



PIRKAN OPISTON TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA 2021–2023

Tekijä: Tuula Landau

Pirkan opisto, Nokian kaupunki

Pirkan opiston johtoryhmä 19.5.2021

Pirkan opiston jaosto 25.5.2021

JOHDANTO

Työhyvinvointi on tärkeä osa Pirkan opiston strategiaa, visiota ja arvoja. Työhyvinvointisuunnitelma rakentuu Pirkan opiston omista lähtökohdista ja pohjautuu vuonna 2020 toteutettujen Pirkan opiston henkilöstön työhyvinvointikyselyn ja Kunta 10 -kyselyn tuottamiin tuloksiin.

Työhyvinvointisuunnitelman taustafilosofiana on sosiaalinen konstruktionismi, jonka mukaan todellisuus rakentuu sosiaalisesti. Organisaatio on konkreettisia rakenteita, sääntöjä ja suhteita, mutta samalla se on myös toimijoidensa kautta sosiaalisesti rakentuvaa subjektiivista todellisuutta, jossa jokainen organisaation jäsen määrittyy työpaikan arkipäivän sosiaalisten suhteiden ja kanssakäymisten kautta. (Aaltonen & Kovalainen 2001; Berger & Luckmann 1966; Juuti & Virtanen 2009.) Työhyvinvointia kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa.

Työhyvinvointisuunnitelma asettaa kehittämiselle konkreettiset tavoitteet ja vastuut. Mittareiden avulla seurataan ja arvioidaan tavoitteiden toteutumista. Työhyvinvointisuunnitelma tukee Pirkan opiston henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämistä ja auttaa pysymään tavoitteissa. Toiminnan suuntaa mitataan vuosittaisilla henkilöstötutkimuksilla. Työhyvinvoinnin kehittämisen toimenpiteet, resurssit ja budjetti määräytyvät kustannustehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti. Henkilöstö on Pirkan opiston tärkein resurssi ja työhyvinvointi on keskeinen henkilöstöstrategian osa-alue.

TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi ilmiönä

Työhyvinvointia kuvaavia määritelmiä ja lähestymistapoja on useita. Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan työhyvinvointi on työn ja työn mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin muodostama kokonaisuus, jota lisäävät muun muassa hyvä motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. (STM 2021.) Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäntaansa. (TTL 2021.)

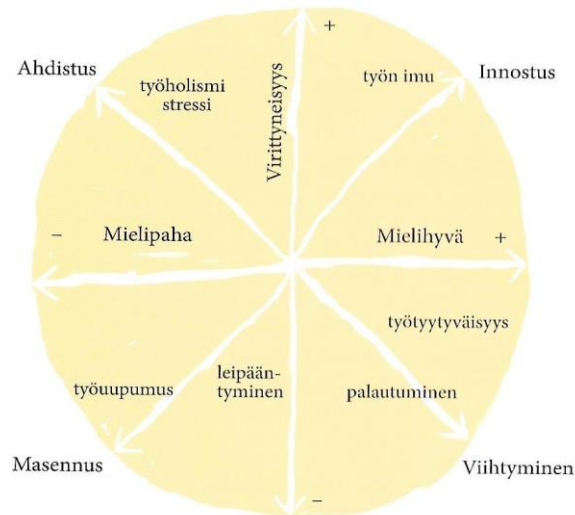
Työhyvinvointiin kuuluu organisaatioon, työyhteisöön ja yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä. Työhyvinvoinnin osa-alueita ovat mm.

- yksilön terveys ja työkyky
- ammattitaito, osaaminen, kehittymismahdollisuudet
- työ, työn sisältö, tulokset ja vaikutukset
- työn mitoitus ja organisointi, työolot ja työympäristö
- organisaatio, johtaminen, tiedonkulku, työyhteisö
- hyvä yhteistyö, työyhteisötaidot
- sosiaaliset suhteet
- työn ja perheen yhteensovittaminen
- työn ja vapaa-ajan tasapaino



Työhyvinvoinnin erilaiset tilat

Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, johon vaikuttaa moni tekijä. Kokemukset organisaation työoloista ja työhyvinvoinnista voivat olla hyvinkin erilaisia eri ikäryhmissä ja eri työtehtävissä olevilla ja myös ryhmien sisällä (Pekkarinen 2018). Työhyvinvointi ei ole kahtiajakoinen joko–tai-asia. Vaikka työ voi välillä uuvuttaa, se myös innostaa, on mielekästä ja sisällöllisesti tärkeää. (Keyriläinen 2020). Osa työn vaatimuksista voi kuormittaessaan myös innostaa ja lisätä työmotivaatiota ja tyytyväisyyttä. Työyhteisössä voi olla samanaikaisesti monia erisuuntaisia hyvinvoinnin tiloja (kuvio 1). (Hakanen 2011.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (Warr 1999, Hakanen 2004 teoksessa Hakanen 2011)

Työhyvinvointia kehitetään yhdessä

Keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia lakeja on useita mm. työturvallisuuslaki, työ sopimuslaki, työterveyshuolto-laki, yhdenvertaisuuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja työntekijän eläkelaki.

Työhyvinvoinnin perusta on määritelty työturvallisuuslaissa (738/2002). Laki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työntekijöiden on huolehdittava käytettävissään olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan ja työntekijöiden on ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla yhteistoiminnassa. (Työturvallisuuslaki 2002.) Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. Työhyvinvointia ylläpidetään ja kehitetään yhdessä.

Työhyvinvointi on kannattava investointi

Organisaation menestyminen riippuu sen kyvystä uudistua ja kehittää omaa toimintaansa. Henkilöstö on opiston keskeisin voimavara. Hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö on tuottava ja innovatiivinen. Työhyvinvointi näkyy toiminnan laatuina ja se näkyy myös asiakastyytyväisyytenä. Hyvä johtaminen ja työhyvinvoinnista huolehtiminen vaikuttavat oleellisesti sekä sisäiseen että ulkoiseen työnantajakuvaan. Investointi työhyvinvointiin on taloudellisesti kannattavaa. Työhyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolosten määrä laskee. Osa työhyvinvoinnin taloudellisista vaikutuksista on nähtävissä välittömästi, osa vasta pidemmän ajan kuluttua. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä moninkertaisina takaisin. Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa vastuullista kestävästä organisaatiotoimintaa. (Kauhanen 2010; KT 2011; Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012; TTK 2015; Puttonen, Hasu & Pahkin 2016.)



PIRKAN OPISTO ORGANISAATIONA

Pirkan opisto on tammikuussa 2013 toimintansa aloittanut kunnallinen seudullinen kansalaisopisto. Se tuottaa vapaan sivistystyön kansalaisopisto- ja taiteen perusopetuksen palveluja Lempäälän, Pirkkalan, Nokian ja Vesilahden kunnille. Pirkan opistoa ylläpitää Nokian kaupunki. Opiston toiminnassa noudatetaan Nokian kaupungin hallinto- ja toimintasääntöjä sekä muita ohjeita ja määräyksiä.

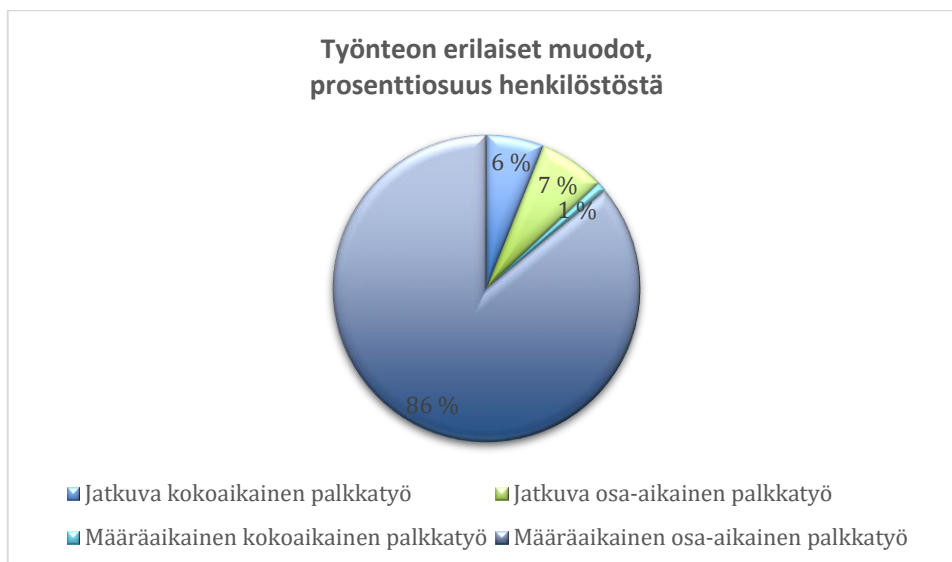
Pirkan opisto kuuluu Nokian kaupungin sivistyskeskukseen. Sopimuskuntien edustajista muodostettu Nokian sivistyslautakunnan alaisuudessa toimiva Pirkan opiston jaosto päättää opiston strategian ja toiminnan päälinjauksista sekä valmistelee talousarviota koskevan esityksen. Sivistyslautakunta käsittelee opiston talousarvion ja tilinpäätöksen.

Pirkan opisto on Suomen suurimpia kansalaisopistoja. Oppitunteja on vuosittain noin 47 000 ja kurssilaisia 24 000. Opiston toimisto on Nokialla. Tämän lisäksi opistolla on palvelupisteet Lempäälässä, Pirkkalassa ja Vesilahdessa. Opetusta järjestetään kunnissa yhteensä noin 80 toimipaikassa.

PIRKAN OPISTON HENKILÖSTÖRAKENNE

Työnteon erilaiset muodot

Pirkan opistossa työskentelee vuosittain noin 300 henkilöä. Pirkan opiston henkilötyövuosien määrä on 81. Henkilöstöön kuuluvat kaikki eri tehtävissä työskentelevät riippumatta työnteon muodosta ja työskentelyn tuntimäärästä ja kestosta. Kansalaisopistolle tyypillisesti suurin osa Pirkan opiston henkilöstöstä on määräaikaista osa-aikaista palkkatyötä tekeviä. Valtaosa henkilöstöstä (94 prosenttia) työskentelee osa-aikaisesti. Jatkuvaa kokoaikaista palkkatyötä tekevien osuus on 6 prosenttia.



Kuvio 2. Pirkan opiston henkilöstön työnteon muodot, prosenttiosuus

Hallintohenkilöstöön kuuluvat rehtori, koulutuspäällikkö, suunnittelijat, mediatyöntekijät, opistomestarit ja toimistosihteerit sekä muut hallinnon ja tukipalvelujen työntekijät. Hallintohenkilöstöstä on vakinaistettu yksi toimistosihteerin ja kaksi opistomestarin tehtävää 1.1.2021 alkaen. Opetushenkilöstöön kuuluvat vakinaiset ja määräaikaisten tuntiopettajat sekä kuvataideryhmien mallit ja muut opetuksen tukipalvelujen työntekijät. Määräaikaisten tuntiopettajien määrä vaihtelee jonkin verran vuosittain. Hallintohenkilöstö toimii opetustyön tukena. Pirkan opistossa



on mahdollisuus saada opistomestaripalvelua ja mediatukea. Työyhteisössä työskentelee myös henkilöitä, jotka eivät ole työsopimuksessa Nokian kaupunkiin (kuntouttava työtoiminta, kuntouttava työkokeilu, työharjoittelu, tet-harjoittelu).

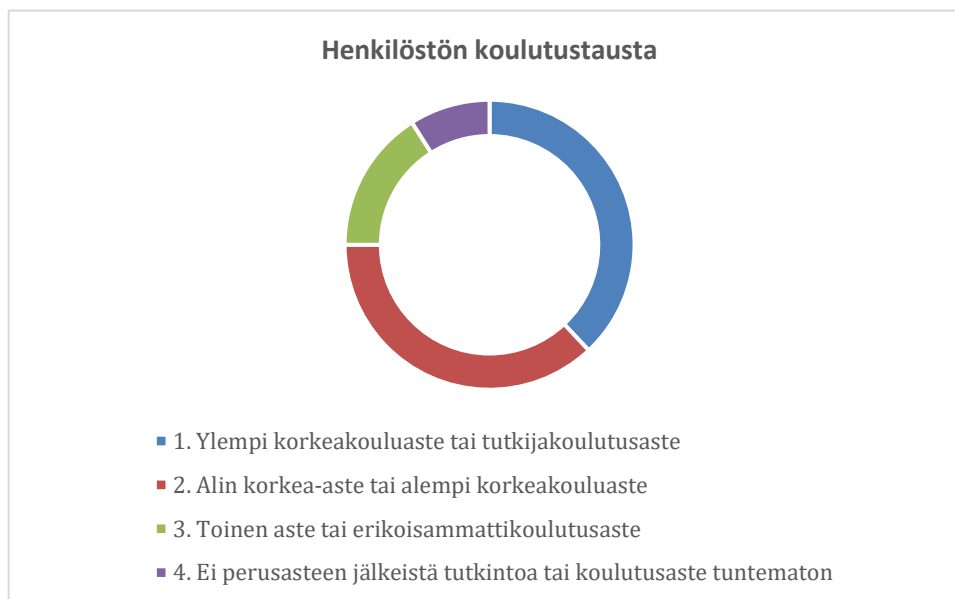
Taulukko 1. Työnteon erilaiset muodot

Työnteon muoto	Hallinto- henkilöstö	Opetushenkilöstö	Koko henkilöstö
Jatkuva kokoaikainen palkkatyö	17	0	17
Jatkuva osa-aikainen palkkatyö	1	19	20
Määräaikainen kokoaikainen palkkatyö	2	0	2
Määräaikainen osa-aikainen palkkatyö	4	257	261
Yhteensä	24	276	300

syksy 2020

Henkilöstön koulutustausta

Pirkan opiston henkilöstö on ammattitaitoista ja hyvin koulutettua. Noin kahdeksalla kymmenestä on korkea-asteen tutkinto ja lähes kahdella kymmenestä on toisen asteen tai erikoisammattikoulutusasteen koulutus. Lähes puolella opetusalan henkilöstöstä (46 prosenttia) on pedagoginen kelpoisuus. Lisäksi 7 prosentti opettajista on suorittanut kasvatustieteiden perusopinnot



Kuvio 3. Henkilöstön koulutustausta.

Opettajien opetustuntien määrä ja pedagoginen kelpoisuus

Kolme neljäsosaa opettajista opettaa alle 100 tuntia lukukaudessa (korkeintaan 8 opetustuntia viikossa). 60 prosenttia opettajista opettaa alle 50 opetustuntia lukukaudessa (korkeintaan kaksi opetustuntia viikossa) ja lähes 20 prosenttia opettajista opettaa alle 10 opetustuntia lukukaudessa. Viikoittainen opetustuntimäärä vaihtelee suuresti: 30 minuutista yli 30 viikkotuntiin. Tuntiopettajan työhön liittyy epävarmuustekijöitä. Joka lukukausi osa suunnitellusta ja sovitusta opetuksesta jää osallistujamäärän vähäisyydestä johtuen toteutumatta.

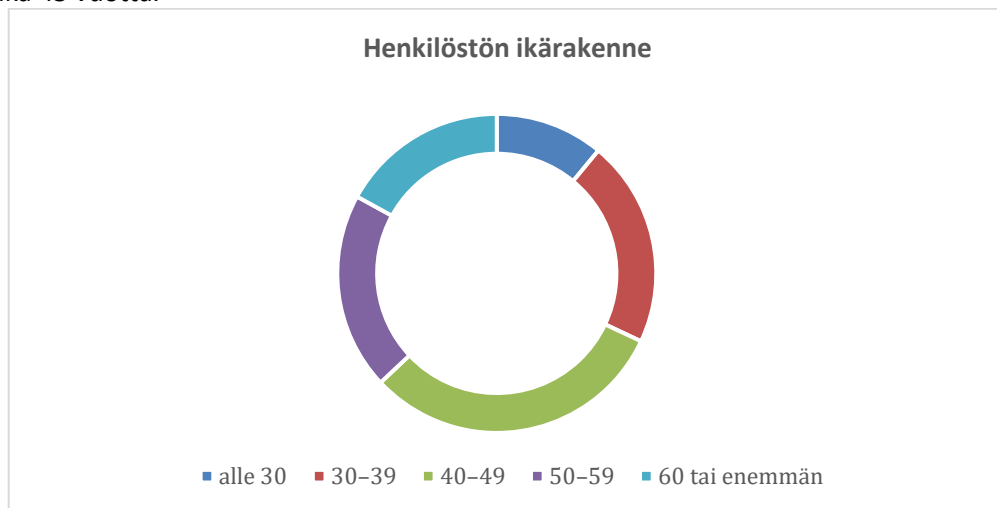


Taulukko 2. Opettajien opetustuntimäärä lukukaudessa ja opettajien pedagoginen kelpoisuus

Opetustunnit (syksy 2020)	Prosenttiosuus opettajista	Pedagoginen kelpoisuus, prosenttiosuus opettajista
alle 100 tuntia	76 %	36 %
100–199	11 %	55 %
200–299	7 %	70 %
300 tai enemmän	6 %	100 %

Henkilöstön ikärakenne

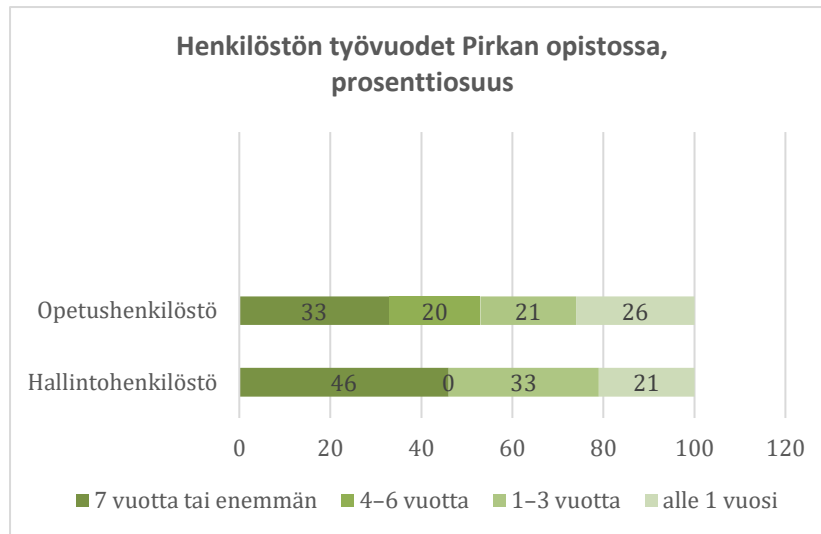
Pirkan opistossa työskentelee eri ikäisiä: puolet työyhteisön jäsenistä on 40–59-vuotiaita, 30–39-vuotiaita on viidesosa, 60 vuotta täyttäneitä on vajaa viidesosa ja alle 30-vuotiaita noin 10 prosenttia. Työikäisen väestön keski-ikä on Suomessa 40,1 vuotta (Bergbom ym. 2020). Julkisen alan henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinoilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta (KT 2020). Pirkan opiston henkilöstön keski-ikä 45 vuotta.



Kuvio 4. Henkilöstön ikärakenne, prosenttiosuudet

Henkilöstön työvuodet Pirkan opistossa ja vaihtuvuus

Lähes puolet hallintohenkilöstöstä (46 %) on työskennellyt Pirkan opistossa toiminnan aloitusvuodesta 2013 alkaen. Syksyllä 2020 työskentelevistä 80 prosenttia on ollut Pirkan opistossa työssä vähintään vuoden. Kolmasosa opetus- ja henkilöstöstä on työskennellyt Pirkan opiston toiminnan aloitusvuodesta 2013 alkaen. Noin 60 prosenttia opettajista on työskennellyt Pirkan opistossa vähintään kolme vuotta ja 75 prosenttia vähintään vuoden. Vuosittainen opettajavaihtuvuus on noin 25 prosenttia.



Kuvio 5. Henkilöstön työvuodet Pirkan opistossa, prosenttiosuus

Pendelöinti

Pirkan opiston ensisijaisena toimialueena on Nokia, Pirkkala, Lempäälä ja Vesilahti. Opetustarjonnassa on myös verkkokursseja. Tämän lisäksi yksittäisiä kursseja ja muuta toimintaa kuten vierailuja voidaan toteuttaa myös muilla paikkakunnilla.

Lähes neljä kymmenestä Pirkan opistossa työskentelevästä asuu Pirkan opiston toimialueella Nokialla, Pirkkalassa, Lempäälässä tai Vesilahdessa. Runsas neljä kymmenestä asuu Tampereella, yksi kymmenestä on Tampereen työ-
säkäytäjäalueen muista kunnista ja yksi kymmenestä on Pirkanmaan ulkopuolisista kunnista.

Pendelöinti tarkoittaa työssäkäyntiä oman asuinkunnan ulkopuolella. Seitsemän kymmenestä (68 %) opettajasta pendelöi, 15 prosenttia opettajista opettaa oman asuinkuntansa lisäksi 1–3 paikkakunnalla ja 17 prosenttia opettajista työskentelee asuinkunnassaan. Hallintohenkilöstöstä puolet pendelöi, neljäsosa pendelöi osittain ja neljäsosa työskentelee kotikunnassaan. Etätyö on mahdollista työtehtävien salliessa.

NYKYTILA-ANALYYSI

Työterveyspalvelut

Hallintohenkilöstö on oikeutettu työterveyspalveluihin. Vakinaiset tuntiopettajat ovat oikeutettuja työterveyspalveluun ilman viikkotuntirajoitusta. Nokian kaupungin työterveysuunnitelman mukaan määräaikainen tuntiopettaja on oikeutettu työterveyspalveluihin työsopimuksen voimassaoloaikana, mikäli hänen viikoittainen säännöllinen työtuntimääränsä on vähintään 14 tuntia. Työterveyspalveluiden piiriin kuuluu noin viidesosa Pirkan opiston henkilöstöstä, yhteensä 57 henkilöä (syksyllä 2020).

Työterveyspalvelujen lisäksi työterveys tarjoaa konsultointia mm. ergonomian osalta. Ongelmatilanteissa järjestetään työterveysneuvottelut. Työterveysneuvottelun tavoitteena on tukea työntekijää työssä selviytymisessä. Työterveysneuvottelu on työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon edustajien sekä tarvittaessa työhyvinvointikoordinaattorin ja luottamus-/tukihenkilön yhteinen tapaaminen. Neuvottelussa käsitellään työntekijän työssä selviytymiseen vaikuttavia tekijöitä, sovitaan tarvittavista jatkotoimista ja seurannasta. Työterveysneuvottelut toteutetaan matalalla kynnyksellä. Nokian kaupungissa on käytössä varhaisen tuen toimintamalli. (Nokian kaupungin henkilöstöraportti 2020.)



Pirkan opiston henkilöstön sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden on:

12,48 päivää (vuonna 2020)

10,46 päivää (vuonna 2019)

Pirkan opiston henkilöstön sairauspoissaoloprosentti on 4,5 (vuonna 2019). Se on hieman korkeampi kuin sairauspoissaoloprosentin raportoitu taso Suomessa, joka on 4 % (Aura, Ahonen, Hussi & Ilmarinen 2016).

Työsuojelun toimintaohjelma

Pirkan opiston työsuojelun toimintaohjelma on vuodelta 2016. Toimintaohjelman päivitys on aloitettu syksyllä 2020.

Kehityskeskustelut

Hallinto henkilöstön ja vakinaisten tuntiopettajien kehityskeskustelut esimiehen kanssa käydään kerran vuodessa. Työnkuvien uudistaminen/päivittäminen on mahdollista. Määräaikaisille opettajille ei ole erillisiä kehityskeskusteluja. Vaikka valtaosa opiston opettajista työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa, opettajien kanssa pyritään pitkäaikaiseen yhteistyöhön ja jatkuvuuteen.

Perehdyttäminen

Perehdyttämisen tavoitteena on, että Pirkan opistossa työskentelevät saavat riittävän perehdytyksen työhönsä. Perehdyttämistä täydennetään tarvittaessa. Opas tuntiopettajille julkaistaan digitaalisena ja se on henkilöstön luettavissa Pirkan opiston nettisivuilla www.pirkanopisto.fi tuntiopettajien sivut -osiossa. Oppaassa esitellään keskeisimmät opettajan työsuhteeseen liittyvät asiat ja turvallisuusohjeet. Siinä on myös tietoa Pirkan opistosta organisaationa, opiston toimintaperiaatteista ja ohjeita turvallisuuteen liittyvistä asioista. Pirkan opiston perehdyttämismallin uudistaminen on aloitettu syksyllä 2020.

Koulutustuki

Opisto voi tukea tuntiopettajan sellaista täydennyskoulutusta, joka auttaa opettajan työtä opistossa. Koulutuskorvausta myönnetään vuoroperiaatteella ja suhteessa opettajan tuntimäärään. Vakinaisilla työntekijöillä on mahdollisuus saada Nokian kaupungilta tukea omaehtoiseen koulutukseen 350 € vuodessa.

Henkilöstöedut

Pirkan opiston hallinto- ja opetushenkilöstöllä on oikeus osallistua veloitusetta yhdelle normaalihintaiselle oman opiston koko työvuoden kestäväälle kurssille tai yhdelle syys- ja yhdelle kevätyökaudella järjestettävälle kurssille. Kurssille osallistumisen edellytys on, että kurssilla on tilaa. Luennoitsijoilla ja lyhytkurssin opettajilla ei ole kurssietua. Vakinaisessa työsuhteessa olevalla etu säilyy keskeytyksen aikana. Määräaikaisessa työsuhteessa etu on käytettävissä työsuhteen voimassaoloaikana.

Nokian kaupunki antaa vakinaisille ja pitkäaikaisille määräaikaisille työntekijöille ePassin 100 euron suuruisen liikunta- ja kulttuuriedun. Edun saa, kun on ollut töissä Nokian kaupungilla vähintään 185 kalenteripäivää ja työsuhteessa on ollut enintään yhden päivän katko (kaksi määräaikaista palvelusuhdetta). (Nokian kaupungin työhyvinvointisuunnitelma 2019–2021). Määräaikaiset tuntiopettajat eivät kuulu ePassi-etuuden piiriin.

Työhyvinvoinnin kehittäminen

Kestävän kehityksen arvot ovat keskeinen osa Pirkan opiston toimintaa ohjaavaa strategiaa. Opiston vastuullista toimintaa ohjaa osaltaan OKKA-säätiön Pirkan opiston kansalaisopistotoiminnalle vuosiksi 2019–2021 myöntämä kestävä kehityksen sertifikaatti. Henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen on keskeinen osa kestävä kehityksen mukaista toimintaa. Opiston henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen on opiston toiminnassa erityinen painopiste. Toimintaa koordinoi (osa-aikainen) työhyvinvointikoordinaattori (1.8.2019 alkaen). Nokian kaupungin esimieskoulutuksen kestävä teemana on vuosittaisten teemojen lisäksi työhyvinvoinnin johtaminen.



Työhyvinvointiin investointi

Laajassa valtion, kunnan, teollisuuden, rakentamisen, kaupan, kuljetuksen ja liike-elämän yrityksiä ja organisaatioita käsittävässä tutkimuksessa on tutkittu, kuinka paljon suomalaiset yritykset ja organisaatiot resursoivat työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin investoidaan vuodessa keskimäärin 780 euroa henkilöä kohden. Puolet yrityksistä ja organisaatioista resursoi työhyvinvointiin 600–1200 euroa vuodessa, 35 % resursoi alle 600 € ja 15 % yli 1200 € vuodessa henkilöä kohden. Kunta-alalla investoidaan työhyvinvointiin keskimäärin 618 euroa henkilöä kohden. Laskelmaan sisältyvät työhyvinvoinnin investointien osa-alueet ovat työterveyshuolto, sisältäen kuntoutuksen (organisaation osuus, josta on vähennetty Kelan korvaus), työpaikkaliikunta, yleinen TYKY- tai TYHY-toiminta, virkistys ja kulttuuri (sisältäen henkilöstöjuhlat), henkilöstön koulutus, hyvinvointiin liittyvä viestintä ja muuta (projektit, jne.). (Aura, Ahonen, Hussi & Ilmarinen 2016.) Pirkan opisto investoi työhyvinvointiin vuodessa 486 euroa henkilötyövuotta kohden.

Taulukko 3. Pirkan opiston työhyvinvoinnin investoinnit vuonna 2019

Henkilöstökoulutus	17 500 €
Opiston budjettivaroilla	
Opiston varsinainen henkilöstökoulutus: 4000 €	
Hankerahoituksella	
Erasmus-liikkuvuusvaihto tuntiopettajille: 10 500 €	
Mediataidehankkeen järjestämä henkilöstökoulutus: 3000 €	
Henkilöstöedut	7200 €
E-passikulut: 4 200 €	
Virkistystoiminta (pikkujoulu, retket, vierailut yms.) 3 000 €	
Työterveyshuolto 14 700 €	14 700 €
Yhteensä, kokonaissumma	39 400 €
Työhyvinvointiin investointi	486 € /henkilötyövuosi /vuosi

KUNTA 10 -TUTKIMUS

Kunta10 -tutkimus selvittää kunta-alan vakinaisena ja pitkäaikaisena sijaisena työskentelevän henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia ja niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuksessa ovat mukana Espoo, Helsinki, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Raisio, Nokia, Valkeakoski, Naantali ja Virrat, yhteensä noin 90 000 henkilöä, noin 22 % kunta-alan henkilöstöstä. Kysely toteutetaan joka toinen vuosi. Vuoden 2020 kyselyn saivat kaikki 1.9.2020 töissä olevat vakinaiset työntekijät ja pitkäaikaiset sijaiset sekä työntekijät, joiden osa-aikainen työsuhde on vähintään 50 %. Sijaisten/määräaikaisten työsuhde on pitänyt olla voimassa 1.2.2020 ja 1.9.2020. Kyselyä eivät saa perhe-, opinto- tai muulla pitkällä vapaalla olevat. Pirkan opiston henkilöstöstä vuoden 2020 Kunta 10 -kyselyn sai 32 henkilöä, joista kyselyyn vastasi 23 (72 %).

Tutkimuksissa on löydetty useita tekijöitä työssä, jotka voivat suojata työyhteisön jäsenten terveyttä. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen, hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön, työaikoihin ja omaa työtä koskevaan päätöksentekoon sekä työyhteisön sosiaalinen pääoma.

Kyselyn teemat ovat kolmelta työhön liittyvältä osa-alueelta:

Työ (työaikojenhallinta, työpaineet, työn hallinta, työstressi, työhön panostaminen, työn palkitsevuus, työn epävarmuus, väkivalta, halu jatkaa omassa työssä, työnantajan suosittelu)

Työyhteisö (työyhteisötaidot: auttaminen ja huomaavaisuus, innovatiivisuus, tavoitteellisuus, kehittäminen, yhteistyö esimiehen kanssa. Työpaikan ilmapiiri, sosiaalinen pääoma, työhyvinvointitoiminta, itseen kohdistunut syrjintä)

Johtaminen (esimiestuki, kohtelun oikeudenmukaisuus, päätöksenteon oikeudenmukaisuus, kehityskeskustelun käyminen, sisältö ja hyödyllisyys, muutokset työssä).



Tutkimustulosten mukaan Pirkan opiston vahvuus on erityisesti työn osa-alueella. Johtamisen osa-alue on keskittämisen osa-alue. Työyhteisön osa-alue on Pirkan opiston selkeä kehittämiskohde.

Runas kolme neljästä kyselyyn vastanneesta kokee työssään työn imua (76,2 %) ja kahdeksan kymmenestä on sitä mieltä, että Pirkan opistossa on vaikutusmahdollisuuksia muutoksiin työssä. Lähes kahdeksan kymmenestä (77,3 %) suosittelisi työpaikkaa ystävilleen. Kuusi kymmenestä (60,9 %) on sitä mieltä, että saa riittävästi täydennyskoulutusta. Neljä kymmenestä kokee muutokset työssä myönteisiksi (43,5 %) ja palautuu hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta (39,1 %). Runas kolmasosa (34,85 %) kokee työmäärän lisääntyneen yli sietokyvyn. Lähes 70 % vastaajista on sitä mieltä, että lähiesimies vahvistaa työntekijöiden kyvykkyyttä ja kannustaa työntekijöitä yhteistyöhön ja itsenäiseen työskentelyyn.

Taulukko 4. Pirkan opiston prosentuaalinen sijoittuminen Kunta10 -työyksiköiden joukossa (1–100) vuosina 2018 ja 2020 (suluissa kaikkien työyksiköiden sijoittuminen)

	2018	2020
TYÖ-mittarit	68 (49)	59 (51)
TYÖYHTEISÖ-mittarit	38 (50)	35 (54)
JOHTAMISEN mittarit	49 (52)	50 (54)
KUNTA10-kokonaissijoitus	52 (50)	48 (53)

(Kunta 10 -tutkimus 2020.)

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTIKYSELYN KESKEISET TULOKSET

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin anonyyminä sähköisenä kyselyinä keväällä 2020. Kysely lähetettiin 226 henkilölle. Vastausprosentti oli 51,3 (opetushenkilöstö 47,2 %, hallintohenkilöstö 81,5 %).

Työn ilon kokeminen

Hallintohenkilöstölle työn iloa tuottavat ennen kaikkea työtehtävä, motivoiva toimiala, vapaa sivistystyö sekä työn myönteiset tulokset. Myös mukavat työkaverit, opettajat sekä opiskelijat tuovat työn iloa. Opetushenkilöstölle työn iloa tuottavat ennen kaikkea työ opettajana, kiinnostava opetusaine, opetuksen myönteiset tulokset sekä mukavat ja innostuneet opiskelijat. Myös mukavat kollegat sekä auttavainen opiston henkilökunta tuovat työn iloa.

Työn kuormittavuus

Yli puolet hallintohenkilöstön kyselyyn vastanneista kokee, että työ kuormittaa harvoin tai ei ollenkaan tai se kuormittaa vain joskus. Lähes puolet kokee, että työ kuormittaa ainakin melko usein, ja kolme kymmenestä kokee, että työ kuormittaa usein. Kuormittavuutta aiheuttavat töiden määrä ja kiire, jatkuva epävarmuus menettelytavoista, työyhteisössä vallitseva organisaatiokulttuuri, työn epävarmuus sekä toimintaan vaikuttavat tiukat talousraamit, toimitila- ja henkilöstöasiat. Lähes puolet kansalaisopiston opetushenkilöstöstä ei tutkimustulosten mukaan koe kuormittavaksi työtään Pirkan opistossa tai kokee sen kuormittavaksi vain harvoin. Hieman yli puolet toteaa työn olevan joskus kuormittavaa. Suurin osa, lähes kolmeneljäsosa kyselyyn vastanneista taiteen perusopetuksen opettajista kokee, että työ kuormittaa harvoin tai ei ollenkaan tai se kuormittaa vain joskus. Yli neljäsosa kokee, että työ kuormittaa vähintään melko usein. Opetushenkilöstölle työn kuormittavuutta aiheuttavat työskentely useissa opetuspaikoissa, lukossa olevat ulko-ovet, sisäilmaongelmat, säilytystilojen puute, iltatyö, pitkät työmatkat, opetuksen ja opetusmateriaalin valmisteluun kuluva aika, pedagogiset haasteet opetuksessa, työn jatkuvuuden epävarmuus, palkkataso sekä koettu arvostuksen puute ja oman työn vähättely ylemmältä taholta. Hallinto- ja opetushenkilöstön palautumista auttavat lepo, vapaa-aika, perhe ja ystävät sekä liikunta ja muut harrastukset.



Kokemus työyhteisöön kuulumisesta

Hallintohenkilöstöllä on vahva kokemus Pirkan opiston työyhteisöön kuulumisesta. Seitsemän kymmenestä kyselyyn vastanneesta kokee kuuluvansa työyhteisöön vähintään melko paljon. Hallintohenkilöstön työyhteisöön kuulumisen tunnetta vahvistavat kiva työporukka ja kokemus siitä, että kukin osallistuu omalla työpanoksellaan työhön, jolla tuotetaan elämyksiä tuhansille ihmisille. Kehittämisen kohteita ovat työn ilon mahdollistava ilmapiiri, tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus. Puolet kyselyyn vastanneista taiteen perusopetuksen opettajista ja neljäsosa kansalaisopiston opettajista kokee olevansa osa Pirkan opiston työyhteisöä. Opetushenkilöstön kokemuksen mukaan työ on yksinäistä, kontaktit muihin opettajiin ovat vähäisiä. Yhteisiä tapaamisia on hyvin vähän. Kollegiaalinen tuki, yhteinen uuden suunnittelu, ammatillisen kasvun vahvistaminen ja työhyvinvointi lisääntyivät, jos opistossa järjestettäisiin enemmän tapaamisia muun henkilökunnan kanssa, vuosittaisen opettajakokouksen lisäksi myös enemmän aineryhmäkohtaisia kokoontumisia, yhteisiä koulutustilaisuuksia, ideointipäiviä ja vapaamuotoisia tapaamisia. Yhteinen tekeminen lisää yhteisöllisyyttä.

Yhteistyön toimivuus

Hallinnossa työskentelevien yhteistyö toimii pääsääntöisesti hyvin, todetaan hallintohenkilöstön vastauksissa. Henkilöiden ja eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä on kuitenkin tarve kehittää edelleen. Erilaiset tavat tehdä työtä ja arvostaa jokaista ihmisenä ja työntekijänä tulisi hyväksyä. Toisten työtä ei tunneta riittävästi. Opettajien ja hallintohenkilöstön välinen yhteistyö ja vuorovaikutus toimivat pääasiassa hyvin ja kullekin henkilölle ominaisella tavalla, mutta on myös jonkin verran henkilöiden välistä kitkaa. Tähän voi olla osasyynä tiedon puute ja asioiden tarkastelu eri näkökulmista. Osa opetushenkilöstön kyselyyn vastanneista toteaa, että hallinto tuntuu kaukaiselta ja hierarkkiselta. Päätökset tehdään opettajan näkökulmasta etäällä. Myös kokemus opettajien aliarvioimisesta ja vähempiarvoisuudesta hallintoon verrattuna tulee kyselyssä esiin. Opiston sisäinen keskustelukulttuuri on vähäistä, ja vuorovaikutuksessa hallinnon kanssa on välillä haasteita. Työtehtävien, vastualueiden ja henkilöiden vaihtuvuus aiheuttaa epätietoisuutta siitä, mikä asia kuuluu kenellekin. Työkäytäntöjä ja asioiden toimivuutta tulisi parantaa. Yhteys muihin opettajiin koetaan tärkeäksi, mutta yhteisiä tapaamisia on hyvin vähän ja tähän toivotaan muutosta. Suunnitteluprosessiin toivotaan vielä enemmän opettajien osallisuutta. Kaiken kaikkiaan vuorovaikutus ja yhteistyö hallintohenkilöstön kanssa toimii pääsääntöisesti hyvin. Ihmiset ovat auttavaisia ja ystävällisiä.

Tuen saaminen omaan työhön

Tukea saa, jos sitä huomaa pyytää. Toisinaan tukea ei rohjeta pyytää, sillä jokaisella on omat taakkansa. Toisinaan tuki on ristiriitaista, todetaan hallintohenkilöstön kyselyssä. Opetushenkilöstön kyselyssä tulee esiin toive saada täydennyskoulutusta, esimerkiksi kuinka kohdata opiston toimintaan osallistuva erityisoppilas, mutisti, masennusdiagnoosin saanut tai mielenterveysongelmainen opiskelija. Tukea ja apua työn sisältöihin liittyvissä asioissa saadaan tarvittaessa suunnittelijoilta ja keskustelutukea esihenkilöiltä. Käytännön asioissa saadaan tukea sihteereiltä, opistomestareilta ja mediatyöntekijöiltä. Työhön liittyvissä pulmissa tukea ja apua saa myös muilta opettajilta.

Työhön perehdyttäminen

Puolet hallintohenkilöstöstä on kyselytulosten mukaan perehdytetty vähintään melko hyvin ja noin kolmasosa kohtalaisesti. Lähes viidesosa on kyselytulosten mukaan perehdytetty heikosti tai ei ollenkaan. Kyselyvastauksissa todetaan, että perehdytys tukee itsenäistä työtä vain osin. Seitsemän kymmenestä kansalaisopiston opettajasta on kyselytulosten mukaan perehdytetty vähintään melko hyvin, neljäsosa kohtalaisesti ja alle kymmenesosa heikosti tai ei ollenkaan. Neljä kymmenestä taiteen perusopetuksen opettajasta on kyselytulosten mukaan saanut vähintään melko hyvän perehdyttämisen, neljä kymmenestä kohtalaisen ja kaksi kymmenestä on perehdytetty heikosti tai ei ollenkaan. Kyselytulosten mukaan suunnittelija perehdyttää, ja opistomestariilta saa tarvittaessa apua laitteiden käytössä. Syksyn opettajankokouksessa kerrataan käytännön perusasiat yleisellä tasolla, ja opettajan oppaasta saa tietoa käytännön asioista. Tietoa saadaan myös muilta opettajilta. Toimintamallit varmistuvat usein omatoimisesti kyselemällä. Opetushenkilöstö toivoo enemmän perehdytystä opiston käytännöistä, myös eri opetustilojen käyttöön liittyvistä toimintaperiaatteista, opettajien työsuhteeseen liittyvistä asioista sekä opiskelijoille suunnatusta opiston tiedotuksesta. Toivotaan myös ensiapu- ja turvallisuuskoulutusta. Pirkan opistossa ei ole erillistä perehdytysjaksoa, mutta opettajia ohjeistetaan ja apua annetaan tarvittaessa.



Omaan työhön vaikuttaminen

Enemmistö hallintohenkilöstöstä, kolme neljästä kyselyyn vastanneesta, voi vaikuttaa melko paljon omaan työhönsä. Kyselyssä tulee esiin, että työ on itsenäistä, mutta samalla yksinäistä. Lähes puolet vastaajista toteaa, että voi vaikuttaa paljon omaan työhönsä. Opetushenkilöstön vastauksissa todetaan, että opettajien ehdotukset huomioidaan seuraavan kauden suunnittelussa hyvin. Opettaja voi vaikuttaa kurssin keston, aikatauluun, opetuspaikkaan ja osallistujien enimmäismäärään, mutta ei aina opetuspaikkaan eikä tuntimäärään, ja sovittu opetus ei aina toteudu. Opettaja suunnittelee itsenäisesti opetuksen sisällön ja vastaa toteutuksesta. Opettajalla on pedagoginen vapaus opetuksen toteuttamisessa.

Työhyvinvoinnin kehittämideoita

Hallintohenkilöstö

- * Kehitetään opiston toimintakulttuuria. Puhutaan ja toimitaan muita arvostavalla tavalla. Huomataan hyvä, ei vahvisteta huonoa ilmapiiriä. Kohdellaan kaikkia tasa-arvoisesti. Tiedotetaan yleisistä asioista tasapuolisesti kaikille.
- * Järjestetään yksilöllisiä kehityskeskusteluja.
- * Lisätään eri työtehtävien sisällön tuntemusta työyhteisössä.
- * Tavoitellaan työmäärän ja henkilöstöresursoinnin saamista tasapainoon. Pyritään siihen, että opistossa ei ole jatkuvasti joka vuosi suuria muutoksia. Mahdollistetaan päätöksentekoketjujen saaminen lyhyemmiksi tehtäväkuvia ja vastuita muuttamalla.
- * Edistetään työhyvinvointia työskentelemällä sisäympäristöltään hyvälaatuisissa toimisto- ja opetustiloissa.

Opetushenkilöstö

- * Kerrotaan opettajille enemmän opiston asioista ja yleisistä käytännöistä. Kohdellaan opettajia tasapuolisesti, arvostavasti ja kuunnellen. Tiedotetaan palavereista ja tapahtumista, henkilöstö- ja toimenkuvamuutoksista ja muista asioista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Osoitetaan luottamusta. Huomioidaan opettajien näkökulmat suunnitteluprosessissa ja otetaan opettajat jatkossakin mukaan tuntien ja aikataulujen suunnitteluun. Pyritään kehittämään opettajien työsuhteen jatkuvuutta.
- * Järjestetään opettajien työnohjausta ja kehityskeskusteluja. Annetaan enemmän palautetta. Keskustellaan avoimesti ongelmista. Ei jätetä ketään opettajaa oman onnensa nojaan.
- * Kehitetään opiston palkitsemisjärjestelmää ja palkitaan opettajia hyvin tehdystä työstä.
- * Keskitetään opetusta mahdollisuuksien mukaan samoihin rakennuksiin. Järjestetään opiskelijoiden sisäänkäynti opetustilaan ja luovutaan mahdollisuuksien mukaan opettajien ulko-ovella päivystämisestä. Järjestetään opetus tarkoituksenmukaisissa sisäilmaltaan terveissä tiloissa. Sallitaan opettajien olla yhteydessä opiskelijoihin hellewin kautta. Maksetaan matkakorvaus oman auton käytön mukaan, mikäli opetuspaikkaan ei ole julkista liikenneyhteyttä. Järjestetään opettajille mahdollisuus käyttää kopiokonetta opetuspaikassa. Ollaan läsnä tapahtumissa.
- * Kehitetään opettajien henkilöstöetuja. Lisätään koulutustukea ja tuetaan opettajien hyvinvointia esimerkiksi kulttuuri-, liikunta- ja työhyvinvointiseteleillä. Järjestetään enemmän yhteisiä tilaisuuksia opettajille: opettajainkokouksen lisäksi aineryhmätapaamisia, yhteistä toimintaa eri ainealueiden opettajille, koulutus- ja ideointipäiviä, vertaistukea ja yhteistä opetussisältöjen suunnittelua, virkistystilaisuuksia ja myös vapaaehtoista toimintaa, esimerkiksi yhteisiä retkiä, juhlia ja illanviettoja. (Landau 2020.)

JOHTOPÄÄTÖKSET

Kunta 10 -kyselyn ja Pirkan opiston henkilöstön työhyvinvointikyselyn tulokset osoittavat, että Pirkan opistossa on vahvoja voimavaroitekiä. Lähes jokainen pitää työtään tärkeänä ja merkityksellisenä. Suurin osa kokee työssään iloa ja innostusta. Kehittämiskohteiksi nousee kolme keskeistä työhyvinvoinnin kehittämialuetta: osallisuus, työyhteisötaito ja yhteisöllisyys.



TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA

Kokonaisvastuu: rehtori, operatiivinen vastuu: työhyvinvointikoordinaattori

Kehittämisen kohde	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilöt	Seuranta
Osallisuus Työyhteisötaidot Yhteisöllisyys	Koko henkilöstö mukaan opiston kehittämiseen	alkaen 2021	rehtori, koulutuspäällikkö	Henkilöstön työhyvinvointikysely (vuosittain keväällä alkaen 2022)
	Hallinto- ja opetushenkilöstön sekä ammattiryhmien kehityskeskustelut pääsääntöisesti kerän vuodessa	alkaen 2021	rehtori, koulutuspäällikkö, suunnittelijat	Kunta 10 -kysely (joka toinen vuosi syksyllä alkaen 2022)
	Perehdyttämismallin kehittäminen ja käyttöönotto	alkaen 2021	rehtori, koulutuspäällikkö, suunnittelijat	Sairauspoissaolot (jatkuva seuranta)
	Koko henkilöstö työhyvinvointitoiminnan piiriin	alkaen 2021	johtoryhmä, työhyvinvointiryhmä, kaikki	Asiakaspalautteet (jatkuva seuranta)
	Suunnitellaan henkilöstön palkitsemiskeinoja	alkaen 2021	johtoryhmä, työhyvinvointiryhmä, kaikki	Pirkan opiston työhyvinvointiraportti (vuosittain tammi-helmikuussa alkaen 2022)
	Selvitetään mahdollisuutta laajentaa ePassi-etuus myös määräaikaisille opettajille (opetusmäärä keskimäärin vähintään 14 tuntia viikossa)	alkaen 2021	rehtori, johtoryhmä	
	Selvitetään mahdollisuuksia toteuttaa Pirkan opiston henkilöstölle vuorovaikutuksellista verkkoalustaa	alkaen 2021	mediatiimi	
Työhyvinvoinnin resursointi	Työhyvinvointiin 700 €/henkilötyövuosi/vuosi	2021–2023	rehtori	Taloussuunnitelma (vuosittain)
	Perustetaan henkilöstön työhyvinvointiryhmä	2021	työhyvinvointikoordinaattori	Pirkan opiston työhyvinvointiraportti (alkaen tammi-helmikuun 2022)



LÄHTEET

- Aaltonen, M. & Kovalainen, A. 2001. Johtaminen sosiaalisena konstruktiona. Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration.
- Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. 2016. Strateginen hyvinvointi 2016. Tutkimusraportti. Helsinki: Ossi Aura Consulting Oy.
- Bergbom, B. ym. 2020. Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä, 53–73. Toim. L. Kokkinen. Helsinki: Työterveyslaitos.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>
- Berger, P. L. & Luckmann, T. 1994. Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma (engl. The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge, 1966). Helsinki: Gaudeamus.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyon-imu-opas/>
- Juuti, P. & Virtanen, P. 2009. Organisaatiomuutos. Helsinki: Otava.
- Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki: WSOY.
- Keyriläinen, M. 2020. Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020: 53. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- KT 2011. Miksi työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeää? Muistio 15.3.2011. Kunnallinen työmarkkinalaitos.
<https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/13-2011-liite.pdf>.
- KT 2020. Henkilöstötilastot.
<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>.
- Kunta 10 -tutkimus 2020. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Landau, T. 2020. Pirkan opiston henkilöstön työhyvinvointikysely 2020, keskeiset tulokset. Nokia: Pirkan opisto.
- Manka, M-L., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Nokian kaupungin henkilöstöraportti 2020. Nokian kaupungin konsernipalvelut/henkilöstöhallinto. Nokia.
- Nokian kaupungin työhyvinvointisuunnitelma 2019–2021. Nokia.
- Pekkarinen, L. 2018. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018.
<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos.



STM 2021. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö.

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

TTK 2015. Hyvästä parempi. Kunta-alan työelämän kehittämisosas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

https://ttk.fi/files/4635/Hyvasta_parempi.pdf

TTL 2021. Työhyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuslaki (738/2002).

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>