



KIINNITÄMME HUOMIOTA ERITYISESTI TYÖHYVINVOINTIIN

Työtyytyväisyys on noussut edellisestä vuodesta. Myös yli 60-vuotiaat olivat keskimääräistä tyytyväisempiä työhönsä. Työntekijöiden osaamista vahvistettiin järjestämällä runsaasti koulutusta ja valmennusta.

TYÖTYTYTYVÄISYYS NOUSI

Valtion henkilöstötutkimus eli VMBaro-työtyytyväisyyskysely tarkastelee työelämän kahdeksaa osa-aluetta. Vuonna 2017 toteutetussa tutkimuksessa työtyytyväisyysindeksi nousi 3,58:sta 3,62:een. Nousu voi vaikuttaa pieneltä, mutta Verohallinnon kokoisessa organisaatiossa kehitys lähestyy merkittävää tasoa. Tulos on lupaava näyttö työelämän kehittymisestä.

Vuoden aikana merkittävintä kehitystä on tapahtunut johtamisessa, työyhteisön toimintakulttuurissa sekä vuorovaikutuksessa ja viestinnässä. Maltillisempaa kehitys on ollut työn sisällössä, osaamisessa ja työnantajakuvassa. Kokemus palkkauksesta on säilynyt ennallaan, ja työ- ja toimintaympäristö koki pienen laskun.

IKÄ EI OLE ESTE TYÖN HALLITTAVUDELLE

Suomessa, kuten muissakin EU-maissa, väestö ikääntyy. Trendi näkyy luonnollisesti myös yli 55-vuotiaiden työvoimaosuudessa. Verohallinnossa työskentelevistä noin 40 prosenttia on yli 55-vuotiaita. Organisaatiolle tämä tarkoittaa noin 2 000 työntekijän eläköitymistä tulevan kymmenen vuoden aikana.

Työtyytyväisyysmittausten perusteella Verohallinnossa yli 60-vuotiaat ovat keskiarvoisesti tyytyväisimpiä työntekijöitä. Vuoden 2016 aikana toteutettu 55+ -pilotin toteuttaminen oli omalta osaltaan osoitus siitä, että Verohallinnossa kaikenikäisten työntekijöiden työhyvinvointi on myös johdon agendalla. 55+ suunnatun työhyvinvointitoiminnan tavoitteena on tukea tähän ikäluokkaan kuuluvien työntekijöiden työhyvinvointia ja työn hallintaa.

Seuraavan kahden vuoden aikana eläkkeelle siirtyville on suunnattu muun muassa Täyttä elämää eläkkeellä -valmennukset, jotka alkoivat loppusyksystä. Ryhmissä keskusteltiin muun muassa voimavaroista, työn muokkaamisesta, verkostoitumisesta ja psykologisesta pääomasta.

Kokeilusta saatiin erinomaista palautetta.

OSAAMISEN VARMISTAMINEN

Toiminnan kehittyessä henkilöstön osaamisesta pidettiin huolta ja sitä kehitettiin monin eri tavoin. Toteutimme keskimäärin 9,2 koulutuspäivää työntekijää kohden. Uusia työssä oppimisen ja vertaisoppimisen malleja ja toimintatapoja kehitettiin muun muassa kokeilujen avulla.

Verotusjärjestelmää uudistava Valmis-hanke toteutti yli 400 sisäistä koulutustilaisuutta. Kouluttajina toimi 130 verotuksen asiantuntijaa, jotka valmennettiin tähän tehtävään. Lähikoulutuksia täydennettiin verkkokursseilla, videoilla ja yhteisharjoittelulla.

Rutiinitehtävien väheneminen muuttaa työmme luonnetta. Myös asiantuntijoiden rooli verotustyön tukena ja oppimisen edistäjinä kehittyy tässä muutoksessa. Lähes 450 asiantuntijalle suunnatussa oppimishjelmassa edistettiin valmentavaa otetta asiantuntijatyössä.