

Julkisen alan
työhyvinvointi
vuonna 2016

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016

ISBN 978-952-5933-43-7 (nid.)

ISBN 978-952-5933-44-4 (PDF)

ISSN-L 2242-0851

ISSN 2242-0851 (painettu)

ISSN 2242-086X (verkkojulkaisu)

Helsinki 2016

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016

KEVAN TUTKIMUKSIA 1/2016

Sisältö

Tiivistelmä 4

Sammanfattning 6

Johdanto 8

Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston kerääminen 11

Tulokset 16

Työkyky, työn ilo ja merkitys 16

Julkisen työn voimavarat 26

Työn hallinta tukee työn sujumista 26

Esimieheen ollaan työpaikoilla usein tyytyväisiä 31

Työyhteisöjen ilmapiiri on hyvä ja ihmisiin voi luottaa 35

Julkisella alalla on valmiuksia kohdata muutos 42

Mikä kunta-alan ja kirkon työssä kuormittaa? 47

Työ on henkisesti raskasta 47

Ajan ja henkilöstöressurssien riittävyys 51

Koettu väkivalta ja epäasiallinen kohtelu 54

Esimiehen antama palaute 57

Työnantajan tuki työssä jatkamiseen 61

Yhteenveto työoloista ja työhyvinvoinnista eri ammattialoilla 65

Kunta-alan ammattialat 66

Kirkon alan ammattialat 68

Lähteet 71

Liite 72

Tiivistelmä

Keva seuraa työoloja ja työhyvinvointia julkisella alalla yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmän kanssa. Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu kunta-alan lisäksi kirkon alaa, ja nämä kaksi muodostavat tutkimuksessa julkisen alan. Tutkimuksessa haastateltiin puhelimitse 2025 julkisen alan palkan-saajaa keväällä 2016. Edellinen sekä kunta-alan että kirkon alan työoloja ja työhyvinvointia koskeva tutkimus tehtiin vuonna 2014.

Tutkimuksessa kunnan ja kirkon aloilta löytyy yhteisiä myönteisiä tuloksia. Lähes jokainen työntekijä pitää työtään tärkeänä ja merkityksellisenä. Neljä viidestä työntekijästä kokee työssään iloa ja innostusta, ja myös suosittelee työpaikkaansa. Työssä koettu ilo ja innostus on lisääntynyt kaikenikäisillä. Vastaavasti henkilöstöstä neljä viidestä arvioi fyysisen ja henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi.

Tutkimuksessa havaittiin myös monia tekijöitä, jotka mahdollisesti suojaavat työkykyä. Valtaosa henkilöstöstä katsoo osaamisensa olevan sopiva suhteessa työn vaatimuksiin. Kunta-alan työn-

tekijöistä kaksi kolmesta ja kirkon alalla jopa neljä viidestä arvioi voivansa vaikuttaa työhönsä. Huomattava enemmistö näkee myös työympäristönsä mahdollistavan sujuvan ja turvallisen työskentelyn. Työyhteisöt ovat julkisen alan suuri jaksamista ja innostusta tukeva voimavara. Työovereihin luotetaan ja työyhteisöjen ilmapiiri koetaan pääsääntöisesti hyväksi.

Esimiestyössä on perinteisesti ollut haasteita kunnissa ja kirkon alalla. Esimiestyössä on kuitenkin myös myönteisiä piirteitä. Henkilöstöstä kaksi kolmesta on tyytyväinen esimiehensä johtamistapaan ja vastaava osuus arvioi esimiehen toimivan puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti. Kehityskeskusteluja käydään edelleen melko säännöllisesti. Huomionarvoista silti on, että viidesosan arvio esimiehen toiminnasta on kielteinen. Kunta-alan henkilöstöstä joka neljäs ei koe saavansa esimiehellään riittävästi palautetta työssä onnistumisesta.

Julkisen alan henkilöstöstä neljä viidestä arvioi omat voimavaransa muutoksen kohtaamiseen hyväksi ja kolme neljästä esittää itse ideoita ja ajatuksia

työn kehittämiseen. Hieman harvempi, mutta silti suuri osa näkee työyhteisönsä kehittävän toimintatapojaan ja työnantajan kannustavan ammatilliseen kehittymiseen. Nämä kaikki tukevat työntekijöiden valmistautumista ja jaksamista lähivuosien rakenteellisissa uudistuksissa.

Tulokset osoittavat kuitenkin myös olosuhdetekijöitä, joita työpaikoilla tulee parantaa. Selvä ongelma etenkin kunta-alalla ovat työn henkinen rasitus ja kiire, jotka ovat entisestään lisääntyneet. Myös työn fyysinen kuormittavuus on edelleen monen ammattiryhmän arkea. Julkisella alalla työntekijöitä kuormittavat lisäksi väkivalta ja epäasiallinen kohtelu. Kuntatyössä asiakkaiden taholta tullutta väkivaltaa tai sen uhkaa on vuoden aikana kokenut työssään yli neljännes henkilöstöstä. Lisäksi noin joka neljäs kunta-alan ja kirkon työntekijä on koke-

nut epäasiallista kohtelua työyhteisönsään vuoden aikana.

Kunta-alan ja kirkon alan henkilöstön kokemuksissa työoloista on osin eroja. Kirkon alan työntekijät arvioivat aika- ja henkilöstöresurssit riittäviksi, työntekijät katsovat voivansa vaikuttaa työhön liittyviin asioihin ja myös työympäristö mahdollistaa sujuvan ja turvallisen työkentelyn useammin kuin kunta-alalla. Koko julkisella alalla ammattialojen välillä on suuriakin eroja työhyvinvoinnissa ja työolojen kokemuksissa. Lisäksi eri-ikäisen henkilöstön kokemuksissa työstään on eroa. Ennen kaikkea alle 30-vuotias henkilöstö näyttäytyy tutkimuksessamme optimistisena monen työn keskeisen piirteen suhteen.

Työturvallisuuskeskuksen (TTK) kuntaryhmä on osallistunut tämän tutkimuksen suunnitteluun ja tulosten analysointiin.

Sammanfattning

Keva följer upp arbetsförhållandena och arbetshälsan i den offentliga sektorn i samarbete med Kommungruppen vid Arbetarskyddscentralen. I denna undersökning granskades utöver kommunsektorn även kyrkan, och dessa två bildar den offentliga sektorn i undersökningen. I undersökningen intervjuades 2 025 löntagare i den offentliga sektorn per telefon på våren 2016.

Föregående undersökning om arbetsförhållandena och arbetshälsan i kommunsektorn och inom kyrkan gjordes 2014.

Undersökningen pekade på positiva resultat som är gemensamma för både kommunsektorn och kyrkan. Nästan alla arbetstagare anser att deras arbete är viktigt och meningsfullt. Fyra av fem arbetstagare är entusiastiska i sitt arbete och upplever arbetsglädje och rekommenderar också sin arbetsplats. Entusiasmen och glädjen över arbetet har ökat i alla åldersgrupper. På motsvarande sätt upplevde fyra av fem att den fysiska och mentala arbetsförmågan är bra eller utmärkt.

I undersökningen observerades också flera faktorer som eventuellt upprätthå-

ler arbetsförmågan. Majoriteten av de anställda anser att deras kompetens står i proportion till de krav som arbetet ställer. Två av tre arbetstagare i kommunsektorn och hela fyra av fem inom kyrkan bedömer att de har möjligheter att inverka på sitt arbete. En betydande majoritet av de anställda upplever också att arbetsmiljön möjliggör smidigt och tryggt arbete. Arbetsgemenskaperna är en enorm resurs som bidrar till ork i arbetet och engagemang i den offentliga sektorn. De anställda litar på sina arbetskamrater och atmosfären på arbetsplatserna upplevs i regel som god.

Chefsarbetet har traditionellt medfört utmaningar i kommunerna och inom kyrkan. Det är dock också förknippat med positiva drag. Två av tre arbetstagare är nöjda med det sätt på vilket chefen utövar sitt ledarskap och en motsvarande andel bedömer att chefen är opartisk och rättvis. Utvecklingssamtal förs fortfarande rätt regelbundet. Det är ändå värt att notera att en femtedel hade en negativ uppfattning om chefens verksamhet. Var fjärde kommunalt anställd upplever att chefen inte ger

tillräcklig respons på hur man lyckats i arbetet.

Fyra av fem anställda i den offentliga sektorn bedömer att de egna resurserna för att bemöta ändringar är goda och tre av fyra kommer själv med idéer och tankar för att utveckla arbetet. Något färre arbetstagare, men i alla fall en stor del upplever att verksamhetsätten på den egna arbetsplatsen utvecklas och att arbetsgivaren uppmuntrar till kompetensutveckling. Allt detta bidrar till bättre ork i arbetet och till att arbetstagarna är förberedda för de strukturella reformerna under de närmaste åren.

Resultaten tyder dock också på att vissa förhållanden på arbetsplatserna måste förbättras. Ett klart problem särskilt i kommunsektorn är den psykiska belastningen i arbetet och brådskan, som har ökat ytterligare. Också fysiskt belastande arbete hör till vardagen i många yrkesgrupper. I den offentliga sektorn belastas arbetet därtill av våld och osakligt bemötande. I kommunsektorn har under året över en fjärdedel

av de anställda upplevt våld eller risk för våld där utövaren har varit en kund. Därtill har omkring var fjärde anställd inom kommunsektorn och kyrkan upplevt osakligt bemötande på arbetsplatsen under året.

De anställdas erfarenheter av arbetsförhållandena avviker något från varandra inom kommunsektorn och kyrkan. De anställda inom kyrkan uppskattar att tid- och personalresurserna är tillräckliga, att de kan inverka på de frågor som gäller arbetet och att arbetsmiljön möjliggör smidigt och tryggt arbete oftare än i kommunsektorn. Skillnaderna i arbetshälsa och arbetsförhållandena mellan olika yrkesgrupper i hela den offentliga sektorn är stora. Det finns också skillnader mellan hur arbetstagarna i olika åldersgrupper upplever sitt arbete. Särskilt anställda under 30 år är enligt undersökningen optimistiskt inställda till flera centrala faktorer i arbetet.

Kommungruppen vid Arbetarskyddscentralen har deltagit i planeringen av denna undersökning och i analyseringen av dess resultat.

Johdanto

Henkilöstön työolot ja hyvinvointi ovat avainasemassa, kun julkisen alan työpaikoilla varaudutaan muutoksiin. Kunnissa ja seurakunnissa on viimeisen vuosikymmenen varrella vastattu julkisen talouden kestävyysvajeeseen ja ympäröivän yhteiskunnan muutoksiin tekemällä toimintatapa- ja rakennemuutoksia, kuten muodostettu yhteistoiminta-alueita sekä kunta- ja seurakuntaliitoksia. Väestörakenteen muutoksen ja muuttoliikkeen muokkaamiin palvelutarpeisiin vastaimiseksi työpaikoilla tasapainoillaan päivittäin, jotta palvelut tuotetaan laadukkaasti, vaikuttavasti ja kustannustehokkaasti. Samalla tulee turvata työntekijöiden turvalliset työolot ja jaksaminen. Erityisesti kunta-alalla henkilöstön kiire ja henkinen rasitus ovat vuosikymmenen kuluessa lisääntyneet (Pekka & Perhoniemi 2014, Työterveyslaitos 2016). Omalta osaltaan tähän ovat myötävaikuttaneet erilaiset organisaatiomuutokset (Minkkinen ym. 2013).

Samanaikaisesti tutkimukset osoittavat, että julkisella alalla työskentelee vahvasti työhönsä motivoitunut ja sitoutunut henkilöstö (Pekka & Perhoniemi 2014, Minkkinen ym. 2013, Työturvallisuuskeskus 2012). Henkilöstön kuormituksen hallinta ja työhyvinvoinnin turvaaminen muutoksessa ovatkin keskeisimpiä tehtäviä lähivuosien sote- ja maakuntauudistuksessa, joka koskettaa satojen tuhansien ihmisten työtä ja kaikkien kansalaisten palveluja. Muutokset heijastuvat myös Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työhön. Huolena on henkilöstön jaksaminen, julkisen alan houkuttelevuus työnantajina ja kysymys siitä, riittääkö työpaikoilla kyky uudistaa toimintaansa. Samalla eläkeuudistus edellyttää, että henkilöstö jatkaa työssään entistä pidempään.

Julkisella alalla työelämää kehitetään aktiivisesti. Kehittämiseen kannustetaan muun muassa Kunta-alan työelämän kehittämisohjelman (Kunteko 2020) ja Kirkon työelämä 2020 -ohjelman (Kirteko)

avulla. Julkisella alalla valtaosa henkilöstöstä onkin tyytyväisiä osallistumismahdollisuuksiinsa muutoksessa ja koulutuksen riittävyteen (Alasoini ym. 2014, Minkkinen ym. 2013). Muutosten läpivieminen, organisaatioiden koon kasvu ja uudet työyhteisöt asettavat kuitenkin uusia vaatimuksia esimiestyölle (Pekkarinen & Pekka 2015, 2016). Esimiehiltä edellytetään yhä parempia muutosjohtamisen taitoja, jotta henkilöstö myös ymmärtää, mikä muuttuu ja mitä heiltä muutoksen myötä odotetaan. Muutosjohtamiseen kuuluvat paitsi hyvät johtamiskäytännöt muutoksen läpiviemiseksi, myös esimiehen oikeudenmukainen ja ihmisläheinen toimintatapa sekä työyhteisöjen toimivuudesta huolehtiminen. Johtamisessa on tarpeen kiinnittää huomiota erityisesti työyhteisössä koettuun innostukseen ja osallisuuteen.

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksen yhteydessä vuonna 2014 Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmä esitti kehittämiskohteiksi julkisen alan johtamisen ja esimiestyön puolueettomuuden ja oikeudenmukaisuuden. Näiden lisäksi henkilöstön kehittämideoita tulisi hyödyntää, henkilöstöä osallistaa ja heidän osaamistaan kehittää jatkuvasti, jotta julkisen alan toimintatavat kehittyvät suhteessa jatkuvasti muuttuviin työn vaatimuksiin (Pekka & Perhoniemi 2014). Tämänvuotinen tutkimus antaa nyt ajankohtaisen tilannekuvan siitä, minkälaiset valmiudet työntekijöillä, työyhteisöillä, esimiehillä ja työnantajilla on kohdata tulevat muutokset ja vastata työn muuttuviin vaatimuksiin.

Muutoksissa onnistumiseksi ja työhyvinvoinnin turvaamiseksi tarvitaan lisäksi tietoa siitä, mitä kunta-alan ja kirkon työn vahvuuksia ja voimavaroja uudistuksessa kannattaa vaalia, ja toisaalta, mihin kuormittaviin työoloihin tulee puuttua. Raportissa tarkastellaan työoloja ja työhyvinvointia eri ammattialoilla (ammattien ryhmittely sivulla 14). Tuloksia vertaillaan myös ikäryhmittäin, sukupuolittain ja esimies- aseman mukaan.

Edellinen Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus koskien kuntien ja kirkon aloja tehtiin vuonna 2014 yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmän kanssa. Keva on selvittänyt kuntatyöntekijöiden työ-

hyvinvointia jo vuodesta 2008 alkaen. Suomen evankelis-luterilainen kirkko on aiemmin selvittänyt henkilöstönsä työhyvinvointia Kirkon työolobarometrilla vuosina 2001–2011. Kunnan ja kirkon aloista käytetään tässä tutkimuksessa termiä julkinen ala, jonka henkilöstön eläketurvan toimeenpanosta Keva huolehtii valtion ja Kelan henkilöstön ohella.

Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston kerääminen

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus toteutettiin nyky muodossaan ensimmäisen kerran vuonna 2014. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat kaikki Kunnallisen eläkelain (KuEL) mukaan vakuutetut henkilöasiakkaat, jossa on huomioitu Valtion eläkelain (VaEL) mukaan vakuutettu opetushenkilöstö sekä Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijät eli seurakuntien, seurakuntayhtymien, tuomiokapitulien ja Kirkkohallituksen virka- ja työsuhteiset työntekijät, jotka on vakuutettu Evankelis-luterilaisen kirkon eläkelain (KiEL) perusteella.

Kohderyhmästä on muodostettu satunnaisotannalla edustava otos kunta-alan ja kirkon alan henkilöstöstä iän, sukupuolen ja ammattialatietojen perusteella. Aineisto kerättiin puhelinhaastattelulla toukuussa 2016. Haastattelut toteutti markkinatutkimusyritys, joka on noudattanut toiminnassaan markkinointi- ja yhteiskuntatutkimuksen kansainvälisiä perussääntöjä. Lopullinen aineisto sisältää 1515 kunta-alan henkilöstön ja 510 kirkon alan henkilöstön vastausta.

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus on jatkoa Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi -tutkimukselle, josta saadaan vertailuaineisto vuosilta 2008, 2009, 2010 ja 2012. Tutkimuksen aineistot kerättiin samaa toimintatapaa noudattaen ja ne sisälsivät kunakin vuonna 1000 kunta-alan henkilöstön vastausta. Vuonna 2014 tutkimukseen osallistuivat ensimmäistä kertaa myös Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijät eli seurakuntien, seurakuntayhtymien, tuomiokapitulien ja Kirkkohallituksen virka- ja työsuhteiset työntekijät.

Tarkemmat tiedot vastaajamääristä esitetään Taulukoissa 1 ja 2. Saadut vastaukset edustavat täsmällisesti ennalta määritettyjä otoskiintiöitä (ikä, sukupuoli ja ammattiala). Esimiesasema ja työsuhteen laatu eivät kuuluneet otoskriteereihin. Nämä taustatekijät

Taulukko 1

KUNTA-ALAN
VASTAUSTEN
JAKAANTUMINEN
TAUSTEKIJÖITTÄIN.

		n	%
Kunta			
Asema	Esimies	182	12
	Työntekijä	1331	88
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	1376	91
	Määräaikainen	136	9
Sukupuoli	Mies	340	22
	Nainen	1175	78
Ikäryhmä	18–29	159	11
	30–44	510	34
	45–54	476	31
	55–67	370	24
Ammattiala	Sivistys	309	21
	Sosiaali	259	17
	Tekninen	216	14
	Terveys	518	34
	Hallinto- ja toimistotyö	213	14
Yhteensä		1515	100

on tiedusteltu vastaajilta ja niiden osalta on tapahtunut satunnaista tutkimusjoukkoon valikoitumista.

Julkisen alan työhyvinvointi 2016 -tutkimuksen kyselylomake sisältää 36 työoloja ja työhyvinvointia koskevaa kysymystä ja 2 taustatietojä (esimiesasemaa ja työsuhteen laatua) kartoittavaa kysymystä. Loput taustatiedot saatiin Kevan ylläpitämästä rekisteristä, joka perustuu työnantajien ilmoittamiin palvelussuhdetietoihin. Kyselylomake on muutoin sama kuin vuonna 2014, mutta siihen on lisätty kysymys työn tärkeydestä ja merkityksestä. Sekä kunta-alan että kirkon aineistossa vertailua vuoteen 2014 voidaan tehdä 35 kysymyksen osalta. Lisäksi

Taulukko 2

KIRKON ALAN
VASTAUSTEN
JAKAANTUMINEN
TAUSTEKIJÖITTÄIN.

		n	%
Kirkko			
Asema	Esimies	112	22
	Työntekijä	395	78
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	439	87
	Määräaikainen	66	13
Sukupuoli	Mies	150	29
	Nainen	360	71
Ikäryhmä	18–29	57	11
	30–44	153	30
	45–54	160	31
	55–67	140	28
Ammattiala	Hallinto- ja toimistotyö	75	15
	Hautausmaat ja kirkon palvelutyö	132	26
	Seurakuntatyö	303	59
Yhteensä		510	100

kunta-alan aineistossa tutkimuskysymyksistä 18 on sellaisia, joista on vertailutieto vuodesta 2008 alkaen. Kyselylomake esitetään kokonaisuudessaan raportin lopussa suomeksi ja ruotsiksi (Liite 1). Lomake suunniteltiin yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmän nimeämän asiantuntijaryhmän kanssa, joka koostuu KT Kuntatyöntekijä- ja Työturvallisuuskeskuksen sekä eri työntekijäjärjestöjen edustajista ja asiantuntijoista.

Taulukossa 3 esitetään yleisimmät ammattinimikkeet ammattialoilla selvennyksenä siitä, mitä ammattiryhmiä esitetyt ammattialat tyypillisimmin edustavat. Kyseessä on Kevan rekisteritieto kunta-alan

Taulukko 3

YLEISIMMÄT
AMMATTINIMIKKEET
AMMATTIALOITTAIN
KUNNAN JA KIRKON
ALOILLA. KUEL- JA
KIEL-VAKUUTETUT.

KUNTA**Sivistys**

Aineenopettaja tai lehtori
Lastentarhanopettaja
Luokanopettaja
Opetusalan asiantuntija
Opinto-ohjaaja
Kirjasto-, arkisto- tai museotyöntekijä

Sosiaali

Lastenhoitaja tai päiväkotiapulainen
Sosiaalialan ohjaaja
Perhepäivähoitaja
Henkilökohtainen avustaja
Sosiaalityöntekijä

Tekninen, puhtaus- ja ruokahuolto

Siivoaja
Keittiöapulainen
Kiinteistöhuoltomies
Palomies
Maatalouslomittaja

Terveys

Perushoitaja tai lähihoitaja
Sairaanhoidtaja
Sairaala- tai hoitopulainen
Lääkäri
Terveystenhoitaja

Hallinto- ja toimistotyö

Sihteeri
Johdon sihteeri tai osastosihteeri
Kunnallishallinnon asiantuntija
Palkanlaskija tai kassanhoitaja
Vastaanoton tai neuvonnan hoitaja

KIRKKO**Hallinto- ja toimistotyö**

Toimistosihtööri
Tiedottaja
Seurakuntasihtööri
Talouspäällikkö
Kanslisti

Hautausmaat ja kirkon palvelutyö

Seurakuntamestari
Suntio
Vahtimestari
Siivoaja
Emäntä

Seurakuntatyö

Lastenohjaaja
Kirkkomuusikko
Nuorisotyönohjaaja
Seurakuntapastori
Diakoni

(KuEL) ja kirkon alan (KiEL) henkilöasiakkaista vuoden 2014 lopussa. Ammattialat eroavat aikaisempiin tutkimuskertoihin nähden siinä, että lastentarhanopettajat on nyt luokiteltu kuntien vallitsevan käytännön mukaisesti sivistysalaan.

Ammattialoittain tarkasteltuna vastaajien sukupuolijakaumat edustavat kunta-alan ja kirkon alan henkilöstöä. Ammattialoilla enemmistö vastaajista oli naisia (70–92 %), lukuun ottamatta kunnan teknisen, puhtaus- ja ruokahuollon vastaajia, joista 57 prosenttia oli miehiä. Lisäksi kirkon ammattialoista hautausmaat ja kirkon palvelutyön alalla vastaajista 41 prosenttia oli miehiä.

Tulokset

Kunta-alan ja kirkon henkilöstön kokemuksia heidän työoloistaan ja työhyvinvoinnistaan esitellään tässä luvussa teemoittain. Aluksi tarkastellaan henkilöstön kokemuksia työkyvystä sekä työn innostavuudesta ja merkityksestä. Tämän jälkeen pureudutaan näihin läheisesti liittyviin tekijöihin, eli julkisen työn voimavaroihin ja työn kuormitustekijöihin. Lisäksi tuloksista esitellään työn ja työyhteisöjen ominaisuuksia, jotka voivat tukea henkilöstöä muutoksessa ja toisaalta julkisen alan henkilöstön työssään kokemia erityisiä huolenaiheita.

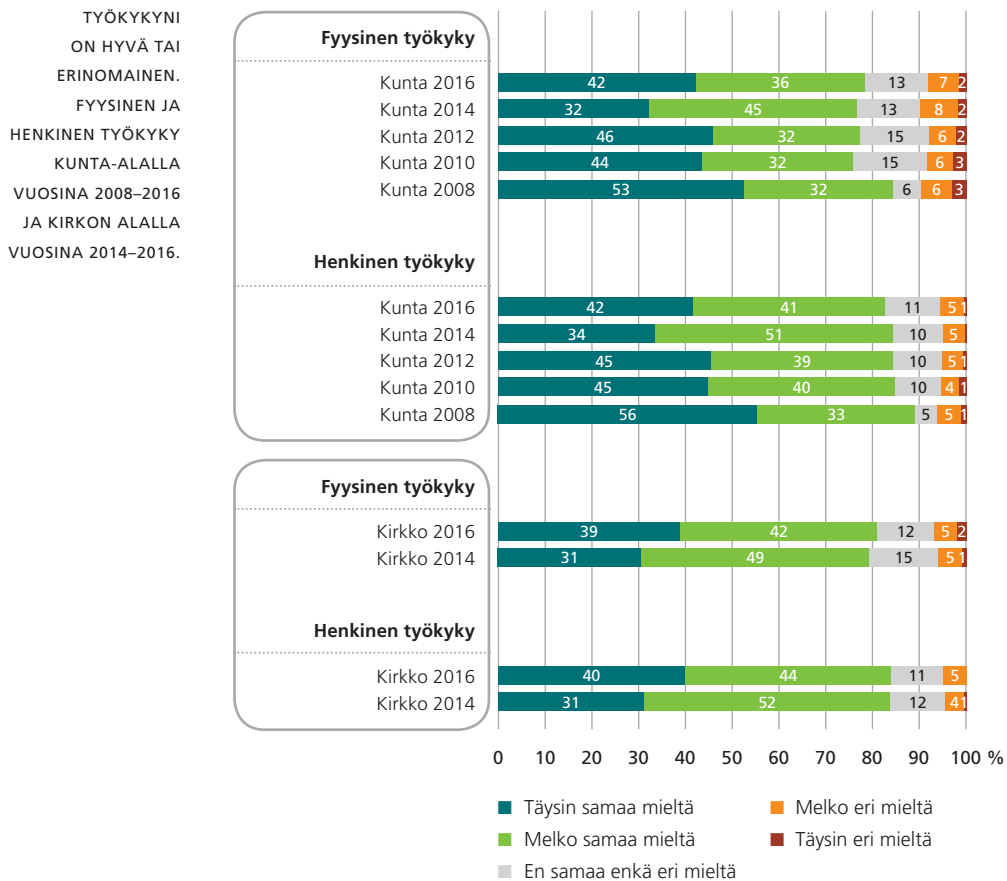
Kuvioissa kunta-alan ja kirkon tulokset esitetään erillään. Tuloksia tarkastellaan erityisesti ammattialojen mukaan. Osassa kuvioista tuloksia tarkastellaan myös esimiesaseman, työsuhteen laadun, sukupuolen ja iän mukaan. Kysymyskohtaiset tarkastelut on tehty siten, että tuloksista tuodaan esille olennaisimmat erot eri taustatekijöiden ryhmissä. Lisäksi raportoidaan tulosten ajallinen muutos, jos se on ollut mahdollista.

Työkyky, työn ilo ja merkitys

*Kunta-alan ja kirkon
työntekijöistä enemmistö
kokee työkykynsä hyväksi
tai erinomaiseksi.*

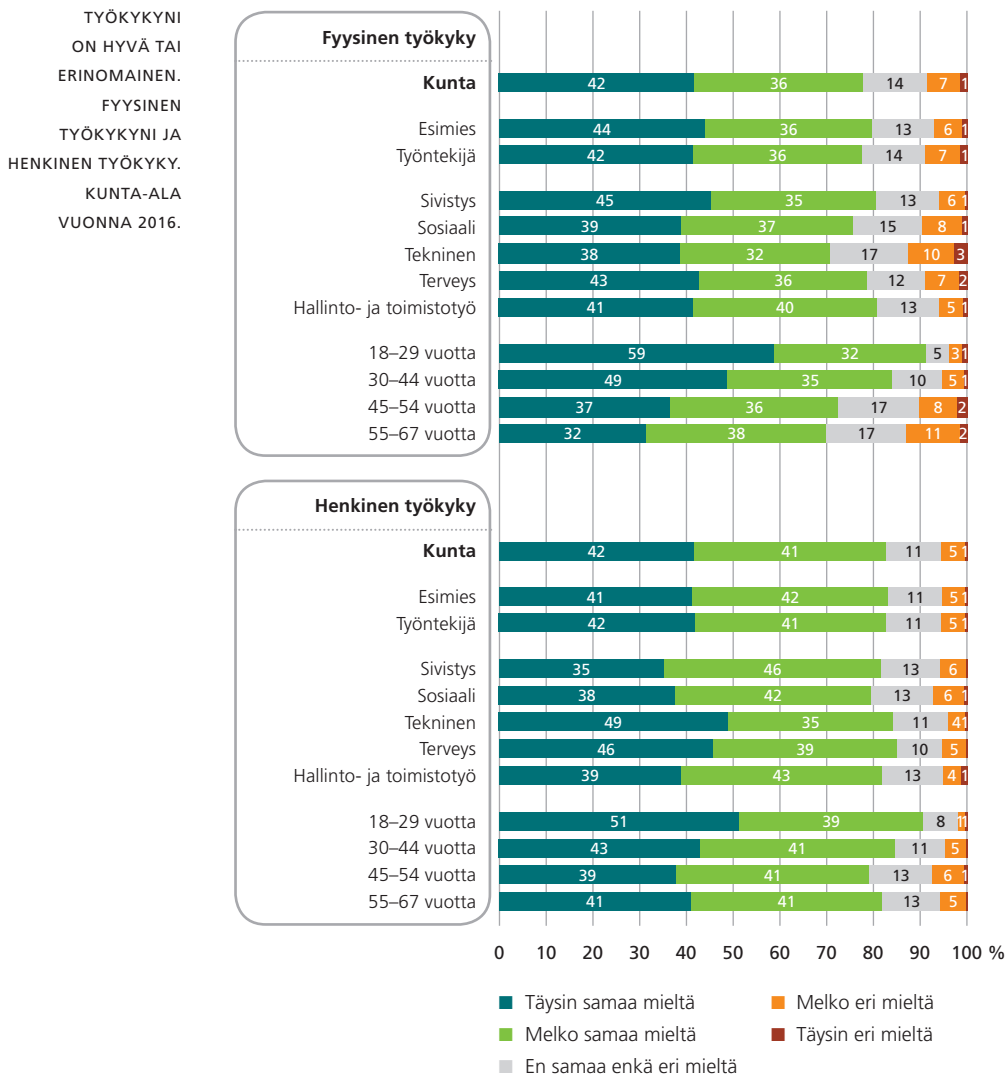
Julkisen alan henkilöstön työkyvyssä ei juuri ole tapahtunut muutoksia kahdessa vuodessa. Vuoteen 2014 nähden on nyt sekä kunnan että kirkon aloilla palattu tilanteeseen, jossa verraten suuri osa työntekijöistä yhtyy täysin näkemykseen siitä, että heidän fyysinen tai henkinen työkykynsä on hyvä tai erinomainen (Kuvio 1). Kaikkiaan kunta-alan ja kirkon henkilöstöstä useampi kuin kolme neljästä koki fyysisen työkykynsä ja neljä viidestä koki henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi.

Kuvio 1



Kunta-alan henkilöstöstä 9 prosenttia oli eri mieltä siitä, että heidän fyysinen työkykynsä on hyvä tai erinomainen. Henkisen työkyvyn osalta 6 prosenttia oli eri mieltä väitteen kanssa. Erityishuomion mahdollisten ja kohdennettavien tukitoimien järjestämiseksi onkin suunnattava näihin 5–10 prosenttiin työntekijöistä, jotka ilmoittavat että heidän työkykynsä ei ole hyvä tai erinomainen.

Kuvio 2



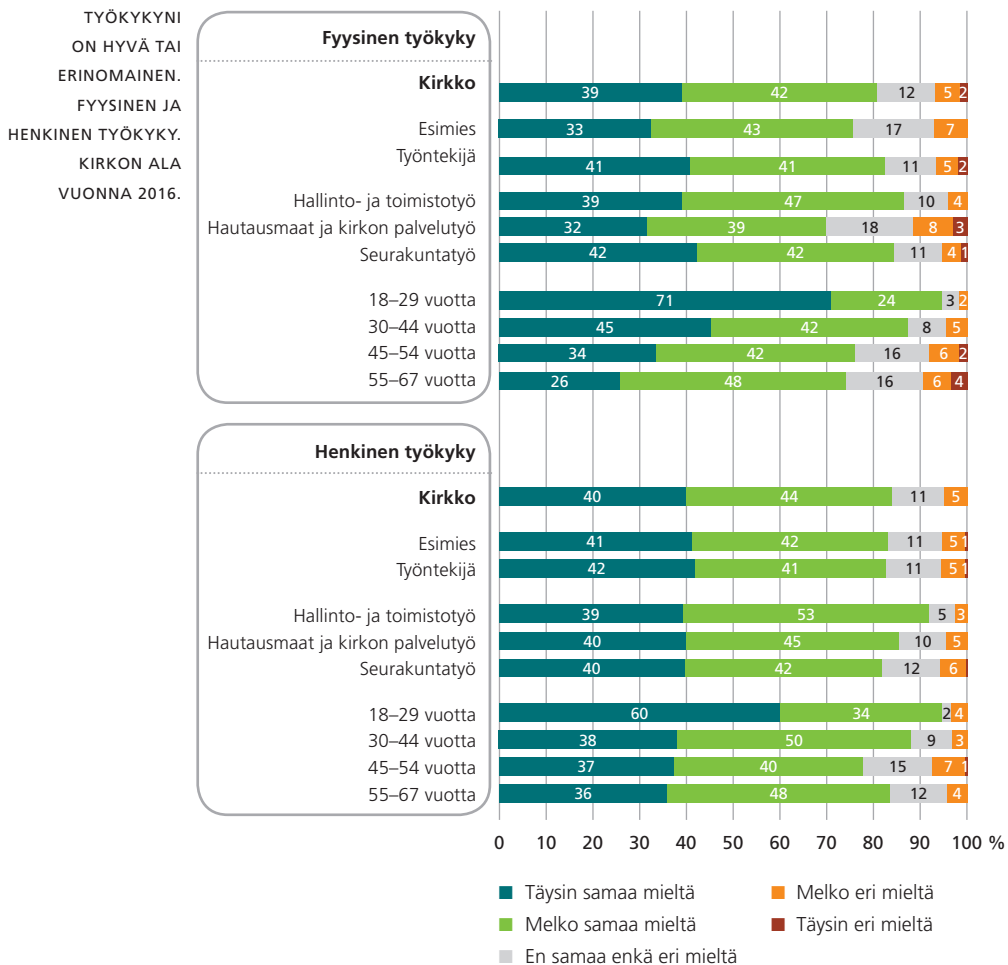
Kuviossa 2 esitetään tarkemmin kunta-alan henkilöstön kokemuksia fyysisestä ja henkisestä työkyvystä vuonna 2016. Fyysinen työkyky oli sidoksissa työntekijän ikään siten, että mitä nuoremasta ikäluokasta oli kyse, sitä yleisemmin fyysinen työkyky koettiin hyväksi tai erinomaiseksi. Sen sijaan 45–54-vuotiaista harvempi kuin kolme neljästä ja 55 vuotta täyttäneistä vain runsas kaksi kolmesta koki, että heidän fyysinen työkykynsä on hyvä. Ammattialojen mukaan tarkasteltuna työkyvyn kokemusta selittävät töiden erilainen luonne ja kuormittavuus. Sivustosalan sekä hallinto- ja toimistoalan töissä fyysinen työkyky koettiin useammin paremmaksi kuin muilla ammattialoilla. Sen sijaan teknisellä alan työntekijöistä hieman harvempi koki fyysisen työkykynsä hyväksi. Kaikilla ammattialoilla miesten kokemus fyysisestä työkyvystään oli hieman parempi kuin naisten.

Henkinen työkyky koettiin yleisimmin (90 %) hyväksi nuorimpien (18–29-vuotiaiden) työntekijöiden keskuudessa, mikä selittää myös suureksi osaksi nuorista työntekijöistä koostuvan määräaikaisten työntekijöiden parempaa henkistä työkykyä. 45–54-vuotiaista työntekijöistä 79 prosenttia oli samaa mieltä siitä, että heidän henkinen työkykynsä on hyvä tai erinomainen ja 8 prosenttia ei kokenut työkykyään hyväksi.

Kuviossa 3 esitetään kirkon alan henkilöstön kokemukset fyysisestä ja henkisestä työkyvystä. Kuntatyöntekijöiden tavoin kirkon henkilöstön kokemukset fyysisestä työkyvystä heikkenevät iän myötä. Kirkon alan 18–29-vuotiaista työntekijöistä peräti 71 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja joka neljäs oli melko samaa mieltä siitä, että heidän fyysinen työkykynsä on hyvä tai erinomainen. Vastaavasti yli 55-vuotiaista työntekijöistä kolme neljästä koki fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi.

Henkisen työkyvyn osalta tulokset ovat samansuuntaiset kuin kunta-alalla. 18–29-vuotiaista kirkon alan työntekijöistä lähes jokainen (95 %) koki henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, kun taas 45–54-vuotiaista työntekijöistä näin koki selvästi harvempi.

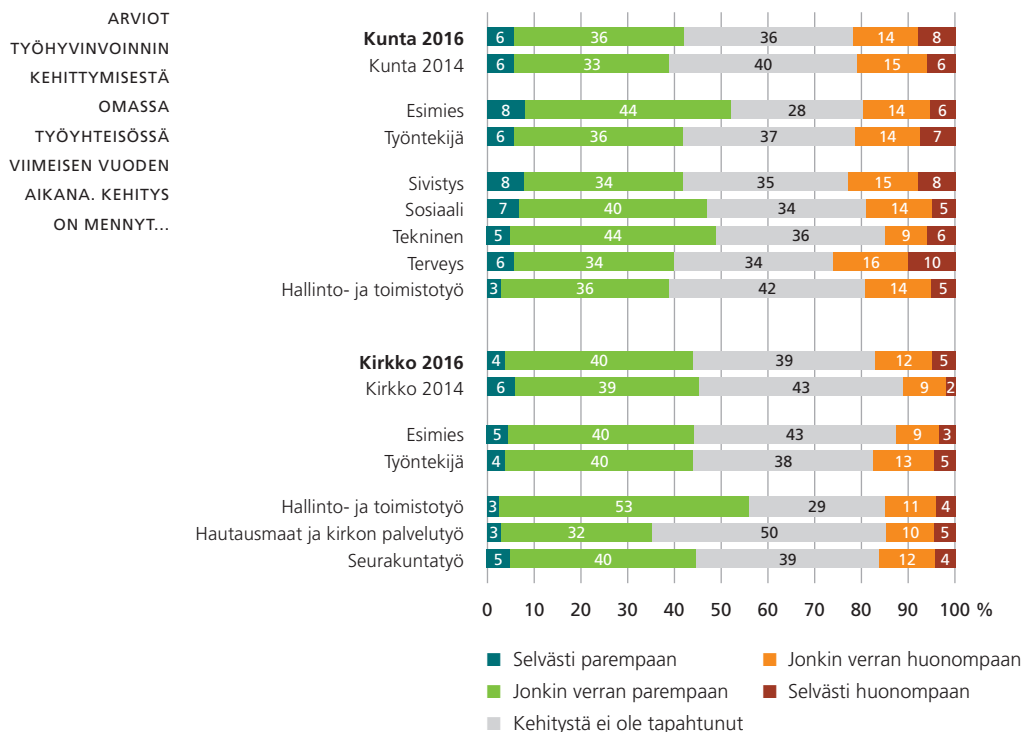
Kuvio 3



Kuntien ja kirkon henkilöstöltä kysyttiin myös, mihin suuntaan he arvioivat työhyvinvoinnin kehittyneen työyhteisössään viimeisen vuoden aikana. Näkemyksissä ei ole tapahtunut suuria muutoksia sitten vuoden 2014. Arviot positiivisesta kehityksen suunnasta ovat yhä selvästi yleisempiä kuin arviot kielteisestä kehityksestä (Kuvio 4).

Niin kunnan kuin kirkon alan henkilöstöstä hieman yli 40 prosenttia arvioi työhyvinvoinnin työyhteisössään kehittyneen parempaan suuntaan. Kuntatyöntekijöistä kuitenkin yhä joka viides arvioi

Kuvio 4

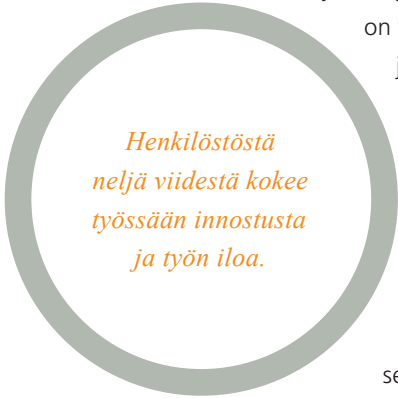


kehityksen suunnan kielteiseksi ja kirkon työntekijöistä hieman aikaisempaa useampi (17 %). Kunta-alalla sivistystoimen ja terveysalan työntekijät arvioivat työhyvinvoinnin kehittyneen huonompaan suuntaan selvästi muita useammin, heistä joka neljäs näki kehityksen kielteisenä. Kirkon eri ammattialoilla ei esiintynyt vastaavia eroja, tosin hautausmaiden ja kirkon palvelutyön työntekijöistä useampi (50 %) oli sitä mieltä, että kehitystä ei ole tapahtunut. Voidaan siis todeta, että erityisesti osa terveysalan työntekijöistä kokee huolta oman työyhteisönsä työhyvinvoinnin kehityksestä. Se ei kuitenkaan ole heijastunut heidän arvioihinsa työkyvystä, joka on yhä varsin hyvä.

Työhyvinvoinnin yhtenä mittarina voidaan pitää työhön liittyvää innostumista ja iloa. Tämä myönteinen tunne- ja motivaatiotila on yhteydessä myös henkilöstön terveyteen ja työkykyyn (Hakanen 2009). Julkisen alan työntekijät tuntevat hyvin yleisesti työssään iloa ja innostusta. Kunta-alan ja kirkon henkilöstöstä noin neljä viidestä tuntee työssään innostusta ja työn iloa (Kuvio 5). Aikaisempaan verrattuna yhä useampi on täysin samaa mieltä siitä, että työssä on innostusta ja työn iloa.

Innostusta ja työn iloa tunnetaan kaikilla kunnan ammattialoilla. Vastaavasti kirkon alalla näin tuntevat useimmin seurakunta-työntekijät. Kuvion ulkopuolelta voidaan todeta, että ikä on yhteydessä innostuksen ja työn ilon kokemuksiin: julkisen alan työntekijöistä nuorimmat (18–29-vuotiaat) kokevat muita useammin (84 %) työn innostavana. Toisaalta työn ilo ja innostus on lisääntynyt myös yli 45-vuotiaiden keskuudessa, joista kolme neljästä kokee näin.

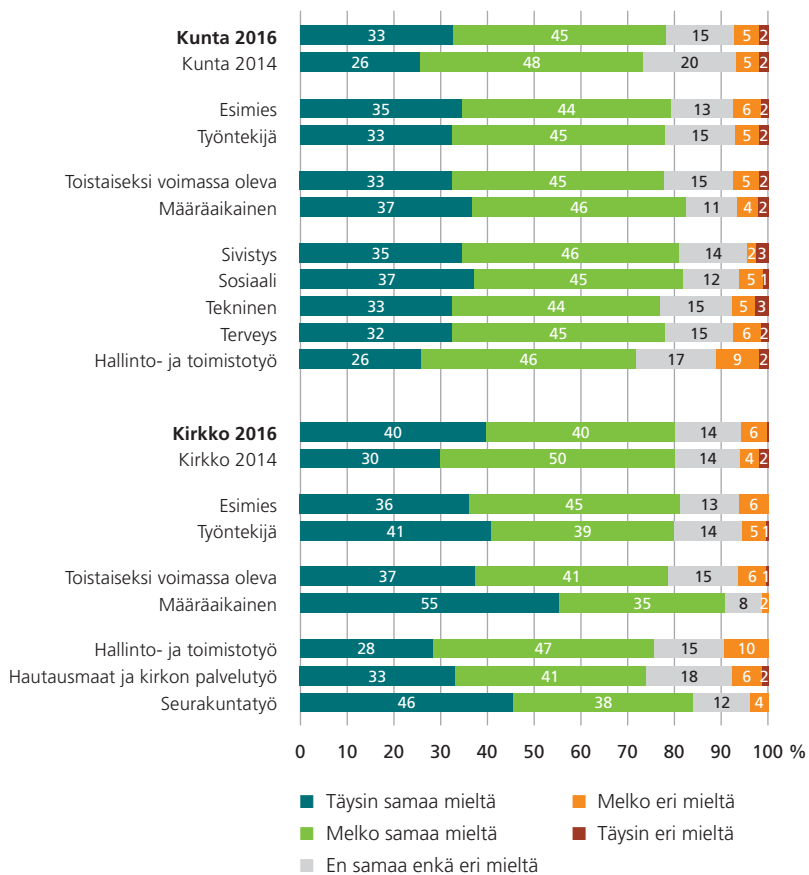
Ensimmäistä kertaa vastaajilta kysyttiin, pitävätkö he työtään tärkeänä ja merkityksellisenä (Kuvio 6). Tähän näkemykseen yhtyi peräti 94 prosenttia kunta-alan ja kirkon työntekijöistä. Julkisella sektorilla työskennellään erilaisissa ammateissa ja



*Henkilöstöstä
neljä viidestä kokee
työssään innostusta
ja työn iloa.*

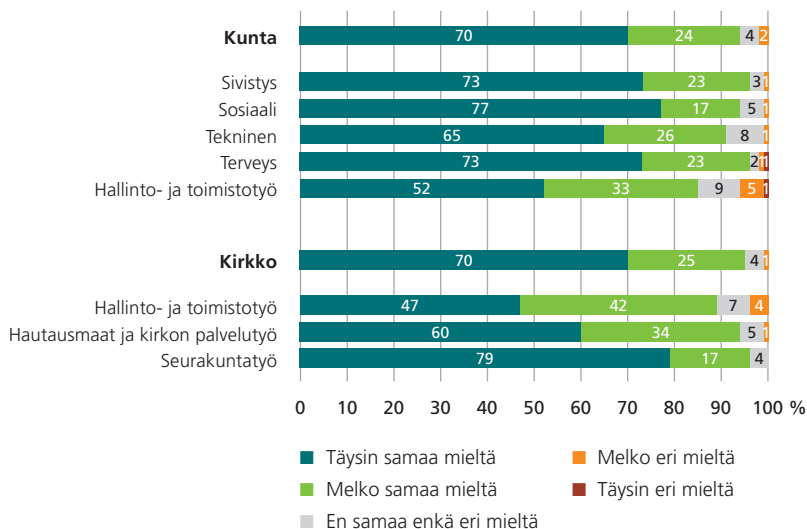
Kuvio 5

TUNNEN TYÖSSÄNI
INNOSTUSTA JA
TYÖN ILOA.



Kuvio 6

PIDÄN NYKYISTÄ
TYÖTÄNI
TÄRKEÄNÄ JA
MERKITYKSELLISENÄ.
KUNTA-ALA JA
KIRKON ALA
VUONNA 2016.



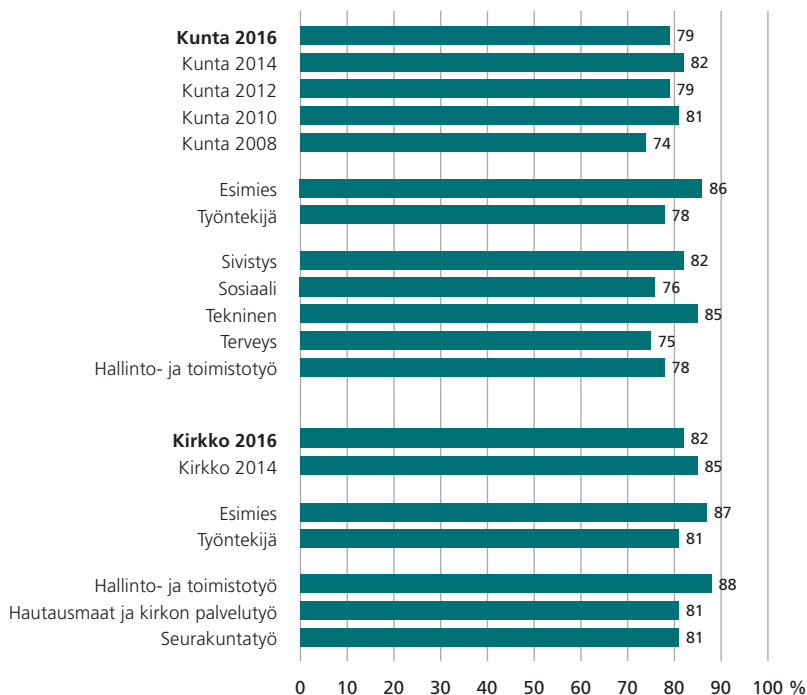
*Lähes jokainen
pitää työtään
tärkeänä ja
merkityksellinä.*

tehtävissä, joihin liittyy usein vastuu muista ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan, mikä antaa työlle erityisen motivaation.

Tässä tutkimuksessa vastaajilta kysyttiin myös, suosittelevatko he nykyistä työpaikkaansa tuttavalleen. Suosittehuhalukkuus on pysynyt vakaana viime vuodet, ja kaiken kaikkiaan yhä valtaosa (kunta-ala 79 % ja kirkko 82 %) suosittelisi työpaikkaansa (Kuvio 7). Erityisesti esimiehet suosittelivat

Kuvio 7

VALMIS
SUOSITTELEMAAN
TYÖPAIKKAANSA.
KUNTA-ALA
VUOSINA 2008–2016
JA KIRKON ALA
VUOSINA 2014–2016.



*Neljä viidestä
julkisen alan työntekijästä
suosittelee
työpaikkaansa.*

työpaikkaansa. Kunnan sivistyksen ja teknisen toimen työntekijät suosittelisivat työpaikkaansa muita useammin. Sen sijaan suositteluhaluukkuus on vuodesta 2014 vähentynyt sosiaalialan työntekijöillä 10 prosenttiyksikköä ja terveysalan työntekijöillä 7 prosenttiyksikköä. Myös kirkon alla suositteluhaluukkuus on hieman (noin 5 %) vähentynyt hautausmaa- ja kirkon palvelutyöntekijöiden ja seurakuntatyöntekijöiden keskuudessa.

Julkisen työn voimavarat

Työkyvyn kannalta tärkeää on löytää tasapaino voimavarojen ja työn vaatimusten välillä. (ks. esim. Ilmarinen ym. 2006). Tässä luvussa tarkastellaan voimavaretkijöitä, jotka tukevat julkisen alan henkilöstön työkykyä ja motivaatiota.

Työn hallinta tukee työn sujumista

Työn hallinta silloin, kun se tukee työn sujuvuutta, liittyy läheisesti myös työhyvinvointiin. Työn hallinnalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa työntekijän ammatillista osaamista suhteessa työn vaatimuksiin sekä hänen mahdollisuuksiaan vaikuttaa työhönsä ja ylläpitää työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa siten, ettei ansiotyön takia laiminlyö kotiasioita. Lisäksi tarkastellaan sitä, miten työympäristö tukee työn hallintaa mahdollistaen sujuvan ja turvallisen työskentelyn sekä työn jatkuvuuden.

Henkilöstöstä valtaosa arvioi osaamisensa sopivaksi.

Tuloksista julkisen alan henkilöstön ammatillisesta osaamisesta suhteessa työn vaatimuksiin ei ole esitetty erillistä kuviota. Kuntatyöntekijöiden osaaminen on säilynyt erittäin hyvänä viimeiset vuodet, ja nyt 86 prosenttia katsoo osaamisensa suhteessa työn vaatimukseen olevan sopiva. Kirkon alan työntekijöistä yhä useampi (88 %) arvioi nyt osaamisensa sopivaksi. Taustatekijöiden perusteella ei havaita mainittavia eroja kunnan tai kirkon henkilöstön vastauksissa.

Työntekijän kokemus vaikutusmahdollisuuksista muokkaa hänen työhyvinvointiaan. Kokonaiskuva henkilöstön mahdollisuuksista vaikuttaa työhön liittyviin asioihin on koko julkisella alalla pysynyt melko ennallaan viime vuosina. Kaksi kolmesta kunta-alan työntekijästä oli ainakin melko samaa mieltä siitä, että voi vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin ja kirkon alalla peräti neljä viidestä oli tätä mieltä (Kuvio 8).

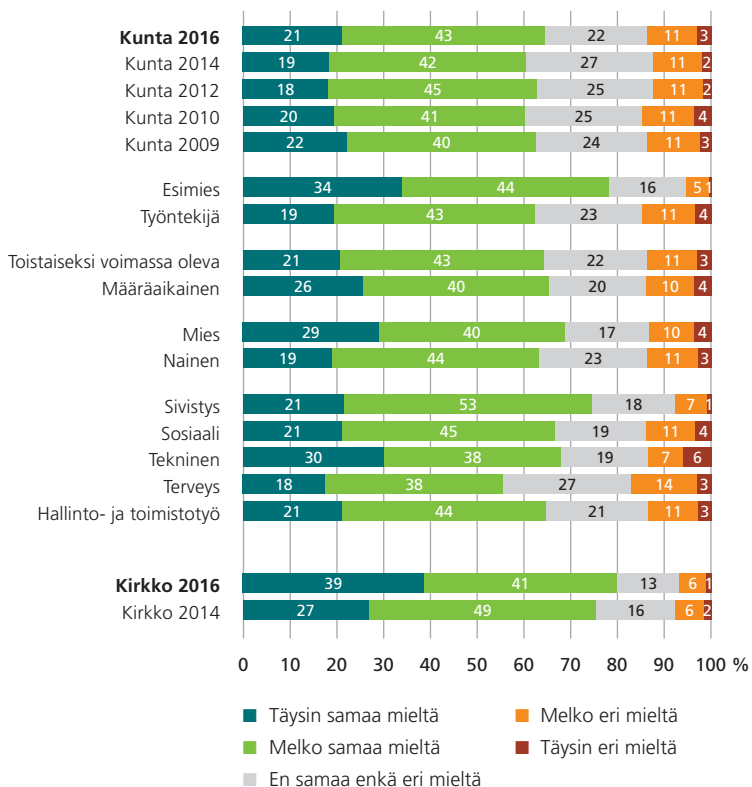
*Neljä viidestä
kirkon työntekijästä
kokee voivansa
vaikuttaa työhön.*

Kirkossa täysin samaa mieltä olevia oli nyt selvästi aikaisempaa enemmän.

Kunta-alan henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä vaihtelevat eri ammattialoilla, mitä osittain selittävät työn luonteeseen liittyvät erot. Ammattialoista sivistysalan töissä koettiin yhä muita useammin vaikutusmahdollisuuksien olevan riittävät, vaikka tästä täysin samaa mieltä olevien osuus on pienentynyt. Sivistysalalla myös sukupuolten väliset erot

Kuvio 8

VOIN VAIKUTAA
TYÖHÖNI LIITTYVIIN
ASIOIHIN.
KUNTA-ALA
VUOSINA 2009–2016
JA KIRKON ALA
VUOSINA 2014–2016.



ovat merkitsevät: naisista 71 prosenttia koki vaikutusmahdollisuudet työssään riittäviksi, kun vastaavasti miehistä näin koki 84 prosenttia.

Muilla ammattialoilla vaikutusmahdollisuudet koettiin hieman heikomiksi, mutta sukupuolisidonnaisia eroja ei niissä esiintynyt.

Terveysalalla vain hieman useampi kuin joihin toinen koki, että voi vaikuttaa riittävästi työhön liittyviin asioihin.

Työn hallinnan yksi piirre on myös se, että työntekijä pystyy hoitamaan työnsä laiminlyömättä kotiasioita. Kaksi kolmesta julkisen alan työntekijästä koki, ettei hoida ansiotyötään kotiasioiden kustannuksella. Ammattialojen välillä esiintyi vain vähän eroja, mutta naiset kokivat hieman miehiä useammin joutuvansa laiminlyömään kotiasioita ansiotyön takia. Naisista 20 prosenttia ja miehistä 14 prosenttia koki näin. Kaikkein yleisimmin

kotiasioiden laiminlyömisestä olivat huolissaan 30–44-vuotiaat naiset, joista lähes joka neljäs raportoi tästä.

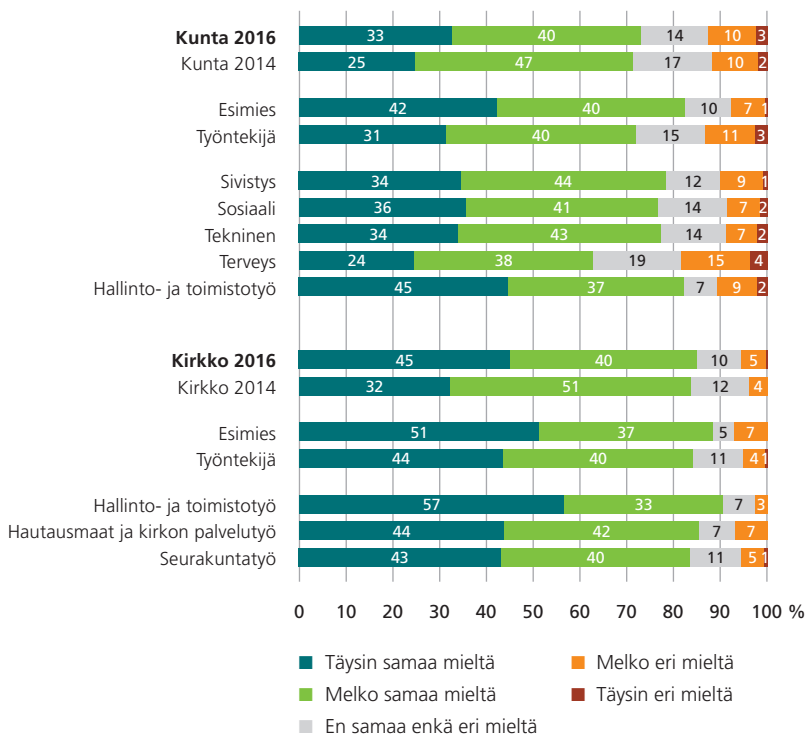
Sujuva ja turvallinen työympäristö auttaa henkilöstöä työn hallinnassa. Kokemukset oman työympäristön mahdollistamasta työn sujuvuudesta ja turvallisuudesta olivat pääosin myönteisiä, mutta vaihtelivat eri ammattiryhmissä. Kunta-alalla noin kolme neljästä työntekijästä näki, että työympäristö mahdollistaa sujuvan ja turvallisen työskentelyn (Kuvio 9). Kirkon henkilöstöstä vielä suurempi osa oli väitteen kanssa samaa mieltä, eikä työympäristön turvallisuus näytä olevan haaste.

Terveysalalla työympäristö koettiin selvästi useammin turvattomaksi kuin muilla ammattialoilla. Kuvion ulkopuolelta voidaan todeta, että sivistyksen ja teknisen alalla miehet ja naiset kokivat työympäristön sujuvuuden hieman eri tavoin. Sivistyksen alalla miehistä 88 prosenttia ja naisista 75 prosenttia piti työympäristöään turvallisena ja sujuvana. Sen sijaan teknisen alan työtehtävissä, joihin lukeutuvat kunnallistekniset, palo- ja pelastustoimen tehtävät sekä puhtaanapito- ja ruokahuolto, miehistä 72 prosenttia ja naisista 83 prosenttia koki näin. Iällä ei ollut

Miehet kokevat naisia harvemmin laiminlyövänsä kotiasioita työn takia.

Kuvio 9

TYÖYMPÄRISTÖNI
MAHDOLLISTAA
SUJUVAN JA
TURVALLISEN
TYÖSKENTELYN.



*Työn jatkuvuus
on yhä turvattu
julkisella alalla.*

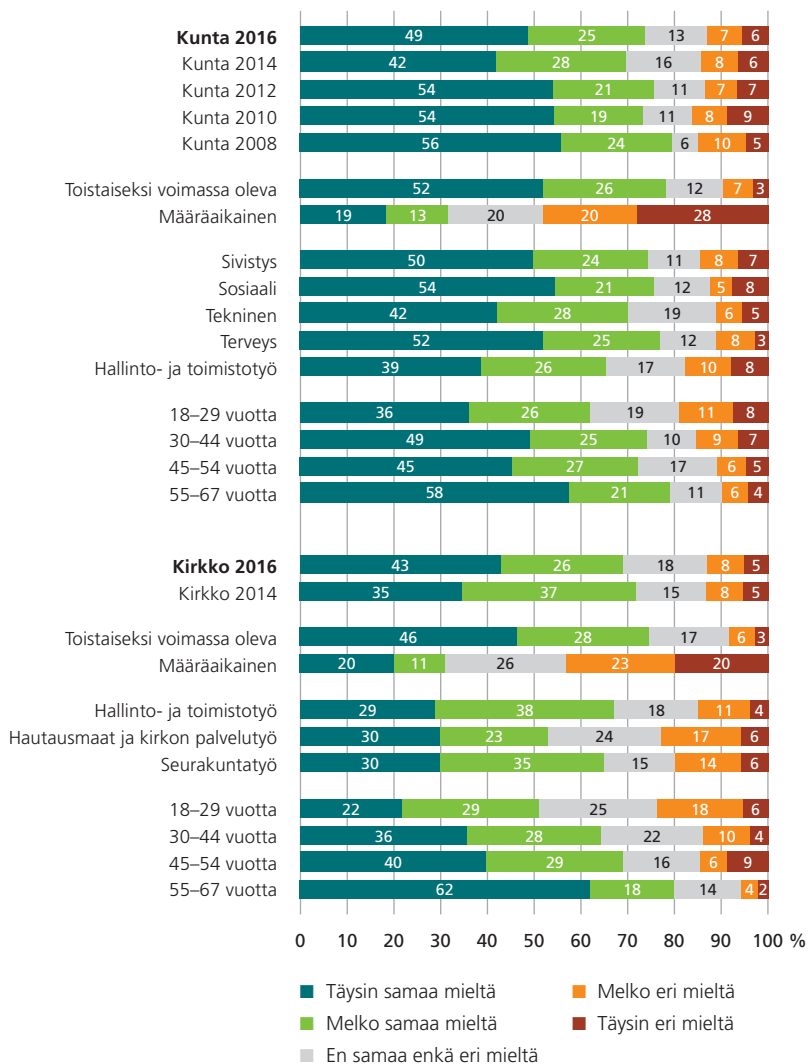
selkeää yhteyttä työympäristön kokemiseen.

Työssä jatkamiseen liittyen kuntatyön yhtenä ominaispiirteenä on pidetty odotusta työn jatkuvuudesta. Tilastokeskuksen työolotutkimusten (Sutela & Lehto 2014) tulokset ovat osittain vahvistaneet tätä näkemystä. Myös tässä tutkimuksessa suuri osa julkisen alan henkilöstöstä arvioi työnsä jatkuvuuden edelleen hyväksi (Kuvio 10).

Työn jatkuvuus ei ole riippuvainen ammattialasta. Sen sijaan mitä nuoremmasta ikäluokasta oli kysymys, sitä

Kuvio 10

TYÖNI JATKUVUUS
ON TURVATTU.
KUNTA-ALA
VUOSINA 2008–2016
JA KIRKON ALA
VUOSINA 2014–2016.



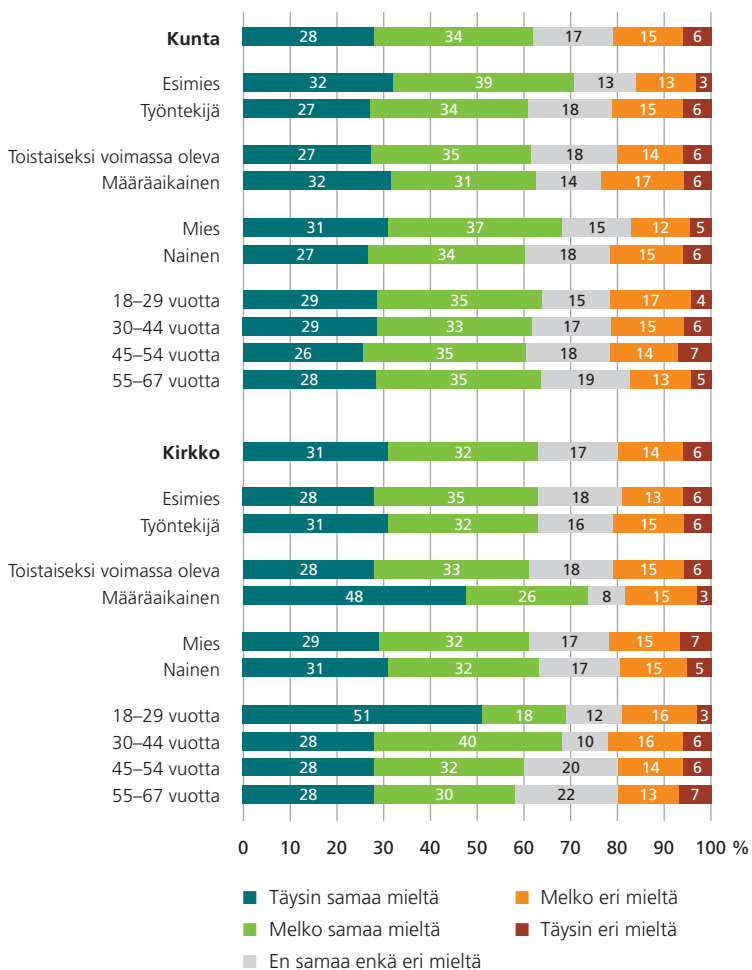
harvemmin koettiin, että työn jatkuvuus on turvattu. Ymmärrettävä tulos on, että määräaikaisista ainoastaan joka kolmas koki työnsä jatkuvuuden turvatuksi.

Esimiehen ollaan työpaikoilla usein tyytyväisiä

Lähiesimiehen toiminta ja erityisesti sen oikeudenmukaisuus, vaikuttaa työn sujumiseen ja henkilöstön työhyvinvointiin. Julkisen alan henkilöstöstä suuri osa on tyytyväisiä lähiesimiehensä toimintaan, vaikka

Kuvio 11

OLEN TYYTYVÄINEN
LÄHIMMÄN
ESIMIEHENI
JOHTAMISTAPAAN.
KUNTA-ALA JA
KIRKON ALA
VUONNA 2016.



kriittisten osuus on hieman lisääntynyt. Kuntien ja kirkon alalla lähes kaksi kolmesta työntekijästä oli tyytyväinen lähiesimiehensä johtamistapaan, toisaalta joka viides ei (Kuvio 11). Kirkon alalla lähiesimiehen johtamistapaan tyytyväisten osuus väheni iän myötä siten, että yli 45-vuotiaista työntekijöistä yhä useampi ei ottanut kantaa lähiesimiehen johtamistapaan.

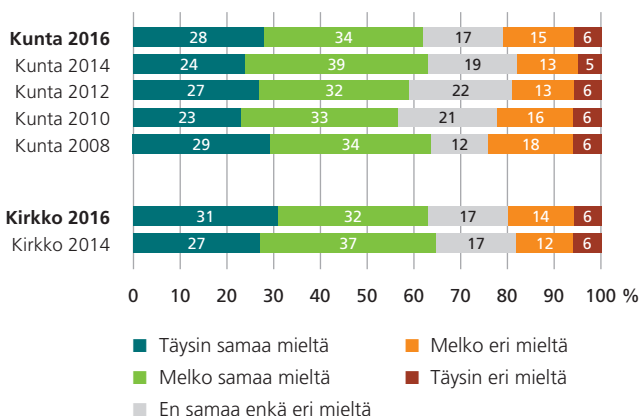
Kuvion ulkopuolelta voidaan lisäksi todeta, että ammattialoista sivistystoimessa 68 prosenttia vastaajista oli tyytyväisiä lähiesimiehensä johtamistapaan, kun taas terveysalalla tyytyväisiä oli 57 prosenttia. Vastaavasti kirkon alalla hautausmaiden ja kirkon palvelutyön työntekijöistä noin joka toinen oli tyytyväinen lähiesimieheensä, kun keskimäärin tyytyväisiä kirkon alalla oli 62 prosenttia.

Kaiken kaikkiaan kunta-alan henkilöstön kokemukset lähiesimiestyöstä ovat säilyneet melko ennallaan (Kuvio 12).

Työhyvinvointia edistää lähiesimiehen puolueeton ja oikeudenmukainen johtamistapa. Siihen kuuluu esimerkiksi kuunteleminen tärkeissä asioissa, sekä ystävällinen ja arvostava kohtelu. Tutkimukset osoittavat, että työpaikoilla, joissa toiminta on oikeudenmukaista,

Kuvio 12

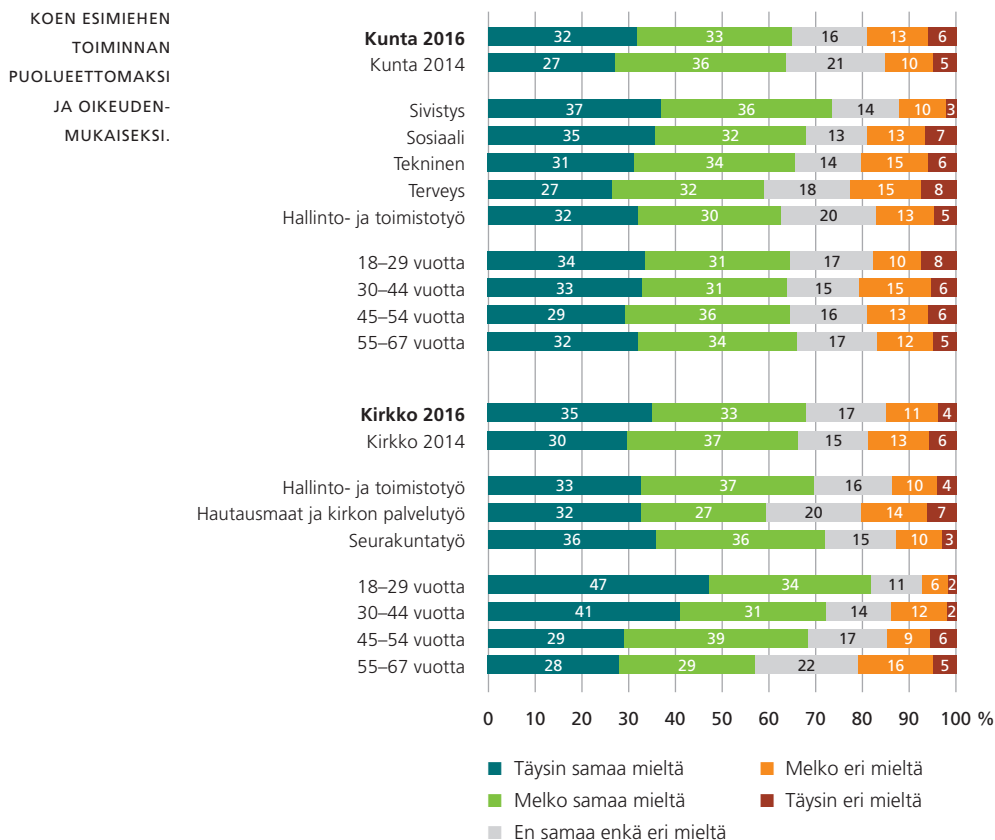
OLEN TYYTYVÄINEN
LÄHIMMÄN
ESIMIEHENI
JOHTAMISTAPAAN.
KUNTA-ALA
VUOSINA 2008–2016
JA KIRKON ALA
2014–2016.



työntekijät voivat paremmin, jäävät harvemmin sairauslomille ja palaavat sairastuessaan nopeammin takaisin työhönsä (Elovainio 2008).

Julkisen alan henkilöstöstä varsin moni (65 %) oli sitä mieltä, että esimies toimii puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti. Kaikkiaan lähes joka viides vastaaja kuitenkin koki esimiestyön epäoikeudenmukaiseksi tai puolueelliseksi (Kuvio 13). Aikaisempaan nähden kunta-alalla kokemukset epäoikeudenmukaisesta esimiestyöstä ovat hieman

Kuvio 13



*Esimies toimii
useimmiten
puolueettomasti ja
oikeudenmukaisesti.*

lisääntyneet. Oikeudenmukaisimmaksi lähiesimiehen toiminta arvioitiin sivistysalalla, kun taas terveysalalla yhä harvempi oli tätä mieltä. Kuvion ulkopuolinen tarkastelu osoitti myös, että kunta-alan mies-työntekijöistä 71 prosenttia arvioi esimiehensä oikeudenmukaiseksi ja puolueettomaksi, kun naistyöntekijöistä näin arvioi 63 prosenttia.

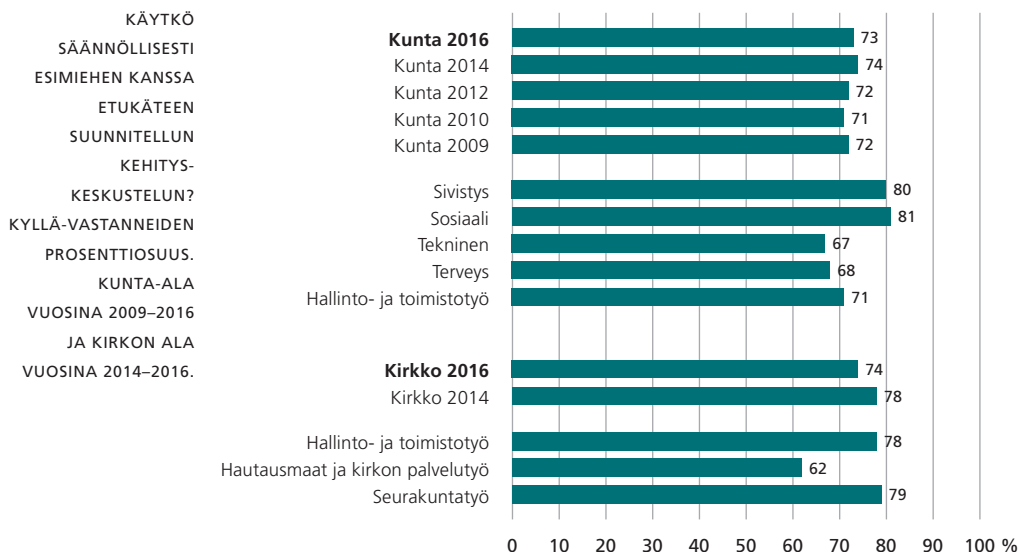
Kirkon alalla esimiehen toiminta taas nähtiin nyt aikaisempaa oikeudenmukaisemmaksi. Kokemuksessa ei esiintynyt merkitseviä eroja ammattialojen välillä, tosin hautausmaiden ja kirkon palvelutyön työntekijät olivat muita tyytymättömämpiä esimiehen toimintaan myös tässä suhteessa. Kirkon alalla lisäksi ikä oli vahvasti yhteydessä oikeudenmukaisen esimiestyön kokemuksiin. Kriittisyys esimiehen toimintaan lisääntyi iän myötä, ja esimerkiksi yli 55-vuotiaista seurakuntatyöntekijöistä joka kolmas ei kokenut esimiehensä johtamistapaa puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi.

Kehityskeskusteluilla varmistetaan, että esimies keskustelee ja kuulee työntekijöitä säännöllisesti ja tasapuolisesti ja ryhtyy tarvittaessa toimiin osaamisen ja jaksamisen tukemiseksi. Säännöllinen kehityskeskustelu on hyvä tilaisuus seurata henkilöstön työhyvinvointia.

*Kehityskeskusteluja
käydään työpaikoilla
säännöllisesti.*

Kehityskeskustelut ovat vakiintuneet hyvinkin yleiseksi käytännöksi julkisen alan työpaikoilla. Noin kolme neljästä vastaajasta ilmoitti käyvänsä säännöllisesti etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun tai vastaavan. Kuntatyössä ammattialoista erottuivat kuitenkin tekninen ammattiala ja terveysala sekä kirkolla hautausmaat ja kirkon palvelutyö, joissa kehityskeskustelujen käyminen oli muita harvinaisempaa. (Kuvio 14).

Kuvio 14



Työyhteisöjen ilmapiiri on hyvä ja ihmisiin voi luottaa

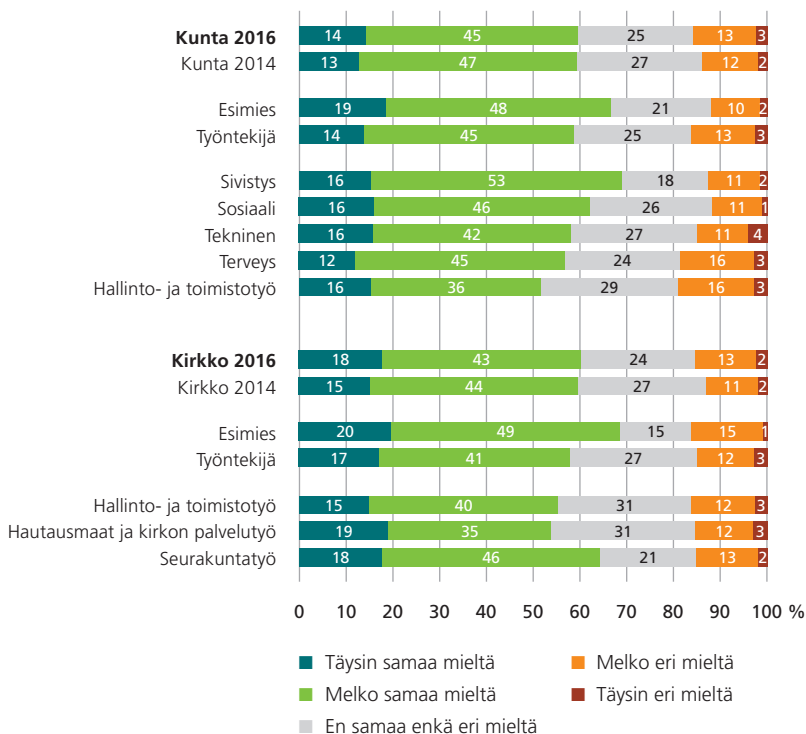
Työyhteisöt lisäävät työhyvinvointia ja työn sujuvuutta silloin, kun työyhteisö tukee työntekoa, ilmapiiri on hyvä ja työyhteisössä ihmisiin voi luottaa. Tärkeää myös on avoin vuorovaikutus siten, että työyhteisössä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan myös ristiriitoja.

Kunta-alan ja kirkon henkilöstöstä noin 60 prosenttia koki, että heidän työyhteisöissään työt on organisoitu hyvin. Kunta-alalla täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli kuitenkin vain 14 prosenttia, ja eri mieltä 16 prosenttia vastaajista (Kuvio 15).

Tytyväisimpiä töiden organisointiin olivat kunnan sivistysalan työntekijät. Myös sosiaalialalla moni näki tilanteen verrattain hyvänä. Kirkon henkilöstöstä seurakuntatyötä tekevät olivat muita aloja tytyväisempiä töiden organisointiin. Työ on heillä autonomista, eikä

Kuvio 15

TYÖYHTEISÖSSÄNI
TYÖT ON
ORGANISOITU
HYVIN.



henkilöstö tavallisesti kuulu työaikamääräysten piiriin. Vastaavasti kirkon hallinto- tai toimistotyötä tekevät olivat hieman muita harvemmin tyytyväisiä töiden organisointiin.

Työyhteisön hyvä ja kannustava ilmapiiri on tärkeä voimavara jokaiselle työntekijälle. Kunta-alan ja kirkon työyhteisöjen ilmapiiri on säilynyt hyvänä ja henkilöstöstä kaksi kolmasosaa koki ilmapiiriin hyväksi tai erinomaiseksi (Kuvio 16). Vain noin joka kymmenes koki ilmapiiriin huonoksi.

Kuntatyön ammattialoista erottuivat myönteisine kokemuksineen sivistys- ja sosiaaliala. Teknisellä alalla taas työyhteisöjen ilmapiiri oli

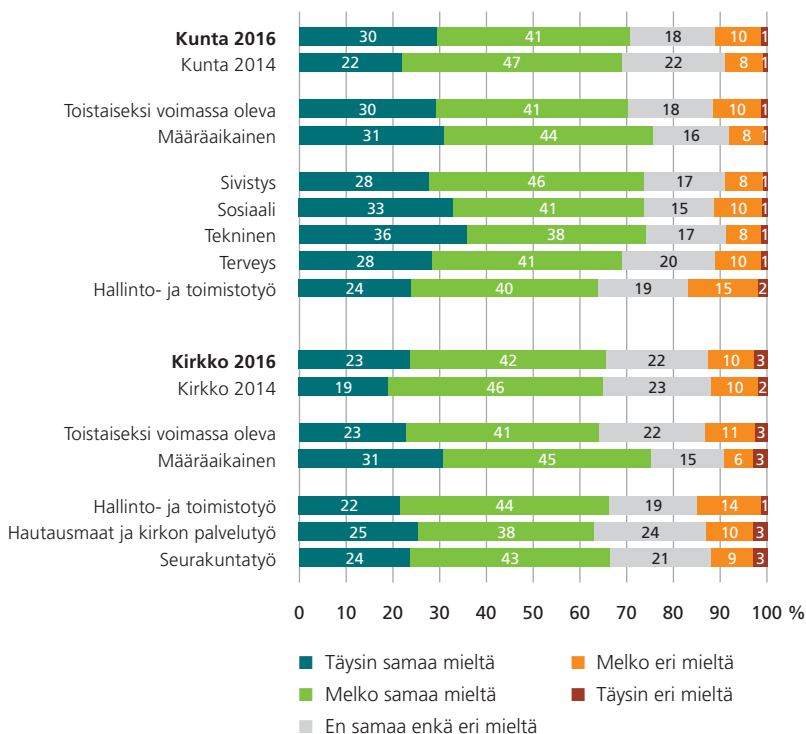
Yhä useampi on täysin samaa mieltä siitä, että työyhteisön ilmapiiri on hyvä tai erinomainen.

parantunut vuoteen 2014 nähden. Lisäksi jokaisella ammattialalla nyt yhä useampi oli täysin samaa mieltä siitä, että ilmapiiri on hyvä tai erinomainen. Merkille pantavaa on, että vaikka näillä kunnan ammattialoilla työ on henkisesti melko raskasta, työyhteisön ilmapiiri koettiin yleensä hyväksi.

Kuvion ulkopuolelta voidaan todeta, että työyhteisön ilmapiiri arvioidaan eri ikäryhmissä eri tavoin. Myönteisimmin työyhteisöjen ilmapiirin kokiivat nuorimmat eli 18–29-vuotiaat, kun taas 45 ikävuoden

Kuvio 16

TYÖYHTEISÖSSÄNI
ON HYVÄ TAI
ERINOMAINEN
ILMAPIIRI.



*Harvempi kuin
joka kymmenes työntekijä
ei luota työyhteisönsä
ihmisiin.*

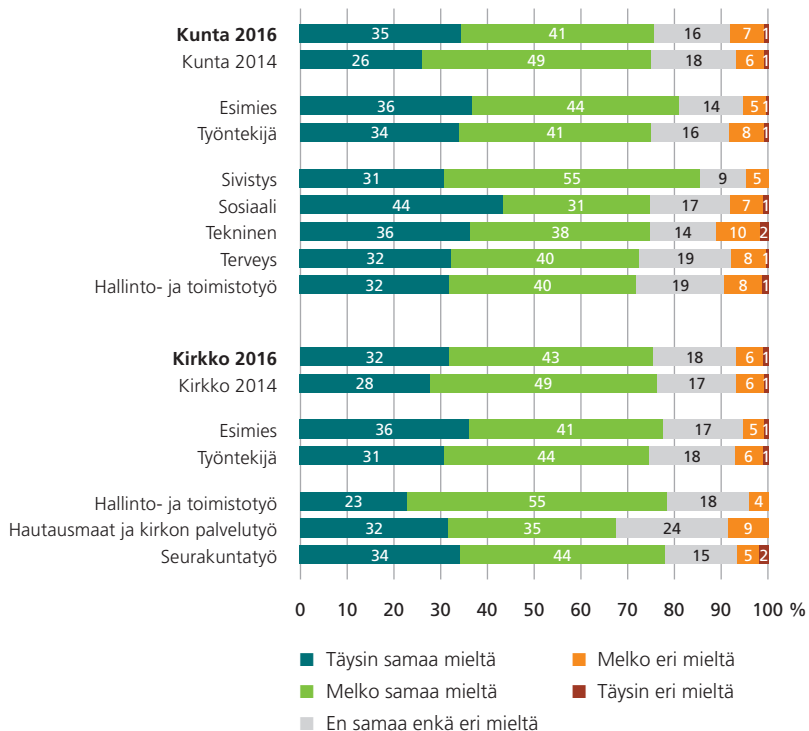
jälkeen yhä useampi suhtautui työyhteisön ilmapiiriin neutraalisti.

Ilmapiirin ohella työyhteisön perustava voimavara on henkilöstön välinen luottamus. Julkisella alalla henkilöstö kokee voivansa luottaa muihin ihmisiin työyhteisössään (Kuvio 17). Eri mieltä tästä oli vain 8 prosenttia vastaajista.

Kunnan kaikilla ammattialoilla yhä useampi oli nyt täysin samaa mieltä siitä, että heidän työyhteisönsä ihmisiin voi luottaa. Vahvin luottamus oli sivistysalalla. Kirkon alalla vastaavaa kehitystä ei ollut nähtävissä ja

Kuvio 17

TYÖYHTEISÖSSÄNI
IHMISIIN VOI
LUOTTAA.



esimerkiksi hautausmaa- tai kirkon palvelutyöntekijöistä aikaisempaa useampi ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa (17 % vuonna 2014 ja 24 % vuonna 2016).

Kuvion ulkopuolinen tarkastelu osoitti myös, että koko julkisella alalla ikä on yhteydessä koettuun luottamukseen: 18–29-vuotiaista 85 prosenttia luotti työyhteisönsä ihmisiin, kun vastaava osuus yli 45-vuotiaista oli 72 prosenttia.

Luottamus voi vaikuttaa siihen, miten työyhteisössä käsitellään ja ratkaistaan ristiriitoja. Melko vankasta luottamuksesta huolimatta vastaajat arvioivat varautuneesti työyhteisöjen kykyä käsitellä ja ratkaista ristiriitoja. Kunta-alan ja kirkon henkilöstöstä noin joka toinen arvioi, että heidän työyhteisössään pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja (Kuvio 18). Kirkon työpaikoilla pystytään käsittelemään ristiriitoja nyt hieman paremmin kuin vuonna 2014. Kuitenkin kaikkiaan yhä lähes viidennes henkilöstöstä näki tilanteen huonona.

Kunta-alalla ammattialojen välillä esiintyi eroja siten, että sosiaali-alalla työskentelevistä muita useampi (62 %) näki työyhteisöjen kyvyn käsitellä ristiriitoja hyväksi. Esimiehet arvioivat työyhteisön kyvyn ratkaista ristiriitoja muuta henkilöstöä myönteisemmin. Lisäksi nuorimmasta ikäluokasta noin kuusi kymmenestä koki, että ristiriitoja pystytään käsittelemään työyhteisöissä. Kriittisimpiä olivat kirkon 55–67-vuotiaat työntekijät, joista vain 48 prosenttia koki, että ristiriitoja pystytään käsittelemään työyhteisöissä. Vastaajista 30 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä väittäjästä, mutta tutkimuksesta ei selviä, johtuuko tämä siitä, ettei ristiriitoja ole ollut.

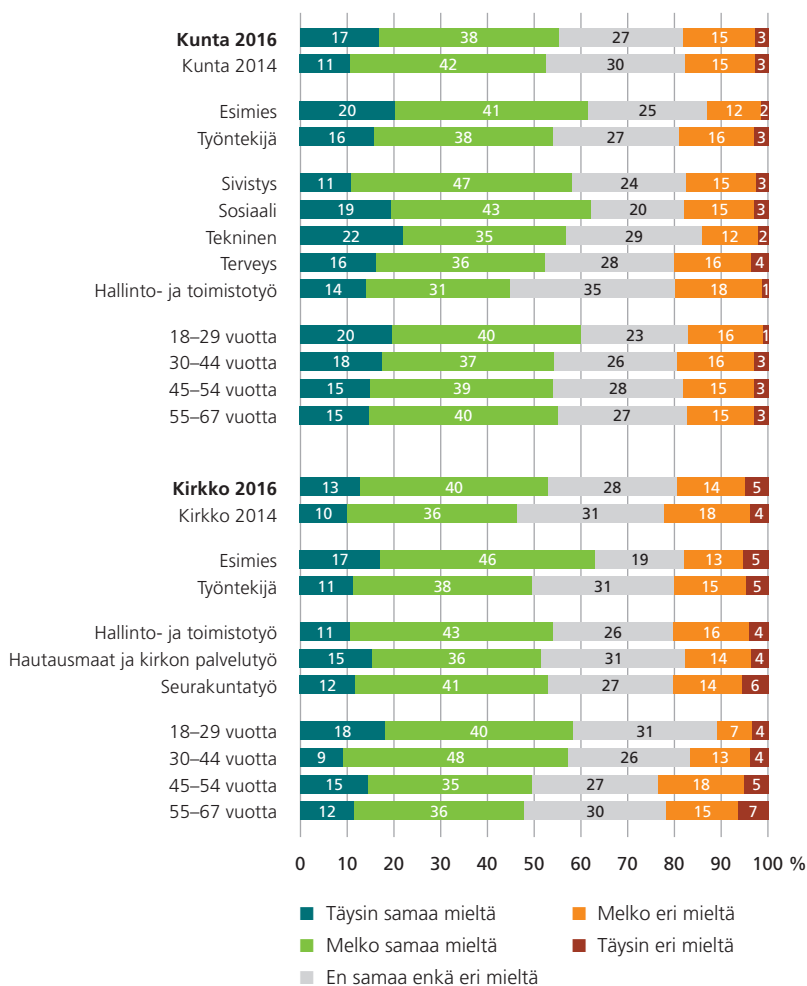
Tutkimuksesta ilmeni, että työyhteisössä käsitellään ristiriitoja merkittävästi useammin silloin, kun työyhteisössä on hyvä ilmapiiri ja sen ihmisiin voi luottaa, ja kun sen esimies toimii oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti. Työyhteisöissä, joissa vallitsi luottamus

*Sosiaalialan
työyhteisöissä pystytään
käsittelemään ja
ratkaisemaan
ristiriitoja.*

ja esimies toimi oikeudenmukaisesti, lähes kolme neljästä työntekijästä arvioi, että myös ristiriitoja käsitellään. Sitä vastoin epäluottamusta ja epäoikeudenmukaisuutta työyhteisöissään kokevista vain joka kymmenes uskoi ristiriitoja käsiteltävän. Ristiriitojen käsittely työpaikoilla

Kuvio 18

TYÖYHTEISÖSSÄNI
PYSYTYÄN
KÄSITTELEMÄÄN
JA RATKAISEMAAN
RISTIRIITOJA.



*Työyhteisössä
luottamus ja
oikeudenmukainen esimies
auttavat ristiriitojen
käsittelyssä.*

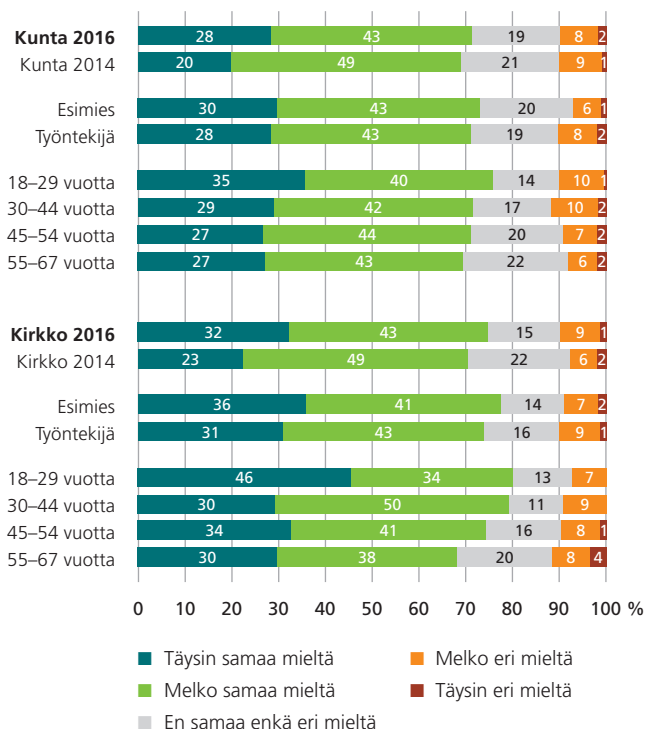
ei syö ihmisten luottamusta vaan päinvastoin lisää sitä etenkin, kun esimies toimii puolueettomasti.

Keskeinen ristiriitojen käsittelyä, työilmapiiriä ja työhyvinvointia muokkava tekijä on myös tasa-arvo siten, että työyhteisössä suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta. Työyhteisöjen suvaitsevaisuus tukee myös esimerkiksi osatyökykyisten sijoittumista ja sopeutumista työhön.

Julkisen alan henkilöstöstä enemmistö kertoi, että heidän työyhteisössään suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja

Kuvio 19

TYÖYHTEISÖSSÄNI
SUVAITAAAN
ERILAISIA
NÄKEMYKSIÄ
JA IHMISTEN
ERILAISUUTTA.

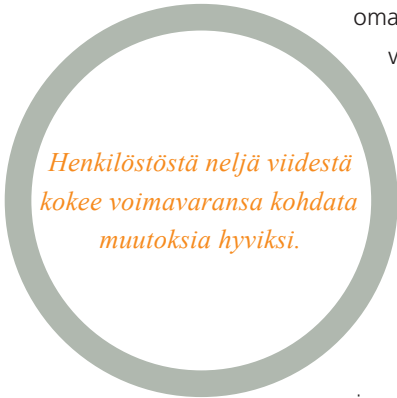


ihmisten erilaisuutta (Kuvio 19). Kunta-alalla sivistyksen ja sosiaalialan ammattiryhmissä työyhteisöt arvioitiin useammin suvaitseviksi kuin muilla ammattialoilla. Myös nuoret työntekijät, ja erityisesti kirkon alalla työskentelevät 18–29-vuotiaat arvioivat, että heidän työyhteisössään suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta.

Julkisella alalla on valmiuksia kohdata muutos

Edellä on kuvattu julkisen alan henkilöstön työhyvinvointia tukevia voimavaratekijöitä, jotka kumpuavat henkilöstön osaamisesta ja vaikutusmahdollisuuksista, esimiehen oikeudenmukaisuudesta ja turvallisista työyhteisöistä. Erityiseksi kysymykseksi tutkimuksessa nostettiin myös se, minkälaiset valmiudet julkisella alalla on kohdata tulevat rakenteita, työtä ja toimintatapoja koskevat muutokset. Tässä tarkasteltiin niin henkilöstön omia voimavaroja muutoksen kohtaamiseen kuin sitä, miten esimies käsittelee henkilöstön kanssa muutoksia. Lisäksi selvitettiin, miten työyhteisöissä kehitetään toimintatapoja ja miten osaamista ja ammatillista kehittymistä tuetaan työnantajan toimesta.

Muutos ja siihen valmistautuminen on jo usean vuoden ajan ollut vallitseva olotila julkisen alan työpaikoilla. Työntekijät näkivätkin omat voimavaransa kohdata muutoksia ja uusia haasteita verraten hyvin. Koko julkisen alan henkilöstöstä peräti 80 prosenttia arvioi voimavaransa olevan hyvällä tasolla, ja vain 5 prosenttia näki siinä haasteita. Voimavarat kuitenkin vaihtelivat eri ikäryhmissä. Kunta-alan nuorimmista eli 18–29-vuotiaista 92 prosenttia koki voimavaransa kohdata uusia haasteita hyvin, kun taas yli 45-vuotiaista työntekijöistä näin koki kolme neljästä työntekijästä. Myös kirkon alalla voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita koettiin sitä paremmiksi, mitä nuorem-

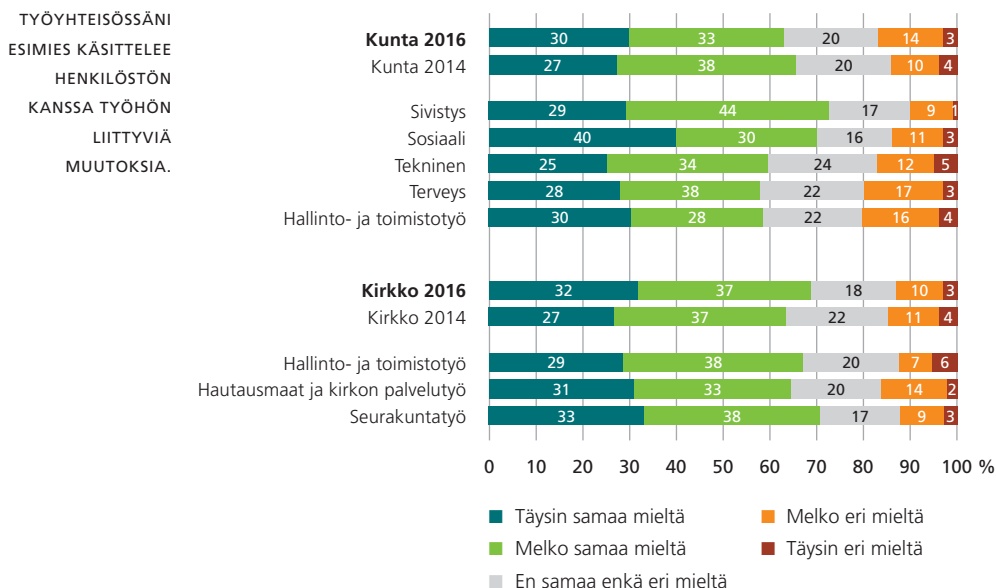


Henkilöstöstä neljä viidestä kokee voimavaransa kohdata muutoksia hyvin.

masta ikäluokasta oli kyse. Yli 45-vuotiaista työntekijöistä näin koki 74 prosenttia, kun nuorimmassa ikäryhmässä voimavarat hyväksi koki 95 prosenttia vastanneista. Niin ikään koko julkisen alan henkilöstöstä määräraikaisessa työsuhteessa työskentelevät kokivat voimavaransa hieman paremmiksi (92 %) kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskentelevät (79 %).

Muutokseen sopeutumista tukee eittämättä myös, että esimies käsittelee työhön liittyviä muutoksia yhdessä henkilöstön kanssa. Julkisen alan työntekijöistä noin kaksi kolmesta koki, että esimies käsittelee henkilöstön kanssa muutoksia (Kuvio 20). Kunta-alan ammattialoista sivistyksen ja sosiaalialan työpaikoilla muutoksia käsiteltiin henkilöstön kanssa useammin kuin hallinto- ja toimistotyössä. Kirkon alla esimiehen nähtiin kaiken kaikkiaan käsittelevän työhön liittyviä muutoksia hieman useammin kuin kuntatyössä.

Kuvio 20



Julkisen alan toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten kuten rakenneuudistusten ja väestön ikääntymisen ohella työ itsessään muuttuu ja kehittyy jatkuvasti. Esimerkiksi digitalisaatio vaatii työntekijöiltä uutta osaamista. Henkilöstön muutokseen sopeutumista vauhdittaa työyhteisöjen kehittämismyönteisyys.

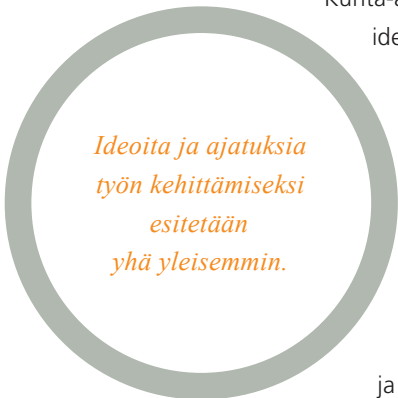
Tutkimuksessa selvitettiin, missä määrin henkilöstö esittää ideoita ja ajatuksia työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseksi (ei kuviossa).

Kunta-alan henkilöstöstä 75 prosenttia katsoi, että esittää ideoita ja ajatuksia työn ja työyhteisön kehittämiseksi.

Ainoastaan 7 prosenttia suhtautui kriittisesti omaan toimintaansa kehittämistyössä. Työntekijöiden näkemykset omasta kehittämisaktiivisuudestaan olivat myönteisimmät sivistyksen ammattialoilla, kun taas teknisen alan työntekijöistä muita useampi (13 %) oli kriittinen. Myös esimiehet ilmoittivat työntekijäasemassa olevia useammin (88 % / 73 %) esittävänsä ideoita ja ajatuksia työn ja työyhteisön kehittämiseksi, mikä kuuluu toki keskeisesti esimiehen rooliin. Kirkon alalla esimiesten näkemys oli

hieman muita myönteisempi, mutta kaiken kaikkiaan suuri enemmistö (79 %) arvioi kirkon alalla esittävänsä ideoita ja ajatuksia työn kehittämiseksi.

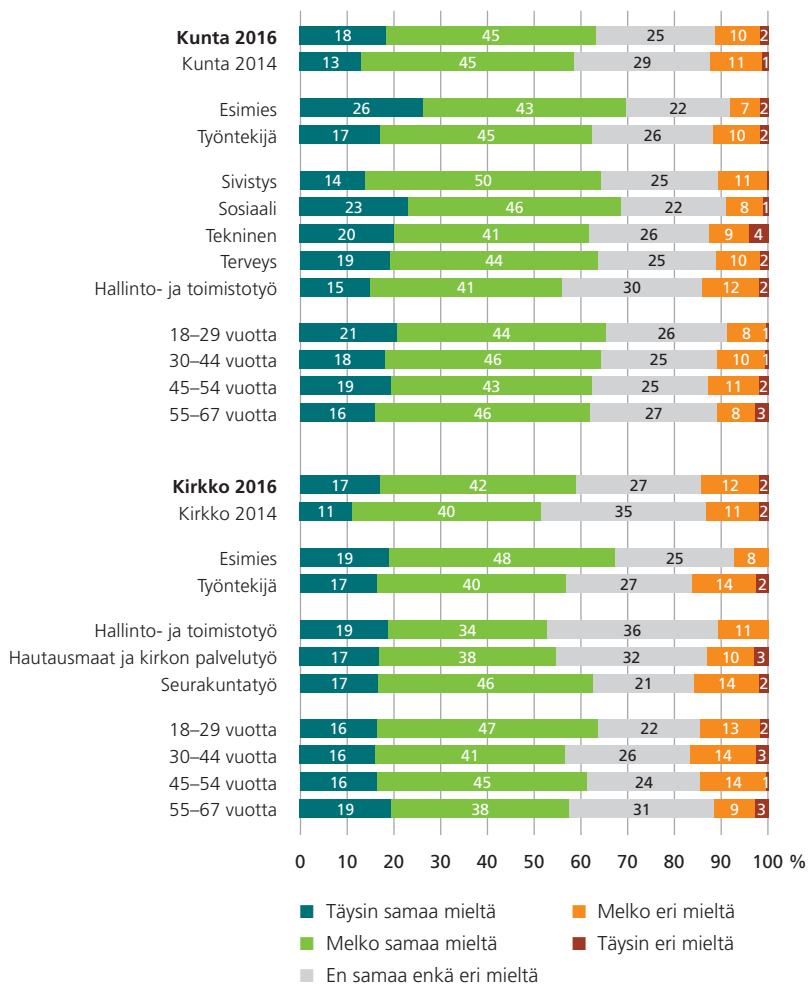
Kunta-alan henkilöstöstä 63 ja kirkon henkilöstöstä 59 prosenttia oli sitä mieltä, että oma työyhteisö kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi (Kuvio 21). Tämä on jonkin verran enemmän kuin kaksi vuotta sitten. Kunnan ammattialoista etenkin sosiaaliala erottui muita myönteisempänä työyhteisön kehittämisaktiivisuuden osalta. Kirkon alalla taas seurakuntatyötä tekevät arvioivat työyhteisönsä muita useammin kehittävän toimintatapojaan. Sen sijaan muiden taustatekijöiden mukaan arvioissa ei esiintynyt merkitseviä eroja.



*Ideoita ja ajatuksia
työn kehittämiseksi
esitetään
yhä yleisemmin.*

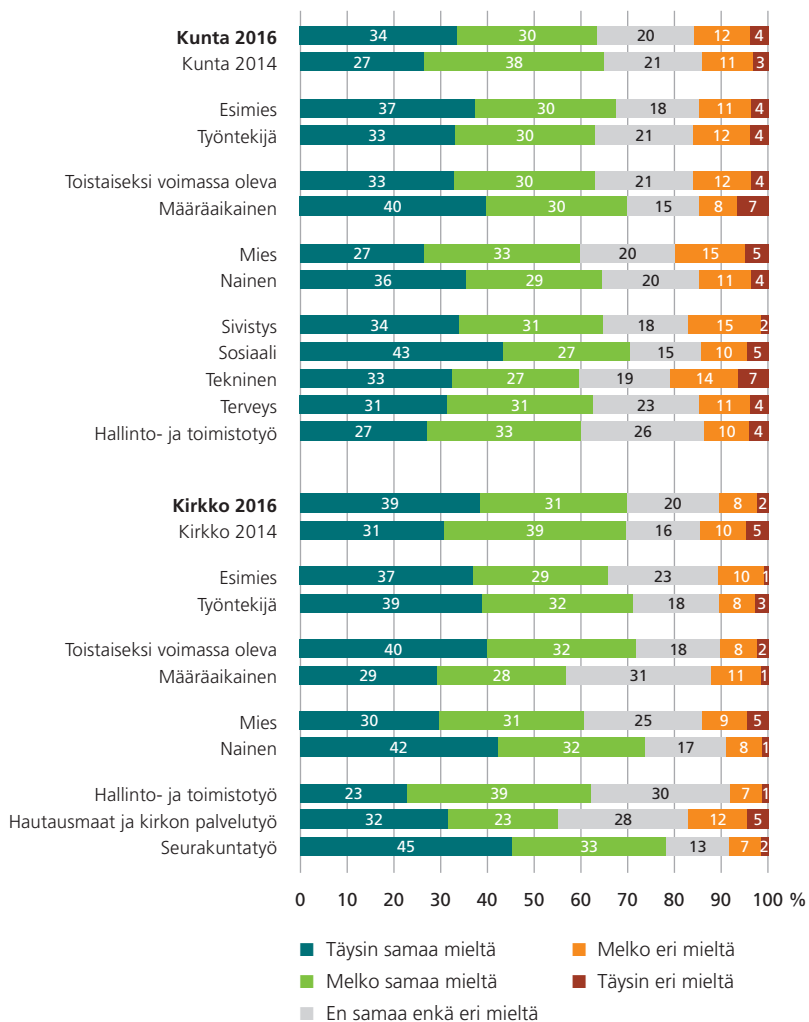
Kuvio 21

TYÖYHTEISÖNI
KEHITTÄÄ
TOIMINTATAPOJAAN
TYÖN SUJUVUUDEN
PARANTAMISEKSI.



Kuvio 22

TYÖNANTAJANI
KANNUSTAA
AMMATILLISEEN
KEHITTYYMISEEN.





*Työnantaja kannustaa
ammattilliseen
kehittämiseen.*

Ammatillisen kehittämisen kannalta ratkaisevaa on se, tarjoaako työnantaja siihen mahdollisuuden. Kaiken kaikkiaan tilanne julkisella alalla on säilynyt hyvänä. Kunta-alan henkilöstöstä 64 prosenttia ilmoitti, että työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittämiseen. Kirkon alan työntekijöistä taas 70 prosenttia arvioi näin (Kuvio 22). Kunnan ammattialoista sosiaalialan työntekijät ja kirkon aloista seurakuntatyötä tekevät arvioivat työnantajansa kannustavan ammatilliseen kehittämiseen muita aloja useammin. Sen sijaan esimerkiksi teknisellä alalla joka viides työntekijä koki, ettei työnantaja kannusta ammatilliseen kehittämiseen.

Mikä kunta-alan ja kirkon työssä kuormittaa?

Julkisen alan työtä tehdään monella mittarilla arvioituna kuormitavissa oloissa. Tässä luvussa kuvataan tutkimuksessa ilmenneitä kuormitustekijöitä, jotka ovat tyypillisiä julkisen alan ammattiteissa: työn henkinen raskaus, kiire ja riittämättömiksi koetut henkilöstöresurssit, sekä epäasiallinen kohtelu ja väkivalta. Lisäksi tarkastellaan esiin nousseita huolenaiheita, joihin etenkin muutoksessa tulee kiinnittää huomiota, kuten esimiehiltä saatua vähäistä palautetta ja epätietoisuutta työnantajan tuesta silloin, kun työkyky on vaarassa heikentyä.

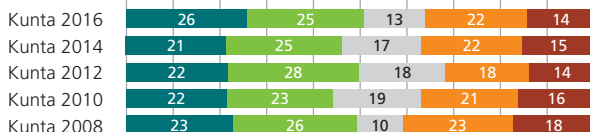
Työ on henkisesti raskasta

Kunta-alan työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta on tarkasteltu vuodesta 2008 lähtien. Kuntatyön on kokonaisuutena usein katsottu olevan fyysisesti kuormittavaa. Viimeisten vuosien aikana työssä koettu fyysinen kuormitus on kuitenkin tasaantunut siten, että

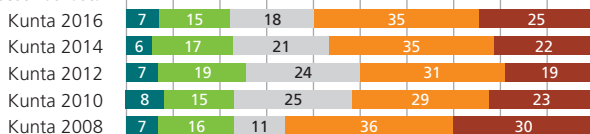
Kuvio 23

TYÖN HENKINEN
JA FYYSINEN
KUORMITTAVUUS.
KUNTA-ALA VUOSINA
2008–2016.

Työni ei ole fyysisesti raskasta



Työni ei ole henkisesti raskasta



0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 %

■ Täysin samaa mieltä ■ Melko eri mieltä
■ Melko samaa mieltä ■ Täysin eri mieltä
■ En samaa enkä eri mieltä

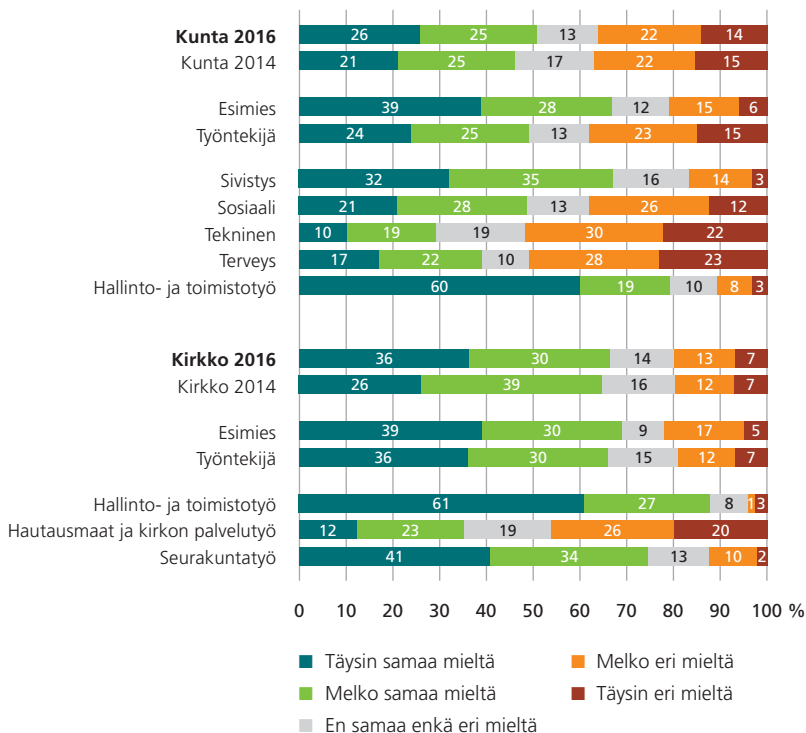
*Henkinen rasitus
on lisääntynyt
kunta-alalla.*

keskimäärin joka toinen kunta-alan henkilöstöstä kokee, että hänen työnsä ei ole fyysisesti kuormittavaa. (Kuvio 23).

Kunta-alalla on paljon henkisesti kuormittavia töitä. Vuoden 2012 jälkeen on tapahtunut kielteinen käänne henkisessä kuormituksessa. Peräti 60 prosenttia kunta-alan henkilöstöstä piti nyt työtään henkisesti kuormittavana. Ainoastaan hieman useampi

Kuvio 24

TYÖNI EI OLE
FYYSISESTI
RASKASTA.



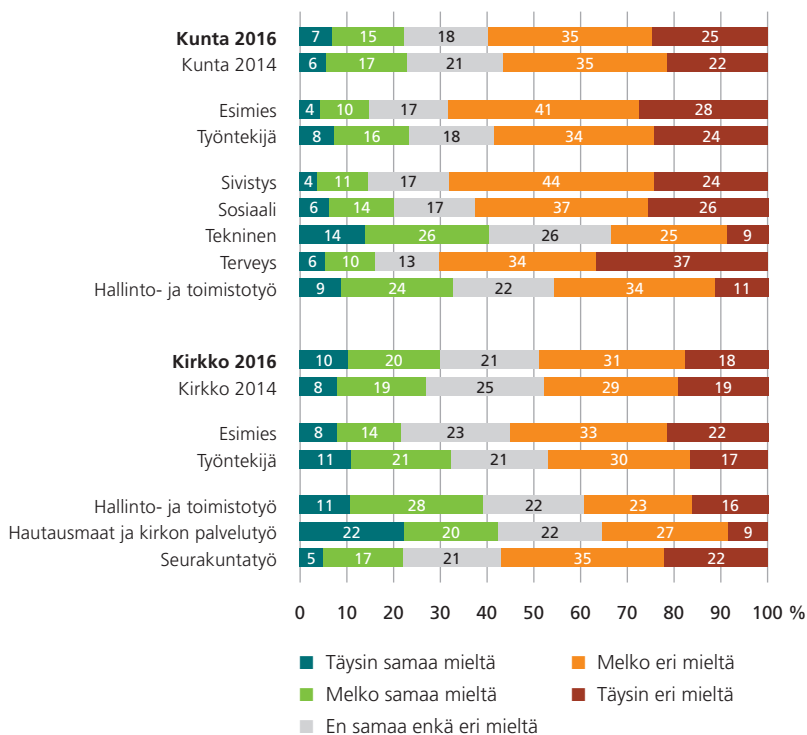
kuin joka viides kunta-alan henkilöstöstä arvioi, ettei työ ole henkisesti kuormittavaa.

Kunta-alalla työ koettiin fyysisesti raskaimmaksi teknisen, puhtaus- ja ruokahuollon sekä terveysalan ammattialoilla, joilla joka toinen työntekijä ilmoitti fyysisestä kuormituksesta (Kuvio 24). Myös sosiaalialalla 38 prosenttia työntekijöistä koki työnsä fyysisesti raskaana. Kirkon alalla hautausmaa- ja kirkon palvelutyössä tehtävä työ oli fyysisesti kuormittavinta.

Tulosten mukaan henkinen kuormitus on lisääntynyt kunta-
alalla kaikilla paitsi teknisellä ammattialalla. Terveysalalla työ koettiin
henkisesti raskaimmaksi, mutta myös esimerkiksi sivistyksen alalla työn
henkinen kuormitus on lisääntynyt ja nyt 68 prosenttia työntekijöistä
koki työnsä henkisesti raskaaksi (Kuvio 25). Kirkon alalla työ koettiin
henkisesti raskaaksi keskimäärin hieman harvemmin, mutta seura-
kuntatyössä henkinen kuormitus oli varsin yleistä.

Kuvio 25

TYÖNI EI OLE
HENKISESTI
RASKASTA.



*Kiire on kuntatyössä
lisääntynyt entisestään.*

Ajan ja henkilöstöressurssien riittävyys

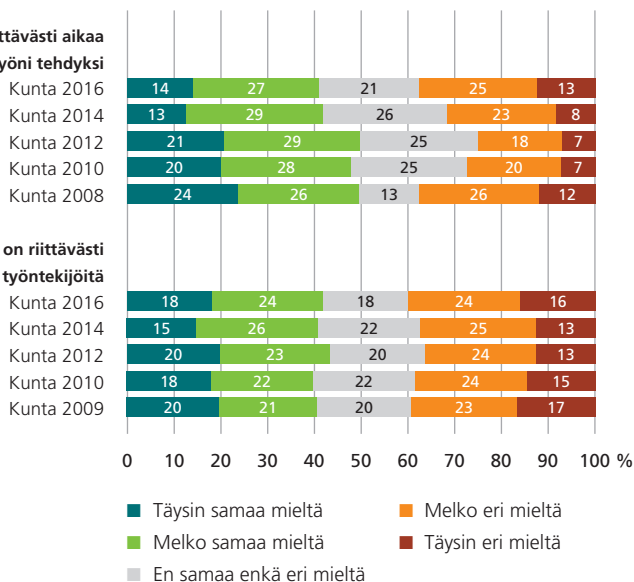
Kunta-alalla työntekijöiden näkemys ajan riittävydestä työtehtäviin on heikentynyt jonkin verran. Nyt 38 prosenttia työntekijöistä arvioi, ettei aikaa ole riittävästi, kun esimerkiksi vuonna 2012 näin ilmoitti vain joka neljäs (Kuvio 26).

Sen sijaan kokemus työntekijöiden riittävydestä on vuodesta 2009 lähtien pysynyt melko vakaana: 40 prosenttia kunta-alan henkilöstöstä kokee, ettei työyhteisössä ole riittävästi työntekijöitä, kun taas vastaavasta yhtä suuri osuus kokee, että työntekijöitä on riittävästi. Myös kirkon työntekijöiden arviot henkilöstöressursseista ovat säilyneet lähes ennallaan vuodesta 2014.

Kuvio 26

KOKEMUKSET
RIITTÄVÄSTÄ AJASTA
JA HENKILÖSTÖ-
RESURSSISTA.
KUNTA-ALA
VUOSINA 2008–2016.

Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehdyksi

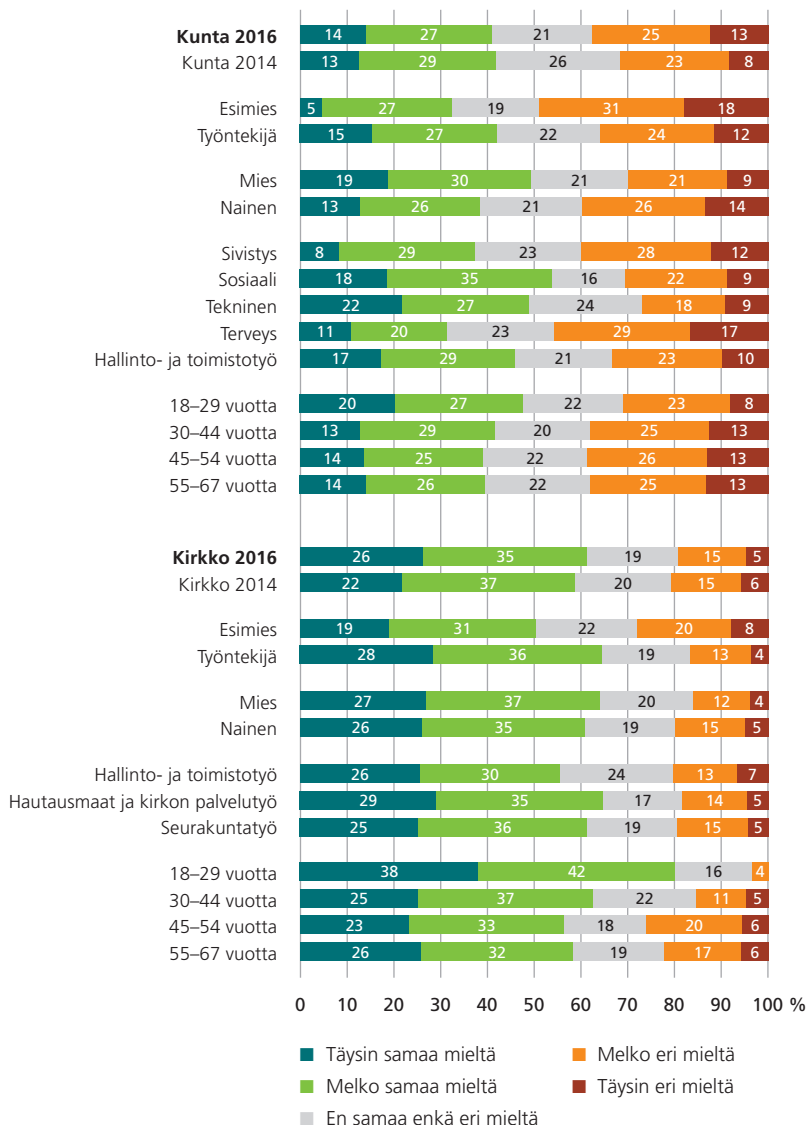


0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 %

■ Täysin samaa mieltä ■ Melko eri mieltä
■ Melko samaa mieltä ■ Täysin eri mieltä
■ En samaa enkä eri mieltä

Kuvio 27

MINULLA ON
RIITTÄVÄSTI AIKAA
SAADA TYÖNI
TEHTYKSI.



*Terveysalalla
vain joka kolmannella
työntekijällä
on riittävästi aikaa
töiden tekemiseen.*

Kuntatyössä ajan ja henkilöstöresurssien riittämättömyys kuormittivat eniten terveysalalla. Terveysalan työntekijöistä vain joka kolmas oli sitä mieltä, että heillä on riittävästi aikaa saada työt tehdyksi, kun taas joka toinen koki ajan riittämättömäksi (Kuvio 27). Myös sivistyksen alalla henkilöstö koki yhä useammin, ettei aikaa työtehtävien tekemiseen ole riittävästi. Miesten ja naisten kokemuserot olivat merkitseviä: joka toinen miestyöntekijä arvioi, että aikaa on riittävästi, kun naisista näin koki 39 %. Ajan riittämättömyys näkyi erityisesti esimiesten vastauksissa.

Kirkon alalla ei ole havaittavissa vastaavaa aikaresurssien heikentymistä kuin kuntatyössä. Kirkon alalla 61 prosenttia työntekijöistä koki, että heillä on riittävästi aikaa saada työt tehdyksi, ja ammattialojen välillä oli vain vähän eroja. Sen sijaan alle 30-vuotiaista peräti 80 prosenttia arvioi, että heillä on riittävästi aikaa saada työnsä tehtyä, kun muissa ikäryhmissä näin koki noin 60 prosenttia. Huomionarvoista tulosten tulkinnassa on kuitenkin se, että kirkon alan työtehtävissä ei ole tarkasti määriteltyä työaikaa. Näin on seurakuntatyöhön liittyvissä tehtävissä.

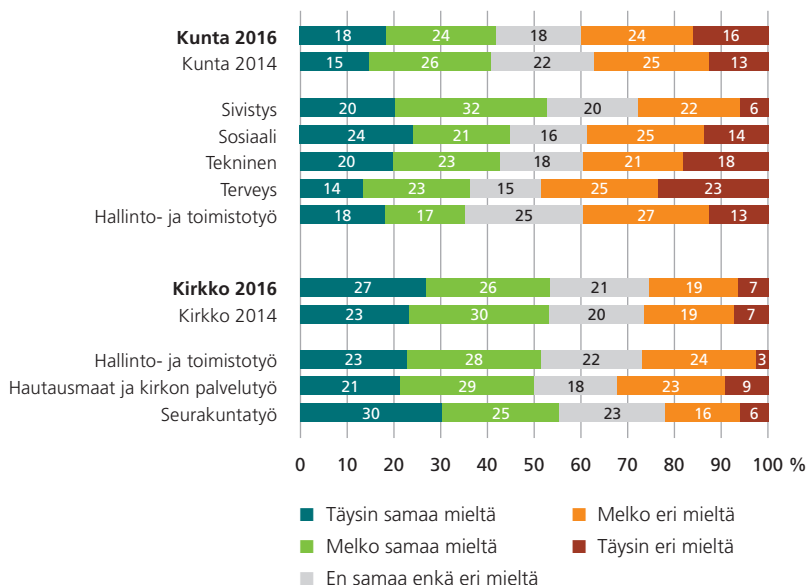
Myös henkilöstön kokemukset siitä, onko työyhteisössä riittävästi työntekijöitä, eriytyivät (Kuvio 28). Sivistysalalla noin joka neljäs työntekijä koki, ettei työyhteisössä ole riittävästi työntekijöitä, kun taas terveysalalla näin arvioi joka toinen. Terveysalalla naiset myös kokivat miehiä useammin, ettei työyhteisössä ole riittävästi työntekijöitä. Kokemus työntekijöiden riittämättömyydestä oli lisääntynyt etenkin hallinto- ja toimistoalan sekä teknisen alan töissä.

Kirkon alan työyhteisöissä koettiin kunta-alaa useammin, että työntekijöitä on riittävästi.

*Kokemukset
työntekijöiden riittävyyydestä
vaihtelevat
eri ammattialoilla.*

Kuvio 28

TYÖYHTEISÖSSÄNI
ON RIITTÄVÄSTI
TYÖNTEKIJÖITÄ.



Koettu väkivalta ja epäasiallinen kohtelu

Yhtenä huolestuttavana piirteenä erityisesti kunta-alan työssä voidaan pitää siinä koettua väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaan tai kuntalaisen taholta. Tutkimuksista tiedetään, että tavallisimpia asiakkailta tulevan väkivallan muotoja ovat esimerkiksi tavaroiden heitteleminen, erilainen henkinen väkivalta mutta myös lyöminen ja potkiminen (Työterveyslaitos 2016). Henkilöstöstä peräti 29 prosenttia oli vuoden aikana ainakin kerran kokenut työssään väkivaltaa tai sen uhkaa (Kuvio 29). Erityisesti terveys- ja sosiaalialan työntekijät altistuivat väkivallalle: terveysalalla joka kolmas ja sosiaalialalla joka viides työntekijä ilmoitti altistuneensa väkivallalle useita kertoja viimeisen vuoden aikana. Sukupuolten välillä oli eroa siten, että terveysalan miestyöntekijöistä

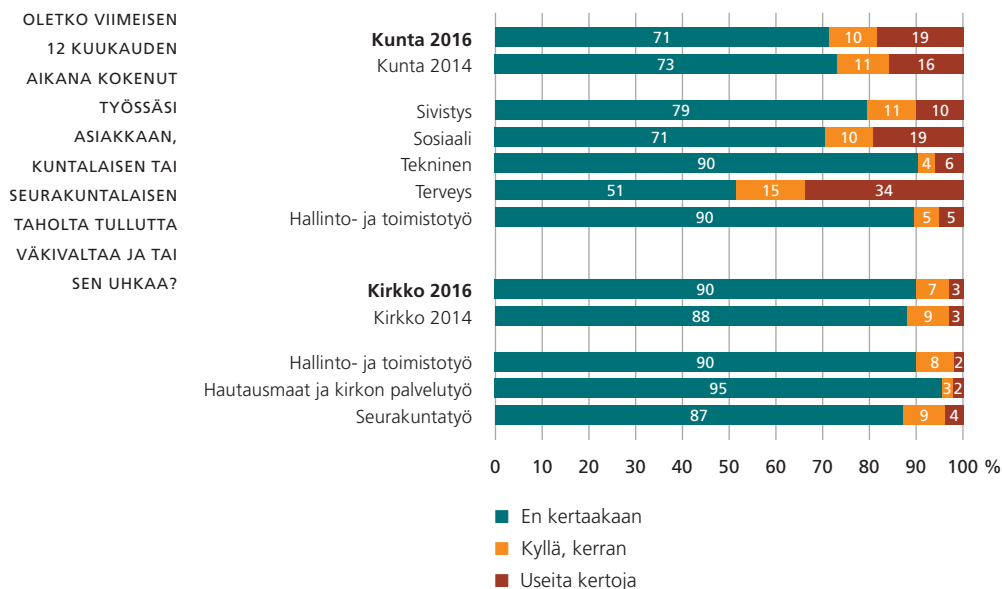
*Huomattavan moni
työntekijä
altistuu työssään
väkivallalle.*

peräti 46 prosenttia ja sosiaalialallakin lähes joka kolmas miestyöntekijä oli kokenut väkivaltaa useita kertoja viimeisen vuoden aikana. Terveysalan töissä myös nuoret altistuivat muita useammin väkivaltilanteille: alle 30-vuotiaista työntekijöistä 43 prosenttia oli kokenut väkivaltaa asiakkaan taholta useita kertoja viimeisen vuoden aikana.

Kirkon henkilöstöstä joka kymmenes oli kohdannut työssään väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaan, kuntalaisen tai seurakuntalaisen taholta, ja tapaukset jakautuivat hyvin tasaisesti eri ammattialoille.

Työyhteisöjen sisäinen epäasiallinen kohtelu on erityinen haaste julkisella alalla (ks. esim. Lyly-Yrjänäinen 2016). Kunta-alan henkilöstöstä 29 prosenttia ja kirkon henkilöstöstä joka neljäs oli kokenut vuoden

Kuvio 29

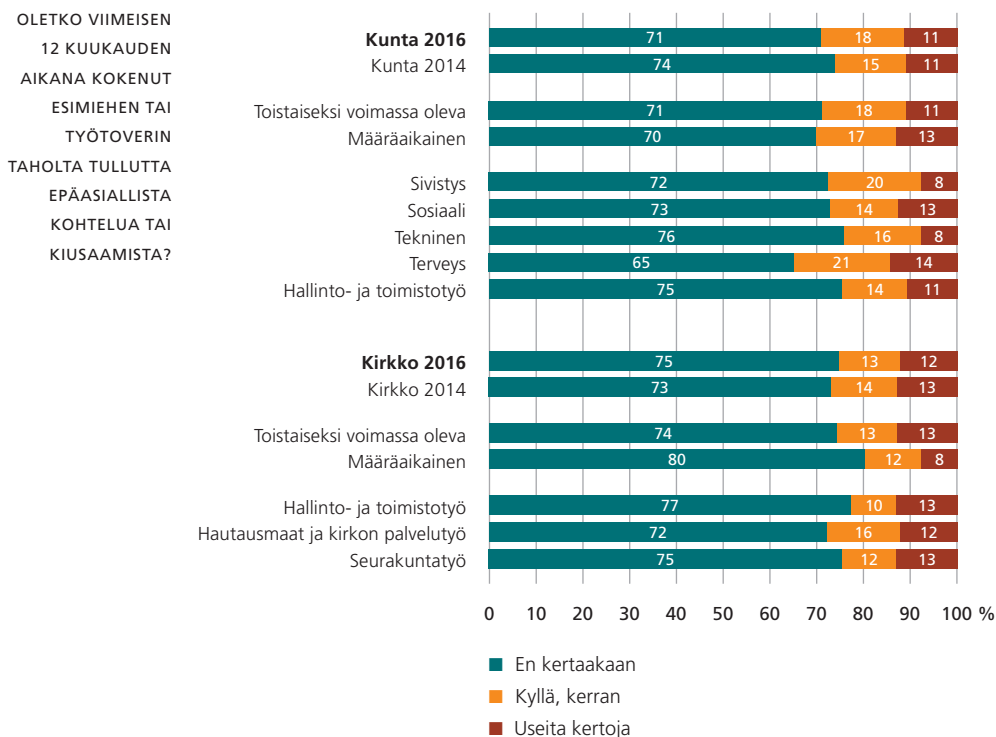


*Joka kolmas
terveysalan työntekijä
on kokenut työyhteisössään
epäasiallista
kohtelua.*

aikana epäasiallista kohtelua tai kiusaamista esimiehen tai työtoverin taholta (Kuvio 30).

Kuntatyössä epäasiallista kohtelua koettiin eniten terveysalalla. Kirkon henkilöstön kokemukset jakautuivat tasaisesti eri ammattialoilta ja painottuivat vakitukselle henkilöstölle. Henkilöstön iällä ei ollut selkeää yhteyttä epäasiallisen kohtelun kokemuksiin.

Kuvio 30



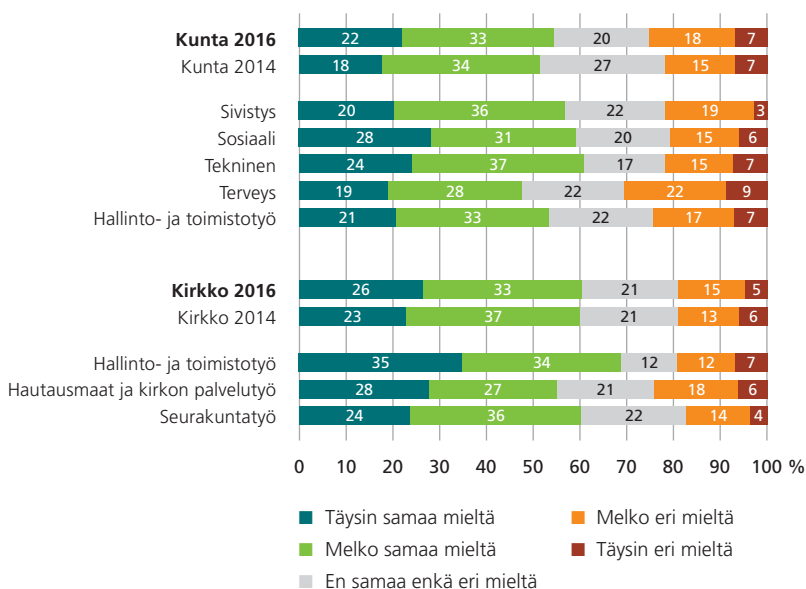
Esimiehen antama palaute

Työhyvinvointi rakentuu osin tasapainolle, joka vallitsee työlle annetun panoksen ja siitä vastineeksi saadun palkitsemisen välillä. Myös esimiehen antama palaute ja tiedonkulku työyhteisössä tukevat työhyvinvointia, motivaatiota ja sopeutumista muutokseen. Huonosti toimiessaan nämä käytännöt voivat kuitenkin näyttäytyä kuormitustekijöinä.

Yhä vain noin puolet kuntien henkilöstöstä ja 60 prosenttia kirkon henkilöstöstä koki saavansa esimieheltään palautetta siitä, miten on onnistunut työssään (Kuvio 31). Kunta-alalla tyytyväisimpiä saamaansa palautteeseen olivat sosiaalialan työntekijät, ja nyt myös teknisellä alalla yhä useampi työntekijä koki saavansa esimieheltään palautetta.

Kuvio 31

SAAN ESIMIEHELTÄNI
PALAUTETTA SIITÄ,
MITEN OLEN
ONNISTUNUT
TYÖSSÄNI.



Kuvion ulkopuolelta huomionarvoista on se, että terveysalalla tyytymättömyys esimieheltä saatuun palautteeseen on viime vuosina lisääntynyt: nyt tyytymätön on lähes joka kolmas, mikä on 8 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2014.

Henkilöstöstä joka neljäs arvioi, että heidän työpaikallaan palkitaan hyvin tehdystä työstä.

Kirkon hallinto- ja toimistotyön henkilöstö oli muita ammattialoja useammin tyytyväinen palautteen saamiseen. Alle 30-vuotiaat kirkon työntekijät olivat sen sijaan muita useammin kriittisiä. Heistä neljännes (27 %) oli tyytymätön esimieheltä saatavaan palautteeseen.

Toinen julkisen alan piirre on henkilöstön vähäinen palkitseminen. Kunta-alan ja kirkon henkilöstöstä vain neljännes näkee nykyhetkellä, että heidän työyhteisössään palkitaan hyvin tehdystä työstä (Kuvio 32). Tyytymättömyys palkitsemiseen on myös lisääntynyt ja henkilöstöstä nyt joka toinen ei yhtynyt näkemykseen siitä, että heidän työyhteisössään palkitaan hyvin tehdystä työstä. Ammattialojen väliset erot olivat kaiken kaikkiaan pienet.

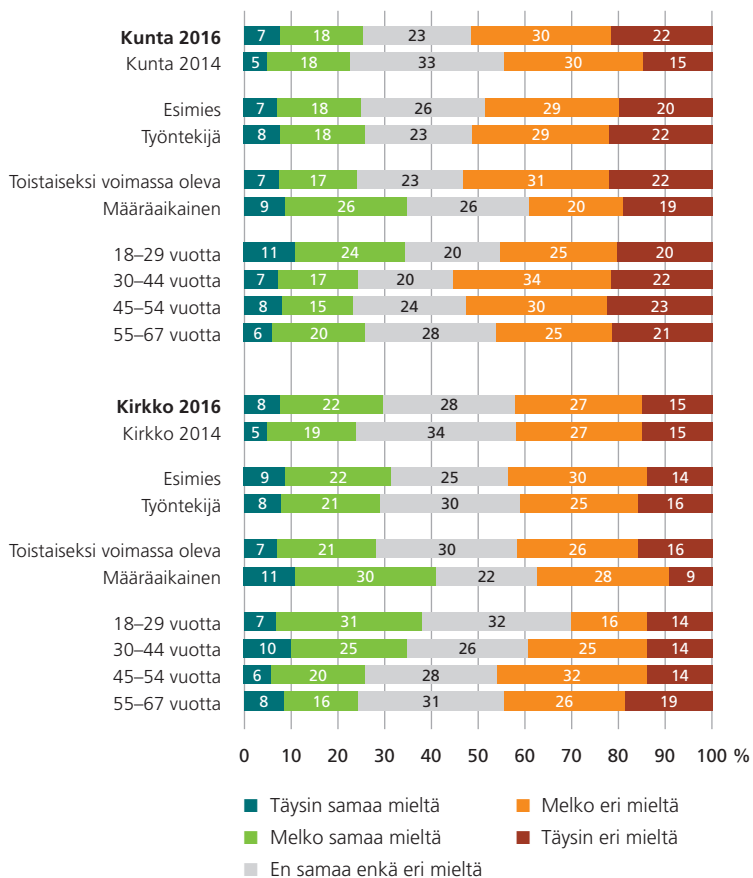
Alle 30-vuotiaat työntekijät olivat tyytyväisimpiä palkitsemiseen, samoin kuin määräaikaiset työntekijät. Kunta-alalla kriittisimmin palkitsemisen arvioivat 30–44-vuotiaat työntekijät.

Huono tiedonkulku kuormittaa myös osaltaan julkisen alan henkilöstöä ja vaikeuttaa sopeutumista muutokseen. Kuntien tai kirkon henkilöstöstä alle puolet oli tyytyväisiä tiedonkulkuun työyhteisössään (Kuvio 33). Kunta-alalla tyytymättömyys tiedonkulkuun oli lisääntynyt keskimäärin seitsemällä prosenttiyksiköllä vuodesta 2014. Tyytymättömiä tiedonkulkuun olivat hallinto- ja toimistotyötä tekevät.

Tyytymättömyys tiedonkulkuun on entisestään lisääntynyt

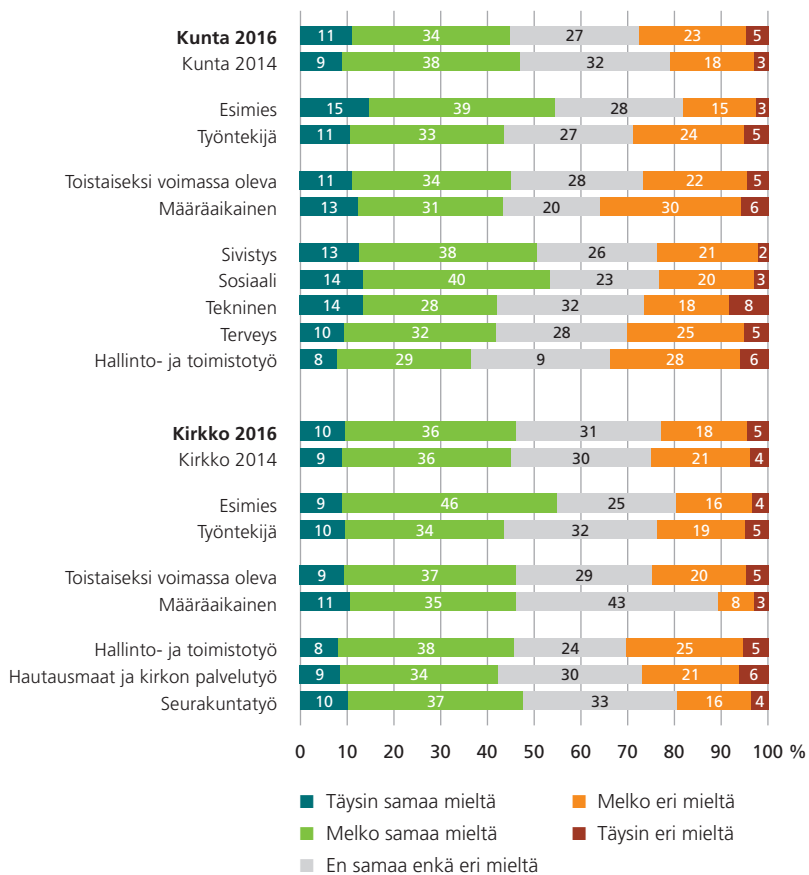
Kuvio 32

TYÖYHTEISÖSSÄNI
PALKITAAN HYVIN
TEHDYSTÄ TYÖSTÄ.



Kuvio 33

OLEN TYYTYVÄINEN
TIEDONKULKUUN
TYÖYHTEISÖSSÄNI.



Työnantajan tuki työssä jatkamiseen

Tilanteissa, jossa henkilön työkyky on alentunut, tulisi nykyisen työterveyshuolto- ja työsuojelulainsäädännön mukaan saada työnantajalta ja työterveyshuolloilta tukea. Tulosten perusteella nämä velvoitteet täyttyvät julkisen alan työtehtävissä. Kunta-alan henkilöstöstä 70 prosenttia ilmoitti suoraan, että tietää saavansa tukea työnantajaltaan ja työterveyshuolloilta, jos työkyky on vaarassa alentua. Toisaalta 12 prosenttia oli sitä mieltä, ettei saa tukea. Kirkon alan henkilöstöstä tätäkin useampi (82 %) koki, että saa tukea työnantajalta ja työterveyshuolloilta, jos työkyky on vaarassa alentua. Taustatekijöiden perusteella ei havaittu merkitseviä eroja.

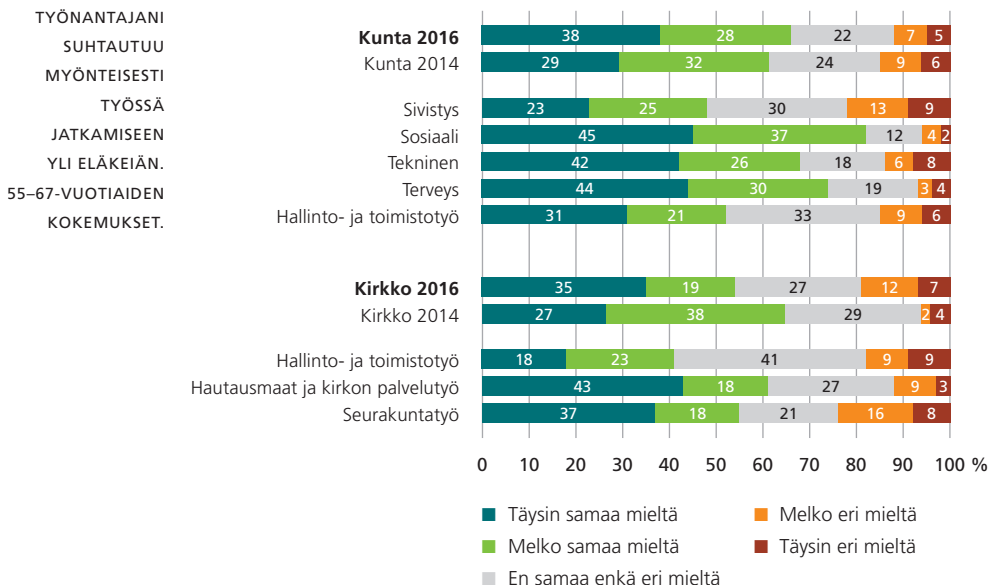
Sen sijaan kokemukset siitä, miten työnantaja suhtautuu työssä jatkamiseen joko yli eläkeiän tai osatyökykyisenä, vaihtelivat. Myös niiden vastaajien osuus, jotka eivät osanneet vastata kysymykseen oli suuri (kunta-alalla 25 % ja kirkon alalla 27 %). Työnantajan suhtautuminen vaikuttaa erityisesti ikääntyvän henkilöstön eläkevalintoihin, minkä takia tarkastelimme kysymystä työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen yli eläkeiän vain 55-vuotiaiden tai vanhempien kohdalla.

Kaksi kolmesta yli 55-vuotiaasta kunta-alan työntekijästä arvioi työnantajansa suhtautuvan myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän (Kuvio 34). Kuntaorganisaatioissa sivistysalalla sekä hallinto- ja toimistotyössä ikääntyvä henkilöstö arvioi työnantajan suhtautumisen hieman kriittisemmin kuin muilla aloilla.

Kirkon alalla yli 55-vuotiaiden näkemykset työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen olivat nyt aiempaa kriittisempiä. Etenkin hallinto- ja toimistotyössä merkitsevästi harvempi oli samaa mieltä siitä, että heidän työnantajansa suhtautuu

*Kirkon alalla
suhtaudutaan aiempaa
kriittisemmin
työnantajalta
saatavaan tukeen.*

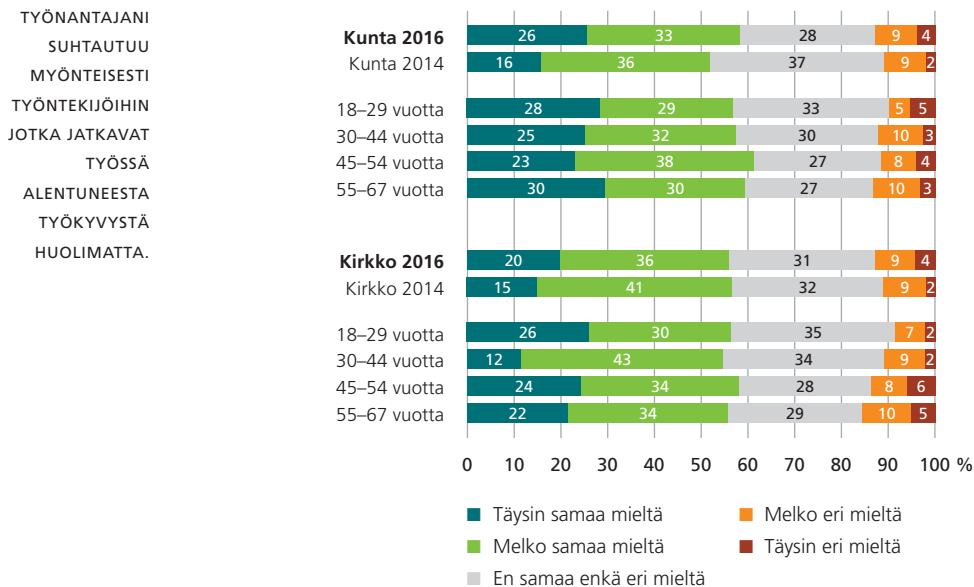
Kuvio 34



myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän. Myös seurakuntatyötä tekevien keskuudessa kriittisyys oli lisääntynyt.

Alentunut työkyky ei välttämättä liity korkeaan ikään. Tästä syystä tutkimuksessa tarkasteltiin koko henkilöstön kokemuksia siitä, miten työnantaja suhtautuu työntekijöihin, jotka jatkavat työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta. Melko moni (15 %) vastaaja ei pystynyt tähänkään kysymykseen antamaan ollenkaan arviotaan. Suuria ammattialatai ikäkohtaisia eroja ei kuitenkaan löytynyt kunnan tai kirkon alalta (Kuvio 35).

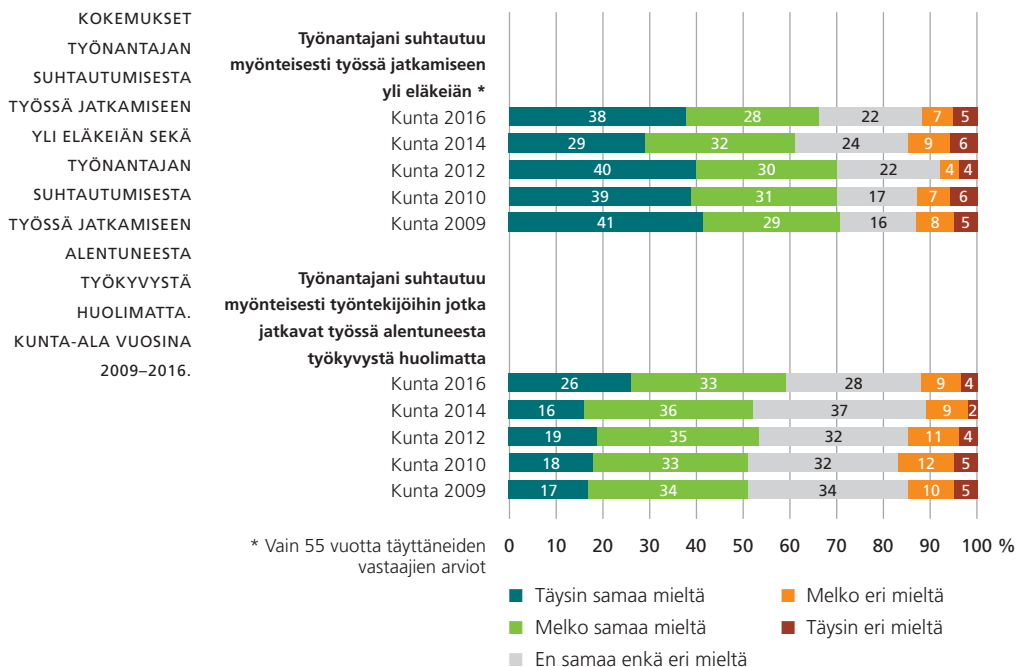
Kuvio 35



Työnantajan suhtautumista alentuneeseen työkykyyn ei ole helppo arvioida, jos tilanne ei ole omalla kohdalla ajankohtainen. Siksi tutkimuksessa tarkasteltiin erikseen työkykynsä alentuneeksi arvioivien kokemuksia työnantajan suhtautumisesta. Fyysisen työkykynsä huonoksi kokevien kohdalla ei havaittu selvää eroa muihin nähden. Sen sijaan työntekijöistä, jotka kokivat henkisen työkykynsä huonoksi, vain joka kolmas arvioi työnantajan suhtautuvan myönteisesti työntekijöihin, jotka jatkavat työssään alentuneesta työkyvystä huolimatta, kun muista työntekijöistä näin arvioi noin 60 prosenttia.

Kun tarkastellaan vielä kunta-alan pidemmän aikavälin kehitystä, havaitaan, että 55–67-vuotiaiden kielteinen näkemys työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen yli eläkeiän on hieman tasaantunut (Kuvio 36). Myös kokemukset työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen alentuneesta työkyvystä huolimatta olivat nyt hieman myönteisemmät. On kuitenkin huomioitava se, että työnantajan suhtautumiseen ei usein otettu kantaa.

Kuvio 36



Yhteenveto työoloista ja työhyvinvoinnista eri ammattialoilla

Julkinen ala koostuu erilaisista ammateista ja työtehtävistä erilaisissa työympäristöissä ja asiakaskunnissa. Työn kuormittavuus ja voimavaratekijät saattavat myös muuttua ajan myötä. Tässä luvussa vedetään lyhyesti yhteen tutkimuksen keskeisiä tuloksia eri ammattiryhmissä, ja pohditaan, mihin lähivuosina erityisesti kannattaa kiinnittää huomiota. Tutkimuksessa käytetty Kevan ammattialaryhmittely on esitelty sivulla 14.

Ammattialakohtaisten erojen lisäksi työolot ja työhyvinvointi koetaan joiltakin osin eri tavoin eri ikäryhmissä ja esimiesasemassa olevilla. Nuorimmat eli alle 30-vuotiaat työntekijät arvioivat sekä fyysisen että henkisen työkykynsä useimmiten hyväksi tai erinomaiseksi. Alle 30-vuotiaat työntekijät kokevat työssään myös muita useammin iloa ja innostusta, minkä lisäksi heillä on muita ikäryhmiä paremmat voimavarat kohdata muutos. Tätä vanhemmissa ikäryhmissä ja erityisesti 30–54-vuotiaiden keskuudessa työoloja arvioidaan joiltakin osin muita kriittisemmin. 30–54-vuotiaista työntekijöistä useampi kokee, että joutuu työn takia laiminlyömään kotiasioita, ja luottamusta työyhteisöissä arvioidaan hieman kielteisemmin. Kirkon alalla yli 55-vuotiaat näkevät myös esimiehen toiminnan muita harvemmin puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi, eikä työnantajan koeta suhtautuvan myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän.

Esimiesten työoloissa on piirteitä, jotka edistävät heidän työhyvinvointiaan. Esimiehillä on muuta henkilöstöä selvästi enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja heidän työympäristönsä mahdollistaa usein sujuvan ja turvallisen työn. Esimiehet arvioivat myös työyhteisönsä usein myönteisesti: työyhteisöissä työt on organisoitu hyvin ja toimintatapoja kehitetään. Erityisesti kunta-alalla esimiesten arvio työhyvinvoinnin kehittymisestä työyhteisössä onkin usein muita myönteisempi. Huomiota tulee kuitenkin kiinnittää esimiesten

kuormittumiseen etenkin kunta-alalla, jossa useampi kuin kaksi kolmesta esimiehestä kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Lisäksi kunta-alan esimiesten kiire on merkittävästi lisääntynyt ja nyt jo joka toinen kokee, ettei aikaa ole riittävästi töiden tekemiseen.

Kunta-alan ammattialat

Sivistysalalla työntekijöillä on muuta kunta-alaa enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja lähiesimiehen toimintaan ollaan tyytyväisempiä. Työyhteisöissä luottamus on selvästi vahvempaa kuin muilla ammattialoilla. Työntekijät kokevatkin työssään usein työn iloa ja innostusta. Henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi arvioivien määrä on kuitenkin hieman laskenut kahden vuoden aikana. Sivistysalalla on tarpeen kiinnittää huomiota henkilöstön kokemaan kiireeseen ja työn henkiseen kuormitukseen, jotka molemmat ovat merkittävästi lisääntyneet. Lisäksi henkilöstöstä useampi kuin joka neljäs on kokenut epäasiallista kohtelua tai kiusaamista työtoverin tai esimiehen taholta ja joka viides väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaan taholta. Työurien pidentämisen näkökulmasta tärkeää on myös työnantajan kannustus työssä jatkamiseen. Nyt harvempi kuin joka toinen 55-vuotta täyttänyt työntekijä kokee, että työnantaja suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän.

Sosiaalialan työ on monelta osin kuormittavaa: useampi kuin joka kolmas kokee työnsä fyysisesti raskaaksi ja lähes kaksi kolmesta henkisesti. Työntekijöiden arviot fyysisestä ja henkisestä työkyvystään ovat hieman kunta-alan keskiarvoa heikkommat. Sosiaalialan työlle ominaista on väkivalta tai sen uhka asiakkaan taholta, jolle lähes joka kolmas työntekijä on altistunut vähintään kerran. Sosiaaliala erottuu kuitenkin muista ammattialoista työyhteisöjen kehittämismyönteisyyden suhteen. Työyhteisöissä toimintatapoja kehitetään työn sujuvuuden parantamiseksi ja työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen. Sosiaalialan

työyhteisöissä osataan ratkoa ristiriitoja muita ammattialoja useammin ja myös kehityskeskusteluita käydään hyvin yleisesti. Työyhteisöjen tuki on tärkeää paitsi sosiaalialan muutoksissa myös työkyvyn ongelmien ennaltaehkäisemisessä.

Teknisen, puhtaus- ja ruokahuollon alalla korostuu työn fyysinen raskaus. Joka toinen työntekijä kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, mikä ilmenee myös hieman muita ammattialoja heikompina arvioina omasta fyysisestä työkyvystään. Sen sijaan ala poikkeaa muista ammattialoista siinä, että useampi arvioi työhyvinvoinnin kehittyneen parempaan suuntaan työyhteisössään. Teknisen, puhtaus- ja ruokahuollon alojen työntekijöistä muita useampi on myös halukas suosittelemaan työpaikkaansa. Työhyvinvoinnin myönteistä kehitystä tukevat tutkimuksen havainnot työn voimavaratekijöistä. Merkitsevästi aiempaa useampi työntekijä arvioi nyt voivansa vaikuttaa omaan työhönsä ja työympäristöt mahdollistavat sujuvan ja turvallisen työn. Myös työyhteisön ilmapiiri arvioitiin usein hyväksi. Enemmän huomiota myös teknisellä, puhtaus- ja ruokahuollon alalla tulisi kiinnittää esimiehen toimintaan.

Terveysala on kunta-alan suurin työllistäjä. Lähivuosien rakenteellisissa uudistuksissa on tarkoitus siirtää terveysalan työt kunnista maakuntiin. Siksi on tärkeää selvittää terveysalan työhyvinvoinnin lähtötilanne ja voimavarat kohdata muutos. Terveysalan työntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa työhönsä ja ajan riittävän töiden tekemiseen harvemmin kuin muilla ammattialoilla. Terveysalalla ollaan muita ammattiryhmiä useammin sitä mieltä, että työyhteisössä on riittämättömästi henkilökuntaa. Peräti joka toinen työntekijä altistuu työssään väkivallalle tai sen uhkalle asiakkaan taholta, ja joka kolmas terveysalan työntekijä on kokenut työyhteisössään epäasiallista kohtelua. Työ arvioidaankin usein sekä fyysisesti että henkisesti raskaaksi. Tästä huolimatta terveysalan työntekijöiden koettu työkyky on usein hyvä, työssä koetaan iloa ja innostusta, ja työtä pidetään tärkeänä ja

merkityksellisenä. Terveysala ei poikennut muista ammattialoista työyhteisöjen ilmapiiriin ja luottamuksen suhteen, joita molempia arvioitiin tavallisesti myönteisesti. Kaksi viidestä terveysalan työntekijästä arvioi työhyvinvoinnin kehittyneen omassa työyhteisössä parempaan suuntaan ja joka neljäs huonompaan suuntaan viimeisen vuoden aikana.

Hallinto- ja toimistotyön työolot poikkeavat muista kunnan ammattialoista. Työntekijät kokevat työssään keskimääräistä vähemmän sekä fyysistä että henkistä rasitusta, ja heidän työkykynsäkin on näiltä osin melko hyvä. Useampi kuin neljä viidestä työntekijästä näkee työympäristönsä mahdollistavan sujuvan ja turvallisen työskentelyn. Hallinto- ja toimistotyön työoloissa on kuitenkin nähtävissä kielteisiä muutoksia, jotka saattavat heijastua myös työntekijöiden kokemukseen työn ilosta ja innostuksesta. Aikaisempaa useampi arvioi nyt, että heidän työnsä jatkuvuus ei ole turvattu, eikä heidän työyhteisössään ole riittävästi henkilöresursseja. Lähiesimiehen nähdään käsittelevän muutoksia henkilöstön kanssa harvemmin kuin muilla ammattialoilla, minkä lisäksi työyhteisöjen kehittämisaktiivisuus on vähäisempää. Työntekijät arvioivat kriittisesti töiden organisointia ja ristiriitojen käsittelyä työyhteisössään, ja työyhteisön ilmapiiri arvioidaan harvemmin hyväksi kuin muilla ammattialoilla.

Kirkon alan ammattialat

Kirkon alan työoloissa ja työhyvinvoinnissa voidaan havaita monia myönteisiä piirteitä liittyen etenkin työn resursointiin: aika- ja henkilöstöresurssit arvioidaan riittäviksi, työntekijät katsovat voivansa vaikuttaa työhön liittyviin asioihin ja myös työympäristö mahdollistaa sujuvan ja turvallisen työskentelyn useammin kuin kunta-alalla. Kirkon alan työpaikoilla on nyt myös kiritty umpeen eroa valmistautumisessa muutokseen siten, että työyhteisöissä esimies käsittelee muutoksia henkilöstön kanssa ja myös toimintatapoja kehitetään aikaisempaa useammin.

Hallinto- ja toimistotyöntekijät arvioivat sekä henkisen että fyysisen työkykynsä useimmin hyväksi. Arviot työhyvinvoinnin kehittymisestä omassa työyhteisössä ovat merkittävästi muita kirkon ammattialoja myönteisemmät ja selvästi useampi on valmis suosittelemaan työpaikkaansa. Työolot tukevat työhyvinvointia monin tavoin. Yhdeksän kymmenestä työntekijästä näkee työympäristönsä mahdollistavan sujuvan ja turvallisen työskentelyn, ja moni arvioi myös ilmapiirin ja luottamuksen työyhteisössään olevan hyvä. Lähiesimiehen toimintaan ollaan tyytyväisiä. Työntekijät katsovat esimiehen toimivan puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti, ja saavat esimieheltä myös palautetta onnistumisestaan. Huomiota tulisi kuitenkin kiinnittää hallinto- ja toimistotyöntekijöiden kokemukseen työyhteisöjen kehittämisaktiivisuudesta ja siihen, että esimies kannustaa ammatilliseen kehittymiseen. Joka kolmas kirkon hallinto- ja toimistotyöntekijä on yli 55-vuotias, joten on myös tärkeä huomioida, miten he arvioivat työnantajansa suhtautuvan työssä jatkamisen yli eläkeiän.

Hautausmaat ja kirkon palvelutyössä painottuu työn fyysinen raskaus, josta lähes joka toinen työntekijä raportoi. Verrattuna muihin ammattialoihin, pienempi osa arvioi fyysisen työkykynsä hyväksi. Henkilöstön riittävyttä arvioidaan hieman kriittisemmin, mutta muilta osin hautausmaa- ja kirkon palvelutyön työntekijät eivät koe kuormitusta keskimääräistä enemmän. Huomiota ammattialalla tulee kiinnittää esimiestyöhön, sillä esimiehen toiminnan puolueettomuuteen ja oikeudenmukaisuuteen ollaan tyytymättömämpiä kuin kirkon muilla ammattialoilla ja huomattavaa on, että kehityskeskusteluita käydään merkittävästi muita aloja harvemmin. Lisäksi pienempi osa työntekijöistä kokee, että työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen.

Seurakuntatyöntekijät kokevat työnsä kirkon muita työntekijöitä useammin henkisesti kuormittavaksi, ja vastaavasti hieman harvempi kokee henkisen työkykynsä hyväksi. Seurakuntatyössä voidaan kuitenkin

kin nähdä monia motivaatiotekijöitä. Useampi kuin neljä viidestä työntekijästä kokee työssään työn iloa ja innostusta ja lähes jokainen kokee työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Seurakuntatyössä työolot tukevat työhyvinvointia monin tavoin. Työyhteisöissä työt on organisoitu hyvin ja ihmisiin voi luottaa. Työyhteisöissä toimintatapoja kehitetään työn sujuvuuden parantamiseksi ja työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen.

Lähteet

Alasoini, T., Lyly-Yrjänäinen, M., Ramstad, E. & Heikkilä, A. (2014). Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla. Menestys versoo työelämää uudistamalla. Tekesin katsaus 311/2014. Helsinki.

Elovainio, M. (2008). Oikeudenmukainen kohtelu suojaa työntekijän terveyttä. Duodecim 124, 2055–2057.

Hakanen, J. (2009). Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto, Helsinki.

Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. (2006). Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J & Koskinen S (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, 17–34.

Lyly-Yrjänäinen, M. (2016). Työolobarometri – Syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 16/2016.

Minkkinen, J., Aho, S. & Mäkiäho, A. (2013). Organisaatioiden ja työn dynamiikka työntekijöiden näkökulmasta. MEADOW-tutkimuksen II väliraportti. Tekes katsaus 300/2013. Helsinki.

Pekka, T. & Perhoniemi, R. (2014). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014. Kevan tutkimuksia 1/2014. Helsinki.

Pekkarinen, L. & Pekka, T. (2016). Minkälaiset valmiudet erilaisissa kuntaorganisaatioissa on toimia työntekijän työkyvyn heikentyessä? Yhteiskuntapolitiikka 81(5), 559–566.

Pekkarinen, L. & Pekka, T. (2015). Työhyvinvoinnin ja työkyvyn strateginen johtaminen ja työterveysyhteistyö kunta-alalla vuonna 2015. Kevan tutkimuksia 1/2015. Helsinki.

Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Työterveyslaitos (2016). Kunta10-tutkimus. Viitattu 8.11.2016: http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/kunta10_tutkimus/Sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus (2012). Kirkon työolobarometri 2011. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Helsinki.

Liite

Kyselyn väittämät suomeksi ja ruotsiksi

Vastausvaihtoehdot 1–5, 8–14, 16–31, 34–36:

Täysin samaa mieltä

Melko samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Melko eri mieltä

Täysin eri mieltä

Työkyky

1. Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen
2. Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen

Työhyvinvointi ja työn ilo

3. Työyhteisössäni palkitaan hyvin tehdystä työstä
4. Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa
5. Pidän nykyistä työtäni tärkeänä ja merkityksellisenä
6. Arvioi työhyvinvoinnin kehittymistä työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana. Kehitys on mennyt...

Vastausvaihtoehdot 6:

Selvästi parempaan

Jonkin verran parempaan

Kehitystä ei ole tapahtunut

Jonkin verran huonompaan

Selvästi huonompaan

7. Suositteletko nykyistä työpaikkaasi tuttavillesi?

Vastausvaihtoehdot 7:

Kyllä / En

Työprosessit ja töiden sujuvuus

8. Osaamiseni on sopiva suhteessa työni vaatimuksiin
9. Työni jatkuvuus on turvattu
10. Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin
11. Työympäristöni mahdollistaa sujuvan ja turvallisen työskentelyn

Esimiestyö

12. Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan
13. Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni
14. Koen esimiehen toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi
15. Käytkö säännöllisesti esimiehesi kanssa etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun tai vastaavan?

Vastausvaihtoehdot 15:

Kyllä / En

Työyhteisöjen toimivuus

16. Työyhteisössäni työt on organisoitu hyvin
17. Työyhteisössäni on hyvä tai erinomainen ilmapiiri
18. Olen tyytyväinen tiedonkulkuun työyhteisössäni
19. Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja
20. Työyhteisössäni ihmisiin voi luottaa
21. Työyhteisössäni suvaitaan erilaisia näkömukaisuuksia ja ihmisten erilaisuutta

Muutosten kohtaaminen

22. Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia ja uusia haasteita
23. Työyhteisössäni esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia

Osaamisen kehittäminen ja kehittämismyönteisyys

24. Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen
25. Esitän ideoita ja ajatuksia työni ja työyhteisöni kehittämiseksi
26. Työyhteisöni kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi

Työn kuormittavuus

27. Työni ei ole henkisesti raskasta
28. Työni ei ole fyysisesti raskasta
29. Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehdyksi
30. Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä
31. En koe laiminlyöväni kotiasioitani ansiotyön vuoksi

Koettu väkivalta ja epäasiallinen kohtelu

32. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut työssäsi asiakkaan, kuntalaisen tai seurakuntalaisen taholta tullutta väkivaltaa tai sen uhkaa?
33. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut esimiehen tai työtoverien taholta tullutta epäasiallista kohtelua tai kiusaamista?

Vastausvaihtoehdot 32–33:

*En kertaakaan
Kyllä, kerran
Useita kertoja*

Työssä jatkamisen tukeminen

34. Tiedän saavani tukea työnantajalta ja työterveyshuolloilta, jos työkykyni on vaarassa alentua
35. Työnantajani suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän
36. Työnantajani suhtautuu myönteisesti työntekijöihin jotka jatkavat työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta

Lite

Svarsalternativet 1–5, 8–14, 16–31, 34–36:

Helt av samma åsikt

I stort sett av samma åsikt

Varken av samma eller av annan åsikt

I stort sett av annan åsikt

Helt av annan åsikt

Arbetsförmåga

1. Min fysiska arbetsförmåga är god eller utmärkt
2. Min psykiska arbetsförmåga är god eller utmärkt

Arbetshälsa och arbetsglädje

3. Välgjort arbete belönas på min arbetsplats
4. Jag är entusiastisk och känner glädje i arbetet
5. Jag anser att mitt nuvarande arbete är viktigt och meningsfullt
6. Hur bedömer du att arbetshälsan har förändrats på din arbetsplats under det senaste året? Den har blivit...

Svarsalternativet 6:

Klart bättre

En aning bättre

Oförändrad

En aning sämre

Klart sämre

7. Kunde du tänka dig att rekommendera din nuvarande arbetsplats för dina bekanta?

Svarsalternativet 7:

Ja / Nej

Arbetsprocesser och arbetets smidighet

8. Min kompetens motsvarar kraven i arbetet
9. Kontinuiteten i mitt arbete är tryggad
10. Jag kan inverka på de frågor som gäller mitt arbete
11. Jag kan arbeta smidigt och tryggt i min arbetsmiljö

Chefsarbete

12. Jag är nöjd med det sätt på vilket min närmaste chef utövar sitt ledarskap
13. Chefen ger mig respons på hur jag lyckats i mitt arbete
14. Jag upplever att chefen är opartisk och rättvis
15. För du årligen ett på förhand planerat utvecklingssamtal eller motsvarande med din chef?

Svarsalternativet 15:

Ja / Nej

Arbetsplatsernas dynamik

16. Arbetet är väl organiserat på min arbetsplats
 17. Atmosfären på min arbetsplats är bra eller utmärkt
 18. Jag är nöjd med informationsgången på min arbetsplats
 19. Vi kan behandla och lösa konflikter på min arbetsplats
 20. Man kan lita på människorna på min arbetsplats
 21. Olika åsikter och olika människor accepteras på min arbetsplats
-

Bemötande av ändringar

22. Mina resurser räcker till ändringar och nya utmaningar i arbetet
23. På min arbetsplats behandlar chefen ändringar i arbetet tillsammans med personalen

Kompetensutveckling och positiv inställning till utveckling

24. Min arbetsgivare uppmuntrar till kompetensutveckling
25. Jag kommer med idéer och förslag för att utveckla mitt arbete och min arbetsplats
26. På min arbetsplats utvecklar vi arbets-sätten för att arbetet ska löpa bättre

Arbetsbelastning

27. Mitt arbete är inte psykiskt tungt
 28. Mitt arbete är inte fysiskt tungt
 29. Jag har tillräckligt med tid för att få mitt arbete gjort
 30. Det finns tillräckligt med anställda på min arbetsplats
 31. Jag upplever att jag inte försummar hemmalivet på grund av förvärsarbetet
-

Upplevt våld och osakligt bemötande

32. Har du under de senaste 12 månaderna upplevt våld eller risk för våld där utöva-ren har varit en kund, kommuninvånare eller församlingsmedlem?
33. Har du under de senaste 12 månaderna upplevt osaklig behandling eller mobbning där utövaren har varit chef eller kollega?

Svarsalternativet 32–33:

Nej

Ja, en gång

Flera gånger

Stöd för fortsatt arbete

34. Jag vet att jag får stöd av arbetsgivaren och företagshälsovården om min arbets-förmåga riskerar att försämrans
35. Min arbetsgivare ställer sig positivt till fortsättning i arbetet efter pensionsåldern
36. Min arbetsgivare ställer sig positivt till arbetstagare som fortsätter att arbeta trots nedsatt arbetsförmåga

Keva

Käyntiosoite

Unioninkatu 43
Helsinki

Postiosoite

PL 425
00101 Helsinki

www.keva.fi

Puhelin

020 614 21

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016 -raportissa tarkastellaan kunta-alan ja evankelis-luterilaisen kirkon henkilöstön työoloja ja työhyvinvointia. Raportissa käydään läpi henkilöstön kokemuksia työkyvystä, työn innostavuudesta ja merkityksestä sekä työn hallinnasta, esimiestyöstä ja työyhteisöjen toimivuudesta. Lisäksi tarkastellaan henkilöstön kokemuksia työn kuormittavuudesta, aika- ja henkilöstöressurssien riittävydestä, väkivallasta ja epäasiallisesta kohtelusta. Raportissa luodaan katsaus myös työyhteisöjen kehittämiseen ja henkilöstön voimavaroihin kohdata muutoksia. Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä ja sen nimeämät asiantuntijat ovat osallistuneet tutkimuksen suunnitteluun ja tulosten analysointiin.

Keva

PL 425

00101 Helsinki

www.keva.fi