

TULEVAISUUDEN TYÖ ON MONIPAIKKAINEN – MITEN TUEMME OSATYÖKYKYISIÄ TYÖELÄMÄN MURROKSESSA?

Maailmanlaajuisen koronaviruspandemian vuoksi etätyö on jatkunut laajamittaisena jo kaksi vuotta siitä huolimatta, että rajoitustoimia on ajoittain purettu ja hallituksen etätyösuosituksesta luovuttu. Etätyö oli yleistymässä jo ennen koronapandemiaa (Lyyly-Yrjänäinen 2018, Sutela ym. 2019), mutta rajoitukset kiihdyttivät muutosta ja etätyötä alettiin tehdä myös tehtävissä, joissa sen aiemmin ei ajateltu olevan mahdollista.

Koronapandemia on mullistanut elämää niin työpaikoilla kuin työelämän rajapinnoillakin. Keväästä 2020 alkaen lukematon määrä ihmisiä on pyrkinyt työmarkkinoille tai hakenut uutta työtä, ollut lomautettuna, lopettanut työpaikassaan, osallistunut kuntoutukseen tai asioinut työllistymistä edistävissä palveluissa, palannut töihin tai aloittanut uudessa työpaikassa – usein etänä. Etätyö on tullut osaksi organisaatioiden arkea, mutta se koskettaa myös erilaisissa työmarkkinoiden siirtymissä olevia ihmisiä: esimerkiksi pitkäaikaissairaita tai vammaisia henkilöitä, jotka saattavat tarvita tukea työhön pääsemiseksi ja työssä jatkamiseksi.

Työllistymistä tukevat palvelut korona-aikana

Osatyökykyisten työllistyminen ja työmarkkinaosallisuus on vähäisempää kuin muulla väestöllä, ja työllistymisen esteet liittyvät usein terveydentilaan (OECD 2020). Kanadalaisen tutkimuksen mukaan pandemia on vaikeuttanut vammaisten ja pitkäaikaissairaiden tilannetta työmarkkinoilla entisestään (Maroto ym. 2021). Toistaiseksi on vähän tietoa siitä, millä kaikilla tavoilla koronapandemia on vaikuttanut osatyökykyisten tilanteeseen Suomessa. Työllistymistä tukevien palveluiden on kuitenkin täytynyt reagoida koronarajoituksiin, ja palveluita onkin toteutettu etänä ainakin osittain. On kuitenkin arvioitu, että toimintarajoitteiset ihmiset ovat kärsineet koronapandemian hoitotoimista muuta väestöä enemmän (Sainio ym. 2021).

Kelan kuntoutuspalveluissa otettiin käyttöön poikkeusmenettelyitä palveluiden turvaamiseksi. Ammatillisen kuntoutuksen palvelut pyrittiin toteuttamaan siinä ajassa, jota palvelukuvaus edellyttää. Esimerkiksi työllistymistä edistävään ammatilliseen

kuntoutukseen lisättiin mahdollisuuksia etätoteutukseen edellyttäen, että tämä sopi asiakkaalle ja työnantajalle. (Kela 2021a, b.) Kela on kehittänyt myös etäkuntoutusta osana palvelutarjontaa jo ennen koronapandemiaa, ja erilaiset etäratkaisut jäänevät palveluvalikoimaan kasvokkaisten kuntoutuspalveluiden rinnalle.

TE-palveluissa koronapandemia näyttää aiheuttaneen palveluvelkaa. Sosiaalibarometrin mukaan TE-palveluissa työllistymis- ja aktiivointisuunnitelmien määrä vähentyi, ja työkokeiluja, kuntouttavaa työtoimintaa ja valmennuksia peruttiin tai siirrettiin. Palvelutarpeeseen vastaaminen on ollut haastavaa muun muassa pitkäaikaissairaiden tai vammaisten työnhakijoiden kohdalla. (Eronen ym. 2021, 30–36.) Palveluiden käyttöä ja niihin osallistumista on lisäksi vaikeuttanut riskiryhmään kuuluminen ja huoli tartunnasta.

Myös osatyökykyisille suunnatuissa palveluissa tulisi jatkossa huomioida etä- ja hybridityön yleistymisen ja se, että työelämässä muu kuin päätyöpaikalla tehtävä työ tulee olemaan monissa tehtävissä varsin yleistä. Pohdittavaksi tulee, miten hyödyntää korona-ajan opit ja miten palvelut pystytään toteuttamaan siten, että ne pysyvät saavutettavina kaikille toimintakyvystä riippumatta. Samaan aikaan on huomioitava, että työelämän murros tuo mukanaan uudenlaisia osaamisvaateita esimerkiksi digitaalisten taitojen osalta. Erityisen haasteellisessa asemassa ovat ne, jotka ovat olleet pitkään poissa työelämässä, joiden koulutus ja osaaminen ei vastaa nykytyöelämän vaatimuksia ja/tai joilla ei ole valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn. Tarvitaankin lisää mahdollisuuksia kouluttautumiseen ja osaamiseen päivittämiseen, mutta tärkeää on muistaa myös se, että kaikille etänä työskentely ei sovi. Työllistymisen tulisi olla mahdollista myös silloin, kun omat valmiudet eivät etätöiden vaatimuksiin taivu.

Työpaikoilla kehitetty uusia keinoja tukea työkykyä etänä

Toistaiseksi on vähän tietoa siitä, miten osatyökyisten työkyvyn tuki ja käytännöt työ-

paikoilla ovat toteutuneet korona-aikana ja valtakunnallisen etätösuosituksen aikaan. Työpaikoilla etätöiden mahdollisuudet ja joustavuus voivat helpottaa osatyökykyisten työntekoa ja terveydestä huolehtimista. Etätöissä voi olla paljon työkyvyn kannalta hyviä puolia, ja etätöiden yleistymisen voi myös lisätä osatyökykyisten mahdollisuuksia työelämässä ja auttaa jaksamaan paremmin (Ruohomäki ym. 2020). Etätöissä esimerkiksi keskittyminen työtehtäviin voi olla helpompaa, samoin työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen (Ruohomäki 2021).

Samalla ainakin jotkin työntekijäryhmät ovat kokeneet etätöiden tekemisen raskaaksi (Kaltainen & Hakanen 2021, Giovanis & Ozdamar 2021). Kun työtä tehdään työpaikalla, työpaikan rakenteet tukevat työn sujumista ja kollegat ja esihenkilöt ovat tavoitettavissa kasvokkain. Työpaikalla käymiseen liittyy myös rutiineja, jotka auttavat työn hallinnassa ja jotka voivat tukea hyvinvointia ja työkykyä. (Barnes & Zimmerman 2013, Barrientos-Gutierrez ym. 2007). Etätöiden haasteina onkin noussut esiin muun muassa lisääntyneet yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset, esihenkilöiltä ja työtovereilta saadun tuen väheneminen sekä yhteisöllisyyden rapautuminen (Ruohomäki 2021).

Työnantaja vastaa työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Työnantajan tulisi huolehtia siitä, että organisaation käytännöt tukevat työntekijöiden hyvinvointia myös silloin, kun työtä tehdään etänä. Työterveyslaitoksen Etätö ja työkyky -hankkeen (Työterveyslaitos 2021) tutkimusta varten haastateltiin 45 esihenkilöä, HR-asiantuntijaa, työsuojelutoimikunnan edustajaa ja työterveyshuollon yhteyshenkilöä kuudessa eri asiantuntijaorganisaatiossa. Haastatteluhavaintojen mukaan korona-ajan laajamittaisen etätöiden myötä näkymä työntekijöiden hyvinvointiin ja työkykyyn on kaventunut.

Erityisen haasteen koronapandemia on asettanut esihenkilöille, joiden tulisi pysyä tietoisina henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn tilasta. Työpaikalla kasvokkaiset kohtaamiset ja fyysisesti samassa tilassa oleminen antavat työntekijän hyvinvoinnista sellaista informaatiota, jota on vaikeaa korvata teknologiavälitteisesti

kommunikoitaessa. Mahdollisten työkyvyn haasteiden tunnistamista vaikeutti myös se, että koronapandemian aikana sairauspoissaolot olivat vähentyneet (ks. myös Sutela & Pärnänen 2021, 120). Haastateltavat pohtivatkin, jääkö osa mahdollisesta tuen tarpeesta jatkuvan etätönnä aikana piiloon, koska työntekijöitä ei tavata kasvokkain.

Etätö ja työkyky -hankkeessa mukana olleissa organisaatioissa oli kuitenkin kyetty soveltamaan työkyvyn tuen käytäntöjä myös etätöön soveltuviksi. Työkyvyn haasteiden havainnointi ja työkyvyn tuki oli vaatinut uusien toimintatapojen ja rakenteiden luomista vuorovaikutuksen turvaamiseksi. Koska korona-aikana mahdollisuuksia kasvokkaisille kohtaamisille työpaikalla oli varsin vähän, yhteydenpito omiin lähijohdettaviin tuli turvata muulla tavoin. Usein tämä toteutui kahdenkeskisiä ja tiimien sisäisiä tapaamisia tiivistämällä ja luomalla rakenteet säännölliselle matalan kynnyksen vuorovaikutukselle. Jossain määrin työntekijöiden työkyvystä huolehtiminen vaatikin esihenkilöiltä aiempaa enemmän systemaattisuutta ja suunnittelua kuin läsnätyössä. Eräs työterveyshuollon edustaja avasi tilannetta seuraavasti:

”Nimenomaan se, että kun työpaikalla sä näät edes vilahduksen siitä työntekijästä, sä voit ohikulkiessa kysyy vähän, että miten menee tai mitä kuuluu, ni ehkä se tuntuma siihen omaan tiimiinkin on jo ihan toisenlainen, et kyllähän esihenkilöitten on pitäny nyt luoda uus toimintatapa siitä, et mitä ja miten usein mä oon mun tiimiin tai tiimiläiseen yhteydessä.”

Työkykyhaasteiden tunnistamista lukuun ottamatta korona-aikana työkyvyn tuen käytäntöjä oli pystytty soveltamaan kohtalaisen hyvin. Haastatelluissa organisaatioissa aktiivisessa käytössä olivat muun muassa työtehtävien muokkaus ja työn keventäminen, osasairauspäivärahan käyttö ja työaikajoustot. Tiukimpien koronarajoitusten aikaan työkykyneuvotteluja oli toteutettu teknologiavälitteisesti. Suuri osa haastateltavista piti kuitenkin parempana, että työkykyä koskevat

keskustelut järjestetään kasvotusten silloin, kun se terveysturvallisesti onnistuu. Kaikissa Etätö ja työkyky -hankkeessa mukana olleissa organisaatioissa myös työpaikalla työskentely oli mahdollista, jos järjestely oli työntekijän työkyvyn ja työn sujumisen kannalta parempi vaihtoehto.

Työpaikoilla olisi jatkossa hyvä arvioida, miten työkyvyn tuki etätöissä on toteutunut korona-aikana ja soveltuvatko organisaation käytännöt osatyökykyisten työn tueksi myös etätöissä. Esimerkiksi työterveyshuoltoyhteistyössä, varhaisen välittämisen mallissa, työkyvyn tuen prosesseissa, päihdeohjelmassa ja terveyden edistämisen käytännöissä olisi hyvä ottaa huomioon, että työtä tehdään jatkossakin yhä enemmän etänä ja monipaikkaisesti. Työkyvystä huolehtimisen käytännöt eivät voikaan perustua ainoastaan työpaikalla tapahtuvaan kohtamiseen ja vuorovaikutukseen.

Panostusta sosiaaliseen tukeen ja yhteisöllisyyteen

Esihenkilötyön ja työpaikkojen virallisten ja dokumentoitujen työkyvyn tuen käytäntöjen ohella työn mielekkyyteen ja hyvinvointiin vaikuttavat monet muutkin tekijät. Yhteisöllisyys ja yhteen kuuluminen tukevat osaltaan henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä. Tällä voi olla iso merkitys erityisesti silloin, kun työhön ollaan palaamassa, työtä kokeillaan tai työyhteisöön ollaan kiinnittymässä.

Vapaamuotoiset ja spontaanit kohtaamiset ovat korona-aikana vähentyneet työelämässä. Etätö ja työkyky -hankkeen haastatteluhavaintojen mukaan etätöpäivät ovat intensiivisiä ja kohtaamisissa korostuu asiapitoisuus. Myös yhteisöllisyyttä on ollut vaikeampi ylläpitää kuin työpaikalla tavattaessa. Vaikka työpaikalla työskentely on ollut mahdollista, suurin osa kollegoista on tehnyt pääsääntöisesti etätöitä, jolloin työyhteisön fyysinen läsnäolo ja tuki on jäänyt uupumaan. Eräs haastateltava pohtii tilannetta pitkältä sairauspoissaololta palaavan näkökulmasta seuraavasti:

”Siitähän jää, periaattees siit jää se työyhteisön tuki tietyllä tavalla pois

sille työhön palaavalle. Kyl mä näki-sin, et se saattaa olla ehkä hankalam-paa. Jos aatellaan, et siin kohtaa kui-tenkin tarttee vähän enemmän tukee ja opastus, ohjeistusta. Ja ihan semmonen fyysinen toisten ihmisten läsnäolo, niin vois olla ehkä parempi tilanne kun se, et sä oot yksin siellä kotona.”

Eräänlaisella inhimillisyyden rapautumisella voi olla iso merkitys osatyökykyisten näkökulmasta. Kun esihenkilöt ja kollegat ovat tavattavissa vain virtuaalisesti verkon välityksellä, voi sosiaalinen tuki olla vähäisempää ja eristyneisyyden kokemukset yleisempiä. Tämä voi vaikeuttaa esimerkiksi uusien tehtävien haltuunottoa, oman työn hallintaa ja uuteen työyhteisöön tutustumista sekä vaikuttaa kokemuksiin työelämästä.

Työpaikoilla olisi hyvä pohtia, minkälaisen kokemuksen työelämästä saavat esimerkiksi sairauspoissaolon jälkeen työhön palaavat henkilöt tai työharjoittelussa, ammatillisessa kuntoutuksessa tai työkokeilussa olevat. Miten pystytään varmistamaan myönteiset kokemukset työstä, mahdollisuudet oman osaamisen kartuttamiseen, työtoverihin tutustumiseen ja riittävään sosiaaliseen tukeen? Tämä vaatii organisaatioilta resursseja strategiseen työkykyjohtamiseen, esihenkilöiltä osaamista tukea työntekijöitään työkyvyn kysymyksissä ja kollegoilta halua tukea kaikkien osallisuutta työyhteisössä.

Etätöyön huomioon ottaminen työllistymisen tuessa ja työpaikoilla

Koronapandemia on haastanut osatyökykyisten työllistymistä tukevat palvelut ja työkyvyn tuen käytännöt työpaikoilla. Tarvitsemme lisää tietoa ja ymmärrystä siitä, miten työllistymistä edistävät palvelut sekä työkyvyn tuki ja käytännöt työpaikoilla ovat toteutuneet korona-aikana. Osatyökykyiset eivät ole yhtenäinen ryhmä. Tuen tarpeeseen ja etätöyön sujumiseen vaikuttavat monet tekijät, sairauden tai vamman ohella muun muassa oma osaaminen, työkokemus ja työn tekemisen tapa.

Tulevaisuudessa palveluita ja tukea järjestettäessä tulee ottaa huomioon se, että

etätöy jäänee vakiintuneeksi tavaksi tehdä työtä monissa tehtävissä. Työntekijöiltä saatetaan odottaa uudenlaisia etätöyvalmiuksia, kuten itseohjautuvuutta ja digitaitoja. Samalla tulisi kuitenkin varmistaa, ettei näistä tule yksi uusi lisätekiä, joka asettaa osan työnhakijoista muita heikompaan asemaan työmarkkinoilla. Osatyökykyisille suunnattujen palvelujen ja tukikeinojen tulee soveltua myös etätöy maailmaan. Lisäksi tulisi kiinnittää huomiota työnhakijoiden koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen taidoissa, jotka tukevat työn sujumista myös etänä. Työpaikoilla puolestaan tulisi varmistaa, että organisaation toimintatavat sekä työkyvyn tuen käytännöt ja johtaminen tukevat osatyökykyisten työhön pääsyä ja työssä jatkamista. Näin voidaan edistää kaikkien yhdenvertaisia mahdollisuuksia tehdä työtä, olla osa työyhteisöä ja hyötyä etätöyön mukanaan tuomista mahdollisuuksista.

Mirkka Vuorento, YTM, tutkija, Työterveyslaitos

Matti Joensuu, PsT, vanhempi tutkija, Työterveyslaitos

Lähteet

- Barnes AJ, Zimmerman FJ (2013) Associations of occupational attributes and excessive drinking. *Soc Sci Med* 92, 35–42. DOI: 10.1016/j.socsci-med.2013.05.023
- Barrientos-Gutierrez T, Gimeno D, Mangione TW, Harrist RB, Amick BC (2007) Drinking social norms and drinking behaviours: a multilevel analysis of 137 workgroups in 16 worksites. *Occup Environ Med* 64, 9, 602–608. DOI: 10.1136/oem.2006.031765
- Eronen A, Hiilamo H, Ilmarinen K, Jokela M, Karjalainen P, Karvonen S, Kivipelto M, Knop J, Londen P (2021) Sosiaalibarometri 2021. Koronakriisi ja palvelujärjestelmän joustavuus. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, Helsinki.
- Giovanis E, Ozdamar O (2021) Implications of COVID-19: The Effect of Working From Home on Financial and Mental Well-Being in the UK. *Int J Health Policy Manag*, 2021 Apr 21, 1–7. DOI: 10.34172/ijhpm.2021.33
- Kaltainen J, Hakanen J (2021) Etätöissä tylystymisen kasvaa 31.8.2021. Miten Suomi voi? -tutkimus. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> (viitattu 20.12.2021).
- Kela (2021a) Verkkosivu: Kela jatkaa koronatilanteesta johtuvia poikkeusmenettelyjä kuntoutus-

- palveluissa 30.9.2021 saakka - Ajankohtaista - kela.fi
- Kela (2021b) Verkkosivu: Ohje TEAK:in toteutuksesta korona-aikana 30.9.2021 saakka - Ajankohtaista kuntoutuksen palveluntuottajille - Yhteistyökumppanit - kela.fi
- Lyly-Yrjänäinen M (2018) Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51, Helsinki. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161826>.
- Maroto ML, Pettinicchio D, Lukk M (2021) Working Differently or Not at All: COVID-19's Effects on Employment among People with Disabilities and Chronic Health Conditions. *Sociological Perspectives* 64, 5, 876–897. DOI: <https://doi.org/10.1177/07311214211012018>
- OECD (2020) Faces of joblessness in Finland. A People-centred Perspective on Employment Barriers and Policies. Saatavissa: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD-2020-FoJ-Finland.pdf>
- Ruohomäki V (2021) Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – terveyskäyttäytyminen etätyössä. Esitys webinaarissa Korona-ajan ope- tuksista uuteen vauhtiin 23.11.2021. Työterveys- laitos. Saatavissa: <https://mb.cision.com/Public/5751/3458270/98764b3772d4e039.pdf>
- Ruohomäki V, Tuomivaara S, Mattila-Holappa P, Monni TM, Perttula P, Alanko T, Toppinen-Tanner S (2020) Etätyö koronaepidemian hallitsemis- sessä sekä vaikutukset työhyvinvointiin ja tõi- den sujumiseen. *Psykologia* 5, 388–395.
- Sainio P, Holm M, Ikonen J, Korhonen M, Nurmi- Koikkalainen P, Parikka S, Skogberg N, Väre A, Koponen P, Koskinen S (2021) Koronapandemi- an ja sen rajoittamistoimien vaikutukset toimin- tarajoitteisten ihmisten elämään. *Sosiaalilääke- tieteellinen aikakauslehti* 58, 3, 235–252. DOI: <https://doi.org/10.23990/sa.103240>
- Työterveyslaitos (2021) Työn uudet muodot ja työ- kyvystä huolehtiminen – terveyskäyttäytyminen etätyössä. Hankkeen verkkosivut. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/tyon-uu- det-muodot-ja-tyokyvysta-huolehtiminen-ter- veyskayttaytyminen-etatyossa>
- Sutela H, Pärnänen A (2021) Koronakriisin vaiku- tukset palkansaajien työoloihin. Työpäpöri. Hel- sinki, Tilastokeskus. Saatavissa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf (viitattu 20.12.2021).
- Sutela H, Pärnänen A, Keyriläinen M (2019) Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977– 2018. Loppuraportti. Tilastokeskus, Helsinki.