

Viivi Hellman

ETÄTYÖN VAARA- JA HAITTATEKIJÄT HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNILLE

Kandidaatintyö
Johtamisen ja talouden tiedekunta
Tarkastaja: Tuomas Korhonen
Ohjaaja: Maria Lindholm
Toukokuu 2022

TIIVISTELMÄ

Viivi Hellman: Etätyön vaara- ja haittatekijät henkilöstön työhyvinvoinnille
(Hazards of remote work for worker's occupational health and safety)

Kandidaatintyö
Tampereen yliopisto
Tuotantotalous
Toukokuu 2022

Etätyöskentely on viimeisen kahden vuoden aikana noussut yhä merkittävämpään rooliin yritysten keskuudessa Covid-19-pandemian levittyä maailmalle. Vuoden 2020 alussa etätyöhön siirryttiin nopeasti virukselle altistumisen välttämiseksi, eikä totutteluaikaa uuteen työskentelymalliin jäänyt. Muutostilanteissa työnantajien on olennaista tunnistaa ja ottaa huomioon työntekijän työterveyteen ja -turvallisuuteen vaikuttavat vaara- ja haittatekijät.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää etätyön vaara- ja haittatekijöitä työhyvinvointiin liittyen sekä keinoja, millä niitä voidaan arvioida. Tutkimus suoritettiin kirjallisuuskatsauksena, missä aineistona toimivat erilaiset tieteelliset julkaisut, kirjat sekä konferenssijulkaisut. Aineistoja etsittiin eri tietokannoista sekä helmenkasvatusmenetelmän avulla Julkaisufoorumissa luokiteltujen hyväksi havaittujen julkaisuiden lähdeluetteloista. Aineistoja vertailemalla ja yhdistelemällä saatiin kokonaiskuva aiheesta, mikä mahdollisti vastaamisen tutkimuskysymyksiin liittyen etätyön ominaispiirteisiin, vaara- ja haittatekijöihin, sekä niiden hallintaan.

Etätyöskentelyllä tarkoitetaan yleisesti työskentelyä muualla kuin toimistossa ja useimmiten työskentely tapahtuu kotona. Etätyöskentely vaatii toimivaa tietoverkkoa sekä erilaisia digitaalisia järjestelmiä, joiden kautta työntekijät voivat olla yhteydessä yrityksen muihin työntekijöihin, asiakkaisiin ja viranomaisiin. Digitaalisten järjestelmien merkitys on kasvanut etätyöhön siirtymisen myötä. Tutkimuksessa havaittiin, että näistä tietoteknisistä ratkaisuista huolimatta etätyöskentelijät kokevat usein eristäytymistä työyhteisöstä. Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa hankaluus erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan sekä ergonomiaan liittyvät ongelmat.

Etätyön fyysiset ja psykososiaaliset tekijät ovat erilaisia verrattuna toimistolla työskentelyyn. Etätyö aiheuttaa täysin uudenlaisia vaara- ja haittatekijöitä työntekijän hyvinvoinnille. Yrityksen on tärkeää pystyä arvioimaan näitä tekijöitä, jotta yritys voi tukea työntekijän työhyvinvointia. Tässä tutkimuksessa vaarojen arviointia lähestyttiin riskienhallinnan näkökulmasta. Tutkimuksessa todettiin, että vaara- ja haittatekijöiden arviointiin tarvitaan uudenlaisia keinoja, kun vaarojen arvioiminen paikan päällä ei ole aina mahdollista epidemiologisten tekijöiden, ajanpuutteen ja yksityisyydensuojan takia. Valokuvat ja lyhyet videot työpisteistä ovat keinoja havaita fyysisiä vaaratekijöitä etätyöympäristössä. Fyysisten vaarojen lisäksi tulee tarkastella psykososiaalisia tekijöitä, joiden selvittämiseksi voidaan käyttää esimerkiksi tarkastuslistoja.

Tutkimus osoitti, että työhyvinvointiin vaikuttavien etätyön vaara- ja haittatekijöiden tunnistamiseksi ei ole luotu vielä yhtenäistä viitekehystä. Aiheesta olisi tarve saada enemmän tutkimusta, sillä usean yrityksen kohdalla etätyöskentely on tullut jäädäkseen. Jatkotutkimusehdotuksena olisi sikin tehdä empiirinen tutkimus etätyön riskienarvioinnista yrityksissä, joiden työntekijät työskentelevät suuren osan työajasta etänä.

Avainsanat: etätyö, työhyvinvointi, vaaratekijä, haittatekijä, riskienhallinta

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

ALKUSANAT

Tämä kandidaatintyö on toteutettu Tampereen yliopiston tuotantotalouden tutkinto-ohjelmaan keväällä 2022. Mielenkiintoni työhyvinvointia kohtaan heräsi työn aihetta pohdittaessa. Halusin työssäni käsitellä jotakin inhimilliseen tekijään liittyvää teemaa, ja työhyvinvointi osana kiinnostustani turvallisuutta kohtaan valikoitui teemaksi. Etätyö on ajan-kohtainen aihe ja mielenkiintoinen sen nopean implementoinnin takia pandemian alkaessa. Tästä syystä päädyin tutkimaan etätyön vaara- ja haittatekijöitä henkilöstön työhyvinvoinnille. Alun perin tarkoitukseni oli käsitellä etätyön työhyvinvointiin liittyviä riskejä, mutta matkan varrella aihe muokkautui vaara- ja haittatekijöiden tarkasteluun sekä niiden arviointiin.

Haluan kiittää erityisesti kandidaatintyön ohjaajaani Maria Lindholmia tuesta, jota sain kirjoitusprosessin aikana, sekä tapaamisista ja loistavista kommentteista, joita hän antoi kirjoitusprosessin aikana työstäni. Haluan kiittää myös kurssin vetäjälle Tuomas Korhoselle hyvistä seminaarituloksista sekä kommentteista työhöni. Lisäksi haluan kiittää kanssaopiskelijoita opponoinneista sekä vertaistuesta matkan varrella.

Tampereella, 10.5.2022

Viivi Hellman

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen tausta	1
1.2 Tutkimusongelmat ja rajaukset	2
1.3 Tutkimuksen rakenne	3
2. TUTKIMUSMENETELMÄ JA -AINEISTO	4
2.1 Tutkimusmenetelmä	4
2.2 Tutkimusaineisto	6
3. TAUSTA JA AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	7
3.1 Työhyvinvointi	7
3.2 Vaara- ja haittatekijät ja niiden arviointi	9
4. ETÄTYÖN VAARA- JA HAITTATEKIJÄT TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYEN	12
4.1 Etätyön ominaispiirteet	12
4.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat vaara- ja haittatekijät etätyössä	14
4.2.1 Fyysiseen terveyteen vaikuttavat vaara- ja haittatekijät	14
4.2.2 Psykososiaaliseen terveyteen vaikuttavat vaara- ja haittatekijät ..	15
5. TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄ VAARA- JA HAITTATEKIJÖIDEN ARVIOINTI ETÄTYÖYMPÄRISTÖSSÄ	18
5.1 Fyysisen etätyöpisteen arviointi ja ergonomia	18
5.2 Psykososiaaliseen jaksamiseen liittyvä arviointi	19
6. YHTEENVETO	22
6.1 Tutkimuksen tulokset	22
6.2 Tulosten arviointi ja tutkimuksen rajoitukset	23
6.3 Jatkotutkimusehdotukset	24
LÄHTEET	25
LIITE A: HAKULAUSEKKEET	30
LIITE B: TULOSOSION KESKEISIMMÄT LÄHTEET	31
LIITE C: ETÄTYÖN VAARA- JA HAITTATEKIJÄT	33
LIITE D: TARKASTUSLISTA ETÄTYÖN VAARA- JA HAITTATEKIJÖIDEN TUNNISTAMISEN AVUKSI	35

1. JOHDANTO

Tutkimuksessa perehdytään etätyön vaara- ja haittatekijöihin, jotka vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin. Tutkimusta varten asetettiin kolme tutkimuskysymystä, joihin saadaan vastaus luvuissa neljä ja viisi. Tutkimuskysymyksiin vastaamista varten luvussa kolme avataan perusteoriaa liittyen työhyvinvointiin ja vaara- ja haittatekijöihin liittyen.

1.1 Tutkimuksen tausta

Etätyöskentelystä on viimeisen kahden vuoden aikana tullut merkittävämpää yritysten toiminnassa, sillä Covid-19-pandemia on pakottanut useat yritykset etätyöskentelymalliin. Ennen pandemiaa se ajateltiin joustokeinona työympäristössä, mikä mahdollistaa muun elämän yhteensovittamisen ja parantaa sekä työhyvinvointia että tuottavuutta (Tuomivaara et al., 2016). Maaliskuussa 2020 Suomen hallitus linjasi lisätoimenpiteitä koronavirustilanteen vuoksi ja etätyöskentely määrättiin pakolliseksi julkisella sektorilla niille toimijoille, joiden työtehtävät mahdollistivat etätyön. Myös yksityisellä sektorilla astui voimaan vahva etätyösuositus, mikä muutti etätyön roolia. Aiemmin vapaaehtoisuuden perustusvasta etätyöstä tuli monessa työpaikassa lyhyessä ajassa vahvasti suosittava työskentelytapa pandemian leviämisen estämiseksi. (Valtioneuvosto, 2020)

Vuoden 2020 alussa etätyöhön siirryttiin nopeasti, minkä vuoksi käytännöt työelämässä muuttuivat, eikä siirtymiseen jäänyt totutteluaikaa. Nagelin (2020) mukaan ennen pandemiaa osittain tai kokonaan etätyötä tekevien osuus internet-tutkimukseen osallistujista oli 57 prosenttia, kun taas pandemian alettua luku kasvoi 65 prosenttiin. Huomioitavaa on myös se, että kokoaikaisesti etätyötä tekevien osuus kasvoi 33 prosentista 60 prosenttiin. Osa työntekijöistä siirtyi kokoaikaisesta lähityöstä suoraan etätyöhön, joten muutos uuteen normaaliin oli varsin radikaali. (Nagel, 2020) Tästä syystä työnantajien on tärkeää pohtia työntekijän hyvinvointiin vaikuttavia vaaratekijöitä.

Etätyö on ollut mahdollista jo 1980-luvun alkupuolella teknologisen kehittymisen vuoksi, ja siitä lähtien se on hitaasti yleistynyt eri yrityksissä (Lunde et al., 2022). Sillä tarkoitetaan yleisimmin työtä, joka tapahtuu varsinaisen työpaikan ulkopuolella ja johon usein yhdistyy myös työpaikan ajallinen jousto. Se voi olla kokoaikaista tai osittaista työskentelyä toimiston ulkopuolella. Etätyöhön liittyy keskeisesti tieto- ja viestintäteknikan hyö-

dyntäminen, sillä useimmiten työntekijä on yhteydessä työnantajan tietoverkkoon. (Tuomivaara et al., 2016, s. 61) Digitalisaatio onkin mahdollistanut etätöiden monelle yritykselle etätöiyhteyksien, kuten nopean verkon ja mobiilisovellusten kautta. Vuoden 2020 alussa digitalisaatio helpotti laajaa siirtymistä etätöihin ja oli perustana sen sujuvuudelle. (Kovalainen et al., 2021)

Kirjallisuudessa englannin kielen termeillä *remote work* tai *remote e-work* viitataan tilanteeseen, jossa tietotekniikkaa käytetään korvaamaan fyysinen läsnäolo työpaikalla. Näillä termeillä tarkoitetaan työtä, jota tehdään missä tahansa ja milloin tahansa. Tällöin teknologia on keskeisessä osassa mahdollistamassa ja helpottamassa työntekoa. Termiä *remote work* voidaan pitää kattokäsitteenä ja sitä voidaan käyttää kuvaamaan kaikenlaista etätöihin liittyvää työskentelyä, jossa työntekijä on poissa toimistolta, mutta kuitenkin linkittyneenä työnantajan tietoverkkoon. (Charalampous et al., 2019) Termin alle liittyy useita alaluokkia, kuten termi *telecommuting* tai *telework*, joka tarkoittaa puolestaan kaikenlaista toimiston ulkopuolella tapahtuvaa työhön liittyvää tekemistä, jolloin työntekijä kuitenkin linkittyy tiiviisti päätoimistoon ja työskentelee osan aikaa toimistolla paikan päällä. (Lunde et al., 2022) Käsitteellä *e-work* sen sijaan tarkoitetaan kokoaikaista kotoa tapahtuvaa työntekoa, jossa ihmisten väliset kohtaamiset jäävät vähään eikä työ vaadi toimistolla käymistä (Charalampous et al., 2019).

Etätöissä on sekä hyviä että huonoja puolia, sillä se antaa ihmisille vapautta, mutta samalla se rajoittaa sosiaalista kanssakäymistä (Krug et al., 2021). Etätöityöskentely antaa mahdollisuuden joustavuuteen työnteossa, mutta samalla se luo haasteita, kuten työn ja vapaa-ajan erottaminen, sillä työ sähköposteihin vastaaminen vapaa-ajalla käy lähes vahingossa, kun työpiste on kotona (Taser et al., 2022).

Etätöiympäristö luo uudenlaisia haasteita työntekijän arkeen työympäristön muuttuessa työpaikalta kotiin. Työntekijän näkökulmasta työhyvinvointi on yksi oleellisista asioista, johon etätöillä on merkittävä vaikutus. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työstä, työn mielekkyydestä, turvallisuudesta ja terveellisyydestä koostuvaa kokonaisuutta (STM, 2022), mikä ilmenee psyykkisenä ja fyysisenä hyvinvointina (TEPA-termipankki, 2022). Työhyvinvointia voidaan parantaa tunnistamalla työhyvinvointia heikentäviä vaara- ja haittatekijät ja hallitsemalla tunnistettuja tekijöitä.

1.2 Tutkimusongelmat ja rajaukset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on perehtyä etätöiden ominaispiirteisiin sekä vaara- ja haittatekijöihin, jotka vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin. Työssä perehdytään myös siihen, mitä tulee ottaa huomioon arvioitaessa vaara- ja haittatekijöitä liittyen henkilöstön

työhyvinvointiin. Tutkimusta ohjaa kolme tutkimuskysymystä, joiden avulla pyritään selvittämään etätyön ominaispiirteitä, vaaratekijöitä työntekijän hyvinvoinnille sekä keinoja arvioida vaaratekijöitä. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Millaisia ominaispiirteitä etätyöllä on?
- Mitä ovat etätyön vaara- ja haittatekijät työntekijän työhyvinvoinnille?
- Kuinka etätyön aiheuttamia vaara- ja haittatekijöitä ja niiden merkitystä työntekijän hyvinvoinnille voidaan arvioida?

Työssä keskitytään tarkastelemaan etätyön vaara- ja haittatekijöitä yksilön työhyvinvoinnin näkökulmasta, sekä keinoja, joilla niitä voidaan arvioida etätyöympäristössä. Työstä on tarkoituksella jätetty pois yhteisön sekä työorganisaation näkökulma. Työn tarkoituksena on löytää etätyön vaara- ja haittatekijöitä työntekijän hyvinvoinnille ja etätyön mahdollisuuksien arvioiminen on jätetty tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen toisessa luvussa esitellään tutkimuksessa käytetty tutkimusmetodologia eli tutkimuksen toteuttamistapa sekä tutkimuksessa käytetty aineisto. Tutkimusmetodologiaan tutustutaan lähteiden kautta, jotta lukijalle jää selvä kuva tutkimuksen toteutustavasta. Hakutermit on lisäksi listattu taulukoihin, jolloin tiedonhaku on mahdollista toistaa.

Kolmas luku perehtyy teoriaan tutkimuksen taustalla. Luvussa käsitellään työhyvinvointia sekä vaara- ja haittatekijöitä ja niiden arviointia. Neljännessä luvussa alkaa varsinainen tutkimus edellä määriteltyjen tutkimuskysymysten pohjalta. Luvussa käsitellään ensimmäistä ja toista tutkimuskysymystä eli etätyön ominaispiirteitä sekä vaara- ja haittatekijöitä, jotka liittyvät työhyvinvointiin etätyössä. Luvussa esitellään aluksi etätyön ominaispiirteitä, minkä kautta siirrytään etätyön työhyvinvointiin vaikuttaviin vaara- ja haittatekijöihin. Viides luku keskittyy kolmanteen tutkimuskysymykseen eli keinoihin, joilla etätyön vaara- ja haittatekijöitä voidaan arvioida. Luvussa kuusi kootaan yhteen tutkimuksen keskeisin sisältö ja käsitellään tutkimustulokset, sekä kerrotaan tutkimuksessa havaituista rajoitteista. Myös jatkotutkimusehdotukset esitetään kuudennessa luvussa.

2. TUTKIMUSMENETELMÄ JA -AINEISTO

Tutkimus toteutettiin kirjallisuuskatsauksena Finkin (2005) prosessin pohjalta. Tietoa haettiin eri tietokannoista ja hakuja laajennettiin myös kirjaston fyysisiin kirjoihin sekä Google Scholariin. Tutkimukseen pyrittiin sisällyttämään maksimissaan kymmenen vuotta vanhoja vertaisarvioituja ja Julkaisufoorumissa luokiteltuja julkaisuja, mutta myös vanhempia artikkeleita käytettiin tutkimuksessa.

2.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus tehtiin kirjallisuuskatsauksena jo olemassa olevien julkaisuiden ja tutkimusten pohjalta. Tutkimuksen tarkoituksena on yhdistellä ja vertailla eri lähteiden tuloksia toisiinsa. Tutkimus pohjautuu Finkin (2005) kirjallisuuskatsauksen prosessimalliin, joka muodostuu seitsemästä eri vaiheesta.

1. Tutkimuskysymysten asettaminen
2. Tietokantojen ja internetsivustojen valinta
3. Hakutermien valinta
4. Käytännön seulan asettaminen: hakukriteerit
5. Metodologisen seulan asettaminen: lähteiden tieteellinen laatu
6. Kirjallisuuskatsauksen suorittaminen
7. Hakutulosten yhdistely ja vertailu

Edellä esitellyn prosessin mukaan tutkimus alkoi tutkimuskysymysten asettamisella, jotka on määritelty luvussa 1. Ne liittyvät etätöön ominaispiirteisiin, sen vaara- ja haittekkijöiden selvittämiseen sekä niiden merkityksen arvioimiseen työntekijän työhyvinvoinnille. Tutkimuskysymysten asettamisen jälkeen valittiin tietokannat. Tähän tutkimukseen valitut keskeisimmät tietokannat ovat kurssilla esitellyt yliopiston tietokanta Andor, Scopus ja Web of Science. Hakua laajennetaan myös Google Scholariin, kun muista tietokannoista ei löytynyt sopivia avoimia lähteitä. Tietokantojen lisäksi tietoa löytyi kirjaston fyysisistä kirjoista etenkin työhyvinvointiin liittyen. Lähteitä etsittiin myös helmenkasvatusmenetelmän avulla muiden hyväksi havaittujen teosten lähdeluetteloista.

Kolmannessa vaiheessa valittiin hakutermi perustuen tutkimuskysymyksiin. Suurin osa alan julkaisuista on englanniksi, joten hakutermien miettiminen alkoi englannin kielen sanoista. Aihesuunnitelman palautteesta kuitenkin tuli idea, että aiheeseen liittyen voisi

olla myös suomenkielistä tutkimusta, joten hakutermejä kokeiltiin myös suomeksi. Etenkin työhyvinvointiin löytyi suomenkielisiä lähteitä.

Tärkeimmät hakutermit tutkimukseen liittyen ovat työhyvinvointi, vaara- ja haittatekijät sekä etätyö. Englanniksi tietoa haettaessa näistä sanoista löytyy useita samassa kontekstissa käytettyjä termejä, kuten etätyöstä käytetyt "remote work", "telework" ja "e-work". Näillä kaikilla on hieman eri merkitys, mutta kaikki ovat relevantteja etsittäessä tietoa etätyöstä. Liitteessä A on esitetty hakulausekkeet ja niitä vastaava tulosten lukumäärä tietokannoittain ennen rajoituksia.

Finkin prosessin (2005) neljännessä ja viidennessä vaiheessa asetetaan käytännön seula sekä metodologinen seula, jotka tämän työn kohdalla tarkoittavat sitä, että lähteiden tulee sopia tutkimuksen teemaan ja vastata tutkimuskysymyksiin. Kriteereinä on muun muassa julkaisuvuosi, englannin kieli ja suomen kieli sekä lähteiden laatu eli Andorista haettaessa lisätään rajoituksiin vertaisarvioidut julkaisut. Hakutuloksiin halutaan mahdollisimman tuoreita julkaisuja, joten rajataan tulokset enintään kymmenen vuotta vanhoihin julkaisuihin. Artikkeleiden tutkimusmetodeilla ei ollut tämän tutkimuksen kannalta merkitystä, vaan mukaan otettiin sekä laadulliset että määrälliset tutkimukset ja näiden sekoitukset. Myös kirjallisuuskatsaukset sopivat hyvin lähteiksi. Lähteitä ei rajattu pois myöskään tutkimukseen osallistuneiden yritysten tai muiden ryhmien perusteella, kunhan artikkeli käsitteli etätyön vaara- ja haittatekijöitä. Rajoituksista huolimatta tietokanta Andorista tuli runsaasti tuloksia, minkä johdosta tulokset asetettiin järjestykseen relevanssin mukaan ja käytiin läpi ensimmäisille sivuille tulleita tuloksia. Andorista haettaessa kokeiltiin hakuja myös pelkästään niin, että hakutermit ovat otsikossa. Tämä rajasi etenkin epärelevantimpia julkaisuja pois ja pienensi tulosten määrää entisestään verrattuna taulukon 1 tuloksiin. Taulukkoon 1 on koottu hakutulokset käyttäen edellä esiteltyjä rajoituksia.

Taulukko 1: Hakulausekkeet ja niitä vastaavat tulokset tietokannoittain rajoituksilla

Hakulauseke	Scopus	Andor	Web of Science
("wellbeing" OR "occupational safety") AND "remote work"	34	661	26
("hazard identification" OR "hazard evaluation" OR "hazard analysis") AND ("remote work" OR telework OR "e-work" OR e-work OR telecommuting OR "working from home")	1	81	0

hazard AND ("remote work" OR "e-work" OR telecommuting OR telework OR "working from home")	17	1001	10
"risk assessment" AND (telework OR "e-work" OR "remote work")	18	485	6

Verrattaessa liitteen A taulukkoa yllä olevaan taulukkoon 1, voidaan huomata etenkin Andor tietokannan hakutulosten pienentyneen huomattavasti. Scopuksesta ja Web of Sciencestä löytyneiden artikkeleiden määrä on sellainen, että niiden läpi käyminen on mahdollista työhön kohdistetuilla resursseilla. Hakutuloksista silmäiltiin abstract –osio läpi ja mikäli sen perusteella artikkeli vaikutti työhön sopivalta, silmäiltiin artikkeli läpi kokonaisuudessaan. Mikäli artikkelin läpisilmäilyn jälkeen huomataan, että artikkeli vastaa tutkimuskysymyksiin, valitaan artikkeli työn lähteeksi ja muutoin se hylätään.

2.2 Tutkimusaineisto

Tutkimusta varten tavoitteena oli löytää tietoa, joka on tieteellistä, aiheeseen liittyvää sekä vertaisarvioitua. Vertaisarvioitujen teosten lisäksi muutamia kirjoja hyödynnettiin tutkimuksessa. Tutkimuksen keskeisimmät lähteet ovat vertaisarvioituja englanninkielisiä artikkeleita, mutta myös muutamia konferenssijulkaisuja ja standardeja on käytetty tutkimuksessa. Etenkin työhyvinvointiin liittyen löytyi myös suomenkielisiä lähteitä, joten niitä hyödynnettiin osana tutkimusta, vaikkakin paljon pienemmässä roolissa kuin kansainvälistä kirjallisuutta. Liitteeseen B on kerätty tutkimuksen kannalta keskeisin aineisto. Aineisto on järjestetty julkaisijan sukunimen mukaan aakkosjärjestykseen.

Tutkimuksessa pyrittiin hyödyntämään pääasiassa maksimissaan 10 vuotta vanhoja julkaisuja, sillä etätyöstä on paljon uutta tutkimusta pandemian myötä. Helmenkasvatusmenetelmän avulla löytyi kuitenkin myös vanhempia artikkeleita, jotka haluttiin sisällyttää tutkimukseen. Tutkimuksessa pyrittiin varmistamaan lähteiden laatu käyttämällä lähteitä, jotka ovat saaneet Julkaisuforumilla vähintään luokituksen 1. Muutamat lähteet eivät olleet luokitusta saaneet, mutta olivat kuitenkin vertaisarvioituja, joten ne päädyttiin siitä huolimatta ottamaan mukaan tutkimukseen.

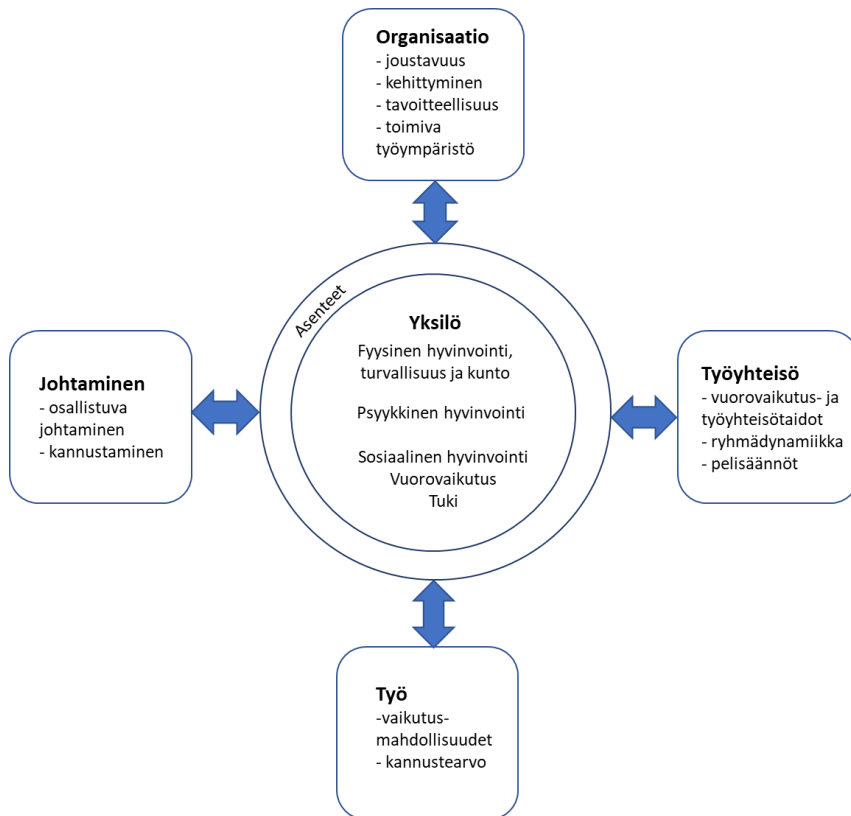
3. TAUSTA JA AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Luvussa käsitellään tutkimukseen liittyviä peruskäsitteitä ja määritelmiä, jotka ovat pohjana tälle tutkimukselle. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan fyysistä ja psykososiaalista olotilaa, joka muodostuu työympäristön, työn ja vapaa-ajan kokonaisuudesta (TEPA-termipankki, 2022). Vaara- ja haittatekijöillä tarkoitetaan työturvallisuuskontekstissa tekijää, joka voi aiheuttaa vaarallisen tai terveyttä heikentävän tapahtuman (SFS-ISO45001, 2018, s. 15). Tutkimuksessa riskienhallinta valittiin keinoksi hallita vaara- ja haittatekijöitä.

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on eri lähteissä määritelty jokseenkin eri tavoilla. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus määrittelee työhyvinvoinnin koostuvan työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveellisyydestä sekä hyvinvoinnista (STM, 2022). Työhyvinvointi voidaan määritellä myös ”työntekijän fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen”. Tämän määritelmän mukaan ammattitaito ja työnhallinta ovat tärkeitä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. (Työsuojelusanasto, *TEPA-Termipankki, 2022*) Työterveyslaitoksen julkaisussa työhyvinvointi kuvataan puolestaan seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämönhallintaansa.” (Anttonen et al., 2009, s. 18) Usein työhyvinvointi mielletään fyysiseen kuntoon ja terveyteen liittyvänä asiana, mutta siihen liittyy oleellisesti myös psykososiaaliset tekijät, kuten henkinen kuormitus ja tasa-arvoinen kohtelu (Pakka & Rätty, 2010, s. 6). Työhyvinvointi onkin moniulotteinen kokonaisuus, jonka eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Ryhmän hyvinvointiin voidaan vaikuttaa yksilöiden hyvinvoinnin kautta. Mitä useampi ihminen kokee voivansa hyvin työpaikalla, sitä enemmän se vaikuttaa myös tiimin hyvinvointiin. (Manka, 2011, s. 77)

Kuvassa 1 on esitetty työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Organisaation kaikki osatekijät voivat tukea henkilöstön työhyvinvointia, mutta yksilö kuitenkin tulkitsee näitä tekijöitä omien asenteidensa pohjalta. Tästä syystä organisaation eri työntekijät voivat kokea oman hyvinvointinsa hyvinkin eri tavalla verrattuna kollegoihin. (Manka, 2011, s. 76)



Kuva 1: Työhyvinvoinnin osatekijät. Mukailten (Pakka & Rätty, 2010; Manka, 2011, s. 83)

Yksilön työhyvinvointi koostuu fyysisestä ja psykososiaalisesta hyvinvoinnista. (Pakka & Rätty, 2010, s. 6) Fyysiseen hyvinvointiin liittyy työntekijän selviytyminen päivittäisistä askeleista työssä. Tämä edellyttää muun muassa lihasvoimaa, nivelten hyvää kuntoa ja toimintoja koordinoivan keskushermoston toimimista. Psykososiaalisilla tekijöillä kuvataan sosiaalisen, kulttuurillisen ja ympäristöllisten tekijöiden vaikutusta ihmisen mieleen ja käyttäytymiseen eli psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. (Terveyskirjasto, 2016; APA, 2022) Psyykkisiin tekijöihin liittyy mielenterveys, ajatteluun ja tuntemiseen liittyvät toiminnot sekä kyky suunnitella omaa elämää ja tehdä valintoja. Sosiaaliset tekijät muodostavat yksilön ja eri verkostojen välisistä vuorovaikutussuhteista. (THL, 2022)

Organisaatio, työyhteisö, johtaminen sekä työ itsessään tukevat työhyvinvointia. Organisaatio voi edistää työntekijöiden hyvinvointia asettamalla tavoitteita ja lisäämällä itseohjautuvuutta, jolloin yksilö saa enemmän päätösvaltaa ja usein myös tiimityön rooli korostuu. Organisaation tulee myös pystyä määrittelemään tarvittava osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Jatkuva oppiminen tukee henkilöstön selviämistä muuttuvassa työympäristössä. (Manka, 2011, s. 79-85) Työympäristön toimivuuteen on myös kiinnitettävä huomiota organisaatiotasolla, sillä työympäristön tulee olla turvallinen ja riskitön. (Työturvallisuuslaki, 2002)

Johtaminen (leadership) on keskeisessä osassa työhyvinvointia. Esimies toimii työntekijän ja organisaation välillä ja pyrkii kuuntelemaan molempien tahojen toiveita. Esimiehen tulisi innostaa työntekijöitä ja mahdollistaa heille tarpeelliset työvälineet ja toisaalta taas innostaa työntekijöitä työskentelemään organisaation tavoitteiden edistämiseksi. (Sini-sammal et al., 2011) Mankan (2011) mukaan johtamisessa reiluus, oikeuden mukaisuus ja vastavuoroisuus ovat keinoja parantaa henkilöstön työhyvinvointia. Nykyisin myös virtuaalinen johtaminen korostuu, sillä työyhteisöt hajaantuvat. Esimiehen tulee kuitenkin yhdistää tiimejä kommunikaatioteknologian avulla ja tarjota mahdollisuus tiimin välisiin tapaamisiin viikoittain. (Malhotra et al., 2007) Useita terveyteen liittyviä työperäisiä ongelmia voidaan ehkäistä, kun niihin puututaan työhyvinvointipyramidin alhaisilla, kuten johtamisen, tasoilla. Hyvällä johtamisella on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. (Kuopala et al., 2008)

Työyhteisö tarjoaa työntekijälle turvaa sekä luo yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ihminen viettää suuren osan ajastaan työssä ja työpaikalla, joten työllä on huomattava merkitys ihmisen hyvinvointiin. Yhteisöllinen ilmapiiri mahdollistaa avoimen keskustelun, jonka kautta vaikeistakin asioista puhuminen työpaikalla helpottuu. (Manka, 2011, ss. 115-123) Etenkin etätyössä kollegoiden sosiaalinen tuki on merkittävässä roolissa työhyvinvoinnista puhuttaessa (Vander Elst et al., 2017).

Yksilön työhyvinvointiin vaikuttaa sekä fyysinen että psykososiaalinen ympäristö. Yksilö ei välttämättä koe työhyvinvointiaan hyväksi, vaikka johtaminen, työympäristö, organisaatio ja työ itsessään olisivat hyvällä tasolla, sillä yksilö tulkitsee edellä mainittuja asioita omien asenteidensa pohjalta (Manka, 2011, s. 76). Terry (2022) mukaan etätyöhön siirryttäessä osa työntekijöistä on kokenut hyötyvänsä uudesta tavasta tehdä työtä, kun taas osa on kokenut sen aiheuttavan stressiä sekä eristäytymistä. Tämä tukee Mankan (2011, s. 76) väitettä siitä, että yksilö tulkitsee ympäristöään omien asenteidensa pohjalta.

3.2 Vaara- ja haittatekijät ja niiden arviointi

Vaara- ja haittatekijöiden hallitsemiseksi on erilaisia keinoja. Tässä tutkimuksessa keskitytään riskienhallintaan keinona tunnistaa ja arvioida vaara- ja haittatekijöitä.

Vaara- ja haittatekijöillä (hazard) tarkoitetaan työhyvinvoinnista puhuttaessa useimmiten psykososiaalisia vaaran lähteitä, jotka voivat aiheuttaa vaarallisen tapahtuman (Reiman et al., 2013). Työturvallisuuskontekstissa vaaralla tarkoitetaan tekijää, joka voi aiheuttaa

vamman tai terveyden heikentymisen. Vaaratilanne on tässä kontekstissa määritelty olevan työn aikana tai työstä johtuva tapahtuma, joka voi aiheuttaa vamman tai heikentää työntekijän terveyttä. (SFS-ISO45001, 2018, s. 13-15)

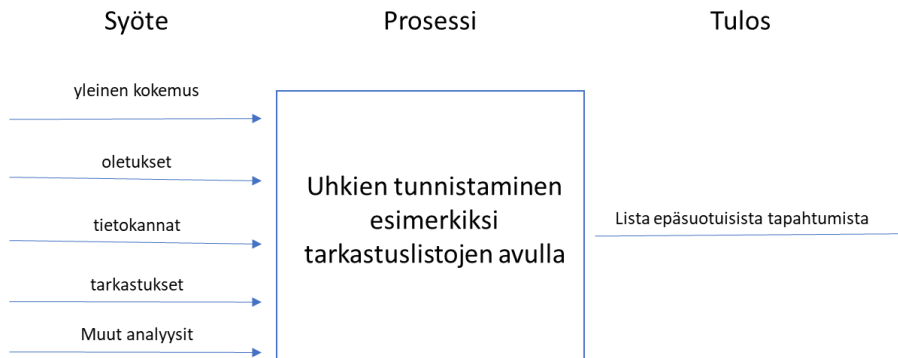
Vaara- ja haittatekijöiden arviointi on osa riskienhallintaa. Riskille käsitteenä ei ole yksiselitteistä määritelmää, vaan määritelmä riippuu tieteenalasta, jossa käsitettä käytetään. Riskillä tarkoitetaan tilannetta tai tapahtumaa, jossa ihmisellä on panoksena jotakin arvokasta. Riskiin liittyy aina epävarmuus tapahtuman seurauksesta ja siitä, että tuleeko se tapahtumaan ollenkaan. Sen voidaan kuvailla olevan myös todennäköisyys tietylle tapahtumalle. (Aven et al., 2011) Työturvallisuuskontekstissa riski määritellään työtapahtumasta aiheutuvan vamman tai terveyden heikkenemisen sekä vaarallisen tapahtuman esiintymistodennäköisyyden yhdistelmän kautta (SFS-ISO45001, 2018, s. 13).

Vaara- ja haittatekijöiden tunnistaminen on osa riskienhallinnan prosessia. Riskienhallinnalla tarkoitetaan toimintaa, joka kattaa vaiheet riskien arvioinnista niiden hallitsemiseen. Sen voidaan katsoa olevan olennainen osa johtamista, sillä riskienhallinnan tarkoituksena on tarkastella epävarmuuden vaikutuksia organisaation toimintaan ja tavoitteisiin. (Aven & Krohn, 2014; Lanne & Heikkilä, 2016, s.5) Prosessi alkaa toimintaympäristön määrittelystä, jonka jälkeen on olennaista tunnistaa asioita, jotka voivat vaikuttaa haitallisesti johonkin yritykselle tärkeään asiaan, kuten työntekijöihin (Rausand & Haugen, 2020, s. 69). Vaara- ja haittatekijöiden tunnistaminen voi tapahtua esimerkiksi haastattelujen perusteella. Keinot näiden tekijöiden tunnistamiseen riippuvat kuitenkin yrityksestä, jonka vaaroja pyritään tunnistamaan. (Wolke, 2017, s. 5-7)

Riskianalyysit perustuvat huolelliseen vaara- ja haittatekijöiden tunnistamiseen. Tunnistettujen vaaratekijöiden avulla voidaan tunnistaa mahdollisia vaarallisia tapahtumia. Riskiarviointi voi keskittyä tiettyihin vaaratekijöihin tai se voi puuttua tietyn työntekijäryhmän tiettyihin terveysongelmiin ja pyrkiä selvittämään syyt niiden taustalla. (Fox et al., 2018) Työperäisillä vaara- ja haittatekijöillä on negatiivinen vaikutus mielenterveyteen (Sun et al., 2022). Esimerkkinä vaaratekijästä etätyöympäristössä voidaan käyttää etätyöntekijän vähäistä kontaktia muihin ihmisiin.

Vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisella tarkoitetaan ei-toivottujen tapahtumien ja tekijöiden tunnistamista, jotka voivat aiheuttaa vaarallisen tapahtuman. Usein tähän liittyy myös vaikutusten ja todennäköisyyksien arviointi. (Jones, 1992, s. 28) Vaara- ja haittatekijöiden tunnistaminen voidaan toteuttaa erilaisilla metodeilla, kuten tarkastuslistojen avulla. Tarkastuslista kehitetään luettelemalla mahdolliset tehtävät tai vaaralliset tilanteet ja asetettujen kriteerien perusteella harkitaan, onko vaara sellainen, jota tulee hallita. (Aven, 2015, s. 38) Tarkastuslistoissa on kuitenkin usein myös puutteita, sillä ne eivät

sisällä raportoimattomia vahinkoja eivätkä läheltä piti -tilanteita (Albert et al., 2014). Kuvassa 2 on esitetty vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisprosessi.



Kuva 2: Vaara- ja haittatekijöiden tunnistaminen. Mukailten (Aven, 2015, s. 39)

Yllä kuvattu prosessi ottaa syötteenä esimerkiksi ihmisten oletukset ja yleisen kokemuksen sekä tietokantoihin jo aiemmin kerätyt tiedot, joita voidaan käyttää vaarojen tunnistamisessa. Itse prosessin tulisi antaa tilaa luovuudelle, sillä luovuuden avulla saadaan esiin myös epätavalliset tapahtumat, jotka tulee ottaa mukaan prosessiin. Uhkien tunnistamisessa pätee 20/80 ajatus eli 20 prosenttia ajasta kuluu, kun tunnistetaan 80 prosenttia vaaroista. Nämä 80 prosenttia vaaroista ovat sellaisia, jotka tunnetaan jo entuudestaan ja joista on jo kokemusta. Loput 20 prosenttia vaaroista puolestaan vievät aikaa 80 prosenttia ajasta, sillä vaarat ovat aiemmin tuntemattomia eikä niistä ole kokemusta. Tällaisten tuntemattomien vaarojen tunnistamiseksi olisi hyvä olla olemassa järjestelmällinen prosessi. (Aven, 2015, s. 39) Albertin (2017) mukaan vaaroista jopa 55 prosenttia jää tunnistamatta. Mikäli näin käy, on mahdotonta implementoida tehokasta vaaranhallintastrategiaa estämään onnettomuuksia (Albert et al., 2014).

4. ETÄTYÖN VAARA- JA HAITTATEKIJÄT TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYEN

Etätyöskentelyssä keskeistä on IT:n hyödyntäminen osana työntekoa, jotta työntekijä voi olla yhteydessä kollegoihin, asiakkaisiin ja viranomaisiin (Jaakson & Kallaste, 2010). Etätyö on fyysisesti ja psykososiaalisesti erilaista verrattuna toimistolla tehtävään työhön (Lunde et al., 2022), joten etätyön vaara- ja haittatekijät on hyvä selvittää, jotta niiden vaikutus työhyvinvointiin voidaan minimoida.

4.1 Etätyön ominaispiirteet

Etätyöksi kutsutaan työtä, jossa työntekijä työskentelee poissa toimistolta kuten kotona tai lentokentällä ja käyttää työnteossa apuna tietotekniikkaa ollakseen yhteydessä työnantajan tietojärjestelmiin. Tyypillisesti etätyöntekijöillä on vain vähän kohtaamisia kasvotusten muun työyhteisön kanssa. Etenkin englannin kielen termillä e-worker tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee ja kommunikoi lähes kokoaikaisesti tietotekniikan välityksellä. (Charalampous et al., 2019) Allenin (2015) mukaan etätyön määritelmät vaihtelevat tutkimusten välillä ja englannin kielen termiä ”telecommuting” käytetään yleensä yleisterminä kaikenlaiselle työskentelylle, joka tapahtuu poissa toimistolta. Etätyö voi siis olla kokoaikaista tai vaan osa-aikaista työtä muussa ympäristössä kuin yrityksen toimistolla.

Etätyöskentely ei niinkään vaihtelee eri toimialojen välillä, vaan se vaihtelee huomattavasti eri ammattien välillä. Erityisesti työntekijät, jotka keskittyvät tietotyöhön työskentelevät todennäköisemmin etänä, kun taas manuaaliset ja vuorovaikutusta vaativat työtehtävät suoritetaan todennäköisemmin yrityksen tiloissa. Japanissa on myös havaittu, että etätyötä tekevät tienaavat keskimäärin 23,4 prosenttia enemmän kuin muut työntekijät. Tutkimuksessa kuitenkin havaittiin, että saman ammatin sisällä tällaista eroa ei ole. Covid-19-pandemian johdosta ero manuaalista työtä tekevien ja tietotyötä tekevien henkilöiden välillä kasvoi entisestään. (Kawaguchi & Motegi, 2021)

Ennen pandemiaa osalla työntekijöistä on ollut oikeus etätyöhön, mutta siihen ei ole voitu määrätä, sillä se on perustunut vapaaehtoisuuteen (Martínez et al., 2020). Vuoden 2020 aikana tilanne kuitenkin muuttui, kun Suomen hallitus määräsi etätyön pakolliseksi niille julkisen sektorin työntekijöille, joille se oli mahdollista. (Valtioneuvosto, 2020) Etätyöskentelystä huolimatta työntekijällä tulisi olla samat oikeudet kuin paikan päällä työskente-

televällä työntekijällä ja työnantajan tulee kunnioittaa työntekijän yksityiselämää. Työnantaja on veloitettu järjestämään etätyöntekijälle työssä tarvittavat välineet, paitsi jos työntekijä päättää käyttää omia välineitään. (Martínez et al., 2020) Omien välineiden, kuten oman tietokoneen käytössä, voi tulla ongelmia IT-tuen saamisen kanssa, kun järjestelmä ei olekaan sama kuin yrityksen muissa laitteissa (Jaakson & Kallaste, 2010). Näiden asioiden lisäksi etätyöntekijällä on samanlaiset oikeudet kouluttautumiseen ja työnantaja on yhtä lailla vastuussa etätyöntekijän työhyvinvoinnista. (Martínez et al., 2020)

Etätyötä varten työntekijät tarvitsevat erilaisia tietoteknisiä laitteita, joiden avulla he voivat olla yhteydessä toimistoon ja muihin yrityksen työntekijöihin. Näiden teknisten laitteiden tulisi olla vähintään yhtä hyviä kuin toimistolla työskentelevien työntekijöiden laitteet ovat. Laitteiden lisäksi kustannuksia syntyy käyttökustannuksista kuten IT-laitteiden huollosta, internetyhteydestä sekä lämmityksestä syntyvät kustannukset. (Jaakson & Kallaste, 2010) Nämä käyttökustannukset kuuluvat kuitenkin työntekijälle itselleen (The Telework Advisory Group for World at Work, Jaakson & Kallaste 2010 mukaan).

Työnantajan tulee huomioida työntekijän työasemaan ja ergonomiaan liittyviä seikkoja myös etätyössä. Etätyö tulee tehdä mahdolliseksi myös vamman kanssa työskenteleville työntekijöille, mikäli yritys ei voi osoittaa, että järjestelystä koituu yritykselle kohtuuttomia vaikeuksia. (Mills et al., 2001) Työnantajan tulee varmistaa, että työntekijän etätyöpisteessä on riittävät kalusteet, valaistus, ilmanvaihto ja muut elementit, jotka tarvitaan varmistamaan turvallinen ja terveellinen työnteko (Jaakson & Kallaste, 2010). Työnantaja ei kuitenkaan ole suoraan vastuussa kotona suoritetusta työstä, mutta työnantajan vastuualueeseen kuuluu kuitenkin kaikki työperäiset sairaudet ja vammat ottamatta huomioon sitä tapahtuvatko ne yrityksen toimistolla vai etätyössä (Mills et al., 2001). Tästä syystä työnantajat kuitenkin usein tukevat etätyöntekijöitä ja auttavat ergonomisten työpisteiden järjestämisessä (Jaakson & Kallaste, 2010).

Etätyöstä on hyvä tehdä erikseen sopimus, jossa sovitaan etätyöhön liittyvistä asioista, kuten siitä, tukeeko työnantaja rahallisesti työssä käytettävistä laitteista aiheutuvia kuluja. Työnantajan tulee järjestää tällaiset laitteet työntekijälle, mutta laissa ei ole kohtaa, joka määräisi työnantajan kustantamaan nämä laitteet. Käytännöt eroavatkin hyvin paljon eri työpaikkojen välillä ja tärkein syy siihen, miksi työnantaja kieltäytyy maksamasta esimerkiksi internetyhteyttä, on se, että kustannuksia työn ja vapaa-ajan välillä on hankala erottaa. (Jaakson & Kallaste, 2010) Etätyöstä sovittaessa on hyvä määritellä työn tekemiseen liittyviä seikkoja, kuten se, että milloin etätyötä ei voi tehdä, miten sairauspoissaolojen kanssa toimitaan ja miten etätyöpäivistä ilmoitetaan työnantajalle. Sopimuksessa tulisi myös ilmetä terveyteen, turvallisuuteen ja ergonomiaan liittyvät seikat,

sillä työturvallisuuslain säännökset koskevat etätyötä vain rajoitetusti. Työnantaja on vastuussa tietoturvasta ja sen kustannuksista, mutta tästä huolimatta sopimuksessa tulee ilmetä turvallisuusohjeet tietoturvaa varten. Etätyöntekijän raportointivelvollisuus ja yhteydenottojen vasteaika on myös hyvä määritellä etätyösopimuksessa. (Työturvallisuuskeskus, 2022)

Etätyön nopea implementointi pandemian alussa ei jättänyt työntekijöille aikaa totutella uuteen työskentelymalliin ja tästä syystä on ymmärrettävää, että etätyö voi aiheuttaa haasteita työntekijöiden hyvinvoinnille. (Lunde et al., 2022) Vander Elst et al. (2017) mukaan etätyö ei suoraan itsessään liity työhyvinvointiin. Kuitenkin esimerkiksi vähentyneet kontaktit ja tuki kollegoilta voivat aiheuttaa ongelmia työhyvinvoinnille. Nämä tekijät liittyvät kuitenkin enemmän työn luonteeseen kuin suoraan etätyöhön. (Vander Elst et al., 2017)

4.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat vaara- ja haittatekijät etätyössä

Etätyössä fyysiset sekä psykososiaaliset tekijät ovat selvästi erilaisia verrattuna lähityöhön (Lunde et al., 2022). Etätyön nopea implementointi Covid-19-pandemian alussa ei antanut työntekijöille aikaa totutella etätyöhön, vaan monessa työpaikassa siirryttiin nopeasti uuteen toimintamalliin. Näistä syistä etätyö voi aiheuttaa ongelmia työntekijän työhyvinvoinnille. (Lunde et al., 2022) Etätyön laajuudella, kuten esimerkiksi etätyöpäivien määrä viikossa, on kuitenkin merkittävä rooli siinä, kuinka paljon haittatekijät vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin. Tiettyyn pisteeseen asti työtyytyväisyys kasvaa, mutta tämän pisteen jälkeen se alkaa laskea. (Golden & Veiga, 2005) Kuten ylempänä on todettu, etätyö ei itsessään aiheuta työhyvinvointiin liittyviä ongelmia. Etätyö voi kuitenkin vaikuttaa riskitekijöihin joko positiivisesti tai negatiivisesti (Robertson et al., 2012). On uskottavaa, että tämä uusi tapa järjestää työtä voi häiritä työympäristöä ja terveyttä. (Lunde et al., 2022) Liitteessä C on esitetty etätyöntekijän hyvinvointiin vaikuttavia vaara- ja haittatekijöitä. Nämä tekijät on jaettu fyysiseen sekä psykososiaaliseen terveyteen vaikuttaviin tekijöihin.

4.2.1 Fyysiseen terveyteen vaikuttavat vaara- ja haittatekijät

Tutkimuksessa havaittiin, että fyysiseen terveyteen vaikuttavia vaaratekijöitä olivat ergonomiaan liittyvät seikat (Matisäne et al., 2021; Lunde et al., 2022) tuki- ja liikuntaelinongelmat (Robertson et al., 2012), fyysisen aktiivisuuden väheneminen (Grant et al., 2013; Mathew, 2021) ja ympäristötekijät kuten valo ja melu (Matisäne et al., 2021). Lundén (2022) mukaan ergonomia voi olla huonompi etätyöasemilla kuin toimistolla työs-

kennellessä. Tämä johtuu siitä, että etätyö suoritetaan usein täysin tietokoneella työskennellen. Tämä voi aiheuttaa ongelmia niskassa, hartioissa, ranteissa sekä lannerangan alueella, etenkin jos työasema ei ole ergonomisesti hyvällä tasolla. (Robertson et al., 2012) Näitä ongelmia syventää tyypillisesti se, että ergonomiaan liittyvää ohjeistusta ei toteuteta yksilötasolla, vaan yleisellä tasolla. Sopivien laitteiden ja huonekalujen puuttumisen lisäksi puuttuu siis myös tieto siitä, kuinka järjestetään ergonomisesti hyvä työasema. Ergonomian lisäksi muihin kotitoimiston ympäristötekijöihin, kuten valaistukseen, lämpötilaan, meluun ja ilmanlaatuun voi olla hankalampi puuttua, etenkin jos työntekijä ei ole tietoinen tarvittavista muutoksista. Näiden tekijöiden on osoitettu vähentävän työtyytyväisyyttä. (Matisane et al., 2021)

Tuki- ja liikuntaelinongelmat voivat osaltaan aiheuttaa myös ongelmia työntekijän fyysisessä hyvinvoinnissa. Huono ergonomia osaltaan edesauttaa näiden ongelmien syntymistä (Robertson et al., 2012), mutta on myös osoitettu, että huono psykososiaalinen työympäristö voi edesauttaa tuki- ja liikuntaelinongelmien syntymistä. Tällä tarkoitetaan muun muassa huonoa sisältöä työssä, raskaita vaatimuksia psykologisella tasolla sekä huonoa sosiaalista tukea. (Bongers et al., Robertson et al. 2012) Etätyöntekijöiden terveyskyselyissä lähes puolet vastaajista ovat kokeneet työperäisistä seikoista johtuvaa kipua tuki- ja liikuntaelimissä. Näiden asioiden lisäksi myös kipeät ja väsyneet silmät ovat nousseet kyselyissä esille. (Matisane et al., 2022)

Fyysisellä aktiivisuudella tiedetään olevan positiivinen vaikutus fyysiseen terveyteen. Etätyön myötä fyysinen aktiivisuus päivän aikana voi vähentyä, sillä työmatkat jäävät kokonaan pois. (Lunde et al., 2022) Joillekin työmatkat, työpaikalla kuljetut rappuset sekä kulkeminen lounaalle ovat olleet ainoita päivittäisiä fyysisesti aktiivisia suorituksia ja etätyön takia ne ovat jääneet pois (Mathew, 2021). Myös istumiskäyttäytyminen on lisääntynyt etätyön myötä (Lunde et al., 2022).

4.2.2 Psykososiaaliseen terveyteen vaikuttavat vaara- ja haittatekijät

Usean lähteen osalta nousi esiin niin sosiaalinen kuin ammatillinen eristäytyminen. Ammatillisella eristäytymisellä tarkoitetaan eristäytymistä työkavereista ja tätä kautta luottamus työkavereihin ja johtajiin heikkenee. Tämän takia suoriutuminen työtehtävissä on haastavampaa ja se voi aiheuttaa uupumusta. (Franken et al., 2021) Etätyö voi johtaa myös siihen, että etätyöntekijä ei osallistu samalla tavalla päätöksentekoon kuin toimistolla työskentelevät kollegat (Golden & Veiga, 2005; Vander Elst et al., 2017). Etätyö on yhdistetty myös sosiaaliseen eristäytymiseen, joka vaikuttaa psykososiaaliseen hyvin-

vointiin (Robertson et al., 2012; Matisane et al., 2022) Sosiaalisella eristäytymisellä tarkoitetaan heikentyneitä suhteita kollegoihin ja johtajiin, jonka kautta työtyytyväisyys voi kärsiä esimerkiksi sen takia, että kollegoilta ei koeta saavan tukea (Golden & Veiga, 2005). Mitä suurempi eristäytymisen tunne on, sitä suurempi ylikuormitus etätyöstä syntyy (Weinert et al., 2015).

Etätyön takia kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus on jäänyt vähiin. Kasvokkain tapahtuvalla vuorovaikutuksella on havaittu olevan stressiä helpottava vaikutus. Pandemian takia ei ole ollut mahdollista kohdata kasvokkain työkavereita, joten henkilöstön stressitasot ovat voineet nousta. (Mathew, 2021) Hoffmanin (2020) mukaan etätyöhön liittyy usein vaikeuksia yhteistyössä sekä kommunikoinnissa. Sosiaalinen vuorovaikutus etätyöntekijällä painottuu perheen ja ystävien pariin, jolloin epävirallinen, palaverien ulkopuolella tapahtuva keskustelu kollegoiden kanssa jää vähäiseksi. Tämän kautta epävirallisessa keskustelussa esille nousseet tärkeätkin aiheet voivat jäädä kuulematta. (Grant et al., 2013) Informaation huonon kulkeutumisen takia etätyössä roolien epäselvyys voi aiheuttaa sekaannuksia, mikä osaltaan vaikuttavat työhyvinvointiin (Weinert et al., 2015).

Etätyössä tasapainottelu työn ja arjen välillä on merkittävä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, sillä työpisteen ollessa kotona, työpäivät usein venyvät ja sähköposteihin vastataan vielä työajan ulkopuolellakin (Grant et al., 2013) Työpuheluita ja -sähköposteja tulee työajan ulkopuolella, etenkin kun työajat ovat joustavat ja etätyöntekijä ei työskentele normaaleina toimistoaikoina. Tämä voi lisätä stressiä työntekoon liittyen. (Franken et al., 2021) Etätyö voi laukaista jopa tunteen, ettei koskaan poistu töistä (Lunde et al., 2022). Näiden asioiden lisäksi etätyöntekijät tekevät pitkiä päiviä varmistaakseen tavoitteiden täyttymisen tai jopa ylittymisen (Robertson et al., 2012). Jaakson ja Kallaste (2010) mainitsevat, että etätyöntekijät ovat alttiimpia terveysongelmille, erityisesti siksi, että työaika on pitkittynyt ja taukoja unohdetaan pitää. Kotona tehtävään etätyöhön voivat vaikuttaa myös erilaiset häiriötekijät, kuten lapset. Voi olla haastavaa työskennellä samaan aikaan, jos kotona on pieniä lapsia. (Franken et al., 2021)

Hoffman et al. (2020) mainitsee, että etätyön yksi ongelmista on vaikeus pysyä motivoituneena. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että työpäivän sosiaaliset hetket jäävät etätyössä vähäisiksi ja kotona työskennellessä erilaiset häiriötekijät, kuten televisio voivat viedä huomion työnteolta. Vähäinen kontakti esimiehiin voi aiheuttaa motivaation puutetta, joten olisi tärkeää, että esimies olisi säännöllisesti yhteydessä etätyöntekijöihin. Epämotivoituneet työntekijät eivät useimmiten saavuta heille asetettuja tavoitteita. (Grant et al., 2013)

Etätyö voi aiheuttaa turhautumista, jos etätyötä tekevällä henkilöllä ei ole tarpeeksi mahdollisuuksia päättää työskentelypaikkaa tai -aikaa. Työtyytyväisyys on heikompaa niillä, joilla on ennalta määritelty tarkemmin tarkat säännöt etätyön suorittamiseksi. Tällöin etätyöntekijä ei pysty kotona työskennellessään mukautumaan perheen aikatauluihin, joka voi osaltaan aiheuttaa konflikteja. (Golden & Veiga, 2005) Toisaalta taas yhtäkkiä muutunut itsenäisyys työnteossa on myös yksi vaaratekijä etätyössä. Johtajien tulee olla tukemassa muutosta, jonka kautta siirtymästä saadaan hieman helpompi. (Robertson et al., 2012)

Matisane et al. (2022) mukaan etätyö lisää stressiä. Tähän voi olla syynä moni jo edellä mainittu asia. Ihminen on tasapainossa, kun hänen arvot ja osaaminen vastaavat ympäriltä tulevia tarpeita ja vaatimuksia. Mikäli näin ei kuitenkaan ole, työntekijä kokee stressiä. (Weinert et al., 2015)

5. TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄ VAARA- JA HAITTATEKIJÖIDEN ARVIOINTI ETÄTYÖYMPÄRISTÖSSÄ

Vaara- ja haittatekijöiden arviointi etätyöympäristössä ei ole kaikilla yrityksillä täysin implementoitu ja tämä voi aiheuttaa fyysisiä ja psyykkisiä ongelmia työntekijän terveydelle. Työolot kotitoimistolla voivat olla hyvinkin erilaiset, joten vaaratekijöiden tunnistaminen ja arviointi on tärkeää myös kotiympäristössä. (Matisāne et al., 2021). Työpaikan vaara- ja haittatekijöiden arviointi on yksi avaintekijöistä työhyvinvoinnin kehittämisessä. Covid-19-pandemian takia työnantajilla on ollut valtavia haasteita täyttää lakisääteiset työturvallisuusvelvoitteensa muun muassa etätyöpisteiden vaarojen arvioinnin osalta. (Matisāne et al., 2022) Etätyön vaaratekijöiden arvioiminen on hankalampaa, sillä keinot sen suorittamiseen ovat kapeampia (Matisāne et al., 2021).

5.1 Fyysisen etätyöpisteen arviointi ja ergonomia

Covid-19 on osoittanut, että vaara- ja haittatekijöiden arviointia tulee kehittää personalisoidun arvioinnin suuntaan. Kotitoimistoilla työskennellessä olot voivat olla hyvinkin erilaisia työntekijöiden välillä, joten henkilökohtaista arviointia kaivataan. Covid-19-pandemiasta johtuen etätyöpisteiden vaara- ja haittatekijöiden arviointia ei ole voitu suorittaa perinteisin keinoin paikan päällä tilannetta tarkastelemalla. (Matisāne et al., 2021) Yritykset ovat ottaneet vaarojen tarkastelemiseksi käyttöön muun muassa kuvat ja videot, jotka työntekijä voi lähettää työpisteestään (Davis et al., 2020; Matisāne et al., 2021). Tällaisessa mallissa on tärkeää antaa tarkat ohjeet kuvien ja videoiden ottamiseen, jotta niistä pystytään huomaamaan mahdolliset puutteet, jotka voivat vaaran aiheuttaa (Davis et al., 2020).

Ninnis et al. (2019) mukaan toimintaterapeutit voivat arvioida vakavasti sairaiden potilaiden kotona esiintyviä vaaroja ja tätä kautta ehkäistä tapahtuvia vahinkoja. Tutkimus on osoittanut, että terapeutit, jotka vierailivat potilaan kotona, pystyivät antamaan kaksi kertaa niin paljon neuvoja ja ehdotuksia ympäristön muokkaamiseksi kuin terapeutit sairaalakäynneillä. Kuitenkin usein rajoitteena on aika sekä matka, joten teknisten laitteiden kautta suoritettavien videopuheluiden avulla voidaan suorittaa etäkäyntejä henkilön kotona ja arvioida vaaroja. Tällä tavoin tehty arviointi on huomattavasti kustannus- sekä aikatehokkaampaa. (Ninnis et al., 2019) Näitä löydöksiä voidaan soveltaa myös työhyvinvointiin ja turvallisuuteen. Olisi suositeltavaa, että etätyöympäristöä päästäisiin arvioi-

maan paikanpäälle. Kuitenkin pandemiasta johtuen tämä ei ole ollut mahdollista. Etätyöympäristön arviointiin voidaan hyödyntää videoneuvottelulaitteita, valokuvia ja työntekijän tekemiä raportteja (Matisāne et al., 2021), samoin kuin toimintaterapiassa on hyödynnetty näitä keinoja jo ennen pandemian alkua (Ninnis et al., 2019). Tutkimus on osoittanut, että diabetes potilaille voidaan ohjeistaa insuliinin käyttö etävastaanoton kautta (Greenhalgh et al., 2018). Matisane et al. (2021) mukaan samaa metodia voitaisiin soveltaa etätyössä ohjeistettaessa työntekijöitä asentamaan työpiste ergonomisesti hyvään asentoon.

Kun työntekijältä on saatu kuvat tai videot työpisteestä, tulee niitä arvioida. Työpisteen tulisi olla ergonomisesti hyvä, mikä tarkoittaa esimerkiksi riittävän kokoista näyttöä ja sopivaa työpöytää. Etätyöpiste on usein parhaimmillaan silloin, kun se muistuttaa mahdollisimman paljon toimiston työpistettä. (Lopez-Leon et al., 2020) Kuvien ja videoiden perusteella asiantuntijat voivat arvioida sitä, kuinka paljon etätyöpiste vastaa toimiston työpistettä ja tämän arvion perusteella tehdä korjausehdotuksia työntekijälle, jotta etätyöpisteestä saataisiin ergonomisesti parempi. Kuvien ja videoiden perusteella työntekijälle tulee antaa palautetta ja kertoa kehitysehdotuksia, etenkin jos ne ovat toteuttamiskelpoisia ja edullisia toteuttaa (Davis et al., 2020).

Kuvien ja videoiden lähettämisessä vastaan voi tulla yksityisyydensuoja. Työntekijät sekä ammattiliitot voivat asettua tällaista vaarojenarviointia vastaan, joka osaltaan vaikeuttaa prosessia tai voi estää sen kokonaan. (Fairweather, 1999) Tällaisessa tilanteessa työntekijöitä voidaan pyytää täyttämään etätyön arviointiin tarkoitettu tarkistuslista työnantajalle. Liitteessä D on esitetty esimerkki tarkastuslistasta, jonka avulla etätyöympäristöä voidaan arvioida.

5.2 Psykososiaaliseen jaksamiseen liittyvä arviointi

Etätyö vaikuttaa työntekijän henkiseen jaksamiseen, sillä esimerkiksi sosiaalinen kanssakäyminen vähenee (Vander Elst et al., 2017), työn ja vapaa-ajan rajat sumenevat (Hoffman et al., 2020) ja kommunikointiongelmat kollegoiden välillä lisääntyvät (Hoffman et al., 2020; Weinert et al., 2015) Muun muassa näiden asioiden takia etätyön henkiseen hyvinvointiin liittyvää jaksamista tulee arvioida. Arviointia on mahdollista toteuttaa esimerkiksi liitteen D kaltaisten tarkastuslistojen avulla (Matisāne et al., 2021).

Psykososiaaliset vaaratekijät ovat monimutkaisia ja vaikeasti hallittavia. Tästä syystä niiden arviointi on harvoin järjestelmällistä työpaikoilla. (Kyaw-Myint et al., 2017) Pavlista et al. (2021) mukaan vain harvoissa yrityksissä on implementoitu psykososiaalisten riskien hallintajärjestelmä. Sen implementointia estävät muun muassa se, että johtajat eivät

näe psykososiaalisten riskienarvioinnilla potentiaalia terveyden edistämässä. Tämän lisäksi mielenterveyteen liittyvä stigma, ajatus siitä, että työntekijät eivät hyväksyisi tällaista arviointia sekä rajalliset resurssit ovat syynä siihen, ettei järjestelmää ole implementoitu. Joissakin tapauksissa tällainen järjestelmä ei ole edes yrityksen johtajien tiedossa. (Pavlista et al., 2021)

Tyypillisesti psykososiaalisten vaarojen arvioiminen tapahtuu kyselyiden kautta. Esimerkiksi Tanskassa kyselyt toteutetaan vertailemalla kansallista keskiarvoa tietyllä työpaikalla saatuihin vastauksiin. (Kyaw-Myint et al., 2017) Puhuttaessa psykososiaalisista tekijöistä, on ymmärrettävää, että tutkimuksessa tarvitaan myös subjektiivista dataa. Panarin et al. (2012) mukaan ISTA (Instrument for Stress-Oriented Task Analysis) on metodi, jolla saadaan yhdistetty subjektiivinen ja havaintoaineisto. Se on toimintateoria pohjainen metodi, joka mittaa stressitekijöitä ja työpaikan resursseja. Työntekijöiden subjektiivisuus korvataan tässä menetelmässä tarkkailijoiden subjektiivisuudella. Tarkkailija vastaa samoihin kysymyksiin kuin työntekijä. (Panari et al., 2012) Etätyön arviointiin tämän tyylinen menetelmä ei välttämättä ole paras mahdollinen, sillä tarkkailua voi olla haastavampi suorittaa.

COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) menetelmä on psykososiaalinen kyselylomake, joka perustuu useisiin stressitutkimuksissa vakiintuneisiin teorioihin, kuten työn ominaisuudet -malliin, toimintateoreettiseen lähestymistapaan sekä vaivannäön ja palkkion epätasapainon -malliin. (Metzler et al., 2019) Menetelmän vahvuus on se, että sitä voidaan soveltaa eri ammateissa ja aloilla. Tätä menetelmää käyttämällä on siis mahdollista tarjota työntekijöille sama vaarojen arvioinnin taso riippumatta työtehtävistä. (Llorens et al., 2020)

Suomessa on käytössä esimerkiksi Työterveyslaitoksen ParTy -kysely, jonka tarkoituksena on arvioida työyhteisön tilaa, organisaation toimivuutta ja kehittämistyön tuloksellisuutta. Tämä työkalu sopii erityisesti kehittämishankkeiden yhteyteen. (Työterveyslaitos, 2022) Etätyöskentelyyn siirtyminen voidaan ajatella jonkinlaisena kehityshankkeena, joten tämä arviointikeino voisi sopia antamaan realistista kuvaa etätyön kuormittavuudesta. Organisaation tuloksia on mahdollista vertailla yli 200 muun suomalaisen organisaation tulosten kanssa. (Työterveyslaitos, 2022)

Laadullisia ja määrällisiä tuloksia on mahdollista yhdistää esimerkiksi käyttämällä St.A.R.T -menetelmää. Menetelmässä yhdistyy kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen lähestymistapa. Työn stressitekijöitä arvioidaan organisaation olemassa olevan datan, kohdeyhtymän, kyselylomakkeella kerätyn datan ja havainnoinnin kautta muodostetun tarkastuslistan kautta. (Panari et al., 2012)

IEC 31010 (2019) standardissa määritellään erilaisia menetelmiä riskien arvioimiseksi. Menetelmät, jotka liittyvät mielipiteiden esiintuomiseen, voivat sopia psykososiaalisten vaaratekijöiden arvioimiseen. Esimerkiksi aivoriihen, haastatteluiden tai mielipidekyselyiden avulla on mahdollista selvittää työn psykososiaalisia tekijöitä. Näiden lisäksi voidaan käyttää esimerkiksi NGT -menetelmää, jossa aluksi suoritetaan tutkimus henkilöille yksittäin. Tämän jälkeen seuraa ryhmäkeskustelu, jossa jaetaan esille tulleita ajatuksia. (SFS-EN IEC 31010, 2019)

Kuten huomataan, psykososiaalisia vaaroja voidaan tunnistaa monenlaisten menetelmien avulla. Monesti tähän kuitenkin liittyy tarkastuslistat ja erilaiset kyselyt, eikä yrityksillä ole useinkaan käytössä standardoitua keinoa tunnistaa psykologisia vaaratekijöitä.

6. YHTEENVETO

6.1 Tutkimuksen tulokset

Tämän tutkimuksen ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää etätyön ominaispiirteitä. Ennen pandemiaa etätyö on perustunut vapaaehtoisuuteen, mutta pandemian myötä se muuttui useissa ammateissa pakolliseksi tartuntojen ehkäisemiseksi (Valtioneuvosto, 2020). Etätyöstä on hyvä tehdä erikseen sopimus, jossa on määritelty työnantajan ja työntekijän vastuut (Jaakson & Kallaste, 2010). Tutkimuksessa havaittiin, että etätyöskentely vaihtelee enemmänkin eri ammattien kuin toimialojen välillä ja eniten etätyöskentelyä harjoittavat tietotyötä tekevät henkilöt. (Kawaguchi & Motegi, 2021) Etätyöskentelyssä painottuu vahvasti informaatioteknologian käyttö osana työskentelyä, sillä sen kautta etätyöskentelijä voi olla yhteydessä kollegoihin (Jaakson & Kallaste, 2010). Tutkimuksessa havaittiin myös, että etätyö itsessään ei ole työhyvinvointia alentava tekijä. Se kuitenkin aiheuttaa erilaisia vaara- ja haittatekijöitä, jotka voivat alentaa työhyvinvointia. (Vander Elst et al., 2017)

Toinen tutkimuskysymys käsitteli etätyön työhyvinvointiin vaikuttavia vaara- ja haittatekijöitä. Tutkimuksessa havaittiin, että etätyön laajuudella on merkittävä rooli siinä, vaikuttavatko havaitut vaara- ja haittatekijät työhyvinvointiin negatiivisesti (Golden & Veiga, 2005; Robertson et al., 2012). Fyysiset ja psykososiaaliset tekijät ovat kuitenkin etätyössä erilaisia verrattuna lähityöhön, joten on ymmärrettävää, että niillä voi olla vaikutus työhyvinvointiin (Lunde et al., 2022). Tutkimuksen lähdeaineiston mukaan etätyön vaara- ja haittatekijöitä fyysiseen työhyvinvointiin liittyen ovat ergonomiaan liittyvät seikat, tuki- ja liikuntaelinongelmat (Robertson et al., 2012), fyysisen aktiivisuuden väheneminen (Lunde et al., 2022) sekä erilaiset ympäristötekijät, kuten melu ja valo (Matisane et al., 2021). Psykososiaaliseen terveyteen liittyviä vaaratekijöitä puolestaan ovat eristäytyminen (Franken et al., 2021), vuorovaikutukseen ja kommunikointiin liittyvät ongelmat (Vander Elst et al., 2017; Hoffman et al., 2020), tasapainottelu työn ja arjen välillä, suuremmaksi koettu työmäärä ja motivaatio-ongelmat (Grant et al., 2013). Edellä mainitut fyysiset ja psykososiaaliset tekijät lisäävät tutkimuksen mukaan stressiä työssä (Matisane et al., 2022).

Kolmas tutkimuskysymys koski vaara- ja haittatekijöiden arviointia. Tutkimustulosten perusteella havaittiin, että arvioinnin tulee olla personalisoidumpaa kuin toimistolla suoritettava arviointi, sillä etätyöpisteet voivat erota hyvinkin paljon eri työntekijöiden välillä (Ma-

tisāne et al., 2021). Fyysisten vaaratekijöiden arviointi havaittiin tutkimuksessa mahdolliseksi kuvien ja videoiden avulla, joiden perusteella työntekijälle voidaan antaa kehitysehdotuksia (Davis et al., 2020). Myös videopuheluiden avulla suoritettu arviointi nähtiin hyödylliseksi (Ninnis et al., 2019). Ongelmaksi tällaisessa kodin arvioinnissa voi kuitenkin muodostua yksityisyyden suoja (Fairweather, 1999). Psykososiaalisten vaaratekijöiden arviointiin sopivat erilaiset kyselylomakkeet (Kyaw-Myint et al., 2017) ja tarkastuslistat (Matisāne et al., 2021). Yrityksissä on kuitenkin vain harvoin käytössä systemaattinen järjestelmä psykososiaalisten vaaratekijöiden arvioimiseen (Pavlista et al., 2021).

6.2 Tulosten arviointi ja tutkimuksen rajoitukset

Tutkimuksen tekeminen oli melko monimutkainen prosessi, sillä aiheeseen tuli muutoksia prosessin aikana, jonka myötä tutkimuskysymykset muuttivat muotoaan. Tästä huolimatta tutkimuskysymyksiin onnistuttiin vastaamaan. Tutkimuksessa pyrittiin käyttämään vertaisarvioituja ja Julkaisuforumissa luokituksen saaneita lähteitä laadun takaamiseksi.

Perusteoriassa työhyvinvoinnista puhuttaessa oli hankaluuksia löytää artikkeleita, jotka käsitelisivät työhyvinvointia yleisellä tasolla. Useassa artikkelissa työhyvinvointi oli määritelty melko kapeasti. Työhyvinvoinnin määrittelyyn käytettiin myös vertaisarvioimatonta kirjaa, jonka kirjailijan tiedettiin olevan arvostettu Suomessa. Vaara- ja haittatekijöitä määriteltäessä vertaisarvioitujen artikkeleiden lisäksi käytettiin työterveys ja -turvallisuusstandardia. Standardin voidaan olettaa olevan melko luotettava lähde. Lisäksi suurin osa lähteistä oli alle 10 vuotta vanhoja julkaisuja, joten tieto on melko tuoretta ja näin sen pitäisi olla ajan tasalla.

Etätöiden ominaispiirteistä sekä työhyvinvointiin liittyvistä vaara- ja haittatekijöistä löytyi hyvin aineistoa eri tietokannoista. Tutkimukseen valitut artikkelit olivat peräisin useasta eri maasta, joten tulosten voidaan olettaa osittain olevan kulttuurista riippumattomia. Tuoreitakin artikkeleita oli runsaasti aiheeseen liittyen, joten runsaudesta johtuen kaikkien artikkelien läpikäymiseen ei ollut resursseja. Tästä syystä tutkimuksen ulkopuolelle on voinut jäädä jotakin olennaista. Toisaalta taas melko tuoreet artikkelit takaavat, sen että tieto ei ole vanhentunutta.

Lähteitä löytyi melko niukasti käsiteltäessä työhyvinvointiin liittyvää vaara- ja haittatekijöiden arviointia etätöympäristössä. Fyysisen etätöympäristön arviointiin liittyviä lähteitä löytyi jonkin verran ja niiden pohjalta saatiin käsiteltyä muutamia keinoja arvioida fyysistä työympäristöä etätöissä. Etätöiden psykososiaalisen työympäristön arvioimiseen

liittyen lähteitä ei löydetty oikeastaan ollenkaan. Lähteitä löydettiin kuitenkin käsiteltäessä psykososiaalisen työympäristön arvioimista. Tämä johti siihen, että psykososiaalisten vaaratekijöiden arviointia oli mahdollista käsitellä ainoastaan yleisellä tasolla eikä etätyökontekstissa. Toisaalta voidaan olettaa, että psykososiaalisten vaaratekijöiden arviointi ei eroa yhtä paljoa etä- ja lähityön välillä kuin fyysisten vaaratekijöiden arviointi. Tästä syystä keinot arvioida psykososiaalisia vaaratekijöitä yleisesti voivat olla päteviä myös etätyössä.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkimuksessa todettiin, että etätyö ei itsessään aiheuta ongelmia henkilöstön työhyvinvointiin liittyen, mutta se luo uudenlaisia vaara- ja haittatekijöitä, jotka voivat aiheuttaa ongelmia. Vaaratekijöiden arviointiin liittyen tutkimusta ei ollut tarjolla kovinkaan paljoa. Useat lähteet mainitsivat, että etenkin psykososiaalisten vaaratekijöiden tunnistamiseksi ei ole yrityksissä implementoitu systemaattisia järjestelmiä. Tutkimusta etätyön psykososiaalisten vaaratekijöiden arvioimiseen siis kaivataan tulevaisuudessa, sillä etätyö on tullut jäädäkseen.

Tässä tutkimuksessa saatiin selvitettyä joitakin keinoja arvioida työhyvinvointiin vaikuttavia vaara- ja haittatekijöitä. Kuitenkin vertailu eri keinojen välillä jäi vajaaksi, eikä tutkimuksessa selvinnyt parasta mahdollista keinoa vaaratekijöiden arviointiin, vaikkakin paras keino voi olla tilanteeseen sidonnainen. Lisää vertailua eri fyysisten ja psykososiaalisten arviointikeinojen käytöstä siis kaivataan, jotta yritysten olisi mahdollista tulevaisuudessa implementoida riskienhallintajärjestelmä työhyvinvointiin vaikuttavien vaara- ja haittatekijöiden tunnistamiseksi.

LÄHTEET

- Albert, A., Hallowell, M. R. & Kleiner, B. M. (2014). Experimental field testing of a real-time construction hazard identification and transmission technique. *Construction Management and Economics*, 32(10), 1000–1016. <https://doi.org/10.1080/01446193.2014.929721>
- Albert, A., Hallowell, M. R., Skaggs, M. & Kleiner, B. (2017). Empirical measurement and improvement of hazard recognition skill. *Safety Science*, 93, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.11.007>
- Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Haratau, T., Foundation, R. & Kuhn, K. (2009). *Työterveyslaitos, Helsinki 2009*. 35.
- APA. (2022). *Psychosocial*. *APA Dictionary of Psychology*. <https://dictionary.apa.org/> (2.4.2022)
- Aven, T. (2015). *Risk Analysis*. Wiley.
- Aven, T. & Krohn, B. S. (2014). A new perspective on how to understand, assess and manage risk and the unforeseen. *Reliability Engineering & System Safety*, 121, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.res.2013.07.005>
- Aven, T., Renn, O. & Rosa, E. A. (2011). On the ontological status of the concept of risk. *Safety Science*, 49(8), 1074–1079. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.04.015>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Davis, K. G., Kotowski, S. E., Daniel, D., Gerding, T., Naylor, J. & Syck, M. (2020). The Home Office: Ergonomic Lessons From the “New Normal.” *Ergonomics in Design*, 28(4), 4–10. <https://doi.org/10.1177/1064804620937907>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2008). *E-Fact 33-Risk Assessment for Teleworkers*.
- Fairweather, N. B. (1999). Surveillance in Employment: The Case of Teleworking. *Journal of Business Ethics*, 22(1), 39–49. <https://doi.org/10.1023/A:1006104017646>
- Fink, Arlene. (2005). *Conducting research literature reviews: From the Internet to paper* (2. ed.). Sage.
- Fox, M. A., Spicer, K., Chosewood, L. C., Susi, P., Johns, D. O. & Dotson, G. S. (2018). Implications of applying cumulative risk assessment to the workplace. *Environment International*, 115, 230–238. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2018.03.026>
- Franken, E., Bentley, T., Shafaei, A., Farr-Wharton, B., Onnis, L. & Omari, M. (2021). Forced flexibility and remote working: Opportunities and challenges in the new normal. *Journal of Management and Organization*, 27(6), 1131–1149. <http://dx.doi.org/10.1017/jmo.2021.40>

- Golden, T. D. & Veiga, J. F. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management*, 31(2), 301–318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Grant, C. A., Wallace, L. M. & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Greenhalgh, T., Shaw, S., Wherton, J., Vijayaraghavan, S., Morris, J., Bhattacharya, S., Hanson, P., Campbell-Richards, D., Ramoutar, S., Collard, A. & Hodgkinson, I. (2018). Real-World Implementation of Video Outpatient Consultations at Macro, Meso, and Micro Levels: Mixed-Method Study. *Journal of Medical Internet Research*, 20(4), e150. <https://doi.org/10.2196/jmir.9897>
- Hoffman, K. E., Garner, D., Koong, A. C. & Woodward, W. A. (2020). Understanding the Intersection of Working from Home and Burnout to Optimize Post-COVID19 Work Arrangements in Radiation Oncology. *International Journal of Radiation Oncology*Biophysics*, 108(2), 370–373. <https://doi.org/10.1016/j.ijrobp.2020.06.062>
- Jaakson, K. & Kallaste, E. (2010). Beyond flexibility: Reallocation of responsibilities in the case of telework. *New Technology, Work, and Employment*, 25(3), 196–209. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2010.00248.x>
- Jones, D. A. (1992). *Nomenclature for Hazard and Risk Assessment in the Process Industries*. IChemE.
- Kawaguchi, D. & Motegi, H. (2021). Who can work from home? The roles of job tasks and HRM practices. *Journal of the Japanese and International Economies*, 62, 101162. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2021.101162>
- Krug, H., Haslam, S. A., Otto, K. & Steffens, N. K. (2021). Identity Leadership, Social Identity Continuity, and Well-Being at Work During COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2021.684475>
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J. & Vainio, H. (2008). Leadership, Job Well-Being, and Health Effects—A Systematic Review and a Meta-Analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(8), 904–915. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31817e918d>
- Kyaw-Myint, S. M., Strazdins, L., Clements, M., Butterworth, P. & Gallagher, L. (2017). A method of identifying health-based benchmarks for psychosocial risks at work: A tool for risk assessment. *Safety Science*, 93, 143–151. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.11.016>
- Lanne, M. & Heikkilä, J. (2016). *Uutta riskien arviointiin! Tietopohjan merkitys ja uudistamisen keinot*. In VTT TECHNOLOGY 279: Vol. VTT Techno. Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy. 45.
- Llorens, C., Pérez-Franco, J., Oudyk, M., Berthelsen, H., Dupret, E., Nübling, M., Burr, H. & Moncada, S. (2020). *COPSOQ III. Guidelines and questionnaire*. COPSOQ International Network. <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSOQ-network-guidelines-an-questionnaire-COPSOQ-III-180821.pdf> (8.5.2022).
- Lopez-Leon, S., Forero, D. A. & Ruiz-Díaz, P. (2020). Recommendations for working from home during the COVID-19 pandemic (and beyond). *Work*, 66(2), 371–375. <https://doi.org/10.3233/WOR-203187>

- Lunde, L.-K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., Mohr, B., & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: A systematic review. *BMC Public Health*, 22(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>
- Malhotra, A., Majchrzak, A. & Rosen, B. (2007). Leading Virtual Teams. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 60–70. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.24286164>
- Manka, M.-Liisa. (2011). *Työnilo*. WSOYpro.
- Martínez, L. P. A., Martínez, M. C. A. & Martínez, S. C. A. (2020). Safety and health at work management model for autonomous telework in Colombia. *SIGNOS*, 12(2), 95. <https://doi.org/10.15332/24631140.5939>
- Mathew, R. (2021). Rammya Mathew: Is home working bad for our health? *The BMJ*, 372. Scopus. <https://doi.org/10.1136/bmj.n333>
- Matisāne, L., Paegle, L., Akūlova, L. & Vanadžiņš, I. (2021). Challenges for workplace risk assessment in home offices—Results from a qualitative descriptive study on working life during the first wave of the COVID-19 pandemic in Latvia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20). Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010876>
- Matisane, L., Paegle, L., Vanadzins, I. & Linde, A. A. (2022). Lack of workplace risk assessment as a predictor of adverse health effects for teleworkers—Results from the survey on Life with COVID-19 in Latvia. *SHS Web of Conferences*, 131, 01006. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202213101006>
- Metzler, Y. A., von Groeling-Müller, G. & Bellingrath, S. (2019). Better safe than sorry: Methods for risk assessment of psychosocial hazards. *Safety Science*, 114, 122–139. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.01.003>
- Mills, J. E., Wong-Ellison, C., Werner, W. & Clay, J. M. (2001). Employer Liability for Telecommuting Employees. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 48–59. <https://doi.org/10.1177/0010880401425005>
- Nagel, L. (2020). The influence of the COVID-19 pandemic on the digital transformation of work. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9/10), 861–875. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0323>
- Ninnis, K., Van Den Berg, M., Lannin, N. A., George, S. & Laver, K. (2019). Information and communication technology use within occupational therapy home assessments: A scoping review. *British Journal of Occupational Therapy*, 82(3), 141–152. <https://doi.org/10.1177/0308022618786928>
- Pakka, J. & Rätty, T. (2010). *Työstä hyvinvointia*. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf (25.3.2022)
- Panari, C., Guglielmi, D., Ricci, A., Tabanelli, M. & Violante, F. (2012). Assessing and improving health in the workplace: An integration of subjective and objective measures with the STress Assessment and Research Toolkit (St.A.R.T.) method. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-7-18>
- Pavlista, V., Angerer, P. & Diebig, M. (2021). Barriers and drivers of psychosocial risk assessments in German micro and small-sized enterprises: A qualitative study with owners and managers. *BMC Public Health*, 21(1), 1376. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11416-1>
- Rausand, M. & Haugen, S. (2020). *Risk Assessment: Theory, Methods, and Applications* (1st ed.). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119377351>

- Reiman, A., Pekkala, J., Väyrynen, S., Putkonen, A. & Forsman, M. (2013). *Delivery Truck Drivers' and Stakeholders' Video-Assisted Analyses of Work Outside the Truck Cabs*. 13.
- Robertson, M. M., Schleifer, L. M. & Huang, Y. (2012). Examining the macroergonomics and safety factors among teleworkers: Development of a conceptual model. *Work*, 41, 2611–2615. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1029-2611>
- SFS-EN IEC 31010. (2019). *Risk management. Risk assessment techniques*.
- SFS-ISO45001. (2018). *Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät. Vaatimukset ja niiden soveltamishojeita. Helsinki, Suomen Standardisoimisliitto SFS ry., 94*.
- Sinisammal, J., Belt, P., Autio, T., Harkonen, J. & Mottonen, M. (2011). Tilanneherkkä työhyvinvoinnin johtamismalli. *Premissi*, 4, 28–35.
- STM. (2022). *Työhyvinvointi. Sosiaali- ja Terveysministeriö. Saatavilla: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> (18.3.2022)*.
- Sun, C., Hon, C. K. H., Way, K. A., Jimmieson, N. L. & Xia, B. (2022). The relationship between psychosocial hazards and mental health in the construction industry: A meta-analysis. *Safety Science*, 145. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105485>
- Superfast Cornwall. (2017). *Homeworking Self Assessment Checklist*. 3.
- Taser, D., Aydin, E., Torgaloz, A. O. & Rofcanin, Y. (2022). An examination of remote e-working and flow experience: The role of technostress and loneliness. *Computers in Human Behavior*, 127, 107020. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107020>
- TEPA-termipankki. (2022). *Erikoisalojen sanasto- ja sanakirjakokoelma. Työhyvinvointi. <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/ty%C3%B6hyvinvointi> (21.3.2022)*
- Terry, P. E. (2022). Well-Being and Evolving Work Autonomy: The Locus of Control Construct Revisited. *American Journal of Health Promotion*, 36(4), 593–596. <https://doi.org/10.1177/08901171221081786>
- Terveyskirjasto. (2016). *Psykososiaalinen*. Duodecim Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt02788> (2.4.2022)
- THL. (2022). *Mitä toimintakyky on? Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on> (22.3.2022)*
- Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. (2016). *Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla*. 114.
- Työterveyslaitos. (2022). *Parempi Työyhteisö (ParTy) -kysely | Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/palvelut/tyoyhteison-toimivuus-ja-hyvinvointi/parempi-tyoyhteiso-party-kysely> (8.5.2022)*.
- Työturvallisuuskeskus. (2022). *Etätyössä turvallisesti—Etätyöstä sopiminen ja hyvät käytännöt. Työturvallisuuskeskus. Saatavilla: https://ttk.fi/oppaat_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti#etatyosta_sopiminen_ja_hyvät_kaytannot_5 (17.3.2022)*.
- Työturvallisuuslaki. (2002). 738/2002. 8§ *Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite*.
- Valtioneuvosto. (2020, March 16). *Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirusilanteen vuoksi. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirusilanteen-vuoksi>*

- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van Den Broeck, A., Baillien, E. & Godderis, L. (2017). Not Extent of Telecommuting, but Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), e180–e186. Scopus. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001132>
- Weinert, C., Maier, C. & Laumer, S. (2015). *Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress*. 16.
- Wolke, T. (2017). *Risk Management*. Walter de Gruyter GmbH. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/tampere/detail.action?docID=5144613>

LIITE A: HAKULAUSEKKEET

Taulukko 2: Hakulausekkeet ja niitä vastaavat tulokset tietokannoittain ennen rajauksia

Hakulauseke	Scopus	Andor	Web of Science
("wellbeing" OR "occupational safety") AND "remote work"	36	7621	26
("hazard identification" OR "hazard evaluation" OR "hazard analysis") AND ("remote work" OR telework OR "e-work" OR ework OR telecommuting OR "working from home")	1	561	0
hazard AND ("remote work" OR "e-work" OR telecommuting OR telework OR "working from home")	57	14727	10
"risk assessment" AND (telework OR "e-work" OR "remote work")	27	4147	7

LIITE B: TULOSOSION KESKEISIMMÄT LÄHTEET

Taulukko 3: Tulososion keskeisimmät lähteet julkaisijan sukunimen mukaan aakkosjärjestyksessä

Julkaisija(t)	Julkaistu-vuosi	Teoksen nimi	Ydinsisältö
Davis et al.	2020	The Home Office: Ergonomic Lessons From the “New Normal.”	Keinoja arvioida etätyön fyysisiä vaaratekijöitä
Fairweather	1999	Surveillance in Employment: The Case of Teleworking.	Teknologian hyödyntäminen etätyössä. Etätyön vaara- ja haittatekijöiden arvioinnin ongelmallisuus.
Franken et al.	2021	Forced flexibility and remote working: Opportunities and challenges in the new normal.	Etätyön nopean implementoinnin vaikutukset ja etätyön vaara- ja haittatekijät. Etätyön vaikutukset, kun se on muuttunut pakolliseksi pandemian ehkäisemisen takia.
Golden & Veiga	2005	The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings.	Etätyön ja työtyytyväisyyden välisen yhteyden selvittäminen. Etätyön vaara- ja haittatekijät: eristäytyminen, turhautuminen kapeaan vapauteen etätyössä
Grant et al.	2013	An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker’s job effectiveness, well-being and work-life balance.	Etätyön vaikutukset työn ja vapaaajan tasapainoon, tehokkuuteen ja hyvinvointiin. Psykososiaaliset tekijät etätyössä.
Hoffman et al.	2020	Understanding the Intersection of Working from Home and Burnout to Optimize Post-COVID19 Work Arrangements in Radiation Oncology.	Etätyön vaara- ja haittatekijät: häiriötekijät kotona, kommunikointi-ongelmat, motivaatio-ongelmat, tasapainottelu työn ja arjen välillä.
IEC 31010	2019	<i>Risk management. Risk assessment techniques.</i>	Erilaisia menetelmiä riskien arviointiin. Aivoriihi, haastattelut, mielipide kyselyt, NGT -menetelmä.
Jaakson & Kallaste	2010	Beyond flexibility: Reallocation of responsibilities in the case of telework.	IT:n hyödyntäminen etätyössä, työnantajan vastuut etätyössä. Etätyön vaara- ja haittatekijät: korkeampi työmäärä, taukojen pitäminen unohtuu.
Kawaguchi & Motegi	2021	Who can work from home? The roles of job tasks and HRM practices.	Etätyön ominaispiirteet.
Kyaw-Myint et al.	2021	A method of identifying health-based benchmarks for psychosocial risks at work: A tool for risk assessment.	Keinoja psykososiaalisten riskienarviointiin
Lopez-Leon et al.	2020	Recommendations for working from home during the COVID-19 pandemic (and beyond).	Suosituksia etätyön toteuttamiseen ja toteuttamisen arvioimiseen. Työpisteen ergonomian arviointi.
Lunde	2022	The relationship between telework from home and employee health: A systematic review.	Etätyön vaara- ja haittatekijät: ergonomia, fyysisen aktiivisuuden väheneminen, tasapainottelu työn ja arjen välillä

Martinez et al.	2020	Safety and health at work management model for autonomous telework in Colombia.	Etätöön hyödyt ja haitat, etätöotavat, työolot, johtajuus ja elämälaatu
Mathew	2021	Is home working bad for our health?	Etätöön vaara- ja haittatekijät: fyysinen aktiivisuus, kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus
Matisane et al.	2021	Challenges for workplace risk assessment in home offices—Results from a qualitative descriptive study on working life during the first wave of the COVID-19 pandemic in Latvia.	Etätöön vaara- ja haittatekijät: ergonomia, ympäristötekijät. Fyysisen etätöopisteen arviointi.
Matisane et al.	2022	Lack of workplace risk assessment as a predictor of adverse health effects for teleworkers—Results from the survey on Life with COVID-19 in Latvia.	Etätöön vaara- ja haittatekijät. Etätööntekijöiden työpisteiden riskienarvioinnin hankaluudet pandemiasta johtuen.
Metzler et al.	2019	Better safe than sorry: Methods for risk assessment of psychosocial hazards.	Psykososiaalisten riskienarvointikeinot, COPSOQ kyselylomake
Ninnis et al.	2019	Information and communication technology use within occupational therapy home assessments: A scoping review.	Informaatioteknologian käyttö toimintaterapiassa arvioidessa vaaratekijöitä potilaan kotona.
Panari et al.	2012	Assessing and improving health in the workplace: An integration of subjective and objective measures with the STress Assessment and Research Toolkit (St.A.R.T.) method.	ISTA ja St.A.R.T -menetelmät psykososiaalisten riskien arviointiin.
Pavlista et al.	2021	Barriers and drivers of psychosocial risk assessments in German micro and small-sized enterprises: A qualitative study with owners and managers.	Psykososiaalisten riskienarvioinnin esteet ja ajurit
Robertson et al.	2012	Examining the macroergonomics and safety factors among teleworkers: Development of a conceptual model.	Etätöön vaara- ja haittatekijät: ergonomia, tuki- ja liikuntaelinongelmat, eristäytyminen, vuorovaikutuksen puute, korkeampi työ määrä, muutokset työnteon itsenäisyydessä, tasapainottelu työn ja arjen välillä
Työterveyslaitos	2022	<i>Parempi Työyhteisö (ParTy) -kysely</i>	ParTy -menetelmä psykososiaalisten riskien arviointiin
Vander Elst et al.	2017	Not Extent of Telecommuting, but Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being	Etätöön ja työhyvinvoinnin välinen yhteys. Mitkä työn ominaispiirteet vaikuttavat etätöön ja työhyvinvoinnin yhteyteen.
Weinert et al.	2015	<i>Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress.</i>	Etätöön vaara- ja haittatekijät, etätöön ominaispiirteet, yhteys etätöön ja työperäisen stressin välillä.

LIITE C: ETÄTYÖN VAARA- JA HAITTATEKIJÄT

Taulukko 4: Etätyön työhyvinvointiin vaikuttavat vaara- ja haittatekijät

	Etätyön vaara- ja haittatekijä työhyvinvointiin liittyen	Tekijät	Vuosi	
Fyysiseen terveyteen vaikuttava	Ergonomia	Robertson et al.	2012	
		Matisane et al.	2021	
		Lunde et al.	2022	
	Tuki- ja liikuntaelin ongelmat	Robertson et al.	2012	
		Matisane et al.	2022	
	Fyysisen aktiivisuuden väheneminen	Grant et al.	2013	
		Mathew	2021	
		Lunde et al.	2022	
		Ympäristötekijät (valot, melu, lämpötila)	Matisane et al.	2021
	Psykososiaaliseen terveyteen vaikuttava	Ammatillinen eristäytyminen	Golden & Veiga	2005
Vander Elst et al.			2017	
Franken et al.			2021	
Sosiaalinen eristäytyminen		Golden & Veiga	2005	
		Robertson et al.	2012	
		Weinert et al.	2015	
		Franken et al.	2021	
		Matisane et al.	2022	
Häiriötekijät kotona		Hoffman et al.	2020	
		Franken et al.	2021	
Kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen puute		Robertson et al.	2012	
		Vander Elst et al.	2017	
		Mathew	2021	
Kommunikointiongelmät		Grant et al.	2013	
		Weinert et al.	2015	
	Hoffman et al.	2020		
Korkeampi työmäärä/pidempi päivä	Jaakson & Kallaste	2010		
	Robertson et al.	2012		
	Grant et al.	2013		
	Weinert et al.	2015		
	Franken et al.	2021		
Motivoituminen työntekoon	Grant et al.	2013		
	Hoffman et al.	2020		
	Muutokset työnteon itsenäisyydessä	Robertson et al.	2012	
	Stressin lisääntyminen	Weinert et al.	2015	

	Matisane et al.	2022
Tasapainottelu työn ja arjen välillä	Robertson et al.	2012
	Grant et al.	2013
	Weinert et al.	2015
	Hoffman et al.	2020
	Franken et al.	2021
	Lunde et al.	2022
	Matisane et al.	2022
Taukojen pitäminen unohtuu	Jaakson & Kallaste	2010
Turhautuminen kapeaan etätöön vapauteen	Golden & Veiga	2005
Vähemmän osallistumista päätöksentekoon	Vander Elst et al.	2017

LIITE D: TARKASTUSLISTA ETÄTYÖN VAARA- JA HAITTATEKIJÖIDEN TUNNISTAMISEN AVUKSI

Taulukko 5: Tarkastuslista etätyön vaara- ja haittatekijöiden tunnistamiseen. Mukailten (European Agency for Safety and Health at Work, 2008; Superfast Cornwall, 2017)

Teema	Kysymys	Kyllä	Ei	Jos ei, niin avaa asiaa
Laitteet yleisesti	Ovatko laitteet kunnossa?			
	Oletko saanut ohjeistuksen laitteiden käyttöön?			
	Onko laitteissa suojaimet, jos niissä kuuluisi sellaiset olla?			
Työympäristö	Onko valoitus, ilmanvaihto ja lämmitys sopivia			
	Onko riittävästi tilaa työskennellä?			
	Onko sinulla tila rauhalliseen työskentelyyn?			
	Pystytkö suojautumaan melulta työskennellessäsi?			
	Vahvista, ettei työhuoneessasi ole fyysisiä vaaroja, jotka voivat aiheuttaa kompastumisen tai kaatumisen, kuten johtoja lattialla			
Fyysiset työtehtävät	Onko sinua ohjeistettu tilanteissa, jossa tulee nostaa painavia esineitä			
	Vahvista, ettet joudu nostamaan painavia esineitä esim. pöydän yli tai korkealle hyllylle			
Työasema	Onko silmäsi testattu, jos sinulla on räsitusta silmissä?			
	Toimiiko näyttösi moitteettomasti (ilman välkkymistä tms)?			

	Pystyykö näytöltä näkemään selvästi yksityiskohdatkin?			
	Pystytkö säätämään näytön korkeutta?			
	Pystytkö säätämään työpöydän korkeutta?			
	Pystytkö säätämään tuolin korkeutta ja selkänojan asentoa?			
	Onko näppäimistön edessä tilaa, jotta ranteet saa tuettua?			
	Onko pöydän alla riittävästi tilaa, jotta jalat voivat liikkua?			
Etätyö yksin	Vahvista, ettei yksintyöskentelyyn ole estettä.			
	Onko työpisteellesi suoritettu yksilöllinen arviointi?			
	Oletko lukenut HSE:n ohjeen etätyöskentelyyn?			
Tapaturmat	Oletko saanut ohjeistuksen tapaturmista ilmoittamiseen?			
	Onko sinulla ensiapulaukku?			
Järjestelyt	Onko tehtävät ja vastuut määritetty selkeästi etätyöntekijän ja toimistolla työskentelevien kollegoiden välillä?			
	Onko etätyöstä tehty sopimus?			
	Onko työntekijälle järjestetty tauot?			
	Onko riittävästi tiimin välisiä tapauksia?			
	Onko mahdollista säätää työskentelyaikoja?			
	Informoidaanko etätyöntekijää riittävästi organisaation muutoksista?			

	Onko työpisteeltäsi turvallinen poistumisreitti?			
Psykososiaaliset tekijät	Tunnetko olosi eristäytyneeksi?			
	Pystytkö erottamaan työn ja vapaa-ajan?			
	Kaipaako säännöllistä yhteyttä muihin työntekijöihin?			
	Kaipaako suoraa palautetta esimieheltä tai kollegoilta?			
	Tuntuuko, että kollegat hyväksyvät etätyöjärjestelysi?			
	Onko sinulla tarpeeksi vapaa-aikaa työpäivän jälkeen?			