

A photograph of three women sitting at a table in a library, looking at a book together. The woman on the left is wearing a green sleeveless top and glasses. The woman in the middle is wearing a purple and white striped shirt. The woman on the right is wearing a red and white floral top. They are all smiling and looking at a book on the table. In the background, there are bookshelves filled with books.

Julkisen alan
työhyvinvointi
vuonna 2014

ISBN 978-952-5933-33-8 (nid.)

ISBN 978-952-5933-34-5 (PDF)

ISSN-L 2242-0851

ISSN 2242-0851 (Painettu)

ISSN 2242-086X (Verkkojulkaisu)

Helsinki 2014

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014

KEVAN TUTKIMUKSIA 1/2014

Sisältö

Tiivistelmä 4

Sammandrag 7

Johdanto 10

Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston kerääminen 14

Tulokset 18

Esimiestyö 18

Työyhteisöjen toimivuus 25

Työn kuormittavuus 32

Työprosessit ja töiden sujuvuus 39

Osaamisen kehittäminen ja kehittämismyönteisyys 44

Työkyky ja työssä jatkamisen tukeminen 49

Koettu väkivalta ja epäasiallinen kohtelu 58

Työhyvinvointi ja työn ilo 60

Kuntaryhmän kehittämisehdotukset 64

Lähteet 67

Liite 68

Tiivistelmä

Keva seuraa työoloja ja työhyvinvointia julkisella alalla. Tämä tutkimus on jatkoa Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi -tutkimuksille (2008–2012). Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu kuitenkin kunta-alan lisäksi kirkon alaa, ja nämä kaksi muodostavat tutkimuksessa julkisen alan. Tutkimuksessa kartoitettiin henkilöstön kokemuksia työoloista puhelinhaastatteluin.

Tutkimustuloksissa kunnan ja kirkon aloilta löytyy yhteisiä myönteisiä signaaleja. Henkilöstöstä yli neljä viidestä olisi valmis suosittelemaan työpaikkaansa muille. Valtaosa henkilöstöstä kokee myös, että oma osaaminen on sopivassa suhteessa työn vaatimuksiin. Samoin neljä viidestä kirkon henkilöstöstä ja lähes kolme neljästä kuntien henkilöstöstä tuntee työssään innostusta ja työn iloa. Työyhteisöt ovat julkisen alan suuri jakamista ja innostusta tukeva voimavara. Työtovereihin luotetaan ja työyhteisöjen ilmapiiri koetaan pääsääntöisesti hyväksi.

Toisaalta työn suuri henkinen kuormittavuus on tällä hetkellä ongelma julkisella alalla. Kuormittavuuteen yhdistyy henkilöstön yleinen kokemus siitä, ettei

hyvästä työstä palkita riittävästi. Myös työn fyysinen kuormittavuus on edelleen monen ammattiryhmän arkea. Esimiestyön laatu on kunnille ja kirkolle yhteinen haaste. Muun muassa kokemuksia epäoikeudenmukaisesta esimiestyöstä esiintyy melko paljon, ja moni ei koe saavansa riittävästi palautetta esimieheltään työnsä laadusta. Lisäksi julkisella alalla työtä kuormittavat väkivalta ja epäasiallinen kohtelu. Kuntatyössä asiakkaiden taholta tullutta väkivaltaa tai sen uhkaa on vuoden aikana kokenut työssään yli neljännes henkilöstöstä. Lisäksi yli neljännes kuntien ja kirkon henkilöstöstä on kokenut epäasiallista kohtelua työyhteisössään vuoden aikana. Huomionarvoista on myös, että julkisella alalla ammattialojen välillä on suuriakin eroja työhyvinvoinnissa ja työolojen kokemuksissa.

Tutkimuksessa on hahmotettu erikikäisen henkilöstön kokemuksia työstään. Tämä on tärkeää, jotta työuran eri vaiheissa olevaa henkilöstöä pystytään jatkossa tukemaan ja motivoimaan työssään mahdollisimman hyvin. Ennen kaikkea alle 30-vuotias henkilöstö näyttäytyy

tutkimuksessamme optimistisena monen työn keskeisen piirteen suhteen. He arvioivat muita myönteisemmin esimiestyötä, työhön käytettävissä olevaa aikaa, työterveyshuollon luotettavuutta, hyvän työn palkitsemista sekä omasta työstä saatavaa innostusta ja iloa. Yli 44-vuotiaat ovat kuntaorganisaatioissa muita tyytymättömmämpiä lähiesimiestyöhön, ja yli 54-vuotiaiden arviot erilaisuuden suvaitsemisesta työyhteisöissä ovat kuntaorganisaatioissa ja kirkossa nuorempia ikäluokkia kielteisempiä.

Kunta-alalle ominaisia haasteita ovat tällä hetkellä riittämättömät henkilöstöresurssit ja siihen liittyvä jatkuva kiire työssä. Ajallinen vertailu, joka oli tässä tutkimuksessa joiltakin osin mahdollista, antoi merkkejä monensuuntaisesta kehityksestä. Yhtäältä löytyy kielteisiä kehityssuuntia: työn jatkuvuuden kokemus on heikentynyt ja ikääntyvien käsitys työnantajan suhtautumisesta jatkamiseen yli eläkeiän on muuttunut kielteisemmäksi. Viime vuosien positiivinen kehitys työn henkisen kuormittavuuden ja kiireen osalta näyttää myös päättyneen. Toisaalta kunta-alalta löytyy

myönteisiä ajallisia muutoksia esimiestyön, ilmapiirin ja tiedonkulun kokemuksissa. Samoin kehityskeskusteluja käydään edelleen melko säännöllisesti.

Kirkolla on omat erityiset haasteensa, joskin moni asia näyttää olevan kunnossa. Riittämättömän esimiespalautteen lisäksi melko moni kokee, ettei esimiestyö ole puolueetonta ja oikeudenmukaista. Esimiestyöhön ovat tyytymättömiä erityisesti 30–44-vuotiaat. Myös työyhteisöjen toimivuudessa on osin kehitettävää. Työyhteisöjen kykyä käsitellä ristiriitoja arvioidaan kirkossa verraten usein kriittisesti, samoin tiedonkulkua organisaatiossa. Määräaikainen henkilöstö kokee muita useammin työyhteisönsä ilmapiirin kielteiseksi.

Monet työolotekijät näyttävät olevan kirkossa kuitenkin hyvin. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koetaan hyviksi. Luottamus työterveyshuoltoon työkykyasioissa on hyvällä tasolla, samoin työnantajan suhtautuminen jatkamiseen yli eläkeiän arvioidaan harvoin kielteiseksi. Työympäristön koetaan usein mahdollistavan sujuvan ja turvallisen työn, eikä asiakkaiden taholta tulevaa

epäasiallista tai väkivaltaista käytöstä juuri esiinny.

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

analysointiin. Julkaisun lopussa TTK:n kuntaryhmä esittää tulosten pohjalta ehdotuksia julkisen alan työpaikoilla tehtävän työn, työolojen ja henkilöstön kehittämiseksi.

Sammandrag

Keva följer upp arbetsförhållandena och arbetshälsan inom den offentliga sektorn. Denna undersökning är en uppföljare till undersökningarna Kommun- arbetstagarnas arbetshälsa som Keva utfört 2008–2012. I denna undersökning granskades dock utöver kommunsektorn även kyrkan, och dessa två bildar den offentliga sektorn i undersökningen. I undersökningen kartlades de anställdas erfarenheter av arbetsförhållandena genom telefonintervjuer.

Resultatet för undersökningen tyder på positiva signaler som är gemensamma för både kommunsektorn och kyrkan. Av de anställda är drygt fyra av fem beredda att rekommendera sin arbetsplats för andra. Majoriteten av de anställda upplever också att deras kompetens står i proportion till de krav som arbetet ställer. Fyra av fem anställda inom kyrkan och nästan tre av fyra kommunanställda är entusiastiska i sitt arbete och upplever arbetsglädje. Arbetsgemenskaperna är en enorm resurs som bidrar till ork i arbetet och engagemang inom den offentliga sektorn. De anställda litar på sina arbetskamrater

och atmosfären på arbetsplatserna upplevs i regel som god.

Å andra sidan är arbetet psykiskt mycket belastande vilket är ett aktuellt problem inom den offentliga sektorn. Detta kombineras med att de anställda allmänt upplever att ett gott arbete inte belönas i tillräcklig grad. Också fysiskt belastande arbete hör till vardagen i många yrkesgrupper. Chefsarbetets kvalitet är en utmaning inom både kommunerna och kyrkan. Det är bland annat rätt vanligt med att chefsarbetet upplevs som orättvist och flera anställda anser att de inte får tillräckligt mycket respons på kvaliteten av sitt arbete av sin chef. Inom 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 över var fjärde anställd inom kommunsektorn och kyrkan upplevt osakligt bemötande under året. Det är också värt att notera att skillnaderna i arbetshälsan och arbetsförhållandena mellan olika yrkesgrupper inom den offentliga sektorn är stora.

Undersökningen beskriver hur anställda i olika åldrar upplever sitt arbete. Detta är viktigt med tanke på att man ska kunna stöda och motivera anställda i olika skeden av yrkeskarriären på bästa möjliga sätt. Särskilt unga anställda under 30 år är enligt undersökningen optimistiskt inställda till flera centrala faktorer i arbetet. Deras bedömning av chefsarbetet, den tillgängliga tiden för att utföra arbetet, företagshälsovårdens pålitlighet, belöning av ett välgjort arbete och entusiasm och glädje över det egna arbetet var positivare än i andra åldersgrupper. Kommunanställda på över 44 år är mer missnöjda än andra med de närmaste chefernas verksamhet och över 54-åringarnas uppfattning av hur olikhet accepteras på arbetsplatsen inom kommuner och kyrkan var mer negativ än de yngre anställdas.

Vanliga utmaningar inom kommunsektorn är för närvarande otillräckliga personalresurser och kontinuerlig brådska i arbetet på grund av detta. En historisk jämförelse som i denna undersökning till en del var möjlig visade tecken på flera olika trender. Å ena sidan

var utvecklingen negativ: de anställdas uppfattning om arbetets kontinuitet hade försvagats och de äldre arbetstarna ansåg att arbetsgivarna ställde sig mer negativt än tidigare till fortsättning i arbetet efter pensionsåldern. De senaste årens positiva utveckling avseende psykisk belastning i arbetet och brådska verkar också ha stannat upp. Å andra sidan har det inom kommunsektorn också skett positiva ändringar i fråga om hur de anställda upplever chefsarbetet, atmosfären och informationsgången. Också utvecklingssamtal förs fortfarande rätt regelbundet.

Kyrkan har sina egna särskilda utmaningar trots att många faktorer verkar vara i sin ordning. Utöver att responsen från chefen är otillräcklig upplever många också att chefsarbetet varken är opartiskt eller rättvist. I synnerhet anställda i åldern 30–44 är missnöjda med chefsarbetet. Det finns en del att utveckla i arbetsplatsernas dynamik. Inom kyrkan får förmågan att hantera konflikter på arbetsplatserna rätt mycket kritik, likaså informationsgången inom organisationen. De visstidsanställda

upplever oftare än andra att atmosfären på arbetsplatsen är negativ.

Många faktorer som hänför sig till arbetsförhållandena verkar emellertid vara i sin ordning inom kyrkan. De anställda upplever att möjligheten att påverka det egna arbetet är bra. Förtroendet för företagshälsovården i frågor om arbetsförmågan är på en god nivå, och arbetsgivarna upplevs endast sällan ställa sig negativt till att fortsätta ar-

beta efter pensionsåldern. De anställda upplever ofta att arbetsmiljön möjliggör smidigt och tryggt arbete.

Kommungruppen vid Arbetarskyddscentralen har deltagit i planeringen av denna undersökning och i analyseringen av dess resultat. I slutet av publikationen framför kommungruppen vid Arbetarskyddscentralen förslag till att utveckla arbetet, arbetsförhållandena och personalen inom den offentliga sektorn.

Johdanto

Suomen työelämän kehittämisstrategia 2020 visioi suomalaisen työn laadusta Euroopan parhaana seuraavan viiden vuoden aikajänteellä. Työn laatu tarkoittaa visiossa paitsi sujuvia työprosesseja myös työoloja, joissa jaksetaan ja ollaan motivoituneita läpi pitkän työuran. Työpaikkatason avaintekijöiksi nostetaan muun muassa innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, terveys ja innostus sekä jatkuva oppiminen työssä. Kyseessä on kunnianhimoinen tavoite, jossa toivotaan kansantalouden kilpailukyvyllä nostetta. Mielekäs työ, yhdessä suunnitellut sujuvat työprosessit sekä yleensäkin työhyvinvointia tukevat olosuhteet ovat arvokkaita tavoitteita. Niistä hyötyvät paitsi henkilöstö, työnantajat myös koko suomalainen yhteiskunta. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kyseisiä hyvän työn avaintekijöitä kunta-alan ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon henkilöstössä.

Työn laatua ja muuttuvia työoloja on tutkittu julkisella alalla viimeisen kahden vuoden aikana Tekesin rahoittamalla Meadow-tutkimuksella, jossa tarkasteltiin sekä henkilöstön että työnantajien kokemuksia suomalaisissa organisaatioissa. Henkilöstöä koskevien päähuomioiden mukaan nopeasti tapahtuvat organisaatiomuutokset ovat lisänneet työn kuormittavuutta kunta-alalla ja seurakunnissa (Minkkinen ym. 2013). Julkinen ala ei kuitenkaan eroa työolokokemuksissa tai työhyvinvoinnissa merkittävästi yksityisestä työsektorista. Myönteinen tulos julkiselta alalta on myös se, että valtaosa henkilöstöstä on tyytyväisiä sekä osallistumismahdollisuuksiinsa muutoksissa että koulutuksen riittävyyteen.

Meadow-tutkimuksen organisaatiotason johtopäätöksissä kaivataan toimivien muutosprosessien ja innovaatioiden tueksi jaettua johtajuutta, henkilöstön osallistamista sekä nykyistä enemmän henkilöstön kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksia lisäävää työn organisointia

(Alasoini ym. 2014). Muutosjohtamisen taitoja tarvitaan organisaatioiden johdolta lisää, jotta henkilöstö pystyy ymmärtämään muutoksia paremmin. Nämä suositukset koskevat myös julkisen alan työpaikkoja. Tutkimuksen mukaan julkisen alan osalta entistä rohkeammat tavat tehdä muutosta edistäisivät henkilöstön työn imun ja innostuksen kanavoimista nykyistä vahvempaan innovatiivisuuteen.

Kuntaorganisaatioissa strategisen hyvinvoinnin johtamisen arvioidaan olevan varsin hyvällä tasolla (Aura ym. 2012; 2014). Esimerkiksi strategisen työhyvinvoinnin raportointi on kuntaorganisaatioissa aktiivista. Myös työterveyshuollon toimivuudesta on kuntaorganisaatioista positiivisia signaaleja. Yhä useammin kuntien henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto suunnittelevat työkyvyn tukemista yhteistyönä ja työterveyshuollon osaaminen henkilöstön työssä jatkamisen tukemiseksi arvioidaan vuosi vuodelta myönteisemmin (Pekka & Forma 2012). Samalla kuntaorganisaatioiden johdossa kaivataan jatkuvasti lisää työterveyshuollon tukea, ja työterveyshuollolta saatavaan työhyvinvoinnin tukemiseen sekä vajaakuntoisen henkilöstön tukemiseen ollaan henkilöstön keskuudessa yleisesti tyytymättömiä (Aura ym. 2012; 2014).

Edellä esiin otetut tutkimukset kertovat osaltaan julkisen alan nykyaasteista. Kunta-alalla on jouduttu viime vuosina säästämään henkilöstömenoissa ja tasapainottamaan kuntataloutta huolimatta siitä, että kunnille säädetyt tehtävät eivät ole vähentyneet. Samanaikaisesti kuntatyöpaikoilla on tasapainoiltu yhtäältä työelämän laadun, toisaalta palvelujen laadun ja vaikuttavuuden kanssa. Kunta- ja palvelurakennemuutosten keskellä työ on muuttunut entistäkin kiireisemmäksi ja arvaamattommaksi. Kuntaorganisaatioiden koon kasvu ja uudet työyhteisöt lisäävät esimiestyötä ja sen merkitystä. Kaikki nämä muutokset näkyvät työn arjessa. Huolena on henkilöstön jaksaminen, kuntien houkuttelevuus työnantajina ja kysymys siitä, riittääkö kuntaorganisaatioiden kyky uudistaa toimintaansa. Myös epävarmuus oman työn jatkuvuudesta on lisääntynyt, vaikka työn jatkuvuus onkin

edelleen julkisen alan vahvuus (ks. esim. Lyly-Yrjänäinen 2014). Toisaalta kuntaorganisaatioissa työskentelee yhä vahvasti työhönsä motivoitunut ja sitoutunut henkilöstö, joka aikoo jatkaa työelämässä yhä pidempään.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työpaikoilla työssä ja sen tekemisessä on myös tapahtunut muutoksia. Kuntarakenteen myötä seura-kuntarakennetta on jouduttu muuttamaan ja seurakuntien määrä on vähentynyt. Talouden sopeuttamistarpeen haasteellisuutta on osaltaan lisännyt jäsenmäärän väheneminen ja Suomen sisäinen muuttoliike. Työoloissa on kuitenkin tapahtunut Kirkon työolobarometrien mukaan myönteistä kehitystä.

Edellä kuvatut haasteet ovat pakottaneet julkisen alan uudistumaan entistä rohkeammin. Työhyvinvoinnin ja osallistamisen merkitys työn hyvälle tulokselle on ymmärretty ja aktiivista työelämän kehittämistä on meneillään paljon. Kehittämiseen kannustetaan muun muassa Kunta-alan työelämän kehittämisohjelman (Kunteko) 2014–2020 ja kirkon Työelämä 2020-ohjelman avulla. Myös henkilöstön ikääntyminen on osaltaan nostanut työssä jatkamisen ja jaksamisen teemoja keskusteluun ja käytäntöön.

Muutosten keskellä on oleellista seurata julkisen alan henkilöstön työoloja ja hyvinvointia. Tieto auttaa arvioimaan rakenteellisten muutosten vaikutuksia ja kohdentamaan tulevaa työelämän monipuolista kehittämistä. Samoin näin saadaan tietoa jo käynnissä olevien aktiivisten kehittämistoimenpiteiden onnistumisesta. On selvää, että työelämän kehittämisstrategian 2020 rohkea visio vaatii onnistuakseen asioiden seuraamista ja kerättävän tiedon hyödyntämistä.

Tämä tutkimus on jatkoa Kevan tekemille Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointikartoituksille (2008–2012). Suomen evankelis-luterilainen kirkko on aiemmin selvittänyt henkilöstönsä työhyvinvointia Kirkon työolobarometrilla (2001–2011). Keva huolehtii nykyisin kunta-alan, valtion, kirkon ja Kelan henkilöstön eläketurvan toimeenpanosta. Tästä syystä on luontevaa, että kunnan ja kirkon tilannetta selvitetään samal-

la tutkimuksella. Kunnan ja kirkon aloista käytetään tässä tutkimuksessa termiä julkinen ala.

Tässä tutkimuksessa on pureuduttu yhtäältä työn arjen avaintekijöihin kuten töiden sujuvuuteen, oman työn piirteisiin, esimiestyöhön, ja toisaalta ajankohtaisiin teemoihin kuten jatkuvaan muutokseen, osaamisen päivittämiseen ja palkitsemiseen. Oman huomionsa ansaitsevat julkisen alan työssä kokemukset yhdenvertaisuudesta, työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen ja fyysisestä tai henkisestä väkivallasta. Työturvallisuuden näkökulma on julkisen alan työssä ja erityisesti kuntien peruspalvelujen tuottajien kohdalla oleellinen. Itse työhyvinvointia lähestytään sekä työkyvyn että työssä koetun innostumisen ja työn ilon näkökulmista.

Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston kerääminen

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus on jatkoa Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi -tutkimukselle, joita on toteutettu vuosina 2008, 2009, 2010, 2011 ja 2012. Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi -tutkimuksen kohderyhmänä on ollut kaikki Kunnallisen eläkelain (KuEL) mukaan vakuutetut henkilöasiakkaat, jossa on huomioitu Valtion eläkelain (VaEL) mukaan vakuutettu opetushenkilöstö. Kohderyhmästä on muodostettu satunnaisotannalla edustava otos iän, sukupuolen ja ammattialatietojen perusteella. Aineistot on kerätty puhelimitse ja se on sisältänyt 1000 kunta-alan henkilöstön vastausta. Haastattelut on toteuttanut markkinatutkimusyritys, joka on noudattanut toiminnassaan markkinointi- ja yhteiskuntatutkimuksen kansainvälisiä perussääntöjä.

Julkisen alan työhyvinvointi 2014 -tutkimuksessa kunta-alan otos on muodostettu vastaavien taustatekijöiden perusteella ja aineisto on kerätty samoja puhelinhaastattelukäytäntöjä noudattaen kuin aiempinakin vuosina. Verrattuna aikaisempiin vuosiin otosta on kasvatettu siten, että lopullisen aineiston kooksi saatiin 1500 kunta-alan henkilöstön vastausta.

Uutena kohderyhmä vuoden 2014 tutkimuksessa on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöiden eli seurakuntien, seurakuntayhtymien, tuomiokapitulien ja Kirkkohallituksen virka- ja työsuhteiset työntekijät, jotka on vakuutettu Evankelis-luterilaisen kirkon eläkelain (KiEL) perusteella. Näistä henkilöasiakkaista on otettu edustava otos iän, sukupuolen ja ammattialatietojen perusteella. Aineisto on kerätty samaa toimintatapaa noudattaen kuin kunta-alan osalta. Aineiston koko on 500 kirkon alan henkilöstön vastausta. Aineistojen keruu tapahtui elo-syyskuussa 2014.

Tarkemmat tiedot vastaajamääristä esitetään Taulukoissa 1 ja 2. Saadut vastaukset edustavat täsmällisesti ennalta määritettyjä otoskiintiöitä (ikä, sukupuoli ja ammattiala). Asema ja työsuhteen laatu eivät kuuluneet otoskriteereihin. Nämä taustatekijät on tiedusteltu vastaajilta ja niiden osalta on tapahtunut satunnaista tutkimusjoukkoon valikoitumista. Esimiehiä on tutkimusaineistossa hieman enemmän kuin kunta-alalla keskimäärin. Työsuhteen laadun jakauma vastaa rekisteritietoja.

Julkisen alan työhyvinvointi 2014 -tutkimuksen kyselylomake sisälsi 35 varsinaista tutkimuskysymystä ja 2 taustatietojen kartoittavaa kysymystä. Loput taustatiedot saatiin Kevan ylläpitämästä rekisteristä, joka perustuu työnantajien ilmoittamiin palvelusuhdetietoihin. Tutkimus-

Taulukko 1

VASTAUSTEN
JAKAANTUMINEN
TAUSTATEKIJÖITTÄIN.
KUNTA-ALA.

		n	%
Kunta			
Asema	Esimies	184	12
	Työntekijä	1314	88
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	1280	85
	Määräaikainen	218	15
Sukupuoli	Mies	336	22
	Nainen	1162	78
Ikäryhmä	18–29	189	13
	30–44	485	32
	45–54	408	27
	55–67	416	28
Ammattiala	Sivistys	284	19
	Sosiaali	280	19
	Tekninen	279	19
	Terveys	482	32
	Hallinto- ja toimistotyö	173	12
Yhteensä		1498	100

Taulukko 2

VASTAUSTEN
JAKAANTUMINEN
TAUSTEKIJÖITTÄIN.
KIRKON ALA.

Kirkko

		n	%
Asema	Esimies	103	21
	Työntekijä	399	79
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	438	87
	Määräaikainen	64	13
Sukupuoli	Mies	154	31
	Nainen	348	69
Ikäryhmä	18–29	75	15
	30–44	141	28
	45–54	141	28
	55–67	145	29
Ammattiala	Hallinto- ja toimistotyö	76	15
	Hautausmaat ja kirkon palvelutyö	121	24
	Seurakuntatyö	305	61
Yhteensä		502	100

kysymyksistä 18 on sellaisia, joista on vertailutieto kunta-alaa koskevilta aikaisemmilta tutkimuskerroilta. Vertailua voidaan tehdä ainoastaan kunta-aineiston osalta, koska kirkon aineisto kerättiin tässä muodossa ensimmäistä kertaa. Haastattelulomake esitetään kokonaisuudessaan raportin lopussa suomeksi ja ruotsiksi (Liite). Lomake suunniteltiin yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmän nimeämän asiantuntijaryhmän kanssa, joka koostuu KT Kuntatyönantajien ja Kirkon työmarkkinalaitoksen 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 (KuEL) ja kirkon alan (KiEL) henkilöasiakkaista vuoden 2013 lopussa.

Taulukko 3

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

KUNTA**Sivistys**

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

Sosiaali

Lastenhoitaja tai päiväkotiapulainen
Lastentarhanopettaja
Sosiaalialan ohjaaja
Perhepäivähoitaja
Henkilökohtainen avustaja

Tekninen

Siivooja
Keittiöapulainen
Kiinteistöhuoltomies
Palomies
Maatalouslomittaja

Terveys

Perushoitaja tai lähihoitaja
Sairaanhoitaja
Sairaala- tai hoitoapulainen
Lääkäri
Terveystenhoitaja

Hallinto- ja toimistotyö

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

KIRKKO**Hallinto- ja toimistotyö**

Toimistos sihteeri
Tiedottaja
Talouspäällikkö
Seurakuntas sihteeri
Kanslisti

Hautausmaat ja kirkon palvelutyö

Seurakuntamestari
Suntio
Vahtimestari
Siivooja
Emäntä

Seurakuntatyö

Lastenohjaaja
Kirkkomuusikko
Nuorisotyönohjaaja
Diakoni
Seurakuntapastori

Tulokset

Tuloksissa esitellään teemoittain kunta-alan ja kirkon henkilöstön kokemuksia työoloistaan ja työhyvinvoinnistaan. Kunta- ja kirkon alan tulokset esitetään erillään kuvioissa. Tuloksia eritellään erityisesti ammattialojen mukaan. Osassa kuvioista tuloksia tarkastellaan myös esimiesaseman, työsuhteen laadun, sukupuolen ja iän mukaan. Nämä kysymyskohtaiset tarkastelut on tehty siten, että tuloksista tuodaan esille olennaisimmat erot eri taustatekijöiden ryhmissä. Lisäksi kunta-alan osalta raportoidaan tulosten ajallinen muutos, jos se on ollut mahdollista. Noin puolesta kysymyksistä oli käytettävissä ajallinen vertailutieto.

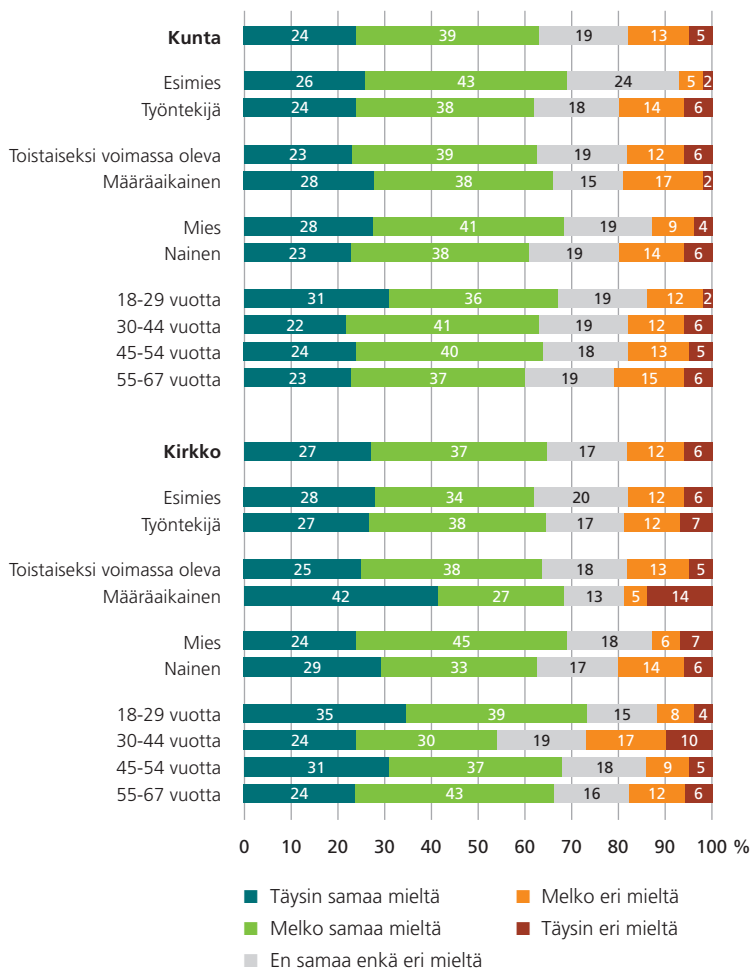
Esimiestyö

Lähiesimiehellä on merkittävä vaikutus työn sujumiseen ja henkilöstön työhyvinvointiin. Noin kaksi kolmesta on tyytyväisiä lähiesimiehensä toimintaan sekä kunta-alalla että kirkon alalla (Kuvio 1). Lähes joka viidennen suhtautuminen on toisaalta kriittinen. Suuria ammattialojen välisiä eroja ei ole, mutta kunta-alan sivistystyössä kokemukset ovat hieman muita positiivisemmat.

Kunta-alalla esimiehinä toimivat ovat muita tyytyväisempiä lähiesimiehen johtamistapaan. Sen sijaan kirkon alalla tyytyväisyys lähiesimiehen toimintaan ei näytä riippuvan siitä, työskenteleekö esimiesasemassa. Samoin miehet ovat molemmilla työnantajilla hieman naisia useammin tyytyväisiä esimiehensä johtamistapaan. Kirkon määräaikaisen henkilöstön kokemukset ovat melko polarisoituneita: heidän joukossaan on paljon lähiesimiehen johtamistapaan täysin tyytyväisiä – toisaalta määräaikaisten joukossa koetaan yleisemmin tyytymättömyyttä esimiestyöhön.

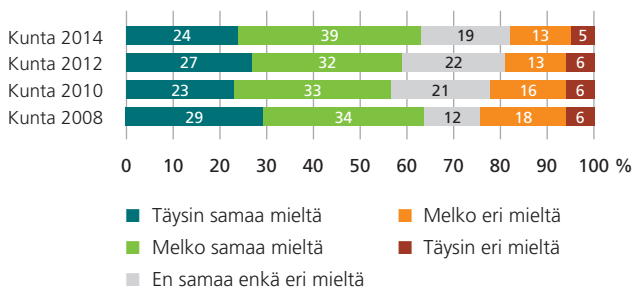
Kuvio 1

OLEN TYYTYVÄINEN
LÄHIMMÄN
ESIMIEHENI
JOHTAMISTAPAAN.



Kuvio 2

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



Kun tarkastellaan ikäluokkien välisiä eroja, havaitaan kunta- ja kirkon alalta hieman erilaisia tuloksia. Kunta-alan 18–29-vuotiaat ovat muita useammin tyytyväisiä, kun taas 55–67-vuotiaat ovat useimmin tyytymättömiä. Kirkon alalla 30–44-vuotiaat ovat muita ikäryhmiä useammin tyytymättömiä lähiesimiehensä johtamistapaan.

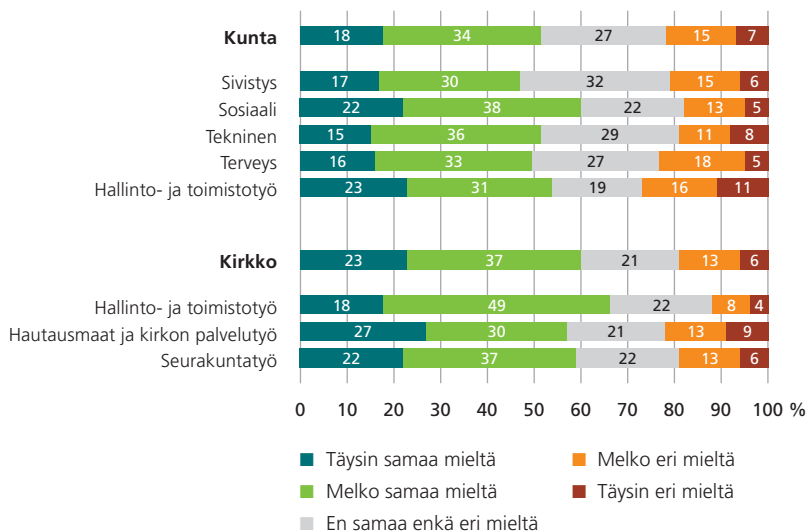
Kunta-alan henkilöstön kokemukset lähiesimiestyöstä ovat muuttuneet tällä vuosikymmenellä hieman positiivisempaan suuntaan (Kuvio 2). Yhä useampi on melko tyytyväinen ja yhä harvempi tyytymättömän esimiestyöhön.

Ohjaavan ja kannustavan palautteen antaminen henkilöstölle on hyvän henkilöjohtamisen ytimessä. Vain noin puolet kuntien henkilöstöstä ja 60 prosenttia kirkon henkilöstöstä kokee saavansa esimieheltään palautetta siitä, miten on onnistunut työssään (Kuvio 3). Kuntatyössä ammattialoista sosiaalialalla ollaan tyytyväisimpiä. Kuntien hallinto- ja toimistotyössä tyytymättömyys palautteen antamiseen on yleisempää kuin muilla ammattialoilla. Kirkon alalla tulos on päinvastainen. Kirkon hallinto- ja toimistotyötä tekevien joukossa ollaan muita ammattialoja useammin tyytyväisiä palautteen saamiseen.

Kuntaorganisaatioiden esimiehet näyttävät saavan muita useammin palautetta omilta esimiehiltään (60 %). Kirkossa esimiesasemassa

Kuvio 3

SAAN ESIMIEHELTÄNI
PALAUTETTA SIITÄ,
MITEN OLEN ONNIS-
TUNUT TYÖSSÄNI.



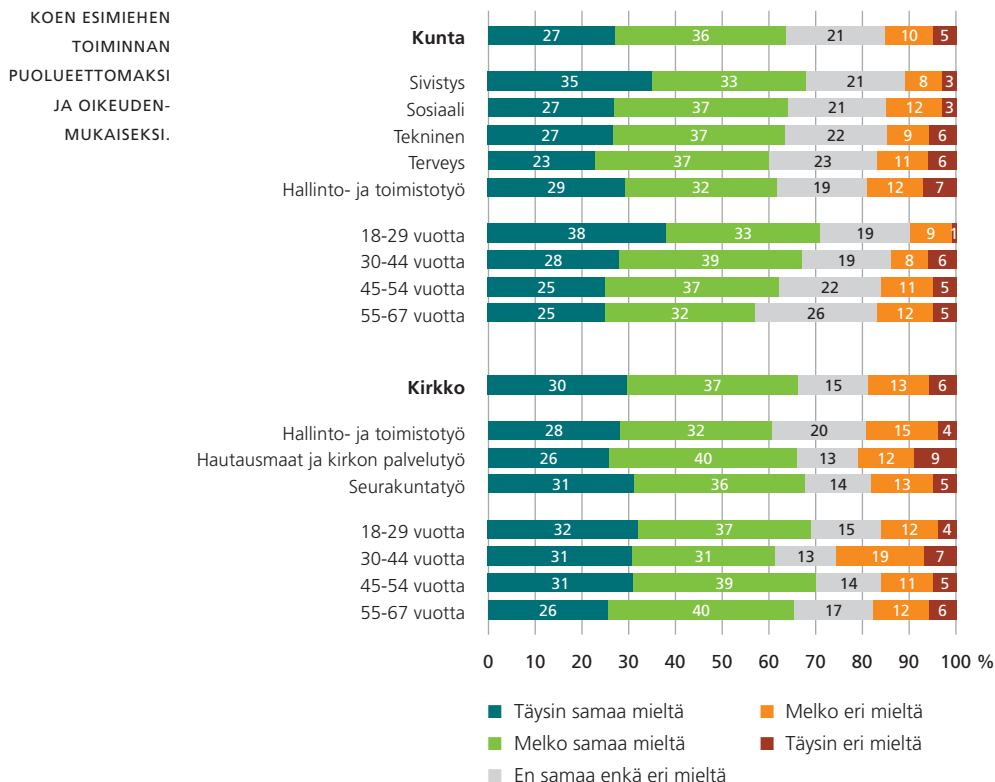
toimivat ovat yhtä tyytyväisiä saamaansa palautteeseen kuin työntekijäasemassa toimivat.

Kirkon henkilöstöstä 30–44-vuotiaat ovat muita useammin kriittisiä. Heistä lähes neljännes (22 %) on tyytymätön esimieheltä saatavaan palautteeseen. Kuntaorganisaatioiden vakainainen henkilöstö on määräraikaisia useammin tyytyväinen palautteen saamiseen. Kirkon henkilöstössä puolestaan määräraikaiset ovat muita useammin tyytyväisiä.

Kokemus oikeudenmukaisuudesta työpaikalla on edellytys henkilöstön sitoutumiselle omiin tehtäviinsä. Kunta-alalla 63 prosenttia ja kirkon alalla 67 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että esimies toimii puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti.

Tulosten perusteella kirkon henkilöstöstä joka viides kokee esimiestyön epäoikeudenmukaiseksi tai puolueelliseksi (Kuvio 4).

Kuvio 4



Kuntaorganisaatioissakin epäoikeudemukaisen johtamisen kokemuksia esiintyy 15 prosentilla henkilöstöstä. Oikeudenmukainen esimiestyö vaatii läpinäkyvyyden lisäksi riittävää läsnäoloa, jolloin esimiehet ehtivät jämäkästi ohjata mahdollisia ristiriitoja aiheuttavia epäselvyyksiä.

Kuntaorganisaatioissa ikä on vahvasti yhteydessä oikeudenmukaisen esimiestyön kokemuksiin (Kuvio 4). Kokemus oikeudenmukaisuudesta vähenee edettäessä ikäluokissa vanhempiin. Kuten

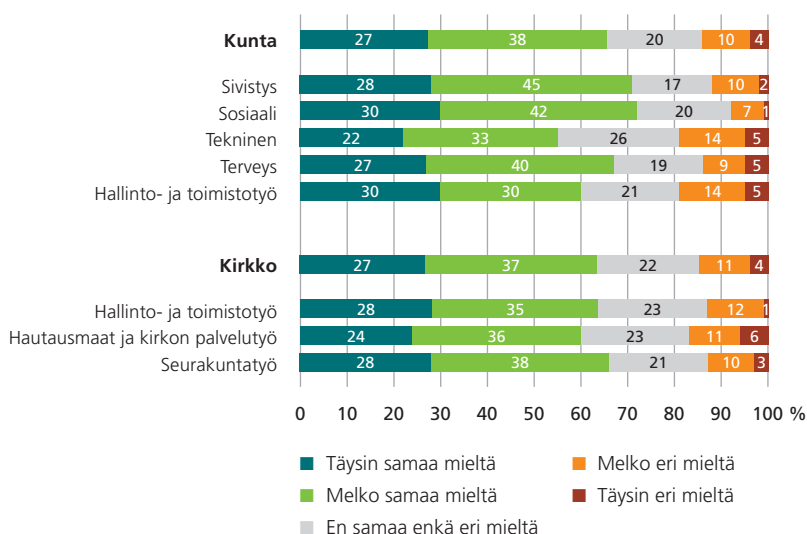
edellä muiden esimieskysymysten osalta, kirkon henkilöstössä kriittisimpiä arvioita löytyy 30–44-vuotiaiden joukosta.

Julkisella alalla muutos on erityisesti nykyisin vallitseva olotila. Hyvän esimiestyön haasteena on käsitellä organisaatio- ja työyksikkötason muutoksia yhdessä työyhteisön kanssa. Julkisen alan henkilöstöstä noin kaksi kolmesta kokee, että esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia (Kuvio 5). Jonkun verran kriittisyyttä löytyy kunta-alalla teknistä työtä sekä hallinto- ja toimistotyötä tekeviltä. Kunta-alalla 45–54-vuotiaat (65 %) ja 55–67-vuotiaat (60 %) kokevat hieman 18–44-vuotiaita harvemmin (70 %), että muutoksia on käsitelty riittävästi.

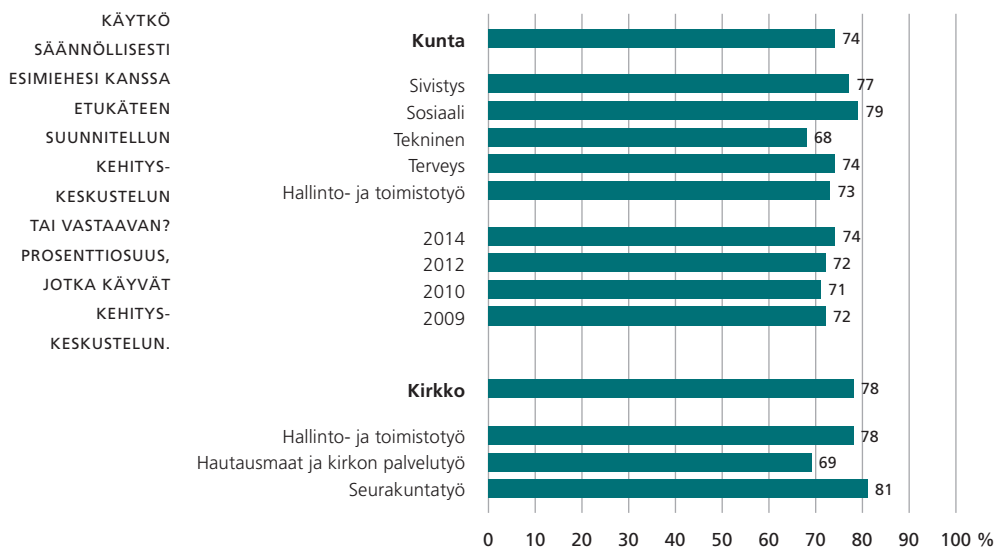
Säännöllinen kehityskeskustelu oman lähiesimiehen kanssa mahdollistaa molemminpuolisen palautteen saamisen, osaamisen päivittämisen suunnittelun ja henkilöstön työssä jaksamisen seuraamisen. Noin

Kuvio 5

TYÖYHTEISÖSSÄNI
ESIMIES KÄSITTELEE
HENKILÖSTÖN
KANSSA TYÖHÖN
LIITTYVIÄ
MUUTOKSIA.



Kuvio 6



kolme neljästä sekä kunta-alalla että kirkon alalla ilmoittaa käyvänsä säännöllisesti etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun tai vastaavan.

Kirkossa käytäntö näyttää olevan nykyisellään hieman kunta-alaa yleisempi (Kuvio 6). Kuntatyössä ammattialoista erottuvat tekninen toimiala sekä kirkolla hautausmaat ja kirkon palvelutyö, joissa kehityskeskustelujen käyminen on muita harvinaisempaa. Kuntahenkilöstön käymät kehityskeskustelut ovat pysyneet yhtä yleisinä viimeiset viisi vuotta.

Tarkastelimme erikseen ristiintaulukoimalla käytävän kehityskeskustelun yhteyttä muihin työolokokemuksiin. Ne henkilöstöstä, jotka ilmoittivat käyvänsä vuosittaisen kehityskeskustelun arvioivat muuta henkilöstöä useammin esimieheltä saamansa palautteen hyväksi, arvioivat työnantajan kannustavan kehittymiseen sekä kokivat työssään muuta henkilöstöä useammin iloa ja innostusta.

Työyhteisöjen toimivuus

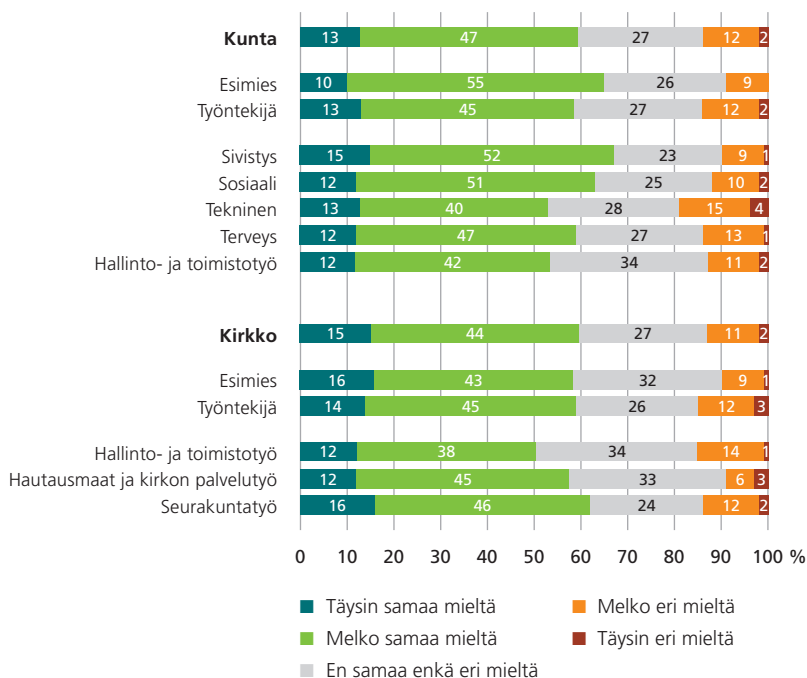
Töiden organisointi ja sujuvat työroolit ovat edellytys tulokselliselle palvelutoiminnalle. Tällä hetkellä noin 60 prosenttia kuntien ja kirkon henkilöstöstä kokee, että heidän työyhteisössään työt on organisoitu hyvin (Kuvio 7).

Kuntatyössä sivistysalalla ollaan muita aloja tyytyväisempiä töiden organisointiin. Myös sosiaalialalla moni näkee tilanteen verrattain hyvänä. Teknisellä alalla ollaan sen sijaan muita useammin tyytymättömiä töiden organisointiin.

Kirkon henkilöstöstä seurakuntatyötä tekevät ovat muita aloja tyytyväisempiä töiden organisointiin. Työ on heillä autonomista, eikä henkilöstö tavallisesti kuulu työaikamääräysten piiriin. Vastaavasti

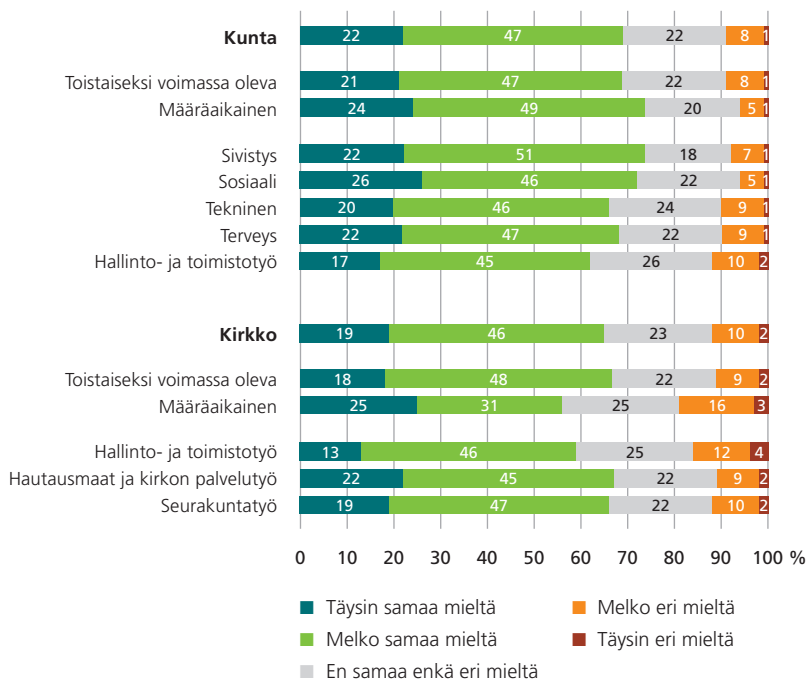
Kuvio 7

TYÖYHTEISÖSSÄNI
TYÖT ON
ORGANISOITU HYVIN.



Kuvio 8

TYÖYHTEISÖSSÄNI
ON HYVÄ TAI
ERINOMAINEN
ILMAPIIRI.



kirkon hallinto- tai toimistotyötä tekevät ovat hieman muita harvemmin tyytyväisiä töiden organisointiin.

Työyhteisön ilmapiirin pysyminen hyvänä ja kannustavana on tärkeä voimavara jokaiselle työn tekijälle. Kuntien ja kirkon henkilöstöstä kaksi kolmesta kokee työyhteisönsä ilmapiirin hyväksi tai erinomaiseksi (Kuvio 8).

Kuntatyön ammattialoista erottuvat myönteisine kokemuksineen sivistys-, sosiaali- ja terveysalat. Merkille pantavaa on, että vaikka näillä ammattialoilla työ koetaan henkisesti melko raskaaksi, työyhteisön ilmapiiri on tyypillisesti hyvä. Kirkon alalla ammattialoista toimisto- ja hallintotyössä ollaan muita kielteisempiä arvioitaessa ilmapiiriä.

Kuten esimieskokemusten kohdalla, on ikä vahvasti yhteydessä ilmapiirin kokemiseen kuntaorganisaatioissa: 18–29-vuotiaat ja 30–44-

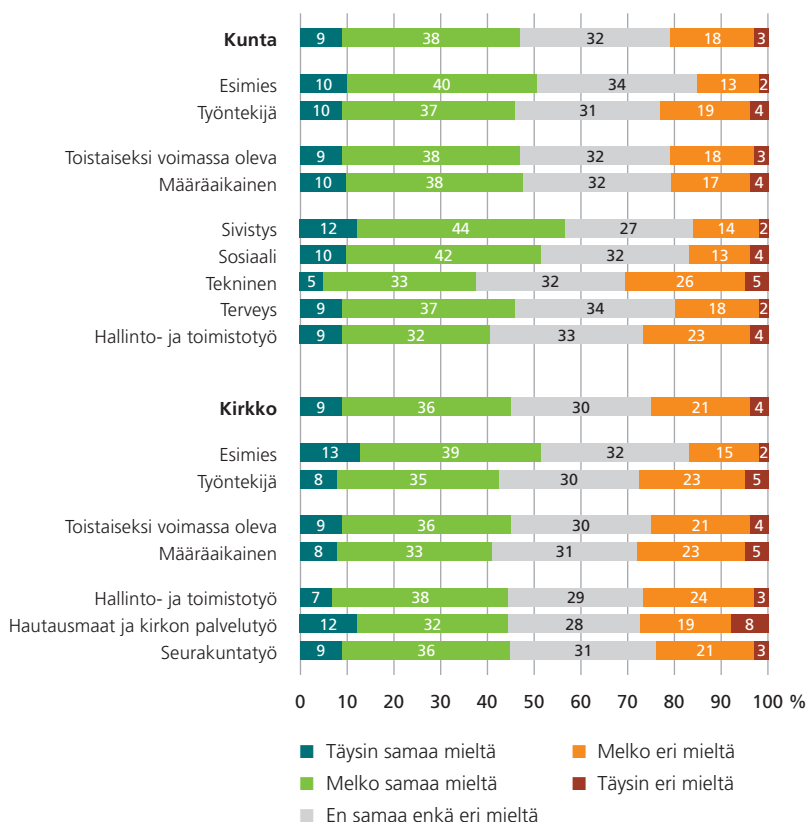
vuotiaat kokevat ilmapiirin paremmaksi kuin vanhemmat ikäryhmät.

Tiedonkulku organisaatioissa on tunnetusti aihe, johon kohdistuu usein tyytymättömyyttä. Niin on myös tässä tutkimuksessa – kuntien tai kirkon henkilöstöstä alle puolet on tyytyväisiä tiedonkulkuun työyhteisössään (Kuvio 9). Tiedonkulku näyttäisi olevan haaste esimies- asemasta riippumatta, sillä esimiehistäkin vain puolet on tyytyväisiä tiedonkulkuun.

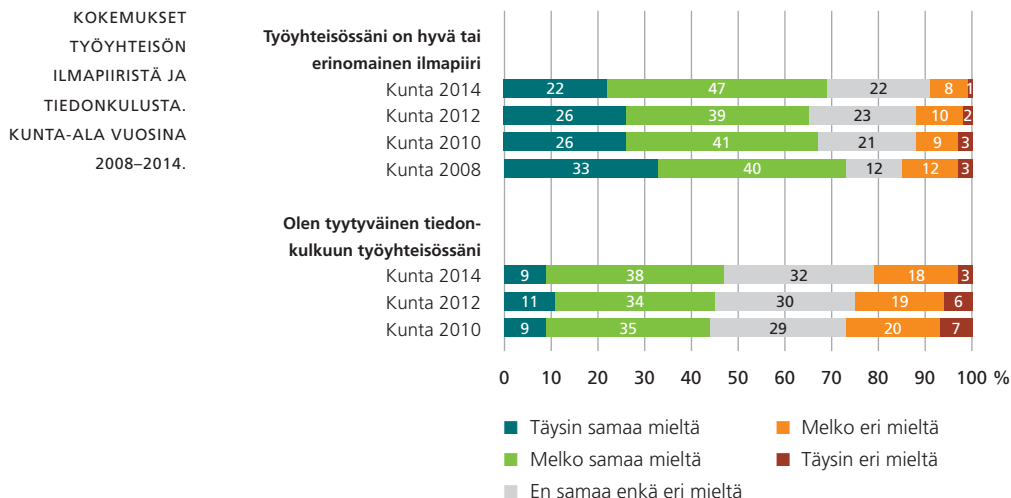
Joka neljäs kirkon henkilöstöstä kokee tiedonkulun heikoksi, riippumatta ammattialasta. Kuntatyössä sivistysalalla ollaan keskimääräistä

Kuvio 9

OLEN TYYTYVÄINEN
TIEDONKULKUUN
TYÖYHTEISÖSSÄNI.



Kuvio 10



tyytyväisempiä tiedonkulkuun, kun taas teknisellä alalla ollaan varsin tyytymättömiä.

Kun tarkastellaan ilmapiirin ja tiedonkulun kokemusten muutosta kunta-alalla, nähdään että kokemukset ilmapiiristä ovat muuttuneet viime vuosina (Kuvio 10). Erinomaiseksi työyhteisönsä ilmapiiriin kokee yhä harvempi kunta-alan henkilöstöstä. Toisaalta vuonna 2014 entistä useampi kokee ilmapiiriin melko hyvänä, ja ilmapiiriin huonoksi kokevien osuus on johdonmukaisesti vähentynyt. Kokemukset tiedonkulusta ovat kuntaorganisaatioissa parantuneet.

Kokemukset työyhteisöjen kyvystä käsitellä ja ratkaista ristiriitoja ovat melko varautuneita. Kirkon henkilöstöstä hieman alle puolet (46 %) arvioi, että heidän työyhteisössään pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja (Kuvio 11). Yli viidennes sen sijaan näkee tilanteen huonona.

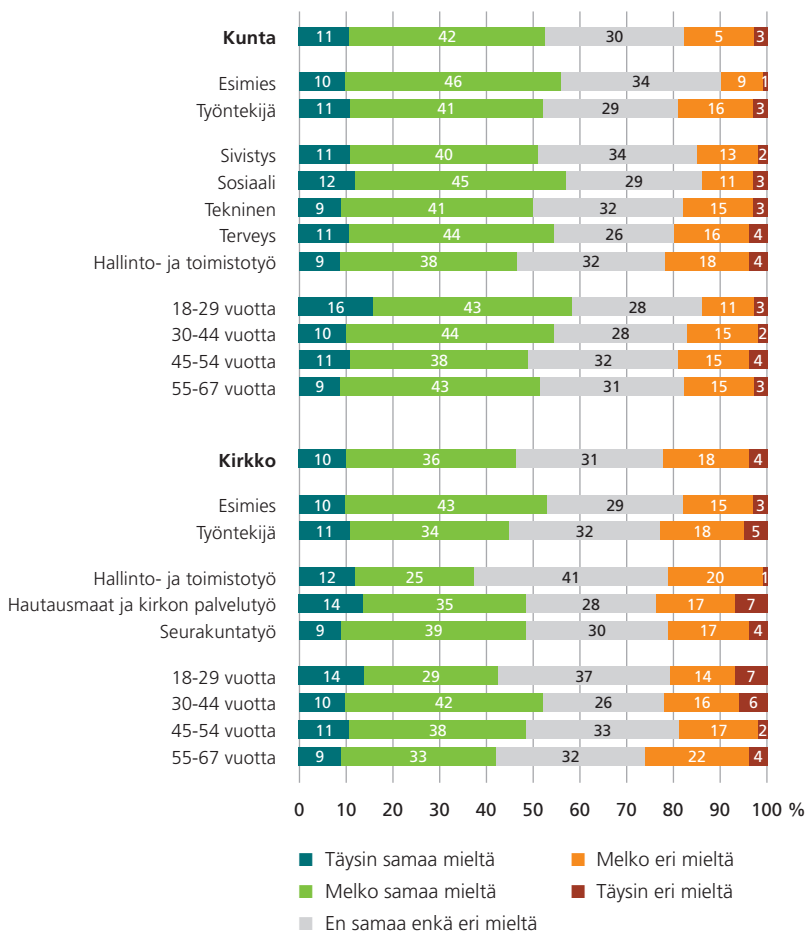
Melkein yhtä varautuneet ovat kuntahenkilöstön arviot. Noin puolet eli 53 prosenttia arvioi työyhteisöjen kyvyn hyväksi ja 18 prosenttia huonoksi. Kuntaorganisaatioissa sosiaalialalla työskentelevät näkevät

työyhteisöjen kyvyn käsitellä ristiriitoja hieman muita ammattialoja valoisammin. Esimiehet näkevät työyhteisön kyvyn ratkaista ristiriitoja muuta henkilöstöä positiivisemmin. Vastaajista 30 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämästä, mutta tutkimuksesta ei selviä, joh-
tuuko tämä siitä, ettei ristiriitoja ole ollut.

Kuntatyössä 18–29-vuotias henkilöstö näkee ristiriitojen ratkai-

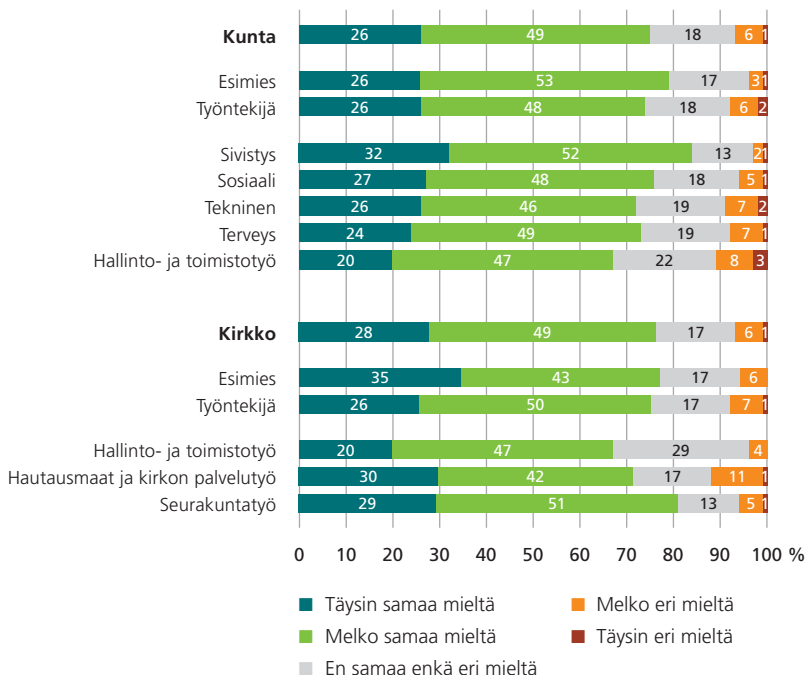
Kuvio 11

TYÖYHTEISÖSSÄNI
PYSTYTÄÄN
KÄSITTELEMÄÄN
JA RATKAISEMAAN
RISTIRIITOJA.



Kuvio 12

TYÖYHTEISÖSSÄNI
IHMIISIIN VOI
LUOTTA.



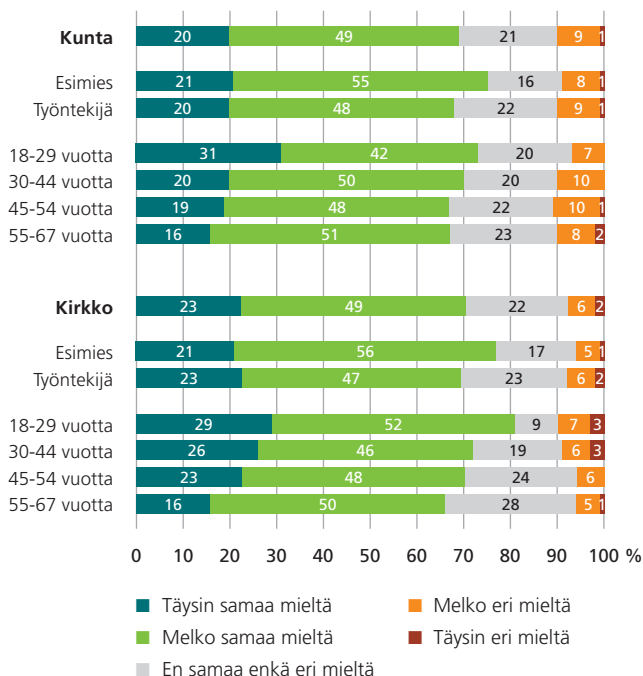
semisen muita valoisammin. Nuorimmasta ikäluokasta 59 prosenttia kokee, että ristiriitoja pystytään käsittelemään työyhteisöissä. Kirkon henkilöstöstä 55–67-vuotiaat ovat puolestaan kaikista kriittisimpiä, sillä heistä vain 42 prosenttia kokee, että ristiriitoja pystytään käsittelemään työyhteisöissä.

Luottamus henkilöstön välillä on edellytys hyvälle työn tulokselle. Henkilöstö kunta-alalla ja kirkon alalla kokee voivansa luottaa muihin ihmisiin työyhteisössään (Kuvio 12). Eri mieltä on vain 7 prosenttia henkilöstöstä.

Kuntatyössä sivistys- ja sosiaalialaloilla näyttää vallitsevan erityisen hyvä luottamus henkilöstön välillä. Kirkon henkilöstöstä hautausmailla työskentelevistä tai kirkon palvelutyötä tekevästä yli kymmenes ilmoittaa, ettei pysty luottamaan työyhteisön jäseniin. Ikä on johdon-

Kuvio 13

TYÖYHTEISÖSSÄNI
SUVAITAAN ERILAISIA
NÄKEMYKSIÄ
JA IHMISTEN
ERILAISUUTTA.



mukaisessa käänteisessä yhteydessä koettuun luottamukseen sekä kunta- että kirkon alalla: 18–29-vuotiaat luottavat muita ikäryhmiä useammin (82 %) työyhteisön ihmisiin ja vanhimmat ikäryhmät puolestaan vähemmän. Esimiehet luottavat työyhteisössään muihin hieman useammin kuin muu henkilöstö.

Kuntahenkilöstöstä 69 prosenttia, ja kirkon henkilöstöstä 72 prosenttia kokee, että heidän työyhteisössään suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta (Kuvio 13). Kummallakaan sektorilla ei tässä asiassa ole selkeitä ammattialojen välisiä eroja. Sekä kunnan että kirkon alalla 18–29-vuotiaat näkevät työyhteisönsä suvaitsevaisimmiksi. Kirkossa 18–29 ja 30–44-vuotiaiden näkemykset ovat toisaalta muita ikäryhmiä jakautuneemmat. Esimiehet arvioivat työyhteisönsä hieman suvaitsevammiksi kuin muu henkilöstö.

Työn kuormittavuus

Keskeinen työhyvinvoinnin osa-alue on työn kuormittavuuden kokemus. Kunta-alan henkilöstön keskuudessa työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta on tarkasteltu vuodesta 2008 lähtien.

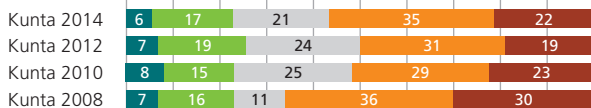
Kuntatyön on aikaisemmin katsottu olevan fyysisesti kuormittavaa. Kuvion 14 tulosten valossa näyttää kuitenkin, että kuntatyö on koettu vähemmän fyysisesti kuormittavaksi koko 2000-luvun kuin mitä havaitaan henkisestä kuormittavuudesta. Riippumatta tutkimusvuodesta, keskimäärin joka toinen kunta-alan henkilöstöstä on kokenut, ettei hänen työnsä ole fyysisesti kuormittavaa. Työnsä fyysisesti kuormittavaksi kokevien osuus on vaihdellut jonkin verran ajassa. Paras tilanne oli vuonna 2012, jolloin 32 prosenttia kunta-alalla työskentelevistä koki työnsä fyysisesti kuormittavaksi. Haastavin tilanne koettiin vuonna 2008, jolloin 41 prosenttia koki työnsä fyysisesti kuormittavaksi.

Henkisen kuormittavuuden osalta kunta-alan henkilöstön kokemukset ovat olleet huolestuttavia kaikkina tutkimusvuosina, vaikka

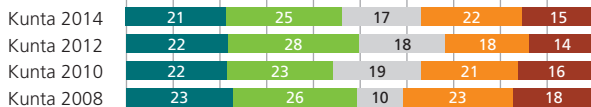
Kuvio 14

TYÖN HENKINEN
JA FYYSINEN
KUORMITTAVUUS.
KUNTA-ALA VUOSINA
2008–2014.

Työni ei ole henkisesti raskasta



Työni ei ole fyysisesti raskasta

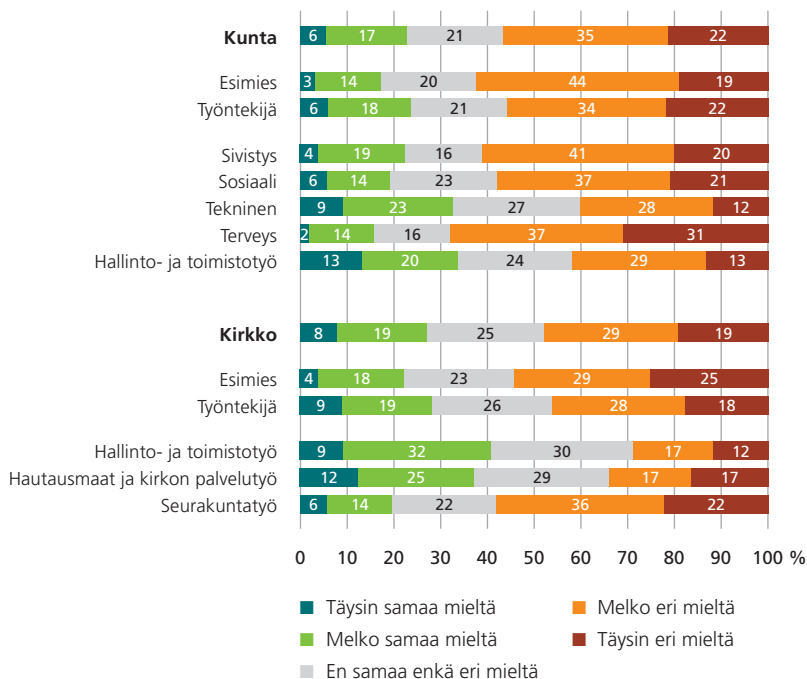


0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 %

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

Kuvio 15

TYÖNI EI OLE
HENKISESTI
RASKASTA.



positiivista kehitystä on myös havaittu. Kun vuonna 2008 kaksi kolmesta kunta-alan henkilöstöstä ilmoitti työnsä olevan henkisesti kuormittavaa, vuonna 2012 näin ilmoitti enää joka toinen. Vuoden 2012 jälkeen näyttäisi tapahtuneen kuitenkin käänne, sillä nyt 57 prosenttia kunta-alan henkilöstöstä katsoi työnsä olevan henkisesti kuormittavaa. Ainoastaan joka neljäs kunta-alan henkilöstöstä arvioi, ettei työ ole henkisesti kuormittavaa.

Esimiehet kunta-alalla kokevat jonkin verran muita useammin, että työ on henkisesti kuormittavaa (Kuvio 15). Näin ilmoittaa 63 prosenttia vastanneista esimiehistä, kun työntekijöistä 56 prosenttia kokee työnsä henkisesti kuormittavaksi. Kunta-alan ammattialoista erityisesti terveysalalla työ koetaan henkisesti kuormittavaksi.

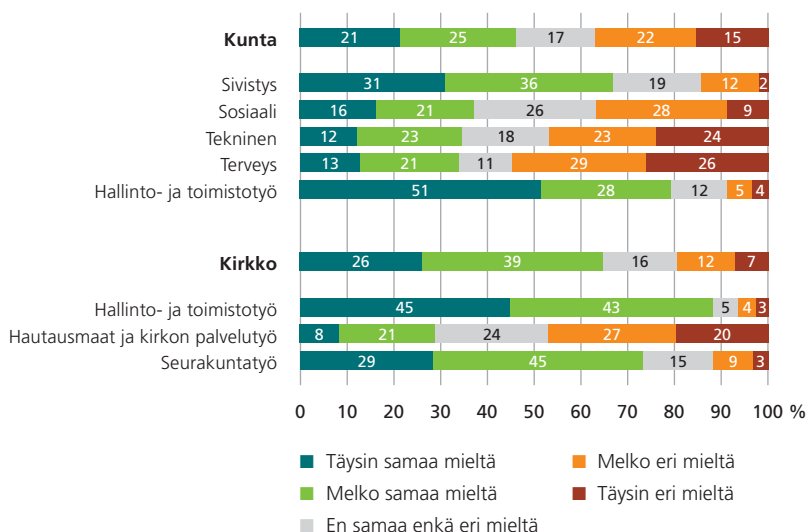
Kirkon alalla työn henkistä kuormittavuutta koetaan keskimäärin joka toisessa työtehtävässä. Niin ikään kirkon esimiesasemassa työskentelevät kokevat kuormittavuutta hieman muita useammin. Kirkon ammattialoista hallinto- ja toimistotyössä sekä hautausmaa- ja kirkon palvelutyössä työn henkinen kuormittavuus on merkittävästi harvinaisempaa kuin seurakuntatyössä.

Työn fyysisen kuormittavuuden osalta kunta-alan ammattialat eroavat niin ikään toisistaan merkittävästi (Kuvio 16). Teknisen ja terveysalan ammattialoilla työ koetaan fyysisesti raskaammaksi kuin muilla ammattialoilla.

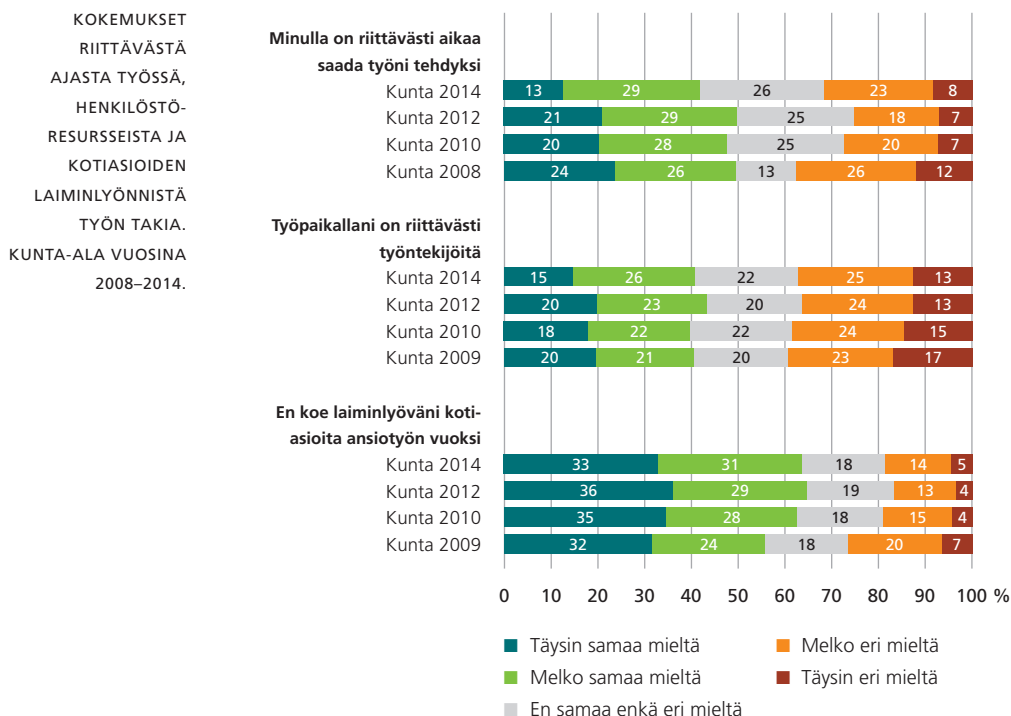
Kirkon ammattialojen osalta havaitaan vastaavat työn sisältöön liittyvät erot työn fyysisen kuormittavuuden kokemuksessa kuin kunta-alalla. Hautausmaa- ja kirkon palvelutyössä tehtävä työ on fyysisesti kuormittavampaa, kuin kirkon muilla ammattialoilla, ja vastausten jakauma muistuttaakin heidän kohdallaan kuntatyön teknistä alaa.

Kuvio 16

TYÖNI EI OLE
FYYSISESTI
RASKASTA.



Kuvio 17



Kuviossa 17 raportoidaan kolmen eri kysymyksen tulokset kunta-alalta vuosina 2008–2014, joilla kaikilla on yhtymäkohtia ajankäyttöön ja töiden resursointiin. Suurimmat ajalliset muutokset koskevat ajan riittävyyttä työtehtävissä. Tältä osin otollisin tilanne oli vuonna 2012, jolloin joka toinen kunta-alan henkilöstöstä ilmoitti, että hänellä oli riittävästi aikaa saada työt tehdyksi. Vain joka neljäs katsoi, ettei aikaa ole riittävästi.

Ajallisten trendien tarkastelu paljastaa mielenkiintoisia havaintoja. Vuosien 2008–2010 kokemus siitä, ettei aikaa ole riittävästi väheni 11 prosenttiyksiköllä. Siirtymä näyttäisi tapahtuneen ”ei samaa eikä eri

mieltä”-vastaajien osuuteen, jossa havaitaan 12 prosenttiyksikön kasvua kyseisellä aikavälillä. Myönteinen kehitys ajan riittävyyden osalta katkesi vuosien 2012 ja 2014 välillä, jolloin erityisesti niiden henkilöiden osuus kunta-alalla väheni, joilla oli riittävästi aikaa työtehtäviin. Näitä oli 8 prosenttiyksikköä vähemmän vuonna 2014 kuin vuonna 2012.

Ajan riittävyyteen liittyy osaltaan paitsi työprosessin hallinta, myös riittävien henkilöresurssien varmistaminen työyhteisöissä ja työpaikoilla. Vuodesta 2009 lähtien kokemus henkilöstöresurssien riittävyydestä näyttää pysyneen muuttumattomana: noin 40 prosenttia kunta-alan henkilöstöstä kokee, ettei työyhteisössä ole riittävästi työntekijöitä, kun taas noin 40 prosenttia kokee, että työntekijöitä on riittävästi.

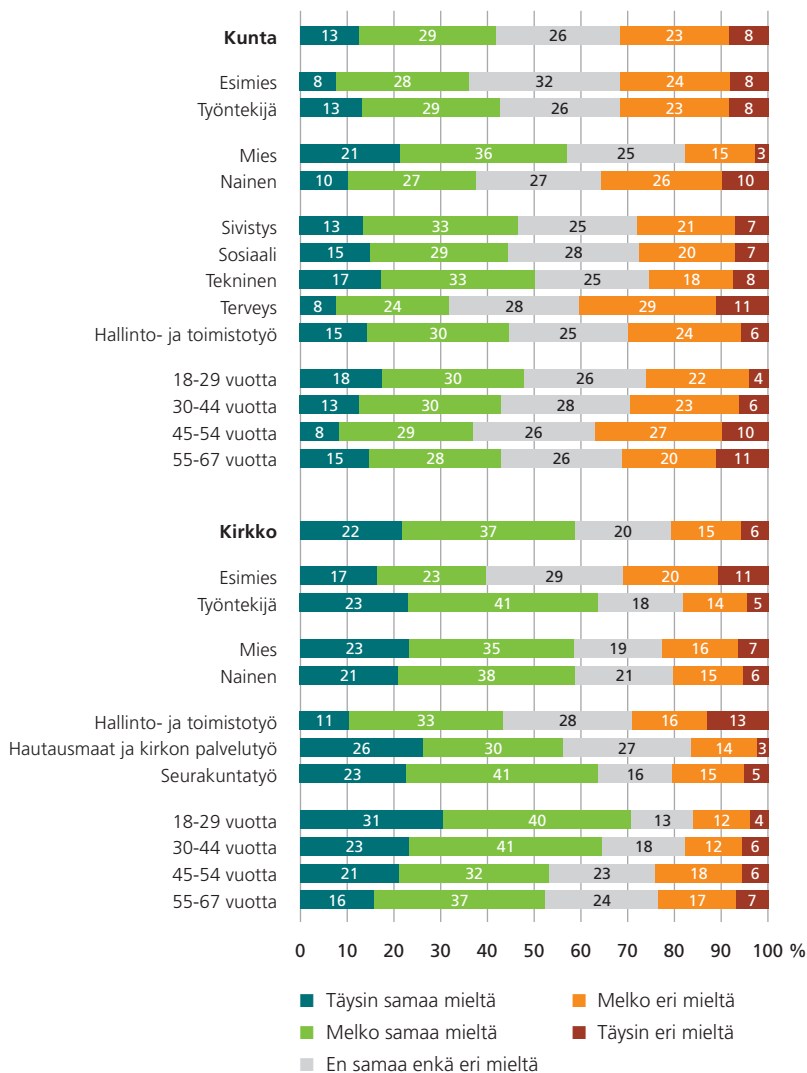
Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksissä myönteinen kehitys on pysähtynyt vuoden 2010 tasolle. Noin joka viides kunta-alalla työskentelevä kokee, että työn ja perheen yhteensovittamisessa on haasteita. Toisaalta kaksi kolmesta kuntahenkilöstöstä ei koe laiminlyövänsä kotiasioita työn takia, vaikka kunta-alalla tehdään myös jakso- ja vuorotyötä.

Kuviossa 18 tarkastellaan tarkemmin ajan riittävyyttä työtehtäviin. Miehet kokevat merkittävästi harvemmin aikapainetta kuin naiset. Miehistä 43 prosenttia työskentelee teknisellä alalla, jossa koetaan hieman useammin, että aikaa on riittävästi.

Iän mukaan tarkasteltuna havaitaan mielenkiintoisia eroja. Mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse, sitä yleisempää on kokemus, että on riittävästi aikaa saada työt tehdyksi. Yleisintä ajan riittämättömyys on 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä. 55–67-ikäluokassa kiirettä koetaan yhtä yleisesti kuin 30–44-ikäluokassa. Nuorimman ikäluokan osalta tuloksia selittää osaltaan se, että esimiesasemassa työskentely on hyvin harvinaista. Aineisto ei anna selitystä sille, miksi 45–54-vuotiaiden ikäluokassa ajan riittämättömyyden kokemus on yleisempää kuin muissa ikäryhmissä. Huomionarvoista on esimerkiksi se, että kyseissä ikäluokassa terveysalalla työskentely on yhtä yleistä kuin vanhimmassa

Kuvio 18

MINULLA ON
RIITTÄVÄSTI AIKAA
SAADA TYÖNI
TEHDYKSI.



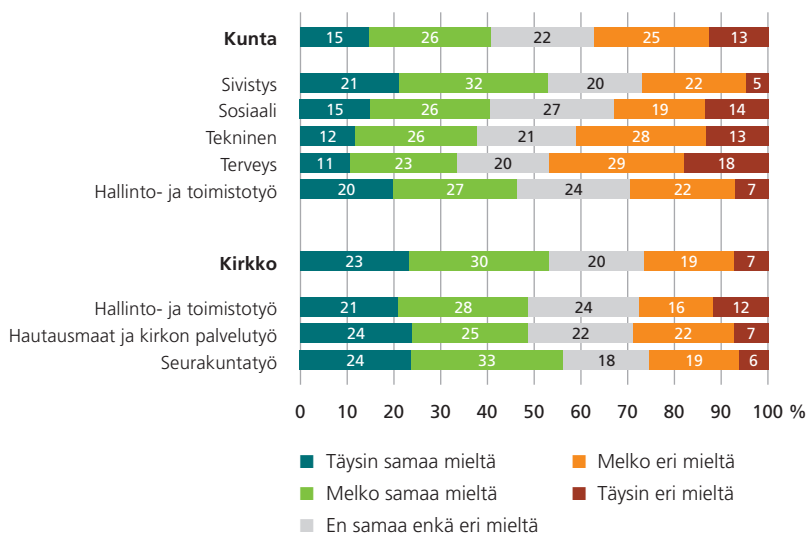
ikäryhmässä, jossa ajan riittämättömyyttä koetaan vähemmän. Kaiken kaikkiaan terveysalalla vain joka kolmas kokee, että heillä on riittävästi aikaa saada työt tehdyksi.

Kirkon alan henkilöstöstä 59 prosenttia puolestaan kokee, että on riittävästi aikaa saada työt tehdyksi. Huomionarvoinen havainto on, että kirkon esimiehistä 40 prosenttia kokee, ettei heillä ole riittävästi aikaa saada työt tehdyksi. Tulos on kunta-alan keskiarvon tasolla ja vastaa kunta-alan esimiesasemassa työskentelevien kokemuksia. Sen sijaan muusta kirkon alan henkilöstöstä kaksi kolmesta kokee ajan riittävän työtehtäviin, jota voidaan pitää kohtuullisen hyvänä tilanteena.

län mukaan tarkasteltuna kirkon osalta havaitaan vastaavaa kehitystä kuin mitä havaittiin kunta-alan henkilöstön keskuudessa: mitä nuoremmasta ikäluokasta on kyse, sitä yleisempää on kokemus, että on riittävästi aikaa saada työt tehdyksi. Kirkon alan ikäluokittaiset erot

Kuvio 19

TYÖYHTEISÖSSÄNI
ON RIITTÄVÄSTI
TYÖNTEKIJÖITÄ.



ovat erittäin merkittäviä. Ammattialoista seurakuntatyössä on tyypillistä, että on riittävästi aikaa saada työt tehdyksi. Näin ajattelee kaksi kolmesta seurakuntatyötä tekevistä. Kirkon hallinto- ja toimistotyössä aikapulaa koetaan useimmin. Huomionarvoista tulosten tulkinnassa on kuitenkin se, että joissakin kirkon alan työtehtävissä ei ole tarkasti määriteltyä työaikaa. Näin on esimerkiksi kirkon seurakuntatyöhön liittyvissä tehtävissä.

Kuvion 17 kohdalla havaittiin, että kunta-alan henkilöstöstä kokemukset siitä, onko työyhteisössä riittävästi työntekijöitä, eriytyvät voimakkaasti. Kun kokemusta tarkastellaan ammattialan mukaan, havaitaan lisäksi eroja (Kuvio 19). Useimmin riittävästi työntekijöitä koetaan olevan sivistysalan sekä hallinto- ja toimistoalan töissä. Toista ääripäätä edustaa terveysala, jossa joka toinen kokee, ettei työyhteisössä ole riittävästi työntekijöitä. Terveysalalla naiset, työntekijä-asetmassa olevat sekä iältään 55–67-vuotiaat kokevat muita useammin, ettei työyhteisössä ole riittävästi työntekijöitä.

Kirkon ammattialojen vastaukset jakaantuvat tasaisemmin. Kirkon alan töissä koetaankin kunta-alaa useammin, että työntekijöitä on riittävästi.

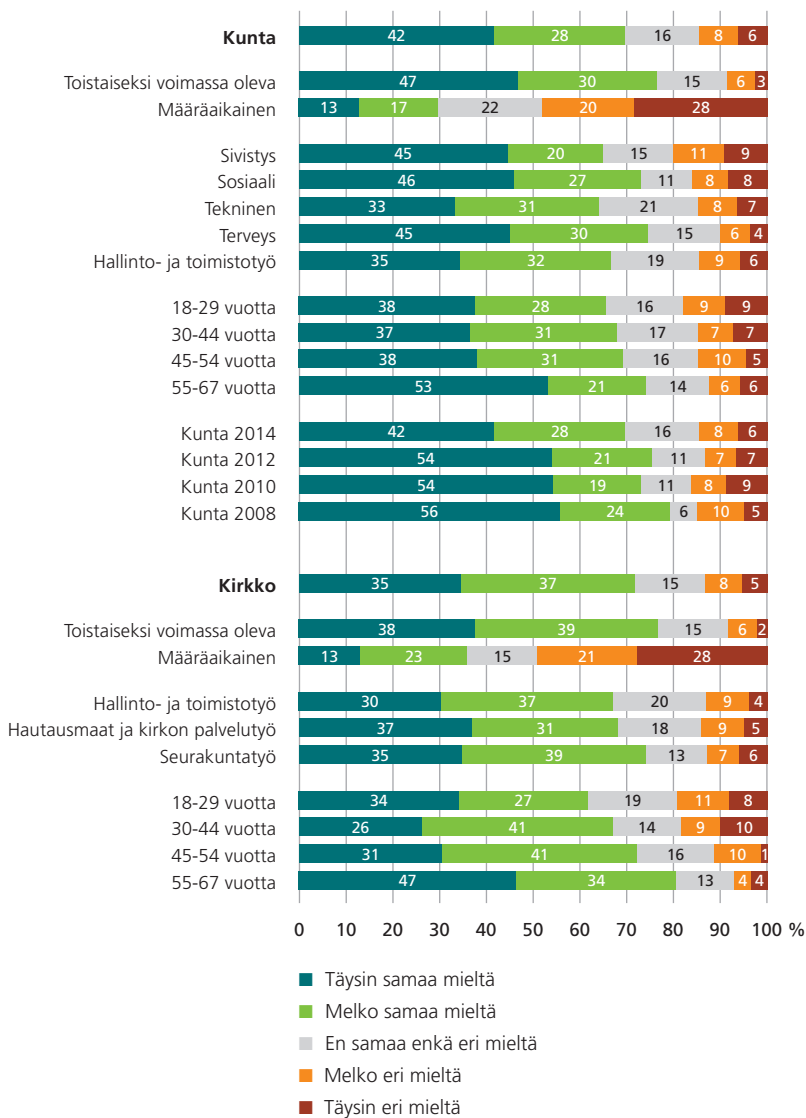
Työprosessit ja töiden sujuvuus

Kuntatyön yhtenä ominaispiirteenä on pidetty odotusta työn jatkuvuudesta. Tilastokeskuksen työolotutkimusten (Lehto & Sutela, 2008) tulokset ovat osaltaan vahvistaneet tätä näkemystä. Käsillä olevan tutkimuksen perusteella henkilöstön näkemys kuntatyön jatkuvuudesta on heikentynyt aikaisemmasta, vaikka on edelleen korkealla tasolla (Kuvio 20). Kunta-alan henkilöstöstä 10 prosenttiyksikköä vähemmän kokee työnsä jatkuvuuden olevan turvattu kuin vuonna 2008.

län mukaan tarkasteltuna havaitaan, että mitä nuoremasta ikäluokasta on kysymys, sitä harvemmin koetaan, että työn jatkuvuus

Kuvio 20

TYÖNI JATKUVUUS
ON TURVATTU.
VUOSIVERTAILU
KUNTA-ALAN OSALTA
VUOSINA 2008–2014.



on turvattu. Ymmärrettävä tulos on, että määräaikaista ainoastaan kolmannes kokee työnsä jatkuvuuden turvatuksi.

Ammattialoitain havaitaan hienoista vastausten jakaantumista. Kolme neljästä terveys- ja sosiaalialan henkilöstöstä katsoo työnsä jatkuvuuden olevan turvattu. Muilla aloilla kaksi kolmesta kokee työn jatkuvuutta. Tulokset ovat linjassa Kevan toimintaympäristö -tutkimuksen (Keva 2014) tulosten kanssa, jossa talousjohtajat ilmoittivat, että vuoteen 2020 mennessä sosiaali- ja terveysaloilla ei ole juurikaan henkilöstön vähennystarpeita – pikemminkin henkilöstön lisäystarpeita. Sen sijaan muilla sektoreilla arvioitiin 3–5 prosentin vähennystarpeita.

Kirkon alan vastauksissa havaitaan vastaavat erot taustatekijöiden perusteella kuin kunta-alan osalta. Mitä vanhempi henkilö on kyseessä, sitä useammin koetaan, että työn jatkuvuus on turvattu. Määräaikaiset kokevat merkittävästi harvemmin työn jatkuvuutta. Seurakuntatyössä koetaan hivenen useammin, että työn jatkuvuus on turvattu.

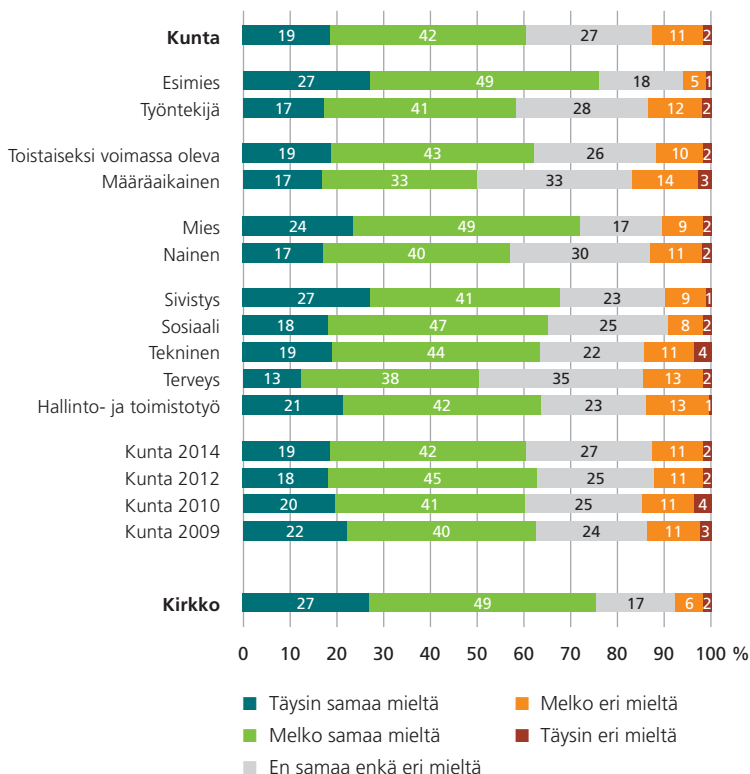
Mahdollisuus vaikuttaa työhön liittyviin asioihin, on keskeinen työhyvinvoinnin lähtökohta. Kunta-alan henkilöstöstä 61 prosenttia kokee, että heillä on tässä mielessä riittävästi vaikutusmahdollisuuksia ja 13 prosenttia on asiasta eri mieltä (Kuvio 21). Vuosina 2009–2014 ei havaita tapahtuneen mainittavia muutoksia, kun tarkastellaan koko kunta-alan tuloksia.

Naisista 57 prosenttia kokee vaikutusmahdollisuudet työssään riittäviksi, kun vastaavasti miehistä näin kokee 73 prosenttia. Vain joka toinen määräaikaaisessa työsuhteessa työskentelevistä kokee, että voi vaikuttaa työhön liittyviin asioihin. Kunta-alan ammattialoista sivistysalan töissä koetaan muita useammin vaikutusmahdollisuuksien olevan riittävät. Toisaalta terveysalalla vain joka toinen kokee, että voi vaikuttaa riittävästi työhön liittyviin asioihin. Osittain tulosta perustelevat työn luonteeseen liittyvät erot.

Kirkon alalla kokemukset siitä, että voi vaikuttaa työhön liittyviin asioihin, on erittäin hyvällä tasolla. Kolme neljästä kirkon alan henki-

Kuvio 21

VOIN VAIKUTTA
TYÖHÖNI LIITTYVIIN
ASIOIHIN.
VUOSIVERTAILU
KUNTA-ALAN OSALTA
VUOSINA 2009–2014.

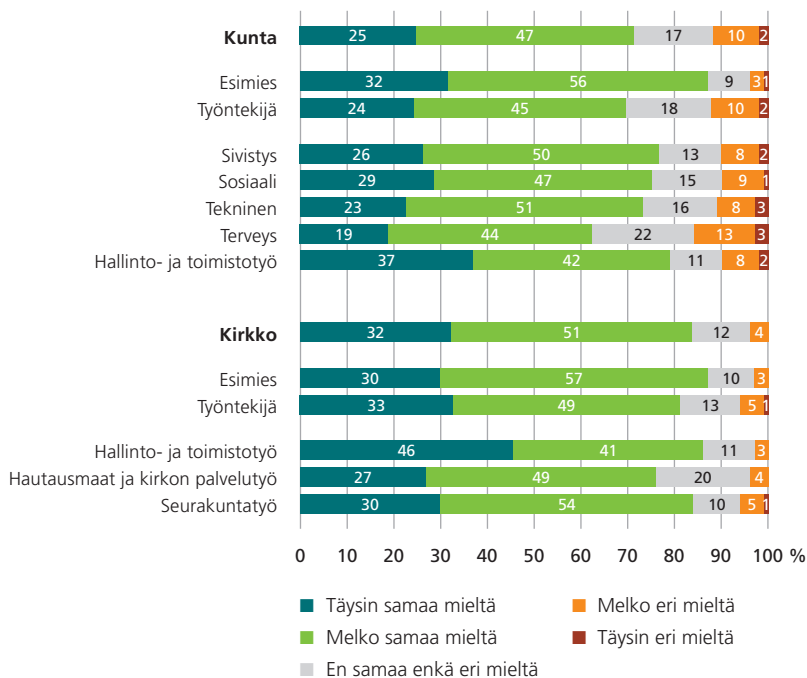


löstöstä kokee vaikutusmahdollisuuksien olevan riittävät ja ainoastaan 8 prosenttia on eri mieltä väittämän kanssa. Kun tuloksia tarkastellaan taustatekijöittäin, ei eroja juurikaan havaita.

Kokemukset oman työympäristön mahdollistamasta työn sujuvuudesta ja turvallisuudesta ovat pääosin myönteisiä, vaikkakin vaihtelevat suuresti. Kuntaorganisaatioissa noin kolme neljästä näkee, että työympäristö mahdollistaa sujuvan ja turvallisen työskentelyn (Kuvio 22).

Kuvio 22

TYÖYMPÄRISTÖNI
MAHDOLLISTAA
SUJUVAN JA
TURVALLISEN
TYÖSKENTELYN.



Kirkon henkilöstöstä vielä suurempi osa on väitteen kanssa samaa mieltä, eikä työympäristön turvallisuus näytä olevan haaste.

Tunnetusti terveysalalla työympäristö koetaan selvästi useammin turvattomaksi kuin muilla ammattialoilla. Iällä ei sinänsä ole selkeää yhteyttä työympäristön kokemiseen. Terveysalan henkilöstöstä 18–29-vuotiaat kokevat muita harvemmin työympäristön aiheuttamaa työn sujumattomuutta tai turvattomuutta.

Osaamisen kehittäminen ja kehittämismyönteisyys

Ammatillinen osaaminen on kuvattu erityisenä työkyvyn ulottuvuutena silloin, kun pyritään erottamaan välittäviä tekijöitä yksilön voimavarojen ja työn välillä. Keskeistä on löytää tasapaino voimavarojen ja työn välillä (ks. esim. Ilmarinen ym. 2006). Tässä tutkimuksessa henkilöstön osaamista tarkasteltiin kysymyksellä, onko osaaminen suhteessa työn vaatimuksiin sopiva.

Vastauksista ei ole esitetty erillistä kuviota. Kysymys on esitetty vuodesta 2009 lähtien kunta-alan kyselyssä. Kaikkina tutkimuskertoina osaaminen suhteessa työn vaatimuksiin on nähty erittäin hyvänä: esimerkiksi vuonna 2014 kunta-alan henkilöstöstä 85 prosenttia katsoo, että osaaminen suhteessa työn vaatimuksiin on sopiva. 10 prosenttia on epävarma kannastaan ja ainoastaan 4 prosenttia kokee, että osaamisessa suhteessa työn vaatimuksiin olisi kehitettävää. Vuonna 2009 vastaavat luvut olivat 83 prosenttia, 9 prosenttia ja 8 prosenttia.

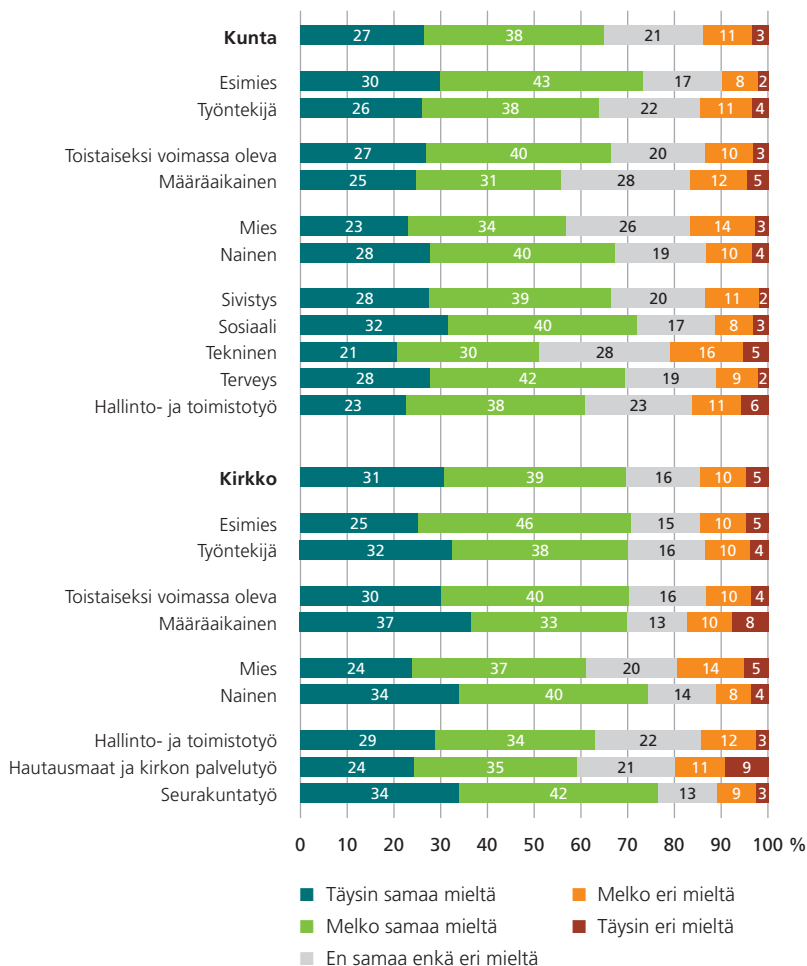
Taustatekijöiden perusteella ei havaita mainittavia eroja kunnan tai kirkon henkilöstön vastauksissa. Kirkon alan henkilöstöstä 83 prosenttia katsoo, että osaaminen suhteessa työn vaatimuksiin on sopiva. Epävarmoja on 13 prosenttia vastanneista ja 4 prosenttia kokee, että osaamisessa suhteessa työn vaatimuksiin olisi kehitettävää.

Ammatilliseen osaamiseen liittyy luonnollisesti ammatillinen kehittyminen ja siihen annetut mahdollisuudet. Vastaajilta tiedusteltiin, kannustaako työnantaja ammatilliseen kehittymiseen (Kuvio 23). Kunta-alan henkilöstöstä kaksi kolmesta ilmoitti, että työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen, jota voidaan pitää jo hyvänä tuloksena. Ainoastaan 14 prosenttia katsoi, että tältä osin työnantajan toiminnassa olisi kehitettävää.

Taustatekijöiden valossa havaitaan joitakin eroja. Esimiehistä kolme neljästä katsoo, että työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen, kun muusta henkilöstöstä näin kokee kaksi kolmesta. Sosiaali- ja terveysaloilla työnantajan kannustaminen ammatilliseen kehittymiseen nähdään

Kuvio 23

TYÖNANTAJANI
KANNUSTAA
AMMATILLISEEN
KEHITTYYMISEEN.



useimmiten riittävänä. Sen sijaan teknisellä alalla ainoastaan joka toinen kokee, että työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen.

Kirkon alan henkilöstöstä 70 prosenttia katsoo, että työnantajan kannustaminen ammatilliseen kehittymiseen on riittävää. Esimies-

aseman tai työsuhteen luonteen perusteella ei havaita eroja. Niin ikään kirkon alan työtehtävissä naiset kokevat miehiä useammin, että työnantajan kannustaminen ammatilliseen kehittymiseen on riittävää. Kirkon ammattialojen välillä havaitaan niin ikään eroja. Kolme neljästä seurakuntatyötä tekevistä kokee kannustamisen riittäväksi, kun taas muilla aloilla keskimäärin kuusi kymmenestä kokee, että työnantajan kannustaminen ammatilliseen kehittymiseen on riittävää.

Osaamisen ja ammatillisen kehittymisen lisäksi työyhteisö-tasolla tapahtuva kehittäminen on keskeinen nykyaikaisen työelämän hyvinvoinnin lähtökohta. Lindström ja Leppänen (2002) toteavat, että 1970–80-luvuilla työn kehittäminen tarkoitti lähinnä yksilölliseen työn sisältöön ja organisoitiin liittyviä seikkoja, kun taas työyhteisöjen kehittäminen viittasi sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja johtamiskysymyksiin. Tämän jälkeen työ on muuttunut entistä enemmän jatkuvaa vuorovaikutusta vaativaksi työryhmä- ja projektityöksi, josta on vaikea löytää erillistä työn ja työyhteisön kehittämisolottuvuutta.

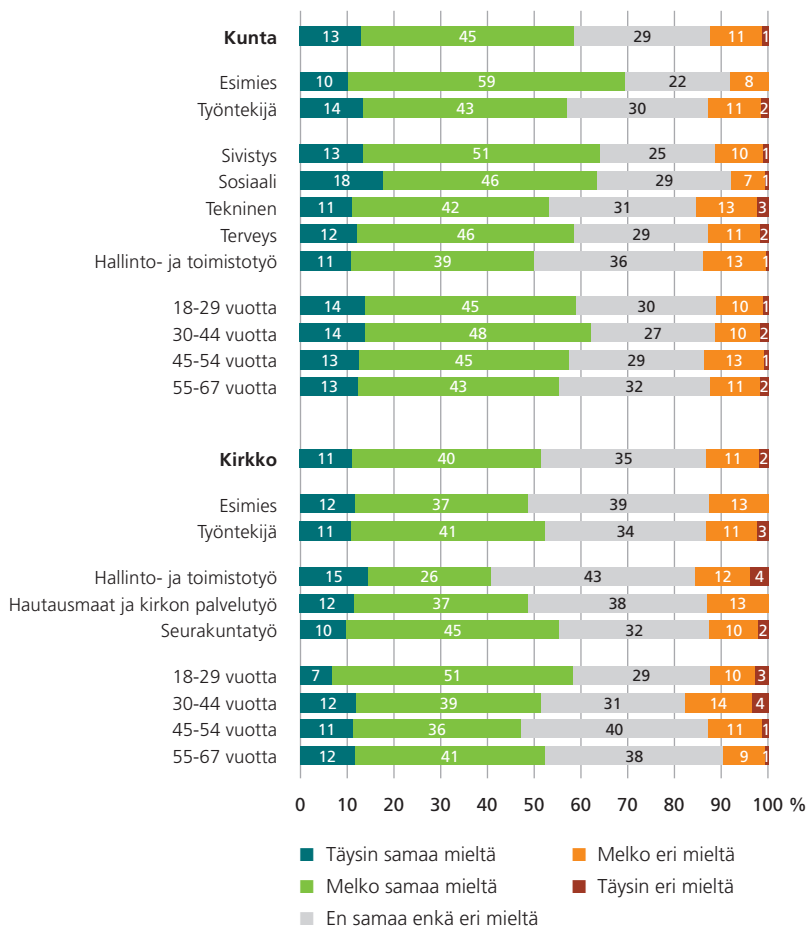
Työyhteisön kehittämistä tarkastellaan tässä tutkimuksessa kahdella eri ulottuvuudella, jotka mittaavat paitsi työyhteisön kehittämismyönteisyyttä yleisesti, myös toimijoiden aktiivisuutta kehittämistyössä.

Ensinnäkin tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, kokevatko vastaajat esittävänsä ideoita ja ajatuksia työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseksi. Tulosten mukaan näyttää siltä, että kehittämistyössä omaan toimintaan ollaan varsin tyytyväisiä (ei kuviossa). Kunta-alan henkilöstöstä 71 prosenttia katsoo, että esittää ideoita ja ajatuksiaan työn ja työyhteisön kehittämiseksi. Ainoastaan 6 prosenttia suhtautuu kriittisesti omaan toimintaansa kehittämistyössä. Oman kehittämisaktiivisuuden osalta esimiehet ilmoittavat työntekijäasemassa olevia useammin (85 % / 69 %) esittävänsä ideoita ja ajatuksia työn ja työyhteisön kehittämiseksi. Aloitteellisuus on toki keskeinen osa esimiesroolia.

Toiseksi oltiin kiinnostuneita siitä, että koetaanko työyhteisön kehittävä toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi. Tätä ulottuvuutta koskevat tulokset esitetään Kuviossa 24. Henkilöstöstä

Kuvio 24

TYÖYHTEISÖNI
KEHITTÄÄ
TOIMINTATAPOJAAN
TYÖN SUJUVUUDEN
PARANTAMISEKSI.



58 prosenttia oli sitä mieltä, että oma työyhteisö kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi. Taustekijöiden valossa havaitaan joitakin eroja. Mielenkiintoinen havainto esimerkiksi on, että kunta-alan esimiehet kokevat työntekijöitä useammin, että lähityöyhteisö kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi

(69 % / 57 %). Ikäryhmittäin tarkasteltuna havaitaan nuorimman ja vanhimman ikäluokan poikkeava vastausjakauma: nuorimmat ja vanhimmat suhtautuvan muita epäilevämmiin paitsi omaan kehittämis-toimintaansa, myös työyhteisönsä kehittämisaktiivisuuteen. Ammatti-aloista sivistys- ja sosiaali-ala erottuvat muita myönteisempinä niin oman kehittämistoiminnan kuin työyhteisön kehittämisaktiivisuuden osalta.

Kirkon henkilöstöstä hyvin moni (77 %) arvioi esittävänsä ideoita ja ajatuksia työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseksi. Sen sijaan työyhteisön kehittämismyönteisyyteen eli kehittääkö työyhteisö toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi, suhtaudutaan varsin kriittisesti (Kuvio 24). Vain joka toinen kirkon alalla kokee, että työyhteisö kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi.

Taustatekijöittäin ei havaita sellaisia eroja vastausjakauksissa, mitä havaittiin kunta-alan henkilöstön kohdalla. Kirkon alalla erot liittyvät lähinnä siihen, miten oma aktiivisuus kehittämistyössä koetaan. Esimiehet arvioivat hivenen useammin, että he esittävät ideoita ja ajatuksia työn ja työyhteisön kehittämiseksi. Nuorimmat ja vanhimmat ikäluokat ovat kunta-alan tavoin hivenen kriittisempiä oman aktiivisuuden osalta kuin muut ikäluokat. Seurakuntatyössä katsotaan hivenen muita ammattialoja useammin, että itse ollaan aktiivisia työn ja työyhteisön kehittämistyössä.

Työkyky ja työssä jatkamisen tukeminen

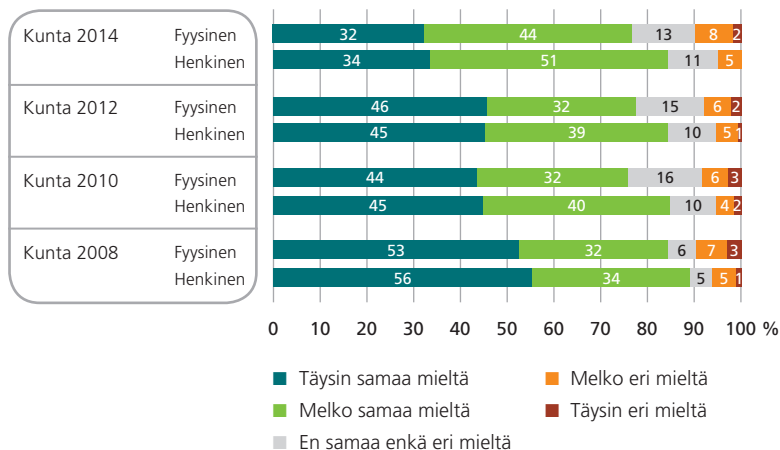
Edellä tarkasteltiin työn fyysistä ja henkistä kuormittavuutta (ks. Kuviot 14–16). Kuviossa 25 puolestaan tarkastellaan, miten pystytään vastaamaan näihin kuormitustilanteisiin eli työkykyä fyysisellä ja henkisellä ulottuvuudella. Kunta-alan ajallisesta kehityksestä voidaan todeta, ettei fyysisessä tai henkisessä työkyvyssä ole tapahtunut juurikaan muutoksia. Sellainen varsin pieni muutos vuosien 2012 ja 2014 välillä voidaan kuitenkin havaita tapahtuneen, että väitteiden kanssa täysin samaa mieltä olevien suhteellinen osuus on merkittävästi vähentynyt vastaajajoukossa.

Fyysisen työkyvyn osalta kolme neljästä kokee työkyvyn olevan hyvä tai erinomainen ja henkisen työkyvyn osalta näin kokee enemmän kuin kahdeksan kymmenestä. Vastaajista 10 prosenttia oli eri mieltä sen kanssa, että heidän fyysinen työkykynsä olisi hyvä tai erinomainen. Henkisen työkyvyn osalta 5 prosenttia oli eri mieltä väitteen kanssa.

Kuviossa 26 tarkastellaan tarkemmin kunta-alan henkilöstön koke-
musta fyysisestä ja henkisestä työkyvystä vuonna 2014. Eroja havaitaan

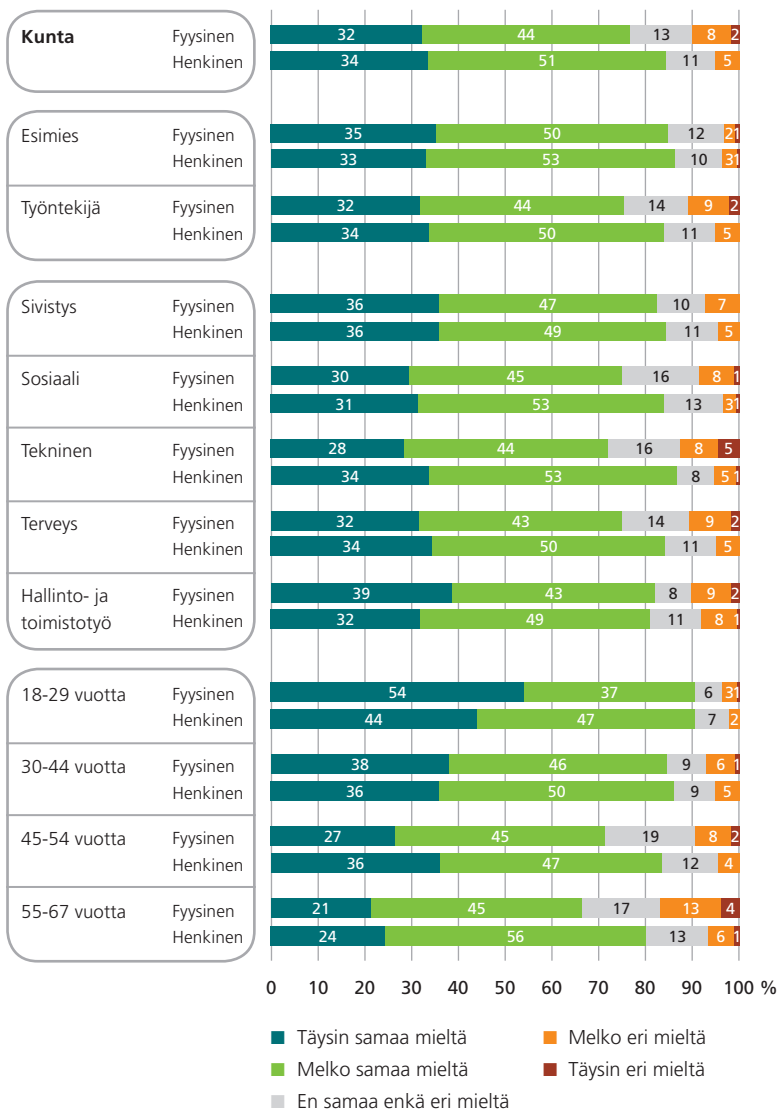
Kuvio 25

TYÖKYKYNI ON HYVÄ
TAI ERINOMAINEN.
FYYSINEN JA
HENKINEN TYÖKYKY.
KUNTA-ALA VUOSINA
2008–2014.



Kuvio 26

TYÖKYKYNI ON HYVÄ
TAI ERINOMAINEN.
FYYSINEN JA
HENKINEN TYÖKYKY.
KUNTA-ALA
VUONNA 2014.



lähinnä fyysisessä työkyvyssä. Esimiehet kokevat fyysisen työkykynsä keskimäärin paremmaksi kuin muu henkilöstö. Miehet kokevat naisia useammin työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Iän mukaan havaitaan luonnollisia eroja. Mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse, sitä yleisempää on kokemus, että fyysinen työkyky on hyvä tai erinomainen. Sen sijaan 55 vuotta täyttäneistä ainoastaan kaksi kolmesta kokee fyysisen työkykynsä hyväksi. Ammattialojen mukaan tarkasteltuna havaitaan, että sivistysalan sekä hallinto- ja toimistoalan töissä fyysinen työkyky koetaan useimmin paremmaksi kuin muilla ammattialoilla. Tätä koke-musta selittävät mahdollisesti töiden luonteeseen ja kuormittavuuteen liittyvät erot.

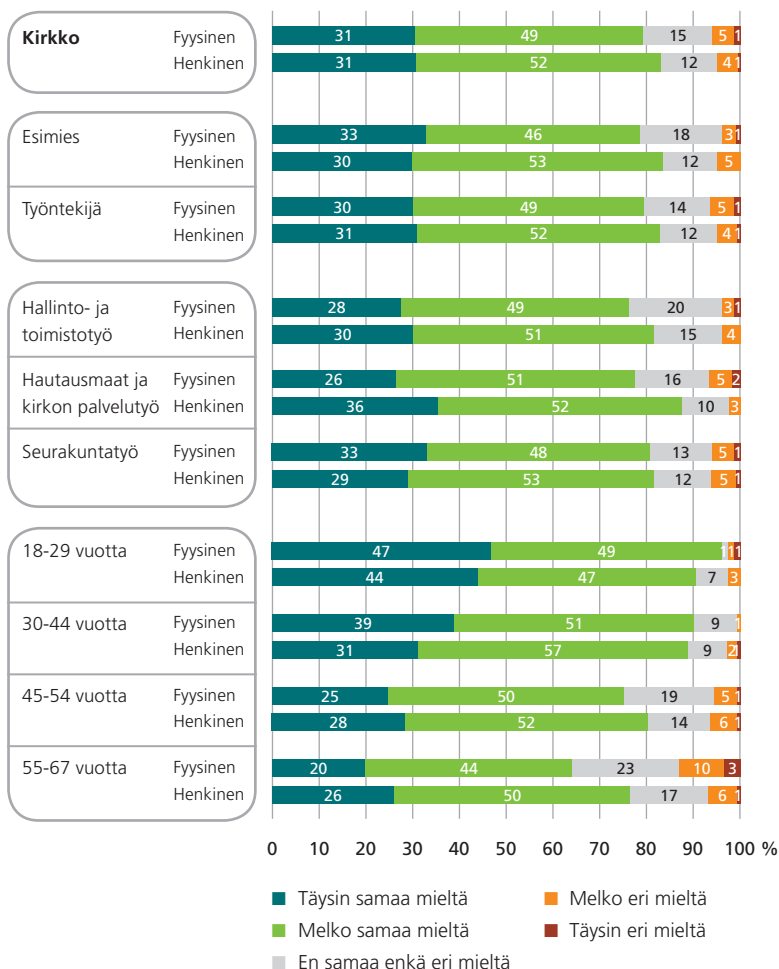
Henkisen työkyvyn osalta havaitaan lähinnä ikäluokittainen ero nuorimman ja vanhimman ikäluokan välillä. 18–29-vuotiaista 91 prosenttia ilmoittaa henkisen työkyvyn olevan hyvä tai erinomainen. Vastaavasti 55 vuotta täyttäneistä 80 prosenttia ilmoittaa näin.

Kuviossa 27 esitetään kirkon alan henkilöstön kokemukset fyysisestä ja henkisestä työkyvystään. Työkyky on samalla tasolla kuin kunta-alan henkilöstön keskuudessa eli henkinen työkyky koetaan keskimäärin hieman paremmaksi kuin fyysinen työkyky. Taustekijöiden perusteella ei kirkon alalla havaita juurikaan mainittavia eroja. Ikäluokittaiset erot tekevät tästä havainnosta poikkeuksen. Sekä fyysinen että henkinen työkyky koetaan merkittävästi harvemmin hyvänä tai erinomaisena kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä. Esimerkiksi vanhimmasta ikäluokasta vain 64 prosenttia kokee fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi.

Tutkimuksessa tarkasteltiin logistisen regressiomallin avulla hieman tarkemmin tekijöitä, jotka ovat yhteydessä fyysiseen ja henkiseen työkykyyn. Pyrkimys oli löytää tekijöitä, jotka ovat yhteydessä koke-mukseen huonosta fyysisestä tai henkisestä työkyvystä, kun muiden tekijöiden vaikutus on eristetty. Analyysi tehtiin siten, että tilastolliseen malliin lisättiin kerralla kaikki tutkimuksessa käytetyt kysymykset ja taustatekijät. Jakoa kunta- ja kirkon alan henkilöstön välillä ei tehty.

Kuvio 27

TYÖKYKYNI ON HYVÄ
TAI ERINOMAINEN.
FYYSINEN JA
HENKINEN TYÖKYKY.
KIRKKO
VUONNA 2014.



Fyysisen työkyvyn osalta havaitaan, että kokemukseen huonosta fyysisestä työkyvystä on yhteydessä korkea ikä, työntekijäasema, kokemus työn fyysisestä kuormittavuudesta, kokemus huonosta henkisestä työkyvystä, huonot voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita sekä oma passiivisuus työyhteisön kehittämistyössä.

Henkisen työkyvyn huonoksi kokemiseen liittyvät vastaavasti heikot voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita sekä huonoksi koettu fyysinen työkyky. Lisäksi huonoon henkiseen työkykyyn liittyy monta kielteistä kokemusta omasta työstä: kokemus työn henkisestä kuormittavuudesta; ajan riittämättömyyden kokemus työtehtävissä; kokemus työntekijöiden riittämättömyydestä työyhteisössä; kokemus, ettei työn jatkuvuus ole turvattu; kokemus, ettei työyhteisö kehitä toimintatapojaan; eikä työnantaja suhtaudu myönteisesti työssä jatkamiseen henkilöstön työkyvyn alennuttua; sekä alhaisempi valmius suositella työtään.

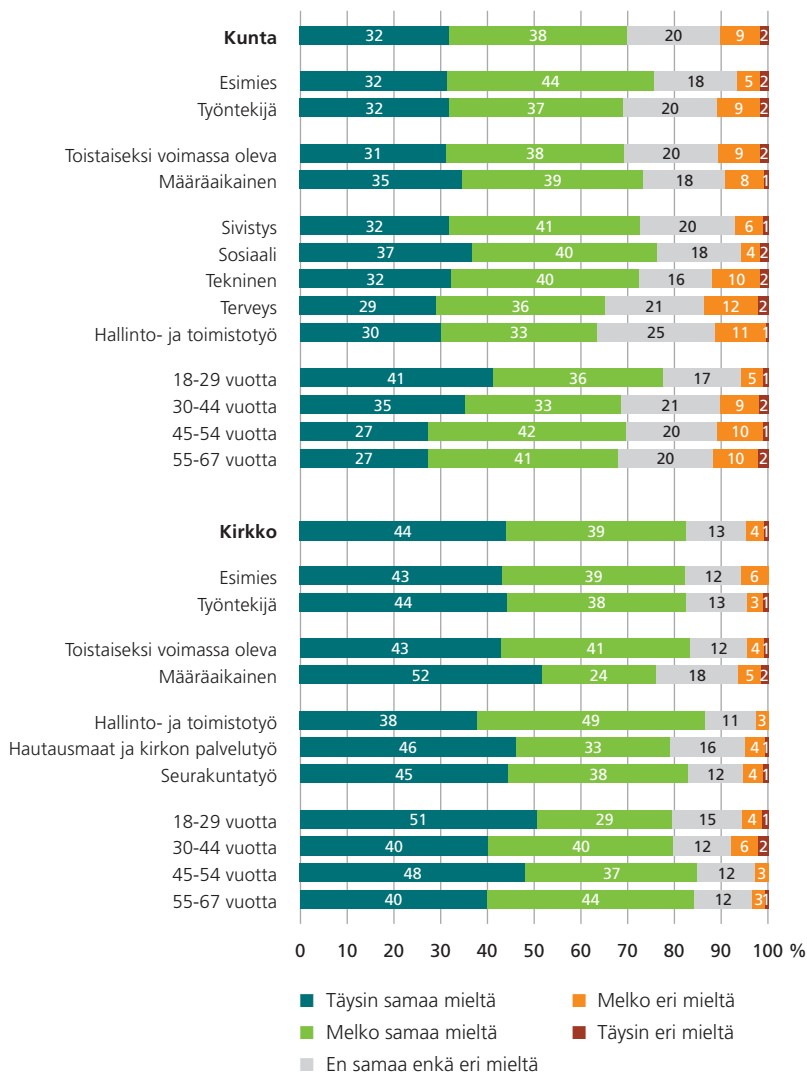
Vastaajilta tiedusteltiin lisäksi omista voimavaroista kohdata työssä muutoksia ja uusia haasteita. Vastauksista ei esitetä erillistä kuviota. Kunta-alan henkilöstöstä 79 prosenttia katsoo, että voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssä on hyvällä tasolla. Nuorimmista, 18–29-vuotiaista 91 prosenttia kokee voimavarat tältä osin hyviksi, kun taas vanhimmista, 55 vuotta täyttäneistä 70 prosenttia kokee voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita hyviksi. Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät kokevat voimavarat keskimäärin paremmiksi kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskentelevät (86 % / 78 %).

Kirkon alan henkilöstön osalta tulokset ovat yhteneviä kunta-alan tulosten kanssa. Mitä nuoremmasta ikäluokasta on kyse, sitä paremmaksi voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita koetaan. Vanhimmista ikäryhmistä näin kokee 68 prosenttia vastanneista, kun nuorimmasta ikäryhmästä voimavarat hyväksi kokee 88 prosenttia vastanneista. Niin ikään määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät kokevat voimavarat paremmiksi kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskentelevät (91 % / 76 %).

Tilanteissa, jossa henkilön työkyky on alentunut, tulisi nykyisen työterveyshuolto- ja työsuojelulainsäädännön mukaan saada työnantajalta ja työterveyshuollolta tukea. Tulosten perusteella nämä velvoitteet täyttyvät sekä kunta- että kirkon alan työtehtävissä. Kunta-alan henkilöstöstä 70 prosenttia ilmoittaa suoraan, että tietää saavansa tukea työnantajaltaan ja työterveyshuollolta, jos työkyky on vaarassa

Kuvio 28

TIEDÄN
 SAAVANI TUKEA
 TYÖNANTAJALTA
 JA TYÖTERVEYS-
 HUOLLOLTA, JOS
 TYÖKYKYNI ON
 VAARASSA ALENTUA.



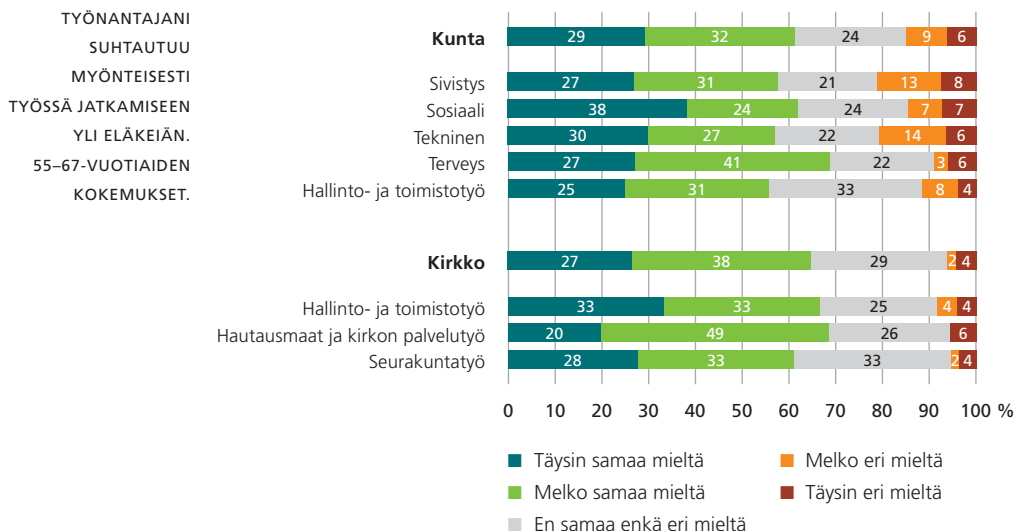
alentua (Kuvio 28). Toisaalta 11 prosenttia ilmoittaa, ettei saa tukea ja joka viides ei ole samaa eikä eri mieltä väittämästä. Kunta-alalla taustatekijöiden perusteella ei havaita merkittäviä eroja.

Kirkon alan henkilöstöstä 83 prosenttia kokee, että saa tukea työnantajalta ja työterveyshuollolta, jos työkyky on vaarassa alentua. Esimies- aseman perusteella ei havaita eroja. Kaksi vanhinta ikäluokkaa ilmoittaa muita useammin saavansa tarvittaessa tukea työnantajalta ja työterveyshuollolta. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa ja hallinto- ja toimistotyössä koetaan hieman useammin, että työnantajalta ja työterveyshuollolta saa tukea, jos työkyky on vaarassa alentua.

Työnantajan suhtautuminen ikääntyvään henkilöstöön on keskeinen tekijä eläkevalintojen kannalta. Tästä syystä tarkastelimme kysymystä työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen yli eläkeiän vain 55-vuotiaiden tai vanhempien kohdalla. Yli 60 prosenttia heistä näkee työnantajan suhtautuvan myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän (Kuvio 29).

Kuntaorganisaatioissa sivistysalalla ja teknisellä alalla ikääntyvä henkilöstö näkee työnantajan suhtautumisen hieman kriittisemmin kuin

Kuvio 29



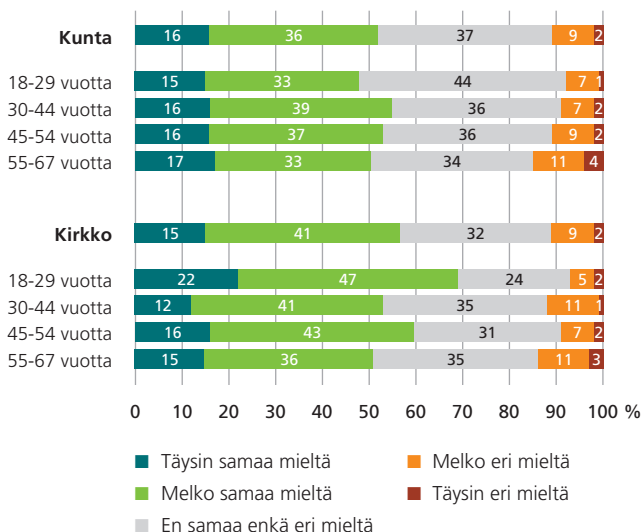
muilla aloilla. Terveysalalla jatkamista nähdään tuettavan. Kirkon alalla ammattialojen välisiä selkeitä eroja ei ollut.

Huomionarvoista tämän kysymyksen kohdalla oli niiden vastaajien suuri suhteellinen osuus, jotka eivät vastanneet kysymykseen (kunta 20 % ja kirkko 28 %). Erikseen tarkasteltiin myös eläkeikää tosiasiassa lähestyvien, vähintään 60-vuotiaiden kokemuksia työnantajan suhtautumisesta jatkamiseen yli eläkeiän. Heitä oli aineistossa 245 henkilöä. Heidän joukossaan harvempi on asiasta epävarma (16 %) kuin vielä kauempana eläkeiästä olevien kohdalla. Niistä vähintään 60-vuotiaista, jotka olivat antaneet kysymykseen vastauksen, 65 prosenttia kokee työnantajan suhtautumisen myönteisenä. Tämä on yhtä suuri osuus kuin vähintään 55-vuotiaiden joukossa.

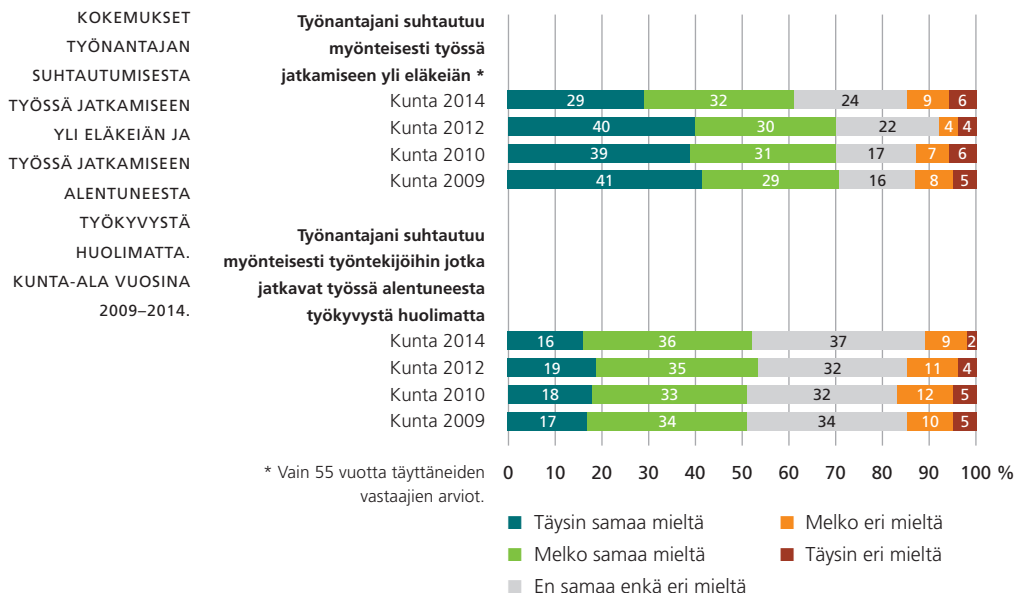
Alentunut työkyky ei liity välttämättä korkeaan ikään. Tästä syystä tutkimuksessa tarkasteltiin koko henkilöstön kokemuksia siitä, miten työnantaja suhtautuu työntekijöihin, jotka jatkavat työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta (Kuvio 30). Suuria ammattialakohtaisia eroja

Kuvio 30

TYÖNANTAJANI
SUHTAUTUU
MYÖNTEISESTI
TYÖNTEKIJÖIHIN,
JOTKA JATKAVAT
TYÖSSÄ
ALENTUNEESTA
TYÖKYVYSTÄ
HUOLIMATTA.



Kuvio 31



ei löytynyt kunnan tai kirkon alalta. Melko moni vastaaja ei pystynyt antamaan kysymykseen ollenkaan arviotaan (13 %).

Vaikuttaa siltä, ettei alentuneen työkyvyn vaikutuksia jatkamiseen ole helppo arvioida, jos tilanne ei ole omalla kohdalla todellinen. Siksi tarkasteltiin erikseen työkykynsä alentuneeksi arvioivien kokemuksia työnantajan suhtautumisesta (Kuvio 31). Heidän kokemuksensa ovat hieman kielteisempiä kuin muun henkilöstön: 38 prosenttia arvioi työnantajan suhtautumisen jatkamiseen alentuneesta työkyvystä huolimatta myönteiseksi ja 19 prosenttia kielteiseksi.

55–67-vuotiaiden kokemukset työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen yli eläkeiän näyttävät muuttuneen hieman negatiivisemmiksi vuoden 2012 jälkeen. Kokemukset työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen alentuneesta työkyvystä huolimatta eivät ole viime vuosina muuttuneet.

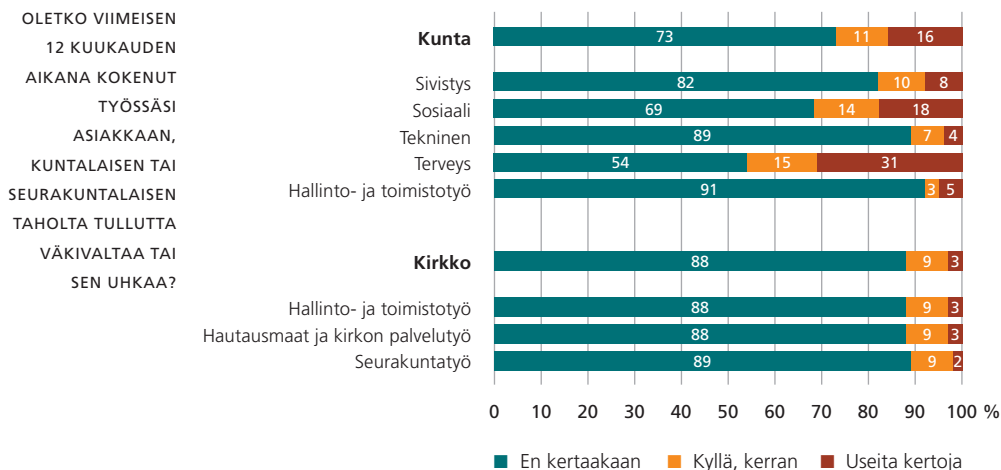
Koettu väkivalta ja epäasiallinen kohtelu

Kunta-alan henkilöstöstä yli neljännes on vuoden aikana kokenut työssään väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaan tai kuntalaisen taholta (Kuvio 32). Kokemukset keskittyvät erityisesti terveys- ja sosiaali- alalle. Kirkon henkilöstöstä runsas kymmenes on kohdannut työssään väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaan, kuntalaisen tai seurakuntalaisen taholta, ja tapaukset jakautuvat hyvin tasaisesti eri ammattiloille.

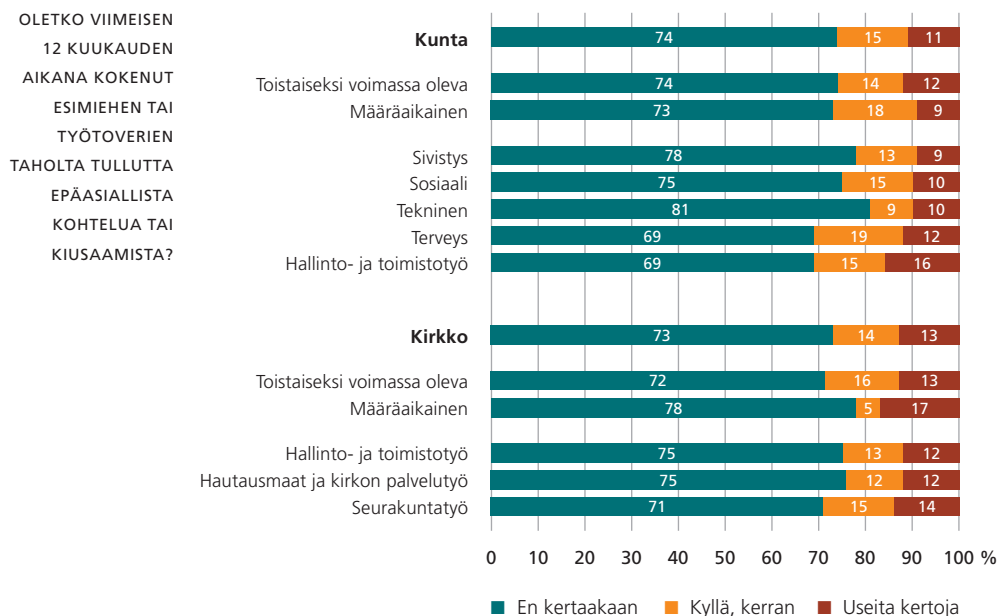
Vähintään joka neljäs on kokenut vuoden aikana epäasiallista kohtelua tai kiusaamista esimiehen tai työtoverin taholta sekä kunta- että kirkon alalla (Kuvio 33). Tämä vahvistaa aiempia huomioita, joiden mukaan työyhteisöjen sisäinen epäasiallinen kohtelu on erityinen haaste julkisella alalla (ks. esim. Lyly-Yrjänäinen 2014).

Kuntatyössä epäasiallista kohtelua koetaan eniten terveysalalla sekä hallinto- ja toimistotyössä. Kirkon henkilöstön kokemukset jakautuvat tasaisesti eri ammattiloille ja painottuvat vakituiselle henkilöstölle. Henkilöstön iällä ei ole selkeää yhteyttä epäasiallisen kohtelun kokemuksiin.

Kuvio 32



Kuvio 33



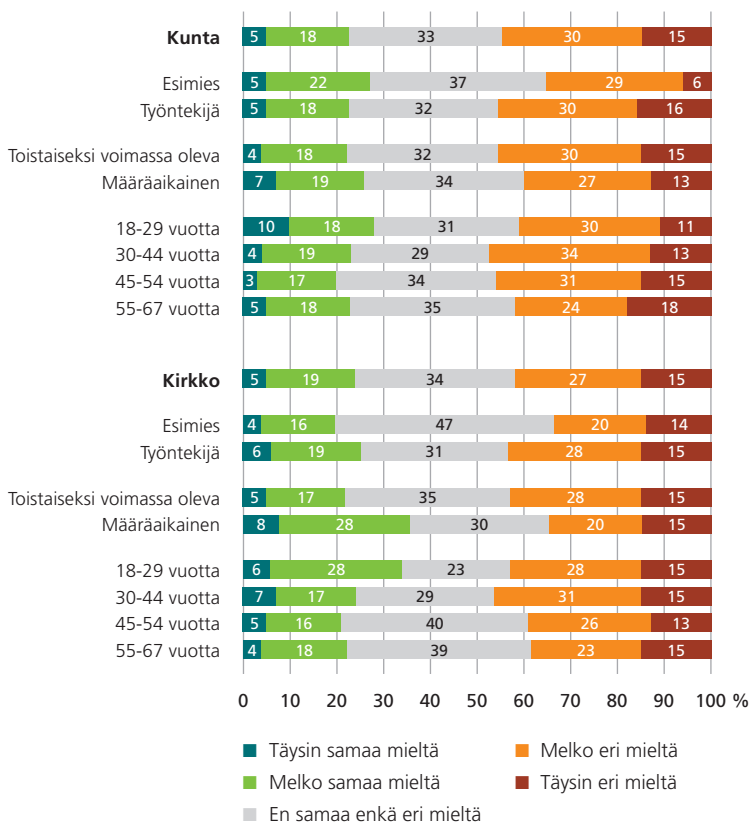
Asiakasväkivallan ja työyhteisössä tapahtuvan epäasiallisen kohtelun yhteyttä koettuun työkykyyn tarkasteltiin ristiintaulukoimalla tekijöiden vastausvaihtoehtoja. Väkivalta ja epäasiallisen kohtelu ovat molemmat yhteydessä henkilöstön henkiseen työkykyyn. Ne vastaajat, jotka eivät olleet kokeneet väkivaltaa tai epäasiallista kohtelua arvioivat työkykynsä selvästi useammin hyväksi kuin ne, jotka olivat kokeneet väkivaltaa tai epäasiallista kohtelua kokeneet. Erityisen vahva oli työyhteisön sisäisen epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen ja henkisen työkyvyn suhde. Ilman kiusaamiskokemuksia selvinneestä henkilöstöstä 88 prosenttia koki henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Sen sijaan kerran vuoden aikana kiusaamista kokeneista 77 prosenttia koki henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, ja useita kertoja vuoden aikana kiusaamista kokeneista 69 prosenttia koki henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi.

Työhyvinvointi ja työn ilo

Henkilökohtainen työhyvinvointi rakentuu osin tasapainolle, joka vallitsee työlle annetun panoksen ja siitä vastineeksi saadun palkitsemisen välillä. Sekä kunta-alan että kirkon henkilöstöstä vain alle neljännes näkee nykyhetkellä, että heidän työyhteisössään palkitaan hyvin tehdystä työstä (Kuvio 34). Huomattavan suuri osa vastaajista ei ole samaa eikä eri mieltä väittämästä.

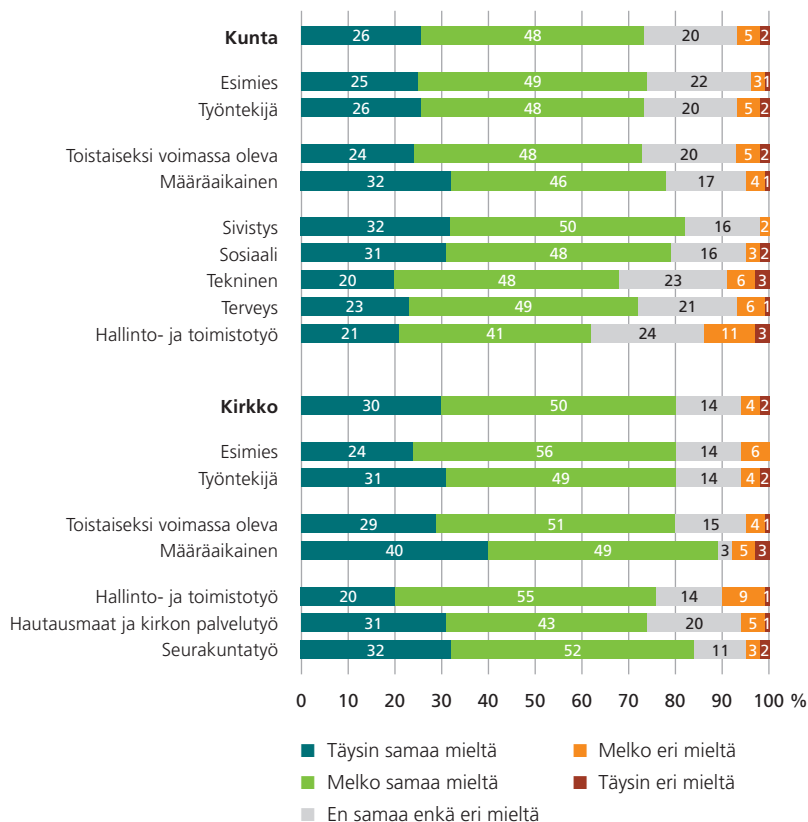
Kuvio 34

TYÖYHTEISÖSSÄNI
PALKITAAN HYVIN
TEHDYSTÄ TYÖSTÄ.



Kuvio 35

TUNNEN TYÖSSÄNI
INNOSTUSTA JA
TYÖN ILOA.



Hyvän työkyvyn ja hallinnassa olevan työn kuormituksen lisäksi työssä koettu ilo ja innostus kertovat hyvinvoinnista työssä. Kirkon henkilöstöstä neljä viidestä ja kunta-alan henkilöstöstä lähes kolme neljästä tuntee työssään innostusta ja työn iloa (Kuvio 35). Työstä innostuminen aika ajoin on tärkeää siksikin, että sen tiedetään tuottavan laadukasta työn jälkeä.

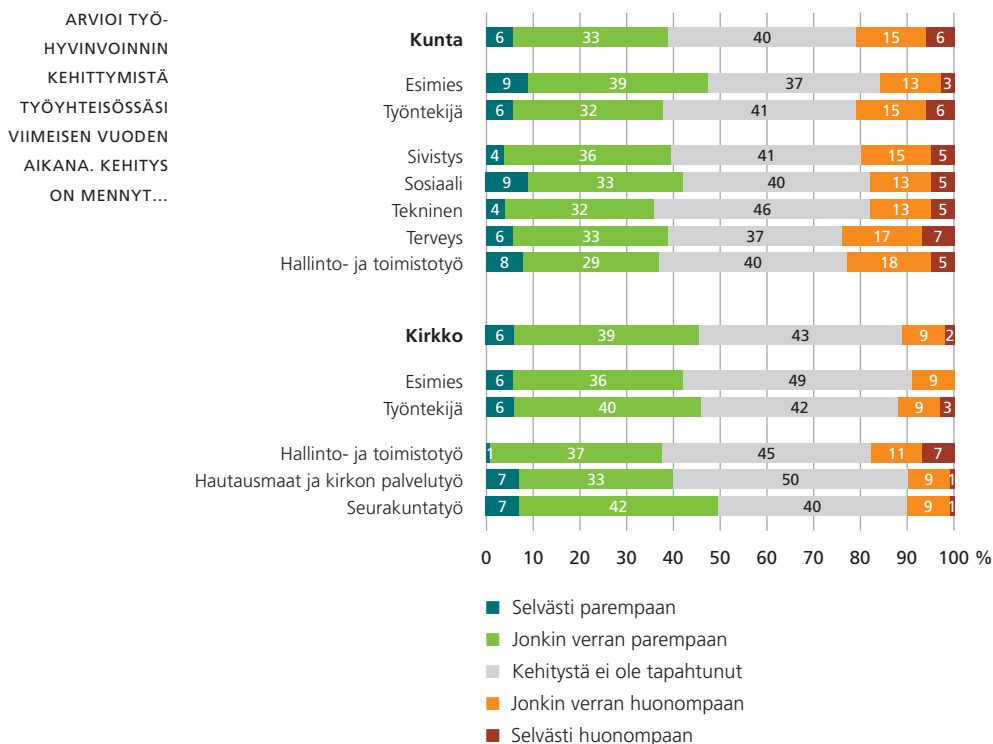
Innostusta ja työn iloa tunnetaan kaikilla ammattialoilla. Kirkon henkilöstöstä puolestaan seurakuntatyötä tekevät löytävät iloa työs-

tään kaikista useimmin. Ikä on vahvassa käänteisessä yhteydessä innostuksen ja ilon kokemuksiin kunta-alalla: 18–29-vuotiaat kokevat muita useammin (82 %) innostusta ja työn iloa. Toisaalta myös vanhimmassa ikäryhmässä 68 prosenttia kokee näin.

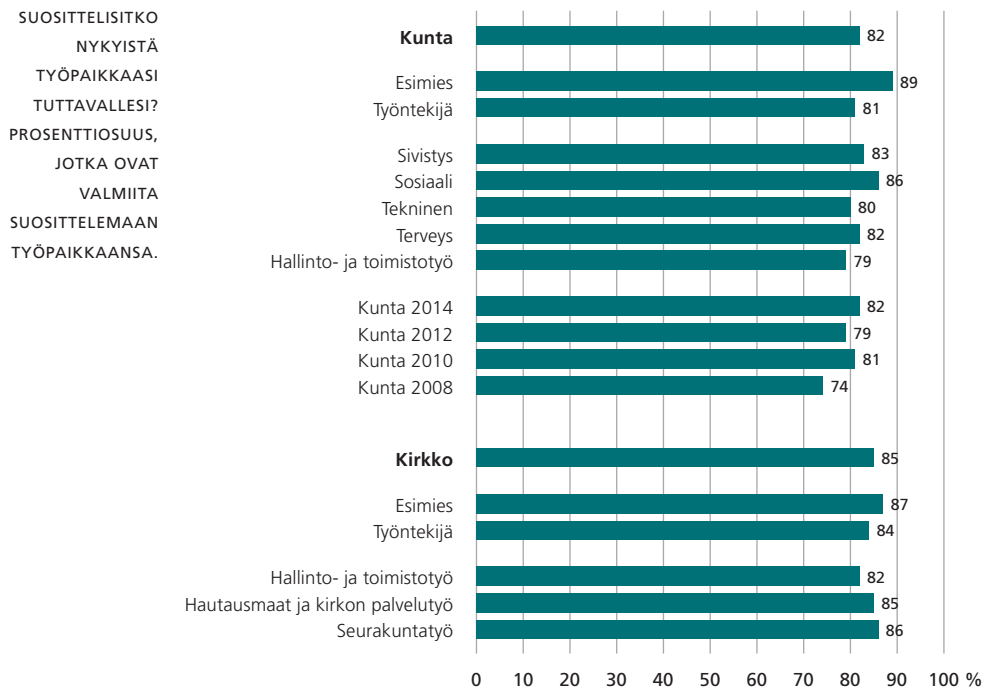
Kuntien ja kirkon henkilöstöltä kysyttiin myös, mihin suuntaan he arvioivat työhyvinvoinnin kehittyneen viimeisen vuoden aikana. Yleisin arvio on, ettei kehitystä ollut tapahtunut. Myönteistä on, että arviot positiivisesta kehityksen suunnasta ovat selvästi yleisempiä kuin arviot kielteisestä kehityksestä (Kuvio 36).

Kirkon henkilöstöstä 45 prosenttia arvioi kehityksen menneen parempaan ja 11 prosenttia huonompaan suuntaan. Kielteisimmin

Kuvio 36



Kuvio 37



kehityksen suunnan arvioivat kirkon henkilöstöstä hallinto- ja toimistotyön tekijät.

Kuntahenkilöstöstä puolestaan 39 prosenttia arvioi kehityksen tapahtuneen parempaan ja 21 prosenttia huonompaan suuntaan. Ammattialat eivät eroa kunta-alalla oleellisesti toisistaan. Ikä ei ole kummallakaan sektorilla selkeästi yhteydessä muutoksen kokemuksiin.

Tässä tutkimuksessa vastaajilta kysyttiin myös, suosittelisivatko he nykyistä työpaikkaansa tuttavalleen. Kaiken kaikkiaan valtaosa suosittelisi työpaikkaansa (Kuvio 37). Erityisesti esimiehet suosittelisivat työpaikkaansa. Kunta-alalla tämä kokemus on jopa lisääntynyt viime vuosina. Nuoret, 18–29-vuotiaat suosittelisivat työpaikkaansa kaikista useimmin.

Kuntaryhmän kehittämisehdotukset

EHDOTUKSET JULKISEN ALAN TYÖPAIKKOJEN TYÖN, TYÖOLOSUHTEIDEN JA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISEKSI

Kuntien ja kirkon työpaikat voivat omilla käytännön toimenpiteillä vaikuttaa toimintansa tuloksellisuuteen, tuottavuuteen ja palvelujen laatuun sekä henkilöstönsä työhyvinvointiin ja työurien jatkumiseen. Samalla työpaikat voivat vaikuttaa siihen, että suomalainen julkisen alan työelämä kehittyy Euroopan parhaaksi vuoteen 2020.

TTK:n kuntaryhmä kannustaa työpaikkoja näiden omiin lähtökohtiin perustuvaan kehittämistyöhön. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella on syytä kiinnittää huomiota ainakin seuraaviin seikkoihin:

Innovointi ja tuottavuus paranevat kun henkilöstö voi vaikuttaa

Henkilöstön vahvaa kokemusta työn ilosta ja sitoutumisesta on ylläpidettävä. Henkilöstön valmiutta tuoda kehittämisideoita tulisi hyödyntää työpaikan töiden, työolojen sekä toimintatapojen kehittämisessä nykyistä paremmin ja yhdessä toimien.

Kokemukseen henkilöstömäärän riittämättömyydestä ja ajanpuutteesta on haettava ratkaisuja. Huomio on kiinnitettävä töiden suunnitteluun, organisointiin ja työmenetelmiin.

Työyhteisössä tulee palkita hyvin tehdystä työstä hyödyntämällä monipuolisesti erilaisia palkitsemistapoja ja huolehtimalla työssä suoriutumiseen liittyvästä palautteesta. Palkitsemisen tulee osaltaan tukea toimintatapojen kehittämistä.

Luottamus ja yhteistyö vahvistuvat yhdessä tekemisen kautta

Vastaajien vahvaa kokemusta siitä, että työyhteisössä ihmisiin voidaan luottaa, on tuloksellisen työtoiminnan keskeinen voimavara, jota kannattaa vaalia.

Henkilöstön osallistaminen työn ja työyhteisön kehittämiseen luo pohjaa hyvälle työyhteisön ilmapiirille. Tämä luo samalla edellytykset monensuuntaiselle ja avoimelle tiedonkululle sekä vuorovaikutukselle.

Tärkeää on, että johtaminen ja esimiestoiminta voidaan kokea oikeudenmukaiseksi, puolueettomaksi ja kannustavaksi.

Esimiehet ja henkilöstö tarvitsevat kykyjä, keinoja ja tukea käsitellä työhön liittyviä ristiriitoja ja epäasiallista kohtelua. Niiden ennalta ehkäisemiseksi ja hoitamiseksi työpaikoille tarvitaan yhteiset menettelytavat, pelisäännöt ja toimintaohjeet.

Työhyvinvoinnista ja terveydestä on syytä huolehtia myös muutosten keskellä

Työpaikkojen vaarojen arvioinnissa on otettava nykyistä tehokkaammin huomioon työympäristötekijöiden lisäksi työhön liittyvät henkiset ja fyysiset kuormitustekijät. On myös huomioitava eri ammattialojen ja eri-ikäisten erityispiirteet. Näistä johdetaan tarpeiden mukaiset kehittämistavoitteet toimenpiteineen työolojen parantamiseksi, ja tavoitteiden toteuttamista seurataan.

Kaikenikäisten työurien jatkamisen, työssä jaksamisen sekä työkyvyn ylläpitämisen tukemisesta ja kannustamisesta on tarpeen huolehtia ottamalla käyttöön esimerkiksi Työkaarimallin mukaisia toimintatapoja, ks. <http://sykettatyohon.fi/tyokaari>.

Yhteistyötä tehdään työpaikan omien asiantuntijoiden, työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön ja työterveyshenkilöstön kanssa.

Osaava henkilöstö voi paremmin ja jaksaa pidempään

Henkilöstön osaamista kehitetään suhteessa jatkuvasti muuttuviin työn vaatimuksiin koko työuran ajan. Esimiehen ja työntekijän välinen suunnitelmallinen kehityskeskustelu tarjoaa siihen hyvän työkalun.

Ammatilliseen kehittymiseen kannustetaan jokaista työyhteisön jäsentä ammattialasta riippumatta.

Johdon tuki esimiehille ja esimiesten osaamisesta huolehtiminen varmistavat myös esimiesten jaksamisen. Samalla nämä mahdollistavat koko työyhteisön paremman toimivuuden ja tuloksellisen toiminnan.

Lähteet

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

Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. (2012). Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2012. Tutkimusraportti. Työterveyslaitos & Pohjola OP. Helsinki.

Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. (2014). Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014. Tutkimusraportti. Pohjola, Terveystalo, Työterveyslaitos. 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.

Keva (2014). Kevan toimintaympäristötutkimus 2014. Helsinki.

Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lindström, K. & Leppänen, A. (2002). Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lyly-Yrjänäinen, M. (2014). Työolobarometri – Syksy 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 32/2014.

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

Pekka, T. & Forma, P. (2012). Työterveysyhteistyö kunta-alalla vuonna 2012. Kevan tutkimuksia 1/2012. Helsinki.

Liite

Kyselyn väittämät suomeksi ja ruotsiksi

Vastausvaihtoehdot 1–4, 6–29, 32–33:

Täysin samaa mieltä

Melko samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Melko eri mieltä

Täysin eri mieltä

Esimiestyö

1. Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan
2. Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni
3. Koen esimiehen toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi
4. Työyhteisössäni esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia
5. Käytkö säännöllisesti esimiehesi kanssa etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun tai vastaavan?

Vastausvaihtoehdot 5:

Kyllä / En

Työyhteisöjen toimivuus

6. Työyhteisössäni työt on organisoitu hyvin
7. Työyhteisössäni on hyvä tai erinomainen ilmapiiri
8. Olen tyytyväinen tiedonkulkuun työyhteisössäni
9. Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja
10. Työyhteisössäni ihmisiin voi luottaa
11. Työyhteisössäni suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta

Työn kuormittavuus

12. Työni ei ole henkisesti raskasta
13. Työni ei ole fyysisesti raskasta
14. Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehdyksi
15. Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä
16. En koe laiminlyöväni kotiasioitani ansiotyön vuoksi

Työprosessit ja töiden sujuvuus

17. Työni jatkuvuus on turvattu
18. Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin
19. Työympäristöni mahdollistaa sujuvan ja turvallisen työskentelyn

Osaamisen kehittäminen ja kehittämismyönteisyys

20. Osaamiseni on sopiva suhteessa työni vaatimuksiin
21. Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen
22. Esitän ideoita ja ajatuksia työni ja työyhteisöni kehittämiseksi
23. Työyhteisöni kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi

Työkyky ja työssä jatkamisen tukeminen

24. Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen
25. Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen
26. Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia ja uusia haasteita
27. Tiedän saavani tukea työnantajalta ja työterveyshuolloilta, jos työkykyni on vaarassa alentua
28. Työnantajani suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän
29. Työnantajani suhtautuu myönteisesti työntekijöihin jotka jatkavat työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta

Koettu väkivalta ja epäasiallinen kohtelu

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

Vastausvaihtoehdot 30–31:

*En kertaakaan
Kyllä, kerran
Useita kertoja*

Työhyvinvointi ja työn ilo

32. Työyhteisössäni palkitaan hyvin tehdystä työstä
33. Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa
34. Arvioi työhyvinvoinnin kehittymistä työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana. Kehitys on mennyt...

Vastausvaihtoehdot 34:

*Selvästi parempaan
Jonkin verran parempaan
Kehitystä ei ole tapahtunut
Jonkin verran huonompaan
Sslvästi huonompaan*

35. Suositteletko nykyistä työpaikkaasi tuttavillesi?

Vastausvaihtoehdot 35:

Kyllä / En

Liite

Svarsalternativet 1–4, 6–29, 32–33:

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

Chefsarbete

1. Jag är nöjd med det sätt på vilket min närmaste chef utövar sitt ledarskap
2. Chefen ger mig respons på hur jag lyckats i mitt arbete
3. Jag upplever att chefen är opartisk och rättvis
4. På min arbetsplats behandlar chefen ändringar i arbetet tillsammans med personalen
5. För du årligen ett på förhand planerat utvecklingssamtal eller motsvarande med din chef?

Svarsalternativet 5:

Ja / Nej

Arbetsplatsernas dynamik

6. Arbetet är väl organiserat på min arbetsplats
7. Atmosfären på min arbetsplats är bra eller utmärkt
8. Jag är nöjd med informationsgången på min arbetsplats
9. Vi kan behandla och lösa konflikter på min arbetsplats
10. Man kan lita på människorna på min arbetsplats
11. Olika åsikter och olika människor accepteras på min arbetsplats

Arbetsbelastning

12. Mitt arbete är inte psykiskt tungt
13. Mitt arbete är inte fysiskt tungt
14. Jag har tillräckligt med tid för att få mitt arbete gjort
15. Det finns tillräckligt med anställda på min arbetsplats
16. Jag upplever att jag inte försummar hemmalivet på grund av förvärvsarbetet

Arbetsprocesser och arbetets smidighet

17. Kontinuiteten i mitt arbete är tryggad
18. Jag kan inverka på de frågor som gäller mitt arbete
19. Jag kan arbeta smidigt och tryggt i min arbetsmiljö

Kompetensutveckling och positiv inställning till utveckling

20. Min kompetens motsvarar kraven i arbetet
21. Min arbetsgivare uppmuntrar till kompetensutveckling
22. Jag kommer med idéer och förslag för att utveckla mitt arbete och min arbetsplats
23. På min arbetsplats utvecklar vi arbets-sätten för att arbetet ska löpa bättre

Arbetsförmåga och stöd för fortsatt arbete

24. Min fysiska arbetsförmåga är god eller utmärkt
25. Min psykiska arbetsförmåga är god eller utmärkt
26. Mina resurser räcker till ändringar och nya utmaningar i arbetet
27. Jag vet att jag får stöd av arbetsgivaren och företagshälsovården om min arbetsförmåga riskerar att försämrats
28. Min arbetsgivare ställer sig positivt till fortsättning i arbetet efter pensionsåldern
29. Min arbetsgivare ställer sig positivt till arbetstagare som fortsätter att arbeta trots nedsatt arbetsförmåga

Upplevt våld och osakligt bemötande

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

Svarsalternativet 30–31:

Nej

Ja, en gång

Flera gånger

Arbetshälsa och arbetsglädje

32. Välgjort arbete belönas på min arbetsplats
33. Jag är entusiastisk och känner glädje i arbetet
34. Hur bedömer du att arbetshälsan har förändrats på din arbetsplats under det senaste året? Den har blivit...

Svarsalternativet 34:

Klart bättre

En aning bättre

Oförändrad

En aning sämre

Klart sämre

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

Svarsalternativet 35:

Ja / Nej

Keva

Käyntiosoite

Unioninkatu 43
Helsinki

Postiosoite

PL 425
00101 Helsinki

www.keva.fi

Puhelin

020 614 21

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014 -raportissa tarkastellaan kuntaorganisaatioiden ja evankelis-luterilaisen kirkon henkilöstön työoloja ja työhyvinvointia. Raportissa esitetään henkilöstön kokemuksia esimiestyöstä, työyhteisöjen toimivuudesta, työn kuormittavuudesta, työprosesseista, osaamisen kehittämisestä, työkyvystä, työssä jatkamisen tukemisesta, väkivallasta ja epäasiallisesta kohtelusta työssä. Tulosten pohjalta tarjotaan ehdotuksia julkisen alan työpaikoilla tehtävän työn, työolojen ja henkilöstön kehittämiseksi. Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä ja sen nimeämät asiantuntijat ovat osallistuneet tutkimuksen suunnitteluun, tulosten analysointiin sekä kehittämis ehdotusten laadintaan.

Keva

PL 425

00101 Helsinki

www.keva.fi