



Korona-ajan viestintäkokemukset **- työsuojelun ja HR:n terveisiä**

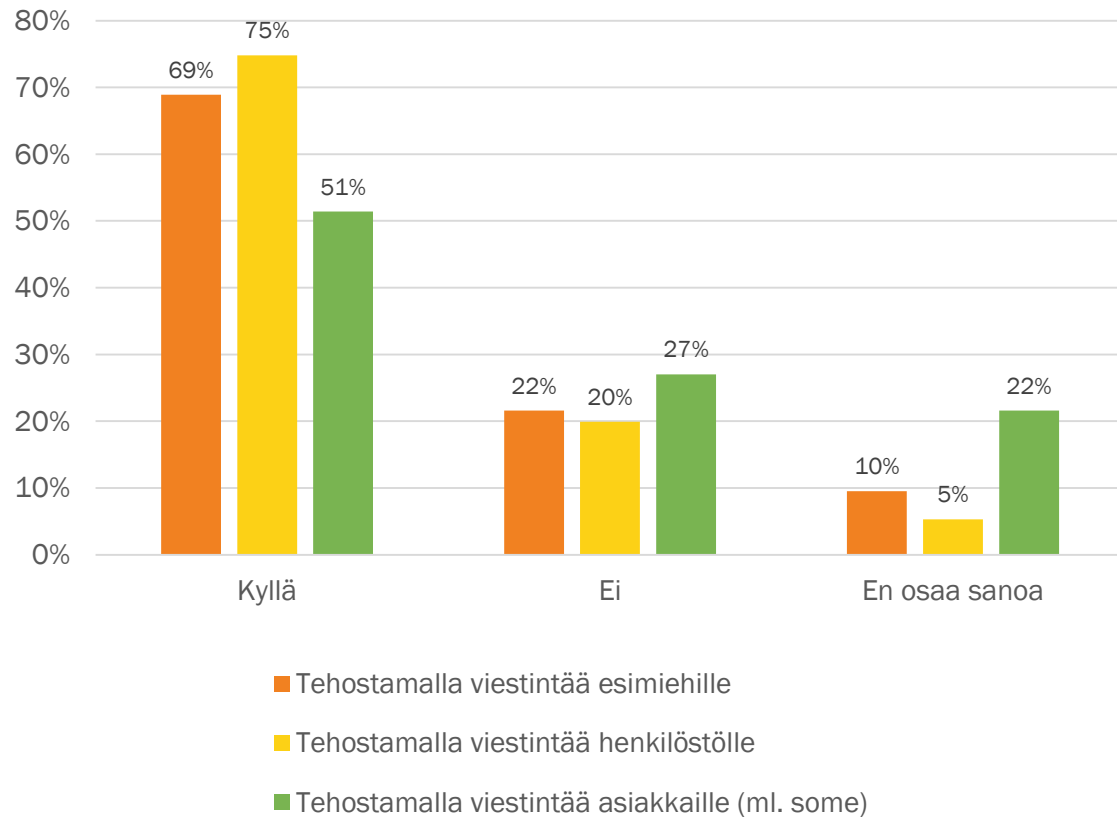
Anna Kukka, Työelämän kehittämisen asiantuntija

Kuntaryhmän koronakysely työsuojelutoimijoille

- Poikkeusolojen viestintään, erityisesti turvallisuuteen liittyen, oli kiinnitetty huomiota
- Viestinnän säännönmukaisuutta ja välitöntä vuorovaikutusta pidettiin tärkeimpinä oppeina myös tulevia poikkeus- ja kriisitilanteita varten
- Tahtotilan yhdessä tekemiseen työpaikoilla koettiin lisääntyneen
- Toisaalta työsuojelun yhteistoimintaa ja työsuojeluosaamista hyödynnettävä enemmän
- Enemmän tukea perehdytykseen ja henkiseen jaksamiseen
- Rehellinen viestintä myös puutteista

- Linkki [tuloksiin](#)

Onko työsuojelun yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta tehostettu muilla tavoilla?



- Eniten viestintää oli tehostettu henkilöstölle ja esimiehille, mutta yli puolet vastaajista kertoi, että turvallisuuteen liittyvää viestintää oli tehostettu myös palveluita käyttäville asiakkaille.

Työsuojelun yhteistoiminnasta sanottua – poimintoja vastaajien kommenteista

“Työsuojelun ja yhteistoiminnan näkökulmasta organisaation johdon toimesta korona tilannetta on hoidettu hienosti, työsuojeluasiat ja yhteistoiminnallisuus on huomioitu kattavasti koko pandemia-ajan. Mikäli jokin asia on ollut epäselvä, puutteellinen tai siitä on kannettu huolta, **se on huomioitu viipymättä**, kun asia on tuotu esiin - riippumatta kuka asian on tuonut esiin.”

”Meillä on johto reagoinut hyvin työsuojelun esiin tuomiin asioihin korjaamalla, tarkentamalla tai tekemällä lisää ohjeistuksia. Toimme esiin mm. huolen tulos- ja talouskeskeisen viestinnän negatiivisista vaikutuksista työntekijöiden jaksamiselle, jolloin **johto lisäsi viesteihin kannustavuutta ja muistutti taukojen ja työajan rajaamisen tärkeydestä.**”

“Jatkossa toivoisin, että **työsuojelutoimijat otettaisiin paremmin mukaan** työryhmiin ja mietittäisiin yhdessä toimintatapoja ja ohjeistuksia. **Yhteistyössä saadaan aikaan enemmän** kuin niin että jokainen tekee ja miettii erikseen tarvittavia toimenpiteitä.”

”Työsuojeluhenkilöstö on kutsuttava mukaan kaikkiin koronapandemiaa käsitteleviin toimielimiin. Ei riitä, että työsuojeluorganisaatiota vain tiedotetaan tehdyistä toimenpiteistä. **Työsuojeluorganisaation ihmiset ovat asiantuntijoita, joita juuri tässä tilanteessa tulee hyödyntää.** Tämä myös lisää koko henkilöstön luottamusta, kun he tietävät, että myös työsuojeluhenkilöstö on ollut mukana tekemässä ratkaisua koronapandemiaan liittyen.”

“Työsuojelu ja työturvallisuus unohtuu - työturvallisuuslaki ei ole paussilla koronan(kaan) vuoksi. Yksinkertaisissakin asioissa, jotka ovat päivittäin työssä mukana, saa työnantajaa ja työnantajan edustajia muistuttaa.”

“**Yhteistyön merkitys korostuu** kuin myös se, jos yhteistyö ei jostain syystä toimi.”

Viestinnästä sanottua – poimintoja vastaajien kommenteista

“Tiivis yhteydenpito.”

“Informaation tärkeys. Välillä saa uutta tietoa henkilöstön eikä työnantajan kautta.”

”Tehokas viestintä, mahdollisten huhujen estämiseksi.”

”Ohjeiden tulisi olla selkokielisiä, lyhyitä ja täsmällisiä, ei aina lähdetä valmiuslaista. Kiireen keskellä ei ehdi lukea kaikkia tekstiä. Ei päällekkäistä viestintää vaan yksi taho ottaa vastuun tietystä osa-alueen tiedottamisesta. AVI:n tiedotus on ollut työsuojeluun todella vähäistä. Esimiehet ovat nyt keskiössä.”

”Säännölliset (mieluummin tiheät) etäpalaverit ja asioiden/havaintojen kirjaaminen.”

”Rauhallisuus ja maalaisjärjen käyttö”

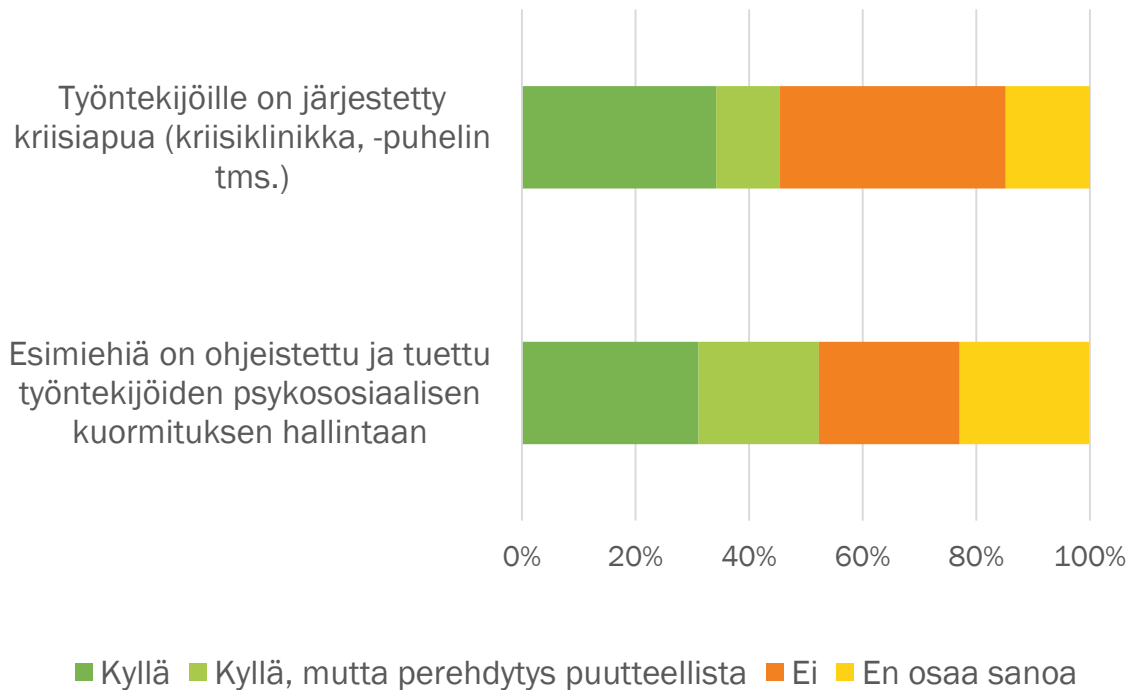
“Sähköpostin välityksellä kaikki tieto ei tavoita kaikkia. Työntekijät tekevät työtä ja eivät he kerkiä katsoa sähköposteja päivällä.”

”Rehellisyys suojainten riittävydessä, avoin ja vuorovaikutteinen keskustelu.”

”Ennakointi mahdollisuuksien mukaan. Olla askeleen edelle epidemiaa. Tiedotus. Joka yksikössä asioiden käsittely. Mikä on mennyt hyvin ja miten voisi toimia paremmin.”

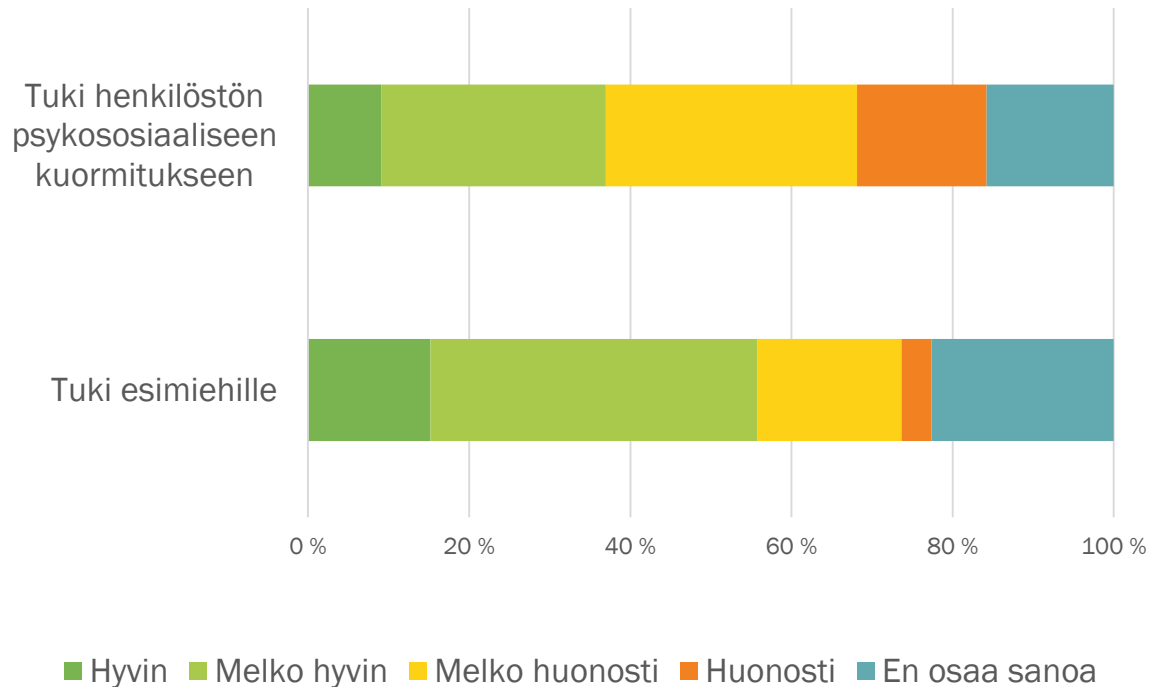
Psykososiaalinen tuki

Arvioi onnistumistanne työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvissä asioissa koronaepidemiatilanteessa



Vajaa puolet vastaajista ilmoitti, että työntekijöille on järjestetty psykososiaalista tukea tai kriisiapua koronaepidemiatilanteessa, mutta näistä joka kymmenes arvioi, että tuen käyttöön liittyvä perehdytys on puutteellista.

Ovatko seuraavat asiat organisaatiossanne ajan tasalla ja käyty läpi?



- Tuesta henkilöstön psykososiaalisen kuormituksen hallintaan koettiin puutteita. Vajaa puolet vastaajista koki, että tässä on onnistuttu melko huonosti tai huonosti.
- Esimiesten tukemisessa koettiin onnistuneen hieman paremmin: yli puolet vastaajista koki työpaikkansa onnistuneen tässä melko hyvin tai hyvin.

Psykososiaalinen tuki – poimintoja vastaajien kommenteista

“Johto työskentelee poikkeuksellisen kovissa paineissa, ja olen huolissani paitsi työntekijöiden, myös esimiesten jaksamisesta.”

”Tiedottaminen ja selkeiden ohjeiden luominen/jatkuva päivittäminen mm. johtajaylilääkärin viikkotiedotteet ja live chat, keskustelupalsta Yammer-alustalla, laajalla kokoonpanolla pandemia jr viikoittain (tilannepäivityksiä, päätöksiä, ohjeiden päivytystä, jakelu koko henkilöstölle); yleisesti avoimuus ja vuorovaikutteisuus, kaikesta voi puhua ja kysyä.

”Henkilöstön tukitiimi (vetäjä org. johtajaylilääkäri, johtajaylihoitaja, sairaalateologi, johtava psykologi, anestesia lääkäri, työsuojeluvalltuutettu + tukihenkilöinä työterveyshoitaja, johtava sosiaalityöntekijä). Tukitiimi kiertää kaikki koronayksiköt ja tapaa henkilökuntaa viikoittain, muissa yksiköissä käynnit tarpeen mukaan/pyynnöstä. Käytännössä vahvaa edestä johtamista, esimiesten ja henkilöstön henkistä ja käytännön jaksamisen tukemista, vuorovaikutuksen ylläpitoa, tsemppausta - hengen luomista.”

”Suora keskusteluyhteys.”

”Kyselkää henkilöstön jaksamisesta ja olkaa tavoitettavissa.”

”Pandemia info työntekijöille.”

”Jaksamista tukeva Skype-koulutus.”

”Työhyvinvointiin ja psyykkisen kuorman hallintaan kenelläkään ei ole aikaa paneutua. Johto työskentelee poikkeuksellisen kovissa paineissa, ja olen huolissani paitsi työntekijöiden myös esimiesten jaksamisesta. Kukaan ei mieti, millaisessa kunnossa on koneistomme esimerkiksi syksyllä. Tai jos miettii, ei ainakaan sano sitä ääneen.”

” Säännöllinen tiedottaminen. Kunnassamme järjestetään kahdesti viikossa virtuaaliset poikkeusolokahvit, joissa kerrotaan ajantasaisesta tilanteesta. Siellä on mahdollisuus kysyä ja kommentoida chatissa, puhuen tai lähettämällä etukäteen anonyymisti kysymyksiä kysymyskanavaan. Yhteydenpito yksiköiden esimiehiin ja työsuojelun yhteyshenkilöihin verkossa tapahtuvien työsuojeluvarttien muodossa.”

”Vertaistuki muilta työsuojelutoimijoilta.”

”Mutta positiivista on viikoittainen KAIKILLE yhteinen teams-live tiedotustilaisuus jossa saa esittää myös kysymyksiä !”

Viranomaisohjeet – poimintoja vastaajien kommenteista

”Isoilla kunnilla on itsellään hyvät resurssit tiedon hankkimiseen, mutta meillä pienillä toimijoilla, jotka hoidamme tätä kriisiä muun työn ohella, on hyvin rajalliset resurssit käyttää aikaa tarvittavan tiedon etsimiseen.”

”Omaan alaan liittyviä ohjeita on ollut heikosti saatavilla. Paikallinen AVI on antanut varsin niukkoja vastauksia. Pitäisi tulla informaatiota siitä, mistä tietoa voi hakea. Kaikki tiedon hankinta on perustunut siihen, mitä on itse pystynyt penkomaan netistä. “

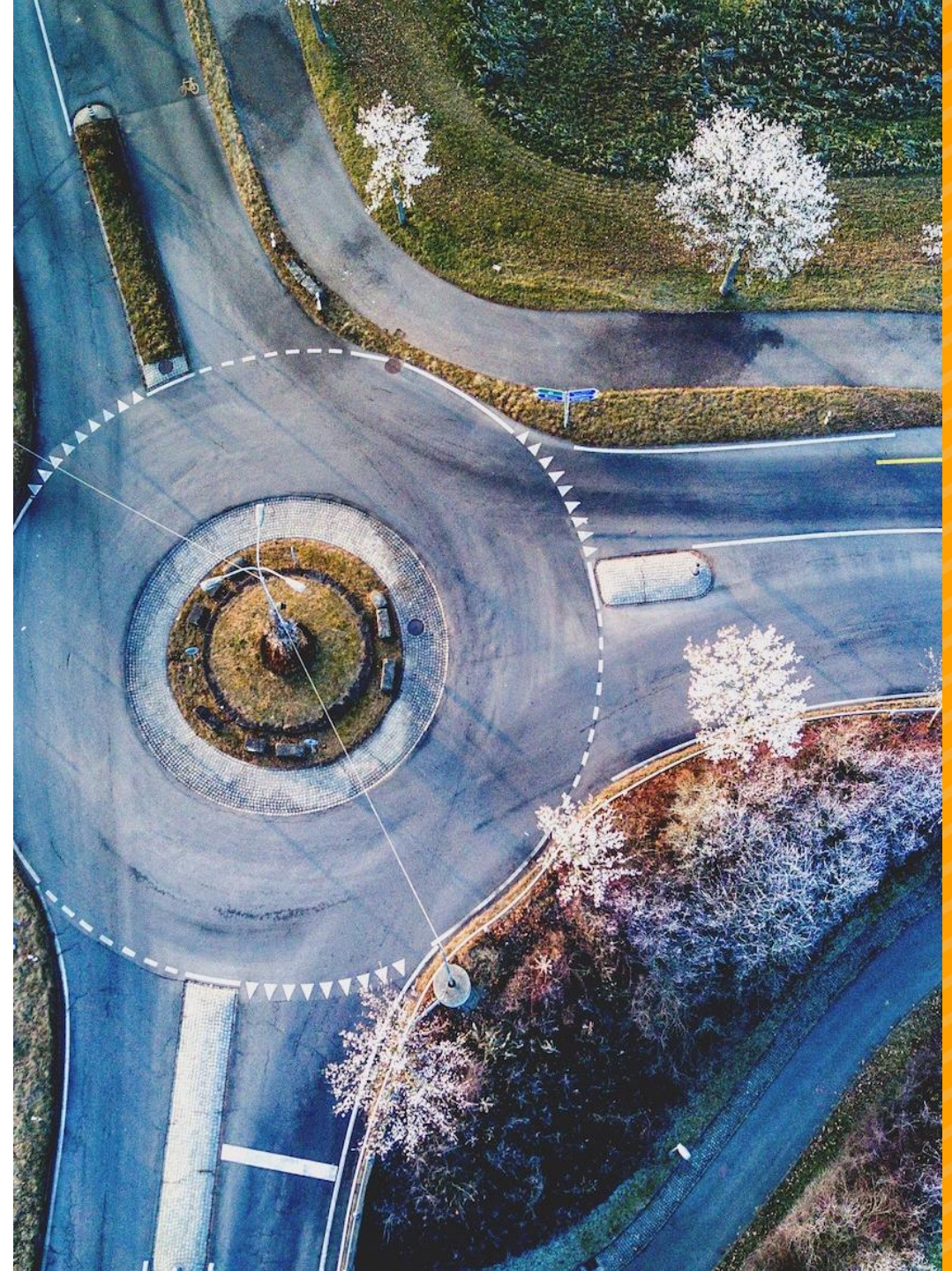
”Erilaisilta viranomaisilta tulee ristiriitaista informaatiota, ajoittain eroavat työnantajan ohjeistuksista “

”On hienoa ja hyvä, että eri tahot loivat/luovat ohjeita muuta käyttökelpoista materiaalia. Jonkun olisi hyvä toimia julkisen materiaalin koontipaikkana. Itse dokumentin sijainti ja hallinta tulee olla sillä taholla, joka sen on tuottanut. Jos olisi yhteinen alusta, josta linkkejä noihin löytää (eli organisaatio voisi itse laittaa linkin ja halutessaan muutaman kuvailevan sanan) olisi mainiota. Säästyisi paljon aikaa etsinnältä ja muistelemiselta missä mitäkin oli.”

”Ohjeistusta on tullut sähköpostitse järkyttäviä määriä eri viranomaisilta - lisäksi joiden nettisivuille on koottu linkkikokoelma kaikista mahdollisista ohjeista. Niitä ei kyllä kukaan kykene kahlaamaan läpi. Joten jollakin tavalla seuraavaan kriisiin valmistautumisessa pitäisi saada selkiinnytettyä, kuka neuvoo ja ohjeistaa mistäkin asiasta kansalaisia, työnantajia (erikseen julkistyonantajat ja yksityiset!), lähellä asiakasta toimivaa terveydenhuoltoa, työterveyshuoltoa jne.”

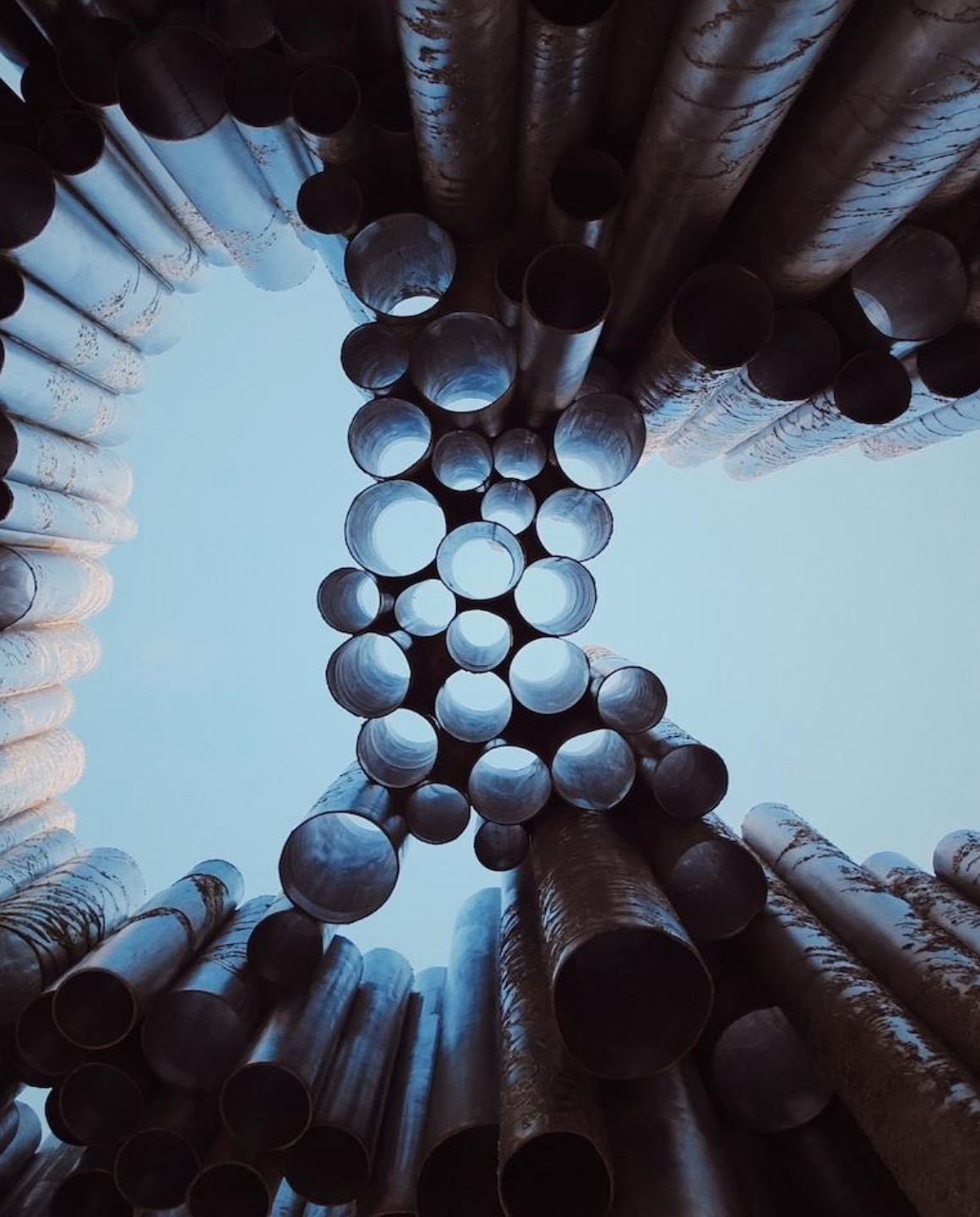
Viestintä poikkeusoloissa

- Avoimen viestinnän ja vuorovaikutuksen tehostaminen kaikilla tasoilla
- Vuorovaikutuksen varmistaminen osallistaen ja yhteistoimintaa hyödyntäen
- Epäselvät, jatkuvasti muuttuvat ohjeet haasteena
- Selkeä viestintä, erityishuomio kannustamiseen ja henkiseen tukeen (JAKSAA, JAKSAA)
- Poikkeusolojen pitkittyessä esihenkilön ja työyhteisötason merkitys korostuu
- Esihenkilöiden tukeminen
- Reagointi - rauhoittaminen



Tylsistyminen ja yhteisöllisyyden puute työhyvinvoinnin riskitekijänä

Alaotsikko tarvittaessa



Haasteena eristyneisyys

Fast Expert Teams, 2020 kysely:

- Kasvokkaisia tapaamisia ei ollut lainkaan 71 %:lla työntekijöistä
- Useaan virtuaaliseen etätapaamiseen päivässä osallistui 41 % vastaajista
- Työntekijöistä 74 % koki olevansa erillään työkavereista
- Työntekijöistä 54 % koki eristyneisyyttä työyhteisöstä
- Kollegojaan kaipasi 56 %



Esihenkilön tuki ja työyhteisöviestintä keskiöön

”Välittäminen on tekoja”

Miten Suomi voi - tutkimus, 2020

- Vastaajista 24 % koki esihenkilön tuen vähentyneen
- 18 % koki tylsistymistä päivittäin



Kiitos!

