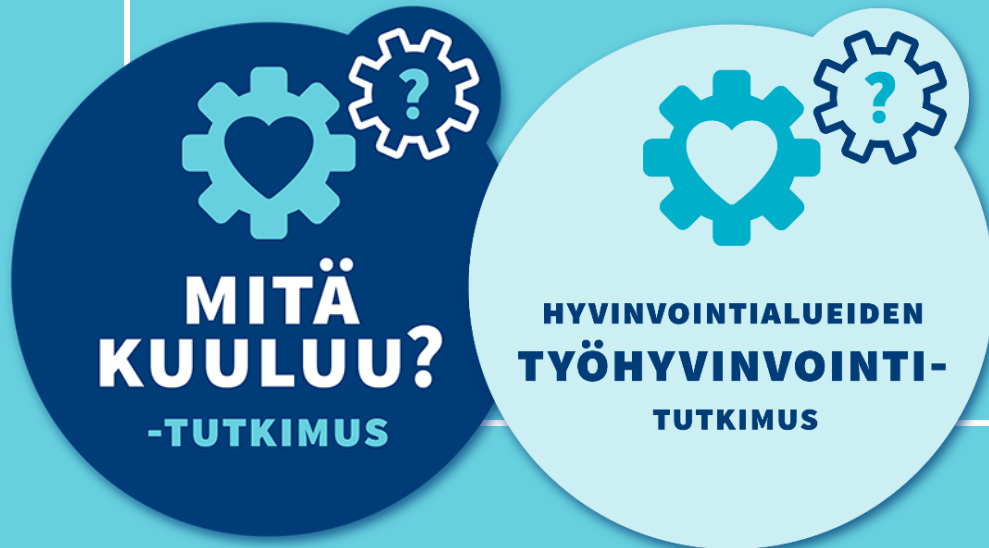


Työterveyslaitos

Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023?

Jaana Laitinen, tutkimusprofessori



Johdanto

- **Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus on Suomen historian yksi merkittävimmistä hallinnollisista uudistuksista.** Vuoden 2023 alusta lukien vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestämisestä siirtyi kunnilta ja kuntayhtymiltä hyvinvointialueelle.
- **Ns. sirpalealueilla yhdistettiin monia erillisiä organisaatioita yhdeksi hyvinvointialueiksi.** Kuntayhtymäpohjaiset alueet olivat valmistautuneet muutokseen pitempänä aikana. Uudellamaalla tehtiin erityisiä järjestelyjä.
- **Sosiaali- ja terveydenhuolto on ollut pitkään monien kriisien kourissa.**
- **Organisaatiomuutokset luovat epävarmuutta,** voivat lisätä työmäärää ja haastavat myös työyhteisöjen toimivuutta. Muutos voi siten kuormittaa enemmän.



Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023?

- Mitä kuuluu hyvinvointialueiden henkilöstölle?
- Miten muutos vaikuttaa työhyvinvointiin sirpalealueilla, joilla hyvinvointialueeseen yhdistyi lukuisia eri organisaatioita?
- Päälliköt ja johto sekä lähiesihenkilöt ovat tärkeässä roolissa, millainen heidän tilanteensa on verrattuna ei esihenkilöasemassa oleviin?



- Mitä eroja ja yhtäläisyyksiä on sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen työntekijöiden työhyvinvoinnissa?



Yhteensä lähes 68 400 vastaajaa (vastausprosentti 55) 11 hyvinvointialueelta

Mitä kuuluu? –tutkimus vuodesta 2018 vuosittain

- fokuskyseily (loka-marraskuu 2023)
 - 6 hyvinvointialuetta
 - Osallistui noin 43 000 työntekijää
 - Vastausprosentti 57

OSALLISTUJAT V. 2023:
ETELÄ-POHJANMAAN, POHJOIS-
KARJALAN, POHJOIS-
POHJANMAAN, SATAKUNNAN,
VARSINAIS-SUOMEN JA KESKI-
SUOMEN HYVINVOINTIALUEET

Hyvinvointialueiden työhyvinvointi –tutkimus vuodesta 1998 joka toinen vuosi

- työhyvinvointikysely (syys-lokakuu 2023)
 - 5 hyvinvointialuetta
 - Osallistui noin 25 300 työntekijää.
 - Vastausprosentti 53

OSALLISTUJAT V. 2023: KANTA-
HÄMEEN, PIRKANMAAN, VANTAA-
KERAVAN, POHJANMAAN JA
LÄNSI-UUDENMAAN
HYVINVOINTIALUEET

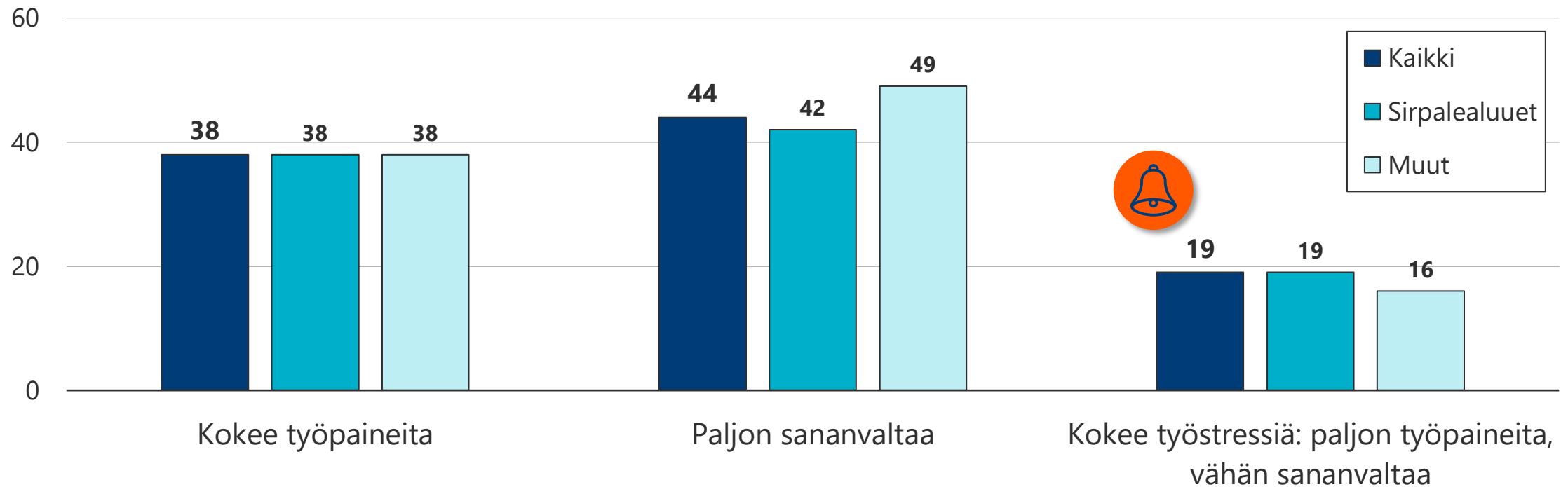


Työterveyslaitos

Tulokset: työ, työstressi



Kokemukset työstä alueittain v. 2023 (%)

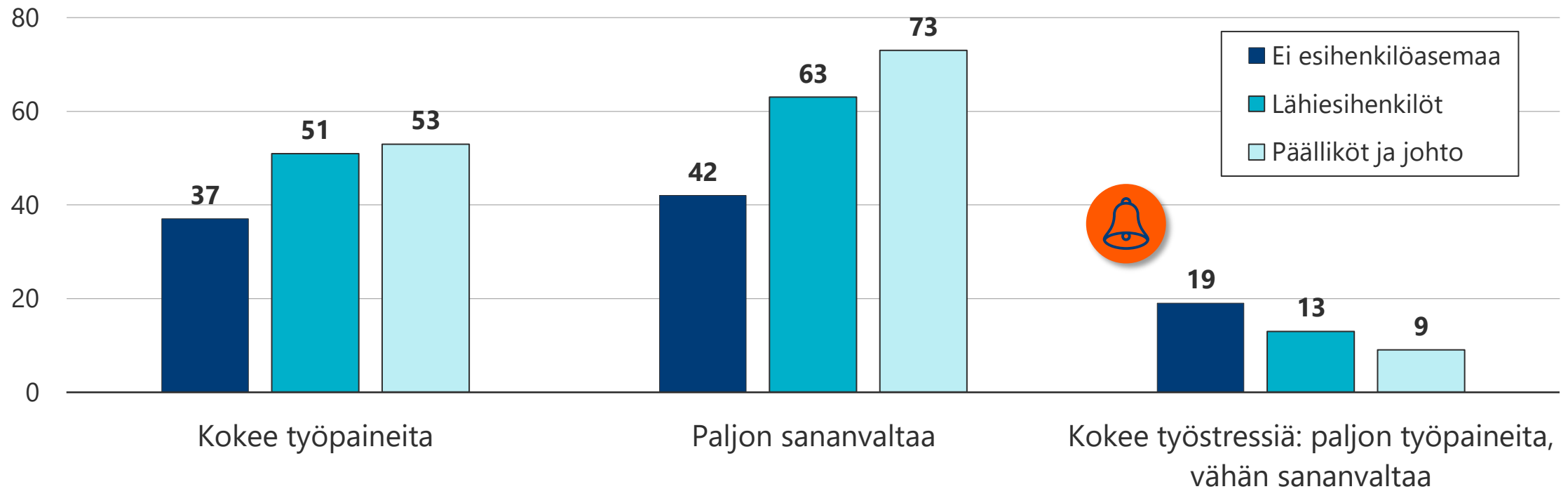


TYÖPAINAITA: "Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää",
"Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi"

SANANVALTAA: "Minulla on paljon omiin töihini liittyvää sananvaltaa"



Kokemukset työstä esihenkilöaseman mukaan v. 2023 (%)

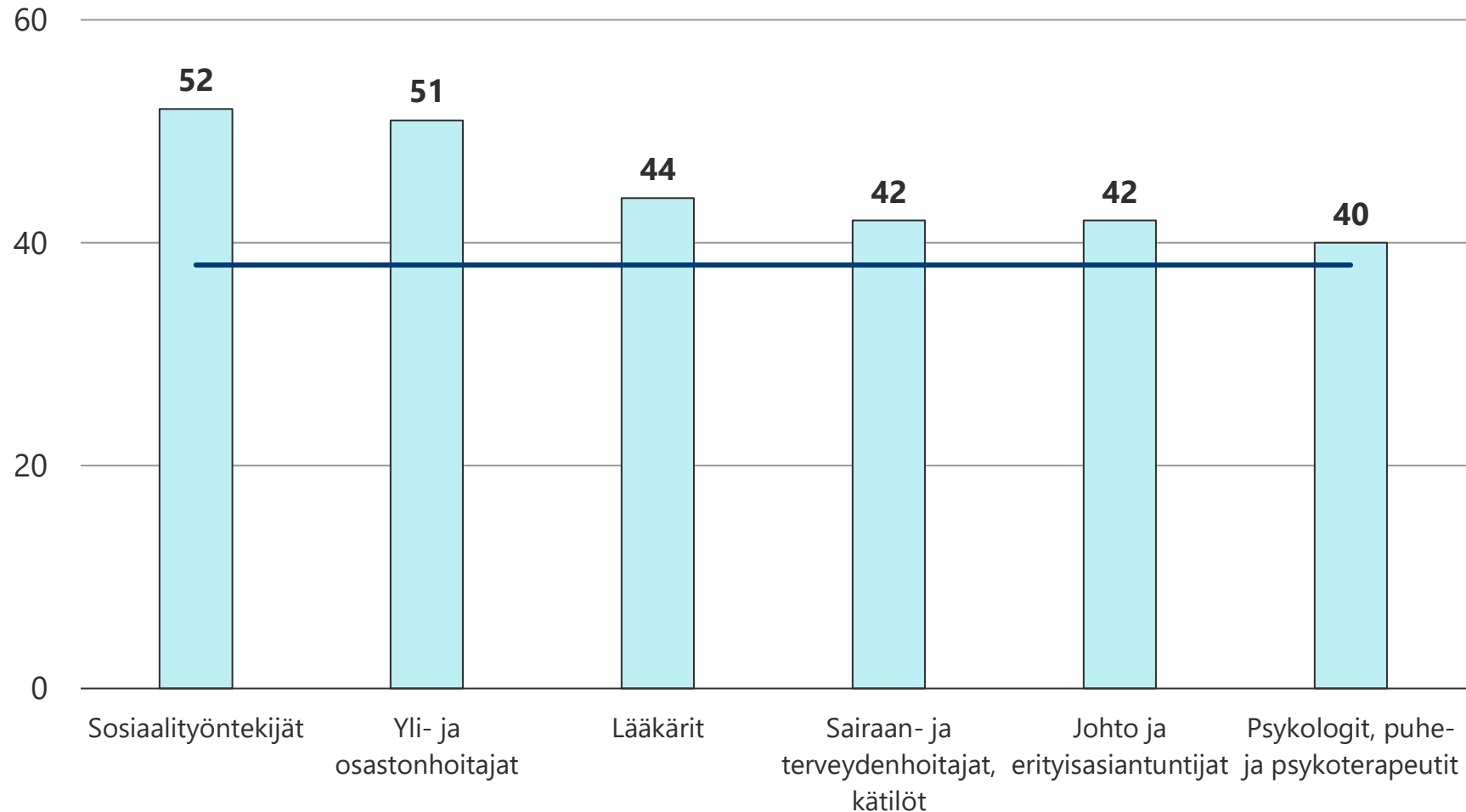


TYÖPAINAITA: "Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää",
"Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi"

SANANVALTAA: "Minulla on paljon omiin töihini liittyvää sananvaltaa"



Eniten työpaineita ammattiryhmittäin v. 2023 (%)

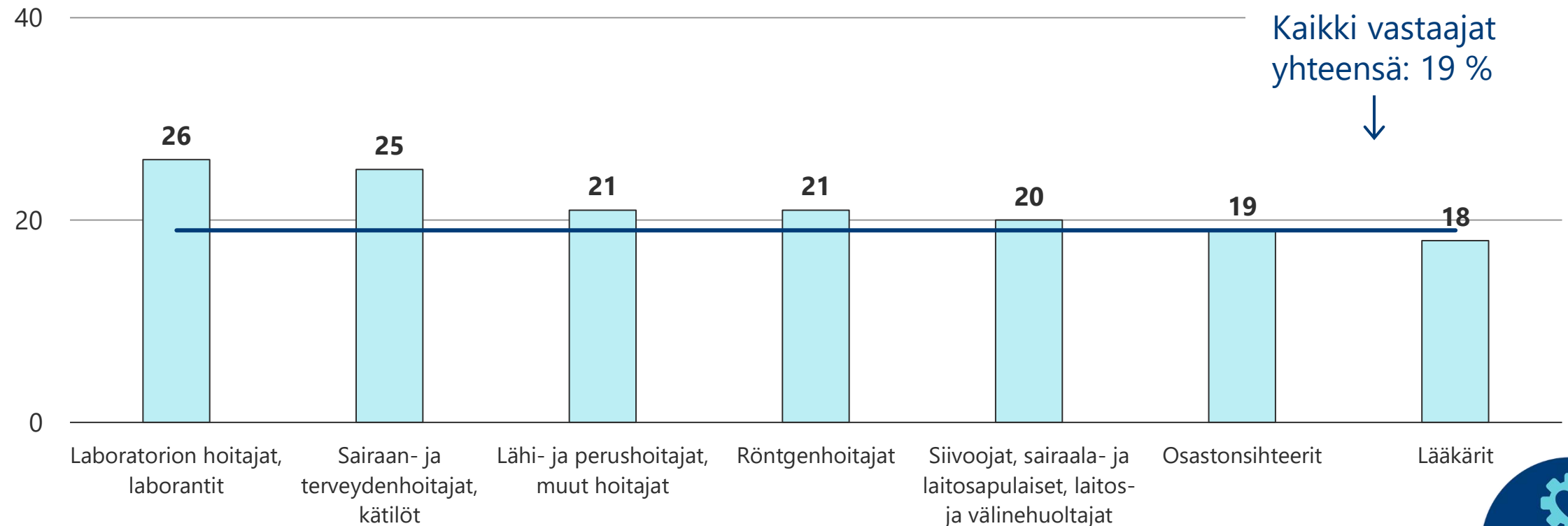


Kaikki vastaajat yhteensä: 38 %

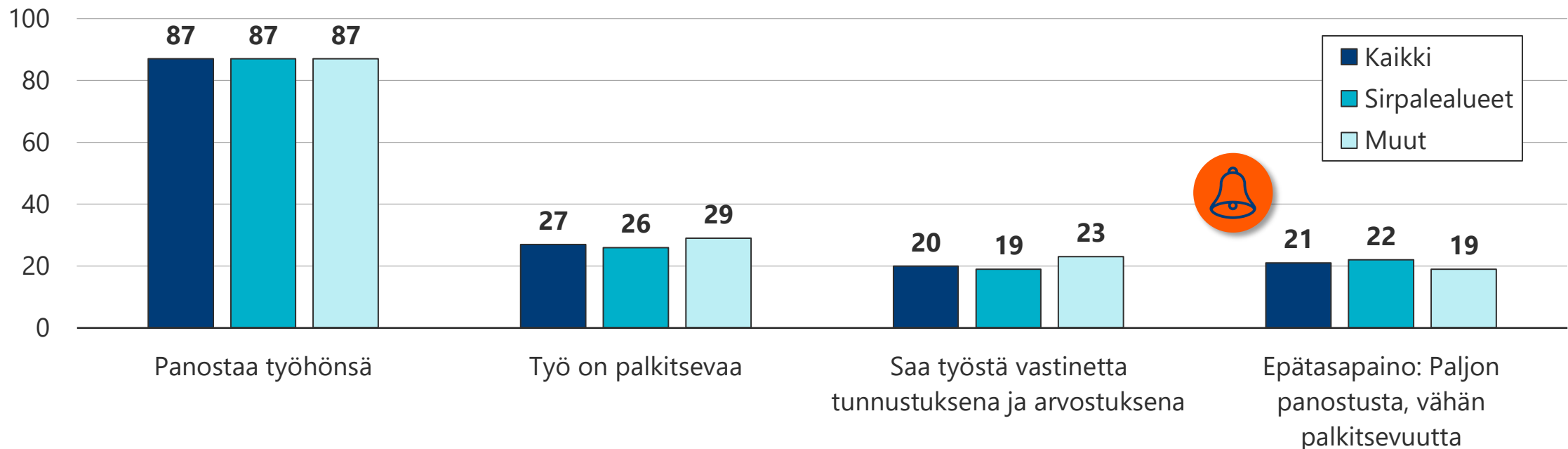
TYÖPAINeita:
"Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää", "Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi"



Eniten työstressiä (paljon työpaineita, vähän sananvaltaa) ammattiryhmittäin v. 2023 (%)



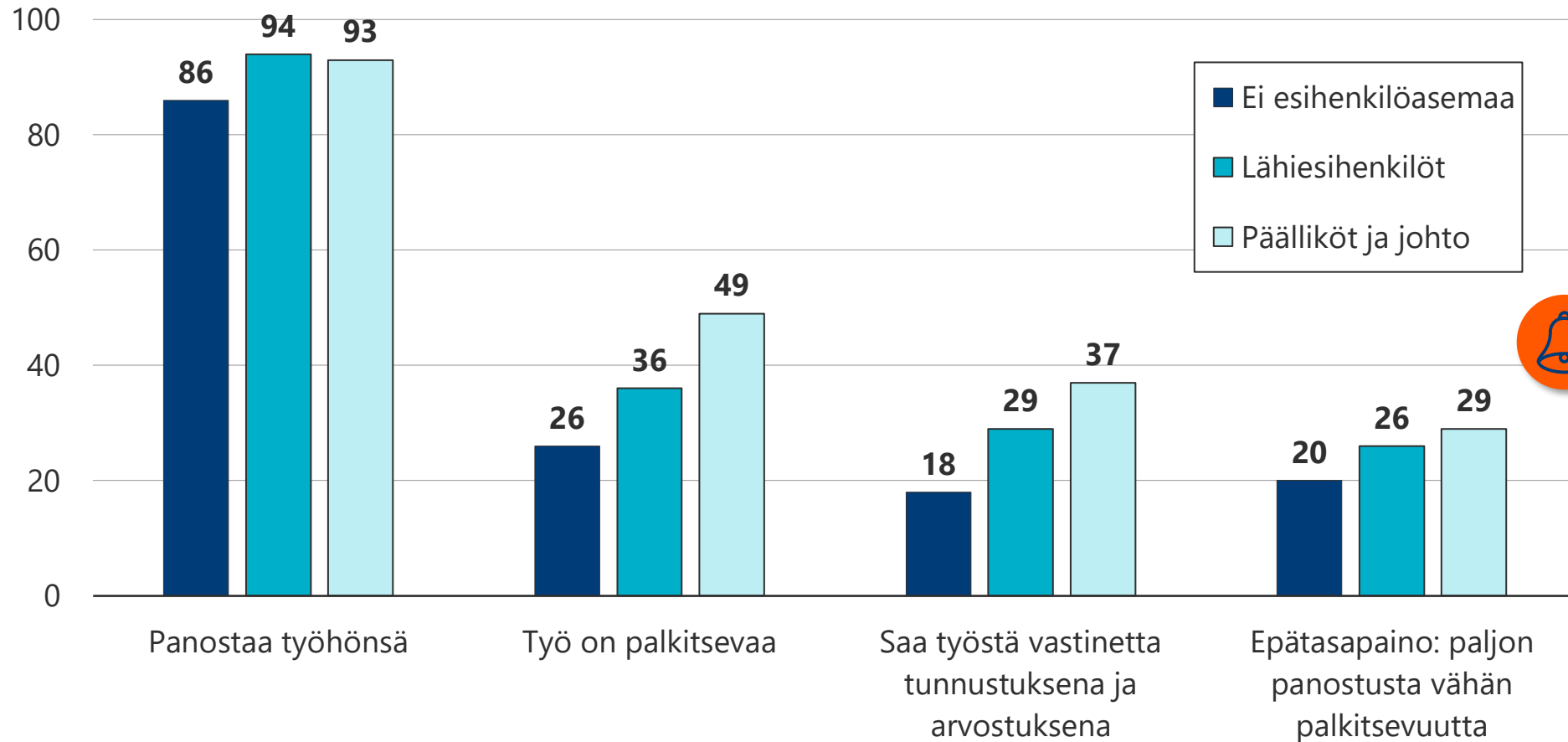
Työhön panostaminen ja työn palkitsevuus alueittain v. 2023 (%)



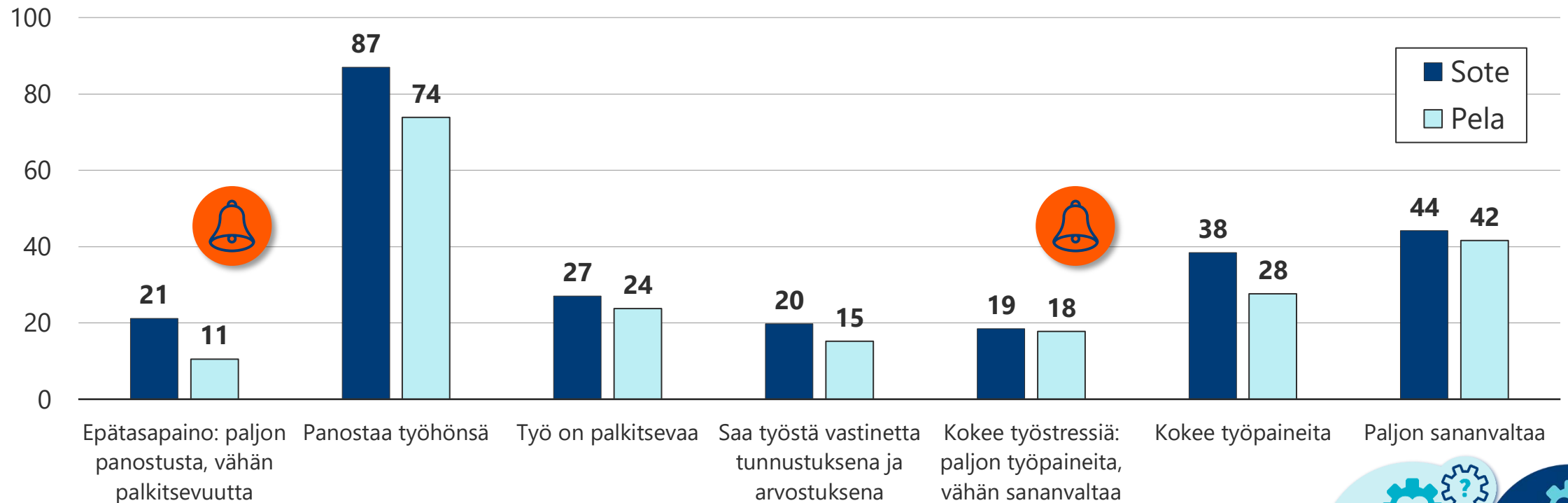
- Kuinka paljon koet panostavasi kykyjäsi ja voimavarojasi työhön?
- Kuinka paljon koet saavasi itsellesi vastinetta a) työstäsi tuloina, työsuhde-etuina ym. b) tunnustuksena ja arvostuksena, c) henkilökohtaisena tyydytyksenä



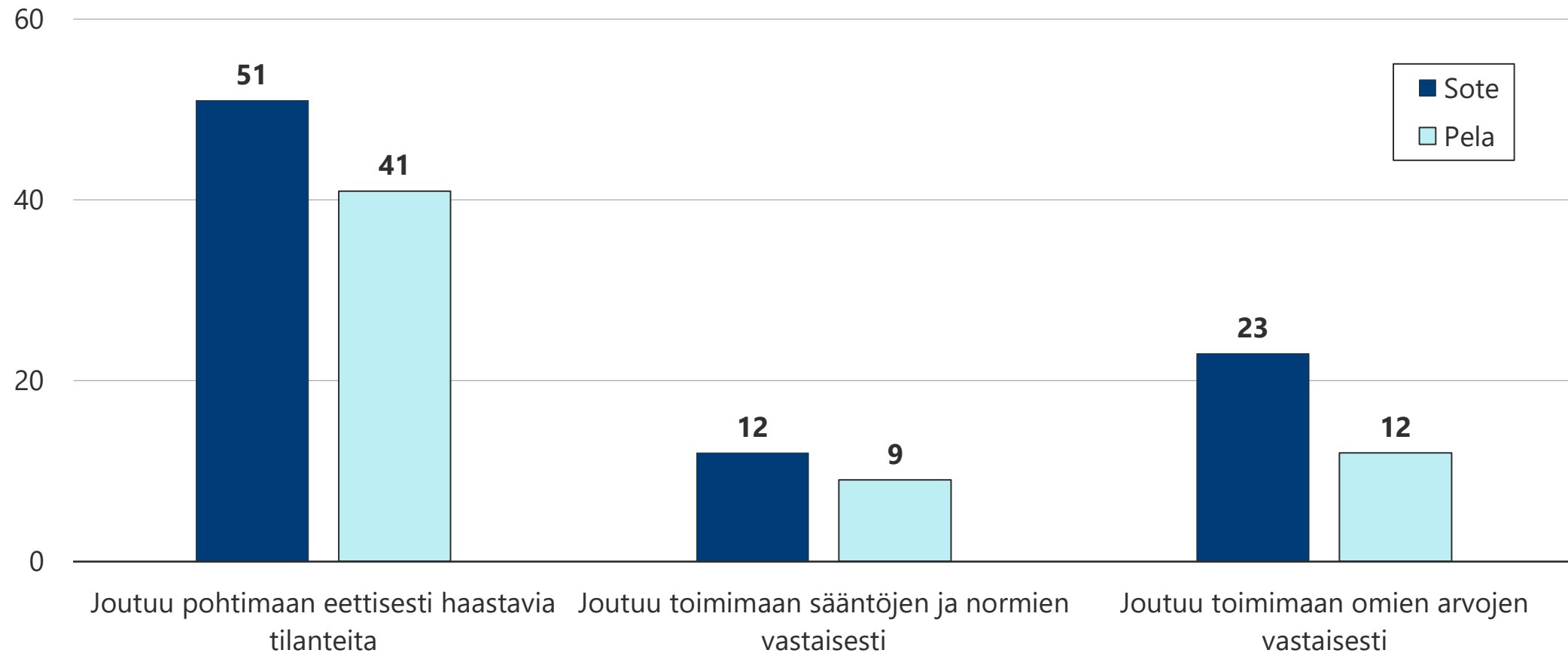
Työhön panostaminen ja työn palkitsevuus esihenkilöaseman mukaan v. 2023 (%)



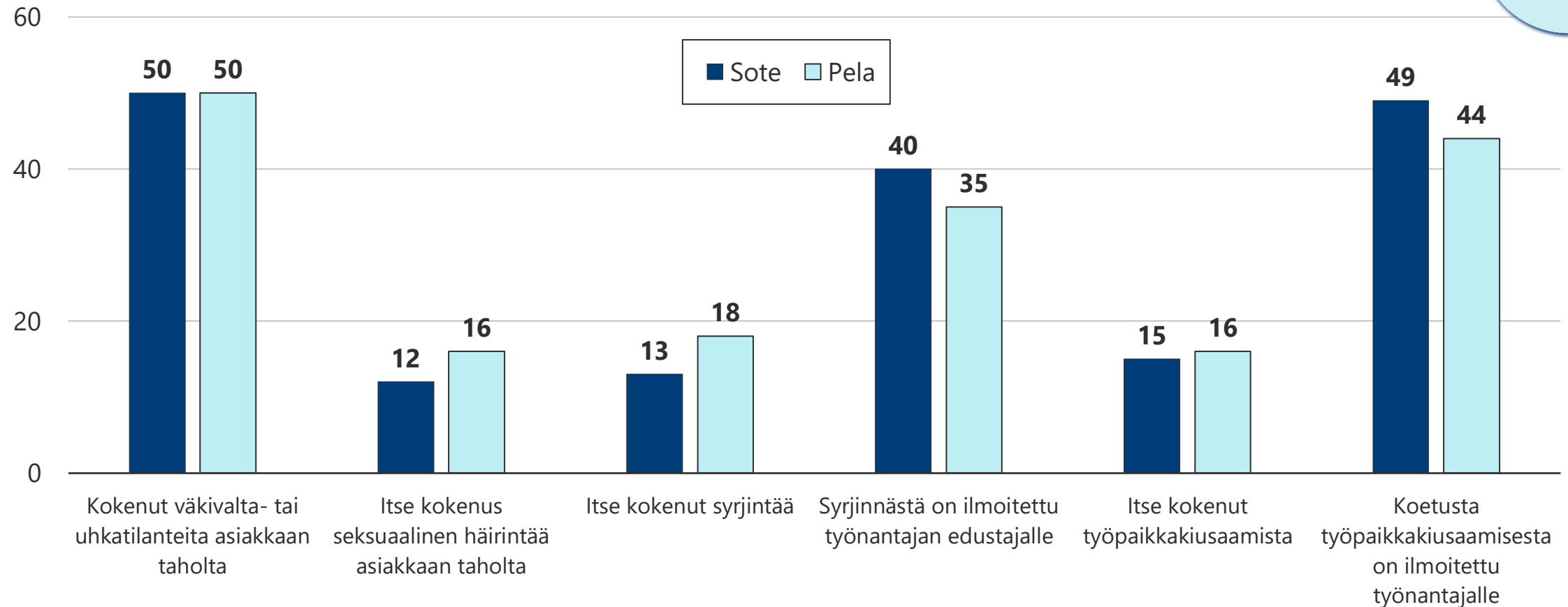
Kokemuksia työstä sotessa ja pelastustoimessa v. 2023 (%)



Eettisesti kuormittavien tilanteiden yleisyys sotessa ja pelastustoimessa v. 2023 (%)



Kokemuksia epäasiallista kohtelusta sotessa ja pelastustoimessa v. 2023 (%)

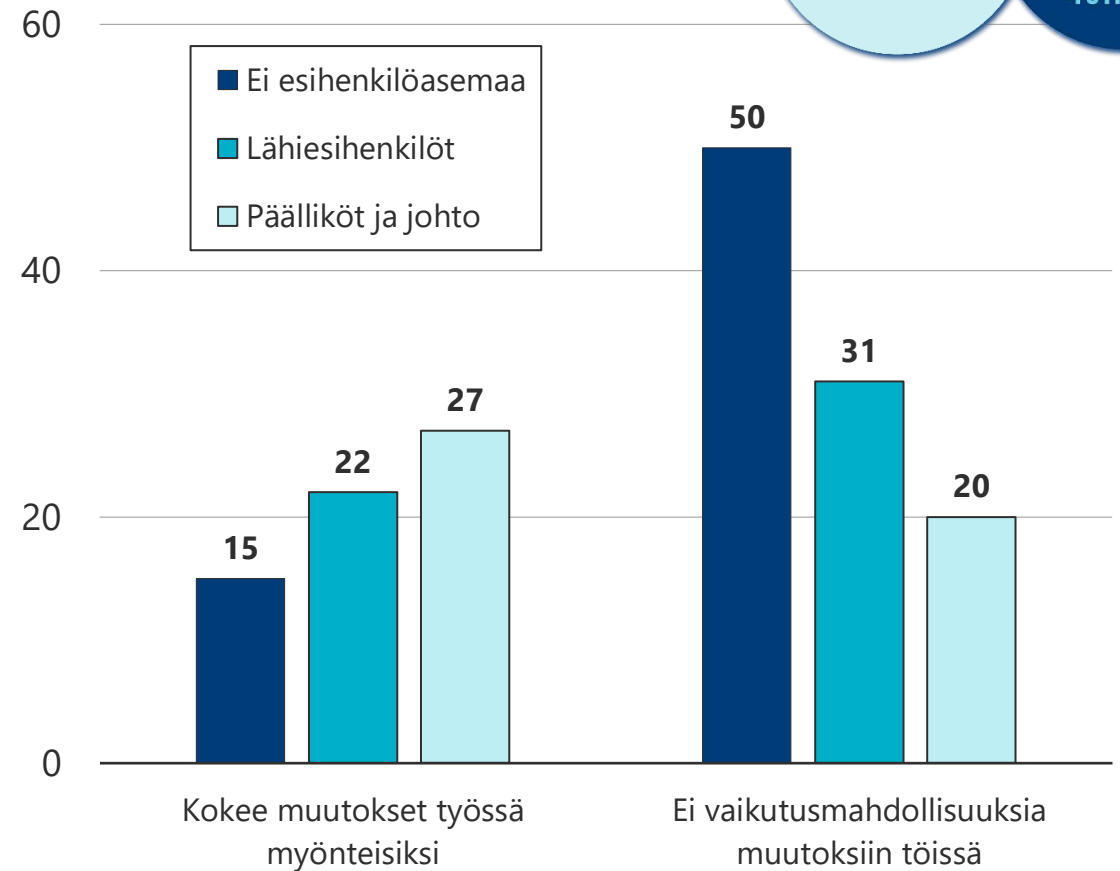
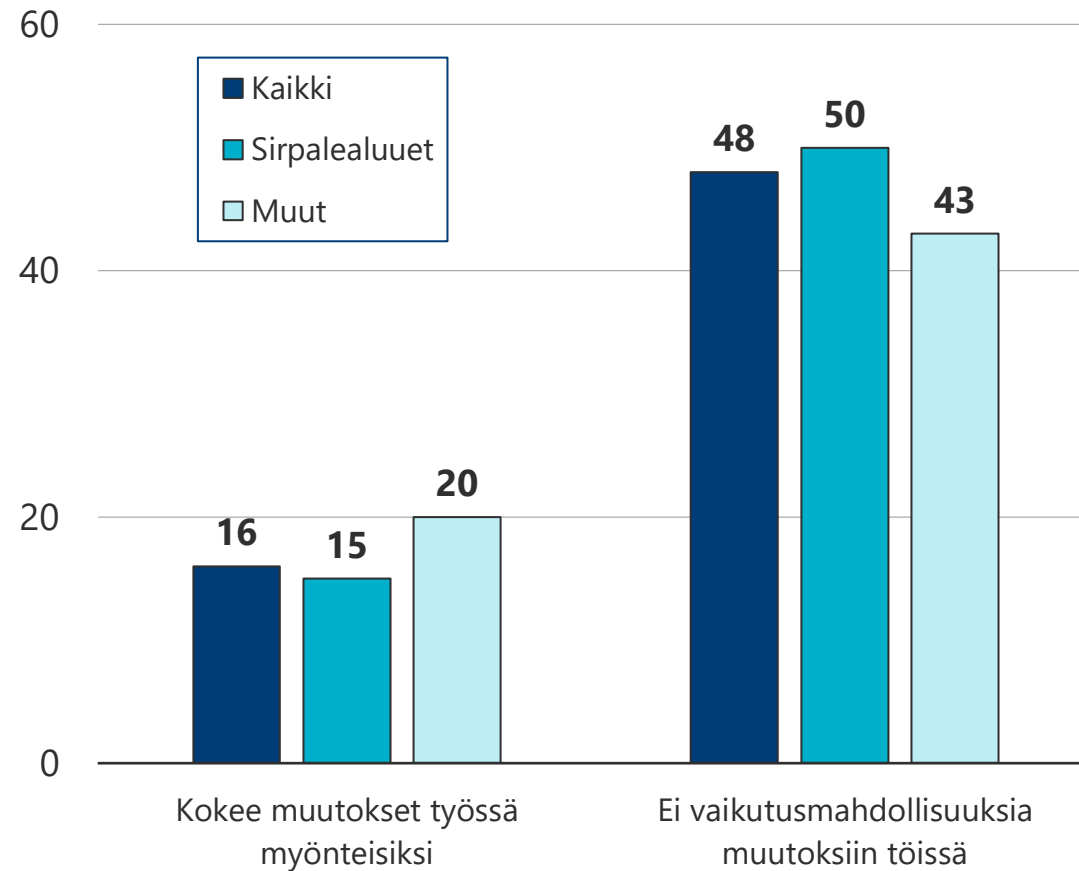


Työterveyslaitos

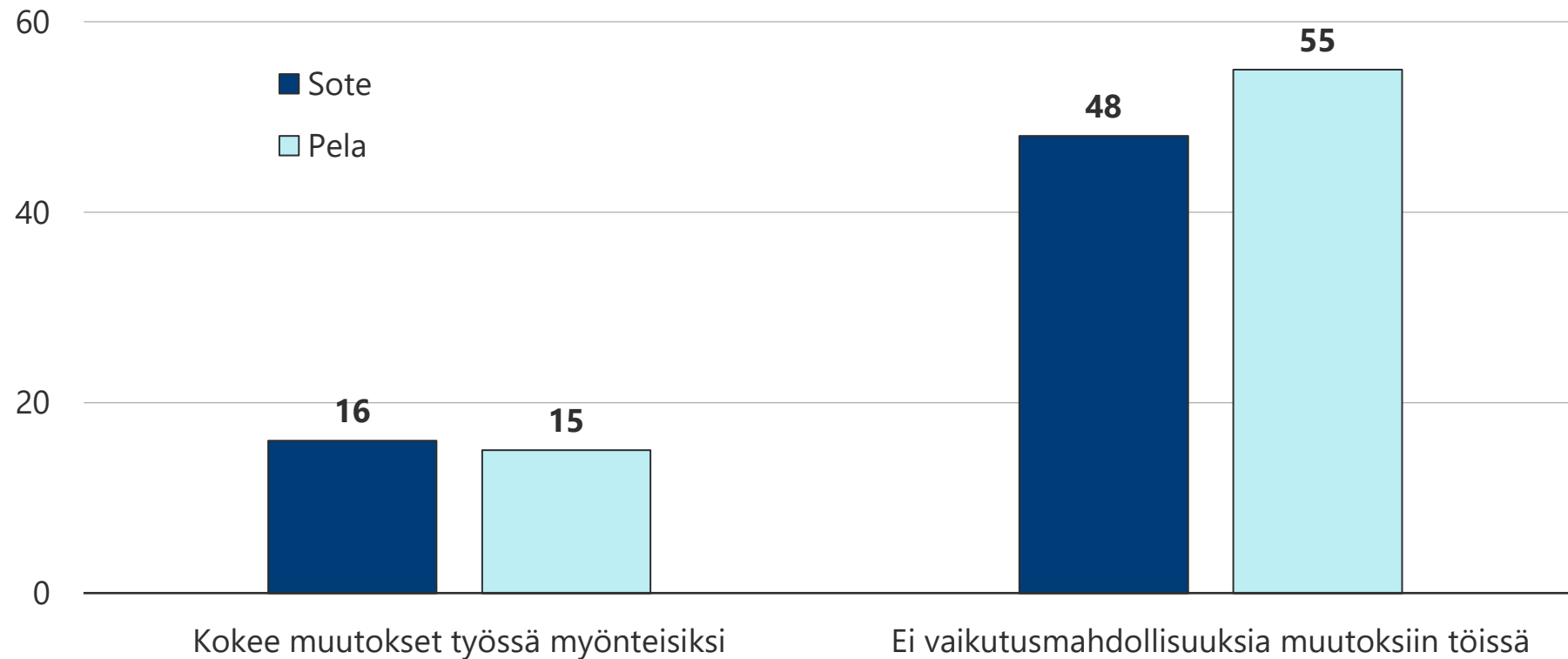
Muutokset työssä



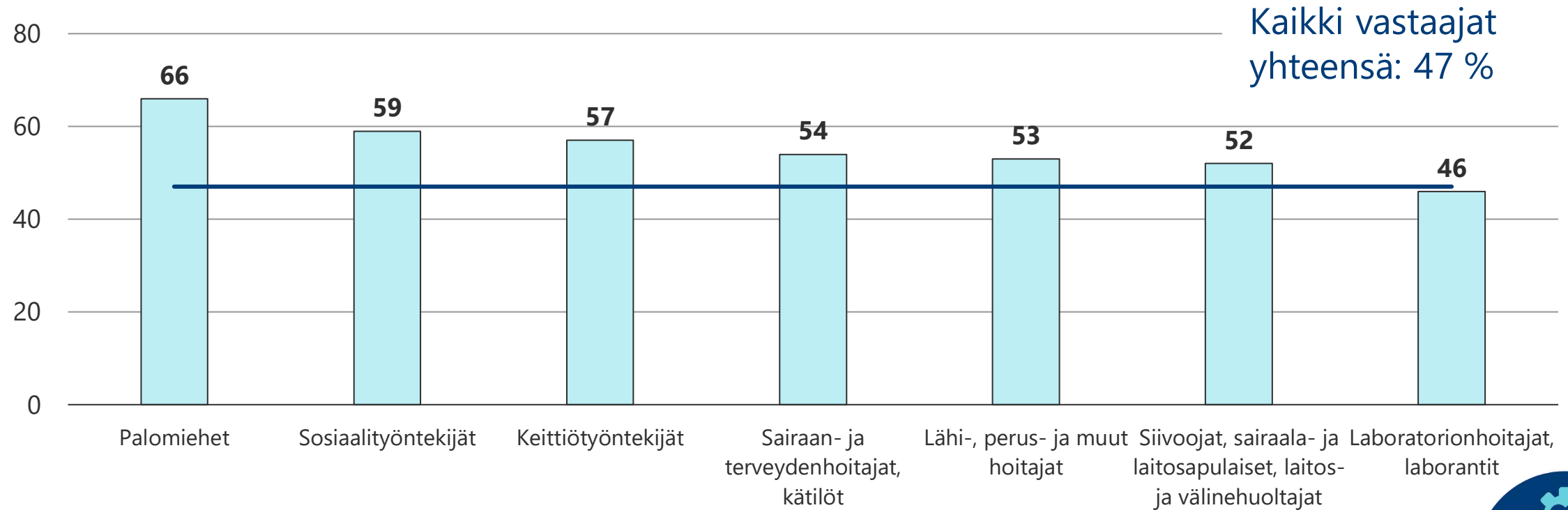
Muutokset työssä alueittain ja esihenkilöaseman mukaan v. 2023 (%)



Muutokset työssä sotessa ja pelastustoimessa v. 2023 (%)



Vähiten vaikutusmahdollisuuksia muutoksiin työssä v. 2023 (%)



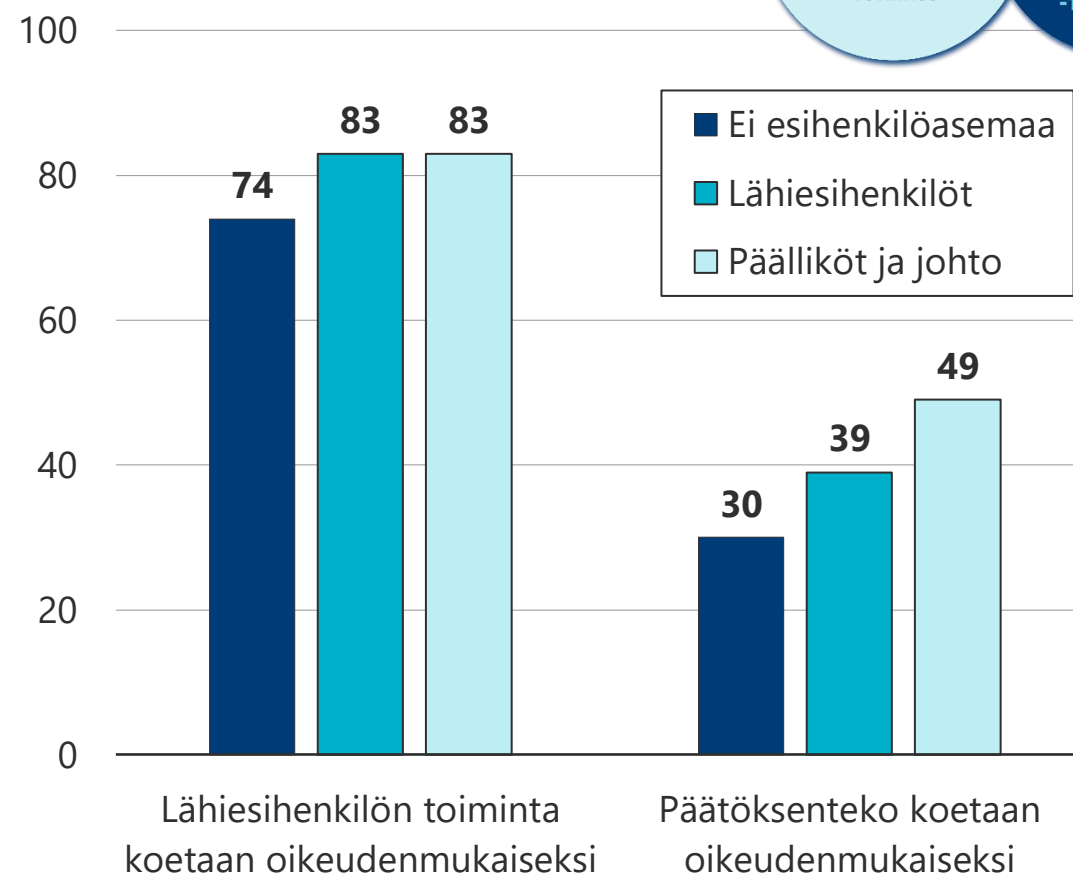
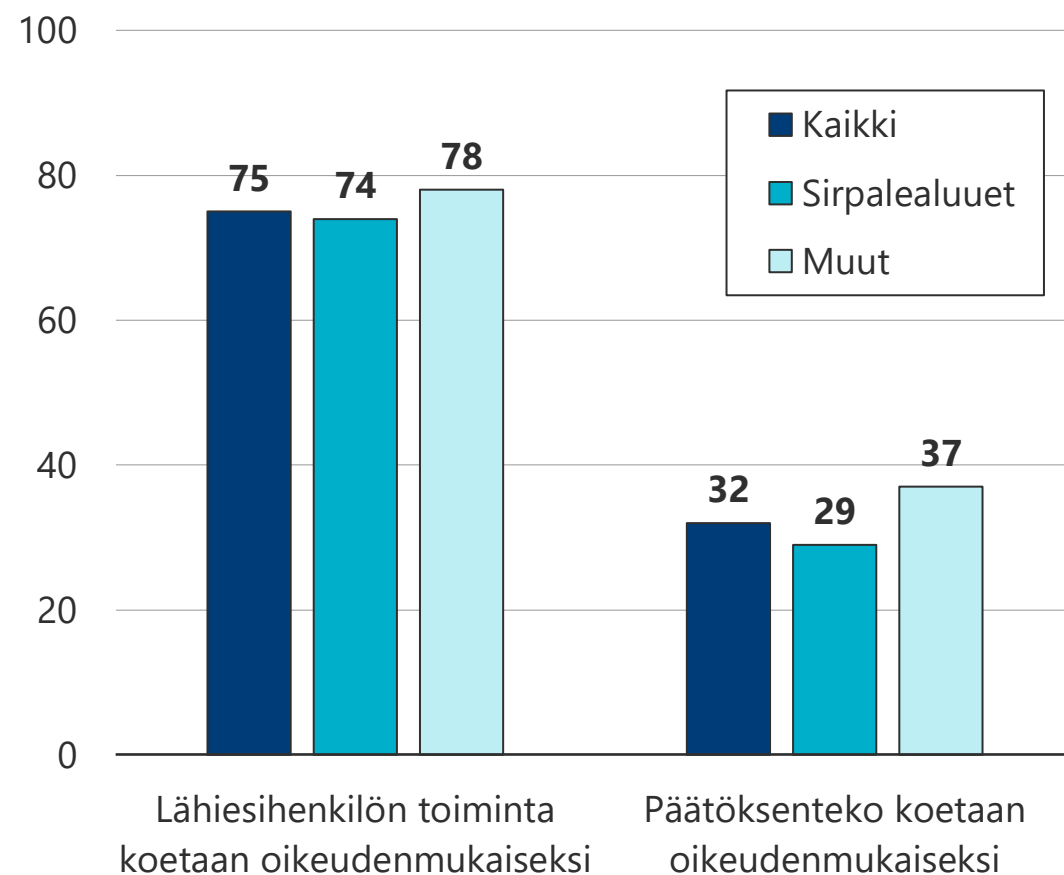
KYSYTTIIN: Voitko olla mukana, kun työtäsi koskevia muutoksia suunnitellaan?
Ei vaikutusmahdollisuuksia = muutokset tulevat yleensä yllättäen, ilman mahdollisuuttani vaikuttaa niihin.



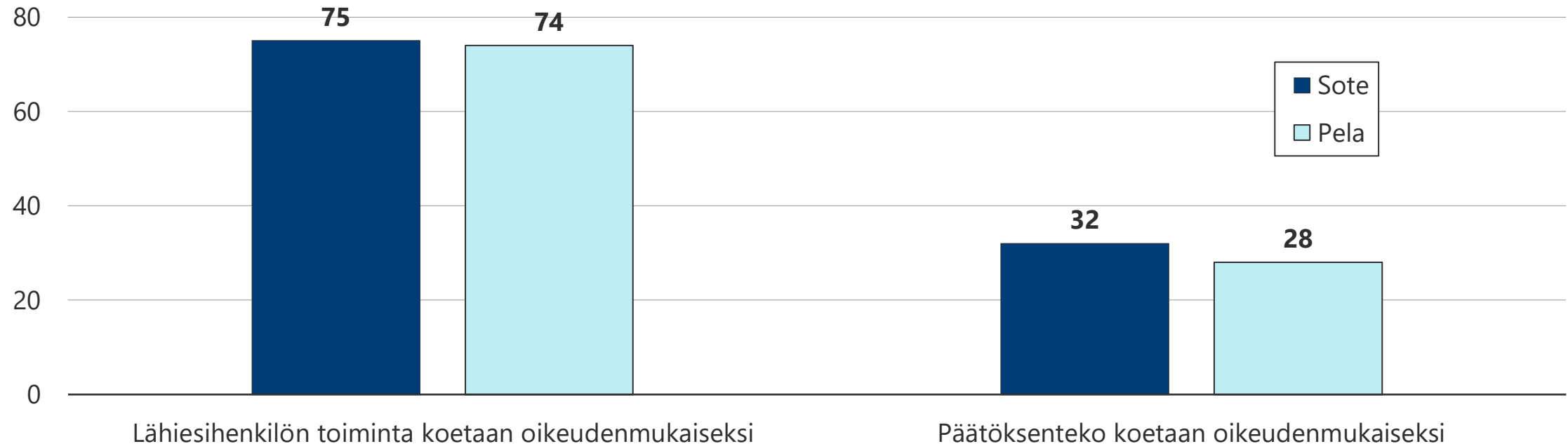
Oikeudenmukainen johtaminen ja työyhteisön yhteistyön toimivuus



Oikeudenmukainen johtaminen alueittain ja esihenkilöaseman mukaan v. 2023 (%)



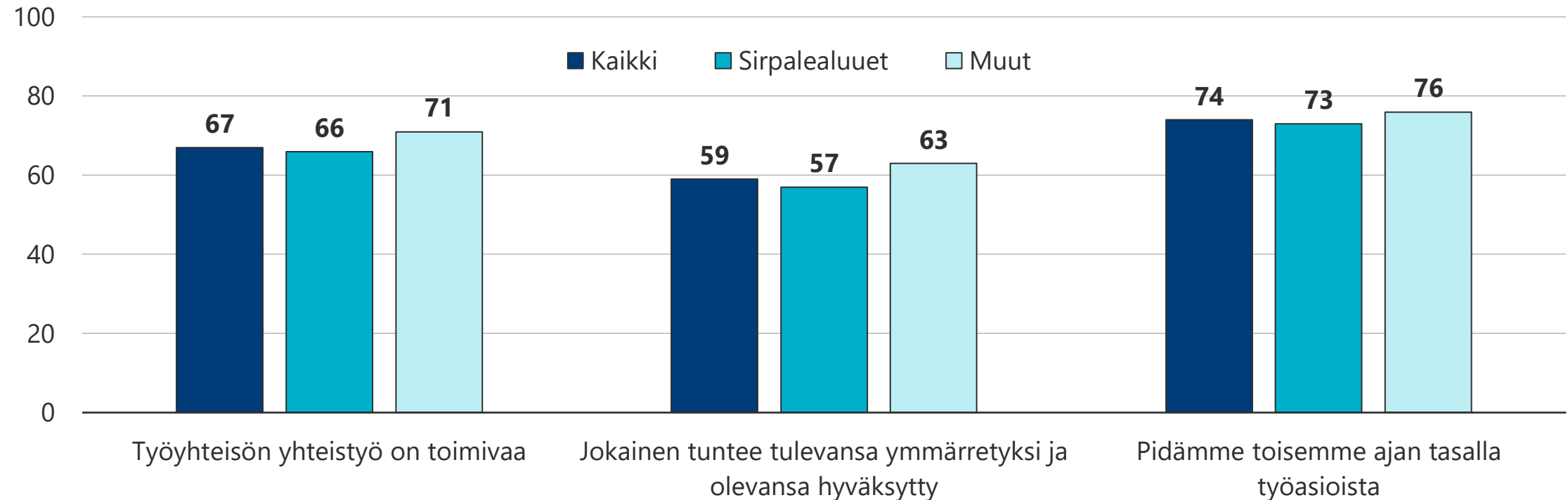
Oikeudenmukainen johtaminen sotessa ja pelastustoimessa v. 2023 (%)



PÄÄTÖKSENTEKO KOETAAN OIKEUDENMUKAISEKSI: Päätökset tehdään oikean tiedon perusteella | Epäonnistuneet päätökset voidaan purkaa tai niitä voidaan muuttaa | Tehdyt päätökset ovat johdonmukaisia (säännöt ovat kaikille samat) | Päätösten vaikutuksia seurataan ja niistä tiedotetaan | Päätösten perusteista saa halutessaan lisätietoa



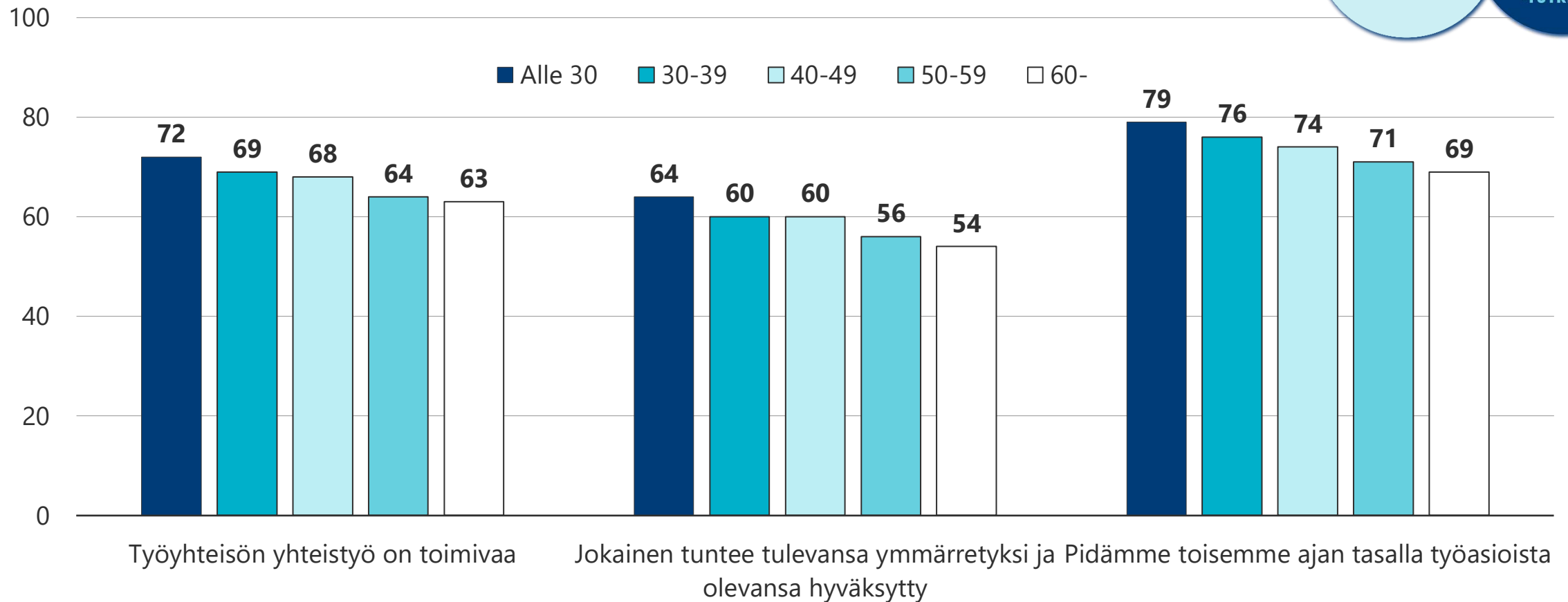
Työyhteisön yhteistyö alueittain v. 2023 (%)



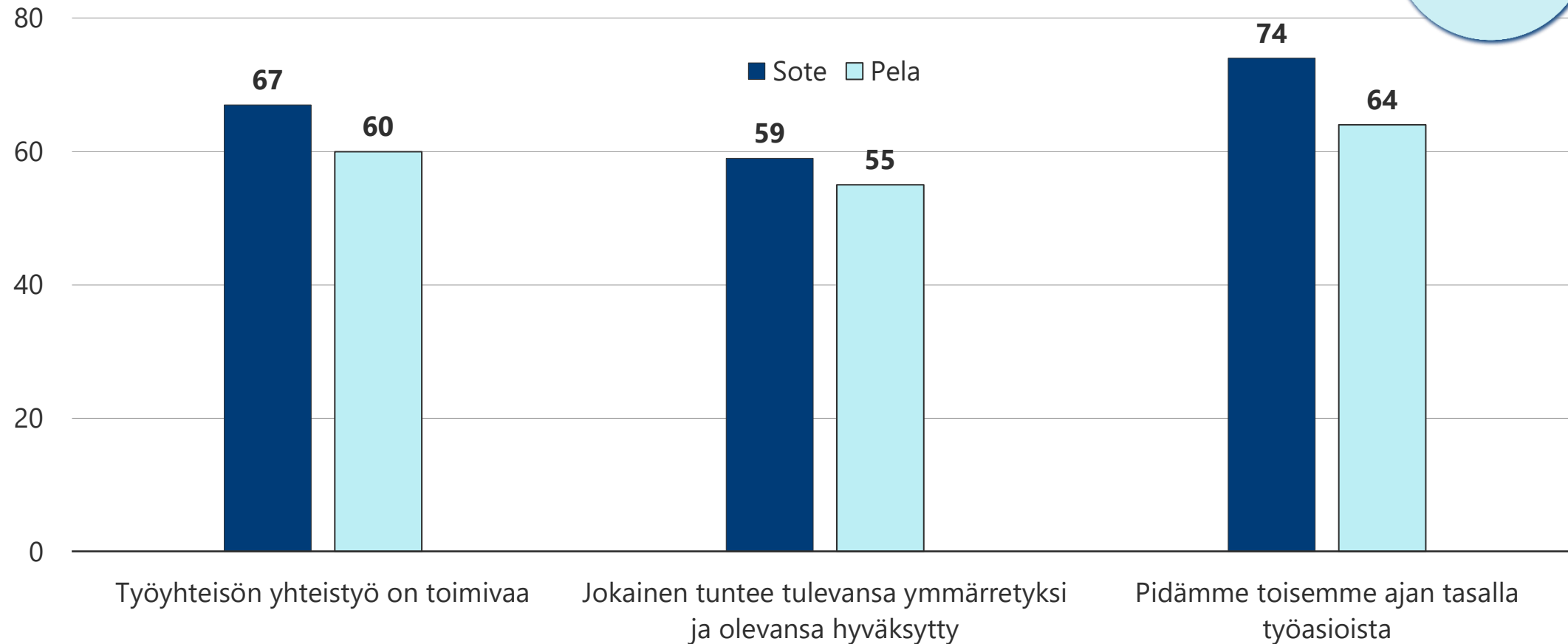
TYÖYHTEISÖN YHTEISTYÖN TOIMIVUUS: Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa | Tietoa todella pyritään jakamaan työyhteisön sisällä | Asenteemme on: "Toimimme yhdessä" | Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty



Työyhteisön yhteistyön toimivuus ikäryhmittäin v. 2023 (%)



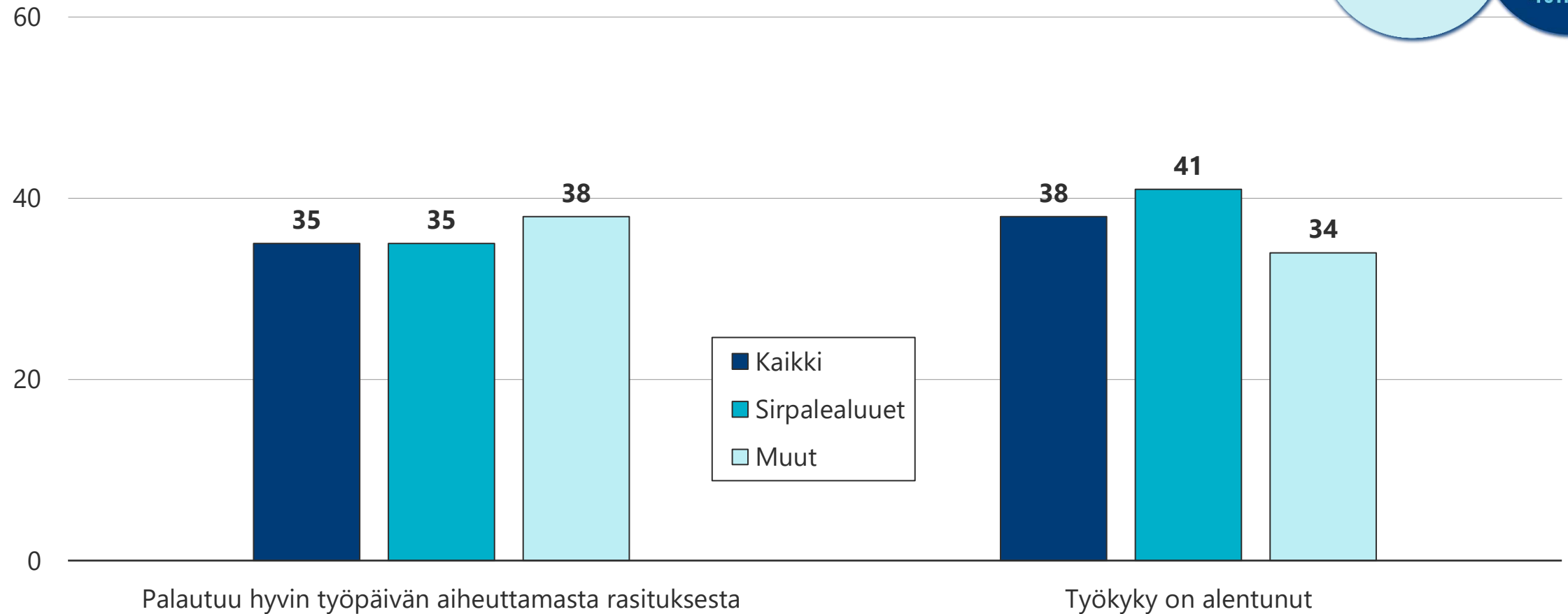
Työyhteisön yhteistyön toimivuus sotessa ja pelastustoimessa v. 2023 (%)



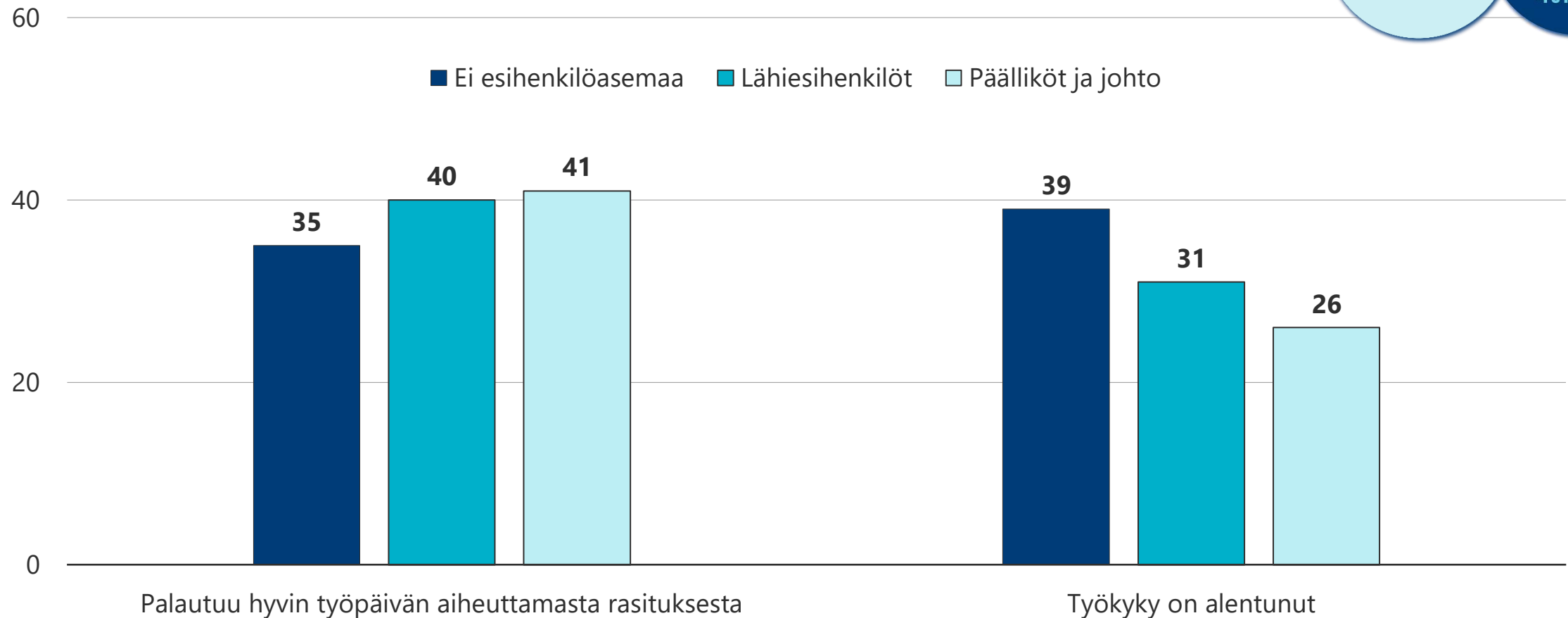
Työstä palautuminen ja alentunut työkyky



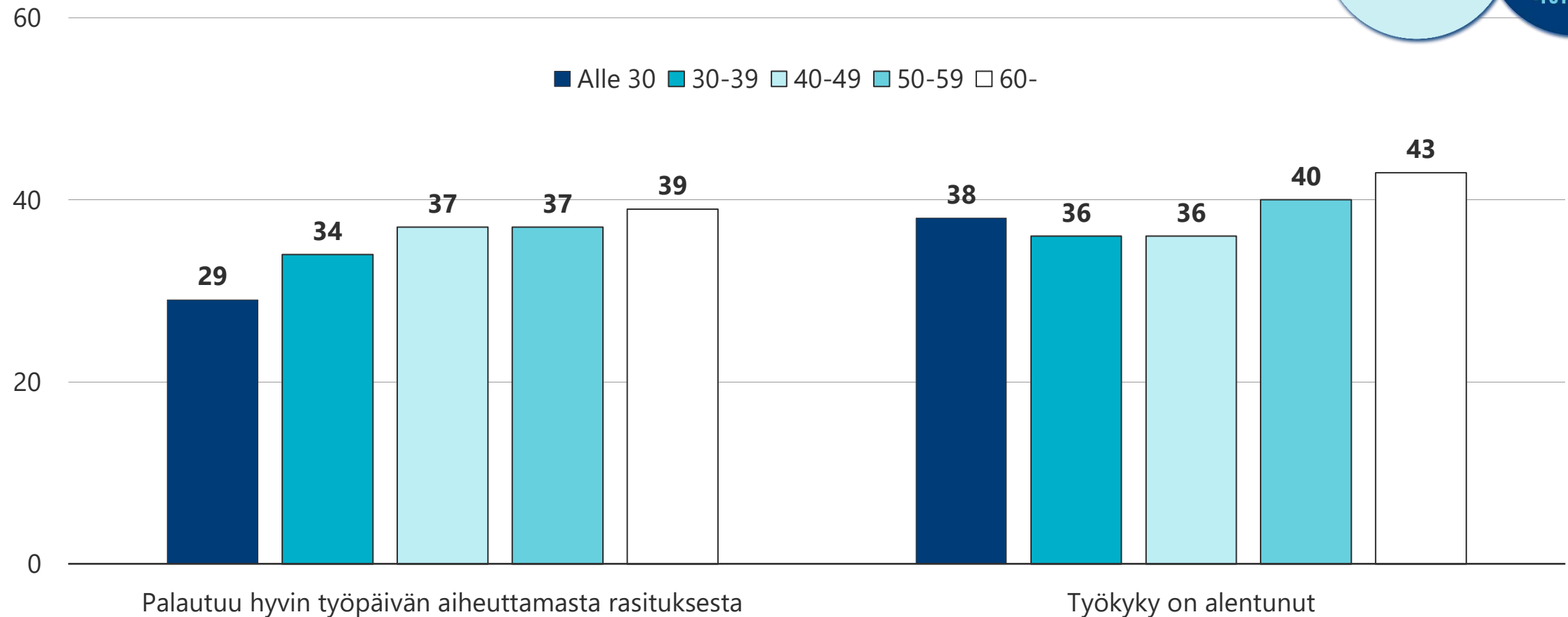
Hyvä työstä palautuminen ja alentunut työkyky alueittain v. 2023 (%)



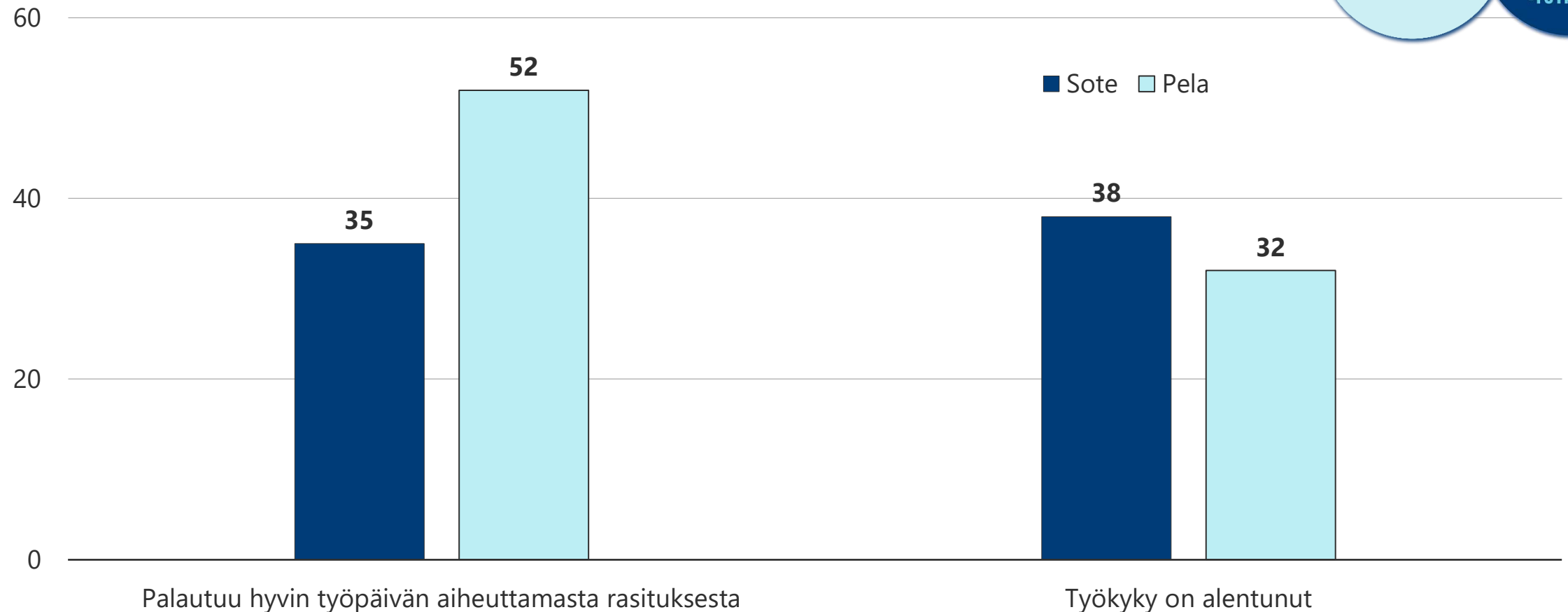
Hyvä työstä palautuminen ja alentunut työkyky esihenkilöaseman mukaan v. 2023 (%)



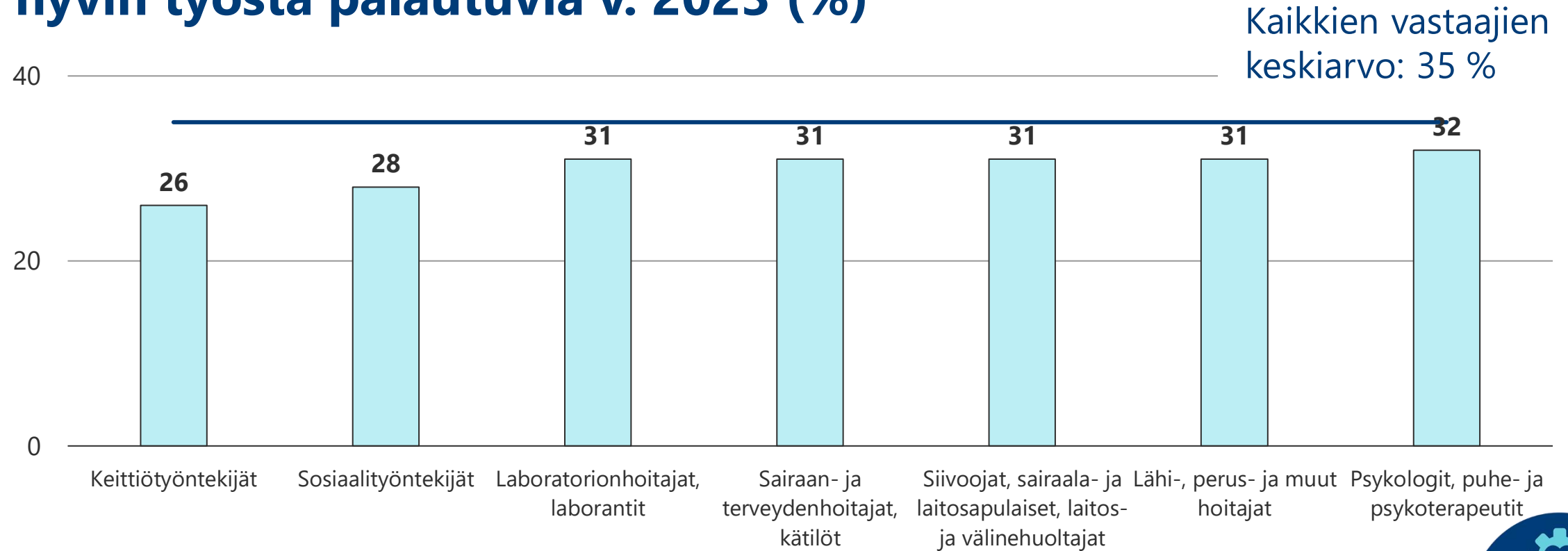
Hyvä työstä palautuminen ja alentunut työkyky ikäryhmittäin v. 2023 (%)



Hyvä työstä palautuminen ja alentunut työkyky sotessa ja pelastustoimessa v. 2023 (%)



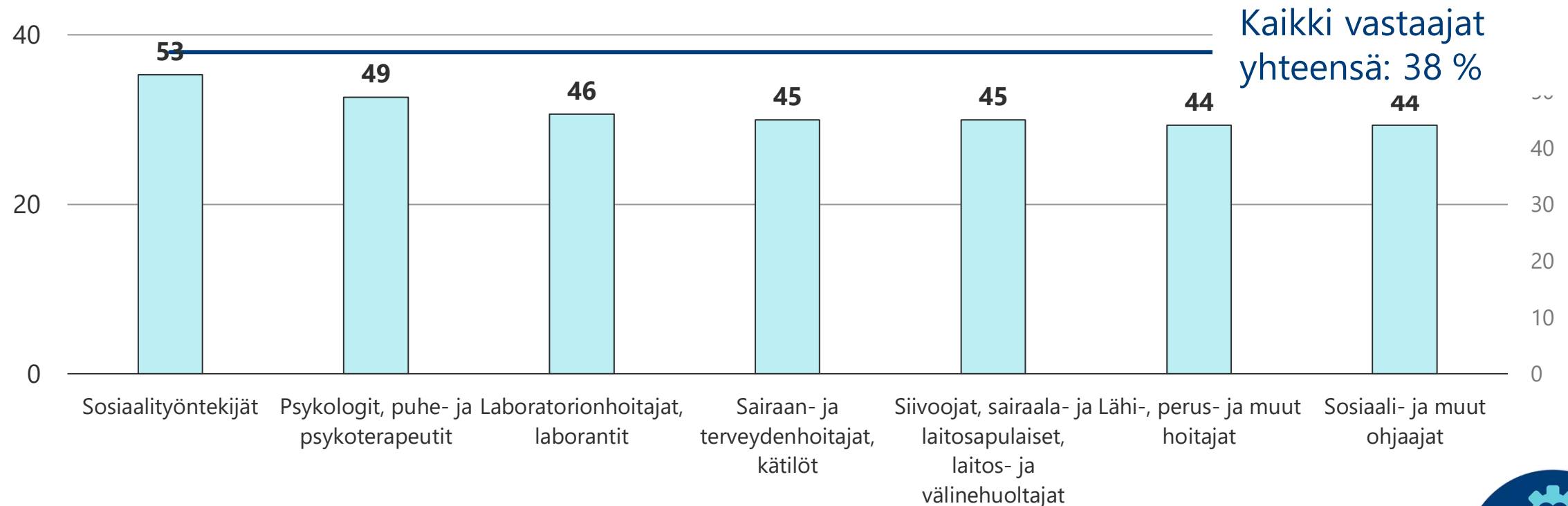
Ammattiryhmittäin vähiten hyvin työstä palautuvia v. 2023 (%)



HYVIN TYÖSTÄ PALAUTUVAT: Jaksavat hyvin työssä ja vapaalla | Tärkeää palautua jo työpäivän aikana | Vähennetään työkuormitusta, vahvistetaan työn voimavaroja, käytetään palautumisen keinoja | Lisätietoa esim ttl.fi/ollappa



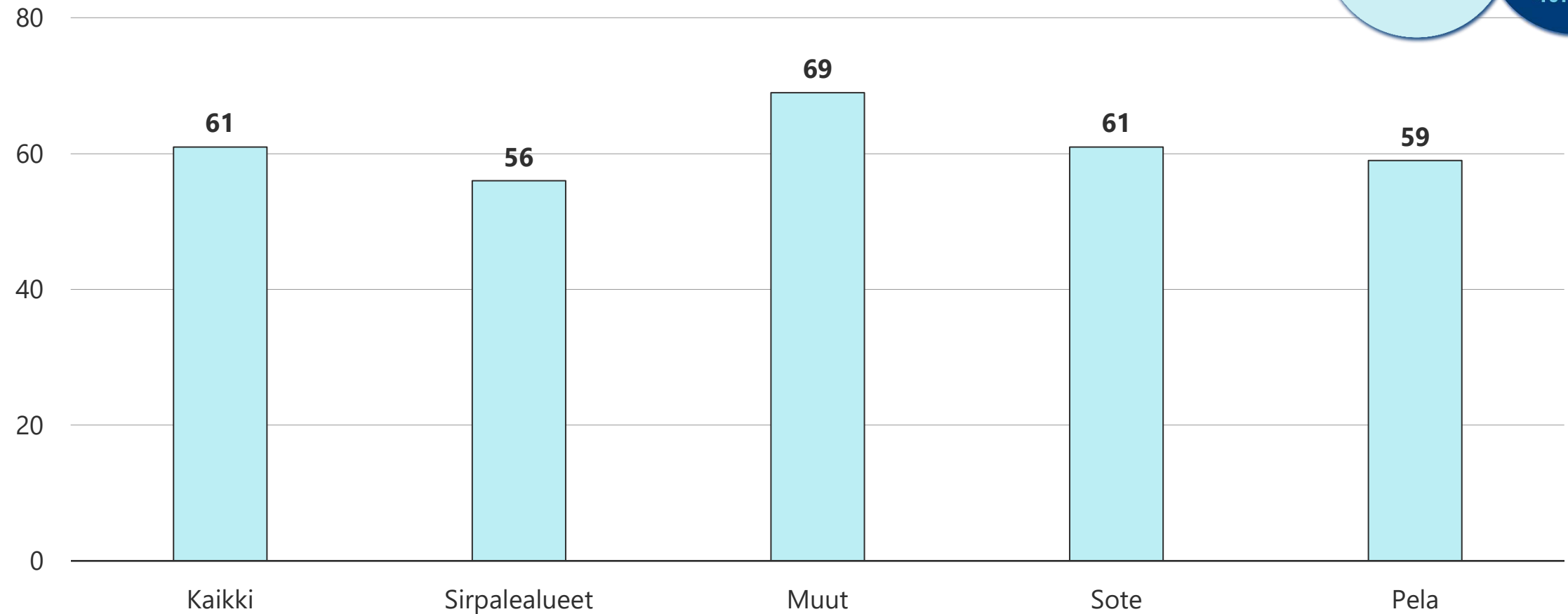
Alentunut työkyky: huonoin tilanne ammattiryhmittäin v. 2023 (%)



ALENTUNUT TYÖKYKY: Ennustaa työkyvyttömyyttä | Liian yleistä, tarvitaan yhteisötason työkyvyn ylläpitämisen toimia | Työvoiman riittävyys



Suosittelisi työnantajaa ystävälleen (%)



Yhteenveto ja johtopäätökset



Työkykyyn vaikuttavat tekijät

Hyvinvointialueiden työntekijöiden työssä on ollut paljon **toimintaympäristöstä tulevaa kuormitusta**.

Lisäksi on vuorotyö, paljon työtä aikapaineessa ja monia psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

Tämä heikentää työstä palautumista ja vaikuttaa työkykyyn.



Yhteenveto ja johtopäätökset 1/2

- Hyvinvointialueille siirtyminen on tapahtunut erittäin nopeasti ja suurien haasteiden keskellä. Joka toinen työntekijä ei ole voinut vaikuttaa muutokseen työssään. Vain 16 % kokee muutokset myönteisinä.
- Muutosmatka on vasta alkutaipaleella kaikilla hyvinvointialueilla ja etenkin sirpalepohjaisilla alueilla. Muutoksen johtaminen on tärkeää jatkossakin. Aikatauluissa on otettava huomioon, että suuri osa työntekijöistä palautuu huonosti ja omaa alentuneen työkyvyn.
- Alentunut työkyky on liian yleistä alalla, jossa on paheneva työvoimapula. Tarvitaan yhteisötason keinoja ylläpitää työkykyä ja edistää työstä palautumista jo työvuoron aikana.
- Otetaan työntekijät mukaan toteuttamaan muutosta yhdessä. He ovat parhaita asiantuntijoita oman työnsä tekemisessä ja kehittämisessä. Ripotellaan kehittämistä työaikasuunnitteluun ja toistuviin palaverikäytäntöihin.



Yhteenveto ja johtopäätökset 2/2

- Hyvinvointialueiden työntekijät panostavat työhönsä, mutta vain yksi viidestä kokee saavansa vastineeksi tunnustusta ja arvostusta. Miten voimme yhdessä tätä asiaa korjata? Mitkä ovat median mahdollisuudet vaikuttaa asiaan?
- Työyhteisön yhteistyö sujuu hyvin, etenkin tiedonkulku. Jatkossa on tarpeen vahvistaa myös työyhteisön psykologiseen turvallisuutta, jotta työyhteisöjen innovatiivisuus ja yhdessä virheistä oppiminen vahvistuvat. Se myös liittyy hyvään palautumiseen työstä.
- Kehitettävää organisaatiotason oikeudenmukainen päätöksenteko. Olisiko viestinnästä apua? Mitä päättäjät voivat tehdä? Vuorotyö haastaa myös viestintää.
- Pelastustoimen työntekijöissä oli enemmän hyvin työstä palautuvia. Sote-työntekijät kokivat työyhteisön yhteistyön toimivammaksi. Sotessa ja pelassa on monia työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä, joiden hallintaa tärkeää parantaa. Toimialojen eroista keinoja veto- ja pitovoimaan



Työterveyslaitos

KIITOS!

@laitinen_jaana

