

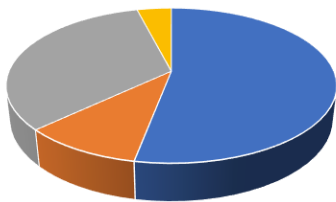
Työkyky- ja -hyvinvointihaasteet työnantajayritysten näkökulmasta

Työkyky- ja -hyvinvointihaasteet työnantajayritysten näkökulmasta – Kyselyn avulla selvittiin; millaisia haasteita viimeaikaiset työelämän muutokset ovat tuoneet työnantajana toimiville yrityksille työhyvinvoinnin tukemiseen ja johtamiseen ja mitä työnantajayritykset tarvitsevat työkyvyn ja -hyvinvoinnin edistämiseksi. Pk-yrityksille suunnattu kysely toteutettiin 27.3. – 20.4.2023 ja siitä tiedotettiin pääasiassa Pohjois-Suomen alueella. Vaikka vastausaika oli lyhyt, kyselyyn vastasi 21 yritystä useilta eri ammattialoilta. Eniten vastaajia oli rakennus- ja teollisuusalalta, matkailu- ja ravintola-alalta sekä kuljetus-, liikenne- ja ajoneuvoalalta. Vastaajia oli lisäksi mm. sosiaali- ja terveydenhuolto-, kiinteistöpalvelu-, toimisto- ja asiantuntijapalvelu-, maa- ja metsätalous-, it- ja ohjelmistopalvelu- sekä kaupan alalta. 76 % vastanneista yrityksistä kertoi työllistävänsä 1 - 10 henkilöä ja 24 % vastanneista 10 - 30 henkilöä.

Hyvinvoiva yrittäjä/johtaja jaksaa paremmin tukea henkilöstönsä hyvinvointia muuttuvissa työelämän tilanteissa

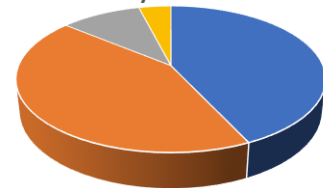
53 % vastanneista työnantajayrittäjistä/yritysjohtajista arvioi työkykynsä ja -hyvinvointinsa tällä hetkellä kohtalaiseksi ja 10 % huonoksi tai erittäin huonoksi. 33 % arvioi työkykynsä hyväksi tai kohtalaista paremmaksi ja mahtuipa mukaan yksi parhaaksi mahdolliseksi työkykynsä ja -hyvinvointinsa kokevakin. 43 % arvioi viimeaikaisilla työelämän muutoksilla ja ilmiöillä, kuten etä- ja hybridityön lisääntyminen, digitalisaation nopea kehitys, pandemian seuraukset, kustannusten nousu tai talouden epävarmuus olleen erittäin-/melko paljon vaikutusta koko työyhteisön työhyvinvointiin. Yhtä suuri osa (43 %) vastaajista arvioi vaikutusta olleen jonkin verran. 10 % ei osannut sanoa ja yksi vastaajista arvioi, ettei em. asioilla ole ollut lainkaan vaikutusta työyhteisön työhyvinvointiin.

Yrittäjän oma työkyky ja -hyvinvointi



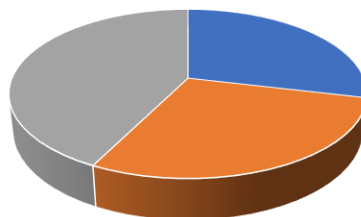
- 1. Kohtalainen
- 2. Huono/erittäin huono
- 3. Hyvä/hieman kohtalaista parempi
- 4. Paras mahdollinen

Työelämän muutosten vaikutus työyhteisön hyvinvointiin



- 1. Erittäin/melko suuri vaikutus
- 2. Vaikuttanut jonkin verran
- 3. Ei osaa sanoa
- 4. Ei vaikutusta

Työelämän muutosten vaikutus työkyvyn ja -hyvinvoinnin johtamiseen



- 1. Erittäin/melko suuri vaikutus
- 2. Ei vaikutusta
- 3. Ei osaa sanoa

Kysymys työkyvyn ja -hyvinvoinnin johtamisen tilaan liittyen jakoi näkemyksiä

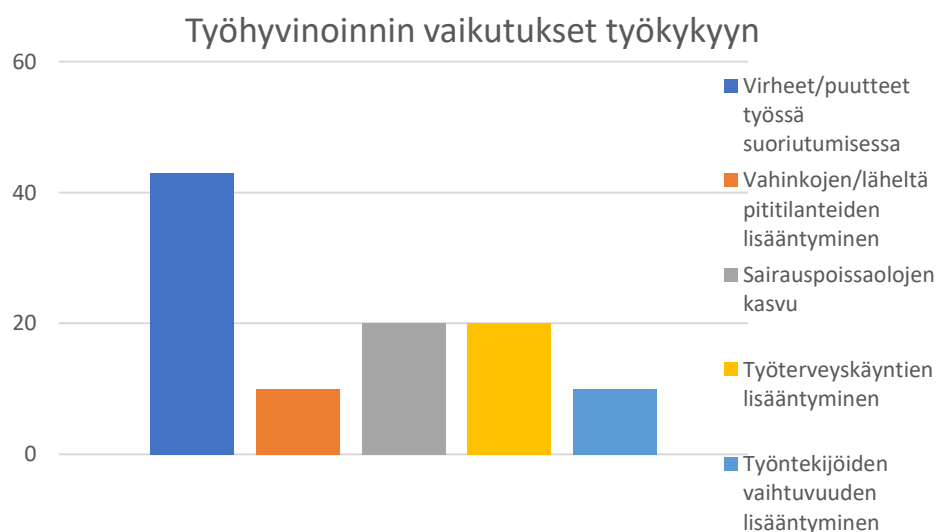
29 % arvioi em. työelämän muutosten hankaloittaneen henkilöstön työkyvyn ja -hyvinvoinnin tukemista ja johtamista. Yhtä suuri osa (29 %) oli sitä mieltä, ettei muutoksilla ole ollut mitään vaikutusta työkyvyn ja -hyvinvoinnin johtamiseen. Suurin osa, 42 % vastaajista ei osannut arvioida asiaa lainkaan, mikä herättää lisäkysymyksiä: Oliko nimenomaisesti työelämän muutosten vaikutuksen arviointi suhteessa työkyvyn ja -hyvinvoinnin johtamiseen haastavaa ko. vastauksen antaneille, vai onko työkyvyn ja -hyvinvoinnin johtamisen tilan arviointi yleisesti ottaen isolle osalle yrityksistä haasteellista? Onko työkyvyn ja -hyvinvoinnin johtamista ylipäänsä pohdittu tai suunniteltu osana yrityksen toimintaa?

Vastaajien mukaan työvoimapula haastaa tällä hetkellä niin työntekijöitä kuin johtajaakin. Lisäksi jatkuva kiire ja työn pirstaloituminen vaikeuttavat työtä ja lisäävät kuormitusta. ”Työn teon rytmi on muuttunut ja nopeutunut, etäkokoukset ja -tapahtumat haastavat työn pitkäjänteistä suunnittelua ja aikatauluttamista. Kaikki pitäisi olla aina valmiina heti.” Useat yritykset kertoivat myös kustannusten nousun vaikeuttavan työkyvyn ja -hyvinvoinnin tukemista, koska palveluista on joutunut karsimaan. ”Liiketoiminnan kannattavuus on heikentynyt oleellisesti ravintola-alalla korona sulkuineen ja rajoituksineen. Energian ja raaka-aineiden hintojen nousu on suurempaa kuin mitä on voitu viedä hintoihin. Tilanne on kiristänyt paitsi kukkaron nyörejä myös hermoja ja sehän näkyy ja kuuluu pitkäpinnaisemmankin pehtoorin olemuksessa.” Myös jatkuva tarjouskilpailu koetaan kuormittavaksi tekijäksi.

Työhyvinvointikokemus vaikuttaa ihmisten kykyyn ja mahdollisuuksiin suoriutua työssään ja sitä kautta yritystoiminnan tuloksiin

Yrityksiä pyydettiin arvioimaan mahdollisesta työhyvinvoinnin laskusta kertovia yritystoimintaan vaikuttavia ilmiöitä kuluneen 12 kuukauden ajalla huomioiden työhyvinvoinnin olevan kokonaisuus, johon vaikuttaa työn ja työolosuhteiden lisäksi useat osatekijät, kuten ihmisen elämäntilanne, terveys, ikä, sosiaaliset suhteet, osaaminen ja oppimiskyky, omat ja ympäristön asenteet ja odotukset sekä toimintaympäristön ja yhteiskunnallisen tilanteen muutokset.

Lähes puolet vastaajista (43 %) arvioi virheiden tai puutteiden työsuoritteissa lisääntyneen. 10 % kertoi myös vahinkoja tai läheltäpiti tilanteita sattuneen aiempaa useammin. Sairauspoissaolot olivat lisääntyneet joka viidennessä yrityksessä ja työterveyshuollon käynnit samassa suhteessa. 10 % kertoi myös työntekijöiden vaihtuvuuden lisääntyneen.



Yritysten toimintaa eniten haastavia ilmiöitä tällä hetkellä kyselyn perusteella ovat aloitekyvyn puute (38 %), motivaation puute (33 %) ja lisääntynyt väsymys (33 %). Myös työtehoon vaikuttavaa fyysistä uupumusta esiintyi osassa yrityksiä. Lisäksi 29 % kertoi työtehon ja yhtä moni kehittämishalun työyhteisössä laskeneen. Joka neljännessä yrityksessä yhteistyötä haastaa lisääntynyt ärtyneisyys ja konfliktit ja joka viidennessä työhön tai työnantajaan kohdistuvan kynninen puhe ja/tai välinpitämättömyys. Myös vuorovaikutustilanteista vetäytymistä esiintyi jonkin verran. Sen sijaan resilienssin laskua oli havaittu vain yhdessä yrityksessä, joten ilmeisesti työhön liittyvät muutokset eivät työyhteisöiden toimintakykyä juurikaan hetkauta. 24 % vastasi työntekijöiden kertoneen voivansa hyvin, mikä näkyy myös työn tuloksissa eikä merkkejä työhyvinvoinnin laskusta ole esiintynyt.

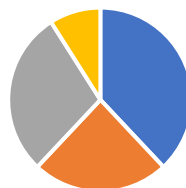
Haasteista huolimatta yritykset ovat säilyneet työkykyisinä

Työkyky on toimintakykyä suhteessa työn vaatimuksiin. Yksilön työkykyyn vaikuttaa terveyden lisäksi koettu työhyvinvointi, työn sisältö, työympäristö ja työkyvyille soveltuvat toimintamahdollisuudet. Yrityksiä pyydettiin arvioimaan organisaation työkykyisyyttä kokonaisuutena eli koko työyhteisön kykyä suoritua yhdessä organisaation tavoitteiden ja perustehtävän toteuttamisesta. Viidestä tähdestä ihan täyttä määrää eivät yritykset organisaation työkyvyille antaneet, mutta jopa 96 % arvioi työkykyisyyden kohtalaiseksi tai hyväksi (48 % kohtalainen, 48 % hyvä).

Organisaation toiminnan mukauttaminen työntekijöiden työkyvyn muutostilanteissa yrityksille haastavaa

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten hyvin yritys pysyy toimintakykyisenä työyhteisön jäsenten työkyvyn muutostilanteissa. 38 % yrityksistä pystyy mukauttamaan organisaation toimintaa, työtehtäviä ja työnjakoa vain lyhytkestoisesti siten, ettei organisaation toimintakyky juurikaan kärsi. 24 % kertoi organisaation toimintakyvyn ja työtehon heikkenevän olennaisesti, kunnes työyhteisön jäsenen/jäsenten työkyky palaa ennalleen. 29 % yrityksistä pystyy reagoimaan tilanteessa, jossa työntekijän työkyky on heikentynyt mukauttamalla toimintaansa joustavasti ja tarvittaessa pysyvästikin. Vain kaksi yritystä (alle 10 %) kertoi pystyvänsä toimimaan myös ennaltaehkäisevästi, tukien työntekijöiden työssä jaksamista ja suoriutumista erilaisissa elämän tilanteissa työkykyriskien välttämiseksi.

Yrityksen toimintakyky työkyvyn muutostilanteissa



1. Pystytään mukauttamaan toimintaa lyhytkestoisesti
2. Toiminnan mukauttaminen ei onnistu ja toimintakyky heikkenee olennaisesti
3. Toiminnan mukauttaminen onnistuu joustavasti ja tarvittaessa pysyvästikin
4. Toimintaa voidaan mukauttaa myös työkykyhaasteita ennaltaehkäisten

Työhön liittyviä keinoja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi käytössä kaikissa yrityksissä

Mahdollisuus työtehtävien tai työajan muokkaukseen on joka kolmannessa yrityksessä (33 %). 29 %:lla on selkeät toimintatavat uuden työntekijän perehdytykseen ja yhtä moni yritys (29 %) tarjoaa mahdollisuuden oman työn suunnitteluun. Mahdollisuus mikrotauokoihin tai vastaavaan työn tauottamiseen työstä palautumisen edistämiseksi löytyy lähes joka neljännessä yrityksestä (24 %). Yhtä moni (24 %) tarjoaa mahdollisuuden myös työajan joustoihin ja 10 %:lla on käytössään etä-/hybridityömahdollisuus.

Noin joka viidennessä yrityksessä (19 %) esihenkilöt keskustelevat säännöllisesti työntekijöiden kanssa työn sujumisesta ja työhyvinvoinnista. 10 % yrityksistä tarjoaa mahdollisuuden vaativien työtilanteiden purkukeskusteluun. 15 % ottaa työntekijät mukaan heidän työtään koskevaan päätöksentekoon ja yhtä suuri osa yrityksistä (15 %) on laatinut työpaikan pelisäännöt yhdessä henkilöstön kanssa. 15 %:lla on myös sovitut käytännöt hyvästä työstä palkitsemiseen. Säännölliset työyhteisö-/tiimipalaverit ovat toimintatapana joka viidennessä yrityksessä ja vastaava määrä järjestää kehittämisspäiviä 1 – 2 kertaa vuodessa. Muita toimivaksi todettuja, mutta vähemmän käytettyjä (5 %) keinoja olivat mahdollisuus kouluttautumiseen tai oman osaamisen kehittämiseen työpaikalla ja yhdessä sovitut palautekäytännöt.

Työkykyjohtamiseen liittyviä työkaluja kyselyn perusteella on käytössä vähemmän

Sovitut käytännöt sairauspoissaolojen seurantaan oli käytössä alle 10 %:lla yrityksistä ja sovitut mittarit työkykyriskien tunnistamiseen yhdessä (5 %) vastanneista yrityksistä. Henkilöstön kanssa laadittu työhyvinvointisuunnitelma löytyi yhdestä yrityksestä. Yksi yritys kertoi päivittävänsä työturvallisuus- ja työsuojeluohjeita proaktiivisesti. Toimintatavoista työkykykeskusteluihin liittyen työntekijän työssä suoriutumisen vaikeutuessa tai sairauspoissaolojen lisääntyessä oli sovittu yhdessä yrityksessä. Kysely on toki vain suuntaa antava, melko suppea katsaus yritysten tilanteista, joten asiaa olisi mielenkiintoista selvittää tarkemmin.

Mikä avuksi yritysten työkykyisyyden ja työhyvinvoinnin edistämiseen?

29 % yrityksistä toivoi pystyvänsä hyödyntämään tehokkaammin työnantajalle suunnattuja tukitoimia, työntekijän työkyvyn rajoituessa. **Kyselyssä nousi esiin myös kokemus siitä, ettei pienille yrityksille ole riittävästi tukea tarjolla ko. tilanteesta ja sen aiheuttamista kustannuksista selviytymiseen tai työhyvinvoinnin edistämiseen.** Avoimissa vastauksissa näkyi yritysten halu tehdä parhaansa ja ”laittaa kaikkensa peliin palkkojen, työhyvinvoinnin ja työolojen parantamiseksi”, minkä vuoksi Työnantajiin kohdistuvat moitteet esim. mediassa koettiin ikävinä. Toki sellaisiakin vastauksia oli, joissa hyvinvoinnista huolehtimisen katsottiin kuuluvan enemmänkin vapaa-ajalle.

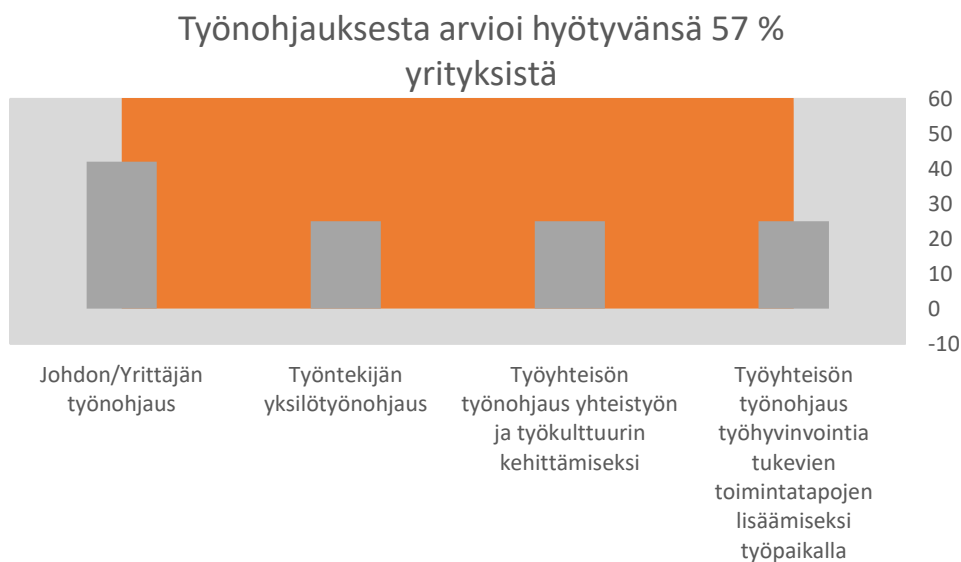
Noin viidesosa (19 %) yrityksistä arvioi hyötyvänsä työterveyden, kuntoutuksen ja vakuutusyhteistyön asiantuntijaosaamisesta työterveys-, työeläke- ja vahinkovakuutusyhteistyön optimoimiseksi. Lisäksi **työkyvyn asiantuntijaosaamista kaivattiin osaksi yritysten henkilöstöhallintoa** liiketoiminnan kannalta tarkoituksenmukaisten työjärjestelyjen suunnitteluun ja toteutukseen, kun työntekijän työkyky on heikentynyt tai vaarassa heikentyä sekä työkykyriskien tunnistamiseen ja työkyvyttömyydestä aiheutuvien

kustannusten hallintaan. 14 % arvioi hyötävänsä asiantuntija-avusta myös liiketoimintaa palvelevan työhyvinvointisuunnitelman laatimiseksi yhdessä henkilöstön kanssa.

Joka viides yritys (19 %) haluaisi lisätä työpanosta sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyystilastojen seurantaan sekä tarvittaviin työkykykeskusteluihin työntekijöiden työhön paluun/työssä suoriutumisen tukemiseksi. Myös koulutus nähtiin keinona työkyvyn- ja hyvinvoinnin parantamiseen. 19 % arvioi koulutuksen työkyky- ja työhyvinvointiosaamisen ja/tai motivaation edistämiseksi työyhteisössä tarpeelliseksi. 14 % piti hyödyllisenä koulutusta asiakaskohtaamiseen liittyvän vuorovaikutusosaamisen edistämiseksi. Muita vastaajien esittämiä keinoja olivat ”sijaislista”, ”kevyempi verotus”, ammattitaitoisen henkilökunnan löytyminen erikoisosaamistakin vaativiin tehtäviin, työntekijöiden sitoutuminen ja ”työtaakan jakaminen tasapuolisesti”.

Yli puolet yrityksistä arvioi hyötävänsä työnohjauksesta

57 % kyselyyn vastanneista yrityksistä arvioi työnohjauksesta olevan hyötyä organisaation työkykyisyyden varmistamiseksi ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Näistä yrityksistä 42 % arvioi hyötävänsä johdon työnohjauksesta yrittäjän oman ja/tai esihenkilöiden työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin tueksi sekä organisaation yhteistoiminnan ja johtamisen kehittämiseksi. Työntekijöille suunnatusta yksilötyönohjauksesta työssä jaksamisen ja ammattitaidon kehittymisen edistämiseksi arvioi hyötävänsä joka neljäs yritys. Yhtä moni (25 %) hyödyntäisi työyhteisöohjausta vuorovaikutuksen, yhteistyön, työkuultuurin, työn tai toimintatapojen kehittämiseen. Neljäsosa arvioi (25 %) ohjauksesta työhyvinvointia edistävien toimintatapojen lisäämiseksi työpaikalla ja työntekijöiden arjessa olevan apua työkyvyn ja -hyvinvoinnin edistämiseen.



Kiitokset

Kiitos kaikille kyselyyn vastanneille ja Lapin Kauppakamarille yhteistyöstä kyselystä tiedottamiseen liittyen! Toivottavasti kysely tarjosi vastaajille hyödyllisiä vinkkejä, mitä merkit työyhteisössä saattavat kertoa työhyvinvoinnin laskusta sekä millaisia keinoja ja tukitoimia työkyvyn ja -hyvinvoinnin edistämiseksi on tarjolla.