

# RANUAN KUNNAN HENKILÖSTÖN Työhyvinvointikyselyn tulokset

Yhteenveto vuosilta  
2011, 2014, 2015 ja 2016  
toteutetuista kyselyistä



# Yleistä kyselystä

- Ranuan työhyvinvointikyselyssä kartoitettiin kunnan palveluksessa olevien työntekijöiden työhyvinvointia ja siinä ilmeneviä kehittämiskohteita.
- Kysely toteutettiin sähköisenä ja paperikyselynä joulukuulla 2016
- Kyselyyn vastasi yhteensä 221 työntekijää.
- Kyselyn vastausprosentti oli noin **63,3 %** (67 % v. 2015).
- Kysely on tehty vuosina 2011 sekä 2014-2016 samalla kysymyspatteristolla.
- Kyselyn tulokset esitetään keskiarvotietoina ja prosenttiosuuksina.
- Kyselyn tulosraportoinnin otsikkokentässä esitetyt keskiarvotiedot ovat vuoden 2016 tutkimustulosten keskiarvolukuja, jos ei ole muuta mainittu.



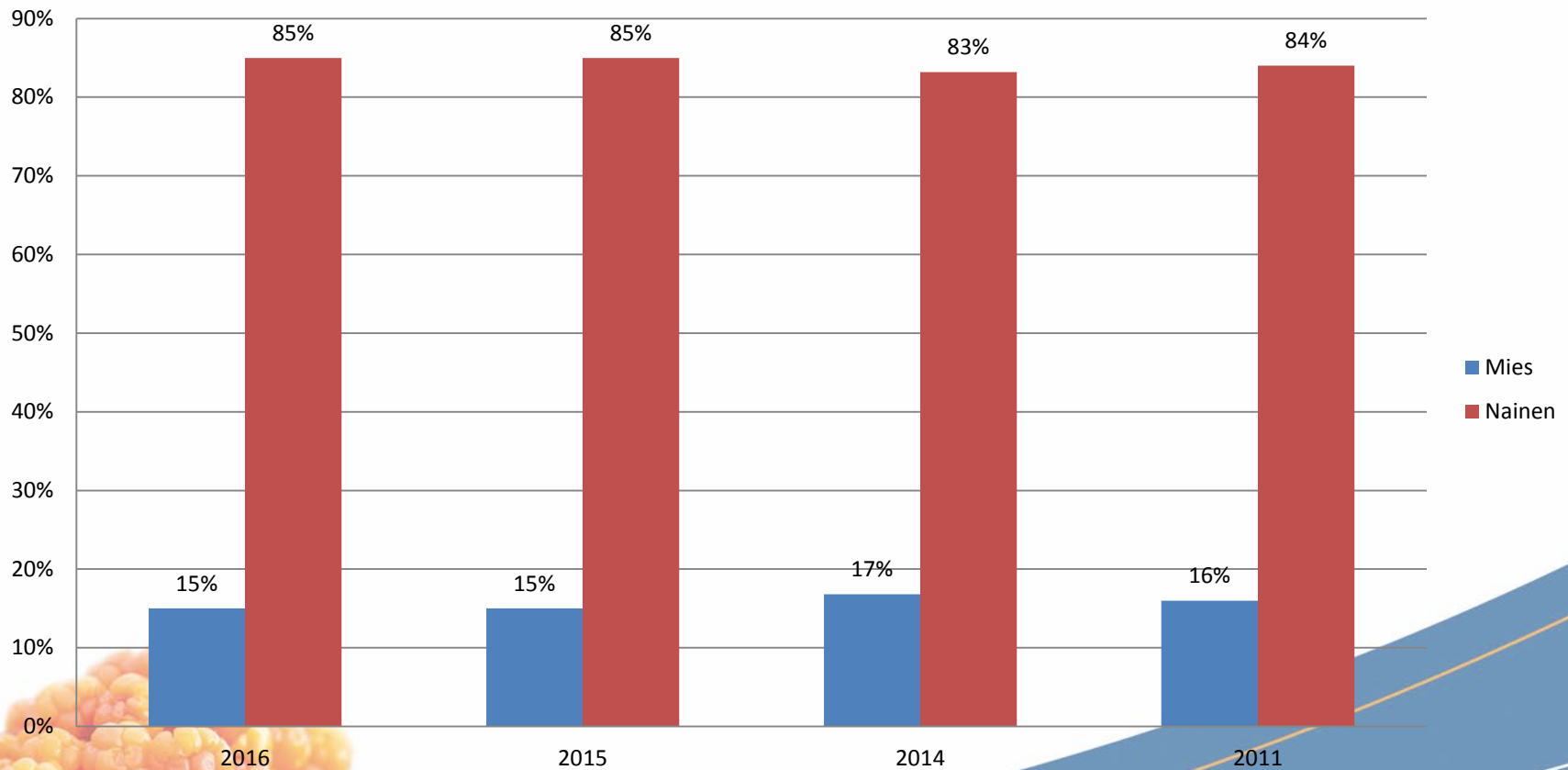
# Yleistä, taustatietoa

- Yleistä
  - Vastaajista työskentelee 12 % hallintotoimessa, 6 % teknisessä toimessa, 35 % sivistystoimessa ja 47 % sosiaali- ja terveystoimessa
  - Valtaosa vastaajista on naisia (85 %), mikä selittyy naisvaltaisesta henkilöstöstä (84 % henkilökunnasta on naisia)
  - Yli 10 vuotta nykyisellä työnantajalla työskennelleitä on 55 % vastaajista. Henkilökunnan keski-ikä on 47 vuotta ja keskimääräinen palvelusaika 7 vuotta (TP 2016).
  - Taustamuuttujissa on vain pieniä eroja edellisten vuosien tutkimustuloksiin verrattuna



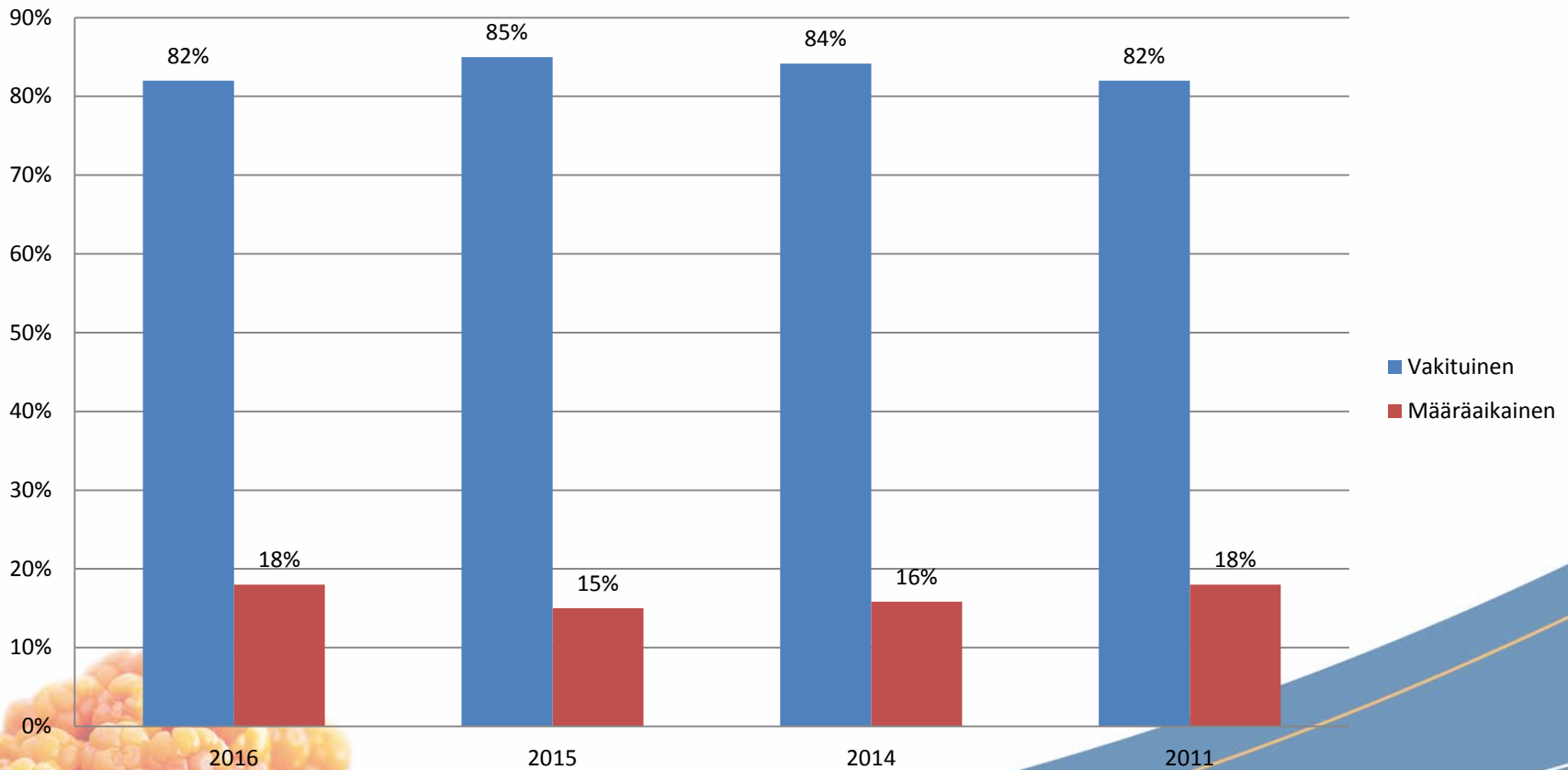
# Taustatiedot (n=221)

## Sukupuoli



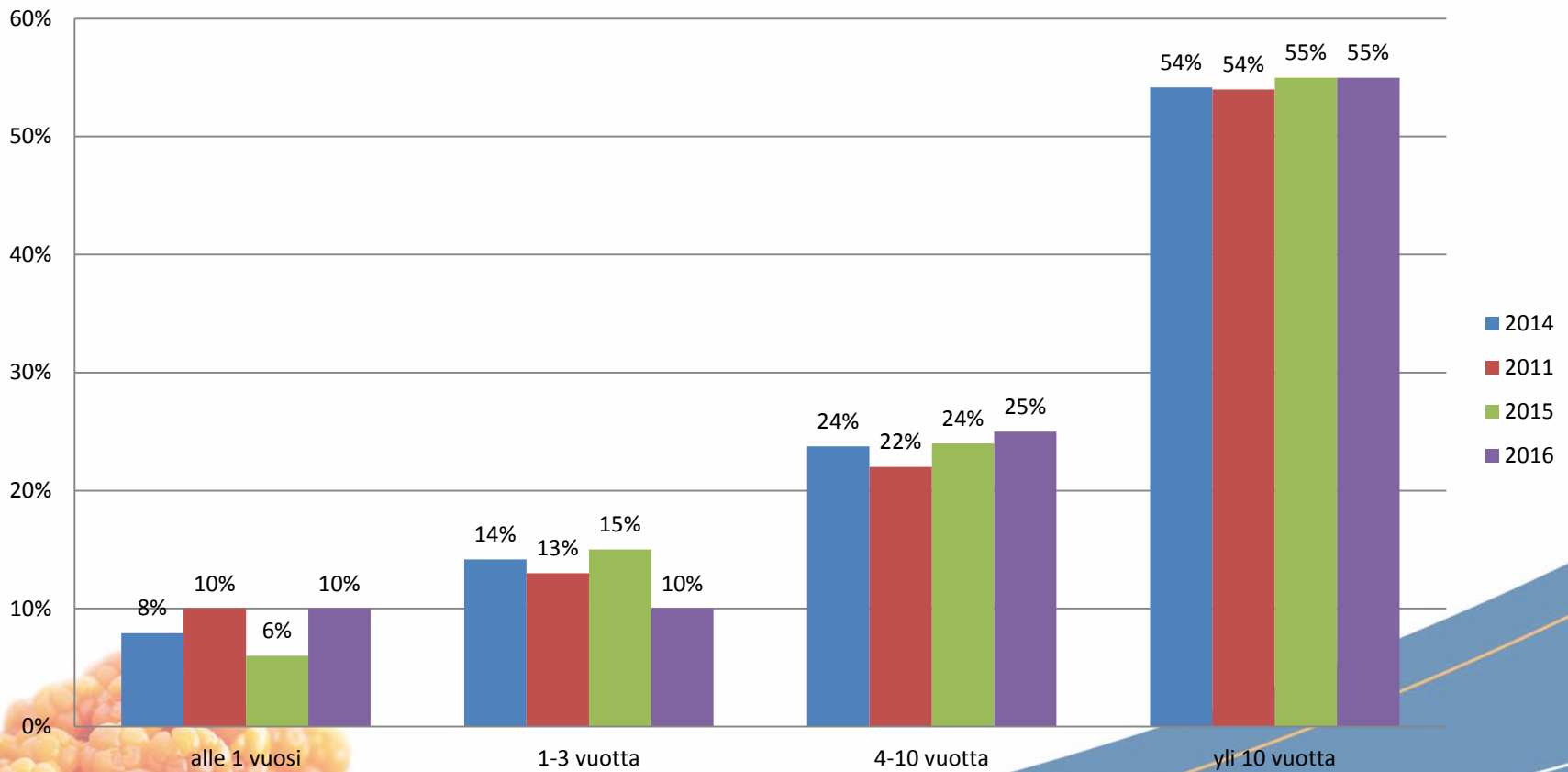
# Taustatiedot (n=221)

## Työ- ja virkasuhteen luonne



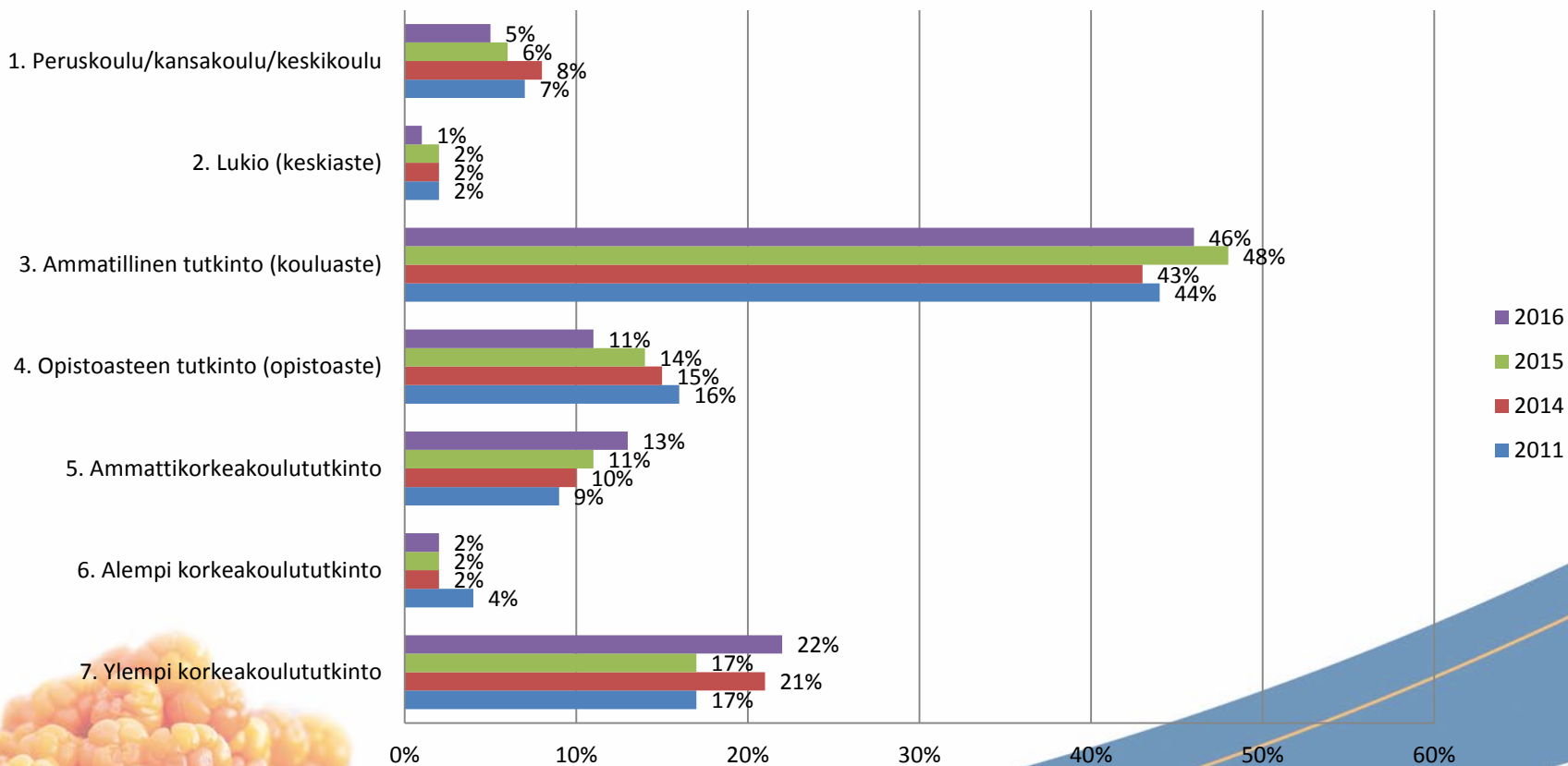
# Taustatiedot (n=221)

## Työsuhteen kesto nykyisellä työnantajalla



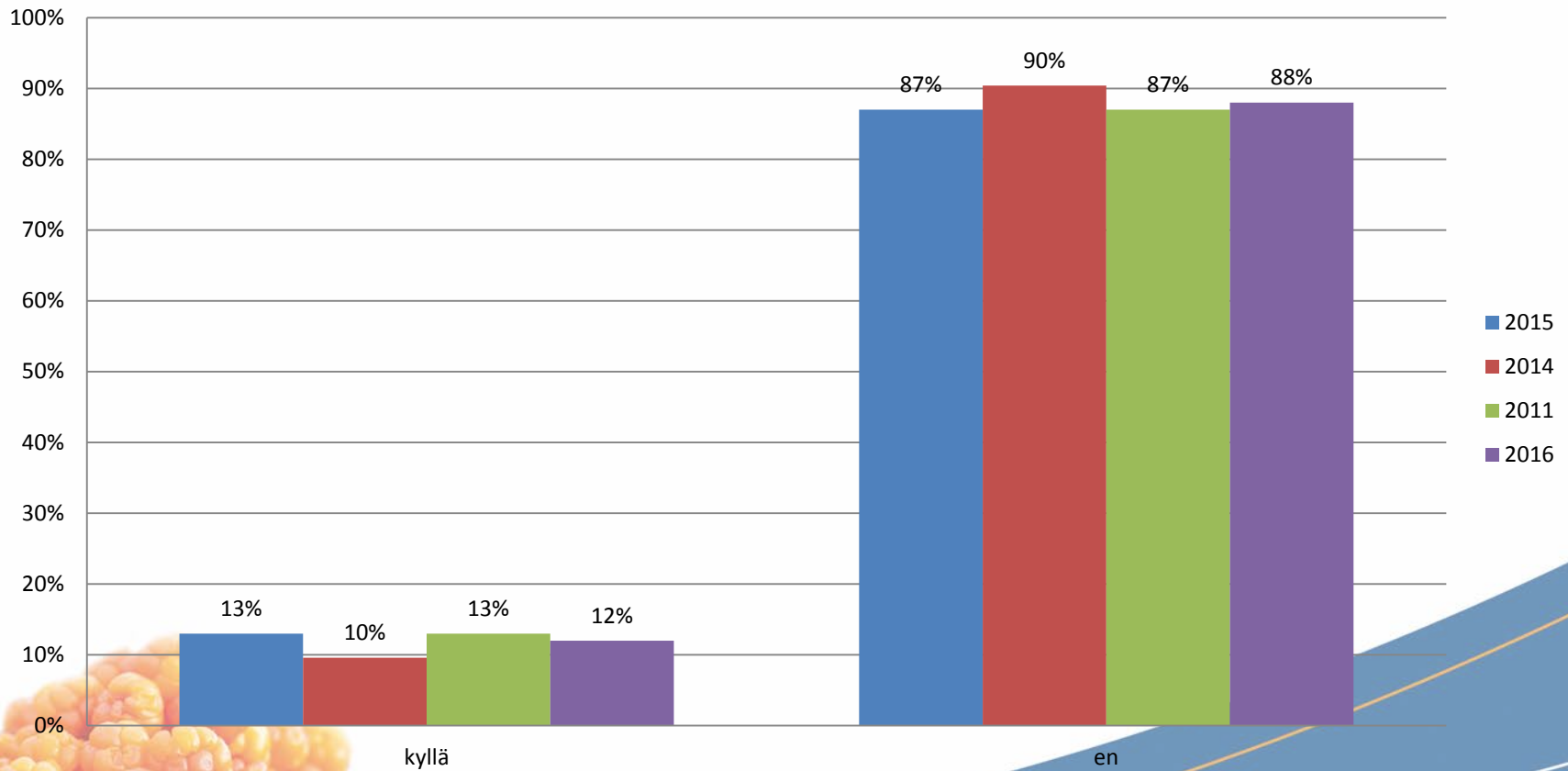
# Taustatiedot (n=221)

## Korkein koulutustaso



# Taustatiedot (n=221)

## Toimitko esimiesasemassa?

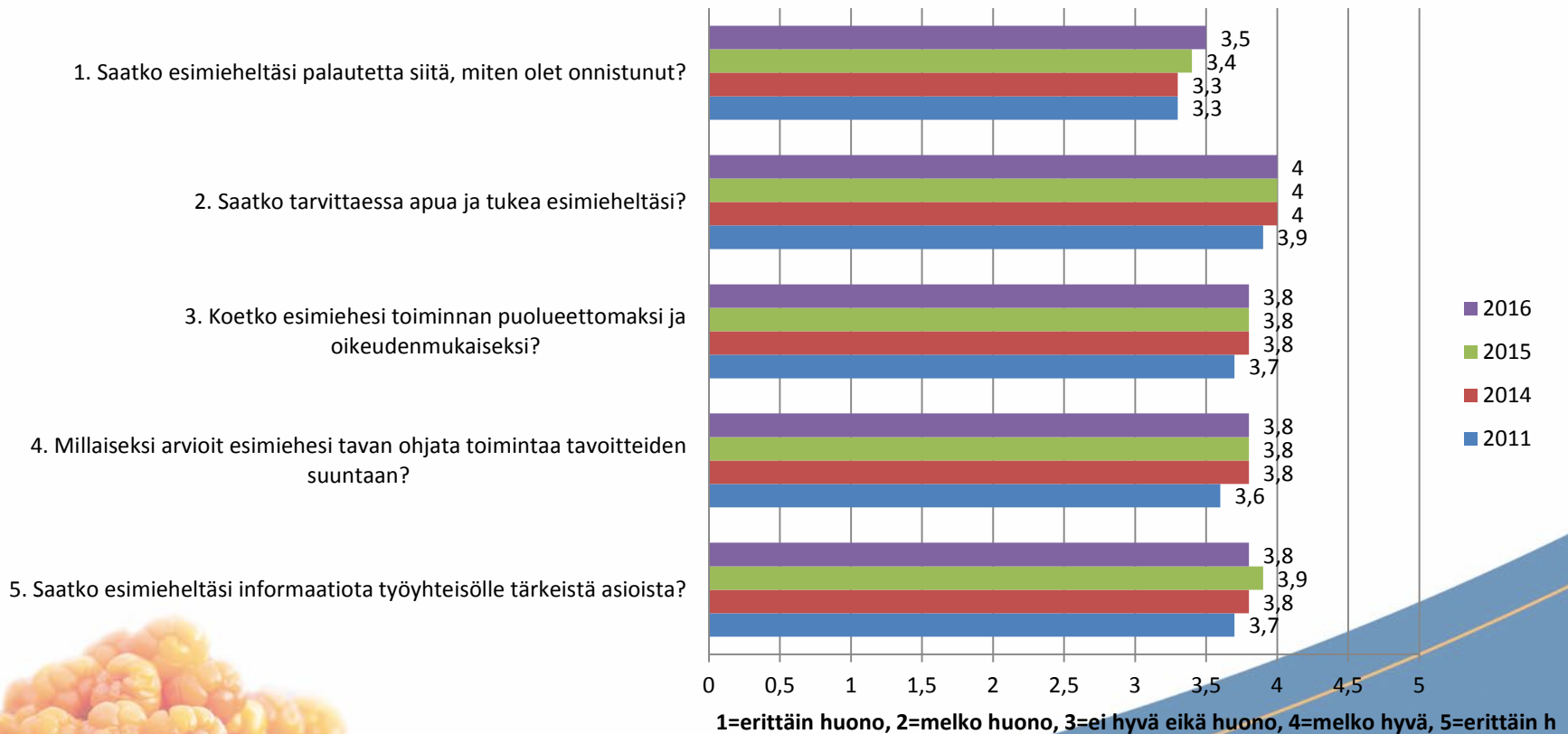




# JOHTAMINEN (n=221)

ka 3,75 (2014), 3,78 (2015 ja 2016)  
asteikolla 1 - 5

## Johtaminen

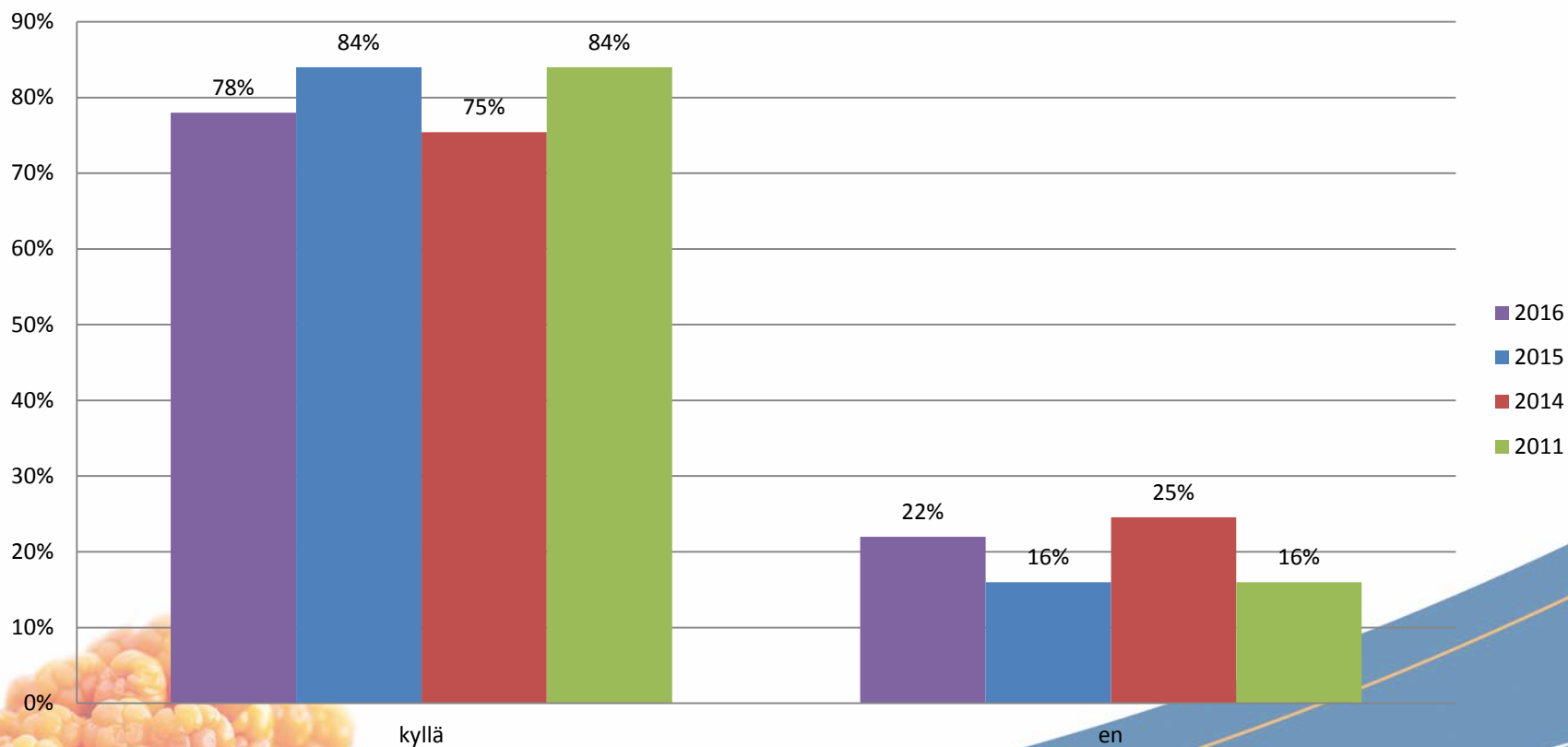


1=erittäin huono, 2=melko huono, 3=ei hyvä eikä huono, 4=melko hyvä, 5=erittäin h



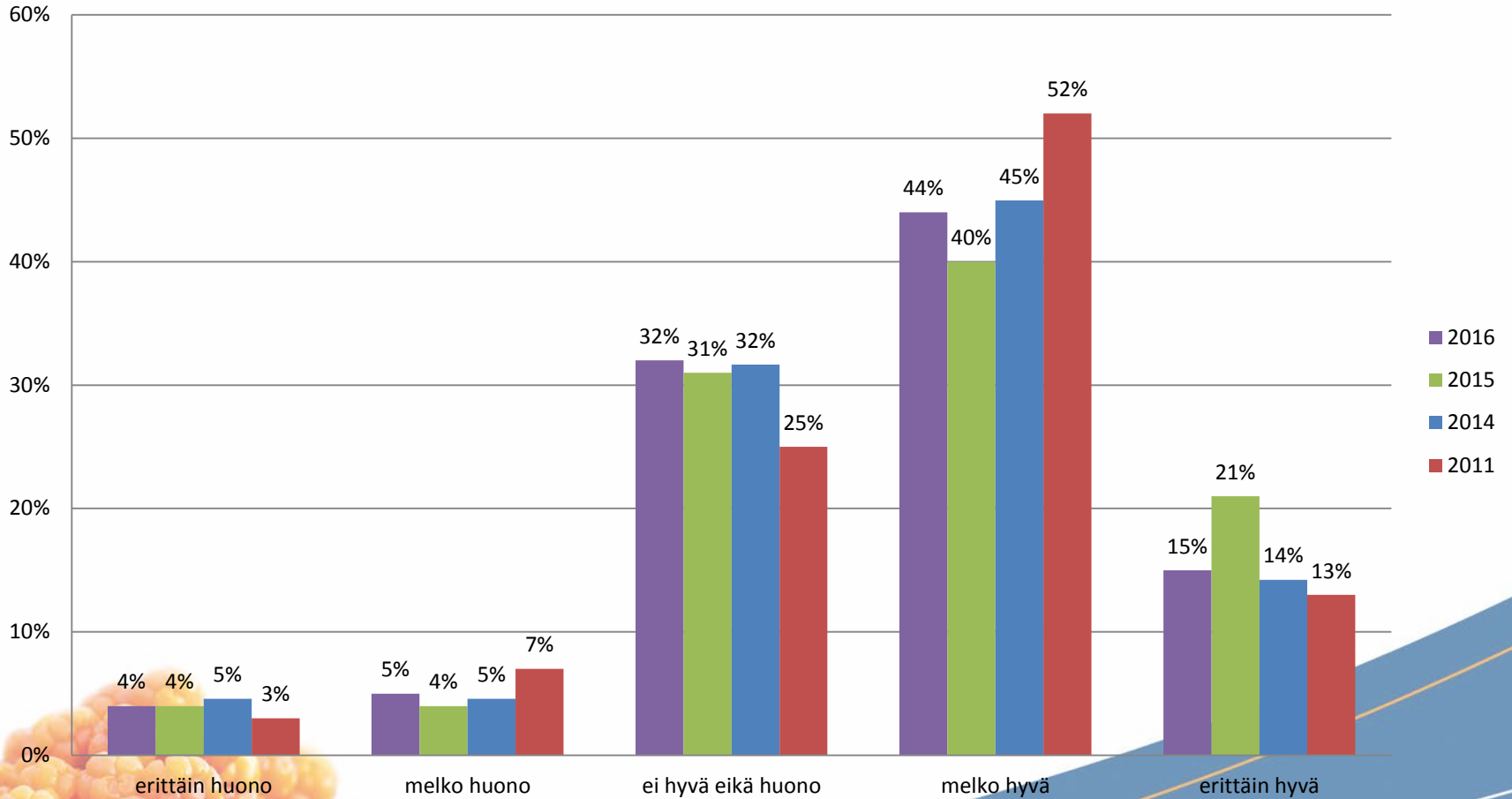
# Johtaminen/kehityskeskustelut (n=221)

Käytkö vuosittain esimiehesi kanssa etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun tai vastaavan?



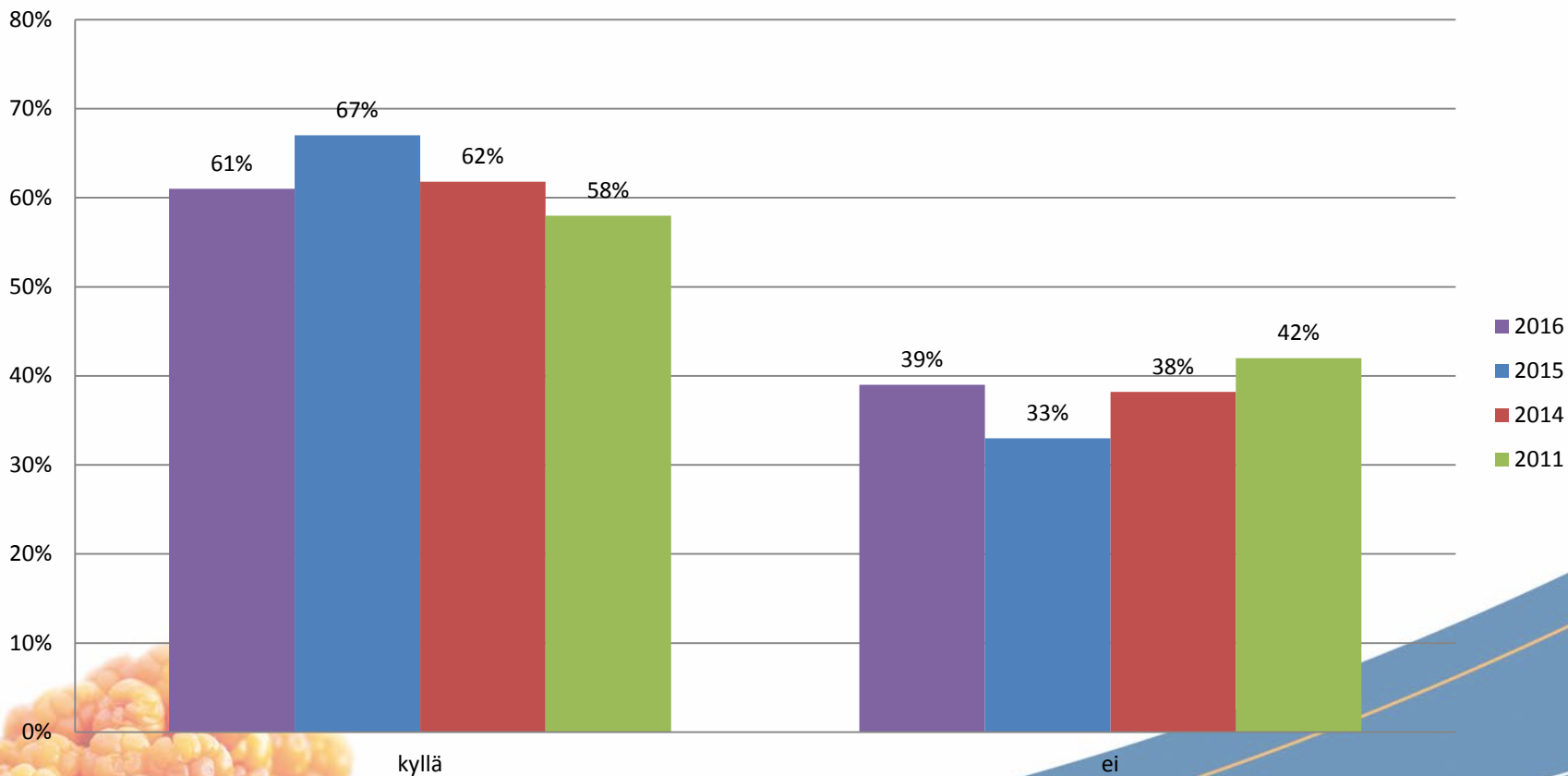
# Johtaminen (n=201)

Vastaako esimiehesi kanssa käymäsi kehityskeskustelu odotuksiasi ja tarpeitasi?



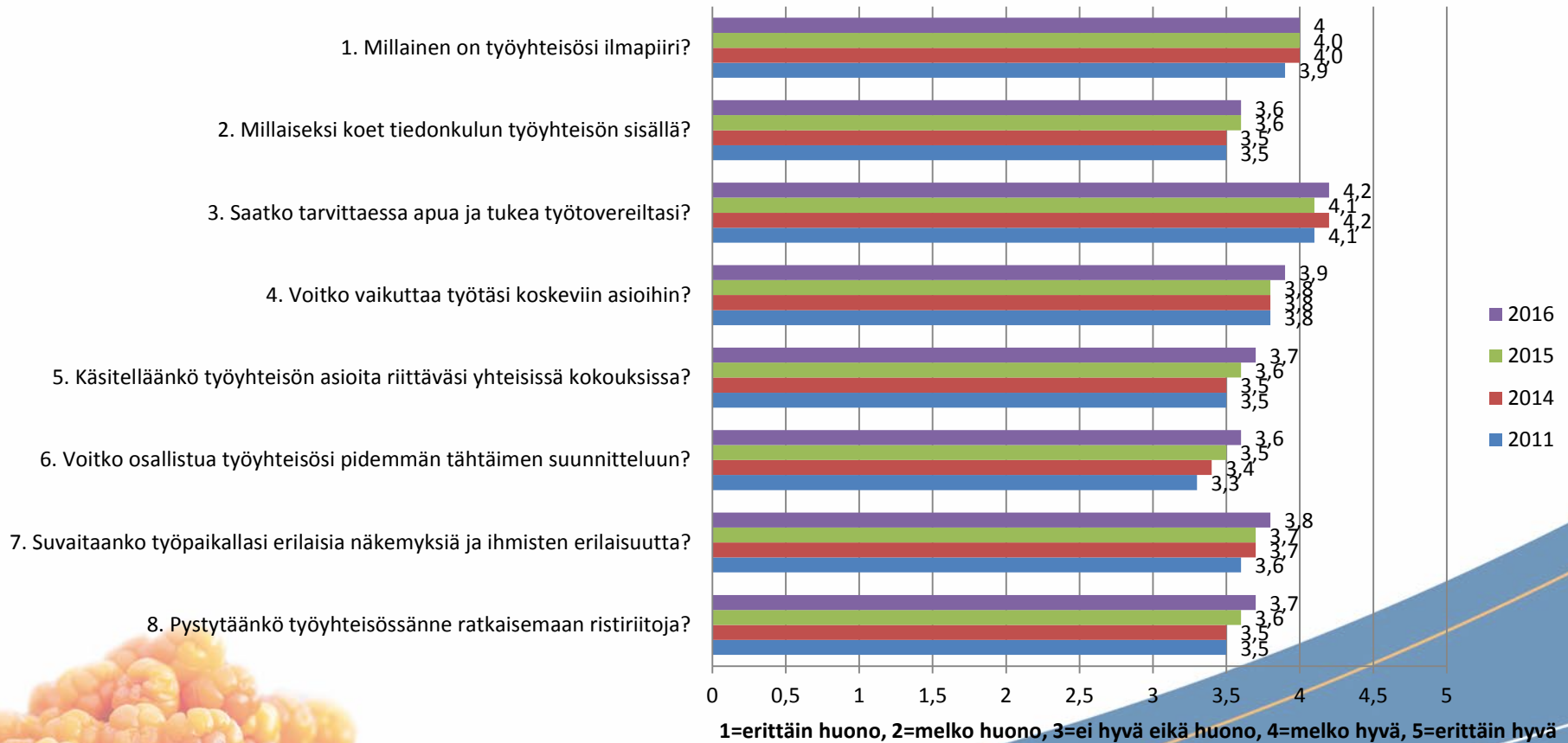
# Työyhteisön toimivuus (n=221)

Onko työllesi sovittu vähintään yksi keskeinen ja seurattava tavoite?



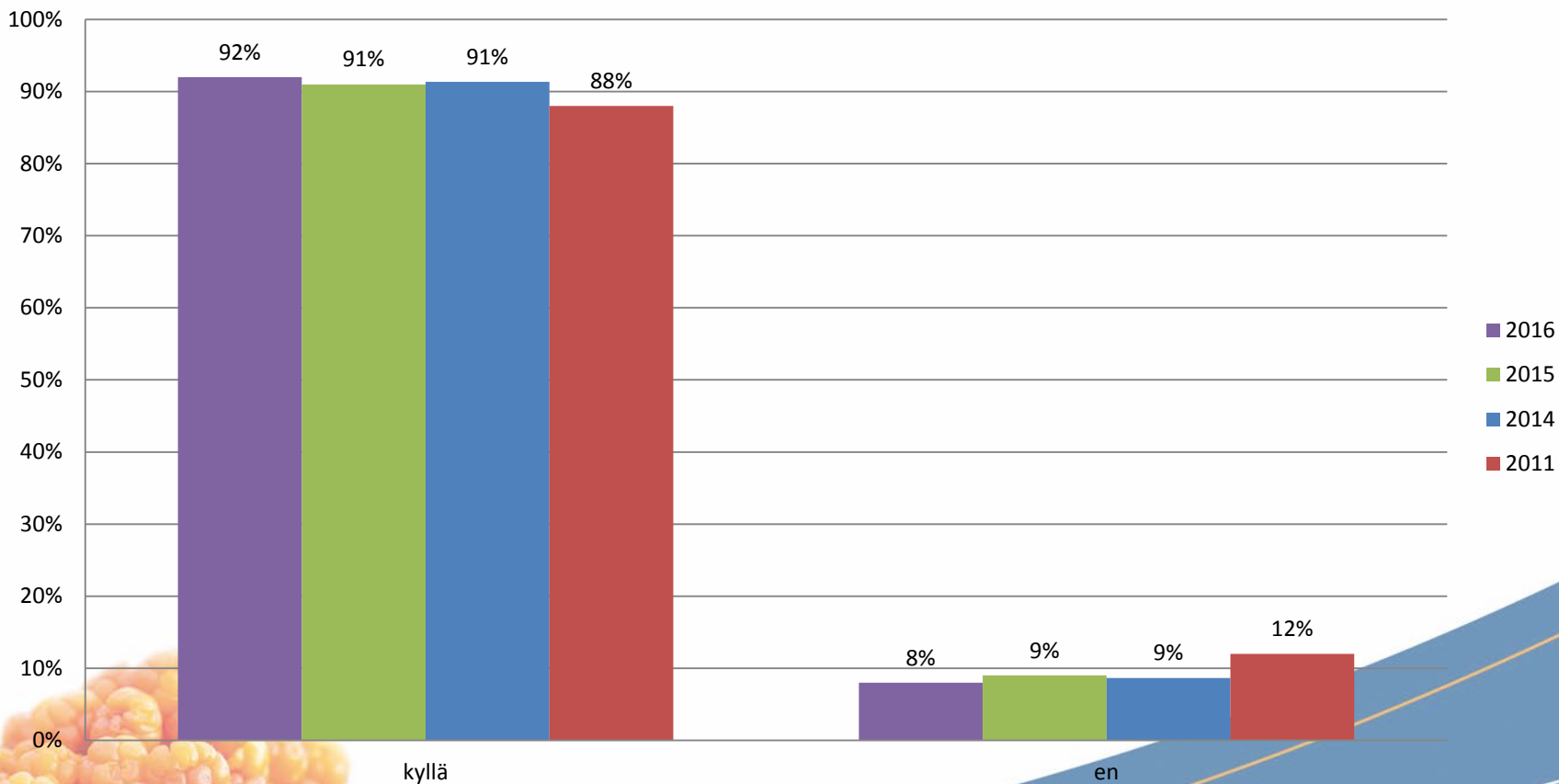
# Työolot ja osaaminen (n=221) ka 3,55 (2014) 3,58 (2015) 3,81 (2016) asteikolla 1 - 5

## Työyhteisön toimivuus



# Työyhteisön toimivuus (n=221)

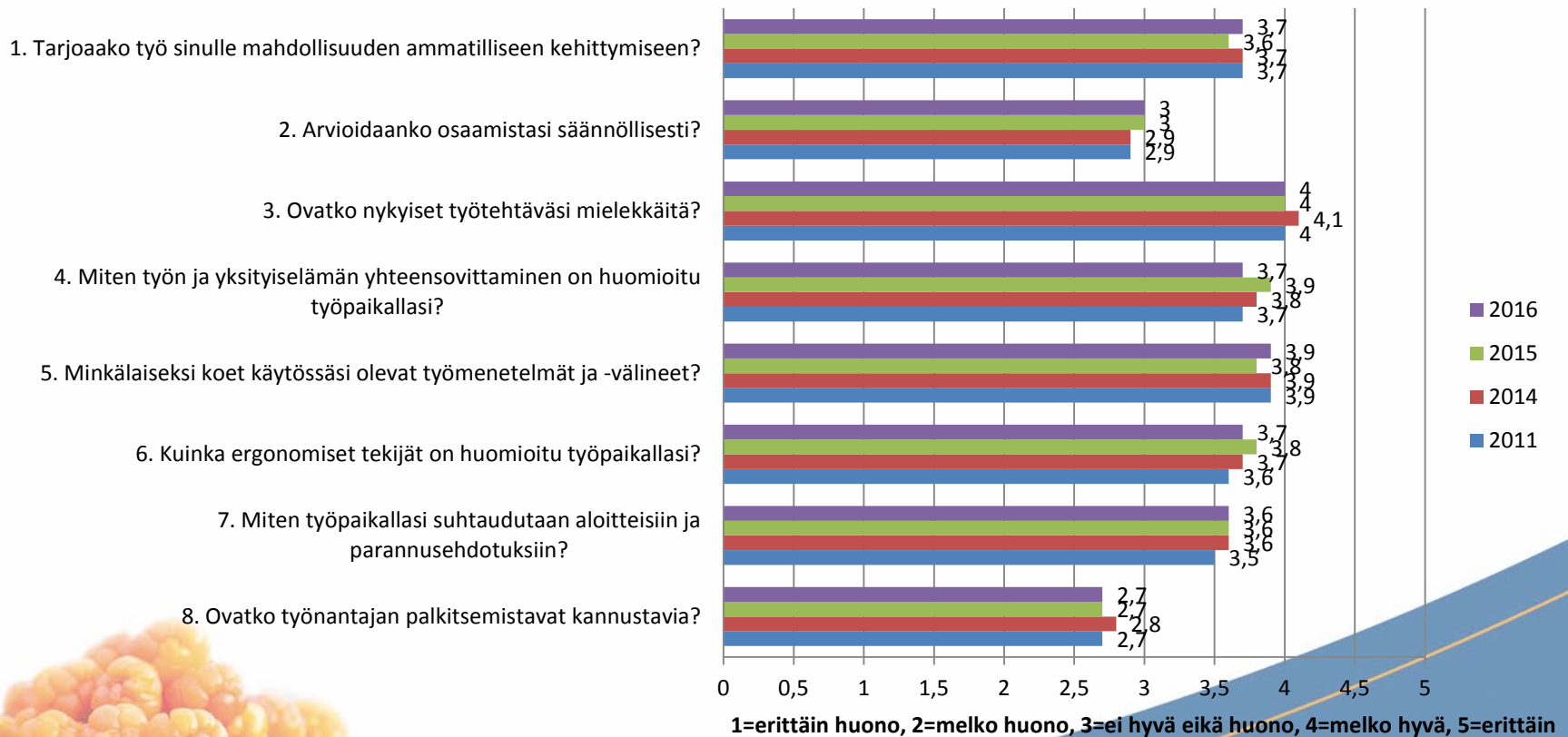
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?



# Työolot ja osaaminen (n=221)

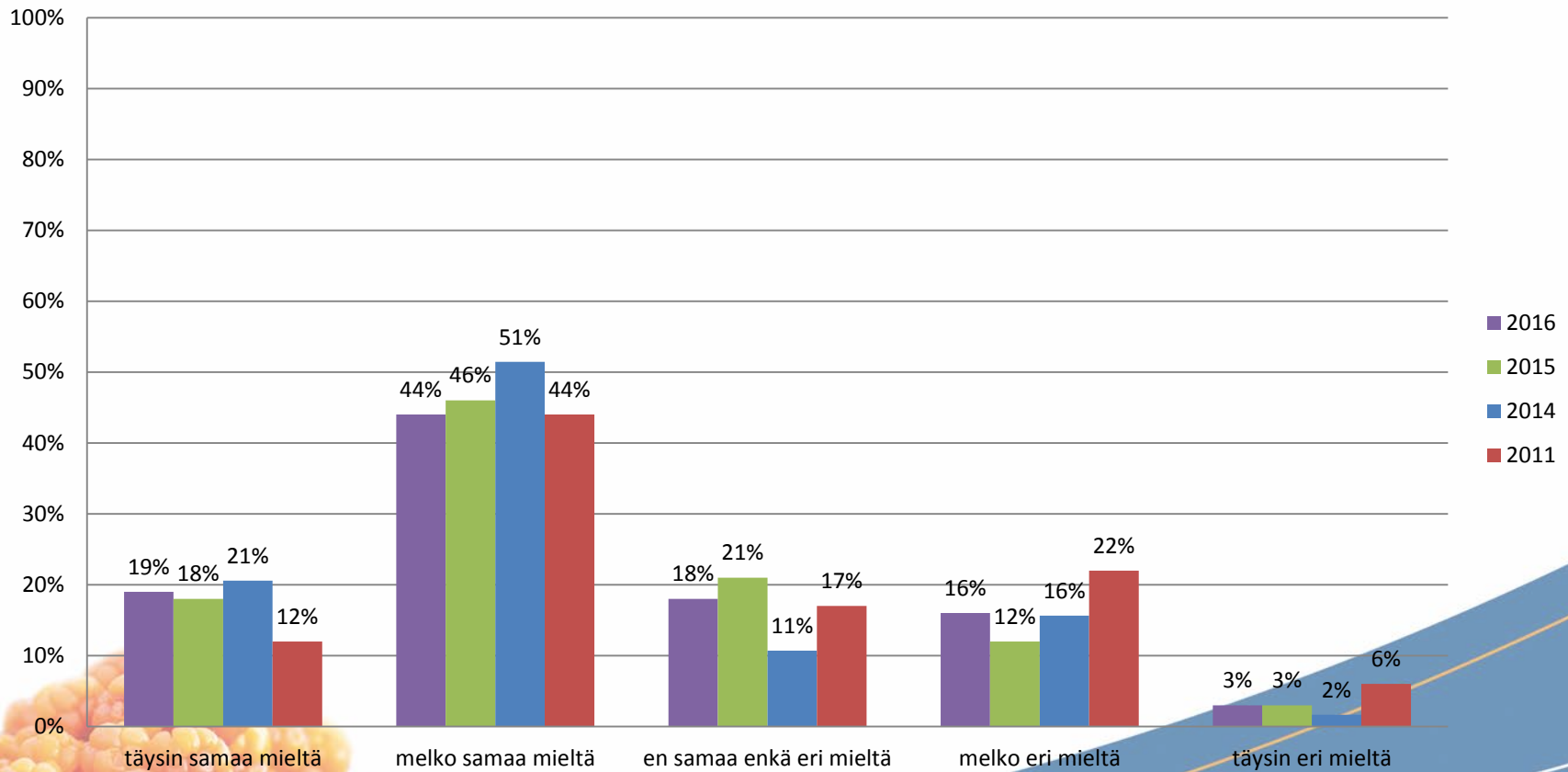
ka 3,55 (2014) 3,58 (2015-2016) asteikolla 1 - 5

## Työolot ja osaaminen



# Työolot ja osaaminen (n=221)

## Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi?



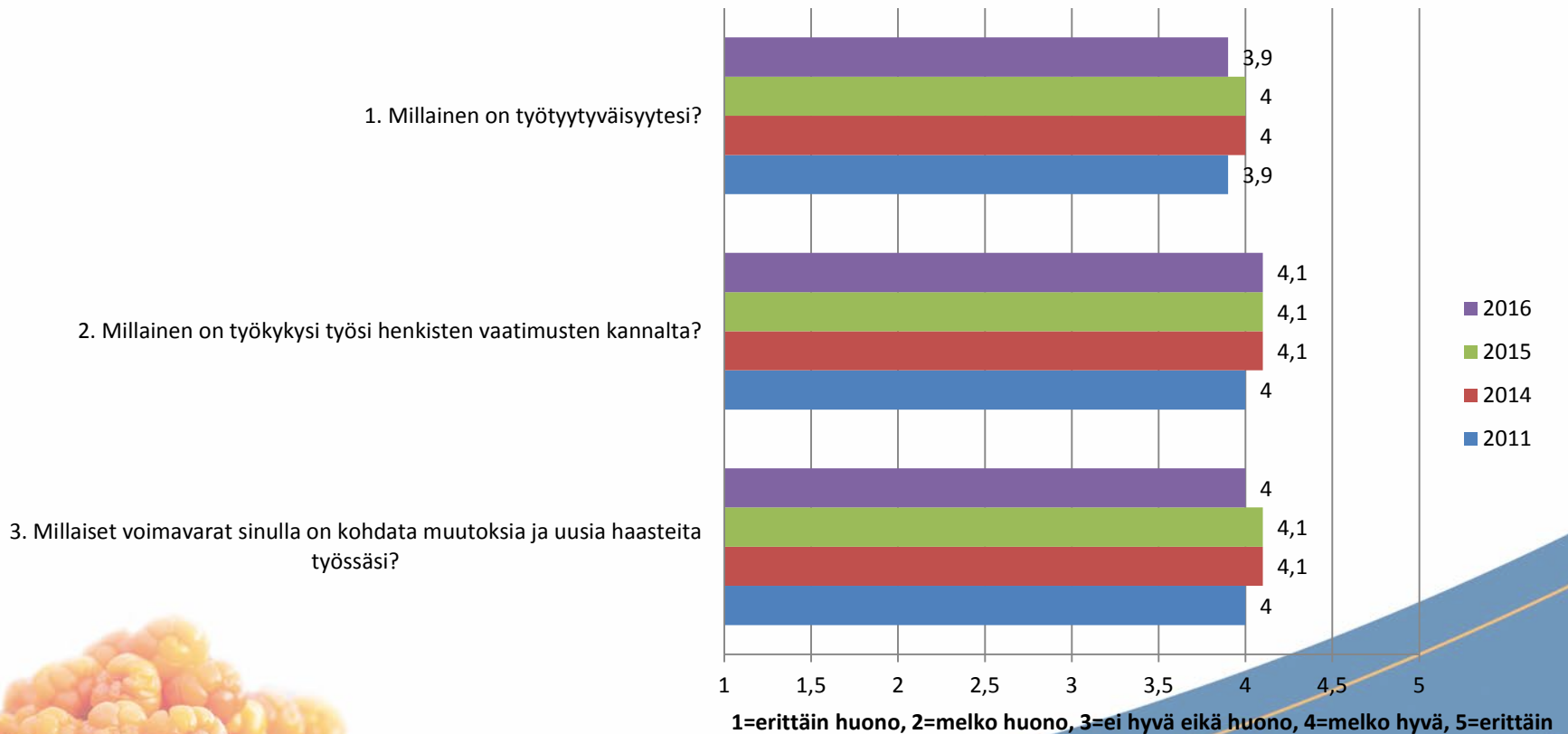


# Työssä jaksaminen (n=221)

ka 4,04 (2014) 4,07 (2015) 4,03 (2016)

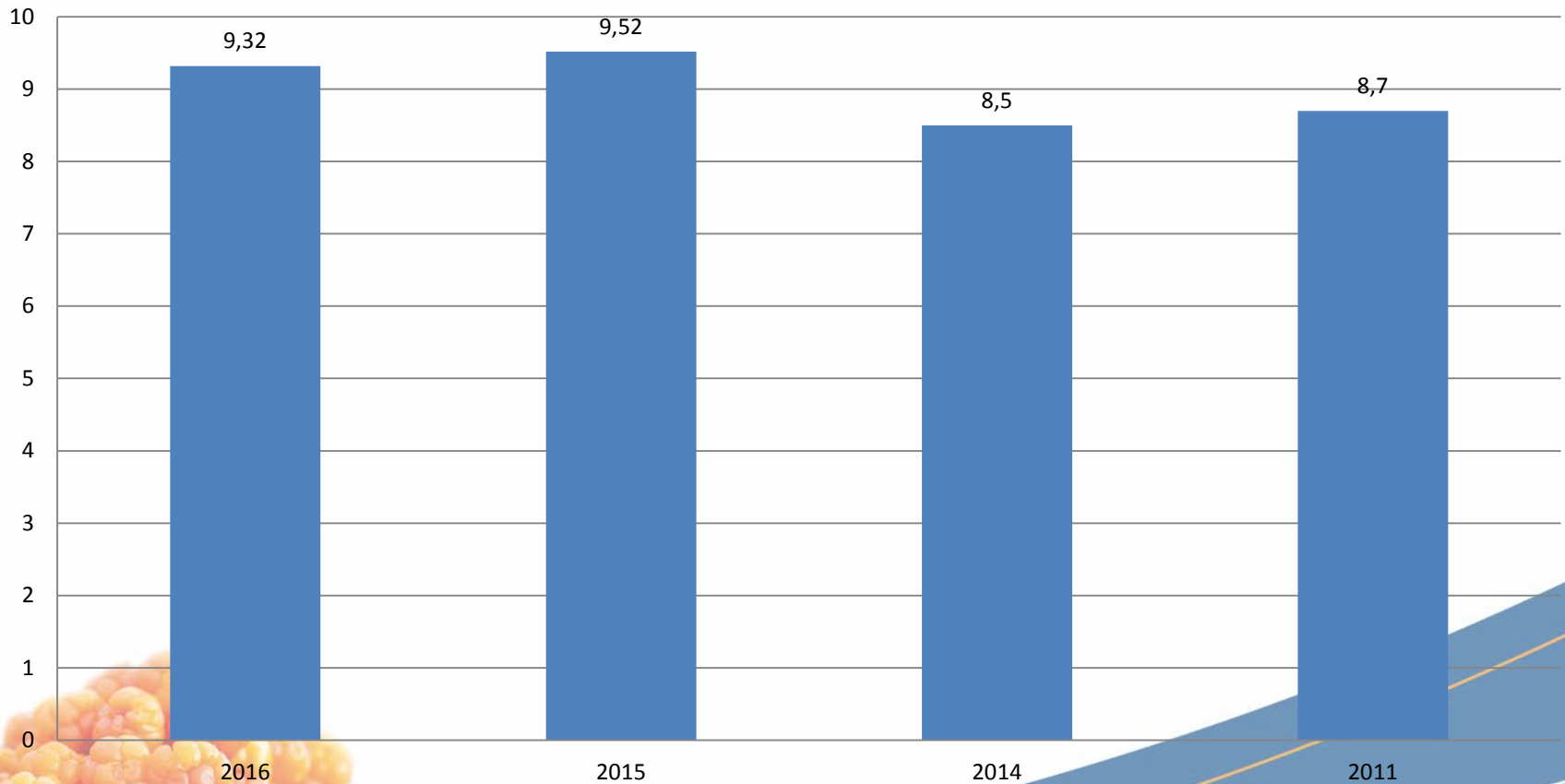
## asteikolla 1 - 5

### Omat voimavarat ja työssä jaksaminen



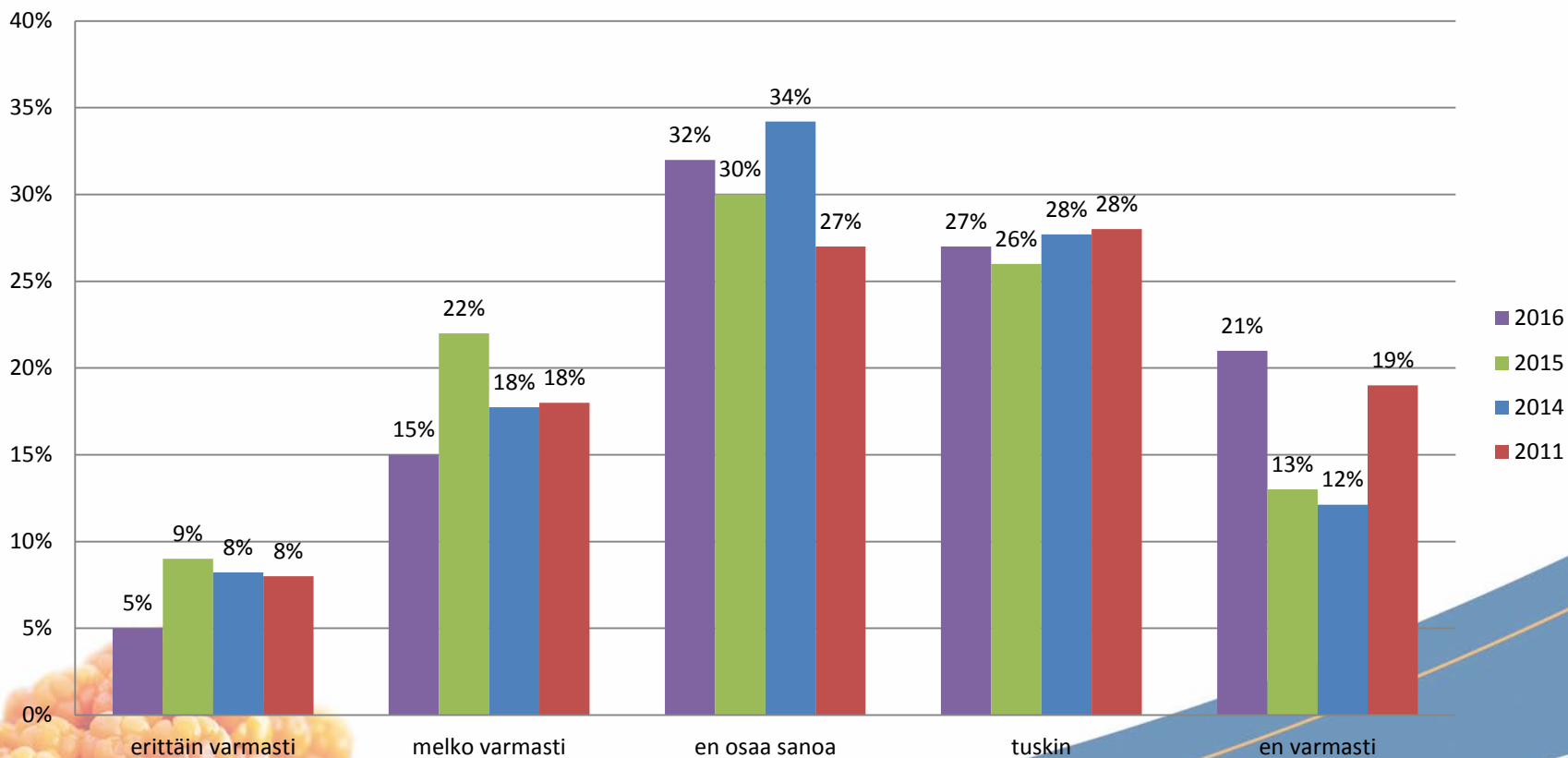
# Omat voimavarat ja työssä jaksaminen (n=219) ka 8,52 (2014) 9,52 (2015) 9,32 (2016) asteikolla 1-10

Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi asteikolla 0-10?



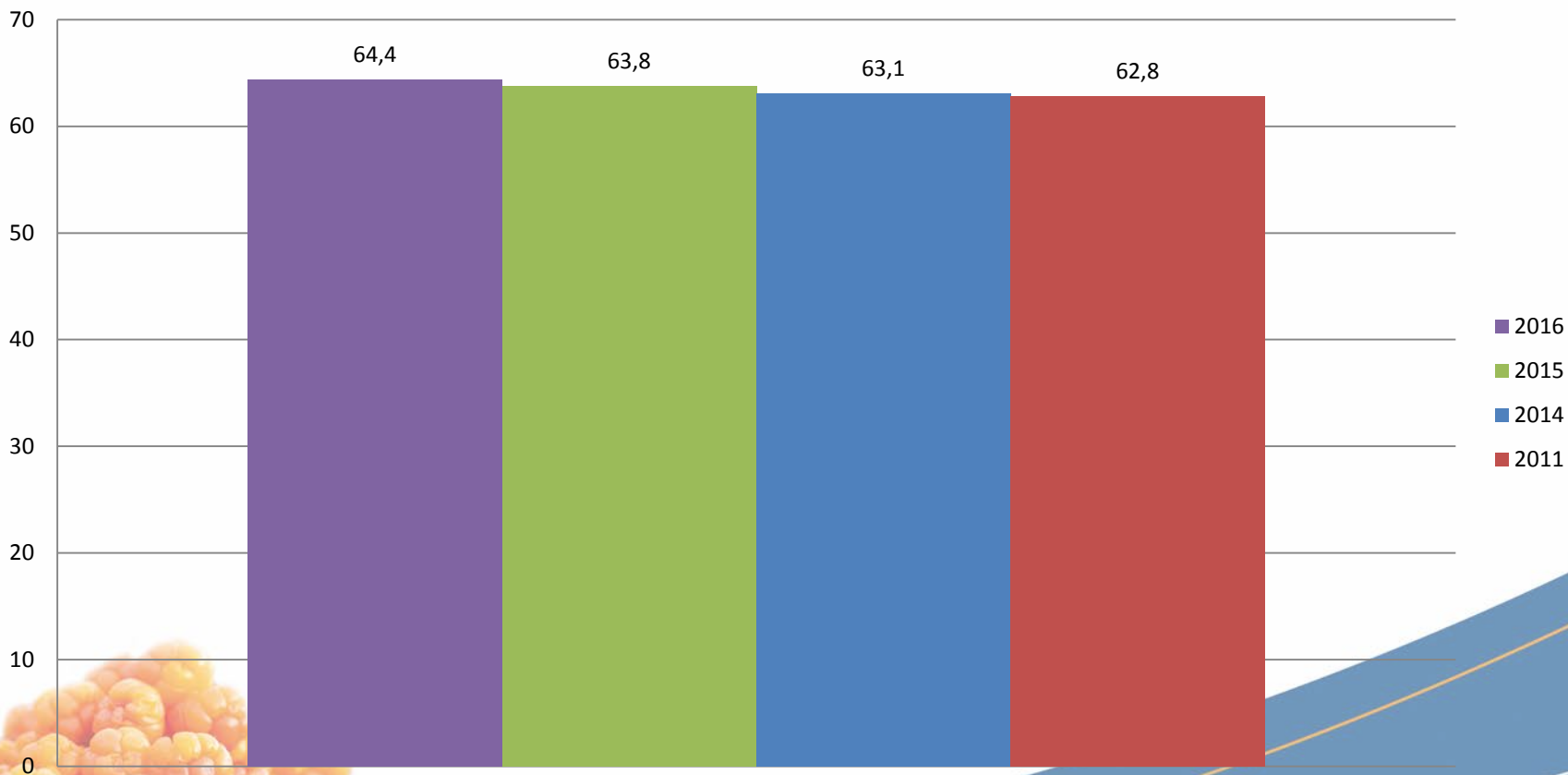
# Omat voimavarat ja työssä jaksaminen (n=221)

Uskotko terveytesi salliessa jatkavasi työssä vielä 63 ikävuoden tai oman ammatillisen eläkeiän jälkeen?



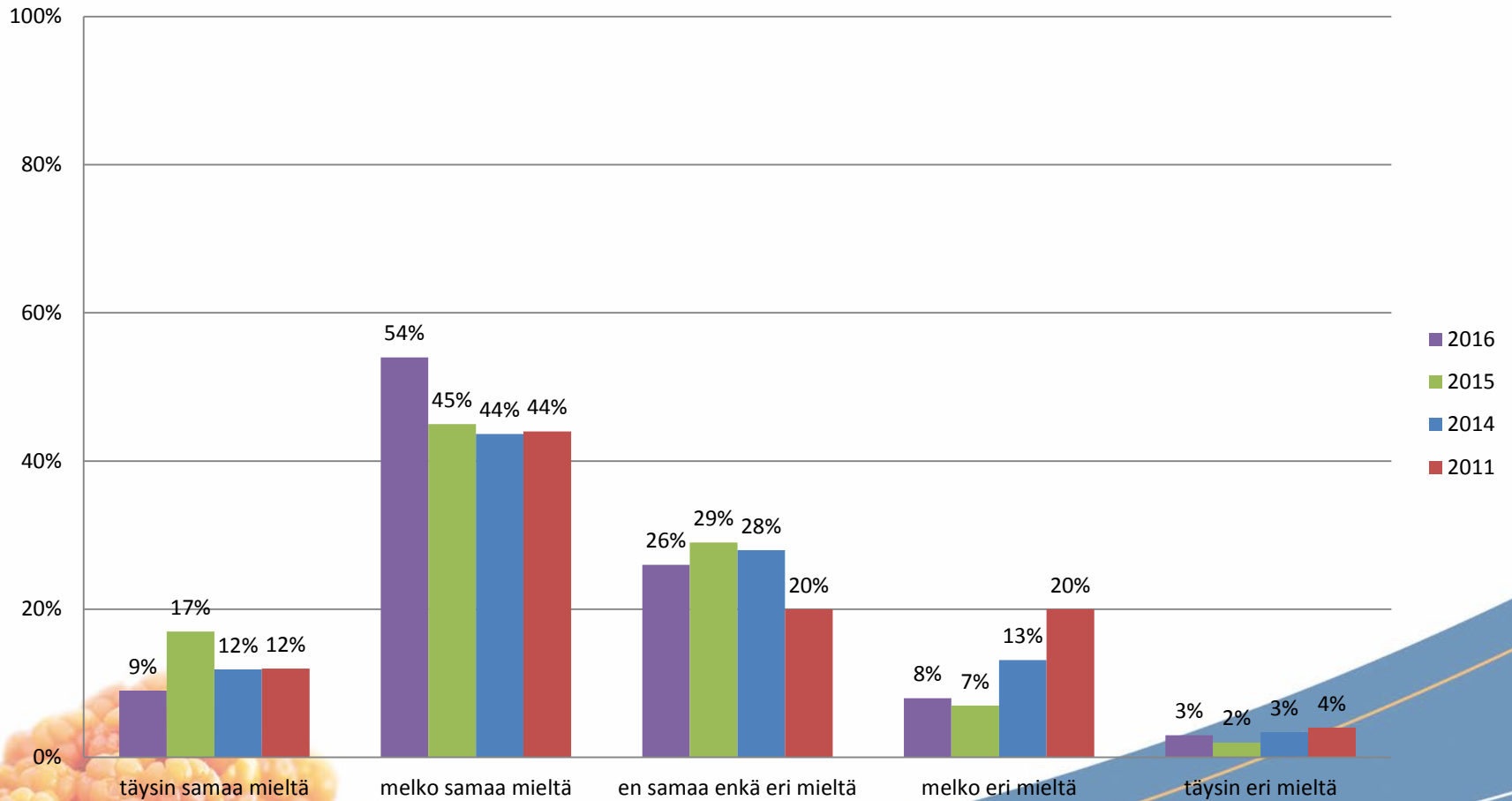
# Omat voimavarat ja työssä jaksaminen (n=206)

Missä iässä arvelet jääväsi kokoaikaiselle eläkkeelle?



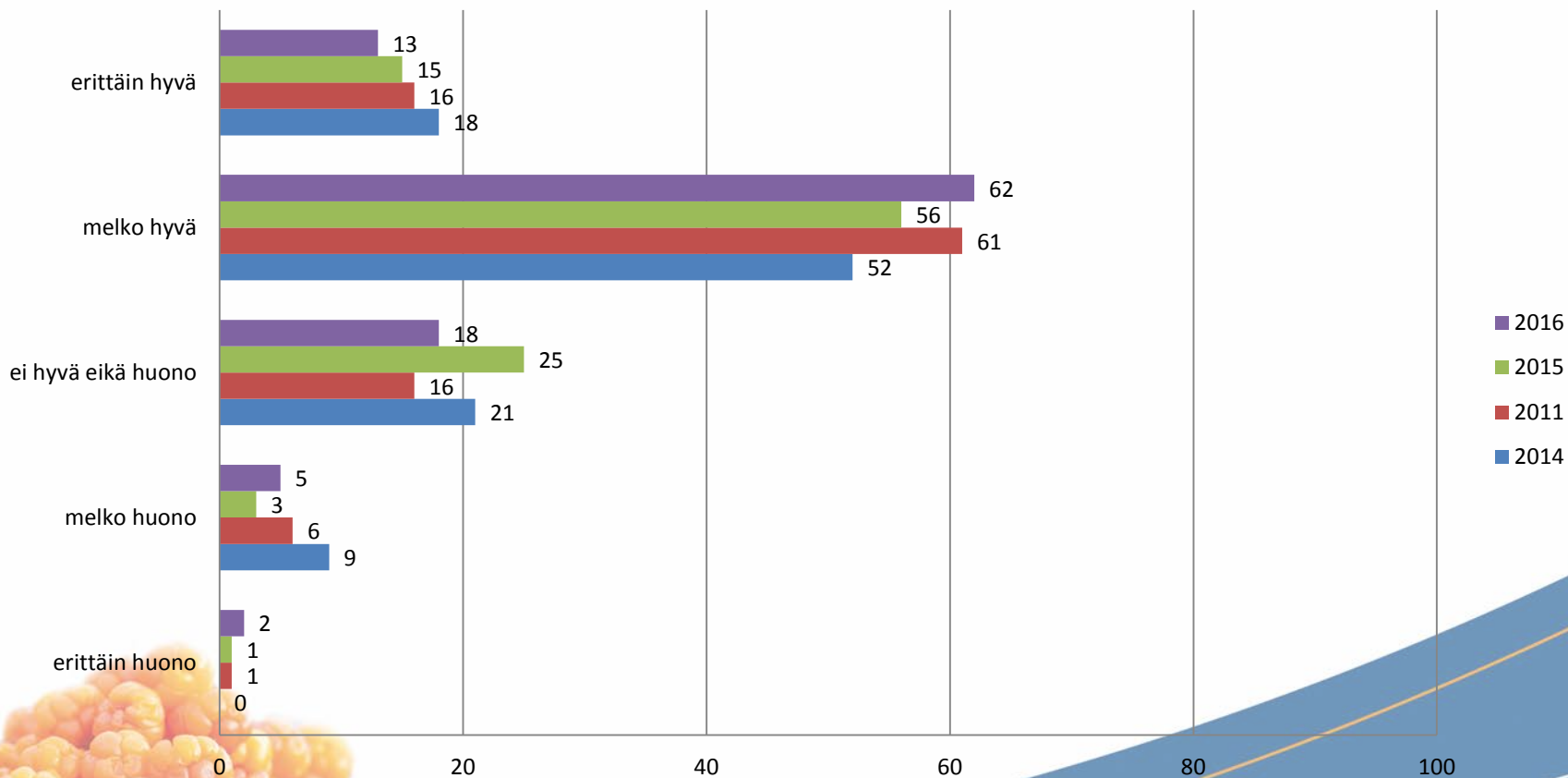
# Johtaminen organisaatiossa (N=221) asteikolla 1 - 5

Olen tyytyväinen toimialani johtamistapaan



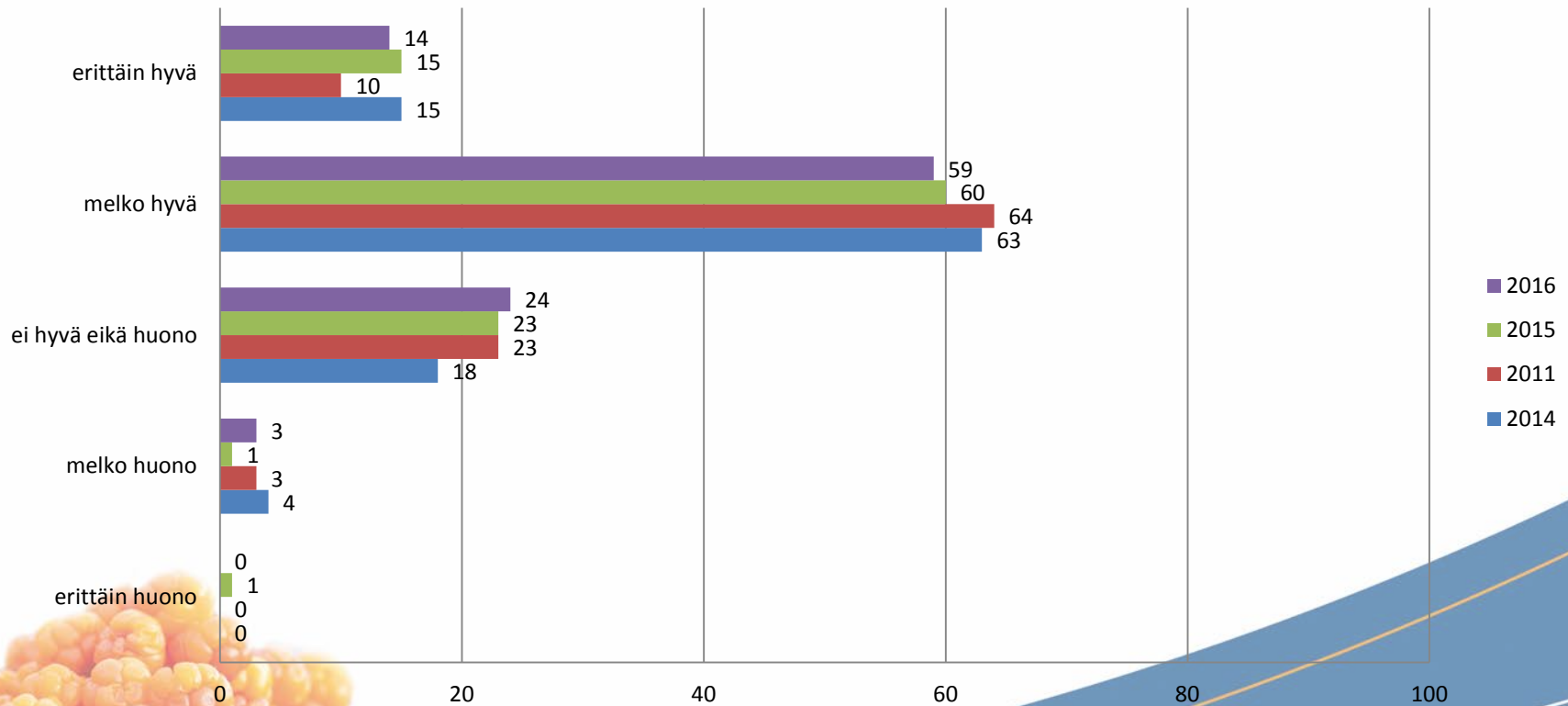
# Sisäinen viestintä ja yhteistyö (n=221) ka 3,8 (2014-2016) asteikolla 1 - 5

Tietääkö jokainen työyksikössäsi sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat (%)?



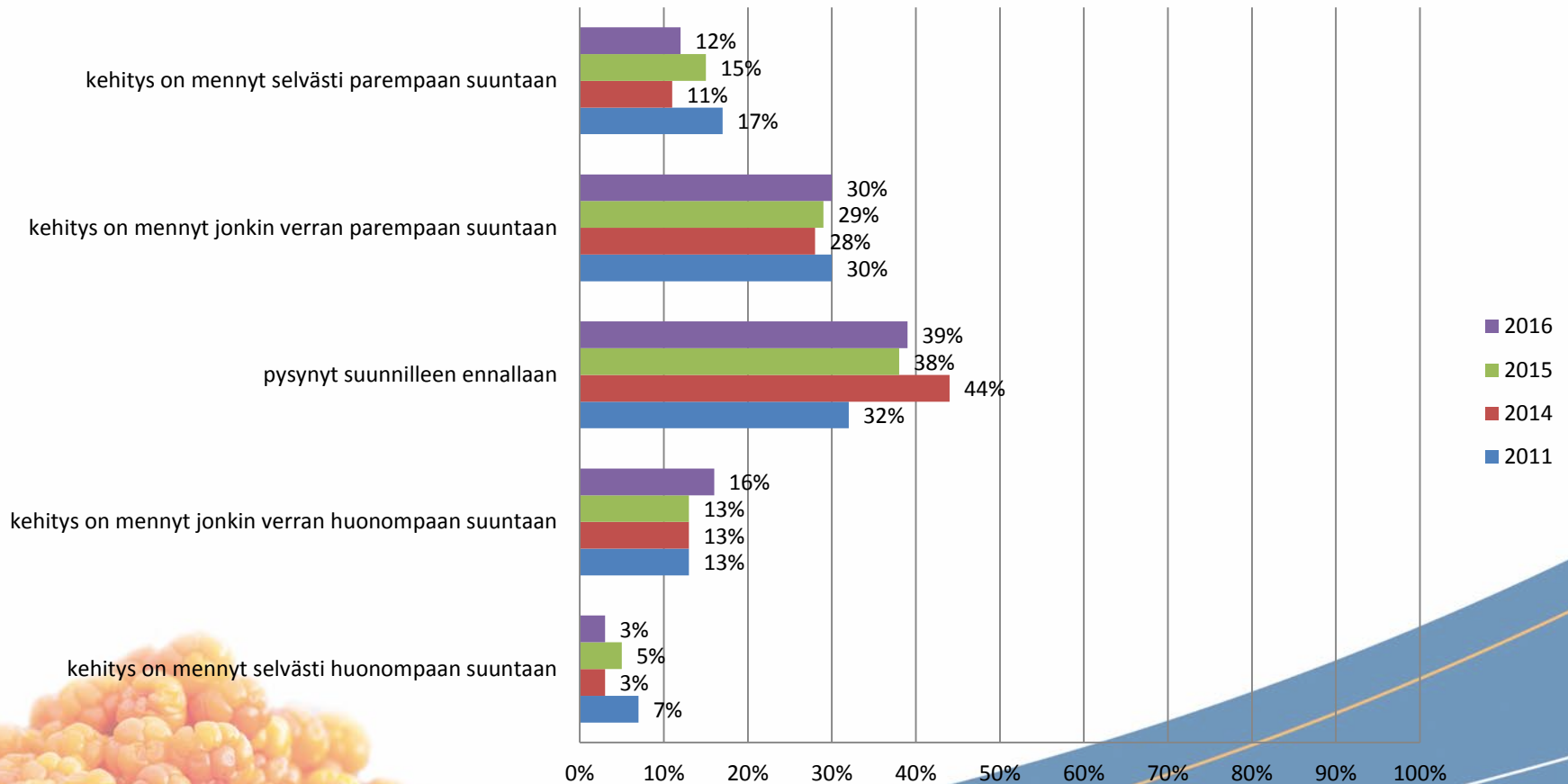
# Työyhteisötaidot (n=221) ka 3,9 (2014 ja 2015) 3,84 (2016) asteikolla 1 - 5

Edistätkö omalla toiminnallasi esimies-alaisuuden toimivuutta (%)?



# Muutokset (n=221)

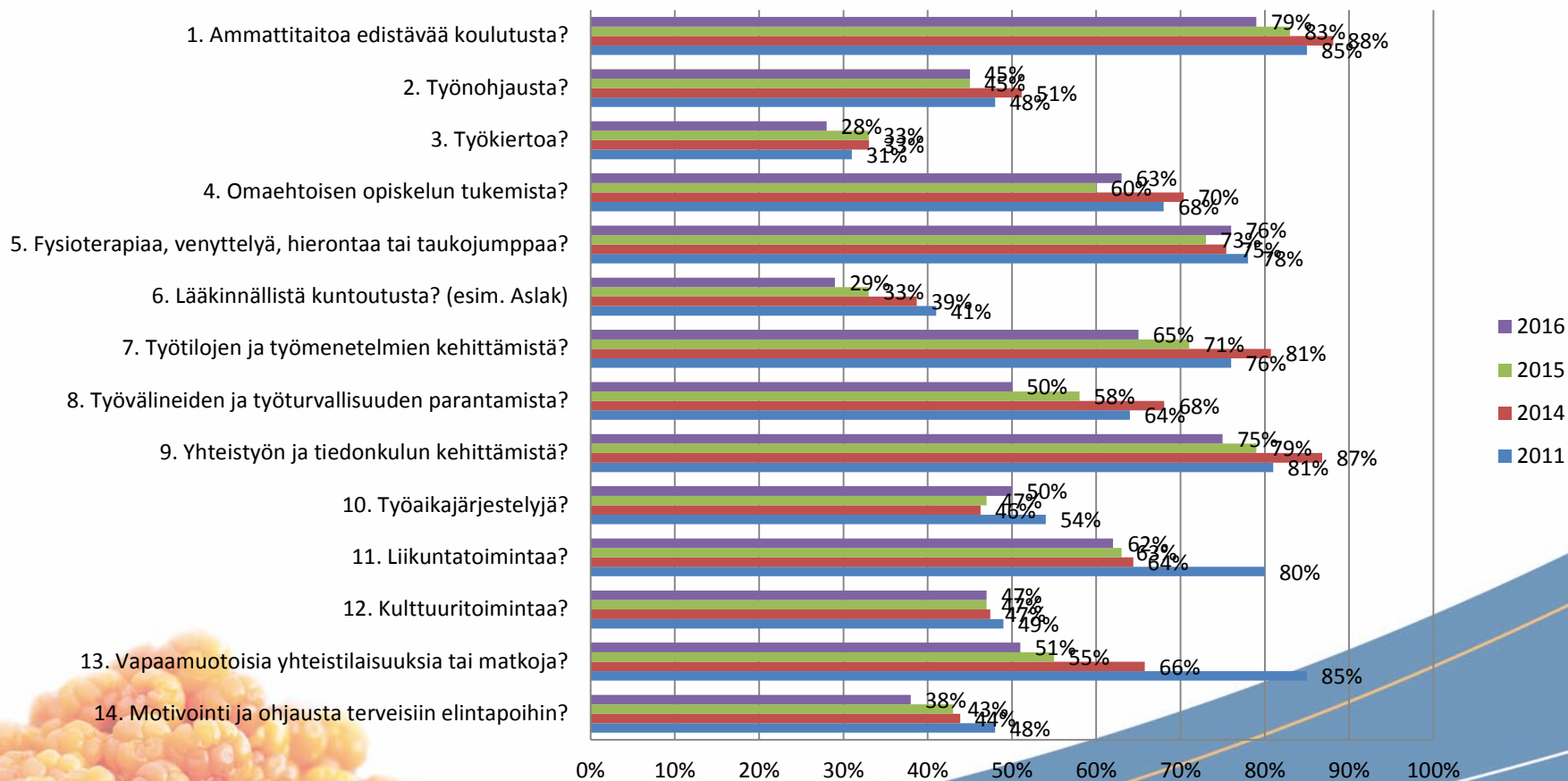
**Kun ajattelet työolojen, työtehtävien tai yleistä työhyvinvoinnin kehitystä työpaikallasi, miten arvioit niiden kehitystä viimeisen vuoden aikana?**





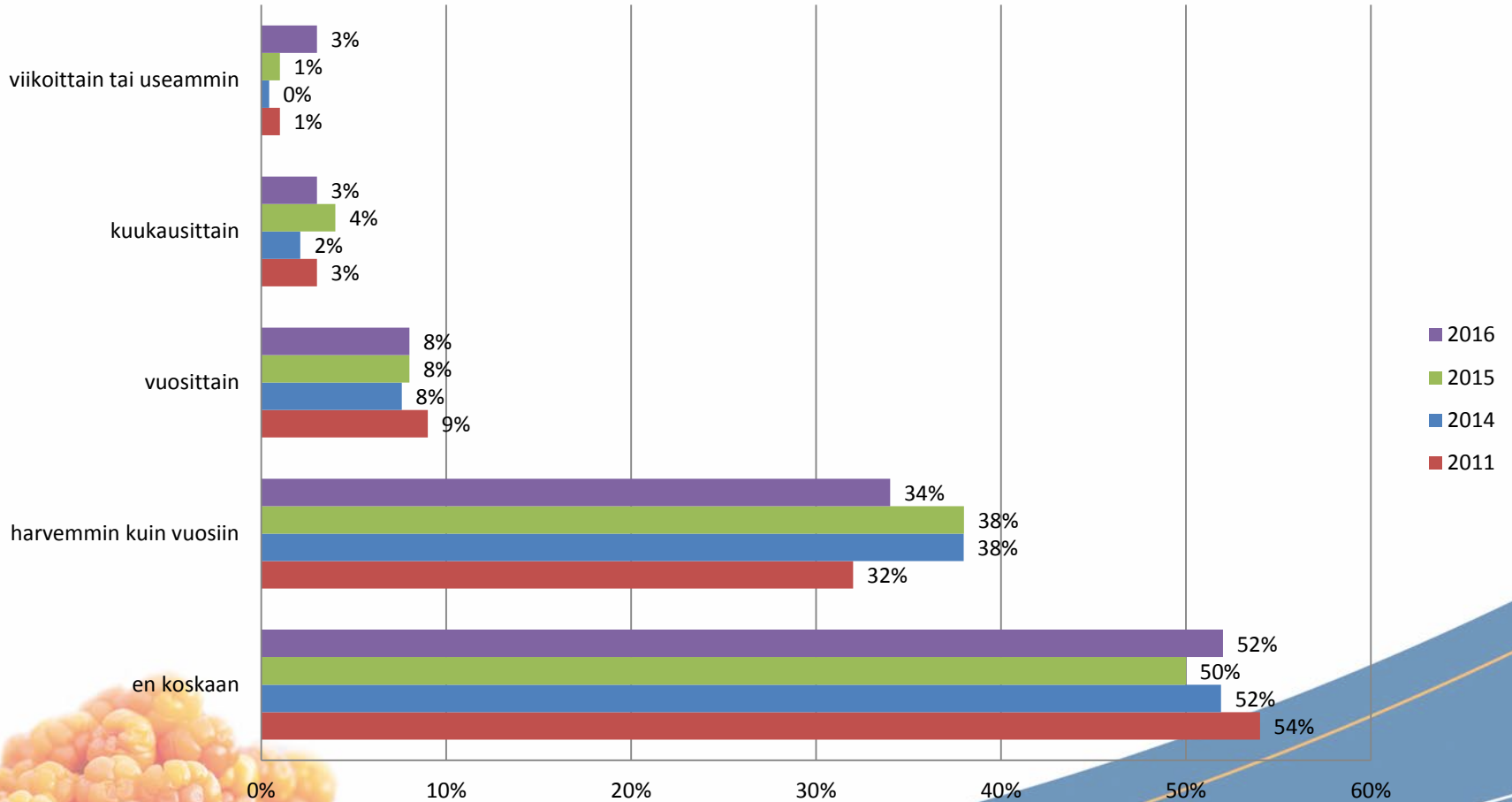
# Työssä jaksamisen tukeminen (n=221)

Millaisia tukitoimenpiteitä toivoisit työnantajasi järjestävän oman työhyvinvointisi tukemiseksi? (kyllä -vastausten osuus)



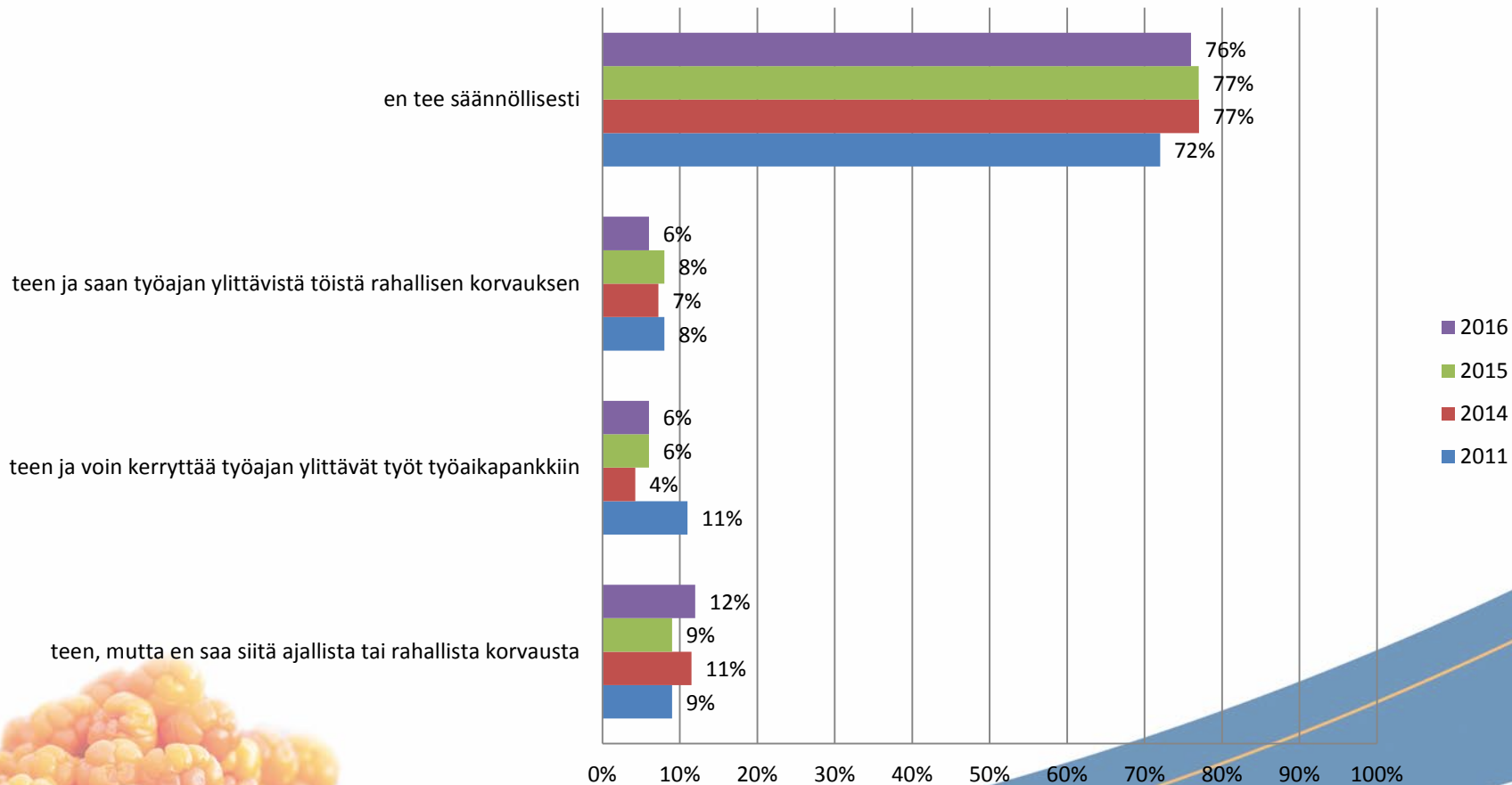
# Henkinen väkivalta, kiusaaminen (n=221)

Oletko joutunut työssäsi henkisen väkivallan, kiusaamisen tai syrjinnän kohteeksi?



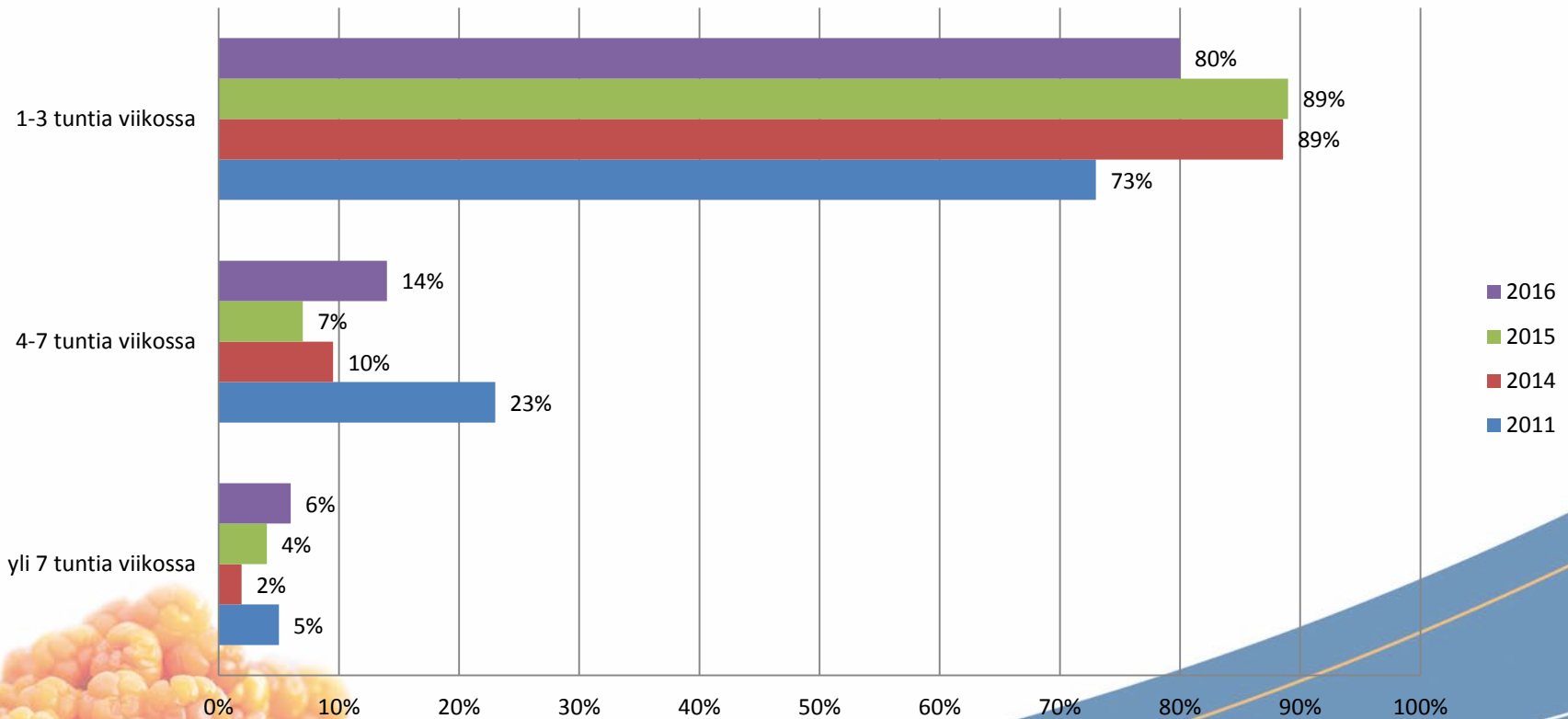
# Työjärjestelyt (n=221)

Teetkö säännöllisesti normaalin työajan ylittävää työtä?



# Työjärjestelyt (n=56)

Kuinka paljon teet työajan ylittävää työtä, josta et saa ajallista tai rahallista korvausta?



# Mitkä ovat syyt, jos teet työajan ylittävää työtä ilman rahallista korvausta (n=51)

- Vastaajat painottuvat opetus- ja hoitotyön tehtäviin. Syyt työajan ylittävään työhön:
  - Opetustyö (mm. suunnittelu, oppituntien valmistelu, palaverit, kokoukset, yhteydenpito vanhempiin)
  - Hoitotyö (mm. hoitotyö tai avustaminen kesken, vuoron vaihto, raportit)
- Työtä on paljon, työaika ei riitä ja tehtävillä on määräajat
- Työajan ylittävä työ ei tule merkittävä ylös, työaikaa yritetään tasoittaa seuraavassa työvuorossa
- Työpuheluihin vastaaminen vapaa-ajalla ja iltaisin



# Johtopäätökset, vahvuudet

- Kokonaisuutena tulokset ovat hyvät  
Työilmapiiri ja työyhteisön toimivuus hyvää tasoa
- Apua ja tukea saa työkavereilta
- Työtehtävät ovat mielekkäitä
- Työkyky ja voimavarat erinomaisen hyvää tasoa



# Johtopäätökset, kehittämiskohteita

- Johtaminen
  - Esimiehiltä toivotaan enemmän palautetta onnistumisesta ja informaatiota työyhteisön asioista sekä toiminnan ohjaamista tavoitteiden suuntaan
  - Tavoiteasetannan täsmentäminen – positiivista kehitystä tapahtunut
  - Kehityskeskustelut ja niiden tavoitteellisuus – kehityskeskustelujen käyminen kehittynyt negatiiviseen suuntaan
  - Työntekijöitä enemmän mukaan pitemmän aikavälin suunnitteluun
  - Työyhteisön asioiden käsittelyä kaivataan lisää yhteisissä kokouksissa – positiivista kehitystä tapahtunut
  - Tiedottamisen lisääminen
- Työhyvinvointi ja työolot
  - Tulokset edellisen kyselyn tasoa



# Johtopäätökset, kehittämiskohteita

- Työolot ja osaaminen
  - Osaamisen arviointi
  - Palkitsemistavat
  - 19 % (15 % v. 2015) kokee, ettei ole tarpeeksi aikaa saada työtä tehdyksi (42 vastaajaa)
- Johtaminen organisaatiossa
  - 10 % (9 % v. 2015) on melko tai erittäin tyytymätön johtamiseen
- Työjärjestelyt
  - 12 % (9 % v. 2015) tekee säännöllisesti työajan ylittävää työtä, josta ei saa ajallista tai rahallista korvausta (27 työntekijää)
  - 80 % vastaajista (n=56) ilmoittaa tekevänsä 1-3 tuntia viikossa työtä, josta ei saa ajallista tai rahallista korvausta (45 työntekijää)
- Henkinen väkivalta ja kiusaaminen sekä syrjintä
  - Em. kohteeksi on joutunut viikoittain tai useammin 3 %, kuukausittain 4 % vastaajista ja vuosittain 8 % vastaajista

