

## Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen –EVE



*Innostu ja uudistu EVE-kumppanuudella 2018-2020*

### TYÖKALUJEN PILOTOINTI: TTK/TYÖHYVINVOINTIARVIO RAPORTTI

Jaana Koivisto 14112019 EVE-harjoittelija, tyhy-asiantuntija

#### Taustaa

EVE-hankkeessa piloidaan hankkeen tavoitteita tukevia työkaluja sekä hanketoteuttajien että hankkeeseen osallistuvien yritysten, työyhteisöjen ja niiden työntekijöiden kanssa.

Työhyvinvointiteemaan liittyen syksyllä 2019 pilotoitiin TTK:n työhyvinvointityökalupakista Työhyvinvointiarvio-työkalua. Työkalu on sähköinen, ilmainen ja siitä on myös TTK:n sivuilla demoversio. Siihen on tarjolla myös vertailuaineistoja sekä kootusti että toimialoittain.

Työhyvinvointiarviokyselyn kysymykset kattavat keskeiset työhyvinvoinnin osa-alueet

- Johtamalla työhyvinvointia
- Työn vaarojen ja kuormituksen hallinta
- Toimiva työyhteisö
- Osaamisen kehittäminen
- Terveys ja työkyky

Kysellä voidaan tehdä arvioita työpaikan työhyvinvointia edistävästä käytännöstä, työhyvinvointijohtamisesta. Kyselyä voi hyödyntää työpaikan kehittämisessä lähtötilanteen arviointiin ja kehittämisprojektien etenemisen seurantaan.

Työhyvinvointiarviota käytetään myös TTK:n Työhyvinvointikorttikoulutuksissa ennakkotehtävänä.

Työhyvinvointiarvio -työkalun lisäksi TTK tarjoaa mm. seuraavia teemaan liittyviä työkaluja hyödynnettäväksi: TurvaArvi, Kehittämispolutesti, Työhyvinvoinnin itsearviointi ja Luottamustunti [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/tyokalut\\_ja\\_kehittaminen](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/tyokalut_ja_kehittaminen).

## EVE-hankkeen yritysten työhyvinvointiarvioinnin palaute

### TTK:n työhyvinvointiarviokysely täydennettynä lisäkysymyksillä

Työhyvinvointiarviossa käytettiin TTK:n sähköistä työhyvinvointiarviota täydennettynä lisäkysymyksillä. Kysely lähetettiin EVE-hankkeen yrityksille 25.9.2019 ja vastausaikaa oli 4.10.2019 asti. Kysely lähetettiin yritysten yhteyshenkilöille sähköpostitse saatekirjeen kera ja vastaamista varmistettiin soittokierroksella ja tekstiviestein. Kysely lähetettiin 31 yritykseen ja vastauksia saatiin 11 kpl. Vastausprosentti oli 35%. Vastaajayritykset toimivat laajasti eri toimialoilla. Vastaajayritykset ovat pieniä ja keskisuuria yrityksiä. Yritysten henkilöstömäärä on 2-120 henkilöä. Suurin osa on pieniä yrityksiä. **Vastaajille tarjottiin TTK:n työhyvinvointikorttikoulutusta tammikuussa 2020.**

## Vastaukset työhyvinvointitason määrittelyyn

Vastauksia verrattiin Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvointiarvion vertailuaineistoon. Vertailuaineisto koostuu kaikista vastaajista, jotka ovat eri kokoisista yrityksistä eri toimialoilta. Vertailuaineistossa vastauksia on n. 6330 kpl. Tämän palautteen nostot kertovat vertailudataan poikkeavista vastauksista: kyseinen asia on siis paremmin tai huonommin kuin vertailudatassa.

### 1. Johtamalla työhyvinvointia

EVE-hankkeen yrityksissä työhyvinvoinnin tavoitteet, vastuut ja roolit tiedetään paremmin kuin vertailuaineistossa: vain yksi vastaaja (1%) kokee, että yritys on tasolla aloittava kun vertailuaineistossa näin arvioi 29%. Esimiestyön kehittäminen on tasolla aloittava yli puolen mielestä (55 %), kun vertailudatassa 38 % on tätä mieltä. Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö on aloittavalla tasolla yli puolen mielestä (55%); vertailudatan mielestä näin on 38%:n mielestä. Johtamalla työhyvinvointiin kuuluvien väittämien vastaukset olivat melko lailla samanlaiset kuin vertailuaineistossa.

### 2. Toimiva työyhteisö

EVE-hankkeen yrityksissä henkilöstön osallistuminen on erittäin hyvällä tasolla verrattuna vertailuaineistoon: kaikkien mielestä henkilöstön osallistuminen on joko kehittyvää tai taitavaa, vertailudatan mielestä näin on 72 %:lla. Luottamusmiesorganisaation rooli kehittämisessä oli aloittavalla tasolla reilusti yli puolen mielestä (64%), kun vertailudatan mielestä näin oli 43%:lla. Toimivan työyhteisön muiden väittämien vastaukset olivat melko lailla samanlaiset kuin vertailuaineistossa.

### 3. Työn vaarojen ja kuormituksen hallina

EVE-hankkeen yrityksissä riskienarviointi ja työpaikkaselvitys olivat taitavalla tasolla peräti 45%:lla yrityksistä kun vertailuaineistossa näin oli 17%:lla yrityksistä. Ja aloittavaa tasoa sen arvioi olevan vain 18 % vastaajista kun vertailuaineiston luku oli 26%. Myös liialliseen työkuormitukseen puututaan, yrityksistä vain 18%:lla on tasolla aloittava, kun vertailuaineistossa tällä tasolla on 36%. Työn vaarojen ja kuormituksen hallinnan taso on siis EVE-yrityksissä korkeammalla kuin muissa yrityksissä.

### 4. Osaamisen kehittäminen

Eve-hankkeen yrityksissä perehdytys on selkeästi parempaa kuin vertailuyrityksissä. Aloittavalla tasolla sen arvio olevan vain 1 hlö, muiden vastaajien mielestä perehdytys on kehittyvää ja taitavaakin 36%:n mielestä. Osaamisen kehittämisen muiden väittämien vastaukset ovat melko samansuuntaista kuin vertailuyrityksissä.

## 5. Terveys ja työkyky

EVE-hankkeen yrityksissä työkyvyn ja terveyden edistäminen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja työkyvyn varhainen tuki olivat huomattavasti edistyneemmällä tasolla kuin vertailuyrityksissä. Kaikkien vastaajien mielestä tämä oli kehittyneemmällä tasolla, kun vertailuyritysten mielestä se oli vielä aloittavalla tasolla 33%:n mielestä. Ja työkyvyn varhainen tuki oli taitavaa kolmen (25%) tai kehittyntä 64% vastaajan mielestä kun vertailuaineiston mukaan 68% arvio sen olevan kehittyvää tai taitavaa.

## EVE-hankkeen työhyvinvointiarvion avointen kysymysten vastaukset:

TTK:n kyselylomakkeessa oli kaksi avointa kysymystä. Lisäsimme EVE-hankkeen kyselylomakkeeseen vielä kolme avointa kysymystä.

### TTK:n avoimet kysymykset:

Vastausten perusteella työhyvinvoinnin kehittämisalueita olivat esimiesten kouluttaminen, työsuojelun yhteistoiminnan kehittäminen, osaamisen kehittäminen, työkykyyn liittyvät tekijät kuten työkyvyn ylläpitäminen, ylikuormitustilanteiden ennakointi ja tunnistaminen, sairauspoissaolojen ehkäisy ja jaksamisen huomiointi.

1. Mitkä ovat kolme keskeisintä kehittämisaluetta tai ongelmaa työssänne työhyvinvointiarvion perusteella:
  - työsuojelun yhteistoiminnan kehittäminen, työhyvinvoinnin seuranta, työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö ja sopimukset
  - aloitetoiminnan kehittäminen, työsuojelun yhteistoiminnan kehittäminen, osaamisen kehittäminen
  - päivittäisen johtamisen kehittäminen, työkyvyn ylläpitäminen (fyysinen ja psyykinen), yhteishengen ylläpitäminen esimerkiksi vapaa-ajantoiminnan kautta
  - työhyvinvointi paremmin osaksi strategiaa, esimiesten kouluttaminen työhyvinvoinnin eri osa-alueille, toimintaohjeiden läpikäynti
  - ylikuormitustilanteen ennakointi ja tunnistaminen. Yhteistyö työterveyden ja vakuutusyhtiön kanssa sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen ja sen hyödyntäminen
  - esimiestyön ja itseohjautuvuuden yhdenmukaistaminen organisaatiossa. Huomion kiinnittäminen työntekijöiden jaksamiseen työssä.

Ratkaisuehdotuksina kehittämisoongelmiin esitetään mm. esimiesten työhyvinvointikoulutusta, ohjeiden päivittämistä, resurssien tarkentamista ja roolien selkeyttämistä, urapolut, koulutussuunnitelmat ja sijaisuussuunnitelmat, henkilöstökyselyt tiuhemmin ja varhaisen tuen suunnitelmat laajemmin käyttöön. Erään vastauksen mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen on jo vastattu, päivittäisen johtamisen kehittämiseen on palkattu ulkopuolista apua, samoin työkyvyn ylläpitämiseen (työterveyshuolto, Medirex).

2. Millaisia ratkaisuja sinä tekisit niihin:
  - Lean mukaan jokapäiväiseen työhön ja suunnitteluun. Resurssien tarkentaminen. Urapolku/koulutussuunnitelmat ja sijaissuunnitelmat.
  - Henkilöstökyselyt tiheämpään, varhaisen tuen keskustelut laajemmin käyttöön. Roolien selkeyttäminen ja enemmän ennakoivia toimia. Osaamisen kehittämisen malli
  - Ottaa työhyvinvointi suuremmaksi osaksi työtä ja sitä kautta lisätä tietoisuutta. Mahdollistaa esimiehille työhyvinvointikoulutusta. Tarkistaa ohjeet ja päivittää sekä tarvittaessa lisätä ohjeistusta
  - On tehty jo. Eli päivittäisen johtamisen kehittämiseen on palkattu ulkopuolista apua. Samoin työkyvyn ylläpitämiseen (esim. työterveyshuolto, Medirex). Vapaa-ajantoimikunta aktiivinen.
  - ?
  - Työsuojelutoimikunnan aktivointi

Kysymykseen mitkä asiat työpaikassasi ovat erittäin hyvin vastauksena olivat mm. työtyytyväisyys, luottamus, yhteisöllisyys, pitkäaikainen työnantaja, kattava työterveyshuolto ja sairaanhoitovakuutus ja työturvallisuuteen panostaminen. Erityisesti minua ilahdutti vastaus halu tarttua epäkohtiin, ongelmia ei lakaista maton alle. Johtamisessa tämä on usein vaikea asia, ongelmiin on hankala tarttua, vaikka epäkohtiin puuttuminen on tärkeää ennen ongelmien kasvamista.

1. Mitkä asiat ovat työpaikassasi erityisen hyvin:

- Työtyytyväisyys
- Varma, pitkäaikainen työnantaja, osaajalla mahdollisuus menestyä ja aika vapaat työolot.
- Halu tarttua epäkohtiin. Ongelmia ei peitellä maton alle vaan niihin puututaan.
- Yhteisöllisyys on lisännyt meillä työhyvinvointia.
- Aktiivinen tyky-toiminta Kattava työterveyshuolto ja sairaanhoitovakuutus. Panostaa työturvallisuuteen
- Luottamus

#### EVE-hankkeen lisäkysymykset

Vastaajat kokivat, että he voivat hyödyntää työhyvinvointiarviota kehittämistyössä.

1. Miten voit hyödyntää nyt täyttämäsi työhyvinvointiarviota kehittämistyössä?

- Käyttämällä tätä kyselyä laajemmin ja pyrkimään parempaan tasoon työhyvinvoinnissa.
- Työhyvinvointiarviot tuovat aina uusia näkökulmia ja pitävät työhyvinvointiasiat mielessä.
- Kyselyssä hyviä väittämiä jotka sopivat yrityksellemme tarkistuslistaksi asioista, joista hyvä työnantaja huolehtii.
- Kehityskohteet tulivat esille, niihin keskittymällä

Parhaina tapoina kehittää työhyvinvointia nähtiin yhteistyö, avoimuus, halu puuttua epäkohtiin ja niiden korjaaminen, henkilöstön osallistaminen, yhteistyö työterveyden kanssa, joustava työaika, työnkierto, palkitseminen ja tyhy-päivät.

2. Kerro yrityksenne parhaat tavat kehittää työhyvinvointia

- Joustava työaika, työnkierto, palkitseminen, tyhy päivät
- Asioista puhutaan avoimesti ja johto voi keskustella työntekijöiden kanssa. Mikäli työhyvinvointiin liittyviä asioita nousee esille, niin ne pyritään korjaamaan.
- Yhteistyö työterveyden kanssa, yhteishengen kasvattaminen ja halu puuttua epäkohtiin.
- Yhteisökoulutus Yhteiset tyhy-päivät Henkilöstön osallistaminen, esim. eri foorumeiden kautta
- Yhteistyöllä, innovatiivisuus, osaaminen
- Avoin keskustelu.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen haluttiin apua ulkopuoliselta asiantuntijalta kuten työterveydestä tai ulkopuoliselta luennoitsijalta, esimiehille kaivattiin lisäkoulutusta, psyykkiseen työhyvinvointiin kaivattiin apua ja päivittäiseen johtamiseen.

3. Minkälaista tukea tarvitsette työhyvinvoinnin kehittämiseen:

- Ulkopuolisen asiantuntijan yksityiskohtainen apu (työterveys, ulkopuolinen luennoitsija).
- Lisäkoulutusta esimiehille
- Psyykinen työhyvinvointi, päivittäinen johtaminen.

## Yhteenveto työhyvinvointiarviosta:

EVE-hankkeen yritysten työhyvinvointi on hyvällä tasolla. Kyselyn mukaan erityisesti terveys ja työkyky sekä työn vaarojen ja kuormituksen hallinta ovat paremmalla tasolla. Voisiko tämä kertoa alueen työterveyshuoltojen kanssa tehtävästä hyvästä yhteistyöstä ja aktiivisuudesta. Myös avointen vastausten perusteella työterveyshuolto sai kiitosta. Toki halutaan, että työkyvyn edistämistä, yhteistyötä työterveyden kanssa, kuormitustilanteiden ennakointia ja jaksamisen huomiointia kehitetään edelleen. Henkilöstön osallistuminen ja perehdytys ovat myös paremmalla tasolla kuin vertailuyrityksissä. Tätä tukevat myös avoimet vastaukset: vastaajayrityksissä henkilöstöä otetaan mukaan, avoimuus ja yhteisöllisyys korostuu.

EVE-hankkeen yrityksillä kehitettävää on esimiestyössä ja luottamusmiesorganisaation roolissa. Nämä tulevat ilmi myös avoimissa vastauksissa. Myös päivittäisjohtamisen kehittäminen ja yhteistyö työsuojelun kanssa mainitaan avoimissa vastauksissa. Työhyvinvointiin liittyvän lainsäädännön tuntemisessa on parantamisen varaa, mutta työhyvinvoinnin tavoitteet, vastuut ja roolit tiedetään paremmin kuin vertailuyrityksissä.

Avointen vastausten perusteella EVE-hankkeen yritykset tietävät hyvin mitkä tekijät työhyvinvointiin vaikuttavat. Vastaajat kuvailevat monipuolisesti työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen vaikuttavia tekijöitä. Yrityksien työhyvinvoinnin tasoissa on eroja: kaikissa vastauksissa yrityksiä oli tasoilla aloittava ja taitava.

Vastaajat kokivat, että he voivat hyödyntää tätä kyselyä työhyvinvoinnin kehittämistyössä. Kyselyä voi käyttää tarkistuslistana, jolloin kehittämiskohteet tulevat esille.