

Julkisen alan työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi Voimavarat muutosten kohtaamiseen heikentyneet

Julkisen alan työntekijät pitävät pääsääntöisesti työtään tärkeänä ja ovat siitä innostuneita. Uusimpien tutkimustulosten mukaan vaikutusmahdollisuuksien myönteinen kehitys on kunta- ja kirkon alalla pysähtynyt ja aiempaa harvemmalla on mielestään voimavaroja kohdata muutoksia työssään.

Keva selvitti koko julkisen alan eli kuntasektorin, valtion virastojen ja evankelis-luterilaisen kirkon henkilöstön työoloja ja työhyvinvointia sekä työkyvyn johtamista ja työterveysyhteistyötä kahdessa eri tutkimuksessa.

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksesta selvisi, että julkisen alan työntekijöistä lähes jokainen pitää työtään tärkeänä ja merkityksellisenä. Neljä viidestä työntekijästä kokee työssään iloa ja innostusta. Yhtä moni arvioi fyysisen ja henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi.

Tuloksista kuitenkin näkyy, että myönteinen kehitys kunta- ja kirkon alan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksissa on pysähtynyt. Nyt 59 prosenttia kunta-alan ja 73 prosenttia kirkon alan työntekijöistä katsoo voivansa vaikuttaa työhönsä. Valtion työntekijöistä näin kokee 64 prosenttia. Samoin aiempaa harvempi kunta-alan ja kirkon työntekijä arvioi voimavarojensa kohdata muutoksia työssään hyväksi. Julkisella alalla menossa olevat uudistukset voivat osaltaan aiheuttaa työelämäasiantuntija **Laura Pekkarisen** mukaan epävarmuutta työntekijöiden keskuudessa.

- Muutoksessa onkin tärkeää huolehtia, että työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä säilyvät, hän painottaa.

Henkinen rasitus ja kiire kuormittavat erityisesti kuntatyössä

Selvä ongelma etenkin kunta-alalla ovat työn henkinen rasitus ja kiire. Kunta-alan työntekijöistä 61 prosenttia, kirkon alan 52 prosenttia ja valtion virastoissa 46 prosenttia kokee työssään henkistä kuormitusta. Kolmannes koko julkisen alan henkilöstöstä ei voi yhtyä näkemykseen siitä, että aikaa on riittävästi työn tekemiseen.

Työn fyysinen kuormittavuus on edelleen monen ammattiryhmän arkea ja monilla ammattialoilla kuormittavat lisäksi väkivaltatilanteet. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla sekä poliisitoimessa ja vankeinhoidossa lähes joka toinen on viimeisen vuoden aikana kohdannut väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaan taholta.

Työhyvinvointia ja työkykyä koskevaa tietoa ei aina hyödynnetä

Työkyvyn strateginen johtaminen ja työterveysyhteistyö -tutkimuksessa selvisi, että henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvää tietoa kerätään laajasti johtamisen tueksi. Myös henkilöstön osaamistarpeita muutoksessa ennakoidaan aiempaa useammin: 91 % julkisen alan työnantajista on tehnyt

hyvinvointikyselyyn, 75 % seuraa työkykyä jatkuvasti ja 84 % ennakoi osaamistarpeita.

Kerättyä tietoa ei kuitenkaan aina osata muuttaa tavoitteelliseksi toiminnaksi. Vain noin joka toisessa johtoryhmässä käsitellään säännöllisesti työkyvyn mittareita. Alle puolet julkisen alan organisaatioista on tehnyt suunnitelman sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja työkyvyttömyyseläkkeiden ehkäisemiseksi suunnitelma on vain neljäsosalla.

Toisaalta organisaatioilla on hyviä toimintatapoja työurien tukemiseksi. Esimerkiksi työkyvyn varhainen tuki on käytössä 93 prosentilla organisaatioita. Tehostettu tuki työkyvyn heiketessä ja paluun tuki pitkän poissaolon jälkeen ovat käytössä aiempaa yhteneväisemmin.

- Henkilöstön voimavaroja tuetaan muutoksessa parhaiten, kun työkyvyn edistäminen on suunnitelmallista ja ennakoivaa. Myös roolien ja vastuiden tulee olla selkeitä, toteaa työelämäasiantuntija **Heli Kuitunen**.

Työterveysyhteistyöhön kohdistuu odotuksia

Julkisen alan organisaatiot toivovat työterveyspalvelujen tuottajiltaan nykyistä enemmän analysoitua ja kohdennettua tietoa työkyvyn riskeistä, aktiivisia suunnitelmia ennaltaehkäisevään toimintaan sekä tulosten seurantaa.

Työterveyshuolto tuottaakin aiempaa säännöllisemmin raportteja työkyvyn tilasta, mutta niitä ei aina hyödynnetä organisaatioissa toiminnan ja työterveysyhteistyön suunnittelussa. Alle puolet henkilöstöasioista vastaavista kertoo, että saatujen raporttien pohjalta asetetaan mitattavia tavoitteita esimerkiksi sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Myöskään työterveyshuollon vaikuttavuutta ei aina arvioida kattavasti.

Digitalisaatio ja julkisen sektorin rakenteelliset uudistukset tuovat mukanaan merkittäviä muutoksia työhön julkisella alalla.

- Kun tutkimuksissa on ensimmäistä kertaa mukana kunnan ja evankelis-luterilaisen kirkon lisäksi myös valtio, tutkimukset antavat kattavan tilannekuvan työhyvinvoinnista ja työkykyjohtamisesta koko julkisella alalla, sanoo Kevan työelämäpalvelujen johtaja **Kati Korhonen-Yrjänheikki**.
- Meillä on pitkä kokemus tuloksellisesta työstä julkisen alan työkykyjohtamisen kehittämisessä. Digitalisaatio tuo mukanaan paljon uusia mahdollisuuksia datan hyödyntämiseen työelämän kiperien haasteiden ratkaisemisen tukena. Muutosten myllerryksessä tarve vaikuttaville palveluille työkyvyttömyysriskin pienentämiseen on edelleen suuri, hän päättää.

Tietoa tutkimuksista

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus on tehty kunta- ja kirkon alalla vuosina 2014 ja 2016, ja tänä vuonna työoloja ja työhyvinvointia on tarkasteltu myös valtion virastoissa. Tutkimuksessa haastateltiin puhelimitse 3070 julkisen alan palkansaajaa kevään ja kesän 2018 aikana. Keva seuraa työoloja ja työhyvinvointia julkisella alalla yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän ja valtiovarainministeriön asiantuntijoiden kanssa. Kuntaryhmä koostuu KT Kuntatyöntekijä, Kirkon työmarkkinalaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen sekä eri työntekijäjärjestöjen edustajista.

Työkyvyn strateginen johtaminen ja työterveysyhteistyö - tutkimuksessa selvitettiin, miten julkisen alan organisaatiot voivat johtamisen keinoin ja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tukea henkilöstön työkykyä ja työuria. Tutkimus on aiemmin toteutettu vuonna 2015 kunta-alan sekä kirkon organisaatioissa. Tänä vuonna tutkimuksessa ovat mukana myös valtion organisaatiot ja se kattaa nyt koko julkisen sektorin. Tutkimukseen vastasi kesä-syyskuun aikana 279 kunta-alan, valtion tai kirkon organisaatioiden henkilöstöasioista vastaavaa henkilöä ja 159 niiden työterveyshuollosta vastaavaa lääkäriä, työterveyshoitajaa tai asiakkuuspäällikköä.

Lisätiedot:

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus,
työelämäasiantuntija Laura Pekkarinen, p. 040 5741 803,
laura.pekkarinen@keva.fi

Työkyvyn strateginen johtaminen ja työterveysyhteistyö -tutkimus,
työelämäasiantuntija Heli Kuitunen, p. 040 352 8252, heli.kuitunen@keva.fi

Kevan työelämäpalvelut,
työelämäpalvelujen johtaja Kati Korhonen-Yrjänheikki, p. 040 700 3335,
kati.korhonen-yrjanheikki@keva.fi

Tutkimusraportit julkaistaan 14.12. osoitteessa
<https://www.keva.fi/tutkimukset>