



*Hyvinvointia työstä*





# Miten töissä voidaan? – otoksia sairaaloiden ja terveydenhuollon henkilöstön hyvinvointitutkimuksesta 2017

Tehyn työsuojelupäivät 19.04.2018  
Suvi Vesa, tutkija, Työterveyslaitos

# Henkilöstön hyvinvointitutkimus

- Suomen suurin kunta-alan henkilöstön työhyvinvointitutkimus
- Henkilöstön hyvinvointitutkimus on laaja, monitieteinen tutkimus, joka yhdessä Kunta10-tutkimuksen kanssa muodostaa Kuntasektorin seurantatutkimuksen.
- Henkilöstön hyvinvointitutkimuksessa ovat mukana Kanta-Hämeen, Vaasan ja Pirkanmaan sairaanhoitopiirit sekä Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymä ja Pietarsaaren sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Noin 13 000 työntekijää saa kyselyn. (johtaja Mika Kivimäki)
- Kunta10-tutkimuksessa on mukana 11 kuntaa: Turku, Tampere, Oulu, Espoo, Vantaa, Helsinki, Raisio, Naantali, Nokia, Valkeakoski ja Virrat. Noin 91 000 työntekijää saa kyselyn. (johtaja Tuula Oksanen)
- → Yhteensä yli 100 000 kyselyn saajaa kuntasektorilla.
- Henkilöstön hyvinvointitutkimus on aloitettu vuonna 1998. Tutkimus toteutetaan tiiviissä yhteistyössä tutkijoiden ja tutkimukseen osallistuvien organisaatioiden henkilöstön edustajien kesken.

# Kuntasektorin henkilöstön seurantatutkimus

## Kunta10-tutkimus

Helsinki, Espoo, Vantaa,  
Turku, Tampere, Oulu  
Nokia, Naantali, Raisio,  
Valkeakoski, Virrat

2016 n=65089 (72%)

Yhteensä  
n. 30%  
kunta-alan  
henkilöstöstä



## Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimus

Pirkanmaan,  
Kanta-Hämeen ja  
Vaasan sairaanhoito-  
piirit

Pietarsaaren sosiaali-  
ja terveystieteiden  
virasto,  
Forssan seudun  
Hyvinvointikuntayhtymä

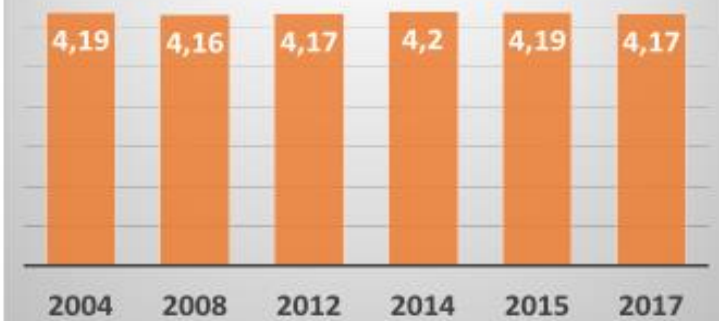
2017 n=9030 (74%)

# Vastausprosentti

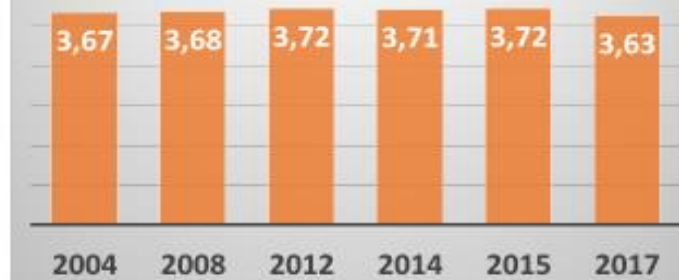


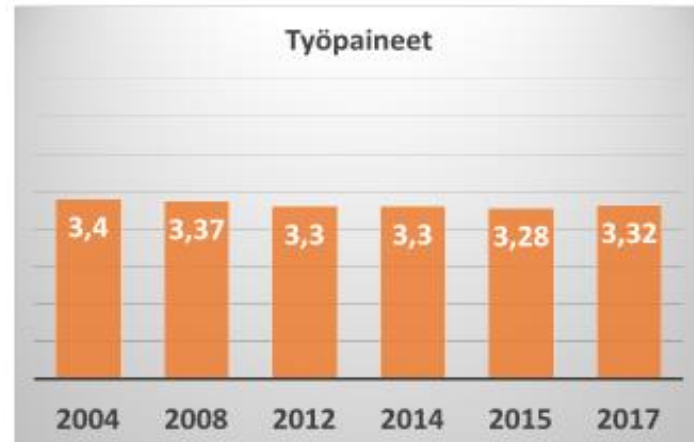
# Työn sisältö ja työolot

**Työhön panostaminen**



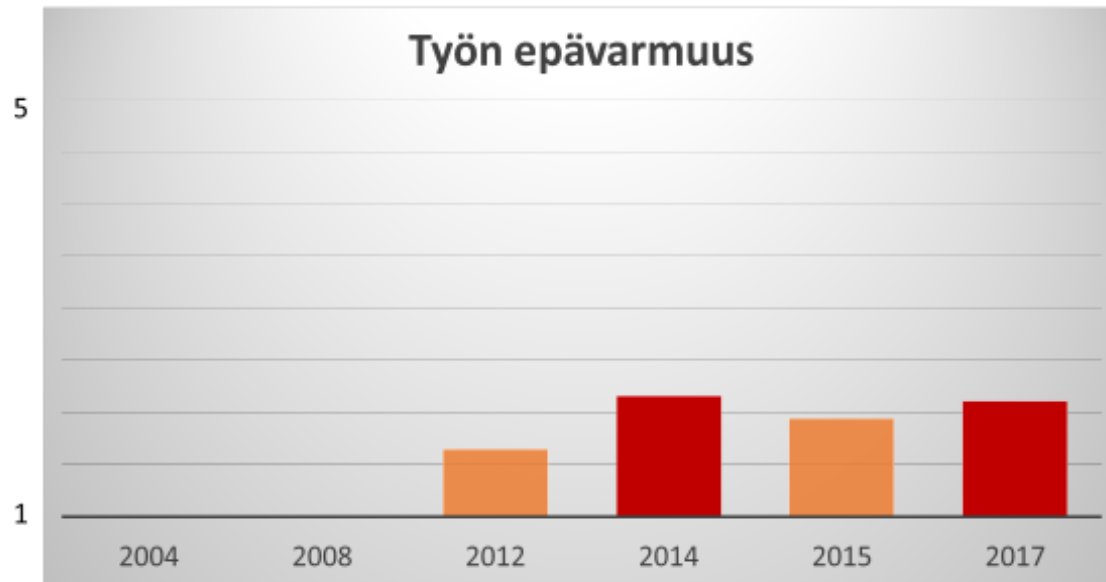
**Työn hallinta**











**Työn epävarmuustekijöitä** mitattiin kysymyssarjalla, jossa vastaajalta tiedusteltiin, liittyykö hänen työhönsä seuraavia epävarmuustekijöitä:

- *Jonkun/joidenkin työtehtävien lakkautuksen uhka*
- *Vastentahtoinen siirto toisiin tehtäviin*
- *Pakkolomautuksen uhka*
- *Irtisanomisen uhka*

Vastausvaihtoehdot ovat:

1 = erittäin vähän, 2 = melko vähän, 3 = jonkin verran, 4 = melko paljon,  
5 = erittäin paljon.

## Työhön panostusta paljon, palkitsevuutta vähän



## Palkitsevuus

Kuinka paljon koet

- *saavasi itse vastinetta työstäsi tuloina, työsuhde-etuina ym.*
- *saavasi itsellesi vastinetta työstäsi tunnustuksena ja arvostuksena*
- *saavasi itsellesi vastinetta työstäsi henkilökohtaisena tyydytyksenä*

## Panostaminen

- *Kuinka paljon koet panostavasi kykyjäsi ja voimavarojasi työhön?*

## Työhön panostamista paljon, palkitsevuutta vähän

Työhön panostusta paljon ja palkitsevuutta vähän ryhmään luokiteltiin henkilöt, jotka ilmoittivat työhön panostusta esiintyvän enemmän kuin Henkilöstön hyvinvointi -aineistossa keskimäärin ja palkitsevuutta keskimääräistä vähemmän.

## Työpaineita paljon, työn hallintaa vähän



## Työpaineet:

- *Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa*
- *Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää*
- *Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi*

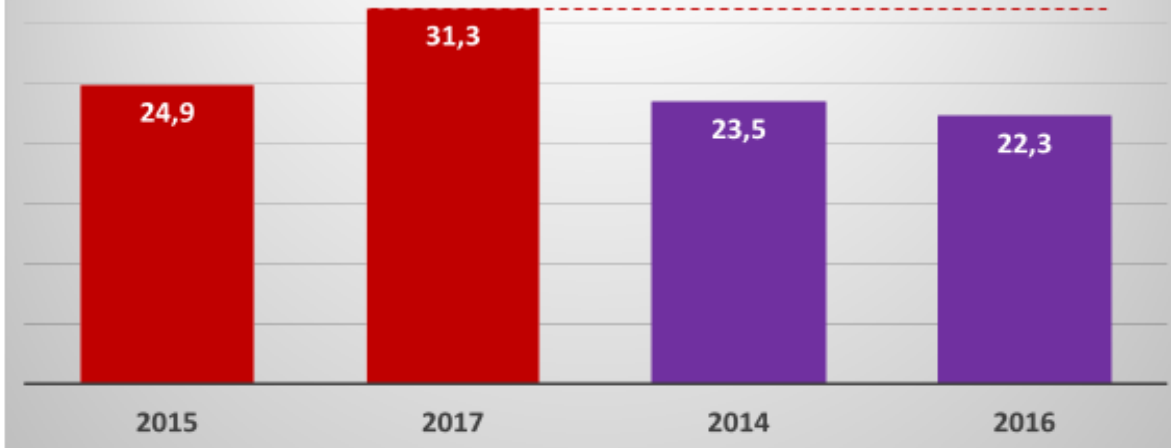
## Työn hallinta:

- *Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni*
- *Työni edellyttää minulta luovuutta*
- *Työni vaatii, että opin uusia asioita*
- *Työhöni kuuluu paljon samanlaisina toistuvia tehtäviä (käänteinen)*
- *Minulla on paljon omiin töihini liittyvää sananvaltaa*
- *Työni vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja*
- *Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita*
- *Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia erityiskykyjäni*
- *Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni (käänteinen)*

## Työpaineita paljon, työn hallintaa vähän

Henkilöstön hyvinvointi-tutkimus

Kunta10





## Uhkatekijä: Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn



**Työmäärän lisääntymistä** mitattiin seuraavalla väittämällä:

- *Koetko työssäsi seuraavia uhkatekijöitä: Työmäärien lisääntyminen yli sietokyvyn*

**Vastausvaihtoehdot** ovat

1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jonkin verran, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän.

**Tulkinta**

Tulos esitetään vastausten 1 ja 2 prosenttiosuutena.

Mitä suurempi arvo sitä suurempi työmäärä.

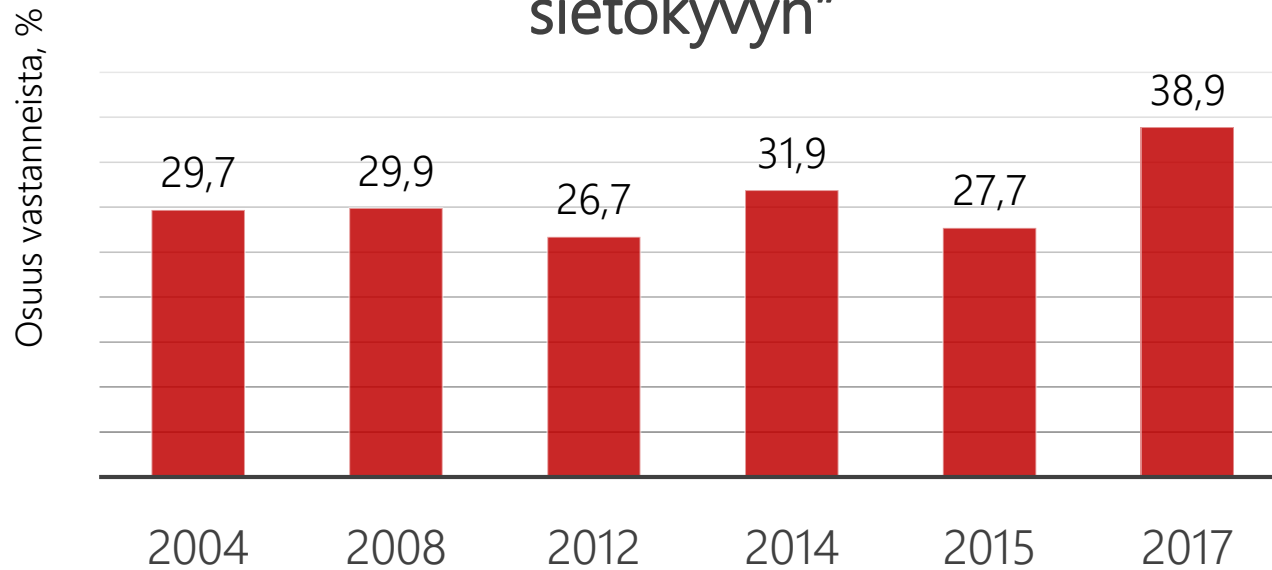
### Uhkatekijä: Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn

Henkilöstön hyvinvointi-tutkimus

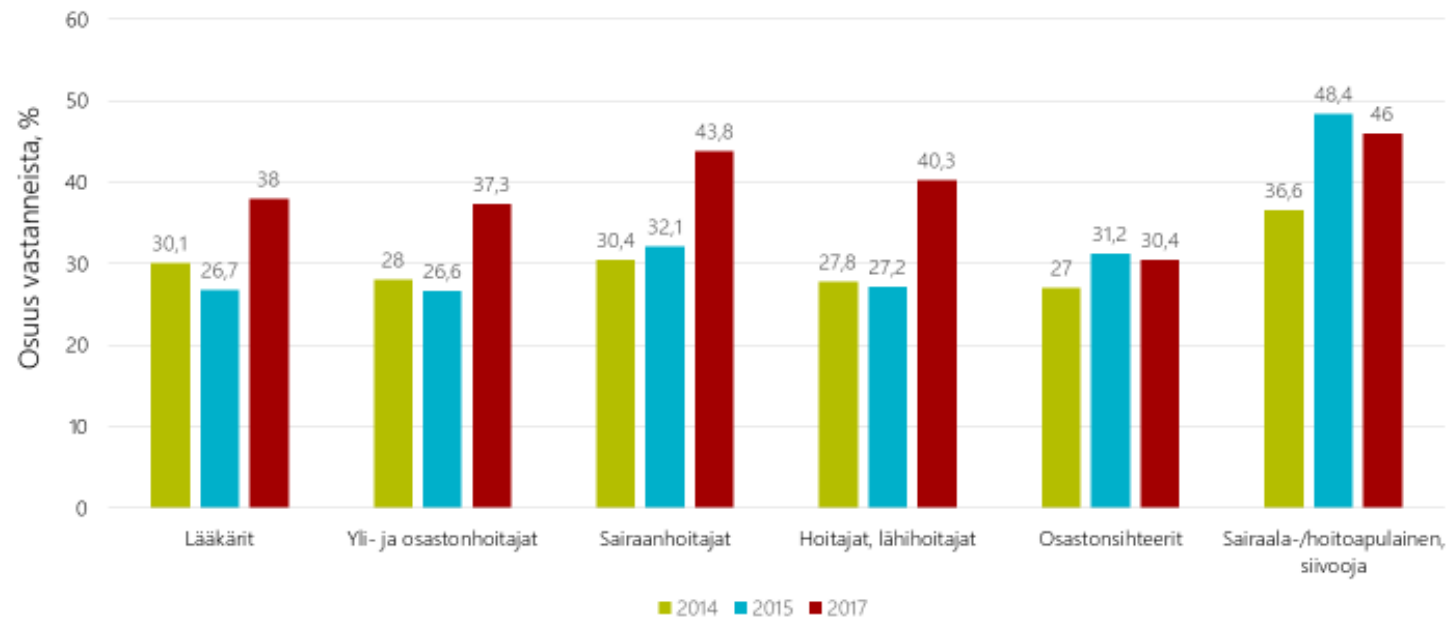
Kunta10



## Epävarmuustekijä "Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn"

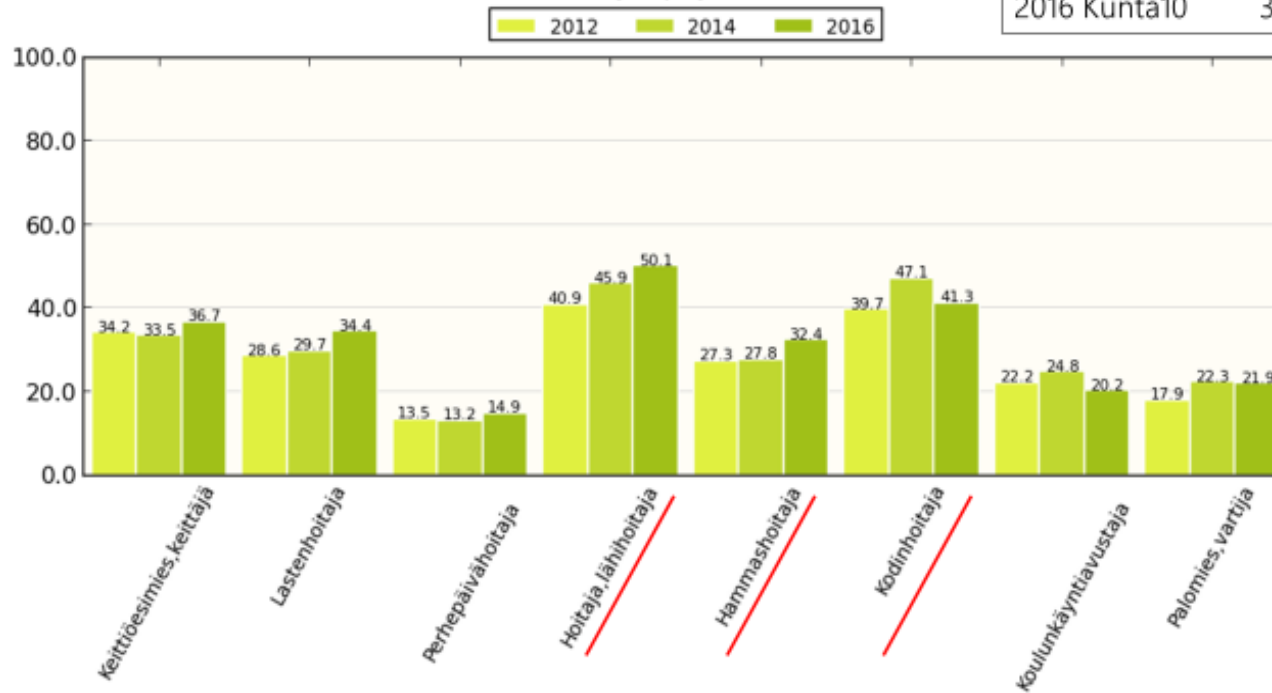


### Epävarmuustekijä "Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn"



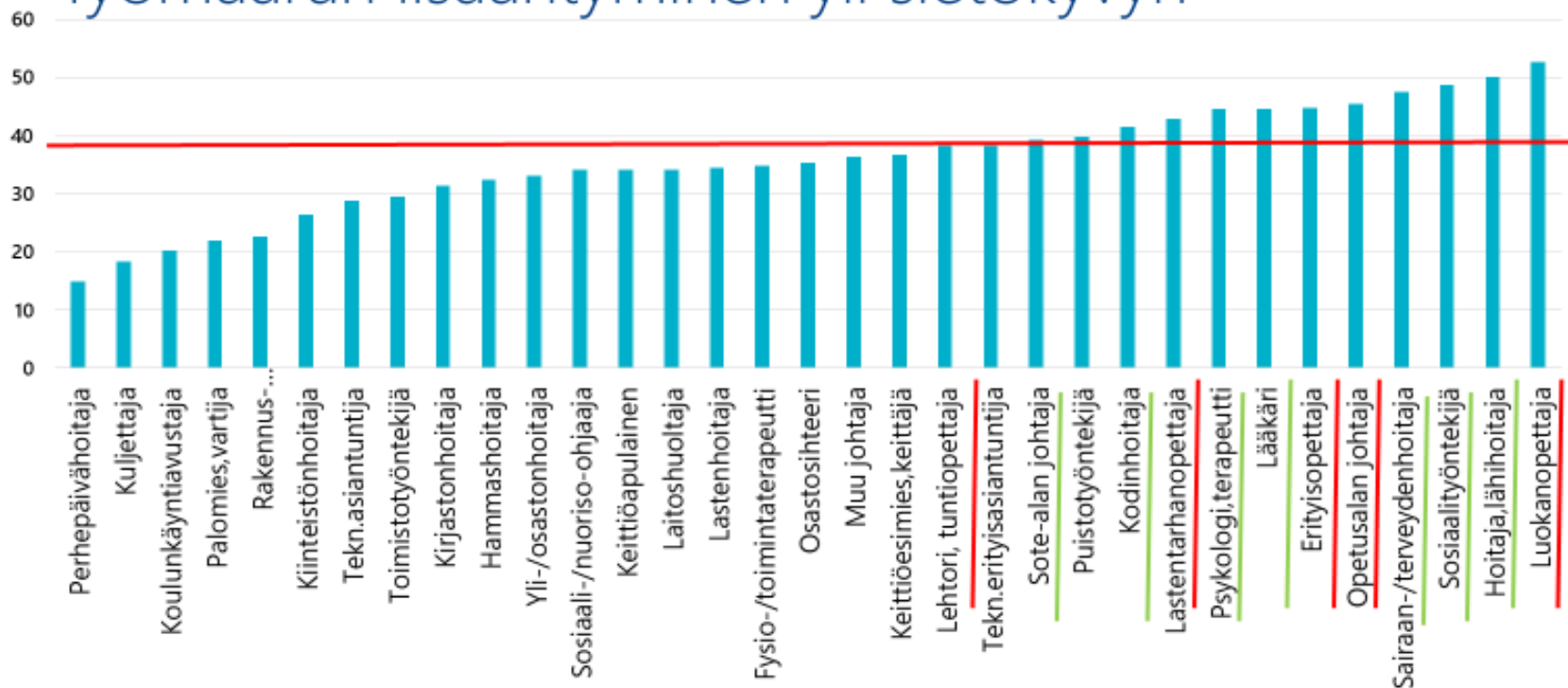
## Epävarmuustekijä: Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn

2012 Kunta10	30,6 %
2014 Kunta10	33,4 %
2016 Kunta10	38,6%



# Epävarmuustekijä: Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn

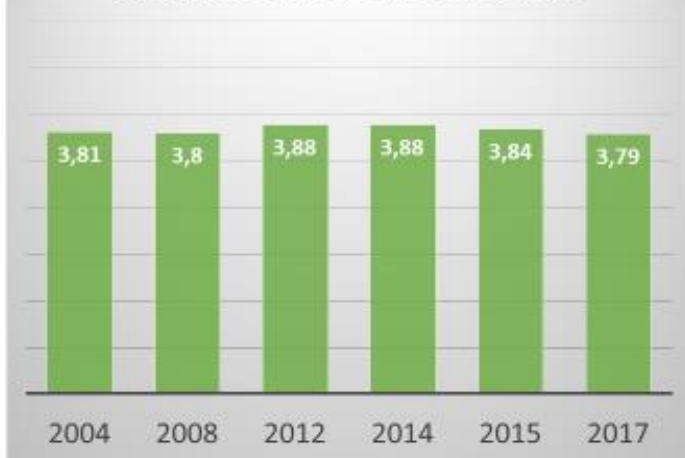
LÄHDE:  
KUNTA10-TUTKIMUS



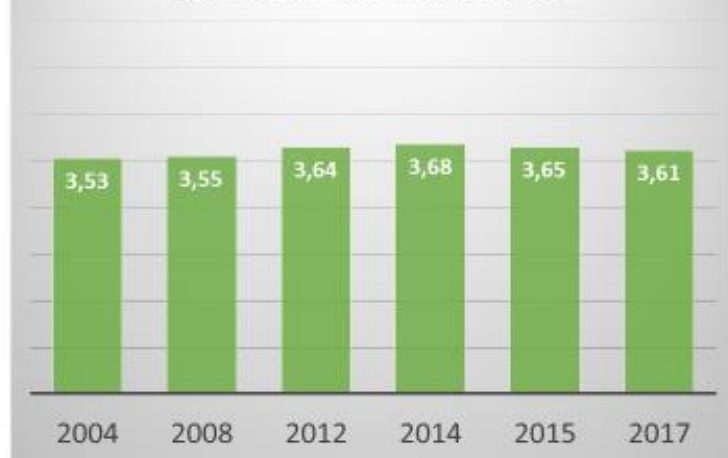
# Työyhteisö



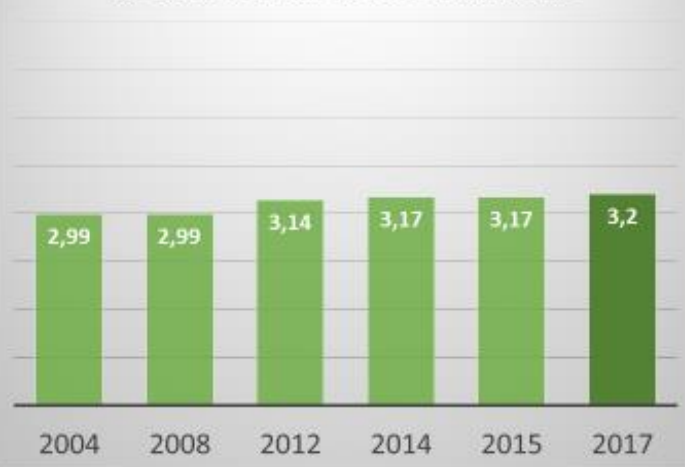
**Työyhteisötaidot: tavoitteellisuus**



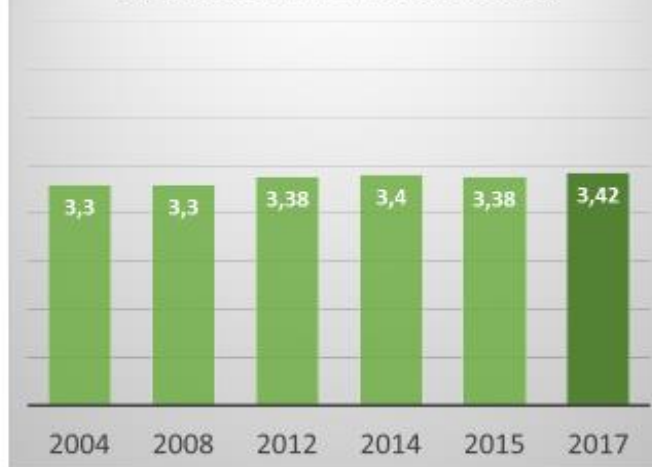
**Työyhteisötaidot: yhteistyö**



**Työyhteisötaidot: innovatiivisuus**



**Työyhteisötaidot: kehittäminen**



## Työyhteisötaidot: Innovatiivisuus

Innovatiivisuutta mitattiin seuraavilla väittämillä:

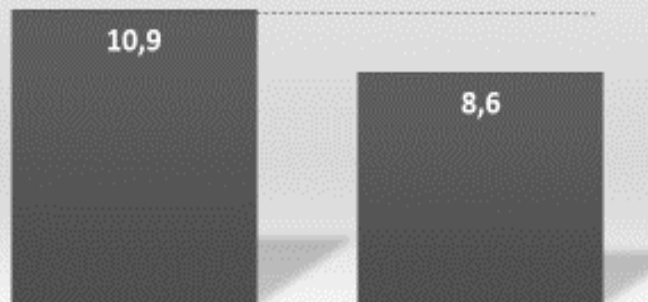
- *Työyhteisön jäsenet etsivät kaiken aikaa uusia tuoreita tapoja tarkastella työn ongelmia*
- *Työyhteisössä käytetään aikaa uusien ideoiden kehittelyyn*
- *Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita*

## Työyhteisötaidot: Kehittäminen

Kehittämistä mitattiin seuraavilla kysymyksillä:

- *Onko työyksikönne jäsenillä valmiutta asettaakseenalaiseksi työyhteisön tekemän työn perusteet?*
- *Kiinnitättekö huomiota toimintanne heikkoihin kohtiin parantaaksenne työskentelyänne?*
- *Ottavatko työyksikkösi jäsenet työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen?*

### Itse kiusaamisen kohteena

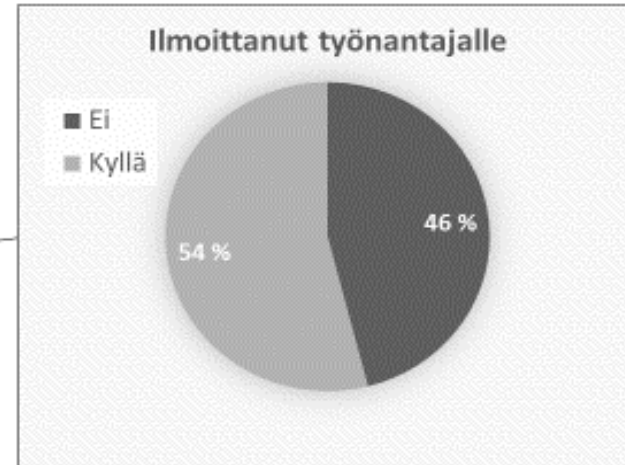
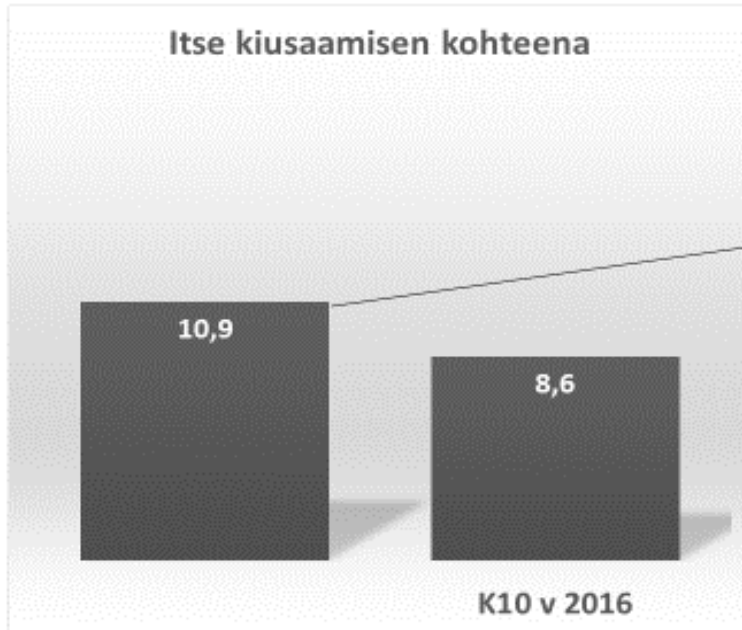


Kunta10 v 2016

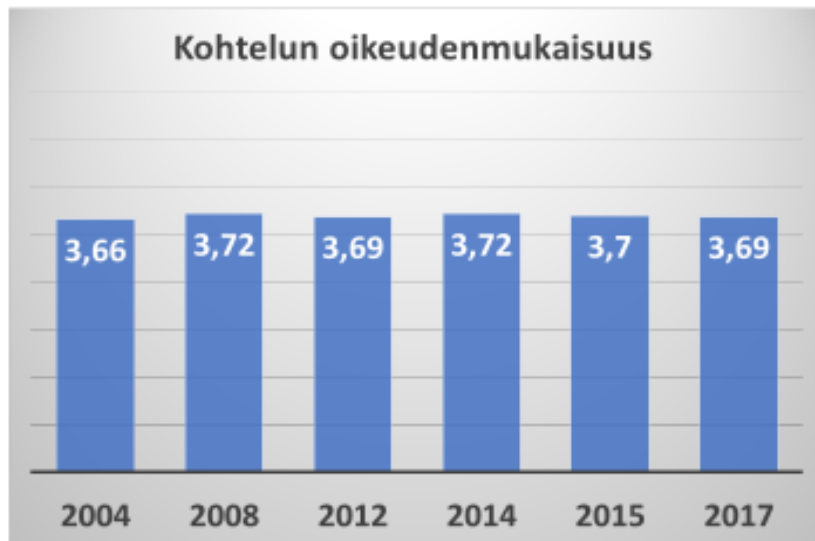
**Työpaikkakiusaaminen kohteeksi joutumista tiedusteltiin seuraavalla kysymyksellä:**

- *Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua jatkuvaa ja toistuvaa eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Oletko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena viimeisen 12 kk:n aikana?*

Vastausvaihtoehdot ovat: 1 = kyllä, 2 = en.



# Johtaminen

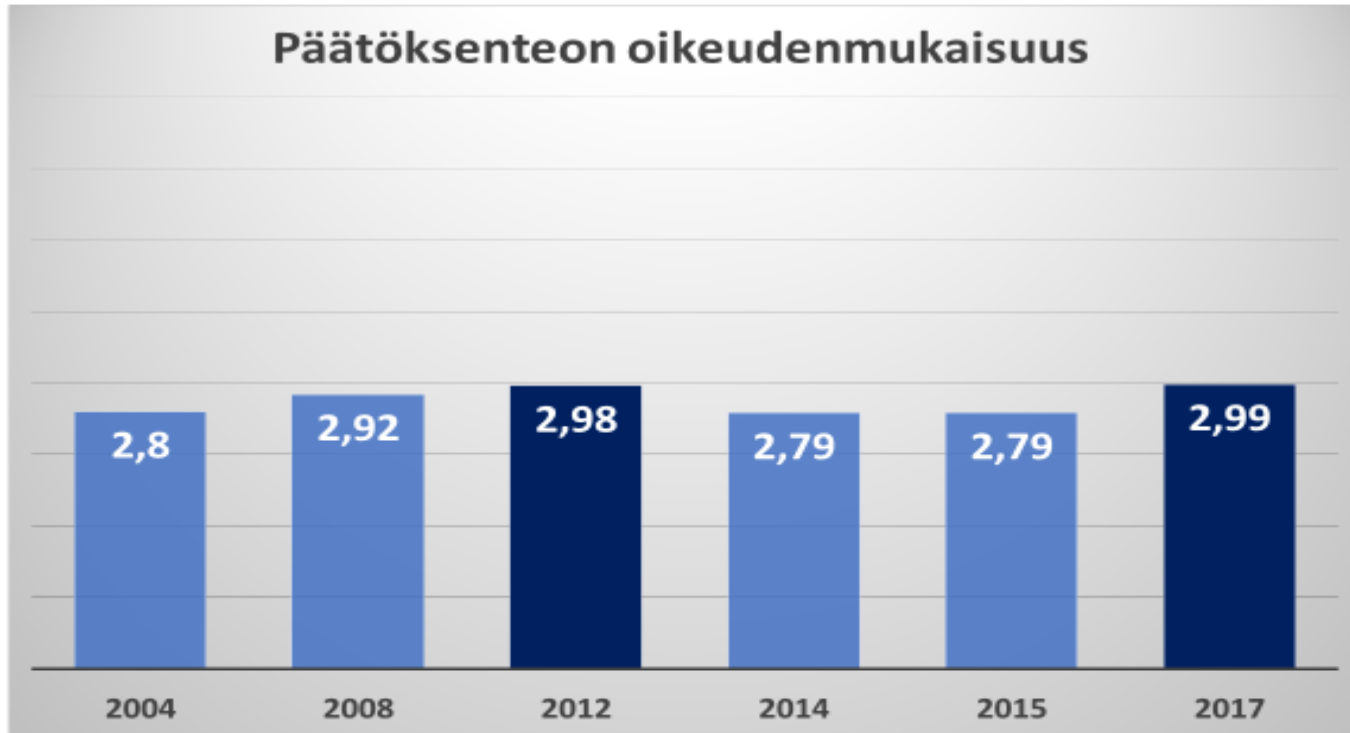


**Tyytyväisyyttä ammatilliseen kasvuun** mitattiin kysymyssarjalla, jossa vastaajalta tiedusteltiin, miten tyytyväinen hän on seuraaviin seikkoihin työssään:

- *Henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen työssä*
- *Tunteeseen, että on saavuttanut jotakin merkittävää työssä*
- *Mahdollisuuksiin ajatella ja toimia itsenäisesti työssä*
- *Työn haasteellisuuteen*

Vastausvaihtoehdot ovat: 1 = erittäin tyytymätön... 7 = erittäin tyytyväinen.

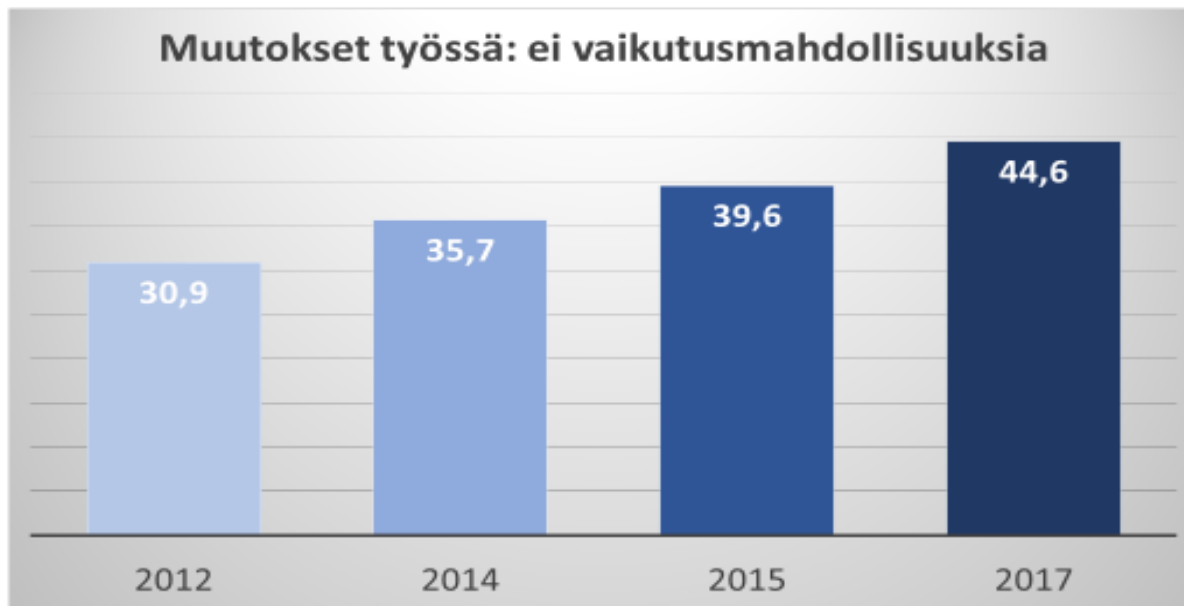
## Päätöksenteon oikeudenmukaisuus





Vastaajan arviota päätöksenteon oikeudenmukaisuudestamitattiin kysymyssarjalla, jossa tiedusteltiin työyhteisöä koskevaa päätöksentekoa organisaatiossa seuraavien väittämien avulla:

- *Päätökset tehdään oikean tiedon perusteella*
- *Epäonnistuneet päätökset voidaan purkaa tai niitä voidaan muuttaa*
- *Kaikki asianosaiset ovat edustettuina päätöksiä tehtäessä*
- *Tehdyt päätökset ovat olleet johdonmukaisia (säännöt ovat kaikille samat)*
- *Kaikilla on oikeus sanoa mielipiteensä itseään koskevissa asioissa*
- *Päätösten vaikutuksia seurataan ja niistä tiedotetaan*
- *Päätösten perusteista saa halutessaan lisätietoa*



**Vaikutusmahdollisuudet työssä tapahtuneisiin muutoksiin** mitattiin seuraavalla kysymyksellä

- *Voitko olla mukana, kun työtäsi koskevia muutoksia suunnitellaan?*

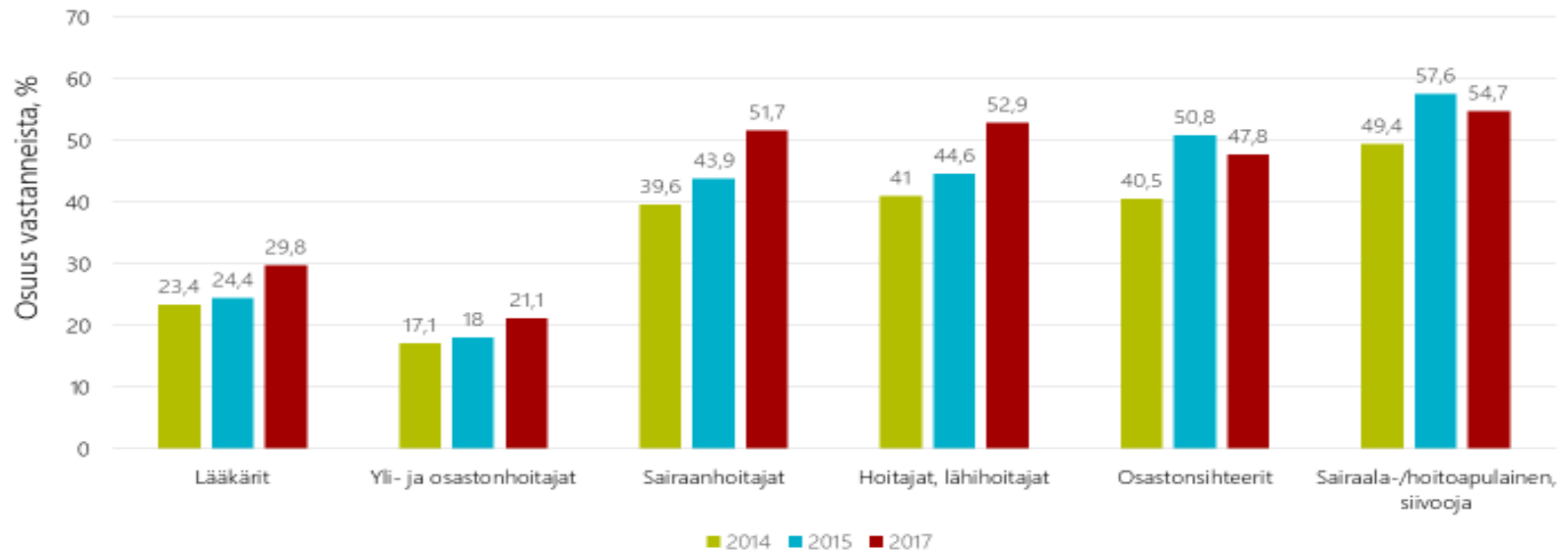
**Vastausvaihtoehdot** ovat:

1 = voin vaikuttaa muutoksiin hyvin paljon,

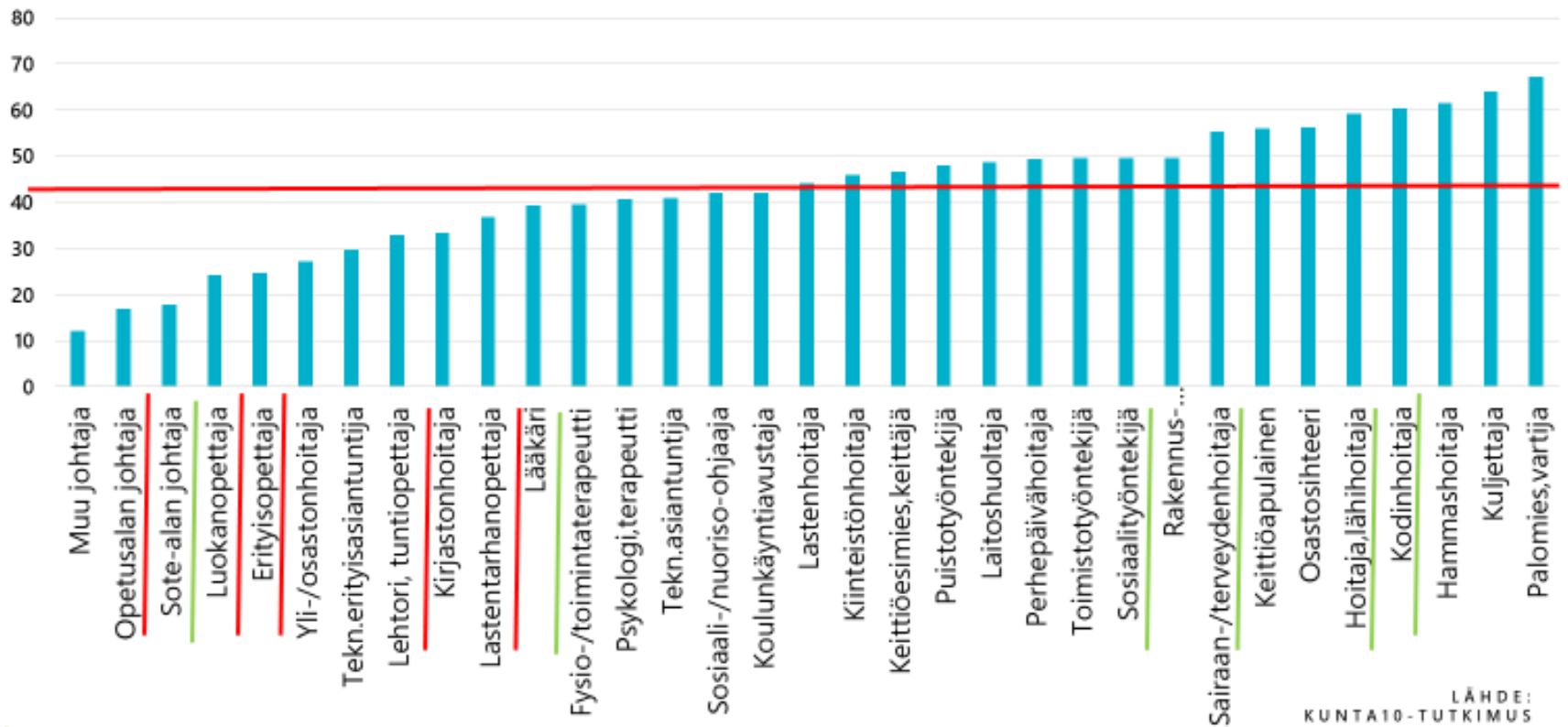
2 = voin vaikuttaa jonkin verran

3 = muutokset tulevat yleensä yllättäen, ilman mahdollisuuttani vaikuttaa niihin.

”Muutokset tulevat yleensä yllättäen,  
ilman mahdollisuuttani vaikuttaa niihin”



# Muutokset työssä: ei vaikutusmahdollisuuksia

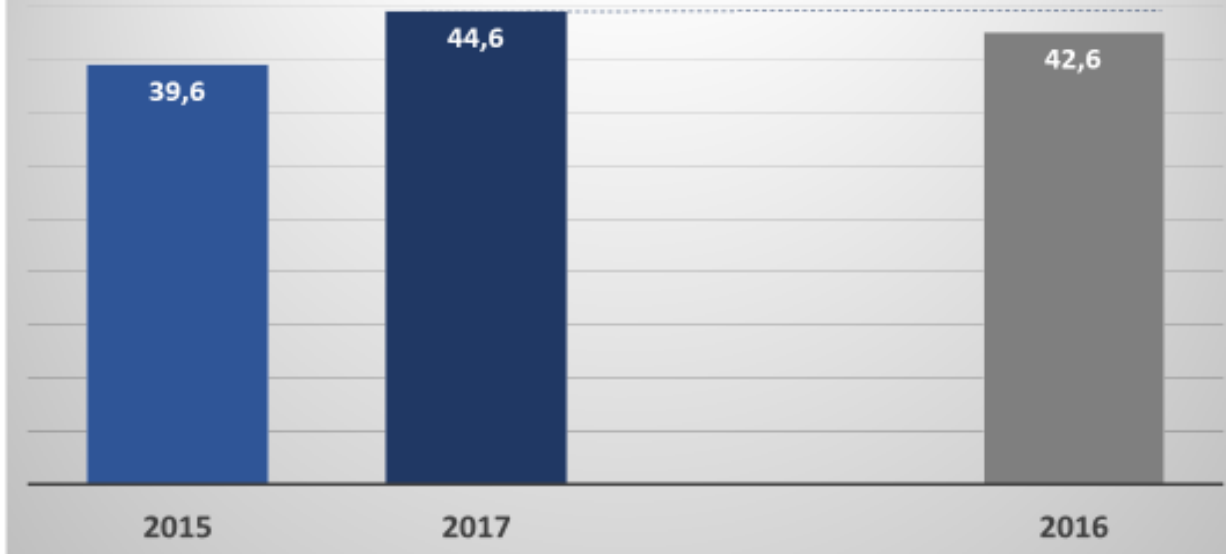


LÄHDE:  
KUNTA10-TUTKIMUS

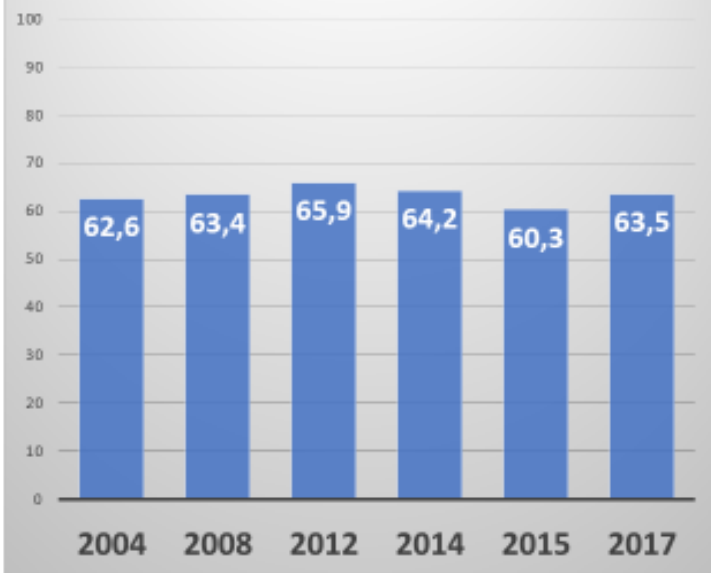
## Muutokset työssä: ei vaikutusmahdollisuuksia

Henkilöstön hyvinvointi-tutkimus

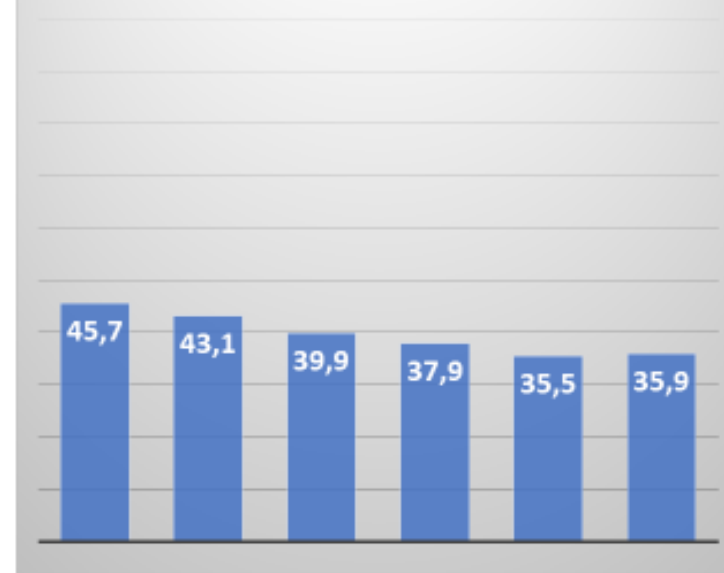
Kunta10



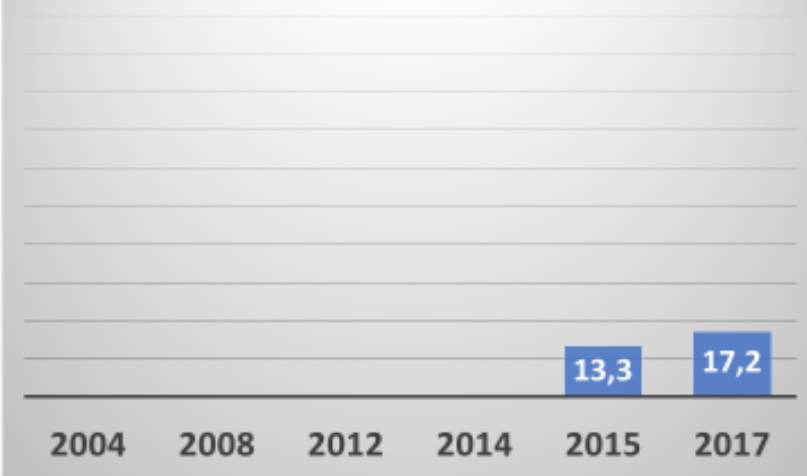
### Yksilökehityskeskustelun käyminen



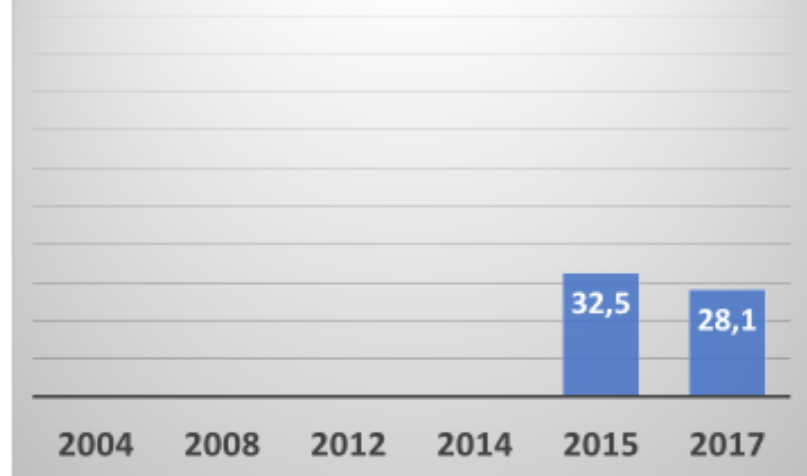
### Yksilökehityskeskustelun hyödyllisyys



### Ryhmäkehityskeskustelun käyminen



### Ryhmäkehityskeskustelun hyödyllisyys





### Yksilö- ja/tai ryhmäkehityskeskustelun käyminen



## TYÖ-mittarit

Yhteenvedo Työ-mittareista muodostuu seuraavista muuttujista:

- *Työn palkitsevuus*
- ***Työhön panostusta paljon, palkitsevuutta vähän (15% -> 21%)***
- *Työn hallinta*
- ***Työpaineita paljon, työn hallintaa vähän (25% -> 31%)***
- *Työn epävarmuus*
- *Muutokset työssä: laatu*
- ***Työmäärän kasvaminen yli sietokyvyn (28% -> 39%)***

## TYÖYHTEISÖ-mittarit

Yhteenvedo Työyhteisö-mittareista muodostuu seuraavista muuttujista:

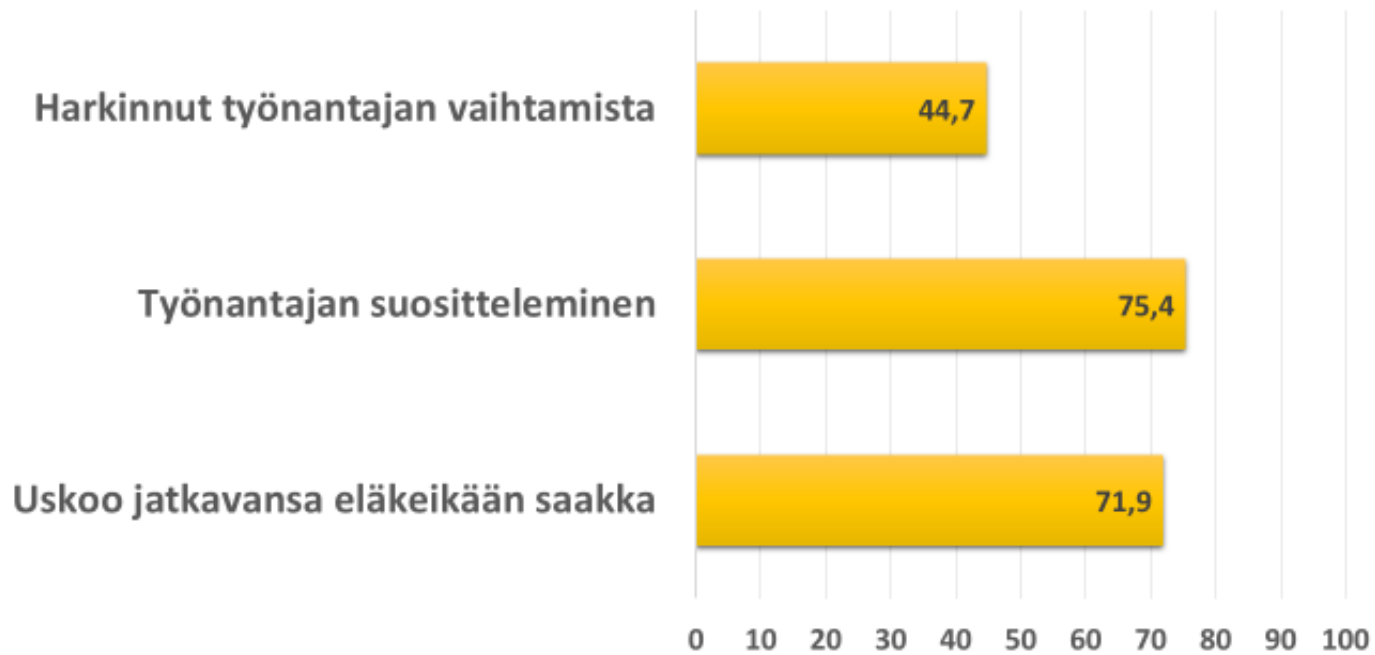
- *Työyhteisötaidot: tavoitteellisuus*
- *Työyhteisötaidot: yhteistyö*
- *Työyhteisötaidot: innovatiivisuus*
- *Työyhteisötaidot: kehittäminen*
- *Sosiaalinen pääoma*

## JOHTAMISEN mittarit

Yhteenveto johtamisen mittareista muodostuu seuraavista muuttujista:

- *Tyytyväisyys ammatilliseen kasvuun*
- *Kohtelun oikeudenmukaisuus*
- *Päätöksenteon oikeudenmukaisuus (↑+5%)*
- *Yksilökehityskeskustelun hyödyllisyys*
- ***Muutokset työssä: ei vaikutusmahdollisuuksia  
(2012 - 2017: 31% -> 36% -> 40% -> 45%)***

# Työssä jatkaminen



# Uskoo jatkavansa eläkeikään saakka

2014 Kunta10	74,1 %
2016 Kunta10	75,2%



**Työnantajan suosittelemista** tiedusteltiin kysymyksellä:

*Suosittelisitko nykyistä työnantajaasi ystävillesi?*

**Vastausvaihtoehdot** ovat:

1 = kyllä, ehdottomasti,

2 = kyllä, luultavasti,

3 = oletettavasti en,

4 = en suosittelisi.

### **Tulkinta**

Tulos esitetään vaihtoehtojen 1 tai 2 (kyllä, ehdottomasti tai kyllä, luultavasti) valinneiden prosenttiosuutena.

Mitä suurempi prosenttiosuus sitä useampi vastaaja suosittelisi työnantajaansa ystävilensä.



**Työntekijän työssä jatkamista** kysyttiin seuraavalla kysymyksellä

· *Uskotko jatkavasi työssä henkilökohtaiseen eläkeikään asti?*

**Vastausvaihtoehdot** ovat:

1 = kyllä uskon jatkavani eläkeikään asti,

2 = kyllä, uskon jatkavani työelämässä vielä eläkkeellä ollessanikin (esim. keikkatyö, sijaisuudet),

3 = en usko jatkavani.

### **Tulkinta**

Tulos esitetään vaihtoehdon 1 ja 2 valinneiden prosenttiosuutena.

Mitä suurempi prosenttiosuus sitä useampi uskoo jatkavansa työssä eläkeikään asti.

**Työnantajan vaihtamista** tiedusteltiin kysymyksellä:

· *Oletko harkinnut vaihtaa työnantajaa?*

**Vastausvaihtoehdot** ovat:

1 = en ole, haluan jatkaa nykyisen työnantajani palveluksessa,

2 = olen harkinnut työnantajan vaihtamista,

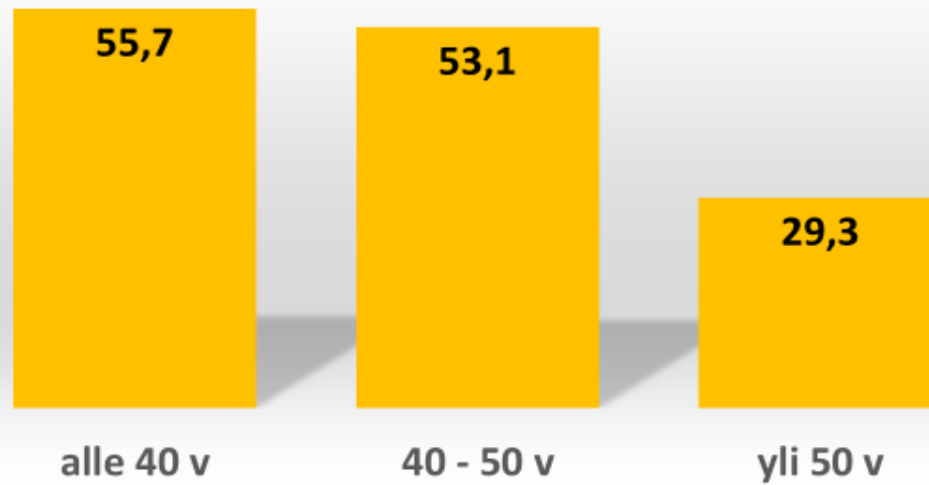
3 = olen hakeutumassa toisen työnantajan palvelukseen,

**Tulkinta**

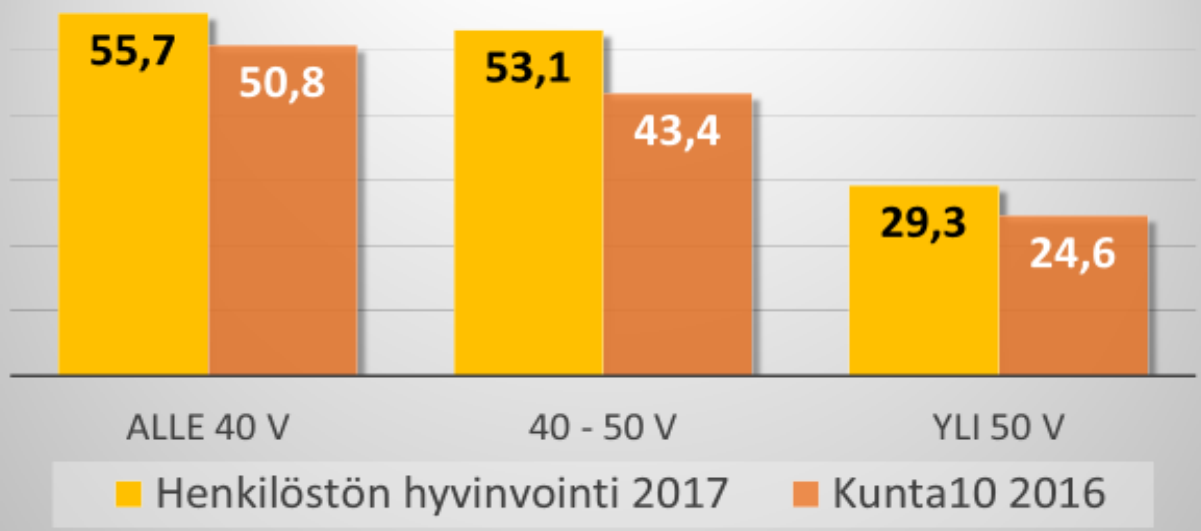
Tulos esitetään vaihtoehdon 2 tai 3 valinneiden prosenttiosuutena vaihtoehdon 1-3 vastanneista.

Mitä suurempi prosenttiosuus sitä useampi vastaaja vaihtaisi työnantajaa.

## Harkinnut työnantajan vaihtamista



## Harkinnut työnantajan vaihtoa



# *Kiitos!*



*tvl.fi*



*@tyoterveys*  
*@fioh*



*tyoterveyslaitos*



*tyoterveys*



*Tyoterveyslaitos*