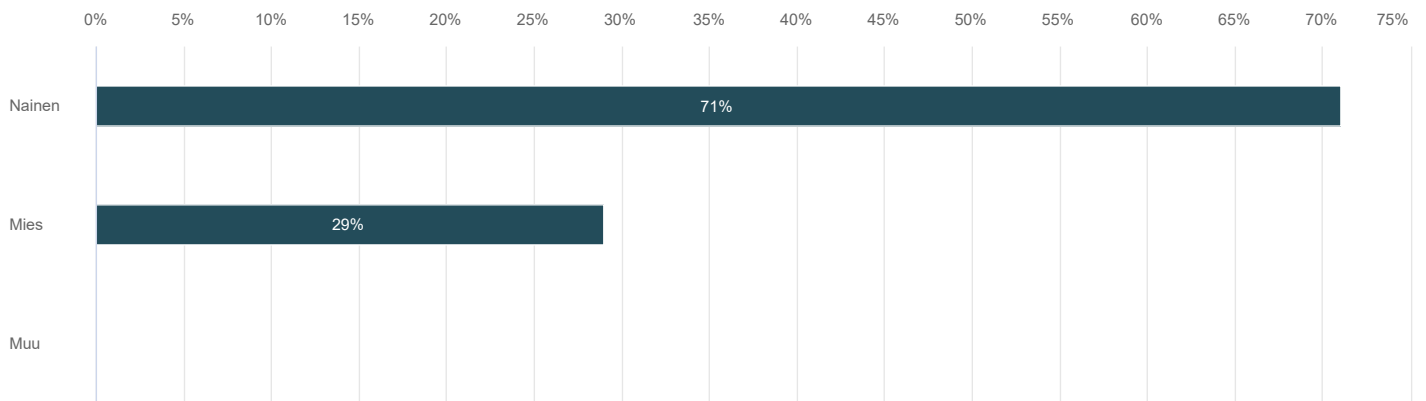


Koronan vaikutukset journalistien työhön

Vastaajien kokonaismäärä: 727

1. Sukupuoli

Vastaajien määrä: 725



	n	Prosentti
Nainen	514	70,9%
Mies	209	28,83%
Muu	2	0,28%

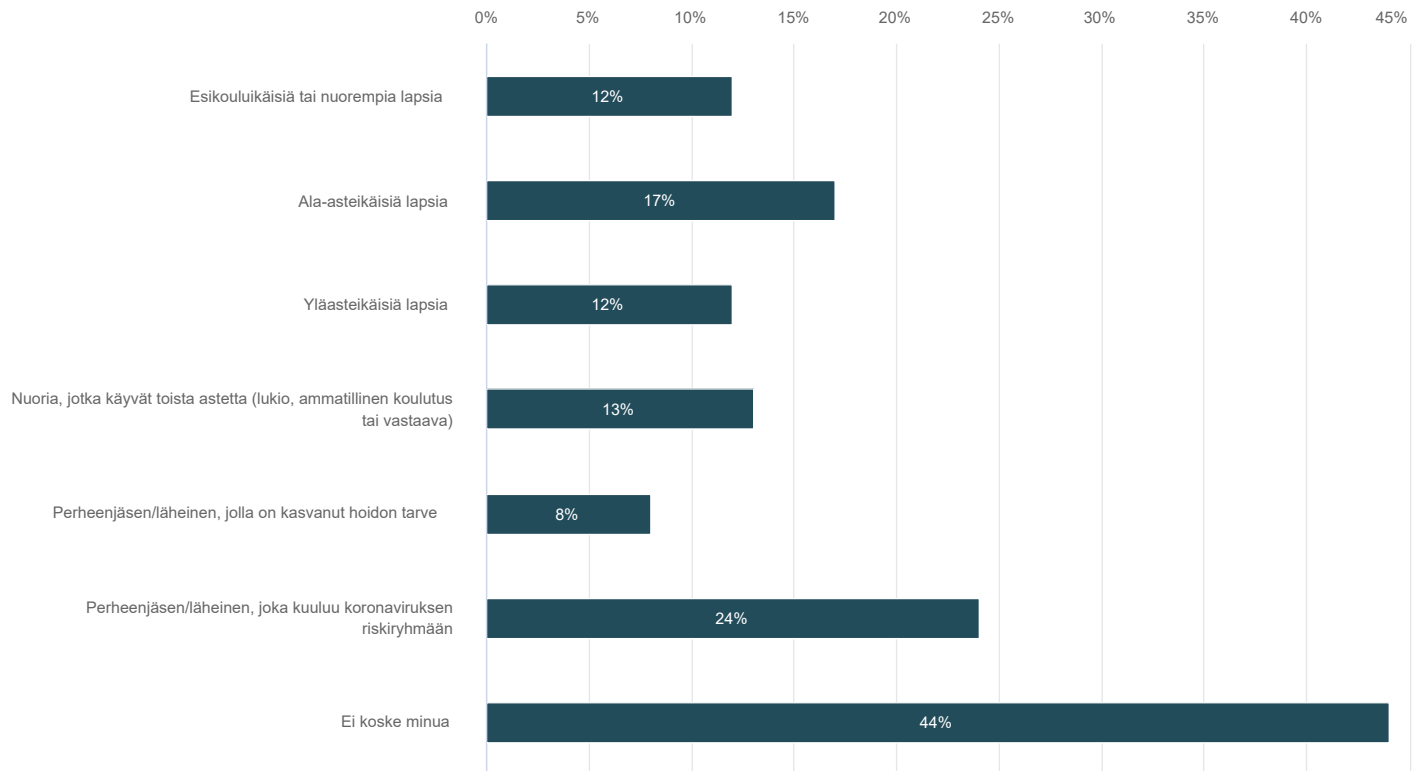
2. Syntymävuosi

Vastaajien määrä: 722

	Minimi-arvo	Maksimi-arvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
	59	1996	1961,4	1971	1416134	142,04

3. Onko vastuullasi (voit valita useampia vaihtoehtoja)

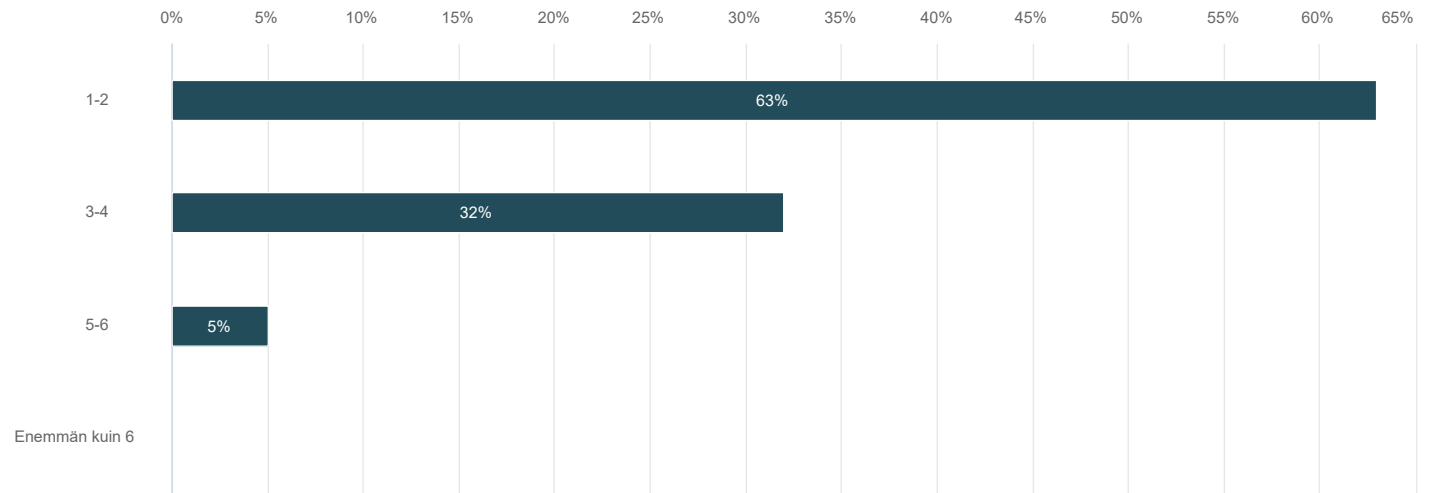
Vastaajien määrä: 721 , valittujen vastausten lukumäärä: 932



	n	Prosentti
Esikouluikäisiä tai nuorempia lapsia	83	11,51%
Ala-asteikäisiä lapsia	119	16,5%
Yläasteikäisiä lapsia	88	12,21%
Nuoria, jotka käyvät toista astetta (lukio, ammatillinen koulutus tai vastaava)	96	13,31%
Perheenjäsen/läheinen, jolla on kasvanut hoidon tarve	56	7,77%
Perheenjäsen/läheinen, joka kuuluu koronaviruksen riskiryhmään	175	24,27%
Ei koske minua	315	43,69%

4. Kuinka monta henkilöä kotitalouteesi kuuluu?

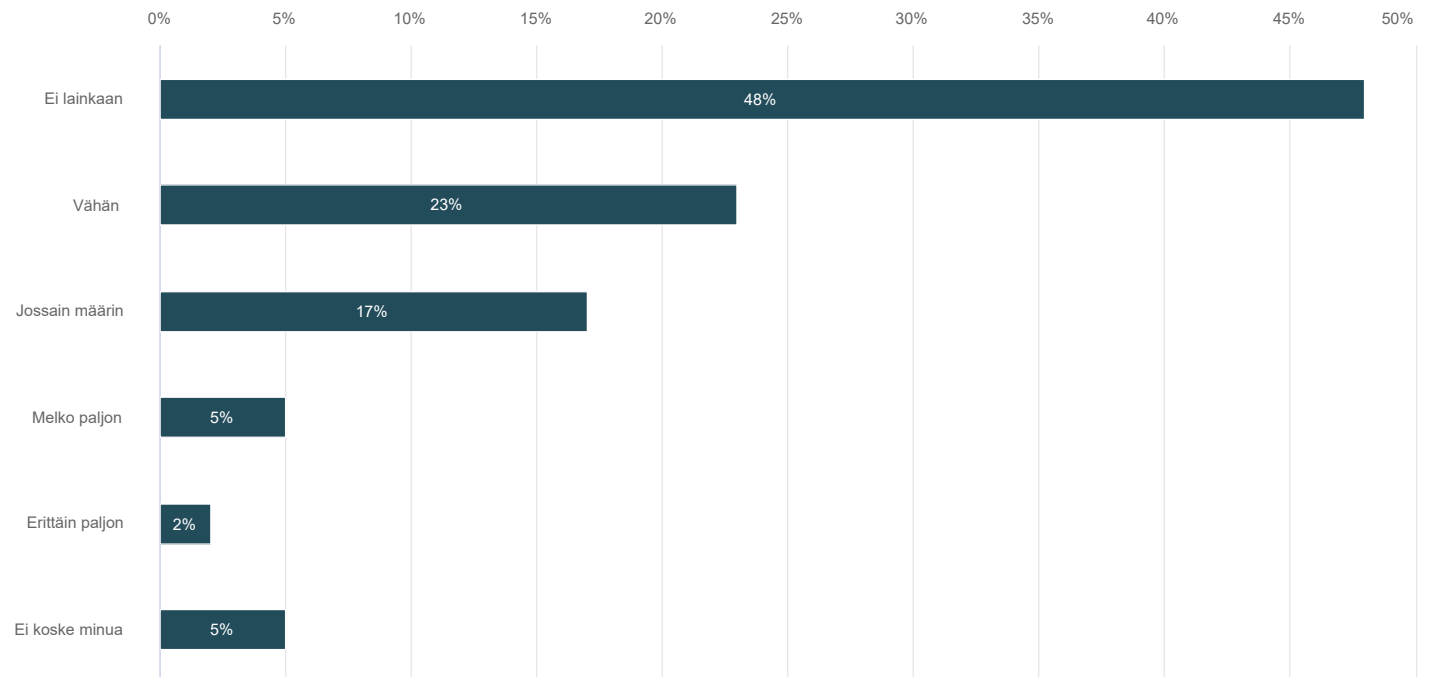
Vastaajien määrä: 726



	n	Prosentti
1-2	456	62,81%
3-4	234	32,23%
5-6	34	4,68%
Enemmän kuin 6	2	0,28%

5. Onko kotonanne ollut tilan puutteeseen liittyviä ongelmia johtuen siitä, että useampi perheenjäsen on työskennellyt tai osallistunut opetukseen kotoa käsin?

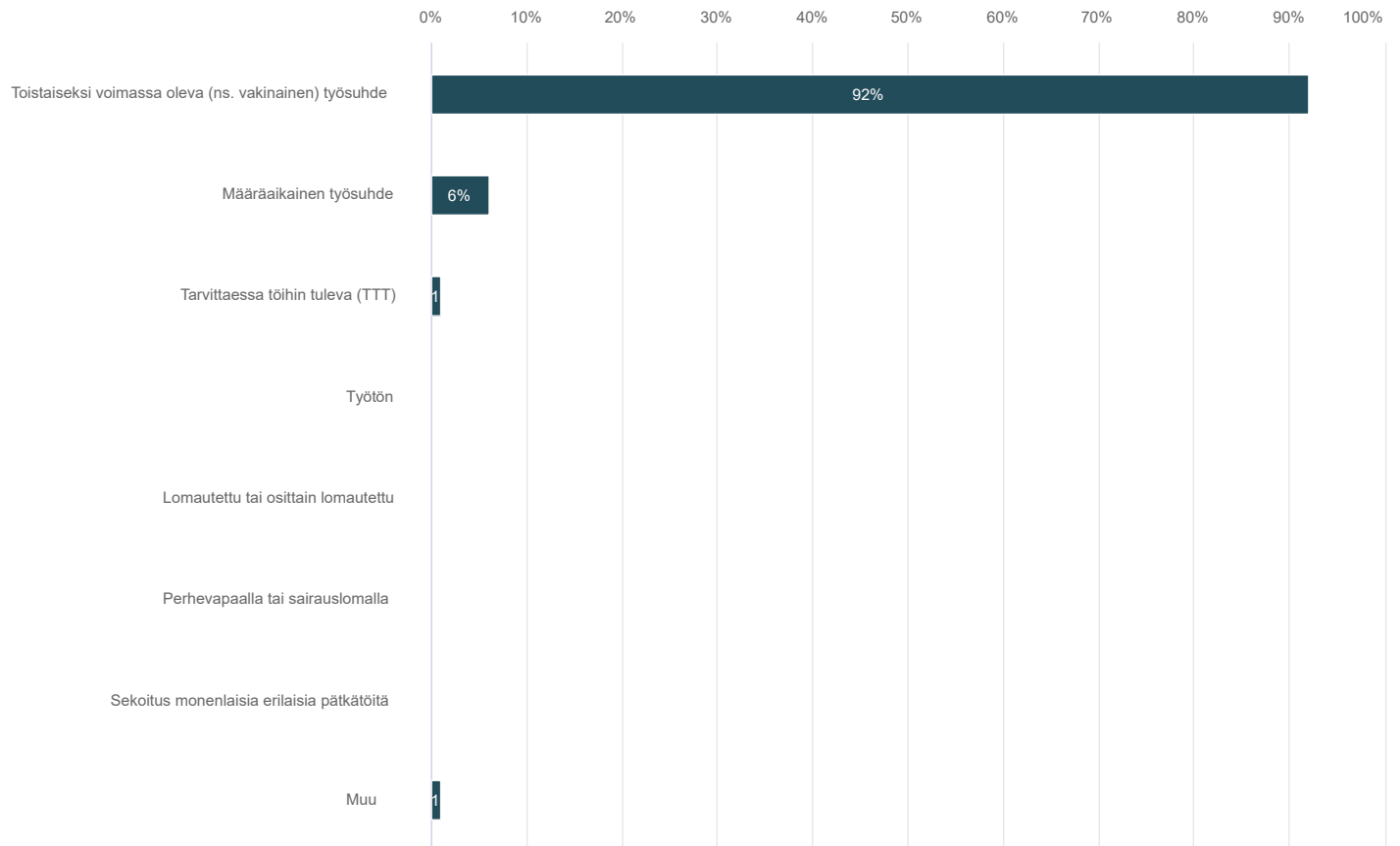
Vastaajien määrä: 726



	n	Prosentti
Ei lainkaan	345	47,52%
Vähän	165	22,73%
Jossain määrin	127	17,49%
Melko paljon	37	5,1%
Erittäin paljon	18	2,48%
Ei koske minua	34	4,68%

6. Mikä on työtilanteesi?

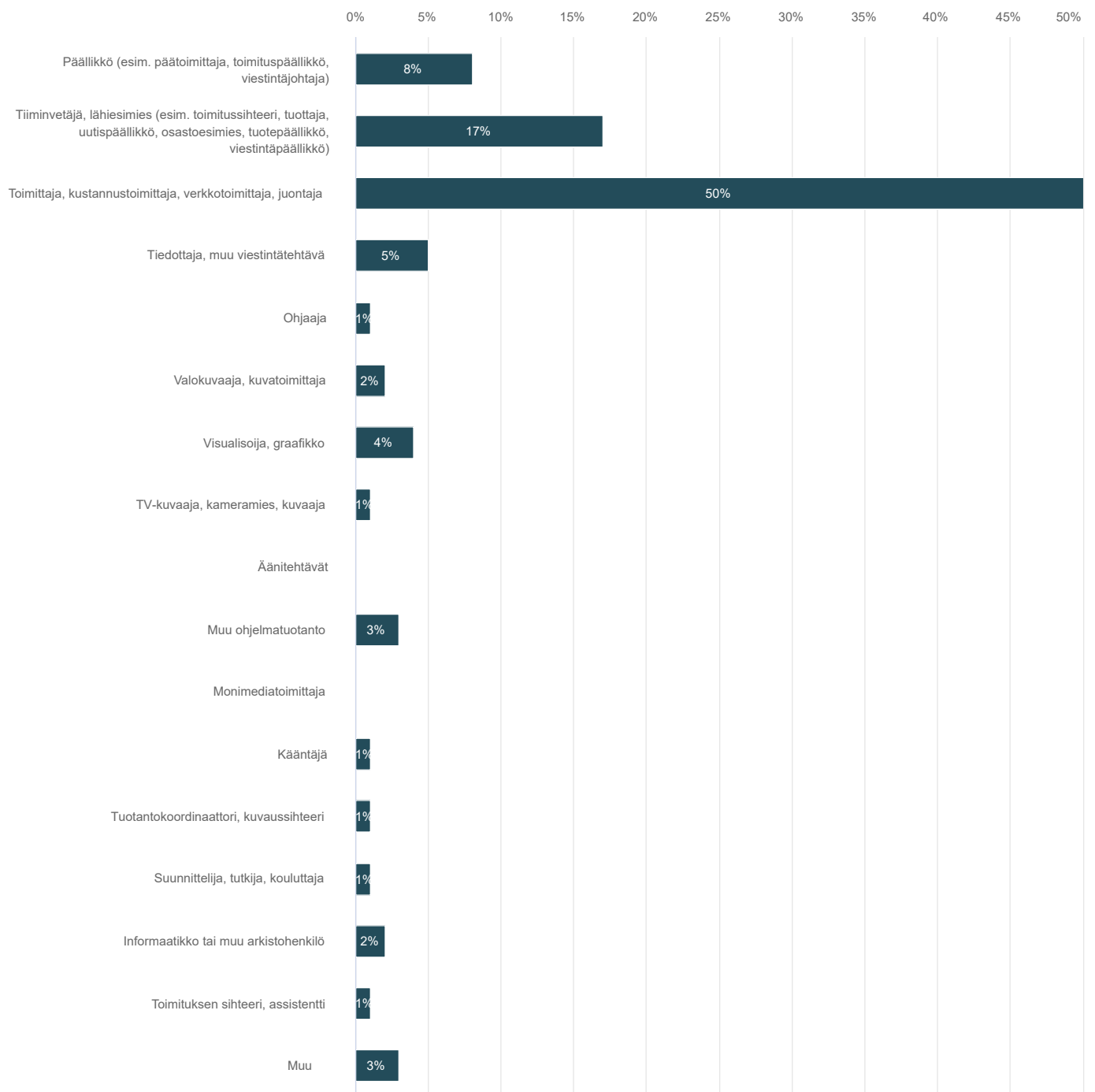
Vastaajien määrä: 726



	n	Prosentti
Toistaiseksi voimassa oleva (ns. vakinainen) työsuhde	666	91,73%
Määräaikainen työsuhde	45	6,2%
Tarvittaessa töihin tuleva (TTT)	5	0,69%
Työtön	4	0,55%
Lomautettu tai osittain lomautettu	1	0,14%
Perhevapaalla tai sairauslomalla	0	0%
Sekoitus monenlaisia erilaisia pätkätöitä	1	0,14%
Muu	4	0,55%

7. Mikä on pääasiallinen tehtäväsi?

Vastaajien määrä: 727

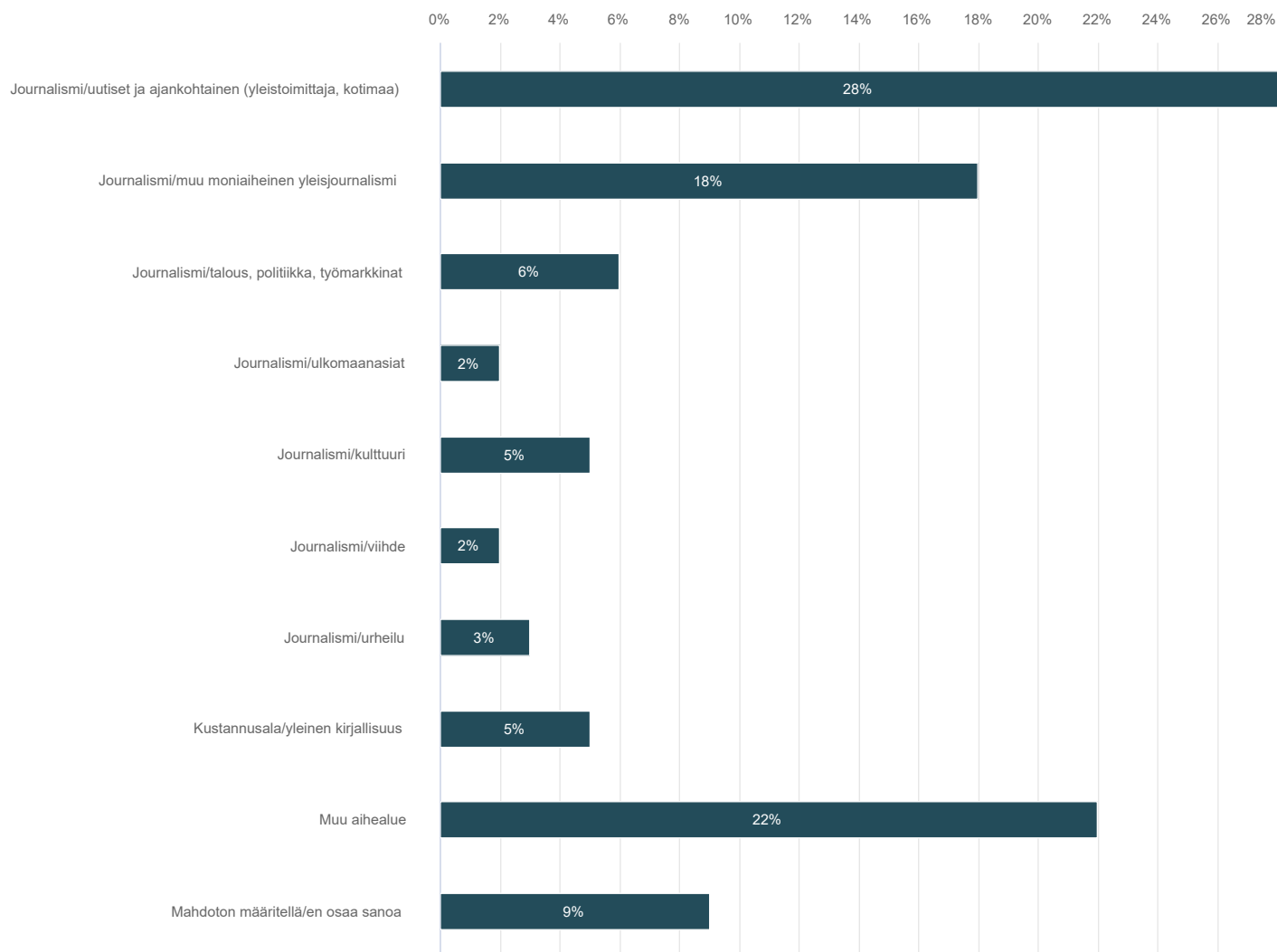


	n	Prosentti
Päälikkö (esim. päätoimittaja, toimituspäälikkö, viestintäjohtaja)	56	7,7%
Tiiminvetäjä, lähiesimies (esim. toimitussihteeri, tuottaja, uutispäälikkö, osastoiesimies, tuotepäälikkö, viestintäpäälikkö)	126	17,33%
Toimittaja, kustannustoimittaja, verkkotoimittaja, juontaja	365	50,21%
Tiedottaja, muu viestintätehtävä	34	4,68%
Ohjaaja	8	1,1%
Valokuvaaja, kuvatoimittaja	13	1,79%
Visualisoija, graafikko	27	3,71%
TV-kuvaaja, kameramies, kuvaaja	8	1,1%
Äänitehtävät	4	0,55%
Muu ohjelmatuotanto	21	2,89%
Monimediatoimittaja	3	0,41%
Kääntäjä	6	0,83%
Tuotantokoordinaattori, kuvaussihteeri	8	1,1%
Suunnittelija, tutkija, kouluttaja	6	0,83%
Informaatikko tai muu arkistohenkilö	12	1,65%

	n	Prosentti
Toimituksen sihteeri, assistentti	5	0,69%
Muu	25	3,44%

8. Mikä on pääasiallinen aihealueesi?

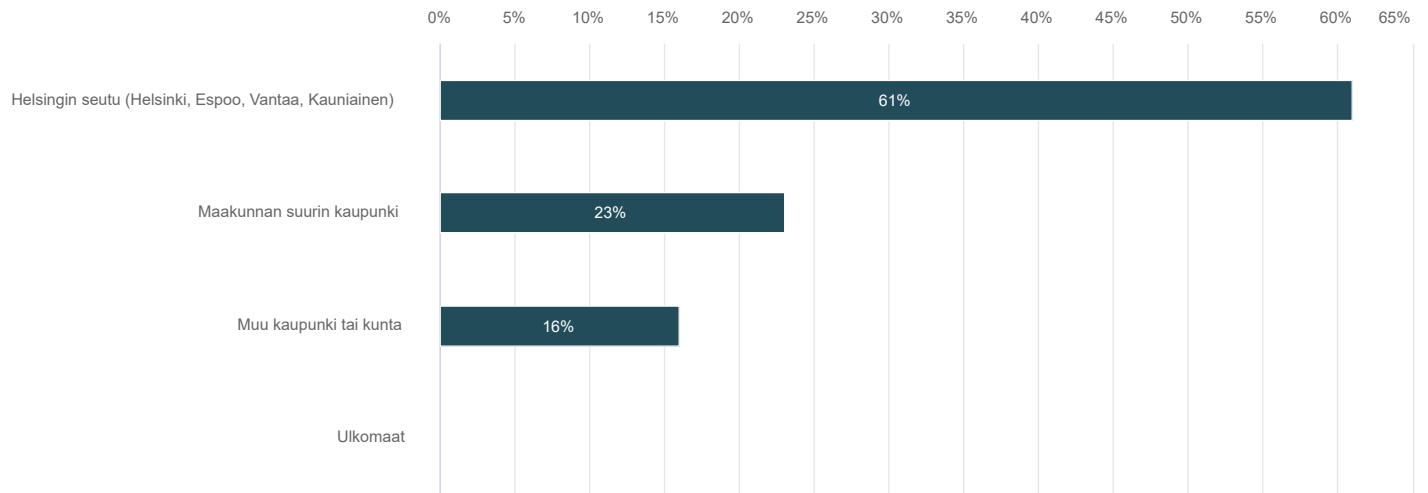
Vastaajien määrä: 727



	n	Prosentti
Journalismi/uutiset ja ajankohtainen (yleistoimittaja, kotimaa)	200	27,51%
Journalismi/muu moniaiheinen yleisjournalismi	130	17,88%
Journalismi/talous, politiikka, työmarkkinat	43	5,91%
Journalismi/ulkomaanasiat	14	1,93%
Journalismi/kulttuuri	38	5,23%
Journalismi/viihde	17	2,34%
Journalismi/urheilu	24	3,3%
Kustannusala/yleinen kirjallisuus	36	4,95%
Muu aihealue	162	22,28%
Mahdoton määritellä/en osaa sanoa	63	8,67%

9. Työpaikkasi sijainti

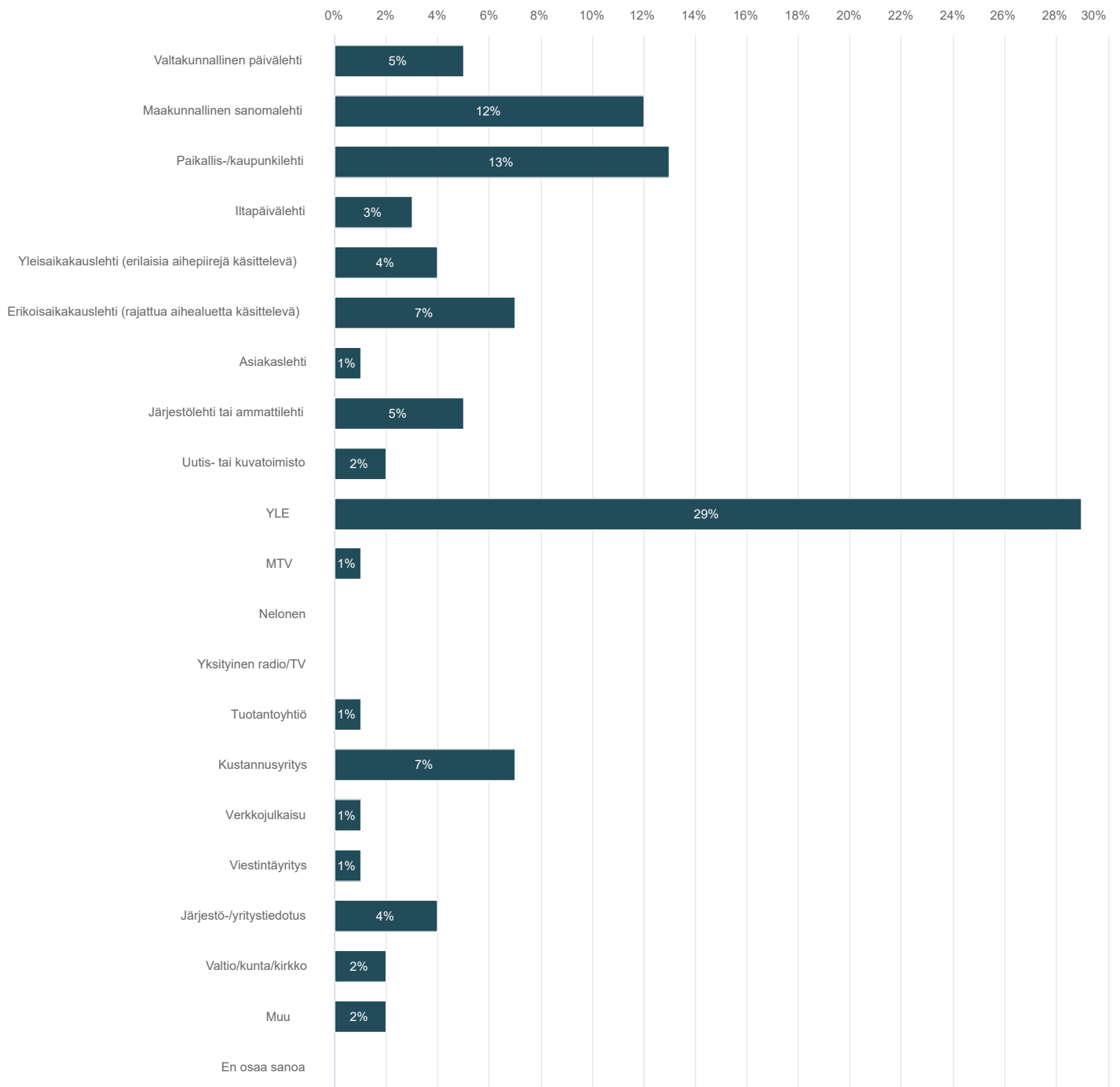
Vastaajien määrä: 727



	n	Prosentti
Helsingin seutu (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen)	441	60,66%
Maakunnan suurin kaupunki	171	23,52%
Muu kaupunki tai kunta	113	15,54%
Ulkomaat	2	0,28%

10. Mikä on työnantajasi?

Vastaajien määrä: 726

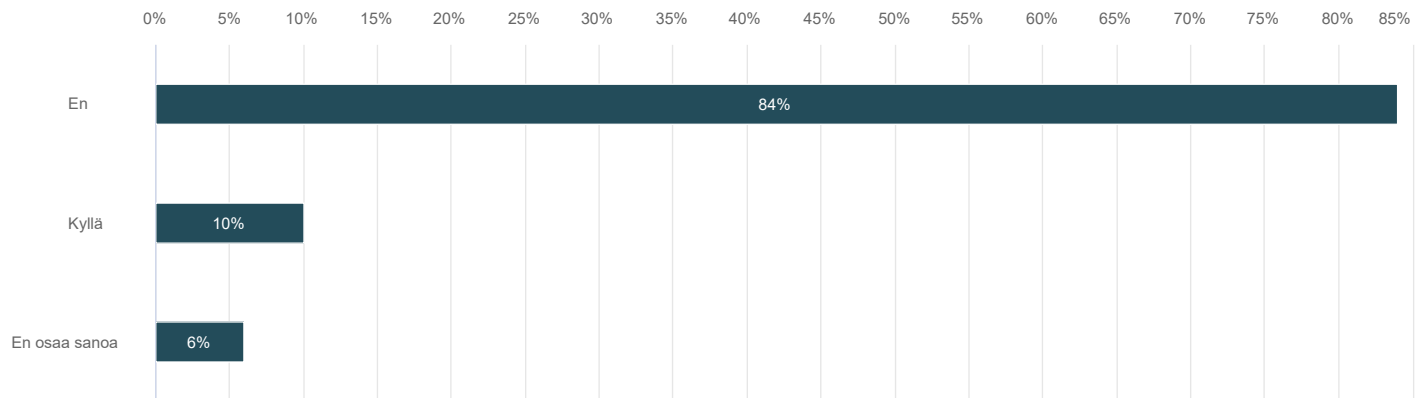


	n	Prosentti
Valtakunnallinen päivälehti	38	5,23%
Maakunnallinen sanomalehti	89	12,26%
Paikallis-/kaupunkilehti	94	12,95%
Iltapäivälehti	21	2,89%
Yleisaikakauslehti (erilaisia aihepiirejä käsittelevä)	24	3,31%
Erikoisaikakauslehti (rajattua aihealuetta käsittelevä)	52	7,16%
Asiakaslehti	5	0,69%
Järjestölehti tai ammattilehti	34	4,68%
Uutis- tai kuvatoimisto	15	2,07%
YLE	207	28,51%
MTV	9	1,24%
Nelonen	1	0,14%
Yksityinen radio/TV	0	0%
Tuotantoyhtiö	9	1,24%
Kustannusyritys	52	7,16%

	n	Prosentti
Verkkajulkaisu	6	0,83%
Viestintäyrittäjä	7	0,96%
Järjestö-/yritystiedotus	29	4%
Valtio/kunta/kirkko	16	2,2%
Muu	16	2,2%
En osaa sanoa	2	0,28%

11. Kuulutko johonkin niistä riskiryhmistä, jotka viranomaisten mukaan ovat erittäin alttiita koronaviruksen vakaville oireille?

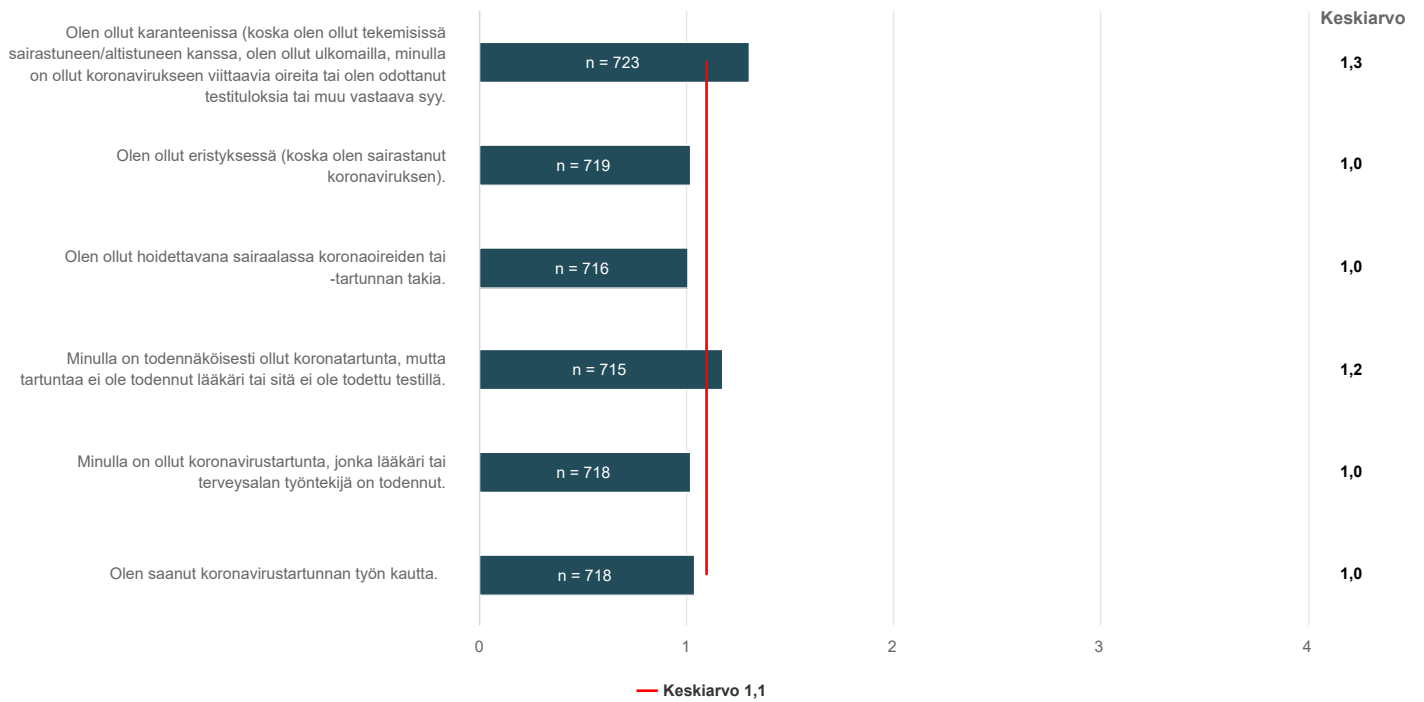
Vastaajien määrä: 727



	n	Prosentti
En	613	84,32%
Kyllä	69	9,49%
En osaa sanoa	45	6,19%

12. Oletko kokenut yhden tai useamman seuraavista vaihtoehdoista koronavirukseen liittyen?

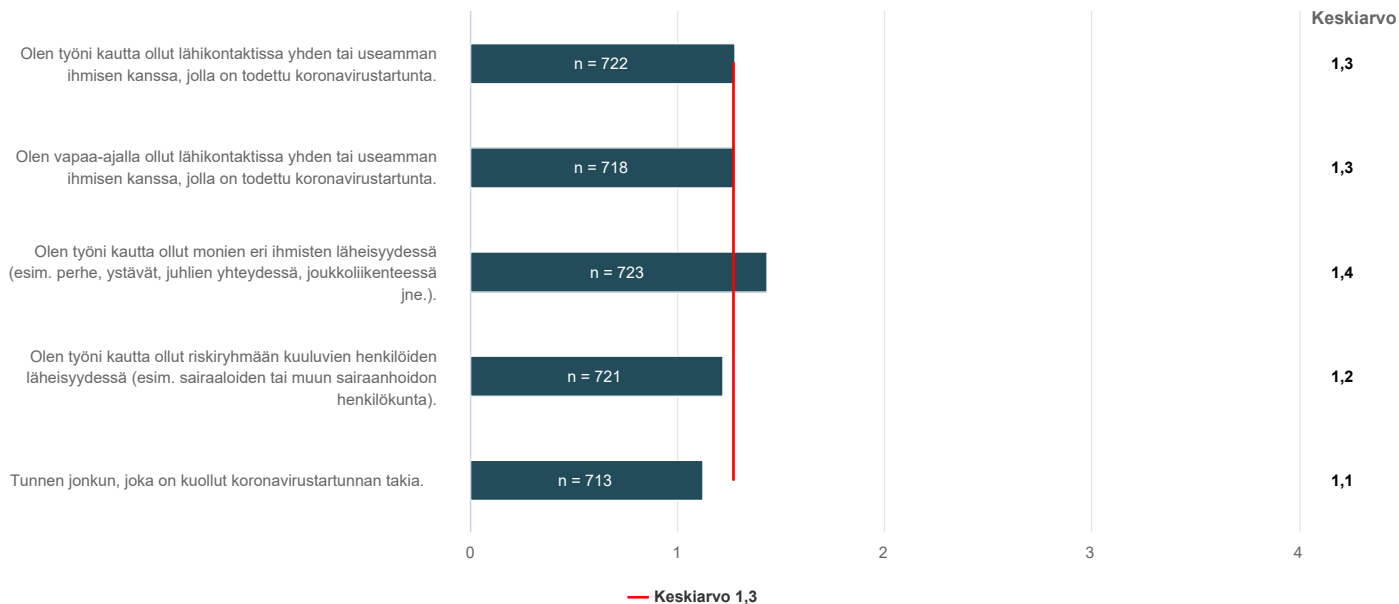
Vastaajien määrä: 726



	En	Kyllä	En osaa sanoa	En halua vastata	Keskisarvo	Mediaani
Olen ollut karanteenissa (koska olen ollut tekemisissä sairastuneen/altistuneen kanssa, olen ollut ulkomailla, minulla on ollut koronavirukseen viittaavia oireita tai olen odottanut testituloksia tai muu vastaava syy.	69,71%	30,15%	0,14%	0%	1,3	1
Olen ollut eristyksessä (koska olen sairastanut koronaviruksen).	98,47%	1,25%	0,14%	0,14%	1,02	1
Olen ollut hoidettavana sairaalassa koronaoireiden tai -tartunnan takia.	99,44%	0,42%	0,14%	0%	1,01	1
Minulla on todennäköisesti ollut koronatartunta, mutta tartuntaa ei ole todennut lääkäri tai sitä ei ole todettu testillä.	90,07%	2,8%	6,99%	0,14%	1,17	1
Minulla on ollut koronavirustartunta, jonka lääkäri tai terveysalan työntekijä on todennut.	98,75%	0,97%	0,14%	0,14%	1,02	1
Olen saanut koronavirustartunnan työn kautta.	97,91%	0,28%	1,81%	0%	1,04	1

13. Missä määrin olet altistunut koronavirukselle?

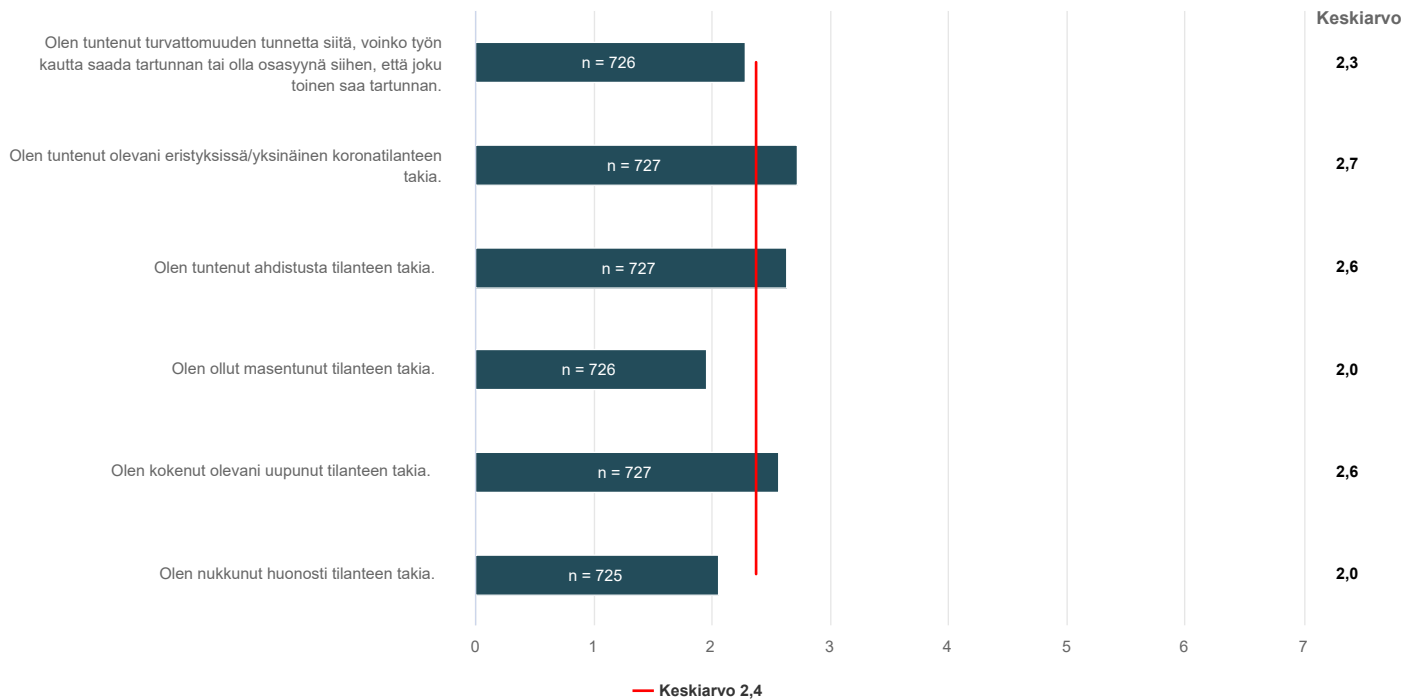
Vastaajien määrä: 725



	Ei	Kyllä	En tiedä	En halua vastata	Keskiarvo	Mediaani
Olen työni kautta ollut lähikontaktissa yhden tai useamman ihmisen kanssa, jolla on todettu koronavirustartunta.	83,52%	5,4%	11,08%	0%	1,28	1
Olen vapaa-ajalla ollut lähikontaktissa yhden tai useamman ihmisen kanssa, jolla on todettu koronavirustartunta.	83,15%	6,13%	10,72%	0%	1,28	1
Olen työni kautta ollut monien eri ihmisten läheisyydessä (esim. perhe, ystävät, juhlien yhteydessä, joukkoliikenteessä jne.).	58,92%	38,73%	2,35%	0%	1,43	1
Olen työni kautta ollut riskiryhmään kuuluvien henkilöiden läheisyydessä (esim. sairaaloiden tai muun sairaanhoidon henkilökunta).	80,72%	16,5%	2,64%	0,14%	1,22	1
Tunnen jonkun, joka on kuollut koronavirustartunnan takia.	88,78%	10,24%	0,7%	0,28%	1,12	1

14. Missä määrin olet kokenut seuraavia tunteita/asioita koronakriisin aikana?

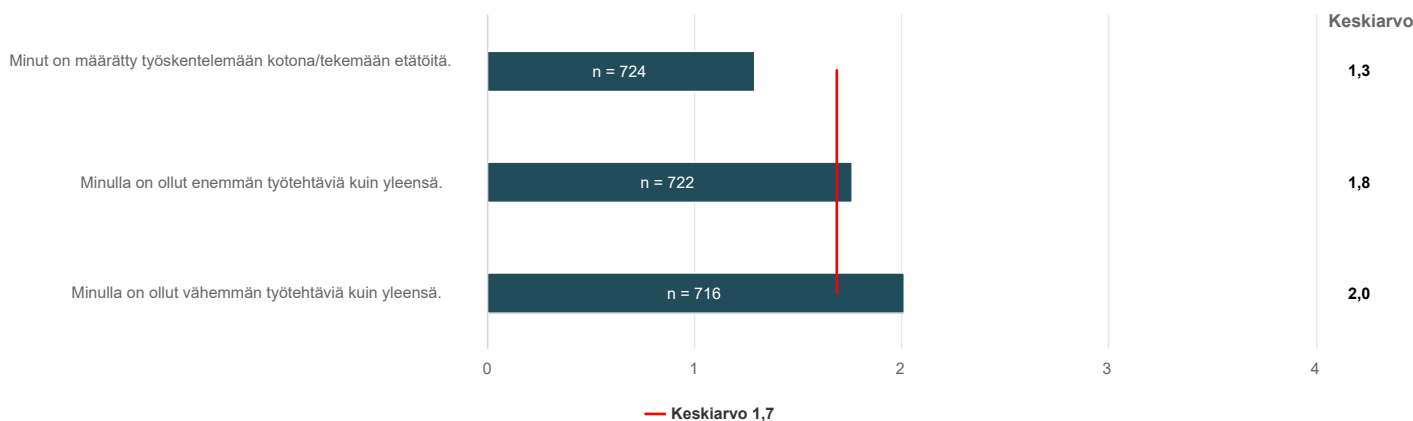
Vastaajien määrä: 727



	En lainkaan	Vähän	Jossain määrin	Melko paljon	Erittäin paljon	En tiedä	Ei koske minua	Keskiarvo	Mediaani
Olen tuntenut turvattomuuden tunnetta siitä, voinko työn kautta saada tartunnan tai olla osasyynä siihen, että joku toinen saa tartunnan.	27,68%	34,99%	23,83%	9,23%	3,86%	0%	0,41%	2,28	2
Olen tuntenut olevani eristyksissä/yksinäinen koronatilanteen takia.	21,18%	27,92%	21,46%	17,75%	11%	0%	0,69%	2,72	3
Olen tuntenut ahdistusta tilanteen takia.	20,63%	28,75%	26,96%	15,54%	7,57%	0,14%	0,41%	2,63	3
Olen ollut masentunut tilanteen takia.	46,83%	26,59%	15,7%	7,16%	3,17%	0,14%	0,41%	1,95	2
Olen kokenut olevani uupunut tilanteen takia.	25,17%	26,96%	23,52%	16,23%	7,71%	0%	0,41%	2,56	2
Olen nukkunut huonosti tilanteen takia.	43,17%	27,04%	17,52%	7,72%	3,59%	0,41%	0,55%	2,05	2

15. Oletko kokenut seuraavia asioita koronakriisin aikana?

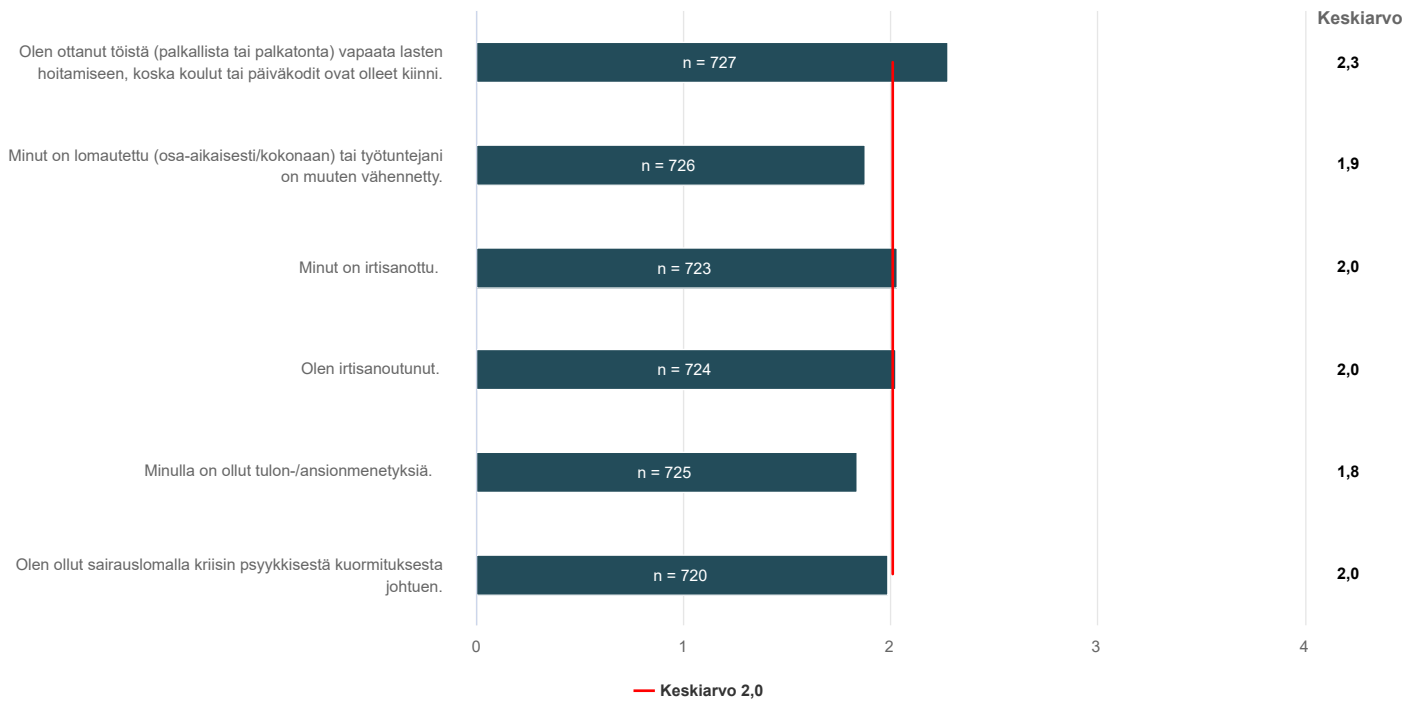
Vastaajien määrä: 724



	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Ei koske minua	Keskiarvo	Mediaani
Minut on määrätty työskentelemään kotona/tekemään etätöitä.	77,62%	18,37%	1,66%	2,35%	1,29	1
Minulla on ollut enemmän työtehtäviä kuin yleensä.	33,79%	56,65%	9,42%	0,14%	1,76	2
Minulla on ollut vähemmän työtehtäviä kuin yleensä.	8,52%	83,1%	7,26%	1,12%	2,01	2

16. Oletko kokenut seuraavia asioita koronavaikeuksien aikana?

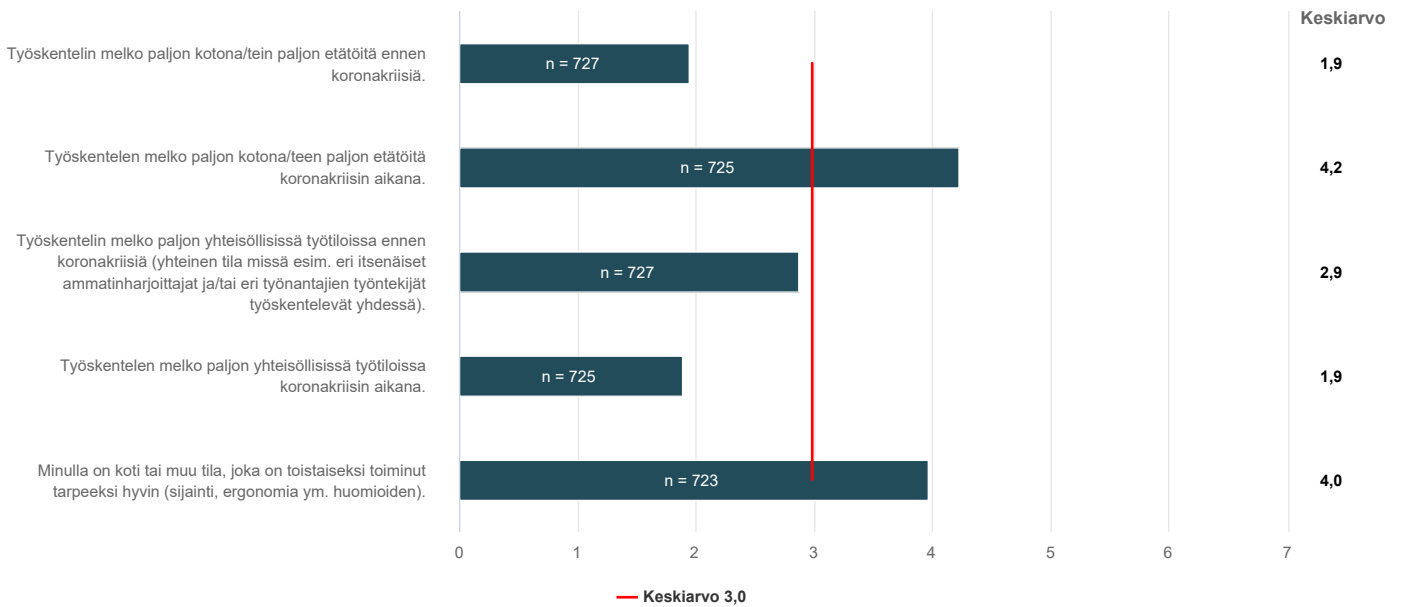
Vastaajien määrä: 727



	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Ei koske minua	Keskiarvo	Mediaani
Olen ottanut töistä (palkallista tai palkatonta) vapaata lasten hoitamiseen, koska koulut tai päiväkodit ovat olleet kiinni.	2,34%	82,67%	0%	14,99%	2,28	2
Minut on lomautettu (osa-aikaisesti/kokonaan) tai työtuntejani on muuten vähennetty.	16,81%	80,99%	0%	2,2%	1,88	2
Minut on irtisanottu.	0,41%	97,65%	0%	1,94%	2,03	2
Olen irtisanoutunut.	0,83%	97,24%	0,14%	1,79%	2,03	2
Minulla on ollut tulon-/ansionmenetyksiä.	19,73%	77,79%	1,1%	1,38%	1,84	2
Olen ollut sairauslomalla kriisin psyykkisestä kuormituksesta johtuen.	3,89%	94,72%	0,28%	1,11%	1,99	2

17. Missä määrin koet seuraavien väitteiden kuvaavan työtilannettasi?

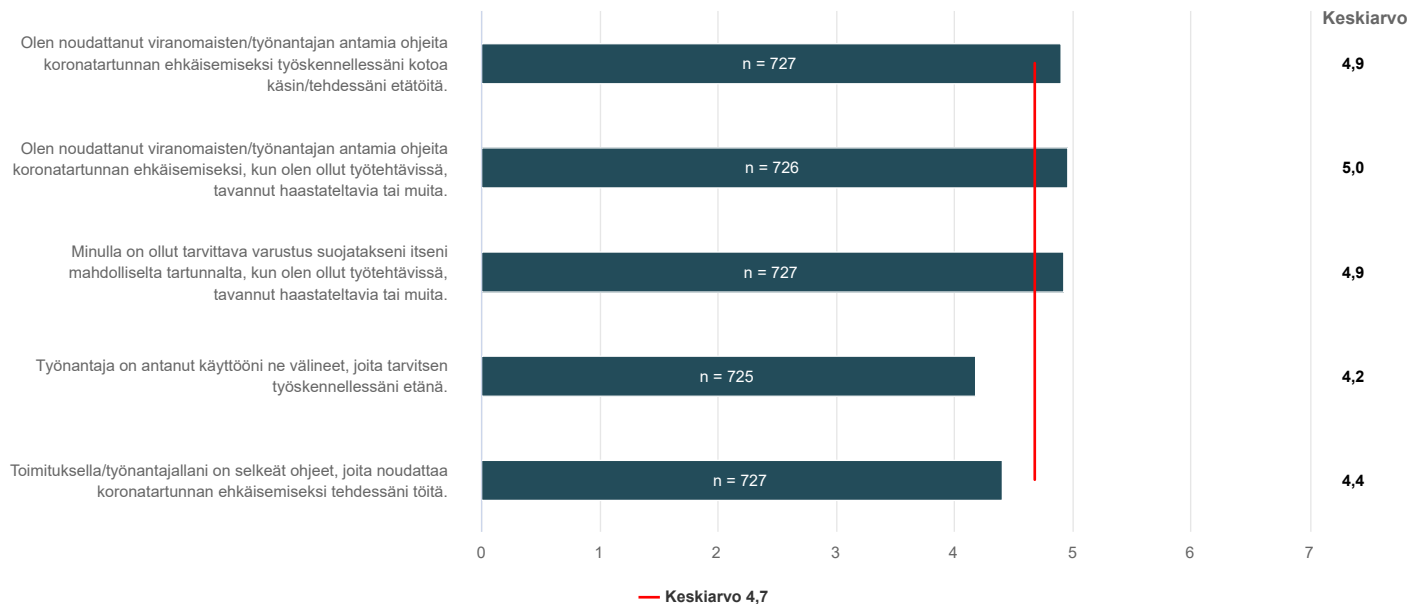
Vastaajien määrä: 727



	Ei lainkaan	Vähän	Jossain määrin	Melko paljon	Erittäin paljon	En tiedä	Ei koske minua	Keskiarvo	Mediaani
Työskentelin melko paljon kotona/teen paljon etätöitä ennen koronakriisiä.	43,05%	33,29%	14,03%	5,5%	3,99%	0%	0,14%	1,95	2
Työskentelen melko paljon kotona/teen paljon etätöitä koronakriisin aikana.	7,72%	8,55%	5,93%	9,52%	68,14%	0%	0,14%	4,22	5
Työskentelin melko paljon yhteisöllisissä työtiloissa ennen koronakriisiä (yhteinen tila missä esim. eri itsenäiset ammatinharjoittajat ja/tai eri työnantajien työntekijät työskentelevät yhdessä).	46,63%	7,29%	4,4%	8,94%	26,13%	0,28%	6,33%	2,87	2
Työskentelen melko paljon yhteisöllisissä työtiloissa koronakriisin aikana.	66,62%	14,21%	4,83%	4,27%	4,41%	0,28%	5,38%	1,88	1
Minulla on koti tai muu tila, joka on toistaiseksi toiminut tarpeeksi hyvin (sijainti, ergonomia ym. huomioiden).	4,84%	6,78%	19,91%	32,92%	30,57%	0,69%	4,29%	3,97	4

18. Missä määrin koet seuraavien väitteiden kuvaavan työtilannettasi?

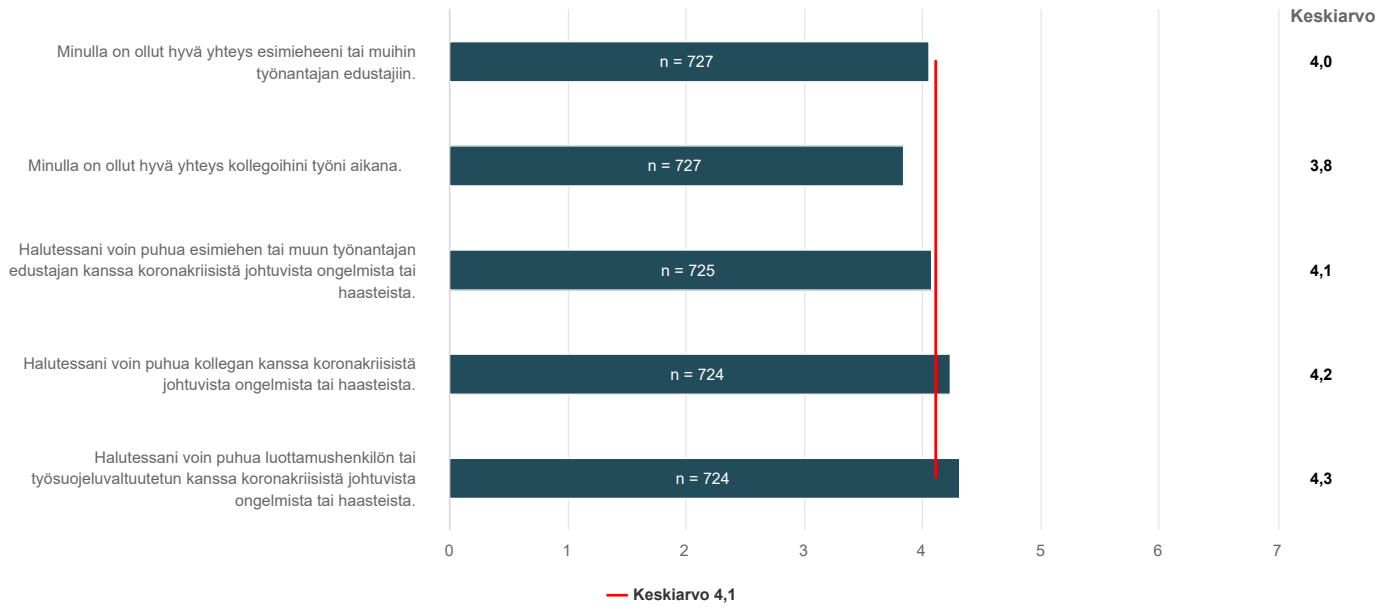
Vastaajien määrä: 727



	Ei lainkaan	Vähän	Jossain määrin	Melko paljon	Erittäin paljon	En tiedä	Ei koske minua	Keskiarvo	Mediaani
Olen noudattanut viranomaisten/työnantajan antamia ohjeita koronataartunnan ehkäisemiseksi työskennellessäni kotoa käsin/tehdessäni etätöitä.	1,24%	1,1%	2,48%	11,14%	76,89%	0,41%	6,74%	4,9	5
Olen noudattanut viranomaisten/työnantajan antamia ohjeita koronataartunnan ehkäisemiseksi, kun olen ollut työtehtävissä, tavannut haastateltavia tai muita.	0,14%	0,41%	2,48%	17,63%	69,15%	0,55%	9,64%	4,95	5
Minulla on ollut tarvittava varustus suojatakseni itseni mahdolliselta tartunnalta, kun olen ollut työtehtävissä, tavannut haastateltavia tai muita.	0,69%	0,69%	3,85%	20,49%	61,21%	0,69%	12,38%	4,92	5
Työnantaja on antanut käyttöni ne välineet, joita tarvitsen työskennellessäni etänä.	3,72%	4%	19,86%	25,52%	41,65%	0,28%	4,97%	4,18	4
Toimituksella/työnantajallani on selkeät ohjeet, joita noudattaa koronataartunnan ehkäisemiseksi tehdessäni töitä.	2,75%	2,34%	10,45%	22,97%	60,11%	0,69%	0,69%	4,4	5

19. Missä määrin koet seuraavien väittämien kuvaavan työtilannettasi koronakriisin aikana:

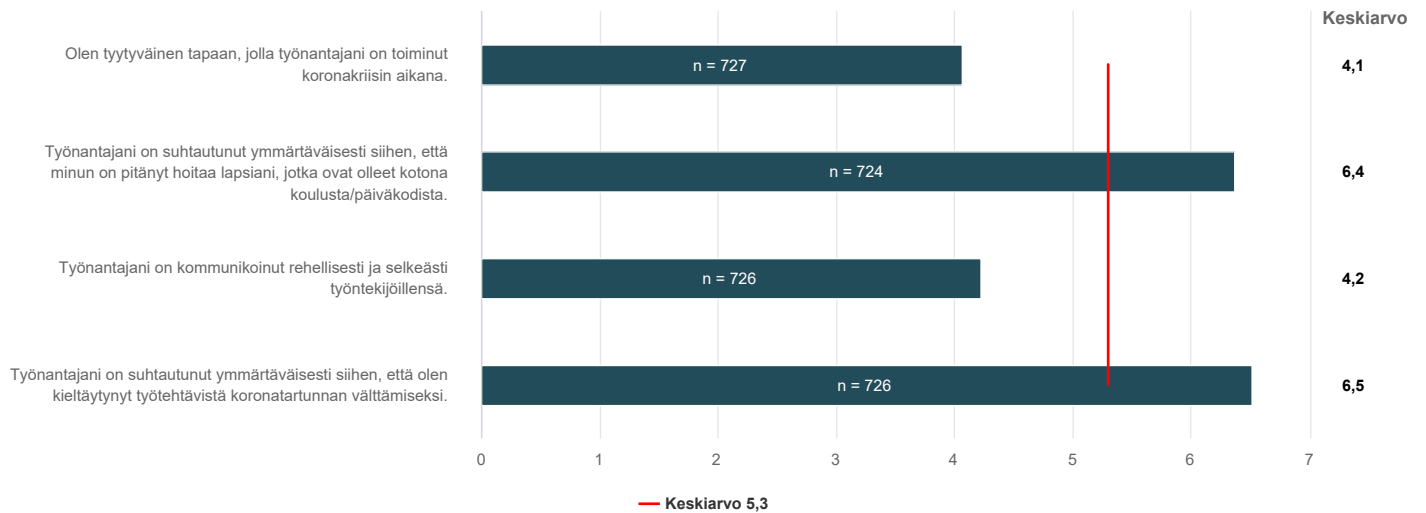
Vastaajien määrä: 727



	Ei lainkaan	Vähän	Jossain määrin	Melko paljon	Erittäin paljon	En tiedä	Ei koske minua	Keskiarvo	Mediaani
Minulla on ollut hyvä yhteys esimieheeni tai muihin työntekijän edustajiin.	0,83%	7,98%	17,19%	34,39%	38,93%	0,41%	0,28%	4,05	4
Minulla on ollut hyvä yhteys kollegoihini työni aikana.	0,83%	9,49%	24,07%	36,59%	28,75%	0%	0,28%	3,84	4
Halutessani voin puhua esimiehen tai muun työntekijän edustajan kanssa koronakriisistä johtuvista ongelmista tai haasteista.	1,79%	6,62%	17,38%	32,69%	39,45%	1,79%	0,28%	4,08	4
Halutessani voin puhua kollegan kanssa koronakriisistä johtuvista ongelmista tai haasteista.	0,55%	4,97%	14,5%	31,77%	46,96%	0,97%	0,28%	4,24	4
Halutessani voin puhua luottamushenkilön tai työsuojeluvalluutetun kanssa koronakriisistä johtuvista ongelmista tai haasteista.	5,66%	7,32%	12,43%	22,38%	33,56%	13,68%	4,97%	4,32	5

20. Missä määrin olet samaa mieltä seuraavista väitteistä?

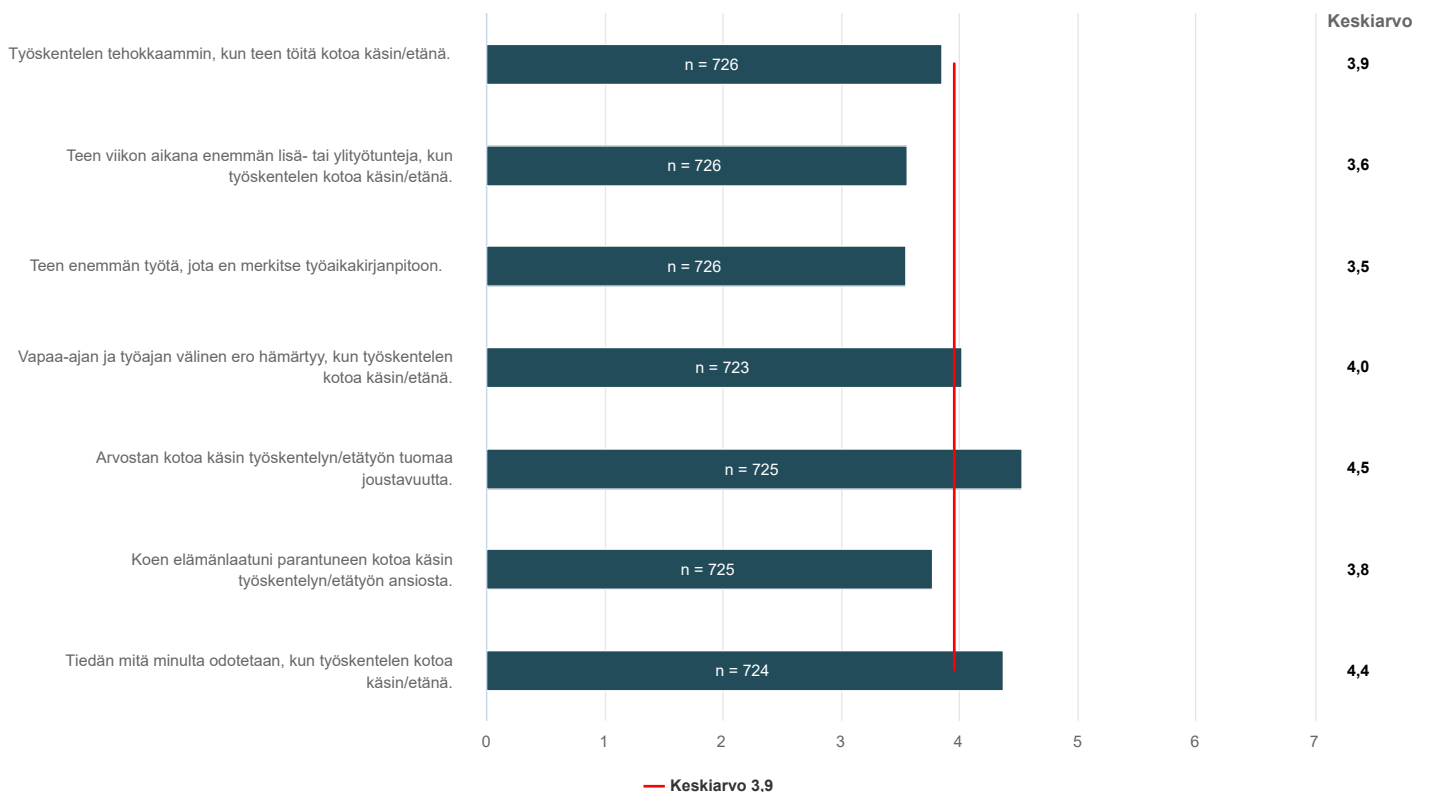
Vastaajien määrä: 727



	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En tiedä	Ei koske minua	Keskiarvo	Mediaani
Olen tyytyväinen tapaan, jolla työnantajani on toiminut koronakriisin aikana.	2,34%	9,49%	5,78%	44,02%	38,1%	0,28%	0%	4,07	4
Työnantajani on suhtautunut ymmärtäväisesti siihen, että minun on pitänyt hoitaa lapsiani, jotka ovat olleet kotona koulusta/päiväkodista.	0,28%	1,79%	2,49%	6,49%	10,63%	2,35%	75,97%	6,36	7
Työnantajani on kommunikoinut rehellisesti ja selkeästi työntekijöillensä.	1,52%	7,3%	8,26%	37,74%	40,91%	4,13%	0,14%	4,22	4
Työnantajani on suhtautunut ymmärtäväisesti siihen, että olen kieltäytynyt työtehtävistä koronatautunnon välttämiseksi.	0,97%	1,24%	2,48%	3,86%	5,23%	4,13%	82,09%	6,52	7

21. Missä määrin olet samaa mieltä seuraavista väitteistä kotona/etänä työskentelemisestä?

Vastaajien määrä: 726

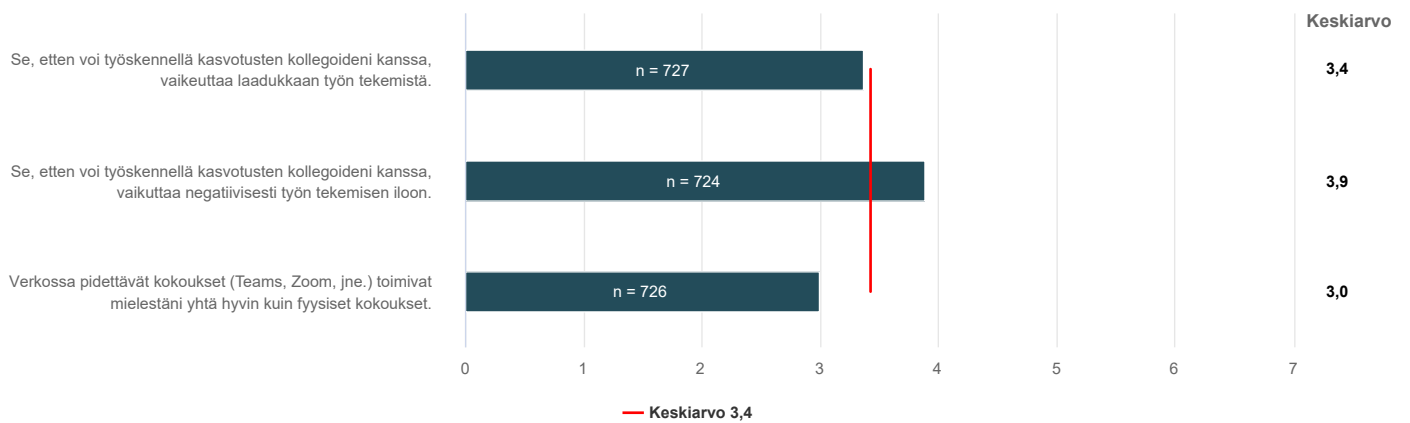


	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En tiedä	Ei koske minua	Keskiarvo	Mediaani
Työskentelen tehokkaammin, kun teen töitä kotoa käsin/etänä.	3,72%	13,08%	23%	29,34%	22,73%	1,38%	6,75%	3,85	4

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En tiedä	Ei koske minua	Keskiarvo	Mediaani
Teen viikon aikana enemmän lisä- tai ylityötunteja, kun työskentelen kotoa käsin/etänä.	12,81%	16,25%	18,87%	25,76%	15,56%	1,93%	8,82%	3,56	4
Teen enemmän työtä, jota en merkitse työaikakirjanpitoon.	19,97%	16,39%	10,74%	23,28%	14,88%	1,65%	13,09%	3,54	4
Vapaa-ajan ja työajan välinen ero hämärtyy, kun työskentelen kotoa käsin/etänä.	6,92%	13,69%	5,81%	33,06%	32,5%	0,55%	7,47%	4,02	4
Arvostan kotoa käsin työskentelyn/etätyön tuomaa joustavuutta.	1,38%	4,55%	6,48%	28,69%	51,86%	0,69%	6,35%	4,53	5
Koen elämänlaatuni parantuneen kotoa käsin työskentelyn/etätyön ansiosta.	5,52%	19,31%	19,58%	21,93%	23,45%	2,07%	8,14%	3,77	4
Tiedän mitä minulta odotetaan, kun työskentelen kotoa käsin/etänä.	1,79%	7,87%	8,15%	31,08%	42,96%	1,24%	6,91%	4,37	5

22. Missä määrin olet samaa mieltä seuraavista väitteistä kotona/etänä työskentelemisestä?

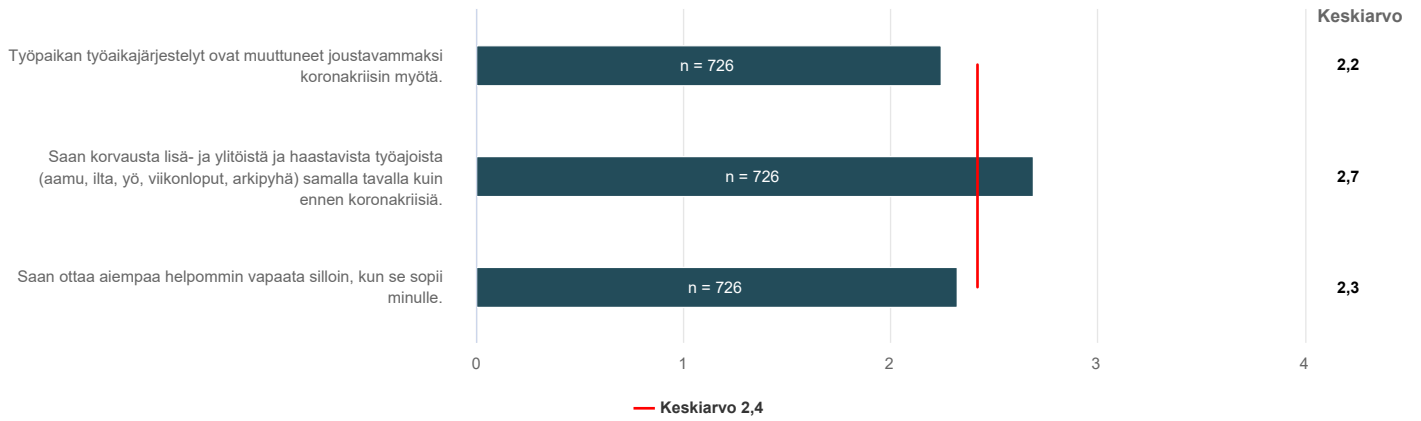
Vastaajien määrä: 727



	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En tiedä	Ei koske minua	Keskiarvo	Mediaani
Se, etten voi työskennellä kasvatusten kollegoideni kanssa, vaikeuttaa laadukkaan työn tekemistä.	11,83%	22,15%	14,72%	31,91%	13,2%	0,28%	5,91%	3,37	4
Se, etten voi työskennellä kasvatusten kollegoideni kanssa, vaikuttaa negatiivisesti työn tekemisen iloon.	9,12%	10,5%	12,02%	31,35%	30,52%	0,69%	5,8%	3,89	4
Verkossa pidettävät kokoukset (Teams, Zoom, jne.) toimivat mielestäni yhtä hyvin kuin fyysiset kokoukset.	10,61%	35,81%	12,4%	30,03%	8,81%	0,28%	2,07%	3	3

23. Ylityötunneista, haastavista työajoista ja lomista:

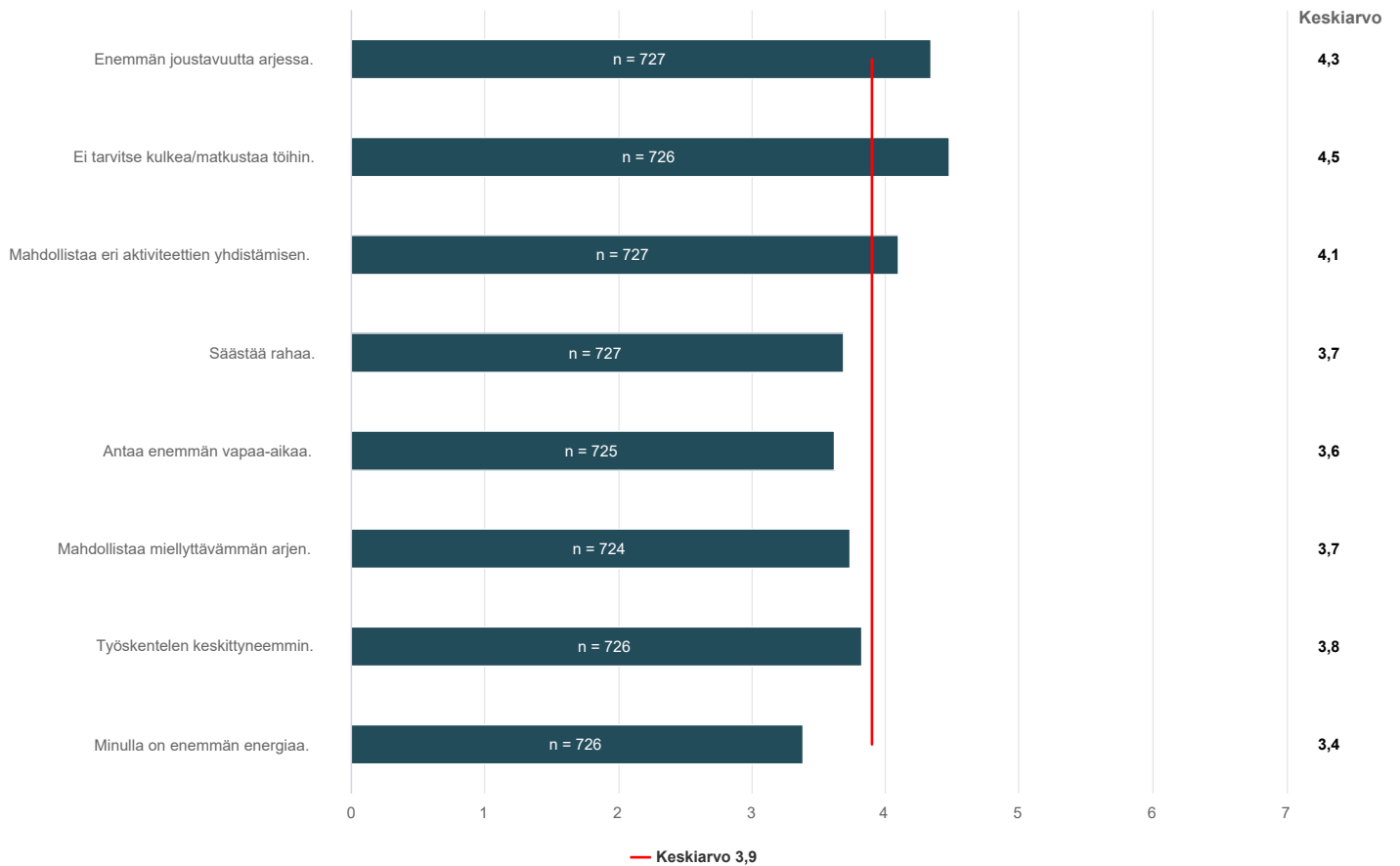
Vastaajien määrä: 726



	Ei	Kyllä	En osaa sanoa	Ei koske minua	Keskisarvo	Mediaani
Työpaikan työaikajärjestelyt ovat muuttuneet joustavammaksi koronakriisin myötä.	19,56%	44,76%	27,55%	8,13%	2,24	2
Saan korvausta lisä- ja ylityöstä ja haastavista työajoista (aamu, ilta, yö, viikonloput, arkipyhä) samalla tavalla kuin ennen koronakriisiä.	8,68%	47,66%	9,92%	33,74%	2,69	2
Saan ottaa aiempaa helpommin vapaata silloin, kun se sopii minulle.	28,51%	21,9%	38,57%	11,02%	2,32	2

24. Alla on listattuna asioita, jotka voivat olla eduksi kotoa käsin/etänä työskennellessä. Missä määrin koet nämä asiat positiivisina?

Vastaajien määrä: 727

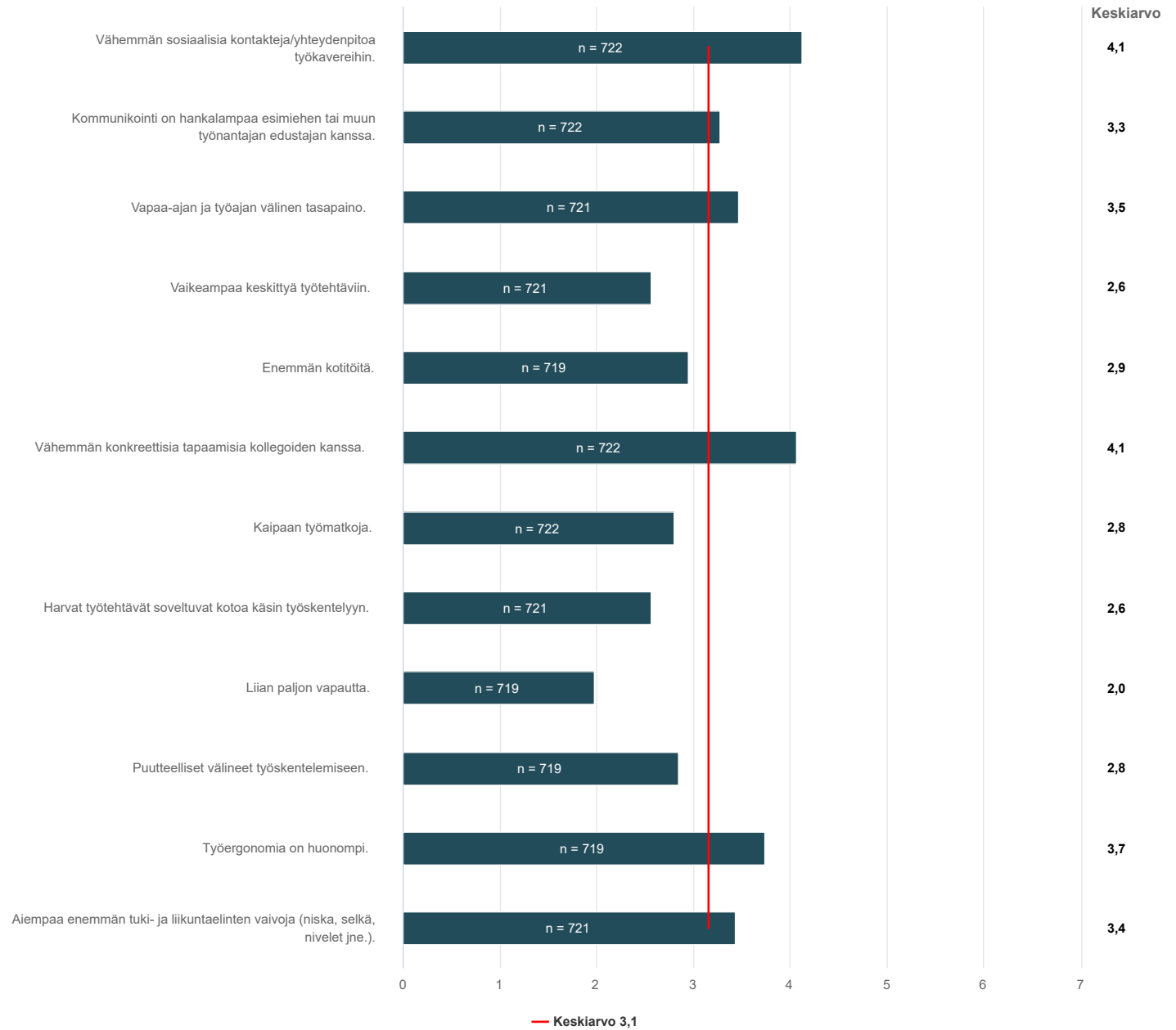


	Ei iankaan	Vähän	Jossain määrin	Melko paljon	Erittäin paljon	En tiedä	Ei koske minua	Keskisarvo	Mediaani
Enemmän joustavuutta arjessa.	0,96%	5,23%	17,74%	22,97%	46,49%	0,69%	5,92%	4,35	5
Ei tarvitse kulkea/matkustaa töihin.	1,93%	6,33%	11,16%	16,67%	57,3%	0,14%	6,47%	4,47	5
Mahdollistaa eri aktiviteettien yhdistämisen.	6,33%	11%	18,71%	20,08%	27,23%	8,12%	8,53%	4,09	4
Säästää rahaa.	10,45%	15,82%	21,04%	18,57%	23,25%	3,03%	7,84%	3,69	4
Antaa enemmän vapaa-aikaa.	11,72%	17,66%	19,72%	16%	25,52%	2,07%	7,31%	3,61	4

	Ei lainkaan	Vähän	Jossain määrin	Melko paljon	Erittäin paljon	En tiedä	Ei koske minua	Keskiarvo	Mediaani
Mahdollistaa miellyttävämmän arjen.	9,53%	14,36%	20,44%	20,17%	26,11%	3,31%	6,08%	3,73	4
Työskentelen keskittyneemmin.	8,95%	12,95%	20,39%	19,28%	28,51%	3,03%	6,89%	3,82	4
Minulla on enemmän energiaa.	18,18%	18,04%	21,49%	13,5%	15,15%	5,79%	7,85%	3,38	3

25. Alla on asioita, jotka voivat olla haittoja kotoa käsin/etänä työskennellessä. Missä määrin koet nämä asiat negatiivisina?

Vastaajien määrä: 723

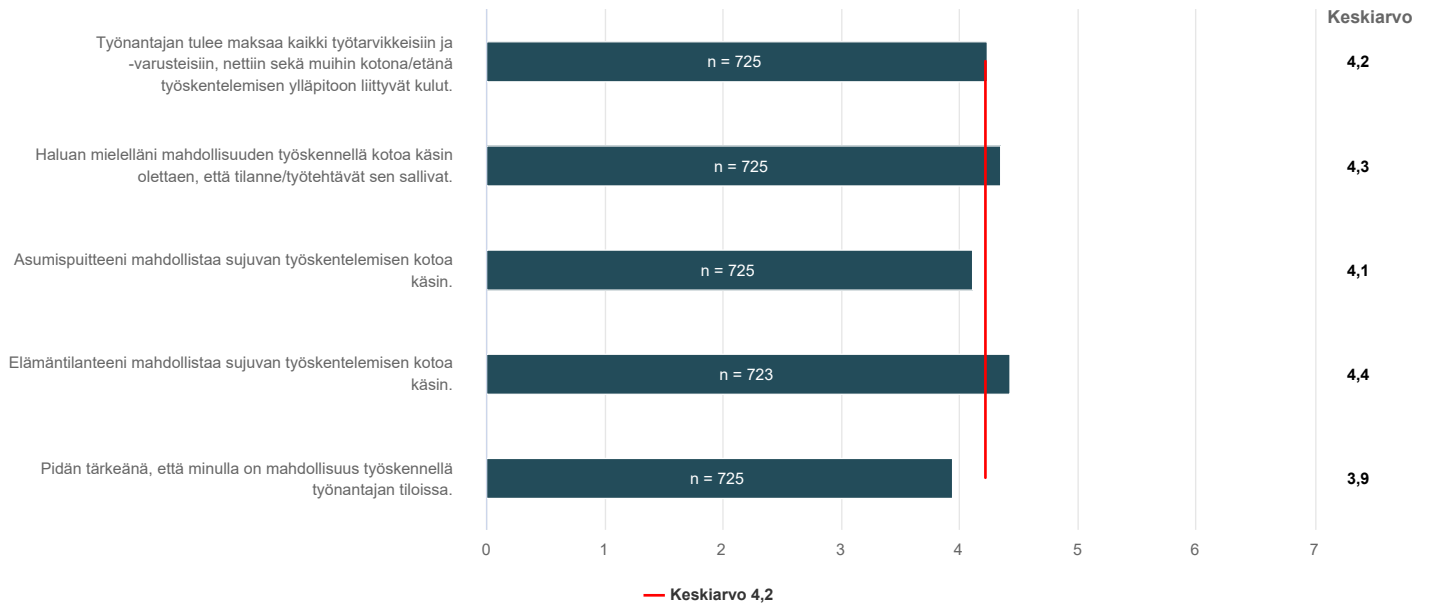


	Ei lainkaan	Vähän	Jossain määrin	Melko paljon	Erittäin paljon	En tiedä	Ei koske minua	Keskiarvo	Mediaani
Vähemmän sosiaalisia kontakteja/yhitydenpitoa työkalvereihin.	4,71%	7,34%	18,28%	21,33%	42,24%	0,97%	5,13%	4,12	4
Kommunikointi on hankalampaa esimiehen tai muun työnantajan edustajan kanssa.	15,93%	17,73%	23,41%	21,05%	15,23%	0,83%	5,82%	3,28	3
Vapaa-ajan ja työajan välinen tasapaino.	14,42%	16,23%	20,53%	19,97%	20,67%	1,94%	6,24%	3,47	3
Vaikeampaa keskittyä työtehtäviin.	36,48%	22,05%	17,47%	10,82%	5,41%	1,11%	6,66%	2,57	2
Enemmän kotitöitä.	30,88%	18,36%	18,78%	12,24%	5,56%	5,84%	8,34%	2,94	3
Vähemmän konkreettisia tapaamisia kollegoiden kanssa.	5,54%	9%	16,62%	23,69%	38,78%	0,69%	5,68%	4,06	4
Kaipaam työmatkoja.	35,73%	19,81%	14,27%	9,14%	10,66%	0,97%	9,42%	2,8	2
Harvat työtehtävät soveltuvat kotoa käsin työskentelyyn.	42,44%	23,3%	13,18%	4,02%	2,22%	3,61%	11,23%	2,56	2
Liian paljon vapautta.	66,34%	13,91%	6,54%	1,67%	0,28%	2,92%	8,34%	1,98	1

	Ei lainkaan	Vähän	Jossain määrin	Melko paljon	Erittäin paljon	En tiedä	Ei koske minua	Keskiarvo	Mediaani
Puutteelliset välineet työskentelemiseen.	24,48%	26,7%	22,11%	10,29%	7,65%	0,84%	7,93%	2,84	2
Työergonomia on huonompi.	9,74%	13,07%	18,64%	23,92%	27,4%	0,97%	6,26%	3,74	4
Aiempaa enemmän tuki- ja liikuntaelinten vaivoja (niska, selkä, nivelet jne.).	17,61%	16,23%	18,86%	18,58%	17,34%	3,61%	7,77%	3,44	3

26. Jos vaatimukset työskentelemisen lisäämisestä kotona/etänä tulisivat esiin työpaikan keskusteluissa koronakriisin jälkeen, missä määrin olet samaa mieltä seuraavista väitteistä?

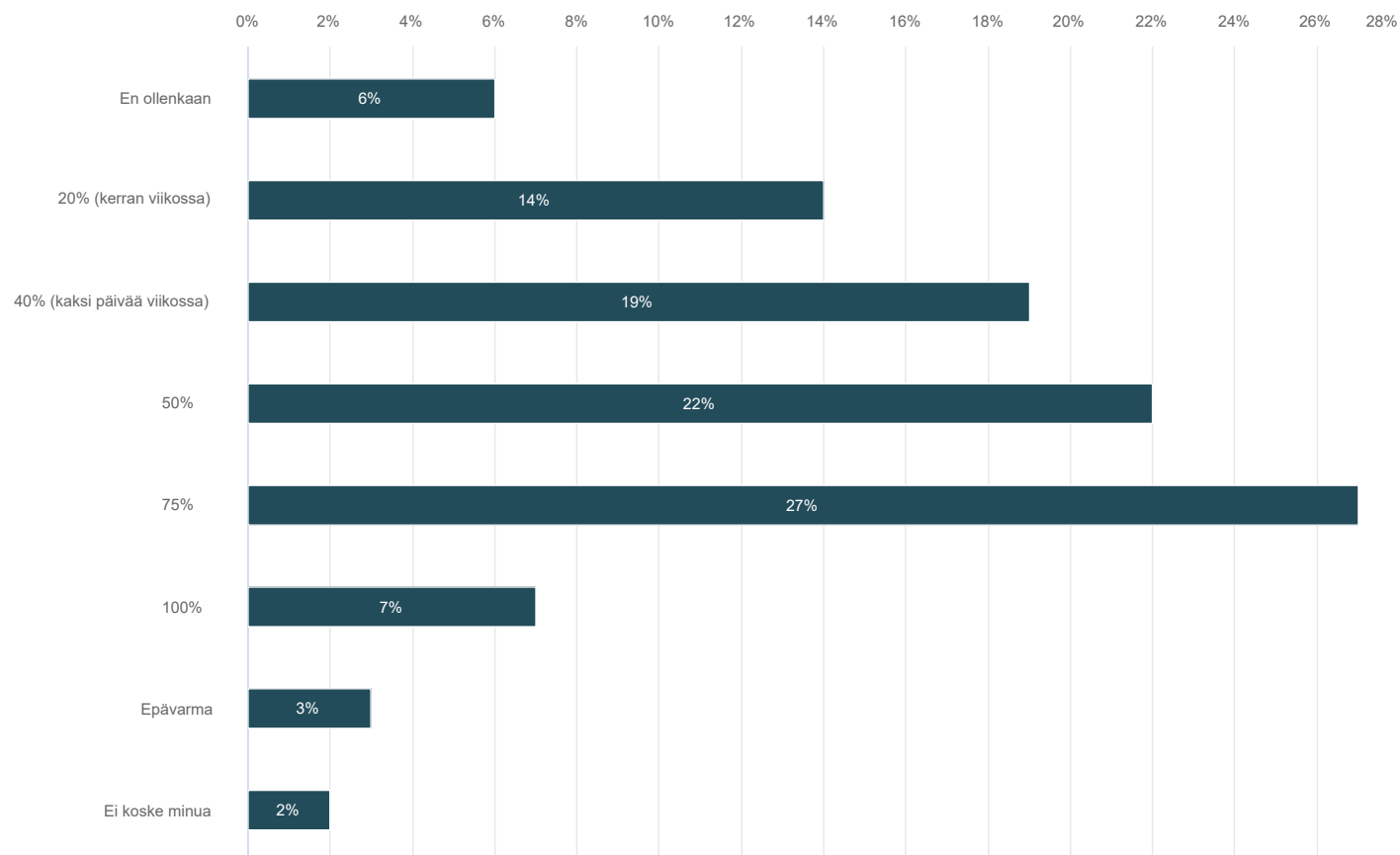
Vastaajien määrä: 725



	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En tiedä	Ei koske minua	Keskisarvo	Mediaani
Työnantajan tulee maksaa kaikki työtarvikkeisiin ja -varusteisiin, nettiin sekä muihin kotona/etänä työskentelemisen ylläpitoon liittyvät kulut.	1,24%	8%	8,69%	36,41%	42,07%	1,24%	2,35%	4,23	4
Haluan mielelläni mahdollisuuden työskennellä kotoa käsin olettaen, että tilanne/työtehtävät sen sallivat.	3,03%	6,76%	6,48%	25,66%	55,31%	0,14%	2,62%	4,34	5
Asumispuitteeni mahdollistaa sujuvan työskentelemisen kotoa käsin.	4,28%	11,17%	5,79%	30,9%	45,65%	0,14%	2,07%	4,11	4
Elämäntilanteeni mahdollistaa sujuvan työskentelemisen kotoa käsin.	1,38%	6,5%	4,84%	26,69%	58,37%	0,14%	2,08%	4,43	5
Pidän tärkeänä, että minulla on mahdollisuus työskennellä työnantajan tiloissa.	5,24%	11,17%	13,38%	28%	40,14%	0,41%	1,66%	3,94	4

27. Jos saisit itse päättää, kuinka paljon/kuinka usein haluaisit työskennellä kotoa käsin/etänä normaalitilanteessa ilman koronakriisiä (keskimäärin)?

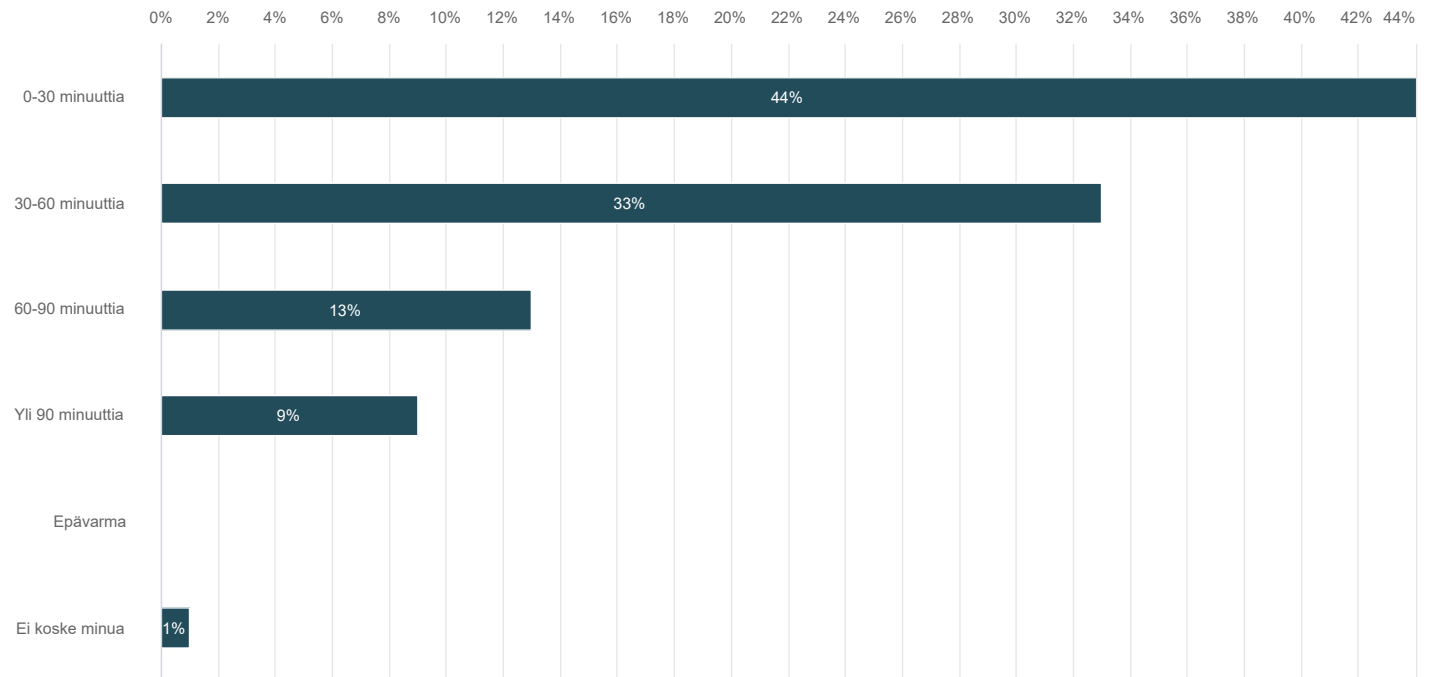
Vastaajien määrä: 725



	n	Prosentti
En ollenkaan	43	5,93%
20% (kerran viikossa)	103	14,21%
40% (kaksi päivää viikossa)	139	19,17%
50%	161	22,21%
75%	191	26,34%
100%	48	6,62%
Epävarma	24	3,31%
Ei koske minua	16	2,21%

28. Kuinka monta minuuttia työmatkasi töihin ja töistä kotiin kestää tavallisena työpäivänä?

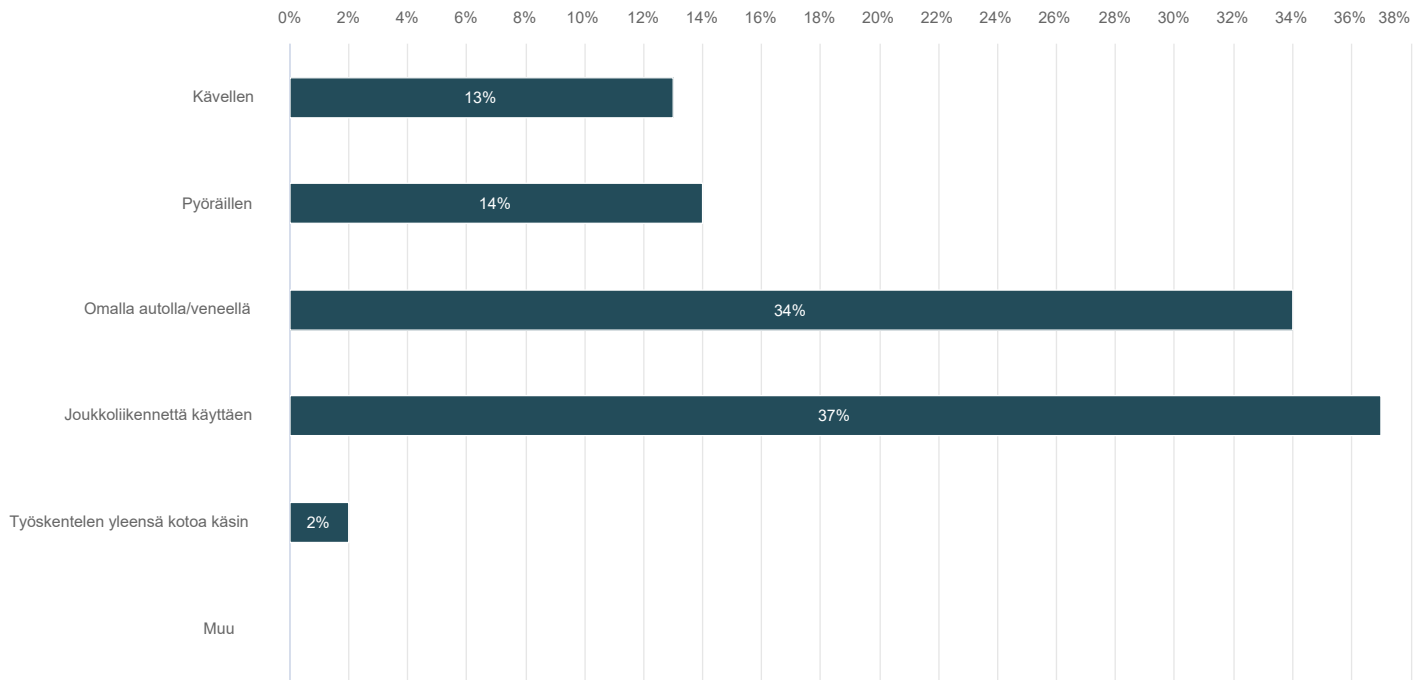
Vastaajien määrä: 726



	n	Prosentti
0-30 minuuttia	316	43,53%
30-60 minuuttia	242	33,33%
60-90 minuuttia	93	12,81%
Yli 90 minuuttia	65	8,95%
Epävarma	0	0%
Ei koske minua	10	1,38%

29. Miten kuljet töihin ja kotiin yleensä (ennen koronakriisiä)?

Vastaajien määrä: 725



	n	Prosentti
Kävelen	98	13,52%
Pyöräillen	99	13,65%
Omalla autolla/veneellä	247	34,07%
Joukkoliikennettä käyttäen	268	36,97%
Työskentelen yleensä kotoa käsin	12	1,65%
Muu	1	0,14%

30. Onko sinulla asioita tai kysymyksiä, joita haluaisit Journalistiliiton käsittelevän koronakriisin yhteydessä?

Vastaajien määrä: 116

Vastaukset
Työstä kieltäytyminen koronariskiä vedoten oli yksi kysymyksistä. Onko se liiton mielestä oikeasti niin, että keikoilla käymistä ei enää voi edellyttää jos toimittaja pelkää koronaa?
-
Työehtosopimuksiin pitäisi saada pykälät siitä, miten kotona tehtävä työ korvataan siltä osin, kun työnantajan välineet tuodaan kotiin, josta tulee siten työnantajan tila. Ei kai voi olla itsestäänselvä asia, että työnantaja on jollakin tapaa läsnä kotonani esim. työvälineiden osalta, mutta myös henkisesti.
Etätöyöhön liittyvä ergonomia on tosiaan iso kysymys. Nyt on vielä voinut lainata esim. satulatuolia ja isompia näyttöjä toimituksesta, mutta entäs sitten kun tilanne ns. normalisoituu. Yle tulee jatkamaan etätöitä varmasti hyvinkin paljon myös myöhemmin, mutta entäs ne välineet? Nostettava pöytä, satulatuoli, näytöt? Jääkö ne työntekijän vastuulle ja verovähennyksien varaan? Ei minusta pitäisi.
Kuka maksaa rokotukset? Työnantaja vai työntekijä?
Työterveydessä saatava koronarokotus
Etenkin yksiosassa alle 30 neliössä asuvan ihmisen työskentelyä kotona. Kun on pienet tilat kotona, niin koti on toimisto, studio ja koti. Se on hirveää välillä. Mutta vapaus tuo positiivista siihen. En kaipaa autossa istumista.
Tuokaa esiin erilaisia hyväksi koettuja etätö-toimistotyöehdistelmiä. Eli erilaisia tapoja toteuttaa etätö mielekkäästi ja joustavasti koronan jälkeen. Myös konkreettista etätöyön taloudell. vastuut ja velvollisuudet -asiaa: siis kuka maksaa yhteydet, printterin, mitä vakuutuksissa huomioitavaa jne.
Minusta on kummallista, että joillakin työpaikoilla on valtavasti työtuoleja ja silti niitä ei saa viedä kotiin. Vuoden jatkuvassa etätöyössä voisi kuvitella, että työnantaja voisi toimittaa työntekijälle tuolin tai antaa luvan hakea sellaisen työpaikalta. Toivoisin liiton myös korostavan sitä, että ne, jotka hyvin kykenivät hoitamaan koronan aikana työnsä kotoa voisivat jatkaa järjestelyä myös koronan jälkeen.
Liitto voisi lähettää jäsenilleen tietoa/vinkkejä koskien veroilmoitusta, tarkoitan työhuone- yms vähennyksiä etänä työskentelyn takia.
Koronatukien käyttö yrityksissä: miten ne saataisiin toimitusten hyväksi! Esimiestyön olemattomuus ja puuttuva johtajuus etätötilanteessa.
Ei
Olen kokenut haasteena luoda toimivat ja etenkin ergonomiset tilat etätöyön tekemiseen. Lähes kaikki työtilaan ja ergonomiaan liittyvät ohjeet ovat henkilöille, joilla työn tekemiseen on mahdollista käyttää aivan erillistä huonetta. Asuessani puolisoni kanssa kaksiossa ei minulla ole mitään muuta vaihtoehtoa kuin työskennellä ruokapöydän ääressä ja piilottaa sitten työpäivän jälkeen työvälineet kaappiin. Ratkaisu ei ole muuttaa tätä kalliimpaan, isompaan asuntoon. Toivoisin tällaisiin tilanteisiin jotain toimivia ideoita.
Läsnätyöläiset unohdettiin tässä kyselyssä!!!

Vastaukset

Miten varmistetaan, että työpaikkojen hiljainen tieto kulkee nuorille, koronakriisin aikaan töihin tulleille työntekijöille? miten esimiehet huolehtivat alaistensa työkunnosta? miten yksin kotoaan käsin työskentelevät huomioidaan? Miksei tässä kyselyssä voinut vastata ei-vakituiset?

Työnantaja tuntuu näkevän etätöiden pakkona ei mahdollisuutena ja sopivin väliajoin toistellaan, että etätöiden tekeminen ei ole mahdollista tässä määrin kuin korona-aikana. On vaikea ymmärtää mistä vastahakoisuus etätöitä kohtaan kumpuaa mikäli työntekijällä on työ jonka pystyy suorittamaan yhtä hyvin oli sitten paikassa A tai B. Olisi kiinnostavaa saada selville mikä on se vankkumaton peruste (jota ei ääneen sanota) sille ettei työntekijä voi halutessaan jatkaa etätöitä myös korona-ajan jälkeen? Tuntuu vanhanaikaiselta, että toimistoon on pakko mennä vain sen takia, että joku periaatekysymyksenä niin haluaa. Toisaalta on paljon työntekijöitä, jotka odottavat pääsyä takaisin työpaikalle koska kokevat työskentelyn sopivampana siellä. Niin kauan kuin työntekijä hoitaa työnsä kuten kuuluukin niin mitä väliä sillä on missä paikassa työ konkreettisesti suoritetaan. Onhan jo vuosi 2021 joten olisiko aika valinnanvapaudelle.

Mitä uusia taitoja haluan oppia koronakriisin seurauksena? Onko työn merkityksellisyys muuttunut pandemian aikana? Toiminko ekologisesti kotona (ilmastonmuutos) kuin olisin työpaikalla? Millaisia verkostoja olet luonut pandemian aikana? Onko ammatillisista verkostoista ollut apua kriisin aikana? Jos on, millaista apua?

Mitä muuta uutta toimittaja on päässyt tekemään, eli saanut iloa kun työtehtävät ovat monipuolistuneet koronana aikana.?

Jos etätöitä lisääntyvät niin työergonomiaan pitäisi kiinnittää huomiota.

Työskentelyrauhan korostaminen. Joitain se puuttuu kotona, toisilla taas töissä. Voisiko tässä yhteydessä alkaa puhua kriittisemmin avokonttoreista?

Longcovid

Ettei työnantaja jatkossa käytä hyväksi kotiin työnnettyjä työntekijöitä ja siirrä ihmisiä pois toimituksista. Lisäksi katsoa, ettei koronan varjolla siirretä kaikkia työvälineiden hankintaa työntekijöiden vastuulle. Tärä on ollut nähtävissä. Työyhteisö ja aitoa vuorovaikutusta ei mikään.

-

-

Toivoisin otettavan huomioon sen, että osa toimittajista käsittelee työssään kuormittavia aiheita, kuten väkivaltaa, lapsiin kohdistuvaa kaltoinkohtelua, sotia, rikoksia, konflikteja, vihapuhetta sekä ovat tekemisissä ihmisten kanssa, joiden suhtautuminen toimittajaan voi olla ahdistavaa tai painostavaa. Tällaisten asioiden kohtaaminen voi kotona olla paljon kuormittavampaa kuin toimisto-olosuhteissa etenkin niille toimittajille, jotka eivät ole tottuneet työskentelemään täysin yksin. En sano, että aiheiden kuormittavuutta olisi osattu aiemminkin huomioida, mutta nykyään se ei välttämättä välity pomoille, jotka eivät syvästi perehdy aiheisiin. Haluaisin muistuttaa siitä, että kiireen ja työstressin lisäksi toimittajia voivat kuormittaa raskaat aiheet, jotka nyt tulevat ja jäävät etätöiden takia kotiin.

Pitää olla herkkänä sille, mitä muutoksia työoloihin työnantajat alkavat ajaa koronan jälkeen. Veikkaan, että he näkevät tässä kriisissä myös mahdollisuuden. Toki se voi sitä ollakin, mutta asioista pitää olla yhteisymmärrys.

-

Työntekijöiden vakuutusurva etätyöskentelyssä

Haluaisin Journalistiliiton ottavan esille työnantajan oikeuden vaatia toimittajaa menemään koronariskialttiiseen tilanteeseen. Itse joulukuussa kieltäydyin, kun työnantaja vaati iltavuorossa menemään isoon yleisötapahtumaan, jossa alueen ihmiset eivät käyttäneet maskeja. Uutistuottaja maakuntalehdestä sanoi, ettei voi kieltäytyä. Avi onneksi perui tapahtuman eli kielsi sen juuri ennen työkeikkaa. Väillä kaupungin tautitilanne oli vakaampi, mutta nyt palasi kiihtymisvaiheeseen. Kuulin uutistuottajan pohtivan, että hän määrää toisen toimittajan tekemään reportaasia kaupungin ruuhkabusseista, joissa ei käytetä maskia. Mielestäni ketään ei saisi pakottaa tuollaiselle keikalle, vaan kysyä, onko vapaaehtoisia. Itse joudun väillä hoitamaan monisairaana riskiryhmäläisen asioita enkä voisi riskeerata hänen henkeään käymällä edellisinä päivillä tuollaisilla työtehtävillä. Jossain toisessa tilanteessa voin ilmoittautua vapaaehtoisesti. Lisäksi: Työpaikalla vain harva on ollut etätöissä, maskisuositus on, mutta esim. päätoimittaja ei käytä sitä. Johdon pitäisi näyttää mallia. Myös suojien saamisessa on ollut puutteita. Eli jokaisessa isossakaan mediatalossa ei ole noudatettu etätyösuositusta, vaan johto on vaatinut väkeä tulemaan paikalle

Työni on yksipuolistunut ja painottunut tiettyyn tehtävään / vuorokaudenaikaan. Kun kriisi jatkuu järjestelyn väliaikaisuudesta herää epäily. Olisi tärkeää ettei joustavuutta vaativia järjestelyjä vakiinnuteta niin vaan.

Rokottamattomuus ei saa olla Davidin tähden kantamista muistuttava syrjimyksen perusta. Kansalaisilla voi olla esimerkiksi allergioita, joiden takia rokotusta ei pidä ottaa. Ja rokotteet ovat heppoisesti tutkitut.

Selkeät ja konkreettiset, esimerkein säestetyt ja asiantuntijalla laaditut ohjeet TYÖHUONEVÄHENNYKSESTÄ sekä 2020 että 2021 verovuosille.

Teemmekö helpommin töitä sairaana, jos työ on etätöitä?

Kysymys ay-toiminnan järjestämisestä sekä luottamus- ym. henkilöiden tavoitettavissa olosta korostuu.

Miten pandemia vaikuttaa toimittajan rahatuloihin? Miten SJL voisi osaltaan helpottaa toimittajan arkea ja harrastuksia? Mitä uusia työvälineitä ja -tapoja SJL voisi kehittää toimittajille?

Kun puhutaan etä- ja lähitöistä, kotiin saattaa vetää se tosiasia, että työpaikan "monitiloistointi" on todellisuudessa pelkkä avokonttori ilman hiljaisen työn vaatimia vetäytymistiloja. Ahtaassa omassa kämpässä aivot sentään saa paremman rauhan keksittyä kognitiivisiin tehtäviin. Toivoisin, että journalistiliitto toisi edunvalvojana vahvemmin esiin työolosuhteiden merkityksen aivojen ja neurobiologian kannalta. Etätö on rankkaa koska ihmiset on viritetty kontakteihin, jotka nyt uupuvat. Lähtiyö on rankkaa, koska se ei ota huomioon neurobiologiaa ja esim. avointen tilojen ja äänten kuormittavuutta. Aiheesta on tehty paljon tutkimuksia, mm. uupumukseen liittyen, mutta silti lähi/etätökeskustelu ei tunnu löytävän tätä vuosisataa vaan junnaa mennessä.

Määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen lisää yleistä turvattomuuden tunnetta. Määräaikaisena työntekijänä en ole oikeutettu kunnolliseen vuosilomaan tai kaikkiin Ylen työterveyden tarjoamiin palveluihin. Lisäksi etätö eristää minut entisestään muusta työyhteisöstä.

Määräaikaisten työtilanne, onko siihen tullut muutoksia koronan aikana?

Työnantaja voisi kannustaa siihen, että etätö olisi työntekijän niin halutessa ensisijainen työmuoto korona-ajan jälkeinkin - työn salliessa. Jos kehoitus tulisi ikään kuin yleisempänä suosituksena, olisi työnantajan helpompi sallia työntekijälle joustavampia etätöikäytäntöjä myös ensi syksynä.

Journalismin laatu on yksi kysymys, jota koronakriisin aikana ei ole käsitelty kovin paljon.

Tällä hetkellä keskustellaan paljon etätöistä. Olisi hyvä myös keskustella työntekemisestä läsnätyössä. Eli töistä, joita ei voi tehdä kotoa käsin. Tv-kuvaukset jne,

Haluaisin nähdä vertailun eri lehtitalojen henkilöstön lomauttamisesta. Mielestäni meillä se ei mennyt ollenkaan tasapuolisesti. Toiset lomautettiin 3kk putkeen ja toisia muutamia päiviä, joitain ei ollenkaan. Epäreilua! Samalla konsernin arvoissa näkyy sana VÄLITTÄMINEN. En kokenut sitä tässä kohtaa mitenkään. Yksinasuvalla, asuntovelallisella ei ole yhtään sen helpompaa kuin perheelliseläkään, jolla elätettäviä. Hänellä saattaa olla kuitenkin puoliso, joka mahdollisesti tuo tuloja myös. Yksinasuva saa pähkällä ihan itekseen, miten selviää kaikista juoksevista kuluista.

-

Hauskoja työpäiviä ei ole. Kaikki yhteydet työväkareihin ovat töitä koskevia ja asiapitoisia. Huumoria ei ole. Naurua ei ole. Työ on vakavaa ja ajoittain masentavaa.

Minua kiinnostaisi se, miten työnantajan voisi odottaa tukevan etätyöskentelyä. On selvää, että kannettava kone kulkee helposti kotiin ja silloin minulla on työvälineet saatavilla, mutta toisaalta ei minulla ole täällä samanlaista säädettävää työpistettä kuin töissä. Jos työnantaja odottaa minun työskentelevän etänä, enkö voisi odottaa enemmän tukeva työolojen järjestämiseen?

Miten journalismiin on vaikuttanut se, että henkilöhaastattelut tehdään nyt puhelimitse / etäyhteyden kautta ja juttukeikoille ei pääse? Esimerkiksi sairaalat, päiväkodit, palvelutalot ja monet muut paikat on toimittajilta suljettu. Terveystieteiden ammattilehden tekemiseen tämä on vaikuttanut aika radikaalisti.

Ei tule mieleen.

Vastaukset

Jouduimme etätöihin yllättäin ja siirtyminen tapahtui todella hyvin. Olemme poikkeusoloissa olleet jo yli 9 kuukautta ja monesta väliaikaisesta tavasta on tullut jo normaalia. Nyt pitäisi kuitenkin käydä läpi tilanteen pitkittymisen takia ja kenties uudeksi normiksi muuttumisen myötä sopia linjaukset ja yhtenäistää niitä eri työnantajien osalta mm. työhyvinvointiin, ergonomiaan, vakuutuksiin, työpisteeseen, työvälaineisiin ja työaikaan, virtuaalikommunikointiin liittyvät asiat ja miten näitä sovelletaan. Meillä uusi todellisuus on jatkossa virtuaalitoimitus, jossa osa etänä ja osa pienennetyissä tiloissa.

Etätöihin pitäisi saada vastaavat työvälaineet kuin työpaikalla: kaksi näyttöä, näppäimistö, kunnon työtuoli ja säädettävä sähkötyöpöytä.

Etätöiden tuomien kulujen kanssa ollaan harmaalla alueella (netti, sähkö, työtilan kalusteet jne.). Toivottavasti niistä saisi ainakin osan työnantajan maksettavaksi.

Työvälaine-asia on tärkeä.

-

Tauotuksista huolehtiminen, työajasta kiinni pitäminen sähköposti- yms työviestittelyssä

-

Olisi hyvä puhua siitä, että työntekijöiden työtaakka saattaa lisääntyä hälyyttävästi, kun pomoilla ei ole etänä sitäkään vähää kokonaiskuvaa, mitä kaikkea kukakin tekee etänä omissa loukoissaan. Koronaetätyössä korostuu hyvin vahvasti se, että kukaan muu ei huoehti työhyvinvoinnistasia ja työssä jaksamisestasi kuin sinä itse. Pitäisi oppia sanomaan napakammin ei, jotta työtaakka ei muodostuisi kohtuuttomaksi.

Kukaan ei ole kiinnostunut työntekijöiden jaksamisesta. Tätä keskustelua ei käydä lainkaan, eikä esimies edes kysy asiasta. Tuntuu jopa "rintamakarkuruudelta" nostaa tätä esiin.

Onko lomautettu/irtisanottu väkeä vähän niin kuin etupeltoon koronan vaikutuksiin varauduttaessa? Ovatko työnantajat järjestäneet riittävät työvälaineet kaikille etänä työskenteleville? Onko hankittu riittävän hyvät suojavälaineet työkeikoille? Onko annettu riittävää ohjeistusta? Miten on pidetty huolta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista sekä kollegiaalisesta yhteenkuuluvuudentunteesta? Onko palkittu venymisestä ja itsensä tsemppaamisesta ja hyvästä tuloksesta, jota jotkut lehtitalot/mediat ovat jopa onnistuneet tekemään? Miten hyvin media on onnistunut koronaviestinnässään valtakunnallisesti?

Pitäkää vahvasti esillä työnantajien suuntaan niitä tuloksia, joista näkyy, että työmotivaatio, keskittymiskyky, työhyvinvointi ym. on kasvanut, kun ei jouduta olemaan avokonttoreissa, melussa, vaikeiden ihmissuhteiden ja jatkuvien keskeytysten keskellä töissä. Etätöihin pitäisi vain saada parempi ergonomia. Etätö on erinomainen asia.

Tarkoitettiinko kysymyksessä 13 työtovereita vai perhettä??? En ole tavannut työn takia sukulaisiani.

Joidenkin alojen yritykset maksavat suoraan työntekijälle korvausta siitä, että nämä käyttävät kotiaan työtilana. Myös mediatyönantajan tulisi tehdä niin, ja korvata myös jotakin sähköstä, jota käytän kotona etätöissä ollessani.

Haluan, että kaikille halukaille toimittajille annettaisiin mahdollisuus laajaan etätyöskentelyyn kotona myös koronakriisin jälkeen ja kotona tehtävä etätyöskentely huomioitaisiin nykyistä paremmin verotuksessa.

Liikenne- ja viestintäministeriö myönsi "koronatukea" journalismin edistämiseen. Rahaa ei kuitenkaan "korvamarkkity" eikä lehtitaloilla ole raportointivelvollisuutta siitä, mihin raha käytettiin. Kaikkialla se ei mennyt journalismin edistämiseen, vaan monissa paikoissa mm. lomautukset jatkuvat edelleen. Pitäisikö Journalistiliiton jotenkin reagoida tähän?

Journalistiliitto voisi kanssa miettiä, miten voisitte tukea korona-aikana ihmisiä.

Haluaisin selkeät pelisäännöt siihen, miten työterveyden palveluja käytetään etätöaikaana? Työterveydessä pitäisi päästä käymään joskus työajalla, mutta etätöaikaana siihen ei ole mahdollisuutta, koska matkoihin menee aikaa, ja työ on liian kiireistä.

Joustavat työntekijät ja etätö eli miten voisi sujuvasti jatkossakin tehdä etätöitä ja samalla se, voisiko myös toimituksissa tehdä enemmän osa-aikatyötä työntekijän niin halutessa. Ei vain pienen lapsen hoitamiseksi, vaan jos esim. mielenterveyden ja jaksamisen takia haluaisi tehdä vaikka 3- tai 4-päiväistä viikkoa. Tuntuu olevan toistaiseksi harvinaista.

Määräaikaisten ja muiden pätkätyöläisten asemasta. Koronakriisi on esimerkiksi oman työnantajani urheilutoimituksessa vaikuttanut siihen, että voidaan entistäkin helpommin olla tekemättä sopimuksia, ainakaan pidempiä sellaisia. Työtarve ei ole vähentynyt, mutta koska on korona, niin sitä käytetään perusteena että se voi ehkä vähentyä. Määräaikaisten on siis entistäkin vaikeammassa asemassa, kun sopimuksia joutuu odottamaan pitkään, eikä niistä viestitä avoimesti. Ketjuttaminen on lisääntynyt. Korostan, että työn tarve ei ole vähentynyt kuin hetkellisesti viime keväänä. Muuten määräaikaisten ja TTT-työntekijät ovat edelleen vastanneet n. 30-40% kaikesta päivittäispuolen työstä.

Etätöiden positiivisia puolia saa korostaa. Tuntuu että nyt haetaan negatiivisia asioita. Tosiasia on, että monet viihtyvät etätöissä.

Tuleeko koronakriisi vähentämään entisestä ihmisten välistä fyysistä kanssakäymistä ja lisäämään näin ollen ihmisten yksinäisyyttä, mielenterveydellisiä ongelmia, masennusta, ahdistusta ja syrjäytymistä? Onko tehokkuuden vaatimus jo ylitetty? Missä menee raja? Kuka kantaa vastuun?

Miten tehdä mielenkiintoisia juttuja ja saada hyviä kuvia juttuun etäyhteyden päästä?

Olen kaivannut työnohjausta jo vuosikautia, mutta ainakaan meidän firmassa sitä ei ole ollut koskaan tarjolla. Mielestäni se on hämmästyttävää ottaa huomioon, millaisessa turbulenssissa koko ala ja nyt koko maailma on. Sitä voisi antaa myös Teamsissa esimerkiksi yhdelle työtiimille kerrallaan. Olisi antoisaa jutella ulkopuolisen ihmisen (työnohjaajan) kanssa ja kertoa hänelle, muiden kuullen, miten työnsä kokee ja miten muut sen kokevat. Ulkopuolinen ihminen voisi myös kysyä ne oikeat kysymykset. Tavoitteenahan olisi työtaakan keventäminen ja ongelmien ehkäiseminen.

-

On ilmennyt tilanteita, että työnantajan ja esimiehen ohjeet etätöiden tekemisestä ovat ristiriidassa, työnantaja suosittelee/määrää mutta esiesi velvoittaa tulemaan työpaikalle.

Ei.

Henkinen kuormitus tuntuu näkyvän työpaikalla siten, että pienetkin kinat saattavat eskaloitua isoiksi riidoiksi. Syynä lienee etäkommunikaation kankeus. Etenkin esihenkilöitä pitäisi kouluttaa etäajan johtamisessa.

Kuinka paljon kustantajat ovat tosiasiaa hyötynneet koronan mahdollistamista pikalomautuksista. Oma työnantajani ainakin on.

Aika paljon on puhetta etätyöskentelystä. Kyllästyttää. Osa meistä on ollut etulinjassa kohta vuoden.

Monissa toimituksissa on viime aikoina ollut yt-neuvotteluita. Vaikka ne eivät ainakaan toistaiseksi ole itseäni koskeneet, ovat yt-uutiset olleet ikävä takaisku muutenkin vaikeaan ja outoon korona-aikaan.

On aloja mitä ei voi etänä tehdä.

-

Itse käytän taloyhtiön ilmaista verkkoyhteyttä, joka on hyvin hidas. Rahalla saisi nopeutta, mutta en halua omasta pussistani maksaa, koska tarvitsen parempaa yhteyttä vain, koska joudun työkseni liikuttelemaan ja latailemaan suuria liikkuvan kuvan tiedostoja. Ruuhkautuneiden yhteyksien takia työni on alkanut sijoittua iltayöhön, jolloin tiedostot liikkuvat ketterämmin.

Työn kustannuksia on siirtynyt työnantajalta työntekijälle: sähkön kulutus, kalusteet, internetyhteys, kuvaaminen omalla puhelimella ym. ilman korvausta.

Nettiyhteyden korvaamisesta (tkotoa käsin työskentelevälle) työntekijälle olisi hyvä antaa jonkinlainen suositus työnantajille. Omassa kustantamossamme siitä ei ole ollut puhetta, joskin ergonomiaan liittyviä apuvälaineitä olemme saaneet.

Vastaukset

Työterveyskysymykset. Oletan, että esim kuntoutusmahdollisuudet nyt jäissä.

Ei

Miten ay-toimintaa voidaan tehdä tässä tilanteessa?

Vaikuttaa siltä, että työnantaja pitää ilmiselvänä, että suuri osa tulee tulevaisuudessa työskentelemään etätöissä jopa niin, että työpisteitä vähennetään niin, että vain 60% voi olla paikalla toimituksessa. MInusta työ kärsii jos ei pysty kontrolloimaan lopputulosta huonojen ja hitaiden yhteyksien vuoksi.

Jotain pelisääntöjä etätöihin. Tarkoitan, että olisin tehnyt niitä kernaasti enemmänkin, mutta uutispäällikkö/päälliköt kokivat etänä olevat reporterit jotenkin hankaliksi, joten systeemi lopetettiin. Eli pomot päätti, toimittajilta ei kysytty.

Koronakriisi ja Yt:T miten jaksaa ne yhtäaikaan

Työterveyden rooli koronapositiivisten hoidossa, työikäiset voivat sairastaa rajun Ja pitkän taudin (vaikka ei tehelle/osastolle joutusikaan) ja jäädä melko yksin asian kanssa, tässä pitäisi olla parempi jaaktiivisempi tuki Töihinkukukysymykseen olisi pitänyt voida valita useampi vaihtoehto kuten auto+joukkoliikenne tai pyörä+joukkoliikenne jne.

Ylessä juontajat ovat joutuneet meikkaamaan ja kampaamaan itsensä televisiotöihin keväästä 2020 lähtien ilman erillistä korvausta. Samalla juontajat ovat tulleet vieneeksi ammattimaskeeraajien töitä/ työvuoroja. Toivottavasti tästä ei muodostu koronan jälkeen uusi normaali ja säästökeino! Maskeeraamiseen liittyy monenmoisia hankaluuksia: esim. ajankäyttö, oudot välineet ja aineet, ikänäön tuomat hankaluudet, ergonomia jne. On iso huoli, että lopulta maskeeraajien määrää vähennetään, jos homma jatkuu tällaisena.

Osa yrityksistä on hyödyntänyt tilannetta voidakseen irtisanoa massoja koronakriisin varjolla. Ei sille toki juuri mitään mahda, mutta tällaista on selvästi havaittavissa, valitettavasti.

Kaikki fokus on aina siinä, miten ihmiset jaksavat työskennellä etänä sekä minkälaisia palveluja siihen liittyy. Kukaan ei ota koskaan käsittelyyn sitä, minkälaista on työskennellä maskien/suojainten kanssa fyysisistä työtehtävien pitkiä päiviä!!

Koronakriisi on tuonut etätöineen valtavan määrän toimitukseen lisää viestintää kirjoitetussa muodossa, kun lähes kaikki toimituksen kasvokkaisuviestintä puuttuu. suorastaan tauoton pikaviestiminen koko muun toimituksen kanssa oman sisältötyön ohessa on todella kuormittavaa ja on lisännyt valtavasti keskeytysten määrää ja vaikeuttanut jo entisestään ja lähtökohtaisestikin nopeampoisessa uutistyyössä mahdollisuutta keskittyä itse työhön.

Toimitukset ovat siirtyneet hyvin etätöiden tekemiseen. On noudatettu ohjeita ja tehty, mitä on pyydetty. On huomattu, että etätyöt onnistuvat. Kaikki onkin jääty siihen. Olennaisia kysymyksiä: etätyöt todennäköisesti lisääntyvät myös koronakriisin jälkeen. Liiton tasolla asti olennaisia asioita ovat muun muassa: Työnantajan velvollisuus hankkia tarvittavat työhön liittyvät tarvikkeet (nettiyhteys, näytöt, pöydät jne. Nythän kodista tulee työpaikka ja siten tuottaa tilasäästöjä työnantajalle) Millaiset pelisäännöt koskevat etätyötä? (kuka ja millä ehdoin etätöiden tekemisestä päätetään? Miten on oltava tavoitettavissa - kyse luottamuksesta) Työn kuormittavuus fyysisesti ja henkisesti? Millä tavalla huolehditaan työpaikan ja työyhteisön hyvinvoinnista ja yhtenäisyydestä, kun työkaverit ovat etäällä. Johtajilta voi vaatia myös sopeutumista uudensuuntaisiin johtamistapoihin, kun työntekijät ovat sopeutuneet omaan osaansa. Kuinka paljon tehdään ylityötä, jotka eivät näy missään? Etätyö ei tarkoita sitä, että työtä tehdään koko ajan, miltä se nyt monen kohdalla tuntuu vaikuttavan.

Saako verotuksessa vähentää etätyöstä koituvat kulut, vai onko ne huomioitu jotenkin automaattisesti verotuksessa?

Työergonomia ja tarvittavat työvälineet. Ateriatuot (työpaikallani on tuettu työmaaruokalassa aterioita, mutta muualla syömiseen ei saa tukea).

Etätyössä menetämme lukuisia etuja, esim. omalla työpaikalla kuntosalit, ruokaetu, ja samalla kulut kotona kasvavat (sähköstä ja vedestä aina kahviin ja vessapaperiin). Miten tilannetta voisi kompensoida? Jos etätyöstä tulee jatkossa pysyvämpi käytäntö, miten kulujen siirtyminen koteihin näkyy palkkauksessa?

-

Työntekijöiden jaksaminen työpaikoilla ja etätyön vaikutus uupumisten möörön kasvamiseen on iso ongelma, johon omalla työnantajallani ei vaikuta olevan työkaluja tai halua ottaa tilannetta todesta. Miten saada työnantaja ymmärtämään tilanteen vakavuus johtoryhmässä asti, jotta tilanteeseen reagoitaisiin? Vaikuttaa siltä, että sairauspoissaolojen määrän kasvu ei ole riittävä indikaattori.

Työnantajat pähkälävät nyt tilatarvetta ja etätyöt ovat tulleet todennäköisesti jäädäkseen. Minulle sopii se, mutta liiton tulee nyt huolehtia, että työnantaja osallistuu kustannuksiin nykyistä selvästi paremmin. Tekniikan pitäisi toimia kotona yhtä hyvin kuin työpaikalla, mikä tarkoittaa lisää ruutuja ja paljon enemmän satsausta tekniseen tukeen. Olen toimittaja, en insinööri ja tekniset ongelmat lisäävät stressiä. Liittymän maksan nyt itse ja siivoan vapaa-aikana eikä etätöissä ole lounasetua. Jos laskea nämä kuluiksi, palkkani on todellisuudessa alentunut korona-aikana. Lisäksi työnantajan vakuutuksen kattavuus on vaatimattomampi etätöissä kuin työpaikalla.

Miten toimitukseen palaaminen toteutetaan koronakriisin jälkeen? Työnantajani on tekemässä huomattavia pienennyksiä toimituksemme, vanhaan ei ole enää paluuta millään tavalla.

100-prosenttisesti etätöihin komennetut on mielestäni unohtettu. Henkistä hyvinvointia ei ole muistettu vaalia, eikä aivojen ergonomiaan ja tauotukseen ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota. Joillakuilla on koko päivä täynnä kokouksia, ja missä välissä tuolloin tehdään "rutiinityöt"? On keskitytty liikaa vain niiden fyysiseen suojelemiseen, jotka joutuvat tekemään töitä paikan päällä Pasilassa. Etätyöläisten mielenterveyden suojeleminen tulee nostaa keskiöön pikaisesti ennen kuin sairaslomia alkaa tulla enemmän. Ergonomiapuolita ei ole kukaan missään vaiheessa varmistanut, vaan aktiivisen työntekijän piti itse kysellä telakoita ja näyttöjä ja muita välineitä. Kaikki eivät kuitenkaan ole aktiivisia. Kaikkien etätyöläisten työergonomia tuleekin hyvin pikaisesti kartoittaa ja korjata. Uskon, että liian moni kärvistelee pienen miniläppärin näytöllä, kun ei saa aikaiseksi kunnollisten ulkoisten näyttöjen lainaamista Pasilasta.

Etätyöläisen vakuutukset työtapaturmien varalta. Henkinen jaksaminen. Yhteisöllisyyden mureneminen.

Meille on sanottu, että voimme tehdä verotuksessa työhuonevähennyksen - myös jatkossa, koska koronakriisin jälkeen työnantajani edelleen haluaa pitää meidät mahdollisimman paljon etätöissä. Työhuonevähennys kuitenkin menee meidän kaikkien yhteisestä veropostista eli vähentää valtion tuloja, joilla kustannetaan hyvinvointivaltiota. Eikö työnantajienkin pitäisi jollain tavoin korvata sitä, että meidän kotimme muuttuvat toimistoiksi ja työnantajat pärjäävät pienemmällä työtiöllä (=pienemmät kiinteät kulut)? Jos se kaikki korvataan verotuksen työhuonevähennyksen avulla, sehän on vain kustannusten siirtämistä työntekijöiden taskusta toiseen.

Huomiota voi kiinnittää journalismin laatuun, kun kaikki tehdään etänä ja ilman kunnollisia kontakteja haastateltaviin. Oma havainnointi jää vähälle, kun yhteydet ovat etänä. Se heikentää laatua, ja voi muuttua uudeksi normaaliksi, kun ruvetaan säästämään esimerkiksi matkustamisessa koronan jälkeenkin (kun hoituuhan se etäyhteyksin).

miten pitää yllä journalistin työn edellytyksenä olevaa luovuutta, joka usein syntyy vuorovaikutuksesta?

Eipä.

Tuntuu, että korona-ajan työstä puhuttaessa unohtetaan ne joilla ei ole mahdollisuutta etätyöhön. Työnteon haasteellisuus lähikontaktissa on vaikeaa. On annettu ohjeita (esim. turvavälien pitäminen), mutta ei aikataulullisesti mahdollisuutta noudattaa niitä). Etätyöläisille suunnattu taukojumppa on tietysti hyvä asia, mutta vastaavasti itsellä ei ole aina mahdollisuutta pitää edes kahvi- ja lounastaukoja.

Kustantajalla ei minkäänlaista koronastrategiaa, eikä suosittele etätyön tekemistä, koska eivät halua tai pysty järjestämään etäyhteyksiä eikä työvälineitä (läppäri, puhelin). Kiinteät pöytäkoneet työmaalla ja kiinteä lankapuhelinyhteys. Toimittajille ei ole hankittu matkapuhelimia vielä tänäkään päivänä, vuonna 2021. Omilla välineillä työskentelemme iltaisin ja etänä kotona, omilla puhelimilla hoidamme työasioita. Tähän voisi jotenkin ottaa kantaa, että miten on mahdollista nykyajan.

-

Työhyvinvointi. Miten yhteydenpito esihenkilöiden ja työterveyden kanssa sujuu etäaikaan. Omalla kohdalla aika hyvin, mutta tämä on mietittyäntä.

Miten olis lisäkorvaus niille työntekijöille, jotka joutuvat tapaamaan ihmisiä naamatusten, asettamaan itsensä alttiiksi Covid-19 -laudille. Valokuvaajan työtä ei vopi tehdä etänä itseään turvaten oikeasti.

Koronaohjeet on laadittu työtehtäviin, joissa joku toinen voi tehdä esimerkiksi karanteenissa olevan työt. On kuitenkin töitä, joihin ei noin vain voi heittää uutta ihmistä. Tällöin esimerkiksi pitkät karanteenijat kuormittavat vajaalla miehityksellä töitä tekeviä jo ennestään kuormittavassa tilanteessa. Päällikkötason ja suorittavan tason koronaelämä on ollut kovin erilaista.

Vastaukset

Miten jatkossa yhdistettäisiin etätöy ja työnantajan tiloissa tapahtuvan työskentelyn hyvät puolet? Onko työn pakko olla joko etä- tai lähityötä, vai voivatko organisaatiot oppia koronakriisin kokemuksista?

Alalla yleiset lomautukset aikana, jolloin tietoa tarvittiin enemmän kuin koskaan eivät oikein tuntuneet järjeiltä. Valtaosa lehtitaloista on kuitenkin kohtuullisen vakavaraisia, ja korona antoi mahdollisuuden osoittaa luotettavan tiedonvälityksen merkityksen. Nyt tämä mahdollisuus osin hukattiin lomautuksista johtuvan kiireen vuoksi.

Haluaisin muistuttaa, että meitä viestijöitäkin on jäsenenä. Tuota alkupään lomaketta kun täytti, tuli tunne, ettei itselleni sopivaa kohtaa ollut. Toimin järjestön viestintäpäällikkönä ja samalla järjestön lehden päätoimittajana. Toivoisin, että itselleni tulisi enemmän tunne, että olen haluttu Journalistiliiton jäsen. Tosin olen itsekin miettinyt, tulisiko vuosikymmenien jäsenyyden jälkeen vaihtaa ammattiliittoa nykyiseen työhöni paremmin sopivaan.

31. Jos haluat tarkentaa yllä antamiasi vastauksia tai sinulla on muita kommentteja, ehdotuksia tai palautetta liittyen koronakriisin aiheuttamaan poikkeustilanteeseen, voit antaa ne tässä:

Vastaaajien määrä: 158

Vastaukset

Kysymykseen "Olen työni kautta ollut monien eri ihmisten läheisyydessä (esim. perhe, ystävät, juhlien yhteydessä, joukkoliikenteessä jne.)." oli vahingossa jäänyt epäloogisuutta työni kautta = perhe, ystävät, po tietysti työkaverit, haastateltavat

Esimiesasemassa toimituksessa oleminen on merkittävästi helpompaa kuin etätöissä. Työhän liittyy niin paljon säätämistä ja järjestelyä, joka on etähommissa hankalaa. Lisäksi toimituksen nuoret toimittajat tuntevat kaipaavan tukea arkiseen tekemiseensä enemmän kuin vanhemmat.

Olen tehnyt yli 30 vuotta pelkästään etätöitä. Koronakriisi ei muuttanut minun kohdallani sen suhteen mitään. Jos haluatte tehdä pitkän linjan etätöiläisestä juttua Journalistiin, olen käytettävissä. olli.paivio@otava.fi.

Tarkennuksena, että etätöy vuoksi kroppa petti (lonkka jumittui), ja siksi sain työterveyden kautta erikoisluvan palata toimitukseen 2,5 kuukauden etätöy jälkeen. Työnantaja on näitä poikkeuslupia myöntänyt, jos työterveys on suositannut. Osa toimituksesta palasi kesän jälkeen toimitaloon, mutta minun osastoni ei. Siksi olen niin onnellinen työterveyden tuesta, joka mahdollisti hyvän työergonomian.

Miten sitä enää osakaahan koronan jälkeen olla ajoissa, fiksun näköisenä ja terävänä koko päivän jossain toimistolla, tapahtumassa tai reissussa :D

Koronakriisin aikana työpaikkamme ilmapiiri on huonontunut. Ihmiset suhtautuvat epidemiaan eri tavoin. Osa pelkää todella paljon, mikä halvaannuttaa ja tulehduttaa työyhteisömme keskustelua ja ilmapiiriä. Osa suhtautuu jalat maassa -tyylisesti, että tästä selviydytään, kunhan sumplitaan. Koen uuvuttavana sen, että korona näkyy tavalla tai toisella työssäni joka päivä. Hyvinvointini takia haluaisin tehdä kokonaan etätöy ja vain poiketa toimituksessa. Sellaista mahdollisuutta täällä ei ole kuitenkaan annettu. Kiitos kyselystä!

Huomioikaa jatkossa vielä enemmän se, että monilla jäsenillä voi olla toimenkuva, joka sisältää hyvin monipuolisia työtehtäviä. Osa niistä voi olla sellaisia, jotka vaativat paikalla oloa, osa sellaisia, joita voi tehdä etänä ja osa sellaisia, joita tehdään muualla kuin työnantajan (esim. työn tilaajan) tiloissa. Voi olla myös, että omalla työnantajalla ei ole omia työtiloja käytännössä lainkaan. Tällaiset "hybridimallit" voivat jatkossa yleistyä entistä enemmän, mikä voisi olla hyvä ottaa kaikessa tutkimuksessa huomioon. Kärjitetysti voisi sanoa, että perinteinen "sanomalehti-toimittajan" työnkuva häviää ja/tai muuntautuu joksikin muunlaiseksi, jota kukaan emme vielä tiedä, millaiseksi, hyvinkin nopeasti ja korona vain vauhdittaa tätä muutosta.

Oli vaikea vastata, sillä olen aina tehnyt työni etänä.

Tarkennan vastauksia sen verran, että olen työskennellyt koronakriisin aikana tarkoituksellisesti kotona vain kaksi päivää, ensimmäisen ja viimeisen. Jo puolessa tunnissa hartiat olivat niin jumissa, että loppupäivä meni melkein toipueessa. En halunnut raahat isompia näyttöjä ja jatkaa kokeilua niiden kanssa. Onneksi puoliso lomautettiin viime keväänä töistä, joten pystyin tekemään kaikki työt työpaikan hyissä ergonomisissa oloissa. Jos työnantaja pakottaisi etätöihin, vaihtoehtoja olisi ehkä yksi: lopettaisin todennäköisesti työt ja lähtisin kortistoon.

Työmatkaliikennettä kaippaa, koska liikkuminen kävelen tai pyörällä töihin ja takaisin oli merkittävä osa arkielämää ja sitä kautta hyvinvointia. Työnantajani on muuten hoitanut asiat koronan suhteen hyvin, mutta tiedottaminen on ollut todella huonolla tasolla. Yhtiön eri osastoilla on annettu eri ohjeita etätöistä ja itse olen kokenut jopa painetta tehdä töitä toimistolla tilanteessa, jossa etätöysoitukset ovat kuitenkin olleet päällä.

Edellä olevissa kysymyksissä ei ehkä tullut ilmi, mutta oma työnantajani on aina suhtautunut etätöihin kielteisesti, ja koronakriisin aikanakin etätöy on sallittu vasta tartuntatilanteen kiihdyttyä ja työntekijöiden vaadittua etätöymahdollisuutta. Tämä on aiheuttanut paljon tyytymättömyyttä työntekijöiden keskuudessa, ja luultavasti edessä on taas paluu toimistolle heti kun tilanne hieman helpottuu.

Teen työtä, jossa lähityö on osin pakollista. Myös etätöy on hektistä ja päivässä kiinni olevaa. Siksi koen, ettei etätöy ole toimivoin tapa tehdä työtäni. Jos ja kun on rauhallisempia suunnittelupäiviä, niin siihen aivan oivallinen. Keskittyminen on kotona parempaa kuin avokonttorissa.

Työmäärän kasvu ei jakaudu tasaisesti. Etänä työskentelevien työmotivaatio ja työpanos vaihtelee todella paljon: osa uurastaa liikaa, osa lusmuilee. Lusmuilut helposti kaatuvat lähiesimiehen ja kollegoiden paikattavaksi. Työmäärän ja -panoksen valvonta on hyvin vaikeaa ja voi johtaa epäreiluun tilanteeseen. Ei siis ole niin, että etätöy rasittaa kaikkia yhtä lailla, osa jopa selvästi hyödyntää sitä vetäkkeeseen lonkkaa. Tämäkin pitää tunnistaa ja kehittää keinoja valvoa työntekoa ilman, että se koetaan ahkerien puolella hiostukseksi. Vaikea kysymys tämä työnjohdolle!

Toimin sisällöstrategina sisältö- ja kasvumarkkinointirytyksessä. Vastausvaihtoehdot olivat aika suppeat miettien Journalistiliiton jäsenten laajaa työpaikkaskaalaa tänä päivänä.

Työskentelin vuonna 2020 yli seitsemän kuukautta etänä meidän kesämökillämme yli 300 kilometrin päässä toimituksesta. Se oli mahdollista, koska teen verkkotoimittajan työtä, josta ei käydä keikoilla, vaikka olisin toimituksessa. Vaikka välillä olikin ikävä työkavereita, oli mökillä keskellä metsää työskenteleminen hermoja rauhoittavaa koronaepidemian keskellä. Teen mielelläni etätöitä mökillä jatkossakin :).

Viime huhtikuun jälkeen olen haastatellut ainoastaan yhtä ihmistä kasvokkain, kaikki muut puhelimitse tai muuten sähköisesti. Se tekee monista jutuista vaikeammin tehtäviä ja paperin makuisia, sillä haastateltavamme eivät ole kokeita haastateluissa, enemmänkin ensikertalaisia.

Toivon, että aikanaan (osittaiseen) lähityöhön palatessa sovelletaan myös sopeutumisaikaa, sillä etätöyöhön jo tottuneena sosiaalisen kuormituksen lisääntyminen on jo ennakoitavissa uuvuttavaksi.

Ainakin viestinnän puolella työkuorma on ollut melkoinen, minkä toivoisin joskus tulevan ymmärretyksi - resurssit eivät ole lisääntyneet ja elämme "molemmilla puolilla aittaa" poikkeustilanteessa. Toivoisin, ettei viestinnän tekijöihin purettaisi pahaa oloa esim. huutamalla ja tästä toivoisin joskus tehtävän juttua Journalistiin. Saako viestinnälle kiukutella kuinka vain ilman että siihen toimituksessa puututaan?

En oikein pysty tekeen työtöni kotoa käsin, kuin hyvin harvoin. Oishan se kiva jos pystyisi. Kyllä kelpaisi kaikkine vapauksineen.

Etätöysoitelyyn kustannuksiin liittyen en löytänyt oikein sopivaa vaihtoehtoa (kun puhutaan mahdollisuudesta tehdä etätöy koronan jälkeen työntekijän omasta tahdosta). Mielestäni työnantajan kuuluisi kustantaa pääasialliset työskentelyyn tarvittavat välineet kuten esim. tietokone, näyttö ja puhelin (ja vastata näiden tietoturva, huollosta yms. ihan kuten ennenkin). Mutta jos minulle annettaisiin mahdollisuus työskennellä etänä ja itse omasta tahdosta päätyisin niin tekemään niin en ymmärrä miksi työnantajan tulisi maksaa minulle esim. nettiliittymästä, sähköstä tai toimistokalusteista. Ottaisin ne ilman muuta omalle kontolleni. Ei kaikkea mahdollista voi vaatia työnantajan maksettavaksi. Saadakseen jotain pitää myös itse antaa jotain.

Voisi lisätä kysymyksiä, jotka liittyvät ammattiin ylipäätään. Kun ei näe ihmisiä, väheneekö omien uutisten hankinta?Itse kaipaen esim. työkalureiden seuraa ja lounasruokalaa. Tökkiö teknologia, pätkiö yhteys?

Vastaukset

Tiimityötä tehdessä, kun osa ihmisistä on etänä niin työn eteneminen hidasta. Väärinymmärryksiä tulee myös usein.

Työtehtäväni vaatii läsnäoloa työnantajan tiloissa, harvoin mahdollisuus etätöihin.

Toivoisin, että positiiviset puolet tuotaisiin esille. Kun tekee etänä töitä, on huomannut, miten paljon työpaikalla työskentely on haitannut keskittymistä ja työn sujuvuutta. Nyt huomaa, mihin työaika todella menee. Kotona voi keskittyä paremmin ja kotona olen saanut enemmän ja nopeammin juttuja ja muuta työtä tehtyä. Tästä voisi ottaa oppia koronan jälkeiseen aikaan!

Havainto itse kyselystä: ei ollut lainkaan valittavana vaihtoehtoa lifestyle/tiede/terveystoimittaja.

Työnantajan tulee ymmärtää työntekijän yksilöllinen tilanne. Sama etätyölinjaus ei sovi kaikille. Etätöiden sopimisesta olisi hyvä sopia joustavasti yksilöiden kanssa.

Koen, että toimittajan työstäni on jäänyt jotain oleellista pois, kun teen työtä etänä kotona päivästä toiseen. Kaipaen työkavereita, toimituksen tunnelmaa sekä juttukeikkoja ja haastatteluja.

Vastauksiini vaikutti se, että perheemme on muuttanut koronakriisin aikana. Ei sentään koronakriisin takia, mutta edellisessä asunnossa työskentelemisen mahdollisuudet (työergonomia, työrauha jne) olivat merkittävästi huomommalla tolalla kuin nykyisessä. Nykyisin tilanne on siis erittäin paljon parempi kuin koronakriisin alussa - mutta merkittävin syy kohdallani on muutto, ei niinkään esim. kriisioloihin sopeutuminen.

Ammattinimekkeet voisi päivittää tälle vuosituhannele: listasta puuttuu leikkaaja, ja mikä ihme on visualisoija?

Käsienpesu (ja sitä kautta kaikkien flunssien välttäminen) voitaisiin ottaa jatkossakin tavaksi. Ja pidemmät yöunet, kun aikaa säästyy työmatkoista.

Sähköpostin ja viestien määrä on lisääntynyt valtavasti ja sitä kautta myös työmäärä on lisääntynyt.

ks. yllä

-

Kriisitilanteessa esimiestyön pitäisi korostua ja olisi tärkeää, että esimies olisi perillä esim. alustensa jaksamisesta. Koen, että meillä työntekijät on jätetty oman onnensa nojaan. Koko ajan vaan on kauhea kiire, ja töiden tekeminen on vain raahautumista päivästä toiseen. Lomautusten aikana työmäärä vain lisääntyi.

Etätöitä haluaisin tehdä koronan jälkeen esim pyhäpäivinä, iltaisin ja vklopuisin, kun toimituksessa on muutenkin vähän porukkaa. Eli en välttämättä säännöllisesti kerran viikossa tms.

-

Olen jo edellisissä työsuhteissa työskennellyt etänä hyvin paljon, joten korona ei tässä suhteessa ole muuttanut kuvioita eikä ole aiheuttanut ongelmia. Olen tottunut erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan. Kotona kuvankäsittely sujuu omilla koneilla hyvin ja toimitukseen ollaan koko ajan yhteydessä mm. whatsappilla. Kuvauskeikoille menen joko itsenäisesti tai toimittajan kanssa edelleen, joten sosiaalinen puoli tulee hoidettua samalla.

Työskentelin aikoinaan pitkään freelancerina eli kotoa käsin. Nyt vakinaisessa työsuhteessa haluan ehdottomasti tehdä työtä työpaikalla.

-

Osa kysymyksistä oli kummallisesti asetettuja. Tietenkään esimerkiksi Teams-palaverit eivät yleensä toimi yhtä hyvin kuin live-palaverit. Kysymys oli musta-valkoinen, ilman harmaata. Mutta hyvä, että kysyllään.

Pidän puutteena, että tässä ei huomioitu tilannetta, jossa joutuu tekemään etätyötä koronakriisin vuoksi (kuulun riskiryhmään), mutta työnantaja, vaikka lääkärintodistuksen perusteella pitkin hampain siihen on suostunutkin, ei kuitenkaan hyväksy sitä ja on kostonut ja kiusannut sen vuoksi.

Korona-ajan negatiiviset vaikutukset työskentelyyn liittyvät mielestäni kriisin pitkittymiseen. Lyhyellä aikavälillä positiiviset vaikutukset, joita etätyöskentely tuotti, yllättivät kaikilla osa-alueilla.

Pääsääntöisesti toimittajat ovat ammattikuntana ns kultapossukerhossa eli voivat suht helposti vetäytyä sisätiloihin turvaan tekemään töitään. Eniten haittaa tulee siitä, ettei pääse tapaamaan ihmisiä kasvokkain. Mutta siitäkin selviää. On paljon ammattikuntia, jotka eivät tätä valintaa voi tehdä. Siksi tuntuu hassulta valittaa kohtaloaan, kun työpaikkakin on pysynyt. Raskasta tämä on kaikille, mutta koulutettu keskiluokka on päässyt paljon muita helpommalla. Ja juttuaiheitakin on ollut helppo keksiä.

Leikkaajan ammatti puuttui tämän kyselyn listasta, muistetaan tärkeää työtä tekevät uutis- ja ajankohtaisleikkaajamme, nuo kuvakerronnan ylivoimaiset specialistit! Kriisi voi olla myös mahdollisuus parantaa työkuultuuria. Kaikkea sitä, mikä on ollut negatiivista työkuultuurissa, ei tarvitsisi siirtää online-kommunikaatioon. Kannattaa huomata, että tämä pitää tehdä tietoisesti. Myös kiusaaminen, häirintä, lannistaminen voivat jatkua etänä ellei ihminen muuta viestintäänsä. Myös yhteydenpito eri osastojen/ työroolien välillä on minusta parantunut, kun kaikkiin saa yhteyden chatissa matalalla kynnyksellä. Eli tavallaan tässä on tilaisuus tasavertaistaa ihmisiä ja olla aloitteellinen.

Kysymykseen 28 olisin nostanut asteikkoa pidemmälle. Täällä pääkaupunkiseudulla on ihan tavallista, että yhdensuuntaiseen työmatkaan kuluu 60 minuuttia eli päivässä 120 minuuttia. Tuo aika kuluisi itselläni, vaikka kilometreissä matkaa töihin on vain 15 kilometriä. Itse arvaan, että työmatkan pituus vaikuttaa aivan olennaisesti suhtautumiseen pandemiaan. Oma elämänilaatuini ainakin on parantunut koronan aikana, koska vapaa-aikaa on tullut valtavasti lisää. Periaatteessa minulla on viikossa 10 tuntia ylimääräistä!

Tärkeä kertoo poikkeusolojen kestosta ja pyrkimyksestä normaaliin - väliaikatietoja, muutostarpeita, tsekata miten menee. Tätä ei välttämättä tapahdu ja tilanne alkaa väsyttää jne.

Jollei talousjärjestelmämme ja elämäntapamme ei muutu, syntyy uusia pandemioita luonnon monimuotoisuuden tuhoutuessa ja eläinten ja ihmisten kanssakäymisen tahattomassa lisääntymisessä. Meidän journalistien pitäisi nostaa esiin tämä perustavanlaatuinen asia, ei arvuutella seuraavaa rokote-erää.

Resilienssi vaihtelee perheittäin. Lapsen sairauden takia perheemme oli vuosikymmen sitten eristyksissä kolmisen vuotta, joten nykyiset koronaeritykset ja etätyöt eivät olleet meille uusi tilanne.

Työskentelen mediatoimittajana (kuvaaja / leikkaaja) Yle Helsingin toimituksessa ja kuulun 1 tyypin diabeteksen vuoksi riskiryhmään. Koronan alkaessa ja sen vaarallisuuden selvityksessä esimieheni määräsi minut tekemään ainoastaan editointi vuoroja, jotta mahdollisuuteni sairastua kuvauskeikoilla jäisi pois. Asiasta kysyttiin myös omaa mielipidettä ja koronan ensimmäisen aallon hellittäessä minulta kysyttiin haluanko jatkaa vielä ns eristyksissä editointi kopissa Ylen tiloissa työskentelyä. Sovimme että minun kohdalla jatkan pelkkää editointi vuoron tekoa niin kauan kunnes saan koronarokotteen. Olin myös karanteenissa (etätöissä) n. 3vukkoa työkaverini mahdollisen korona altistuksen takia. Se oliko työkaverillani koronaa ei koskaan selvinnyt koska testejä tehtiin siinä vaiheessa hyvin rajatulle ryhmälle. VPN ja netti ongelmian vuoksi etätöiden alkaessa työnteko kotona oli todella raskasta ja uusien asioiden opettelua ja ongelmien ratkaisua. Selvisimme kuitenkin monista ongelmista joiden ratkaisemisesta työnantaja palkitsi minut ja muutaman muun kannustepalkkiolla. Jotta nopea uutistyö ja lähetysten teko turvaantui sovimme että minä jatkan työskentelyä Pasilassa minulle varta vasten varatussa editointikopissa. Muut mediatoimittajat ja suurin osa toimituksen työntekijöistä työskentelee etänä. Työtoverini ymmärtävät suuremman korona riskin kohdallani ja he ovat joustaneet sen suhteen että minä en kuvauskeikoille lähde. Olen erittäin tyytyväinen siihen miten Ylessä on koronaan suhtauduttu. Pasilassa on tiukat rajoitukset henkilömäärissä ja suojaimia ja käsidesiä on riittävästi jaossa. Toivon tulevaisuudessa että etätyön ja työnantajan tiloissa työskentelystä tulee vapaampaa ja että jokainen saa päättää itse miten ja millä tavalla työnteon toteuttaa. (kommenttini koskee vain oman toimituksen toimintaa, en tiedä miten muissa Ylen toimituksissa riskiryhmien kohdalla toimitaan).

Työskentelen toimituksessa, joka on lähellä kotiani. Kauempana asuvat työtoverit ovat pääasiassa etätyössä, joten olen toimituksessa hyvin paljon yksin. Koen, että se on melkein kuin olisin etätyössä, sillä kontakteja työtoveriini on hyvin vähän.

Työtehtäviin kuuluvan uuden oppimisen (järjestelmät yms) vaikeus korostuu etätyötilanteessa, kun työkaverit eivät voi neuvoa toisiaan. Työnantaja ei ota tarpeeksi huomioon sitä, että erityistilanteessa ei ole mahdollista jouduttaa uudistuksia kuten tavallisena aikana.

Kollegatapaamiset ovat minulle olleet tärkeitä ja ne ovat vähentyneet radikaalisti. Työnantaja on käyttänyt yleistä epävarmaa tilannetta hyödykseen ja pitänyt yt-neuvottelut, joissa pitkään toissa olleita kollegoita on irtisanottu mutta kuitenkin pidetty työvelvoitteessa. Työnantaja on palkannut uusia työntekijöitä, joita on ole koskaan tavannut ja joiden toimenkuva on jäänyt hämäräksi.

Minut on irtisanottu mutta saan palkkani vielä kahden kuukauden ajan

Vastaukset

Tuntuu oudolta, että edunvalvoja kuvittelee että tuottajat toimivat automaattisesti esihenkilöinä ta tiiminvetäjinä. Toivoisi että nykytodellisuus ulkoistettujen toimittajien osalta, näkyisi myös tässä kyselyssä.

Kysymys 25: minun oli hieman vaikea tulkita kysymysten asettelua ja vastausvaihtoehtoja, saattaa olla, että vastasin niihin "väärinpäin".

Hybridimalli on paras: kotona silloin kun se sopii ja töissä sitten, kun pitää suunnitella taittoa ja oikolukea vedoksia ja muutella yksityiskohtia jne.

Olen huomannut, että rutiinomainen työ sujuu etänä ilman suurempia vaikeuksia, mutta uuden ideoiminen tai muu luova tekeminen tökkii. Lisäksi jatkuva viestien ja ilmoitusten virta kuormittaa aivoja ja haittaa keskittymistä.

Kysymys 25 on hassusti muotoiltu: Missä määrin koet nämä asiat negatiivisina? Esimerkiksi: "Kaipaen työmatkoja." Koenko negatiivisena työmatkat vai sen, että kaipaen työmatkoja - mitähän tuohon vastaisi. Tai: "Harvat työtehtävät soveltuvat kotona työskentelyyn." Oletetaan siis, että noin on, ja kysytään, koenko sen negatiivisena. Koska koen, että työtehtäväni oikein hyvin soveltuvat kotona tehtäviksi, vastasin että "ei koske minua".

Koronatilanne on toivottavasti osoittanut työnantajille, että työntekijät kykenevät työskentelemään tehokkaasti myös etänä. Toivon, että etätöiden mahdollisuus pysyy jatkossakin ja että luottamus entisestään kasvaa työntekijöiden ja työnantajien välillä. Toivoisin, että sekin ymmärrettäisiin, että tehokasta työskentelyä voivat olla myös ne hetket, kun työntekijä ei istu näpyttelemässä tietokonettaan tärkeän näköisenä.

Etätyöt kohdallani ovat kokouksia striiminä. Muuten läsnätyötä maski päällä, lasit haurussa.

Olen koronakriisin aikana vaihtanut työpaikkaa. Nykyisessä työssäni pystyn tekemään työtä täysin kotoa, mutta aiemmassa työssä jouduin kriisin aikaanakin työskentelemään välillä yhteisötiloissa, kulkemaan töihin joukkoliikenteellä ja käymään juttukeikoilla. Olen erittäin tyytyväinen siihen, että voin nykyisessä tilanteessa tehdä työt kokonaan kotona, vaikka välillä siinäkin on haasteita.

Ennen koronaa asuin 65 kilometrin päässä työpaikasta ja kuljin matkat omalla autolla. Koronan aikana olen muuttanut lähelle työpaikkaa, ja nyt työmatkaan kuluu 20 minuuttia kävelen.

Olen vaihtanut työtehtäviä, koska päätoimittamani lehti on koronan vuoksi julkaisutaulla. Tällä hetkellä työskentelen uutispäällikkönä eri maakunnassa kuin missä asun.

Jouduin lomautetuksi 3kk pääsääisessä lähtien. Sen jälkeen oli pidettävä kaikki lomat, vanhatkin. Olisi ollut tasapuolisempaa, kun koko henkilöstö olisi lomautettu joksikin aikaa vuorotellen eikä kaataa tällä tavalla muutaman ihmisen päälle koko koronaloskaa. Lomautuksen ja lomien jälkeen pyysin, että voin työskennellä työpaikalla, sain luvan ja se on ollut erittäin hyvä ja helpottava asia. Kaikkia työtehtäviäni ei voi tehdä etänä. Kiitos, että teitte tämän kyselyn. Tämä on arvokasta tietoa ja antaa välittävän kuvan liitosta.

Esim. energian lisääntyminen etätöiden aikana tai kuormituksen kokeminen etätöiden aikana eivät liity pelkästään etätöihin vaan koko siihen monimutkaiseen pandemiatilanteeseen, jonka keskellä elämme. Kaipa sitä etätöistäkin enemmän nautitsi, jos sen jälkeen pääsisi vaikka suoraan harrastamaan kotona nyhväämisen sijaan.

Kysely ei ihan osunut kevään tilanteeseen, jossa hallituksen toive ottaa lapset pois varhaiskasvatuksesta / koulujen sulkeminen pakotti vanhemmat kotiin töihin. Sinne ei siis pakottanut esimerkiksi työnantaja. Ja etätöiden tekeminen on kovin erilaista, jos kotona on myös kaksi päiväkotikäistä kuin silloin jolloin he ovat päiväkodissa.

-

Olen työskennellyt aika paljon työpaikalla, koska olosuhteet kotona ovat siihen vaikeat tai ainakin vaihtelevat. Minulla ei ole kunnollista omaa työtilaa ja pienet lapset ovat usein "iholla". Työpaikalla on usein pystynyt työskentelemään "etämaisissä" olosuhteissa, kun suurin osa on poissa. Koen silti usein, että tämä eriarvoistaa minua. Esimiehet kääntyvät helposti puoleeni, koska "olen siinä". He eivät ole paljon etäilleet.

Työmatkojen sijaan aamut ja illat ovat vaikeutuneet, sillä lapsi on vietävä päivähoitoon ja tullava takaisin, eli aikaa kuluu kaksinkertainen määrä aiempaan verrattuna.

Kysymykset 24 ja 25 oli hämmäntävästi laadittu. Tosi moni menee pyörällä töihin osa vuodesta. Hyvä että teitte tällaisen kyselyn!

Olen freelancer-journalisti ja olen työskennellyt kotonani aina vsta 1987. Työnantajan tiloissa olen käynyt lähinnä nauhoittamassa haastatteluita. Kotona minulla on omat laitteet. Korona-aikana Ylen studioihin ei ole päässyt tekemään haastatteluita, joten olen tehnyt ne etänä omalta tietokoneelta haastateltavien tietokoneille. Koska haastateltavien laitteet ovat laadultaan sekalaiset, myös äänenlaatu haastattelussa on vaihdellut melkoisesti. Niinpä olen korona-ajan vuoksi joutunut taistelemaan varsin paljon lisää saadakseni äänen laadun radiokelpoiseksi. Ilman äänialan koulutusta homma on ollut vähän niin kuin haparointia pimeässä. Freelancerina en ole koskaan osallistunut kovin paljon kotitoimitukseeni palavereihin. Korona-aikana etäkokouksista on tullut kuitenkin arkipäivää ja alkuun osallistuin tiimini ja osastoni yhteisiin palavereihin enemmän kuin koko Yle-urallani (1990- !) Tämän lähentyksen toimitukseen päin olen kokenut positiiviseksi asiaksi.

Etätöissä työskennellään ergonomisesti huonoissa tiloissa ja tämä varmasti tekee monelle ylimääräisiä niska-, hartia- ja selkävaivoja. Tästä voi tulla yllättävän suuri lasku aikanaan.

Koronatilanne nopeuttaa siirtymistä ns. liimapersejournalismin, eli siihen, että toimittajat eivät enää pääse juttukeikoille ja juttumatkoille. Tämä on erittäin valitettava kehityssuunta ja joka myös heikentää journalismin laatua lyhyellä ja pitkällä tähtäimellä.

-

Monilla työskentelyolosuhteet ovat huomattavasti paremmat kotona kuin työnantajan toimitiloissa. Työskentelen normaalisti ison mediatalon paikallislehden ikkunattomissa (!) toimitiloissa. Etätö on ollut pelastus, ja toivon ettei työnantajan tiloihin tarvitse korotilanteen jälkeenkään palata kuin ajoittain.

Jatkossakin Journalistiliitto voisi sallia etäkokousten kautta vaikuttamisen ns hybridimallina. Säätettäisiin matkoihin kuluva aikaa ja vaivaa ja luontokin kiittäisi.

-

Koen, että työntekijät ovat koronakriisin aikana osittain "heitteillä" tai ainakin hyvin yksin. Huolestuttaa se, ettei mahdollisista tekeillä olevista suunnitelmista kuule mitään. Jos esim. yt: tai lomautukset ovat lähitulevaisuutta, niistä ei kerrota pihahdustakaan ennen kuin tilanne on päällä. Vaikuttamisen mahdollisuudet asioihin ylipäätään ovat huonot.

Työnantajan tulisi maksaa kodin kiinteä nettiyhteys.

Teen etupäässä lähiötä Ylen tiloissa Pasilassa, sillä valtaosaa työtehtävistäni ei voi hoitaa etänä. Suuri osa tiimistäni siirrettiin maaliskuussa etätöihin, mikä on aiheuttanut meille lähiötä tekeville työtehtävien kasautumista ja painetta joustavuuteen. Työmäärän lisääntymistä niillä, jotka hoitavat kriittisiä toimintoja lähiössä olisi mielestäni voinut kompensoida edes symbolisella palkankorotuksella.

Kysymyksiin oli vaikea vastata, sillä teen töitä kotona etänä aina muutenkin. Eroa korona-aikaan ja normaaliaikaan ei ole.

Suurin ongelma etätöissä on ollut se, että työnantaja ei ole antanut kotikäyttöön riittäviä työvälineitä, esim. kunnollinen iso näyttö. Myös vakuutusturva etätöisopimuksissa on ollut heikompi ja epäselvempi kuin lähiössä.

Koronaetätöissä korostuu hyvin vahvasti se, että kukaan muu ei huoedi työhyvinvoinnistani ja työssä jaksamisestani kuin sinä itse. Tämä on ongelma kiireisellä ja taloudellisessa syökieriteessä olevalla media-alalla. Kun ihmiset tekevät koton tavallistakin tehokkaammin töitä, alkavat "uudet normaalit" tehtävien töiden määrässä olla vähitellen kohtuuttomia. Ylipäätään toivoisin, että työntekijöiden jaksamiseen, virkistykseen ja työhyvinvointiin satsattaisiin edes HIUKAN myös tällä alalla.

Oma tilanteeni oli sikäli haastava, että määräaikaisuuteni loppui kesken koronakriisin ja aloitin suoraan uuden työnantajan palveluksessa. Entisessä toimituksessa oltiin työskennellyt jo vuosia useissa eri kaupungeissa, ja virtuaalipalaverit olivat arkipäivää. Olin työssä useita vuosia ja tiesin selkeästi, mitä minulta odotetaan. Uusi työpaikka oli tottunut tekemään töitä toimituksessa. Vaikka perehdytyksessä korostettiin, että mistä tahansa saa olla yhteydessä ja mitä tahansa voi kysyä, on kynnys kysyä etäyhteyksin hirveän korkea. Olen stressannut ja ahdistanut paljon sitä, etten tiedä ihan tarkalleen, mitä minulta odotetaan. Loppuvuosi on ollut yksinäinen ja niin ahdistava, että se on ajoittain haitannut työntekoa. Onneksi tästä on voinut keskustella esimiesten kanssa.

Vastaus kysymykseen numero 27 riippuu työvuoroista. Vastaukseni koskee päivävuoroja, iltavuoroja teen mieluummin myös työnantajan tiloissa.

Vastaukset

Työnantaja ei ollut varautunut millään tasolla poikkeustilanteeseen, eikä minkäänlaisia yhteneväisiä ohjeita ollut kun lockdown pamahti päälle maaliskuussa 2020. Se tuntuu erikoiselta, kyseessä on sentään Yle, joka on vastuussa valtakunnallisesta kriisiviestinnästä.

Kuinka monta minuuttia työmatkasi työhön ja töistä kotiin -kysymys on tulkinnanvarainen: tarkoitatteko yhteen suuntaan vai yhteensä? Oletan, että yhteen suuntaan. Joku muu saattaa olettaa, että yhteensä.

Työskentelen radiojuontaja ja korona-aikana studiovieraat on kielletty. Tänä on vaikeuttanut suuresti journalistisen työn tekemistä ja rajoittanut autonomiaa omassa työssä.

Lykkyä pyttyyn!

Minusta olisi kiinnostavaa katsoa ja testata koronakriisin jälkeen, onnistuisiko sellainen malli, että jokainen voisi räätälöidä yhdessä esihenkilönsä kanssa sopivan työntekomallin määrättyine etä- ja lähtyön osuuksineen sen mukaan, miten hyvin työtehtävät sujuvat kotoa ja miten itse haluaa jakaa aikaansa kodin ja fyysisen työpaikan välillä.

Meillä (Viestimedia, entinen Viestilehdet) on jo päätetty remontoida toimitukset niin, että istumapaikat vähenevät radikaalisti. Olen huolissani ja ahdistunut. Pelkään että remonti suunnitellaan työntekijöitä kuulematta. Osan työ sujuu ihanasti etänä, mutta osan työ on sellaista, että oikeastaan aika monien työtovereiden läsnäolo olisi tarpeen työn sujuvoittamiseksi (mm. toimitussihteerit ovat olleet etäaikana tosi kuormittuneita). Työnantaja kuitenkin tuntuu nyt vannovan sähköisen työympäristön nimiin ja usko että fyysinen läsnäolo voidaan jatkossakin nipistää minimiin.

En ole voinut työskennellä etänä. Näkemykset etätöihin hyivistä ja huonoista puolista ovat kokemusta siitä, että työyhteisön muut jäsenet työskentelevät etänä.

15-vuoden työurani aikana en ole koskaan ollut näin väsynyt, turhautunut ja ahdistunut. En halua jättää työkavereitani pulaan, muuten olisin sairauslomalla.

Etätöihin jouduttiin pakosta ja se on parasta, mitä työpaikallani on tapahtunut aikoihin! Aiemmin etätöitä ei suosittu esimiesten toimesta. Pelkona oli se, että työntekijää ei pystytä valvomaan etätöissä. Ja kas, nyt korona-aikana hommat hoituvat ihan samalla tavalla etänä kuin normaaliolosuhteissakin. Toimituksen vetelehtijät (niitäkin on valitettavasti edelleen tänä päivänä olemassa) jäävät nyt etätöiden aikana helpommin kiinni sluibailuistaan kuin normaaliaikana toimituksen arjessa. Karua, mutta totta.

Etätö on ollut mahtavaa, sillä kotona pystyy keskittymään töihin. Mutta tämä on mahdollista vain, jos lapsi on tarhassa. Mikäli hän olisi kotona, työn tekeminen olisi erittäin vaikeaa. Työnantaja ei ole tähän mennessä ollut kovin joustava, koska työtehtävät eivät joustaa. Työ on niin kiireistä, ettei siinä ole koskaan ollut mitään joustovaraa.

Olen ollut opintovapaalla töistäni syyskuun alusta alkaen. Näin, että nyt on hyvä mahdollisuus. Korona on ollut aivan mahtava sykäys opintojen loppuun viemiseen. Ei tarvitse matkustaa toiselle paikkakunnalle yliopistolle. Mutta opinnot kotoa ovat myös olleet osin raskaat, sillä yllättäen myös mieheni lomautettiin, ja ollaan sitten oltu saman katon alla koko ajan, kun kirjasto laitettiin kiinni. Etätö ovat kivoja, mutta koko ajan kotona olo on liikaa ja varsinkin yhdessä koko ajan, kun pitäisi keskittyä gradun tekoon.

Olen työskennellyt koronakriisin aikana määräaikaissa työsuhteessa vuonna 2020, mutta nyt vuoden 2021 määräaikainen työsuhte ei jatkunut eli tällä hetkellä olen työtön. Kokemukseni korona-aikana työskentelystä siis viime vuodelta.

Olisiko meillä tämän pakkoeristykissä olemisen jälkeen aikaa olla toinen toistemme kanssa enemmän ja olla vähän vähemmän tehokkaita. Pitää toinen toisistamme parempaa huolta ja arvostaa enemmän ihmistä itseään ehdoitta, ilman suorituspaineita. Olla myötätuntoisempia ja rakastavampia. Ihminen kun ei ole pelkkä resurssi tai henkilö-/jäsennumero...

Kysymys työmatkan pituudesta ja välineestä on hankala, koska se voi vaihdella vuodenajan mukaan.

Se, mikä tässä kyselyssä ehkä jäi sanomatta on se, että juttuaiheiden keksiminen on huomattavasti vaikeampaa, kun työskentelee etänä. Monet hyvät aiheet ja vinkit nousevat esille kahvipöytäkeskusteluissa (jotka eivät ole koskaan Teamsissa samanlaisia kuin kasvotusten) ja eri tapahtumissa liikkessa, mutta yksin kotona työskennellessä saa käyttää kaiken luovuutensa juttuaiheita keksiäkseen, etenkin, kun koronatilanne vaikeuttaa haastatteluiden tekemistä.

-

Poikkeustilanteen aiheuttamia henkisiä paineita, jotka johtuvat koko koronatilanteesta olisi hyvä purkaa, ja niihin olisi hyvä kiinnittää huomiota. Toimittajatin ovat ihmisiä, jotka voivat sairastua, heidän läheisensä voivat sairastua jne. Tuntuu välillä, että olemme vain ulkopuolisia raportoijia, ja seuraamme pandemian etenmistä, aivan kuin se ei koskettaisi yhtä lailla meitäkin.

Pienen, yrittäjävetoisen paikallislehden työntekijänä olen huomannut, miten isosti yksittäisen esimiehen välinpitämättömyys koronaepidemiaa kohtaan saattaa lisätä riskiä saada koronatartunta. Työpaikallamme ei ole hankittu edes käsidesiä tai kasvomaskeja ennen kuin työntekijät ovat niitä vaatineet. Tämä on hyvä huono esimerkki siitä, miten iso rooli yksittäiselläkin ihmisellä saattaa epidemiatilanteessa olla.

Työskentelemin 7-päiväisessä alueellisessa sanomalehdessä - ei siis paikallislehdessä, enkä maakuntalehdessä - mutta tällaista vaihtoehtoa ei ole kyselyssä, ei tässäkään. Salon Seudun Sanomat, Fossan Lehti, Länsi-Uusimaa jne. eivät ole paikallis- tai kaupunkilehtiä, eivätkä maakuntalehtiä.

Kysymykset 24 ja 25 ovat hieman monitulkintaisia. En usko, että niihin saaduista vastauksista voi päätellä juuri mitään.

Työnantaja voisi järjestää etätöyöpaikoita eri puolille Helsinkiä. Sellaiset toimittajat, joiden läsnäolo pääkallopaikalla ei ole välttämätöntä, mutta jotka eivät voi työskennellä rauhassa kotona, voisivat käyttää niitä. Meillä on 3 teini-ikäistä, vuorotyötä tekevä mies ja pieni neliö. Välillä kotona on ollut 4-5 etätöiläistä. Ainoa paikka, jossa mahdun työskentelemään on keittiö. Joudun jatkuvasti keskeytetyksi, siivoamaan, hätistämään etäteinejä hereille ja laittamaan ruokaa. Työpäivä kestää ainakin 13 tuntia tällä meiningillä.

Hei, toivoisin, että miettisitte viestintäammattilaisten osuutta liitossa, ja että se näkyisi myös näissä kyselyissä, liiton lehdessä ja muussa toiminnassa. Työmatkaveneetkin on huomioitu tässä kyselyssä, mutta ei ole mietitty esimerkiksi sitä, että entistä harvempi viestintäammattilainen on enää nimikkeeltään tiedottaja.

Olen ilahuneena pannut merkille, että työnantajakin on huomannut etätöyöskentelyn hyödyt. Ennen koronaa etäilyyn suhtauduttiin hiukan nihkeästi, tosin se sallittiin muutamina päivinä. Nyt on ollut jo puhetta, että koronan jälkeenkin etäilyyn suhtaudutaan positiivisemmin.

Kannattaisiko kysellä ihmisten työaika- ja muutoksista etätöiden aikana? Itselläni työpäivä saattaa tietoliikenteen teknisistä syistä johtuen olla 13-01, sisältäen jatkuvaa kytäystä ja varuillaoloa.

Viestien kilahtelu puhelimeen alkaa usein jo varhain aamulla jatkuen pitkään iltaan, myös viikonloppuisin voi työviestejä tulla. Jotenkin oletus on, että kun kerran kone on siinä melkein sängyn vieressä, voi vaikka verkkoa/soama päivittää "virka-ajan" ulkopuolellakin. Voidaan myös pyytää "palastelemaan" työpäivää aamuun ja iltaan, kuitenkin väliaikanakin viestit sinkoilevat eikä niitä voi jättää huomioimatta. Tällöin irrottautuminen työstä on vaikeaa.

Työnantaja on lainannut irtonäytön ja työtuolin. Sähköpöytä olisikuitenkin ollut erittäin tarpeellinen. Kun on ollut uskoa tämän tilanteen loppumiseen, ei ole viitsinyt sellaista hankkia, joten lainaaminen olisi tuntunut hyvältä vaihtoehdolta.

Kyselyn alussa pyydettiin kertomaan, huolehdinko koronakriisin aikana muista ihmisistä. Syksyyn 2020 saakka huolehdin sairaasta äidistäni, joka olisi luultavasti kuollut myös koronaviruksen riskiryhmään. Etänä työskentely helpotti hyvin paljon töiden järjestämistä, jos äitini tarvitsi joinain yksittäisinä päivinä paljon apua kotona. Toisaalta juttukeikoilla tuli mietittyä, kannanko mukanani hänelle viruksen. Tätä ei ole otettu huomioon kyselyssä, koska äitini kuoli (ei koronaviruksesta johtuvaan vaan muuhun syyhyn) lokakuussa, eikä tilanne vaikuta elämäni nyt.

Työmatkojen kestosta en ollut varma, että tarkoitettiinko päivän kokonaismatka-aikaa yhteensä. Työmatkani on yhteen suuntaan noin 75 minuuttia.

Keväällä alakoululaisen etäkoulu haitsasi työntekoa merkittävästi. Nyt kun etätöissä ovat vain perheen aikuiset, ongelmia ei oikeastaan ole. Kotona on tarpeeksi tilaa, vaikka olisi palavereja ja haastatteluja samaan aikaan.

ei

Vastasin siitä hieman ristiriitaisesta lähtökohdasta, että kannatan kyllä mahdollisuutta etätöihin, mutta itselläni ei ole kotonani minkäänlaisia työpaikkoja eikä myöskään tilaa sellaiselle. Olen kokenut, että etätöistä keskusteltaessa oletuksena on usein se, että pelkästään työn luonne sanelisi sen, pystyykö tekemään töitään etänä vai ei - ja että kotiloissa merkittävää olisi lähinnä se, onko siellä samaan aikaan lapsia vai ei. Lyhyiksi jääneet kokeiluni sohvalla työskentelemisestä ovat kuitenkin osoittaneet, mikä on kunnollisen työpaikan eli sähköpöydän, työtuolin, ison näytön ja työskentelyyn suunnitellun valaistuksen merkitys.

Vastaukset

Työpaikan yhteisöllisyys on rapautunut eikä työnantaja ole tehnyt mitään asialle. Meidät on unohdettu kotiin, kun työt sujuvat ja tulos on hyvä (ainakin toistaiseksi, mutta millä hinnalla).

Työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja jaksamisen suhteen on syytä olla tarkkana, siihen tulisi eri tavoin panostaa vielä nyt kun kriisi on päällä. Kukaan ei voi jaksaa tässä tilanteessa tehdä samalla voimalla kuin ennen kriisiä. Tasaisesti tulisi saattaa työnantajan tietoon muistutus siitä, että jo kriisin aikana pitää aloittaa voimakkaasti henkisen jaksamisen tueksi tehtävät toimet, koska muuten voi koittaa massiiviset sairauspoissaoloaalot. Jos jättää huolehtimisen vasta aikaan, jolloin kriisi jollain tavalla (toivottavasti) selätetty, voi olla liian myöhäistä ja liian monta hyvää työntekijää on työkyvytön. Näitä keinoja tulisi nyt miettiä eikä vain tahkota tulosta. Tunteiden ja huolien täytyy voida olla puheissa työtapaamisissa, vaikka etäkohtaukset ovatkin jäykempiä luonteeltaan helposti. Moni saa myös fyysisiä jälkiä tästä ajasta. On iso taakka yrittää suoriutua tehtävistä, kun vieläpä perheen ja yksityiselämän kuormat lasketaan mukaan. Ehkä etäaikana olisi erityisen tärkeää muistuttaa, että väylä esimieheen on auki, kehottaa olemaan yhteydessä matalalla kynnyksellä. Ylipäättään yksin pärjäämisen eetos on vahvaa ja sitä pitäisi rikkoa. Ehkä keskustelutilaisuuksia, vertaistukea enemmän?

Työ työpaikalla ja vapaalla kotona, se on mottoni.

Periaatteessa kaikki on hyvin, mutta silti vituttaa. Syytän koronaa ja sen aiheuttamaa stressiä. Enkä puhu vain omasta stressistä, vaan muiden stressistä, joka vaikuttaa minunkin tunnelmiini. Tiuskiva esimies ei välttämättä ole se, jota tässä nyt tarvitaan.

Tämä tilanne on mahdollistanut aiemmasta burnoutista palautumisen minulle, kun työnantaja palkkasi enemmän ihmisiä pelätessään, että osa sairastuisi ja tarttis paikkailla toisia. Kerrankin tarpeeks porukkaa! Ja pidemmät unet, kun ei ole työmatkoja. Pandemian aikaan kun ei pääse harrastamaan liikuntaa sisäliikuntapaikoille, esim. uimahalli on kiinni, ni siksi on alivireisempi olo. Sen vuoksi tästä tilanteesta ei voi energisyyden tasolla tehdä suuria päätelmiä siitä, millainen ois energiamäärä etätöissä, jos vois käydä tanssi/joogatreenissä jne. Enemmän selkä-niska-ongelmia oli ennen koronakriisiä toimistossa pitkien kiireisten päivien istumisesta huonosti muotoilluissa toimistotuoleissa (vissiin ovat kauniita, mut huonompia kuin edellisessä toimistossa selälle).

Henkiseen jaksamiseen tukea, varsinkin koronauutisia vuoden hakanneille ja vielä itse sairastuneille tosi raskas vuosi tai jos läheinen on sairastunut, toki pelkkä huolikin on ollut raskasta, mutta sairastuneiden tilanne on vielä eri

Ylimmän johdon keksimät strategieleikit (lue: Ylen M/S Ylentic) voisi jättää normaaliaikoihin. Ei oikein jaksaa innostua siitä, että aikuisten ihmisten täytyisi poikkeuksellisissa työoloissa esihenkilön johdolla pelata jotain online-peliä verkossa, jonka pitäisi olla myös "hauskaa ja ryhmäyttävää ajanvietettä". Jotain hoksnoikkaa mitä ehdotellaan tällaisina aikoina.

Työskentelen usean lehden "virtuaalisessa" yhteistoimituksessa, jonka yhteistyö perustuu etäyhteyksiin normaalistikin eli myös silloin, kun työskentelemme työnantajan tiloissa. Päivittäiset Teams-kokoukset toimivat hyvin, kommunikoimme keskenämme muutenkin paljon ja meillä on hyvä työilmapiiri. Eli jos tahtoa on, myös etäkäytännöistä on mahdollista saada sujuvia.

Pikaviestiminen on saanut aikaan sellaisen kuvan, että kun asioista voidaan kommunikoida reaaliaikaisesti myös työn sisällöt syntyisivät ns.silmänräpäkssessä. Toinen kuomitusta lisäävä asia on ollut lounastuntien muuttuminen, kun lämmittää oman työpisteen ääressä mikrossa lounaan,työpäivä ei katkea kuten silloin kun pystyi käymään talon ulkopuolella syömässä.

Korona on vaikeuttanut monin tavoin elämää. Pahinta lastenlasten elämän rajoitukset, etäkoulu, harrastukset pois jne. Pari kertaa koulusta karanteenivaroitus Espoossa. Tytärten perheet kuormittuvat pahasti. Iso perheriita syntyi vahingossa ahtaalla sukumökillä. Korona kuormittaa siis monin tavoin henkisesti, minua myös siksi että väyven työ Finnairilla on jatkuvasti YT menettelyä, irtisanomiset alkoivat ja lomautukset. Annan ruoka-, rahatukea - taloudellisesti muille. Kun puolisoni on riskiryhmässä, täysi eristyks kohta vuoden. Puoliso irtisanoutui myynti ja matkatyöstä koronan vuoksi 62 v., oli välillä lomautettuna. Päätimme vaihtaa nyt asunnon pienempää, puolison eläkeikään vielä hetki. Kaikki tämä on muuttanut koko elämäni lopullisesti, peruuttamattomaksi. Olen keskellä pandemiaa, tasapainoa hakien - rokatusta odottaen.

Pakko on ollut hyvä opettaja. Se on näyttänyt, että toimitus pyörii myös silloin, kun työkaverit ovat etäällä. Tähänpä tämä onkin sitten jäänyt. Milloin alkaa keskustelu siitä, mitä hybridityöskentelytavat todellisuudessa tarkoittavat työlle, työn tekemisen tavoille ja työyhteisön hyvinvoinnille. Jutut kyllä syntyvät, mutta mikä on sen hinta hyvässä ja pahassa. Tästä olisi syytä aloittaa laajaa keskustelua. Etätöissä on erittäin vahvat hyvät puolensa, mutta ongelmatonta se ei suinkaan ole.

Työmatkoihin sen verran, että kesällä pyöräillen ja talvella joko omalla autolla tai kävellen.

Etätöy kotoa käsin on ollut meidän työyhteisössämme normi jo ennen koronakriisiä. Tämä helpotti meidän sopeutumistamme koronakriisiin ja oli erittäin positiivinen asia. Suosittelen etätöiden yleistymistä muillekin.

Etätöyöskentelyä varten olen hankkinut omalla kustannuksellani kotiin mm. sähköpöydän. Tuntuu epärealistalta, että työskentely aiheuttaa kustannuksia, joita työnantaja ei korvaa.

Onpa hyvä, että tästä asiasta kysytään ja tehdään selvitystä. Oma työnantajani on ennen koronaa kieltänyt etätöiden tekemisen. Perusteena oli, että kotona tehtävä työ ei ole yhtä tehokasta kuin työpaikalla tehty työ. Nyt tällaisia kommentteja ei ole enää onneksi kuulunut eli toimituksemme on todistanut, että etänä tulee yhtä paljon ja yhtä hyviä juttuja/kuvia kuin työpaikalla ollessakin.

Olen halunnut etätöihin jo vuosia. Vasta koronan mukana tämä toteutui. Jokseenkin ristiriitainen olo: kamala pandemia toteutti kenties suurimman toiveeni!

Kaikkien etätöyöläisten työergonomia tulee hyvin pikaisesti kartoittaa systemaattisesti ja korjata. Jos monikin kärvistelee vielä kehoilla työvälineillä, sairauslomaa alkaa pian tulla runsaasti sekä fyysisistä että henkisistä syistä.

Tehtävään 25 oli vaikea vastata, kun kysymyksenasettelu oli, että mitkä asiat koet negatiivisina. En ollut varma, pitkö vastata negatiivisuuden asteeseen vai siihen, toteutuiko väittämä omassa elämässä. Vastasin negatiivisuuden asteeseen. Tehtävässä 28 merkitsin edestakaisen matkan keston.

Jos asuisin yksin, tilanne olisi ahdistava. Kun puoliso on eläkkeellä, etätöy on ollut ihan ok.

Tuntuu, että etätöy on kasvattanut välimatkaa jotoiryhmän ja tekijäportaan välillä. Jory ideoi keskenään uusia kokeiluja ja käytäntöjä, jotka tekijöiden mielestä tuntuvat olevan aivan epärealistisia. Eikä joryssä hahmoteta työmäärää, joka yksittäiselle tekijälle kasaantuu, kun eri tuottajat antavat toimeksiantoja.

Minun oli hieman hankala vastata muutamiin kysymyksiin, sillä työtehtäväni muuttui runsas viikko sitten: aiemmin tein käytännössä koko ajan etätöitä, mutta nyt minun täytyy tulla joka päivä toimitukseen. Roolinvaihdos on väliaikainen ja minun näkökulmasta epämieluisin, joten minun oli vaikea erotella, mikä on etä/lähityön aiheuttamaa ärsytystä ja mikä itse tehtävään liittyvää.

Miten kuljet töihin ja kotiin yleensä (ennen koronakriisiä)? TUOSSA PITÄISI OLLA ENEMMÄN VAIHTOEHTOJA, KUN ITSE KÄVELEN, PYÖRÄILEN JA AUTOILEN.

Kiitos, hyvä ja tarpeellinen kysely (meidän talon kannalta erityisesti)!

Kotona on sellainen rauha, jota ei avokonttorissa saa. Toisaalta ergonomia on huonompi, kun ei ole kahta isoa näyttöä ja seisomisen mahdollistavaa pöytää.

-

Kotona työskentelystä aiheutuviin kustannuksiin (sähkö, netti, ergonomia) toivoisin tukea jostain - työnantajalta vai valtiolta? Kyselyssä ei käsitelty kodin muuttamista paikkana; minua rasittaa se, että kaksioni molemmat huoneet ovat muuttuneet työhuoneiksi - missä on siis koti?

Kysymykset oli laadittu kirjoittavia toimittajia ajatellen. Joko voit olla etätöyössä tai voit olla toimituksessa. Entä ne joiden työ on tavata niitä ihmisiä, jopa Koronaa sairastavia, kasvojen. Kaikkea ei voi hoitaa puhelimitse!

Vastaukseni ovat hieman ristiriitaisia. Muutimme juuri uuteen kotiin, jossa meillä on nyt mieheni kanssa omat työhuoneet ja kotona työskentely on miellyttävää. Mutta ennen muuttoa tilaa oli hyvin vähän ja tilanne hankala. Siksi kirjoitan, että koronakriisin aikana tilat olivat ahtaat, mutta olen nyt tyytyväinen tiloihin. :)

Korona on näyttänyt etätöyön olevan mahdollista töissä, joissa sen on ajateltu olevan mahdotonta. Tästä opista on hyvä ottaa kiinni, mutta ihmisiä kuunnellen. Automaatiomalliksi mihinkään se ei sivi. Etätöy voi tuntua raskaalta nyt pakotettuna, mutta samalla voi ymmärtää sen tuomat hyödyt omaan elämään tilanteessa, jossa esimerkiksi oma työnkuva olisi toisenlaisen.

Vaikka en ole työskennellyt etänä, jotkut asiat ovat työpaikallakin hankaloituneet (kommunikointi, yhteydet kollegoihin, teams-palaverien hankaluus).

Minusta olisi parasta, että etätöy vapautettaisiin niin, että työntekijät saisivat itse päättää, milloin ovat etänä ja milloin töissä. Olen ollut tätä mieltä jo ennen koronakriisiä. Paras tulos saavutetaan, kun työskentely-ympäristö vaihtelee tilanteen ja tarpeen mukaan. Etäpalaverit ovat raskaita ja toivon, että koronakriisin jälkeen tulee taas myös puhtaasti lähipalaveriteita. Eniten epäilyttää hybridipalaverit, joissa osa ihmisiä on etänä ja osa samassa kokoustilassa. Ne eivät ole tähän mennessä toimineet alkuunkaan omalla työpaikallani ja niihin tarvittaisiin ihan uudet välineet ja säännöt. On toki hienoa,

Vastaukset

että digiloikka on nyt tehty ja varmasti tulevaisuudessa etäpalavereita pystytään pitämään paljon matalammalla kynnyksellä kuin ennen koronaa, mutta toivottavasti otetaan huomioon myös niiden rasittavuus. Varsinkin vähemmän tuttujen ihmisten kanssa etäpalaverit kuormittavat. Kun korona iski keväällä, työt vähenivät ensin pariaksi viikoksi ja tuntui, että kaikki ymmärsivät ja joustivat, kun piti huolehtia lapsen etäopetuksesta ym. Mutta aika pian kaikki alkoi taas rullata normaalisti ja samalla hiljalleen odotuksetkin palautuivat työtehon osalta, vaikka tilanne kotona oli edelleen yhtä hankala. Tämä epäsuhta on jatkunut siitä eteenpäin, vaikka koulujen avautuminen on helpottanut vähän. Etäkoulun käytännönongelmien tilalle on tullut yleistä väsymystä ja uupumusta arjen monotonisuuteen. Erilaiset puskurit stressiä vastaan vähenevät, kun taas kuormitus väajäämättömästi ja huomaamattomasti kasvaa. Tätä ei käsitellä lainkaan, vaikka minusta sitä pitäisi käsitellä koko yhteiskunnan tasolla. Kaikki kyllä tiedostavat, että tilanne on raskas, mutta käytännössä tämä yhteinen kokemus ei johda mihinkään toimenpiteisiin.

Olen koronan takia kokonaan etänä. Etäkoulun aikana keskittyminen omaan työhön oli vaikeaa, samoin silloin, kun pikkukoululaisella on lyhyitä päiviä. Työntekijöiden tilanteet vaihtelevat keskenään paljon - jotkut hehkuttavat, kuinka mahtava rauha kotona on tehdä töitä.

Työpaikan palaverissa ei noudatettu 2 metrin suositusta eikä maskeja käytetty. Vaikka huomautin tästä, suurempaa palaveri tilaa ei järjestetty. Mielestäni terveystämme ei ajateltu eikä riskiä mielletty.

Minut vakinaistettiin koronavuoden aikana. Määräaikaisessa työsuhteessa koin erittäin kuormittavana korona-aikana sen, kun ei tavannut kollegoita eikä päässyt lounaskeskusteluissa jakamaan yhteistä huolta työsuhteiden jatkamisesta. Näiden asioiden käsitteleminen viesteillä on paljon hankalampaa kuin kasvotusten.

Ajatukseni etätyöskentelystä ovat muuttuneet koronavuoden pitkittyessä. Etätyössä on edelleen tiettyjä hyviä puolia, kuten työrauha ja työmatkojen poisjäänti, jotka kuitenkin ovat alkaneet peittyä huonojen puolien alle. Olen alkanut kärsiä etätyöapatiasta, kun arki on muuttunut yksitoikkoiseksi ja itse työ yksinäiseksi puurtamiseksi. Koronarajoitukset vaikuttavat myös vapaa-ajan tekemiseen ja lomantietoon, mikä alkaa näkyä jaksamisessa. Kaipaen enemmän vaihtelua omassa kodissa puuhastelujen rinnalle.

Kohta 28: Edestakaisen matkan kesto.

Koronan aikana olen pääsääntöisesti työskennellyt työnantajan tiloissa. Olen tässä ns. "työyhteisön poikkeustapaus", sillä yli 90 prosenttisesti kollegani työskentelevät kotoa käsin etänä. Tämän johdosta itselläni on periaatteessa samanlainen sosiaalinen eristäytyminen ja etätöihin verrattavissa oleva asema kuin muillakin on ollut. Syyni työskennellä työnantajan tiloissa ovat pääasiassa ergonomiset. Työmatkat myös rytmittää päivää ja työajan ja vapaa-ajan raja on selkeä.

Jouduin viime syksynä sairauslomalle työuupumuksen vuoksi. Pääasiassa se johtui ennen koronaa alkaneesta väsymisestä ja työnkuvan jatkuvasta muutoksesta. Korona kuitenkin pahensi tilannetta, kun pakkolomat lisäsivät kiirettä ja töiden uudelleenorganisointi osui osittain samaan aikaan etätöiden ja koronan kanssa. Se aiheutti epävarmuutta siitä, mikä on lopulta roolini tällä hetkellä. Etätyö todennäköisesti siirsi uupumuksen puhkeamista, olisin ehkä joutunut sairauslomalle jo aikaisemmin ilman etätöitä. Eli korona sekä pahensi että paransi tilannetta.

Vastasin, että minut on määrätty etätöihin, vaikka kyseessä on vahva suositus ja työpaikalla saa kyllä käydä. Sopivaa vastausvaihtoehtoa ei ollut.

En ole tehnyt etätyötä, enkä ole halukas sitä tekemään. Se, että joutuisin työskentelemään kotona tarkoittaisi sitä, että työhön liittyvät tärkeät keskustelut vähenisivät lehteä tehtäessä ja suunniteltaessa olennaisesti. Ei joka asiasta viitsisi kuitenkaan soittaa tai laittaa sähköpostia tai pitää Teams-palaveria. Työpaikalla työkaverini on muutaman metrin päässä, joka luonnollisesti tekee kommunikaatiosta vaivatonta. Lisäksi kanssakäynti muiden työyhteisössä työskentelevien kanssa häviäisi etätöitä tehtäessä varmasti käytännössä kokonaan. Nekin keskustelut ovat tärkeitä ja hedelmällisiä, sillä paikallislehdessä tiedämme ja tunnemme toistemme tekemisiä hyvin ja myös hyödyimme siitä, kun teemme lehteä yhdessä. Myös kontaktit lukijoidemme, tilaajiemme ja ilmoittajiemme kanssa vähenisivät olennaisesti, jos työtä tehtäisiin etänä vain kotona. Paikallislehti kun olemme, niin aika usein ovesta astuu sisään ihmisiä, jotka tulevat kertomaan juttuvinkkejä tai jättämään yleisönosastokirjoituksia - tai ilmoituksia. Se, että kaikki yritetään tunkea verkkoon ei ole paras ratkaisu paikallislehdelle. Paikallislehden rooli on näkyä paikkakunnalla ja olla ihmisiä lähellä. Ei se verkossa onnistu.

Etätyö haastaa työpaikan sisäistä viestintää. Mitä keinoja sen parantamiseksi on eri työpaikoissa kehitetty? Miten omasta työergonomiasta tulisi huolehtia?