

Työterveyslaitos Työtäpäivää-podcast tekstivastine

Jakso 6: Miljoonan loikka etätöihin

Juha Hietanen (JH):

Näin se ääni aukeaa jälleen... tavara tavara travaa tevere tevere trevee...vokaalit kohdilleen ja sanoja perättäin...Hei, kuuntelet Työterveyslaitoksen Työtäpäivää-podcastia, minä olen Juha Hietanen, äärimmilleen tiivistetysti Hietsu.

Tämänkertaisen Työtäpäivään aihe on yksi työelämän tämän hetken kuumimmista – miljoonan loikka etätöihin. Miten se on sujunut, mitä olemme oppineet, miten työelämä muuttuu, kuinka sujuu Paluu tulevaisuuteen, kuten me Työtöksellä, siis Työterveyslaitoksessa, kuvaamme tämänhetkistä murrosta. Kysymykset ovat isoja, onneksi on tutkittua tietoa ja sitä tulkitsevia asiantuntijoita. Kuunnelkaapa tätäkin:

Kristiina Halonen (KH):

Et kyllä meillä ainakin nyt lähdetään pohtimaan hyvin tarkasti niitä töitä, jotka on paras tehdä siellä työpaikalla ja mitkä lähityönä ja tiimityönä, mikä vaati sen ja sitä kautta lähdetään rakentamaan. Ei niin, että sanellaan että puolet ja puolet tai kaksi ja kolme vaan kyllähän se on loppujen lopuksi se organisaatio tai yritys, joka sitä palkkaa maksaa ja senhän takia me käydään töissä. Jotenkin välillä tuntuu että tää juttu on karannut liiaksi, että miten työntekijä haluaisi tätä juttua rakentaa.

JH:

Hän on työeläkeyhtiö Ilmarisen työkykyjohtaja Kristiina Halonen. Koska arvaan, että minun tavoin haluat kuulla lisää, siirrytäänpä tuttuun paikkaan, työelämän selikentälle...

Hei, tervetuloa Työterveyslaitoksen Helsingin Topeliuksenkadun studioon ja Työtä Päivää podcastin pariin. Minä olen Juha Hietanen juontajakielellä Hietsu, miljoonan suomalaisen etätöoloaikana kokemuksista, seurauksista ja työkuulttuurin muokkautumisesta on paikalle tullut kaksi alan huippuasiantuntijaa. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen työkykyjohtaja Kristiina Halonen tervetuloa ja työtäpäivää.

KH:

No kiitos paljon.

JH:

Ja työtä päivää oman talon, kuten itse sanomme, Työtöksen, vanhempi asiantuntija Virpi Ruohomäki.

Virpi Ruohomäki (VR):

Hyvää työpäivää myös etänä.

JH:

Hyvä, aloitetaan tiiviillä vastauksilla. Kuinka paljon teidät omat tapanne tehdä työtä ovat muuttuneet puolentoista vuoden pandemian aikana, Kristiina?

KH:

Sanotaan, että etätöihin mentiin sujuvasti puolitoista vuotta sitten ja olen ehkä tehnyt noin viisikymmentä prosenttia etänä ja puolet työpaikalla sen jälkeen.

JH:

Entä Virpi?

VR:

Muutos oli radikaali, tutkija päätti siirtyä kotiin etätöihin, opetus, koulutus, yhteistyöyritysten kanssa muuttui virtuaaliseksi.

JH:

Tuoreinta tietoa Ilmarisella on parin sadan yrityspäätäjän vastauksista sellaisesta kyselystä, joka tehtiin parempaa työelämää aamuihin osallistuville. Työkyvyn johtaja Kristiina Halonen, kun korona-aikana vastaajien yrityksistä osan liiketoiminta oli supistunut ja osan kasvanut. Niin mitä tiedetään siitä, minkälaisia liiketoimintaodotuksia heillä on pandemian päättyessä?

KH:

Kyllä sanoisin, että pääsääntöisesti yritykset odottavat että liiketoiminta kasvaa ja liikevaihto tulee kasvamaan. Ja siltähän tämä tällä hetkellä näyttää. Tarvitsemme uusia osajia ja tarvitsemme paljon rekrytointeja ja tuottavuuden kasvua. Meidän tutkimuksessa 60 prosenttia oli sitä mieltä, että tuottavuus oli pysynyt paikoillaan. Mutta kyllä odotuksia on sen suhteen, että eikö kolmen prosentin bruttokansantuotteen kasvua tässä yhteiskunnassa odoteta tällä hetkellä ensi vuonnakin. Kyllä siihen katsoisin.

JH:

Entä odotukset etätyöpäivien määrästä vaikkapa viikossa jatkossa, kuinka ne kehittyvät?

KH:

Ehkä yleisperiaate on, että kahta kolmea päivää etätyönä. Vaihtelee yrityksittäin selkeästi, mutta keskimäärin mennään varmasti 50 prosentin luokassa.

JH:

Vanhempi tutkija Virpi Ruohomäki, onko tämä linjassa sen kanssa, mikä tällä hetkellä on vallalla oleva käsitys?

VR:

Kyllä tämä samalla tavalla näyttäytyy tutkimuksissakin. Itsearvioitu tuottavuus on osalla työntekijöistä pysynyt suurin piirtein samana koronakriisin aikanakin, mikä on yllättävää. Ja osan on arvioinut itse, että tuottavuus on jopa parantunut, kun on pystynyt kotona rytmittämään työtä paremmin ja keskittymään töihin omaan tahtiin. Mutta pidemmällä aikavälillä tämä jää nähtäväksi, mikä se todellisuus on. Tuottavuus on aika vaikeasti mitattava asia, ja koronatilannehan on kohdellut eri toimialoja hyvin eri tavoin ja eri työntekijät ovat joutuneet sopeutumaan hyvinkin monenlaisiin olosuhteisiin siellä kotona.

KH:

Sanoisin meidän Ilmarisen kyselyn puolesta, siellä noin puolet, tai hiukan ylikin puolet vastasi, että työhyvinvointi on heikentynyt. Ja selkeästi nähtiin, että henkinen kuormittuneisuus oli kasvanut. Yli 70 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että ehkä juuri tämä, minkä Virpikin mainitsit, että on tehnyt tauotta

teamsia teamsin perään. Niin se nähdään tässä kohtaa, että jos tehokkuuden koetaan kasvaneen mutta sitä kautta kuormitus myöskin.

JH:

Mediassa on usein vilahtanut ajatus, että silloin kun etätyö alkoi, niin silloin se tyytyväisyys siihen tilanteeseen, että voikin kotoa käsin tehdä töitä. Niin ensin se kasvoi jyrkästikin, mutta tuli paluu todellisuuteen siinä mielessä. Pitääkö se paikkansa?

VR:

Kyllä näin näissä seurantatutkimuksissa Työterveyslaitoksellakin on havaittu. Alkuun työhyvinvointi parani ja sen jälkeen se pikkuhiljaa on kääntynyt laskuun, kun on koronan vuoksi tehty pakotetusti etätyötä. Ja siihen liittyy tylsistymistä, kuormittumista, yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemista. Ja myöskin valitettavasti on ehkä palaute esimiehiltä ja työtovereilta jäänyt vähäisemmälle. Nämä ovat niitä kuormitustekijöitä. Juuri katselin näitä, miten Suomi voi, Työterveyslaitoksen tutkimusta. Niin siellä erityisesti nuorten kohdalla näytti todella haasteelliselta, kaikki mittarit näyttivät huonompaan suuntaan työnimut ja tylsistymiset ja työkyvyt.

JH:

Onko kaikkein tiukimmassa tilanteessa sellainen nuori työntekijä, joka vasta tänä aikana on tullut ylipäättänsä työelämään?

VR:

Heille tilanne on erityisen haastava. Koska täysin etänä työskenneltäessä on ehkä vaikea päästä siihen työyhteisöön sisälle. Ja kannustaisinkin läsnä työskentelyyn ja kasvokkain kohtauksiin erityisesti perehdytystilanteissa ja uusien tehtävien aloittamistilanteissa. Tässä on etäjohtamisen haaste, päästä mukaan työyhteisöön. Ja täytyy muistaa, että monet työt edelleen opitaan yhdessä tekemällä, mallioppimisen kautta. Ja kokeneita konkareita seuraamalla. Tässä on jatkokehittämisen paikka, että osaaminen myös uusilla tulokkailla olisi samalla tasolla kun ennen koronaa on ollut mahdollista.

KH:

Olen täysin samaa mieltä ja varmasti yksi puoli on se, että nuorista vielä moni asuu yksin. Selkeästi yksinasuvilla on huomattu kuormittuneisuutta enemmän kuin perheen kanssa asuneilla.

VR:

Tämä tulos on tullut esille muissakin tutkimuksissa ja sen vuoksi työyhteisön merkitys varsinkin nuorille ja yksin asuville on aika suuri.

JH:

Pystyykö nyt tekemään jotain sellaisia laajoja kaaria jo työkuultuurista, onko se jollain tavoin pysyväisluonteisestikin muuttunut tai muuttumassa tällä hetkellä? Voiko tätä nähdä vielä vai onko liian aikaista?

VR:

Tuo on totta, monta kertaa kuulostaa ainakin siltä, että sellaisia ihmisiä, jotka ovat jatkuvasti tehneet vaikkapa palveluammateissa lähityötä, niin heitä jopa nyppii tämä puhe toimistoväen etäilystä. Vai mitä mieltä Kristiina?

KH:

Juuri olin sanomassa ihan samaa, paljon puhutaan että kaikki ovat etänä. Mutta meillä on todella suuri joukko, joka on ihan koko korona-ajan pystynyt tekemään hienosti ja tehokkaasti lähityössä.

JH:

Mutta tosiseikka on se, että noin miljoona suomalaista on tehnyt aikamoisen loikan ja nimenomaan etätöön suuntaan nyt viimeksi kuluneen puolentoista vuoden aikana. Jos pureudumme tähän asiaan työhyvinvoinnin kannalta, teillä on molemmilla omaa tutkittua tietoa ja totta kai seuraatte työnne puolesta tätä aihepiiriä hyvin tarkoin. Mitä miljoonan etätöön loikanneen suomalaisen työhyvinvoinnista nyt tiedetään nykyisin?

VR:

Hyvinvointia voidaan tarkastella hyvin monesta näkökulmasta. Esimerkiksi yksilötasolla ja organisaatiotasolla tulokset ovat aika moninaiset. Yksilöiden näkökulmasta etätöön siirtyminen on osittain lisännyt kuormittumista. Osalla työajat ovat pidentyneet. Myöskin työ on tullut intensiiviseksi, on hyvin virtuaalipalaveri täyteisiä työpäiviä. Tautotus on saattanut unohtua. Ja se tuki- ja liikuntaelimestö on saattanut jumiutua huonoissa työasunnoissa. Toisaalta hyvinvointi on saattanut parantuakin, kun on pystynyt vapaammin rytmittämään työtä ja muuta elämää. Ja on ehkä jäänyt aikaa työmatkoilta vaikkapa liikunnan harrastamiseen.

KH:

Sanoisin meidän Ilmarisen kyselyn puolesta, siellä noin puolet, tai hiukan ylikin puolet vastasi, että työhyvinvointi on heikentynyt. Ja selkeästi nähtiin että henkinen kuormittuneisuus oli kasvanut. Yli 70 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että ehkä juuri tämä, minkä Virpikin maintsit, että on tehnyt tauotta teamsia teamsin perään. Niin se nähdään tässä kohtaa, että jos tehokkuuden koetaan kasvaneen mutta sitä kautta kuormitus myöskin.

JH

Onko kaikkein tiukimmassa tilanteessa sellainen nuori työntekijä, joka vasta tänä aikana on tullut ylipäättänsä työelämään?

VR:

Heille tilanne on erityisen haastava. Koska täysin etänä työskenneltäessä on ehkä vaikea päästä siihen työyhteisöön sisälle. Ja kannustaisinkin läsnä työskentelyyn ja kasvokkain kohtauksiin erityisesti perehdytystilanteissa ja uusien tehtävien aloittamistilanteissa. Tässä on etäjohtamisen haaste, päästä mukaan työyhteisöön. Ja täytyy muistaa, että monet työt edelleen opitaan yhdessä tekemällä, mallioppimisen kautta. Ja kokeneita konkareita seuraamalla. Tässä on jatkokehittämisen paikka, että osaaminen myös uusilla tulokkailla olisi samalla tasolla kun ennen koronaa on ollut mahdollista.

KH:

Olen täysin samaa mieltä ja varmasti yksi puoli on se, että nuorista vielä moni asuu yksin. Selkeästi yksinasuvilla on huomattu kuormittuneisuutta enemmän kuin perheen kanssa asuneilla.

VR:

Tämä tulos on tullut esille muissakin tutkimuksissa ja sen vuoksi työyhteisön merkitys varsinkin nuorille ja yksin asuville on aika suuri.

JH:

Pystyykö nyt tekemään jotain sellaisia laajoja kaaria jo työkuulttuurista, onko se jollain tavoin pysyväisluonteisestikin muuttunut tai muuttumassa tällä hetkellä? Voiko tätä nähdä vielä vai onko liian aikaista?

VR:

Ehkä pieniä askeleita tässä tapahtuu koko ajan. Yksi havainto on se, että korona on opettanut, että sairaana ei tulla töihin. Vain terveenä töihin. Se on minusta yksi kulttuurin muutos, että ei tarvitse eikä yritetäkään näyttää sankaria ja tulla pää kinalossa työpaikalle. Vaan on lupa ja jopa ohjeistus jäädä kotiin sairastamaan. Ja sitä pidetään jopa vastuullisena.

KH:

Ja käsien pesu, se jää varmasti meidän kulttuuriin joksikin aikaa. Tämän päivän Helsingin Sanomissa oli koronan vaikutuksista moniin asioihin ja siellä oli huikeitakin lukuja siihen, kuinka korona oli, otos oli noin tuhannen kyselytutkimus, niin esimerkiksi mielenterveyden kohdalla oli kyllä haasteellista kuinka koettiin että koronan vaikutuksesta on kärsitty. Mutta samassa tuli tämä käsien pesu, en muista ihan tarkkaa määrää, oliko 40 prosentin luokkaa kuinka moni uskoi että kasvaa ennen koronaa oleviin tapoihin. Kyllä uskon, että tällä taas monenlaisia infektioita tullaan jatkossa välttämään.

JH:

Ja varmaan saadaan vähän aikaa odottaa sitä, että ihmiset kätelevät auliisti toisiaan.

KH:

Kyllä, mutta vielä oli sellainen harmillinen, siinä oli esimerkiksi haalaamisesta, tavattaessa halaaminen niin sekini oli yli 20 prosenttia ihmiset kokivat sen vähentyneen. Tuo on tietysti, eihän me erakkoja olla, ei tämä saa kuitenkaan ylivaltaa ottaa tällainen pelkotilakaan.

VR:

Tuo on tärkeä, itse olen kuullut, että työpaikoilla, joita parhaillaankin tutkimme, niin saattaa ilmetä erakoitumista ja vetäytymistä, yksin jäämistä. Toivottavasti tämä ei jää päälle. Vaan uskaltaudutaan kohtaamaan ihmisiä, tapaamaan kasvotusten. Koska ihminen tarvitsee ryhmää ja yhteisöä johon kuulua.

JH:

Tuo oli työkuulttuurista mielenkiintoista kun Virpi nostit esiin sen, että sairauspoissaoloja, niitäkin on kuitenkin, että ihminen uskaltaa olla poissa töistä silloin kun selvästi sairas. Sellaista uutta on tullut, niin kammottavalta kuin se kuulostaa, että ei aikaisemmin ole välttämättä uskaltanut. Toisaalta, on taukojen laistaminen, kaikki vähän ovat sellaisia työmyyriä. Sitä pienenä ahkerana muurahaisena paiskitaan töitä aamusta jopa iltaan asti. Olisiko tässä meillä vielä opittavaa?

VR:

Tämä taukojen väliin jääminen ja tauoista tinkiminen on kyllä yksi ilmiö mikä tutkimuksessa on tullut esiin. Taukoja pidetään valitettavasti aikaisempaa vähemmän ja työpäivät saattavat olla intensiivisiä ja venyä jopa pidempään. Ja tämä on huolestuttava seikka, tauot ovat kuitenkin meidän jaksamiselle, hyvinvoinnille ja vireystilalle ja työn laadulle hyvin tärkeitä. Aivojen ja kropan täytyy saada palautumisjaksoja myös työpäivän aikana.

KH:

Ja varmasti etätyössä on ollut osittain se, että ihmiset saattavat syödä. Kuulen paljon juttuja, että syö lounaan samalla kun istuu teams palaverissa. Kyllä sekin on todella tärkeätä, että lounaan ajaksi oikeasti siirryt toiseen huoneeseen.

VR:

Lounastauoitan ovat lakisääteisiä taukoja ja näiden lisäksi tarvitaan mikrotaukoja, lyhyitä hengähdystaukoja vireystilan säätelyyn, että aivot toimisivat hyvin.

KH:

Ikkunasta ulos katselua.

VR:

Ja ihan tutkitusti parikymmentä minuuttia ulkona kävely palauttaa meitä ja auttaa elpymään tiiviissäkin tietotyössä. Sitä suosittelen ja jopa kävelykokouksia voi kokeilla.

KH:

Ja kyllähän moni on ottanut näistä vinkeistä ja näyttäytyy monissa tutkimuksissakin että liikunta on osalla joukkoa kasvanut hyvinkin paljon.

VR:

Tämä on mielenkiintoinen liikunnan lisääminen. Osalla työmatkaliikunta on vähentynyt kun ei pyöräillä tai kävellä töihin. Mutta kun on työmatkoihin käytettävä aika jäänyt pois, niin osa on lisännyt liikuntaa. Tämä on selvästi jakautunut, osa liikkuu aikaisempaa enemmän ja osa aikaisempaa vähemmän.

KH:

Ja nukkumiseen on tullut lisää aikaa, selkeästi, tästäkin on raportoitu, että ihmiset ovat selkeästi ottaneet sen aamutunnin käyttöön. Miksi ei voisi tuntia aikaisemmin mennä, aikaisemminkin voinut mennä nukkumaan. Mutta ehkä se on juuri näin.

JH:

Oletteko muuten Virpi ja Kristiina, oletteko te nukkuneet paremmin kuin aiemmin?

VR:

Ehkä vähän pidempään, mutta en välttämättä sen syvemmin.

KH:

Olen nukkunut aina todella hyvin, mennyt yhdeksältä nukkumaan ja niin olen mennyt korona-aikanakin ja nukkunut edelleen hyvin.

VR:

Kyllä työ, tai säännöllinen elämänrytmi on onneksi pysynyt ja on pystynyt nauttimaan myös valoisasta ajasta. Tässäkin on ihmisillä vaihtelua, osalla arkirytmi on mennyt sekaisin koronan vuoksi ja osa on pitäytynyt siinä aikaisemmassa rutiinissa.

KH:

Ja viikonloppurientoja ihan tässä iässä niitä olisi tosiaan jatkuvasti, mutta nekin ovat jääneet aika lailla pois. On pystynyt pitämään sen saman unirytmän seitsemänä päivänä viikossa.

JH:

Yksi motiivi minkä vuoksi tällä kertaa Kristiina Halosen Ilmarisen työkykyjohtajan kutsuin mukaan, on se, että Ilmarinen on mukana myös Työterveyslaitoksen tutkimushankkeessa, joka on nimeltään Etätyö ja työkyky. Siinä ollaan syvällä suomalaisen työelämän kehittämisen ytimessä ja erityisesti silloin kun työn uusista muodoista, kuten yleistyneestä etätyöstä puhutaan. Haluatteko avata sitä, mitä halutaan saada selville ja mitä halutaan kehittää?

VR:

Olemme saaneet Työsuojelurahastolta rahoitusta hankkeeseen Etätyö ja työkyky, jossa on mukana kuusi suomalaista isoa organisaatiota. Ja yhteistyössä heidän kanssaan tutkitaan uusia työnteon muotoja, etätyötä ja monipaikkaista työtä. Ja erityisesti työn organisoinnin ja johtamisen näkökulmasta ja myöskin terveyskäyttäytymisen näkökulmasta. Miten tässä muuttuneessa tilanteessa työkykyä pystytään pitämään yllä.

KH:

Olemme tosiaan, minun linjallani on noin sata kunta henkeä töissä ja pääsimme mukaan. Meille tehtiin, ensin meillä oli kysely ja sitten meidän esihenkilöitä on haastateltu. Hr:ää, työsuojelua, onkohan vielä joku jonka, työterveyshuoltoa. Ja meillä huomenna alkaa yhteisillä työpajoilla aamu Virpin ja kumppaneiden kanssa. Ja meidän kaikkia esihenkilöitä, muutamia avainhenkilöitä, ja HR ovat tulossa mukaan. Tämä on kreivin aikaan tuli tämä hanke, kun nyt mekin olemme 15.10. palaamassa uuteen hybridityöhön niin pääsemme rakentamaan, hyödyntämään tuloksia. Ja lähdemme rakentamaan sellaista uudenlaista työkuultuuria.

VR:

Eli tässä hankkeessa on kuusi organisaatiota, joilta on kyselyillä kerätty lähes 800 henkilöltä vastauksia. Ja on haastateltu 45 henkilöä. Ja työpaja työskentelyllä, yhteiskehittämällä kehitetään tulevaisuuden työnteon malleja. Paluu tulevaisuuteen ja hybridityömalleja yhteistyössä henkilöstön, esihenkilöiden, työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa.

JH:

Tietyllä tavalla interaktiivisuus ja se työpajatoiminta siellä, siellä ihmiset pääsevät tuomaan omia ideoitaan esille. Niin se on varmasti tosi tärkeä kehittämistyössä?

KH:

Ja kun kukaan ei oikein tiedä mihin se muotoutuu, niin tämä on todella kiva, tietysti kuulemme muitten yritysten tuloksia ja meillä on tietysti Ilmarisella kun on kymmeniä tuhansia asiakkaita jotka odottavat myös tietoa, mitkä ovat parhaimpia käytäntöjä ja minkälaisia pystymme taas jatkamaan omaa oppiamme meidän asiakkaillemme.

JH:

Onko tässä ajassa myös uutta se, on tietenkin ennenkin kiinnittety siihen huomiota, mutta yrityksissä aktiivisesti halutaan tietää, miten muissa organisaatioissa nähdään näitä asioita?

VR:

Kyllä yhteiskehittäminen ja toinen toisiltaan oppiminen tässä muuttuneessa tilanteessa on ajankohtaista. Ja myöskin yli organisaatorajojen yhdessä oppimista tarvitaan jotta selviämme mahdollisimman hyvin koronakriisistä eteenpäin ja pystymme toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla. Niin että työntekijät

jaksavat tehdä pitkiä työuria, työntekijät pysyisivät työkykyisinä ja organisaatiot saisivat tuloksen jotta Suomi pysyy hyvinvoivana jatkossakin.

KH:

Kyllä jos ajattelen meidänkin asiakkaiden odotuksia, niin se että he tutkimuksen ja kehittämisen kautta on tehty. Niin se on todella arvokasta tietoa. On kyllä hyvä, että pääsimme mukaan.

Päivi Lehtomurto (PL):

Osallistu keskusteluun hashtagilla Työtäpäivää!

JH:

Yksi iso ihmisiä askarruttava asia on työn ja vapaa-ajan ero. Se on hämärtynyt ennenkin, mutta tietynlainen sumeus tässä rajapinnassa, se on pandemian aikana kyllä kasvanut entisestäänkin. Miten te arvioitte sitä, miten työn ja vapaa-ajan erolle on tapahtumassa?

VR:

Työn ja vapaa-ajan ero näyttää hieman liudentuneen ja hämärtyneen etätyön myötä ja myös senkin vuoksi, että työtä on tehty koronan vuoksi siellä kodin reviirillä. Ei ole ollut siirtymiä kodin ja työpaikan välillä. Vaan ajan ja paikan mahdollisuudet on monimuotoistuneet.

KH:

Siinä on varmaan hyviä ja huonoja puolia. Ehkä yksi, kun nämä, jos on pitäydytty, oltu siellä kotona ja kuka on käynyt työpaikalla, mutta muuten kaikenlaiset ilta- ja viikonloppumenot. On puhuttu paljon tästä yli koko elämän ylikuumenemisestä. Niin tässä on varmasti positiivista se, että oli pakko rauhoittua. Minulla on ainakin itselläni, minulla on viisi lasta ja kaikki harrastustoiminnat loppui kuin seinään, niin olin ihan tyytyväinen. Ei yhtään sählyä eikä jääkiekkoturnausta viikonloppuisin. Ja olen kuullut tätä ihan kavereilta hiukan samaa viestiä. Tietyllä tavalla jäi sitä turhaa pois. Mutta on tietysti tämä toinen puoli, että se työ on koko ajan mielessä ja et pääse irtautumaan. Vaikka sitä tekisi vähän päätettiin. Monikin on tietysti tehnyt, voinut, jos on vaikka pieniä lapsia kotona niin heität lapsia ehkä päiväkotiin tai ne pyöri siinä päivällä kuka tekee missäkin välissä. Siinä se varmaan hiukan pakottaakin tekemään illalla ja se ei ole välttämättä palautumisen kannalta parasta. Että pistät tietokoneen kymmeneltä illalla kiinni.

JH:

Onko nykyisin nämä etätyövälineet niin kehittyneitä, se on aina yhtä lähellä kuin kännykkä se työ ja ne ajatukset mitkä liittyvät työhön. Niin sekö meitä kuormittaa vai onko siinä muitakin tekijöitä?

VR:

Tämä on yksi tekijä, että työ tulee työvälineiden kautta kodin reviirille. Ja on nähtävissä ja kuultavissa kaiken aikaa kaikkialla. Ja siinä voi tulla harja, että pitäisi olla saavutettavissa tai läsnä kaiken aikaa kaikkien kanssa kaikkialla. Mutta pitäisi uskaltaa irrottautua niistä digivälineistä, pistää ne kiinni ja tehdä jotain muuta. Ja varsinkin nyt koronan hellittäessä suuntautua myös kohti toisia ihmisiä. Varsinkin kun etäaikana on ihmissuhteet ja työpaikan kaverisuhteet ehkä jääneet vähän vähemmälle. Tämä voi olla pysähtymisen paikka, ehkä jatkossa osataan arvostaa näitä ihmissuhteita aikaisempaa enemmän. Kun ei olekaan itsestään selvyys.

KH:

Vaikea kuvitella että tämä jakso olisi kovin monivuotinen, vaikka moni ehkä pelkää näitä kohtaamisia ja muita. Niin kyllä väittäisin että muutamassa vuodessa palaamme kohtuuseen. Varmaan työn ja perhe-elämän, muun

elämän yhteen kietoutuminen todennäköisesti jatkuu kun tätä, ainakin tämä oletamus meillä on nyt, että noin puolet tullaan tekemään etänä ja puolet lähinä. Mutta eihän me tiedetä, sehän voi olla että se muuttuukin hyvin perinteiseen tapaan. Ihmiset haluavat olla siellä ja paljon tässä on tietysti vähän työntekijälähtöistä ajattelua. Kyllä meillä ainakin lähdetään pohtimaan hyvin tarkasti mitkä työt ovat niitä jotka on paras tehdä työpaikalla lähityönä ja tiimityönä, mikä vaatii sen. Ja sitä kautta lähdetään rakentamaan. Ei niin, että sanellaan että puolet ja puolet, tai kaksi ja kolme. Kyllähän se loppujen lopuksi se on se organisaatio tai yritys joka sen palkan maksaa. Ja senhän vuoksi käymme töissä. Tuntuu että välillä tämä on ehkä karannut liiaksi, miten työntekijä, miten minä haluaisin tätä työelämäni rakentaa. Ehkä pikkasen vielä sitä toivoisin tasaveroista keskustelua, missä ne työnantajan tavoitteet on ensisijaisesti ja me sovitamme se hyvä työelämä siihen joka tuottaa myös sen hyvinvoinnin.

VR:

Ja tässä on hyvin paljon erilaisia tapoja tällä hetkellä organisaatioissa miten näitä hybridityö malleja rakennetaan. Paljonko tehdään toimistolla työtä ja minkä verran kotona. Tai muissa työntekemisen paikoissa. Voidaan puhua hybridityöstä tai monipaikkaisesta työstä jatkossa.

KH:

Mutta sitä keskustelua, paljon puhutaan siitä kuinka monta päivää. Sen sijaan että puhuttaisiin siitä, mitkä työt tehdään kotona ja mitkä on parempi tehdä. Ja tietystihän se asettaa vaatimuksia ihan konkreettisille työpaikoille, jos jatkuu, että teamseja tarvitaan, millaisia teams koppeja ja huoneita meille tullaan rakentamaan. Kyllähän meillä oli esimerkiksi Ilmarisella sovittiin näin, että syksyn aikana ei lähdetä tekemään vielä mitään muutoksia, vaan katsotaan hiukan, mihin tämä työ muuttuu. Ja alkuvuodesta katsotaan tarpeellisia.

JH:

Mitä siinä ennen kaikkea katsotaan, katsotaanko sitä terveysturvallisuutta vai miten yleensä toimialalla ja muissa yrityksissä tapahtuu vai mitä?

KH:

Varmasti kaikkea joudutaan tarkastelemaan mutta lähtökohtaisesti tietenkin pitäisi ajatella, että optimaalinen työympäristö on optimaalinen sen työn tekemiselle ja niille tavoitteille ja totta kai työturvallisuus, terveysturvallisuus on entistä tärkeämpi asia kuin ehkä ennen. Kun emme varmasti koronasta ihan vielä juuri päästä eroon. Kyllä se varmasti meitä vaanii siellä nurkan takana. Ja täytyy siitä huolehtia.

JH:

Nähdäänkö yrityksissä riittävästi se, kuinka tärkeä tekijä se työhyvinvointi on? Onko tämä riittävästi läpäissyt yhteiskuntaa ajattelu, että nähdään seuraavaa kvartaalia pidemmälle, hyvinvoiva työntekijä, se tuottaa pitkässä kaassa paremmin kun sellainen joka voi huonosti?

VR:

Kyllä ainakin toivon, että korona on herättänyt organisaatiot ajattelemaan entistä tarkemmin, että se hyvinvointi on ihan strateginen kilpailutekijä. Ja strategisesti tärkeä asia johdolle. Miten henkilöstö voi, niin sehän kertoo siitä minkälaista tulosta he pystyvät tekemään ja minkälaisia työuria siellä organisaatiossa he pystyvät tekemään ja antamaan sen työpanoksensa sille organisaatiolle. Nythän on hyvin muuttuva tilanne, yhteisöllisyys jos työpaikalla rapautuu tai hyvinvointi heikkenee, niin työntekijät lähtevät, siirtyvät muualle töihin. Ja nyt on murrosvaihe tässäkin mielessä meneillään.

KH:

Olen ihan täysin samaa mieltä, kyllä se alkaa olla kilpailutekijä ja hygieniategijä jo. Että niillä aloilla, missä on työntekijöistä kisaa niin kyllä työkykyä täytyy johtaa ja nämä asiat olla johdon agendalla.

JH:

Mistä kaikesta puhutaan kun puhutaan työhyvinvoinnista. Miten sitä pitäisi tarkastella?

KH:

Kohtuullisen laaja kysymys. Totta kai tähän on monitasoinen, voidaan puhua jopa yhteiskunnan tasolla ja organisaatiossa ja yksilötasolla ja kaikkia näitä pitää. No tietysti yhteiskunnan tasolla puhutaan enemmän kansanterveydestä ja hyvinvoinnista. Mutta kyllä tätä asiaahan täytyy johtaa joka tasolla. Ja meillä on paljon tekemistä täällä ihan siellä jokaisella henkilöllä entistä enemmän. Varsinkin kun olemme olleet etätöissä, niin se itsensä johtaminen on korostunut. Ja tietysti organisaatio, työpaikkatasolla tätä tehdään. Ja meillä on paljon, käytännöthän ovat kehittyneet jos vaikka mietitään kymmentä vuotta. Niin tämä on ihan selkeätä, työterveysyhteistyö on kehittynyt, työterveyshuolto on hyvin, missään maassa ei taida olla näin kattavaa työterveyttä. Kun tietysti meillä on työterveyshuoltolakiin tähän. Mutta aidosti meillä on kumppaneita, meillä on työsuojelu, meillä on suuri joukko. Mutta ehkä vielä tähän on pakko sanoa, että ehkä tämä joukko ei vielä pelaa ihan optimaalisesti maaliin. Meillä on hiukan hakemista että kaikki pelaisivat samaan maaliin ja yhteisen tavoitteen eteen. Mutta tässä on vielä, tässä on paljon tekemistä jos ajatellaan näin, että työnantajalla on työturvallisuusvastuu myös silloin kun henkilö on kotona siellä etätöissä. Nyt korona-aika, tämä oli pakoksiirtyminen kovalla kiireellä, tähän ei ehkä kiinnitetty niin paljon huomiota. Mutta nyt kun muokataan tätä hybridityötä, niin tämä on asia, mikä täytyy kyllä ottaa entistä enemmän myös puheeksi. Kuka sen vastaa jos siellä kotityöpaikalla kuormitutaan ja tulee tapaturmia. Siinä on monenlaisia asioita. Että nämä ovat kaikille selviä, miten toimitaan.

VR:

Kun työskennellään etänä, niin työntekijän hyvinvointi ja mahdolliset haasteet ja ongelmat eivät välttämättä tule näkyville tai kuuluville kun ollaan etäällä ja virtuaaliyhteyksien päässä. Nämä työkyvyn ongelmien havaitseminen esihenkilöille voi olla hyvinkin vaikeaa. Sen vuoksi kannustaisin esihenkilöitä ja työtovereita myös aktiiviseen yhteydenpitoon ja huomioimiseen. Ja varhaisen välittämisen mallia kannattaa hyödyntää, ongelmia voidaan ennaltaehkäistä ja pulmiin tarttua mahdollisimman varhain ennen kuin ne ehtivät kasautua.

KH:

Täytyy päivittää tähän hybridimalliin.

JH:

Ja kun puhutaan näistä pulmista tässä yhteydessä niin usein puhutaan henkisestä taakasta. Mutta toisaalta fyysinen taakka on myöskin toinen aika suuri kysymys. Vähän sivuttiin sitä jo, että työmatkat ovat jääneet vähemmälle kuin ehkä aikaisemmin. Ei tule niin paljon askeleita sitä kautta. Mitä fyysisiä seurauksia voi työssä käyville pitkän päälle olla, että työtä tehdäänkin hyvin lähellä sitä omaa sohvia vaikka?

KH:

Kyllähän siellä on paljon tuki- ja liikuntaelinoireilua, tiedetään nyt jo. En väitä, että sieltä on ihan, minä katselen eläkeyhtiön kannalta, ja mieltä tuleeko sieltä työkyvyttömyyseläke. En usko että se lähtee siihen. Mutta kyllä tuki- ja liikuntaelinoireilua tiedetään, että erilaisia ergonomiahaasteita. Ajattelen pitkällä juoksulla, jos liikunta jää väliin, siellä on suomalaisilla muutenkin vähän ylipainoa tässä viime vuosina kertynyt. Sen ylipainon myötä meillä on monenlaisia muita sairauksia jotka tulevat kuormittamaan. Sillä on

pitkä, jos ei liikuta ja pidetä taukoja, se vaikuttaa uneen ja sitä kautta palautumiseen. Kyllä pitkä, Virpi voi jatkaa, kyllähän tässä on suuret ongelmat, jos ei tähän puututa ja ennaltaehkäistä tätä.

VR:

Ennaltaehkäisyn strategia on minun mielestäni todella tärkeä. Ja aktiivinen tuki ja kannustus sieltä työnantajien ja työpaikan puolelta on myös tarpeen. Täytyy muistaa että eihän kotia ole suunniteltu alun perin työnteon paikaksi. Ja välttämättä siellä ei ole hyvät olosuhteet kuten toimistolla. Kodit voi olla pieniä ja ahtaita ja siellä on muitakin perheenjäseniä. Ja monelle edelleen se keittiön pöytä on ollut se etätyöpiste. Ei ole kaikilla omaa työhuonetta tai työpistettä. Ja jos sohvallakin pitkiä aikoja tekee huonoissa asennoissa töitä, niin kyllä siinä niska, hartiat ja selkä nopeasti kipeytyy.

JH:

Sitten realiteetti on kuitenkin se, että sitä kotia ei varmasti ihan täysin päästä joka paikassa muokkaamaan työskentelyyn sopivaksi eikä se ole kaikkien mielestä varmasti tarkoituksenmukaistakaan. Millä tavoin näissä asioissa työnantajat voivat ennalta ehkäistä näitä ongelmia?

KH:

Tiedän, että on paljon yhtiöitä joissa on voinut hakea vaikka työpaikalta tuolia tai pöytiä tai näyttöjä tai muita. Nyt tiedän, että taas monetkin työpaikat kun palataan työpaikalle, että niitä halutaan takaisin työpaikalle, monikaan ei ehkä ole kuitenkaan valmis panostamaan siihen, että sekä työpaikalla että kotona on vastaavat välineet. Varmaan tätä kautta toivotaan että ihmiset palaava lähityöhön. Mutta onhan tästä mistä puhuttiin, että on erilaiset varhaisen tuen välineet tai prosessit. Ja työterveyshuollon haastaisin tähän myös uudestaan miettimään omia prosessejaan, tuntuu että siellä ollaan vielä ehkä ne prosessit on aika pitkälti sen lähityön. Työpaikkaselvitykset ja muut, niin se menee vielä ehkä vähän vanhan mallin mukaan. Kyllä nyt elämä on muuttunut ja tulee vieläkin muuttumaan niin.

JH:

Tarvitaan uudenlaista tukea?

KH:

Kyllä väitän että tarvitaan uudenlaista tukea.

JH;

Tämän keskustelun hetkellä etätyöoloaikana yrityksissäkin tehdään harkittuja paluuta toimistoihin tarpeiden mukaan ja riskinarvioita päivitetään ja nautitaan pitkästä aikaa kohtaamisista kasvotusten. Tämähän on juuri paluuta tulevaisuuteen ja Työterveyslaitoksella otettiin tämä kattokäsitemalli käyttöön kuukausia sitten, koska tiedettiin se, että työelämä on pitkään uuden tilanteen edessä. Minkälaiset asiat on tässä tilanteessa erityisen ajankohtaisia, jos puhutaan vaikka työkyvystä ja työkyvyn tukemisesta?

VR:

Ajankohtaista on toimistoille paluu. Miten ihmiset otetaan vastaan takaisin toimistoille. Millä tavoilla tuetaan sitä yhteisöllisyyttä, joka on ehkä päässyt rapautumaan. Millä tavalla aktiivisesti johtajuutta edistetään niin, että siinä huomioidaan koko työyhteisö. Kaikki työntekijät, heidän mahdollisesti hyvin yksilöllisetkin muuttuneet tilanteensa. Työpaikoille palaa muuttuneita työkavereita. Ihmiset eivät ole enää ennallaan puolentoista vuoden koronakriisin jälkeen.

KH:

Ja on rekrytoitu uusia henkilöitä, nyt ihan päivittäin minäkin huomaan ihan joku ihminen joku on saattanut olla meilläkin vuoden ja kun palaillaan työpaikalle, on tavattu teamsissa melkein joka päivä. Ja ihmiset tapaavat toisiaan ensimmäistä kertaa. Mutta parasta minusta on tässä kun on palattu työpaikalle tai palaillaan. Niin kyllähän se on kauhean positiivista, näkee ihmiset loistaa kun tavataan ihan fyysisesti. Ja nyt tietysti kun ollaan toivottavasti pääsemässä maskeistakin hiukan eroon. Niin kyllähän sekin tuo uutta intoa.

JH:

Näin tosiaan on mutta on niitäkin äänenpainoja joissa todetaan, että tämä saattaa aiheuttaa myös joissain ihmisissä ahdistusta. Onko se helppo ymmärtää, että näinkin voi olla?

VR:

Kyllä korona on kohdellut ihmisiä hyvin eri tavoin. Voi olla taustalla menetyksiä, sairauksia, voi olla taloudellisia huolia, terveydellisiä huolia. Monenlaista pulmaa, joka ei ole näkyvillä ja kuuluvilla. Ollaan joustavia ja kannustavia kaikkia toimistolle palaavia, töihin palaavia ihmisiä kohtaan. Ja kukin, jokaisen kannattaa tuoda se työpanos, mikä on annettavissa. Myös osatyökykyiset kannattaa huomioida tässä tilanteessa. On paljon potentiaalia jota voidaan tässä työmarkkinatilanteessa, jossa on myös pulaa työvoimasta, niin huomioida.

JH:

Minkälaisia vinkkejä antaisitte itse kullekin kuuntelijalle vaikkapa siitä, millä tavoin voi yrittää tukea omaa työkykyään tässä uudessa tilanteessakin. Omaa työhyvinvointiaan, omaa työkykyään?

VR:

Keinoja on monia. Osaamisen päivittäminen, omasta hyvinvoinnista, terveydestä huolehtiminen. Lepo, liikunta, terveellinen ravinto, ihmissuhteiden ylläpito, aktivoiminen korona eristyksen jälkeen. Arkisia keinoja on monia.

KH:

Sieltä tuli pitkä lista. Mietin että se itsensä johtaminen on kyllä todella tärkeää. Juuri kun Virpi sanoi, että tietokone kiinni sopivaan aikaan, aidosti jää sille palautumiselle aikaa. Kyllä monet varmaan kun palataan sinne työpaikalle, niin voi olla kuormittava se päivä siellä työpaikalla sen jälkeen kun on ollut pitkään kotona. Tämäkin on varmasti sitä, että antaa sen levon ja palautumisen itselleen sen jälkeen.

JH:

Ja hyväksyä varmaankin se tilanne, että ei se työnantajakaan odota että aina on käytettävissä, tietyt työajat meillä kuitenkin on joista on sovittu. Ja sille omalle kunnianhimolle voi antaa hiukan periksi?

KH:

Se työkyky ei ole aina sata, vaan se on välillä nollan ja sadan välillä aika lailla kaikilla meillä.

JH:

Se tilanne täytyy hyväksyä. Alkaa olla kiitosten aika tässä keskustelussa, mutta niitä ennen vielä viimeinen kysymys Ilmarisen työkykyjohtaja Kristiina Halosella ja tämä tulee ihan varoittamatta, kannattaako työhyvinvoinnista ylipäänsä keskustella?

KH:

Ehdottomasti pitää.

JH:

Olen jyrkästi samaa mieltä. Jos ja kun tämä keskustelu kirvoittaa ajatuksia jaa ne kanssamme, osallistu keskusteluun. Keskusteluun hyvä kanava on Twitter ja hashtag Työtäpäivää, tee se heti. Kiitokset vilkkaasta ja ajatuksia herättävästä keskustelusta työkykyjohtaja Kristiina Halonen Ilmarisesta.

KH:

Kiitos paljon.

JH:

Ja kiitos samoin Työterveyslaitoksen vanhempi tutkija Virpi Ruohomäki.

VR:

Hyvää vointia myös etänä.

JH:

Kiitos. Kyllä kyllä. Kiitos myös kuulijoille, että päästitte meidät korvienne väliin. Minä olen erityisasiantuntija Juha Hietanen Työterveyslaitoksesta. Kuuntelethan muutkin Työtäpäivää podcastin jaksot, tavataan verkossa.