

# Työhyvinvoinnin kuva 2009 - kaikki TU:n jäsenet

2010-05-07 / PP

Ohessa (ks. sivu 3) on vuosi sitten tehdyn TU:n jäsenen hyvinvointia koskevan työmarkkinatutkimuksen yksi perustilastokuva koko jäsenkunnan tasolla. Erilaisia työhyvinvointiasioita on mitattu "kuinka totta" -asteikolla 0 - 1 (0 - 100 %), jossa 1 on ikään kuin täydellisen tilanteen tavoitetaso (lähes kaikkien asioiden kohdalla).

Kuva kertoo "työhyvinvointirintaman" (pystyviivalla | symboloituna) asemoitumisen n. vuosi takaperin koko jäsenkunnan tasolla .

Joissain kohdin tilanne on melko ok (65-75 % täydellisestä), mutta häntäpäässä "ketjun" heikot lenkit ovat jopa reilusti alle 50 % tason. Nyt nähtyä lähtötasoa melkein olennaisempaa on seurata tilanteen ajallista muutosta, tavoitteena tietenkin saada rintama etenemään kuvassa sen oikeaan laitaan (1:een).

Kuva sinänsä on eräänlainen superkuva, jossa on lähes kaikki tilastollinen jakaumatieto ko. muuttujista. Vihreät neliöt kuvaavat vastausluokkien (ks. asteikko) suhteellisia frekvenssejä, siitä näkee mihin kohtaan tyytyväisyysasteikkoa jäsenet yleisimmin sijoittuvat.

Jatkoanalyysillä ollaan selvitetty sitä, miten työaika-, palkkaus- ym. järjestelmät vaikuttavat työhyvinvointiin. Mitkä työhyvinvointikysymykset muodostavat isompia kokonaisuuksia (esim. johtamiskulttuuri, työn sisäiset tekijät). Lisäksi on analysoitu, miten esim. sukupuoli, ikä, sopimusala, esimiesasema, koulutus, määräaikaisuus ym. selittävät oheisessa kuvassa olevaa vaihtelua. Myös mm. koulutuspäivämäärien, palkkatason ja työaikojen pituuden vaikutuksia tullaan arvioimaan. Mielenkiintoisena tuloksena on havaittu, että ammattiliiton vahvempaa roolia halutaan erityisesti vaikuttamaan työpaikan johtamiskulttuuriin, töiden organisointiin ja jäsenten töiden sujumiseen ja työmäärän hallintaan (menee siis osin tu:n työhyvinvointikortin alueelle).

Faktaa on myös, että esim. työpaikkojen johtamisongelmat lisäävät työssä sairastamista (erityisen ongelmallinen on ict-ala). Palkkausjärjestelmien olemassaolo parantaa (mm. yleisen oikeudenmukaisuuden sekä tehtävän ja henkilön osaamisen samanaikaisen kehittämisen kautta) voittopuolisesti eri työhyvinvoinnin osa-alueita.

Tutkimusten mukaan palkkausjärjestelmillä (mitattuna kehityskeskusteluilla, tehtäväkuvauksella, vaativuuden arvioinnilla, tehtäväkuvan tarkistamisella, palkanmuodostustekijöiden selittämisellä) on jossain määrin taipumus luoda tiettyä stressaavaa kilpailuhenkisyyttä ja työn jatkuvuuden uhkaa sekä (osin em. kautta) aiheuttaa työmäärän hallittavuusongelmia. Tämä saattaa liittyä siihen, että palkkausjärjestelmää saatetaan käyttää yksipuolisesti yritysten (usein suhteettomien) tulostavoitteiden asettamiseksi. Palkkausjärjestelmien kehittämisessä tämä "löytö" olisikin hyvä ottaa huomioon. Työyhteisön jäsenten (ml. esimiestoiminta) välistä peruskanssakäymistä (mm. auttaminen) palkkausjärjestelmät kyllä pohjimmiltaan parantavat (palkkausasiat tulevat avoimemmiksi ym.).

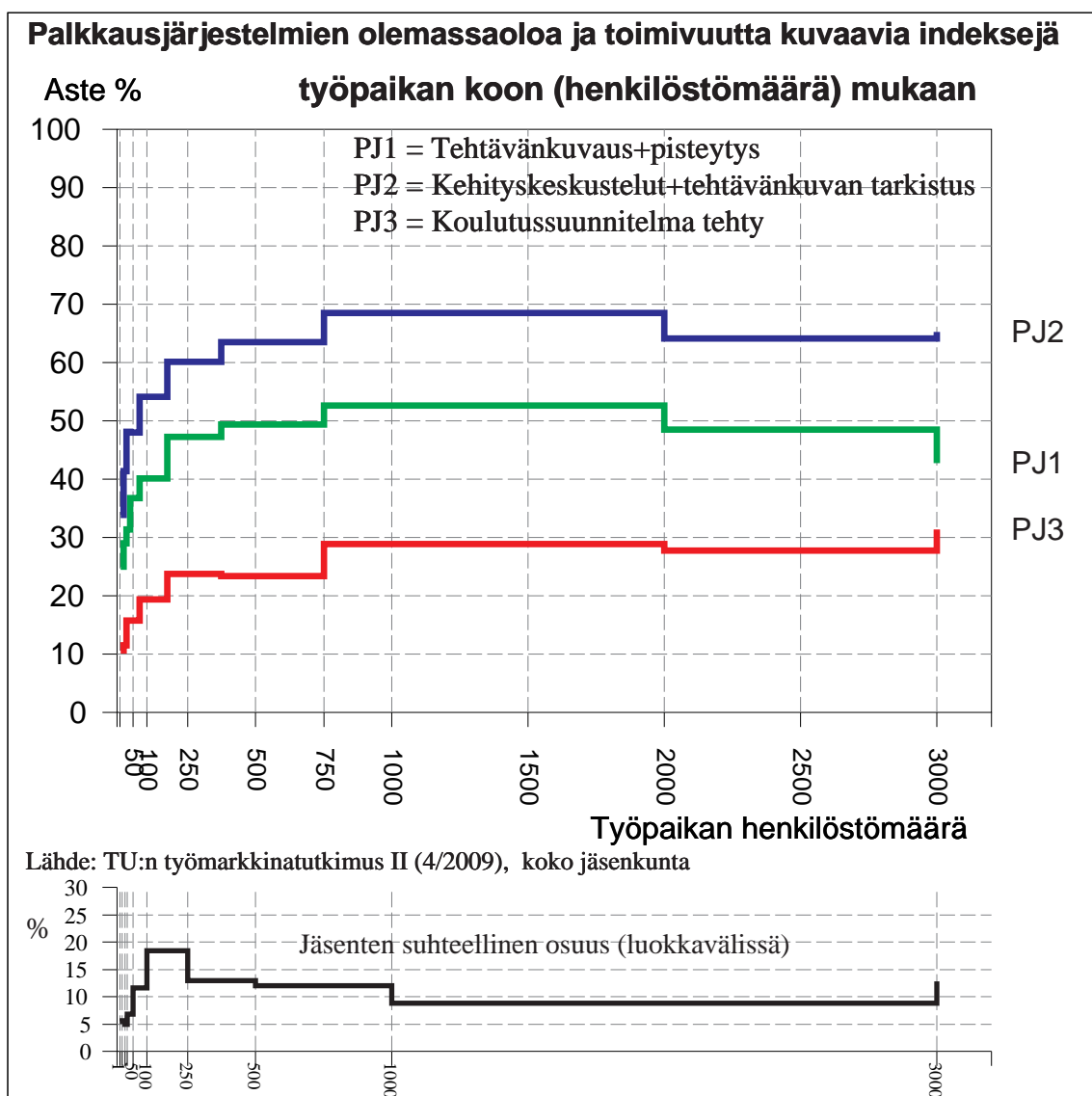
**Kokonaisuutena palkkausjärjestelmillä on TU:n aineistojen perusteella huomattavasti enemmän positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia.**

Kehittämistä ja panostuksia tarvitaan edelleen, koska palkkausjärjestelmien positiiviset vaikutukset on edelleen paljolti käyttämätön mahdollisuus erityisesti pienillä työpaikoilla (ks. kuva alla). Myös suuremmilla työpaikoilla järjestelmät eivät käytännössä toimi aivan toivotulla tavalla (esim. tehtävänkuva tehdään kerran ja that's it, vaikka osaaminen ja työn todellinen kuva voisi olla muuttunut).

Edellisestä hieman erillinen asia on (joka näkyy kuvasta) on todellisen työsuorituksen mittaamisongelma. Työn intensiteetti, työhön käytetty henkilökohtainen energia ja ahkeruus jäävät työpaikoilla paljolti ikään kuin piiloon (niiltä, jotka palkitsemisesta päättävät). Ristiriita, joka luonee sekavia tuntemuksia työntekijöissä, on siinä, että firmoissa vaaditaan kovia tuloksia, mutta työpanosta ei kuitenkaan osata mitata oikein.

Piakkoin oheinen hyvinvointikuva päivittyy tämän vuoden tutkimustuloksilla, mutta tämä vähän niin kuin pohjiksi.

PP

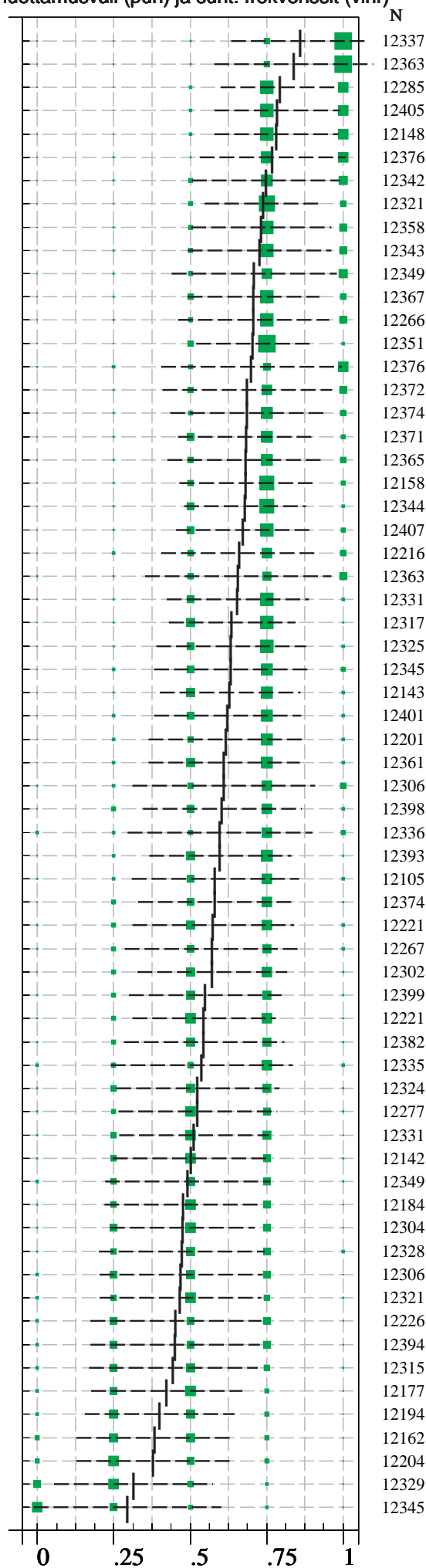


# (Työ)hyvinvointiväittämien jakaumatietoa

## MUUTTUJA

- En ole joutunut tekemään muille vahingollisia valintoja työssäni  
En ole joutunut henkisen väkivallan kohteeksi (kiusanteko, ahdistelu, häirintä)  
Olen tehnyt työni turvallisesti  
Tiedän tarkalleen tehtäväni tarkoituksen ja tavoitteen  
Vapaa-ajalleni minulla on todella kiinnostavaa tekemistä  
Osaamiseni riittää työtehtävieni vaatimuksiin  
Työssäni tai työelämässä yleensä en ole joutunut esittämään roolia, josta en pidä  
Työpaikkani ihmiset ovat ammattitaitoisia  
Olen tyytyväinen työaikoihini  
Esimiesteni kanssa tulen toimeen erinomaisesti  
Vapaa-ajan ja lomat saan viettää rauhassa työasioilta  
Fyysinen työkyky (kehon toiminnot, aistit) on erinomainen  
Työterveyspalvelut ovat tarpeen tullessa riittäviä (ohjeet, neuvot, tuki)  
Olen tyytyväinen työni tulokseen  
Minua ei ole vaivannut henkinen ongelma (masennus, ahdistus, uupumus)  
Työpaikkani alueellinen sijainti on ihanteellinen  
Hyödynnän työssäni kokemustani, tietojani ja taitojani täydessä määrin  
Minulla on vahvat ja hyödylliset ystävä- ja muut suhdeverkot  
En pelkää työssäni epäonnistumista  
Työni kohde on minua erittäin kiinnostava ja motivoiva  
Työpaikkani ihmiset ovat ahkeria  
Minulla on hyvä itsetunto ja -varmuus työelämää ajatellen  
Organisaationi toiminta on luotettavaa  
Työpaikkani menettäminen ei ole uhannut minua jatkuvasti  
Kilpailu työntekijöiden välillä ei ole liian kovaa  
Työkaverini, kollegat ja muu työyhteisö arvostaa suuresti työtäni  
Voin vaikuttaa vapaitteni ja lomieni pitämisen ajankohtaan  
Työni on riittävän vaihtelevaa  
Organisaatio toimii vastuullisesti luonto- ja ympäristökysymyksissä  
Vapaa-ajalleni minulla on riittävästi energiaa  
Olen tyytyväinen asemaani organisaatiossa  
Työpaikalla on toisia auttamisen ja tukemisen henki  
Työnkuvani ei ole uhannut muuttua huonommaksi  
Nukun riittävästi  
Voin vaikuttaa työni alkamis- ja loppumisaikoihin (työteon ajoitus)  
Tiedonsaanti työhöni liittyvissä asioissa on riittävä  
En tarvitse vahvempaa ammattiyhdistystoimintaa (TU) työpaikalleni  
Voin vaikuttaa työtehtävieni sisältöön ja työntekotapaani  
Työpaikan asettamat tulostavoitteet ovat realistisia  
Työpaikalla ei suosita eikä syrjitä toisia  
Työhöni ei liity liikaa turhia tehtäviä  
Taloudellinen tilanteeni mahdollistaa minulle tärkeiden asioiden toteuttamiseen  
Työpaikan arvot vastaavat omiani  
Työtehtävieni määrä on jatkuvasti kohtuullinen  
Voin vaikuttaa työaikojeni kokonaisuuteen  
Olen tyytyväinen työpaikkani etuihin  
Teen tässä työssäni jotain tärkeää ja yhteiskunnallisesti arvokasta  
Saan työstäni hyödyllistä palautetta  
Organisaatio toimii tarpeeksi joustavasti ja nopeasti  
Työntekoni ei keskeydy tai häiriinny liian usein  
Ammatti- ja muiden taitojeni kehittämiseen panostetaan tarkoituksenmukaisesti  
Työtehtävien ja -vastuiden jako on hyvin organisoitu ja valvottu  
Vastuut ja ehdottomasti hoidettavat velvollisuudet ei täytä elämäni työn ulkopuolella  
Työpaikan ylin johto ymmärtää työni merkityksen, vaatimukset ja olosuhteet  
Työllistymismahdollisuuteni yleisesti ovat erinomaiset  
Olen tyytyväinen työstäni saamiini muihin korvauksiin  
Olen tyytyväinen palkkaani  
Voin vaikuttaa organisaationi toiminnan kehittämiseen  
Päätökset tehdään perinpohjin harkiten ja hyvään tietoon perustuen  
Organisaatiota koskevat muutokset otetaan ennakoivasti huomioon  
Minulle kyetään perustelemaan hyvin, miksi työtehtäväni on juuri tämän palkan  
Organisaatiolla on hyvät mittarit tai keinot arvioida todellista työsuoritustani  
Työni antaa minulle sisältöä myös vapaa-ajan tekemisiini  
Voin vaikuttaa työntekopaikkaani

keskiarvo (|) ja +/- 1 kertaa keskihajonta (- -)  
95 % luottamusväli (pun) ja suht. frekvenssit (vihr)



Asteikko: 0=täysin epätosi, .25=enimmäkseen epätosi,  
.5=puoliksi tosi, .75=enimmäkseen tosi, 1=täysin tosi