



VÅRT SPECIELLA INTRESSE RIKTAS PÅ VÄLMÅENDE I ARBETET

Arbetsnöjdheten steg från året innan. Även 60 år fyllda var mer nöjda med arbetet. Arbetstagarnas kompetens befestes genom en hel del utbildning och coaching.

ARBETSNÖJDHETEN FÖRBÄTTRADES

Statens personalundersökning VmBaro fokuserar på åtta delområden i arbetslivet. Enligt undersökningen 2017 steg arbetsnöjdhetsindexet från 3,58 till 3,62. Uppgången kan förefalla vara liten, men i en organisation av Skatteförvaltningens storlek närmar sig utvecklingen en signifikant nivå. Resultatet är ett lovande bevis på arbetslivets utveckling.

VmBaro fokuserar på åtta delområden i arbetslivet. Under året var utvecklingen starkast inom ledarskap, arbetsgemenskapens verksamhetskultur samt växelverkan och kommunikation. Utvecklingen var mer måttlig när det gäller arbetsinnehåll, kompetens och arbetsgivarbild. Åsikten om lönen var oförändrad, medan arbets- och verksamhetsmiljön sjönk något.

ÅLDERN INGET HINDER FÖR ATT HANTERA ARBETET

Befolkningen åldras i Finland, liksom i de andra EU-länderna. Trenden återspeglas också i andelen över 55-åringar av arbetskraften. Inom Skatteförvaltningen är ca 40 procent av de anställda över 55 år gamla. För organisationen innebär detta att ca 2 000 anställda kommer att gå i pension under de kommande tio åren.

När det gäller arbetsnöjdheten är över 60 år gamla anställda i genomsnitt nöjdst inom Skatteförvaltningen. Pilotprojektet 55+ som genomfördes 2016 var för sin del ett bevis på att äldre anställdas arbetshälsa även finns på ledningens agenda. Målet för arbetshälsoverksamheten som riktar sig till över 55 år gamla anställda är att stödja denna åldersgrupps arbetshälsa och hantering av arbetet. För dem som går i pension inom två år finns bland annat coachningen Fullt liv som pensionär som började i slutet av hösten. I grupperna diskuterades bland annat resurser, utformning av arbetet, nätverkande och psykologiskt kapital.

Experimentet fick utmärkt respons.

SÄKERSTÄLLANDE AV KOMPETENSEN

Personalens kompetens utvecklades på många sätt i takt med att verksamheten utvecklades. Vi ordnade i genomsnitt 9,2 utbildningsdagar per anställd. Nya modeller och rutiner för inläring i arbete och av varandra utvecklades bland annat genom experiment.

Projektet Valmis som reformerar beskattningssystemet ordnade över 400 interna utbildningar. Utbildarna bestod av 130 experter på beskattning som fick coachning. Närutbildningarna kompletterades av nätkurser, videor och gemensamma övningar.

När rutinuppgifterna minskar ändrar vårt arbete karaktär. Även experternas roll som stöd för arbetet och främjare av inläringen utvecklas i samband med denna förändring. Inlärningsprogrammet som riktade sig till närmare 450 experter främjade ett coachande grepp i expertarbetet.