



# Digi WorkWell

digital wellbeing in the workplace

## DigiWorkWell Business Case - Digital Wellbeing at Work

00

### Sisältö

1. Yhteenveto
2. Tausta ja konteksti.
3. Digitaalinen työhyvinvointi – Business Case
4. Mitä on etätyö?
5. DigiWorkWell näkökulma
6. Digitaalisen työhyvinvoinnin riskien arviointi
7. Suositukset
8. Liite: Julkaistuja ohjeita virallisista lähteistä.
9. Liite: Nykyinen lainsäädäntö
10. Liite: Malli digitaalisen työhyvinvoinnin riskien arvioinnista etä- ja hybridityöntekijöille
11. Lähteet

01

### Tekijät:

#### Steve Bell

Steve on työskennellyt työhyvinvoinnin parissa yli 25 vuotta, mm. NHS Health Scotland johtajana tässä teemassa. has worked in the field of workplace health for over 25 occupying a national leadership role latterly as Director of Health and Work for NHS Health Scotland. Hän johti Skotlannin hallituksen Health and Work Strategy, Fair and Healthy Work for All arviointia, joka julkaistiin vuonna 2019. Steve on ollut mukana ENWHP:ssä vuodesta 2005 ja toimii tällä hetkellä ENWHP:n johtajana, jossa hän vastaa akkreditointiosastosta.

#### Richard Wynne

Richard Wynne Irlannista on Dublinissa sijaitsevan Work Research Centre -tutkimuskeskuksen johtaja. Hän on yksi ENWHP:n perustajajäsenistä (perustettu vuonna 1996). Hänellä on 30 vuoden kokemus työterveyden edistämisen alalta ja hän vastaa tutkimusosastosta. Hän myös luennoi työterveyden edistämisestä University College Dublin'ssa.

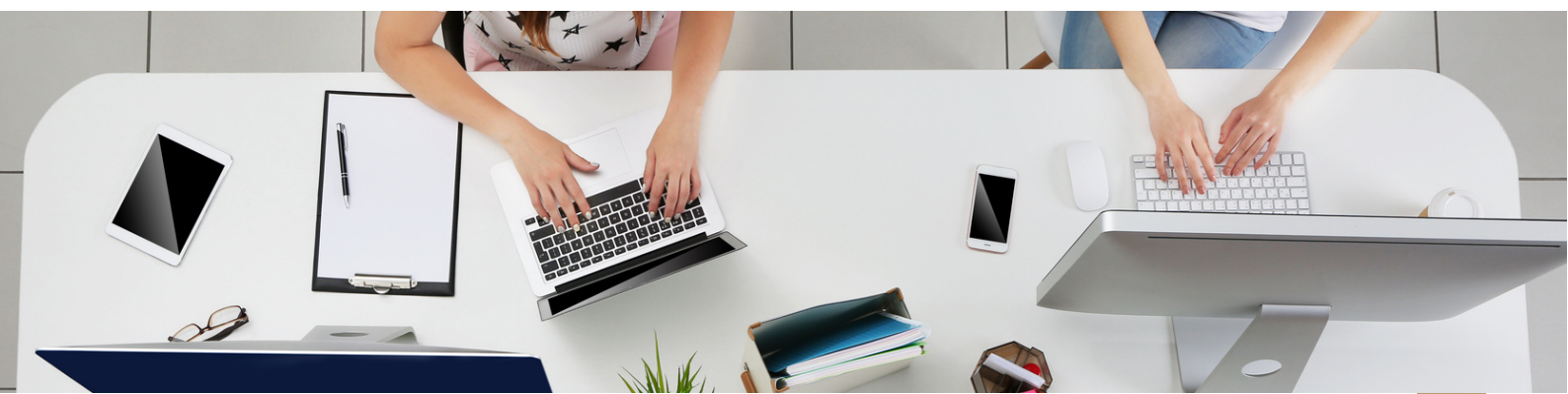
**D**igitaalinen työhyvinvointi on suhteellisen uusi asia. Siihen liittyy monia haasteita, kuten työmäärän, ICT:n ylikäytön/riippuvuuden ja sosiaalisen vuorovaikutuksen vähenemisen ongelmat. Sillä on myös vaikutuksia tuottavuuteen, johtamistapaan ja -käytäntöön sekä työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Digitaalinen työhyvinvointi on tärkeä asia kaikille työntekijöille, jotka säännöllisesti käyttävät näyttöpäätelaitteita, mutta Covid-19-pandemia on korostanut sen merkitystä pandemian johtaessa digitaalisessa etätöön merkittävään kasvuun.

Etätö on ollut osa työntekoa jo monia vuosia, ja ennen vuotta 2020 noin 5 % EU:n työvoimasta katsottiin etätöntyöntekijöiksi. Covid-pandemia aiheutti lähes 250 %:n kasvun heidän määrässään, ja vaikka Covidin riskien vähentyessä lyhyellä aikavälillä tapahtui etätöön vähenemistä, etätöön koetut hyödyt, teknologian kehittyminen ja muuttuva työmarkkina tarkoittavat laajamittaisen etätöön pysyvyyttä.

Etätö tuo monia etuja työntekijöille, työnantajille ja yhteiskunnalle. On kuitenkin tärkeää, että kaikki osapuolet ryhtyvät proaktiivisiin toimiin näiden etujen maksimoimiseksi ja mahdollisten riskien minimoimiseksi. Valitettavasti etätöön nopea laajentuminen on tarkoittanut sitä, että työpaikan ja johtamiskulttuuri ja -käytännöt ovat usein olleet jäljessä. Etätöössä on monia muotoja - täysaikainen kotona työskentely, keskusperusteinen työskentely, mobiililyö - ja monet etätöntyöntekijät toimivat hybrideinä, osan ajasta työpaikalla ja osan ajasta etätöössä.

Nämä uudet työn muodot asettavat haasteita sekä työnantajalle että työntekijälle eri teemoissa mm. johtamiskäytännöissä, terveys- ja turvallisuusveloitteiden täyttämässä, työmäärän hallinnassa ja käytännöissä siitä, miten ja milloin ICT-teknologiaa käytetään työprosessin tukemiseen. Näistä syistä on ratkaisevan tärkeää, että toimenpiteet keskittyvät edistämään etätöntyöntekijöiden terveyttä digitaalisen työhyvinvoinnin laajemmassa kontekstissa.

Tämä opas tiivistää nykyisen ymmärryksen digitaalisesta työhyvinvoinnista, etätöön hyödyistä ja riskeistä sekä siitä, miten näitä etuja voidaan maksimoida ja riskejä lieventää. Ehdotamme useita suosituksia tämän saavuttamiseksi ja havainnollistamme työhyvinvoinnin teemaa case esimerkeillä. Tämä opas keskittyy etätööhön mutta soveltuu kaikille digitaalisen työntekijöille.





## 03 Tausta ja konteksti

**V**ime vuosikymmeninä on nähty erittäin nopea kasvu tietokonetyössä suurimmalle osalle työvoimaa ympäri Eurooppaa. Muutos viestintätavoissa on mahdollistanut työn suorittamisen etäällä työpaikoista sekä lisännyt viestintää sähköpostitse, videokonferensseissa ja sosiaalisessa mediassa. Tämä teknologinen kehitys on muuttanut työn luonnetta ja sijaintia, työnteon ajoitusta työpäivän aikana ja sitä, miten työtä hallitaan. Lisääntyneet viestintämahdollisuudet ovat lisänneet mahdollisuuksia tuottavaan työhön, aiemmin työmarkkinoiden ulkopuolella olevien ryhmien osallistumiseen ja taitotason kehittymiseen.

Samaan aikaan nämä muutokset voivat aiheuttaa kielteisiä seurauksia työnantajille ja työntekijöille. Työntekijät ovat vaarassa olla jatkuvasti viestintävälineiden saavutettavissa, jolloin avilla koko ajan, digityön seuranta voidaan kokea tungetteleväksi ja suhteet esimiehiin ja kollegoihin voivat heikentyä. Nämä voivat johtaa terveys- ja hyvinvointiongelmiin, kuten uupumukseen.

Lisäksi COVID-19-pandemia on tuonut monia syvällisiä muutoksia kaikkiin yhteiskunnan osa-alueisiin. Merkittävin muutos työn ja työllisyyden suhteen on ollut digitaalisesti mahdollistetun etätyön räjähdysmäinen kasvu, jossa kymmenille miljoonille työntekijöille on tarjottu uusia ja joustavampia vaihtoehtoja siitä, missä, milloin ja miten he työskentelevät.

Ymmärrämme jo monia teknologian tuomia hyötyjä työelämäämme, mukaan lukien etätyön mahdollistaminen laajassa mittakaavassa, tuottavuuden, kilpailukyvyn ja innovaation lisääntymisen. Samalla ymmärrämme riskit, joita se tuo työntekijöiden mielenterveydelle ja hyvinvoinnille. Näitä riskejä ovat rajoittamattomat yhteydenpitomahdollisuudet, ylipitkät työpäivät ja lisääntynyt näyttöaika ja mobiililaitteen käytön.

Etätyö ei ole uusi asia, monet työntekijät ovat työskennelleet tällä tavalla monia vuosia, mahdollisuuden siirtyä ajan myötä ja asianmukaisen henkilöstön sitoutumisen, johtajuuden ja tarvittavan teknisen ja IT-tuen avulla.

Covidin takia muutoksen nopea vauhti ja mittakaava on ollut hyvin erilainen. Vaikka jotkin työnantajat saattoivat ammentaa kokemuksesta vastauksensa laajentamiseksi, monet esimiehet ja heidän henkilöstönsä eivät olleet kokeneet mitään, ja heidän oli navigoitava tämän siirtymän läpi usein rajallisen ja yleismaailmallisen neuvonnan avulla, joka julkaistiin osana laajempaa COVID-19-ohjeistusta.

Nämä muutokset ovat olleet erityisen haastavia pk-yrityksille, joista suurimmalla osalla ei ole suurten organisaatioiden työterveyspalveluita ja henkilöstöhallintoa. Tuen puuttuminen tarkoittaa, että kuten muidenkin työpaikan terveysriskien kanssa, myös etätöihin liittyvät riskit eivät useinkaan ole hyvin hoidettuja.

Digitaalista työhyvinvointia tulee aktiivisesti johtaa ja edistää, jotta digitaalisen työskentelyn tarjoamat positiiviset mahdollisuudet sekä työnantajalle että työntekijälle saadaan toteutettua.

23 % yrityksistä, joilla on yli 5000 henkilöstö ovat lisänneet mielenterveyden edistämiseen liittyviä toimenpiteitä. Pk-yrityksistä määrä on vain yksi kymmenestä.

## 04

### Digitaalinen työhyvinvointi – Business Case

Työterveyden ja -hyvinvoinnin investointien liiketaloudellinen peruste on hyvin dokumentoitu ja vakuuttava. Se alkaa arvioituilla valtavilla kustannuksilla, jotka liittyvät työhön liittyviin sairauksiin tai tapaturmiin. Uudet arviot osoittavat, että työhön liittyvät onnettomuudet ja sairaudet maksavat EU:lle vähintään 476 miljardia euroa joka vuosi, pelkästään työhön liittyvien syöpien kustannusten ollessa 119,5 miljardia euroa.

Presenteismilla tarkoitetaan ongelmallista tilannetta, jossa työntekijät ovat työssä, mutta sairauden, uupumuksen tai muun terveyteen liittyvän syyn vuoksi ei pysty työskentelemään täydellä teholla. Presenteismi voi vähentää yksilön tuottavuutta kolmanneksella tai jopa enemmän ja sillä arvioidaan olevan merkittävästi suurempi kustannusvaikutus, kuin työhön liittyvällä sairaudella tai tapaturmalla.

Price Waterhouse Cooper (PWC) suoritti vuonna 2008 laajamittaisen kirjallisuuskatsauksen ja tapaustutkimuksen, joka tukee ajatusta, että hyvinvointiohjelmilla on positiivinen vaikutus terveyteen ja se tuottaa myös liiketaloudellisista hyötyä. Selvitys ehdottaakin, että hyvinvointiohjelman kustannukset muuttuvat nopeasti taloudellisiksi hyödyiksi joko kustannussäästöjen tai lisätulojen kautta.

4

Katsaus totesi, että hyöty-kustannussuhteet, jotka mittasivat taloudellista tuottoa, vaihtelivat 2,3:sta 10,1:een, tuki- ja liikuntaelinsairauksiin kohdistuvien toimenpiteiden, tarjotessa korkeimman kustannushyödyn. Osa julkaistuihin ja vertaisarvioituista tapaustutkimuksista osoittivat vielä korkeampia positiivisia tuottoja hyvinvointiohjelmille, vaihdellen 5,5:stä 84,9:ään.

Viimeaikainen 60 meta-analyysin katsaus tuki näitä aikaisempia löydöksiä ja päätteli, että on vahvoja todisteita työhyvinvoinnin edistämisen ohjelmien suotuisista vaikutuksista fyysiseen aktiivisuuteen ja tupakoinnin lopettamiseen, painoon ja BMI:hin, stressiin, ahdistukseen ja masennukseen, mielenterveyteen ja organisaation tuloksiin työhyvinvoinnissa ja sairauspoissaoloissa. Myös uudemmat kustannus-hyöty- ja kustannustehokkuustutkimukset ovat suotuisia työhyvinvointia edistäville ohjelmille.

Koska etätyö on näin laajamittaisena suhteellisen uusi ilmiö, on selvää, että digitaalisen työhyvinvoinnin kustannus-hyöty-suhteesta ja vaikutuksesta on vain vähän näyttöä tässä vaiheessa, ja selkeä tarve tutkimukselle tällä alueella on olemassa. Voimme kuitenkin olettaa,<sup>6</sup> että digitaalisen työhyvinvoinnin investoinnit johtavat vähintään vastaavanlaiseen vaikutukseen kuin aiemmat työhyvinvointiin tehdyt toimenpiteet, erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja psykologisten hyötyjen osalta.

**Viimeaikaiset tutkimukset Saksasta osoittavat, että aloitteet digitaalisen työhyvinvoinnin edistämiseksi sisältävät lisääntyneet työn joustomahdollisuudet, mikä parantaa työntekijöiden stressin sietokykyä, fyysistä terveyttä, digitaalista lukutaitoa ja edistää oikeutta irrottautua työstä.**



## Työhyvinvointi PK-yrityksissä

Pk-yrityksillä on paljon mahdollisuuksia hyötyä työntekijöiden terveyden edistämisestä yritysten koosta ja työntekijöiden ja työnantajan välisistä läheisemmistä suhteista johtuen. Työhyvinvoinnin edistämisen hyödyt pk-yrityksille ja työnantajille on yleensä hyvin dokumentoitu ja Saksan liittotasavallan terveysministeriö tiivistää ne seuraavasti.

- Työntekijöiden terveyttä ja suorituskykyä suojellaan
- Työntekijöiden motivaatio lisääntyy.
- Työntekijät pysyvät sitoutuneina yritykseen.
- Sairauspoissaolot vähenevät, mikä alentaa tuotantokustannuksia.
- Tuottavuus ja laatu lisääntyvät.
- Yrityksen mielikuva paranee.
- Kilpailukyky ja houkuttelevuus työnantajana vahvistuvat.

## 05 Mitä on etätyö?

Artikla 2 Euroopan etätyön kehyssovimuksesta sanoo, että:



*Etätyö on työn järjestämisen ja/tai suorittamisen muoto, jossa hyödynnetään tietotekniikkaa työsopimus-/suhteen yhteydessä, ja jossa työ, joka voitaisiin myös tehdä työnantajan tiloissa, suoritetaan säännöllisesti näiden tilojen ulkopuolella."*

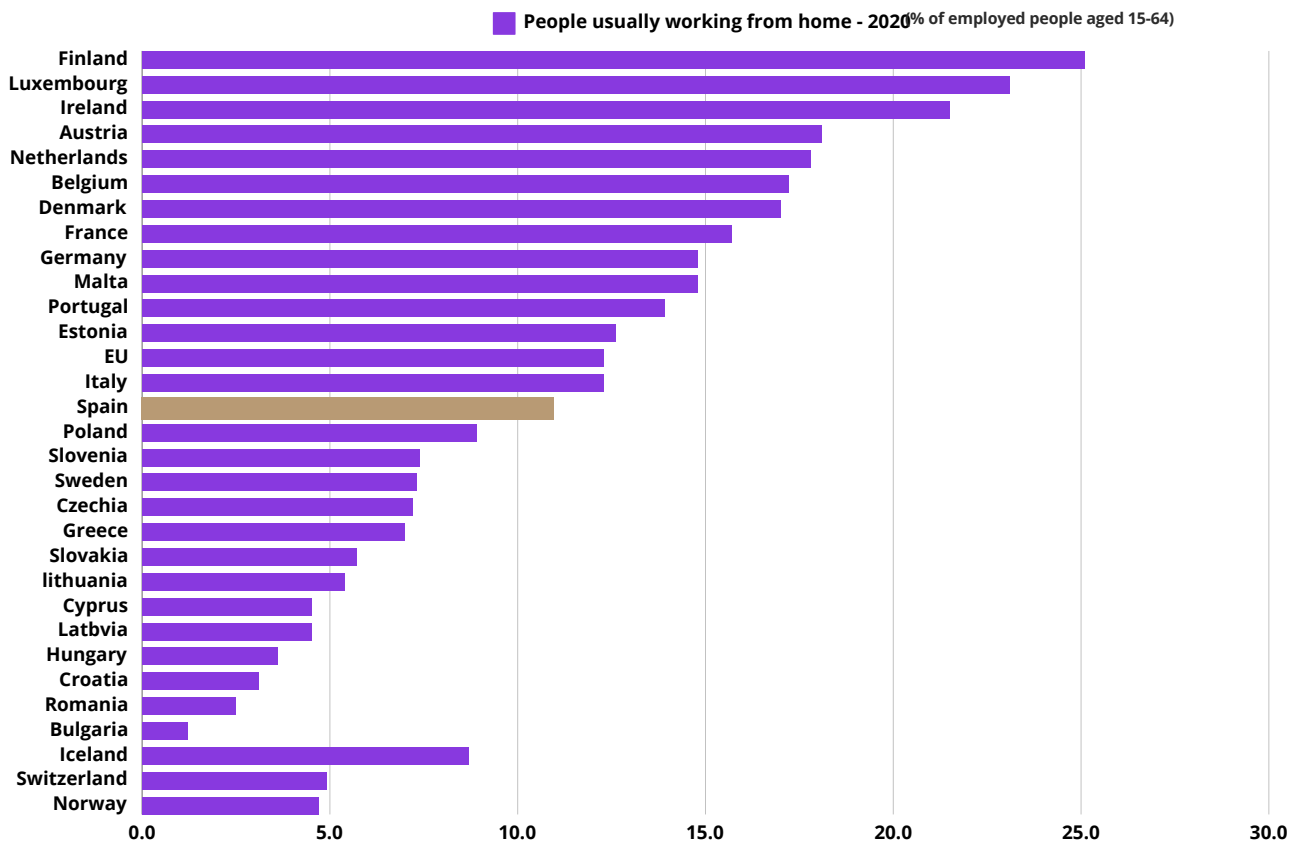
Tämä etätyön määritelmä kattaa myös työntekijät, jotka tekevät hybridityötä. Digitaalisessa työhyvinvoinnissa on useita teemoja, jotka vaikuttavat kaikkiin työntekijöihin, riippumatta siitä, työskentelevätkö he etänä tai toimistossa, vaikka näiden kysymysten vaikutus on todennäköisesti suurempi heille, jotka työskentelevät suurimman osan ajastaan työnantajan tilojen ulkopuolella.

## Kuinka laajalle levinnyttä etätyö on?

Covid-pandemian aikaan työntekijöitä ohjeistettiin pysymään kotona, mikä johti etätyön nopeaan laajenemiseen. EUROSTATin mukaan EU:ssa etätyöntekijöiksi luokiteltujen työntekijöiden osuus oli tasaisesti noin 5 % vuosikymmenen ajan ennen pandemiaa, nousten nopeasti 12,3 %:iin toukokuuhun 2020 mennessä. Luku saattoi pandemian aikana nousta 40 %:iin tai korkeammalle, sillä 60 % työntekijöistä ilmoitti haluavansa työskennellä kotona (päivittäin tai useita kertoja viikossa) pandemian jälkeen.

Tässä on kaksi huomionarvoista seikkaa: Etätyön tasoissa on merkittäviä eroja EU:ssa, kuten seuraavasta grafiikasta voidaan nähdä. Selityksiä löytyy erilaisista lähestymistavoista Covid-19-pandemiaan ja kotona pysymisen määräyksiin eri jäsenvaltioissa, olemassa olevaan infrastruktuuriin etätyön mahdollistamiseksi ja erilaisiin työmarkkinoihin

## Kuva 1. Yleensä kotoa työskentelevät maittain EU/EEA:ssa

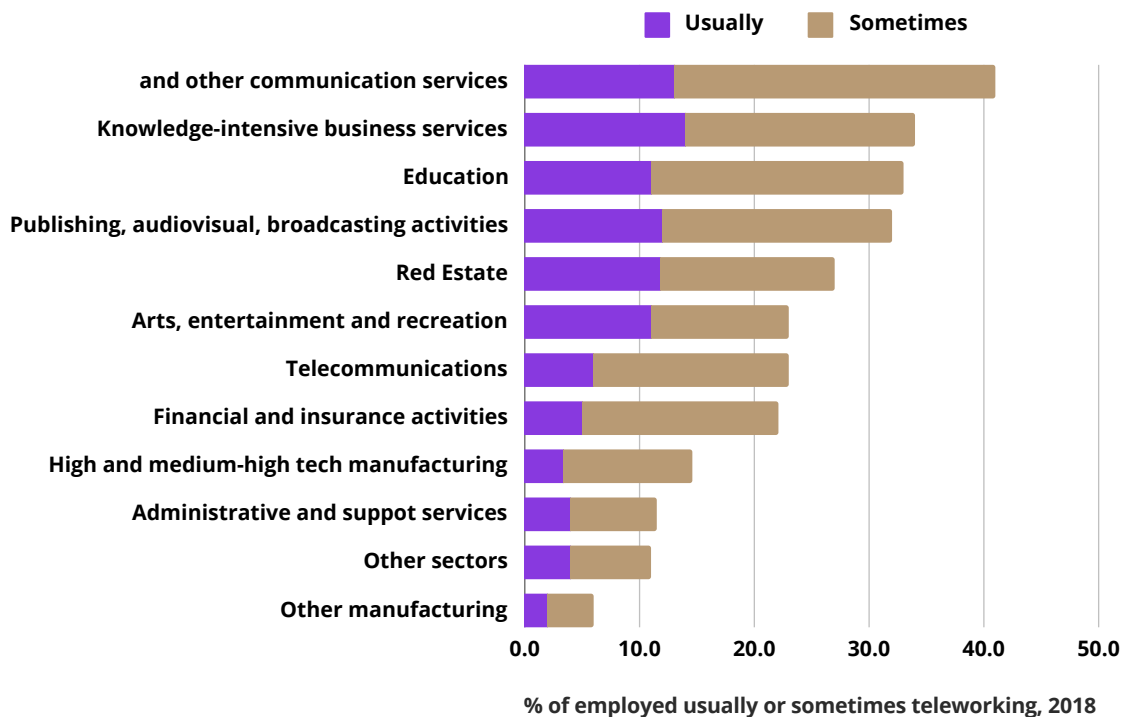


Hay dos puntos a destacar dentro de este panorama general: existe una variación significativa en los niveles de teletrabajo en toda la UE, como se puede ver en el siguiente gráfico. Se pueden encontrar explicaciones en los diferentes enfoques de los mandatos de Covid y quedarse en casa en diferentes Estados miembros, la infraestructura existente para apoyar el teletrabajo y la composición del mercado laboral.

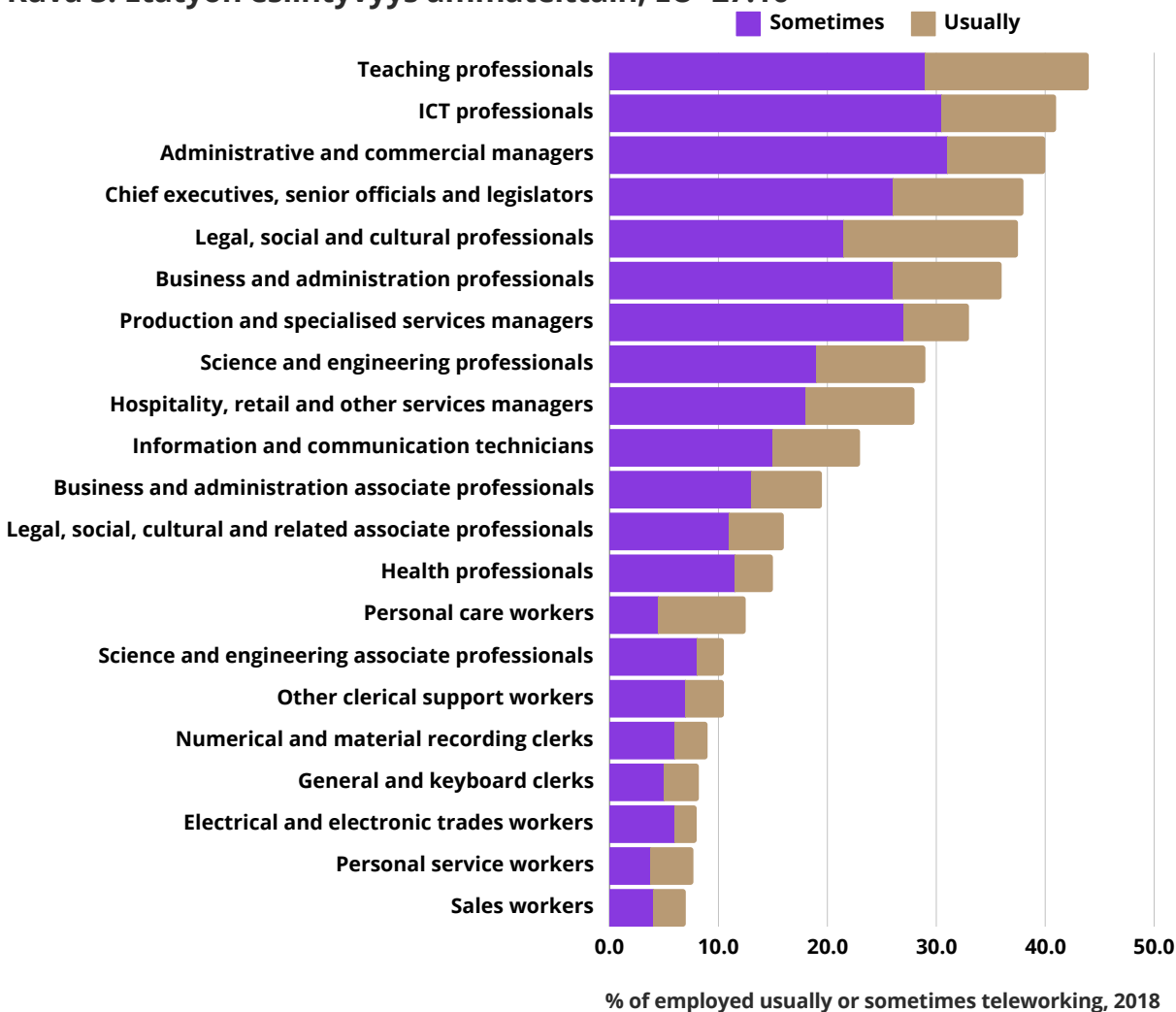
A pesar de los fuertes mandatos de trabajar o permanecer en casa, una proporción significativa de la fuerza laboral no pudo hacerlo, especialmente aquellos que trabajan en salud, asistencia social, servicios de emergencia, logística y la cadena alimentaria, no pudieron hacerlo y es poco probable que puedan hacerlo en un futuro próximo. Lo más probable es que continúe el crecimiento del teletrabajo en industrias y grupos ocupacionales con los niveles más altos de teletrabajo antes de la pandemia, que incluyen: (véanse las figuras 2 y 3):

- Voimakkaasti digitalisoidut alat, kuten tieto- ja viestintäpalvelut, asiantuntijat, tieteelliset ja tekniset palvelut sekä rahoituspalvelut.
- Suurimpien yritysten työntekijät.
- Korkeammin koulutetut henkilöt.
- Korkeapalkkaiset henkilöt - noin 25 % työntekijöistä EU-27:n tulonjaon yläneljänneksessä teki etätyötä vuonna 2018 - ja vain alle 10 % työntekijöistä alemmassa puoliskossa.

Kuva 2. Prosenttiosuus etätyöntekijöistä toimialoittain, 2018. <sup>10</sup>



Kuva 3. Etätyön esiintyvyys ammateittain, EU- 27.10 <sup>0</sup>





## Mitkä ovat etätöiden terveyshyödyt?

Etätö tarjoaa joukon etuja työntekijöille, työnantajille ja yhteiskunnalle.

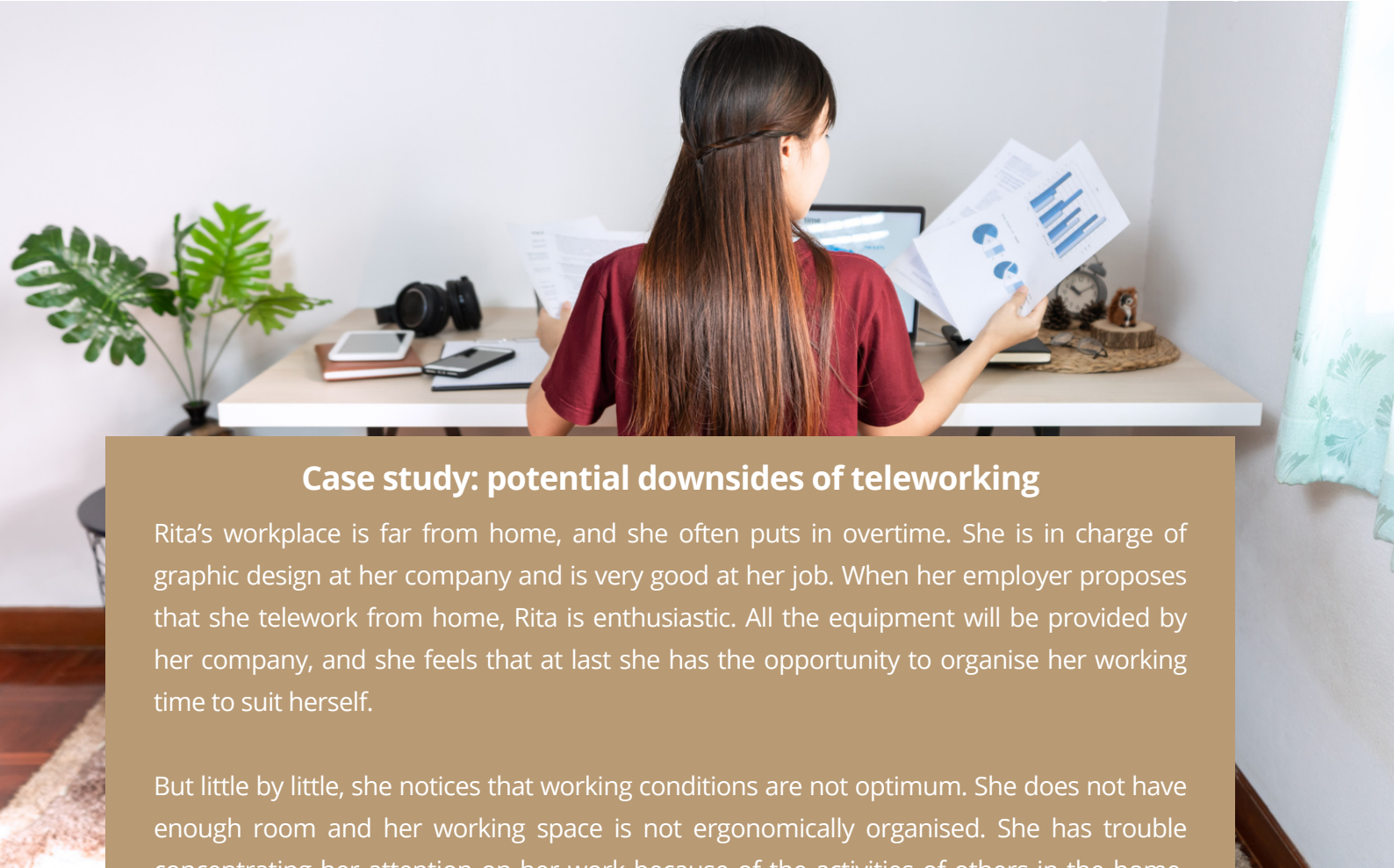
- Työnantajien etu on, että etätö voi johtaa suurempaan tuottavuuteen ja alhaisempiin käyttökustannuksiin. Tämä voi joissain tapauksissa johtua kuitenkin lisääntyneistä työtunneista, ei niinkään etätöistä itsessään.
- Työntekijöille hyödyt voivat sisältää parantuneen työelämän tasapainon, mahdollisuuksia joustavampiin ja perheystävällisempiin työaikoihin, enemmän aikaa fyysiseen aktiivisuuteen työmatka-ajan vähentyessä, ja parantuneen unihygienian. Nämä voivat auttaa parantamaan fyysistä ja henkistä terveyttä sekä sosiaalista hyvinvointia. Vähentyneet työmatkakustannukset tuovat myös etuja etätöntyöntekijöille, vaikka tämä voi ylittyä lisäkustannuksilla ICT-laitteiston käytöstä ja kodin lämmittämisestä, erityisesti kylmemmällä säällä.
- Yhteiskunnalle liikenteen, hiilidioksidi- ja pienhiukkaspäästöjen väheneminen tarjoaa suoria terveyshyötyjä yksilöille sekä välillisiä hyötyjä ilmastonmuutoksen vaikutusten lieventämisessä.

## What are the Health Risks of Teleworking?

Etätö voi vaikuttaa monin eri tavoin haitallisesti terveyteen ja hyvinvointiin ilman asianmukaista johtajuutta, työntekijöiden saamaa tukea sekä terveyttä edistävää ja työterveyskulttuuria ja -käytäntöjä. Haasteita voivat olla mm.:

- Tuki- ja liikuntaelinongelmat sekä silmävaivat, jotka johtuvat huonosta työympäristöstä, sopimattomista välineistä ja heikosta näyttöpäätetyötä koskevien ohjeiden noudattamisesta
- Mielenterveyteen liittyvät ongelmat, kuten stressi, työuupumus, ahdistus ja masennus.
- Lisääntynyt paikallaanolon määrä ja painonnousu, erityisesti jos päivittäiseen työmatkaan on aiemmin sisällynyt kävelyä tai pyöräilyä, tai fyysistä aktiivisuutta on edistetty työssä esimerkiksi suosimalla portaiden käyttöä tai kävelypalavereja. Lisääntynyt istuminen johtaa kohonneeseen sydän- ja verisuonissairauksien sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin riskiin.
- Lisääntynyt alkoholinkulutus, erityisesti työntekijöillä, jotka työskentelevät ei-perinteisinä työaikoina.

Covid-pandemian psykologisilla vaikutuksilla on myös ollut merkitystä moniin näistä haasteista, vaikka onkin tärkeä ymmärtää, että nämä riskit on tunnistettu jo ennen pandemiaa ja ne siis jatkuvat siitä riippumatta. Toimenpiteet etätöön liittyvien terveysriskien lieventämiseksi vaikuttavat myös näihin Covidista johtuviin terveysriskeihin ja päinvastoin.



### Case study: potential downsides of teleworking

Rita's workplace is far from home, and she often puts in overtime. She is in charge of graphic design at her company and is very good at her job. When her employer proposes that she telework from home, Rita is enthusiastic. All the equipment will be provided by her company, and she feels that at last she has the opportunity to organise her working time to suit herself.

But little by little, she notices that working conditions are not optimum. She does not have enough room and her working space is not ergonomically organised. She has trouble concentrating her attention on her work because of the activities of others in the home. Her neighbours are noisy. She has technical problems with mobile reception, which sometimes makes it hard to reach customers and work colleagues. Her working equipment is dangerous for her children. One of them had a fall when his feet became entangled in electrical wires. There is no lock on the door of the room where Rita works. Eventually, Rita finds herself working at night because it is the only way she can get enough peace. She is starting to have second thoughts about teleworking from home.

### Terveyttä edistävän digitaalisen johtamisen merkitys

Organisaation menestyksen kannalta tehokkaan johtajuuden kriittisyys on liikemaailmassa hyvin ymmärretty. Tutkimukset osoittavat, että johtajuudessa paras neljännes yrityksistä suoriutuu lähes kaksi kertaa paremmin kuin muut organisaatiot. Lisäksi yritykset, jotka investoivat johtajiensa kehittämiseen merkittävien muutosten aikana, saavuttavat suoritus<sup>11</sup>tavoitteensa 2,4 kertaa todennäköisemmin. Viime vuosina tämä ymmärrys on laajentunut myös digitaalisen johtajuuden ja terveyttä edistävän johtajuuden alueille, vaikkakaan ei yhtenäisen rakenteen puitteissa.

Digitaalinen johtajuus keskittyy yrityksen digitaalisten voimavarojen strategiseen käyttöön liiketoimintatavoitteiden saavuttamiseksi. Se sisältää nimenomaisesti keskittymisen digitaalisten työntekijöiden vaatimaan kulttuuriin, viestintäjärjestelmiin ja tukeen, ja jatko-opinto-ohjelmia tarjotaan nyt laajasti ympäri Eurooppaa, Pohjois-Amerikkaa, Itä-Aasiaa ja Australiaa.

Terveyden edistämisen johtajuus on linjassa työnantajan roolin kanssa Luxemburgin julistuksessa. Äskettäin<sup>12</sup> tehty systemaattinen katsaus korosti erityisesti johtajuuden merkitystä terveyttä edistävän kulttuurin ja ilmapiirin luomisessa, keskittymällä terveyteen ja hyvinvointiin johtamiskäytännöissä, mallintamalla käyttäytymistä ja nostamalla esiin työntekijöiden terveys ja hyvinvointi yrityksen tuloksena.<sup>13</sup>

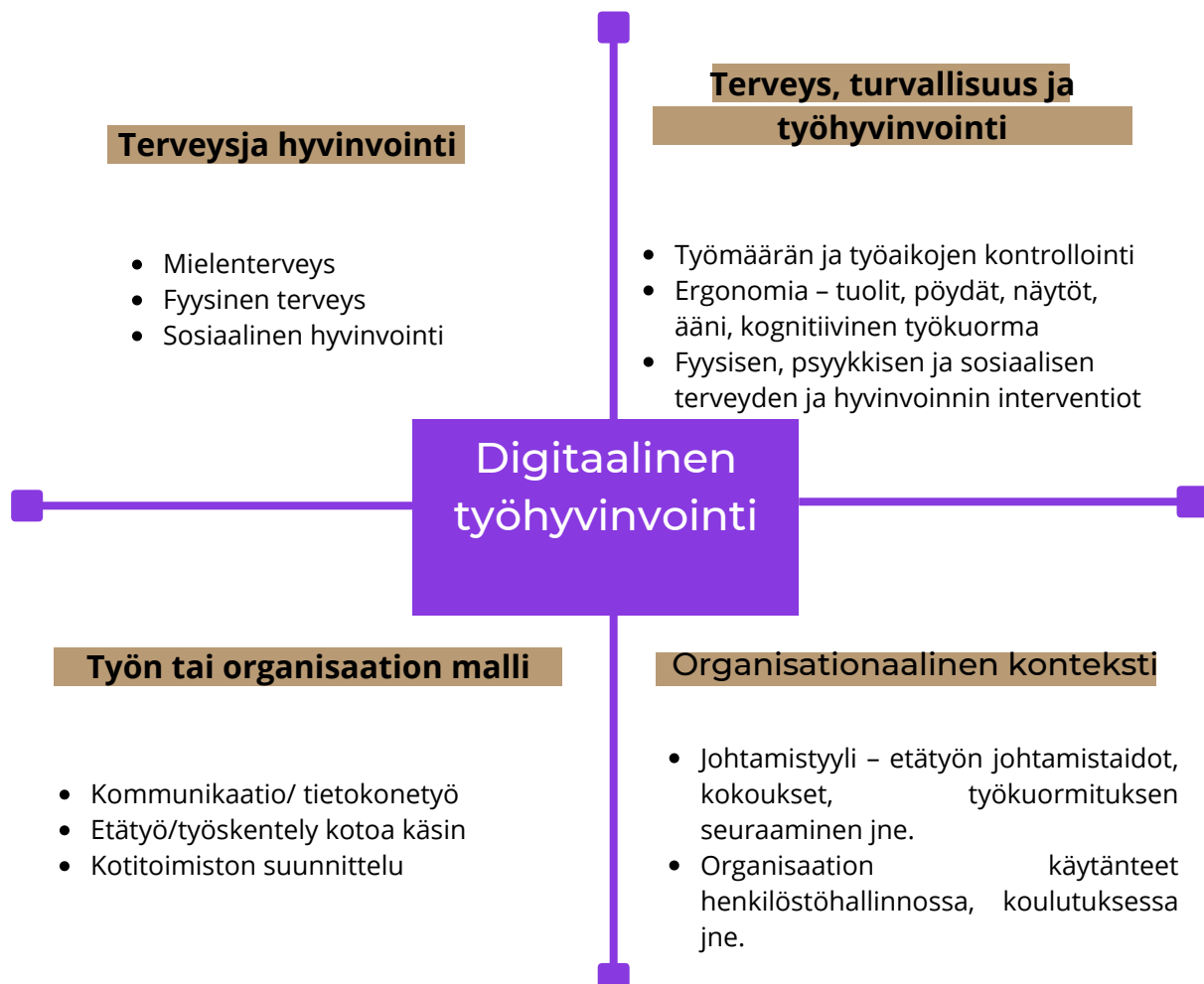
Terveyttä edistävä digitaalinen johtajuus yhdistää nämä käsitteet keskittymällä digitaalisen johtajan rooliin kaikkien digitaalisten työntekijöiden tukemisessa, mukaan lukien etätyöntekijät. Digitaalisessa työhyvinvoinnissa tulee ottaa huomioon kaikki työhyvinvoinnin osat tai muuten sitä ei todennäköisesti saada lisättyä.

## 06

## DigiWorkWell näkökulma

Digitaalinen työhyvinvointi on monimutkainen käsite, joka sisältää elementtejä liittyen perinteiseen toimistossa tapahtuvaan ICT-pohjaiseen työhön, fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä menetelmiin, joita voidaan käyttää sen ylläpitämiseen ja edistämiseen. Se sisältää myös yhä yleisemmän etätyöskentelyn. Kuvio 4 näyttää neljä pääelementtiä, jotka edistävät kokonaisvaltaista Digitaalista työhyvinvointi-mallia

Kuva 4. Digitaalisen työhyvinvoinnin malli



Terveys ja hyvinvointi ovat keskeisiä digitaalisen hyvinvoinnin kannalta, joka kattaa kaikki hyvinvoinnin tärkeät ulottuvuudet. Digitaalinen hyvinvointi tarjoaa perustan hyvin perustelluille ja arvioiduille interventiomenetelmille, joita voidaan mukauttaa digitaaliseen ja/tai etätööhön liittyvien erityisvaatimusten mukaisesti.



*Maailman terveysjärjestö määrittelee terveyden olevan tila, jossa on hyvä fyysinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi, pelkkä sairauden tai heikkouden puuttuminen ei riitä.*

Tämä määritelmä kattaa terveyden ja hyvinvoinnin kolme elementtiä digitaalisen työhyvinvoinnin mallissa. Terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen ovat yleisesti työterveyden edistämisen tavoitteita.

Työnantajilla on jäsenvaltioiden lainsäädännön nojalla velvollisuus poistaa ja lieventää terveyteen ja turvallisuuteen työpaikalla kohdistuvia riskejä, mukaan lukien vaarojen tunnistaminen, riskien arviointi sekä riskien poistaminen tai vähentäminen ja suojelu. Tämä on välttämätöntä, jos lainsäädännön vaatimukset aiotaan täyttää.

Lopuksi, digitaalisen terveyden malli sisältää kaksi ei erityisesti terveyteen liittyvää työpaikan elementtiä

- Tehtävän työn tyyppi ja sen organisointi, työnantajien ollessa tietoisia digitaalisen työpaikan ja etätöön nousun tuomista erityisistä riskeistä ja mahdollisuuksista, kuten työn sijainti (toimisto, yhteistyöskentelytila, koti, hybridi malli), fyysisen ympäristön suunnittelu ja työn kognitiiviset vaatimukset (työtunnit, työn intensiteetti ja monimutkaisuus, vuorotyö).
- Organisaation konteksti, joka käsittää henkilöstöhallinnon (HRM) käytännöt, johtamistaidot, koulutuksen kaikille työntekijöille, ja uusien käytäntöjen kehittämisen, joissa otetaan huomioon digitaalisen ja etätöön erityisvaatimukset.

#### EWHP: Luxembourgin julistus<sup>12</sup>

Työpaikan terveyden edistäminen on työnantajien, työntekijöiden ja yhteiskunnan yhteisiä ponnistuksia ihmisten terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseksi työssä. Tämä voidaan saavuttaa

yhdistämällä:

työjärjestelyn ja työympäristön parantaminen

aktiivisen osallistumisen edistäminen

henkilökohtaisen kehityksen kannustaminen

## Digitaalisen työhyvinvoinnin riskien arviointi

Riskien arviointi ja sen perusteella toimiminen ovat avainasemassa työntekijöiden hyvinvoinnin ja uusien työjärjestelyjen työnantajille tuomien<sup>13</sup> hyötyjen maksimoimiseksi. EU-OSHA (19)n riskinarviointivälineen perusteella seuraavia keskeisiä riskialueita tulisi arvioida ja niihin tulisi puuttua:

- Miten työ on järjestetty
- Työn sosiaaliset näkökohdat
- Perheen ja työelämän välinen rajapinta
- Turvallisuus- ja terveys- sekä ergonomiariskit
- Tekniset kysymykset
- Fyysinen työympäristö
- Työterveyshuolto

Riskien arviointi on välttämätöntä kaikkien työntekijöiden osalta, riippumatta siitä tekevätkö he etätyötä vai eivät. Se takaa lainsäädännön noudattamisen sekä maksimoi hyödyn työntekijöille ja työnantajille.

## 07 Suositukset

Nämä suositukset eivät ole yksityiskohtaisia – tarkemmat ohjeet löytyvät liitteestä.

1. Löydä organisaatiosta oikea henkilö, jonka tehtäväkenttään digitaalinen työterveys kuuluu.
2. Varmista tehokas yhteistyö työnantajan, työntekijöiden ja muiden kumppaneiden välillä digitaalisen työhyvinvoinnin strategiatasolla. Lisäksi tulee huomioida työntekijöiden ja esimiesten yhteistyö erityisistä toimenpiteistä sovittaessa.
3. Noudata asiaankuuluvaa työterveysneuvontaa eri tilanteissa mm. ergonomian osalta.
4. Koulutusta esimiehille online-kokousten fasilitoinnissa, tavoitteiden asettamisessa, kehityskeskusteluissa ja työntekijöiden henkilökohtaisen kehityksen suunnittelussa.
5. Työnantajien tulisi kannustaa henkilöstöä fasilitoimaan erilaisia virtuaalisia yhteistaukoja, kuten kahvitaukoja tai virtuaalisia lounaita, jotta saadaan ylläpidettyä sosiaalista vuorovaikutusta kollegoiden välillä ja estetään eristäytymisen tunteita.
6. Työnantajien tulisi kehittää selkeät ohjeet etätyötä tekeville työntekijöille, esimiesten ottaessa vastuun siitä, että he keskustelevat haasteista henkilöstönsä kanssa, muun muassa siitä miten pitää säännöllisiä taukoja, rajoittaa työaika ja sisällyttää fyysistä aktiivisuutta työpäivään.
7. Varmista, että digitaalisen hyvinvoinnin riskiarviointi suoritetaan kaikille digitaalisille/hybridityöntekijöille, ja että esimiehet ja henkilöstö saavat asianmukaisen koulutuksen tähän.

## Case esimerkki – Digiteknologian käyttö työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi:

SAP on kehittänyt useita henkilöstöhallinnon teknologioita, jotka voivat edistää työntekijöiden hyvinvointia ja mahdollistavat paremman työskentelyn. Älykkäät, dataan perustuvat ratkaisut mahdollistavat HR-tiimien paremmin tunnistaa ja käsitellä työntekijöiden fyysisiä ongelmia, kuten ergonomista epämukavuutta tai väsymystä, sekä mielenterveys- ja tunne-elämän haasteita, kuten ylityöllistymisen tai ahdistuksen tunteita.

Samoin SAP havaitsi, että puettava teknologia, hyvinvointitavoitteiden ja -saavutusten pelillistäminen sekä kuntoilu- ja hyvinvointisovellukset mahdollistavat korkean sitoutumisen tason hyödylliseen teknologiaan mielen hyvinvoinnin kannalta.

## Digital hyvinvointi – integroitu lähtökohta

Marski Data Oy (Suomi) on erikoistunut työyhteisöjen digitaalisen hyvinvoinnin palveluiden kehittämiseen. Yhtiö uskoo, että digitaalinen työhyvinvointi syntyy tehokkaasta yhteistyöstä. Tavoitteena on hyödyntää teknologisia ratkaisuja jokaisen henkilökohtaisia vahvuuksia tukemassa ja rakentaa työpaikkoja, joissa tehokas yhteistyö mahdollistaa kestävä kasvun sekä yksilöille että yrityksille. Käytännössä Marskidata auttaa työyhteisöjä siirtymään digitaaliseen ja hybridi-aikaan rakentamalla viestintäympäristöjä, jotka tukevat liiketoiminnan ja liiketoimintakulttuurin kehittämisen tavoitteita. Marskidata myös valmentaa ihmisiä tekemään yhteistyötä näissä ympäristöissä yhteisten pelisääntöjen mukaisesti. Lisäksi yritys valmentaa yksilöitä ja tiimejä hyödyntämään teknologiaa työn suunnittelussa eli, miten tehdä työstä merkityksellisempää.

## Case esimerkki: Hyvä käytäntö etätyöntekijöiden työterveyden huomioimiseen

Vahva johtajuus ja työntekijöiden osallistuminen ohjelman suunnitteluun nähtiin menestyksen kannalta perustavanlaatuisena. Keskeisiä toimintoja olivat:

- Käytännön vinkkejä turvalliseen ja mukavaan kotityöympäristöön, mukaan lukien verkkotyöpajat kinesiologin kanssa
- Sairauspoissaolojen analysointi, riskinarviointi ja ennaltaehkäisevän toiminnan suunnittelu, esim. ergonomia ja koulutus.
- Lisätyövälineiden ja -tarvikkeiden tarjoaminen sekä työpisteiden säätö yksilöllisten arviointien perusteella, esim. pyörälliset reput, erityinen ergonominen hiiri, tietynlainen istuin ja seisoma-istumatyöpöydät.
- Neuvot ja ohjeet työntekijöille ergonomisista työpistejärjestelyistä
- Uusille työntekijöille jaetut esitteet ja koulutus joka kolmas vuosi
- Julisteet oikeasta istuma-asennosta.
- 15 minuutin selkähieronnat työpaikalla, jotka järjestetään kuukausittain.
- Tukiohjelma terveyspäiville, jotka on räätälöity nuorille ja vanhoille työntekijöille.
- Liikuntatunnit, joita liikunnan ohjaajat pitävät kaksi kertaa viikossa verkossa.
- Työntekijöiden koulutus aktiiviseen elämäntapaan, terveeseen selkärankaan ja liikkeeseen, stressin ja uupumuksen estämiseksi
- Psykkinen tuki työntekijöille

Tuloksena sairauspoissaolot vähenivät, työntekijöiden osallistuivat suurella joukolla liikuntataukoihin ja työntekijöiden motivaatio lisääntyi sekä positiiviset asenteet terveyspäiviä kohtaan kehittyivät.

Vaikka ennen Covidia oli olemassa joitakin virallisia ohjeita etätyöntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista, pandemian aiheuttama etätyöntekijöiden määrän kasvu on lisännyt niiden kiinnostavuutta. On todennäköistä, että tulevaisuudessa annetaan tarkempia neuvoja, erityisesti eri toimialoille ja eri kokoisille yrityksille.

Yleiset ohjeet ovat paikallaan, mutta niiden tehokas toteuttaminen vaatii tyypillisesti paitsi ylimmän johdon tukea, myös omistautunutta työterveyden ja henkilöstöhallinnon asiantuntemusta, joka usein pk-yrityksistä puuttuu, erityisesti pienistä yrityksistä.

Alla näemme tällä hetkellä saatavilla olevat yleiset ohjeistukset:

## Terveellinen ja turvallinen etätyö: Tekninen tiivistelmä: ILO ja Maailman terveysjärjestö WHO (2021)

Tämä tekninen tiivistelmä<sup>15</sup> 2 sisältää useita pääkohtia:

- Etätyö – työskentelykäytäntö, jossa tehdään töitä etänä käyttäen informaatio- ja viestintäteknologiaa, on tärkeässä ja kasvavassa roolissa työpaikoilla, ja sillä voi olla vaikutuksia työntekijöiden terveyteen, turvallisuuteen ja hyvinvointiin.
- Kun etätyö on järjestetty ja toteutettu asianmukaisesti, se voi olla hyödyllistä fyysiselle ja henkiselle terveydelle sekä sosiaaliselle hyvinvoinnille. Se voi parantaa työ- ja vapaa-ajan tasapainoa, vähentää liikennettä ja työmatkaan käytettyä aikaa sekä vähentää ilmansaastetta, mikä kaikki voivat epäsuorasti parantaa fyysistä ja henkistä terveyttä. Etätyöllä voi olla myös kansanterveydellisiä ja sosiaalisia hyötyjä.
- Etätyöympäristöt eivät välttämättä täytä perinteisillä työpaikoilla saatavilla olevia työturvallisuus- ja työterveysstandardeja.
- Työtoimistoa huonompi fyysinen ympäristö ja työpaikan suunnittelu sekä riittämätön varustus ja tuki voivat johtaa tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, silmärasitukseen ja vammoihin.
- Työskentely digitaalisessa ympäristössä työnantajan suoran valvonnan ulkopuolisissa tiloissa fyysisesti eristyksessä työkavereista voi johtaa mielenterveysongelmiin ja epäterveellisiin käyttäytymistapoihin, erityisesti jos yksintyöskentely yhdistyy vaikeuksiin työn ja yksityiselämän välisen tasapainon hallinnassa.

- Etätyössä terveyden ja hyvinvoinnin suojeleminen ja edistäminen vaatii kattavan toimenpidekokonaisuuden terveellisen ja turvallisen työympäristön tarjoamiseksi, mukaan lukien työn asianmukaisen järjestämisen.
- Hallituksella, työnantajilla ja työntekijöillä on kaikilla rooli etätyön terveyden ja turvallisuuden suojelemisessa ja edistämisessä, niin että se sisältää ergonomian, mielenterveyden ja hyvinvoinnin, kuten määritellään Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työturvallisuus- ja terveyskonventiossa 1981 ja Työturvallisuuden ja terveyden edistämisen puitesopimuksessa 2006.
- Etätyötä tarjoavien työnantajien tulisi kehittää käytäntöjä terveellisen ja turvallisen etätyön edistämiseksi. Näiden käytäntöjen tulisi tarjota apua terveys- ja turvallisuusriskien arviointiin ja hallintaan (mm. työasema, tietokone ja oheislaitteet sekä etä-ICT-tuki.)
- Työterveyspalvelut voivat tarjota ergonomista, mielenterveydellistä ja psykososiaalista tukea.
- Työntekijöiden tulisi tehdä yhteistyötä työnantajien kanssa näiden toimenpiteiden toteuttamisessa ja täyttää omat terveys- ja turvallisuusvelvoitteensa varmistaakseen asianmukaiset ja turvalliset olosuhteet etätyölle.

## Tukielin sairauksien ehkäiseminen etätyössä – EU-OSHA (työntekijöihin keskittyvä)

Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirasto (EU-OSHA) on julkaissut hyödyllisen tiedotelehden osana vuosien 2020-2022 kampanjaa työhön liittyvien tuki- ja liikuntaelinsairauksien tietoisuuden lisäämiseksi ja niiden ennaltaehkäisyn tärkeyden korostamiseksi. Vaikka tiedotelehti keskittyy pääasiassa tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, se käsittelee myös muita etätyöhön liittyviä terveys- ja hyvinvointinäkökohtia.

**1.** Suorita riskienarviointi, johon osallistuvat sekä työntekijät että esimiehet. Riskien arviointi tarjoaa olennaista tietoa toimintasuunnitelman seuraavia vaiheita varten ja lisää tietoisuutta riskeistä.

### **2. Optimoi työpisteen ergonomia ja työympäristö.**

- Tuolin korkeus
- Työpöytä – tarpeeksi suuri, säädä korkeus sopivaksi
- Näyttö – korkeus ja etäisyys
- Hiiri ja näppäimistö
- Valaistus – riittävyys, häikäisyn esto
- Ilmanvaihto ja lämpötila
- Taustamelu – työskentele erillisessä huoneessa muut asukkaat huomioiden, vastamelukuulokkeet



### 3. Pidä itsesi aktiivisena

- Lyhyt kävely/liikuntahetki
- Nouse ylös
- Vältä pitkiä istumajaksoja
- Työpöydän säädettävä korkeus
- Kävely lounasaikaan
- Liiku istuessasi
- Säännölliset harjoitukset

### 4. Paranna työn ja vapaa-ajan tasapainoa

- Erillinen kotitoimisto, jos mahdollista
- Aikatauluta työpäivä
- Kunnioita normaalia työaika
- Ylläpidä hyvää omaa rutiinia
- Suunnittele vapaa-aika työn jälkeen
- Aseta poissa toimistolta -vastaukset tarvittaessa
- Pidä taukoja
- Informoi kollegoita työajoistasi

### 5. Pysy yhteydessä työtovereihisi

- Aikatauluta säännölliset yhteydenotot kollegoihin ja esimiehiin

## Etätyöntekijöiden työnantajien tarkistuslista: Irlannin valtio

Etätyöskentelyn tarkistuslista kattaa seitsemän teema-aluetta yksityiskohtaisesti:

- Onko organisaatiolla käytäntöjä olemassa sekamuotoiseen etätyöhön, työsopimukseen, suoritustason arviointiin ja etätyön tekemisen vapaaehtoisuuteen?
- **Työajan järjestäminen ja työntekijöiden oikeudet** – asettaako sopimus ehtoja etätyöntekijöille (työajat, lepotauot, päivittäiset ja viikoittaiset lepoajat, työtuntien kirjausjärjestelmä, mahdollisen valvontaohjelmiston yksityisyys, vuosiloma ja pyhäpäiväkorvauksen, muut lomapäivät, palkanmaksujärjestelyt, sähköpostivastausten ajoitus).
- **Terveys ja turvallisuus** – työntekijöiden tietoisuus, päivitetty turvallisuusohje, riskienarviointi, riskien hallintakeinot, vakuutukset, tarjolla olevat laitteet, ergonomisesti suunnitellut laitteet ja kalusteet, asianmukainen koulutus. Mielen- ja hyvinvointitukien saatavuus, rennon keskustelun menetelmät, koulutus työntekijöille rajojen asettamisesta
- **Tasa-arvoon liittyvät kysymykset** – ovatko käytännöt lainsäädännön mukaisia, käsitelläänkö pyynnöt tasa-arvoisesti, monimuotoisuuden lisäämisen potentiaali, valitusten käsittely, kaikkien käytäntöjen saatavuus
- **Koulutus** – etäkoulutuksen saatavuus, etätyötaitojen koulutus

- **Tietosuoja** – tietosuojakäytäntöjen ja -käytänteiden päivittäminen, tietojen turvallisuus, asianmukaisen ohjelmiston käyttö, henkilökohtaisten ja työhön liittyvien tietojen erottaminen etälaitteissa.
- **Kyberturvallisuus** – tiedotus ja koulutus, salaaminen, ohjelmisto-infrastruktuurin turvallisuus.

## 09

## Liite: Nykyinen lainsäädäntö

**EU-OSHA – Etätöiden sääntely Covid 19 jälkeisessä Euroopassa<sup>18</sup>**

Etätöiden tyypillisiin etuihin kuuluvat joustavuus, autonomia, työn tehokkuus sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino. Tyypillisesti kielteisiksi asioiksi nähdään psykososiaaliset riskit, jotka liittyvät ICT:n läpitunkevuuteen (työntekijöiden jatkuva saatavuus ja lisääntynyt työkuorma), työn ja muun elämän välisen rajan hämärtyminen ja eristäytyminen. Lisäksi on ergonomisia riskejä, jotka johtuvat riskinarvioinnin ja ohjeistuksen toteuttamisen vaikeuksista.

EU-tasolla ei ole suorina lakeja tai direktiivejä etätöistä. Kuitenkin on kaksi äskettäistä direktiiviä, jotka liittyvät näihin kysymyksiin:

- Läpinäkyvää ja ennakoitavaa työskentelyä koskeva direktiivi (direktiivi (EU) 2019/1152) edellyttää, että työ sopimukset kattavat työpaikan sijainnin ja työskentelymallit määritellään.
- Työn ja yksityiselämän tasapainoa koskeva direktiivi (direktiivi (EU) 2019/1158) antaa työssä käyville vanhemmille ja hoitajille oikeuden hyödyntää etätöitä

Lisäksi Euroopan parlamentti on ollut laatimassa lainsäädäntöä oikeudesta irrottautua työstä, eli etätöiden vähimmäisvaatimuksista ja työolosuhteista, -ajoista ja -lepoajoista.

EU:n etätöitä koskeva puitesopimus (2002) on itsenäinen sopimus työmarkkinaosapuolien välillä, joka sitouttaa allekirjoittajat työskentelemään kansallisen toteutuksen eteen sen säännösten mukaisesti. Tämä sopimus käsittelee teemoja liittyen vapaaehtoisuuteen, peruutettavuuteen, työehtoihin, koulutukseen ja kollektiivisiin oikeuksiin, tietosuojaan, yksityisyyteen, laitteisiin, turvallisuuteen ja terveyteen sekä työn organisointiin.

Ennen Covid-19:ää 20 jäsenvaltiolla oli kansallista sääntelyä lakisäätöiden määritelmien ja erityislainsäädännön osalta. Nämä maat olivat Belgia, Bulgaria, Tšekki, Espanja, Saksa, Viro, Ranska, Kreikka, Unkari, Kroatia, Italia, Liettua, Luxemburg, Malta, Alankomaat, Puola, Portugali, Romania, Slovenia ja Slovakia. Muissa maissa joko ei ollut tällaisia säännöksiä, tai sitten ne käsiteltiin eri lakien puitteissa (Itävalta, Kypros, Tanska, Suomi, Irlanti, Latvia ja Ruotsi)

Covid-19:n jälkeen useat maat ovat joko tarkistaneet lainsäädännön säännöksiä (Belgia, Saksa, Unkari, Kroatia, Malta, Alankomaat, Puola, Portugali, Slovenia, Itävalta, Kypros, Irlanti) tai hyväksyneet uuden lainsäädännön, kuten Espanja, Italia, Luxemburg, Slovakia ja Latvia.

# 10

## Liite: Malli digitaalisen työhyvinvoinnin riskien arvioinnista etä- ja

### Mikä on digitaalisen hyvinvoinnin riskiarviointi?

Digitaalisen hyvinvoinnin riskiarviointi on prosessi, jossa systemaattisesti arvioidaan riskejä työntekijöiden terveydelle, turvallisuudelle ja hyvinvoinnille heidän työskennellessä digitaalisissa tehtävissä.

Yksinkertainen viiden askeleen lähestymistapa on tarkoitettu pienille ja keskisuurille yrityksille, ja alla esitetty malliriskiarviointi keskittyy erityisesti etä-/hybridityöntekijöihin.

**Vaihe 1.** Vaarojen ja riskiryhmässä olevien tunnistaminen - Etsitään niitä työssä olevia seikkoja, joilla on potentiaalia aiheuttaa vahinkoa, ja tunnistetaan työntekijät, jotka saattavat olla niille alttiita.

**Vaihe 2. Riskien arviointi ja priorisointi** - Arvioidaan olemassa olevia riskejä niiden vakavuuden ja todennäköisyyden suhteen ja priorisoidaan ne tärkeysjärjestykseen.

**Vaihe 3.** Ennaltaehkäisevien toimenpiteiden päättäminen - Määritetään sopivat toimenpiteet riskien hallitsemiseksi tai poistamiseksi.

**Vaihe 4.** Toimintaan ryhtyminen - Asetetaan tarvittavat ennaltaehkäisevät ja suojaavat toimenpiteet priorisoidun suunnitelman kautta.

**Vaihe 5. Seuranta ja arviointi** - Riskiarviointia tulisi tarkistaa säännöllisin, sovituin väliajoin, varmistamaan sen ajantasaisuus.

[Risk Assessment Document - PDF](#)

### Mikä on riskiarvioinnin tarkistuslista?

Tarkistuslista voi auttaa tunnistamaan vaaroja ja potentiaalisia ennaltaehkäisytoimenpiteitä. Seuraava, yleinen tarkistuslista, joka perustuu Euroopan työturvallisuus- ja työterveysviraston aiempaan työhön ja on suunniteltu digitaalisen hyvinvoinnin mallin ympärille, tarjoaa hyvän lähtökohdan useimmille pk-yrityksille. On kuitenkin suositeltavaa, että sitä mukautetaan omaan työpaikkaasi ja alaasi sopivaksi

Tarkistuslistan täyttäminen on vain ensimmäinen askel riskiarvioinnin suorittamisessa. Sen korostamia riskejä tulisi harkita tarkemmin ja ottaa käyttöön riskienhallintatoimenpiteitä. Monimutkaisempien riskien arvioimiseen saattaa tarvita lisätietoa, ja täytyy myös varmistaa, että riskienhallintatoimenpiteet eivät johda tahattomiin kielteisiin seurauksiin. Joissakin olosuhteissa saatetaan tarvita asiantuntija-apua.

On ratkaisevan tärkeää, että riskinarviointiprosessi, mukaan lukien kaikki toteutettavat toimenpiteet, on yhteinen ponnistus johdon, työterveyden sekä työntekijän välillä. Siksi sitä ei saa pitää pelkkänä ruutujen täyttönä, vaan se tulee nähdä jatkuvana prosessina, joka on hyödyllinen molemminpuolisesti sekä työnantajalle että työntekijälle.

N°	Miten työ on organisoitu?	Kyllä	Ei
1	Pääseekö työntekijä fyysisesti aktiivisille tauoille?		
2	Tunteeko työntekijä itsensä sopivasti nesteytetyksi koko ajan?		
3	Pystyykö työntekijä pitämään taukoja tarvittaessa?		
4	Onko etätyöntekijän mahdollista säädellä tuntimäärää, jonka hän työskentelee kotoa käsin?		
5	Onko työpaikalla ja kotona tehtävän työn suhde tasapainossa? (vähintään yksi päivä/viikko työpaikalla)		
6	Onko työpaikalla ja kotona tehtävän työn suhde tasapainossa? (vähintään yksi päivä/viikko työpaikalla)		
7	Ymmärtääkö etätyöntekijä etätyösopimuksen?		
8	Onko työ organisoitu niin, että etätyöntekijällä on säännölliset tauot?		
9	Onko työntekijällä riittävästi tietoa muutoksista ja haasteista työpaikallaan?		
10	Miten etätyöntekijälle informoidaan muutoksista tai ongelmista työpaikalla?		
11	Onko päivän aikana tiettyjä jaksoja, jolloin etätyöntekijän täytyy olla valmiudessa?		
12	Onko työntekijällä oikeus "kirjautua ulos"?		

N°	Työn sosiaalinen puoli	Kyllä	Ei
13	Onko työntekijällä riittävästi kontakteja kollegoihin?		
14	Tunteeko työntekijä itsensä eristetyksi?		
15	Onko työntekijällä säännölliset kontaktit muihin ihmisiin työhön liittyen?		
16	Saako työntekijä suoraa palautetta työstään johdolta tai kollegoilta?		
17	Kokeeko etätyöntekijä, että kollegat hyväksyvät etätyökäytännöt?		
18	Onko työntekijällä mahdollisuus sellaiseen työn ulkopuoliseen aikaan kollegoiden kanssa, joka ei ole johdon järjestämää, esimerkiksi virtuaalisille lounaille tai kahvitauoille?		
19	Tunteeko työntekijä itsensä osalliseksi työkontekstin päätöksentekoon?		
20	Onko säännöllisiä tiimitapaamisia?		

N°	Perhe-elämän rajapinta	YES	NO
21	Voiko työntekijä erottaa työelämän vapaa-ajan elämästä?		
22	Onko työntekijän perhe tyytyväinen siihen, että hän työskentelee kotoa käsin?		

N°	Turvallisuus ja terveys/ ergonomia	YES	NO
23	Onko etätyöntekijän kodin huonekalut (tuoli, pöytä) ja muut perusvarusteet tarkastettu säännöllisesti?		
24	Onko tuoli vakaa ja mahdollistaako se vapaan liikkeen ja miellyttävät työskentelyasennot?		
25	Mahdollistaako työpöydän korkeus jalkojen liikkeen?		
26	Onko näytön edessä ja hiirelle riittävästi tilaa työntekijöiden ranteiden tukemiseen?		
27	Ovatko sähköjohdot turvalliset ja toimivat?		

N°	Turvallisuus ja terveys/ ergonomia	YES	NO
28	Onko kaikki välineet oikein asennettu ja kytketty?		
29	Onko vahingoittuneita pistokkeita tai pistorasioita?		
30	Onko paloturvallisuus huomioitu?		
31	Onko näyttöpäätte oikein asennettu, niin ettei siinä ole heijastuksia tai häikäisyä?		
32	Onko näyttöpäätteen kuvassa värinää?		
33	Onko työsuojelun ohjeistukset annettu työntekijälle?		
34	Pääseekö työnantaja, luottamushenkilö ja/tai tarpeelliset virkamiehet työntekijän työskentelypaikalle kansallisen lainsäädännön ja -sopimusten puitteissa? Tietääkö työntekijä, että tähän tarvitaan ennakoilmoitus ja sopimus?		
35	Hallitseeko työntekijä työaikansa tarkoituksenmukaisesti?		
36	Onko työntekijä saanut koulutusta työn vaatimuksiin?		
37	Onko työprosessien tarkoituksenmukainen käyttöönotto tarkastettu?		

N°	Technical issues	YES	NO
38	Ovatko tekniset bugit ja ohjelmisto bugit ongelma työntekijälle?		
39	Vastaako ohjelmisto työntekijän tehtävien tarpeita?		
40	Onko työntekijälle tarjolla tukea ohjelmisto- ja laiteongelmiin?		

N°	Physical work environment	YES	NO
41	Onko mikroilmasto sopiva (lämpötila, kosteus) ja vastaako se kansallisia suosituksia?		
42	Onko huoneessa luonnonvaloa?		
43	Onko valaistus (ja päivänvalo) riittävä, jotta työtehtävät pystyy suorittamaan tehokkaasti ja tarkasti?		

N°	Physical work environment	YES	NO
44	Onko etätyöntekijällä erillinen huone omassa työkäytössään?		
45	Voiko etätyöntekijä sulkea huoneen oven työpäivän päätteeksi ja pitää työtiedot luottamuksellisina kun tarpeellista?		
46	Häiritseekö meteli etätyöntekijän keskittymistä? Voiko hän kärsiä akustisesta shokista käyttäessään kuulokkeita puheluiden aikana?		
47	Onko työtila riittävä? Onko varastotilaa tarjolla?		
48	Onko työtila asiallisesti siivottu ja ylläpidetty?		

N°	Occupational health	YES	NO
49	Saako etätyöntekijä ohjeistusta, kuinka ylläpitää terveellistä elämäntapaa etätyössä?		
50	Onko etätyöntekijällä pääsy mielenterveyden arviointiin?		
51	Onko etätyöntekijä osoittanut presenteeismien merkkejä?		
52	Onko järjestelyitä tehty esimerkiksi sairauden tai lomien varalta?		



1. Eurostat (2001) How unusual is it to work from home? <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2>
2. EU-OHSA (2017) <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/eu-osh-work-related-accidents-and-injuries-cost-eu-eu476-billion-a-year-according-to-new-global>
3. Hemp, P. (2004) Presenteeism: At Work—But Out of It, Harvard Business Review <https://hbr.org/2004/10/presenteeism-at-work-but-out-of-it>
4. PWC (2008) Building the Case for Wellness. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/209547/hwwb-dwp-wellness-report-public.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/209547/hwwb-dwp-wellness-report-public.pdf)
5. Murphy, R. et al (2018). An umbrella review of the effectiveness and cost-effectiveness of workplace wellbeing programmes. Department of Health, Dublin. <https://assets.gov.ie/7975/3958857ca9a9403bb8ea90ef471a62d0.pdf>
6. Lus Laboris (2021) Is Mental Health Stressing Out Small and Medium Sized Employers <https://iuslaboris.com/insights/is-mental-health-stressing-out-small-and-medium-size-enterprises/>
7. <https://gesund.bund.de/en/workplace-health-promotion-whp>
8. (ETUC, UNICE-UEAPME and CEEP, Framework Agreement on Telework, Brussels, 16 July 2002). [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf)
9. Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf)
10. Eurofound (2021) Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>
11. Economics Conditions snapshot, McKinsey Global Survey June 2009
12. European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (1997, updated 2018) The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion [https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/05/04/luxembourg\\_declaration.pdf](https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/05/04/luxembourg_declaration.pdf)
13. Yao Li and Wildy, Health Promoting Leadership, Concept Measurement and Research Framework, Frontiers in Psychology 26 Feb 2021.
14. World Health Organisation Constitution (1948) [https://apps.who.int/gb/bd/pdf\\_files/BD\\_49th-en.pdf#page=6](https://apps.who.int/gb/bd/pdf_files/BD_49th-en.pdf#page=6)
15. ILO and WHO (2021) Healthy and Safe Telework: Technical Brief: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>
16. EU-OSHA (2022) Preventing MSDs when teleworking (available in a variety of languages). <https://osha.europa.eu/en/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-when-teleworking>
17. Government of Ireland. Remote Working Checklist for Employers: <https://enterprise.gov.ie/en/publications/publication-files/remote-working-checklist-for-employers.pdf>.  
See also: <https://enterprise.gov.ie/en/what-we-do/workplace-and-skills/remote-working/>
18. EU-OSHA (2021) Regulating telework in a post Covid 19 Europe <https://osha.europa.eu/en/publications-priority-area/remote-and-virtual-work>
19. EU-OSHA (2008) E-Fact-33 Risk Assessment for Teleworkers <https://osha.europa.eu/en/publications/e-fact-33-risk-assessment-teleworkers>



# RISK ASSESSMENT



## 01. **Identifying hazards and those at risk**

**Looking for** those things at work that have the **potential to cause harm, and identifying workers who may be exposed to the hazards**

## 02. **Evaluating and prioritising risks**

**Estimating** the existing **risks in terms of severity and probability** of possible harm **and prioritising** them in order of importance

## 03. **Deciding on preventive action**

Identifying the **appropriate measures** to eliminate **or control the risks**

## 04. **Taking action**

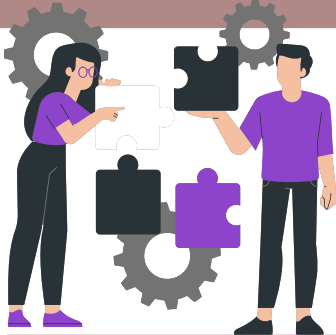
Putting in place the **preventive and protective measures through a prioritisation plan**

## 05. **Monitoring and reviewing**

The **assessment should be reviewed at regular intervals** to ensure that **it remains up to date**

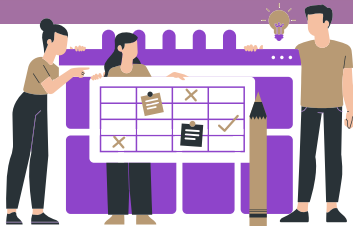
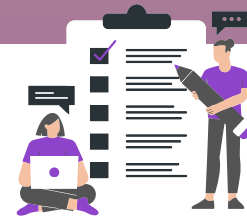
# RECOMMENDATIONS

Identify a senior leader at **Director** or C-Suite level who will provide **Digital Health Promotion leadership** within the organisation.



Ensure effective collaboration between the employer, employees and social partners **Digital Health strategy level**, and also between employees and their line managers in agreeing and implementing specific digital health measures.

Follow relevant **OHS advice** on lone-working, workstation and DSE assessments **for employees engaged in teleworking**.



Specific training for line managers in facilitating on-line meetings, **objective setting and performance discussions and personal development planning**.

Employers should **non-management facilitated V/C sessions**, such as 'water cooler breaks' and 'virtual lunches,' to help maintain social interaction between colleagues and prevent feelings of isolation.



Employers should **develop clear guidance for teleworking employees**, with line managers taking explicit responsibility **for discussing issues with their reports** including the need to take regular breaks, manage boundaries around working hours, and building physical activity into the working day.

Ensure a **Digital Wellbeing Risk Assessment is undertaken for all Digital/Hybrid Workers**, and that line managers and staff are appropriately trained to undertake this.

