

**WORKDAY**

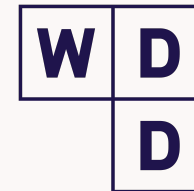
**DESIGNERS**

# **Jytyläisen työntekijäkokemus**

Kyselyn tulokset, Lappi

Ammattiliitto Jyty 22.3.2023

# Tutkimuksen toteutus

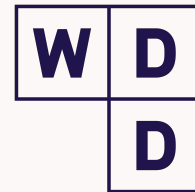


Tutkimus toteutettiin kaksivaiheisena tammi-helmikuussa 2023. Aluksi tehtiin monivalinta- ja avoimia kysymyksiä sisältänyt kysely, jonka vastausten analysoinnissa käytettiin tekoälyä hyödyntävää Wordloom@-työkalua. Vastauksia saatiin kaikkiaan 3798 kpl, joista 64 ruotsiksi ja yksi englanniksi. Lapin hyvinvointialueelta vastaajia oli 168 kpl.

Tämän jälkeen aineistoa täydennettiin 14 syvähaastattelulla, joiden avulla syvennettiin kyselystä esiin nousevia teemoja.

Lopuksi koko aineisto analysoitiin työntekijäkokemusmallia hyödyntäen.

Tähän esitykseen on koottu keskeiset tulokset kyselytutkimuksesta sekä koko aineisto kuvattuna työntekijäkokemusmallin kautta.



# Valtakunnalliset tulokset

# Tiivistelmä

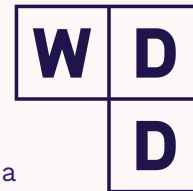
Jytyläisten arvio omasta työstään on kyselytutkimuksen perusteella melko myönteinen. Yli puolet vastaajista on samaa mieltä väitteiden “työni on sujuvaa”, “saan riittävästi tukea työssäni”, “saan olla töissä oma itseni”, “tiedän mitä minulta odotetaan” ja “olen tyytyväinen nykyiseen työhöni” kanssa. Kuitenkin haastatteluissa nousee esiin selviä ongelmia näiden asioiden suhteen. Jytyläiset ovat melko vähään tyytyväisiä ja ihmisten toiveet, muun muassa hyvästä johtamisesta ja riittävästä palkasta ovat hyvin kohtuullisia. Vaikka joissain vastaajien työyhteisöissä tilanne olisikin kriittinen, puhutaan työstä melko neutraaliin sävyyn.

Jytyläisen työntekijäkokemus onkin hyvin vaihteleva ja vaihtelee saman hyvinvointialueen ja oletettavasti saman työyhteisönkin sisällä. Keskeinen työntekijäkokemusta määrittävä tekijä on oma esihenkilö. Alle 26-vuotiaiden ryhmässä koetaan voimavarat työstä suoriutumiseen, mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön sekä kehittymismahdollisuudet suurempina kuin muissa ikäryhmissä. Samaten heidän kokemuksensa saadun tuen määrästä ja tyytyväisyydestä työhön ovat selkeästi muita ikäryhmiä korkeammat. Yleisesti ottaen työntekijäkokemuksen indikaattorit laskevat 26-35 -vuotiaiden ja 36-45 -vuotiaiden ryhmissä ja nousevat taas yli 46-vuotiaiden vastaajien keskuudessa.

Jytyläiset haluavat suorittaa perustyönsä hyvin ja toivovat siihen ratkaisuja. Vastaukset ja havainnot ovatkin pitkälti ongelma-keskeisiä. Vastaajat eivät näyttäyty uraorientoituneina, mutta ovat kuitenkin hyvin avoimia ja halukkaita oppimaan uutta. Kehittymismahdollisuudet koetaan kuitenkin valitettavan rajallisina.

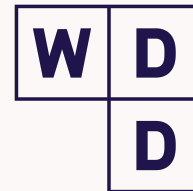
Esiin nousevista ongelmista huolimatta myös ratkaisut ovat lähellä. Haastatteluissa kuvattiin ammatillista kehittymistä ja kasvua, työn merkityksellisyyden kokemuksia, luottamusta ja yhteen hiileen puhaltamista. Nämä asiat eivät vaadi aina merkittävästi resursseja vaan enemmänkin halua tehdä asiakkaan kannalta oikeita asioita, eri ammattilaisten työn arvostusta, aktiivista oman työn kehittämistä sekä yksilön huomioivaa johtamista.

# Yhteenveto kyselytutkimuksesta 1/2



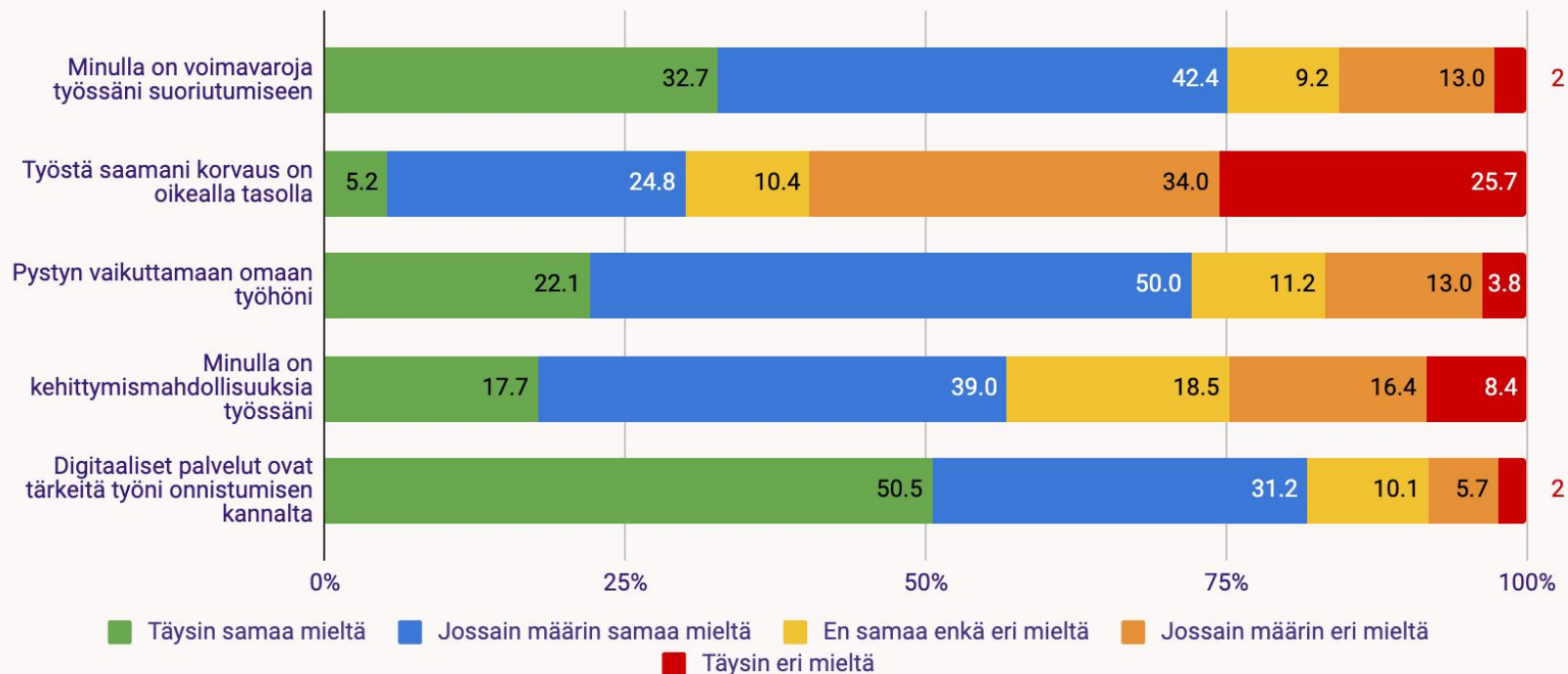
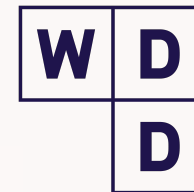
- Yleisesti ottaen kyselyyn vastanneet puhuvat työstään kohtalaisen myönteisesti - tiimi on hyvä, työt monipuolisia ja usein merkityksellisiä. Samaan aikaan kiirettä ja aliresursointia esiintyy paljon, ja moni työpaikka on juuri nyt keskellä muutosta.
  - Muutos esiintyy aineistossa paljolti negatiivisessa mielessä - ei niinkään siksi, että muutosta vastustettaisiin sinänsä, vaan muutos kuvaa jo pidempään jatkunutta kokemusta työn määrän kasvusta, resurssien pienenemisestä ja hyvän työn tekemisen vaikeutumisesta.
  - Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus ovat pääasiassa positiivisia asioita, mutta joissain tapauksissa tämä yhdistetään työssä väsymiseen.
  - Työntekijäkokemuksen indikaattorit putoavat nopeasti yli 26-vuotiaiden vastaajien keskuudessa, ja nousevat hitaasti sitä mukaa mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse.
- Ylpeyden lähteistä tutkimuksessa esille nousevat työkaverit ja tiimi, asiantuntemus ja osaaminen sekä työn merkitys. Samalla suurin osa vastaajista tuo esille, että vaikka työ on tärkeä osa elämää, sitä tehdään kuitenkin ensisijaisesti toimeentulon takia.
  - Työn muuttuminen kiireisemmäksi ja hyvän työn tekemisen vaikeutuminen on saanut joidenkin, erityisesti vanhempien, vastaajien joukossa työn merkityksen pienenemään.
- Vastauksista välittyvä vahva ammatillisen itsetunnon kokemus - vastaajat ovat hyviä työssään. Omalla työpanoksella muiden auttaminen ja heidän työnsä mahdollistaminen ovat tämän itsetunnon rakentumisessa tärkeässä asemassa.
  - Monet vastaajat kokevat turhautumista siitä että resurssien puute ja esim. riittämätön pääsy eri järjestelmiin (ja niiden toimivuus) hankaloittavat työtä ja siirtävät vastaajien asiantuntemukseen kuuluvia töitä muille.

# Yhteenveto kyselytutkimuksesta 2/2

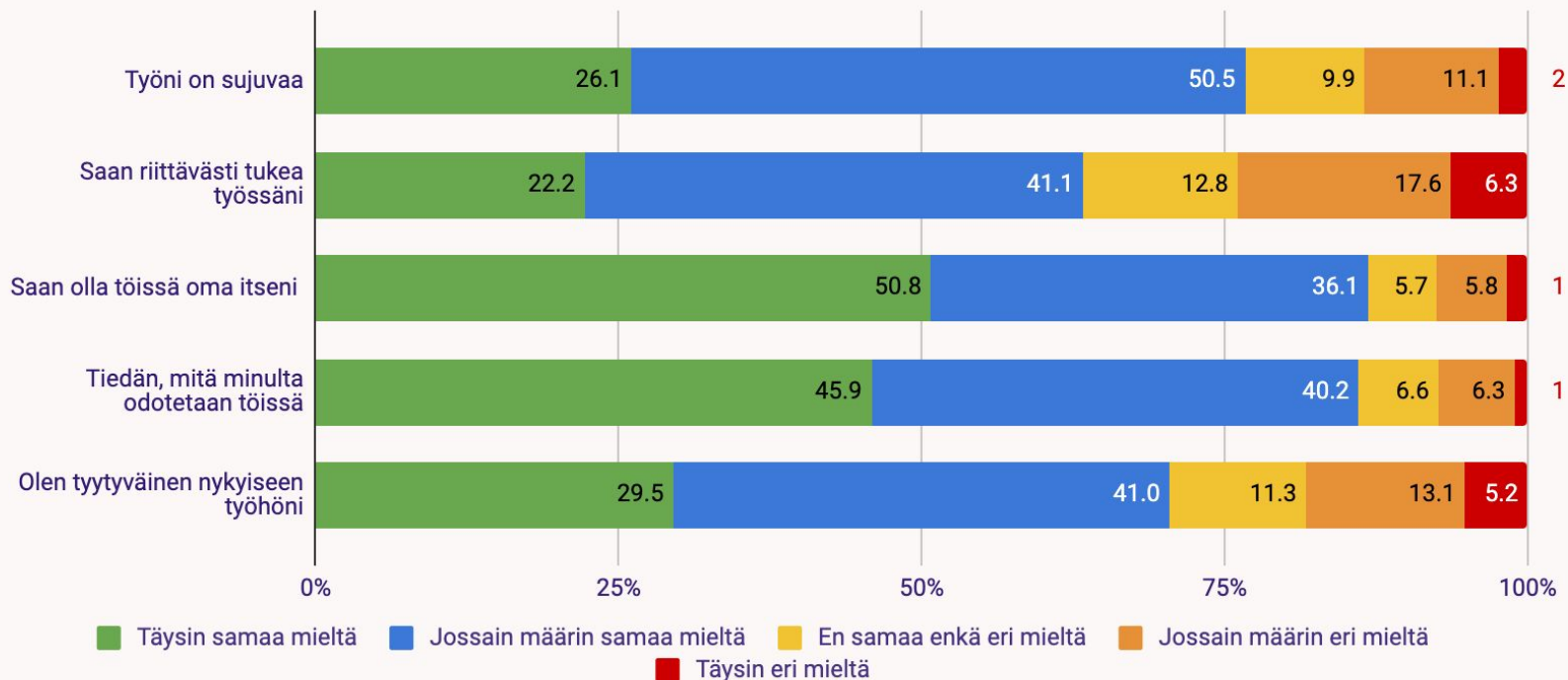
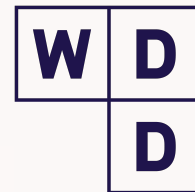


- Johtaminen, työn järjestäminen ja kuulluksi tuleminen ovat vastauksissa merkittäviä kritiikin kohteita. Vastauksissa esiintyy usein kokemus siitä että muutokset tulevat ylhäältä alaspäin, eikä tekijäporrasta kuulla tai konsultoida muutosprosesseissa. Vastaajat kokevat, että tämä seikka on vastuussa suuresta osasta kitkaa ja muutosten synnyttämää työmäärää.
  - Työn järjestämisessä hiertävät niin organisatoriset asiat - esihenkilötyö, töiden ja työvuorojen järjestelyt, riittävät resurssit töiden hyvälle suorittamiselle - kuin myös konkreettiset kysymykset esimerkiksi työtiloista ja etätyökäytännöistä.
  - Siinä missä ylin johto näyttäytyy etäisenä, suhtautuminen lähijohtoon on kaksijakoisempi. Esihenkilöitä sekä kritisoidaan että kiitetään, ja sillä on merkittävä rooli työntekijäkokemukselle.
- Hyvinvointialueuudistukseen liittyvissä vastauksissa nousevat esiin tiedon puutteeseen ja yleisesti ottaen hyvin sekavaan tilanteeseen tällä hetkellä liittyvät aihepiirit. On hyvä huomioda, että kysely toteutettiin hyvin pian alueiden aloittamisen jälkeen, ja kokemukset kehittyivät nopeasti niin hyvässä kuin pahassa.
  - Yleisesti ottaen vastaajien näkemys kuitenkin on, että uudistus on sinänsä sujunut paremmin kuin sen valmistelusta olisi voinut olettaa - mutta toisaalta asiakkaalle näkyvä palvelujen toimivuus on monin paikoin saavutettu työntekijöiden joustamisella, jolla on rajansa. Hyvinvointialueilla työskentelevät kokivat tähänastiset vaikuttamisen mahdollisuutensa töihinsä heikoiksi.
  - Palkanmaksun ja tietojärjestelmien ongelmat näkyvät vastauksissa. Tietojärjestelmien osalta etenkin vaikeuksia käyttöoikeuksien ja perehdytyksen saamisessa oli tutkimushetkellä kohtalaisesti.
- Aineistosta nousee esiin vahva pärjäämisen kulttuuri - vastaajat ovat hyviä työssään ja luotettavia, tunnollisia tekijöitä. Näiden seikkojen avulla on ainakin tähän asti voitu paikata puutteellisesti valmisteltuja muutosprosesseja tai esimerkiksi aliresursointia ja yleistä, pidempään jatkunutta työn edellytysten heikkenemistä.

# Monivalinnat: Kokemukset työstä 1/2

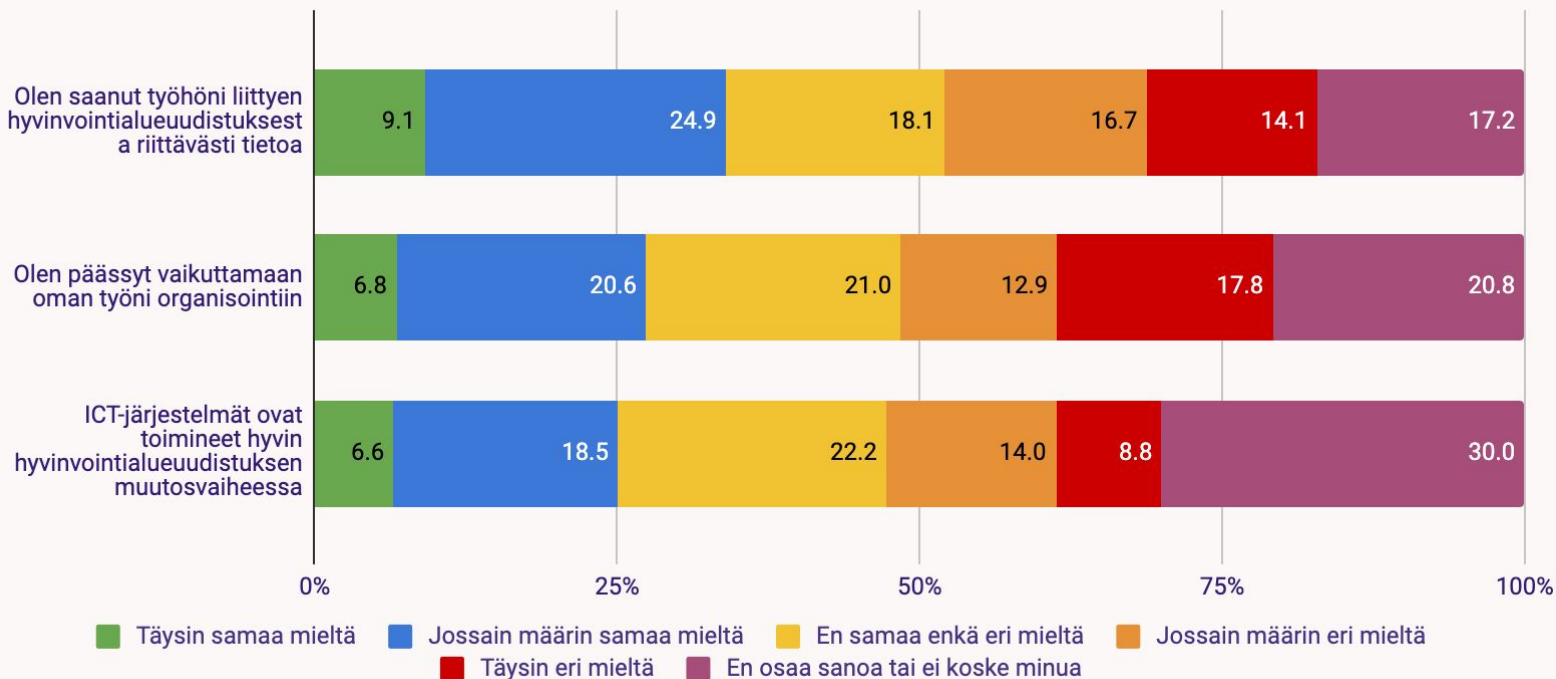
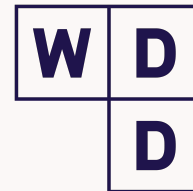


# Monivalinnat: Kokemukset työstä 2/2



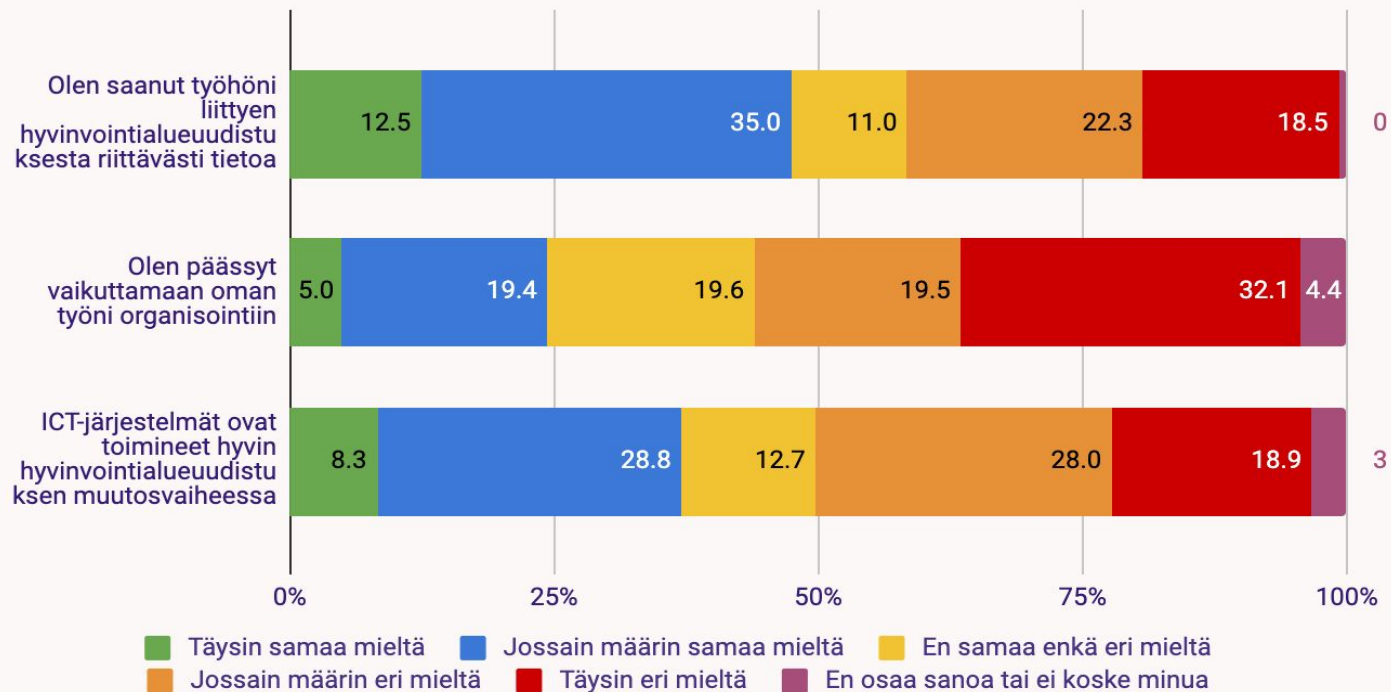
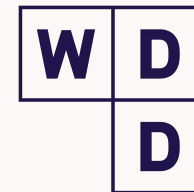


# Monivalinnat: Hyvinvointialueuudistus



# Monivalinnat: Hyvinvointialueudistus

(vastaajat, joiden työnantaja on hyvinvointialue)



# Jytyläisen työntekijäkokemus



<b>Excellence-taso</b>	<b>Menes- tyksen mindset</b>	Inspiraatio	Draivi	Kasvu	Luottamus
<b>Emphasis-taso</b>	<b>Toimi- juuden vahvista- minen</b>	Inklusio	Vaikutusmahdollisuudet	Kyvykkyys	Yhteistyö
<b>Essentials-taso</b>	<b>Perus- tuki työsuori- tukselle</b>	Ymmärrys	Organisoituminen	Palkkaus	Tuki
		<b>Merkitys</b>	<b>Työ</b>	<b>Palkitsevuus</b>	<b>Ihmiset</b>



# EX (employee experience) -malli

Työntekijäkokemusmalli pohjautuu Willis Towers Watsonin EX-malliin, jossa työn osa-alueita on kuvattu neljän psykologisen perustarpeen kautta. Willis Towers Watsonin mallin pohjalla oleva laaja tutkimus osoittaa työntekijäkokemuksen yhteyden organisaation tulokseen. Työntekijäkokemusmallin voi siis ajatella synnyttävän hyvinvointia ja tukevan organisaation suoriutumista.

Mallin vaakariveillä on kuvattu perustaso, joka ei vielä tuota kilpailuetua suhteessa kilpailijoihin. “Emphasis”-tasolle tullessa alkaa syntyä jo taloudellista etumatkaa, ja kaikkein tuottavimmat organisaatiot toimivat ylimmällä “excellence”-tasolla. Näissä organisaatioissa työntekijät kuvaavat inspiraation, draivin, kasvun ja luottamuksen kokemuksia.

Työntekijöiden kokemuksia tutkittaessa olemme pyrkineet ymmärtämään mitä esimerkiksi “inspiraatio” tai “draivi” jytyläisen arjessa tarkoittavat, sillä haastateltavat eivät aina kuvaa kokemuksiin juuri näillä sanoilla. Olemme myös kiinnittäneet huomiota asioihin, joista haastateltavat eivät puhu sekä tapaan, jolla asioista puhutaan. Nämä asiat paljastavat usein vähintään yhtä paljon kuin haastateltavien vastaukset kysymyksiin.

Jytyläisen työntekijäkokemus on kiteytetty seuraavaan kuvaan. Siinä on huomioitu sekä kyselytutkimuksen tulokset että haastattelun tulokset ja pyritty luomaan aineistoa kuvaava synteesi tilanteesta. Kokemukset ovat kuitenkin aina yksilöllisiä eikä mallia pidä soveltaa kuvaamaan yksilön kokemuksia. Se kuitenkin auttaa hahmottamaan jäsenistön jaettuina kokemuksia, työn vahvuuksia sekä kehityskohtia.



### **Inspiraatio**

Työntekijät näkevät työnsä merkityksen ihmiselämälle ja yhteiskunnalle ja kokevat sen tärkeänä.

### **Draivi**

Kehittäminen ja muutokset näyttäytyvät pääosin ulkoa tulevana muutoksina, joihin työntekijöiden tehtävänä on pikemminkin sopeutua kuin olla itse luomassa tulevaisuuden suuntaa.

### **Kasvu**

Kehittymismahdollisuudet nähdään heikkoina. Mahdollisuudet osallistua koulutuksiin olivat monilla huonoja. Vastajat tarvitsisivat tukea kehittymistarpeiden ja oman osaamisen tunnistamiseen.

### **Luottamus**

Johtoon yleisesti luotetaan, mutta työntekijöillä on kokemus, että he eivät tule kuulluksi. Jos on kuultu, näkemyksiä ei ole otettu huomioon vastaajien työhön vaikuttavissa asioissa.

### **Inklusio**

Työntekijät saavat olla oma itsensä. Kiusaamistakin tosin esiintyy. Väestön monimuotoistuminen ei näy vielä vastauksissa – mikä on maahanmuuttajataustaisten kokemus?

### **Vaikutusmahdollisuudet**

Työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa työhönsä, mutta todellisuudessa vaikutusmahdollisuudet olivat rajallisia ja liittyivät esim. työvuoroihin tai päivän suunnitteluun.

### **Kyvykkyys**

Jyväskylällä on vahva luottamus omaan ammatilliseen osaamiseen ja halu oppia ja kehittyä lisää.

### **Yhteistyö**

Omassa työyhteisössä joustetaan ja autetaan viimeiseen asti, mutta työtä tehdään pääosin omalla tontilla, ei organisaatorajat ylittäen.

### **Ymmärrys**

Työntekijöillä on selkeä käsitys omasta roolistaan ja sen merkityksestä kokonaisuuden toiminnalle.

### **Organisoituminen**

Työnjako eri ammattilaisten kesken ei tue työn tulokellisuutta. Asiakasnäkökulma ja kokonaisuuden hallinta olivat kadonneet työstä sen tehostamisen myötä. Toimimattomat ohjelmistot haittaavat työntekoa.

### **Palkkaus**

Palkkoja pidettiin yleisesti kehoina. Huono palkkaus heikensi työhön sitoutumista, erityisesti työn kuormittavuuteen yhdistettynä.

### **Tuki**

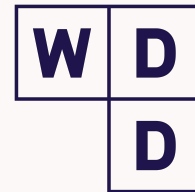
Esihenkilötyö näyttäytyy epätasalaatuksena ja siinä on paikoin isoja puutteita. Oma työyhteisö on iso voimavara työssä.

**Merkitys**

**Työ**

**Palkitsevuus**

**Ihmiset**



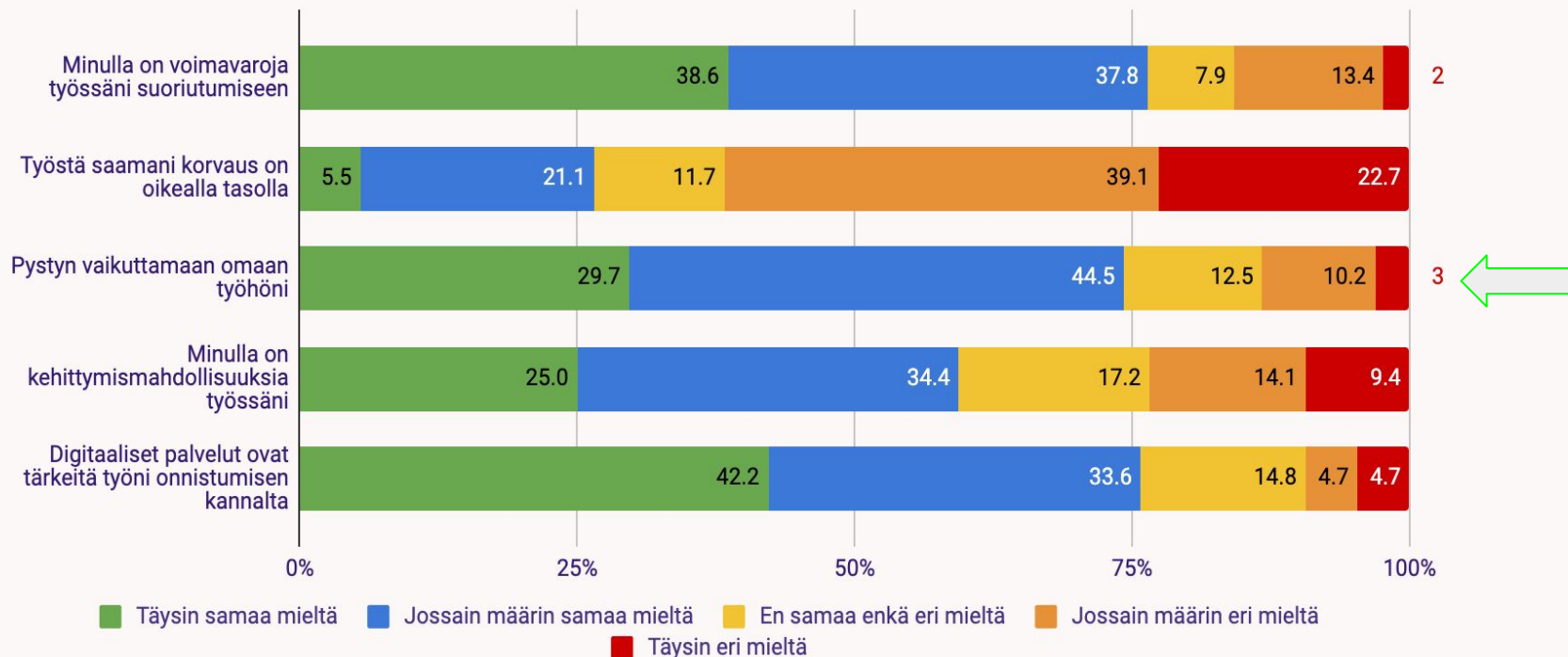
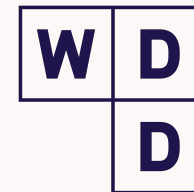
# **Alueelliset tulokset:**

## **Lappi**

N=168

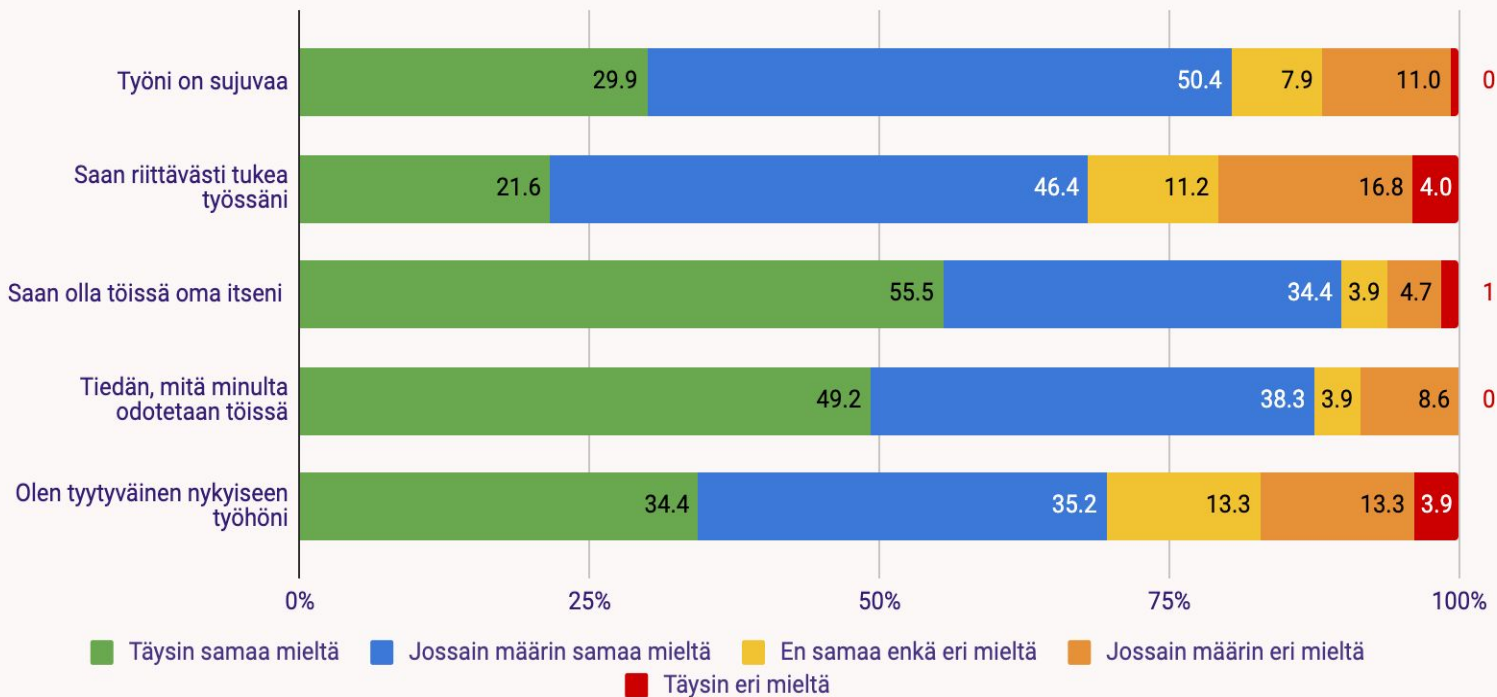
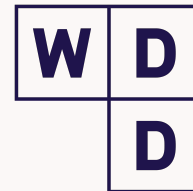
# Monivalinnat: Kokemukset työstä 1/2

## Lappi



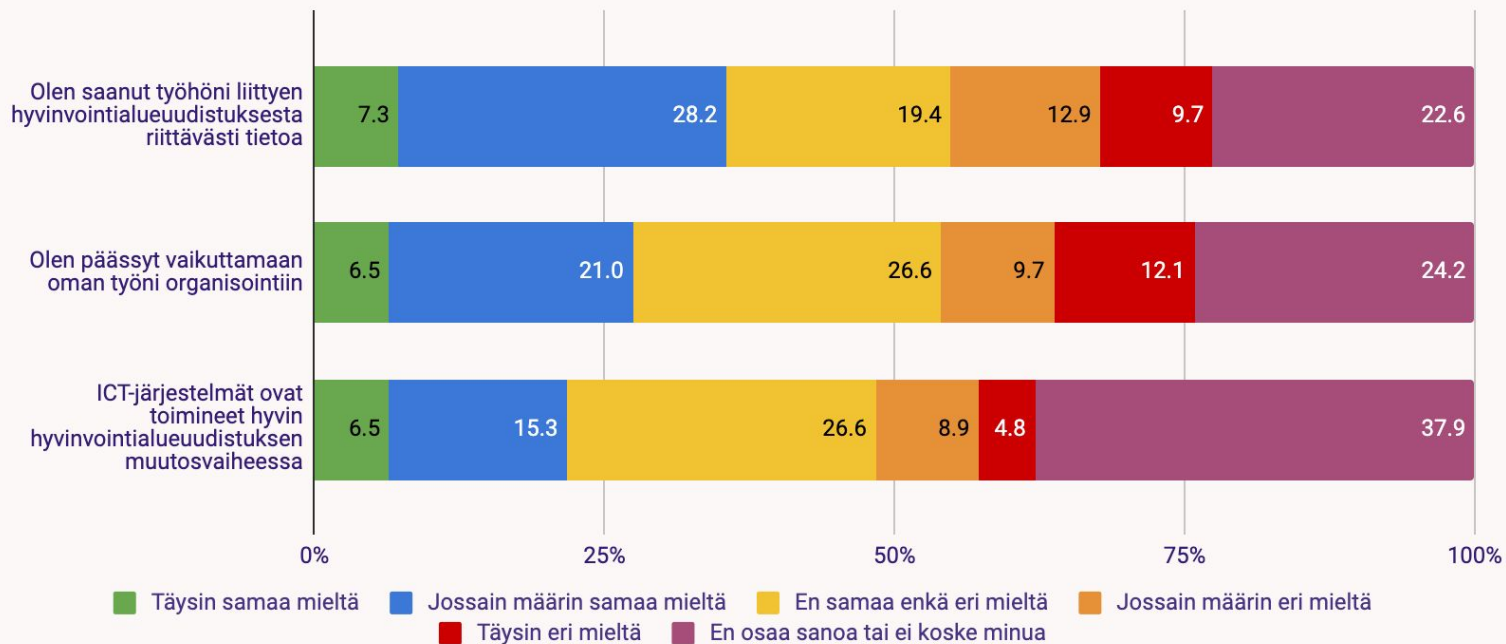
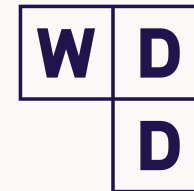
# Monivalinnat: Kokemukset työstä 2/2

## Lappi





# Monivalinnat: Hyvinvointialueuudistus Lappi



# Monivalinnat: Hyvinvointialueuudistus

## Lappi (vastaajat, joiden työnantaja on hyvinvointialue)

