä työterveydenhuollon kanssa. Vastuu työtilan ja välineiden ergonomiasta on haastateltavien mukaan kuitenkin pitkälti



jokaisella itsellään, jotta työntekopaikka on mielekäs ja hyvä, ja se mahdollistaa fyysisesti hyvän ja helpon työnteon.

Haastateltavien mukaan etätyöhyvinvointiin liittyy keskeisesti *johtaminen*. Hyvä johtaminen on molemminpuolista luottamusta, yhteistä keskustelua sekä tasapuolista mahdollisuutta informaatioon. Hyvä johtaminen huomioi henkilöt, jotka eivät ole tilanteessa läsnä tai ovat mahdollisesti jollakin tasolla etääntymässä yhteisöstä.



Jokaisella työntekijällä tulisi olla mahdollisuus oman *työnajan hallintaan* ja organisointiin esimerkiksi työajan jakamisen ja tauottamisen merkeissä. Haastateltavat kokivat, että työstä palautuminen edellyttää työn vaihtelua ja (mikro)tauottamista. Tauottamiseen liittyy myös toisen työntekijän asettamien taukojen kunnioitus.



Haastatteluissa nousi esille myös työntekijän kohtaaminen kokonaisena ihmisenä, joiden tunteet vaikuttavat jokapäiväiseen työelämään. Työyhteisöissä tulisi olla sallittuna tunteiden ja avoimen kommunikoinnin kulttuuri ja vuorovaikutukseen olisi laadittava selkeät kommunikointikäytännöt ja -välineet. Työyhteisöissä olisi tärkeää mahdollistaa *sosiaaliset kontaktit*, sillä perheellisten ja yksineläjien elämäntilanteissa saattaa olla suuriakin sosiaalisten kontaktien tarve-eroja. Vuorovaikutustilanteiden ei aina tarvitse liittyä suorittaviin työtilanteisiin, vaan myös kevyempiin sisäisiin viestittelyihin ja kohtaamisiin. Vuorovaikutukseen liittyen haastattelutilanteissa nousi esille myös empatiakulttuurin merkitys - konkreettisenä esimerkkinä 'kameroiden käyttökulttuuri' ja se miten työyhteisöllä on tapa kohdata jäsenensä.



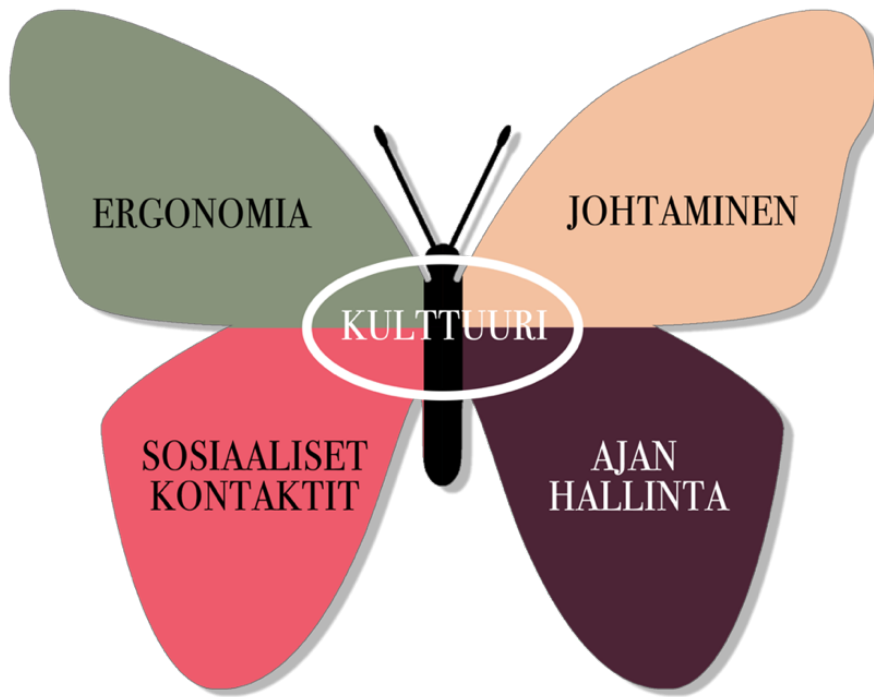
Etätyöhyvinvointia edistävät tekijät

Etätyöhyvinvointia edistäviksi, *fyysisiksi tekijöiksi* nousivat haastattelutilanteissa työvälineet ja työtilaan liittyvät asiat, mitkä mahdollistavat työpisteen vaihtelut myös kotona. Puutteellisilla työntekovälineillä oli haastateltavien kokemusten mukaan välitöntä vaikutusta fyysiseen kuntoon ja jaksamiseen.

Esimiestyöhön (ml. johtamiseen) liittyen haastateltavat nostivat esille vastakkainasettelun sijaan yhteiseen suuntaan katsomisen. Esimiehen tulisi järjestää tukea ja apua, jos etätyöhyvinvoinnissa kohdataan ongelmia. Esihenkilöiden olisi tärkeää tunnistaa ”vetäytyvät henkilöt” ja huomioida kaikki tiimensä jäsenet tasapuolisesti. Etätyöhyvinvointia edistävänä elementtinä esimies on työhön ja työn määrään liittyvän tiedon tasolla eikä yhteinen tavoite saisi jäädä kiireen jalkoihin.

Haastateltavat kokivat, että etätyöhyvinvointiin liittyvä tekijä on myös *aika*, minkä koettiin olevan sekä edistävää että haittaava tekijä. Etätyössä aikaa ei kulu työmatkoihin ja omaa työtä on mahdollista jaksottaa joustavammin. Toisaalta kotona on kuitenkin erilaisia keskeytyksiä (mm. lapset) ja työajan rajaaminen haasteellisempaa. Työasiat saattavat olla lähityötä useammin läsnä ja mielessä. Omien rajojen veto onkin tärkeää ja jokaisen tulee itse huolehtia siitä, että tekee työtä ainoastaan työaikana.

Kaikki edellämainitut elementit voidaan nähdä johtavan *yrityskulttuuriin*. Yksi tapa määritellä yrityskulttuuri on, että se on mitä tapahtuu, kun kukaan ei ole katsomassa. Toinen määritelmä, että se on tapa, jolla yrityksessä tehdään asioita. Yrityskulttuuri koostuu jaetuista arvoista, käyttäytymisnormeista, ajattelumalleista, prioriteeteista ja uskomuksista. Se rakentuu teosta, ei sanoista. (Karjula, 2020). Etätyöhyvinvointia rakentavan ja edistävän yrityskulttuurin voidaankin olevan yhteisiä sääntöjä ja tavoitteita, sallivaa vuorovaikutusta ja ymmärrystä, että työpäivässä on muutakin kuin työtä eikä kukaan työntekijä tunne olevansa työn kanssa yksin.



Kuva 4: Haastatteluissa esiin nousseet teemat, joilla työsuojeluvaltuutetut kokivat olevan keskeinen vaikutus etätöhyvinvoinnin toteutumiseen (Mansikkaniemi, 2021).

6.2 Työsuojeluvaltuutetun roolin muutos

Tiedustellessani haastateltavien kokemuksia työsuojeluvaltuutetun roolin muutoksesta, nousi kaikissa haastatteluissa esille, että työsuojelutoiminnan ja työsuojeluvaltuutetun roolin painopisteen muutos. Haastateltavat kokivat roolin astuneen askeleen kauemmaksi henkilöstöstä ja työntekijöiden hyvinvointiin liittyvien tehtävien lisääntyneen. Työsuojeluvaltuutetun perinteisten tehtävien tilalle ovat tulleet yhteisöllisyyteen ja varhaisempaan puuttumiseen, työssä jaksamiseen sekä henkisen hyvinvoinnin seurantaan liittyviä tehtäviä ja vastuita. Haastateltavat kokivat, että rooli edellyttää aiempaa aktiivisempaa asioiden ”esille nostoa” ja työhyvinvointiin panostamista suuremmalla prioritetilla. Yhden haastateltavan mukaan etätöaikana sähköisten työkalujen ja -toimintamallien kehittyminen on tuonut myös mahdollisuuksia. Aluerajatun toiminnan sijaan tehtävää on ollut mahdollista toteuttaa paikkariippumattomasti ja samassa organisaatiossa

työsuojeluvaltuutetun roolia tekevien yhteisöllisyys on vahvistunut ja keskinäinen tuen saaminen kasvanut.

Kahta lukuunottamatta kaikki haastateltavat kokivat, että he ovat omalla toiminnallaan voineet vaikuttaa etätyöyhteisönsä hyvinvointiin. Keinoina ovat olleet oman läsnäolon korostaminen sekä erilaiset toimenpiteet yhteydenottokynnyksen madaltamiseen. Tukea rooliin on saatu henkilöstöhallinnolta ja esihenkilöiltä.

Haastateltavat kokivat rajallisen työajan haasteena, mikä ei ole mahdollistanut esimerkiksi toivottuja säännöllisiä kohtaamisia ja tapaamisia. Oman energian riittävyys on myös mietityttänyt, kun tehtävä vaatii aiempaa enemmän aktiivisuutta. Työsuojeluvaltuutetun tulisi olla keskellä yhteisöä, mutta keinot tuoda näkyvyys yhteisön jäseniin koettiin rajalliseksi. Haasteina koettiin ihmisten kohtaaminen etänä, kun kommunikaatiotilanteesta puuttuu nonverbaali elekieli ja työarkeen liittyvä tiedon määrä on suuri. Työsuojeluasioissa käytetään samoja jakelukanavia kuin työsasioissa, joten työntekijät eivät välttämättä jaksa aina vastaanottaa kaikkea tietoa mitä heille jaetaan.

Oma-aloitteisesti lisäperehdytystä haastateltavat olivat hakeneet erilaisilta kursseilta, opinnoista sekä verkkomateriaaleista ja -tapahtumista. Tiedusteltaessa haastateltavien näkemyksiä tehtävään liittyvästä tun tai lisäperehdytyksen tarpeesta, toivoivat kaikki haastateltavat sitä lisää. Käydyistä koulutuksista oli saatu hyvää pohjaa, mutta kertauksen ja uuden oppiminen koettiin tärkeäksi. Lisäperehdytykseen liittyen haastatteluissa ilmeni myös työsuojelutoiminnan yhteinen tekeminen – itseoppimisen sijaan yhdessä oppiminen työsuojelupäällikön ja varavaltuutettujen kanssa koettiin tärkeäksi.

6.3 Kommentteja konseptisuunnitelmasta

Neljä haastateltavasta kertoi olevansa aktiivinen toimija ja sisällön jakaja/tuottaja LinkedIn-alustalla, yksi ilmaisi itsensä satunnaiseksi ja yksi passiiviseksi käyttäjäksi.

Työsuojeluun tai työsuojeluvaltuutetun toimintaan liittyvää tietoa tai ideoita oli LinkedIn:stä etsinyt kolme henkilöä ja yksi ilmaisi, ettei ole tietoisesti etsinyt tietoa, mutta olettaa, ettei sitä ole, kun alustan algoritmia ei ole tuonut tietoa näkyville.

Kaikki haastateltavat kokivat, että avoin työsuojeluvaltuutettujen LinkedIn-ryhmä voisi antaa hyvää apua ja tukea omaan rooliin. Yksi haastateltava painotti kontekstin merkitystä eli ryhmän tulisi olla keskittynyt erityisesti tietointensiivisissä työyhteisöissä toimiville työsuojeluvaltuutetuille. Myös passiiviseksi LinkedIn-käyttäjäksi itsensä ilmaissut haastateltava koki, että arkisten neuvojen ja vinkkien jakamisesta saattaisi olla hyötyä.

Tiedustellessani haastateltavien innokkuutta ryhmän toimintaan ja sisällöntuotantoon, oli vastauksissa jakaumaa. Puolet haastateltavista ilmaisivat, että olisivat varmasti tai kenties aktiivisia toimijoita ja puolet, että vain seuraajia tai ei lainkaan.

Kokosin haastateltavilta saamani konkreettiset vinkit ja ehdotukset teemoittain. Niiden lisäksi olin omalla havainnoinnilla koonnut erilaisia käytännön esimerkkejä ja kokeiluja. Sisällöt asetin LinkedIn-ryhmään ensimmäisiksi jaetuiksi viesteiksi pääotsikoihin *ergonomia, johtaminen, sosiaaliset kontaktit, ajan hallinta, yrityskulttuuri ja vinkit*.

Haastateltavien anonymiteettia suojellen en voinut kutsua heitä suoraan ryhmään kommentoimaan konseptia. Sen sijaan työstin konseptista pdf-esityksen, minkä lähetin haastateltaville sähköpostilla. Kuudesta haastateltavasta viisi vastasi viestiini kertoen näkemyksiään konseptiehdotuksesta. Kommentit olivat hyvin samansuuntaisia: positiivisia ja kannustavia.

”Uskon, että tällaiselle konseptille olisi tilausta erityisesti nyt, kun työyhteisöt ovat joutuneet ”pakon” edestä tekemään ison muutoksen työskentelytapoihin. Erittäin kiinnostava konsepti. Kokonaisuutena hyvä ja toi hymyn huulille.”

”Uniikki idea, mitä ei ole tullut vastaan. Kevyellä LI-ryhmäkonseptilla voisi lähteä liikkeelle ja ajan saatossa se muokkaantuu. Ryhmän jäsenet tekevät siitä lopulta oman näköisen.”

Kommentteja annettiin myös konseptin sisällöstä ja moderoinnista – molemmat konseptin toiminnan perusedellytys ja kivijalka. Sisältöön liittyvät ehdotukset koskivat sisällön monipuolisuutta, kuten vinkkejä ja äänestyksiä, mitkä kannustavat ryhmän jäseniä aktiiviseen vuorovaikutukseen. Sekä myös virallisempaa tietopankkityyppistä sisältöä: viranomaisten linkkejä tai niihin verrattavaa asiallista tietoa. Kommenttia annettiin myös ylläpidosta; toimiva ryhmä edellyttää useampaa aktiivista moderaattoria, jotka ovat mukana toiminnassa hiukan isommin.

”Tärkeää asiaa. Jospa näin toteutettuna työsuojelu tulisi osaksi kaikkien työarkea paremmin.”

Konseptiehdotuksen kommentteissa huomioitiin myös moderaattorin merkitys: kuten mikään sosiaaliseen toimintaan perustuva verkkopalvelu, ei työsuojeluvaltuutettujen LinkedIn-ryhmäkään voi toimia ilman moderaattoria, joka huolehtii ryhmän säännöistä, tarkkailee sisällön laatua, aktivoi ryhmän jäseniä ja kannustaa osallistumiseen. Ryhmän jatkuvuuden ja aktiivisen toiminnan kannalta olisikin hyvä, että ryhmällä olisi useampia moderaattoreita. On ymmärrettävä, että moderaattorina toimiminen vaatii kiinnostuksen lisäksi myös aikaresurssia.

”Ryhmän toimintaan tarvitaan muutamia aktiivisia ylläpitäjiä tms. jotka vähän isommin mukana toiminnassa.”

The image shows a screenshot of a LinkedIn group page. At the top, there is a navigation bar with icons for Home, My Network, Jobs, Messaging, Notifications, Me, Work, and Advertise. Below this is a search bar and a group profile card for 'Kati Mansikkaniemi', the Owner, created in Jan 2022. The group name is 'Työsuojeluvaltuutettujen vinkkipankki' and it is an 'Unlisted group'. The group has 1 member and an 'Invite connections' button. Below the group name is a section 'Set your group up for success' and a 'Start a post in this group' button with options for Photo, Video, and Poll. The main content area shows three recommended posts by Kati Mansikkaniemi, each with a 'Pin this post' button and 'Like' and 'Comment' options. The first post is about allocating work time. The second post is about creating a survey or poll. The third post is titled 'YRITYSKULTTUURI:' and lists several points about workplace culture. The fourth post is titled 'AJAN HALLINTA:' and lists several points about time management.

Group Profile:
 Kati Mansikkaniemi
 Owner
 Created group: Jan 2022
 Pending posts: 0
 Requests to join: 0
 Analytics
 Manage group
 Edit group

Group Name: Työsuojeluvaltuutettujen vinkkipankki
 Unlisted group

Group Description:
 Tiedon, vinkkien ja toimivien käytäntöjen jakamisen paikka. Annetaan hyvän kiertää - pieninäkin palasina.

Recommended Posts:

Post 1:
 Varatkaa yhteinen työskentelyaika, jolloin kaikki ovat linjoilla, mutta jokainen jatkaa omia hommiaan. Rupatelu työntöön lomassa on sallittua ja jopa suotavaa

Post 2:
 Tehkää leikkimielinen kysely Pollyllä tai kilpailu Kahootilla, esim. tietoisu omaan työhön tai vapaa-ajan osaamiseen liittyvistä asioista

Post 3: YRITYSKULTTUURI:
 ✨ lisätään puhetta, puhe luo todellisuutta: puhutaan aiheista kiitos, hyvinvointi ja jaksaminen
 ✨ luodaan välittämisen todellisuutta ja empatiaa, itsemtyötunnon lisäksi tarvitaan armollisuutta myös toisia kohtaan
 ✨ tunnustetaan heikot signaalit, ollaan herkkänä kuormitustilanteen ymmärryksessä.
 ✨ kannustetaan ymmärtämään toisiamme ja erilaisia työnteon ympäristöjä.
 ✨ jaetaan yhteisten palaverien aluksi onnistumisia ja/tai kuuluisia

Post 4: AJAN HALLINTA:
 📅 kannusta erilaisiin tapoihin tehdä töitä, fokus esim työhyvinvoinnin edistämisen ja työn tekemisen yhdistämiseen. Tiimin viikkopalaverit tms kävelypalaverina
 📅 tue organisaatiota sopimaan ja jalkauttamaan peisäännöt oman ja toisten kalenterin kunnioittamisesta: lounasaikaan jokainen varaa kalenteriin 1,5 h slotin, joka käytetään lounaan syömiseen ja vaikka sähköpostien lukemiseen ja vastaamiseen.
 📅 muistuta ja jalkauta malli, joissa erityisesti pitkien (yli 1 h) kokousten järjestäjät huomioivat tauottamisen

Kuva 5: LinkedIn-alustalle perustettu työsuojeluvaltuutettujen ryhmä (Mansikkaniemi, 2022).

7 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen

Opinnäytetyön tavoitteena oli kurkistaa tietointensiivisissä työyhteisöissä toimivien työsuojeluvaltuutettujen rooliin ja selvittää roolissa mahdollisesti tapahtunutta muutosta, kun työnteko on siirtynyt kokonaan tai valtaosin etätyöksi sekä lisätä ymmärrystä etätyöhyvinvointiin vaikuttavista elementeistä. Päättökysymysten lisäksi tavoitteena oli selvittää työsuojeluvaltuutettujen konkreettisia keinoja etätyöhyvinvoinnin tukemiseen sekä myös tietoa, mikänlaista tukea työsuojeluvaltuutetut mahdollisesti kaipaavat rooliinsa.

Pyrkimykseni saada haastatteluihin ainoastaan etätyöyhteisöissä toimivia työsuojeluvaltuutettuja toteutui. Kaikki haastateltavat työskentelivät haastatteluhetkellä tietointensiivisissä työyhteisöissä ja olivat parasta aikaa tai koronapandemian alun jälkeen toimineet työsuojeluvaltuutetun tai -varavaltutetun roolissa.

Työn tulokset osoittivat, että organisaatiosta riippumatta työsuojeluvaltuutetut kokivat roolin muuttuneen etätyöaikana ja sen johdosta vaikutusmahdollisuuksien kaventuneen. Kaikissa haastatteluissa nousivat esille samat teemat, joilla haastateltavat kokivat olevan vaikutusta etätyöhyvinvointiin sekä tekijöitä, jotka edistävät tai haittaavat sen toteutumista.. Haastatteluista saatiin konkreettisia vinkkejä ja keinoja työsuojeluvaltuutettujen tehtävän hoitamiseen sekä haastateltavien näkemyksiä rooliin liittyvän tuen tarpeesta.

Koen, että asetettuihin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset ja sen myötä tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Toistettavuuden arviointia sen sijaan ei tämänkaltaisessa, subjektiivisia kokemuksia ja näkemyksiä sisältävässä tutkimuksessa aukottomasti pystytä osoittamaan. Jos kysely toistettaisiin samalle kohderyhmälle myöhemmässä vaiheessa, olisi mahdollista selvittää ovatko vastaukset samat, sillä oletuksella kuitenkin, ettei tutkittavassa ilmiössä ole tapahtunut merkittäviä muutoksia.

8 Opinnäytetyön luotettavuuden tarkastelu

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimuksessa tulee noudattaa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä

tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Opinnäytetyöni kaikissa tutkimuksen vaiheissa toimin *eettisesti* ja noudatin hyvää tieteellistä käytäntöä sekä suoritin tutkimuksen sillä tarkkuudella, huolellisuudella ja rehellisyydellä kuin vain taidoin. Työn tulokset toin esille sellaisina kuin ne keräsin. Kaikkeen työssäni viittaamaan toisten tutkijoiden tai tahojen aineistoon olen laittanut asianmukaiset viittaukset ja käsitellyt niitä kunnioittaen.

(Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2022)

Laadullisessa tutkimuksessa on olennaista arvioida tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta. Näkökulmaksi voidaan valita *yleistettävyyys* tai *siirrettävyyys*: ovatko tutkimuksen tulokset yleistettävissä tai siirrettävissä myös muihin kohteisiin tai tilanteisiin.

(Jyväskylän yliopisto, 2021)

Tutkimusmenetelmäksi valittu puolistrukturoitu haastattelu soveltui mielestäni hyvin tutkimusmenetelmäksi. Haastattelujen alussa kerroin haastateltaville opinnäytetyön tavoitteet ja menetelmät. Ennakkoon laadittu haastattelurunko toistui samanmuotoisena kaikissa haastatteluissa eikä kysymysten asettelulle ollut tarvetta tehdä muutoksia haastattelujen edetessä. Haastateltavat näkivät näytönjaon kautta kaikki kirjaamani vastaukset sekä erilliset tukisanat. Haastattelutilanteet olivat luottamukselliset ja vastaukset tallensin anonyymeinä. Haastatteluista saamani aineistot säilytän huolellisesti ja hävitän ne opinnäytetyn valmistuttua.

Puolistrukturoiduissa haastatteluissa haastateltavien määrä on yleensä pieni ja tutkimuksessani kuuden henkilön haastatteluilla kohtasin saturaatiopisteen. Uskonkin, että vaikka haastateltavien lukumäärä olisi ollut suurempi, olisivat samat teemat nousseet esille niissäkin.

Sanattoman viestinnän aiheesta on tehty useita tutkimuksia vaihtelevilla tuloksilla. Useimmat asiantuntijat ovat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että 70–93 prosenttia kaikesta viestinnästämme on sanatonta. Tutkija Ray Birthwistellin mukaan sanattoman viestinnän osuus kommunikoinnistamme on jopa 93 prosenttia ja puheen vain 7 prosenttia. (Pitkänen, 2009). Professori Mehrabianin mukaan nimetty 7-38-55-sääntö avaa henkilökohtaista

viestintäämme vielä yksityisekohtaisemmin: 7% on ääntä, 38% äänen sävyjä ja 55% kehonkieltä. (Brittish Library, n.d.)

Sanonta *The devil is in the details* kuvastaa mielestäni hyvin etäkohtaamisten tilanteita. Nonverbaalin ja pienten sanattomien signaalien puuttuminen vaikuttaa vastaanotetun viestin syvyyteen, mikä saattaa näkyä myös opinnäytetyön haastattelutuloksissa. Kasvotusten toteutetuissa haastatteluissa tulokset olisivat todennäköisesti olleet monisanaisempia, syvällisempiä ja pohtivampia. Virtuaalikohtaamisissa edetään myös vahvemmin ennalta laaditun käsikirjoituksen mukaan, eikä niissä esiinny samalla tavalla luonnollista tilaa improvisoinnille.

Työn luotettavuuteen liittyy olennaisesti myös haastattelutulosten *litterointi*, millä tarkoitetaan haastateltavien puheiden puhtaaksi kirjoittamista ja haastatteluaineiston purkamista analysointia helpottavaan muotoon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Sanasta sanaan litteroinnin sijaan purin haastattelujen vastaukset heti haastattelutilanteen jälkeen erilliseen koostelomakkeeseen, sillä en halunnut jättää mitään haastatteluissa sanottua oman muistini varaan. Luotettavuuden parantamiseksi pyrin tutkijana ehdottomaan rehellisyyteen ja pitäytymään tulkinnoissani mahdollisimman objektiivisena. Kirjasin saamani vastaukset mahdollisimman samanmuotoisina kuin ne oli minulle kuvattu.

Koska taustalla on kuitenkin omat kokemukset ja näkemykset työsuojeluvaltuutetun roolista virtuaalityöyhteisössä, on mahdollista, että toinen tutkija olisi tehnyt haastatteluaineistoista toisenlaiset tulkinnat. Laadullisessa tutkimuksessa on aina tunnustettava tutkijan omat käsitykset, asenteet ja subjektiivisuus aiheeseen – omilla tiedoilla ja tietämyksellä saattaa olla vaikutusta tulkintoihin.

Etätyöaikana työsuojeluvaltuutettujen tietojen ja taitojen lisääntyessä, voidaan olettaa tutkimustulosten *pysyvyyden* muuttuvan ajan kuluessa. Seikat, mitkä tällä hetkellä koetaan haasteellisiksi, saattavat löytää ratkaisuja ja sen myötä toistetussa haastattelussa voisi ilmetä uusia ja toisenlaisia haasteita. Työn luotettavuutta heikentävänä seikkana koen myös kerätyn tiedon vähyyden. Etsinnöistä huolimatta, en löytänyt vastaavaan aiheeseen liittyviä tutkimuksia tai aineistoja lainkaan.

9 Pohdintaa

Opinnäytetyön johdannossa viittasin H.C. Andersenin satuun, jossa sadun henkilöt mukailivat valtavirtaa eivätkä tohtineet tuoda epäilyjään julki. Perusoletushan usein on, että kun asiat menevät hyvin, ei niistä puhuta ääneen. Vasta ongelmien esiintyessä nousevat ne puheisiin - joskus kuitenkin liian myöhään. Sadun yhtenä teemana on myös *valta ja vallankäyttö*, mitkä näkyvät työyhteisöissä esimerkiksi siinä, kenellä ja miten on oikeus puhua. Jos työyhteisöissä ei vallitse luottamuksen ja avoimuuden ilmapiiri ja kulttuuri, eikä haasteellisia asioita ole hyväksyttyä nostaa keskusteluun, saattavat yksilöt etäännyä yhteisöstä pelätessään väärän mielipiteen ilmaisun johtamaa yhteisön hyljeksyntää.

Sadun ilmeisintä vertauskuvaa hyväuskoisten hölmöjen huijaaamisesta on mahdollista lähestyä myös mahdollisuuksien ja voimavarojen kautta. Mikään sosiaalinen ryhmä, mukaan lukien työyhteisö, ei pysy koossa ja kehity ilman yhteistä päämäärää ja tavoitetta. Työsuojeluvaltuutetuilla onkin tärkeä rooli tukea ja auttaa työyhteisöjä ja sen jäseniä rakentamaan vahvaa yhteisöllisyyden ja avoimuuden kulttuuria myös etätyöaikana. Keinot tähän ovat toiset kuin lähityössä eikä yhtä oikeaa toimintamallia ole olemassa. Aktiivinen vuorovaikutus, yhteisöllinen oppiminen sekä vertaistuki voivat olla juuri oikeita ratkaisuja työkaluiksi.

Etätyössä yhteisöllisyyden vaaliminen on haasteellista ja jokainen työyhteisö tavoitteineen on uniikki. Etäyhteisöllisyyden rakentamiseen ja ylläpitoon tarvitaan omanlaisia menetelmiä, joita on mahdollista löytää kokeilujen, kehittämisten ja soveltamisen kautta. Tärkeää olisi löytää omalle organisaatiolle toimivimmat menetelmät, joden avulla voidaan taata, ettei kukaan työyhteisön jäsenistä koe eristäytymisen tunteita, vaikka sosiaalisten suhteiden hoitaminen etänä onkin hyvin erilaista kuin epämuodollisten kahvihuone- tai käytäväkeskustelujen aikaan.

Aiempien ammatillisen opettajan pedagogisten opintojeni aikana filosofian tohtori Helena Aarnio luennoi kuuntelemisen ja kuulemisen erosta. Siitä, että toisen puhetta todella kuunnellaan juuri sellaisena, kuin toinen sen kertoo ja vältetään omia tulkintoja, luulemista ja kuvittelemista. Aarnio kirjoittaa opettajan keskeisten tehtävien olevan ohjaaminen,

oppimisen edistäminen ja tukeminen. Ydintehtävässä onnistuminen on vaativaa mm. opiskelijoiden erilaisuuden johdosta, joten tarvitaan taitoja keskusteluun, kuunteluun ja kyselyyn sekä aitoon läsnäoloon. (Aarnio ym., 2010, s. 156). Uskon, että nämä menestyvän opettajan keskeiset taitovaatimukset ulottuvat yhtä lailla virtuaaliseen liike-elämään ja työsuojeluvaltuutetun rooliin. Opettajan tavoin työsuojeluvaltuutetun olisi tärkeää osata keskittyä kuuntelemaan, korjata toimintaansa vuorovaikutustilanteissa ja kehittää jatkuvasti omia vuorovaikutustaitojaan. Erityisesti etätyöyhteisöissä, joissa henkilökohtaisesta viestinnästä jää suuri osa näkymättömiin, tarvitsemme entistä parempia taitoja aitoon dialogiin.

Työn tutkimusosiossa esiintyvän perhoskuvan toteutin johdattamaan ajatuksia kaaosteoriasta tuttuun butterfly effect -ilmiöön, minkä meteorologi Edward Lorenz toi tunnetuksi 1972 esittämällään retorisella kysymyksellään: ”*Voiko perhosen siipien heilahdus Brasiliassa aiheuttaa tornadon Texasissa?*”. Perhosvaikutus kuvastaa sitä, että yksittäisillä teoilla voi olla ennakoimattomia seurauksia, joista muodostuva kokonaisuus saattaa olla kaoottinen. Tornadoa ei yksittäinen perhonen voi synnyttää, mutta se on osa, josta tornado syntyy. Ilman alkumetrieni siipien heilautusta, ei prosessia synny lainkaan. (Helttula, J. 2015).

Kun perhoskuvan siipiin kirjatuissa työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelun toiminnassa tehdään pienempiä yksittäisiä toimenpiteitä, voidaan niiden avulla ennaltaehkäistä kenties jo meneillään olevaa negatiivisuuden kierrettä ja saada aikaan ketjuun uusia, positiivisia seurauksia. Etätyöaikana työsuojeluvaltuutettujen olisikin tärkeää muistaa aloittaa pienistä, perhosensiiven liikkeen hempeistä toimenpiteistä. Ajan kanssa ne kasautuvat ja rakentavat uutta positiivisen ilmapiirin etätyöyhteisön kulttuuria ja sen myötä vaikuttavat positiivisesti työyhteisön jäsenten työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli tuottaa tiedonkeruun pohjalta yhteisöllisen tiedon jakamisen ja oppimisen konsepti. Kokemusten jakaminen sekä toisilta oppiminen sosiaalisen median eri kanavissa on suurelle osalle meistä lähes päivittäistä toimintaa ja saman teeman ympärillä käytävät keskustelut ja ajatustenvaihdot osa sosiaalisuuttamme. Näin ajatellen myös työsuojeluvaltuutettujen LinkedIn-ryhmällä saattaisi olla mahdollisuus menestymiseen.

Kun ryhmän jäsenet tuottavat omannäköistä sisältöä, jakavat vertaiskokemuksia ja -tukea sekä käyvät yhteisen mielenkiinnon kohteena olevaa keskustelua, muodostuu ryhmälle oma luonne. Viime kädessä ryhmän herättää henkiin sen osallistujat. Työsuojeluvaltuutettujen LinkedIn-ryhmän lopullinen potentiaali selvinnee vasta sen jälkeen kun se on julkaistu: joko ryhmän jäsenet inspiroivat ja kannustavat toisiaan osallistumaan ja jakamaan tietoa tai sen potentiaali jää passiivisen osallistumisen johdosta hyödyntämättä.

Opinnäytetyön tekemisen yhteydessä vahvistui näkemykseni, että etätyöyhteisöjen aikana *"Työsuojeluvaltuutetun uudet vaatteen"* on entistä voimakkaammin vuorovaikutukseen pohjautuva prosessi. Pienet toimenpiteet prosessin eri vaiheissa, aito dialogi ja toiminnan aktiivinen seuranta muuttuvat uudeksi tietämyksesi, jolla voidaan ohjata toimintaa edelleen positiivisempaan suuntaan. Yhdessä tehden ja osallistamalla on mahdollisuus saavuttaa jotain suurempaa - afrikkalaisen sanonnan mukaisesti: If you want to go fast, go alone. If you want to go far, go together.

Lähteet

Aarnio, H., Helakorpi H. & Majuri M. (2010). *Ammattipedagogiikkaa uuteen uuteen oppimiskulttuuriin*. HAMK Hämeen ammattikorkeakoulu.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96136/AmmattipedagogiikkaaUuteenOppimiskulttuuriin_e-kirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Brittish Library. *Albert Mehrabian*. Haettu 5.2.2022 osoitteesta

<https://www.bl.uk/people/albert-mehrabian>

Günther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. *Laadullisen tutkimuksen analyysi ja tulkinta*.

Tietoarkisto. Haettu 11.2.2022 osoitteesta

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>

Hakanen, J. (25.1.2022). *Sosiaalisesti rohkea edistää yhteistä hyvää, vaikka oma asema vaarantuisi*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/sosiaalisesti-rohkea-edistaa-yhteista-hyvaa-vaikka-oma-asema-vaarantuisi>

Helttula, J. (27.2.2015). *Sattuma yhteiskuntaa muokkaavana voimana Tutkimus sattumien synnystä, olemuksesta ja vaikutuksesta*. Tampereen Yliopisto.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96676/978-951-44-9715-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jääskeläinen, H. (7.10.2020). *Kuinka hyvin hallitset nämä työyhteisötaidot?*. Brik.

<https://brik.fi/brik-lehti/kuinka-hyvin-hallitset-nama-tyoyhteisotaidot/>

Jyrkämä, J. (n.d.). *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja: Toimintatutkimus*. Tietoarkisto.

Haettu 11.2.2022 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>

Jyväskylän yliopisto. (27.9.2021). *Tutkimuksen toteuttaminen*. Koppa.

<https://bit.ly/3I7gfVN>

Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (31.8.2021). *Miten Suomi voi? -tutkimus: työhyvinvoinnin kehittyminen korona aikana kesään 2021 mennessä*. Työterveyslaitos.
<https://www.ttl.fi/file-download/download/public/2925>

Karjula, H., Karjula J. & Westerlund, E. (9.11.2020). *Miten säilyttää yhteisöllisyys etätöaikaana?* Hälsa. <https://halsa.fi/blog/miten-sailyttaa-yhteisollisyys-etatyoaikana/>

Karjula, H. (2.9.2020). *Yrityskulttuuri on parhaimmillaan häikäisevä kilpailuetu*. Hälsa.
<https://halsa.fi/blog/yrityskulttuuri-on-parhaimmillaan-haikaiseva-kilpailuetu/>

Koirikivi, P. & Benjamin S. (23.3.2020). *Mitä resilienssi on?* Helsingin yliopisto.
<https://www2.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-kasvatus-ja-oppiminen/mita-resilienssi-on>

Kuula, A. *Toimintatutkimus*. KvaliMOTV Menetelmäopetuksen tietovaranto. Haettu 11.2.2022 osoitteesta https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html

Laki työsuojeluhenkilörekisteristä 1039/2001.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011039?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=44%2F2006>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Lakkala, M. (2018). *Yhteisöllinen oppiminen ja digitaaliset oppimisympäristöt*. Valtiohallinnon kehittämisen ajankohtaislehti. <https://verkkojulkaisut.vm.fi/zine/137/article-19183>

Maurola, N. (26.5.2021). *Mitä psykologinen turvallisuus oikeastaan on?* Great Place to work.
<https://bit.ly/35gcY8k>

Mielenihmeet. (18.11.2017). *Psyykkisen hyvinvoinnin eri tasot*.
<https://mielenihmeet.fi/psyykkisen-hyvinvoinnin-eri-tasot/>

Paasonen, J. (11.8.2020). *Työsuojeluvaltuutettu on hyvinvoinnin ääni*. Alertum.

<https://www.alertum.fi/blogit/tyosuojeluvaltuutettu-on-hyvinvoinnin-aani/>

Pitkänen, V. (28.7.2009). *Ilmeiden tunnistus takaa sujuvan kommunikoinnin*. Turun Sanomat.

<https://www.ts.fi/teemat/63594>

Rauramo, P. (2020). *Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä*.

Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/files/7540/Tyosuojelu_ja_tyohyvinvointi_asiantuntija-_ja_toimistotyossa_22122.pdf

Ruohisto, J. (9.8.2014). *Mitä eroa on joukkoälyllä ja parviälyllä?* Skillhive oppimisyhteisö.

<https://www.skillhive.com/2014/08/09/parvialy-ja-joukkoaly/?lang=fi>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu*. KvaliMOTV Menetelmäopetuksen tietovaranto.

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *Teemahaastattelu*. KvaliMOTV Menetelmäopetuksen tietovaranto.

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

Sehm, H. *Työmotivaatio ja työn imu -verkkokurssi*. Haettu 31.1.2022 osoitteesta

<https://kasvumoottori.fi/courses/tyomotivaatio/>

Sillanpää, A. *Töissä tylsää ja uuvuttavaa -tutkimus kertoo parhaat*. Haettu 18.2.222

osoitteesta: <https://linkitin.fi/toissa-tylsaa-ja-uuvuttavaa/>

STM. (2019). *Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030*. Sosiaali- ja terveysministeriö.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y

STM. (1998). *Hallinnon alan työsuojelustrategia*. Sosiaali- ja terveysministeriö.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73524/Jul199810.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

TEPA Term Bank. *Parviäly*. Haettu 14.1.2022 osoitteesta

<https://termipankki.fi/tepa/en/search/parvi%C3%A4ly>

Tilastokeskus. *Etätyö*. Haettu 21.12.2021 osoitteesta

<https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). *Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK)*. Haettu

26.1.2022 osoitteesta <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Työaikalaki. 872/2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työterveyshuoltolaki. 1383/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos. (n.d.). *Resilientti organisaatio*.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Mobiili työ ja etätyö*.

[https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_ tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/mobiili_ty_ ja_ etatyo#8c622501](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/mobiili_ty_ ja_ etatyo#8c622501)

Työturvallisuuskeskus. *Toimiva työyhteisö*. Haettu 15.2.2022 osoitteesta

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_ tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso#4d2fad8a

Pakka, J. & Rätty T. (2010). *Työstä hyvinvointia*. Työturvallisuuskeskus TTK.

https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Työsuojelu on yhteistoimintaa*.

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_ tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla#8c622501

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Työsuojeluhenkilörekisteri*.

<https://www.ttkrekisteri.fi/kirjaudu.aspx?ReturnUrl=%2f>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Työsuojelu työpaikan arjessa*.

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_veloitteet#c9080754

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla*, infograafi.

https://ttk.fi/files/6720/infograafi_tyosuojelun_yhteistoiminta.pdf

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Työyhteisötaidot*.

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot#f3c8733a

Työturvallisuuslaki. 738/2002.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#a738-2002>

Työsuojelu.fi Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. (15.9.2020). *Etätyö*.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työsuojelu.fi Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. (19.4.2021). *Työsuojeluhenkilöstö*.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto>

Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. (n.d.). *Työsuojeluvaalit*.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluvaalit>

Vahtera, J. & Uutela, A. (1994). *Sosiaaliset verkostot ja sosiaalinen tuki terveysresursseina*.

Lääketieteellinen Aikakausikirja Duodecim. <https://www.duodecimlehti.fi/duo40219>

Vilkman, U. (21.10.2020). *Työhyvinvoinnin ja jaksamisen varmistaminen etätyössä.*
Timanttia. <https://etajohtaminen.fi/tyohyvinvoinnin-ja-jaksamisen-varmistaminen-etatyossa/>

Liite 1: Etätöön työolojen ja työympäristön kartoituslomake



Työturvallisuus-
keskus

17.10.2019

1 (2)

Etätöön työolojen ja työympäristön kartoitus

	Kunnossa	Kehitettävää	Huomio, toimenpide-ehdotus
Työtila ja -ympäristö			
Työtilan sopivuus työhön, riittävä tila, häiriötön ympäristö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Työympäristön turvallisuus, tapaturmavaarat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ergonomia: työasento, kalusteet ja niiden säädöt, työ- ja apuvälineet, näköergonomia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Työympäristötekijät: valaistus, lämpöolot, sisäilma, melu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vuorovaikutus ja yhteistyö			
Yhteistyön toimivuus ja yhteydenpitokäytännöt: esimiestyö, mahdollisuus osallistua työyhteisön toimintaan, tiedonkulku, yhteydenpito työterveyshuoltoon ja työsuojeluhenkilöstöön, häiriöt, ristiriidat ja epäasiallinen kohtelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Muuta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tietotekniikka ja ohjelmistot			
Työhön soveltuvat laitteet ja työvälineet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Toimivat ja soveltuvat ohjelmat ja yhteydet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tietotekninen osaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tekninen tuki ongelmatilanteissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Muuta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Perehdyttäminen			
Etätöösopimus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Etätööhön liittyvät periaatteet, säännöt ja vakuutukset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Toiminta ongelma- ja hätätilanteissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Muuta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Työaika			
Työajan ilmoittaminen ja seuranta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Päivittäiset ja viikoittaiset todelliset työtunnit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vaikutusmahdollisuudet työaikaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Työaikajousten käyttö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Palautumisajan riittävyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kuormittuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Muuta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Liite 2: Teemahaastattelujen runko

Haastattelukysymykset:

Taustatietoja

- Sukupuoli ja ikäryhmä (31-40, 41-50, yli 51 vuotta)
- Organisaation toimiala ja koko
- Työtehtävien luonne
- Kuinka kauan olet toiminut työsuojeluvaltuutettuna?
- Toimitko haastattelun hetkellä työsuojeluvaltuutettuna?
- Kuinka paljon (%) työyhteisössäsi tehdään etätöitä?
- Milloin olet käynyt työsuojeluvaltuutetun koulutuksen?
- Kuinka paljon käytössäsi oli aikaa työsuojeluvaltuutetun tehtävään?

Teema: Työsuojelu etätyöaikana

- Mistä elementeistä mielestäsi koostuu etätyöhyvinvointi?
- Mitkä tekijät edistävät etätyöhyvinvoinnin toteutumista?
- Mitkä tekijät haittaavat etätyöhyvinvoinnin toteutumista?
- Koetko, että työsuojelu on muuttunut etätöiden aikana, miten?
- Oletko työsuojeluvaltuutettuna voinut vaikuttaa etätyöyhteisösi hyvinvointiin? Minkälaisin keinoin?
- Minkälaisia haasteita olet kohdannut työsuojeluvaltuutetun roolissa?
- Oletko hakenut oma-aloitteisesti lisäperehdytystä/-tukea työsuojeluvaltuutetun tehtävään etätyöaikana?

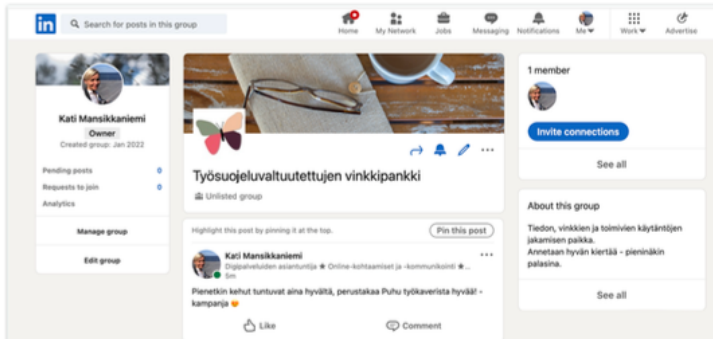
Teema: Tuen luonne tästä eteenpäin

- Minkälaista tukea toivot juuri nyt tai tulevassa työsuojeluvaltuutetun tehtävään?
- Oletko aktiivinen LinkedIn-käyttäjä?
- Oletko etsinyt LinkedIn:stä sieltä työsuojeluun liittyvää tietoa tai ideoita?
- Olisiko työsuojeluvaltuutettujen avoimesta LI-ryhmästä sinulle apua?
- Voisitko olla aktiivinen sisällöntuottaja ja osallistuja em. ryhmässä?

Sanallinen kuvaus konseptiehdotuksesta

- haastateltavan vapaat kommentit

Liite 3: Työsuojeluvaltuutettujen avoimen LinkedIn-ryhmän konseptiehdotus



Konseptiehdotus:
Työsuojeluvaltuutettujen avoin LinkedIn-ryhmä

SOSIAALISET KONTAKTIT:

- usien työntekijöiden perehdytyksen liittyen uusille työntekijöille tilaisuus, jossa esitellään tarkemmin työsuojelutoiminta ja uudet työntekijät saivat luoda kontakteja
- suoria kontakteja ja kuulumisten kyselyä työntekijöihin, joka näyttäisivät järkevän "rakennettäväksi" organisaatiossa
- esimerkiksi ja "uudravajaana" toimiminen, esim. kokouksissa kameran käytössä
- tue etäpalaverien pelisääntöjen luomisessa ja jalkauttamisessa.
- rakenna etäkokoukset osallistavaan muotoon (esim. Miro tai Mural), joihin tunti pohtii asioita yhdessä.
- ideoi henkilöstön kanssa erilaisia tapoja, jolla etätyössä voi tuoda kahvihetkeen kättäisiä "kakkaa maan ja talvian väliin" -keskusteluita työn lomalle. Niistä valitaan esim. äänestämällä muutama keino, joiden jalkauttamisessa työsuojelija voisi tukea
- apua saa pyytää, se ei ole heikkoutta
- kannustetaan kättämään hyvin tehdyssä työssä
- muistutetaan erilaisista palaverimuodoista kävelypalaveri tai talvialkan vaikka hihho- tai luistelupalaveri

Tehdää leikkimielinen kysely **Puhy** tai kilpailu **Kahveilla**, esim. Setoista omaan työhön tai vapaa-ajan osaamiseen liittyviä asioita

Vinkkejä hyvään ergonomiaan:

- muistutetaan työasenon vaihtelemisesta: istuen, seisten, kävelen, makuulla...
- aktiivinen yhteistyö työterveyshuoltoon kanssa: tyhyttä etäessasiota hyvästä työergonomiasta
- työkalut: keskustelua johdon kanssa esim. kalusteluista, huomioiden myös pysäytyä etätyössä tekivät
- kannustetaan organisaatiota hankkimaan taukoovellus, esimerkiksi Couchoo.
- sinen väliet leikkimieliset kilpailut: viikon "taustaja" tai muita hyviä valintoja tekivät tiimit pakkaatan
- muistutetaan työllän häiriötekijöiden minimoimisesta, esim. äännet
- etätyöllän voi sinen vastataaman toimiston työhuonetta: riittävä tilava pöytä, säädettävä tuoli ja lisävalotit auttavat ja isesti.
- yrittä palaverien aikana nousta tuuleta ja lepuuttaa sinin katsomalla kauemmas horisonttiin ikkunasta.
- kättäytymisen monen asiaan samanaikaisesti (multitasking), kulluttaa voimia ja aiheuttaa turhaa stressiä.

Kuva: Hyvä työasento - Työ Terveys Turvallisuus -lehti TTT

AJAN HALLINTA:

- ota jokaiseen aamuun tärkeimpään työtehtävien kirjaus ja työpäivän päätteeksi tarkista ilanne ja päättä työpäivä setoisesti.
- kannusta etäisään tapojen tehdä siinä, fokus esim. tyhytyttöhuoneiden etäisään ja työn tekemisen yhdistämiseen. Toinen vikkopalaveri tms. kävelypalaverina
- tue organisaatiota sopimaan ja jalkauttamaan pelisäännöt oman ja toisten kalenterin kumioitamisesta. Huoneeseen jokainen varaa kalenterin 1,5 h siinä, joka käyettään tullaan työmies ja vaikka sähköpostin lukemiseen ja vastaamiseen.
- muistuta ja jalkauta maili, joissa erityisesti pitkiin (yli 1 h) kokousten järjestäjät huomioivat tauottamisen

JOHTAMINEN:

- työsuojelun säännölliset terveiset esimiehille ja timinvetäjille
- kooste työsuojeluvalluutettujen tietoon tuleiden, esimeistystä koskevista päätöksistä ja asioista
- kannusta esimiehiä tasapuoliseen alustamiseen, positiiviseen huomioimiseen ja altoon kuulumisten kysymiseen
- johtoryhmää voisi kertoa kokouksensa annista muistoiden sijaan esim. blogitekstin tai videon muodossa
- kannustetaan esihenkilöitä lisäämään työpäri- ja timityskentelyä. Kaikkia vastuuta ei tarvitse kantaa yksin
- muistutetaan esihenkilöitä enemmän aikaa muutosten sulatteluun ja pyytämään työntekijöitä mukaan suunnitteluun.
- kannustetaan esihenkilöitä kysymään esim. lerran viikossa astelkita 1-5 kuinka stressaava viikko on ollut.
- laittaa etäjohtamisen huoneentauluja

YRITYSKULTTUUREI:

- lisäään puhetta, puhe tuo todellisuutta: puhutaan ahelista kiloit, hyvinvoinnista ja jaksaminen
- luodaan välittämisen todellisuutta ja empatiaa, itemyötyönnön lisäksi tarvitaan armollisuutta myös toisia kohtaan
- tunnustetaan heikot signaalit, ollaan herkinä kuormitusilanteen ymmärryksessä.
- kannustetaan ymmärtämään toisiamme ja erilaisia työnteon ympäristöitä.
- jaetaan yhteisten palaverien alkusi onnistumisia ja/tai kuulumisia

Pienetkin kahut tuntuvat aina hyviltä, perustakaa Puhu työkalverista hyvää -kampanja

Varatkaa yhteinen työskentelyaika, jolloin kaikki ovat inloilla, mutta jokainen jatkaa omia hommiaan. Rapatelu työnteon lomassa on sallittua ja jopa suotavaa