

■ HAASTATELTAVANA LIISA UUSITALO-AROLA



Virhe. Etätyöaikana johtajan suurin virhe voi olla se, että hän kuvittelee asioiden rullaavan omalla painollaan, sanoo työpsykologi Liisa Uusitalo-Arola.

”Suorituskyvyllä on ajan mittaan rajansa”

Moni siirtyi keväällä etätöihin selviytymistilassa. Se sujui hyvin, mutta pitkäaikaisessa kuormituksessa tuottavuuskin kärsii, varoittaa työpsykologi Liisa Uusitalo-Arola.

TEKSTI **Joanna Palmén** KUVAT **Petteri Paalasmaa**

Ensimmäiset puoli vuotta etätyöt sujivat yllättävän hyvin. Muuttuuko kokemus ajan myötä, työpsykologi Liisa Uusitalo-Arola?

”Todennäköisesti kyllä. Keväällä monet jaksoivat sillä ajatuksella, että tulee kesä ja sen jälkeen koko tilanne on ehkä ohi. Monet eivät ottaneet ihan vakavasti toisen aallon mahdollisuutta. Kesällä toiset palautuivat hyvin, mutta olen kuullut aika monilta, että tuntuu kuin ei olisi palautunut lainkaan.”

”Kehottaisin seuraamaan, alkaako keho antaa merkkejä pitkäaikaisesta kuormituksesta: onko selittämätöntä väsymystä, univaikeuksia, olemassa olevien sairauksien pahenemista tai huomaako olevansa ärtyneempi tai kiukkuisempi.”

”Suorituskyvyllä on ajan mittaan rajansa. Jos ihminen elää selviytymistilassa, pidemmän päälle ei voi olla kovin tuottava. Tällaisessa tilanteessa ensimmäisenä kärsii innovatiivisuus. Jos pystyy pitämään itsensä rauhallisena ja työpaikalta käsin luodaan hyvää raamia, se näkyy myös tuottavuudessa.”

Riittääkö päivittäinen lyhyt Teams-kokous pitämään työyhteisön koossa?

”En osaa sanoa riittääkö, mutta kyllä se auttaa. Tär-

keintä on saada kokoukseen mukaan sosiaalinen ulottuvuus.”

”Aina pitää kysellä kuulumiset, ja jos suinkin mahdollista, videokamerat olisi hyvä pitää päällä. Se sitouttaa osallistujat. Muuten on riski, että kokous jää taustahälyksi, jonka ohessa voi tehdä muuta.”

Mitä seurauksia on sillä, että työyhteisön spontaania viestintää ei synny?

”On aika ilmeinen riski, että yhteenkuuluvuus löystyy. Se antaa enemmän tilaa spekuloinnille ja arvailulle.”

”Monet ovat kokeneet, että kun spontaani viestintä on vähentynyt, tekeminen on tiivistynyt. Se saattaa olla tehokkaampaa, mutta voi olla, että se ei pidemmän päälle ole kestävä. Etätöissä pitää erityisesti kiinnittää huomiota tauottamiseen.”

Miten etätyöläinen saa pidettyä tauot?

”Itse käytän paljon pomodoro-tekniikkaa, jossa kellotan 25 minuuttia intensiivistä tekemistä ja sitten pieni tauko, ja kolmen 25-minuuttisen jälkeen vähän pidempi tauko.”

”Jos ei tykkää tällaisesta tai se ei sovi omaan työhön, voi kerta kaikkiaan kellottaa itselleen tauot. Milloin nousta tuolista, jaloitella, pitää lounastauko.



■ Kuka: Liisa Uusitalo-Arola, 56

Työ: Työpsykologi, kouluttaja, tietokirjailija, yrittäjä. Julkaissut kirjat Lyhytterapia työssä (yhdessä Katri Kannisen kanssa, PS-kustannus 2015) sekä Uuvuksissa (Tuuma 2019)

Koulutus: Työn ja organisaatioiden erikoispsykologi, kouluttajapsykoterapeutti, työterveyspsykologi

Ura: Aiemmin Työterveyslaitoksella

Perhe: Mies ja kolme aikuista poikaa

Harrastukset: Sienestys ja kuorolaulu

Monet hyvinvointisovellukset ovat avuksi tässä. Sitten pitää vain oikeasti nousta. Taukoja voi myös sopia yhdessä työkavereiden kanssa: yhteiset kahvittelet ja lounaat. Voi vaikka vertailla annoksia tai vaihtaa uusimmat meemit.”

Kannattaisiko etätyöpäiviä muutenkin aikatauluttaa tarkemmin?

”Kyllä ehdottomasti, jos se sopii työn luonteeseen. Aamulla kannattaa katsoa, mitkä ovat päivän kolme tärkeintä tehtävää. Tiedonkäsittelyn ja tarkkaavaisuuden kannalta käytännössä kolme isompaa kokonaisuutta voi jaksaa hanskata päivässä.”

”Usein kaksi ellei kaikki kolmekin saa aikaan aamupäivän aikana, ja loppupäivän voi omistaa säälityyppiselle tekemiselle. Monille tällainen jaottelu tuottaa jatkuvia onnistumisen kokemuksia, ja tällä välttää myös, että yliväsyneillä aivoilla yrittäisi saada jotain vaativaa aikaiseksi iltapäivän viimeisinä tunteina.”

Tutkimusten mukaan moni haluaa tulevaisuudessaakin tehdä osittain etätöitä, ja jotkut yritykset suunnittelevat siirtyvänsä sellaiseen pysyvästi. Miltä tämä työhyvinvoinnin näkökulmasta kuulostaa?

”Siinä on mahdollisuuksia ja riskejä. Vapaa-aika lisääntyy, kun työmatkoihin menevä aika vähenee. Moni myös nauttii itseohjautuvuuden lisääntymisestä. Mutta kyllä se selkeästi aiheuttaa johtamiselle uudenlaisia haasteita.”

Mitkä ovat yleisimmät virheet etäjohtamisessa?

”Suurin virhe on kuvitella, että asiat rullaavat omalla painollaan. Kaikki muutostilanteet ovat stressaavia. Silloin tarvitaan jatkuvasti mahdollisimman ajantasaista informaatiota, viestintää, että me olemme täällä, välitämme sinusta, muistamme sinut ihan koko ajan.”

”Ihan sama periaate kuin muutosviestinnässä: aina pitää viestiä, vaikka mitään uutta kerrottavaa ei olisi.”

Virtuaalisessa kokouksessa osa ihmisistä ei koskaan sano mitään. Miten näiden ihmisten näkemykset saadaan esiin?

”Chattikierrokset toimivat usein yllättävän hyvin. Kynnys on matalampi kuin suunsa avaamisen kynnys. Itse esimerkiksi koulutustilanteissa olen todennut, että nyt kaikki kirjoittavat jotain chatiin. Tärkeää on, että se, joka tilannetta vetää, lukee ääneen ne vastaukset. Siitä tulee kuulluksi tuleminen kokemus.”

Korona-ajan viestit ovat osin myös ristiriitaisia: kotona pitäisi pysyä, mutta ravintoloita ja matkailuelinkeinoa pitäisi tukea käyttämällä palveluja. Miten tämä vaikuttaa ihmisiin?

”Tämä on tyypillinen kaksi huonoa vaihtoehtoa -tilanne. Ihmisillä on turvallisuuden ja selkeyden tarpeensa. Kun on ristiriitainen tilanne, helposti kääntyy odottamaan joltakulta varmaa vastausta. Kylähän tämä tilanne vaatii meidän kaikkien aikuisuudelta ihan valtavasti. Pitää sietää sitä, että ei ole tahoja, joka pystyisi varmasti sanomaan, mikä toimii.”

”Viranomaisien ja hallituksen viestinnän lähtökohta on hirmu haasteellinen. Jos tavoitteena olisi, että annetaan mahdollisimman oikeaa tietoa, ylläpidetään ihmisissä realistista turvallisuuden kokemusta ja tunnetta, että pystyy vaikuttamaan tilanteeseensa, eihän se missään nimessä helppoa ole.”

”Itse olen tehnyt tietoisien valinnan rajoittaa median seuraamista. Pyrin keskittymään siihen, mihin voi itse vaikuttaa.” ■

Näin sujuvat etätöet

1 TYYTYVÄISYYS. 50 prosenttia etätöitä tehneistä kertoo tyytyväisyyden lisääntyneen, ilmenee Suomen Yrittäjien teettämästä Työelämägallupista.

2 EI KAIKILLE. Tyytyväisyys oli vähentynyt 18 prosentilla etätöitä tehneistä.

3 TYÖMATKA. 69 prosentilla etätöitä tehneistä työmatkaan kuluva aika väheni vähintään puolella tunnilla.

4 ERGONOMIA. Mikäli monipaikkainen työ lisääntyy, suurin muutostarve on ergonomisen työpaikan, jolla on tarvittavat 38 prosenttia Työelämägallupin vastaajista.

5 TUKI. 34 prosenttia etätöihin siirtyneistä koki työtovereilta ja 24 prosenttia esimieheltä saadun tuen vähentyneen, selvisi Työterveyslaitoksen seurantatutkimuksessa.