

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

Henkilöstön uupumuminen ja henkinen hyvinvointi.

Riskien arviointi on yksi mittari, kunhan esiin nousseita riskejä myös vielä sitten todellisesti seurataan ja niille myös tehdään jotain. Toinen mittari on VMBaro, sen oikea hyödyntäminen, jottei jää tilastoksi mappi Ö:hön.

Mahdollisuus laajaan etätööhön ja erilaisten elämäntilanteiden ja yksilöllisten työskentelytapojen huomiointi vähentää kognitiivista kuormitusta. Läsnätyö yhdessä sovitussa ja yhteisöllisyyttä edistävissä tehtävissä.

Kuormituskeskustelua käydään jatkuvasti. Työyhteisövalmennus työterveyshuollossa työhyvinvoinnin ja -arjen hallinnan tukemiseksi on alkanut. Hybridityömahdollisuuksia hyödynnetään. Jokaisella on oikeus ja velvollisuus huolehtia työssäjaksamisestaan.

3. hybridityön mahdollistaminen. Suhteellisen vapaat kädet oman työn suunnitteluun. Kunhan työt tulevat tehdyksi.

4. psykososiaalisen kuormituksen kyselyn toteuttaminen työyhteisölle työterveyden kautta, emme ole kuulleet tästä aiemmin.

TE-toimistoja koskeva uusi laki puhututtaa ja aiheuttaa kognitiivisia kuormitustekijöitä valtakunnallisesti. Tietotulva, epäselvät ohjeet, kiire, kokemus oman työn hallinnan puutteesta.

Asiantuntijaorganisaatiossa työsuojelun painopiste tulisi olla psykososiaalisten kuormitustekijöiden tarkastelussa. Työsuojelun toimintaohjelmaan nostettujen toimenpiteiden seuranta on tärkeää.

4. multitaskaus

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

Kaikessa tietoteknisessä toiminnassa itseohjautuvuus kuormittaa.

1. Työyhteisön kognitiivista ergonomiaa selvitetään ja mitataan esim. työsuojelun riskienarvioinneissa (Granitesta saa suodatettua erilaisia raportteja) ja VM Baro -kyselyn avulla. Myös osaamis-/tavoitekeskusteluissa.

2. tutkiminen mittareilla hankalaa - ihmiset kokevat niin eritavalla. Avainasemassa ovat keskustelut, joissa tilannetta kartoitetaan esim työterveyskyselyt, Vm baro ja fiilikyselyt. Tärkein olisi terveyskysely ja sitä kautta keskusteluyhteyden avaus.

Päivitettävä yhdessä monitilan pelisäännöt, parempi jalkauttaminen mm. uusille työntekijöille. Tiedostettu jaksamisongelmat. Järjestetty erilaisia webinaareja mm. kognitiivisesta ergonomiasta. Työsuojelun toimintaohjelman päivitys 2023 alussa.

1. Viestitulvat, miten jää aikaa tutustua kaikkeen viestintää. TET toimistossa palvelupäälliköt toimivat viestinnässä linkkinä sisäisiin kouluttajiin. Verolla ohjeet on jalkautus puuttuu.

2. Sovittu yhteisiä pelisääntöjä, esim. palaverikäytännöt, Skype-puhelujen käytännöt, määritelty erilaisia työtiloja monitoimityöskentelytiloissa (hiljainen vs. saa puhua), hyödynnetään Teamsia tms. kysymyksissä

Nykytilanne työyhteisössä hieman huolestuttava, tietotyön kuormitus näkyy arjessa poissaoloina, työntekijöiden kommentteina jokapäiväisessä työssä, sekä mm. YT-palautteissa. Työn pirstaleisuus, laajuus, aikapaine, ja ohjeistusten hajanaisuus.

Monitilatoimistoissa on hyvä tehdä selvät pelisäännöt.

Työpaikoilla, joissa on useita organisaatioita olisi hyvä panostaa esim. yhteisiin taukotiloihin.

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

Yhteisistä pelisäännöistä sopiminen työskentelytiloittain yhdessä keskustellen ja niistä laaditaan ns. huoneentaulu kaikkien tiimiläisten nähtäville.

Puutteelliset työtilat herättävät huolta hybridityöskentelyyn siirtyessä, Ei ole tarpeeksi vetäytymistiloja eikä tiimityöskentely tiloja.

Työnantajan olisi hyvä pitää esillä työn kuormitukseen ja työn rajaamiseen liittyviä asioita ja edistää sitä, että työt tehdään työajan puitteissa.

Vapaiden työhuoneiden käytöstä ohjeistettu mutta osittain jäänyt toteutumatta. Tästä voisi taas muistuttaa.

Tilanne hyvä. Sairaslomia ei ole. Saa tukea työyhteisöltä. Työajoissa huomioidaan henkilöstön vapaa toiveet, antaa aikaa palautumiselle. Mahdollisuus siirtyä tekemään työtä rauhalliseen tilaan.

1. Keskusteluissa nousi esille huoli tulevista yhteiskäyttötiloista, että miten tietoturva-asiat huolehditaan uusissa yhteiskäyttötiloissa kunnolla. Tämä aiheuttaa kognitiivista kuormitusta. Maija, Eini ja Jarkko

Itse asettaa rajoja itselleen aivotyön kuormituksen vähentämiseksi.

Riskiarviointi, työilmapiiri- sekä työterveyden kyselyistä saatava palaute huomioitava

Koulutuksiin/webinaareihin osallistuminen, nostaa tietoisuutta työpaikalla

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

Meillä omassa virastossa kartoituksia kyselyin on tehty ja ongelmia tiedossa. Niihin on myös ryhdytty hakemaan ratkaisuja ja työ on meneillään. Osa ongelmista odottaa uusiin toimitiloihin pääsemistä.

Eri kuormitusten tunnistaminen

Erilaiset keskeytykset nähtiin suurimpana kuormitustekijänä. Esim. työtilojen käyttämiseen laadittujen pelisääntöjen muistuttaminen mieleen näin korona-ajan jälkeen nähtiin tarpeellisena.

Tukimustieto, joka oli esillä aamupäivällä, on hyvänä taustatietona

2. Koronan jälkeisissä etätyöstä avokonttoriin siirtyessä jo sosiaaliset kanssakäymiset eristyksen jälkeen kognitiivista kuormitusta. Maija , Eini ja Jarkko

Yhteisöllisyyden monet muodot

3. yksikkökohtaiset pelisäännöt, mutta niiden noudattaminen on haasteellista. taataan aikaa oppimiselle ja oma kanava kysymyksille, josta saa vastauksen. Usein muutoksia aiheutuu organisaation ulkopuoliset päätökset. ei voida itse vaikuttaa

Työpaikan sosiaaliset suhteet

Organisaatiossa olisi hyvä yhdessä käydä läpi pelisääntöjä ja selkeyttää ne kaikille. Mitä voitaisiin tehdä kognitiivisen ergonomian parantamiseksi?

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

Luke: 1. Projektointiasteiden epätasaisuus voi vaikuttaa kognitiivisen ergonomian kuormitukseen. Koetaan aikapaineita ja tunnustetaan kaikki esityksessä mainitut kuormitustekijät. Viestintä ja tiedontulva on suuri

Luke 2. kysymys: Henkilöstökyselyt, työpaikkaselvitykset ja RA psykososiaaliset arvioinnit (henkilökohtaiset arvioinnit)

Tilanteen edistämiseksi tehdään jo paljon, esim. joustavuudella työajan ja -paikan suhteen. Tilannetta selvitetään erilaisin henkilöstökyselyin sekä kehityskeskusteluissa. Yhteisöllisyyttä edistetään esim. viraston yhteisillä aamiaistilaisuuksilla.

Yksilöllisyyden suuri merkitys

3. Yhteiset virtuaalikalvitilaisuudet, yhteisöllisyyden vuoksi. Hälyä aiheuttavissa töissä (puhetyö) tarjotaan mahdollisuus etätöihin. Hiljaisen työn tilat on järjestetty työpaikalla. Maija, Eini ja Jarkko.

Karoliina I-SHaO: Hyvällä tolalla toimitilat, kehitettävää sisäisessä viestinnässä ja pelisäännöissä. Mittareina VMBaro ja työterveyshuollon työpaikkaselvitys, kehityskeskustelut ja puolivuotiskeskustelut. Ei mittareita teknisen häiriön työajasta.

4. Toiveena olisi, että pystyttäisiin toteuttamaan nämä hyvät keinot - sitoutuminen ns johdosta lähtien tähän. Ei tarvita edes kaikkia keinoja kerralla, kaikilla kokemuksilla että kokeiltu on, mutta ne unohtuu nopeasti ja palataan vanhaan.

Luke 3 kysymys: - Aikataulutetaan kokoukset loppumaan 10 minuuttia ennen tasatuntia.- Perjantai iltapäivät ovat kokousvapaita- Monipaikkainen työ/etäpäivät kotona

Ihmiset ovat erilaisia, yksi tapa ei toimi kaikille. Toiset kaipaavat enemmän hiljaisuutta, toiset keskustelua ja sosiaalisuutta. Pitäisi olla jokin "työkalupakki" josta jokainen voi valita itselleen sopivat tavat.

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

Keskustelussa nousi esiin tilanne, kun on yhdessä isossa toimistossa tulossa toimitilamuutto tämän vuoden puolella vielä eteen. Nykyisessä toimitilassa on yhden ja kahden hengen huoneita suurin osa ja uusissa tiloissa on avokonttorimalli -> jatkuu

tarvitaan enemmän tietoisuutta aiheesta

- tarvitaan aloite/signaali ulkopuolelta/ylhäältä keskustelua varten- esim. työsuojelutoimijat voivat olla aloitteellisia-yhtenäiset käytännöt tarvitaan koko virastoon - tultava riittävän ylhäältä

Luke 4: Kognitiivisen käsitteen esille nostaminen Lukella ja siitä tiedottaminen.- Tunnistettujen riskitekijöiden kehittäminen (nykytilamittarit)

Yhteinen keskustelu on tärkeää työyhteisössä. Pyritään keskustelujen kautta luomaan keinoja tukemaan yhteisöllisyyttä ja saamaan myönteisiä vaikutuksia myös kognitiiviseen ergonomiaan.

Kokouskäytäntöjen kuormittuminen, kokouksissa ei ole esityslistaa ja ne venyvät pitkiksi. Stressinä koetaan, että ei arvosteta meidän työaika

Kognitiiviset kuormitustekijät vahvasti läsnä, aiheuttavat haasteita. Kuormitustekijät käyvät ilmi keskustelujen kautta. Hallinto ohjeistaa hidastamaan tahtia. Yhteistyön ja avoimen vuorovaikutuksen kehittäminen. Tavoitteet ergonomian parantamiseksi.

Työnteon vapauttaminen

- mittarit: vaarojen arviointi, VMBaro, työpaikkaselvitykset, tarkastajan kysely

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

Miten kuormitus näkyy siirryttäessä omista huoneista avokonttoriin ja miten voisi ennaltaehkäistä tilanteita. Tämä on iso muutos, onko työntekijät otettu huomioon muutoksessa

IT-ongelmat ja niihin liittyvät viiveet. Itse myös joutuu tekemään liian paljon itse ICT-asioita

1. Työn keskeytykset yleistyneet, työpäivät venyvät etätöissä
2. Suunnatut kyselyt, VMBARO, työpaikkaselvitykset, riskienarviointit
3. Läsnätoissa vapaus valita työpiste (ei nimettyjä paikkoja)
4. Kognitiivinen ergonomia omaksi osioksi

- työyhteisön säännöt, mietittävä myös toimipaikoittain ja toiminnoittain- vaikka erilaisia ammattiryhmiä niin kogn.tekijät myös samoja: löydetään kaikille yhteiset toimenpiteet: yhteiset toimet ja etsittävä henkilöstöryhmä- ja toimipaikkatason toimet

Karoliina I-SHaO: Jo tehty: Sisäisessä viestinnässä uutiskirje, koulutustiedote, sisäinen viestintä Haipassa -ohje. Toimintaohjelmassa kehityskohteena sisäinen viestintä ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä.

Uusien tietojärjestelmien ja sovellusten käyttöönotossa tarvitaan enemmän tukea. Usein tilanne se, että työntekijän tulisi yksin hallita asiat korkeintaan kirjallisen ohjeen avulla.

Kognitiivinen kuormitus tuntuu lisääntyneen ja lisääntyvän - hienoa, jos siihen kiinnitetään huomiota ja löydetään konkreettisia keinoja helpottaa sitä.

rajattu puhelinaika toimenpiteenä

VMBaro, työterveyden kyselyiden, STM:n psykososiaalisten haittojen ja vaarojen lomake, hyödyntäminen arviointiin, kognitiivisen kuorman säännöllinen seuraaminen, keskusteluissa säännöistä ja käytännöistä konkreettinen sopiminen yhdessä

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

Karoliina I-SHaO: Tulossa koulutus viestintätavoista ja viestijätyypeistä, työsuojelupäivän esityksen inspiroimana tulossa viestintää sisäisen viestinnän pelisäännöistä ja keskeytysten hallinnasta.

1. On keskusteltu miten ollaan yhteydessä työkaveriin. Onko kiire itsesi asettama eikä asialla kuitenkaan ole oikeasti kiire. Sähköpostiakin voi käyttää, vastaus yleensä viimeistään seuraavana päivänä.

Avotilan häiriötekijät, jotka aiheuttavat keskittymisvaikeuksia

Työn sisällöissä ja ympäristöissä on omassa virastossa laaja kirjo. Tunnistetaan kuitenkin Virpi Kalakosken esityksessä nousseet yleisesti kuormittavat tekijät yhteisiksi.

Työsuoja mukana pelisääntökeskusteluihin. Työsuojaohjelman teemaksi vuorovaikutuksen ja henkilöstön osallistumisen parantaminen eri keinoin, esim. parempi ajoittaminen, suunnittelu ja fasilitointi, kokouskäytännöt, livetapaamisia tarpeeksi usein.

3. Akustiikkalevyt, kokolattiamatot

Huono työilmapiiri kuormittaa.

2. Erillisiä mittareita/kyselyitä ei ole. Asiaan puututaan jos joku nostaa sen esille.

- Kognitiivinen ergonomia tulee ottaa huomioon perehdytyksessä- Monitoimitilojen pelisäännöt- Kognitiivisesta ergonomiasta ja kuormituksesta keskusteleminen- Kokouskäytännöistä sopiminen- Ict-taitojen kehittäminen perusteista alkaen

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

-jatkuva kiireen tuntu- tietotulva eri kanavista- jatkuva muutos; lait, organisaatio jne.- lisääntynyt ei tuottavan työn tekeminen- oman työn oppimisen kesto eli perehtyminen on pitkä- tiedostetaan ed. mainitut asiat, muttei ole tehty juuri mit

Hybridi kokousten käytänteet, osa kokouhuoneessa paikka kunnalla A, osa paikkakunnalla B ja osa etänä. Näiden käytänteiden ja ohjeiden jalkauttaminen, ohjeita ja koulutuksia on. Onko kaikkien aina joka kokoukseen osallistuttava?

4. Hybridi + etätöiden mahdollisuus vapaamuotoisesti työtehtävien mukaan. Eli jatkossakin hyödynnetään sitä parasta mahdollista paikkaa tehdä omaa työtään. Pelisäännöt tietojen yhteisistä tallennuspaikoista. Maija, Eini ja Jarkko

Työsuojelun toimintaohjelmaan aiomme nostaa tämän jälkeen selkeämmin kognitiiviseen ergonomiaan liittyviä tekijöitä (Työn järjestelyihin liittyvät, työn sisältöön liittyvät ja sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät seikat)

Hyvän esimiestyön merkitys henkilöstön työhyvinvoinnille. Esimiehen tulee olla selvillä ihan yksilötasolla työkykyyn vaikuttavista asioista. Keskinäisen luottamuksen kehittäminen työyhteisössä, jolloin hiljaisemmatkin uskaltautuisivat mukaan.

att diskussioner borde föras med låg tröskel så att alla kan komma till tals och olika upplevde problem vågar behandlas. Företagskulturen borde förstärkas så att klarare regler framkommer och informationsflöden blir tydligare.

Tärkeä ja ajankohtainen aihe. Aiheeseen ei ole meidän organisaatiossa vakiintuneita toimintatapoja. Saimme paljon ajatuksia kehittämistä varten.

Kognitiivisen ergonomian kuormitusta organisaatiossa hyvin monentyyppistä. Kognitiivisen ergonomian haasteet ja kuormituksen näkee ihmisissä. Ärtymystä, huonomuistisuutta, väsymystä.

1. Omassa organisaatiossani kognitiiviset kuormitustekijöitä on hyvinkin erilaisissa tehtävissä. 2. Mittarit: Esim. työsuojeluriskien arvioinnit, työpaikkaselvitykset, VMbaro, tapaamiset työterveyshuollon kanssa, tavoite- ja osaamiskeskustelut.

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

Nykytilaa arvioidaan esim. työpaikkaselvityksin, VMBaro, yhteistyöpalaverit työterveyden kanssa, Take-keskustelut

On hankittu vastamelukuulokkeita melusta tapahtuvan kuormituksen vähentämiseksi.

Nykytyökalut havainnointiin: VM Baro, työterveyshuollon vuosittaiset raportit, kehityskeskusteluissa otetaan jaksaminen puheeksi, varhaisen välittämisen malli, epäasiallisen käytöksen ehkäisemisen toimintaohje

Toivotaan työsuojeluryhmän vievän eteenpäin, että kaikilla valtion työntekijöillä olisi mahdollisuus työnkennellä ja hyödyntää yhteisiä valtion tiloja ympäri Suomen.

- keskustelu toimintaympäristöstä, toimitiloista ja muutoksista, häiriötilanteet ja monitilatöympäristö, mm. tietosuoja ja salassapitosäännöt- tarvitaan alustusta ja yhteistä keskustelua > linjoilla on toisinaan kiusallinen hiljaisuus

1. Keskusteluista nousi esiin, että tietotekniikan ja teknisten apuvälineiden toimivuus tai etenkin toimimattomuus käytännössä vaikuttaa paljon kognitiiviseen kuormitukseen. Etätyö on tuonut uusia haasteita kognitiivisen kuormituksen hallintaan.

Kogn.erg. edistämisesksi on laadittu pelisäännöt Teamsin käytöstä ja toimipaikoille eri monitilatoimistoalueilla työskentelyyn.

Kognitiivisesta ergonomiasta on ollut asiantuntija puheenvuoroja herättelemään henkilöstöä aiheen tärkeydestä.

Mittarointi tulee asettaa työlle niin, että tehdään oikeita asioita, mittarit eivät saa ohjata työn tekemistä. Ylimmän johdon työajan käytön ei tule ohjata liian kiireiseen aikatauluun. Esimiesten tuki tärkeää ajan käytön kannalta.

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

2. Mittareina käytetään erilaisia barometreja, työtyytyväisyyskyselyjä ja esim. tuore työpaikkaselvitys antaa kuvan nykytilasta.

3. Uusia työtiloja suunniteltaessa yleensä huomioidaan kognitiivinen ergonomia ja pelisääntöjä on sovittu. Työtiloja ja työolosuhteita on valtiolla monenlaisia, joten keinot ovat usein rajallisia. Tietotekniikkaan on panostettu.

Huomattiin, että näitä asioita ei ole omassa työorganisaatiossa kovin näkyvästi huomioitu. Osa asioista on tunnistettu ja korjaavia toimenpiteitä tehty, mutta parannettavaa edelleen on. Saimme hyviä ideoita

Työnantajan tarjoamat edellytykset työn tekemiselle tulee olla sellaiset että työ tulee tehdyksi turvallisesti, terveellisesti ja ergonomia huomioiden. Aivotyölle tulee jäädä aikaa ja ottaa haltuun järjestelmät, toimitilat ja työn teon uudet tavat.

Työsuojelun toimintaohjelmaan on otettu "uusina asioina" psykososiaalisen kuormituksen ehkäisy ja hyvä työkäyttäytyminen. Henkilökunnalle tullaan tekemään kysely psykososiaalisista kuormituksista.

Me huomasimme, että työyhteisössämme on jo kiinnitetty huomiota moniin aamupäivällä nousseisiin asioihin ja että olemme tehneet toimenpiteitä ja ohjeita niihin liittyen. Uusien käytäntöjen vakiinnuttaminen on seuraava haaste.

Senaatti ei saisi liikaa sanella monitilan rekennetta. Kuunneltava viraston henkilökuntaa tilojen suunnittelussa. Otettava huomioon myös henkinen kuormitus

4. Erilaisiin työntekemisen tapoihin liittyvät huomioitavat asiat mm. etätyön kognitiivinen ergonomia.. Järjestelmälliseen psykososiaalisten riskien ja niiden merkityksen arviointiin olisi hyvä panostaa, toimenpiteitä ja seurataa unohtamatta.

Työtiloissa on otettu huomioon remonttien myötä mahdollisuus rauhalliseen työskentelyyn (lattiamateriaalit, 1 hlö toimistot, neuvottelutilat ja niiden muokkaaminen)

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

Vanhoissa rakennuksissa ei ole mahdollisuutta keskeytyksettömmään työskentelyyn (pl. johto), koska tilat avokonttoreita lähellä taukotiloja

Nykytilanne: virastossamme on jo käytössä paljon hyviä käytänteitä liittyen kuormituksen vähentämiseen. Haasteita kuitenkin aiheuttaa monitekeminen, aikapaine, häiriöt ja keskeytykset.

Mikä tilanteenne kognitiivisen ergonomian suhteen on työyhteisönä, mistä sen näette? - Henkilöstötutkimuksen tulokset, työpaikkaselvitykset, sidosryhmien ja työnantajan intressien yhteensovittaminen, olet Metsähallituksen edustaja aina paikkakunnalla

Työntekijöiden mahdollisuuksiin vaikuttaa omaa työskentelytilaan on pyritty vastaamalla etätö-mahdollisuudella. Esimerkiksi opetustilaisuudet yms. etänä, jolloin keskittyminen onnistuu paremmin.

Kuormitukseen kiinnitetään huomiota seuraavin keinoin: työsuojeluohjelma, toimipaikkatarkastukset, riskien kartoitus, tyky- ja tyhy-päivät, tiimikeskustelut sekä yhteistyö työterveyden kanssa

Hyväksi todettiin yhteiset pelisäännöt hybridityöskentelyyn: lounasajat selkeästi kalenteriin, palaveriton tunti - kalenteriin, miten vältetään että keskeytyksiä ei tule. oman työn johtaminen myös tärkeää.

Viraston työsuojelu pohti mm tietotulvaa, tiedonkulkua sekä toimimattomien järjestelmien aiheuttamaa kuormitusta.

Esihenkilöt ottavat jatkossa useammin esille kognitiivisen ergonomian esim. tuloskeskusteluissa, lyhyissä teemakeskusteluissa jne.

Millä mittareilla arvioitte nykytilaa? - Henkilöstötutkimuksen tulokset - työpaikkaselvitykset - havainnot ja keskustelut - riskienarviointi (Rego) - työsuojeluorganisaatiolle saapuneet yhteydenotot - kehityskeskustelut

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

Kogn.erg. kysymyksiä mukaan esihenkilön ja virkamiehen välisiin säännöllisiin keskusteluihin (valmentava työote käytössä).

pelisäännöt monipaikkaiseen työhön toimistoilla ja kotona, miten tehdä työt ja mitkä ovat työpisteiden käytännöt - sama asia monitilaiseen toimistoon, jossa on useita valtionhallinnon toimijoita samassa tilassa,

1. • Tilojen suhteen: Etätyö mahdollistettu laajasti ja läsnätyöt niitä tarvitseville, vaikkakin ollaan osittain väistötiloissa • Työyhteisössä ei ole rajattu ja tuettu digitaalisen kognitiivisen ergonomian suhteen työtapoja. Jotain koulutuksia on

Muutosten keskellä on tärkeää antaa tilaa surra sitä mikä jää jälkeen, kohdata se kuin mikä tahansa menetys ja antaa surutyölle riittävästi tilaa, jotta voi vastaanottaa muutoksen myötä tuleva uusi.

jatkuvasti muuttuvan työympäristön hallinta - kenellä on vastuu tilojen osalta, tämä vaatii selkeyttämistä - koronan jälkeisen ajan työyhteisön toiminta, onko sitä?

1. • Omia työtapoja tulisi kehittää ja vakiinnuttaa käytäntöön, tässä yksilön vastuu iso - johdon tuki myös tärkeä • Eri ikäiset ja eri työtehtävät vaativat erilaisia oppimisen tapoja. Työntekemisen tavat ovat muuttuneet niin paljon, että keskenään

Ennakointia myös tiedonkulkuun, jotta oikeat ihmiset saavat oikeat viestit emmekä kuormita tarpeettomasti.

Oman työn johtamisen taidot ml. aikatauluttaminen.

Kysymykseen 4: Tavoite ohjeistaa kokoukset päättymään mahdollisuuksien mukaan 10-15 min. etujassa. Etätyömahdollisuuksiin (toimipaikasta tai tehtävästä riippumatta) kiinnitettävä huomiota. Mittaristoa pitää kehittää.

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

Työmäärä ja jatkuvat sijaistukset kuormittavat todella paljon. Tietotekniset ongelmat vievät liikaa työaikaa.

2. • VM Baro • Te-toimisto, esimiehen soittokierros alaisille • Viestit työsuojeluun Kehityskeskustelut, osaava-järjestelmä

Kognitiivista ergonomiaa heikentävien tekijöiden poistamiselle pitää löytyä tahtotila läpi koko organisaation, muuten pysyvää muutosta on vaikea saada aikaan.

3. • Henkilöstötilaisuudessa oli hieman vinkkejä • Työsuojelun Taimi-julkaisut ja webinaarit • Barosta tehtävät nostot ja niiden edistäminen (tuleva Valmentavan työtöteen koulutus) Aktiivinen työsuojeluorganisaatio

Meillä uusitaan riskienarviointimenettely työn psykososiaalisten riskien osalta. Useita työarkea helpottavia toimia on jo tehty ja otettu käyttöön. Totesimme, että muistutusta sovitusta toimintatavoista tarvitaan.

4. • Uusissa tiloissa työterveyden kysely kognitiivisesta ergonomiasta • Työsuojelukokouksissa keskusteluaiheeksi • On huomioitu jo työsuojelun järjestämissä koulutuksissa Johdon tuki ja johdon sitouttaminen, jotta yhdessä sopimista tuettaisiin

Monille tuntuu olevan vaikea ymmärtää mitä työsuojelu on toimistotyössä.

Ohjeistusta olemassa, mm hybridityön käytännöt, pelisäännöt ergonomiavinkit ja ohjeistus. Työtilat vetäytymistiloihin.

Työrauhasta keskusteleminen, toisten työrauhan kunnioittaminen, kehityskeskusteluiden hyödyttäminen kogn. ergonomian suhteen, yhteisen "olohuoneen" järjestäminen toimitiloihin, etättyö, yhteydenottotavat

Mitä nostaisitte keskustelustanne?

Mittareita: Vm baro, kuukausittaiset fiilismittarit, työterveyden tilastot, työpaikakselvitykset ja raportit

työsuojelun toimintaohjelma hyvä nivoa nykytilaan, huomoida mm hybridityö ja sen haasteet

Työmatkat rasittavat kun tottunut etätööhön

Monitilatoimiston pelisäännöt, hyvinvointivideot. Ohjeit olemassa, niitä tuotava esille ja tehtävä nostoja eri teemoista

1)Käsitlemme suuria määriä tietoja, joissa nopeita, aikatauluja, työ vaatii tarkkuutta ja keskittymistä. Työ tapahtuu sähköisenä. 2) WMBaro, keskustelut esimiesten kanssa, varhaisen tuen malli, riskien arviointi, johtoryhmän tiedotustilaisuudet

4) Työn kuormittavuuden hallinta, avoimen tiedonvälityksen edistäminen, työtehtävien organisointi, henkilökunnan perehdyttämisprosessin päivitys, henkilöstön tukeminen uudehkon asianhallintaohjelman käytössä

Etätöön haasteet, esim työuupumuksen havainnointi, päihdeongelmien havainnointi: esihenkilötyön haasteKannustetaan tuomaan esille omia haasteita ja kuormitusta, "pidetään kaverista huolta".

Kotitoimistolla tehtävä työ: miten taklataan siellä mahdolliset keskeytykset: Työsuojelu sanansaattaja, miten työtä tehdään. On ok pitää pidempi ruokatauko ja kannustetaan liikkumaan mm lounastauolla