

SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULU

Heidi Eklund

TYÖOLOBAROMETRI SATAKUNNAN PELASTUSLAITOKSELLE

HOITOTYÖN KOULUTUSOHJELMA

Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

2007

TYÖOLOBAROMETRI SATAKUNNAN PELASTUSLAITOKSELLE

Heidi Eklund
Satakunnan Ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto
Helmikuu 2007
Ohjaaja: Eeva-Maija Salminen
YKL
Sivumäärä: 75

Avainsanat: työ, hyvinvointi, työssäjaksaminen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Satakunnan pelastuslaitoksen henkilöstön hyvinvointiin liittyviä asioita henkilöstön näkökulmasta. Tavoitteena oli kehittää henkilöstön hyvinvointia. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Satakunnan pelastuslaitoksen kanssa. Tutkimuksen pohjalta voitiin tarkastella henkilöstön hyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyviä kehittämistarpeita.

Aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella, johon vastasi 138 Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijää. Vastausprosentti oli 49,3. Opinnäytetyö oli määrällinen eli kvantitatiivinen ja siinä käytettiin tilastollista analysointitapaa.

Opinnäytetyössä saatujen tulosten mukaan yleinen työhyvinvointi Satakunnan pelastuslaitoksessa on huonontunut. Ylitöiden määrä on lisääntynyt, ristiriidat ja kilpailuhenki on myös kasvusuunnassa. Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijät eivät ole tyytyväisiä työpaikkansa johtamiseen ja varsinkin ylimmän johdon toimintaan. Työntekijöiden halukkuus vaikuttaa työympäristöönsä ilmenee aloitteiden tekemisestä. Työkyvyn keskiarvo oli työntekijöiden antamien pisteiden mukaan 7,43, verrattuna Porin kaupungin Työolobarometriin vuodelta 2003 Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijät kokevat työkykynsä huonommaksi kuin Porin kaupungin työntekijät yleensä. Tutkimuksen tuloksissa oli hieman toimipaikkakohtaisia eroja ja vastaukset painottuivat Porin toimipisteeseen.

Tutkimus antaa tietoa Satakunnan pelastuslaitoksen työhyvinvoinnista ja tuottaa informaatiota Satakunnan pelastuslaitoksen johdolle ja esimiehille työolojen kehittämistä varten. Tämä tutkimus on tarkoitettu uudelleen, jotta työpaikalla tapahtuneita muutoksia ja niiden suuntaa voitaisiin verrata. Jatkotutkimuksien aiheena voisi olla tarkempi tutkimus työssä jaksamisesta ja sen keinoista työntekijöiden ja eri toimialojen näkökulmista.

WORKBAROMETER FOR RESCUE DEPARTMENT OF SATAKUNTA

Heidi Eklund
Satakunta Polytechnic
Health Care Studies
Degree Programme in Nursing
Unit of Social Services and health Care in Pori
Maamiehenkatu 10, 28500 Pori
February 2007
Tutor: Eeva- Maija Salminen
PLC ?
Rate of Pages: 75

Keywords: work, welfare, ensurance of work

The purpose of this Bachelor's Thesis was to describe the ways and experiences how Rescue Department of Satakunta's staff feel their welfare at view of employees. The goal was to develop employees welfare. This thesis was done with support of Rescue Department of Satakunta. On the basic of this thesis it's possible to conside improves of employees welfare and ensurance of work.

The material used in this thesis was a structured quetionnare which had been sent to employees of Rescue Department of Satakunta. 138 of the employees replied to the questionnaire. The response rate was 49.3. Measures were aimed at quintative and the material was analyzed statistically.

According the results general welfare in Rescue Department of Satakunta's is going worse. Quintity of overtime work have grown, clashings and contention are also growing. Employees in Rescue Department of Satakunta have no satisfaction about man-agement especially upper management. Willing of the employees to have an effect on working environment take the form of initiatives. Mean value to describe ability to work according employees was 7.43, comparising in workbarometer of Pori 2003 the employees feel their ability to work worse than Pori city employees. There was some differences between separated branches and the answers have their emphasis in branch of Pori.

This Thesis give information about workwelfare of Rescue Deparment of Satakunta's and produce fact how to the management can develop workplace. This research intent to be done again. Then it is possible to compare the differences and which way it is going. The subject of sequel research could be defined research about workenergy and how employees and different field of business feel those things.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET	8
3 YHTEENVETO AIKAISEMMISTA TUTKIMUKSISTA	9
4 PELASTUSTOIMEN ORGANISAATIO	12
4.1 Pelastustoimen organisaatio ja tehtävät	12
4.2 Pelastustoimen henkilöstön koulutus ja kelpoisuusvaatimukset	13
4.3 Pelastustoimen kuormittavat tekijät	15
4.4 Satakunnan pelastuslaitos	16
5 TYÖHYVINVOINTI	18
5.1 Työ ja työhyvinvointi	18
5.2 Työkyky	19
5.3 Työturvallisuus	21
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	22
6.1 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu	22
6.2 Aineiston käsittely ja analysointi	24
6.3 Tutkimuksen luotettavuus	24
7 TUTKIMUSTULOKSET	26
7.1 Taustamuuttujat	26
7.2 Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunnan kokemuksia työskentelystä työnantajansa palveluksessa	27
7.3 Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunnan kokemuksia työssään tapahtuneesta muutoksesta	31
7.4 Työn ja sen kehittämisen muuttuminen Satakunnan pelastuslaitoksessa	32

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	34
8.1 Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden kokemuksista työskentelystä työnantajansa palveluksessa	35
8.2 Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden kokemuksista työssään tapahtuneesta muutoksesta	36
8.3 Työn ja sen kehittämisen muuttumisesta Satakunnan pelastuslaitoksessa	37
8.4 Yhteenveto	37

LÄHTEET

LIITTEET

Liite 1 Sopimus opinnäytetyön tekemisestä

Liite 2 Kyselylomake

Liite 3 Työolobarometrin sisältöalueet

Liite 4 Yksiulotteiset jakaumat

1 JOHDANTO

Satakunnassa on noussut esille monella tasolla lehdistössä maaliskuusta 2006 alkaen pelastuslaitosta koskien miehistöpula ja sen seurauksena vuorovahvuuksien laskua. Miehistöpulasta johtuen ylityöt ovat lisääntyneet ja osaltaan aiheuttaneet ongelmia työssä jaksamisessa ja lisänneet sairaspotilaita. (Matikainen, A. 2006)

Tulevaisuuden haasteena pelastustoimessa, kuten muuallakin yhteiskunnassa, on työntekijöiden ikääntyminen. Pelastustoimessa ikääntyminen tulee ilmenemään rankemmin kuin muualla yhteiskunnassa, koska työ perustuu fyysiseen työskentelyyn. Tulevaisuuden haasteena on myös riittävän ammattitaitoisen henkilökunnan hankinta paikkaamaan eläkkeelle siirtyvää henkilöstöä ja muita sijaisuuksia.

Työskentely pelastustoimessa on fyysisesti ja henkisesti vaativaa, työ on raskasta ja olosuhteet vaihtelevat. Ihmisen tarvitsema apu ei ole riippuvainen säästä tai vuorokaudenajasta. Tämä koskee sekä pelastajia että päätoimista ambulanssihenkilökuntaa.

Pelastuslaki määrittelee 1 momentissaan pelastustoimen tehtäväksi tulipalojen ja onnettomuuksien ehkäisyn. Laki määrittää pelastustoimen tehtäväksi ihmisten, omaisuuden ja ympäristön suojaamiseksi, pelastamiseksi ja vahinkojen rajoittamiseksi. Nämä tehtävät kuuluu lain mukaan hoitaa kiireellisesti. Pelastusviranomaisen tuottaman valistuksen tarkoituksena on saada ihmiset itse tunnistamaan onnettomuuksien uhkia, ehkäistä niitä ja tarvittaessa osata toimia hätätilanteessa. Valistukseen kuuluvat myös yhteistyö eri viranomaisten ja yhteisöjen kanssa. Pelastustoimen tehtävänä on väestönsuojelu, poikkeusolot ja niihin varautuminen. Pelastuslaki määrittelee myös, että pelastustoimen palvelutason tulee vastata onnettomuusuhkia ja sitä määriteltäessä on otettava huomioon toiminta poikkeusoloissa. Pelastustoimen tarkoituksena on järjestää onnettomuuksien ehkäisyä ja järjestää onnettomuus- ja vaaratilanteissa tarvittavat toimenpiteet tehokkaasti ja viivytyksettä. Läänihallitus valvoo pelastustoimen palvelutason riittävyyttä.

(Pelastuslaki 13.6.2003/468 .)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Satakunnan pelastuslaitoksen henkilöstön hyvinvointiin liittyviä asioita henkilöstön näkökulmasta. Tavoitteena on kehittää henkilöstön hyvinvointia. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Satakunnan pelastuslaitoksen kanssa. Opinnäytetyön tekijän oma mielenkiinto aihetta kohtaan syntyi pitkäaikaisesta VPK-harrastuksesta. Syksyllä 2005 otin yhteyttä pelastusjohtaja Pekka Tähtiin ja keskustelin hänen kanssaan opinnäytetyön tekemisestä pelastuslaitokselle. Opinnäytetyön tekeminen työolobarometrin muotoisena pelastuslaitoksen henkilöstön näkökulmasta tuli esille Porin kaupungin työsuojelupäällikön kanssa käydystä keskustelusta helmikuussa 2006.

Työssäjaksaminen ja hyvinvointi työssä on kaikkien ammattien kannalta tärkeä työsuojelullinen näkökulma. Eri ammateissa rasitutaan eri tavoin ja tämä työ tuo näkökulman pelastusalalla työskentelevien henkilöiden kannalta.

Henkilöstöllä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä kaikkia niitä, jotka työskentelevät Satakunnan pelastuslaitoksella. Heitä ovat päällystössä, alipäällystössä, miehistössä ja muualla, esimerkiksi toimistossa työskentelevät henkilöt.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata Satakunnan pelastuslaitoksen henkilöstön kokemusta työelämän laadusta ja sen muutossuunnasta. Tarkoituksena on kerätä tietopohja, jota voidaan tutkia toistamalla työolobarometri edelleen määraajoin.

Tutkimusongelmat:

1. Minkälaisena Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunta kokee työskentelynsä työnantajansa palvelussa?
2. Miten Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunta on kokenut työssään tapahtuneen muutoksen?
3. Miten työ ja sen kehittäminen on muuttumassa Satakunnan pelastuslaitoksessa?

3 YHTEENVETO AIKAISEMMISTA TUTKIMUKSISTA

Pelastushenkilöstön jaksamista on aiemmin tuettu alemmalla eläkeiällä, mutta vuonna 1989 toteutettiin eläkeuudistus, joka nosti palomiesten eläkeiän 65 vuoteen. Siitä lähtien on esitetty arvailuja siitä, miten pelastushenkilöstön työssä jaksaminen tulee muuttamaan suurten ikäluokkien ikääntyessä tulevana vuosina. Kun eläkelaki oli uudelleen valmisteilla vuonna 2004, päätettiin sisäasianministerin Kari Rajamäen aloitteesta perustaa työryhmä selvittämään pelastushenkilöstön työuraa ja työssä jaksamista. Työryhmän tehtävänä oli selvittää pelastuslaitosten henkilöstön toimintakykyä, pelastushenkilöstön työssä selviytymistä ja tehdä toimenpide-ehdotuksia työssä selviytymisen tueksi. Työryhmä kokosi yhteen aineistoja pelastustoimen nykytilanteesta ja pohti niiden pohjalta omia ehdotuksiaan. (Haiko, M. 2006, 6-7)

Väliraportissa työryhmä totesi, että keskeiseksi työssä selviytymisen kriteeriksi määrittyy savusukellusohje ja ehdotti loppuraportissaan:

1. asiaan liittyviä ohjeita ja asetuksia määritellään uudelleen ja niillä tarkennetaan pelastuslaitosten palvelutasosopimuksia
2. ehdotti henkilöstön horisontaalisen työuran kehittämistä ja henkilökohtaiseen oppimiseen kannustamista,
3. henkilöstön fyysisestä ja henkisestä toimintakyvystä huolehtimista, henkilöstöjohtamisen ja henkilöstösuunnittelun kehittämistä
4. eri osapuolten yhteistoiminnan edistämistä ja toimintojen yhdistämistä
5. pelastusopiston koulutuksen kehittämistä, oppilasmäärän lisäämistä
6. vapaaehtoisuuteen perustuvan pelastustoiminnan kehittämistä

Varsinaiseen eläkeiän muuttamiseen työryhmä ei ottanut kantaa, koska työryhmässä ilmeni erilaisia näkemyksiä asiasta. (Haiko, M. 2006, 6-22)

Samassa Sisäasianministeriön raportissa mainitaan aiemmin aiheesta tehtynä Työterveyslaitoksen tutkimuksen ”Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky 1996-1999”. Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella kolmen vuoden aikana tapahtuvia muutoksia palomiesten terveydessä, toimintakyvyssä ja selvittää tulevaa kehitystä. Tutkimuksessa tarkasteltiin fyysistä kuntoa hapenottokyvyn mukaan. Tutkimustulosten perusteella 30-vuotiaiden pelastajien ryhmä kuului kuntoluokkaan hyvä molemmilla tutkimuskerroilla

(-96 ja -99), 40-vuotiaiden muuttui hyvästä keskinkertaiseen ja 50- vuotiaiden kunto-
luokka oli keskimääräinen molemmilla tutkimuskerroilla. Tutkimuksen tulokset suhteu-
tettiin suomalaisiin hapenottokyvyn viitearvoihin. (Haiko,M.2006,24)

Iän myötä savusukelluskelpoisuuden rajan ylittävien osuus vähenee selvästi: 30- vuoti-
aista 97% oli savusukelluskelpoisia molemmilla tutkimuskerroilla, 44-vuotiaista 88% (-
96) ja 83% (-99) ja 50- vuotiaista 66% (-96) ja 51% (-99). Seuranta-aikana tuki- ja lii-
kuntaelinten sairaudet lisääntyivät 8% , siten että vuonna 1999 36:lla prosentilla oli jo-
kin tuki- ja liikuntaelimen sairaus. Eniten mainitut sairaudet lisääntyivät 44-53-
vuotiaiden ja 34-43-vuotiaiden ryhmissä. Seuranta-aikana lisäystä sairaspöissaoloissa,
25–100 päivää, oli tapahtunut kahdessa vanhimmassa ikäluokassa 5-6%. (Hai-
ko,M.2006,24)

Sisäasianministeri Kari Rajamäen pitämässä puheessa 10.1.2007 Pelastustoimen palve-
lutaso ja pelastustoimen henkilöstön työkyky-seminaarissa Helsingissä hän asettaa pa-
lomiesten eläkeiän laskemisen seuraavan hallituksen tehtäväksi. Rajamäki tuo esiin sa-
massa puheessaan haasteellisen tehtävän pelastusalan operatiivisen henkilöstön mo-
niongelmaisen selviytymisen työssään ja tämän ongelman ratkaisemiseksi laajassa yh-
teistyössä tehtävän hankkeen, jonka sisäasianministeriön pelastusosasto on valmistele-
massa. Hankkeen valmistumisaikataulu on vuoden 2009 loppuun mennessä ja sen sisäl-
tönä on henkilöstöjohtamisen kehittämistä, pelastajien urakehityksen linjauksia, koulu-
tusjärjestelmän kehittämistä, pelastushenkilöstön mitoituksen perusteita, suorituskyky-
vaatimuksia, pelastustoimen toimintamenetelmien tutkimus- ja kehittämistoiminnan
tehostamista sekä fyysistä ja henkistä työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostamista ja
seurantaa.

Satakunnan pelastuslaitos on aiemmin ollut mukana Porin kaupungin Työolobaromet-
rissä vuosina 2000 ja 2003 sisältyen yhteen hallintokuntaan, mutta varsinaisesti eriteltä-
viä tuloksia pelastuslaitosta koskien ei voida aikaisemmista Työolobarometreistä osoit-
taa. Porin kaupungin Työolobarometrit toteutettiin seurantatutkimuksena ja kyselylo-
makkeena kyselyssä käytettiin samaa lomaketta, josta tämän opinnäytteen tekemiseen
käytetty lomake on muokattu. Porin kaupungin Työolobarometrin tavoitteena on Porin
kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittäminen kuvaamalla henkilös-
tön kokemusta työelämän laadusta ja sen muutossuunnasta. Tutkimukset toteutettiin

kyselytutkimuksena, jossa kyselylomakkeet lähetettiin 1000 satunnaisotannalla valitulle työntekijälle. (Porin kaupungin Työolobarometri 2003, 2-4)

4 PELASTUSTOIMEN ORGANISAATIO

4.1. Pelastustoimen organisaatio ja tehtävät

Pelastustoimen alueellistamishankkeen taustalla ovat 1990-luvun lopulla esiin tulleet vaatimukset pelastustoimen uudistamisesta ja jopa valtiollistamisesta. Vaatimukset tulivat esiin tapahtuneiden yhteiskunnallisten muutosten kautta. Kuntien toimintaympäristöt olivat muuttuneet, mutta pelastustoimen rakenteet olivat pysyneet ennallaan. Muutoksen mahdollisuuksia selvittämään määrättiin selvitysryhmä, joka loppuraportissaan ei esittänyt pelastustoimen siirtämistä valtiolle, vaan ehdotti perustettavaksi noin 30 kuntien yhteistyössä hoitamaa alueellista pelastustointia. Selvitysryhmän työn perusteella hallitus antoi sisäasiainministeriölle esityksen asiasta valmisteltavaksi. Esityksen pohjalta vahvistettiin Laki pelastustoimen alueiden muodostamiseksi 13.12.2001. Tarkennetun esityksen pohjalta valtioneuvosto päätti 7.3.2002 perustettavaksi 22 pelastustoimen aluetta. (Kallio 2003,28-30.).

Pelastustoimen alueet valtioneuvoston päätöksen mukaisesti ovat:

- | | | |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| 1. Helsinki | 2. Länsi-Uusimaa | 3. Keski-Uusimaa |
| 4. Itä-Uusimaa | 5. Varsinais-Suomi | 6. Kanta-Häme |
| 7. Päijät-Häme | 8. Kymenlaakso | 9. Etelä-Karjala |
| 10. Etelä-Savo | 11. Keski-Suomi | 12. Pirkanmaa |
| 13. Satakunta | 14. Etelä-Pohjanmaa | 15. Pohjanmaa |
| 16. Keski-Pohjanmaa | 17. Pohjois-Savo | 18. Pohjois-Karjala |
| 19. Jokilaaksot | 20. Kainuu | 21. Oulu-Koillismaa |
| 22. Lappi | | |

Satakunnan alueeseen kuuluvat kunnat: Eura, Eurajoki, Harjavalta, Honkajoki, Huittinen, Jämijärvi, Kankaanpää, Karvia, Kiikoinen, Kiukainen, Kodisjoki, Kokemäki, Kulaa, Köyliö, Lappi, Lavia, Luvia, Merikarvia, Nakkila, Noormarkku, Pomarkku, Pori, Punkalaidun, Rauma, Siikainen, Säkylä, Ulvila, Vampula. (Valtioneuvosto, Päätös pelastustoimen alueista 7.3.2002 Saatavissa: http://www.finlex.fi/data/normit/14551-vnp_peltoimalue.pdf)

Alueen pelastustoimen tehtävinä ovat

1. ylläpitää pelastustoimen tehtäviä varten pelastustoimen järjestelmää;
2. huolehtia pelastustoimen alaan kuuluvasta valistuksesta ja neuvonnasta sekä toimia asiantuntijana pelastustointa koskevissa asioissa;
3. huolehtia pelastusviranomaisille kuuluvasta onnettomuuksien ehkäisystä ja vahinkojen rajoittamisesta sekä palotarkastuksista;
4. huolehtia pelastustoiminnan kuuluvista tehtävistä;
5. huolehtia osaltaan väestönsuojeluun kuuluvista tehtävistä ja ylläpitää niiden edellyttämää valmiutta
6. yhteen sovittaa eri viranomaisten ja pelastustoimeen osallistuvien muiden tahojen toimintaa pelastustoimessa sekä
7. huolehtia osaltaan pelastustoimen henkilöstön kouluttamisesta

(Pelastuslaki 13.6.2003/468)

Kunnat vastaavat pelastustoimesta yhteistoiminnassa valtioneuvoston määräämällä alueella, siten kuin siitä säädetään pelastustoimen alueiden muodostamisesta annetussa laissa. Pelastustoimen alueella tulee olla päätoimisesta ja tarvittaessa myös sivutoimisesta henkilöstöstä koostuva pelastuslaitos. Alueen pelastustoimen järjestelmään voi kuulua myös vapaaehtoisia palokuntia, laitospalokuntia ja tehdaspalokuntia sen mukaan miten alueen pelastustoimi on sopinut niiden kanssa (sopimuspalokunnat). (Pelastuslaki 13.6.2003/468)

4.2 Pelastustoimen henkilöstön koulutus ja kelpoisuusvaatimukset

Pelastustoimen päätoimiselta henkilöstöltä vaaditaan pelastusalan tutkinto. Valtion tehtävänä on huolehtia pelastustoimen ammatillisesta koulutuksesta ja väestönsuojelun johto- ja erityishenkilöstön koulutuksesta. Suomessa henkilöstön kouluttamisesta huolehtii pääasiassa Pelastusopisto, mutta valtio voi valtuuttaa myös muun oppilaitoksen antamaan pelastusalan ammatillista peruskoulutusta. Pelastusopiston toiminnasta tarkemman määritelmän antaa laki ja asetus Pelastusopistosta. (Pelastuslaki 13.6.2003/468)

Sisäasiainministeriön Pelastusosaston antaman savusukellusohjeen mukaa pelastustoimeen sisältyvä savusukellus on työturvallisuuslain 34§:n mukaista työtä, josta saattaa

aiheutua erityistä sairauden tai tapaturman vaaraa ja joka vaatii erityistä huolellisuutta ja pätevyyttä. Savusukellus on paineilmahengityslaitteiden ja asianmukaisten suojavarusteiden avulla tapahtuvaa sammutus- ja pelastustyötä, joka edellyttää tunkeutumista rajattuun savukaasuja sisältävään sisätilaan. Savusukellus on ruumiillisesti ja henkisesti vaativaa työtä, joka vaatii savusukelluskelpoiselta hyvää terveydentilaa, yleiskestävyyttä, toimintakykyä, koulutusta ja harjoittelua. Savusukellusohje antaa ohjeistuksen savusukeltajan terveydentilasta, toimintakyvystä ja sen mittaamisesta. Ohje määrittelee tarvittavan koulutuksen ja riittävän harjoittelun. Ohje antaa määräykset savusukelluksessa käytettävistä varusteista ja niiden huoltamisesta. (Savusukellusohje, 26.11.2001. Saatavissa: www.intermin.fi/sm/pelastus)

Pelastushenkilöstön terveydentilan tulee olla riittävä, jotta he pystyisivät hoitamaan työssään eteen tulevia tilanteita turvallisesti. Pelastushenkilöstölle tehtävissä säännöllisissä terveystarkastuksissa selvitetään henkilön kykeneväisyys hoitamaan työnsä ja selviytymään esimerkiksi savusukelluksesta. Henkilön rasittuminen työssä ja työn vaikutukset mahdollisiin olemassa oleviin perussairauksiin tutkitaan ja henkilön mahdolliset infektiot tai vastaavaat, jotka vaarantaisivat terveystarkastuksen jälkeen tehtävän kunto-testin.

Kuntotestin on tarkoitus mitata fyysistä toimintakykyä, hengitys- ja verenkiertoelimistön yleiskestävyyttä ja näiden avulla arvioidaan maksimaalista hapenkulutusta. Pelastajan yleiskestävyuden arviointiin käytetään esimerkiksi savusukellusrata-tyypeistä testiä, jossa ennalta määrätty rata suoritetaan savusukellusvarustuksessa tai polkupyöräergometriaa/ kävelymattotestiä. Testaukseen voidaan käyttää myös jotakin muuta arviointikriteerit täyttävää testiä ja testien sisällöt saattavat vaihdella alueittain. Testi voi koostua yhdestä tai useammasta osa-alueista ja niiden arviointi perustuu testistä hyväksytysti suoriutumiseen. (Työterveyslaitos, 2005, 436-444)

Sisäasiainministeriön julkaisussa 1/2006 Pelastushenkilöstön työssä jaksamisesta todetaan, että käytännön kriteeriksi pelastushenkilöstön työssä selviytymiseen on muodostunut savusukellusohje. Savusukellus on osa pelastustoimen palvelutasoa.

4.3 Pelastustoimen kuormittavat tekijät

Pelastustoimessa miehistössä, päällystössä ja alipäällystössä työskentelevät henkilöt kuormittuvat henkisesti ja fyysisesti. Pelastustyötä kuormittavat epäselvät olosuhteet, hajut ja näyt. Ryhmätyöskentelyssä työtoverit saatetaan kokea painetta luovana tahona. Surevan omaisen kohtaaminen ja esimerkiksi lapsen kuolema ovat rankkoja kokemuksia myös ammatikseen ihmisiä pelastaville. Painostavissa tilanteissa huono tai huonoksi koettu johtaminen ja valvonta tuo omalta osaltaan epävarmuutta ja vastuu saattaa aiheuttaa stressiä. Pelastustoimen työtehtävissä uhkatilanteita ja vaaroja on ennalta vaikea hallita, jokainen tehtävä on erilainen. Hätätilanteessa aikapaine ihmishenkien pelastamiseen on suuri ja tilanteet saattavat muuttua äkillisesti. Tilanteet äkillinen muutos saattaa luoda pelastajalle tunteen tilanteen hallitsemattomuudesta. (Alho 1999, 317-328)

Pelastustoimen työtehtävissä fyysisinä rasittavina tekijöinä ovat kuumuus, kylmyys ja painavien pelastusvälineiden käyttö huonoissa asennoissa jopa tunteja. Kuumassa työskentelyssä elimistöön kertyy lämpöenergiaa, josta seuraa hikoilua, ja lämmönsäätely vaikeutuu varsinkin, jos kehoa peittää lämmin ja tiivis suojarustaus. Lämpimässä työskentely altistaa lämpösairauksille, kuten lämpöhalvaukselle, lihaskrampeille ja palovammoille. Kylmässä työskentely aiheuttaa käänteisen reaktion; kuumuus kehosta haihtuu ja aiheuttaa räsytystä lämmönsäätelyjärjestelmälle. Hetkellisesti tapahtuva elimistön kuormitus viileässä tai huoneenlämmössä kohottavat kehon lämpötilaa, mutta se palautuu normaalille tasolle noin 40-50 minuutissa. Kehon lämpötilan nouseminen on suorassa suhteessa aineenvaihdunnan tehoon. Mitä raskaampi työ on ja mitä suuremmat lihasryhmät tekevät työtä, sitä voimakkaammin elimistön lämpötilat kohoavat. (Ilmarinen, R., Järvenpää, M., Korhonen, O., Lindholm ym. 1994. 8, 14-15)

Toimintakyvyn ja lämpötasapainon ylläpitämiseksi tulee palomiehen huolehtia nestetasapainosta. Nestevaje kehossa syntyy nopeasti ja ennalta arvaamatta. Huono nesteytys edesauttaa lämpösairauksien kehittymistä. Kehon kuivuminen aiheutuu liian vähäisestä nesteen juomisesta. Kehon kuivumisesta aiheutuu yksilöllisiä oireita; valppauden heikentymistä, arviointivaikeuksia, aistihavaintojen, koordinaation ja tasapainon häiriintymistä. Nesteytys kuuluu osaltaan työturvallisuuteen. (Ilmarinen ym. 1994. 46)

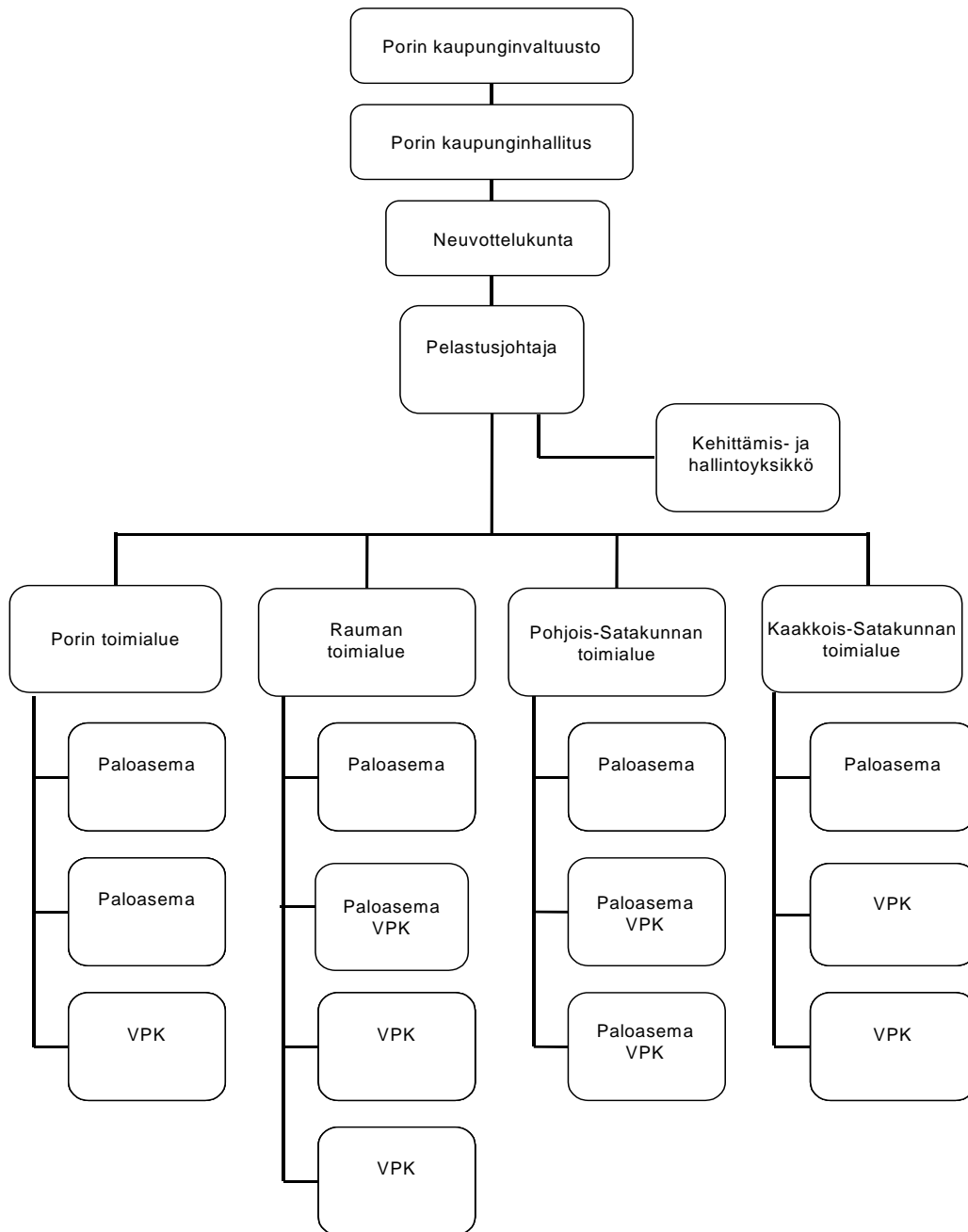
Tarkkaa kuvausta pelastustyössä toimivan henkilön työvuorosta ei voi määritellä. Työvuorolle on ennalta määrätty tehtävät, mutta hälytykset muuttavat työvuoron lukujärjestyä. Työvuoroihin kuuluvat hälytystehtävien lisäksi työvuoroharjoituksia, työpalvelua, liikuntaa ja valmiudessaoloa. (Ilmarinen ym.1994.6)

4.4 Satakunnan pelastuslaitos

Satakunnan pelastuslaitoksen ydintarkoitus vuodesta 2005 alkaen on ollut vastata pelastustoiminnasta sekä osaltaan onnettomuuksien ehkäisystä ja väestönsuojelusta Satakunnan alueella. Työpaikkatasolla työyhteisö ja työntekijät määrittelevät oman perustehtävän ydintarkoituksen pohjalta. Satakunnan pelastuslaitoksen arvot ovat: asiakaslähtöisyys, asiantuntijuus, luotettavuus, tehokkuus ja yhteisöllisyys. (Katriina Perkka- Jortikka, Satavarma Johtaminen päällystöseminaari 6/05, diasarja) Satakunnan pelastuslaitos on jaettu viiteen päivystysalueeseen, jotka ovat Pori, Rauma, Pohjois-Satakunta, Kaakkois-Satakunta ja Pyhäjärviseuutu. Ylintä päättävävaltaa Satakunnan pelastuslaitoksella käyttää Porin kaupunginvaltuusto, -hallitus, Pelastustoimen neuvottelukunta ja pelastusjohtaja. Satakunnan pelastuslaitoksen pelastusjohtaja on Pekka Tähtinen.

(www.satapelastus.fi)

Alueellista pelastustoimea ja sen mukanaan tuomia haasteita Satakunnan pelastuslaitoksessa on pyritty kehittämään Satavarma johtaminen 2005-2007 hankkeen avulla. Hankkeen tavoitteena on selkeyttää pelastuslaitoksen johtamisjärjestelmää ja luoda hyvä sisäisen johtamisen järjestelmä. Tavoitteena on myös mallintaa maa- ja seutukunnallisesti sekä alueellisesti rakentuvien palveluorganisaatioiden menestyksestä johtamisen ja talouden hallintaa. Hankkeen kohderyhmänä ovat pelastuslaitoksen keskijohto ja taloudesta vastaavat tahot ja kuntaomistajat. Hankkeen tuloksiksi on arvioitu levitettävät hyvät käytännöt osaamisen johtamisessa, muutoksen ja talouden hallinnassa sekä eri yhteistyökumppaneiden yhteistyön kehittäminen. (Hookana, Perkka-Jortikka & Ekberg. 2006. www.pelastustoimi.fi/artikkelit/2522)



Kuvio 1.Satakunnan pelastuslaitoksen organisaatio Toimintakertomuksen 2005 mukaan

Pelastuslaitos toimii vuoden 2005 lopussa 51 asemapaikalta, joista yhdeksällä asemalla oli palkattua henkilökuntaa. Vuoden 2005 aikana Satakunnan pelastuslaitoksen yksiköt suorittivat ennätykselliset 4281 hälytystehtävää. Sairaankuljetuksia pelastuslaitos suorittaa yli 17000, joista Porissa yli 12000 ja Raumalla n. 5000. (Satakunnan pelastuslaitoksen Toimintakertomus 2005)

5 TYÖHYVINVOINTI

5.1 Työ ja työympäristö

Työ tarjoaa yhden merkittävimmistä elämänsisällöistä ihmiselle ja se myös ylläpitää omalta osaltaan ihmisen hyvinvointia ja terveyttä, mutta voi olla myös taakka. Henkilöstön hyvä työkyky luo hyvän pohjan työn sujuvuudelle, laadulle ja vaikuttavuudelle. Hyvä työkyky myös vaikuttaa työstä aiheutuviin kustannuksiin. (Rauramo, 2004.12,31) Yleisimpinä hyvinvoinnin uhkina työssä voidaan pitää kiirettä ja kovaa työpainetta, ihmisten välisiä ristiriitoja, heikkoa johtamista tai sen puuttumista ja tiedon kulun esteitä. (Perkka-Jortikka, K.1998. 12)

Työyhteisö- käsitteellä tarkoitetaan sitä lähiyhteisöä, jossa kaikki työssä käyvät työskentelevät. Työyhteisö on työntekijäryhmä, jossa työtoverit tapaavat toisiaan päivittäin, viikoittain tai kuukausittain. Työyhteisöä määrittää työtoveruus, johon ei kuulu asiakkaat. Kaikki työyhteisön jäsenet ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (Perkka- Jortikka,1998.11,15)

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) mukaan työnantajan on huolehdittava, että suunnitellessaan työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä tai työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä otetaan huomioon vaikutukset työntekijöiden työturvallisuuteen ja terveyteen.

Porin kaupungin työhyvinvointiohjelman mukaan työkykyä ylläpitävä toiminta on työhyvinvoinnin työkalu koko palvelusuhteen ajan ja se koskee koko työyhteisöä esimiehineen. Työkykyä ylläpitävän toiminnan tulee nivoutua työpaikan arkeen ja tukea kaikkien työskentelyä. Kokonaisvaltainen työhyvinvointia tukeva toiminta tapahtuu kaikilla työhyvinvoinnin osa-alueilla (Kuvio 2). (Työhyvinvointiohjelma, Porin kaupunki 24.1.2005. 1.)

	Työyhteisö -johtaminen ja esimiestyöskentely -yhteistoiminta ja osallistuminen -työilmapiiri -työn organisointi	
Työolot -työympäristö -työvälineet -ergonomia -työturvallisuus	Työhyvinvoinnin osa-alueet	Yksilö työntekijänä -ammattitaito -osaamisen ylläpito -motivaatio/sitoutuminen -oman työn hallinta -työkunto/suorittaminen -yhteistyötahto ja -kyky
	Työntekijä yksilönä -kunto -terveys -elintavat -asenteet	

Kuvio 2 Työhyvinvoinnin osa-alueet Porin kaupungin Työhyvinvointiohjelman mukaan

5.2 Työkyky

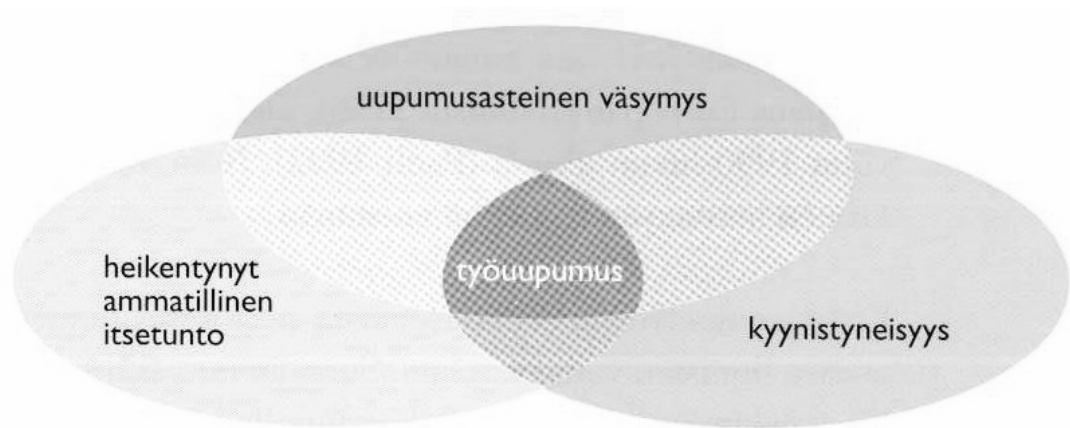
Työkyky-käsite on vähitellen laajentunut käsittämään lähes kaikki työn onnistumiseen vaikuttavat tekijät. Henkilön perinnölliset ominaisuudet luovat pohjan, jonka lisäksi hankitaan koulutuksellisia ja työkokemuksellisia tietoja ja taitoja. (Rauramo, 2004.30,32).

Työkyvyttömyydellä tarkoitetaan yleensä kyvyttömyyttä tehdä ammattia vastaavaa työtä, sen voi myös aiheuttaa muuttuneet työolot. Työolot saattavat muuttua työn vaativuuden osalta, työn vaarallisuus saattaa lisääntyä tai työn odotukset muuttuvat. Pitkäaikaisen työkyvyttömyyden taustalla olevat syyt ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, sydän- ja verisuonisairaudet, mielenterveyshäiriöt sekä hengityselinsairaudet. (Huuhtanen, Huuskonen, Ilmarinen, Kalimo ym. 1999,67)

Parhaimmillaan työkykyä ylläpitävä toiminta on laaja-alaista työn, työolojen, työyhteisön sekä yksilön työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämistä sekä muutoksen turvallista hallintaa. Se kohdistuu terveyden edistämiseen, mutta edellyttää myös työympäristöön ja työyhteisöön vaikuttamista: asenteiden, arvojen, tietojen ja taitojen uudistamista ja kehittämistä. Työkykyyn panostaminen näkyy paitsi tuottavuuden kasvuna ja henkilöstömenojen alenemisena myös säästöinä eläke- ja sairauskustannuksissa (Rauramo, 2004.30,32).

Uskotaan, että ihmisellä on laaja sopeutumiskyky erilaisten uusien tilanteiden hallinnassa, mutta psyykkinen ja fyysinen kuormittuminen lisää erilaisten oireiden ja jopa sairauksien ilmentymistä. Näiden oireiden taustalla saattavat olla immunologiset, hormonaaliset ja hermostolliset tekijät. Nämä tekijät vaikuttavat ihmisen elämäntyyliin ja lisäävät riskiä alkoholin tai huumeiden käytölle, tupakoinnille, liikunnan vähyydelle ja muille haitallisille elämäntavoille. Haitalliset tekijät voivat vaikuttaa työuupumuksen kehittymiseen ja voivat pahentaa sitä. (Lundberg, U., 269-271.)

Työuupumus on vakava, työssä kehittyvä krooninen stressioireyhtymä, johon liittyy esimerkiksi väsymys, tyytymättömyys, ahdistuneisuus, unihäiriöt ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. (Perkka-Jortikka, K.1998. 22) Vakava työuupumus on pitkäaikaisen stressin tuloksena syntyvä häiriötila, johon kuuluu voimakkaan väsymyksen lisäksi katkeruutta, itsetunto-ongelmia ja usein myös masentuneisuutta. Vakava työuupumus on laadullisesti vaikeampi ongelma kuin tilapäinen väsymys, joka yleensä helpottuu lepäämällä riittävästi. (Leskinen, 2000,6) Työuupumuksessa kehittyy väsymys, joka kasautuu vähitellen, kun lepovaihe lomalla jää kesken. Uupumuksen tyypillisenä piirteenä ovat kaiken työn ylitsepääsemättömäksi muuttuminen ja syyllisyyden tunteet selviytymättömyydestä. Työstä suoriutumisen pelko aiheuttaa ammatillisen itsetunnon romahtamisen. (Kalimo, R. & Toppinen, S.1997, 13)



Kuvio 3 Työuupumuksen kolmitahoinen oireisto Kalimon ja Toppisen 1997 mukaan

5.3 Työturvallisuus

Työturvallisuuslain(23.8.2002/738) 8§ määrittelee työnantajan velvolliseksi huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Saman pykälän mukaan työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin, muuhun työympäristöön ja työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät seikat. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Mikäli työssä ilmaantuvia vaara- ja haittatekijöitä ei voida poistaa, niin työnantajan velvollisuus on arvioida niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle.

Pelastajille tapahtuu vuosittain noin 500 erilaista tapaturmaa, joista yleisimpinä venähdykset, nyrjähdykset, sijoiltaanmenot, murtumat, ruhjeet, pintahaavat ja naarmut. Tapaturmat keskittyvät sairaankuljetustehtäviin (siirtämis-, kuljettamis- ja nostotehtävät) 38% tapaturmista ja liikuntatehtävissä 20% tapaturmista. Tapaturmat kohdistuvat tavallisesti jalkoihin tai selkään äkillisen fyysisen kuormituksen seurauksena tai liittyen puutoamiseen, hyppäämiseen, kaatumiseen tai liukastumiseen. (Haiko,M.2006, 24)

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

6.1 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineisto edustaa perusjoukkoa., johon tulosten tulee päteä ja perusjoukosta otetaan otos. Aineisto pyritään saattamaan tilastollisesti käsiteltävään muotoon ja tulokset voidaan esittää lukujen ja taulukoiden avulla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 131).

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kyselytutkimus, jossa tutkittavat henkilöt muodostivat otoksen tietyistä perusjoukosta. Tässä opinnäytetyössä otos tarkoittaa samaa kuin perusjoukko. Kyselytutkimus on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. Otoksen lisäksi tyypillistä survey-tutkimuksessa on aineiston keruu standardoidusti eli kaikilta vastaajilta on samaa asiaa kysyttävä samalla tavalla.

Kyselytutkimuksella voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, sen käyttäminen säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä ja sen kautta voidaan kysyä paljon asioita. Kyselytutkimus sisältää kuitenkin myös heikkouksia. Aineistoa pidetään pinnallisena ja teoreettisesti vaatimattomana. Vastaajien vakavasta suhtautumisesta tutkimukseen ei voida olla varmoja. Vastaajat voivat mahdollisesti myös ymmärtävää väärin jonkin kysymyksen. Kato eli vastaamattomuus voi nousta suureksi ongelmaksi. (Hirsjärvi ym.2000, 182-184) Kyselytutkimus soveltui tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi , koska haluttiin tietoa laajalta joukolta. Lisäksi ajateltiin anonyymiyden tuovan tutkimuksen tiedolle luotettavuutta.

Tutkimuslupaa opinnäytetyölle ei tarvinnut hakea. Yhteistyötahon Porin kaupungin henkilöstöosaston edustajan työsuojelupäällikkö Ulla Roinisen kanssa tehtiin kirjallinen sopimus opinnäytetyön tekemisestä. (Liite 1) Kyselylomakkeet jaettiin postitse pelastuslaitoksen henkilöstölle Porin kaupungin henkilöstöosaston kautta ja niiden palautusaika oli 15.5.-31.5.2006. Kyselylomakkeen mukana oli palautuskuori postimerkkeineen ja kehoitus palauttaa lomake täytettynä vastausajan loppuun mennessä. Kirjeet pidettiin

suljettuna kunnes opinnäytetyön tekijä sai ne analysoidavakseen. Näin voitiin turvata tietojen luottamuksellisuus.

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin Porin kaupungin Työolobarometristä muokattua kyselylomaketta. Vastauslomakkeen mukana oli saatekirje, jossa kerrottiin tehtävän tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimuksen luottamuksellisuudesta. (Liite 2)

Kyselylomakkeen ensimmäisessä osuudessa tiedusteltiin vastaajien taustatietoja; sukupuolta, ikää, toimialuetta ja ammattiryhmää. Toisessa osuudessa tiedusteltiin tietoja työsuhteesta, sen kestosta ja luonnetta. Kolmas osuus keskittyi työn vaatimusten kohtuullisuuteen ja neljäs osuus työn turvallisuuteen. Viidennessä osuudessa kysymysten aiheena oli vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työhön ja kuudennessa osuudessa tiedusteltiin vastaajilta sosiaalsiin suhteisiin liittyviä tietoja. Seitsemännessä osuudessa keskityttiin tiedustelemaan esimiestyöskentelyä. Kahdeksas osuus toi esille henkilöstön työkykyyn ja motivaatioon vaikuttavia asioita. Yhdeksännen osuuden tarkoituksena oli tiedustella henkilöstön mielipiteitä organisaation toimivuudesta ja viimeinen eli kymmenes osuus tiedusteli yleistä työhyvinvointia. (Liite 3)

Kyselylomakkeen kysymykset olivat pääosin strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä. Strukturoituja kysymyksiä oli yhteensä 78. Kuusi kysymyksistä oli lyhyitä avoimia kysymyksiä. Osa kysymyksistä oli strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuotoja; valmiin vastausvaihtoehdon jälkeen oli avoin kysymys. Taustatietoja tiedusteltaessa kysymykset olivat pääosin luokitteluasteikollisia tai avoimia kysymyksiä. Muissa sisältöalueissa mittaavat muuttujat olivat järjestysasteikollisia, samanmielisyyttä asteisuutta (esimerkiksi lisääntynyt selvästi - vähentynyt selvästi) mittaavia. Vastausvaihtoehdot hieman vaihtelivat kysymyksestä riippuen.

Kyselylomaketta ei varsinaisesti esitestattu, koska samaa lomaketta oli aiemmin käytetty Porin kaupungin työolobarometreissa ja lomakkeeseen tehdyt muutokset koskivat lähinnä taustamuuttujien sisältöaluetta. Lomakkeen aikaisempi käyttö onnistuneesti koettiin riittäväksi esitestaukseksi.

Tämän opinnäytetyön perusjoukon muodostivat Satakunnan pelastuslaitoksen henkilöstö, jolla oli voimassa oleva työsuhde 10.5.2006. Kyselylomakkeita jaettiin 280. Kyse-

lyyn vastasi 138 henkilöstön jäsentä eli vastausprosentti oli 49.3%. Vastausprosentin alhaisuutta pohdittaessa tuli esiin, että lomake oli lähetetty kaikille pelastuslaitoksen henkilöstöön kuuluville, joten se käsitti myös ns. puolivakinaisessa työsuhteessa olevat vapaapalokuntalaiset. Puolivakinaisessa työsuhteessa olijat eivät välttämättä kokeneet kyselyyn vastaamista tarpeelliseksi.

6.2 Aineiston käsittely ja analysointi

Tämän opinnäytetyön analysointitapa oli tilastollinen analysointi. Opinnäytetyön tekijä selasi aluksi tutkimusaineiston läpi ja numeroi lomakkeet (1-138). Kaikki lomakkeet olivat kelpollisia analysointivaiheeseen, ne eivät sisältäneet epäasiallisuuksia tai virheitä. Kyselylomakkeiden tiedot syötettiin seuraavaksi Microsoft Excel-02- taulukkolaskelmaohjelmaan ja syöttämisen jälkeen tarkistettiin, että muuttujat oli syötetty oikein.

Kyselyaineiston strukturoidut kysymykset käsiteltiin Tixel WinXP ohjelman avulla. Vastauksista muodostuneet laskelmat työstettiin yksiulotteisiksi jakaumiksi. (Liite 4) Yksiulotteisista jakaumista työstettiin edelleen ristiintaulukoinnit. Jokaista kysymystä ei käsitellä erikseen tässä opinnäytetyössä, sillä tutkimusaineisto oli laaja. Tutkimusaineistosta on pyritty nostamaan merkitsevät tulokset esiin.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus on tärkeällä sijalla tutkimuksen tekemisessä ja sen arviointi on tärkeää. Luotettavuuden arviointiin liittyy kaksi käsitettä, reliaabelius ja validius. Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta ja sen mittaamiseen on useita menetelmiä. Validius on tutkimuksen pätevydestä kertova käsite. Validius tarkoittaa sitä, että mittari tai menetelmä mittaa sitä mitä sen kuuluukin. Mittarissa tulee olla selkeät ohjeet ja kysymysten tulee olla ymmärrettäviä, jotta mahdollisuudet väärinymmärryksiin olisivat mahdollisimman pienet. Mittarin validiteettia voidaan arvioida esimerkiksi esitestaamalla kyselylomaketta. Kyselylomakkeen esitestaus on usein käytetty menetelmä arvioimaan validiteettia. (Hirsjärvi ym. 2005, 216)

Tässä opinnäytetyössä esitestausta ei tarvinnut suorittaa, koska lomake on ollut aiemmin käytössä Porin kaupungin työolobarometreissa ja se on tuolloin koettu validiksi. Mitta-

rin reliabiliteettia voidaan parantaa usealla eri tavalla, hyvä keinona esimerkiksi pyrkiä minimoimaan kohteesta johtuvat virhetekijät. Virhetekijöitä ovat esimerkiksi kiire, kysymysten paljous, kysymysten ymmärrettävyys ja niiden järjestys. Ympäristötekijät voivat vaikuttaa myös osaltaan mittarin luotettavuuteen. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1998, 210)

Nämä virhetekijät ovat kuitenkin hankalasti hallittavissa. On myös mietittävä, miten mahdollisesti vastaaminen kyselyyn saattaa vaikuttaa henkilöstön välisiin suhteisiin, esimerkiksi päällystön ja miehistön suhteisiin. Tässä opinnäytetyössä vastaajat koostuivat kaikista henkilöstön jäsenistä, joten se saattoi osaltaan alentaa kynnystä vastata.

Osassa lomakkeista ilmentyi puuttuvia vastauksia. Puuttuvia vastauksia esiintyi lomakkeen alussa taustatiedoissa ja muutamassa lomakkeessa lopussa, joka voidaan tulkita väsymykseksi lomakkeen täyttämiseen. Puuttuvat taustatiedot ilmensivät vastaajan halua olla tunnistamaton. Vastausten puuttumiseen lomakkeen lopusta on saattanut vaikuttaa kiire, mieliala tai välinpitämättömyys tutkimusta kohtaan. Vastaamatta jättäminen kysymykseen saattaa viitata myös työntekijän mielikuvan siitä, että kysymys ei koskisi häntä, eikä siksi ole pitänyt vastaamista mielekkäänä.

Tutkittavien henkilöiden tulee saada riittävästi tietoa, mutta kuitenkin vain sen verran ettei tieto vaikuta tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkittaville on selvitettävä, että vastaaminen on vapaaehtoista, se tapahtuu nimettömänä ja vastaaminen on mahdollista lopettaa kesken. (Paunonen ym.1998, 30)

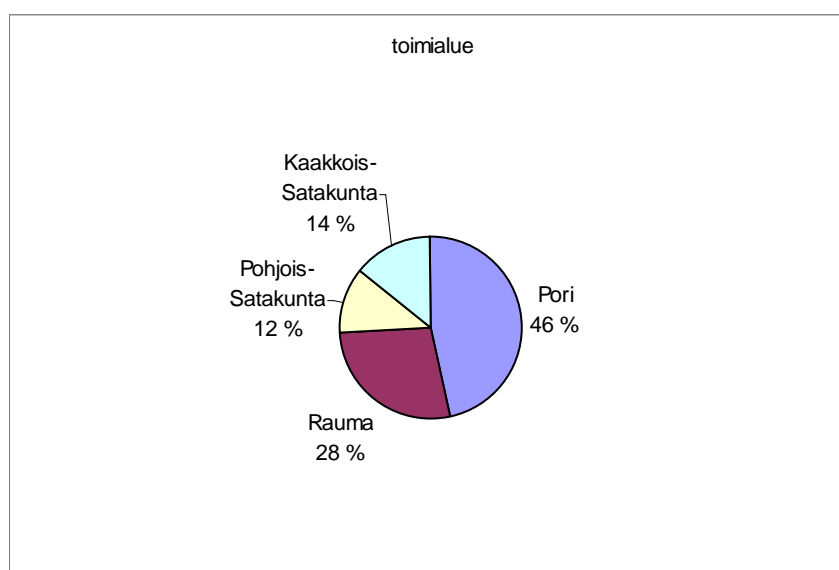
Opinnäytetyön tekijä ei saanut missään vaiheessa haltuunsa listaa lähetetyistä lomakkeista, joten hän ei saanut tietoonsa vastaajien henkilöllisyyksiä. Lomakkeet eivät päässeet missään vaiheessa ulkopuolisten käsiin ja ne hävitettiin silppuamalla analyysivaiheen jälkeen. Lomakkeen saatekirjeessä oli Porin kaupungin henkilöstöosaston yhteystiedot mahdollisia yhteydenottoja varten. Opinnäytetyön tekijän tietoon ei tullut yhteydenottoja.

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Taustamuuttujat

Kyselylomakkeen vastanneiden taustatietoja käsittelivät kysymykset 1-7. Taustamuuttujissa vastaajilta kysyttiin sukupuoli, ikä, toimialue, kouluaste, ammattiryhmä ja työssäoloaikaan liittyvät kysymykset nykyisellä työpaikalla ollusta ajasta sekä työsuhteen luonne (vakinainen/määräaikainen). Ensimmäinen kysymys tiedusteli vastaajan sukupuolta. Työolobarometriin vastanneista 9 % (n=13) oli naisia ja 89 % (n=122) oli miehiä. Kolme(2%) kyselyyn vastannutta ei kertonut sukupuoltaan. Iältään vastaajat olivat 20-24 vuotta 3%, 25-29 vuotta 5%, 30-34 vuotta 8%, 35-39 vuotta 14 %, 40-44 vuotta 17 %, 45-49 vuotta 18%, 50-54 vuotta 16%, 55-59 vuotta 16% ja yli 60 vuotiaita vastaajista oli 3%.

Toimialueittain vastaajat jakautuivat seuraavasti: Pori 46% (n=64), Rauma 28% (n=38), Pohjois-Satakunta 12% (n=16) ja Kaakkois-Satakunta 14% (n=20). Ammattiryhmittäin jaoteltuna vastaajista kuului päällystöön 24%, alipäällystöön 5%, miehistöön /työntekijöihin 65 % ja toimihenkilöihin 6%. Ylioppilastutkinnon vastaajista oli suorittanut 23%, keskikoulun 18%, peruskoulun 33%, kansakoulun 26% ja ei mitään edellä mainittua koulutusta 1%.



Kuvio 3 Vastausprosentti toimialueen mukaan (n=138)

Vakinaisessa työsuhteessa oli 93% (n=128) vastaajista ja määräaikaaisessa työsuhteessa 7%(n=9). 24% vastaajista kertoi työsuhteen keston olleen alle 5 vuotta, 10% on ollut työssä 6-10 vuotta, 7% 11-15 vuotta, 14 % 16-20 vuotta, 19% 21-25 vuotta, 16% 26-30 vuotta ja 11% 31-40 vuotta. Kolme vastaajaa jätti vastaamatta työsuhdetta koskevaan kysymykseen.

7.2 Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden kokemuksia työskentelystä työnantajansa palveluksessa

Ensimmäiseen tutkimusongelmaan vastauksen antavat kyselylomakkeen kysymykset 8, 9, 11, 19, 20-25, 27-34 ja 35 alakohtineen. Kysymyksissä 8 ja 9 tiedusteltiin ylitöiden tekemistä, 78% henkilöstöstä kertoi tehneensä ylitöitä viimeisen vuoden aikana ja 48% kertoi ylitöiden lisääntyneen jonkin verran tai selvästi. Vastaajista 43% kertoi ylitöiden määrän pysyneen ennallaan. Ammattiryhmistä eniten ylitöitä tekevät päällystö, josta 91% on kertonut tehneensä työajan ylittänyttä työtä vuoden sisällä. Toiseksi eniten ylitöitä tekevät miehistöön kuuluvat henkilöt, 77 % miehistön vastaajista on tätä mieltä. Samansuuntaisia vastauksia esille tuli myös ylitöiden lisääntymistä tiedusteltaessa ammattiryhmissä. Vähiten ylitöitä tehdään vastaajien mukaan Porissa, jossa kuitenkin ylitöitä on tehnyt 73% vastaajista. Kaakkois-Satakunnassa ylitöitä vastaajien mukaan oli tehnyt 85%, Raumalla 82% ja Pohjois-Satakunnassa 81%.

Väkivalta- ja uhkatilanteita (kysymys 11) kertoi kokeneensa viimeisen 12 kuukauden aikana 21% vastanneista ja nykyisessä työpaikassa joskus työuran aikana 42%. Vastaajista 37% ei ollut kokenut väkivalta- tai uhkatilannetta koskaan nykyisessä työpaikassa. Vastaajista 38 kertoi kokeneensa viimeisen 12 kuukauden aikana väkivalta- ja uhkatilanteen. Eniten vaara- ja uhkatilanteita koettiin tapahtuneen viimeisen vuoden aikana Raumalla ja Pohjois-Satakunnan alueilla. Henkilöstön kokemissa väkivaltatilanteissa oli runsaasti hajontaa; eräs työntekijä oli kokenut peräti 32 vaara- tai uhkatilannetta, kun keskiarvo oli 5,26 vaara- ja uhkatilannetta.

Kyselyyn vastanneiden mukaan pelastuslaitoksen henkilökunta tekee paljon aloitteita. Useita aloitteita kertoo tehneensä 67% vastaajista, kerran aloitteen tehneitä oli 13% vastaajista ja 20% ei ollut tehnyt kertaakaan aloitetta. Aloitteiden tekeminen käsitti esi-

miehelle tai työnantajalle tehdyt aloitteet työpaikan työolojen, työtapojen, tuotteiden tai palvelujen parantamiseksi.

Ristiriidat työpaikalla (kysymys 20) esimiesten ja alaisten, työntekijöiden, ja eri henkilöstöryhmien välillä koettiin pääsääntöisesti lisääntyneen tai säilyneen ennallaan. Kilpailuhengen koettiin säilyneen ennallaan 55% vastaajien mukaan, lisääntyneen jonkin verran 26% mukaan ja lisääntynyt selvästi 7% mukaan Kilpailuhenki oli vähentynyt jonkin verran tai selvästi 12% vastaajien mukaan. Vastaajista 54% oli sitä mieltä, että kannustus ja tuen saanti työtovereilta on säilynyt ennallaan. 16% oli sitä mieltä, että kannustus työtovereilta on lisääntynyt selvästi tai jonkin verran ja kannustuksen vähentyneen työtovereilta koki 30% vastaajista. Kannustus ja tuen saanti työtovereilta on vähentynyt eniten Rauman toimipisteessä ja lisääntynyt Pohjois-Satakunnassa.

Kysymyksessä 21 tiedusteltiin eriarvoisuutta. Sukupuolen perusteella koki itsensä eriarvoiseksi 18% vastaajista, iän perusteella 35% vastaajista ja muulla perusteella 39% vastaajista. Eniten kaikenlaista kiusaamista tapahtuu vastaajien mukaan eniten Raumalla ja toiseksi eniten Porissa. Muulla perusteella (21.3) sisälsi avoimen kysymyksen ja siinä ilmenneet perustelut on koottu yhteen kolmen alakäsitteen alle.

Syrjinnän perusteet Satakunnan pelastuslaitoksessa:

sosiaalinen

- sukupuoli suuntautuminen	-luonne/henkilökohtaiset asiat
-tekaistut perusteet	-ulkonäkö
-henkilökohtaiset asiat	-väärä ammattiliitto
- naisten sosiaalitulojen eriarvoisuus	-mielipiteet, miellyttäminen, arvostus

Asemapaikka/esimies

- asemapaikka	-poliittinen peli
-tiedottaminen	-erimielisyys johdon kanssa
-työsuhteen laatu	-toimistopalvelut

työn suorittaminen/työkyky

-ammattitaito	-työkyky
-vammat/sairaudet	-toimenkuva/tehtävienjako
-aliarvioiminen	

Kysymyksessä 22 tiedusteltiin työpaikalla tapahtuvaa kiusaamista esimiehen, työtovereiden ja alaisten taholta. Esimiehen kiusaamaksi koki tulleen 33%, vastaavasti 67% ei ollut kokenut kiusaamista esimiehen tasolta. Kiusaamista työtovereiden tasolta oli kokenut 28% vastanneista ja kiusaamista ei ollut kokenut työtovereiden tasolta 72% vastanneista. Alaisten tasolta kiusatuksi tuleensa koki 12% esimiehistä, kiusaamista vastaavasti ei ollut kokenut 88%.

Kysymyksessä 23 vastaajat saivat antaa kouluarvosanan ylimmälle johdolle, päällystölle ja lähiesimiestasolle.

Taulukko 2 Työntekijöiden antamat arvosanat esimiehille kouluarvosanoin (4-10)

<i>Muuttuja</i>	<i>Lkm</i>	<i>Keskiarvo</i>	<i>Mediaani</i>	<i>Keskihajonta</i>	<i>Minimi</i>	<i>Maksimi</i>
23.1 arvosana ylin johto	135	5,39	5,00	1,43	4,00	10,00
23.2 arvosana päällystötasolla	134	6,45	7,00	1,41	4,00	9,00
23.3 arvosana lähiesimiestasolla	117	7,08	7,00	1,39	4,00	10,00

Työnantajan henkilöstösuunnittelun näkökulmasta on hyvä selvittää henkilöstön työkykyisyyttä ja työssä pysymistä. Näitä asioita kartoittivat kysymykset 29-34. Omalle työkyvyllle henkilöstö antoi seuraavat pisteet 1-10:

Taulukko 3 Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden antamat pisteet työkyvyllään

29.työkyvyn pisteet

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
yksi	1	1	1	1
kaksi	1	1	2	1
kolme	4	3	6	4
neljä	4	3	10	7
viisi	5	4	15	11
kuusi	12	9	27	20
seitsemän	35	25	62	45
kahdeksan	40	29	102	74
yhdeksän	27	20	129	93
kymmenen	9	7	138	100
Yht.	138	100	138	100
Keskiarvo	7,43			

Taulukko 4 Työkyvyn pisteet henkilöstöryhmittäin

Rivimuuttuja: 29.työkyvyn pisteet

Sarakemuuttuja: ammattiryhmä

%	<i>päällystö</i>	<i>alipäällystö</i>	<i>miehistö/työntekijä</i>	<i>toimihenkilö</i>	<i>Yht.</i>
yksi	3	0	0	0	1
kaksi	3	0	0	0	1
kolme	9	0	1	0	3
neljä	0	0	2	13	2
viisi	0	0	6	0	4
kuusi	9	14	8	13	9
seitsemän	30	29	23	38	26
kahdeksan	30	57	26	25	29
yhdeksän	15	0	25	0	20
kymmenen	0	0	9	13	7
Yht.	100	100	100	100	100
N	33	7	88	8	136

Kontingenssikerroin = 0,433

Khiin neliö = 31,46 Vap. ast. = 27

P-arvo = 0,2525 Tilastollisesti ei-merkitsevä

Taulukko 5 Työkyvyn pisteiden keskiarvo

<i>Muuttuja</i>	<i>Lkm</i>	<i>Keskiarvo</i>	<i>Mediaani</i>	<i>Keskihajonta</i>	<i>Minimi</i>	<i>Alakvartiili</i>	<i>Maksimi</i>
29.työkyvyn pisteet	138	7,43	8,00	1,70	1,00		10,00

Ruumiillisen ja henkisen työkyvyn (30-32) kokivat lähes kaikki työntekijät vähintäänkin kohtuulliseksi fyysisesti 92% ja henkisesti 88%. Vastaajista fyysisesti huonossa kunnossa oli 8% ja henkisesti huonovointiseksi koki itsensä 12%. Ruumiilliseen ja henkiseen työkykyyn verrattuna vastaajilla oli runsaasti pitkäaikaissairauksia, 63 %:lla yksi pitkäaikaissairaus, 22%:lla kaksi pitkäaikaissairautta, 10 %:lla kolme pitkäaikaissairautta ja noin viidellä prosentilla vastaajista oli vielä useampia sairauksia, mutta kysymys 33 tuo esille että sairaus ei häiritse työtä 44%:lla ollenkaan. Sama kysymys tuo esille, että työstä suoriutuu, mutta työstä aiheutuu oireita 39%:lle vastaajista, joilla on pitkäaikaissairaus. Yleisellä tasolla henkinen ja fyysinen työkyky koetaan vähintään kohtalaiseksi. Fyysisen työkyvyn huonoksi kokevien enemmistö sijoittuu ikäluokkaan yli 50-vuotiaat.

Työtahtia keventämään sairauden takia joutuu 16% vastaajista ja vastaajista 1% kertoi suoriutuvansa vain osa-aikatyöstä. Työssä kahden vuoden päästä arvelee olevansa melko varmasti 77% vastaajista, asiasta ei ole varma 16% vastaajista ja tuskin työelämässä

vastasi 7%. Työtahtia joutuu keventämään tai muuttamaan työtapojaan 18%:lle miehistön ja 13%:lle päällystön työntekijöistä. Pelastustyön yleinen rasittavuus tulee esille tässä kysymyksessä, koska ainoat työntekijät jotka kertovat selviytyvänsä ainoastaan osa-aikaisesta työstä ovat toimihenkilöiden ryhmään kuuluvia. Eniten työntekijöitä työssä 2 vuoden kuluttua melko varmasti on Kaakkois-Satakunnassa, Porissa ja Pohjois-Satakunnassa, vähiten Raumalla.

Työntekijöiden kokemukset työntekijöiden määrästä (35.1) ovat samansuuntaiset lehdistön kanssa, sillä 46% vastanneista pitää väitettä liian vähästä työntekijöiden määrästä erittäin hyvänä ja melko hyvänä 14% vastanneista. Kohtalaisena väitettä pitää myös 14%. Melko huonona tai erittäin huonona väitettä pitää 28% vastanneista. Vähiten työntekijöitä koetaan olevan Porissa ja Raumalla.

7.3 Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden kokemuksia työssään tapahtuneesta muutoksesta

Toiseen tutkimusongelmaan vastaavat kysymykset 10, 13, 17, 18, 26, 38, 40 ja 42 alakohtineen. Kysymyksen 10 aihealueena oli työn vaatimusten kohtuullisuus, aihealueeseen kuuluivat myös kysymykset 8-9. Kysymyksessä 10.1 tiedusteltiin työtahdin muuttumisesta, 84% vastaajista koki työtahdin lisääntyneen jonkin verran tai selvästi, vastaavasti 1% koki sen vähentyneen jonkin verran. Vastaajista 15% koki työtahdin pysyneen ennallaan. Työtahdin koettiin eniten lisääntyneen Porissa. Eniten kokivat työtahdin lisääntyneen päällystön ja miehistön jäsenet. Kysymyksessä 10.2 kokemuksia kysyttiin työturvallisuudesta. 44% vastaajista koki työturvallisuuden säilyneen ennallaan, 21% vastaajista kertoi sen lisääntyneen selvästi tai jonkin verran ja vähentyneen jonkin verran tai selkeästi 35%. Työn fyysinen rasittavuus (kysymys 10.3) oli lisääntynyt jonkin verran tai selvästi 54%, ennallaan työn rasittavuuden koki pysyneen 46% vastanneista. Eniten työn fyysinen rasittavuus tuli esille Porin ja Rauman toimipisteissä. Työn rasittavuuden lisääntyminen tuli esille runsaimmin alipäällystössä ja miehistössä. Työ koettiin rasittavan henkisesti (kysymys 10.4) selvästi enemmän 55% vastaajien mukaan, jonkin verran enemmän henkisesti rasittavana piti 33% vastaajista ja vain 11% oli sitä mieltä, että työn henkinen rasittavuus on säilynyt ennallaan. Vastanneista 1% koki työn henkisen rasittavuuden vähentyneen jonkin verran. Työn tehokkuus ei ollut vastaajista suurimman osan mielestä muuttunut. Työnsä henkisen rasittavuuden koki lisääntyneen eni-

ten Porin ja Rauman toimipisteiden työntekijät. Työntekijäryhmistä eniten lisääntyntä henkistä rasittavuutta kokivat päällystön ja toimihenkilöiden työntekijät.

Oman ammatillisen osaamisensa (13.) kokivat vastaajat pääsääntöisesti säilyneen ennallaan tai lisääntyneen. 13% vastaajista koki ammatillisen osaamisensa vähentyneen. Eniten se oli lisääntynyt Pohjois-Satakunnan alueella.

Kehittämistoiminnalla koskien henkilöstön hyvinvointia (42) vastaajat ovat kokeneet kehityksen suunnan huonompaan, peräti 71% vastaajista oli sitä mieltä, että kehittämistoiminta on mennyt jonkin verran tai selvästi huonompaan suuntaan, ennallaan koki asian olevan 23% vastanneista ja 6 % koki sen parantuneen . Samansuuntaisia vaikutuksia koetaan kehittämistoiminnalla olleen johtamistapoihin ja työpaikan ilmapiiriin. Työolosuhteet sen sijaan 46%:n mukaan pysyneet ennallaan, mutta kehittämistoiminnan vaikutus on silti 42%:n mukaan negatiivista, vastanneista 12% mukaan työolosuhteet olivat parantuneet. Huonoimpaan suuntaan henkilöstön hyvinvointi oli mennyt toimipisteistä Raumalla ja Pohjois-Satakunnassa. Johtamistapojen, työpaikan ilmapiiriin ja työolosuhteiden mukaan eniten huonompaan suuntaan vastaajien mukaan tilanne on edennyt Porissa ja Raumalla.

7.4 Työn ja sen kehittämisen muuttuminen Satakunnan pelastuslaitoksessa

Kolmanteen tutkimusongelmaan vastaukset tulevat kysymyksistä 14–16, 36–37 ja 41 alakohtineen. Yleisesti vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin (kysymys 14), työtahtiin, työnjakoon, laitehankintoihin ja koulutukseen koettiin säilyneen ennallaan (40-50% vastaajista) tai heikentyneen. Ammattijärjestöjen vaikutukset (kysymys 15) koettiin Satakunnan pelastuslaitoksessa pääasiassa säilyneen ennallaan 42% vastaajista tai vähentyneen 38%, 12% vastanneista oli valinnut ”en osaa sanoa”-vaihtoehdon ja ammattijärjestön vaikutuksen koki lisääntyneen 8% vastaajista.

Henkilöstön jäsenen vaikutusmahdollisuudet itsensä kehittämiseen (16.1) koettiin sekä parempaan suuntaan menneeksi 30% vastaajista että huonompaan suuntaan menneeksi 29% vastaajista. Ennallaan kertoi itsensä kehittämisen mahdollisuuksien olevan 41% vastaajista. Omaan asemaan vaikuttamisen (16.2) koettiin säilyneen ennallaan 42% vastaajista ja jonkin verran huonompaan tai selvästi huonompaan koki 45%, parempaan

suuntaan asian koki menneen 13% vastaajista. Työn teon mielekkyys ja työhalut koettiin laskusuuntaisena vahvimmillaan päällystön ja miehistön ryhmissä.

Muutosta esimiehen johtamisessa vastaajat kuvaavat jonkin verran tai selvästi huonompaan suuntaan menneeksi 48%, parempaan suuntaan muutoksen on kokenut menneen 13% vastanneista ja ennallaan pysyneeksi 39% vastanneista. Työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksen pysyneen ennallaan 43% vastanneista, jonkin verran parempaan 15% ja jonkin verran tai selvästi huonompaan suuntaan 42% vastanneista.

Porin kaupungin työolobarometriin 2003 verrattaessa tämän tutkimuksen tulokset ovat osittain samat, mutta suurimmat eroavaisuudet tutkimusten välillä tuli esille esimerkiksi kysymyksissä, joissa tiedusteltiin työpaikan kehittämistoimintaa ja sen vaikutuksia. Suurin eroavaisuus ilmeni kuitenkin pelastuslaitoksen henkilöstön tyytymättömyytenä johtamiseen lähes kaikilla johtamisen tasoilla. Pelastuslaitoksen työntekijöiden mukaan lähes kaikenlainen kehittämistoiminta on ollut negatiiviseen suuntaan menossa, kun Porin kaupungin henkilöstö kokee suunnan positiivisena. Porin kaupungin työolobarometriin verrattaessa samaan suuntaan ovat menossa työtahti (lisääntynyt), ammatillinen osaaminen (lisääntynyt), kilpailuhenki (lisääntynyt) ja työnteon mielekkyys (huonontunut).

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijät kokevat työskentelynsä työnantajansa palveluksessa ja miten työ ja sen suunnittelu on muuttunut ja muuttumassa Satakunnan pelastuslaitoksessa. Tutkimus tehtiin pelastusalan ammattilaisten käyttöön heidän halutessaan tietoa työhyvinvoinnista ja kehittääkseen työntekijöidensä työssäjaksamista. Tutkimus antaa lukijalle mahdollisuuden pohtia työhyvinvoinnin merkitystä työntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena oli myös antaa kehittämisideoita työnantajalle työssä jaksamisen edistämiseksi.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista tutkimusotetta. Aineisto kerättiin kyselyllä, jonka avulla saatiin vastaukset tutkimusongelmiin. Kyselyt (280 kpl) lähetettiin Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöille postitse kotiin. Kyselyn vastausprosentiksi tuli 49.3 %. Tämä opinnäytetyö on ensimmäinen pelkästään Satakunnan pelastuslaitoksen työoloista kertova tutkimus, joka on tarkoitus tulevaisuudessa toistaa ja seurata työolojen kehittymistä.

Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusotetta, koska se tuo esille suuren ihmisjoukon mielipiteen ja on materiaalista on tilastollisesti helppoa tuottaa tarvittavaa materiaalia. Lomakkeen täyttäminen anonyymisti lisää henkilöstön rehellisyyttä kyselyyn vastatessa. Jatkotutkimuksissa ja toimipisteissä toteutuvissa tarkemmissa tutkimuksissa saattaisiin kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän käyttö olla perusteltavaa, kun otos tai ryhmä on pienempi kuin tässä opinnäytetyössä. Kvalitatiivinen menetelmä tuottaisi yksilöllisemmän ja rikkaamman tutkimustuloksen.

Eniten kyselyyn vastanneita oli Porin toimipisteessä, joten Porin toimipisteen henkilöstön vastaukset enemmistönä varmastikin vaikuttivat siihen, että useissa kysymyksissä vastausten äärisuunnat olivat Porista.

Opinnäytetyössä käsiteltiin pelastustoimen rakennetta, jotta opinnäytetyön lukija saisi käsityksen opinnäytetyössä käsiteltävästä organisaatiosta ja siinä tapahtuneesta muutoksesta. Pelastustoimessa tapahtuneella alueellisella muutoksella saattaa olla yhteys tämän tutkimuksen tuloksiin, sillä alueellinen pelastustoimi on uusi ja osittain vielä hajanainen

organisaatio, joka vielä hakee muotoaan ja toimintatapojaan. Alueellinen uusi toimintatapa ei kuitenkaan selitä toimipaikkakohtaisia eroja. Vaikka organisaatio on muuttunut, pelastamisen tarve ja työtehtävät ei ole. Työntekijät tekevät miehistötasolla samaa työtä kuin ennen alueellista muutosta, joten kaikkia tutkimuksen tuloksia ei voida tulkita johduttavaksi rakenteellisesta muutoksesta.

Toinen työn pääkäsite on työhyvinvointi, joka kulkee käsi kädessä työssä jaksamisen kanssa. Kun kyse on ammattikunnasta, jossa työnkuva on raskas usealla eri tavalla, tulee työssä ja sen johtamisessa kiinnittää runsaasti huomiota työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin vaikuttaminen edistää työssä jaksamista. Haasteelliseksi työhyvinvoinnin tekee sen yksilöllisyys, jokainen työntekijä on yksilö ja hänellä on omanlaisensa tarpeet.

8.1 Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden kokemuksista työskentelystä työnantajansa palveluksessa

Työskentely pelastuslaitoksen palveluksessa on työntekijälle haasteellista ja vaihtelevaa. Työn on varsinkin fyysisesti rankkaa, fyysisellä kunnolla on suuri merkitys työtehtävistä selviytymisessä, mutta rankkaa myös henkisesti. Pelastustyön ammattilainen aistii työssään paljon sellaista mitä tavallinen maallikko ei välttämättä koskaan joudu kohtaamaan.

Työntekijöiden työsuhteet ovat Satakunnan pelastuslaitoksella pääosin vakinaisia, alle viiden vuoden kestoinen työsuhde oli viidesosalla vastanneista. Työntekijöiden työsuhteiden laatu on saattanut vaikuttaa positiivisesti tämän opinnäytetyön kyselyn vastaamiseen, sillä vakinaisen työpaikan asiat koetaan tärkeämpinä kuin väliaikaisen ja lyhytaikaisen.

Suuri vakinaisten työsuhteiden määrä saattaa tuottaa työpaikalle myös heikkouksia. Yleisesti pelastusalalla sitoudutaan pitempiaikaisiin työsuhteisiin, jolloin sijaisten määrä on suppea. Lyhytaikaiset sijaisuudet saatetaan pystyä hoitamaan työvuoroja järjestelemällä, mutta pitempiaikaisia sijaisuuksia on hankalampi täyttää, sillä sijaisia ei ole vapailla työmarkkinoilla. Työntekijöiden puute laskee suorasti vuorovahvuuksia, jolloin pelastustehtävät joudutaan hoitamaan pienemmällä miehistöllä ja kalustolla.

8.2 Satakunnan pelastuslaitoksen työntekijöiden kokemuksista työssään tapahtuneesta muutoksesta

Tämä opinnäytetyö antoi vinkkejä suunnasta johon työ pelastuslaitoksella on menossa, mutta varsinaista pitemmän ajan kehitystä tämän työn avulla on mahdotonta arvioida. Tämä työ antaa pohjan tulevaisuudessa toteutettaviin työolobarometreihin Satakunnan pelastuslaitoksella ja antaa niille vertailupohjaa.

Alueellisen pelastustoimen keskeneräisyys heijastuu työntekijöiden antamiin arvosanoihin koskien johtoa ja sen työskentelyä, keskiarvo ylimmälle johdolle annetuissa kouluarvosanoissa oli 5.39. Henkilöstö ei ole ollenkaan tyytyväisiä ylimmän johdon toimintatapoihin. Parhaimman arvosanan keskiarvoltaan henkilöstö antoi lähiesimiehilleen 7.08. Suuri eroavaisuus näiden kahden ryhmän välillä saattaa viitata siihen, että ylin johto koetaan etäisenä ja lähiesimies luonnollisesti tunnetaan paremmin.

Henkilöstö on pelastuslaitoksella aktiivista, siitä kertoo suhteellisen hyvä vastausprosentti kyselyyn ja kysymys aloitteiden tekemisestä. Työpaikan kehittämiseksi tehdään runsaasti aloitteita, mutta aloitteilla aikaansaaduista muutoksista tutkimus ei kerro mitään. Pelastuslaitoksella olisikin hyvä tarkastella aloitteiden merkitystä ja sitä, mitä ne kertovat työoloista ja puutteista työpaikalla. Jos aloitteita ei huomioida, kokevat työntekijät turhauttavaksi muutossuunnan, jos se ei ole heidän toiveittensa mukainen. Turhautuminen saattaa aiheuttaa ristiriitojen lisääntymistä ja luottamus esimiesten ja työntekijöiden välillä rakoilee.

Työkykyisyyttä arvioitaessa työkyvyn keskiarvoksi tuli 7.43, joka on 0.8 yksikköä pienempi kuin Porin Kaupungin Työolobarometrissä 2003. Työkykyisyyteen tulisi suunnata kehittämistoimintaa ja sitä pyrkiä parantamaan. Työkyky on Satakunnan pelastuslaitokselle erityisen tärkeä, sillä työ perustuu fyysiseen ja henkiseen paineensietokykyyn ja sen hallintaan.

8.3 Työn ja sen kehittämisen muuttumisesta Satakunnan pelastuslaitoksessa

Tarkemman tutkimuksen aiheeksi voisi tämän opinnäytetyön perusteella ottaa työssä jaksamisen ja sen kehittämisen työntekijöiden näkökulmasta, siten että jatkotutkimuksissa tiedusteltaisiin heiltä itseltään miten ja millä keinoin he haluaisivat työtään tuettavan. Jatkotutkimus olisi hyvä suorittaa ammattiryhmittäin, jotta työssä jaksamista arviointi ja sen kehittäminen tulisi suunnattua oikein. Työssä jaksamista ja hyvinvointia voitaisiin seurata myös säännöllisesti käytävillä kehityskeskusteluilla tai työnohjauksessa. Samalla voitaisiin käydä läpi mielessä olevia ristiriitoja ja pyrkiä niissä ratkaisuihin. Satakunnan pelastuslaitoksella on jo kokeilutasolla meneillään esimiehille tarkoitettu työnohjaus, jota voisi mahdollisesti laajentaa. Työntekijöiden oma aktiivisuus on tärkeää, jotta ohjaus ja keskustelu olisi hedelmällistä.

Haasteeksi tulevaisuudessa työssäjaksamisen näkökulmasta tulee ikääntyvien palomiesten työn tukeminen, kuten lähdekirjallisuudessaakin on tullut esiin. Ikääntyvät palomiehet ovat haasteena työnantajilleen koko maan laajuisesti, ei ainoastaan yhdessä pelastuslaitoksessa. Sisäasiainministeriön pelastusosaston hanke tuo aikanaan uusia toimintamalleja, mutta niitä odotellessa voidaan alustavasti puuttua jo tiedossa oleviin kehittämistarpeisiin. Muutosta työssä ja työhyvinvoinnissa on saattanutkin tapahtua tämän kyselyn tekemisen jälkeen.

8.4 Yhteenveto

Kyselylomakkeet olivat vastaajilla noin kaksi viikkoa. Vastausprosenttiin olivat sekä työn tekijä, että työn tilaaja tyytyväisiä. Vastausprosenttiin vaikutti jonkin verran se, että osa lomakkeista oli mennyt henkilöille, joilla ei ollut tarvetta vastata kyselyyn osaaikaisuuden takia. Kyselylomake oli vastaajien mielestä selkeä ja ymmärrettävä, sillä kaikkiin kysymyksiin oli vastattu ja tyhjiä kohtia oli jätetty vähän. Kiinnostusta tehtävää tutkimusta varten osoitti se, että osittain täytettyjä lomakkeita oli vähän. Lomake oli pitkä, lomakkeen pituus voi turhauttaa kyselyyn vastaajan, mutta tämän lomakkeen vastaamisessa ei sellaisesta ollut merkkejä.

Teoriaosuuden koontia vaikeutti hieman lähdemateriaalin hankkiminen ja opinnäytetyön tekijän omat tiedot, jotka tuli löytää lähdemateriaalina. Kyselylomake ei tuottanut

ongelmia tässä opinnäytetyössä, sillä alkuperäinen lomake oli hyvin laadittu ja sitä oli käytetty aiemmin onnistuneesti. Tulosten analysointi oli opinnäytetyön tekijän mielestä haasteellista, koska hän joutui rajaamaan ja jättämään osan materiaalista käsittelemättä varsinaisessa työssä. Tutkimusta suunniteltaessa oli selvää, että rajausta olisi pakko suorittaa, kaikkien kysymysten laaja analysointi olisi mahdotonta opinnäytetyön laajuudessa. Tutkimusmateriaalin syöttäminen tilasto-ohjelmaan ei varsinaisesti ollut kovin haastavaa, mutta vei aikaa lomakkeen pituuden ja kysymysten määrän vuoksi.

Myöhemmin analyysissä opinnäytteen tekijä huomasi kysymyksissä 35.1 ja 35.2 olleiden vastausvaihtoehtojen olevan usealla tavalla tulkittavissa, joten kysymyksen luotettavuus oli kärsinyt. Kysymys päätettiin kuitenkin sisällyttää tekstiin vastauksen suunnan vuoksi, vaikka olemassa olikin mahdollisen väärinymmärryksen mahdollisuus.

Tulokset pohjautuvat Satakunnan pelastuslaitoksen henkilökunnalla tehtyyn kyselyyn, joten tulokset eivät ole yleistettävissä. Tämän tutkimuksen kanssa samansuuntaisia tuloksia on esitetty muissa tutkimuksissa, mutta tämä opinnäytetyö tuo esille vain yhden pelastuslaitoksen henkilökunnan mielipiteen.

Opinnäytetyön tekeminen on haasteellinen ja mielenkiintoa vaativa työ. Mielenkiintoa tämän työn tekemiseen lisäsi opinnäytetyön tekijän henkilökohtainen kiinnostus pelastustyötä kohtaan. Mielenkiintoa lisäsi myös työelämälähtöisyys. Jos Satakunnan pelastuslaitos pystyy hyödyntämään tämän opinnäytetyön tuloksia, voidaan katsoa opinnäytetyön tavoitteiden toteutuneen.

Lähteet:

Alho, R. 1999. Pelastustoimen operaatiosuunnittelu ja pelastustoiminnan johtaminen, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön julkaisu. 2. uusittu painos, Tammerpaino Oy Tampere s. 317-328

Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 131, Tutki ja kirjoita, Jyväskylä

Huhtanen, P., Huuskonen, M., Ilmarinen, J., Kalimo R., Laitinen, H., Lehtinen, S., Lindström, K., Louhevaara, V., Saarela, K., Silvonen, J., Starck, J., Vartia-Väänänen, M., Vuori, J., Työ vuonna 2005. Työterveyslaitos. Helsinki 1999.

Hookana, H., Perkka- Jortikka, K. & Ekberg, P. 2006. Artikkelit Satavarma johtaminen 2005-2007- hanke. Saatavissa 10.1.2006 www.pelastustoimi.fi/artikkelit/2522

Ilmarinen, R., Järvenpää, M., Korhonen, O., Lindholm, H., Lindqvist-Virkamäki, S., Louhevaara, V. & Mäkinen, H. Palomies kuumassa. Työterveyslaitos. Helsinki 1994

Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos. Helsinki

Kallio, O., Pelastustoimen alueellistaminen lähtökuopissa seurantatutkimuksen ensimmäisen vaiheen loppuraportti. Kunnallistutkimuksia. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy. 2003

Leskinen, J. 2000 Miten jaksat työssä? Työturvallisuuskeskus. Forssa :Painotalo Auranen Oy.

Lundberg, U. 2005. Samspelet individ, samhälle, livsstil och biologi. Teoksessa Ekman, R. ja Arnetz, B. (toim.) Stress- Individen, Samhället, Organisationen, Molekylerna. Stockholm: Liber AB, 269-271

Matikainen, A. 2006. Pelastuslaitokselta lähtee nyt iloisia miehiä sammutustöihin, Satakunnan Kansa, 134 , nro 318, 7

Paunonen, M. & Vehviläinen- Julkunen, K. 1998. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY

Pelastuslaki 13.6.2003/468

Perkka- Jortikka, K. 1994 Reilu peli työelämässä. Helsinki: Oy Edita Ab

Perkka- Jortikka, K. 6/05 Satavarma Johtaminen päällystöseminaari, diasarja

Rajamäki, K. 2006. Pelastushenkilökunnan työura. Sisäasiainministeriö. Saatavissa 27.1.2006 www.intermin.fi

Rajamäki, K, 2006. tiivistelmä puheesta Pelastustoimen palvelutaso ja pelastustoimen henkilöstön työkyky-seminaarissa 10.1.2006. Saatavissa 10.1.2006
www.pelastustoimi.fi/uutiset/2910

Rauramo,P.2004.Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki:Edita Prima oy

Markku Haiko (työryhmän puheenjohtaja), 2006. Pelastushenkilökunnan työssä jaksaminen, työryhmämuistio sisäasiainministeriö, verkkoversio ISBN 951-734-925-4. Saatavissa http://www.pelastustoimi.fi/media/pdf/tyossa_jaksaminen.pdf

Työhyvinvointiohjelma 24.1.2005. Porin kaupunki

Työolobarometri 2000 ja 2003. Porin kaupunki

Työterveyslaitos 2005. Terveystarkastukset työterveyshuollossa. Vammalan kirjapaino

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Vuosikertomus 2005. Satakunnan pelastuslaitos

<http://www.finlex.fi/data/normit/11154-savusukellusohje.pdf>

http://www.finlex.fi/data/normit/14551-vnp_peltoimalue.pdf

www.satapelastus.fi



SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULU

 OP07 versio 1/04
 SOPIMUS OPINNÄYTETYÖN
 TEKEMISESTÄ

Työn tekijä <i>Heidi Eklund</i>	Vuosikurssi <i>HT03P</i>	Lukuvuosi <i>2006-2007</i>
Työn tekijä	Vuosikurssi	Lukuvuosi
Työn tekijä	Vuosikurssi	Lukuvuosi
Koulutusyksikkö <i>- Satakunnan Ammattikorkeakoulu, hoitotyö, Pori</i>		
Työn ohjaaja ammattikorkeakoulussa <i>Eeva-Majja Salminen</i>		
Toimeksiantajan nimi ja yhteystiedot <i>Ulla Roininen, Porin kaupunki / henkilöstöasasto</i>		
Toimeksiantajan yhteyshenkilö ja yhteystiedot <i>Ulla Roininen</i>		
Opinnäytetyön nimi <i>Työolobarometri Satakunnan Pelastuslaitokselle</i>		
Työn etenemisaikataulu <i>keväät 2006 aloitus - valmistuminen keväät 2007</i>		

Jos opinnäytetyö tehdään kokonaan tai osittain työsuhteessa palkkaa vastaan, niin toimeksiantajan on laadittava asianmukainen kirjallinen työsopimus ja työnantaja huolehtii lainmukaisista vakuutuksista, sillä ammattikorkeakoulun vakuutukset eivät kata työsuhteessa tehtävän opinnäytetyön tekijää.

Ammattikorkeakoululle syntyvien kustannusten peittämiseksi työhön liittyy/ei liity palvelumaksu. Projektin aiheuttamien kustannusten korvaamisesta tehdään erillinen sopimus.

Ammattikorkeakoulu vastaa työn seurannasta, työn riittävästä laadustasosta sekä aikatauluista. Ammattikorkeakoulu ei ole taloudellisesti vastuussa työn tuloksista. Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla osapuolten kesken. Mikäli asiaa ei päästä sopimukseen erimielisyydet ratkaistaan Porin käräjäoikeudessa.

Tätä sopimusta on laadittu *3* kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.

Sopimuksen liitteenä on hyväksytty tutkimus-/projektisuunnitelma.

Päiväys <i>15.5.2006</i>	
Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus <i>Ulla Roininen</i>	Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus <i>Heidi Eklund</i>
Ammattikorkeakoulun edustajan allekirjoitus <i>Eeva-Majja Salminen</i>	Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus

PORI

10.5.2006

HYVÄ SATAKUNNAN PELASTUSLAITOKSEN TYÖNTEKIJÄ

Työelämän laatutekijät, työpaikkojen toimivuus, työn tuloksellisuus ja vaikuttavuus sekä henkilöstön hyvinvointi ja jaksaminen ovat hyvän työn ja työyhteisön keskeisiä tunnusmerkkejä.

Satakunnan pelastuslaitoksen yhteistyötoimikunta on käynyt keskustelua Pelastuslaitoksen henkilöstön työhyvinvoinnista ja todennut tarpeelliseksi kartoittaa henkilöstön työssäjaksamista.

Työhyvinvointityössä hyödynnettävän ja koko kaupungin henkilöstön kanssa vertailukelpoisen tiedon saamiseksi päätettiin kartoitustyö toteuttaa työelämän muutossuuntaa kuvaavan työolobarometrikyselyn avulla. Työolobarometri on Työministeriön valtakunnallisesti käyttämä menetelmä. Porin kaupungin henkilöstölle on toteutettu vastaava kysely vuosina 2000 ja 2003 ja se on tarkoitus tehdä taas syksyllä 2006.

Tämä Satakunnan pelastuslaitoksen työolobarometri toteutetaan yhteistyössä Satakunnan ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalan Porin yksikön kanssa. Opiskelija Heidi Eklund tekee barometrin lopputyönään. Työsuojeluhenkilöstö on ollut mukana suunnittelemassa kyselyn toteuttamista ja Pelastuslaitoksen johto on sitoutunut asiaan.

Kysely lähetetään koko Satakunnan pelastuslaitoksen henkilöstölle. Vastaaminen tapahtuu nimettömänä. Vastaukset palautuvat Porin kaupungin Henkilöstöosastolle ja vastausten tilastollinen käsittely ja analysointi tehdään Satakunnan ammattikorkeakoulussa. Tulokset käsitellään yhteistoimintamenettelyllä hyödyntäen saatua tietoa Satakunnan pelastuslaitoksen työolosuhteiden kehittämistoiminnassa.

Uskomme, että olet halukas käyttämään hetken keskittyäksesi vastaamaan kysymyksiin!

Palauta täytetty lomake palautuskuoressa 1.6.2006 mennessä.

Lämpimästi kiittäen!


Veli-Matti Ojanen
työsuojeluvaltuutettu


Ulla Roininen
työsuojelupäällikkö

www.pori.fi/henkilosto/
ulla.roininen@pori.fi

Käyntiosoite:
puh. 02 621 1231 Antinkatu 5
faksi 02 621 1229 28100 PORI

Porin kaupunki
Kaupunginkanslian
henkilöstöosasto
Antinkatu 5
28100 PORI

Rengastakaa sopivimmaksi katsomanne vaihtoehdon numero jokaisesta kysymyksestä tai sen alakohdasta.

Työpaikalla tarkoitetaan tässä kyselyssä sitä työyhteisöä, jossa itse työskentelette työtovereittenne kanssa yhteisen esimiehen alaisuudessa ja jonka toiminnan tunnette.

TAUSTAMUUTTUJAT:

1. Sukupuolenne
 - 1.Nainen
 - 2.Mies

2. Ikänne
 - 1 -19 vuotta
 - 2 20-24 vuotta
 - 3 25-29 vuotta
 - 4 30-34 vuotta
 - 5 35-39 vuotta
 - 6 40-44 vuotta
 - 7 45-49 vuotta
 - 8 50-54 vuotta
 - 9 55-59 vuotta
 - 10 60- vuotta

3. Millä seuraavista toimialueista työskentelette
 - 1 Pori
 - 2 Rauma
 - 3 Pohjois-Satakunta
 - 4 Huittinen

4. Oletteko suorittanut
 - 1 Ylioppilastutkinnon
 - 2 Keskikoulun
 - 3 Peruskoulun
 - 4 Kansakoulun tai kansalaiskoulun
 - 5 Ei mitään edellä mainituista

5. Mikä on ammattiryhmänne
 - 1 Päällystö
 - 2 Alipäällystö
 - 3 Miehistö/työntekijä
 - 4 Toimihenkilö (toimisto, siivous, muut)

TYÖSUHDE

6. Kuinka monta vuotta olette ollut nykyisellä työpaikallanne
Merkitkää täydet vuodet (alle vuosi= 0) _____

7. Onko työsuhteenne luonteeltaan

- 1 Vakainainen (toistaiseksi voimassa oleva)
- 2 Määräaikainen
- 3 En osaa sanoa

TYÖN VAATIMUSTEN KOHTUULLISUUS

8. Oletteko itse tehnyt viimeaikoina (kuluneen vuoden aikana) säännöllisen työajan ylittävää työtä

- 1 Kyllä
- 2 Ei

9. Ovatko säännöllisen työajan ylittävät työt mielestänne yleisesti ottaen lisääntyneet

- 1 Lisääntynyt selvästi
- 2 Lisääntynyt jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentynyt jonkin verran
- 5 Vähentynyt selvästi

10. Miten seuraavat asiat **ovat muuttuneet** työpaikassanne **viimeksi kuluneen vuoden** aikana:

10.1. Työtahti, kiire

- 1 Lisääntynyt selvästi
- 2 Lisääntynyt jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentynyt jonkin verran
- 5 Vähentynyt selvästi

10.2. Työturvallisuus

- 1 Lisääntynyt selvästi
- 2 Lisääntynyt jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentynyt jonkin verran
- 5 Vähentynyt selvästi

10.3. Työn fyysinen rasittavuus

- 1 Lisääntynyt selvästi
- 2 Lisääntynyt jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentynyt jonkin verran
- 5 Vähentynyt selvästi

10.4 Työn henkinen rasittavuus

- 1 Lisääntynyt selvästi
- 2 Lisääntynyt jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentynyt jonkin verran
- 5 Vähentynyt selvästi

TYÖN TURVALLISUUS

11. Oletteko kokenut väkivalta- ja uhkatilanteita työuranne aikana

- 1 Viimeisen 12 kuukauden aikana
- 2 Joskus työurani aikana nykyisessä työpaikassani
- 3 En koskaan nykyisessä työpaikassani (siirtykää kysymykseen 13)

12. Jos olette viimeisten 12 kuukauden aikana kokenut työssänne väkivalta- ja uhkatilanteita, niin kuinka monta tilannetta teille sattui (merkitkää erityyppisten tilanteiden lukumäärät)

- 1 Fyysisiä väkivaltatilanteita, joista jäi näkyviä jälkiä
- 2 Fyysisiä väkivaltatilanteita, joista ei jäänyt jälkiä
- 3 Henkisiä väkivaltatilanteita (uhkailu, pelottelu, kiristys jne.)

VAIKUTUS- JA KEHITTYMISMAHDOLLISUUDET TYÖSSÄ

Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta

13. Miten oma ammatillinen osaamisenne **on viimeisen vuoden aikana muuttunut**

- 1 Lisääntynyt
- 2 Ennallaan
- 3 Vähentynyt
- 4 En osaa sanoa

14. Miten vaikutusmahdollisuutenne **ovat muuttumassa** seuraavien asioiden kohdalla

14.1 Vaikutusmahdollisuutenne siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu

- 1 Parantumassa selvästi
- 2 Parantumassa hieman
- 3 Ennallaan
- 4 Heikkenemässä hieman
- 5 Heikkenemässä selvästi

14.2 Vaikutusmahdollisuutenne siihen, missä tahdissa teette työnne

- 1 Parantumassa selvästi
- 2 Parantumassa hieman
- 3 Ennallaan
- 4 Heikkenemässä hieman
- 5 Heikkenemässä selvästi

14.3 Vaikutusmahdollisuutenne siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla) ihmisten kesken

- 1 Parantumassa selvästi
- 2 Parantumassa hieman
- 3 Ennallaan
- 4 Heikkenemässä hieman
- 5 Heikkenemässä selvästi

14.3 Vaikutusmahdollisuutenne laitehankinnoissa

- 1 Parantumassa selvästi
- 2 Parantumassa hieman
- 3 Ennallaan
- 4 Heikkenemässä hieman
- 5 Heikkenemässä selvästi

14.4 Vaikutusmahdollisuutenne siihen, miten työntekijöiden koulutus järjestetään

- 1 Parantumassa selvästi
- 2 Parantumassa hieman
- 3 Ennallaan
- 4 Heikkenemässä hieman
- 5 Heikkenemässä selvästi

15. Miten ammattijärjestöjen vaikutusmahdollisuudet **ovat muuttumassa** työpaikallanne

- 1 Lisääntymässä selvästi
- 2 Lisääntymässä jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentymässä jonkin verran
- 5 Vähentymässä selvästi
- 6 En osaa sanoa

16. Mihin suuntaan mielestänne seuraavat asiat **ovat muuttumassa**

16.1 Mahdollisuutenne itsenne kehittämiseen työssä

- 1 Selvästi parempaan suuntaan
- 2 Jonkin verran parempaan
- 3 Ennallaan
- 4 Jonkin verran huonompaan
- 5 Selvästi huonompaan

16.2 Mahdollisuutenne vaikuttaa omaan asemaanne koskeviin ratkaisuihin

- 1 Selvästi parempaan suuntaan
- 2 Jonkin verran parempaan
- 3 Ennallaan
- 4 Jonkin verran huonompaan
- 5 Selvästi huonompaan

17. Miten **on muuttunut** mahdollisuutenne saada työnantajan kustantamaa koulutusta

- 1 Lisääntynyt selvästi
- 2 Lisääntynyt jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentynyt jonkin verran
- 5 Vähentynyt selvästi

18. Miten **on muuttunut** mahdollisuutenne käyttää ammattitaitoanne työssä

- 1 Lisääntyneet selvästi
- 2 Lisääntyneet jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentyneet jonkin verran
- 5 Vähentyneet selvästi

19. Oletteko kuluneen vuoden aikana tehnyt esimiehelle tai työnantajallenne työpaik-
kanne työolojen, työtapojen, tuotteiden tai palvelujen parantamiseen tähtääviä aloit-
teita

- 1 Kerran
- 2 Useita kertoja
- 3 Ette kertaakaan

SOSIAALISET SUHTEET

20. Miten seuraavat asiat **ovat muuttuneet** työpaikassanne **viimeisen vuoden** aikana

20.1 Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat

- 1 Lisääntyneet selvästi
- 2 Lisääntyneet jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentyneet jonkin verran
- 5 Vähentyneet selvästi

20.2 Työntekijöiden väliset ristiriidat

- 1 Lisääntyneet selvästi
- 2 Lisääntyneet jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentyneet jonkin verran
- 5 Vähentyneet selvästi

20.3 Eri henkilöstöryhmien väliset ristiriidat

- 1 Lisääntyneet selvästi
- 2 Lisääntyneet jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentyneet jonkin verran
- 5 Vähentyneet selvästi

20.4 Kilpailuhenki

- 1 Lisääntynyt selvästi
- 2 Lisääntynyt jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentynyt jonkin verran
- 5 Vähentynyt selvästi

20.5 Ristiriidat asiakkaiden kanssa

- 1 Lisääntyneet selvästi
- 2 Lisääntyneet jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentyneet jonkin verran
- 5 Vähentyneet selvästi

20.6 Kannustuksen ja tuen saanti työtovereilta

- 1 Lisääntynyt selvästi
- 2 Lisääntynyt jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentynyt jonkin verran
- 5 Vähentynyt selvästi

21. Onko joku työpaikallanne joutunut eriarvoisen kohtelun / syrjinnän kohteeksi

21.1 Sukupuolen perusteella

- 1 Kyllä
- 2 Ei

21.2 Iän perusteella

- 1 Kyllä
- 2 Ei

21.3 Muulla perusteella

- 1 Kyllä Millä perusteella _____
- 2 Ei

22. Onko joku joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi

22.1 Esimiehen taholta

- 1 Kyllä
- 2 Ei

22.2 Työtoverin taholta

- 1 Kyllä
- 2 Ei

22.3 Alaisen taholta

- 1 Kyllä
- 2 Ei

ESIMIESTYÖSKENTELY

23. Minkä kouluarvosanan (4-10) annatte työpaikkanne johtamisesta

23.1 Ylimmän johdon tasolla _____

23.2 Päällystötasolla _____

23.3 Lähiesimiestasolla (alipäällystö) _____

24. Käydäänkö työpaikallanne kehityskeskusteluja (työntekijän ja lähimmän esimiehen välinen

suunniteltu keskustelu)

1 Säännöllisesti

2 Satunnaisesti

3 Ei lainkaan

25. Onko esimiehenne antama palaute

1 Negatiivista palautetta

2 Kannustavaa palautetta

3 Palaute on sekä negatiivista että kannustavaa

26. Miten kannustuksen ja tuen saanti esimiehiltänne **on muuttunut** työpaikassanne **viimeksi kuluneen vuoden** aikana

1 Lisääntynyt selvästi

2 Lisääntynyt jonkin verran

3 Ennallaan

4 Vähentynyt jonkin verran

5 Vähentynyt selvästi

27. Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat kuvaavat sitä, miten työpaikassanne käsitellään ristiriitoja

27.1 Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan vaan ne ratkeavat itseksensä, jos yleensä ovat ratketakseen

1 Kuvaa erittäin hyvin

2 Kuvaa melko hyvin

3 Kuvaa jossain määrin

4 Kuvaa melko huonosti

5 Kuvaa erittäin huonosti

27.2 Ristiriitoja vähätellään tai niitä katsotaan ”sormien läpi”

1 Kuvaa erittäin hyvin

2 Kuvaa melko hyvin

3 Kuvaa jossain määrin

4 Kuvaa melko huonosti

5 Kuvaa erittäin huonosti

27.3 Ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista niitä voisi syntyä

- 1 Kuvaa erittäin hyvin
- 2 Kuvaa melko hyvin
- 3 Kuvaa jossain määrin
- 4 Kuvaa melko huonosti
- 5 Kuvaa erittäin huonosti

27.4 Ristiriitojen avointa esilletuloa rohkaistaan

- 1 Kuvaa erittäin hyvin
- 2 Kuvaa melko hyvin
- 3 Kuvaa jossain määrin
- 4 Kuvaa melko huonosti
- 5 Kuvaa erittäin huonosti

27.5 Ristiriitojen käsittely ja ratkaisu siirretään työyhteisön yläpuolella oleville esimiehille

- 1 Kuvaa erittäin hyvin
- 2 Kuvaa melko hyvin
- 3 Kuvaa jossain määrin
- 4 Kuvaa melko huonosti
- 5 Kuvaa erittäin huonosti

27.6 Ristiriitojen käsittely ja ratkaisu siirretään työyhteisön ulkopuolisille asiantuntijoille

- 1 Kuvaa erittäin hyvin
- 2 Kuvaa melko hyvin
- 3 Kuvaa jossain määrin
- 4 Kuvaa melko huonosti
- 5 Kuvaa erittäin huonosti

27.7 Ristiriitojen ilmaantuessa yritetään löytää niihin eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu

- 1 Kuvaa erittäin hyvin
- 2 Kuvaa melko hyvin
- 3 Kuvaa jossain määrin
- 4 Kuvaa melko huonosti
- 5 Kuvaa erittäin huonosti

27.8 Ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti ja yritetään löytää niihin kaikkia

hyödyttävä ratkaisu

- 1 Kuvaa erittäin hyvin
- 2 Kuvaa melko hyvin
- 3 Kuvaa jossain määrin
- 4 Kuvaa melko huonosti
- 5 Kuvaa erittäin huonosti

27.9 Ristiriidat ratkaistaan työntekijöiden asiantuntemusta hyväksi käyttäen

- 1 Kuvaa erittäin hyvin
- 2 Kuvaa melko hyvin
- 3 Kuvaa jossain määrin
- 4 Kuvaa melko huonosti
- 5 Kuvaa erittäin huonosti

TYÖKYKY, MOTIVAATIO

28. Työpaikallanne on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin.

Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan

28.1 Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin

- 1 Paljon
- 2 Jossain määrin
- 3 Vain vähän
- 4 Ei lainkaan

28.2 Työturvallisuuteen

- 1 Paljon
- 2 Jossain määrin
- 3 Vain vähän
- 4 Ei lainkaan

28.3 Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen

- 1 Paljon
- 2 Jossain määrin
- 3 Vain vähän
- 4 Ei lainkaan

29. Oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut kymmenen (10) pistettä.

Minkä pistemäärän 0-10 antaisitte nykyiselle työkyvyllenne

- 0 Nolla
- 1 Yksi
- 2 Kaksi
- 3 Kolme
- 4 Neljä
- 5 Viisi
- 6 Kuusi
- 7 Seitsemän
- 8 Kahdeksan
- 9 Yhdeksän
- 10 Kymmenen

30. Jos ajattelette nykyisen työnne ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykynne

- 1 Erittäin hyvä
- 2 Melko hyvä
- 3 Kohtalainen
- 4 Melko huono
- 5 Erittäin huono
- 6 Ei osaa sanoa

31. Jos ajattelette nykyisen työnne henkisiä vaatimuksia, niin onko työkykynne

- 1 Erittäin hyvä
- 2 Melko hyvä
- 3 Kohtalainen
- 4 Melko huono
- 5 Erittäin huono
- 6 Ei osaa sanoa

32. Onko Teillä yksi tai useampi lääkärin toteama pitkäaikainen sairaus, vika tai vamma

- 0 Ei ole yhtään
- 1 On, yksi
- 2 On, kaksi
- 3 On, kolme
- 4 On, neljä
- 5 On, viisi tai useampia

33. Jos Teillä on jokin sairaus tai vamma, niin onko sairaudestanne tai vammastanne haittaa nykyisessä työssänne

- 1 Ei lainkaan
- 2 Siten, että suoriudutte töistä, mutta siitä aiheutuu oireita
- 3 Siten, että joudutte keventämään työtahtia tai muuttamaan työtapojanne
- 4 Siten, että mielestänne selviydytte vain osa-aikatyöstä
- 5 Siten, että mielestänne olette täysin työhön kykenemätön

34. Uskotteko, että terveytenne puolesta pystytte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua

- 1 Tuskin
- 2 Ette ole varma
- 3 Melko varmasti
- 4 Ette osaa sanoa

ORGANISAATION TOIMIVUUS

35. Seuraavaksi joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä

35.1 Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden

- 1 Erittäin hyvä
- 2 Melko hyvä
- 3 Kohtalainen
- 4 Melko huono
- 5 Erittäin huono
- 6 Ei osaa sanoa

35.2 On vaikea pysyä jatkuvasti muuttuvien ammattitaitovaatimusten mukana

- 1 Erittäin hyvä
- 2 Melko hyvä
- 3 Kohtalainen
- 4 Melko huono
- 5 Erittäin huono
- 6 Ei osaa sanoa

35.3 Työpaikallani työt ovat hyvin organisoituja

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Melko samaa mieltä
- 3 Melko eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- 5 En osaa sanoa

35.4 Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Melko samaa mieltä
- 3 Melko eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- 5 En osaa sanoa

36. Onko työpaikallanne kuluvan vuoden aikana erityisen ohjelman, projektin, työryhmän tai

konsultin avulla suunnitelmallisesti kehitetty tuottavuutta, laatua tai palveluja

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En osaa sanoa

YLEINEN TYÖHYVINVOINTI

37. Mihin suuntaan mielestänne seuraavat asiat **ovat muuttumassa**

37.1 Työnteon mielekkyys ja työhalut

- 1 Selvästi parempaan suuntaan
- 2 Jonkin verran parempaan
- 3 Ennallaan
- 4 Jonkin verran huonompaan
- 5 Selvästi huonompaan suuntaan

37.2 Tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista

- 1 Selvästi parempaan suuntaan
- 2 Jonkin verran parempaan
- 3 Ennallaan
- 4 Jonkin verran huonompaan
- 5 Selvästi huonompaan suuntaan

37.3 Ympäristökysymysten huomioon ottaminen työpaikalla

- 1 Selvästi parempaan suuntaan
- 2 Jonkin verran parempaan
- 3 Ennallaan
- 4 Jonkin verran huonompaan
- 5 Selvästi huonompaan suuntaan

38. Onko Teidän työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En osaa sanoa

39. Miten Teidän työpaikallanne työn tuloksellisuus **on muuttunut** viime vuoden aikana

- 1 Lisääntynyt selvästi
- 2 Lisääntynyt jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Vähentynyt jonkin verran
- 5 Vähentynyt selvästi

40. Onko Teidän työpaikallanne alettu maksaa aikaisempaa enemmän työn tuloksellisuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En osaa sanoa

41. Mihin suuntaan mielestänne seuraavat asiat **ovat muuttumassa**

41.1 Esimiehen johtamistapa

- 1 Selvästi parempaan suuntaan
- 2 Jonkin verran parempaan
- 3 Ennallaan
- 4 Jonkin verran huonompaan
- 5 Selvästi huonompaan suuntaan

41.2 Oman työpaikkanne taloudellinen tilanne

- 1 Selvästi parempaan suuntaan
- 2 Jonkin verran parempaan
- 3 Ennallaan
- 4 Jonkin verran huonompaan
- 5 Selvästi huonompaan suuntaan

42. Mikäli työpaikallanne on ollut kehittämistoimintaa, niin onko sillä ollut mielestänne vaikutusta

42.1 Kustannustietoisuuteen työpaikkanne toiminnasta

- 1 Parantanut selvästi
- 2 Parantanut jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Huonontanut jonkin verran
- 5 Huonontanut selvästi

42.2 Työn tehokkuuteen

- 1 Parantanut selvästi
- 2 Parantanut jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Huonontanut jonkin verran
- 5 Huonontanut selvästi

42.3 Palvelujen laatuun

- 1 Parantanut selvästi
- 2 Parantanut jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Huonontanut jonkin verran
- 5 Huonontanut selvästi

42.4 Henkilöstön hyvinvointiin

- 1 Parantanut selvästi
- 2 Parantanut jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Huonontanut jonkin verran
- 5 Huonontanut selvästi

42.5 Johtamistapoihin

- 1 Parantanut selvästi
- 2 Parantanut jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Huonontanut jonkin verran
- 5 Huonontanut selvästi

42.6 Työpaikkanne ilmapiiriin

- 1 Parantanut selvästi
- 2 Parantanut jonkin verran
- 3 Ennallaan
- 4 Huonontanut jonkin verran
- 5 Huonontanut selvästi

42.7 Työolosuhteisiin

- 1 Parantanut selvästi
- 2 Parantanut jonkin verran

- 3 Ennallaan
- 4 Huonontanut jonkin verran
- 5 Huonontanut selvästi

KIITOS ANTAMISTANNE TIEDOISTA!

Satakunnan Pelastuslaitoksen Työolobarometrin sisältöalueet

1. Työsuhde

- työsuhteen luonne (määräaikainen, osa-aikatyö)
- käsitys työsuhteen luonteesta

-

2. Työn vaatimusten kohtuullisuus

- työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus
- ylityöt
- kiireen kokeminen työssä
- työuupumus

3. Työn turvallisuus

- tapaturmavaara, työturvallisuus
- väkivallan uhka työpaikalla

4. Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä

- mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakamiseen
- kokemus kehittymismahdollisuuksista työssä
- koulutusmahdollisuudet
- mahdollisuus käyttää kykyjään ja ammattitaitojaan

5. Sosiaaliset suhteet

- tuen ja kannustuksen saaminen työtovereilta
- ristiriidat työpaikalla
- työpaikkakiusaaminen
- syrjintä työpaikalla

6. Esimiestyöskentely

- tuen saaminen esimieheltä
- palautteen antaminen
- oikeudenmukainen kohtelu
- esimiehen kyky sovittaa ristiriitoja
- alaisten työtehtävien tuntemus
- kehityskeskustelujen toteuttaminen

7. Työkyky, motivaatio

- sairauspoissaolot
- arvio työssä jaksamisesta eläkeikään
- halukkuus osa-aikaeläkkeeseen
- toimet työkykyyn vaikuttamiseksi
- toimet osaamisen kehittämiseen
- työpaikan vaihtohalukkuus
- oman työn arvostus
- työn yksitoikkoisuus

8. Organisaation toimivuus

- henkilöstön riittävyys
- töiden organisointi
- tiedon kulku
- yhteisten tavoitteiden asettaminen
- palautteen hankkiminen
- päätöksenteko työyhteisössä
- tyytyväisyys eri toimielinten toimintaan

9. Yleinen työhyvinvointi

- työpaikan ilmapiiri
- työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen
- palkan oikeudenmukaisuus

10. Taustamuuttujat

- ikä sukupuoli, koulutus, toimialue, ammatti

LIITE 4

Yksiulotteinen jakauma
 Lisenssi: Satakunnan ammattikorkeakoulu
 Tiedosto: Työkirja1.xls
 Työarkki:
 Työolobarometri Satakunnan Pelastuslaitokselle

sukupuoli

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
nainen	13	10	13	10
mies	122	90	135	100
Yht.	135	100	135	100

ikä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
-19	0	0	0	0
20-24	4	3	4	3
25-29	7	5	11	8
30-34	11	8	22	16
35-39	19	14	41	30
40-44	23	17	64	47
45-49	24	18	88	65
50-54	22	16	110	81
55-59	22	16	132	97
60-	4	3	136	100
Yht.	136	100	136	100

toimialue

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
Pori	64	46	64	46
Rauma	38	28	102	74
Pohjois-Satakunta	16	12	118	86
Kaakkois-Satakunta	20	14	138	100
Yht.	138	100	138	100

tutkinto

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
yo	31	23	31	23
keskikoulu	24	18	55	40
peruskoulu	45	33	100	74
kansakoulu	35	26	135	99
ei mitään edellä mainittua	1	1	136	100
Yht.	136	100	136	100

ammattiryhmä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
pääallystö	33	24	33	24
alipääallystö	7	5	40	29
miehistö/työntekijä	88	65	128	94
toimihenkilö	8	6	136	100
Yht.	136	100	136	100

työsuhteen kesto

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
-5	32	24	32	24
6 - 10	13	10	45	33
11 - 15	9	7	54	40
16 - 20	19	14	73	54
21 - 25	26	19	99	73
26 - 30	21	16	120	89
31 - 40	15	11	135	100
Yht.	135	100	135	100

työsuhteen luonne

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
vakainainen	128	93	128	93
määräaikainen	9	7	137	100
en osaa sanoa	0	0	137	100
Yht.	137	100	137	100

ylityöt

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kyllä	107	78	107	78
ei	30	22	137	100
Yht.	137	100	137	100

ylityöt lisääntyneet

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntynyt selvästi	31	23	31	23
lisääntynyt jonkin verran	34	25	65	47
ennallaan	59	43	124	91
vähentynyt jonkin verran	8	6	132	96
vähentynyt selvästi	5	4	137	100
Yht.	137	100	137	100

10.1 työtahti

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntynyt selvästi	62	45	62	45
lisääntynyt jonkin verran	54	39	116	84
ennallaan	21	15	137	99
vähentynyt jonkin verran	1	1	138	100
vähentynyt selvästi	0	0	138	100
Yht.	138	100	138	100

10.2 työturvallisuus

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntynyt selvästi	2	1	2	1
lisääntynyt jonkin verran	27	20	29	21
ennallaan	61	44	90	65
vähentynyt jonkin verran	27	20	117	85
vähentynyt selvästi	21	15	138	100
Yht.	138	100	138	100

10.3 työn fyysinen rasittavuus

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntynyt selvästi	30	22	30	22
lisääntynyt jonkin verran	44	32	74	54
ennallaan	64	46	138	100
vähentynyt jonkin verran	0	0	138	100
vähentynyt selvästi	0	0	138	100
Yht.	138	100	138	100

10.4 työn henkinen rasittavuus

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntynyt selvästi	76	55	76	55
lisääntynyt jonkin verran	46	33	122	88
ennallaan	15	11	137	99
vähentynyt jonkin verran	1	1	138	100
vähentynyt selvästi	0	0	138	100
Yht.	138	100	138	100

11. väkivalta ja uhkatilanteet

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
Viimeisen 12 kuukauden aikana	29	21	29	21
joskus työurani aikana nykyisessä työpaikassa	57	42	86	63
en koskaan nykyisessä työpaikassani	50	37	136	100
Yht.	136	100	136	100

<i>Muuttuja</i>	<i>Lkm</i>	<i>Kes- kiarvo</i>	<i>Medi- aani</i>	<i>Kes- kiha- jonta</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
12. viim.12 kk:n aikana väkivalta ja uhkatilanteet	38	5,26	3,00	6,79	1,00	32,0

yksiulotteinen jakauma

13. oma ammatillinen osaaminen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntynyt	63	46	63	46
ennallaan	57	41	120	87
vähentynyt	18	13	138	100
en osaa sanoa	0	0	138	100
Yht.	138	100	138	100

14.1 vaikutusmahd. työteht.

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
parantumassa selvästi	3	2	3	2
parantumassa hieman	27	20	30	22
ennallaan	56	41	86	62
heikkenemässä hieman	27	20	113	82
heikkenemässä selvästi	25	18	138	100
Yht.	138	100	138	100

14.2 vaikutusmahd.työtahtiin

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
parantumassa selvästi	2	1	2	1
parantumassa hieman	19	14	21	15
ennallaan	64	46	85	62
heikkenemässä hieman	26	19	111	80
heikkenemässä selvästi	27	20	138	100
Yht.	138	100	138	100

14.3 vaikutusmahd.työnjakoon

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
parantumassa selvästi	1	1	1	1
parantumassa hieman	19	14	20	15
ennallaan	57	42	77	56
heikkenemässä hieman	31	23	108	79
heikkenemässä selvästi	29	21	137	100
Yht.	137	100	137	100

14.3 vaikutusmahd.laitehank.

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
parantumassa selvästi	4	3	4	3
parantumassa hieman	18	13	22	16
ennallaan	59	43	81	59
heikkenemässä hieman	14	10	95	69
heikkenemässä selvästi	43	31	138	100
Yht.	138	100	138	100

14.4 vaikutusmahd.koulutukseen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
parantumassa selvästi	2	1	2	1
parantumassa hieman	23	17	25	18
ennallaan	61	45	86	63
heikkenemässä hieman	18	13	104	76
heikkenemässä selvästi	33	24	137	100
Yht.	137	100	137	100

15. ammattijärjestöt

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntymässä selvästi	1	1	1	1
lisääntymässä jonkin verran	9	7	10	7
ennallaan	58	42	68	49
vähentymässä jonkin verran	26	19	94	68
vhentymässä selvästi	28	20	122	88
en osaa sanoa	16	12	138	100
Yht.	138	100	138	100

16.1 mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
selvästi parempaan suuntaan	7	5	7	5
jonkin verran parempaan	35	25	42	30
ennallaan	57	41	99	72
jonkin verran huonompaan	23	17	122	88
selvästi huonompaan	16	12	138	100
Yht.	138	100	138	100

16.2 mahd.vaik.omaan asemaan

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
selvästi parempaan suuntaan	2	1	2	1
jonkin verran parempaan	17	12	19	14
ennallaan	57	42	76	55
jonkin verran huonompaan	26	19	102	74

selvästi huonompaan	35	26	137	100
Yht.	137	100	137	100

17.miten muuttunut mahd.saada kust.koulutusta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntynyt selvästi	5	4	5	4
lisääntynyt jonkin verran	30	22	35	26
ennallaan	68	50	103	75
vähentynyt jonkin verran	19	14	122	89
vähentynyt selvästi	15	11	137	100
Yht.	137	100	137	100

18. miten muuttunut mahd. käyt.ammattitaitoa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntyneet selvästi	1	1	1	1
lisääntyneet jonkin verran	35	25	36	26
ennallaan	68	49	104	75
vähentyneet jonkin verran	18	13	122	88
vähentyneet selvästi	16	12	138	100
Yht.	138	100	138	100

19. aloitteiden tekeminen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kerran	18	13	18	13
useita kertoja	91	67	109	80
ette kertaakaan	27	20	136	100
Yht.	136	100	136	100

20.1 esimiesten ja alaisten väliset riidat

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntyneet selvästi	37	27	37	27
lisääntyneet jonkin verran	50	36	87	63
ennallaan	39	28	126	91
vähentyneet jonkin verran	12	9	138	100
vähentyneet selvästi	0	0	138	100
Yht.	138	100	138	100

20.2 työntekijöiden väliset ristiriidat

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntyneet selvästi	14	10	14	10
lisääntyneet jonkin verran	35	25	49	36
ennallaan	71	51	120	87
vähentyneet jonkin verran	12	9	132	96
vähentyneet selvästi	6	4	138	100
Yht.	138	100	138	100

20.3 eri henkilöstöryhmien väliset ristiriidat

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntyneet selvästi	33	24	33	24
lisääntyneet jonkin verran	54	39	87	63
ennallaan	46	33	133	96
vähentyneet jonkin verran	4	3	137	99
vähentyneet selvästi	1	1	138	100
Yht.	138	100	138	100

20.4 kilpailuhenki

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntynyt selvästi	9	7	9	7
lisääntynyt jonkin verran	35	26	44	32
ennallaan	75	55	119	88
vähentynyt jonkin verran	10	7	129	95
vähentynyt selvästi	7	5	136	100
Yht.	136	100	136	100

20.5 ristiriidat asiakkaiden kanssa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntyneet selvästi	4	3	4	3
lisääntyneet jonkin verran	21	15	25	18
ennallaan	102	74	127	93
vähentyneet jonkin verran	8	6	135	99
vähentyneet selvästi	2	1	137	100
Yht.	137	100	137	100

20.6 kannustuksen ja tuen saanti työtovereilta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntynyt selvästi	3	2	3	2
lisääntynyt jonkin verran	19	14	22	16
ennallaan	74	54	96	70
vähentynyt jonkin verran	24	18	120	88
vähentynyt selvästi	17	12	137	100
Yht.	137	100	137	100

21.1 eriarvoisuus sukupuolen perusteella

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kyllä	24	18	24	18
ei	111	82	135	100
Yht.	135	100	135	100

21.2 eriarvoisuus iän perusteella

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kyllä	47	35	47	35
ei	88	65	135	100
Yht.	135	100	135	100

21.3 eriarvoisuus muulla perusteella

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kyllä	47	39	47	39
ei	74	61	121	100
Yht.	121	100	121	100

22.1 kiusaaminen esimiehen tasolta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kyllä	44	33	44	33
ei	89	67	133	100
Yht.	133	100	133	100

22.2 kiusaaminen työtovereiden tasolta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kyllä	38	28	38	28
ei	96	72	134	100
Yht.	134	100	134	100

22.3 kiusaaminen alaisten tasolta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kyllä	16	12	16	12
ei	115	88	131	100
Yht.	131	100	131	100

24. käydäänkö kehityskeskusteluja

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
säännöllisesti	6	4	6	4
satunnaisesti	72	53	78	57
ei lainkaan	59	43	137	100
Yht.	137	100	137	100

25. esimiehen antama palaute

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
negatiivista palautetta	37	29	37	29
kannustavaa palautetta	22	17	59	46
sekä negatiivista että kannustavaa palautetta	68	54	127	100
Yht.	127	100	127	100

26.miten kannustus muuttunut

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntynyt selvästi	1	1	1	1
lisääntynyt jonkin verran	13	10	14	10
ennallaan	72	53	86	63
vähentynyt jonkin verran	22	16	108	79
vähentynyt selvästi	28	21	136	100
Yht.	136	100	136	100

27.1 ristiriidat ratkeavat itsestään

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kuvaa erittäin hyvin	37	27	37	27
kuvaa melko hyvin	48	35	85	62
kuvaa jossain määrin	38	28	123	90
kuvaa melko huonosti	12	9	135	99
kuvaa erittäin huonosti	2	1	137	100
Yht.	137	100	137	100

27.2 ritiriitoja vältellään

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kuvaa erittäin hyvin	46	33	46	33
kuvaa melko hyvin	44	32	90	65
kuvaa jossain määrin	34	25	124	90
kuvaa melko huonosti	12	9	136	99
kuvaa erittäin huonosti	2	1	138	100
Yht.	138	100	138	100

27.3 ristiriidat tukahdutetaan

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kuvaa erittäin hyvin	31	22	31	22
kuvaa melko hyvin	38	28	69	50
kuvaa jossain määrin	46	33	115	83
kuvaa melko huonosti	19	14	134	97
kuvaa erittäin huonosti	4	3	138	100
Yht.	138	100	138	100

27.4 ristiriitojen avointa esilletuloa rohkaistaa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kuvaa erittäin hyvin	3	2	3	2
kuvaa melko hyvin	7	5	10	7
kuvaa jossain määrin	34	25	44	32
kuvaa melko huonosti	56	41	100	72
kuvaa erittäin huonosti	38	28	138	100
Yht.	138	100	138	100

27.5 ristiriitojn käsittely siirretään yläpuol.oleville esimiehille

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kuvaa erittäin hyvin	10	7	10	7
kuvaa melko hyvin	24	17	34	25
kuvaa jossain määrin	33	24	67	49
kuvaa melko huonosti	46	33	113	82
kuvaa erittäin huonosti	25	18	138	100
Yht.	138	100	138	100

27.6 ristiriitojen käsittely siirretään asiantuntijoille

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kuvaa erittäin hyvin	2	1	2	1
kuvaa melko hyvin	8	6	10	7
kuvaa jossain määrin	18	13	28	20
kuvaa melko huonosti	47	34	75	54
kuvaa erittäin huonosti	63	46	138	100
Yht.	138	100	138	100

27.7 ristiriitoihin kompromissiratkaisu

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kuvaa erittäin hyvin	1	1	1	1
kuvaa melko hyvin	15	11	16	12
kuvaa jossain määrin	35	25	51	37
kuvaa melko huonosti	47	34	98	71
kuvaa erittäin huonosti	40	29	138	100
Yht.	138	100	138	100

27.8 ristiriidoista keskustellaan avoimesti

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kuvaa erittäin hyvin	2	1	2	1
kuvaa melko hyvin	11	8	13	9
kuvaa jossain määrin	26	19	39	28
kuvaa melko huonosti	56	41	95	69
kuvaa erittäin huonosti	43	31	138	100
Yht.	138	100	138	100

27.9 ristiriidat ratkaistaan työntekijöiden asiantuntemusta hyväksikäyttäen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kuvaa erittäin hyvin	3	2	3	2
kuvaa melko hyvin	12	9	15	11
kuvaa jossain määrin	24	17	39	28
kuvaa melko huonosti	48	35	87	63
kuvaa erittäin huonosti	51	37	138	100
Yht.	138	100	138	100

28.1 vaikuttaminen kuntoon terveyteen ja elintapoihin

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
paljon	25	18	25	18
jossain määrin	63	46	88	64
vain vähän	34	25	122	89
ei lainkaan	15	11	137	100
Yht.	137	100	137	100

28.2 vaikuttaminen työturvallisuuteen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
paljon	17	12	17	12
jossain määrin	76	55	93	67
vain vähän	31	22	124	90
ei lainkaan	14	10	138	100
Yht.	138	100	138	100

28.3 vaikuttaminen osaamiseen ja ammattitaidon kehitt.

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
paljon	12	9	12	9
jossain määrin	73	53	85	62
vain vähän	39	28	124	90
ei lainkaan	14	10	138	100
Yht.	138	100	138	100

29.työkyvyn pisteet

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
yksi	1	1	1	1
kaksi	1	1	2	1
kolme	4	3	6	4
neljä	4	3	10	7
viisi	5	4	15	11
kuusi	12	9	27	20
seitsemän	35	25	62	45
kahdeksan	40	29	102	74
yhdeksän	27	20	129	93
kymmenen	9	7	138	100
Yht.	138	100	138	100

30.ruumiillinen työkyky

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
erittäin hyvä	21	15	21	15
melko hyvä	67	49	88	64
kohtalainen	40	29	128	93
melko huono	9	7	137	99
erittäin huono	1	1	138	100
ei osaa sanoa	0	0	138	100
Yht.	138	100	138	100

31. henkinen työkyky

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
erittäin hyvä	24	17	24	17
melko hyvä	57	41	81	59
kohtalainen	41	30	122	88
melko huono	9	7	131	95
erittäin huono	7	5	138	100
ei osaa sanoa	0	0	138	100
Yht.	138	100	138	100

32. onko pitkäaikaissairauksia

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
yksi pitkäaikaissairau	43	63	43	63
kaksi pitkäaikaissairautta	15	22	58	85
kolme pitkäaikaissairautta	7	10	65	96
neljä pitkäaikaissairautta	1	1	66	97
viisi tai useampia pitkäaikaissairauksia	2	3	68	100
Yht.	68	100	68	100

33.haittaako sairaus työtä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
ei lainkaan	48	44	48	44
siten,että suoriudutte töistö, mutta siitä aiheutuu oireita	42	39	90	83
siten,että joudutte keventämään työtahtia tai muuttamaan työtapojanne	17	16	107	99
siten,että mielestänne selviydytte vain osa-aikatyöstä	1	1	108	100
siten, että mielestänne olette täysin työhön kykenemätön	0	0	108	100
Yht.	108	100	108	100

34.työssä 2 v:n kuluttua

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
tuskin	10	7	10	7
ette ole varma	22	16	32	23
melko varmasti	105	77	137	100
ette osaa sanoa	0	0	137	100
Yht.	137	100	137	100

35.1 liian vähän työntekijöitä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
erittäin hyvä	61	46	61	46
melko hyvä	19	14	80	61
kohtalainen	19	14	99	75
melko huono	13	10	112	85
erittäin huono	18	14	130	98
ei osaa sanoa	2	2	132	100
Yht.	132	100	132	100

35.2on vaikeaa pysyä mukana jatkuvasti muuttuvissa ammattitaitovaatimuksissa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
erittäin hyvä	12	9	12	9
melko hyvä	36	26	48	35
kohtalainen	50	37	98	72
melko huono	29	21	127	93
erittäin huono	7	5	134	99
ei osaa sanoa	2	1	136	100
Yht.	136	100	136	100

35.3 työt ovat hyvin organisoituja

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
täysin samaa mieltä	3	2	3	2
melko samaa mieltä	37	27	40	29
melko eri mieltä	47	34	87	63
täysin eri mieltä	47	34	134	97
en osaa sanoa	4	3	138	100
Yht.	138	100	138	100

35.4 tietoja välitetään avoimesti

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
täysin samaa mieltä	5	4	5	4
melko samaa mieltä	34	25	39	28
melko eri mieltä	47	34	86	62
täysin eri mieltä	50	36	136	99
en osaa sanoa	2	1	138	100
Yht.	138	100	138	100

36. suunnitelmallisesti kehitetty

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kyllä	33	31	33	31
ei	73	69	106	100
Yht.	106	100	106	100

37.1 työnteon mielekkyys ja työhalut

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
selvästi parempaan suuntaan	3	2	3	2
jonkin verran parempaan	11	8	14	10
ennallaan	18	13	32	23
jonkin verran huonompaan	39	28	71	51
selvästi huonompaan suuntaan	67	49	138	100
Yht.	138	100	138	100

37.2 tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja suunnitelmista

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
selvästi parempaan suuntaan	3	2	3	2
jonkin verran parempaan	7	5	10	7
ennallaan	34	25	44	32
jonkin verran huonompaan	45	33	89	64
selvästi huonompaan suuntaan	49	36	138	100
Yht.	138	100	138	100

37.3 ympäristökysymykset

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
selvästi parempaan suuntaan	0	0	0	0
jonkin verran parempaan	13	9	13	9
ennallaan	92	67	105	76
jonkin verran huonompaan	18	13	123	89
selvästi huonompaan suuntaan	15	11	138	100
Yht.	138	100	138	100

38.lisätty tuottavuuden arviointia

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kyllä	38	28	38	28
ei	62	45	100	73
en osaa sanoa	37	27	137	100
Yht.	137	100	137	100

39.työn tuloksellisuuden muuttuminen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
lisääntynyt selvästi	10	7	10	7
lisääntynyt jonkin verran	23	17	33	24
ennallaan	67	49	100	72
vähentynyt jonkin verran	23	17	123	89
vähentynyt selvästi	15	11	138	100
Yht.	138	100	138	100

40. palkkio työn tuloksellisuudesta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
kyllä	15	11	15	11
ei	111	81	126	92
en osaa sanoa	11	8	137	100
Yht.	137	100	137	100

41.1 muutos esimiehen johtamisessa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
selvästi parempaan suuntaan	2	1	2	1
jonkin verran parempaan	16	12	18	13
ennallaan	53	39	71	52
jonkin verran huonompaan	30	22	101	74
selvästi huonompaan suuntaan	35	26	136	100
Yht.	136	100	136	100

41.2 muutos taloudellisessa tilanteessa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
selvästi parempaan suuntaan	2	1	2	1
jonkin verran parempaan	18	13	20	14
ennallaan	60	43	80	58
jonkin verran huonompaan	30	22	110	80
selvästi huonompaan suuntaan	28	20	138	100
Yht.	138	100	138	100

42.1 kustannustietoisuuden kehittyminen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
parantunut selvästi	0	0	0	0
parantunut jonkin verran	14	11	14	11
ennallaan	80	60	94	71
huonontanut jonkin verran	24	18	118	89
huonontanut selvästi	15	11	133	100
Yht.	133	100	133	100

42.2 kehitys työn tehokkuuteen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
parantunut selvästi	0	0	0	0
parantunut jonkin verran	12	9	12	9
ennallaan	71	53	83	62
huonontanut jonkin verran	30	23	113	85
huonontanut selvästi	20	15	133	100
Yht.	133	100	133	100

42.3 palvelujen laatuun

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
parantunut selvästi	2	2	2	2
parantunut jonkin verran	28	21	30	23
ennallaan	66	50	96	72
huonontanut jonkin verran	27	20	123	92
huonontanut selvästi	10	8	133	100
Yht.	133	100	133	100

42.4 henkilöstön hyvinvointiin

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
parantunut selvästi	0	0	0	0
parantunut jonkin verran	9	7	9	7
ennallaan	30	23	39	29
huonontanut jonkin verran	42	32	81	61
huonontanut selvästi	52	39	133	100
Yht.	133	100	133	100

42.5 johtamistapoihin

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
parantunut selvästi	0	0	0	0
parantunut jonkin verran	9	7	9	7
ennallaan	38	29	47	35
huonontanut jonkin verran	45	34	92	69
huonontanut selvästi	41	31	133	100
Yht.	133	100	133	100

42.6 työpaikkanne ilmapiiriin

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
parantunut selvästi	1	1	1	1
parantunut jonkin verran	9	7	10	7
ennallaan	37	28	47	35
huonontanut jonkin verran	36	27	83	62
huonontanut selvästi	51	38	134	100
Yht.	134	100	134	100

42.7 työolosuhteisiin

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum- %</i>
parantunut selvästi	2	1	2	1
parantunut jonkin verran	14	10	16	12
ennallaan	62	46	78	58
huonontanut jonkin verran	24	18	102	76
huonontanut selvästi	32	24	134	100
Yht.	134	100	134	100