

Työterveyslaitos Työtäpäivää-podcast tekstivastine

Jakso 8: Potkua työhyvinvointiin

Juha Hietanen (JH):

Danavaa danavee tavara tavara travaa...ääni kuuluu ja nauhoitus käy – Hei, kuuntelet Työterveyslaitoksen Työtäpäivää-podcastia. Minä olen Juha Hietanen, Hietsu, ja päällimmäisenä mielessä pyörii iso kysymys työhyvinvoinnista. Miten se taataan työelämän muutoksissa. Samaa mieltii moni muukin.

Nina Gros (NG):

Me käytetään tällaista henkilöstökyselyä joka syksy ja kyselyn tulokset on avoimia kaikille, eli siellä nähdään ne tiimit, jossa keskiarvot on hyvät ja työhyvinvointi korkealla ja sitä työn imua ja sitten näkyy myöskin se, jossa tavallaan se taso ei ole ihan sama ja se on yks tapa benchmarkata ja kerätä sitä kokemusta, että mitä teillä on tehty, kun asiat näyttää noin hyvältä ja henkilöstöllä on hyvä pössis päällä.

JH:

Hän on Nina Gros, Helsingin kaupungin henkilöstöjohtaja. Miten kymmenien tuhansien työntekijöiden työnantaja pitää huolta työhyvinvoinnista? Entä millaisia muutoksia koko Suomessa tiedetään työhyvinvoinnissa tapahtuvan näinä muutoksen aikoina. Tästä puhutaan työelämän selikentällä – tervetuloa mukaan.

Hei, tervetuloa Työterveyslaitoksen Helsingin Topeliuksenkadun studioon ja Työtäpäivää-podcastin pariin. Olen Juha Hietanen, tiivistetysti Hietsu, ja studiossa on kaksi huippuasiantuntijaa, joiden työssä kysymykset ja ratkaisut liittyen työhyvinvointiin, ne vilahtavat tuon tuostakin. Tervetuloa ja Työtäpäivää Helsingin kaupungin henkilöstöjohtaja Nina Gros!

NG:

Kiitos!

JH:

Miten tärkeä asia Helsingille on työnantajana työhyvinvointi?

NG:

Erittäin tärkeä asia. Se on tärkeä teema myöskin tulevalla strategiakaudella, ja sen eteen teemme lujasti työtä. Se on ennakkoehto sille, että suoriudumme hyvin ja onnistumme työssä ja pystymme tuottamaan hyviä palveluja Helsingin kaupungin asukkaille.

JH:

Ja teillä on tätä nykyä hyvä pohinä siellä päällä?

NG:

Kyllä. Uusi pormestari ja uusi strategia, niin kovasti pohistään.

JH:

Ja päästetään ääneen oman talon erikoistutkija Janne Kaltiainen, työtäpäivää.

Janne Kaltiainen (JK):

Työtäpäivää.

JH:

Tuota niin, Nina Gros, Helsingin kaupunkia ei turhaan kutsuta Suomen suurimmaksi työnantajaksi. Miten tarkkaa tätä nykyä tiedetään ylipäänsä, että kuinka monenlaisia hommia teillä on?

NG:

No, me vuosittain katsotaan meidän henkilöstölukuja. Meillä on noin 39 000 työntekijää ja tittleitä tai ammattinimikkeitä on noin 1100, että siinä on vähän, ei olla ihan harmonisoitu, niin siinä on varmaan päällekkäisyyksiä paljon, mutta sitten erilaisia ammatteja varmaan 700-800.

JH:

Aivan. Otetaan tähän alkuun sellainen lyhyt kierros kummaltakin siitä, että kun tää työelämä muuttu u jatkuvasti ja että miten kiinnostavaa ja ehkä haastavaakin aikaa just nyt työelämässä eletään?

JK:

No tällä hetkellä varmaan keskeinen yks kysymys on nää koronaan liittyvät muutokset, osa on ollut paljon etätöissä, tehnyt kotoa viimeiset puoltoista vuotta, nyt harjoitellaan sitä toimistolle paluuta, et se on varmaan yks asia. Mut tottakai meillä on paljon muita muutoksia, jotka voi olla sellaisia, jotka ei niin liity tähän koronaan.

Et voi olla tällaista työn intensitioitumista, että vähän vähemmällä porukalla tuntuu, et pitää saada enemmän aikaan siellä töissä ja tän tyyppisiä tehokkuusvaatimuksia. Mut sit samalla näen, että työnhyvinnoinnista puhutaan ehkä koko ajan enemmän ja enemmän ja sen merkitys ymmärretään yhä laajemmin, niin nää on varmaan sellasia muutostrendejä, mitkä tällä hetkellä on meneillään.

JH:

Nina, huomaako sen niinkuin tätä nykyä henkilöstöjohtajan työssä, että aika on nyt jotenkin poikkeuksellista verrattuna siihen mihin on totuttu?

NG:

No, kyllähän tämä korona

on varmasti haastanut meitä kaikkia ja nyt on hyvä muistaa, että Helsingin kaupungin työntekijöistä vain noin 10% on ollut korona-aikana etätöissä, eli 90% on tehnyt sitä työtänsä ja korona on siinä varmasti haasteita tuonut mukana, mutta myöskin mä näen siinä sellaisia mahdollisuuksia, että se

on vähän haastanut tätä työelämää miettimään, että millä tavalla me tätä työtä tehdään ja itse ainakin koen, että me ollaan saatu myöskin meidän uuteen strategiaan sieltä paljon syötteitä, että me jou

-duttiin korona-aikana siirtämään ja suuntamaan henkilöstöresursseja sieltä palveluista, joista ne suljettiin, niin sinne, jossa oli sitten tarvetta enemmän ja saatu todella hyvää palautetta siitä henkilöstöltä, että ne on päässy katsomaan uusia, koronajäljitykseen ja muualle, katsomaan uusia tapoja tehdä ja kokemusta Helsingin kaupungin eri toiminnoista ja sitä me halutaan jatkaa koronan jälkeekin.

JH:

Aivan. Erikoistutkija Janne Kaltiainen, Miten Suomi voi -seurantatutkimus, se on jo aikamoinen brändi Työterveyslaitokselle. Mitkä on sellaisia isoimpia työhyvinvointimuutoksia, joita se on nyt tältä korona-ajalta nostanut esille?

JK:

No yks keskeinen havainto, joka on myös mielenkiintoinen, että suuresti työhyvinvointi ei oo muuttunut näin yleisellä tasolla, kun me katotaan sitä koko aineistoa, joka puhuu ehkä hyvääkin siitä, et miten suomalaisilla työpaikoilla on onnistuttu tässä koronan haasteissa ja pyörityksessä. Mut se, mikä siellä sitten nousee, kun me ollaan työhyvinvointia tutkittu vähän eri tavoin, siellä on myönteistä ja kielteistä puolta, niin sieltä kielteisen kannalta tällanen työssä tylsistymisen kokemus, et se on hieman kasvanut korona-aikana melko säännöllisesti, kun sitä on tässä matkan varrella puoltoista vuotta nyt tutkittu ja tutkitaan myös loppuvuodesta uudestaan, se on se keskeisin, mitä siitä aineistosta nousee.

JH:

Ja onks se, kumpuaaks se nimenomaan siitä etätöön yleisyydestä?

Nina totesi, että Helsingin kaupunki eli siis Suomen suurin työnantaja tosiaan, niin siellä on vain noin 10% siirtynyt etätöihin tänä aikana, mutta laajemmin Suomessa kaikkiaan puhutaan miljoonan ihmisen etätöluokasta, niin sieltäkö se lähtee?

JK:

No

se näyttää olevan yks sellainen tekijä, joka jossain määrin sitä selittää, että työssä tylsistyminen on kasvanut erityisesti etätöntekijöillä, läsnätyössä ei niinkään.

Ja sit toinen on nuoret, jotka raportoi ensinnäkin jo ennen koronaa, et

he koki enemmän tällaista työssä tylsistymistä, mutta et se on heillä korona-aikana myös kasvanut.

Kun sitten taas vanhemmilla työntekijöillä ei niinkään ja tässä tapauksessa nuorilla tarkoitan nuoria aikuisia, mitä ollaan tutkittu alle 36-vuotiaita.

JH:

Mites tavallista on

Helsingin kaupungin työntekijöiden keskuudessa, että työntekijät ovat nuoria, onko siellä paljon nuoria joukossa?

NG:

Kyllä. Meillä on paljon nuoria vastavalmistuneita, jotka ovat ensimmäisessä työpaikassaan Helsingin kaupungilla.

Ja tää on yks sellainen teema, joka on mulle tärkeä, koska itse koen vahvasti sen, että välttämättä siinä iässä, kun valmistuu ensimmäiseen ammattiin, niin ei välttämättä tiedä, että onko se loppuelämän ammatti.

Ja itse haluaisin edustaa kovasti sellaista ajattelua, että kun tulee Helsingin kaupungille töihin, niin täällä voi tehdä monta uraa ja ammattia. Meillä on niin valtavasti erilaisia mahdollisuuksia ja ei haittaa, vaikka se ensimmäinen ammatti ei välttämättä ole se oikea, että sit voi lähteä jatkokouluttautumaan ja tulla meillä toisiin tehtäviin, että se on tärkeä asia, koska eihän sitä nuorena tiedä välttämättä, että onko se oikea työpaikka se ensimmäinen.

JK:

Joo, tähän voisin jatkaa, et kuulostaa erittäin hyvältä, et mitä meidänkin aineistossa näkyy, et sellainen kokemus, että työssä pääsee oppimaan uusia asioita, mahdollisesti korostuu, erityisesti työuransa alussa oleville, niin tällaiset vaihtoehdot, et voi sitten vähä vaihtaakin ja kokeilla uutta, niin kuulostaa erinomaiselta myös nuorten ja yleisestikin työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta.

JH:

Kuinka kiinnostavia tavallaan urapolkuja voi tommonen iso työnantaja sitten tarjota, että voitko kertoa jotain esimerkkejä, että minkälaisista hommista voidaan siirtyä toisaalle?

NG: No, sanotaanko, että me ollaan nyt käynnistämässä semmosta suuremman luokan hanketta. Me ollaan selkeesti tunnistettu työvoimapula ja meidän täytyy kaupunkina tehdä kaikkemme, jotta se ratkaistaan ja on oppisopimuskoulutuksia ja on muuntokoulutuksia ja myöskin vahvasti halutaan lähteä sellaista ajattelua viemään eteenpäin, että voi ihan vaihtaa ammattia ja me tuetaan siinä, että henkilö pystyy sen päätöksen tekemään ja suuntautumaan johonkin muuhun ammattiin.

Mutta niinkuin sanottu, niin nyt ollaan vasta laittamassa tätä tulille, että siihen aktiivisesti panostetaan ja tehdään näkyväksi niitä mahdollisuuksia ja luodaan sitä työuraa.

JH:

Mitkä on sitten niitä isoimpia tekijöitä siellä työvoimapulan takana, kun kuitenkin kasvukeskuksiin ihmiset paljon muuttavat, niin mikä aiheuttaa sitä kaupungin näkökulmasta?

NG: No nää mitoitushaasteethan on valtaiset, että valtiovalta sääntelee vahvasti sitä, että mikä on se pätevyytymisen taso ja sitten kuitenkin ei kouluteta pätevää työvoimaa ja miten me ratkaistaan se, et meille tulee paljon uusia kaupunkilaisia. Tarvitaan varhaiskasvatukseen henkilöstöä, siellä on hyvin säännellyt mitoitukset siitä, että mikä on pätevyiden aste, mut sitten kuitenkin ei valtio tarjoa niitä koulutuspaikkoja, että saatais se pätevyystaso nostettua ja ihan sama tilanne on myöskin sote-puolella, että siinä on meillä haastetta nyt kerrakseen.

JH:

Kuinka paljon Janne siellä työhyvinvoinnin ytimessä on kyse just siitä, että löytyy se itselle sopiva työ, et niinkun lähtökohtana?

JK:

Kyllähän se varmasti on myös sitä ja tällaiset kokemukset, pääseekö käyttämään omaa osaamistaan ja minkä aiemmin mainitsin, että myös samalla oppimaan uutta, niin tiedetään, että keskeisiä tällaisia työn imun synnyttäjiä, eli tää myönteinen tunne, motivaatiotila työssä, että siellä koetaan innokkuutta, tarmokkuutta, uppoutumista siinä työssä. Että siinä mielessä kyllä ja sit tässä kohtaa nostaisin myös sen, että minkä verran missäkin tehtävässä on mahdollista työntekijän itsekin vähän muokata sitä työtään.

Me puhutaan täällä Työterveyslaitoksella työn tuunaamisesta, eli tällaisia pieniä ruohonjuuritason keiluja, tekee vähän eri tavalla tai löytää uusia innostavia asioita siihen omaan toimenkuvaansa, niin sekin näyttää kyllä edistävän työhyvinvointia.

NG:

Joo, itsekin uskon vahvasti siihen, että vahvuuksien päälle tulee rakentaa ja me puhutaankin Helsingin kaupungilla onnistumisista ja onnistumiskeskusteluista ja sen työn tuunaamisesta niihin vahvuuksiin liittyen, että me pystytään hyödyntämään niitä omia vahvuuksia ja sehän on ihan selkeä, että kun onnistutaan työssä, niin saadaan siitä paljon sitä positiivista energiaa ja virtaa ja se kantaa paljon eteenpäin, että se on semmonen positiivinen kierre, jota tavoitellaan.

JH:

Teillä on käytössä tää tuunaamis-termi myös?

NG:

Joo, kyllä. Ihan virallisesti työtä tuunataan.

JH:

Avaatko Janne vähän sitä, että mistä kaikesta puhutaan, kun työn tuunaamisesta puhutaan?

JK:

Joo, no se on

se tutkimusperinne, mitä ite tiedän ja mihin meidän koulutuksetkin perustuu alkuperäinen käsite tällainen job craft, joka viittaa siihen ja jolla tarkoitetaan työntekijälähtöistä työnmuokkaamista niin, että se työn piirteet entistä paremmin vastais niitä oman hyvinvoinnin ja innostuksen lähteitä, eli ajatus on siinä erityisesti työntekijä itse mahdollisesti pohtii sitä omaa työtään, tunnistaa niitä asioita, et mitä kaipuuta on, minkälaiset asiat itseä innostaa, motivoi ja sit se kysymys, et mitä itse voi tehdä, muokataksaan sitä työtä niin,

et siinä aiempaa paremmin näe asiat toteutuu. Joskus ne voi olla hyvinkin pieniä asioita.

Me ollaan käytetty tällaistakin esimerkkiä, että bussikuski, joka ajaa tiettyä reittiä tietyn aikataulun mukaan, huomaa, että ehkä hän vois saada jotain uutta työhönsä vaikka tervehtimällä matkustajia,

kun he astuu sisään bussiin ja saa tällä tavalla tällaisen uuden sosiaalisen kontaktin ja voimavaran siitä omaan työhönsä.

Hyvin pieni muutos, työ edelleen toteutuu, niinkuin työnantajan kanssa on sovittu, mutta hän löytää tästä uutta hyvää, kun kohtaa hymyileviä ihmisiä.

JH:

Tosta me hymyilevät ihmiset, ainakin matkustajat, taatusti nautimme, kun kuljettaja meitä tervehtii.

NG:

Joo, voin kertoa, että on mahtavia kokemuksia juurikin tästä, että kuljettaja on ottanut toisenlaisen asenteen, kun tulee ilolla töihin aamulla. Sitten tähän asiaan liittyen vielä, niin sen lisäksi, että henkilö itse ilmaisee mitä haluaa, niin mä koen, et on tosi tärkeitä, että esihenkilö toimii peilinä ja kertoo sille ihmisille, että tossahan sä oot tosi hyvä. Että saa sitä palautetta siinä omassa työssään ja pystyy sitäkin kautta tunnistamaan, että okei, tää on semmonen, että missä mä onnistun ja tätä mä haluan tehdä enemmän. Että se palautteen saanti siitä omasta suoriutumisesta ja niitä onnistumisen elämyksiä ruokkii omalta osaltaan sitä, että ihminen tunnistaa, että mihin suuntaan haluaa kehittyä.

JH:

En muista, että aiemmin kuin viime puolentoista vuoden aikana ois niin paljon puhuttu esihenkilöiden merkityksestä työhyvinvoinnille. Mistä se johtuu, että se on tosiaan se asia, joka tuntuu niin paljon ratkaisevan?

JK:

No esihenkilö on varmasti se osa siitä johtoportasta, kenen kanssa siellä työpaikalla eniten ollaan vuorovaikutuksessa. Et se varmasti on se yks keskeinen asia ja sitä kautta myös jollain tavalla konkretisoi sitä johtamista kuin mitä sitten keskiylempi johto, jossa mennään vähän sitten pidemmälle strategiselle puolelle. Niin sitä kautta tää esihenkilöiden rooli korostuu.

JH:

No esihenkilöstöks tullaan, pätevoidytään monella tavalla, että usein sitten on ensin sitä kokemusta siitä omasta vaikkapa suoritustason työstä, mut riippuu tietysti tiimistä, jossa toimii. Mutta sitten jossain vaiheessa tulee se kutsu siihen. Mutta kuinka hyviä valmiuksia annetaan yleensä sitten työelämässä esihenkilöille, koska vaatimukset ovat isot?

JK:

No tässä on varmaan työpaikkakohtaisia eroja, uskoisin, tottakai. Ja että miten siellä valitaan esimerkiks johtajat. Yks tällainen palvelevan johtamisen ajatus, mistä itsekin oon puhunut ja tutkinut, jossa ajatus on se, että johtajan ensisijainen motivaatio olis palvella muita.

Toki siinä samalla tulee palvelleeksi itseään, kun haluaa muille hyvää, mutta erityisesti se, että mahdollistetaan muiden onnistuminen. Ja kun se peruställainen filosofia on kunnossa, niin tiedetään, että siinä tiimissä myös se hyvinvointi ja motivaatio kasvaa. Mutta tärkeätä on myös se, että se esihenkilö, että jos se on suoriutunut vaikka aiemmassa tehtävässään asiantuntijana tai muussa hyvin, niin se esihenkilötyö taas vaatii omanlaista osaamistaan, jota siinä aiemmassa tehtävässä ei ehkä ole samalla tavalla vaadittu, että se ei olis kuitenkaan sellan en palkinto siitä, että on aiemmin hoitanut edellisen tehtävänsä hyvin ja sitten päätyy esimiestehtäviin tai esihenkilötehtäviin, vaan että sieltä löytyy ja tarjotaan sitä osaamista sit erityisesti mitä tulee ihmisten johtamiseen.

JH:

Minkälaista tukea Helsingin kaupunki antaa omille esihenkilöilleen, että he sitten suoriutuvat näissä vaativissa tehtävissä ja pystyvät tukemaan omia alaisiaan?

NG:

Tämä on sellainen yks meidän kärkihankkeista. Hyvä johtaminen ja millä tavalla me pystymme varmistaamaan sen, että me halutaan uskoa, että kun asiantuntijoista siirtyy esihenkilötehtäviin, niin jokaisella on kyky kehittyä ja se liittyy siihen, että kuinka motivoitunut on siitä esihenkilötehtävästä ja se on meilläkin juurikin palveluammatti.

Et esihenkilötyö on palvelua, jolla mahdollistetaan henkilöstön onnistuminen. Se on hyvin selkeesti ilmaistu ja nyt lähdetään sitä käytännössä konkretisoimaan niin, että me ollaan just rakentamassa sellaista esihenkilöiden perehdytyspolkua eli kaikki uudet esihenkilöt käy tietyn polun, tietyn koulutuksen läpi ja sitä kautta kehittävät itseänsä, saavat niitä valmiuksia. Tuetaan matkan varrella, mutta annetaan myöskin palautetta.

Ja jos ei se onnistu, niin sitten keskustellaan ja tuetaan ja koulutetaan ja annetaan se kaikki mahdollisuus siihen, että niitä taitoja tulee, jolla pystyy sitä palvelua sitten antamaan ja sitä kautta tuetaan hyvinkin systemaattisesti. Et tää on meillä juurikin työpöydän alla, et meillä on paljon organisaatioita, meillä on isoja toimialoja, joissa on 14 000:kin ihmistä ja kaupunkitasolla me järjestetään esihenkilökoulutuksia ja johtajakoulutuksia. Mut sinne tuodaan nyt hyvin vahvasti tätä perehdytysteemaa, et sitä kautta sitten pätevyöityy siihen tehtävään ja saa sitä tukea ja apua.

JH:

Mikä yksikkö on niin iso, että voi olla 14 000?

NG:

Meillä on sekä sosiaali- ja terveystoimi että kasvatusta ja koulutus. Molemmissa on 14 000.

JH:

Aivan. Mut sitten kun on näitä titteleitäkin saattaa olla 1100 erilaista, niin todella monenlaisia tehtäviä, haluatko avata vähän vielä kanssa sitä työkentän laajuutta tarkemmin mitä Helsingissä tosiaan tehdään?

NG:

No kiteytettynä kehdesta hautaan. Kaikkea mitä tapahtuu siinä ihmiselon matkalla ja me ollaan niin syvällä helsinkiläisten arjessa, että kaikki mahdolliset palvelut, mitä voi kuvitella, niin meiltä niitä tulee ja sit meillä on vielä semmosia erikoisosajia. Meillä on jopa metsureita jasitten kai kenlaisia tutkijoita, että se skaala on hyvin laaja, eikä vois kuvitellakaan, että kaupungilla työskentelee e tämmösissä ammateissa ihmisiä, mutta kirjo on valtaisa ja todella mielenkiintoista tekemistä.

JH: Aivan.

No yks semmonen tärkeä tekijä työhyvinvoinnissa on varmaan se semmonen yrityskulttuuri ja se, että minkälaiseen porukkaan ihminen identifioituu. Kuinka paljon sillä, mitä tiedetään siitä, et kuinka paljon siihen vaikuttaa se koko työnantajataho tai sitten se oma yksikkö, jossa toimii?

JK:

No tästä identifioitumisesta tulee ensimmäisenä mieleen juurikin nää erilaiset yksikkötasot, et tyypillisestihän työntekijät kokee tällaista yhteisöllisyyttä enemmän siihen lähitiimiinsä ja siitä sitten myöhemmin siihen yksikköön tai millä nimellä missäkin organisaatorakenteissa nää rakenteet ni metään ja erilaiset yksiköt ja sitten hieman vähemmän taas siihen koko organisaatioon. Varmasti Helsingin kaupunki kun on niin suuri, niin se sitten voi työntekijälle jo näyttäytyä jossain määrin abstraktina kokonaisuutena. Mut samallahan se on tosi tärkeätä, et teidänkin työntekijät kokee, että se on yks osa heitä, et he työskentelee siellä Helsingin kaupungilla nimenomaan ja sitten on se oma tiiminsä, että se on hyvin tärkeä asia sen kannalta, et me motivoidutaan myös edesauttamaan niitä ryhmän tavoitteita. Eli tällainen sosiaalinen voimavara ja yhteisöllisyys, joka kans ajattelee, et tässä nykypäivän työelämässä on erityisen tärkeätä ja mitä enemmän haasteita ja vaatimuksia työssä, niin sitä tärkeämmäksi tällaiset voimavarat nousee.

JH:

Mites arvioitte sitä, että osataanko suomalaisessa työelämässä hyvin sitten hyödyntää tätä, että jos jossain tiimissä on oivallettu, että tällä tavoin se mehenki pidetään yllä ja työtyytyväisyys korkealla, työkyvyt pääsevät siellä kunniaan ja näin poispäin, et osataan siirtää niitä hyviä käytänteitä sitten muihin tiimeihin eri puolelle organisaatiota? Sana on vapaa tästä.

JK:

No tässäkin varmasti työpaikkakohtaista vaihtelua on, mutta kyllä mä uskon, et se ymmärrys myös, että jos organisaatiot vähän vertaa muihin organisaatioihin ja jakaa niitä kokemuksia ja hakee sieltä tällaista benchmarkkausta, niin uskon, et sitä tehdään paljon myös työpaikkojen sisällä ja onkin tärkeätä, että jos vaikka jokin tiimi keksii yhdessä tavan tuunata sitä omaa työtään, et jaetaan sitä siellä työpaikan sisällä samalla tavalla kuin yksittäinen tiimin jäsen keksii jotain uutta, niin hän jakaa sen siinä omassa tiimissään. Että se ikäänkuin innovaatiot leviää ja uudet ideat.

NG:

Joo, itse näen, että tässä on kaksikin eri tapaa jakaa sitä.

Me käytetään tällaista henkilöstökyselyä joka syksy ja kyselyn tulokset on avoimia kaikille, eli siellä nähdään ne tiimit, jossa keskiarvot on hyvät ja työhyvinvointi korkealla ja sitä työn imua ja sitten näkyy myöskin se, jossa tavallaan se taso ei ole ihan sama ja se on yks tapa benchmarkata ja kerätä sitä kokemusta, että mitä teillä on tehty, kun asiat näyttää noin hyvältä ja henkilöstöllä on hyvä pössis päällä. Toinen tapa sitten on nää esihenkilövalmennukset, eli siellä kun valmennetaan ja keskustellaan esihenkilöiden kanssa erinäisistä teemoista, niin se on erittäin hyvä foorumi, jossa he voivat benchmarkata toisiaan ja oppia toisiltaan asioita, että on meillä erilaisia tapoja kyllä sitä hyvää sanomaa levittää ja sanoisinpa, että ihmiset on kyllä nyt aktiivisempia myöskin oppimaan toisiltaan.

JH:

Miten tärkeitä tää tämmönen läpinäkyvyys, että tosiaan henkilöstökyselyn asiat ovat julkisesti nähtävillä ja ihmiset pääsevät julkisesti näkemään, kuinka tärkeitä se läpinäkyvyys on?

JK:

No voisi ajatella, et se rakentaa luottamusta myös. Että se on luottamuksen osoittaminen rakentaa luottamusta, että se viestii siitä, että täällä on luottamuksen ilmapiiri ja voidaan tällaisista asioista puhua.

JH:

No tässä me ollaan paljon puhuttu nyt Helsingin kaupungista ja valtaisan kokoinen työnantajayritys, mut kuinka paljon sitten työhyvinvoinnissa, kuinka haastavaa sitä on rakentaa pienemmissä yrityksissä? Suomi on täynnä tottakai pk-yrityksiä ja tärkeä työllistäjä ovat nimenomaan ne.

JK:

No toisaalta siinä on varmaan puolensa ja puolensa. Että ehkä pienemmissä yrityksissä voi noin keskimäärin olla, että sellanen yhteisöllisyys on sitten helpompi saavuttaa, mutta toisaalta isoissa yrityksissä tai organisaatioissa voi sitten olla enemmän siellä tiimitasolla, mihin koetaan se yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys. Että se on varmasti tällainen myönteinen puoli pienissä yrityksissä.

JH:

Kun oli puhetta siitä, että pandemia-aikana Helsingissä on siirrytty verrattain vähän etätöihin, niin mikä sen salaisuus, tavallaan liittyykö se siihen palvelutehtävään, joka paljon Helsingin kaupungilla on sitten yleisön suuntaan?

NG:

Kyllä se aika selkeesti kertoo, että 90% meidän henkilöstöstä on palvelutehtävissä, jota ei voi tehdä etänä. Ja sit se on enemmän tällaista hallinto- ja asiantuntijahenkilöstöä, jotka on sitten pystyneet sitä työtä etänä tekemään.

JH:

Minkälaisia kokemuksia siellä asiantuntijajoukoissa on siitä, että miltä se näyttää tulevaisuus tässä suhteessa?

NG:

Nyt, kun etätyösuositus tänään loppuu ja ensi viikolla palaamme takaisin työpaikalle, niin meillä on tämmönen hybridimalli käytössä, eli pyritään siihen, että otetaan molempien työmuotojen parhaat puolet eli etänä voidaan tehokkaasti vetää etäkokouksia, mutta tarvitaan niitä kohtaamisia myöskin työpaikalla ja me olemme ihan uuden äärellä.

Ne, jotka etätyössä ovat olleet, että lähteä opettelemaan tätä uudenlaista työskentelytapaa ja tuota katsotaan, kuinka hyvin päästään nyt sitä kulttuuria siltä osin kehittämään, että itse näen, että korona auttanut tässä asiassa ja edistänyt tätä ja nyt se on sitten meistä kiinni, että miten saadaan tämä toimimaan.

JK:

Joo, tähän voisi ottaa kiinni, että mekin ollaan tarkasteltu tätä hybridietätyötyyppistä työjärjestelyä ja sen yhteyttä työhyvinvointiin ja on viitteitä siitä, että tällaisessa työssä, mihin kuuluu läsnätyötä ja etätyötä, niin on hieman korkeam malla tasolla työhyvinvointi. Vähän vähemmän tylsistymistä, viitteitä siitä, että hieman enemmän koetaan työn imua ja tästä just tulee vähän sen tyyppinen ajatus, et siinä tosiaan voidaan yhdistää sit molempien parhaat puolet. Ja samalla näkyy, että hybridityössä on ehkä hieman vahvempi vielä luottamus työtovereihin kuin heillä, jotka tekee kokonaan etänä. Että tää paluu toimistolle näyttää lupaavalta työhyvinvoinnin kannalta siinä mielessä verrattuna siihen, että ollaan koko ajan etänä.

JH:

Kuinka paljon siinä sitten on kyse siitä, että ihmiset haluavat itse vaikuttaa siihen, miten tekevät töitä ja missä määrin?

JK:

Kyllähän sillä on suuri merkitys.

Et mitä tiedetään etätyötutkimuksista ennen koronaa tutkittu hyvin laajastikin pääsääntöisesti myönteisiä vaikutuksia sillä, että voi tehdä etätyötä. Nyt meillä tuli erilainen tutkimusympäristö, kun korona pakotti etätöihin. Työntekijöillä ei ollut samaa valintamahdollisuutta ja nyt ensimmäiset tutkimustulokset, mitä maailmaltakin tulee, niin näyttää, että on vähän kielteisempiä vaikutuksia, et puhuu sen puolesta, et on tärkeää, et työntekijällä on sitä liikkumavaraa työssään.

JH:

Minkälaisia merkkejä työkuulttuurin muuttumisesta nyt tässä viime aikoina on tullut esiin, minkälaisia merkkejä te ootte siinä nähnyt?

NG:

Jos ei koronaa huomioida.

No mä palaisin ehkä tähän hyvinvointiteemaan, että puhutaan työhyvinvoinnista, mutta mä itse koe

n vahvasti, että se on kokonaisvaltaista hyvinvointia, että me ei voida enää erottaa työtä eikä vapaa-aikaa, kun ne niin likeisesti näkyy toisissansa.

Eli itse kannattaisin sitä hyvinvointiteeman eteenpäin viemistä, että se on kokonaisvaltaista, se liittyy kaikkeen tekemiseen. Ja siinä mä uskon, että ihmiset ovat jotenkin valveutuneet tai se tietoisuus oman hyvinvoinnin tärkeydestä on kasvanut.

JH:

No kuinka haastavaa se

on vaikkapa Helsingissä, missä asuminen on suhteellisen kallista ja työvoimasta saattaa osin tästäkin syystä olla jossain määrin pulaa, niin kuinka haastava yhtälö se

on, että saadaan se kaikenlainen hyvinvointi, ei liian pitkiä työmatkoja, tällaiset asiat kondikseen?

NG:

Se on haastava yhtälö miten me

se tasapainotetaan niin, että miten se työvoiman saatavuus saataisiin ratkaistua. Se

on ehkä se suurin asia. Sitten meillä on sellaisia työyhteisöjä, joissa ollaan siinä työvoimapulatilanteessa ja silloin yritetään yksilökohtaisesti tukea sitä työyhteisöä löytämään niitä ratkaisuja ja käytetään myöskin epäpätevää henkilöstöä siihen, että saadaan sitä työkuormaa jaettua.

JK:

Ja tähän työhyvinvointiteemaan oon kans samaa mieltä, että varmasti se korostuu ja

ne taidot ja myös se osaaminen,

et yks tulevaisuuden tärkeistä työelämätaidoista voi olla hyvinkin se, että osaa ja pystyy huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan. Mut samalla kun sanon näin, niin siinä korostuu se ympäristö.

Se johtaminen, työolot, muu tällainen asia, joka ei sitten aina ole yksilön omalla vastuulla eikä pysty yksin siihen kaikkeen vaikuttamaan, mut ne vapausasteet mitä on, niin pystyy ne hyödyntämään siinä oman työhyvinvointinsa edistämisessä, johon esimerkiksi kuuluu työrajojen vetäminen, et kertoo kun tulee kuormitusta. Tämäkin on työntekijän tärkeä osaamisalue myös varmasti jatkossa

.

JH:

Entä sitten se laajempi ympäristö, se elinympäristö? Näkyykö Miten Suomi voi -

tutkimuksessa jotain eroa työhyvinvoinnissa sen mukaan,

et missäpäin maata ja minkäkokoisella paikkakunnilla eletään?

JK:

Joo, tätäkin meillä on siinä tutkimusaineistossa, mut sieltä ei oo löytyny ainakaan niin selkeää sellaista yksittäistä tutkimushavaintoa tai päätelmää, että jossain olis eri tavalla. Että voi tietenkkin ajatella, että asuuko Etelä-Suomessa tai Etelä-Suomessa asuvat,

et onko työnkuva hieman erilainen kuin jossain muualla.

En oo varma onko näin, mutta me ei olla sieltä havaittu sellasta selkeää maantieteellistä tekijää, joka selittäis näitä työhyvinvointieroja kuitenkin.

JH:

Jos teillä olis mahdollisuus muokata suomalaista työelämää nykyisestä, voidaan vähän fantasioida näin, niin minkälaisia asioita haluaisitte tuoda lisää, mitä te ehkä kehittäisitte, että pystyttäisiin nykyistäkin paremmin työhyvinvointia tukemaan?

NG:

No mä itse koen sitä semmosta, et nyt korona-aikana, niinkuin tossa äsken puhuttiin, niin se on tuonut ihmisille semmosta toiminnanvapautta oman työn organisoiminnin ja järjestämisen suhteen niille, jotka on siirtynyt etätöihin.

Ja meidänkin tutkimuksessa viime syksynä, kun mitattiin, niin etätöihin siirtyneet kokivat työtyytyväisyyttä enemmän, koska he pystyivät tavallaan hallitsemaan sitä omaa työtänsä ja suunnittelemaan sitä paremmin.

Ja jotenkin haluaisin, että siihen meillä ois jatkossakin paremmat mahdollisuudet eli työntekijä pystyisi itse itseohjautuen hallinnoimaan ja suunnittelemaan sitä omaa tekemistään, niin siinä ois aika hyvät eväät.

JK:

Kuulostaa oikein hyvältä ja tähän itsensä ohjautuvuuteen, josta muutenkin puhutaan paljon, niin on hyvä linkittää se yhteisötaso. Että miten myös yhdessä ohjaututaan ja keksitään uusia tapoja työskennellä ja parempia prosesseja työpaikalle, niin varmasti sellainen tietynlainen sosiaalinen liima ja tällaiset asiat, jotka etätöissä on voinut vähän tulla haastetuiksi uudella tavalla, et miten me pidetään niitä yllä, niin korostuu myös tässä tulevassa työelämässä.

JH:

Nostit esiin aiemmin esimerkiksi tämän tylsistymisen, mikä on kasvanut tässä viime aikoina suomalaisessa työelämässä, niin miten sitä voisi kamppata kaikkein tehokkaimmin?

JK:

No siinä voi olla monenlaisia taustatekijöitä, niinkuin monesti työhyvinvointia kun tutkitaan, et sieltä voi löytyä kaikenlaista syytä, mutta yks mielenkiintoinen, jos yleensä ajatellaan, et työssä tylsistyminen johtuu siitä, et tällaisesta ettei oo tarpeeksi mielenkiintoisia haasteita tai pääsee käyttämään osaamistaan työssään, jota voi sitten taklata taas sillä, että muokataan, tuunataan sitä työtä niin, et se vastaa aiempaa paremmin sitä omaa osaamista, et siinä pääsee oppimaan uutta, mut yks mahdollisuus, kun tää näkyy erityisesti etätöntyöntekijöillä tää työssä tylsistymisen kasvu, niin voi olla myös tietynlainen ylistimulaatio, eli joka voi estää vähän sitä mielekkään työpäivän kokonaisuutta esimerkiksi jos henkilö siirtyy Teams/Zoom-palaverista toiseen ilman taukoja läpi työpäivän, niin sen päivän jälkeen voi vähän mietityttää, et mikäs tää merkitys ja mieli tässä omassa työssä nyt olikaan ja minkälainen tää työpäivän kokonaisuus oli ja pääskö tekemään niitä mielekkäitä asioita ja tekikö oikeita asioita. Et sekin voi toisaalta nakertaa sitä työn mielekkyyttä.

NG:

Joo, mä uskon kanssa siihen, että niinkuin sanottu viime syksy näytti hyvältä ja sitten kun tää korona vaan jatku ja jatku ja jatku ja talvi tuli siihen ja oltiin siellä etätyössä ja sitä tylsistymistä ihan varmasti tapahtu itse kullekin siinä omassa työssään, et se Teams-palaverista toiseen hyppääminen on aika kuluttavaa sitten, kun ei oo niitä aitoja kohtaamisia ja sitten, kun pääsi sinne työpaikalle ja kohtas ihmisiä, niin oli ihana onnentunne, että kyllä tää on mukavaa, että on kollegoita ja joita voi tavata ja tavallaan sen huomasi, että nää kaks asiaa on tärkeä saada balanssiin, että tietyissä asioissa Teamsit on tehokkaita ja sitten kohtaamiset on kuitenkin ihan ensiarvoisen tärkeitä.

JK:

Kyllä, just näin.

Ihan sama henkilökohtainen kokemus itselläkin ja sit sitä oon kans tässä pohtinut, että kun me ollaan puoltoista vuotta osa meistä on tehnyt tätä etätyötä, niin siinäkin voi olla, että se on niin helppoa olis jatkaa siinä samassa, että nyt pitääkin sitten vähän miettiä ne työmatkat. Voi olla, että täytyy se arjen aikataulutusta miettiä uusiksi, joka voi ehkä jopa kuormittaa alkuun. Mutta kun me muistetaan sitten, että kun me tullaan toimistolle ja kohdataan toisiamme, et tässä tää juju olikin ja tässä tätä ideaa on, niin se taas voi muistuttaa meitä myönteisellä tavalla, että on siinä syynä, että me välillä kohdataan kasvokkain.

JH:

Kyllä.

Et sieltä mukavuusalueelta kannattaa aina pyrkiä pois päin, koska niitä uusia mukavuusalueita on aina löydettävissä, eiks vaan?

NG:

Kyllä.

JH:

Yks kysymys vielä kummallekin, miten te arvioitte sitä, että työhyvinvointiin resurssointi ja tämmönen taloudellinen panostaminen, että kuinka hyödyllistä se on työnantajien kannalta, koska se on kuitenkin usein resurssikysymys, että pistetäänkö sinne vielä lisää panoksia?

NG: Mä uskon siihen, että ne panokset kyllä tulee takaisin.

Se tulee jo pelkästään, vaikkei näkyisi sairaspöissaoloissa, niin se näkyy siinä työn tehokkuudessa ja siinä aikaansaamisessa, että sillä on ihan merkittävät vaikutukset ja se on harmi, ettei sitä pystytä laskemaan numeroiksi. Se olisi hieno nähdä.

JK:

Kyllä siinä on ehdottomasti merkittävä vaikutus erilaisiin taloudellisiin indikaattoreihin ja tutkimuksissa tiedetään, että no toki että työuupumusta torjutaan, jos henkilö uupuu työssään, siitä tulee pitkäkestoinen sairausloma, henkilö on pois. Toisaalta sitten työn imu tiedetään, että on yhteydessä tuottavuuteen. Tutkittu hyvin monin eri tavoin.

Ei pelkää kokemuksen tuottavuudesta, mutta myös ihan tällaisiin objektiivisiin indikaattoreihin, niin kyllä se sieltä takaisin tulee ehdottomasti.

JH:

Kyllä ja tiedetään tottakai koko yhteiskunnan kannalta, että työuria on syytä saada nykyistä pidempiä. Työtäpäivää -podcast, se löytyy lukuisista alustoista, mutta keskustelu näistä aiheista sopii hyvin Twitteriin hastagilla työtäpäivää. Helsingin kaupungin henkilöstöjohtaja Nina Groos, kannattako työhyvinvoinnista keskustella?

NG:

Ehdottomasti.

JH:

Mä olen aivan samaa mieltä. Kuuntelija, osallistu ihmeessä, tee se heti. Tee se Twitterissä. Kiitoksia Helsingin kaupungin henkilöstöjohtaja Nina Groos.

NG:

Kiitos.

JH:

Ja kiitos erikoistutkija Janne Kaltiainen.

JK:

Kiitos.

JH:

Minä olen erityisasiantuntija Juha Hietanen. Tavataan verkossa.