

**#**

**6**

**EUROA**

**TAKAISIN**

# #6EUROATAKAIN

**TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ  
STTK | PAMFLETTISARJA  
2016**



# Sisällysluettelo

**Työhyvinnillä miljardiloikka tuottavuuteen | 8**

**Resepti parempaan työhyvintoihin:  
Mitä jokaisen työpaikan pitäisi tehdä | 12**

**Kilpailuetua työelämän laadulla | 14**

**Vähemmän saikkua, parempaa työelämää! | 18**

**Resepti parempaan työhyvintoihin:  
Mitä jokainen meistä voi tehdä | 22**

**Onko työpaikkasi ideoiden hautomo vai hautaamo? | 24**

**Hyvinvoiva työyhteisö uskaltaa puhua ongelmistaan | 28**

**Kuntoutus kannattaa | 32**

**STTK:n resepti parempaan työterveyteen:  
Mitä jokaisen työpaikan pitäisi tehdä | 36**

**Terveisiä töistä! STTK:laisten henkilöstön edustajien  
kertomuksia työpaikkojen arjesta | 38**

## **STTK | PAMFLETTISARJA**

Toimittaja:

Taina Vallander

Valokuvat:

Liisa Valonen, Sami Kulju, Kati Leinonen

Graafinen suunnittelu:

Anssi Arte

Painopaikka:

Aksidenssi Oy

# Innostuminen sallittua!

 ANTTI PALOLA  
PUHEENJOHTAJA | STTK



LIISA VALONEN

Suomalaisen työelämän kehittäminen tuntuu junnaavan paikallaan. Puhumme paljon tyytyväisen henkilöstön merkityksestä tulokselle, mutta tosiasiassa henkilöstö nähdään usein kulueränä ja panostukset työhyvinvointiin kustannustekijänä. Myös keskustelussa maamme kilpailukyvyistä painottuu usein työn hinta olennaisempaan, kuin sen laatu. On pakko kysyä: haluammeko me todella olla halpatuotantomaa vai voisimmeko yhdessä löytää työelämälle myönteisemmän vision?

Great Place to Work -instituutin julkaiseman Suomalaisen työelämän tila 2016 -raportin mukaan joka toisella työpaikalla työntekijöitä ei kohdella yksilöinä, henkilöstön ja johdon välisessä luottamuksessa koetaan ongelmia ja selkeä näkemys työyhteisön suunnasta puuttuu. Samaan aikaan henkilöstön osallistaminen on vähäistä.

Tutkimukset kuitenkin todistavat, että työhyvinvointi ja tuottavuus paranee kun ihminen saa aktiivisesti kehittää omaa työtään. Olennaisia tekijöitä jaksamisessa ja viihtyvyydessä ovat myös työelämän joustot ja mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin. Kaikki tämä taas on kiinteässä yhteydessä organisaatioiden kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen, pidempään työuriin ja hyvinvointiyhteiskunnan vahvistamiseen. Kun tuottojen ja kustannusten välinen

suhde parantuu, lisääntyy myös kaiken toiminnan kannattavuus. Panostukset työhyvinvointiin maksavat itsensä moninkertaisena takaisin.

Menestystä ei työpaikoilla voida rakentaa negatiivien kautta, vaan panostamalla henkilöstöön. Motivaatio syntyy osaamisesta, taitavasta johtamisesta sekä yhteisesti luodusta suunnasta, joka innostaa kaikki tekemään parhaansa. Kun ponnistelusta ja tuloksesta vielä kiitetään ja palkitaan, ollaan todellisten mahdollisuuksien äärellä.

Henkilöstön edustajat ja työsuojeluvaltuutetut ovat työpaikoilla tärkeitä työhyvinvointia tukevia toimijoita. Toivoisin, että heidän rooliaan työelämän muutosten mahdollistajina arvostettaisiin ja hyödynnettäisiin työpaikoilla enemmän.

Meidän perinteisesti niin pessimististen suomalaisten pitäisi jakaa uskoa siihen, että jokainen työtä tekevä voi innostua työstään. Meillä jokaisella pitäisi olla paitsi mahdollisuus, myös vastuu oman työyhteisömmme hyvinvoinnin kehittämisestä. Työhyvinvointi on rakettavaa yhteistyötä, ei ylhäältä ohjattua sanelua. Harva pystyy innostumaan, kun käsketään.

Onneksi työn imu on kuitenkin työpahoinvointia yleisempi ilmiö työpaikoilla. Se iskee moniin meistä ainakin silloin tällöin. Työn imulla tarkoitetaan innostusta ja iloa omasta työstä. Sitä voidaan pitää yhtenä työhyvinvoinnin mittarina. Itsekin tunnustan kokevani työn imua silloin tällöin. Koen silloin onnistumista, aika työni parissa kuuluu kuin huomaamatta, ideoita pursuaa ja saan energiaa myös vapaa-aikaan.

Me STTK:ssa teemme työtä, että hyvä työelämä toteutuisi kaikkien suomalaisten kohdalla!

# Työhyvinvoinnilla miljardiloikka tuottavuuteen

 **KATARINA MURTO**  
Edunvalvontajohtaja | STTK

LIISA VALONEN

Suomalaisten mielestä työelämässä päällimmäisiä tunteita ovat kiire, epävarmuus, vaativuus ja tehokkuuden maksimointi. Työelämää ei koeta tasa-arvoiseksi, joustavaksi, palkitsevaksi eikä inhimilliseksi.\* Työn murros ja työelämän yhä voimakkaampi pirstaloituminen lisäävät työntekijöiden ja yritysten välistä kilpailua, mutta myös epävarmuutta työpaikan saamisesta ja säilymisestä sekä omasta jaksamisesta. Myös Suomen taloustilanteen pitkään jatkuneet haasteet heijastuvat työelämään ja työpaikoille.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on laatinut arvion menetetyin työpanoksen aiheuttamista vähimmäiskustannuksista työpaikoille ja yhteiskunnalle. Kustannukset ovat arviolta kaksi miljardia euroa kuukaudessa eli 24 miljardia euroa vuodessa. Yhteiskunta ja työpaikat saavuttaisivat merkittävää säästöä, jos edes osa näistä menetetyin työpanoksen kustannuksista saataisiin karsittua.



\*Tieto käy ilmi Aula Research Oy:n STTK:lle keväällä 2016 tekemästä kyselytutkimuksesta, johon vastasi 1407 suomalaista. Otos edustaa täysi-ikäisiä suomalaisia iän ja sukupuolen mukaan painotettuna.

## **YHTEISKUNTA JA TYÖPAIKAT SAAVUTTAISIVAT MERKITTÄVÄÄ SÄÄSTÖÄ, JOS EDES OSA MENETETYN TYÖPANOKSEN KUSTANNUKSISTA SAATAISIIN KARSITTUA.**

Tapaturmia, työkyvyttömyyttä ja sairauspoissaoloja voidaan ennaltaehkäistä ja sairaana työskentelyä minimoida tehokkaasti vain, jos toimivan työterveyshuollon lisäksi työpaikoilla panostetaan merkittävästi nykyistä enemmän työhyvinvointiin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi parempaa johtamista ja esimiestyötä, fyysisen ja henkisen työkyvyn parantamista, työntekijöiden mahdollisuuksia kehittää omaa työtään sekä osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen.

Työterveyslaitos on laskenut, että yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuottaa jopa kuusi euroa takaisin. Kun työnantaja panostaa työhyvinvointiin, hän panostaa samalla työpaikan kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja motivoituneempaan henkilöstöön.

## **TYÖTERVEYSLAITOS ON LASKENUT, ETTÄ YKSI TYÖHYVINVOINTIIN SIJOITETTU EURO TUOTTAA JOPA KUUSI EUROA TAKAISIN.**

Työhyvinvointi lisää luottamusta ja parantaa vuoropuhelua työpaikoilla. Työnantajalla ja henkilöstöllä pitää olla yhteinen tietopohja työpaikan tilanteesta ja suunnasta. Työhyvinvointi on otettava osaksi työpaikan strategiaa.

Työpaikkojen menestymisen tueksi tarvitaan innostava, myönteinen ja dynaaminen työ kulttuuri. Työpaikan johdon ja esimiesten on sitouduttava työhyvinvoinnin edistämiseen ja parantamiseen yhteistyössä henkilöstön kanssa. Työnantajilla tulee olla säännöllinen velvoite varmistaa esimiesten riittävä osaaminen ja taidot esimiehenä toimimiseen sekä työhyvinvoinnin edistämiseen.

## **TYÖNANTAJILLA TULEE OLLA SÄÄNNÖLLINEN VELVOITE VARMISTAA ESIMIESTEN RIITTÄVÄ OSAAMINEN JA TAIDOT ESIMIEHENÄ TOIMIMISEEN SEKÄ TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEEN.**

STTK käynnisti huhtikuussa 2016 kampanjan, joka haastaa kaikki suomalaiset työpaikat edistämään työhyvinvointia. Jatkamme työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Suomi tarvitsee positiivista draivia työelämään!

**RESEPTI PAREMPAAN  
TYÖHYVINVOINTIIN**

---

**Mitä  
jokaisen  
työpaikan  
pitäisi  
tehdä:**

**1**

Johtamis- ja  
esimiestaitojen  
päivittäminen

**2**

Työpaikan  
yhteiset  
pelisäännöt

**3**

Töiden järkevä  
organisointi –  
vähemmällä  
enemmän


**4**


Työaikajoustot  
ja työaikojen  
ennakoitavuus

**5**

Kattava ja  
ennaltaehkäisevä  
työterveyshuolto

# Kilpailuetua työelämän laadulla

 **MARKO KESTI**  
Hallintotieteiden tohtori, tutkimusjohtaja | Lapin yliopisto

 KATI LEINONEN

Suomi ja Singapore ovat asukasmäärältään suunnilleen samankokoisia valtioita. Singapore on maailman toiseksi kilpailukykyisin valtio. Suomi oli pitkään Singaporea kilpailukykyisempi – olimme kolme vuotta maailman kilpailukykyisin maa – vaikka meillä tehty työaika on noin 20 prosenttia Singaporea lyhempi. Tehty työaika on tuotantotekijänä helppo mitata, mutta se ei selitä kansakunnan kilpailuetua. Osaava työvoima ja korkea työelämän laatu selittävät paremmin Suomen hupenevaa kilpailuetua. Valitettavasti olemme lyhyessä ajassa pudonneet kilpailukykyvertailussa sijalle kahdeksan.

Vaikka työvoiman osaaminen ja työelämän laatu ovat laadullisina tekijöinä haastavia mitata, se ei tee niitä vähemmän tärkeiksi. Olisi suoranaista tyhmyyttä jättää huomioimatta jokin tärkeä asia sen perusteella, että se on vaikea mitata. Sen sijaan näihin hankaliin aineettomiin työelämän laadun tuotantotekijöihin pitäisi kohdentaa entistä enemmän huomiota ja tutkimuspanostusta. Korkeasti koulutettu työvoima on Suomessa erittäin kilpailukykyistä, vaikka työaika on suhteellisen lyhyt. Sen sijaan matalan koulutustason työ on Suomessa erittäin kallista ja tämä näkyy selvästi tilastoissa –





matalan koulutustason työssä on korkea työttömyysaste. Meidän kilpailuetumme on korkeasti koulutettu työvoima, sillä teknologian kehittyminen avaa uusia mahdollisuuksia osaavalle työvoimalle.

## **OSAAMISESTA JA TYÖELÄMÄN LAADUSTA ON TULLUT TUOTTAVUUDEN KEHITYKSEN PULLONKAULA.**

Jatkuvaa osaamisen parantamista tarvitaan nyt entistä enemmän, sillä uudet teknologiset ratkaisut eivät enää yksinkertaista tekemistä, vaan tekevät työstä monimutkaisempaa ja haastavampaa. Tästä syystä teknologian nopea kehittyminen ei viimeaikoina ole enää ratkaisevasti lisännyt tuottavuuden parantumista. Uusien innovaatioiden menestyksellinen soveltaminen käytäntöön ei enää onnistu niin helposti kuin aiemmin. Kirjoituskone, faksi ja maili olivat helppoja apuvälineitä tiedonkulun tehostamisessa. Nyt pitää osata kymmenen erilaista sovellusta, jotta pysyy kehityksessä mukana.

Teknologiset ratkaisut parantavat tehokkuutta teoriassa, mutta käytännössä ne aiheuttavat usein vain sähläämisen lisääntymistä. Kiireessä ja stressissä emme kykene soveltamaan uutta teknologiaa, joka on tullut ympärillemme. Osaamisesta ja työelämän laadusta on tullut tuottavuuden kehityksen pullonkaula. Toisaalta hyvin johdetussa organisaatiossa voidaan osaavan työvoiman avulla luoda ylivoimainen kilpailuetu, jota muiden on vaikea kopioida.


Jysk-kauppaketjussa toteutettiin systemaattinen työelämän laadun kehittämishanke. Siinä mitattiin henkilöstön kokema työelämän laatu ja kerättiin ajatuksia työpaikan kehittämiseen. Niiden pohjalta toteutettiin työpaikoilla lukuisia pieniä parannuksia työn sujuvuudessa ja työviihtyvyydessä. Vuoden aikana henkilöstötuottavuus parani 2.6 prosenttia. Jokaista työntekijää kohti saatiin

4 700 euroa enemmän käyttökatetta vuodessa. Esimerkkiyrityksessä tehty tulosparannus osoittaa merkittävän tuottavuuspotentiaalin, joka on saavutettavissa lähes kaikissa organisaatioissa. Mikäli kaikki yritykset toteuttaisivat vastaavan, Suomen kilpailukykyvajae olisi kurottu kokonaan kiinni parissa vuodessa ja olisimme jälleen maailman kilpailukykyisin kansakunta.

Lapin yliopisto tekee huipputason tutkimusta henkilöstötuottavuuden saralla. Olemme ratkaisseet useita tutkimusongelmia, joita sadat tutkijat maailmalla pohtivat. Henkilöstövoimavarojen tuotantofunktio on pitkästä ajasta uusi merkittävä teoria henkilöstöjohtamisen saralla, joka tulee muuttamaan myös henkilöstö- ja talousjohdon oppikirjoja. Olemme pystyneet osoittamaan työelämän laadun yhteyden suorituskykyyn tieteellisesti validilla tavalla ja tätä tutkimustietoa sovelletaan jo käytäntöön. Uuden sukupolven henkilöstökysely paitsi mittaa henkilöstön suorituskyvyn, myös ohjaa optimaaliseen työhyvinvoinnin ja työn sujuvuuden kehittämiseen. Opiskelijat ja esimiehet voivat harjoitella käytännön johtamista työelämän laatua ja tuottavuutta simuloivalla oppimispelillä. On hienoa huomata miten uusi digitaaliteknologia mahdollistaa tutkimustiedon nopean soveltamisen käytäntöön. Aineettoman henkilöstöpääoman tuottavuusvaikutusten osoittaminen luotettavasti on mahdollista, eikä tietoa tarvitse hakea rapakon takaa. Suomella on hyvät mahdollisuudet tehdä työelämän laadusta kansallinen kilpailuetu.

# Vähemmän saikkua, parempaa työelämää!

 **RIITTA TYÖLÄJÄRVI**  
Sosiaali- ja terveystieteiden asiantuntija | STTK

 LIISA VALONEN

Kela maksoi sairauspäivärahoja vuonna 2014 yhteensä 866 miljoonaa euroa yli 15 miljoonalta sairauspäivältä. Näissä luvuissa eivät näy alle 10 päivän pituiset sairausjaksot, joita valtaosa kaikista poissaoloista on. On selvää, että työntekijä tarvitsee

## **KUN TYÖSSÄ VOIDAAN PAREMMIN, TARVITAAN SAIRAUSLOMIAKIN VÄHEMMÄN.**

riittävästi lepoa ja rauhaa toipuakseen sairaudestaan mahdollisimman nopeasti. Sairausvakuutusta taas tarvitaan riskien tasaamiseksi ja toimeentulon turvaamiseksi tilanteissa, joissa työntekijä sairastuu vakavammin. Kun työssä voidaan paremmin, tarvitaan sairauslomiakin vähemmän.



STTK haluaa tehdä töitä sairauspäivien määrän vähentämiseksi. Se onnistuu, jos työntekijöiden terveyttä ja työkykyä edistetään ennakoiden. Keppiä ja karensia ei tarvita, vaan luottamusta ja työhyvinvoinnin rakentamista yhteistyössä.

## **TYÖURIA UHKAA SAIRAUDEN PITKITTYMINEN, JOLLOIN YHTÄJAKSOINEN POISSAOLO ON JO ITSESSÄÄN RISKI PYSYVÄN TYÖKYVYTTÖMYYDEN KEHITTYMISELLE.**

Sairauspoissaoloja vähentävät tutkitusti kokemus työn oikeudenmukaisuudesta, omista vaikutusmahdollisuuksista sekä hyvä ja kannustava johtaminen. Työelämän laadun parantaminen vähentää sairauspoissaoloja vielä todennäköisemmin kuin elämäntapojen remontointi. On selvää, että työyhteisön hyvinvointi on äärimmäisen tärkeä tuottavuustekijänä. Todellinen kilpailukykyloikka syntyy sairauksia ennaltaehkäisemällä ja työkykyä tukemalla. Kun sijoittamalla euron työkykyyn tienaa jopa kuusi euroa takaisin, on tuotto nykymarkkinoilla huikea.

He, jotka ovat jopa liian sitoutuneita työhön, eivät malta levätä sairainakaan. Eivät edes silloin, kun se olisi tarpeen. Joka toinen suomalainen on tullut sairaana töihin. Infektiotaudit leviävät eteenpäin työkavereille ja asiakkaille, työteho laskee kolmanneksella ja sairauden pitkittymisen riski kasvaa. Sairaana työskentelyn haitat on Työterveyslaitoksella arvioitu yhtä suuriksi kuin sairauspoissa-

olujen. Hintalappu on jopa seitsemän miljardia euroa vuodessa!

STTK tavoittelee pidempiä työuria ja reilumpaa työelämää. Työuria uhkaa sairauden pitkittyminen, jolloin yhtäjaksoinen poissaolo on jo itsessään riski pysyvän työkyvyttömyyden kehittymiselle. Sairausvakuutuslaki edellyttää, että 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen jäljellä olevan työkyvyn hyödyntämistä ja tarvittavia tukitoimia tulee arvioida yhteistyössä työnantajan, työterveyshuollon ja sairastavan työntekijän kesken.

Erinomainen työväline työhön paluun tukemisessa on osasairauspäiväraha, jonka käyttö on kahdeksassa vuodessa kahdeksanker- taistunut. Osasairauspäivärahalla osittain työkyvytön työntekijä pystyy hoitamaan osan tehtävistään vaarantamatta toipumistaan ja työkykyään. Järjestely perustuu vapaehtoisuuteen.

**RESEPTI PAREMPAAN  
TYÖHYVINVOINTIIN**

---

**Mitä  
jokainen  
meistä voi  
tehdä:**

**1**

Vuoro-  
vaikutus ja  
tiedonkulku

**2**

Tekemisen  
meininki

**3**

Perhe-  
ystävällinen  
asenne


**4**


Kannustava  
ja innostava  
ilmapiiri

**5**

Tasa-arvo,  
yhdenvertaisuus  
ja oikeuden-  
mukaisuus

# Onko työpaikkasi ideoiden hautomo vai hautaamo?

 **TARJA RÄTY**  
Työelämän kehittämisen asiantuntija | Työturvallisuuskeskus

 SAMI KULJU

Suomessa tarvittaisiin enemmän kuin koskaan loistavia palveluita ja tuotteita tuottavia työpaikkoja, jotka saavat asiakkaat janoamaan lisää. Tarvitaan ystävällisyyttä, auttamishalua ja arvostusta yhdistettynä asiantuntemukseen ja pelottomaan yhdessä tekemi-

## **HANKALAT RISTIRIITATILANTEET SAAVAT ALKUNSA USEIN JÄLKIKÄTEEN TARKASTELTUNA MITÄTTÖMISTÄ ASIOISTA.**

seen. Erilaisia ideoita on tarjolla ja yhdessä tekeminen on kivaa. Samaan aikaan meillä on työpaikkoja, jossa nilkutetaan jotenkin eteenpäin. Saadaan aikaan juuri se minimi. Päivän hohdokkain hetki on se, kun pääsee töistä kotiin ja eroon työkavereista. Toisessa työpaikassa erimielisyys energisoi luovuuteen, toisessa se saa mielen maitohapoille.

Hankalat ristiriitatilanteet saavat alkunsa usein jälkikäteen tarkasteltuna mitättömistä asioista. Hankala käyttäytyminen ja



työpaikan kulttuuri ovat jalostaneet alun perin pienen asian monimutkaiseksi ilmiöksi. Oletukset, luulot, erilaiset lähestymistavat ja voimakkaat ennakkokäsitykset ovat hiljentäneet vuoropuhelun. Halu kaivaa esille totuus tai toisaalta ongelmien kuoliaaksi vaikeutuminen ja suuret tyytymättömyyden tunteet ovat ohjanneet toivon ratkaisuihin kauas pois.

## **PELKKÄ HÄIRIÖN SELVITTÄMINEN EI RIITÄ, VAAN TYÖYHTEISÖSSÄ ON OPITTAVA TOIMIMAAN REILUMMILLA TAVOILLA.**


Kokemukset hankalien tilanteiden ratkaisemisesta, ymmärryksen lisääntyminen työyhteisöhäiriöistä, ihmisten erilaisuuden ymmärtäminen, halu auttaa ihmisiä ja työpaikalla käytössä olevat yhtenäiset toimintamallit helpottavat ristiriitojen selvittämistä. Apua tilanteiden selvittämiseen löytyy ratkaisukeskeisyydestä, nonviolent communicationista, coachingista ja työyhteisösovittelusta.

Pelkkä häiriön selvittäminen ei riitä, vaan työyhteisössä on opittava toimimaan reilummilla tavoilla. On hyvä ottaa kurssi uuteen suuntaan ja määritellä, millaista toimintaa ja käyttäytymistä lähdetään tavoittelemaan. Jos työ kulttuuria ei osata tai haluta muuttaa, tie takaisin ongelmien pariin löytyy pian. Uusia ideoita salliva ilmapiiri ei tule työpaikalle itsestään, vaan se vaatii harkittuja tekoja – mukavia sellaisia.



# Hyvinvoiva työyhteisö uskaltaa puhua ongelmistaan

 **ERKKI AUVINEN**  
Työympäristöasiantuntija | STTK

 LIISA VALONEN

Erimielisyydet ovat työyhteisöjen arkea. Vakavia ongelmia niistä tulee vasta, jos ja kun ristiriitoja ja ihmisten välisiä törmäyksiä ei työpaikalla osata käsitellä.

Ristiriitoja ei kannata pelätä eikä niistä käytävää keskustelua estää. Ongelmien yhdessä ratkominen auttaa kaikkia oppimaan, tulemaan paremmin toimeen keskenään sekä kehittämään työyhteisön toimintaa.

Työyhteisötaidot eivät synny tyhjästä. Jotta osaisimme toimia oikein, meillä on oltava tietoa oikeuksistamme ja velvollisuuksistamme työntekijöinä ja työyhteisön jäseninä. Näihin asioihin ei toistaiseksi ole juurikaan ollut tarjolla opetusta minkään alan tai tason oppilaitoksissa, joten työelämään on astuttu puutteellisin valmiuksin.

Turun yliopiston johtama Valmiina työelämässä -hanke pyrkii korjaamaan tilanteen. Hankkeessa kehitetään parhaillaan koulutuspakettia, jolla parannetaan ammattiopistoissa, ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa opiskelevien työyhteisötaitoja.



Opintokokonaisuus sisältää tietoa työhyvinvoinnin eri osa-alueista, kuten työhön, työympäristöön, työyhteisöön, työntekijöihin, johtamiseen ja työpaikkaan liittyvistä tekijöistä. Toivottavasti uudet tiedot ja taidot siirtyvät opiskelijoiden mukana vähitellen myös työelämään!

## **TYÖYHTEISÖN ONGELMAT TULISI ENSISIJAJAISESTI RATKAISTA TYÖYHTEISÖN OMIN VOIMIN, KOSKA YHTEISÖLLÄ ITSELLÄÄN ON USEIN PARAS ASIAANTUNTEMUS ONGELMIEN SYISTÄ JA SEURAUKSISTA.**

Työturvallisuuskeskuksen päivän mittainen työhyvinvointikortti-koulutus puolestaan tarjoaa jo työelämässä toimiville mahdollisuuden lyhyessä ajassa perehtyä työhyvinvoinnin peruskysymyksiin. Tähän mennessä kurssin on suorittanut noin 20 000 henkilöä.

Koulutuksen aikana pohditaan, mistä työhyvinvointi rakentuu, millaisia voimavaroja ja kehittämistarpeita työpaikalla on, miten johtamisen keinoin edistetään työhyvinvointia, miten kuormitusta hallitaan sekä miten terveyttä ja työkykyä edistetään.

Esimiesten vastuu työyhteisön hyvinvoinnista on ollut ja pitää jatkossakin olla suuri, mutta he eivät ole ainoita velvoitettuja. Työpaikoilla kaikkien on toimittava vastuullisesti yhteisiin tavoitteisiin pyrkien.

Jokaisen on syytä aika ajoin katsoa peiliin ja kysyä: Kannanko vastuun omista tekemisistäni? Millaisen panoksen annan oman

työni ja koko työyhteisön toimintojen kehittämiseen? Kohtelenko kaikkia työtovereitani oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti? Käytäydynkö asiallisesti? Välitänkö toisista?

Työyhteisön ongelmien ratkaiseminen ei onnistu, jos ristiriitojen todelliset syyt jäävät piiloon. Asioita tarkastellaan liian usein seurausten näkökulmasta, vaikka ratkaisujen lähtökohdaksi pitäisi ottaa työ ja sen tekemisen edellytykset.

Lähiesimiehet, jotka asemansa ansiosta näkevät hyvin eri suuntiin, jätetään tyypillisesti puun ja kuoren väliin. Ylempi johto ei kysy eikä kuuntele, vaan vaatii tekoja, joita suorittavalla tasolla pidetään hiostamisena. Työntekijät tuntevat olevansa vain toimenpiteiden kohteita, vailla todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa muutosten suuntaan ja luonteeseen. Turhautumisesta seuraa tyytymättömyyttä, joka suunnataan helposti työyhteisön muihin jäseniin.

Rakentava lähtökohta työyhteisön ongelmien selvittämiseen on ottaa kriittiseen tarkasteluun ja avoimeen keskusteluun ennen muuta työn tavoitteet, työnteon mahdollisuudet ja työyhteisössä vallitsevat pelisäännöt. On selvitettävä, ovatko tavoitteet nykyisillä voimavaroilla saavutettavissa ja pelisäännöt kaikkien tiedossa ja yhteisesti hyväksytyjä. Jos eivät ole, on tilanne korjattava.

Työyhteisön ongelmat tulisi ensisijaisesti ratkaista työyhteisön omin voimin, koska yhteisöllä itsellään on usein paras asiantuntemus ongelmien syistä ja seurauksista. Asioista on uskallettava puhua suoraan. Huolenaiheet kannattaa nostaa keskusteluun heti niiden ilmaannuttua. Mitä laajemmalle ongelmat leviävät ja mitä kauemmin niiden annetaan hautua, sen vaikeammiksi ne tulevat.



# Kuntoutus kannattaa

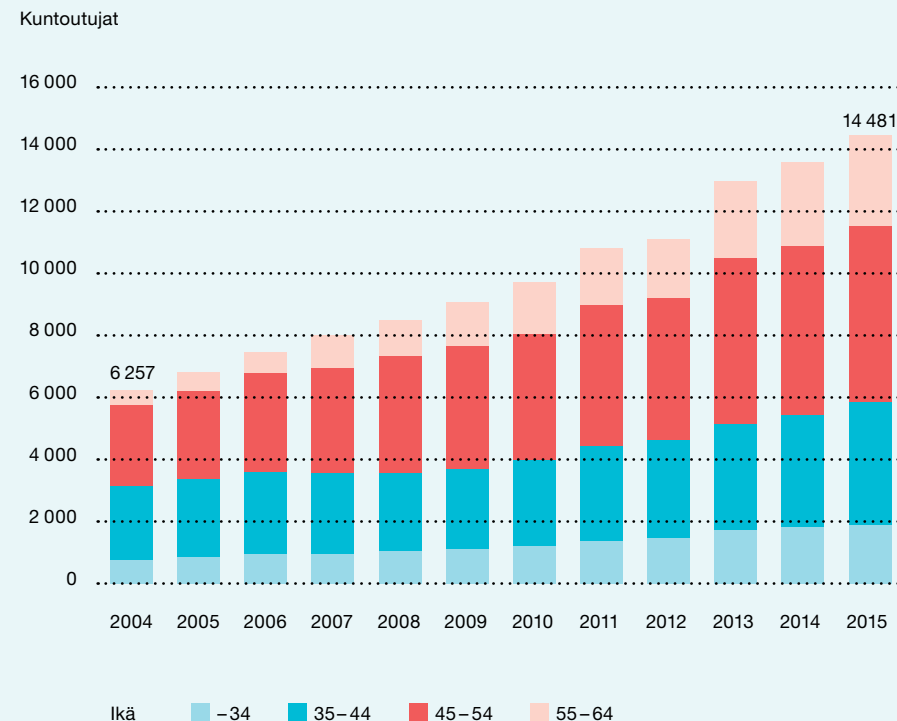
**RIITTA TYÖLÄJÄRVI**  
Sosiaali- ja terveystieteiden asiantuntija | STTK

Kun halutaan tukea ihmisen työkykyä mahdollisimman tehokkaasti, ennaltaehkäisy ja alkavien ongelmien nopea hoito ovat paras tapa. Aina ennaltaehkäisyssä ei kuitenkaan onnistuta, vaikka toimittaisiinkin laadukkaasti ja oikea-aikaisesti. Sairaus tai tapaturma voivat aiheuttaa työkyvyttömyyttä tai ainakin sen uhan. Silloin kuntoutus on sekä taloudellisesti että inhimillisesti kannattavaa.

Tuloksia on jo nähtävissä. Vuonna 2015 työeläkejärjestelmästä jäi 55 000 henkilöä vanhuuseläkkeelle, ja vain 18 600 työkyvyttömyyseläkkeelle – neljänneksen vähemmän kuin vuonna 2008. Yleisimmät työkyvyttömyyden syyt olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveysongelmat. Mielenterveysyistä myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on vähentynyt peräti kolmanneksella vuodesta 2008. Ne ovat kuitenkin edelleen suurin yksittäinen syy työkyvyttömyyseläkkeellä oloon, koska työkyvyttömyysvuosien keskimääräinen kesto on pitempi kuin muissa sairausryhmissä.

Myönteisen kehityksen takana on monia tekijöitä, mutta merkittäviä ovat työterveyshuollon tehostunut tuki työkyvylle sekä

## Kuntoutujat vuosina 2004–2015



Eläketurvakeskuksen tietojen mukaan vuonna 2015 työeläkekuntoutusta sai 14 481 henkilöä. Se on noin kuusi prosenttiyksikköä enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Noin kaksi kolmesta (64%) kuntoutuksensa päättäneistä palasi töihin ja 13 prosenttia siirtyi osittaiselle tai täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle. Eläkkeeltä työeläkekuntoutukseen hakeutuneista hieman yli puolet palasi takaisin työelämään.

Lähde: Eläketurvakeskus

kuntoutuspalvelujen rooli. Niiden edelleen kehittäminen on välttämätöntä, jos haluamme jatkaa työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämistä sekä saavuttaa työurien pidentämisen tavoitteet.

Lääkinnällisen kuntoutuksen saralla sote-uudistus on parhaimmillaan mahdollisuus yhtenäistää pirstaleista kuntoutusjärjestelmää, sujuvoittaa palvelu- ja hoitoketjuja sekä edistää asiakaslähtöisyyttä. Itsestäänselvyyksiä nämä eivät kuitenkaan ole, eikä valinnanvapauden toteutumisen malli lääkinnällisessä kuntoutuksessa ole vielä selkiytynyt. Erityinen huolenaihe on kuntoutuksen riittävän rahoituksen turvaaminen tulevaisuudessa. Työikäisten varhaiskuntoutuksen määrärahojen päälle vedettiin jo henkselit, mikä saattaa vaarantaa työkyvyttömyyseläkkeiden vähenemisen trendin.

## **TYÖELÄKEJÄRJESTELMÄN KUNTOUTUS ON OMAN ALANSA MENESTYSTARINA, SILLÄ KAKSI KOLMASOSAA KUNTOUTUSASIAKKAISTA PALAA TAKAISIN TYÖELÄMÄÄN.**

Sote-uudistuksen myötä uudenlaiset palvelujen organisointitavat yleistyvät. Erilaiset digi- ja etäsovellukset vakiintuvat osaksi työn arkea. Näin tulee käymään myös kuntoutuspalvelujen osalta. Työttömien tavoittaminen kuntoutusasiakkaiksi oikea-aikaisesti on oma haasteensa. Tällä hetkellä noin kolmasosalla työttömistä on työkykyongelmia, joita ei havaita ja hoideta ajoissa.

Työeläkejärjestelmän kuntoutus on lakisääteisesti aina nimenomaan ammatillista kuntoutusta, eli esimerkiksi työkokeiluja ja uudelleenkoulutusta työkyvyn kannalta sopivampaan ammattiin.

Työeläkejärjestelmän kuntoutus on oman alansa menestystarina, sillä kaksi kolmasosaa kuntoutusasiakkaista palaa takaisin työelämään. Joillakin alan toimijoilla kuntoutujien määrä ylittää jo työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrän.

Maan hallitusohjelmassa on kirjaus kuntoutusjärjestelmän kokonaisuudistuksesta. Näissä talkoissa työmarkkinajärjestöt ovat mieluusti mukana. Järjestelmän parempi koordinaatio ja asiakaslähtöisyys voivat auttaa työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten suitsimisessa. Rahoituspohjaa ei kuitenkaan pidä lähteä kaventamaan eikä eri kuntoutustoimijoiden vahvuuksia hukata. Osatyökykyisten kuntoutusasiakkaiden työllistyminen myös taloudellisen taantumien aikoina edellyttää varsinkin työnantajilta asennemuutosta ja halukkuutta osittaisen työkyvyn hyödyntämiseen.

**STTK:N  
RESEPTI PAREMPAAN  
TYÖTERVEYTEEN**

---

**Mitä  
jokaisen  
työpaikan  
pitäisi  
tehdä:**

**1**

Johtaminen  
ja esimiestyö  
kohdalleen

**2**

Täysi tuki  
työterveys-  
huollosta

**3**

Lyhyet sairaus-  
lomat omalla  
ilmoituksella

**4**

Henkilöstön  
edustajat kehittä-  
mään työ-  
hyvinvointia

**5**

Arjen pienet  
teot avuksi –  
Muista pestä  
kädet!

# Terveisiä töistä!

*Keräsimme STTK:laisten henkilöstön edustajien kertomuksia työpaikkojen arjesta. Tähän valitut kirjoittajat edustavat noin 12 000 STTK:laista luottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua.*

## **TYÖHYVINVOINNIN MERKITYKSEN HUOMAA VASTA, KUN SITÄ EI ENÄÄ OLE.**

En oikein edes muista, miten nimenomaan työhyvinvointi voisi näkyä, kun viimeiset viisi ja puoli vuotta kyseessä on ollut lähinnä työpahoinvointi. Kahden yliopiston yhdistyminen ei tuonut tullessaan kerrassaan mitään hyvää, päinvastoin. Johtaminen on olematonta, hallintohenkilökunnan eriyttäminen organisatorisesti laitoksesta teoreettisiin hallintopalvelukeskuksiin ei toimi ollenkaan, kamppukset ”taistelevat” keskenään, oppiaineet ”taistelevat” keskenään jne. Tämän kaiken lisäksi menossa ovat kuudennet yt-neuvottelut. En todellakaan tiedä, kuka tässä yliopistossa enää voisi hyvin!

Työhyvinvoinnin merkityksen huomaa vasta silloin, kun sitä ei enää ole. Kun ei enää olekaan mukava lähteä aamulla töihin (edes joka toinen päivä), kun maanantaina alkaa odottaa seuraavaa viikonloppua ja koko ajan odottaa seuraavaa lomaa. Kun työhyvinvointi on kunnossa, tuntee, että omaa työtä arvostetaan, nyt arvostus on

olematonta. Näin monen vuoden jälkeen kukaan ei voi enää vedota muutosvastarintaan. Ennen vain kaikki oli oikeasti paremmin!

Kun työtyytyväisyyskyselyt ovat vuosittain kertoneet, että täällä voidaan pahoin, on hankittu milloin minkäkinlaista konsulttia muka asioita korjaamaan. Todellisuudessa mikään ei ole korjaantunut. Samat asiat tulevat esille vuosi toisensa jälkeen, kun niitä ei koskaan oikeasti ja loppuun asti selvitetä.

Voisin kuvitella, että henkilöstö lähinnä toivoo yt-kierteen päättymistä, minkä jälkeen ehkä voitaisiin jäljelle jäävän henkilöstön hyvinvointiakin miettiä. Tosin kun työt eivät minnekään häviä, vain tekijät, niin ei ehkä kenelläkään riitä enää aikaa miettiä minäänlaista vointia...

## **LÄHIESIMIEHET TEKEVÄT KAIKKENSA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEKSI.**

Työhyvinvointi näkyy konkreettisimmin siinä, millä mielellä ja motivaatiolla työntekijät saapuvat töihin. Onko niin sanotusti kiva tulla töihin, vai onko se pakkopullaa.

Koen työhyvinvoinnin merkityksen suurena, koska se vaikuttaa suoraan työntekijöiden työssäjaksamiseen ja motivointiin. Hyvinvoiva ja työssään viihtyvä työntekijä on työnantajallekin tehokkaampi ja motivoituneempi sekä lojaalimpi. Se, että töihin on kiva tulla, heijastuu positiivisuutena koko työyhteisöön ja ennaltaehkäisee mahdollisia konflikteja.

Meillä lähiesimiehet pääosin tekevät kaikkensa työhyvinvoinnin edistämiseksi, lähtien omasta esimerkistä. Työhyvinvointipäivän

/ -päiviä saamme järjestää omalla ajalla, ei työajalla. Rahallisesti sitä kuitenkin tuetaan. Ylimmällä- ja keskijohdolla on käytössään työhyvinvointi atk-sovellus, joka ei tosin ole käytössä muilla. Suorittavan portaan työhyvinvointia ei niin aktiivisesti seurata organisaation sisällä.

Parhaatkin mahdolliset työhyvinvoinnin ponnistelut valuvat hukkaan, jos ylimmän johdon asenne ja esiintyminen työntekijöille on vähättelevä ja ylimielinen. Ilmainen työhyvinvoinnin edistämiskeino olisikin positiivisemmän ja arvostavamman asenteen viljeleminen ihan ylimmästä johdosta alkaen organisaation joka tasolle. Saataisiin koko organisaatioon ”yhteen hiilen puhaltamisen meininki”.

## **TYÖHYVINVOINTIIN SATSAAMINEN LISÄÄ TYÖN TUOTTAVUUTTA.**

Virastossamme järjestetään kahdesti viikossa taukojumppa ja se koetaan tarpeellisena ja hauskana hetkenä katkaisemassa tietötyöläisen työpäivää. Ohjattu 15 minuutin taukojumppa yhdessä tehtynä on enemmän, kuin jos sen tekisi omassa työpisteessä.

Työhyvinvointiin satsaaminen lisää työn tuottavuutta. On tärkeää tuntea työtoverit ja tutustua myös uusiin. Vuosittain järjestettävät työhyvinvointitapahtumat lisäävät yhteisöllisyyttä.

Työpaikallamme on työhyvinvointisuunnitelma, johon jokainen työntekijä voi vaikuttaa. Työnantaja satsaa toimivaan ja miellyttävään työympäristöön ja tarjoaa ergonomisesti tarkoituksenmukaiset työvälineet. Työhyvinvointi paranee, kun kannustetaan osallistumaan ja vaikuttamaan.

## **JOS TYÖHYVINVOINNISSA ON HÄIRIÖITÄ, SE NÄKY JA KUULUU.**

Jos kaikki on hyvin, niin työhyvinvointi ei näy normitöissä mitenkään. Jos työhyvinvoinnissa on häiriöitä, niin se kyllä näkyy ja kuuluu 30 hengen monitoimitilassa.

Työhyvinvointi on tärkeä asia työpaikalla ja sen aikaansaamiseksi jokaisen on tehtävä osansa.

Valitettavasti työhyvinvoinnin edistämiseksi on omalla työpisteelläni tehty esimiesten toimesta todella vähän. Eikö oikein osata vai eikö riitä mielenkiintoa henkilöstöä kohtaan? Esimiehet ovat tietysti itsekkin puun ja kuoren välissä ylemmälle taholle. Silti se, että tällä hetkellä yt-neuvotteluja ei ole menossa, ei riitä työhyvinvoinniksi.

Henkilökunnan puolelta toiveita on kyllä esitetty. Esimerkiksi pienen kiitoksen saaminen hoidetun työtehtävän jälkeen tai vaikkapa kakkukahvit tilinpäätöksen valmistuttua auttaisivat jo paljon. Henkilökunta on välillä järjestänyt itse omat grillibileet työpäivän jälkeen omalla ajalla tai hakenut porukalla pitsat. Saisipa vain ne esimiehetkin osallistumaan yhteisiin juttuihin.



## KIRJOITTAJAT

**Auvinen, Erkki**

Työympäristöasiantuntija, STTK

**Kesti, Marko**

Hallintotieteiden tohtori, tutkimusjohtaja, Lapin yliopisto

**Murto, Katarina**

Edunvalvontajohtaja, STTK

**Palola, Antti**

Puheenjohtaja, STTK

**Räty, Tarja**

Työelämän kehittämisen asiantuntija, Työturvallisuuskeskus

**Työläjärvi, Riitta**

Sosiaali- ja terveystieteiden asiantuntija, STTK

