

## SuPerin lausunto työhyvinvointitutkimuksen tuloksiin 2025

Olemme jo aiemmin lausuneet työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelmasta, jossa mm. totesimme, että työsuojelun ja työhyvinvoinnin edistäminen tulee olla tavoitteellista, jotta strategian kärjen mukaisesti Pirhassa työskentelee hyvinvoivia ja työkykyisiä työntekijöitä. Tavoitteellista tulee olla jatkotyöskentely nyt tehdyn hyvinvointitutkimuksen tulosten pohjalta. Jatkotoimenpiteiden pitää olla aitoja ja kaikki mukaan ottavia, ilman leimaamista tai syyttelyä vastauksista.

Olemme lausuneet myös osaamisen kehittämisen suunnitelmasta. Osaamisen kehittäminen osaltaan mahdollistaa työntekijöiden ammatillisen kasvun, työhyvinvoinnin vahvistumisen ja työn laadun parantumisen osaamisen lisääntyessä. Lausunnossa totesimme, että tavoitteiden toteutumisen edellytykset on varmistettava, jotta edellä mainitut asiat ovat mahdollisia. Tasapaino osaamisen kehittämisen tavoitteiden ja arjen työnkuormituksen välillä on keskeinen tekijä onnistumiselle.

Työhyvinvointitutkimuksen vastaukset ovat toki parantuneet, mutta on huomioitava, että edellisen kerran tutkimusta tehdessä oli käynnissä historian ensimmäiset ja koko henkilöstöä koskevat yt-neuvottelut. Vastausprosentit eri palvelulinjoja vertailtaessa ovat osin pienentyneet ja ovat joillakin palvelulinjoilla huolestuttavan pienet. Tuloksia tarkastellessa erottuu selkeästi ikäihmisten ja vammaisten palvelut. Kyselyyn ja muihinkin aiempiin kyselyihin on ko. palvelulinjalta vastattu niukasti. Eikö vastaamiseen ole mahdollisuuksia järjestetty vai onko vastaamattomuuteen joku muu syy? Tähän seikkaan on nyt selkeästi tartuttava.

Ikäihmisten ja vammaisten palveluiden palvelulinjalla on nähtävissä eettisen kuormituksen lisääntyminen (32,5 % eli joka kolmas), joka näkemyksemme mukaan voisi johtua mitoitusten alentamisesta. Oman henkilöstön tekemät ylityöt ovat selkeästi huonontaneet työstä palautumista. Hälytysrahojen maksamisen määrää seurattaessa on havaittavissa, että tilastoissa kärkipaikkaapitävissä palveluissa resurssien määrä ei välttämättä ole kohdillaan verraten asiakkaiden hoidon vaatimaan resurssitarpeeseen, vaikka tilastot niin kertovatkin. Vaikuttamisen mahdollisuuksia siihen, miten työtä asiakkaiden parissa tehdään ei juurikaan ole, koska työmäärä suhteessa henkilöstönmäärään on runsas. Käytöshäiriöt ovat lisääntyneet ikivapassa, mikä taas osaltaan lisää väkivalta- ja uhkatilanteiden kokemista. Toki tehtyjen yksiköiden lakkautusten ja toimintojen muutokset varmasti ovat osaltaan tuloksiin myös vaikuttaneet.

Yt-neuvottelujen ja niiden toimeenpanojen tuoma epävarmuus työntekijöiden keskuudessa on jokapäiväinen puheenaihe. Henkinen paine siitä, että olenko seuraava irtisanomisuhan alla oleva henkilö, on tällä hetkellä merkittävä.

Erityisesti väkivallan uhan, eettiseen kuormituksen ja erilaisten epävarmuustekijöiden, kuten irtisanomisuhan ja työmäärän kasvun vähentämiseen ja seurantaan on tarpeen jatkossa tehtävä kehittämistoimenpiteitä. Pidämme tärkeänä, että tätä tutkimusta tehdään ja osallistumme siihen samoilla kysymyksillä jatkossakin. Näin saamme arvokasta tietoa työntekijöistämme työhyvinvoinnista.

Työturvallisuuslain mukaisesti työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveyteen (TTL 2. luku 8§). Työturvallisuusvastuu ei ole vain lähiesihenkilöiden tehtävä, vaan yletty myös ylempään johtoon sekä myös päätöksentekoon asti.

Henkilöstön osallistumisen mahdollisuudet peilaavat hyvin yhteiskunnallista ilmiötä, jossa demokraattisesta järjestelmästä huolimatta monet kokevat vaikutusmahdollisuudet heikoiksi. Asia tulee tunnistaa myös työpaikkatasolla ja osallistumisen menetelmien lisäksi luoda kannustavaa ilmapiiriä vaikutusmahdollisuuksien käyttämiseksi.

Tampereella 9.12.2025

SuPerin yhteistoimintaelimen jäsenet ja luottamusedustajat