

Kotimaisten kielten tutkimuskeskus

Työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2006–2009

SISÄLLYS

Arvot, visio ja toiminta-ajatus

1. Työympäristö
 - 1.1 Kotus työympäristönä
 - 1.2 Työympäristön ja työyhteisön hyvät puolet ja ongelmat
 - 1.3 Työympäristön muutokset

2. Työhyvinvointitoiminnan organisointi

3. Toimintaohjelma 2006–2009
 - 3.1 Johtaminen ja esimiestyö
 - 3.2 Työn organisointi ja työssä kehittyminen
 - 3.3 Yhteistyö, viestintä ja vuorovaikutus
 - 3.4 Fyysinen työympäristö
 - 3.5 Työhyvinvointitoiminnan seurua ja mittaaminen

LIITE Kotuksen työhyvinvointitoimintaa ohjaavat asiakirjat

Laatinut työhyvinvointiryhmä: Minna Haapanen, Leena Joki, Salli Kankaanpää, Raija Miikkulainen, Alexander Paile, Liisa Raevaara, Tuula Räihä, Risto Widenius ja Maria Vilkuna.
Käsitelty johtoryhmässä 25.10.2005.

Arvot

Kotus soveltaa työyhteisön hyvinvoinnin takaamiseksi yleisiä arvojaan:

***Pitkäjänteisyyttä**

työrauhaa, keskittymistä, jaksamista ja kehittymistä pysyvissä työsuhteissa ja hyvin suunnitelluissa hankkeissa

***Vastuullisuutta**

yhteisvastuuta työhyvinvoinnin, hyvien työolojen ja oikeudenmukaisen palkkauksen järjestämisestä

***Aloitteellisuutta**

valmiutta ottaa puheeksi niin vaikeat asiat kuin hyvät ideatkin

***Yhteistyöhakuisuutta**

yhteistyötä ja luontevaa vuorovaikutusta yli osasto- ja kielirajojen

***Kielen merkittävyyttä**

avointa keskustelua, ilmaisun keskeneräisyyden sietoa, rakentavaa palautetta

***Tutkimuksellisuutta**

oman alan seuraamista ja asiantuntijuuden kehittämistä.

Visio

Jokainen kotuslainen tulee työpäivän alkaessa töihin mielellään ja lähtee työstä työajan päättyessä hyvillä mielin siitä, että saa oman jaksamisensa mukaan yhdessä muiden kotuslaisten kanssa tehdä ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon hän voi itse vaikuttaa, joka liittyy koko työyhteisön yhteisiin tavoitteisiin ja jonka fyysisistä edellytyksistä huolehditaan.

Toiminta-ajatus

Kotuksessa työhyvinvoinnin näkökulma otetaan huomioon kaikessa toiminnassa. Työhyvinvointia edistetään aktiivisesti lisäämällä tietoisuutta asioista, jotka parantavat työntekijän ja työyhteisön hyvinvointia, ja muuttamalla toimintatapoja ja työnteon edellytyksiä työhyvinvointia tukeviksi. Työhyvinvoinnin edistäminen auttaa Kotusta pääsemään tavoitteisiinsa.

1. Työympäristö

1.1 Kotus työympäristönä

Kotimaisten kielten tutkimuskeskus (Kotus) on opetusministeriön alainen kielen tutkimuslaitos. Laitoksen toiminta-ajatuksena on lisätä tietoa kotimaisista kielistä ja niiden asemasta kulttuurissa ja yhteiskunnassa sekä näin luoda edellytyksiä kielelliselle tasa-arvolle Suomessa.

Tutkimuskeskuksen toiminta jakautuu kolmeen lohkoon: kielen tutkimus, kielenhuolto ja tietohuolto. Vakituisen henkilöstön toiminnasta n. 80 % on tutkimustyötä, loput suunnittelu-, atk-, hallinto-, kirjasto- ja arkistotyötä.

Kotuksen henkilöstön lukumäärä vuoden 2004 lopussa oli 115. Vakinaisia työntekijöitä oli 94 ja määräaikaista 21. Lähes koko henkilöstö työskentelee samassa rakennuksessa Helsingin Sörnäisissä, Sörnäisten rantatie 25:n neljännessä, viidennessä ja kuudennessa kerroksessa. Useimmilla työntekijöillä on oma huone.

Kotuslaisten keski-ikä on korkeahko (v. 2004 47 v 9 kk, kun koko valtionhallinnon keski-ikä oli 44 v 7 kk), samoin keskimääräinen eläkkeellejäämisikä (63 v 3 kk., valtionhallinnossa 58 v 4 kk). Noin kolmasosa työntekijöistä on yli 55-vuotiaita. Alle 30-vuotiaita vuoden 2004 lopussa oli 14 % ja 31–40-vuotiaita 18 %. Noin 80 % henkilöstöstä on naisia.

1.2 Työympäristön ja työyhteisön hyvät puolet ja ongelmat

Työyhteisön toiminnan kannalta on eduksi, että lähes koko henkilöstö työskentelee samassa rakennuksessa. Yhteistyö sujuu luontevasti, ja akuuteissa ongelmatilanteissa voi välittömästi kääntyä työtoverin puoleen. Muualla työskentelevillä on paikallisen työyhteisön tuki, mutta yhteydet Kotukseen vaativat erityistä huomiota.

Syksyllä 2003 järjestetyn työtyytyväisyyskyselyn mukaan kotuslaisten työtyytyväisyys on suunnilleen samaa tasoa kuin valtionhallinnon tutkimustoiminnan aloilla yleensä (valtionhallinnon indeksi 3,3, Kotuksen 3,4). Kotuksessa työn sisältöä koskevissa kysymyksissä keskiarvo oli koko kyselyn keskiarvoa selvästi korkeampi, kun taas töiden yleiseen organisointiin ja palkkauksen oikeudenmukaisuuteen liittyvissä kysymyksissä matalampi. Yli 50-vuotiaat olivat nuorempia tyytymättömämpiä töiden organisointiin ja työilmapiiriin, ja erityisesti heidän mielestään tasapuolisessa kohtelussa olisi parantamista.

Kotuslaiset ovat sitoutuneita työhönsä ja pitävät sitä mielenkiintoisena, mutta osa työntekijöistä kokee, etteivät johto ja muut työntekijät arvosta heidän työtään. Paikoin tutkimuskeskuksessa on

myös ylikuormittumista ja työuupumusta. Henkiseen hyvinvointiin liittyvät ongelmat ovat entistä useammin työterveyshuollon vastaanottokäyntien syynä, kuten monilla muillakin työpaikoilla.

Kotuksessa on tehty vuonna 2005 työpaikkaselvitys, jonka tarkoituksena on ollut tunnistaa mahdolliset työssä esiintyvät, työntekijöiden terveyteen vaikuttavat vaarat ja kuormitustekijät ja johtaa tarvittavat toimenpiteet niiden poistamiseksi tai hallitsemiseksi.

Useimmat Kotuksen työntekijät työskentelevät useamman hengen hankkeissa, ja hankkeidenvälistä yhteistyötä edistetään. Talon muiden tehtävien tunteminen lisää arvostusta ja arvostuksen kokemuksia. Tavoitteena on avoin keskustelukulttuuri ja virheitä pelkäämätön ilmapiiri.

Kotus tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua erilaisiin tyhy-liikuntamuotoihin (fysiokimppa, sähly, salsa, taiji, kuntosaliharjoittelu, pilates). Kukin työntekijä voi käyttää viikossa tunnin työaikaan tyhy-liikuntaan. Lisäksi järjestetään taukovoimistelua joka päivä. Talon yhteinen virkistyspäivä järjestetään kerran vuodessa. Kotuksessa työskentelee hieroja. Työntekijät voivat käydä työaikana hieronnassa noin kerran kuussa. Kotus ottaa osaa liikunta- ja hierontakustannuksiin sekä tukee taloudellisesti itsenäisiä vapaa-ajan liikuntaharrastuksia.

Kiinteistössä on sisäilmaongelmia, erityisesti kuudennessa kerroksessa. Kosteusvaurioita on korjattu, mutta lämpötilaongelmiin ei ole löytynyt tyydyttävää ratkaisua. Näyttöpäätetyön vaatimuksiin on etsitty ratkaisuja, ja ergonomiakysymyksiä on ratkottu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

1.3 Työympäristön muutokset

Yhteiskunnan vaatimukset ovat yhä kiristymässä. Hallituksen kehyspäätöksen mukaan henkilöstöä vähennetään vuosina 2005–2011 valtionhallinnossa radikaalisti: kun kaksi ihmistä jää eläkkeelle, tilalle voi palkata yhden. Kotuksessa tämä merkitsisi n. 10 %:n vähennystä henkilöresursseissa. Kun tulosten seuranta tiukentuu entisestään, yhä suurempi osa työpanoksesta kuluu seurannan vaatimiin toimenpiteisiin. Jos laitoksen tuottavuus ei henkilöstön vähenemisestä huolimatta saa laskea, tilanne asettaa melkoisia haasteita myös Kotuksen työhyvinvoinnille.

Henkilöstön keski-ikä on melko korkea. Tulevina vuosina rekrytoinnit saattavat alentaa keski-ikää, mutta toisaalta usean vuoden ajan Kotuksen työntekijöistä on suuri osa ikääntyneitä. Eläkeuudistus saattaa vielä nostaakin keski-ikää.

Tutkimuskeskuksen on tarkoitus muuttaa suunnitelmakauden aikana uusiin toimitiloihin Helsingin keskustaan. Muuton toivotaan parantavan työhyvinvointia sisäilman laadun ja lämpötilan osalta. Tiloja ja kalustusta on myös mahdollista samalla suunnitella kokonaisvaltaisesti

tarkoituksenmukaisuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Toisaalta oletettu asiakasmäärän kasvu ja pyrkimys pidentää kirjaston ja arkistojen aukioloaikoja saattavat lisätä stressitekijöitä. Uudet tilat vaikuttavat myös päivittäisiin vuorovaikutuksen rutiineihin.

2. Työhyvinvointitoiminnan organisointi

Kotuksen ja opetusministeriön tulossopimuksen mukaan ”tutkimuskeskus kehittää työyhteisöään tavoitteena henkilöstön hyvä työkyky ja -tyytyväisyys” (Opetusministeriön ja Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen välinen tulossopimus vuosille 2004–2006). Toiminnan taustana ovat valtion henkilöstöpolitiikan linjaukset (Valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstöpolitiikan linjasta 30.8.2001).

Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen työjärjestyksen 1.3.2004 mukaan osastonjohtajien tehtävänä on huolehtia osaston henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämissyksikön vastuulla ovat yleiset työhyvinvointiasiat.

Kotuksessa on työhyvinvoinnin erityisasiantuntijana Kaiku-kehittäjä, joka toimii johdon tukena työhyvinvoinnin johtamisessa ja tarjoaa asiantuntemustaan työyhteisön kehittämisessä. Kotus on saanut Valtiokonttorin Kaiku-ohjelmasta rahoitusta työhyvinvointihankkeeseensa, joka tähtää vuorovaikutustaitojen parantamiseen mm. kehityskeskusteluissa sekä hiljaisen tiedon ja osaamisen näkyväksi tekemiseen. Hankkeen kesto on 1.9.2005–31.8.2006.

Työhyvinvointitoiminnan suunnittelusta, koordinoinnista ja seurannasta vastaa Kotuksen työhyvinvointiryhmä, joka valitaan kaksivuotiskaudeksi. Ryhmä toimii yhteistyössä työsuojeluorganisaation kanssa, jonka toiminta perustuu työsuojelun yhteistoimintasopimukseen, työsuojelun toimintaohjelmaan ja sopimukseen työterveyshuollon palveluista.

Kotuksella on työterveyshuoltosopimus Medivireen kanssa. Vuonna 2004 noin 90 % työntekijöistä käytti työterveyspalveluja.

Sopimukset, suunnitelmat ja ohjeet (ks. liite).

3. Toimintaohjelma 2006–2009

Työhyvinvoinnin toimintaohjelman tavoitteena on lisätä työntekijöiden ja koko työyhteisön työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Ohjelmassa esitetään toimia, joilla voidaan parantaa työnteon psykososiaalisia ja fyysisiä edellytyksiä. Ohjelma otetaan huomioon vuosittaisissa suunnitelmissa, ja sen toteutumista seuraa työhyvinvointiryhmä.

3.1 Johtaminen ja esimiestyö

Johtamiskäytännöt vaikuttavat olennaisesti jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Johtaminen on kaikinpuolisen toiminnan ja työnteon mahdollistamista ja vastuuta kokonaisuudesta: resurssien ja työrauhan takaamista, tavoitteista sopimista ja niihin pääsemisen varmistamista, työhyvinvoinnista huolehtimista. Samat tekijät, jotka vaikuttavat jaksamiseen, vaikuttavat myös tuottavuuteen.

Kotuksen johtamiskulttuuria pyritään kehittämään työhyvinvointia tukevaksi. Kaikkia kannustetaan innovatiivisuuteen ja osaamisensa laajentamiseen ja syventämiseen, vahvistetaan onnistumista ja yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä otetaan huomioon ihmisten erilaisuus. Johtamisessa otetaan huomioon, että työntekijät ovat eri-ikäisiä ja että heillä on erilaisia vahvuuksia.

Työntekijöitä rohkaistaan osallistumaan oman työnsä ja työyhteisön tavoitteiden määrittelyyn ja tulosten arviointiin. Päätökset valmistellaan avoimesti, ja kaikesta, mikä vaikuttaa työn tekemiseen ja suunnitteluun, tiedotetaan mahdollisimman varhain ja tarpeeksi laajalti. Johtaminen on puolueetonta ja luottamuksen ansaitsevaa.

Jotta johtamisen vuorovaikutuksellisuus käytännössä toteutuisi, on johtajan ja esimiesten oltava riittävästi tavoitettavissa ja heidän on varattava tarpeeksi aikaa alaisten kanssa keskustelemiseen ja heidän näkemystensä kuuntelemiseen.

Toimenpiteet

- Kehitetään edelleen johtamisen välineitä, joita ovat mm. kehityskeskustelut, osaamiskartoitus ja henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat, resurssien ja töiden jako sekä palkitseminen ja oikeudenmukainen palkkaus.
- Johtamistaitojen kehittämiseksi esimiehille tarjotaan vastedeskin koulutusta siitä, miten he parhaiten pystyisivät omalla työllään vaikuttamaan myönteisesti koko Kotuksen työhyvinvointiin.
- Johtamista arvioidaan säännöllisesti työtyytyväisyyskyselyissä. Esimiestyöstä on mahdollista antaa palautetta kehityskeskustelun yhteydessä erityisellä lomakkeella.

3.2 Työn organisointi ja työssä kehittyminen

Työn organisointi vaikuttaa olennaisella tavalla työhyvinvointiin. Työn organisoinnissa on tärkeää ottaa huomioon sekä yksilöt ja ihmisten erilaisuus että työyhteisön toiminta kokonaisuudessaan. Töiden järjestely hoidetaan tasapuolisesti, siitä tiedotetaan avoimesti ja huolehditaan siitä, että ne ihmiset, joita erilaiset töiden järjestelyjen muutokset koskevat, ovat mukana asian valmistelussa.

Työssä kehittymistä ja työn laadullista muutosta ei voi ymmärtää vain valmiin tarjolla olevan tiedon ja kokemuksen omaksumisena, vaan tarvitaan rohkeutta oppia jotain, mitä ei vielä ole olemassa. Työssä kehittyminen on pitkälti yhteisöllistä oppimista: kyse on yhteistoiminnallisesta oman toiminnan kehittämistä. Se edellyttää työyhteisöllisyyden ymmärtämistä ja tämän ymmärryksen kehittämistä.

Suunnitelmakaudella erityistä huomiota kiinnitetään henkilöstön osaamisen ja toiveiden kartoittamiseen sekä avoimeen keskusteluun ja tiedottamiseen työn organisointia koskevissa asioissa. Lisähaasteita työn organisoinnille luo se, että hallituksen kehyspäättökseen mukainen henkilöstön vähennys vuosina 2005–2011 saattaa aiheuttaa tavallista enemmän muutoksia työn järjestelyissä ja työtehtävissä. Suunnitelmakaudella Kotuksessa myös kehitetään tulosindikaattoreita ja tuottavuuden mittaamista. Tässä tilanteessa on erityisen tärkeää tiedostaa, että kaikki Kotuksessa tehtävä työ vaikuttaa tavoitteiden saavuttamiseen. Osallistumista erilaisiin tukitoimiin sekä selvitys- ja kehittämishankkeisiin arvostetaan, ja myös nämä työt organisoidaan huolella ja tasapuolisesti.

Työn vaatimusten tulee vastata työntekijän ammattitaitoa ja työhön liittyviä tavoitteita. Töiden organisoinnissa otetaan huomioon työntekijän osaaminen ja hänen toiveensa kehittyä työssään ja ottaa vastaan uusia haasteita. Tämä edellyttää työntekijöiden osaamisen kartoittamista ja kehityssuunnitelmien tekemistä. Talous- ja toimintasuunnitelmassaan 2006–2009 Kotus sitoutuu tukemaan henkilöstön koulutuspyrkimyksiä sekä talon sisäistä liikkuvuutta. Tämän tulisi merkitä paitsi kannustavaa suhtautumista myös riittävien resurssien varaamista kouluttautumiseen. Nykyisin käytössä on yksi vakanssi henkilöstön omien tutkimushankkeiden toteuttamiseksi. Tavoitteena on, että tämä mahdollisuus säilyy. Sen lisäksi tuetaan sellaisia omaan työhön liittyviä kehittämishankkeita, joita voidaan toteuttaa osana varsinaista työtä. Huolehditaan myös siitä, että työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet kouluttautumiseen, että koulutukseen osallistuvan työtehtävien hoitaminen järjestetään työyhteisössä tasapuolisesti ja että sijaisten palkkaamiseen on riittävästi resursseja.

Työn organisointiin ja siihen liittyviin toimintatapoihin kiinnitetään erityistä huomiota silloin, kun työntekijät tai työtehtävät vaihtuvat. Työntekijät, joita työtehtävien tai resurssien muutokset koskevat, otetaan mukaan asian valmisteluun. Uusien työntekijöiden perehdyttämistä kehitetään edelleen. Siihen kuuluu paitsi riittävä opastus työn hallintaan myös se, että uutta työntekijää autetaan muullakin tavoin integroitumaan työyhteisöön. Työpanos, joka perehdyttämisestä

huolehtivilta kuluu opastukseen, otetaan huomioon töiden suunnittelussa. Pehdyttämisaikana mutta myös myöhemmin kaikilla työntekijöillä tulisi olla ainakin yksi työtoveri, jonka puoleen voi tarvittaessa kääntyä työhön liittyvissä kysymyksissä ja ongelmissa.

Suunnitelmakaudella kehitetään myös osaamisen siirtämiseen liittyviä toimintatapoja. Vuonna 2005 on järjestetty arvostavan haastattelun koulutusta sekä pienryhmätoimintaa, jonka tavoitteena on edistää eri-ikäisten yhteistyötä, ja vastaavaa toimintaa pyritään jatkamaan. Eläkkeelle tai muihin tehtäviin lähtevien asiantuntijatiedon säilyttäminen työyhteisössä on tärkeää paitsi työn organisoimisen myös työn arvostamisen ja yhteisöllisyyden kannalta.

Uusien hankkeiden perustamista koskevat ohjeet valmistuvat ennen suunnitelmakauden alkua. Ohjeiden toimivuutta seurataan. Tavoitteena on lisätä avoimuutta ja yhteistyötä hankkeita perustettaessa, jotta henkilöstön asiantuntemusta ja kiinnostusta voitaisiin hyödyntää mahdollisimman laajasti.

Työaikajoustot lisäävät työhyvinvointia ja helpottavat työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. Tavoitteena on, että mahdollisimman monet voisivat halutessaan hyödyntää liukuvaa työaika, etätömahdollisuutta, joustavia lomajärjestelyjä ja erilaisia virkavapauksia. Etätöitä ja muita joustomahdollisuuksia koskevien ohjeiden toimivuutta seurataan. Työaikajoustojen hyödyntämisessä ja kehittämisessä otetaan huomioon paitsi joustoja käyttävien toiveet myös se, etteivät joustot vaikeuta työyhteisön mielekästä toimintaa ja yhteisöllisyyttä.

Toimenpiteet

- Osaamisen kartoitus ja kehityssuunnitelmat otetaan osaksi kehityskeskustelua.
- Pyritään tekemään myös laajempia osaamisen kartoituksia ja vuotta pitemmän aikavälin kehityssuunnitelmia.
- Tuetaan omaan työhön liittyviä kehittämishankkeita.
- Varataan resursseja henkilöstön kouluttautumiseen ja omien tutkimushankkeiden toteuttamiseen.
- Tehostetaan tiedottamista kouluttautumismahdollisuuksista.
- Nimetään vastuhenkilö uuden työntekijän sekä uusiin työtehtäviin siirtyvän pehdyttämiseen.
- Kehitetään osaamisen siirtämiseen liittyviä toimintatapoja.
- Huolehditaan siitä, että työntekijät, joita työtehtävien tai resurssien muutokset koskevat, ovat mukana asian valmistelussa.
- Seurataan työaikajoustoja koskevien ohjeiden toimivuutta.
- Kehitetään työn organisoimiseen liittyvää tiedottamista.

3.3 Yhteistyö, viestintä ja vuorovaikutus

Jokainen Kotuksen työntekijä on osa työyhteisöä, jossa työntekijät tekevät työtä yhdessä ja ovat eri yhteyksissä vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Siksi on tärkeää tiedottaa työhön ja sen järjestämiseen vaikuttavista asioista ja näkemyksistä laajasti ja avoimesti. Tavoitteena on suvaitsevainen työilmapiiri, jossa kaikki pystyvät tarvittaessa toimimaan kaikkien kanssa ja jossa ei tarvitse pelätä epäasiallista kritiikkiä. Ongelmat pyritään ratkaisemaan mahdollisimman pian keskustelemalla niistä suoraan asianosaisten kanssa.

Hyvät yhteistyö- ja viestintätaidot auttavat arvostavan työilmapiirin luomisessa. Avainasemassa ovat esimiesten yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot.

Pyritään järjestämään kokoukset ja muut yhteiset tilaisuudet siten, että jokaisella on mahdollisuus saada näkemyksensä julki. Hyödynnetään myös sähköisten viestinten mahdollisuuksia. Suhtaudutaan rakentavasti mahdollisiin sanonnan ja muun viestinnän puutteisiin.

Yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen parantamiseksi järjestetään koulutusta. Lisäksi tarjotaan tilaisuuksia hankkeiden ja osastojen rajoja ylittävään vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön. Kehitetään keinoja arvioida yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, jotta ne voidaan oikeudenmukaisesti ottaa huomioon arvioitaessa kunkin työpanosta ja sen perusteella määräytyvää palkkaa.

Toimenpiteet

- Käytetään kokouksissa ja muissa keskustelutilaisuuksissa sellaisia työmenetelmiä, että kaikki osallistujat pääsevät esittämään näkemyksensä.
- Järjestetään yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoihin opastavaa koulutusta.
- Lisätään osastojen ja hankkeiden rajat ylittävää tiedonkulkua, yhteistyötä ja vuorovaikutusta.
- Kehitetään keinoja yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen mahdollisimman oikeudenmukaiseen arviointiin.

3.4 Fyysinen työympäristö

Fyysinen työsuojelu

Fyysisessä työsuojelussa keskeisellä sijalla ovat istumatyön ja näyttöpäätetyön aiheuttamat ergonomiset kysymykset. Työsuojelutoimikunta huolehtii työpisteiden ergonomiasta. Ergonomiaongelmia ratkotaan yhdessä työterveyshuollon kanssa, ja työfysioterapeutti jatkaa työpisteiden tarkistuksia, jotta jokaiselle työntekijälle saataisiin tarkoituksenmukainen työpiste. Näyttöpäätetyön opastukseen ja ohjaukseen kiinnitetään huomiota.

Rakennuksen sisäilman laatua tarkkaillaan ja sitä pyritään parantamaan. Uusien toimitilojen saamisen toivotaan parantavan työhyvinvointia sisäilman laadun ja lämpötilan osalta. Muuton yhteydessä on mahdollista suunnitella tiloja ja kalustusta kokonaisvaltaisesti tarkoituksenmukaisuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Myös työterveyshuollon asiantuntemusta on hyvä käyttää suunnitteluvaiheessa. Aiemmasta poiketen osa työntekijöistä tulee työskentelemään avotiloissa, joiden työskentelymukavuudesta on huolehdittava. Pidetään huoli siitä, että uusissa tiloissa on asialliset ja riittävän suuret taukotilat, kooltaan ja sijainniltaan asianmukaiset lepotilat sekä tarkoituksenmukaiset liikunta- ja peseytymistilat.

Työntekijät otetaan mukaan uusien työtilojen suunnitteluun, ja heidän näkemyksensä otetaan huomioon. Suunnitelmista, aikatauluista ja muutosta tiedotetaan riittävästi ja riittävän varhain.

Fyysinen työkuunto

Fyysisen työhyvinvoinnin toimet täydentävät lakisääteisiä fyysisen työsuojelun toimia. Liikunnalla ja hieronnalla pyritään ylläpitämään ja parantamaan työkuuntoa, ehkäisemään näyttöpäätte- ja istumatyön haittoja sekä tarjoamaan työntekijöille uusia mahdollisuuksia sosiaaliseen toimintaan. Liikuntaa järjestetään jatkossa entiseen tapaan; merkittäviin muutoksiin ei lähivuosina ole tarvetta. Myös hieronta jatkuu aiempaan tapaan. Huolehditaan siitä, että edellytykset fyysiselle työhyvinvointitoiminnalle säilyvät vähintään entisellään uusissa toimitiloissa.

Työterveyshuolto toimii entiseen tapaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti (mm. terveystarkastukset).

Vuoden 2003 Aslak-kuntoutus (ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus) saa jatkoa. Kotus on hakenut Kelalta Aslak-kuntoutusta noin 10 työntekijälle ja järjestää tarvittaessa tukea myös muuhun kuntoutukseen.

3.5 Työhyvinvointitoiminnan seurua ja mittaaminen

Kehitetään mittareita, joilla seurataan työhyvinvointia ja työhyvinvointitoimintaa. Seurataan myös suunnitelmien ja selvitysten edellyttämien toimien toteutumista sekä sopimusten ja ohjeiden noudattamista (vrt. liite).

Yksi työhyvinvoinnin mittari ovat työterveyshuollon vuosittaiset raportit. Myös työhyvinvointiryhmän, työsuojelutoimikunnan ja Kotuksen vuosikertomuksissa seurataan työhyvinvoinnin kehitystä.

Työtyytyväisyyskysely järjestetään joka toinen vuosi. Aiemmat kyselyt (lokakuussa 2003 ja 2005) ovat perustuneet valtiovarainministeriön työtyytyväisyysbarometriin. Niiden tulokset on käsitelty koko työyhteisön kesken torilla ja julkaistu intranetissä, josta ne ovat kaikkien saatavilla. Vastaavanlaista menettelyä jatketaan.

Kehityskeskusteluja varten kehitetään väline työhyvinvointia koskevan tiedon keräämiseksi niin, että voidaan seurata paitsi yksilöiden myös koko työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa. Kehityskeskusteluista saatua tietoa, mm. henkilöstöä ja työyhteisöjä koskevat koulutus- ja kehittämissuunnitelmat, olisi voitava käyttää koko organisaatiota koskevassa kehittämistyössä ja sen seuraamisessa.

Henkilöstötilinpäätöksellä (HTP) kuvataan ja seurataan henkilöstön tilaa ja kehitystä vuosittain. Vertaamalla lukuja koko valtionhallinnon ja erikseen valtion tutkimuslaitosten sekä omiin aiempiin lukuarvoihin saadaan tietoa työhyvinvoinninkin kehityksestä.

Toimenpiteet

- Erityisesti seurataan työterveyshuollon raporteista henkisten kuormitustekijöiden ja tuki- ja liikuntaelinoireiden aiheuttamien käyntien kehitystä.
- Erikseen tulisi selvittää psykososiaalinen kuormitus suuntaamalla huomio henkisiin kuormitustekijöihin (työpaikkaselvitysraportti 2005).
- Järjestetään työtyytyväisyyskysely vuosina 2007 ja 2009.
- Otetaan kehityskeskusteluun mukaan työhyvinvointiosio.
- Kehitetään henkilöstötilinpäätösraportointia yhä enemmän työhyvinvoinnin seuraamista tukevaan suuntaan.

Kotuksen työhyvinvointitoimintaa ohjaavat asiakirjat 6.10.2005

- Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen toimintaa säätelevät lait ja asetukset (kotimaisten kielten tutkimuskeskuksesta 16. 1. 1976 annettu laki (48/76), 18.12.1987 annettu laki (1015/87) kotimaisten kielten tutkimuskeskuksesta annetun lain 3 §:n kumoamisesta, 17.12.1993 annettu asetus, 26.7.1996 annettu laki (591/96) kotimaisten kielten tutkimuskeskuksesta annetun lain muuttamisesta, 25.10.1996 annettu asetus (758/96) kotimaisten kielten tutkimuskeskuksesta annetun asetuksen muuttamisesta ja 20.12.1996 annettu asetus (1233/96) kotimaisten kielten tutkimuskeskuksesta annetun asetuksen 13. §:n muuttamisesta ja 22.1.2004 (34/04) annettu valtioneuvoston asetus kotimaisten kielten tutkimuskeskuksesta annetun asetuksen muuttamisesta)
- Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen työjärjestys (uusittu 1.3.2004)

Sopimukset

- Sopimus työpaikkaterveyshuollon palveluista 11.12.2000 (Kotus ja Medivire)
- Tulossopimus (Kotus ja OPM) 2004–2006
- Työsuojelun yhteistoimintasopimus (2003)
- Yhteistoimintasopimus (6.4.2004)

Suunnitelmat, ohjelmat

- Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen toiminta- ja taloussuunnitelma 2006–2009 (2007–2010)
- Työsuojelun toimintaohjelma (2003)
- Työhyvinvoinnin toimintaohjelma (2005, tekeillä 6.10.2005)

Muut ohjelmat

- Henkilöstöpoliittinen ohjelma (2001)
- Tasa-arvosuunnitelma (2003)
- Tutkimuspoliittinen ohjelma (2000)
- Viestintäsuunnitelma (2003)

Vuotuiset suunnitelmat ja kertomukset

Kotuksen, työhyvinvointiryhmän, työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon vuotuiset toimintasuunnitelmat ja -kertomukset

Selvitykset

Työpaikkaselvitysraportti. Medivire 31.8.2005.

Menettelytapaohjeet

- Päihdeongelmaisten hoitoonohjaus Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksessa (1999)
- Työpaikkakiusaamisen estäminen Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksessa (2000)