

Julkaisuseminaari: Millaista on työhyvinvointi julkisella sektorilla?

9.12.2016

Osallistu keskusteluun Twitterissä:
#kevaseminaari

Raportti ladattavissa:
keva.fi > julkaisut > tutkimusjulkaisut

Tervetuloa julkaisuseminaariin!

- Kunta-alan ja evankelisluterilaisen kirkon työhyvinvointia tutkittu nykymuodossa vuodesta 2014.
- Keva toteuttanut yhdessä Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmän kanssa.
- Tänäpä luodaan katsaus julkisen työn voimavaroihin ja kuormitustekijöihin sekä muutokseen.
- Keskustelua voi käydä ja kysymyksiä esittää Twitterissä **#kevaseminaari**



TYÖ



MUUTOS



HYVINVOINTI

Ohjelma

- 9:00 Julkaisu-seminaarin avaus – Pauli Forma, Keva
- Tutkimustulosten esittely kunta-alan ja kirkon työhyvinvoinnista – Laura Pekkarinen, Keva
- Keskustelu tuloksista ja työhyvinvoinnin kehittämisestä työpaikoilla
- Päivi Pohjola, Vihdin kaupunki
 - Satu Saarinen, Oulujoen seurakunta
- 10:35 Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmän terveiset työpaikoille
- Anne Mironen, JHL ja Timo Suurnäkki, TTK
- 10:45 Muutoksen johtaminen julkisen alan työpaikoilla
- Mika Gylén, Keva
- 11:00 Tilaisuus loppuu

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016

Laura Pekkarinen

Tutkimuksen aineisto

- Edustava otos kunta- ja kirkon organisaatioiden henkilöstöstä (KuEL, VaEL-opettajat, KiEL)
 - iän, sukupuolen ja ammattialan mukaan

Kunnan ammattialat:

Sivistys

Sosiaali

Terveys

Tekninen, puhtaus- ja ruokahuolto

Hallinto- ja toimistotyö

Kirkon ammattialat:

Seurakuntatyö

Hautausmaat ja kirkon palvelutyö

Hallinto- ja toimistotyö

Kunta-alan
vastaajia

1515

Kirkon alan
vastaajia

510

2025

Kuntien ja kirkon
työntekijää
haastateltiin
puhelimitse keväällä
2016

Mitä kysyttiin?

Esimiesasema ja
työsuhteen luonne

Työkyky

Työhyvinvointi, työn ilo ja
merkitys

Työn hallinta,
töiden sujuvuus

Esimiestyö

Työyhteisöjen
toimivuus

Muutosten
kohtaaminen

Kehittämismyönteisyys

Työssä
jatkamisen
tukeminen

Työn kuormittavuus

Koettu väkivalta ja
epäasiallinen
kohtelu

Tuloksia tarkasteltiin eri ryhmissä

- Esimiesasema
 - Työsuhteen laatu
 - Sukupuoli
 - Ammattiala
 - Ikäryhmä
-
- Vertailu myös vuosittain

Millaista on julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016?

Henkilöstön voimavaroja:

- Työ on tärkeää ja merkityksellistä
- Työhön voi vaikuttaa
- Hyvä ilmapiiri ja luottamus työyhteisöissä
- Esimieheen ollaan usein tyytyväisiä



Hyvä työkyky
Työn ilo ja innostus
Suosittelisi työpaikkaansa

Henkilöstöä kuormittavat:

- Työ on henkisesti raskasta
- Aika ei riitä töiden tekemiseen
- Väkivalta tai sen uhka asiakkaan taholta
- Epäasiallinen kohtelu työyhteisössä

Tukena muutoksissa:

- Henkilöstön osaaminen on sopiva
- Työntekijät ja työyhteisöt kehittävät toimintaansa
- Hyvät voimavarat kohdata muutoksia

Muutoksen jarruna:

- Vähäinen palaute ja palkitseminen
- Heikko tiedonkulku
- Työnantajan tuesta työssä jatkamiseen ei aina tiedetä

Tuloksia esitellään teemoittain

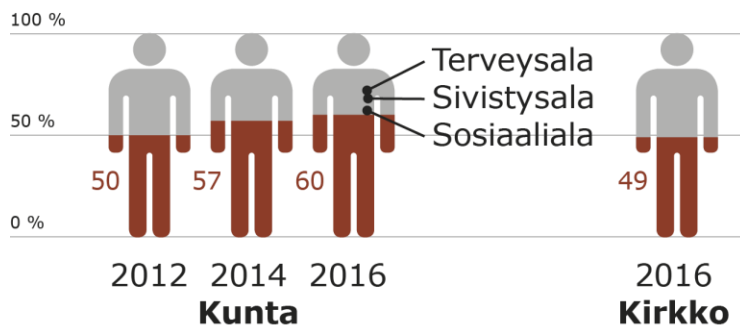
Kolme teemaa:

- 1) Julkisen työn motivaatio
 - 2) Työyhteisö voimavarana
 - 3) Esimies muutoksen moottorina
- Videolla työntekijät kertovat työoloistaan ja työhyvinvoinnistaan
 - Mitä tutkimustulokset kertovat?
 - Keskustelu tuloksista ja työhyvinvoinnin kehittämisestä työpaikoilla

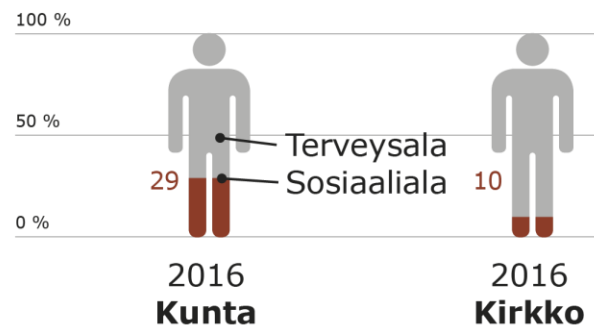
Julkisen työn motivaatio

Kuntatyön kuormitus on kasvanut

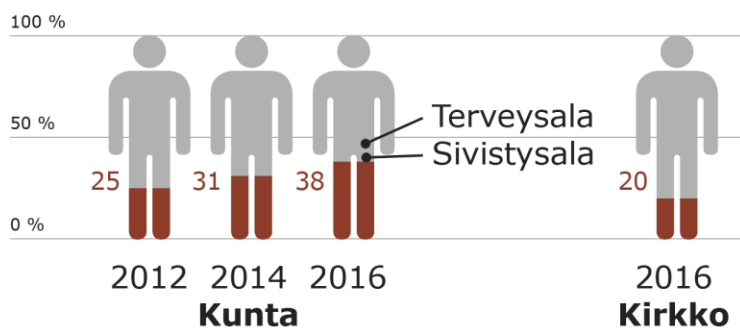
Työ on henkisesti raskasta:



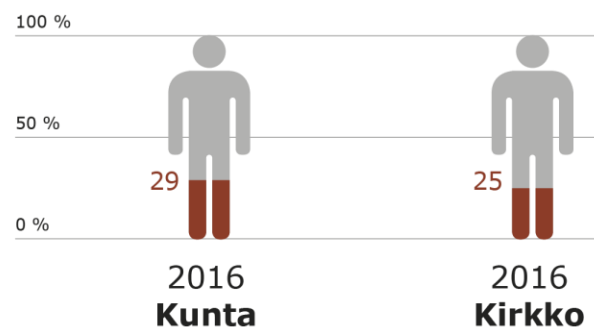
Väkivalta tai sen uhka asiakkaan taholta:



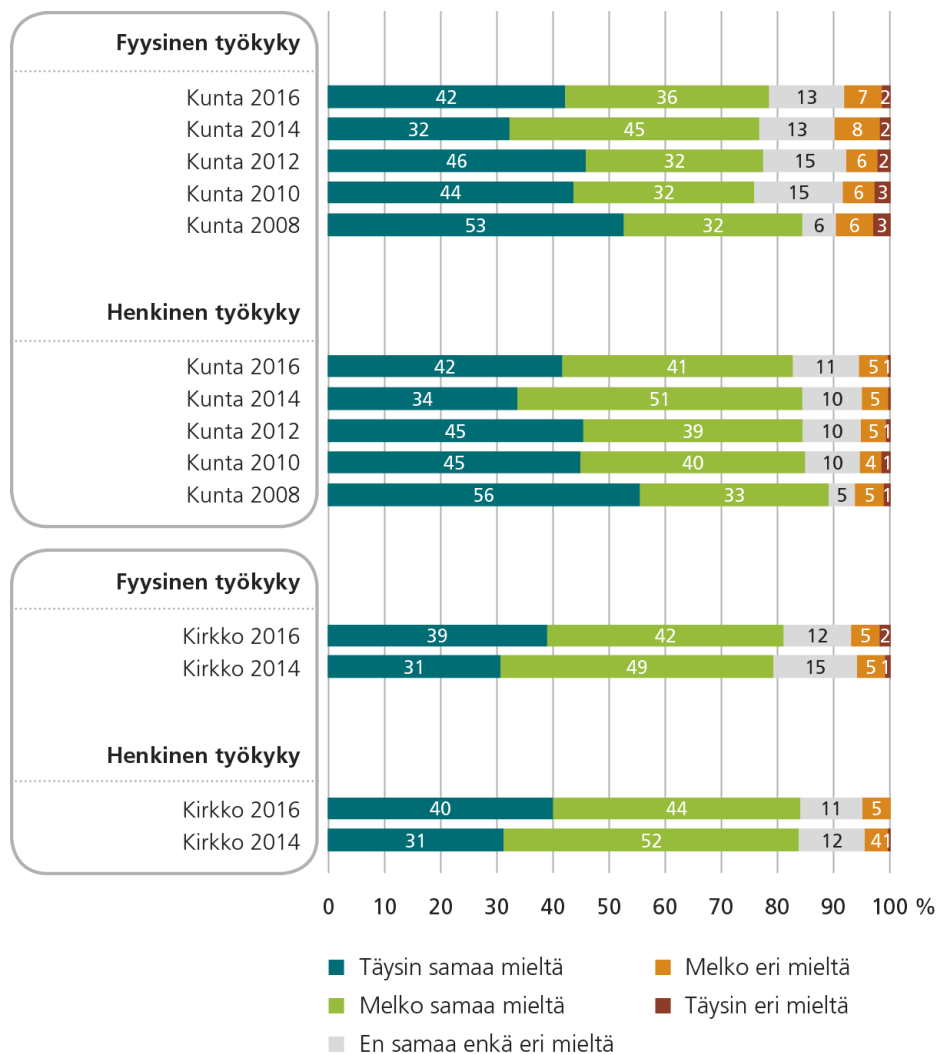
Aika ei riitä töiden tekemiseen:



Epäasiallinen kohtelu työyhteisössä:



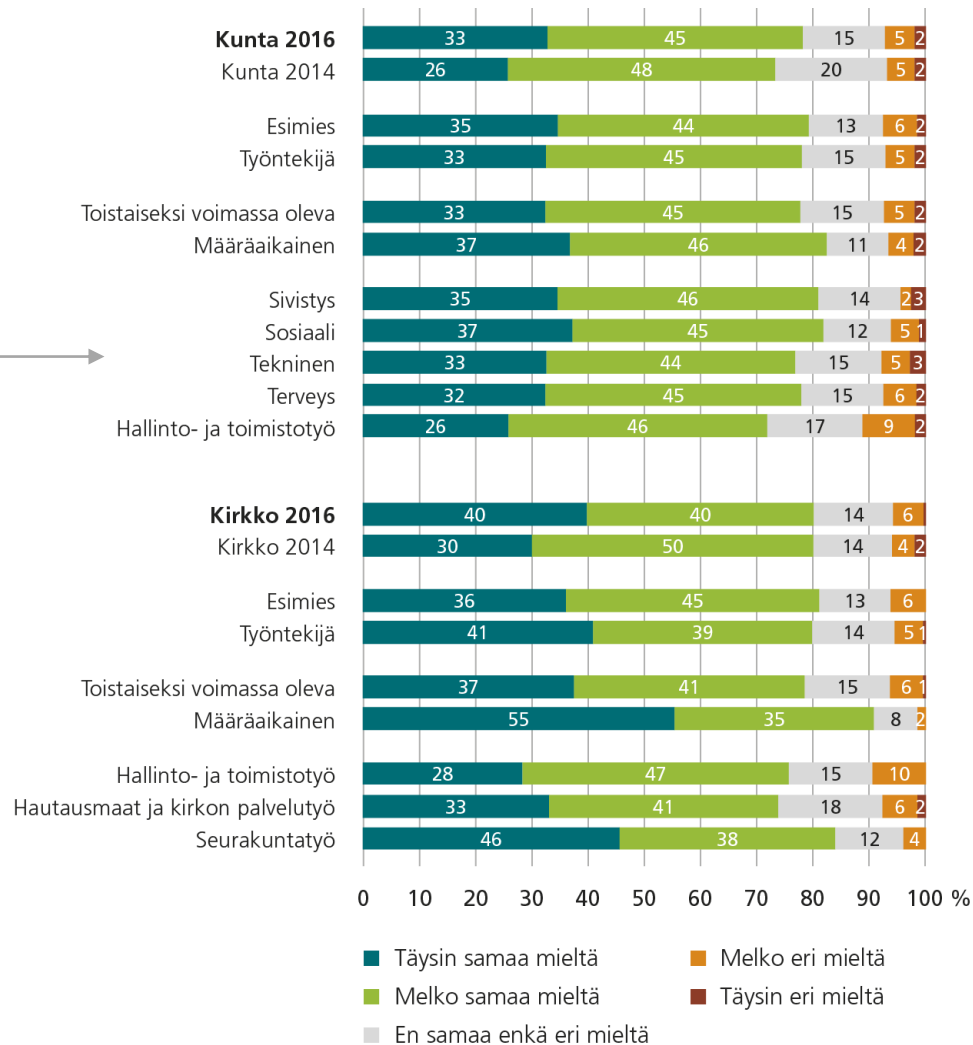
Työkyky on kuitenkin usein hyvä tai erinomainen



Tunnen työssäni työn iloa ja innostusta

Työn ilo on lisääntynyt

Ammattialasta riippumatta



Työhyvinvointia tukee moni asia

Työ on tärkeää ja merkityksellistä:



Työn hallinta

Osaaminen on sopiva:



Työhön voi vaikuttaa:



*Kirkko
4/5

Työyhteisöt

Työyhteisössä
on hyvä ilmapiiri:



Työyhteisössä
ihmisiin voi luottaa:



Esimiestyö

Esimies toimii puolueettomasti
ja oikeudenmukaisesti:

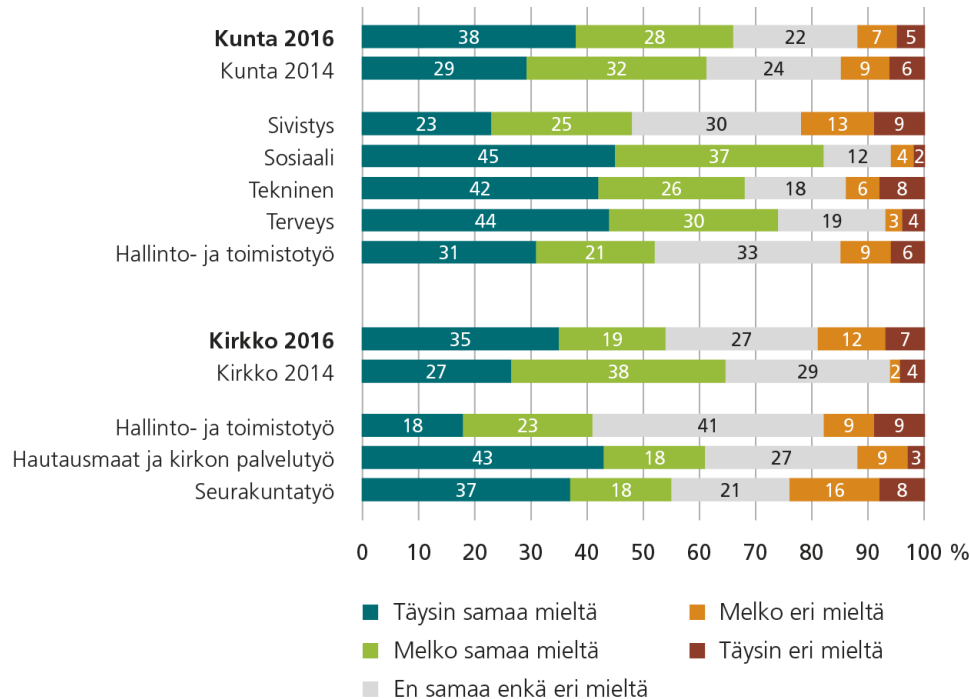


Kehityskeskustelut käyty:



Työnantaja suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän*

Työnantajan suhtautuminen vaihtelee

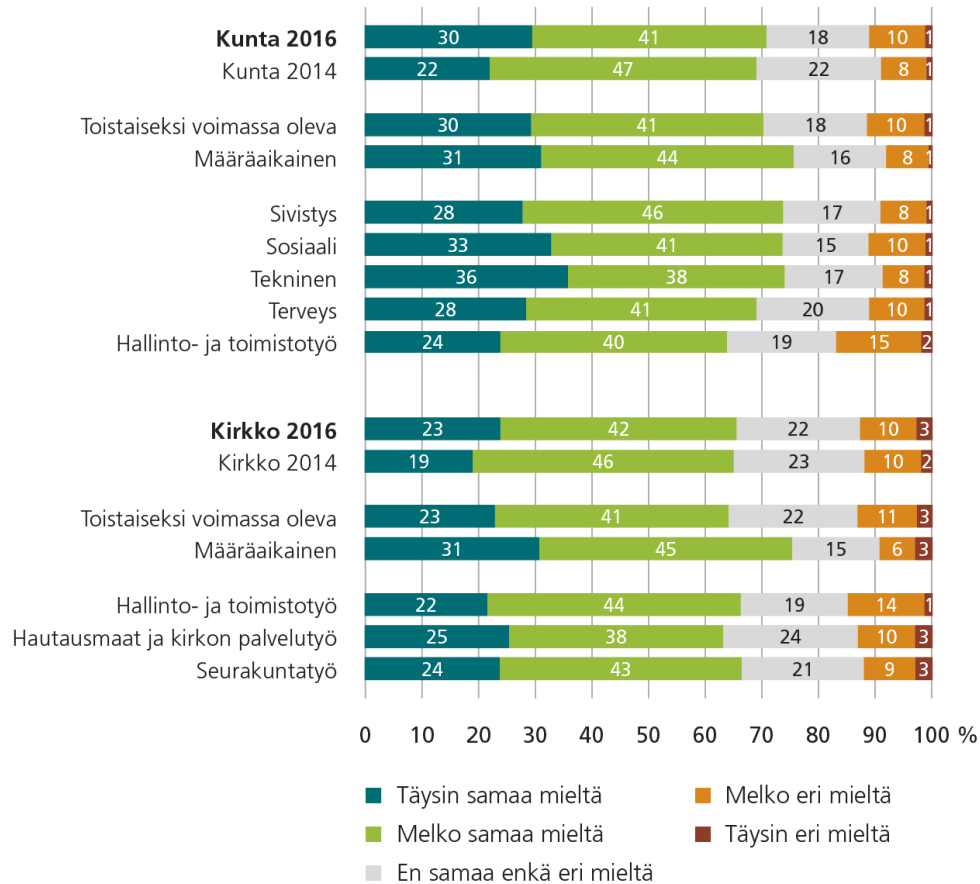


* 55–67-vuotiaiden kokemukset

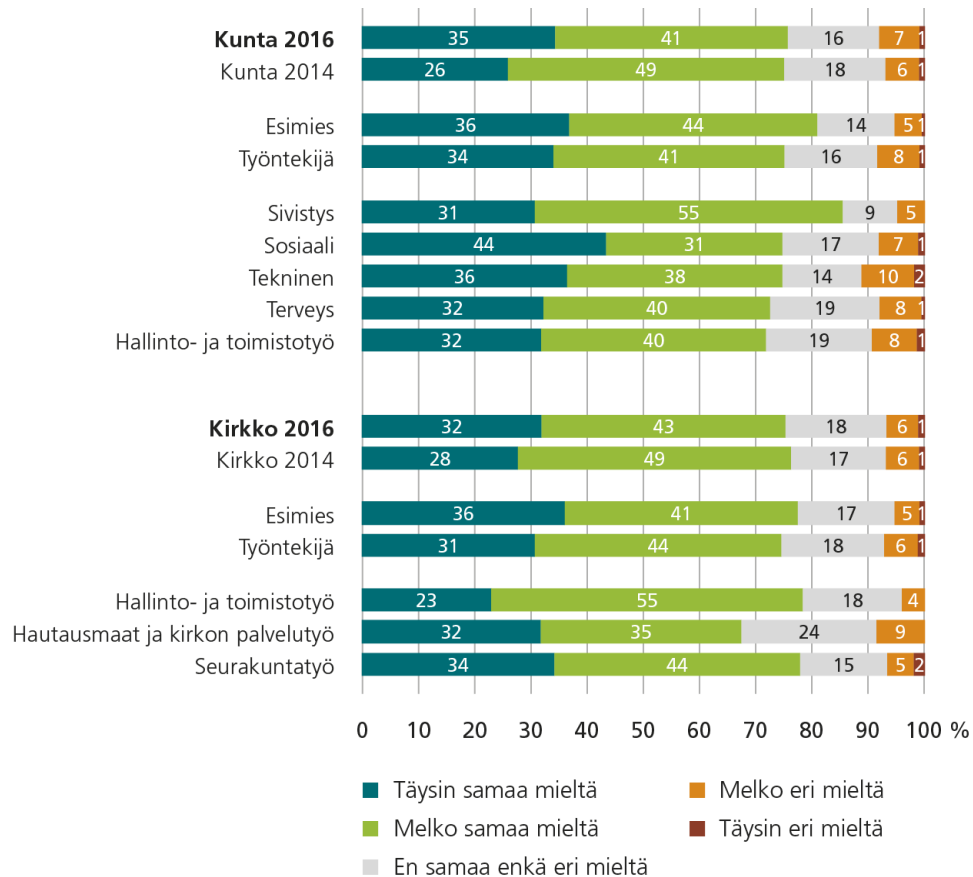
Keskustelu

Työyhteisö voimavarana

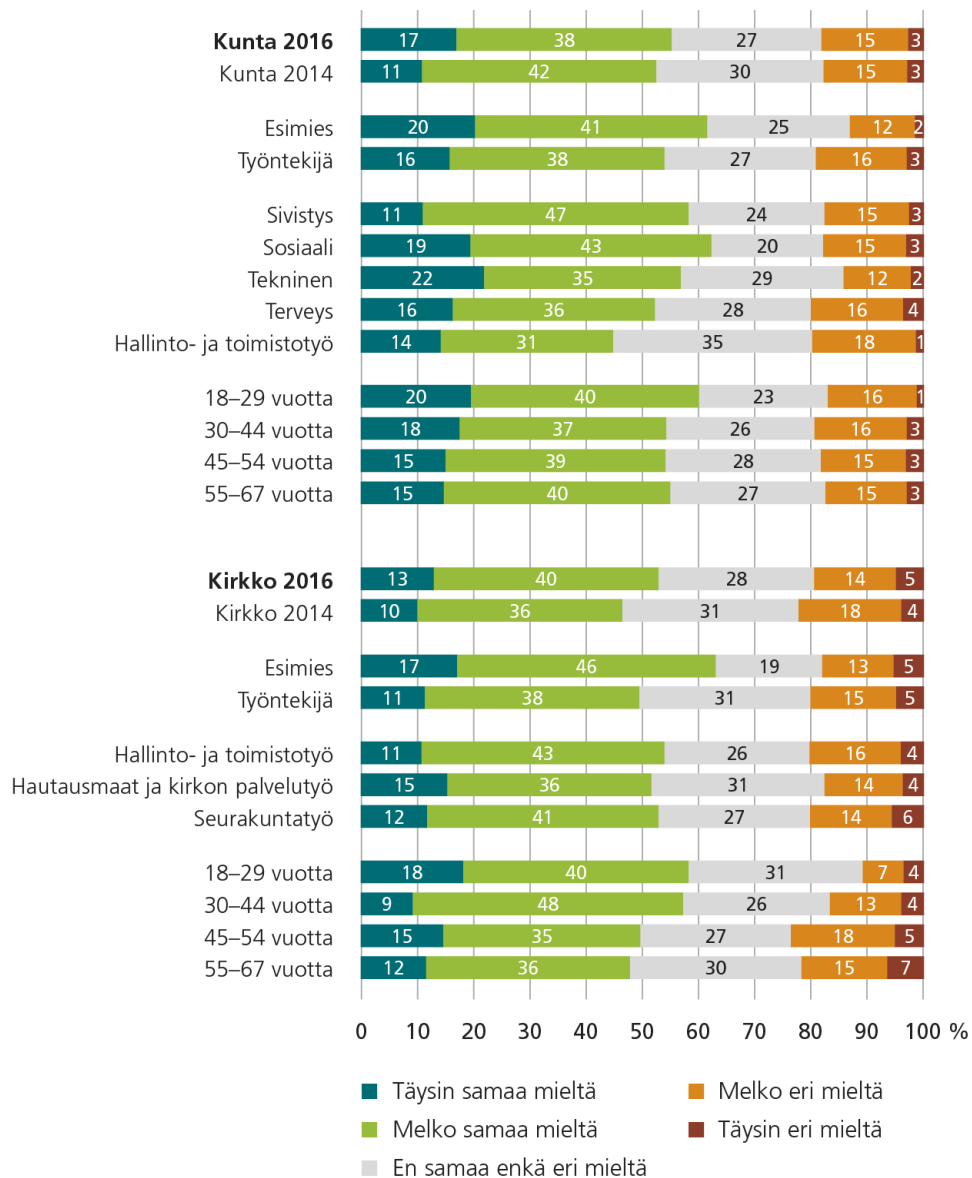
Työyhteisössä on hyvä ilmapiiri



Työyhteisössä ihmisiin voi luottaa



Ristiriitoja käsitellään harvemmin



Moni asia koetaan paremmaksi, kun työyhteisön ilmapiiri on hyvä

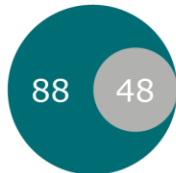
Työyhteisössä on hyvä tai erinomainen ilmapiiri:

69 %
samaa
mieltä

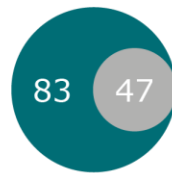
31 %
muut

Työyhteisö, %

Työyhteisössä ihmisiin voi luottaa



Työyhteisössä suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta



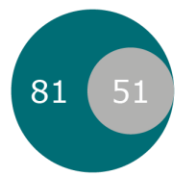
Työyhteisö kehittää toimintatapojaan



Työyhteisössä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja



Ei epäasiallista kohtelua työyhteisössä



Työn ilo ja voimavarat, %

Suosittelisi työpaikkaansa tuttavalleen



Työssä innostusta ja työn iloa



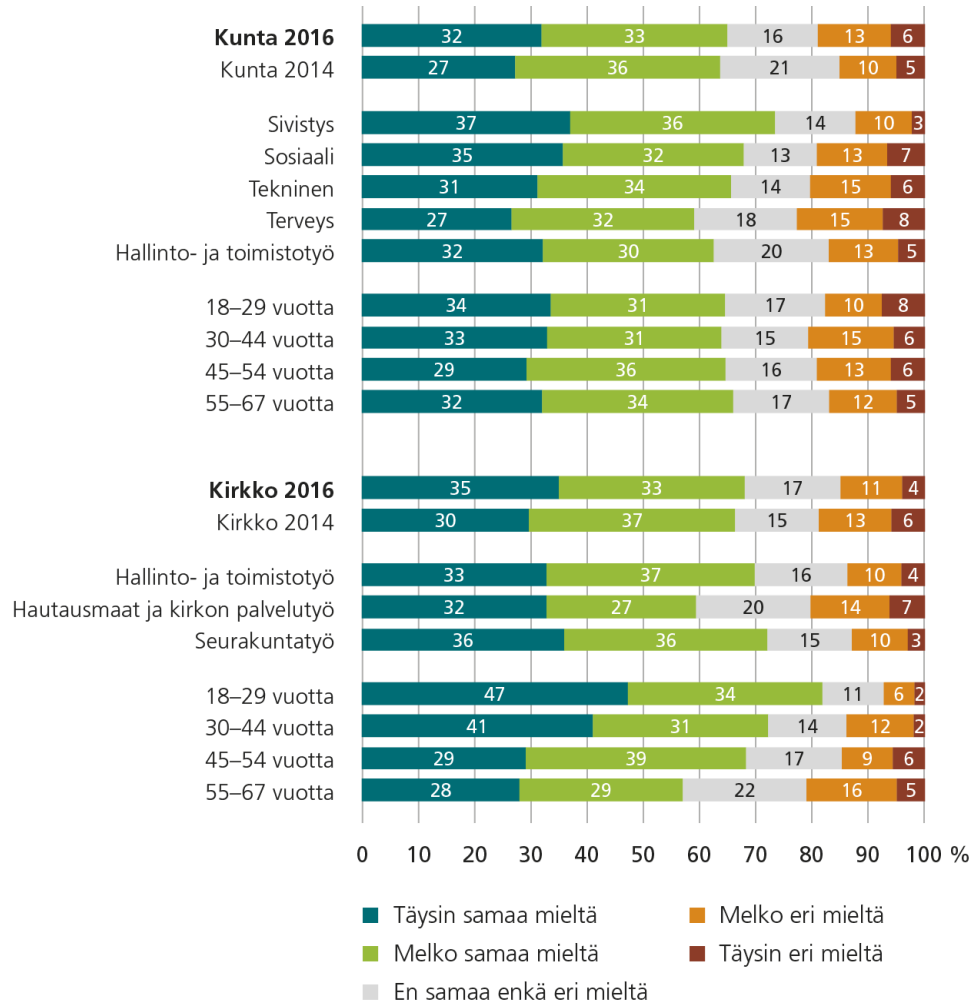
Hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita



Keskustelu

Esimes muutoksen moottorina

Koen esimiehen toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi

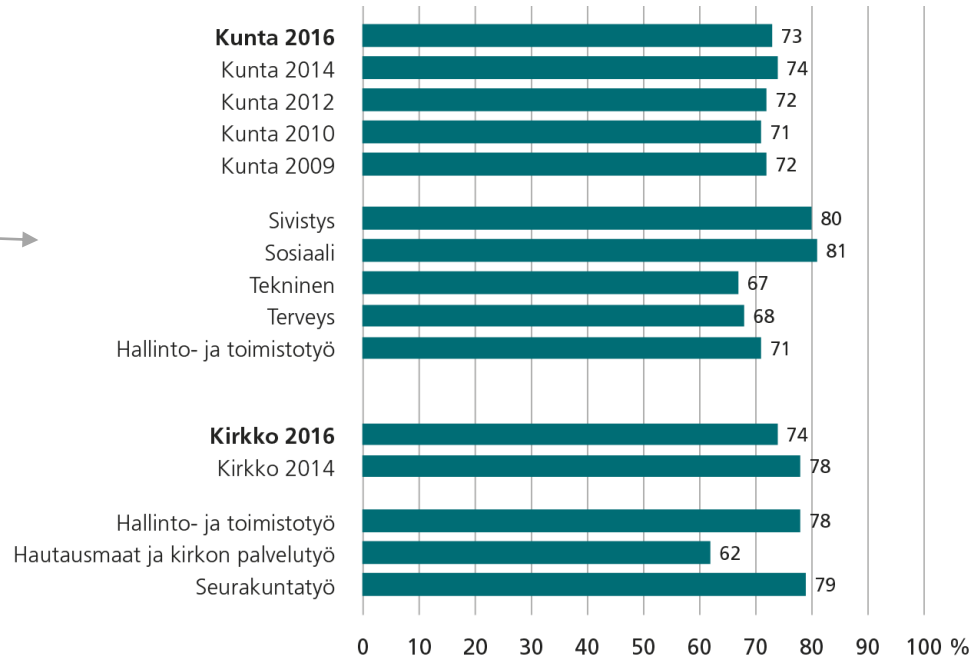


Näkemykset vaihtelevat ammattialoittain

Yli 55-vuotiaat kriittisempiä

Kehityskeskusteluita käydään yleisesti

Käytäntö vaihtelee ammattialoittain



Oikeudenmukainen ja puolueeton esimies tukee työyhteisöjä

Esimies toimii puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti:

65 %
samaa
mieltä

35 %
muut

Työyhteisö, %

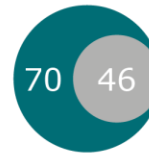
Työyhteisössä ihmisiin voi luottaa



Työyhteisössä työt on organisoitu hyvin



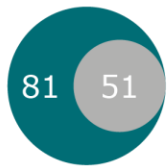
Työyhteisö kehittää toimintatapojaan



Työyhteisössä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja



Ei epäasiallista kohtelua työyhteisössä



Työn ilo ja voimavarat, %

Voi vaikuttaa työhön liittyviin asioihin



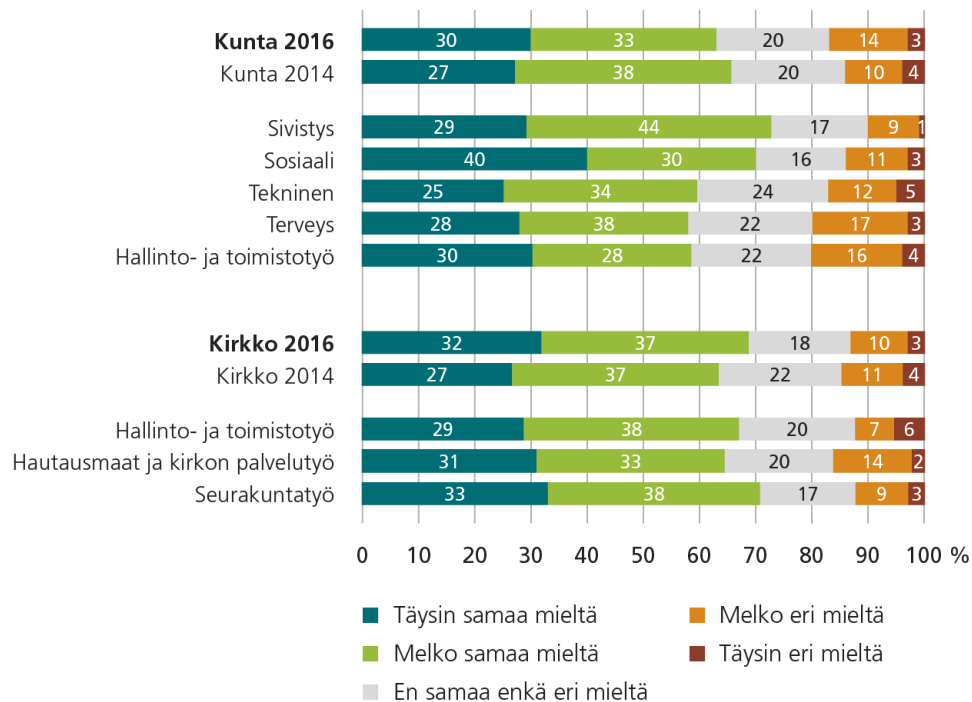
Suosittelisi työpaikkaansa tuttavalleen



Työssä innostusta ja työn iloa

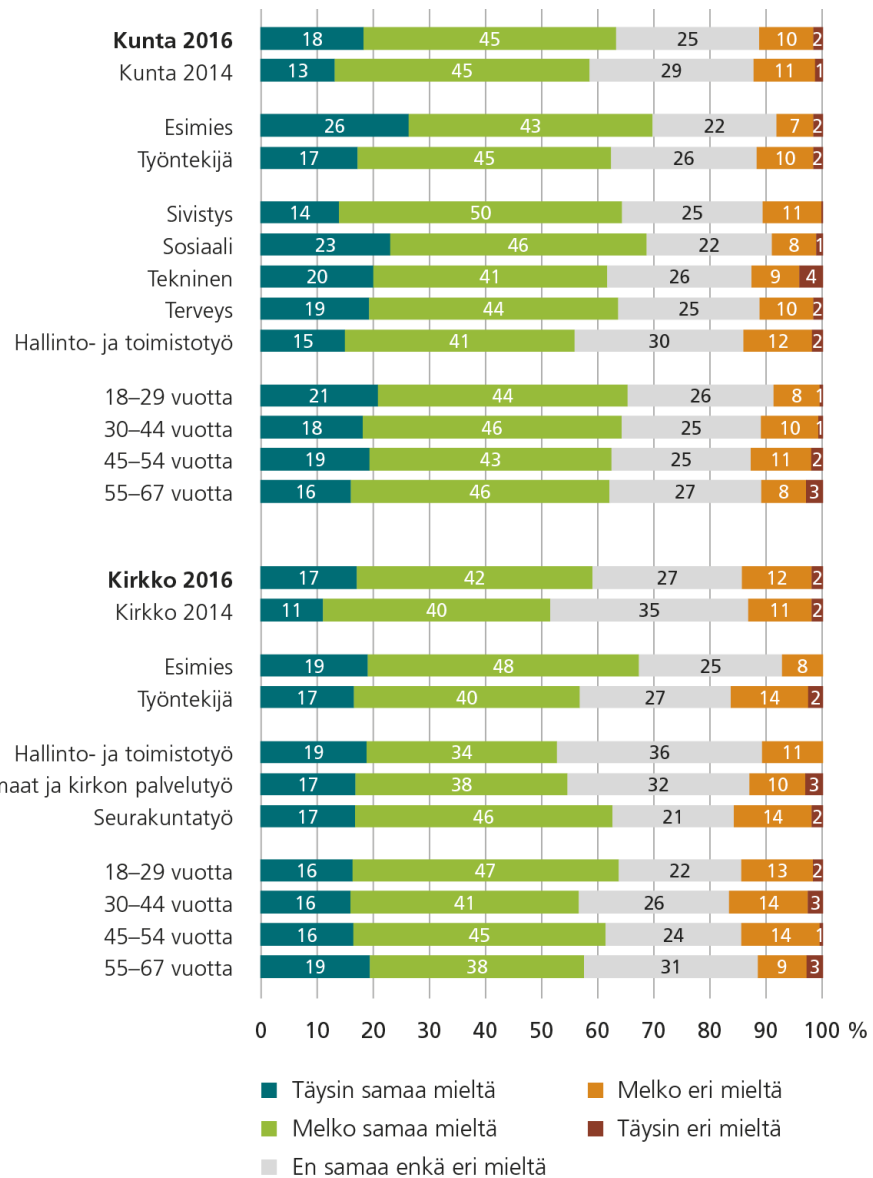


Esimies käsittelee työhön liittyviä muutoksia



Työyhteisöt kehittävät toimintatapojaan

Toimintatapoja
kehitetään yhä
useammin



Keskustelu

Julkisen alan työhyvinvointi 2016

TTK:n kuntaryhmä. Tulosten pohjalta nousevia ajatuksia, haasteita ja toimintatarpeita tulevalle kunta- ja seurakuntatyölle

Anne Mironen, neuvottelupäällikkö/Työelämän laatu, JHL
Timo Suurnäkki, asiantuntija, TTK

Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä

- *kunnallisen ja kirkon alan työnantajien (KT ja KiT) ja pääsopijajärjestöjen (JUKO, KoHo, Kunta-alan unioni) edustajista sekä pysyvistä asiantuntijoista (Keva) koostuva kunta-alan ja kirkon alan työturvallisuuden, työsuojelun, työhyvinvoinnin, työterveyshuollon ja työelämän kehittämiseen osallistuva valtakunnallinen yhteistoimintaelin*
 - ”valtakunnallinen työsuojelutoimikunta”
- perustettu 8.12.1972
 - juhlimme työn ja työhyvinvoinnin merkeissä

Kuntaryhmän visio

Kuntaryhmä – paremman työn puolesta.
Vaikuttava työsuojeluyhteistoiminta edistää
työhyvinvointia ja tuloksellisuutta.

Kuntaryhmän toimintaperiaatteet

Vaikuttaa monikanavaisesti ja pitkäjänteisesti.

Tekemisen keskiössä on vaikutusten aikaansaaminen **työpaikalla.**

Toimii asiakaslähtöisesti ja avoimesti asiantuntijuutta, vuoropuhelua ja yhteistyötä arvostaen.

Hyödyntää verkostotoimintaa sekä edistää verkostojen syntymistä tehtäväalueellaan.

Perustaa toimintansa tietoon ja tietämykseen edistäen toimivien käytäntöjen hyödyntämistä.

Kuntaryhmän päätavoitteet 2016-2017

- Vahvistaa ja tukee työsuojelutoimijoiden osaamista ja roolia
- Edistää verkostoitumista
- Korottaa muutoksenhallinnan valmiusastetta
- Toiminnan kohdistaminen ajankohtaisiin työsuojelu- ja työhyvinvointihaasteisiin

Työhyvinvointikyselyn tulokset ...

- Ohjaavat valtakunnan tason toimintaa > mihin kysymyksiin huomio on erityisesti kiinnitettävä
- Vastaava asetelma organisaatio- ja työpaikkatasolla > mihin erityisesti on panostettava johtamisessa, toiminnan suunnittelussa ja organisoinnissa sekä työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnassa.

Missä kunnossa menossa kohti sote- ja maakuntaudistusta!

Hienoa, että työ koetaan edelleen tärkeäksi ja merkitykselliseksi, työyhteisö voimavaraksi ja oma työkyky ja osaaminen hyväksi. Valtaosa on valmis suosittelemaan työpaikkaansa.



Tehkäämme töitä sen eteen, että hyvä tilanne säilyy.



Missä kunnossa menossa kohti sote- ja maakuntaudistusta!

Sosiaali- ja etenkin terveydenhuoltoalalla on ryhdyttävä toimiin kuormitustilanteen parantamiseksi!

On panostettava yhteistoiminnallisen työn kehittämiseen - töiden organisointiin ja mitoitukseen, työntekoa paremmin tukevaan työympäristöön, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin, esimiesten johtamistapaan, ristiriitojen käsittelymalleihin ja väkivallan uhan hallintaan.

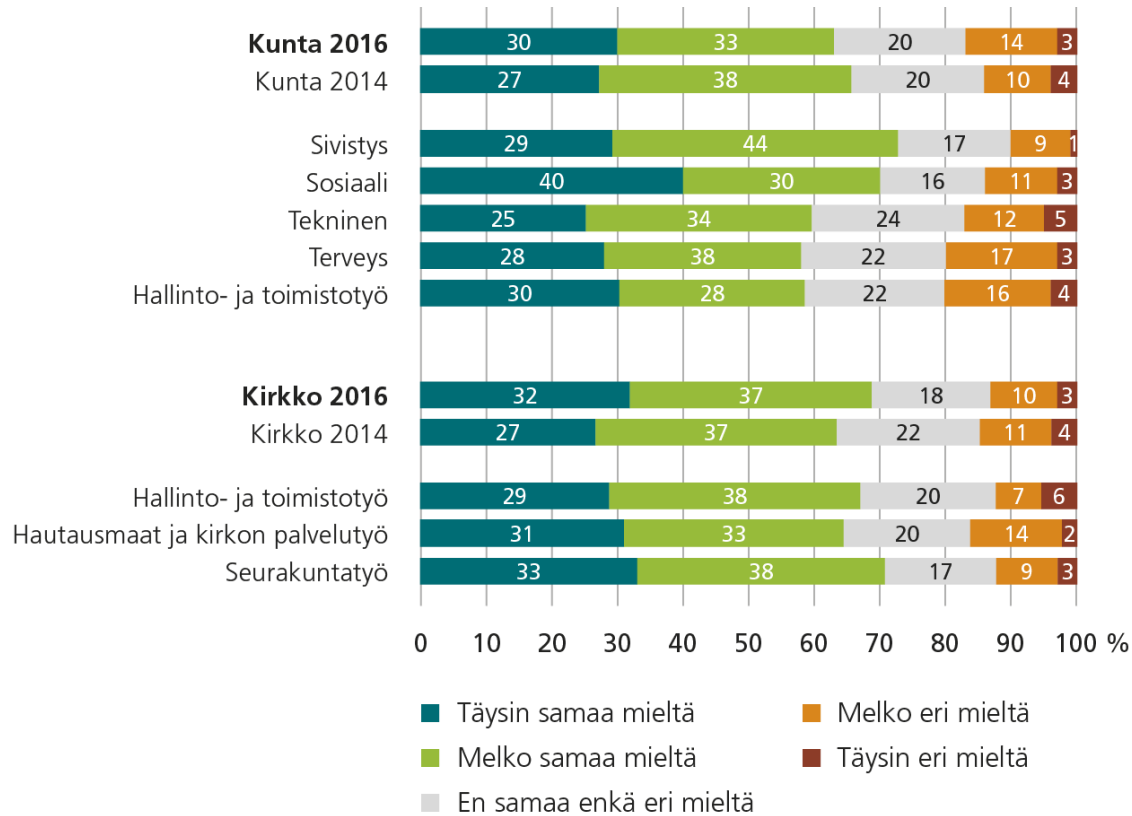
Missä kunnossa menossa kohti sote- ja maakuntauudistusta!

- Rakenteellisissa uudistuksissa kehittämistyötä ei saa unohtaa eikä laittaa jäihin.
- Muutokset peruskunnissa on myös huomioitava. Kaikissa ammattiryhmissä kehittämisen kohtia.
- Muutoksissa lähijohtaminen ja lähiesimiesten rooli korostuu. Heille on annettava riittävästi valmiuksia, resursseja, ja tukea.

Tulokset TTK:n toiminnan suuntaajina

- Tuoretta tietoa on taas runsaasti
- Tietoa pitää louhia, pilkkoa pienempiin palasiin, joiden kautta voidaan toimia, vaikuttaa tekijöihin, joista työhyvinvointi rakentuu
- Mitä tieto/ luvut merkitsevät
 - Kunta-alalle - **työpaikoille**
 - Kirkon alalle – **työpaikoille**
- **Mikä saa ja miten saadaan** ylin johto, päättäjät, esimiehet ja henkilöstö **kiinnostumaan** konkreettisista työhyvinvointi- ja työturvallisuusasioista?

Kuvio 20. Työyhteisössäni esimies käsittelee työhön liittyviä muutoksia



Tulokset toiminnan suuntaajina

- Mitä tiedon pohjalta pitää tehdä, miten toimia?
- Työpaikoilla, työsuojelutoimikunnassa
 - > Käykää läpi tulokset
 - Mitkä ovat vastaavat tulokset omassa työyhteisössä?
 - Mitkä ovat tärkeimmät huomiot ja tarvittavat jatkotoimenpiteet?
- Työsuojelutoimikunta (tsp+tsv:t) laatii toteutus-suunnitelman, tekee **johdolle päätösesityksen** tarvittavista toimenpiteistä, aikataulusta ja tarvittavista resursseista

Tulokset toiminnan suuntaajina

- Työpaikoilla
- Olemassa olevat, jatkuvasti kertyvät tiedot hyötykäyttöön:
 - Työolotiedot, vaarat – riskit – toimenpiteet, tps, läheltä piti-, uhka- ja vaaratilanne-, turvallisuuskierrös-, turvallisuushavainnot, ...
 - Henkilöstötiedot, henkilöstöraportti
 - Terveys- ja työkykytiedot
 - Osaamistarve-/-kartoitus, kehittämissuunnitelmat ...
 - Palvelukyky-/-tarveselvitykset, uudistustarpeet
 - Työn sujuvuuden, solmukohtien ...

Muutoksen johtaminen julkisen alan työpaikoilla

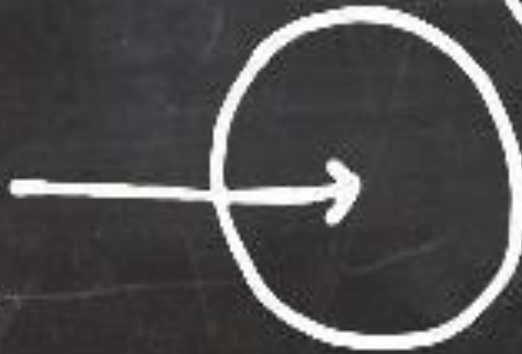
Mika Gylén

Oivalluksia muutoksista

- Tehdään oikein toimiminen helpoksi
- Parasta palvelua on se, kun palvelua ei tarvita
- Ohjeista palveluihin
- Muutos on jatkuvaa viestintää
- Jos ei muuta mitään, mikään ei muutu
- Voin itse toimia eri tavalla

Where the
magic happens

Your
Comfort
Zone



Kiitos!