

Kunta-
työntekijöiden
työhyvinvointi
2011

Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2011

ISBN 978-952-5933-02-4 (painettu)

ISBN 978-952-5933-03-1 (verkkojulkaisu)

Ulkoasu Jaana Viitakangas

Nykypaino Oy, Vantaa 2011

Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2011

Kevan tutkimuksia 2/2011

Sisältö

Tiivistelmä 4

Sammandrag 6

Johdanto 8

Tutkimuksen aineisto ja raportointi 10

Tulokset 12

Fyysinen työkyky on heikentymisestä huolimatta edelleen erinomainen 12

Henkinen työkyky on neljällä viidestä hyvä tai erinomainen 14

Henkistä kuormittavuutta on työssä entistä vähemmän 17

Työn fyysinen kuormittavuus vaihtelee ammattialoittain 19

Työyhteisöjen ilmapiiri ei ole palannut vuoden 2008 tasolle 20

Lähiesimiehen johtamistapaan suhtaudutaan hieman aiempaa kriittisemmin 22

Työntekijöiden ja työn määrä kohtaavat entistä paremmin 24

Kiire työpaikoilla hellittämässä 26

Yleisellä alalla työnantajan työhyvinvoinnin edistäminen tyypillisintä 29

Sosiaali- ja sivistysalalla tiedonkulku toimii parhaiten 30

Vaikutusmahdollisuudet ja osaaminen suhteessa vaatimuksiin pysyneet ennallaan	31
Työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu aiempaa paremmin	33
Yleisen ja terveysalan työnantajat myötämielisimpiä työssä jatkamiseen yli eläkeiän	34
Osatyökykyisiin suhtautuminen on parantunut	36
Yleisellä alalla työn jatkuvuus on parantunut	39
Työpaikkaansa suosittelisi neljä viidestä	40
Kehityskeskustelut ovat vähentyneet yleisellä alalla	41
Aiottu eläkeikä on myöhentynyt 7 kuukaudella	42
Työhyvinvoinnin muutos jakaa vastaajat tasaisesti kolmeen ryhmään	45
Kokonaistyöhyvinvoinnissa vain terveysalalla selkeä trendi	46

Yhteenveto työhyvinvoinnin muutoksista 2008–2011 48

Liite 52

Tiivistelmä

Keva seuraa säännöllisesti kunta-alan työhyvinvointia Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi -tutkimuksella. Tutkimuksessa nostetaan esiin eri tutkimusvuosina tapahtuneet muutokset sekä koko kunta-alan tasolla että ammattialoitain. Tutkittaville esitettiin kahteenkymmenen kysymyksen ja väittämän (ks. liite) on tiivistetty työhyvinvoinnin kokonaiskuvan muodostamisen kannalta keskeisemmät tekijät.

Kysely toteutettiin vuoden 2011 toukokuussa neljättä kertaa. Aiemmin kysely on tehty vuosina 2008, 2009 ja 2010. Otos poimittiin Kevan palvelusuhtedekisterin 18–68-vuotiaista työntekijöistä, jotka olivat kuntaorganisaatioissa työ- tai virkasuhteessa vuoden 2009 lopulla. Aineisto muodostettiin 1 000:sta puhelimitse tehdystä kuntatyöntekijän tutkimushaastattelusta.

Keskimäärin kunta-alan työhyvinvoinnissa tapahtuneet muutokset ovat olleet maltillisia. Ammattialojen työhyvinvoinnissa on kuitenkin tapahtunut muutoksia, jotka ovat osin ristikkäisiäkin.

Fyysisessä ja henkisessä työkyvyssä on tapahtunut kaikkien ammattialojen

työntekijöitä koskevaa heikentymistä.

Huonontumista on tapahtunut myös työilmapiirissä, joka on ollut ja on edelleen yksi kuntatyöntekijöiden työhyvinvointia ylläpitävä vahvuustekijä. Usein julkisessa keskustelussa esiin nouseva tyytyväisyys lähiesimiehen johtamistapaan ei ole palannut vuoden 2008 tasolle, mikä näkyy selkeimmin sivistysalalla.

Vuoden 2011 kyselyn tulokset osoittavat, että keskimäärin kunta-alan henkilöstö kokee työssään aiempaa vähemmän henkistä kuormittavuutta, henkilöstön riittämättömyyden tunne on vähentynyt ja erityisesti työtehtävien hoitamiseen käytettävissä oleva aika on lisääntynyt työpaikoilla. Vuoteen 2009 verrattuna perheen ja työasioiden yhteensovittamisen on kohentunut työpaikoilla. Arvio eläkkeelle siirtymisestä on myöhentynyt, mikä on työurien pidentämisen näkökulmasta suotuisa muutos. Teknisen alan työntekijät arvioivat ammattialoista aiotun eläkkeelle siirtymisensä muita myöhäisemmäksi.

Terveysalalla työskentelevien työhyvinvointi poikkeaa muilla ammattialoilla työskentelevien työhyvinvoinnista. Useat

työhyvinvoinnin osa-alueet ovat terveys-
alan työntekijöillä keskimäärin muita
ammattialoja haastavammassa tilassa.
Työhyvinvoinnin kokonaistasoa kuvaavat
indeksipisteet ovat juuri terveysalalla
muita alhaisemmalla tasolla ja alalla
työskentelevät ovat muita aloja vähem-
män sitä mieltä, että heidän työnan-
tajansa panostaa työpaikalla työhyvin-
voinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen.
Vastaavasti yleisen alan työhyvinvointia
kokonaisuutena kuvaavat indeksipisteet
ovat vuonna 2011 korkeammalla tasolla
kuin aiempina vuosina.

Yleisellä alalla työskentelevillä oli so-
siaalialalla työskentelevien ohella selkein
näkemys työhyvinvoinnin myönteisestä
kehityksestä työpaikallaan kuluneen
viimeisen vuoden aikana. Sivistysalan
työntekijöillä oli puolestaan vahvin näke-
mys työhyvinvoinnin heikentymisestä ku-
luneen viimeisen vuoden aikana, vaikka
alan työntekijät ovat edelleen ammatti-
aloista useimmin valmiita suosittelemaan
työtään tuttavalleen.

Sammandrag

Keva följer regelbundet upp arbetshälsan inom kommunsektorn genom en undersökning om de kommunalt anställdas arbetshälsa. I undersökningen lyfter man fram de ändringar som skett under olika forskningsår både på nivån för hela kommunsektorn och enligt yrkesområden. I de tjugo frågor och påståenden (se bilaga) som presenterats för dem som deltar i undersökningen har man komprimerat de mest centrala faktorerna med tanke på den totala bilden av arbetshälsan.

Enkäten genomfördes i maj 2011 för fjärde gången. Tidigare har enkäten gjorts under åren 2008, 2009 och 2010. Samplet insamlades av de 18–68-åriga anställda i Kevas anställningsregister, vilka stod i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande i en kommunorganisation vid slutet av år 2009. Materialet bestod av 1 000 forskningsintervjuer per telefon som gjorts bland kommunalt anställda.

I snitt har de förändringar som skett i arbetshälsan inom kommunsektorn varit moderata under forskningsåren. När det gäller arbetshälsan inom yrkesområdena har det dock skett förändringar som

delvis också är motstridiga.

I den fysiska och den psykiska arbetsförmågan har det skett en nedgång hos de anställda inom samtliga yrkesområden. Också atmosfären på arbetsplatsen har försämrats, vilken har varit och fortfarande är en stark enskild faktor som upprätthåller de kommunalt anställdas arbetshälsa. Tillfredsställelsen med den närmaste chefens ledningssätt, som ofta dykt upp i den offentliga diskussionen, har inte återgått till nivån år 2008, vilket främst syns inom bildningsområdet.

Enkätresultaten år 2011 påvisar att de kommunalt anställda i snitt i sitt arbete upplever mindre psykisk belastning än tidigare, personalens känsla av otillräcklighet har minskat och i synnerhet den tid som finns till förfogande för att sköta arbetsuppgifterna har ökat på arbetsplatserna. Jämfört med år 2009 har samordningen av familj och arbetsänderen förbättrats på arbetsplatserna. Den uppskattade pensioneringsåldern har senarelagts, vilket är en gynnsam förändring med tanke på förlängningen av arbetskarriärer. Av yrkesområdena uppskattar de anställda inom den teknis-

ka branschen sin förmodade övergång till pension som senare än de övriga.

Arbetshälsan hos dem som arbetar inom hälsovårdssektorn avviker från arbetshälsan hos dem som arbetar inom andra yrkesområden. Flera delområden i arbetshälsan är i snitt sämre hos de anställda inom hälsovårdssektorn än inom andra yrkesområden. De indexpoäng som beskriver arbetshälsans totala nivå är just inom hälsovårdssektorn på en lägre nivå än hos andra och de som arbetar i branschen är mer sällan än andra av den åsikten att deras arbetsgivare satsar på att upprätthålla och utveckla arbetshälsan på arbetsplatsen. Motsvarande är de indexpoäng som ger en bild av arbetshälsan som helhet inom allmänna branscher år 2011 på en högre nivå än under tidigare år.

De som arbetar inom allmänna branscher har vid sidan om dem som arbetar inom socialsektorn den klaraste uppfattningen om arbetshälsans positiva utveckling på arbetsplatsen under det gångna året. De anställda inom bildningsområdet hade åter den starkaste uppfattningen om nedgången i arbets-

hälsan under det gångna året, trots att de anställda inom branschen fortfarande av alla yrkesområden är de som oftast är redo att rekommendera sitt arbete till sina bekanta.

Johdanto

Työhyvinvoinnin merkitys korostuu tuloksellisuuden, työssä jatkamisen tukemisen sekä työkyvyttömyyden aiheuttamien kustannusten hillitsemisen vuoksi. Lisäksi työhyvinvoinnilla on tärkeä rooli organisaation työnantajamaiseen ja rekrytointikyvyn turvaamisessa.

Keskeisiä ja ajankohtaisia työhyvinvointiin kohdistuvia kunta-alan riskitekijöitä ovat ensinnäkin työntekijöiden ikääntyminen, joka lisää erityisesti fyysisten työkykyongelmien riskiä. Toisaalta kuntasektorin rakenteelliset uudistukset, kuntaliitokset ja muut organisatoriset muutokset saattavat aiheuttaa epävarmuutta ja uusia osaamistarpeita. Kuntien toimintojen yhtiöittäminen saattaa heikentää osatyökykyisten mahdollisuuksia jatkaa työssä. Kolmanneksi julkiseen sektoriin kohdistuvat tuottavuuden kohottamisodotukset saattavat heijastua työhyvinvointiin.

Näiden ajankohtaisten teemojen ohella ei ole syytä unohtaa hivenen vanhempia kuntatyöhön ja työntekijöiden hyvinvointiin liittyviä haasteita. Vertailevien tutkimusten mukaan monessa kunta-alan ammatissa työ on henkisesti tai fyysisesti kuormittavaa. Kiireen kokeminen on kunta-alalla yleisempää kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet eivät myöskään ole kehittyneet kunta-alalla yhtä myönteisesti kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kevan toimintaympäristötutkimus osoitti, että työvoimasta on jo nyt niukkuutta sosiaali- ja terveysalalla, erityisesti vanhustenhuollossa. Nopean eläkepoistuman vuoksi tämä niukkuus saattaa lisääntyä oleellisesti, jos korvaavaa työvoimaa ei saada rekrytoitua. Kaiken kaikkiaan tilanne kunta-alan työhyvinvoinnin suhteen näyttää haasteelliselta, koska ei ole odotettavissa, että eniten työhyvinvointia rajoittavat tai uhkaavat tekijät muuttuisivat lähitulevaisuudessa myönteisemmiksi.

Haasteiden lisäksi on kuitenkin nähtävissä hyvääkin kehitystä. Kunnat ovat viime vuosina työskennelleet aktiivisesti työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvoinnin edistäminen on aiempaa useammin mielletty kunnissa strategiseksi toiminnaksi. Työpaikoilla on otettu käyttöön erilaisia toimintatapoja ja -malleja, jotka edistävät työhyvinvointia ja lisäävät ennakkoinnin mahdollisuuksia työkykyongelmien ja muiden työhyvinvoinnin alenemiseen liittyvien tilanteiden kohdalla. Kunnissa myös seurataan työntekijöiden työhyvinvointia ja työkyvyn säilymistä aikaisempaa laajemmin ja systemaattisemmin. Lisäksi myönteistä on se, että kuntien henkilöstöjohto arvioi organisaatioissaan tapahtuvan työhyvinvoinnin edistämiseen ja työssä jatkamisen tukemiseen liittyvän osaamisen ja motivaation parantuneen.

Voidaan sanoa, että suotuisa kehitys työhyvinvoinnin edistämisen alueella on tarkoittanut juuri työhyvinvointia edistävien ja työssä jatkamista tukevien toimintajärjestelmien ja -tapojen rakentamista. Keskeinen kysymys kuuluukin, miten kehittämistoimet vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Jotta työntekijöiden työhyvinvoinnissa tapahtuvia muutoksia voidaan seurata, tarvitaan seuranta-asetelmaan perustuvia tutkimuksia.

Keva seuraa kuntatyöntekijöiden työhyvinvointia säännöllisesti tällä vuosittain toteutettavalla Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi -kyselyllä. Tutkimus sisältää tärkeimmät työhyvinvoinnin ulottuvuudet. Mittareiden avulla pystytään seuraamaan sekä kaikkien kuntatyöntekijöiden keskimääräistä että ammattialoittaista työhyvinvoinnin muutosta.

Tutkimuksen aineisto ja raportointi

Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi -kyselyn viimeisin aineisto kerättiin vuoden 2011 toukokuussa. Aiemmin kysely on suoritettu vuosina 2008, 2009 ja 2010. Kyselyssä käytetty otos on poimittu Kevan palvelussuhderekisterin 18–68-vuotiaista työntekijöistä, jotka olivat kuntaorganisaatioissa työ- tai virkasuhteessa vuoden 2009 lopulla.

Edellisten aineistojen tapaan aineisto koostuu 1 000:sta puhelimitse tehdystä kuntatyöntekijän haastattelusta. Haastattelut toteutettiin markkinatutkimusyritys. Haastattelijat valikoivat haastateltavia satunnaisotoksesta siten, että haastateltavien sukupuoli-, ammattiala-, ikäryhmä- ja eläkevakuuttamislajijakaumat (KuEL ja VaEL) vastaisivat mahdollisimman hyvin vuoden 2009 lopun kunta-alan työntekijöiden jakaumia. Kaiken kaikkiaan aineiston keruussa noudatettua kiintiöintiä voi pitää onnistuneena. Alle 30-vuotiaat ovat aineistossa hivenen aliedustettuja ja toisaalta yli 55-vuotiaat hieman yliedustettuja. Ammattialoista puolestaan sosiaaliala on hienoisesti yliedustettuna.

Kyselyn muutamat väittämät ja kysymykset ovat hieman muuttuneet vuodesta 2008. Työn henkistä ja fyysistä rasittavuutta sekä työn ja perheen yhteensovittamista mittaavat väittämät on vuoden 2009 jälkeen muutettu sellaisiksi, että täysin samaa mieltä vastaus tarkoittaa jokaisen väittämän kohdalla yhdenmukaisesti sitä, että työhyvinvointi on hyvä mitattavalla osa-alueella. Muutos tehtiin, jotta kysymysten esittäminen ja ymmärtäminen puhelinhaastattelutilanteessa helpottuisi. Lisäksi muutaman väittämän sanamuoto on täsmentynyt, vuosittain esitettävä ajankohtaiskysymys vaihtelee ja vuosien 2009 ja 2010 kyselyyn lisättiin 7 uutta väittämää ja kysymystä. Vuoden 2011 vaihtuva ajankohtaiskysymys käsittelee tutkittavien käsitystä työhyvinvoinnin muutoksesta viimeisen vuoden aikana. Haastattelulomake on kokonai-

suudessaan raportin lopussa (liite).

Aiemmin tutkimuksen nimi oli Kunta-alan työsyke, mutta nyt nimi muuttui muotoon Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2011. Nimen- vaihdoksella halutaan erotella tämä tutkimus Kevan asiakkailleen tarjoamista, melko samannimisistä palveluista, kuten Oma työsyke, Kuntasi työhyvinvointisyke ja Työyhteisösyke.

Nimen ohella myös julkaisuformaatti muuttui. Aiemmin julkaisu oli esite, jossa korostettiin ammattialojen välisiä eroja työhyvinvoinnissa. Esitemäisessä julkaisussa työhyvinvoinnin eroja tarkasteltiin lähinnä kehityskeskustelun, työtehtävien suosittelemisen, työhyvinvoinnin kokonaiskuvaa esittävien indeksipisteiden sekä neljän runsaimmin ammattialojen välisiä eroja sisältävän väittämän kautta.

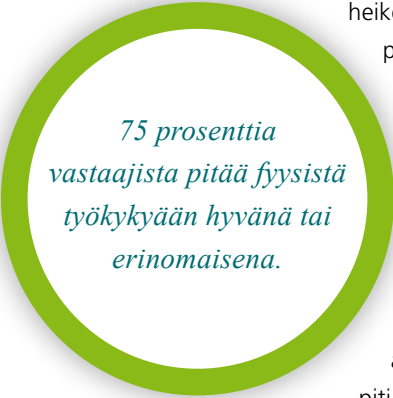
Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointitarkasteluita on usealta vuodelta, joten tässä raportissa haluttiin tarkastella laajemmin ja tarkemmin väittämä- ja kysymyskohtaisia muutoksia sekä kunta-alatasolla että ammattialoittain. Useimmissa väittämissä ja kysymyksissä tutkimusaineistoa on tutkimusvuodelta 2008 saakka. Muutamissa tarkasteluissa tietoa on vuodesta 2009 eteenpäin, ja tiedonkulkua koskeva kysymys on esitetty kahtena viimeisenä tutkimusvuotena.

Tulokset

Fyysinen työkyky on heikentymisestä huolimatta edelleen erinomainen

Fyysisen työkykynsä kuntatyöntekijät ovat kokeneet parhaimmaksi vuonna 2008, jolloin 84 prosenttia vastaajista piti fyysistä työkykyään hyvänä tai erinomaisena. Vuosina 2009–2011 fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi kokevien osuus on pysynyt vakaana, mutta se on kuitenkin jäänyt vuotta 2008 pienemmäksi. Samaa mieltä väittämän kanssa on ollut vuosina 2009–2011 noin kolme neljästä vastaajasta eli 9 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2008.

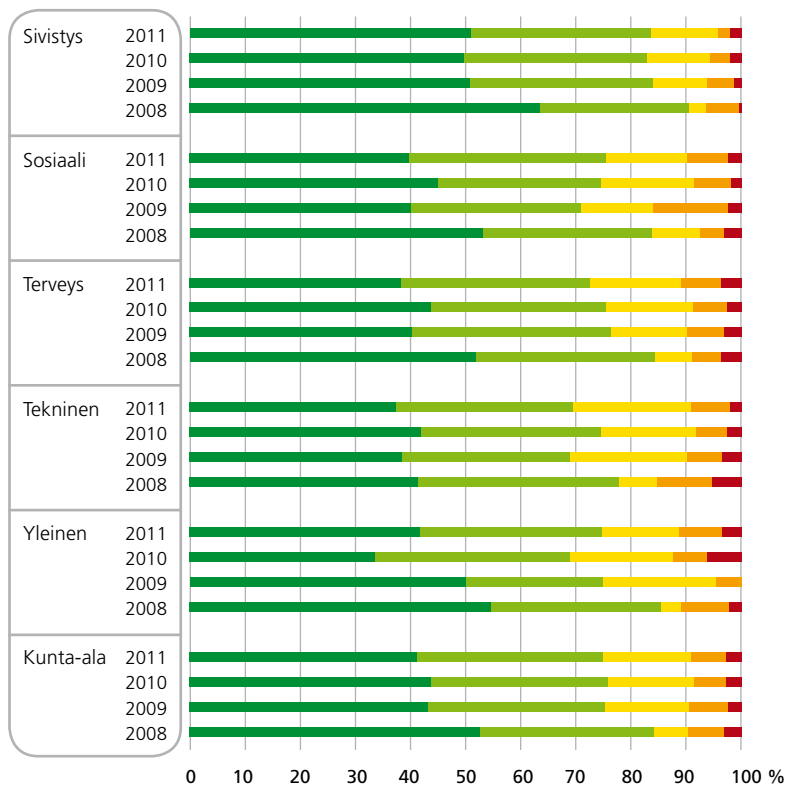
Kaikilla ammattialoilla on havaittavissa fyysisen työkyvyn heikentymistä, kun verrataan vuotta 2008 kolmeen jäljempään tutkimusvuoteen. Terveysala on ammattialoista ainoa, jolla fyysisen työkyky on koettu jokaisena vuonna edellistä vuotta heikompana. Vuonna 2011 hyvänä tai erinomaisena fyysistä työkykyään piti terveysalan työntekijöistä 73 prosenttia, kun taas kolme vuotta aiemmin vastaava luku oli 12 prosenttiyksikköä suurempi. Parasta fyysistä työkykyä on koko tarkastelujakson koettu sivistysalalla, jossa vuonna 2011 vastaajista 84 prosenttia piti fyysistä työkykyään hyvänä tai erinomaisena. Vuonna 2011 heikoimmaksi fyysinen työkyky koettiin teknisellä alalla, jossa työskentelevistä 70 prosenttia arvioi työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Teknisen alan vastaajilla on myös korkein keski-ikä, joten se selittää osittain tulosta.



*75 prosenttia
vastaajista pitää fyysistä
työkykyään hyvänä tai
erinomaisena.*

Kuvio 1

FYYSINEN TYÖ-
KYKYNI ON HYVÄ
TAI ERINOMAINEN



- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

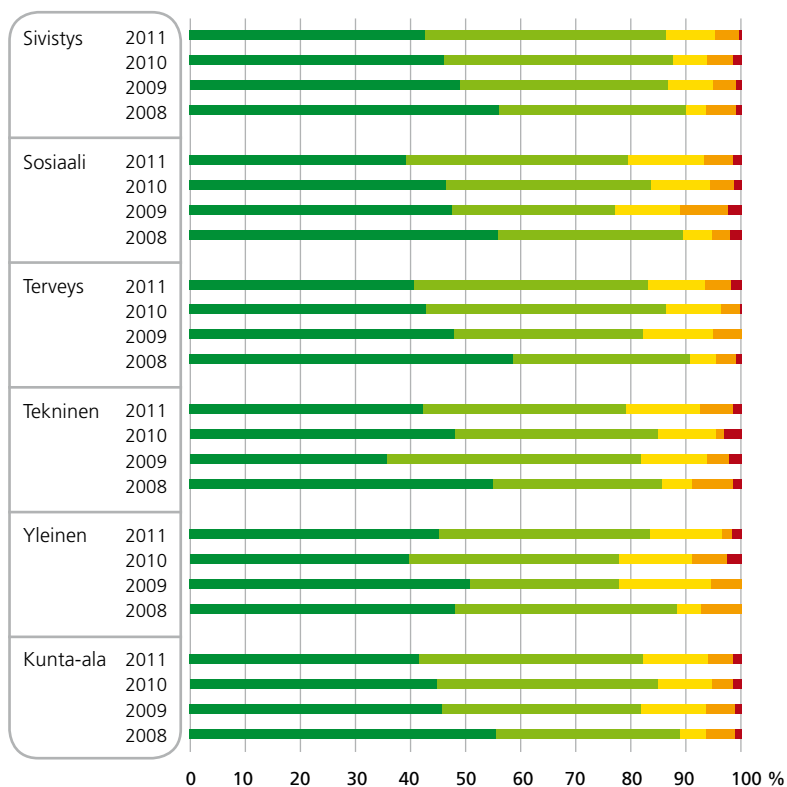
Henkinen työkyky on neljällä viidestä hyvä tai erinomainen

Fyysisen työkyvyn lisäksi myös kuntatyötä tekevien henkinen työkyky on erinomaisella tasolla. Vuonna 2011 vastaajista 82 prosenttia piti henkistä työkykyään hyvänä tai erinomaisena. Henkisessä työkyvyssä on kuitenkin tapahtunut heikentymistä vuoden 2008 jälkeen, sillä tuolin kaikista vastaajista 89 prosenttia piti henkistä työkykyään hyvänä tai erinomaisena, joten vähennys aiemmasta on 7 prosenttiyksikköä. Huonoksi työkykynsä kokevien osuus ei kuitenkaan ole vuoden 2008 jälkeen kasvanut, vaan niiden vastaajien osuus, jotka antoivat väittämään vastauksen ”en samaa enkä eri mieltä”, on suurentunut.

Kaikilla ammattialoilla henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi kokevien osuus on pienentynyt. Yleisellä ja sivistysalalla hyväksi tai erinomaiseksi henkisen työkykynsä kokevien osuuden väheneminen on ollut maltillisinta. Sen sijaan sosiaalialalla henkistä työkykyään hyvänä tai erinomaisena pitäviä oli vuonna 2008 vastaajista 89 prosenttia, kun kolme vuotta myöhemmin heitä oli enää 79 prosenttia.

Kuvio 2

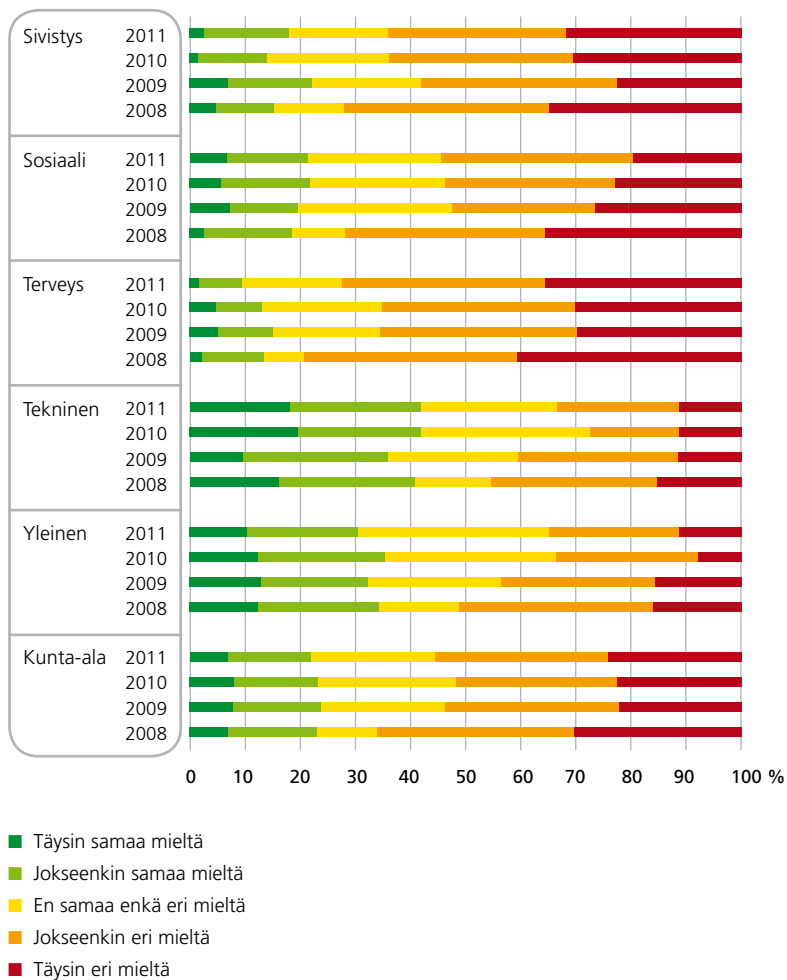
HENKINEN TYÖ-
KYKYNI ON HYVÄ
TAI ERINOMAINEN



- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Kuvio 3

TYÖNI EI OLE
HENKISESTI
RASKASTA



Henkistä kuormittavuutta on työssä entistä vähemmän

Kunta-alan työt koetaan tutkimusten mukaan usein henkisesti raskaiksi. Vain alle neljäsosa vastaajista on samaa mieltä väittämän ”työni ei ole henkisesti raskasta” kanssa. Vastaajista 66 prosenttia piti työtään henkisesti raskaana vuonna 2008, ja vuoden 2011 tarkastelussa näin ajatteli 55 prosenttia, joten kokemus työn liiallisesta henkisestä kuormittavuudesta on selkeästi vähentynyt. Isoin muutos on nimenomaan vuoden 2008 ja 2009 välillä, sittemmin vuosittainen muutos on ollut maltillista.

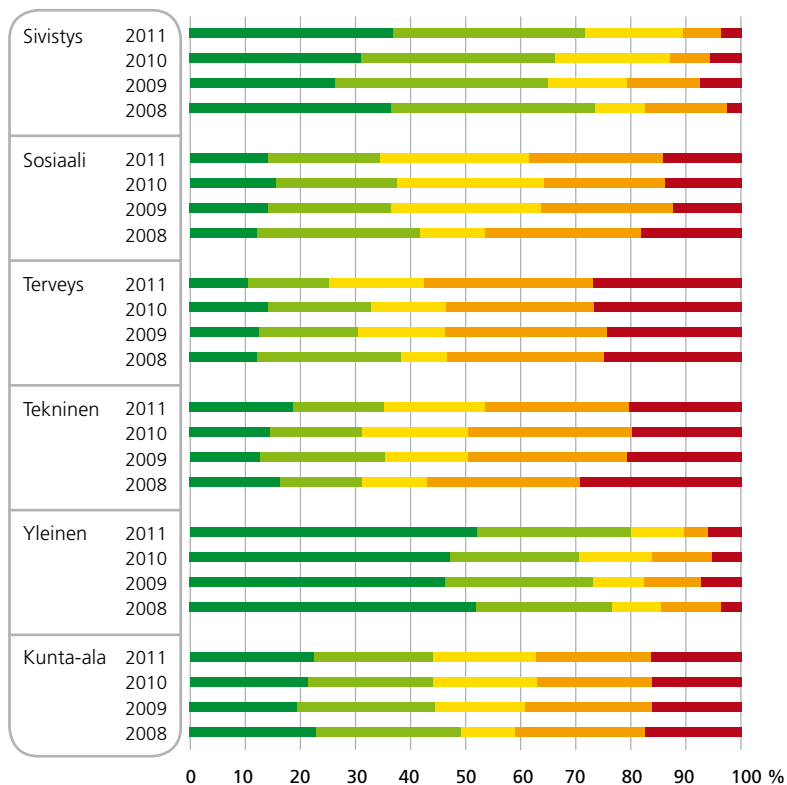
Teknisellä ja yleisellä alalla työn liiallista henkistä kuormittavuutta kokevien osuudet ovat vähentyneet erityisesti vuosina 2009 ja 2010.

Vuosien 2008 ja 2011 välillä työn henkistä raskautta kokevien osuus laski tämän väittämän kohdalla yleisellä alalla 16 prosenttiyksiköllä, teknisellä alalla 12 prosenttiyksiköllä ja sosiaalialalla 17 prosenttiyksiköllä. Terveystieteiden piirissä työskentelevät kokevat kuitenkin useimmin työnsä henkisesti raskaaksi. Vuonna 2011 terveysalalla työskentelevistä peräti 72 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana.

*Sosiaalialalla työnsä
henkisesti raskaaksi
kokevien osuus on
vähentynyt 17 prosentti-
yksiköllä 3 vuodessa.*

Kuvio 4

TYÖNI EI OLE
FYYSISESTI
RASKASTA



- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työn fyysinen kuormittavuus vaihtelee ammattialoittain

Kunta-alan töissä fyysinen rasittavuus vaihtelee ammattialojen välillä. Sivistys- ja yleisellä alalla työskentelevät eivät pidä työtään niin raskaana kuin sosiaali-, terveys- ja teknisen alan työntekijät. Vuonna 2011 yleisen alan työntekijöistä 80 prosenttia ja sivistysalan työntekijöistä 71 prosenttia ei pitänyt työtään fyysisesti raskaana. Tilanne on näillä aloilla kohentunut vuodesta 2008. Tuolloin sivistysalalla oli 7 prosenttiyksikköä ja yleisellä alalla 4 prosenttiyksikköä enemmän niitä vastaajia, jotka pitivät työtään fyysisesti raskaana kuin vuonna 2011.

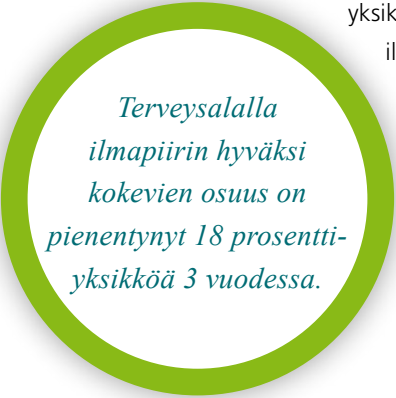
Vuosien 2008 ja 2011 välillä niiden teknisen alan vastaajien osuus, jotka eivät koe työtään fyysisesti raskaaksi, kasvoi 4 prosenttiyksikköä, ja samalla niiden vastaajien osuus, jotka kokevat työnsä raskaaksi, on pienentynyt 10 prosenttiyksiköllä. Terveysalalla vuonna 2011 on 17 prosenttia niitä, jotka eivät ole samaa eivätkä eri mieltä väitteen ”työni ei ole henkisesti raskasta” kanssa, kun kolme vuotta aiemmin heitä oli puolet vähemmän. Vuonna 2011 terveysalan vastaajista 58 prosenttia pitää työtään fyysisesti raskaana, kun kolmea vuotta aiemmin näin koki 53 prosenttia alan vastaajista. Tämä tulos heijastelee edellä kohtaa (kuvio 1), jossa kävi ilmi, että terveysalalla fyysinen työkyky on heikentynyt vuosi vuodelta. Työ koetaan fyysisesti raskaammaksi, jos omat fyysiset voimavarat eivät ole kunnossa.

Työyhteisöjen ilmapiiri ei ole palannut vuoden 2008 tasolle

Kunta-alan työntekijöistä 66 prosenttia koki vuonna 2011 työpaikkansa ilmapiirin hyväksi tai erinomaiseksi. Kuntaorganisaatioiden ilmapiiri on kuitenkin heikentynyt kaikilla ammattialoilla vuoden 2008 jälkeen. Erityisesti niiden vastaajien osuus, jotka ovat kokeneet työyhteisönsä ilmapiiriin hyväksi, on vähentynyt, ja vuodesta 2008 vuoteen 2011 laskua on 10 prosenttiyksikköä. Sen sijaan vuoden 2008 jälkeen on ollut enemmän vastaajia, joilla ei ole ollut mielipidettä asiasta.

Vuonna 2011 työilmapiiri arvioidaan parhaimmaksi sosiaaalialalla, jossa 68 prosenttia vastaajista pitää työyhteisönsä ilmapiiriä hyvänä tai erinomaisena. Terveysalalla ilmapiiriin hyväksi tai erinomaiseksi

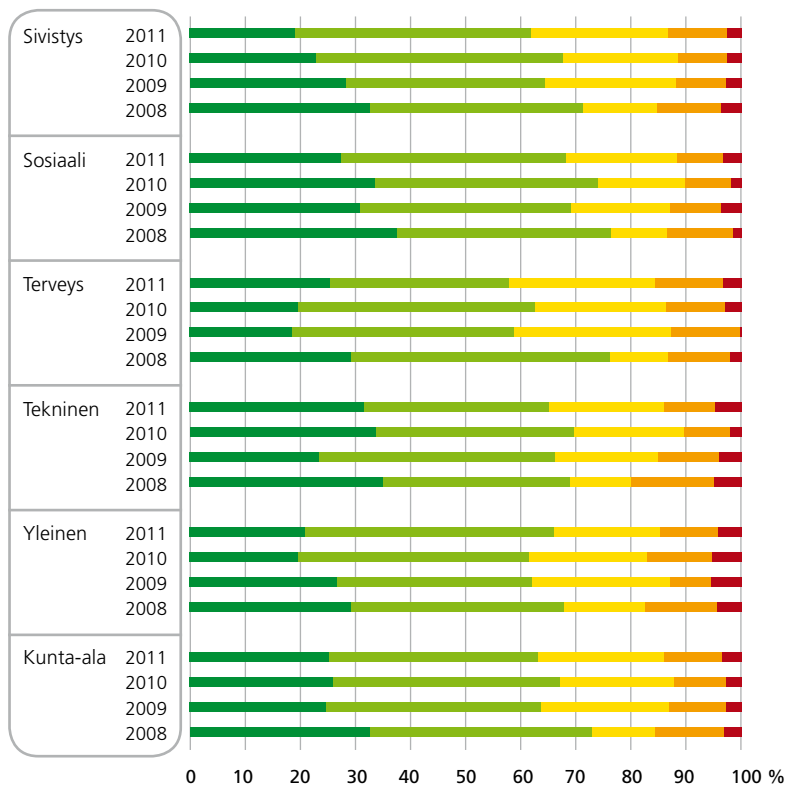
kokevien osuus on vähentynyt kolmessa vuodessa 18 prosenttiyksiköllä. Myös sosiaaalialalla (-8 %) ja sivistysalalla (-10 %) ilmapiiri on heikentynyt vastaavalla ajanjaksolla.



*Terveysalalla
ilmapiiriin hyväksi
kokevien osuus on
pienentynyt 18 prosentti-
yksikköä 3 vuodessa.*

Kuvio 5

TYÖYHTEISÖSSÄNI
ON HYVÄ TAI
ERINOMAINEN
ILMAPIIRI



- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

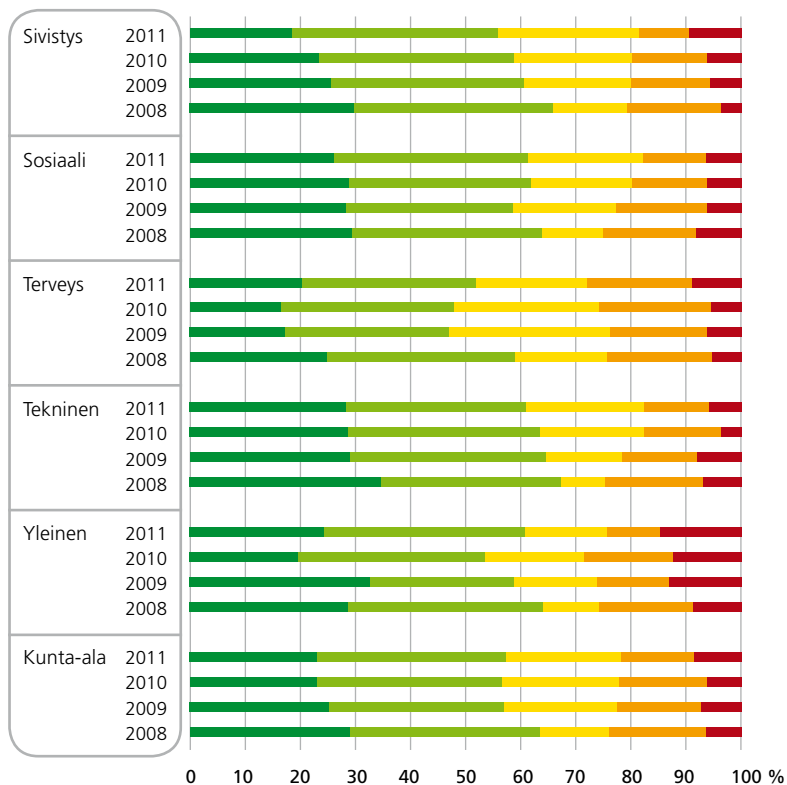
Lähiesimiehen johtamistapaan suhtaudutaan hieman aiempaa kriittisemmin

Tyytyväisyys lähiesimiestoimintaan kuntatyöntekijöiden keskuudessa näyttää heikentyneen vuodesta 2008 vuoteen 2011. Enemmistö vastaajista on tyytyväisiä esimiehen johtamiseen, mutta kokonaisuudessaan kunta-alalla on koettu hienoista esimiestyön heikentymistä. Esimiestyöhön tyytyväisiä oli vuonna 2008 kuntatyöntekijöistä 64 prosenttia, ja vuonna 2011 näin ajatteli 57 prosenttia tutkituista.

Vähentynyt tyytyväisyys lähiesimiesten johtamistapaan näkyy selkeimmin sivistysalalla, jossa tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan oli vuonna 2008 kaksi kolmasosaa vastaajista, kun kolmea vuotta myöhemmin näin koki enää 56 prosenttia tutkituista. Terveysalan työntekijät ovat ammattialoista useimmin tyytymättömiä esimiestyöhön ja vähiten tyytyväisiä lähimmän esimiehen johtamistapaa. Yleisen alan vastaajista 15 prosenttia on väittämän kanssa täysin eri mieltä, kun muilla ammattialoilla täysin eri mieltä olevia on 6–10 prosenttia tutkituista. Teknisellä alalla esimiestyöhön sekä positiivisesti että kriittisesti suhtautuvien osuudet ovat pienentyneet yhteensä 15 prosenttiyksiköllä kolmessa vuodessa.

Kuvio 6

OLEN
TYYYTYVÄINEN
LÄHIMMÄN
ESIMIEHENI
JOHTAMISTAPAAN



- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

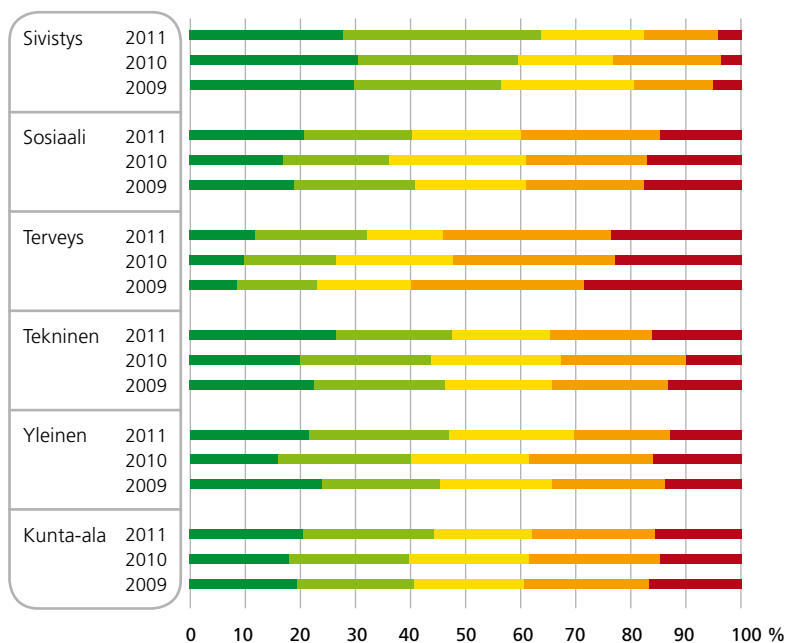
Työntekijöiden ja työn määrä kohtaavat entistä paremmin

Vuonna 2011 kuntatyöntekijöistä 38 prosenttia piti työpaikkansa työntekijämäärää riittämättömänä. Yleisesti kunta-alalla työntekijöiden riittävyys työpaikalla on hienoisesti parantunut vuodesta 2009 vuoteen 2011. Viimeisenä tutkimusvuotena työntekijämäärän riittäväksi kokevien osuus on kasvanut 4 prosenttiyksiköllä edellisiin vuosiin nähden, mutta muuten jakaumat ovat pitkälti samanlaisia.

Sivistysalan henkilöstö kokee vähiten henkilöstövajetta, sillä alan työntekijöistä lähes kaksi kolmasosaa on sitä mieltä, että työpaikalla on riittävästi työntekijöitä. Kahdessa vuodessa työntekijämäärään tyytyväisten osuus on noussut sivistysalalla 7 prosenttiyksiköllä. Eniten riittämättömyyttä henkilöstöstä koetaan terveysalalla, jolla vuoden 2011 vastaajista vain noin kolmannes pitää työpaikkansa työntekijämäärää riittävänä. Vielä heikompi tilanne oli vuonna 2008, jolloin vain neljännes terveysalan henkilöstöstä koki työntekijöiden määrän riittäväksi. Myös yleisellä ja sivistysalalla kokemus työn määrän ja tekijöiden suhteesta on parantunut vuosien 2008 ja 2011 välillä, sillä henkilöstömäärään tyytymättömien osuus laski yleisellä alalla 4 prosenttiyksiköllä ja sivistysalalla 2 prosenttiyksiköllä.

Kuvio 7

TYÖPAIKALLANI
ON RIITTÄVÄSTI
TYÖNTEKIJÖITÄ

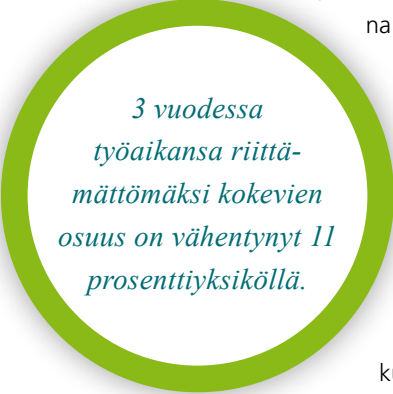


- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Kiire työpaikoilla hellittämässä

Kunta-alan työntekijät ovat olleet vuoden 2008 jälkeen entistä harvemmin eri mieltä väittämän ”minulla on riittävästi aikaa saada työni tehdyksi” kanssa. Vuoden 2008 vastaajista 38 prosenttia ei pitänyt työaikaansa työtehtävien hoitamiseen riittävänä, kun vuonna 2011 näin koki enää 27 prosenttia vastaajista. Kolmessa vuodessa työaikaansa riittämättömäksi kokevien määrä on laskenut 11 prosenttiyksiköllä. Vaikka kokonaiskuva on muuttunut myönteisemmäksi työtehtäviin käytettävän ajan ja työn keskinäisestä suhteesta, asiaan tyytyväisten osuus ei kuitenkaan ole lisääntynyt.

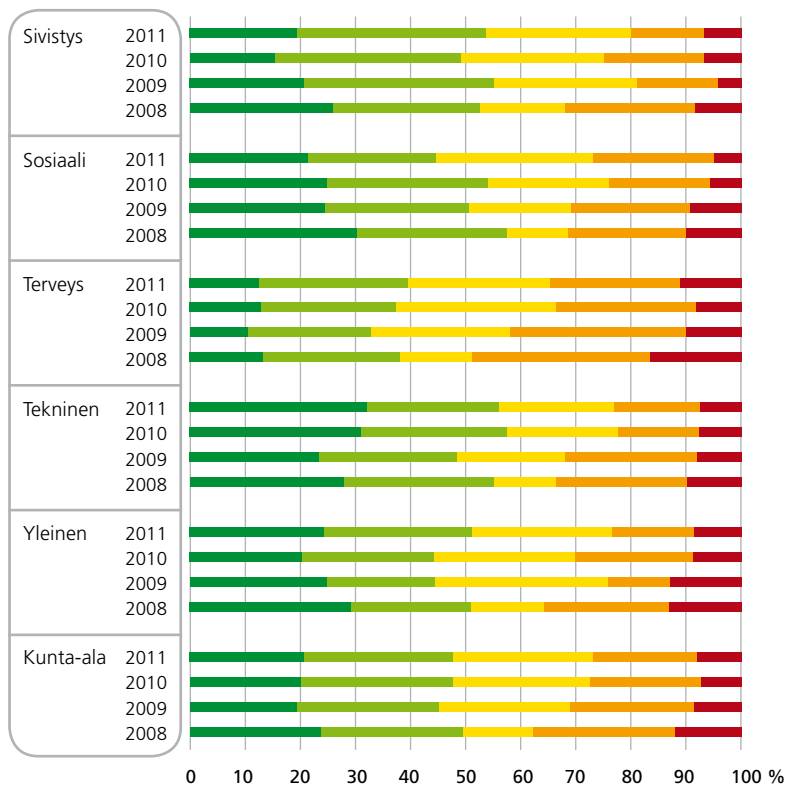
Kiireisintä on edelleen terveysalalla, jolla vuonna 2011 vastaajista yli kolmannes ei pitänyt aikaresurssiaan riittävänä. Vuonna 2008 näin vastanneita oli yli 14 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2011, joten kiire terveysalalla näyttää hieman laantuneen. Sosiaalialalla on tapahtunut kiireen kokemisessa ammattialoista suurin muutos. Vuonna 2008 sosiaalialan työntekijöistä riittävänä aikaa töiden tekemiseen piti 57 prosenttia, kun vuonna 2011 vastaavasti koki enää 45 prosenttia vastaajista, eli ammattialalla oli 12 prosenttiyksikköä vähemmän samaa mieltä olevia kuin vuonna 2008.



*3 vuodessa
työaikaansa riittä-
mättömäksi kokevien
osuus on vähentynyt 11
prosenttiyksiköllä.*

Kuvio 8

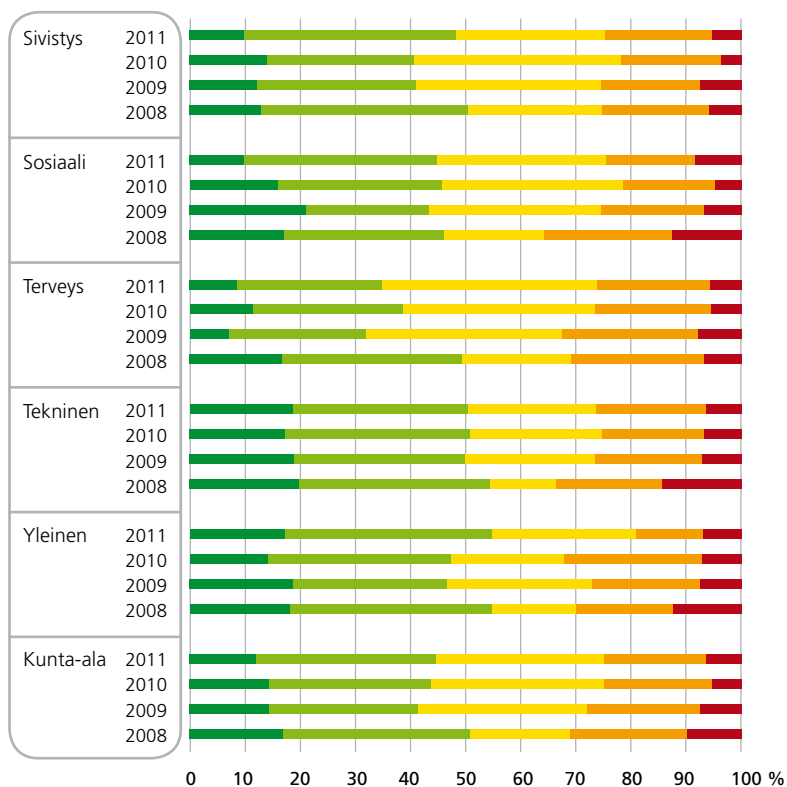
MINULLA ON
RIITTÄVÄSTI AIKAA
SAADA TYÖNI
TEHDYKSI



- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Kuvio 9

TYÖNANTAJANI
PYRKII PARAN-
TAMAAN JA
YLLÄPITÄMÄÄN
TYÖHYVINVOINTIA
TYÖPAIKALLANI



- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Yleisellä alalla työnantajan työhyvinvoinnin edistäminen tyypillisintä

Koko kunta-alan vastaukset väittämään ”työnantajani pyrkii parantamaan ja ylläpitämään työhyvinvointia työpaikallani” eroavat juuri vuosien 2008 ja vuosien 2009–2011 osalta siinä, että vuoden 2008 jälkeen vastaajista entistä useampi on antanut vastauksen ”en ole väittämän kanssa samaa enkä eri mieltä”. Vuonna 2008 tämän vastauksen antaneita oli 18 prosenttia ja myöhempinä vuosina hieman alle kolmannes.

Teknisellä, sosiaali- ja yleisellä alalla tilanteen voi nähdä kohentuneen, sillä kolmessa vuodessa teknisellä alalla on 7 prosenttiyksikköä ja sosiaali- sekä yleisellä alalla 11 prosenttiyksikköä vähemmän niitä, jotka eivät koe työnantajan pyrkivän parantamaan ja ylläpitämään työhyvinvointia.

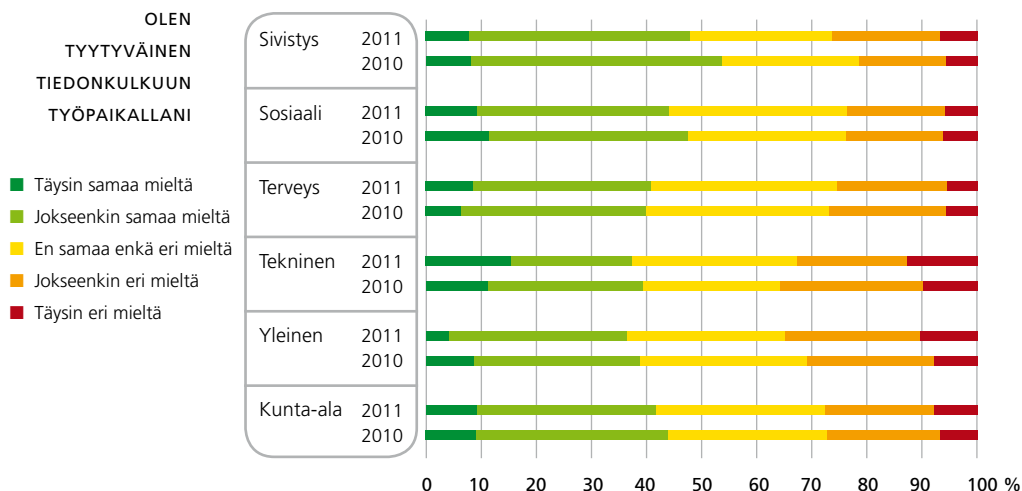
Terveysalalla on tullut vuosi vuodelta enemmän ja enemmän vastaajia, jotka eivät ole väittämän kanssa samaa tai eri mieltä. Vuodesta 2008 vuoteen 2011 heidän osuutensa on kasvanut 20 prosentista 39 prosenttiin. Vuonna 2011 terveysalan vastaajat erottautuvat muista ammattialoista siinä, että alan työntekijät kokevat vähiten (35 %) työnantajansa pyrkivän parantamaan ja ylläpitämään työpaikan työhyvinvointia. Muilla ammattialoilla on kyseisenä ajanjaksona ollut 10–20 prosenttiyksikköä enemmän väittämän kanssa samaa mieltä olevia.

Sosiaali- ja sivistysalalla tiedonkulku toimii parhaiten

Vastaajilta on kysytty työpaikan tiedonkulusta vuosina 2010 ja 2011. Väittämä tiedonkulusta on ollut muodossa ”olen tyytyväinen tiedonkulkuun työpaikallani”. Kahden tarkasteltavan vuoden välillä on hieman eroja. Nämä erot ovat lähinnä ammattialojen välisiä, sillä ainoa koko kunta-alaa koskeva muutos on se, että työpaikan tiedonkulkuun tyytyväisten osuus oli 2 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuotta aikaisemmin.

Yleisellä ja sivistysalalla tiedonkulun koettiin heikentyneen. Sivistysalalla tiedonkulkuun tyytyväisen osuus väheni 6 prosenttiyksikköä vuosien 2008 ja 2011 välillä. Alalla työskentelevät ovat tyytyväisimpiä tiedonkultuusiin. Yleisellä alalla tyytyväisten osuus pieneni vain 2 prosenttiyksikköä, mutta samalla täysin samaa mieltä olevien osuus väheni ja täysin eri mieltä olevien osuus kasvoi. Ammattialoista ainoastaan terveysalalla tiedonkulku on hienoisesti kohentunut.

Kuvio 10



Vaikutusmahdollisuudet ja osaaminen suhteessa vaatimuksiin pysyneet ennallaan

Vastaukset kunta-alalla keskimäärin väittämään ”voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin” ovat pysyneet kaikkina tutkimusvuosina varsin samanlaisena. Väittäjä on esitetty vuodesta 2009 alkaen. Vuonna 2011 kuntatyöntekijöistä keskimäärin 62 prosenttia ilmoitti voivansa vaikuttaa työtään koskeviin asioihin.

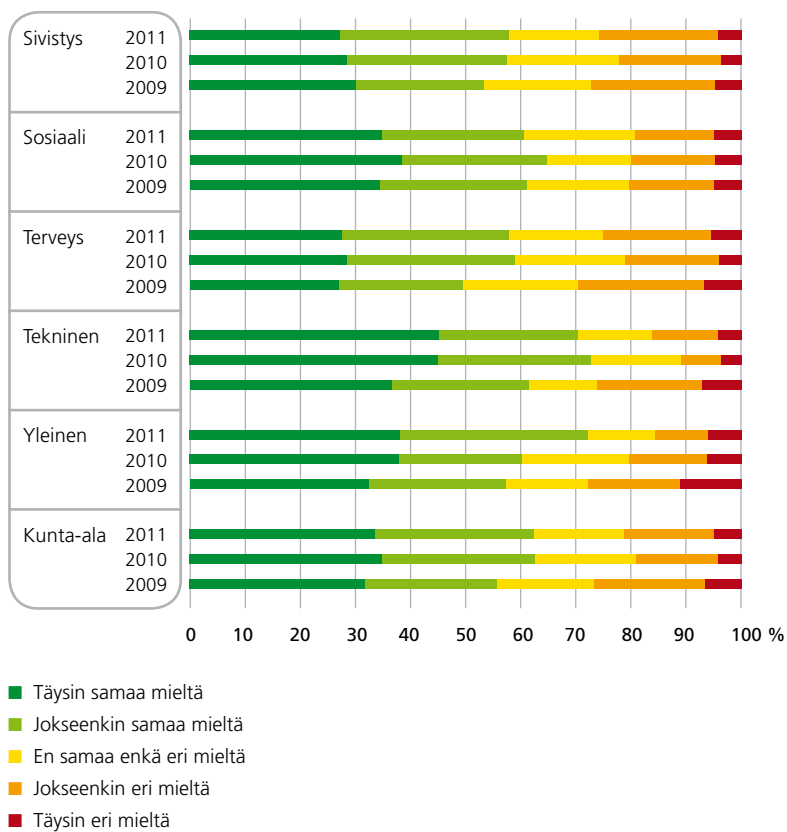
Vuoden 2009 tapaan sivistysalan ammattiteissa oli edelleen vuonna 2011 parhaimmat mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin, sillä alan työntekijöistä 70 prosenttia koki voivansa vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin. Terveysalalla työhön vaikuttamisen mahdollisuudet olivat edelleen heikoimmat, koska alan vastaajista vain 57 prosentilla oli vaikutusmahdollisuuksia työhönsä. Sivistysala on ammattialoista ainoa, jonka tuloksien voi todeta heikentyneen. Vuonna 2011 väittämän kanssa oli eri mieltä alan vastaajista 5 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2009.

Kuntatyöntekijöiden osaaminen vastaa erinomaisesti työtehtävien vaatimuksia. Osaaminen suhteessa työn vaatimuksiin on vain hienoisesti parantunut vuodesta 2009 vuoteen 2011. Viimeisenä tutkimusvuotena väittämän kanssa samaa mieltä olevia oli 2 prosenttiyksikköä enemmän kuin kahta vuotta aiemmin. Vuonna 2011 kuntatyöntekijöistä 85 prosenttia koki osaamisen olevan työn vaatimusten tasolla.

Myös mielipiteet ammattialojen välillä ovat jakautuneet varsin yhtenevästi. Ammattialoittain samaa mieltä oli 83–88 prosenttia vastaajista. Sivistysalalla väittämän kanssa samaa mieltä olevien osuus oli suurin. Suurin muutos tarkasteltavalla aikavälillä tapahtui yleisellä alalla, jonka vastaajista 81 prosenttia oli vuonna 2009 samaa mieltä väittämän kanssa, mikä oli 5 prosenttiyksikköä vähemmän kuin kahta vuotta myöhemmin.

Kuvio 11

EN KOE
LAIMINLYÖVÄNI
KOTIASIOITA
ANSIOTYÖN
VUOKSI



Työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu aiempaa paremmin

Vuonna 2011 hieman yli viidennes kuntatyöntekijöistä koki laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyönsä vuoksi. Kahta vuotta aiemmin määrä oli suurempi, näin vastasi neljännes tutkituista. Vuosina 2010 ja 2011 tilanne on ollut perheasioiden hoitamisen näkökulmasta parempi kuin vuonna 2009. Vuoteen 2009 nähden vuonna 2011 oli 6 prosenttiyksikköä enemmän vastaajia, jotka eivät laiminlyöneet kotiasioita ansiotyön vuoksi.

Ammattialoitain tarkasteltuna ainoastaan sosiaalialan tilanne oli varsin muuttumaton. Yleisellä alalla väittämän kanssa oli samaa mieltä vuonna 2009 vastaajista 57 prosenttia, kun kahta vuotta myöhemmin saman vastauksen antoi 72 prosenttia tutkituista. Kolmessa vuodessa teknisellä alalla tapahtui 9 prosenttiyksikön ja terveysalalla 8 prosenttiyksikön lisäys vastaajissa, jotka eivät laiminlyöneet kotiasioitaan ansiotyön vuoksi. Vuonna 2011 yleisen ja teknisen alan työntekijöistä yli 70 prosenttia oli väittämän kanssa samaa mieltä, kun muilla aloilla samaa mieltä olevien osuus jäi 60 prosentin lähetyville.

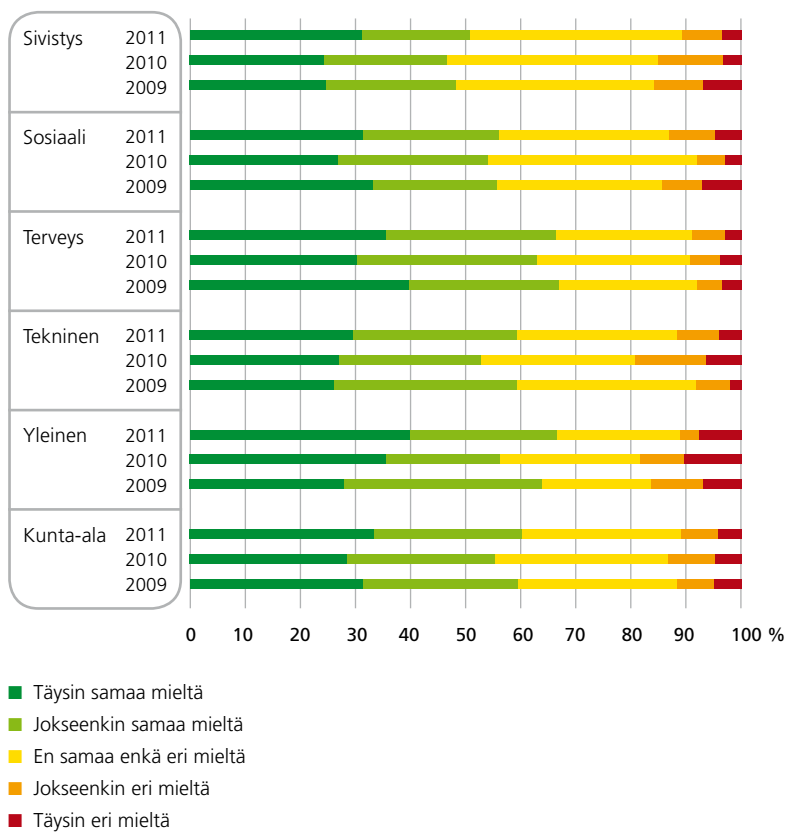
Yleisen ja terveysalan työnantajat myötämielisimpiä työssä jatkamiseen yli eläkeiän

Kunta-alan työntekijöistä 60 prosenttia kokee työnantajansa suhtautuvan myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän. Mitään mainittavaa koko kunta-alaa koskevaa muutosta ei tapahtunut tarkastelujaksolla.

Myönteisimpänä työnantajan suhtautumista työssä jatkamiseen yli eläkeiän pitävät yleisen ja terveysalan työntekijät, joista kaksi kolmasosaa on kokenut työnantajansa suhtautumisen eläkeikänsä täyttäneisiin myönteiseksi. Sivistysalalla tilanne heikompi, sillä vain puolet vastaajista pitää työnantajan suhtautumista yli eläkeiän jatkuvaan työskentelyyn myönteisenä. Suurin muutos vuodesta 2009 tapahtuikin juuri yleisellä ja sivistysalalla, joissa työnantajapolitiikan eläkeikäisten kohdalla heikoksi kokevien osuus on pienentynyt 5 prosenttiyksiköllä verrattuna vuoteen 2011.

Kuvio 12

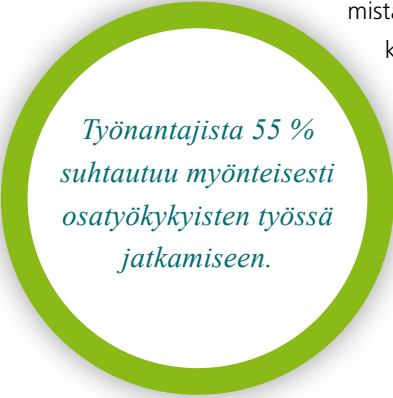
TYÖNANTAJANI
SUHTAUTUU
MYÖNTEISESTI
TYÖSSÄ JATKAMI-
SEEN YLI ELÄKEIÄN



Osatyökykyisiin suhtautuminen on parantunut

Vastaajat arvioivat tutkimuksessa, kuinka työnantaja suhtautuu työntekijöihin, jotka jatkavat työskentelyä alentuneesta työkyvystä huolimatta. Verrattuna vuosiin 2009 ja 2010 vuoden 2011 vastaajat arvioivat työnantajan suhtautumisen muuttuneen myönteisemmäksi. Vuosina 2009 ja 2010 työnantajan suhtautumista osatyökykyisiin piti myönteisenä 51 prosenttia vastaajista, kun vuonna 2011 näin ajatteli 55 prosenttia.

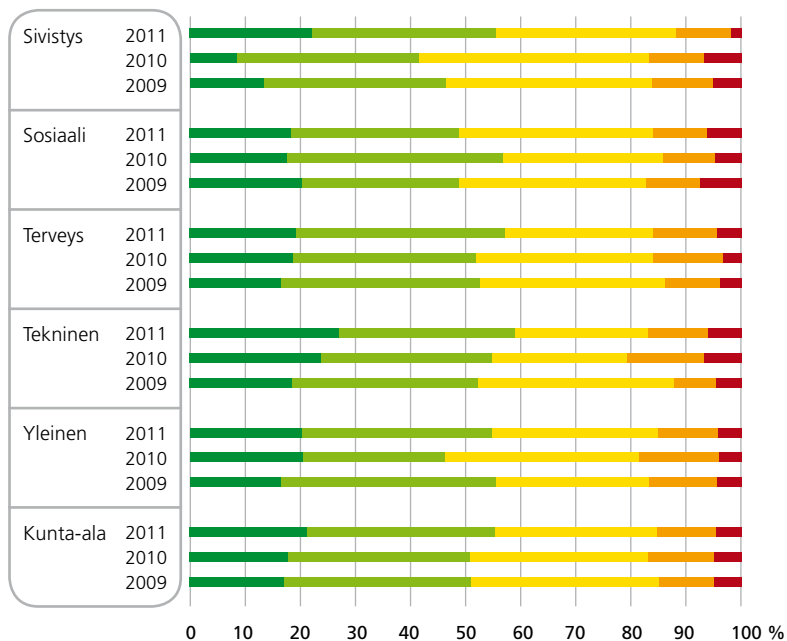
Ammattialoista sivistysalalla muutos oli selkein muutos, sillä vuonna 2009 vastaajista 47 prosenttia piti työnantajansa suhtautumista osatyökykyisiin myönteisenä, kun vuonna 2011 näin koki 56 prosenttia tutkituista. Teknisellä alalla kehitys polarisoitui, kun samaan aikaan väittämän kanssa samaa mieltä olevien osuus suureni 7 prosenttiyksiköllä ja eri mieltä olevien osuus myös suureni 6 prosenttiyksiköllä. Muilla aloilla muutokset ovat olleet hyvin vaatimattomia.



*Työnantajista 55 %
suhtautuu myönteisesti
osatyökykyisten työssä
jatkamiseen.*

Kuvio 13

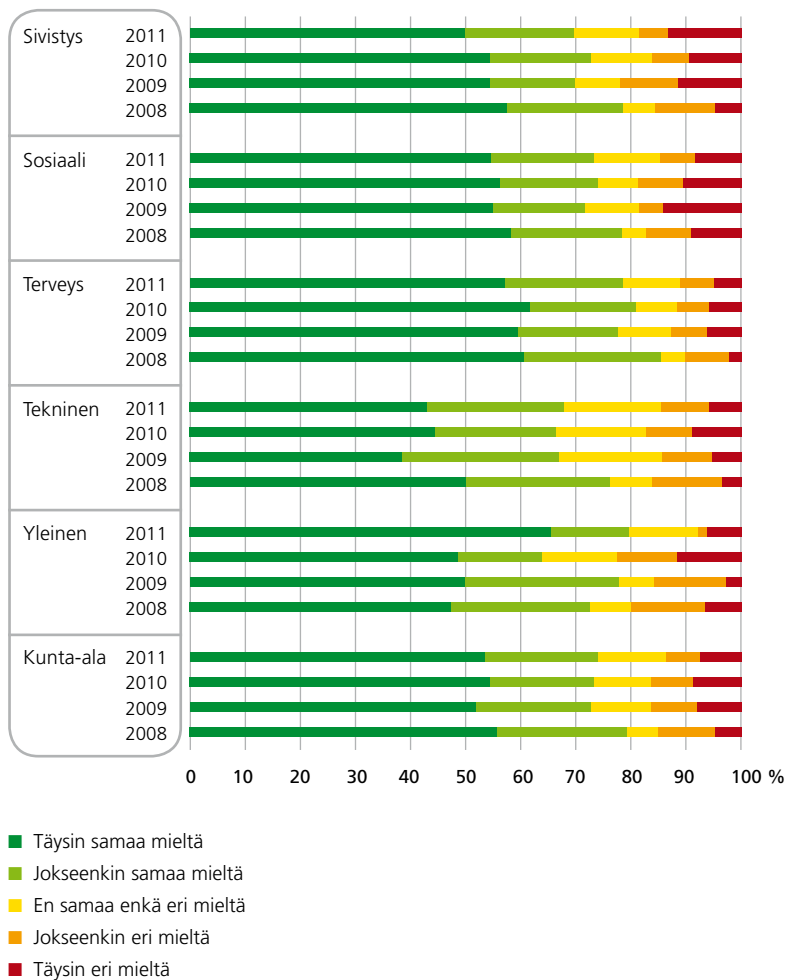
TYÖNANTAJANI
SUHTAUTUU
MYÖNTEISESTI
TYÖNTEKIJÖIHIN
JOTKA JATKA-
VAT TYÖSSÄ
ALENTUNEESTA
TYÖKYVYSTÄ
HUOLIMATTA



- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Kuvio 14

TYÖNI JATKUVUUS
ON TURVATTU



Yleisellä alalla työn jatkuvuus on parantunut

Keskimäärin kuntatyöntekijät pitävät työsuhteensa jatkuvuutta turvattuna. Vastaajista 74 prosenttia näki työnsä jatkuvuuden olevan turvattu. Osuus on 5 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2008. Epävarmuus töiden jatkuvuutta kohtaan työpaikoilla kasvoi vuonna 2009 vuoteen 2008 verrattuna, ja vuoden 2008 tasolle ei ole vielääkään palattu.

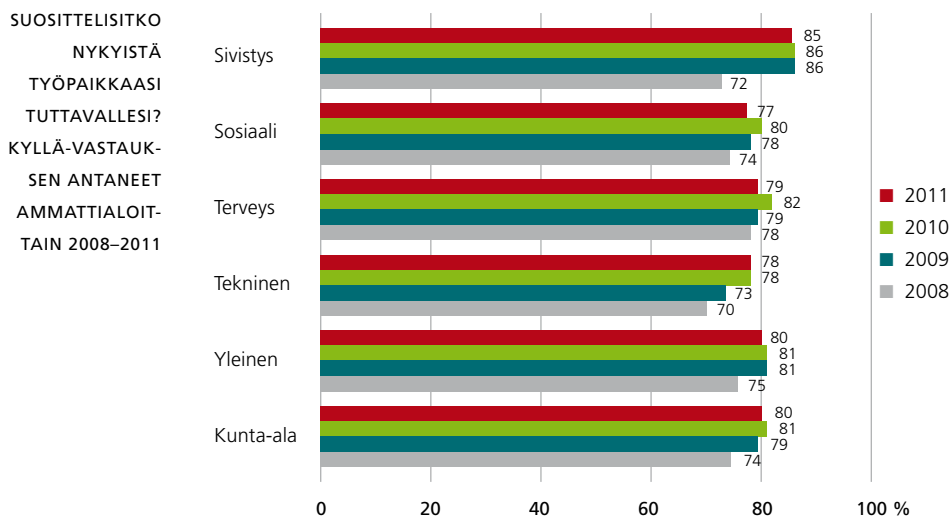
Yleisellä alalla käsitys työn jatkuvuudesta vankistui tarkastelujaksolla, sillä vuoden 2011 vastaajista vain 8 prosenttia epäili työnsä jatkuvuutta. Kolmea vuotta aiemmin yleisen alan vastaajista 20 prosenttia ei uskonut työnsä jatkuvuuden olevan taattu. Myös muilla aloilla käsitys työn jatkuvuudesta oli edelleen vahva, ammattialoittain vain 11–19 prosenttia vastaajista epäili työnsä jatkuvuutta. Kuitenkin yleistä alaa lukuun ottamatta on havaittavissa, että työntekijät olivat vuonna 2011 hieman vähemmän luottavaisempia työnsä jatkuvuuteen kuin vuonna 2008.

Työpaikkaansa suosittelisi neljä viidestä

Kunta-alan työntekijöistä vuonna 2011 omaa työpaikkaansa suosittelisi edelleen runsas enemmistö vastaajista. Suosittelut omalle työpaikalleen antaisi 80 prosenttia vastaajista. Tämä oli ensimmäinen tutkimusvuosi, kun koko kunta-alaa koskeva suositteluprosentti ei kasvanut edellisestä vuodesta sitten vuoden 2009.

Ainoa ammattiala, jolla suositteluprosentti ei laskenut edelliseen vuoteen verrattuna, oli tekninen ammattiala. Yleisen ja sivistysalan suositteluprosentti pieneni prosenttiyksikön ja terveys- sekä sosiaalialan suositteluprosentit laskivat kolme prosenttiyksikköä.

Kuvio 15

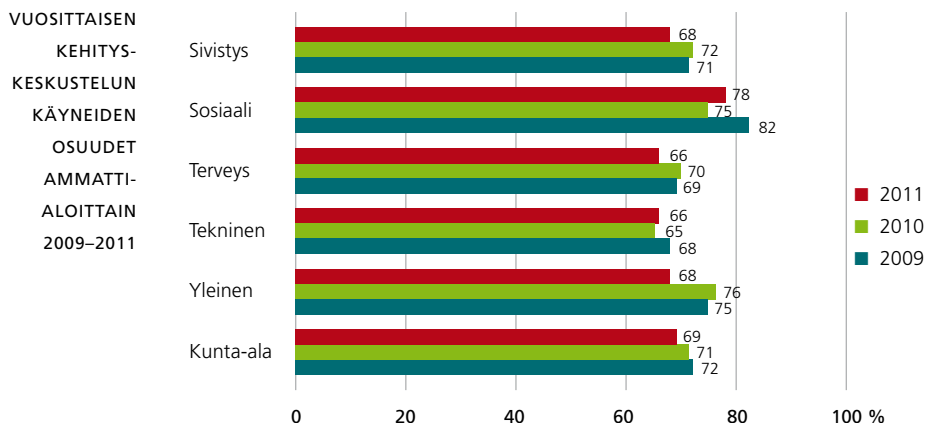


Kehityskeskustelut ovat vähentyneet yleisellä alalla

Kehityskeskustelun käymistä työpaikalla on kartoitettu kysymällä tutkittavilta kysymys ”käytkö vuosittain esimiehesi kanssa etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun tai vastaavan?”. Kunta-alan vastaajista yhä harvempi ilmoittaa käyvänsä kehityskeskustelun. Vuonna 2009 vastaajista 72 prosenttia kävi esimiehensä kanssa vuosittaisen kehityskeskustelun, ja vuonna 2011 näin vastasi 69 prosenttia tutkituista.

Kehityskeskustelun käyminen on vähentynyt kaikilla ammattialoilla. Erityisesti on huomioitava yleinen ala, jonka vuoden 2011 vastaajista kehityskeskustelun ilmoitti käyvänsä 68 prosenttia, joka on 7 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2009. Teknisellä alalla vähentymistä on vähiten vuosien 2009 ja 2011 välillä, vain 2 prosenttiyksikköä, mutta siellä käytiin jo aiemminkin kunta-alalla vähiten kehityskeskusteluja. Kaksi kolmasosaa tekniseltä alalta käy kehityskeskustelun.

Kuvio 16



Aiottu eläkeikä on myöhentynyt 7 kuukaudella

Tutkimuksessa tiedusteltiin, missä iässä vastaajat arvelevat jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle. Kokoaikaisten eläkkeiden pysyviä muotoja ovat vanhuuseläke ja täysi työkyvyttömyyseläke.

Kunta-alan työntekijöiden arvio eläkkeelle jäämisästään on nousut vuosittain. Vuonna 2008 vastaajat arvioivat jäävänsä eläkkeelle keskimäärin 62,7-vuotiaana, kun viimeisenä mittauskertana vuonna 2011 vastaajat arvioivat, että eläkkeelle siirtyminen tapahtuisi keskimäärin 63,3 vuoden iässä. Aiottu eläkkeelle siirtymisikä myöhentyi yli 7 kuukaudella.

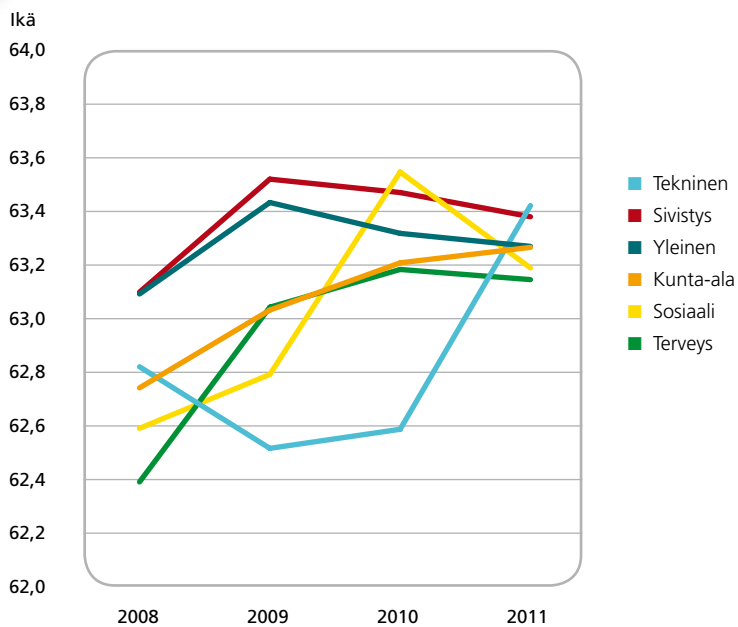
Kuten kuvioista 17 on huomattavissa, ammattialoitain arvio täydelle eläkkeelle siirtymisen iästä nousi trendin omaisesti, vaikka ammattialoitain tapahtuikin muutamina vuosina pientä sahausliikettä. Ammattialoitaiset arvot eläkkeelle siirtymisestä olivat vuonna 2011 lähempänä toisiaan kuin aikaisempina vuosina.

Vuonna 2011 teknisen ja sivistysalan työntekijät ovat keskimäärin arvioineet eläkkeelle jäämisen korkeimmaksi. Terveysalalla ikä arvioidaan varhaisimmaksi.

*Teknisellä ja
sivistysalalla eläkkeelle
jäämisikä arvioidaan
korkeimmaksi.*

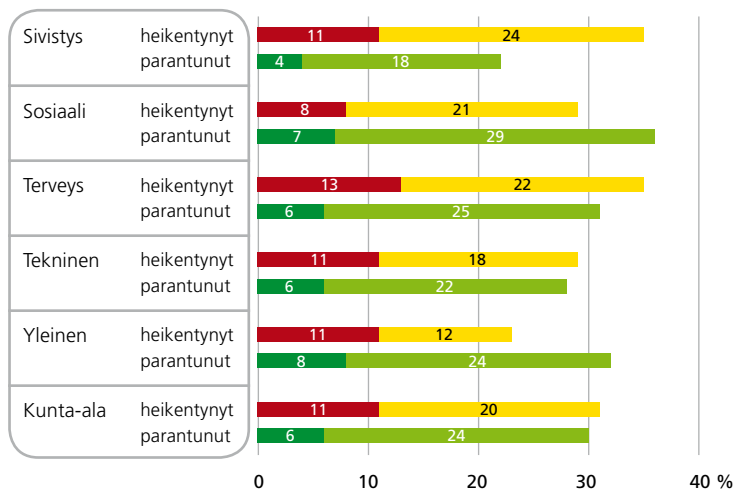
Kuvio 17

ARVIO KOKO-
AIKAISELLE
ELÄKKEELLE JÄÄ-
MISESTÄ AMMATTI-
ALOITTAIN VUOSI-
NA 2008–2011.



Kuvio 18

MITEN ARVIOITTE
TYÖHYVINVOINNIN
MUUTTUNEEN
TYÖPAIKALLANNE
VIIMEISEN VUODEN
AIKANA?



- Selvästi huonompaan suuntaan
- Jonkin verran huonompaan suuntaan
- Selvästi parempaan suuntaan
- Jonkin verran parempaan suuntaan

Työhyvinvoinnin muutos jakaa vastaajat tasaisesti kolmeen ryhmään

Tämän raportin keskeinen tavoite on tarkastella muutosta kunta-alan työhyvinvoinnissa yleisesti ja erityisesti seurata ammattialoittaista kehitystä. Uusi haastateltaville esitetty kysymys käsittelee haastateltavien omaa käsitystään työhyvinvoinnin muutoksen suunnasta viimeisen vuoden aikana. Kaiken kaikkiaan kunta-alan työntekijöistä reilun kolmanneksen mielestä työhyvinvointi ei ole muuttunut lainkaan, hieman alle kolmannes koki kohentumista tapahtuneen työpaikkansa työhyvinvoinnissa ja viimeinen alle kolmannes koki heikentymistä. Mielipiteet jakaantuivat siis varsin selvästi kolmeen lähes yhtä suureen osaseen.

Yleisen alan vastaajista 32 prosenttia koki työhyvinvointinsa parantuneen, ja he kokivat myös kaikista aloista vähiten (23 %) työhyvinvoinnin huonontumista. Teknisen alan työntekijöistä 28 prosentin mielestä työhyvinvointi kohentui ja prosenttiyksikön tätä useampi kokee heikentymistä. Terveysalalla oli runsaimmin (36 %) vastaajia, joilla oli kokemus työhyvinvoinnin heikentymisestä. Sosiaalialalla koettiin vahvimmin työhyvinvoinnin kohentumista, 36 prosenttia vastaajista koki näin. Sivistysalan työntekijöistä vain 22 prosentin mielestä työhyvinvoinnissa tapahtui muutosta parempaan ja 34 prosentin mielestä muutos oli huonompaan suuntaan.

Sivistysalalla oli aiempaa enemmän niitä, joiden työpaikalla työhyvinvointi oli pikemminkin heikentynyt kuin parantunut. Yleisellä ja sosiaalialalla oli puolestaan runsaammin kokemuksia työhyvinvoinnin kehittymisestä aiempaa parempaan.

Kokonaistyöhyvinvoinnissa vain terveysalalla selkeä trendi

Vuosittain kunta-alan työhyvinvoinnista on laskettu kokonaistyöhyvinvointia kuvaava indeksiluku. Tämä luku lasketaan summaamalla kymmenen väittämän (ks. liitteenä olevasta kysymyslomakkeesta väittämät 1–9 ja 13) tulokset. Luku on saatu väittämistä skaalaamalla väittämiin annetut vastaukset siten, että eri vastausvaihtoehdot tuottavat 0–10 pistettä kysymystä kohden. 10 pistettä saa vastaamalla ”täysin samaa mieltä”-vaihtoehdon, joka osoittaa vastausvaihtoehdoista parasta tilannetta. Parhaimmillaan vastaajan työhyvinvoinnin kokonaistasoa kuvaava indeksiluku voi siis olla 100 pistettä ja heikoimmillaan 0 pistettä.

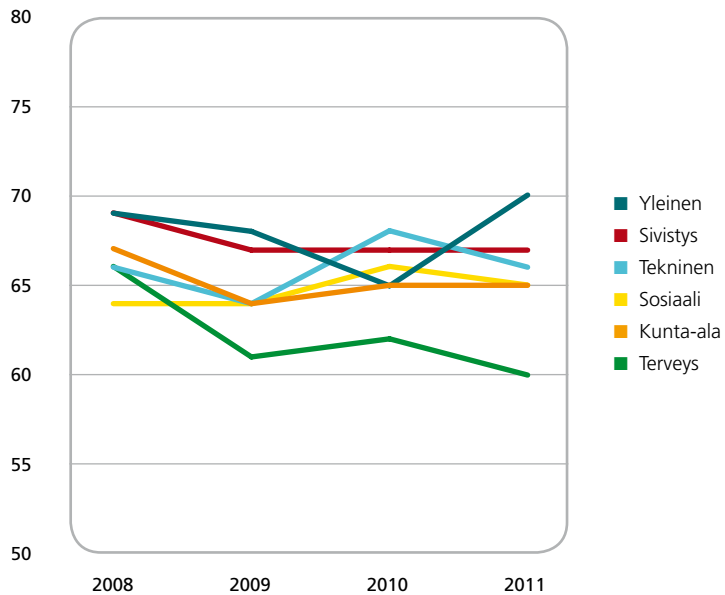
Työhyvinvoinnin kokonaistasoa kuvaava indeksiluku on muuttunut vuosien mittaan varsin vähän. Tarkastelluista tutkimusvuosista vuonna 2008 kunta-alan työhyvinvointi sai parhaimmat pisteet. Tuolloin työhyvinvoinnin kokonaistaso oli 67 pistettä. Vuonna 2009 indeksipisteet laskivat 64 pisteeseen, ja sen jälkeen vuosina 2010 ja 2011 pistemäärä on ollut 65 pistettä.

Yleinen ala sai vuonna 2011 korkeimmat pisteet työhyvinvoinnistaan kuin yhdellekään alalle on aiemmilla kerroilla mitattu. Tekninen ala palasi 66 pisteeseen, joka on sama pistemäärä, jonka ala sai vuonna 2008. Alan pistemäärä sahasi vuosina 2009 ja 2010 kaksi pistettä 66 ylä- ja alapuolella. Terveysala on aloista ainoa, jonka yhteispistemäärä laski vuodesta toiseen. Vuodesta 2008 vuoteen 2011 laskua oli 6 indeksipistettä. Sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointi pysyi sangen samanlaisena. Vuonna 2011 alan työntekijöiden työhyvinvointi sai arvokseen 65 indeksipistettä. Sivistysalan indeksipisteet olivat vuosina 2009–2011 67 pistettä, kun se vuonna 2008 sai 69 pistettä.

Kuvio 19

AMMATTI-
ALOITTAISTA
TYÖHYVINVOINNIN
KOKONAISTASOA
KUVAAVAT
INDEKSIPISTEET
VUOSINA
2008–2011

Indeksimuutokset



Yhteenveto työhyvinvoinnin muutoksista 2008–2011

Tässä luvussa käydään läpi koko kunta-alaa sekä yksittäisiä ammattialoja koskeneet työhyvinvoinnin muutokset. Koko kunta-alan muutokset vuosina 2008–2011 ovat olleet maltillisia. Muutoksen suunta ja voimakkuus kuitenkin vaihtelevat ammattialoittain.

Koko kunta-alaa keskimäärin koskevia vuosien 2008 ja 2011 välillä heikentyneitä työhyvinvoinnin osa-alueita on muutama. Ensiksi kuntatyöntekijöiden ikääntyminen näkyy fyysisen ja henkisen työkyvyn heikentymisenä. Työkyvyn huonontumisesta huolimatta työkyvyn keskimääräinen taso on edelleen erinomaisella tasolla. Myös toinen kuntatyön vahvuutena pidetty piirre, työpaikan ilmapiiri, on heikentynyt. Hienoista kokonaistason heikentymistä on myös säännöllisessä kehityskeskusteluiden käymisessä ja tyytyväisyydessä lähiesimiehen johtamistapaan.

Koko kunta-alaa tarkastellen työn fyysinen rasittavuus, tiedonkulkua työpaikalla, työhön vaikuttaminen ja osaaminen suhteessa työn vaatimuksiin ovat pysyneet lähes muuttumattomina. Toki ammattialoittain on näilläkin osa-alueilla tapahtunut keskenään ristikkäisiä muutoksia. Vuosi 2011 on myös ensimmäinen tutkimusvuosi, jolloin työpaikkaansa suosittelevien osuus ei noussut verrattuna aikaisempiin vuosiin.

Kuntatyöntekijöiden kokema työn henkinen kuormittavuus on vähentynyt tarkastelujaksolla, huolimatta samanaikaisesta henkisen työkyvyn heikentymisestä. Stressin lievittymisen osasyynä voivat olla työpaikkojen lisääntyneet resurssit, sillä henkilöstön riittämättömyyden tunne on vähentynyt ja erityisesti työtehtävien hoitamiseen käytettävissä oleva aika on lisääntynyt. Myös perheen ja työasioiden yhteensovittaminen on kohentunut työpaikoilla hieman vuoteen 2009 verrattuna.

Työurien pidentämisen näkökulmasta positiivista on se, että keskimäärin arvio eläkkeelle siirtymisestä on myöhentynyt.

Terveysalan työntekijöiden fyysinen työkyky on huonontunut vuosittain samanaikaisesti, kun työn henkisen että fyysisen kuormittavuus ovat lisääntyneet. Tyytymättömyys esimiestyöhön sekä ilmapiiriin heikentyminen viestivät siitä, että omien voimavarojen ohella myös työpaikan keskinäinen kanssakäyminen on aiempaa haasteellisempaa. Terveysalan vastaajat kokevat selkeästi harvemmin työnantajansa panostavan työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Aika- ja työntekijäresurssit ovat alalla ammattialoista niukimmat työmäärään nähden, mutta tilanne on kohentunut vuosi vuodelta. Myös perheasioiden yhteensovittaminen työn kanssa on parantunut selkeästi viimeisen kahden vuoden aikana. Työntekijöiden keskimääräistä työhyvinvointia kuvaavat indeksipisteet ovat juuri terveysalan työntekijöillä muita aloja pienemmät. Useimmissa tämän tutkimuksen väittämässä ja kysymyksissä juuri terveysalan työntekijöiden tulokset ovat muihin kuntasektorin ammattialoihin nähden heikoimmat.

Sivistysalalla on enemmän työpaikkaansa suosittelevia kuin muilla ammattialoilla keskimäärin. Sivistysalalla työntekijöillä on kunta-alan paras fyysinen työkyky sekä vaikutusmahdollisuudet työtään koskeviin asioihin. Aikaa ja henkilöstöä töiden hoitamiseen koetaan olevan entistä paremmin tarjolla samanaikaisesti, kun työn fyysinen rasittavuus on entisestään vähentynyt. Ammattialalla koetaan työnantajan suhtautumisen parantuneen osatyökykyisten työssä jatkamiseen. Sivistysalalla työskentelevät suosittelisivat aiempien tutkimusvuosien tapaan työpaikkaansa tuttavalleen muita työntekijäryhmiä useammin, vaikka muutamilla työhyvinvoinnin osa-alueilla koetaan entistä enemmän ongelmia. Työhyvinvoinnin osa-alueita, joiden alan työntekijät kokevat erityisesti huonontuneen, ovat esimiestyö ja työn

jatkuvuus. Alan työntekijöillä on muita aloja voimakkaampi kokemus viimeisen vuoden aikana tapahtuneesta työhyvinvoinnin heikentymisestä.

Teknisen alan työntekijöillä on vuonna 2011 vastaajista korkein keski-ikä. Korkein ikä selittää osaltaan sitä, että alan työntekijät arvioivat fyysisen työkykynsä ammattialoista heikoimmaksi. Korkeimmasta iästä huolimatta teknisen alan työntekijät kokevat työnsä kuormittavuuden vähentyneen. Alalla on aiempaa vähemmän työntekijöitä, jotka kokevat, ettei työnantaja pyri ylläpitämään ja edistämään työhyvinvointia työpaikalla. Myös kotiasioden ja työtehtävien yhteensovittaminen onnistuu teknisellä alalla aiempaa paremmin. Kuntien teknisten töiden ulkoistaminen lieenee syynä siihen, että alan työntekijät kokevat ammattialoista vähiten varmuutta työnsä jatkuvuudesta. Aiottu eläkkeelle siirtymisikä on ammattialoista kaikkein korkeimmalla, ja se on noussut huomattavasti vuodesta 2008.

Yleisen alan töissä henkistä kuormittavuus vaivaa entistä vähemmän. Koti- ja perheasioiden yhteensovittaminen työasioiden kanssa on parantunut ammattialoista selkeimmin. Alan työntekijät ovat myös entistä varmempia työpaikastaan ja kokevat vähiten epävarmuutta työnsä jatkuvuudesta. Osaaminen suhteessa työn vaativuuteen on kohentunut. Yleisen alan työntekijöiden mielestä työnantajan suhtautuminen yli eläkeiän työskentelyyn on kohentunut, ja juuri yleisen alan työntekijät kokevat voimakkaimmin työnantajansa pyrkivän toimillaan ylläpitämään ja edistämään työhyvinvointia. Ajan riittävyys töiden tekemiseen on parantunut, sillä vuonna 2011 työajan riittämättömäksi kokevia on aiempaa vähemmän. Ainoa heikentyminen työhyvinvoinnissa on koettu fyysisessä työkyvyssä vuosien 2009 ja 2011 välillä. Yleisellä alalla työhyvinvointia kokonaisuutena kuvaavat indeksipisteet ovat korkeammat kuin kertaakaan aiemmin mitattuna. Parantunutta kokonaistulosta tukee se, että ammattialoista juuri yleisellä alalla näke-

mys viimeisen vuoden aikana tapahtunut työhyvinvoinnin kehityssuunnasta on ammattialoista positiivisin.

Sosiaalialan työntekijöillä on muiden alojen tapaan tapahtunut heikentymistä henkisessä ja fyysisessä työkyvyssä. Alalla työskentelevät kokevat työilmapiiirin edelleen hyväksi, joskin siinä on tapahtunut heikentymistä. Voimakkaimmin ajan kiristyminen työtehtävien hoitamiseen näkyy sosiaalialalla. Alan työt on koettu vuosi vuodelta henkisestä vähemmän kuormittaviksi. Alan työntekijät pitävät työantajaansa entistä vähemmän sellaisena, joka ei ylläpidä ja edistä työhyvinvointia. Sen sijaan kehityskeskusteluita alalla käydään edelleen runsaimmin. Viimeisen vuoden aikana useampi sosiaalialan työntekijä arvioi työpaikkansa työhyvinvoinnin kehittyneen parempaan kuin heikompaan suuntaan.

Liite

Kysymyslomake

Onko työsuhteenne toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen?

Vastausvaihtoehdot:

*Toistaiseksi voimassa oleva
Määräaikainen*

Työkyky

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

Työskentelyolosuhteet

3. Työyhteisössäni on hyvä tai erinomainen ilmapiiri
4. Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehdyksi
5. Työni jatkuvuus on turvattu
6. Työni ei ole henkisesti raskasta
7. Työni ei ole fyysisesti raskasta

Työelämän kehittäminen

8. Työnantajani pyrkii parantamaan ja ylläpitämään työhyvinvointia työpaikallani

Johtaminen

9. Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan

Vaikutusmahdollisuudet

10. Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin

Tiedonkulku

11. Olen tyytyväinen tiedonkulkuun työpaikallani

Työn ja perheen yhteensovittaminen

12. En koe laiminlyöväni kotiasioitani ansiotyön vuoksi

Työmäärän ja työntekijöiden välinen suhde

13. Työpaikallani on riittävästi työntekijöitä

Osaaminen

14. Osaamiseni on sopiva suhteessa työni vaatimuksiin

Työnantajan suhtautuminen työssä jatkamiseen

15. Työnantajani suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän
16. Työnantajani suhtautuu myönteisesti työntekijöihin jotka jatkavat työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta

Vastausvaihtoehdot 1–16:

*Täysin samaa mieltä
Jokseenkin samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Jokseenkin eri mieltä
Täysin eri mieltä*

Työpaikan maine ja kehityskeskustelut

17. Suositteisitko nykyistä työpaikkaasi tuttavallasi?
18. Käytkö vuosittain esimiehesi kanssa etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun tai vastaavan?

Vastausvaihtoehdot 17–18:

Kyllä / En

Työssä jatkaminen

19. Missä iässä arvelet jääväsi kokoaikaiselle eläkkeelle?
 20. Miten arvioit työhyvinvoinnin muuttuneen työpaikallasi viimeisen vuoden aikana? Onko muutos tapahtunut..
1. selvästi parempaan suuntaan
 2. jonkin verran parempaan suuntaan
 3. muutosta ei ole tapahtunut
 4. jonkin verran huonompaan suuntaan
 5. selvästi huonompaan suuntaan

Keva

Käyntiosoite

Unioninkatu 43
Helsinki

Postiosoite

PL 425
00101 Helsinki

www.keva.fi

Puhelin 020 61421

Sähköposti tutkimusyksikko@keva.fi

Keva

PL 425
00101 Helsinki

www.keva.fi