

Koe! Digi – kysely 1

ESKOO, 4.2.2020

Päivi Hökkä & Susanna Paloniemi

Jyväskylän yliopisto

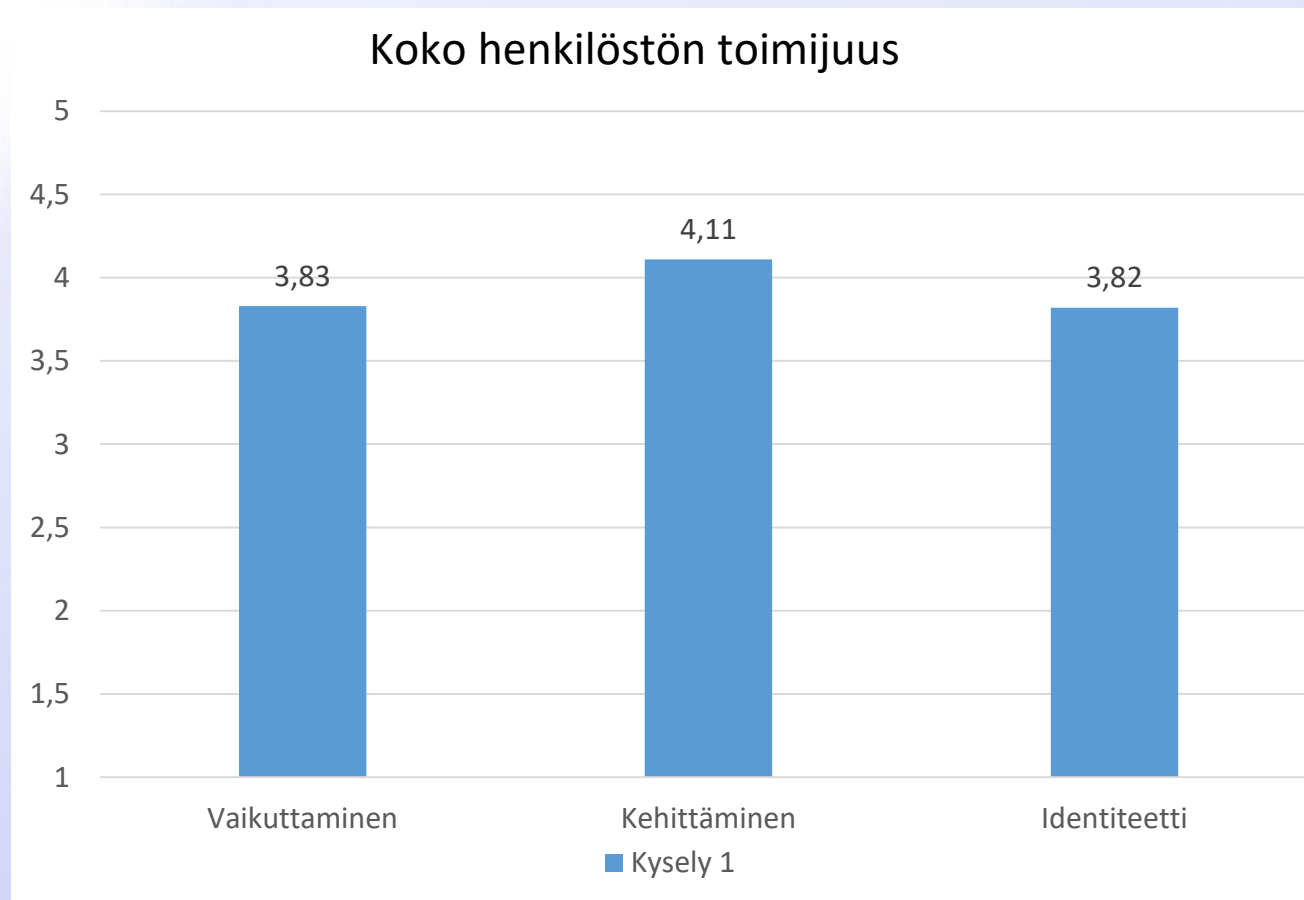
- Kysely lähetettiin 451 henkilölle, ja siihen vastasi yhteensä 146 henkilöä (32%).
- Vastaajien keski-ikä oli 44 vuotta (19–64 vuotta); työkokemusta nykyisistä työtehtävistä vastaajilla oli keskimäärin noin 7 vuotta (0–24 vuotta).
- Vastanneista enemmistö naisia (n=119, 82%), miehiä vastaajista 19 (13%).
Kahdeksan (8) vastaajaa kuului sukupuoleltaan ryhmään muu/ei halua sanoa (5%).
- Enemmistö (n=130, 89%) vastanneista toimi työntekijöinä, esimiesasemassa oli 16 vastaajaa (11%).
- Hallinnon yksiköistä vastaajia oli 15 (10%), palvelutuotannosta kaikkiaan 131 (90%).



Ammatillinen toimijuus työssä

- Ammatillista toimijuutta mitattiin 17 väittämstä rakentuvalla mittarilla (1 = täysin eri mieltä ---- 5 = täysin samaa mieltä).
- Toimijuuden kolme osa-aluetta:
 - 1) Vaikuttaminen työssä** (esim. "Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä")
 - 2) Työn kehittäminen** (esim. "Kokeilen uusia ideoita työssäni")
 - 3) Ammatillisen identiteetin neuvottelu** (esim. "Pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteita työssäni")
- Lisäksi ammatillista toimijuutta mitattiin erikseen organisaatio- ja yksikötasolla 10-portaisen asteikon kautta: 1 = heikko toimijuus ----- 10 = vahva toimijuus.

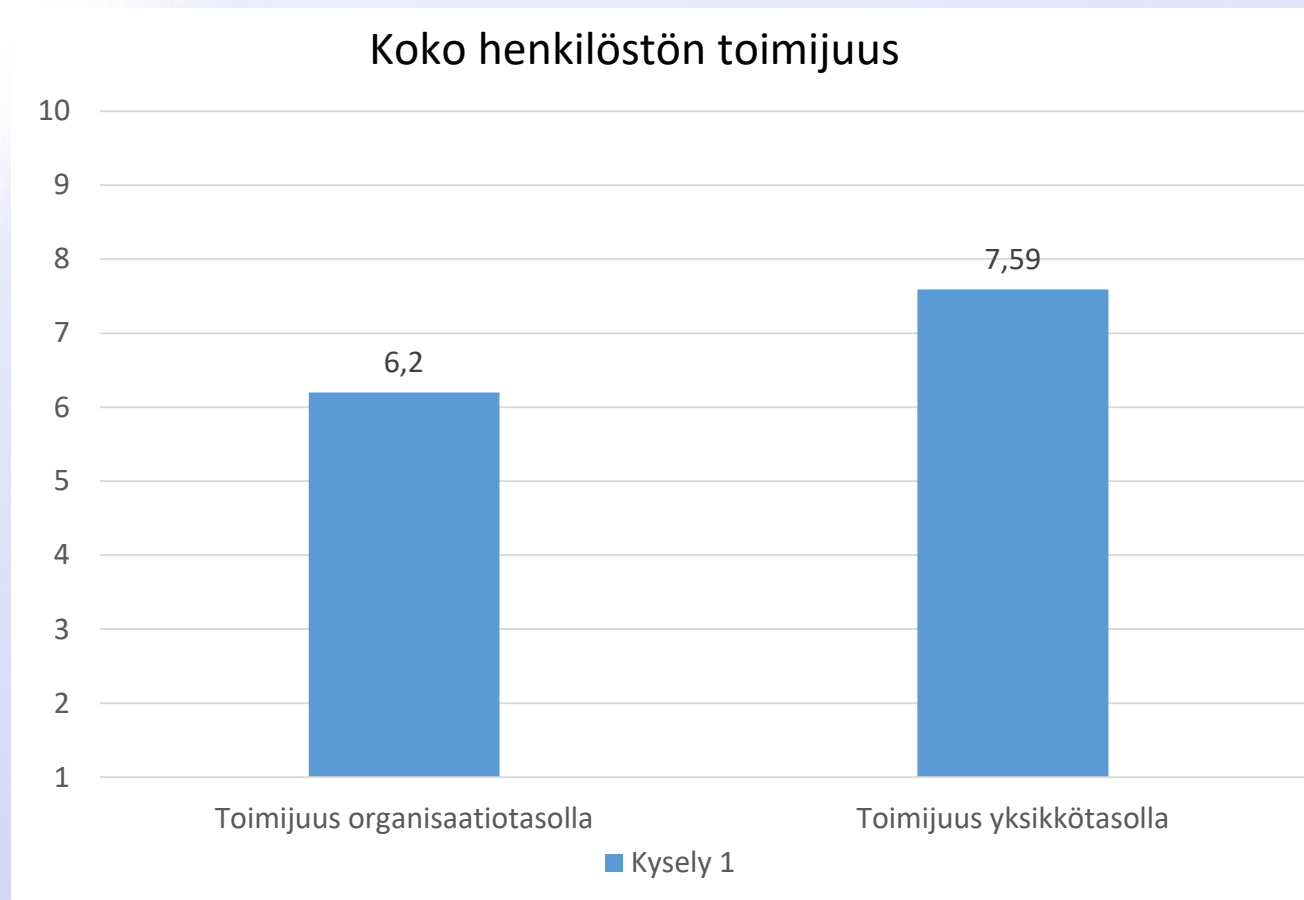
Ammatillisen toimijuuden arviot



Skaala: 3= Siltä väliltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä

- Vastaajien arviot toimijuudesta kaikilla kolmella toimijuuden osa-alueella varsin myönteisiä -> kaikkien väittämien keskiarvo = 3,94
- Työn kehittämisen osa-alueesta raportoitiin kaikista myönteisimmän (ka=4,11)
- Matalimmat arviot kohdistuivat identiteetin neuvotteluun (ka=3,82)

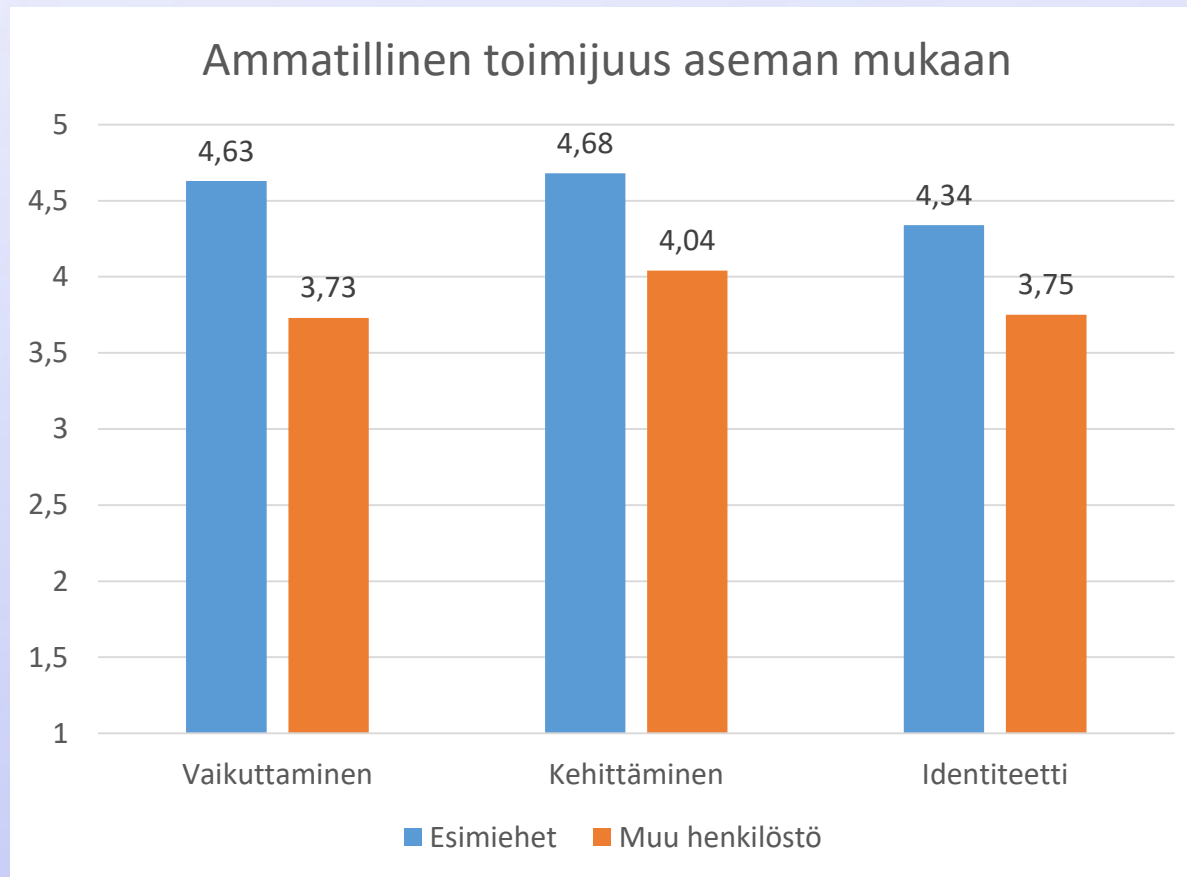
Ammatillisen toimijuuden arviot



Skaala: 1 = Heikko, 10 = Vahva

- Vastaajien arviot toimijuudestaan sekä organisaatio- että yksikötasolla lievästi vahvoja.
- Toimijuutta arvioitiin vahvemmaxi yksikötasolla (ka=7,59) kuin organisaatiotasolla (ka=6,2)

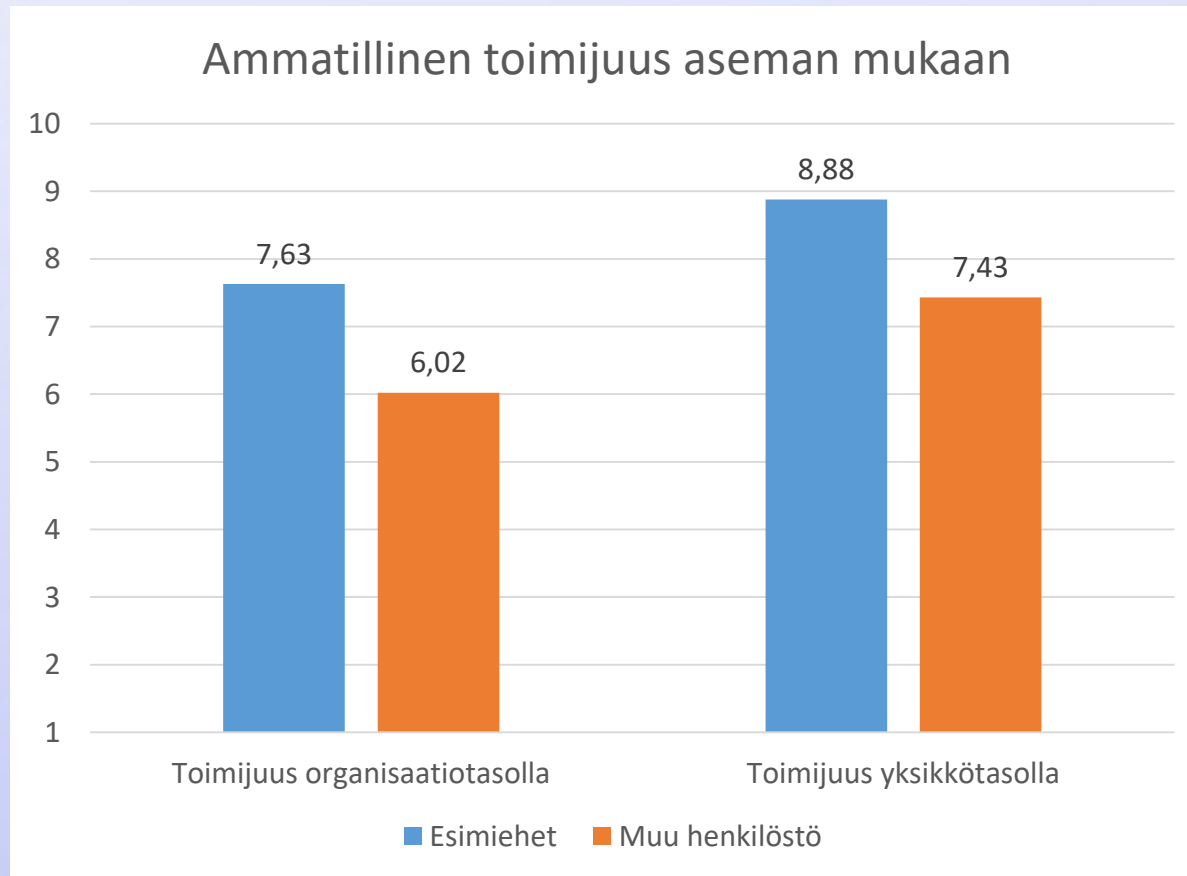
TUNTO Toimijuuden arviot aseman mukaan



Skaala: 3= Siltä väliltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä

- Esimiesten arviot ammatillisesta toimijuudesta olivat korkeampia jokaisella toimijuuden osa-alueella. Suurin ero (-0,9) osapuolten välillä löytyi *Työssä vaikuttamisen* osa-alueelta (esimiehet ka =4,63, muu henkilöstö ka=3,73)
- Molemmat ryhmät arvioivat *Työn kehittämisen* vahvimmaksi toimijuuden osa-alueeksi (esimiehet ka= 4,68, muu henkilöstö ka = 4,04)
- Esimiehet raportoivat kuitenkin heikommaksi osa-alueeksi *Identiteetin neuvottelun* (ka=4,34), kun taas muu henkilöstö arvioi heikoimmaksi osa-alueeksi *Työssä vaikuttamisen* (ka=3,73)

TUNTO Toimijuuden arviot aseman mukaan

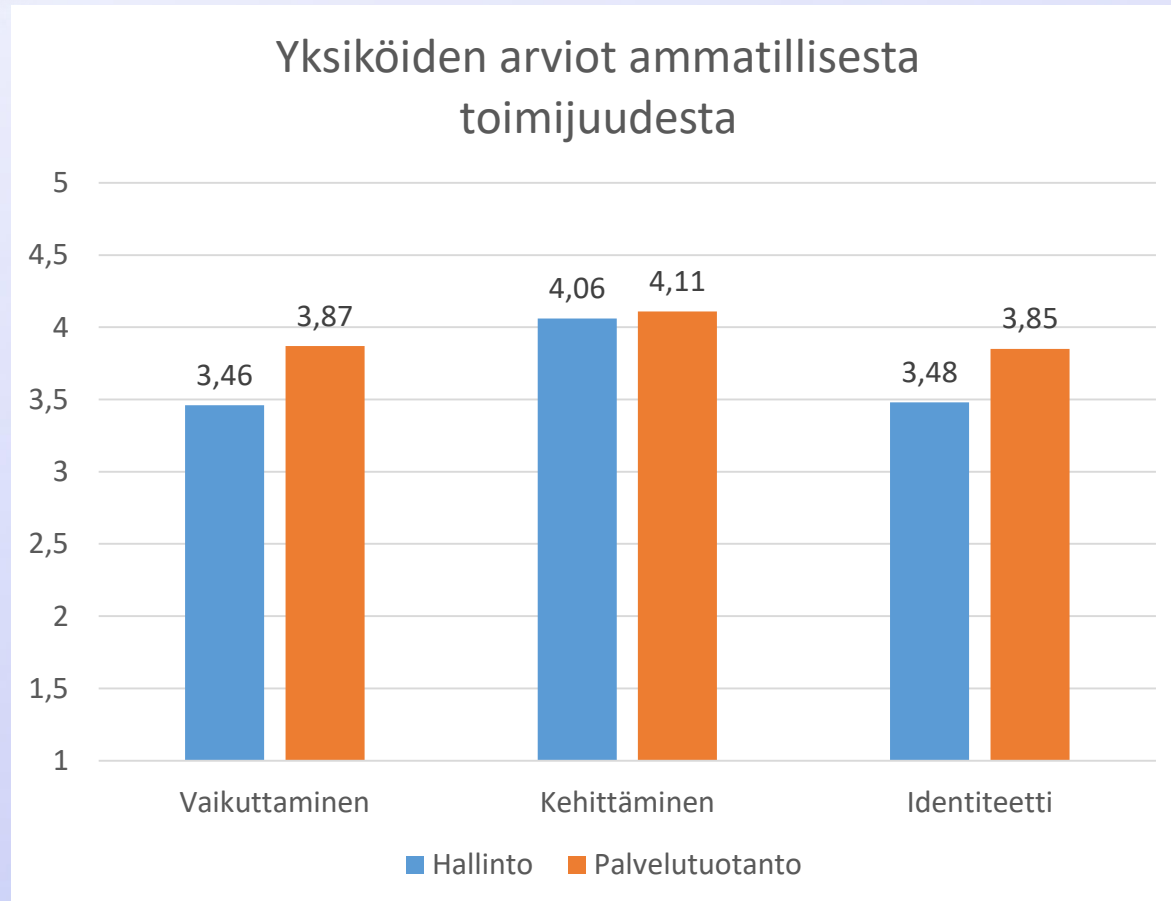


Skaala: 1 = Heikko, 10 = Vahva

- Verrattuna muuhun henkilöstöön, esimiehet raportoivat vahvempaa toimijuutta niin organisaatio- kuin yksikötasollakin
- Molemmat ryhmät arvioivat toimijuuden yksikötasolla korkeammaksi (Esimiehet ka=8,88, muu henkilöstö ka=7,43)
- Erot ryhmien välillä ovat suurempia organisaatiotasolla (Esimiehet ka=7,63, muu henkilöstö ka=6,02, ero = 1,61)



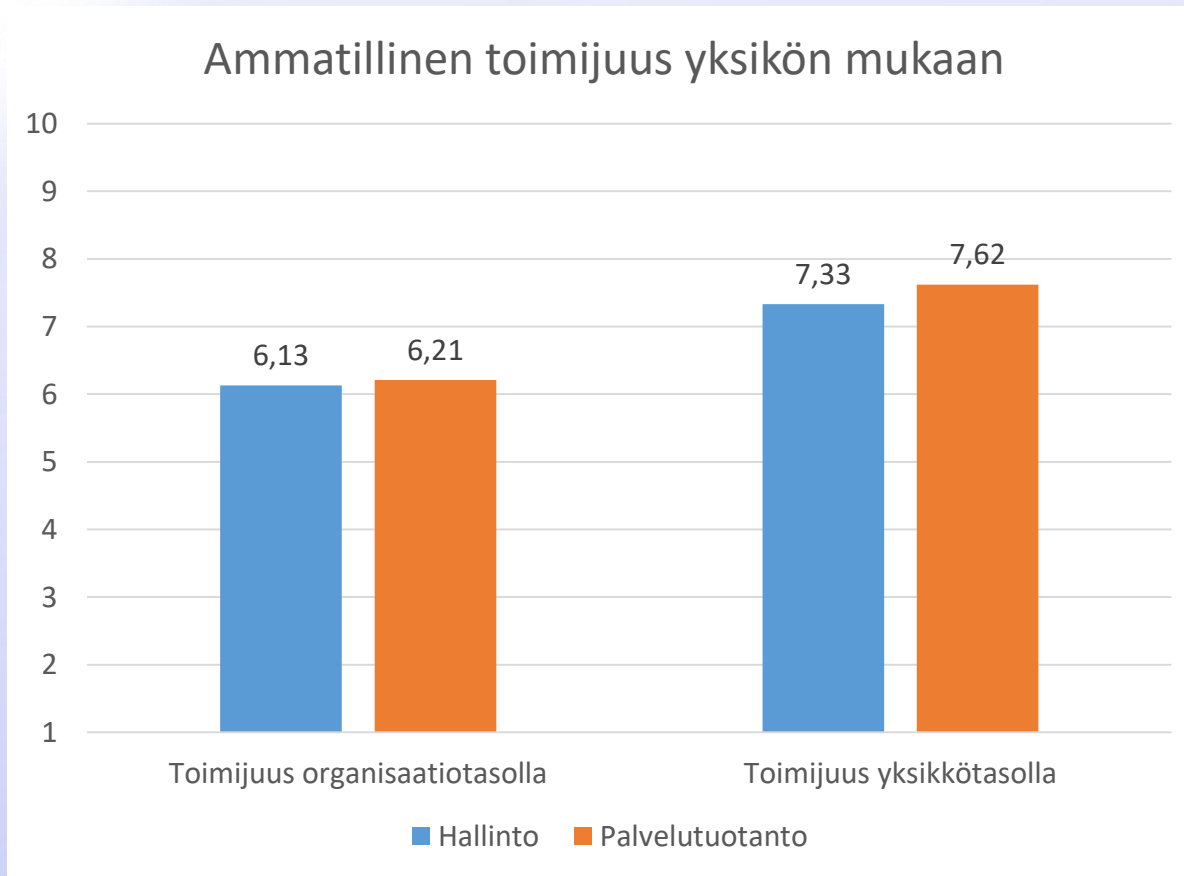
Ammatillinen toimijuus yksiköissä



- Yksiköiden välillä eroja havaittavissa vaikuttamisen ja identiteetin suhteen -> Palvelutuotannon vastaajat raportoivat korkeampaa toimijuutta kuin hallinto
- Työn kehittämisen osa-alueen toimijuus arvioitiin yhtä suureksi

Skaala: 3= Siltä väliltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä

Toimijuuden arviot yksiköiden välillä

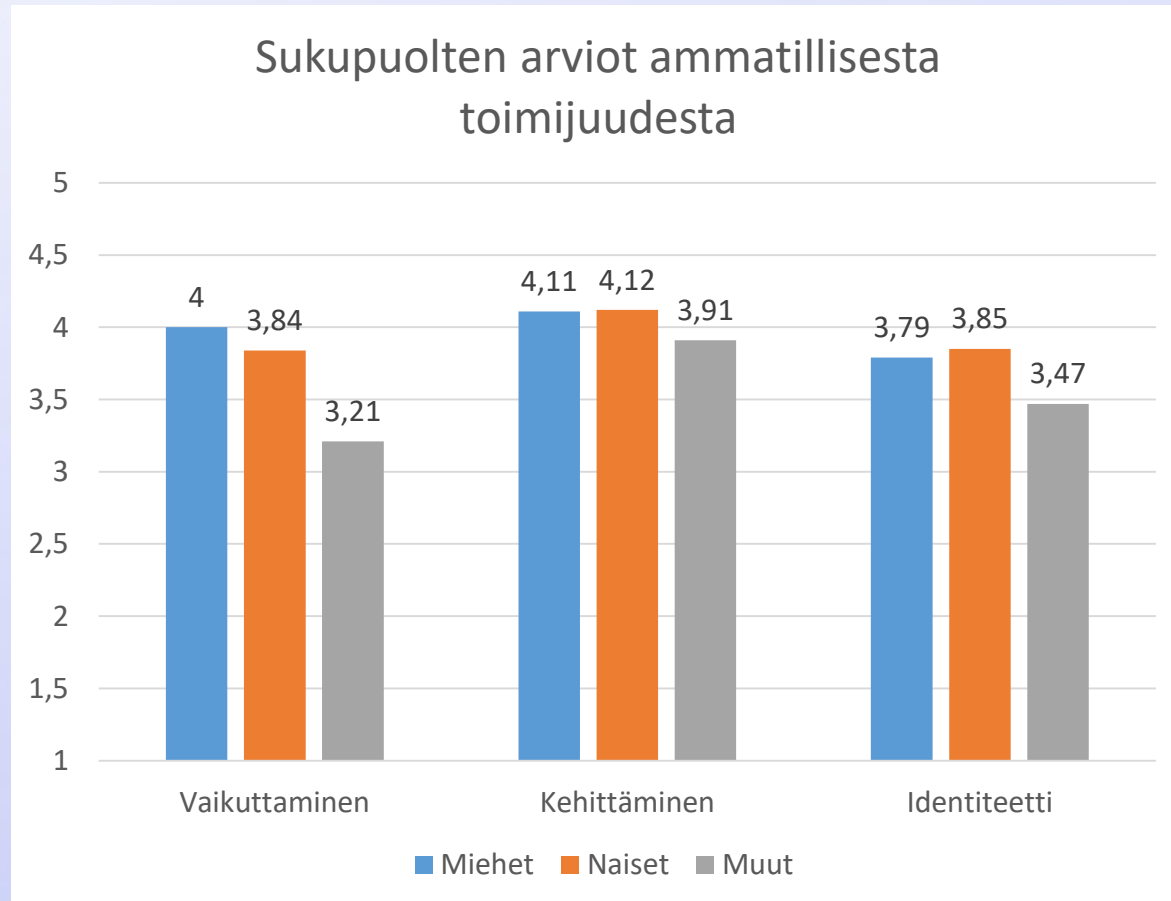


Skaala: 1 = Heikko, 10 = Vahva

- Erot toimijuudesta yksikkö- ja organisaatiotasolla ovat hyvin pieniä -> Palvelutuotannon vastaajat raportoivat hieman korkeampaa toimijuutta molemmilla tasoilla



Sukupuolten ammatillisen toimijuuden arviot

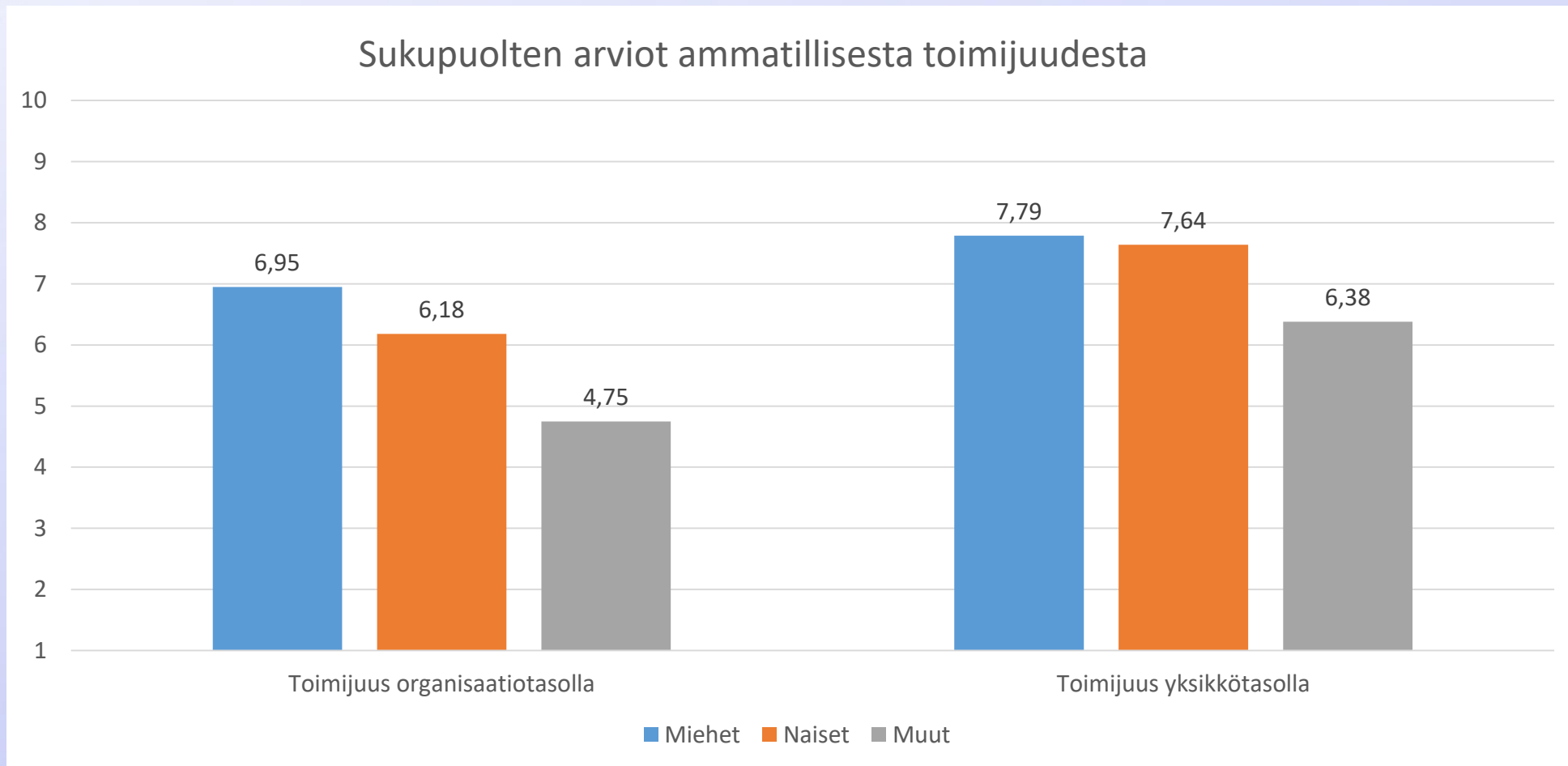


- Toimijuuden osa-alueilla naisten ja miesten väliset erot melko pieniä.
- Muu/ei halua sanoa – ryhmän vastaajien arviot matalampia etenkin vaikuttamisen ja identiteetin neuvottelun osa-alueilla.

Skaala: 3= Siltä väliltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä



Sukupuolten ammatillisen toimijuuden arviot



Skaala: 1 = Heikko, 10 = Vahva

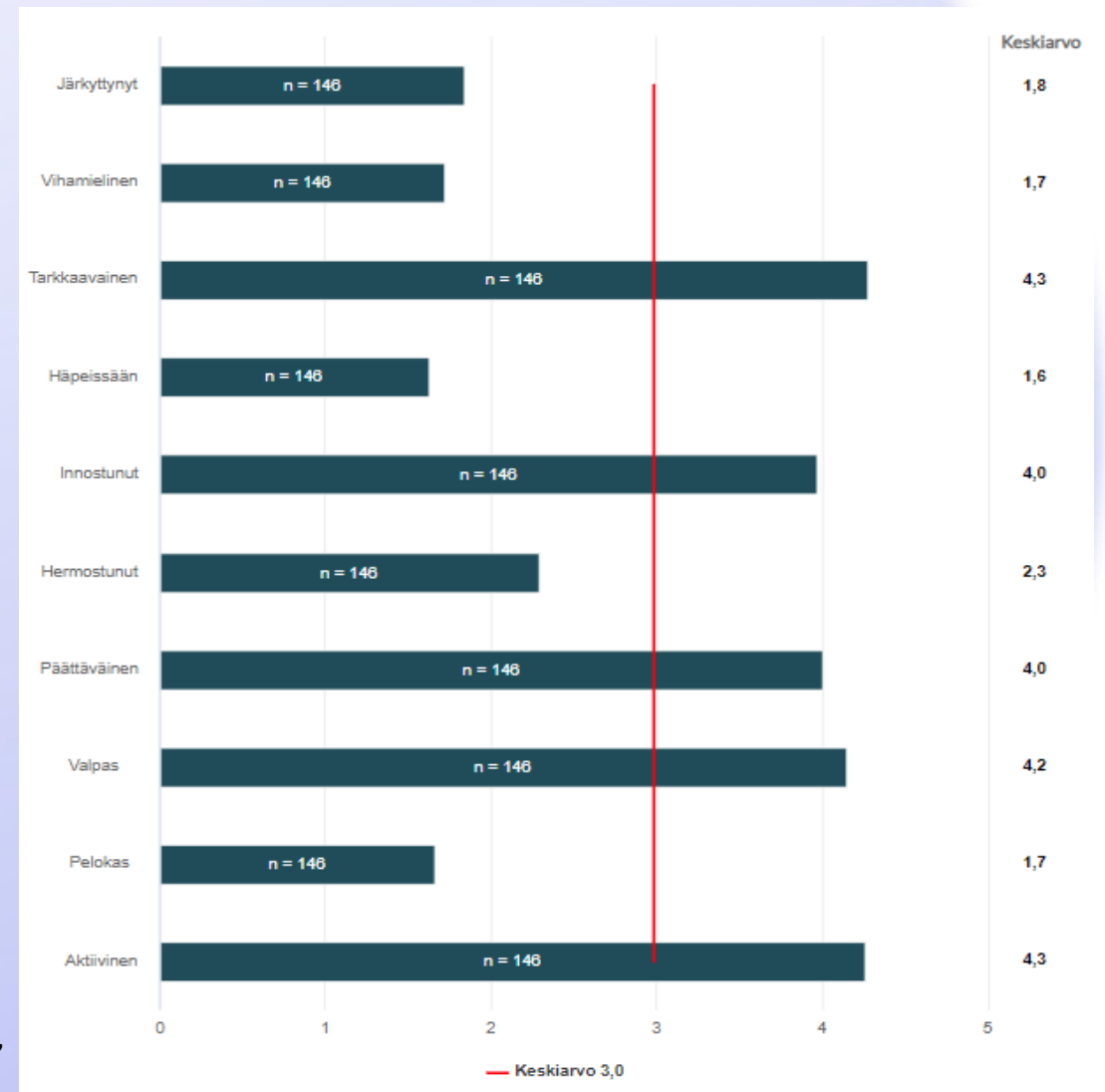


Tunteet työssä

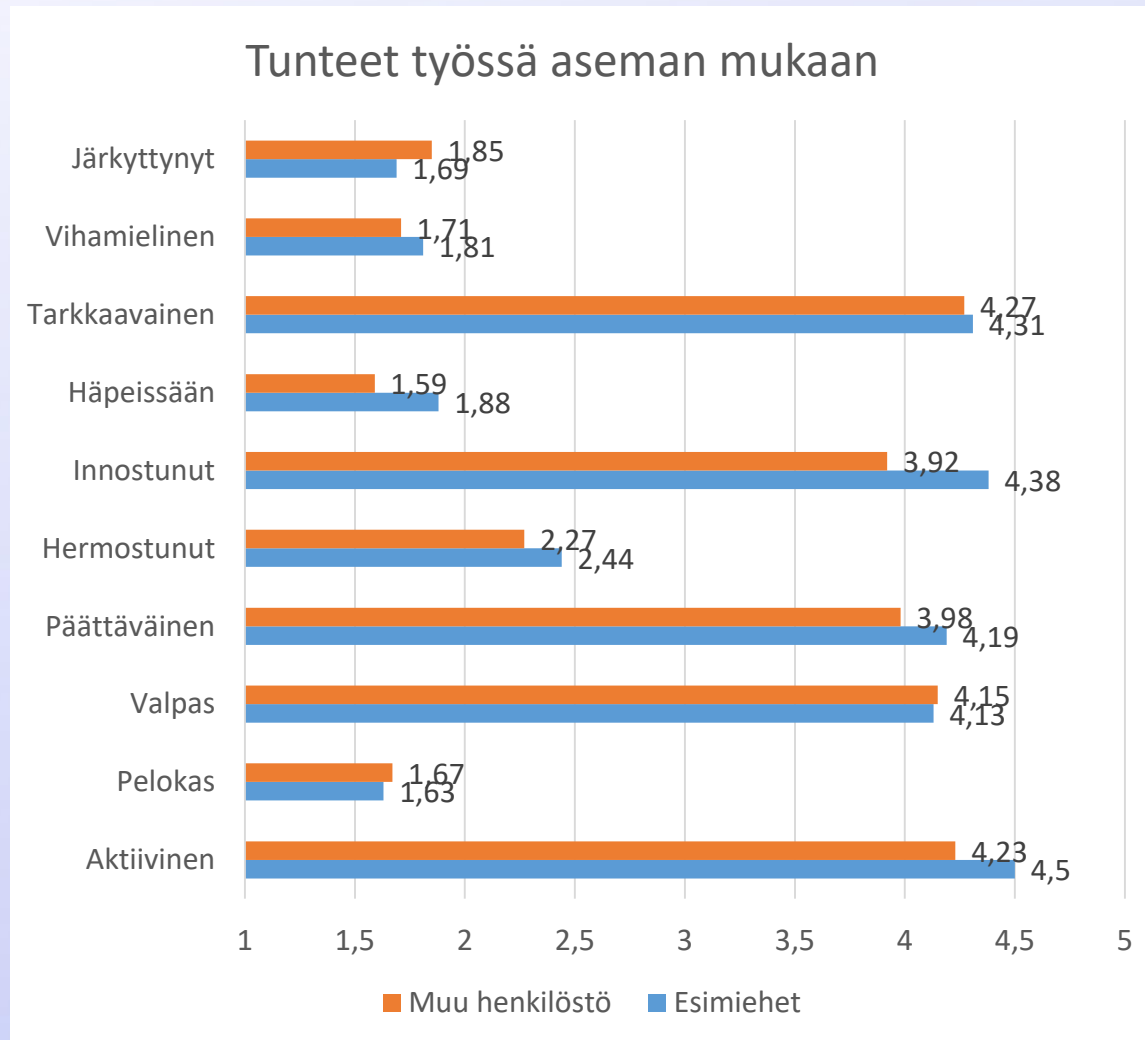
- Työssä esiintyviä tunteita mitattiin 10 eri tunteen kautta, joita olivat mm. Tarkkaavaisuus, innostuneisuus, valppaus, pelko, häpeä jne.
- Vastaajat raportoivat myönteisiä tunteita kielteisiä enemmän.
- Melko usein työssä raportoitiin tunnettavan tarkkaavaisuutta (ka=4,3), aktiivisuutta (ka=4,3), valppautta (ka=4,2), päättäväisyyttä (ka=4,0) ja innokkuutta (ka=4,0).
- Pelko (ka=1,7), vihamielisyys (ka=1,7), häpeä (ka=1,6) ja järkytys (ka=1,8) olivat työssä harvoin tai melko harvoin koettuja tunteita

Skaala: 1= Harvoin/ei koskaan, 2=Melko harvoin, 3=Jotain siltä väliltä, 4 = Melko usein, 5 = Usein/Jatkuvasti

Koko henkilöstön tunteet työssä



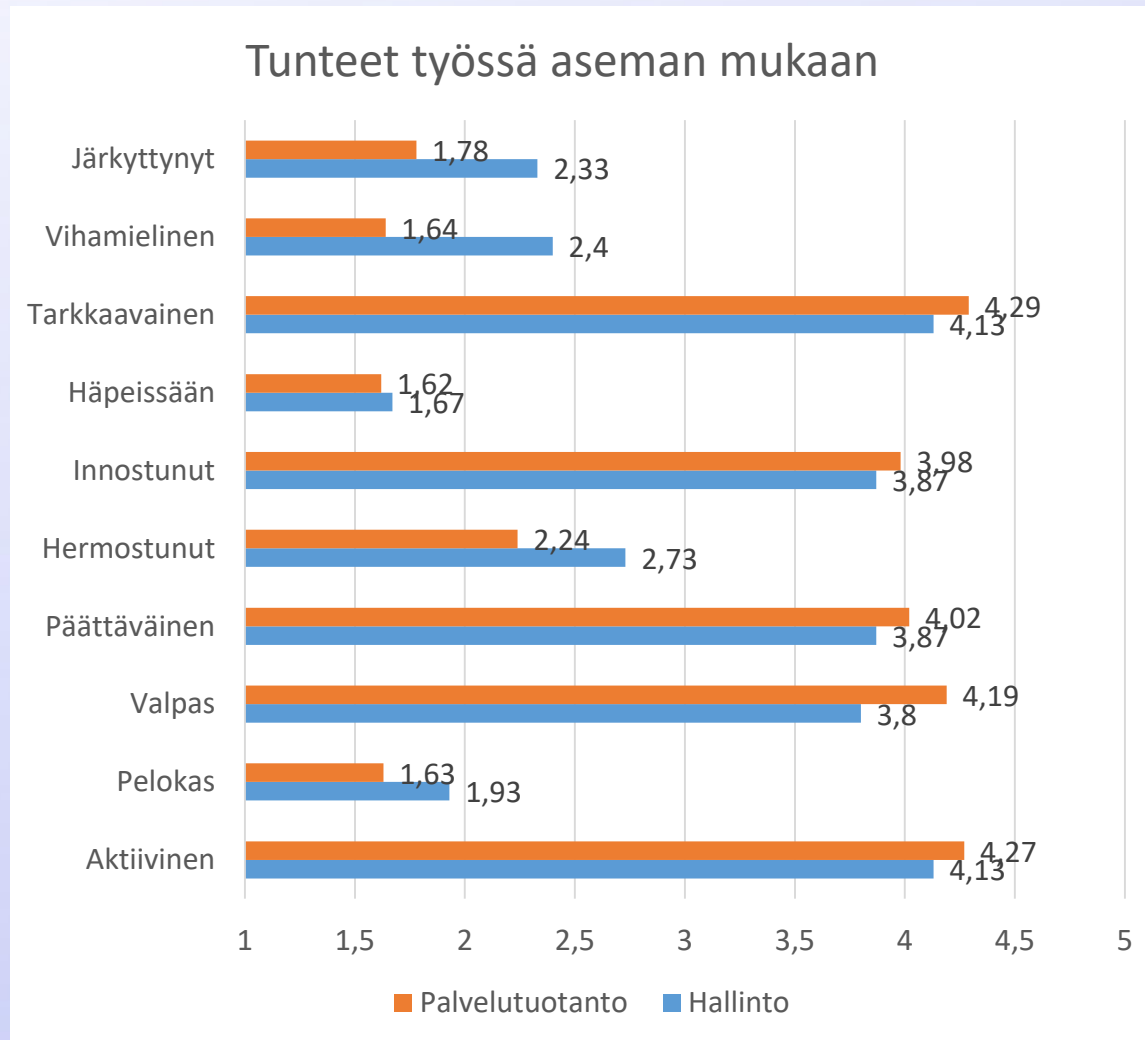
Tunteet työssä - Asema



Skaala: 1= Harvoin/ei koskaan, 2=Melko harvoin, 3=Jotain siltä väliltä, 4 = Melko usein, 5 = Usein/Jatkuvasti

- Esimiesten ja muun henkilöstön kokemat tunteet samankaltaisia.
- Suurin ero asemien väliltä löytyy innostuneisuudessa (Esimiehet ka = 4,38, muu henkilöstö ka = 3,92, erotus = 0,46)

Tunteet työssä – Yksiköt

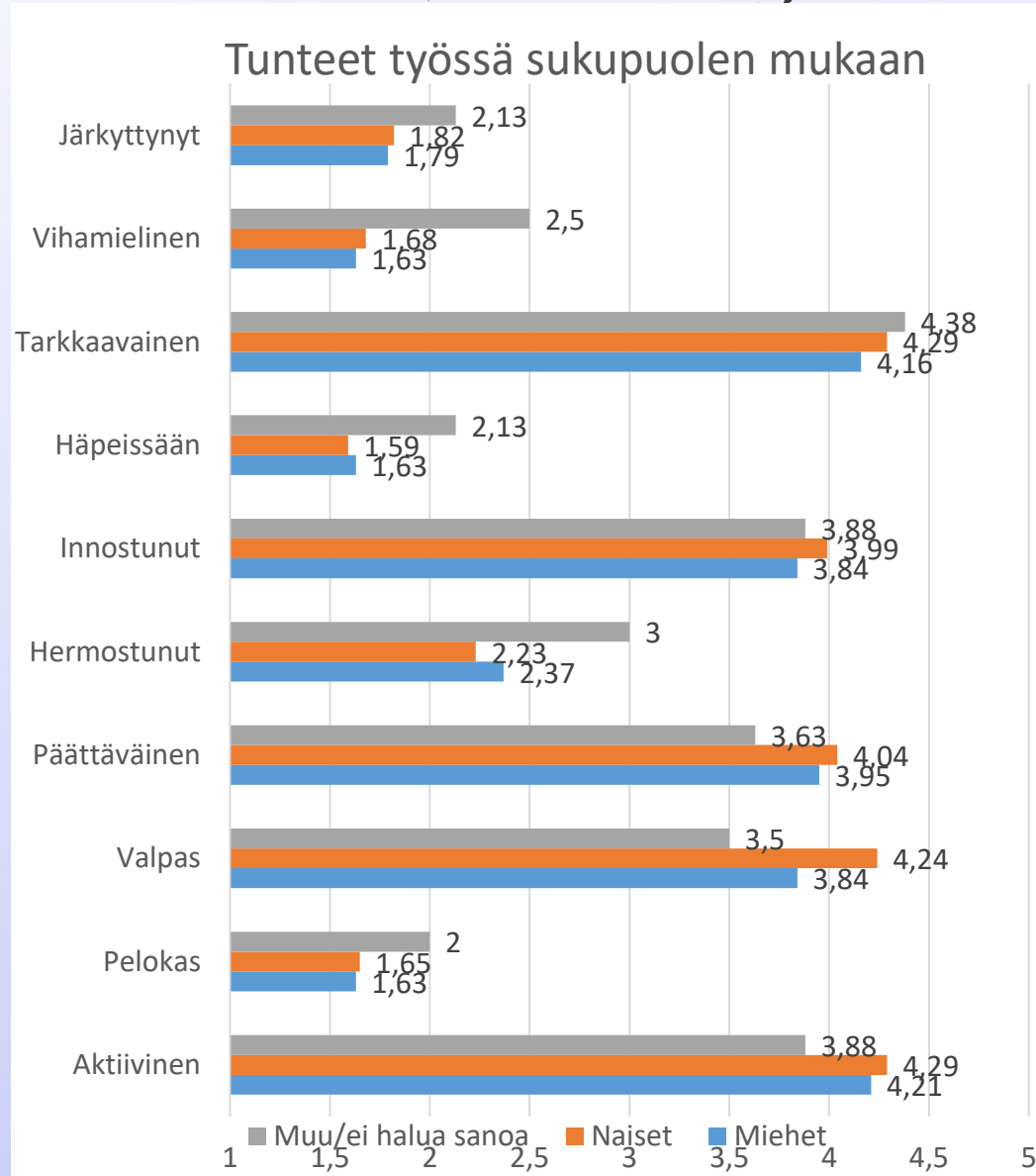


Skaala: 1= Harvoin/ei koskaan, 2=Melko harvoin, 3=Jotain siltä väliltä, 4 = Melko usein, 5 = Usein/Jatkuvasti

- Palvelutuotannon vastaajat raportoivat enemmän myönteisiä tunteita ja vähemmän kielteisiä tunteita kuin hallinnon työntekijät
- Suurimmat erot löytyvät vihamielisyyden (hallinto ka=2,4, palvelu ka=1,64) ja järkyttyneisyyden (hallinto ka=2,33, palvelu ka=1,78) osa-alueilta, joita hallinto raportoi enemmän



Tunteet työssä - Sukupuoli



- Sukupuolten välisessä tarkastelussa selviää, että naisten ja miesten väliset erot koetuissa tunteissa hyvin pieniä.
- Sen sijaan muu/ei halua sanoa –ryhmän vastaajat raportoivat negatiivisia tunteita, kuten vihamielisyyttä, pelkoa ja järkyttyneisyyttä, muita vastaajia enemmän.
- Muu/ei halua sanoa-ryhmän vastaajat raportoivat myönteisiä tunteita hieman vähemmän kuin muut vastaajat.

Skaala: 1= Harvoin/ei koskaan, 2=Melko harvoin, 3=Jotain siltä väliltä, 4 = Melko usein, 5 = Usein/Jatkuvasti



Tunnetoimijuus ja työpaikan tunneilmasto

Tunnetoimijuuden kaksi ulottuvuutta:

- ***Omat tunnetaidot*** (Yhteensä 3 väittämää: Esim. Tunnistan hyvin omat tunteeni työssäni; Osaan kuvailla tunteitani työssä monipuolisesti).
- ***Tunteisiin vaikuttaminen työpaikalla*** (Yhteensä 6 väittämää, esim. Pystyn vaikuttamaan muiden ihmisten tunteisiin työpaikallani; Osaan luoda hyvää fiilistä työpaikallani).

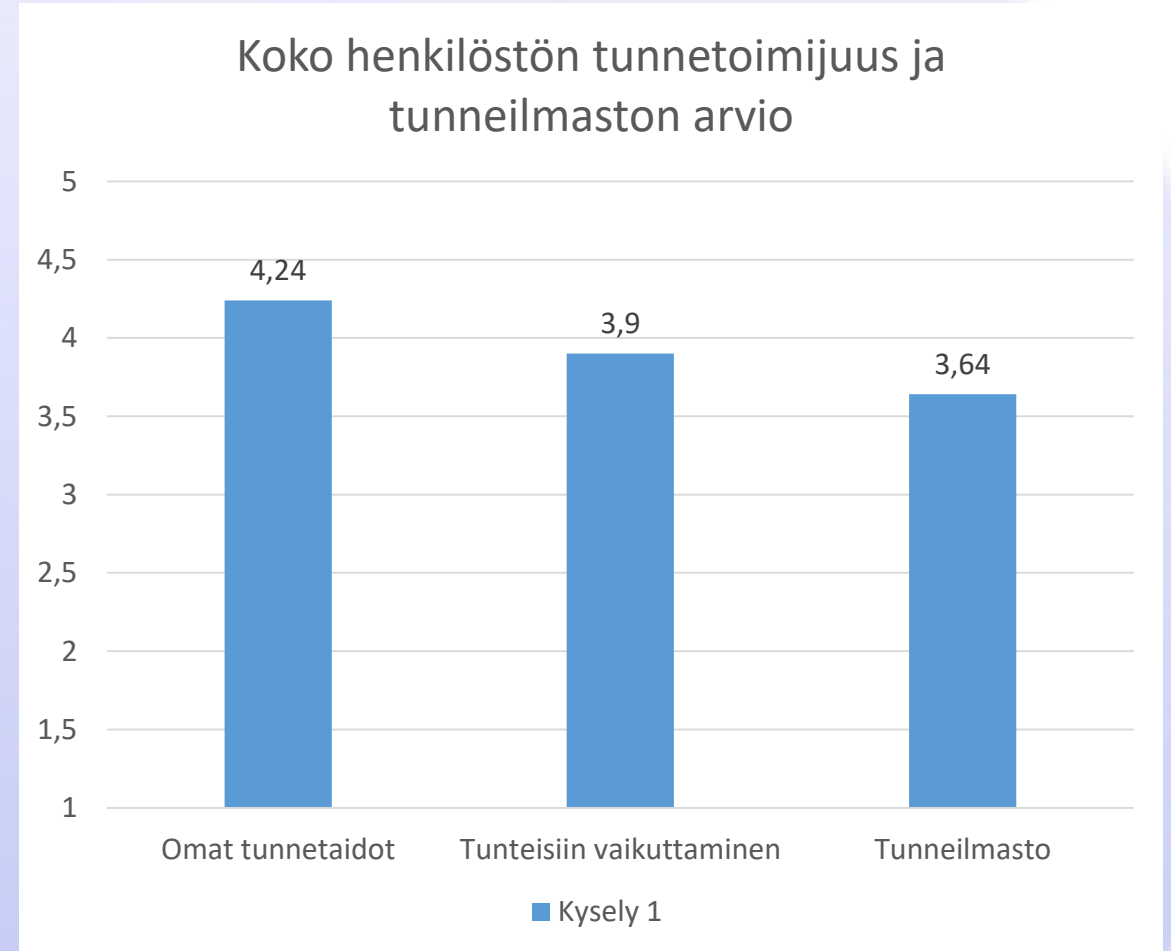
Työpaikan tunneilmasto (Yhteensä 4 väittämää, esim. Työpaikallani huomioidaan ihmisten tunteet; Työpaikallani osataan keskustella tunteista rakentavasti).

Skaala: 1= täysin eri mieltä, 2= Jokseenkin eri mieltä, 3= Siltä väliltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä



Tunnetoimijuus ja työpaikan tunneilmasto

- Kaikkien vastaajien osalta *Omista tunnetaidoista* raportoitiin myönteisimmin (ka=4,24)
- Vuorostaan työpaikan *Tunneilmastosta* raportoitiin kaikista kielteisimmin (ka=3,64)

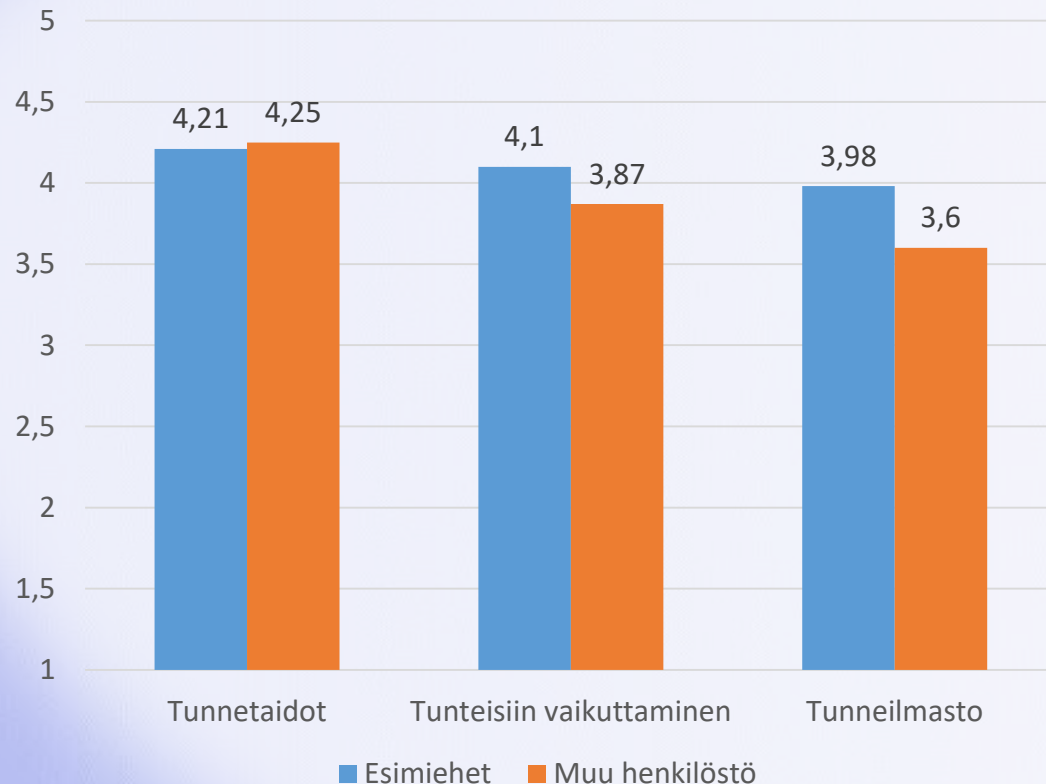


Skaala: 1= täysin eri mieltä, 2= Jokseenkin eri mieltä, 3= Siltä väliltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä



Tunnetoimijuus ja -ilmasto aseman mukaan

Esimiehet vs. Muu henkilöstö

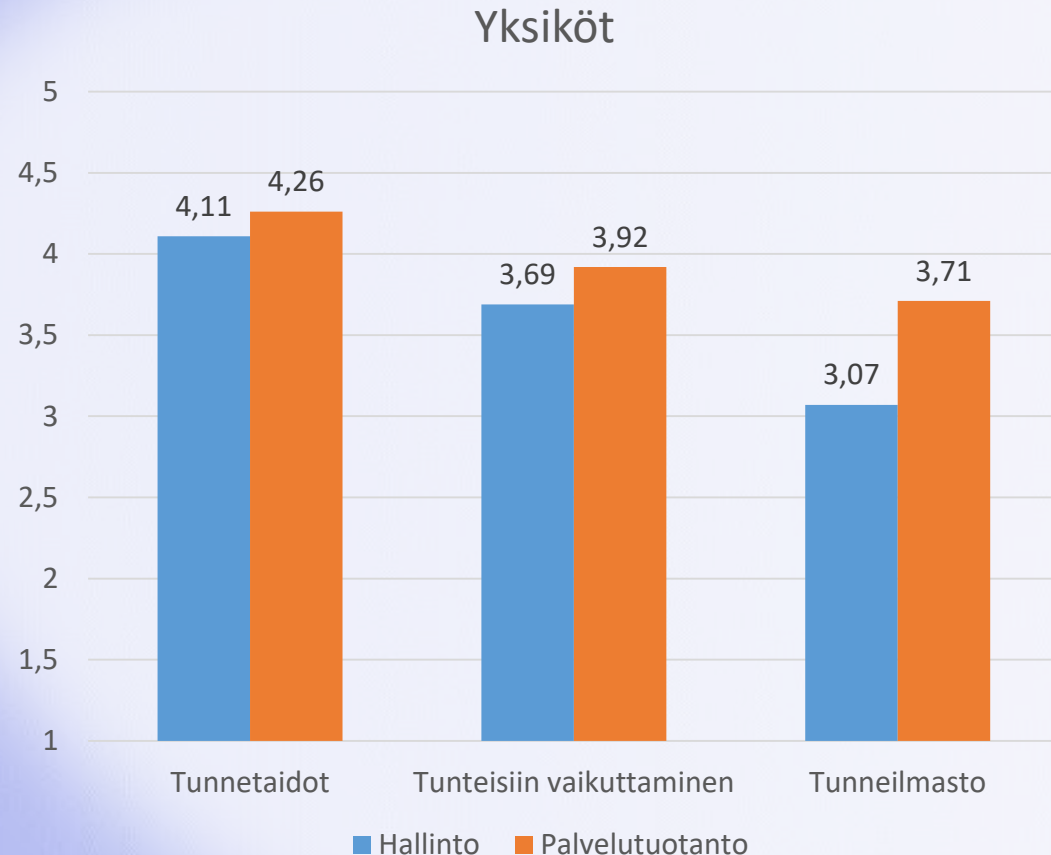


- *Tunnetaitojen* osalta muu henkilöstö raportoi hieman myönteisemmin kuin esimiehet (esimiehet $ka=4,21$, muu henkilöstö $ka=4,25$)
- Muilla osa-alueilla esimiesten arviot taas korkeampia kuin muun henkilöstön
- Suurin ero esimiesten ja muun henkilöstön väliltä löytyy *tunneilmastosta* (esimiehet $ka=3,98$, muu henkilöstö $ka=3,6$, erotus = $-0,38$)

Skaala: 3= Siltä väliltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä



Tunnetoimijuus ja -ilmasto yksikön mukaan



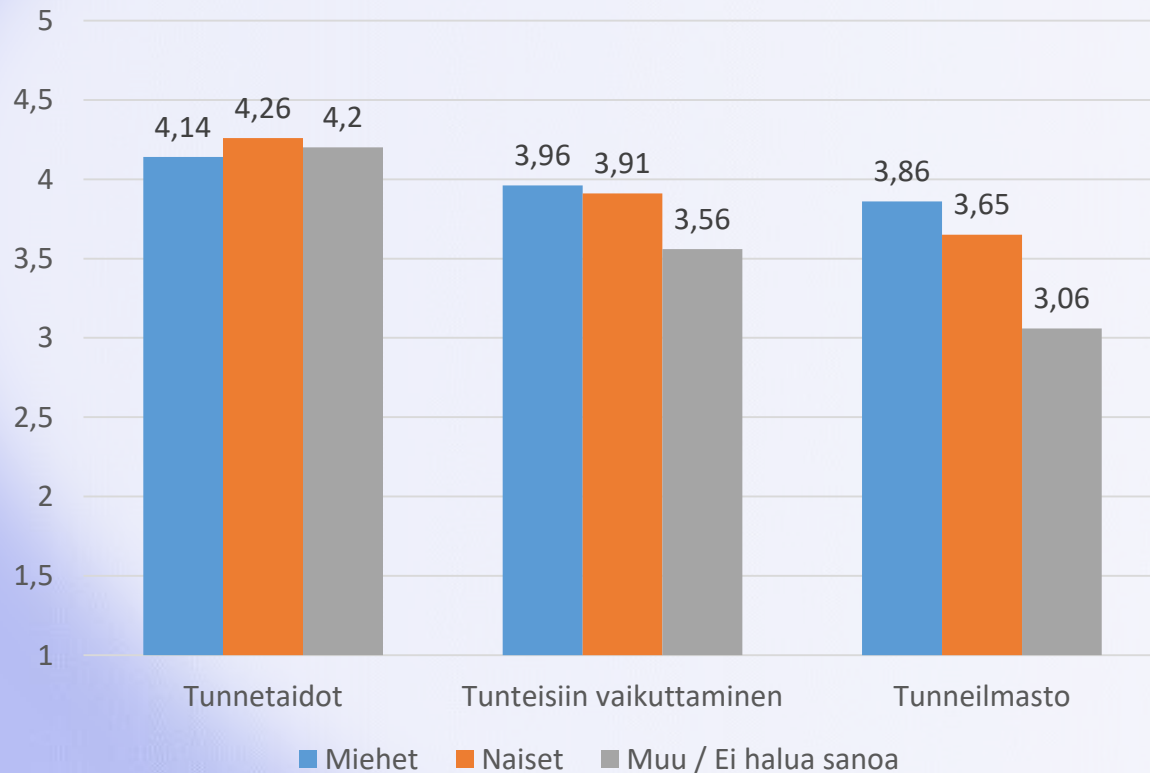
- Molempien yksiköiden vastaajien tunnetoimijuuden ja tunneilmaston raportointi samansuuntaista.
- Palvelutuotannon vastaajien arviot hallinnon vastaajia myönteisempiä.
- Yksiköiden välinen ero suurin tunneilmaston arvioissa.

Skaala: 3= Siltä väliltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä



Tunnetoimijuus ja -ilmasto sukupuolittain

Tunnetoimijuus ja -ilmasto sukupuolen mukaan



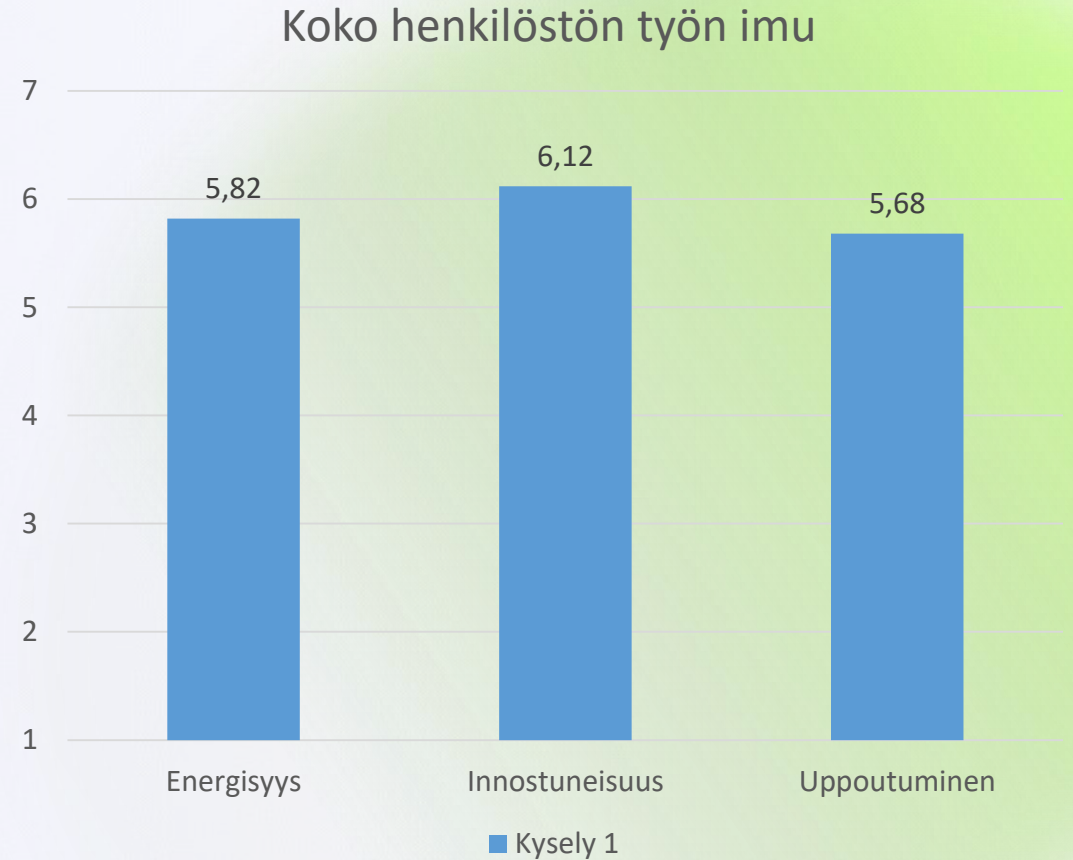
- Vastanneiden miesten ja naisten arviot tunnetoimijuudesta, tunteisiin vaikuttamisesta ja tunneilmastosta samansuuntaisia.
- Muu / ei halua sanoa – ryhmän vastaajat arvioivat *tunteisiin vaikuttamista* ja *tunneilmastoa* muita ryhmiä kriittisemmin.
- Sukupuolten väliset erot arvioissa suurimpia *tunneilmaston* osalta.

Skaala: 3= Siltä väliltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä



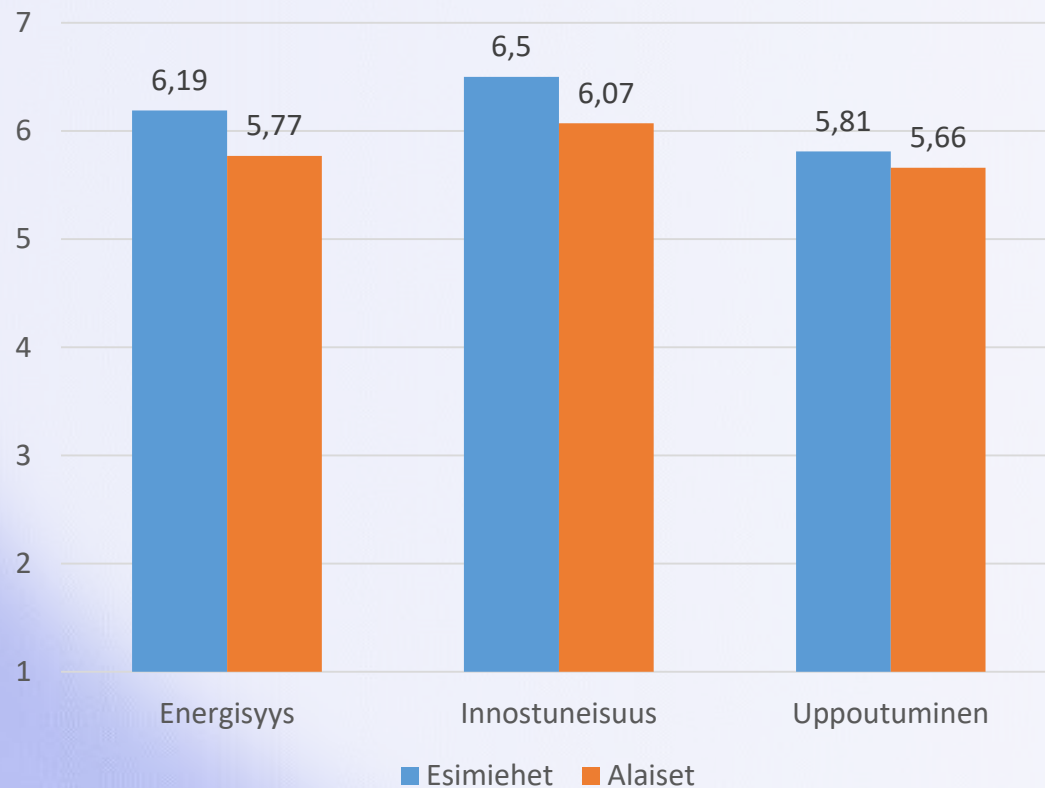
Työn imu ☺

- Työn imua mitattiin kolmella eri väittämällä, joita ovat energisyys, innostuneisuus ja uppoutuminen.
- Jokainen työn imun ulottuvuus sai varsin korkean arvion -> keskiarvot lähellä kuutta.
- Eri ulottuvuuksista korkeimman arvion sai innostuneisuus (ka=6,12), ja matalimman vuorostaan uppoutuminen (ka=5,68)



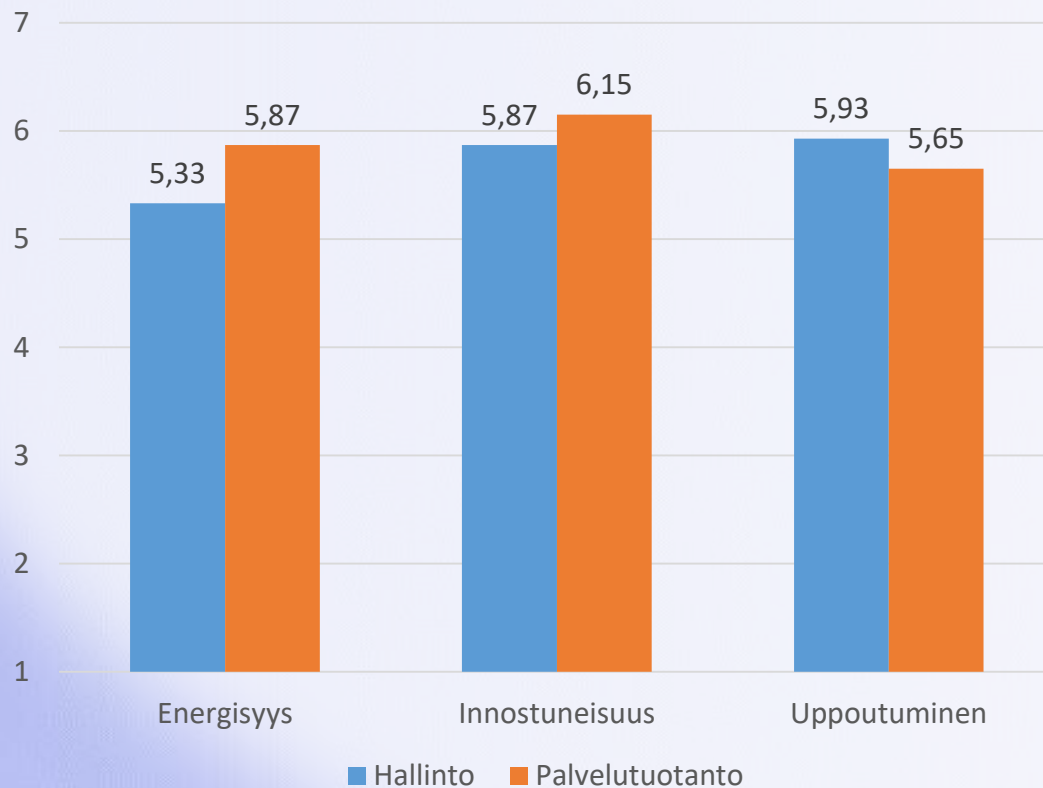
Skaala: 5 = kerran viikossa, 6 = muutaman kerran viikossa, 7 = päivittäin

Työn imu aseman mukaan



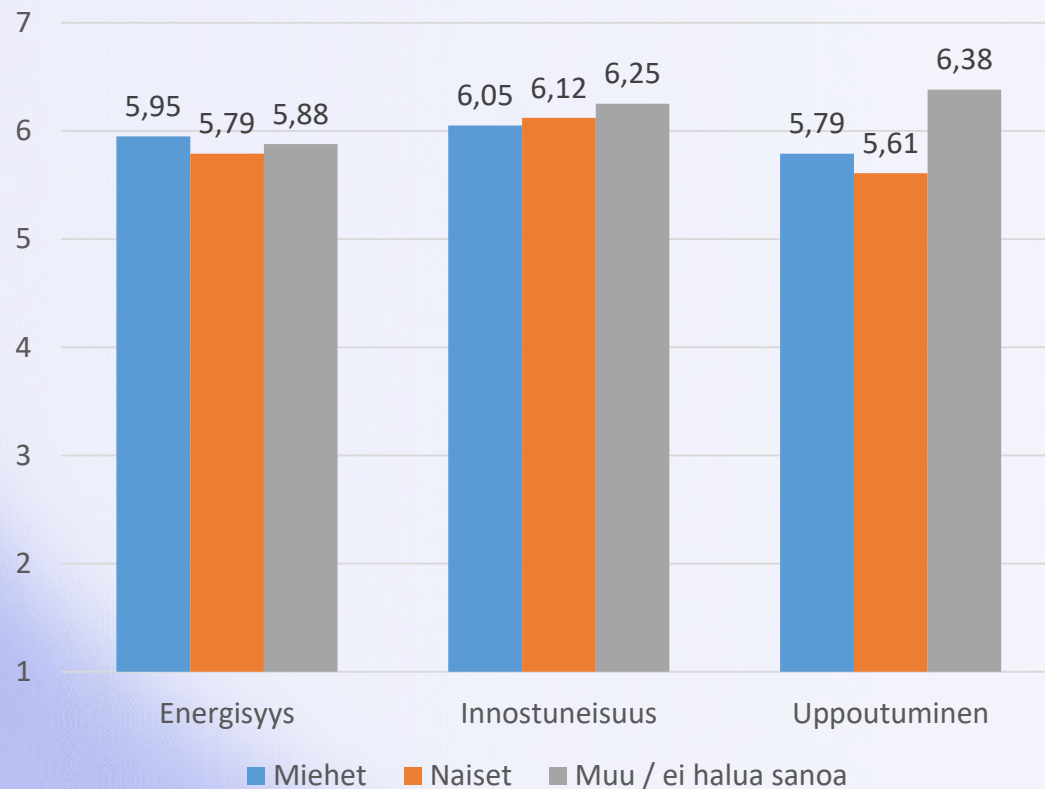
- Esimiehet raportoivat hieman korkeampaa työn imua kuin muu henkilöstö (esimiehet ka = 6,17, muu henkilöstö ka = 5,83).
- Suurimmat erot olivat innostuneisuuden (erotus=0,43) ja energisyyden (erotus=0,42) osa-alueilla.

Työn imu yksikön mukaan



- Kokonaisuudessaan työn imun keskiarvoissa ei suuria eroja ryhmien välillä. Työn imun osa-alueiden sisällä eroja kuitenkin havaittavissa.
- Palvelutuotannon vastaajat raportoivat kokevansa hieman useammin energisyyttä ja innostuneisuutta kuin hallinnon vastaajat.
- Hallinnon vastaajat vuorostaan raportoivat kokevansa hieman useammin uppoutuneisuutta kuin palvelutuotannon vastaajat.

Työn imu sukupuolen mukaan



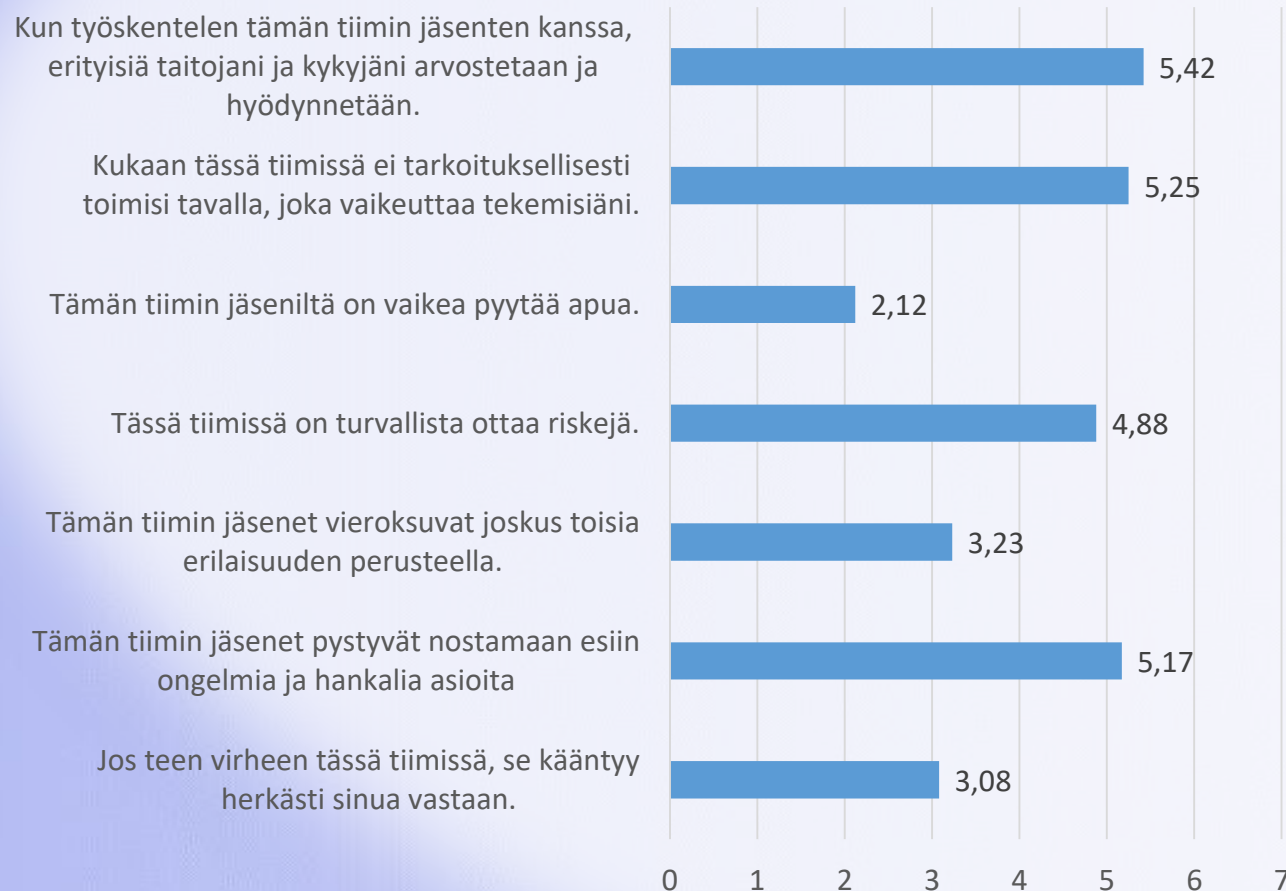
- Työn imu samansuuntaista kaikilla sukupuolilla.
- Työn imua raportoivat eniten Muu / Ei halua sanoa – ryhmän vastaajat.

Skaala: 5 = kerran viikossa, 6 = muutaman kerran viikossa, 7 = päivittäin



Psykologinen turvallisuus

Psykologinen turvallisuus koko henkilöstössä



■ Kysely 1

Skaala: 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko paljon eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = ei samaa eikä eri mieltä, 5 = hieman samaa mieltä, 6 = melko paljon samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä

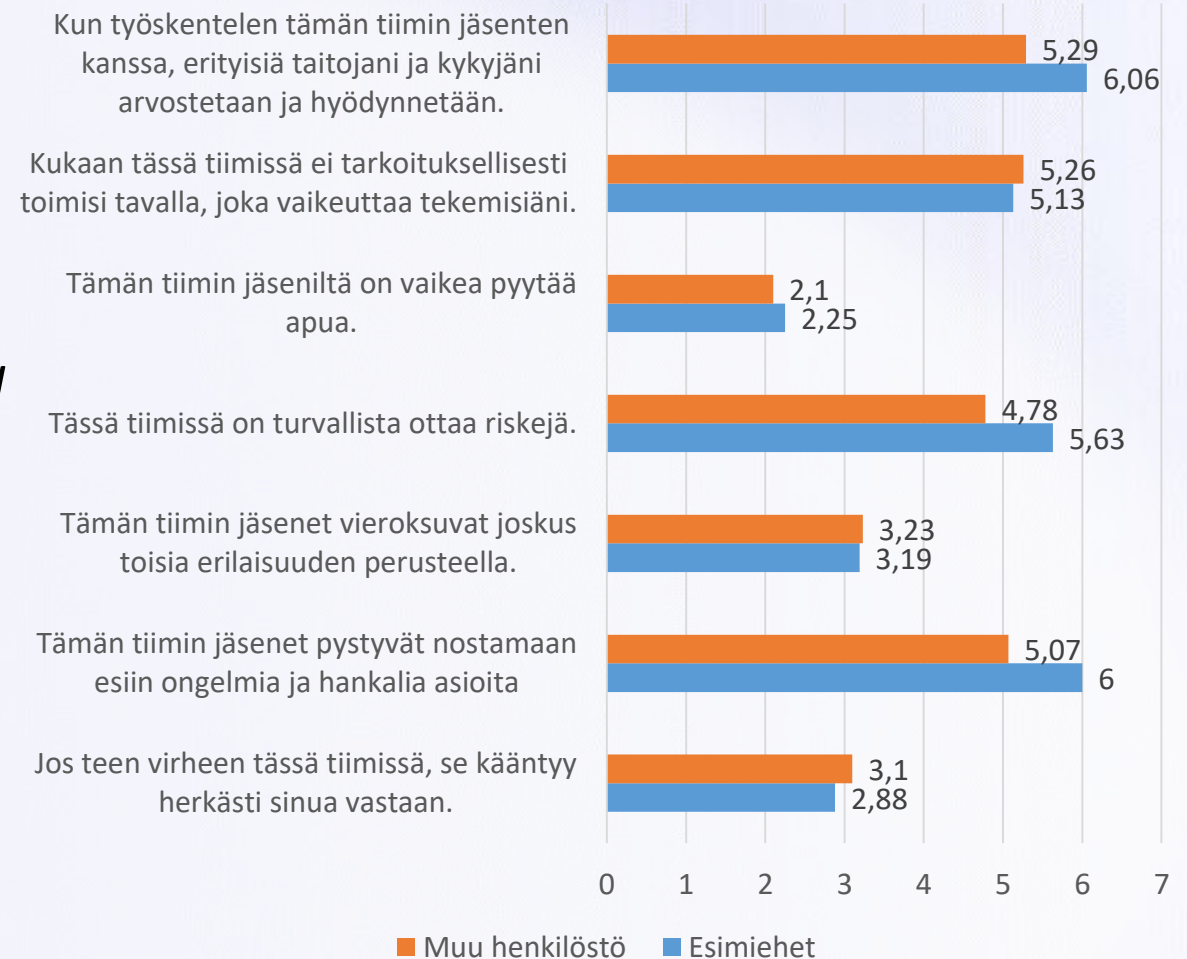
- Psykologista turvallisuutta mitattiin yhteensä seitsemän väitteen kautta.
- Kuviota tarkastelemalla nähdään, että psykologista turvallisuutta arvioitiin kauttaaltaan varovaisen myönteiseksi.
- Väittämien ”erilaisuuden vieroksuminen tiimissä” ja ”virheiden kääntymisen itseä vastaan” keskiarvot > 3.



Psykologinen turvallisuus aseman mukaan

- Esimiehet raportoivat keskimäärin hieman korkeampaa psykologista turvallisuutta kuin muu henkilöstö.
- Arviot eroavat väittämien ”*Tämän tiimin jäsenet pystyvät nostamaan esiin ongelmia ja hankalia asioita*”, ”*Kun työskentelen tämän tiimin jäsenten kanssa, erityisiä taitojani ja kykyjäni arvostetaan ja hyödynnetään*” sekä ”*Tässä tiimissä on turvallista ottaa riskejä*” kohdalla.

Psykologinen turvallisuus aseman mukaan



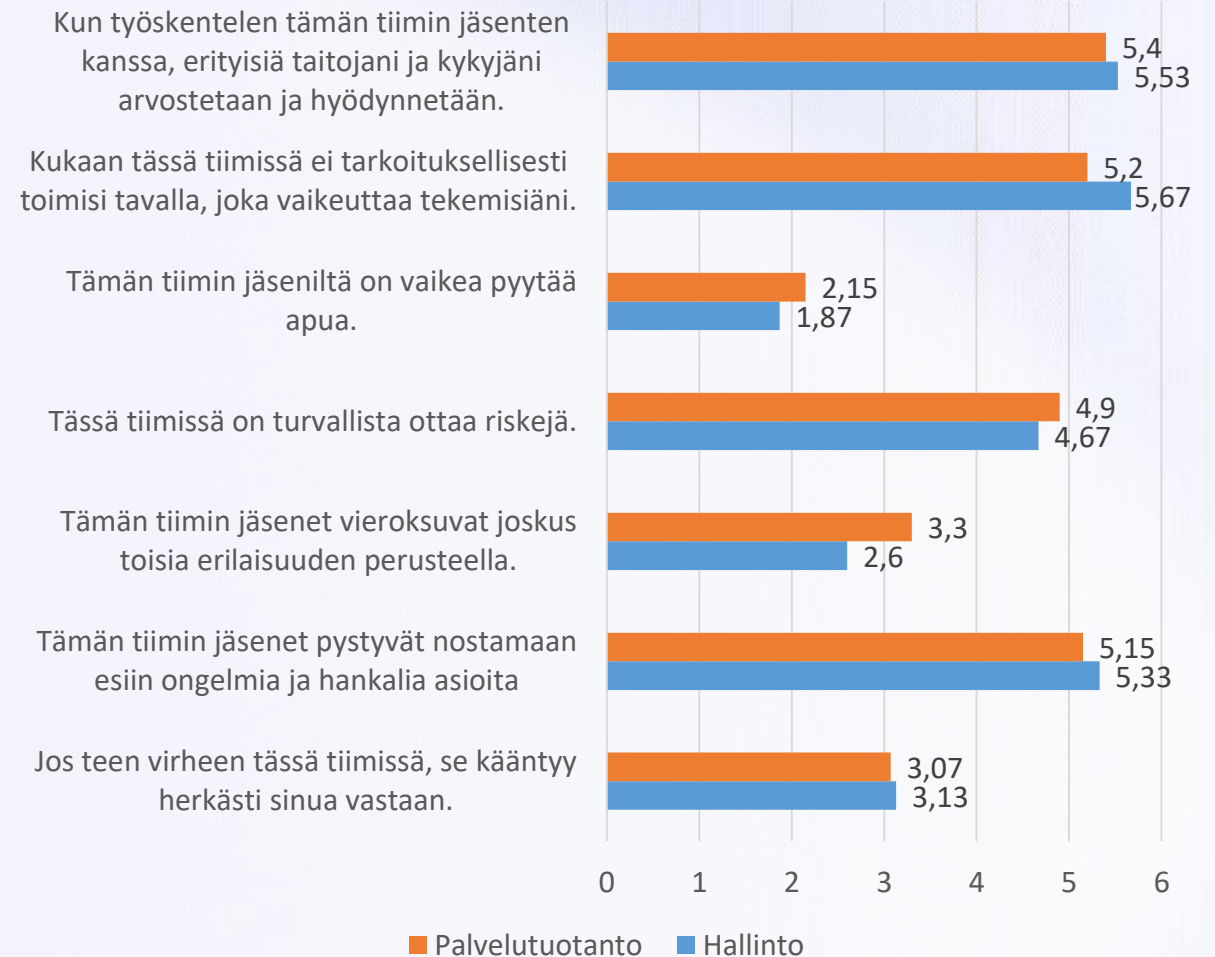
Skaala: 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko paljon eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = ei samaa eikä eri mieltä, 5 = hieman samaa mieltä, 6 = melko paljon samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä



Psykologinen turvallisuus yksikön mukaan

- Väittämäkohtaisesti tarkasteltuna arviot psykologisesta turvallisuudesta ovat yksiköiden vastaajilla samansuuntaisia.

Psykologinen turvallisuus yksikön mukaan



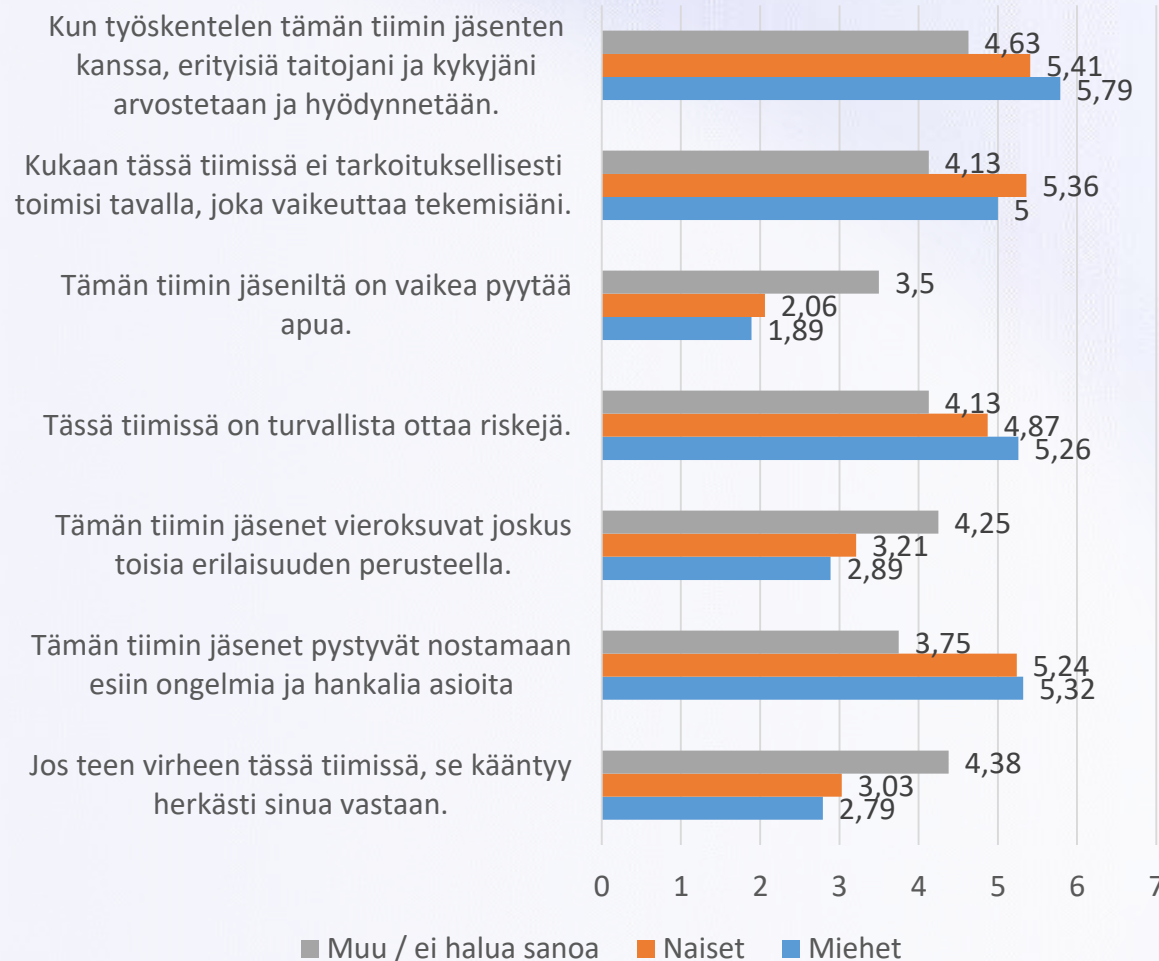
Skaala: 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko paljon eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = ei samaa eikä eri mieltä, 5 = hieman samaa mieltä, 6 = melko paljon samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä



Psykologinen turvallisuus sukupuolen mukaan

- Naiset ja miehet arvioivat psykologisen turvallisuuden samansuuntaisesti.
- Muu / ei halua sanoa – ryhmän vastaajien arviot psykologisesta turvallisuudesta kauttaaltaan kielteisempiä kuin muiden vastaajien.

Psykologinen turvallisuus sukupuolen mukaan

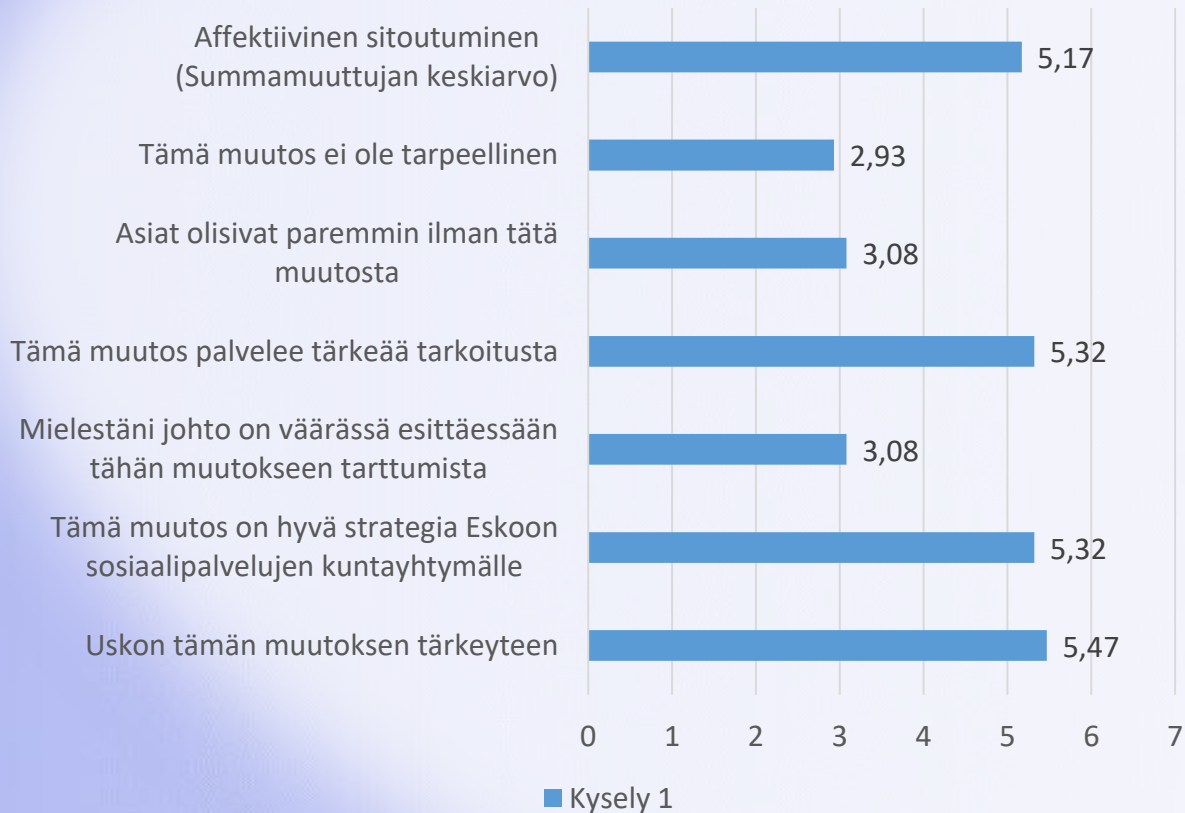


Skaala: 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko paljon eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = ei samaa eikä eri mieltä, 5 = hieman samaa mieltä, 6 = melko paljon samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä



Suhtautuminen muutokseen (Affektiivinen sitoutuminen)

Koko henkilöstön affektiivinen sitoutuminen



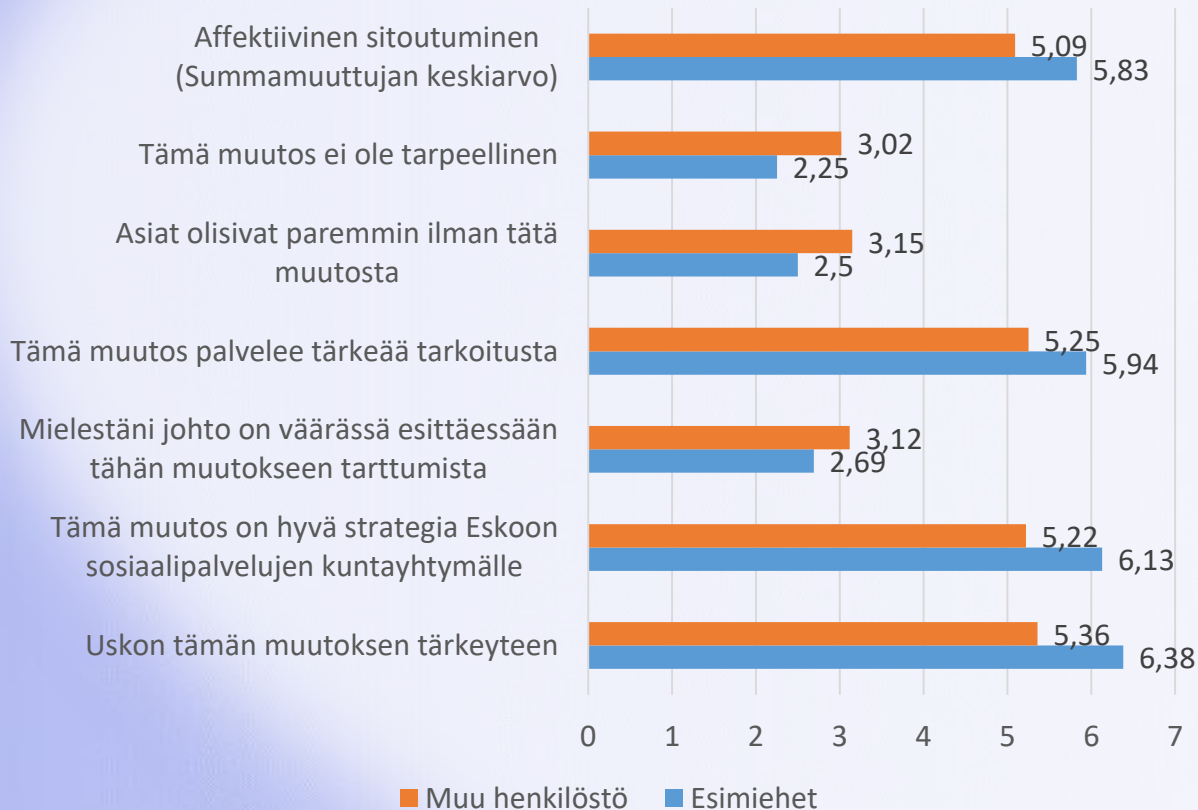
Skaala: 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko paljon eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = ei samaa eikä eri mieltä, 5 = hieman samaa mieltä, 6 = melko paljon samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä

- Suhtautumista muutokseen mitattiin affektiivisen sitoutumisen kautta, joka koostuu kuudesta eri väittämästä.
- Affektiivinen sitoutuminen sai kaikkien vastaajien kesken keskiarvokseen 5,17 -> Vastaajien suhtautuminen muutokseen organisaatiossa varovaisen myönteistä.



Suhtautuminen muutokseen (Affektiivinen sitoutuminen)

Suhtautuminen muutokseen aseman mukaan



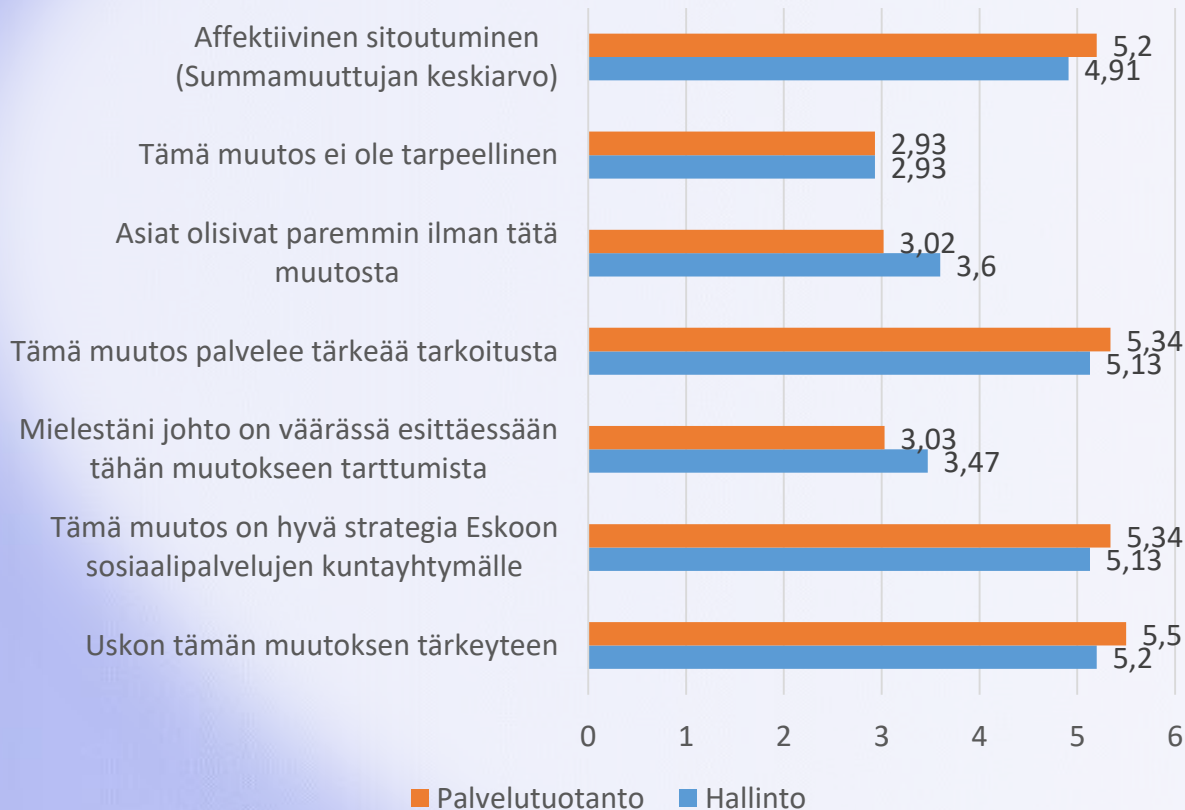
Skaala: 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko paljon eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = ei samaa eikä eri mieltä, 5 = hieman samaa mieltä, 6 = melko paljon samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä

- Esimiehet raportoivat kaiken kaikkiaan myönteisempää suhtautumista muutokseen kuin muu henkilöstö (esimiehet ka = 5,83, muu henkilöstö ka = 5,09).
- Erot ovat lähes jokaisessa väittämässä yli 0,50 yksikköä esimiesten hyväksi -> Suurin ero löytyy väitteestä "Uskon tämän muutoksen tärkeyteen" (erotus = 1,02).



Suhtautuminen muutokseen (Affektiivinen sitoutuminen)

Suhtautuminen muutokseen yksikön mukaan



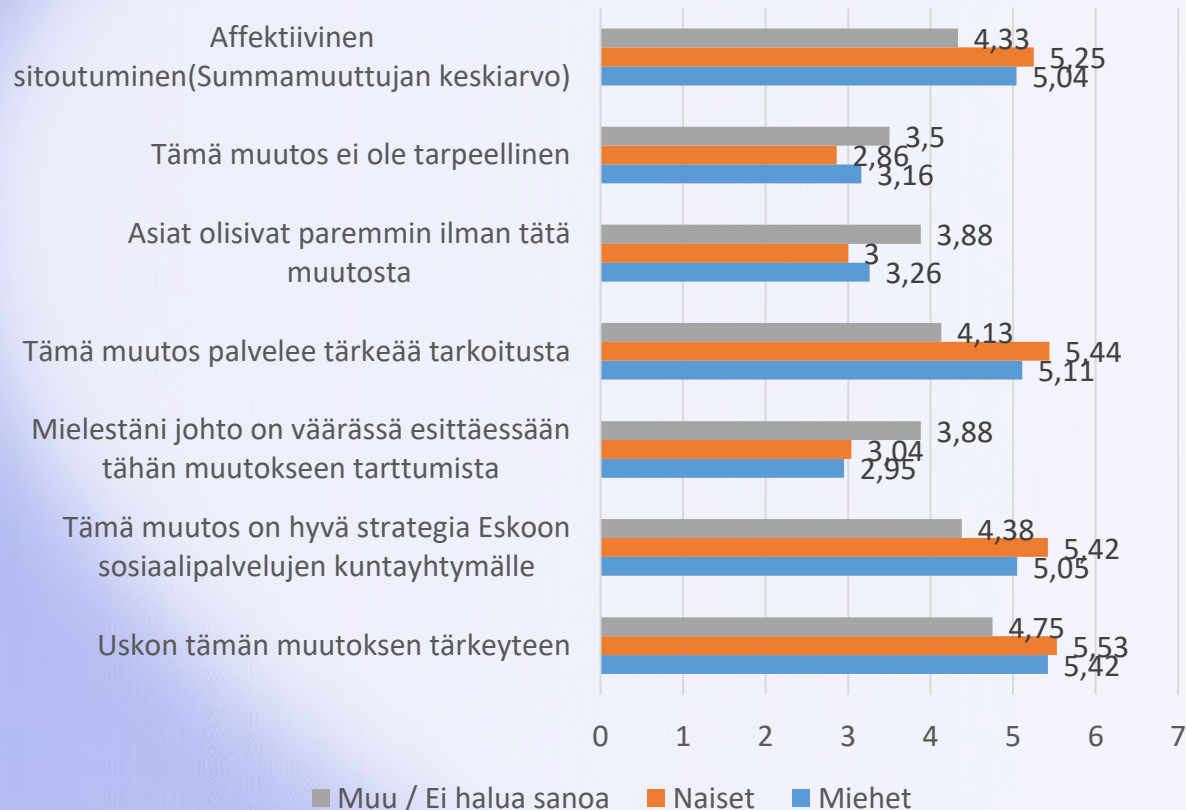
- Palvelutuotannon vastaajat (ka=5,2) suhtautuvat hieman myönteisemmin muutokseen kuin hallinnon vastaajat (ka=4,91).
- Suurin ero yksiköiden vastaajien arvioissa on väittämän ”Asiat olisivat paremmin ilman tätä muutosta” kohdalla (palvelutuotanto ka=3,02, hallinto ka=3,6)

Skaala: 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko paljon eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = ei samaa eikä eri mieltä, 5 = hieman samaa mieltä, 6 = melko paljon samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä



Suhtautuminen muutokseen (Affektiivinen sitoutuminen)

Suhtautuminen muutokseen sukupuolen

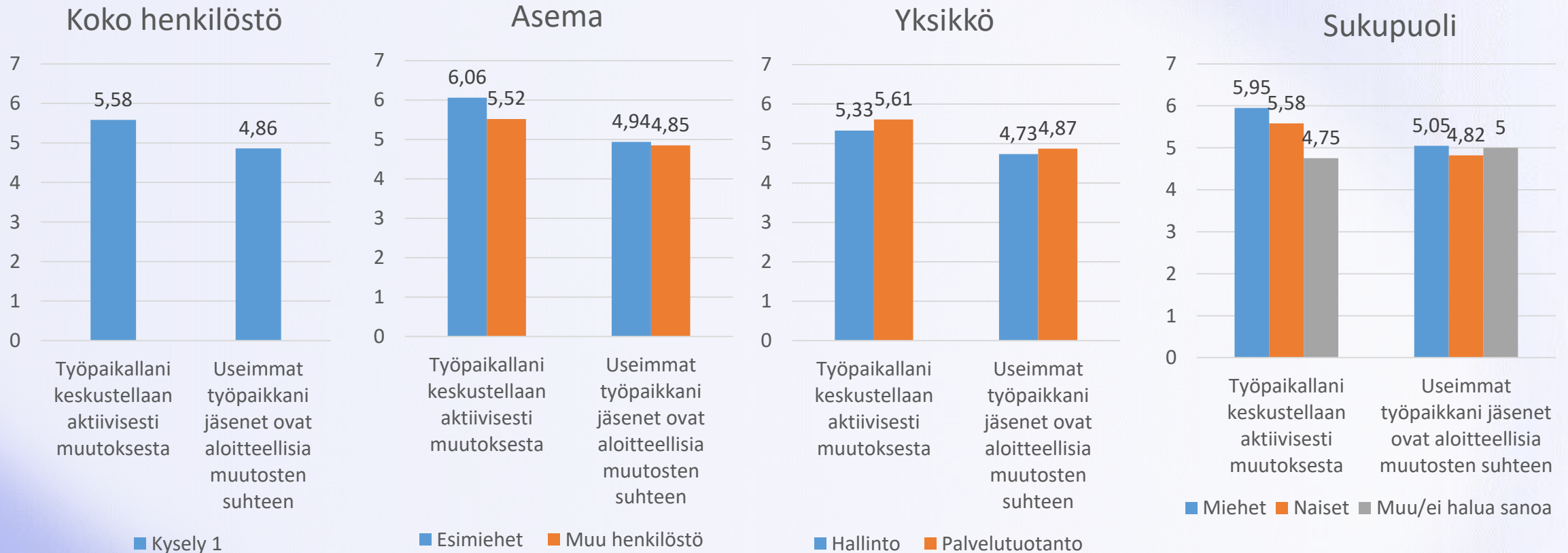


- Naiset (ka=5,25) suhtautuvat muutokseen myönteisemmin kuin miehet (ka=5,04).
- Muu / Ei halua sanoa –ryhmän vastaajien keskiarvo (4,33) matalin.
- Suurin ero sukupuolten välillä löytyy väittämästä ”*Tämä muutos palvelee tärkeää tarkoitusta*”.

Skaala: 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko paljon eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = ei samaa eikä eri mieltä, 5 = hieman samaa mieltä, 6 = melko paljon samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä



Suhtautuminen muutokseen



Skaala: 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko paljon eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = ei samaa eikä eri mieltä, 5 = hieman samaa mieltä, 6 = melko paljon samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä

Yhteenvetoa ja huomioita

- Vastaajien arviot kyselyn jokaisella osa-alueella olivat kaiken kaikkiaan varovaisen myönteisiä 😊
- Laajemmalla skaalalla tarkasteltuna ESKOON tulokset ovat samansuuntaisia muiden toimialojen (esim. terveydenhuolto, koulutussektori, IT-yritykset, kiinteistö ja rakennuttaminen) ja organisaatioiden tulosten kanssa – voi sanoa, että joltain osin vastaajien arviot ovat keskimäärin korkeampia (esim. ammatillinen toimijuus, työn imu).
- Kyselyn tuloksissa havaittuja eroja tarkasteltujen ryhmien kesken:
 - Esimiehet esimerkiksi kokevat vahvempaa toimijuutta, pitävät muutosta tärkeämpänä, raportoivat korkeampaa tunneilmastoa ja kokevat useammin työn imua kuin muu henkilöstö
 - Palvelutuotannon yksiköt arvioivat joka osa-aluetta hieman myönteisemmin kuin hallinnon yksiköt. Suurimmat erot havaittavissa vihamielisyyden ja tunneilmaston osalta.
 - Sukupuolten vertailussa naisten ja miesten väliset erot pieniä jokaisella osa-alueella. ”Muu/ei halua sanoa”-ryhmän vastaajat raportoivat monella osa-alueella kielteisempiä arvoja.

Kokonaisuutena kyselyn tulokset ovat varsin myönteisiä ja rohkaisevia 😊

Samalla ne antavat viitteitä ja ideoita siihen, millaisia kehittämiskohteita ja painopisteitä tulevaisuuden työssä henkilöstön toimijuuden tukemiseksi voisi olla.