

Hyvinvointia työstä



Työterveyslaitos



Työterveyslaitos

MITEN VAIKUTAN OMAAN JA YHTEISÖN HYVINVOINTIIN MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ?

Jaana Lerssi-Uskelin 3.12.2014



Miten vaikutan omaan ja yhteisön hyvinvointiin muuttuvassa työelämässä?



Muuttuva työelämä

- Suomalainen työelämä murroksessa
- Koulutusmaailman murros
- Opettajan työn murros

Muutos ja me

- Mihin voin vaikuttaa? – Mihin en?



Ratkaisuja muutoksessa elämiseen ja olemiseen

- Omaan ja työyhteisön hyvinvointiin

Työterveyslaitos on riippumaton työhyvinvoinnin tutkija, kehittäjä ja asiantuntija



- Itsenäinen julkisoikeudellinen yhteisö
- Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan sektoritutkimuslaitos

Toiminta-ajatus

- Edistämme työn terveellisyyttä ja turvallisuutta osana hyvää elämää

Asiakkaat

- työpaikat, yksilöt, julkinen valta, työterveyshuollot, sekä muut työterveyttä kehittävät organisaatiot

Asiakaslupauksemme

- Työterveyslaitos on paras yhteistyökumppani työhyvinvoinnin kehittämisessä alueellisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti

*Visiomme 2020:
Hyvinvointia työstä*



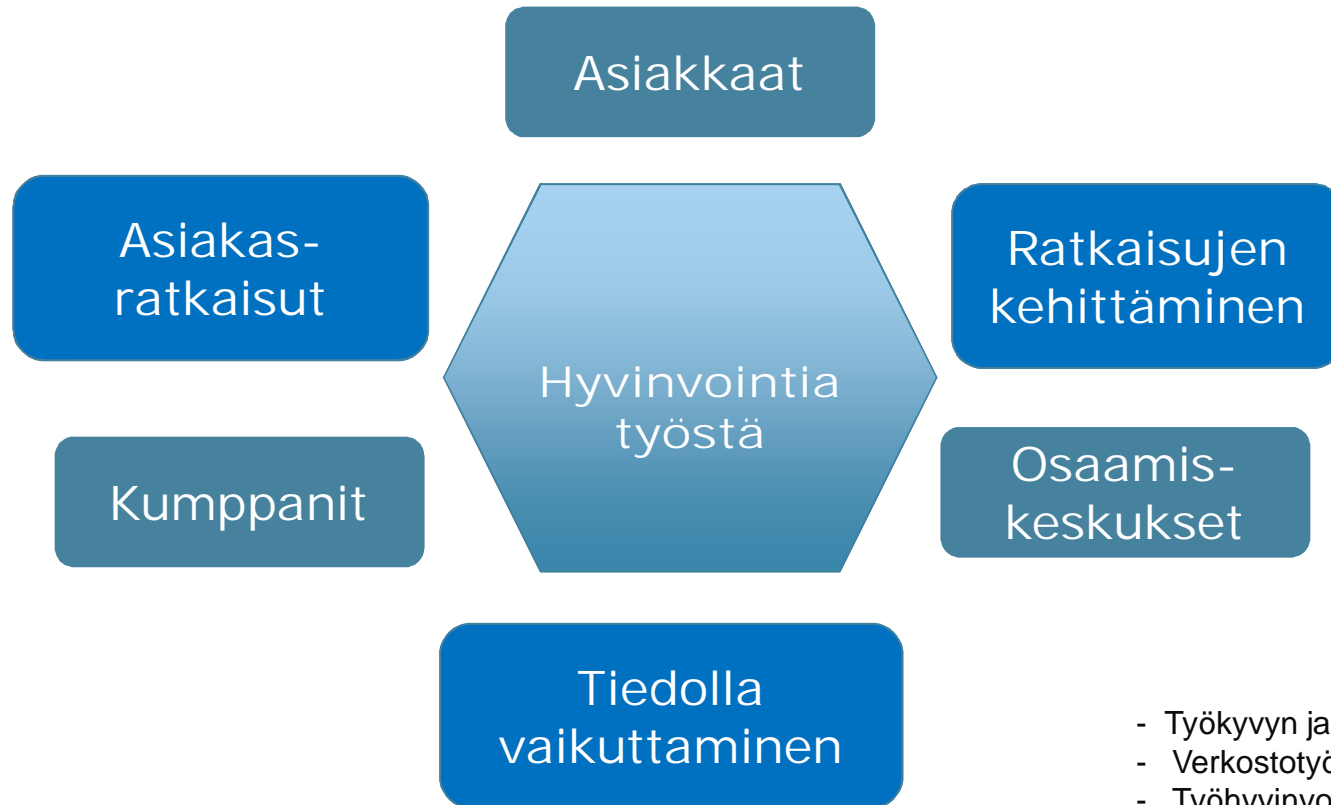
Työterveyslaitos

Työterveyslaitoksen strategia 2015-2020

- *Painopiste:* Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä
- *Painopiste:* Työkyvyttömyyden vähentäminen
- *Painopiste:* Työterveysyhteistyö
- *Eriyiskysymys:* Uusien teknologioiden turvallisuus
- *Eriyiskysymys:* Arktisen työn työhyvinvointi



Hyvinvointia työstä yhteistyöllä



- Työkyvyn ja terveyden edistäminen
- Verkostotyö
- Työhyvinvoinnin edistäminen
- Opettaja
- Fysioterapia
- Liikunta, urheilu jne



Muuttuva työelämä

Suomalainen työelämä murroksessa..



- Työn tekemisen tavat ovat muutoksessa
 - Yksinyrittäminen, free-lancer, internet
- Jukisen sektorin rooli murroksessa
 - Asiakaskeskeisyys, osallistava, yhteistyö yksityissektorin kanssa
- Uusi teknologia ja robotisaatio
 - Työn sisältö muuttuu, työt jaetaan ihmisen ja koneen välille
- Globalisaatio
 - Kaikilla toimialoilla
- Suomessa on osaava työvoima, korkeatasoinen koulutusjärjestelmä ja kehittyneet työorganisaatiomallit
- Suomalaisten asenteet työtä kohtaan positiiviset

(Pentikäinen (toim.). Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen, Tem julkaisuja 30/2014)

...Suomalainen työelämä murroksessa



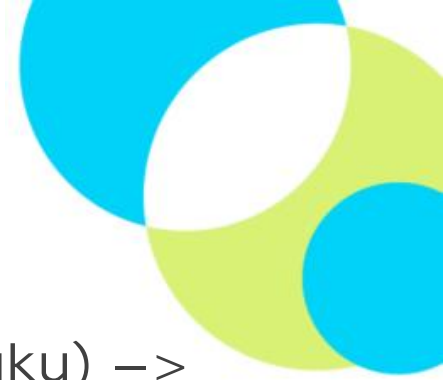
- Perinteisesti työltä odotetaan turvallisuutta ja vakautta
 - toisaalta –
- työn ja yrittämisen kautta voi toteuttaa omia kiinnostuksen innostuksen kohteita
- Eettiset arvot ja työn merkityksellisyys ovat nousussa
- Väestö ikääntyy, eri sukupolvet työssä nyt ja vuonna 2030...
 - sodan jälkeinen.. (-1964)
 - X ... (1965-1976)
 - Y ... (1977-1997)
 - Z... (1998 -)
- **Miten eri sukupolvet näkyvät teidän työpaikalla?**

Suomalainen työelämä 2030

- Johtamisen kohteena yhä useammin monesta ja monenlaisista toimijoista ja arvoyhteisöistä koostuva verkosto
- Tuotteiden, palvelujen ja niiden tuottamisen tapojen kehittäminen ja innovointi yhä useamman ihmisen työtä
- Ihmisten työajat, tavat tehdä työtä ja työehdot yksilöllisempiä
- Työn organisoinnissa siirrytty hyödyntämään organisaation kulttuurisia piirteitä ja ihmisten erilaisuutta
- Verkostomainen tapa organisoida työtä
- Muuntuvat työyhteisöt, työskentely eri paikoissa, eri aikoina päivässä/viikossa
- Työelämä on tasa-arvoisempi
- Työntekijöiden ja asiakkaiden arvot ja etiikka vahvasti esillä

(Alasoini ym. Suomen työelämä vuonna 2030, Miten ja miksi se on toisen näköinen kuin tällä hetkellä?
Tem raportteja 14/2012)

Koulutusmaailma murroksessa..



Oppipoika – kisälli – mestari järjestelmästä (1800-luku) –>
ammattikouluihin (1940-luku) –>
ammattillisiin oppilaitoksiin –>
ammattikasvatushallitus ja opetusministeriö (1960-luku) –>
peruskoulu-uudistus (1970-luku) ->
keskiasteen koulunuudistus ja keskitetty ohjaus (1980-luku) –>
työelämä yhteydet (1990-luku)–>
työssäoppiminen (2000-luku) -> näyttötutkinnot –>
opintopolkujen yksilöllistäminen –>
verkostoissa toimiminen....

Koulutusmaailma murroksessa..

- Koulutusjärjestelmien rakenteellisia muutoksia ja opettajien työn sisällön ja toimintaympäristön muutoksia
- Opettaja ammattiosaamisen mestarista verkostoissa toimivaksi tuutoriksi
- Koulutusyksiköt suurenevät
- Verkostoitumisen ja yhteistyökumppaneiden merkitys kasvaa
- Koulutus on monipuolista ja monimuotoista
- Ammatillisen koulutuksen toimintakonsepti massaräätälöintiä
- Yhteiskehittelyä -> opiskelija suunnittelee oman oppimispolkunsa



opettajille mahdottomuuden tunteita ja ristiriitaa



Tulevaisuudessa...

Ammatillinen oppilaitos on asiantuntijaorganisaatio, jossa opettajien autonomia säilyy ja organisaation johtamisen hoitaa ammattijohtaja

(Rautiainen P. 2009)

Opettajan työ

- Yksi stressaavimmista ammateista -> muutos haasteena työssä jaksamiselle
 - Opettajan työn muutos tuonut kehittämistä, työn hallinnan ja identiteetin menetystä ja työn mielekkyyden katoamista
- MUTTA
- Opettajat ovat työhön sitoutuneita ja tyytyväisiä
 - Voimavaroina; oman työn hallinta, esimiehen tuki, työpaikan sosiaaliset suhteet, opiskelijat

Opettajan työhyvinvointi



- Työolobarometri 2013, OAJ
- Opettajat melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä 82%
(naiset tyytyväisempiä kuin miehet)
- 78% erittäin tai melko innostuneita työstä
(naiset enemmän)
- 64% koki työilmapiirin kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi
- 54% vastanneista koki, että töitä on erittäin tai melko usein liikaa
- 39% koki että työssä on erittäin tai melko paljon eri tahojen ristiriitaisia odotuksia
(erityisesti esimiehet ja 41-60 vuotiaat)

Opettajan työhyvinvointi..

- Työkykyarvio (1-10) (ka 8,23), miehillä matalampi
- 36% opettajista koki erittäin tai melko usein itsensä poikkeuksellisen väsyneeksi
(erityisesti alle 31-vuotiaat ja 41-50 –vuotiaat)
- Stressiä koettiin paljon samoissa ryhmissä
- Kiirettä työssään koki erittäin tai melko paljon 72%
(erityisesti esimiehet)
- Epäasiallista kohtelua tai kiusaamista 36% vastanneista
(11% sairauslomalla ja poissa työstä tämän vuoksi)
(nuoret opettajat kokivat eniten kiusaamista oppilaiden/opiskelijoiden ja heidän huoltajien taholta)
(ammattillisissa oppilaitoksissa työtovereiden, esimiesten ja johdon taholta)
- Väkivaltaa työssään tai työpaikalla oli kokenut 10%



Opettajien hyvinvointi vaikuttaa oppilaisiin ja oppilaiden opettajiin!

(OAJ 2014, Onnismaa 2010)

Miten opiskelijoiden hyvinvointi vaikuttaa opettajiin?

Opettajan työ tulevaisuudessa

- Opettajan työ verkottuneessa ammatillisessa oppilaitoksessa monipuolista ja haastavaa
- Oppimisympäristöt moninaisia
- Oppimisen ohjaus tapahtuu erilaisissa oppimisympäristöissä
- Opettajalta vaaditaan enemmän taitoa kommunikoida yhteistyöverkostojen kanssa
- Valmiutta reagoida hektiseen toimintaan
 - > vaaditaan itsensä johtamisen taitoa ja sisäistä yrittäjyyttä
- Opettajan on hallittava hyvin opettamansa alan perusteet, työelämäyhteydet
 - > ammattitaidon ylläpitäminen ja työelämäosaaminen
- Opiskelijalähtöisyys korostuu

(Rautiainen 2009)

Opettajan työ tulevaisuudessa



- Opettaja hallitsee virtuaalimaailman verkostot
 - > kehitettävä omaa ammatillista osaamista; substanssiosaaminen, pedagoginen osaaminen uusissa ympäristöissä ja uusilla menetelmillä, sosiaalisen median osaamista
 - > opettaja ei toimi yksin vaan työyhteisöissä
- Työyhteisössä korostuu yhteisöllisyys ja avoimuus, yhteiset tavoitteet, toisten tukeminen
 - > vaatii uudenlaista johtamiskulttuuria!

(Rautiainen, 2009)

Ammatillisen opettajan tulevaisuuden työnkuva



Yksintekijästä –> Työyhteisölliseksi osaajaksi

Työssäoppimisen ohjaajasta –> Koulutuksen ja työelämän verkosto-osaajaksi

Didaktisesta osaajasta –> Opiskelijan kohtaajaksi ja kuuntelijaksi

Oman työn taitajasta –> Opiskelijan oppimisprosessin tukijaksi ja ohjaajaksi

Ammattialan osaajasta –> Alansa vastuulliseksi kehittäjäksi
(Paaso 2013)

[Millanen on hyvä ope?](#)

Miten vaikutan omaan ja yhteisön hyvinvointiin muuttuvassa työelämässä?



Muuttuva työelämä

- Suomalainen työelämä murroksessa
- Koulutusmaailman murros
- Opettajan työn murros



Muutos ja me

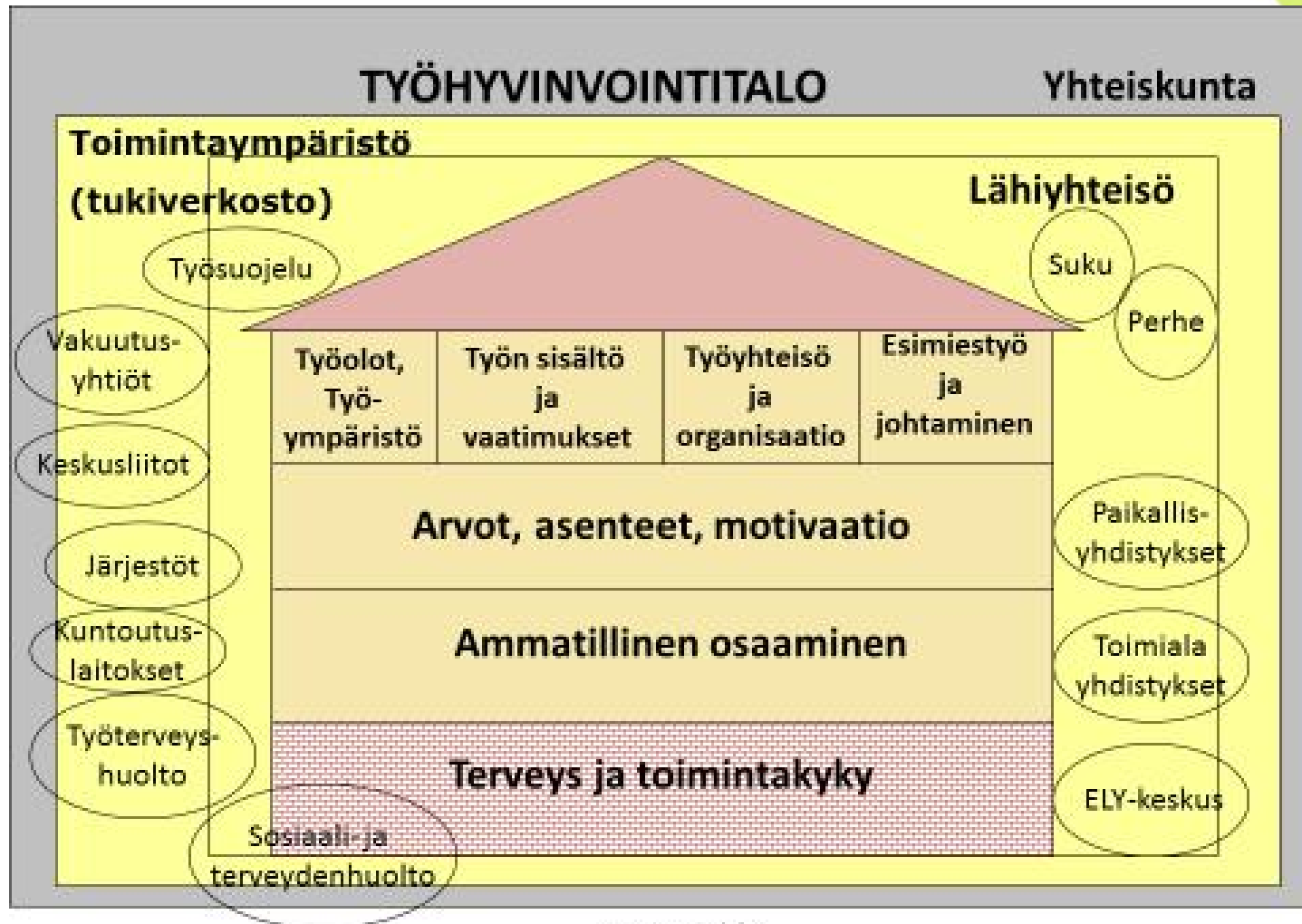
- Mihin voin vaikuttaa? – Mihin en?

Ratkaisuja muutoksessa elämiseen ja olemiseen

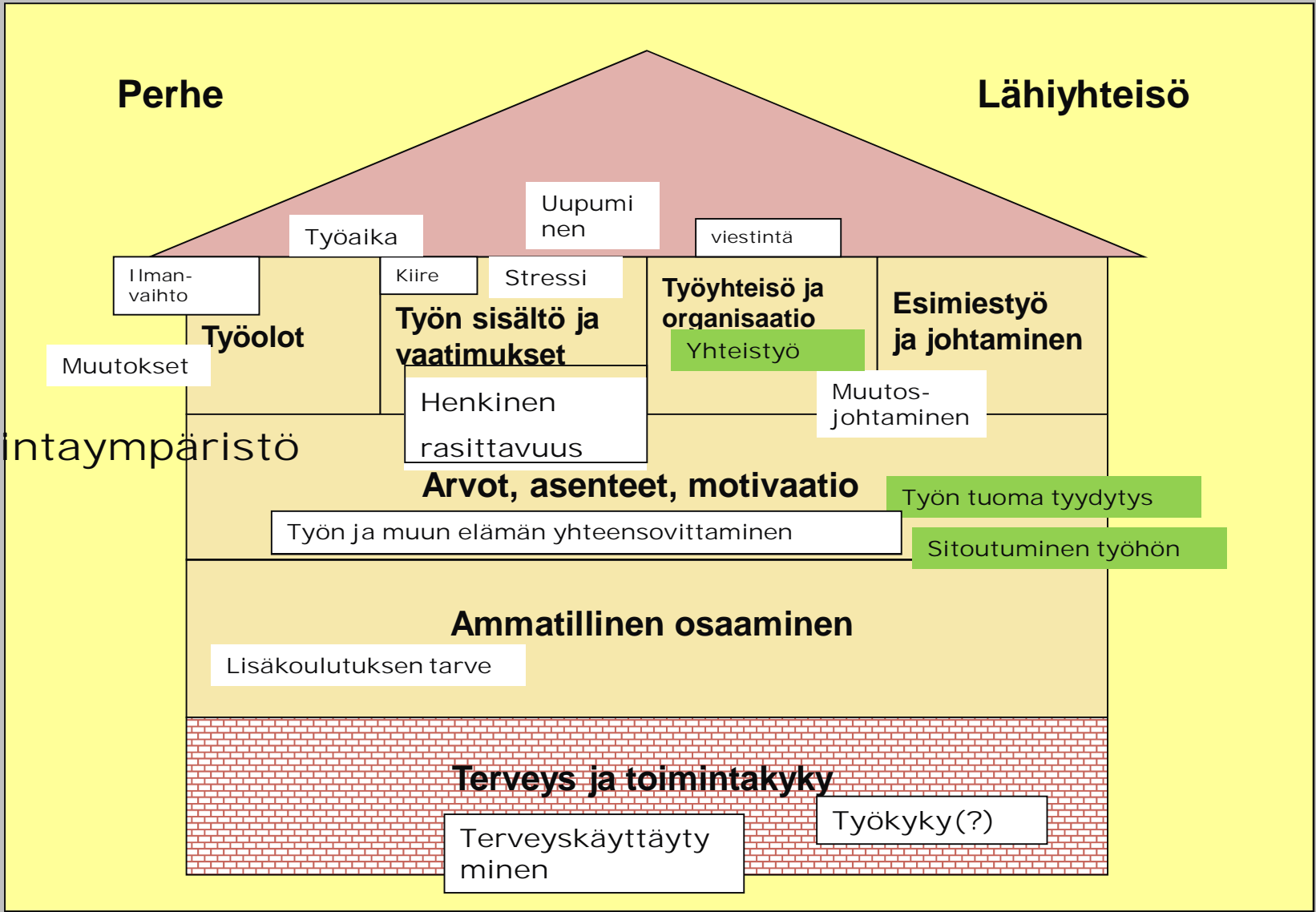
- Omaan ja työyhteisön hyvinvointiin

Mihin voin vaikuttaa?

Mihin en?



Toimintaympäristö



Opettajan ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistäminen

1. Mitä opettaja itse voi tehdä?

(pöydät 1-10)

2. Mitä työyhteisö voi tehdä?

(pöydät 11-20)

**Ryhmäporinoiden koosteet
esityksen lopussa!**

Materiaalia hyödynnettäväksi:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/Documents/Tietokortti.pdf



Työpaikkojen työhyvinvointiverkosto

Mikä verkosto?

- Työhyvinvointifoorumin mahdollistama
- Verkosto työpaikan työhyvinvointitoimijoille
- Toiminut vuodesta 2012 lähtien
- Valtakunnallinen verkosto, jonka toiminnan lähtökohtana on työpaikkojen / yritysten ja muiden yhteistyötahojen tarve – alueellisesti
- Vahva yhteistyö Työhyvinvointifoorumin ja Johtamisen kehittämisverkoston kanssa
- Linkittyy myös Työelämä 2020 –hankkeen alueelliseen verkostotoimintaan



Verkoston visio:

Työhyvinvointi työpaikoilla, tasavertaisesti, avoimesti, osallistaen

-> hyvinvoivat ja työkykyiset työntekijät

-> tuloksellinen yritys

-> elinvoimainen Suomi!

-> Euroopan paras työelämä 2020

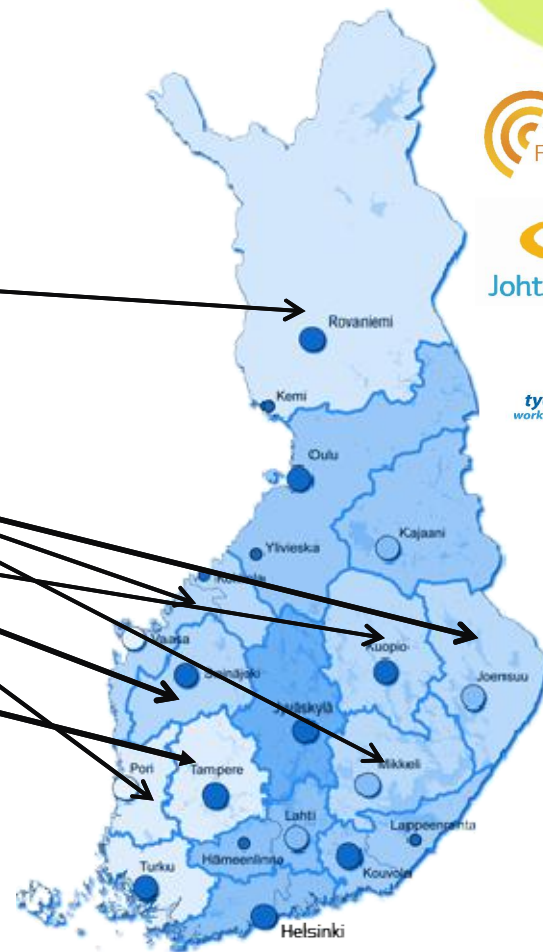


- Tällä hetkellä 8 alueellista verkostoa
- Rekisteröityjä jäseniä 653

Aluejakona ELY-alueet:

1. Satakunta
2. Etelä-Savo
3. Lappi
4. Pohjanmaa
5. Pohjois-Karjala
6. Etelä - Pohjanmaa
7. Pohjois-Savo
8. Pirkanmaa
9. Uusimaa 11.12.
10. Häme
11. Pohjois-Pohjanmaa
12. Varsinais-Suomi
13. Kaakkois-Suomi
14. Kainuu
15. Keski-Suomi

Rekisteröidy jäseneksi!
www.ttl.fi/tyhyverkosto



Kuva: Ely-keskusalueet
<http://www.ely-keskus.fi/fi/elykeskukset/Sivut/default.aspx>



Tyhy-verkoston aluetapaamisia



Kevään 2014 tapaamisten (11) ajankohtia ja teemoja

- Vko , 14.2. Pyhäntunturi; Työn imu sekä rakentavan ja positiivisen palautteen antaminen
- Vko , 19.2. Mikkeli; Työhyvinvoinnin vastuualueet
- Vko , 28.2. Pori; Kansainvälinen toiminta ja EU-ohjeet
- Vko , 4.3. Kokkola; Kaiken ikäisten johtaminen
- Vko , 19.3. Seinäjoki; Erilaiset persoonallisuudet työelämässä
- Vko , 8.4. Kuopio; Työhyvinvoinnin arviointivälineitä
- Vko , 11.4. Pori; Muutos; mahdollisuus ja haaste
- Vko , 28.4. Mikkeli; Kuinka edistää psykososiaalista hyvinvointia
- Vko , 21.5. Posio; Erilaiset persoonat työyhteisössä ja kehityskeskusteluissa
- Vko, 22.5. Vaasa; Esimiehen mahdollisuudet työkyvyn tukena
- Vko , 5.6. Joensuu; Hyvällä johtamisella laatua työelämään
(lähes 400 osallistujaa kevään aikana)

Alueyhdyshenkilöiden ja yhteistyötahojen tapaaminen toukokuussa (15.-16.5.)

Syksy 2014 tapaamiset

- 5.9. Joensuu; verkosto esillä valtakunnallisen yrittäjäpv:n yhteydessä
- 23.9. Savonlinna; Eri-ikäiset työyhteisössä
- 2.10. Kuopio; Johdatko työhyvinvointia vai jahtaatko tulosta?
- 7.10. Inari ja Rovaniemi; Työkykyjohtaminen – mittarit kertovat ja eurot puhuvat
- 16.10. Pori; Psykososiaalinen kuormittuminen työssä ja palautuminen
- 20.10. Kokkola; (yhteinen E-P, P) Terveellinen työ – Stressi hallinnassa! – Yhteistyöllä tuloksiin
- 6.11. Joensuu; Miten johtajana ylläpidän omaa ja joukkueeni työvirettä ja iskukykyä?
- 19.11. Tampere; Kiire hallintaan! Pirkanmaan alueverkoston perustaminen

Alueyhdyshenkilöiden ja yhteistyötahojen tapaaminen 18.-19.11. Tampereella

Valtakunnallinen verkostotapaaminen 11.12.2014

Teemana: Monimuotoiset työurat ja muutosten hallinta

Helsinki– Mikkeli– Pori– Kokkola– Rovaniemi- Joensuu– Seinäjoki– Kuopio-
Tampere



Yhdessä oppimista;
fasilitointi - hosting



**”Jos yksi ei jaksaa hypätä..
toiset tukevat!”**



www.ttl.fi/tyhyverkosto

Kiitos

Innostavaa iltapäivää!



Lähteet:

- Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020
- Alasoini ym. Suomen työelämä vuonna 2030, Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä? Tem raportteja 14/2012
- OAJ 2014, Opettajien työolobarometri 2013, tulokset
- Onnismaa 2010, Opettajien työhyvinvointi – katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009, Opetushallitus, Raportit ja selvitykset 2010: 1
- Pentikäinen (toim.). Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen, Tem julkaisuja 30/2014
- Rautiainen 2009, Ammatillisen opetuksen asiantuntijoiden tulevaisuus 2020
- www.tyoelama2020.fi

Työterveyden hyväksi

Jatketaan yhteistä työtä eteenpäin!

Terveelliseen, turvalliseen ja mielekkääseen työhön kannattaa investoida sekä yhteiskunnassa että yksittäisillä työpaikoilla.

Tule Facebook-kaveriksi



Seuraa meitä Twitterissä
twitter.com/tyoterveys
twitter.com/fioh



Opettajan ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistäminen



Ryhmäporinoiden kooste (1/2):

1. Mitä opettaja itse voi tehdä?

- Itsestä huolehtiminen – terveys ja toimintakyky (fyysisesti ja psyykkisesti), esim kahvakuula harjoittelu, ravinto, liikunta, lepo, ei töitä iltaisin ja viikonloppuisin, jatkuva/elinikäinen kouluttautuminen ja oman ammattitaidon ylläpito
- Olemalla aktiivinen työyhteisön jäsen, positiivisuuden ylläpitäminen
- Ajattele ääneen, jaa ajatuksia, avoimuus, vilpittömyys, läpinäkyvyys
- Asenne työntekemistä kohtaan positiivinen
- Luota toisten tekemiseen
- Rohkeus ottaa asioita esiin
- HYMY – HALAUS – HUUMORI ☺

- Tehdä toisille sitä, mitä toivoo itselleen tehtävän; esim. kopiokoneesta paperit loppuu, täytätkö paperit valmiiksi seuraavalle?
- Ole itse esimerkkinä; kannusta, ole iloinen ja positiivinen
- Esitä toiveita/parannusehdotuksia johdolle/päätävälle taholle
- VAIKUTA OMAAN ASENTEESEEN!

- Pidä työasiat työpaikalla
- Vuorovaikutuksellisuus; esim. kehityskeskustelut -> palaute
- TUNNISTA OMAT RAJASI - Opi sanomaan EI!

Opettajan ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistäminen

Ryhmäporinoiden kooste (2/2):

1. Mitä opettaja itse voi tehdä?

- Verkostoituminen, yhteistyö, delegointi tarvittaessa, avun pyytäminen ja tarjoaminen
- Keskittyminen olennaiseen ja muistetaan pitää taukoja työn lomassa
- "Tuulikaappipalaverien lopettaminen" ja "Uhrautumisesta luopuminen"
- Hyödynnä asiantuntijoita opetuksessa – työelämäyhteistyö tärkeää! -> hyödynnä työelämäjaksoja
- TOISTEN HUOMIOIMINEN JA ARVOSTAMINEN

- Sitoutuminen työyhteisöön
- Reilu asenne
- Osallistuminen – organisointi – osallistaminen
- Yhtenäinen tekemisen kulttuuri (olla luomassa sitä)
- Epäkohtiin puuttuminen rakentavasti – ajoissa puheeksi ottaminen!
- Omien arvojen testaus -> oma toiminta niiden mukaista
- Näe asioiden positiivinen puoli – KEHU ITSEÄSI JA MUITA!

- Tervehdi, käytäydy kohteliaasti ja ammatillisesti työyhteisössäsi
- Käytä ja jaa asiantuntijuuttasi ja ajatuksiasi
- OLE KIIINNOSTUNUT NUORISTA JA HEIDÄN ELÄMÄSTÄÄN!

- Työ ei ole ainoa asia elämässä
- ME-HENKI!

Opettajan ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistäminen



Ryhmäporinoiden kooste (1/1):

2. Mitä työyhteisö voi tehdä?

- Avoin tiedottaminen, keskustelu ja vuorovaikutus
- Avoin vuoropuhelu niin johdon kuin muun henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa
- Sitoutuminen yhteisiin strategioihin työhyvinvoinnin edistämiseksi
- Eri ammattiryhmien tasa-arvoinen huomioiminen
- Huolehditaan, että on tarpeeksi yhteistä aikaa vaihtaa ajatuksia, kuulumisia jne.
- Positiivinen asennoituminen ja kannustava ilmapiiri
- Yhteisöllisyys = Osallisuus (Koskee opiskelijoita ja henkilöstöä)
- Osallistava ja myönteinen ilmapiiri
- YHTEISET TAVOITTEET -> Yhteisesti sovitut PELISÄÄNNÖT ja YHTEISÖLLISET TAPAHTUMAT
- KANNUSTAA KEHITTÄMÄÄN itseään (työhyvinvointi ja ammattitaito)
- Tasavertainen kohtelu
- Kunnioitus toisen työtä kohtaan -> ARVOSTUS!

- Negatiivisuuden katkaiseminen -> positiivisuuden ylläpitäminen!
- "Kissa pöydälle" ajoissa!
- VERTAISTUKI 😊

- Töiden tasapuolinen jakaminen
- Ilmapiiri: avoimuus, välittäminen, arvot; Kunnioitus, arvostus sekä positiivinen asenne kollegoita ja opiskelijoita kohtaan