

# TYÖELÄMÄ JA TYÖT MUUTTUVAT - YHTEISÖJEN JA YKSILÖIDEN TYÖHYVINVOINTI KOROSTUU

Muuttuvaa työtä ja työelämää kuvaavat esimerkiksi teknologinen kehitys ja muutosten nopeus sekä työn pirstaleisuus, projektimaisuus ja monipaikkaisuus. Työssä kiinnitetään huomiota yhä enemmän ekologisuuteen ja kestävään kehitykseen. Toimintaympäristö on epävakaampi, epävarmempi ja monimutkaisempi. Tällöin kokonaisuuksien, yhteisvaikutusten ja syy-seuraussuhteiden hahmottaminen on vaikeaa, jopa mahdotonta.

Työ kansainvälistyy, ja työyhteisöt ovat monimuotoisempia. Töitä ulkoistetaan ja keskitytään ydinosamiin. Työntekijät toimivat verkostoissa ja saattavat tehdä työtä yhtä aikaa useammalle työnantajalle. Muutokset voivat näkyä myös työrytmin kiristymisenä ja monien tehtävien päällekkäisyytenä.

Työssä tarvitaan jatkuvaa uuden oppimista ja vanhasta pois oppimista. Työpaikka onkin myös oppimisympäristö, jossa tarvitaan käytäntöjä osaamisen kehittämiseen ja jakamiseen.

Työn muutosten mukana muuttuu myös johtaminen. Esihenkilöiltä toivotaan vuorovaikutteisuutta, valmentavaa johtamista sekä itse- ja yhteisohjautuvuuden mahdollistamista. Lisäksi heiltä toivotaan psykologisen turvallisuuden vahvistamista työyhteisössä, tunnetaitoja, arvostusta sekä työntekijöiden vahvuuksien

näkyväksi tekemistä ja käyttämistä työssä.

Töiden muuttuminen on nostanut fyysisen työkuormituksen rinnalle psykososiaalisen, kognitiivisen, eettisen ja tunnekuormituksen työssä. Työhyvinvoinnin ja kokonaiskuormituksen hallinnan merkitys korostuu entisestään.

Tähän aineistoon on koottu työhön ja työn tekemiseen liittyviä muutostrendejä. Ensimmäinen osa sisältää suomalaista työelämää laajasti

koskettavia muutosvirtoja. Toisessa osassa näkökulmana ovat työpaikka-, työyhteisö- ja yksilötasolla vaikuttavat muutokset. Viimeinen osa nostaa esimerkkejä asioista, joihin työpaikan työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnassa tulisi kiinnittää huomiota. Aineiston tavoitteena onkin auttaa työpaikkoja tunnistamaan tekijöitä, joita tulisi käsitellä työsuojelun yhteistoiminnassa.

Aineiston lopussa on kerrottu keskeiset aineiston sisältöön vaikuttaneet lähteet.



# Työhön ja sen tekemiseen liittyviä muutostrendejä

## - näkökulmana erityisesti työelämä ja toimialat



### Merkitse ne muutostrendit, jotka koskevat työpaikkaanne.

toimintaympäristötekijöiden yhteisvaikutus ja yllätyksellisyys

ilmastonmuutos, luonnonmullistukset

kansainväliset konfliktit, pitkittyvät kriisit

teknologioiden kehitys, kuten

teknologioiden yhdistettävyys

lisätty ja virtuaalinen todellisuus

tekoäly

koneoppiminen

robotiikka

automaatio

digitalisaatio

vihreä talous

ekologisesti kestävä ratkaisut

globaali talous

datatalous\*

kyberturvallisuus

talouden palveluvaltaistuminen

julkisen sektorin roolin muutos

ydinliiketoimintaan ja ydinosaamiseen keskittyminen, palveluiden ulkoistaminen

arvojen, etiikan ja yhteiskuntavastuun korostuminen

työn tekemisen ja työsuhteiden monimuotoisuus, kuten

vuokra- ja alihankintatyö

määräaikaiset työsuhteet

osa-aikatyö

vuorotyö

mobiili- ja etätyö

hybridityöskentely

kombityö\*\*

alustatyö

työn paikka- tai aikariippumattomuus

työn pirstaloituminen ja ketjuuntuminen

\* *Liiketoimintamalli perustuu tiedon hyödyntämiseen ja käyttöön eri tavoin.*

\*\* *Ansiot muodostuvat palkansaajaroolista ja yrittäjätoiminnasta.*



# Työhön ja sen tekemiseen liittyviä muutostrendejä ja haasteita – näkökulmana erityisesti työpaikka, työyhteisö ja yksilö



## Merkitse ne asiat, jotka koskevat työpaikkaanne tai työyhteisöänne.

rakenteiden tai toimintatapojen muutokset

työpaikkauskollisuuden ja sitoutumisen vähentyminen

työpaikka oppimisympäristönä

itseohjautuvuus

oppimisen johtaminen

yhteisöohjautuvuus

osaamisen jakaminen

työn merkityksellisyys

jatkuva oppiminen ja uudistuminen

yksityisyyden suoja

vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen

taitojen siirrettävyys

\* *Osaamisidentiteetti tarkoittaa yksilön ymmärrystä siitä, mistä hänen osaamisensa on kehittynyt, mitä hän osaa, mihin hän voi soveltaa osaamistaan ja mitä osaamista hänen tulee kasvattaa siirtyäkseen uusiin tehtäviin (Huttula 2022).*

osaamisidentiteetti\*

henkilöstön monimuotoisuus\*\*

\*\* *Henkilöstön monimuotoisuuden ulottuvuuksia työyhteisössä ovat esimerkiksi työntekijöiden ikä, kansalaisuus, kieli, koulutus, kokemus, taidot ja arvot.*

yksilöllisten tarpeiden huomioiminen

työkykyjohtaminen

\*\*\* *Ryhmän tai tiimin jäsenet tekevät työtä eriaikaisesti.*

työrajohtaminen

valmentava, palveleva, motivoiva ja kehittymistä tukeva johtaminen

\*\*\*\* *Resilienssi tarkoittaa kykyä sopeutua muutoksiin ja oppia niistä sekä selvitä eteenpäin tapahtuneesta huolimatta.*

psykologinen turvallisuus

yhteisöllisyys

tavoitettavuus

virtuaalinen vuorovaikutus

asynkroninen\*\*\* työskentely

kokonaiskuormituksen hallinta

palautuminen

voimavarojen vahvistaminen

resilienssi\*\*\*\*

ylipursuavuus työssä ja muussa elämässä, työn ja muun elämän yhteen sovittaminen



# Mihin työpaikan työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnassa tulisi kiinnittää huomiota?



## Merkitse ne asiat, joihin työpaikallanne tulisi kiinnittää huomiota.

uudet ja yllättävät terveysuhat

koronapandemian jälkeinen työhyvinvointivelka

kuormitus-, haitta- ja vaaratekijöiden kirjo, riskien monimuotoisuus

laaja ymmärrys ergonomiasta

psykososiaalisten riskien korostuminen

mielenterveyden tukeminen

palautumisen ja resilienssin tukeminen

emotionaalinen kuormitus

eettinen kuormitus

kognitiivinen kuormitus

ärsykealtistuminen

aivoterveys

teknostressi ja teknoimu

fyysinen alikuormitus tai yksipuolinen kuormitus työssä

analytiikan ja tiedon eettinen hyödyntäminen

datayksityisyys

älykäs teknologia

työn projekti- tai verkostomaisuus

ajasta tai paikasta riippumaton työ

yhteisen työpaikan turvallisuuden hallinta, käytäntöjen kehittäminen yli organisaatorajojen

hämärtynyt työpaikan käsite

yhteistoiminta ja työhyvinvointi monimuotoisissa työsuhteissa

yhteistyö työterveyshuollon kanssa



**Mihin työpaikan työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnassa tulisi kiinnittää huomiota?**



# Lähteet



Dufva, M. & Rowley, C. (2022). Heikot signaalit. Tarinoita tulevaisuudesta. Sitran selvityksiä 200.

Harvard Business Review (toim.)(2022). Hybrid Workplace. Harvard Business Review Press. Boston, Massachusetts.

Huttula, T. (2022). Työelämän muutos ja osaaminen. Digivälitteet työssä ja työhön oppimisen tukena -webinaari 6.9.2022. Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus.

Kokkinen, L. (toim.)(2020). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehittymisestä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Melin, H. & Saari, T. (2019). Työn ja työelämä tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa: Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T. (toim.). Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulma. S. 21–48.

Moilanen, S. & Mäkinen, P. (2021). Työhyvinvointikortti® -koulutuksesta osaamista ja intoa kehittämiseen. Työturvallisuuskeskus.

Reiman, A., Parviainen, E., Lauraéus, T., Takala, E.-P. & Kaivo-oja, J. (2021). ERGO 2030 - tiekartta ihmisen huomioimiseen suunniteltaessa ja sovellettaessa uutta teknologiaa teollisuudessa. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. Tutu eJulkaisu 3/2021.

Strategisen tutkimuksen neuvosto. Teknologian, talouden ja työn murrokset. <https://ratkaisujatieteesta.fi/teknologian-talouden-ja-tyon-murrokset/>. Luettu 3.8.2022.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2022). Työolobarometri 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2022:46.

Työmarkkinakeskusjärjestöt (2022). Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen näkemys digitalisaatiosta työpaikoilla.

Työturvallisuuskeskus (2022). Strategia 2027. Strategiadokumentti.

Uusitalo, H. & Ruotsala, R. (toim.)(2019). Työsuojeluvalvonnan toimintaympäristöanalyysi runkokaudelle 2020–2023. Työterveyslaitos.





## Lisäksi on haastateltu elo-syyskuussa 2022 seuraavia henkilöitä:

- Akava: johtava asiantuntija Elina Sojonen
- EK: johtava asiantuntija Mirja Hannula
- KiT: työmarkkina-asiantuntija Meri Westerberg
- KT: osaamisen ja koulutuspolitiikan asiantuntija Mertzi Bergman
- SAK: koulutus- ja työvoimapolitiittinen asiantuntija Kirsi Rasinaho
- STTK: asiantuntija Riina Nousiainen

Haastattelujen painopiste on ollut muutostrendeissä ja niiden heijastuksissa työssä tarvittavaan osaamiseen.

## Lisätietoa

Työturvallisuuskeskus  
Erityisasiantuntija Seija Moilanen  
etunimi.sukunimi@ttk.fi  
P. 050 3310 719

-  [ttk.fi/psykososiaalinen-kuormitus](https://ttk.fi/psykososiaalinen-kuormitus)
-  @tyoturvaluus
-  #psykososiaalinenkuormitus
-  Työturvallisuuskeskus

Teksti: erityisasiantuntija Seija Moilanen, Työturvallisuuskeskus

Kuvitus ja taitto: Milla Toro, Innocorp Oy

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus

Tuotenumero 202232