

2/2021

Yrityskulttuuri

Konfliktit versovat usein luottamuspulasta

Työajat

Työ- ja vapaa-ajan rajaaminen

Työ ja hyvinvointi

Huolehdi ergonomiasta etänä ja toimistolla

Asianajotoimisto Dottirin
toimitusjohtaja
Johanna Rantanen:

**Virheiden pelko
on pahinta
myrkkyä
luovuudelle,
itsensä
kehittämiselle
ja uuden
oppimiselle**





PURPOSE CAMP

Löydä uudelleen työn syvempi merkityksellisyys ja tiimin voima.

Kokemustyöpaja, jossa työn merkityksellisyys, tavoitteet ja yhdessä tekeminen vahvistuvat.

Purpose Camp on pienryhmille suunnattu intensiivinen 1½ päivän kokemustyöpaja, joka toteutetaan Salon Teijolla keskellä vanhaa, luonnonkaunista ruukkikylää. Osallistujat majoittaa meren rannalla upeissa maisemissa sijaitseva Villa Seaview Guesthouse & Spa.

Kokemustyöpaja on paluu juurille, takaisin tekemisen merkitykseen. Se on tarkoitettu erityisesti yritysten avainhenkilöille, jotka elävät uudistumisen ja kasvun

haasteessa. Työpajaan sisältyvä ammattitaitoinen valmennus kannustaa avoimeen keskusteluun, jolla luodaan tiimin jäsenten välille luottamuksen ja arvostuksen ilmapiiri. Valmennus auttaa yksilöitä löytämään työstään merkityksellisyyden, selkeyttää tiimille yhteiset tavoitteet ja auttaa kääntämään haasteet mahdollisuuksiksi. Lopputuloksena on uudenlainen työn palo ja konkreettinen muutos yhteisessä tekemisessä.

Purpose Camp syntyi Stara Consultingissa päivittäin yritysjohtajia valmentavien Lauran ja Patrickin intohimosta auttaa yksilöitä, tiimejä ja yrityksiä uudistumaan, kirkastamaan työn merkityksellisyyden ja sitä kautta valjastamaan käyttöön näiden todellisen potentiaalin. Viimeisen viidentoista vuoden aikana Laura ja Patrick ovat olleet mukana kehittämässä yli kahtasataa suomalaista ja kansainvälistä yritystä.



Villan viihtyisät tilat, luonnonläheisyys ja levollinen ilmapiiri luovat turvalliset puitteet ajatustenvaihdolle, valmentautumiselle ja kehitymiselle, virkistäytymistä unohtamatta.

Keskity olennaiseen - Villa Seaview Guesthouse & Spa

Purpose Camp toteutetaan rauhallisen ruukkikylän sydämessä, laadukasta majoitusta ja virkistäytymistä tarjoavassa Villa Seaview Guesthouse & Spassa. Villan suurista ikkunoista siintävä merimaisema, ympäröivä luonto ja loppuun saakka ajatellut, yksilölliset palvelut tukevat kaikkien aistien levollista virittymistä ja luovat turvallisen tilan rentoutumiseen. Rauhoittumisesta, elämyksistä ja yhdessäolosta syntyy vahva tunnekokemus, joka avaa mielen vastaanottavaiseksi uusille ajatuksille ja kehitymiselle.

Villan viihtyisiin ja kauniisti sisustettuihin tiloihin mahtuu kerrallaan valmentautumaan jopa 14 henkilön pienryhmä. Henkilökunta hoitaa kaikki käytännön järjestelyt ruokailuineen ja ohjelmineen, jolloin vieraiden tehtäväksi jää vain keskittyä olennaiseen - lepäämiseen ja ajatustyöhön.

Villan puutarhan terasseilla on mahdollisuus viettää aikaa, ihailla merimaisemia ja antaa ajatusten levätä. Ruokailuista huolehtii Villan oma keittiömestari, jonka käsissä pientuottajien lähiraaka-aineista syntyy todellisia Slow Food -nautintoja vieraiden iloksi. Päivän päätteeksi oman kylpylän poreallas, sauna ja höyrysauna kutsuvat rentoutumaan. Villalla on myös oma yksityinen ranta-alue ja venelaituri. Rantasauna lämpiää kesäiltoina ja saunomisen välillä pääsee pulahtamaan uinnille vilpoiseen meriveteen. Tutustu Villaan lisää osoitteessa: www.villaseaview.fi.

Haluamme kutsua teidät Purpose Campiin rauhoittumaan, virkistäytymään, voimaantumään tiiminä ja löytämään uudelleen työnteen merkityksellisyys!

Lue lisää!
www.purposecamp.fi
www.staraconsulting.fi

Stara Consulting



TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 70,40 € / VUOSI

Hinta sisältää alv 10 %. Lehti ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Tarkemmat tilaustiedot: www.hrviesti.fi/vuositilaus

HR viesti on henkilöstöosaamisen ammattilaisille suunnattu lehti, jossa käsitellään henkilöstön kehittämiseen ja hyvinvointiin liittyviä ajankohtaisia aiheita.



www.hrviesti.fi

Tilaaajapalvelu
Arkisin klo 8–16 puh. 03 4246 5309 tai
sähköpostilla tilaaajapalvelu@jaicom.com

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti



Kannen kuva
Laura Malmivaara

2/2021

SISÄLTÖ

KUVA: LAURA MALMIVAARA

12

Asiantuntijajoukko Dottirin toimitusjohtaja Johanna Rantanen – Virheiden pelko on pahinta myrkkyä luovuudelle, itsensä kehittämiselle ja uuden oppimiselle

LUPA EPÄONNISTUA? – VIRHEET OSANA TOIMIVAA YRITYSKULTTUURIA

12

Lupa epäonnistua? – Virheet osana toimivaa yrityskulttuuria

Ei siitä pääse yli eikä ympäri: virheiden tekeminen on kaikkea muuta kuin hauskaa. Kun moka sattuu omalle kohdalle, saattaa tehdä mieli kadota maan rakoon. Epäonnistumiset ovat kuitenkin luonnollinen osa elämää – myös työelämää. Ne auttavat ihmistä, ja siten myös yritystä, kehittymään ja kasvamaan.

20

Moka on lahja

Virheisiin suhtautuminen kertoo paljon työyhteisön psykologisesta turvallisuudesta. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä virheitä sekä epäonnistumisia pidetään luonnollisena osana ihmisyyttä ja työtä eikä niitä käytetä työntekijöitä vastaan.

22

Löytyykö luottoa?

Työpaikkojen konfliktit versovat usein luottamuspulasta. Yhteistä hyvää on liki mahdoton rakentaa tulehtuneessa tilanteessa ja ihmetellään, miten kummassa työpaikan kulttuuri pääsi näin toksiseksi?



26

Pomminpurkajan maanantai

Konfliktit ja ristiriitatilanteet asettavat työpaikoille haasteita – mikä on esimiehen rooli ongelmien ratkaisussa? Entä milloin tulehtuneeseen tilanteeseen tarvitaan ulkopuolista apua?



36

Huolehdi ergonomiasta etänä ja toimistolla

Etätyöpisteen toimivuus vaatii työntekijältä hieman luovuutta. Toimistoympäristössä ammattilaiset ovat suunnitelleet kaluste- ja tilaratkaisut, mutta kotona työskenneltäessä etätyöntekijä on usein itsenäisesti vastuussa oman työpisteensä suunnittelusta.



44

Työ- ja vapaa-ajan rajaaminen

Ei se ollut helppoa ennenkään, mutta nyt se on entistäkin haastavampaa. Nimittäin työn ja vapaa-ajan välinen rajanveto.



50

Hyvinvointia etätyöhön työsuhde-eduilla

Etätyöhyvinvointia voi tukea monipuolisilla työsuhde-eduilla, joita työntekijä voi käyttää joustavasti tarpeidensa ja kiinnostuksenkohteidensa mukaisesti.



Work goes happy

ASIAANTUNTIJAPALVELUT



**Minna
Huotilainen**



**Arto O.
Salonen**



**Marja-Liisa
Manka**



**Harri
Helajärvi**



**Camilla
Tuominen**



**Tony
Dunderfelt**



**Mona
Moisala**



**Simo
Routarinne**



**Miia
Huitti**



**Jaakko
Sahimaa**

Ainutlaatuinen verkosto työelämän ja työhyvinvoinnin huippuasiantuntijoita.

Tutustu ja tilaa

www.wgh.fi

SERENDIPITEETIN SEIREENINKUTSU

Tunnetko jo serendipiteetin? – Jos et, ei se mitään. Ymmärrys serendipisyydestä ei ole levinnyt vielä laajasti Suomessa, vaikka se on olennainen osa asiantuntijatyötä.

Sere-mikä? – Serendipiteetti viittaa eräänlaiseen onnekkaiseen sattumaan, jotka ovat toki ylliedustettuina Hollywoodin romanttisissa komedioissa, mutta myös monen innovaation ja liike-elämän läpimurron takana. Työterveyslaitoksen tuoreen tutkimuksen mukaan serendipisyyskokemukset ovat sangen tavallisia asiantuntijatyössä: TTL:n Yhteensattumia-kyselyn vastaajista yli puolet (54 %) arvioi kohtaavansa työssään usein hyödyllistä tietoa, ideoita tai asioita, joita ei ollut etsimässä. Naisilla nämä kokemukset olivat tavallisempia kuin miehillä.

Serendipiteetti ohjaa näkymättömällä kädellään asiantuntijatyötä, mutta sattuman merkitys jää usein huomaamatta suunnittelun, rationaalisuuden sekä kiireen umpikyllästä työelämässä. TTL:n tutkimuksen mukaan onnekkaita sattumia tapahtui erityisesti omalla työpaikalla, työpaikan epämuodollisissa kohtaamisissa tai työtä tehdessä: työntekijä esimerkiksi odotti kahvia kahviautomaatilla ja sattui kuulemaan jotakin merkittävää. Myös työpaikan ulkopuoliset tapahtumat ja tapaamiset sekä koulutukset olivat merkittäviä onnekkaita sattumapaikkoja.

Liika kiire kuitenkin tappaa serendipiteetin. Jos vain ravataan laput silmillä eteenpäin, ei jää aikaa havaita uutta, tarttua ideoihin tai viedä niitä käytäntöön. Uudistuminen edellyttää aikaa ja ihmismieli janoaa sivupolkuja, joita vaeltaa.

Tutkimuksen valossa kaikkinaisen sosiaalinen vuorovaikutus ja ihmisten kasvokkainen kohtaaminen näyttivät olevan niitä keskeisimpiä serendipisyyskokemusten lähteitä asiantuntijatyössä. Tutkimuskyselyt ja -haastattelut kuitenkin tehtiin ennen koronapandemiaa – joten voisi olettaa, että serendipiteettitasot ovat organisaatioissa romahtaneet. Teams-palaverissa säkenöivää sattumasynergiaa esiintyy aika harvoin.

Erikoistutkija Marja Käsälä Työterveyslaitoksesta kuitenkin uskoo, että myös etätyön käytännöt voivat tukevat kohtaamisia. Tällaisia käytäntöjä ovat esimerkiksi virtuaaliset kahvi- ja lounastauot tai kävelypalaverit kollegoiden kanssa puhelimesta puhuen.

Vanhempi asiantuntija Minna Toivanen Työterveyslaitoksesta lisää, että esihenkilön tulee varmistaa, että vuorovaikutus säilyy myös etätyöolosuhteissa, joissa vuorovaikutus toki on erilaista. Yhteisiin virtuaalisiin kohtaamisiin on hyvä esimerkiksi jättää aikaa ja tilaa kuulumisten vaihtoon.

Ja jähkä korona viimein karistetaan kansakunnan niskasta ja kahvihuoneet ovat taas käytössä, serendipiteetti voidaan nostaa koko kansan salaiseksi aseeksi. TTL ehdottaa, että organisaatiot fasilitoivat työryhmien, tiimien ja työyhteisöjen välistä vuorovaikutusta ja luovat paikkoja onnekkaille kohtaamisille. Tai vähän rennommin ilmaistuna: mene ihmisten pariin avoimin mielin ja katso, mitä siitä seuraa.

TTL:n tutkimuksen mukaan tyypillisiä yhteensattumien tuottamia hyötyjä olivat työn kannalta uudet tai hyödylliset ideat, tuotokset, toimintatavat tai ratkaisut. Toisinaan onnekkasta sattumasta voi hyötyä koko organisaatio, jos se johtaa esimerkiksi uuden merkittävän asiakkaan luo tai jos kyseessä on uusi tuoteidea.

Serendipiteetti voi siivittää asiantuntijan omaa työtä ja sattumilla voi olla vaikutusta myös urapolun kannalta; yksi tutkimusaineistossa usein mainittu hyöty oli uusi työpaikka tai uusi rooli organisaatiossa.

Onnellisten tähtien alla syntyneet yhteensattumat voivat olla erityisen merkittäviä työn uudistumisen näkökulmasta. Siksi työpaikoilla kannattaa ihan oikeasti miettiä eri tapoja "tuotteistaa" tsägasattumia, vaikka digitalisaatio, infoähky ja aikapaineet meitä yrittävät kampailla.

Kohti Kansallista Serendipiteetti-ohjelmaa!

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.

HR viesti -media tavoittaa henkilöstöammattilaiset – tutkitusti

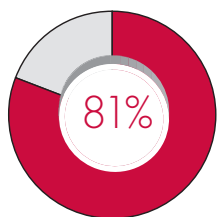


HR viesti on henkilöstön johtamiseen ja -kehittämiseen erikoistunut media.

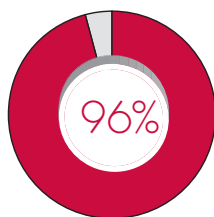
Median tavoittama kohderyhmä käsittää mm. henkilöstöjohtajat ja -päälliköt, hallintojohtajat ja -päälliköt, kehitysjohtajat ja -päälliköt, koulutusjohtajat ja -päälliköt, koulutussuunnittelijat, laatujohtajat ja -päälliköt sekä toimitusjohtajia.

Kokonaislukijamäärä, kun huomioidaan printti- ja verkkomedia on yli 130 000 / vuosi.

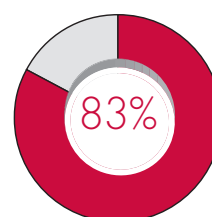
Lukija-analyysi



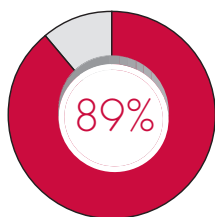
tekee hankintapäätökset
yrityksessä yksin tai
osallistuu niihin



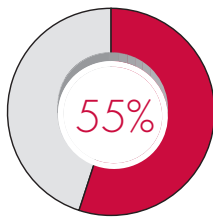
mielestä median artikkelit
ovat mielenkiintoisesti ja
ammattimaisesti kirjoitettuja



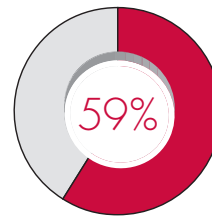
kokee voivansa hyödyntää
mediassa esitettyjä tuotteita,
ratkaisuja ja palveluita työssään



suosittelee mediaa
kollegoille
ja alan asiantuntijoille



työskentelee yli 5 miljoonan
euron liikevaihtoa
tekevässä yrityksessä



työskentelee
yli 50 työntekijän
yrityksessä

TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 70,40 € /vuosi

Hinta sisältää alv 10 %.
Lehti ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Tarkemmat tilaustiedot:
www.hrviesti.fi/vuositilaus



HR viesti on henkilöstöosaamisen ammattilaisille suunnattu media, jossa käsitellään henkilöstön kehittämiseen ja hyvinvointiin liittyviä ajankohtaisia aiheita.



Tilaaajapalvelu
Arkisin klo 8–16
puh. 03 4246 5309 tai
sähköpostilla
tilaaajapalvelu@jaicom.com

www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

2/2021

julkaisija

PubliCo Oy
Pätkäneentie 19 A
00510 Helsinki
puh. 020 162 2200
info@publico.com
www.publico.com

päätoimittaja

Petri Charpentier

tuotepäällikkö

Paul Charpentier
paul.charpentier@publico.com
puh. 020 162 2220

toimituksen koordinaattori

Liisa Hyvönen

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaaajapalvelu@jaicom.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Merja Maukonen
Marja Vesala
Vanessa Törnblom

paino

Printall AS

ISSN-L 2323-6663

ISSN 2323-6663 (painettu)

ISSN 2323-6671 (verkkopainatus)

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

Aikakauslehtien Liiton jäsen



@HRviesti (Twitter)



HR viesti (Facebook)



HR viesti -media (LinkedIn)

TILAA PROINTERIOR KESTOTILAUKSENA HINTAAN 70,40 € / VUOSI

Hinta sisältää alv. 10 %. Lehti ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Tarkemmat tilaustiedot: www.prointerior.fi/vuositilaus

prointerior on korkeatasoinen arkkitehtuuriin, tilasuunnitteluun ja rakentamiseen erikoistunut ammattilehti. Neljä kertaa vuodessa ilmestyvä julkaisu koostuu ajankohtaisista projekti- ja tuote-esittelyistä, sekä teema- ja toimialakohtaisista osioista.



Lehden lukijakohderyhmä työskentelee arkkitehtuurin, tilasuunnittelun ja rakentamisprojektien parissa. Julkaisu tavoittaa arkkitehtien ja sisustusarkkitehtien lisäksi suunnittelijat, rakennuttajat, rakennusprojektien hankintavastaavat, insinöörit ja kiinteistöomistajat.



Tilaajapalvelu
Arkisin klo 8–16 puh. 03 4246 5309 tai
sähköpostilla tilaajapalvelu@jaicom.com

www.prointerior.fi

prointerior
ARKKITEHTUURI, TILASUUNNITTELU JA RAKENTAMINEN

2 + 2 =

LUPA EPÄONNISTUA? – VIRHEET OSANA TOIMIVAA YRITYSKULTTUURIA

TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM

KUVAT: PIXABAY

Virheitä sattuu jokaiselle, mutta onneksi niistä voi myös oppia. Ideaalitalanteessa virheitä käsitellään työyhteisössä mahdollisimman avoimesti ja rakentavasti.



**Virheet ovat osa
kaikenlaista
liiketoimintaa.**



Asianajotoimisto Dottirin toimitusjohtaja Johanna Rantanen sanoo, että liiallinen virheiden pelko johtaa usein siihen, että aikaa kuluu epäolennaisiin asioihin ja siihen, että ei uskalleta ottaa kantaa.

KUVA: LAURA MALMIVAARA

Ei siitä pääse yli eikä ympäri: virheiden tekeminen on kaikkea muuta kuin hauskaa. Kun moka sattuu omalle kohdalle, saat-
taa tehdä mieli kadota maan rakoon.

Epäonnistumiset ovat kuitenkin luonnollinen osa elämää – myös työelämää. Ne auttavat ihmistä, ja siten myös yritystä, kehittymään ja kasvamaan.

Tämä ajatus on sisäistetty esimerkiksi startup-yhteisössä, jossa epäonnistumisia on tunnetusti tavattu juhliakin. Toisaalta monella alalla virheiden käsittely on vielä alkutekijöissään. Perinteikkääksi mielletty asianajoala on tästä hyvä esimerkki.

”Virheiden pelko on kuitenkin pahinta mahdollista myrkyä luovuudelle, itsensä kehittämiselle ja uuden oppimiselle”, sanoo asianajotoimisto Dottirin toimitusjohtaja Johanna Rantanen.

Vuonna 2016 perustettu liikejuridiikkaan erikoistunut yritys tunnetaan modernina toimijana, joka panostaa paitsi ketterään palveluun, myös toimivaan yrityskulttuuriin. Siis sellaiseen, jossa epäonnistumisia ei katsota pahalla.

”Virheet ovat osa kaikenlaista liiketoimintaa – ja ylipäänsä kaikkea inhimillistä toimintaa”, Rantanen toteaa.

Jos epäonnistumisia ei sallita, työntekijät pelaavat myös helposti varman päälle.

Rohkeiden kokeilujen tärkeys

Nykyään puhutaan paljon ns. psykologisen turvallisuuden tärkeydestä eli siitä, että virheitä saisi tehdä ilman pelkoa siitä, että joutuu nolatuksi tai kritisoiduksi.

Aihetta on käsitelty esimerkiksi vuonna 2014 julkaistussa Creativity Inc.-johtajuuskirjassa. Sen kirjoittajan, animaatiostudio Pixarin perustaja Ed Catmullin mukaan johdon tehtävä ei ole minimoida riskejä, vaan päinvastoin luoda turvallinen ympäristö niiden tekemiselle.

Tällaisessa ympäristössä saa kokeilla ja ottaa riskejä. Kun työntekijöiden annetaan sekä onnistua että epäonnistua, luodaan samalla kulttuuri, jossa ihmiset voivat aidosti tehdä parhaansa yrityksen hyväksi.

Johanna Rantanen näkeekin virheiden pelon välttämisen tärkeänä osana hyvää yrityskulttuuria, sillä pelko voi pahimmillaan lamaannuttaa toiminnan kehityksen. Hän mukaansa asianajopalalla jollain tasolla vallitsevaa virheiden karttelun kulttuuria voidaan selittää monella osatekijällä.

”Juristien virheiden pelko johtuu nähdäkseni enemmän asianajotoimistojen yrityskulttuurista, asianajajien ammatti-identiteetistä ja ammattiin tyypillisesti hakeutuvien henkilöiden persoonallisuudesta, kuin puhtaasti työn luonteesta”.

”Ei kiitos” liialliselle varovaisuudelle

Järjellä ajateltuna virheet ovat välttämätön osa oppimista ja kasvua. Tunnetasolla ne voivat kuitenkin olla vaikeita hyväksyä ja käsitellä. Niihin saattaa myös liittyä häpeää ja kipeitäkin muistoja.

Syyinä saattaa olla se, että epäonnistumiset nähdään usein negatiivisessa valossa – ikään kuin säröinä muuten täydellisessä jalokivessä.

Moni on törmännyt tähän myös työelämässä. Virheet saatetaan nähdä yksinomaan riskeinä, joita tulisi välttää. Tällaisessa ajattelumallissa asiat voidaan tehdä joko oikein tai väärin. Todellisuudessa ne voidaan kuitenkin toteuttaa monella eri tavalla.

// Omiin virheisiin on tärkeää suhtautua avoimesti ja sallivasti.

Jos epäonnistumisia ei sallita, työntekijät pelaavat myös helposti varman päälle. Tämä ei ole ideaalia – edes asianajonalalla.

”Virheiden pelko voi johtaa esimerkiksi virheiden piilotteluun ja siihen, ettei asiakkaille uskalleta ehdottaa luovia ratkaisuja juridisiin ongelmiin. On siis myös asiakkaan etu, että virheitä ei pyritä välttämään hinnalla millä hyvänsä”, Rantanen huomauttaa ja jatkaa:

”Liiallinen virheiden pelko johtaa usein siihen, että aikaa kuluu epäolennaisiin asioihin ja siihen, että ei uskalleta ottaa kantaa. Tarpeetonta varovaisuutta on usein myös se, että laaditaan liian yksipuolisia sopimuksia, jotka vaikeuttavat asiakkaan liiketoimintaa.”

Kukaan ei ole täydellinen

Näyttää selvältä, että salliva suhtautuminen virheisiin on hyödyllistä yrityksen menestymisen ja työhyvinvoinnin kannalta.

Yritysten olisikin hyvä pohtia ja tarvittaessa myös linjata suhtautumistaan virheisiin ja niiden käsittelyyn. Empaattisuus ei yksissään riitä, vaan johdon tulisi sisäisellä viestinnällään ja omalla esimerkillään osoittaa, että virheet ovat ihan okei.



”Puhumme paljon siitä, että sekä onnistumiset että epäonnistumiset ovat koko firman omaisuutta. Mikään onnistuminen ei ole yksittäisestä sankarista kiinni, eikä ketään jätetä yksin, kun asiat menevät pieleen”, Rantanen kertoo.

Dottirilla onkin nähty tärkeäksi rakentaa kulttuuria, jossa kenenkään ei tarvitse esittää osaavansa kaikkea ja jossa tieto kulkee – myös alhaalta ylöspäin.

”Kaikkien kuuluu oppia kaikilta. Se on mahdollista vain, jos uskallamme näyttää, että meillä kaikilla on vielä opittavaa. Meillä vanhemmatkin juristit saavat kysyä ns. ’tyhmiä kysymyksiä’ ja tieto kulkee myös nuoremmilta juristeilta vanhemmille”, Rantanen sanoo.



Avainasemassa armollisuus

Johanna Rantanen uskoo esimerkin voimaan. Hänen mukaansa omiin virheisiin on tärkeää suhtautua avoimesti ja sallivasti.

”Itsemyötätunnon opettelu on pitkällä tähtäimellä paljon järkevämpää kuin täydellisen virheettömyyden tavoittelu. Itselleen on osattava antaa anteeksi”, Rantanen sanoo.

Hän lisää, että myös työntekijöiden motivaatioon ja ammatti-identiteettiin panostaminen on tärkeää.

”Työntekijä, joka on aidosti motivoitunut työssään ja kokee omistajuutta hoitamistaan asioista, tekee myös vähemmän virheitä.”

Mutta millainen epäonnistuja Rantanen itse sitten on?

”Väittäisin, että olen nykyään aika paksunahkainen. Kehitys on osittain ollut pakon sanelemaa – minulla ei yrittäjänä ole ollut aikaa jäädä vellomaan epäonnistumisiin, kun seuraava tulipalo on jo nurkan takana odottanut sammuttamista.”

Entä mikä moka Rantaselle itselleen on jäänyt erityisesti mieleen?

”Ehkä nöyryyttävimmät mokat ovat olleet esiintymisiä, jotka eivät ole menneet nappiin. Niitä olen joskus jäänyt miettimään pidempääkin. Mutta hei – mitä pahemmin se kirpaisee, sitä enemmän se karaisee”, hän päättää virnistäen. ■

MOKA ON LAHJA

TEKSTI: MARJA VESALA

KUVAT: SAANA KARIKUMPU



LEARNING
WITH ANALYTICS
AI
CONTINUOUS
IMPROVEMENT
BENCHMARKING
BENCH-
LEARNING

Työyhteisöjä valmentavan Braversin perustajat Sanna Fäldt (vasemmalla) ja Sanna Salovuori sanovat, että psykologinen turvallisuus ja luottamus luovat perustan sille, että ihminen on luovimmillaan. Se moninkertaistaa työntekijän potentiaalin ja sitä kautta myös tulokset.



**Virheisiin
suhtautuminen
kertoo paljon työyhteisön
psykologisesta
turvallisuudesta.**

*Psykologinen turvallisuus mahdollistaa
virheitä sallivan ja niistä oppivan
yrityskulttuurin.*

Miten sinun työyhteisössäsi suhtaudutaan virheisiin ja epäonnistumisiin? Lakaistaanko ne kaikessa hiljaisuudessa maton alle? Etsitäänkö syntipukkia? Järjestetäänkö juhlat? Vai tarkastellaanko virheitä neutraalisti luonnollisena osana jatkuvaa kehittymistä?

Virheisiin suhtautuminen kertoo paljon työyhteisön psykologisesta turvallisuudesta. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä virheitä sekä epäonnistumisia pidetään luonnollisena osana ihmisyyttä ja työtä eikä niitä käytetä työntekijöitä vastaan. Ihmisillä on tunne siitä, että työpaikalla voi olla oma itsensä ja ottaa hallittuja riskejä.

Psykologinen turvallisuus vaikuttaa tutkimusten mukaan myönteisesti muun muassa organisaation uudistumiseen, luovaan ajatteluun ja tiimien tehokkuuteen. Pelon ilmapiirissä ei uskalleta ottaa riskejä, jolloin organisaatio saattaa jumittaa paikoillaan. Psykologinen turvallisuus erottaa myös huipputiimit muista ja mahdollistaa tulokellisen tekemisen virheistä oppimalla.

Psykologinen turvallisuus rakentuu työpaikan arjessa

Viimeisimmässä, vuonna 2018 toteutetussa Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa 61 % vastaajista oli sitä mieltä, että tiimissä on ilmapiiri, jossa uskalletaan käsitellä työhön liittyviä ongelmia ja virheitä. Kuitenkin vain 29 % vastaajista koki, että tiimissä uskalletaan ottaa riskejä ja tehdä asioita uudella tavalla.

Työyhteisöjä valmentavan Braversin perustajat Sanna Fäldt ja Sanna Salovuori kertovat, että psykologista turvallisuutta luodaan samanaikaisesti monella tasolla: koko organisaatiossa, tiimin esihenkilön kautta, vertaisten avulla ja myös oman pään sisällä.

”On paljon helpompi sanoa, että meillä on tällainen kokeilukulttuuri ja meillä saa mokata, kuin oikeasti lähteä viemään sitä käytäntöön niin, että ihmisillä on aidosti turvallinen olo. Se vaatii näiden kaikkien tasojen miettimistä”, sanoo Sanna Fäldt.

”Psykologinen turvallisuus rakentuu käytännössä, kun ihminen testaa eri tilanteissa, hyväksytäänkö hänet omana itsenään. Hyväksynnän, arvostuksen ja avoimen vuorovaikutuksen kautta se pikkuhiljaa syntyy toistuvien tilanteiden kautta.”

Häpeän tunne lymyilee virheiden taustalla, mutta sille löytyy myös vastavoima.

”Häpeä katoaa, kun myötätunto astuu areenalle. Sallivassa organisaatiokulttuurissa myötätunto näkyy vahvasti. Työkaverille tai esihenkilölle voi helposti osoittaa myötätuntoa kat-





seella tai eleellä, ja myös itsemyötöntunto on tärkeää”, muistuttaa Sanna Salovuori.

Johto näyttää esimerkkiä

Pelkästään uusi tieto tai uuden asian ymmärtäminen ei saa aikaan muutosta. Siksi Bravers valmentaa asiakkaitaan kokemuksellisesti.

”Uuden tiedon jälkeen ihmisen täytyy päästä kokeilemaan toimintaa jollain eri tavalla kuin aikaisemmin. Kokeilukulttuuri pitää saada sidottua organisaation dna:han”, sanoo Sanna Fäldt.

Braversin kokemuksen mukaan parhaat edellytykset muutokselle löytyvät organisaatioista, joissa johto uskaltaa olla haavoittuvainen, kertoa mokistaan ja osoittaa oppivansa niistä. Se luo avointa ja tasa-arvoista kulttuuria, jossa kukaan ei ole toistaan parempi.

”Organisaatioissa voidaan ottaa käyttöön ajattelun tekniikka, joka ohjaa virheistä oppimiseen. Porukassa tarkastellaan tapahtunutta neutraalisti ja mietitään, mikä onnistui ja mitä ensi kerralla tehdään toisin. Siitä syntyy kollektiivinen oppimiskokemus. Ei sillä ole väliä kuka teki virheen”, sanoo Fäldt.

// Häpeä katoaa, kun myötätunto astuu areenalle.

Valmennusta kasvun ajattelutapaan

Bravers auttaa yksilöitä työyhteisöissä esimerkiksi oman ajattelun johtamisessa sekä kasvun ajattelutavan omaksumisessa. Sanna Salovuori näkee työssään, miten palautekulttuuri kehittyy.

”Ensin tarvitaan ajattelutapa, että virheessä ei ole kyse omasta huonoudesta, vaan se on lahja, jonka avulla voi kehittyä lisää. Seuraava askel on hakea tietoisesti palautetta. Valmennusta kaivataan niin palautteen antamiseen kuin sen vastaanottamiseen.”

Salovuoren mukaan kysymys on pohjimmiltaan siitä, kokeeko ihminen, että hän itse ja hänen hyvä työnsä tulevat nähdyiksi.

”Kulttuurissamme on tyypillisempää keskittyä virheisiin kuin onnistumisiin. Virheitä ei kannata lakaista maton alle, mutta ne voi käsitellä sillä asenteella, että ne kuuluvat elämään, niistä opitaan ja elämä jatkuu. On hedelmällisempää keskittyä isommin onnistumisiin ja vahvuuksiin.”

”Psykologinen turvallisuus ja luottamus luovat perustan sille, että ihminen on luovimmillaan. Se moninkertaistaa työntekijän potentiaalin ja sitä kautta myös tulokset.” ■

No one is perfect,
but everyone of us can be
a little better, one day at a time.



Hintsa Performancen liiketoimintajohtaja Pekka Pohjakallio sanoo, että nyt on yleistymässä näkemys, että työpaikan pitäisi täyttää kaikki työntekijän tarpeet. Se on jo aika kova vaatimus – eikä ihme, jos ihmiset pettyvät ja konflikteja alkaa esiintyä enemmän, mikäli tällainen ajatusmaailma juurtuu laajemmin.

LÖYTYYKÖ LUOTTOA?

VOITTAJATIIMI ANKKUROI HUIPPUSUORITUKSET
PSYKOLOGISEEN TURVALLISUUTEEN
– KONFLIKTEJA KAIHTAMATTA,
TOTEAA PEKKA POHJAKALLIO

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: ILARI POUSI

Pitkän linjan työelämän uudistaja, Hintsan Performancen liiketoimintajohtaja Pekka Pohjakallio tietää, että työpaikkojen konfliktit versovat usein luottamuspulasta. Psykologinen turvallisuus on hukassa ja työntekijät pälyilevät ympärilleen: missä veitsi välähtää, missä pilkkakirves heilahtaa?
– Yhteistä hyvää on liki mahdoton rakentaa tulehtuneessa tilanteessa ja väki kyselee, miten kummassa työpaikan kulttuuri pääsi näin toksiseksi?

Pohjakallio katsoo, että kaikki lähtee ennaltaehkäisystä ja hyvästä esimiestyöstä.

”Esimiehen pitää tulla esiin muutenkin kuin vain työn-ohjausmielessä. Esimieheltä haetaan työpaikalle selkeyttä ja varmuutta, jonka avulla repiviltä konflikteilta voidaan paljolti välttyä.”

Pohjakallio puhuu ”tunneälykkästä ihmissuhteiden managerauksesta”, joka ei ole jokapomon työkalupakissa automaattisesti – mutta jonka suhteen jokainen meistä voi kehittyä.

Sukset ristiin jo startissa

Pohjakallio katsoo, että usein ristiriitojen siemen alkaa itää jo siitä hetkestä, kun taloon tulee uusi tulokas. ”Organisaatiossa

ei monestikaan ole sanoitettu niitä odotuksia, joita tulokkai-
siin kohdistetaan. Aina organisaatio ei niitä odotuksia edes
tiedä”, hän kuvailee.

Tuuliajolla voi olla tulokkaan lisäksi myös konttorivete-
raani, jonka työnkuva on organisaatiomuutoksen myötä mul-
listunut – tai se kahvipöydän erakko, joka käy minimaalis-
ten eleiden sävyttämää 30-vuotista sotaa kollegaa vastaan.
Esimies saa olla melkoinen Houdini, että saa purettua kaikki
nämä miinat – mutta Pohjakallio muistuttaa, että ihan kaikkea
ei pidä parkkeerata pomon tontille. Työntekijän täytyy kantaa
oma vastuunsa.

”Nyt on yleistymässä näkemys, että työpaikan pitäisi täyt-
tää kaikki työntekijän tarpeet. Se on jo aika kova vaatimus

KUVA: HINTSA PERFORMANCE





– eikä ihme, jos ihmiset pettyvät ja konflikteja alkaa esiintyä enemmän, mikäli tällainen ajatusmaailma juurtuu laajemmin.”

Firma ei ole perhe

Pohjakallion mukaan huipputiimin pitää olla yhteen hitsattu, luottamuksen liemissä marinoitu yksikkö – mutta se ei tarkoita, että kaikkien tiimin jäsenten on oltava ylimpiä ystäviä keskenään.

”On hyvä vetää raja, mikä kuuluu työelämään ja mikä on enemmän perheeseen ja ystäviin liittyvää.”

Pohjakallio lainaa amerikkalaisen bisnesgurun Patrick Lencionin kirjaa *Tiimin viisi toimintahäiriötä*, jonka mukaan yksi viidestä kapulasta rattaissa on luottamuspula. Tällöin yksilöt tiimin sisällä eivät halua olla haavoittuvaisia ja näyttää omia heikkouksiaan. Luottamuspula näkyy usein myös haluttomuutena poistua omalta mukavuusalueelta: ei haluta ottaa riskejä, eikä myöskään auttaa muita ongelmissa, jotka eivät ole itselle mitään helppoja nakkeja.

Ja mikä luottamuspulasta sitten seuraa? – Tietenkin konfliktien pelko. Pelonpurausma tiimi voi vatuloida asioita loputtomiin, koska kukaan ei halua ajautua väittelyyn. Paine purkautuu kuppikuntina, jotka puhuvat toistensa selän takana.

”Tällainen hoitamaton konflikti on paha energiasyöppö”, toteaa Pohjakallio.

High performerin turvaverkko

Onnistumisiin tarvitaan Pohjakallion mukaan kovaa suoritus- tasoa, johon yhdistyy psykologinen turvallisuus – eli tarvitaan kovaa ja kylmänviileää performanssia sekä enemmän kuin ripaus Muumilaaksoa. Tämä tarkoittaa, että töissä voidaan puskea lujaa, mutta oma selusta tuntuu aina turvatulta: kukin tiimin jäsen voi tuoda esille omia ajatuksiaan ja ideoita tietäen, että niitä kuunnellaan. Ja jos apua tarvitaan, sitä tarjoaa muutta mutkitta sekä esimies että kollegat.

”Tällainen tiimi on itseoppiva ja energinen”, Pohjakallio toteaa.

Voittajatiimi osaa myös hyödyntää rakentavia konflikteja. Kun keskustellaan esimerkiksi eri toimintavaihtoehdoista, kipinät saavat vapaasti sinkoilla ilman, että kukaan niitä jälkikäteen muistelee – luottamuksen ilmapiiri mahdollistaa sen, että asiat pysyvät asioina.

”Rakentavassa konfliktissa voidaan väentää kovaakin, koska se luottamuspohja on olemassa ja kestää.”

Teknopohjalta ihmismielen ihmettelijäksi

Pekka Pohjakallio itse vietti Nokialla 19 vuotta urastaan ennen kuin innostui ihmisestä: yksilön kukoistuksesta ja tiimien optimaalisesta toiminnasta. Vuonna 2011 Pohjakallio perusti Saku Tuomisen kanssa 925 Design-yrityksen, jossa mm. muo-

toiltiin ajatustyöntekijän työviikkoa uudelleen ja tutkittiin, mitä ideoille tapahtuu yrityksissä.

Viisi vuotta sitten 925 Designista tuli osa Hintsa Performancea ja Pohjakalliosta yrityksen liiketoimintajohtaja. Parempi ymmärrys ihmisestä yksilönä ja tiimin jäsenenä kiehtoo ja motivoi miestä yhä:

”Monissa työpaikoissa on jo tosi vahvasti tajuttu hyvinvoinnin merkitys suorituskyvyn kannalta. Kun aivot ovat kirkkaat, suorituskin on parempi”, hän summaa. ■

**// Hoitamaton
konflikti on
paha energiasyöppö.**

The image shows a close-up of hands with manicured nails placing white puzzle pieces together. The background is a soft-focus blue and purple. The company name 'Innotimo Oy' is at the top in a bold, white, sans-serif font. Below it, the text 'Työyhteisösovittelu - ratkaise riidat työpaikalla' is written in a smaller white font. At the bottom, the address 'Hiidenkivenpolku 7, 01690 Vantaa' and the website 'www.innotimo.fi' are listed in white.

Innotimo Oy

**Työyhteisösovittelu
- ratkaise riidat työpaikalla**

Hiidenkivenpolku 7
01690 Vantaa
www.innotimo.fi

KUVA: HINTSA PERFORMANCE



POMMINPURKAJAN MAANANTAI

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PIXABAY

Konfliktit ja ristiriitatilanteet asettavat työpaikoille haasteita – mikä on esimiehen rooli ongelmien ratkaisussa? Entä milloin tulehtuneeseen tilanteeseen tarvitaan ulkopuolista apua? HR viesti kysyi asiantuntijoilta, miten toksinen vuorovaikutus käännetään rakentavaksi ja energiaa antavaksi.



Työyhteisösovittelija Saara Remes uskoo, että rakentava vuorovaikutus on keskeinen polttoaine tulokselliselle työnteolle. Hänen mukaansa hyvään vuorovaikutukseen kuuluu se, että kyetään ottamaan hiertävät asiat puheeksi – ennen kuin niistä tulee isoja ja raastavia.

”Nyt meillä on usein tilanne, jossa sitä pahaa oloa kasataan sisään, kunnes paine kasvaa ja kaikki purskahtaa yllättäen ulos. Reaktiomme on tällöin kohtuuttoman suuri tapahtuneeseen nähden”, hän kuvailee.

Hyvässä vuorovaikutuksessa on mukana myös muuta kuin vain tiukkaa työasiasa – kahvipöytäkeskustelut ja lomakuulumisten vaihtaminen ovat sitä työpaikan ”väliainetta”, jonka arvon huomaa viimeistään, kun tunnelma kiristyy.

”Silloin, kun on sitä myönteistä jutustelua tarpeeksi alla, eivät tunteet aivan heti leikkaa kiinni, vaikka tulisi sanottua kärkevästi puolin ja toisin.”

// Annettu positiivinen palaute hyvästä työstä voi kannatella työntekijää vaikka viikon.

Hyvälaatuisen rupatteluekosysteemin lisäksi Remes kehoittaa yhden tietyn sanan viljelyyn: *kiitos*. Hänen mukaansa moni esihenkilö pihistelee kiitoksen antamisessa ihan turhaan, vaikka se ei maksa mitään.

”Annettu positiivinen palaute hyvästä työstä voi kannatella työntekijää vaikka viikon.” Ja kääntäen: jos kaunistaa sanaa ei sanota silloin, kun siihen on tilaisuus, se juuraa alaisen mielen pohjalla vähintäänkin sen viikon.

”Tämän saman asian voi laajentaa myös kollegoiden väliin arvostuksen osoitukseen. Meillä kaikilla on vielä oppimista esimerkiksi siinä, miten iloitemme toistemme onnistumisesta.”

Mutta kun konflikti leimahtaa, kannustaa Remes nostaamaan rohkeasti omat näkemykset esille ja keskustelemaan niistä asianosaisten kanssa. Turhan häpeilyn tai kauhistelun sijaan kannattaa miettiä, mitä ristiriitatilanne meille opettaa:

KUVA: PAULA NUMMINEN



Työyhteisösovittelija Saara Remes uskoo, että rakentava vuorovaikutus on keskeinen polttoaine tulokselliselle työnteolle.

”Konflikti tekee organisaation ja yksilön arvot näkyviksi. Se on meille aina mahdollisuus oppia jotain itsestämme ja muista”, hän summaa.

Remes tietää, että sovitteluun osallistuvat riitapukarit usein yllätyvät: ei se ollutkaan niin kamalaa, kun etukäteen luuli.

”Tyypillisesti omia ylilyöntejä pahoitellaan ja toista yrittämään ymmärtää ihan aidosti. Sovittelu voi olla uusia näkökulmia avaava, voimaannuttava kokemus”, hän toteaa. ■

// Keskustelemalla ja kysymällä saadaan aidot havainnot esille.

KUVA: ALGU OY



Coach, työyhteisösovittelija Nenne Amnell Algu

Oy:stä huomauttaa, että kun puhutaan rakentavan vuorovaikutuksen merkityksestä konfliktien välttämisessä, kannattaa ensin määritellä mikä on konflikti.

"Konfliktin määritelmä voi eri ihmisten ajattelussa asettua janelle, jossa toinen pää on negatiiviseksi koettu tila, jossa ihmiset ovat riitaantuneet ja välit tulehtuneet. Toinen pääty on positiiviseksi koettu tila, jossa erilaiset näkemykset tuovat vaikkapa uusia innovaatioita mahdolliseksi", Amnell pohtii.

Amnellin mukaan rakentava vuorovaikutus on tilannetaajuisuutta, jota on työstettävä tietoisesti monella osa-alueella. "Tähän liittyy muun muassa ymmärrys siitä, mistä omat reagointimallit juontavat juurensa ja miten omalla tunteiden ja hermoston säätelyllä voi itseensä ja reagointiin vaikuttaa. Lisäksi erityisen tärkeää on oivaltaa ja kehittää omia ja työpaikan yhteisiä toiminta- ja sanotusmalleja rakentavaan suuntaan."

Varsin usein solmuun menneet tilanteet jätetään ratkaisematta tai mahdollista hyvää tullessaan tuovaa ristiriitaa ei avata sanoitukselle. Tämä on menetetty mahdollisuus:

"Teemme valtavan paljon tulkintoja tilanteesta, ihmisten nonverbaalisesta viestinnästä ja eri sanoista. Hyvin käsiteltynä konfliktiherkät tilanteet ovat kuin uusi tuore multa, joka saa kasvit kukoistamaan ja näyttämään parhaansa", Amnell vertaa. Ongelmia ja ristiriitoja syntyy, kun ne ihmiset, joilla olisi kysyttävää, sanottavaa tai tarkennettavaa ovatkin hiljaa.

Konfliktin muuttaminen rakentavaksi tehdään dialogin kautta:

"Kuunnelkaa ja kysykää niin pitkään, että ymmärrätte toisenne näkökulmia. Keskustelemalla ja kysymällä saadaan aidot havainnot esille."

Amnell muistuttaa, että jokainen reagoituu periaatteessa noista havainnoista ja tilanteesta oman menneisyytensä kautta ja tämän vuoksi konfliktit myös koetaan eri tavoin.

Nenne Amnell Algu Oy:stä sanoo, että ongelmia ja ristiriitoja syntyy, kun ne ihmiset, joilla olisi kysyttävää, sanottavaa tai tarkennettavaa ovatkin hiljaa.

"Psykologista turvaa täytyy siten rakentaa kaikkien suunnasta. Se ei ole ainoastaan tiimin vetäjän tai esihenkilön tehtävä."

Amnellin mukaan konfliktihakuisuus on lisääntynyt työpaikoilla kenties sillä tavoin, että oma mielipide on yhä vahvemmin esillä työntekijöillä. "Monesti on vaikea nähdä, että oma mielipide ei ole ainoa totuus."

Valmiudet ratkaista konflikteja eivät organisaatioissa ole ihmeelliset, mutta Amnellin mukaan nykyään osataan kuitenkin pyytää jo apua, mikä on jo edistystä.

"Tämä vain tapahtuu usein varsin myöhään", hän harmittelee.

Amnell katsoo, että korona-ajan etätyö ei sanottavasti ole lisännyt konflikteja työyhteisöissä, mutta eipä etätyö mikään lääkekään ole.

"Kokemukseni mukaan tämä etäaika on tuonut näkyviin sen, mikä on ollut jo olemassa." ■

Executive & Team Coach, Pirkko Aminoff,

Mind Avenue Oy:stä haluaa tehdä pesäeron tuhoavan ja rakentavan konfliktin välille. Kaiken ytimessä hän näkee hyvän vuorovaikutuksen – ja sen, onko työpaikalla psykologista turvallisuutta.

Aminoffin mukaan psykologisessa turvallisuudessa on kyse siitä, kokevatko tiimin tai organisaation jäsenet, että heitä ei rangaista tai nöyrytetä, kun he avoimesti nostavat esiin ideoita, kysymyksiä, huolia tai virheitä.

”Psykologinen turvallisuus on jaettu uskomus siitä, että tiimissä on turvallista ottaa riskiä tässä mielessä eikä tarvitse pelätä muiden henkilöiden reaktioita”, hän tiivistää.

Kun panostetaan hyvään vuorovaikutukseen ja tunneälyyn sekä tiedostetaan psykologisesti turvallisen ilmapiirin merkitys, voidaan asioista olla avoimesti eri mieltä – eikä kuitenkaan synny repiviä konflikteja.

”Psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä ei oikeastaan tarvitse välttää konflikteja; ymmärretään, että eri mieltä oleminen ja erilaiset näkökulmat ovat ok ja usein hyvin tarpeellisia tiimin tulosten kannalta.”

// Ristiriitatilanteissa jokaisen on hyvä pystyä tarkastelemaan omia olettamuksiaan.

Sen sijaan ne hankalat konfliktit syntyvät yleensä oletuksista ja väärinymmärryksistä – siitä, että ei jakseta tai ei ole mahdollista keskustella asiaa läpi vaan vedetään nopeasti johtopäätöksiä.

”Ristiriitatilanteissa jokaisen on hyvä pystyä tarkastelemaan omia olettamuksiaan. On hyvä miettiä, miten omalta osaltaan voi vaikuttaa tilanteen laukeamiseen”, Aminoff toteaa.

Toisaalta on myös tärkeää osata laittaa rajat kohtaamalleen huonolle käytökselle: kaikkea ei tarvitse sietää. ”On tärkeää, että tiimeissä ja työyhteisöissä keskustellaan myös toimintatavoista ja yhteisistä pelisäännöistä.”

Rakentavia konflikteja Aminoff näkisi työelämässä mielellään lisääkin, sillä silloin ideat jalostuvat ja kehittyvät.

”Innovaatiot syntyvät tutkitusti eri näkökulmia yhdistellen, ideoita pallotellen – vuorovaikutuksessa.”

Lisäksi luottamus lujittuu, kun välillä ollaan eri mieltä – joskus kiivaastikin.

”Rakentavassa konfliktissa suhtaudutaan arvostavasti ja uteliaasti muiden mielipiteisiin – ymmärretään, että asiat ovat ne, joista ollaan eri mieltä. Tällöin ollaan myös valmiita kuuntelemaan ja pyritään ymmärtämään toisten näkökulmia.”

KUVA: VUOKKO SALO



Pirkko Aminoff, Mind Avenue Oy:stä sanoo, että ristiriitatilanteissa jokaisen on hyvä pystyä tarkastelemaan omia olettamuksiaan. On hyvä miettiä, miten omalta osaltaan voi vaikuttaa tilanteen laukeamiseen.

Aminoff näkee työpaikoilla paljon positiivisia merkkejä rakentaviin konflikteihin liittyen. Vuorovaikutus- ja sosiaaliin taitoihin panostetaan ja kuuntelun merkityksestä ja valmentavasta otteesta puhutaan paljon.

”Ehkä positiivisessa mielessä konfliktivalmius on lisääntynyt; nähdään eri näkökulmien tärkeys – ja uskalletaan tuoda eriäviä mielipiteitä esiin.”

Koronan mukanaan tuoma etätyökulttuuri sen sijaan laittaa kehitystä jäihin. Aminoffilla on tunne, että etäyhteyksien kautta ei niin avoimesti puhuta kaikista asioista – eikä oteta tarvittavaa aikaa vapaamuotoisemmalle vuorovaikutukselle.

”Pidemmän päälle tämä voi syödä yhteisöllisyyden tunnetta ja aiheuttaa riskin, että tärkeitä asioita jää käsittelemättä.” ■

Pitkään kestävä konfliktitilanne vaikuttaa automaattisesti työilmapiiriin.

Kouluttaja, mentori Franz Schnider toteaa, että konfliktit itsessään eivät ole turmioksi organisaatiolle: ristiriidat, erimielisyydet tai konfliktit kuuluvat elämään ja näin myös työelämään.

”Hyvin usein kuitenkin jo pienet erimielisyydet tulkitaan kovaksi konfliktiksi, koska voimakkaat tunnereaktiot estävät asiallista lähestymistä ja löytää ratkaisuja”, hän toteaa.

Konflikteja pelätään vihamielisyyden, jopa väkivallan laukaisijana. ”Mutta konfliktit eivät ole se ongelma, vaan se tapa, jolla käsitellään ristiriitoja”, Schnider huomauttaa.

”Konfliktit ovat silloin myrkkyä organisaatiolle, kun konflikti vaikuttaa työntekoon tai heikentää työntekijän työkykyä. Tästä on vain pieni askel, kunnes konflikti vaikuttaa lopullisesti työlaatuun ja palveluun.”

Pitkään kestävä konfliktitilanne vaikuttaa automaattisesti työilmapiiriin. ”Koska työilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä on monia, voi tästä syntyä hyvinkin monimutkainen tilanne, jossa konflikti alkaa kehittymään kriisiksi.”

Työssään Schnider on nähnyt monia työyhteisöjä, jotka kärsivät huonosta työilmapiiristä juuri sen takia, että vältellään konflikteja.

”Tämä saattaa olla myös yhteydessä kulttuuriin ja kasvatustapaan. Emme halua riitaa, haluamme olla kilttejä. Avoimet ja rehelliset kannanotot vievät meidät usein hetkeksi ulos omalta mukavuusalueelta”, hän pohtii.

”Tämä taas on myrkkyä ilmapiirille ja paljon huonompi vaihtoehto kuin hyvin hoidettu – joskin toki myös paljon energiaa vievä – konflikti. Siksi voidaan sanoa, että joskus konflikti ei ole vain hyödyllinen vaan jopa tärkeä.”

Schniderin mukaan etätyökulttuuri on mahdollisesti lisännyt konflikteja työyhteisöissä monista syistä. Koska työnteko keskittyy nyt paljolti perushommien hoitamiseen, fokus on asiassa ja keskittyminen on tuloksessa. Ne luonnolliset keskustelut, jotka käydään lähityössä, ovat nyt jäissä – samoin kuin eri mielipiteiden esiintuominen.

KUVA: FRANZ SCHNIDER



Kouluttaja ja mentori Franz Schniderin mukaan etätyökulttuuri on mahdollisesti lisännyt konflikteja työyhteisöissä monista syistä.

”Tästä syystä monista asioista puhutaan liian vähän. Tällä tavalla erimielisyydet kasvavat hiljaisuudessa ja tästä voi syntyä konflikteja.”

Schnider huomauttaa, että etätyö vaikuttaa vahvasti luottamukseen: etätyössä syntyy ns. pikaluottamus.

”Pikaluottamus on henkilöiden sijaan toimintaan keskitetty luottamus. Eli lopussa se vaikuttaa suhteeseen kollegoihin ja esimiehiin ja tästä rakentuu helposti ongelma- tai konfliktipesäke.” ■

Liiketoimintapäällikkö, työ- ja organisaatio-psykologi, Pirkko-Liisa Hyttinen Coronaria

Tietotaito Oy:stä toteaa rakentavan vuorovaikutuksen merkityksen näkyvän siinä, osataanko organisaatiossa antaa palautetta ja ottaa sitä vastaan – viime kädessä on kysymys siitä, onko työyhteisössä luottamusta.

”Rakentava vuorovaikutus edellyttää luottamuspohjaa. Jos pelätään palautteen käsittelyä, avoimuus katoaa työyhteisöstä – ja luottamus sen myötä.”

Konfliktit eivät ole Hyttisenkään mukaan automaattisesti mikään paha asia. Jos erilaiset ristiriitatilanteet nähdään normaaleina työyhteisön tilanteina – jotka ratkaistaan sitä mukaa, kun niitä ilmenee – ne voivat päinvastoin olla ”kehityksen buustereita” ja hyvän tuojia.

”Jos ristiriidat kielletään tai niiden ratkaisuihin epäonnistutaan, tulee niistä kalvavaa myrkkyä.”

// Rakentava vuorovaikutus edellyttää luottamuspohjaa.

Onko konfliktihakuisuus sitten lisääntynyt työpaikoilla? – Hyttisen mukaan ainakaan yksityisellä puolella konfliktihakuisuus ei niinkään ole nousussa – mutta konfliktiherkkyys kylläkin on.

”Poliittisesti johdetuissa organisaatioissa haetaan ikävästi tukea luottamushajotusta, ja se tuottaa konflikteja ja sekoittaa operatiivista johtamista. Kun kyseessä on esimies tai johto, tämä on kyllä selvästi lisääntynyt ja paukut ovat koventuneet”, toteaa Hyttinen.

”Työyhteisöjen kyky ratkaista pulmia ei ole lisääntynyt – ja ulkopuolista tukea tarvitaan”, uskoo Hyttinen.

”Ulkopuolisesta tuesta ei kuitenkaan välttämättä olla hyvin tietoisia, eikä sitä tämän vuoksi osata välttämättä käyttää”, Hyttinen toteaa ja muistuttaa, että ”palokuntaan” kuuluvat niin työyhteisösoveltajat, työelämän kehittäjät kuin työ- ja organisaatiopsykologit.

KUVA: CORONARIA TIETOTAITO OY



Pirkko-Liisa Hyttinen Coronaria Tietotaito Oy:stä toteaa rakentavan vuorovaikutuksen merkityksen näkyvän siinä, osataanko organisaatiossa antaa palautetta ja ottaa sitä vastaan.

”Koronavirus on estänyt konttorikohtamisia toistaiseksi, joten esimerkiksi työpaikkakiusaaminen ja muut tulehtuneet tilanteet on voineet jopa helpottaa joissakin työpaikoissa”, pohtii Hyttinen. Moni nukkuma miina ja purkamaton pommi odottaa kuitenkin paluuta toimistoarkeen:

”Koronatilanteen helpottumisen jälkeen nämä asiat ’tulevat syliin’ jatkossa. Tunne jää etäviestinnässä vähäiseksi, mutta ne perusongelmat eivät ole mihinkään poistuneet.” ■

Osakas Henna Kinnunen HPP Asianajotoimisto

Oy:stä puhuu rakentavan vuorovaikutuksen puolesta hänkin.

”Mikäli työoikeudellisten erimielisyyksien käsittelyyn suhtaudutaan vakavasti ja erimielisyyksiä ryhdytään käsittelemään rakentavasti mahdollisimman hyvissä ajoin, tilanteen eskaloituminen esimerkiksi tuomioistuimessa käsiteltäväksi riitaprosessiksi on usein mahdollista välttää”, Kinnunen toteaa.

Kinnunen huomauttaa, että vaikka työoikeusasianajaja on ensisijaisesti työoikeusjuridiikan asiantuntija, kokenut työoikeuden ammattilainen on usein taitava apu myös vuorovaikutuksen strategisessa suunnittelussa ja pohdittaessa sitä, kuinka erimielisyystilanne saadaan ratkaistua tehokkaasti mahdollisimman sovinnollisin keinoin.

// Valmiudet työpaikan konfliktitilanteiden käsittelyyn ovat viimeisten vuosien aikana parantuneet.

”Repivän konfliktin kesyttäminen rakentavaksi onnistuu, jos mukana on sopivassa suhteessa vuorovaikutusta ja osallistamista”, uskoo Kinnunen.

”Jos konflikti painetaan maton alle ja sitä hädin tuskin vaudutaan käsittelemään, tuo on viesti työntekijälle siitä, ettei häntä ja hänen tekemäänsä työtä arvosteta. Tämä ei ole hyvä lähtökohta konfliktin rakentavalle käsittelylle”, hän lisää.

Kinnunen mukaan HR:n ja yrityksen muun organisaation rajalliset resurssit tulee ottaa huomioon, mutta aina kun mahdollista, erimielisyystilanteiden ratkaisemiseen on tärkeää panostaa. ”Erialaisten konfliktitilanteiden ratkaisumallien käsittely jälkikäteen esimerkinomaisesti voisi olla organisaatioille, erityisesti HR:lle, toimiva työkalu ja askel kohti entistäkin rakentavampaa konfliktien käsittelyä.”

Kinnunen katsoo, että työoikeudellisten konfliktien osalta on ollut jo useamman vuoden havaittavissa, että keinot työoikeudellisten konfliktien käsittelemiseen ovat koventuneet. Työoikeudellisia konflikteja käsitellään yhä useammin työrikosasioina (esimerkiksi häirintä ja kuormittuminen) asioiden siviilioikeudellisen käsittelemisen sijaan.

”Jo pidempään on ollut nähtävissä myös se, että esimerkiksi kynns työsuojeluviranomaiselle tehtäville ilmoituksille erilaisissa työsuojeluun liittyvissä erimielisyystilanteissa on madaltunut.”



Henna Kinnunen HPP Asianajotoimisto Oy:stä kertoo, että henkilöstön ja henkilöstön hyvinvoinnin merkitys tiedostetaan aiempaa paremmin ja henkilöstöasiat saavat yhä useammassa organisaatiossa niiden vaatiman asianmukaisen painoarvon.

”Toisaalta myös valmiudet työpaikan konfliktitilanteiden käsittelyyn ovat viimeisten vuosien aikana parantuneet”, uskoo Kinnunen.

”Henkilöstön ja henkilöstön hyvinvoinnin merkitys tiedostetaan aiempaa paremmin ja henkilöstöasiat saavat yhä useammassa organisaatiossa niiden vaatiman asianmukaisen painoarvon”, hän toteaa.

Vaikka korona on tehnyt konfliktien käsittelystä osittain haastavampaa mm. etätyöskentelystä johtuen, se on Kinnusen mukaan toisaalta myös lisännyt valmiuksia työsuhdeliitännäisten konfliktien käsittelyyn. Niilläkin työpaikoilla, joissa HR-asioihin ei välttämättä ole aiemmin merkittävästi panostettu, on nyt jouduttu pohtimaan henkilöstöasioita uudella tavalla.

Vaikuttaisi siltä, että myös konfliktitilanteiden käsittelyyn panostetaan nyt jopa aiempaan enemmän. Koronasta huolimatta konfliktien käsittelyyn on löydetty asianmukaisia toimintatapoja.” ■

Saara Remes

Kirjoittaja Saara Remes on työ- ja organisaatiopsykologiaan erikoistunut työyhteisösovittelija sekä ratkaisu- ja voimavarakeskeinen psykoterapeutti. Saaran sydäntä lähellä ovat ihmiset ja työpaikkojen sujuva arki. Työssään valmentajana, konfliktien sovittelijana ja johdon coachina hän oivalluttaa ja auttaa asiakkaitaan rakentamaan ratkaisuja työelämän haastaviin tilanteisiin.



KUVA: SIMO PIRSKANEN

EI SAA DROPATA TUNNELMAA

"Tsemppiä!" olemme toivotelleet toisillemme ja positiivista mielialaa on yritetty pitää yllä, vaikka väkisin. Viime kuukausina on yhä useampi kuitenkin huomannut ilmapiiriin kiristyneen ja väsymyksen iskeneen. Mitä ihmettä on tapahtunut?

Pitkään jatkuessaan epävarmat ajat tekevät näkyväksi organisaation vahvuudet ja heikkoudet. Erityisesti nyt näkyy se, onko sorrittu pakotettuun positiivisuuteen vai osataanko työyhteisössä käsitellä vaikeita asioita rakentavasti.

Tutkimusten mukaan negatiivisten tunteiden tukahduttaminen vie energiaa ja valittamisen kieltäminen vain pahentaa tilannetta. Miten ikävistä asioista sitten voi puhua, ettei leimaannu työyhteisön tunnelman droppaajaksi?

Kokeile Kolmea Kovaa K:ta.

Jos kysyt ne itseltäsi, selkeytät omaakin viestintääsi. Jos taas kysyt muilta, autat työyhteisöäsi käsittelemään rakentavasti negatiivisia tunteita ja vaikeita asioita.

- 1) **Kuuntele.** Mikä huolestuttaa tai ketuttaa? Älä torppaa tai selitä asioita pois. Auta toista kääntämään valitus tavoitteen muotoon: miten asian tulisi olla? Tärkein askel on jo otettu, kun uskallamme myöntää, että "meillä joku kokee tilanteen näin".
- 2) **Kysy.** Voinko itse vaikuttaa asian tilaan? Millaisia resursseja ja vahvuuksia on käytössämme? Mikä olisi ensimmäinen teko, jotta toivottu tila toteutuu? Vai onko kyseessä sellainen juttu, että sitä on vaan siedettävä ja sen kanssa on opittava elämään? Sellaisiakin asioita (työ)elämässä on.
- 3) **Kiitä.** Ajattele, että olipa hyvä, että asia tuli esille. Nyt voimme tehdä jotain. Kiitä kollegoita ja tiimiäsi: kenenkään ei tarvitse selvittää yksin, kaikkien osaaminen on käytössämme. Pienessä asiassa piilee suuri ihme: valituksesta voi kuoriutua ihmisiä yhdistävä kokemus.

Työyhteisö, jossa on hyvä tunneilmasto, kykenee käsittelemään jäsentensä negatiivisia tunteita ja nostattamaan esille myönteisiä tunteita. Siis molempia ja samaan aikaan.

Positiivisten tunteiden herätteleminen on tärkeää, koska erityisesti vaikeina aikoina aivomme tarvitsevat PALJON myönteistä. Sitä ei tarvitse ryhtyä keksimällä keksimään, eikä sen tarvitse olla mitään erityisen loistokasta. Meille ihmisille riittää jo hyvin esimerkiksi tieto siitä, että työtämme arvostetaan ja se on merkityksellistä.

Tapoja on taatusti monia ja neuvoja monenmoisia. Kannattaa kokeilla jotain, sillä vain kokeilemalla tiedät, mikä toimii sinulle ja työyhteisöllesi. Yksi asia on kuitenkin varmaa: työelämässä enemmän kuin ehkä ikinä ennen ihmiset kaipaavat henkilökohtaista kohtaamista ja kuuluksi tuleamista. ■

TYÖPAIKAN KRIISINHALLINNASSA TARVITAAN MONIPUOLISIA ESIMIESTAITOJA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Kaikissa työyhteisöissä on kompastuskiviä ja konfliktinaiheita. Luotsina pahassa paikassa on yleensä esimies – mutta onko meidän pomoportaassa valppautta ja viisautta ratkaista ongelmia?

Liiketoimintapäällikkö, työ- ja organisaatiopsykologi Pirkko-Liisa Hyttinen Coronaria Tietotaito Oy:stä muistuttaa, että esimies on aina vastuussa ryhmänsä tuloksesta ja työhyvinvoinnista. Kun esimies tunnistaa vastuunsa ja pysyy roolissaan, ollaan jo pitkällä konfliktien ratkaisussa.

”Tiimillä on esimerkiksi oltava selkeät pelinsäännöt sille, millainen toiminta on hyväksyttävää. Lisäksi kaikkien on tiedettävä, kuinka toimimattomuuksiin puututaan”, toteaa Hyttinen ja lisää, että tämä toimimattomuuksiin puuttuminen on itse asiassa se esimiestyön kaikkein haasteellisin homma.

Pintaa syvemmälle

Jos kaikesta huolimatta tilanne näyttää menevän umpisolmuun, on fiksua käyttää ulkopuolista asiantuntija-apua hyväkseen. Hyttinen näkee, että työterveyshuolto on tässä kohdalla luonnollinen ”ensiavun” tarjoaja, mutta monesti tarvitaan vähän syvemmälle menevää puuttumista.

”Työyhteisösovittelu on hyväksi havaittu keino solmuun menneiden tilanteiden avaamiseksi – mutta yleensä onnistuminen edellyttää sovittelijan omaa, vahvaa kokemusta johtamisen maailmasta.”

Hyttinen selvittää: jos omaa kokemusta ei ole sekä alaisen että esimiehen roolista, voi sovittelija huomaamattaan samaistua juuri alaisen rooliin.

”Tällaisessa tilanteessa sovittelijan neutraalius on vaaka-laudalla, vaikka tämä kuinka haluaisi olla objektiivinen ja onnistua.”

Erotuomari karkuteillä

Kymmeniä sovitteluja tehnyt työelämän kehittäjä, työyhteisösovittelija Tarmo Alastalo toteaa, että konfliktit voivat versoa melkein mistä vain. ”Takana voi olla tietty muutostilanne organisaatiossa – esimerkiksi toimintaa keskitetään. Tällöin talossa on usein voittajia ja häviäjiä.”

Jos muutos on huonosti hallittu ja arjen toiminta häiriintyy, yksilöiden paine saattaa kasvaa, kunnes omaa sisäistä tunteita ei voi enää täysin kontrolloida tai padota. Silloin sanotaan pahasti tai käyttäytyään muuten tökerösti – ja esimiehelle jää erotuomarin rooli, jota hän ei todellakaan halua.

”Esimiehillä on haaste kohdata näitä tilanteita”, tietää Alastalo.

Kun tulehtunutta tilannetta lähdetään sovittelemaan, pitää muistaa, että missä tahansa organisaatiossa on silloin tällöin konflikteja – mutta eri taloissa niihin suhtaudutaan eri tavoilla.

”Jos organisaatiossa on sellainen luottamus- ja keskustelukulttuuri, että uskalletaan ottaa kipeitäkin asioita esiin, se voi itse ratkaista omat ongelmansa aika vaivatta”, Alastalo uskoo.

Kun hanskat tippuu

Pirkko-Liisa Hyttinen huomauttaa, että usein ”konflikti-indikaattorina” toimii alisuoriutuminen töissä – miksi joku vetäytyy kuoreensa ja alkaa mennä minimipanoksen mukaan? – Joskus esimiehen on tehtävä melkoista salapoliisityötä selvittääkseen, mistä kenkä oikeasti puristaa.

”Myös intressiristiriita tai valtataistelu voivat olla konfliktien taustalla”, hän pohtii.

Työhyvinvointi ja tuottavuus tapaavat sukeltaa, mikäli duunissa riehuu salainen sisällissota. Hyttinen huomauttaa, että kun organisaatiot metsästävät kannattavuutta ja kasvua, niiden valitsevat keinot ovat usein hiukan yksisilmäisiä. Monet käyttävät apunaan tasapainotetun tulokortin (BSC) kaltaisia malleja – mutta taloudelliset tavoitteet jättävät muut varjoonsa silti. Yksilö murheineen ja huolineen unohtuu helposti.

”Henkilöstötavoitteiden kuvaamisessa käyttäisin mieluiten termiä henkilöstötuottavuus. Sen tekijöitä ovat henkilöstötyytyväisyys ja turvaa tuova tietoisuus kuhunkin kohdistuvista odotuksista, niin työn kuin osaamisen suhteen sekä sujuvat prosessit”, hän summaa. ■

HUOLEHDI ERGONOMIASTA ETÄNÄ JA TOIMISTOLLA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

**// Etätyöpaikkeen
toimivuus vaatii
työntekijältä hieman
luovuutta.**



Etätyössä kannattaa hyödyntää kodin tiloja monipuolisesti ja panostaa ergonomisiin koteihin suunniteltuihin ratkaisuihin työhyvinvoinnin parantamiseksi. Hybridityö vaatii toimistoilta aiempaa enemmän muunneltavuutta sekä houkuttelevia, viihtyisiä työtiloja.

Etätyöpisteen toimivuus vaatii työntekijältä hieman luovuutta. Toimistoympäristössä tilasuunnittelun ammattilaiset ovat suunnitelleet kaluste- ja tilaratkaisut, mutta kotona työskennellessä etätyöntekijä on usein itsenäisesti vastuussa oman työpisteensä suunnittelusta.

”Etätyöntekijöiden tilanteet sekä käytettävissä olevat tilat ovat erilaisia. Etätyöpisteen suunnittelussa kannattaa pohtia millainen ympäristö työhön tarvitaan ja miten kodin tilat saisi vastaamaan tärkeimpiin tarpeisiin”, sanoo työtilojen asiantuntija Suvi Hirvonen Työterveyslaitokselta.

Hirvosella on pitkä kokemus työympäristöjen kehittämisestä suunnittelutyöstä sisustusarkkitehtina yksityisellä sektorilla. Tällä hetkellä hän toimii Työterveyslaitoksella työtilojen tutkimushankkeissa sekä auttaa organisaatioita työympäristömuutoksissa.

”Tietotyö pitää sisällään erilaisia työnkuvia, työrooleja sekä työn tekemisen tapoja, joten työtilalle asetettavat vaatimukset vaihtelevat. Tilasuunnittelun lähtökohtana ovat aina työnteon tarpeet”, Hirvonen toteaa.

Vaihtelua työskentelyasentoon

Etätyöpistettä järjestäessä ergonomia on tärkeimpiä seikkoja. Työasentoa kannattaa mahdollisuuksien mukaan vaihdella yksipuolisen rasituksen välttämiseksi ja käyttää monipuolisesti työskentelypaikan tarjoamia mahdollisuuksia.

”Kodin kalusteiden ja tilojen hyödyntämisessä kannattaa käyttää mielikuvitusta. Löytyykö kotoa apuvälineitä, joiden avulla työpisteen korkeutta tai sijaintia voi vaihdella päivän mittaan? Esimerkiksi pöydän päälle asetettu laatikko voi toimia seisomapöytänä”, Hirvonen sanoo.



KUVA: ERGOFINLAND OY



KUVA: ERGOFINLAND OY



Säädettävien kalusteiden puuttuessa työskentelyasentoa voi tukea tyynyillä. Sohvilla työskenneltäessä kannettavan tietokoneen alle asetettu tyyny nostaa tietokoneen sopivalle korkeudelle. Myös riittävä valaistus ja häikäisyn esto kannattaa huomioida työpisteen sijaintia valitessa.

”Työtä voi sään salliessa tehdä myös vaikkapa parvekkeella tai kotipihalla, ja webinaareihin ja palavereihin voi osallistua älypuhelimella ja samalla jaloitella”, Hirvonen lisää.

Työnantaja voi tukea hyvinvointia etätyössä hankkimalla työntekijöille välineitä tai kalusteita kotiin. Työntekijän tarpeista riippuen näitä voivat olla esimerkiksi suurempikokoinen näyttö, ergonominen hiiri, sähköpöytä, säädettävä työtuoli tai muut kotiin sopivat välineet.

”Yksilöt ovat erilaisia, joten henkilöstöltä kannattaa kysyä millaiset välineet helpottaisivat juuri heidän työskentelyään”, sanoo Hirvonen.

Kompaktit ratkaisut sopivat pieniinkin tiloihin

Toimistokäyttöön suunniteltujen kookkaiden sähköpöytien lisäksi markkinoilla on koteihin sopivia kompakteja ratkaisuja. Tarjolla on myös kaasujousella toimivia korkeussäädettäviä pöytiä.

”Sähköpöytä on työn tekemisen kannalta todella hyvä hankinta, mutta kodeissa ei välttämättä ole tilaa sähköpöydälle. Tällöin kannattaa pohtia muita ratkaisuja ergonomisen työpisteen luomiseksi”, sanoo avainasiakaspäällikkö Jani Halmetoja

Tilasuunnittelun lähtökohtana ovat aina työnteon tarpeet.

ErgoFinlandilta, joka on suomalainen työhyvinvointiratkaisuja tarjoava perheyrittäjä.

Pienikokoinen pöydälle asetettava ja säädettävä työtaso on toimiva ratkaisu seisomatyöskentelyyn, mikäli työtä tehdään pääasiassa kannettavalla tietokoneella. Kotimaista designia ja tuotantoa oleva ErgoFinlandin GetUpDesk light on kolmesta osasta koostuva korkeussäädettävä työtaso, jota voi säilyttää kokoon taitettuna.

”GetUpDesk lightiin on saatavilla useita lisäosia, joilla kokonaisuuden voi muokata vastaamaan erilaisia tarpeita. Työtason voi helposti napata mukaansa vaikkapa kesämökin laiturille tai puiston piknik-pöydälle”, Halmetoja kuvailee.

Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan voi etätyössä olla haastavaa, mikäli työt ovat jatkuvasti esillä. Kokoonlaitettavan työtason saa helposti pois näkyviltä työpäivän jälkeen, mikä helpottaa työstä irrottautumista.





Liike ehkäisee lihasjumeja

Kävelykokousten lisäksi työpäivään voi sisällyttää liikettä käytämällä aktivointilustaa seisomatyöskentelyssä. Esimerkiksi ErgoFinlandin Gymba aktivointilauta pitää kehon liikkeessä.

”Aktivointilaudan käyttäminen on todella helppoa ja aktiivoi koko kehoa. Syvät vatsa- ja selkälihaksen tekevät työtä, ja samalla ryhti ja tasapaino paranevat. Aktivointilaudan käyttö kannattaa aloittaa pienin askelin. Aluksi laudalla voi seisoa vaikkapa viisi minuuttia tunnissa ja lisätä aikaa vähitellen, jotta lihakset eivät kipeydy”, sanoo Halmetoja.

Myös Gymba on kotimaista tuotantoa. Aktivointilautaa voi käyttää vapaa-ajan kuntoiluvälineenä esimerkiksi televisiota katsellessa. Seisomatyöskentelyyn tarkoitettujen tuotteiden lisäksi etätyötä voi helpottaa kannettavan tietokoneen sylitasolla.

”Meiltä on tulossa loppukeväästä uusi kotimainen Lämpö-sylitaso, jonka avulla kannettavalla tietokoneella voi työskennellä ergonomisemmin sohvalla tai sängyllä istuen. Järjestämme yrityksille ja työterveyshuollolle mielellämme virtuaalisia esittelyjä tuotteistamme show-roomissamme, ja pandemian jälkeen myös kasvotusten”, lisää Halmetoja.

Työympäristöjen tulevaisuus on hybridityössä

Tällä hetkellä tietotyötä tehdään runsaasti etänä, ja pandemian jälkeen työtä tullaan todennäköisesti tekemään etätyötä ja toimistopäiviä yhdistelevänä hybridityönä.

Työasentoa kannattaa mahdollisuuksien mukaan vaihdella yksipuolisen rasituksen välttämiseksi.

”Mitä tärkeämmiksi menestystekijöiksi nousevat luovuus, innovointi, asiantuntemuksen jakaminen, oppiminen, yhteistyö ja yrityskulttuuri, sitä tärkeämpää on houkutella ihmiset kohtaamaan toisiaan toimistoympäristöön”, sanoo työympäristöasiantuntija Maiju Cederberg Kinnarpsilta.

Kinnarps tarjoaa työympäristöjen sisustusratkaisuja ja asiantuntijapalveluja. Ymmärtääkseen millaisena työympäristöjen tulevaisuus nähdään pitkällä aikavälillä Kinnarps on toteuttanut haastattelututkimuksen, jonka tulokset on koottu Työympäristömme tulevaisuus -white paperiin.

”Hybridityössä toimistolle tullaan kohtaamaan työkalureita ja asiakkaita sekä saamaan elämyksiä. Ihmiset haluavat vaihtaa ajatuksia, antaa ja saada apua sekä sparrata toisiaan työn lomassa”, Cederberg sanoo.

Hybridityöhön sopivassa toimistoympäristössä on viihtyisiä kohtaamisen ja yhteistyön tiloja, kuten avotyötiloja, luovia tiloja, projektityötiloja, tiimitiloja, loungeja ja kahviloita. Tilojen avulla houkutellaan ihmiset tapaamaan toisiaan, rakennetaan me-henkeä ja vahvaa yrityskulttuuria.

”Nyt suunnitellaan vastuullisia toimistoja, jotka kestävät aikaa. Työympäristön joustavuus, muunneltavuus sekä elinkaarimalli ovat oleellinen osa suunnittelua”, toteaa Cederberg.

Tutkimustieto tilasuunnittelun lähtökohtana

Jo lähitulevaisuudessa useimmissa työpaikoissa todennäköisesti vähennetään työpisteiden määrää ja luovutaan nimikoiduista työpisteistä, sillä kaikki työntekijät eivät ole toimistolla samaan aikaan. Erillisiä työhuoneita tarvitaan kuitenkin nykyistä enemmän, jotta keskittyminen yksilötyöhön sekä verkopalaveriinkin osallistuminen onnistuvat häiriöttä.

”Tulevaisuuden palaverissa on tavallista, että osa porukasta osallistuu etäyhteyden kautta. Kokoustilojen koot pie-

nenevät ja panostukset teknisiin ratkaisuihin kasvavat”, Cederberg sanoo.

Kinnarpsin Next Office® on tutkimukseen ja analyysiin perustuva työympäristön kehittämismalli. Muutosjohtamisen prosessi toteutetaan yhteistyössä johdon kanssa osallistaen koko henkilöstö.

Kun suunnittelijalla on syvempi ymmärrys organisaatiosta sekä tieto yksilöiden tarpeista, tuloksena on hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva työympäristö.

”Olemme kumppanina sekä suunnittelussa että muutoksen toteutuksessa. Kattavista Kaikki Valmiina® -palveluistamme voi poimia tarvittavat osiot suunnittelusta asennukseen. Tuotevalikoimastamme löytyy vastuullisia ja ergonomisia valintoja toimistoon ja etätyöpisteeseen”, kertoo Cederberg. ■

ILMOITUS

ERGONOMINEN HIIRI HELPOTTAÄ TYÖSKENTELYÄ

Kehon keskilinjän kohdalla oleva hiiriohjain vähentää ylävartaloon kohdistuvaa räsitusä

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Ergonominen hiiriohjain mahdollistaa tasapainoisen työskentelyasennon sekä vähentää niska-hartiasetuun ja käsiin kohdistuvaa räsitusä. Hiiriohjaimen ohjelmoitavat toiminnot nopeuttavat työskentelyä.

”Näyttöpäätetyöskentelyn ergonomiaa voidaan parantaa näppäimistön eteen sijoitettavalla hiiriohjaimella. Tasapainoinen työskentelyasento vähentää lihasjännitystä estäen hii-rikäden ja niska-hartiasaudun kiputilojen syntymistä”, sanoo Mousetrapperin aluemyyntipäällikkö Janne Slant.

Pohjoismaissa menestystuotteeksi noussutta ergonomista Mousetrapper-hiiriohjainta kehitetään jatkuvasti vastaamaan käyttäjien muuttuvia tarpeita. Tuoteperheessä on useita erilaisiin tarpeisiin suunniteltuja malleja. Ruotsalaista tuotantoa olevilla hiiriohjaimilla on kahden vuoden takuu.

”Esimerkiksi sairaanhoitopiirien toiveesta kehitetty Mousetrapper Advance 2.0+ kestää desinfiointiaineella puhdistamisen. Tuote soveltuu yhteiskäyttötyöpisteille”, Slant kertoo.

Mousetrapper-ohjaimen esiohjelmointi nopeuttaa työskentelyä. Kopioinnin, liittämisen, valmiin tekstikatkelman ja uloskirjautumisen lisäksi painikkeisiin voi ohjelmoida haluamiaan oikoteitä työskentelyn tehostamiseksi.

Hyvä työskentelyasento paikasta riippumatta

Mousetrapper-hiiriohjain voidaan yhdistää mallista riippuen USB-liitännällä tai Bluetooth-yhteydellä pöytätielokoneeseen,



kannettavaan tietokoneeseen, älytelevisioon, älypuhelimien ja tablettiin.

Eri älylaitteilla työskentelyyn kehitetyssä Mousetrapperr Alpha-hiiriohjaimessa on integroitu näppäimistö. Läppäritelineen ja Alphan avulla kannettavan tietokoneen voi muuttaa ergonomiseksi työpisteeksi niin kotona ja työpaikalla kuin kahvilassa ja junassakin.

”Alhaan voi ohjelmoida neljä laitetta samanaikaista käyttöä varten, joten työskentely eri laitteilla on sujuvaa. Ohjattava laite valitaan pikanäppäimellä”, sanoo Slant.

Mousetrapperia voi kokeilla maksutta kahden viikon ajan. Kokeilu ei ole sitova, ja kokeilujakson jälkeen tuotteen voi halutessaan hankkia haluamansa hankintakanavan kautta.

”Hiiriohjaimiamme pääsee testaamaan ottamalla yhteyttä minuun suoraan tai nettisivujemme kautta. Kokeiluun kuuluu maksuton tuotekoulutus, jonka avulla tuotteesta saa parhaan hyödyn”, Slant sanoo. ■

Tutustu ergonomisiin hiiriohjaimiin osoitteessa fi.mousetrapper.com.

Lisätietoja: Janne Slant, janne.slant@mousetrapper.com, puh. +358 45 326 2426.



HOME SWEET OFFICE

Miten löytyy tasapaino kodin ja toimiston välillä?

Mitä haasteita, tarpeita ja mahdollisuuksia on mietittävä?
Olemme tutkineet menossa olevaa työn murrosta ja selvittäneet
miten muutos voidaan valjastaa menestyksen veturiksi.

Tavoitteemme on rohkaista hyvinvointiin ja kasvuun ergonomian,
uusien työtapojen sekä oikean sisustusratkaisun yhteispuolella.
Lue tutkimus nettisivuillamme.

Kinnarps

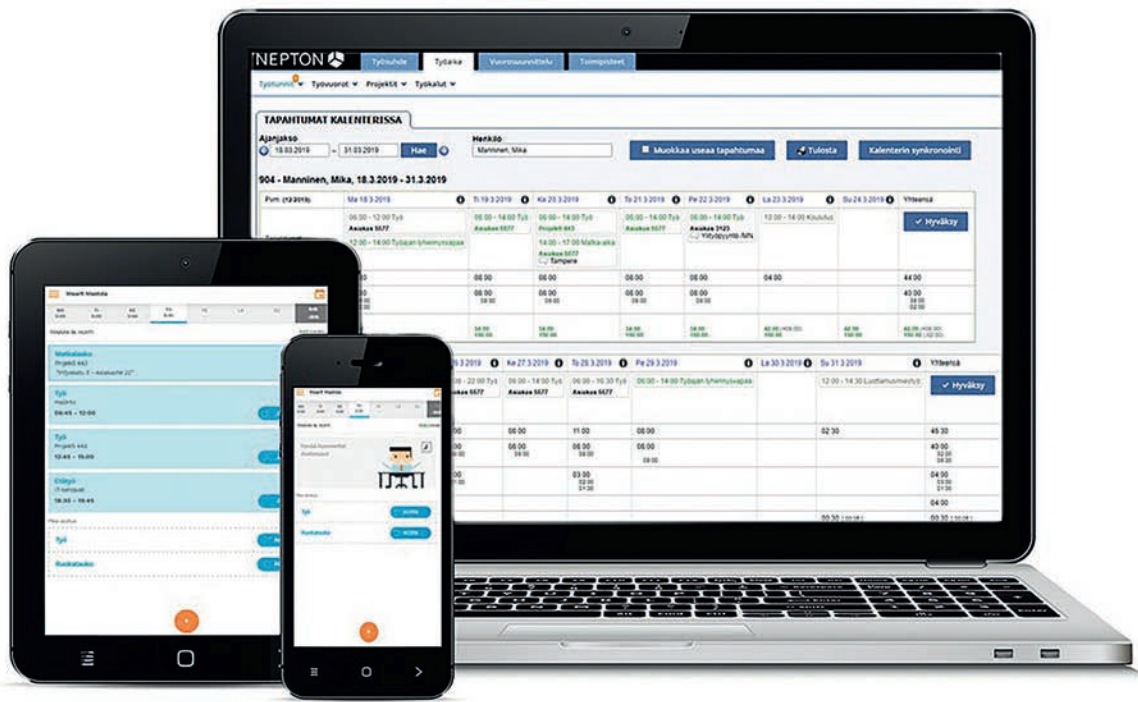
Kinnarps Oy, Rälssintie 2, Helsinki, puh. 0207 561 200
Katso myyntipisteet kautta maan: www.kinnarps.fi

Ergonomiaa ja hyvinvointia etätyöhön



- Loistava ratkaisu kotitoimistoon
- Mahdollistaa seisomatyön lähes kaikkialla
- 8 eri korkeutta
- Mahtuu pieneen tilaan





TYÖ- JA VAPAA-AJAN RAJAAMINEN KANNATTA ETÄTÖISSÄKIN

TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM

KUVAT: NEPTON OY

Ei se ollut helppoa ennenkään, mutta nyt se on entistäkin haastavampaa. Nimittäin työn ja vapaa-ajan välinen rajanveto. Kun kotimme on työpaikkamme, työaikaa voi olla vaikea hahmottaa. Etätyö on kuitenkin yhtä lailla työaikaa, tehtiinpä sitä miten pienissä osissa tahansa.



KUVA: JUHA TUOMI

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Ari Väänänen sanoo, että työn ja vapaa-ajan väliset rajat luovat pohjan psyykkiselle hyvinvoinnille, kun aikaa jää myös sosiaalisille suhteille, unelle ja unelmoinnille.

Joustamattomat toimistotyöajat ovat historiaa. Nyt töitä tehdään silloin, kun itselle sopii. Tämä voi kuitenkin johtaa tilanteeseen, jossa olemme ikään kuin jatkuvasti töissä.

Tasapainon ylläpitäminen elämän eri osa-alueilla kuitenkin kannattaa, sillä se hyödyttää mielenterveyttämme kokonaisvaltaisesti. EU-parlamentti on jopa todennut päätöslauselmaansa, että työstä irrottautuminen on jokaisen perusoikeus.

Kysymys kuuluukin, miten tämä luonnistuu nykypäivän pirstaloituneessa etätyöelämässä?

Rajat ovat (itse)rakkautta

Työ on monelle elintärkeä osa identiteettiä. Sen ei kuitenkaan tulisi viedä kohtuuttomasti tilaa. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Ari Väänänen toteaa, että työ voi silloin muuttua kuormaksi, jota ihminen ei jaksakaan kantaa.

”Työn ja vapaa-ajan väliset rajat luovat pohjan psyykkiselle hyvinvoinnille, kun aikaa jää myös sosiaalisille suhteille, unelle ja unelmoinnille”, hän kuvailee.

Rajojen asettaminen on tärkeää, sillä niiden tehtävänä on Väänäsen mukaan suojata yksilöä ja tasapainottaa elämää. Rajattomuus taas voi johtaa tasapainottomuuteen, jolloin työ ja muu elämä ovat vaarassa ajautua kriisiin.

”Jos suoja ei ole, seurauksena voi olla vakava ylikuormitus ja uupuminen. Siksi rajojen tietoinen pohdinta ja järjestely on tärkeää.”

Rajojen asettaminen voi kuitenkin tuntua haastavalta hektisessä arjessa, jossa töitä tehdään vaihtelevalla intensiteetillä. Silloin on hyvä muistaa, että rajat eivät tarkoita joustamattomuutta.

”Rajojen olisi oltava riittävän selkeitä, mutta se ei tarkoita, että niiden tulisi olla täysin läpäisemättömät. Esimerkiksi asiantuntijatyössä tietty joustonvara on järkevä kaikkien osapuolten edun kannalta”, Väänänen toteaa.

Tasapainottelua

Oman haasteensa asettaa se, että tasapaino tarkoittaa jokaiselle hieman eri asiaa. Miten se siis pitäisi määritellä?

”Työajan ja vapaa-ajan välinen tasapaino on tila, jossa elämän tärkeät osa-alueet ovat sopusoinnussa keskenään ja tuottavat psyykkelle hyvinvointia”, Väänänen muotoilee.

Hän kuitenkin korostaa, että tasapaino ei ole staattinen olotila. Se vaatii jatkuvaa säätelyä.

Täydellisyyden sijaan voikin olla parempi omaksua elämäntapa, jossa työ ja vapaa-aika tasapainottuvat joustavasti ja itselle sopivalla tavalla, esimerkiksi työkuormasta tai elämäntilanteesta riippuen.

Lisätukea antaa vuonna 2020 voimaan tullut työaikalaki, joka mahdollistaa nk. joustotyömallista sopimisen. Siinä työntekijä voi itse vaikuttaa työn tekemiseen ja sen ajankohtaan melko itsenäisesti.

Työajanseuranta työkykyjohtamisen välineenä

Työn ja vapaa-ajan välisessä rajanvedossa korostuvat erityisesti työhön kulutetun ajan ymmärtäminen ja rajaaminen. Työajanseuranta ei siis ole yksinomaan työaikalainsäädännön vaatima pakollinen paha.

Henkilöstöhallintoalan ohjelmistoyritys Nepton Oy:n toimitusjohtaja Jukka Kivistö näkee työajanseurannan ja sen tuottaman datan työkykyjohtamisen apuvälineenä.

”Jos suunniteltu työaika ei riitä työn tekemiseen, data tekee tämän näkyväksi. Silloin työn tekemisen kriteereitä tai toimintaympäristöä voi muokata saatujen tietojen perusteella.”

Neptonin kerääminen tietojen perusteella työmäärät ja -paineet ovat nousseet vuonna 2021.

”Työhön käytetään aikaa noin 5 % aiempaa enemmän. Samaan aikaan työntekijät kokevat suoriutuvansa työstään entistä huonommin. Tämä on huolestuttava trendi, johon tulisi puuttua ajoissa”, Kivistö toteaa.

Raameja ja itsensä johtamista

Työaikaseuranta voi tukea myös työntekijän itseohjautuvuutta.

Työaikatarkkaisuun erikoistuneen JotBar Solutions Oy:n toimitusjohtaja Krister Juselius sanoo, että työajan seurannan sisään- ja ulosleimaukset voivat auttaa raamittamaan työpäivää ja pyhittämään aikaa muullekin kuin työlle.

”Työn ja vapaa-ajan onnistunut erottaminen edellyttää, että työmäärä pysyy kohtuudessa. Työajan seuranta tukee tätä tavoitetta”, hän sanoo.

Pelkkä seuranta ei kuitenkaan riitä. Juselius toteaa, että työn sisällön selvittäminen ja mittaaminen ovat vähintään yhtä tärkeitä.

”On olennaista seurata, mihin työtunteja käytetään. Tämä antaa työntekijälle mahdollisuuden pohtia työpanostaan ja tarvittaessa kehittää sitä. Se luo myös turvallisuuden tunnetta, kun tietää mitä päivän aikana tuli tehtyä”, hän toteaa.



Nepton Oy:n toimitusjohtaja Jukka Kivistö näkee työajan seurannan ja sen tuottaman datan työkykyjohtamisen apuvälineenä.

KUVA: JOTBAR SOLUTIONS OY



JotBar Solutions Oy:n toimitusjohtaja Krister Juselius sanoo, että työajan seurannan sisään- ja ulosleimaukset voivat auttaa raamittamaan työpäivää ja pyhittämään aikaa muullekin kuin työlle.

Sekä Juselius että Kivistö ovat havainneet, että asiakaskokemusten perusteella työntekijöillä on yksi yleinen huolenaihe: se, että he eivät tee tarpeeksi.

Työaikalirjanpito voi hälventää tätä pelkoa. Kun työntekijä näkee konkreettisesti, että työtunteja on kertynyt riittävästi, työpäivä on helpompi päättää. Ulosleimaus voi myös toimia siirtymäriittinä vapaa-ajalle.

Kahden kauppa

Myös työnantajan on tuettava työstä irrottautumista. Vapaa-ajan viettoon on hankala rauhoittua, jos esihenkilön sähköpostit vaativat aina välitöntä reagointia.

”Työnantajan ja työntekijän on ymmärrettävä työn ja vapaa-ajan erottamista tukevat käytännöt ja pelisäännöt samalla tavalla”, Jukka Kivistö toteaa.

Hänen mukaansa työnantajan on oltava hereillä ja huolehdittava tilanteen ratkaisemisesta, mikäli työntekijä vaikuttaa kuormittuvan.

”Työnantajan on jo lain mukaan tarkkailtava työntekoa ja tarvittaessa myös puututtava siihen. Meillä valvotaan tarkasti sitä, että työmäärä ja työaika pysyvät kohtuullisella tasolla”, Kivistö kertoo.

Myös Ari Väänänen painottaa työnantajan roolin tärkeyttä. Hänen mukaansa yksilökeskeisessä hyvinvointiajattelussa esimiestyö ja työn laajempi organisointi voivat jäädä liian vähälle huomiolle.

”Ennakoivassa työkykyjohtamisessa työntekijällä on tärkeä rooli töidensä järjestelyssä ja suunnittelussa. Asiantuntijatehtävien lisääntyminen on korostanut tätä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työkykyvastuu valuisi vain työntekijälle itselleen.”

Muutakin kuin työtä

Vaikka työ olisi kuinka mukavaa, on siitä syytä päästää välillä irti. Tätä painottaa myös Krister Juselius.

”Modernin etätöiden hyvä puoli on siinä, että työn sisältö korostuu – ei se, oletko tiettyyn kellonaikaan koneella. Lisäksi pitää muistaa, että on muutakin elämää kuin pelkkä työ.”

Juseliuksen mukaan työnantaja voi tukea työstä irtautumista esimerkiksi järjestämällä työn ulkopuolisia kohtaamisia.

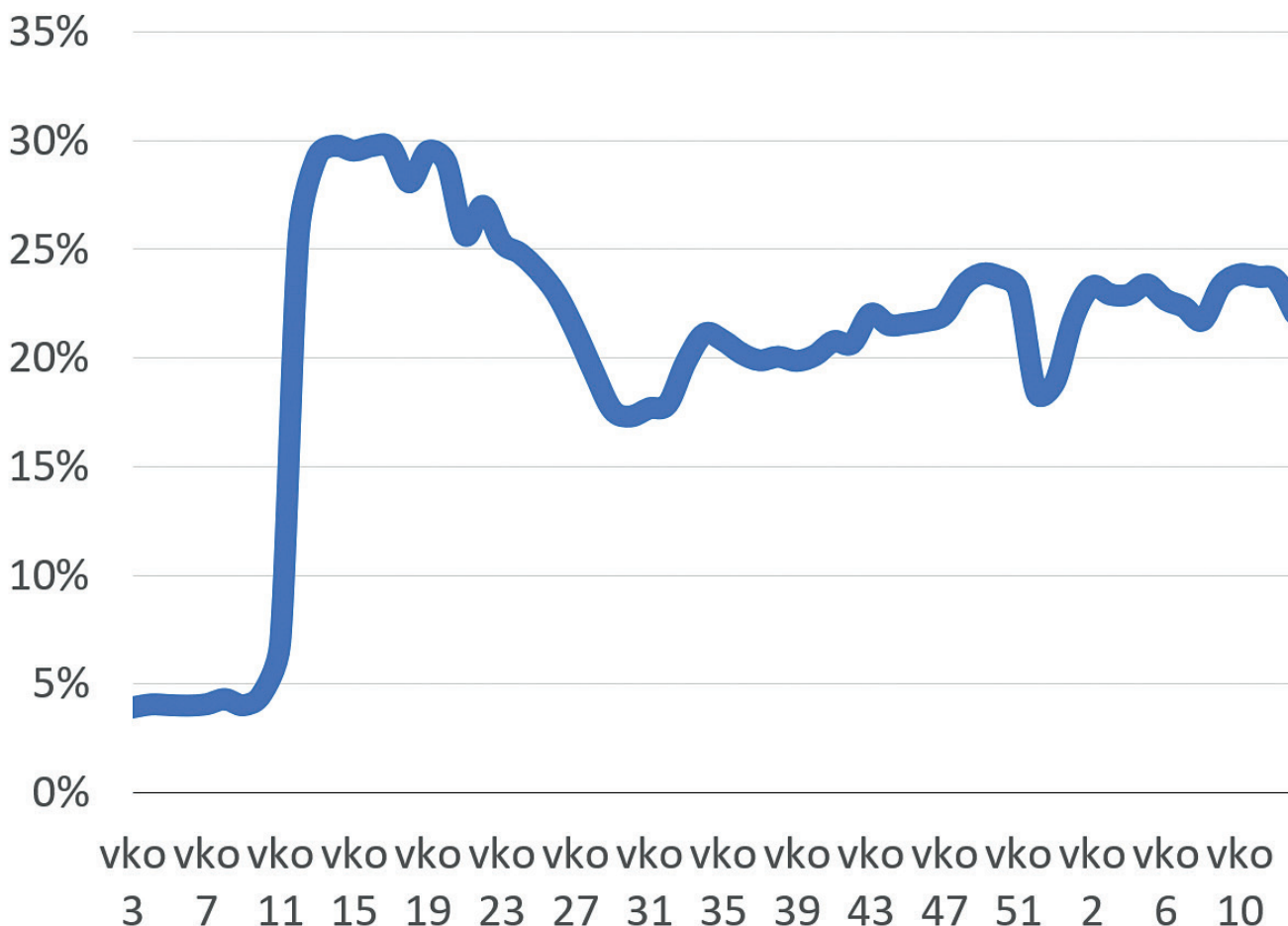
”Tämä on mahdollista myös etätöiden aikakautena – meillä on jokin aika sitten tutustuttu mindfulnessin saloihin.”

Entä miten yrittäjä itse pitää huolta työajoistaan?

”Yrittäjänä on tavallaan aina töissä, mutta kyllä se läppäri pysyy tarvittaessa kiinni pidemmänkin aikaa. Kaikki on aina järjestettävissä”, Juselius päättää.

Siispä työvälineet kiinni ja hyvinvointia kultivoimaan! ■

Etätöiden osuus tehdystä työstä





Marja-Liisa Manka

FT, YTM Marja-Liisa Manka, työhyvinvoinnin johtamisen dosentti Tampereen yliopistosta ja on työskennellyt myös työhyvinvoinnin professorina ja kirjoittanut lukuisia kirjoja, mm. Työhyvinvointi yhdessä Marjut Mankan kanssa (2016), Stressikirja – mistä virtaa (2015) ja Työn ilo (2013). Tällä hetkellä on tekeillä tietokirja työnimeltään Elämänilo: tunne juuresi – vaikuta elämääsi. Hän on myös pidetty luennoitsija.

KAIKKI JÄRJESTYY – PUHUTAAN TOIVON KIELTÄ

Maailmamme on mullistunut koronapandemian vuoksi. Se on synnyttänyt työelämään paradoksin. Etätöitä tekevät kärsivät sosiaalisesta eristyneisyydestä. Lähityötä tekevät taas pelkäävät henkensä puolesta kohdatessaan asiakkaita ja kuormittuvat paljosta työstä erilaisten eristystoimien vuoksi. Pohdin tässä, miten helpottaa paineita juuri nyt eikä odottaa parempaa aikaa.

Koronapandemia on lisännyt negatiivisen stressin kokemusta monilla aloilla niin etä- kuin lähityössäkin, joskin eri syistä. Stressihän on kehon luonnollinen ja automaattinen reaktio työn haasteisiin. Se auttaa meitä ponnistelemaan ja saamaan jotain aikaan. Stressi muuttuu ongelmalliseksi silloin, jos tilanne ei helpotu ja työntekijä ei pääse palautumaan paineesta.

Negatiivinen stressi voi aiheutua työn liiasta kuormittavuudesta tai ikävystymisestä. Yleisin pitkäkestoisen stressin syy on tähän asti ollut työn kuormittavuus kiireen, määrän, vaikutusmahdollisuuksien puuttumisen tai yhteistyön ongelmien vuoksi.

Olen ennen pandemiaa harvoin kohdannut tylsyyden rasittamia henkilöitä. Toki mieleen muistuu yksi esimiesten koulutustilaisuus, jossa eräs insinööri kertoi hämillään, ettei hänellä ole järkevää tekemistä. Johtaja oli mukana ja lupasi järjestää töitä.

Nyt tilanne on toinen. Yli miljoona suomalaista on miltei vuoden tehnyt etätöitä kotoaan käsin. Aluksi se tuntui mukavalta ja tehokkaaltakin, koska aikaa säästyi työmatkoilta. Tylsistyminen on kuitenkin lisääntynyt koronaa edeltävään aikaan nähden Miten Suomi voi -tutkimuksen mukaan (Työterveyslaitos 2021). Erityisen huolestuttavaa tässä on, että nuorilla apatia on kasvanut kaikkein eniten, mutta he kärsivät myös vanhempia runsaammin työuupumuksesta ja työnimun puutteesta.

Jos etätöissä ikävystytään, niin lähityössä vaivaa työn kuormittavuus, joka on kasvanut työvoiman vajauksen, mutta erityisesti tilanteen epävarmuuden aiheuttamien huolten vuoksi. Monella asiakastyötä tekevällä on sairastumisriski, mutta muun muassa majoitus- ja ravintola- sekä tapahtumaloilla kannetaan huolta myös toimeentulosta. Yrittäjistä peräti 40 % kokee pitkittynyttä ja haitallista stressiä melko tai erittäin paljon.

Näkökulman vaihdokseen hyvä hetki

Voimme vähentää pitkäkestoisen negatiivisen stressin syntymistä ja muuttumista uupumukseksi samoilla keinoilla kuin työhyvinvoinnin kehittämisessä: hyvällä johtamisella, yhteishengellä, työn vaikuttamismahdollisuuksilla ja osaamisen kasvatamisella. Poikkeusoloista ei kuitenkaan selvitä vanhoilla ajattelutavoilla.

On hyvä muistaa, että erityisesti hätätilanteet tuovat ihmisen parhaat puolet esiin. Rutger Bregman toteaa kirjassaan Hyvän historia: ”En tunne toista sosiologian tutkimustulosta, joka on yhtä vankasti todistettu ja suoranaisesti sivuutettu. Median luoma kuva onkin usein päinvastainen verrattuna siihen, mitä suuronnettomuuden jälkeen tapahtuu.”

Nyt onkin oiva hetki vaihtaa näkökulmaa ongelmista vahvuuksiin ja siihen, mikä on hyvin. Tunnepoily vaikuttaa ratkaisevasti arkeen, koska se tarttuu etänäkin. Negatiivisten uutisten keskellä luovuus kapeutuu emmekä löydä ratkaisujakaan pulmiin. Myönteisyys sen sijaan auttaa näkemään uusia vaihtoehtoja. Myönteisen ilmapiirin edistäminen ei tarkoita sitä, etteikö myös mieltä vaivaavista asioista pitäisi puhua, mutta ratkaisukeskeisesti.

Huomiota vuorovaikutukseen

Johtamisessa on tärkeää kysellä myös työntekijöiden kuulumisia ja tuntemuksia. Kun työkavereita kohdataan vain suunnitellusti etäkokouksissa, niiden sisällöt kapeutuvat liian tehtäväkeskeisiksi. Oheisviestinnällä on myös suuri merkitys. Siksi kokouksissa pitäisi panna kamerat päälle ilmeiden ja eleiden välittämiseksi, jotta ihmiset tietävät tulevansa kuulluiksi ja ymmärretyiksi.

Yhteishengen nostattamiseksi kannattaisi pitää siis ”asiattomiakin” palaveriteita, jossa juotaisiin yhdessä kahvia tai vaikkapa käveltäisiin ulkona kuulokkeet korvissa lounastauon aikana. Samalla voitaisiin jakaa työhön liittyviä paineita, kokemuksia ja onnistumisia työkavereiden kanssa ja kysyä myös neuvojakin tarvittaessa. Samalla luonto automaattisesti rentouttaisi ja saisi hyvälle mielelle.

Myös ulkopuolisten asiantuntijoiden virikeluennot saattavat tuoda toivon tuulahduksen. Olen ollut yllättyneet siitä, kuinka webinaarien osanottajat ovat innostuneesti jakaneet kokemuksiaan ja kyselleet neuvoja oman apatiansa vähentämiseksi. Myös työn kehittämisideoita on sadellut jatkoon pohdittaviksi.

Jokainen voi myös itse vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa. Elämäämme ovat sanelleet perimä, elinolosuhteet, sattuma ja oma tietoinen toimintamme. Siksi kannattaa ottaa selvää, minäkalaisia hiostajia olemme perineet menneestä, jotta pääsimme niiden niskan päälle. Joku on liian kiltti, toinen taas täydellisyyden tavoittelija ja kolmas liian vahva ja tunteeton. Pessimistisyyskin on kantajalleen raskas taakka, koska silloin yhden ongelman ratkettua on edessä jo toinen. Siitäkin voi poisoppia.

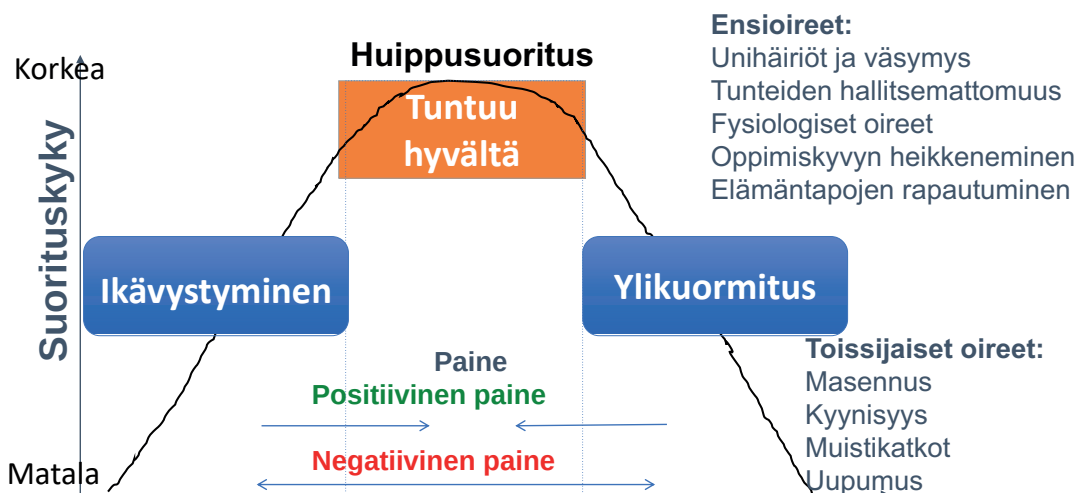
Kaikilla ajoilla omat murheensa

Ihmisillä on kaikkina aikoina huolensa. Varsin konkreettisesti olen havainnut sen tutkiessani sukuani. Omat murheeni asettuivat erilaisiin mittasuhteisiin, kun sain selville, että ukkini äiti Maria oli syntynyt pahimpana nälkävuonna 1868, jolloin kuoli noin 138 000 eli kahdeksan prosenttia maamme asukkaista. Maria synnytti ukkini Matin ”äpäränä” ja kuoli isorokkoon pojan ollessa viisivuotias.

Vanhempieni sukupolvi kärsi puolestaan pitkään sodasta. Isäni kutsuttiin asepalvelukseen vuonna 1939, se pitkittyi talvisodaksi ja vielä vuoden 1944 marraskuuhun, jolloin hänet vapautettiin haavoittumisen vuoksi. Sen jälkeenkin hän kävi omaa sotaansa unissaan ja valveillakin liikana alkoholin käytönä.

Jos nämä aikaisemmat sukupolvet selvisivät vaikeista ajoista ja saivat rakennettua meille maailman onnellisimman maan, selviämme mekin. Onnistumme siinä yhdessä puhumalla toivon kieltä. Jo runsaasti yli miljoonaan suomalaiseen on istutettu toivon siru rokotuksiin ja pian ovat vuorossa työikäiset.

Odotellessa voimme tehdä hyvää levittämällä myönteistä tunnepoilyä ympärillemme tervehtimällä, kiittämällä, kehumalla ja kyselemällä kuulumisia. Mitä muuta keksit arkesi piristämiseksi? ■



Stressin ja suorituskyvyn välinen yhtälö sekä stressin tunnistaminen. (Ks. Manka M-L. 2015, Stressikirja, mistä virtaa? TalentumPro)

HYVINVOINTIA ETÄTYÖHÖN TYÖSUHDE- EDUILLA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

*Etätyöhyvinvointia voi tukea monipuolisilla työsuhde-
eduilla, joita työntekijä voi käyttää joustavasti
tarpeidensa ja kiinnostuksenkohteidensa mukaisesti.
Työsuhde-etuna tarjottava sähköpyörä palvelee
sekä työmatkojen kulkuvälineenä että vapaa-ajan
liikkumisessa ja kuntoilussa.*

KUVA: EPASSI



**Henkilöstöetujen
avulla voidaan
tukea myös etätyöläisen
kokonaisvaltaista
hyvinvointia.**



Ennen pandemiaa mahdollisuutta etätööhön pidettiin työ-suhde-edun kaltaisena etuutena, joka parantaa työnantaja-mielikuvaa ja sitouttaa henkilöstöä. Etätyöstä on hyötyä työn-antajalle myös rekrytoinnissa, sillä rekrytointialuetta voidaan laajentaa yrityksen työssäkäyntialueen ulkopuolelle.

Etätyöskentely saattaa kuitenkin kuormittaa toimistolla teh-tävää työtä enemmän etätyöskentelyn pitkittyessä ja valinnan-vapauden puuttuessa. Henkilöstöetujen avulla voidaan tukea myös etätöläisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, ja esimer-kiksi liikuntaedut auttavat ehkäisemään tuki- ja liikuntaelimis-tön vaivoja.

Ravintoetu on käytettävissä normaaliin tapaan myös etä-työpäivinä. Kuluvan vuoden aikana myös lounaan kuljetus-maksun voi maksaa kohdennetulla maksuvälineellä, mikä hel-pottaa aterian tilaamista kotiin kuljetuspalveluiden kautta.



KUVA: ELECTROBIKE



KUVA: ELECTROBIKE

Aterian voi hakea myös itse kodin lähellä sijaitsevasta ravin-tolasta tai ostaa ruokakaupasta lounaspisteen ateriapakkauk-sen.

Veroetu työsuuhdepyörän kannustimena

”Työsuuhdesähköpyörä auttaa työntekijöitä pitämään kunnos-taan huolta myös etätöyssä. Pandemia on hankaloittanut ja estänyt monien liikuntapaikkojen, ryhmäliikunnan ja kunto-salien käyttöä, mutta pyörällä pääsee harrastamaan liikun-taa kotiovelta. Sähköpyörä on matalan kynnyksen liikkumis- ja kuntoiluväline, sillä avusteisuustasoa voi säätää ja liikkeelle on helppoa lähteä omasta kunnosta riippumatta”, sanoo yrittäjä Jani Jokinen Electrobikeltä.

Sähköpyörien erikoisliike Electrobike on vuonna 2009 perustettu perheyriys, jonka valikoimiin kuuluvat maasto-, retki- ja kaupunkisähköpyörät. Sähköavusteinen polkupyörä



**// Työsuhdesähköpyörä
auttaa työntekijöitä
pitämään kunnostaan huolta
myös etätyössä.**



on monikäyttöinen ja sopii kulkuvälineeksi työmatkoille sekä vapaa-ajan liikkumiseen ja yksityisajoihin. Taajama-alueella sähköpyörä on nopea ja näppärä tapa liikkua.

Tämän vuoden alusta polkupyöräetu muutettiin 1 200 euroon saakka verovapaaksi, joten täysi polkupyöräetu vähentää työntekijän vuotuisia veroja jopa useilla sadoilla euroilla veroprosentista riippuen. Hankintakulut voidaan jakaa useammalle vuodelle. Electrobikeltä työsuuhdepyörän voi hankkia suoraan leasing sopimuksella ilman välikäsiä.

”Aloitimme työsuuhdepyöräen leasing- ja myyntitoiminnan jo viisi vuotta sitten ja loimme oman sopimusjärjestelmän, josta ei koidu ylimääräisiä kuluja tai palvelumaksuja työnantajalle. Sekä veroetu että etätöyön lisääntyminen ovat näkyneet lisääntyneenä kiinnostuksena työsuuhdepyöräiä kohtaan ja markkinat käyvät kuumina”, Jokinen kertoo.

Työsuuhdepyörän voi tarjota joko palkan lisäksi tai osana palkkaa. Sähköpyöräiä voi käydä kokeilemassa liikkeissä ja lisäksi Electrobike järjestää tilauksesta yrityksille tilaisuuksia, joissa esitellään sähköpyöräiä sekä pyöräilyä ja hyötyliikuntaa yleisesti.

”Sähköpyörä sopii kaikille ikään ja kuntoon katsomatta ja on siten äärettömän hyvä tapa kannustaa työntekijöiden ter-

veellistä liikkumista, edistää työhyvinvointia ja tukea vihreitä arvoja. Samalla työntekijöiden kunto ja vireystila kohenevat lisääntyneen liikunnan myötä”, Jokinen lisää.

Monipuolisista eduista jokaiselle jotain

Pandemian vuoksi erityisesti kulttuuripalvelujen tarjonta on viimeisen vuoden aikana vähentynyt huomattavasti. Työnantajat ovatkin kiinnostuneet aiempaa laajemmasta työsuuhde-etujen valikoimasta.

”Työnantajilla on todella suuri halu tukea työntekijöidensä hyvinvointia, ja työntekijöistä kannetaan huolta ja vastuuta. Koronatilanteen myötä monet työnantajat ovatkin ottaneet käyttöönsä uusia työsuuhde-etuja. Työnantajat hakevat kokonaisvaltaisempia palveluja, joissa työntekijä voi valita itse oman kiinnostuksensa ja tarpeidensa pohjalta, kuinka käyttävät etunsa”, sanoo ePassin majohtaja John Lindström.

Työnantajien kiinnostus esimerkiksi hieronta- ja fysioterapia palveluiden tarjoamiseen työsuuhde-etuna on kasvanut. Etätöyöpaiste ei ole välttämättä ergonominen, joten hieronnalla ja fysioterapialla ennaltaehkäistään huonoista työskentelyasenoista aiheutuvia ongelmia.

”Terveys- ja hyvinvointipalveluiden ja suun terveydenhuollon tarjoaminen henkilöstölle kiinnostaa työnantajia tällä hetkellä aiempaa enemmän. Myös liikuntapalveluiden käyttö on meidän kokemuksemme mukaan kasvanut etätöiden myötä”, Lindström kertoo.

Työterveyshuollon palvelut sekä liikunta- ja lounasedut vaikuttavat hyvinvointiin ja työkykyyn. Laajat työterveyshuollon palvelut helpottavat ja nopeuttavat lääkärin vastaanotolle pääsyä, ja työterveyshuollon merkitys on korostunut koronan ruuhka-kaudessa julkista terveydenhuoltoa.

Mobiiliratkaisuilla joustavuutta käyttöön

Koronapandemia on lisännyt työnantajien kiinnostusta digitaalisia ja mobiilipohjaisia henkilöstöetuusjärjestelmiä kohtaan. Mobiilisovelluksen avulla etujen käyttö helpottuu. Esimerkiksi mobiiliratkaisuja tarjoavalla ePassilla on Suomessa 700 000 käyttäjää, ja nykyisin myös Eazybreak toimii osana ePassi Groupia.

”Eazybreakin ja ePassin yhdistyessä kaksi alan suunnannäyttäjää yhdisti toimintansa. Pitkän kokemuksemme ansiosta olemme pystyneet reagoimaan nopeasti pandemian tuomiin

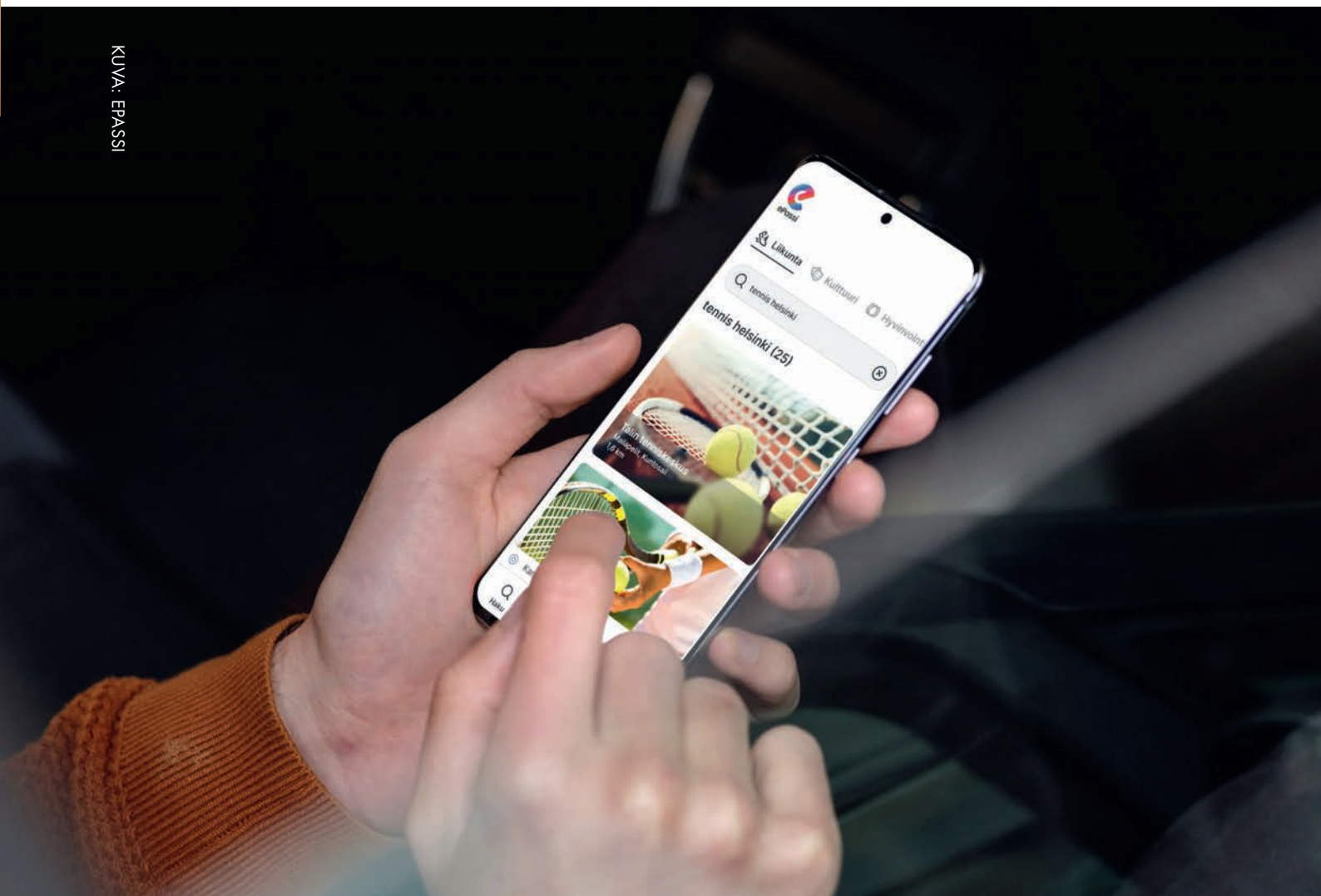
Koronatilanteen myötä monet työnantajat ovatkin ottaneet käyttöönsä uusia työsuhte-etuja.

uusiin vaatimuksiin työsuhte-etujen hallinnoinnissa ja tuomaan uusia ratkaisuja markkinoille etätöiden tuomien tarpeiden täyttämiseksi”, sanoo Lindström.

Esimerkiksi ePassi Flexissä työnantaja voi paketoida työsuhte-edut yhdeksi budjetiksi, jonka työntekijä voi jakaa joustavasti eri etujen kesken. Flexiin voi valita kahdesta neljään etua. Eduista muodostetaan työntekijän käyttöön etukohtaiset lompakot.

”Laskutus perustuu etujen todelliseen käyttöön, joten käyttämättömistä eduista tai esimerkiksi vanhentuneista lounasaseteistä ei koidu turhia kuluja”, lisää Lindström. ■

KUVA: EPASSI



TYÖSUHDEPYÖRÄILY ENNENNÄKEMÄTTÖMÄSSÄ SUOSIOSSA UUDEN VEROEDUN MYÖTÄ

Vuodenvaihteessa uudistunut työsuhdepyöräetu mahdollistaa työsuhdepyörän hankinnan ansiotuloverosta vapaana etuna 1 200 € asti/vuosi. Edun tarjoaminen hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää.

Työsuhdepyöräksi käy perinteinen pyörä tai sähköpyörä, jonka moottori avustaa vain poljettaessa. Työnantaja vastaa hankinnasta ja tarjoaa edun palkan päälle tai vähentää edun arvon työntekijän bruttopalkasta. Tyypillisesti pyörä hankitaan 2–4 vuoden rahoitus- tai leasing-sopimuksella tai suoraostona. Sopimuksen päättyessä työntekijä voi lunastaa pyörän itselleen.

Edun myötä työsuhdesähköpyörien suosio on ollut ennennäkemättömässä kasvussa ja seurauksena on, että sähköpyörät myydään nyt kuin uudet Playstationit: etukäteisesti ja laitteita voi joutua odottelemaan.

”Me teemme ennakotilauksia tehtaalle tällä hetkellä vuonna 2022 valmistuvista pyöristä ja siten varmistamme asiakkaille pyörien saatavuuden jatkossakin, markkinatilanne ei tule hetkeen normalisoitumaan kovan kysynnän sekä koronan aiheuttamien viivästyksien vuoksi”, kertoo sähköpyöräliike Electrobiken perustaja, Jani Jokinen.

Vuonna 2009 perustettu Electrobike on Suomen vanhin sähköpyöriin erikoistunut yritys. Se on myös aloittanut ensimmäisenä toimijana sähköpyöräleasingin, jo yli 5 vuotta sitten. Yrityksellä on asiakkainaan lukuisia eri kokoisia yrityksiä sekä esimerkiksi Tampereen kaupunki.

”Työsuhdepyörän hankkiminen kauttamme on ollut vaivatonta ja luotettavaa, sillä maahantuojana vastaamme pyöristämme itse suoraan ja tilasimme pyöriä ennakoon enemmän jo tälle vuodelle. Kansainvälisten verkostojemme avulla pystymme takaamaan saatavuuden myös tulevalle kaudelle”, kertoo Jokinen.

”Maahantuomalla pyörät itse, pystymme antamaan joustoa hinnoitteluun ja palautuksiin. Rätätelöimme asiakkaalle sopivan leasing-paketin, johon voidaan sisällyttää myös huollot ja varaosat. Ammattitaitoinen huoltotiimimme tuntee vali-



koimamme, joten työntekijä saa aina henkilökohtaista apua huoltotilanteissa. Kehittämämme palvelumalli mahdollistaa, että leasing koostuu vain pyörän hankintahinnasta, eikä hintoihin lisätä palvelumaksuja tai muita sivukuluja.”

Etuja työnantajalle & työntekijälle

Jokinen näkee työsuhdepyöräilyn tuovan merkittäviä etuja sekä työntekijälle että työnantajalle. Työmatkapyöräilyn on tutkimuksissa todettu parantavan kuntoa, toiminta- ja työkykyä sekä stressinhallintakykyä. Kun työmatka taitetaan auton sijaan pyörällä, vähenevät myös ilmastopäästöt.

Työnantajalle taas koituu taloudellista hyötyä, sillä työsuhde-edusta ei tule palkan sivukuluja ja leasing-sopimuksen kuukausimaksu tai pyörän hankintahinta voidaan vähentää yhteisöverotuksessa. Työnantaja voi siis mahdollistaa edun siten, ettei siitä aiheudu lainkaan kustannuksia.

Valikoimaan kuuluvat oman, Suomessa kehityn Boostbike-merkin lisäksi muun muassa Husqvarnan ja R Raymon & Ruff Cyclesin sähköpyörät. Erityisen suosittuja ovat olleet monipuoliset sähkömaastopyörät sekä erilaiset kaupunkisähköpyörämallit. Saatavana on myös laaja valikoima pyörien lisävarusteita, pyöräilytarvikkeita sekä varaosia. ■

Lisätietoja Electrobike työsuhdepyöräistä:

www.tyosuhdepolkupyora.fi ja yritysmyynti@electrobike.fi



NYT EI OLE AIKA UNOHTAA TYÖHYVINVOINTIA

Keskustelen päivittäin hyvinkin erilaisten työyhteisöjen kanssa ja koko tämän vuoden keskusteluissa on noussut esille sama huoli. Vuoden mittaiseksi venähtäneen jatkuvan etäilyn jälkeen useat työntekijät alkavat olla leviämisvaiheessa. Virtuaaliset etäkahvittelutkaan eivät enää maistu ja apuja jaksamiseen haetaan kaikin keinoin. Samaan aikaan ne työntekijät, jotka ovat joutuneet terveytensäkin uhalla olemaan koko pandemian ajan lähitöissä, ovat jatkuvasta huolesta kuormittuneita. Pelkään pahoin, että ilman määräaikoja ja jatkuvaa tukea niin etätyöntekijät, kuin lähityötä tekevät uhkaavat uupua juuri silloin, kun tämä pandemia alkaa vihdoinkin hellittää. Todella monessa työyhteisössä kipuillaan myös kadonneen yhteisöllisyyden kanssa. Kohtaamisen kaipuu on suuri.

Nyt jos koskaan olisikin kaikkien yritysten kiinnitettävä erityistä huomiota henkilöstönsä työhyvinvointiin.

Kaikki mahdolliset keinot tulisi nyt ottaa käyttöön. Kevät on parasta aikaa järjestää esimerkiksi terveellisiä ja turvallisia etäkävelypalavereita. Mikä ikinä vaan voi kannustaa työntekijöitä irtautumaan edes hetkeksi jo puuduttavaksi käyneestä



Ainutlaatuinen verkosto työelämän ja hyvinvoinnin huippuasiantuntijoita.

tilanteestaan voi olla suureksi avuksi. Joskus on sen sijaan hyvä kutsua avuksi ulkopuolinen ammattilainen. Ammattilaisista saa parhaan avun, kun heitä ei kutsuta pelkästään piristämään työyhteisöä tunnin luennolla. Heistä on eniten hyötyä silloin, kun he pääsevät rakentamaan asioita pitkäjänteisemmin ja yhteistuumin henkilöstön kanssa. ■

Lisätietoja: www.wgh.fi/asiantuntijapalvelut/

SOSIAALINEN AKTIIVISUUS ENNUSTAA TYÖSSÄ JATKAMISTA YLI ELÄKEIÄN

Aktiivinen sosiaalinen osallistuminen ennustaa sekä miesten että naisten jatkamista työelämässä yli varsinaisen eläkeiän. Erityisesti kulttuuriharrastukset, kerho- ja yhdistystoiminta sekä opiskelu ennustavat eläkkeelle lähtemisen lykkäämistä. Samoin puolison työssä jatkaminen. Eläkkeelle siirtyminen puolestaan pienentää sosiaalista verkostoa vain vähän.

Sosiaalisten verkostojen ja eläköitymisen välisiä yhteyksiä selvitettiin kahdessa Työterveyslaitoksen ja Turun yliopiston tutkimuksessa. Tutkimusten kohderyhmänä olivat kunta-alan eläkeikä lähestyvät työntekijät.

”Kyse saattaa olla siitä, että vapaa-ajallaan aktiiviset ihmiset ovat aktiivisia myös työelämässä. Ennestään tiedetään myös, että sosiaalinen aktiivisuus on yhteydessä parempaan terveyteen ja hyvinvointiin”, arvioi erikoistutkija Maarit Kauppi Työterveyslaitokselta.

Tutkittavista lähes viidennes jatkoi työelämässä vähintään vuoden ajan varsinaisen eläkeiän yli. Miehet lykkäsivät eläköitymistä hieman useammin kuin naiset.

Sosiaalisen aktiivisuuden lisäksi myös puolison työskentely oli yhteydessä sekä miesten että naisten työuran pidentämiseen vähintään vuoden ajan. Lisäksi kävi ilmi, että naiset, jotka elivät ilman puolisoa tai kumppania, jatkoivat työelämässä todennäköisemmin pidempään.

”Ihminen on sosiaalinen olento, siksi etenkin lähimpien ihmisten ratkaisut ja mielipiteet vaikuttavat eläköitymispäätöksiin”, Kauppi toteaa.

Eläköityminen pienentää vain vähän verkostoja

Sosiaalisen verkoston koko muuttuu eläköitymisen yhteydessä vain vähän. Tutkittavien sosiaalinen verkosto oli ennen eläkkeelle siirtymistä keskimäärin runsaat 21 henkilöä. Eläköitymisen yhteydessä verkosto pieneni keskimäärin vain yhdellä henkilöllä.

Tutkimusten tulokset perustuvat Finnish Retirement and Ageing study (FIREA) -tutkimuksen aineistosta poimittuun, hieman yli 4 000 henkilön otokseen. FIREA on Turun yliopistossa vuonna 2013 aloitettu tutkimus, jonka tavoitteena on selvittää elintavoissa, terveydessä ja toimintakyvyssä tapahtuvia muutoksia sekä niihin vaikuttavia tekijöitä eläkkeellesiirtymisissä. ■

Lisätietoja: maarit.kauppi@ttl.fi



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa
Alkaen 51 euroa/vrk



TYÖSUHDEPYÖRÄILY ENNENNÄKEMÄTTÖMÄSSÄ SUOSIOSSA UUDEN VEROEDUN MYÖTÄ

Vuodenvaihteessa uudistunut pyöräetu mahdollistaa työsuhdepyörän hankinnan ansiotuloverosta vapaana etuna 1 200 € asti/vuosi. Edun tarjoaminen hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää.

Me Electrobikella maahantuomme ja liisaamme sähköpyörät suoraan yritykselle jo yli 10 vuoden kokemuksella!

Kehittämämme palvelumalli mahdollistaa, että leasing koostuu vain pyörän hankintahinnasta, eikä hintoihin lisätä palvelumaksuja tai muita sivukuluja. Työnantaja voi siis mahdollistaa edun siten, ettei siitä aiheudu lainkaan kustannuksia työnantajalle.

Kansainvälisten verkostojemme avulla pystymme myös takaamaan pyörien saatavuuden tulevalle kaudelle.

Ota yhteyttä, kerromme mielellämme lisää!

yritysmyynti@electrobike.fi | tyosuhdepolkupyora.fi

+5
VUOTTA KOKEMUSTA
LEASINGTOIMINNASTA

+10
VUOTTA KOKEMUSTA
SÄHKÖPYÖRISTÄ

+40
HUIPPUMERKKIEN
SÄHKÖPYÖRÄMALLIA

VALITSE SÄHKÖPYÖRIEN SUOMEN YKKÖNEN!



Markkinoiden yksinkertaisin palvelumalli ja kilpailukykyisin leasingrahoitus. Joustoa hinnoitteluun ja palautuksiin.



Yli 10-vuoden kokemus sähköpyöristä ja huollosta. Yli 5 vuotta kokemusta pyörien leasingtoiminnasta, ensimmäisenä Suomessa.



Maahantuomme ja liisaamme sähköpyörät suoraan teille – Kansainvälisten verkostojen saatavuus ja joustavuus.



Asiointi kanssamme on helppoa, sillä vastaamme suoraan valikoimamme tuotteista, huolloista sekä takuuasioista.