Osatyökyky ja muuttuva työelämä

Osatyökykyiset työssä- ohjelman yhteistyötapaaminen

22.05.2015

Varatuomari Jukka Ahtela

Ahtela Consulting Oy

www.ahtela.eu

Osatyökyky ja muuttuva työelämä

1. Muuttuva työelämä

- Talouden, työn ja työmarkkinoiden muutokset
- Työaika
- Työelämän laatu (OECD)

2. Osatyökyky ja työelämä: haasteita, ongelmia, kipukohtia, kehittämiskohtia

- Ainekset pitkäjänteiseen uudistustyöhön
- Osatyökykyinen – kuka?
- Toimijat ja yhteistyö työkyvyn edistämisessä
- Pohdittavaa

Menneen maailman työelämä

- Teollisuustyö Suomessa, jossa myös maatalous oli merkittävässä asemassa
- Suljettu, yksikulttuurinen sääntelytalous
- Suuret hierarkkiset työnantajaorganisaatiot
- Työntekijöiden pitkät yhdenjaksoiset työurat saman työnantajan palveluksessa
- Alhainen koulutustaso; suuret erot osaamisvaatimuksissa

Talouden ja teknologian vaikutus työelämään: muutostrendejä 1

- Globalisaatio
- Väestön ikääntyminen
- Teknologian murros, digitalisaatio, robotisaatio, nano, bio
- Palveluelinkeinojen kasvu
- Toimialojen rajojen hämärtyminen, ml. yksityinen/julkinen
- Työtehtävien ja osaamisvaatimusten polarisoituminen: kehittämistyö!
- Yksilöllisten osaamistarpeiden vahvistuminen
- Kiinteään työskentelypaikkaan sidonnaisuus vähenee

Talouden ja teknologian vaikutus työelämään: muutostrendejä 2

- Verkostomainen työskentely
- Maahanmuuton ja monikulttuurisuuden lisääntyminen
- Johtamistapojen ja vuorovaikutustapojen muutokset
- Työurien vaihtelut, työsuhteiden monimuotoisuus
- Yksilöllisyyden vahvistuminen(Y-sukupolvi)
- Pienten työpaikkojen merkityksen korostuminen

Mitä töitä Suomessa tehdään tulevaisuudessa?

- Mitkä tehtävät jäävät Suomeen; mitä tehtäviä tänne siirretään muualta? Tehtävät, jotka pystytään Suomessa suorittamaan globaalisti kustannustehokkaimmin.
- Helposti siirrettävät tehtävät: prosessityöntekijät, toimistotyöntekijät, teollisuustuotteiden valmistajat ja kokoonpanijat sekä teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät
- Vaikeasti siirrettävät tehtävät: palvelu- ja suojelutyöntekijät, mallit, myyjät ja tuote-esittelijät, terveydenhuollon erityisasiantuntijat, kuljettajat, hienomekaniikan ja taideteollisuuden työntekijät, erityisasiantuntijat ja johtajat

(Antti Kauhanen/ETLA)

Työajan pituus Suomessa 2013

- Pääsääntö: Suomessa tehdään jatkuvaa kokoaikatyötä 35-40 tuntia viikossa
- 2457000 työllistä teki yhteensä 4 mrd. työtuntia: 1613 t./työllinen
- Työsuhteista 84 % jatkuvia, 16 % määräaikaisia. Osa-aikaisia n. 15 % työllisistä. Vuokratyötä teki 1 % palkansaajista.
- Keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika päätyössä 36,3 t.
- Keskimääräinen tehty viikkotyöaika päätyössä 36,1 t; kokoaikatyössä 39 t.

Säännöllinen työaika eri aloilla, eri henkilöstöryhmissä

Henkilöstöryhmä	Työpäivän pituus, tuntia	Vuosiloma, työpäiviä[1]	Arkipyhät ja muut vapaat, työpäiviä	Työpäivien määrä	Säännöllinen vuosityöaika, tuntia[2]
Vakuutusala	7,6	25/30	9	227/222	1728/1690
Teollisuus, työntekijät, päivätyö	8	25	20,5	215,5	1724
Kauppa	7,5	25	7	229	1717,5
Teollisuus, toimihenkilöt	7,5	25	8	228	1710
Matkailu- ja ravintolapalvelut	7,4	25	8	228	1687
Rahoitusala	7,4	25/30	11	225/220	1665/1628
Teollisuus, työntekijät, 3-vuorotyö[3]	8	25	-	205	1640
Kunta, yleistyöaika	7,65	28/38	8	225/215	1721/1645
Kunta, jaksotyöaika	7,32	28/38	8	225/215	1647/1574
Kunta, toimistotyöaika	7,25	28/38	8	225/215	1631/1559
Valtio, jakso- ja viikkotyöaika	7,65	30/38	8	223/215	1706/1645
Valtio, virastotyöaika	7,25	30/38	8	223/215	1617/1559

Työaikasääntely kaipaa uudistamista

- Siirtyminen palvelutalouteen ja –yhteiskuntaan
- Kiinteästä toimipaikasta liikkuvaan ja etätyöskentelyyn; suurista työpaikoista pieniin
- Osaamisvaatimusten ja tehtävärakenteen muutos painottavat itsenäistä työskentelyä
- Työn tulosten mittaaminen vs. työajan mittaaminen
- Lisää paikallista liikkumavaraa kysynnän ja palvelutarpeiden vaihtelun sekä työntekijöiden tarpeiden mukaisesti

Ks. myös:

- Olemassa olevien joustomahdollisuuksien hyödyntäminen
- Johtaminen: ”työaikasälän” vähentäminen; ”Managers do things right, leaders do the right things” (Warren Bennet/Charles Handy)

Työelämän laatu (OECD Employment Outlook 2014): Suomi pistesijoilla

	Hyvä ansio-taso			**Työm. turva**			**Hyvä työ-ymp.**			**Yh-teensä**
	Kok.in-deksi	Keski-mää-rin	Epä-tasa-arvo	Kok.in-deksi	Työttö-myys-riski	Va-kuutus turva	Kok.in-deksi	Vaati-muk-set	Voima-varat	
Suomi	9	11	3	4	18	1	5	12	8	71
Ruotsi	10	13	2	17	20	13	1	8	1	85
Tanska	1	2	4	12	16	9	7	9	6	66
Norja	2	3	5	1	2	5	2	2	4	26
Hollan-ti	6	8	7	3	4	4	10	1	21	64
Sveitsi	3	4	6	2	5	2	6	6	13	47

Osatyökyky ja työelämä: haasteita, ongelmia, kipukohtia, kehittämiskohtia

Ainekset pitkäjänteiseen uudistustyöhön

Osatyökykyinen – kuka, missä?

Toimijat ja yhteistyö työkyvyn edistämisessä

Pohdittavaa

Ainekset pitkäjänteiseen uudistustyöhön

Onko edellytyksiä sitoutua mittaviin ponnistuksiin

- kannusteiden
- tukitoimien
- palveluketjujen
- tietojärjestelmien
- lainsäädännön
- asenteiden

muuttamiseksi?

Aiheellinen kysymys edelleen. Monestakin syystä.

(Markku Lehto: Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla, STM 2011)

Osatyökykyinen – kuka, missä?

- Haluaa, pystyy, saa tehdä työtä
- Voimavarat, osaaminen edellä vs. työkyvyn puutteet
- Nuori
- Työelämään vakiintunut
- Ikääntynyt (a) ”vanha jaksaa”; b) ”eiköhän tämä ole tässä”
- Työssä, työhön palaava, työuraa hakeva
- Pitkä työura vs. rikkonainen työura; osa-aikainen, määräaikainen, itsensä työllistäjä
- Työtön, työttömyysuhan alla
- Ammattityöntekijä, asiantuntija, vailla koulutusta
- Kasvukeskuksessa, taantuvalla alueella
- Maahanmuuttaja

Case toimijoiden yhteistyöstä: Työ hyväksi: sanoista tekoihin – tekemistä kaikille
Raportti STM:lle 4.6.2014 (Ahtela)

”Toimeksisaaja valmistelee ehdotuksen uudenlaisen toimintamallin rakentamiseksi työsuojelun ja -terveyden kansallisten toimijoiden välille. Toimintamallin tavoitteena on vahvistaa luottamuksellista perustaa osapuolten yhteistyölle sekä tämän pohjalta edistää työpaikkojen omatoimisuutta ja aloitteellisuutta työsuojelussa, työterveydessä ja työhyvinvoinnissa.

Toimintamallin tavoitteena on vahvistaa työelämän kehittämisen painoarvoa työpaikoilla, parantaa tuottavuutta ja työelämän laatua, vähentää viranomaistoimien tarvetta sekä tehostaa julkisten resurssien käyttöä. Hanke toteuttaa näin osaltaan Työelämän kehittämisstrategia 2020 tavoitteita erityisesti työhyvinvointi ja terveys -teeman osalta. ---- ”

Selvityksen tulokulmia

- Toimijoiden yhteistyö: työsuojeluviranomaiset, työterveyshuolto, työeläkelaitokset, tapaturmavakuutusyhtiöt, Työterveyslaitos, Kela, Työturvallisuuskeskus, työhallinto, työmarkkinaosapuolet
- Asiakkaan (työpaikan) näkökulma ja toimijoiden yhteistyö vs. siilot ja osaoptimointi
- Toiminnallinen yhteistyö tavoitteena
- Yhteinen kieli: huolehditaan työkyvystä, pidennetään työuria, tehdään yhteistyötä
- Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus ja sairauspoissaolot mittarina
- Kiintopisteet: 1)pois huonolta polulta hyvälle polulle; 2) perusasiat kuntoon; 3) itse tekemällä; 4) toimijat uuteen asentoon auttamaan asiakasta

Kehittämislinjauksia

- Työpaikkojen tarvekeskittymät: parempi johtaminen, työpaikkojen omatoimisuus ja osaaminen, työterveyshuolto
- Suuntaviivat tästä eteenpäin:
  - Yhteistyötä todelliseen, asiakkaan tarpeeseen
  - Vastuut ja työnjaot kirkkaiksi: johtaminen, työkykyjohtaminen, yhteistyö
  - Työterveyshuollon suuri tulevaisuus: HR-osaaja vai sote-toimija?
  - Kuntoutuksen kuntotesti: yhä liian myöhään, case management
  - Työhyvinvoinnin Master Chefit: vaikuttavuuden arviointi
  - Työsuojelu matkalla luvattuun maahan: uusia toimintamalleja, kumppaneita
  - Yhteistyö on valttia pienten työpaikkojen kesken: matalampi kynnys toimintaan

Esimerkkilista yhteistyöhankkeiksi: 10

- Yhden luukun toimintamallilla työpaikan perusasiat kuntoon
- Pienten työpaikkojen yhteistoimintapooli/pilotti
- Työterveyshuollon korvausjärjestelmän kannustavuuden lisääminen
- Työterveyslaitokselta vahva tuki työterveyshuollon kehittämiselle
- ”Viimeisen pysäkin liputusmalli” Kelan ja tyel-järjestelmän välille
- Tyel- järjestelmä nopeuttamaan hoitotoimenpiteitä
- Työttömien terveydenhuolto: niveltäminen työterveyshuoltoon
- Alakohtaisten työhyvinvointiohjelmien tuki Työturvallisuuskeskukseen
- Työterveys- ja työhyvinvointimallien arviointi ja sertifiointi
- Pienten työpaikkojen sopimusmalli osatyökyvyn hyödyntämiseksi

Pohdittavaa

- Osatyökyvylle on tilausta: työn määrä, osaamisvaje, kestävyysvaje
- Terveyttä laajempi näkökulma työkykyyn vahvemmin esille: toimintakyvyn ja työmahdollisuuksien yhteensovittaminen
- Miten tehdään tilaa osatyökyvylle työmarkkinoilla? Lainsäädäntö/työehtosopimukset; toimintatavat, kannusteet, asenteet. Kolmikannan haaste.
- Työpaikkojen omatoimisuus, johtaminen, paikallinen sopiminen
- Pienet työpaikat ovat pääsääntö
- ”Epätyypillinen” työura on pääsääntö
- Yksilön näkökulma lähtökohdaksi: palvelutarpeet, oikea ajoitus, polkuajattelu, räätälöinti, case management
- Palveluketjut: yhteistyö, tiedonkulku, vastuunjako. Yksi sisääntulo järjestelmiin, yksi vastuutaho prosessille