

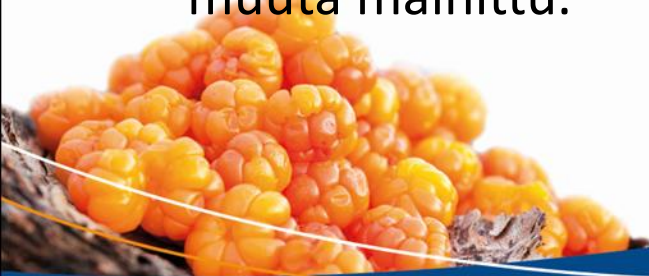
# RANUAN KUNNAN HENKILÖSTÖN Työhyvinvointikyselyn tulokset

Yhteenveto vuosilta  
2011, 2014, 2015, 2016 ja 2017  
toteutetuista kyselyistä  
Kunnanhallitus 7.5.2018



# Yleistä kyselystä

- Ranuan työhyvinvointikyselyssä kartoitettiin kunnan palveluksessa olevien työntekijöiden työhyvinvointia ja siinä ilmeneviä kehittämiskohteita.
- Kysely toteutettiin sähköisenä ja paperikyselynä joulutammikuulla 2017/2018
- Kyselyyn vastasi yhteensä 195 työntekijää (221 v. 2016).
- Kyselyn vastausprosentti oli **59,6 %** (63,3 % v. 2016).
- Kysely on tehty vuosina 2011 sekä 2014-2017 samalla kysymyspatteristolla.
- Kyselyn tulokset esitetään keskiarvotietoina ja prosenttiosuuksina.
- Kyselyn tulosraportoinnin otsikkokentässä esitetyt keskiarvotiedot ovat vuoden 2017 tutkimustulosten keskiarvolukuja, jos ei ole muuta mainittu.



# Yleistä, taustatietoa

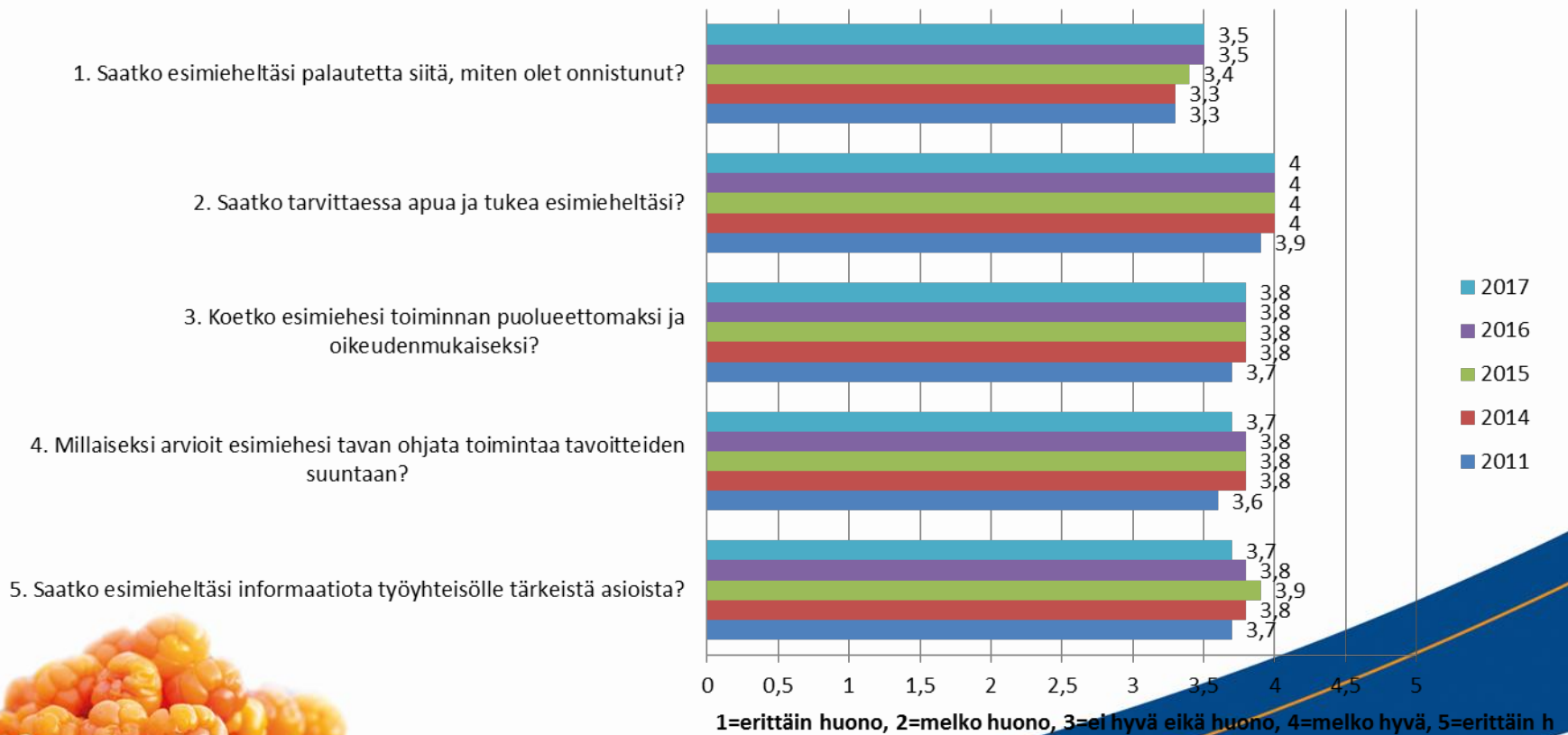
- Yleistä
  - Vastaajista työskentelee 11 % hallintotoimessa, 7 % teknisessä toimessa, 36 % sivistystoimessa ja 46 % sosiaali- ja terveystoimessa
  - Valtaosa vastaajista on naisia (85 %), mikä selittyy naisvaltaisesta henkilöstöstä (84 % henkilökunnasta on naisia)
  - Yli 10 vuotta nykyisellä työnantajalla työskennelleitä on 61 % vastaajista. Henkilökunnan keski-ikä on lähes 48 vuotta ja keskimääräinen palvelusaika reilut 7 vuotta (TP 2017).
  - Taustamuuttujissa on vain pieniä eroja edellisten vuosien tutkimustuloksiin verrattuna



# JOHTAMINEN (n=195)

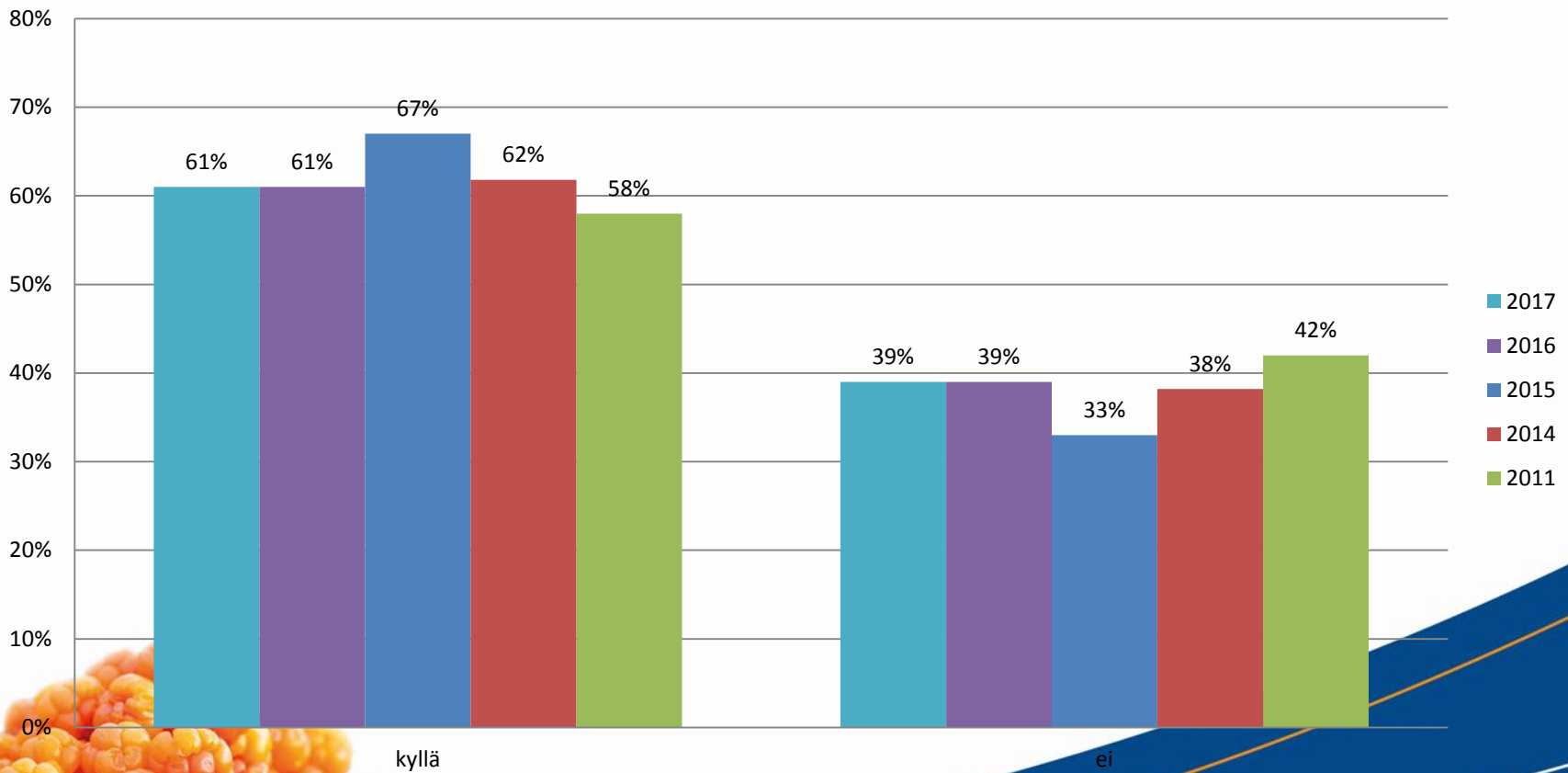
ka 3,75 (2014), 3,78 (2015 ja 2016),  
3,75 (2017) asteikolla 1 - 5

## Johtaminen



# Johtaminen/kehityskeskustelut (n=195)

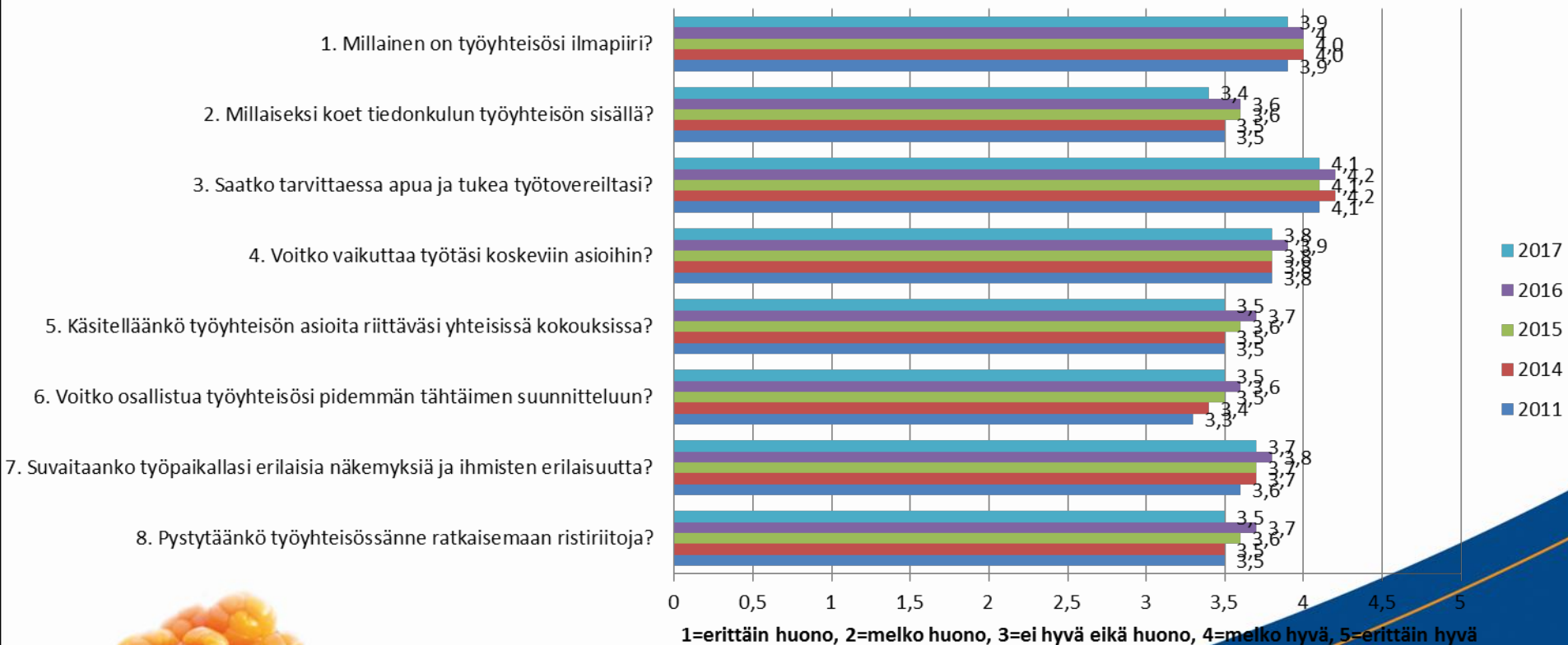
Onko työllesi sovittu vähintään yksi keskeinen ja seurattava tavoite?



# Työolot ja osaaminen (n=195)

ka 3,55 (2014) 3,58 (2015) 3,81 (2016)  
3,68 (2017) asteikolla 1 - 5

## Työyhteisön toimivuus

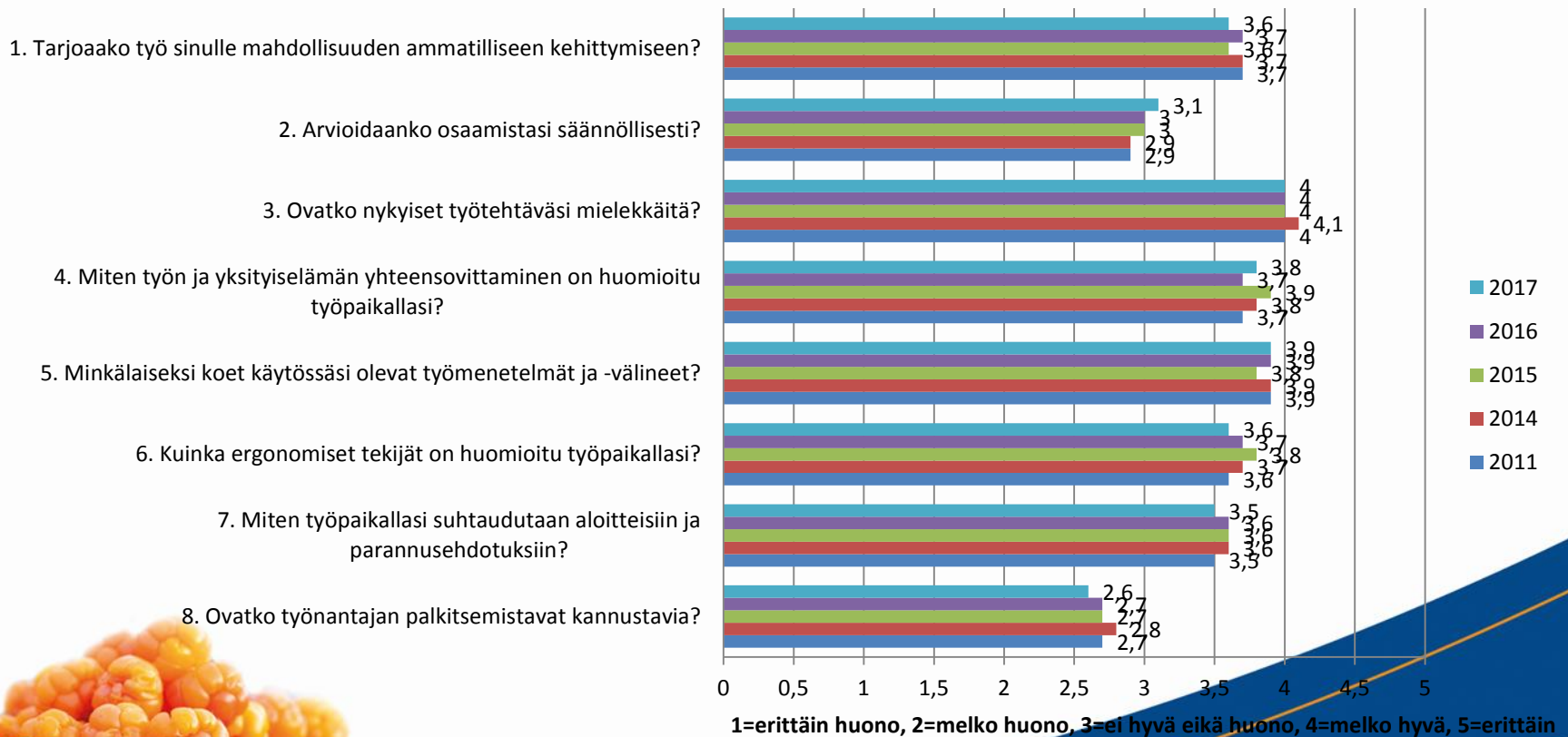


# Työolot ja osaaminen (n=195)

ka 3,55 (2014) 3,58 (2015-2016) 3,55 (2017)

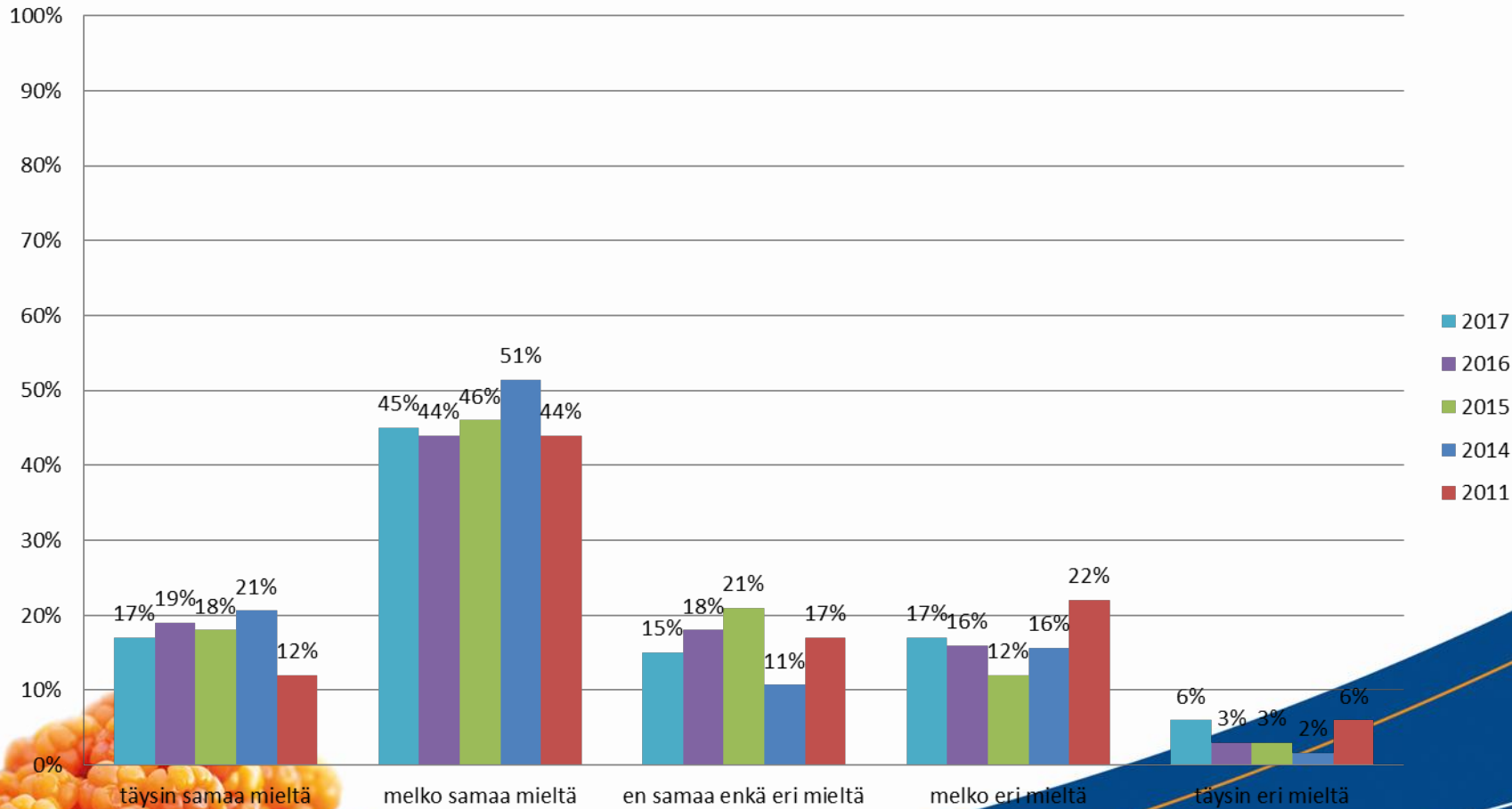
asteikolla 1 - 5

## Työolot ja osaaminen



# Työolot ja osaaminen (n=195)

Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi?

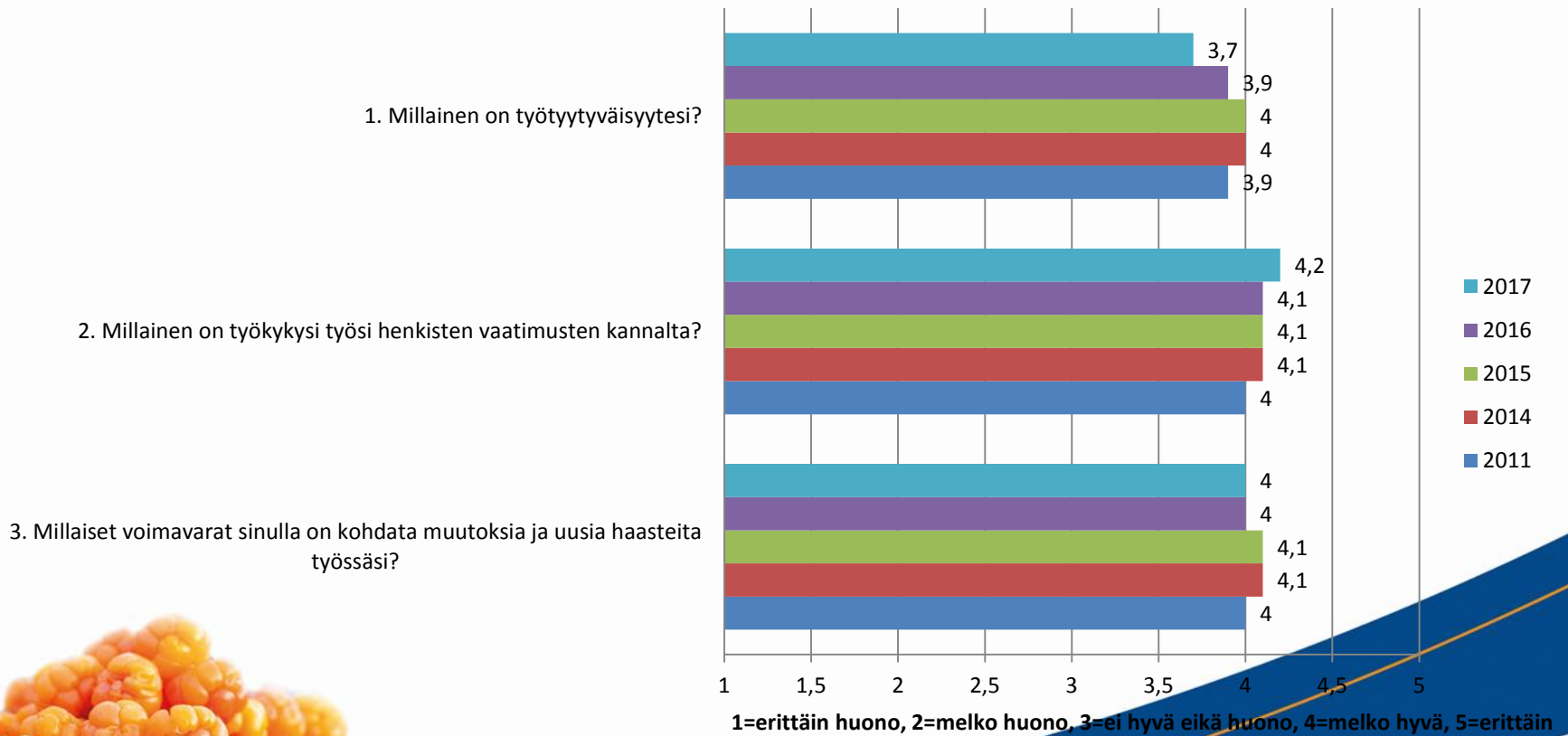




# Työssä jaksaminen (n=195)

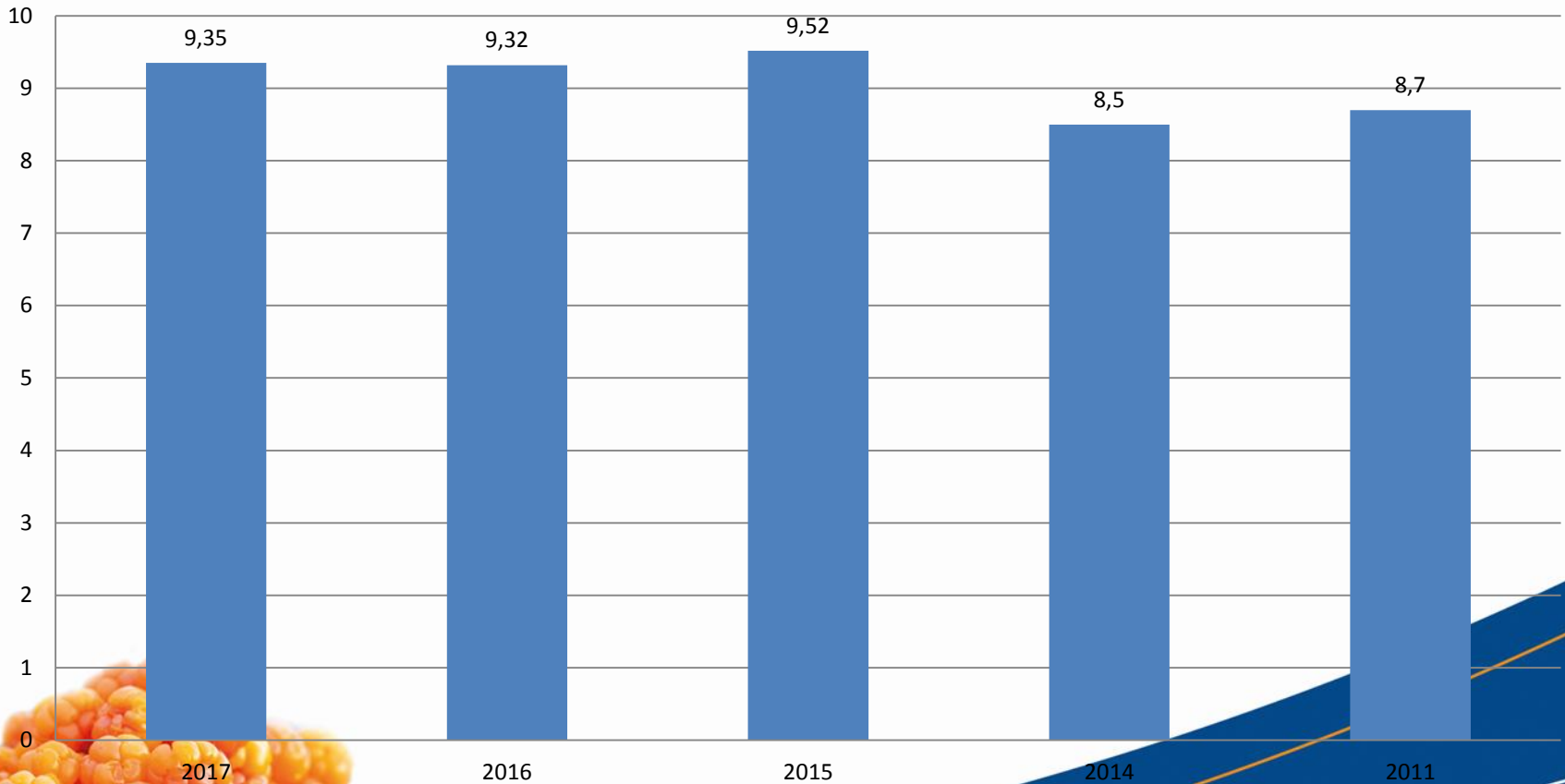
ka 4,04 (2014) 4,07 (2015) 4,03 (2016) 3,97 (2017) asteikolla 1 - 5

## Omat voimavarat ja työssä jaksaminen



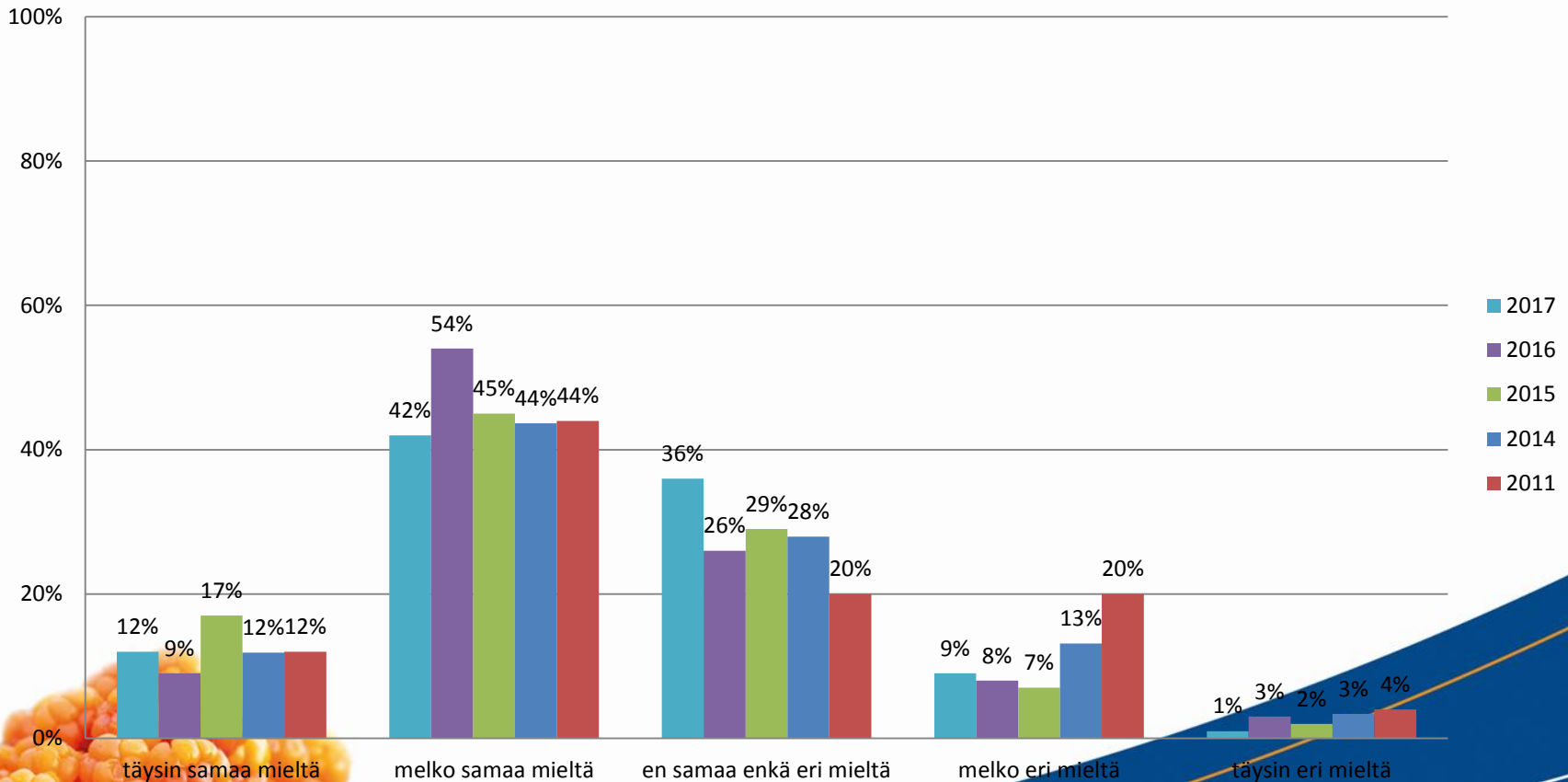
# Omat voimavarat ja työssä jaksaminen (n=193) ka 8,52 (2014) 9,52 (2015) 9,32 (2016) 9,35 (2017) asteikolla 1-10

Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi asteikolla 0-10?



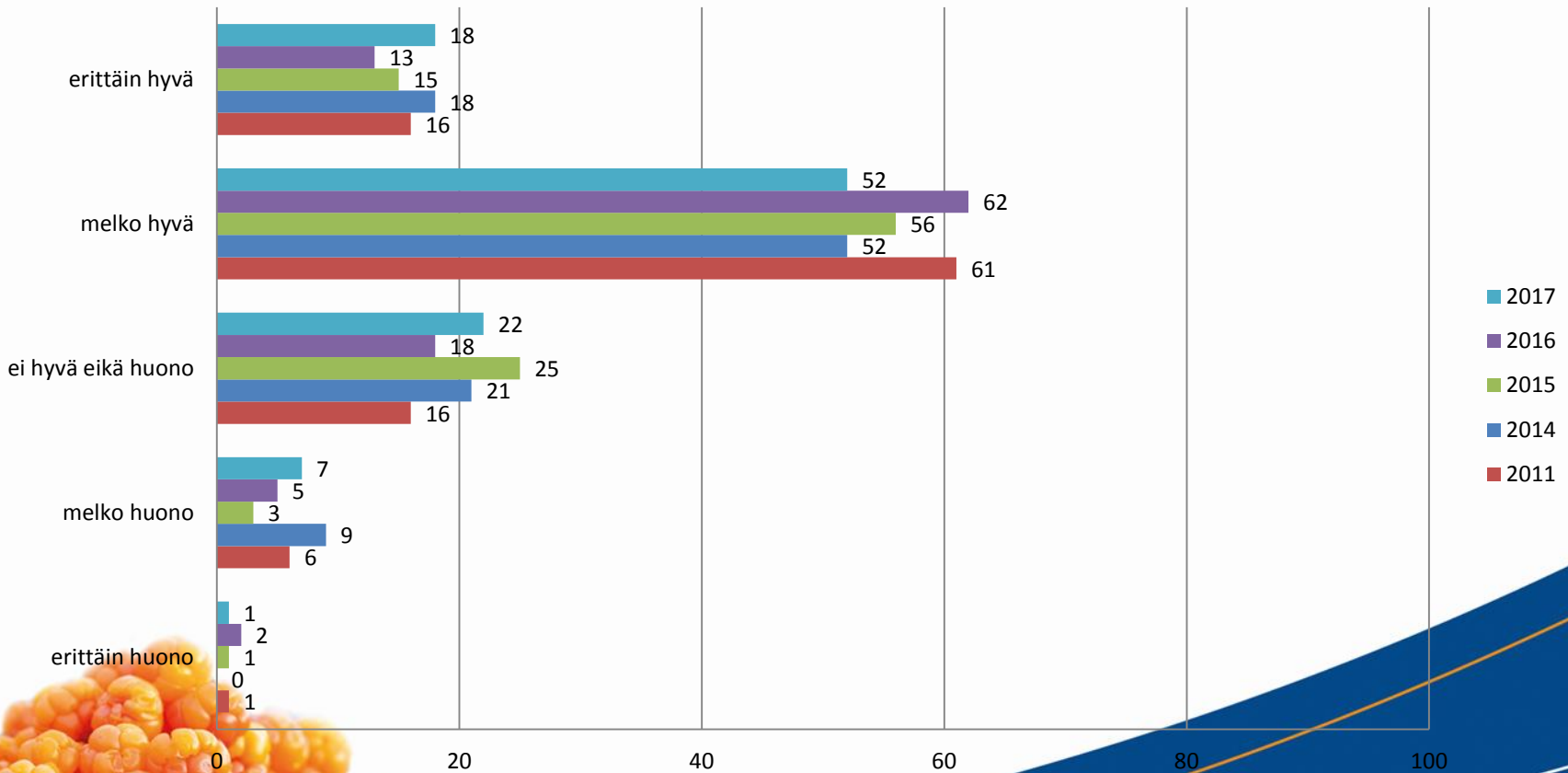
# Johtaminen organisaatiossa (N=195) ka 2,47 asteikolla 1 - 5

## Olen tyytyväinen toimialani johtamistapaan



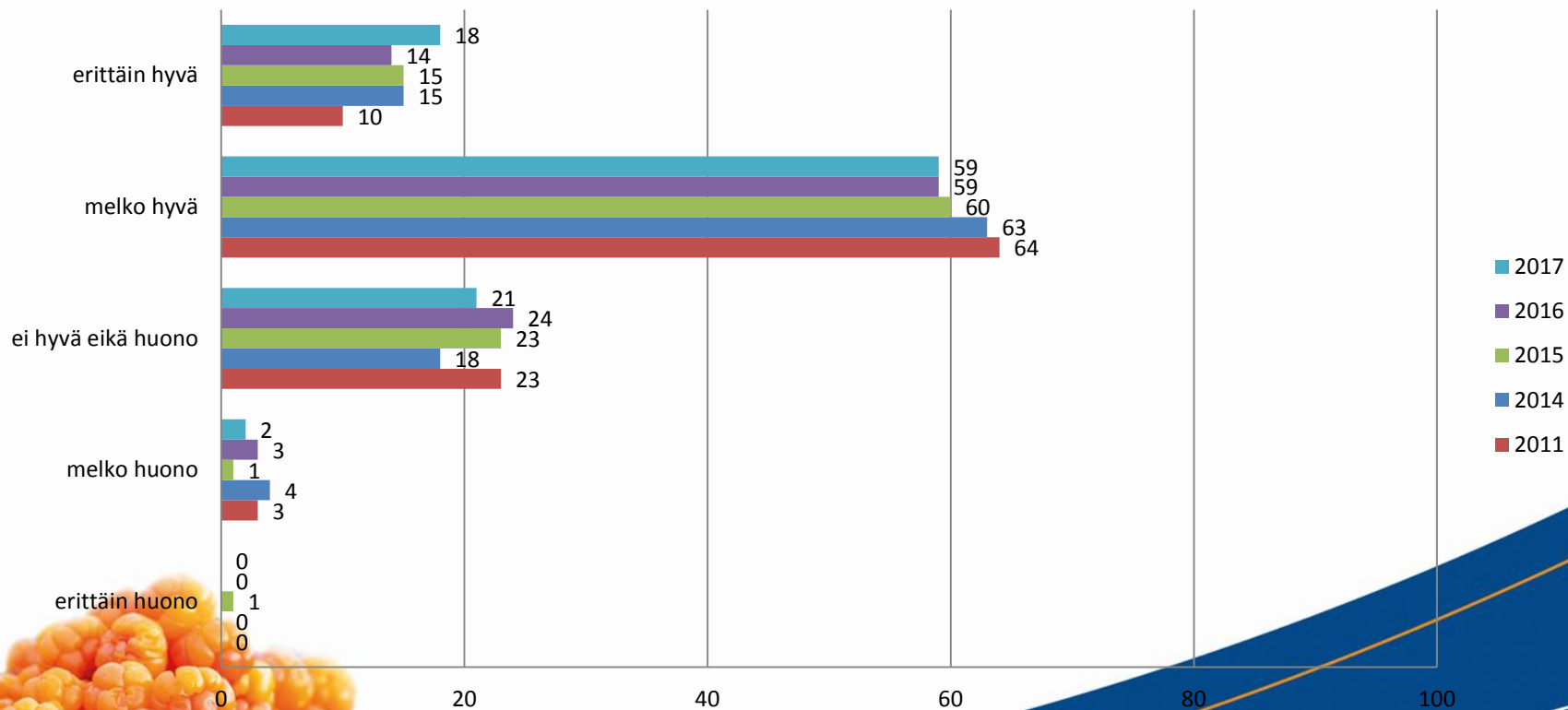
# Sisäinen viestintä ja yhteistyö (n=195) ka 3,8 (2014-2016) 3,82 (2017) asteikolla 1 - 5

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



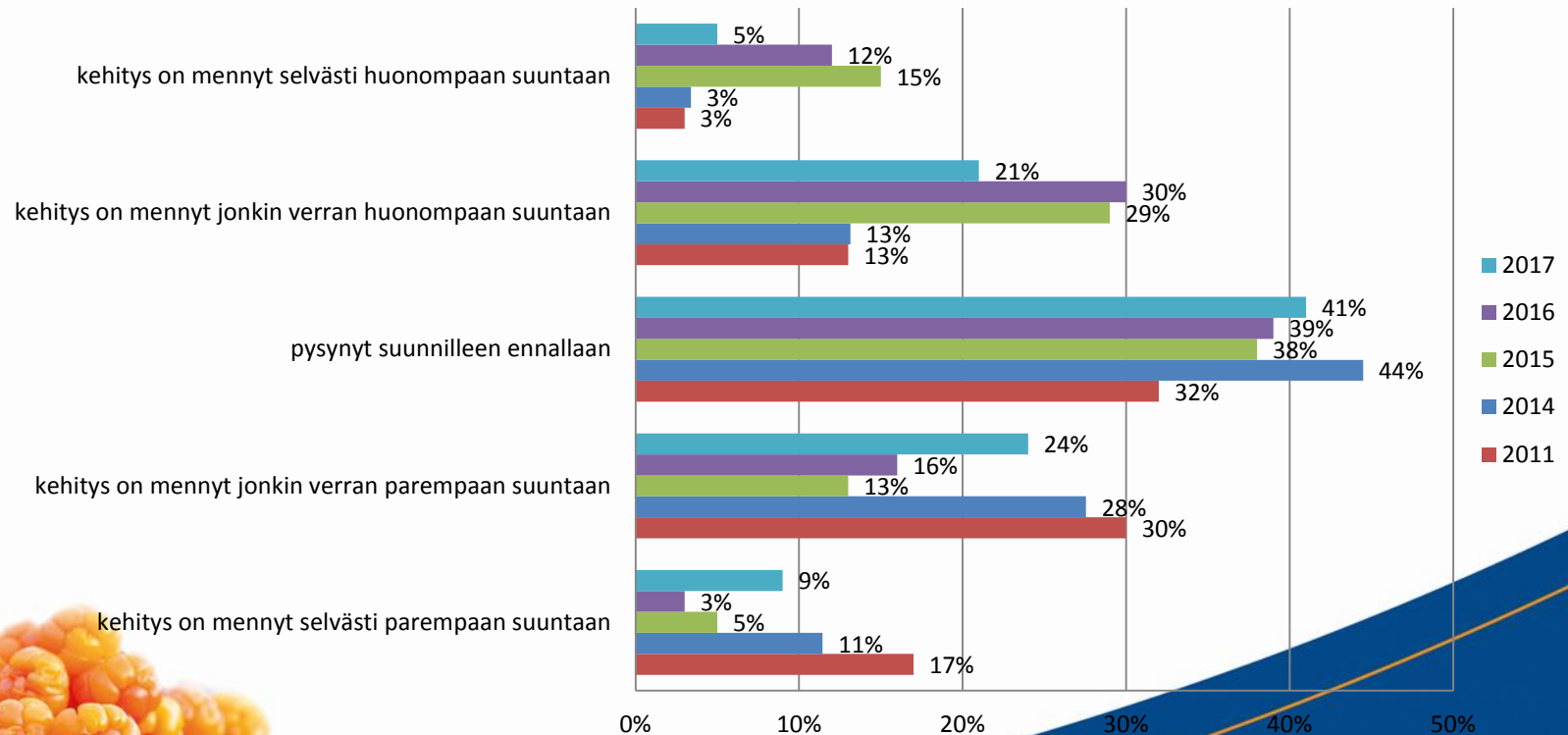
# Työyhteisötaidot (n=195) ka 3,9 (2014 ja 2015) 3,84 (2016) 3,93 (2017) asteikolla 1 - 5

Edistätkö omalla toiminnallasi esimies-alaisuuden toimivuutta (%)?



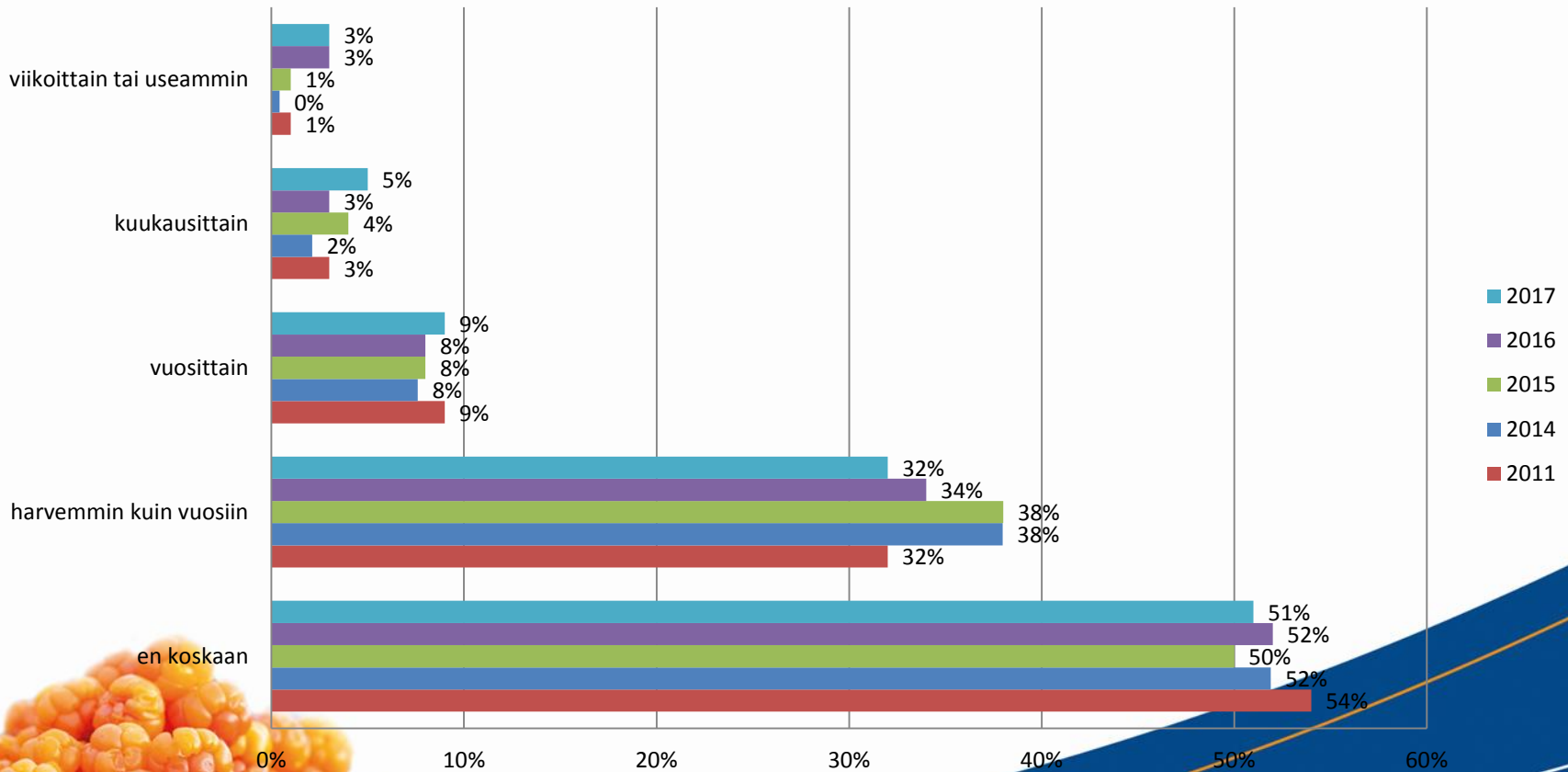
# Muutokset (n=195)

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



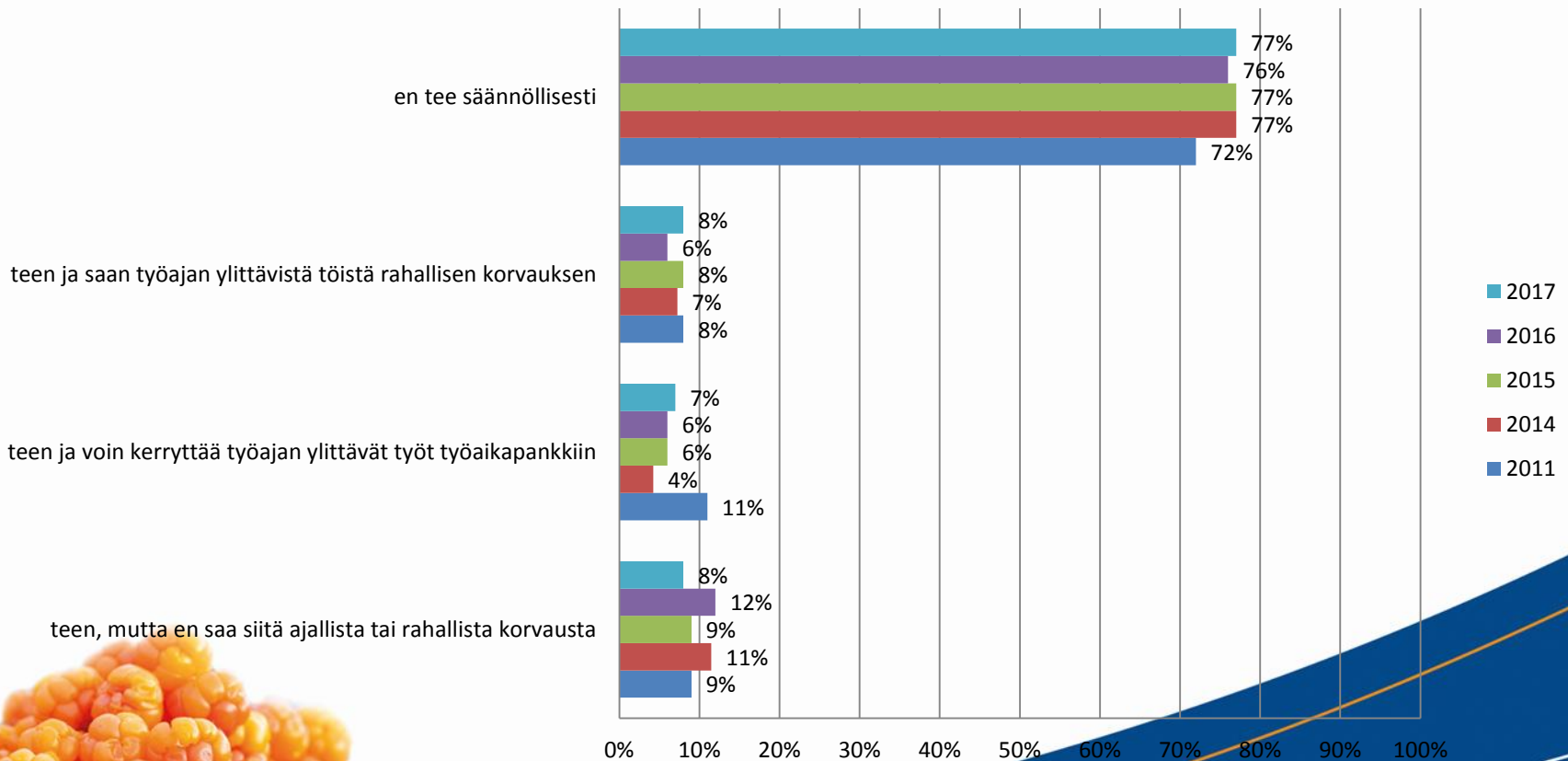
# Henkinen väkivalta, kiusaaminen (n=195)

Oletko joutunut työssäsi henkisen väkivallan, kiusaamisen tai syrjinnän kohteeksi?



# Työjärjestelyt (n=195)

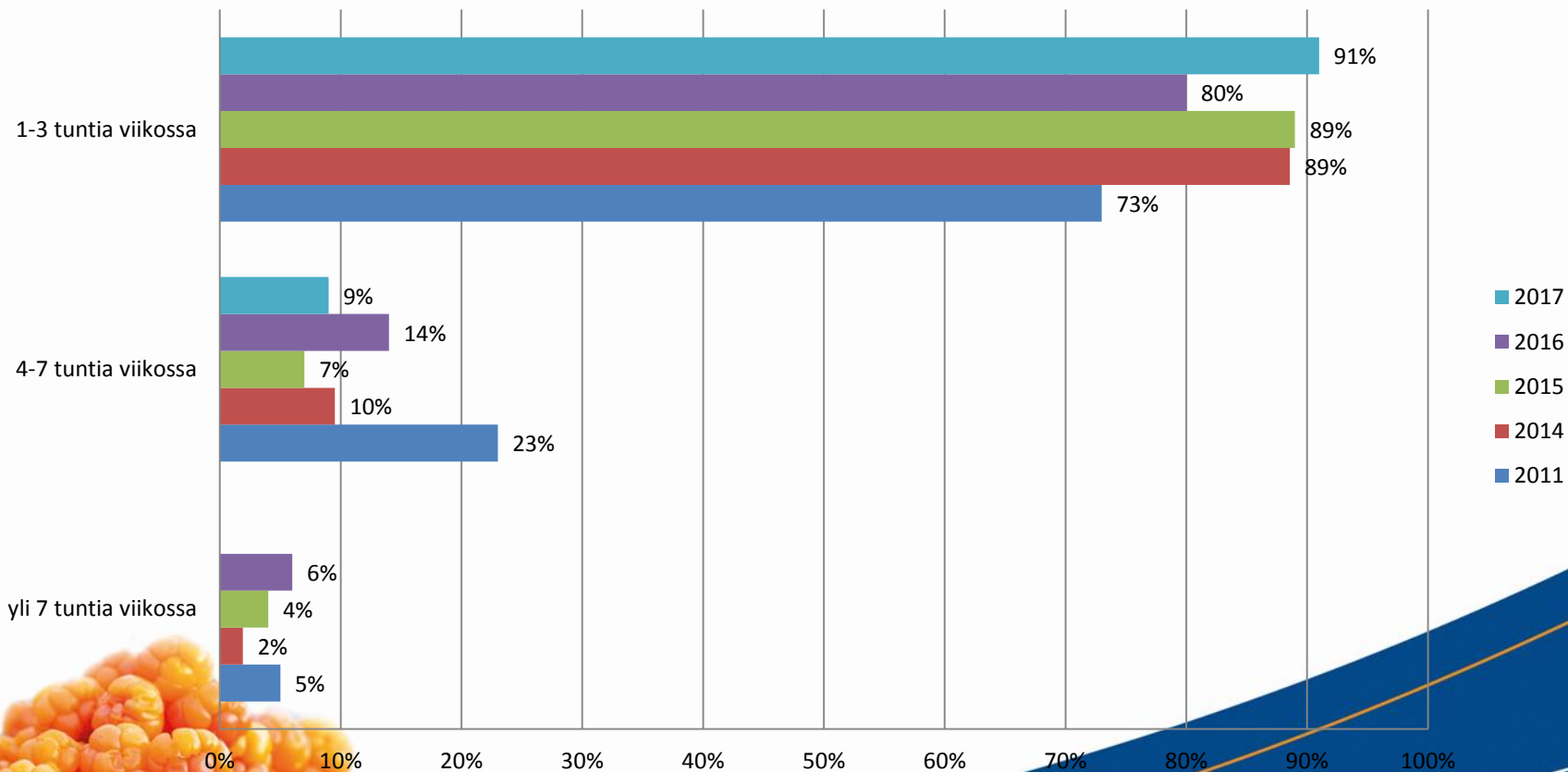
## Teetkö säännöllisesti normaalin työajan ylittävää työtä?





# Työjärjestelyt (n=47)

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



# Mitkä ovat syyt, jos teet työajan ylittävää työtä ilman rahallista korvausta (n=42)

- 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 esimieheltä ja työkavereilta
- Työtehtävät ovat mielekkäitä
- Työkyky ja voimavarat erinomaisen hyvää tasoa
- Hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita



# Johtopäätökset, kehittämiskohteita

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



# Johtopäätökset, kehittämiskohteita

- Työolot ja osaaminen
  - Osaamisen arviointi
  - Palkitsemistavat
  - **23 % (19 % v. 2016) kokee, ettei ole tarpeeksi aikaa saada työtä tehdyksi (45 vastaajaa)**
- Johtaminen organisaatiossa; **oman toimialan johtamistapa**
  - 11 % (10 % v. 2016) on melko tai erittäin tyytymätön johtamiseen
- Työjärjestelyt
  - 7,7 % (12 % v. 2016) tekee säännöllisesti työajan ylittävää työtä, josta ei saa ajallista tai rahallista korvausta (15 työntekijää, 27 v. 2016)
  - 91 % vastaajista (n=47) ilmoittaa tekevänsä 1-3 tuntia viikossa työtä, josta ei saa ajallista tai rahallista korvausta (43 työntekijää)
- Henkinen väkivalta ja kiusaaminen sekä syrjintä
  - **Em. kohteeksi on joutunut viikoittain tai useammin 3 %, kuukausittain 5 % vastaajista ja vuosittain 9 % vastaajista**

