

Jouni Lehtelä, Ritva Ketola, Toivo Niskanen, Erkki Nykyri

Näyttöpäätetyö

VALTIONEUVOSTON PÄÄTÖKSEN
1405/1993 SOVELTAMINEN JA
VAIKUTUKSET TYÖPAIKOILLA

Hanke ”Näyttöpäätetyödirektiivin ja näyttöpäätetyöstä annetun valtioneuvoston päätöksen 1405/1993 soveltaminen ja vaikutukset suomalaisilla työpaikoilla” on toteutettu pääosin STM:n rahoituksella

ISSN 1236-2050

ISBN 978-952-00-2550-2 (nid.)

ISBN 978-952-00-2551-9 (PDF)

Taitto: AT-Julkaisutoimisto Oy

Paino: Yliopistopaino Oy, Helsinki 2008

Tiivistelmä

Jouni Lehtelä, Ritva Ketola, Toivo Niskanen ja Erkki Nylkyni.
Näyttöpäätetyö. Valtioneuvoston päätöksen 1405/1993 soveltaminen ja vaikutukset työpaikoilla. Helsinki 2008. 168 s.
(Sosiaali- ja terveys ministeriön julkaisu 2008:7, ISSN 1236-2050), ISBN 978-952-00-2550-2 (nid.), ISBN 978-952-00-2551-9 (PDF)

Euroopan unionissa työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta pyritään edistämään direktiiveillä. Niiden vaikuttavuudesta ei ole riittävästi tietoa ja ei tiedetä, miten hyvin työpaikat tuntevat säädökset ja niitä noudattavat. Tästä syystä kuusi EU-maata päätti tehdä selvityksen säädösten soveltamisesta ja vaikutuksista työpaikoilla. Ensimmäiseksi kohteeksi valittiin näyttöpäätetyötä koskeva direktiivi, jonka säädökset Suomessa sisältyvät näyttöpäätetyöstä annettuun valtioneuvoston päätökseen (VNp 1405/1993). Jäsenmaiden kansallisista arvioinneista on tehty englanninkielinen yhteenvetoraportti ja julkaisun nimi on “The development of a methodology to assess the quality of EU-directives: a pilot study on basis of the Directive on Visual Display Units (Directive 90/270 EEC): Integrated cross-national report”.

Tässä julkaisussa esitetään suomalaisen tutkimuksen kaikki tulokset. Tutkimusmenetelmänä käytettiin sähköpostitse ja internetin kautta toteutettua lomakekyselyä ja teemakyselyä. Kysely kohdistettiin työnantajille ja työntekijöille sekä yrityksen työterveyshuollolle. Työntajia edustavat vastaajat poimittiin Työturvallisuuskeskuksen työsuojelupäällikkökätkerististä ja Valtiokonttorin vastaavasta rekisteristä. Työntajan edustaja välitti kyselyt joukolle työpaikan näyttöpäätetyöntekijöitä sekä työpaikan työterveyshuollolle. Teemakysely suunnattiin työntantaja- ja työntekijäjärjestöille, työsuojeluviranomaisille, kaluste- ja laitevalmistajille ja toimittajille sekä työntäön ammattilaisille.

Kysely lähetettiin 2980:lle työnantajan edustajalle (vastauksia 934, 32 %). Työnantajan edustajat kohdistivat kyselyn noin 4316 työntekijälle (vastauksia 1872, 42 %) ja noin 666 työterveyshuololle (vastauksia 289, 42 %). Teemakyselyssä vastauksia saatiin 25 kappaletta.

Noin 80 % vastanneista työntekijöistä ilmoitti käyttävänsä tietokonetta yli 4 tuntia päivässä. Yleisin tietokonetyyppi oli pöytä-tietokone. Kannettavia tietokoneita oli noin kolmanneksella työntekijöistä.

Näyttöpäätetyötä koskevan Valtioneuvoston päätöksen sisällön tunsu vain noin neljännes työnantajista ja pieni osa työntekijöistä. Työterveyshuollon edustajat tunsivat suomalaiset säädökset erittäin hyvin. Suurin osa sekä työnantajista, työntekijöistä että työterveyshuolloista piti säädöksiä selkeinä ja helposti ymmärrettävinä ja enimmäkseen helposti noudatettavina ja kattavina. Työnantajista suurin osa ei kaivannut yksityiskohtaisempia säädöksiä. Sen sijaan puolet työntekijöistä ja työterveyshuollosta haluaisi säädöksistä yksityiskohtaisempia. Selkeämpiä ja yksityiskohtaisempia ohjeita kaivattiin erityisesti säädöksen soveltamisalaan sekä erityistyölasien hankintaan ja kustantamiseen.

Suurin osa kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että esimerkiksi hankittujen tietokonelaitteiden laatuun ei lainsäädännöllä ole ollut vaikutusta. Säädöksen merkitys on ollut suuri henkisen ylikuormituksen ehkäisyssä, näöntarkastusten järjestämisessä työnantajan kustannuksella ja näyttöpääteläseläsen korvaamiskysymyksissä. Erityisesti työntekijät olivat sitä mieltä, että näyttöpäätetyölasien korvaamiseen ilman säädöksiä ei kiinnitettäisi lainkaan huomiota.

Kyselyn ja työsuojelupiirien antamien tietojen mukaan valtioneuvoston päätöksen noudattaminen on yleisempää suurissa ja keskisuurissa yrityksissä kuin pienillä työpaikoilla. Työnantajatahojen ja työsuojelupiirien vastausten mukaan säädösten tulkinassa ja soveltamisessa ei ole ollut ongelmia. Sen sijaan työnteki-

jäliitot ja näköasiantuntijat raportoivat ongelmia olleen säädöksen soveltamisalan määrittelemisessä ja erityistyölasien hankinnassa ja korvauskysymyksissä. Näkemisen asiantuntijat toivoivat säädösten tarkennusta ja käytännön sovellusohjeita erityisesti näyttöpäätetyöhön tarvittavien silmälasien määräämisestä ja korvaamisesta.

Työntekijöiden mielestä työnantajan pitäisi toimia tehokkaammin näöntarkastuksen ja ergonomian arvioinnissa. Käsitykset siitä, kustantaako työnantaja näyttöpäätelasit työntekijälle hänen niitä tarvitessaan, eroavat eri osapuolten ilmoituksissa. 59 % työnantajista ilmoittaa, että lasit korvataan. Työntekijöiden vastaavat luvut ovat selvästi matalammat (37 %). Työterveyshuollon mielestä 82 % heidän huollossaan olevista työpaikoista korvaa lasit. Yllättävän suuri osuus – viidennes työnantajista – oletti, että työnantaja ei korvaa mitään näyttöpäätetyöpäätöksen mukaisista erityistyölaseista.

Asiasanat: atk-laitteet, kyselytutkimus, päätteet, työolot, säädökset, vaikutukset

Sammandrag

Jouni Lehtelä, Ritva Ketola, Toivo Niskanen och Erkki Nykyri.
Bildskärmsarbete. Tillämpningen av statsrådets beslut
1405/1993 och beslutets inverkningar på arbetsplatser.
Helsingfors 2008. 168 s. (Social- och hälsovårdsministeriets
publikationer 2008:7, ISSN 1236-2050),
ISBN 978-952-00-2550-2 (inh.),
ISBN 978-952-00-2551-9 (PDF)

Inom Europeiska unionen strävar man att främja arbetstagarnas hälsa och säkerhet genom direktiv om arbetsmiljön. Man vet inte tillräckligt mycket om direktivens inverkan på arbetsplatserna. Det är inte heller tillräckligt noggrant känt hur väl man på arbetsplatserna känner till bestämmelserna och iakttar dem. Därför beslöt sex EU-länder att göra en utredning om tillämpningen av bestämmelserna och deras inverkningar på arbetsplatser. Man valde att undersöka direktivet om arbete vid bildskärm, vars föreskrifter i Finland ingår i statsrådets beslut om arbete vid bildskärm (SRb 1405/1993). På basis av medlemstaternas nationella bedömningar utarbetades en sammanfattande rapport på engelska under titeln ”The development of a methodology to assess the quality of EU-directives: a pilot study on basis of the Directive on Visual Display Units (Directive 90/270 EEC): Integrated cross-national report”.

I denna publikation framförs resultaten av den finländska utredningen. Som undersökningsmetod användes en enkät och en temaenkät, som genomfördes via e-post och internet. Enkäten sändes till arbetsgivarna och arbetstagarna samt företagets företagshälsovård. De svaranden som representerade arbetsgivarna handplockades från Arbetarskyddscentralens register över arbetarskyddschefer och från Statkontorets motsvarande register. Arbetsgivarens representant förmedlade enkäten till en grupp av

arbetstagare i bildskärmsarbete på arbetsplatsen och till arbetsplatsens företagshälsovård. Temaenkäten sändes till arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, arbetarskyddsmyndigheter, tillverkare och leverantörer av inventarier och anordningar samt specialister i synergonomi.

Enkäten sändes till 2 980 representanter för arbetsgivarna (934 svar, 32 %). Arbetsgivarnas representanter sände enkäten till 4 316 arbetstagare (1 872 svar, 42 %) och omkring 666 företagshälsovårdsenheter (289 svar, 42 %). Man fick 25 svar på temaenkäten.

Omkring 80 % av arbetstagarvarandena rapporterade att de använde dator över 4 timmar om dagen. Den vanligaste datortypen var bordsdator. Omkring en tredjedel av arbetstagarna hade en bärbar dator. Bara omkring en fjärdedel av arbetsgivarna och en liten del av arbetstagarna kände till innehållet i statsrådets beslut om bildskärmsarbete. Företagshälsovårdens representanter kände till de finländska bestämmelserna mycket bra. Största delen av både arbetsgivarna, arbetstagarna och företagshälsovårdspersonalen tyckte att bestämmelserna var klara och lättförståeliga och de var mestadels täckande och lätt att följa. Största delen av arbetsgivarna saknade inte mer detaljerade bestämmelser. Däremot skulle hälften av arbetstagarna och företagshälsovårdspersonalen vilja få mer detaljerade bestämmelser. Klarare och mer detaljerade anvisningar saknades särskilt om beslutets tillämpningsområde samt om anskaffning och ersättning av speciella glasögon för arbetet.

Största delen av de svarandena tyckte att lagstiftningen inte påverkade kvaliteten på de datatekniska anordningar som anskaffades till arbetsplatsen. Bestämmelsen har haft en stor betydelse för förebyggandet av psykisk överbelastning, anordnandet av synundersökningar på arbetsgivarens bekostnad och i frågor som gäller ersättningen av kostnaderna för bildskärmsglasögon. I synnerhet arbetstagarna tyckte att man utan dessa bestämmelser inte

alls skulle fästa uppmärksamhet vid ersättningen av kostnaderna för bildskärmsglasögonen.

Enligt enkäten och arbetarskyddsdistriktens svar följs statsrådets beslut mer allmänt i stora och medelstora företag än på små arbetsplatser. Enligt arbetsgivarorganisationernas och arbetarskyddsdistriktens svar har det inte varit några problem med tolkningen och tillämpningen av bestämmelserna. Däremot rapporterar arbetstagarorganisationerna och synspecialisterna att det har varit problem med definieringen av bestämmelsens tillämpningsområde, med anskaffningen av specialglasögon och med ersättningsfrågorna. Synspecialisterna önskade att bestämmelserna skulle preciseras och det skulle finnas praktiska tillämpningsanvisningar särskilt för ordinerings- och ersättningsfrågorna som behövs för bildskärmsarbete.

Enligt arbetstagarerna bör arbetsgivarens verksamhet vara mer effektiv vid bedömningen av synundersökningar och ergonomi. Uppfattningarna om arbetsgivarens betalning av arbetstagarernas bildskärmsglasögon vid behov skiljer sig från varandra i de olika parternas svar. 59 % av arbetsgivarna meddelade att kostnaderna för glasögon ersätts. Siffran bland arbetstagarerna var klart lägre (37 %). Enligt företagshälsovården ersätts kostnaderna på 82 % av de arbetsplatser de betjänar. En överraskande stor andel – en femtedel av arbetsgivarna – antog att arbetsgivaren inte alls ersätter speciella arbetsglasögon i enlighet med beslutet om bildskärmsarbete.

Nyckelord: adb-utrustning, dataterminaler, enkät, föreskrifter, förhållandena i arbetet, påverkan

Summary

Jouni Lehtelä, Ritva Ketola, Toivo Niskanen and Erkki Nykyri. Work with display screen equipment. Application of Government Decision 1405/1993 and the effects of the Decision in workplaces. Helsinki 2008 168 p. (Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2008:7, ISSN 1236-2050), ISBN 978-952-00-2550-2 (pb), ISBN 978-952-00-2551-9 (PDF)

The European Union seeks to promote the health and safety of workers by issuing work environment directives. The effects of the directives on workplaces are not very well known, neither is it known how well people at the workplaces know the legal provisions and observe them. For this reason, six EU member states decided to carry out a survey concerning the application and effects of the legal provisions in workplaces. The directive on display screen equipment was selected as the first topic for the survey. Its provisions have been transposed into the Finnish Government Decision on work with display screen equipment (1405/1993). A summarised report in English is available containing the member states' national surveys under the title "The development of a methodology to assess the quality of EU-directives: a pilot study on basis of the Directive on Visual Display Units (Directive 90/270 EEC): Integrated cross-national report".

This publication presents the results of the Finnish survey. The study method consisted of a form questionnaire and a theme questionnaire distributed via e-mail and the Internet. The form questionnaire was sent to employers and employees and the company's occupational health care unit. The employer respondents were selected from the occupational safety and health manager register of the Centre of Occupational Safety and from the similar

register of the State Treasury. The employer representative sent the questionnaire to a number of the company's display screen workers and occupational health care professionals. The theme questionnaire was sent to employer and employee organisations, occupational safety and health authorities, manufacturers and suppliers of office furniture and equipment, and to specialists in visual ergonomics.

The questionnaire was sent to 2 980 employers (934 responses, 32%). The employers sent the questionnaire to about 4 316 employees (1 872 responses, 42%) and to about 666 occupational health care professionals (289 responses, 42%). 25 responses were received for the theme questionnaire.

About 80% of the worker respondents informed that they used a computer for over 4 hours a day. The most usual type of computer was a desktop computer. About one third of the employees had a movable computer. The content of the Government Decision on work with display screen equipment was known to only one fourth of the employers and a small number of employees. The occupational health care respondents knew the Finnish provisions very well. Majority of the employers, employees and occupational health care professionals considered that the provisions were clear and easy to understand as well as comprehensive and easy to comply with. Most employers did not need any more specific provisions. On the other hand, half of the employees and occupational health care professionals would like to have the provisions in greater detail. More explicit and specific regulations were needed especially as to the provision's sphere of application as well as the acquisition and refunding of special eyeglasses for display screen work.

Majority of the respondents thought that the legislation had not affected the quality of the computers acquired to the workplace. The provision has had a great impact on preventing mental overloading, arranging for sight tests at the employer's cost and

the questions concerning refunding of eyeglasses for display screen work. The employees, in particular, considered that no attention at all would be paid to refunding glasses for display work without the provisions.

According to the results of the questionnaire and the responses of the Occupational Safety and Health Inspectorates, large and medium-size companies more often comply with the Government Decision than small workplaces. According to the responses of the employer organisations and the OSH Inspectorates, there have not been any problems in the interpretation and application of the provisions. On the other hand, the employee organisations and eye specialists reported that problems had occurred in the case of determining the scope of application and questions concerning the acquisition and refunding of special eyeglasses. The eye specialists would like to have more specific rules and practical guidelines for application in the case of prescription and refunding eyeglasses necessary for display screen work.

In the employees' opinion, the employer should act more effectively in assessing sight tests and ergonomics. The parties' views differ on whether the employer pays the costs for the worker's eyeglasses if such are needed in display screen work. 59% of the employers reported that the glasses are refunded. The figure for employees was clearly lower (37%). The occupational health care professionals reported that the glasses are refunded in 82% of their customer workplaces. A surprisingly high number of employers (one fifth) expected that the employer does not have to refund any costs for special eyeglasses in accordance with the Decision on work with display screen equipment.

Keywords: data processing equipment, data terminals, effects, regulations, questionnaire survey, working conditions

Esipuhe	17
1 Hankkeen tausta ja tavoitteet	19
2 Tutkimusmenetelmät	21
3 Aineistot	23
4 Kyselytutkimuksen tulokset	27
4.1 Vastaajien kuvaus	27
4.2 Organisaatiot	30
4.3 Päätetyön määrästä	32
4.4 Säädösten tuntemus ja vaikutus	35
4.5 Työn organisointi	45
4.6 Päätetyön ohjeistus	47
4.7 Päätetyön arviointi	53
4.8 Näöntarkastukset ja näyttöpäätessilmälasiset	60
4.9 Ergonomian toteutuminen	65
4.10 Tuottavuustekijät ja -vaikutukset	66
4.11 Näyttöpäätetyöntekijöiden terveys	69
4.12 Etätyö	73
5 Teemahaastattelujen tulokset	77
5.1 Työnantajatahojen vastaukset teemakyselyyn	78
5.2 Työntekijäliittojen vastaukset teemakyselyyn	81
5.3 Työsuojelupiirien vastaukset teemakyselyyn	92
5.4 Kalustevalmistajien – toimittajien vastaukset teemakyselyyn	98
5.5 Näköasiantuntijoiden vastaukset teemakyselyyn...	107
6 Pohdinta ja johtopäätökset	111
6.1 Tutkimuksen edustavuus	111
6.2 Tutkimuksen tuloksista	112
6.2.1 Säädösten tuntemus, selkeys ja saatavuus ..	112
6.2.2 Säädösten noudattaminen ja riittävyys	113
6.2.3 Eri toimijoiden rooli ja tietämys	115
6.2.4 Neuvonta ja ohjaus	116
6.2.5 Ergonomian arvioinnin toteutuminen ja muutostarpeet työpaikalla	117

6.2.6 Näöntarkastukset ja erityistyölasit	118
6.2.7 Taloudellinen panoksen kohdistuminen	119
6.2.8 Laitteet ja ohjelmistot	120
6.2.9 Näyttöpäätetyöntekijöiden terveys	121
6.2.10 Etätö ja etätöpaikan varustaminen	122
6.2.11 Säädösten uudistamistarpeet	123
Kirjallisuusviitteet	126
Liitteet	127
Liite 1	128
Liite 2	139
Liite 3	149
Liite 4	158
Liite 5	160
Liite 6	163
Liite 7	166

Hanke ”Näyttöpäätetyödirektiivin ja näyttöpäätetyöstä annetun valtioneuvoston päätöksen 1405/1993 soveltaminen ja vaikutukset suomalaisilla työpaikoilla” sai alkunsa sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen työsuojeleuoston tarpeesta selvittää, miten lainsäädäntö toimii työterveyden- ja työturvallisuuden kehittämisessä. Ensin Leo Suoma ja myöhemmin Toivo Niskanen STM:n työsuojeleuoston säädösyksiköstä osallistuivat vuosina 2005–2007 EU:n kuuden jäsenmaan toteuttamaan tutkimusyhteistyöhön, jossa selvitettiin näyttöpäätetyöstä annetun direktiivin kansallista täytäntöönpanoa.

Suomessa tutkimus toteutettiin laajana kyselytutkimuksena – osa strukturoituna ja osa teemapohjaisena. Kiitämme Työturvallisuuskeskusta ja Valtiokonttoria työsuojeleuhenkilöiden osoitteistojen käyttömahdollisuudesta. Kiitämme monia Työterveyslaitoksen henkilöitä avusta tutkimusta suorittaessa. Erityisesti kiitos suunnataan vastaajille, joista riittävän moni uutterasti kahlasi läpi lukuisat kysymyksemme.

Tutkimuksen rahoittivat Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen työsuojeleuosto ja Työterveyslaitos. Tutkimuksen valvojana oli Leo Suoma sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksesta.

Helsingissä 17. joulukuuta 2007

Jouni Lehtelä

Ritva Ketola

Erkki Nykyri

Työterveyslaitos

Toivo Niskanen

sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen



1

Hankkeen tausta ja tavoitteet

Euroopan Unioni laatii runsaasti myös työterveyttä ja työturvallisuutta koskevia säädöksiä, yleensä direktiivejä. Suomessa ne pannaan voimaan lakeina, Valtioneuvoston päätöksinä tai asetuksina. Työelämää koskevista säädöksistä osa velvoittaa työnantajia, osa laitteiden ja koneiden valmistajia. Säädösten merkityksestä työturvallisuuteen ja työterveyteen ei ole täsmällistä tietoa. Ei myöskään tiedetä, onko niitä yleensä sovellettu siinä mitassa, kuin on ollut tarkoitus. Tilanne on samankaltainen Suomen lisäksi muissakin EU:n jäsenmaissa. Tästä syystä muutama EU-maa on päättänyt tehdä selvityksiä siitä, miten säädökset tunnetaan, onko säädösten käyttö tehokasta työolojen parantamisessa ja kuinka säädöksiä toteutetaan työpaikoilla.

Ensimmäiseksi arvioitavaksi direktiiviksi valittiin näyttöpäätetyödirektiivi, Suomessa Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä VNp 1405/1993. Tutkimus pyrittiin toteuttamaan siten, että eri maiden tuloksia voidaan vertailla keskenään, vaikka säädösten kansalliset sisällöt poikkeavatkin jonkin verran toisistaan. Esimerkiksi työterveyshuolto on toteutukseltaan hyvin erilainen EU-maissa. Sen vuoksi poikkeuksena muiden maiden selvityksiin on Suomessa kohderyhmään otettu, työnantajien ja työntekijöiden lisäksi, myös työterveyshuolto.

Tässä raportissa esitetään suomalaisen tutkimuksen tulokset.

Tutkimuksessa selvitetään seuraavia asioita:

- tietokoneen käytön yleisyyttä, laatua ja organisointia
- tietämystä tietokonetyötä koskevasta lainsäädännöstä ja sen sisällöstä
- työntekijöille annettua ohjausta ja opastusta
- käsityksiä lainsäädännön ja ergonomian taloudellisesta merkityksestä
- työntekijöiden näön ja silmien tarkastuksia ja näyttöpää-tetyöhön tarkoitettujen erityistyölasien korvauskäytäntöjä
- työpisteiden ergonomisia ominaisuuksia
- tietokonetyöhön liittyviä liikuntaelinten ja silmien vaivoja
- etätyön yleisyyttä ja olosuhteita.



2

Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä käytettiin lomakekyselyä ja teemakyselyä ja -haastattelua. Kyselyt suunnattiin työnantajille ja työntekijöille sekä yrityksen työterveyshuollolle. Kyselyssä käytettiin Digium Enterprise internetpohjaista tutkimus- ja tiedonkeruuohjelmaa, jossa vastaajille lähetettiin sähköpostilla kyselyn vastausosoite internetissä. Teemakysely ja -haastattelu suunnattiin työnantaja- ja työntekijäjärjestöille, työsuojeluviranomaisille, kaluste- ja laitevalmistajille/toimittajille sekä työnäön ammattilaisille.

Kyselytutkimuksessa käytettiin pohjana Hollannissa ja Saksassa tehtyjä kyselyjä. EU-maiden välillä on lainsäädännössä, sen toteuttamistavassa sekä käytännön toiminnassa eroja, joten osa kysymyksistä laadittiin erikseen Suomen olosuhteisiin sopiviksi.

Kyselyn työnantajia koskeva kohdejoukko valittiin Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämästä työsuojelupäällikkökisteristä (yksityiset yritykset ja kunnallinen ala) ja Valtiokonttorin työsuojelurekisteristä. Koska työntekijöiden ja työterveyshuollon haluttiin edustavan samaa organisaatiota työnantajan kanssa, annettiin työnantajan edustajalle (yleensä työsuojelupäällikölle) ohjeeksi välittää kysely joukolle näyttöpäätetyöntekijöitä (noin viidelle) ja organisaation työterveyshuollolle (jos sopimus työterveyshuollosta oli olemassa ja työterveyshuolto tunki työolot).

Kaikkien vastaajien vastauksissa käytettiin yrityksen tunnistetietoa, jolloin eri osapuolien näkemuseroja voidaan tarkastella myös yritystasolla.

Selvityksen alustavat tulokset tarvittiin nopeasti, koska ne haluttiin yhteiseen kansainväliseen raporttiin. Siksi ne otettiin suoraan tiedon keruuseen käytetystä Digium Enterprise tutkimus- ja tiedonkeruuohjelman raportoinnista.

Alustavat tulokset on esitetty Digiumin kyselylomakkeilla liiteosassa. Tässä raportissa esitetyt tulokset pohjautuvat jatkokäsittelyyn aineistoon. Digium tulokset eroavat tässä raportissa esitetyistä tuloksista mm. siinä, että monivalintakysymyksissä Digium-ohjelma laskee prosenttiarvot vastaajien suhteen, kun sen sijaan tässä raportissa on aina vallittu havainnollisin laskentaperuste (esim. prosenttiluvut on laskettu koko joukosta).

Tietokoneen käytön yleisyydestä, etätyöstä ja työn kuormittavuudesta saatuja tuloksia verrataan Työterveyslaitoksella joka kolmas vuosi toteutettavan Työ ja terveys -haastattelututkimuksen tuloksiin.

3

Aineistot

Pääosa työntajia edustavista vastaajista poimittiin Työturvallisuuskeskuksen Sosiaali- ja terveysministeriötä vasten ylläpitämää työsuojelupäällikkörekisteristä (yksityiset työnantajat ja kunnallinen ala) ja Valtiokonttorin vastaavasta rekisteristä. Poimintakriteerinä oli se, että sama yritys olisi mukana tutkimuksessa vain kerran. Muutama yritys, jossa todennäköisesti ei tehdä näyttöpäätetyötä, jätettiin pois. Valtiollisella sektorilla jouduttiin ottamaan mukaan saman organisaation eri toimipaikkoja (esim. vero-toimistoja maan eri puolilla). Työsuojelupäällikkörekisterissä oli mukana pääosin sähköpostiosoitteet. Valtiokonttorin rekisterissä ei sähköpostiosoitteita ollut, joten ne haettiin lähinnä internetsivujen avulla. Taulukossa 1 on esitetty, miten lähetetyt sähköpostiviestit jakaantuivat eri kokoisille organisaatioille.

Taulukko 1.

Kyselyssä käytettyjen rekisterien koko ja lähetettyjen sähköpostien määrä

	nimiä rekisterissä	onnistuneita sähköposteja
pieni < 50 henkilöä	3100	1437
keskikokoinen 50–200 henkilöä	1668	866
suuri > 200 henkilöä	862	515
valtiollinen	762	162

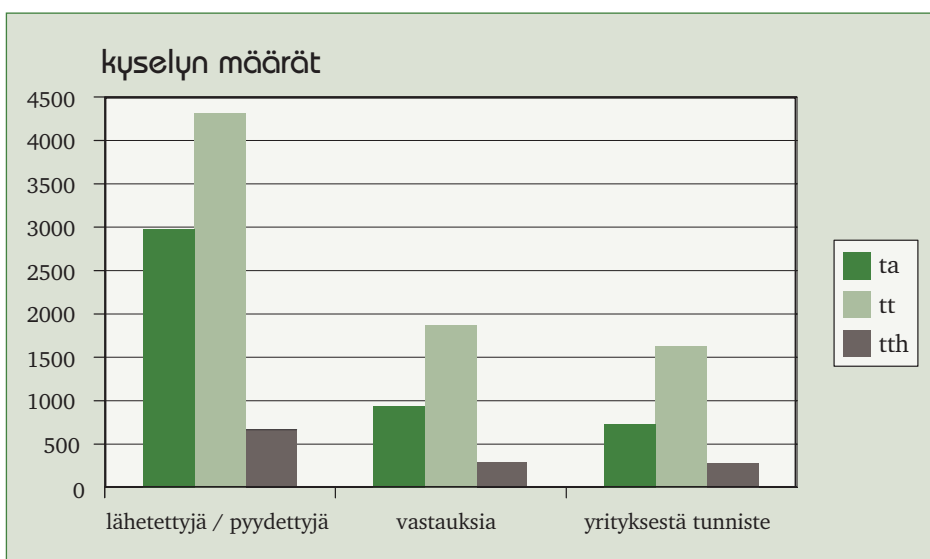
Lisäksi puhelinluettelon yrityshakemistosta poimittiin käsin 50 pienyrityksen lisäotos.

Taulukossa 2 ja kuvassa 1 esitetään lomakekyselyn vastausprosentit. Työnantajien kohdalla luvut ovat täsmällisiä. Työntekijöiden ja työterveyshuollon osalta luvut ovat laskennallisia, koska kyselyyn vastaajiksi pyydettyjen määrä on laskettu työnantajien kyselyssä antaman ilmoitusten perusteella.

Kuva 1.

Lähetettyjen tai pyydettyjen kyselyiden ja vastausten määrät

ta = työnantaja, tt = työntekijä, tth = työterveyshuolto



Taulukko 2.

Lähetetyt kyselyt, vastausten lukumäärä ja vastausprosentit

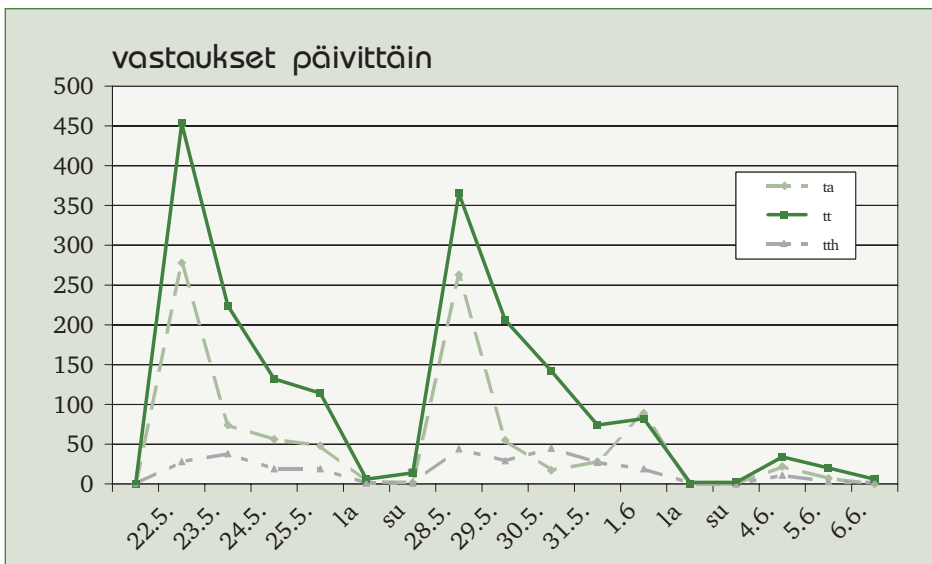
	lähetettyjä/ pyydettyjä kpl	vastauksia kpl	vastauksia %	yrityksestä tunniste %
työnantajat	2980	943	31,64	77,94
työntekijät	4316	1872	43,37	87,29
työterveyshuolto	666	289	43,39	98,27

Kysely ajoittui touko-kesäkuun vaihteeseen. Kyselyssä lähetettiin kaksi huomautusta, joista ensimmäinen tuotti hyvän tuloksen – saatiin lähes samanlainen vastausryöpsähdys kuin alussakin. Jälkimmäinen huomautus ei juuri enää auttanut (Kuva 2).

Kuva 2.

Vastausten saapumismäärät päivittäin

ta = työnantaja, tt = työntekijä, tth = työterveyshuolto



4

Kyselytutkimuksen tulokset

Kyselyn tuloksia esitettäessä käytetään kysymyksiin viittaavia koodoja (muuttujanimiä), joiden avulla voidaan kysymys haluttaessa katsoa liiteosiossa olevalta kyselylomakkeelta. Ensimmäisenä koodissa on vastaajaryhmän tunniste:

A = työnAntajan edustaja

T = työnTekijä

H = työterveysHuolto

Seuraavaksi koodissa on kysymyksen numero. Jos samassa kysymyksessä on alakohtia, käytetään aakkosia kysymysnumeron jälkeen esimerkiksi: **A30A** = työnantajien **kysymyksen numero 30 ensimmäinen alakohta**.

Viimeisenä koodissa on kolmi- tai nelikirjaiminen kysymystä kuvaava tunniste esimerkiksi: A01_ **SEX** = kysytään sukupuolta.

4.1 Vastaajien kuvaus

Työnantajan edustajat

Työnantajia tai heidän edustajiaan vastasi yhteensä 943. Heistä noin 70 % oli miehiä (Taulukko 3).

Taulukko 3.

Vastaajien sukupuoli (A01_SEX, n=938)

	n	%
nainen	298	31,77
mies	640	68,23

Vastaajien iän keskiarvo oli 49 v, minimi 22 v ja maksimi 67 v (A02_IKA, n=935).

Työsuojelupäällikkönä työntajaa edustavista vastaajista toimi 852 (90,83 %) (A03_TSP, n=938). Työsuojelupäällikköinä toimineiden vastaajien keskimääräinen aika työsuojelupäällikön toimesta oli noin 6 v, minimi 0 v ja maksimi 34 v (A04_AIKA, n=842). Yli puolet vastaajista edusti keskijohtoa (Taulukko 4).

Taulukko 4.

Työntajien asema organisaatiossa (A05A_ASE, n=942)

	n	%
toimitusjohtaja tai laitoksen tai viraston päällikkö	132	14,01
osaston tai yksikön päällikkö	328	34,82
päätoiminen työsuojelu- tai turvallisuuspäällikkö tms.	65	6,90
muu esimiesasemassa oleva	195	20,70
toimihenkilö	143	15,18
jokin muu	79	8,39

Työntekijät

Työntekijöistä vastasi yhteensä 1872 henkilöä. Vastaajista runsas 70 % oli naisia.

Taulukko 5.

Vastaajien sukupuoli (T01_SEX, n=1861)

	n	%
nainen	1336	71,79
mies	525	28,21

Vastaajien keski-ikä oli 45 v, minimi 20 v ja maksimi 65 v. (T02_IKA, n=1851)

Työntekijöistä lähes kaikki vastanneet olivat vakinaisessa työsuhhteessa ja tekivät kokopäivätyötä (Taulukot 6 ja 7). Vastaajat olivat olleet nykyisen työntajajan palveluksessa keskimäärin 14 v, minimi 0 v ja maksimi 45 v. (T06_AIKA, n=1838)

Taulukko 6.

Työntekijöiden työsuhteen laatu (T03A_VAK, n=1867)

	n	%
vakainainen	1779	95,29
määräaikainen	67	3,59
jokin muu	21	1,12

Taulukko 7.

Työntekijöiden työsuhteen kokopäiväisyys (T04_KOKO n=1865)

	n	%
kokopäivätyötä	1820	97,59
osa-aikatyötä	45	2,41

Vastanneista työntekijöistä yli puolet ei ollut mukana työsuojelutai edunvalvontatyössä. Runsas kolmannes vastaajista oli työsuojeluvaltuutettuja, työsuojeluasiamiehiä tai työsuojelutoimikunnan jäseniä. Lähes 8 % ilmoitti olevansa luottamusmiehiä (Taulukko 8).

Taulukko 8.

Työntekijöiden asema organisaatiossa (usea vaihtoehto mahdollinen, joten %-summa ei ole 100)

	n	%
työsuojeluvaltuutettu	416	22,22
työsuojeluasiamies	23	1,23
työsuojelutoimikunnan tai vastaavan jäsen	259	13,84
luottamusmies	141	7,53
ei ole mukana työsuojelutai edunvalvontatyössä	985	52,62
jokin muu asema	212	11,32

Työterveyshuollon vastaajat

Työterveyshuolloista saatiin yhteensä 289 vastausta. Vastaajista 255 (89,16 %) vastasi vain yhden yrityksen osalta ja 31 (10,84 %) sai useamman yrityksen kautta vastauspyynnön. (Tällöin osaa kysymyksistä ei esitetty toistamiseen.)

Suurin osa työterveyshuollon vastaajista oli työterveyshoitajia, työfysioterapeutteja oli runsas kymmenen prosenttia ja työterveyslääkäreitä vajaa neljä prosenttia (Taulukko 9).

Taulukko 9.

Työterveyshuollon vastaajien ammatti (H01A_AMM, n=288)

	n	%
työterveyshoitaja	236	81,94
työterveyslääkäri	11	3,82
työfysioterapeutti	34	11,81
jokin muu	7	2,43

Vastaajat olivat toimineet ammatissaan keskimäärin 14 v, minimi 0 v ja maksimi 35 v. (H02_AIKA, n=288)

4.2 Organisaatiot

Organisaatioiden yksilöintitiedot

Suurin osa vastaajista ilmoitti yrityksen nimen tai vastaavan tunnisteen. Vastinpareja näistä pystyttiin muodostamaan seuraavasti:

- työnantaja-työntekijä 448 (1146 työntekijää),
- työnantaja-työterveyshuolto 191 ja
- työnantaja-työntekijä-työterveyshuolto 161 kappaletta.

Tässä raportissa ei vastinpareja ole käytetty tulosten esittämisessä.

Organisaation toimiala ja tyyppi

Organisaatiotyypeistä eniten vastaajia oli yksityisistä yrityksistä (Taulukko 10). Toimialoista suurimmat ryhmät olivat julkinen hallinto ja teollisuus. Ryhmä ”muu” oli myös suuri. Se koostui mm. hengellisiä organisaatioista, järjestöistä ja asiantuntijapalveluista (Taulukko 11). Vastausten mukaan organisaatioista 45 % oli työntekijämäärältään suuria (≥ 100 työntekijää), 49 % keskisuuria (≥ 10 työntekijää) ja 6 % pieniä (< 10 työntekijää). (Taulukko 12)

Taulukko 10.

Organisaation tyyppi (A08A_ORG, n=936 ja T11A_ORG, n=1859)

	työnantaja		työntekijä	
	n	%	n	%
yksityinen yritys	532	56,84	952	51,21
kunta/kunnallinen liikelaitos	144	15,38	379	20,39
valtio/valtion liikelaitos	79	8,44	170	9,14
kirkko	54	5,77	107	5,76
jokin muu	127	13,57	251	13,50

Taulukko 11.

Organisaation toimiala (A07A_TA, n=942) (T10A_TA, n=1876)

	työnantaja		työntekijä	
	n	%	n	%
kauppa	67	7,11	105	5,63
julkinen hallinto (valtio, kunta)	204	21,66	442	23,71
majoitus ja ravitsemus	11	1,17	9	0,48
tietoliikenne ja kuljetus	38	4,03	65	3,49
rahoitus ja vakuutus	35	3,72	85	4,56
teollisuus	214	22,72	426	22,85
koulutus ja tutkimus	60	6,37	120	6,44
sosiaali- ja terveyspalvelut	50	5,31	141	7,56
energiahuolto	22	2,34	35	1,88
rakentaminen	26	2,76	30	1,61
jokin muu	215	22,82	406	21,78

Taulukko 12.

Vastaajien organisaatioiden koko (A09_KOKO, n=933, T12_KOKO, n=1866)

organisaation työntekijämäärä	työnantaja		työntekijä	
	n	%	n	%
1 – 4	24	2,57	9	0,48
5 – 9	31	3,32	30	1,61
10 – 19	121	12,97	157	8,41
20 – 49	182	19,51	361	19,35
50 – 99	156	16,72	312	16,72
100 – 249	128	13,72	321	17,20
250 –	291	31,19	676	36,23

4.3 Päätetyön määrästä

Tietokoneiden käyttö

Kyselyyn osallistuneissa organisaatioissa työnantajien vastausten mukaan tietokonetta käyttää keskimäärin 73 % työntekijöistä (A11_KAYT, n=922). Kaikki tässä raportissa mukana olevat työntekijät käyttivät tietokonetta. Suurin osa työntekijöistä oli käyttänyt tietokonetta vähintään kuusi vuotta. Noin 80 prosenttia vastanneista työntekijöistä ilmoitti käyttävänsä tietokonetta yli 4 tuntia päivässä. Työnantajat arvioivat, että noin puolet työntekijöistä käyttää tietokonetta yli 4 tuntia päivässä (Taulukot 13 ja 14).

Taulukko 13.

Työntekijöiden tietokoneen käyttökokemus (T16_KOKE n=1870)

	n	%
1 – 5 v	203	10,86
6 – 10 v	443	23,69
11 – 15 v	386	20,64
yli 15 v	836	44,71
ei osaa sanoa	2	0,11

Taulukko 14.

Tietokonetyön määrä päivittäin (A17A_2H, n=894), (T15_KAYM, n=1868)

	työnantaja		työntekijä	
	%:a työntekijöistä	n	n	%
alle 2 tuntia päivässä	27,20	80		4,28
3 – 4 tuntia päivässä	25,19	320		17,13
yli 4 tuntia päivässä	47,61	1468		78,59

Toimistosovellukset olivat lähes kaikkien vastaajien käytössä. Noin puolet työnantajista ilmoitti, että tietokonetta käytetään suunnittelussa tai graafisessa työssä, valvonta- ja seurantajärjestelmissä ja asiakaspalvelutyössä (Taulukko 15).

Taulukko 15.

Tietokonetyön luonne (A14A_TK, n=943, T08A_TK, n=1872)

	työnantaja		työntekijä	
	n	%	n	%
toimistosovelluksia (esim. tekstinkäsittely, kirjanpito, sähköposti)	922	97,77	1789	95,57
suunnittelua tai graafista työskentelyä	420	44,54	307	16,40
ohjelmointia ja nettisovellusten tekoa	247	26,19	121	6,46
teknisten tai lääketieteellisten laitteiden ohjausta	186	19,72	650	34,72
valvonta- tai seurantajärjestelmissä	481	51,01	359	18,80
asiakaspalvelutyötä (suoraan tai puhelimitse)	583	61,82	44	2,35
jotakin muuta	70	7,42	109	5,82

Käytettävät tietokonetyypit ja kannettavien lisävarusteet

Yleisin käytössä ollut tietokonetyyppi oli pöytätietokone. Kannettavia tietokoneita oli noin kolmanneksella työntekijöistä ja mobiililaitteita, kommunikaattoreita ja kämmenmikroja noin viidellä prosentilla työntekijöistä. Mobiililaitteiden käytöstä ei kysytty työnantajilta. Työntekijöillä %-summa on yli 100, koska samalla henkilöllä voi olla pöytätietokone ja kannettava tietokone (Taulukko 16).

Taulukko 16.

Tietokonetyyppi (A15A_PK, A15B_KAN, n=889, T13A_PK, T13B_KAN, n=1872)

	työnantaja	työntekijä	
	%,a työntekijöistä	n	%
pöytätietokone (mikro, pääte, työasema)	73,06	1585	84,67
kannettava tietokone	17,53	552	29,49
pöytäkone ja kannettava tietokone	9,41	–	–
mobiililaitte, kommunikaattori tai kämmenmikro	–	96	5,13

Työnantajan ilmoituksen mukaan organisaatioista oli lähes 30 % sellaisia, joissa työntekijöillä ei ollut kannettavan tietokoneen yhteydessä käytössä erillistä näyttöä tai näppäimistöä. Sen sijaan ilman erillistä hiirtä työskenneltiin vain 10 %:ssa organisaatioista. Työntekijöistä runsas kolmannes ilmoitti, että kannettavan tietokoneen kanssa ei ollut mahdollisuus käyttää erillistä näyttöä ja näppäimistöä. Hiirettömiä oli vain 15 prosenttia (Taulukot 17 ja 18).

Taulukko 17.

Työnantajan ilmoittamat erillinen näyttö, näppäimistö ja hiiri kannettavan kanssa käytössä (A16A_NAY, A16B_NAP, A16C_HII, n=738–746)

	näyttö		näppäimistö		hiiri	
	n	%	n	%	n	%
(lähes) kaikilla on	299	40,08	326	44,17	437	58,66
useilla on	149	19,97	150	20,33	169	22,68
ei (juuri) kenelläkään ole	221	29,62	181	24,53	58	7,79
ei osaa sanoa	77	10,32	81	10,98	81	10,87

Taulukko 18.

Työntekijäin ilmoittamat erillinen näyttö, näppäimistö ja hiiri kannettavan kanssa käytössä. (T14A_NAY, T14B_NAP, T14C_HII, n=723–745)

	näyttö		näppäimistö		hiiri	
	n	%	n	%	n	%
on käytettävissä	442	61,13	478	66,02	644	86,44

4.4 Säädösten tuntemus ja vaikutus

Näyttöpäätetyötä koskevan Valtioneuvoston päätöksen sisällön ilmoitti tuntevansa runsas neljännes työnantajista ja noin 7 prosenttia työntekijöistä. Työnantajista noin puolet ja työntekijöistä vajaa kolmannes ilmoitti tietävänsä päätöksestä, mutta ei tuntenut päätöstä tarkemmin. Työnantajat ja työntekijät tunsivat työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain näyttöpäätetyötä koskevan osuuden hieman paremmin kuin Valtioneuvoston päätöksen. EU:n neuvoston näyttöpäätetyötä koskevan direktiivi tunnettiin säädöksistä huonoiten. Työterveyshuollon edustajat tunsivat kaikki suomalaiset säädökset hyvin sen sijaan EU:n neuvoston näyttöpäätetyötä koskevan direktiivi oli jonkin verran vieraampi (Taulukot 19–22).

Taulukko 19.

Näyttöpäätetyötä koskevan Valtioneuvoston päätöksen tunteminen (A19A_VNP, n=935, T46A_VNP, n=1860, H08A_VNP, n=258)

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
tuntee sisällön	252	26,95	125	6,72	231	89,53
tietää, mutta ei tunne tarkemmin	508	54,33	510	27,42	26	10,08
ei tiedä lainkaan	175	18,72	1225	65,86	1	0,39

Taulukko 20.

Työturvallisuuslain näyttöpäätetyötä koskevan osuuden tunteminen (A19B_TTL, n=931, T46B_TTL, n=1851, H08B_TTL, n=256)

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
tuntee sisällön	377	40,49	192	10,37	181	70,70
tietää, mutta ei tunne tarkemmin	439	47,15	622	33,60	72	28,13
ei tiedä lainkaan	115	12,35	1037	56,02	3	1,17

Taulukko 21.

Työterveyshuoltolain näyttöpäätetyötä koskevan osuuden tunteminen (A19C_THL, n=933, T46C_THL, n=1852, H08C_TTL, n=258)

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
tuntee sisällön	537	57,56	374	20,19	252	97,67
tietää, mutta ei tunne tarkemmin	330	35,37	776	41,90	6	2,33
ei tiedä lainkaan	66	7,07	702	37,90	0	0

Taulukko 22.

EU:n neuvoston näyttöpäätetyötä koskevan direktiivin tunteminen (A19D_DIR, n=927, T46D_DIR, n=1847, H08D_DIR, n=258)

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
tuntee sisällön	84	9,06	48	2,60	155	60,08
tietää, mutta ei tunne tarkemmin	418	45,09	340	18,41	88	34,11
ei tiedä lainkaan	425	45,85	1459	78,99	15	5,81

Valtioneuvoston päätöksen tunsivat parhaiten isojen (yli 100 työntekijän) organisaatioiden työnantajat. Alle sadan työntekijän yrityksistä vain vajaa viidennes ilmoitti tuntevansa Valtioneuvoston päätöksen. Runsas 10 prosenttia työntekijöistä, jotka työskentelivät yli 250 työntekijän yrityksissä tunsivat päätöksen. Päätöksen tunteminen pienempien yritysten työntekijöillä oli heikkoa (Taulukko 23).

Taulukko 23.

Näyttöpäätetyötä koskevan Valtioneuvoston päätöksen tunteminen eri kokoisissa työpaikoissa (ristiintaulukointi A19A_VNP, A09_KOKO, n=925, T46A_VNP, T12_KOKO, n=1856). Erot ovat tilastollisesti merkitseviä (X^2 -testi)

työpaikan koko (työntekijää)	työnantaja		työntekijä %	
	tuntee VNP:n sisällön %	ei tiedä lainkaan VNP:stä %	tuntee VNP:n sisällön %	ei tiedä lainkaan VNP:stä %
1 – 9	18,52	29,63	2,56	66,67
10 – 49	17,45	28,19	3,11	72,23
50 – 99	16,67	14,74	4,50	72,03
100 – 249	33,86	13,39	5,92	61,99
250 ja yli	40,69	11,72	11,04	59,85

Tiedon saatavuus näyttöpäätettä koskevista määräyksistä

Suurin osa työnantajista ja työterveyshuoltohenkilöstöstä koki saaneensa hyvin tietoja näyttöpäätettä koskevista määräyksistä. Kuitenkin viidennes työnantajista koki saaneensa tietoja huonosti tai erittäin huonosti. Työntekijöille annettiin mahdollisuus vastata myös ”en osaa sanoa”, heitä oli 841 eli noin 45 %. Vastanneista työntekijöistä noin kolmannes oli saanut tietoja erittäin hyvin tai hyvin ja viidennes heistä oli saanut tietoja huonosti tai erittäin huonosti (Taulukko 24).

Taulukko 24.

Tiedon saatavuus näyttöpäätettä koskevista määräyksistä (A20_TIET, n=923, T47_TIET, n=1858, H09_TIET, n=257)

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
erittäin hyvin	93	10,08	75	4,04	70	27,24
hyvin	637	69,01	559	30,09	182	70,82
huonosti	181	19,61	306	16,47	5	1,95
erittäin huonosti	12	1,30	77	4,14	0	0

Työnantajat hankkivat säädöksiä koskevan tietonsa enimmäkseen työterveyshuollon ammattihenkilöiltä tai asiantuntijoilta (71 %), työsuojeluhallinnon julkaisuista ja internetsivuilta (57 %), internetistä yleisesti (57 %) tai Työterveyslaitoksen julkaisuista ja internetsivuilta (56 %). Työterveyshuollot käyttivät laajasti eri tietolähteitä, eniten Työterveyslaitoksen julkaisuja ja internetsivuja (95 %), ammattilehtiä tai työterveysalan lehtiä (66 %) ja hankkivat tietoja kursseilta ja koulutuksesta (62 %). Työntekijät käyttivät tietolähteenä eniten työterveyshuollon ammattihenkilöiltä tai asiantuntijoilta (32 %), ammattilehtiä tai työterveysalan lehtiä (31 %) ja internetiä yleisesti (26 %). Itse lainsäädännön tekstiä tietolähteenä käytti työnantajista (37 %), työntekijöistä (9 %) ja työterveyshuolloista (62 %). Työnantajista vajaa 2 % ja työntekijöistä noin 33 % ei ollut etsinyt tietoa mistään (Taulukko 25).

Taulukko 25.

Tietolähteet, joita käytetään hankittaessa tietoa näyttöpäätetyötä koskevista säädöksistä (A21A_LAK, n=943 , T48A_LAK, n=1872, H10A_LAK, n=258)

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
itse lainsäädännön tekstejä	50	37,12	177	9,46	161	62,40
työsuojeluhallinnon julkaisuja ja internetsivuja	536	56,84	270	14,42	118	45,74
Työterveyslaitoksen julkaisuja ja internetsivuja	529	56,10	348	18,59	245	94,96
Työturvallisuuskeskuksen julkaisuja ja internetsivuja	412	43,69	237	12,66	119	46,12
internetiä yleisesti	534	56,63	478	25,53	148	57,36
työmarkkinajärjestöjen tiedotusta	184	19,51	205	10,95	25	9,69
ammattilehtiä tai työterveysalan lehtiä	416	44,11	589	31,46	170	65,89
kursseja ja koulutusta	147	15,59	211	11,27	160	62,02
toimistolaitteiden ja -kalusteiden toimittajia	173	18,35	337	18,00	72	27,91
työterveyshuollon ammattihenkilöitä tai asiantuntijoita	671	71,16	591	31,57	109	42,25
jotakin muuta	18	1,91	38	2,03	6	2,33

Lainsäädännössä olevista päätetyötä koskevista määräyksistä parhaiten työnantajat olivat perehtyneet työympäristön vaatimuksiin. Vajaa puolet vastanneista työnantajista ilmoitti tuntevansa hyvin määräykset työntekijöiden opastuksesta, työn järjestämisestä ja laiteiden ja kalusteiden ergonomiasta. Huonoiten tunnettiin tietokoneohjelmistojen käyttäjäystävällisyyttä koskevat asiat. Työterveyshuoltohenkilöstöstä noin kolme neljäsosaa ilmoitti tuntevansa hyvin määräykset, jotka koskevat näöntarkastuksia, työn järjestämistä, ergonomisten häirttekijöiden arviointia ja työympäristön vaatimuksia. Runsaasti yli puolet ilmoitti perehtyneensä

hyvin laitteiden ja kalusteiden ergonomiaa, henkistä ylikuormitusta ja työntekijöiden ohjausta koskeviin määräyksiin. Heikoiden tunnettiin tietokoneohjelmistojen käyttäjäystävällisyyttä koskevia ohjeita (Taulukko 26).

Noin kolme neljännestä sekä työnantajista, työntekijöistä että työterveyshuoltohenkilöistä piti päätöksiä selkeinä ja helposti ymmärrettävinä. Noin puolet työnantajista ja työterveyshuolloista piti päätöksiä helposti noudatettavina ja kattavina. Työntekijöistä 63 % piti päätöksiä helposti noudatettavina ja 77 % kattavina. Vajaa puolet kaikkien kolmen ryhmän vastaajista oli sitä mieltä, että päätökset lisäävät työnantajan kiinnostusta työntekijöiden terveydestä. Puolet työntekijöistä ja työterveyshuolloista haluaisi päätöksistä yksityiskohtaisempia. Työnantajista vajaa kolmannes oli yksityiskohtaisempien ohjeitten kannalla ja kolmannes puolestaan oli sitä mieltä, että yksityiskohtaisempia määräyksiä ei tarvita (Taulukko 27).

Suurin osa työnantajista oli sitä mieltä, että vaikka päätetyötä koskevaa lainsäädäntöä ei olisi lainkaan, yhtä paljon kiinnitettäisiin huomiota haittatekijöiden tunnistamiseen, työpisteiden ergonomian parantamiseen, hyvien tietokonelaitteiden hankkimiseen, hyvien toimistokalusteiden hankkimiseen, opastukseen, taukojen järjestämiseen ja työn vaihteluun. Työntekijöistä ja työterveyshuolloista selvästi suurempi osa oli sitä mieltä, että jos päätetyötä koskevaa lainsäädäntöä ei olisi, kiinnitettäisiin vähemmän huomiota edellä mainittuihin seikkoihin. Henkisen ylikuormituksen ehkäisyyn, näöntarkastuksiin työnantajan kustannuksella ja näyttöpäätösilmiälasien korvaamiseen koskeviin kysymyksiin vastaukset jakautuivat lähes tasan vaihtoehtojen ”yhtä paljon ” ja ”vähemmän” välillä. Noin neljännes työnantajista ja työterveyshuolloista ja noin puolet työntekijöistä vastasi, että näyttöpäätetyölasien korvaamiseen ilman säädöksiä ei kiinnitettäisi lainkaan huomiota (Taulukko 28).

Työnantajista 90 %, työntekijöistä 77 % ja työterveyshuolloista 86 % ilmoitti, että työpaikoilla noudatetaan päätöksen määräyksiä. Lähes kaikki näiden kolmen ryhmän vastaajista oli sitä mieltä, että määräykset edistävät henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia sekä työpisteiden hyvää ergonomista järjestämistä. Noin kolme neljästä työnantajista, työntekijöistä ja työterveyshuolloista arvelivat säädännön lisäävän näön ja silmien tarkastuksia ja näyttöpäätelasien hankintaa. Lähes kaikki työnantajien ja työterveyshuoltojen vastaajista oli sitä mieltä, että säädökset auttavat työpaikkojen kehittämisen ja edistävät haittatekijöiden arviointia. Työnantajien vastaajista 71 % ja työterveyshuoltojen vastaajista 84 % piti säästösten aiheuttamia taloudellisia hyötyjä suurempana kuin niiden aiheuttamia kustannuksia. Työnantajista 61 % ja työterveyshuolloista 43 % koki, että säädökset aiheuttavat lisäkustannuksia. Runsas puolet työnantajista ja työterveyshuolloista oli sitä mieltä, että työpaikalla olisi noudatettu hyviä ergonomisia käytäntöjä ilman näyttöpäätetyötä koskevia määräyksiäkin (Taulukko 29).

Taulukko 26.

Perehtyneisyys lainsäädännössä oleviin päätetyötä koskeviin määräyksiin ja vaatimukseen (A22A_ARV, n=604, H11A_ARV, n=253)

	työnantaja						työterveyshuolto					
	tunnen hyvin		tunnen osittain		en tunne lainkaan		tunnen hyvin		tunnen osittain		en tunne lainkaan	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ergonomisten haittatekijöiden arviointi	236	39,07	353	58,44	15	2,48	184	72,73	68	26,88	1	0,40
laitteiden ja kalusteiden ergonomia	264	43,71	330	54,64	10	1,66	147	57,87	107	42,13	0	0,00
työympäristön vaatimukset	314	52,33	283	47,17	3	0,50	184	72,73	69	27,27	0	0,00
näöntarkastukset	234	38,68	331	54,71	40	6,61	198	78,57	54	21,43	0	0,00
henkisen ylikuormituksen ehkäisy	220	36,73	354	59,10	25	4,17	140	56,68	106	42,91	1	0,40
työn järjestäminen	280	46,36	310	51,32	14	2,32	200	78,74	54	21,26	0	0,00
työntekijöiden opetus ja ohjaus	294	48,68	299	49,50	11	1,82	168	66,14	83	32,68	3	1,18
tietokoneohjelmistojen käyttäjävälisyyttä	99	16,39	398	65,89	107	17,72	26	10,24	176	69,29	52	20,47

Taulukko 27.

Päätöksen kattavuus ja ymmärrettävyys (A23A_SEL ..., n=248–252, T49A_SEL ..., n=117–122, H12A_SEL ..., n=228–231)

	työnantaja						työntekijä						työterveyshuolto					
	samaa mieltä		ei samaa eikä eri mieltä		eri mieltä		samaa mieltä		ei samaa eikä eri mieltä		eri mieltä		samaa mieltä		ei samaa eikä eri mieltä		eri mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
määräykset:	184	73,31	50	19,92	17	6,77	101	82,79	16	13,11	5	4,10	180	77,92	32	13,85	19	8,23
ovat selkeitä	168	66,93	62	24,70	21	8,37	96	78,69	20	16,39	6	4,92	165	71,43	46	19,91	20	8,66
ovat helposti ymmärrettäviä	116	46,22	102	40,64	33	13,15	75	62,50	29	24,17	16	13,33	115	50,44	78	34,21	35	15,35
on helppo noudattaa	148	58,96	74	29,48	29	11,55	92	77,31	23	19,33	4	3,36	135	59,21	68	29,82	25	10,96
kattavat näyttöpäätetöiden eri alueet	124	49,21	84	33,33	44	17,46	47	40,17	48	41,03	22	18,80	101	43,72	87	37,66	43	18,61
lisäävät työnantajan kiinnostusta työntekijöiden terveysteen...	120	47,81	93	37,05	38	15,14	-	-	-	-	-	-	127	55,70	79	34,65	22	9,65
parantavat työntekijöiden motivaatiota	73	29,44	104	41,94	71	28,63	64	53,33	37	30,83	19	15,83	122	52,81	78	33,77	31	13,42

Taulukko 28.

Huomion kiinnittäminen työskentelyn eri piirteisiin, jos päätetyötä koskevaa lainsäädäntöä ei olisi lainkaan (A25A_HAI ..., n=536–590, T51A_HAI ..., n=112–121, H14A_HAI ..., n=233–278). (Vaihtoehto ”ei osaa sanoa” ei ole mukana lukumäärissä).

	työnantaja						työntekijä						työterveyshuolto					
	yhtä paljon		vähemmän		ei lainkaan		yhtä paljon		vähemmän		ei lainkaan		yhtä paljon		vähemmän		ei lainkaan	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
haittatekijöiden tunnistamiseen	341	58,09	231	39,35	15	2,56	31	25,83	77	64,17	12	10,00	126	45,49	147	53,07	4	1,44
työpisteiden ergonomian parantamiseen	365	61,86	204	34,58	21	3,56	45	37,19	61	50,41	15	12,40	133	47,67	142	50,90	4	1,43
hyvien tietokonelaitteiden hankkimiseen	439	76,08	127	22,01	11	1,91	66	56,41	41	35,04	10	8,55	143	56,30	105	41,34	6	2,36
hyvien toimistokalusteiden hankkimiseen	368	63,34	196	33,73	17	2,93	41	34,75	65	55,08	12	10,17	127	47,57	131	49,06	9	3,37
henkisen ylikuormituksen ehkäisyyn	230	42,75	240	44,61	68	12,64	28	25,00	53	47,32	31	27,68	90	38,63	121	51,93	22	9,44
näöntarkastuksiin työnantajan kustannuksella	248	44,05	242	42,98	73	12,97	27	23,89	40	35,40	46	40,71	63	24,32	144	55,60	52	20,08
näyttöpääteläsilmiäsiä korvaamiseen	168	30,83	249	45,69	128	23,49	20	17,54	35	30,70	59	51,75	39	14,50	144	53,53	86	31,97
työterveysopastukseen	271	47,96	247	43,72	47	8,32	32	28,07	66	57,89	16	14,04	123	44,89	141	51,46	10	3,65
taukojen järjestämiseen	307	55,62	200	36,23	45	8,15	-	-	-	-	-	-	109	44,86	118	48,56	16	6,58
työn vaihteluun (yksipuolinen kuormitus katkeaa)	273	50,93	211	39,37	52	9,70	29	25,66	54	47,79	30	26,55	107	42,97	123	49,40	19	7,63

Taulukko 29.

Valtioneuvoston päätöksen vaikutus tilanteeseen ja käytäntöihin työpaikalla sekä päätöksen taloudellinen vaikutus (A26A_NOU ..., n=244–252, T52A_NOU ..., n=121–124, H15A_NOU ..., n=271–286)

	työnantaja						työntekijä						työterveyshuolto					
	samaa mieltä			ei samaa eikä eri mieltä			samaa mieltä			ei samaa eikä eri mieltä			samaa mieltä			ei samaa eikä eri mieltä		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
noudatetaan	226	90,04	17	6,77	8	3,19	95	77,24	19	15,45	9	7,32	241	86,07	32	11,43	7	2,50
edistävät terveyttä	233	92,46	16	6,35	3	1,19	109	87,90	9	7,26	6	4,84	257	90,49	22	7,75	5	1,76
auttavat työpaikkojen kehittämässä	210	83,67	35	13,94	6	2,39	-	-	-	-	-	-	259	90,88	21	7,37	5	1,75
ergonomisia käytäntöjä noudatetaan muutenkin	166	66,67	53	21,29	30	12,05	-	-	-	-	-	-	143	51,25	99	35,48	37	13,26
edistävät haittatekijöiden arviointia	215	85,32	29	11,51	8	3,17	-	-	-	-	-	-	248	86,71	28	9,79	10	3,50
edistävät hyvää ergonomista järjestämistä	212	84,80	31	12,40	7	2,80	100	81,30	17	13,82	6	4,88	246	86,93	29	10,25	8	2,83
lisäävät näön ja silmien tarkastuksia	177	70,24	60	23,81	15	5,95	91	73,39	26	20,97	7	5,65	223	78,80	49	17,31	11	3,89
lisäävät näyttöpäätelasien hankintaa	186	74,10	49	19,52	16	6,37	74	61,16	35	28,93	12	9,92	211	74,56	54	19,08	18	6,36
aiheuttavat lisäkustannuksia	153	60,96	66	26,29	32	12,75	-	-	-	-	-	-	121	43,37	100	35,84	58	20,79
taloudelliset hyödyt suuremmat kuin kustannukset	177	71,08	58	23,29	14	5,62	-	-	-	-	-	-	229	84,50	38	14,02	4	1,48

4.5 Työn organisointi

Näyttöpäätetyö on hyvä järjestää siten, että muut tehtävät katkaisevat yksipuolisen kuormituksen ja työ sisältää myös liikkumista ja muuta fyysistä toimintaa. Työntajista ja työterveyshuolloista noin kolme neljänestä vastasi, että näyttöpäätetyö organisatiossa/yrityksessä on järjestetty lähes aina tai yleensä tämän väittämän mukaisesti (Taulukko 30).

Taulukko 30.

Työn järjestäminen niin, että tauotus katkaisee yksipuolisen kuormituksen (A27_LIIK, n=936, H16_LIIK, n=288)

	työnantaja		työterveyshuolto	
	n	%	n	%
(lähes) aina	171	18,27	36	12,50
yleensä	544	58,12	189	65,63
harvoin	177	18,91	46	15,97
ei koskaan	23	2,46	0	0,00
ei osaa sanoa	21	2,24	17	5,90

Kolme neljänestä vastaajista kaikissa kolmessa ryhmässä ilmoitti, että työntekijät voivat pitää taukoja omaehtoisesti. Puolet työnantajista ja kolmasosa työntekijöistä arvioi, että työn luonteen takia työ välillä vaihtuu ja että työssä on riittävästi normaaleja taukoja. Tauoista muistuttavia ohjelmistoja ei juurikaan ollut käytössä (Taulukko 31).

Taulukko 31.

Yhtäjaksoisen työajan pituuden säateleminen ja tauotus näyttöpäätetyössä (A28A_TYO ..., n=943, T31A_TYO ..., n=1872, H17A_TYO ..., n=289)

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
työn luonteen takia työ välillä vaihtuu	497	52,70	709	37,87	115	39,79
työntekijät voivat pitää taukoja omaehtoisesti	693	73,49	1428	76,28	222	76,82
tauoista muistuttavia ohjelmistoja käytössä	18	1,91	12	0,64	18	6,23
työssä riittävästi normaaleja taukoja	491	52,07	624	33,33	133	46,02
muulla tavalla	27	2,86	61	3,26	13	4,50

Työntekijöiltä kysyttiin, miksi he eivät pidä taukoja. Runsas kolmannes sanoi, että yksinkertaisesti vain unohtaa pitää taukoja, 27 % ilmoitti, että työpaine on liian suuri ja 17 %, että työ ei salli taukojen pitämistä esim. johtuen määräajoista tai työn kiireellisyydestä (Taulukko 32).

Taulukko 32.

Syy siihen, jos työntekijä ei pidä taukoja (T32A_UNO ..., n=1872, joista 754 eli 40,3 % ei vastannut so. katsoo pitävänsä taukoja riittävästi)

	työntekijä	
	n	%
unohtaa pitää taukoja	679	36,27
työpaine on liian suuri	498	26,6
työyhteisö paheksuisi taukojen pitoa	71	3,79
työ ei salli taukojen pitämistä (esim. johtuen määräajoista tai työn kiireellisyydestä)	312	16,67
ei tarvitse palautumistaukoja	55	2,94
muu syy	59	3,15

4.6 Päätetyön ohjeistus

Lähes kaikki työnantajat ja työterveyshuollot ilmoittivat, että työntekijöille annetaan tietoa ja ohjeita näyttöpäätetyöstä mahdollisesti aiheutuvien haittatekijöiden ehkäisemisestä ergonomian avulla työpaikkaselvitysten tai -tarkastusten yhteydessä. Työnantajista runsas kolmannes kertoi tietoja ja opastusta annettavan lisäksi työntekijän aloittaessa työnsä ja työssä tai työympäristössä tapahtuvien muutosten yhteydessä. Työterveyshuolto raportoi, että opastusta annetaan lähes aina, kun työntekijä aloittaa työssä ja useassa tapauksessa (67 %), kun työssä tai työympäristössä tapahtuu muutoksia (Taulukko 33).

Taulukko 33.

Tilanteet, joissa työntekijöille annetaan tietoa ja ohjeita näyttöpäätetyöstä mahdollisesti aiheutuvien haittatekijöiden ehkäisemisestä ergonomian avulla (A29A_ALO ..., n=943, H19A_ALO ..., n=289)

	työnantaja		työterveyshuolto	
	n	%	n	%
työntekijän aloittaessa työnsä	374	39,66	237	82,01
työssä tai työympäristössä tapahtuvien muutosten yhteydessä	350	37,12	195	67,47
työpaikkaselvitysten tai -tarkastusten yhteydessä	844	89,50	283	97,92
säännöllisesti, esim. vuosittaisen koulutuksen tai tiedotuksen avulla	69	7,32	22	7,61
muussa yhteydessä	96	10,18	98	33,91

Kaikkien vastaajien mukaan tietojen ja ohjeitten antajana toimii pääsääntöisesti työterveyshuolto. Noin puolet työnantajan ja työterveyshuollon vastaajista ilmoitti myös työsuojeluhenkilöt tietojen antajiksi. Työntekijöistä vain noin 20 % koki saaneensa opastusta työsuojeluhenkilöstöltä. Noin kolmannes työnantajista ja 21 % työterveyshuolloista ilmoitti, että esimiehet antavat ohjeistusta ja tietoja. Työntekijöistä vain 8 % ilmoitti, että saa tietoja esimieheltä.

Noin kolmannes työntekijöistä sai tietoja työtovereilta ja lehdistä, radiosta tai televisiosta (Taulukko 34).

Taulukko 34.

Ryhmät tai tahot, joilta tietoja ja ohjeita saadaan näyttöpäätetyön häiritsevien ehkäisemisestä (työnantajat ja työterveyshuolto) tai ergonomiaan liittyvistä asioista (työntekijät) (A30A_TTH ..., n=943, T20A_TTH ..., n=1872, H18A_TTH ..., n=289). Työntekijöillä oli kysymyksessä useampia vaihtoehtoja ja ”henkilöstön edustajat” -termin sijaan käytettiin ”työtoverit”.

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
työterveys- huoltohenkilöstö	846	89,71	1500	80,13	285	98,62
työsuojeluhenkilöt	482	51,11	366	19,55	128	44,29
esimiehet	303	32,13	143	7,64	61	21,11
mikrotukihenkilöt	146	15,48	89	4,75	38	13,15
asiaan koulutetut muut henkilöstön edustajat / työtoverit	49	5,20	586	31,30	15	5,19
ulkopuoliset asiantuntijat	121	12,83	406	21,69	34	11,76
kaluste- ja laitetoimittajilta	–	–	475	25,37	–	–
internetistä	–	–	371	19,82	–	–
lehdistä, radiosta tai televisiosta	–	–	607	32,43	–	–
kotona tai ystäviltä	–	–	190	10,15	–	–
muut	40	4,24	102	5,45	11	3,81

Valtaosa tiedotusta annetaan kaikkien kolmen ryhmän mukaan suullisesti työpisteissä. Noin kolmannes työnantajista ja työntekijöistä sekä 73 % työterveyshuolloista ilmoitti ohjeitten olevan kirjallisessa muodossa. Sähköinen ohjeiden anto oli toimintatapana noin 30 % työnantajan, 19 % työntekijöiden ja 22 % työterveyshuollon ilmoitusten mukaan (Taulukko 35).

Taulukko 35.

Tietojen ja ohjeiden antamisen keinot ja välineet (työterveyshuollon osalta oman toiminnan kuvaus) (A31A_SAH, ..., n=943, T19A_SAH, ...,n=1527, H20A_SAH, ..., n=289).

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
sähköisesti (sähköposti tai verkkosivut)	277	29,37	287	18,80	64	22,15
kirjallisesti (esittelylehtinen tai ohjevihko)	328	34,78	600	39,29	212	73,36
suullisesti työpisteessä	862	91,41	1279	83,76	275	95,16
työntekijät osallistuvat kurssille	80	8,48	257	16,83	67	23,18
muulla tavalla	57	6,04	140	9,17	66	22,84

Eniten ohjeita kaikkien kolmen ryhmän mukaan annettiin työasennosta ja sen vaihtelemisesta sekä kalusteiden järjestämisestä ja säätämisestä. Lähes kaikki työterveyshuollon vastaajat (97 %) ilmoittivat antavansa ohjeita elpymisliikkeistä tai taukojumpasta. Elpymisliikunnan kohdalla työnantajan ilmoitus oli 61 % ja työntekijöiden 71 %. Kaikkien ryhmien ilmoitusten mukaan vähiten opastusta annettiin tietokoneohjelmien sujuvasta käytämisestä (Taulukko 36).

Taulukko 36.

Työntekijöille annettujen tietojen ja ohjeiden aiheet (työterveyshuollon osalta oman toiminnan kuvaus) (A32A_ELP ..., n=943, T21A_ELP ..., n=1872, H21A_ELP ..., n=289)

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
elämysliikkeistä tai taukojumpasta	576	61,08	1330	71,05	280	96,89
työtehtävien ja työtapojen vaihtelemisesta	361	38,28	602	32,16	227	78,55
työasennosta ja sen vaihtelemisesta	767	81,34	1422	75,96	277	95,85
tauojen pitämisestä	476	50,48	1122	59,94	264	91,35
istuimen ja kalusteiden järjestämisestä ja säätämisestä	829	87,91	1631	87,13	283	97,92
laitteiden säätämisestä ja asetuksista	656	69,57	1058	56,52	236	81,66
silmien rasittumisen vähentämisestä	457	48,46	667	35,63	249	86,16
tietokoneohjelmien sujuvasta käytämisestä	194	20,57	325	17,36	26	9,00
työkuormituksen vähentämisestä	-	-	-	-	212	73,36
muusta aiheesta	7	0,74	13	0,69	11	3,81

Työntekijöistä 65 % ilmoitti soveltavansa ainakin useimmiten saamiaan ohjeita käytännössä (Taulukko 37).

Taulukko 37.

Tietojen ja ohjeiden soveltaminen käytännössä omassa työssä työntekijöiden mielestä (T22_SOVE, n=1851)

	työntekijä	
	n	%
kyllä, olen soveltanut	495	26,74
useimmiten olen soveltanut	702	37,93
toisinaan olen soveltanut	608	32,85
en ole soveltanut	46	2,49

Suurimmaksi syyksi, miksi työntekijät etteivät sovellla saamiaan ohjeita, ilmoitettiin se, ettei muista soveltaa ohjeita (43 %) tai ei ole vaivoja tai oireita ja ei sen vuoksi tarvitse ohjeita (16 %). 568 työntekijää eli noin 30 % katsoi ilmeisesti soveltavansa riittävästi ohjeita, eikä vastannut lainkaan (Taulukko 38).

Taulukko 38.

Ohjeiden soveltamatta jättämisen syy (T23A_EMU, n=1872)

	työntekijä	
	n	%
en muista soveltaa ohjeita	808	43,16
ohjeet eivät ole kovin hyödyllisiä	48	2,56
työyhteisön ilmapiiri ei kannusta ohjeiden käyttöön	103	5,50
minulla ei ole vaivoja tai oireita, en sen vuoksi tarvitse ohjeita	303	16,19
ohjeiden soveltaminen vie liian paljon aikaa	162	8,65
en arvosta sellaisia ohjeita	3	0,16
muusta syyistä	233	12,45

Jotta tietokoneohjelmien käyttö olisi sujuvaa eikä aiheuttaisi liiallista kuormitusta, on ohjelmistojen sovittava työtehtäviin, oltava helppokäyttöisiä ja noudatettava ohjelmistoergonomian periaatteita. Työnantajalta kysyttiin, mikä on näiden seikkojen merkitys, kun työpaikalle hankitaan tai päivitetään ohjelmistoja. 62 % työnantajista ilmoitti edellä mainittujen asioiden olevan merkityksellään vähintään melko suuri (Taulukko 39).

Taulukko 39.

Ohjelmistojen sopivuuden työtehtäviin, helppokäyttöisyyden ja ohjelmistorganomian periaatteiden noudattamisen merkitys, kun työpaikalle hankitaan tai päivitetään ohjelmistoja (A50_OHJ, n=929)

merkitys on:	työnantaja	
	n	%
erittäin suuri	69	7,43
suuri	223	24,00
melko suuri	286	30,79
vähäinen	208	22,39
erittäin vähäinen	56	6,03
ei osaa sanoa	87	9,36

Työnantajista 73 % ja työterveyshuolloista 66 % arveli, että työnantajalla on riittävästi tietoa työpisteen varustamiseksi ja säätämiseksi ergonomisesti oikein. Vastaavasti noin neljännes työnantajista ja työterveyshuolloista oletti, että työntekijöillä ei ole riittävästi tietoa työpisteen varustamiseksi ja säätämiseksi ergonomisesti oikein. Noin puolet työnantajista ja työterveyshuolloista uskoi, että työntekijät soveltavat saamaansa tietoa ja opastusta käytännössä omassa työssään ja työpisteessä (Taulukko 40).

Taulukko 40.

Työnantajan ja työntekijän omaaman tiedon riittävyys työpisteen varustamiseksi ja säätämiseksi ergonomisesti oikein (A33A_TA ..., n=928-938, H22A_TA ..., n=286-289)

	työnantaja						työterveyshuolto					
	samaa mieltä		ei samaa eikä eri mieltä		eri mieltä		samaa mieltä		ei samaa eikä eri mieltä		eri mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
työnantajalla riittävästi tietoa	688	73,74	156	16,72	89	9,54	186	65,96	62	21,99	34	12,06
työntekijöillä riittävästi tietoa	458	49,25	253	27,20	219	23,55	110	38,60	93	32,63	82	28,77
työntekijät soveltavat tietoa	471	51,31	282	30,72	165	17,97	146	51,96	99	35,23	36	12,81

4.7 Päätetyön arviointi

Työntantajan ja työterveyshuollon käsitykset siitä, milloin päätetyöpaikkoja arvioidaan, poikkeavat merkittävästi työntekijöiden kokemuksista. Työterveyshuolto tekee ilmoituksensa mukaan eniten arviointeja, kun siihen on aihetta, esimerkiksi työntekijän sitä pyytäessä tai kun työntekijällä on oireita (94 %). Työntantajan ilmoituksen mukaan tapauskohtaisia arvioita tehdään 72 % työpaikoista. Työntekijöistä 25 % ilmoitti, että oma työpiste on arvioitu, kun siihen on ollut aihetta. Työsuhteen alkaessa ergonomia-arvioita tehdään työntantajan ilmoituksen mukaan 35 % ja työterveyshuollon ilmoituksen mukaan 52 % työpaikoista. Työntekijöistä vajaa 10 % ilmoitti, että ergonomiatarkastus oli tehty, kun hän aloitti työt. Tärkein arviointitilanne työntekijöiden mielestä on työtilojen, kalusteiden ja laitteiden vaihtuminen, jolloin vajaalle puolelle työntekijöiden työpisteistä oli tehty ergonomia-arvio. Noin 40 % työntantajista ja työterveyshuolloista ilmoitti, että arviointeja tehdään säännöllisin väliajoin, kun vain alle 10 % työntekijöistä ilmoitti näin tapahtuvan (Taulukko 41).

Jos työpisteitä arvioidaan säännöllisesti, niin keskimääräinen arviointiväli oli työntantajan mukaan 2,5 vuotta (A35_VALI, n=340) ja työntekijöiden mukaan noin 3 vuotta (T27_VALI 224, n=224). Työterveyshuolto – joka arvioinnit pääsääntöisesti tekee – ilmoitti arviointiväliksi 3,5 vuotta (H23_VALI, n=121).

Noin puolet työntantajista ilmoitti, että näyttöpäätetyön arvioinnissa kiinnitetään erityisesti huomiota työpisteen säätöjen soveltuvuuteen työntekijälle ja kolmannes oli sitä mieltä, että huomiota kiinnitetään selän, niska- hartiaseudun ja käsien ylikuormituksen ehkäisyyn. Työterveyshuolloista runsas kolme neljännestä ilmoitti, että huomiota kiinnitetään selän, niska- hartiaseudun ja käsien ylikuormituksen ehkäisyyn ja työpisteen säätöjen soveltuvuuteen. Puolet työterveyshuolloista ilmoitti, että huomiota kiinnitetään myös silmien ylläpidon ehkäisyyn (Taulukko 42).

Taulukko 41.

Vastaajaryhmien käsitykset siitä, missä yhteydessä päätetyöpisteiden ergonomia arvioidaan. Työntekijöiden vastaukset koskevat todellisia suoritettuja arviointeja ja työterveyshuollon vastaukset työterveyshuollon tekemiä (A34A_ALK ..., n=943, n=T26A_ALK ..., n=1872, H23A_ALK ..., n=271).

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
kun työsuhde alkaa	340	36,06	179	9,56	140	51,66
kun työtehtävät vaihtuivat	165	17,50	56	2,99	85	31,37
kun työtila, laitteet tai kalusteet vaihtuvat	588	62,35	830	44,34	164	60,52
työpisteet arvioidaan säännöllisin väliajoin	371	39,34	136	7,26	109	40,22
työpisteitä arvioidaan tapauskohtaisesti, kun siihen on aihetta	681	72,22	475	25,37	254	93,73
työpisteitä ei arvioida lainkaan	19	2,01	362	19,34	0	0,00
muussa yhteydessä	68	7,21	–	–	51	18,82
ei osaa sanoa	–	–	69	7,43	–	–

Taulukko 42.

Työnantajan ja työterveyshuollon käsitykset siitä, missä määrin työpaikalla on näyttöpäätetyön arvioinnissa kiinnitetty huomiota eri tekijöihin. Työterveyshuollon arviot koskevat sen omaa toimintaa (A36A_SAA ..., n=903-919, H25A_SAA ..., n=266-270)

	työnantaja						työterveyshuolto					
	suuressa määrin		jossain määrin		ei (juuri) lainkaan		suuressa määrin		jossain määrin		ei (juuri) lainkaan	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
työpisteen säätöjen soveltuvuuteen työntekijälle	451	49,51	433	47,53	27	2,96	201	75,28	64	23,97	2	0,75
laitteiden ominaisuuksiin	218	24,33	606	67,63	72	8,04	46	18,11	156	61,42	52	20,47
ohjelmien helppokäyttöisyyteen ja toimivuuteen työtehtävissä	157	18,26	510	59,30	193	22,44	10	4,20	98	41,18	130	54,62
selän, niskahartiasudun ja käsien ylikuormituksen ehkäisyyn	314	34,81	533	59,09	55	6,10	225	83,64	43	15,99	1	0,37
henkisen ylikuormituksen ehkäisyyn	86	10,04	541	63,13	230	26,84	76	29,69	169	66,02	11	4,30
silmien ylläpidon ehkäisyyn	141	16,13	594	67,96	139	15,90	141	52,81	122	45,69	4	1,50

Sekä työnantajalta että työterveyshuolloilta kysyttiin, miten merkittävä rooli seuraavien eri ryhmien asiantuntemuksella on näyttöpäätetyöpaikkojen arvioinnissa ja kehittämisessä. Noin 80 % työnantajista ja työterveyshuolloista piti työterveyshuollon merkitystä suurena. Vain neljäsosa työnantajista piti työsuojeluhenkilöstön merkitystä suurena. Sen sijaan työterveyshuolloista noin puolet uskoi työsuojeluhenkilöstön roolin olevan merkitykseltään suuren (Taulukko 43).

Taulukko 43.

Eri ryhmien asiantuntemuksen merkitys työpaikkojen arvioinnissa (A37A_TTH ..., n=728-914, H26A_TTH ..., n=168-269)

	työnantaja						työterveyshuolto					
	suuri merkitys		jossain määrin		ei (juuri) lainkaan		suuri merkitys		jossain määrin		ei (juuri) lainkaan	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
työterveyshuolto	724	79,21	168	18,38	22	2,41	228	84,76	40	14,87	1	0,37
työsuojeluhenkilöt	229	25,44	562	62,44	109	12,11	119	47,79	112	44,98	18	7,23
aiheeseen perehtyneet henkilöstön edustajat	172	21,74	415	52,47	204	25,79	65	31,55	112	54,37	29	14,08
ulkopuoliset asiantuntijat	111	15,25	301	41,35	316	43,41	17	10,12	95	56,55	56	33,33

Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset

Työterveyshuolto on tehnyt työpaikkaselvitykset näyttöpäätetyöpaikoilla melko kattavasti (94 %, 271 työpaikkaa), selvitykset on tekemättä noin 4 % osalta (11 työpaikkaa) ja tilanne ei ollut tiedossa 2 % osalta (6 työpaikkaa) (H06_TPS, n=288). On kuitenkin huomattava, että vastaajiksi valikoituivat ne työterveyshuollot, joille työnantaja lähetti kyselyn.

Useimpien työntekijöiden (77 %) mielestä tietokonetyöpisteiden ergonomiaan kiinnitetään huomiota vähintään jossain määrin. Viidesosa vastaajista oli sitä mieltä, että tietokonetyöpisteiden ergonomiaan ei kiinnitetä juuri lainkaan huomiota (Taulukko 44).

Taulukko 44.

Huomion kiinnittäminen tietokonetyöpisteiden ergonomiaan työntekijöiden mielestä (T25_HUOM, n=1867)

	työntekijä	
	n	%
suuressa määrin	338	18,1
jossain määrin	1103	59,08
ei juuri lainkaan	385	20,62
en osaa sanoa	41	2,2

Tietokonetyöpisteiden ergonomian arvioinnin tekee työntekijöiden ilmoituksen mukaan pääsääntöisesti (80 %) työterveyshuolto. Muut selvityksen tekijät ovat työsuojeluhenkilö tai muu työpaikan oma asiantuntija (13 %) ja työpaikan ulkopuolinen asiantuntija (13 %) (Taulukko 45).

Taulukko 45.

Tietokonetyöpisteen ergonomian arvioinnin tekijä (T28A_TTH ..., n=1510)

	työntekijä	
	n	%
työterveyshuolto (työfysioterapeutti, työterveyshoitaja tai lääkäri)	1210	80,13
työsuojeluhenkilö tai muu työpaikan oma asiantuntija	201	13,31
työpaikan ulkopuolinen asiantuntija	191	12,65
en osaa sanoa	105	6,95

Työnantaja-vastaajat ilmoittavat, työpisteen arviointi aiheuttaa runsaasti (3 %) tai jossain määrin (81 %) muutostarpeita näyttöpäätetyössä. Työterveyshuollon arvion mukaan 8 %:ssa tapauksista selvityksen perusteella tarvitaan muutoksia runsaasti ja 89 %:ssa jossain määrin (Taulukko 46).

Taulukko 46.

Näyttöpäätetyöpisteen arvioinnin perusteella ilmentyvät muutostarpeet näyttöpäätetyössä, -työpisteissä ja -työympäristössä (A38_VAIK, n=918, H27_VAIK, n=270)

	työnantaja		työterveyshuolto	
	n	%	n	%
runsaasti	27	2,94	21	7,78
jossain määrin	742	80,83	239	88,52
ei (juuri) lainkaan	122	13,29	3	1,11
ei tietoa	27	2,94	7	2,59

Kaikkien kolmen ryhmän ilmoituksen mukaan arvioinnin perusteella tehtävät muutokset työssä tai työpisteissä ovat olleet eniten kalusteiden säätämistä. Työnantajat ja työntekijät raportoivat lisäksi tavallisiksi muutoksiksi kalusteiden ja työvälineiden uudelleen sijoittelun (79 %, 25 %), uusien kalusteiden hankinnan (79 %, 25 %), uusien laitteiden (63 %, 35 %) ja apuvälineiden hankinnan (63 %, 29 %), työasennon korjauksen (65 %, 24 %) ja valaistuksen ja näkemisolojen parantamisen (65 %, 21 %).

Työterveyshuolto ilmoittaa lukuisasti muutostarpeita syntyneeksi lähes kaikissa osioissa paitsi ääniolojen ja lämpöolosuhteiden kohdalla (Taulukko 47).

Taulukko 47.

Työssä tai työpisteissä tehdyt muutokset ergonomisen arvioinnin perusteella (A39A_SAA ..., n=924, T29A_SAA ..., n=1510, H28A_SAA ..., n=271)

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
kalusteita on säädetty	845	91,45	1082	71,66	266	98,15
kalusteita ja työvälineitä on sijoitettu uudelleen	650	70,35	372	24,64	234	86,35
hankittu uusia kalusteita	731	79,11	626	41,46	237	87,45
hankittu uusia laitteita	580	62,77	532	35,23	175	64,58
hankittu uusia apuvälineitä	578	62,55	443	29,34	173	63,84
työasennon korjaus	604	65,37	373	24,7	256	94,46
valaistusta tai näkemisoloja on parannettu	603	65,26	322	21,32	189	69,74
ohjaus näön tarkastukseen	329	35,61	108	7,15	211	77,86
äänioloja parannettu	98	10,61	18	1,19	43	15,87
lämpöolosuhteita parannettu	284	30,74	145	9,60	84	31,00
jotakin muuta	10	1,08	43	2,85	4	1,48

Työntekijöiltä kysyttiin työnantajan toimenpiteiden riittävyyttä. Kolmannes vastaajista piti työnantajan toimenpiteitä riittävinä ja vajaa puolet osittain riittävinä (Taulukko 48).

Taulukko 48.

Työnantajan tekemien toimenpiteiden riittävyys työntekijöiden mielestä (T44_TOIM, n=1866)

	työntekijä	
	n	%
kyllä	618	33,12
osittain	835	44,75
ei	307	16,45
ei osaa sanoa	106	5,68

Työntekijöiden näkemyksen mukaan työnantajan pitäisi toimia tehokkaammin näön- ja silmientarkastusten järjestämisessä, työpisteen ergonomian arvioinnissa, tietokonetyöpisteiden parantamisessa ja psyykkisen työkuormituksen vähentämisessä. Myös tietokonetyötä koskevien terveystarpeista tiedottamista ja lisää opastusta ja koulutusta toivottiin (Taulukko 49).

Taulukko 49.

Asiat, joissa työntekijöiden näkemyksen mukaan työnantajan tulisi toimia tehokkaammin (T45A_ARV ..., n=1872, joista 196 henkilöä (10,5 %) ei esittänyt yhtään kohtaa)

	työntekijä	
	n	%
näön- ja silmientarkastusten järjestämisessä	898	47,97
työpisteen ergonomian arvioinnissa	873	46,63
tietokonetyöpisteiden parantamisessa	686	36,65
psyykkisen työkuormituksen vähentämisessä	687	36,7
tietokonetyötä koskevien terveystarpeiden tiedottamisessa	573	30,61
opastuksen ja koulutuksen antamisessa	532	28,42
tauojen järjestämisessä työssä	336	17,95
muulla tavalla	89	4,75

Työnantajien mielestä työterveyshuollon, linjajohdon tai ylimmän johdon ja työsuojeluorganisaation tulisi puuttua asiaan jotta näyttöpäätetyöpisteet muutettaisiin, jos tarvetta on. Työntekijöiden mielestä vaikuttajat ovat tärkeysjärjestyksessä työterveyshuolto, työsuojeluorganisaatio ja linjajohto tai ylin johto. Työterveyshuollon asettama tärkeysjärjestys on linjajohto tai ylin johto, työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto (Taulukko 50).

Taulukko 50.

Tahot, joiden puuttuminen asiaan voisi vaikuttaa, jos työpaikalla ei ole parannettu näyttöpäätetyöpisteitä arvioinnissa tunnistetuista tarpeista huolimatta (A40A_TS ..., n=924, joista ei mitään vastauksia 297 (32,1 %), T30A_TS ..., n=1510, joista ei mitään vastauksia 766 (50,7 %), H29A_TS ..., n=271, joista ei mitään vastauksia 72 (26,6 %))

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
työsuojeluorganisaatio	364	39,39	353	23,38	134	49,45
linjajohto tai ylin johto	385	41,67	268	17,75	136	50,18
työterveyshuolto	417	45,13	452	29,93	86	31,73
työsuojelupiirin työsuojelutarkastaja	142	15,37	109	7,22	59	21,77
jokin muu	9	0,97	36	2,38	11	4,06

4.8 Näöntarkastukset ja näyttöpäätelinsilmit

Työterveyshuolto suorittaa näöntarkastuksen työntekijöille työnantajan ilmoituksen mukaan 79 %:ssa työpaikoista ja työterveyshuollon ilmoituksen mukaan 89 %:ssa samoista työpaikoista. (Taulukko 51).

Taulukko 51.

Työterveyshuollon suorittama näöntarkastus työntekijöille (A41_TARK, n=935, H30_TARK, n=286)

	työnantaja		työterveyshuolto	
	n	%	n	%
tarkastus suoritetaan	742	79,36	255	89,16
tarkastusta ei suoriteta	123	13,16	28	9,79
ei osaa sanoa	70	7,49	3	1,05

Silmälasien vakituisia käyttäjiä vastanneista työntekijöistä oli 1269 eli 66 % ja tilapäisiä silmälasien käyttäjiä 99 eli 5 % (T07_LASI, n=1869).

Työntekijöiden mukaan työterveyshuolto oli suorittanut näön tarkastuksen 1007 työntekijälle (54 %) (T33_TARK, n=1860). Optikolla tai silmälääkärillä oli käynyt työnantajan kustantamana 385 työntekijää (21 %) (T35_OPTI, n=1841).

Työnantajista 60 % ilmoitti, että työterveyshuollon näöntarkastukset suoritetaan työhöntulotarkastusten yhteydessä, työterveyshuollon ilmoittama vastaava luku oli 87 %. Säännöllisiä tarkastuksia jo ennen ikänäköisyyttä ilmoitti tehtäväksi kolmannes työnantajista ja 59 % työterveyshuolloista. Ikänäköisille vastaavat luvut ovat 28 % ja 48 %. Näyttöpäätetyöstä johtuvat näkemishaitat olivat työnantajan ilmoituksen mukaan näöntarkastuksen syyinä 59 %:ssa työpaikoista ja työterveyshuoltojen ilmoituksen mukaan 87 %:ssa samoista työpaikoista. (Taulukko 52).

Taulukko 52.

Työterveyshuollon toteuttamien näön- ja silmientarkastuksien ajankohdat (A44A_TUL ..., n=935, joista tosin 52 (5,6 %) ei vastannut mitään, H33A_TUL ..., n=286)

	työnantaja		työterveyshuolto	
	n	%	n	%
työhöntulotarkastuksen yhteydessä	564	59,81	252	87,20
säännöllisesti jo ennen ikänäköisyyttä (esim. alle 45 v)	318	33,72	171	59,17
säännöllisesti ikänäköisyyden alettua (esim. yli 45 v)	267	28,31	138	47,75
jos työntekijällä on päätetyöstä johtuvia näkemishaittoja	553	58,64	250	86,51
muussa yhteydessä	79	8,38	32	11,07

Työntekijöiden ilmoituksen mukaan yleisin syy näöntarkastukseen on työpaikan normaali käytäntö tehdä tarkastus säännöllisin välein (43 %). Seuraavaksi yleisin syy tarkastukseen on tehdä se työhöntulotarkastuksen yhteydessä (34 %) ja kolmanneksi oma pyyntö päästä tarkastukseen (19 %). %-osuuksiin on laskettu mukaan vain ne henkilöt, jotka olivat käyneet näöntarkastuksissa (Taulukko 53).

Taulukko 53.

Työntekijän ilmoittama syy näöntarkastuksen tekemiseen (T34A_SAA ..., n=1007 (vain näöntarkastuksessa käyneet henkilöt))

	työntekijä	
	n	%
työpaikan toimintatapa säännöllisin väliajoin	429	42,60
näön tarkastus työhöntulotarkastuksen yhteydessä	346	34,36
oma pyyntö päästä tarkastukseen	196	19,46
näkemiseen liittyvien ongelmien vuoksi	117	11,62
muu syy	92	9,14

Työterveyshuoltoon kuuluu myös se, että työntekijät voivat käydä työnantajan kustannuksella optikolla tai silmälääkärillä. Työterveyshuollon mielestä tämä toteutuu 79 %:ssa kyselyn kohteena olevista työpaikoista ja työnantajien ilmoituksen mukaan 65 %:ssa työpaikoista (Taulukko 54).

Taulukko 54.

Työterveyshuolto on järjestetty siten, että työntekijät voivat mennä optikolle tai silmälääkärille näön- ja silmien tarkastukseen työnantajan kustannuksella (A42_OPTI, n=929, H31_OPTI n=287)

	työnantaja		työterveyshuolto	
	n	%	n	%
kyllä	606	65,23	228	79,44
ei	203	21,85	44	15,33
en osaa sanoa	120	12,92	15	5,23

Työnantajan pitää tarvittaessa kustantaa työntekijälle erityissilmäläsit päätetyöhön. Näin tapahtuu ainakin osittain työnantajien mukaan 63 %:ssa, työntekijöiden mukaan 41 %:ssa ja työterveyshuollon mukaan 84 %:ssa työpaikoista. Korvausasiaa tuntemattomien työntekijöiden suuri määrä (39 %) voi johtua siitä, että kysymykseen vastasivat myös ne, joille silmälasikysymys ei vielä ole ollut omakohtaista (Taulukko 55).

Taulukko 55.

Erityisesti näyttöpäätetyöhön tarkoitettujen silmälasien kustantaminen työntäjän toimesta, jos ne ovat optikon tai silmälääkäri tarkastuksessa todettu tarpeelliseksi (A43_KUST, n=931, T36_KUST, n=1866, H32_KUST, n=288)

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
kyllä kustantaa kokonaisuudessaan	215	23,09	239	12,81	34	11,81
kyllä, kustantaa linssit ja osan silmälasien kehyksistä tai kohtuuhintaiset kehykset	330	35,45	447	23,95	201	69,79
kyllä, kustantaa linssit	39	4,19	79	4,23	6	2,08
ei kustanna mitään	192	20,62	380	20,36	5	1,74
en tiedä	155	16,65	721	38,64	42	14,58

Silmälasien korvaamatta jättäminen ja myös epätietoisuus tästä käytännöstä on selvästi yleisempää pienissä kuin suurissa työpaikoissa (Taulukko 56).

Taulukko 56.

Työnantajan suhtautuminen ja tietoisuus erityisesti näyttöpäätetyöhön tarkoitettujen silmälasien korvaamiseen organisaation koon mukaan jaoteltuna (ristiintaulukointi A43_KUST, A09_KOKO, n=921). Erot ovat tilastollisesti merkitseviä (X^2 -testi)

työpaikan koko (työntekijää)	työnantaja	
	työnantaja ei kustanna np-laseja %	ei tietoa työpaikan käytännöstä %
1 – 9	34,62	21,15
10 – 49	32,66	23,91
50 – 99	19,35	15,48
100 – 249	16,54	15,75
250 ja yli	8,62	8,97

Niiltä henkilöiltä, jotka käyttävät tietokonetyössään silmälasia kysyttiin käytettyjen silmälasien tyyppiä. Noin 70 % vastanneista ilmoitti käyttävänsä yleiskäyttöön suunniteltuja lasia, runsas 15 % käytti lukulaseja ja 12 % erityisesti tietokonetyöhön tarkoitettuja silmälasia (Taulukko 57).

Taulukko 57.

Näyttöpäätetyössä käytettyjen silmälasien tyyppi (T37A_LAS ..., n=1317)

	työntekijä	
	n	%
yleiskäyttöön tarkoitetut lasit, joita käytät jatkuvasti	897	68,11
tavalliset lukulasit	199	15,11
erityisesti näyttöpäätetyöhön tarkoitetut näyttöpäätelaseit	162	12,3
muunlaiset, mitkä	59	4,48

Noin 70 % niistä, jotka käyttivät erityisesti tietokonetyöhön tarvittavia laseja käyttivät niitä aina tehdessään töitä tietokoneella. Noin viidennes vastaajista käytti päätetyölaseja useimmiten tehdessään työtä tietokoneella. Ainoastaan 11 % oli tyytymättömiä päätelaseihinsa eikä käyttänyt niitä sen vuoksi (Taulukko 58).

Taulukko 58.

Erityisten näyttöpäätetyöhön tarkoitettujen silmälasien käyttö (T38A_KAY, n=207)

	työntekijä	
	n	%
aina tehdessään tietokoneella työtä	143	69,08
useimmiten tehdessään tietokoneella työtä	42	20,29
ei käytä, koska ei ole niihin tyytyväinen	22	10,63

Jos työntekijällä oli työpaikan työpistettä ja tietokonetyötä varten sovitettua silmälasia, niin ne soveltuivat lähes kaikkien vastaajien mielestä myös kotona tehtävään tietokonetyöhön (vastaajia 25, joista 24 piti laseja soveltuvina myös kotona tehtävään tietokonetyöhön) (T61A_SOVI, n=25).

4.9 Ergonomian toteutuminen

Työntekijöiltä kysyttiin muutaman näyttöpäätteenä esitetyn ergonomisen piirteen toteutumista työpisteessä. Paras tilanne oli ohjelmistojen sopivuuden, kuvaruudun ominaisuuksien, laadun ja kontrastin säätömahdollisuuksien suhteen. Heikoin tilanne oli valaistuksen ja kuvaruudun heijastusten suhteen. Noin 12 %:lla oli käytössä näyttö, jonka asentoa ei pystynyt säätämään ja 10 %:lla työpiste, jossa ei ollut tarjolla riittävää tukea käsille (Taulukko 59).

Taulukko 59.

Työpistettä ja tietokonetyötä kuvaavat ominaisuudet (T39A_TUK ..., n=1851–1865)

	työntekijä									
	kyllä		yleensä		harvoin		ei		ei osaa sanoa	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
näppäimistön edessä riittävästi tilaa käsien ja käsivarsien tukemiseen	1119	60,00	417	22,36	113	6,06	188	10,08	28	1,50
näyttöruutu vapaa häiritsevästä heijastuksista	979	52,61	669	35,95	67	3,60	127	6,82	19	1,02
näyttö helposti kallistettavissa ja käännettävissä katselusuunnan mukaan	1224	65,77	291	15,64	107	5,75	223	11,98	16	0,86
kuva näytöllä on vakaa ja helposti luettava	1426	77,12	369	19,96	21	1,14	30	1,62	3	0,16
merkkien ja taustan välinen kontrasti on säädettävissä tarpeen mukaan	1207	65,21	371	20,04	50	2,70	39	2,11	184	9,94
huoneen valaistus sopiva tietokonetyökentelyyn	846	45,41	701	37,63	91	4,88	114	6,12	111	5,96
ohjelmat soveltuvat hyvin työtehtävien suorittamiseen	1217	65,29	592	31,76	22	1,18	15	0,8	18	0,97

Lähes 80 % työntekijöistä koki saavansa aina tai useimmiten neuvoja, jos ongelmia ilmenee laitteiden tai ohjelmistojen kanssa. Vain 20 % työntekijöistä ei pitänyt neuvojen saamista riittävänä (Taulukko 60).

Taulukko 60.

Mahdollisuus saada neuvoja, jos ongelmia ilmenee tietokoneen laitteiden tai ohjelmistojen kanssa (T41_neuv, n=1653)

	työntekijä	
	n	%
aina	472	28,55
useimmiten	807	48,82
toisinaan	242	14,64
ei juuri koskaan	54	3,27
ei ole ollut ongelmia	52	3,15
en osaa sanoa	26	1,57

4.10 Tuottavuustekijät ja -vaikutukset

Työnantajilta ja työterveyshuolloilta kysyttiin, mihin asiaan panostetaan taloudellisesti, kun tavoitteena on henkilöstön terveys ja hyvinvointi. Ensiarvoisen tärkeänä panostuksen kohteena sekä työnantaja (87 %) että työterveyshuolto (83 %) pitivät säädettäviä kalusteita. Tärkeä panostuksen kohde työnantajien mukaan oli myös työnantajan tukema liikuntamahdollisuus (67 %). Ergonomiset osoitinlaitteet, korkealaatuiset näytöt ja lisävarusteet olivat myös tärkeitä panostuksen kohteita. Työterveyshuollot pitivät toiseksi tärkeimpänä panostuksen kohteena näyttöpääteläaseja (67 %), työnantajilla se oli keskiryhmässä (45 %) (Taulukko 61).

Taulukko 61.

Taloudellisen panostuksen kohteet näyttöpäätetyössä, kun tavoitteena on henkilöstön terveys ja hyvinvointi (A46A_TEH ..., n=943, H35A_TEH ..., n=271)

	työnantaja		työterveyshuolto	
	n	%	n	%
tehokkaat tietokoneet	379	40,19	83	30,63
korkealaatuiset näytöt	545	57,79	112	41,33
säädettävät kalusteet	820	86,96	225	83,03
ergonomiset hiiret ja näppäimistöt	579	61,40	170	62,73
ergonomiset lisävarusteet	449	47,61	129	47,60
helppokäyttöiset ohjelmat	188	19,94	30	11,07
mahdollisuus osallistua taukojumppaan	200	21,21	71	26,20
näyttöpäätelinsit	422	44,75	183	67,53
työnantajan tukema liikuntamahdollisuus	629	66,7	159	58,67
työnantajan tukema hieronta	241	25,56	35	12,92
miellyttävät työtilat	384	40,72	80	29,52
hyvät työolot (lämpö, akustiikka)	410	43,48	68	25,09
jokin muu	17	1,8	13	4,80

Yleisin syy, jonka takia työnantaja pyrkii edistämään työntekijöitten terveyttä näyttöpäätetyössä, oli työnantajan (78 %) ja työterveyshuollon (77 %) mielestä työpaikan yleinen pyrkimys hyvään työympäristöön. Toiseksi tärkein syy työnantajien ilmoituksen mukaan oli henkilöstön esittämät toiveet (75 %). Työterveyshuollon mielestä hyvin tärkeä syy oli pyrkimys noudattaa työterveyshuollon ohjetta (75 %). Työterveyshuollon ohjeen noudattamisen syyksi ilmoitti runsas puolet työnantajista (58 %). Lainsäädännön nimesi syyksi noin kolmannes työnantajista ja runsas puolet (51 %) työterveyshuolloista. Usein esiintyviä sairauksia ja poissaoloja pidettiin myös syinä, joiden takia työnantaja edistää työntekijöiden terveyttä näyttöpäätetyössä. Tätä syytä pitivät työterveyshuollon vastaajat tärkeämpänä (31 %) kuin työnantajat (19 %) (Taulukko 62).

Taulukko 62.

Syyt, joiden takia työnantaja edistää työntekijöitten terveyttä näyttöpäätetyössä (A47A_HYV ..., n=943, H36A_HYV ..., n=271)

	työnantaja		työterveyshuolto	
	n	%	n	%
työpaikan yleinen puukimys hyvään työympäristöön	740	78,47	208	76,75
laatu- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien vaikutus	208	22,06	81	29,89
tuottavuusvaatimukset	290	30,75	83	30,63
usein esiintyvät sairaudet ja poissaolot	179	18,98	84	31,00
lainsäädäntö	323	34,25	139	51,29
työterveyshuollon ohje	546	57,9	204	75,28
työsuojeluvaltuutetun tai työsuojelutoimikunnan ohje	229	24,28	82	30,26
työsuojelutarkastajan ohje	88	9,33	24	8,86
henkilöstön esittämät toiveet	709	75,19	175	64,58
muun uudistuksen tai hankinnan ohessa	279	29,59	82	30,26
muutokset ergonomian arvioinnin perusteella	306	32,45	120	44,28
jokin muu syy	10	1,06	6	2,21

Hyvä ergonomia johtaa vähentyneeseen selän, niska-hartiaseudun ja käsien rasittumiseen sekä työnantajan (99 %) että työterveyshuollon (99 %) mielestä. Samaa mieltä oltiin myös siitä, että ergonomia aikaansaa hyötyjä, jotka ovat suuremmat kuin parannustoimenpiteiden aiheuttamat kustannukset (96 %). Samoin uskottiin vahvasti, että ergonomia toimenpiteillä voidaan vähentää työstä poissaoloja (Taulukko 63).

Taulukko 63.

Hyvästä ergonomiasta seuraavat hyödyt näyttöpäätetyössä (A45A_HYO ..., n=903-930, H34A_HYO ..., n=251-254)

hyvä ergonomia	työnantaja						työterveyshuolto					
	samaa mieltä		ei samaa eikä eri mieltä		eri mieltä		samaa mieltä		ei samaa eikä eri mieltä		eri mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
aikaansaa hyötyjä, jotka ovat suuremman kuin parannustoimenpiteiden aiheuttamat kustannukset	890	95,70	33	3,55	7	0,75	243	96,43	9	3,57	0	0,00
johtaa vähentyneisiin työstä poissaoloihin	847	91,67	70	7,58	7	0,76	240	95,24	12	4,76	0	0,00
johtaa parempaan työn laatuun	809	87,65	103	11,16	11	1,19	-	-	-	-	-	-
johtaa työn tuottavuuden parantumiseen	817	88,23	97	10,48	12	1,30	241	96,02	10	3,98	0	0,00
lisää ammattitaitoisen ja pätevän henkilöstön pysyvyyttä työpaikassa	617	67,28	243	26,50	57	6,22	-	-	-	-	-	-
parantaa työntekijöiden työmotivaatiota	797	86,07	107	11,56	22	2,38	-	-	-	-	-	-
johtaa vähentyneeseen selän, niska-hartiaseudun ja käsien rasittumiseen	921	99,14	7	0,75	1	0,11	252	99,21	2	0,79	0	0,00
johtaa vähentyneeseen henkiseen ylikuormitukseen	659	72,98	204	22,59	40	4,43	-	-	-	-	-	-

4.11 Näyttöpäätetyöntekijöiden terveys

Yleisin terveysriskin aiheuttaja on työnantajien mukaan henkinen kuormitus (62 %), työterveyshuollot pitävät sitä selvästi vähäisempänä (40 %). Runsas puolet työnantajista ja runsas kolmannes työterveyshuolloista oli sitä mieltä, että käsien toistorasitus, paikallaan oleva työ ja jatkuva katselu voivat aiheuttaa työntekijöille terveydellisiä riskejä (Taulukko 64).

Sekä työnantaja (72 %) että työterveyshuolto (92 %) uskoo poissaolojen vähentyvän ainakin jonkin verran, jos parannustoimenpiteitä kohdistettaisiin työmäärään. Työterveyshuolto uskoo enemmän (79 %) kuin työnantaja (60 %) esimerkiksi työpisteitten muutosten vaikuttavan poissaoloihin (Taulukko 65).

Taulukko 64.

Tekijät, jotka voivat aiheuttaa näyttöpäätetyöntekijöille terveydellisiä riskejä (A48A_HEN ..., n=932–933, H37A_HEN ..., n=271–273)

	työnantaja						työterveyshuolto					
	samaa mieltä		ei samaa eikä eri mieltä		eri mieltä		samaa mieltä		ei samaa eikä eri mieltä		eri mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
henkinen kuormitus	558	62,00	224	24,89	118	13,11	104	40,15	107	41,31	48	18,53
käsien toistorasitus	485	53,47	293	32,30	129	14,22	144	54,96	83	31,68	35	13,36
paikallaan oleva työ	461	50,44	317	34,68	136	14,88	139	52,45	89	33,58	37	13,96
jatkuva tarkka katselu	500	55,74	285	31,77	112	12,49	149	57,53	87	33,59	23	8,88

Taulukko 65.

Poissaolojen vähentämismahdollisuudet toteuttamalla eri parannustoimenpiteitä (A49A_PIS ..., n=808–856, H39A_PIS ..., n=136–227, ”ei osaa sanoa” on jätetty pois.

	työnantaja						työterveyshuolto					
	vähentäisi paljon		vähentäisi jonkin verran		ei vaikutusta		vähentäisi paljon		vähentäisi jonkin verran		ei vaikutusta	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
työpisteessä	60	7,01	452	52,80	344	40,19	35	15,42	144	63,44	48	21,15
laitteissa	26	3,13	302	36,34	503	60,53	18	10,47	93	54,07	61	35,47
ohjelmistoissa	22	2,72	227	28,09	559	69,18	11	8,09	64	47,06	61	44,85
työympäristössä	66	7,67	460	53,43	335	38,91	27	12,92	133	63,64	49	23,44
työmäärässä	135	15,83	483	56,62	235	27,55	61	28,77	135	63,68	16	7,55

Työntekijöiden lähes päivittäin kokemat ylirasitustuntemukset tietokonetyöhön liittyen esiintymisjärjestyksessä olivat: niska-hartiaseudun rasittuneisuus tai kivut (27 %), silmien väsyminen (18 %), kipu ja rasittuneisuus käsissä tai käsivarsissa (15 %), näkemisen vaikeus (13 %) ja silmien kirvely, kutina tai karheus (12 %) (Taulukko 66).

Taulukko 66.

Työntekijöiden kokemaa yllirasitusta, joka liittyy tietokonetyöhön (T42A_KIR ..., n=1782–1842)

	työntekijä					
	harvoin tai ei koskaan		silloin tällöin		lähes päivittäin	
	n	%	n	%	n	%
silmien kirvelyä, kutinaa tai karheutta	740	41,43	830	46,47	216	12,09
silmien väsymistä tai yllirasittumista	427	23,47	1071	58,88	321	17,65
epäselvyyttä lähelle tai kauas katsottaessa	751	42,14	799	44,84	232	13,02
rasittuneisuutta tai kipua niska-hartiaseudulla	360	19,54	983	53,37	499	27,09
rasittuneisuutta tai kipua käsissä tai käsivarsissa	792	43,93	742	41,15	269	14,92
rasittuneisuutta tai kipua selässä	735	40,74	861	47,73	208	11,53
puutumista tai turvotusta jaloissa	1087	60,79	558	31,21	143	8,00
päänsärkyä	810	44,98	897	49,81	94	5,22
henkistä rasittuneisuutta	854	47,26	848	46,93	105	5,81

Työterveyshuollot arvioivat niiden sairauspoissaolojen syitä, joiden oletetaan johtuvan ainakin jonkin verran näyttöpäätetyön kuormitustekijöistä. Arvion mukaan tavallisimmat syyt olivat niska-hartiaseudun yllirasitus, käsien ja kyynärvarsien liiallinen rasittuminen ja henkinen ylikuormitus (Taulukko 67).

Taulukko 67.

Työterveyshuollon arvio siitä, miten paljon on esiintynyt sairauspoissaoloja, jotka johtuvat näyttöpäätetyöhön liittyvistä tekijöistä (H38A_SIL ..., n=216–252)

	työterveyshuolto					
	ei (juuri) lainkaan		jonkin verran		paljon	
	n	%	n	%	n	%
silmien yllirasitus	189	87,50	27	12,50	0	0,00
niskahartiaseudun yllirasitus	24	9,52	197	78,17	31	12,30
käsien ja kyynärvarsien yllirasitus	46	18,85	176	72,13	22	9,02
selän yllirasitus	94	40,17	129	55,13	11	4,70
alaraajojen rasittuminen	183	81,33	39	17,33	3	1,33
henkinen ylikuormitus	58	25,33	150	65,50	21	9,17

Lähes kaikki työntekijät olivat saaneet ilmoituksensa mukaan ohjeita (82 %) terveyshaittojen ehkäisemiseksi tietokonetyössä (Taulukko 68). Ohjeet olivat koskeneet enimmäkseen hyviä työasentoja (57 %), kalusteiden säätämistä (55 %) ja opastusta taukoliikkeiden tekemiseen (49 %). Vajaa neljännes (23 %) vastaajista koki ettei ollut saanut mitään ohjeita (Taulukko 69).

Taulukko 68.

Ohjeiden saaminen terveyshaittojen ehkäisemiseksi tietokonetyössä (T18_OHJE, n=1869)

	työntekijät	
	n	%
kyllä saanut ohjeita	1527	81,7
ei ole saanut ohjeita	293	15,68
en osaa sanoa	49	2,62

Taulukko 69.

Aiheet, joista työntekijä oli saanut ohjeita rasittuneisuuden ja kipujen poistamiseksi (T43A_ASE, n=1798, mitään merkitsemättömät 75 henkilöä ei ole mukana)

	työntekijät	
	n	%
ohjeita hyvän työasennon omaksumiseksi	1024	56,95
opastusta taukoliikkeiden tekemiseen	888	49,39
ohjeita kalusteiden säätämisestä ja laitteiden sijoittelusta	983	54,67
ohjeita työtehtävien vaihtelusta	219	12,18
vapaa-ajan liikunnan ohjausta	544	30,26
jotakin muita	74	4,12
minulle ei ole annettu mitään ohjeita	422	23,47

4.12 Etätö

Taulukossa 70 esitetään etätöiden määriä. Työnantajilta kysyttiin, onko työpaikalla/yrityksessä työntekijöitä, jotka tekevät osan työajastaan etätöinä kotona tietokonetta käyttäen. Työntekijöiltä kysyttiin, tekeekö työntekijä etätöitä kotona tietokonetta käyttäen. Työterveyshuolloilta puolestaan kysyttiin, onko kyseisen työterveyshuollon hoitamassa yrityksessä työntekijöitä, jotka tekevät osan työajastaan etätöitä kotona.

Työnantajista ja työterveyshuolloista runsas puolet vastasi yrityksessä olevien työntekijöiden tekevän etätöitä. Työntekijöistä 23 % ilmoitti tekevänsä etätöitä kotona tietokonetta käyttäen. Organisaatiota koskevat %-arvot on laskettu tilanteen tuntevien kesken. Tilannetta tuntemattomien osuus työnantajissa oli 8 % (71 vastaajaa, kokonaismäärä 930) ja työterveyshuollon kohdalla 34 % (94 vastaajaa, kokonaismäärä 274).

Taulukko 70.

Etätöitä teettävien organisaatioiden ja etätöitä tekevien työntekijöiden määrä (A18_ETA, n=930, T17_ETA, n=1855, H40_ETA, n=274)

	organisaatioita (työnantajakyselystä)		työntekijöitä (työntekijäkyselystä)		organisaatioita (työterveyshuollon kyselystä)	
	n	%	n	%	n	%
etätöitä	467	54,37	425	22,91	100	55,56

Etätöitä tekevien työntekijöiden työaika kotona vaihtelee suuresti. Keskimäärin työaika viikossa oli 4,35 tuntia, mediaani 3 tuntia. 10 tuntia tai enemmän teki kotona etätöitä 27 henkilöä. (T53_KOTI, n=317)

Työnantajista 83 % ja työntekijöistä 44 % ilmoitti, että etätöissä käytettävän tietokone-laitteiston hankkija on pääosin työnantaja. Työnantajista 9 % ja työntekijöistä 39 % ilmoitti, että etätöissä käytettävän tietokone-laitteiston hankkija on pääosin työntekijä itse (Taulukko 71).

Taulukko 71.

Etätyössä käytettävän tietokonelaitteiston hankkija (A51_ETAL, n=465, T54_ETAL, n=390)

	työnantaja		työntekijä	
	n	%	n	%
pääosin työnantajan hankkimat	386	83,01	173	44,36
pääosin työntekijän hankkimat	41	8,82	152	38,97
osittain työnantajan ja työntekijän hankkimat	22	4,73	61	15,64
ei osaa sanoa	16	3,44	4	1,03

Työnantajista noin neljännes (28 %) ilmoitti osallistuvansa ainakin osittain määräykset täyttävän näyttöpäätetyöpisteen kustantamiseen tietokonetta käyttäville etätyöntekijöille. Työntekijöiden vastaava ilmoitus oli noin 14 % (Taulukko 72).

Taulukko 72.

Työnantajan osallistuminen määräykset täyttävän näyttöpäätetyöpisteen kustantamiseen kotityöntekijälle (jos sellaista ei ole) (A52_KUST, n=464, T55_KUST, n=406)

	työnantaja		työntekijä	
	n	%	n	%
kyllä	60	12,93	32	7,88
osittain	71	15,30	30	7,39
ei	263	56,68	204	50,25
en osaa sanoa	70	15,09	140	34,48

Etätyöntekijöistä useimmat (67 %) käyttivät kotona kannettavaa tietokonetta (274 henkilöä). Pöytätietokonetta käytti runsas kolmannes (33 %) vastaajista (135 henkilöä) (T56_KPT, n=409).

Etätyöntekijöistä suurella osalla oli mahdollisuus käyttää erillistä hiirtä (72 %). Vain pienellä osalla vastanneista työntekijöistä oli mahdollisuus käyttää erillistä näyttöä (12 %) tai erillistä näppäimistöä (18 %) kotona kannettavan kanssa työskenneltäessä (Taulukko 73).

Taulukko 73.

Etätyöntekijöitten mahdollisuus käyttää erillistä näyttöä, näppäimistöä ja hiirtä kotona kannettavan kanssa työskennellessä (T57A_NAY, T57B_NAP, T57C_HII, n=274 edellisen kannettavan käyttöä koskevan vastauksen mukaan)

	erillinen näyttö		erillinen näppäimistö		erillinen hiiri	
	n	%	n	%	n	%
on käytettävissä	32	11,68	50	18,25	196	71,53

Runsas puolet etätyöntekijöistä piti kotityöpistettä ainakin osittain ergonomisesti oikein järjestettynä. Työntekijöistä 43 % ilmoitti, ettei työpisteitä ollut järjestetty ergonomian kannalta oikein (Taulukko 74).

Taulukko 74.

Kotityöpiste järjestetty ergonomisesti oikein työntekijän mielestä (T58_KOTJ, n=410)

	työntekijä	
	n	%
kyllä	50	12,20
osittain	172	41,95
ei	175	42,68
ei osaa sanoa	13	3,17

Työnantajista, joilla oli organisaatiossaan etätyöntekijöitä, suurin osa (79 %) ilmoitti, ettei etätyöntekijöille anneta ohjeita kotityöpisteen järjestämisestä tai työnantajalla ei ollut asiasta tietoa. Samoin etätyöntekijöistä 78 % sanoi, etteivät olleet saaneet lainkaan ohjeita. Työterveyshuolloista puolestaan 56 % ilmoitti, että työterveyshuolto antaa etätyöntekijöille ohjeita työpisteen järjestämisestä kotona (Taulukko 75).

Taulukko 75.

Ohjeiden antaminen etätyöntekijöille koskien kotityöpisteen järjestämistä ergonomisesti oikein (työterveyshuollon osalta: antaaako työterveyshuolto) (A53_OHJE, n=460, T59_OHJE, n=406, H41_OHJE, n=203)

	työnantaja		työntekijä		työterveyshuolto	
	n	%	n	%	n	%
kyllä (kyllä tai jonkin verran)	98	21,30	55	13,54	113	55,67
ei	273	59,35	318	78,33	50	24,63
ei tietoa	89	19,35	33	8,13	40	19,70

5

Teemahaastattelujen tulokset

Teemakyselyjen sisältö riippui kohderyhmästä. Työnantaja- ja työntekijätahoilta sekä työsuojelun viranomaisilta kysyttiin:

säädöksen sisällön kehittämistarpeita, noudattamista ja mahdollisia tulkintavaikeuksia, päätetyötä koskevaa ohjeistusta työpaikoilla, päätetyöpaikkojen tilaa ja valvontaa, etätöpaikkoja ja toimijoita alueella.

Kalustevalmistajilta ja laitetoimittajilta kysyttiin:

lainsäädännön ja ergonomian vaikutusta tuotekehitykseen, miten lainsäädäntö ja käyttäjien osallistuminen näkyy asiakasprosesseissa sekä asiakkaiden kalusteiden ja laitteiden hankintaperusteita.

Työnäkemisen ammattilaisilta kysyttiin:

säädöksen ajantasaisuutta ja mahdollisia tulkintavaikeuksia työnäkemisen yhteydessä, erityistyöolosuhteiden määrittämisessä ja säädösten vaikutusta työnäön ammattihenkilöiden toimintatapoihin.

Kaikilta kysyttiin yleisesti päätetyön kehittämistarpeista. Lomakkeet ovat liitteenä.

Teemakyselyjä lähetettiin seuraavasti:

- työnantajatahoille 5
- työntekijäjärjestöille (keskusjärjestöille) 3
- työsuojelupiireille 9
- kalustevalmistajille ja välinetoimittajille 14
- työnäön ammattihenkilöille/järjestöille 5 + 18 (lisäotos, koska alkuperäinen tuotti niukan tuloksen)

Teemakyselyyn vastasi:

- 2 työnantajatahoa (vain julkiselta sektorilta) (A)
- 11 työntekijäliittojen edustajaa (T)
- 4 työsuojelupiiriä (V)
- 5 kalustevalmistajaa ja välinetoimittajille (K)
- 3 työnäkemisen ammattilaista (N)

Vastaamattomille lähetettiin pääsääntöisesti yksi muistutus. Poikkeuksen muodosti työnantajataho, joille lähetettiin kaksi muistutusta.

Seuraavassa on esitetty eri ryhmien vastausten tiivistelmät ja niistä nousseet pääteemat käyttäen kuitenkin mahdollisimman paljon alkuperäisiä vastauksia.

5.1 Työnantajatahojen vastaukset teemakyselyyn

A1 Tekniikan kehittyminen vaatii säädösten ajantasais- tamista

Päätös ei ole ajantasainen. Tietotekniikan kehittyminen aiheuttaa myös oman päivittämistarpeensa. Olisi syytä tarkentaa, milloin työntekijällä on oikeus saada näyttöpäätetyöhön tarvittavat erityistyölasit. Ovat riittävät yhdessä muiden työnantajalle asetettujen velvollisuuksien kanssa.

A2 Säädöksiä noudatetaan julkisen sektorin työpaikoilla

Kyllä noudatetaan, jos niistä on riittävästi tietoa molemmilla osapuolilla ja työnantaja saa palautetta työntekijöiltä.

Ko. säädöksiä noudatetaan hyvin. Kysymys on yhteistyöstä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon välillä, asia pitää vain ottaa puheeksi tarpeeksi usein.

Lisäohjeistus työympäristön järjestämisestä olisi ehkä tarpeen. Erityistyölasien hankinta ei ole ensimmäinen toimenpide, vaan työympäristön järjestäminen.

A3 Työsuojeluviranomaisen toteuttama valvonta on riittävä

Työpaikkoja on kannustettava itse hoitamaan näyttöpäätetyöhön liittyviä kysymyksiä.

Valvonta toteutuu hyvin muun valvonnan yhteydessä ja on riittävää. Työpaikkoja on kannustettava omin toimin pitämään huolta asiasta.

Valvontaa ei tarvitse tältä osin lisätä tai kehittää. Valvonta on tällä hetkellä riittävää. Työsuojeluviranomaiset ovat kiinnittäneet julkista hallintotyötä koskevista tarkastuksissa huomiota myös näyttöpäätetyöhön.

A4 Säädöksen tulkinta ja soveltaminen eivät aiheuta ongelmia, tarkentamista erityistyölasien korvattavuuden suhteen kaivataan

Ei aiheuta ongelmia, vuosien saatossa on tullut vain joitakin kysymyksiä näyttöpäätelaseista ja niiden korvaamisesta. Siis tiedotuksen päivittämistä ehkä kaivataan, yleisen tietoisuuden lisääminen vaikka kampanjantapaisella, työpaikan omat käytännöt ja mahdollisuudet asiassa saatava kaikkien tietoon.

Näyttöpäätetyöhön tarvittavien erityistyölasien ja ikääntymisen myötä heikkenevän näön vuoksi tarvittavien silmälasien eroa tulisi tarkentaa. Työnantaja ei ole automaattisesti velvoitettu hankkimaan kaikille silmälaseja tarvitseville erityistyölaseja näyttöpäätetyötä koskevan säädöksen vuoksi.

A5 Päätetyössä tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota seuraaviin osa-alueisiin:

a) näyttöpäätetyön mahd. haittatekijöiden tunnistamiseen ergonomiselta kannalta		
b) näyttöpäätetyön työpisteiden parantamiseen ergonomiselta kannalta	x	x
c) mahdollisuuteen käydä näöntarkastuksissa työterveyshuollon kautta		
d) näyttöpäätetyösilmiä korvauskäytäntöön		x
e) näyttöpäätetyöntekijöiden opastukseen työterveyttä koskevista asioista	x	x
f) henkisen ylikuormituksen ehkäisyyn näyttöpäätetyössä		
g) (yksipuolisesti kuormittavan) työn vaihtelumahdollisuuteen	x	

A6 Kehittämistä kaivataan työntekijän omaa vastuun ottamisesta terveydestään

Tiedostamista, tauotusta, työntekijän oman reagoimisen välttämättömyyttä.

A7 Työpaikoilla olisi edistettävä tietojen ja ohjeiden antamista päätetyöntekijöille seuraavissa asioissa:

a) psyykkisen ylikuormituksen vähentämisestä		
b) huonojen työasentojen aiheuttaman tuki- ja liikuntaelinkuormituksen vähentämisestä	x	x
c) elpymisliikkeistä tai taukojumpasta		x
d) silmien rasittumisen vähentämisestä		x
e) istuimen ja muiden kalusteiden järjestämisestä ja säätämisestä	x	x
f) säädöstä ja asetuksista		

Huomion kiinnittämistä näihin asioihin, työntekijän omaa vastuuta asian esille tuomisessa.

A8 Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat, työsuojeluhenkilöt, työpaikan henkilöstöhallinto ja kalustehankintoja tekevät henkilöt ovat kaikki merkittävässä roolissa

Kaikkia osapuolia tarvitaan omalla tavallaan.

A9 Etätyöntekijöiden työpisteiden ergonomia on etätyöntekijän omalla vastuulla. Työntekijälle tulee antaa opastusta

Ei ole juurikaan kiinnitetty huomiota, vaan asia jää etätyötä tekevän työntekijän vastuulle. Kuuluu kotipiiriin, ei voida helposti tarkastaa, siis vain valistusta.

Ohjeistusta olisi varmaankin syytä lisätä.

A10 Työnantaja ei ole velvollinen kustantamaan esim. kalustehankintoja kotona.

Etätyö tapahtuu usein työntekijän pyynnöstä, työnantajan velvollisuuksia ei tässä pidä lisätä toisen kotipiiriin kuuluvissa asioissa,

siis vai valistusta asiaan. Työnantaja ei ole kuitenkaan velvollinen kustantamaan esim. kalustehankintoja kotona olevaan työpisteseen tai voi velvoittaa työntekijää tekemään ko. hankintoja.

A11 Näyttöpäätetyön ja sen kehittymisen seuraaminen on tarpeen

Asiassa ei ole ilmennyt erityisiä ongelmia, mutta toimivuuden evaluointi aika ajoin on sinänsä paikallaan, uuden tiedon ja kehityksen seuraamisen tarve on ilmeinen.

5.2 Työntekijäliittojen vastaukset teemakyselyyn

T1 Valtioneuvoston päätöstä näyttöpäätetyöstä pidettiin pääosin riittävänä. Kaikilta osin säädös ei vastaa uuden tekniikan ja uusien työtapojen mukanaan tuomia tarpeita. Näyttöpäätetyö -termiä tulisi tarkentaa.

Säädösten kehittämiseksi ehdotettiin seuraavaa:

Säädökset ovat yleisluontoisia, joita täydennetään liitteessä ilmi käyvän ohjeen määräyksillä. Lisätietoja ja ohjeita on hyvin saatavilla. Säädöksissä on hyvä henki, mutta ne ovat osittain liian epämääräisiä ja työelämän tekninen kehitys on tehnyt niistä osittain vanhanaikaisia.

Uudistamisessa tulisi huomioida

- käsitettä ”näyttöpäätetyö” tulee tarkentaa ja laajentaa.
- soveltamisalassa tulisi huomioida ”näyttöpäätetyyppinen” työ laajemmin kuin perinteinen toimistoympäristössä tapahtuva työ.
- näyttöpäätetyön ergonomiaa tulisi tarkastella laajemmassa yhteydessä ja ottaa huomioon myös rajatun työpisteen ympärillä olevat työskentelyolosuhteet.
- myös muu kuin päätoiminen työskentely näyttöpäätteen kanssa tulisi ulottaa säädösten ja ohjeistuksen piiriin.
- työssä tapahtuneet muutokset, tietotyön lisääntyminen ja laajentuminen erilaisissa muodoissaan ja erilaisille aloille ja työtehtäviin. Tekninen kehitys (uudet laitteet ja apuvälineet, uudistuva työympäristö) ja sen asettamat vaatimukset ohjeistukselle, siksi on uusittava aika ajoin.

- hiirtä koskevat säädökset puuttuvat
- näyttöpäätteet ovat tulleet myös kuljetusvälineisiin. Mm. kuorma-autojen sekä satamassa työskentelevien koneah- taajien työssä on näyttöpäätteet. Näille aloille kaivattai- siin soveltamisohjeita.
- Päätöksessä puhutaan henkisestä kuormituksesta, mutta esimerkiksi vähimmäisvaatimukset -liitteessä ei mainita asiaa sanallakaan.
- kiire ja tietotyön kuormittavuus tulisi huomioida
- kannettavien tietokoneiden käyttö on laajentunut satun- naisesta matkakäytöstä jatkuvaan käyttöön. Säädöstä pi- täisi tarkentaa kannettavien tietokoneiden osalta.
- työnäkemiseen ja ääniergonomiaan tarvitaan selkeää oh- jeistusta.
- erityistyölasien hankinnasta on hyvin erilaisia tulkintoja ja selkeitä ohjeita erityislasien hankintaa kaivataan.
- laitteisiin liittyvät asiat ovat kunnossa. Ongelmia aiheut- taa valaistukseen, heijastuksiin ja häikäisyihin ja meluun liittyvät asiat. Myös ohjelmiston puolella on tapahtunut kehitystä – hyvään ja huonoon suuntaan.

T2 Liittojen tasolla ei ole tarkkaa kuvaa, noudate- taanko päätetyösäädöksiä työpaikoilla vai ei. Tilanne vaihtelee eri aloilla ja työpaikoissa. Työterveyshuoltoa tarvitaan soveltamisessa.

Monessa paikassa näyttöpäätetyö asiat ohitetaan melko kevyesti. Edistyksellisimmissä työpaikoissa kyllä noudatetaan, mutta paljon on puutteitakin. Säädöksiä ei tunneta ja osaamista puuttuu eikä työolosuhteita seurata. Monin paikoin laitteisto on kunnossa, mut- ta ongelmia on itse työpisteen suunnittelussa eli asioissa, jotka täytyy miettiä ja ratkaista työpaikoilla.

Työpaikoilla, joissa säädöksiä seurataan, seuranta tehdään yleensä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Tarkastelun säännöllisyy- teen tulisi työpaikkakohtaisesti kiinnittää enemmän huomiota.

Työterveyshuollot antavat hyviä ohjeita. Osa työnantajista läh- tee toteuttamaan, osa ei. Erityisesti työympäristön suunnitteluvai- heessa työterveyshuollon ja/tai työsuojelun asiantuntemus sivuu- tetaan ja heille annetaan korjaava rooli.

Vaikea sanoa esimerkiksi kuinka suuri osa työnantajista todella kustantaa esim. näyttöpäätetyötä tekeväälle tarvittaessa sopivat silmälasit tai huolehtii riittävästi työpisteen ergonomiasta.

T3 Käytännön työkaluja, ohjeita ja menetelmiä on yleensä riittävästi. Opastukseen tarvitaan kuitenkin lisää huomiota, koska käyttäjän on tärkeää huolehtia asioista myös itse. Osaamista ja tukea kaivataan näkemiseen ja henkiseen kuormitukseen liittyvissä asioissa.

Työterveyshuolloilla on yleensä hyvä osaaminen ja tarvittavat taidot. Työterveyshuolto voisi ohjata työpaikkoja myös omaehtoiisiin asioihin vaikuttamiseen. Tietoa ja ohjeita löytyy, kunhan työntekijät hiukan enemmän kiinnittävät huomiota omaan työympäristöönsä.

Työntekijän opetukseen ja ohjaukseen ei koskaan kiinnitetä liikaa huomiota, samoin henkisen ylikuormituksen ehkäiseminen on aina ajankohtainen aihe.

Esimerkiksi työn tauottaminen on asia, joka on pitkälti työntekijän omaehtoisen toiminnan varassa, mikä puolestaan edellyttää mm. työnantajan informaatiota ja opastusta.

Monilla päätetyö ei ole enää lainkaan pöydän ääressä, vaan vaihtelevissa ympäristöissä – silloin käyttäjän on tärkeää huolehtia asioista itse.

Näkemiseen ja näyttöpäätetyöhön hankittavien silmälasien osalta saatavat tiedot ovat usein puutteellisia. Esimerkiksi jos trukinkuljettaja tarvitsee näyttöpäätettä katsoessaan erityiset silmälasit, ei työterveyshuolto pysty asiaa opastamaan.

Työntekijöillä on jonkin verran tietoa oikeuksista saada näyttöpäätelasit, mutta ei laajempaa ymmärrystä tietotyön ergonomiasta, kuten oikeudesta saada työterveyshuollosta apua työnäköongelmiin. Usein myös esimiehiltä puuttuu tarvittava tietämys ja säädösten tunteminen.

Ohjelmistojen suunnittelijat tarvitsevat enemmän tietoa esimerkiksi näkemisen asettamista vaatimuksista tietokoneohjelmille.

T4 Työsuojeluviranomaisen toteuttaman valvonnan toteutuksesta ja tehokkuudesta liitoilla on vähän tietoa

Liitolla ei ole käytettävissään tietoja tähän kysymykseen vastaamiseksi.

Onko viranomaisella resursseja valvoa tämän päivän työelämässä tämän tyyppisiä asioita vai kohdentuuko valvonta ”kovempiin” asioihin? Ei työsuojelulla ole aikaa asiantuntija-ammattien edustajien tilannetta selvittää, ellei tilanne mene todella huonoksi. Alan työpaikoilla tarkastajien ohjeistus ergonomiasta on ollut vähäistä. Taitaa olla resurssikysymys. Valvontaa lienee riittävästi, vaikuttavuudesta ei tiedetä – onkohan sitä tutkittu?

Valvontaa puuttuu.

T5 Valvontatoiminnasta tulisi enemmän tiedottaa työpaikoille. Valvontakäyntien tulisi sisältää konkreettista, kokonaisvaltaista näyttöpäätetyöpaikkojen valvontaa.

Valvonnasta voisi tiedottaa työntekijöille enemmän, jotta he osaisivat sitä tarvitessaan vaatia omalle työpaikalleen. Valvontaa voitaisiin tehostaa tiedottamalla työpaikoille ajankohtaisista asioista. Samalla voitaisiin jakaa ajantasaista ohjeistusta työpaikoille.

Työpaikat toivovat työtilojen konkreettista tarkastamista, ei pelkästään suunnitelmien ja ohjeistusten läpikäymistä. Valvontakäyntejä voitaisiin tehdä useammin työpaikoille, joissa paljon tietokoneella työskenteleviä ihmisiä. Nyt tuntuu siltä, että työsuojelupiirit keskittyvät terveydelle vaarallisempiin työpaikkoihin. Tarkastuksen toteuttamisessa näyttää olevan eri piirien välillä eroja.

Näyttöpäätetyötä tulisi tarkastella kokonaisuutena työntekijän työn kuormitusta arvioitaessa. Paljon auttaisi, jos jokaisessa työsuojelupiirissä olisi edes yksi psykologi.

Valvontaa voisi kehittää ohjaavaan ja neuvovaan sekä ihmisen omaa vastuuta lisäävään suuntaan. Aikuiset ovat vastuussa siitä, miten työtään tekevät.

T6 Näyttöpäätetyösäädöksen soveltamisessa on ilmenyt ongelmia soveltamisalan määrittämisessä ja erityislasien korvauskysymyksissä

Ongelmia tulee siitä, ketä nykyinen säädös koskettaa. Säädöksen vaatima työaika/vuorokausi on epäselvä ja tulkinnanvarainen. Työpaikkojen ja työterveyshuoltojen tulee huomioida myös ne työntekijät ja työpisteet, jossa näyttöpäätteellä työskentely ei ole koko päivän kestävää.

Monet luulevat että kaikki työssä käytettävät silmälasit maksaa työnantaja ja optikkoliikkekään eivät aina riittävästi asioista tiedä ja saattavat johtaa ihmisiä harhaan. Nykyisin suurimmalla osalla litteä näyttö ja hyvät säädöt riittäisivät.

Vain erityistyölasiasiat ovat epäselviä. Erityistyölasien osalta on selkeitä soveltamiseroja. Esim. mikä tulkitaan näyttöpäätetyöksi; mikä sen osuus pitää olla työstä, jotta työnantaja kustantaa silmälasit. Monet luulevat että kaikki työssä käytettävät silmälasit maksaa työnantaja.

Silmälasit ovat kehittyneet viime vuosia ja työnantajilla on eri näkemyksiä siitä, mitkä ovat korvattavat lasit. Optikkoliikkekään eivät aina riittävästi asioista tiedä ja saattavat johtaa ihmisiä harhaan.

Työpaikoilla tarvitaan aktiivisempaa työterveyshuollon ohjausta. Työsuojeluvaltuutettuja voisi kouluttaa asiasta/päivittää heidän tietämystään esim. selkeillä esitteillä.

Erityisesti henkisen työkuormituksen ohjeistus on puutteellista ja ikääntyvien työntekijöiden huomioiminen aiempaa paremmin.

T7 Päätetyössä tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota seuraaviin osa-alueisiin:

a) näyttöpäätetyön mahd. haittatekijöiden tunnistamiseen ergonomiselta kannalta	x	x	x	x			x	x		x		x
b) näyttöpäätetyön työpisteiden parantamiseen ergonomiselta kannalta	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x
c) mahdollisuuden käydä näöntarkastuksissa työterveyshuollon kautta	x	x			x	x	x			x	x	x
d) näyttöpäätēsilmälasiens korvauskäytäntöön	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x
e) näyttöpäätetyöntekijöiden opastukseen työterveyttä koskevissa asioissa	x	x				x	x	x		x		x
f) henkisen ylikuormituksen ehkäisyyn näyttöpäätetyössä	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x
g) (yksipuolisesti kuormittavan) työn vaihtelumahdollisuuteen	x	x	x	x	x		x	x	x		x	x

Työpaikoilla on vaihtelua kovin paljon, jossain asiat esim. kalusteiden osalta ovat erinomaisessa kunnossa, joissain hankintoja säätelee enemmän ulkonäkö kuin ergonomia. Selkeää ohjeistusta ja ts-piireiltä napakkuutta työterveyshuoltojen ohjeiden toteuttamisen seurantaan (riskien arviointi ja toteutus).

Informaation jakamista – asioiden esillä pitämistä tarvitaan. Työterveyshuollon pitää ottaa asia aina esille. Työpistekohtaisia tarkastuksia, neuvontaa ja ohjeistusta etenkin omaehtoisista toimista.

T8 Työnantajalla tulisi olla enemmän tietoa näyttöpäätēsäädöksistä ja ergonomiasta. Työterveyshuollon suunnitelmallista käyttöä tulee korostaa. Työterveysasiat riittävästi työntekijöiden perehdytykseen ja koulutukseen.

Työnantajalla pitäisi olla tieto velvollisuudesta luoda hyvä, ergonominen työpiste. Työnantaja pitäisi velvoittaa huolehtimaan myös työpisteen ergonomisesta toimivuudesta.

Tulisi saada selkeät määräykset työterveyshuoltosopimukseen toimenpiteistä ja menettelyistä. Työn kuormitustekijät on huomioitava kokonaisvaltaisesti työpaikan kuormitusta arvioitaessa.

Työterveyshuollon pitäisi enemmän painottaa oikean tauotuksen ja elpymisliikunnan merkitystä. Pitäisi olla keinoja tunnistaa henkinen ylipärasitus.

Työterveyttä koskevat kysymykset pitää liittää osaksi perehdyttämistä ja ammatillista osaamista/koulutusta.

On tarpeen, että ihmiset tulevat tietoisiksi säädöksistä ja omista oikeuksistaan. Työntekijällä pitäisi olla tietoisuus säädöksistä ja oikeuksistaan ja lisäksi oma ymmärrys ja osaaminen muokata omaa työympäristöään itselleen sopivaksi

T9 Työpaikoilla olisi edistettävä tietojen ja ohjeiden antamista päätetyöntekijöille seuraavissa asioissa:

a) psyykkisen ylikuormituksen vähentämisestä	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
b) huonojen työasentojen aiheuttaman tuki- ja liikuntaelinkuormituksen vähentämisestä	x	x	x			x	x	x	x	x		x
c) elpymisliikkeistä tai taukojumppasta	x	x	x			x		x	x	x	x	x
d) silmien rasittumisen vähentämisestä	x	x	x			x		x	x	x	x	x
e) istuimen ja muiden kalusteiden järjestämisestä ja säätämisestä	x	x	x			x		x	x		x	x
f) säädöstä ja asetuksista	x	x	x	x	x			x		x	x	x

T10 Kehittämistoimenpiteitä tietojen ja ohjeiden antamiseen

Selvemmät ohjeet ja työnantajan, työntekijän, työsuojeluvaltuutetun ja työterveyshuollon yhteistoimintaa tarvitaan.

Tietoa ei voi varmaan koskaan antaa liikaa. Parasta olisi, jos esim. työterveyshoitaja pystyisi käymään työpaikalla tarkistamassa työpisteiden toimivuutta ja opastamassa sen parantamisessa. Samalla hän voisi antaa muitakin ohjeita esim. taukojumppasta.

Tietoja täytyy päivittää jatkuvasti. Tietoja hyvistä tietolähteistä. Ergonomiaohjaus pitäisi saada jatkuvaksi toiminnaksi esim.

työsuojelun toimintasuunnitelmien kautta toimipaikkakoulutuksiin tai vastaaviin.

Näissäkin työpaikka- ja työntekijäkohtaiset erot ovat hyvin suuret: Useimmiten työntekijöillä kyse on siitä, halutaanko vaikuttaa ollenkaan ennakolta vai hakeudutaanko vasta pahojen vaivojen kanssa passiivisina hoitoon, jolloin ”jonkun muun ” pitäisi hoitaa asia kuntoon.

Psyykkisistä vaikutuksista olisi syytä puhua enemmän, varsinkin silloin kun vapaa-aika pelataan tietokoneella ja työaika tehdään päätteellä töitä.

Eriytyistylasien määrääjiksi pitäisi olla päteviä työnäköoptikoita ja asiaa tuntevia silmälääkäreitä – molemmille ryhmille riittävä tietopohja tästä asiasta ja yhteistyöhalua työpaikan ja työterveyshuollon kanssa.

T11 Merkittävimmät roolit säädösten ja määräysten toimeenpanon edistämässä on työpaikan linjajohdolla sekä työterveyshuollolla

Linjajohdosta kaikki alkaa. Heidän on tajuttava, että terve ja jaksava työntekijä on firmalle kannattava investointi. Toki työterveyshuolto on avainasemassa. Siellä psykologeille tulee saada ammattihenkilön status.

Työpaikan linjajohdon (esimiehet) ja työsuojeluhenkilöstön tulisi yhdessä työterveyshuollon kanssa laatia kaluston hankintaohjeet ja menettelyt työpaikalle. Työpisteitä ja työoloja tulee tarkistaa ajoittain, tilanteet muuttuvat jatkuvasti ajan myötä.

Työterveyshuollon rooli on keskeinen. Yleensä se on kyennyt myös vastaamaan esille nousseisiin kysymyksiin. Johto vastuullinen, mutta asiat on kyetty hoitamaan sujuvasti yhteistyössä lähinnä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuolto on kytketty työpaikan toimintoihin useaa kautta, sen rooli tavanomaista tärkeämpi.

Työterveyshuollon rooli on ohjeistajana merkittävä ja siellä on osaamista. Kompastuskivi on tiedon soveltamisessa.

T12 Toimenpiteitä eri osapuolten roolien merkittävyyden ja asiantuntemuksen lisäämiseksi (esim. työpaikan linjajohto, työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat, työsuojeluhenkilöt, työpaikkoja tarkastavat työsuojeluviranomaiset, kaluste- ja laitetuimittajat ja työpaikan ulkopuoliset asiantuntijat)

Kaluste- ja laitetuimittajilla on suuri rooli työolojen suunnittelussa. Linjajohto vastaa siitä että rahat riittävät asiallisiin hankintoihin. Työterveys pitää olla mukana toimipisteiden suunnittelussa ja ohjeiden ja neuvojen antamisessa terveyttä ja ergonomiaa koskien sekä säätöjen hyväksikäyttämässä. Työsuojeluviranomaiset valvovat että annetut ohjeet ja suositukset toteutetaan.

Ymmärrystä pitäisi lisätä ennaltaehkäisyyn ja välttämättömyydestä ottaa työterveyshuolto mukaan jo työpaikkojen suunnitteluvaiheessa. Suunnitteluvaiheen yhteistyötä ja tilanteen tarkistusta sen jälkeen kun kalustehankinnat on tehty. Nyt painottuvat liiaksi korjaavat toimenpiteet.

Työpiste katselmuksia pitäisi tehdä laajennetulla yhteistyöllä, jossa kaikki eri toimijat ovat mukana.

Näyttöpäätetyö on huomioitava paremmin työpaikan työsuojelu- ja työterveyshuoltosuunnitelmissa sekä henkilöstön perehdyttämisessä ja koulutuksessa.

Tiedon jakamisen kanavien hyödyntäminen mietittävä – olisiko mahdollista helpottaa tiedon saatavuutta työpaikalla.

Työntekijöiden mielipiteet jäävät usein huomiotta.

Esimiehille saatava lisää tietoa etenkin psyykkisestä jaksamisesta. Psykologeja pitäisi palkata työterveyshuoltoon ammattihenkilöiksi ja psykologi myös jokaiseen työsuojelupiiriin.

Laitetuimittajia on syytä kouluttaa ja heidän ohjeitaan saada silloin, kun laitteita tuodaan paikoilleen. Jo kouluissa pitää opettaa tekemään työtä – myös näyttöpäätetyötä – turvallisesti ja terveellisesti. Pienestä pitäen oikeat tavat tehdä töitä ja hoitaa itseään!

T13 Etätötekijöiden päätetyöpisteiden ja laitteiden ergonomiatilanne on todennäköisesti vaihteleva. Etätöiden ja kannettavien järjestelmien huomioiminen päätöksen soveltamisalassa on erittäin tärkeää.

Etätötekijöiden tilanne on todennäköisesti erittäin kirjava. Etätöitä ei valvota. Etätö yleistyy ja ongelma kasvaa. Työntekopaikka voi olla juna tai bussi.

Etätöiden huomioiminen päätöksen soveltamisalassa (kannettavat järjestelmät) on erittäin tärkeää.

Kannettavien osalta kyse ei ole vain etätöistä, vaan ne ovat esimerkiksi joissain pankeissa ainoa työväline. Kannettavat ovat usein kömpelöitä ja raskaita kuljettaa mukana.

T14 Työnantajalla on ohjeistus- ja opastusvastuu kotityöpisteen järjestelyssä. (Osittainen) kustannusvastuu riippuu tilanteesta

Ohjeistus ja opastus on paikallaan. Työpisteen järjestäminen kotiin ei ole tarpeen kuin erityistilanteissa (esim. liikuntarajoitteinen työntekijä). Luultavasti mahdollisuus etätöihin kokisi melkoista vastustusta, jos työnantajan tulisi järjestää työpiste.

Jos etätöistä on sovittu, tulisi noudattaa työturvallisuuslain kotona tehtävää työtä koskevia määräyksiä. Työnantaja voisi osittain korvata työpisteen kustannuksia.

Jos työntekijä joutuu tekemään työstään merkittävän osan (esim. yli neljäsosa) kotonaan, kyllä säädöksiä tulee noudattaa ja työnantajan pitää kustantaa myös asiallinen työpiste kotiin.

Jos työnantaja on opastanut (tai järjestänyt opastuksen) työpaikalla, samoja ohjeita voi soveltaa kotiinkin. Jos työ sisältää paljon kotona tehtävää työtä, niin silloin esim. rullahiiri tai telakointiasema tulisi kustantaa etätöpaikkaankin.

T15 Huolia kehityksen vaikutuksista: päätetyön laajeneminen, mobiiliratkaisut, ohjelmistoergonomia ja ikääntyvät

Näyttöpäätetyön osuus lähes kaikkien työntekijöiden työajasta tulee varmasti edelleen kasvamaan. Tämän vuoksi näihin asioihin pitäisi ottaa ennaltaehkäisevä asenne sekä valtio- että työpaikkatasolla. Näyttöpäätetyön haittojen ennaltaehkäisyllä tullaan säästämään suuri määrä rahaa terveydenhuoltokustannuksissa.

Edelleen näyttöpäätetyön aiheuttamia ongelmia monesti vähätellään ja verrataan fyysisesti raskaan työn kuormittavuuteen.

Käsitettä tulee laajentaa: myös tilapäinen työskentely (yhteisessä käytössä olevien) näyttöpäätteiden kanssa tulee saada jollakin tavalla säädellyksi.

Kummallista, että valtioneuvoston päätöksessä ei ole tarpeeksi huomioitu kannettavia tietokoneita. Niitten osuus kuitenkin lisääntyy koko ajan, ja ergonomia on useimmiten kovasti ongelmallista.

Suurimmat ovat siis työnäkemisen kysymykset, ääniergonomia erityisesti avokonttoreissa ja puhelintyössä sekä työvälineiden muuttunut käyttö (esim. kannettavat jatkuvassa käytössä). Uudet älypuhelimet ovat tuoneet minipäätteet työmatkakäyttöön (sähköposti). Erityisesti kannettavan tietokoneen käyttö lisääntyy, sen aiheuttamiin ergonomia- ja terveysongelmiin tulisi kiinnittää huomiota, samoin runsaaseen hiirellä klikkaamiseen.

Julkista tiedotusta liikunnan ja itsehoidon merkityksestä ongelmien ennaltaehkäisyyn pitää lisätä. Samoin julkista keskustelua siitä, miten tärkeää on hyvä etukäteissuunnittelu ergonomiassakin.

Päätöksessä tulisi huomioida myös ns. informaatioergonomia, eikä vain ulkoisia fyysisiä olosuhteita. Esimerkiksi ohjelmien käyttöön tulisi antaa riittävä koulutus.

Vähimmäisvaatimukset ohjelmistojen ymmärrettävyydestä työntekijöille eivät toteudu, jos työpaikka käyttää pääasiassa englanninkielisiä ohjelmistoja.

Riittävätkö etenkin iäkkäämpien työntekijöiden tiedot ja taidot nykyisessä atk-maailmassa?

5.3 Työsuojelupiirien vastaukset teemakyselyyn

V1 Valtioneuvoston päätöstä näyttöpäätetyöstä on pääosin riittävä, mutta ei kaikilta osin ajan tasalla. Työskentelytapojen ja laitteiden muutos on huomioitava.

Soveltamisala (1 §) on selkein muutosta vaativa asia. Nykyinen päätös on kirjoitettu lähinnä staattisen toimistotyön näkökulmasta. Monissa työkoneissa ja kuljetusvälineissä tehdään näyttöpäätetyötä, jota olisi syytä myös säädellä. ”Merkittävä osa työstä” kaippaa täsmennystä, soveltaminen mm. osa-aikatyöhön.

Avotoimistojen haasteet (esim. ääniympäristön ja työtilan näkökulmista sekä liikkuvat työpisteet) tulisi sisältyä päätökseen. Sisältöä olisi tarkennettava myös tietoteknistä laitteistoa (vähimmäisvaatimukset) koskien (esim. kannettavien lisääntynyt käyttö, telakointiasemat, säteily, hiiri, kuvaruudun alusta(!)).

Työpaikoilla ei ole useinkaan omaa ergonomiaosaamista, joten tähän asiaan voisi kiinnittää enemmän huomiota. Tietyillä toimialoilla tapahtuu nopeasti ja jatkuvasti muutoksia, joten myös työympäristön ergonominen suunnittelu olisi otettava paremmin esiin päätöksen sisällössä.

V2 Valtioneuvoston päätöksen noudattaminen yleisempää suurissa ja keskisuurissa yrityksissä. OTO - päätetyöpaikat vaativat vielä kehittämistä.

Säädös tunnetaan parhaiten suurimmilla työpaikoilla. Pienillä työpaikoilla ei ehkä ole riittävästi tietoa määräyksistä eikä heillä ole käytössä työterveyshuollon asiantuntemustakaan, joten siellä on puutteita. Yksityissektorilla yleensä laitteisto ja työympäristö vastaavat määräyksiä paremmin kuin julkishallinnon työpaikoilla, joissa asiat korjaantuvat viiveellä.

Heikoimmin tunnetaan käyttäjäliittymien vähimmäisvaatimukset. Tietotekniikka-alan koulutukseen olisi lisättävä ergonomiaosaamista.

Näyttöpäätetyö on 15 vuodessa kehittynyt paljon. Olosuhteet alkavat olla kunnossa niillä, jotka tekevät sitä päätyönään. Kehitettävää on työoloissa, joissa työtä tehdään ”muun työn ohella”, esim. hoitotyöhön päätte on tullut vasta viime vuosina ja kanslioiden tilanpuute aiheuttaa ergonomisia ongelmia.

V3 Käytännön työkaluja, ohjeita ja menetelmiä on tarpeeksi saatavilla työpaikoilla ja työterveyshuolloissa, mutta käyttö onnahtelee

Kyse ei ole ohjeiden vähäisyys vaan niiden sisäistäminen työpaikoilla. Erityisesti työnantajalta puuttuu myös tietoa siitä mitä ohjeita ja menetelmiä on olemassa ja mistä niitä löytyy käyttöön otettavaksi. Työkaluja näyttöpäätetyöpisteen arviointiin on tarjolla esimerkiksi Näppäriä.

Liikaa kiinnitetään kenties huomiota tekniikkaan ja fyysinen työympäristö ja työtavat jäävät helposti huomioimatta.

V4 Onko erityinen päätetyön viranomaisvalvonta enää tarpeen?

Tilanne päätyönään np-työtä tekevien osalta näyttää nyt hyvältä, esim. teollisuudessa ja it-alalla ei työolosuhteissa tule esille suuria puutteita. Poikkeuksena on kunta-ala, jossa havaitaan puutteita etenkin kalusteiden säädöissä. Myöskään ohjaus ja neuvonta ei ole systemaattista ja toistuvaa.

Erillisille np-tarkastuksille ei nähdä tarvetta, valvontaa toteutetaan muun tarkastustoiminnan yhteydessä.

Työsuojeluviranomaiset ovat valvoneet näyttöpäätetyötä tehostetusti tärkeimmillä toimialoilla. Onko se riittävää ajatellen koko työelämää, on vaikea arvioida. Tietokoneella työskentely on jo kaikilla toimialoilla niin olennainen osa työtä (ainakin osalla henkilöstöstä).

Valvonta on tehokasta työpaikoilla tehdyillä tarkastuskäynneillä, ei ”etävalvonnalla”. Pitäisi olla myös mahdollisuus jälkivalvontaan asioiden perillemenon varmistamiseksi.

V5 Valvontatoimintaan kattavuutta ja näkyvyyttä maanlaajuisilla hankkeilla

Kattavuutta ja näkyvyyttä näyttöpäätetyön ergonomialle pitäisi saada myös muilla keinoin kuin työpaikkatarkastuksilla. Koko maata koskevalla esim. tietylle toimialalle kohdistuvalla hanke-tyyppisellä toiminnalla voisi olla riittävää painoarvoa, jolloin asiaan kiinnitettäisiin enemmän huomiota ja ”uutiskynnyks” ylittyisi. Tällöin myös työsuojelupiirien minimimitason valvontavaatimukset olisivat mahdollisimman yhteneviä.

Valvontatoiminta tulisi kohdistaa myös ”uusille” toimialoille, joilla näyttöpäätetyö on lisääntynyt.

V6 Näyttöpäätetyötä koskevan säädöksen tulkinnassa ja soveltamisessa ei juuri ole ongelmia työpaikoilla

Ongelmia syntyy lähinnä silloin, kun silloin työnantaja ei ole tietoinen koko säädöksen sisällöstä. On erilaisia tulkinta ”näkemys-isiä”, esimerkiksi 6 § on noussut keskusteluun tarkastuksilla ja asiakasaloitteisissa yhteydenotoissa. Soveltamisessa ongelmia aiheuttaa lähinnä soveltamisala: merkittävä osuus työajasta.

Jos käytetään Näppärä-menetelmää, sen tarkkuus voi aiheuttaa keskustelua. Näppärästä olisi hyvä olla lyhyempi versio mahdollisesti vähemmän työajastaan näytön päätetyötä tekevän työpisteen tarkastamiseen.

V7 Päätetyössä tulisi kiinnittää nukkuvia enemmän huomiota seuraaviin osa-alueisiin:

a) näyttöpäätetyön mahd. haittatekijöiden tunnistamiseen ergonomiselta kannalta	x	x	x	x	x
b) näyttöpäätetyön työpisteiden parantamiseen ergonomiselta kannalta	x	x	x	x	
c) mahdollisuuteen käydä näöntarkastuksissa työterveyshuollon kautta	x	x			
d) näyttöpäätetöiden korvauskäytäntöön	x				
e) näyttöpäätetyöntekijöiden opastukseen työterveyttä koskevissa asioissa	x	x		x	x
f) henkisen ylikuormituksen ehkäisyyn näyttöpäätetyössä	x	x	x		x
g) (yksipuolisesti kuormittavan) työn vaihtelumahdollisuuteen	x	x		x	

V8 Työnantajalla tulisi olla enemmän tietoa, työterveyshuollon käyttöä tulee korostaa

Työnantajalla tulisi olla riittävästi tietoa säädöksistä ja määräyksistä erityisesti, kun työntekijää perehdytetään työhön. Työnantajan arvioidessa näyttöpäätetyön haittoja ja vaaroja, tulee korostaa asiantuntijuuden (työterveyshuolto) käyttöä (työturvallisuuslain 10 §) ennaltaehkäisyyn sekä vajaakuntoisen työkykyä tukevien toimenpiteiden kannalta.

Näyttöpäätetyön ja vaivojen (esim. hiirikäden tai päänsäryn) yhteyksien ymmärtämisessä on kehitettävää. Toimenpiteiden seurannan toteuttamista pitäisi tehostaa.

Henkistä ylikuormitusta voi aiheuttaa mm. työnjakoon liittyvät asiat. Useilla työpaikoilla tiettyjen ohjelmien käyttö ja hallinta on vain yhden henkilön varassa. Kun tämä on poissa, ei tehtäviin löydy perehdytettyä varahenkilöä, mikä aiheuttaa stressiä. -> Koulutuksen ja monitaitoisuuden lisääminen.

V9 Työpaikoilla olisi edistettävä tietojen ja ohjeiden antamista päätetyöntekijöille seuraavissa asioissa:

a) psyykkisen ylikuormituksen vähentämisestä	x	x	x	x	x
b) huonojen työasentojen aiheuttaman tuki- ja liikuntaelinkuormituksen vähentämisestä	x	x		x	x
c) elpymisliikkeistä tai taukojumpasta	x	x			x
d) silmien rasittumisen vähentämisestä	x	x	x		x
e) istuimen ja muiden kalusteiden järjestämisestä ja säätämisestä	x	x		x	x
f) säädöstä ja asetuksista	x	x			x

V10 Tietojen ja ohjeiden antamisen edistämiseksi pitää korostaa työterveyshuollon toimintaa ja työpaikkaselvityksiä. Vaikutuksia on seurattava.

Työsuojeluvalvonnan tehtävä selväksi työturvallisuuslain työnantajalle asettamat velvoitteet riittävän kattavasti ja järjestelmällisesti tunnistaa ja arvioida työn, työolojen ja työympäristön haitat ja vaarat. Työterveyshuolto toimii työterveyshuoltolain ja siitä an-

netun asetuksen velvoittamana työpaikan tekijöiden terveydellisten vaikutusten arvioijana. Toiminnassa tulee painottaa työterveyshuoltojen nimenomaan työpaikkaselvitysten laadukkuutta ja perusteellisuutta.

Ergonomiaosaamista tulee parantaa työpaikoilla ja/tai työterveyshuollon asiantuntemuksen käytön lisäämistä.

Työntekijöiden opastus ei useinkaan ole säännöllistä. Opastusta annetaan, sen antamista ei kirjata minnekään. Perillemenoja ja vaikutuksia ei seurata.

V11 Tietoja ja ohjeita pitää jakaa monimuotoisesti ja motivoivasti

Tietoisuuden ja ymmärtämyksen lisääntyminen näyttöpäätetyön ja sen haitallisten vaikutusten syy-seuraussuhteista.

Tietoja ja ohjeita pitää jakaa eri muodoissa ja eri menetelmiä hyödyntäen, esim. nuorille ja ikääntyville (tietokoneet, keskustelut, kurssit, kilpailut, kampanjat jne.). Tähän viranomaiset ovat kyllä pyrkineetkin.

V12 Merkittävimmät roolit näyttöpäätetyöpaikkojen arvioinnissa ja kehittämisessä on työnantajalla sekä työterveyshuollolla

Merkittävimmät roolit ovat työnantajalla sekä työterveyshuollolla. Työterveyshuollon toiminta on avainasemassa. Työpaikan työsuojeluhenkilöstö ei ole usein perillä asioista kuten ei linjajohtokaan aina.

Kaluste- ja laitetoimittajilla on tällä hetkellä liian merkittävä rooli, koska työpaikalla ei ole riittävästi tietoa ja työterveyshuolto ei ehdi käydä paikan päällä.

V13 Linjajohdon, työsuojeluhenkilöiden, hankinnoista vastaavien ja työtiloja suunnittelevien osaamista pitää vahvistaa

Työtiloja suunnittelevilla asiantuntijoilla, työpaikkojen hankinnoista vastaavilla on myös merkittävin rooli.

Työntajan ja työterveyshuollon täytyy tunnistaa rooliensa ja asiantuntijuutensa tärkeys kaikessa työntekijöiden työkykyä ylläpitävässä ja parantavassa toiminnassa, joka perustuu aina kattavaan ja järjestelmälliseen haittojen ja vaarojen tunnistamiseen, arviointiin ja toimenpiteiden suunnitteluun. Työnantajan, linjajohdon ja työsuojeluhenkilöstön ymmärryksen ja ergonomiasaamisen lisääminen.

Linjajohdon, työsuojeluhenkilöiden, kalustehankinnoista vastaavien henkilöiden ja työntekijöiden tiedon lisääminen. työterveyshuolto voisi kouluttaa työpaikan vastuuhenkilöt ja olla tiiviimmin asiantuntijana mukana hankinnoissa.

V14 Työsuojeluviranomaisten vaikea puuttua etätyöntekijöiden päätetyöpisteiden ja laitteiden ergonomiatilanteeseen

Asiasta ei ole juurikaan tullut tietoa työsuojelutarkastajille. Työsuojelutarkastajilla ei ole ollut tällaisia valvontakohteita. Ei faktista tietoa, vaikea valvoa. Tilanne todennäköisesti vaihteleva.

Etätyössä työvälineenä lähes poikkeuksetta on kannettava tietokone. Etätyöskentelyn turvallisuuteen ja ergonomiatasoon on vaikea puuttua.

V15 Työnantajalla on ohjeistus-, opastus- ja osittain kustannusvastuu kotityöpisteen järjestelyssä - velvoittavuus riippuu sopimuksesta

Jos työntekijä joutuu työskentelemään esim. kotona työnantajan määräyksestä, tulee tällöin mm. työturvallisuuslain sekä näyttöpäätetyötä koskevan lainsäädännön noudattaminen kuvioon mukaan. Omaehtoinen etätyöpisteessä työskentelyn kannalta tuo onkin jo toinen juttu.

Asia riippuisi siitä, kuinka paljon etätyötä tehdään. Työnantajan tulisi järjestää ainakin ergonomisesti asiallinen tietotekninen laitteisto ja tarvittavat muut työvälineet, kuten ohjelmistot ja muut yhteydet sekä antaa opetusta ja ohjausta kotityöympäristön järjestelemiseksi.

Etätyö voi olla joissakin tilanteissa hyvä ratkaisu, mutta työsuojelullisesti valvottavana asiana vaikea. Ongelmaksi muodostuvat monet asiat mm. ergonomiataso ja työskentelyajat.

Isoimmat haasteet näyttöpäätetyön aiheuttamien haittojen ehkäisyssä lienee kouluissa ja kodeissa – kansalaisten valistamisessa. Ergonomiaosaamista tulisi lisätä kattavasti koulutukseen.

5.4 Kalustevalmistajien – välinetoimittajien vastaukset teemakyselyyn

K1 Ergonomia on keskeinen lähtökohta tuotteita kehitettäessä tai valittaessa niitä myyntiin. Se saadaan aikaan suunnittelulla, testaamisella ja palautteella.

Uusien tuotteiden mitoitus, säätöalueet, jalkatila ja tukevuus täyttävät EN-normit. Koekäytämme prototyyppejä itse ja viemme niitä loppukäyttäjien testattavaksi. Uudet ideat esitellään prototyyppi-vaiheessa valituille ergonomia-asiantuntijoille, ja heidän kommenttinsa otetaan huomioon lopullista tuotetta suunniteltaessa.

Testautamme tuotteita päätekäyttäjillä sekä kuuntelemme työterveyshuollon ammattilaisten palautetta tuotteista ennen kun lanseeraamme ne markkinoille. Mallistossa jo olevien tuotteiden ominaisuuksia kehitetään ja parannellaan asiakaspalautteen, muuttuneiden työvälineiden ja työtapojen tuomien tarpeiden mukaiseksi.

Ergonomia on keskeinen lähtökohta tuotteiden suunnittelusamme. Uusien tuotteiden tulee luonnollisesti täyttää kaikki ns. standardivaatimukset joista ergonomia on yksi osio. Ihmisten hyvinvoinnin kannalta toimistotyössä vallitsevat ajankohtaiset ergonomianäkemykset on sovellettava tuotteisiin. Esim. seisoma-, puoli-istuva- ja istumatyö.

Jokainen markkinoille tuomamme ratkaisu/tuote pohjautuu säädöksiin ja käytännön tarpeeseen. Sen lisäksi niiden tulee olla kestäviä ja tarpeeseensa soveltuvia. Seuraamme asiakastytyvyyttä ratkaisujemme tehosta jatkuvasti.

Toimivan ratkaisun ja huonon ergonomisen tuotteen erottaa siitä, että ratkaisu on käytössä vielä kahden kuukauden/puolen vuoden/kahden vuoden kuluttua. Se on oikeasti ratkaissut juuri tässä työpisteessä, juuri tämän henkilön oireita.

Tuotteet oltava 100 % testattu ja hyödyllisiä ennen niiden markkinointia, ergonomiatuotteiden tulee ratkaista ongelmia, uusien ongelmien ilmeneminen tuo uusia ratkaisuja markkinoille.

K2 Tietokonelaitteiden sijoittelu työpisteissä helpottuu. Kalusteiden on sallittavat vaihtoehdot: istuminen – seisominen. Kannettavat tietokoneet ja langattomat yhteydet lisäävät valinnan vapautta työskentelytiloissa.

Laitteet pienenevät ja niiden käyttö tulee yksinkertaisemmaksi. Kuvaruudut kasvavat, ainakin leveyssuunnassa. Tulevaisuuden tietokonelaitteet asettavat aikaisempaa vähemmän erityisvaatimuksia kalusteille hyvien työskentelyolosuhteiden saavuttamiseksi. Laitekanta vaihtunut litteisiin näyttöihin, se mahdollistaa näytön vapaamman sijoittelun työpisteessä eikä sido staattiseen työasentoon ja antaa useampia vaihtoehtoja työpöydän muodolle ja layoutille.

Litteiden näyttöjen pöytään kiinnitysvarret mahdollistavat näytön helpon korkeus- ja syvyysäädön. Jättää lisää työskentelytilaa pöydälle.

Seisomapöydät tulossa kovaa vauhtia: ”liike paras lääke”. Sähköäätöiset istu/seiso työpisteet mahdollistavat useamman työskentelyasennon eivätkä ei sido staattiseen työasentoon. Normaalihiiret vaihdetaan keskihiiriin koska se vapauttaa rennompaan työskentelyyn.

Kannettavat tietokoneet ja langattomat verkot antavat mahdollisuuden vapaammin valittaviin työskentelytiloihin.

Ergonomian muuttuminen käsittämään koko työympäristöä eikä pelkästään näyttöpäätetyöskentelyä. Myös muut kuin fyysiset hyvinvointitekijät on otettava huomioon määriteltäessä työ-

ympäristön kokonaisergonomiaa. Erityisen merkittävää ovat nopeasti muuttuvat työtavat ja it-tekniikka.

K3 Lainsäädäntö määrittelee ergonomian minimitason tuotteita kehitettäessä. Ne täytetään ilman muuta.

Näyttöpäätetyötä koskevan lainsäädännön vaatimukset täytetään ilman muuta.

Lainsäädäntö määrittelee minimitason, käytännön vaatimukset ovat kokemuksiemme mukaan vaativammat.

Nykyisten tuotteiden minimiominaisuudetkin ylittävät lainsäädännön vaatimukset.

Tuotteiden kehityksessä standardit ja valtioneuvoston päätös ovat ensisijaisia. Lisäksi asiakkailta keräämämme palaute vaikuttaa ratkaisujen suunnitteluun ja kehittämiseen.

K4 Lainsäädännöllä ei ole suurta merkitystä kaluste-suunnitteluun. Määriteltävää olisi paljon ja kehitys työpaikoilla etenee ripeästi. Silti minimitaso pitää määrittellä ja päivittää aina vastaamaan hyvän työympäristön käsitettä.

Kalustevalmistajan näkökulmasta ei mitään.

Lainsäädännöllä on lähes mahdotonta rajata ergonomista näyttöpäätetyötä koska muuttujia on monta. Laitteet ja toimintaympäristöt kehittyvät jatkuvasti ja tänä päivänä on mahdotonta sanoa miltä toimivin ja ergonomisin työpiste näyttää esim. 5 vuoden kulluttua. Lainsäädännöllä voidaan määrittellä lähinnä minimitasoja, esim. minkälainen kontrastipinta näytöllä tulee olla tai mikä on pöydän korkeuden säätöväli minimissään.

Lainsäädäntö pitää päivittää vastaamaan nykyaikaisen toimistotyöympäristön käytäntöjä. Lainsäädännön on turvattava jokaiselle työntekijälle tämänhetkisen ergonomiatiedon mukainen hyvä työympäristö. Lainsäädännön on otettava kantaa avokontto-reiden ääniergonomiaan.

Päätöksen suhteellisen vanhoja vähimmäissuosituksia olisi päivitettävä (esim. häikäisyä ei pystytä aina estämään sijoittelulla, näppäimistö on oltava erillään kuvaruudusta...vrt. kannettava). Tuolin säätöjen osalta mieluummin TTL:n suositukset kuin VNp.

Lainsäädännön päivitysrytmin pitäisi olla nopeampi.

K5 Tuotekehitys seuraa markkinoiden tarvetta huomattavasti nopeammin kuin lainsäädäntö. Jatkuva kilpailutilanne varmistaa kehityksen myös tuotekehitysprosesseissa.

Tuotekehitys seuraa markkinoiden tarvetta huomattavasti nopeammin kuin lainsäädäntö. Jatkuva kilpailutilanne varmistaa kehityksen myös tuotekehitysprosesseissa. Tuotekehitys on jatkuva prosessi yrityksessämme.

Normaali kilpailu pakottaa valmistajat kehittämään terveellisempiä, turvallisempia ja helppokäyttöisempiä työpisteitä. Näytönpäätteiden suunnittelijat pyrkivät kehittämään laitteet sellaisiksi että ne mahdollisimman hyvin soveltuvat käytettäväksi ns. tavallisella pöydällä.

Ainakin tietoa uusista työvälineistä, niiden mitoista, käyttövoista ja yleistymisestä olisi hyvä olla tarjolla nykyistä helpommin.

K6 Näyttöpäätetyöhön liittyvien tuotteiden suunnittelua varten on saatavilla riittävästi ergonomiatietoa. Tiedon luotettavuudessa on puutteita. Yhtenäisen lainsäädännön kehittäminen EU-alueelle on tärkeää.

Riittävästi kyllä, ajanmukaista ehkä mutta luotettavuudessa olisi parannettavaa.

Tiedon saatavuus ja riittävyys eivät ole ongelma. Ongelma on ratkaista maakohtaiset näyttöpäätte ergonomiaan liittyvät eroavaisuudet ja tuotteiden kehittäminen niiden pohjalta.

Yhtenäisen lainsäädännön kehittäminen EU-alueelle on tärkeää.

Teemme myös paljon omaa soveltavaa käytettävyytutkimusta.

Tietoja ei todennäköisesti ole riittävästi, me viemme tiedon eteenpäin yhteistyökumppanille, jotka valmistavat tuotteet meille.

K7 Asiantuntijoiden mukana olo tuotekehittelyssä on tarpeen. Asiantuntijat ovat keskenään eri mieltä hyvästä ergonomiasta näyttöpäätetyöpisteissä. Eri maissa on erilaiset käsitykset optimista.

Asiantuntijat ovat usein eri mieltä keskenään mm katseluetäisyydestä, istuma-asennosta, pöydän muodosta jne. Tämä on kai ihmisten kesken normaalia eikä sille voi mitään.

Kuka määrittää luotettavan tiedon. Samat tutkimustulokset ovat johtaneet eri maissa aivan erilaisiin tulkintoihin ja tuoteratkaisuihin. Esim. sähkösäätöiset istu/seiso pöydät ovat olleet ”standardi” muissa pohjoismaissa jo 10 vuotta mutta tekevät vasta nyt tuloaan Suomeen.

Enemmän pitäisi olla yhteistyötä lääkäreiden, terveyshuollon ja tuotekehityksen kanssa sekä valmistajien että maahantuojien kanssa.

Yhteistyö TTL:n kanssa on mielestäni avain.

K8 Näyttöpäätetyötä koskevan lainsäädännön vaatimuksia nostetaan melko harvoin esille asiakasprosesseissa; tuotteet ovat ilman muuta säädösten mukaisia. Asiakkaiden tietoisuutta voi kuitenkin lisätä.

Ajatus lainvastaisista kalusteista tai ratkaisuista on absurdi.

Emme koska lainsäädäntö on työkaluna vanhentunut. Ei. Syynä on vanhentunut lainsäädäntö tuotteiden ominaisuuksien osalta. Emme juuri – aihe oli akuutimpi joitain vuosia sitten.

Jos lainsäädäntö päivitetään vastaamaan nykyajan käytäntöjä, voidaan sitä käyttää myyntityössä argumenttina.

Kyllä näkyy; asiakas ei välttämättä osaa kysyä toimistokalustevalmistajalta, vaan esimerkiksi työterveyshuollon edustajalta. Luontevinta meidän toimintamme kannalta on saada toiveita tuotteiden käytön opastuksesta. Säädöstenmukaisuusvaatimuksia esitetään harvoin; oletusarvo on, että tuotteet ovat säädösten mukaisia.

Asiakkaat tekevät kartoitusta ja harkitsevat ja kokeilevat enemmän ennen hankintapäätöstä.

Riippuu firmasta ja miten asiat on siellä hoidettu. Koulun penkiltä tulleet osaavat jo vaatia toimenpiteitä. Myös henkilöt, jotka vaihtavat hyvin hoidetusta yrityksestä toiseen tietävät oikeutensa. Me lisäämme myös asiakkaiden tietoisuutta, sen lisäksi että oikeasti teemme asialle jotain!

Kyllä, mutta ei pykälää lukien. Kerromme, mitkä ovat vähimmäissuosituksukset näyttöpäätetyön järjestelyissä, työnantajan velvoitteita sekä työntekijän oikeuksia, vain tyytyväinen päätetyöntekijä on 100 % työssään.

K9 Menestyjiä ovat sellaiset ergonomiset tuotteet, jotka on tutkimuksin todettu tuottavan hyötyä. Tietoa hyödyistä ja haittojen kustannuksista pitää levittää.

Uudet, sähkösäätöiset pöydät esimerkkinä tekevät käyttäjän itse toteuttaman säätämisen oleellisesti helpommaksi. Lainsäädännön vaatimusten, tai ohjeistuksen päivittäminen tältä osin voisi nopeuttaa niistä saatavien hyötyjen ulottamisessa laajemmalle käyttäjäkunnalle. Vaikka lainsäätäjä ei niin tarkasti ohjeistaisikaan, näemme että toimistotyön tehokkuutta ja ergonomia-aiheita koskevan tutkimustyön tukeminen on julkisen yhteisöjen luonteva rooli. Valistustyötä helpottaa kaikki sellainen tieto, jolla voidaan osoittaa tarvittavan muutoksen mukanaan tuomat hyödyt yksilö- ja organisaatiotasolla.

Ergonomiset tuotteet, jotka todetusti auttaa päätetyöskentelyssä tulee lisääntymään voimakkaasti.

Vastaisuudessa markkinat tulee entistä tarkemmin kilpailun kautta määrittämään myös ergonomiset vaatimukset.

Tulevaisuudessa näyttöpäätetyöstä aiheutuvia ennenaikaisia työkyvyttömyyseläkkeitä rupeaa tulemaan. Hiirityö lisääntyy. Tarvitaan nykyisten satojen työterveysasiantuntijoiden sijaan tuhansia yritysasiantuntijoita.

K10 Henkilöstön osallistuminen on ehdottoman tärkeää, jotta investoinneista saadaan kaikki hyöty. Tämä tuodaan asiakasprosesseissa myös tiedoksi.

Projektiryhmässä tulee mielestämme olla aina mukana henkilöstön edustus. Työntelijöiden edustajat ovat aktiivisesti mukana hankintaprosesseissa. Ehdottomasti, vain kartoittamalla ja kokeilemalla löytyvät oikeat ratkaisut.

Yhdessä kehitysprojektissamme teimme lujasti työtä julkisuuden saamiseksi tälle aiheelle ja onnistuimmekin, mutta työskentelyn tulee olla jatkuvaa yleisen mielenkiinnon herättämiseksi. Arki-simmillaan tällainen työ näkyy esimerkiksi kalusteprojektin jälkeisten tiedotus- ja luentotyypisten tilaisuuksien organisoimisena, joissa käyttöpastuksen lisäksi korostamme yksilön vastuuta positiivisten vaikutusten aikaansaamisessa.

Työntekijä on oman työpisteensä paras asiantuntija. Hän päättää mistä on hänelle hyötyä, kunhan faktat ovat selvillä (tosin esimies päättää onko rahaa).

K11 Henkilöstön osallistumisen käytäntö vaihtelee yrityksissä, tilanne saattaa olla parantumassa

Ei kovinkaan yleistä ja yleensä vain isompien hankkeitten yhteydessä tapahtuvaa. Suoraa viestintää yksilöille tulisi lisätä kiinnostuksen herättämiseksi työtapojen ja -asentojen vaikutuksesta ryhtiin, terveyteen, tehokkuuteen työssä sekä työhyvinvointiin ja viihtyvyyteen.

On ehdottomasti aktivoitumassa. Useimmissa hankintaprojekteissa on henkilöstön edustus mukana.

Hurjia juttuja kuulee siitä ettei henkilöstöltä kysytä ollenkaan esim. tuolihankinnoissa!

Työntekijän pitäisi itse saada olla mukana päättämässä työvälineistä. Kokeilemalla saadaan paras tulos, ei löydy ainoata oikeata ratkaisua. On kuunneltava työntekijää, koska se on osa työhyvinvointia. Tyytyväinen päätetyöskentelijä viihtyy ja tuottaa paremmin samalla kun poissaolot ovat minimaaliset.

K12 Käyttäjien opastus päätetyökalusteita, laitteita ja välineitä toimittaessa tehdään toimittajan toimesta säännönmukaisesti

Merkittävässä projekteissa lähes kaikki opastetaan.

Myyjämme ja jälleenmyyjämme ja työterveyshuolto hoitavat opastuksen.

Projektiryhmäämme kuuluu aina oma työfysioterapeuttimme, joka myös käy opastamassa asiakkaitamme tuotteiden käyttöön-ottovaiheessa.

Toimitus sujuu postin kautta, mutta opastamme asennuksen jo arviointikäynnillä ja teemme seurannan vielä kuukauden kuluttua. Lisäksi teemme laadunvarmistuskyselyn.

Hoidamme asiakkaita resurssiemme mukaan, kehitystä tapahtuu kouluttamalla jälleenmyyntiverkoston palvelemaan asiakkaita.

K13 Käyttäjien opastuksessa on erilaisia tasoja ja muotoja käytössä. Opastus on osa liikeideaa.

Perusopastus hankinnasta vastaaville henkilöille kuuluu aina toimitukseen. Lisäksi kauttamme pystyy hankkimaan perusteellisen opastuksen kaikille käyttäjille.

Olemme kouluttaneet kalusteasennuksia ja toimituksia hoitavan henkilökunnan siten, että nämä asiat voidaan käydä käyttäjän kanssa välittömästi läpi tuotteitten toimittamisen yhteydessä. Tarvittaessa teemme samaa kokoamalla väkeä isompiin tilaisuuksiin ja käyttämällä asiantuntijoita. Pidämme asiaa toimintaamme oleellisesti liittyvänä ja näin kokee myös opastusta antava henkilökunta.

Erikseen (toimituksesta riippumatonta) hankittua opastusta kaippaa vain murto-osa asiakkaistamme. Varsinaisen ergonomio-
pastuksen tai työpisteanalyysin asiakas useimmiten hoitaa työterveyshuollon ammattilaisten kautta.

Olemme varautuneet palvelumme kehittämiseen ja kehitämme viestintää ja kommunikaatiota asiakkaan kanssa kysynnän lisäämiseksi. Intresseissämme on tuotteiden kaupallisen menestymi-

sen lisäksi myös se, että niitä käytetään oikein ja että niiden mahdollistamat hyödyt koituvat asiakkaan eduksi. Kehitämme myös välineitä opastuksen antamiseksi, jotta ohjeet olisivat helpompia ja olisivat helpommin saatavilla.

Asiakkaat ovat alkaneet työpistearvioiden myötä kiinnostua ratkaisuisista ja mihin ne perustuvat. Heidän motivaationsa tietää oman ympäristön tilasta ja sen korjaamisesta ja sen perusteista on kasvanut.

K14 Uusia kalusteita ja laitteita hankitaan yleensä toimitila- ja organisaatiomuutosten yhteydessä, ongelmien ratkaisemiseksi tai työviihtyvyyden parantamiseen. Painotukset vaihtelevat

Ennen kaikkea muutos organisaatiossa tai toimitilassa toimii tarpeen laukaisevana tekijänä.

Hankintoja tehdään ongelmien ratkaisemiseen ja ehkäisyyn, työviihtyvyyden parantamiseen, kulujen karsimiseen ja työstä poissaolojen vähentämiseen.

Useat asiat ohjaavat toimivampaan työympäristöön. Projektista riippuen painoarvot vaihtelevat. Myös ratkaisun hinta näyttelee merkittävää osaa.

Kalustehankinnan tulee olla yritykselle taloudellinen. Kaikki kysymyksessä mainitut tekijät vaikuttavat, mutta painotukset vaihtelevat tapauskohtaisesti.

Toimittajan valintaan vaikuttavat toimittajan osaavuus, luotettavuus ja henkilökohtaisuus sekä mahdollisuus saada kokonaispalvelua. Lisäksi referoidut tulokset.

K15 Näyttöpäätetyö kehittyy ja muuttuu, työtä riittää ongelmien ehkäisemiseksi

Tekniikka tuo paljon mahdollisuuksia ja monesti myös uusia ongelmia. Näyttöpäätetyö on tullut jäädäkseen, joten työhyvinvointia pitäisi vaalia, ergonomiaa pitäisi tuoda esille osana työpistettä.

Näyttöpäätetyöskentelyn osuus tulee todennäköisesti lisääntymään jatkossakin. Tuotteet tulevat myös kehittymään jatkuvan kilpailun myötä lainsäädännön rinnalla.

It-tekniikan kehitys on niin nopeaa, että on simuloitava vaihtoehtoisia tuotteiden ja työympäristöjen kehitysmalleja.

Pitää olla enemmän tekoja kuin puhetta. Useat työfysioterapeutit sanovat, etteivät suosittele ergonomiatuotteita ollenkaan, koska niistä ei ole hyötyä. Kuitenkin Suomessa niin moni oirehtii.

5.5 Näköasiantuntijoiden vastaukset teemakyselyyn

N1 Säädökset ovat yleisellä tasolla riittävät, näkemiseen liittyviä termejä voisi täsmentää. Käytännön sovellusohjeet ovat riittämättömät tai epätarkat.

Yleistasolla riittävät ja selkeät, mutta käytännön sovellusohjeet erilaisissa yksityiskohdissa epätarkat tai puuttuvat.

Valtioneuvosto päätös sinällään on selkeä ja riittävä, mutta ohjeistukseen jää tulkinnanvaraa.

Voisiko VNP:n päätöksen 7§ nimi olla Erityistyölasit ja apuneuvot nykyisen Apuneuvot -otsikon sijaan ja voitaisiinko ko. kohdassa puhua erityistyölaseista eikä erityisistä silmälasista.

N2 Kaivataan tarkennusta siihen minkälaisiin työtehtäviin erityistyölasit voidaan määrätä. (Tarkennusta ohjeeseen Työterveyshuolto näyttöpäätetyössä, 2007.)

Esimerkkitapausten avulla voidaan luoda käytännön toimintaohjeita. Rajatapausten käsittely olisi hyvä keino täsmentää yleisohjetta.

VNP:n päätöksen 1§:ssa rajataan 6 kohtaa, joihin tätä päätöstä ei sovelleta. On yleisesti tiedossa, että yritykset korvaavat direktiivin mukaisia erityistyölaseja esimerkiksi valvomoihin, koneiden ohjaamoihin ja kellosepille. Voisiko ohjeessa 2007 olla erillinen maininta siitä, että yritykset voisivat kuitenkin halutessaan korvata direktiivin mukaiset erityistyölasit edellä mainituille ammatti-

ryhmille, jos he tekevät merkittävän osan työstä näyttöpäätettä käyttäen? Jää epäselväksi tarkoitetaanko 1§ lauseessa ” Tässä ohjeessa näyttöpäätetyöllä tarkoitetaan...” juuri tätä asiaa?

N3 Kaivataan tarkennusta siihen, mitä lasityypeillä tarkoitetaan

Tarvittaisiin myös selkeät tulkintaohjeet siitä, minkälaiset yleislasien on oltava (riittävätkö valmislasit, pelkät lukulasit, vai pitääkö niiden olla aina monitehot).

Pitääkö työntekijällä olla voimassa olevan määräyksen mukaiset yleislasit kunnossa? Voivatko yleislasit olla esim. ”valmislasit = ready-made”? Pitääkö työntekijän hankkia itselleen työtä varten sellaiset yleislasit, ettei hän tarvitse toisia erillisiä työlaseja, vaikka oma muu lasitarve ei sitä edellyttäisi?

On tapauksia, joissa aikuisnäköisen työntekijä edellytetään hankkimaan yleismonitehot ennen erityistyölasien korvaamista, vaikka pelkät lukulasit riittäisivät yleiskäytössä. Olisi hyvä luoda yhteinen käytäntö esim. valmislasien osalta, hyväksytäänkö ne omiksi yleislaseiksi. Tämä täytyy nykyisin sopia yrityskohtaisesti. Säädös ei ole niin yksityiskohtainen, jättää ehkä liikaa tulkinnanvaraisuutta.

N4 Työnantajan korvausvelvollisuudesta on epäselvyyttä

Säädös ei selkeästi erittele, mitä työnantajien on korvattava erityistyölaseista. Tästä johtuen esiintyy monenlaisia tulkintoja, esim. korvattaisiin vain toinen linssi, tai että korvattaisiin vain 1-teholinssit eikä esim. syväteräviä linsejä tai kehys korvataan vain kerran työuran aikana. Ja on ehdotettu jopa sellaista käytäntöä, että työnantaja korvaisi linssit kokonaan ja työntekijä saisi 100 € käyttöönsä kehystä tai muuta oheistuotetta varten (nauhat, aurinkolasit clipit).

Ohjeen 7§ lausetta ”Työpaikkakohtaisesti päätetään siitä....” ennen kaipaisimme täsmennystä linssien korvattavuudesta . Esim.

linssit on korvattava kokonaisuudessaan tarkoituksenmukaista linssityyppiä käyttäen.

Onko työlasien kehysten hinnalle jotain suosituksia (yläraja)? Voiko työntekijä maksaa itse osan (ylimenevän) kehyksestä saadaakseen juuri haluamansa mallin? Voiko työlasia viedä kotiin työpaikalta?

N5 Säädöksen tulkinta koskien näön ja silmien tarkastusta sekä näyttöpäätelasilaseja (erityistöölaseja) ei ole kaikkialla samanlainen, joten työntekijät kokevat epäoikeudenmukaista suhtautumista. Myös työterveyshuoltojen tulkinnat eroavat

Eri henkilöt ymmärtävät samat asiat (ohjeet) eri tavalla, joten sama työntekijä voi saada erilaisia päätöksiä riippuen missä yrityksessä asiaa käsitellään tai kuka asiaa hoitaa.

Työterveyshuollosta kerrotaan työntekijälle usein, että hän saa päätelasit. Mikäli kriteerit eivät kuitenkaan täyty, on sitä hankala perustella asiakkaalle, koska työterveyshuollosta on ”luvattu” lasit.

N6 Säädös on näköasiantuntijoiden kannalta hyvä, koska se antaa lasien määräämiselle perusraamit

Säädös luo optikoille ja silmälääkäreille perusraamin ottaa kantaa työlasien tarpeeseen. Ilman sitä koko toiminta olisi täysin levällään.

Säädös ohjaa ja antaa toiminnalle raamit.

N7 Perustieto ”näyttöpäätelasit eivät ole ensimmäiset lasit” ei ole vielä kukaan mennyt perille

Työpisteen ergonomiakartoitus työfysioterapeutin toimesta yleensä toimii hyvin. Työntekijälle tulisi jo ennen työnäön tutkimusta kertoa siitä, että hän mahdollisesti joutuu hankkimaan omat lasit.

Koulutuksen ja viestinnän keinoin pitää jatkuvasti tiedottaa ”samasta vanhasta asiasta” eli ”kun tarvitaan toiset erilaiset lasit...”.

Työterveyshuollosta ei kerrota, että työntekijällä pitää olla myös omat yleiskäyttöön tarkoitettut silmälasit ennen kuin voidaan määrätä päätelasit.

Asiakkailla on usein turhia odotuksia erityistyölasien suhteen. Kokevat että lähete on yhtä kuin maksusitoumus.

N8 Silmälasikäytännöissä on suuria eroja suurten ja pienten yritysten välillä.

Suuryritykset ovat koko ajan hoitaneet asiat melko hyvin, mutta koko pk-sektori ja mikroyritykset muodostavat valtavan määrän yrityksiä, joissa ei edes tiedetä koko asiasta mitään. Tai ainakin luullaan, ettei se VNp 1405 koske lainkaan heitä.

Joissakin yrityksissä/tt-huolloissa halutaan huolehtivan työntekijöiden näkökyvystä ja korvataan erityistyölaseja herkemmin.

N9 Perinteiseen toimistotyöhön on helppo määrätä silmälasit. Tilanne hankaloituu aikuisnäköisillä ja moniulotteisissa työtilanteissa

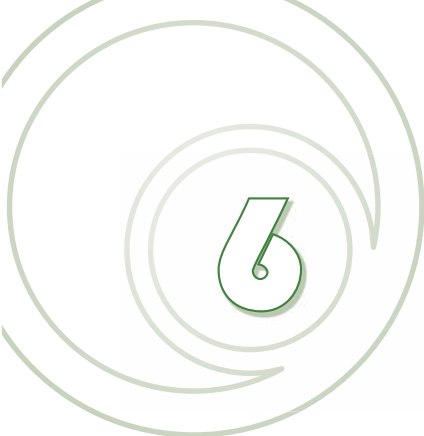
Helppo tilanne: Perinteinen toimistotyö, jossa on käytössä yksi näyttö ja työtehtävien edellyttämät näönkäyttösuunnat ja -etäisyydet ovat ”normaaleja” eli alaviistoon noin 40–70 senttiä. Näyttöpäätetyö, missä katselualue on n. 40–150 cm.

Vaikea tilanne: Työ, jossa on paljon eri katseluetäisyyksiä. Esim. valvomotyö. Näyttöpäätte yhdistettynä kaukokatselun tarpeeseen. Tässä useimmin paras vaihtoehto olisi kahdet lasit, mutta yleensä työntekijät haluavat ehdottomasti vain yhdet lasit.

Vaikea tilanne: Monta näyttöä, iso näyttö ja pienet fontit (joita ei voi suurentaa), yläviistot lähikatselusuunnat, paljon erilaisia katsesuuntia ja etäisyyksiä samanaikaisesti ja kaikissa näissä reilusti aikuisnäköinen (55–68 v.) työntekijä, jolla ei ole jäljellä omaa mukauttamiskykyä lainkaan

N10 Erityisesti työhön suunniteltuja lasveja tarvitaan muuallakin kuin päätetyössä

Myös muut kuin viralliset näyttöpäätetyöt muodostavat valtavan potentiaalisen tarpeen työnäönkorjaamiseen. Asentajat, hammaslääkärit, sähkömiehet yms. yms.



Pohdinta ja johtopäätökset

6.1 Tutkimuksen edustavuus

Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen aineistossa olivat pienyritykset (alle 10 henkilöä) edustettuina puutteellisesti ja vastaavasti isot yritykset (yli 250 työntekijää) olivat selvästi yliedustettuina. Henkilömäärien suhteen vinoutuma ei kuitenkaan ole merkittävä, sillä tilastojen mukaan pienissä yrityksissä työskentelee vain neljännes ja vastaavasti isoissa lähes 2/5-osaa työntekijöistä. Taulukossa 76 on Tilastokeskuksen tieto Suomen yritysten koosta ja henkilömäärästä. Pieniä alle 10 henkilön kokoisia yrityksistä oli vuonna 2005 kaikista yrityksistä 93 % ja ne työllistivät 25 % työntekijöistä. Tutkimuksessa pieniä yrityksiä oli 6 % ja työntekijöiden vastaajajoukosta pienten yritysten edustajia oli vain 2 %.

Taulukko 76.

Suomen yritysmäärä ja henkilöstömäärä yrityskoon suhteen 2005 (Tilastokeskus)

	yritysmäärä		henkilömäärä	
	n	%	n	%
0 – 9	220 184	93,12	326 421	24,57
10 – 49	13 352	5,64	258 981	19,49
50 – 99	1 452	0,61	98 430	7,40
100 – 249	868	0,36	134 821	10,14
250 –	579	0,24	509 798	38,37
yhteensä	236 435	100,00	1 328 451	100,00

Kyselyn työnantajia koskeva joukko valittiin työsuojeluhenkilöiden rekisteristä, joten he ovat pääsääntöisesti työsuojelupäälliköitä. Työsuojelupäälliköiden tietämys esimerkiksi organisaation panostuksesta ergonomiaan tai tieto etätyön määristä voi olla puutteellista.

Tietokoneiden käyttömäärät

Tähän kyselyyn osallistuneissa organisaatioissa tietokonetta käyttää keskimäärin 73 % työntekijöistä työnantajien vastausten mukaan. Kaikki tässä raportissa mukana olevat työntekijät käyttivät tietokonetta. Työterveyslaitoksella vuonna 2006 tehdyn Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa suomalaisista käyttää työssään säännöllisesti tietokonepäätetä tai mikrotietokonetta (naisista 68 % ja miehistä 66 %, n=2229). Näissä kahdessa tutkimuksessa ilmoitetut tietokoneen käyttäjämäärät vastaavat hyvin toisiaan.

Noin 80 prosenttia tähän kyselyyn vastanneista työntekijöistä ilmoitti käyttävänsä tietokonetta yli 4 tuntia päivässä. Työnantajat arvioivat, että noin puolet yrityksen kaikista työntekijöistä käyttää tietokonetta yli 4 tuntia päivässä. Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan päivittäin työssään mikrotietokonetta tai päätettä käyttävistä puolet (52 %) teki yli 4 tuntia, kolmannes (32 %) 1–4 tuntia ja 16 % alle tunnin. Toimihenkilöt ja erityisesti toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät työskentelivät päivittäin pisimmän ajan, 71 % yli 4 tuntia tietoteknisillä työvälineillä. Kun tämän tutkimuksen kysely pyydettiin organisaatioissa välittämään niille työntekijöille, jotka käyttävät tietokonetta, on jatkuvasti tietokonetta käyttävien suuri osuus vastaajissa ymmärrettävä.

6.2 Tutkimuksen tuloksista

6.2.1 Säädösten tuntemus, selkeys ja saatavuus

Näyttöpäätetyötä koskevan Valtioneuvoston päätöksen sisällön tunti vain noin neljännes työnantajista ja pieni osa työntekijöistä.

Työnantajat ja työntekijät tunsivat työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain näyttöpäätetyötä koskevan osuuden paremmin kuin valtioneuvoston päätöksen sisällön. EU:n neuvoston näyttöpäätetyötä koskevan direktiivi tunnettiin säädöksistä huonoiten. Työterveyshuollon edustajat tunsivat suomalaiset säädökset hyvin. Koska työnantajan säädösten tuntemus on heikohkoa, on työterveyshuollon tietämys työpaikoilla sen vuoksi tarpeen ja työnantajan tulisi sitä käyttää.

Lainsäädännössä olevista päätetyötä koskevista määräyksistä työnantajat olivat parhaiten perehtyneet työympäristön vaatimuksiin. Työnantajan perehtyneisyys eri alueisiin oli huomattavasti heikompaa kuin työterveyshuollon. Poikkeuksen muodosti tietokoneohjelmistojen käyttäjäystävällisyyttä koskevat asiat, jotka sekä työnantaja että työterveyshuolto tunsivat huonosti.

Suurin osa sekä työnantajista, työntekijöistä että työterveyshuolloista piti säädöksiä selkeinä ja helposti ymmärrettävinä ja myös enimmäkseen helposti noudatettavina ja kattavina. Työnantajista suurin osa ei kaivannut yksityiskohtaisempia säädöksiä. Sen sijaan puolet työntekijöistä ja työterveyshuollosta haluaisi säädöksistä yksityiskohtaisempia. Erityisesti näkemiseen ja näyttöpäätelasien hankintaan ja kustantamiseen kaivataan yksityiskohtaisempia ja selkeämpiä ohjeita.

Suurin osa työnantajista ja työterveyshuoltohenkilöstöstä koki saaneensa hyvin tietoja näyttöpäätettä koskevista määräyksistä. Ilmeistä on, että sekä työnantajat että työntekijät tukeutuvat työterveyshuoltoon tiedonlähteenä. Työterveyshuolto taas puolestaan tukeutuu Työterveyslaitokseen tietojen saamiseksi ja niiden ajan tasalla pitämiseksi. Tämän tietoketjun toimivuuden kannalta on tärkeää muun muassa, että säädöksiä ja ergonomiaa koskevat internet-sivut pidetään ajan tasalla.

6.2.2 Säädösten noudattaminen ja riittävyys

Vastaajista, erityisesti suuri osa työnantajista, ilmoitti, että työpaikoilla noudatetaan päätöksen määräyksiä. Lähes kaikki näiden

kolmen ryhmän vastaajista oli sitä mieltä, että määräykset edistävät henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia ja työpisteiden hyvää ergonomista järjestämistä, lisäävät näön ja silmien tarkastuksia ja näyttöpäätelasien hankintaa. Lähes kaikki työnantajien ja työterveyshuoltojen vastaajista oli sitä mieltä, että säädökset aiheuttavat lisäkustannuksia, mutta pitivät taloudellisia hyötyjä suurempana kuin niiden aiheuttamia kustannuksia.

Teemahaastattelun osallistuneet työnantaja- ja työntekijätahot uskoivat nykyisiä säädöksiä noudatettavan, kunhan työnantajalla ja työntekijöillä on tietoa tarpeeksi. Valtioneuvoston päätöksen noudattamisen oletettiin olevan yleisempää edistysellisimmissä työpaikoissa. Työsuojelupiirien antamien tietojen mukaan valtioneuvoston päätöksen noudattaminen on yleisempää suurissa ja keskisuurissa yrityksissä kuin pienillä työpaikoilla. Näin asia on tämänkin tutkimuksen mukaan, ero tosin ei ole kovin suuri. Työnantajatahojen ja työsuojelupiirien vastausten mukaan säädösten tulkinnassa ja soveltamisessa ei ole ollut ongelmia. Sen sijaan työntekijäliitot ja näköasiantuntijat raportoivat ongelmia olleen säädösten soveltamisalan määrittelemisessä ja erityistyölasien hankinnassa ja korvauskysymyksissä. Myös etätyö, tilapäinen näyttöpäätetyö ja mm. kuljetusvälineissä käytettävät tietokoneet pitäisi työntekijäliittojen mukaan lisätä säädöksen soveltamisalaan.

Teemahaastattelussa sekä työnantajatahot, työntekijäliitot että työsuojelupiirit pitivät säädöksiä riittävinä. Todettiin kuitenkin, että säädökset eivät ole kaikilta osin ajantasaisia ja niitä toivottiin uudistettavan uuden tekniikan ja uusien työkäytäntöjen tuomien tarpeiden mukaisiksi. Näkemisen asiantuntijat toivoivat säädösten tarkennusta ja käytännön sovellusohjeita erityisesti näkemisen ja näyttöpäätetyöhön tarvittavien silmälasien määräämisestä ja korvaamisesta. Silmälasien korvauskysymyksissä on työpaikoilla ja työterveyshuolloissa yllättävän paljon epäselvyyksiä. Kalustevalmistajat painottivat lainsäädännön vaatimusten ja ohjeistuksen

päivittämistä, joka voisi nopeuttaa ergonomiasta saatavien tietojen ulottamisessa myös kalusteisiin.

Valtaosa työnantajista oli sitä mieltä, että vaikka päätetyötä koskevaa lainsäädäntöä ei olisi lainkaan, yhtä paljon huomiota kiinnitettäisiin esimerkiksi hyvien tietokonelaitteiden hankkimiseen. Säädöksen vaikutusta pidettiin kuitenkin suurena kaikkien vastaajien mielestä henkisen ylikuormituksen ehkäisyssä, näöntarkastuksissa työnantajan kustannuksella ja näyttöpäätelasien korvaamiskysymyksissä. Erityisesti työntekijät olivat sitä mieltä, että näyttöpäätetyölasien korvaamiseen ilman säädöksiä ei kiinnitettäisi lainkaan huomiota.

6.2.3 Eri toimijoiden rooli ja tietämys

Teemahaastattelussa sekä työnantajataho että työntekijäliitot korostivat työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden roolia. Työnantajataho piti työsuojeluviranomaisen valvontatoimintaa nykyisellään riittävänä. Työntekijäliitoilla oli liian vähän tietoa työpaikoilla tehdystä tarkastuksista ja niiden riittävydestä perustellun kannan esittämiseksi.

Työ ja terveys -haastattelun 2006 mukaan joka toinen työterveyshuoltopalveluita saavista (51 %) koki saaneensa työterveyshenkilöstöltä riittävästi työskentelytapoja, työasentoja tai työvälineitä koskevaa tietoa tai ohjausta, 10 % liian vähän ja 17 % ei ollut saanut lainkaan tietoa tai ohjausta.

Työnantajista ja työterveyshuolloista suurin osa arveli, että työnantajalla on riittävästi tietoa työpisteen varustamiseksi ja sääntämiseksi ergonomisesti oikein. Vastaavasti noin neljännes työnantajista ja työterveyshuolloista oletti, että työntekijöillä puolestaan ei ole riittävästi tietoa näissä asioissa.

Työterveyshuollon, työntekijöiden ja työnantajien välillä oli mielenkiintoinen itseluottamuksen puutteen kehä: työterveyshuolto uskoi, että linjajohto tai työsuojeluorganisaatio on avainasemassa parannustoimien saamisessa liikkeelle kun taas työnan-

tajat ja työntekijät näkivät työterveyshuollon olevan paras vaikuttajataho. Koska työnantajat ja työntekijät uskovat työterveyshuollon vaikutusmahdollisuuksiin ja työterveyshuolto näkee työpaikan johdon olevan tärkeimmän vaikuttajan muutosten toteuttamisesta puhuttaessa, on lisäkeskustelu työnantajan ja työterveyshuollon välillä tarpeen tehdyistä ehdotuksista ja toteuttajista.

Kalustetoimittajilla on selvästi merkittävä rooli näyttöpäätetyö-
pisteiden järjestämisessä. Jopa kalustevalmistajat itse korostavat työntekijöiden osallistumisen tärkeyttä. Näin saataisiin työtehtävien asettamat vaatimukset kalustukselle paremmin esille.

6.2.4 Neuvonta ja ohjaus

Lähes kaikki työnantajat ja työterveyshuollot ilmoittivat, että työntekijöille annetaan tietoa ja ohjeita näyttöpäätetyöstä mahdollisesti aiheutuvien haittatekijöiden ehkäisemisestä ergonomian avulla työpaikkaselvitysten tai -tarkastusten yhteydessä. Tietojen ja ohjeitten antajana toimii pääsääntöisesti työterveyshuolto kaikkien vastaajien mukaan. Tutkimuksessa vahvistui yleinen käsitys siitä, että mikrotukea ei käytetä ergonomian levittäjänä työpaikoilla. Valtaosa tiedotusta annetaan kaikkien kolmen ryhmän mukaan suullisesti työpisteissä. Eniten ohjeita annettiin työasennosta, sen vaihtelemisesta ja kalusteiden järjestämisestä säätämisestä ja elpymisliikunnasta. Vähiten opastusta annettiin tietokoneohjelmien sujuvasta käyttämisestä kaikkien ryhmien ilmoitusten mukaan.

Noin puolet työnantajista ja työterveyshuolloista uskoi, että työntekijät kyllä soveltavat saamaansa tietoa ja opastusta. Erityisesti teemakyselyssä tuli monta kertaa eri ryhmien toimesta esille se, että työntekijän on myös itse otettava vastuuta työtapojensa terveellisyydestä. Työntekijälle annettavan opastuksen määrään ja laatuun ja uusiin opastusmuotoihin ja tiedon kanaviin tulisi siis kiinnittää enemmän huomiota.

6.2.5 Ergonomian arvioinnin toteutuminen ja muutostarpeet työpaikalla

Työntekijöiden käsitys ergonomian arviointien toteutumisesta on selvästi heikompi kuin työnantajan tai työterveyshuollon. Työpaikoiden ergonomia-arvion tekijä on pääsääntöisesti työterveyshuollon edustaja. Työsuojeluhenkilöstön rooli arvioiden tekijänä on pieni. Työterveyshuolto puolestaan pitää työsuojeluhenkilöstön roolia jokseenkin merkittävänä.

Arviointeja tehdään eniten silloin, kun siihen on tarvetta, ts. työntekijä on sitä pyytänyt. Työntekijöiden mielestä arvioita tehdään siinä tilanteessa kuitenkin vähemmän, ja enemmän silloin, kun työpaikat ovat muuttuneet. Arviointi on luonnollisesti myöhässä, kun ongelmia on jo ilmentynyt. Arviointi pitäisi tehdä enemmän ennalta ehkäisyyn kannalta ja erityisesti työtä aloitettaessa ja työpaikalla tapahtuvien muutosten yhteydessä. Arvioinnissa kiinnitetään liian vähän huomiota henkiseen kuormitukseen ja tietokoneohjelmien sopivuuteen ja ominaisuuksiin. Syynä tähän voi olla se, että työterveyshuoltohenkilöstön tiedot ja taidot näillä alueilla ovat ohuempia kuin muilla alueilla.

Työterveyshuolto ilmoittaa, että arvioinnin perusteella löytyy lukuisasti muutostarpeita lähes kaikissa kysytyissä asioissa. Arviointi aiheuttaa muutostarpeita työnantajan mukaan 85 % tarkastuksista, mutta työterveyshuollon mukaan 95 % tapauksista. Ilmeisesti viesti muutostarpeista ei aina kulje työterveyshuollolta työnantajalle. Kaikkien kolmen ryhmän ilmoituksen mukaan toteutetut muutokset ovat olleet eniten kalusteiden säätämistä sekä uusien apuvälineiden ja kalusteiden hankintaa. Koska muutoksia tehdään työterveyshuollon näkemyksen mukaan enemmän kuin työnantaja tietää, työterveyshuollon raportointi ei joko tavoita työnantajatahoa (so. tässä kyselyssä usein työsuojelupäällikköä) tai sitten työterveyshuollot eivät tee seurantaa siitä, miten ehdotetut toimenpiteet työpaikalla oikeasti toteutuvat.

Työntekijöiden mielestä työnantajan pitäisi toimia tehokkaammin ergonomian arvioinnissa. Lisätoimia tauotuksen suhteen

työntekijät eivät pidä tärkeänä. Kolme neljästä vastaajasta kaikissa kolmessa ryhmässä ilmoitti, että työntekijät voivat pitää taukoja omaehtoisesti. Puolet työnantajista ja kolmasosa työntekijöistä arvioi, että työn luonteen takia työ välillä vaihtuu ja että työssä on riittävästi normaaleja taukoja. Yleisimmäksi syyksi siihen, ettei taukoja pidetty työntekijät ilmoittivat yksinkertaisesti unohtamisen. Työntekijöiden opastamista taukojen tarpeellisuudesta tulisi lisätä.

6.2.6 Näöntarkastukset ja erityistyölasit

Työnantajan ja työterveyshuollon ilmoituksen mukaan työterveyshuolto suorittaa lähes kaikille työntekijöille näöntarkastuksen. Myös näköasiantuntijan suorittama tarkastus kuuluu useimmiten työterveyshuoltoon. Näkö tarkastuksia tehdään useimmiten työhöntulotarkastusten yhteydessä tai näkemishaittojen takia, mutta myös säännöllisesti ennen ikänäköisyyttä.

Työntekijöiden ilmoituksen mukaan yleisin syy näöntarkastukseen on työpaikan normaali käytäntö tehdä tarkastus säännöllisin välein. Seuraavaksi yleisin syy tarkastukseen on tehdä se työhöntulotarkastuksen yhteydessä ja kolmanneksi oma pyyntö päästä tarkastukseen. Työntekijöiden mielestä työnantajan pitäisi toimia tehokkaammin näöntarkastusten suhteen.

Käsitykset siitä, kustantaako työnantaja näyttöpäätelasit työntekijälle hänen niitä tarvitessaan, eroavat eri osapuolten ilmoituksissa. Yli puolet työnantajista ilmoittaa, että lasit korvataan. Työntekijöiden vastaavat luvut ovat selvästi matalammat ja työterveyshuollon selvästi korkeammat. Yllättävän suuri osuus – viidennes työnantajista – vastasi, että työnantaja ei korvaa mitään näyttöpäätetyöpäätöksen mukaisista erityistyölaseista. Työntekijöistä asiasta lainkaan tietämättömien tai 0-korvauslinjaan uskovien suuri määrä voi johtua siitä, että kysymykseen vastasivat myös ne, joille silmälasikysymys ei vielä itselle ollut tullut eteen. Erityisiä näyttöpäätelaseja oli käytössä vähän: 12 %:lla tietokone-

työssä yleensä silmälaseja käyttävistä (9 %:lla kaikista vastanneista) työntekijöistä.

Työntekijäliittojen mukaan ongelmia silmälasikysymyksessä tuottaa se, keitä säädös koskee. Säädöksen vaatima työaikamäärittely on epäselvä ja sen vuoksi on vaikea päättää sitä, keitä erityistyölasien korvauskäytäntö koskee.

Näköasiantuntijoiden teemakyselyn mukaan säädöksiin kaivataan tarkennusta, minkälaisiin työtehtäviin erityistyölasit voidaan määrätä. Työntekijän korvausvelvollisuudesta on paljon epäselvyyttä ja erilaisia tulkintoja. Säädösten lisäksi yhteisiä toimintatapoja ja sopimuksia pitäisi luoda näöntutkijoiden, työterveyshuoltojen, työnantajien ja työntekijöiden kesken. Näköasiantuntijat toteavat asiakkailtaan olevan usein turhia odotuksia erityistyölasien suhteen. Erot käytännöissä ja säädösten noudattamisessa ovat selvät pienten ja suurten yritysten välillä. Suuret yritykset ovat noudattaneet säädöksiä erityistyölasien suhteen melko hyvin; sen sijaan keskisuuret ja pienet yritykset tuntevat säädökset huonosti eivätkä myöskään niitä noudata.

6.2.7 Taloudellinen panoksen kohdistuminen

Ensiarvoisen tärkeänä taloudellisen panostuksen kohteena sekä työnantaja että työterveyshuolto pitivät säädettäviä kalusteita. Tärkeä panostuksen kohde työnantajien mukaan oli myös työnantajan tukema liikuntamahdollisuus. Työterveyshuolto piti tärkeänä panostuskohteena myös näyttöpäätelaseja.

Lähes kaikkien työnantajien ja työterveyshuoltojen mielestä hyvä ergonomia näyttöpäätetyössä saa aikaan hyötyjä, jotka ovat suuremmat kuin parannustoimenpiteiden aiheuttamat kustannukset. Samoin he uskovat, että hyvä ergonomia johtaa vähentyneisiin poissaoloihin ja tuki- ja liikuntaelämistön oireisiin. Hyvän ergonomian uskottiin myös johtavan työn tuottavuuden parantumiseen. Siis usko ergonomian vaikutusmahdollisuuksiin on vankka työnantajien ja työterveyshuoltojen piirissä. Sekä työnantaja että työter-

veyshuolto uskoo poissaolojen vähentyvän, jos parannustoimenpiteitä kohdistettaisiin myös työmäärään. Työterveyshuolto uskoo enemmän työpisteitten ja muiden teknisten muutosten vaikuttavan poissaoloihin kuin työnantaja.

Taloudellisen panostuksen kohdentumisessa yllättävintä oli työnantajan aktiivisuus liikuntamahdollisuuden tukemisessa. Tämä sinänsä hyvä asia voi johtua myös siitä, että se on helpompi järjestää kuin esimerkiksi taukoliikunta työn lomassa.

6.2.8 Laitteet ja ohjelmistot

Näyttöpäätetyöpäätös edellyttää, että hyvän työasennon saavuttamiseksi pitää laitteiston näytön ja näppäimistön olla toistaan irrallaan. Ongelmia syntyy kannettavien laitteiden kohdalla, joissa siis pitäisi käyttää vähintään irrallista näppäimistöä. Tilanne työpaikoilla ei ollut hälytyttävä, sillä lähes 2/3:lla oli mahdollisuus käyttää erillistä näyttöä ja näppäimistöä. Kotona etätyötä tehtäessä tilanne oli huonompi, vain vajaalla viidenneksellä oli erillinen näyttö ja näppäimistö.

Työpistettä kuvatessaan työntekijät arvioivat näytöt pääsääntöisesti hyväksi ja ohjelmien sopivan työtehtävien hoitamiseen. Jonkin verran kritiikkiä saivat kuvaruudun ominaisuuksista kallistettavuus ja käännettävyys.

Jotta tietokoneohjelmien käyttö olisi sujuvaa eikä aiheuttaisi liiallista kuormitusta, on ohjelmistojen sovittava työtehtäviin, oltava helppokäyttöisiä ja noudatettava ohjelmistoergonomian periaatteita. Työnantajat eivät kuitenkaan kaikki asettaneet ohjelmistojen sopivuutta työtehtäviin tai helppokäyttöisyyttä ja ohjelmistoergonomian periaatteiden noudattamista etusijalle, kun työpaikalle hankitaan tai päivitetään ohjelmistoja.

Ohjeistusta ja opastusta tietokoneohjelmien käyttämiseen annetaan niukalti verrattuna muuhun opastukseen. Hyvä tietokoneen ja ohjelmistojen käyttötaito tekee mahdolliseksi työn suorittamisen tarkoituksenmukaisesti, helpottaa kiireen tuntua ja

vapauttaa työntekijän kiinnittämään huomiota esimerkiksi työasentoon ja ergonomisiin tekijöihin työpisteessä. Ohjelmistoergonomian heikko asema näkyi myös heikkona perehtyneisyytenä lainsäädännössä oleviin päätetyötä koskeviin määräyksiin ja vaatimuksiin, jossa ohjelmien helppokäyttöisyyttä ei tunnettu juuri lainkaan.

6.2.9 Näyttöpäätetyöntekijöiden terveys

Yllättäen työnantajien mielestä henkinen kuormitus on suurin terveysriski. Noin puolet sekä työnantajista ja työterveyshuollon edustajista on sitä mieltä, että päätetyössä myös käsien toistorasitus, paikallaan oleva työ ja jatkuva katselu voivat aiheuttaa työntekijöille terveydellisiä riskejä. Teemakyselyssä työntekijäliitot korostivat myös henkisen kuormituksen merkitystä ja totesivat, että päätöksessä puhutaan henkisestä kuormituksesta, mutta vähimmäisvaatimuksissa sitä ei mainita lainkaan.

Työturvallisuuslain toimeenpanoa työpaikoilla koskevassa tutkimuksessa työolot päätetyössä oli vastaajien mielestä yleensä järjestetty niin, että ne eivät aiheuta työntekijälle haitallista kuormitusta. Mahdollisina haitan lähteinä oli kyselyssä esitetty työpöytä ja tuoli, tietokoneen näppäimistö, tietokoneen näyttö, tulostimet ja muut apuvälineet sekä tietokoneen ohjelmistot. Näistä haitallisiksi kokivat vastaajista vain 5–7 %.

Työterveyshuollot arvioivat myös niiden sairauspoissaolojen syytä, jotka johtuivat näyttöpäätetyön haittatekijöistä. Arvion mukaan tavallisimmat syyt olivat niskakivut, henkinen ylikuormitus, käsien ja kyynärvarsien liiallinen rasittuminen. Silmien yllirasitusta pidettiin harvoin poissaolon syynä.

Työntekijöiden kokema lähes päivittäinen yllirasitus kohdistui niska-hartiaseutuun (27 %), silmiin (18 %), käsiin (15 %) ja selkään (12 %). Vain viidesosa työntekijöistä selviää kokonaan ilman niska-hartiaseudun ja silmien yllirasitusta. Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastatteluun 2006 vastanneista henkilöistä kahdella

kolmasosalla (67 %) työssäkävivistä oli viimeisen kuukauden aikana ollut pitkäaikaisesti tai toistuvasti liikuntaelinoireita. Yleisimpiä oireita olivat niska-hartiavaivat (47 %), silmien oireet (23 %), olkapäiden sekä käsivarsien säryt (32 %) ja lanne-ristiselän kipu (28 %).

Työ ja terveys -haastatteluun osallistuneet edustivat eri alojen työntekijöitä ja tiedot on kerätty tätä tutkimuksesta poikkeavilla kysymyksillä, joten luvut eivät ole suoraan vertailukelpoisia. Haastattelututkimus oli suunnattu työssäkävälle suomalaiselle väestölle, joten sen tutkimuksen vastaajista noin 30 % ei käyttänyt työssään säännöllisesti tietokonetta.

6.2.10 Etättyö ja etättyöpaikan varustaminen

Tässä kyselyssä puolet työnantajista ja työterveyshuolloista vastasi yrityksen työntekijöiden tekevän etättyötä. Työntekijöistä neljännes ilmoitti tekevänsä myös etättyötä kotona tietokonetta käyttäen. Etättyötä teki Työ ja terveys -haastatteluun vastanneista henkilöistä 15 % vuonna 2006.

Työnantajista 83 % ilmoitti, että tietokonelaitteet hankitaan etättyöntekijöille. Sen sijaan vain 44 % työntekijöistä sanoi, että työnantaja hankkii tietokonelaitteet. Selityksenä suureen eroon voi olla se, miten etättyö käsitetään. Monet työntekijät tekevät etättyötä niin vähän, että siitä ei välttämättä ole mitään sopimusta, eikä työnantaja tulkitse sitä etättyöksi eikä silloin myöskään auta laitehankinnoissa.

Vain pieni määrä työnantajista osallistui määräykset täyttävän työpisteen kustannuksiin kotityöntekijöille. Puolet työntekijöistä piti kotityöpistettään kuitenkin oikein järjestettynä ainakin osittain. Ohjeiden saaminen kotityöpisteen järjestämiseen oli sekä työnantajan että työntekijän ilmoituksen mukaan harvinaista. Sen sijaan työterveyshuolloista yli puolet ilmoitti, että ohjeita kotityöpisteen järjestämiseen annetaan.

Teemahaastattelussa työntajataho tulkitsee etätöiden tapahtuvan usein työntekijän omasta pyynnöstä eikä työntaja näin ollen ole velvollinen kustantamaan kalustehankintoja työntekijän kotiin. Sen sijaan opastuksen ja ohjeistuksen antoa pitäisi tehostaa. Työntajaliitot toivat esille, että jos etätöistä on sovittu ja työstä merkittävä osa tehdään kotona, työnantajalla tulisi olla osittainen kustannusvastuu työntekijän työpisteestä kotona.

Työntekijäliitot olettavat etätöipisteiden ergonomian olevan erittäin vaihtelevan. Etätöä pitäisi heidän mielestään lisätä säädöksen soveltamisalaan. Lisäksi työnantajan pitäisi lisätä opastusta ja ohjeistusta.

Työsuojelupiirit toteavat ettei työsuojelutarkastajilla ole mahdollisuutta puuttua etätöskentelyn turvallisuuteen tai työpisteen ergonomiatasoon. Jos kotona tehtävästä etätöistä on sopimus, työnantajan tulisi siltäkin osin noudattaa näyttöpäätetyötä koskevaa lainsäädäntöä ja opastaa ja ohjeistaa työntekijää ja järjestää ainakin asiallinen tietokonelaitteisto ja muut tarvittavat työvälineet. Työturvallisuuslain mukaan sopimuksen mukaisen kotietätöiden työolosuhteet kuuluvat työnantajan vastuulle, tosin lakitekstin sanoin ”velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset”.

6.2.11 Säädösten uudistamistarpeet

Työntekijäliittojen mielestä säädösten soveltamisalaa tulisi laajentaa koskemaan näyttöpäätetyypistä työtä laajemmin. Myös muu kuin päätoiminen työskentely näyttöpäätteen kanssa tulisi saattaa säädöksen piiriin. Säädöstä tulisi tarkentaa kannettavien ja kuljetusvälineissä käytettävien tietokoneiden osalta.

Työnantajat korostavat säädösten päivittämistä tekniikan kehittyminen myötä. Uudet työkäytännöt esimerkiksi etätö, työskentely työmatkalla, tietokoneet erilaisissa kulkuneuvoissa ja tietokoneavusteiset työt, vaativat säädösten ajanmukaistamista.

Soveltamisalassa esiintyvä aikamääre ”merkittävä osa työstä” on epämääräinen ja tuottaa erilaisia tulkintoja. Tarkoituksena on, että työterveyshuolto toimii asiantuntijana, kun tehdään päätöstä siitä, milloin päätetyötä on säädösten tarkoittama määrä. Työterveyshuolto kaipaa opastusta ja esimerkkejä tehdessään määrittelyjä näyttöpäätetyöajoista. Eri työterveyshuoltojen tulisi myöskin pystyä tekemään määrittelyjä samojen periaatteiden mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmien teon yhteydessä olisi hyvä keskustella ja päättää eri tahojen kesken, mikä toimintatapa kyseisessä organisaatiossa otetaan käytäntöön. Sovitusta käytännöstä tulisi tiedottaa kattavasti työnantajalle ja työntekijöille.

Soveltamisalan selventäminen esimerkiksi esimerkein vähentäisi myös näöntarkastukseen ja erityissilmälasien hankintaan liittyvää tulkinnanvaraisuutta. Erityissilmälasien hankinnan yhteydessä työterveyshuoltojen ja näönasiantuntijoiden tulisi tehdä nykyistä enemmän yhteistyötä.

Sopimuksen mukainen etätö sekä työntekijän omasta aloitteesta kotona työn jatkaminen esimerkiksi iltaisin on lisääntynyt. Jos kotona tehtävästä etätyöstä on sopimus, työnantajan tulisi siltäkin osin noudattaa näyttöpäätetyötä koskevaa lainsäädäntöä ja opastaa ja ohjeistaa työntekijää ja järjestää asiallinen tietokone-laitteisto ja muut tarvittavat työvälineet. Työturvallisuuslain mukaan sopimuksen mukaisen etätöön työolosuhteet kuuluvat työnantajan vastuulle.

Työnantajan opastus ja ohjaus -velvoite on säädöksessä otsikotasolla. Opastuksesta ja ohjeistuksesta tulisi olla tarkempia mainintoja. Opastuksen ja ohjeistuksen määrää ja laatua pitäisi kehittää samoin toteutettujen toimien vaikutusten seuranta. Myös työntekijän ymmärrystä ohjeiden noudattamisen tärkeydestä pitäisi korostaa.

Nykyisessä säädännössä puhutaan päivittäisen työnteon järjestämisestä niin, että näyttöpäätetyön aiheuttamaa haitallista fyysistä ja henkistä kuormitusta voidaan välttää taukojen ja toimintojen muutosten avulla. Usein kuormitusta ei onnistuta vähentämään

pelkällä tauotuksessa ja toimintojen muutos on usein mahdollonta. Työnantajan ja työntekijöiden välisissä neuvotte-
luissa pitäisi sopia työ- ja tauotuskäytännöistä, jonka avulla voitaisiin saada työhön huokoisuutta ja mahdollisuutta elpyä ruumiillisesti ja henkisesti.

- Ketola R (toim.), Hongisto V, Huuhtanen P, Kukkonen R, Korhonen P, Lehtelä J, Rasa P-L, Toivonen R: *Toimiva toimisto*. Työterveyslaitos. Helsinki, 2007.
- Neuvoston direktiivi (90/270/ETY) turvallisuutta ja terveyttä varten näyttöpäätetyölle asetettavista vähimmäisvaatimuksista *Näyttöpäätetyö*. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1. Työsuojeluhallinto. Tampere, 2007. http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2007/11/TSO_1.pdf
- Perkiö-Mäkelä M, Hirvonen M, Elo A, Ervasti J, Huuhtanen P, Kandolin I, Kauppinen K, Kauppinen T, Ketola R, Lindström K, Manninen P, Mikkola J, Reijula K, Riala R, Salminen S, Toivonen M, Viluksela M.: *Työ ja terveys haastattelututkimus v. 2006*. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos. Helsinki, 2006.
- Rasa P-L, Ketola R. *Näppärä, näyttöpäätetyön ergonomian ja työympäristön arviointi*. Työterveyslaitos. Helsinki, 2002.
- Salminen S, Ruotsala R, Vorne J, Saari J: *Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla – Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuustoimintaan*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:4. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 2007. <http://www.stm.fi/julkaisut>
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- Työterveyshuolto näyttöpäätetyössä – ohje 2007 (saatavilla internetistä <http://www.ttl.fi/Ergonomia/Tiedonlahteet/tyonaytto.htm>)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993)
- Yritysrekisterin vuositilasto. Tilastokeskus. <http://www.tilastokeskus.fi/til/syr/index.html>

Raportissa on seuraavat liitteet:

1. Näyttöpäätetyön selvitys – työnantajan kysely
2. Näyttöpäätetyön selvitys – työntekijän kysely
3. Näyttöpäätetyön selvitys – työterveyshuollon kysely
4. Kyselyn saate
5. Teemakysely työnantajajärjestöille, palkansaajajärjestöille ja työsuojelupiireille
6. Teemakysely näyttöpäätetyössä käytettävien kalusteiden, laitteiden ja tarvikkeiden valmistajille ja toimittajille
7. Teemakysely työnäön ammattihenkilöille

Kyselylomakkeet sisältävät Digium-ohjelman antamat suorat %-arvot. Ne eroavat – joskus merkittävästikin – raportissa edellä olevista luvuista, koska Digiumissa monivalintakysymysten %-arvot on laskettu kysymykseen vastanneiden suhteen ja edellä raportissa on välillä käytetty myös suhteutusta koko vastaajamäärään sen mukaan, mikä kulloinkin on tarkoituksenmukaista.

Liite 1

Näyttöpäätetyön selvitys – työnantajan kysely

Tämä kysely koskee näyttöpäätetyön ergonomiaa ja näyttöpäätetyötä käsittelevän lainsäädännön vaikutuksia. Tutkimuksen toteuttavat Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus ja Työterveyslaitos. Tutkimuksesta on enemmän tietoa osoitteessa www.ttl.fi/np-saadoss

Kyselyyn pitää vastata kerralla loppuun asti. Kyselyssä pääset liikkumaan eteen- ja taaksepäin JATKA > ja < TAKAISIN -painikkeilla. Sivun alareunasta näkyy, miten pitkällä kyselyssä olet. Vastauksistasi riippuen kyselyn kaikkia kysymyksiä ei sinulle esitetä.

Kiitos sinulle jo alkuun osallistumisestasi.

sivu 1, taustatiedot

1. Sukupuoli (n=936)

31,7 % nainen
68,3 % mies

2. Syntymävuosi (n=932)

av. 1958

3. Toimitko työsuojelupäällikkönä (n=936)

91,0 % kyllä
9,0 % ei

4. Jos olet työsuojelupäällikkö, niin kuinka monta vuotta olet sitä toimea hoitanut nykyisessä työpaikassasi (n=842)

av. 5,7

5. Mikä on asemasi organisaatiossa (n=940)

13,3 % toimitusjohtaja tai laitoksen tai viraston päällikkö
34,8 % osaston tai yksikön päällikkö
6,9 % päätoiminen työsuojelu- tai turvallisuuspäällikkö tms.
20,5 % muu esimiesasemassa oleva
15,1 % toimihenkilö
9,4 % jokin muu, mikä _____

sivu 2, yrityksen taustatiedot

6. Yrityksesi/työpaikkasi nimi _____

7. Millä toimialalla organisaatiosi toimii (n=940)

7,1 % kauppa
21,8 % julkinen hallinto (valtio, kunta)
1,2 % majoitus ja ravitsemus
4,2 % tietoliikenne ja kuljetus
3,7 % rahoitus ja vakuutus
22,8 % teollisuus
6,5 % koulutus ja tutkimus
5,5 % sosiaali- ja terveystieteiden palvelut
2,3 % energiahuolto
2,8 % rakentaminen
22,1 % jokin muu, mikä _____

8. Onko organisaatiosi (n=936)

56,5 % yksityinen yritys

15,5 % kunta/kunnallinen liikelaitos

8,4 % valtio/valtion liikelaitos

5,9 % kirkko

13,7 % jokin muu, mikä _____

9. Miten suuri on organisaatiosi koko henkilöstömäärä (Suomessa)

1,9 % 1–4

3,0 % 5–9

12,9 % 10–19

19,4 % 20–49

16,9 % 50–99

14,1 % 100–249

31,8 % 250 tai enemmän

10. Miten suuri on työpaikkasi henkilömäärä, ts. miten monen henkilön työtä ja työpisteitä kyselyssä antamasi vastaukset koskevat (esim. alue, jossa toimit työsuojelupäällikkönä) (n=862)

av. 264

11. Kuinka suuri osuus yrityksesi/työpaikkasi henkilökunnasta käyttää tietokoneita työssään (henkilökohtaisia tai johonkin koneeseen tai järjestelmään liittyviä tietokoneita), %

71,5

sivu 3, kyselyn jakelu

12. Kyselyn saatteessa sinua pyydettiin välittämään kysely myös joukolle työntekijöitä. Monelleko henkilölle kyselyn välitit tai välitöt (n=872)

13. Kyselyn saatteessa sinua pyydettiin välittämään kysely myös työterveyshuollolle (työterveyshoitajalle). Onko työpaikkasi työterveyshuolto siten järjestetty, että saatoit tämän tehdä (n=906)

73,2 % kyllä, välitin kyselyn. Työterveyshuolto on järjestetty ja käy tekemässä tarkastuksiaan työpaikalla

7,5 % en välittänyt kyselyä, vaikka työterveyshuolto on olemassa, sillä se ei tunne työpaikan oloja

0,3 % en välittänyt kyselyä, sillä työterveyshuoltoa ei ole järjestetty

19,0 % en välittänyt, koska _____

sivu 4, käyttömääriä

14. Minkä tyyppisiä töitä yrityksessäsi / työpaikallasi tehdään tietokoneita käyttäen (useampi vaihtoehto mahdollinen)

98,5 % käytetään toimistosovelluksia (esim. tekstinkäsittely, kirjanpito, sähköposti)

44,9 % suunnittelua tai graafista työskentelyä

27,0 % ohjelmointia ja nettisovellusten tekoa

20,0 % teknisten tai lääketieteellisten laitteiden ohjausta

51,0 % käytetään valvonta- tai seurantajärjestelmiä

62,0 % asiakaspalvelutyötä (suoraan tai puhelimitse)

7,5 % jotakin muuta, mitä _____

15. Minkä tyyppisiä henkilökohtaisia tietokoneita työntekijöillä on pääasiallisesti käytössään organisaatiossasi? Arvioi kunkin käyttäjäryhmän % -osuudet (yhteensä 100 %)

	yhteensä %
vain pöytätietokone (mikrotietokone, pääte, työasema) %	73,0
vain kannettava tietokone %	17,7
sekä pöytäkone että kannettava tietokone %	9,3

16. Jos työntekijöillä on vain kannettava tietokone, onko heillä käytössään erillinen näyttö, näppäimistö ja hiiri?

	(lähes) kaikilla on	useilla on	ei (juuri) kenelläkään ole	en osaa sanoa
erillinen näyttö	40	20	30	10
erillinen näppäimistö	44	20	25	11
erillinen hiiri	58	23	8	11

17. Eri henkilöillä tietokoneen käytön määrä todennäköisesti vaihtelee. Arvioi, miten tietokonetta käyttävät jakautuvat seuraaviin ryhmiin keskimääräisen käyttöajan mukaan (kokonaissumman tulee olla 100 %).

	yhteensä %
alle 2 tuntia päivässä tietokonetyötä tekee %	27,4
2–4 tuntia päivässä tietokonetyötä tekee %	25,2
yli 4 tuntia päivässä tietokonetyötä tekee %	47,4

18. Onko työpaikalla/yrityksessä työntekijöitä, jotka tekevät osan työajastaan etättyötä kotona tietokonetta käyttäen

50,2 % kyllä
41,9 % ei
7,9 % en osaa sanoa

sivu 5, lainsäädäntö

19. Suomessa näyttöpäätetyötä, työoloja ja työpaikkaselvityksiä käsitellään näyttöpäätetyöstä annetussa valtioneuvoston päätöksessä *, työturvallisuuslaissa ja työterveyshuoltolaissa. EU:lla on aiheesta neuvoston direktiivi. Missä määrin nämä ovat tiedossasi

	tunnen sisällön	tiedän, mutta en tunne tarkemmin	en tiedä lainkaan
näyttöpäätetyöstä annettu valtioneuvoston päätös	27 %	54 %	19 %
työturvallisuuslain näyttöpäätetyötä koskeva sisältö	41 %	47 %	12 %
työterveyshuoltolain työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset	58 %	35 %	6 %
EU:n neuvoston direktiivi	9 %	45 %	46 %

*** Säädösten täydelliset nimet ja viitenumerot:**

valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993),
työturvallisuuslaki (738/2002),
työterveyshuoltolaki (1383/2001),
neuvoston direktiivi (90/270/ETY) turvallisuutta ja terveyttä varten näyttöpäätetyölle asetettavista vähimmäisvaatimuksista.

20. Onko näyttöpäätetyötä koskevista määräyksistä helposti saatavilla tietoa

10,1 % erittäin hyvin
 69,3 % hyvin
 19,3 % huonosti
 1,3 % erittäin huonosti

21. Mitä seuraavista tietolähteistä organisaatiosi käyttää saadakseen tietoa näyttöpäätetyötä koskevista määräyksistä (useampi vaihtoehto mahdollinen)

37,9 % itse lainsäädännön tekstejä
 58,1 % työsuojeluhallinnon julkaisuja ja internetsivuja
 57,6 % Työterveyslaitoksen julkaisuja ja internetsivuja
 44,9 % Työturvallisuuskeskuksen julkaisuja ja internetsivuja
 57,5 % internetiä yleisesti
 19,9 % työnantajajärjestöjen tiedotusta
 44,9 % ammattilehtiä tai työterveysalan lehtiä
 16,0 % kursseja ja koulutusta
 18,5 % toimistolaitteiden ja -kalusteiden toimittajia
 72,5 % työterveyshuollon ammattihenkilöitä tai asiantuntijoita
 1,8 % jotakin muuta, mikä _____

sivu 6, lainsäädännön vaatimukset**22. Miten perehtynyt olet seuraaviin lainsäädännössä oleviin päätetyötä koskeviin määräyksiin ja vaatimuksiin**

	tunnen hyvin	tunnen osittain	en tunne lainkaan
työpisteiden ergonomisten haittatekijöiden arviointi	39	58	2
laitteiden ja toimistokalusteiden ergonomia	44	55	2
työympäristön vaatimukset	52	47	0
näöntarkastukset	39	55	7
henkisen ylikuormituksen ehkäiseminen	37	59	4
työn järjestäminen (tautos, toiminnan muutokset)	47	51	2
työntekijöiden opetus ja ohjaus	48	50	2
tietokoneohjelmistojen käyttäjäystävällisyys	16	66	18

23. Vastaa seuraaviin väittämiin koskien näyttöpäätetyöstä annettua valtioneuvoston päätöksen (1405/1993) määräyksiä

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	en tunne asiaa
määräykset ovat selkeitä	7	66	20	6	1	0
määräykset ovat helposti ymmärrettäviä	7	60	25	7	1	0
määräyksiä on helppo noudattaa	4	42	40	12	1	0
määräykset kattavat hyvin näyttöpäätetyön eri alueet	10	49	29	11	1	0
määräykset lisäävät työnantajan kiinnostusta henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin	7	42	33	16	2	0
määräykset ovat hyödyllisiä parantamaan työntekijöiden motivaatiota	6	42	37	13	2	0
määräykset ovat hyvät, mutta niiden pitäisi olla vielä yksityiskohtaisempia	6	23	42	25	4	0

24. Mistä näyttöpäätetyön tekijöistä lainsäädännössä pitäisi mielestäsi olla tarkempia määräyksiä

25. Oletetaan, että näyttöpäätetyötä koskevaa lainsäädäntöä ei olisi lainkaan. Arvioi, miten paljon seuraaviin asioihin kiinnitettäisiin huomiota työpaikallasi nykyiseen tilanteeseen verrattuna

	kiinnitettäisiin yhtä paljon huomiota	kiinnitettäisiin vähemmän	ei kiinnitettäisi lainkaan huomiota	en osaa sanoa
näyttöpäätetyön mahdollisten haittatekijöiden tunnistamiseen ergonomiselta kannalta	56	38	2	3
näyttöpäätetyön työpisteiden parantamiseen ergonomiselta kannalta	60	34	3	2
hyvien tietokonelaitteiden hankkimiseen työpaikalle	73	21	2	4
hyvien näyttöpäätetyön toimistokalusteiden hankkimiseen työpaikalle	61	33	3	3
näyttöpäätetyössä henkisen ylikuormituksen ehkäisyyn mahdollisuuteen käydä näöntarkastuksissa silmälääkärillä tai optikolla	38	40	11	10
työnantajan kustannuksella näyttöpäätetyön korvaamiseen työntekijöille	41	40	12	6
näyttöpäätetyötä tekevien opastukseen työterveyttä koskevissa asioissa	28	41	22	10
taukojen järjestämiseen	45	41	8	6
näyttöpäätetyön vaihteluun siten, että muut tehtävät katkaisevat yksipuolisen ylikuormituksen	51	33	8	8
	46	35	9	11

26. Vastaa seuraaviin väittämiin koskien näyttöpäätetyöstä annettua valtioneuvoston päätöksen (1405/1993) täytäntöönpanoa työpaikallasi

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	en tunne asiaa
työpaikallani noudatetaan päätöksen määräyksiä	25	65	7	3	0	0
määräykset edistävät henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia	27	65	6	1	0	0
määräyksillä on merkitystä näyttöpäätetyöpaikkojen kehittämisessä	24	60	14	2	0	0
työpaikallamme olisi noudatettu hyviä ergonomisia käytäntöjä ilman määräyksiäkin	21	44	21	10	2	1
näyttöpäätetyöpaikkojen järjestämisessä	21	44	21	10	2	1
määräykset edistävät työpisteiden ergonomisten häiritsevien arviointia	20	66	11	3	0	0
määräykset edistävät työpisteiden hyvää ergonomista järjestämistä	19	66	12	2	0	0
määräykset lisäävät näön ja silmien terveystarkastuksia	22	48	24	5	1	0
määräykset lisäävät näyttöpäätetyöpaikkojen hankintaa	26	48	19	5	2	0
määräykset aiheuttavat lisäkustannuksia	18	43	26	10	2	0
määräysten aikaansaamat taloudelliset hyödyt ovat suuremmat kuin niiden aiheuttamat kustannukset	23	48	23	4	1	1

sivu 7, työn organisointi

27. Näyttöpäätetyö on hyvä järjestää siten, että muut tehtävät katkaisevat yksipuolisen kuormituksen ja työ sisältää myös liikkumista ja muuta fyysistä toimintaa. Onko näyttöpäätetyö organisaatiossasi / yrityksessäsi järjestetty tämän mukaisesti

- 18 % (lähes) aina
- 58 % yleensä
- 19 % harvoin
- 3 % ei koskaan
- 2 % en osaa sanoa

28. Kuinka organisaatiossasi / yrityksessäsi säädellään yhtäjaksoisen työajan pituutta ja tauotusta näyttöpäätetyössä (useampi vaihtoehto mahdollinen)

- 53 % työn luonne varmistaa sen, että näyttöpäätetyö vaihtuu välillä toiseen työhön
- 74 % työntekijät voivat pitää taukoja omaehtoisesti
- 2 % työntekijöillä on käytössä ohjelmistoja, jotka muistuttavat heitä pitämään tauot
- 53 % työssä on riittävästi on normaaleja taukoja (esim. lounas- ja kahvitauot)
- 3 % muulla tavalla, miten _____

sivu 8, opastus ja ohjaus

29. Missä tilanteessa työntekijöille annetaan tietoa ja ohjeita näyttöpäätetyöstä mahdollisesti aiheutuvien haittatekijöiden ehkäisemisestä ergonomian avulla (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 40 % työntekijän aloittaessa työnsä
- 38 % työssä tai työympäristössä tapahtuvien muutosten yhteydessä
- 92 % työpaikkaselvitysten tai -tarkastusten yhteydessä
- 8 % säännöllisesti, esim. vuosittaisen koulutuksen tai tiedotuksen avulla
- 10 % muussa yhteydessä, milloin _____

30. Kuka antaa työpaikallanne tietoja ja ohjeita näyttöpäätetyöstä mahdollisesti aiheutuvien haittatekijöiden ehkäisemisestä ergonomian kannalta (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 91 % työterveyshuoltohenkilöstö
- 53 % työsuojeluhenkilöt
- 32 % esimiehet
- 16 % mikrotukihenkilöt
- 5 % asiaan koulutetut muut henkilöstön edustajat
- 13 % ulkopuoliset asiantuntijat
- 4 % joku muu, kuka _____

31. Miten tiedot ja ohjeet annetaan (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 30 % sähköisesti (sähköposti tai verkkosivut)
- 36 % kirjallisesti (esittelylehtinen tai ohjevihko)
- 92 % suullisesti työpisteessä
- 9 % työntekijät osallistuvat kurssille
- 6 % muulla tavalla, miten _____

32. Mistä aiheista tietoja ja ohjeita annetaan (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 62 % elpymisliikkeistä tai taukojumpasta
- 39 % työtehtävien ja työtapojen vaihtelemisesta
- 83 % työasennosta ja sen vaihtelemisesta
- 51 % taukojen pitämisestä
- 90 % istuimen ja muiden kalusteiden järjestämisestä ja säätämisestä
- 71 % laitteiden säätämisestä ja asetuksista
- 49 % silmien rasittumisen vähentämisestä
- 20 % tietokoneohjelmien sujuvasta käyttämisestä
- 1 % muusta aiheesta, mistä _____

33. Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	en tunne asiaa
työnantajalla ja hänen käyttämillään asiantuntijoillaan on riittävästi tietoa siitä, miten päätetyöpaikat varustetaan ja säädetään oikein	21	52	17	8	1	0
työntekijöillä on riittävästi tietoa siitä, miten päätetyöpaikat varustetaan ja säädetään oikein	6	43	27	22	2	1
työntekijät soveltavat saamaansa tietoa ja opastusta käytännössä omassa työssään ja työpisteessään	4	47	30	17	1	1

sivu 9, työpisteiden ergonomian arviointi

34. Milloin työpaikallanne arvioidaan näyttöpäätetyöpisteiden ergonomia (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 36 % kun työntekijän työsuhde alkaa
18 % kun työntekijän työtehtävät vaihtuivat
63 % kun työntekijän työtila, laitteet tai kalusteet vaihtuvat
40 % työpisteet arvioidaan säännöllisin väliajoin (esim. muutaman vuoden välein)
73 % työpisteitä arvioidaan tapauskohtaisesti, kun siihen on aihetta (esim. työntekijän pyytäessä tai jos hänellä on oireita)
2 % työpisteitä ei arvioida lainkaan
7 % muussa yhteydessä, milloin _____

35. Jos päätetyöpisteitä arvioidaan säännöllisesti, niin monenko vuoden välein arviointeja keskimäärin tehdään (n=279, mutta joitakin puuttuu) n. 2,5 vuotta

sivu 10, arvioinnin sisältö

36. Missä määrin työpaikallanne on näyttöpäätetyön ergonomisten tekijöiden arvioinnissa kiinnitetty huomiota seuraaviin tekijöihin

	suuressa määrin	jossain määrin	ei (juuri) lainkaan	En osaa sanoa
työpisteen ja kalustuksen säätöjen yksilölliseen soveltuvuuteen työntekijälle	49	47	3	1
laitteiden ominaisuuksiin	24	66	8	2
ohjelmien helppokäyttöisyyteen ja toimivuuteen työtehtävissä	17	56	22	5
selän, niska- hartiaseudun ja käsien ylikuormituksen ehkäisyyn	34	58	6	2
henkisen ylikuormituksen ehkäisyyn	9	59	26	6
silmien ylläpidon ehkäisyyn	15	65	15	5

37. Miten merkittävä rooli seuraavien ryhmien asiantuntemuksella on näyttöpäätetyöpaikkojen arvioinnissa ja kehittämisessä työpaikallanne

	suuri merkitys	jossain määrin merkitystä	ei (juuri) lainkaan merkitystä	En osaa sanoa
työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat (työterveyshoitaja tai -lääkäri, työfysioterapeutti)	80	18	2	0
työsuojeluhenkilöt (esim. työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu)	26	62	12	0
aiheeseen perehtyneet henkilöstön edustajat	20	48	24	7
työpaikan ulkopuoliset asiantuntijat	14	37	39	10
joku muu, kuka	4	5	37	53

38. Aiheuttaako näyttöpäätetyöpisteen arviointi yleensä muutostarpeita näyttöpäätetyössä, -työpisteissä ja -työympäristössä

runsaasti	jossain määrin	ei (juuri) lainkaan	en osaa sanoa
3 %	81 %	13 %	3 %

39. Mitä muutoksia työpaikallanne työssä tai työpisteissä on tehty ja yleensä tehdään ergonomisessa arvioinnissa ilmenneiden tarpeiden perusteella (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 92 % työpisteen kalusteiden säätö
- 71 % kalusteiden ja työvälineiden sijoittelu työtilassa
- 80 % uusien kalusteiden hankinta (esim työtuoli, työpöytä)
- 63 % uusien laitteiden hankinta (esim tietokone, hiiri, näppäimistö, näyttö)
- 63 % apuvälineiden hankinta
- 66 % työasentojen korjaus työkuormituksen vähentämiseksi
- 66 % valaistuksen muutos
- 36 % työntekijän ohjaus näön tarkastukseen
- 11 % ääniolojen parantaminen
- 31 % lämpöolojen parantaminen
- 1 % Jokin muu, mikä _____

40. Jos työpaikallasi ei ole toteutettu näyttöpäätetyöpisteiden parantamista arvioinnissa tunnistetuista tarpeista huolimatta, niin kenen puuttumisen asiaan voisi saada sen etenemään? (useampi vaihtoehto mahdollinen)

- 57 % työsuojaorganisaatio
- 59 % linjajohto tai ylin johto
- 64 % työterveyshuolto
- 22 % työsuojelupiirin työsuojelutarkastaja
- 2 % jokin muu, mikä _____

sivu 11, näöntarkastukset

41. Suorittaako työpaikkanne työterveyshuolto työntekijöille näöntarkastuksia

- 80 % kyllä
- 13 % ei
- 8 % en osaa sanoa

42. Onko työterveyshuolto järjestetty siten, että työntekijät saavat mahdollisuuden mennä optikolle tai silmälääkärille näön- ja silmien tarkastukseen

- 65 % kyllä
- 22 % ei
- 13 % en osaa sanoa

43. Kustantaako työnantaja erityisesti näyttöpäätetyöhön tarkoitettut silmälasit, jos ne optikon tai silmälääkäri tarkastuksessa todetaan tarpeelliseksi

- 23 % kyllä kustantaa kokonaisuudessaan
- 36 % kyllä, kustantaa linssit ja osan silmälasien kehyksistä tai kohtuuhintaiset kehykset
- 4 % kyllä, kustantaa linssit
- 21 % ei kustanna mitään
- 17 % en tiedä

44. Milloin työnantajan/työterveyshuollon järjestämät näön- ja silmientarkastukset tapahtuvat (useampi vaihtoehto mahdollinen)

- 64 % työhöntulotarkastuksen yhteydessä
- 35 % säännöllisin väliajoin jo ennen ikänäköisyyttä (esim. alle 45 v)
- 30 % säännöllisin väliajoin ikänäköisyyden alettua (esim. yli 45 v)
- 62 % jos työntekijällä on näyttöpäätetyöstä johtuvia haittoja näkemiseen liittyen
- 9 % muussa yhteydessä, milloin _____

45. Mitä mieltä olet seuraavista näyttöpäätetyöhön liittyvistä väittämistä

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	en tunne asiaa
hyvän ergonomia aikaansaamat hyödyt ovat suuremmat kuin parannustoimenpiteiden aiheuttamat kustannukset	47	49	4	1	0	1
hyvä ergonomia johtaa vähentyneisiin työstä poissaoloihin	42	49	8	1	0	1
hyvä ergonomia johtaa parempaan työn laatuun	36	52	11	1	0	1
hyvä ergonomia johtaa työn tuottavuuden parantumiseen	33	54	10	1	0	1
hyvä ergonomia lisää ammattitaitoisen ja pätevän henkilöstön pysyvyyttä työpaikassa	21	45	26	6	0	2
hyvä ergonomia parantaa työntekijöiden työmotivaatiota	30	55	12	2	0	1
hyvä ergonomia johtaa vähentyneeseen selän, niskahartiaseudun ja käsi-rasittumiseen	67	32	1	0	0	0
hyvä ergonomia johtaa vähentyneeseen henkiseen ylikuormitukseen	23	47	22	4	1	3

46. Mihin aiheisiin taloudellinen panostus työpaikallasi kohdistuu, kun tavoitteena on henkilöstön terveys ja hyvinvointi näyttöpäätetyössä (useampi vaihtoehto mahdollista)?

- 41 % tehokkaat tietokoneet
- 58 % korkealaatuiset näytöt
- 88 % säädettävät kalusteet
- 62 % ergonomiset hiiret ja näppäimistöt
- 48 % ergonomiset lisävarusteet
- 20 % helppokäyttöiset ohjelmat
- 22 % mahdollisuus osallistua taukojumppaan
- 45 % näyttöpäättesilmälasit
- 68 % työnantajan tukema liikuntamahdollisuus
- 26 % työnantajan tukema hieronta
- 41 % miellyttävät työtilat
- 44 % hyvät työolot (lämpö, akustiikka)
- 2 % jokin muu, mikä _____

47. Minkä syiden takia työnantaja on työpaikallasi edistänyt työntekijöiden terveyttä näyttöpäätetyössä (useampi vaihtoehto mahdollista)

- 80 % työpaikkani yleinen pyrkimys hyvään työympäristöön
- 22 % työpaikkani laatu- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien vaikutus
- 31 % tuottavuusvaatimusten takia pitää myös työvälineet ja työympäristö olla kunnossa
- 20 % usein esiintyvät sairaudet ja poissaolot
- 36 % lainsäädäntö
- 59 % työterveyshuollon ohje
- 25 % työsuojeluvaltuutetun tai työsuojelutoimikunnan ohje
- 10 % työsuojelutarkastajan ohje
- 76 % henkilöstön esittämät toiveet
- 31 % muun uudistuksen tai hankinnan ohessa
- 33 % muutokset tehtiin ergonomisen arvioinnin tulosten perusteella
- 1 % jokin muu, mikä _____

sivu 13, kuormitus

48. Alla luetellut tekijät voivat aiheuttaa riskin näyttöpäätetyöntekijöiden terveydelle. Miten suuren riskin nämä kuormitustekijät muodostavat näyttöpäätetyöntekijöille teidän työpaikallanne

	ei aiheuta riskiä	aiheuttaa pienen riskin	aiheuttaa merkittävän riskin	aiheuttaa suuren riskin	aiheuttaa erittäin suuren riskin	en osaa sanoa
henkinen kuormitus, työpaine	8	52	24	10	3	3
käsien toistorasitus	6	46	31	12	2	3
staattinen, jatkuvasti paikallaan oleva työasento	10	39	34	11	4	2
jatkuva tarkka katselu työssä	9	44	33	10	2	4

49. Arvioi, voisiko työstä poissaoloja saada vähentämään toteuttamalla seuraavissa aiheissa parannustoimenpiteitä

	vähentäisi paljon	vähentäisi jonkin verran	ei olisi vaikutusta	en osaa sanoa
työpisteessä	6	49	37	8
laitteissa	3	33	55	9
ohjelmistoissa	2	25	61	12
työympäristössä	7	50	36	7
työmäärässä	15	52	25	8
jossakin muussa, missä	6	7	24	63

50. Jotta tietokoneohjelmien käyttö olisi sujuvaa eikä aiheuttaisi liiallista kuormitusta, on ohjelmistojen sovittava työtehtäviin, oltava helppokäyttöisiä ja noudatettava ohjelmistoergonomian periaatteita. Mikä on näiden seikkojen merkitys, kun työpaikallanne hankitte tai päivitätte ohjelmistoja

	erittäin suuri merkitys	suuri merkitys	melko suuri merkitys	vähäinen merkitys	erittäin vähäinen merkitys	en osaa sanoa
	7 %	24 %	31 %	23 %	6 %	9 %

sivu 14, etättyö kotona

51. Miten etättyössä käytettävät tietokonelaitteet on hankittu

- 83 % laitteet ovat pääosin työnantajan hankkimat
- 9 % työntekijä on hankkinut ne pääosin itse
- 5 % laitteet ovat osittain työnantajan ja työntekijän hankkimat
- 3 % en osaa sanoa

52. Kustantaako työnantaja/yritys kotona näyttöpäätetyötä tekeville työntekijöille määräykset täyttävän työpisteen kotiin, jos heillä ei jo ole sellaista

- 13 % kyllä
- 15 % osittain
- 57 % ei
- 16 % en osaa sanoa

53. Antaako työnantaja ohjeita tai opastusta siitä, miten työntekijöiden näyttöpäätetyöpiste tulisi kotona järjestää ergonomian vaatimusten mukaisesti

- 21 % kyllä
- 60 % ei
- 19 % en osaa sanoa

sivu 15, kommentit

54. Mitä muuta haluat kommentoida kyselystä tai päätetyöstä

Kysely päättyy tähän. Paina LÄHETÄ -painiketta. Kiitokset sinulle, että jaksoit vastata loppuun asti.

Liite 2

Näyttöpäätetyön selvitys – työntekijän kysely

Tämä kysely koskee näyttöpäätetyön ergonomiaa ja näyttöpäätetyötä käsittelevän lainsäädännön vaikutuksia. Tutkimuksen toteuttavat Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus ja Työterveyslaitos. Tutkimuksesta on enemmän tietoa osoitteessa www.ttl.fi/np-saad

Kyselyyn pitää vastata kerralla loppuun asti. Kyselyssä pääset liikkumaan eteen- ja taaksepäin JATKA > ja < TAKAISIN -painikkeilla. Sivun alareunassa näytetään, miten pitkällä kyselyssä olet. Vastauksistasi riippuen kyselyn kaikkia kysymyksiä ei sinulle esitetä.

Kiitos sinulle jo alkuun osallistumisestasi.

sivu 1, taustatiedot

1. Sukupuoli (n=1862)

71,8 % nainen

28,2 % mies

2. Syntymävuosi (n=1852)

av. 1962

3. Onko työsi

95,3 % vakinainen

3,6 % määräaikainen

1,2 % jokin muu, mikä _____

4. Teetkö

97,6 % kokopäivätyötä

2,4 % osa-aikatyötä

5. Oletko mukana työpaikkasi työsuojelutyössä tai edunvalvontatyössä (luottamusmiesasema) (usea vaihtoehto mahdollinen)

22,7 % työsuojeluvaltuutettu

1,3 % työsuojeluasiamies

14,2 % työsuojelutoimikunnan tai vastaavan jäsen

7,9 % luottamusmies

11,5 % jokin muu asema, mikä _____

6. Kuinka monta vuotta olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa

n. 14,2 vuotta

7. Käytätkö tietokonetyössä silmälasia (n=1870)

66,3 % kyllä

5,3 % toisinaan käytän

28,4 % en käytä

8. Minkä tyyppistä työtä teet tietokoneella? (useampi vastausvaihtoehto mahdollinen)

95,6 % käytän toimistosovelluksia (esim. tekstinkäsittely, kirjanpito, sähköposti)

16,4 % teen suunnittelua tai graafista työskentelyä

6,5 % ohjelmoin tai teen nettisovelluksia

34,7 % teen asiakaspalvelutyötä (suoraan tai puhelimitse)

19,2 % käytän valvonta- tai seurantajärjestelmiä

2,4 % ohjaan teknisiä tai lääketieteellisiä laitteita

0,1 % en käytä tietokonetta työssäni

5,8 % muita tehtäviä, mitä _____

sivu 2, yrityksen taustatiedot

9. Yrityksesi/työpaikkasi nimi _____

10. Millä toimialalla yrityksesi toimii? (n=1865)

5,6 % kauppa
23,8 % julkinen hallinto (valtio, kunta)
0,5 % majoitus ja ravitsemus
3,5 % tietoliikenne ja kuljetus
4,6 % rahoitus ja vakuutus
22,8 % teollisuus
6,4 % koulutus ja tutkimus
7,6 % sosiaali- ja terveystalvet
1,9 % energiahuolto
1,6 % rakentaminen
21,4 % jokin muu, mikä _____

11. Onko työpaikkasi

51,2 % yksityinen yritys
20,4 % kunta/kunnallinen liikelaitos
9,1 % valtio/valtion liikelaitos
5,8 % kirkko
13,5 % jokin muu, mikä _____

12. Miten suuri on yrityksesi / työpaikkasi henkilöstömäärä (Suomessa)

0,5 % 1-4
1,6 % 5-9
8,4 % 10-19
19,4 % 20-49
16,7 % 50-99
17,2 % 100-249
36,2 % 250 tai enemmän

sivu 3, tietokoneen käyttö

13. Minkä tyyppinen tietokone sinulla on työpaikalla käytössäsi (usea vaihtoehto on mahdollinen)

84,9 % pöytä tietokone (mikrotietokone, pääte, työasema)
29,6 % kannettava tietokone
5,1 % mobiililaite, kommunikaattori tai kämmenmikro
0,8 % jokin muu, mikä _____

14. Jos teet töitä kannettavalla tietokoneella, onko sinulla siinä käytössäsi erillinen näyttö, näppäimistö ja hiiri

	on käytettävissä	ei ole käytettävissä
erillinen näyttö	61	39
erillinen näppäimistö	66	34
erillinen hiiri	86	14

15. Arvioi, kuinka monta tuntia keskimäärin päivässä käytät työssäsi tietokonetta

4,3 % alle 2 tuntia päivässä
17,1 % 24 tuntia päivässä
78,6 % yli 4 tuntia päivässä

16. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt tietokonetta käyttäen

1-5 v	6-10 v	11-15 v	yli 15 v	en osaa sanoa
10,9 %	23,7 %	20,6 %	44,7 %	0,1 %

17. Teetkö myös etätöitä kotona tietokonetta käyttäen

22,9 % kyllä

77,1 % en

18. Oletko työpaikallasi saanut ohjeita siitä, kuinka voi ehkäistä terveyshaittoja tietokonetyössä (esim. säätämällä pöydän ja tuolin korkeutta tai laitteiden sijoittelua, vaihtelemalla työasentoa, pitämällä taukoja, tekemällä elpymisliikkeitä)

81,7 % kyllä

15,7 % en

2,6 % en osaa sanoa

19. Miten ohjeet terveyshaittojen välttämiseksi on annettu (usea vaihtoehto mahdollinen)

18,8 % sähköisesti (sähköposti tai verkkosivut)

39,3 % kirjallisesti (esittelylehtinen tai ohjevihko)

83,8 % suullisesti työpisteessä

16,8 % osallistuin kursseille tai yhteiseen opastustilaisuuteen

9,2 % muulla tavoin

0,3 % en osaa sanoa

sivu 4, opastus ja ohjaus

20. Keneltä tai mistä tietolähteistä olet yleensä saanut tietoja ja ohjeita ergonomiaan liittyvistä asioista tietokonetyössä? (useampi vastausvaihtoehto mahdollinen)

80,7 % työterveyshuoltohenkilöstöltä

19,7 % työsuojeluorganisaatiolta

7,7 % esimiehiltä

4,8 % mikrotukihenkilöiltä

31,5 % työtovereilta

21,8 % työpaikan ulkopuolisilta asiantuntijoilta

25,6 % kaluste- ja laitetoymittajilta

20,0 % internetistä

32,7 % lehdistä, radiosta tai televisiosta

10,2 % kotoa tai ystäviltä

5,5 % muualta, mistä _____

21. Mistä aiheista olet saanut tietoja ja ohjeita (useampi vastausvaihtoehto mahdollinen)

72,1 % elpymisliikkeistä tai taukojumpasta

32,7 % työtehtävien ja työtapojen vaihtelemisesta

77,1 % työasennosta ja sen vaihtelemisesta

60,9 % taukojen pitämisestä

88,5 % istuimen ja muiden kalusteiden säätämisestä ja järjestämisestä

57,4 % laitteiden säätämisestä ja asetuksista

36,2 % silmien rasittumisen vähentämisestä

17,6 % tietokoneohjelmien sujuvasta käyttämisestä

0,7 % jostakin muusta, mistä _____

22. Oletko soveltanut saamiasi tietoja ja ohjeita käytännössä

26,7 % kyllä

37,9 % useimmiten

32,9 % toisinaan

2,5 % en

23. Jos et ole riittävästi soveltanut ja käyttänyt saamiasi tietoja ja ohjeita, niin mikä siihen on syynä (useampi vastausvaihtoehto mahdollinen)

- 62,0 % en muista soveltaa ohjeita
- 3,7 % ohjeet eivät ole kovin hyödyllisiä
- 7,9 % työyhteisön ilmapiiri ei kannusta ohjeiden käyttöön
- 23,2 % minulla ei ole vaivoja tai oireita, en sen vuoksi tarvitse ohjeita
- 12,4 % ohjeiden soveltaminen vie liian paljon aikaa
- 0,2 % en arvosta sellaisia ohjeita
- 17,9 % muusta syystä, miksi _____

24. Mistä aiheista tietokonetyön ergonomiassa haluaisit saada enemmän tietoa työnantajaltasi

sivu 5, työpisteen arviointi

25. Missä määrin yleensä työpaikallasi kiinnitetään huomiota työntekijöiden tietokonetyöpisteiden ergonomiaan

- 18,1 % suuressa määrin
- 59,1 % jossain määrin
- 20,6 % ei juuri lainkaan
- 2,2 % en osaa sanoa

26. Milloin oma tietokonetyöpisteesi on arvioitu ergonomian kannalta (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 9,6 % kun nykyinen työsuhteeni alkoi
- 3,0 % kun työtehtäväni oleellisesti vaihtuivat
- 44,3 % kun työtila, laitteet tai kalusteet vaihtuivat
- 7,4 % työpisteeni on arvioitu säännöllisin väliajoin
- 24,9 % työpisteeni on arvioitu, kun siihen on ollut aihetta (esim. käsi- tai silmävaivojen takia)
- 19,4 % työpistettäni ei ole arvioitu koskaan
- 8,8 % en osaa sanoa

27. Jos tietokonetyöpaikkoja arvioidaan säännöllisesti, niin miten usein (monenko vuoden välein) tämä tapahtuu (n=221) n. 2,9 vuoden välein

sivu 6, työpisteen arviointi 2

28. Kuka teki tietokonetyöpisteen ergonomian arvion työpisteessäsi (useampi vastausvaihtoehto mahdollinen)

- 80,9 % työterveyshuolto (työfysioterapeutti, työterveyshoitaja tai lääkäri)
- 13,4 % työsuojeluhenkilö tai muu työpaikan oma asiantuntija
- 12,8 % työpaikan ulkopuolinen asiantuntija
- 7,1 % en osaa sanoa

29. Mitä muutoksia tai uudistuksia työssäsi tai työpisteessäsi on toteutettu ergonomian arvioinnin perusteella (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 75,6 % kalusteita on säädetty
- 26,0 % kalusteita ja työvälineitä on sijoitettu uudelleen
- 43,8 % työpisteeseen on hankittu uusia kalusteita (esim. työtuoli, työpöytä)
- 37,2 % työpisteeseen on hankittu uusia laitteita (esim. tietokone, hiiri, näppäimistö, näyttö)
- 30,9 % työpisteeseen on hankittu uusia apuvälineitä (esim. kynnärtuki, jalkatuki, aineistoteline)
- 26,1 % työasentoa on korjattu työkuormituksen vähentämiseksi
- 22,5 % valaistusta tai näkemisoloja on parannettu
- 7,5 % minut on ohjattu näön tarkastukseen
- 1,3 % äänioloja on parannettu
- 10,1 % lämpöolosuhteita on parannettu
- 3,0 % jotakin muuta, mitä _____

30. Jos tietokonetyöpisteessä ei ole toteutettu parannuksia ergonomian arvioinnissa tunnistetuista tarpeista huolimatta, niin kenen puuttuminen asiaan voisi saada sen etenemään (useampi vaihtoehto mahdollinen)

- 47,5 % työsuojeluorganisaatio
- 36,0 % linjajohto tai ylin johto
- 60,8 % työterveyshuolto
- 14,7 % työsuojelupiirin työsuojelutarkastaja
- 4,8 % jokin muu, mikä _____

sivu 7, työn organisointi

31. Miten tauotus tietokonetyössäsi on järjestetty (useampi vastausvaihtoehto mahdollinen)

- 38,6 % työn luonne varmistaa sen, että tietokonetyö vaihtuu välillä toiseen työhön
- 77,7 % voin pitää taukoja omaehtoisesti
 - 0,7 % minulla on käytössä ohjelmisto, joka muistuttaa pitämään taukoja
- 34,0 % työssä on riittävästi sovittuja taukoja (esim. lounas- ja kahvitauot)
- 3,2 % muulla tavalla, miten _____

32. Jos et pidä taukoja, niin mikä siihen on syynä (usea vastausvaihtoehto mahdollinen)

- 60,7 % unohdan pitää taukoja
- 44,5 % työpaine on liian suuri
 - 6,4 % työyhteisö paheksuisi taukojen pitoa
- 27,9 % työ ei salli taukojen pitämistä (esim. johtuen määräaajoista tai työn kiireellisyydestä)
- 4,9 % en tarvitse palautumistaukoja
- 5,3 % muu syy, mikä _____

sivu 8, näöntarkastukset

33. Onko työterveyshuolto suorittanut sinulle näöntarkastuksen

- 54,1 % kyllä
- 45,9 % ei

34. Mikä oli syynä tehdyn tarkastuksen tekemiseen (useampi vastausvaihtoehto mahdollinen)

- 40,9 % se on meidän työpaikkamme toimintatapa säännöllisin väliajoin
- 33,4 % minulle tehtiin näön tarkastus työhöntulotarkastuksen yhteydessä
- 12,9 % minulla oli näkemiseen liittyviä ongelmia
- 19,8 % pyysin itse päästä tarkastukseen
- 11,5 % muu syy, mikä _____

35. Oletko käynyt työnantajan kustantamana optikolla tai silmälääkärillä näön ja silmien tarkastuksessa

- 20,9 % kyllä
- 79,1 % en

sivu 9, näöntarkastukset 2

36. Kustantaako työnantajasi erityisesti näyttöpäätetyöhön tarkoitettut silmälasit, jos ne optikon tai silmälääkäri tarkastuksessa todetaan tarpeelliseksi

- 12,8 % kyllä kustantaa kokonaisuudessaan
- 24,0 % kyllä, kustantaa linssit ja osan silmälasien kehyksistä tai kohtuuhintaiset kehykset
- 4,2 % kyllä, kustantaa linssit
- 20,4 % ei kustanna mitään
- 38,6 % en tiedä

37. Kun käytät tietokoneyötä tehdessäsi silmälaseja, ovatko ne

- 68,1 % yleiskäyttöön tarkoitetut lasit, joita käytät jatkuvasti
 15,1 % tavalliset lukulasit
 12,3 % erityisesti tietokoneyöhön tarkoitetut näyttöpääteläsiläläsilä
 4,5 % muunlaiset, mitkä _____

38. Jos sinulla on tietokoneyöhön tarkoitetut näyttöpääteläsiläläsilä, niin käytätkö niitä

- 69,1 % aina tehdessäsi tietokoneella työtä
 20,3 % useimmiten tehdessäni tietokoneella työtä
 10,6 % en käytä, koska en ole niihin tyytyväinen, miksi _____

sivu 10, työpisteen ominaisuudet**39. Mitkä seuraavat ominaisuudet kuvaavat työpistettäsi ja tietokoneyötäsi**

	kyllä	yleensä	harvoin	ei	En osaa sanoa
näppäimistön edessä on riittävästi tilaa käsien ja käsivarsien tukemiseen	60	22	6	10	2
näyttöruutu on vapaa häiritsevistä heijastuksista	53	36	4	7	1
näyttöruutu on helposti kallistettavissa ja käännettävissä katselusuunnan mukaan	66	16	6	12	1
kuva näytöllä on vakaa ja helposti luettava kuvaruudun merkkien ja taustan välinen kontrasti on helposti säädettävissä tarpeen mukaan	77	20	3	2	0
huoneen valaistus on sopiva tietokoneyökentelyyn	65	20	3	2	10
tietokoneen ohjelmat soveltuvat hyvin työtehtävien suorittamiseen	45	38	5	6	6
	65	32	1	1	1

40. Millaisia ongelmia sinulla on ollut tietokoneen laitteiden tai ohjelmistojen kanssa**41. Jos sinulla on ongelmia tietokoneen laitteiden tai ohjelmistojen kanssa, niin saatko neuvoja tai tukea niiden ratkaisemiseen riittävästi työpaikallasi**

- 28,6 % aina
 48,8 % useimmiten
 14,6 % toisinaan
 3,3 % ei juuri koskaan
 3,2 % minulla ei ole ollut ongelmia
 1,6 % en osaa sanoa

sivu 11, rasittuminen**42. Miten usein sinulla on ollut yllärasitusta, jonka tunnet olevan yhteydessä tietokoneyöhön**

	harvoin tai ei koskaan	silloin tällöin	lähes päivittäin
silmiän kirvelä, kutinaa tai karheutta	41	46	12
silmiän väsymistä tai yllärasittumista	23	59	18
epäselyvyyttä lähelle tai kauas katsottaessa	42	45	13
rasittuneisuutta tai kipua niska-hartiaseudulla	20	53	27
rasittuneisuutta tai kipua käsissä tai käsivarsissa	44	41	15
rasittuneisuutta tai kipua selässä	41	41	15
puutumista tai turvotusta jaloissa	61	31	8
päänsärkyä	45	50	5
henkistä rasittuneisuutta	47	47	6

43. Mitä ohjeita sinulle on annettu rasittuneisuuden ja kipujen poistamiseksi (useampi vastausvaihtoehto mahdollinen)

- 57,0 % ohjeita hyvän työasennon omaksumiseksi
49,4 % opastusta taukoliikkeiden tekemiseen
54,7 % ohjeita kalusteiden säätämisestä ja laitteiden sijoittelusta
12,2 % ohjeita työtehtävien vaihtelusta
30,3 % vapaa-ajan liikunnan ohjausta
23,5 % minulle ei ole annettu mitään ohjeita
4,1 % jotakin muita, mikä _____

sivu 12, työpisteen muutostarpeet

44. Onko työnantajasi mielestäsi tehnyt riittävästi toimenpiteitä tietokone-työn ergonomian suhteen

- 33,1 % kyllä
44,8 % osittain
16,5 % ei
5,7 % en osaa sanoa

45. Missä aiheissa työnantajan tulisi toimia tehokkaammin ylläpitääkseen työntekijöiden terveyttä (useampi vastausvaihtoehto mahdollinen)

- 52,1 % työpisteen ergonomian arvioinnissa
20,1 % taukojen järjestämisessä työssä
40,9 % tietokonetyöpisteiden parantamisessa
34,2 % tietokonetyötä koskevien terveysriskien tiedottamisessa
31,7 % opastuksen ja koulutuksen antamisessa
53,6 % näön- ja silmientarkastusten järjestämisessä
41,0 % psyykkisen työkuormituksen vähentämisessä
5,3 % muulla tavalla, miten _____

sivu 13, lainsäädäntö

46. Suomessa näyttöpäätetyötä, työoloja ja työpaikkaselvityksiä käsitellään näyttöpäätetyöstä annetussa valtioneuvoston päätöksessä *, työturvallisuuslaissa ja työterveyshuoltolaissa. EU:lla on aiheesta neuvoston direktiivi. Missä määrin nämä ovat tiedossasi

	tunnen sisällön	tiedän, mutta en tunne tarkemmin	en tiedä lainkaan
näyttöpäätetyöstä annettu valtioneuvoston päätös	7	27	66
työturvallisuuslain näyttöpäätetyötä koskeva sisältö	10	34	56
työterveyshuoltolain työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset	20	42	38
EU:n neuvoston direktiivi	3	18	79

*** Säästösten täydelliset nimet ja viitenumerot:**

valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993),
työturvallisuuslaki (738/2002),
työterveyshuoltolaki (1383/2001),
neuvoston direktiivi (90/270/ETY) turvallisuutta ja terveyttä varten näyttöpäätetyölle asetettavista vähimmäisvaatimuksista.

47. Onko näyttöpäätetyötä koskevistä määräyksistä helposti saatavilla tietoa

- 4,0 % erittäin hyvin
30,1 % hyvin
16,5 % huonosti
4,1 % erittäin huonosti
45,3 % en osaa sanoa

48. Oletko tutustunut seuraaviin tietolähteisiin saadaksesi tietoa näyttöpäätetyötä koskevista määräyksistä (useampi vastausvaihtoehto mahdollinen)

- 14,2 % lainsäädännön tekstit
21,7 % työsuojeluhallinnon julkaisut ja internetsivut
27,9 % Työterveyslaitoksen julkaisut ja internetsivut
19,0 % Työturvallisuuskeskuksen julkaisut ja internetsivut
38,4 % internet yleisesti
16,5 % työntekijäjärjestöjen tiedotteet
47,3 % ammattilehdet tai työterveysalan lehdet
16,9 % kurssi- ja koulutusmateriaalit
27,1 % toimistolaitteiden ja -kalusteiden toimittajien materiaalit
47,4 % työterveyshuollon materiaalit
3,1 % jotakin muuta, mikä _____

sivu 14, lainsäädännön vaatimukset

49. Vastaa seuraaviin väittämiin koskien näyttöpäätetyöstä annetun valtioneuvoston päätöksen (1405/1993) määräyksiä

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	en tunne asiaa
määräykset ovat selkeitä	14	68	13	4	0	1
määräykset ovat helposti ymmärrettäviä	12	66	16	5	0	1
työnantajan on helppo noudattaa määräyksiä	15	46	24	13	0	2
määräykset kattavat hyvin näyttöpäätetyön eri alueet	8	68	19	3	0	2
määräykset lisäävät työnantajan kiinnostusta henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin	8	32	40	17	2	3
määräysten ovat hyvät, mutta niiden pitäisi olla vielä yksityiskohtaisempia	12	40	30	15	1	2

50. Mistä tietokonetyön tekijöistä mielestäsi pitäisi lainsäädännössä olla tarkempia määräyksiä

51. Oletetaan, että näyttöpäätetyötä koskeva työsuojelulainsäädäntöä ei olisi lainkaan. Arvioi, miten paljon seuraaviin asioihin kiinnitettäisiin huomiota työpaikallasi nykytilanteeseen verrattuna

	kiinnitettäisiin yhtä paljon huomiota	kiinnitettäisiin vähemmän huomiota	ei kiinnitettäisi lainkaan huomiota	en osaa sanoa
näyttöpäätetyön mahdollisten haittatekijöiden tunnistamiseen	25	62	10	4
näyttöpäätetyöpisteiden ergonomian parantamiseen	36	49	12	3
hyvien tietokonelaitteiden hankintaan työpaikalle	53	33	8	6
hyvien toimistokalusteiden hankintaan työpaikalle	33	52	10	6
näyttöpäätetyössä henkisen ylikuormituksen ehkäisyyn	22	42	25	10
työntäjän järjestämään mahdollisuuteen käydä silmälääkärillä tai optikolla näöntarkastuksessa	22	32	37	10
näyttöpäätēsilmälasiens korvaamiseen työntekijöille	16	28	47	9
näyttöpäätetyön työntekijöiden opastukseen työterveyttä koskeissa asioissa	26	53	13	8
näyttöpäätetyön vaihteluun siten, että muut tehtävät tai tauot				
katkaisevat yksipuolisen ylikuormituksen	23	44	24	9

52. Vastaa seuraaviin väittämiin koskien näyttöpäätetyöstä annetun valtioneuvoston päätöksen (1405/1993) täytäntöönpanoa työpaikallasi

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	en tunne asiaa
työpaikallani noudatetaan päätöksen määräyksiä	19	57	15	6	2	1
määräykset edistävät työpisteiden ergonomisten haittatekijöiden arviointia	20	67	7	3	2	1
määräykset edistävät työpisteiden hyvää ergonomista järjestämistä	17	64	14	3	2	1
määräykset edistävät näön ja silmien terveystarkastuksia	19	54	21	3	2	1
määräykset lisäävät näyttöpäätēsilmälasiens hankintaa	16	44	28	7	2	2

sivu 15, etätö kotona

53. Jos teet palkkatyötäsi myös kotona, niin kuinka monta tuntia keskimäärin viikossa työskentelet kotona tietokonetta käyttäen (n=315)

n. 4,3 tuntia

54. Miten tietokonetyöhön tarvittavat laitteet on kotityöhösi hankittu

44,4 % laitteet ovat pääosin työnantajan hankkimat

39,0 % olen hankkinut ne pääosin itse

15,6 % laitteet ovat osittain työnantajan ja osittain itse hankitut

1,0 % en osaa sanoa

55. Kustantaisiko työnantajasi sinulle kotiin tietokonetyöhön määräykset täyttävän työpisteen kotiin, jos sinulla ei olisi sellaista

- 7,9 % kyllä
- 7,4 % osittain
- 50,5 % ei
- 34,5 % en osaa sanoa

56. Käytätkö kotona työskennellessäsi yleensä

- 67,0 % kannettavaa tietokonetta
- 33,0 % pöytätietokonetta

57. Jos käytät kotona kannattaa tietokonetta, onko käytössäsi myös (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 16,0 % erillinen näyttö
- 25,1 % erillinen näppäimistö
- 98,5 % erillinen hiiri

58. Onko tietokonetyöpisteesi kotona järjestetty ergonomisesti oikein

- 12,1 % kyllä
- 42,5 % osittain
- 42,7 % ei
- 3,2 % en osaa sanoa

59. Oletko saanut työnantajaltasi ohjeita, miten työpiste järjestetään kotiloissa ergonomisesti oikein

- 4,4 % kyllä
- 9,1 % jonkin verran
- 78,3 % en lainkaan
- 8,1 % en osaa sanoa

60. Jos tietokonetyössäsi kotona on ergonomiaan liittyen puutteita, kuvaa lyhyesti, mitä ja minkälaisia ne ovat ja miten niitä voidaan poistaa

61. Jos sinulla on työpaikallasi tekemääsi tietokonetyötä varten näyttöpäätelasit, sopivatko ne myös kotona tehtävään tietokonetyöhön

- 96,0 % kyllä
- 4,0 % ei, miksi _____

sivu 16, kommentit

62. Mitä muuta haluat kommentoida kyselystä tai päätetystä

Kysely päättyy tähän. Paina LÄHETÄ -nappulaa. Kiitokset sinulle, että jaksoit vastata loppuun asti.

Liite 3

Näyttöpäätetyön selvitys – työterveyshuollon kysely

Tämä kysely koskee näyttöpäätetyön ergonomiaa ja näyttöpäätetyötä käsittelevän lainsäädännön vaikutuksia. Tutkimuksen toteuttavat Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus ja Työterveyslaitos. Tutkimuksesta on enemmän tietoa osoitteessa www.ttl.fi/np-saadoss

Kyselyyn pitää vastata kerralla loppuun asti. Kyselyssä pääset liikkumaan eteen- ja taaksepäin JATKA > ja < TAKAISIN -painikkeilla. Sivun alareunasta näkyy, miten pitkällä kyselyssä olet. Vastauksistasi riippuen kyselyn kaikkia kysymyksiä ei sinulle esitetä mm. silloin, jos olet jo vastannut kyselyyn toisen yrityksen kannalta.

Kiitos sinulle jo alkuun osallistumisestasi.

sivu 1, taustatiedot

1. Oma ammattitaustasi (n=288)

- 81,9 % työterveyshoitaja
- 3,8 % työterveyslääkäri
- 11,8 % työfysioterapeutti
- 2,4 % jokin muu, mikä _____

2. Kuinka kauan olet toiminut ammatissasi (vuosina)

n. 14,0 vuotta

3. Työterveyshuollon hoitaman yrityksen/työpaikan nimi, jota kyselyn vastaukset koskevat

4. Miten yrityksen työterveyshuolto on järjestetty (n=289)

- 13,2 % yrityksen oma
- 41,5 % ulkoinen työterveyshuoltoyritys
- 33,9 % kunnallinen
- 11,4 % jokin muu, mikä _____

5. Kuinka kauan sinä olet olet huoltanut kyseistä yritystä/työpaikkaa (vastaus vuosina)

n. 7,5 vuotta

6. Onko työterveyshuolto tehnyt työpaikkaselvityksiä kyseisen yrityksen päätetyöpaikoilla (n=288)

- 94,1 % kyllä
- 3,8 % ei
- 2,1 % en tiedä

7. Oletko jo vastannut tähän kyselyyn jonkun yrityksen/työpaikan kannalta (tällöin sinulle ei esitetä yleisiä kysymyksiä toistamiseen)

- 89,2 % vastaan kyselyyn ensimmäistä kertaa
- 10,8 % olen jo vastannut muun yrityksen kannalta

sivu 2, lainsäädäntö

8. Suomessa näyttöpäätetyötä, työoloja ja työpaikkaselvityksiä käsitellään näyttöpäätetyöstä annetussa valtioneuvoston päätöksessä, työturvallisuuslaissa ja työterveyshuoltolaissa. EU:lla on aiheesta neuvoston direktiivi.

Missä määrin nämä ovat tiedossasi

	tunnen sisällön	tiedän, mutta en tunne tarkemmin	en tiedä lainkaan
näyttöpäätetyöstä annettu valtioneuvoston päätös	90	10	0
työturvallisuuslain näyttöpäätetyötä koskeva sisältö	71	28	1
työterveyshuoltolain työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset	98	2	0
EU:n neuvoston direktiivi	60	34	6

* Säädösten täydelliset nimet ja viitenumerot:

valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993),
työturvallisuuslaki (738/2002),
työterveyshuoltolaki (1383/2001),
neuvoston direktiivi (90/270/ETY) turvallisuutta ja terveyttä varten näyttöpäätetyölle asetettavista vähimmäisvaatimuksista.

9. Onko näyttöpäätetyötä koskevista säädöksistä helposti saatavilla tietoa (n=257)

27,2 % erittäin hyvin
70,8 % hyvin
2,0 % huonosti
0,0 % erittäin huonosti

10. Mitä seuraavista tietolähteistä työterveyshuolto käyttää saadakseen tietoa näyttöpäätetyötä koskevista säädöksistä (useampi vaihtoehto mahdollista)

62,4 % itse säädöstekstejä
45,7 % työsuojeluhallinnon julkaisuja ja internetsivuja
95,0 % Työterveyslaitoksen julkaisuja ja internetsivuja
46,1 % Työturvallisuuskeskuksen julkaisuja ja internetsivuja
57,4 % internetiä yleisesti
9,7 % työnantaja/työntekijäjärjestöjen tiedotusta
65,9 % ammattilehtiä tai työterveysalan lehtiä
62,0 % kursseja ja koulutusta
27,9 % toimistolaitteiden ja -kalusteiden toimittajia
42,3 % muita työterveyshuollon asiantuntijoita
2,3 % jotakin muuta, mikä _____

sivu 3, lainsäädännön vaatimukset

11. Miten perehtynyt olet seuraaviin lainsäädännössä oleviin päätetyötä koskeviin määräyksiin ja vaatimuksiin

	tunnen hyvin	tunnen osittain	en tunne lainkaan
työpisteiden ergonomisten haittatekijöiden arviointi laitteiden ja toimistokalusteiden ergonomia	73	27	0
työympäristön vaatimukset	73	27	0
näöntarkastukset	79	21	0
henkisen ylikuormituksen ehkäiseminen	57	43	0
työn järjestäminen (tautus, toiminnan muutokset)	79	21	0
työntekijöiden opetus ja ohjaus	66	33	1
tietokoneohjelmistojen käyttäjäturvallisuus	10	69	21

12. Vastaa seuraaviin väittämiin koskien näyttöpäätetyöstä annettua valtioneuvoston päätöksen (1405/1993) sisältämiä määräyksiä

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	en tunne asiaa
määräykset ovat selkeitä	13	65	14	8	0	0
määräykset ovat helposti ymmärrettäviä	13	58	20	8	0	0
määräyksiä on helppo noudattaa	5	45	34	15	0	0
määräykset kattavat hyvin näyttöpäätetyön eri alueet	6	53	30	10	1	0
määräykset lisäävät työntekijöiden kiinnostusta henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin	7	37	38	18	1	0
määräykset ovat hyödyllisiä parantamaan työntekijöiden motivaatiota	7	48	34	9	0	0
määräykset ovat hyvät, mutta niiden pitäisi olla vielä yksityiskohtaisempia	11	42	34	13	0	0

13. Mistä näyttöpäätetyön tekijöistä lainsäädännössä pitäisi mielestäsi olla tarkempia määräyksiä

sivu 4, lainsäädännön vaatimukset ja hoitamasi yritys

14. Oletetaan, että näyttöpäätetyötä koskevaa lainsäädäntöä ei olisi lainkaan. Arvioi, miten paljon seuraaviin asioihin kiinnittäisiin huomiota hoitamassasi yrityksessä nykyiseen tilanteeseen verrattuna

	kiinnitettäisiin yhtä paljon huomiota	kiinnitettäisiin vähemmän huomiota	ei kiinnitettäisiin lainkaan huomiota	en osaa sanoa
näyttöpäätetyön mahdollisten haitteiden tunnistamiseen ergonomiselta kannalta	44	51	1	4
näyttöpäätetyön työpisteiden parantamiseen ergonomiselta kannalta	46	49	1	3
hyvien tietokonelaitteiden hankkimiseen työpaikalle	49	36	2	12
hyvien näyttöpäätetyön toimistokalusteiden hankkimiseen työpaikalle	44	45	3	7
näyttöpäätetyössä henkisen ylikuormituksen ehkäisyyn	32	42	8	18
mahdollisuuteen käydä näöntarkastuksissa silmälääkärillä tai optikolla	22	50	18	10
työnantajan kustannuksella näyttöpäätetyön silmälasien korvaamiseen työntekijöille	13	50	30	7
näyttöpäätetyötä tekevien opastukseen työterveyttä koskevissa asioissa	43	49	3	5
taukojen järjestämiseen	38	41	6	15
näyttöpäätetyön vaihteluun siten, että muut tehtävät katkaisevat yksipuolisen ylikuormituksen	37	43	7	13

15. Vastaa seuraaviin väittämiin koskien näyttöpäätetyöstä annettua valtioneuvoston päätöksen (1405/1993) täytäntöönpanoa hoitamassasi yrityksessä

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	en tunne asiaa
työpaikalla noudatetaan päätöksen määräyksiä	19	65	11	2	0	2
määräykset edistävät henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia	34	56	8	1	0	1
määräyksillä on merkitystä näyttöpäätetyöpaikkojen kehittämisessä	35	55	7	2	0	1
työpaikka olisi noudattanut hyviä ergonomisia käytäntöjä ilman määräyksiäkin	10	40	34	12	1	3
näyttöpäätetyöpaikkojen järjestämisessä	24	62	10	3	1	0
määräykset edistävät työpisteiden ergonomisten haittatekijöiden arviointia	29	58	10	2	0	0
määräykset edistävät työpisteiden hyvää ergonomista järjestämistä	30	47	17	4	0	0
määräykset lisäävät näön ja silmien terveystarkastuksia	30	43	19	6	0	1
määräykset lisäävät näyttöpäätetyöpaikoiden hankintaa	11	31	35	18	0	5
määräykset aiheuttavat lisäkustannuksia	31	49	13	1	0	6
määräysten aikaansaamat taloudelliset hyödyt ovat suuremmat kuin niiden aiheuttamat kustannukset						

sivu 5, työn organisointi

16. Näyttöpäätetyö on hyvä järjestää siten, että muut tehtävät katkaisevat yksipuolisen kuormituksen ja työ sisältää myös liikkumista ja muuta fyysistä toimintaa. Onko näyttöpäätetyö hoitamassasi yrityksessäsi järjestetty tämän mukaisesti

- 12,5 % lähes aina
- 65,6 % yleensä
- 16,0 % harvoin
- 0,0 % ei koskaan
- 5,9 % en osaa sanoa

17. Kuinka hoitamassasi yrityksessä säädellään yhtäjaksoisen työajan pituutta ja tauotusta näyttöpäätetyössä (useampi vaihtoehto mahdollinen)

- 40,6 % työn luonne varmistaa sen, että näyttöpäätetyö vaihtuu välillä toiseen työhön
- 78,5 % työntekijät voivat pitää taukoja omaehtoisesti
- 6,5 % työntekijöillä on käytössä ohjelmistoja, jotka muistuttavat heitä pitämään tauot
- 47,0 % työssä on riittävästi on normaaleja taukoja (esim. lounas- ja kahvitauot)
- 4,6 % muulla tavalla, miten _____

18. Kuka antaa hoitamasasi yrityksen työntekijöille tietoja ja ohjeita näytöpäätetyöstä mahdollisesti aiheutuvien haittatekijöiden ehkäisemisestä ergonomian kannalta (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 99,0 % työterveyshuoltohenkilöstö
- 44,4 % työsuojeluhenkilöt
- 21,2 % esimiehet
- 13,2 % mikrotukihenkilöt
- 5,2 % asiaan koulutetut muut henkilöstön edustajat
- 11,8 % ulkopuoliset asiantuntijat
- 3,8 % joku muu, kuka _____

19. Missä tilanteessa työterveyshuolto antaa hoitamasasi yrityksen työntekijöille tietoa ja ohjeita näytöpäätetyöstä mahdollisesti aiheutuvien haittatekijöiden ehkäisemisestä ergonomian avulla (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 82,0 % työntekijän aloittaessa työnsä
- 67,5 % työssä tai työympäristössä tapahtuvien muutosten yhteydessä
- 97,9 % työpaikkaselvitysten tai -tarkastusten yhteydessä
- 7,6 % säännöllisesti, esim. vuosittaisen koulutuksen tai tiedotuksen avulla
- 35,0 % muussa yhteydessä, milloin _____

20. Miten työterveyshuolto antaa tiedot ja ohjeet hoitamassasi yrityksessä (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 22,2 % sähköisesti (sähköposti tai verkkosivut)
- 73,4 % kirjallisesti (esittelylehtinen tai ohjevihko)
- 95,5 % suullisesti työpisteessä
- 23,2 % työntekijät osallistuvat kurssille tai ryhmäopastukseen
- 22,8 % muulla tavalla, miten _____

21. Mistä aiheista työterveyshuolto antaa tietoja ja ohjeita (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 96,9 % elpymisliikkeistä tai taukojumpasta
- 78,6 % työtehtävien ja työtapojen vaihtelemisesta
- 95,9 % työasennosta ja sen vaihtelemisesta
- 91,4 % taukojen pitämisestä
- 97,9 % istuimen ja muiden kalusteiden järjestämisestä ja säätämisestä
- 81,7 % laitteiden säätämisestä ja asetuksista
- 86,2 % silmien rasittumisen vähentämisestä
- 73,4 % työkuormituksen vähentämisestä
- 9,0 % tietokoneohjelmien sujuvasta käyttämisestä
- 3,8 % muusta aiheesta, mistä _____

22. Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	en samaa mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	en tunne asiaa
työnantajalla ja hänen käyttämillään asiantuntijoilla on riittävästi tietoa siitä, miten päätetyöpaikat varustetaan ja säädetään oikein	14	50	22	11	1	2
työntekijöillä on riittävästi tietoa siitä, miten päätetyöpaikat varustetaan ja säädetään oikein	3	35	32	26	2	1
työntekijät soveltavat saamaansa tietoa ja opastusta käytännössä omassa työssään ja työpisteessään	2	49	35	12	0	2

sivu 7, työpisteiden ergonomian arviointi

23. Milloin työterveyshuolto arvioi hoitamasasi yrityksen näyttöpäätetyö- pisteiden ergonomiaa (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 51,9 % kun työntekijän työsuhde alkaa
31,5 % kun työntekijän työtehtävät vaihtuivat
60,7 % kun työntekijän työtila, laitteet tai kalusteet vaihtuvat
40,4 % työpisteet arvioidaan säännöllisin väliajoin (esim. muutaman vuoden välein)
94,1 % työpisteitä arvioidaan tapauskohtaisesti, kun siihen on aihetta (esim. työntekijän pyytäessä tai jos hänellä on oireita)
0,0 % työpisteitä ei arvioida lainkaan
18,9 % muussa yhteydessä, milloin _____

24. Jos päätetyöpisteitä arvioidaan säännöllisesti, niin monenko vuoden välein arviointeja keskimäärin tehdään _____

25. Missä määrin työterveyshuolto on kiinnittänyt huomiota näyttöpäätetyön ergonomisten tekijöiden arvioinnissa seuraaviin tekijöihin hoitamasasi yrityksessä

	suuressa määrin	jossain määrin	ei (juuri) lainkaan	En osaa sanoa
työpisteen ja kalustuksen säätöjen yksilölliseen soveltuvuuteen työntekijälle	74	24	1	1
laitteiden ominaisuuksiin	17	58	19	5
ohjelmien helppokäyttöisyyteen ja toimivuuteen työtehtävissä	4	37	49	11
selän, niska- hartiaseudun ja käsien ylikuormituksen ehkäisyyn	83	16	0	0
henkisen ylikuormituksen ehkäisyyn	28	63	4	4
silmien ylläpidon ehkäisyyn	52	45	1	1

26. Miten merkittävä rooli seuraavien ryhmien asiantuntemuksella on näyttöpäätetyöpaikkojen arvioinnissa ja kehittämisessä hoitamassasi yrityksessä

	suuri merkitys	jossain määrin	ei (juuri) lainkaan	En osaa sanoa
työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat (työterveyshoitaja tai -lääkäri, työfysioterapeutti)	85	15	0	0
työsuojeluhenkilöt (esim. työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu)	45	42	7	7
aiheeseen perehtyneet henkilöstön edustajat	26	44	12	18
työpaikan ulkopuoliset asiantuntijat	7	39	23	31
joku muu, kuka	18	10	12	59

27. Aiheuttaako näyttöpäätetyöpaikoiden arviointi yleensä muutostarpeita näyttöpäätetyössä, -työpisteissä ja -työympäristössä hoitamassasi yrityksessä

runsaasti	jossain määrin	ei (juuri) lainkaan	en osaa sanoa
7,9 %	88,5 %	1,1 %	2,6 %

28. Mitä muutoksia työssä tai työpisteessä on tehty ja yleensä tehdään ergonomisessa arvioinnissa ilmenneiden tarpeiden perusteella hoitamassasi yrityksessä (usea vaihtoehto mahdollinen)

- 98,5 % työpisteen kalusteiden säätö
- 86,7 % kalusteiden ja työvälineiden sijoittelu työtilassa
- 87,9 % uusien kalusteiden hankinta (esim työtuoli, työpöytä)
- 64,8 % uusien laitteiden hankinta (esim tietokone, hiiri, näppäimistö, näyttö)
- 64,1 % apuvälineiden hankinta
- 94,8 % työasentojen korjaus työkuormituksen vähentämiseksi
- 70,0 % valaistuksen muutos
- 78,2 % työntekijän ohjaus näön tarkastukseen
- 15,9 % ääniolojen parantaminen
- 31,1 % lämpöolojen parantaminen
- 1,5 % jokin muu, mikä _____

29. Jos hoitamassasi yrityksessä ei ole toteutettu näyttöpäätetyöpisteiden parantamista arvioinnissa tunnistetuista tarpeista huolimatta, niin kenen puuttuminen asiaan voisi saada sen etenemään? (useampi vaihtoehto mahdollinen)

- 67,3 % työsuojeluorganisaatio
- 68,3 % linjajohto tai ylin johto
- 43,2 % työterveyshuolto
- 29,7 % työsuojelupiirin työsuojelutarkastaja
- 5,5 % jokin muu, mikä _____

sivu 8, näöntarkastukset

30. Suorittaako työterveyshuolto huollossasi oleva yrityksen työntekijöille näöntarkastuksia

- 81,2 % kyllä
- 9,8 % ei
- 1,1 % en tiedä

31. Onko työterveyshuolto hoitamassasi yrityksessä järjestetty siten, että työntekijät saavat mahdollisuuden mennä optikolle tai silmälääkärille näön- ja silmien tarkastukseen

- 79,4 % kyllä
- 15,3 % ei
- 5,2 % en tiedä

32. Kustantaako huollossasi oleva yritys työntekijöilleen erityisesti näyttöpäätetyöhön tarkoitettut silmälasit, jos ne optikon tai silmälääkäri tarkastuksessa todetaan tarpeelliseksi

- 11,8 % kyllä kustantaa kokonaisuudessaan
- 69,8 % kyllä, kustantaa linssit ja osan silmälasien kehyksistä tai kohtuuhintaiset kehykset
- 2,1 % kyllä, kustantaa linssit
- 1,7 % ei kustanna mitään
- 14,6 % en tiedä

33. Milloin työterveyshuollon puitteissa näön- ja silmientarkastukset tapahtuvat (useampi vaihtoehto mahdollinen)

- 88,4 % työhöntulotarkastuksen yhteydessä
- 60,0 % säännöllisin väliajoin jo ennen ikänäköisyyttä (esim. alle 45 v)
- 48,4 % säännöllisin väliajoin ikänäköisyyden alettua (esim. yli 45 v)
- 87,7 % jos työntekijällä on näyttöpäätetyöstä johtuvia haittoja näkemiseen liittyen
- 11,2 % muussa yhteydessä, milloin _____

34. Mitä mieltä olet seuraavista näyttöpäätetyöhön liittyvistä väittämistä

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	en tunne asiaa
hyvän ergonomia aikaansaavat hyödyt ovat suuremmat kuin parannustoimenpiteiden aiheuttamat kustannukset	69	27	4	0	0	1
hyvä ergonomia johtaa vähentyneisiin työstä poissaoloihin	58	36	5	0	0	1
hyvä ergonomia johtaa työn tuottavuuden parantumiseen	55	40	4	0	0	1
hyvä ergonomia johtaa vähentyneeseen selän, niska- hartiaseudun ja käsien rasittumiseen	78	21	1	0	0	0

35. Mihin aiheisiin taloudellinen panostus hoitamassasi yrityksessä kohdistuu, kun tavoitteena on henkilöstön terveys ja hyvinvointi näyttöpäätetyössä (useampi vaihtoehto mahdollista)?

- 31,2 % tehokkaat tietokoneet
- 42,1 % korkealaatuiset näytöt
- 84,6 % säädettävät kalusteet
- 63,9 % ergonomiset hiiret ja näppäimistöt
- 48,5 % ergonomiset lisävarusteet
- 11,3 % helppokäyttöiset ohjelmat
- 26,7 % mahdollisuus osallistua taukojumppaan
- 68,8 % näyttöpäätelaitteet
- 59,8 % työnantajan tukema liikuntamahdollisuus
- 13,2 % työnantajan tukema hieronta
- 30,1 % miellyttävät työtilat
- 25,6 % hyvät työolot (lämpö, akustiikka)
- 4,9 % jokin muu, mikä _____

36. Minkä syiden takia työnantaja on hoitamassasi yrityksessä edistänyt työntekijöitten terveyttä näyttöpäätetyössä (useampi vaihtoehto mahdollista)

- 77,6 % työpaikan yleinen pyrkimys hyvään työympäristöön
- 30,2 % työpaikan laatu- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien vaikutus
- 31,0 % tuottavuusvaatimusten takia pitää myös työvälineet ja työympäristö olla kunnossa
- 31,3 % usein esiintyvät sairaudet ja poissaolot
- 51,9 % lainsäädäntö
- 76,1 % työterveyshuollon ohje
- 30,6 % työsuojeluvaltuutetun tai työsuojelutoimikunnan ohje
- 9,0 % työsuojelutarkastajan ohje
- 65,3 % henkilöstön esittämät toiveet
- 30,6 % muun uudistuksen tai hankinnan ohessa
- 44,8 % muutokset tehtiin ergonomisen arvioinnin tulosten perusteella
- 2,2 % jokin muu, mikä _____

sivu 10, kuormitus

37. Alla luetellut tekijät voivat aiheuttaa riskin näyttöpäätetyöntekijöiden terveydelle. Miten suuren riskin nämä kuormitustekijät muodostavat näyttöpäätetyöntekijöille hoitamassasi yrityksessä

	ei aiheuta riskiä	aiheuttaa pienen riskin	aiheuttaa merkittävän riskin	aiheuttaa suuren riskin	aiheuttaa erittäin suuren riskin	en osaa sanoa
henkinen kuormitus, työpaine	2	36	39	11	6	5
käsien toistorasitus	5	48	31	10	3	3
staattinen, jatkuvasti paikallaan oleva työasento	8	43	33	10	4	3
jatkuva tarkka katselu työssä	6	49	32	7	2	5

38. Arvioi, miten paljon hoitamassasi yrityksessä on esiintynyt sairauspoissaoloja, jotka johtuvat seuraavista näyttöpäätetyöhön liittyvistä tekijöistä

	ei (juuri) lainkaan	jonkin verran	runsasti	en osaa sanoa
silmien yllirasitus	70	10	0	20
niskahartiaseudun yllirasitus	9	72	11	8
käsien ja kyynärvarsien yllirasitus	17	65	8	10
selän yllirasitus	35	48	4	13
alaraajojen rasittuminen	68	14	1	17
henkinen ylikuormitus	21	56	8	15

39. Arvioi, voisiko sairauspoissaoloja saada vähentymään toteuttamalla seuraavissa aiheissa parannustoimenpiteitä hoitamassasi yrityksessä

	vähentäisi paljon	vähentäisi jonkin verran	ei olisi vaikutusta	en osaa sanoa
työpisteessä	13	55	18	13
laitteissa	7	37	24	32
ohjelmistoissa	4	26	24	45
työympäristössä	11	52	19	18
työmäärässä	23	52	6	19
jossakin muussa, missä	8	14	8	69

sivu 11, etättyö kotona

40. Onko hoitamassasi yrityksessä työntekijöitä, jotka tekevät myös etättyötä kotona tietokonetta käyttäen

36,5 % kyllä

29,2 % ei

34,3 % en tiedä

41. Jos yrityksessä on etättyöntekijöitä, niin antaako työterveyshuolto heille ohjeita tai opastusta siitä, miten näyttöpäätetyöpiste tulisi kotona järjestää ergonomian vaatimusten mukaisesti

55,7 % kyllä

24,6 % ei

19,7 % en tiedä

sivu 12, kommentit

42. Mitä muuta haluat kommentoida kyselystä tai päätetyöstä

Kysely päättyy tähän. Paina vielä LÄHETÄ -painiketta. Kiitokset sinulle, että jaksot vastata loppuun asti.

Liite 4

Kyselyn saate

Hei,

Tämä viesti koskee tutkimusta, jossa selvitetään näyttöpäätetyötä käsittelevän lainsäädännön toimivuutta ja vaikutuksia. Tutkimuksen toteuttavat Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos. Toivomme, että sinä voisit olla yksi kyselytutkimuksen vastaajista.

Vastaajina ovat työpaikkojen työsuojelupäälliköt/työnantajan edustajat*, näyttöpäätettä käyttävät henkilöt ja työterveyshuolto. Kutakin vastaajaryhmää varten on OMA KYSELYLOMAKE.

Vastaajajoukko koostuu siten, että pyydämme työsuojelupäällikköä/työnantajan edustajaa:

1. vastaamaan omaan kyselyynsä
2. lähettämään tämän sähköpostin edelleen noin viidelle (jos niin monta löytyy) työpaikan toimihenkilölle tai työntekijälle, jotka tekevät näyttöpäätetyötä. Valittaviin työntekijöihin olisi hyvä kuulua työsuojeluvaltuutettuja. Toimihenkilöt ja työntekijät vastaavat omaan kyselyynsä.
3. lähettämään tämän sähköpostin työpaikan työterveyshuollolle (esim. työterveyshoitajalle), jos työterveyshuolto on tiedossa ja se on tehnyt tarkastuksia työpaikalla. Työterveyshuollon edustaja vastaa omaan kyselyynsä.

Vastausaikaa on 31.05.2007 asti. Vastaaminen tapahtuu netin kautta napsauttamalla linkkiä OMAN HENKILÖRYHMÄNSÄ LOMAKKEESEEN:

työsuojelupäällikön/työnantajan edustajan vastausosoite:
<http://digiumenterprise.com/xxx>

toimihenkilöiden/työntekijöiden vastausosoite:
<http://digiumenterprise.com/yyy>

työterveyshuollon vastausosoite:
<http://digiumenterprise.com/zzz>

(Jos linkki ei aukea klikkaamalla, kopioi se selaimen osoiteriville hiiren avulla.)

Vastaaminen vie aikaa korkeintaan parikymmentä minuuttia, useimmiten vähemmän, koska vastauksista riippuen kysymyksiä jää automaattisesti pois. Valitettavasti kyselyyn on vastattava kerralla loppuun asti, vastauksia EI VOI TALLENTAÄ kesken kyselyn.

Tutkimuksesta on enemmän tietoa osoitteessa www.ttl.fi/np-saadoss. Tutkimuksen tietoturvaselvitys, rekisteriseloste ja kyselylomakkeet ovat nähtävillä em. osoitteessa. Myös tutkimuksen tulokset ovat sieltä aikanaan luettavissa. Raportin valmistumisesta lähetetään tieto sähköpostilla.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Toivomme kuitenkin, että otokseen mukaan tulleena henkilönä juuri sinulla olisi aikaa vastata. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Tuloksia ei voida liittää yksittäiseen työnantajaan, yritykseen tai henkilöön. Lomakkeella kysytään työnantajan tunnusta, jotta samaa työpaikkaa koskevat vastaukset voidaan käsitellä yhdessä. Tunniste muutetaan numeromuotoon vastausten saavuttua.

Käytämme kyselyssä lyhyiden vuoksi välillä termiä yritys, vaikka kaikki organisaatiot eivät ole yrityksiä. Käytämme myös termiä näyttöpäätetyö, vaikka se ei aina ole paras nimitys, mutta sillä nimellä säädökset tunnetaan.

* työsuojelupäälliköt/työnantajan edustajat on poimittu Työturvallisuuskeskuksen ja Valtiokonttorin ylläpitämistä työsuojelualan toimijoiden rekistereistä. Työsuojelupäällikkö/työnantajan edustaja voi viestiä eteenpäin välittäessään lisätä siihen omat saatesanansa.

Lisätietoja kyselystä antavat:

Jouni Lehtelä, puh. 030-474 2752, sähköpostitse jouni.Lehtela@ttl.fi

Ritva Ketola, puh. 030-474 2566, sähköpostitse ritva.ketola@ttl.fi

Toivo Niskanen, puh (09) 160 73107, sähköpostitse toivo.niskanen@stm.fi

Vastauksestasi etukäteen kiittäen,

Ritva Ketola, Jouni Lehtelä ja Toivo Niskanen

Liite 5

Teemakysely työnantajajärjestöille, palkansaajajärjestöille ja työsuojelupiireille

Tämä teemakysely on osa tutkimuksesta, joka koskee näyttöpäätetyön ergonomiaa ja näyttöpäätetyötä käsittelevän lainsäädännön vaikutuksia. Tutkimuksen toteuttavat Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö ja Työterveyslaitos. Tutkimuksesta on enemmän tietoa osoitteessa www.ttl.fi/np-saadon.

Suomessa näyttöpäätetyötä, työoloja ja työpaikkaselvityksiä käsitellään näyttöpäätetyöstä annetussa valtioneuvoston päätöksessä, työturvallisuuslaissa ja työterveyshuoltolaissa. EU:ssa aiheesta on Neuvoston direktiivi 90/270/ETY. Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993) on Finlexin sivulla <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19931405>.

Olkaa hyvä ja kirjoittakaa vastauksenne laatikoihin, jotka laajenevat kirjoitustarpeen mukaan. Kysymyksiin vastaaminen on kaksiosaista siten, että ensin kysytään tiettyä asiasisältöä ja sitten mahdollisia kehittämistoimenpiteitä.

1. Järjestönne / organisaationne?

2. Ovatko mielestänne näyttöpäätetyöstä annetun valtioneuvoston päätöksen (1405/1993) **säädökset riittävät ja ajan tasalla?**

Mitä kehittämistoimenpiteitä tarvitaan?

3. **Noudatetaanko** valtioneuvoston päätöksen (1405/1993) **säädöksiä** riittävästi työpaikoilla?

Tarvitsevatko työpaikat tai työterveyshuolto joistakin asioista lisää ohjeita, käytännön työkaluja ja menetelmiä. Yksilöi?

4. Onko **työsuojeluviranomaisen** toteuttama **valvonnalla** riittävä vaikuttavuus koskien näyttöpäätetyöstä annettua säädöstä (1405/1993) ?

Miten valvontaa tulisi kehittää?

5. Aiheuttaako näyttöpäätetyötä koskevan **säädöksen** (1405/1993) **tulkinta ja soveltaminen ongelmia** työpaikalla?

Miten tilannetta voisi parantaa? Mistä asioista kaivattaisiin parempia ohjeita tai käytännön työkaluja ja menetelmiä?

6. Olisiko mielestänne johonkin seuraaviin osa-alueisiin **näyttöpäätetyössä kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota** työpaikoilla?

	enemmän	kunnossa
a) näyttöpäätetyön mahdollisten haittatekijöiden tunnistamiseen ergonomiselta kannalta		
b) näyttöpäätetyön työpisteiden parantamiseen ergonomiselta kannalta		
c) mahdollisuuteen käydä näöntarkastuksissa työterveyshuollon kautta		
d) näyttöpäättesilmälasien korvauskäytäntöön		
e) näyttöpäätetyöntekijöiden opastukseen työterveyttä koskevissa asioissa		
f) henkisen ylikuormituksen ehkäisyyn näyttöpäätetyössä		
g) (yksipuolisesti kuormittavan) työn vaihtelumahdollisuuteen		

Mitä kehittämistoimenpiteitä edellisissä tarvitaan?

7. Olisiko mielestänne työpaikoilla edistettävä tietojen ja ohjeiden antamista päätetyöntekijöille?

	edistettävä	kunnossa
a) psyykkisen ylikuormituksen vähentämisestä		
b) huonojen työasentojen aiheuttaman tuki- ja liikuntaelinkuormituksen vähentämisestä		
c) elpymisliikkeistä tai taukojumpasta		
d) silmien rasittumisen vähentämisestä		
e) istuimen ja muiden kalusteiden järjestämisestä ja säätämisestä		
f) säädöstä ja asetuksista		

Mitä kehittämistoimenpiteitä edellisissä tarvitaan?

8. Näyttöpäätetyöpaikkojen arvioinnissa ja kehittämisessä työpaikoilla voi olla mukana erilaisia ryhmiä (esim. työpaikan linjajohto, työterveys- huollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat, työsuojeluhenkilöt, työpaikkoja tarkastavat työsuojeluviranomaiset, kaluste- ja laitetuimittajat ja työpaikan ulkopuoliset asiantuntijat). **Miten merkittävä rooli eri osapuolten toiminnalla ja asiantuntemuksella** on näissä tehtävissä tällä hetkellä?

Mitä kehittämistoimenpiteitä edellisissä tarvitaan?

9. Mikä on mielestänne **etätyöntekijöiden päätetyöpisteiden ja laitteiden** ergonomiatilanne?

Mitä kehittämistoimenpiteitä tarvitaan? Esimerkiksi pitäisikö työnantajan ohjeistaa tai opastaa kotityöpisteen järjestelyssä tai järjestää (kustantaa) määräykset täyttävä työpiste kotiin?

10. Muita mielipiteitä näyttöpäätetyöstä ja sen kehittämistarpeista?

Teemakysely päättyy tähän. Kiitokset vastaamisesta. Tallettakaa lomake ja lähettäkää liitedokumenttina 17.8.2007 mennessä sähköpostiosoitteeseen jouni.lehtela@ttl.fi

Liite 6

Teemakysely näyttöpäätetyössä käytettävien kalusteiden, laitteiden ja tarvikkeiden valmistajille ja toimittajille

Tämä teemakysely on osa tutkimuksesta, joka koskee näyttöpäätetyön ergonomiaa ja näyttöpäätetyötä käsittelevän lainsäädännön vaikutuksia. Tutkimuksen toteuttavat Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö ja Työterveyslaitos. Tutkimuksesta on enemmän tietoa osoitteessa www.ttl.fi/np-saadoss.

Suomessa näyttöpäätetyötä, työoloja ja työpaikkaselvityksiä käsitellään näyttöpäätetyöstä annetussa valtioneuvoston päätöksessä (1405/1993), työturvallisuuslaissa ja työterveyshuoltolaislaissa. EU:ssa aiheesta on Neuvoston direktiivi 90/270/ETY. Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993) on Finlexin sivulla <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19931405>

Olkaa hyvä ja kirjoittakaa vastauksenne laatikoihin, jotka laajenevat kirjoitustarpeen mukaan. Kysymyksiin vastaaminen on kaksiosaista siten, että ensin kysytään tiettyä asiasisältöä ja sitten mahdollisia kehittämistoimenpiteitä.

1. Yrityksenne nimi ja/tai toiminta-ala?

2. Miten otatte huomioon **ergonomian** näyttöpäätetyöhön tarkoitettuja uusia **tuotteita kehitettäessä** tai **valittaessa myyntiin**?

Mitä kehitystä tai tilanteen muuttumista on nähtävillä?

3. Miten nykyisen näyttöpäätetyötä koskevan **lainsäädännön vaatimukset** (Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä 1405/1993) otetaan **huomioon tuotteidenne kehittämisessä**?

Mitä kehittämistoimenpiteitä tarvitaan **lainsäädäntöön**?

Mitä kehittämistoimenpiteitä tarvitaan tuotteidenne **tuotekehitykseen**?

4. Onko teidän **näyttöpäätetyöhön liittyvien tuotteidenne** suunnittelutoimintaa varten saatavilla riittävästi ajanmukaista ja luotettavaa ergonomiatietoa tai **ergonomian** asiantuntijapalvelua?

Mitä kehittämistarpeita näette?

5. Onko **asiakasprosesseissa** näkynyt näyttöpäätetyötä koskevan **lainsäädännön vaikutusta** (esim asiakkaat vaativat tuotteiden säädöstenmukaisuutta, pyydetään työpisteiden arviointia tai työntekijöiden opastusta)?

Mitä kehitystä on nähtävissä tai odotettavissa?

6. **Nostatteko itse** näyttöpäätetyötä koskevan **lainsäädännön vaatimuksia esille** asiakasprosesseissa?

Minkä tyyppisissä asioissa?

7. Tuotteko asiakasprosesseissa esille **henkilöstön osallistumisen merkityksen** ja tärkeyden näyttöpäätetyötä koskevan hankinnan onnistumiselle?

Miten normaalia tämä henkilöstön osallistumisen käytäntö on yrityksissä? Miten tilannetta pitäisikö parantaa?

8. Hoidatteko itse **käyttäjien opastusta** päätetyökalusteita, laitteita ja välineitä toimittaessanne?

Miten suuri osuus asiakkaista hankkii opastuksen teidän kauttanne? Miten tilannetta pitäisi kehittää?

9. **Millä perusteilla** asiakkaanne hankkii uusia kalusteita, laitteita, ohjelmistoja ja työympäristöjä? Onko syyinä työn laatu, työn tehokkuus, yrityksen imago, terveysvaarojen ehkäisy, henkilökunnan hyvinvointi, työtyytyväisyys ja motivaatio tai joku muu syy?

10. Muita mielipiteitä näyttöpäätetyöstä ja sen kehittämistarpeista?

Teemakysely päättyy tähän. Kiitokset vastaamisesta. Tallettakaa lomake ja lähettäkää liitedokumenttina 17.8.2007 mennessä sähköpostiosoitteeseen jouni.lehtela@ttl.fi.

Liite 7

Teemakysely työnäön ammattihenkilöille

Tämä teemakysely on osa tutkimuksesta, joka koskee näyttöpäätetyön ergonomiaa ja näyttöpäätetyötä käsittelevän lainsäädännön vaikutuksia. Tutkimuksen toteuttavat Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos. Tutkimuksesta on enemmän tietoa osoitteessa www.ttl.fi/np-saadoss.

Suomessa näyttöpäätetyötä, työoloja ja työpaikkaselvityksiä käsitellään näyttöpäätetyöstä annetussa valtioneuvoston päätöksessä, työturvallisuuslaissa ja työterveyshuoltolaissa. EU:ssa aiheesta on Neuvoston direktiivi 90/270/ETY. Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993) on Finlexin sivulla <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19931405>.

Olkaa hyvä ja kirjoittakaa vastauksenne laatikoihin, jotka laajenevat kirjoitustarpeen mukaan. Kysymyksiin vastaaminen on kaksiosaista siten, että ensin kysytään tiettyä asiasisältöä ja sitten mahdollisia kehittämistoimenpiteitä.

1. **organisaationne** nimi ja/tai toiminta-ala?

2. Ovatko mielestänne näyttöpäätetyöstä annetun valtioneuvoston päätöksen (1405/1993) **säädökset** koskien näön ja silmien tarkastusta (5 §) sekä näyttöpäättesilmälaseja (erityistylölaseja) (6 §) **riittävät ja selkeät**?

Miten näyttöpäätetyötä koskevia säädöksiä pitäisi kehittää?

3. Onko näyttöpäätetyötä koskevan **säädöksen** (1405/1993) **tulkinta** koskien näön ja silmien tarkastusta (5 §) sekä näyttöpäättesilmälaseja (erityistylölaseja) (6 §) **aiheuttanut tulkintaongelmia** työpaikoilla tai työterveyshuollossa?

Millaisia ongelmia on esiintynyt? Tarvitaanko lisää tulkintaohjeita tai uudenlaisia toimintatapoja?

4. Miten näyttöpäätetyötä koskeva **säädös** vaikuttaa **työnäön** ammattihenkilöiden **toimintatapoihin**?

Mitä kehittämistarpeita näette toimintatavoissa? Mitkä ovat parhaat toimintatavat ja käytännöt?

5. Onko näyttöpäätetyötä koskevan lainsäädännön **vaikutus** näkyvät **asiakasprosesseissa**?

6. Millaisiin **työtehtäviin tai työpisteisiin** on näyttöpäätetyötä koskevan säädöksen mukaisesti

1) helppo tai 2) vaikea **määrätä sopivat lasit**?

7. Muita mielipiteitä näyttöpäätetyöstä ja sen kehittämistarpeista?

Teemakysely päättyy tähän. Kiitokset vastaamisesta. Tallettakaa lomake ja lähettäkää liitedokumenttina 17.8.2007 mennessä sähköpostiosoitteeseen jouni.lehtela@ttl.fi

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN JULKAISUJA
ISSN 1236-2050

- 2008: 1 Urpo Kiiskinen, Tuulikki Vehko, Kristiina Matikainen, Sanna Natunen, Arpo Aromaa. Terveysten edistämisen mahdollisuudet. Vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus.
ISBN 978-952-00-2503-8 (nid.)
ISBN 978-952-00-2504-5 (PDF)
- 2 Utarbetande av en datasäkerhetsplan. Handbok för verksamhetsenheter inom social- och hälsovården. (Vain verkossa).
ISBN 978-952-00-2507-6 (PDF)
- 3 Ikäihmisten palvelujen laatusuositus.
ISBN 978-952-00-2525-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2526-7 (PDF)
- 4 Kvalitetsrekommendation om vård och tjänster för äldre.
ISBN 978-952-00-2527-4 (inh.)
ISBN 978-952-00-2528-1 (PDF)
- 5 National framework for high quality care and services for older people.
ISBN 978-952-00-2529-8 (pb)
ISBN 978-952-00-2530-4 (PDF)
- 6 Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämissuohjelma KASTE-ohjelma 2008–2011.
ISBN 978-952-00-2533-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2534-2 (PDF)
- 7 Näyttöpäätetyö. Valtioneuvoston päätöksen 1405/1993 soveltaminen ja vaikutukset työpaikoilla.
ISBN 978-952-00-2550-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2551-9 (PDF)
- 8 Nationella utvecklingsprogrammet för social- och hälsovården KASTE-programmet 2008–2011.
ISBN 978-952-00-2556-4 (inh.)
ISBN 978-952-00-2557-1 (PDF)