

## Digitalisaatio ja työhyvinvointi

### Taustaksi

Työn muutos on jatkuva prosessi, eikä se tapahdu salaa yhdessä yössä. Työn tulevaisuus on siis jo täällä. Tietotekniikan kehitys ja automaatio ovat jo muuttaneet ja hävittäneet monia tehtäviä. Etenkin mekaaniset tehtävät kuten tallentaminen ja kirjaaminen ovat vähentyneet. Myös monet teollisuuden tehtävät ovat siirtyneet koneiden ja automaattien hoitamiksi. Toisaalta työtä tehdään ammateissa ja tehtävissä, joita ei osattu kuvitella vielä kymmenisen vuotta sitten. Automaatio ei pelkästään tuhoa, vaan se luo myös uutta. Samaa voimme sanoa nopeasti vaikuttavan digitalisaation vaikutuksista työelämään ja työhyvinvointiin. Digitalisaatio on jo jättänyt jälkensä työhön ja kokemukseemme työstä.

Tekoälyn ja robottien suorastaan pelotellaan vievän meidän kaikkien työt. Esimerkiksi MIT:n tutkijat Erik Brynjolfsson ja Andrew McAfee ovat esittäneet, että tekoäly ja robotit uhkaavat erityisesti keskiluokan työtä, ja jäljelle jäisi vain matalapalkattua silpputyötä ja toisaalta harvoja tehtäviä huippuosaajille. Saman tyyppisiä uhkakuvia työelämän digitalisaatiota seuraavasta prekarisoitumisesta ovat maalailleet myös Arne Kalleberg ja Guy Standing. Meillä Suomessa tulevaisuudentutkija Risto Linturi on puolestaan ennakoanut palkkatyölle enää lyhyttä tulevaisuutta, hänen mukaansa erilaiset yrittäjyyden ja alustatyön muodot korvaavat palkkatyön.

Myös vastakkaisia näkemyksiä on esitetty, niin kutsutussa McKinseyn raportissa vuodelta 2017 arvioidaan, että vuoteen 2030 mennessä maailmaan syntyy miljoonia uusia työpaikkoja, joiden tarpeen synnyttävät esimerkiksi yhteiskuntien ikääntyminen, ilmastonmuutoksen haasteet ja energiakäytön tehostamisen tarpeet. Toisaalta myös nykyisiin ammatteihin syntyy enemmän työpaikkoja kuin automaatio niitä vie, koska kehittyvissä maissa kuluttaminen lisääntyy. Raportti korostaa, että ammatin vaihtaminen ja uusien taitojen oppiminen tulee olemaan välttämätöntä miljoonille ihmisille, nimenomaan automaation vuoksi.

Suomen työelämää koskevat arviot ovat olleet melko maltillisia. Yhden arvion mukaan seuraavan 20 vuoden aikana Suomessa automatisoinnilla voidaan korvata vain 7 prosenttia työpaikoista. Meillä luku jää useita muita OECD-maita alhaisemmaksi, sillä Suomessa tuotannossa hyödynnetään jo nykyisin verrattain paljon automatisointia ja työvoima on korkeasti koulutettua. Toisaalta Työ- ja elinkeinoministeriön tekoälyajan työ käsittelevän raportin mukaan noin kolmannes kaikista ammateista Suomessa kuuluu vähintään keskitason automatisaation riskin piiriin. Raportti suhtautuu tulevaisuuden työelämään kuitenkin varsin myönteisesti. Jatkuvan täydennys- ja uudelleenkoulutuksen avulla pystytään tarjoamaan uusia työmahdollisuuksia niille, joiden työt automaatio vie mennessään.

Tuoreessa analyysissään maamme ammattirakenteen muutoksista vuosina 2002-2016 Tuomo Alasoini ja Pekka Varje (Sosiologia 1/2021) osoittavat, että korkean osaamisen ammattien määrä on Suomessa kasvanut. Eniten ovat vähentyneet teollisuuden työt ja alimman osaamistason tehtävät palveluissa. Mitä todennäköisemmin robotit korvaavat rutiininomaisia tehtäviä. Rutiini perustuu

sääntöihin, ja rutiininomainen työtehtävä on pilkottavissa sääntöjen sarjaksi. Kaikki sellaiset tehtävät, joiden säännöt osaamme määritellä, voidaan suorittaa ihmistä luotettavammin, tarkemmin, nopeammin ja luultavasti myös halvemmin roboteilla. Näin robotit voisivat hoitaa myös asiantuntijatoihin liittyvät rutiinit ja vapauttaa ihmisen aikaa ajatteluun. Robotit ovat ihmistä parempia myös fyysisesti raskaissa tehtävissä, sekä tarkkuutta vaativissa, likaisissa ja vaarallisissa sekä pitkäkestoisissa ja yksitoikkoisissa tehtävissä. Robotiikan lupaukset kuulostavat siis hyvin pitkälti samoilta kuin teollistumisen alkuaikojen lupaukset: konevoiman oli määrä vapauttaa ihmiset raskaasta työstä ja lisätä vapaa-aikaa.

Uuden teknologian ja robottien tullessa käyttöön myös palvelualoilla syntyy kysymyksiä mm. muutoksen hyväksyttävyydestä, toteuttamisen tavoista sekä siitä, miten robotit muuttuvat työtä ja työolosuhteita sekä ihmisen ja koneen välistä suhdetta. Oppiva tekoäly on tulossa määrittelemään uutta teknologiaa. Se tulee lisäämään robottien autonomisuutta ja sallimaan niiden käytön laajentamisen vaihteleviin ympäristöihin ja soveltamisen rutiinitehtävien ohella myös vuorovaikutuksellisiin ja analyyttisiin tehtäviin. Digitaaliseen muutokseen hyvin sopeutuneen Suomen valmiudet robottiteknologian laajenevaan käyttöön ovat monin osin otolliset ja prosessiin sisältyy myös avoimia kysymyksiä. Pohjoismainen yhteiskuntamalli antaa suomalaisille erinomaiset lähtökohdat siirtyä tekoälyaikaan. Maamme väestön osaamistaso on hyvä, tutkimukseen panostetaan ja teknologiayrittäjyys on haluttu uravaihtoehto. Mutta siinäkö kaikki?

Suomessa vallinnutta työmarkkinoiden toimintamallia on tähän saakka kuvannut se, että työmarkkinaosapuolet ovat järjestäytyneet ja tottuneet sopimustoimintaan. Julkiset instituutiot ovat vahvoja asiantuntijaorganisaatiota ja työelämän kehittämistä tuetaan tutkimustoiminnan avulla. Tämä on luonut edellytykset sille, että työmarkkinaosapuolet luottavat toisiinsa ja työntekijät ovat taipuvaisia sitoutumaan teknologisiin uudistuksiin. Näin yritykset ovat voineet suunnitella innovaatioita pitkällä tähtäimellä, ja työntekijät puolestaan voivat luottaa siihen, että he hyötyvät tuottavuuden ja varallisuuden kasvusta.

## Digitalisaatio

Aikaisempien tutkimusten perusteella tiedämme, että uusien ideoiden hyväksyttävyys ja teknologisten innovaatioiden menestys ovat yhteydessä siihen, kuinka hyvin organisaatiot ovat varautuneet teknologisten uudistusten toteuttamiseen ja miten hyvin ne ylipäätään hallitsevat muutostilanteita. Näitä kysymyksiä pohdittaessa huomiota on kiinnitetty siihen, miten työntekijät asennoituvat työpaikalla toteutettaviin uudistuksiin ja millainen vuorovaikutus yrityksen johdon ja työntekijöiden kesken syntyy. Olemme (Harri Melin, Pertti Koistinen, Tuomo Särkikoski, Oxana Krutova, tuuli Turja) parhaillaan tutkimassa digitalisaation ja robotisaation vaikutuksia suomalaiseen työelämään. Tutkimus perustuu Työolotutkimuksen 2018 aineistoille. Tiivistän seuraavassa eräitä tutkimuksemme keskeisiä havaintoja.

Arvioitaessa sitä, miten työpaikalla koetut ristiriidat tai kokemukset aikaisemmista organisaatiomuutoksista ovat yhteydessä työntekijöiden käsityksiin omiin tulevaisuuden mahdollisuuksiin, havaitsimme, että ristiriitojen ja tulevaisuuskäsitysten välinen riippuvuus oli vahvinta ammattiteissa, jotka edellyttivät

keskimääräistä vähäisempää osaamista ja työpaikoilla, joissa ei käytetty robotteja. Kokemukset suurista organisaatiomuutoksista ja uhka oman työn korvattavuudesta robotiikalla korostuivat alemman kvalifikaatiotason ammattiteissa. Pelot olivat samansuuntaiset työpaikoilla, joissa henkilöstön lukumäärässä oli tapahtunut vähennyksiä kolmen edellisen vuoden aikana tai työntekijät raportoivat työpaikalla esiintyvistä ja johtajien toiminnasta johtuvasta syrjinnästä.

Aikaisempien irtisanomisten aiheuttama pelko oli puolestaan suurinta korkeaa ammattitaitoa edellyttävissä ammattiteissa, kun taas lomautusten pelko oli suurinta ammattiteissa, joissa ammattitaitovaatimukset ovat keskimääräistä alhaisemmat ja joissa käytettiin robotteja työssä. Johtajien ja työntekijöiden väliset tai työntekijöiden väliset ristiriidat heikensivät työntekijöiden perspektiivejä kaikissa muissa ammattiryhmissä paitsi korkeaa ammattitaitoa edellyttävissä ammattiteissa ja työpaikoilla, joissa käytetään robotteja.

Tulostemme mukaan digitalisointi vaikuttaa kaikkien työntekijäryhmien kohdalla työvauhtiin, mutta suurimmaksi sen vaikutus arvioitiin ammattiteissa, jotka edellyttävät korkeaa ammattitaitoa ja sellaisilla työpaikoilla, joissa oli jo käytössä digitalisoituja prosesseja. Työmäärään ja työn tehokkuuteen digitalisaation arvioitiin vaikuttavan ammattiteissa, jotka edellyttävät korkeaa ammattitaitoa, mutta joissa ei vielä käytetä robotteja.

Työn ja työllisyyden tulevaisuuden osalta havaitsimme, että lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhka ovat merkittävä tekijä kaikille, mutta yllättäen se oli vähäisempää ammattiteissa, joissa ammattitaitovaatimukset olivat keskimääräistä alhaisemmat ja työpaikoilla, joissa ei käytetä robotteja. Pelko, että työ voi tulla tarpeettomaksi teknologisten uudistusten vuoksi, on merkittävä uhkatekijä kaikille, mutta vähäisintä se oli ammattiteissa, jotka edellyttävät keskimääräistä alhaisempaa yleistä osaamista ja työpaikoilla, joissa ei käytetä robotiikkaa.

Kaikissa edellä kuvatuissa asioissa oli merkittäviä alueellisia eroja. Esimerkiksi uhka, että työ voidaan korvata robotiikalla tai tekoälyllä, sai korkeamman painotuksen Helsingin seudulla kuin Pohjois- ja Itä-Suomessa tai Länsi-Suomen alueella. Aikaisemmista irtisanomisista saadut kokemukset ja kokemukset henkilöstön lukumäärän vähennyksistä työpaikalla kolmen edellisen vuoden aikana, saivat Helsingin seudulla suuremman painotuksen kuin Länsi-Suomessa. Sen sijaan johtajien ja työntekijöiden tai työntekijöiden väliset ristiriidat sekä johtajien toiminnasta johtuva syrjintä saivat Pohjois- ja Itä-Suomessa muita alueita suuremman painotuksen.

Tuloksemme vahvistavat taas kerran sen, että tekniikka ei toimi tyhjiössä, eikä aiheuta työttömyyttä ja eroja ihmisten ja yritysten kesken, vaan tekniikka toimii vallitsevien rakenteiden ja käytäntöjen puitteissa ja silloin se voi olla yksi tekijä, joka syventää eroja organisaatioiden ja työntekijöiden kesken. Tutkimuksemme osoittaa sen, että työntekijän osallistuminen organisaation kehittämiseen, on todella tärkeää teknisten muutosten hyväksymisen, toteuttamisen ja lopputulosten kannalta. Tuloksen voi lukea myös toisin päin ja todeta, että työpaikan laadullinen kehittäminen, kuten luottamuksen rakentaminen, riskien välttäminen ja tiedon jakaminen, ovat päteviä keinoja, joilla voidaan vahvistaa organisaation

muutosvalmiutta ja poistaa epäluuloja robottien, tekoälyn tai digitalisaation käytöstä.

Aikaisempien tutkimusten perusteella on näyttöä siitä, että teknologisten innovaatioiden hyväksyttävyyys riippuu organisaatioiden kyvystä uudistua. Uudistusten hyväksyttävyyys riippuu paljolti yksilöiden koulutuksesta, iästä ja uuden oppimisen halusta, mutta myös organisaation laatua ja työkulttuuria kuvaavista tekijöistä, kuten työmarkkinasuhteista ja yrityksen strategiasta. Tutkimuksessa tarvitaan näyttöä siitä, miten teknologiset innovaatiot toteutuvat työpaikan sisäisten ja ulkoisten rakenteiden vuorovaikutuksessa.

Saadaksemme kuvan siitä millaisia vaikutuksia robotien hyväksyttävyyteen ja oman työn tulevaisuuteen on aikaisemmillä robottien käyttöä olevilla kokemuksilla, jaoimme aineiston neljään havaintoryhmään: korkean osaamisen ammatit (esim. johtajat, ammattilaiset, teknikot jne.), jotka työskentelevät joko robotisoidussa tai ei-robotisoidussa työpaikassa, ja matalan osaamisen ammatit (esim. toimistotuki, palveluhenkilöt ja perusammatit), jotka työskentelevät joko robotisoidussa tai ei-robotisoidussa työpaikassa.

Tulokset osoittavat eroja vertailuryhmien välillä. Robotisoidut ja ei-robotisoidut organisaatiot sekä heikosti koulutetut ja korkeasti koulutetut ammatit eroavat merkitsevästi toisistaan. Havaitsimme työttömyyden uhan välittömän vaikutuksen työntekijöiden näkemyksiin – epävarmuuden kasvuun – niillä työntekijöillä, joiden ammattitaito on heikko silloin, kun robotiikkaa käytetään työpaikoilla. Toisaalta uhka siitä, että työpaikat voivat muuttua tarpeettomiksi uuden tekniikan käyttöönoton takia, tiedostetaan sekä robotisoiduissa että robotisoimattomissa organisaatioissa. Tämä näkyi erityisen selvästi heikosti yleistä ammattitaitoa vaativissa ammateissa työskentelevien robotisoiduilla työpaikoilla.

Tuloksemme vahvistavat aikaisemmat havainnot työttömyysriskin kielteisistä vaikutuksista robottien hyväksyttävyyteen. Tuloksemme ovat myös linjassa aikaisempien tutkimustulosten kanssa sen osalta, että joustava asennoituminen on tärkeä välittäjä yksilöiden kokeman työllisyyden epävarmuuden ja työhön osallistumisen sekä uratytytyväisyyden välillä.

Työpaikkojen ominaispiirteet, kuten työntekijän mahdollisuudet osallistua ja olla mukana organisaation kehittämisessä vaikuttavat teknisten muutosten hyväksymiseen, toteuttamiseen ja tuloksiin työpaikalla. Ammattitaitoiset ja hyvin koulutetut työntekijät ovat herkkiä saamalleen kohtelulle organisaatioissa. Myös jo robotisoitujen ja ei robotisoitujen työpaikkojen välillä on merkittäviä eroja.

Tekniikka ei toimi yksin, vaan ihmisen päätösten ja toiminnan välittämänä. Ihmiset johtavat organisaatioita ja päättävät lopulta siitä, miten uuden tuotanto- tai palveluteknologian käyttöönotto tapahtuu ja mitä siitä seuraa. Tuloksemme osoittavat, että avainkysymys on uuden tekniikan käyttöönotossa tapa, jolla robotit tai uudet digitaaliset alustat toteutetaan. Ne vaikuttavat suuresti koko tuotantoprosessiin. Johdon ja työntekijöiden välillä tulisivikin käydä avointa vuoropuhelua uuden tekniikan vaikutuksista ja kehittää keinoja, joilla tuetaan uuden teknologian käyttäjäkokemusten ja taitojen suhteen myös heikommassa asemassa olevia työntekijöitä.

Tuloksemme painottavan osaamisen merkitystä. Tässä avainasemassa on koulutus. Tekniikka muuttuu jatkuvasti, mikä edellyttää työntekijöiden osaamisen jatkuvaa päivittämistä ja uudistamista. Siksi on erittäin tärkeää, että eri työntekijäryhmille tarjotaan riittävät mahdollisuudet jatkuvaan oman osaamisensa kehittämiseen.

### Mitä etätyö on?

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan "Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella - esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa - niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyöhön liittyy yleensä tietotekniikan käyttö. Etätyö on työtä, jota voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla. Esimerkiksi puhelinasentajan työtä tai lähetintyötä ei lueta etätyöksi. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Määritelmä on neutraali, se kiinnittää huomiota vain työpaikan sijaintiin ja etäisyyteen. Määritelmässä ei tuoda esille etätyön sosiaalisia, eettisiä tai poliittisia ulottuvuuksia kuten esimerkiksi sitä miten etätyö muuttaa työntekijöiden välisiä suhteita sekä työntekijän ja työnantajan välistä kuten työn valvontaa.

Ilmiönä etätyö ei ole uusi, vaan yhteiskunnan kehityksen eri vaiheissa se on löydetty uudestaan ja pohdittu sen eri muotoja tilanteen edellyttämällä tavalla. Etätyötä koskeva keskustelu käynnistyi työelämän tutkijoiden parissa 1980-luvun lopussa, mutta laajemmin siitä alettiin puhua vasta 1990-luvun alussa, jolloin informaatioteknologian kehitys vauhditti sähköistä viestintää ja nopeampaa tiedonsiirtoa. Kehityksen ajateltiin mahdollistavan sen, että entistä useammat asiantuntijat voisivat tehdä ainakin osan töistään kotona. Näin asiantuntijoiden ei tarvitsisi enää viettää aikaansa ruuhkissa, vaan aika voitaisiin käyttää tehokkaaseen työskentelyyn kotona. Harvaan asutuilla seuduilla sen taas ajateltiin olevan ratkaisu työllisyyteen niinpä monia aluepoliitikkojen ja aluetieteilijöiden ajatuksissa etätyö oli keino tukea tasapainoista aluekehitystä.

Etätyöhön on liitetty liikkumisen vähentymisen lisäksi muitakin hyötyjä. Katsotaan, että etätyössä turhat häiriöt ja katkokset vähentyvät, työympäristö on rauhallinen ja keskittyminen omaan työhön on tehokkaampaa kuin suurilla työpaikoilla. Varsinkin erittäin pitkien ja vaikeakulkuisten työmatkojen yhteydessä etätyö parantaa työntekijän jaksamista ja hyvinvointia. Lisäksi etätyön katsotaan vähentävän työssä kuormittumista.

Suomalaisten työajat ja työn tekemisen paikat ovat muuttuneet hämmästyttävän vähän viimeksi kuluneiden 20 vuoden aikana. Emme voi puhua mistään siirtymästä johonkin jälkiteolliseen työaikamalliin. Esimerkiksi Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimus kertoo, että palkansaajien kotona työskentelyyn käytetty aika ei ole juurikaan lisääntynyt vuosien 1979 ja 2010 välillä. Työt tehdään edelleen pääsääntöisesti työnantajan osoittamissa tiloissa, ja työpaikat keskittyvät kasvukeskuksiin. Suomi ei ole vielä siirtynyt etätyöhön.

Tuoreen Työolotutkimuksen mukaan etätyön yleisyys on kasvanut vuoden 1990 kahdesta prosentista aina 20%:iin tultaessa vuoteen 2013. Kasvu on jatkunut edelleen, ja vuonna 2018 etätyötä teki jo 28% palkansaajista. Keväällä 2020 suomalaisista teki etätyötä jo noin 60% työvoimasta. Korona-pandemia muutti Suomessa työn tekemisen paikat kaikilta niiltä työntekijöiltä, sekä palkansaajat että yrittäjät, jotka voivat työnsä luonteen puolesta siirtyä etätyöhön. Työn tekeminen

siirtyi toimistoista ja virastoista koteihin. Siirtyminen etätöön sujui työn teknisen tekemisen kannalta yllättävän kitkattomasti. Sekä laitteistot, käytettävät ohjelmistot että tietoturvallisuus ovat osoittautuneet toimiviksi. Suomessa on tapahtunut kansainvälisestäkin merkittävä työelämän digiloikka.

Miksi etätö on yleistynyt sängen hitaasti? Siihen tarvittavat laitteet ja ohjelmistot ovat olleet useimpien käytössä jo pitkään. Etätöön tarvitaan periaatteessa kotona oleva työtila, tietokone ja Office365 sekä tietoliikenneyhteydet. Käytännössä etätö on kuitenkin ollut mahdollista vain pienelle osalle palkansaajia. Se on ollut luonteva tapa järjestää osaa monien keskiluokkaisten asiantuntijaryhmien tai yrittäjien viikoittaisesta työstä. Suurimman osan työntekijöistä on ollut kuitenkin pakko mennä työpaikalleen joka päivä. Työtä ei vain ole voinut tehdä etänä tai etätöön tekemistä ei ole mahdollistettu työn organisoinnin tai johtamisen takia. Etätöön yleistymistä ovatkin hidastaneet ennen kaikkea kulttuuriset tekijät, työn organisoinnin käytännöt ja työmarkkinoiden sopimuskäytännöt.

Suurimmat esteet ovatkin edelleen kulttuurisia ja organisatorisia. Työt on yleensä suunniteltu tehtäviksi työpaikoilla. On paljon sellaisia tehtäviä, joita ei yksinkertaisesti ole mahdollista tehdä kotona. Myös työntekijöiden valvonta on suunniteltu tehtäväksi työpaikoilla, jossa se on yksinkertaisempaa kuin hajautetusti kotiloissa. On myös syytä muistaa, että monet työntekijät haluavat tehdä työnsä työpaikalla. Näin työ ja vapaa-aika voidaan erottaa yksinkertaisella tavalla. Monelle työntekijälle työpaikan sosiaaliset suhteet tarjoavat oman puolison ohella, ainoat aikuisten keskinäiset sosiaaliset suhteet. Lisäksi työntekijöiden välinen kasvokkainen vuorovaikutus on tärkeä sekä työhyvinvoinnin että tuottavuuden kannalta.

Etätö ei ole vielä institutionaalistunut osaksi työmarkkinoiden arkea. Tästä huolimatta etätöä on tehty jo vuosikymmeniä, ja osa töistä on jo pitkään tehty kotona. Tähän mennessä etätöiden tekeminen on perustunut yksilölähtöiseen. Koko työpaikka koskevia sopimusjärjestelyä on tehty vasta aivan viime vuosien aikana. Etätö on riippunut yksilön asemasta työorganisaatiossa, hänen omasta aloitteellisuudestaan ja työnantajan suopeudesta. Luottamuksen puute on ollut yksi keskeinen etätöön laajentumista jarruttanut tekijä.

### Mitä tapahtuu työhyvinvoinnille?

Työterveyslaitos käynnisti keväällä 2020 hyvinvointikyselynsä toisen aallon, kun ilmeni, että koronanaikainen etätö tulee koskemaan merkittävää osaa työväkeä. Tulokset osoittavat, kuinka suomalaiset kokivat touko-kesäkuussa 2020 enemmän työn imua ja vähemmän kroonista väsymystä kuin viime vuoden lopulla (Hakanen & Kaltiainen, 2020). Työn imun lisääntymisellä oli yhteys lisääntyneeseen etätöön osuuteen. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös Tampereen yliopistoa koskevasta seurantatutkimuksesta.

Tilastokeskuksen Työolotutkimus kertoo siitä, että ne palkansaajat, jotka vuonna 2018 tekivät etätöä, kokivat työnsä vähemmän kuormittavaksi kuin ne, jotka eivät tehneet etätöä. Kyseinen ero ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Erityisen kuormittavaksi työnsä kokevat työntekijät, joilla on keskiasteen koulutus ja jotka eivät tee etätöä. Keskiasteen koulutuksen vaativissa töissä olisi siten edullista lisätä etätömahdollisuuksia. Toisin sanoen erityisesti tähän ryhmään kuuluvien

töiden kohdalla voitaisiin organisaatioissa ottaa pohdintaan se, kuinka etätyön tekemistä voisi tukea myös jatkossa.

Työterveyslaitos on antanut maaliskuun 2020 lopussa ohjeet, miten nykyisessä etätyötilanteessa toimia (<https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>). Ohjeistus kiinnittää huomiota itsenäiseen työnorganisointiin, ergonomiaan ja riittävän rauhalliseen työympäristöön. Monille etätyötä tekeville nämä voivat jäädä vain haaveeksi. Etenkin lapsiperheiden tilanne voi muodostua vaikeaksi. Kevään 2020 kokemukset koulujen etäopetuksesta kertovat, että kotikoulu edellyttää vanhempien aktiivista osallistumista lasten päivittäiseen oppimiseen. Vanhempien, tai vanhemman, työn kannalta tämä voi merkitä vaikeita aikataulujen yhteensovittamista ja jatkuvia työn keskeytyksiä.

Kodit eivät ole suunniteltu työpaikoiksi. Vain harvalla on kotona erityinen työhuone, joka on vielä varusteltu etätyöhön sopivin työvälinein. Perheen jatkuva läsnäolo, lasten tarpeista huolehtiminen ja kotiarjen käytäntöjen pyörittäminen ei vastaa kuvaa etätyön siunauksellisuudesta. Puolisoiden keskinäiset suhteet voivat joutua koetukselle silloin, kun molempien työ edellyttää rauhallista työympäristöä, keskittymistä ja riittävästi aikaa. Etätyö voi merkitä monelle yksinäisyyden lisääntymistä. Kaikki yksin asuvat eivät ole yksin omasta tahdostaan. Työyhteisö saattaa olla monelle ainut sosiaalinen yhteisö. Monelle työtoverit ovat tärkeä voimavara arjessa jaksamiselle.

Ensimmäiseksi etätyötä tekivät asiantuntijatehtävissä työskentelevät keskiluokkaiset ryhmät kuten kirjanpitäjät, ohjelmoijat, tutkijat tai toimittajat. Näiden ryhmien työ on luonteelta itsenäistä. Heillä on koulutukseen ja asemaan liittyviä valtaresursseja, jotka mahdollistavat ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon. Näihin asemiin yhdistyy myös työnantajan vahva luottamus siihen, että työntekijä tekee kotona työskennellessäänkin sellaisia asioita, mitä hänen oletetaan tekevän.

Tutkimme 2000-luvun alussa työyhteisöjen sosiaalista pääomaa. Hankkeen yhteydessä tehtiin joukko teemahaastatteluja. Haastattelujen joukossa oli mm. erään pirkanmaalaisen kaupungin henkilöstöjohtaja. Haastattelussa ilmeni, että kaupungissa ei sallittu laajamittaista etätyön käyttöä, koska kaupunginvaltuustossa oli esitetty epäilyjä siitä, että etenkin naiset saattaisivat tehdä etätyöpäivänään, vaikka käsitöitä tai hoitaa puutarhaa sen sijaan, että keskittyisivät työtehtäviinsä. Tässä suhteessa työpaikat eroavat toisistaan paljon. Tärkeä eroja selittävä tekijä on luottamus. Luottamus voidaan jakaa horisontaaliseen ja vertikaaliseen luottamukseen. Erilaiset työolotutkimukset kertovat, että suomalaisilla työpaikoilla on keskimäärin varsin vahva horisontaalinen luottamus. Työntekijät luottavat toisiinsa. Sen sijaan vertikaalinen luottamus ei ole yhtä vahvaa.

Noin 40% suomalaisista työskentelee esimiestehtävissä. Vaikka esimiestehtävissä työskentelevien määrä on kasvanut, sellaisten esimiesten määrä, joilla on alaisia, on sen sijaan laskenut. Työntekijöiden kokemukset esimiestyöstä ovat parantuneet kaikilla johtamisen osa-alueilla. Esimiestyön luonne onkin muuttumassa valvonnasta kannustamiseen, mahdollistamiseen ja tukemiseen. Mitä esimiestyölle ja laajemminkin johtamiselle tapahtuu tilanteessa, jossa alaiset työskentelevät kodeissaan. Miten työtä johdetaan? Muuttuuko kannustaminen ja tukeminen?

Yritykset ja julkisen sektorin työpaikat ovat monesti hierarkkisia organisaatioita, joissa on esimiestason lisäksi keskijohto, ylin johto ja erilaisia tukiyksiköitä. Mitä organisaation hierarkkisissa suhteissa tapahtuu, kun toiminta hajautuu? Hajautuuko valta, vai keskittyykö se mahdollisesti pienelle "nyrkille"?

Etätyötä tekevän työntekijän näkökulmasta työn tekemisen joustavuus kasvaa, koska hänen ei tarvitse lähetä joka päivä työpaikalle. Työmatkoihin käytettävä aika jää johonkin muuhun tekemiseen. Työn itsenäisyys lisääntyy, tekijä voi itse päättää, ohjelmistojen määrittämissä rajoissa, miten työnsä tekee. Myös työnjohdon välitön valvonta jää yleensä pois. Tämä ei suinkaan tarkoita valvonnan häviämistä kokonaan. Sen sijaan valvonnan luonne muuttuu tekniseksi. Työ ja vapaa-aika voivat olla paremmin tasapainossa, kun työntekijä pystyy itse säätämään työrytmiään. Toisaalta uhkana voi olla se, että työ voi viedä entistä suuremman osan päivästä. Lopulta etätyö voi mahdollistaa uusien työtä helpottavien teknologioiden käytön. Etätyötä ei voida tehdä kunnolla, elleivät työvälineet ja tarvittavat ohjelmistot ole kunnossa.

Organisaation kannalta etätyön käyttö merkitsee isoja muutoksia. Työpaikat tyhjenevät ja hiljenevät. Etätyön yhtenä hyvä puolena on nähty sen myönteinen vaikutus tuottavuudelle. Etätyö voi lisätä joustavaa työvoiman käyttöä sekä mahdollistaa 24/7 toiminnallisuuden. Laajamittainen etätyö on uusi askel virtuaalisuuden yleistymisessä. Työyhteisöistä tulee virtuaalisia, kokoukset on siirretty verkkoon, ja itse työ tehdään tietoverkkojen välityksellä.

Etätyön laajalla käytöllä on merkittäviä vaikutuksia koko yhteiskunnan tasolla. Etätyö voi tarjota uusia työmahdollisuuksia sellaisille, jotka eivät ole voineet eri syistä liikkua työpaikoille. Se voi helpottaa vammaisten tai muutoin rajoitteisten osallistumista työhön. Etätyö hajauttaa työtä maaseudulle. Tällä voi olla myönteinen vaikutus alueiden elinvoimaisuuteen. Etätyöllä on valtava merkitys ympäristölle. Jo nyt olemme nähneet, miten ilmanlaatu on kohentunut maailman suurkaupungeissa, ja miten turismin jyrkkä vähentyminen on muuttanut esimerkiksi vesistöjen tilaa. Liikkumisen vähentyminen kuormittaa vähemmän kaikkea julkista infrastruktuuria. Nykyinen poikkeustila vaikuttaa samalla tavalla koko yhteiskuntaan. Etätyö koskee kaikkia, liikkumisen rajoitukset koskevat kaikkia ja ravintolat sulkeutuvat kaikilta yhteiskunnalliseen asemaan katsomatta. Voimme olettaa, että kaikilla näillä tekijöillä on vaikutus sosiaaliseen koheesioon.

Lopuksi

Työelämässä on meneillään rinnakkaisia murroksia teknologiassa, työ- ja tuotantorakenteissa sekä talouden globaaleissa rakenteissa. Automaation ulottaminen myös palveluihin on vaativa haaste esimerkiksi työllistämiseksi ja uudelleen koulutukselle ja edellyttää laajaa yhteiskunnallista hyväksyntää. Teknologian sosiaalinen hyväksyntä on tärkeää myös siksi, että ristiriidat henkilöstön arvojen ja organisaation arvojen välillä alentavat työhyvinvointia ja henkilöstön sitoutumista työhön ja ovat este työn tuottavuuden kestäväälle kehitykselle.

Nähtäväksi jää, millaiseksi työelämän tulevaisuus muodostuu. Varmaa kuitenkin on, että työelämä muuttuu yhä kiihtyvää vauhtia, aivan kuin se on tähänkin asti tehnyt. Samalla moni asia pysyy työssä ja työsuhteissa ennallaan. Väitän, että työn tulevaisuus on avoin. Ei ole olemassa mitään suurta käsikirjoitusta tai yhtä selkeää



kehityksen suuntaa. Pikemminkin on monia toistensa kanssa ristiriitaisessa suhteessa olevaa muutosprosesseja. Automaatio ja robotit korvaavat yhä useammin suorittavan työn lisäksi monia asiantuntijatehtäviä. Esimerkiksi juristin työtä voidaan automatisoida jo nyt hyvin pitkälle. Samaan aikaan syntyy toisaalle uusia töitä ja vanhat ammatit muuttavat muotoaan.

Olenneisen tärkeää on, että työssä edellytettävät osaamiset muuttuvat nopeaan tahtiin. Ennakoidaan, että tulevaisuuden töissä tarvitaan selvästi nykyistä enemmän kriittistä ajattelua, kykyä omaksua nopeasti uutta ja kykyä lähestyä ja ymmärtää toisia. Meneillään on työntekijöiden kannalta myönteisiä muutoksia, esimerkiksi joustavien työjärjestelyjen muodossa, ja työn huonontumista, esimerkiksi kiireen ja työkuorman kasvu. Viime vuosina on puhuttu innolla yrittäjyyden kasvusta, yrittäjäväestön määrä on kuitenkin pysynyt suhteellisen vakaana, vain itsensä työllistäjien määrä näyttäisi kasvavan.

Aina silloin tällöin on tarpeen tähdentää, että näkökulmamme työhön on perin Eurooppa- keskeinen. Ymmärryksemme työstä perustuu kehittyneiden talouksien kokemuksiin. Meidän ei tarvitse mennä kuin itärajan yli Venäjälle, kun kokemus ja käsitykset työstä ovat tyystin toisenlaisia. Puhumme päätöksellä teollisen työn lopusta, kun jossakin toisaalla maapallolla teollistuminen on vasta syrjäyttämässä maataloutta. Kannamme huolta prekariaatista, kun jossain muualla ihminen saa ensimmäisen palkkansa satunnaisesta työsuhteesta. Työn maailma näyttäytyy tyystin toisenlaisena nopeasti muuttuvissa Aasian tai Afrikan yhteiskunnissa.

Suomalaisia työpaikkoja kehitetään parhaiten uudistamalla toimintatapoja, jotka tukevat innovointia ja tuottavuutta, vahvistavat luottamusta ja yhteistyötä, panostavat työhyvinvointiin ja terveyteen sekä huolehtivat työvoiman osaamisesta. Tavoite on kunnianhimoinen, ja sitä tukevat sekä ammattiliitot että työantajajärjestöt. Huolena vaan on, että hyviin tavoitteisiin ei päästä. Yhteiset julkilausumat eivät vielä muuta työpaikkojen käytäntöjä, eikä tempoileva politiikka ole omiaan vahvistamaan luottamusta.

Tutkimusten mukaan ihmiset tavoittelevat työltä yhä useammin sisältöä elämälle, mielekästä tekemistä ja merkityksellisiä ihmissuhteita. Työelämän kehittämisestä on Suomessa puhuttu pitkään. Jo 30 vuotta sitten istunut Työolokomitea on esittänyt edelleen pätevän tiivistyksen hyvästä työstä (komiteamietintö 1991:38). Mietinnössä hyvää työtä luonnehdittiin niin, että se on: 1) haastavaa (taidollisesti ja sosiaalisesti), 2) palkitsevaa (aikaansaaminen, palkka), 3) tuloksellista ja 4) turvallista (työsuhteen pysyvyys, työturvallisuus).

Tänäänkin voitaisiin ottaa oppia 30 vuotta sitten työskennelleen komitean työstä. Jos hyväksymme ajatuksen siitä, että tavoitteena on rakentaa edellytyksiä hyvälle elämälle ja hyvälle yhteiskunnalle, on työllä tässä tärkeä sija. Meidän pitäisi tällaisen ajatuksen perusteella panostaa työelämän kehittämiseen. Se taas edellyttää kriittistä työelämän tutkimusta.