

IDEAT

1/2021

**Hiilikädenjälki
mittaa vastuullista
rakentamista s.6**



**Mitä
pitää tietää
valokuidusta ja
5g-verkosta? s.7**

Mikä on riittävä palkka?

Yksi kiinteä palkkamalli ei välttämättä enää toimi, kun työn merkityksellisyyden rooli kasvaa. **s.3**



**Mikro-
treenaaminen
torjuu tehokkaasti
etätyöapatiaa s.8**

IDEAT

Kustantaja Sanoma Tekniikkajulkaisut Oy
Toimitusjohtaja Teemu Vehmaskoski
Vastaava tuottaja Teppo Kuittinen
Luova tuottaja Satu Savela
Ulkoasu Markus Frey (AD), Sami Piskonen
Myyntipäällikkö Juha Pekkinen, 040 674 8617

Avustajat tässä numerossa
 Jukka Fordell, Iina Kansonen, Elina Karemo,
 Sami Piskonen ja Marianna Salin.
www.ideat.media
www.hs.fi/mainos/ideat

Työ palaa kotiin

Ennen oli selkeämpää: Aamun työmatkalla mieli virittyi päivän haasteisiin. Perillä tehtiin kahdeksan tunnin työpäivä, joka koostui intervallipalavereista ja myöhässä laahavista rutiineista. Ilta oli omaa aikaa, ellei nyt sitten muutamaa sähköpostia kirjoitettu seuraavaksi aamuksi odottamaan.

Jollekin työsopimukseen kirjattu työaika ja tehtävälista ovat suorituksen maksimi. Toiselle se on pikemmin viitteellinen suuruusluokka odotetusta tuottavuudesta. Varsinkin asiantuntijatyössä takaraivo tekee luonnollisesti ”töitä” myös fyysisen konttorin ulkopuolella.

Korona on sotkenut arjen lineaarisen jatkumon, jossa asioita tehdään peräkkäin ja toisistaan erillisinä. Työnantaja ei käytännössä voi taata standardoituja ja kontrollissaan olevia työskentelyolosuhteita, vaikka lainaisi säädettävän työtuolin kotikäyttöön. Työntekijä ei käytännössä voi antaa täyttä huomiotaan työnantajalle, jos vieressä on etäkoululaisia tai ainoa mahdollinen työpiste on kuukaudesta toiseen yksiön ruokapöytä.

Linearisesta on tullut kaaos, mutta samalla elämän kokonaistuottavuus on tainnut monella kasvaa. Kotikonttori mahdollistaa keskittymisen avokonttorin paremmin. Pyykkikone pyörii palaverien aikana. Kehityskeskustelun voi hoitaa koiraa ulkoiluttaessa. Työmatkoista säästyy tunti pari, yhteensä jopa kymme-

nen tuntia viikossa. Onnekkaimmat ehtivät nyt sekä työssä että vapaalla aiempaa enemmän.

Pitkäkestoinen etätö jatkaa kehitystä, jossa työn ja vapaa-ajan suhde muuttuu yhä symbioottisemmaksi. Työnantaja ei voi edellyttää enempää kuin sopimuksensa lukee, mutta jos työntekijän tilanne ja tarpeet kyetään ottamaan huomioon kokonaisvaltaisemmin, pitkän päälle molemmat voittavat.

Kun ennen priorisoitiin asiakaskokemuksesta, nyt sen rinnalla on kehitettävä työntekijäkokemusta (managing employee experience) ja tuoreimpien HR-oppien mukaan jopa työntekijän elämäkokemusta (managing the life experience of your employees).

Mieleen hiipii jokunen ajatus yksityisyyden suojasta. Toisaalta, aika monta kotia on Teamsin kautta nähty. Ja kyllä, onhan onnellisempi työntekijä myös parempi asiakaspalvelija.

Monimuotoinen metsä on ekologisesti rikkaampi kuin yhden lajin puupelto. Toiminnoiltaan sekoitettu kaupunkirakenne on eriytettyä tehokkaampi. Koos-

tumukseltaan monipuolinen tiimi ideoi paremmin kuin yksimielisten joukko. Samoja logiikoita seuraten myös ajankäytössä voi tavoitella diversiteettiä monokulttuurin sijaan.

Tämä on tietenkin optimistinen tulkinta tämänhetkisistä olosuhteista ja toiveikasta esimerkiksi työntekijöiden pitkän aikavälin itseohjautuvuuden suhteen. Samalla se on kuitenkin myös paluuta kotikeskeiseen työnteen malliin, josta valtaosa suomalaisista luopui vasta sotien jälkeen. Työn sisältö ja välineet ovat muuttuneet täysin, mutta mistään tavattomasta tai luonnottomasta asiasta ei ole kyse. Päinvastoin.

Työn uusi normaali ei varmasti ole joko tai, ei pelkkää vanhaa eikä yksinomaan uutta. Monimuotoisuus tulee kasvamaan, ja sen vaikutukset tulevat ulottumaan yli koko yhteiskunnan.

Näin olympiavuonna sen voi päivittää motoksi: ei enää nopeammin, korkeammalle, voimakkaammin vaan työntökin suhteen kestävämmän, pitemmälle, tasapainoisemmin. *

Vieras

Työllisyyden nostamisella on jo kiire

Väestön ikääntyminen haastaa etenkin julkista taloutta, koska julkisista palveluista halutaan pitää kiinni. Samalla halutaan kuitenkin säilyttää kannustimet riskinottoon ja työntekoon sekä pitää julkistalous vahvana. Tämän trilemmän ratkaisemisessa työllisyyden lisääminen on avainasemassa. Lohdullista on, että malliesimerkki Suomelle löytyy läheltä.

Suomessa 75 vuotta täyttäneiden kansalaisten osuus tulee olemaan vuonna 2035 reilu 15 prosenttia, muissa Pohjoismaissa luku tulee olemaan vain noin 12 prosenttia.

Tällä hetkellä muissa Pohjoismaissa työllisyysaste on noin neljä prosenttiyksikköä korkeammalla tasolla kuin Suomessa, joten on selvää, että myös julkinen talous voi näissä maissa jo nyt paremmin kuin Suomessa.

Mitä Suomessa sitten pitäisi tehdä? Työllisyysasteen nostaminen vaatii useita toimenpiteitä. Työllisten määrän pitäisi kasvaa noin 200 000 hengellä

tällä vuosikymmenellä, jotta työllisyysaste olisi julkisen talouden kestävyyskannalta riittävällä tasolla.

Tarvitaan työntekoon kannustavia toimenpiteitä, kuten esimerkiksi ansioidon työttömyysturvan porrastaminen sekä työllisyyttä edistävä perhevapaaudistus. Samalla on edistettävä työvoiman liikkuvuutta maan sisällä ja lisättävä työperäistä maahanmuuttoa.

Oikeilla ja vaikuttavilla uudistuksilla nostetaan työllisyyttä, vahvistetaan talouden tuotantopotentiaalia ja julkista taloutta. Siinä sivussa vähennetään myös pitkäaikaistyöttömyyttä pidemmällä aikavälillä sekä helpotetaan eurooppalaisittain korkealle nousutta nuorisotyöttömyyttä.

Miksi työllisyyden nostamisella on niin kiire? Globaalin työikäisen väestön vähentyessä ennen kaikkea Kiinan johdolla, on esitetty perusteltuja näkemyksiä pitkien reaalkorkojen mahdollisesta noususta. Koska pitkällä reaalkoroilla on tapana liikkua samaan suuntaan maa-

ilmanlaajuisesti, muuttuisi rahoituksen hinta myös Suomessa riippumatta siitä, mitä teemme.

Siksi on tärkeää tehdä rohkeita ennakkoivia toimenpiteitä julkisen velkaantumisen hillitsemiseksi. Työllisyydestä on hyvä aloittaa, koska siihen voidaan vaikuttaa poliittisilla päätöksillä, vaikka sekin vie aikansa.

Koronakriisissä olemme nähneet, että pohjoismaainen hyvinvointivaltio toimii hyvin. Ilman rahoituksellisesti kestävä julkista taloutta se ei kuitenkaan toimi. Siksi julkisten palveluiden rahoitusohjan turvaamisen on oltava keskeinen tavoite tulevaisuutta ajatellen.

Se vaatii kovia ja pidemmälle ulottuvia päätöksiä, jotka luovat luottamusta talouteen ja näin ruokkivat investointeja sekä työllisyyttä. Kovat ja kipeät työllisyyspäätökset on siis nähtävä kaikkien etuna pitkällä aikavälillä, kun niillä kannustetaan enemmän työntekoon ja riskinottoon. Sillä kannustimilla on tässä aivan keskeinen merkitys. *



Sami Pakarinen on EK:n johtava ekonomisti.



”Työn merkityksellisyys on tietynlaista luksusta, jota monella on varaa mieltä vastaa, kun palkka menee tietyn kriittisen pisteen yli”, sanoo Vincitin HR-johtaja Saana Rossi.

Saatko tarpeeksi palkkaa?

Palkasta puhutaan yhä enemmän myös julkisesti. Pitäisikö pelkän palkan sijaan keskustella myös muusta palkitsemisesta sekä oman työn merkityksellisyydestä?

Teksti Iina Kansonen

Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen ETLAn toimitusjohtaja **Aki Kangasharju** naurahtaa kysymykselle siitä, mikä on tarpeeksi palkkaa.

”Mikään ei ole riittävästi. Jokainen kokee jostain syystä, että ansaitsisi aina enemmän. Ehkä riittävä palkka on se tapaino, että palkka on työntekijän kannalta niin korkea kuin mahdollista, mutta kuitenkin sellainen, että työpaikalla on mahdollisuus olla ylipäättään olemassa.”

Suomen Pankin johtokunnan neuvonantaja **Lauri Kajanoja** linjaa asiaa hieman maltillisemmin: kun yksilö saa suurin piirtein sen, minkä yksilö yritykselle tuottaa, ollaan jotakuinkin oikeassa palkkaluokassa.

”Jos työntekijän palkka on paljon suurempi kuin mitä hän yritykselle tuottaa, voi olla, että työpaikan menetys on lähellä”, hän sanoo.

Kajanoja huomauttaa, että on huomioitava myös se, millä palkalla työntekijä on valmis tekemään työnsä. Jos ihminen ei koe työstään maksettavaa palkkaa riittävänä, ei palkka ole riittävä työntekijän näkökulmasta.

”**Jos ajatellaan** koko talouden tasolla, palkkojen taso riippuu pitkälti yrityksen palkanmaksuvarasta, työn tuottavuuden kehityksestä sekä siitä, mitä kansainvälisesti tapahtuu. Kansainvälisesti toimivien yritysten palkanmaksumahdollisuuksiin vaikuttaa luonnollisesti se, miten palkat kehittyvät muissa maissa”, Kajanoja huomauttaa.

Jos palkkakehitys on maailmalla hidasta, vähentää se suomalaisten yritysten mahdollisuuksia nostaa Suomessa työskentelevien työntekijöiden palkkoja. Se johtuu siitä, että nykymaailmassa tuotanto voidaan siirtää helposti sinne, missä se on yritykselle kannattavinta. Kannattavuuteen vaikuttaa luonnollisesti muun muassa työn hinta.

Suomen palkkataso on 2000-luvulla noussut muutaman prosenttiyksikön enemmän kuin muissa vanhoissa euroalueen maissa, Kajanoja kertoo. Näillä mailla hän tarkoittaa kahtatoista ensimmäistä euron käyttöönottoa maata.

ETLAn Kangasharju kertoo, että Suomessa korkean osaamistason osuus työtehtävistä on lisääntynyt teknologisen kehityksen ansiosta. Samalla robotisaatio on vähentänyt pienipalkkaisia tehtäviä, ja niitä tehneet ihmiset ovat jääneet työttömiksi.

”Palkka on vain yksi iso osa kokonaisuutta, joka voi olla laaja skaala erilaisia henkilöstöetuja, kuten osakeoptioita, henkilöstörahoja tai vaikka elämyksiä.”

Saana Rossi

Tämänkaltaisen muutos on näkynyt myös Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOssa, kertoo järjestön toiminnanjohtaja **Maria Löfgren**. Korkeakoulutettujen ja erityisasiantuntijoiden osuus on suhteellisesti kasvanut. Kun ihmiset tekevät entistä korkeampaa osaamistasoa vaativia tehtäviä, ovat ansiotkin nousseet. Asia ei Löfgrenin mukaan kuitenkaan ole niin yksinkertainen.

”Työn vaativuus on lisääntynyt. Palkan kehittyminen suhteessa työn vaativuuteen ei julkisella sektorilla ole edennyt kovin suotuisien tuulien mukaan tällä vuosituhannella”, Löfgren sanoo.

Hänen mukaansa se on 2010-luvulla johtunut pitkälti Suomen kansainvälisestä kilpailukykyhaasteesta, jota on pyritty korjaamaan tekemällä ”äärettömän maltillisia” palkkaratkaisuja.

”Julkisella sektorilla työpaikkatason palkkakehitystä, kuten meriittikorotuksia, ei ole tapahtunut käytännössä juuri lainkaan. Siksi palkat ovat jääneet jälkeen tehtävien vaativuuteen ja yksityiseen sektoriin suhteutettuna.”

Ihmisten suhtautumisessa palkkaan on tapahtunut merkittävä muutos, sanoo teknologiayritys Vincitin HR-johtaja **Saana Rossi**. →

KUVA SAMI PISKONEN



”Palkasta keskustellaan julkisesti paljon enemmän kuin aikaisemmin. Työnhakijat tiedostavat, että heillä on palkkanuotteluissa yhä enemmän valtaa. Enää työhaastatteluun ei mennä hattu kourassa.”

Vaikka suhtautuminen palkkaan on muuttunut, on palkan merkitys työntekijälle edelleen suuri, Rossi sanoo. Palkka on pysyvä perustekijä, jonka täytyy olla selaisella tasolla, ettei se aktiivisesti häiritse.

Rossin mielestä keskustelu palkasta on oikeastaan hieman harhaanjohtavaa. Hän toivoisi, että keskustelu keskittyisi palkan sijaan palkitsemiseen.

”Palkka on vain yksi osa kokonaisuutta, joka voi olla vaikkapa laaja skaala erilaisia henkilöstöetuja tai sitouttamisen keinoja, kuten osake-optioita, henkilöstörahoja tai vaikka elämyksiä. Jollekin voi olla äärimmäisen iso juttu esimerkiksi päästä työkavereiden kanssa ulkomaille.”

Osa palkitsemista voi olla myös vaikkapa se, että työnantaja mahdollistaa etätyöskentelyn Lapin perukoilta tai Italiasta. Tai se, että voi käydä tekemässä puolen vuoden työkeikan toiselle työnantajalle tai omassa startupissa. Rossilla on tämänkaltaisesta työnantajan joustavuudesta henkilökohtainen kokemus.

”Työnantajani myönsi minulle syksyllä 2019 neljän kuukauden kirjoitusvapaan, kun kirjoitin kirjaa rekrytoinnista. Se oli äärimmäisen sitouttava tekijä. Normaali palkankorotus ei olisi kompensoinut sitä.”

Julkisella sektorilla muiden työsuhte-etujen rooli ei ole yhtä merkittävä kuin Rossin edustamalla yksityisellä sektorilla. JUKOn Maria Löfgren sanoo kuitenkin huomanneensa, että julkisella puolella työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen ovat nousseet jopa palkkaa suurempaan arvoon.

”Jos työntekijän palkka on paljon suurempi kuin mitä hän yritykselle tuottaa, voi olla, että työpaikan menetys on lähellä.”

Lauri Kajanoja

”2000-luvulla reaali-palkkojen kehitys on Suomessa ollut suurin piirtein samalla tasolla kuin 1990-luvulla”, Suomen Pankin johtokunnan neuvonantaja Lauri Kajanoja sanoo.

Tausta

Paljonko saisi olla?

Kysyimme neljältä henkilöltä, mitä he ansaitsevat nyt ja minkä suuruiseen palkkaan he ovat tyytyväisiä.

Kuka: Nainen, 50

Koulutus: KTM

Titteli: Toimitusjohtaja mainosalalla

Alalla: 20 vuotta

Kuukausipalkka nyt: 8 200 €

Kuukausipalkka, johon olisi tyytyväinen: On tyytyväinen nykyiseen palkkaan.

”Johdan pientä mainostoimistoa. Tällä hetkellä palkka on mielestäni oikea suhteessa työmäärään.”

Kuka: Mies, 41

Koulutus: Diplomi-insinööri

Titteli: Kehitysjohtaja it-alalla

Alalla: 15 vuotta

Kuukausipalkka nyt: 22 500 €

Palkka, johon olisi tyytyväinen: On tyytyväinen nykyiseen palkkaan.

”Saan palkan puhtaana ansiotulona, jolloin verottaja vie siitä ison siivun. Tuloni ovat nyt koronavuonna laskeneet, kun matkustus on ollut kokonaan jäissä.”

Kuka: Nainen, 48

Koulutus: Restonomi

Titteli: Avainasiakasjohtaja hotelli- ja ravintola-alalla

Alalla: Yli 25 vuotta

Kuukausipalkka nyt: 4 500 €

Kuukausipalkka, johon olisi tyytyväinen: 5 000–6 000 €

”Hotelli- ja ravintola-alan palkat laahaavat perässä. Olen tulosvastuullisessa esimiesasemassa ja kokemusvuosien pitäisi myös palkassa näkyä.”

Kuka: Mies, 42

Koulutus: Lääketieteen lisen-siaatti

Titteli: Erikoistuva lääkäri julkisella sektorilla

Alalla: 2,5 vuotta

Kuukausipalkka: 3 420 € + päivystyslisät, noin 1 200–1 500 €

Kuukausipalkka, johon olisi tyytyväinen: On tyytyväinen nykyiseen palkkaan.

”Palkkani mahdollistaa mukavan ja mielekkään elämän vailla taloudellisia huolia.”

KUVA ETLA



"Suomessa korkean osaamistason osuus työtehtävistä on lisääntynyt teknologisen kehityksen ansiosta", kertoo ETLAn toimitusjohtaja Aki Kangasharju.

"Palkan kehittyminen suhteessa työn vaativuuteen ei julkisella sektorilla ole edennyt kovin suotuisien tuulien mukaan tällä vuosituhanella", JUKOn toiminnanjohtaja Maria Löfgren sanoo.

KUVA JUKO



"Joskus ihmiset jopa kokevat, että olisi tärkeämpää saada kuntoon työolot kuin epäkohdat palkassa. Työnantajien tulisi muistaa, että ihmisten hyvinvoinnilla on merkitystä työn tuloksellisuuteen."

Rossi sanoo, että palkitsemisen pitäisi lähteä yksilön motivaation tunnistamisesta. Joku voi haluta kaikki edut palkkana, toinen arvostaa enemmän jotakin muuta.

"Yksi kiinteä palkkamalli ei välttämättä ole se ideaalimalli. Uskon, että yritysten kilpailutekijä tulevaisuudessa voi olla se, että on useampia palkitsemisratkaisuja ja räätälöityjä vaihtoehtoja."

Viime vuosina työn merkityksellisydestä ja sen suhteesta palkkaan on käyty runsaasti keskustelua. Eryteisesti nuoret ovat kertoneet, kuinka palkasta ollaan valmiita tinkimään, jos työ on aidosti merkityksellistä. Saana Rossin mukaan se ei ole vain kaunista puhetta.

"Merkityksellisuuden korostuminen näkyy rekrytoinnissa. Todella monelle työn sisällöllä on suuri rooli siinä, mihin työpaikkaan ja minkälaiseen rooliin päätyy."

Rossi kuitenkin korostaa, että myös merkityksellisyyskeskustelussa on unohdettu ihmisten olevan yksilöitä. Keskustelu typistyy, jos puhutaan vain palkasta ja merkityksellisydestä ja suhteutetaan niitä - vaikuttavia tekijöitä kun on muitakin.

JUKOn Maria Löfgren kertoo, että työn merkityksellisyys pohdituttaa myös julkisella sektorilla.

"Rahalla ei kompensoida sitä, jos ihminen voi pahoin työssään. Mutta jos työ on sisällöltään merkityksellistä ja ammatitietäminen vahva, niin eettinen näkökulma ohjaa ja auttaa sitoutumaan ja viihtymään silloinkin, kun palkkataso ei välttämättä ole kohdallaan."

Rossi, Löfgren ja Kangasharju ovat yhtä mieltä siitä, että merkityksellisyyspuhe liittyy jollakin tavalla myös ikäkauteen ja elinkaareen. Kun tulee ikää, lapsia ja asuntolainaa, moni keskiluokkaistuu ja porvarillistuu, Kangasharju huomauttaa.

"Ja jos ajatuskulkua jatkaa pidemmäl-

le, niin silloin on taas helpompaa ajatella työn merkityksellisyttä ja sisältöä, kun työelämää on jo takana ja taloudellinen vakaumus on saavutettu", Löfgren huomauttaa.

Rossi on samoilla linjoilla. Hän sanoo merkityksellisuuden olevan tietynlaisista luksusta, jota monella on varaa ajatella vasta tietyn pisteen jälkeen.

"Palkassa on tietty kriittinen piste. Kun palkka menee sen yli, merkityksellisyystekijä alkaa korostua. Jos palkka taas jää kriittisen pisteen alle ja sen kanssa joutuu kipuilemaan, jää työn merkityksellisyys herkästi toisarvoiseksi tekijäksi."

On vaikea ennustaa, mitä suomalaisten ansioille tapahtuu tulevaisuudessa. Vuonna 2020 palkat nousivat runsaat puolitoista prosenttia. Samaan aikaan inflaatio oli hyvin hidasta: reaali-palkka eli palkan ostovoima kasvoi puolisen toista prosenttia.

Syytä voidaan etsiä koronapandemiasta. Moni on menettänyt työpaikkansa tai tullut lomautetuksi. Lauri Kajanojan mukaan on vaikea sanoa, jääkö koronasta pysyviä jälkiä palkkakehitykseen.

"Se riippuu siitä, miten talous ja työmarkkinat kehittyvät tänä vuonna. Se taas riippuu paljon kansainvälisestä talouskehityksestä, koronapandemiasta ja siitä, kuinka nopeasti ihmiset saadaan rokotettua."

Maria Löfgrenillä on vahva usko siihen, että koronapandemia on auttanut ymmärtämään, kuinka arvokasta julkisen sektorin sitoutuneen henkilöstön työpanos on.

"Uskon ja toivon, että tulee aika palkita julkisen sektorin henkilöstöä. He ovat pitkälti vastanneet siitä, että korona-aika on pärjätty ja elämistä voitu jatkaa Suomessa. Ei voi jatkaa niin, että rahaa ei löydy niille ihmisille, jotka hoitavat meille kaikille tärkeitä palveluita."

Yksi ansioketkeytykseen tulevaisuudessa vaikuttava tekijä saattaa olla pienyrityisyysbuumi. Se ei suoranaisesti näy tilastoissa, sillä maatalousyrittäjien määrä on pienentynyt viime vuosina merkittävästi. Mutta jos katsotaan maatalouden ulkopuolista taloutta, on yrittäjien määrä lisääntynyt, Lauri Kajanoja sanoo.

"Koronapandemia on auttanut ymmärtämään, kuinka arvokasta julkisen sektorin sitoutuneen henkilöstön työpanos on."

Maria Löfgren

Maria Löfgreniä kehitys hieman huolestuttaa. Vaikka pienyritysjäyden trendi ei varsinaisesti näy kovin vahvasti julkisella sektorilla, korkeakoulutettujen akavalaiten maailmassa se näkyy kyllä, Löfgren sanoo. Työtä tehdään samanaikaisesti palkallisena työntekijänä ja yrittäjänä. Se näkyy ansioissa.

"Tulot keskimäärin laskevat, kun kollektiivinen edunvalvonta puuttuu ja työtä tehdään usein pätkissä", Löfgren kertoo.

Vincitin Saana Rossi kuitenkin muistuttaa, että monelle yrittäjyydessä muut asiat ovat rahaa tärkeämpiä.

"Moni yrittäjä on valmis elämään hieman heikommilla ansioilla, jos se mahdollistaa yrittäjän vapauden ja sen, että voi tehdä haluamia asioita."

Aki Kangasharju uskoo, että itsensä työllistäjien määrä kasvaa tulevaisuudessa entisestään. Hän huomauttaa, että vaikka työtä tehdään entistä monimuotoisemmin, tapahtuu se usein omasta halusta.

"Kehitys on moninaistanut työelämää. Ihmisten on helpompi sovittaa perhe-elämää ja opintoja töihin. Lisäksi osatyökykyisten ei tarvitse olla kokonaan työkyvyttömyyseläkkeellä, vaan he voivat pysyä kiinni työelämässä." *

Tausta

Palkat nousseet 30 prosenttia

Suomalaisten reaali-palkat ovat kasvaneet 2000-luvulla noin 30 prosenttia. Lähivuosina ansiotason kehitykseen vaikuttavat todennäköisesti kansainvälisen talouskehityksen lisäksi muun muassa pienyritystien kasvava määrä ja koronapandemia.

Reaali-palkkoilla tarkoitetaan ansioiden ostovoimaa eli euromääräistä ansiotasoa suhteessa kuluttajahintoihin. Reaali-palkassa siis huomioidaan, kuinka paljon palkat ovat nousseet inflaatio huomioiden.

"2000-luvulla reaali-palkkojen kehitys on Suomessa ollut suurin piirtein samalla tasolla kuin 1990-luvulla", Suomen Pankin Lauri Kajanoja sanoo.

2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä reaali-palkat nousivat keskimäärin kahden prosentin vuositahti. 2010-luvulla nousu oli kuitenkin vain 0,5 prosentin luokkaa. Kajanojan mukaan se johtuu vuonna 2012 alkaneesta finanssikriisistä ja vuonna 2017 voimaantulleesta kilpailukyky-sopimuksesta.

Reaali-palkkojen kehitys on siis vahvasti sidoksissa talouden kasvuvauhtiin ja kehitykseen.

Mikä ihmeen hiilikädenjälki?

Kestävä kehitys vaatii rakennusalalla kokonaisvaltaista ajattelua, mutta myös jokaisen yksilön aktiivista panosta.

JUKKA FORDELL

Hiihijalanjälki on mainio työkalu, kun halutaan ohjata rakennuksen tuottamia päästöjä kohti nolaa. Siihen lasketaan mukaan kaikki hiilidioksidipäästöt, joita rakennuksen rakentaminen, käyttö ja purku todennäköisesti tuottavat.

Hiilikädenjäljellä puolestaan voidaan osoittaa myönteiset ilmastovaikutukset, joita ei syntyisi välttämättä lainkaan ilman kyseistä rakennushanketta. Tällainen vaikutus on esimerkiksi se, että rakennuksessa tuotetaan ylimääräistä uusiutuvaa energiaa tai että käytetään rakennusmateriaalia, joka sitoo hiiltä pitkäaikaisesti tai on peräisin puretusta rakennuksesta.

”Laskemme yhä useammin sekä hiihijalanjäljen että hiilikädenjäljen, kun suunnittelemme rakennuksia tai vaikkapa maankäyttöä. On tärkeää tunnistaa laskelmien avulla, mistä päästöt aiheutuvat, jotta voimme etsiä ja tarjota vaihtoehtoja asiakkaillemme”, sanoo projekti-päällikkö **Kari Nöjd** Swecolta.

Rakentamisen hiilidioksidipäästöt voidaan jakaa karkeasti kahteen lähteeseen: rakennuksen käyttöön ja rakennusmateriaaleihin. Käytönaikaiseen energiankulutukseen on ehditty vaikuttaa määrätietoisesti jo toistakymmentä vuotta.

”Rakennuksen käyttöön liittyvät päästöt pienenevät edelleen jo siksi, että fossiilisen energian tuotanto vähenee ajan mittaan. Nyt on aika kohdistaa huomiota rakennusmateriaalien valmistamiseen, käyttöön ja kierrättämiseen”, Nöjd sanoo.

On helppo nostaa uusiutuva puu suosikiksi betonin ja teräksen joukosta, mutta Nöjd pitää jyrkkää jakoa hyviin ja huonoihin materiaaleihin liian yksinkertaisena.

”Suurin osa materiaaleihin liittyvistä päästöistä tulee runkomateriaaleista, ja niistä jokaisella on paikkansa tulevaisuudessakin. Voimme kuitenkin auttaa rakentajaa huomioimaan puun mahdollisuudet ja toisaalta kilpailuttamaan betonin ja teräksen valmistajia päästöjen perusteella. Betoni- ja terästuotteiden valmistusmenetelmät kehittyvät jatkuvasti vähäpäästöisempään suuntaan.”

Nöjd jakaa tietoa rakentamisen ilmastovaikutuksista suunnittelijoille ja projektijohdolle niin Swecon sisällä kuin asiakasyrityksissäänkin.

”Alalla on jo selvää, että ympäristöasioihin pitää panostaa, ja myös rakentamisen rahoitus on suuntautumassa yhä enemmän kestävän kehityksen mukaisiin hankkeisiin”, toteaa Swecon **Mia Andelin**.

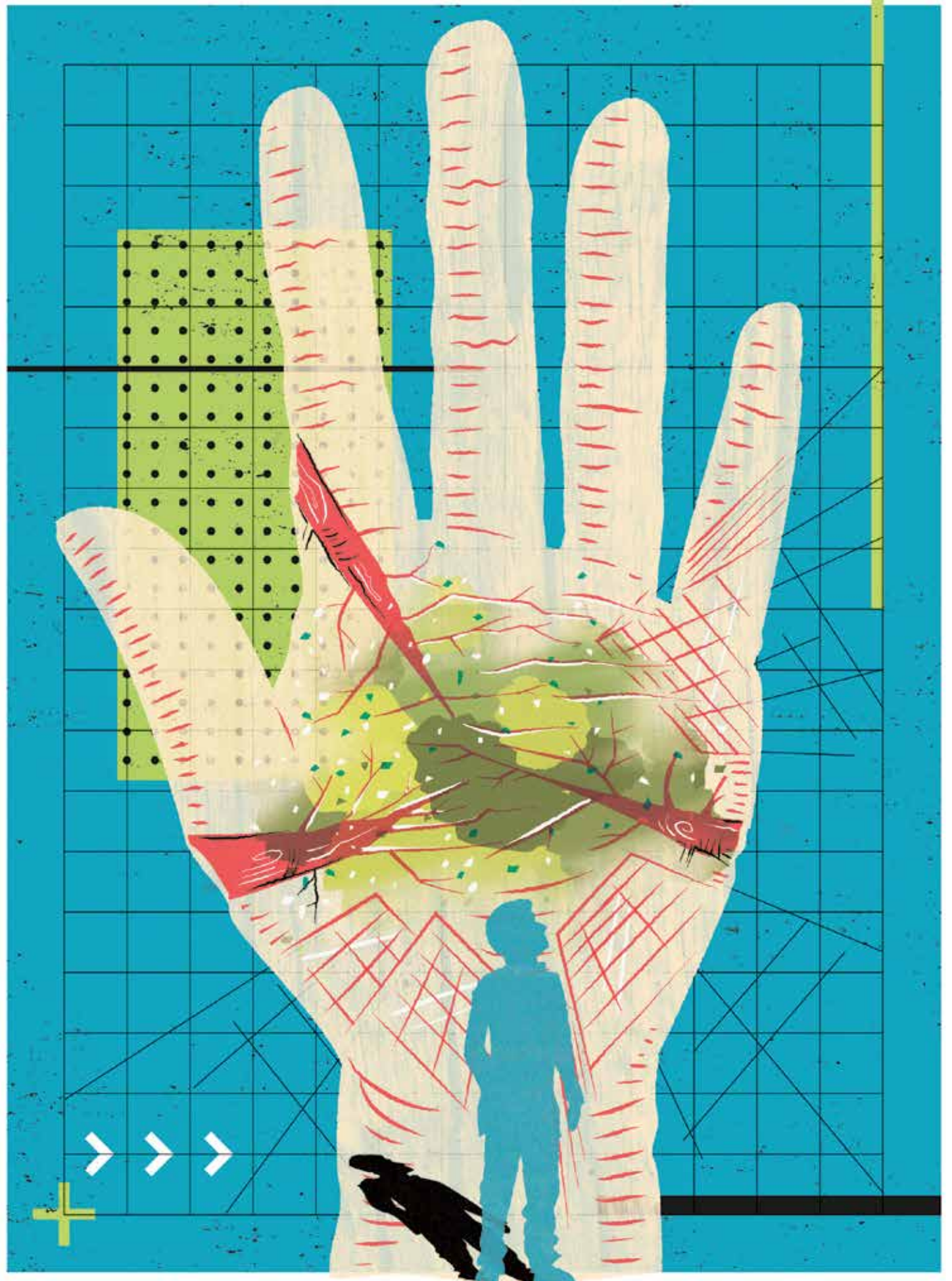
Hän aloitti viime elokuussa kestävän kehityksen johtajana.

”**Kestävä kehitys** vaatii kokonaisvaltaista ajattelua ja ohjausta, mutta myös jokaisen yksilön panosta: uteliasta, kekseliästä ja rohkeaa mieltä”, Andelin sanoo.

Swecon henkilöstöjohtaja **Sari Metsäsen** mukaan halu oppia lisää kestävästä kehityksestä on tärkeää.

”Meillä liiketoiminta perustuu siihen, että suunnittelemme kestävämpää yhteiskuntaa. Näin meidän on helppo tarjota ihmisille merkityksellisiä työtehtäviä, ne kiinnostavat kovasti työnhakijoita.” *

www.sweco.fi



Tausta

Kasvun paikka -kehittymisohjelma

Kymmenen osaajan joukko aloittaa huhtikuussa vakituisen työnsä Swecolla, muun muassa liikennesuunnittelun ja teollisuuden hankkeissa. Ensimmäisen vuoden aikana he kokoontuvat lisäksi tutkimaan kestävästä kehityksestä Kasvun paikka -kehittymisohjelmassa. Näin he rakentavat samalla kestävän kehityksen verkostoa Swecon sisällä, joka ylittää toimialojen rajat.

Kun verkko on kunnossa, etätyöt sujuvat mökiltäkin

Verkkojen jatkuva parantaminen tuo varmuutta etätöiden sujumiseen kauempaakin. Mitä tavallisen etätyöläisen olisi hyvä tietää valokuidusta ja 5g:stä?

Eltelin asentajat laskeutuvat kivantoihin asentamaan valokuitu- ja sähkökaapeleita. He kiipeävät mastoihin ja rakennusten katoille vaihtamaan tukiasemien antenneja ja radioita. He varmistavat monin eri tavoin, että sähkö ja data virtaavat.

”Työskentely 80-metrisessä tukiasemamastossa on yksi lukuisista taidoista, joita mobiiliverkon asentaja tarvitsee ja joihin vain harvan perustutkinto valmistaa. Esimerkiksi nyt jatkokoulutamme kymmenen ammattilaisen joukkoa mobiiliasentajiksi”, kertoo Eltel Suomen henkilöstöjohtaja **Nina Gräsbeck**.

Asentajien kollegat suunnittelevat verkkojen uudistamista ja johtavat niiden rakentamista toimituksista käsin eri puolilla Suomea. Tosin nyt he tekevät pääsääntöisesti etätöitä. ”Tapanamme on, että moikkaamme palaverin alussa ja suljemme sitten kamerat, jos yhteys hidastelee. Ei meilläkään ole sen parempia keinoja, vaikka verkkoja rakennammekin”, Gräsbeck nauraa.

Varmuutta etätöiden sujuvuuteen tuo kuitenkin jatkuva verkkojen parantaminen. Verkkojen suunnittelijat ja rakentajat varmistavat yhdessä operaattoreiden kanssa, että viat korjataan nopeasti ja että kasvava käyttö mahtuu verkkoon.

”Rakennamme 5g-verkkoa kiihtyvällä tahdilla ja samalla modernisoimme olemassa olevaa 4g-verkkoa. Tässä työssä kumppanimme, kuten Eltel, ottaa tavallisesti kokonaisvastuun heille osoitetuista urakoista”, sanoo Telian verkoista vastaava johtaja **Sami Siiki**.

”Verkkojen modernisointi tuo nettiyhteyksiin lisää varmuutta ja kapasiteettia.”

Siikin mukaan etätyöbuumi ei ole mullistanut verkkojen rakentamista, vaikka muutamilla alueilla mobiiliverkon saatavuutta onkin paikkailtu.

”Ihmisiä siirtyi töiden ääreen mökeille, ja kotiverkon käyttö lisääntyi päiväsaikaan, kun se oli aiemmin keskittynyt iltoihin”, Siiki kertoo.

Kun tiedonsiirto hidastuu mobiiliverkossa ja etäpalaveri tai elokuva pätkii, syynä on usein ruuhkapiikki läheisellä tukiasemalla. Kiinteä yhteys lankapuhelinta tai tv-verkon kautta usein helpottaa.



Kisa naapureiden kanssa loppuu, kun pientaloon johdetaan ikioma valokuitu.

”Yhteys pätkii oikeastaan vain silloin, kun joku kaivaa kuidun poikki, tai jokin laite vikaantuu”, toteaa valokuituja rakennuttavan Valokuitusen operatiivinen johtaja **Henrik Suomi**.

Ajatus omasta datan valtaväylästä kiehtoo suomalaisia siinä määrin, että Valokuitunen teettää kumppaneillaan, kuten Eltelillä, jatkuvasti uutta valokuituverkkoa niin uusille kuin vanhoillekin asuinalueille.

Omakin valokuitu kohtaa ennen pitkää naapurin valokuidun, ja data jatkaa yhteisessä kuidussa naapurustosta runkoverkkoon. Suomi vakuuttaa, että käyttäjämäärän kasvu alueella ei syö siirtonopeutta.

”Verkkoa on helppo vahvistaa. Kun kaapelin sijaan käytetään mikrokana-vaputkia, uusia kuituja voidaan puhalttaa putkiin ilman, että kaivetaan maata.”

Siiki uskoo 5g-mobiiliverkon nousevan suosituksi vaihtoehdoksi kodin kiinteille yhteyksille, jopa valokuidulle, koska 5G:n nopeus ja kapasiteetti ovat moninkertaisia verrattuna 4g-verkkoon.

”5g-verkkoon voi lähteä mukaan heti, kun se on omalla alueella mahdollista, koska yhteyteen tarvitaan vain uusi reititin”, Siiki sanoo.

Hän pitää kiinnostavana myös kiinteästi asennettua 5g-yhteyttä, jossa oma antenni pientalon seinässä kerää signaalin ja siirtää datan kaapelissa paksun seinän läpi. *

www.eltelnetworks.fi

Tausta

Kaikki käyttävät valokuitua

Olenainen valinta netin käyttäjälle on se, miten data siirtyy lähikortteleissa. Pitkät matkat data taittaa joka tapauksessa valokuiduissa, joista operaattoreiden suuret runkoverkot on rakennettu. Jopa mobiilidata muuttuu radiosignaaliksi vasta viimeisessä mastossa ennen käyttäjän älypuhelin- tai modeemia.

Moni puurtaa etätöissä liian vähäisin tauoin

Keskittymiskyvyn herpaantuminen kertoo, että on aika nousta hetkeksi ylös – vaikka mikrotreenaamaan.

Verkkarit jalkaan, kahvikuppi käteen ja kone auki. Kun etätöiläinen istahtaa aamulla koneen ääreen, siitä ei välttämättä ihan äkkiä nousta. Saattaa hujauttaa parikin tuntia ennen kuin kahvinhimo pakottaa nousemaan. Siinä vaiheessa jalat ovat jo puudukissa, selkä jäykkä ja ajatus sumea.

Tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että vanhoihin konttoriaikoihin ei ole paluuta. Senkin vuoksi etätöiden kehittäminen on tärkeää ja vaatii työnantajalta näkemyksellisyyttä.

Projektipäällikkö **Hanna Myllymaa** Sanomien HR:stä kertoo, että Sanomilla ryhdyttiin viime keväänä tekemään entistä tiiviimpää yhteistyötä työterveyden kanssa. Yksi haaste oli työntekijöiden puutteellinen ergonomia kotikonttorilla, mikä näkyi esimerkiksi lisääntyneenä ylänikan kolotuksena.

”Moni työskentelee ruokapöydän äärellä, jolloin on erityisen tärkeää tuottaa työtä. Kannustamme kaikkia lähtemään liikkeelle, ja palaverin voi pitää kävellenkin”, Myllymaa sanoo.

Sanomilla on lanseerattu Liikkuva tauko -niminen liikuntatuokio, josta on kehkeytnyt hitti. Toteutuksesta vastaa henkilöstöliikuntaan erikoistunut Virkisteri. Kaikille Sanoman työntekijöille on lähetetty Teams-kutsu, jotta vartin tauko nivoutuu osaksi jokaista työpäivää.

Liikkuvan tauon kehittänyt työfysioterapeutti **Riikka Ilmivalta** kertoo, että liikkumiseen tarvitaan vain sen verran tilaa, että saa nostettua kädet sivulle, ylös ja eteen. Harjoituksissa on aina teema: osa niistä on palauttavia, osa rievakampia.

”Ei häitä, vaikka kotoa ei löytyisi tarvittavia välineitä. Siivousmoppia voi käyttää jumppakeppinä ja sukkahousuja jumppakuminauhana.”

Taukoliikunnan vaikutus on hämmästyttävän kokonaisvaltainen, eivätkä positiiviset vaikutukset koske vain kehoa.

”Mieliala nousee jokaisen liikuntakerran jälkeen. Aivomme työskentelevät tehokkaammin, kun olemme liikkeessä. Liikunta lisää mielihyvähormonien tuotantoa, mikä puolestaan torjuu etätöapatiaa.”



JUKKA FORDELL

”Etätöiden kehittäminen on tärkeää ja vaatii työnantajalta näkemyksellisyyttä.”

Liikkuva Tauko ei pelkästään liikuta, vaan myös auttaa kuntouttamaan lieviä tuki- ja liikuntaelinongelmia. Se tarjoaa tarpeellista tukitreeniä, liikkuvuutta ja liikehalintaa.

Ilmivalta suosittelee työpäivien rytmiin myös mikrotreenaamista. Se tarkoittaa minuutin tai kahden liikuntahetkeä noin puolen tunnin välein. Tauon ajan voi tehdä mitä tahansa liikettä, joka mieleen juolahtaa.

Sanoman työntekijöille on tarjolla myös kurssi- ja virkistystoimintaa. Suosikiksi ovat nousseet Tauon paikka

-mindfulness-kurssit, joita Nelonen Medialla työskentelevä **Satu Ketopelto** vetää esimiestehtäviensä ohessa. Hän on koulutautunut ohjaajaksi Suomen Mindfulness-instituutissa.

”Mindfulness on tuonut niin paljon hyvää omaan elämään. Keskittymiskyyni on parantunut, samoin kärsivällisyys. Jos tipautan jogurttipurkin vahingossa lattialle, se ei enää kuohahda tunteisiin”, Ketopelto kertoo.

Mindfulness tarkoittaa huomion palauttamista tämän hetken kokemukseen avoimella, hyväksyvällä ja lempeällä asenteella. Ketopeltoa viehättää harjoittelun arkipäiväisyys, sillä sen voi tuoda helposti osaksi jokapäiväistä elämää.

Onnistunutta tai epäonnistunutta harjoitusta ei ole – on vain harjoitus. Kiireisinä päivinä ajatus voi lähteä harhailemaan uudestaan ja uudestaan, mutta silloin voi vain todeta, että nyt on tämmöinen päivä.

Mindfulnessilla on tutkitusti lukuisia hyötyjä: harjoittelu mm. laskee verenpainetta, vähentää stressiä ja voi jopa lievittää kroonista kipua.

”Kun kuuntelee omaa itseään, itsetuntemus kasvaa. Silloin voi myös kokea olevansa kuskin paikalla omassa elämässään. Se on tärkeää elämän kaikilla osa-alueilla.” *

www.sanoma.com

Idea



Hanna Myllymaa:
Tee edes nämä!

1 Rytmitä työpäiväsi mikrotreeneillä. Laita hälytys kännykkään 30 tai 45 minuutin välein. Muutaman minuutin tauon aikana ehtii tehdä pariakin liikettä.

2 Pidä kävelypalaveriä tai kokousta välillä seisten.

3 Kellota rauhallisesti, kuinka monta syvää hengitystä yhteensä minuuttiin mahtuu. Sen jälkeen voit tehdä missä ja milloin vain minuutin harjoituksen laskeamalla hengitysten määrän.