

Työterveyslaitos Työtäpäivää-podcast tekstivastine

Jakso 2: Toimitilojen murros

Juha Hietanen (JH):

Tavara tavara travaa tevere tevere trevee tiviri tiviri trivii...bwiiiiii...

Hei, kuuntelet Työterveyslaitoksen Työtäpäivää-podcastia, minä olen erityisasiantuntija Juha Hietanen.

Eihän tämä peilistä ihan fiksulta näytä, eikä varmaan kuulostanutkaan, mutta näinhän se on, että ääni on saatava auki. Hietsu siellä kurkki jälleen uteliaana, eikä tällä kertaa ihan vähääkään, koska tämä aihe on ihan äärimmäisen kiinnostava tämänkertaisessa Työtäpäivää podcastissa – toimitilat murroksessa.

Studioon tulee aiheen asiantuntijoita Työtiksestä – siis Työterveyslaitoksesta – kaksittainkin ja saamme erittäin sanavalmiin vieraan.

Vieraat ovat tässä sarjassa kohdillaan tähän astikin olleet – podcastia on tovi purkitettu ja olen tavannut Peter Vesterbackan, Petteri Taalaksen, jutteluista on sovittu muun muassa Matti Apusen ja Tomas Nyströmin kanssa.

Relevantit ihmiset, ne ovat tärkeitä mutta isoja ovat meidän aiheetkin. Kuten nyt toimitilojen murros, josta vieraallamme on paljon sanottavaa.

Jouni Kemppainen (JK):

Sitten sellaisen asian myöntäminen ja tunnustaminen ja siihen varautuminen että ei ole mitään sellaista niinkun varmaa konseptia kellään organisaatiossa tästä huolimatta.,

Hän oli Jouni Kemppainen, Maaseudun tulevaisuuden päätoimittaja. Lehdellä on satojatuhansia lukijoita – ja on ollut isot toimitilat Helsingin Kampissa. Miksi jatkossa on toisin, se selviää, kun siirrymme ikiomalle työelämän selikentälleni!

JH:

Hei. Tervetuloa Työterveyslaitoksen Helsingin Topeliuksenkadun studioon ja Työtäpäivää -podcastin pariin. Minä olen Juha Hietanen, lyhyiden vuoksi Hietsu. Studioon on ryhmitetty turvavälein seuraavaa porukkaa. Maaseudun Tulevaisuuden päätoimittaja Jouni Kemppainen, tervetuloa.

JK:

Kiitos, hauska olla täällä.

JH:

Kiitos. Ja oman talon väkeä, erikoistutkija Annu Haapakangas, hei.

Annu Haapakangas (AH):
Hei.

JH:
Ja vanhempi asiantuntija Suvi Hirvonen, terve.

Suvi Hirvonen (SH):
Terve terve.

JH:
Jouni Kemppainen, Maaseudun Tulevaisuudella on tarkoituksella ja tietoisesti nykyään vähemmän neliöitä Helsingin Kampissa kuin niin sanotusti ennen vanhaan. Et minkäs verran tossa oman päätoimittajan pestissä teet konttorilla töitä, minkä verran sitten kotona, mobiilisti ja näin pois päin?

JK:
No viimesen puolentoista vuoden aikana, korona-aikana, ni olen tehnyt mobiilisti käytännössä 80 prosenttia mun työajasta ja ehkä yhden päivän viikossa osan olen siitä ollut tuossa meidän pääkonttorissa, niinku Maaseudun Tulevaisuuden kuuluu, Helsingin keskustassa, Simonkadulla.

JH:
Kuinka paljon pääset ihan maaseudulla käymään?

JK:
Mä asun maaseudulla, mä oon maaseudulla kaiken aikaa, Hietsu.

JH:
Näihän se on, näihän se on. Annu ja Suvi, miten tyypillinen työelämän edustaja tällanen liikkuvan konttorin mies on?

AH:
No varmaan nykyaikana aika, aika tyypillinen. Eli nyt tosi monessa työpaikassa tietysti koronan myötä ihan pakosti jouduttiin tämmösiin järjestelyihin mutta että, että korona on varmaan tässä nyt se mikä tän tyypistä työtä tekee yhä yleisemmäksi ja muutos siinä on ollu nopeaa.

SH:

Joo ja toisaalta mä ite oon huomioinu sellasta, että osan työ on ehkä muuttunu jopa vähemmän liikkuvaks mutta se, että missä se työpiste sijaitsee ni on vaihtunu, että ollaanki enemmän sen työpöydän ääressä videokokouksissa ynnä muissa mut se työpöytä sijaitseeki siellä kotona eikä konttorilla.

JH:

Puhutaan kohta tarkasti siitä miten Maaseudun Tulevaisuuden toimituksen ja muiden toimintojen tiloja on rukattu ja miksi, mutta otetaan tuore kyselytieto.

Kiinteistökonsulttiyhtiö JLL:n toimistoväelle tekemän verkkokyselyn mukaan suomalaiset valkokaulustyöntekijät, he haluavat tehdä keskimäärin kaksi ja puoli päivää viikossa etänä, siis käytännössä joka toisen päivän. Ja vielä semmonen tieto, että tän verkkokyselyn mukaan pandemian jälkeen 97 prosenttia haluaa tehdä etänä vähintään päivän viikossa. Otetaan semmonen lyhyt kierros tästä, et mistä tää kertoo.

JK:

No se kertoo varmasti työelämän murroksesta kaiken kaikkiaan, se kertoo koronavuoden kokemuksista, on havaittu, että itse asiassa etätö on hyvinkin toimiva toisissa tilanteissa ja sit tietysti toivotaan niinkun lähityötä toisissa tilanteissa. Ihmiset osaa sen paljo paremmin jo mieltä ku siit on kokemusta itsellään puolitoista vuotta. Ainakin näistä tää mun mielestä kertoo.

AH:

Mä lisäisin tähän sen, että koronan myötä on nyt päästy yli joistaki sellasista esteistä mitä aikasemmin on ollu, eli on ollu esimerkiks asenteellisia työkulttuuriin liittyviä esteitä, että ei oo luotettu työntekijöihin, että tämmönen juttu toimii. Ja sit tietysti yksilötasolla on tässä se, että opitaan tekemään etänä ja opitaan myöski tekemään yhteistyötä ete-, etänä. Ja nyt ku on ollu pakko opetella nää asiat, niin on saatu niinkun kokemusta siitä, et mitä hyötyjä tästä tämmösestä työskentelystä voi olla.

JH:

Sanoi erikoistutkija Annu Haapakangas. Entäs sitte vanhempi asiantuntija Suvi Hirvonen?

SH:

Joo ja toisaalta ollaan ehkä opittu hyödyntämään kaikkee sitä teknologiaa juurikin pakon edessä mikä meillä on olemassa ja hyödyntämään niitä erilaisia yhteistyömahdollisuuksia, ettei olla niin riippuvaisia siitä, että, että oltas aina fyysisesti samassa paikassa.

JH:

Yks juttu mikä monia ällistyttää on se, että tää tämmöne etätöhalukkuus on just Suomessa kansainvälisesti suhteutettuna ni poikkeuksellisen korveena, korkeella. Minkä takia?

JK:

Suomes on myöski erittäin koulutettu työvoima ja hyvin itsenäinen tämmönen luonteenlaatu kansalla ja jollain tavoin sitä itsenäisyyttä ja vapautta korostetaan. Ja sit tietysti ekologisesti ajatellen myöskin onneksi nykyään öö työmatkat jää pois. Tuo on hyvä kysymys mihin kaikkeen niitä

työmatkoja tässä viimeset 30 vuotta on tarvittu ja on tullu jo semmone höynäytetty olo monille, että tää sujuu näinkin. Toisaalt sitä halutaan kontaktia ja vuorovaikutusta ja nähdä, että nää kaks on sovittavissa yhteen.

JH:

Niin kaduttaaks yhtään ne, ne varmaanki kuukaudet jotka on näitten vuoskymenten aikana meki käytetty työmatkoihi?

SH:

No ihan varmasti se on, ainaki henkilökohtasesti voin sanoa, että oon aina itse yrittäny minimoida sen työmatkaan kulutetun ajan, koska se tuntuu vähän sellaselta tuhlatulta ajalta jonka vois käyttää ihan muihin asioihin, vaikka liikuntaan ja muuhun.

AH:

Mm. Joo, juuri näin.

JH:

Joo. No Jouni Kemppainen, miten mediassakin esillä ollut Maaseudun Tulevaisuuden toimitilamuokkaus, miten se on edennyt, miten te siihen päädyitte?

JK:

No tietysti me ehkä lähdettiin vähä niinkun etulyöntiasemasta tähän tilanteeseen, että etätyötä me ollaan pyritty mun aikana ainakin tässä Maaseudun Tulevaisuudessa viimesen kuuden vuoden aikana edistämään muutenkin ja jollain tavalla mun mielest tää on ollu niinku nähtävissä tää tämmönen, et ihmiset haluaa asua väljemmin, mukavammin jossakin muuallaki kun, kun sanotaan vaikka metropolialueella ja se tietysti jollain tavalla tämmösen Maaseudun Tulevaisuuden tämmöseen tehtävään ja yhteiskunnalliseen niinkun öö eetokseenkin kuuluu jollain tavalla, että pohditaan monipaikkasuuuuta ja sitä, että muuallaki Suomessa kun, kun Helsingissä on mukava tehdä töitä. [rykäisee] Me suosittii jo etätyötä aiemminkin ja sitte ku tää tilanne tuli, ihan niinku Annu totes, että kyl konsultteja hyviä on mut kyl pakko on ihan parhaita konsultteja, että kyllä sitte tietysti meilleki ihan salamannopeasti sit yhtenä maanantaina tehtiin päätös, että seuraava lehti tehdään jo etätyönä ja sitte moni niinku mietti, et onks se niinku mahdollista ku nyt kello on jo 9:30 aamulla. Mä sanoin, et on se ihan mahdollista että tehdään ja sitte tehtiin ja ja sit meitä vielä autto se, että me otettii tämmönen ihme, ihme käyttöön ku Teams ihan sattumalta niinku pari viikkoa ennen ku tää alko tää koronaepidemia mut se autto kyllä aivan olennaisella tavalla, että, että nyt tämmösen digiloikan joutuvat tekemään semmosetki henkilöt nopeammin kun keltä se ois ehkä vieläkin jäänyt muuten tekemättä.

JH:

No te olitte niinku etumatalla mutta miten henkilöstö on suhtautunu siihen, et tää onki, muutos on tässä mielessä pysyvä?

JK:

Erittäin hyvin, että kyl me tietysti kysytään ja me ollaan koko tämän ajan niinku mahdollisuuksien mukaan nyt mitä sitte viranomaismääräykset ja suositukset nyt kai lähinnä ovat antaneet myötä, et jos joku haluaa tehdä lähityötä Helsingissä entiseen tapaan, ni se on ollut lähes entiseen tapaan niinku meidän puolesta mahdollista. Ja sitte sanotaan nyt meidän 50 henkilöstä ni ehkä 40 haluaa tehdä huomattavan paljo etätyötä ja, et me ollaan pyritty sitte mahdollistamaan nämä molemmat ja ennen kaikkea sitte se niinkun prosessi joka henkilöstön kanssa sit on yhdessä tehty tällee. Mikä mun mielest on ainoa oikea tapa elikä kerätä sitä kokemusta niinku meiltä kaikilta ketkä sitä työtä teemme, nii...

JH:

Ja onks teillä semmonen fiilis siellä, että tää kaikki nyt toimii sillee vapaaehtosesti tällä hetkellä?

JK:

No siis vapaaehtosesti sillä tavalla, että työnantaja käytännössä ikään ku määrittelee ne rajat, jotka ovat hyvin vapaat ja me ollaan totuttu luottamaan ihmisiin ja se on nyt ihan niinku tässä todettiin ni ihan äärimmäisen tärkeää tietenki ja mun mielest se on iha omituista jollain tavalla ettei luotettas ihmisiin.

JH:

Suvi, kun täs on paljon nyt sitte eletään tämmösessä isossa murroksessa ni kuinka hyvin niitä yksilön tarpeita voidaan ottaa ja mitä se yhteisölle tekee?

SH:

No täs on ehkä päällimmäisenä just se yhteensovittamisen kysymys, että ee miten tavallaan niinku se, että mitä se työyhteisö tarvitsee ja miten varmistetaan juuri se oikeanlainen yhteistyö ja ihmisten kohtaaminen ja luovuuden ja innovaatioiden tukeminen ää ja sitte kuitenkin huomioidaan ne yksilön tarpeet ja annetaan niitä vapauksia ja miten ne saadaan kohtaamaan. Esimerkiks ja mitä se tarkoittaa juuriki esimerkiks toimitiloissa. Hyvä esimerkki on siitä se, että jos kaikki haluaa olla paikalla toimistolla tiistaina, keskiviikkona tai torstaina, ni mitä sitten toimitiloille tapahtuu maanantaina ja perjantaina, onko ne ihan tyhjiä ja miten ne, ne tilat joudutaan sitten mitottamaan tai miten ne pitäs siinä tilanteessa mitottaa.

JH:

Mm. Annu, sun vinkkelistähän kysymykseen kaikkiaan vähän ehkä niinku toimitiloja mietit aika tarkkaan ja näin pois päin ni tota ni kuinka iso muutos se on sitte sieltä jos ajattelee, että on, on tota, me ollaan nyt tämmösessä studiotilassa joka aikaisemmin täällä Työterveyslaitoksella Helsingin Töölössä oli semmonen hiljanen tila mut tää oli hiljaiseksi tilaksikin jopa kävi liian hiljaiseksi. Nyt täl on löytyny hyötykäyttö. Kuinka iso muutos se on sieltä ku mietitään niitä toimitiloja?

AH:

No se on tietysti organisaatiokohtanen kysymys ja ehkä tässä niinku keskustelussa mitä mitä mediassaki käydään on se vaara, että, että syntyy niinku sellanen käsitys, että kaikkien pitää mennä nyt tämän kehityksen seurauksena tietyn tyyppisiin tiloihin, eli kyllä siinä

aina pitäis lähteä si kuitenki siitä sen organisaation työstä ja ja siitä et mikä visio johdolla on myöski siitä, että mihin ollaan menossa eli ei ajatella työtä vain niinku tällä hetkellä miten henkilöstö monesti ajattelee vaan katsotaan niinku eteenpäin, et miten tätä työtä halutaan tehdä niinku 5-10 vuodenkin päästä ja niinku tällasista lähtökohdista lähdetään miettimään sitä, että minkälainen toimitila palvelis juuri meidän tarpeita. Ja tutkijana mä sanoisin tähän se sen, että kun nyt keskustelussa paljon korostuu se, että tullaan tota yhteistyön ja kohtaamisen vuoks työpaikoille, niin ei pidä myöskään unohtaa sitä, et kaikilla etätyö ei toimi eli kyllä toimistoissa edelleenkin hyvin monissa paikoissa tullaan tarvitsemaan tiloja myös keskittymiseen.

JH:

Oliko Jouni Maaseudun Tulevaisuudessa kans jo niinku se mielessä, että mitä vaikka 10 vuoden päästä on ku te teitte isoja ratkasuja?

JK:

Ei varmaan 10 vuotta mut ehkä kolme tai neljä vuotta, sillä tavalla itse oon sitä miettiny ja jollain tavalla kolme-neljä vuotta vois olla semmonen niinkun, tässä kumppanit viisaasti totee, että kun eteenpäin katsotaan mikä on niinku nähtävissä jollakin tavalla. Eem, ja ihan totta Annu mitä otit esille, niin on eri elämäntilanteita ja eri elämäntilanteissa ja eri uran vaiheissa niinku erilaiset työkäytännöt ovat niinku luontevampia ja täs on hirveen tärkeetä nyt kyl mun mielestä nähdä, että myöski sitten mahdollistetaan se lähityö kaikille sellasille henkilöille ketkä sitä kaipaavat eri syistä, et on erilaisia asuntoja ja erilaisia elämäntilanteita ja mitä tahansa, että, ja näin me myöski ollaan pyrittä tekemään. Mut kyllä suuri viisaus minun mielestäni on, että paikasta riippumaton asiantuntijatyö, että kyl, kyl tää jatkossa tehdään paikasta riippumattomana ihan missä tahansa. Sekä Suomessa Pelkosenniemiellä että Helsingissä että ehkä vielä kauempanaki.

JH:

Aiva. Mut sitte ku miettiin vaikka Maaseudun Tulevaisuus, pitkin Suomea pitkä ja ja iso pinta-alaltaan maa, satojatuhansia lukijoita, niin ei sitä varmaan sitä lehtee voi ihan täysin tehdä ilman konttoritiloja.

JK:

Ei.

JH:

Avaatko vähän sitä, että mitä teillä oli niinkun vuosi pari sitten ja mitä teillä on nyt?

JK:

No etätöitä tehtiin jo vu-, sanotaan nyt vaikka kolme vuotta sitte tai kaksi vuotta nyt varmaan on sopiva niinku ennen korona-aikaa mutta sen etätöiden määrä on kasvanut ainaki 50 prosenttia, 60 prosenttia. Ja sitte tietenkin, että sit kun olot vähitellen normalisoituvat tai sitte suhtautuminen koronaan normalisoituu tai jollain tavalla työelämä hakee sen uuden normaalisuuden tasapainon, sitte tietysti me niinku monet muutkin pohditaan sitä, että varmasti etätyö on tullu jäädäkseen mutta myös lähityötä ja semmosia kohtaamisia tarvitaan ja nimenomaan, että

eri tiimit käyttävät sitte meidän toimitiloja mielellään sitte vähän niinku eri päivinä, sillo on väljää ja mahdutaan sinne mukavasti ja, ja sitten edelleenki mahdollistetaan kaikille heille, ketkä haluavat osallistua vaikka lähityöhön etänä, ni mahdollisuuksien mu-mukaan myöskin se.

JH:

No jos minä, erityisasiantuntija Juha Hietanen, tulisin vastavierailulle sinne Maaseudun Tulevaisuuden tiloihin...

JK:

Tervetuloa muuten teille kaikille, joo.

JH:

Kiitos kiitos, niin tota mitä mä nään ku mä sinne sisään kävelen, mitä teillä on siellä?

JK:

Tällä hetkel näät väistötilan ja sit semmosen remonttityömaan siellä ja mä sanosin, et tossa maaliskuussa, huhtikuussa toivottavasti me saadaan sitte tää uudet ihan niinku Annun kuvaamalla tavalla suunnitellut hyvät tilat, hienot tilat käyttöön. Ne ovat pienemmät mutta toimivammat ja ollaan pyritty niinku ennakoimaan se lähityön, etätyön määrä, myöskin laatu, kohtaamisten määrä ja laatu. Ja tää kuulostaa ehkä vähän tämmöselt akateemiseltakin niinku käyttää tämmösiä termejä mutta näistä se koostuu se työelämä minun mielestä.

JH:

Aiva. No tää pandemia-aika on kallista aikaa rakentaa, onks tää tullu kalliiks tehdä muutoksia ja modifioida sitä tilaa?

JK:

No onneks päätoimittaja on vastuussa ihan kaikenlaisista asioista mut ihan tästä mä en en en, ei se nyt varmaan halpaa ole mutta tota tietenki sitte me myöskin tarvitaan vähemmän tilaa ja tottakai sitte omistaja pohtii sitä, mehän omistetaan nää tilat tai meidän omistaja omistaa nää tilat, että mä luulen, et Helsingin keskustas edelleenkin on jonkun verran toimistotilaa, tosin paljon paljon vähemmän ku tähän asti on ollu ja luultu ja odotettu.

JH:

Kuinka paljon Annu ja Suvi näitä kustannuskysymyksiä joutuu ottaa huomioon silloin ku mu-, miettii sitä, että miten muokataan tiloja?

AH:

No se on varmasti yks niistä tekijöistä jotka siinä on, on vaikuttamassa mutta sanotaanko näin, että toivottavasti ei ainut, koska sit jos kyse on pelkästään esimerkiks säästöjen hakemisesta, ni silloin sitä on usein vähä vaikee henkilöstölle perustu-, perustella sillai et henkilöstö innostuis siitä, että, et ajattelen, et siihen tar-, tarvii olla hyvin monenlaisii tekijöitä mukana ja keskiössä se työ ja ja mitä

sen tukemiseksi tarvitaan. Mutta että täs tuli esille se, että että tää tilojen muokkaaminen on myös niinku kallista, eli eli tota siin on myös tää toinen puoli ja must se on ihan hyvä näkökulma, että investoidaan, siis et eli työympäristö on yksi työtä tukeva resurssi ja pitää miettiä et siihen on niinku viisaasti investoitu.

JK:

Juuri näin ja vielä totesin, että yks tapahan on niinku hoitaa tämä, et ollaan niinku samanlaisissa tiloissa mutta vaan pienemmissä ja ja me ollaan lähetty juuri niinkun totesit niinku miettimään sitä, et minkälaiset ne uudet tilat on ja onneks omistaja on suhtautunu tähän myönteisesti.

JH:

Mitä kaikkee Suvi kannattaa ottaa huomioon kun lähtee suunnittelemaan sitä et miten me nyt muutetaan?

SH:

No se on kyllä [naurahtaa] erittäin laaja kysymys. Ää monta, monta asiaa tässä onkin jo käyty läpi, et tietysti ne työyhteisön tarpeet ja se näkemys siitä, että miten ää tullaan tulevaisuudessa työskentelemään ja miten halutaan tulevaisuudessa työskennellä ja mitä toisaalta minkälaisia erilaisia tarpeita siinä työyhteisössä on. Ää mutta palatakseni hieman myöskin vielä tohon kustannuskeskusteluun, ni toisaalta aina ku se työympäristön muutos on aika iso investointi, niin tällä hetkellä ollaan myös puhuttu paljon siitä, että työnantajien pitäisi, ää, tai pitäisikö tukea myöskin sitte niitä etätyöpisteitä mitä yhä enemmän ää käytetään ja joissa voi olla monilla aika huono ergonomia ja ei o kunnan työpistettä ja muuta. Ja tässä on taas yks semmonen ää tasapainottelun paikka niin sanotusti, että mihin, miten se ää si-, käytettävissä oleva raha ää allokoidaan näihin eri asioihin, eli mitä, mitä ennen kaikkea siellä toimistolla pitää olla ja minkä verran sitten halutaan ja voidaan myöskin tukea niitä etätyöolosuhteita ja parantaa niitä eri työntekijöille jotka sitte kuitenkin ehkä puolet työajasta siellä etänä on.

JH:

Mm. Joo. Suomennetaan toi allokoidaan niinku kohdennetaan, perheen pienimmille tää tiedoks.

SH:

Kyllä, juurikin.

JH:

Erilaiset tämmöset käyttäjätarpeet, niit-, niitähän riittää työelämässä ja sitte jos mietitään, meillä kaikilla ku meillä on työelämästä jo aika paljon kokemusta, niin, niin tota meidän on niinku helppo vanhoilla kontakteilla mennä ja ottaa se etäyhteys mutta miten tässä työtilakysymyksessä voidaan ottaa nuoria työntekijöitä huomioon? Pystytäänkö?

AH:

No sanotaan näin, et pitäis pystyä. Että täähän on on nyt tietysti semmonen yks, yks iso kysymys joka on koronan ja näiden rajoitusten myötä noussu esille, että kun tulee uusia

työntekijöitä, ni miten heidät otetaan mukaan työy-, yhteisöön ja ehkä ois kiinnostava kuulla jos teil on niinku käytännön kokemuksia tästä mutta tää, tää on semmonen tutkijoita puhuttava asia ja siitä varmaan kyllä sit saadaan tietoa, et mitä tää on nyt sit vaikuttanu tämmösiin niinku perehtymis- ja työyhteisöön sisälle pääsemisen prosesseihin. Ja sitte iha oma kysymyksensäähän on sit tietysti nää työelämätaidot ja kaikenlaiset mitkä tietysti voi ajatella, että nuorilla tämmöset niinku tekniset taidot on, on toki varmaankin aika hyviä.

JH:

Mm. Miten Maaseudun Tulevaisuudessa otetaan huomioon sitte, että on sellasia työntekijöitä, jotka ei o nähny koskaan edes työurallaan lankapuhelinta?

JK:

Tai toisiaan.

JH:

Niin, tai toisiaan.

JK:

Nimittäin meil on, ei-, eilen vietettiin kesätoimittajan läksiäisiä ja meil oli runsaat yks, 10-11 henkilöä kesällä, osa heistä jatkaa edelleenkin ja että jos kokonaismäärä oli välillä vähän suurempikin. Mutta erityisesti heidän osalta nyt kahtena vuonna me ollaan tehty perehdytys kesätoimittajalle etänä. Ja tota he, tää on, tää on mielenkiintonen juttu Annu minkä otit esille, että millä tavalla sitte ikään ku toimituksen muu väki tehdään heille tutuksi niin, et he tuntevat itsensä tervetulleeksi ja se sujuu luontevasti. Ja kyllähän se tottakai sujuu kun jälleen kerran on pakko. Ja se, se, tapahtuu vähä eri tavalla. Sit tietenki täs on erittäin hyvä pointti myöski eilen sitte kysyin kesätoimittajilta, että oisivatko he halunnu tehdä enemmän lähityötä ja kyllä he olisivat halunneet tehdä enemmän lähityötä ja ja Juha hyvä vanhana hyvänä kollegana muistaa et toimitukset...

JH:

Ei vanha mutta kokenut.

JK:

...ee kokeneena kollegana muistaa, et toimitukset ovat niinkun elämyksellisiä työpaikkoja, siellä on vipinää, vilskettä, siel on kiirettä ja tapahtuu kaiken aikaa ja se on huomattavan jännittävä ympäristö ja on draamaa ja tehdään draamaa kenties ja, ja se jää nyt sit niinku siltä lähityön osalta pois, että monet niinku nuoremmat erityisesti ehkä kaipasivat sitä sen kaltasta jota me vanhemmat olemme jo kokeneet ja nähneet ja ikään ku sitte haluamme keskittyä johonki muihin asioihin, että. Mutta tän kaltasia nyt joka tapauksessa. Tosin he nuoretkin niin ku he lähtivät nyt meiltä ni kyllä he tottakai niinku kuuluu sanoa nykyään hybridimalli, joka on mun mielestä hyvin kulunu sanonta ja tylsä, mutta et myöski etätyö heille tuntu maistuvan mut he olisivat kenties toivoneet meitä vähän kokeneempia enemmän tämmöstä lähityötä.

JH:

Aiva, joo. Suvi, mä pyysin etukäteen sulta vähä semmosia listauksia siitä, että että että mitkä asiat täytyy tässäkin, nimenomaan tässä kysymyksessä mistä nyt puhutaan, ottaa esille ja sä kirjasit vähän tämmösiä niinkun diversiteetti eli monimuotoisuus, että et siinä tapahtuu muutoksia kun muokataan näitä työympäristöjä. Avaatko vähän tota käsitettä?

SH:

No tää oli oikeestaan semmonen asia, joka, tai yks semmonen keskustelu joka nousi ku me ollaan ää yhdessä työympäristöasiantuntijoiden ää kanssa pohdittu juurikin tätä työympäristön muutosta ää työpajassa, niin yksi semmonen teema, joka siellä nousi, oli se, että että vaikka niinkun ää ehkä yleisesti voi tulla monimuotoisempia työyhteisöjä mutta toisaalta sitten se lähityöyhteisö ää saattaa tulla paljon rajatummaksiksi elikkä me sen takia et me ollaan enemmän niinku etänä ja ollaan työskennellään vaan niiden ihmisten kanssa joiden kanssa meidän niinku oman työmme takia suunnitelmallisesti pitää olla yhteydessä, ni me luodaan koko ajan vähän sitä kautta sellasta niinku omaa kuplaa ympärillemme, eli tavallaan sitte se, se monimuotoisuus meidän lähityöyhteisössä vähenee oikeestaan ja mitä se sitten ee tarkoittaa oikeestaan tässä työelämässä tulevaisuudessa, ni on hyvä kysymys minkälaisia seurauksia siitä saattaa koitua.

JH:

Mm. Onks Maaseudun Tulevaisuudes tätä kuplautumisilmiötä jotenki otettu huomioon sillain, että että pidettäs tavallaan niinku se kontaktimahdollisuus joka suuntaan jollain tavalla voimassa?

JK:

No tää jollain tavalla ehkä meillä toimii niinkun käänteisesti. Suvi puhuu viisaasti ja tiedän hyvi mitä tarkoitat, mutta me ollaan tietysti sillä tavalla sitte varmaan niinku päästy parempaan suuntaan, että kun nyt sitte ihmiset kysyivät sillo alkuvaiheessa, et voiks mä hei ihan mennä niinku mökille tekemään töitä, mä sanoin tottakai, että [naurahtaa] ilman muuta, että et mene sinne nopeasti ja pystyt sieltä jos saat vaan sen tietoliikenneyhteyden toimimaan, tai missä nyt koet. Ni nyt meidän ihmiset ikään kun on hyvin hajallaan pitkin Suomea ja ikään ku se meidän kupla joka kenties sit on ollut täällä Simonkadulla ni onneksi ikään ku tämä kupla on puhjennut ja me ollaan siellä lukijoidemme ja siellä maakuntien elämän parissa enemmän. Tätä vois vieläkin niinkun jotenkin laventaa ja laajentaa ja tietysti näkee, että työyhteisöhän on työpaikka mutta ennen kaikkea työyhteisö ja työn ikään ku ne ihmiskontaktit mihinkä esimerkiks toimittaja työssään tapaa ni ne ovat paljo muitaki ku nää työkaverit. Haastateltavat ihmiset, asiantuntijat Työterveyslaitoksella tai missä tahansa muualla ja jollain tavalla tää on nyt ehkä noussu silleen niinku uuteen tämmöseen niinku kukoistukseen tää tämän kaltanen ajattelu, et hei, nyt me mennään niinkun muualla ja et se elämä tapahtuu muualla ku siellä toimituksessa vaikka usein Juha muistetaan, että Pasilassaki se tuntu, että kyl se siellä tapahtuu vaikka ei tapahtunu.

JH:

Ei tapahtunu siinä biosfäärissä, näin on, näin on, näin o.

JK:

Nii. Edes Aamu-TV:n studiossa, siellä kyl aika paljo tapahtu.

JH:

[naurahtaa] No Talouselämässä YIT:n toimitusjohtaja Markku Moilanen sano, että toimistojen vuokrasopimuksia ei oo vielä paljoo irtisanottu mutta että semmoset viitteet on niinkun rakennusliikkeiden kannalta ihan selvästi nähtävissä, että näitä ratkasuja pohditaan pitkin Suomea ja samaan aikaan kun nää rakennuskulut on aika korkeella kaikki pohtii ja kohta sitte tapahtuu enemmän ja enemmän. Kuinka paljon me tiedetään siitä, että kuinka paljon tässä niinkun toimitilakentässä on tapahtumassa isoja muutoksia?

SH:

No siitä oliskin vähä mielenkiintosta nähdä jotain, jotain hyvää tilastoa, että kuinka paljon, et onko nyt suhteessa enemmän, enemmän esimerkiks ää toimistorakentamista. Sellaseen en o, en o itse törmänny ja oma ehkä tällanen niinkun aa tuntuma on se, että aika paljon kuitenkin ollaan vähän sellasseessa odotteluvaiheessa, et ne hankkeet jotka on käynnistyny tai ollu suunnitteilla ja ennen tätä niinkun korona-aikaa niin ne kyllä etenee aikalailla suunnitellusti ja sitte pitää vaan ikään ku luottaa siihen, että [naurahtaa] suunta on oikee ja osataan tehdä riittävät korjausliikkeet mutta muuten, muuten oma tuntumani on vähän se, että että ehkä vielä tässä odotellaan, että mihin tämä nyt sitten oikeastaan kääntyy tämä koko toimitila-asia.

JH: Ja onks se niin, että tässä niinku kannattaa kattoo, että mitä kilpailijat tekee, mitä niinku muussa ympäristössä tapahtuu vai lähtee siitä sen oman toimialan, oman yrityksen kannalta liikkeelle ja miet tii sieltä käsin näitä?

AH:

Varmaan sitä viisautta löytyy molemmista. Että, että täytyy niinkun öö ottaa oppia toisilta eli nythän me ollaan sellasten kysymysten edessä, jotka on kaikille uusia. Me ollaan ihan uudenaikaisessa tilanteessa koko yhteiskunnassa ja työelämässä eli kenelläkään ei oo niinku valmista vastausta ja se tarkoittaa sitä, et pitää lähtee kokeilemaan niinku parhaan arvauksen ja parhaan tiedon nojalla. Ja tässä tietysti saa oppia siitä mitä toiset tekee mutta kyllä yrityksen pitää pitää myös se niinku oma näkemys siitä omasta työyhteisöstä ja työstä kirkkaana jotta ei sitten niinkun kopioida jotenkin pinnallisesti jotakin, koska se on aika monimutkaista sitte se, että et minkälaiset niinkun työtilat ja etätyö-läsnätyö-yhdistelmät, työkuulttuurit, käytännöt tiettyyn työpaikkaan sopii.

JH:

Mm. Mites sitte, niin?

JK:

Ei, mun mielest sen nyt vaan näkee niin sanotusti korvallaankin tän tilanteen ku kattoo Helsingin keskustaa, et kuinka paljo siel on tyhjiä liiketiloja, kuinka paljo siä on tyhjiä toimistotiloja. Ja tietenkään kenenkään etu joka omistaa näitä tiloja ei ole todeta, et kyllä nää on niinku menny iäksi. Toivottavasti eivät ole menneet iäksi mutta se on nyt aivan selvä juttu että niinku tämän ajan aikana ja tämän jälkeen se tilojen tarve vähenee. Ja sillen ne ikään kun vaikka rakennusyhtiöt jotka kenties

ovat suunnitelleet rakentavansa uutta, joutuvat miettimään uudelleen, sen sijaan ne ketkä muokkaavat vanhoja ni must tuntuu, et heil on erittäin paljon töitä tällä hetkellä ja samaan aikaan jos pohtii tämmösiä niinku rahavirtoja, et kuinka paljo esims helsinkiläiset tai pääkaupunkiseudulta on tehty etätyötä muualla Suomessa niin kyllä se ostovoima ikäänku mikä niinku Helsingissä on ollu aiemmin, se on siirtynyt muualle ja osa siitä palautuu varmasti, hyväki ehkä et palautuu, ja osa onneksi siirtyy jonneki muualle. Et kyllä tääl niinku moni asia muuttuu pysyvästi tässä. Et sen vaan niinku näkee mutta samalla kannattaa kuunnella, että kun joku puhuu niin millä suulla hän puhuu ja ja tota täs on jotenkin tämmönen niinku ristiriita on kyllä nyt aistittavissa tässä.

AH:

Mm. Mä nostaisin tässä esiin semmosen niinku mielenkiintoisen poi-pointin, et sillon ku korona alko, niin hyvin nopeasti ymmärrettiin, että tää muuttaa niinkun työn tekemistä ja työtiloja pysyvästi. Vaikka muuten yhteiskunnassa sillon oli vielä semmonen toivo, että tää korona menis nopeesti, mut tässä on jotenki nähtävissä sillain, että tää kehityskulku on ollu jo olemassa ja sit tähän tuli tällanen paukku joka sysäs se niinku...

JK:

Juuri näin.

AH:

...lopullisesti niinku eteenpäin.

JH:

Nähdäänkö me tän koronan taakse, nähdääks me mitä tapahtuu ku pandemia on päättyny?

JK:

[naurahtaa] Suvi voi alottaa, me muut mietitään tässä hetken aikaa.

SH:

[naurahtaa] No meinasin just sanoa, että kristallipalloa meillä ei valitettavasti kenelläkään ole, että me voidaan nähdä, nähdä niitä jotain suuntia ja vahvistuneita asioita, niinkun juuri se, että miten me ollaan opittu tätä virtuaalista vuorovaikutusta ja mitä hyviä puolia on niinku etätyöskentelystä löydetty mut mä itse ajattelisin sitä asiaa myöski sitä kautta, että meidän pitäs yrittää olla mahdollisimman niinku avoimia myöskin niille uusille asioille mitä tästä voi syntyä eikä turvautua pelkästään niihin vanhoihin malleihin ja sen vanhan niinkun palapelin tavallaan rakentamista vähän eri tavalla vaan et yritettäisiin oikeasti niinkun huomata niitä mahdollisuuksia mitä meille täs tarjoutuu ja sitten hyödyntää niitä ja kevyestikin kokeilla niitä uusia asioita, koska toi minkä Annu nosti pointtina, että, että olis niinku hyvä lähtee rohkeesti kokeilemaan niitä asioita, ni se ei aina tarkota myöskään sitä, että pitäs myllätä toimitilat kokonaan uusiksi vaan uusia toimintatapoja ja uusia asioita voidaan kokeilla aika kevyestikin loppujenlopuks tekemättä hirveesti edes ensin alkuun tiloihin muutoksia ja sit me opitaan niistä kokeiluista, et mikä toimii ja mikä ei.

JH:

Aiva. Tietyissä mielessä ajan tolla ehkä vähän tyhmällä kysymyksellä myös niinku sitäkin tilannetta, ettei vaan, onko semmosta riskiä, että tehdää hätiköityjä päätöksiä sen takia, että pandemia sanelee, että meillä tästä iankaikkisesti eteenpäin täytyy olla valtavasti turvavälejä ja kaikkia tämmösiä tekijöitä, ettei mennä ojasta allikkoon.

JK:

Mun mielestä Annu totesi viisaasti tossa, et tää oli nähtävissä jo aiemmin. Mä oon samaa mieltä, tämä oli nähtävissä huomattavasti aiemmin tää tämmönen paikasta riippumaton työnteko joka tapauksessa. Ja se, että miten tässä koronan kanssa käy niin sitä ei varmasti tiedä kukaan. Sen kanssa opitaan elämään ja kuinka monta eri variaattia sitte tulee ja miten niihin sitte suhtaudutaan mut kyl semmonen niinku tietyllä tavalla tää ei myöskään kenties jää tähän, sitte tulee seuraavia asioita ja tää on niinku herättäny niinkun ihmiset miettimään se, että millä tavalla, minkälaisessa ympäristössä oikeesti haluaa elämänsä elää, myöski minkälaisessa ympäristössä haluaa työelämänsä elää ja se on ollu hu-, se on huomattavasti erilaista ku se on ollu tähän asti.

JH:

Mä kerroin tossa edellä Jouni sitä, että et teillä tietä tähän uuteen työskentelytapaan tietyissä mielessä niin tasotti se, että teil oli jo ennen pandemian julistamista just niinku Teams otettu käyttöön ja se...

JK:

Joo. [naurahtaa] Se autto kyllä aivan olennaisesti, pakko sanoo.

JH:

Niin, aivan aivan. Joo. Mut täs on niinku pitääks meiän ajatellakin näitä niinkun tulevaisuuden työympäristöä myös näitten teknisten laitteiden ja mahdollisuus, -suuksien kautta myöskin eikä pelkästään ajatella niinkun että minkälaisia seiniä tarvitaan?

AH:

Ihan ehdottomasti täytyy ja toisaalta on täytyny myöskin ennen tätä, ennen tätä pandemiaa, että se kaikki tekniikka ja ICT on, usein tulee näihin rakennushankkeisiin mieleen vähän turhan myöhässä vaiheessa kun kuitenkin se teknologia on semmonen mahdollistava väline, joka voi auttaa meitä ihan huomattavasti siinä työnteossa mut jos me ei osata hyödyntää sitä riittävän hyvin ni sitte meil voi tulla kompastuskiviä. Toisaalta on tietysti sellasia muitaki asioita, et esimerkiks matkustamista nyt ei pelkästään pandemia vaan esimerkiks myöskin ilmastonmuutosyistä tullaan tulevaisuudessakin varmasti vähentämään kun ollaan näihin etä-, etäasioihin ja etäkokoustamiseen huomattavan paljon totuttu, mutta toisaalta sitten jälleen tästä työympäristöasiantuntijoiden kanssa käydystä työpajasta sellasen teeman nostaisin vielä tähän, että et kuinka paljon me pystytään ja kuinka nopeesti me pystytään omaksumaan sitä uutta teknologiaa, että tuleeko siellä jossain kohtaa raja vastaan ja toisaalta sitte, et onko meillä vielä itse asias joku, joku niinkun isompi teknologinen hyppäys vasta, vasta edessäpäin. Et me ei ollakaan niinku nyt tehty

sitä digiloikkaa vaan vaan kehitys loikkaakin vielä isomman hyppäyksen tulevaisuudessa ja mikä on meidän, meidän kyky sitten ihmisinä myöskin omaksua sitä uutta teknologiaa ja sen käyttämistä.

JH:

No minkälainen valmius ja into ihmisillä vaikkapa sinun työpaikassas Maaseudun Tulevaisuudessa on, on ottaa kaikkia uusia vekottimia ja hilavitkuttimia käyttöön jos näin voi sanoa?

JK:

Hyvä. Ja ja tota tietysti me kaikki ollaa erilaisia, toiset ollaan niinkun kiinnostuneempia niistä ihan jo luonnostaan tai muuten ja toisia ei kiinnostas vähempää kun [?? 00:29:57] kaikkia on kiinnostuttava jonkun verran joka tapauksessa. Kuitenkin niinkun toi teknologia on sinällään tärkeä asia, että ehkä se niinku suurin ongelma niinku meidänki kaltaisesti tämän kokosessa yrityksessä, et meil on toimituksessa 50 henkilöä ja sitte firmassa niinku toiset saman verran lisää, niin et millä tavalla tietoliikenneyhteydet toimii, miten ihmiset osaavat ikään ku käyttää ja päästä mukaan aivan varmasti sille tasolla kun on tarvis. Ja se on sujunut hyvin mutta se tietysti on osalta vaatinut enemmän ku osa on päässyt helpommalla ku me vähän kokeneemmat tässä asiassa kenties. Ja, ja sitte se tietoliikenneyhteyksien nopeus, toimivuus varmasti on asia mut kyl se kuitenkin se ihmisten ajatukset, se semmonen niinku myöski se kohtaaminen joko Teamsissa tai muuten tai lähityössä ni kyl se on se jonka, joka jollain taval sitte ratkasee sen lähivuosisen kehityksen siitä, että millä taval tää etenee tää etätyön ja lähityön ja työelämän niinkun kombinaatio eteenpäin, et sitä ei kukaan myöskään sitä tiedä jos ei koronaakaan ni siitä pitää katsoa eteen ja sitte joustavasti toimia ja miettiä uudestaan ja säätää ja ja jengin kanssa niinku pohtia se, et se on se ainaki meillä ollu vahvuus et ihmiset on itse niinku pohtinu et mikä on ikään kuin se kokouskäytäntö, et miten ne kannattaa tehdä ja olla siinä mukana.

JH:

Mm. Mä oon itte mä tunnustan et mä oo ehkä sitä, sitä tyyppiä ihmisenä, että että mä olin niinku pa rhaimmillani silloin kirjoituskoneiden aikaan. Siin oli se printteriki oli samassa ja se tulosti sitä mukaa ku kirjotti reaaliajassa mutta tota mut miten te näätte, että, Annu ja Suvi sen, että ihmisten valmius erilaisissa, monet meistä kuuluu erilaisiin tiimeihin, että, että työpäivät eivät ole koskaan samanlaisia keskenään. Kuinka helppo on olla yhteydessä ja vuorovaikutuksessa erilaisissa tiloissa ja etänäkin?

AH:

Sehän ilman muuta vaatii opettelua. Siis sekä yksilötasolla, että että työyhteisötasolla, että yksilö tarvii niinku uudenlaisia taitoja, yksilöiden niinkun valmiudet tällaseen on tietysti ollu niinku erilaisia ja sitten tarvii muistaa se, että oppiminenhan vie aina niinku aikaa ja voimavaroja eli sille pitäs jon-, jollakin lailla olla tilaa ja sit semmost niinku jakamista, yhdessä oppimista, että kaikki ei keksi niinku samaa pyörää uudestaan vaan et sillain saatas niinku hyötyä, että joku toinen on keksiny tän jutun jo ja voi niinku sitä, sitä kautta sitte auttaa ja jakaa sitä osaamista.

SH:

Ja toisaalta teknologianhan pitäis nimenomaan olla meille niinku semmonen apuväline eikä kuormittava tekijä, että toisaalta toivon myöskin, että näitä erilaisia ohjelmistoja ja välineitä kehittävät tahot panostaisivat siihen helppokäyttöisyyteen ja intuitiiviseen käytettävyyteen, et se ei kuorm-, tai kuormittaisi meitä niinku mahdollisimman vähän ja olisi mahdollisimman helppoa ylipäättään se teknologia.

JH:

Mm, mm. No tässä viimeks kuluneen puolentoista vuoden aikana ni moni kohtaaminen on jäänyt sitten niinku tälleen kasvotusten se on jäänyt kokematta. Ehkä jotain on tullu tilanne mutta että sit siinä vaiheessa kun ollaan niin onnellisessa tilanteessa, että ei tartte ainaka sitä virusta pelätä samassa mitassa kun tällä hetkellä ni onks jonkun näkönen kohtaamisten ja ja seminaarien ja tapaamisten niinku renessanssi edessä sitte?

JK:

Sanosin et varmaan jossakin määrin on ja esimerkiks meillä oli toissa päivänä oli koko toimitus ensimmäistä kertaa sit yhdessä koolla sitte kaikkine varmistuksineen niinku tehtiin ja oltiin koolla sitten ja kyl se vaan niinkun tuntu meistä kaikista tosi hyvältä niinkun tavata ja varmaan varmaan niinku tämän kaltasia pitää sitte olla tietty määrä vuodessa joka tapauksessa. Mutta mä, tääki hakee sen uuden tasapainon ja se sit riippuu miten työelämäs tai työpaikoil on muuten järjestetty, kuinka paljo sitte minkäki kokoisia kohtaamisia tarvitaan mut kohtaamisia tarvitaan edelleenki.

JH:

Kerro vähän sitä et miltä se tuntu ku tapaa ensimmäistä kertaa tosi pitkästä aikaa niinku ison määrän niitä tuttuja ihmisiä joitten kans sä oot kuitenkin jatkuvasti tekemisissä.

JK:

Erittäin hyvältä se tuntu ja oli hauska ja ikään kun se niinkun ihmisen kohtaaminen on kuitenkin uniikki juttu ja se on niinkun semmonen myöski tunnekomponentti tulee pintaan siinä ja kaikenlaiset semmoset asiat hiukan eri tavalla ku Teamsissa. Mutta tää on kyllä hämmästyttävä kyllä tää Teamsin, tai mikä nyt järjestelmä sit kelläkin on, niin kyllähän se sekin niinku mahdollistaa kohtaamiset ja iha yllättävänkin hyvin mutta ilman muuta se oli elämyksellinen päivä, ilta ja [rykäisee] aamu kaiken kaikkiaan.

JH:

Joo, mun täytyy kertoa yks oma kokemus, että ku mä oon ollu nytten alle vuoden vielä vasta Työterveyslaitoksessa hommissa mutta tietysti mä oon ihmiset tavannu niinku etänä. Yhdenkin kollegani tapasin ensi kertaa kasvotusten vähä aika sitten niin tuota kesti aika pitkään ennen ku mä edes tajusin, et mä en oo aikasemmin tavannu häntä kasvotusten, että kuitenkin ne on aika hyviä ne etäyhteydetkin tässä suhteessa.

JK:

Niin on, suuri osa eilen lähteneistä kesätoimittajista niin suurin osa heistä olivat sellaisia, että ketä olin tuskin tavannut jos ollenkaan ja tota seki oli kyllä mielenkiintoinen tilanne, että täs on kuitenkin jo useita kuukausia yhdessä tehty töitä.

JH:

Vedetään vähän tässä yhteen sitä, että että kun käsillä kiistämättä kuitenkin on semmonen iso toimitilojen murros, työtiloille tapahtuu isoja muutoksia tällä hetkellä. Mikä on niinku se ehkä se just semmonen iso juttu mikä tässä, mihin kannattaa sopeutua ja ja ja mitä kannattaa pitää mielessä kun näitä muutoksia pohditaan?

SH:

No ennen kaikkea mä ainaki painottaisin sitä avoimuutta sille muutokselle ja juuriki sitä, että lähdetään organisaatiokohtaisesti miettiämään sitä asiaa, et mikä on se meidän työyhteisön tulevaisuus ja minkälaiset tilat palvelis sitä meidän työyhteisöä.

JH:

Kuinka helppo se on pitää mielessä se organisaation tarve ja nähdä siellä et ne olennaiset asiat?

SH:

Ei varmasti ihan hirveen helppo, koska ainahan se on helpompi tai tuntuu varmasti helpommalta ratkasulta lähteä vähän niinku samaan veneeseen muiden kanssa kun on olemassa valmiita malleja. Sillon ku lähdetään täysin siitä oman, oman organisaation lähtötilanteesta ni sitten meidän pitää aika syvällisesti ensinnäkin ymmärtää sitä ja niitä erilaisia työntekijätarpeita ja miettiä aidosti sitä tulevaisuutta, sehän on ihan hirveen vaikeeta miettiä, että missä me ollaan viidenkymmene tai viiden tai kymmenen vuoden päästä. Se on ihan hirveen iso haaste ja se vaatii paljon enemmän töitä ku lähteä kopioimaan ja meillä vo-, kummallakin tavalla voi silti mennä yhä pieleen. Näinhän vaan se, se julma todellisuus on, että me ei välttämättä silti osuta oikeaan mutta jos, jos lähdetään kehittämään niitä ratkasuja avoimesti ja myöskin sillä ajatuksella, että jatkuvasti kehitetään, että ei tu kerralla valmista, niin sitten todennäkösemmin osutaan aika lähelle ainakin maalia.

JH:

Mä nään tosta hymystä, että sä oot aika optimistinen tässä suhteessa.

SH:

Kyllä, ilman muuta mä uskon, että meiltä löytyy paljon asiantuntemusta ja osaamista tästä maasta ylipäätään auttamaan organisaatioita näissä asioissa ja myöskin ihan paljon tietoisuutta siitä, että tää työympäristöasia on tärkeä, et kyllähän Suomessa ollaan tosi pitkällä kuitenkin tässä työympäristö kehittämistä kentällä ylipäätään noin niinku maailman mittakaavassakin.

JH:

Sanoi vanhempi asiantuntija Suvi Hirvonen siis hyvin optimistisesti. Kuinka optimistinen erikoistutkija Annu Haapakangas sinä olet?

AH:

Kyllä määki sanosin, että mä oon optimistinen tai näen, että että täs on niinku mahdollisuuksia eli tässä ei pidä ajatella sillain, että pandemian, pandemia esimerkiks vaikuttaa että nyt asiat on näin vaan otetaan nää asiat niinku haltuun ja mietitään, että minkälaista tulevaisuutta tässä työympäristöjen osalta haluta-, halutaan. Ja mä nään positiivisena sen, että tää koronapandemia on niinku nostanu nää toimitilojen laatukysymykset ja niiden hyvinvointivaikutukset ihan eri tavalla julkiseen keskusteluun mitä aiemmin oli. Eli esimerkiks erilaisten käyttäjäryhmien tarpeista on aivan eri tavalla ollu erilaisii selvityksiä ja niit on niinku mediassa käyty läpi, että et jotenki se, toivoisin, että tän pandemian se hyvä seuraus ois se, että jatkossa meidän työtilat on parempia mitä ne oli ennen pandemiaa.

JH:

Maaseudun Tulevaisuuden päätoimittaja Jouni Kemppainen, sä oot ollu hyvin tyytyväinen siihen miten te ootte ratkassu näitä tilanteita ja teil on hyvä, hyvä pössis siellä. Millä tavoin te pystytte kiinnittään tähän työhyvinvointikysymykseen nimenomaan huomiota?

JK:

Kyl mun mielest sekä Suvi että Annu puhu nyt erittäin viisaasti tässäkin asiassa, että et nyt pitää olla organisaatiolla sen verran itsetuntoo kyllä, että niinku mieltii sen ja niinku meillä Maaseudun Tulevaisuudessa ja maaseudun väessä tietysti muutenkin on, mutta et nimenomaan mitä me halutaan nyt tulevaisuudessa, nyt kun tehdään tilaremonttia niin mikä ikään kun on se mikä tulee siitä meidän omista tarpeesta. Asiakkaidemme, lukijoidemme tarpeesta ja miten me heitä palvelemme. Ja nyt on jälleen kerran semmonen mahdollisuus. Ja sitte semmosen asian myöntäminen ja tunnustaminen ja siihen varautuminen, että ei ole mitään semmosta niinkun varmaa konseptia kellään organisaatiolla tästä huolimatta tulevaisuuteen, että kaikki ne toimitilat, toimintatavat ni pitää olla silleen hyvin avoin niinku semmosille säädöille ja niinku tarkentamaan ja korjaamaan ja hakemaan sitä tulosta, että, ja kyllä mä melkein sanosin, et täst kannattaa myöskin varmaan työelämässä oppia, et ei semmosta koskaa enenkää oo ollu. Se nyt on vaan helpompi kaikkien niinku havaita, että katos tämmöst tää elämä on ja tilanteet muuttuu ja ikään ku niihin sopeudutaan ja tehdään sitte niiden mukaan. Mutta sen pitää ikään kun olla niinkun joustavampia tai mikä nyt on sitte vielä ammattimaisempi termi tälle tilaratkasulle ja toimintatavoille, että tilanteet muuttuu ja eikä se tää muutos oo millään tavalla ohi, kyil se tulee täst jatkumaan.

Päivi Lehtomurto (tallenteelta):

Tule keskustelemaan aiheesta hashtagilla Työtäpäivää!

JH:

Työtäpäiväähän löytyy joka alustalla mutta keskustelua käydään Twitterissä sarjan häsällä työtäpäivää ja tämän jakson häsällä toimitila murroksessa. Taustoja ja muuta kiinnostavaa nostamme esiin LinkedInissä. Jouni Kemppainen, oppiiks tästä aiheesta lisää keskustelemalla?

JK:

Tästäkin asiasta oppii lisää keskustelemalla ja usein keskustelu on yliarvostettu keino ratkasta ongelmia mut usein se on myöski ainoa ja ja tässä se on se, et se on näin.

JH:

Kyllä. Kiitos, Jouni Kemppainen siis tavallaan kehotuksesta keskusteluun. Kuuntelija, osallistu ihmeessä, haluamme kuulla mitä työtiloista ja murroksesta ajattelet. Tee se heti, tee se Twitterissä, tee se LinkedInissä. Oikein paljo kiitoksia elävästä keskustelusta päätoimittaja Jouni Kemppainen.

JK:

Kiitos.

JH:

Kiitos, erikoistutkija Annu Haapakangas.

AH:

Kiitos.

JH:

Ja kiitos vanhempi asiantuntija Suvi Hirvonen.

SH:

Kiitos.

JH:

Kiitokset teille. Minä olen erityisasiantuntija Juha Hietanen. Tavataan verkossa.