



Näkökulmia työhyvinvointiin poikkeusolojen jälkeen

Anna Kukka, neuvottelupäällikkö

16.9.2021

Kokemuksia korona-ajan kuntatyöstä



MITÄ ON
KUNTATYÖ2030?

HANKKEET JA
TOIMINNOT

PALVELUT

TEKOJEN TORI

AJANKOHTAISTA

PODCAST

TUKEA JA
TYÖKALUJA

Sankarit poikkeusoloissa - tarinoita poikkeusoloista kunta-alalta

Poikkeustila aiheutti kunta-alalla monenlaisia muutoksia työn tekemisen tapoihin ja palvelujen järjestämiseen. Halusimme nostaa esille kuntatyötä poikkeusoloissa, sillä kunnilla on elintärkeä rooli yhteiskunnan toiminnan turvaamisessa pandemian aikana. Haluamme myös iakaa hviä ia toimivia ratkaisuja ,jotta kaikkien ei tarvitsisi keksiä pyörää uudelleen.

<https://www.kuntatyö2030.fi/sankaritpoikkeusoloissa>

<https://www.kuntatyö2030.fi/tekojen-tori>

Työn murroksen 22 seurantaraporttia 2021:

<https://www.kt.fi/tyon-murros/tulokset-2021>



751 tekoa
Tekojen torilla

Etsi kehittämistekoja, inspiroidu ja ota mallia

Tekojen torilta löydät kehittämistekoja erilaisilta kuntatyöpaikoilta. Tutustu toimialakohtaiseen kehittämiseen tai etsi kehittämistekoja teemojen avulla.

Kehittämistekojen hakeminen on helppoa. Voit selata ja hakea niitä 1) kuntakohtaisesti, 2) vapaalla sanahallalla, 3) toimialakohtaisesti, 4) teemoittain sekä 5) asiakasryhmittäin. Saat kaikki kehittämistarinat näkyviin klikkaamalla yllä olevaa kehittämistekojen lukumäärää.

Tekoja on kerätty myös toimialakohtaisille [Top 10 -listoille](#) sekä [Tekoja ja tekijöitä -julkaisuun](#), jossa raotetaan tarkemmin kehittämistä erilaisilta kuntatyöpaikoilta johdon ja työntekijöiden näkökulmasta.

[Framstegsarena på svenska](#)

1

Vapaa sanahaku:

Kirjoita hakusana ja paina enter

Etsi

2

Katso mitä omassa kunnassasi tai muissa kunnissa kehitetään:

4

Katso klikkaamalla mitä eri toimialoilla kehitetään:

123
abc

SOSIAALI- JA
TERVEYSPALVELUT

SOSIAALI- JA
TERVEYSPALVELUT

SOSIAALI- JA
TERVEYSPALVELUT

KULTTUURI JA VAPAA-
AIKA

KULTTUURI JA VAPAA-
AIKA

Työyhteisöt ratkaisevat työelämän tulevaisuuden



← twiitti

↻ Työterveyslaitos uudelleentwiittasi



Antti Koivula
@senatorantti

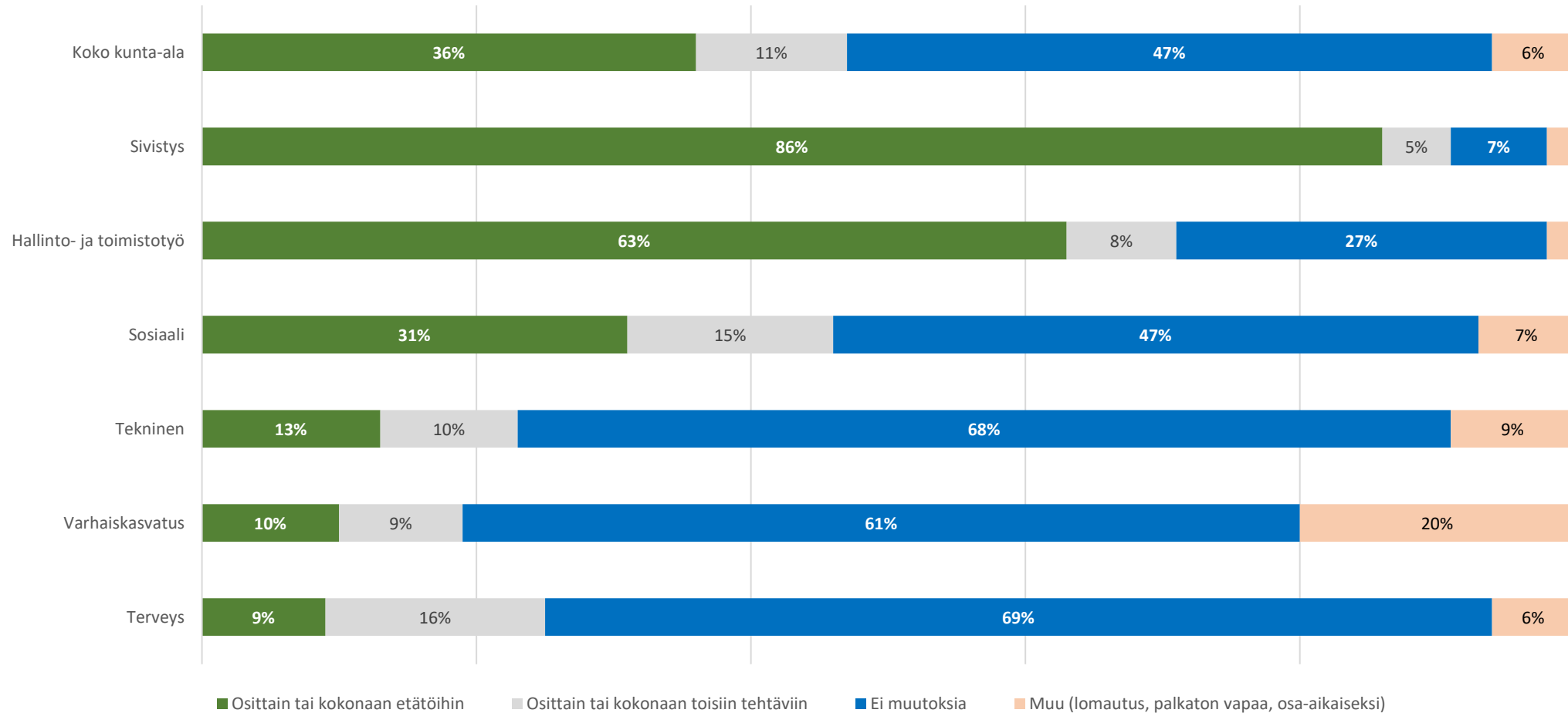


Paluussa tulevaisuuteen ehkä kaikkein isoin pointti on, että olemme juuri nyt joka avaamassa tai sulkemassa koronan seurauksena uuden portin työ- ja kilpailukyvyn kehittämiseen – ja tältä osin prosessi on aina työyhteisökeskeinen. [#tyoterveys](#)

12.04 ip. · 10. syysk. 2021 · Twitter Web App



V. 2020 Kunta-alan henkilöstöstä 36 % siirtyi osittain tai kokonaan etätöihin, 47 % jatkoi lähitöissä, 11 % siirtyi muihin tehtäviin



- *Digiloikka*
- *Luottamusloikka*
- *Yhteiskehittämislöikka*



Photo by [Nick Fewings](#) on [Unsplash](#)

Poikkeusajasta opittua ja hyödynnettävää



Johtamisen ja
esihenkilötyön
kehittäminen



Työn ja muun elämän
yhteensovittamisen
uudet tavat



Itsensä johtamisen
taidot



Rohkeus kokeilla
uusia työn tekemisen
tapoja

Korona-ajan vaikutuksia työhyvinvointiin

Miten Suomi voi -seurantatutkimuksen mukaan korona-ajalla ei suuria vaikutuksia työhyvinvointiin

- Työssä tylsistyttiin aiempaa enemmän etätöiden pitkittyessä, lähitöissä puolestaan työkyky ja työn imu koettiin hieman heikommaksi
- Seurantatulosten mukaan korona-aika koetteli eniten yksin asuvia ja nuoria aikuisia
- Nuorilla luottavaisempi suhde esihenkilöön, mutta muut voimavarat heikompia
- Hybridityö mahdollistaa läsnä- ja etätöskentelyn hyvien puolien yhdistämisen

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 imu 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

🕒 Home-based teleworkers are twice as likely to exceed the 48-hour working time limit established by the EU Working Time Directive as workers onsite.

📄 Read our news release: ow.ly/CTo550G6VP8

📎 Download the [#RightToDisconnect](#) report: ow.ly/1sWQ50G6VP7

@EU_Social

Käännä twiitti



Erilaisia kokemuksia

- Toiset kokeneet esihenkilötyön jopa parantuneen, toiset esihenkilön tuen vähentyneen
- Etätyössä sekä apatiaa että tehokkuutta
- Osa kokenut eristyneisyyttä ja kaivannut kollegoitaan
- Osalla työkuormitus ollut aiempaa suurempi
- Osa voinut aiempaa paremmin

Koronaepidemiolla sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia työn tekemiseen

- Poikkeusolot vaikuttaneet kaikkiin työntekijöinä, esihenkilöinä ja johtajina
- Korona-ajan vaikutukset erilaisia eri ammattiryhmissä ja eri-ikäisillä työntekijöillä

Ratkaisuja poikkeusolojen purkautuessa

Kohti uutta – paluuta vanhaan ei ole

- Mahdollisuus tarkastella toimintaa ”uusin silmin”
- Koronavirusepidemian vuoksi on olosuhteiden pakosta päästy kokeilemaan työelämässä uusia käytäntöjä ja työtapoja (ilman muutosvastarintaa)
- Poikkeusajan toimintatapoja ei kannata siirtää sellaisenaan jatkoon
- Hyväksi koettuja tapoja kannattaa jatkaa esim. esihenkilötyössä, itsensä johtamisessa, työn ja muun elämän yhteensovittamisessa
- Havaitut kehittämiskohteet esim. yhteistyössä kannattaa ottaa To do-listalle
- Etsittävä keinoja tukea työssä jatkamista erityisesti läsnätyötä tehneillä, joissa kuormitus on ollut suurin
- Työterveysyhteistyössä ja yhteistoiminnassa syytä huomioida korona-exit ja miten palautumista ja toipumista voidaan tukea

Paluu ”normaaliin” ei tapahdu itsestään

- Työyhteisöissä tarvitaan aikaa kokemusten läpikäymiseen ja toipumiseen
- Esihenkilön tukea tarvitaan työarjen normalisoituessa ja lähityöskentelyyn palattaessa
- Myös esihenkilötyötä on tuettava (esim. päivittyvät ohjeistukset)
- Keinoja itsensä johtamisen taitojen kehittämiseen
- Tunnistettava työn hallintaan vaikuttavat tekijät ja rakennettava yhdessä toimivia käytäntöjä
- Rajoitukset muuttaneet käyttäytymistä ja liikkumista
 - työpaikoille ja toisten pariin palaamiseen voi liittyä sosiaalisia pelkoja

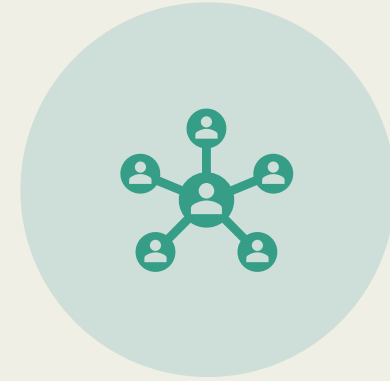
Digitaalisen työympäristön merkitys kasvaa



VIRTUAALINEN



FYYSINEN



SOSIAALINEN

Koronan jälkeen

- Patoutuneen tai piilossa olleen palvelutarpeen vuoksi tarvitaan vielä pitkään resursseja ja uusia ratkaisuja hoito-, palvelu- ja oppimisvelan hoitamiseen
- Miten valmistaudutaan ”hätäjarrumekanismiin”, jos tilanne uudelleen pahenee
- Työpaikkojen syytä ”innostua” edelleen riskien arvioinnin päivittämisestä
- Maskisuosituksen uudelleen arviointi tulee ajankohtaiseksi
- Työmatkustusta jatkossa vähemmän
- Hybridimallit mahdollistavat uudenlaisen osallistumisen – voivat olla myös haaste johtamiselle

Rajoitusten purkaminen

Koronaexit harkiten

- Työpaikkakohtainen riskien arviointi ja ohjeistukset korostuvat Covid19-epidemian hallinnassa
- Osa suojaustoimenpiteistä voi jäädä pysyväksi
- Arvio työtilojen käytön tarpeesta, ilmastoinnista, hygieniatasosta
- Rokotekattavuuteen kannustaminen
- Huomio yhteistoiminnallisuuteen ja yhteisöllisyyden tukemiseen
- Palvelutoiminnan suunnittelu, hoitovelan ja jaksamisvelan huomioiminen yhdessä
- Rohkeus kokeilla ja kehittää

Lähteitä:

- Miten Suomi voi –tutkimus, Työterveyslaitos, 2021
- Julkisen alan työhyvinvointi, Keva 2021
- Fast Expert Teams- kysely, 2021
- [Kunta-alan työmarkkinaosapuolten työn murroksen seurantaraportit ja 2021 tulokset](#)
- [Ohje työpaikoille COVID-19 riskinarvioinnin tekemiseen](#), Työterveyslaitos 17.8.2021
- [Työmarkkinakeskusjärjestöjen kannanotto rokotekattavuuden edistämiseksi 22.8.2021](#)
- [Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n ja pääsopijajärjestöjen kannanotto rokotuskattavuuden edistämiseksi 26.8.2021](#)



Kiitos!

Anna Kukka

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT

Toinen linja 14, 00530 Helsinki

Puhelin (vaihde) 09 7711

kt.fi