

Meillä on työelämä tehtävänä.

Toivakan kunnan hyvinvointikyselyn raportti



Työhyvinvointikyselyt



Materiaalina työhyvinvointikyselyt vuodelta 2024 ja 2026

Vertailuraportti koostettu

Toivakan kunnan työhyvinvointikyselyyn 2026 vastasi 32 työntekijää. Kyselyn perusteella työntekijät kokevat työssään paljon iloa ja merkityksellisyyttä, erityisesti lasten kanssa työskentelyssä ja tiimityössä. Kuitenkin esiin nousi myös useita haasteita liittyen työn muutoksiin, työmäärään, tiedonkulkuun ja johtamiseen.

Työn ilo ja mielekkyys



- **Työn merkityksellisyys:** Ammatin ja alan koetaan olevan merkityksellinen ja tärkeä. Erityisesti lasten kanssa työskentelevät kokevat työn innostavana ja kannustavana.
- **Onnistumiset ja palaute:** Lasten oppimisen, edistymisen ja onnistumisten näkeminen, sekä hyvä asiakaspalaute tuovat iloa.
- **Työyhteisö ja tiimityö:** Hyvä ja toimiva tiimi, keskusteleva, toisiaan tukeva ja auttava ilmapiiri koetaan tärkeäksi. Yhteistyö lähitiimin kanssa sujuu hyvin.
- **Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus:** Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus koetaan positiivisena.
- **Vaikuttamismahdollisuudet:** Mahdollisuus vaikuttaa työn tekemisen tapoihin ja tehdä merkityksellisten asioiden eteen töitä.
- **Perusarki ja rutiinit:** Perusarki ja rutiinityöt sujuvat hyvin ja tuovat iloa.

Muutokset työssä ja tulevaisuuden näkymät



Viimeisen vuoden-kahden aikana työssä on esiintynyt useita muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet työntekijöiden kokemuksiin:

- **Työmäärän kasvu ja haasteet:** Useat vastaajat kokevat työmäärän kasvaneen ja haasteiden lisääntyneen, mikä aiheuttaa kuormitusta.
- **Henkilöstömuutokset:** Paljon henkilöstömuutoksia, vaihtuvia työtovereita ja esihenkilöitä. Tämä on koettu sekä positiivisena (esim. uusi tiimi) että negatiivisena (esim. työn sekavuus, resurssipula).
- **Johtamisen muutokset:** Esihenkilöiden vaihtuvuus ja johtamisen epäselvyys ovat tuoneet haasteita.
- **Työnkuvan muutokset:** Työnkuvamuutoksia ja uusia käytänteitä, jotka ovat aiheuttaneet epävarmuutta ja kuormitusta.
- **Resurssipula:** Resurssien koetaan olevan riittämättömiä, mikä estää kehittämistyötä ja johtaa "tulipalojen sammutteluun".
- **Oma jaksaminen:** Osa työntekijöistä on oppinut rajaamaan työtä ja vapaa-aikaa paremmin, mutta ikääntyminen ja terveyshaasteet vaikuttavat jaksamiseen.
- **Tulevaisuuden epävarmuus:** Työsopimusten päättyminen ja koulun jatkon epävarmuus aiheuttavat huolta.

Työhyvinvointiin vaikuttaneet muutokset ja niihin vastaaminen



- Muutokset ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin pääosin negatiivisesti, mutta joissakin tapauksissa myös positiivisesti:
- **Kuormitus ja väsymys:** Jatkuva väsymys, jaksamattomuus ja epävarmuus ovat yleisiä kokemuksia. Muutokset kuormittavat hetkellisesti ja kuluttavat voimavaroja.
- **Tuen puute:** Tukea ei koeta olevan riittävästi tarjolla, erityisesti hallintopalveluiden/ylimmän johdon suunnalta. Tiedonkulussa ja viestinnässä on parantamisen varaa muutosten hetkellä.
- **Tiimityön merkitys:** Oma tiimi on koettu huipputoimivana ja tukevana, mikä on auttanut jaksamaan kuormittavissa tilanteissa.
- **Rekrytoinnit:** Oikeita rekrytointeja on saatu tehtyä, mikä on positiivista.
- **Oma asenne:** Osa työntekijöistä on oppinut suhtautumaan haasteisiin armollisemmin ja näkemään muutokset mahdollisuutena kehittyä.
- **Työskentelytapojen muuttaminen:** Työyhteisössä on yritetty muuttaa työskentelytapoja toiminnan sujuvoittamiseksi ja jaksamisen tukemiseksi.

Työn sujuvuutta ja onnistumista haittaavat työtilanteet



Usein toistuvia työtilanteita, jotka haittaavat työn sujuvuutta ja/tai työssä onnistumista:

- **Oppilaiden haastava käyttäytyminen:** Oppilaiden häiriökäyttäytyminen, nimittelyt, jumitilanteet ja levottomuus luokkatilanteissa vievät aikaa ja voimia, ja häiritsevät muiden oppilaiden työskentelyrauhaa.
- **Tiedonkulun ongelmat:** Tiedot eivät kulje optimaalisesti eri osastojen välillä, yhteistyötä ei tapahdu ja tietoa pimitetään. Myös johtamisen epäloogisuus ja jatkuvasti vaihtuvat ohjeet aiheuttavat epäselvyyttä ja kuormitusta.
- **Keskeytykset:** Jatkuvat keskeytykset (sähköpostit, puhelut, oveen koputtamiset, lasten keskeytykset) haittaavat keskittymistä ja suunniteltujen tehtävien tekemistä.
- **Resurssipula ja sijaisten saanti:** Työntekijöiden sairastumiset ja sijaisten vaikea saanti johtavat vajaalla miehityksellä työskentelyyn, mikä kuormittaa ja lisää vaaratilanteiden riskiä.
- **Suunnitelmien ja ohjeistusten puute:** Selkeiden suunnitelmien ja ohjeistusten puute aiheuttaa ajan kulumista vanhojen käytäntöjen selvittelyyn ja johtaa erilaisiin vastauksiin eri ihmisiltä.
- **Palaverikäytännöt:** Palavereja ei ole tai niiden sisältö eksyy aiheestaan asialistojen ja tavoitteiden puuttuessa.
- **Tilausten ongelmat:** Tilausten saapumattomuus tai virheellisyys aiheuttaa lisätyötä ja hankaloittaa työtä.
- **Työympäristön haasteet:** Ahtaus keittiössä ja puuttuvat työvälineet (esim. videotykki) haittaavat työntekoa.

Työntekijöiden toiveet ja huomiot



Työnantajalle ja työterveyshuollolle:

- **Tehtäväkuvien selkiyttäminen:** Toiveena on varhaiskasvatuksen tehtäväkuvien (opettaja, hoitaja, avustaja) selkiyttäminen, jotta jokainen tietää oman vastuualueensa.
- **Työvuorosuunnittelu:** Toiveena on maalaisjärki työvuorosuunnitteluun, jotta työajat olisivat säännöllisempiä ja työntekijöiden toiveita kuunneltaisiin ylitöiden tasoittamisessa.
- **Lomien pitäminen:** Toiveena on, että vakihenkilökunta saisi pitää lomansa mahdollisimman paljon silloin kun haluaa.
- **Työnohjaus ja kuormituksen purku:** Tarvetta työnohjaukselle haastavien tilanteiden vuoksi ja kuormituksen purkuun ilman esihenkilön läsnäoloa.
- **Säännölliset tarkastukset:** Toiveena on säännöllisemmät työterveystarkastukset, erityisesti ikääntyville työntekijöille, jotta jaksamisen haasteisiin voitaisiin puuttua ajoissa.
- **Työntekijän huomioiminen:** Työntekijän henkilökohtaisen jaksamisen huomioiminen, ettei tilanne pahenisi uupumiseen asti.
- **Tasa-arvoinen kohtelu:** Toiveena on tasa-arvoinen kohtelu työntekijöiden merkkipäivävapaiden suhteen riippumatta työpisteestä tai työnimikkeestä.

Toimenpide-ehdotukset

Kyselyn tulosten perusteella esitän seuraavia toimenpide-ehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi Toivakan kunnassa:



Selkeytä tehtäväkuvia ja vastuita:

Määrittele ja kommunikoi selkeästi varhaiskasvatuksen tehtäväkuvat (opettaja, hoitaja, avustaja) ja niihin liittyvät vastuut. Tämä auttaa vähentämään epäselvyyttä ja kuormitusta.

Varmista, että jokainen työntekijä ymmärtää oman roolinsa ja vastuualueensa.

Paranna tiedonkulkua ja viestintää:

Kehitä tiedonkulun käytäntöjä eri osastojen välillä ja varmista, että olennainen tieto saavuttaa työntekijät riittävästi ja oikea-aikaisesti.

Paranna johdon viestintää muutosten yhteydessä. Järjestä henkilöstöinfoja ja keskustelutilaisuuksia, joissa muutoksista tiedotetaan avoimesti ja annetaan mahdollisuus kysymyksiin.

Vältä ristiriitaisia ohjeita ja varmista, että käytänteet ovat yhtenäisiä.

Hallitse työmäärää ja vähennä keskeytyksiä:

Arvioi työmäärää ja resurssien riittävyyttä säännöllisesti. Pyri löytämään ratkaisuja työmäärän tasapainottamiseen ja resurssipulan helpottamiseen.

Kehitä käytäntöjä keskeytysten vähentämiseksi, esimerkiksi varaamalla "keskeytyksettömiä" työaikoja keskittymistä vaativiin tehtäviin tai tarjoamalla rauhallisia työtiloja.

Panosta sijaisten saatavuuteen työntekijöiden sairastuessa, jotta jäljelle jäävien työntekijöiden kuormitus ei kasva liian suureksi.

Toimenpide-ehdotukset

Kyselyn tulosten perusteella esitän seuraavia toimenpide-ehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi Toivakan kunnassa:



Tukekaa esihenkilötyötä ja johtamiskulttuuria:

Tarjoa esihenkilöille koulutusta ja tukea muutosten johtamiseen, tiedonkulkuun ja henkilöstön jaksamisen tukemiseen.

Kehitä johtamiskulttuuria avoimemmaksi, ennakoivammaksi ja työntekijöitä osallistavammaksi.

Varmista, että esihenkilöt kohtelevat työntekijöitä tasa-arvoisesti ja kuuntelevat heidän toiveitaan.

Panosta työyhteisön hyvinvointiin:

Järjestä työnohjausta ja kuormituksen purkutilaisuuksia työntekijöille, erityisesti haastavien tilanteiden jälkeen.

Kannusta positiiviseen ja toisiaan tukevaan työyhteisöilmapiiriin.

Kehitä palaverikäytäntöjä selkeämmiksi ja tehokkaammiksi asialistojen ja tavoitteiden avulla.

Oppilaiden haastavan käyttäytymisen hallinta:

Kehitä selkeitä toimintamalleja ja pelisääntöjä oppilaiden häiriökäyttäytymisen hallintaan.

Tarjoa tukea ja koulutusta opetushenkilöstölle haastavien tilanteiden kohtaamiseen.

Varmista riittävät resurssit tukihenkilöstön osalta, jotta yksittäiset oppilaiden jumi-tilanteet eivät kuormita liikaa muuta henkilöstöä.

Työterveyshuollon rooli työyhteisön tukena



- Keskustellaan terveystarkastuksista ja niiden tarpeellisuudesta
- Tarjoaa matalan kynnyksen tukea jaksamisen haasteisiin ja uupumuksen ehkäisyyn.
- Mukana kehittämässä työntekijöiden hyvinvointia tukevia käytäntöjä yhdessä kunnan johdon kanssa.

Meillä on työelämä tehtävänä.

Siiri.leppavuori@mehilainen.fi

040 750 8545

