

Työelämä pandemian aikana ja sen jälkeen – työntekijöiden mielteitä ja odotuksia

Koronalla on ollut dramaattinen vaikutus työmarkkinoihin kaikkialla maailmassa. Terveyskriisi on saanut aikaan myös taloudellisen kriisin, josta toipuminen voi olla hidasta ja jolla on isoja yhteiskunnallisia vaikutuksia.

Kriisistä on tullut katalysaattori työelämän muutoksille. Joustavuus lisääntyy, digitalisaatio kiihtyy ja terveyteen keskitytään entistä enemmän. Pandemia on nopeuttanut työelämän transformaatiota ja tulee vauhdittamaan sitä jatkossakin.



ManpowerGroup teetti lokakuussa 2020 työelämä tutkimuksen, johon vastasi yhteensä 2150 työntekijää Suomesta, Ruotsista ja Norjasta. Selvitys osoittaa, miten pandemia on muuttanut työtilannetta ja työn tekemistä ja mitä eroja maiden välillä on.

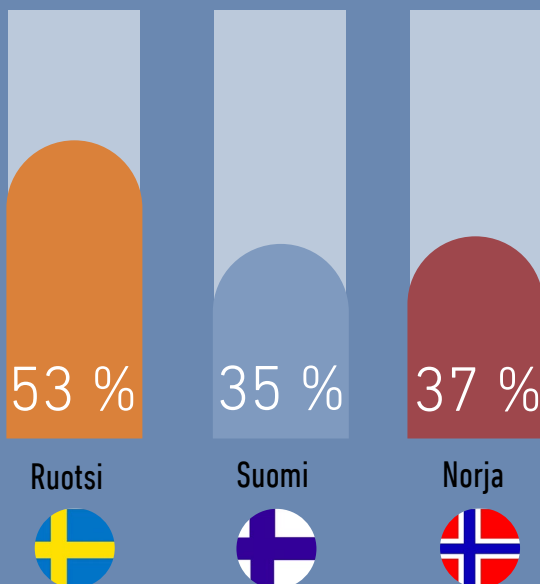
Suomessa korona on vaikuttanut useimpiin työpaikkoihin

Pohjoismaissa noin viidennes työssäkäyvistä on siirtynyt etätööhön pandemian aikana. Monessa ammatissa etätö ei luonnollisesti onnistu – esimerkiksi yhteiskuntaa tukevissa avaintehtävissä, kuten terveydenhoitoalalla ja varhaiskasvatuksessa, lähityötä on tehty koko pandemian ajan poikkeuksellisen vaikeissa työolosuhteissa. Sama pätee lukuisiin palveluammatteihin eri sektoreilla ja yhtä lailla tuotanto- ja logistiikka-alan tehtäviin.

Työpaikan turvallisuutta ja matalaa koronan tartuntariskiä pidetään tärkeinä. Monet toivovat lisää joustavuutta työhönsä pandemian jälkeen.



Ruotsalaisista jopa 53 % kokee, että kriisi ei ole vaikuttanut heidän työtilanteeseensa. Suomessa ja Norjassa vastaava osuus on huomattavasti pienempi.

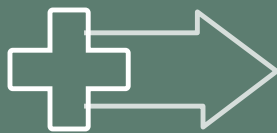


COVID-19:

Pandemian vaikutukset työelämään



Työssä tärkeintä on
turvallisuus ja pieni
tartuntariski



Monet toivovat
joustavampaa työelämää
pandemian jälkeen

MITEN PANDEMIA ON VAIKUTTANUT SUOMALAISTEN TYÖELÄMÄÄN?

35 % suomalaisista sanoo, ettei pandemia ole vaikuttanut
heidän työtilanteeseensa.

Etätöissä
pandemian takia

20 %

Oli aloittamassa
uutta työtä,
mutta se peruutettiin

5 %

Lomautettu
koko- tai osa-aikaisesti

11 %

Käy työpaikalla
normaalisti

28 %



Työpaikoille paluu jakaa mielipiteet

Pandemian aikana monet ovat tehneet etätöitä ainakin osittain. Kun työpaikoille paluu tulee ajankohtaiseksi, ratkaiseviksi tekijöiksi nousevat luottamus ja vuoropuhelu. Jotta turvallinen paluu onnistuisi, työnantajien on viisasta lisätä ymmärrystään henkilöstön huolenaiheista ja ajatuksista, esim. hyödyntämällä kyselyjä ja avoimia keskusteluja.



SUOMESSA VARTTUNEEMMAT IKÄLUOKAT TEKEVÄT MIELUITEN ETÄTÖITÄ

Huoli Covid-19 tartunnoista kasvaa iän myötä, ja sen mukana tulee myös lisääntynyt varovaisuus. Nuorempiin ikäluokkiin verrattuna vanhemmat työntekijät valitsevat esimerkiksi useammin etätöitä, aina kun se on mahdollista.



Z- JA Y-SUKUPOLVESTA KOLMANNES TYÖPAIKOILLA

Suomalaisista Z- ja Y-sukupolvien työntekijöistä (18-39 -vuotiaat) 31 % on työskennellyt normaalisti työpaikoilla pandemian aikana. Ruotsissa osuus on 45 % ja Norjassa 29 %.



X-SUKUPOLVI EDUSTAA KESKIAARVOA

Ikäryhmässä 40-49 -vuotiaat 28 % tekee työtään työpaikoilla. Ruotsissa vastaava luku on 37 % ja Norjassa 30 %.



VANHEMMAT TYÖNTEKIJÄT OVAT ENEMMÄN HUOLISSAAN

Suomessa 24 % yli 50-vuotiaista työntekijöistä sanoo jatkaneensa töiden tekemistä työpaikallaan entiseen malliin. Ruotsissa vastaava osuus on 31 % ja Norjassa 30 %.

Pandemia jakaa työmarkkinoita entisestään



Terveyskriisi on nostanut valokeilaan myös työmarkkinoiden polarisoitumisen. Ne ammattilaiset, joilla on kysyttyä osaamista ja taitoja, ovat pääosin pystyneet pitämään kiinni työpaikoistaan. Toisaalta eniten kärsineillä toimialoilla työt ovat loppuneet niilläkin, joiden osaamiselle vielä ennen koronaa oli kova kysyntä, eikä tekijöitä tahtonut löytyä.



VARMINTA

IT-ala, talous, myynti



Hyvät ansaintamahdollisuudet myös matalasuhdanteessa.



Hyvät edellytykset säilyttää työ tai vaihtaa työpaikkaa.



Toimisto on tärkeä sosiaalisen kanssakäymisen ja yhteistyön takia.



Hyvät mahdollisuudet etätööhön, voi välttää työmatkat.



Enemmän joustoja, miten ja milloin työt tehdään.

EPÄVARMINTA

Palveluammatit, majoitus- ja matkailuala, vähittäiskauppa



Suurempi riski tulla irtisanotuksi tai lomautetuksi.



Isompi riski työajan lyhennyksestä ja tulojen alenemisesta.



Korkeampi tartuntariski, koska enemmän ihmiskontakteja.



Työmatkoihin sisältyy enemmän riskejä.



Etätö onnistuu harvoin, vähemmän joustavuutta ja huonompi tasapaino työn ja perheen välillä.

Kriisi kiihdyttää työelämän muutosta

Kriisistä näyttää muodostuvan muutosagentti, joka tekee työelämästä joustavamman, nopeuttaa digitalisaatiota sekä korostaa terveystieteitä. Pandemia on siis kiihdyttänyt sitä paljon puhuttua työelämän murrosta, jonka keskiössä on digitalisaatio ja osaamistarpeiden muutos. Sen lisäksi ihmisten käyttäytymismuutokset sekä pandemian synnyttämät muuttuneet tarpeet ovat luoneet uutta kysyntää ja muuttaneet koko työmarkkinaa.

Digitalisaatio,
terveysala,
logistiikka,
verkkokauppa

Palvelut,
matkailu,
hallinnolliset työt,
kivijalkakauppa

Kriisi on pahentanut jo entisestään vaikeaa IT-alan osaajapulaa. Samalla ns. pehmeät taidot ovat nousseet entistäkin tärkeämmiksi työelämässä. Nopeasti muuttuvassa ja epävarmassa työelämässä edellytetään nyt monia keskeisiä taitoalueita – teknistä osaamista, ongelmanratkaisukykyä, yhteistyökykyä sekä itsensä ja muiden johtamistaitoja.

ANALYYTTINEN AJATELU
JA INNOVOINTIKYKY

KRIITTINEN AJATELU
JA ANALYYSI

LUOVUUS,
OMAPERÄISYYS JA
ALOITTEELLISUUS

AKTIIVINEN OPPIMINEN
JA OPPIMISSTRATEGIAT

KYKY MONIMUTKAISTEN
ONGELMIEN RATKAISEMISEEN



Lähde: Maailman talousfoorumi (WEF), Top 10 Skills in 2025,
<https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>

Kohteleeeko kriisi naisia ja miehiä eriarvoisesti?

Korona näyttää olevan suurempi terveysriski miehille. Mutta pandemian synnyttämä talouskriisi vaikuttaa kuitenkin naisiin enemmän pitkällä aikavälillä. Entä miltä tilanne näyttää Pohjoismaissa?

World Economic Forum, Covid-19 Infects More Men than Women, June 2020



NAISET OVAT MIEHIÄ VAROVAISEMPIA

Joka kuudes nainen Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa epäroi työpaikalle palaamista pandemian jälkeen. Kolmasosa naisista pelkää saavansa koronatartunnan itse, ja neljäsosa tartuttavansa taudin perheenjäseniin.

Koronan työelämävaikutukset ulottuvat koteihin saakka – työn, perheen ja muun elämän tasapainottelu on entistä vaativampaa. Työnantajan on onnistuttava löytämään ja tarjoamaan enemmän joustavia ratkaisuja, jotta ihmiset tuntisivat olonsa mukavaksi ja turvalliseksi.



POHJOISMAISSA ON TOIMIVA LASTENHOITO

Kun tutkimuksessa kysyttiin fyysisellä työpaikalla työskentelyn etuja, mahdollisuus keskittyä työhön ilman lastenhoitohuolia ei noussut merkittäväksi tekijäksi. Naisten ja miesten vastaukset eivät myöskään eronneet toisistaan. Pohjoismaissa työelämän tasa-arvo on monia muita maita korkeammalla tasolla, me pystymme huolehtimaan työn ja perhe-elämän tasapainosta myös kriiseissä.



Työelämäodotukset pandemian jälkeen

Ihmisten toiveet ja odotukset työelämän arjesta ovat jatkossakin yksilöllisiä. On kuitenkin päivänselvää, että joustavampi työelämä puhuttelee yhä useampia: ihannetilanteessa työntekijät haluavat valita työntekopaikkansa itse aina kun se on mahdollista ja myös vaikuttaa siihen, milloin ja miten he työnsä tekevät.



Kolmannes suomalaisista vastaajista kokee, että fyysinen työpaikka auttaa paremmin pitämään työn ja vapaa-ajan erillään ja työ on helpompi saada hoidetuksi työpaikalla.



26 % kaikista suomalaisista ja 45 % toimihenkilöistä työskentelisi mieluiten muutaman päivän viikossa etänä. 9 % haluaisi siirtyä kokonaan etätööhön.

TYÖPAIKKA SAA UUSIA MERKITYKSIÄ

Fyysinen työpaikka tulee olemaan tärkeä myös pandemian jälkeen. Suomalaisten eniten arvostamat asiat ovat yhteistyö kollegoiden kanssa (35 %), mahdollisuus tehdä selkeä ero työn ja vapaa-ajan välille (34 %) sekä työkavereiden tapaaminen ja perinteinen vuorovaikutus (30 %).



5 keinoa tehdä työelämästä parempaa kaikille



Nyt meillä on erinomainen tilaisuus muokata tulevaisuuden työelämää työntekijöiden odotuksia vastaavaksi. Hyvään työelämän tasapainoon tarvitaan enemmän joustavuutta ja yksilöllisiä ratkaisuja, olipa kyse työntekopaikasta tai -ajasta tai etätyöteknologiasta. Turvallisuuden tunne nousee yhdeksi tärkeimmistä tekijöistä, kun paluu fyysisille työpaikoille tulee ajankohtaiseksi.

01 Mitä töitä voidaan jatkossa tehdä etänä?

Monet työtehtävät ovat digitalisoituneet ja ne voidaan hoitaa etänä. Työarkea on pyrittävä muokkaamaan niin, että se istuu mahdollisimman hyvin yksilöllisiin tarpeisiin ja edellytyksiin.

02 Oikea osaaminen tänään ja huomenna

Työn murroksessa jokaiselta vaaditaan osaamisen päivittämistä ja uudistamista ja kokonaan uusia taitoja. Kannusta ja seuraa henkilöstön opiskelua, tarjoa puitteet etäopiskelulle ja tue ihmisiä kehittämään niillä osaamisalueilla, jotka ovat organisaatiossasi tärkeitä.

03 Joustavuus ja tasapaino

Millaisia ratkaisuja henkilöstösi tarvitsee pystyäkseen yhdistämään työn ja muun elämän? Kriisi on todennäköisesti vaikuttanut sekä odotuksiin että käytännön mahdollisuuksiin. Tarkista, onko työnantajan arvolutaus houkutteleva myös muuttuneessa toimintaympäristössä. Kehitä luottamukseen pohjautuvaa johtajuutta.

04 Fyysinen ja emotionaalinen työhyvinvointi

Kriisi on tuonut yksinäisyyden, eristyneisyyden, stressin, pelon ja huolestuneisuuden tunteet osaksi työelämää. Samalla se on kasvattanut terveyden, hyvinvoinnin, perheen ja yhteisön arvoa ja arvostusta. Työhyvinvointi koostuu psyykkisestä, sosiaalisesta ja fyysisestä hyvinvoinnista. Panosta emotionaaliseen hyvinvointiin yhtä lailla kuin fyysiseen turvallisuustekijöihin, jotta ihmiset pysyvät luottavaisina, terveisinä ja tuottavina myös jatkossa.

05 Resilienssi ja toipuminen

Työnantajien täytyy vahvistaa luottamusta, kuunnella henkilöstöään, vastata heidän tarpeisiinsa sekä auttaa heitä priorisoimaan ja huolehtimaan voimavaroistaan. Huolehdi hyvästä etäjohtamisesta, avoimesta ja säännöllisestä viestinnästä ja ruoki kulttuuria, joka tukee uusia työskentelymalleja ja joustavia ratkaisuja.

ManpowerGroupin työelämä tutkimus tehtiin lokakuussa 2020 Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa. Tutkimukseen vastasi yhteensä 2 150 henkilöä 18-65 -vuotiaiden ikäryhmässä. Kaikki vastaajat olivat olleet työsuhteessa vuoden alussa. Tutkimus perustuu edustavaan otokseen kunkin maan työssäkäyvistä väestöstä. Tutkimuksen on tehnyt Demoskop, ja se liittyy laajempaan kansainväliseen selvitykseen, jonka ManpowerGroup teki yhdessä Reputation Leadersin kanssa kahdeksassa maassa Euroopassa, Etelä-Amerikassa, Aasiassa ja Pohjois-Amerikassa kesäkuussa 2020.