

**Jani Nieminen:**

Onko tuotantotyöntekijän hyvinvointi erilaista kuin asiantuntijan? Työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta puhutaan usein asiantuntijatyön näkökulmasta. Mutta entä kun kyseessä on varastossa tai tehtaassa tehtävä tuotannollinen työ? Mistä työhyvinvointi silloin muodostuu? Ja miten rakennetaan ehjä työhyvinvoinnin talo? Tänään vieraana on TKI-asiantuntija Jaana Lerssi-Uskelin, joka on perehtynyt työhyvinvoinnin käsitteeseen erityisesti sisälogistiikassa. Tervetuloa Jaana meidän LAB Talk -studioon. Mitä kuuluu?

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Moi, hyvää kuuluu, kiitos.

**Jani Nieminen:**

No tottakai parempi se kuin pahaa kuuluisi. Mutta mennään suoraan aiheeseen, eli työhyvinvointi. Aloitetaan ensin tuosta sisälogistiikan käsitteestä. Mitä ihmettä se tarkoittaa? Sisälogistiikka, kerro.

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Joo, se ei ole mitenkään yksinkertainen asia, että mitä sisälogistiikka on. Ehkä perinteisesti ja helpoiten sen ymmärtää siitä, että sisälogistiikka liittyy jollain tavalla varastoihin. Se on ehkä sellainen perinteinen käsite sisälogistiikasta. Mutta sisälogistista toimintaa on se, että vastaanotetaan tavaraa, käsitellään sitä tavaraa, hyllytetään tavaraa, pakataan, kerätään ja laitetaan uudestaan menemään maailmalle, tuotantoon tai eteenpäin. Sitä on oikeastaan se sisälogistinen prosessi.

Sisälogistiikkaa ei ole vain jokin toimiala, vaan sitä on kaupoissa, tehtaissa, sairaaloissa, kaikissa paikoissa, missä tavaraa käsitellään. Siellä on sisälogistiikkaa.

**Jani Nieminen:**

Mielenkiintoista. Muistan kuulleen, että viimeisin uutinen työhyvinvoinnista, mikä on jäänyt mieleen, on etätyöntekijöistä ja että heidän työhyvinvointinsa on kuulemma huonontunut. Mutta sisälogistiikan työntekijät varastossa eivät voi tehdä etätyötä.

Nyt puhutaan vähän eri aiheesta, mikä meneekin seuraavaan kysymykseen: mitä mieltä olet? Puhutaanko yleensä työhyvinvoinnista vain asiantuntijatyön näkökulmasta?

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Ehkä julkisuudessa tulee vahvimmin esille asiantuntijatyön työhyvinvointi, ja varastotyön ja tuotantotyön työhyvinvointi jää vähän varjoon, vaikka ihan samalla tavalla työhyvinvointi kuuluu sinne kuin asiantuntijoillekin. Se ei ole niin mediaseksikästä ja julkisuutta kiinnostavaa kuin etätyö ja asiantuntijat.

**Jani Nieminen:**

Aivan. Onko työhyvinvoinnin kokonaisuus esimerkiksi varastoalalla jotenkin erilainen kuin asiantuntijatyössä toimistossa?

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Jos ajatellaan työhyvinvoinnin kokonaisuutta, siinä on tiettyjä asioita, kuten terveystoimintakyky, arvot, asenteet, motivaatio, osaaminen, työkaverit, johtaminen ja työympäristö. Nämä asiat ovat riippumattomia siitä, minkälaista työtä teet. Työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat toimialasta riippumattomia.

**Jani Nieminen:**

Niin totta. Siellä on samat palikat joka työssä kuitenkin.

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Kyllä.

**Jani Nieminen:**

Mistä tällainen työhyvinvoinnin talo sitten rakentuu?

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Joo, itse käytän tosiaankin tätä taloformaattia ihan sen vuoksi, että ehkä on helpompi mieltää sitten se kokonaisuus. Suurin osa ihmisistä ymmärtää, mikä on talo. Siinä talossa on useinkin kerroksia ja ne nivoutuvat toisiinsa, ne liittyvät toisiinsa. Ja sen takia työhyvinvoinnin kokonaisuus on tämmöisissä esimerkiksi erilaisissa kerroksissa tai huoneissa. Ja talon perusta on ehkä sellainen myös tärkein asia. Jos ajatellaan talossa, täytyy olla hyvä perusta. Ne ovat terveystoimintakykyä. Eli silloin se tarkoittaa sitä, että ihmiset ovat terveitä ja

toimintakykyisiä siinä työyhteisössä ja työpaikalla. Toisena osaamisen kerros. Se antaa sitä tukea siihen toimintaan. Täytyy olla tietty osaaminen, että pärjää töissä ja se täytyy olla suhteessa siihen työn tekemiseen.

Ja sitten seuraavana on arvot, asenteet, motivaatio. Mitkä ovat minun arvoni? Ovatko ne samat kuin siinä työpaikalla, ja mikä on minun asenteeni siihen työhön? Kuinka motivoitunut minä olen siihen työhön ja kuinka se työ on motivoivaa?

Ja sitten on työympäristö. Minkälaisessa ympäristössä minä teen työtä? Onko se turvallinen se ympäristö? Onko siellä kaikuja ja ääniä ja meluja ja valoja ja kaikkia tällaisia asioita? Mikä se on se ympäristö, missä tehdään? Ja ehkä semmoinen turvallisuus siinä, että on turvallista tehdä sitä työtä.

Työkaverit, työyhteisö, ilmapiiri, että minkälainen se minun työtiimini ja ne läheiset siinä on ja onko kiva tehdä yhdessä töitä. Tietysti johtaminen, että siinä se, että kuinka tätä koko taloa johdetaan, että puhutaan ylemmän kerroksen asioista, niin se on tietysti hyvin tärkeä osa ollut tässä talossa. Näistä kaikista kerroksista ja huoneista, puhutaan neljännen kerroksen huoneista, niin tämä muodostuu tämä työhyvinvoinnin kokonaisuus. Ja kaikilla on vaikutusta kaikkeen.

**Jani Nieminen:**

Erittäin mielenkiintoista. Mikä oli sitten katto?

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

No katto voisi olla se työhyvinvointi.

**Jani Nieminen:**

Okei. Niin, työhyvinvoinnin talo, katto. Totta, totta.

Tämä talo taitaa rakentua yhteistyössä työntekijän ja esihenkilön yhteistyönä. Sähän voit varmaan yksin rakentaa osan tätä taloa, mutta teet varmaan kaikkea.

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Joo, harvemmin. Sitä on ihan niin mestari tekemään taloja, että pystyy olemaan muurari ja LVI-ihminen ja kaiken osaja. Jos miettii taloa ja rakentaa, niin en ole vielä sellaista ihmemiestä löytänyt, joka pystyisi talon yksin rakentamaan. Kyllähän siihen kaikkia tarvitaan. Ja eri osaamisia eri asioihin.

**Jani Nieminen:**

Kyllä. Millaisia haasteita työhyvinvoinnissa on sisälogistiikan työssä?

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

No, oikeastaan sisälogistiikan työ voi olla niin moninaista, että se ei voi oikeastaan yhtä luetella sieltä, että se on vain tämä. Se riippuu vähän siitä, että mitä sisälogistisessa työssä tehdään. Se voi olla henkisesti rasittavaa, varsinkin jos siellä on kiireitä, työt ruuhkautuvat ja on sellainen paine.

Se voi olla fyysisesti raskasta, että jossain on isot kontit ja muut, että joudut nostelemaan ja toistamaan asioita paljon. Se voi olla osaamisen kannalta haastavaa. Esimerkiksi digitalisaatio voi tuoda sellaista haastetta sinne, että jos ei se osaaminen ole suhteessa siihen työn vaatimuksiin. Siellä voi olla monenlaisia tekijöitä, jotka siellä haastavat siellä työssä.

Mutta tyypillisesti sisälogistiikkatyötä, jos ajatellaan, että se on semmoinen perinteinen varastotyö, niin se on fyysisesti raskasta. Yhä enemmän sinne on tullut osaamisen ja digitalisaation liittyvää toimintaa. Pitää olla kielitaitoa siitä, että osaa käyttää niitä välineitä, käyttää toiminnanohjausjärjestelmiä ja muita. Se voi olla hyvin monenlaisia haasteita siellä sisälogistiikassa.

**Jani Nieminen:**

Tuohon aikaisempaan esimerkkiin ja siitä uutisesta, minkä muistan lukeneeni, niin siinä puhuttiin juuri siitä, kuinka etätyöntekijät, että heidän työhyvinvointinsa on huonontunut. Jos miettii nyt sisälogistiikan työtä ja mitä haasteita siinä voisi olla, niin täällä tulee ensimmäisenä, jos sehän on fyysistä. Eihän etätyöntekijät, ei siellä ole mitään fyysistä, mitä ne tekevät. Voikohan siellä olla jotain fyysistä? Ei varmaan. Ei kun etätyössä. Onko se kyllähän kaikki asiantuntijatöitä vai onko? Eihän siellä voi olla mitään. Voisitko kasata esimerkiksi jotain huonekaluja etänä?

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Ei.

**Jani Nieminen:**

Kaikkihan on asiantuntijatyötä läppärillä ja tietokoneella tehtävää hallinnointityötä tai muuta. Ei kai. En ole ikinä tullut ajatelleeksi. Hauska ajatus. Voisiko siellä olla jotain fyysisesti kuormittavaa etätyötä?

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Tähän minulla on oikeastaan pakko sanoa, että etätyössä fyysisesti kuormittavaa työtä on istuminen. Se on kaikista pahinta. Jopa joskus, tai seisomatyötä, jossa teetkin etätyön täysin seisten.

**Jani Nieminen:**

Kyllä siellä jonkin näköistä. Mutta jos mennään taas vähän eteenpäin, niin miten johtaminen ja sen vaikutus näkyy tällä alalla?

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Varastotyöhän on työpaikkana sellainen, että siellä on usein hyvin moni, tai työyhteisö on hyvin moninainen. Elikkä siellä on toisaalta nuorta työvoimaa, vanhempaa ikäpolvea ja sitten tänä päivänä myös monikulttuurista. Siellä on paljon eri kielisyyttä ja erilaisista taustoista tulevia työntekijöitä.

Tämä on johtamiselle tietyllä tavalla haaste, että kuinka saada tämä sapluuna yhdessä toimimaan yhteen, jos ei ole esimerkiksi yhteistä kieltä. Joissakin työpaikoilla saattaa olla neljää viittä eri kansalaisuutta ja kaikki puhuvat eri kieltä. Mikä on sitten se yhteinen työkieli? Onko se suomi vai englantia vai mikä?

Ja sitten, että kuinka sitä sitten johdetaan ja työntekemisen tapoja on monenlaisia, myös ihan kulttuuritaustojen mukaan. Ja sitten on tietysti sukupolvien erilaisuus. Siellä on nuoria, on vanhempia ja siinä voi tulla pientä törmäystä senkin suhteen, että mikä on se asenne siihen työntekemiseen. Tullaanko ajoissa töihin vai tullaanko vähän myöhemmin töihin vai sitten onko myös osaamisen näkökulmasta, että jollekin digitaalisuus voi olla erittäin helppoa ja jokapäiväistä ja jollekin se voi olla erittäin vaativaa.

Siinä on myös sitten osaamisen puolesta eroja voi tulla. Ja johtamisen näkökulmasta myös usein tällaisella sisälogistiikassa, varastotyössä, yleensä tuotantotyössä niin esihenkilöiksi kasvetaan sieltä. On ensiksi oltu ihan tavallisia työntekijöitä ja sitten hyvänä tyyppinä on sitten noustu esihenkilöksi ja välttämättä sellaisia perus esihenkilönä toimimiseen liittyviä taitoja ei sitten olekaan. Kuinka sitten nyt johdankin omia työkavereita. Se on haasteellista ihan missä tahansa tehtävässä. Tämä voi olla ihan samalla tavalla myös asiantuntijatyössä ja

organisaatioissa, että kuinka sitten siellä osaamista riittää. Ja sitten pienessä yrityksessä taas, jos on pieniä yrityksiä niin siellä on vähän, kaikki tekee kaikkea ja kuka sitten vastaa mistäkin niin siellä on aina semmoisia, että johtajan takana voi olla hyvin paljon, että hän vastaa kaikesta. Ja siinä on se ikään kuin kuinka jakaa sitä tehtävien tekemistä ja osaamista sitten myös muille.

**Jani Nieminen:**

Voisiko tälle tehdä jotain? Niin kuin jakaa tehtäviä tai jotain muuta, mutta onko tässä jotain muuta mitä voisi tehdä?

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

No pitää olla osaamista siihen delegointiin ja toisaalta myös rohkeutta siihen, että antaa vastuuta niille toisille, että uskoo siihen, että osaavat ja pystyvät toimimaan siinä. Niin että se ei ole silleen, että minä olen johtaja, minä teen kaiken ja antakaa minulle vaan minä hoidan ja sitten olet ihan kädet pystyssä, että minulla on ihan liikaa työpöydällä ja et pysty kuitenkaan antamaan siitä yhtään minnekään.

**Jani Nieminen:**

Joo ja tässä tulee se osallistamisen osio, että siitä työpaikasta tulee yhteinen työpaikka, jolloin sitä vastuuta on jaettu ja kukin kantaa myös sitä omaa vastuuta. Sehän on johtamisen osaamista myös se, että osaa sen delegoida ja jakaa tasapuolisesti.

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Kyllä.

**Jani Nieminen:**

Tuli mieleen vielä työhyvinvoinnista se esimerkiksi, että eikö työhyvinvointi ole myös se, että firma tarjoaa pizzat ja limpparit ja kerran puoleen vuoteen ja se on sitten siinä.

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Joo, kyllähän se on ihan kiva saada ne pizzat ja limpparit ja muut, mutta kyllä minä siinä vaiheessa sanoisin, että jos minulla on vähän haasteita vaikka esihenkilötyössä tai

johtamisessa niin ehkä se pizza ja limppari ei välttämättä siihen ihan auta. Sitten pitäisi miettiä, että mihinkäs tarkoitukseen pizza ja limppari sitten auttaisi.

**Jani Nieminen:**

Niin tai sitten sen sijaan, vaikka e-passia niin ehkä se auttaa paremmin kuin pizza ja limppari.

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Aivan. Tai sitten itse käytän paljon esimerkkiä, että jos on johtamisessa ongelmaa tai tiedetään, että on osaamisessa ongelmaa, niin annetaan uimalippu.

**Jani Nieminen:**

Aivan. Aivan. Se auttaa.

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Kyllä.

**Jani Nieminen:**

Se auttaa varmasti paljon. Jos puhutaan nyt viimeisenä asiana, vaikka työhyvinvoinnista talovertauksella, niin miten me saamme sen talon pysymään kasassa ja kunnossa? Miten me hoidamme sitten talon?

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Niin. Minä kysyn, miten hoidetaan taloa. Taloa pidetään kunnossa, sillä tavalla, että siitä huolehditaan ja jos siellä jotakin remontin tarvetta on, niin mehän korjataan sitä, puututaan siihen. Ehkä tehdään niitä korjaustoimenpiteitä ihan samalla tavalla kuin siinä työhyvinvoinnin talossa, että jos me huomataan, että jossain kohdassa on pikkasen nakerrettua, että osaamisessa on vähän puutteita esimerkiksi. Ja jos se on nakertanut sinne vähän pientä lovea, niin mehän lähdetään miettimään, että okei, tuo täytyy korjata ja jollain tavalla paikata ja saada se osaaminen sinne. Ja toisaalta siinä talossahan on myös, niin kuin meillä jokaisen kotona, niin me kenties vaihdamme joskus ikkunaverhoja ja vähän stailataan ja pidetään huolta siitä, että täällä on kiva olla töissä. Otetaan huomioon ne voimavarat ja käytetään niitä

voimavaroja hyödyksi, että vahvistetaan myös niitä. Elikkä niitä hyviä asioita esille, että siitä talosta tulee kiva asua.

**Jani Nieminen:**

Niin se on varmaan, ajattelin, että se on varmaan vaikea ajatella, että kun aikaisemmin sanoit, että ei varmaan kuka meistä osaa koko taloa rakentaa ja ylläpitää. Että jos olet hyvä vaikka LVI-asentaja ja olet siellä vaikka johtajana ja sitten katsotaan, että sähköissä tapahtuukin joku ongelma, niin ei välttämättä se LVI-asentaja, johtaja osaa tehdä asioille mitään. Ja helposti käy niin, että annetaan asian vain olla ja ollaan niin, että "No kyllä se itsestään hoituu" ja oho sähköjohdot vetää oikosulkuun ja syttyy tulipalo niin mikäköhän se tulipalo tässä vertauskuvassa voisi olla?

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

No siinä tulee vaikka työyhteisöristiriita tai sitten joku ongelmatilanne. Tai sitten että joudutaan siihen, että sisälogistisessa prosessissa niin tavarat jääkin johonkin varastoon, että se ei menekään eteenpäin. Että siinä onkin semmoinen muodostuu tulppa ja siitä alkaa tullakin yhteen paikkaan kertyy suuri kasa niitä tavaroita ja toimintoja, että se ei tule prosessi siitä etenekään.

**Jani Nieminen:**

Kerro vielä hei, mikä talon perusta oli? Minä uskoisin, että se on varmaan se, mihin pitää niin kuin eniten kiinnittää huomioon, että se talo pysyy siinä hyvällä vakaalla perustalla.

**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Perusta oli terveys- ja toimintakyky, mutta mikään näistä kerroksista ei ole arvoltaan suurempi kuin toinen.

**Jani Nieminen:**

Aivan, okei. Se on hyvä muistaa.



**Jaana Lerssi-Uskelin:**

Se on se perusta, että sille se perustuu ja ehkä se sellaisena, jos käytetään taloformaattia ja ajattelua, niin talossahan perustan täytyy olla vahva ja sen päälle se toiminnot rakentuu. Ja siellä se terveys- ja toimintakyky, ja se tarkoittaa yksilöitä ja heidän toimintaansa ja terveyttään, että se on tärkeä asia, mutta ei sellainen, että se menisi kaiken muun edelle.

**Jani Nieminen:**

Aivan, se on hyvä muistaa. Mutta hei kiitos Jaana, oli mukava jutella. Toivottavasti päästään juttelemaan uudestaan, mukava aihe nimittäin ja mielenkiintoinen. Kiitos.