



Työhyvinvoinnin avaimet sujuvaan työhön

Anna Kukka

Työelämän kehittämisen asiantuntija

- Johdanto
 - Työsuojelun ulottuvuudet
 - Turvallisuuskulttuuri ja työhyvinvointijohtaminen
- Poikkeusajan vaikutukset työhyvinvointiin
 - Opit uuteen normaaliin siirtymisessä
- Työelämä nyt ja tulevaisuudessa
 - Uudet työsuojeluhaasteet ja muutosvoimat
 - Voimavarat ja suojatekijät
- Yhteenvetoa - työhyvinvoinnin avaimet sujuvaan työhön

Työsuojelun kolme ulottuvuutta



Psyykkinen



Sosiaalinen

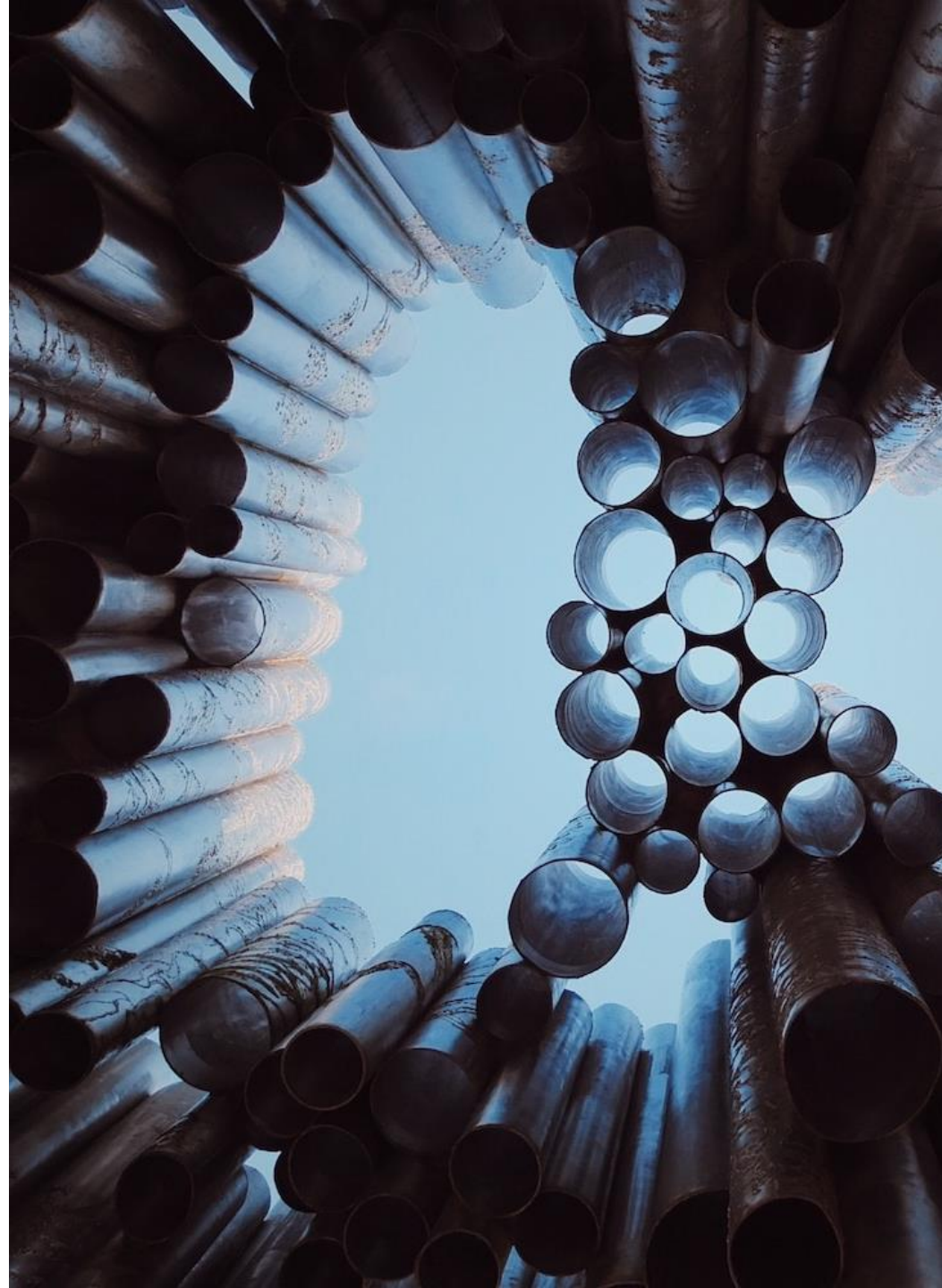


Fyysinen



Turvallisuuskulttuuri ja työhyvinvointijohtaminen näkyy ...

- Henkilöstöstrategia
- Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Työterveyshuoltosopimus ja -suunnitelma (työpaikkaselvitys)
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelma
- Työhön perehdyttäminen ja opastus
- Päihdeohjelma
- Aktiivisen tuen malli
- Varautumissuunnitelma
- Muut työyhteisön toimivuuteen liittyvät menettelytapaohjeet



Työkyvyn- ja -hyvinvoinnin johtaminen käytännössä

- Johto edistää työhyvinvoinnin johtamista organisaation keskeisenä arvona ja viestittää tämän myös henkilöstölle
- Terveysriskit on kartoitettu yhdessä työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa
- Johdolla on tieto organisaation työturvallisuus- ja työterveysriskien riskiprofiilista
- Eri toimijoiden tehtävät ja vastuut työterveys- ja työturvallisuusriskien ehkäisemissä ja hallinnassa on selvästi määritelty ja niitä valvotaan
- Työpaikalla on toimivat järjestelmät työturvallisuuden ja -terveyden seurantaan ja arviointiin
- Johto ja esihenkilöt toimivat esimerkkinä, epäkohtiin puututaan, toimenpiteitä ja niiden riittävyttä seurataan
- Työkyvyn edistäminen aktiivisella työterveysyhteistyöllä
- Henkilöstön osallistuminen ja sitouttaminen kehittämistyöhön varmistetaan

Poikkeusajan vaikutukset työhyvinvointiin

Korona-ajan ja etätyöskentelyn vaikutuksia

Kunta10-tutkimus

- Sosiaalinen pääoma ja työyhteisön ilmapiiri voimavaroina, kehitys myönteistä
- Myös johtamisessa ja työnantajakuvassa myönteistä kehitystä
- Korona ei ole vaikuttanut kaikkien työhön (50 % ei mitenkään)
- Korona vaikuttanut ammattiryhmäkohtaisesti eri tavoin, erityisesti koronan vuoksi toisiin tehtäviin siirtyneillä
- etätyöhön siirtyneillä parempi työhyvinvointi
- Alle 40-vuotiaiden psyykkisessä rasittuneisuudessa kasvua

Miten Suomi voi -tutkimus

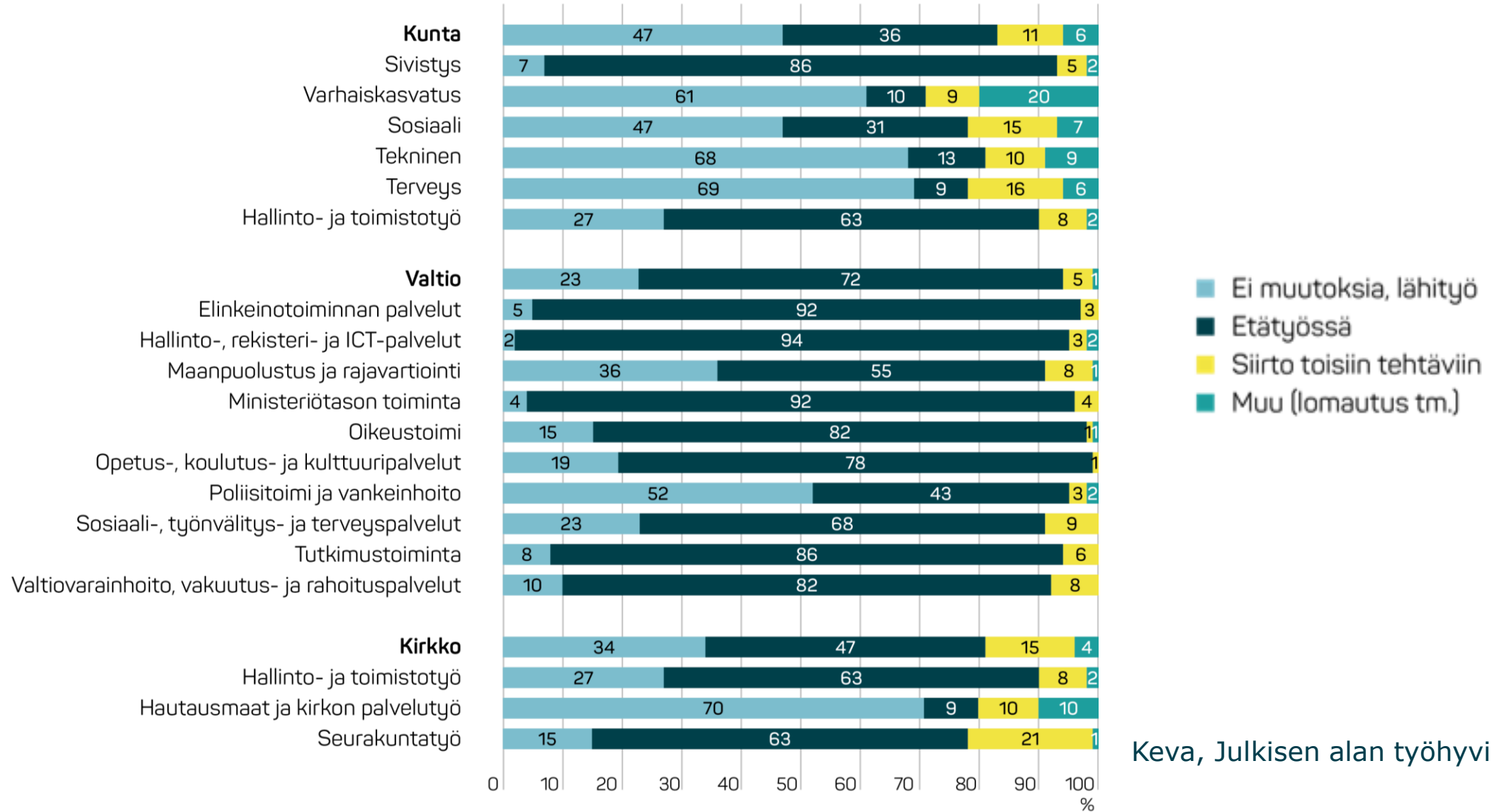
- alkuun työn imun nousu, nyt työn imu laskenut koronaa edeltävälle tasolle
- työssä tylsistymisessä ja työuupumuksessa kasvua syksyllä, nyt kuitenkin tylsistymisen kasvu taittunut
- uupumisen suhteen ei taittumista
- imussa laskua myös esihenkilöillä
- tilanne kehittynyt huonommaksi erityisesti nuorten työntekijöiden ja yksinelävien osalta
- myös lähityöskentelyssä työn imu koronan aikana heikentynyt
- huonoimmat tulokset sote-sektorilla (nuoret) ml. pelko tartunnasta
- Joka neljäs koki esihenkilön tuen vähentyneen

Fast Expert Teams-kysely

- 71 % ilmoitti, ettei kasvokkaisia tapaamisia ollut lainkaan
- 41% ilmoitti osallistuvansa useaan etätapaamisen päivässä
- Työntekijöistä 74 % koki olevansa erillään työkavereista
- yli puolet koki eristyneisyyttä työyhteisöstään ja kaipasi kollegojaan

Miten korona vaikutti työjärjestelyihin?

36 % kunta-alan, 72 % valtion ja 47 % kirkon alan vastaajista siirtyi etätöihin



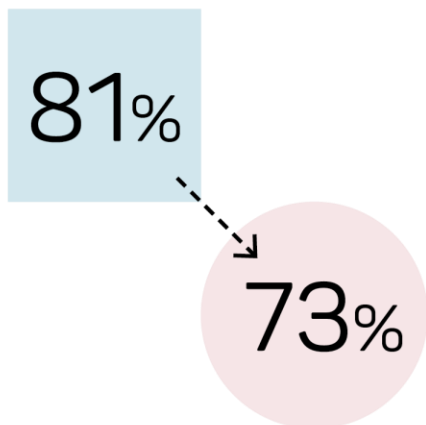
Keva, Julkisen alan työhyvinvointi 2020

Nuorten työhyvinvoinnissa heikentymistä

2018 -----> 2020

NUORTEN TYÖHYVINVOINTI HEIKENTYI

Kunta-alan ja valtion alle 30-vuotiaista harvempi kokee työssään innostusta ja työn iloa



Kunta-alalla yhä useampi alle 30-vuotias työntekijä:

Kokee, ettei aikaa ole riittävästi

31 % → 38 %

Ei saa esimieheltä tukea ja apua

11 % → 15 %

On kokenut epäasiallista kohtelua työyhteisössä

22 % → 30 %



Valtiolla yhä useampi alle 30-vuotias työntekijä:

Ei koe voivansa vaikuttaa työhönsä

8 % → 22 %

Ei saa esimieheltä palautetta onnistumisesta

13 % → 20 %

Arvioi onnistumistanne työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvissä asioissa koronaepidemiatilanteessa

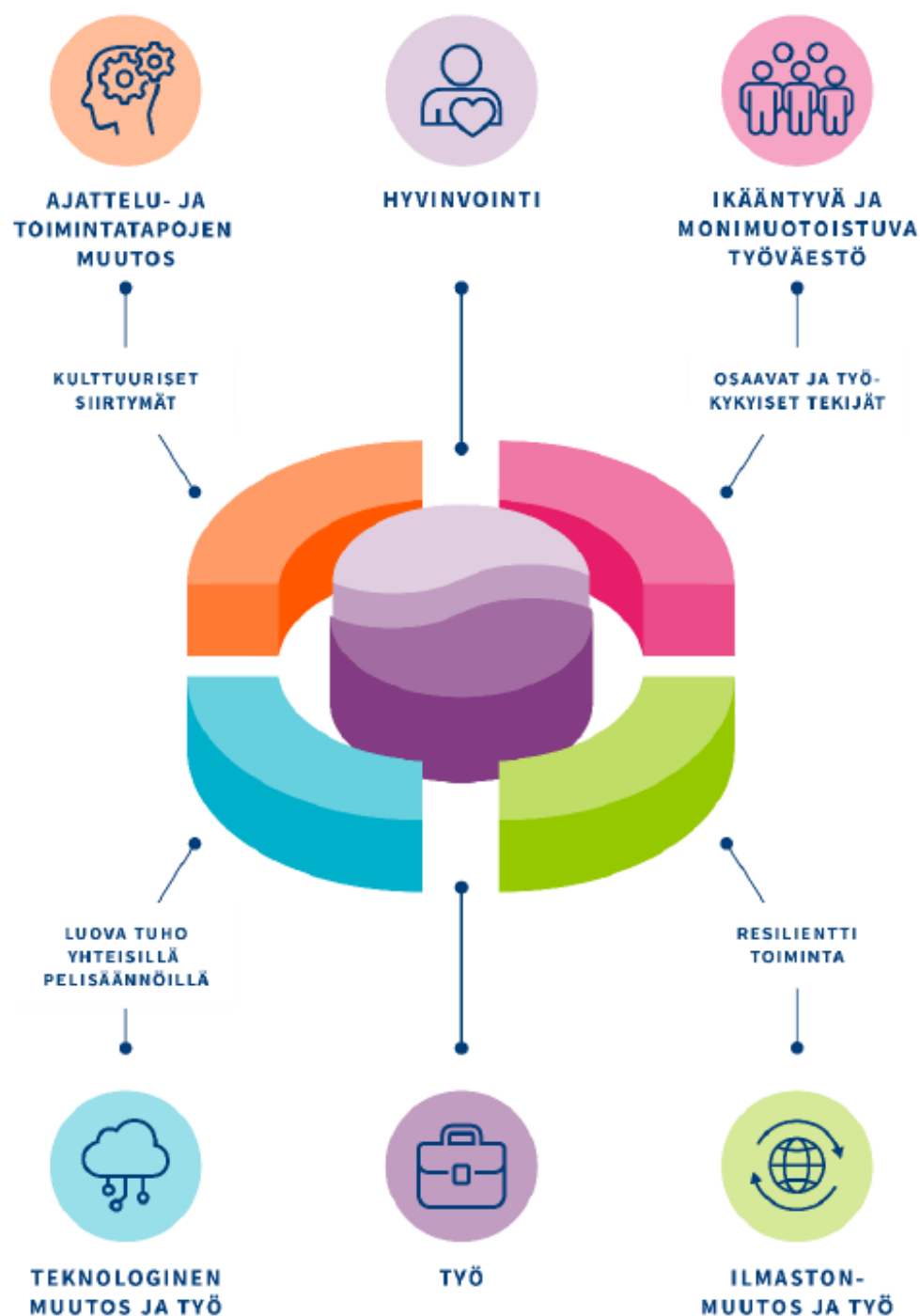


Työsuojelun yhteistoiminta koronaepidemian aikana

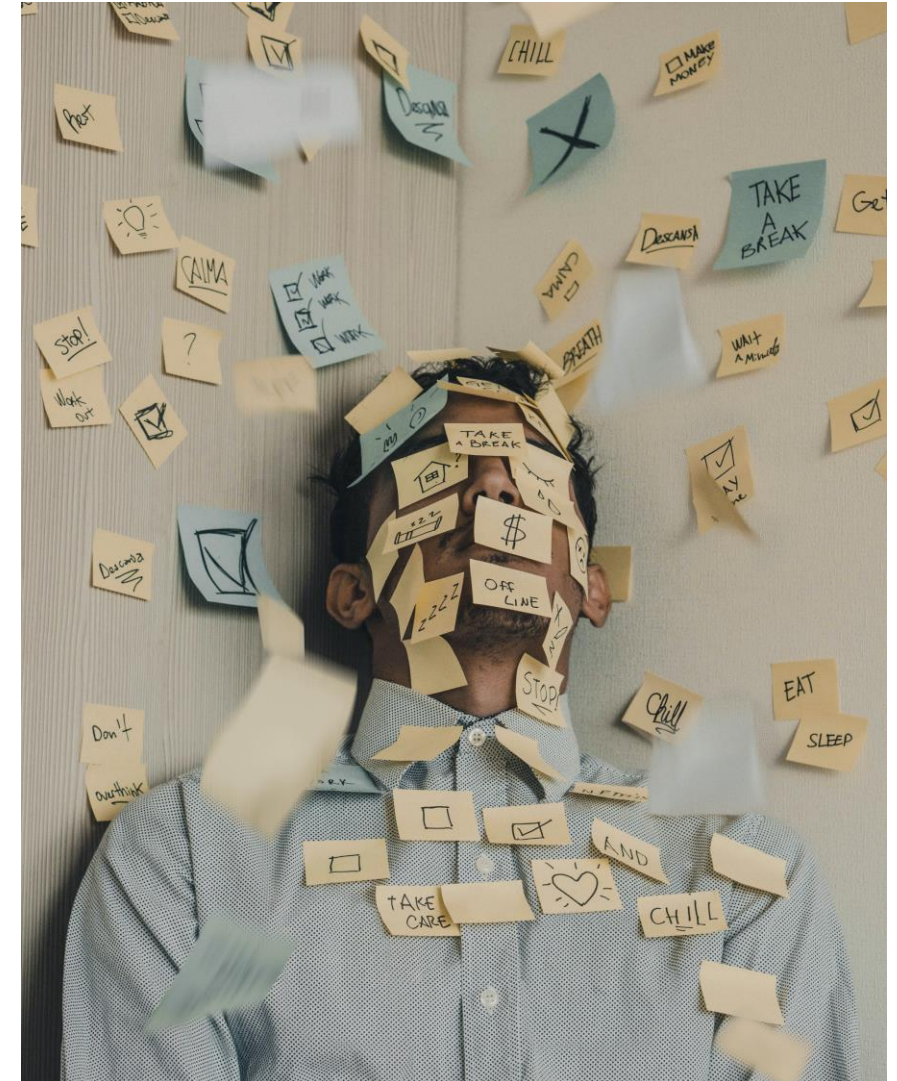
- Työturvallisuuden ja -terveyteen liittyviä ohjeistuksia käsitellään kuntaorganisaatioiden johtoryhmissä ja koronaepidemiaryhmissä
- Ryhmien toiminta on vakiintunut päivittäisistä kokoontumisista viikoittaisiin
- Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö on edelleen harvoin mukana käsittelemässä koronaepidemiatilanteeseen liittyviä ohjeistuksia
- Yhteistoiminnan varmistamiseen olisi kaivattu ohjeita

Työelämä nyt ja tulevaisuudessa - työsuojeluhaasteet

- 1) Ajattelu- ja toimintatapojen muutos
- 2) Ikääntyvä ja monimuotoistuva työ
- 3) Teknologinen muutos
- 4) Ilmastomuutos



- ❖ **Liiallinen sisältö** luo tarvetta priorisoimiselle
- ❖ **Ennakoimattomuus** edellyttää psykologisesta turvallisuudesta huolehtimista
- ❖ Verkostomainen toiminta, **sidoksisuus** sekä **alustoilla työskentely** vaikuttavat työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen tapoihin ja mahdollisuuksiin
- ❖ Työelämän **vaihtuvat tarpeet** edellyttävät joustavaa osaamista ja työllistymiskykyä sekä **tarpeen päivittää osaamista** -> tarve uusille joustaville tukirakenteille ja toimintamalleille



Ikääntyvä ja monimuotoistuva väestö

- ❖ **Syrjimättömyyden** merkitys työelämässä kasvaa
- ❖ **Jatkuvan osaamisen kehittämisen** merkitys kaikkien työntekijäryhmien osalta kasvaa
- ❖ **Velvoite** hoitaa ikääntyviä omaisia voi kasvaa



Photo by Shane Rounce on Unsplash

- ❖ **Kehittyvällä teknologialla** korvataan yhä enemmän työtä
- ❖ Tarvitaan entistä enemmän **luovaa ja sosiaalista älykkyyttä**
- ❖ Yhä useammin työstä jää **digitaalinen jalanjälki**
- ❖ **Tietosuojaan ja tietoturvaan** liittyvät kysymysten merkitys osana työsuojelua kasvaa



Photo by Luke Chesser on Unsplash

- ❖ **Tarvitaan resilienssiä sopeutua, oppia ja uudistaa toimintaa** toimintaympäristön vaatimusten muuttuessa
- ❖ Ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi tarvitaan **muunnettavia, joustavia, yhteiskäyttöön soveltuvia työtiloja**
- ❖ Yleistyvät nollakelit, erilaiset sään ääri-ilmiöt
- ❖ **Lämpökuormittuminen ja infektiosairaudet** aiheuttavat uusia, moninaisia työterveys- ja työturvallisuusriskejä



Photo by Melissa Bradley on Unsplash

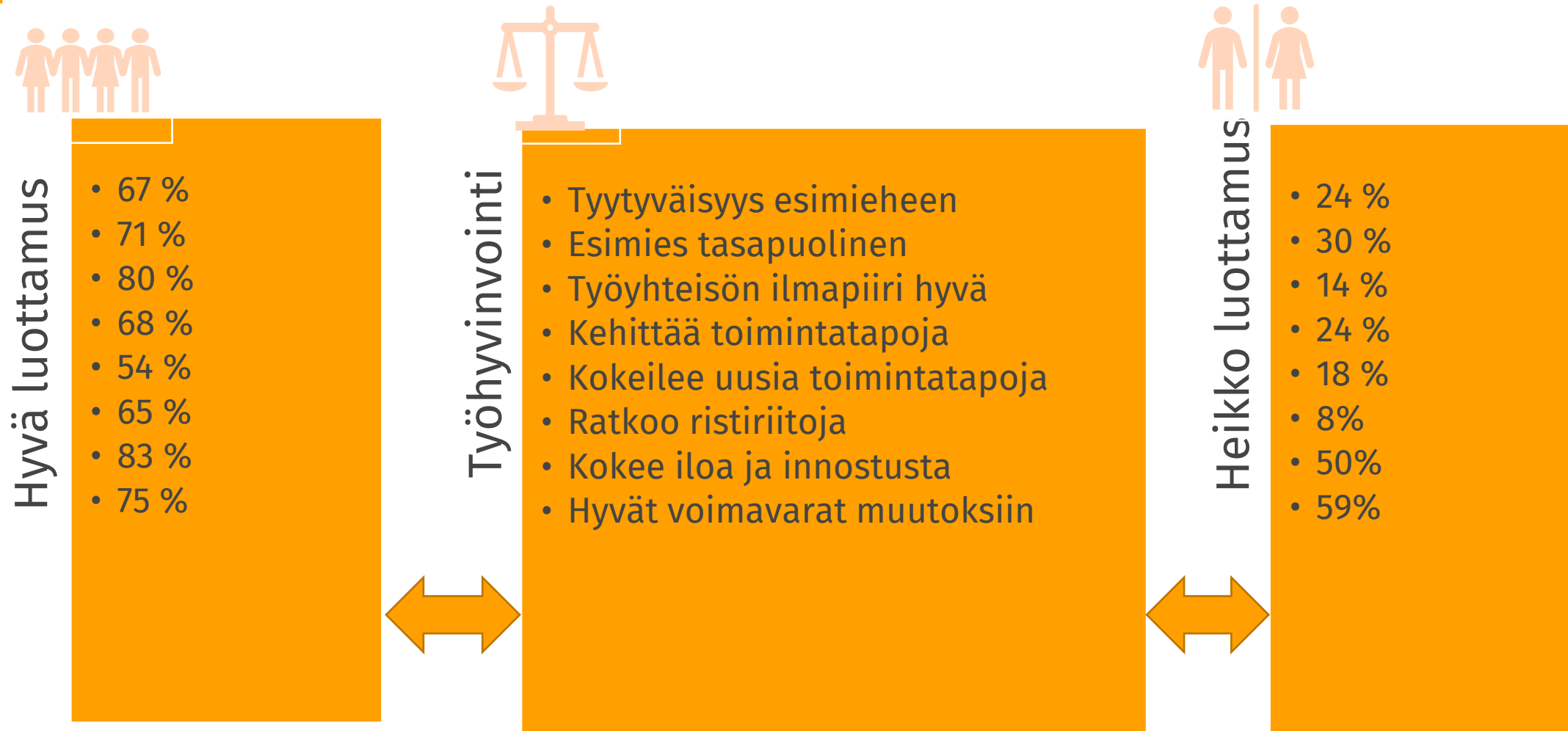


Työyhteisön, yhteisöllisyyden ja yhteistoiminnallisuuden merkitys kasvaa



Photo by Nick Fewings on Unsplash

Luottamuksen vaikutus työhyvinvointiin



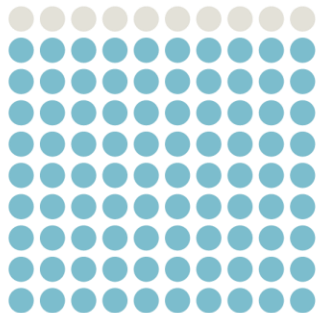
Julkisen työn voimavaratekijät pitivät pintansa



TYÖ ON MERKITYKSELLISTÄ

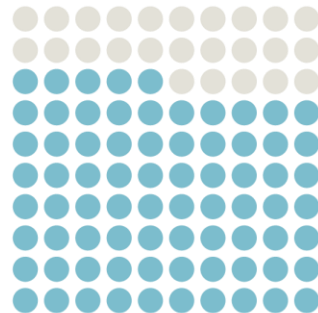
Yli 90 %

pitää työtään tärkeänä ja
merkityksellisenä



75 %

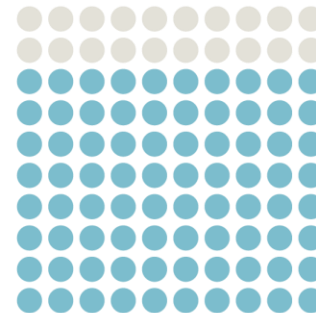
tuntee työssään
innostusta ja työn iloa
* Kirkon ala 81 %



TYÖYHTEISÖT SELVISIVÄT HYVIN

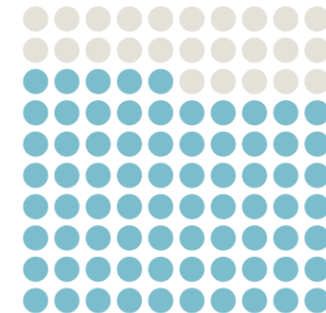
80 %

luottaa ihmisiin
työyhteisössään
* Valtio 85 %

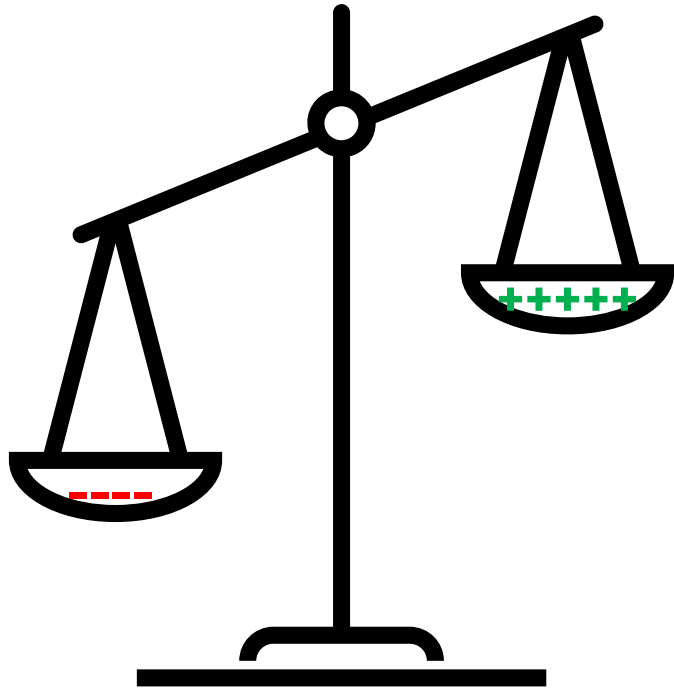


75 %

pitää työyhteisönsä
ilmapiiriä hyvänä
* Kirkon ala 64 %



Vuorovaikutusta ja suojatekijöitä vahvistamalla



Kunta-alan vahvuuksina:

- työyhteisöjen tuki
- myönteinen ilmapiiri
- vahva luottamus
- Esihenkilötyön oikeudenmukaisuus

Vahvistettavaa:

- Työn merkityksellisyyden kokemuksen, vaikutusmahdollisuuksien sekä resilienssin vahvistaminen
- Perehdyttämisen ja mentoroinnin merkitys
- Vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden vahvistaminen
- Yhteistoiminnan varmistaminen

Työhyvinvoinnin avaimet sujuvaan työhön

- Jatkuvaa oppimista tukeva toimintakulttuuri -uudistumiskykyinen hakeutuu muutokseen
- Osallistuminen on vaikutusvaltaa omaan työhön, työtapoihin ja koko työpaikan toimintaan
- Yhdessä kehittäminen - yhdessä luodaan uutta ja jaetaan tietovarantoa yhteiseksi tietopääomaksi
- Palaute antaa suuntaa - esihenkilötyön ja työyhteisön merkitys (sosiaalinen turvallisuus)
- Viestinnän rooli korostuu yhteisen tilanne- ja tavoitekuvan rakentamisessa
- Yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden kokemus vahvistaa luottamusta
- Huomio esihenkilötyön tukemiseen
- Yhteistoiminnallisuus- toteutumisen varmistaminen myös poikkeustilanteissa



Kiitos!

Anna Kukka

anna.kukka@kt.fi

Kuntatyönantajat

Toinen linja 14, 00530 Helsinki

Puhelin (vaihde) 09 7711

kt.fi