

Työterveyslaitos

**Työyhteisöselvitys  
Palaute henkilöstö  
Kannus 18.12.2024**

Susanna Kalavainen ja Nina Olin



# Selvityksen tavoitteet

- Tuottaa kokonaisvaltainen kuva henkilöstön työhyvinvoinnin nykytilanteesta eli
  - toimintatavoista
  - ilmapiiristä
  - johtamisesta
  - kuormitus- ja voimavaratekijöistä
  - sekä kartoittaa mahdollisia epäasiallisen kohtelun kokemuksia.
- Tukea henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista.
- Selvitys tuottaa ehdotuksia tarvittavista kehittämistoimenpiteistä.
- Taustalla tarkastuslautakunnan esille nostamat kysymykset henkilöstön työhyvinvoinnista.



# Toteutus

- Infotilaisuus henkilöstölle 23.10.
- Koko henkilöstölle kysely 21.10. - 8.11.
- Haastattelut 19.11. – 10.12.
- Palautetilaisuudet
  - 1) Palautekeskustelu tilaajan edustajien kanssa 16.12.
  - 2) Palautetilaisuus henkilöstölle 18.12. klo 14.30
  - 3) Palautekeskustelu luottamushenkilöille 18.12.
- Jatkokeskustelu tilaajan kanssa 22.1. klo 9.30.



# Aineisto

- Kyselyn vastausprosentti 62 % (n=166)
- Haastatteluja yhteensä 42, joista
  - kasvokkain 29
  - etänä 13
- Tilaajan toimittama taustamateriaali kuten aiemmat työhyvinvointikyselyt, työpaikkaselvitykset sekä henkilöstösuunnitelma.



# Palautetilaisuuden pelisäännöt

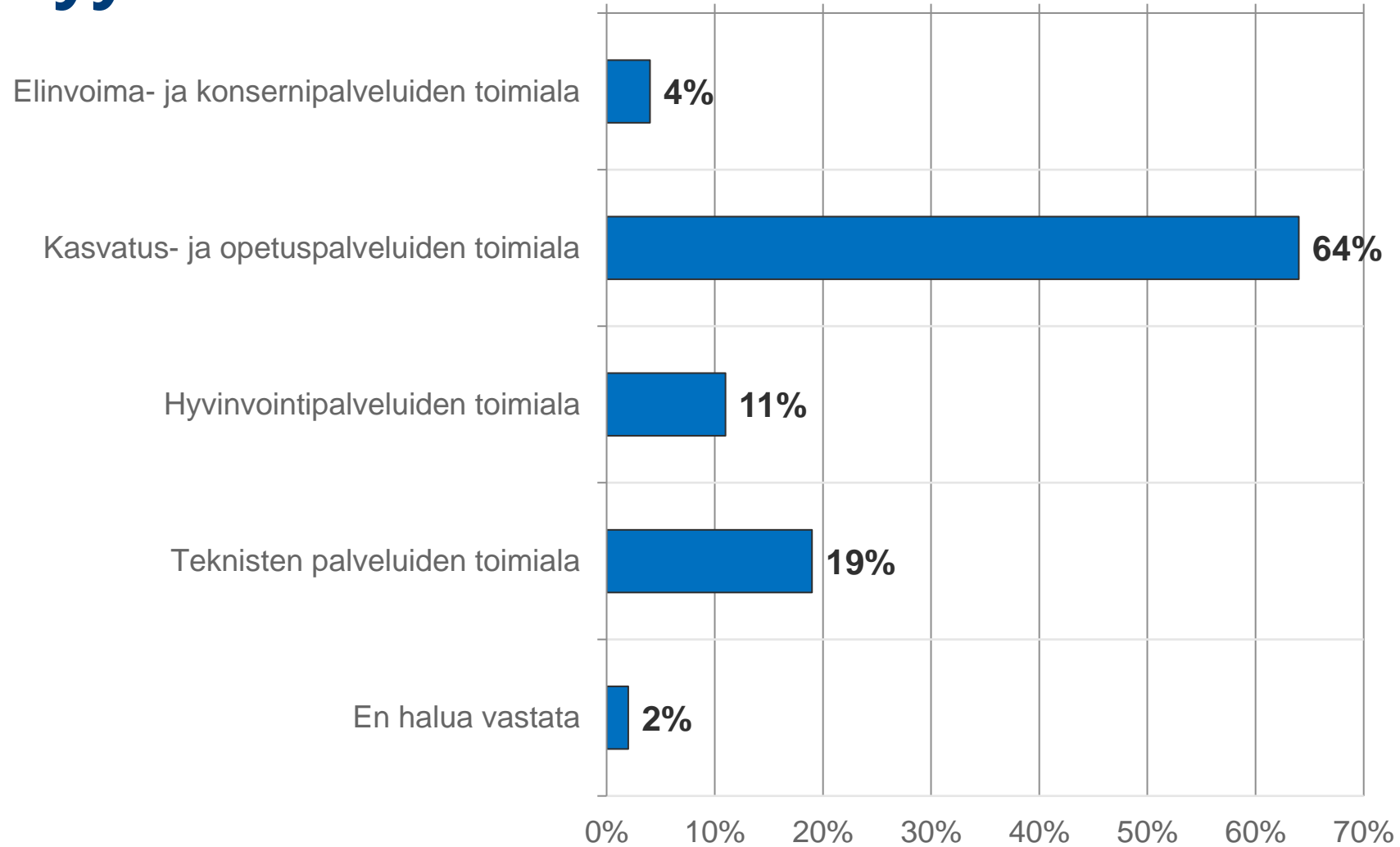
- Halu kuulla
- Saa kysyä ja keskustella
- Luottamuksellisuus
- Kunnioitus ja arvostus
  
- Materiaalin käyttö
- Turun HAO 02.02.2011 11/0068/
- KHO:n päätös 27.8.2012 taltionumero 2220

[http://www.finlex.fi/fi/oikeus/hao/2011/turun\\_hao20110068](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/hao/2011/turun_hao20110068)

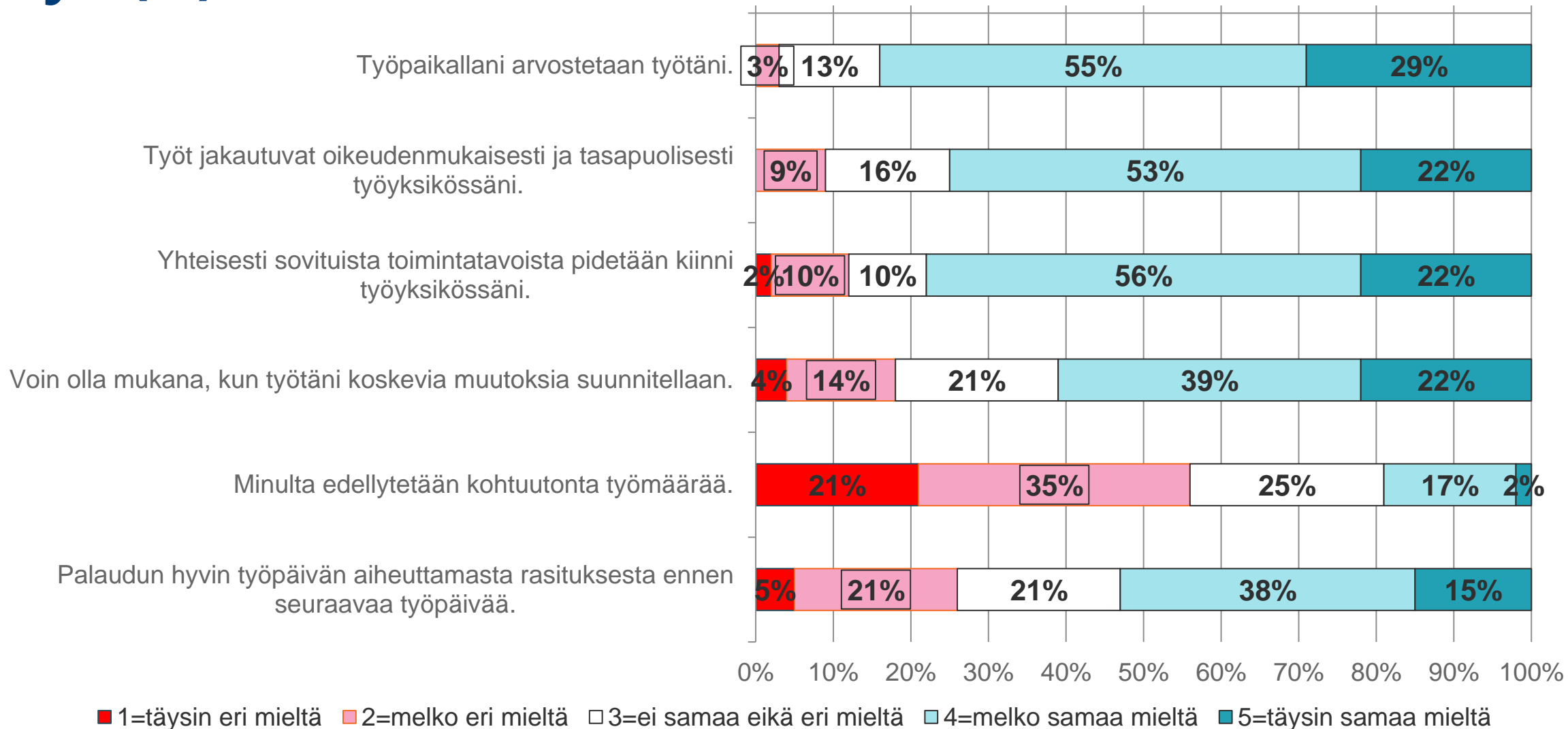


# Kyselyn tulokset

# Kyselyyn vastanneet toimialoittain

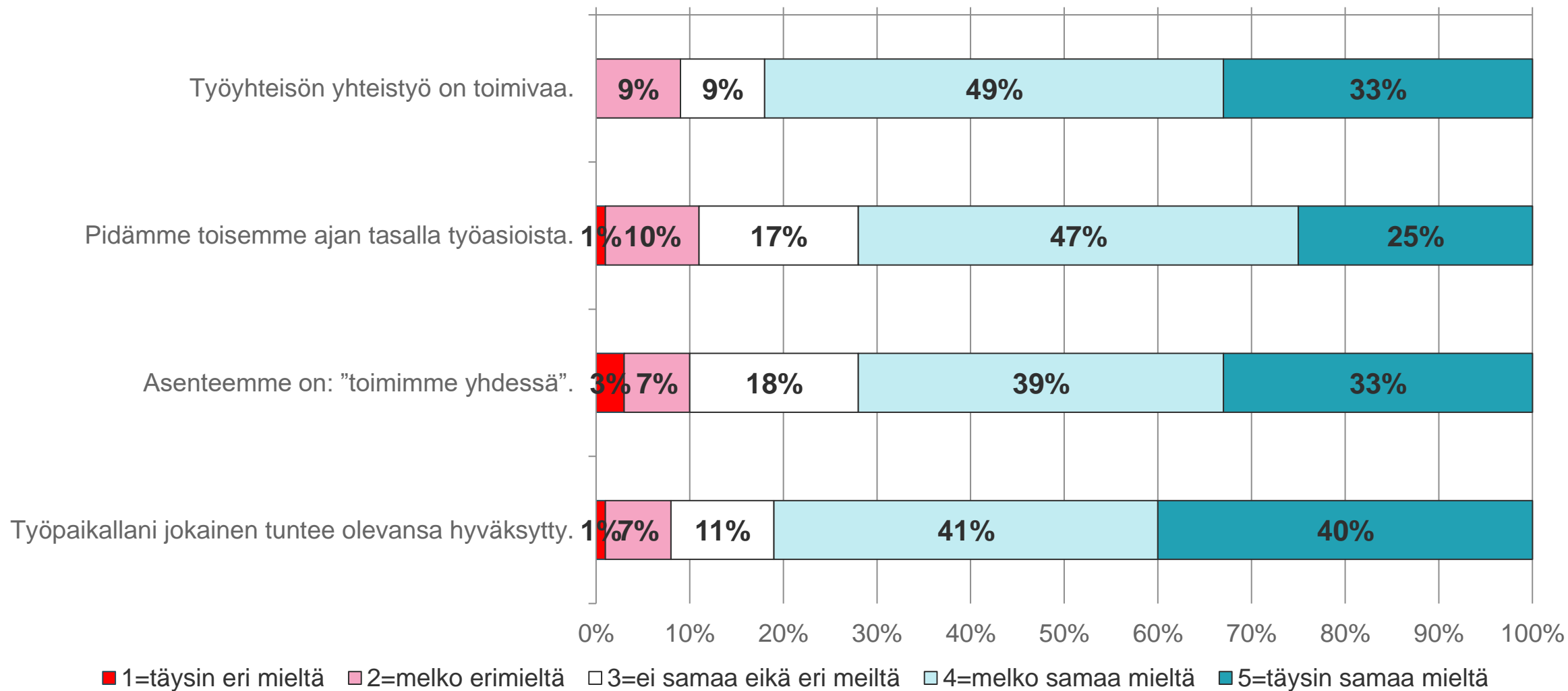


# Työ (%)

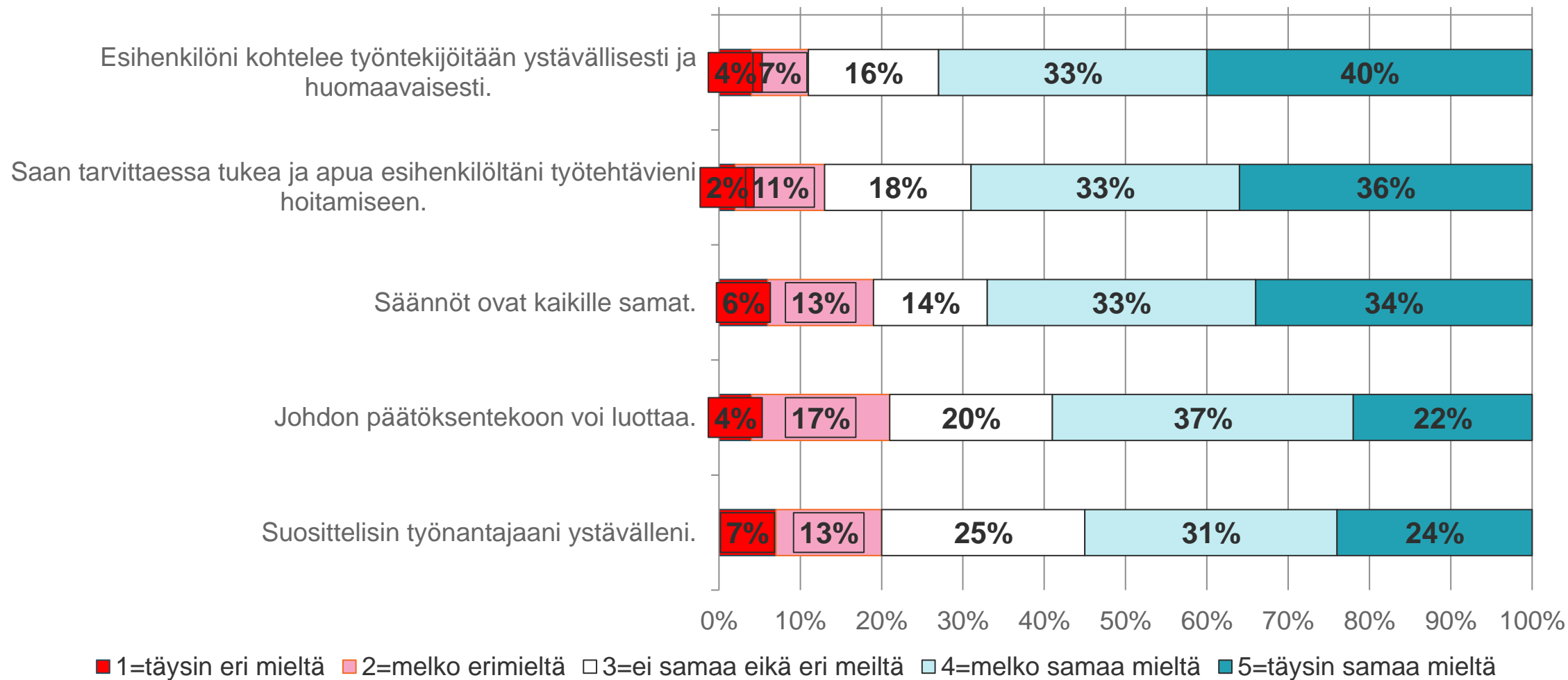




# Työyhteisön toimivuus (%)



# Johtaminen (%)



# **Yhteenveto haastatteluista ja avovastauksista**

# Toimintatavat

- Pääsääntöisesti työt sujuvat hyvin.
- Työmäärä koetaan hallittavana, mutta kehittämiseen ei ole aikaa.
- Uusien työntekijöiden perehdytyksessä puutteita.
- Paljon poissaoloja ja sijaistuksia
- Epäselvyyttä, kuka sijaistaa tai hoitaa työtehtävät poissaolojen aikana. Sijaistamisesta ei makseta erillistä korvausta vaan työ tehdään oman työn ohessa.
- Osa kokee oman työmääränsä liian korkeaksi.

# Ilmapiiri ja yhteistyö

- Valtaosan mielestä ilmapiiri on hyvä ja yhteistyö toimii.
- Yhteistyö omassa työyhteisössä työkavereiden kesken on toimivaa.
- Myös erilaisia näkemyksiä, jonka mukaan ilmapiiri on heikko ja jännitteinen.
- Kokemuksia, että kaikkia eivät koske samat säännöt. Miehillä sallitaan enemmän joustoja. Esihenkilöillä erilaisia tulkintoja yhteisistä säännöistä.
- Joutuu miettimään, voiko joiltakin työntekijöiltä/johtajilta kysyä työasioista vai pitäisikö tietää.
- Työnohjauksesta myönteistä palautetta, on tukenut yhteistyön parantumista.

# Johtoryhmä

- Yhteistyö parantunut, ollut valmennusta ja on menty eteenpäin.
- Tarvittaisiin yhteistä keskustelua, mitä asioita tuodaan johtoryhmään ja miten jory toimii.
- Kuormitus näkyy johtoryhmän jäsenistä.
- Kj. rauhallinen, vie asioita eteenpäin
- Kokemuksia, että kj ei linjaa riittävästi; toimialajohtajille toivotaan enemmän tukea.
- Henkilöstöjohtamiseen toivotaan lisää selkeyttä.
- Ajatuksia, että ylin johto etäinen, toivottaisiin että kaupungin johtaja ja toimialajohtajat näkyisivät enemmän kentällä.

# Esihenkilötyö

- Lähiesihenkilötyöhön ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä, toimivaa yhteistyötä.
- Nykyisten rehtorien toiminnasta ja johtamisesta myönteistä palautetta.
- Teknisellä toimialalla osassa työyksiköitä työilmapiirissä jännitteitä.
- Esihenkilökoulutuksesta myönteistä palautetta, vertaistukea ja työkaluja johtamiseen.

# Luottamushenkilöiden toiminta

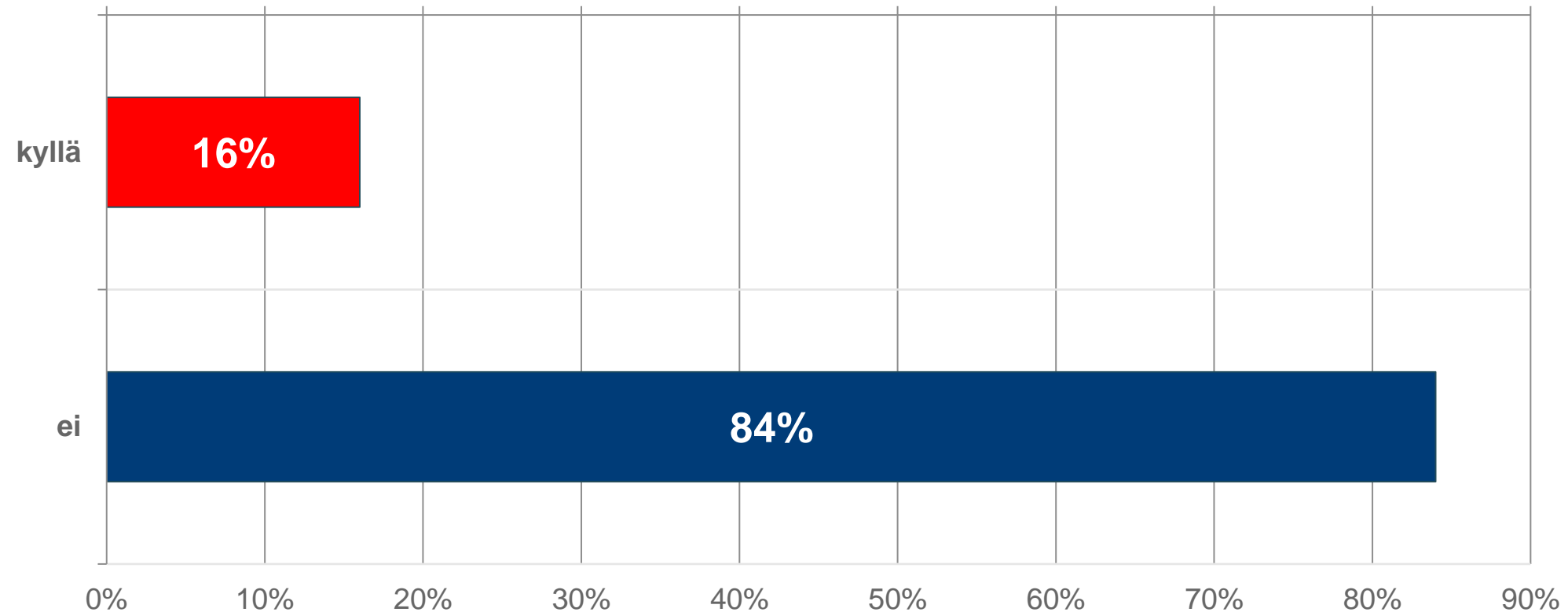
- Kokemuksia, että poliittiset päätöksentekijät puuttuvat operatiiviseen toimintaan.
- Aiemmin enemmän luottamusta valmisteluun, nyt epäluuloa.
- Tarkastuslautakunnan toiminta herättänyt hämmennystä osassa työntekijöissä.
- Ajatellaan, että lautakunnan kuultavaksi hakeutuvat erityisesti he, jotka ovat tyytymättömiä ja muut ovat hiljaa.
- Kokemuksia, että tarkastuslautakunta etsii negatiivisia asioita eikä hae ratkaisuja.
- Vaikutelma, että tarkastuslautakunta kuuntelee korostuneesti yksittäisten työntekijöiden näkökulmia.
- Taustalla huoli työhyvinvoinnista.



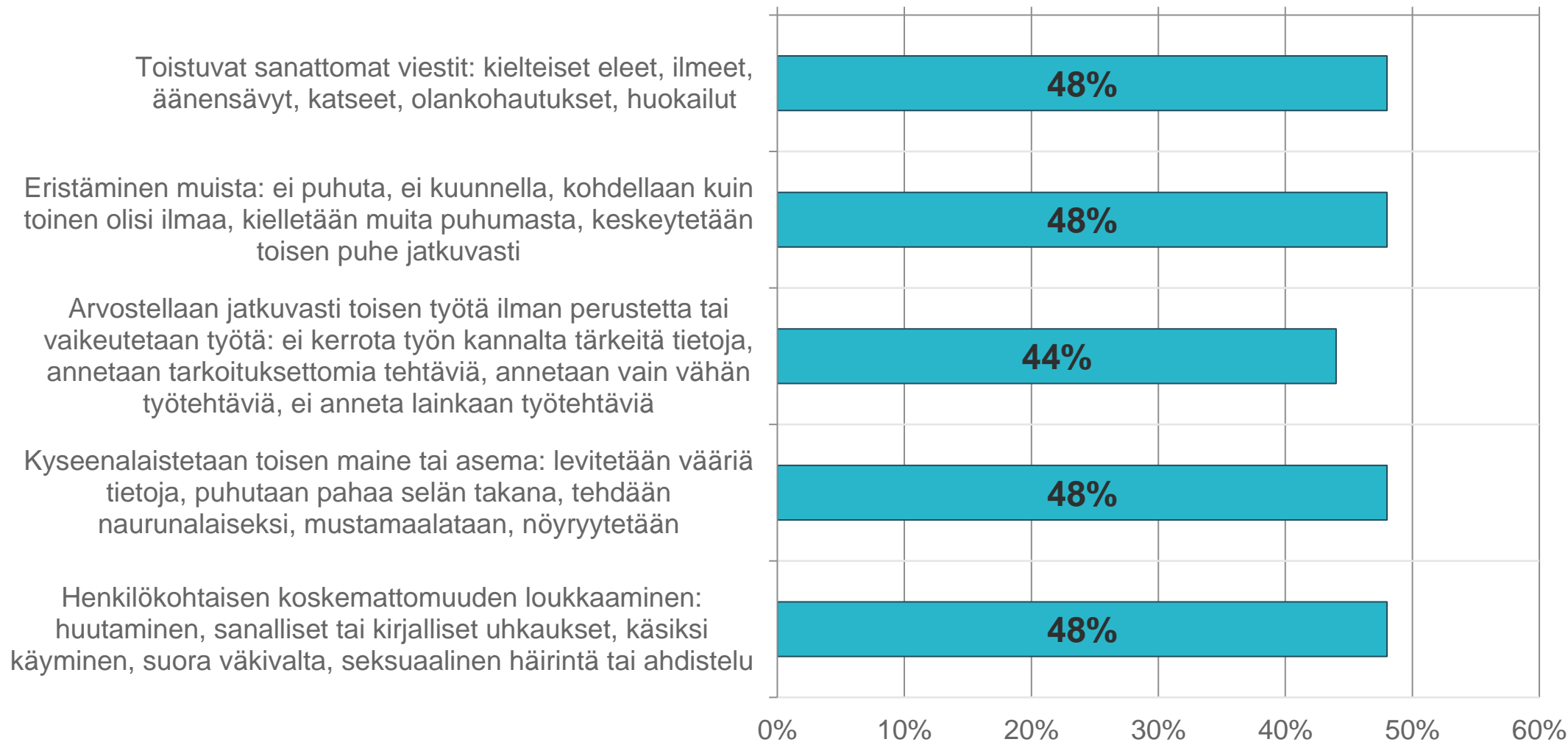
# Voimavaratekijät

- Hyvää ja toimivaa yhteistyötä.
- Merkityksellinen työ.
- Työ on mielekästä, monipuoliset työtehtävät, vaihteleva työ, itsenäinen työ, mahdollisuus kehittyä työssä.
- Viihtynyt työssä, pitkä työura saman työnantajan palveluksessa.
- Mukava työporukka, työkaverit, saa apua ja tukea työkavereilta.
- Hyvä ilmapiiri työpaikalla, yhteinen huumori.
- Hyvät työolosuhteet.
- Hyvä palaute kuntalaisilta.

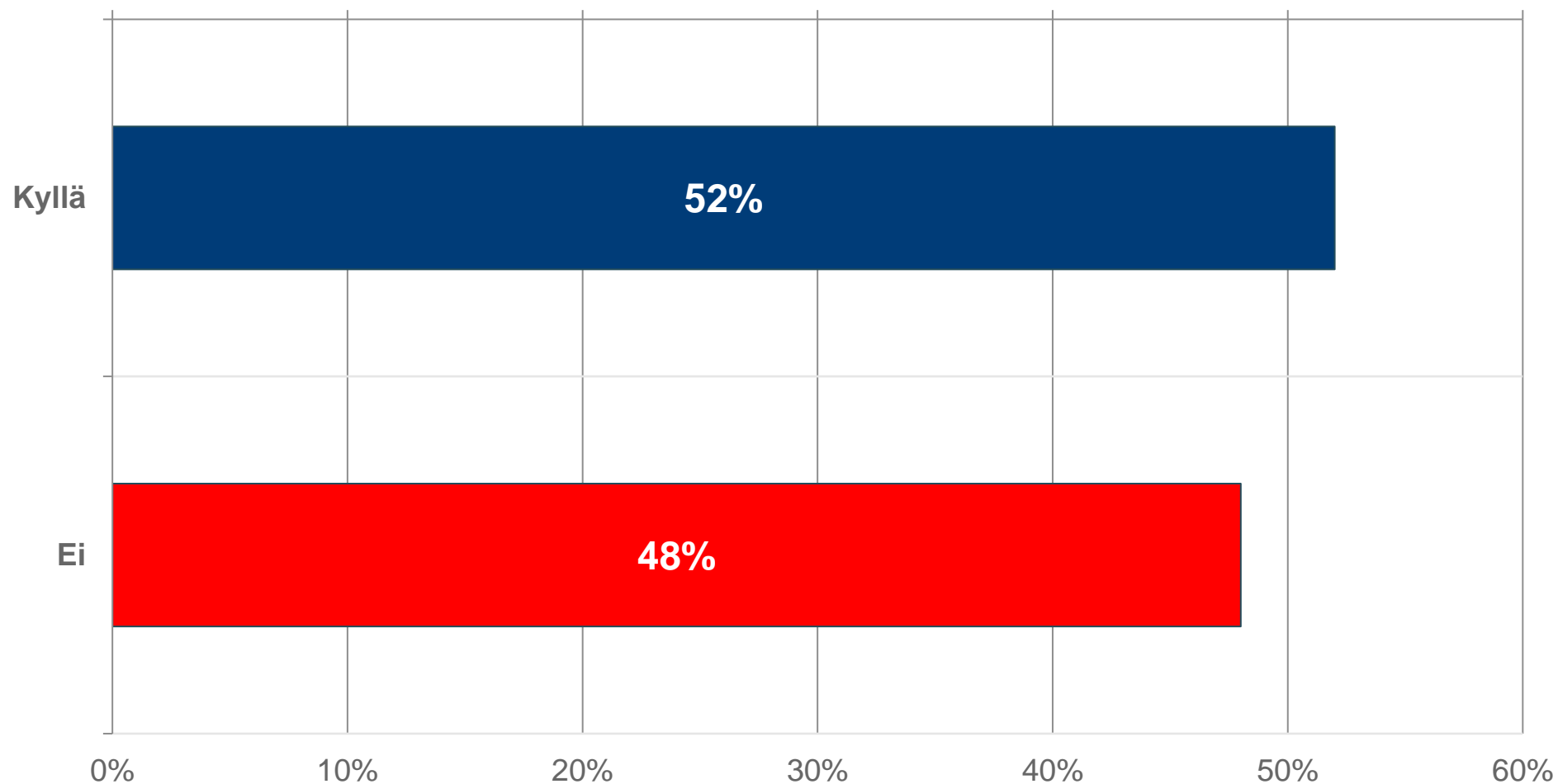
# Kokenut itse epäasiallista kohtelua ja häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana (%)



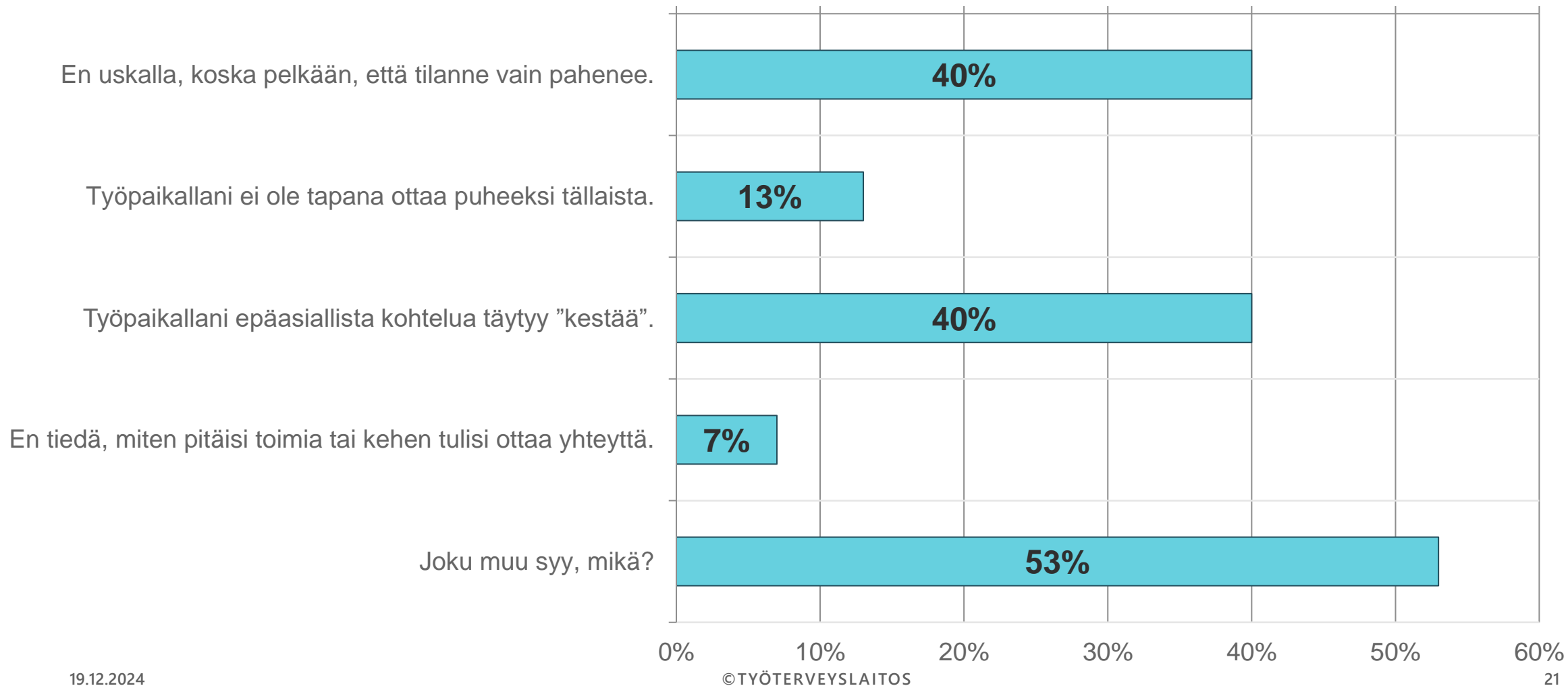
# Millaista epäasiallista kohtelua ja häirintää olet kohdannut? Voit valita useamman vaihtoehdon (%)



# Oletko ilmoittanut kokemastasi epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä työnantajan edustajalle? (%)



# Mikäli et ole ilmoittanut työnantajan edustajalle, miksi? Voit valita useamman vaihtoehdon. (%)



# Ajatuksia etenemisestä

- Kj ottaisi vahvemman roolin johtajana ja esimerkkinä muille johtajille.
- Kj:ltä tuki toimialajohtajien työlle.
- Johdon esimerkki ammatillisesta työkäyttäytymisestä.
- Puuttuminen epäasialliseen kohteluun toimintaohjeiden mukaan.
- Työntekijöille koulutusta vastuullisesta työkäytöksestä.
- Esihenkilöpalavereihin enemmän keskustelua ja keskinäistä tukea.
- Lupa rajata työtä kun sitä on liikaa, ettei kenellekään synny kohtuutonta työtaakkaa.
- Suunnitelmallisuutta sijaistamisiin poissaolotilanteissa. Varmistetaan, että sijaisen perustehtävä tulee myös hoidettua ilman kohtuutonta kuormitusta.

# Ajatuksia etenemisestä

- Panostusta uusien työntekijöiden perehdyttämiseen.
- Parempi tieto, mitä kukin tekee; ollut paljon muutoksia ja uusia työntekijöitä.
- Toimialojen yhteistyön vahvistaminen, ymmärrystä ja arvostusta kaikkien työtä kohtaan.
- Etätyökäytäntöjen selkeyttäminen (on ohje).
- Enemmän vapaamuotoista yhdessä tekemistä.
- Me-hengen luomista koko Kannuksen tasolle, ei vain toimialakohtaisesti. Johdon ja työntekijöiden tapaamisia.
- Toive, että poliittiset päättäjät pysyvät omassa roolissaan.

# Työterveyslaitos, kehittämis ehdotuksia

- Johdon ja esihenkilöiden keskinäisen yhteistyön vahvistaminen, tiedonkulku ja yhteinen tekeminen vahvemmaksi.
- Henkilöstöjohtamiseen yhdenmukainen ja tasapuolinen linja.
- Vastuullisen työkäyttäytymisen vahvistaminen läpi organisaation (johto, esihenkilöt ja henkilöstö)
  - Epäasiallisen käytöksen ja häirinnän toimintaohjeet tutuiksi.
  - Johto tukee asioiden puheeksi ottamista sekä puuttuu tarvittaessa.
- Sijaistamisen selkeyttäminen ja varahenkilöistä sopiminen, erityisesti pidempien poissaolojen ajaksi.
- Yhteiset keskustelut etätyön linjauksista työn luonne huomioiden.



Työterveyslaitos

**Kiitos**

LISÄÄ ASIAA TYÖELÄMÄSTÄ?  
SEURAA TYÖTERVEYSLAITOSTA SOMESSA JA  
VIERAILE VERKKOSIVUILLAMME TTL.FI

