

Työterveyslaitos

Työterveyslaitos Työtä päivää-podcast tekstivastine

Erikoisjakso: Sota tuli töihin – tukea työpaikoille

Juha Hietanen (JH):

Helmikuun viimeinen torstai vuonna 2022 jää paitsi historiaan, myös monen meidän tajuntaamme sarjassa "Missä olit, kun..." Heräsimme aamu-uutisiin, jotka kertoivat Venäjän hyökänneen laajamittaisesti Ukrainaan. Naapurimaamme häikäilemätön toiminta järkyttää suomalaisia ainutlaatuisen syvästi ja täyttää ajatukset. Sota on mielessä työpaikoillakin.

Kriisin alkuvaiheesta lähtien on ollut selvää, että työyhteisöissä tarvitaan apua, tukea, ohjeita, vinkkejä, empatiaa. Siksi työterveyslaitoksen asiantuntijat ovat tuoneet esiin näkemyksiään eri foorumeissa, erilaisissa kysymyksissä, joissa poikkeusaika ja työelämä leikkaavat toisiaan. Koska toiveistamme huolimatta sota syttyi Euroopassa ja sota tuli töihin myös Suomessa.

Työelämässä keskusteleminen auttaa aina. Työterveyslaitoksen Työtä päivää-podcastin toinen kausi alkaa seuraavalla erikoisjaksolla, johon pyysin työpaikkojen tukemiseen perehtyneitä asiantuntijoitamme. Siirrytään siis työelämän selikentälle, tällä kertaa poikkeuksellisen vakavin aihe. Otsikko, kun on "Sota tuli töihin, tukea työpaikoille", mutta toivon ylläpitäminen, luominen ja lisääminen mielessä.

[Tunnusmusiikkia]

JH:

Tervetuloa Työterveyslaitoksen Topeliuksenkadun studioon. Minä olen erityisasiantuntija Juha Hietanen, kuuntelette Työtä päivää -podcastin erikoisjaksoa.

[Tunnusmusiikkia]

JH:

Tervetuloa studioon työturvallisuuden tutkimusprofessori Anna-Maria Teperi.

Anna-Maria Teperi (AT):

Kiitos.

JH:

Ja tervetuloa erityisasiantuntija Miira Heiniö.

Miira Heiniö (MH):

Kiitoksia.

JH:

Aloitetaan tiiviillä nostoilla ennen yksityiskohtaisempaa tilannekuvaa ja sellaisia toimia, jotka lukuisilla työpaikoilla ehkä tarvitaan tämän aihepiirin parissa. Miira, kun totesit Työtiksen eli Työterveyslaitoksen blogissa, että tärkeintä työpaikoilla on tässä tilanteessa toivon johtaminen. Miksi ja mitä toivon johtamisella tarkoitetaan?

MH:

Tällaisessa tilanteessa, joka voi olla pelottava, kuormittava, jännittävä, kauhistuttava, toiset tarvitsevat enemmän suuntaa ja fokusointia siihen mitä meidän työpaikka tekee ja mitä minun tässä tilanteessa pitää

tehdä. Jonkun tarvitsee nousta sen yläpuolelle ja osoittaa se suunta, mutta myös me tarvitaan joku, joka sanoo, että tästä selvittää ja tämä on sen arvoista.

Ja sitä vuoroa kannattaa vaihtaa, koska se on aika raskas taakka.

JH:

Erittäin kiinnostavaa. Anna-Maria, henkisen ensiavun malli on sinulle työturvallisuuden tutkimusprofessorina ydinosaamista. Mistä siinä on lyhyesti sanottuna kyse ja minkä takia henkiselle ensiavulle juuri tällaisen kriisin keskellä voi olla isokin tarve?

AT:

Henkisen ensiavun malli, sillä tarkoitetaan toimintamallia, joka on kehitelty työpaikkoja varten. Työpaikoille koulutetaan, valmennetaan tukihenkilöitä, jotka osaa käydä tämänkaltaisia purkukeskusteluja, joihin Miira viittasi. Voi tulla erilaisia reaktioita ja tuntemuksia, niin nämä tukihenkilöt osaavat systemaattisen, helppokäyttöisen mallin kautta käydä purkukeskusteluja.

Idea liittyy siis siihen, että kun päällä on poikkeava tilanne niin ihmiset voivat, ja on luonnollista, että ihmiset voivat reagoida ja silloin niitä oireita kannattaa purkaa, jotta ne eivät jää käsittelemättä ja haittaamaan työ- ja toimintakykyä.

JH:

Avataan tässä välissä keskusteluryhmän omaa tarttumapintaa tähän aiheeseen lyhyesti. Anna-Maria Teperi, olet siis psykologi, työturvallisuuden tutkimusprofessori. Olet luonut malleja turvallisuuden hallintaan ja työn kehittämiseen ihmisen toiminnan näkökulmasta jo runsaat pari vuosikymmentä. Millä kaikilla aloilla henkisen ensiavun malli voi toimia kokemuksesi mukaan?

AT:

Kokemukseni mukaan se sopii alalle kuin alalle. Omat kokemukseni ovat yksityiseltä sektorilta, julkiselta sektorilta, esimerkiksi opetuksesta, kasvatuksesta, sivistyksen ja kulttuurin parista, ja sitten vielä kolmas sektori eli järjestöpuolellakin tästä on hyödytty.

JH:

Aivan. Me olemme tavanneet aikaisemmin Työtä päivää -podcastissa, mutta Miira meillä on siis sama työnantaja, Työterveyslaitos. Tapasimme ensi kertaa vasta, kun kirjoitettiin blogia otsikolla "Sota tuli töihin, nyt tarvitaan toivon johtamista". Avaatko vähän lyhyesti omaa toimenkuvaasi tällaisena resilienssiäkin tuntevana erityisasiantuntijana?

MH:

Olen sosiaalipsykologi ja tehnyt organisaatioiden kanssa kehittämistyötä. Organisaatioresilienssi on vähän niin kuin yhdistelmä turvallisuus- ja henkilöstöjohtamista.

JH:

Voiko resilienssiä jollain tavoin järkevästi suomentaa?

MH:

Pelkkää sitä puolta, joka ei ole turvallisuusjohtamista, se olisi vaikka uudistumiskykyä. Me olemme käyttäneet sellaista sanaa kuin muutosturvallisuus. Siinä tulee nämä näkökulmat sinnikkydestä hankalissa tilanteissa, toisaalta vaikka kysynnän äkillinen kasvu, siinäkin tarvitaan tätä resilienssiä, jolle ei ihan yksi yhteen löydy hyvää suomennosta. Erityisesti rankan kriisin tullen, silloin varsinkin, kun nyt katson että

esimerkiksi uutisissa kansallisen turvallisuuden asiantuntijat alleviivaavat resilienssi -sanaa. Silloin puhutaan resilienssistä.

JH:

Kyllä, se on meille kaikille tuttu ilmaisu nykyään. Omasta puolestani kuvaisin tämän meitäkin koskettavan sodan merkitystä ehkä sillä tavoin, kun olen itse journalistina seurannut kriisejä näköalapaikoilta, sanotaan vaikka Estonian uppoaminen Ylen radiouutisten uutispöytäkirjoissa. Sitten oli maailmaa muuttanut 9/11, siitä olen kertonut uutisankkurina välittömästi, kun se on tapahtunut.

Siitä huolimatta, nämä ovat olleet isoja asioita, mutta nyt tämä tilanne tuntuu vaikuttavan aivan erityisesti meihin suomalaisiin työpäivienkin aikana. Mitä te ajattelette siitä?

MH:

Kyllä. Jotenkin tuntuu, että tämä kriisi tulee todella lähelle ja se on yksi tunnusmerkki, jos se tulee ihon alle tai lähelle itseä niin se voi tuntua pahemmalta. Siihen ei voi oikein ottaa enää etäisyyttä, että tämä tapahtuu joillekin toisille jossain kaukana. Eli tietyllä tavalla se tunne fyysisestä läheisyydestä vaikuttaa tähän. Eli tilanne tuntuu joltain, ja se on ok.

AT:

Mennään aika sellaisiin perustavanlaatuisiin turvallisuudenkokemuksiin ja sen uhkiin, ja kyllä niistä pitää saada puhua. Ne ovat ihan todellisia tunteita, ja todella hankalaa etäännyttää itseään tässä asiantuntijana. Tämän tunteen keskellä tarvitsee nyt vain elää ja yrittää säilyttää jonkinlainen kirkas ajattelu.

JH:

Aikalailla samoja ajatuksia. Hiljattain edesmennyt isäni oli polvenkorkuisena evakko Kuolemanjärveltä, niin kyllä siinä on oma vaikutuksensa siihen miten tämä asia koetaan. Kriisin alusta asti työpaikoilla työterveyteen liittyvät yhteydenotot ovat lisääntyneet merkittävästi, samoin kriisipuhelimiin jo helmikuussa, käytännössä viikon aikana soitettiin Talouselämä-lehden mukaan 33 000 kertaa. Mistä tämä kertoo?

MH:

Minulle se kertoo kahdesta asiasta. Ensimmäinen on juuri se, että kyllä se herättää tunteita. Siellä voi olla hämmennystä, levottomuutta, ahdistuneisuutta. Voi tulla väsymystä, huolestuneisuutta, vihaa, epätoivoa. Monenlaista tunnekuormaa. Toiseksi se kertoo siitä, että osataan hakea apua.

AT:

Olen samaa mieltä, ihan mahtavaa, että on löydetty nämä palvelevat tahot.

MH:

Kyllä, ja että niitä on olemassa.

AT:

Nimenomaan.

MH:

Joo.

JH:

Ja siinä on varmaan hienoa se, että kyllähän samaa vastaavaa tietoa voidaan jakaa monella tapaa vaikka verkossa, mutta siellä on oikeasti joku ihminen, jonka kanssa olla kontaktissa. Ja hyvin intiimisti vielä, käsi luurilla.

AT:

Ja kyllä ajattelen, että se, että meillä on tällaiset rakenteet: minä soitan auttavaan puhelimeen, jossa silloin, kun se joka soittaa sinne auttavaan puhelimeen ottaa sen ammattiroolin ja ottaa kannatellakseen toisen ihmisen oloa, ja sitten hän puolestaan menee omaan työnohjaukseensa ja joku muu kannattelee sitä hänen oloaan. Jos me tuodaan se kaikki vaikka perhepiirissä, niin on oikein hyvä, että on ammattimaisia rakenteita, jotka on tavallaan luotu helpottamaan oloa jonkunnäköisessä ketjussa.

JH:

Nyt, kun on se tilanne, että perusturvallisuus on järkkynyt yhdessä ainoassa yössä todella merkittäväällä tavalla, niin miten työyhteisössä kannattaa tähän tilanteeseen suhtautua?

AT:

Minusta kannattaa suhtautua sillä tavalla, että ihmisten reaktio on normaalia ihmisten toimintaa. Eli ihmisen keskushermosto on rakentunut jo viimeiset 10 000 vuotta siihen, että kun tulee hätätilanne, me reagoimme. Sillä on ollut tietyt ihan järkevät perustelut, eli meidän esi-isiämme vastaan on marssinut mammutti ja hänen on pitänyt paeta tilannetta, tai taistella vastaan. Ja nyt meille tulee tällaisia, on fyysistäkin uhkaa, mutta on myös henkistä uhkaa. Meillä pitää olla niihinkin keinot, että miten selviämme näistä. Joskus tänä päivänä uhat voi olla näkymättömämpiä, ne voivat olla henkisesti kuormittavampia. Ja pitää olla keinoja purkaa näitä reaktioita, eli se ei ole millään tavalla heikkoutta, huonommuutta, sairautta, että ihmiset reagoivat. Se on normaalia, koska tilanne on poikkeava. Tämä on todella poikkeava tilanne. Eli siihen kannattaa suhtautua luonnollisesti työpaikalla.

JH:

Tämän kehoitteen antoi tutkimusprofessori Anna-Maria Teperi ja nyt äänessä on erityisasiantuntija Miira Heiniö. Miten työyhteisössä kannattaa tähän tilanteeseen suhtautua?

MH:

Tämä on sillä tavalla, tämän olen oppinut turvallisuusjohtamisen puolelta, että meillä on usein aika laadukas kriisiavustus yhteen kriisiin, ja resilienssiä erityisesti tarvitaan, kun kriisit kasaantuvat. Valitettavasti tässä on odotettavissa vielä lisää. Silloinhan me tarvitsemme ketteryyttä ja nokkeluutta, ja sitä, että jokainen kokee, että sillä miten minä tästä tuotan parhaita ideoita ja autan meitä yhteisönä jaksamaan, niin sillä minun panoksellani on väliä ja niin, että minä myös tarvitsen sen kokemuksen, että työyhteisöni kannattelee minua. Se on vastavuoroista.

Ja näin ollen tällaisessa tilanteessa erityisen paljon tarvitsemme meidän yhteisömme ja ne, jotka työskentelevät yksin, tarvitsevat jotain muuta kuin työyhteisöä. Nyt esimerkiksi kolmannen sektorin tärkeys on erityisen suuri. Tässä on juuri tämä, kun meillä on korona pohjalla.

JH:

Aivan. Ja nyt tarkoitat nimenomaan järjestöjä ja yhteisöjä, jotka auttavat työelämän ulkopuolella?

MH:

Sitä tarkoitan nimenomaan, ja mikä tahansa. Omalla kohdallani vaikka kuoro, miten tärkeä on virtuaalikuoro, johon pystyi osallistumaan koronan aikaan, kun fyysinen kuoron toiminta oli kiellettyä. Jos me olemme niin

onnekkaita, että meillä oli se työyhteisö, joka meitä kannattelee niin nyt se on niin onnekas kuin olla ja saattaa. Jos se ei ole työyhteisö niin mikä tahansa yhteisö on nyt tärkeä.

JH:

Aivan. Miira, yksi tarkennus vielä. Sanoit siitä, että tämä kriisi vielä pahenee, tämä tilanne. Viittaatko sillä tapahtumiin mitä koetaan geopolitiittisesti, vai onko niin, että vaikka kaikki sujuisi suotuisaan suuntaan niin siitä huolimatta vaikutukset jatkuvat?

MH:

Niin, vaikutukset kertaantuvat, mutta ei kannata sulkea pois sitä, että esimerkiksi hybrdivaikuttaminen Suomeen pahenee.

JH:

Aivan.

[Tunnusmusiikkia]

Puhuja 4:

Tule keskustelemaan Työterveyskeskuksen podcastista hashtagilla #työtäpäivää.

[Tunnusmusiikkia]

JH:

Olen Anna-Maria kuullut monista työpaikoista, joissa työntekijöiden toiveesta huolimatta tätä aihepiiriä on haluttu välttää. Ei ole haluttu keskustella tästä, ja sanoit, että se on perustarve. Miltä tämä kuulostaa ja mitä sille pitäisi ehkä tehdä?

AT:

Joo. Minusta, jos sanon ihan suoraan, se on epäammattimaisesti sanottu. Kyllä me tänä päivänä tiedämme ihmisjohtamisen tärkeys, ja nyt se ihmisjohtamisen kohta on. Eli nyt tarvitsemme sitä kykyä kohdata ihmiset ihan kokonaisina ihmisinä, ei vain suorittajina, jotka on osana sitä tuotantotehokoneistoa. Myös tuntevina, tahtovina, toimivina, tietävinä henkilöinä. Meissä on niin paljon sen kaltaista kokonaisuutta, ja meillä on näitä ihmisiä työpaikalla kymmeniä, satoja, tuhansia. Ja tavallaan jotenkin ihmisyyden esillenostaminen ja ymmärtäminen olisi aika keskeistä. Sota on epäinhimillinen, mutta se voi parhaimmillaan nostaa ja kasvattaa ihmisyyttä, mitä me olemme myös paljon nähneet. Auttamista, yhteenmenemistä, Euroopan yhdentymistä ja monenlaista.

JH:

Niin. Me olemme tämän kriisin yhteydessä nähneet empatiaa ja yhdessä hiileenpuhaltamista ja auttamista. Tästä on tutkimustietoa muutenkin, että tämä ei ole ainutlaatuinen kriisi, vaan näin on laajemminkin.

AT:

Joo, on laajemminkin. Ja tavallaan nyt ajankohtaisena sattuu olemaan Ukrainan ja Venäjän tilanne, mutta me kohtaamme poikkeavia tilanteita vääjäämättä tulevaisuudessakin. Ilmastonmuutos on iso hiipivä pitkäaikainen kriisi tietyllä tavalla jo tässä taustalla. Korona on taustalla, meillä on ainakin kolme isoa juttua päällä, niin ei se voi olla tuntumatta joltain.

JH:

Ja niitä käytänteitä, mitä työpaikoilla voidaan ottaa, Miira teki blogissa minkä edellä mainitsin, teit loistavan vinkkilistan. Jos purkaisi vähän niitä ajatuksia, niin nimenomaan toimenpidelistan kärjessä oli kehoite keskustella henkilöstön kanssa, sama asia mitä Anna-Maria sanoi. Minkä takia keskustelu on tärkeää?

MH:

No juuri sen takia, että pidämme kaikki mukana siinä yhteisössä. Koronakriisin aikana näkyi, että jotkut jäivät vähän niin kuin ulkokehälle. He siis työelämässä syrjäytyivät, kokivat itsensä turhiksi ja tarpeettomiksi, ja se on resurssien hukkaan heittämistä sen lisäksi, että se on epäinhimillistä. Sen lisäksi myös meillä on ihmisiä, jotka itse asiassa jopa iloitsivat koronakriisistä. Siis siitä, että ruuhka ja ajankäytön, sekä riittämättömyyden tunne, itse asiassa väheni.

Meillä on ihmisiä, jotka reagoivat monin tavoin. Meillä on myös niitä, jotka eivät tarvitse minkäänlaista työkuorman huojentamista kriisin keskellä. Se ei mene nahan alle. Meillä on niitäkin. Jos me emme juttele, niin oletamme, että kaikki tuntevat samalla tavoin kuin minä. Jos emme juttele niin oletamme, että kaikki tekee etätöitä niin kuin minä. Meille hirveän helposti tulee putkinäkö, että tämä ratkeaa sillä tavalla, että minun kaltaisten tilanne ratkaistaan, mutta kun meillä on valtavasti erilaisia tilanteita. Meillä on niitä voimavaroja. Meillä on ihan yllättäviä voimavaroja työyhteisössä. Jo se, että me ymmärrämme, että kuka sitä kurkiparvea jaksaa tällä hetkellä vetää niin emmehän me tiedä, jos emme juttele. Ja pitää uskaltaa jutella siitäkin, että tänään pelottaa niin, että housut tippuu ja huomenna taas tuntuu siltä, että noniin, nyt minulla olisi voimia kannustaa teitä.

AT:

Joo. Ja se on tärkeää, jatkan tuohon mitä Miira sanoit, eli ihmisten kokonaiskuormitus on erilaista. Puhutaan psyykkisestä akusta. Joillakin henkilöillä siellä akussa voi olla 80 % jäljellä, jolloin on vielä aika hyvin voimavaroja selvittää poikkeavista tilanteista, mutta jos ihmisellä on esimerkiksi yksityiselämän puolella ollut jotain haastavaa, vakavaa sairautta perhepiirissä, suvussa, menetyksiä, elämänkriisiä, niin heillä ikään kuin siellä psyykkisessä akussa voi olla jäljellä vain 10 % energiaa. Ja silloin heille voi olla aivan katastrofaalista ja viimeinen tippa tämänkaltaisen geopolittinen kriisi.

MH:

Ja me olemme niin taitavia näyttelijöitä. Mehän näytetään ihan työkykyisiltä vielä sillä 10 prosentilla. Kukaan ei uskoisi, että viimeisillä voimilla raahautuu töihin.

Juuri näin.

JH:

Aivan. Se on hämäävää, että meillä on tietynlainen vara-akku, mutta kukaan muu ei sitä tiedä kuin mitä omassa päässä kokee ja jos ei osaa kertoa siitä. Ja jos ei itse tunnista sitä.

MH:

Ja ajattele myös, juuri tämä, että mitä luontevampaa on puhua työpaikalla niin töistä kuin sitten, eihän sitä kaikkia yksityiskohtia tarvitse kertoa, mutta pystyisi edes jotain niistä omista voimistaan kertomaan niin sen luontevampaa se on katsoa mikä meidän yhteinen tilanteemme on.

JH:

Miira, vinkkasit myös siitä, että jokainen pitäisi ottaa huomioon yksilönä ja ammattilaisena. Tarkenna vähän sitä.

MH:

No joo, se on resilienssiteorian ytimessä. Meidän koko, meillähän on ihmiset töissä sen takia, että heillä on jokin ainutlaatuinen ammattitaito. Ja ihmisten ammattitaidon huomioiminen liittyy esimerkiksi siihen, pääsevätkö he mukaan suunnittelemaan, tekemään päätöksiä. Pääsevätkö he mukaan tuottamaan ideoita, ratkaisuehdotuksia tähän tilanteeseen, joka on kaoottinen tai vähintäänkin kompleksinen, koska ei kukaan ole aikaisemmin ratkaissut juuri tämänkaltaista tilannetta suomalaisessa työelämässä. Onko meillä kaikkien ammattitaito mukana ratkaisemassa tätä tilannetta, niin se on sitä, että arvostetaan ihmisiä ammattilaisina. Se on vaikeaa, koska eihän me ymmärretä kovin hyvin muiden ammattilaisten osaamista. Meilläkin on esimerkiksi nanotoksikologeja. Minä en rehellisesti ihan tarkkaan ymmärrä mitä he tekevät.

JH:

Tietääkö Anna-Maria?

AT:

Jotain pientä ymmärrän, mutta varmaan paljon enemmän voisin ymmärtää.

JH:

Kyllä, mutta meillä kaikilla on annettavaa tällaisessa kriisitilanteessa ja se on varmaan yksi kantti sitä, ettei jätetä ketään ulkopuolelle.

AT:

Se on yksi kantti sitä, ja toinen on se, ettei vaan se joka on asemansa puolesta sellaisessa positiossa, että hän kokee, että hänen vastuullaan on päättää ja ratkaista, etteivät he jää yksin ja etteivät he kuvittele, että heidän pitäisi tämä hyvin monimutkainen tilanne ratkaista yksin. Tiedän, että meillä on keskijohdon ihmisiä, joilla on erityinen kuormitus tällä hetkellä ja se tavallaan johtuu tästä harhasta, että heidän pitäisi yksin tämä ratkaista sen sijaan, että he myöntäisivät, että nyt tarvitsen apua.

MH:

Kyllä. Ja tässä voi olla itse asiassa suomalaista kulttuuriakin. On ollut selviytymisen eetos ja yksin pitää pärjätä, ei pidä valittaa, nurkua ja muuta, niin sitä pitää ehkä pystyä myös rikkomaan, että me alamme ottamaan enemmän yhteisöllisiä keinoja. Ja varmasti monet työyhteisöt ovat siinä jo taitavia, mutta eivät välttämättä kaikki, eivätkä kaikki toimialat ole välttämättä kovin harjaantuneita demokraattiseen dialogiin, sparrukseen tai keskusteluiden käymiseen avoimesti, jotka ihan tutkitustikin auttavat siihen, että kun tunnetaan toistemme vahvuudet ja heikkoudet niin sitä paremmin selvittää poikkeavissa tilanteissa.

AT:

Saat sen kuulostamaan kauhean hienolta, mutta oikeasti se on vain sitä, että mitä sinä tekisit? Eihän ne kysymykset ole sen monimutkaisempia, kuin että nyt tarvitsisin vähän enemmän ideoita.

MH:

Kyllä, tai että olen epävarma tämän asian kanssa, tai nyt minusta tuntuu pahalta.

JH:

Kyllä.

AT:

Kyllä.

MH:

Ihmisinä ihmisille.

JH:

Ja tähän vinkkilistaan, mitä tässä on vähän purettu, niin siihen miten tukea työntekijöitä kriisin aikanakin, tuohon vinkkilistaan voi tutustua Työterveyslaitoksen sivuilla osoitteessa ttl.fi. Ja nyt kynät esiin, ja blogin otsikko on siis: "Sota tuli töihin, nyt tarvitaan toivon johtamista". Sieltä näitä vinkkejä löytyy.

Anna-Maria, useimmat meistä seuraavat näitä sodan kauhuja hyvin intensiivisesti. Näihin tunnelmiin usein sekottuu pelko, huolta ja turvattomuutta. Pelkkä hyvä johtaminenkaan ei kaikkien ahdistusta poista millään. Mistä tietää, että vaikkapa minun kollegani olisi henkisen ensiavun tarpeessa?

AT:

Kyllä, niitä oireita voi olla monenlaisia. Tunnistetaan siis kriisipsykologian teorioista, että voi olla tarkkaavuuden tai keskittymisen häiriöitä. Et pystykään keskittymään, ajatus sakkaa, ei pysty edistämään asioita. Se on tiedonkäsittelyn sakkaamista. Voi tulla voimakkaitakin tunnereaktioita, pelon ja turvattomuuden tunteita. Riittämättömyyden tunteita, en pysty tekemään mitään. Se tapahtuu, enkä voi vaikuttaa mitenkään. Ne voivat olla tyypillisiä. Sitten voi tulla toiminnallisia asioita. Haluaa eristäytyä, ei jaksa olla kontakteissa tai vastata meileihin. Eli sen kaltaisia oireita, mitä stressin oireita tunnustetaan. Ihan samankaltaisia. Eli voi olla monella eri toiminta-alueella tällaisia oireita. Tietysti tutut kollegat keskenään tunnustavat toisistaan, että jos toisen toiminnassa alkaa selkeästi olla jotain sellaista, että nyt Miira ei ole ihan oma itsensä ollut viikkoon-kahteen. Voisin Miiralta kysyä onko kaikki ok, voinko auttaa jotenkin. Ei palaverissa julkisesti, vaan voisi jotenkin privaalisti lähestyä.

JH:

Eli vaikka ei olisi koutsattu tai valmennettu tähän menetelmään tai malliin, niin siitä huolimatta kuka tahansa voi tarkkailla tällaisia merkkejä omissa kollegoissaan ja läheisissään.

AT:

Kyllä, ja se on tavallaan solidaarisuutta myöskin.

MH:

Niin, me olemme tällaisia työn sankareita. Sen myöntäminen itselleenkin on aika korkea kynnyks, että jos Anna-Maria kysyisi niin se saattaisi olla aika herättävä herätyskello. Tietysti myös niin, että se vaatii sen luottamuksen, että luotan hänen hyvään tahtoonsa ja oletan, ettei hän sellaista kysymystä esittäisi, ellei siihen olisi hyvää syytä.

[Tunnusmusiikkia]

Puhuja 4:

Tule keskustelemaan Työterveyslaitoksen podcastista hashtagilla #työtäpäivää.

[Tunnusmusiikkia]

JH:

Pureudutaan tarkemmin toivon johtamiseen. Miira, miten arvioisit sitä - vähän avasit jo mistä on kyse - mutta ymmärretäänkö toivon johtamisen merkitystä tarpeeksi suomalaisilla työpaikoilla?

MH:

Hyvillä työpaikoilla varmasti ymmärretään. Ja ajattelen, että sitähän on näkynyt valtakunnan tasolla jonkun verran.

JH:

Varmaan tällä kertaa todella, katseet vaikka presidenttiin, ollaan hyvin tyytyväisiä. Samoin monen muun viranomaisen toiminta.

MH:

Kyllä. Ja tämä, että muistutetaan ettei meillä tällä hetkellä ole mitään hätää. Ja huoltovarmuusmuistutuksetkin ovat yleisiä huoltovarmuusmuistutuksia. Tietyllä tapaa on erityisen helppoa muistuttaa sellaisesta tällaisessa tilanteessa.

JH:

Kyllä, ja sivuhuomiona, että voi se olla vielä lisäksi, bonuksena saadaan vinkkaus tuonne Helsingin Tehtaankadulle, eikö vaan?

[Naurua]

JH:

Meillä on tämä homma..

MH:

Onhan sillä monia, mutta se, että ymmärretäänkö.. Niin, tämä että mieltääkö esimerkiksi ylin johto, että heidän tehtävänsä on nyt ratkaista jokainen yksityiskohta itse. Juuri niin kuin puhuin keskijohdosta aikaisemmin, kun kyllä tällaisessa kuumottavassa tilanteessa ja varsinkin, jos on moniportainen johtamisorganisaatio, ylimmän johdon pitäisi viimeistään, olisi pitänyt kyllä tehdä jo koronan alkuvaiheessa, viimeistään nyt kaikki arkipäiväiset pikkupäätökset pitää delegoida sinne missä työt tehdään. Ja keskittyä siihen, että me tästä selviämme.

Kyllä mielestäni sellaisia ulostuloja on selkeästi tullut, ja sellaisia kannanottoja, että me tuemme Ukrainaa, yrityksemme on lahjoittanut näin ja näi paljon. Sehän on sitä samaa. Se on sellaista, että osoitamme, että meidän yritys on ikään kuin tilanteen päällä.

JH:

Kyllä. Kun on tällainen kuumottava tilanne ja keskijohto on aika isossa vastuussa, niin olen huomannut sen pandemian aikana ja uuden kriisin seurauksina sen toiveen, että esihenkilöt astuisivat esiin. Miten Anna-Maria sitä arvioit, kuinka hyvin suomalaisilla esihenkilöillä on työn ja työpaikan puolesta annettu valmiuksia ja oppeja siihen?

AT:

Kyllä. Pelkään, että ei ole riittävästi annettu, eli tunnistan ne toimialat ja työpaikat, joiden kanssa on rakennettu henkisen ensiavun mallia, mutta kyllä pelkään, että se ei ole riittävästi jalkautunut. Me tunnetaan, Suomessakin on vuosikymmeniä kriisipsykologian konkareita ollut kehittämässä jälkipuinnin eli ammattilaisten antaman avun antamista. Niin kuin mainitsit Estonian ja muuta, niin sen kaltaista on tehty. Tämä on uutta vielä suomalaisessa kulttuureissa, että työpaikoille otetaan tämä toimintamalli, sinne valmennetaan tukihenkilöitä ja tukihenkilöt osaavat sparrata kollegalta kollegalle apua joko muille yksilöille tai ryhmille. Tämä pitäisi olla minusta vakiotyömenetelmä suomalaisilla työpaikoilla, koska ihmisiä me ollaan kaikki. On sitten duunari, johtaja, työnjohtaja, keskijohtaja, mitä tahansa, niin kaikki tarvitsemme mahdollisesti jossain vaiheissa. Tulee kiperiä tilanteita, ovat ne mitä tahansa.

MH:

Ja ehkä jos tuosta yleistää vähän, että tuo on se miten toimitaan silloin, kun yksittäiselle ihmiselle käy. On raskasta. Sitten, kyllähän ylipäättään sellaiset työpaikat, joita on johdettu inhimillisesti, selkeästi, ihmisiä arvostaen ja innostaen, niin ne ovat nyt niitä, jotka näistä peräkkäisistä kriiseistä selviytyvät parhaiten. Tavallaan karua on se, että ne jotka voivat hyvin ennenkin, voivat hyvin edelleen, vaikka se psyykinen akku tässä purkautuisikin. Sitten toisaalta ajattelen, ettei se koskaan ole myöhäistä. Tietysti se on kriisin keskellä vähän kimurantimpaa, mutta kyllä inhimillistä johtamista voi lisätä kaikissa olosuhteissa.

JH:

Kyllä, ja tuossa tullaan itse asiassa omaan havaintoon siitä, että monta kertaa silloin, kun on joku kriisi, tämäkin kriisi, huomaa, että on ihmisiä, jotka nimenomaan silloin valpastuvat, inspiroituvat ja alkavat tekemään töitään paljon puhdikkaammin kuin normaalisti. Niin kammottava, kuin tällainen tilanne on, se nostaa myös paljon hyvää meissä esiin.

MH:

Joo, ja saadaanko me se hyvä sitten vaalittua. Kyllä tavallaan myös se, että vähän jo tuossa, kun toivottiin että koronakriisi olisi taputeltu, vähän alettiin työpaikkojen kanssa pohtimaan sitä mitä olemme tästä oppineet, mitä hyvää otamme täältä mukaan. Kyllä niiden helmien poimiminen tästä kurjuudesta, niin senkin aika on vielä tässä ihan pian edessä.

AT:

Kyllä. Tulevat vuodet näyttää mitä on opittu.

JH:

Kyllä.

AT:

Tässä on aika tärkeät vuodet, mitä eletään. Itse asiassa saadaankin elää aika mutkikasta historiallista hetkeä. En sano, että se hyvältä tuntuu varsinaisesti ja mietin lähinnä nuoria, joilla on elämä edessä, niin siellä voi olla kovat paikat oikeasti. Kahteen vuoteen et ole käynyt omassa oppilaitoksessa, sitten tulee sotautisia aika läheltä. Kyllähän se voi jossain tuntua, ehdottomasti.

JH:

Mutta onneksi, kun halutaan sitä toivoa herättää, me entiset nuoret pystytään kyllä siinä jeesaamaan. Otetaan huomioon se, että missä näitä nuoria on ja näkee selvästi sen, että kokee ahdistusta. Minäkin kokisin ja koin aikoinaan ahdistusta vähän nuorempana tietyistä kriiseistä. Nämä kannattaa ottaa sitä kautta puheeksi. Sitten, kun tässä nyt on puhuttu paljon siitä, että hyvällä johtamisella, toivon johtamisella päästään pitkälle. Annetaan henkistä ensiapua, se voi tepsä silloin kun ollaan jonkunnäköisessä ongelmassa ja näin pois päin, mutta kun ottaa huomioon, että kahta suomalaista keskenään samanlaista työpaikkaa tuskin on olemassakaan, mutta kaikille työpaikoille on yhteistä se, että meillä on lakisääteinen työterveyshuolto, sellainen pitää järjestää. Miten te arvioitte sitä, että miten suomalaisessa työelämässä, kun on kriisiaika ja tarvitaan erilaisia apuja niin minkälainen merkitys työterveyshuollolla voi olla?

AT:

Kyllä sillä on iso merkitys. Minusta on hyvä, että meillä on tämä järjestö olemassa. Ja olen melko varma, en ole tilastoja seurannut, mutta uskoisin, että nyt näinä aikoina sinne on osattu paremmin hakeutua. Työterveyshuolto on Suomessa tosi hyvin järjestäytynyt, siellä on joko omien omien yritysten sisällä tai julkista yksityistä palvelua. Ja siellä on taitavaa, ammattitaitoista väkeä töissä. Heillä on erikoistumiskoulutukset, taustalla on lääkäri, työterveyshoitaja, työterveyspsykologi, fysioterapeutti, kuntoutussuunnittelija. Eli siellä on monenlaista osaamista, myös moniammatillisesti olemassa.

MH:

Ja korona-aikaan sen tilastoista näki, että mielenterveyskäynnit lisääntyivät. Kyllähän se, että meillä on palvelurakenne, niin sitten, kun sitä tarvitaan niin sitä on osattu myös käyttää.

JH:

Kyllä, ja kun sieltä pandemian aikana ollaan apua saatu niin väylä on olemassa ja tähän pätee kaikenlaiset kriisin mahdollisuudet tai kriisikanavat. Ne ovat olemassa, ja niitä on kehitetty kahden viime vuoden aikana.

MH:

Joo, kyllä meidän kriisivalmius on ihan varmasti taas virtaviivaistunut.

AT:

Kyllä, ja se ehkä työterveyshuollosta vielä, että yritysten tai tilaajien, työnantajien on hyvä nähdä, että se on ihan oikeasti tällainen strateginen kumppani, jonka kanssa voi suunnitella ja ennakoida tämän kaltaisia asioita. Se ei ole pelkästään nuhakuume-poli niin sanotusti, minne mennään tiettyjen vaivojen kanssa, mutta se on tällainen, joka voi koko organisaationkin kanssa suunnitella, että miten me hoidettaisiin näitä asioita.

JH:

Sinä, joka kuuntelet tätä Työtä päivää -podcastia ihan koska tahansa tulevaisuudessa, niin nyt on kuukauden verran tätä yllättävää sotaa käyty. Ja joka tapauksessa, riippumatta koska kuuntelet, on hyvin todennäköistä, että ukrainalaisten määrä on yhä kasvamassa Suomessa kriisin seurauksena. Tällä hetkellä, kun tätä puhun, on arvioitu että kymmeniä tuhansia, lähelle sataa tuhatta ukrainalaista saapuu Suomeen. Miten Anna-Maria arvioit sitä miten työpaikoillakin kannattaa tähän varautua?

AT:

Pelkästään minusta tuntuu, että jo ensimmäisenä riittää sekin, että ollaan tietoisia tästä. Sehän lähtee uusien tilanteiden vastaanotto ikään kuin siitä, että ollaan tietoisia, sitten osataan varautua paremmin ja lähteä miettimään mitä tämä tarkoittaa meidän työprosesseissa, kenen pitää havahtua. Sieltä pitää varmaan HR:n, työsuojelun, linjajohdon, henkilöstön, kaiken kaikkiaan johdon pitää lähteä tekemään joitain tiettyjä asioita. Miten meillä hoidetaan, miten rekrytoidaan, perehdytään, otetaan sisään hyvin sinne töihin. Ja tavallaan sanoisin, että kulttuurintuntemus eli ukrainalaisen kulttuurin tuntemus, niin varmaan on myös hyötyä siitä. Ollaan ikään kuin asuttu aika lähellä toisiamme, mutta kulttuureissa on varmaa eroavuutta.

JH:

Ja yksi paikka, mihin ukrainalaisia ihan välttämättä tulee Suomeen, on tietenkin koulut. Oppilaitokset ja päiväkodit, miten niissä voidaan varautua?

AT:

Opettajilla on keskeinen rooli tässä kasvattajina, että miten he ensin valmistelevat asiaa itsessään ja valmistelevat sitä omaa luokkaa tai opiskelijoita, oppilaita, koululaisia siellä, että näin voi käydä ja miten otetaan vastaan. Ja miten me suhtaudutaan tähän, eli heilläkin on varmaan taas, niin kuin koronankin aikana, niin edellytetään uutta otetta ja suuntautumista, mutta onneksi meillä on korkeatasoinen opettajakoulutus itse asiassa Suomessa.

MH:

Mä ymmärtäisin, että suomalaisilla kouluilla ja päiväkodeilla on hyvä valmius ottaa vastaan.

JH:

Kyllä, ja opetushallitus reagoi tosi nopeasti tähän laittamalla hyvin perusteellisia ohjeita ja myöhemmin päivittämällä niitä, että miten toimia. Eikö se olekin tärkeä juttu, että tulee nopeasti niitä ohjeita, miten pitää tehdä?

MH:

Kyllä. Se on vähän niin kuin pelasturengas, minkä voi ensimmäisenä heittää ja kuitenkin ohjeet turvaavat sen, että toimintatavat on aika yhdenmukaiset. Toki ohjeitakin, pitää olla tarkkana miten niitä laaditaan, ei saa olla liian tarkkoja eikä liian jäykkiä, ja muuta, mutta kuitenkin jonkinlainen raami. Missä raameissa toimitaan.

AT:

Niin ja ne auttavat siihen alkuun ennen kuin opitaan toimimaan, mutta tosiaan ajattelin tuosta vielä jatkaa, että meillä kouluissa ja oppilaitoksissa valmius on varmaan parempi kuin suomalaisilla työpaikoilla keskimäärin. Meillä ei ole vielä kauhean monikulttuuriset työmarkkinat. Jos taas niitä hopeareunuksia tähän kriisiin, niin me varmaan opitaan myöskin paremmin rekrytoimaan ei suomen kieltä hallitsevia erilaisille työpaikoille. Se on ollut aika kapeaa tähän asti, nyt ku on tällainen suuri solidaarisuuden tunne niin varmaan rupeaa löytymään moninaisempia työpaikkoja sellaisille, jotka eivät osaa suomea.

JH:

Tuo on hyvä pitää mielessä, että me selviämme tästä kriisistä ja toisaalta opimme tästä. Tämmöisessä kriisissä saattaa ilmetä uusiakin käännteitä. Maalilematta piruja seinille, itse mainitsit Miira kyberhyökkäykset, niiden riskit. Sitten voi olla kasvavaa huolta, että Suomikin on entistä enemmän jollain tavoin vaarassa. Millä tavoin näihin kannattaisi suhtautua työelämän toimijan näkökulmasta?

MH:

Puhuit tuosta pelastusrenkaasta aiemmin, että mitä enemmän olemme miettineet läpi niitä skenaarioita mitä voi sattua niin sen valmiimpia olemme toimimaan. Se on yksi puoli, että meillä on kuitenkin tiedossa erilaisia vaihtoehtoja mitä voi sattua, niin sitten käydään kylmästi niitä läpi, että tällaisestakin voi sattua. Sitten se shokki ei ole niin iso, jos jotain sen suuntaista sattuu. Sitten se toinen puoli on se, että meillä on ne kaikki kyydissä, hyvät yhteistyöverkostot, hyvä yhteistyö ylipäätään ja kohtelemme toisiamme inhimillisesti ja huolehdimme siitä, että kaikki oppii. Se ei ole vain turvallisuuspäällikkö, joka oppii, vaan me kaikki yhteisönä opitaan toimimaan tällaisessa kuumottavassa tilanteessa.

[Tunnusmusiikkia]

Puhuja 4:

Tule keskustelemaan Työterveyslaitoksen podcastista hashtagilla #työtäpäivää.

[Tunnusmusiikkia]

JH:

Minkälaisia ajatuksia teille on noussut siitä, että selvästikin tämä Ukrainan kriisi on poikkeuksellisen iso ja suomalaisia yhdistävä puheenaihe työpaikoilla?

AT:

Minusta on hyvää tässä se, että olemme oppineet puhumaan ja ollaan ehkä avoimempia tänä päivänä. Minusta tuntuu, että kyllä vuosikymmenten aikana on tämänkaltaisesta keskinäisestä tuesta ja ääneen puhumisesta opittu paljon, jos mietin, suomalaiset on ollut sodissa viimeksi 40-luvulla, siitä on paljon aikaa. Mutta on paljon esimerkkejä niistä ajoista, kun asioita ei ole osattu käsitellä ja niitä on dumpattu. Niillä on

ollut seurauksia, ja ne ovat olleet ylisukupolvisia. Vaikenemisen, sinnittelyn ja hiljaa olemisen kulttuuri voi hiipiä aika pitkällekin historiallisesti ja sen takia ehkä tällaiset opit tänä päivänä, jos viisaasti niitä osataan käyttää, tulevat hyödyttämään myös tulevia sukupolvia.

MH:

Niin, jos tämä toisi yhteisöllisyyden arvostamisen. Parhaassa tapauksessa tämä tuo demokratian arvostuksen uuden nousun, että jos se oli vähän laskusuhdanteessa niin se voi olla, että nyt kun yksi kansa sinnikkäästi taistelee koko Euroopan demokratian puolesta niin ehkä senkin arvo sitten nousee. Ajattelin, että demokratia kansakuntana tai alueellisesti, tai työpaikoilla, niin ehkä sitä rupeaa näkymään kasvavana arvostuksena.

JH:

Vaikenemisen aikana on tässä suhteessa siis ohi. Keskustelu kannattaa ja sitä voi tästäkin aihepiiristä käydä hashtagilla #työtäpäivää. Oikein paljon kiitoksia erityisasiantuntija Miira Heiniö.

MH:

Kiitoksia.

JH:

Ja kiitos tutkimusprofessori Anna-Maria Teperi.

AT:

Kiitos paljon.

JH:

Työtä päivää -erikoisjakso oli tässä. Kiitos myös teille kuuntelijoille, keskustelu tästä aihepiiristä jatkuu siis hashtagilla #työtäpäivää verkossa.

[Tunnusmusiikkia]