

23.9.2011

SM040:00/2010

**PELASTUSLAITOSTEN TYÖHYVINVOINTIA KEHITTÄVÄN VALTAKUNNALLISEN
YHTEISTYÖELIMEN KOKOUS**

Aika 23.9.2011, klo 12.30–15.00
Paikka Vantaan pelastuskeskus (Teknikontie 4, Vantaa)
Osallistujat Pekka Vänskä, Keski-Uudenmaan pelastuslaitos, pj

Paikalla
Isto Kujala, Suomen Sopimuspalokuntien liitto SSPL
Lisbeth Forsman-Grönholm, Keva
Juha Höök, Suomen Palopäällystöliitto SPPL
Sirpa Lusa, Työterveyslaitos
Tuula Haavasoja, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
Marko Hasari, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK (saapui 13.23)
Pekka Kontkanen, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty

Taito Vainio, sisäasiainministeriön pelastusosasto, siht.

Poissa
Hannu Alén, sosiaali- ja terveysministeriö
Kari Kinnunen, Pelastusopisto
Kristiina Mukala, sosiaali- ja terveysministeriö
Janne Tienpää, Suomen Sopimuspalokuntien liitto SSPL
Markku Roiha, Kunnallinen työmarkkinalaitos/Suomen Kuntaliitto
Merja Rusanen, Kunnallinen työmarkkinalaitos/Suomen Kuntaliitto
Kim Nikula, Tekniikka ja Terveys KTN ry

Lisäksi paikalla asiantuntijoina
Tiina Kauranen, Työterveyslaitos
Tiina Koivisto, Työterveyslaitos

1. Kokouksen avaus

Puheenjohtaja Pekka Vänskä avasi kokouksen klo 12.33. Todettiin kokouksen läsnäolijat.

Kokouksen avaukseksi Pekka Vänskä totesi lähinnä työryhmän asettamiskirjeessä mainitut asiat. Ennakkotehtävänä oli mitä toimintatapoja, menetelmiä, välineitä pitäisi ensisijaisesti kehittää pelastusalalla, jotta henkilöstön työhyvinvointi paranisi.

Kokouksessa keskusteltiin yli 70-vuotiaiden mahdollisuudesta osallistua sopimuspalokuntien toimintaan, koska tapaturmavakuutuksia ei myönnetä 70 vuotta täyttäneille.

Sovittiin, että Isto Kujala lähettää vakuutusyhtiöille tiedustelun asian johdosta.

Työurien pidentämisen näkökulmasta tarvitaan vähintään neljän osa-alueen kehittämistä:

- Työyhteisön hyvinvointia edistävä prosessi
- Työturvallisuustoiminnan edistäminen
- Fyysisen toimintakyvyn arviointijärjestelmän jalkauttamisen varmistaminen
- Työterveyshuollon järjestäminen

Ongelmaksi nähtiin se, että työterveyshuollon sopimukset eivät ole ajan tasalla.

2. Työyhteisön hyvinvointia edistävän prosessin käynnistäminen

Asiakohdan johdannoksi Tiina Kauranen piti esityksen: Hyvinvointia työstä (Liite 1). Työhyvinvointikyselystä keskusteltiin lähinnä siitä näkökulmasta, mitä se vastaajilta ja organisaatioilta edellyttää.

Työhyvinvointiprosessin käynnistäminen tarkoittaisi sitä, että koko prosessi suunniteltaisiin ja kilpailutettaisiin sisäasiainministeriön toimesta. Tähän kuuluisi työhyvinvointikyselyn laatiminen sekä tulosten analysointi- ja käsittelyprosessin laatiminen. Prosessin vaikuttavuuden tutkiminen on tärkeää.

Sopimuspalokuntien osallistuminen herätti keskustelua. Kujala näki, että jos sopimuspalokuntia varten tehdään oma suppeahko osio, työhyvinvointikysely voisi toimia.

3. Yhteistyöelimen toimintasuunnitelma

Keskusteltiin neljän osa-alueen eteenpäinviemisestä ja siitä, perustettaisiinko alatyöryhmiä eri osa-alueiden kehittämiseksi. Pyritään muodostamaan alatyöryhmät suppeiksi, johon saataisiin aihealueen asiantuntijoita. Ohjausryhmän jäsenet voivat ilmoittautua osa-alueiden alatyöryhmiin mukaan oman kiinnostuksensa ja ajankäyttömahdollisuuksien puitteissa. Jokaiselle osa-alueelle perustetaan alatyöryhmät. Ohjausryhmän jäseniä pyydettiin toimittamaan jäsenehdotuksia alatyöryhmiin Pekka Vänskälle (pekka.vanska@vantaa.fi).

Kokoukset järjestetään aina jonkin teeman mukaisesti Vantaan pelastuskeskuksessa.

Seuraavat kokoukset

- 23.11.2011 klo 10.00 - 12.30 teemana mitä tilastot kertovat (KEVA, TVL)
- 20.1.2012 klo 12.30 - 15.00 teemana työyhteisön hyvinvointia edistävä prosessi

- 20.4.2012 klo 12.30 - 15.00 teemana Työterveyshuollon toiminnan edistäminen
- 21.9.2012 klo 12.30 - 15.00 teemana työturvallisuustoiminnan edistämistoimenpiteet ja FireFit-järjestelmän implementointi
- 23.11.2012 klo 12.30 - 15.00 teemana toiminnan suunnittelu jatkossa

4. Muut asiat

Ei muita asioita.

5. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 14.55.

Pelastusjohtaja

Pekka Vänskä

LIITTEET

Hyvinvointia työstä, Tiina Kaurasen esitys

JAKELU

Yhteistyöelimen jäsenet ja varajäsenet

TIEDOKSI

Pentti Partanen
Esko Koskinen
Tarja Oksanen
Mika Kättö

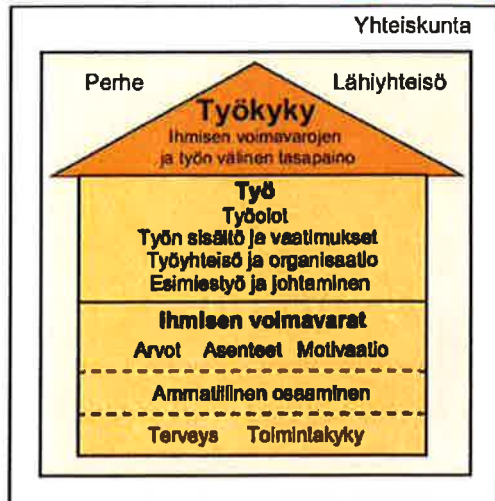


Työhyvinvointi ja työkykymalli

Työhyvinvointi tarkoittaa

- työntekijän fyysistä ja psyykkistä olotilaa, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen.

- että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisesassa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä



Lähde: Ilmarinen ym. 2003.

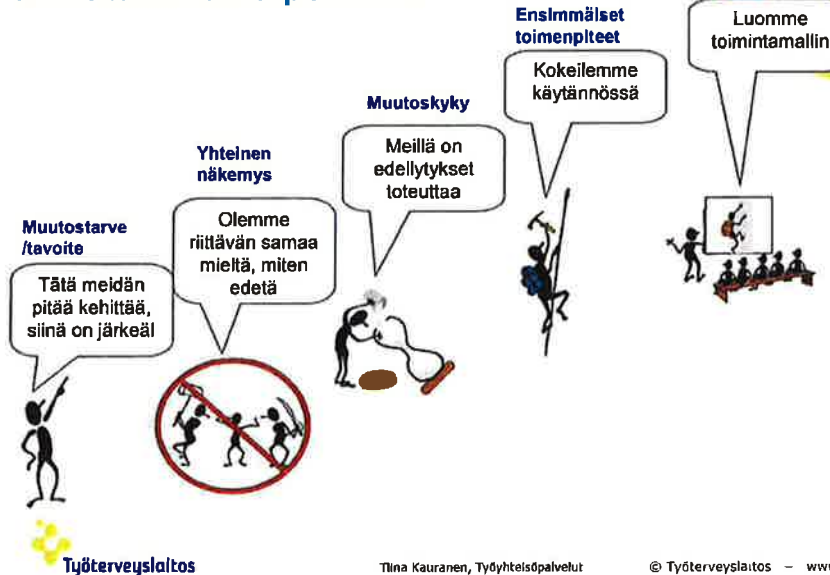


Työterveyslaitos

Tiina Kauranen, Työyhteisöpalvelut

© Työterveyslaitos - www.ttl.fi

Muutoksen / kehittämisen onnistumisen 5 porrasta



Työhyvinvoinnin kehittäminen pelastuslaitoksissa

- **TAVOITTEET** – mitä halutaan saavuttaa?
 - eri tasot, eri näkökulmat samansuuntaisina?
- **EDELLYTYKSET SAAVUTTAA** – mitä vaatii? mitä on olemassa? miten vahvistetaan?
 - Motivaatiota ja sitoutumista
 - Osaamista
 - Mahdollisuuksia ja aikaa
- **SEURANTA** – vaikutus käytännön arkeen?
 - Mistä tiedämme, että jokin on muuttunut?

Henkilöstön ja johdon
asiantuntemuksen arvostaminen ja
sitoutumiseen panostaminen



Onnistuneen kysely-kehittämisen prosessin taustalla:

- **Luotettavat** menetelmät ja koulutetut asiantuntijat prosessin tukena
- **Räätälöity** kehittämisen tuki – ei valmiita vastauksia
- **Pitkäjänteisyys;**
asetetaan välietapit ja -tavoitteet + pitkän aikavälin seuranta



Mahdolliset tavoitteet ja mitä niiden saavuttaminen vaatii?

1. Kattava kuva pelastusalan henkilöstön työhyvinvoinnin ja työyhteisöjen tilasta?

VAATII esim.
 Hyvän kyselyn

2. Koko pelastusala koskevien kehittämiskohteiden määrittely?

Johdon osallistumista ja sitoutumisen

3. Malli työhyvinvoinnin kehittämiseksi?

Yhteiskehittelyä

4. Kehittämiskohteista toimenpiteisiin?

Esimiesten ja henkilöstön motivoitua, kannustusta ja valmennusta



Työterveyslaitos

Tiina Kauranen, Työyhteisöpalvelut

© Työterveyslaitos - www.ttl.fi

Hyvän kyselyn tunnusmerkkejä

- kuvaa työyhteisön kannalta olennaisia tekijöitä kuten
 - yksilön hyvinvointia
 - työkuormitusta ja työn hallintaa
 - työyhteisön ilmapiiriä ja toimivuutta
 - johtamista ja tiedonkulkua
- mittaa asioita, joihin voidaan vaikuttaa

Mittarien ominaisuuksista

- Validiteetti: Mittaa sitä mitä halutaankin (vrt. teoria)
- Luotettavuus: Mittaa yhtenäisesti / toistuvasti samalla tavalla
- Riittävä tarkkuus → soveltuu päätöksenteon perustaksi
- Riittävä vertailtavuus → soveltuu "benchmarkkukseen"
- Riittävä ymmärrettävyys → soveltuu keskustelun perustaksi, tulosteet selkeitä



Työterveyslaitos

Tiina Kauranen, Työyhteisöpalvelut

© Työterveyslaitos - www.ttl.fi

Pelkkä kyselyn toteuttaminen ei kuitenkaan riitä!



© I. Hellä / Bulls



Työterveyslaitos

Tiina Kauranen, Työyhteisöpalvelut

© Työterveyslaitos - www.ttl.fi

Esimerkki: kyselystä kehittämiseen prosessin kulku

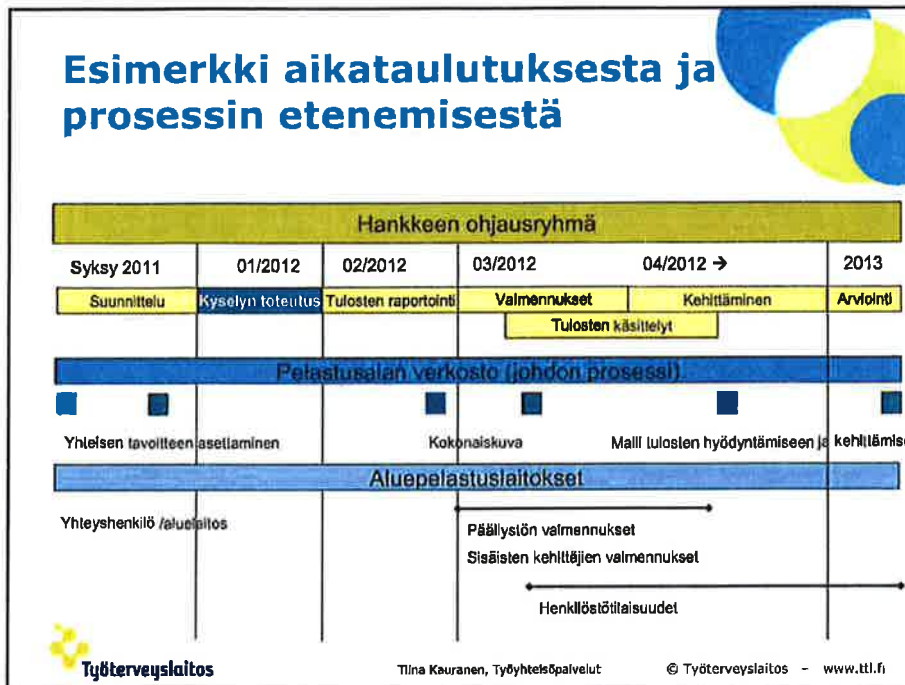


Työterveyslaitos

Tiina Kauranen, Työyhteisöpalvelut

© Työterveyslaitos - www.ttl.fi

Esimerkki aikataulutuksesta ja prosessin etenemisestä



Prosessista viestintä tärkeää joka tasolla

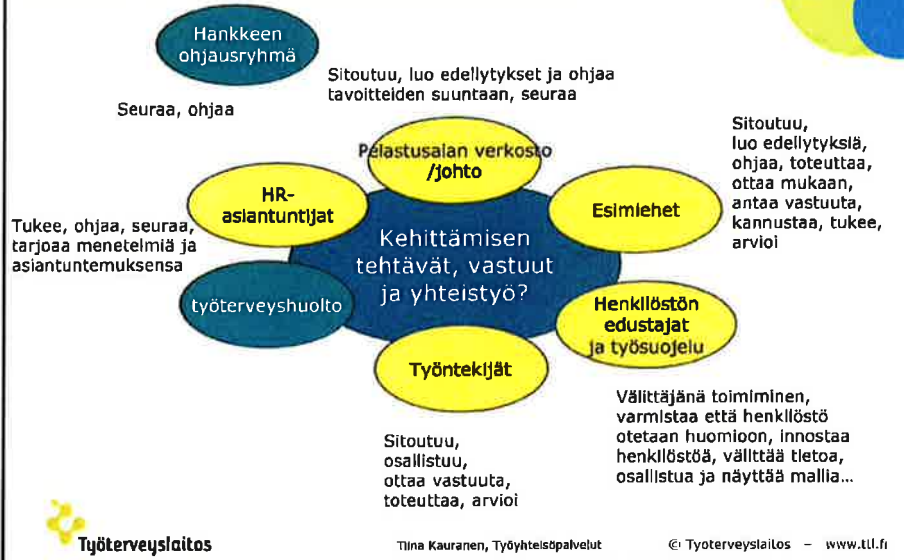
- Miksi kysely tehdään?
- Mitä kyselytuloksilla tehdään?
- Miten prosessi etenee?
- Miten tämä liittyy arkipäivän työhön?
- Miten tämä koskee minua?
- Ketkä osallistuvat eri asioihin?
- Miksi osallistuisin?

Kysely herättää odotuksia!

Odotuksiin tulee vastata.

Työterveyslaitos
 Tina Kauranen, Työyhteisöpalvelut © Työterveyslaitos - www.ttl.fi

Työhyvinvoinnin kehittämisen roolit pelastuslaitoksissa?



Kehittämisen edellytysten varmistaminen pelastuslaitoksissa?

OSALLISTUMINEN JA SITOUTUMINEN

- Miten huolehditaan, että kaikilla mahdollisuus osallistua?
- Millä keinoin saadaan aikaan sitoutumista?

TAVOITTEELLISUUS JA KONKREETTISUUS

- Nimetään vain muutama selkeä tavoite
- Tavoitteet realistisia, arkipäivässä olevia
- Tehdään asioita pitkäjänteisesti, seurataan ja arvioidaan niitä
- Varataan riittävästi aikaa ja muita resursseja

AVOIMUUS ja YHTEISTYÖ

- Millainen vuorovaikutuskulttuuri on?
- Miten erilaisia näkemyksiä ja ristiriitoja siedetään, hyväksytään ja käsitellään?
- Vallitseeko positiivinen ja rakentava ilmapiiri?

Pohdittavaksi:

- Ohjausryhmän rooli? vastuut?
- Koko pelustusalaan koskevat kehittämiskohteet / tavoitteet? Aluepelastuslaitosten yksilölliset tilanteet?
- Jos havaitaan jonkun aluepelastuslaitoksen kohdalla kriisiytynyt / vaikea tilanne → miten puututaan, yhteistyökumppanit? resurssit?
- Palkitsemisperiaatteet: Miten palkitaan laitosta, joka panostaa kehittämiseen? Miten panostamista mitataan (osallistumisprosentti, parantuneet tulokset tms.)?

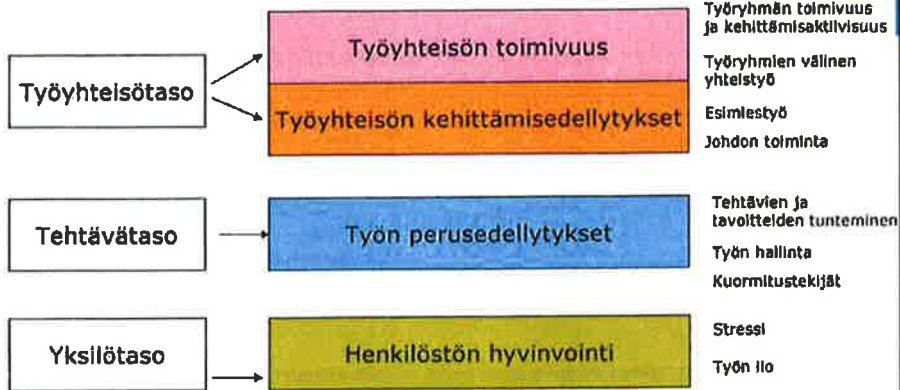


Parempi Työyhteisö (ParTy)® -kysely

Soveltuu työyhteisön tilan, ilmapiirin ja hyvinvoinnin arviointiin, kehittämisen apuvälineeksi ja kehittämistyön tuloksellisuuden arviointiin.



Parempi Työyhteisö (ParTy)® -kyselyn sisältö: perusosa



→ Avainluvut yhdistettävissä muuhun tunnuslukuseurantaan

ParTy -kyselyn peruslomake sisältää 39 kysymystä aiheista, jotka ovat hyvän työyhteisön toimivuuden osatekijöitä sekä yhden avokysymyksen kehittämistarpeista yleensä.



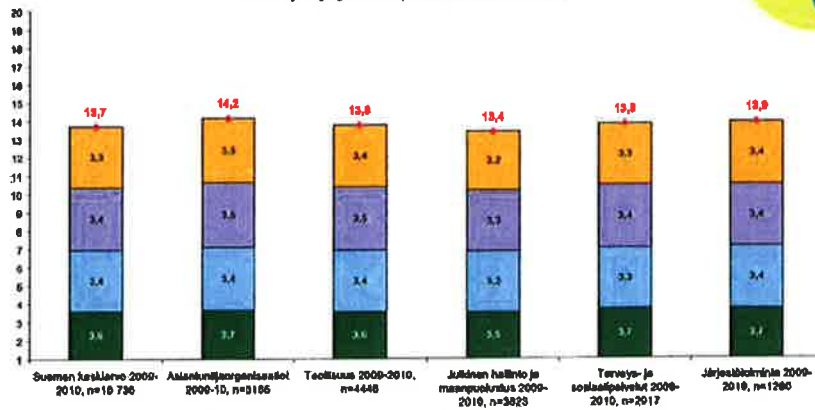
Työterveyslaitos

Tiina Kauranen, Työyhteisöpalvelut

© Työterveyslaitos - www.ttl.fi

Esimerkki alakohtaisista tuloksista

Parempi Työyhteisö (ParTy)® -Avainluvut



■ Henkilöstön hyvinvointi ■ Työn perusedellytykset ■ Työyhteisön toimivuus ■ Työyhteisön kehittämisedellytykset ■ Parempi Työyhteisö -avainluku

Huom. mahdollisuus 0,1 -0,2 pisteen ero Parempi Työyhteisö -avainluvussa ja yksittäisten avainlukujen yhdistämisen yhtälössä on mahdollista johtuen pyöristyksestä



Työterveyslaitos

Tiina Kauranen, Työyhteisöpalvelut

© Työterveyslaitos - www.ttl.fi

Parempi Työyhteisö (ParTy)® -kyselyn sisältö: syventävät aihealueet



ParTy -kysely rakennetaan asiakkaan tarpeisiin sopivaksi erilaisten syventävien osioiden avulla. Esimerkkejä aihealueista ovat:

- Terveys ja työkyky
- Työn kuormitustekijät
- Työyhteisötaidot
- Työturvallisuuskäytännöt ja johtaminen
- Väkivalta- ja uhkatilanteet työssä
- Klusaaminen ja epäasiallinen kohtelu
- Muutoksen hallinta
- Kehittämisen edellytykset
- Osaamisen kehittäminen ja hallinta
- Henkilöstön tasa-arvoinen ja tasapuolinen kohtelu
- Työn muutostilvat
- Tyytyväisyys palkitsemiskäytäntöihin
- Motivaatio ja sitoutuminen

Uusia aihealueita kehitetään jatkuvasti tuoreimman tutkimustiedon ja asiakastarpeiden pohjalta.

Tarvittaessa on mahdollista ottaa mukaan myös organisaatiokohtaisia kysymyksiä esimerkiksi arvojen toteutumiseen liittyen.



Työterveyslaitos

Tiina Kauranen, Työyhteisöpalvelut

© Työterveyslaitos - www.ttl.fi