

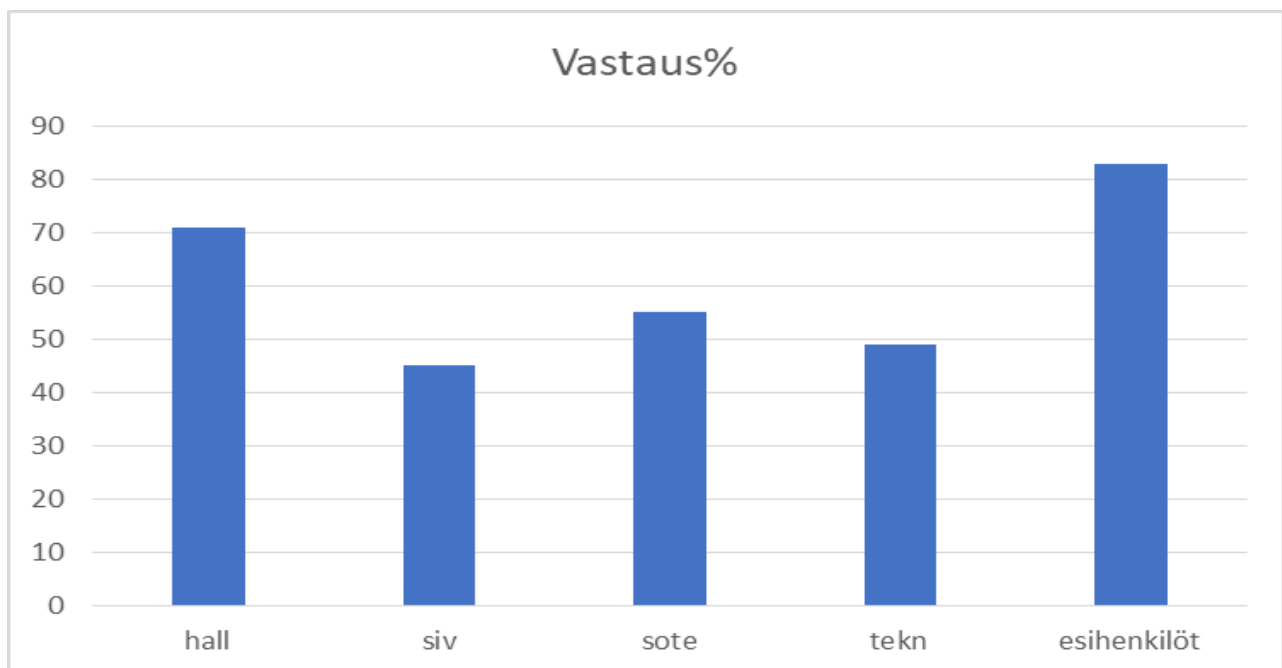
## Laitilan kaupungin työhyvinvointikysely 2022, poimintoja kyselyn tuloksista

Työterveyspsykologi Katriina Rehnback, Laitilan Työterveys.

Laitilan kaupungin työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan verkkotyökalulla sähköisenä kyselynä. Tähän yhteenvetoon on valittu tuloksia Laitilan kaupungin kokonaistuloksesta, esihenkilöiden kyselystä sekä kunkin toimialan kyselystä (hallinto- ja taloustoimi, sivistystoimi, sosiaali- ja terveystoimi sekä tekninen toimi). Yksittäisen työyhteisöpalautteen tasolla ei tuloksia tässä tarkastella, mutta niiden tarkastelussa voi hyödyntää tässä läpi käytyjä periaatteita.

### Kyselyn ajankohta ja vastausprosentti

Kyselyn ajankohdaksi valikoitui loppukevät 2022 (13.5.-31.5.22). Ajankohta lomakauden alussa on saattanut vaikuttaa vastaamiseen sekä vastausprosentin että vastausten sisällön osalta. Työhön liittyvä kuormittuneisuus on keskimäärin suurempaa ennen lomaa. Tämä saattaa verottaa vastausprosenttia, koska kuormittuneina työntekijät todennäköisimmin tekevät valintaa niiden työtehtävien kesken, jotka on pakko tehdä ja niiden, jotka voi jättää tekemättä. Esimerkiksi sivistystoimen vastausprosentti on jäänyt matalaksi (n. 45%) kyselyn ajankohdan osuessa koulujen päättymistä edeltävään ajankohtaan. Toki vastausprosenttien mataluuteen voi olla muitakin syitä, mutta tuloksia arvioitaessa on vastausprosentit joka tapauksessa huomioitava. Yleisenä huomiona voidaan todeta, että esihenkilöiden vastausprosenttia voidaan pitää erittäin hyvänä (83%) ja hallinto- ja taloustoimen hyvänä (71%). Sivistystoimi ja tekninen toimi jäävät alle 50%:n, mikä tarkoittaa sitä, että meillä ei ole käsitystä siitä, mitä suurin osa kyseisten toimialojen henkilöistä olisi vastannut. Sosiaali- ja terveystoimen henkilöstön vastausprosentti on vain hiukan parempi, eli 55%. Matalat vastausprosentit eivät estä käsittelemästä työyhteisöjen tuloksia, mutta kyselyistä vedettävien johtopäätösten kanssa on oltava pidättyvämpi. Vastaaajajoukko saattaa edustaa hyvinkin koko työyhteisön näkemyksiä, mutta tästä ei voida olla varmoja. Hyvänä käytäntönä työyhteisökyselyiden osalta voidaan pitää sitä, että kysely toistetaan tietyin väliajoin (esim vuoden tai kahden välein), jotta nähdään muutokset toiminnassa. Kyselyn ajankohta tulisi pitää suunnilleen samana, jotta ajankohtaan liittyvät tekijät eivät vaikuta tuloksiin.



Vastausprosenttien mataluuteen on muitakin mahdollisia selityksiä kuin ajankohta tai vastaajien kuormittuneisuus. Kyselyt on tehty sähköisellä menetelmällä, johon käytännössä tulee keskimäärin huonommat vastausprosentit kuin esimerkiksi osasto- tai työyksikköpalaverissa ulkopuolisen henkilön paperilomakkeilla keräämänä. Joillakin vastaajista voi sähköisen kyselyn täyttäminen olla tekninen haaste, mikäli työhön ei kuulu muuten sähköisten työvälineiden tai esimerkiksi sähköpostin säännöllistä käyttöä. Tällä ei nyt tarkoiteta osaamista vaan esimerkiksi välineiden tai niiden käyttöön varatun ajan puuttumista. Työhyvinvointikyselyyn vastaamatta jättäminen voi olla myös tietoinen valinta, mikäli kokemukset aikaisemmista kyselyistä ovat olleet negatiivisia. Esimerkiksi kyselyyn vastaamisella ei koeta olevan mitään (myönteisiä) seurauksia, tai että niihin ei ole koskaan esihenkilön tai organisaation toimesta reagoitu mitenkään. Työyhteisö saattaa myös kyseenalaistaa kyselyiden merkityksen tai ainakin niihin vastaamisen, jolloin sosiaalinen paine voi estää vastaamista. Luottamuksen puute esihenkilöön, organisaation johtoon tai työkaluun voi vähentää halukkuutta vastata. Johtui vastaamattomuus mistä tahansa syystä, tulosten käsittely ja tulkinta yhdessä työyhteisön kanssa on ensiarvoisen tärkeää. Yhdenkin kehittämiskohteen löytyminen ja sen yhdessä käsittely voi parantaa luottamusta työnantajaan. Lähiesihenkilöt voivat tarvita tulosten käsittelyyn oman esihenkilönsä tukea vaihtelevasti, ja tämän tuen tarve ja toteutuminen tulee jokaisella toimialalla varmistaa.

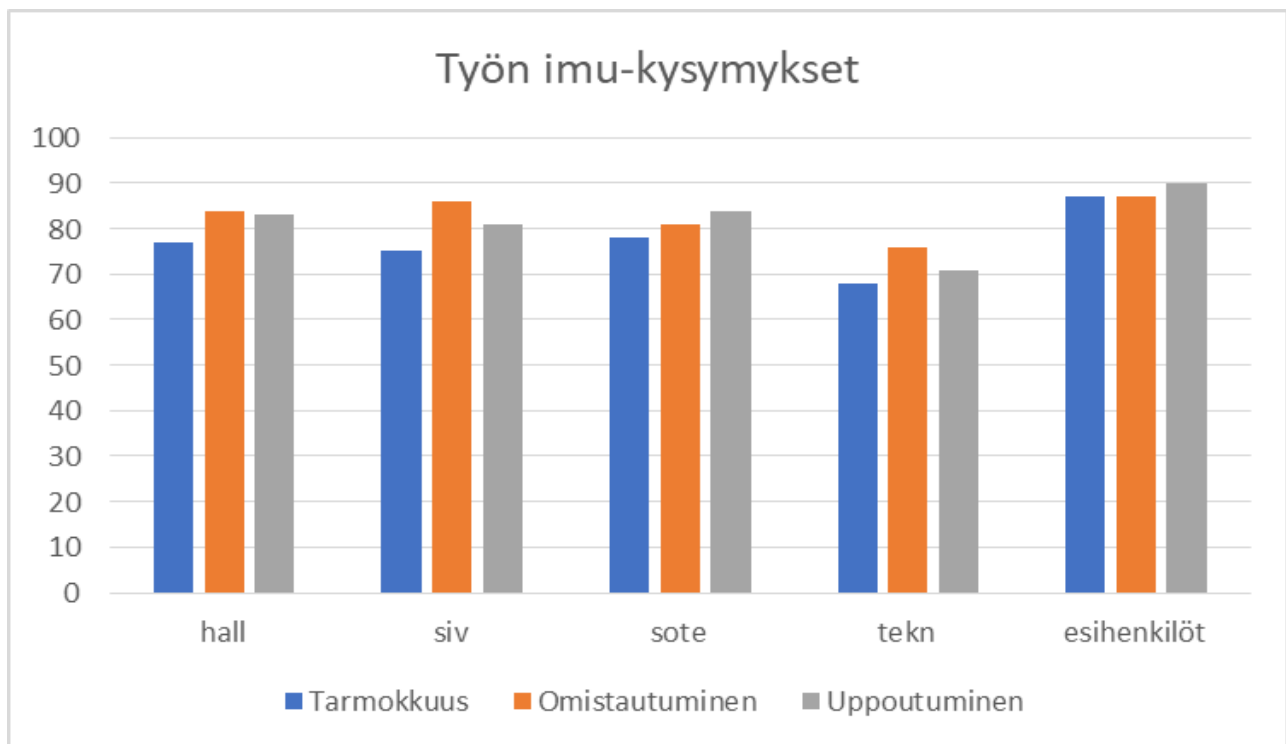
### **Positiivisia poimintoja**

Koko organisaation tasolla positiivisina havaintoina nousivat vastauksissa mm. tavoitteiden selkeys, vertailukuntiin verrattuna parempi tulos kysymykseen ”minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi” sekä kokemus siitä, että työntekijällä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssä. Vertailua verrokkikuntiin tarkasteltaessa on huomattava, että mikäli koko kuntasektoria vaivaa esim työntekijäpula ja sen seurauksena työntekijöillä on jatkuva kiire työssään, työhyvinvoinnin näkökulmasta ei ehkä voida tyytyä tulokseen, että asiat ovat keskimäärin paremmin kuin naapurikunnissa. Tulosta on tarkasteltava myös absoluuttisina lukuina, esim onko hyväksyttävää, että koko kaupungin tasolla vastaajien osalta 52,3% on melko samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi, ja 35,5% on samasta väittämästä melko eri tai täysin eri mieltä. Oman yksikön tuloksia kannattaa esihenkilöiden peilata muun organisaation ja vertailukuntien tuloksiin, sairauspoissaoloihin sekä esim kehityskeskusteluissa yksilöiden työkuormituksesta saatuihin tietoihin. Vaikka yksikön keskiarvot olisivat hyvät, kannattaa jakaumia tarkasteltaessa kiinnittää huomiota myös niihin vastaajiin, jotka antavat kysymyksiin huonoimmat arviot. Sairauspoissaolojen ehkäisyssä ja työkykyongelmien tunnistamisessa tulee kiinnittää huomiota aina yksilöiden kokemukseen.

Positiivisena poimintana nousivat esiin työn imua (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) mittaavien kysymysten tulokset. Näistä kaksi viimeksi mainittua oli selvästi verrokkiryhmää parempia, eli työn imua koettiin useammin kuin verrokkikunnissa keskimäärin. Vastauksissa oli eroja toimialakohtaisesti. Esihenkilöryhmä koki eniten työn imua, mutta tämä on linjassa sen kanssa, mitä työn imusta yleisesti tiedetään. Esihenkilöryhmässä vastausprosentti oli erittäin hyvä, joten ryhmän vastauksia voidaan pitää esihenkilöryhmää hyvin edustavana. Kaikkia tuloksia tulee tulkita vastausprosentti huomioiden. Työn imun osa-alueista tarmokkuus jäi alle verrokkikuntien keskiarvotuloksen ja kaikkien toimialojen sisäisissä tarkasteluissa kyseinen muuttuja jäi työn imun muuttujista alhaisimmaksi. Tämä saattaa liittyä kyselyn ajankohtaan. Työn imun ulottuvuudet ovat vakiintuneita työhyvinvoinnin mittareita, jolla tavoitellaan tietoa työntekijän aktiivisesta hyvinvoinnista ja kyvystä panostaa työhönsä. Työn imu ei sulje pois

stressaantumista, eli työn imussa oleva voi olla samanaikaisesti myös kuormittunut. Jari Hakanen (2011, 42) luonnehtii työn imua seuraavasti: ”Työn imun kokemus on myönteisessä yhteydessä työntekijän terveyteen ja onnellisuuteen ja samalla myös hyvään työsuoritukseen ja yritysten taloudelliseen menestymiseen. Työn imun suotuisaa merkitystä tuottavuudelle selittävät monet mekanismit. Työn imuun liittyy usein myönteisiä tunteita kuten iloa, innostusta ja ylpeyttä. Nämä myönteiset tunteet vahvistavat yksilöllisiä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja ja taitoja, jotka mahdollistavat entistä laadukkaamman työtoiminnan. Työn imua kokevat myös muokkaavat todennäköisemmin omaa työtään haastavammaksi ja hakevat tarvittavia voimavaroja työstä selviämiseksi”

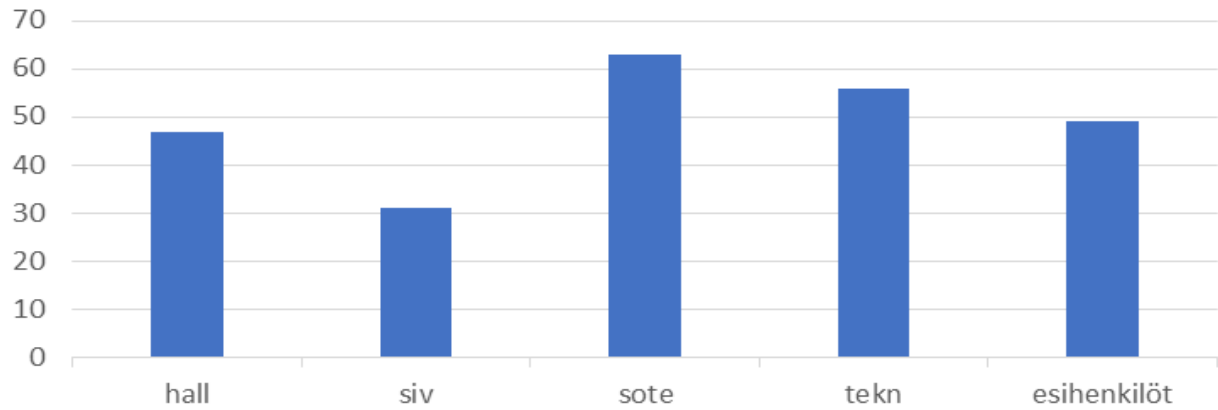
Alla olevassa taulukossa tarmokkuus-muuttuja on saatu laskemalla kysymyksen ”tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni” kaksi parasta vastausvaihtoehtoa (päivittäin tai muutaman kerran viikossa) yhteen, tulos on ilmoitettu prosentteina vastauksista. Vastaavasti omistautuminen-muuttuja on laskettu väittämästä ”olen innostunut työstäni” ja uppoutuminen-muuttuja väittämästä ”tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni”.



### Mittauksessa esille nousseita ongelmakohtia

Työpaikkakiusaamista ja häirintää mitattiin kaupungin omalla kysymyksellä, jolla haluttiin selvittää epäasiallisen kohtelun kokemusta myös havaitsijan /sivusta seuraajan kokemuksena. Tämä näkökulma valittiin siitä syystä, että epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen ja häirintä vaikuttavat koko työyhteisön hyvinvointiin. Kiusaamisen kielteiset terveysvaikutukset ovat tiedossa kiusaamisen kohteen osalta, mutta kiusaaminen vaikuttaa myös niihin työyhteisön jäseniin, jotka seuraavat tilannetta sivusta. Kielteisten terveysvaikutusten lisäksi epäasiallinen kohtelu alentaa mm. sitoutumista työpaikkaan ja se lisää mm. työpaikan vaihtoaikkeitä.

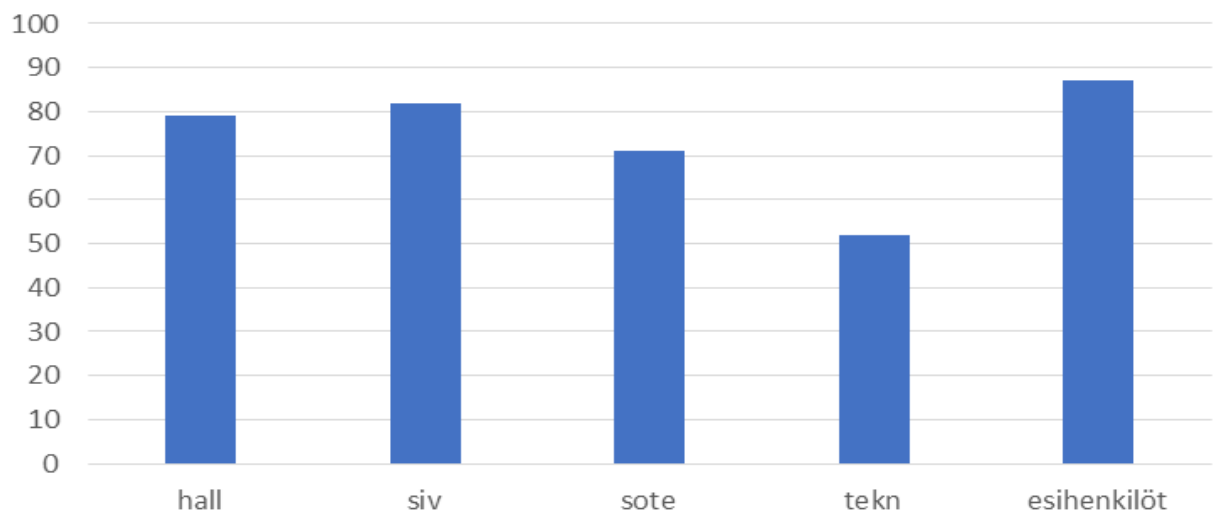
### Oletko havainnut työpaikallasi työpaikkakiusaamista, häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä (viimeisen vuoden aikana). Kyllä-vastaukset



Sosiaali- ja terveysalalla sekä teknisessä toimessa oli havaittu eniten kiusaamista ja häirintää. Kiusaamiseen on oltava nollatoleranssi, tämä on lakisääteinen asia.

Työtyytyväisyyttä mitattiin ns. eNPS-kysymyksellä ”suositteisitko nykyistä työpaikkaasi tuttavillesi”. Yleisen työtyytyväisyyden lisäksi työpaikan suosittelemiseen liittyvät kysymykset ovat yleisesti käänteisesti yhteydessä työpaikan vaihtoajatuksiin, eli hyvä tulos kyselyssä tarkoittaa yleensä pienempää painetta työpaikan vaihtoon. Tästä näkökulmasta kaupungin toimialojen vastaukset poikkeavat toisistaan huomattavasti, huolta herättää luonnollisesti teknisen toimialan matala ja muista toimialoista selvästi poikkeava suositustaso.

### Suosittelisitko nykyistä työpaikkaasi tuttavillesi? (Kyllä-vastaukset)



Sote-toimialalla ja teknisessä toimessa kiusaamista on havaittu eniten, nämä toimialat saavat myös eNPS-mittarilla matalimmat tulokset. Havainnot epäasiallisesta kohtelusta tuskin selittävät yksinään eNPS-kysymyksen tuloksia, mutta mahdolliset yhteydet kannattaa huomioida. Väittämät ”työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja” sekä ”työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri” kannattaa perata läpi toimiala- ja yksikkötasolla. Kaupungin tuloksissa ne olivat vertailuaineiston huonommassa päässä ja niissä oli selkeitä toimialakohtaisia eroja. Havainnot kiusaamisesta eivät kerro kiusaamistapausten lukumäärästä. Kiusaamista tai epäasiallista kohtelua voidaan havaita yli työyksikkö- ja osastorajojen. Ilmiö on kuitenkin niin vakava, että siihen on tartuttava kaikin käytössä olevin keinoin. Esihenkilöistä puolet on havainnut kiusaamista, häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä työpaikallaan viimeisen vuoden aikana. Tämä antaa hyvän lähtökohdan tapausten selvittelylle ja kaupungin ylimmän johdon tulee antaa tarvittava apu, tuki ja valtuudet toiminnan tervehtyttämiseksi. Kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun selvittely kuuluu organisaation johdolle ja esihenkilöille, mutta keskustelu yleisen luottamuksen palauttamisesta kuuluu koko työyhteisölle.