

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Työpahoinvointiko syynä sairauspoissaoloihin?
Kemin kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely

Jaana Niskanen

Sosiaalialan opinnäytetyö
Yhteisö- ja perusturva
Sosionomi (AMK)

KEMI 2010

Tekijä: Niskanen Jaana

Työn nimi: Työpahoinvointiko syynä sairauspoissaoloihin? Kemin kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely, KEHYS – osahanke

Sivuja (+ liitteitä): 83 (+1)

Opinnäytetyön kuvaus: Opinnäytetyön tarkoituksena on Kemin kaupungin työhyvinvointitutkimuksen lisäksi selvittää onko työyhteisön hyvin- tai pahoinvoinnilla merkitystä Kemin kaupungin henkilöstön sairauspoissaolojen korkeaan tasoon.

Teoreettinen ja käsitteellinen esittely: Opinnäytetyö kuuluu yhteisö- ja perusturvatyön erityisalueeseen lisäten tietoa työyhteisön hyvinvoinnista ja sen merkityksestä sairauspoissaoloihin ja niiden kehitykseen. Se syventää, parantaa ja lisää tietoa työyhteisön toiminnasta ja työhyvinvoinnista. Teoreettisena taustana toimii työyhteisön hyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö sekä aiheeseen liittyvät aikaisemmat tutkimukset ja selvitykset. Tutkimustuloksia on analysoitu ja verrattu palvelualuekohtaisesti Kemin kaupungin työhyvinvointitutkimuksen koko kaupunkitason vastauksiin sekä toteutuneisiin sairauspoissaoloihin. Työni pohjautuu työhyvinvointia käsittelevään kirjallisuuteen, artikkeleihin sekä Kemin kaupungin henkilöstölle 2010 lokakuussa toteutettuun työhyvinvointikyselyn tuloksiin.

Metodologinen esittely: Tutkimuksessa tarkastellaan työhyvinvointikyselyn tuloksia ja verrataan niitä vastaajien sairauksiin ja sairauspoissaolotietoihin. Opinnäytetyön tiedonkeruu toteutuu määrällisenä kyselytutkimuksena ja sen aineisto on hankittu kyselyllä, joka toteutettiin strukturoidulla kyselylomakkeella. Arviointiasteikkona käytetään Likertin asteikkoa.

Keskeiset tulokset: Puolella Kemin kaupungin henkilöstön työhyvinvointikyselyyn (440) vastanneista on krooninen perussairaus, jotka osaltaan selittää kaupungin sairauspoissaolojen korkean tason. Poissaolot ovat kuitenkin enimmäkseen lyhytaikaisia, ja vastausten perusteella johtuvat pääasiallisesti kausisairauksista. 5 - 7 % vastaajista kokee tulleen työpäikkakiusatuksi tai kohdelluksi eriarvoisesti, sekä 17 % vastaajista kokee väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikallaan, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin heikentävästi ja ovat osasyynä sairauspoissaoloihin. Palvelualueiden perehdytyskäytännöissä sekä kehityskeskusteluissa on parantamisen varaa, jota voitaneen pitää osasyynä huonontuneisiin työoloihin, ja sitä kautta sairauspoissaoloihin. Työyhteisön toimivuudessa, pelisäännöissä sekä yhtenäisissä menettelytavoissa on parannettavaa yksittäisillä palvelualueilla, jotka myös osaltaan vaikuttavat heikentävästi henkilöstön työhyvinvointikokemuksiin.

Johtopäätökset: Kyselyn perusteella sairauspoissaolot johtuvat yksittäisten työntekijöiden kokemista huonoista työoloista ja pahoinvoinnista Kemin kaupungin eri palvelukeskusten palvelualueilla. Suoraviivaista tulkintaa työpahoinvoinnin aiheuttamasta syystä sairauspoissaoloihin ei voida yksioikoisesti tehdä, mutta ne ovat osaltaan vaikuttavassa asemassa yksittäisten työntekijöiden sairauspoissaolojen syntymiseen. Vastausten ja analyysin perusteella myös henkilöstön korkea keski-ikä, krooniset perussairaudet sekä työn kuormittavuustekijät ovat osaltaan vaikuttavassa asemassa henkilöstön sairauspoissaolojen korkeaan määrään Kemin kaupungissa. Myös vaihtelevat käytännöt eri palvelualueilla henkilöstön sairauspoissaolojen hyväksymisessä ja seurannassa ovat osaltaan olleet vaikuttavia tekijöitä aiempien vuosien sairauspoissaoloihin. Tarvittaisiin kuitenkin enemmän spesifiä tutkimustietoa sairauspoissaolojen syistä, pahoinvoinnin kokemuksista sekä ilmoituskäytäntöjen tarkennuksesta ja seurannasta jotta syy-seuraussuhteet selviäisivät tarkemmin. Jatkotutkimuksissa voitaisiinkin keskittyä pelkästään työpahoinvoinnin selvittämiseen, kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun määrän kartoittamiseen ja sairauksien laadun selvittämiseen.

Asiasanat: työhyvinvointi, työilmapiiri, sairastavuus, sairauspoissaolot,

Author: Niskanen Jaana

Title: Work sickness - reason for sick leave? Work environment in the city of Kemi

Pages (+appendixes) 83 (+1)

Thesis description:

Purpose of this thesis is to research work environment in the city of Kemi and to find out whether the well-being or illness in the workplace has consequences for the high level of sick leave absence in the city of Kemi staff.

Theoretical summary:

This thesis is part of community and basic welfare special area and is adding information on workplace welfare and the dependencies to the sick leave and its process. It will deepen, improve, and give more information on workplace behavior and welfare. The theoretical background is the work community environment legislation and is related to the previous studies and surveys. The research results have been analyzed and compared to the service on a regional basis in the city of Kemi throughout the city-level responses and the actual sick leave. My work is based on the work welfare literature, articles, and the survey that was done in October 2010 for the city of Kemi workers.

Methodological summary:

The thesis examines the welfare survey results and compares them with respondents' absence data. The thesis carried out a quantitative survey and the survey data was collected by using a structured questionnaire. Likert scale is used as a rating scale.

Main results:

Half of the respondents (440) have chronic disease, which explains the city's high level of sick leave absence. Absences are however; mostly short-term and according to the responses are mostly due to the primarily seasonal illnesses. 5 -7% of the respondents feel that they have been bullied or treated differently and 17% of respondents feel there is violence or the threat of violence in the workplace, which adversely affects the well-being and causes the absences due to illness. Service regions introduction practices and development discussions has some improvements to do, which appears to be partly due to deteriorating working conditions and hence sick leave. The functioning of the working community, the game rules and procedures has to improve in the private service areas, which also contributes to a negative experience of the staff welfare.

Conclusions:

Based on the survey, sick leave absence is caused by the individual workers experiencing poor working conditions and illness in the different centers of service areas in the city of Kemi. Straightforward correlation of the work environment to be the cause of the sick leave cannot simplistically be done, but they have contributed to the impressive amount of individual workers claiming sick leave. According to the answers and analysis, the staff with a high average age, chronic basic diseases and work load factors have contributed to the high number of work absences in Kemi. Also because of different practices for approving and monitoring sick leave in several service areas have partly been affecting factors for the previous years' sick leave. What is needed, however, is more specific research for the causes of sick leaves, illness experience and clarification of reporting practices and follow-up, so that cause-consequence relations would be solved in more detail. Future studies could focus on only for the detection of work illness, bullying and for unfair treatment, to identify the number of inappropriate treatment and to determine the sort of the deceases.

Key words: work welfare, work climate, illness, sickleave,

SISÄLLYS

1. KEMIN TYÖHYVINVOINTIA KEHITTÄMÄÄN	8
2. METODOLOGIS - TEOREETTISET VALINNAT	13
2.1 Tavoitteet ja rajaus	14
2.2 Aineistot ja analyysi	15
2.3 Kyselyn toteuttaminen.....	17
2.4 Teoria ja käsitteet	18
3. SAIRASTAVUUS JA TYÖHYVINVOINTI KEMISSÄ	21
3.1 Taustatiedot.....	22
3.2 Työyhteisön toimivuus	27
3.3 Avovastaukset ja yhteenveto työyhteisön toimivuudesta.....	31
3.4 Arvot ja toimintatavat.....	34
3.5 Yhteenveto arvoista ja toimintatavoista	41
3.6 Ammatillinen osaaminen ja työhyvinvointi	41
3.7 Avovastauksia ja yhteenveto ammatillisesta osaamisesta ja työhyvinvoinnista ..	48
3.8 Työolot	49
3.9 Yhteenveto ja avovastaukset työoloista	56
3.10 Omat voimavarat.....	58
4. SAIRASTAMINEN JA SAIRAUSSPOISSAOLOT.....	61
5. JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISTARPEET	74
6. POHDINTA.....	83

LÄHTEET

LIITE

Kyselylomake

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Kemin kaupungin keski-ikä palvelualueittain vuonna 2009 (Henkilöstöraportti 2009)	12
Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakauma ikäryhmittäin (Henkilöstöraportti 2009)	13
Kuvio 3. Henkilöstömäärä verrattuna vastaajiin palvelualueittain	22
Kuvio 4. Vastaajien ikärakenne palvelualueittain	23
Kuvio 5. Vastanneiden palvelusuhde palvelukeskuksittain.	23
Kuvio 6. Vastanneiden palvelusuhteen kesto palvelukeskuksittain	25
Kuvio 7. Vastaajien koulutustaso palvelukeskuksittain	25
Kuvio 8. Vastaajien asema	26
Kuvio 9. Vastaajaprosentti palvelualueittain	26
Kuvio 10. Krooniset sairaudet palvelualueittain	65

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Kemin sairauspoissaolopäivät verrattuna muihin kuntiin. (Työturvallisuuskeskus, Kunta-alan työbarometri 2009. Kemin kaupunki, Henkilöstöraportti 2009)	8
Taulukko 2. Kemin kaupungin henkilöstön kehittämishankkeet 2010 – 2013 (Vilmi Anne, 2010)	10
Taulukko 3. Henkilöstön määrä ja sen muutos 2008 – 2009 (Henkilöstöraportti, 2009)	11
Taulukko 3. Kemin henkilöstön ikäjakauma verrattuna kuntien keskimääräiseen henkilöstön ikärakenteeseen. (Henkilöstöraportti 2009, Kunnallinen työmarkkinalaitos: tilastot 2010).	12
Taulukko 4. Kemin henkilöstön ikäjakauma verrattuna kuntien keskimääräiseen henkilöstön ikärakenteeseen. (Henkilöstöraportti 2009, Kunnallinen työmarkkinalaitos: tilastot 2010).	12
Taulukko 5. Työyhteisön toimivuus, kaikki vastaajat	28
Taulukko 6. Arvot ja toimintatavat kaikki vastaajat	34
Taulukko 7. Ammatillinen osaaminen ja työhyvinvointi kaikki vastaajat	42
Taulukko 8. Työolot kaikki vastaajat	49
Taulukko 9. Omat voimavarat nykytila, kaikki vastaajat	58
Taulukko 10. Lääkärin toteamat sairaudet kaikki vastaajat, vertailu palvelukeskuksittain.	61

Taulukko 11. Teknisen palvelukeskuksen vastaajien lääkärin toteamat sairaudet palvelualueittain	62
Taulukko 12. Sosiaali- ja terveystieteiden palvelukeskuksen vastaajien lääkärin toteamat sairaudet palvelualueittain	63
Taulukko 13. Keskusviraston vastaajien lääkärin toteamat sairaudet	63
Taulukko 14. Sivistyspalvelukeskuksen vastaajien lääkärin toteamat sairaudet	64
Taulukko 15. Sairauspoissaolot % palvelukeskuksittain	66
Taulukko 16. Sivistyspalvelukeskuksen palvelualueiden sairauspoissaolot	67
Taulukko 17. Sosiaali- ja terveystieteiden palvelualueiden sairauspoissaolot	68
Taulukko 18. Teknisen palvelukeskuksen palvelualueiden sairauspoissaolot.	69
Taulukko 19. Keskusviraston sairauspoissaolot	69
Taulukko 20. Sairauspoissaolojen syyt kaikki vastaajat	70
Taulukko 21. Jaksaminen eläkeikään saakka kaikki vastaajat	71
Taulukko 22. Jaksaminen terveyden puolesta palvelukeskuksittain.	72
Taulukko 23. Jaksaminen työolojen puolesta palvelukeskuksittain	73
Taulukko 24. Jaksaminen työilmapiiriin puolesta palvelukeskuksittain	69

1. KEMIN TYÖHYVINVOINTIA KEHITTÄMÄÄN

Nykyisin käydään yleistä yhteiskuntakeskustelua siitä, pitäisikö työuria pidentää ja eläkeikärajaa nostaa, vai keskittää huomio ja toimenpiteet työhyvinvointiin ja siihen, että ihmiset jaksaisivat nykyisellään työssään kauemmin. Mielenpitoita asiasta on puolin ja toisin. Kemin kaupungissa keskustellaan siitä, miten kaupungin työntekijöiden sairauspoissaolot saadaan kuriin ja työntekijät jaksamaan työssään. Tarvitaanko siis työelämään muutoksia, jotta ikääntyvät työntekijät ja nuoremmatkin jaksavat työelämässä pidempään?

Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen ja sillä sairauspoissaolojen syiden selvittäminen on Kemin kaupungille ajankohtaista, sillä henkilöstön sairauspoissaolot ovat Kemin kaupungin osalta koko maan mittakaavassa hälyttävän korkeat (taulukko 1) ja niihin halutaan muutosta. Kemin kaupunginvaltuusto teki talousarviokokouksessaan joulukuussa 2009 päätöksen alentaa henkilöstön sairauspoissaolot ennätysalhaiselle alle 4 prosentin tasolle palkanmaksun perusteena olevista kokonaiskustannuksista. Onnistuakseen tämä haasteellinen tavoite vaatii kuitenkin keskitettyjä ja uudenlaisia toimenpiteitä. Toimenpiteiksi sairauspoissaolojen vähentämiseksi Kemin kaupungin henkilöstöpäällikkö Anneli Lipponen kertoi paikallisradion haastattelussa 30.11.2009 Kemin kaupungin aikovan jatkossa kohentaa muun muassa henkilöstön työhyvinvointia. Tavoitteena on myös, että yhä useampi jaksaisi työssään vanhuuseläkkeeseen saakka (Lipponen 2009).

Taulukko 1. Kemin sairauspoissaolopäivät verrattuna muihin kuntiin.

(Työturvallisuuskeskus: Kunta-alan työbarometri 2009 & Kemin kaupunki, henkilöstöraportti 2009)

Vuosi	Kunnat keskimäärin (työpäivää/vuosi) (300€*hlöstö*sairauspv)	Kemi keskimäärin (työpäivää/vuosi)	Kemi kustannukset
2008	9,3	11,9	4 091 220 €
2009	8,5	11,1	3 806 190 €

Vuonna 2009 Kemin kaupungin sairauspoissaolojen kustannukset olivat 3,8 miljoonaa euroa (taulukko 1). Kaupungin henkilöstö sairasti vuonna 2008 yhteensä 22 000 kalenteripäivää, vuonna 2009 päivien arvioitiin jäävän 20 000 päivään. Valtuuston päätöksen johdosta sairauspoissaolojen vähentämiseksi Kemin kaupunki aikoo puuttua myös aiempaa tarkemmin henkilöstön sairauspoissaoloihin. Kaupunginjohto haluaa saada sairauspoissaolot ja niiden aiheuttamat korkeat kustannukset alenemaan. *”Jos työntekijällä alkaa olla lyhyitä sairauspoissaoloja silloin tällöin tai ne alkavat toistua, niin esimiesten velvollisuus on puuttua asiaan.”* (Lipponen, 2009).

Lipposen mukaan esimerkiksi maanantai- ja perjantaipäivien sekä pitkien pyhien jälkeisiä sairauspoissaoloja tarkkaillaan. *”Tarkoituksena ei ole kiusata työntekijöitä, vaan osoittaa, että hänestä välitetään ja hänestä ollaan huolissaan.”* Sairauspoissaoloissa näkyy Lipposen mukaan myös henkilöstön ikärakenne, joka on Kemissä korkea, lähes 50 vuotta. Lisäksi henkilöstön jaksamista ovat kuormittaneet lomautukset. Kemin kaupunki aikoo panostaa mm. varhaiseen puuttumiseen sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Kemiin suunnitellaan lisäksi omaa työhyvinvointiohjelmaa, kertoo Lipponen (2009).

Kemin kaupunginhallitus teki 7.6.2010 päätöksen käynnistää laajamittaisia henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämishankkeita (taulukko 2). Työhyvinvoinnin kehittämishankkeita ovat Oulun Diakonissalaitoksen (myöhemmin ODL) liikuntaklinikan ja Condia Oy:n toteuttama Kemin kaupungin henkilöstön työhyvinvointihanke ”KE-HYS”, varhaisen tuen mallintaminen Kuntien Eläkevakuutus, KEVA:n kanssa ja työyhteisötason työhyvinvoinnin kehittämisen.

Kaupunginhallitus päätti lisäksi ottaa työhyvinvointihankkeeseen mukaan ”Työhyvinvointiko syynä sairauspoissaoloihin?” opinnäytetyöni, jonka tutkimuskohteeksi Kemin kaupunki asetti työolot ja työilmapiirin kartoituksen ja niiden merkityksen vaikuttaminen henkilöstön sairauspoissaoloihin. Kemin kaupunginhallituksen ja henkilöstö- ja kehittämisosaston mielestä kaikki edellä mainitut hankkeet sekä liittyvät toisiinsa että tukevat toisiaan (Kemin kaupunginhallitus, 2010).

Taulukko 2. Kemin henkilöstön kehittämishankkeet 2010 – 2013 (Vilmi Anne, 2010)

Hanke	KEHYS Henkilöstön työhyvinvointi hanke 2010 - 2013	AATU Aktiivisen tuen toimin- ta- tapahanke 2010 -2011	Tuloksellisuuden kehittäminen 2010 - 2011	Tuottavuus- ohjelma ja palvelu- strategia hanke 2010	Henkilöstö- tuottavuuden kehittäminen vastaanotto- palveluissa 8/2010-8/2011
Osa- puolet	ODL, Condia oy Kemin kaupunki	Keva, Kemin kaupunki, Varhaisen tuen työryh- mä	Kemin kaupunki Työnantaja ja työntekijä järjestöt	Kemin kau- pungin kes- kushallinnon oma hanke	Mcompetence Oy, Kemin kaupunki; sosiaali- ja terve- yspalvelut
Aika /toteutus	aloitus 10 / 2010	aloitus syksy 2010	aloitus syksy 2010	1.5.2010	25.8.2010
Tavoite	Työhyvinvoinnin parantaminen, varhainen puuttuminen, ennaltaehkäisy ja kuntoutus	Organisaation eri tasot ymmärtävät aktiivisen puuttumisen strategisen merkityksen, tuntevat puuttumisen toimintatavat ja sitoutuvat kehittämiseen	Työnantajan ja työntekijäedustaji- en yksimielinen esitys kaupunginhallituk- sen päätös tuloksellisuus- hankkeesta ja kehittämistoimen- piteeksi työyksiköiden ja työyhteisöjen työhyvinvointi ja sen kehittäminen	Tuottavuuden kehittäminen kehittämisen kärkihankkei- den (3 – 4) avulla koko kaupunkia ja eri palvelu- alueita koskien. Palvelustrate- gian päivitys maismamallin mukaisesti. Henkilöstö- ja palvelustrategi- sen tuottavuus- kehittäminen	Tuottavuuden parantaminen (hyvät käytännöt) innovointi, toimin- takulttuurin ja esimiestoiminnan kehittäminen. Tehollisen henki- löstökapasiteetin lisäys 1 – 2 % v. Vastaanottotoi- minnan kehittämi- nen: päivitys- ja ajanvarausvas- taanottojen suh- teen. Muutos nykyisen 70 /30 tasolta 50/50 tasol- le Työviihtyvyyden parantaminen
Osiot	Työhyvinvointi- kysely, ODL kuntotestaus, ravitseminen ja liikunta, Condia oy, esimieskou- lutus ja infot (Keva ja Condia Oy)	Aktiivisen puuttumisen toimintaohje päihdeohjel- man päivitys, esimiesval- mennus (Keva ja Condia oy)	Kemi Step- kysely, työtä ja työssä viihtymistä edistä- vät kehittämis- hankkeet	Tuottavuusoh- jelman liittä- minen osaksi palvelustrategi- aa	Intensiivivalmen- nus ja prosessin konsultointi.
Kustan- nukset	245 000 €	Käytetty työaika ja tilat	KVTES palkanko- rotukset	n. 30 000 € palkkamenot	n. 10 000 €

Työyhteisötasojen työhyvinvointia selvitetään lisäksi ns. Kemi Step - kyselyllä, min-
kä tarkoituksena on mitata työhyvinvointia, mutta myös herättää keskustelua siitä,
mitkä tekijät työyhteisöissä tarvitsevat kehittämistä. Kehityskohteita työstetään työ-
yksiköiden kehittämispalavereissa syksyn 2010 aikana. Pääkohtia ovat ammattitai-
toinen, osaava ja oikein resursoitu henkilöstö, hyvä johtaminen ja työhyvinvointitoi-
minta. Kyselyn perusteella työyhteisöt valitsevat 3 – 5 kehityskohdetta, joista laadi-
taan vuotuinen työyhteisön kehittämissuunnitelma. Kehittämistoimille laaditaan to-

terveyspalvelukeskus	431	444	13	161	111	- 50	592	555	- 37
Kemi yhteensä	1160	1117	- 43	296	227	- 69	1456	1344	- 112

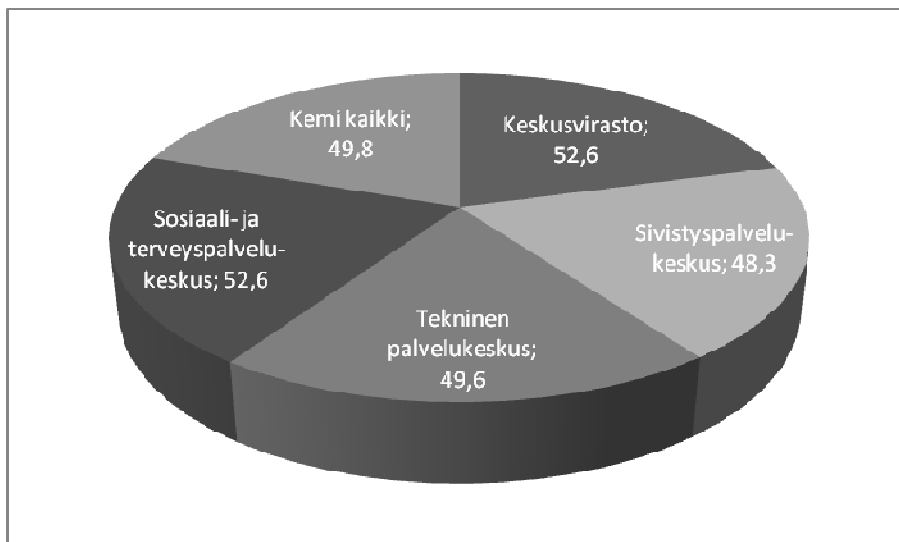
(Taulukosta on poistettu Kemin Sataman luvut ja yhdistetty henkilöstöraportista eri lautakuntien henkilöstö palvelualueiden sisälle.)

Kemin henkilöstön keski-ikä verrattuna muihin kuntiin on korkea (taulukko 4). Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mukaan kuntatyöntekijöiden keski-ikä vuonna 2008 oli 45,3 vuotta ja 2009 45,7 vuotta (Kunnallinen työmarkkinalaitos, tilastot 2010). Kemin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on vuoden 2009 henkilöstöraportin mukaan 49,8 vuotta ja se on pysynyt samana verrattuna edelliseen vuoteen.

Taulukko 4. Kemin henkilöstön ikäjakauma verrattuna kuntien keskimääräiseen henkilöstön ikärakenteeseen. (Henkilöstöraportti 2009, Kunnallinen työmarkkinalaitos: tilastot 2010).

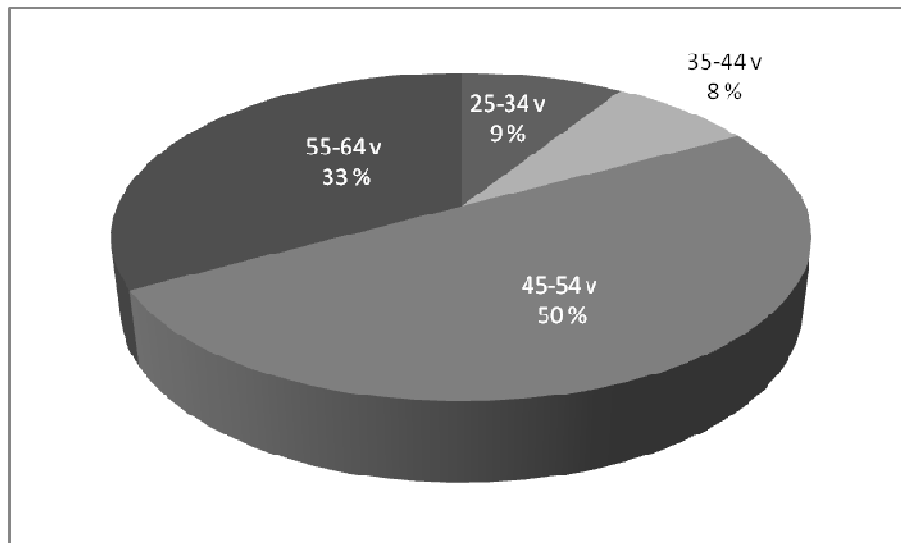
Vuosi	Kunnat Keski-ikä	Kemi Keski-ikä	Erotus vuosina
2008	45,6	49,8	4,2
2009	45,7	49,8	4,1

Keski-ikä oli korkein teknisillä sektoreilla ja keskushallinnossa, matalin sivistyspalvelukeskuksessa (Kuvio 1).



Kuvio 1. Kemin kaupungin keski-ikä palvelualueittain vuonna 2009 (Henkilöstöraportti 2009)

Kemin kaupungin henkilöstöstä 33 %¹ on 55–64 vuotiaita. Suurin ikäryhmä on 45–54 vuotiaat, joiden osuus on lähes 50 % (Kuvio 2). Nuorten, alle 35 vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä on vain 9 %. Positiivista muutosta on kuitenkin tapahtunut, kun ikäryhmien 20–39 henkilöstömäärä on hieman lisääntynyt. Nousua on tapahtunut myös vanhemmissa ikäryhmissä eli yli 55-vuotiaissa. Sitä vastoin 40 – 54 vuotiaiden osuus on laskenut. Henkilöstön vanheneminen lisääntyy koko ajan ja vuodesta 2005 yli 55 – vuotiaiden osuus on kasvanut jatkuvasti. Korkeahko keski-ikä ja vanhempien ikäluokkien suuri osuus koko henkilöstömäärästä asettaa haasteita työkykyä ylläpitävälle toiminnalle ja vaikuttaa myös sairastavuuteen (Henkilöstöraportti 2009).



Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakauma ikäryhmittäin (Henkilöstöraportti 2009)

2. METODOLOGIS - TEOREETTISET VALINNAT

Opinnäytetyön tutkimuksen menetelmänä on käytetty määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta joka perustuu aineiston mitattavissa olevien suhteiden keskinäiseen tarkasteluun. Kvantitatiivinen tutkimus hyödyntää suuria aineistoja, edustavia otoksia ja tilastollisia menetelmiä aineiston analyysissä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään suureen yleistettävyyteen (Viestintätieteellinen tutkimus, 2010).

¹ Opinnäytetyön luvut on pyöristetty normaalin pyöristyssäännön mukaisesti

Tämän tutkimuksen aineisto on hankittu strukturoidulla kyselylomakkeella (Liite 1) jossa vastausvaihtoehdot väittämiin laadittiin asteikoksi. Asteikkona käytettiin Likertin asteikkoa ja vaihtoehdot olivat: 1 = täysin samaa mieltä, 2 = jonkin verran samaa mieltä, 3 = en ole samaa enkä eri mieltä, 4 = jonkin verran eri mieltä, 5 = täysin eri mieltä (Kvantitatiivinen tutkimus, 2003).

Tutkimuslupa hankittiin keväällä 2010 Kemin kaupungin henkilöstöosastolta. Aineistoa on käsitelty tietosuojaturvan ja – lain mukaisesti. Aineisto sekä pääsy sähköiseen Webropol tutkimuslustralle on ollut mahdollista ainoastaan opinnäytetyön tekijälle ja hänen ohjaajilleen. Tietoja on käsitelty salassapitovelvollisuuden mukaisesti eikä vastauksia ole luovutettu sivullisten käyttöön. Lomakkeet ja tulosteet pysyvät tekijän hallussa, ja kun niitä ei tarvita, ne hävitetään asianmukaisella tavalla.

2.1 Tavoitteet ja rajaus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ensisijaisesti toteuttaa Kemin kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely KEHYS – hankkeen alkukartoituksena ja sen tulosten perusteella selvittää, onko Kemin kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnilla merkitystä henkilöstön korkeisiin sairauspoissaoloihin. Opinnäytetyössäni haluan tarkastella millainen on eri palvelualueiden tämänhetkinen työhyvinvoinnin taso ja verrata sitä koko kaupungin henkilöstön työhyvinvointiin sekä palvelukeskusten henkilöstön sairastavuuteen ja sairauspoissaoloihin. Tarkoituksena on myös selvittää kuinka työhyvinvointi ja työilmapiiri sekä työolot osaltaan vaikuttavat työntekijän työssä jaksamiseen Kemin kaupungissa.

Juutin ja Vuorelan mielestä (2002) yksi keskeinen tekijä työyhteisön hyvinvoinnissa on johtaminen. Kemin kaupungin esimiehet ja esimiestasolla työskentelevät henkilöt ovat suorittaneet JET (Johtamisen Erikoisammatti Tutkinnon) vuosina 2007 – 2010. Johtamiskoulutuksen raportti valmistuu samanaikaisesti tämän opinnäytetyön kanssa, varsinaisen johtamisen tarkastelu jää tästä opinnäytetyöstä pois. Esimiestyötä tarkastellaan yleisellä tasolla työyhteisön hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä sekä yksittäisen työntekijän henkilökohtaisten kokemusten ja näkemysten perusteella.

Työntekijöiden sairauspoissaolojen korkea taso ja työhyvinvoinnin kehittämishankkeiden käynnistyminen, kertoo siitä, ettei Kemlin kaupungilla ole aikaisemmin ollut näiden kartoittamiseen ja seurantaan yhtenäistä käytäntöä, jonka vuoksi opinnäytetyön tavoitteena on ko. syiden selvittäminen sekä kyselyssä esiin nousevien kehittämistarpeiden esiin nostaminen KEHYS hankkeen hyödynnettäväksi.

Tutkimuksen tavoitteena on myös tuottaa ajantasaista tietoa kaupungin eri palvelualueille ja niiden työntekijöille mahdollisuus tarkastella omaa työtä, osaamista ja työssä viihtymistä eri näkökulmista. Kysely antaa myös välineet vaikuttaa kaupungin työntekijöiden työhyvinvointiin ja selvittää sairauspoissaolojen vaikutuksen sekä ilmapiiriin, että työn tuloksellisuuteen ja vaikuttavuuteen. Tiedontuottamisen kannalta on tärkeää muistaa sen osallisuus myös strategiseen suunnitteluun ja seurantaan sekä toiminnan vaikuttavuuden arviointiin kaupungin eri organisaatiotasoille; myös korkeimmalle; valtuutettujen ja muiden päättäjien käyttöön.

Tämä opinnäytetyö on yksi osa Kemlin kaupungin vuonna 2010 käynnistynyttä työhyvinvointi hanketta (KEHYS). Koko henkilöstöä koskevien kyselyjen ja kartoitusten tekeminen on mittava tehtävä, joten kyselyssä kysyttiin myös Kemlin kaupungin työterveyshuollon, Condia työterveys Oy:n sekä Oulun Diakonissalaitoksen Liikuntaklinikan toivomia työpaikka- ja työmatkaliikuntaan liittyviä kysymyksiä, joita tässä opinnäytetyössä ei kuitenkaan käsitellä. Kyselyn osiossa työyhteisön toimivuus oli mukana myös Kemlin kaupungin palvelustrategia- ja tuottavuushankkeeseen liittyviä kysymyksiä. Näiden kysymysten analysointi jää varsinaisen opinnäytetyön ulkopuolelle, ne on lähetetty osioista vastaaville tahoille analysointia ja raportointia varten.

2.2 Aineistot ja analyysi

Työssä esitellään aluksi kaupungin työhyvinvointikyselyn tulokset yleisellä tasolla. Itse kysely jaettiin seitsemään kokonaisuuteen jotka ovat: taustatiedot, työyhteisön toimivuus, arvot ja toimintatavat, ammatillinen osaaminen ja työhyvinvointi, työolot, omat voimavarat ja terveystoiminta.

Raporttiosiossa esitellään ja kuvataan yleisesti kyselyyn osallistuneiden vastausten tulokset koko kaupungin tasolla. Analysoinnissa verrataan kaupunkitason vastauksia palvelualueiden keskinäisiin sekä niiden sisäisiin vastauksiin. Tutkimustulosten esittelyosiossa, luvussa 3: Sairastavuus ja työhyvinvointi Kemissä, esitetään kaupunkitason tulokset verraten niihin palvelukeskusten ja niiden sisäisten palvelualueiden tuloksia.

Varsinaista tutkimuskysymystä käsitellään opinnäytetyön luvussa 6: Johtopäätökset ja kehittämistarpeet. Tässä luvussa kuvataan, kuinka työhyvinvointi ja sairastavuus toteutuvat kyselyn perusteella suhteessa Kemin kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloihin. Luvussa käsitellään varsinaista tutkimuskysymystä ja nostetaan esiin työhyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin liittyviä huomioita joita kyselyn perusteella nousi esiin. Kyselyn kokonaistulosten lisäksi kehittämistarpeet kuvataan ja tuodaan esille tässä opinnäytetyössä sekä raportoidaan ne Kemin kaupungin työhyvinvointihankkeeseen osallistuville tahoille toimenpiteitä varten. Varsinaiisiin kehittämisesityksiin työyhteisön hyvinvoinnin tai henkilöstön sairauspoissaolojen osalta ei tässä työssä pureuduta.

Aineistona tutkimuksessa käytetään alan kirjallisuutta ja teorian tietoa, sekä hyödynnetään olemassa olevia jo toteutettuja työhyvinvointiin ja sairastavuuteen liittyviä tutkimuksia ja – hankkeita, joita erikokoisissa kunnissa on aikaisemmin toteutettu. Kemin kaupungissa ei näin mittavaa työhyvinvointitutkimusta ole viime vuosina toteutettu, joten aiempaa vertailutietoa ei Kemin kaupungin osalta ole tälle tutkimukselle olemassa. Kemin kaupungin työhyvinvointikyselyn tuloksia verrataan myös valtakunnallisiin kunta-alan barometreihin sekä esim. Kuntaliiton ja Työturvallisuuskeskuksen toteuttamiin selvityksiin (Kuntatyö 2010 & Kunta-alan barometri 2009) kuntien toimintatavoissa ja esimerkiksi pitkittyvissä ja toistuvissa sairauspoissaoloissa.

Kemin kaupungilla on tavoitteena toteuttaa Kehys hankkeen aikana, vuosina 2011-2013 vastaava työhyvinvointitutkimus vuosittain yhteistyössä Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulun kanssa, joten työhyvinvointitutkimuksen tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää mitatessa Kehys - hankkeen vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin ja henkilöstön sairauspoissaoloihin.

Työhyvinvointitutkimuksen tulokset esitellään henkilöstöasioista vastaaville palvelualueiden esimiehille, sekä henkilökunnalle erikseen järjestettävissä seminaareissa marras- joulukuun 2010 aikana. Tavoitteena on myös järjestää Kemin kaupunginvaltuutetuille ja luottamushenkilöille avoin seminaari, jossa tutkimuksen tuloksia esitellään. Tulokset lähetetään lisäksi Kemin kaupungin päättäjille sekä johtaville virkamiehille tutkimustiivistelmän muodossa.

2.3 Kyselyn toteuttaminen

Kysely toteutettiin sähköisellä Webropol -tutkimusmenetelmällä kaikille Kemin kaupungin työntekijöille. Kysely lähetettiin syyskuussa 2010 n. 1400 työntekijälle, jonka sähköpostiosoitteet saatiin Kemin kaupungin henkilöstöosastolta. Ensimmäisen vuorokauden aikana sähköpostiviesteistä kuitenkin palautui n. 700 takaisin lähettäjälle ja loput viestit seuraavan vuorokauden kuluessa. Kemin kaupungin palvelin tulkitsevi kyselyn ja sen lähettävän tahon roskapostittajaksi, joten viestit jouduttiin lähettämään uudelleen henkilöstölle seuraavan viikon kuluessa n. 100 viestin ryhmissä edelleen vastaanottajille.

Kysely lähetettiin lopulta 1130 työntekijälle, joista 440 vastasi kyselyyn vastausprosentin jäädessä siten 38,9 lähetettyjen kyselyiden mukaan. Kaupungin kokonaishenkilöstömäärään verrattuna vastausprosentiksi kuitenkin muodostui 32. Sähköisen järjestelmän mukaan kyselyn avasi vastanneiden lisäksi 133 vastaajaa ja vastauksen keskeytti 12 vastaajaa. Vastaamattomia kyselyitä järjestelmän mukaan on lopulta 743. Tässä luvussa on kuitenkin mukana myös ne vastaajat, jolle kysely on mennyt sähköisesti, mutta vastaaminen on tapahtunut paperiversiota käyttäen. Tosiasiallisesti vastaamattomia työntekijöitä on 690.

Paperivastauksia Kemin kaupungin henkilöstöosastolle saatiin n. 80. Paperiversiot toimitettiin henkilöstöosastolle suljetuissa kirjekuorissa toteuttajan nimellä, joka syötti paperivastaukset yksitellen sähköiselle tutkimusalustalle. Erityisesti tekninen palvelukeskus aktivoitui kyselyn toteutuksessa ja auttoi työntekijöitään aktivoitumaan kyselyyn tulostamalla omasta palvelukeskuksestaan työntekijöille paperisen version täyttämistä varten.

Kysely lähetettiin henkilökohtaisella osallistumiskutsulla, jotta vastaajien tietosuoja säilyisi ja vastaajat pystyivät näin vastaamaan vain kerran heille lähetettyyn henkilökohtaiseen kyselyyn. Kyselyn toteuttajan näkökulmasta myös seuranta kyselyyn osallistumisaktiivisuudesta oli henkilökohtaisten kutsujen avulla helpompaa. Kyselylle annettiin vastausaikaa 30.9.2010 saakka, jonka jälkeen ei – vastanneille lähetettiin muistutusviesti. Muistutusviestillä vastausaikaa annettiin 15.10.2010 saakka. Määräaikaan mennessä vastauksia tuli n. 420 ja n. 20 vastausta tuli vielä lokakuun viimeisellä viikolla, jotka otettiin mukaan kyselyn alhaisen vastausprosentin parantamiseksi.

Kemin kaupungin työntekijöiden sähköpostiosoitteet eivät olleet ajan tasalla, vaikka kaupunki oli siirtynyt sähköisen palkanauhan käyttöön kesäkuussa 2010. Lähetetyistä viesteistä palautui takaisin ”osoite virheellinen” – ilmoituksella n. 350 kappaletta. Kysely saatiin sähköisesti toimitettua 1130 vastaajalle, joista sähköisenä kyselyyn vastasi n. 350 vastaajaa. Kyselyn toteutuksen aikana toteuttaja tarkasti jokaisen sähköpostiosoitteen yksitellen ja palautti ajan tasalla olevan sähköpostiosoitteiston henkilöstösastolle myöhempää käyttöä varten.

2.4 Teoria ja käsitteet

Kaikki tietävät mitä *työllä tarkoitetaan*, vaikka sitä on vaikea määritellä. Työ samastuu yleensä palkkatyöhön, jota tehdään jokapäiväisen toimeentulon saavuttamiseksi. Työ voidaan määritellä myös sillä, mitä se ei ole. Filosofin Jukka Hankamäki erottaa kirjassaan ”Työttömän kuolema” toisistaan palkkatyön ja toiminnan. Palkkatyö on välineellistä ja sidottu ulkoisiin päämääriin, ennen kaikkea taloudelliseen hyötyyn. Toiminta taas kumpuaa yksilöstä itsestään, yksilön luontaisesta tarpeesta toteuttaa itseään ja arvojaan. Toiminta tapahtuu yleensä varsinaisen palkkatyön ulkopuolella, tai ainakin marginaalissa (Gronberg 2010, 15).

Työn vastapaino on *vapaa-aika*. Työaika ei ole omaa aikaa. Työaikaa on jatkuvasti lyhennetty. 1980 – luvulla ennustettiin, että olemme siirtymässä vapaa-ajan yhteiskuntaan, jossa ihmisten tekemää työtä tarvitaan yhä vähemmän ja työn tuottavuus nousee mm. uuden teknologian ansiosta. Nämä odotukset eivät toteutuneet. Perhei-

den kokonaistyöaika päinvastoin lisääntyi. Meitä vaaditaan tekemään yhä enemmän työtä, ei vähemmän (Gronberg 2010, 17).

Hyvä työ on mielekästä. Työntekijä sekä antaa että saa. Työ ei ole vain työtä eikä raha ainoa korvaus. Työltä vaaditaan yhä enemmän: haasteita, vaikutusmahdollisuuksia, hyvää työyhteisöä. Kun työ on arvostettua, on siihen myös helppo sitoutua (Gronberg 2010, 147)

Hyvän työn vastakohta on huono työ, joka lisää pahoinvointia. Työntekijän tulee voida samaistua työnsä tulokseen, on tulos sitten tavara tai palvelu. Työntekijän on oltava ylpeä siitä, mitä on ollut tuottamassa. Yksi tärkeimpiä tekijöitä matkalla hyvään työhön on esimiestyö ja johtamiskulttuuri. Hyvä työ edellyttää johtajuuden jakamista, uutta avointa johtajuutta. Vastuuta tulee voida ottaa ja kantaa koko organisaatiossa. Asioihin pitää pystyä myös vaikuttamaan. Muutosta syntyy vain innostamalla ja hyvällä vuorovaikutuksella (Gronberg 2010, 18 – 19).

Juutin ja Vuorelan mielestä *työhyvinvointi* on monien tekijöiden summa. Työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana on, että ihminen voi hyvin niin henkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin. Sairas ihminen ei työtä tee. vain hyvinvoiva ihminen kykenee suoriutuksiin, jotka parhaimmillaan hyödyttävät asiakkaita, organisaatiota ja häntä itseäänkin (Juuti & Vuorela 2002, 64).

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työolojen kehittämistä, työn sisällön rikastuttamista, töiden järjestämistä ja johtamista sekä yksilön, että organisaation näkökulmasta molempia tyydyttävällä tavalla. Kaikkia näitä osa-alueita on kehitettävä samanaikaisesti optimaalisen tuloksen aikaansaamiseksi. Työhyvinvoinnin suurimmat esteet liittyvät usein työyhteisön kulttuuriin, arvoihin ja ihmisten toimintamotiiveihin (Kauhanen 2003, 188).

Työhyvinvoinnin ydin on työssä. Työpaikan työhyvinvointijärjestelmä muodostaa työorganisaation, eli johto ja esimiehet yhdessä työntekijöiden kanssa. Työsuojeluorganisaatio, työterveyshuolto ja henkilöstöhallinto toimivat yhdessä ja erikseen tukena, asiantuntijoina, kehittäjinä ja herättelijöinä (Työturvallisuuskeskus 2009).

Henkisen hyvinvoinnin perusta työpaikalla on hyvä työympäristö, joka on viihtyisä ja jossa työskennellään mielellään. Hyvässä työympäristössä syntyy myös tulosta. Jokainen työyhteisön jäsen voi vaikuttaa työympäristönsä laatuun ja siten omaa ja toisten jäsenten henkiseen hyvinvointiin (Työterveyslaitos 1994, 16).

Työpaikalla on *kiire*, koska työtä on paljon tai liikaa käytettävissä olevaan aikaan verrattuna. Kiirettä voidaan helpottaa vähentämällä työtehtäviä tai lisäämällä työaikaa, esimerkiksi työntekijöiden määrää. Kiire voidaan myös kuvata jännitteeksi tai ristiriidaksi vaatimusten ja saavutusten välillä (Heiske 1997, 11 – 12). *Stressi* on ihmisen ja ympäristön välinen suhde, jonka ihminen arvioi merkitykselliseksi hyvinvoinnilleen ja joka ylittää hänen voimavaransa. Stressi syntyy, jos esiintyy ristiriitaa ihmisen suorituskyvyn ja ympäristön vaatimusten tai ihmisen odotusten ja ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien välillä (Kivioja 2004).

Kiire tuottaa stressiä ja pysyvä kiire on kuluttavaa, koska siihen liittyy riittämättömyyden ja voimattomuuden tunne. Lyhytaikainen stressi sen sijaan voi olla osalle ihmisistä tyydyttävää. *Stressi* voi tarkoittaa tilannetta, jossa ihminen on tilapäisesti menettänyt fysiologisen tasapainonsa ja joutuu ponnistelemaan saavuttaakseen sen uudelleen. Toisaalta stressi voi tarkoittaa esimerkiksi työssä koetun, toistuvan ja pitkäaikaisen ponnistuksen tai ahdistuksen tuottamaa tilaa, joka syntyy kun ihminen ei kykene palautumaan levolla (Heiske 1997, 11, 21).

Työuupumus ei ole lääketieteellinen diagnoosi vaan vakava krooninen stressioireyhtymä joka syntyy pitkäaikaisen työstressin tuloksena (Kivioja 2010). Uupumisessa ei aina ole kysymys liiallisesta työnteosta. Kyse on ihmisen reaktiosta työnteekoon tai muuten tilanteeseensa. Jos uupuminen liittyy työhön, väsymisriski on sitä suurempi, mikäli tekee tuntimääräisesti paljon työtä (Heiske 1997, 192).

Työuupumusta voi esiintyä kaikenikäisillä työntekijöillä ja millaisissa tehtävissä tahansa. Pitkään jatkuessaan työuupumus voi aiheuttaa vakavia mielenterveyden häiriöitä ja lisätä erilaisia pyrkimyksiä hakeutua pois työuupumusta aiheuttavista tilanteista. Keinoja ovat olleet muun muassa sairauslomat, työyhteisön vaihtaminen, uuteen ammattiin kouluttautuminen ja eläkkeelle siirtyminen (Kivioja 2004).

Sairauspoissaolojen syyt ovat erilaisia. Taustalla vaikuttaa samanaikaisesti useita eri tekijöitä. Osaan sairauspoissaoloista ei voida vaikuttaa eikä kenenkään kannalta ole hyödyllistä, että työntekijä tulee töihin sairaana. Joissakin tapauksissa myös liian tiukka poissaolojen kontrollointi voi johtaa poissaolojen lisääntymiseen. Monet työyhteisötekijät lisäävät voimakkaasti sairauspoissaolojen riskiä. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi vähäinen vaikutusmahdollisuus omaan työhön, sosiaalisen tuen puute työpaikoilla, organisaatiosupistukset ja työsuhteen epävarmuus (Työsuojelu, tapaturma ja sairauskustannukset).

Huonosti toimivat ihmissuhteet ja *ristiriidat työyhteisössä* voivat muodostua merkittäviksi työn stressitekijöiksi ja aiheuttaa työvihtymättömyyttä. Vaikeat ja pitkään kestävät ihmissuhdeongelmat heikentävät selvästi työyhteisön jäsenten hyvinvointia ja terveyttä. Työpaikan ihmissuhdeongelmien sekä virallinen, että osin epävirallinen käsittely kuluttavat ihmisten voimavaroja ja energiaa ja varastavat aikaa varsinaiselta työn tekemiseltä (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 23).

Hyvässä työympäristössä työyhteisön jäsenet antavat ja saavat palautetta sekä tietoja työhön ja työoloihin liittyvistä asioista, toimivat yhteistyössä ja luovat hyvän työnteon edellytykset. Työyhteisön jäsenet keskustelevat avoimesti, pohdiskelevat, kyselevät ja kuuntelevat. He osallistuvat myös työympäristönsä kehittämiseen ja suunnitteluun (Työterveyslaitos 1994, 16).

3. SAIRASTAVUUS JA TYÖHYVINVOINTI KEMISSÄ

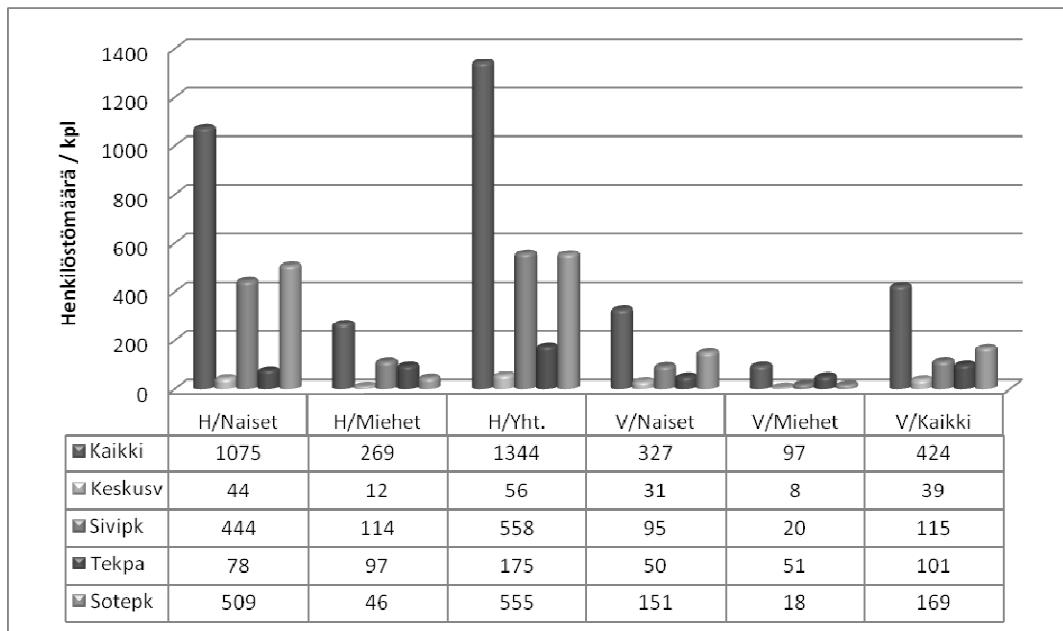
Kyselyyn vastasi 1130 työntekijästä yhteensä 440 työntekijää kaupungin neljästä eri palvelukeskuksesta (kuvio 3 luku 3.1 taustatiedot). Palvelukeskukset ovat; keskusvirasto, sivistyspalvelukeskus, tekninen palvelukeskus sekä sosiaali- ja terveystyökeskus. Palvelukeskusten vastaukset muodostivat yhdessä kaupungin kokonaisvastaukset.

Työhyvinvointia arvioitaessa vastaajat jaettiin palvelukeskusten sisällä omiin palvelualueisiin työyksikköjensä mukaan. Näitä ovat sivistyspalvelukeskuksessa: koulu- toimii, varhaiskasvatus sekä nuorisoi-, kulttuuri- ja liikuntatoimi. Teknisessä palvelu-

keskuksessa: yhdyskuntatekniikka, tilapalvelu ja tilapalvelun muu yksikkö, joka tarkoittaa kaupungin sisäisiä eri toimipisteitä joissa tilapalvelussa kirjoilla olevat työntekijät työskentelevät. Sosiaali- ja terveystalvelujen työntekijät jaettiin sosiaalityön palvelujen, terveystalvelujen ja vanhus- ja vammaistalvelujen toimipisteisiin. Keskusviraston vastaajia ei jaoteltu palveluyksiköihin, vaan he olivat kaikki pelkästään keskusviraston sisäisinä työntekijöinä.

3.1 Taustatiedot

Vastausprosentin jäädessä verrattain pieneksi, vastaajien määrää verrattiin koko kaupungin henkilöstöön vastausten luotettavuuden arvioimiseksi (kuvio 3). Keskusviraston työntekijöistä 70 % vastasi kyselyyn. Teknisen palvelukeskuksen vastaajat olivat toiseksi aktiivisimpia kyselyyn osallistumisessa, heistä 58 % vastasi kyselyyn. Sosiaali- ja terveystalvelukeskuksen vastaajista 30 % vastasi kyselyyn. Alhaisin vastausprosentti oli sivistystalvelukeskuksessa, jonka työntekijöistä 21 % vastasi kyselyyn.

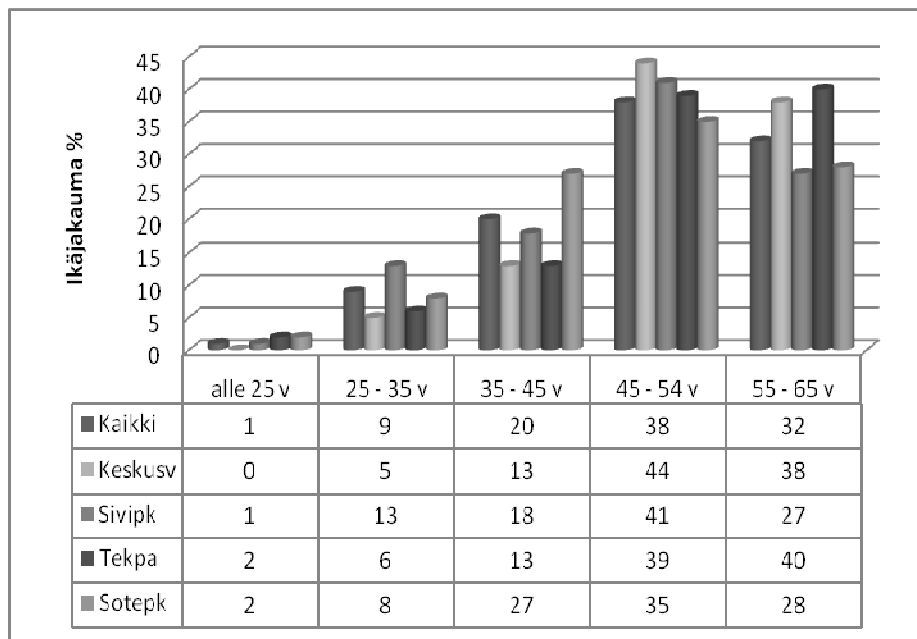


Kuvio 3. Henkilöstömäärä verrattuna vastaajiin palvelualueittain

Vastaajista selkeä enemmistö on naisia. Määrällisesti 327 naista ja 97 miestä vastasi kyselyyn. Vastaajia yhteensä oli 430, kahdeksan vastaajaa ei ilmoittanut sukupuoltaan. Kemian kaupungin henkilöstöräpörtin (2009) mukaan kaupungin henkilöstö on

naisvaltaista. Naisten osuus koko henkilöstöstä oli vuonna 2009 78 % ja miesten osuus 22 %. Kyselyyn vastanneiden osuus mukailee kaupungin henkilöstön sukupuolijakaumaa.

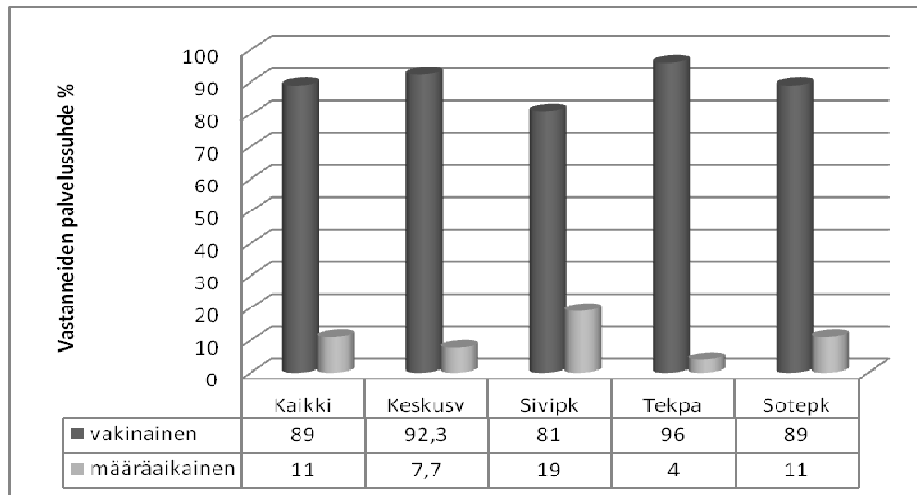
Kyselyyn vastanneiden enemmistö, eli 170 vastaajaa on 45 – 54 vuotiaita (kuvio 4). Toiseksi suurin vastanneiden ikäryhmä on 55 – 65 vuotiaat joita on 140 henkilöä. 35 – 44 vuotiaita vastasi 97 henkilöä ja 25 – 34 vuotiaita 38. Pienin ikäryhmä vastaajissa on alle 25 - vuotiaat, joita on vain 4 henkilöä.



Kuvio 4. Vastaajien ikärakenne palvelualueittain

Prosentuaalisesti eniten 55 – 65 vuotiaita vastaajia on teknisessä palvelukeskuksessa. Keskusviraston enemmistö on 45 – 54 vuotiaita, samoin kuin sosiaali- ja terveystalvelukeskuksen ja sivistyspalvelukeskuksen vastaajista. Vastaajista eniten 25 – 35 vuotiaita työntekijöitä on sivistyspalvelukeskuksessa. Kyselyyn vastanneiden ikäjakautuma vastaa Kemin kaupungin henkilöstön ikäjakautumaa.

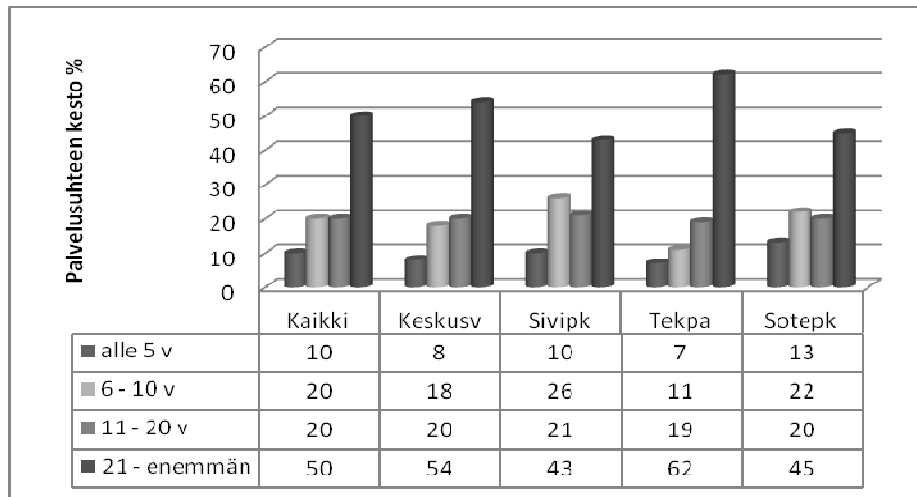
Kyselyyn vastanneista 89 % (382 henkilöä) on vakinaisessa palvelusuhteessa (kuvio 5). Määräaikaisia vastanneista on 11 % joka on yhteensä 47 vastaajaa kaikista kyselyyn vastanneista työntekijöistä.



Kuvio 5. Vastanneiden palvelusuhde palvelukeskuksittain.

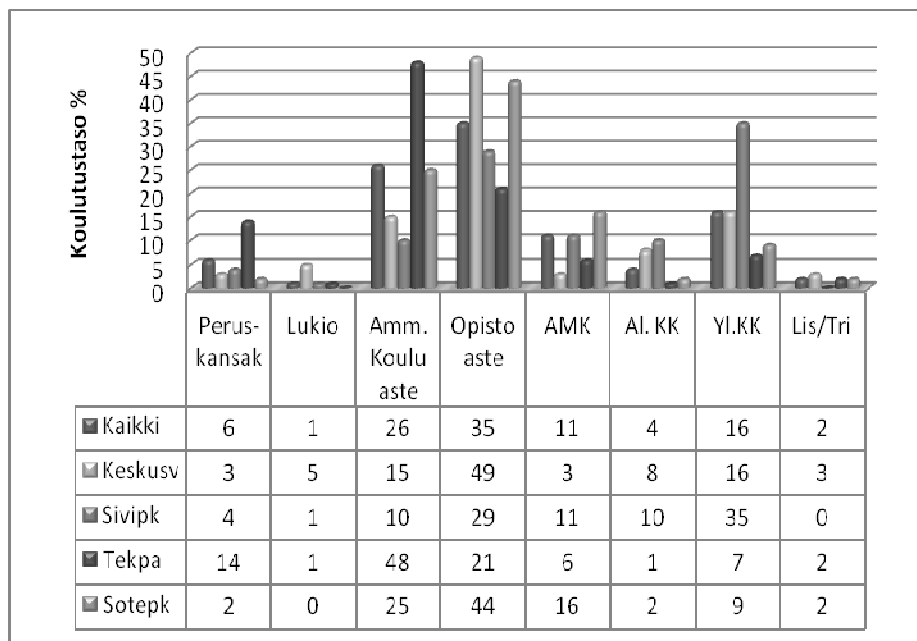
Henkilöstöraportti 2009 mukaan Kemin kaupungilla määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 16,9 %, kunnissa keskimäärin se on 17,7 % (Henkilöstöraportti 2009). Kyselyyn vastanneiden määräaikaisten osuus on hieman alhaisempi kuin Kemin kaupungin kokonaishenkilöstön palvelusuhteiden jakaumassa. Määräaikaisia työntekijöitä oli vastaajien joukossa siis suhteessa vähemmän, kuin kokoaikaisia verrattuna kaupungin palvelusuhteisiin.

Vastanneista enemmistö (50 %, eli 217 vastaajaa) on ollut Kemin kaupungin palveluksessa 21 vuotta tai enemmän (kuvio 6). Viidennes kaikista vastaajista (97 vastaajaa) on ollut sekä 6 – 10 vuotta, että 11 – 20 vuotta kaupungin palveluksessa. Vastaajista alle 5 vuoden työsuhteessa on ollut 10 % vastaajista (44 vastaajaa). Katsottaessa kaikkien palvelukeskusten vastaajia, enemmistö vastaajista kaikilla palvelukeskuksilla on työskennellyt 21 – vuotta tai enemmän kaupungin palvelukeskuksissa. Eniten 21 – vuotta tai enemmän vastaajia on teknisen palvelukeskuksen vastaajissa, joita on 62 %. Toiseksi eniten ikäryhmään kuuluvia on keskusvirastolla ja kolmanneksi sosiaali- ja terveystalouden vastaajissa. Eniten alle 5 – vuotta työskennelleitä on sosiaali- ja terveystalouden vastaajissa (13 %).



Kuvio 6. Vastanneiden palvelusuhteen kesto palvelukeskuksittain

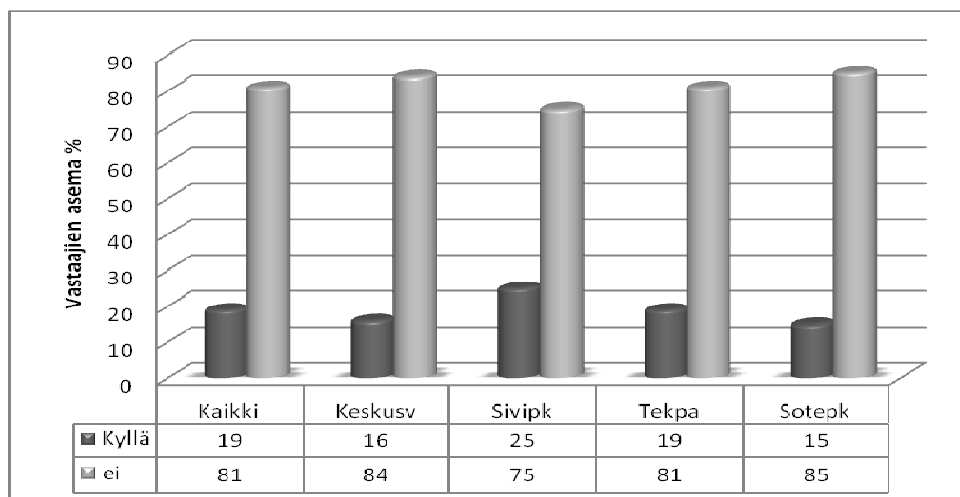
Kyselyyn vastanneista kolmanneksella (35 %, 145 vastaajaa) on opistoasteen koulutus (kuvio 7). Toiseksi suurin vastaajajoukko omaa ammatillisen kouluasteen tutkinnon joka on 113 vastaajalla (26 %). 79 vastaajalla (16 %) on ylempi korkeakoulututkinto ja 4 % (18 vastaajalla) alempi korkeakoulututkinto. Ammattikorkeakoulututkinto on vastaajista 11 % joka määrällisesti on 48 vastaajaa. Perus- tai keskikoulututkinto on 24 vastaajalla ja keskiasteen lukiotutkinto 4 vastaajalla. Lisensiaatin tai tohtoritutkinto on 7 kyselyyn vastanneella henkilöllä.



Kuvio 7. Vastaajien koulutustaso palvelukeskuksittain.

Tarkasteltaessa kaupungin eri palvelualueita, eniten opistoasteen koulutusta on keskusviraston vastaajilla. Toiseksi eniten opistoasteen koulutusta on sosiaali- ja terveystieteiden palvelukeskuksen vastaajilla ja kolmanneksi sivistyspalvelukeskuksen vastaajilla. Eniten kouluasteen tutkintoja on teknisen palvelukeskuksen vastaajilla (48 %) ja toiseksi eniten sosiaali- ja terveystieteiden palvelukeskuksen vastaajilla. Eniten ylempää korkeakoulututkintoa on sivistyspalvelukeskuksessa (35 %) sekä keskusvirastolla (16 %). Ammattikorkeakoulututkintoja on eniten sosiaali- ja terveystoimen vastaajilla (16 %). Licensiaatin ja tohtorintutkintoja on kaikilla kaupungin palvelualueilla lukuun ottamatta sivistyspalvelukeskusta, jonka vastaajista kukaan ei ilmoita omaavansa licensiaatin tai tohtorintutkintoa.

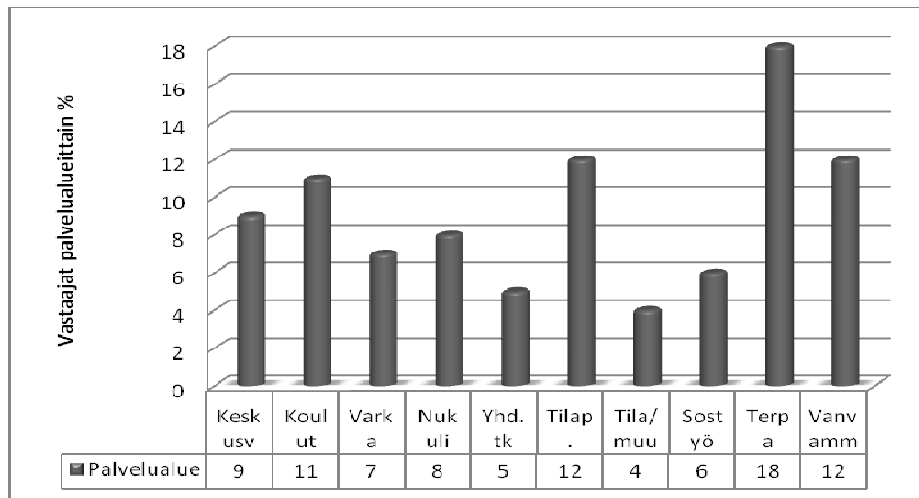
Kyselyyn vastanneista 19 % on johtavassa asemassa (kuviot 8). Määrällisesti tämä on 79 kaikista 424 vastaajista. Vastaajista eniten esimiesasemassa olevia on sivistyspalvelukeskuksessa (25 %), toiseksi eniten heitä on teknisen palvelukeskuksen vastaajissa (19 %) ja kolmanneksi eniten keskusviraston vastaajissa (16 %). Vähiten esimiesasemassa olevia on sosiaali- ja terveystieteiden palvelukeskuksen vastaajissa (15 %).



Kuvio 8. Vastaajien asema

Enemmistö vastaajista työskentelee sosiaali- ja terveystieteiden palvelukeskuksessa (kuviot 9). Kaikista kyselyyn vastanneista 18 % (78) on terveystieteiden palveluista, 12 % (51) vanhus- ja vammaispalveluista. Sosiaalityön palveluista on kyselyyn vastanneista 27 vastaajaa ja sosiaali- ja terveystieteiden palvelukeskuksen ilmoittaa palvelualueeseen 43 vastaajaa.

Tekninen palvelukeskus on toiseksi suurin vastaajien palvelualue. Tilapalvelussa ilmoittaa työskentelevänsä 52 vastaajaa (12 %), yhdyskuntatekniikassa 21 vastaajaa sekä teknisen palvelukeskuksen muussa yksikössä 18 vastaajaa. Teknisen palvelukeskuksen työpisteekseen ilmoittaa 42 vastaajaa.



Kuvio 9. Vastaajaprocentti palvelualueittain

Sivistyspalvelukeskus on kolmanneksi suurin vastaajien palvelualue. Kaikista vastaajista 47 henkilöä (11 %) työskentelee koulutoimessa, liki 8 % varhaiskasvatuksessa (29 vastaajaa) ja nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimessa 34 (8 %), kaikista vastanneista työntekijöistä. Pelkän sivistyspalvelukeskuksen ilmoittaa palvelualueeseen 6 % vastaajista (24). Keskusvirastosta vastaajia on 39 henkilöä, yhteensä 9 % kaikista vastaajista.

3.2 Työyhteisön toimivuus

Työilmapiiri on pääasiallisesti hyvä kaikkien kyselyyn vastanneiden mielestä. Palvelualueiden keskinäisessä vertailussa vastausten perusteella paras työilmapiiri on keskusvirastolla, toiseksi paras sosiaali- ja terveystieteiden palvelukeskuksessa ja kolmanneksi sivistyspalvelukeskuksessa.

Teknisen palvelukeskuksen sisäisessä vertailussa muu tilapalvelu sijoittuu parhaiten arvioidessaan työyhteisön toimivuutta. Toiseksi parhaiten sijoittuu yhdyskuntatekniikka ja kolmanneksi tilapalvelu.

Sivistyspalvelukeskuksen sisäisessä vertailussa parhaimmaksi työyhteisönsä toimivuuden arvioi varhaiskasvatus, toiseksi parhaimmaksi koulutoimi ja heikoimmaksi sen arvioi nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimi.

Sosiaali- ja terveystalveluiden sisäisessä vertailussa parhaimmaksi työyhteisön toimivuutensa arvioi terveystalvelut, toiseksi parhaimmaksi sen arvioi sosiaalityön talvelut ja palvelukeskuksen heikoimmaksi sen arvioi vanhus- ja vammaistalvelut. Vanhus- ja vammaistalveluiden arvio on kaikkien talvelualueiden keskinäisen vertailun huonoin työyhteisön toimivuuden osalta.

Työpaikan ilmapiirin kokevat hyväksi kaksi kolmasosaa vastaajista (taulukko 5), jotka ovat siitä täysin tai jonkin verran samaa mieltä. Neljä prosenttia vastaajista ovat siitä täysin eri mieltä. Parhaimmaksi työpaikan ilmapiirin kokevat keskusviraston vastaajat, joista 44 % on täysin samaa mieltä siitä, että työpaikan ilmapiiri on hyvä. Talvelualueiden keskinäisessä vertailussa heikoimmaksi työilmapiirin arvioivat teknisen palvelukeskuksen vastaajat, joista 35 % oli täysin samaa mieltä siitä, että työpaikan ilmapiiri on hyvä, vastaajista taas kuusi prosenttia oli työpaikan ilmapiiristä täysin eri mieltä.

Taulukko 5. Työyhteisön toimivuus, kaikki vastaajat (%)

	Täysin samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Täysin eri mieltä
1) Työpaikkani ilmapiiri on hyvä	37	39	6	15	4
2) Tiedonkulku työyhteisössäni on hyvä	13	49	10	25	4
3) Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	28	51	7	12	1
4) Saan omalta esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	18	35	16	22	9
5) Saan omalta esimieheltäni tukea ja apua työhöni	28	35	14	17	5
6) Esimieheltäni saatu tuki on lisääntynyt viimeisen vuoden aikana	12	27	34	15	13
7) Käyn vuosittain esimieheni kanssa etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun	24	20	16	14	25
8) Kehityskeskustelu johtaa siinä sovittuihin toimenpiteisiin	10	26	30	17	18

9) Koen lähiesimieheni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	27	32	13	16	11
10) Työyhteisön asioita käsitellään riittävästi yhteisissä kokouksissa	20	37	15	23	6
11) Työyhteisössäni osataan ratkaista ristiriidat	13	26	18	24	9
12) Saan tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltani	45	40	6	7	1
13) Työpaikallani suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta	26	44	16	11	3

Tiedonkulku työyhteisössä on hyvä 13 % vastaajan mielestä. 48 % on siitä jonkin verran samaa mieltä. Parhaimmaksi tiedonkulun arvioi sosiaali- ja terveystalvelukeskuksen vastaajat, joista 17 % on siitä täysin samaa mieltä. Heikoimmaksi sen arvioi tekninen palvelukeskus, jonka vastaajista 6 % on täysin eri mieltä siitä, että tiedonkulku on hyvä työyhteisössä. Teknisen palvelukeskuksen vastaajista vain 7 % on tiedonkulun hyvydestä täysin samaa mieltä.

Enemmistö vastaajista voi vaikuttaa työtään koskeviin asioihin. Vastaajista 80 % on siitä täysin tai jonkin verran samaa mieltä. Parhaiten omaa työtään koskeviin asioihin voivat mielestään vaikuttaa keskusviraston ja sivistyspalvelukeskuksen vastaajat.

Esimiestyön osalta vastauksista erottuu se, ettei esimieheltä saaman tuen määrä ole lisääntynyt viimeisen vuoden aikana, huolimatta siitä, että esimieskoulutuksiin on panostettu Kemissä viimeisten vuosien aikana. Vastaajista vain 10 % riippumatta palvelukeskuksesta on täysin samaa mieltä siitä, että esimieheltä saatu tuki on lisääntynyt viimeisen vuoden aikana. Kaikista vastaajista 11 – 16 % on väittämästä täysin eri mieltä. n. 30 % kaikista vastaajista ei ole asiasta samaa eikä eri mieltä. Vain 18 % vastaajista saa esimieheltään palautetta siitä, miten on onnistunut työssään. Liki 10 % vastaajista on täysin eri mieltä asiasta. Parhaiten palautetta esimieheltään saa keskusviraston vastaajat ja heikoiten teknisen palvelukeskuksen vastaajat, joilla on eniten täysin eri mieltä ja vähiten täysin samaa mieltä olevia vastauksia.

Esimieheltään tukea ja apua työhönsä saa 28 % vastaajista. Parhaiten esimiehiltään tukea täysin samaa mieltä olevilla vastauksilla saavat sivistyspalvelukeskuksen vastaajat (32 %) ja heikoiten sosiaali- ja terveystalvelukeskuksen vastaajat (24 %). Kai-

kista vastaajista eniten täysin eri mieltä olevia vastaajia on yhteensä 5 %. Enemmistö näistä on keskusviraston vastaajia. Lähiesimiehensä toiminnan puolueettomaksi kokee 27 % kaikista kyselyyn vastanneista työntekijöistä. Vastaajista 32 % on siitä jonkin verran samaa mieltä. 10 % on täysin eri mieltä siitä, että kokee esimiehensä toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi.

Vastausten perusteella etukäteen suunniteltuja ja vuosittain toteutuvia kehityskeskusteluja käydään vuosittain palvelukeskuksesta riippuen alle kolmanneksen (14 – 29 %) mielestä. Kaikista kaupungin vastaajista 24 % on täysin samaa mieltä siitä, että he käyvät vuosittain esimiehensä kanssa etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun ja 25 % (110 vastaajaa) on siitä taas täysin eri mieltä. Parhaiten kehityskeskustelut käydään sivistyspalvelukeskuksen (29 %) ja sosiaali- ja terveystalokeskuksen (27 %) vastaajien mielestä. Vähiten kehityskeskusteluja käydään teknisen palvelukeskuksen (14 %) vastaajien mielestä. Vain 7 – 10 % vastaajista on täysin sitä mieltä, että kehityskeskustelut johtavat niissä sovittuihin toimenpiteisiin. Vastaajista taas 10 – 24 % on täysin eri mieltä asiasta.

Puolet kaikista kyselyyn vastanneista on täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että työyhteisön asioita käsitellään riittävästi yhteisissä kokouksissa. 23 % on siitä jonkin verran eri mieltä ja 6 % on siitä täysin eri mieltä. Parhaiten niitä käsitellään sosiaali- ja terveystalokeskuksen vastaajien mielestä, joista 24 % on siitä täysin samaa mieltä. Heikoiten niitä käsitellään keskusviraston vastaajien mielestä joista 13 % on täysin samaa mieltä asiasta. Teknisen palvelukeskuksen vastaajista 11 % on täysin eri mieltä siitä, että työyhteisön asioita käsitellään riittävästi yhteisissä kokouksissa.

Ristiriitoja osataan ratkaista työyhteisössä 13 % mielestä ja 26 % kaikista vastaajista on siitä jonkin verran samaa mieltä. 9 % on täysin eri mieltä siitä, että ristiriitoja osataan ratkaista työyhteisössä. Enemmistö näistä vastaajista on keskusviraston vastaajissa joista 15 % on täysin eri mieltä ristiriitojen ratkaisusta. Myös teknisen palvelukeskuksen vastaajista liki 15 % on täysin eri mieltä siitä, että työyhteisössä osataan ratkaista ristiriidat.

Reilu enemmistö kaikista vastaajista on täysin (45 %) tai jonkin verran (40 %) samaa mieltä siitä, että he saavat tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltaan. Vain 1,4 % kaikista kaupungin vastaajista on asiasta täysin eri mieltä. Enemmistö on myös täysin (26 %) tai jonkin verran (44 %) samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta. Kuusi prosenttia teknisen palvelukeskuksen vastaajista on asiasta täysin eri mieltä.

3.3 Avovastaukset ja yhteenveto työyhteisön toimivuudesta

Kaupunkitason vastauksissa huomio kiinnittyy erityisesti tiedonkulun toimivuuteen, esimiehiltä saamaan palautteeseen ja tukeen sekä kehityskeskusteluihin. Kaikilla palvelukeskuksissa ja niiden sisäisissä vastauksissa nämä nousevat kehitettäviksi asioiksi. Palvelualueiden sisäisessä vertailussa jokaisella palvelualueella nämä myös korostuvat heikoimpina asioina työyhteisön toimivuudessa.

Selkeästi heikoin työyhteisön toimivuus arviot on **teknisen palvelukeskuksen** vastauksissa. Kehityskeskusteluja ei käydä 26 % vastaajan mielestä lainkaan ja 24 % mielestä ne eivät johda sovittuihin toimenpiteisiin. Esimieheltä saaman tuen määrä ei ole lisääntynyt 16 % mielestä, eikä 10 % saa mielestään tukea ja apua työhönsä esimieheltä. Teknisen palvelukeskuksen sisällä **tilapalvelun** vastaajista 22 % on täysin eri mieltä siitä, että esimieheltä saama tuki on lisääntynyt. **Yhdyskuntatekniikassa** taas 14 % on väittämästä täysin eri mieltä. Kehityskeskustelujen osalta yhdyskuntatekniikan vastaajista 33 % on sitä mieltä, ettei niitä käydä lainkaan ja teknisen palvelukeskuksen vastaajista 29 % on asiasta samaa mieltä. Tilapalvelun avovastauksissa todetaan mm. *”Työyhteisö toimii niin kauan kun me (toimihenkilöt) jaksamme puurtaa liiallisten työmäärien ja -paineiden alla. Tilapalvelun muun yksikön, jossa on selkeästi parhaat arviot teknisen palvelukeskuksen vastauksista, kerrotaan: ”Työilmapiiri on innostava ja kannustava”.*

Sosiaali- ja terveysterveyspalvelukeskuksen sisäisessä vertailussa parhaimmaksi työpaikansa toimivuuden arvioi **terveyspalvelut** jossa kuitenkin esiin nousee myös kehityskeskustelujen pitämättömyys 19 %:lla vastaajista. Hieman terveysterveyspalveluita heikommaksi työyhteisönsä toimivuuden arvioi **sosiaalityön palvelut**. Siellä niin ikään esiin nousevat kehityskeskustelut, joita ei pidetä vastaajista 22 % mielestä. Liki 20 %

mielestä kehityskeskustelut eivät johda niissä sovittuihin toimenpiteisiin. Heikoimmaksi työolonsa arvioivat palvelukeskuksen sisällä **vanhus- ja vammaispalvelut**. Siellä 51 % vastaajista ei käy kehityskeskusteluja vuosittain, eikä 31 % mielestä käydyt kehityskeskustelut johda niissä sovittuihin toimenpiteisiin. 22 % vanhus- ja vammaispalveluiden vastaajista on myös sitä mieltä, ettei esimieheltä saadun tuen määrä ole lisääntynyt viimeisen vuoden aikana. 12 % vastaajista on myös sitä mieltä, etteivät he saa esimieheltään palautetta siitä, miten he ovat onnistuneet työssään.

Sosiaali- ja terveystalokeskuksen avovastauksissa esim. vanhus- ja vammaispalveluista kerrotaan muun muassa seuraavaa: *”Työyhteisössä on paljon määräaikaista työntekijöitä ja vaihtuvuus on ollut aika suurta. Ei kunnioiteta työkavereita ns. pisimpään talossa palvelut johtavat työyhteisöä. Lähin esimies ei tartu jämerästi ongelmatilanteisiin, eikä niistä keskustella avoimesti. Esim. vaikka viestiä asukkaiden huonosta kohtelusta on hänelle tiedotettu, ei ryhdytä minkäänlaisiin toimenpiteisiin.”* Toisessa kommentissa sanotaan: *”Olemme suuren muutoksen edessä, vanhaa jätetään taakse ja uutta aletaan ajaa sisälle. Kovasti on kysymysmerkkejä.”* Vanhus ja vammaispalvelujen avovastauksissa kerrotaan: *”Ei toimi, viitaten edelliseen vastaukseen (työpaikallani suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta) vaihtaisin mielelläni työpaikkaa jossa arvostetaan vanhuksia ja työntekijöitä.”*

Sosiaalityön palvelujen avovastauksissa kerrotaan: *”Ylimmät esimiehet eivät ole ajan tasalla työntekijöidensä työmäärästä ja kuormittavuudesta, työuupumuksesta ja kuinka työtä voi organisoida uudelleen tasavertaisesti. Pitkään työssä olleena itse olen joutunut miettimään näitä asioita ja kertomaan. Toisessa avovastauksessa sanottiin: ”Osalla on eri oikeuksia kuin toisilla. Epäoikeudenmukaista siis.”* Yhdessä avovastauksessa otetaan kantaa myös työyhteisön ulkopuolelle: *”Työyhteisö painaa hommia kuin hullut, mutta tekninen virasto jakaa omilleen kiitokset ja boonukset.”*

Terveystalokeskuksen avovastauksissa kerrotaan: *”Asioista keskustellaan, mutta mielestäni ne monesti jäävät keskustelun tasolle. Ehkä pikkuhiljaa alettu sitoutumaan. Työyksikössäni työntekijöiden työ on erittäin hektistä.”* Esimiestyötä kommentoidaan avovastauksissa muun muassa seuraavasti: *”Työyhteisössä on epäselvää kuka on vastuussa mistäkin. Lähiesimiehet eivät ota vastuuta heille kuulumattomista asioista.”*

Työntekijöiden äänet eivät tule kuulluksi. Mielenpitoja ehkä kysytään, mutta ei oikeasti kuulla.”

Kehityskeskusteluista on seuraava kommentti: *”En ole saanut kehityskeskustelua koskaan nykyiseen työhöni. Työntekijät ovat eriarvoisessa asemassa esim. osallistumisessa koulutukseen / koulutusmäärärahat.”*

Työyhteisön toimivuuden kerrotaan uudehkon työntekijän näkemyksen kautta muuttuneen ja parantuneen lähinnä henkilöstömuutosten vuoksi: *”Ulkopuolelta tänne satunnaisesti töihin tulevat pitävät meitä sisäänpäin lämpiävinä. Silti uusi työntekijä, kuten minä kaksi vuotta sitten, otettiin hyvin vastaan ja jälkeeni on tullut työntekijöitä, jotka niin ikään ovat nyt ”meidän tiimiämme”. Asiaan vaikuttaa nähdäkseni paljon se, että ns. hankalat tyypit eli vahvat persoonallisuudet ovat poissa työyhteisöstä kuka mistäkin syystä, tunnelma on seestynyt ja ilmapiiri on muuttunut suvaitsevammaksi.”*

Myös toisessa terveystalvelujen kommentissa on positiivista viestiä: *”Saimme hyvää työyhteisö - palkinnon viime vuonna: D”*

Sivistystalvelukeskuksen sisäisessä vertailussa parhaimmaksi työyhteisönsä toimivuuden arvioi varhaiskasvatus. **Varhaiskasvatuksen** vastaajista kukaan ei ole sitä mieltä, etteivät kehityskeskustelut johda niissä sovittuihin toimenpiteisiin. Vastaajista kuitenkin 24 % on sitä mieltä, ettei kehityskeskusteluja käydä vuosittain. Neljä vastaajaa varhaiskasvatuksesta on täysin eri mieltä siitä, että esimieheltä saama tuki on lisääntynyt viimeisen vuoden aikana. Tiedonkulun toimivuutta varhaiskasvatuksessa kommentoi avovastauksella yksi vastaaja seuraavasti: *”Yleisesti tiedetään työyhteisössä mitä muutoksia on tulossa.”* Varhaiskasvatuksen työyhteisön toimivuutta ja resurssien riittämättömyyttä kommentoidaan johtuvan ryhmäkokojen ylityksellä ja resurssien puutteella: *”Liian vähän resursseja tehdä työtä. Lapsiryhmät ovat liian suuria. Jatkuva ryhmäkokojen ylitystä.”*

Koulutoimen vastaajista 17 % on sitä mieltä, ettei kehityskeskusteluja käydä ja 13 % on sitä mieltä, etteivät käydyt kehityskeskustelut johda niissä sovittuihin toimenpiteisiin. Vastaajista 9 % on sitä mieltä, ettei esimieheltä saama tuki ole lisääntynyt.

Eräissä avovastauksessa kommentoidaan esimiestyötä seuraavasti: *Kaipaisin jämäkämpää esimiestä, joka osaisi tehdä itsenäisiä päätöksiä hakematta aina (koko) työyhteisön hyväksyntää.* Työyhteisön jäsenten sisäistä toimintaa kommentoidaan henkilötasolla seuraavasti: *Kaikki eivät osaa hoitaa asioita puhumalla ja keskustelemalla. Järjestetään asioita mieluummin kiusanteolla ja haitanteolla. Sivullinen ei saa tietoa, ulkopuolinen voi pantata asioita.* Työyhteisön toimivuus paranee yhden kommentin mukaan työpaikan vaihdolla: *Olen vaihtanut työympäristöäni: viihtyvyyteni parani oleellisesti.*

Heikoiten sivistyspalvelukeskuksen sisäisessä vertailussa työyhteisön toimivuuden osalta sijoittuu **nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimi**. Sen vastaajista 21 % on sitä mieltä, ettei saa esimieheltään palautetta siitä, miten on onnistunut työssään. Vastaajista 32 % on myös sitä mieltä, ettei kehityskeskusteluja käydä ja niistä, jotka käyvät kehityskeskustelut 27 % on sitä mieltä, etteivät niissä sovitut asiat johda toimenpiteisiin.

Nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimen vastaajista myös 18 % on sitä mieltä, etteivät he koe lähimmän esimiehen toimintaa oikeudenmukaiseksi ja puolueettomaksi. Avovastauksessa todettiin tähän liittyen *”Työ on usein hektistä, aikatauluihin sidottua. Työntekijän henkilökohtainen osaaminen näkyy ulospäin, synnyttää paineita.”* Työ itse, ja työolot ovat toimivia, mutta työajan käyttöä ja työmäärää moititaan: *”Toimiva yhteisö, mielekäs työ, mutta normaali työaika ei riitä.”*

Keskusviraston vastauksissa nousee samalla tavalla kehityskeskustelujen pitämättömyys esiin, kuin muidenkin palvelualueiden vastauksissa. Siellä kuitenkin vain 10 % on täysin eri mieltä siitä, että kehityskeskustelut käydään vuosittain. Esimieheltä saatavan tuen määrä ei ole lisääntynyt 10 % vastaajan mielestä keskusvirastolla. Vain 8 % mielestä se on lisääntynyt.

3.4 Arvot ja toimintatavat

Kaikkien kaupungin kyselyyn vastanneiden perusteella enemmistö vastaajista sekä tietää työpaikkansa arvot ja toimintatavat (taulukko 6). Vastaajista 38 % on täysin

samaa mieltä ja 43 % jonkin verran samaa mieltä siitä, että tietää työpaikkansa arvot. Arvojen toteutumisesta käytännössä vain pieni osa on täysin eri mieltä, mutta 12 % vastaajista on vain täysin samaa mieltä asiasta. Puolet kaikista vastaajista on kuitenkin jonkin verran samaa mieltä siitä, että arvot toteutuvat käytännössä.

Taulukko 6. Arvot ja toimintatavat kaikki vastaajat (%)

	Täysin samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Täysin eri mieltä
14) Tiedän työpaikkani arvot, tavoitteet ja tulevaisuuden suunnitelmat	38	43	10	8	2
15) Työpaikkani arvot toteutuvat käytännössä	12	51	19	16	3
16) Työpaikallani on selvät toimintaperiaatteet ja menettelytavat	22	45	12	17	4
17) Työpaikallani kohdellaan ihmisiä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti	28	37	9	20	6
18) Työpaikallani arvostetaan kaikenikäisiä työntekijöitä	40	35	12	11	3
19) Esimiehet luovat esimerkillään positiivista ja motivoitunutta työskentelyilmapiiriä	17	35	20	19	9
20) Henkilöstöä on sopivasti suhteessa työn määrään	10	20	12	31	28
21) Työntekijöitä kannustetaan työpaikallani kehittämään yömenetelmiä	22	43	19	11	5
22) Työpaikallani keskustellaan työntekijöiden kanssa ennen muutosten tekoa	20	35	19	17	9
23) Työpaikallani tehdyissä päätöksissä otetaan huomioon työntekijöiden näkemykset	16	41	16	20	7
24) Suosittelen mielelläni työpaikkaani ja työtäni muillekin	31	36	18	10	4
25) Minulla on turvallinen tunne työstäni ja työpaikastani	32	36	12	15	5

Huomio arvoihin ja toimintatapoihin liittyvissä kysymyksissä kiinnitty lähinnä väittämään 20: Henkilöstöä on sopivasti suhteessa työn määrään, josta enemmistö kaikista kyselyyn vastanneista on joko täysin tai jonkin verran eri mieltä. Koko kaupungin tasolla vain 10 % vastaajista (43 vastaajaa) on täysin samaa mieltä siitä, että henkilöstöä on sopivasti suhteessa työn määrään. Esimerkiksi sosiaali- ja terveystalouden vastajista 40 % on asiasta täysin eri mieltä. Myös teknisen palvelukeskuksen vastaajista yli 30 % on täysin eri mieltä henkilöstön sopivasta määrästä suh-

teessa työhön. Muista väittämistä arvojen ja toimintatapojen osalta vähintään viidenes on täysin samaa mieltä ja vain murto-osa täysin eri mieltä koko kaupunkitason vastauksia tarkasteltaessa.

Arvojen ja toimintatapojen osalta koko kaupunkitasolla vastaajat ovat pääasiassa jonkin verran samaa mieltä siitä, että arvot toteutuvat käytännössä, työpaikoilla on selkeät toimintaperiaatteet ja menettelytavat sekä enemmistö vastaajista on sitä mieltä, että työpaikalla kohdellaan ihmisiä tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Kemin työpaikoilla arvostetaan kaikenikäisiä työntekijöitä vastaajien mielestä, sillä enemmistö on asiasta täysin tai jonkin verran samaa mieltä. Keskusviraston sekä teknisen palvelukeskuksen vastaajista liki 20 % on asiasta kuitenkin täysin tai jonkin verran eri mieltä.

Esimiesten esimerkillään luoma positiivinen ja motivoitunut työilmapiiri – kysymyksen osalta hajontaa on selkeästi kaikkien palvelukeskusten vastauksissa. Enemmistö vastaajista on väittämästä jonkin verran samaa mieltä, mutta esim. keskusviraston, sivistyspalvelukeskuksen ja sosiaali- ja terveystieteiden palvelukeskuksen vastaajista n. 20 % on asiasta jonkin verran eri mieltä. Teknisen palvelukeskuksen vastaajista yli 20 % on asiasta täysin eri mieltä.

Hieman yli puolet kaikista vastaajista suosittelee mielellään työtä ja työpaikkaansa muillekin. 31 % kaikista vastaajista on siitä täysin samaa ja 36 % vastaajista on jonkin verran samaa mieltä asiasta. Vastaajista vain 4 % on väittämästä täysin eri mieltä. Vastausten perusteella enemmistöllä on turvallinen tunne työstään ja työpaikastaan. Noin 68 % kaikista vastaajista on siitä joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä. Vain 5 % kaikista vastaajista on asiasta täysin eri mieltä.

Keskusviraston vastaajat arvioivat parhaimmaksi arvot ja toimintatavat verrattuna muihin palvelukeskuksiin. Heikoiten ne arvioivat toteutuvan teknisen palvelukeskuksen vastaajat. Keskusviraston osalta puolet vastaajista on joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä kaikista väittämistä lukuun ottamatta henkilöstöä suhteessa työhön. Toimintaperiaatteiden selvydestä, työntekijöiden näkemysten huomioon ottamisesta sekä esimiesten positiivisesta esimerkistä on yksi vastaaja keskusvirastolta täysin eri mieltä. Vastaajista kolme on täysin eri mieltä ihmisten oikeudenmukaisesta ja tasa-

arvoisesta kohtelusta. Kaksi taas on täysin eri mieltä siitä, että keskusvirastolla arvostetaan kaikenikäisiä työntekijöitä ja siitä, että työpaikalla keskustellaan työntekijöiden kanssa ennen muutosten tekoa. Hämmästyttävä osa keskusviraston työntekijöistä ei ole asioista samaa eikä eri mieltä. Näitä vastaajia on prosentuaalisesti 8 – 32 % arvot ja toimintatavat kaikista väittämistä.

Palvelualueiden sisäisessä vertailussa **sivistyspalvelukeskuksen** osalta parhaimmaksi arvot ja toimintatavat arvioivat varhaiskasvatuksen vastaajat. **Varhaiskasvatuksen** vastaajissa on kuitenkin vain neljä vastaajaa, joiden mielestä arvot toteutuvat käytännössä heidän työpaikallaan. Kukaan vastaaja ei kuitenkaan ole täysin eri mieltä siitä, että arvot eivät toteutuisi käytännössä. Reilu enemmistö varhaiskasvatuksessa on yhtä mieltä siitä, että työpaikalla kohdellaan ihmisiä tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Myös reilun enemmistön mielestä työpaikalla arvostetaan kaikenikäisiä työntekijöitä. Varhaiskasvatuksen sisällä on vain yksi vastaaja, joka on täysin eri mieltä siitä, että esimiehet luovat erimerkillään positiivista ja motivoitunutta työskentelyilmapiiriä. Työpaikalla myös keskustellaan ennen muutosten tekoa, otetaan työntekijöiden päätökset huomioon reilun enemmistön mielestä. Varhaiskasvatuksen vastaajat suosittelivat mielellään työpaikkaansa muillekin ja heillä on turvallinen tunne työpaikastaan. Vain yksi vastaaja on näistä väittämistä eri mieltä.

Toiseksi parhaiten arvojen ja toimintatapojen toteutuvan palvelukeskuksen sisällä arvioi **nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimi**. Puolet vastaajista on joko samaa tai melkein samaa mieltä edellä kuvatuista väittämistä lukuun ottamatta sitä, että työntekijöiden kanssa keskustellaan ennen muutosten tekoa. Vain neljä vastaajaa on siitä täysin samaa mieltä. Vastaajista suurin osa tietää työpaikkansa arvot, ja heidän mielestään työpaikalla arvostetaan kaikenikäisiä työntekijöitä. 15 % vastaajista on täysin eri mieltä siitä, että henkilöstöä on sopivassa suhteessa työhön. 12 % on myös täysin eri mieltä siitä, että heidän työpaikallaan kohdellaan ihmisiä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.

Sivistyspalvelukeskuksen sisällä heikoiten vastausten perusteella työpaikan arvot ja toimintatavat arvioi toteutuvan **koulutoimi**. Vain kolme vastaajaa on sitä mieltä, että arvot toteutuvat käytännössä. Vastaajista 24 % on täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla on selvät toimintaperiaatteet ja menettelytavat. Kymmenen vastaajaa on täy-

sin samaa mieltä siitä, että henkilöstöä on sopivasti suhteessa työn määrään ja vain kaksi vastaajaa on siitä täysin eri mieltä. 24 % koulutoimen vastaajista on yhtä mieltä siitä, että työpaikalla tehdyissä päätöksissä otetaan huomioon työntekijän näkemykset. Koulutoimen vastaajista kolmella ei ole turvallinen tunne työpaikastaan, eikä kolme vastaajaa suosittelle mielellään työpaikkaansa muille.

Sosiaali- ja terveystalvvelukeskuksen sisällä arvot ja toimintatavat parhaimmaksi arvioivat terveystalvvelut. **Terveystalvveluissa** enemmistö (75 %) on joko täysin tai jonkin verran eri mieltä siitä, että henkilöstöä on sopivasti suhteessa työhön. Enemmistö terveystalvveluiden vastaajista tietää työpaikkansa arvot mutta vain 17 % on täysin samaa mieltä siitä, että ne toteutuvat käytännössä. Enemmistö vastaajista on sitä mieltä, että työpaikalla on selvät toimintaperiaatteet ja menettelytavat sekä siitä, että työpaikalla kohdellaan ihmisiä tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti Terveystalvveluissa myös arvostetaan kaikenikäisiä työntekijöitä vastausten perusteella, sillä n. 80 % on siitä täysin tai jonkin verran samaa mieltä. Terveystalvveluiden työntekijöistä 70 % on täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että suosittelle mielellään työpaikkaansa muillekin. Avovastauksissa terveystalvveluissa kuitenkin kommentoidaan työntekijöiden henkilökohtaisten arvojen vaikutusta työyhteisöön seuraavasti: *”Työntekijöiden henkilökohtaiset arvot ohjaavat liiaksi toimintaa työpaikalla, tarvitaan jämakät työpaikan pelisäännöt”*

Toiseksi parhaiten sijoittuivat **sosiaalityön palvelut** arvojen ja toimintatapojen osalta sosiaali- ja terveystalvvelukeskuksen sisällä. Vain kaksi vastaajaa sosiaalityön palveluista on täysin sitä mieltä, että henkilöstöä on sopivassa suhteessa työn määrään. 48 % on siitä täysin ja 26 % jonkin verran eri mieltä. 22 % vastaajista on täysin sitä mieltä, että arvot toteutuvat käytännössä. Enemmistä vastaajista (93 %) kuitenkin tietää työpaikan arvot, tavoitteet ja tulevaisuuden suunnitelmat. Arvojen toteutumisesta ja tietämyksestä kukaan ei ollut täysin eri mieltä, mutta muutamassa avovastauksessa niitä kommentoidaan kriittisesti: *”Paperilla on samat arvot kuin kaupungin arvot, kunhan saisi ne vielä käytäntöön.”* *”Strategiat ja ohjelmat ovat niin ristiriidassa käytännön kanssa, että antaa olla. Piisaapa puhetta kuitenkin.”*

Vähintään 80 % **sosiaalityön** palveluiden vastaajista on täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että työpaikalla kohdellaan ihmisiä oikeudenmukaisesti ja tasa-

arvoisesti sekä siitä, että työpaikalla arvostetaan kaikenikäisiä työntekijöitä. Vähintään puolet sosiaalityön palveluista on samaa tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että heidän työpaikalla keskustellaan ennen muutosten tekoa ja otetaan huomioon työntekijöiden näkemykset. Kaksi vastaajaa on näistä väittämistä täysin eri mieltä. Liki 70 % suosittelee mielellään työpaikkaansa muillekin. Vain kahdella vastaajalla sosiaalityön palveluissa ei ole turvallinen tunne työpaikastaan.

Heikoiten arvot ja asenteet arvioi toteutuvan sosiaali- ja terveystyöpalveluiden sisällä **vanhus- ja vammaispalvelut**. Siellä enemmistö tietää arvot, sillä yli 90 % on niistä joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä. Käytännössä ne eivät kuitenkaan vastaajien mielestä toteudu, vain 12 % on siitä täysin samaa mieltä. Kolmasosa palvelualueelta on täysin eri mieltä siitä, että henkilöstöä on riittävästi suhteessa työhön, ja niin ikään kolmasosa on siitä jonkin verran eri mieltä. 10 % vastaajista on täysin sitä mieltä, että esimiehet luovat esimerkillään positiivista ja motivoitunutta työilmapiiriä. 14 % on siitä täysin eri mieltä. Viisi vastaajaa on täysin eri mieltä siitä, että työntekijöitä kannustetaan kehittämään työmenetelmiä ja neljä työntekijää on täysin eri mieltä siitä, että työpaikalla keskustellaan työntekijöiden kanssa ennen muutosten tekoa sekä siitä, että päätöksiä tehdessä otetaan huomioon työntekijöiden näkemykset. Avovastauksissa kerrotaan, että *”Henkilöstön hyvinvointi on arvo, joka ei näy päivittäisissä toiminnoissa.”*

Arvojen ja toimintatapojen vertailussa **teknisen palvelukeskuksen** sisällä tilapalvelun muu yksikkö arvioi niiden toteutuvan parhaiten. Toiseksi parhaiten ne toteutuvat tilapalvelun vastaajien mielestä ja heikoiten palvelukeskuksen sisällä yhdyskuntatekniikan vastaajat. Koko teknisen palvelukeskuksen vastaajissa on vain neljä vastaajaa, jotka ovat täysin sitä mieltä, että henkilöstöä on sopivassa suhteessa työn määrään. 34 % kaikista vastaajista on täysin eri mieltä asiasta. Koko palvelukeskuksen vastauksissa vain 9 vastaajaa on samaa mieltä siitä, että työpaikalla tehdyissä päätöksissä otetaan työntekijöiden näkemykset huomioon. 39 % on asiasta kuitenkin jonkin verran samaa mieltä. Vain kuusi vastaajaa koko palvelukeskuksesta on yhtä mieltä siitä, että työpaikan arvot toteutuvat käytännössä. 45 % on siitä kuitenkin jonkin verran samaa mieltä. Eräässä avovastauksessa kerrotaan, että: *”Työpaikan arvot ja toimintatavat ovat ok, ilmapiiri keskusteleva.”*

Yhdyskuntatekniikan vastaajista ei kukaan ole sitä mieltä, että henkilöstöä on sopivasti suhteessa työn määrään. Yli 95 % on joko täysin tai jonkin verran eri mieltä asiasta. Kukaan vastaajista ei ole myöskään sitä mieltä, että työpaikalla kannustetaan kehittämään työmenetelmiä eikä kukaan ole samaa mieltä siitä, että työpaikalla tehdyissä päätöksissä otetaan huomioon työntekijöiden näkemykset. Vain yksi vastaaja on täysin sitä mieltä, että työpaikalla keskustellaan työntekijöiden kanssa ennen muutosten tekoa. Kolme vastaajaa yhdyskuntatekniikasta suosittelee mielellään työpaikkaansa muillekin. Esimiesten esimerkistä on vain kaksi vastaajaa samaa mieltä, puolet vastaajista on joko täysin tai jonkin verran eri mieltä asiasta. Kolmannes ei ole siitä samaa eikä eri mieltä. Kaksi vastaajaa on täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla on selvät toimintaperiaatteet ja menettelytavat.

Tilapalvelun työntekijöistä yksi vastaaja on täysin samaa mieltä siitä, että henkilöstöä on riittävästi suhteessa työhön. Kaksi vastaajaa on täysin samaa mieltä siitä, että esimiehet luovat esimerkillään positiivista ja motivoitunutta työskentelyilmapiiriä. Kolmasosa on asiasta täysin eri mieltä ja kolmannes ei ole siitä samaa eikä eri mieltä. Vain kolme vastaajaa tilapalvelusta on yhtä mieltä siitä, että arvot toteutuvat käytännössä. Neljännes vastaajista on täysin sitä mieltä, että työpaikalla on selvät toimintaperiaatteet ja menettelytavat ja ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Vastaajista kuitenkin liki saman verran on täysin eri mieltä asiasta. Tilapalvelun työntekijöistä neljäsosalla on kuitenkin turvallinen tunne työpaikastaan ja puolet vastaajista on joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että he suosittelevat mielellään työtään muillekin. Seitsemän vastaajaa on siitä kuitenkin täysin eri mieltä.

Teknisen palvelukeskuksen **tilapalvelun muulla** sektorilla arvot ja toimintatavat ovat parhaimmat verrattuna muihin palvelukeskuksen alueisiin. Kuitenkin siellä on vain yksi vastaaja, joka on sitä mieltä, että työpaikalla on selkeät menettelytavat ja toimintaperiaatteet sekä siitä, että työpaikalla keskustellaan työntekijöiden kanssa ennen muutosten tekoa. Myös työpaikalla työntekijöiden näkemysten huomioinnista on vain yksi vastaaja täysin samaa mieltä. Kaksi vastaajaa on täysin samaa mieltä siitä, että esimiehet luovat esimerkillään positiivista ja motivoitunutta työilmapiiriä ja yksi vastaaja on siitä täysin eri mieltä. Yli puolet teknisen palvelukeskuksen muusta yksiköstä suosittelee mielellään työpaikkaansa muillekin ja saman verran vastaajia on yhtä mieltä siitä, että heillä on turvallinen tunne työstään ja työpaikastaan.

3.5 Yhteenveto arvoista ja toimintatavoista

Pääasiallisesti arvot ja toimintatavat ovat tiedossa kaikilla palvelualueilla, mutta niiden toteutuminen käytännössä vaihtelee palvelualueittain. Tekninen palvelukeskus saa kaikkein heikoimmat arviot vastaajiltaan, ja siellä on selkeitä ongelmia sekä yhdyskuntatekniikassa että tilapalvelussa arvojen ja toimintatapojen toteutumisesta. Työpaikoilla ei ole selkeitä toimintaperiaatteita ja menettelytapoja eikä esimiehet vastaajien mukaan luo esimerkillään motivoivaa ja positiivista työskentelyilmapiiriä.

Henkilöstön riittävydessä suhteessa työn määrään on ongelmia kaikilla palvelualueilla. Erityisesti palvelukeskusten keskinäisessä vertailussa erottui sosiaali- ja terveyspalvelut sekä tekninen palvelukeskus, joissa enemmistö on asiasta täysin eri mieltä. Sivistyspalvelukeskuksessa erottui selkeästi kannustus työmenetelmien kehittämiseen, josta kaikki sisäiset palvelualueet antoivat hyvät arvioinnit.

Pääasiallisesti vastaajat suosittelevat mielellään työpaikkaansa muillekin ja heillä on turvallinen tunne työstään ja työpaikastaan. Tekninen palvelukeskus erottui näistä väittämistä vastauksillaan lähinnä yhdyskuntatekniikan osalta ja sosiaali- ja terveyspalvelukeskus vanhus- ja vammaispalveluiden osalta.

Arvojen ja toimintatapojen kysymyksissä oli mukana Kemin kaupungin strategiseen suunnitteluun kuuluvia kysymyksiä numeroilla 25 – 31. Näitä ei kuitenkaan ole analysoitu työhyvinvointitutkimuksessa, vaan ne on lähetetty keskusvirastolle palvelu- ja strategiaproessin projektityöntekijä Anne Vilmille strategiatyöskentelyn arviointia ja suunnittelua varten.

3.6 Ammatillinen osaaminen ja työhyvinvointi

Ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin osalta (taulukko 7) koko kaupungin vastauksissa enemmistö vastaajista on tyytyväisiä työtehtäviinsä ja pitävät työstään, sekä ovat siihen sitoutuneita. Kaikkia kaupungin vastauksia tarkasteltaessa huomio kiinnittyy lähinnä työn määrään ja työtahtiin, sekä perehdytykseen ja työntekijöiden osaamisen ajan tasaisuuteen.

Parhaiten palvelualueiden keskinäisessä vertailussa ammatillisen osaamisensa ja työhyvinvoinnin arvioi **sivistyspalvelukeskuksen** vastaajat. Toiseksi parhaimmaksi sen arvioi sosiaali- ja **terveyspalvelukeskuksen** vastaajat ja kolmanneksi parhaimmaksi **keskusviraston** vastaajat. Keskinäisessä vertailussa heikoimmaksi ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin arvioivat **teknisen palvelukeskuksen** vastaajat.

Taulukko 7. Ammatillinen osaaminen ja työhyvinvointi kaikki vastaajat

	Täysin samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Täysin eri mieltä
32) Olen tyytyväinen työtehtäviini	42	47	4	7	1
33) Pidän työstäni ja olen sitoutunut siihen	64	29	3	3	0
34) Työtehtäväni ovat monipuolisia	65	28	4	3	0
35) Työni tarjoaa minulle sopivasti haasteita	53	36	5	6	1
36) Minulla on työssäni sopiva määrä vastuuta	52	34	6	6	1
37) Olen tyytyväinen työni määrään ja työtahtiin	21	39	10	21	9
38) Olen tyytyväinen työaikoihini	51	32	6	9	2
39) Olen tyytyväinen työni vaativuuteen	44	42	6	7	1
40) Olen tyytyväinen työtehtävien jakoon työpaikallani	26	38	12	18	6
41) Osaamiseni vastaa määriteltyjä työtehtäviäni	46	38	5	9	2
42) Olen tyytyväinen mahdollisuksiini käyttää kykyjäni ja taitojani työyhteisössäni	42	41	8	8	1
43) Minut on perehdytetty riittävästi työtehtäviini	33	33	17	13	5
44) Työpaikkani perehdytyksestä vastaa esimieheni	19	22	21	20	20
45) Työpaikallani on ajan tasalla oleva perehdytyskansio	21	20	20	16	24
46) Työyhteisössäni työntekijöiden osaaminen on ajan tasalla	27	42	16	13	2
47) Työni tarjoaa minulle mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen	29	37	18	12	3
48) Minulla on riittävät valmiudet tehdä yhteistyötä työni kannalta tärkeiden yhteistyökumppaneiden kanssa (moniammatillinen työ)	47	36	11	5	2
49) Olen ylpeä työstäni ja työpaikastani	51	34	12	3	0

Palvelualueiden sisäisessä vertailussa **sivistyspalvelukeskuksessa** ammatillisen osaamisensa ja työhyvinvointinsa arvioi parhaimmaksi **varhaiskasvatus**. Varhais-

kasvatuksen vastaajista enemmistö on joko samaa tai jonkin verran samaa mieltä kaikkien väittämien kanssa. Eräässä avovastauksessa kommentoidaan työhyvinvoinnin lisääntymisellä ja itsensä kehittämisen avulla olevan keskinäistä merkitystä: *”Itsensä kehittäminen lisää hyvinvointia.”* Ainoastaan tyytyväisyys työn määrään ja työtahtiin jää varhaiskasvatuksen muita vastauksia heikommaksi. Vastaajista 17 % on tyytyväisiä työnsä määrään ja työtahtiin. Kukaan ei ole asiasta kuitenkaan täysin eri mieltä, ja 41 % on tyytyväisyydestään jonkin verran samaa mieltä. 10 % on täysin eri mieltä siitä, että työpaikan perehdytyksestä vastaa esimies. 17 % vastaajista on sitä mieltä, ettei työpaikalla ole ajan tasalla olevaa perehdytyskansiota.

Toiseksi parhaimmaksi sivistyspalvelukeskuksessa arvioi ammatillisen osaamisensa ja työhyvinvoinnin **koulutoimen** vastaajat. Myös koulutoimessa reilu enemmistö on täysin tai jonkin verran samaa mieltä kaikista väittämistä. Ainoastaan perehdytys ja työn määrä erottuvat vastauksista selkeästi heikompana. 30 % vastaajista on kuitenkin tyytyväisiä työnsä määrään ja työtahtiin sekä 40 % on siihen jonkin verran tyytyväisiä. Työhönsä perehdytyksen riittäväksi arvioi 26 % koulutoimen vastaajista ja 21 % on sitä mieltä, että työpaikan perehdytyksestä vastaa lähin esimies. 13 % vastaajista on siitä kuitenkin täysin eri mieltä. 15 % mielestä työpaikalla on ajan tasalla oleva perehdytyskansio, mutta 10 % on siitä täysin eri mieltä. Kolmannes koulutoimen vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että heidän työyhteisössään on työntekijöiden osaaminen ajan tasalla. Saman verran vastaajia on myös tyytyväisiä työtehtävien jakoon työpaikalla, 8 % vastaajista on siitä täysin eri mieltä.

Heikoimmaksi sivistyspalvelukeskuksen vastaajista ammatillisen osaamisensa ja työhyvinvoinnin arvioi **nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimi**. Enemmistö vastaajista on kuitenkin tyytyväisiä ammatilliseen osaamiseensa ja työhyvinvointiinsa, mutta verrattuna muihin palvelualueisiin sivistyspalvelukeskuksessa nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimissa on vähemmän täysin samaa mieltä olevia vastauksia. Vastauksista poikkeaa tämänkin ryhmän osalta selkeimmin perehdytys, jonka hoitumisesta vain 15 % on sitä mieltä, että sen tekee esimies. Työpaikalla on ajan tasalla oleva perehdytyskansio 20 % mielestä ja riittävästi työtehtäviin on perehdytetty 21 % vastaajista. Vastaajista 30 % täysin eri mieltä siitä, että ajan tasalla oleva perehdytyskansio on työpaikalla. Osaaminen on ajan tasalla 12 % mielestä ja työtehtävien jakoon työpai-

kalla on tyytyväisiä 18 % vastaajista. 21 % vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että työ tarjoaa heille mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun.

Sosiaali- ja terveystalvelukeskuksessa vastaukset ammatilliseen osaamiseen ja työhyvinvointiin ovat täysin samansuuntaiset, kuin sivistystalvelukeskuksessakin. Enemmistö on täysin samaa tai jonkin verran samaa mieltä väittämien kanssa. Tyytyväisiä työtahtiinsa on 19 % vastaajista ja 12 % on siitä täysin eri mieltä. Myös työtehtävien jaossa työpaikalla näkyy hieman heikommat arviot, noin neljännes talvelukeskuksen vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että he ovat tyytyväisiä työtehtäviensä jakoon työpaikallaan. Vain alle 5 % on kuitenkin täysin eri mieltä asiasta. Perehdytys ja sen hoitaminen sekä perehdytyskansion puuttuminen näkyy myös sosiaali- ja terveystalvelukeskuksen vastauksissa.

Sisäisessä vertailussa talvelukeskuksessa parhaimmalle tasolle ammatillisen osaamisen ja työhyvinvointinsa arvioi **vanhus- ja vammaistalveluiden** vastaajat. Vastaajista enemmistö on täysin tai jonkin verran samaa mieltä väittämien kanssa. Vastaajista kuitenkin 16 % on täysin tyytyväisiä työnsä määrään ja työtahtiin. 12 % on täysin eri mieltä asiasta. 26 % on tyytyväisiä työtehtävien jakoon työpaikallaan eikä kukaan vastaaja ole asiasta täysin eri mieltä.

Kahdeksan prosenttia vanhus- ja vammaistalveluiden vastaajista ei ole tyytyväisiä työaikoihinsa. Vain 10 % on täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla esimies hoitaa perehdytyksen. 26 % on kuitenkin samaa mieltä siitä, että työpaikalla on ajan tasalla oleva perehdytyskansio ja vain 10 % on siitä täysin eri mieltä. 24 % vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä työntekijöiden osaaminen on ajan tasalla. Enemmistö vanhus- ja vammaistalveluiden vastaajista voi toteuttaa mielestään moniammatillista työtä, sillä 55 % on siitä täysin ja 37 % on siitä jonkin verran samaa mieltä. Liki 90 % vastaajista on täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että he ovat ylpeitä työpaikastaan.

Toiseksi parhaimmaksi sosiaali- ja terveystalvelukeskuksessa ammatillisen osaamisen ja työhyvinvointinsa arvioi **sosiaalityön talvelut**. Sosiaalityön talveluissa esiin nousee myös edellä mainitut perehdytys sekä työn määrä ja työn tahti, joihin tyytyväisiä on viidesosa sosiaalityön talveluiden vastaajista. Työtehtäviinsä riittävä-

ti on perehdytetty vastaajista 33 % mutta 7 % vastaajista on täysin eri mieltä asiasta. 30 % on täysin samaa mieltä siitä, että esimies huolehtii perehdytyksestä työpaikalla, mutta 19 % on siitä täysin eri mieltä. 22 % vastaajista on myös sitä mieltä, että työpaikalla ei ole olemassa ajan tasalla olevaa perehdytyskansiota. Saman verran vastaajista on siitä taas täysin samaa mieltä.

Sosiaalityön palveluissa 97 % on täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus tehdä moniammatillista työtä työnsä kannalta tärkeiden yhteistyötahojen kanssa. Liki 90 % on ylpeitä työstään ja työpaikastaan. Sosiaalityön palveluissa yli 90 % on myös täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että työ tarjoaa heille sopivan määrän vastuuta ja haasteita. Myös työtehtävät ovat monipuolisia yli 90 % vastaajan mielestä, saman verran vastaajista pitää työstään ja he ovat siihen sitoutuneita.

Avovastauksessa esitetään tyytymättömyyttä työn ja palkkauksen suhteen: *”Teetetään liian vaativia tehtäviä palkkaan nähden, jo vuosikausia on mennyt näin. Se on tiedossa, mutta korjausta tilanteeseen ei ole tehty. Mutta hyvin olen ammattitaitoisena ja vuosien kokemuksella pärjännyt verrattuna vasta tulleeeseen työntekijään tai korkeammin koulutettuun.”*

Heikoimmaksi palvelualueensa sisällä ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin arvioi **terveyspalvelut**. Terveyspalvelut kuitenkin sijoittuu keskimääräiselle tasolle kaikkiin kaupungin palvelualueisiin verrattuna. Huomio terveyspalveluissakin kiinnittyy perehdytykseen ja tyytyväisyyteen työtahtiin ja töiden määrään. Vastaajista 17 % on tyytyväisiä työnsä määrään ja 13 % on siitä täysin eri mieltä.

Työn määrästä ja työtahdista kertoo erään vastaajan kommentti: *”Vanhenevana työntekijänä toivoisin jo rauhallisempaa työtä. Olisi aika käyttää jo käytännössä havaittuja hyviä työtapoja rauhassa ja tarpeen mukaan. Se, että odotan jo kovasti vapaa-aikaa, kertoo omasta jaksamisestani. Mietin vuorotteluvapaa mahdollisuutta, että jaksan nämä muutamat vuodet vielä olla töissä.”*

Terveyspalveluissa on yli 30 % vastaajista perehdytetty mielestään riittävästi omiin työtehtäviinsä ja n. 5 % ei sitä ole. Eräässä vastauksessa kuitenkin kommentoidaan

perehdytystä: *”Työ on haasteellista ja muuttuu vielä haasteellisemmaksi uuden toimintamallin tullessa käyttöön. Valitettavasti koulutus on liian vähäistä ja henkilöstöä on liian vähän. Perehdytys on suoraan p:stä.”*

Vastaajista 14 % on sitä mieltä, että esimies vastaa perehdytyksestä ja 22 % on siitä täysin eri mieltä. 24 % mielestä työpaikalla on ajan tasalla oleva perehdytyskansio, mutta 19 % on siitä täysin eri mieltä. Terveyspalveluissa ammatillinen osaaminen on ajan tasalla 25 % vastaajan mielestä. Puolet vastaajista on täysin sitä mieltä, että voivat toteuttaa moniammatillista työtä. Liki 60 % terveyspalveluiden vastaajista on ylpeitä työstään ja työpaikastaan.

Teknisen palvelukeskuksen vastauksissa erottuu aivan samat asiat, kuin muissakin palvelukeskuksissa, vain hiukan heikommilla prosenttiarvioilla muihin verrattuna. Työn määrään ja työtahtiin on tyytyväisiä 16 % vastaajista ja 13 % on siitä täysin eri mieltä. 30 % on täysin samaa mieltä siitä, että heidät on perehdytetty riittävästi työtehtäviinsä ja 5 % on siitä vastaavasti täysin eri mieltä. 24 % vastaajan mielestä heidän esimiehensä suorittaa perehdytyksen työpaikallaan ja 18 % on siitä täysin eri mieltä. 15 % mielestä työpaikalla on ajan tasalla oleva perehdytyskansio, mutta 35 % on siitä kylläkin täysin eri mieltä.

Teknisen palvelukeskuksen sisäisessä vertailussa parhaiten sijoittuu tilapalvelun muu yksikkö jossa enemmistö on tyytyväisiä ammatilliseen osaamiseensa ja työhyvinvointiinsa. avoimessa vastauksessa kommentoi **tilapalvelun muun** yksikön työntekijä työtahtiaan seuraavasti: *”Töitä on yleensä liikaa ja kiire stressaa. Asioihin ei ehdi perehtyä riittävästi.”*Tyytymättömyyttä muussa yksikössä esiintyy vain työtehtävien jakoon työpaikalla sekä perehdytykseen. Myös moniammatillisen työn tekemisestä on osa vastaajista täysin eri mieltä. 85 % muun tilapalvelun vastaajista on ylpeitä työstään ja työpaikastaan.

Toiseksi parhaimmaksi teknisessä palvelukeskuksessa ammatillisen osaamisensa ja työhyvinvoinnin arvioi **tilapalvelu** jossa oltiin pääosin tyytyväisiä väittämiin, tosin prosentuaalisesti vastauksissa oli enemmän ”olen jonkin verran sama mieltä” väittämiä, kuin ”olen täysin samaa mieltä”. 12 % on tyytyväisiä työnsä määrään ja työtah-

tiin työpaikalla, 17 % on siitä kuitenkin täysin eri mieltä. Vastaajista 18 % ei ole samaa eikä eri mieltä tyytyväisyydestä työnsä vaativuudesta.

Avovastauksessa kuvataan työn määrää ja työtahtia seuraavasti: *”Ammatillinen osaamisalue on nyt liian laaja, joten riittämättömyyden tunnetta kokee jatkuvasti.”*

8 % tilapalvelun vastaajaa on täysin eri mieltä siitä, että heidät on perehdytetty riittävästi työtehtäviinsä. 23 % on siitä kuitenkin täysin samaa mieltä. 22 % on täysin eri mieltä siitä, että esimies vastaa heidän työpaikallaan työhön perehdytyksestä 19 % on vastaavasti täysin samaa mieltä siitä, että esimies vastaa perehdytyksestä. 20 % mielestä työpaikalla on ajan tasalla oleva perehdytyskansio, mutta 31 % on siitä kuitenkin täysin eri mieltä.

Tilapalvelun vastaajista 18 % mielestä työ tarjoaa heille mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun. Liki 80 % vastaajista on täysin tai jonkin verran sama mieltä siitä, että he ovat ylpeitä työpaikastaan.

Heikoimmalle tasolle työhyvinvoinnin ja ammatillisen osaamisen arvioi teknisessä palvelukeskuksessa **yhdyskuntatekniikka**. Sen vastaajista kukaan ei ole täysin samaa mieltä siitä, että ovat tyytyväisiä työnsä määrään ja työtahtiin. 52 % on kuitenkin jonkin verran samaa mieltä tyytyväisyydestään. 10 % vastaajista on tyytyväisiä työtehtävien jakoon työpaikallaan ja saman verran vastaajia on siitä täysin eri mieltä.

Vain 5 % **yhdyskuntatekniikan** vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla on ajan tasalla oleva perehdytyskansio. 50 % vastaajista on siitä täysin eri mieltä. 25 % vastaajista on kuitenkin täysin sitä mieltä, että heidät on perehdytetty työtehtäviinsä riittävästi ja vain viisi prosenttia vastaajista on täysin eri mieltä asiasta. 5 % vastaajista kertoo, että työ tarjoaa heille mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun. 10 % on siitä täysin eri mieltä. Vastaajista kolmannes on kuitenkin ylpeitä työstään ja työpaikastaan. Eräässä avovastauksessa kommentoidaan työviihtyvyyttä seuraavasti: *”Työhyvinvointini on erinomainen, Koulutus vastaa täysin työtehtäviäni, joten koen hallitsevani työni hyvin.”*

Keskusviraston vastaajat arvioivat ammatillisen osaamisensa ja työhyvinvointinsa kolmanneksi korkeimmalle tasolle kaikista palvelukeskusten vastaajista. Enemmistö on tyytyväisiä työtehtäviinsä, pitää työstään ja on siihen sitoutunut. Kukaan keskusvirastolta ei vastannut edellisiin väittämiin olevansa niistä täysin eri mieltä. Vastaajista vain yksi on täysin eri mieltä siitä, että työ tarjoaa hänelle sopivasti haasteita ja hänellä on sopiva määrä vastuuta. Sama vastaaja ei ole myöskään tyytyväinen työnsä määrään ja työtahtiin.

Keskusviraston vastaajista 18 % on tyytyväisiä työhönsä ja työtahtiinsa. 26 % vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että heidät on perehdytetty riittävästi työtehtäviinsä ja 37 % on siitä jonkin verran samaa mieltä. Kukaan ei ole täysin eri mieltä asiasta. Sen sijaan esimiehen vastaamasta perehdytyksestä on 29 % vastaajista täysin eri mieltä. 40 % vastaajista on myös täysin eri mieltä siitä, että työpaikalla on olemassa ajan tasalla oleva perehdytyskansio. Kukaan keskusviraston vastaajista ei ole sitä mieltä, ettei työyhteisössä ole työntekijöiden osaaminen ajan tasalla. 24 % vastaajista on sitä mieltä, että työ tarjoaa heille mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun ja vain yksi vastaaja on tästä täysin eri mieltä. 85 % keskusviraston vastaajista on ylpeitä työstään ja työpaikastaan.

3.7 Avovastauksia ja yhteenveto ammatillisesta osaamisesta ja työhyvinvoinnista

Kaikkien palvelukeskusten ongelmana on perehdytys, sen hoitaminen ja ajan tasalla oleva perehdytyskansio. Perehdytys on parhaiten hoidettu terveystoimessa, mikä osittain kertoo työn vaativuuden tasosta. Työn määrään ja työtahtiin on osin tyytymättömyyttä kaikilla palvelualueilla. Pääosa vastaajista on kuitenkin tyytyväisiä työnsä vaatimuksiin ja pitävät työstään, sekä toteavat työn tarjoavan heille sopivasti haasteita. Eroja on palvelualueiden sisäisissä vastauksissa, mutta ne eivät eroa toisistaan merkittävästi. Eräässä avovastauksessa omaa ammatillista osaamistaan kuvaava nuoris-, kulttuuri- ja liikuntatoimen vastaaja seuraavasti: *”Olen työorientoitunut ja koen työni eettisesti ja yhteiskunnallisesti merkittäväksi.”* Tuo työntekijän kommentti kuvaa osin kaupungin kaikkien palvelualueiden enemmistön vastauksia, sillä vaikka tyytymättömyyttä ilmenee eri väittämien kohdalla enemmistö vastaajista osoittaa

kuitenkin ammatillisen osaamisensa olevan korkealla tasolla. Enemmistö kaikista vastaajista on ylpeitä työstään ja työpaikastaan.

3.8 Työolot

Kaikkien vastaajien perusteella työolot ovat Kemin kaupungissa pääosin hyvät (taulukko 8). Enemmistö kaikista vastaajista oli joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä että heillä on käytössään tarpeelliset työmenetelmät ja työvälineet, enemmistä on myös sitä mieltä, että terveydelliset tekijät ja ergonomiset vaatimukset on huomioitu heidän työpaikallaan.

Kemin kaupungin työpaikoilla suhtaudutaan pääosin hyvin työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin, josta selkeä enemmistö vastaajista on joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä. Kaupunkitason vastauksissa huomio kiinnittyi työoloissa kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun kokemiseen ja väkivallan havaitsemiseen ja toteutumiseen työpaikoilla.

Taulukko 8. Työolot kaikki vastaajat (%)

	Täysin samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Täysin eri mieltä
50) Minulla on käytössäni tarpeelliset työmenetelmät	35	51	4	9	1
51) Minulla on käytössäni tarpeelliset työvälineet	31	41	8	16	3
52) Ergonomiset vaatimukset on huomioitu työpaikallani	24	34	12	23	7
53) Terveydelliset tekijät on huomioitu työpaikallani	21	39	16	21	3
54) Turvallisuuden liittyvät tekijät on huomioitu työpaikallani ja ne ovat kunnossa	28	42	11	15	4
55) Työpaikallani suhtaudutaan hyvin työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiini	23	42	19	13	3
56) Olen havainnut työpaikallani tapahtuvan kiusaamista	7	15	14	17	47
57) Olen havainnut työpaikallani tapahtuvan epäasiallista kohtelua	9	22	14	18	36
58) Kiusaamista tapahtuu lähimmän esimieheni taholta	2	4	12	10	72
59) Epäasiallista kohtelua tapahtuu lähimmän esimieheni taholta	2	8	11	9	70
60) Kiusaamista tapahtuu työtoverin taholta	5	8	15	10	61

61) Epäasiallista kohtelua tapahtuu työoverin taholta	7	12	12	14	54
62) Kiusaamista tapahtuu asiakkaan/asiakkaiden taholta	3	8	17	15	57
63) Epäasiallista kohtelua tapahtuu asiakkaan/asiakkaiden taholta	6	20	12	16	45
64) Olen joutunut kiusaamisen kohteeksi työpaikallani	5	6	9	7	73
65) Minua on kohdeltu epäasiallisesti työpaikallani	7	17	7	11	58
66) Olen itse kiusannut työtovereitani	0	1	5	4	90
67) Olen itse kohdellut työtovereitani epäasiallisesti	0	1	4	9	86
68) Olen itse kiusannut esimiestäni	0	1	2	5	92
69) Olen kohdellut esimiestäni epäasiallisesti	0	1	3	5	90
70) Olen kohdellut asiakkaitani epäasiallisesti	1	2	3	8	86
71) Olen havainnut työpaikallani väkivallan tai sen uhan olemassaoloa	13	17	7	9	55
72) Olen itse kokenut työpaikallani väkivaltaa tai sen uhkaa	10	16	5	9	60
73) Työtoverini on kokenut työpaikallani väkivaltaa tai sen uhkaa	17	16	8	9	50
74) Työpaikallani puututaan epäasialliseen kohteluun tai väkivaltatilanteeseen riittävän nopeasti	24	29	23	13	11
75) Työpaikallani ei työtä ja työn tuloksia arvostella perusteettomasti	23	30	27	13	7
76) Työpaikallani ei pantata työn suorittamisen kannalta tarpeellisia tietoja	35	30	17	12	5
77) Työpaikallani ei anneta merkityksettä tai kohtuuttomia työtehtäviä	35	32	16	12	5
78) Työpaikallani ei kieltäydytä tekemästä annettuja työtehtäviä	40	32	12	11	4
79) Työpaikallani arvostetaan minua	31	43	19	5	2
80) Saan kiitosta hyvistä työsuoritteistani	23	39	19	12	6
81) Saan rakentavaa palautetta puutteellisista tai virheellisistä työsuoritteistani	18	34	25	15	7
82) Saamani palaute on asiallista ja oikeudenmukaista	30	35	26	8	1
83) Työpaikallani kiinnitetään riittävästi huomiota työkykyä ylläpitävien toimintojen järjestämiseen	11	42	20	19	9

Vastausten perusteella kiusaamista, epäasiallista kohtelua ja väkivallan uhkaa on kaikilla kaupungin palvelualueilla. Kiusaajana ja epäasiallisen kohtelun toteuttajana on vastausten perusteella sekä työkavereita, asiakkaita että joissakin tapauksissa myös esimiehiä. Kiusaajaksi ilmoittautuu vastauksissa vain yksi vastaaja joka vastaa kysymyksiin; olen itse kiusannut työtovereitani sekä olen itse kiusannut esimiestäni, ”olen täysin samaa mieltä asiasta” väittämällä. Myös väkivallan uhkaa ja sen koke-

mista esiintyy kaikissa palvelukeskuksissa. Väkivaltatilanteisiin ja epäasialliseen kohteluun ei puututa riittävän nopeasti vastaajista 10 % mielestä.

Palvelualueiden keskinäisessä vertailussa parhaimmaksi työolonsa arvioivat sosiaali- ja terveysterveyspalvelukeskuksen vastaajat ja toiseksi parhaimmaksi sivistyspalvelukeskuksen vastaajat. Kolmanneksi parhaimmaksi työolonsa arvioivat keskusviraston vastaajat ja heikoimmaksi jäi tekninen palvelukeskus verrattaessa kaikkia palvelu-alueita keskenään.

Sosiaali- ja terveysterveyspalvelukeskuksen sisäisessä vertailussa työolonsa parhaimmalle tasolle arvioi terveysterveyspalvelut ja toiseksi parhaimmaksi työolonsa palvelukeskuksen sisällä arvioivat sosiaalityön palvelut. Heikoimmaksi palvelukeskuksen sisällä työolonsa arvioi vanhus- ja vammaispalvelut. Sosiaali- ja terveysterveyspalvelukeskuksessa enemmistö on joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että heillä on tarpeelliset työvälineet ja -menetelmät käytössään. Ergonomiset asiat on kuitenkin täysin huomioitu 15 % vastaajan mielestä ja terveydelliset tekijät 10 % mielestä. Avoimissa kommentteissa kerrotaan tähän seuraavia syitä: ” *Huono ilmanlaatu, moni allergisoituu ja joutuu käyttämään allergialääkkeitä. Ilmastoinnin puhdistus tai mitä siellä tehtiinkään, ei auttanut.*” Myös toisessa palautteessa kommentoidaan ilmanlaatua: ”*Toimitaan homeisissa tiloissa*”.

Sosiaali- ja terveysterveysluiden kaikilla palvelualueilla kiinnittyy huomio väkivallan uhkaan tai koettuun väkivaltatilanteeseen, jota esiintyy kaikkien palvelualueiden vastauksissa ja sen voi todeta olevan yleistä, koska yli puolet vastaajista on siitä joko täysin samaa tai jonkin verran samaa mieltä. Myös työpaikkakiusaamista ja epäasiallista kohtelua esiintyy sosiaali- ja terveysterveysluiden eri palvelualueilla. Koko palvelukeskuksessa on 12 vastaajaa, jotka ovat täysin samaa mieltä siitä, että he ovat havainneet työpaikallaan tapahtuvan työpaikkakiusaamista. Enemmistö näistä vastaajista on terveysterveyspalveluista, mutta myös sosiaalityön palveluissa ja vanhus- ja vammaispalveluissa on työpaikkakiusaamista havaittu. Kiusaamista sosiaali- ja terveysterveysluiden vastauksissa tapahtuu sekä työtovereiden että lähimmän esimiehen taholta vanhus- ja vammais-, sekä terveysterveyspalveluissa. Sosiaalityön palveluissa esimiesten taholta ei kerrota kiusaamista tapahtuvan, vaan sitä tapahtuu vastausten perusteella työtoverin taholta.

Koko palvelukeskuksesta 17 vastaajaa on havainnut epäasiallista kohtelua tapahtuvan työpaikallaan. Epäasiallista kohtelua tapahtuu **terveyspalvelussa** ja **vanhus- ja vammaispalveluissa** sekä työtoverin, että esimiehen taholta. **Sosiaalityön palvelujen** vastaajista kukaan ei ole sitä mieltä, että esimiehen taholta tapahtuu epäasiallista kohtelua. Asiakkaiden taholta kuitenkin kolmen vastaajan, ja työtovereiden taholta sitä tapahtuu kahden vastaajan mielestä. Myös muilla sosiaali- ja terveyspalveluiden alueella tapahtuu asiakkaan taholta toteutettua kiusaamista ja epäasiallista kohtelua.

18 vastaajaa koko palvelukeskuksesta on sitä mieltä, että asiakkaat kohtelevat epäasiallisesti ja 46 vastaajaa on jonkin verran samaa mieltä asiasta. Enemmistö näistä vastaajista on terveyspalveluista. Seitsemän vastaajaa koko palvelukeskuksessa kertoo joutuneensa työpaikkakiusaamisen kohteeksi ja kymmenen vastaajaa on siitä jonkin verran samaa mieltä. 11 vastaajaa on täysin samaa mieltä siitä, että heitä on kohdeltu epäasiallisesti ja 28 vastaajaa on siitä jonkin verran samaa mieltä. Yksi vastaajaa sosiaalityön palveluista kertoo itse kohdelleensa asiakkaitaan epäasiallisesti.

Yli puolet **sosiaali- ja terveyspalvelukeskuksen** vastaajista on havainnut työpaikallaan väkivallan tai sen uhan olemassa oloa. Vastaajista 45 on täysin samaa ja 47 on siitä jonkin verran samaa mieltä. Eniten väkivallan uhkaa ilmenee terveyspalvelujen vastauksissa jossa 25 vastaajaa on siitä täysin samaa mieltä. 23 vastaajaa kertoo itse kokeneensa väkivaltaa työpaikallaan ja 18 vastaajaa terveyspalveluissa on siitä jonkin verran samaa mieltä. Myös vanhus- ja vammaispalveluissa väkivallan uhkaa on havainnut 11 vastaajaa ja seitsemän kertoo sitä itse kokeneensa. Sosiaalityön palveluissa väkivaltaa on kokenut kolme vastaajaa ja sen uhkaa on havainnut viisi vastaajaa. Myös työtoveri on kokenut väkivallan uhkaa sosiaalityössä kahdeksan vastaajan, vanhus- ja vammaispalveluissa 14 vastaajan ja terveyspalveluissa 32 vastaajan mielestä. Yli puolet sosiaali- ja terveyspalveluiden vastaajista on kuitenkin täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että epäasialliseen kohteluun ja väkivaltatilanteisiin puututaan työpaikalla riittävän nopeasti. Kuusi vastaajaa on tästä täysin eri mieltä. Nämä vastaajat ovat pääasiallisesti vanhus- ja vammaispalveluiden vastaajia.

Sivistyspalvelukeskuksen sisäisessä vertailussa parhaiten työolojen vertailussa sijoittuu nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimi. Toiseksi parhaimmaksi palvelukeskuksen sisällä arvioi työolonsa koulutoimi ja heikoimmaksi työolonsa arvioi sivistyspalvelu-

keskuksen sisällä varhaiskasvatus. Myös sivistyspalvelukeskuksessa työvälineet ja työmenetelmät ovat pääosin kunnossa vastaajien mielestä. Turvallisuuteen ja terveyteen liittyvissä väittämässä enemmistö oli jonkin verran tai täysin samaa mieltä asioista; vastaajien mielestä niihin on kiinnitetty huomiota ja ne ovat pääosin kunnossa. Parannusehdotuksiin ja aloitteisiin suhtaudutaan sivistystoimessa hyvin eikä työpaikoilla anneta merkityksettömiä tehtäviä tai kieltäydytä tekemästä annettuja työtehtäviä.

Sivistyspalvelukeskuksen vastaajien mielestä työpaikalla esiintyy työpaikkakiusaamista seitsemän vastaajan mielestä ja nämä vastaajat jakautuvat tasaisesti kaikkien palvelualueiden kesken. Epäasiallista kohtelua tapahtuu 11 vastaajan mielestä ja nämä ovat sekä **koulutoimen** että **nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimen** vastaajia. **Varhaiskasvatuksen** vastaajista yksi on täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla tapahtuu epäasiallista kohtelua.

Kiusaamista ja epäasiallista kohtelua tapahtuu sekä työtoverin, esimiehen, että asiakkaiden taholta koulutoimen vastaajien mielestä. Asiakkaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista ja epäasiallista kohtelua tapahtuu myös nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimessa sekä varhaiskasvatuksessa vastausten perusteella. Varhaiskasvatuksessa ei kukaan ole yhtä mieltä siitä, että kiusaamista tapahtuisi työtoverin taholta, yhden vastaajan mielestä epäasiallista kohtelua sen sijaan tapahtuu työtoverin taholta.

Kaksi vastaajaa koulutoimesta, kaksi vastaajaa varhaiskasvatuksesta ja neljä vastaajaa nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimesta on joutunut kiusaamisen kohteeksi työpaikallaan. Viisi vastaajaa nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimesta, kaksi vastaajaa varhaiskasvatuksesta ja neljä vastaajaa koulutoimesta on joutunut epäasiallisen kohtelun kohteeksi työpaikallaan. Kukaan vastaaja nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimesta tai varhaiskasvatuksesta ei kerro osallistuneensa itse työpaikallaan kiusaamiseen tai epäasialliseen kohteluun. Yksi vastaaja koulutoimesta kertoo kohdelleensa asiakkaitaan epäasiallisesti.

Sivistyspalvelukeskuksessa puututaan epäasialliseen kohteluun tai väkivaltatilanteeseen riittävän nopeasti 27 % vastaajan mielestä. Yhdeksän prosenttia vastaajista on siitä kuitenkin täysin eri mieltä. Nämä vastaajat ovat pääasiallisesti koulutoimesta

sekä nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimesta. Noin puolet sivistyspalvelukeskuksen vastaajista on jonkin verran tai täysin sitä mieltä, että edellä mainittuihin tilanteisiin puututaan riittävän nopeasti. Varhaiskasvatuksen vastauksissa, jossa väkivaltaa tai epäasiallista kohtelua tapahtuu vähemmän, kommentti epäasialliseen kohteluun sekä väkivaltatilanteisiin on työn ja asiakaskunnan kannalta kuvaava: *”Varsinaista väkivaltaa en voi sanoa kokeneeni, tai työkaverini, mutta siihen voi rinnastaa potkimisen, lyömisen, raapimisen ja puremisen jota tapahtuu satunnaisesti (tämä kuitenkin pienten lasten tekemänä).* Kaikilla palvelualueilla näin asiat eivät kuitenkaan ole, josta kertoo eräs koulutoimen avovastaus: *”Meillä on joitakin todella haastavia oppilaita (aggressiivisia), mutta pahimpia ovat mielenterveysongelmistakin kärsivät huoltajat, jotka todella saavat rauhassa kiusata opea, koulun johtajaa ym. Kenenkään siihen puuttumatta, Keinoja ei ole. vain salainen puhelinnumero. **TODELLA ISO ONGELMA.**”*

Keskusviraston vastaajista myös suurimmalla osalla on työoloihin liittyvät asiat kunnossa. Vastaajista enemmistö on täysin samaa mieltä siitä, että heillä on tarpeelliset työvälineet ja -menetelmät, sekä ergonomiaan, turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät asiat on huomioitu työpaikalla. Keskusviraston vastaajista kahdeksan prosenttia on täysin samaa mieltä siitä, että on havainnut työpaikalla tapahtuvan kiusaamista ja epäasiallista kohtelua. Määrällisesti tämä tarkoittaa kolmea vastaajaa. Jonkin verran samaa mieltä on kaksi vastaajaa kiusaamisesta ja kahdeksan vastaajaa epäasiallisesta kohtelusta.

Esimies ei kuitenkaan ole keskusvirastolla kiusaaja, vaan yhden vastaajan mielestä työtoverin taholta tapahtuu kiusaamista ja kolmen vastaajan mielestä työtoverin taholta tapahtuu epäasiallista kohtelua. 15 % vastaajista ei ole asiasta samaa eikä eri mieltä. Yksi vastaaja keskusvirastolta kertoo, että hän on joutunut kiusaamisen kohteeksi työpaikallaan. Kukaan keskusviraston vastaajista ei ole kohdellut työtovereitaan, esimiestään tai asiakkaitaan epäasiallisesti, ei myöskään kiusannut heitä.

Yksi vastaaja keskusvirastolta kertoo sekä havainneensa että kokeneensa työpaikallaan väkivaltaa tai sen uhkaa. Vain yksi kertoo työtoverin kokeneen väkivaltaa tai sen uhkaa. 26 % keskusviraston vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että työpai-

kalla puututaan epäasialliseen kohteluun tai väkivaltatilanteisiin riittävän nopeasti. Yhdeksän vastaajaa on siitä kuitenkin täysin eri mieltä.

Puolet keskusviraston vastaajista on joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että he saavat kiitostaan työsuoritteistaan, sekä rakentavaa palautetta puutteellisista tai virheellisistä työsuoritteistaan. Keskusviraston vastauksissa oli myös työolojen osiossa 10 – 20 % vastaajista niitä, jotka eivät olleet asioista samaa eivätkä eri mieltä.

Teknisen palvelukeskuksen osalta vastaukset olivat samansuuntaiset kun kaupungin muidenkin palvelualueiden vastaukset. Huomioitavaa siellä kuitenkin on se, että tyytyväisyys työoloihin oli hieman kaupungin keskitasoa alhaisempi, ja siis alhaisin kaikista palvelukeskuksista. Yli puolet teknisessäkin palvelukeskuksessa on tyytyväisiä työmenetelmiin ja työvälineisiin, sekä terveydellisiin, ergonomisiin ja turvallisuuden liittyviin tekijöihin.

9 % vastaajista on kuitenkin täysin eri mieltä siitä, että työpaikalla suhtaudutaan hyvin työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin. 10 % kaikista vastaajista oli täysin eri mieltä siitä, että työpaikalla ei anneta merkityksettömiä tai kohtuuttomia työtehtäviä tai työpaikalla ei pantata työn kannalta tarpeellisia tietoja. Myös työn tuloksien arvostelemattomuudesta työpaikalla oli 10 % täysin eri mieltä.

Työpaikkakiusaamista on havainnut 7 vastaajaa **teknisestä palvelukeskuksesta** ja 13 % vastaajista on siitä jonkin verran samaa mieltä. Nämä vastaajat ovat pääasiallisesti tilapalvelusta. Yksi vastaaja yhdyskuntatekniikassa on havainnut työpaikkakiusaamista ja yksi vastaaja on joutunut siellä itse kiusaamisen kohteeksi. Myös yksi vastaaja samasta yksiköstä kertoo itse kiusanneensa työtoveriaan. Neljä vastaajaa tilapalvelusta kertoo joutuneensa itse kiusaamisen kohteeksi työpaikallaan. Yksi tilapalvelun työntekijä myös kertoo kiusanneensa itse esimiestään. Tilapalvelun vastaajista kaksi kertoo esimiehen taholta tapahtuvasta työpaikkakiusaamisesta ja kolme kertoo lähimmän esimiehen taholta tapahtuvasta epäasiallisesta kohtelusta.

Epäasiallista kohtelua työpaikallaan on havainnut 9 % **teknisen palvelukeskuksen** vastaajista. Näistä enemmistö on myös tilapalvelun vastaajia. Yksi vastaaja yhdyskuntatekniikasta on havainnut epäasiallista kohtelua ja yksi kertoo myös joutuneensa sen kohteeksi työpaikallaan. Epäasiallista kohtelua tapahtuu yhdyskuntatekniikan vastaajien mielestä sekä työtoverin että asiakkaiden taholta. Esimiehen taholta ei yhdyskuntatekniikassa tapahdu kiusaamista tai epäasiallista kohtelua, tosin kaksi vastaajaa on siitä jonkin verran samaa mieltä. Teknisen palvelukeskuksen sisäisen tilapalvelun muun yksikön vastaajista yksi kertoo joutuneensa epäasiallisen kohtelun kohteeksi ja sitä tapahtuu asiakkaan taholta.

Yksi vastaaja tilapalvelun muusta yksiköstä kertoo joutuneensa väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Yhdyskuntatekniikan vastaajista kukaan ei ole havainnut työpaikallaan väkivaltaa tai sen uhkaa eikä kukaan vastaajista ole sen kohteeksi joutunut. Teknisessä palvelukeskuksessa sen sijaan seitsemän vastaajaa on havainnut väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikallaan. Kaksi vastaajaa on myös joutunut sen kohteeksi ja neljä vastaajaa on yhtä mieltä siitä, että työtoveri on kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikalla.

Teknisen palvelukeskuksen vastaajista 20 % on täysin eri mieltä siitä, että työpaikalla puututaan väkivaltatilanteisiin tai epäasialliseen kohteluun riittävän nopeasti. 17 % vastaajista on sitä mieltä että niihin puututaan riittävän nopeasti. 31 % vastaajista ei ole asiasta samaa eikä eri mieltä.

3.9 Yhteenveto ja avovastaukset työoloista

Vastausten perusteella epäasiallisen kohtelun, työpaikkakiusaamisen ja väkivallan uhka ovat todellisia Kemin kaupungin eri palvelukeskuksissa ja niiden sisäisissä palvelualueissa. Ainoastaan varhaiskasvatuksen osalta voi todeta, että edellä mainitut tilanteet ovat ”vähäisiä” ja ne oletettavasti ovat, kuten avovastauksessakin todetaan: pienten lasten aiheuttamia.

Sosiaali- ja terveystieteiden asiakkaiden toteuttama väkivallan uhka on todellista ja toteutuu monen vastaajan kohdalla. Myös sivistyspalvelukeskuksessa koulutoimen

vastauksissa on useita väkivaltatilanteita tai sen uhkaa toteavia vastauksia. Vaikka työolot muuten ovat pääasiallisesti kunnossa työvälineiden ja – tehtävien osalta on useilla palvelualueilla tilanteita, jotka heikentävät työntekijöiden työoloja. Myös keinot tai ohjeistukset niiden puuttumiseen eivät kyselyn vastausten perusteella ole riittäviä.

Työoloja kommentoidaan terveystilanteissa muun muassa väkivallan uhan ja epäasiallisen kohtelun osalta seuraavasti: *”Asiakkaiden taholta joutuu välillä pelottaviin ja epäasiallisiin tilanteisiin. Yhteinen ohjeistus puuttuu tällaisten tilanteiden varalta. Esimies saattaa käyttää valtaansa jossain myöhemmässä tilanteessa, jos menee sanomaan jostain esim. hänen virheellisestä toiminnasta. Koskaan ei saa positiivista palautetta esimieheltä.”*

Kaikista vastaajista yli puolet on joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että työpaikalla ei työtä ja sen tuloksia arvostella perusteettomasti. Kolmannes vastaajista on siitä kuitenkin eri mieltä, tai ei ota siihen kantaa vastaamalla: en ole samaa enkä eri mieltä asiasta.

Kolme neljäsosaa kaikista kyselyyn vastanneista (74 %) on täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että heitä arvostetaan työpaikallaan. 19 % vastaajista ei ole samaa eikä eri mieltä siitä, että heidän työpaikallaan arvostetaan heitä. Vain 8 vastaajaa on asiasta täysin eri mieltä. Yli puolet vastaajista on joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että he saavat kiitosta hyvistä työsuoritteistaan ja saatu palaute on rakentavaa, mikäli se koskee puutteellisia tai virheellisiä työsuoritteita. Palautteen oikeudenmukaisuudesta ja asiallisuudesta oli samaa mieltä yli 65 % vastaajista, osa täysin ja osa jonkin verran.

Työkykyjä ylläpitävään toimintaan on tyytyväisiä puolet kaikista vastaajista. Kymmenen prosenttia vastaajista on siitä täysin eri mieltä, mutta niihin ei kuitenkaan esitetty avovastauksissa kommentteja tai kehittämissesityksiä lainkaan. Avovastaukset koskevat lähinnä työpaikkakiusaamista ja työoloja, joita on tuotu esiin palvelualuekohtaisissa kuvauksissa sekä opinnäytetyön loppupohdinnassa.

3.10 Omat voimavarat

Omissa voimavaroissa vastaajat arvioivat työkykyään työn psyykkisten ja fyysisten vaatimusten, omien voimavarojen, sekä työolojen näkökulmasta. Vastausten perusteella enemmistö kaikista vastaajista pitää omia voimavarojaan hyvänä. Heistä vähintään puolet on joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä kaikista väittämistä.

Sairauspoissaolojen ja niiden syiden selvittämiseksi vastaajat arvioivat omia sairauksiaan, sairauspoissaolojen syitä sekä niiden vaikutuksia työssä jaksamiseen ja voimavarojen riittävyteen. Omissa voimavaroissa huomio kiinnittyi väittämään, joka koskee työhyvinvointinäkökulmaa ja sen huomiointia toteutettaessa työntekijää koskevia työn ja toimintatavan muutoksia. Kaikkien vastaajien yhteisessä arviossa oli selvästi enemmän hajontaa verrattuna muihin voimavaroja koskeviin väittämiin. Vastaajista viidennes on asiasta täysin samaa mieltä ja kolmannes on siitä jonkin verran samaa mieltä. Neljäsosa vastaajista ei ole siitä samaa eikä eri mieltä ja viidennes on siitä joko täysin tai jonkin verran eri mieltä.

Vastausten perusteella omat voimavaransa parhaimmaksi arvioivat keskusviraston vastaajat. Toiseksi parhaimmaksi ne arvioivat sivistyspalvelukeskuksen vastaajat ja kolmanneksi parhaimmaksi sosiaali- ja terveystieteiden palvelukeskuksen vastaajat kaikista kaupungin vastaajista (taulukko 9). Teknisen palvelukeskuksen vastaajien arvio omista voimavaroistaan jää kaikkien palvelualueiden vertailussa heikoimmalle tasolle.

Taulukko 9. Omat voimavarat nykytila, kaikki vastaajat (%)

	Täysin samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Täysin eri mieltä
84) Työkykyni on hyvä työni fyysisten vaatimusten kannalta	50	33	5	9	3
85) Työkykyni on hyvä työni psyykkisten vaatimusten kannalta	55	33	5	6	1
86) Työtyytyväisyyteni on hyvä	36	45	7	11	1
87) Minulla on hyvät voimavarat kohdata uusia haasteita ja muutoksia työssäni	45	40	7	6	2
88) Työhyvinvointinäkökulma on otettu huomioon toteutettaessa minua koskevia työn ja toimintatapojen muutoksia	21	34	25	14	6

Palvelualueiden sisäisessä vertailussa **sivistyspalvelukeskuksessa** voimavaransa parhaimmaksi arvioi nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimi yhdessä varhaiskasvatuksen vastaajien kanssa. Koulutoimen vastaajien arvio voimavaroja koskevissa vastauksissa jää sivistyspalvelukeskuksen osalta heikoimmaksi. Sivistyspalvelukeskuksen vastaajista enemmistö on täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että heidän työkykynsä on hyvä työn fyysisten ja psyykkisten vaatimusten kannalta. Vain yksi vastaaja varhaiskasvatuksesta on täysin eri mieltä fyysisten vaatimusten osalta.

Sivistyspalvelukeskuksen vastaajissa on neljä vastaajaa, jotka ovat täysin eri mieltä siitä, että työhyvinvointinäkökulma otetaan huomioon työntekijöitä koskevissa ratkaisuisissa. Nämä vastaajat ovat kaikilta sivistyspalvelukeskuksen palvelualueilta. Kolme neljästä vastaajasta kaikista on joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että heidän työtyytyväisyytensä on hyvä. Koulutoimen vastaajat erottuivat muista sivistyspalvelukeskuksen palvelualueista sillä, että heidän vastaajista pienempi osa (15 %) on täysin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan otetaan huomioon työhyvinvointinäkökulma toteutettaessa heitä koskevia työn ja toimintatapojen muutoksia. Muista sivistyspalvelukeskuksen vastaajista kolmannes on asiasta täysin samaa mieltä.

Keskusviraston vastaajista kaikki ovat joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että heidän työkykynsä on hyvä fyysisten vaatimusten kannalta. 95 % vastaajista on myös samaa mieltä työkyvystään psyykkisten vaatimusten kannalta. 90 % on täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että heidän työtyytyväisyytensä on hyvä. Puolet vastaajista on täysin samaa mieltä voimavaroistaan kohdata uusia haasteita. Kolmanneksen mielestä heidän työhyvinvointinäkökulma huomioidaan tehtäessä heitä koskevia työn ja toimintatapojen muutoksia. Yksi vastaaja keskusvirastolta on tästä asiasta täysin eri mieltä.

Sosiaali- ja terveystieteiden palvelukeskuksen vastaajat ovat myös pääosin tyytyväisiä työkykynsä fyysisten ja psyykkisten vaatimusten kannalta. Reilu kolmannes vastaajista on myös täysin samaa mieltä siitä, että heidän työtyytyväisyytensä on hyvä. Viidenneksen kaikista palvelukeskuksen vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että työhyvinvointinäkökulma on huomioitu toteutettaessa heitä koskevia työn ja toimintatapojen muutoksia. Yhdeksän vastaajaa koko palvelukeskuksesta on asiasta täysin eri mieltä.

Palvelukeskuksen sisäisessä vertailussa parhaimmaksi omat voimavaransa arvioivat **sosiaalityön palvelut**, toiseksi parhaimmaksi palvelukeskuksen sisällä sijoittuu terveyspalvelut ja heikoimmaksi ne arvioivat sosiaali- ja terveyspalveluiden sisällä vanhus- ja vammaispalvelut. Yli 90 % vastaajista on täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että heidän työtyytyväisyytensä on hyvä. Sosiaalityön vastaajista kukaan ei ole eri mieltä työtyytyväisyydestään tai työkyvystään fyysisten sekä psyykkisten vaatimusten kannalta. Vain yksi vastaaja on täysin eri mieltä siitä, että hänellä on hyvät voimavarat kohdata uusia haasteita työssään, sekä kolme vastaajaa on täysin eri mieltä siitä, että heidän näkemyksensä on otettu huomioon heitä koskevissa työn ja toimintatapojen muutoksissa.

Terveyspalveluiden vastaukset noudattelevat sosiaalityön palveluiden vastauksia. Vastaajista kuitenkin yksi on sitä mieltä, ettei hänen työkykynsä ole hyvä työn fyysisten vaatimusten kannalta. 22 % vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että työhyvinvointinäkökulma on huomioitu heitä koskevissa työn ja toimintatapojen muutoksissa. Vastaajista viisi on tästä kuitenkin täysin eri mieltä. Vanhus- ja vammaispalveluiden vastaukset erosivat omien voimavarojensa osalta muista sosiaali- ja terveyspalvelukeskuksen alueista vain työhyvinvointinäkökulman huomioinnissa. Vastaajista 14 % on täysin samaa mieltä siitä, että ne on huomioitu, mikä on alhaisin palvelukeskuksen arvioista työhyvinvointinäkökulman osalta.

Teknisen palvelukeskuksen vastaajien enemmistö on samaa mieltä siitä, että heillä on hyvät voimavarat työn fyysisten ja psyykkisten vaatimusten kannalta. Palvelukeskuksen sisällä kuitenkin ilmenee eniten täysin päinvastaisia mielipiteitä verrattuna muihin palvelukeskuksiin. Koko palvelukeskuksen vastaajista kahdeksan vastaajaa on fyysisistä ja kaksi vastaajaa psyykkisistä voimavaroista täysin eri mieltä. Työtyytyväisyydestä täysin eri mieltä on viisi teknisen palvelukeskuksen vastaajaa joista neljä on tilapalvelun ja yksi tilapalvelun muun sektorin vastaajia. Viisi vastaajaa on myös täysin eri mieltä siitä, että heillä on hyvät voimavarat kohdata uusia haasteita ja muutoksia työssään. Nämä vastaajat ovat kaikki **tilapalveluista**. Työhyvinvointinäkökulmaa ei ole huomioitu toteutettaessa työntekijää koskevia työn ja toimintatapojen muutoksia kymmenen vastaajan mielestä, joista seitsemän on **tilapalvelun** vastaajia, yksi **tilapalvelun muun** sektorin ja kaksi **yhdyskuntatekniikan** vastaajaa.

Palvelualueen sisäisessä vertailussa parhaiten omissa voimavaroissa sijoittuu muu tekninen yksikkö. Toisena on tilapalvelu ja heikoimmaksi omat voimavaransa arvioi yhdyskuntatekniikka. Yhdyskuntatekniikan vastaajista vain yksi vastaaja on täysin samaa mieltä siitä, että työhyvinvointinäkökulma on otettu huomioon toteutettaessa heitä koskevia työn ja toimintatapojen muutoksia. Yhdyskuntatekniikan vastaajista vain kolme on täysin samaa mieltä siitä, että heidän työtyytyväisyytensä on hyvä. Vastaajista viisi on täysin samaa mieltä siitä, että heillä on hyvät voimavarat kohdata uusia haasteita ja muutoksia työssään.

4. SAIRASTAMINEN JA SAIRAUSSPOISSAOLOT

Vastaajilta kysyttiin sairastamisen ja sairauspoissaolojen syiden selvittämiseksi onko heillä lääkärin toteamia perussairauksia (taulukko 10), ja jos niitä on, niin montako. Kaikista kyselyyn vastanneista (431 vastaajaa), kahdella sadalla, ei ole lainkaan lääkärin toteamia sairauksia. 137 (32 %) vastaajaa toteaa niitä olevan yksi ja kaksi diagnosoitua sairautta on 54 vastaajalla (13 %). Kolme tai useampia lääkärin toteamia sairauksia on kymmenellä prosentilla vastaajista.

Taulukko 10. Lääkärin toteamat sairaudet kaikki vastaajat, vertailu palvelukeskuksittain (%).

	Kaikki	Keskusv.	Sivipk.	Tekpa	Sotepk
Ei lainkaan	46	46	53	42	44
Yksi	32	36	32	30	32
Kaksi	13	10	10	13	14
Kolme	5	5	3	7	5
Useampia	4	3	1	8	4

Palvelualueiden keskinäisessä vertailussa vähiten lääkärin toteamia sairauksia on **sivistyspalvelukeskuksen** vastaajilla, joista 61 vastaajalla niitä ei ole lainkaan. Sivistyspalvelukeskuksen vastaajista 32 % niitä on yksi ja lopuilla 15 % niitä on kaksi tai useampia. Toiseksi vähiten lääkärin diagnosoimia sairauksia on **keskusviraston** vastaajilla, heistä kuitenkin yli kolmanneksella on yksi ja liki 20 % on kaksi tai useampia lääkärin diagnosoimia sairauksia. **Sosiaali- ja terveystieteiden palvelukeskuksen** vastaajista 44 % ei ole lainkaan lääkärin toteamia sairauksia, kolmanneksella niitä on

yksi ja 25 % niitä on kaksi tai useampia. **Teknisen palvelukeskuksen** vastaajista 42 % ei ole lainkaan lääkärin toteamia sairauksia. 30 % vastaajista niitä on yksi ja 27 % teknisen palvelukeskuksen vastaajista kertoo niitä olevan kaksi tai useampia.

Teknisen palvelukeskuksen sisäisessä vertailussa (taulukko 11) vähiten lääkärin toteamia sairauksia on teknisen palvelukeskuksen muussa yksikössä. Vastaajista puolella niitä ei ole lainkaan, seitsemällä vastaajalla sairauksia on yksi ja kahdella vastaajalla kolme tai useampi. Yhdyskuntatekniikan vastaajista myös puolella ei ole lainkaan lääkärin toteamia sairauksia. Neljänneksellä niitä on yksi ja lopulla viidellä vastaajalla niitä on kaksi tai useampia. Tilapalvelun työntekijöillä on eniten lääkärin toteamia sairauksia teknisessä palvelukeskuksessa. Vastaajista 36 % kertoo, ettei sairauksia ole lainkaan, 30 % sairauksia on yksi ja 16 % lääkärin toteamia sairauksia on kaksi. Kahdeksalla prosentilla vastaajista lääkärin toteamia sairauksia on kolme ja 10 % vastaajista sairauksia on useampia kuin kolme.

Taulukko 11. Teknisen palvelukeskuksen vastaajien lääkärin toteamat sairaudet palvelualueittain (%).

	Tekpa	Yhdyskuntat.	Tilapalvelu	Tilapalvelu muu
Ei lainkaan	42	50	36	50
Yksi	30	25	30	39
Kaksi	13	10	16	0
Kolme	7	5	8	6
Useampia	8	10	10	6

Sosiaali- ja terveysterveyspalvelukeskuksen (taulukko 12) vastaajista 44 % ei ole lainkaan lääkärin toteamia sairauksia. Vastaajista 32 % sairauksia on yksi ja 14 % niitä on kaksi. Lopuilla 10 % vastaajista sairauksia on kolme tai useampia. Vähiten lääkärin toteamia sairauksia on sosiaalityön palvelujen vastaajilla. Vastaajista puolella niitä ei ole lainkaan. 23 % vastaajista sairauksia on yksi ja saman verran vastaajista kertoo sairauksia olevan kaksi. Vain 4 % vastaajista on kolme sairautta. Vanhus- ja vammaispalveluiden vastaajista 45 % on sitä mieltä, että sairauksia ei ole lainkaan. 31 % sairauksia on yksi ja 14 % sairauksia on kaksi. Lopuilla viidellä vastaajalla terveysterveyspalveluista sairauksia on kolme tai useampia. Terveysterveyspalvelujen vastaajista 46 % ei

ole lainkaan lääkärin toteamia sairauksia. 35 % sairauksia on yksi, 8 % kaksi ja lipulla 12 % sairauksia on kolme tai useampia.

Taulukko 12. Sosiaali- ja terveystalvelukeskuksen vastaajien lääkäriin toteamat sairaudet palvelualueittain (%).

	Sote	Sosiaalityön palvelut	Terveystalvelut	Vanhus- ja vammaistalvelut
Ei lainkaan	44	50	46	45
Yksi	32	23	35	31
Kaksi	14	23	8	14
Kolme	5	4	6	4
Useampia	4	0	5	6

Keskusviraston vastaajista 46 % kertoo, ettei sairauksia ole lainkaan (taulukko 13). Vastaajista 36 % niitä on yksi, 10 % kaksi ja kolmella vastaajalla niitä on kolme tai useampia.

Taulukko 13. Keskusviraston vastaajien lääkäriin toteamat sairaudet (%)

	Kaikki	Keskusvirasto
Ei lainkaan	46	46
Yksi	32	36
Kaksi	13	10
Kolme	5	5
Useampia	4	3

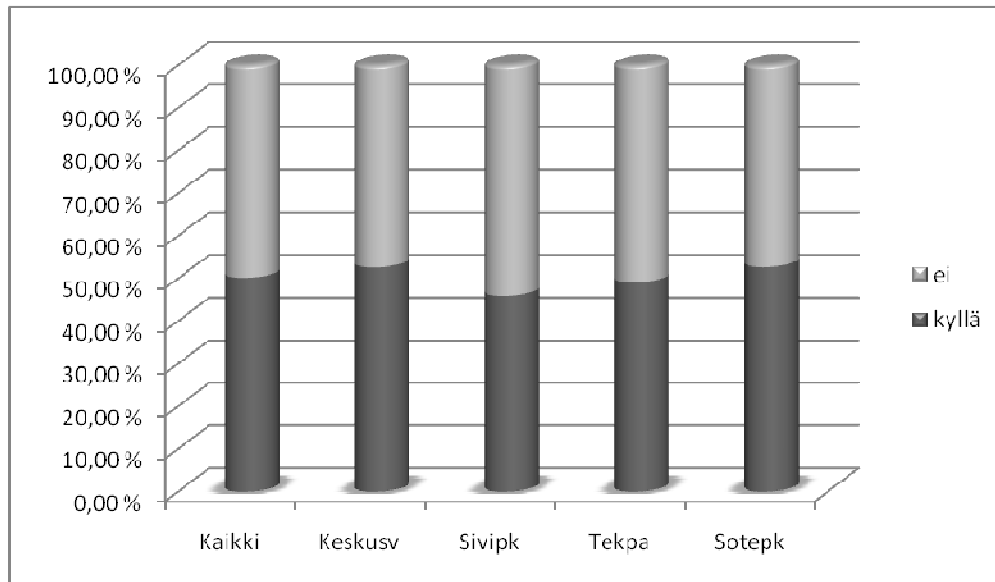
Sivistystalvelukeskuksen vastaajilla (taulukko 14) on vähiten lääkäriin toteamia sairauksia verrattuna kaikkiin talvelukeskuksiin. 53 % ei sairauksia ole lainkaan. 32 % kaikista sivistystalvelukeskuksen vastaajista kertoo niitä olevan yksi ja 10 % niitä on kaksi. Lopuilla viidellä sivistystalvelukeskuksen vastaajalla sairauksia on kolme tai useampia. Sisäisessä vertailussa sairauksia on vähiten varhaiskasvatuksen vastaajilla. Heistä 72 % kertoo, ettei niitä ole lainkaan. 17 % sairauksia on yksi ja lopuilla kolmella vastaajalla sairauksia on kaksi tai useampia. Nuoriso-, kulttuuri- ja liikunta-

toimen vastaajista 52 % ei ole lainkaan lääkärin diagnosoimia sairauksia. 37 % sairauksia on yksi ja loppuilla neljällä vastaajalla sairauksia on kaksi tai kolme. Koulutoimen vastaajista 47 % ei ole lainkaan lääkärin toteamia sairauksia. 38 % kertoo niitä olevan yksi ja loppuilla seitsemällä vastaajalla sairauksia on kaksi tai kolme.

Taulukko 14. Sivistyspalvelukeskuksen vastaajien lääkärin toteamat sairaudet (%).

	Sivistys- palvelukeskus	Koulu- toimi	Varhais- kasvatus	Nuoriso kulttuuri ja liikuntatoimi
Ei lainkaan	53	47	73	52
Yksi	32	38	17	36
Kaksi	10	9	7	9
Kolme	3	6	0	3
Useampia	1	0	3	0

Vastaajat saivat arvioida lääkärin toteamia sairauksia vastaamalla väittämään: sairaudet ovat kroonisia (pitkäaikaisia) kyllä / ei. Puolella vastaajista sairaudet ovat kroonisia, puolella taas eivät (kuvio 10). Samaa suuntaa ovat myös palvelualuekohtaiset vertailut sairauksien kroonisuudesta. Kaikista kyselyyn vastanneista puolella sairaudet ovat kroonisia. Keskusviraston ja terveystalouden vastaajista kroonisia sairauksia on 53 % ja teknisen palvelukeskuksen vastaajista 49 %. Sivistyspalvelukeskuksen vastaajilla, joilla sairauksia oli vähiten, on kroonisia sairauksia 46 % vastanneista. Kysymykseen vastasi 421 vastaajaa, eli 19 vastaajaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen.



Kuvio 10. Krooniset sairaudet palvelualueittain

Vastaajia pyydettiin arvioimaan minkä verran he ovat olleet viimeisen 12 kuukauden aikana pois työstä sairauden tai terveydentilansa vuoksi. Kysymykseen vastasi 434 vastaajaa, eli kuusi vastaajaa jätti vastaamatta kysymykseen. Kaikista vastaajista 34 % eli 147 vastaajaa kertoi, ettei ole ollut lainkaan pois työstä sairauden tai terveydentilansa vuoksi viimeisen 12 kuukauden aikana. 212 vastaajaa (49 %) kertoi olleensa pois työstä korkeintaan yhdeksän päivää viimeisen vuoden aikana. 2 – 3 viikkoa on ollut sairauden tai terveydentilansa vuoksi pois työstä 36 (8 %) vastaajaa ja 4 – 6 viikkoa on ollut pois työstä 30 vastaajaa. Kolmesta kuuteen kuukauteen on ollut pois työstä kuusi vastaajaa ja yli kuusi kuukautta pois sairautensa tai terveydentilansa vuoksi on ollut pois kolme vastaajaa kaikista kyselyyn vastanneista.

Eri palvelukeskuksia verrattaessa vähiten sairauspoissaoloja (taulukko 15) viimeisen vuoden aikana on ollut keskusviraston vastaajilla, joista 49 % ei ole ollut lainkaan pois työstä sairauden tai terveydentilansa vuoksi. Toiseksi vähiten sairauspoissaoloja on ollut teknisessä palvelukeskuksessa, jossa 34 % vastaajista kertoo, ettei ole ollut lainkaan pois työstä viimeisen 12 kuukauden aikana. Sivistyspalvelukeskuksen vastaajista 33 % sekä sosiaali- ja terveystieteiden palvelukeskuksen vastaajista 32 % ei ole ollut sairauden tai terveydentilansa vuoksi pois työstä viimeisen vuoden aikana.

Lyhyitä sairauspoissaoloja on ollut vähiten keskusviraston vastaajilla, toiseksi vähiten niitä on ollut sosiaali- ja terveystalvelukeskuksessa ja teknisessä palvelukeskuksessa niitä on ollut puolella palvelukeskuksen vastaajista. Lyhyitä sairauspoissaoloja on ollut eniten sivistystalvelukeskuksessa.

Taulukko 15. Sairauspoissaolot % palvelukeskuksittain

	Kaikki	Keskusv.	Sivipk.	Tekpa	Sotepk
Ei lainkaan	34	49	33	34	32
Kork. 9 pv	49	44	52	50	47
2 – 3 vko	8	3	6	7	12
4 – 6 vko	7	5	8	6	8
3 – 6 kk	1	0	1	1	2
yli 6 kk	1	0	1	2	0

2 – 3 viikon sairauspoissaoloja on ollut eniten **sosiaali- ja terveystalvelukeskuksessa** viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 12 % kertoo olleensa 2 – 3 viikkoa pois työstä viimeisen vuoden aikana sairauden tai terveydentilansa vuoksi. Toiseksi eniten niitä on ollut teknisessä palvelukeskuksessa (7 %). **Sivistystalvelukeskuksen** vastaajista 6 % on ja keskusviraston vastaajista 3 % on ollut 2 – 3 viikkoa viimeisen vuoden aikana pois työstä sairauden tai terveydentilansa vuoksi.

4 – 6 viikon sairauspoissaoloja on eniten sivistystalvelukeskuksessa ja sosiaali- ja terveystalvelukeskuksessa. Seuraavaksi eniten niitä on ollut teknisessä palvelukeskuksessa ja vähiten keskusvirastolla.

Pidempiä sairauspoissaoloja, eli 3 – 6 kuukauden kestäviä on ollut sekä sosiaali- ja terveystalvelukeskuksessa, jossa niitä oli kahdella prosentilla vastaajista. Myös teknisessä palvelukeskuksessa ja sivistystalvelukeskuksessa niitä on ollut yhdellä vastaajista. Yli kuuden kuukauden sairauspoissaoloja on ollut teknisen palvelukeskuksen vastaajista kahdella ja sivistystalvelukeskuksen vastaajista yhdellä.

Sivistystalvelukeskuksen sisällä sairauspoissaoloja on vähiten koulutoimen vastaajilla, joista 38 % kertoo ettei niitä ole ollut lainkaan (taulukko 16).

Taulukko 16. Sivistyspalvelukeskuksen palvelualojen sairauspoissaolot (%)

	Koulu- toimi	Varhais- kasvatus	Nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimi
Ei lainkaan	38	35	27
Kork. 9 pv	49	59	50
2 – 3 vko	6	7	6
4 – 6 vko	4	0	18
3 – 6 kk	0	0	0
yli 6 kk	2	0	0

Koulutoimen sairauspoissaoloista enemmistö on lyhyitä poissaoloja, sillä vastaajista 49 % on ollut korkeintaan yhdeksän päivää pois työstä sairauden vuoksi viimeisen vuoden aikana. Vastaajista kolme on ollut 2 – 3 viikkoa ja kaksi 4 – 6 viikkoa. Yksi vastaaja on ollut enemmän kuin 6 kuukautta pois työstä sairauden vuoksi koulutoimen vastaajista. Toiseksi vähiten sairauspoissaoloja **sivistyspalvelukeskuksen** vastauksissa on varhaiskasvatuksessa, jonka vastaajista 58 % on ollut korkeintaan yhdeksän päivää pois työstä. Kaksi vastaajaa on ollut 2 – 3 viikkoa ja 35 % vastaajista kertoo, ettei ole ollut lainkaan pois työstä viimeisen vuoden aikana sairauden tai terveydentilansa vuoksi.

Nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimessa on eniten sairauspoissaoloja sivistyspalvelukeskuksen vastausten perusteella. Sairauspoissaoloissa on myös eniten pidempiä sairauspoissaoloja, eli 4 – 6 viikkoa kestäviä. Puolet vastaajista kertoo olleensa korkeintaan yhdeksän päivää pois työstä viimeisen vuoden aikana. Kaksi vastaajaa on ollut pois 2 – 3 viikkoa ja 18 % vastaajista on ollut pois työstä 4 – 6 viikkoa viimeisen vuoden aikana sairauden tai terveydentilansa vuoksi.

Sosiaali- ja terveystieteiden keskuksen (taulukko 17) sisällä eniten sairauspoissaoloja on ollut vanhus- ja vammaispalveluissa, jonka vastaajista 41 % on ollut korkeintaan yhdeksän päivää pois työstä viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 20 % on ollut 2 – 3 viikkoa ja 10 % sairauspoissaolot ovat olleet 4 – 6 viikon mittaisia. Yksi vastaaja ilmoittaa olleensa pois työstä 3 – 6 kuukautta viimeisen vuoden aikana.

Taulukko 17. Sosiaali- ja terveystalvelukeskuksen palvelualojen sairauspoissaolot (% vastaaja)

	Sosiaalityön palvelut	Terveystalvelut	Vanhus ja vamm. palvelut
Ei lainkaan	32	32	28
Kork. 9 pv	47	50	72
2 – 3 vko	12	9	0
4 – 6 vko	8	8	0
3 – 6 kk	2	1	0
yli 6 kk	0	0	0

Vanhus- ja vammaistalvelun vastaajista 28 % ei ole ollut lainkaan pois työstä viimeisen vuoden aikana sairauden tai terveydentilansa vuoksi. Toiseksi eniten sairauspoissaoloja palvelukeskuksen sisällä on vastausten perusteella **terveystalveluissa**. Puolet vastanneista on ollut pois korkeintaan yhdeksän päivää, 10 % vastaajista 2 – 3 viikkoa ja 8 % 4 – 6 viikkoa. Yhdellä vastaajalla on 3 – 6 kuukauden sairauspoissaolot terveystalveluissa. Vastaajista 32 % ei ole lainkaan sairauspoissaoloja viimeisen vuoden aikana. Vähiten sairauspoissaoloja viimeisen vuoden aikana palvelukeskuksen sisällä on **sosiaalityön palveluissa**. Vastaajista kolmannes ei ole ollut lainkaan pois työstä viimeisen vuoden aikana. 48 % on ollut korkeintaan yhdeksän päivää ja kolme vastaajaa on ollut 2 – 3 viikkoa. Kaksi vastaajaa sosiaalityön palveluista on ollut pois työstä 3 – 6 kuukautta viimeisen vuoden aikana.

Teknisen palvelukeskuksen sisäisessä vertailussa (taulukko 18) eniten sairauspoissaoloja on **yhdyskuntatekniikan** vastaajilla, joista 19 % ei ole ollut lainkaan pois työstä viimeisen vuoden aikana sairauden tai terveydentilansa vuoksi. 62 % vastaajista kertoo olleensa korkeintaan yhdeksän päivää ja yksi vastaaja 2 – 3 viikkoa. 4 – 6 viikkoa on ollut pois 14 % yhdyskuntatekniikan vastaajista.

Taulukko 18. Teknisen palvelukeskuksen palvelualueiden sairauspoissaolot (%).

	Yhdyskunta- tekniikka	Tila- palvelut	Tilapalvelu muu
Ei lainkaan	19	39	28
Kork. 9 pv	62	43	72
2 – 3 vko	5	8	0
4 – 6 vko	14	4	0
3 – 6 kk	0	2	0
yli 6 kk	0	4	0

Tilapalvelun muun yksikön vastaajista 72 % on korkeintaan yhdeksän päivän mittaiset sairauspoissaolot viimeisen vuoden ajalta, vastaajista 28 % ei ole ollut lainkaan pois työstä sairauden tai terveydentilansa vuoksi viimeisen vuoden aikana. **Tilapalvelun** vastaajilla on vähiten sairauspoissaoloja teknisen palvelukeskuksen vastaajista. Heistä 39 % ei ole lainkaan ollut pois työstä viimeisen vuoden aikana. 43 % vastaajista kertoo olleensa korkeintaan yhdeksän päivää ja 9 % vastaajista kertoo olleensa 2 – 3 viikkoa pois työstä sairautensa vuoksi viimeisen vuoden aikana. Kaksi vastaajaa kertoo olleensa 4 – 6 viikkoa, ja loput kolme vastaajaa 3 – 6 kuukautta sekä yli 6 kuukautta pois työstä sairauden tai terveydentilansa vuoksi viimeisen vuoden aikana.

Keskusviraston vastaajilla (taulukko 19) on vähiten sairauspoissaoloja kaupungin muihin palvelukeskuksiin verraten. Vastaajista 49 % kertoo ettei ole ollut lainkaan pois työstä viimeisen 12 kuukauden aikana sairautensa tai terveytensä vuoksi. 44 % vastanneista sairauspoissaolot ovat lyhyitä, sillä ne ovat kestäneet korkeintaan yhdeksän päivää. Lopuilla kolmella keskusviraston vastaajalla sairauspoissaolot ovat 2 – 3 viikon tai 4 – 6 viikon mittaisia.

Taulukko 19. Keskusviraston sairauspoissaolot (%)

	Kaikki	Keskusvirasto
Ei lainkaan	34	49
Kork. 9 pv	49	44
2 – 3 vko	8	3
4 – 6 vko	7	5
3 – 6 kk	1	0
yli 6 kk	1	0

Vastaajat saivat arvioida tulevaisuutta omia voimavarojen sekä jaksamisensa suhteen työperäisen fyysisen ja psyykkisen kuormituksen näkökulmasta. Sairauksien arviointia käytiin vastauksissa myös työssä jaksamisen näkökulmasta. Vastaajat arvioivat sairauspoissaolojen syitä ja sitä, aiheutuvatko ne työ- tai vapaa-ajan tapaturmasta, vai ovatko ne seurausta työn henkisestä tai fyysisestä paineesta tai työilmapiiristä, työoloista tai niiden heikkenemisestä (taulukko 20).

Kaikista kyselyyn vastanneista enemmistö on täysin tai jonkin verran eri mieltä siitä, että sairaudet olisivat seurausta työn fyysisestä tai psyykkisestä kuormittavuudesta. 17 vastaajaa kaupunkitasolla on sitä mieltä, että sairauspoissaolot johtuvat työn fyysisestä kuormittavuudesta. Nämä vastaajat ovat pääasiallisesti teknisestä palveluksesta sekä sosiaali- ja terveystalvokeskuksesta.

Taulukko 20. Sairauspoissaolojen syyt kaikki vastaajat (%)

	Täysin samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työperäinen fyysinen kuormitus	17 (4 %)	25 (6 %)	50 (12 %)	32 (8 %)	284 (70 %)
Työperäinen psyykinen kuormitus	6 (1 %)	24 (6 %)	55 (14 %)	42 (10 %)	279 (69 %)
Kausisairaudet	186 (45 %)	78 (19 %)	28 (7 %)	26 (7 %)	97 (23 %)
Todettu pitkäaikaissairaus	28 (7 %)	36 (9 %)	33 (8 %)	20 (5 %)	289 (71 %)
Työtapaturma	12 (3 %)	4 (1 %)	35 (9 %)	9 (2 %)	347 (85 %)
Vapaa-ajan tapaturma	17 (4 %)	16 (4 %)	31 (8 %)	7 (2 %)	336 (83 %)
Huonontuneet työolot	10 (3 %)	24 (6 %)	44 (11 %)	23 (6 %)	307 (75 %)

Työn psyykkisestä kuormituksesta johtuvia sairauspoissaoloja on kaupunkitasolla kuuden vastaajan mielestä. 24 vastaajaa on siitä jonkin verran samaa mieltä. Enemmistö vastaajista (186 vastaajaa) kertoo sairauspoissaolojen johtuvan kausisairauksista, kuten flunssasta tai vastaavasta. 78 vastaajaa on heidän kanssaan jonkin verran samaa mieltä. 97 vastaajaa kaikista kaupungin vastaajista (23 %) on asiasta kuitenkin täysin eri mieltä.

28 vastaajaa (7 %) on täysin samaa mieltä siitä, että heidän sairauspoissaolot aiheutuvat todetusta pitkäaikaissairaudesta tai – sairauksista. Vastaajista 36 (9 %) on heidän kanssaan jonkin verran samaa mieltä. Työtapaturmasta sairauslomat johtuvat 12 vastaajan mielestä ja neljä vastaajaa on heidän kanssaan jonkin verran samaa mieltä. Vapaa-ajan tapaturmasta taas sairauspoissaolot johtuvat 17 vastaajan (4 %) mukaan ja 16 vastaajaa on heidän kanssaan jonkin verran samaa mieltä.

Kaikista kaupungin vastaajista yhdeksän prosenttia (34 vastaajaa) on joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että heidän sairauspoissaolot ovat seurausta huonontuneista työoloista, esim. ilmapiiristä tai työtahdin kasvusta. 44 vastaajaa ei ole asiasta samaa eikä eri mieltä.

Vastaajat arvioivat omaa työssä jaksamistaan jatkossa eläkeikään saakka terveytensä, työolojen ja työilmapiirin puolesta (taulukko 21). Kaksi kolmasosaa kaikista vastaajista uskoo, että terveytensä puolesta he jaksavat työskennellä nykyisessä työssään eläkeikänsä saakka. 188 vastaajaa (45 %) on tästä väittämästä täysin samaa ja 105 vastaajaa on heidän kanssaan jonkin verran samaa mieltä. 36 vastaajaa on kuitenkin tästä asiasta täysin eri mieltä. Heidän kanssaan jaksamistaan epäilee 43 vastaajaa, jotka ovat asiasta jonkin verran eri mieltä.

Taulukko 21. Jaksaminen eläkeikään saakka kaikki vastaajat (%)

	Täysin samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Täysin eri mieltä
Terveyden puolesta	45	25	12	10	9
Työolojen puolesta	36	29	14	15	7
Työilmapiirin puolesta	43	24	14	14	5

Työolojen puolesta eläkeikänsä saakka arvioi jaksavansa reilu kolmannes vastaajista (151) ja heidän kanssaan jonkin verran samaa mieltä oli 123 vastaajaa. Työolojensa puolesta eläkeikään saakka ei usko jaksavansa työskennellä 29 vastaajaa, mikä on 7 % kaikista kaupungin vastaajista. Heidän kanssaan jonkin verran samaa mieltä on 63 vastaajaa.

Työilmapiirinsä puolesta jaksamista eläkeikänsä saakka epäilee 61 vastaajaa kaikista kyselyyn vastanneista työntekijöistä. Täysin samaa mieltä siitä, etteivät he usko jaksavansa työilmapiirin puolesta on 19 vastaajaa joka on viisi prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista työntekijöistä. Noin kaksi kolmasosaa kaikista vastaajista uskoo joko täysin tai osittain jaksavansa työskennellä eläkeikänsä saakka työssään sekä työolojen, ilmapiirin, että terveytensä puolesta.

Parhaiten terveytensä puolesta eri palvelualueiden vastaajista (taulukko 22) uskoo jaksavansa eläkeikään saakka keskusviraston vastaajat. Toiseksi parhaiten siihen uskoo sivistyspalvelukeskuksen vastaajat ja seuraavaksi sosiaali- ja terveysterveystieteiden keskuksen vastaajat. Vähiten palvelualueiden keskinäisen vertailun perusteella terveytensä puolesta uskoo jaksavansa eläkeikään saakka teknisen palvelukeskuksen vastaajat. 13 % teknisen palvelukeskuksen vastaajista on jaksamisestaan täysin eri mieltä

Taulukko 22. Jaksaminen terveyden puolesta palvelukeskuksittain (%).

	Täysin samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Täysin eri mieltä
Keskusvirasto	65	19	8	5	3
Sivistyspalvelukeskus	55	28	8	6	3
Tekninen palvelukeskus	39	18	19	12	13
Sosiaali- ja terveysterveystieteiden keskus	37	28	11	13	11

Työolojensa puolesta parhaiten eläkeikään saakka uskovat jaksavansa keskusviraston vastaajat. Heistä yli puolet on samaa mieltä asiasta. Seuraavaksi parhaiten työolojensa puolesta uskoo jaksavansa sivistyspalvelukeskuksen vastaajat, sekä sosiaali- ja terveysterveystieteiden keskuksen vastaajat. Heikoiten palvelualueiden keskinäisessä vertailussa (taulukko 23) sijoittui tekninen palvelukeskus, jonka vastaajista 9 % ei usko jaksavansa työskennellä työolojen puolesta eläkeikänsä saakka.

Taulukko 23. Jaksaminen työolojen puolesta palvelukeskuksittain (%).

	Täysin samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Täysin eri mieltä
Keskusvirasto	54	30	5	8	3
Sivistys- palvelukeskus	35	36	15	10	4
Tekninen palvelukeskus	35	25	14	17	9
Sosiaali- ja terveysterveyspalvelukeskus	32	26	15	18	8

Työilmapiirin puolesta (taulukko 24) eniten eläkeikään saakka uskoo jaksavansa työskennellä keskusviraston vastaajat. Heistä 57 % on asiasta täysin samaa mieltä. Toiseksi eniten siihen uskoo sivistyspalvelukeskuksen vastaajat, ja kolmanneksi sosiaali- ja terveysterveyspalvelukeskuksen vastaajat. Heikoiten työilmapiirinsä puolesta eläkeikään saakka työskentelyyn uskoo teknisen palvelukeskuksen vastaajat, joista 9 % on siitä täysin eri mieltä. Nämä vastaajat ovat suurimmalta osalta tilapalvelun vastaajia.

Taulukko 24. Jaksaminen työilmapiirin puolesta palvelukeskuksittain (%)

	Täysin samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Täysin eri mieltä
Keskusvirasto	57	22	8	8	5
Sivistys- palvelukeskus	45	26	12	14	3
Tekninen palvelukeskus	39	18	18	18	9
Sosiaali- ja terveysterveyspalvelukeskus	41	27	15	14	3

Koska opinnäytetyöni tavoitteena on työolojen ja sairastavuuden vertailu sekä kehittämiskohteiden esiin nostaminen, työolojen ja sairastavuuden avovastaukset sekä omien voimavarojen ja sairastavuuden osalta yhteenveto tehdään seuraavassa luvussa.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISTARPEET

Kyselyn perusteella työyhteisöjen toimivuus on yleisesti hyvällä tasolla koko kaupungin vastauksissa. Työyhteisön ilmapiiri, tiedonkulku, yhteisten asioiden käsittely sekä tuen saanti työtovereilta tarvittaessa saavat pääosin hyvät arviot vastaajilta. Työyhteisön tavoitteet ja tulevaisuuden suunnitelmat ovat pääasiallisesti tiedossa Kemian kaupungin työntekijöillä ja työpaikoilla kohdellaan ihmisiä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti sekä arvostetaan kaikenikäisiä työntekijöitä enemmistön mielestä.

Enemmistö vastaajista on tyytyväisiä työpaikkaansa ja työtehtäviinsä ja suosittelevat mielellään työpaikkaansa muillekin. Myös turvallisuuden tunne työstään toteutuu vastaajien enemmistön mielestä. Enemmistö vastaajista myös pitää työstään ja on sitoutunut siihen. Työ tarjoaa heille sopivasti haasteita ja työntekijöillä on mielestään sopiva määrä vastuuta.

Suurin osa vastaajista on tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa käyttää kykyjään ja taitojaan työyhteisössä ja heidän osaamisensa vastaa heille määritellyjä työtehtäviä. Enemmistöllä vastaajista on käytössään tarpeelliset työmenetelmät ja -välineet. Myös terveydelliset, ergonomiset ja turvallisuuteen liittyvät tekijät on huomioitu enemmistön mielestä heidän työpaikoillaan. Liki puolet kaikista vastaajista uskoo jaksavansa terveytensä ja työolojensa puolesta työskennellä eläkeikänsä saakka nykyisessä työssänsä.

Valtakunnallisen barometrin mukaan työolot ja työelämän laatu ovat hieman huonontuneet vuoden aikana kunnissa ja syy alenemiseen on työpaikan varmuuden heikentyminen. Kyselyn perusteella kuitenkin Kemian kaupungin vastaajat uskovat työpaikojensa turvallisuuteen, eikä pelkoa sen suhteen työpaikan menettämisestä ollut. Kemian kaupungin voimassaolevan 2005 – 2010 henkilöstöstrategian mukaan ”*Kaupunkilaisia palvelee motivoitunut, osaava, yhteistyökykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö. Kemian kaupunki on arvostettu työnantaja.*” Enemmistö vastaajista on ylpeitä työstään ja työpaikastaan, ja markkinoi työtään mielellään muillekin.

Sairauspoissaolot vaihtelevat kunnittain, vaikka kunnat eivät juuri eroa toisistaan henkilöstön ikä-, sukupuoli- tai ammattirakenteeltaan. Vahtera ym. (2002) arvioivat tämän selittyvän vaihtelulla, jotka liittyvät töiden organisointiin ja johtamiseen, organisaatiokulttuurin eroihin sekä paikkakuntien historian, perinteen ja kulttuurin vaihtelevuuteen. Kuntien väliset erot sairastavuudessa liittyvät siten työpaikkatason ja paikkakuntatason tekijöihin (Kivioja, 2004).

Kaikista kyselyyn vastanneista puolella on vähintään yksi lääkärin toteama pitkäaikaissairaus. Nämä eivät kuitenkaan enemmistön mielestä heikennä heidän työssä jaksamistaan tai aiheuta heidän sairauspoissaolojaan. Sairauspoissaolot eivät enemmistön mielestä myöskään johdu työn fyysisistä tai psyykkisistä rasitteista. Enemmistön mielestä heillä on hyvät psyykkiset ja fyysiset voimavarat työssä jaksamiseen. Enemmistö vastaajista kertoo sairauspoissaolojen aiheutuvan kausisairauksista, kuten flunssasta tai muusta vastaavasta. Vastaajien joukossa on kuitenkin neljäsosa heitä, jotka ovat täysin eri mieltä siitä, että sairaudet johtuvat kausisairauksista. Mistä ne sitten johtuvat?

Teoriaosuudessa lainaan Vartiaa & Perkka-Jortikkaa (1994), jotka toteavat, kuinka huonot ihmissuhteet ja ristiriidat työyhteisössä voivat muodostua stressitekijöiksi ja aiheuttaa työviihtymättömyyttä. Lainaan myös Juutia & Vuorelaa (2002), sekä Kauhasta (2003), jotka kaikki kertovat, mitä työhyvinvointiin sisältyy. Kemin henkilöstön työhyvinvointitutkimuksessa on monia hyviä asioita ja suurimmalla osalla vastaajista on sekä työolot, omat voimavarat, ammatillinen osaaminen ja työhyvinvointi kunnossa. Voidaan siis päätellä, että heidän sairauspoissaolonsa johtuvat kausisairauksista tai heidän sairastamistaan perussairauksista, joita puolella vastaajista on vähintään yksi.

Vastaajista kuitenkin neljäsosa, eli liki sata on niitä, joiden sairauspoissaolot ei selity pitkäaikais- tai kausisairauksilla, vaan työoloista, työyhteisön toimimattomuudesta, voimavarojen puutteesta, toisin sanoen työpahoinvoinnista. Vastauksista päätellen heillä on siihen aiheutta, sillä kyselyssä kävi ilmi useiden vastaajien mielestä seikkoja, jotka eivät ole kaikilta osin kunnossa Kemin kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Perehdyttämisen avulla pyritään antamaan oikea kuva organisaatiosta ja auttamaan työntekijää luomaan myönteisiä kokemuksia organisaatiostaan ja työtehtävistään. Perehdyttämiseen osallistuu yleensä kaikki ne työntekijät, joiden kanssa uusi työntekijä tulee työskentelemään. Vastuu perehdyttämisen toteuttamisesta on lähimmällä esimiehellä (Kauhanen 2003,146). Kemin kaikissa palvelukeskuksissa ja palvelualueilla on selkeästi parantamisen varaa perehdytyksessä. Työpaikoilla ei ole ajan tasalla olevaa perehdytyskansiota ja esimiehen perehdytystehtävät ja - vastuu vaihtelevat palvelualueittain. Perehdytys ei ole millään kaupungin palvelualueella kiitettävällä tasolla. Kauhanen (2003) lainaa Lepistöä (1998), joka toteaa, että hyvin toteutettu perehdytys luo uudelle työntekijälle mahdollisuuden nopeasti tottua talon tavoille ja sopeutua hyvin työyhteisöön (Kauhanen 2003, 146).

Kuinka paljon sitten puutteellinen perehdytys ja yhtenäisten toimintatapojen puuttuminen vaikuttaa sairastavuuteen ja työssä jaksamiseen? Eräässä avovastauksessa todetaan, kuinka; *”Työhön perehdyttämisessä uusien työntekijöiden osalta olisi todella paljon parannettavaa, itse en tietenkään enää sellaista tarvitse.”* *”Viihdyn opettajana, mutta ilmanaikainen saikkaaminen ja säätäminen haittaa ja häiritsee työntekoa.”* *”Kiire, isot ryhmäkoot miinuksia”* *”En ole saanut tähän hommaan mitään täsmäperehdytystä, vaan kyky ja taito on kasvanut työtä tehdessä. Työyhteisöltä olen kuitenkin saanut mielestäni kaiken tarvitsemani tiedon ja tuen. Toki kiire vaivaa ja tiedon saanti saattaa joskus kestää kauankin.”*

Myös kehityskeskusteluiden osalta on kaikilla kaupungin palvelualueilla parantamisen varaa. Kehityskeskusteluja käydään vuosittain. 43 % mielestä. Vain kymmenen prosenttia vastaajista kertoo kehityskeskustelujen johtavan siinä sovittuihin toimenpiteisiin. Kauhanen (2003, 147) kertoo että organisaation tarvitsema osaaminen haetaan henkilöstön osaamisen kautta, kehittämällä henkilöstön osaamista. Organisaation osaamistarpeet muodostavat henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien perustan. Kehityssuunnitelmissa on Kauhasen mielestä huomioitava se, että sen on oltava jokaiselle henkilökohtainen, siinä yhdistyvät organisaation ja henkilön tavoitteet, se koskee nykyisen työn ja tulevaisuuden haasteisiin sekä tehtäviin valmistautumista ja osaamisen kehittäminen koskee ihmisen koko kyvykkyyttä, ei vain tietoja ja taitoja. Henkilöstön kehittämisen kautta haetaan organisaation tarvitsemaa osaamista. Voiko

siis Kemin kaupungin henkilöstö ja organisaatio tämän teorian perusteella kehittyä, jos kehityskeskusteluja ei käydä?

Muutammat kommentit kuvaavat osuvasti kehityskeskusteluiden ja esimies- alaiskeskustelujen sekä palautteen vaihdon puutteellisuutta: *”Olisi kiva joskus saada palautetta”*. Seuraavasta avovastauksesta voi tulkita myös tiedonkulun tai asioiden käsittelyn toimimattomuutta: *”Oma työyhteisö arvostaa työtäni ja koko työyhteisön työtä. Välillä kuitenkin tulee tunne, että ylempi johto kyseenalaistaa ja aliarvioi toimintaamme ilman sen kummempaa asiantuntemusta asiaan.”*

Blom & Hautaniemi (2009) lainaavat teoksessaan Työelämä muuttuu, jousaako hyvinvointi? Cavén – Suomista (2005) jonka mielestä johdon kiinnostus ja tietoinen panostus ovat henkilöstön hyvinvoinnille ratkaisevia tekijöitä (Blom & Hautaniemi 2009, 136). Kyselyn osiossa työyhteisön toimivuus esimiestyön osalta huomio kiinnittyy siihen, ettei suurimmalla osalla palvelualueista ole esimiehen tuki lisääntynyt viimeisen vuoden aikana, vaikka viime vuosina kaikilla Kemin kaupungin palvelualueilla esimiehet ovat osallistuneet Johtamisen Erikoisammattitutkinto (JET) koulutukseen, ja voisi olettaa, että esimiestyön koulutuksen kautta esimiesten tuki lisääntyy. Eräs avovastaus kuitenkin vahvistaa oletuksen aiheellisuutta: *”Lähiesimiesten asennoituminen on puolueellista ja asenteellista, käytännöt ja menettelytavat ovat tavanomaisesta ja totutuista poikkeavia.”*

Blom & Hautaniemen (2009) teoksessa Antila (2006) on todennut, että eräs merkittävimmistä syistä työn mielekkyyden kokemisessa löytyy johtamisen käytännöistä. Kun esimiestyö on oikeudenmukaista ja avointa, työntekijät saavat työstään myönteistä palautetta. Ja kun työ organisoituu niin, että työn määrä, aikataulut ja vaatimukset vastaavat työntekijän kykyjä ja resursseja, työ koetaan mielekkääksi (Antila 2006). Eräässä vapaassa kommentissa esimiestyötä kommentoidaan seuraavasti: *”Työyhteisössä on kolmen eri esimiehen alaisia työntekijöitä. Luonnollisesti tauko- huoneessa morkataan niitä esimiehiä, jotka eivät hoida tehtäviään kunnolla. Minulla on loistava esimies, mutta eräs esimies johtaa alaisiaan pelolla ja uhkailulla, järkyttävää. Heillä ei myös tiedonkulku onnistu.”*

Kaikilla palvelualueilla henkilöstön määrä suhteessa työn määrään ei vastaajien mielestä ole riittävällä tasolla. Suurin osa vastaajista kaikilla palvelualueilla on asiasta täysin päinvastaista mieltä. Tämä lisää työn kuormittavuuden tunnetta ja heikentää työssä jaksamista. Eräässä avovastauksessa todetaankin seuraavaa: *”Liiallinen työmäärä aiheuttaa stressiä ja siitä johtuvia jatkuvia, erilaisia, osin ihmeellisiä oireita.”* Samaan viitataan myös seuraavassa kommentissa: *”Henkilökuntaa on todella vähän ja osalla sairauslomia runsaasti, joten harvoin ollaan kaikki koolla ja yhteiset asiat jäävät keskustelematta. Myös työntekijät ovat suurelta osin ”työrajoitteisia ja meillä on paljon raskaita esineitten nostamisia ja ”roudaamisia”, eikä aina tahdo saada apua muualta.”*

Kemin kaupunki on kriisikunta, jossa henkilöstön vähentäminen ja sijaisten palkkaamattomuus sairauspoissaolojen ajaksi on arkipäivää. Vapaissa vastauksissa työntekijät kertovat kuinka esimerkiksi sijaisten puuttuminen kuormittaa työpaikalla olijoita, koska työt on kuitenkin tehtävä. *”Liian vähän henkilökuntaa asiakasvaativuuteen nähden, siinä ei paljon arvoja ja toimintatapoja kerkeä hyödyntämään oikeaoppisesti.”* *”Työyhteisön kiireinen työtahti vaikuttaa jo negatiivisesti työoloihin”* Kuntatyö tutkimuksen mukaan kunta-alan tehokkuus ja taloudellisuuspaineeet asettavat työntekijöille vaatimuksia ja edellyttävät heiltä ponnisteluja, mutta työn hallinta sen sijaan ei ole vahvistunut samassa suhteessa (Vahtera ym. 2002).

Muutamissa avovastauksissa kommentoitiin oman jaksamisen tärkeyttä, ja vapaaajan virkistykseen ja liikunnan vaikutusta jaksamiseen. Eräässä vastauksessa todettiin, että työ kuormittaa niin paljon, ettei kotona jaksa tehdä kuin korkeintaan kotitöitä.

Eräässä avovastauksessa todetaan työolojen vaikutuksesta seuraavaa: *” Työtunteja tulee ajoittain enemmän (työruuhkat), niiden tasaamisesta on sovittu, mutta työseurantalistoja ei tule, jotta tunteja voitaisiin tasata. Kaikilla ei ole asianmukaisia välineitä: on rikkinäisiä työtuoleja, joiden säädöt ei toimi, huoneet kuumia / ilmastointi riittämätön, osalla liian kova, ja siivous ei ole riittävää.”* Heikko työn hallinta yhdistettynä työn vaatimukseen on kuitenkin keskeinen terveysriski. Huono työn hallinta lisää esimerkiksi mielenterveyden ongelmien, sydäntautien ja kuoleman riskiä. Mikä tärkeintä, terveysriskikäyttäytymisen ja työelämän psykososiaaliset vaikutukset sai-

rauspoissaoloihin ovat suuruudeltaan samaa luokkaa ja toisistaan riippumattomia (Kivioja 2004).

Organisaatioiden kehittäminen on siis yhtä tehokas tapa vaikuttaa poissaoloihin, kuin kansantautien klassisiin riskitekijöihin kuten tupakointiin, alkoholin liikakäyttöön, ylipainoon ja liikunnan puutteeseen vaikuttamiseen. Psykososiaalisten työolosuhteiden parantamiseen liittyy Vahteran (2002) tutkimuksen mukaan merkittäviä hyvinvointihyötyjä. Esimerkiksi työn hallinnan vahvistumisella on voitu pienentää tulevaa sairauspoissaolojen riskiä yli 20 %. Terveysvaikutuksiltaan suurimmaksi tekijäksi on osoittautunut työn monipuolisuuden lisääminen (Kivioja 2004).

Kunnissa työskentelevät epäilevät omaa jaksamistaan muita työntekijöitä enemmän (Peltomäki ym. 2002). Kemin kaupungin työntekijät eivät kuitenkaan vastausten perusteella niin tee. Vastaaajista alle 10 % epäili jaksavansa terveytensä puolesta ja n. 5 % työolojensa tai työilmapiirin puolesta.

Monessa avovastauksessa kuitenkin toivottiin mahdollisuutta saada vaikuttaa omaan työtahtiin paremmin. Myös kaupungin luottamushenkilöstöä ja heidän toimintaansa arvioitiin avovastauksissa. Eräässä vastauksessa kerrottiin luottamuksen heitä kohtaan olevan täysi nolla. *Huonommista ajoista ja ”uhkan leijumista ilmassa”* kommentoi yksi vastaaja, joka totesi säästötavoitteiden, lomautusten jne. aiheuttavan työntekijöille omat paineet työhön ja työoloihin.

Mielestäni hyvä henki ja työyhteisön jäsenten keskinäinen ymmärrys ja kannustus lisäävät jaksamista vaikeinakin hetkinä. Vastauksissa enemmistö kokee saavansa tarvittaessa tukea työtovereiltaan. Tätä ajatusta tukee eräs varhaiskasvatuksen avovastaus joka on seuraava: *”Teen paljon enemmän työtehtäviä ja suunnittelua, mikä kuuluisi työtehtäviini. Mutta onneksi osa työkavereistani tietää ja osaavat pyytää/toivoa ja kiittää ideoistani, vaikka ovat ns. ylemmissä työtehtävissä.”* Jaksako siis työkavereiden tuella ja kannustuksella pidempään?

Kyselyn perusteella yksi syy sairauspoissaoloihin on kuitenkin työpaikkakiusaamisen, epäasiallisen kohtelun sekä väkivallan ja sen uhan esiintyminen, joka Kemin kaupungin vastausten perusteella on yleistä. Enemmistön mielestä sitä ei esiinny,

mutta 29 vastaajaa on työpaikkakiusaamisesta ja 41 vastaajaa epäasiallisen kohtelun toteutumattomuudesta täysin eri mieltä. Heidän mielestään sitä esiintyy ja useilla on niistä henkilökohtaisia kokemuksia. Yksi vastaaja kertoo joutuneensa työpaikkakiusaamisen kohteeksi jossa jaksamiseen kaikkein eniten vaikutti esimiehen suhtautuminen. Luottamus esimiehen toimintaan on ”täysi nolla” ja kiusaaja on saanut jatkaa kiusaamistaan.

Muutamissa vastauksissa todettiin kiusaamista tai epäasiallista kohtelua tapahtuvan lähimmän esimiehen taholta, kuten vapaissa kommentteissa todetaan: *”Hyviä kysymyksiä meille kaikille, koska kiusaaminen ei tosiaanakaan ole vain esimiehen yksinoikeutta. Alaistaidotkin ovat hieno asia ja valitettavasti aina joskus kokee, että ne taidot voivat olla ajoittain hyvinkin puutteellisia.”* Toisessa kommentissa epäasiallisen kohtelun kokemukset kerrotaan tulevan suoraan esimiehen taholta: *”Toivon ja oikeastaan uskonkin epäasiallisen kohtelun vähenevän nyt, kun toinen työpaikkani vastaavista esimiehistä jäi töistä pois.”*

Työtoverin toteuttamasta kiusaamisesta on täysin samaa mieltä 21 vastaajaa ja työtoverin toteuttamasta epäasiallisesta kohtelusta 30 vastaajaa on täysin samaa mieltä. Vastausten perusteella myös asiakkaat toteuttavat epäasiallista kohtelua tai kiusaamista. Olipa kiusaaja tai epäasiallisen kohtelun toteuttaja kuka tahansa, on siihen oltava työyhteisössä riittävän hyvät ja nopeat toimintamallit, joita ei kuitenkaan ole 10 % mielestä. Vastaajista myös liki 13 % on jonkin verran samaa mieltä siitä, ettei toimintamallia ole. Esim. teknisen palvelukeskuksen ja keskusviraston vastaajista 20 % on täysin eri mieltä siitä, että epäasialliseen kohteluun tai väkivaltatilanteeseen puututaan riittävän nopeasti työpaikalla.

Liki 13 % kaikista vastaajista on myös sitä mieltä, että he ovat havainneet työpaikallaan väkivaltaa tai sen uhkaa. Tämä tarkoittaa kaikista kaupungin vastaajista yhteensä 55 vastaajan kokemaa väkivaltatilannetta tai sen uhkaa, joista enemmistö on sosiaali- ja terveystalokeskuksen vastaajia. Vastaajista n. 10 %, eli 45 vastaajaa on itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikallaan. Nämäkin vastaajat ovat pääasiallisesti sosiaali- ja terveystalokeskuksen vastaajia. Yli 16 % mielestä työtoveri on kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa työssään. Nämäkin vastaajat ovat suurimmalta osin sosiaali- ja terveystalokeskuksen vastaajia (35 %). Myös sivistystalokeskuk-

sen vastaajista liki 20 % on siitä samaa tai jonkin verran samaa mieltä asiasta. Sosiaali- ja terveystieteiden vastajista vain 28 % on täysin eri mieltä väkivaltaista ja sen uhasta. Sivistyspalvelukeskuksen vastaajista n. 50 % on samaa mieltä heidän kanssaan.

Kemin henkilöstöraportin 2009 mukaan sosiaali- ja terveystoimissa sairastavuuden syiksi on arvioitu mm. työn luonnetta (hoito/hoivatyö, kolmivuorotyö), asiakaspalvelussa altistuminen ja henkilöstön ikä. Tätä näkemystä kuvaa avovastaus, jossa kehitystä on tapahtunut terveystieteissä parempaan suuntaan, mutta työ itsessään sekä henkilöstön ikä vaikuttaa jaksamiseen. ”*Olemme saaneet palautetta siitä, että toimintamme on kehittynyt ja toimimme ns. ajan hengessä. Pitkän tähtäimen kehityssuunnat ovat epäselviä. Työmäärämme on kasvanut vaikka henkilöstö on vanhentunut, se näkyy sairastavuuden lisääntymisenä. Hoidettavat ihmiset ovat moniongelmaisempia ja heidän asioiden hoitaminen ”kuntoon” vaatii erityistaitoja ja yhteistyökumppaneita.*”

Toisessa kommentissa toistuvat sekä arvot, että asiakkaiden monimuotoisuus. Myös henkilöstön keskinäisellä yhteistyöllä on tärkeä vaikutus jaksamiseen, kuten seuraavasta kommentista voi todeta: ”*Arvot ja toimintatavat ovat työpaikallani hyvin erilaiset. Tietyt vahvat persoonat eivät kunnioita toisten mielipiteitä vaan polkevat ”heikommat” jalkoihin. On työntekijöitä, jotka kohtelevat vanhuksia mielivaltaisesti ja ammatillisuus on niistä tilanteista kaukana. Toki joukossa on suurin osa työntekijöistä todella hyviä hoitajia, eihän tätä muuten jaksaisikaan.*”

Voin huonosti, kun näen, miten vahvat persoonat määräävät tahdin ja kohtelevat myös kaltoin vanhuksia, eikä esimies puutu asioihin, vaikka on tietoinen. Harkitsen asioiden viemistä eteenpäin.” Henkisestä pahoinvoinnista johtuvat sairauspoissaolot ovat henkilöstöraporttia lainaten Kemin kaupungin työterveyshuollon mukaan huomattavan suuret kaikista Kemin sairauspoissaoloista. Henkisen kuormituksen vähentämiseksi mm. työskentelyolosuhteisiin ja töiden tasaiseen jakautumiseen sekä työmenetelmien kehittämiseen tulee työterveyshuollon lausunnon mukaan kiinnittää huomiota. Asianmukaisilla työjärjestelyillä on vaikutusta työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin (Henkilöstöraportti 2009). Tämän kartoituksen perusteella voi hyvin yhtyä työterveyshuollon näkemykseen sairauspoissaolojen syistä. Avovastauksessa

todettiin mm. sosiaalityön palveluissa työoloissa tapahtuneen parannusta, mutta epäoikeudenmukaisuutta esiintyvän edelleen: *”Ne ovat parantuneet, kiitos työsuojelun ja aktiivisuuden. Epäoikeudenmukaisuus näkyy työyhteisössä.”*

Aiemmin mainituissa henkilöstöraportin mukaisissa Kemin kaupungin sairauspoissaolotilastoissa ei ole mukana työtaturmista aiheutuneet poissaolot. Kuitenkin henkilöstöraportin mukaan työtaturmaperusteiset poissaolotapaukset lisääntyivät vuonna 2009 viidellä tapauksella, joka merkitsee 5,9 % lisääntymistä edelliseen. Työtaturmien henkilömäärät lisääntyivät henkilöstöraportin mukaan edelliseen vuoteen 6 henkilöllä, joka merkitsee 63 henkilön tapaturmissa 10,5 % kasvua. Verrattaessa vakinaisen henkilöstön tapaturmien määriä vuosina 2005 – 2009, on vuoden 2007 huippulukemiin vielä matkaa, joskin kehityssuunta on vuoteen 2008 verrattuna lisääntynyt mutta poissaolopäivinä vähentynyt. Henkilötyövuosina mitattuna työtaturmaiset poissaolot toteutuivat vuonna 2009 12,4 poissaolopäivä / henkilötyövuosi tasolla (Henkilöstöraportti 2008 ja 2009, Kemin kaupunki). Tämän kyselyn perusteella tapaturmista johtuvia poissaoloja on vastaajien mukaan verrattain vähän tilastoihin nähden. Vain alle viisi prosenttia kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että heidän sairauspoissaolonsa ovat seurausta työtaturmasta. Myöskään vapaa-ajan tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja ei kyselyssä noussut esiin muutamaa vastaajaa lukuun ottamatta.

Yksittäisiä palvelualueita, joissa työhyvinvoinnin tilanne on keskivertoa heikompi muihin verrattuna, on jokaisessa Kemin kaupungin palvelukeskuksessa. Näitä on sosiaali- ja terveystalokeskuksessa vanhus- ja vammaispalvelut, sivistyspalvelukeskuksessa nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimi sekä teknisessä palvelukeskuksessa tilapalvelu ja yhdyskuntatekniikka vaihdellen. Kuitenkaan näillä palvelualueilla ei esiinny muihin palvelualueisiin verrattuna enemmän sairauspoissaoloja.

Esimerkiksi vanhus- ja vammaispalvelussa jossa työyhteisön hyvinvointi vastausten perusteella on heikompi, ei vastaajilla ole esiintynyt yli yhdeksän päivän sairauspoissaoloja lainkaan. Nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntatoimessa sekä teknisen palvelukeskuksen yhdyskuntatekniikassa sen sijaan 4 – 6 viikon, eli hiukan pidempiä sairauspoissaoloja esiintyi eniten verrattuna muihin palvelualueisiin ja myös heillä työyhteisön hyvinvointi on heikommalla tasolla. Toisaalta, mieleeni nousi myös kysymys

siitä, onko sairausloman pituudella tai lyhyydellä merkitystä siihen, että sairauspoissaolot eivät johdu työpahoinvoinnista?

Noin puolella vastaajista on lääkärin toteamia kroonisia sairauksia. Tämä selittänee osalta sairauspoissaoloja liitettynä Kemin kaupungin henkilöstön korkeaan keski-ikään. Sairauspoissaolot siis selittyvät osittain korkealla keski-ikäällä sekä henkilöstön perussairauksilla. Vastaajat eivät kuitenkaan katsoneet niiden vaikuttavan heidän työkykyynsä tai sairauspoissaoloihin. Huomioitava on myös se, että enemmistön sairauspoissaolot ovat olleet alle yhdeksän päivää viimeisen 12 kuukauden aikana. Vaikka krooniset sairaudet eivät työntekijöiden oman arvion mukaan vaikuta työssä selviytymiseen tai sairauspoissaoloihin, ne kuitenkin vaikuttavat vastausten perusteella muun työyhteisön ja työtovereiden työssä jaksamiseen josta eräs avovastaus kertoo: *”Kiire, henkilökunnan vaje välillä lisää stressiä mikä vaikuttaa esim. infon kulkeutumiseen, inhimilliset tekijät usein syynä jos jotain unohtuu sanoa/viestittää työkavereille.*

6. POHDINTA

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön eettisyyttä, luotettavuutta ja keskeisimpiä opinnäytetyötä tehtäessä esiin nousseita ajatuksia työhyvinvoinnin tukemisessa työntekijän, työn ja sairauspoissaolojen näkökulmasta. Tässä luvussa pohditaan myös mahdollisuutta käyttää työhyvinvointikyselyn tuloksia KEHYS – hankkeen aikana sekä millaisia jatkotutkimustarpeita opinnäytetyön pohjalta on noussut esiin.

Sairauspoissaolojen ja työpahoinvoinnin yhteyttä selvittäessäni huomasin, ettei syy-yhteyssuhteiden selvittäminen tai ratkaiseminen opinnäytetyön mittakaavassa, ole yksiselitteinen eikä helppo tehtävä. Sekä työilmapiirin tutkiminen, että sairauspoissaolojen tarkka syiden selvittäminen vaativat molemmat omat laajamittaiset tutkimukset, enkä nähnyt opinnäytetyöni selkeästi kumpaakin selvittävän. Opinnäytetyöni osoitti kehittämistarpeiden lisäksi myös sen, että Kemin kaupunginvaltuuston päätös vuonna 2009 sairauspoissaolojen palkkaperusteisten kustannusten alentaminen 4 % on haasteellinen tehtävä, etenkin kun sairauspoissaolojen seurantaan ei siinä vaiheessa ollut selkeitä mittareita tai toimintamalleja poissaolojen ehkäisyyn.

KEHYS - työhyvinvointihankkeen käynnistyttyä, vuoden 2010 aikana, Kemin kaupungin henkilöstöosasto ja -hallinto on ottanut kuitenkin työhyvinvoinnin kehittämisen tärkeäksi kehittämisalueeksi sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Tulevaisuudessa myös tämä opinnäytetyö ja sen työhyvinvointikysely on yksi osa työhyvinvoinnin ja henkilöstön työolojen seurantaan Kemissä. Tämän vuoden aikana Kemissä on jo neuvoteltu ja ohjeistettu henkilöstöosaston, työntekijäjärjestöjen ja palvelukeskusten yhteistyössä laatimat sairauspoissaolojen ilmoitus- sekä noudattamiskäytännöt. Jo käyttöön otettu ohjeistus yhtenäistää ja tasa-arvoistaa työntekijöiden oikeuksia ja myös velvollisuuksia sairauspoissaolojen ja niiden ilmoituskäytäntöjen suhteen. KEHYS -hankkeen lisäksi kaupungissa on aloitettu myös muita jo mainittuja työyhteisön ja henkilöstön hyvinvointia tukevia hankkeita, jotka jatkossa tuottavat selkeitä mittareita ja toimintamalleja sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen, että seurantaan.

Sairauspoissaolojen vähentäminen ei pidä olla itsetarkoitus, vaan tärkeää on, että työntekijät tekevät laadukasta ja tuottavaa työtä. Poissaolojen vähentämisen sijasta ennen kaikkea tulisi keskittyä työntekijöiden työssäolon lisäämiseen. Työssä läsnäoloa lisääviä tekijöitä voivat esim. olla työympäristön kehittäminen, hyvä työilmapiiri, työn kiinnostavuus ja haasteellisuus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (Korhonen 2004).

Työilmapiirin ja työhyvinvoinnin tarkastelussa kävi ilmi, että puutteellisesti suoritettujen perehdytysten, harvoin tapahtuvien kehityskeskusteluiden sekä väkivallan uhan, väkivaltatilanteiden, työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun vuoksi Kemin kaupungin työhyvinvoinnissa on parantamisen varaa. Edellä mainittuja epäkohtia ei kuitenkaan tässä opinnäytetyössä voitu verrata aikaisempiin tilastoihin, koska niistä ei ole olemassa ajan tasaista tai verrattavissa olevaa tietoa eikä selkeää seurantajärjestelmää. Työpaikkakiusaaminen, väkivallan uhka ja työyhteisön ristiriidat esimiestöineen ovat yksittäisten työntekijöiden kohdalla selkeästi sairauspoissaoloja selittäviä tekijöitä, joihin toivottavasti KEHYS – hankkeen kautta tuotettavilla toimintamenetelmillä sekä varhaisella puuttumisella voidaan varmasti vaikuttaa.

Myös työyhteisöjen pelisäännöillä, toimintatapojen ja – mallien laatimisella sekä niiden yhtenäistämällä saataisiin tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden tunnetta lisättyä henkilöstön keskuudessa. Tiedottamisen ja tiedonkulun lisäämiseen tulisi

myös mielestäni kiinnittää huomiota erityisesti niillä palvelualueilla, joilla työhyvinvointi on heikentynyt ja ristiriitoja esiintyy. Tieto ei mielestäni lisää tuskaa, vaan tässä tapauksessa päinvastoin. Hyvällä tiedottamisella monilta kysymyksiltä ja epä-tietoisuudelta vältytään ja henkilöstö on enemmän tietoinen sekä oikeuksistaan, että myös velvollisuuksistaan. Seuraava avovastaus kuvaa tätä mielestäni osuvasti: *”Mielestäni hallitsen työtehtäväni. Se mitä en tiedä, kyselen työkavereilta, tai hankin tiedot kirjallisuudesta. Ainahan tulee esiin uusiakin asioita ja täytyy etsiä vastauksia ja tietoa.”*

On syytä muistaa, että tässä opinnäytetyössä tarkastellaan vain kolmasosan Kemin kaupungin henkilöstön sekä yksittäisten työntekijöiden omia näkemyksiään työoloista, työhyvinvoinnistaan ja sairauspoissaolojen syistä. Esimerkiksi esimiesten, työterveyshuollon tai koko henkilöstön näkemykset voisivat poiketa tästä opinnäytetyöstä ja sen tuloksista. Kaikilla vastaajilla ei välttämättä ole samanlaiset näkemykset työhyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin liittyen. Analyysi ja kehittämistarpeet pohjautuvat näiden vastaajien näkemyksiin niitä kuitenkin väheksymättä. Yksittäisten vastaajien huomiot työhyvin- tai pahoinvointiin liittyen ovat jokaisen työntekijän henkilökohtaisia kokemuksia, ja vaikuttavat heidän työssä jaksamiseensa ja sairauspoissaoloihin jotka mielestäni tulee ottaa vakavasti ja huomioida ne jatkossa työyhteisön hyvinvointia kehitettäessä Kemin kaupungissa.

Jatkotutkimusaiheena nousi esiin jo aiemmin kuvaamani henkilöstön sairastavuuden ja diagnosoitujen perussairauksien suhde toisiinsa tarkemmin selvitettyinä. Mikäli sairastavuutta ja sairauspoissaoloja tutkitaan tarkemmin Kemin kaupungissa, voisi mielestäni yhdeksi näkökulmaksi myös ottaa kysymyksen siitä, onko sairauspoissaolo mittari työpahoinvointiin? Mielestäni ei, ja se vahvistui tämän henkilöstökyselyn vastausten perusteella. Kuten teoriaosuudessa lainaan Kiviojaa (2004) joka kertoo uupumukseen ja työpahoinvointiin reagoinnin olevan yksilöllistä ja erilaista. Hän kuvaa, kuinka joku sairastaa, tai on sairauslomalla, joku taas vaihtaa työpaikkaa, koulutetaan uuteen ammattiin tai hakeutuu eläkkeelle. Jos halutaan selvittää esimerkiksi Kemin kaupungin työpahoinvointia tarkemmin, voisi yhtenä aiheena olla myös henkilöstön vaihtuvuus eri työyhteisöissä ja työpaikoilla.

Jatkotutkimusaiheena nousi esiin myös toteutettujen esimieskoulutusten vaikutus työhyvinvointiin, jossa tutkimuskysymyksenä voisi olla esim. Miten esimieskoulutus on vaikuttanut työhyvinvointiin Kemian kaupungissa? Tai, Miten johtamis- / esimieskoulutukset edistävät / ovat edistäneet työhyvinvointia Kemian kaupungissa?

Henkilöstön tutkimus ja koulutusaiheeksi nousi vapaissa kommentteissa esitettyyn alaitaitojen kartoittamiseen liittyvä huomio, jonka innoittamana voisi toteuttaa alaitaitojen tarkastelemiseen liittyvän tutkimuksen työntekijäportaalle. Siinä voitaisiin kartoittaa työntekijätason toimintaa työyhteisön erilaisissa tilanteissa ja kehittää esim. alaitaitoihin liittyvää työhyvinvointikoulutusta Kemian kaupungin työntekijöille. Totesin aikaisemmin, kuinka tunteet, tuntemukset sekä reagoinnit eri asioihin ja tilanteisiin ovat yksilöllisiä. Vaikka työpaikan epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen sekä väkivaltatilanteet ovat työsuojelullisia asioita, ja niiden toimintamallit ovat lakisääteisiä, näkisin tärkeänä myös henkilöstön kouluttamisen ja ohjaamisen erilaisten tilanteiden sekä myös ihmisten kohtaamiseen. Pelkästään esimiesten kouluttamisella, uudelleen ja uudelleen, ei voida antaa yhtä mittavia eväitä työyhteisön hyvinvointiin, kuin koko henkilöstön koulutuksella.

Yhtenä tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esiin ne kehittämistarpeet, joihin KEHYS - hankkeella voidaan tuottaa toimivia menetelmiä ja seurantamalleja väärin toimintatapojen pois kitkemiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Esiin nousi asioita, jotka on otettava vakavasti ja niihin on puututtava jo työsuojelulainkin nojalla. Eräässä avovastauksessa kerrottiin, että asiat ovat esimiesten ja työsuojelunkin tiedossa, mutta parannusta asioihin ei silti ole tapahtunut: *”Yhdessä todettuja ongelmia ei käytännössä poisteta jos se aiheuttaa kustannuksia vaikka ongelma voi vaarantaa työntekijän terveyden. Työsuojelu ja työterveyshuolto eivät pysty toimimaan vaikka ongelma on tiedossa.”*

Mielestäni olen tässä työssä kehittämistarpeiden esiin tuonnissa onnistunut ja sitä kautta voin todeta, että olen tehtäväni tehnyt. Toivon todella, että tämä kysely ja opinnäytetyö ei ole sellainen, joka jää ”laavin rakoon” eikä johda toimenpiteisiin, vaikka henkilöstö tätä muutamissa avovastauksissa sellaiseksi kommentoikin: *”Moneskohan kerta tämäkin kysely oli? Ja taas kaupunki uhoaa tehneensä jotakin työnt-*

kijöiden terveyden hyväksi.” Tai tyhjänpäiväinen, kuten kommentti kertoo: ”Yks tyhjänpäiväinen kysely jälleen!”

Toivon, että tämä opinnäytetyö auttaa sekä henkilöstöä, että henkilöstöosastoa, myös kaupungin luottamushenkilöstöä kehittämään Kemin kaupungin työhyvinvointia, kuten eräässä kommentissa todetaan: *”Kysely olisi pitänyt toteuttaa jo aikoja sitten. Toivottavasti vastaukset eivät jää ”pöytälaatikkoon”. Otetaan ne siis vakavasti ja käydään läpi asioita.....”*

LÄHTEET

Blom Raimo & Hautaniemi Ari 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Hakapaino, Helsinki.

Forma Pauli, Väänänen Janne & Saari P, 2003. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Esiraportti. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Gronberg, Tarja 2010. Uuden työn politiikka. Kustannusosakeyhtiö Siltala, Helsinki.

Heiske Pirkko 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Painotalo Miktor, Helsinki.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä:
Gummerrus

Kauhanen, Juhani 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOY, Helsinki.

Kemin kaupunki, henkilöstöstrategia 2005 - 2010

Kemin kaupunki, henkilöstöraportti 2009

Kemin kaupunki, henkilöstöraportti 2010

Kemin kaupunginhallitus, pöytäkirjat 15.3.2010 ja 7.6.2010

Kemin kaupunki, verkkosivut, tilastotietoa Kemistä lukupäivä 28.7.2010
<http://www.kemi.fi/keskusvirasto/kaupunkitalous/tilastot.htm>

Kivioja Kirsi (2004). Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45 – vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Teoksessa Forma Pauli & Väänänen Janne (toim): Työssä jatkaminen ja työssä jaksamisen tukeminen kunta-alalla, Kuntatyö 2010 – tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Kunnallinen työmarkkinalaitos verkkosivut, tilastot. Luettu 9.12.2010
http://www.kuntatyonantajat.fi/index.asp?id=81722D7E223640E1AF556D5819F05364&data=1,00308B787886459385F296A5AFD4FA74,1223A9A86524413B8D3330A22C3208E3&tabletarget=data_1&laytmp=kt2006

Korhonen Anne (2004). Kuntien toimintatavat pitkittyvissä ja toistuvissa sairauspoissaoloissa. Kuntatyö 2010 – tutkimuksen raportteja 2/2004. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki

Kunta-alan työbarometri 2009, Työturvallisuuskeskus. Luettu 8.12.2010
http://www.ttk.fi/files/1418/Kuntabaroraportti_2009_23022010.pdf

Kvantitatiivinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto. Luettu 25.10.2010
<http://users.jyu.fi/~mmantys/180203.pdf>

Lipponen Anneli, 2010. Radiohaastattelu 30.11.2009, Radio Perämeri
http://yle.fi/alueet/perameri/2009/11/kemi_haluaa_sairauspoissaolot_kuriin_1210441.html

Työhyvinvoinnin portaat 2009, Työkirja. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Edita Prima Oy

Työsuojelu, tapaturma- ja sairauskustannukset. Luettu 10.12.2010
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tulosta/114>

Vahtera J, Kivimäki M, Ala-Mursula L & Pentti J, 2002. Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa Vahtera J, Kivimäki M & Virtanen P (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki, 29–36.

Vartia Maarit & Perkka-Jortikka Katriina 1994, Henkinen väkivalta työpaikoilla, työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Gaudeamus, Helsinki.

Viestintätieteellinen tutkimus. Määrällinen vai laadullinen? Luettu 25.10.2010

<http://www.uta.fi/viesverk/viesttiet/kaytannot/valinnat/maara.html>

Väänänen J, Forma P, Saari P & Harkonmäki K (2003). Työhyvinvointi kuntasektorilla vuonna 2003. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen työntekijäkyselyn taulukkoraportti. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Henkilöstön työhyvinvointi kysely / kehittämishanke KEHYS

Hyvä Kemin kaupungin työntekijä

Lähestyn Sinua opinnäytetyöhöni (Sosionomi AMK) liittyvällä työhyvinvointi kyselyllä, jolla kartoitan tietoa Kemin kaupungin työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta sekä vallitsevista työoloista ja niiden vaikutuksesta Kemin kaupungin työntekijöiden sairauspoissaoloihin. Kyselyllä selvitetään Sinun käsityksiäsi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Lomake sisältää kysymyksiä, joilla tiedetään olevan keskeinen merkitys sekä työyhteisöjen että yksittäisten työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisessä.

Tavoitteena on saada kuva Kemin kaupungin työyhteisöjen nykytilasta sekä nostaa esiin Sinun näkemyksiäsi työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvoinnista sekä sen kehittämistarpeista. Tuloksia hyödynnetään muun muassa Kemin kaupungin henkilöstöstrategisten tavoitteiden asettamisessa ja niiden toteutusten arvioinnissa sekä palvelustrategian uudistamis- ja tuottavuusohjelmatyössä. Kyselyn tuloksia hyödynnetään myös Kemin kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämishankkeessa (KEHYS), joka toteutetaan yhteistyössä Oulun Diakonissalaitos / ODL:n liikuntaklinikan sekä Kemin kaupungin työterveyshuollon, henkilöstöpalvelun, työsuojelun ja liikuntatoimen kanssa.

Kysely toteutetaan elo-syyskuun aikana ja lähetetään kaikille Kemin kaupungin työntekijöille (N=1400) jokaisessa kaupungin virastossa ja laitoksessa.

Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti ja tulosten raportointi tapahtuu siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Opinnäytetyössä noudatetaan vallitsevaa tietosuojalakia ja tutkimuseettisiä toimintaperiaatteita. Tulokset käsitellään ja tallennetaan Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulun käytössä olevaan Webropol – ohjelmaan ja ne ovat siten vain opinnäytetyöntekijän ja hänen ohjaajiensa käytettävissä. Opinnäytetyön ohjaavina opettajina toimivat yliopettaja (YTT) Leena Viinämäki sekä lehtori (YTM) Voitto Kuosmanen. Kyselykaavaketta tehdessä on hyödynnetty mm. Helsingin kaupungin toteuttamaa työhyvinvointikyselyä, sekä Liikunta- ja työpaikkaliikuntaindikaattoria (Aura O, Sahi T, 2006: Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt).

Pyydän Sinua vastaamaan oheisiin kysymyksiin mieluiten sähköisesti 30.9.2010 mennessä. Mikäli Sinulla ei ole mahdollisuutta sähköiseen vastaamiseen, voit postittaa täytetyn kyselylomakkeen Kemin kaupungin sisäisessä postissa ilman postimaksua 30.9.2010 mennessä osoitteella; Työhyvinvointikysely, Jaana Niskanen, Kemin kaupunki.

Lisätietoja voit tarvittaessa esittää os. jaana.niskanen@edu.tokem.fi tai jaana.niskanen@pp.inet.fi . Yhteydenoton voit tehdä myös puhelimitse numeroon 045 630 1264.

Kyselyn tulokset julkaistaan marraskuussa 2010 järjestettävässä seminaarissa, sekä sähköisesti Kemin kaupungin Intranetissä: Henkilöstöasiat/ Työhyvinvointi.

Yhteistyöstä kiittäen
Jaana Niskanen

Osoitetiedot: Kemin kaupunki; henkilöstöpalvelut

I TAUSTATIEDOT

Pyydän Sinua vastaamaan seuraaviin kysymyksiin ympäröimällä sen vaihtoehdon edessä olevan numeron, joka Sinun osaltasi pitää paikkaansa ja tarvittaessa vastaamaan lyhyesti kysymykseen.

Taustatietoja käytetään vain kaupunkitason tuloksia tarkasteltaessa. Tiedot tulevat vain tutkijan käyttöön.

1. **Mikä on sukupuolesi?**
 - 1) Nainen
 - 2) Mies
2. **Minkä ikäinen olet?**
 - 1) alle 25 v
 - 2) 25 – 34 v
 - 3) 35 – 44 v
 - 4) 45 – 55 v
 - 5) 55 – 65 v
3. **Millainen on palvelussuhteesi**
 - 1) Vakinainen
 - 2) Määräaikainen
4. **Kuinka kauan olet ollut Kemin kaupungin palveluksessa?**
 - 1) alle 5 v
 - 2) 6 – 10 v
 - 3) 11 – 20 v
 - 4) 21 – enemmän
5. **Mikä on koulutuksesi?**
 - 1) peruskoulu/kansakoulu/keskikoulu
 - 2) lukio (keskiaste)
 - 3) ammatillinen tutkinto (koulusta)
 - 4) opistoasteen tutkinto (opistosta)
 - 5) ammattikorkeakoulututkinto
 - 6) alempi korkeakoulututkinto
 - 7) ylempi korkeakoulututkinto
 - 8) lisensiaatin- tai tohtorintutkinto
6. **Oletko johtavassa asemassa**
 - 1) kyllä

2) en

7. Missä palvelukeskuksessa /tulosalueyksikössä työskentelet?

- 1) Keskusvirasto
- 2) Sivistyspalvelukeskus
 - a) Koulutoimi
 - b) Varhaiskasvatus
 - c) Kulttuuri-nuoriso-liikunta
- 3) Tekninen palvelukeskus
 - a) Yhdyskuntatekniikka
 - b) Tilapalvelu
 - c) Muu
- 4) Sosiaali- ja terveystalokeskus
 - a) Sosiaalityön palvelut
 - b) Terveystalokeskus
 - c) Vanhus- ja vammaispalvelut

Arvioi asteikolla 1 – 5, millä tavoin Sinä koet asiat, joita kysyn lomakkeessa. Valitse yksi (1) vaihtoehto jokaisen väitteen kohdalla. Voit myös lisätä omia täydentäviä näkemyksiä väittämien jälkeen avoriveille.

Arvioi asteikolla 1 – 5, millä tavoin Sinä koet asiat, joita kysyn lomakkeessa. Valitse yksi (1)

vaihtoehto jokaisen väitteen kohdalla. Voit myös lisätä omia täydentäviä näkemyksiä väittämien jälkeen avoriveille.

Ympyröi sopivin vaihtoehto

1=Olen täysin eri mieltä

2= Olen jonkin verran eri mieltä

3= En ole samaa, enkä eri mieltä

4= Olen jonkin verran samaa mieltä

5=Olen täysin samaa mieltä

Työyhteisön toimivuus

Vastaa kysymyksiin arvioiden oman, lähimmän työyhteisösi, työtovereidesi sekä lähimmän esimiehesi toimintaa ja toimivuutta.

1. Työpaikkani ilmapiiri on hyvä	1	2	3	4	5
2. Tiedonkulku työyhteisöni	1	2	3	4	5

sisällä on hyvä					
3. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	1	2	3	4	5
4. Saan omalta esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut	1	2	3	4	5
5. Saan omalta esimieheltäni tukea ja apua työhöni	1	2	3	4	5
6. Omalta esimieheltä saamani tuki on lisääntynyt viimeisen vuoden aikana	1	2	3	4	5
7. Käyn vuosittain oman esimieheni kanssa etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun	1	2	3	4	5
8. Kehityskeskustelu johtaa siinä sovittuihin toimenpiteisiin	1	2	3	4	5
9. Koen lähiesimieheni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	1	2	3	4	5
10. Työyhteisön asioita käsitellään riittävästi yhteisissä kokouksissa	1	2	3	4	5
11. Työyhteisössän osataan ratkaista ristiriidat	1	2	3	4	5
12. Saan tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltani	1	2	3	4	5
13. Työpaikallani suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta	1	2	3	4	5

Haluaisitko kertoa lisää työyhteisösi toimivuudesta?

ARVOT JA TOIMINTATAVAT

Ympyröi sopivin vaihtoehto

1=Olen täysin eri mieltä

2= Olen jonkin verran eri mieltä

3= En ole samaa, enkä eri mieltä

4= Olen jonkin verran samaa mieltä

5=Olen täysin samaa mieltä

Vastaa kysymyksiin arvioiden oman, lähimmän työyhteisösi, työtovereidesi sekä lähimmän esimiehesi toimintaa ja toimivuutta.

14. Tiedän työpaikkani arvot, tavoitteet ja tulevaisuuden suunnitelmat	1	2	3	4	5
15. Työpaikkani arvot toteutuvat käytännössä	1	2	3	4	5
16. Työpaikallani on selvät toimintaperiaatteet ja menettelytavat	1	2	3	4	5
17. Työpaikallani kohdellaan ihmisiä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti	1	2	3	4	5
18. Työpaikallani arvostetaan kaikenikäisiä työntekijöitä	1	2	3	4	5
19. Esimiehet luovat positiivista ja motivoitunutta työskentelyilmapiiriä esimerkillään	1	2	3	4	5
20. Henkilöstöä on sovisti suhteessa työn määrään	1	2	3	4	5
21. Työntekijöitä kannustetaan työpaikallani kehittämään työmenetelmiä	1	2	3	4	5
22. Työpaikallani keskustellaan työntekijöiden kanssa ennen muutosten tekoa	1	2	3	4	5
23. Työpaikallani päätökset tehdään työntekijöiden näkemykset huomioon ottaen	1	2	3	4	5
24. Suosittelen mielelläni työpaikkaani ja työtäni muillekin	1	2	3	4	5

25. Minulla on turvallinen tunne työstäni ja työpaikastani	1	2	3	4	5
26. Tunnen voimassaolevan kaupungin henkilöstöstrategian sisällön	1	2	3	4	5
27. Tunnen kaupungin nykyisen palvelustrategian sisällön	1	2	3	4	5
28. Olen tutustunut intrassa olevaan palvelu- ja tuottavuusohjelman päivittämiseen liittyvään informaatioon	1	2	3	4	5
29. Kaupungin strategiatyöstä on keskusteltu työpaikallani	1	2	3	4	5
30. Palvelualueeni strategiatyöstä on keskusteltu työpaikallani	1	2	3	4	5
31. Tuottavuudesta ja tuloksellisuudesta on keskusteltu työpaikallani ja työyhteisössäni	1	2	3	4	5

Haluaisitko kertoa lisää arvoista ja toimintavoista?

AMMATILLINEN OSAAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

Vastaa kysymyksiin arvioiden oman, lähimmän työyhteisösi, työtovereidesi sekä lähimmän esimiehesi toimintaa ja toimivuutta.

Ympyröi sopivin vaihtoehto

1=Olen täysin eri mieltä

2= Olen jonkin verran eri mieltä

3= En ole samaa, enkä eri mieltä

4= Olen jonkin verran samaa mieltä

5=Olen täysin samaa mieltä

32. Olen tyytyväinen työtehtäviini	1	2	3	4	5
33. Pidän työstäni ja olen sitoutunut siihen	1	2	3	4	5
34. Työtehtäväni ovat monipuolisia	1	2	3	4	5
35. Työni tarjoaa minulle sopivasti haasteita	1	2	3	4	5
36. Minulla on työssäni sopiva määrä vastuuta	1	2	3	4	5
37. Olen tyytyväinen työni määrään ja työtahtiin	1	2	3	4	5
38. Olen tyytyväinen työaikoihini	1	2	3	4	5
39. Olen tyytyväinen työni vaativuuteen	1	2	3	4	5
40. Olen tyytyväinen työtehtävien jakoon työpaikallani	1	2	3	4	5
41. Osaamiseni vastaa määriteltäviä työtehtäviäni	1	2	3	4	5
42. Olen tyytyväinen mahdollisuuksiini käyttää kykyjäni ja taitojani työyhteisössäni	1	2	3	4	5
43. Minut on perehdytetty työtehtäviini riittävästi	1	2	3	4	5
44. Työpaikkani työntekijöiden perehdytyksettä vastaa esimieheni	1	2	3	4	5

45. Työpaikallani on käytössä ajan tasalla oleva perehdytyskansio	1	2	3	4	5
46. Työyhteisössäni työntekijöiden osaaminen on ajan tasalla	1	2	3	4	5
47. Työni tarjoaa minulle mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen	1	2	3	4	5
48. Minulla on riittävät valmiudet tehdä yhteistyötä työni kannalta tärkeiden yhteistyötahojen kanssa (m-	1	2	3	4	5
49. Olen ylpeä työstäni ja työpaikastani	1	2	3	4	5

Haluaisitko kertoa jotain lisää työhyvinvoinnistasasi ja ammatillisesta osaamisestasi?

TYÖOLOJEN

Ympyröi sopivin vaihtoehto

1=Olen täysin eri mieltä

2= Olen jonkin verran eri mieltä

3= En ole samaa, enkä eri mieltä

4= Olen jonkin verran samaa mieltä

5=Olen täysin samaa mieltä

Vastaa kysymyksiin arvioiden oman, lähimmän työyhteisösi ja työtehtäviesi, työtovereidesi sekä lähimmän esimiehesi toimintaa ja toimivuutta.

50. Minulla on käytössäni tarpeelliset työmenetelmät	1	2	3	4	5
51. Minulla on käytössäni tarpeelliset työvälineet	1	2	3	4	5
52. Ergonomiset vaatimukset on huomioitu työpaikallani	1	2	3	4	5
53. Terveydelliset tekijät on huomioitu työpaikallani	1	2	3	4	5
54. Turvallisuuden liittyvät tekijät on huomioitu työpaikallani ja ne ovat kunnossa	1	2	3	4	5
55. Työpaikallani suhtaudutaan hyvin työtä koskeviin aloitteisiini ja parannusehdotuksiini	1	2	3	4	5
56. Olen havainnut työpaikallani tapahtuvan kiusaamista	1	2	3	4	5
57. Olen havainnut työpaikallani tapahtuvan epäasiallista kohtelua	1	2	3	4	5
58. Kiusaamista tapahtuu lähimmän esimieheni taholta	1	2	3	4	5
59. Epäasiallista kohtelua tapahtuu lähimmän esimieheni taholta	1	2	3	4	5
60. Kiusaamista tapahtuu työtoverini taholta	1	2	3	4	5
61. Epäasiallista kohtelua tapahtuu työtoverini taholta	1	2	3	4	5
62. Kiusaamista tapahtuu asiakkaan asiakkaiden taholta	1	2	3	4	5
63. Epäasiallista kohtelua	1	2	3	4	5

tapahtuu asiakkaiden taholta					
64. Olen joutunut kiusaamisen kohteeksi työpaikallani	1	2	3	4	5
65. Olen joutunut epäasiallisen kohtelun kohteeksi työpaikallani	1	2	3	4	5
66. Olen itse kiusannut työtovereitani	1	2	3	4	5
67. Olen itse kohdellut työpaikallani työtovereitani epäasiallisesti	1	2	3	4	5
68. Olen itse kiusannut esimiestäni	1	2	3	4	5
69. Olen itse kohdellut esimiestäni epäasiallisesti	1	2	3	4	5
70. Olen itse kohdellut asiakkaitani epäasiallisesti	1	2	3	4	5
71. Olen havainnut työpaikallani väkivallan tai sen uhan olemassaoloa	1	2	3	4	5
72. Olen itse kokenut työpaikallani väkivaltaa tai sen uhkaa	1	2	3	4	5
73. Työtoverini on kokenut työpaikallani väkivaltaa tai sen uhkaa	1	2	3	4	5
74. Työpaikallani puututaan epäasialliseen kohteluun tai väkivaltilanteisiin riittävän nopeasti ja tehokkaasti	1	2	3	4	5
75. Työpaikallani työtä ja työn tuloksia ei arvostella perusteettomasti	1	2	3	4	5
76. Työpaikallani ei pantata työtehtävieni suorittamisen kannalta tarpeellisia tietoja	1	2	3	4	5
77. Työpaikallani ei anneta merkityksellisiä tai kohtuuttomia työ-	1	2	3	4	5
78. Työpaikallani ei kieltäydyt tekemästä annettuja työtehtäviä	1	2	3	4	5
79. Työpaikallani arvostetaan minua	1	2	3	4	5

80. Saan kiitosta hyvistä työsuoritteistani	1	2	3	4	5
81. Saan rakentavaa palautetta puutteellisista tai virheellisistä työsuoritteistani	1	2	3	4	5
82. Saamani palaute on rakentavaa, asiallista ja oikeudenmukaista	1	2	3	4	5
83. Työpaikallani kiinnitetään riittävästi huomiota työkykyä ylläpitävien toimintojen järjestämiseen	1	2	3	4	5

Haluaisitko kertoa jotain lisää työolosuhteistasi?

OMAT VOIMAVARAT

Vastaa kysymyksiin arvioiden oman, lähimmän työyhteisösi ja työtehtäviesi, työtovereidesi sekä lähimmän esimiehesi toimintaa ja toimivuutta.

84. Työkykyni on hyvä työni fyysisten vaatimusten kannalta	1	2	3	4	5
85. Työkykyni on hyvä työni psyykkisten vaa-	1	2	3	4	5

timusten kannalta					
86. Tyytyväisyyteni on hyvä	1	2	3	4	5
87. Minulla on hyvät voimat kohdata uusia haasteita ja muutoksia työssäni	1	2	3	4	5
88. Työhyvinvointinäkökulma on otettu huomioon toteutettaessa minua koskevia työn ja toimintatapojen muutoksia	1	2	3	4	5

Vastaa seuraavaan väittämään

1 = kyllä 2 = ei

89. Minulla on lääkärin toteamia sairauksia	1	2
90. Sairauteni ovat kroonisia (pitkäaikaisia)	1	2

91. Olen ollut pois työstä sairauden tai terveydentilani vuoksi viimeisen 12 kk:n aikana

- 1) En lainkaan
- 2) korkeintaan 9 pv
- 3) 2 – 3 viikkoa
- 4) 4 – 6 viikkoa
- 5) 3 – 6 kuukautta
- 6) yli 6 kuukautta

Ympyröi seuraavista sopivin vaihtoehto

- 1=Olen täysin eri mieltä
 2= Olen jonkin verran eri mieltä
 3= En ole samaa, enkä eri mieltä
 4= Olen jonkin verran samaa mieltä
 5=Olen täysin samaa mieltä

92. Sairauteni johtuvat mielestäni työperäisestä fyysisestä kuormituksesta	1	2	3	4	5
93. Sairauteni johtuvat mie-	1	2	3	4	5

lestäni työperäisestä psyykkisestä kuormituksesta					
94. Sairauteni haittaavat työssä jaksamistani	1	2	3	4	5
95. Sairauspoissaoloni aiheutuvat työni fyysisestä kuormituksesta	1	2	3	4	5
96. Sairauspoissaoloni aiheutuvat työni psyykkisestä kuormituksesta	1	2	3	4	5
97. Sairauspoissaoloni aiheutuvat kausisairauksista (flunssat yms.)	1	2	3	4	5
98. Sairauspoissaoloni aiheutuvat todetusta pitkäaikaissairaudesta/sairauksista	1	2	3	4	5
99. Sairauspoissaoloni aiheutuvat työtapaturmasta	1	2	3	4	5
100. Sairauspoissaoloni aiheutuvat vapaa-ajan tapaturmasta	1	2	3	4	5
101. Sairauspoissaoloni ovat seurausta huonontuneista työoloistani (ilmapääiri, työtahdin kasvu)	1	2	3	4	5
102. Uskon, että terveyteni puolesta jaksan työskennellä nykyisessä työssäni eläkeikään saakka	1	2	3	4	5
103. Uskon, että työolojeni puolesta jaksan työskennellä nykyisessä työssäni eläkeikään saakka	1	2	3	4	5
104. Uskon, että työilmapiirin puolesta jaksan työskennellä nykyisessä työssäni eläkeikään saakka	1	2	3	4	5

Haluaisitko kertoa jotain lisää omiin voimavaroihin liittyen?

TERVEYSLIIKUNTA

Liikuntakyselyssä kartoitetaan kuntoliikunnan, työmatkaliikunnan ja työpaikkaliikunnan harrastamista seuraavilla kysymyksillä:

(Ympyröi seuraavista sopivin vaihtoehto)

105) Kuinka usein harrastat varsinaista kuntoliikuntaa ja?

	ke-sällä	tal-vella	vuodena-jasta riippumatta
joka päivä, viisi kertaa viikossa			
keskimäärin kolme – neljä kertaa viikossa			
keskimäärin kerran tai kaksi kertaa viikossa			
kerran pari kuussa			
en ollenkaan			

Liikunta-kerrat viikoittain

- 1) vähintään 4 kertaa viikossa
- 2) keskimäärin 3 kertaa viikossa

- 3) keskimäärin 2 kertaa viikossa
- 4) keskimäärin kerran viikossa
- 5) kerran pari kuussa
- 6) harvemmin
- 7) en juuri ollenkaan

106) Kuinka pitkä on yksittäinen liikuntakerta keskimäärin (min.)

- 1) alle 20 min
- 2) 20 – 40 min
- 3) 40 – 60 min
- 4) 60 – 90 min
- 5) 90 – 120 min
- 6) yli 120 min

107) Kuinka pitkä on yksittäinen liikuntakerta keskimäärin (min.)

- 1) alle 20 min
- 2) 20 – 40 min
- 3) 40 – 60 min
- 4) 60 – 90 min
- 5) 90 – 120 min
- 6) yli 120 min

108) Liikuntani kuormittaa minua seuraavasti

- 1) En harrasta liikuntaa
- 2) Verkkaista ja rauhallista (ei hengityksen kiihtymistä tai hikoilua)
- 3) Ripeää ja reipasta (jonkin verran hengityksen kiihtymistä tai hikoilua)
- 4) Voimaperäistä ja rasittavaa (voimakasta hengityksen kiihtymistä tai hikoilua)

109) Painoindeksin laskemiseen vaadittavat taustatiedot

- 1) Pituuteni on _____ cm
- 2) Painoni on _____ kg

110) Teen työmatkat kävelen, pyörällä tai muuten liikkuen

111) Työmatkaliikuntani kesto keskimäärin päivässä on (edestakainen matka)

- 1) alle 20 min
- 2) 20 – 40 min
- 3) 40 – 60 min
- 4) 60 – 90 min
- 5) 90 – 120 min

6) yli 120 min

112) Työmatkani pituus päivässä on
(edestakainen matka)

- 1) alle 1 km
- 2) 2 – 3 km
- 3) 4-7 km
- 4) 8-10 km
- 5) yli 10 km

113) Työmatkaliikuntani kuormittaa minua seuraavasti:

- 1) Ei lainkaan
(en harrasta työmatkaliikuntaa)
- 2) Verkaista ja rauhallista
(ei hengityksen kiihtymistä tai hikoilua)
- 3) Ripeää ja reipasta
(jonkin verran hengityksen kiihtymistä tai hikoilua)
- 4) Voimaperäistä ja rasittavaa
(voimakasta hengityksen kiihtymistä tai hikoilua)

114) Työnantaja tukee henkilöstön liikunnan harrastamista maksamalla osan liikuntapalvelujen hinnasta, esim. kuntosaleilla ja uimahallissa. Mitä työnantajan tarjoamaa liikuntamahdollisuutta olet käyttänyt?

Liikuntamuoto?

Montako kertaa viikossa?

Montako kertaa kuukaudessa?

Haluaisitko kertoa jotain terveysliikuntaan liittyen?

Haluaisitko kertoa jotain lisää kyselyssä esillä olleista asioista?

Kiitos vastauksistasi!

