



TAIKA-hankkeen alku- ja loppukartoituskysely mukana olevien työyhteisöjen työntekijöille

Pälvi Rantala

Johdanto

TAIKA II-hankkeen alku- ja loppukartoituskyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa kaikista projektiin osallistuvista työyhteisöistä. Alkukartoituskysely suunniteltiin TAIKA-hankkeen ensimmäisessä vaiheessa saadun tiedon ja ymmärryksen pohjalta.¹ Keskeisimpinä teemoina olivat työntekijän oma suhde työhön, työyhteisön vuorovaikutus, kommunikaatio ja palautteen anto, suhde oppimiseen ja uudellaisiin ajattelu- ja toimintatapoihin sekä ilmapiiri.²

Tietoa kerättiin hankkeen aikana eri tavoin, ja myös tulosten kertomiseen pyrittiin löytämään erilaisia tapoja (ks. TAIKAN loppuraportti sekä Taiteesta toiseen -julkaisu). Kyselyaineisto oli yksi tiedonkeruun muoto: alku- ja loppukartoitusmateriaalia vertaamalla voitaisiin parhaimmillaan saada näkyviin muutosta laajassa joukossa vastaajia. Tavoitteena oli kartoittaa, millaista muutosta taidetoiminnan seurauksena tapahtuu sekä yksilöissä että työyhteisöissä.

Tarkoituksena oli kerätä tietoa läpi projektin eri tavoin, sekä laadullisesti, määrällisesti että taiteen keinoin. Alku- ja loppukartoituksessa käytettiin kyselyn lisäksi sadutusmenetelmää, haastatteluja ja kuvatyöskentelyä sekä kirjoituksia.

Käytännössä kyselyaineiston keruu toteutettiin siten, että kunkin työyhteisön ensimmäisen tapaamiskerran alussa jaettiin paperille printattu kysely, joka täytettiin ja kerättiin pois samassa tilaisuudessa. Aikaa kyselyn täyttämiseen meni n. 20 minuuttia. Kysely jaettiin myöhemmin myös niille, jotka eivät olleet mukana ensimmäisellä kerralla. Aloituskyselyyn tuli vastauksia yhteensä 75. Loppukysely jaettiin työyhteisön jäsenille osin paperisena, osin sähköisesti, eikä yhteistä aikaa kyselyn täyttämiseen ollut. Vastauksia tuli huomattavasti vähemmän kuin aloituskyselyssä, yhteensä 34.

Aloituskyselyaineiston tilastollisen analyysin teki tutkimusapulainen Anne Keränen (nyk. Kutin), ja loppukyselyn tilastollisen analyysin teki tutkimusapulainen Erkki Tamminen. Tavoitteena oli kohdistaa kysely kaikille TAIKAN työpajoihin osallistuville työyhteisöjen jäsenille. Käytännössä tämä ei kuitenkaan toteutunut, pääasiassa aikataulullisista syistä. Tutkijaryhmä olisi ensinnäkin tarvinnut paljon enemmän aikaa kyselyn suunnitteluun ennen toiminnan alkua, ja kehittämis- ja tutkimustoiminnan rytmit ovat huomattavan erilaisia. Osa työyhteisöistä myös aloitti

¹ Kysely suunniteltiin syksyllä 2011 ja toteutettiin vuoden 2012 aikana. Päävastuu kyselyn suunnittelusta oli Pälvi Rantalalla. Kyselyn suunnittelussa oli apuna Lapin yliopiston tilastotieteen yliopisto-opettaja Marianne Silén, jolle esitämme lämpimät kiitokset.

² Esimiehille toteutettiin erillinen webropol-kysely. Tämän kyselyn analyysin ja raportoinnin on toteuttanut Satu-Mari Jansson.

toiminnan vasta sen jälkeen, kun aloituskysely oli jo analysoitu, ja lopetti vasta kun loppukyselyn analyysi oli tehty.

Kysely itsessään on kuitenkin tulos ja tuotos: sitä voidaan jatkossa käyttää ja tarjota käytettäväksi soveltuvien osin, kun halutaan kerätä tietoa työyhteisön senhetkisestä tilanteesta ja mahdollisesta taidetoiminnan aiheuttamasta muutoksesta.

Kyselyn tuloksia

Kyselyn tilastollinen analyysi tehtiin sekä alku- että loppukartoituskyselyn kaikista vastauksista. Molempien kyselyjen tilastolliset analyysit ovat tämän tekstin liitteenä.

Ristiintaulukointi tehtiin seuraavien muuttujien mukaisesti: ikä, työssäolovuodet, sukupuoli ja organisaatio. Seuraavassa aluksi keskeisimpiä havaintoja koko analyysistä, sen jälkeen muuttujakohtaista tarkastelua.

Kuusi ensimmäistä kysymystä (osa A) käsitteli vastaajan omaa suhdetta työhön. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin tapaa tehdä työtä, palautteen antamista ja osaamisen hyödyntämistä. Koska vastaajia on loppukyselyssä huomattavasti vähemmän kuin alussa, ei varsinaista vertailua voida tehdä. Olisi myös mahdotonta osoittaa tietyn muutoksen johtuvan juuri taidelähtöisten menetelmien käytöstä tai TAIKA-hankkeen toiminnasta. Vastauksien perusteella muutosta on tapahtunut eniten siinä, miten työkaverit huomioivat osaamista sekä siinä, voiko työssä tehdä itsenäisiä päätöksiä. Avovastauksissa mainitaan juuri työkavereiden lisääntynyt huomiointi, uskallus tuoda esiin omaa osaamista sekä palautteen saaminen esimieheltä.

Toinen kysymys käsitteli työn mielekkyyttä, työstä nauttimista, luovuutta ja työhön keskittymistä. Kaikissa näissä kohdissa ilmeni muutosta positiiviseen suuntaan. Avovastauksissa mainittiin TAIKAN tuoneen työhön uusia työkaluja ja lisänneen luovuuden määrää. Eräs vastaaja mainitsi TAIKAN kehittäneen uudelleenjärjestäytymistä sekä henkilöiden lähentymistä ja ymmärryksen lisääntymistä.

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin, mitä työ vastaajalle merkitsee. Tuloksissa ei ole nähtävissä merkitysten tärkeysjärjestystä henkilön arvoasteikolla, mutta vastauksista näkee, kuinka moni vastaaja on nostanut kyseisen merkityksen esille vastauksessaan.³ Eniten vastauksia (47,9 aloituskyselyssä % ja 52,9 % loppukyselyssä) tuli kohtaan ”palkkaa tai toimeentuloa”, toiseksi eniten ”mielekästä työtä / ajankulua” eli työn sisältöä kuvaavaan kohtaan (45,2% ja 38,2%). Kolmanneksi eniten vastauksia sai ”yhteisöllisyyttä/työkaverit” (41,1% ja 35,3%). Kutsumuksen rooli oli vastauksissa vähentynyt alku- ja loppukyselyn välillä – kenties vastaajajoukosta johtuen. (Ks. Liite 1, Kyselyn tuloksia, kysymys 5.)

³ Jos kyselyä jatkossa käytetään, merkitysten tärkeysjärjestys kannattaa lisätä kysymykseen.

Kuudes kysymys koski työssä jaksamista ja sairastamista. Muutosta positiiviseen on nähtävissä etenkin kohdissa ”työpäivän ajan olen virkeä ja energinen”. Tähän kysymykseen on ”usein” vastannut aloituskysymyksessä 62,7 % ja loppukyselyssä 79,4 %. Merkitystä voi olla tietysti myös esimerkiksi vuodenajalla, työtilanteella tai omalla elämäntilanteella. Avokysymyksiin vastanneet kertoivat TAIKAN tuoneen työssä jaksamiseen lisää kepeyttä ja hyvinvointia sekä virkistäviä hetkiä. Eräs vastaajista koki adrenaliinitason nousua työpajan aikana sekä yhteishengen parantuneen. Osa koki, että töiden organisointi ja yhteistyön lisääminen on voinut työn painetta hieman. (Ks. Liite 1, Kyselyn tuloksia, kysymys 6.)

Kuusi seuraavaa kysymystä (7. – 12., osa B) käsitelivät työyhteisöä. Seitsemännessä kysymyksessä tarkasteltiin sitä, miten työpaikalla voidaan keskustella esimerkiksi työtehtävien jaosta, palkkauksesta, käytännön ongelmista tai miesten ja naisten rooleista ja työtehtävistä. Suuria muutoksia ei näissä ollut tapahtunut, joskin käytännön ongelmista ja palkkauksesta keskustelemisen avoimuus oli arvioitu loppukyselyssä jonkin verran vähäisemmäksi kuin aloituskyselyssä.

Avovastauksissa muutama vastaaja koki TAIKAN parantaneen yhteisöllisyyttä ja avoimuutta työyhteisössä, mikä on näkynyt esimerkiksi ennen hiljaisten työntekijöiden aktivoitumisena. Lisäksi vuorovaikutus ja yhtenäisyys olivat vastausten mukaan lisääntyneet. Osa vastaajista koki huonoksi sen, ettei esimies ole sitoutunut tarpeeksi hankkeeseen.

Kahdeksas kysymys käsiteli työkaverien tuntemista sekä henkilökohtaisesti että osaamisen ja työtehtävien näkökulmasta. Suuria muutoksia ei ollut tapahtunut, mutta kysymykseen ”tunnen läheisimmät työtoverini riittävän hyvin” oli eniten samanmielisyyttä kuvaavia vastauksia. Avovastauksissa osa vastaajista ei kokenut TAIKA-hankkeella olleen mitään vaikutusta, mutta jotkut kokivat TAIKAN selventäneen työntekijöille heidän yhteistä viitekehystään ja näin parantaneen yhteistä kehitystä työn suhteen. Jotkut olivat TAIKAN aikana tutustuneet enemmän henkilökohtaisella tasolla työkavereihin ihmisinä, ei niinkään työntekijöinä. (Ks. Liite 1, Kyselyn tuloksia, kysymys 8.)

Yhdeksännessä kysymyksessä käsiteltiin oppimista ja kehittymistä. Jonkin verran muutosta oli tapahtunut niiden kysymysten kohdalla (enemmän ”samaa mieltä” -vastauksia), joissa kysyttiin onko työyhteisö halukas oppimaan uutta, hyväksyykö se totutusta poikkeavat toiminta- tai ajattelutavat tai suhtautuuko se avoimesti muutoksiin. Toisaalta myös ääripäässä (”eri mieltä”) oli jonkin verran vastauksia etenkin muutosten hyväksymistä koskevan kysymyksen kohdalla. Vähemmän ”samaa mieltä” vastauksia verrattuna aloituskyselyyn oli kysymykseen siitä, onko työyhteisö halukas kokeilemaan uudenlaisia toimintatapoja. Avovastauksissa osa vastaajista koki TAIKALLA olleen jonkin verran vaikutusta oppimisen kannustavuuteen työyhteisössä. Todettiin myös, että henkilökunnan kiinnostus TAIKAan on näkynyt ja kehitysmuutokset on lisääntynyt. (Ks. Liite 1, Kyselyn tuloksia, kysymys 9.)

Kymmenes ja yhdestoista kysymys käsitelivät virheiden ja epäonnistumisten sekä onnistumisten käsittelyä. Epäonnistumisten kohdalla vastaukset osoittavat sekä alku- että loppukyselyssä, että

ensisijaisesti epäonnistumiset käsitellään esimiehen ja työntekijän välillä, kun taas onnistumisista iloitaan pienessä piirissä. Avovastauksissa erään vastaajan mukaan palautetta annetaan nykyään enemmän julkisesti, kun taas toisen mukaan palautteen antoa on yritetty lisätä. TAIKAN koettiin myös lisännen kilpailuasetelman tunteen siitä, kuka on ”keksinyt loistavimmat työtavat”. (Ks. Liite 1, Kyselyn tuloksia, kysymykset 10 ja 11.)

Kahdestoista kysymys käsitteli työpaikan ilmapiiriä. Tarkemmat vastaukset löytyvät liitteenä olevista kyselyjen tuloksista. Avovastauksissa TAIKAN nähtiin tuoneen työilmapiiriin avoimuutta, yhteishengen kehittymistä, keskustelua, mielipiteiden vaihtoa ja osallistumista. Erään vastaajan mukaan yhteisöllisyys on lisääntynyt ja työntekijöiden keskinäinen kulttuuri on vahvistunut. (Ks. Liite 1, Kyselyn tuloksia, kysymys 12.)

Ikä ja työssäolovuodet

Loppukyselyssä ikäryhmät olivat niin pieniä, että pitkälle meneviä yleistyksiä ei niiden pohjalta voida tehdä. Nostan kuitenkin esiin muutamia kohtia jotka aloituskyselyn vastauksissa kiinnittivät huomiota. Ensimmäisessä kysymyksessä alle 24-vuotiaat vastasivat kysymykseen ”voin työssäni toteuttaa itseäni” vaihtoehdolla ”paljon” useammin kuin muut ikäryhmät, kun taas kysymyksessä ”voin vaikuttaa työtehtäviini” näkyy, että eniten työtehtäviinsä voivat vastausten mukaan vaikuttaa vanhimmat työntekijät, vähiten nuorimmat. Jonkinlainen kiinnostava ristiriita on siis siinä, miten voi vaikuttaa työnkuvaansa – ja silti kokea toteuttavansa itseään. (Ks. Liite 2, taulukko 1.)

Kysymyksessä ”mitä työ sinulle ensisijaisesti merkitsee” on eroja eri ikäisten välillä. Sekä alku- että loppukyselyssä kahden vanhimman ikäluokan välillä ei ole tapahtunut muutosta. 45 – 54-vuotiaan mainitsevat useimmin kohdan ”palkkaa tai toimentuloa” (66,7% ja 60%), 55 – 64-vuotiaille työ useimmiten merkitsee ”mielekkästä työtä/ajankulua = työn sisältö” (50% molemmissa kyselyissä). Nuorimmassa ikäryhmässä vastaukset jakautuvat alkukyselyssä tasaisesti palkan ja toimentulon, kutsumuksen sekä yhteisöllisyyden kesken (50% kaikissa), loppukyselyssä ei ole yhtään tämän ikäluokan edustajaa. 25 – 34-vuotiailla alkukyselyssä nousevat esiin niin ikään palkka ja toimeentulo, kutsumus ja yhteisöllisyys (40% kaikissa). Loppukyselyssä kaikki vastaajat ovat nostaneet esiin mielekkään työn eli työn sisällön (100%). 35 – 44-vuotiailla aloituskyselyssä eniten vastauksia on saanut mielekäs työ eli työn sisältö (66,7%), kun taas loppukyselyssä kutsumus (57,1%). (Ks. Liite 2, taulukot 2 ja 3.)

Jonkin verran vastauksissa heijastuvat myös eri ikäisten tavat nähdä työ ja tehdä sitä sekä asema työyhteisössä. Pitkään työssä olleen sukupolven edustajien vastaukset ovat jopa yllättävän positiivisia: he kokevat vastausten mukaan, että voivat työssä toteuttaa itseään ja hyödyntää osaamistaan, saavat tehdä työtä omalla tavallaan ja voivat keskittyä työhön.

Sukupuolten väliset erot

Miehiä aloituskyselyyn osallistui kahdeksan, loppukyselyyn kaksi. Yleistäviä johtopäätöksiä sukupuolten välisistä eroista ei siis voida tehdä. Vastauksista voi havaita, että kyselyyn osallistuneet miehet käyttävät jonkin verran naisia useammin vaihtoehtoa ”paljon” tai ”usein”. He esimerkiksi arvioivat jonkin verran naisia useammin että ”voin työssäni toteuttaa itseäni” tai että ”saan tehdä työtä omalla tavallani” paljon. Myös työyhteisön vuorovaikutuksen suhteen miehet vastaavat positiivisemmin: vastausten mukaan esimerkiksi esimiehen ja alaisen välisestä kommunikaatiosta, ristiriitatilanteista asiakkaiden kanssa tai käytännön ongelmista voidaan puhua avoimesti. Tässä voi kuitenkin olla kysymys myös vastaamisen tapojen erosta sukupuolten välillä ja siitä, miten vahvasti oma kanta ilmaistaan.

Organisaatio

Vastauksissa tulevat etenkin aloituskyselyssä jonkin verran esiin työyhteisöjen väliset erot tulevat näkyviin. Yksi työyhteisö erottuu negatiivisten vastausten runsaudella. Kysymyksessä saattavat olla todelliset ongelmat työyhteisössä, mutta osin kyse voi olla myös puhetavasta tai tavasta vastata kyselyyn.

Koska työyhteisöjen jäsenille on luvattu että tuloksista ei voida päätellä yksittäisiä työyhteisöjä tai vastaajia, ei tässä organisaatioiden eroja käsitellä sen tarkemmin. Vastaukset ovat olleet tutkijoilla käytössä ja vertailuaineistoja niiden työyhteisöjen osalta, joissa he ovat muutenkin työskennelleet.

Lopuksi

Kyselyn vastauksissa näkyy se, että vastaajat ovat vastanneet TAIKA-hankkeen toimintaa koskevaan kyselyyn. Kysymykset oli muotoiltu siten, että muutosta kysyttiin nimenomaan suhteessa TAIKA-hankkeen järjestämään taidetoimintaan. Jälkiviisaana voisi todeta, että kysymys olisi pitänyt muotoilla toisin, ja kysyä nimenomaan taideperustaisen toiminnan aiheuttamasta muutoksesta. Tämä ristiriita näkyi mielestäni muutenkin läpi koko prosessin: hankkeen tavoitteena ei ole ollut vain toteuttaa omaa toimintaansa ja arvioida sitä, vaan kehittää menetelmiä, toimintatapoja ja niitä edistävää menetelmällistä ja teoreettista sekä käytännön osaamista. Jos siis kysytään vain hankkeen aiheuttamaan muutosta, jäävät vastaukset suppeammiksi kuin jos kysyttäisiin, mitä muutosta taiteen avulla on tapahtunut.

TAIKAN kyselyn aineisto jäi pieneksi, joten varsinaisia yleistettäviä johtopäätöksiä sen perusteella ei voida tehdä. Kysely on kuitenkin suuntaa antava, ja se on auttanut hahmottamaan työyhteisöjen tilanteita ja näkemään sellaista, mikä saattaisi muuten jäädä piiloon. Osin kyselyyn ovat vastanneet kaikki työyhteisön jäsenet, jolloin kokonaiskuvan hahmottaminen on helpompaa kuin esimerkiksi haastatteluin. Eri ikäryhmien väliset erot tulevat selvemmin näkyviin. Ideaalitulanteessa kyselyä

voisi käyttää apuna esimerkiksi haastattelurungon suunnittelussa ja kysyä tarkemmin siinä esiin nousseista asioista; nyt näin ei aikataulullisista syistä johtuen voitu tehdä. Kysely ei missään tapauksessa kuitenkaan riitä tuomaan esiin työyhteisöissä olevaa moninaisuutta. Se on yksi tapa kerätä ja tuottaa tietoa, mutta taidelähtöisen toiminnan ollessa kyseessä sen merkitys on huomattavan paljon pienempi kuin muun materiaalin: sadutuksen, kuvallisen ja kirjallisen materiaalin sekä haastattelun ja havainnoinnin. Kyselyn avulla voi parhaimmillaan saada yleiskuvan työyhteisöjen tilanteesta ennen ja jälkeen toiminnan, mutta sen huolellinen ja systemaattinen toteuttaminen vaatisi käytännössä yhden ihmisen työpanoksen sekä paljon enemmän aikaa sekä suunnittelulle että analyysille kuin mitä TAIKA-hankkeessa on ollut käytettävissä.

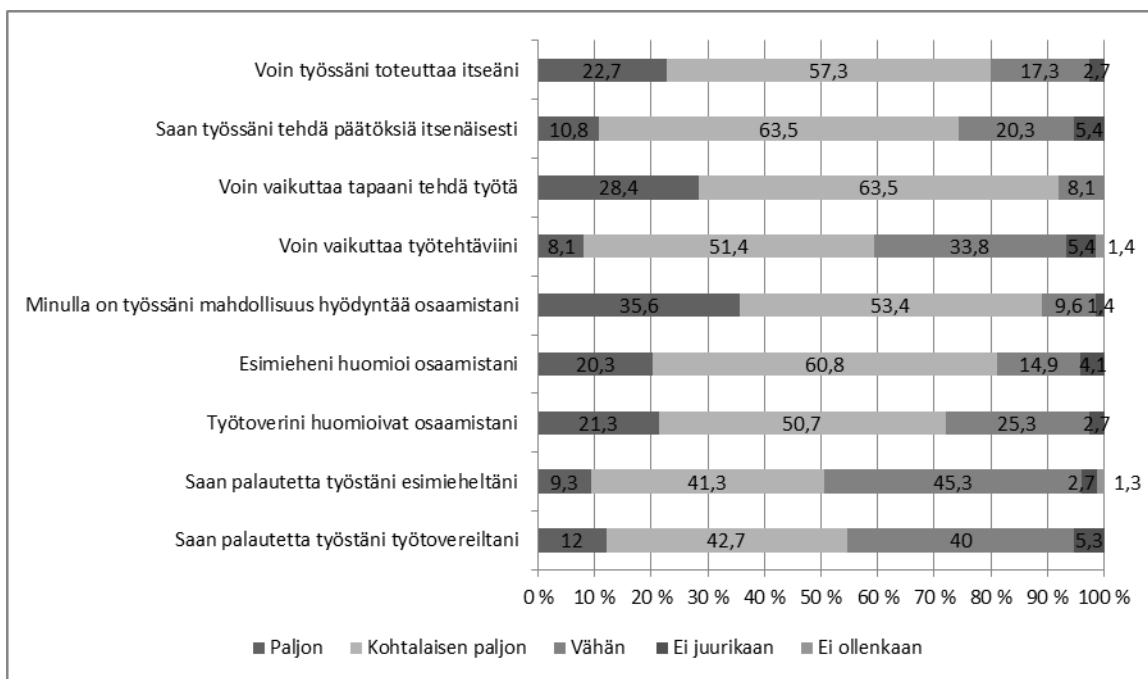
Liite 1 Kyselyn tuloksia

A Oma suhde työhön:

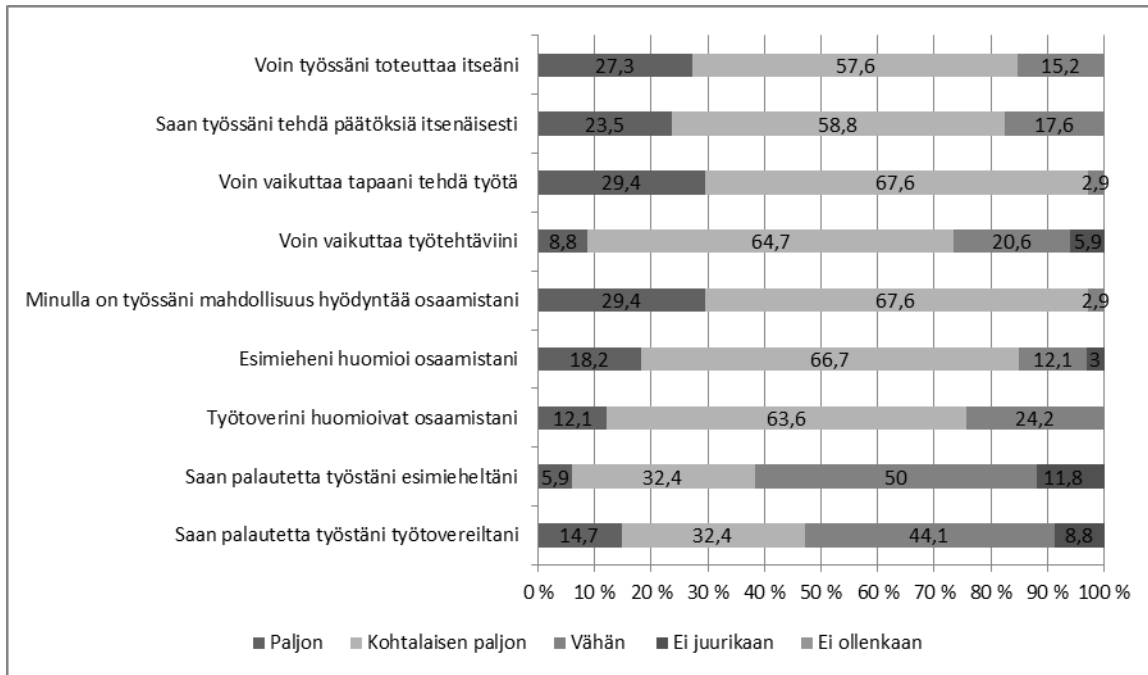
Kysymys 1:

Arvioi seuraavia väittämiä suhteessa tähänhetkiseen työhösi (ympyröi sopiva vaihtoehto):

Aloituskysely:



Loppukysely:



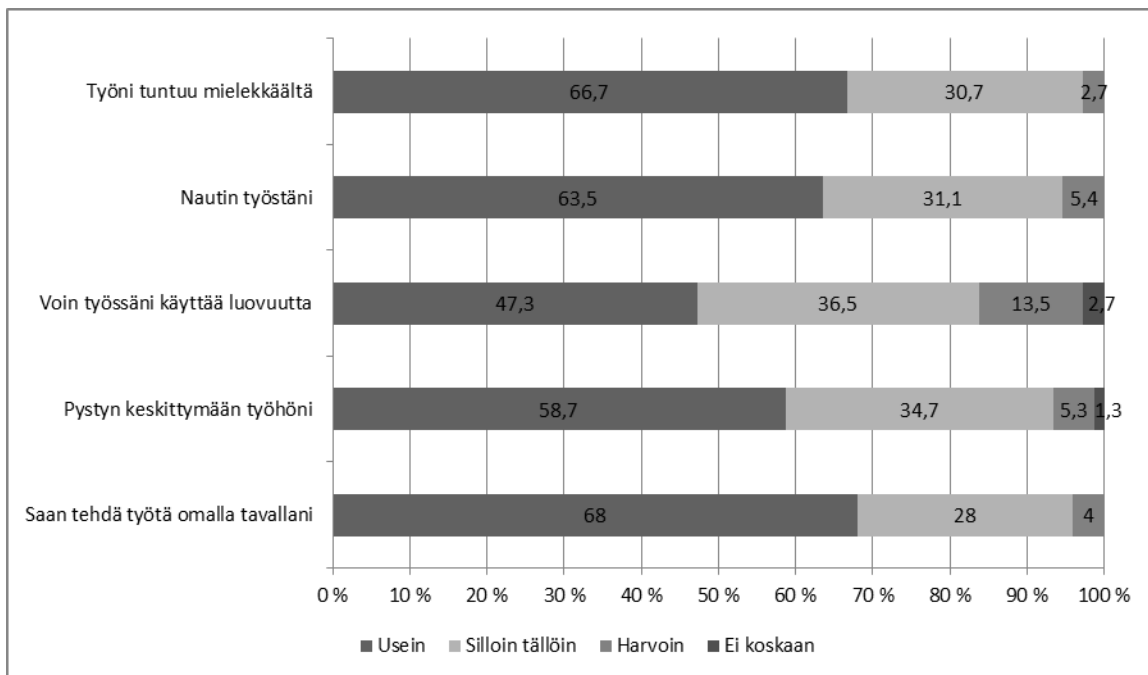
Onko edellisissä mielestäsi tapahtunut muutosta TAIKA-hankkeen järjestämän taidetoiminnan myötä? Jos on, kerro millaista.

Suurin osa jätti vastaamatta kysymykseen. Esiin tulleita asioita olivat mm. työkavereiden huomiointi ja kannustuksen lisääntyminen vastaajan omalla kohdalla, osaamisen vahvistumista henkilökohtaisella tasolla, viitekehyksen selkiytymistä, uskallusta tuoda esiin omaa erityisosaamista sekä palautteen saaminen esimieheltä ja yhteisten asioiden suunnittelu on kehittynyt. Lisäksi taidelähtöisten menetelmien käyttö työssä on lisääntynyt joillain vastaajilla.

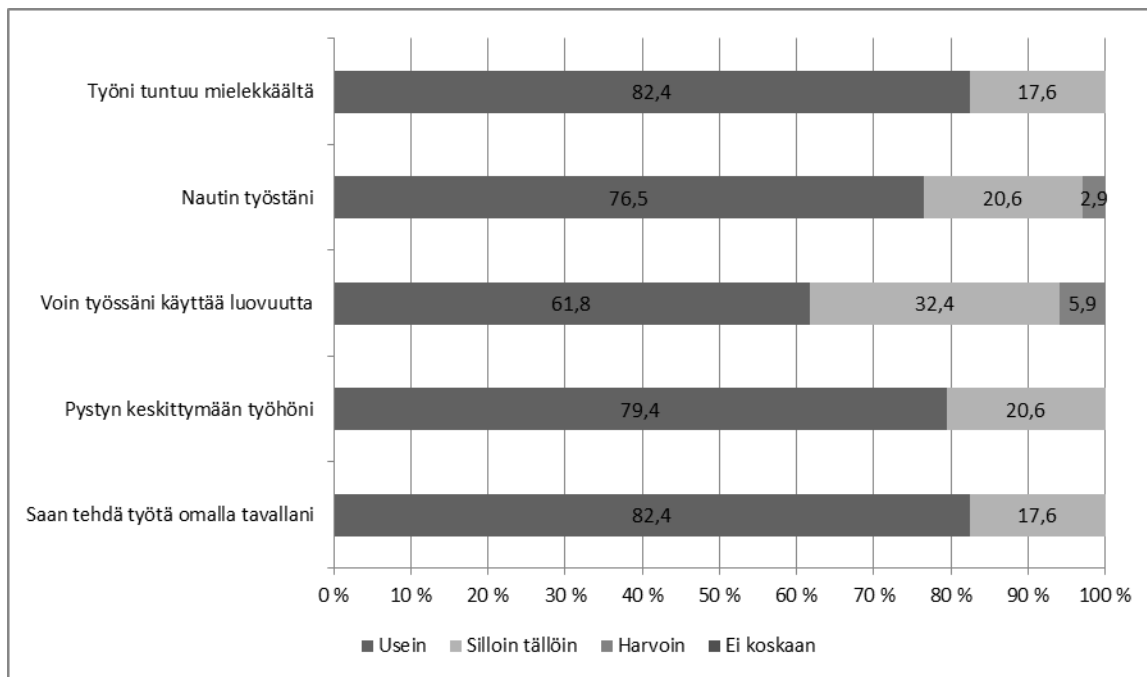
Kysymys 2:

Arvioi seuraavia väittämiä suhteessa tähänhetkiseen työhösi:

Aloituskysely:



Loppukysely



Kysymys 3:

Jos vastasit, että et useinkaan pysty keskittymään työhösi, mitkä tekijät estävät keskittymistäsi?

Aloituskysely

1. Ulkoiset häiriötekijät (mikä, mitkä) (N=21) → Noin kolmannes (28 %) vastaajista myönsi ulkoisten häiriötekijöiden vaikeuttavan työhön keskittymistä. Ulkoisiin häiriötekijöihin lukeutuivat muun muassa melu/hälinä, kiire, keskeytykset (puhelin/asiakkaat/työtoverit), avokonttorissa työskentely, selkäkipu, stressi, työn hektisyys ja laaja-alaisuus sekä useat työtehtävät.
2. Oma keskittymiskyky (N=10) → 13 % vastaajista myönsi oman keskittymiskyvyn häiritsevän (joskus) työhön keskittymistään. Keskittymistä häiritsee muun muassa kasaantuvat työtehtävät ja edellä kuvatun kaltaiset ulkoiset häiriötekijät.
3. Joku muu, mikä (N=4) → Vastauksissa (n. 5 %) nostettiin esille liian tiukka aikataulu, luottamuspuola johtoryhmään, päällekkäiset työtehtävät sekä piiloaggressiivisuus ja puhumattomuus, jotka myös estivät keskittymisen työhön.

Loppukysely

1. Ulkoiset häiriötekijät (mikä, mitkä) (N=5) → Reilu 10 % vastaajista myönsi ulkoisten häiriötekijöiden vaikeuttavan työhön keskittymistä. Ulkoisiin häiriötekijöihin lukeutuivat muun muassa puhelin, työkaverit, yleinen meteli ja käytävähäly, sähköposti, huoneessa kävijät ja jatkuva kiire.
2. Oma keskittymiskyky (N=2) → Muutama vastaaja myönsi oman keskittymiskyvyn häiritsevän (joskus) työhön keskittymistään.
3. Joku muu, mikä (N=1) → Yksi vastaaja koki työn sirpaleisuuden hankaloittavan työhön keskittymistä.

Onko edellisissä (väittämä suhteessa omaan työhön) mielestäsi tapahtunut muutosta Taika-hankkeen järjestämän taidetoiminnan myötä? Jos on, kerro millaista:

Suurin osa jätti vastaamatta kysymykseen. Vastaajien mukaan Taikan koettiin tuoneen työhön uusia työkaluja ja lisänneen luovuuden määrää. Lisäksi uskallus käyttää taidelähtöisiä menetelmiä on parantunut. Eräs vastaaja kertoi Taikan kehittäneen uudelleenjärjestäytymistä sekä henkilöiden lähentymistä ja ymmärryksen lisääntymistä. Eräs vastaaja koki oman ajattelun kehittyneen.

Kysymys 4:

Oletko viimeisen vuoden aikana pohtinut seuraavia asioita?

Aloituskysely

| | Kyllä | | Ei | | Yhteensä | |
|--|-----------|-------|-----------|-------|-----------|--------|
| | Lukumäärä | % | Lukumäärä | % | Lukumäärä | % |
| Olen ajatellut siirtyä toiselle alalle | 18 | 24,3% | 56 | 75,7% | 74 | 100,0% |
| Olen ajatellut siirtyä toiseen työpaikkaan | 23 | 31,5% | 50 | 68,5% | 73 | 100,0% |

Jos vastasit edelliseen myöntävästi, miksi olet harkinnut alan ja/tai työpaikan vaihtoa?

Vastaajien listaamia syitä alan ja/tai työpaikan vaihtoon olivat muun muassa leipääntyminen/kyllästyminen nykyiseen työhön (esim. monivuotisen työuran vuoksi), kiinnostuksen puute, toive päästä eläkkeelle, kaipuu uudistumiseen/vaihteluun/kehittymiseen, työn ja koulutuksen vastaamattomuus, työyhteisön ongelmat, työn kiireisyys/kuormittavuus/muutosherkkyys, terveydelliset syyt, työn määräaikaisuus jne.

Jos vastasit edelliseen myöntävästi, mikä saisi sinut jäämään työpaikkaan?

Vastaajien listaamia syitä työpaikkaan jäämiselle olivat muun muassa vakituinen työsuhde, mukavat työkaverit = hyvä yhteishenki, työtehtävien vaihtelu, alan mielenkiintoisuus, työilmapiirin parantuminen/muuttuminen arvostavammaksi, eläkeiän lähestyminen/ikä, palkankorotus, pitkä työsuhde saman työnantajan palveluksessa jne.

Loppukysely

| | Kyllä | | Ei | | Yhteensä | |
|--|-----------|-------|-----------|-------|-----------|--------|
| | Lukumäärä | % | Lukumäärä | % | Lukumäärä | % |
| Olen ajatellut siirtyä toiselle alalle | 6 | 17,6% | 28 | 82,4% | 34 | 100,0% |
| Olen ajatellut siirtyä toiseen työpaikkaan | 12 | 35,3% | 22 | 64,7% | 34 | 100,0% |

Jos vastasit edelliseen myöntävästi, miksi olet harkinnut alan ja/tai työpaikan vaihtoa?

Vastaajien listaamia syitä alan ja/tai työpaikan vaihtoon olivat muun muassa halu kevyempiin ja uudenlaisiin tehtäviin, uusien haasteiden halu, kyllästyminen johtajiin, pidempiaikainen työsuhde, paikkakunnalta muutto ja määräaikaaisuudet jne.

Jos vastasit edelliseen myöntävästi, mikä saisi sinut jäämään työpaikkaan?

Vastaajien listaamia syitä työpaikkaan jäämiselle olivat muun muassa oma vapaus suunnitella ja toteuttaa työtä, työtehtävien vaihtuminen, työkaverit, pidempiaikaiset työsuhteet, mielekäs työ jne.

Kysymys 5:

Mitä työ sinulle ensisijaisesti merkitsee? (esim. palkka, kutsumus, työkaverit jne.)

Aloituskysely

Antamissaan avovastauksissa vastaajat nostivat esille useita ensisijaisia merkityksiä työlleen/työnteolleen. Alla olevasta taulukosta on nähtävissä, kuinka moni vastaaja oli nostanut kyseisen merkityksen esille vastauksessaan – tuloksissa ei ole nähtävissä merkitysten tärkeysjärjestystä henkilön arvoasteikolla. Muun muassa pitkä työkokemus saman työnantajan palveluksessa, elämän rytmittäjä ja identiteetin määrittäjä olivat muita* ensisijaisia merkityksiä, joita vastauksissa nousi esille.

| | Lukumäärä | % |
|---|------------------|----------|
| Palkkaa tai toimeentuloa | 35 | 47,9% |
| Kutsumusta | 21 | 28,8% |
| Yhteisöllisyyttä = työkaverit | 20 | 41,1% |
| Mielekästä työtä/ajankulua = työn sisältö | 33 | 45,2% |
| Työ on (tärkeä) elämän osa-alue | 3 | 4,1% |
| Yhteiskuntaan kuulumista | 4 | 5,5% |
| Muu merkitys* | 6 | 8,2% |

Loppukysely

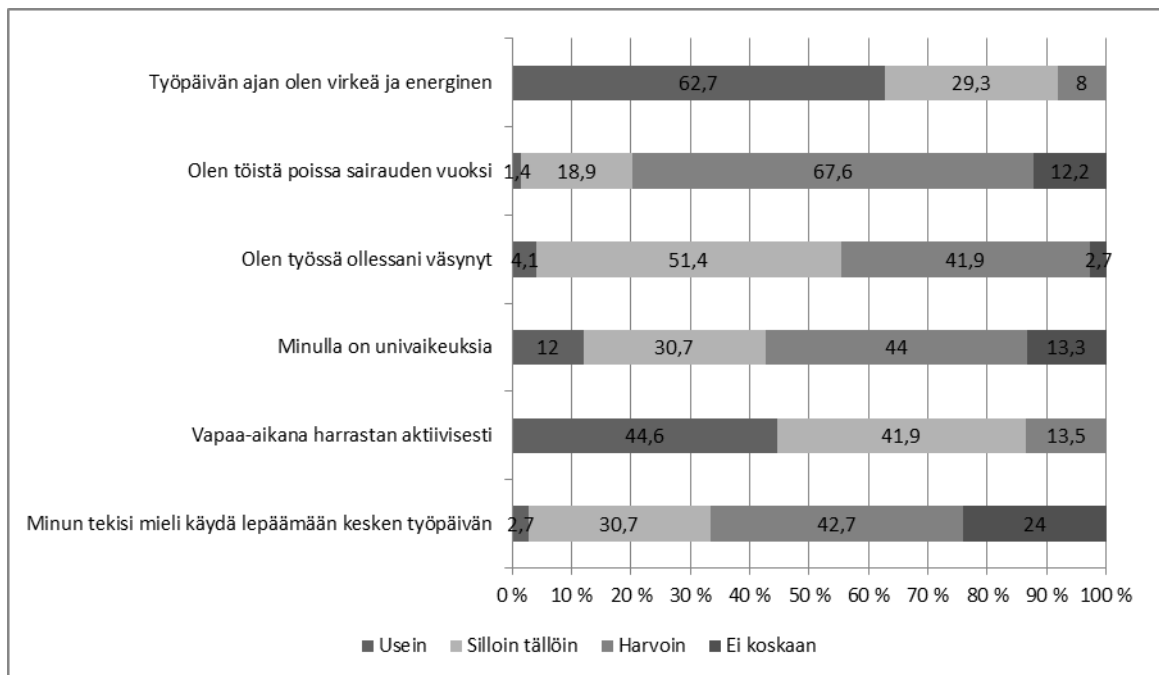
Antamissaan avovastauksissa vastaajat nostivat esille useita ensisijaisia merkityksiä työlleen/työnteolleen. Alla olevasta taulukosta on nähtävissä, kuinka moni vastaaja oli nostanut kyseisen merkityksen esille vastauksessaan – tuloksissa ei ole nähtävissä merkitysten tärkeysjärjestystä henkilön arvoasteikolla. Muun merkityksen kohdalla esiin nousi *ammattitaidon kehitys, työn merkitys itsessään, mahdollisuus toteuttaa itseään, saman työnantajan palveluksessa koko ikänsä.

| | Lukumäärä | % |
|---|-----------|-------|
| Palkkaa tai toimeentuloa | 18 | 52,9% |
| Kutsumusta | 6 | 17,6% |
| Yhteisöllisyyttä = työkaverit | 12 | 35,3% |
| Mielekästä työtä/ajankulua = työn sisältö | 13 | 38,2% |
| Työ on (tärkeä) elämän osa-alue | 3 | 8,8% |
| Yhteiskuntaan kuulumista | 3 | 8,8% |
| Muu merkitys* | 7 | 20,6% |

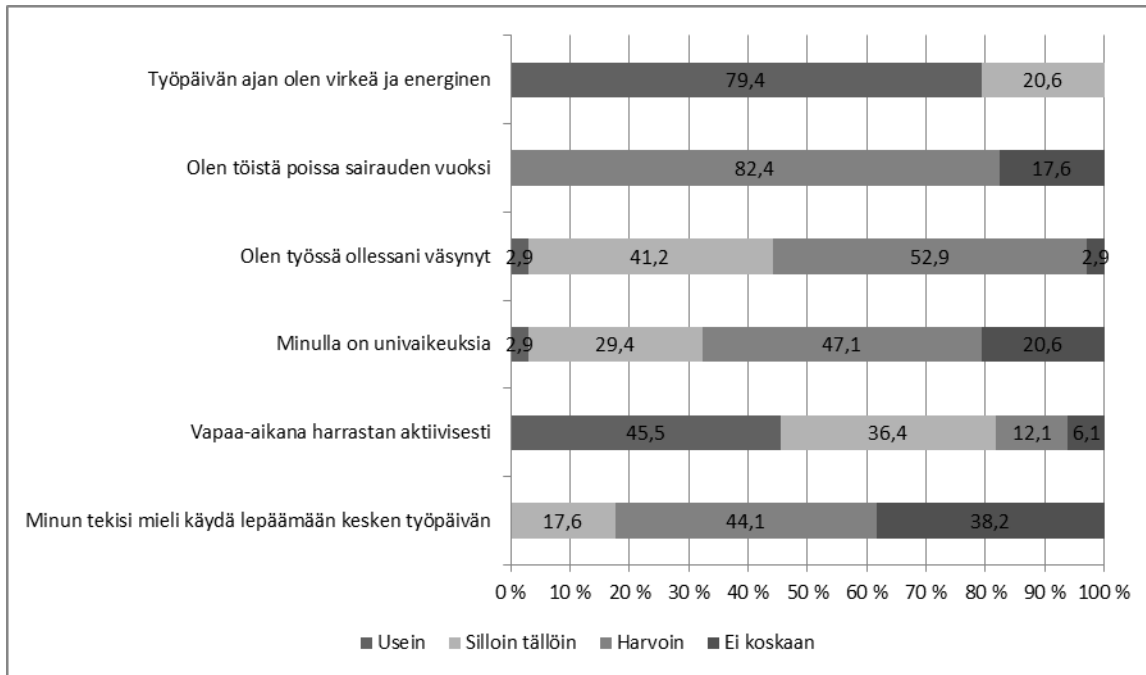
Kysymys 6:

Miten koet oman jaksamisesi työssä tällä hetkellä?

Aloituskysely



Loppukysely



Onko edellisissä (työssä jaksaminen) mielestäsi tapahtunut muutosta Taika-hankkeen järjestämän taidetoiminnan myötä? Jos on, kerro millaista:

Suurin osa jätti vastaamatta kysymykseen. Vastaajat kokivat Taikan tuoneen työssä jaksamiseen lisää kepeyttä ja hyvinvointia sekä virkistäviä hetkiä. Eräs vastaajista koki adrenaliinitason nousua työpajan aikana sekä yhteishengen parantuneen. Suurin osa vastaajista ei ole kokenut Taika-hankkeella olevan vaikutusta omaan työssä jaksamiseen. Töiden organisointi ja yhteistyön lisääminen on voinut helpottaa työn painetta hieman.

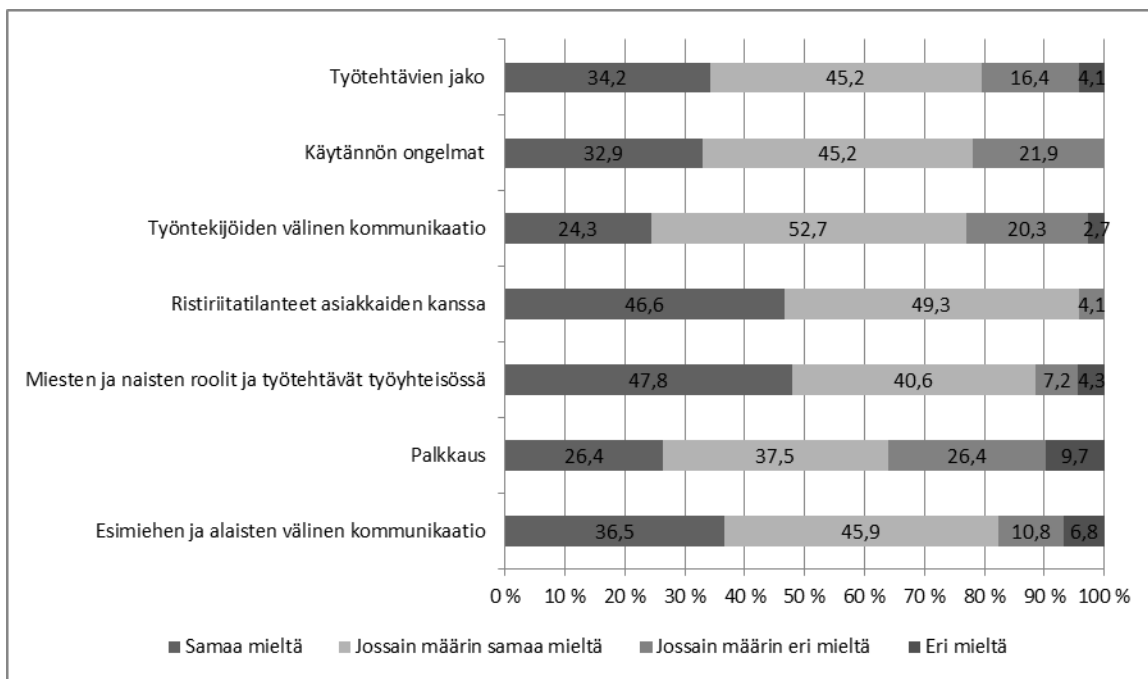
B Työyhteisö

Kysymys 7:

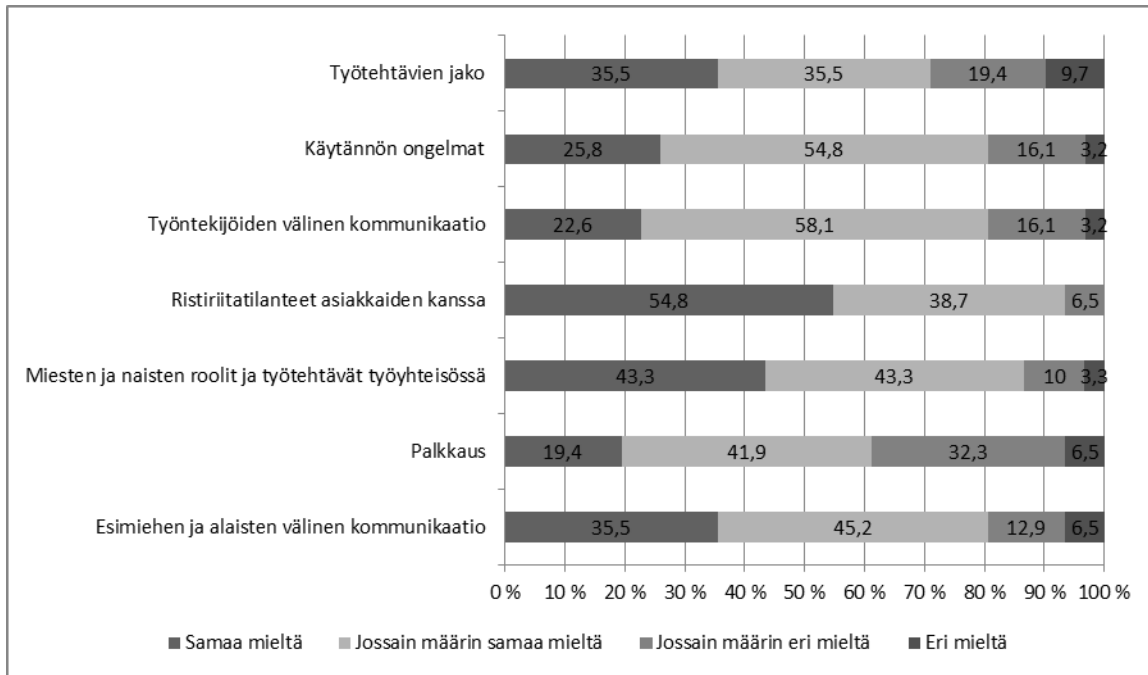
Miten arvioisit työyhteisösi vuorovaikutusta tällä hetkellä?

Työyhteisössäni voidaan keskustella avoimesti seuraavista asioista:

Aloituskysely



Loppukysely



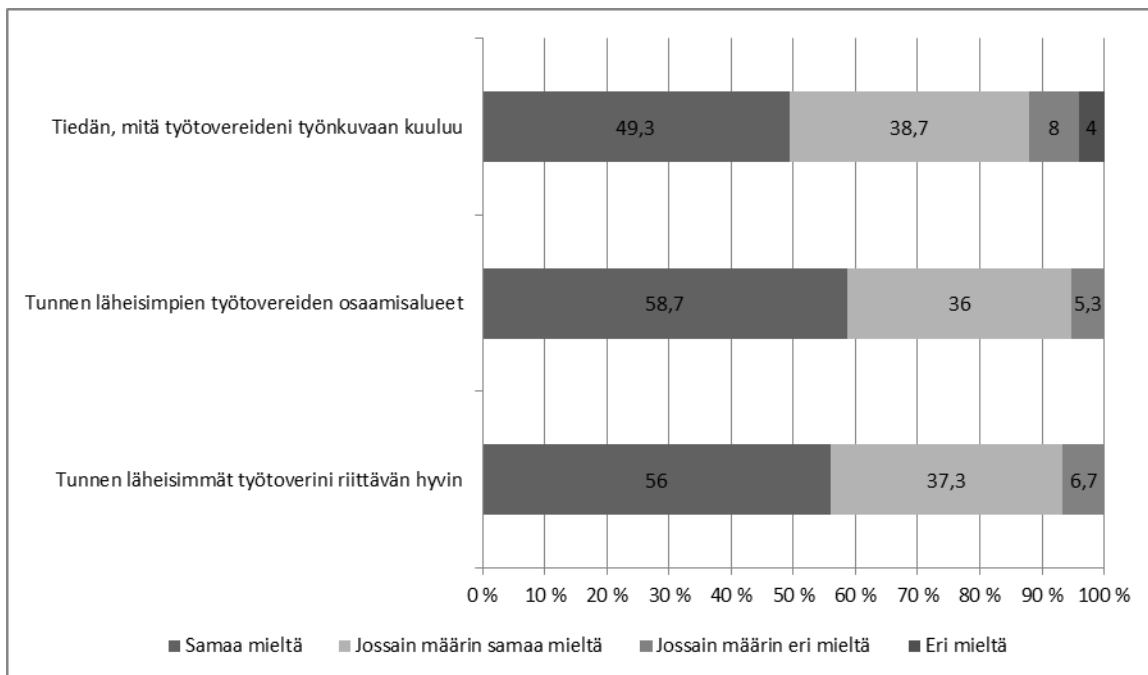
Onko työyhteisön vuorovaikutuksessa mielestäsi tapahtunut muutosta Taika-hankkeen järjestämän taidetoiminnan myötä? Jos on, kerro millaista:

Muutama vastaaja koki Taikan parantaneen yhteisöllisyyttä ja avoimuutta työyhteisössä. Tämä on näkynyt mm. ennen hiljaisten työntekijöiden aktivoitumisena. Lisäksi vuorovaikutus ja yhtenäisyys on lisääntynyt sekä suhtautumisten muuttumista henkilökohtaisella tasolla positiivisemmaksi. Osa vastaajista koki hyvin jyrkästi sen, ettei esimies ole sitoutunut tarpeeksi hankkeeseen.

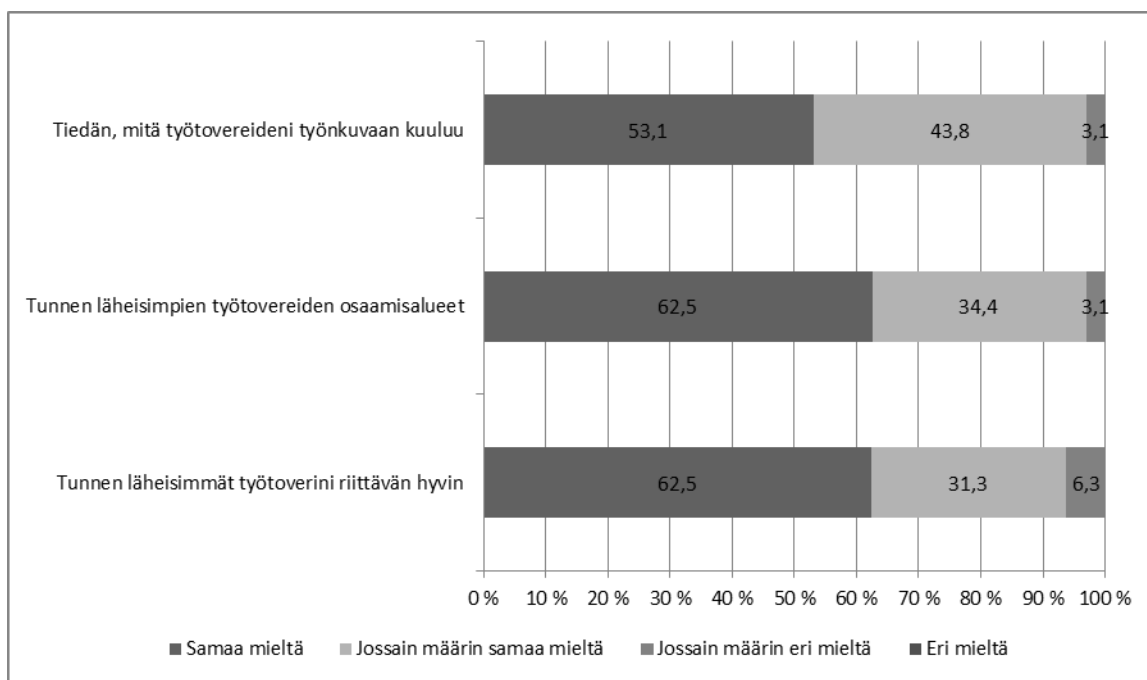
Kysymys 8:

Miten arvioisit seuraavia väittämiä?

Aloituskysely



Loppukysely



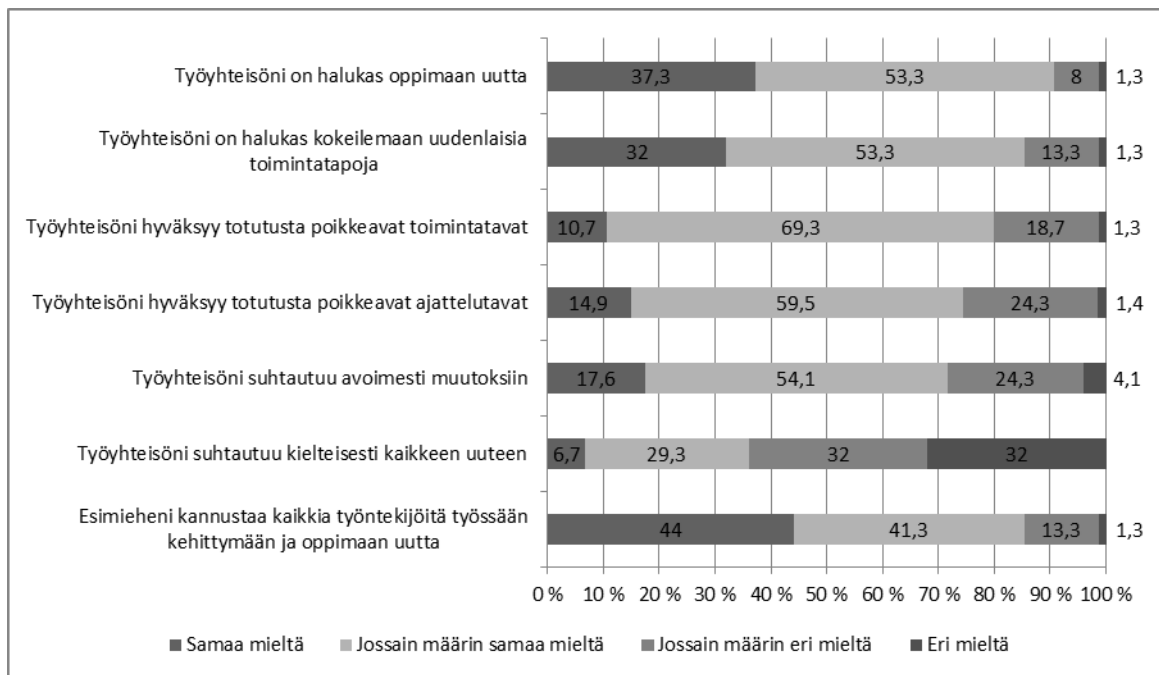
Onko edellisissä (väittämät työtovereiden tuntemisesta/työnkuvasta) mielestäsi tapahtunut muutosta Taika-hankkeen järjestämän taidetoiminnan myötä? Jos on, kerro millaista:

Suurin osa jätti vastaamatta kysymykseen. Osa vastaajista ei kokenut Taika-hankkeella olleen mitään vaikutusta, mutta jotkut kokivat Taikan selventäneen työntekijöille heidän yhteistä viitekehystä ja näin parantaneen yhteistä kehitystä työn suhteen. Jotkut ovat Taikan aikana tutustuneet enemmän henkilökohtaisella tasolla työkavereihin, enemmän ihmisinä, ei niinkään työntekijöinä.

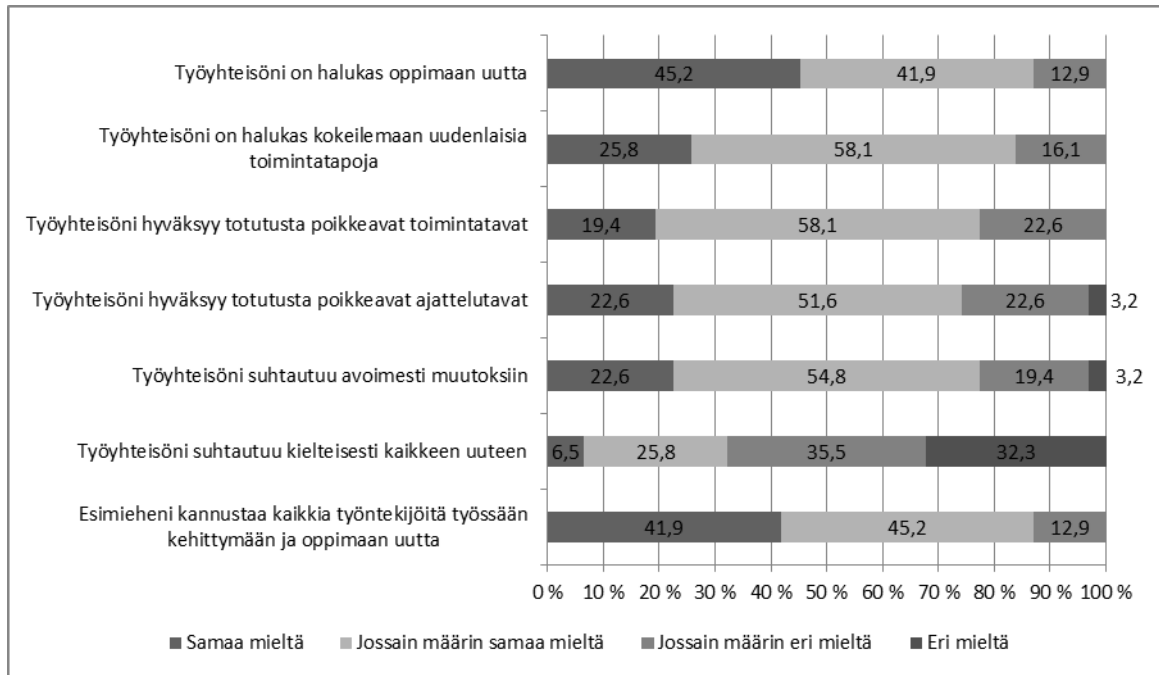
Kysymys 9:

Miten työyhteisössäsi kannustetaan oppimiseen?

Aloituskysely



Loppukysely



Onko edellisissä (oppimisen kannustavuus työyhteisössä) mielestäsi tapahtunut muutosta Taika-hankkeen järjestämän taidetoiminnan myötä? Jos on, kerro millaista:

Suurin osa jätti vastaamatta kysymykseen. Osa vastaajista koki Taikalla olleen jonkin verran vaikutusta oppimisen kannustavuuteen työyhteisössä. Henkilökunnan kiinnostus Taikaan on näkynyt ja kehitysmuutos on lisääntynyt.

Kysymys 10:

Miten työyhteisössäsi suhtaudutaan virheisiin ja epäonnistumisiin?

Aloituskysely:

| | Kyllä | | Ei | |
|--|-----------|-------|-----------|-------|
| | Lukumäärä | % | Lukumäärä | % |
| Epäonnistumisista huomautellaan jatkuvasti | 1 | 1,3% | 74 | 98,7% |
| Epäonnistumisista ei puhuta suoraan, mutta niistä juorutaan selän takana | 14 | 18,7% | 61 | 81,3% |
| Epäonnistumiset käsitellään työyhteisön kesken | 16 | 21,3% | 59 | 78,7% |
| Epäonnistumiset käsitellään esimiehen ja työntekijän välillä | 44 | 58,7% | 31 | 41,3% |
| Epäonnistumiset käsitellään tiimissä | 19 | 25,3% | 56 | 74,7% |

Loppukysely:

| | Kyllä | | Ei | |
|--|-----------|------------------|-----------|-------|
| | Lukumäärä | % | Lukumäärä | % |
| Epäonnistumisista huomautellaan jatkuvasti | | Puuttuva tieto % | 32 | 94,1% |
| Epäonnistumisista ei puhuta suoraan, mutta niistä juorutaan selän takana | 8 | 25% | 24 | 75% |
| Epäonnistumiset käsitellään työyhteisön kesken | 9 | 28,1% | 23 | 71,9% |
| Epäonnistumiset käsitellään esimiehen ja työntekijän välillä | 19 | 59,4% | 13 | 40,6% |
| Epäonnistumiset käsitellään tiimissä | 9 | 28,1% | 23 | 71,9% |

Kysymys 11:

Miten työyhteisössäsi suhtaudutaan onnistumisiin?

Aloituskysely

| | Kyllä | | Ei | |
|---|-----------|-------|-----------|-------|
| | Lukumäärä | % | Lukumäärä | % |
| Onnistumisista kiitetään kaikkien kuullen | 23 | 30,7% | 52 | 69,3% |
| Onnistumisista vaietaan | 10 | 13,3% | 65 | 86,7% |
| Onnistumisista ollaan kateellisia | 3 | 4,0% | 72 | 96,0% |
| Onnistumisista iloitaan yhdessä | 26 | 34,7% | 49 | 65,3% |
| Onnistumisista iloitaan pienessä piirissä | 34 | 45,3% | 41 | 54,7% |

Loppukysely:

| | Kyllä | | Ei | |
|---|-----------|-------|-----------|-------|
| | Lukumäärä | % | Lukumäärä | % |
| Onnistumisista kiitetään kaikkien kuullen | 8 | 25,8% | 23 | 74,2% |
| Onnistumisista vaietaan | 2 | 6,5% | 29 | 93,5% |
| Onnistumisista ollaan kateellisia | 1 | 3,2% | 30 | 96,8% |
| Onnistumisista iloitaan yhdessä | 10 | 32,3% | 21 | 67,7% |
| Onnistumisista iloitaan pienessä piirissä | 16 | 51,6% | 15 | 48,4% |

Onko edellisissä (suhtautuminen onnistumisiin/epäonnistumisiin työyhteisössä) mielestäsi tapahtunut muutosta Taika-hankkeen järjestämän taidetoiminnan myötä? Jos on, kerro millaista:

Suurin osa jätti vastaamatta kysymykseen. Erään vastaajan mukaan palautetta annetaan enemmän julkisesti kun taas erään mukaan palautteen antoa on yritetty lisätä. Taikan koettiin lisänneen kilpailuasetelman tunteen siitä, kuka on ”keksinyt loistavimmat työtavat”.

Kysymys 12:

Millaiseksi tällä hetkellä arvioisit työpaikkasi ilmapiiriin?

Kuvaile muutamalla sanalla tai kerro esimerkki, jossa työpaikkasi henkinen ilmapiiri tulee esiin.

Aloituskysely

Vastauksissa oli nähtävillä kahtiajakoista suhtautumista työpaikan ilmapiiriin – suurimman osan mielestä heidän työpaikkansa ilmapiiri oli hyvä ja avoin, kun taas osan mielestä ilmapiiri on huono ja välinpitämätön. 40 % vastanneista arvioi työpaikan ilmapiiriä käyttäen positiivisia ilmaisuja – he kuvailivat ilmapiirin olevan hyvä, myönteinen, avoin, kannustava, tasa-arvoinen, samanmielinen, vastaanottavainen, erilaisuutta hyväksyvä, huumorintajuinen, tasa-arvoinen, yhteenkuuluvuutta edistävä jne. Lähes 20 % vastaajista arvioi työpaikkansa ilmapiirin täysin negatiivissävytteiseksi (kyräilevä, kahtiajakoinen, hajanainen, kateellinen) – ilmapiiriä latistivat kiire, kommunikointiongelmien, yhteistyökyvyttömyys, henkilöstövaihdokset (työkavereita ei enää tunneta), tulevat muutokset (=muutosvastarinta), YT-neuvottelut, irtisanomiset jne. Loput vastaajista näki ilmapiiriin vaihtelevana eli pääosin hyvänä, mutta arvioivat myös parantamisen varaa olevan – esimerkiksi osa arvioi työntekijöiden kesken ilmapiirin olevan avoin, mutta esimiehen toiminnan/käyttäytymisen he arvioivat käyttäen negatiivisia ilmauksia (’aiheuttaa konflikteja’, ’on ”tapahtanut” perustuksesta’, ’on ajoittain pihalla’, ilmapiiri on johdon tasolla ’ahdistava’). Työpaikan henkinen ilmapiiri tuli vastausten mukaan parhaiten esiin yhteisissä tilaisuuksissa, kuten kahvitauoilla, virkistysiltapäivillä, työpaikanjuhlissa ja kehittämispalaverissa.

Loppukysely

Vastauksissa oli nähtävillä kahtiajakoista suhtautumista työpaikan ilmapiiriin – vastaajista puolet (50%) kertoi työpaikkansa ilmapiiriin olevan hyvä ja avoin, osan mielestä ilmapiiri on vaihteleva, ”aika ok” ja ongelmallinen esimies-alaisuudessa. Reilut puolet vastaajista arvioi työpaikan ilmapiiriä positiivisin ilmaisin – ilmapiiriä kuvailtiin mm. hyväksi ja rauhalliseksi, keskustelevalle, innostuneeksi, asialliseksi, vuorovaikutteiseksi sekä toverilliseksi. Vaihtelevuudella tarkoitettiin mm. päiväkohtaisia mielentiloja, esimiehen ja työntekijöiden käyttäytymistä muutosten aikana, esimiesten päätäntävaltaa yms. Muutamissa vastauksissa tulivat

esiin organisaatiomuutokset. Muutoksista huolimatta ilmapiiri koettiin hyväksi mutta samalla monimutkaisemmaksi. Eräs vastaaja koki ilmapiirin täsmälleen samanlaiseksi nyt, kuin mitä ennen Taika-hanketta. Lisäksi parantamisen varaa koettiin löytyvän vielä mm. tasapuolisuuteen pyrkiessä ja positiivisen palautteen ja kiitoksen antamisen muodossa.

Onko työpaikan ilmapiirissä mielestäsi tapahtunut muutosta Taika-hankkeen järjestämän taidetoiminnan myötä? Jos on, kerro millaista:

Suurin osa jätti vastaamatta kysymykseen. Taikan nähtiin tuoneen työilmapiiriin avoimuutta, yhteishengen kehittymistä, keskustelua, mielipiteiden vaihtoa ja osallistumista. Erään vastaajan mukaan yhteisöllisyys on lisääntynyt ja työntekijöiden keskinäinen kulttuuri on vahvistunut.

Kysymys 13: Ikä

Aloituskysely

| | Lukumäärä | % |
|------------------|-----------|--------|
| alle 24-vuotiaat | 4 | 5,5% |
| 25-34-vuotiaat | 5 | 6,8% |
| 35-44-vuotiaat | 10 | 13,7% |
| 45-54-vuotiaat | 26 | 35,6% |
| 55-64-vuotiaat | 28 | 38,4% |
| Yhteensä | 73 | 100,0% |

Vastaajien iän keskiarvo oli 49 vuotta - nuorin vastaajista oli iältään 22-vuotias, vanhimman ollessa 62-vuotias.

Loppukysely

| | Lukumäärä | % |
|------------------|-----------|--------|
| alle 24-vuotiaat | 0 | 0% |
| 25-34-vuotiaat | 1 | 3,4% |
| 35-44-vuotiaat | 7 | 24,1% |
| 45-54-vuotiaat | 9 | 31,0% |
| 55-64-vuotiaat | 12 | 41,4% |
| Yhteensä | 29 | 100,0% |

Vastaajien iän keskiarvo oli 51 vuotta - nuorin vastaajista oli iältään 22-vuotias, vanhimman ollessa 62-vuotias.

Kysymys 14: Sukupuoli

Aloituskysely

| | Lukumäärä | % |
|----------|-----------|--------|
| Nainen | 66 | 89,2% |
| Mies | 8 | 10,8% |
| Yhteensä | 74 | 100,0% |

Loppukysely

| | Lukumäärä | % |
|----------|-----------|--------|
| Nainen | 25 | 92,6% |
| Mies | 2 | 7,4% |
| Yhteensä | 27 | 100,0% |

Kysymys 15: Olen ollut työelämässä

Aloituskysely

| | Lukumäärä | % |
|----------------|------------------|----------|
| alle 10 vuotta | 10 | 13,7% |
| 10-19 vuotta | 7 | 9,6% |
| 20-29 vuotta | 22 | 30,1% |
| 30-39 vuotta | 26 | 35,6% |
| yli 40 vuotta | 8 | 11,0% |
| Yhteensä | 73 | 100,0% |

Työssäolovuodet vaihtelivat 3 vuodesta aina 42 vuoteen keskiarvon ollessa 25 vuotta.

Loppukysely

| | Lukumäärä | % |
|----------------|------------------|----------|
| alle 10 vuotta | 2 | 7,1% |
| 10-19 vuotta | 4 | 14,3% |
| 20-29 vuotta | 5 | 17,9% |
| 30-39 vuotta | 11 | 39,3% |
| yli 40 vuotta | 6 | 21,4% |
| Yhteensä | 28 | 100,0% |

Työssäolovuodet vaihtelivat 5 vuodesta aina 45 vuoteen keskiarvon ollessa 29 vuotta.

Kysymys 16: Tässä työyhteisössä olen työskennellyt

Aloituskysely

| | Lukumäärä | % |
|---------------|-----------|--------|
| alle vuoden | 10 | 14,3% |
| 2-5 vuotta | 17 | 24,3% |
| 6-10 vuotta | 9 | 12,9% |
| 11-20 vuotta | 14 | 20,0% |
| 21-30 vuotta | 10 | 14,3% |
| yli 30 vuotta | 10 | 14,3% |
| Yhteensä | 70 | 100,0% |

Vastaajat ovat työskennelleet kyseisen/saman työyhteisön palveluksessa muutamasta kuukaudesta aina 39 työvuoteen saakka keskiarvon ollessa n. 13 vuotta.

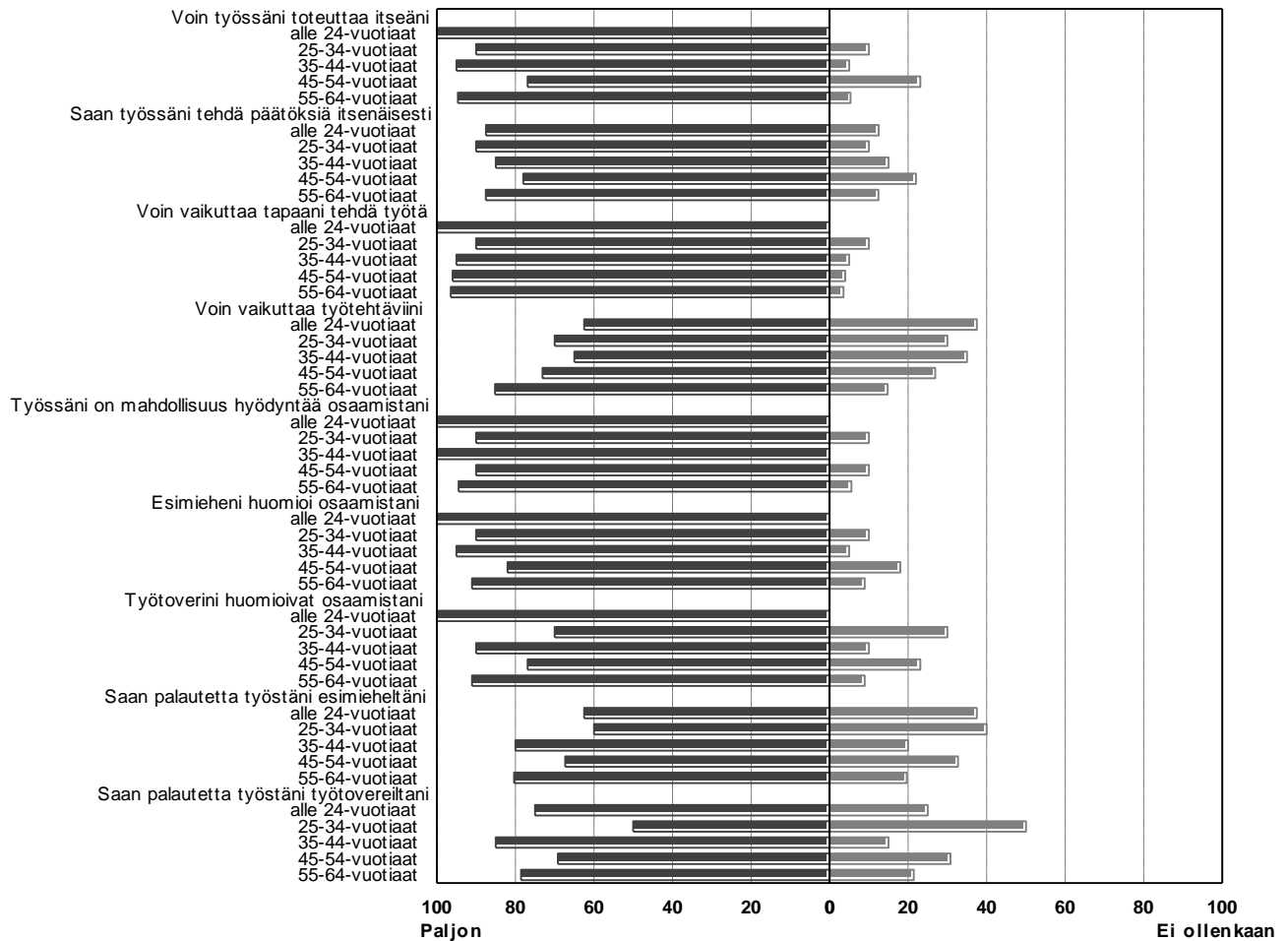
Loppukysely

| | Lukumäärä | % |
|---------------|-----------|--------|
| alle vuoden | 3 | 10,0% |
| 2-5 vuotta | 8 | 26,7% |
| 6-10 vuotta | 6 | 20,0% |
| 11-20 vuotta | 5 | 16,7% |
| 21-30 vuotta | 3 | 10,0% |
| yli 30 vuotta | 5 | 16,7% |
| Yhteensä | 30 | 100,0% |

Vastaajat ovat työskennelleet kyseisen/saman työyhteisön palveluksessa yhdestä vuodesta aina 40 työvuoteen saakka keskiarvon ollessa n. 14,5 vuotta.

Liite 2: Taulukot

Taulukko 1: Kysymys 1, iän mukainen tarkastelu



Taulukko 2. Kysymys 5, iän mukainen tarkastelu, aloituskysely.

| | alle 24- vuotiaat (N=4) | | 25-34- vuotiaat (N=5) | | 35-44- vuotiaat (N=9) | | 45-54- vuotiaat (N=25) | | 55-64- vuotiaat (N=28) | |
|---|-------------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|
| | Lkm | % | Lkm | % | Lkm | % | Lkm | % | Lkm | % |
| Palkkaa tai toimeentuloa | 2 | 50,0 % | 2 | 40,0 % | 4 | 44,4 % | 15 | 60,0 % | 11 | 39,3 % |
| Kutsumusta | 2 | 50,0 % | 2 | 40,0 % | 4 | 44,4 % | 4 | 16,0 % | 8 | 28,6 % |
| Yhteisöllisyyttä = työkaverit | 2 | 50,0 % | 2 | 40,0 % | 5 | 55,6 % | 12 | 48,0 % | 8 | 28,6 % |
| Mielekästä työtä/ajankulua = työn sisältö | 1 | 25,0 % | 2 | 40,0 % | 6 | 66,7 % | 10 | 40,0 % | 14 | 50,0 % |
| Työ on (tärkeä) elämän osa-alue | 0 | ,0% | 0 | ,0% | 0 | ,0% | 1 | 4,0 % | 2 | 7,1 % |
| Yhteiskuntaan kuulumista | 0 | ,0% | 1 | 20,0 % | 0 | ,0% | 2 | 8,0 % | 1 | 3,6 % |
| Muu merkitys* | 1 | 25,0 % | 0 | ,0% | 0 | ,0% | 4 | 16,0 % | 1 | 3,6 % |

Taulukko 3. Kysymys 5, iän mukainen tarkastelu, loppukysely.

| | alle 24- vuotiaat (N=0) | | 25-34- vuotiaat (N=5) | | 35-44- vuotiaat (N=9) | | 45-54- vuotiaat (N=25) | | 55-64- vuotiaat (N=28) | |
|---|-------------------------------|-----|-----------------------------|----------|-----------------------------|-----------|------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|
| | Lkm | % | Lkm | % | Lkm | % | Lkm | % | Lkm | % |
| Palkkaa tai toimeentuloa | 0 | ,0% | 0 | ,0% | 3 | 42,9 % | 6 | 66,7 % | 5 | 41,7 % |
| Kutsumusta | 0 | ,0% | 0 | ,0% | 4 | 57,1 % | 0 | ,0% | 1 | 8,3 % |
| Yhteisöllisyyttä = työkaverit | 0 | ,0% | 0 | ,0% | 1 | 14,3 % | 4 | 44,4 % | 5 | 41,7 % |
| Mielekästä työtä/ajankulua = työn sisältö | 0 | ,0% | 1 | 100 % | 2 | 28,6 % | 3 | 33,3 % | 6 | 50,0 % |
| Työ on (tärkeä) elämän osa-alue | 0 | ,0% | 0 | ,0% | 0 | ,0% | 0 | ,0% | 3 | 25,0 % |
| Yhteiskuntaan kuulumista | 0 | ,0% | 0 | ,0% | 0 | ,0% | 1 | 11,1 % | 2 | 16,7 % |
| Muu merkitys* | 0 | ,0% | 0 | ,0% | 0 | ,0% | 1 | 11,1 % | 5 | 41,7 % |