



Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus  
Närings-, trafik- och miljöcentralen  
Centre for Economic Development, Transport and the Environment

## **TYÖHYVINVOINTIA DIGIAJASSA JA KORONAVUOSI**



# Taustaa

- Työhyvinvointia digiajassa – Lapin aluepilotissa toteutettiin 17.3-15.4.2021 välisenä aikana webropol -kysely
- Kyselyn osoitus on vastaava kuin 2019 syksyllä toteutetussa kyselyssä
- Vertailun tekee erityisen mielenkiintoiseksi se, että vastaajat ovat osallistuneet ensimmäisen kerran kyselyyn ennen korona-aikaa. Nyt raportoitavaan kyselytuloksiin taas vastattiin vuosi koronan ilmestymisestä
- Kyselyyn vastasi 249 henkilöä eri lappilaisista organisaatioista painottuen kuntasektorille
- Vastauksista esiin nousseet teemat: yleinen työhyvinvoinnin kehittyminen, vuorovaikutus ja työturvallisuus



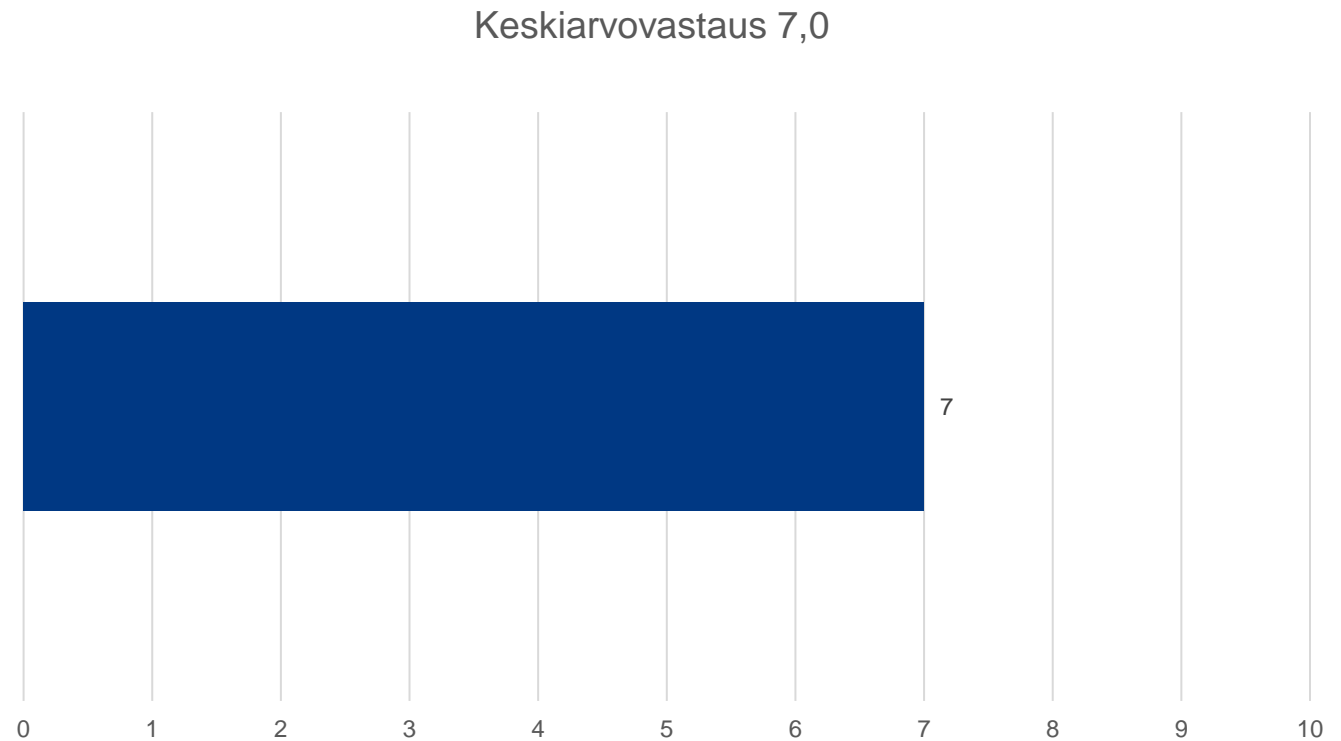
## Työhyvinvoinnin yleisarvosana

Keskiarvovastaus 7,0

- Etätöitä ja hybriditöitä (7,3) tekevillä korkeampi kuin
- työpaikalla töitä tekevillä (6,8)

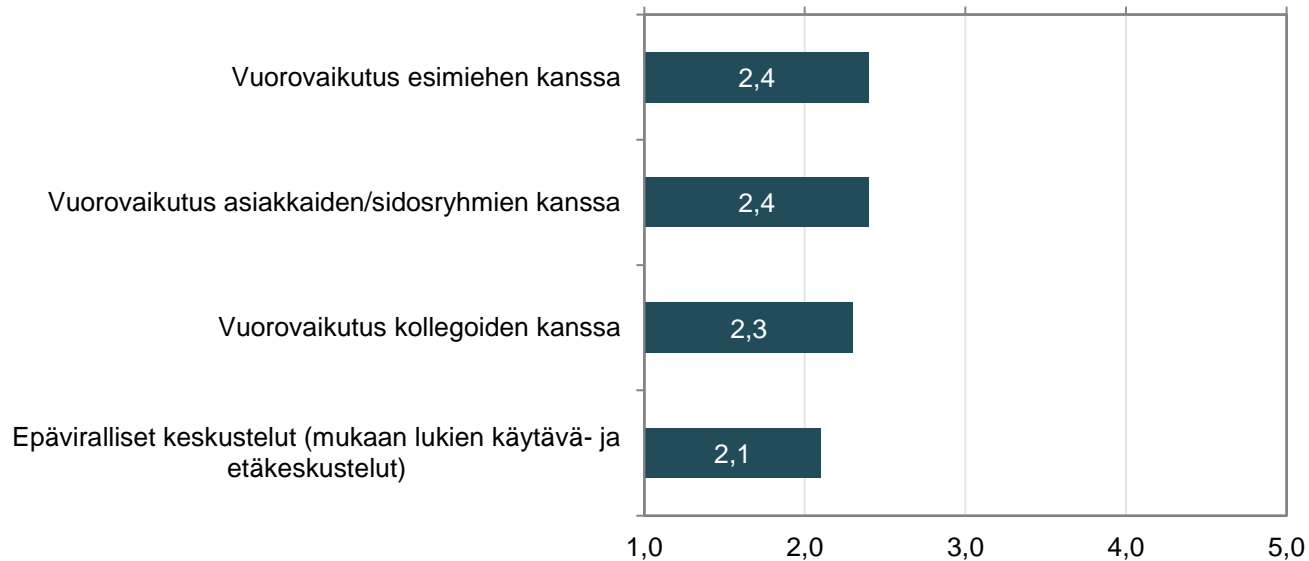
Työhyvinvointi on käänntynyt myös TTL:n tutkimuksen mukaan laskuun korona-aikana

<https://www.ttl.fi/suomalaisten-tyohyvinvointi%E2%80%AFkaantyi-laskuun-koronan-pitkittyessa/>





Vuorovaikutus korona-aikana työyhteisössäsi. Seuraavissa väittämässä kysytään vuorovaikutustilanteiden kehittymisestä korona-aikana. Fyysisten kohtaamisten rajoittaminen on ollut keskeinen teema koronaviruksen leviämisen ehkäisyssä. Miten tämä on vaikuttanut vuorovaikutustilanteisiin työyhteisössäsi?



1 = vähentynyt huomattavasti, 2 = vähentynyt jonkin verran, 3 = pysynyt ennallaan,  
4 = lisääntynyt jonkin verran, 5 = lisääntynyt huomattavasti

Selvityksen mukaan vuorovaikutus on vähentynyt:

Kollegoiden kesken  
Esimiehen kanssa  
Asiakkaiden ja sidosryhmien kesken  
(vähiten etätöitä tekevillä)  
Epäviralliset keskustelut vähentyneet eniten

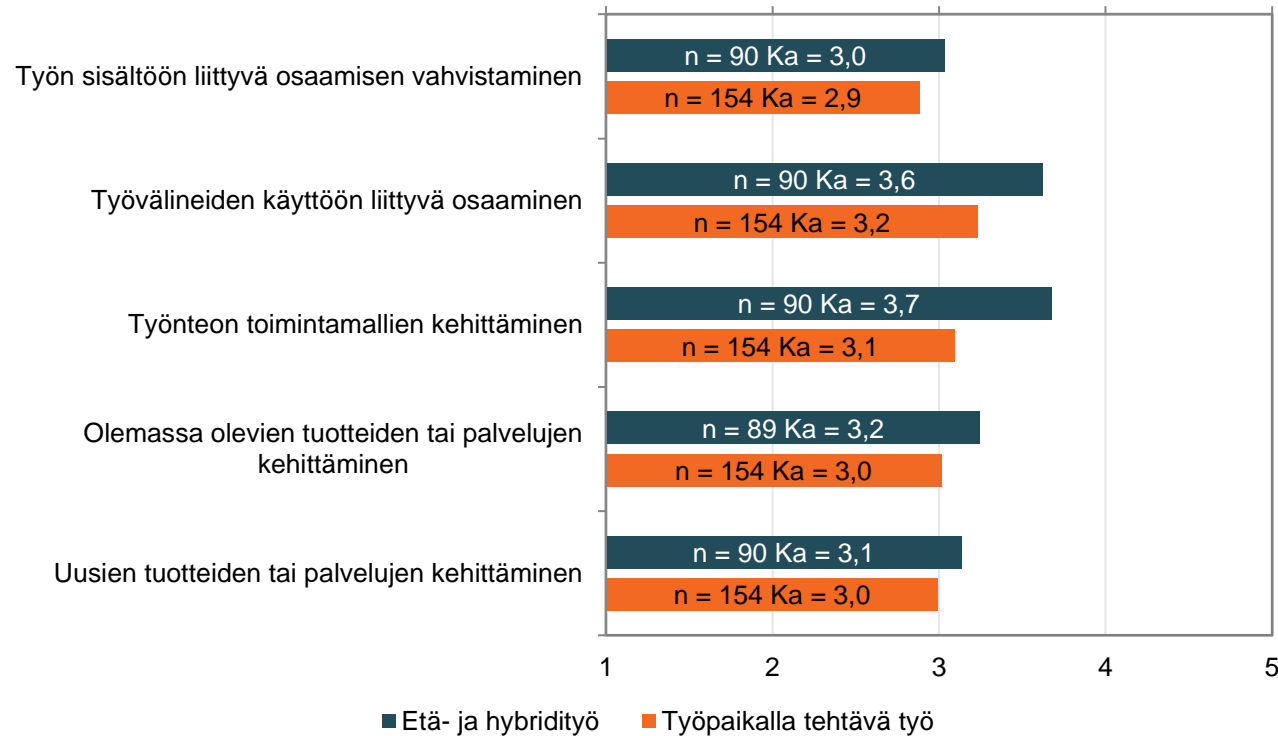
→Vuorovaikutus vähentynyt kauttaaltaan korona-aikana verrattuna edeltävään aikaan

→Mikä vaikutus näillä tekijöillä on työhyvinvointiin ja myös organisaation tuloksellisuuteen?

→Tätä tulee miettiä, minkälaisilla välineillä tähän voisi vaikuttaa?



**Osaamisen, tuotteiden ja palvelujen kehittäminen työyhteisössäsi korona-aikana. Etätyöllä on ollut vaikutusta totuttuihin työnteon tapoihin. Arvioi tässä yhteydessä, miten oma työhön liittyvä osaamisesi ja oppimisesi sekä työyhteisössä tapahtuva tuotteiden ja palveluiden kehitystyö on muuttunut.**



Selvityksen mukaan osaamisen kehittämiseen liittyen näkemusero on melko suuri, onko työn teon malli etä- ja hybridi vai työpaikalla tehtävä työn teon malli:

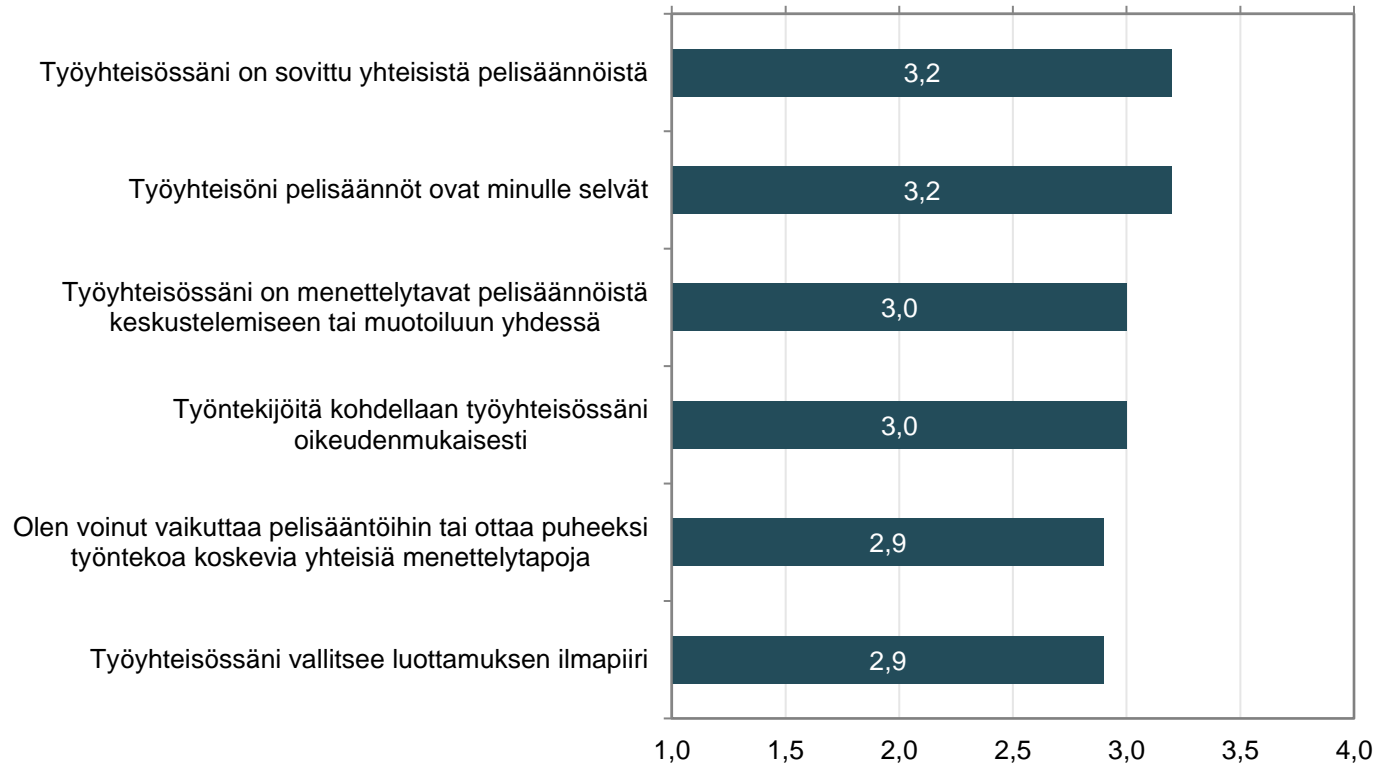
- Suurin ero työnteon toimintamallien kehittämisellä
- Iso ero myös työvälineiden käyttöön liittyvällä osaamisella ja sen kehitymisellä
- Hybridi- ja etätyön tekijöillä myös korkeampi työhyvinvointiarvosana

**1 = vähentynyt huomattavasti, 2 = vähentynyt jonkin verran, 3 = pysynyt ennallaan, 4 = lisääntynyt jonkin verran, 5 = lisääntynyt huomattavasti**



## Työelämän pelisäännöt ja luottamus työyhteisössä korona-aikana.

Työelämän pelisäännöillä tarkoitetaan työyhteisöissä vallitsevia käytäntöjä ja sovittuja toimintatapoja, joihin työyhteisössä on mahdollista vaikuttaa. Nämä voivat liittyä esimerkiksi etätyökäytäntöihin, yhdenmukaiseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun sekä siihen, miten asioita työyhteisössäsi tehdään. Lainsäädännön ja työehtosopimusten piiriin kuuluvat asiat ja niihin vaikuttaminen eivät ole tässä yhteydessä tarkoitettuja työelämän pelisääntöjä.



1 = Täysin eri mieltä, 2 = Jokseenkin eri mieltä,  
3 = Jokseenkin samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä

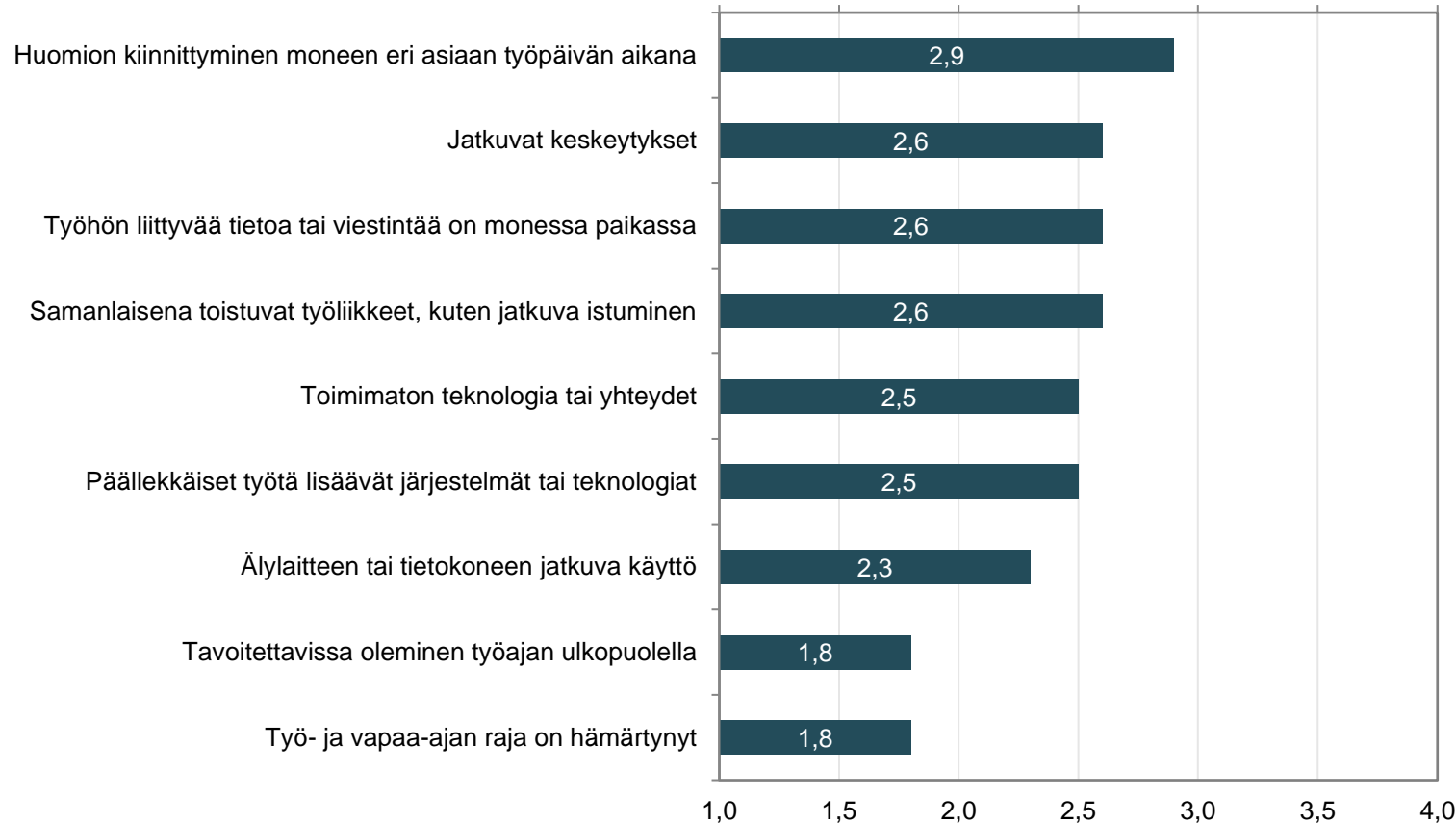
"On keskusteltu että etäpalaveriinkin keskitytään eikä tehdä samalla muuta. Arvostetaan muiden työaika ja saavutaan palaveriin ajoissa."

"Etätyöhön on sovittu käytänteet. Työvälineitä on pyritty pitämään mukana, mutta paljon tullut ns. tekemällä oppien eikä kaikkiin etätyöhön asioihin ole vielä löytynyt ratkaisuja tai on pitänyt löytää oma tapa."

"Koronavuosi on tuonut mukanaan uusia pelisääntöjä joita on otettu vastaan aina asioiden tullessa eteen. Mm. rajoitukset asiakastapaamisissa, suojautuminen koronalta sekä etätöiden tekeminen."



## Arvioi, miten paljon seuraavat digitalisaatioon usein liitettävät haasteet tai kuormitustekijät haastavat työhyvinvointiasi työssäsi.



1 = ei ollenkaan, 2 = jonkin verran, 3 = melko paljon, 4 = erittäin paljon

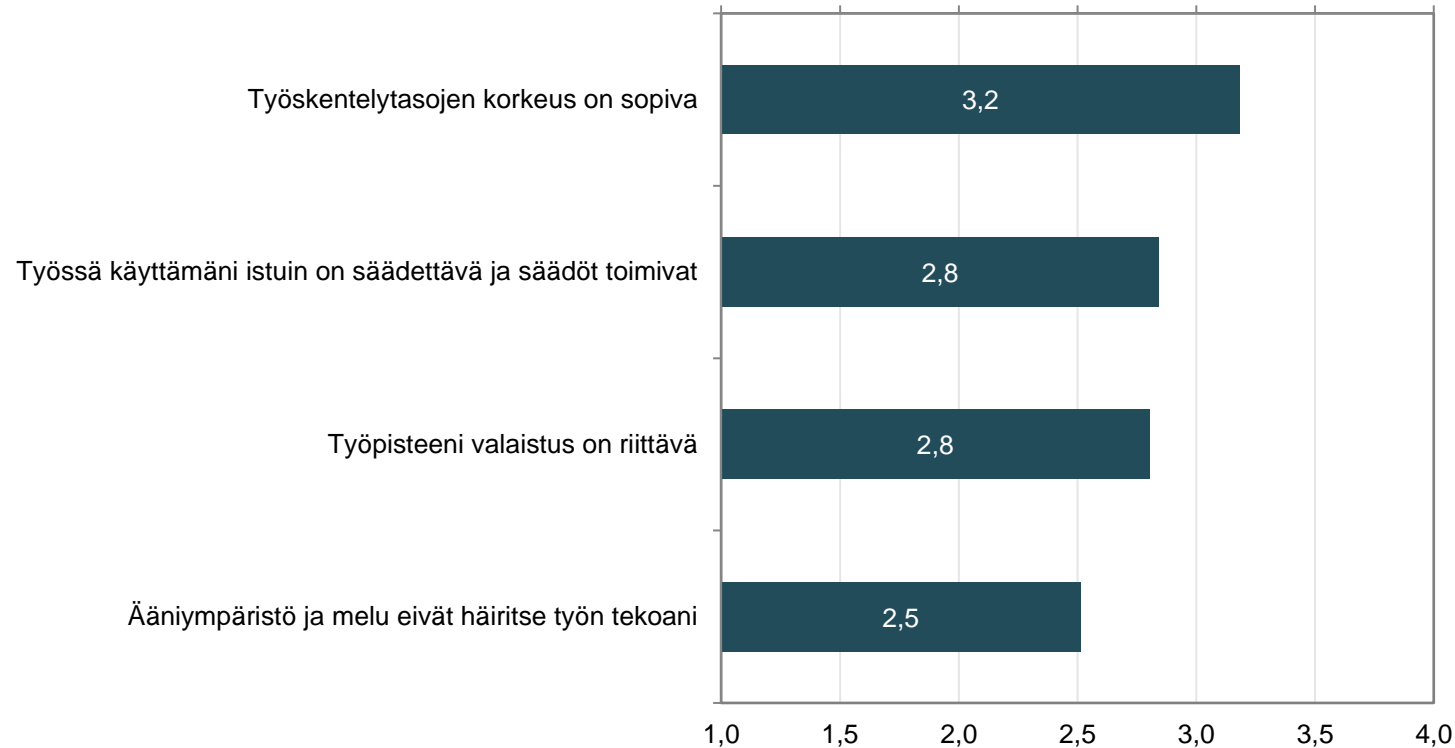
### Vertailutietoa vuoden 2019 tuloksiin:

- Yleisesti ottaen digitalisaatioon liitettävien haasteiden ja kuormitustekijöiden vaikutus vähentynyt, pois lukien:
  - samanlaisena toistuvat liikkeet (etä- ja hybridi 3,1 – työpaikalla työtä tekeillä 2,3)
  - päällekkäiset työtä lisäävät järjestelmät
  - toimimaton teknologia tai yhteydet
- Työyhteisöissä totuttu erilaisiin työnteon toimintatapoihin koronan aikana?
- Etenkin etä- ja hybridityöntekijöitä haastaa samanlaisena toistuvat työliikkeet, kuten jatkuva istuminen
  - Etä- ja hybridityöntekijöillä enemmän haasteita ergonomiassa (seuraava dia)

→ Samanlaisena toistuvat liikkeet ja huono ergonomia haastavat etenkin etätöiden tekijöitä!



## Ergonomia ja työympäristö



1 = Täysin eri mieltä, 2 = Jokseenkin eri mieltä, 3 = Jokseenkin samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä

- Etä- ja hybridityöntekijöillä ergonomian kanssa enemmän haasteita kuin paikan päällä työskentelevillä

”Hybridimalli sopii minulle erinomaisesti, jaksamista verottaa oikeastaan vain etätöiden huono työergonomia”

- Pois lukien ääniympäristö etä- ja hybridityöntekijöillä työntekijäystävällisempi





## YHTEENVETO

- Työhyvinvointi vastaajien keskuudessa hieman laskenut – linjassa valtakunnallisen ilmiön kanssa
- Yleinen huomio etä- ja hybridi vs työpaikalla työtä tekevien välillä on:
  - työhyvinvointi etä- ja hybriditekijöillä on korkeampi
  - osaamisen kehittäminen korkeampi
- Työergonomiassa haasteita, etenkin etätyöntekijöillä
  - samankaltaiset liikkeet kuten istuminen kuormittaa
  - puutteita työnteon välineissä
  - huolestuttava yhtälö
- Vuorovaikutus vähentynyt:
  - Työntekijöiden kesken
  - Työntekijän ja esihenkilön välillä
  - Työntekijän ja asiakkaiden välillä (toki vastaajien painotus selvästi kuntaorganisaatioissa)
- Näitä asioita on huomioitu kehittämishankkeissa ja jatkossakin tarve esim. yrittäjien vuorovaikutusten lisäämiseen, vertaistuki ja yhdessä tekemisen vahvistaminen (yhteinen haaste kaikilla)



## TYÖELÄMÄVALMENTAJA -pilotti LAPPILAISIIIN YRITYKSIIN TYÖHYVINVOINTIA ETÄTYÖN JA DIGITALISAATION HAASTEISSA

- Työelämävalmentajapalvelu toteutetaan osana Lapin ELY-keskuksen Työhyvinvointia digiajassa -hanketta, jonka rahoittaa Työterveyslaitos.
- Palvelun tavoitteena on kokeilla työelämävalmentajan toimintaa Lapin alueella yrityksissä. Valmentajan avulla viedään digi- ja etätyöskentelyn oppeja ja hyviä käytänteitä organisaatioihin ja kehitetään toimintatapoja kokeiluilla. Kokeiluilla tähdätään työyhteisöjen työhyvinvoinnin kehittämiseen.
- Valmentaja voi opastaa ja tukea työnantajia ja -tekijöitä etätyömallin toteuttamisen eri vaiheissa ja etätyöhön liittyvissä käytännön kysymyksissä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä etätyössä. Käytännön kysymykset voivat liittyä digivälineisiin, etäprosessien johtamiseen, etätyön pelisääntöihin ja / tai työturvallisuuteen (esim. ergonomia ja tietoturva).

### Palvelu sisältää:

- Yhteinen aloitus tilaisuus (etänä 3 h)
- Yrityskohtaiset ja tarvelähtöiset teemaan liittyvät valmennukset joko etänä tai paikan päällä (kaksi erillistä 3 h valmennusta / yritys).
- Työelämävalmentajana toimii xxxxx Oy tms.
- Palvelun arviointi yhdessä osallistujien, kouluttajan ja ELY-keskuksen kanssa
- Palvelu on pilottiluonteesta johtuen maksuton osallistujille.

### Ilmoittautumiset ja lisätietoja:

Palveluun otetaan ensivaiheessa mukaan viisi yritystä. Ilmoittautumiset 25.5.2021 mennessä osoitteeseen [olli.lehtoniemi@ely-keskus.fi](mailto:olli.lehtoniemi@ely-keskus.fi). Ilmoittautumisen yhteydessä pyydämme kuvaamaan yrityksenne tarpeita teeman mukaisesti. Mikäli ilmoittautumisia tulee enemmän kuin viisi kappaletta, ELY-keskus tekee valinnat hakemusten ja niissä esiin tuotujen tarpeiden pohjalta.

Lisätietoja: Olli Lehtoniemi, puh. 0295 037 042, [olli.lehtoniemi@ely-keskus.fi](mailto:olli.lehtoniemi@ely-keskus.fi)



Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus  
Närings-, trafik- och miljöcentralen  
Centre for Economic Development, Transport and the Environment

**KIITOS**