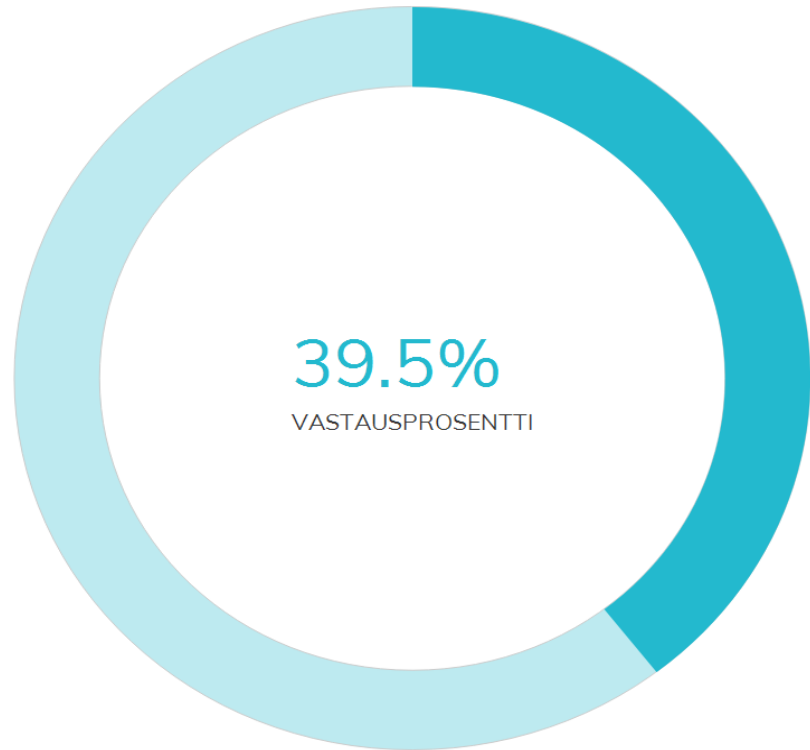


Työhyvinvointikysely 2021

Tampereen yliopisto

TAMPEREEN YLIOPISTO



Työhyvinvointikysely 2021



VASTAAJAT
1822 / 4613

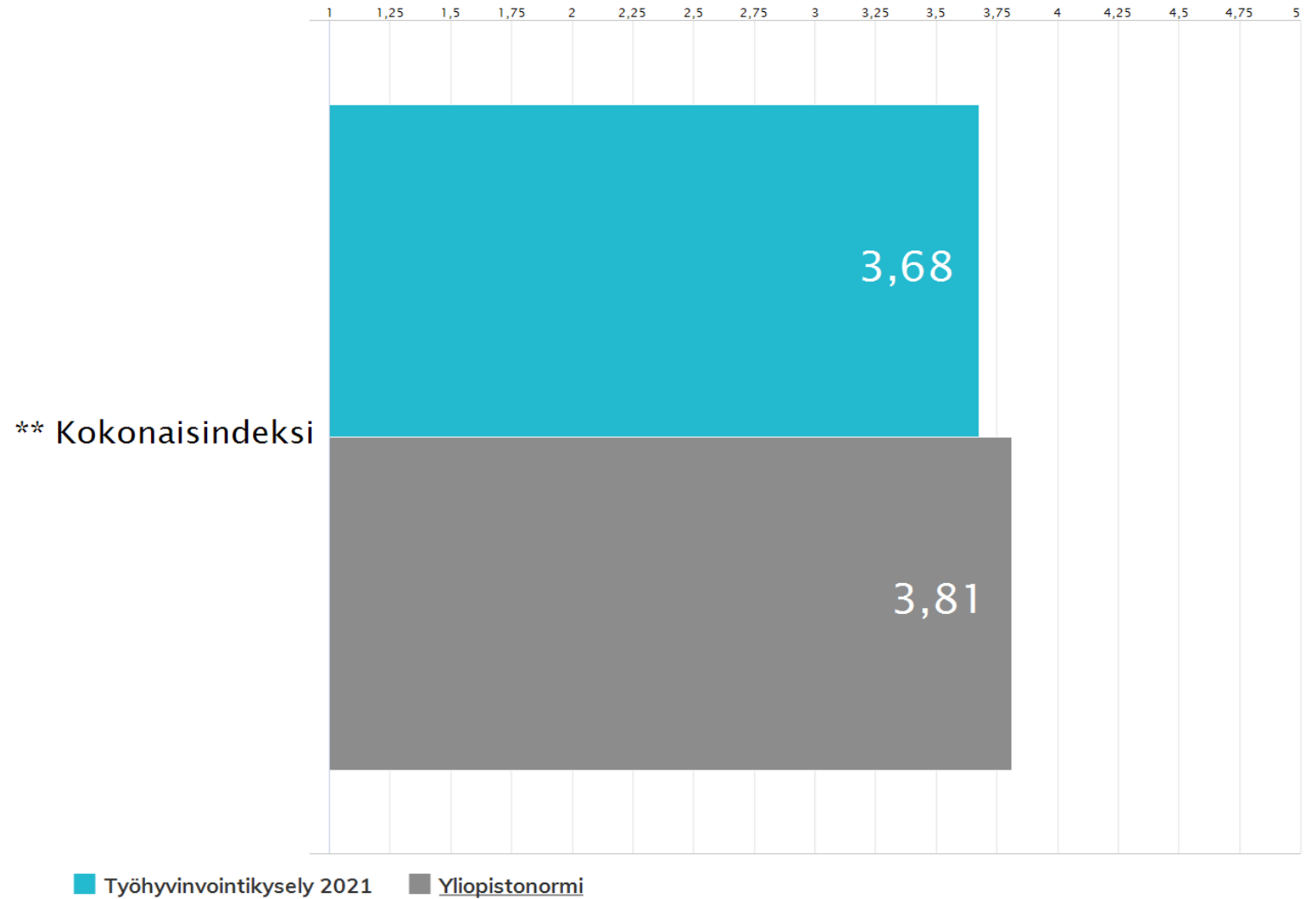


19802 / 35492
VASTAAJAA KOKO TUTKIMUKSESSA
Työhyvinvointikysely 2021
55,8 %

TIEDONKERUU
13.9.2021 - 15.10.2021

* = Tilastollisesti merkitsevä ero (95%),
** = Erittäin merkitsevä ero (99%)
Asteikko 1 - 5 , 5 = paras

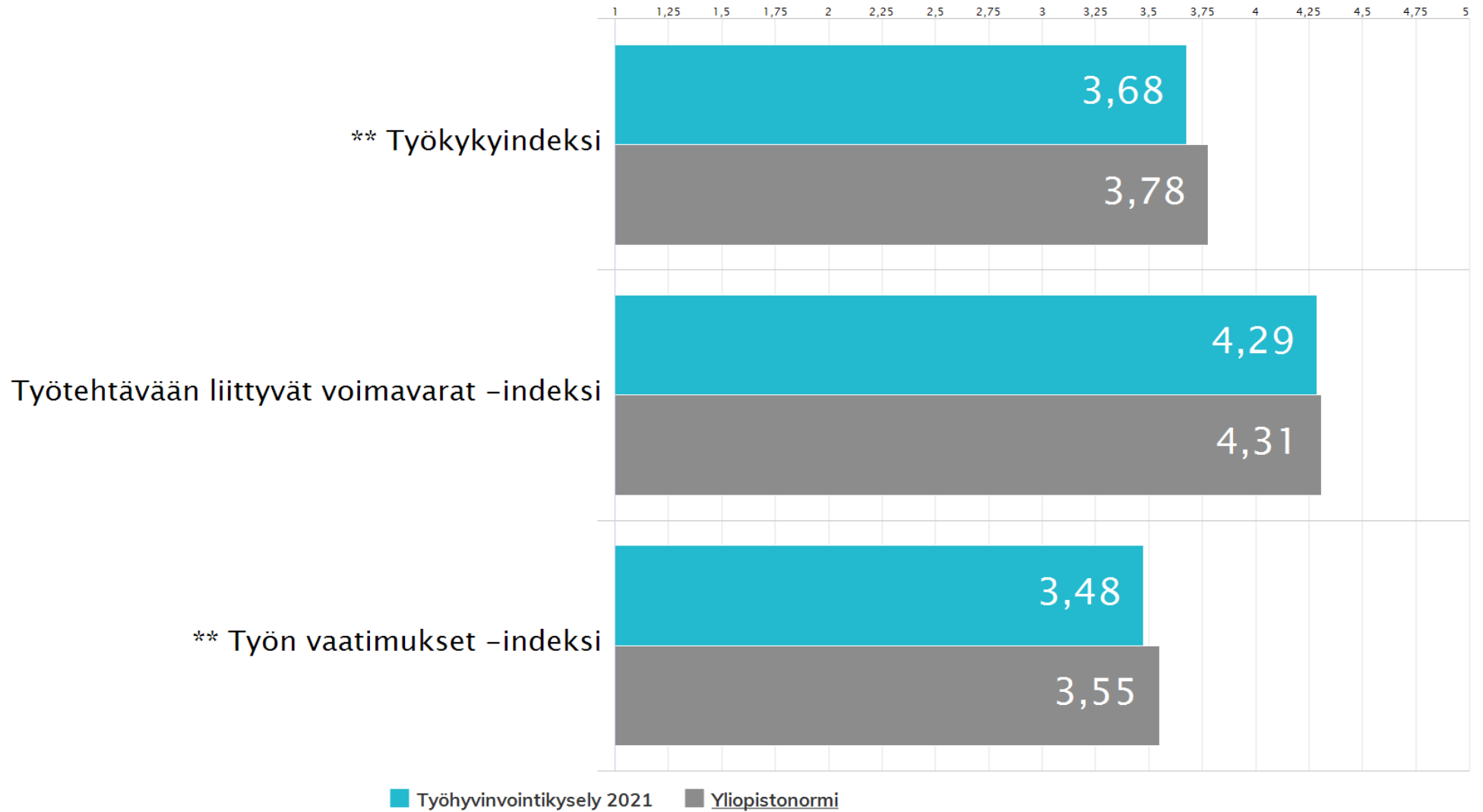
Kokonaisindeksi Tampereen yliopisto



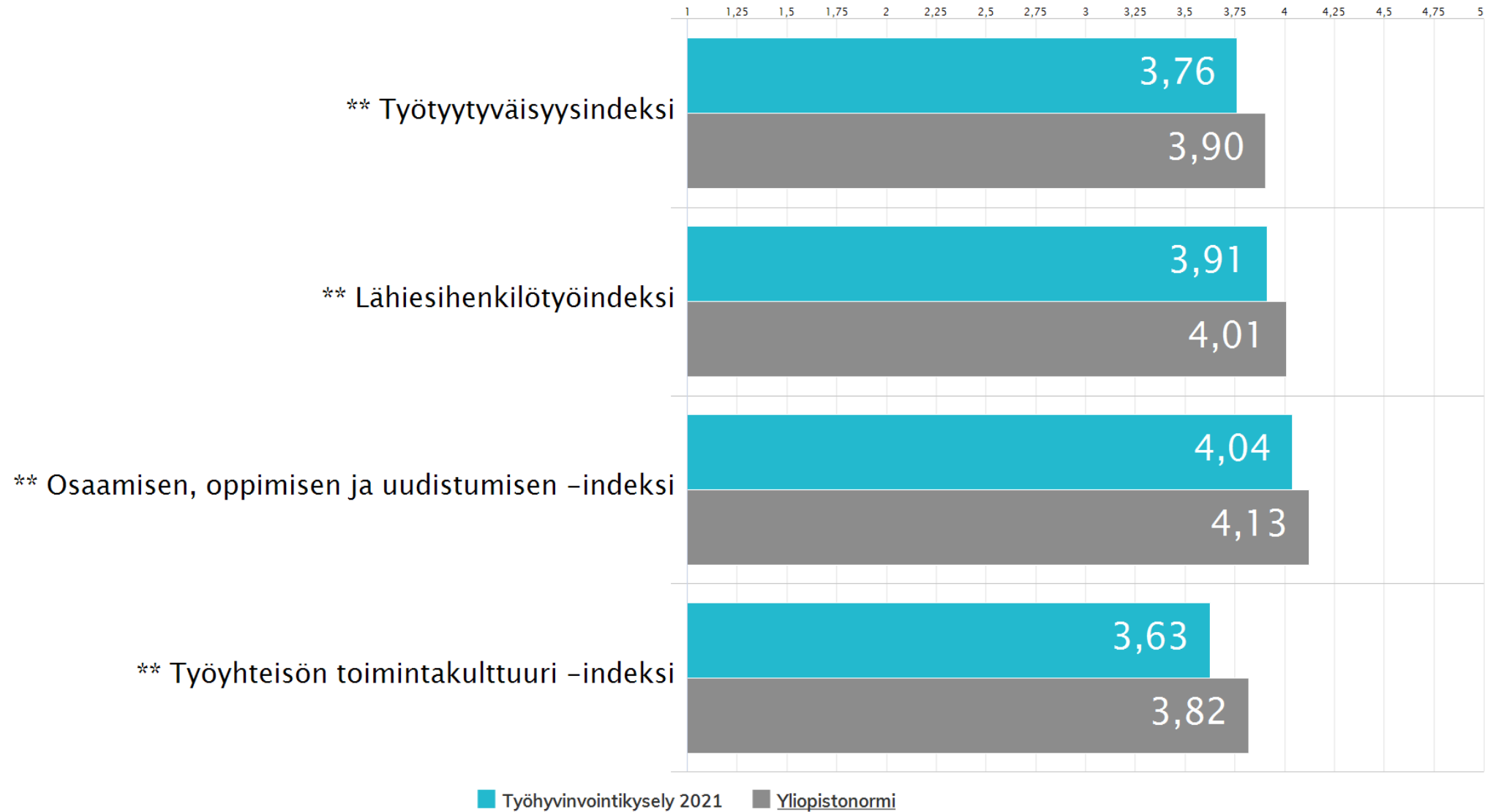
* = Tilastollisesti merkitsevä ero (95%),
 ** = Erittäin merkitsevä ero (99%)
 Asteikko 1 - 5, 5 = paras

Työn voimavarat ja vaatimukset -indeksi

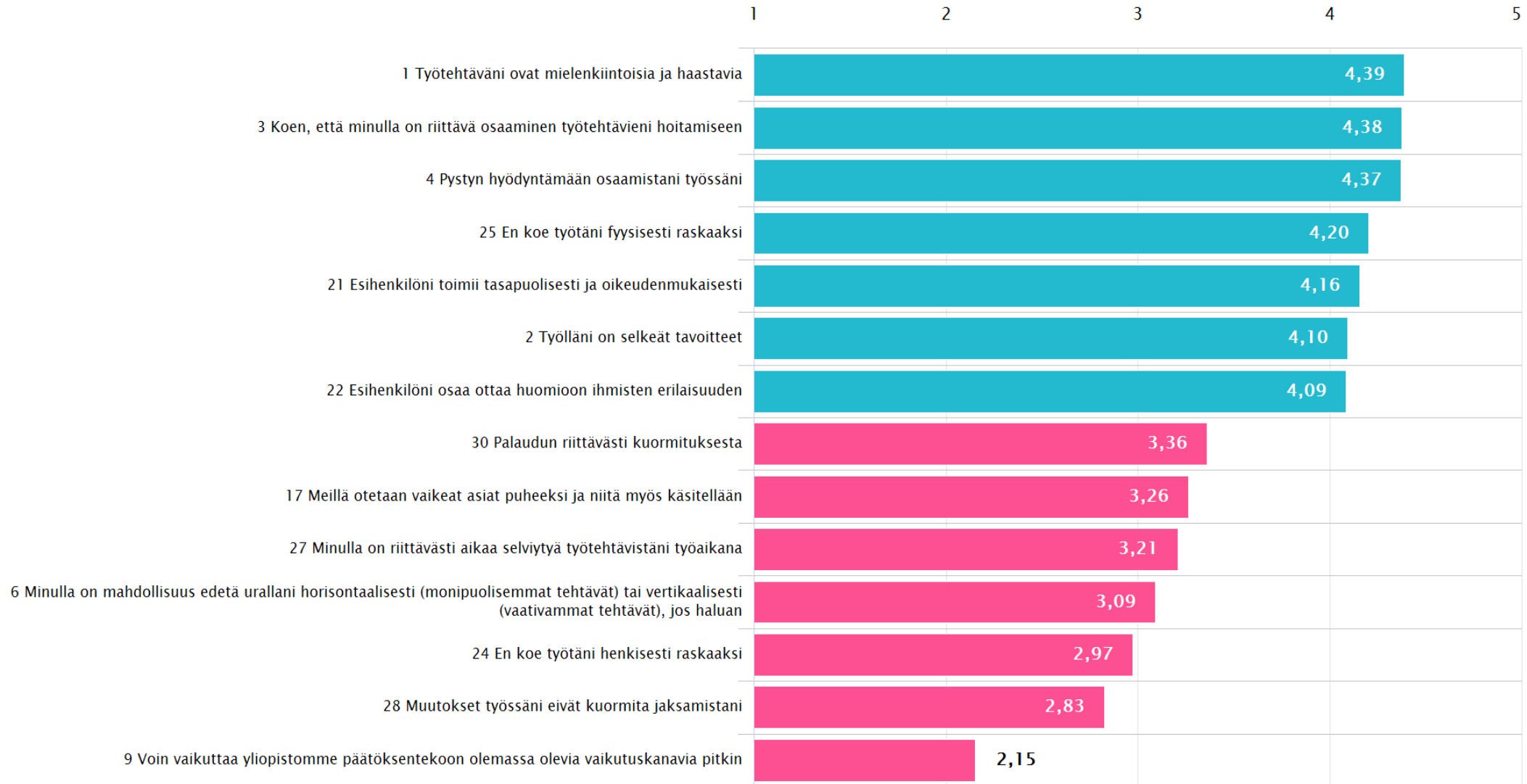
Tampereen yliopisto



Lisäindeksit Tampereen yliopisto



Parhaat / Heikoimmat Tampereen yliopisto



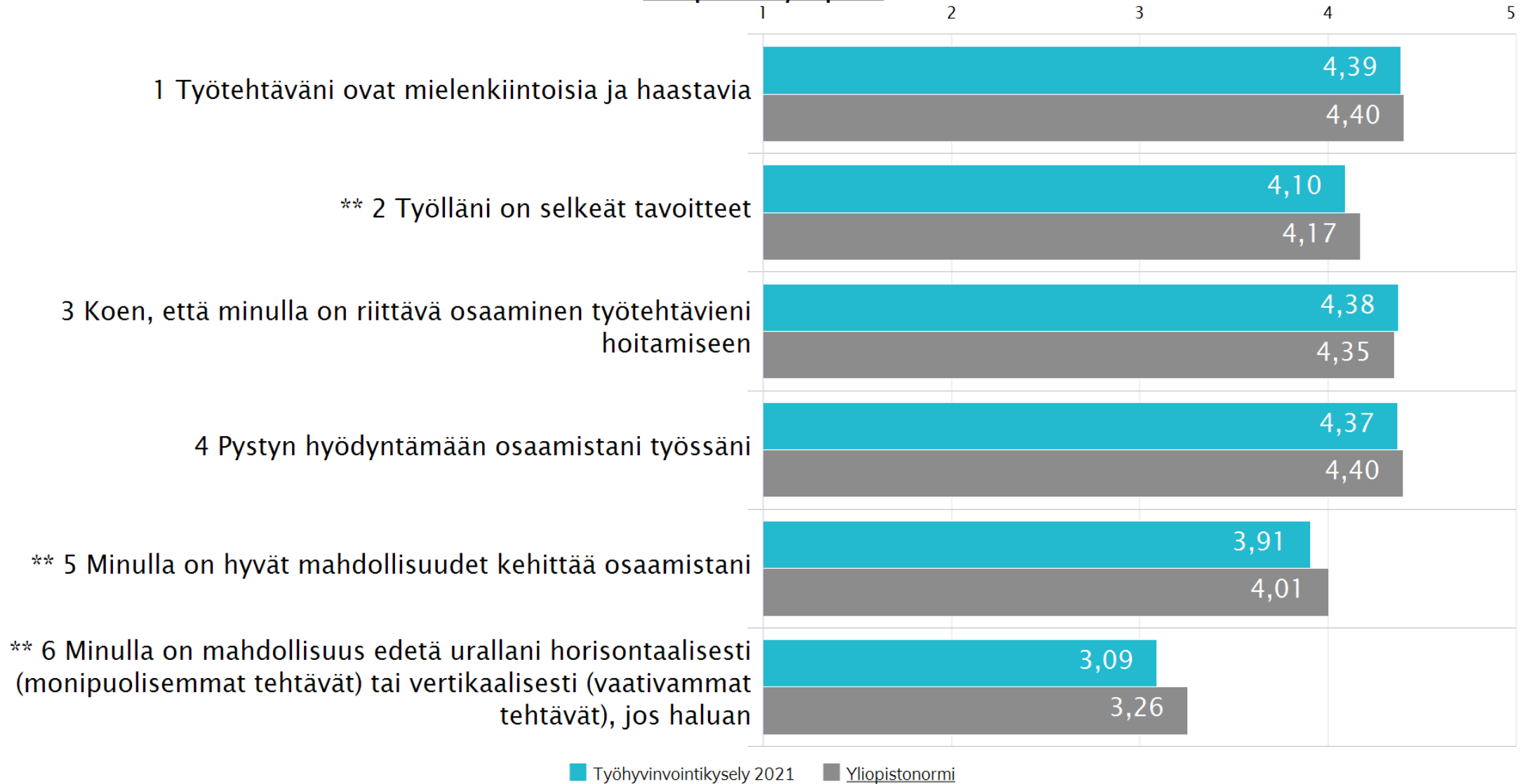
* = Tilastollisesti merkitsevä ero (95%),
 ** = Erittäin merkitsevä ero (99%)
 Asteikko 1 - 5 , 5 = paras

Tulosyhteenveto: osiokohtaiset keskiarvot



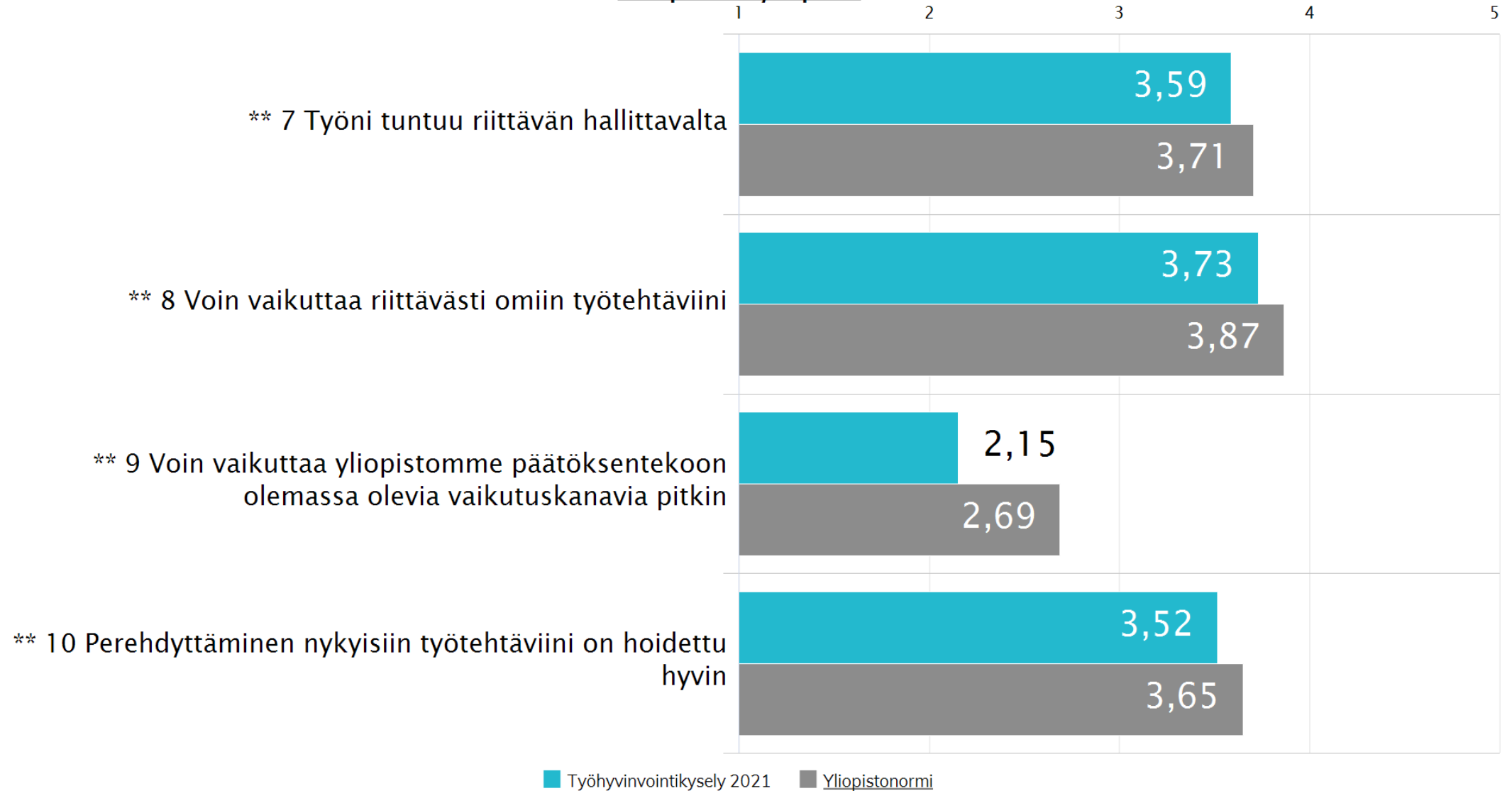
Työtehtävään liittyvät voimavarat

Tampereen yliopisto



Työn järjestämiseen liittyvät voimavarat

Tampereen yliopisto



Vuorovaikutukseen liittyvät voimavarat: yksikkö

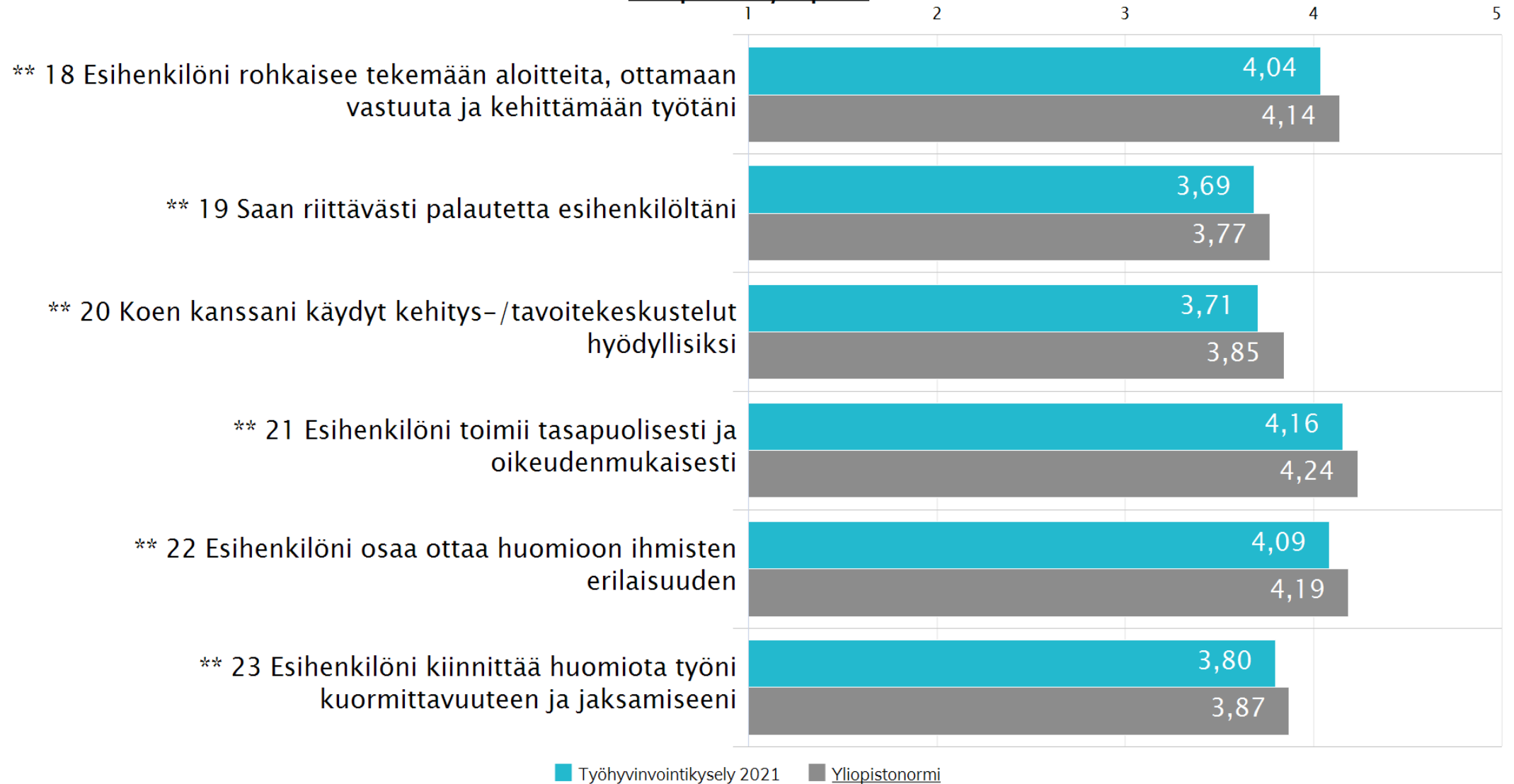
Tampereen yliopisto



* = Tilastollisesti merkitsevä ero (95%),
 ** = Erittäin merkitsevä ero (99%)
 Asteikko 1 – 5 , 5 = paras

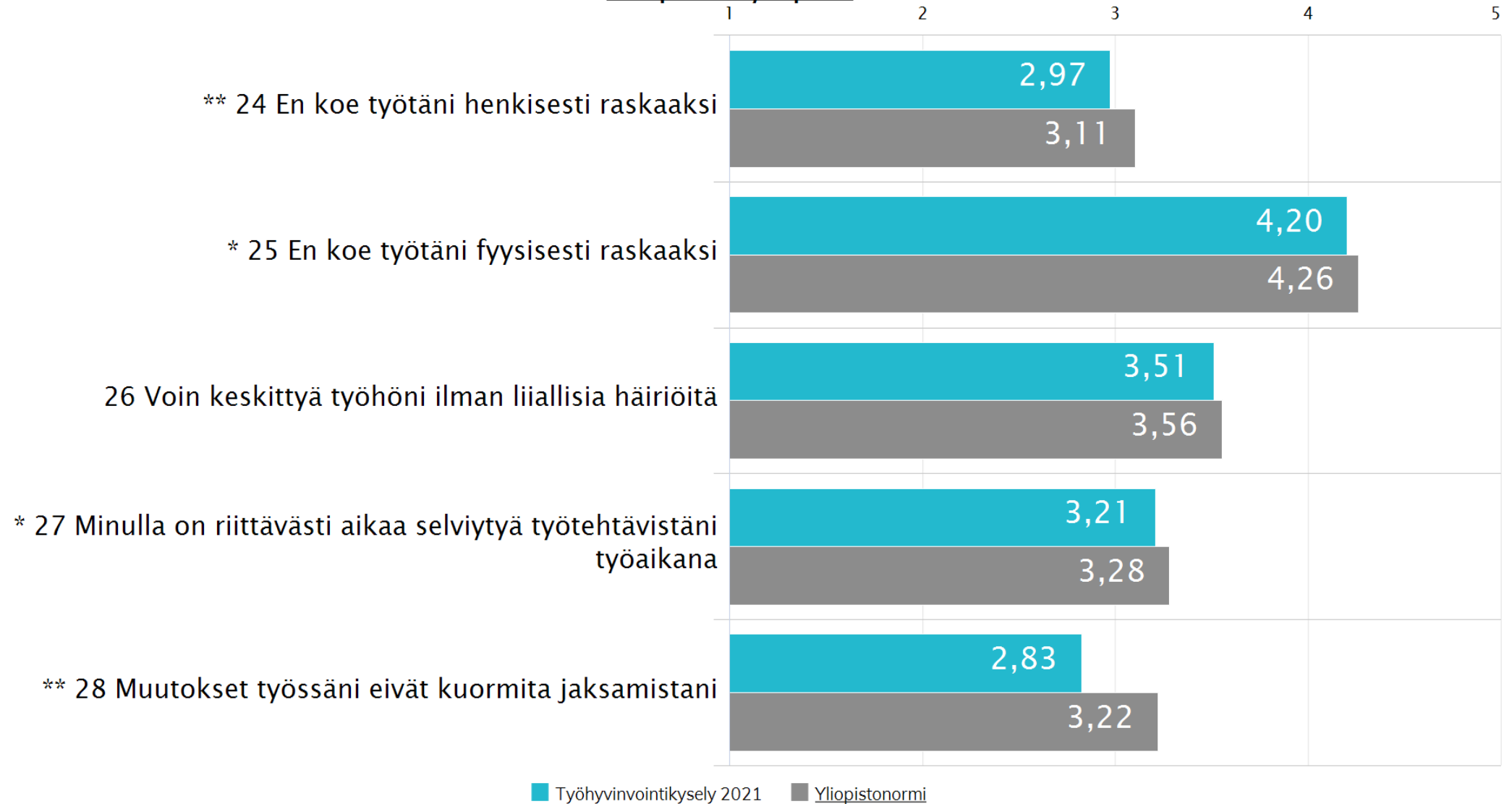
Vuorovaikutukseen liittyvät voimavarat: esihenkilötyö

Tampereen yliopisto

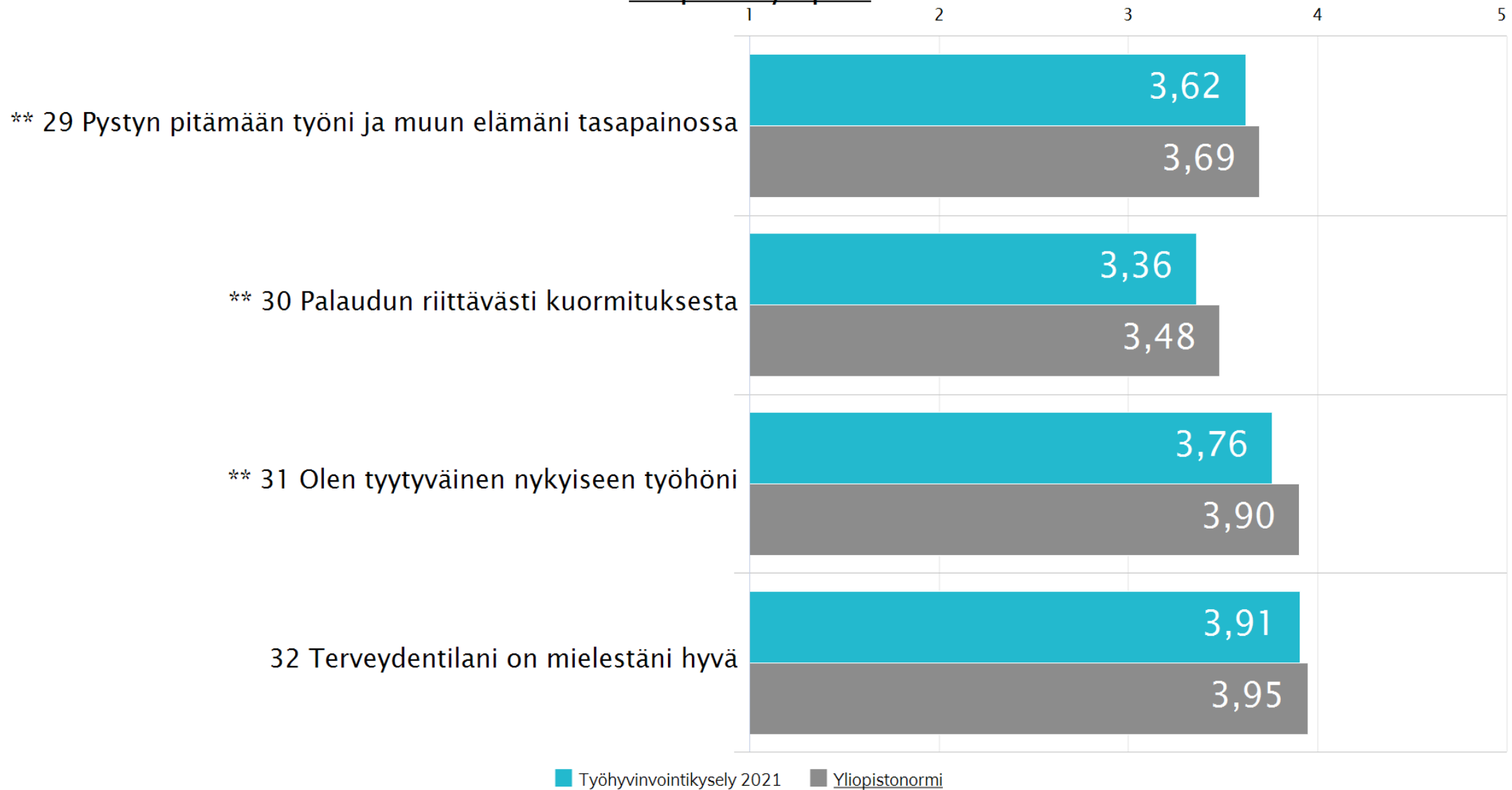


* = Tilastollisesti merkitsevä ero (95%),
 ** = Erittäin merkitsevä ero (99%)
 Asteikko 1 - 5 , 5 = paras

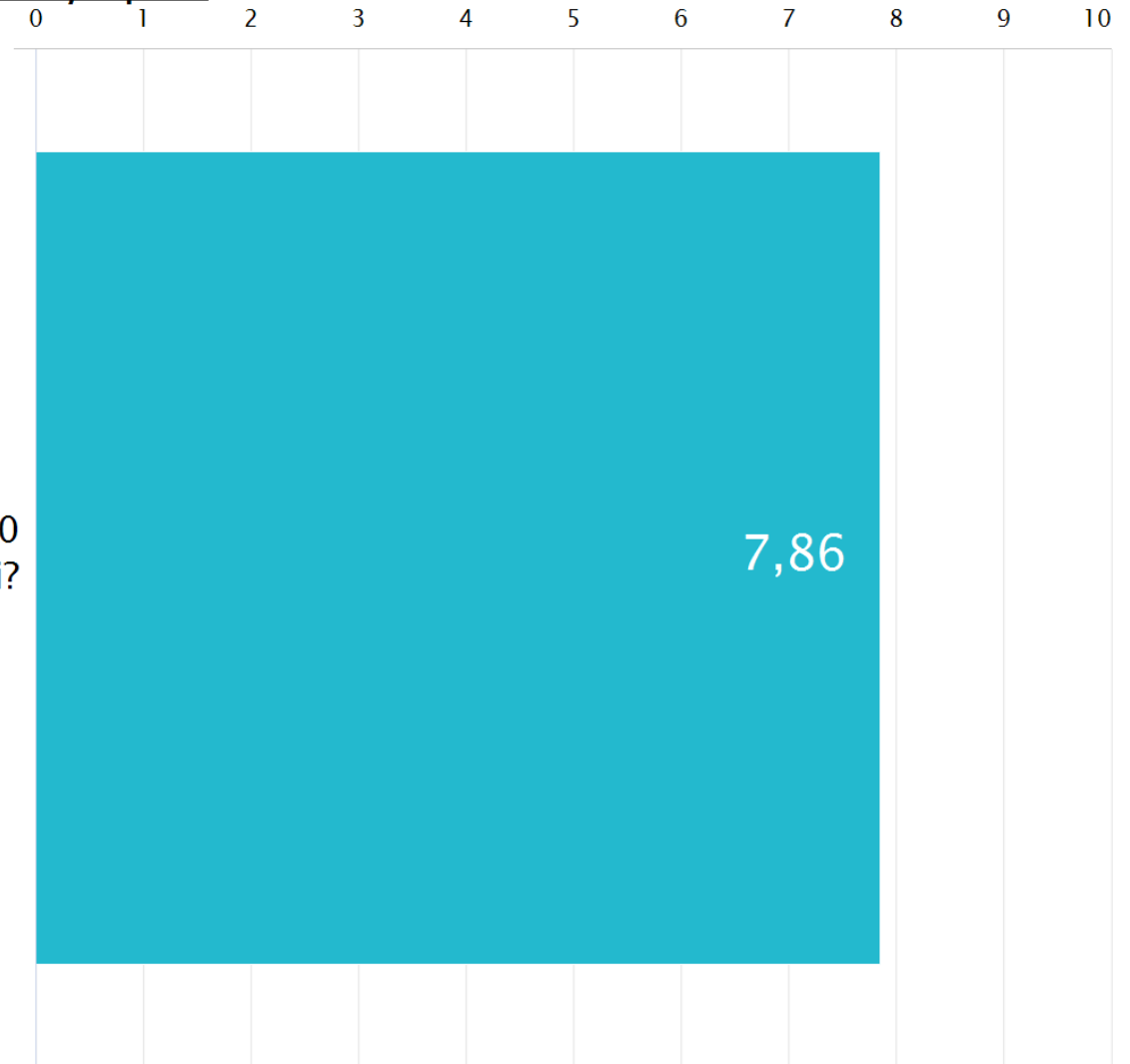
Työn vaatimukset Tampereen yliopisto



Työkyvyn indikaattorit Tampereen yliopisto



Työkyky Tampereen yliopisto



Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyllesi?

Työhyvinvointikysely 2021

* = Tilastollisesti merkitsevä ero (95%),
 ** = Erittäin merkitsevä ero (99%)
 Asteikko 1 - 5 , 5 = paras

Strateginen johtaminen

Tampereen yliopisto



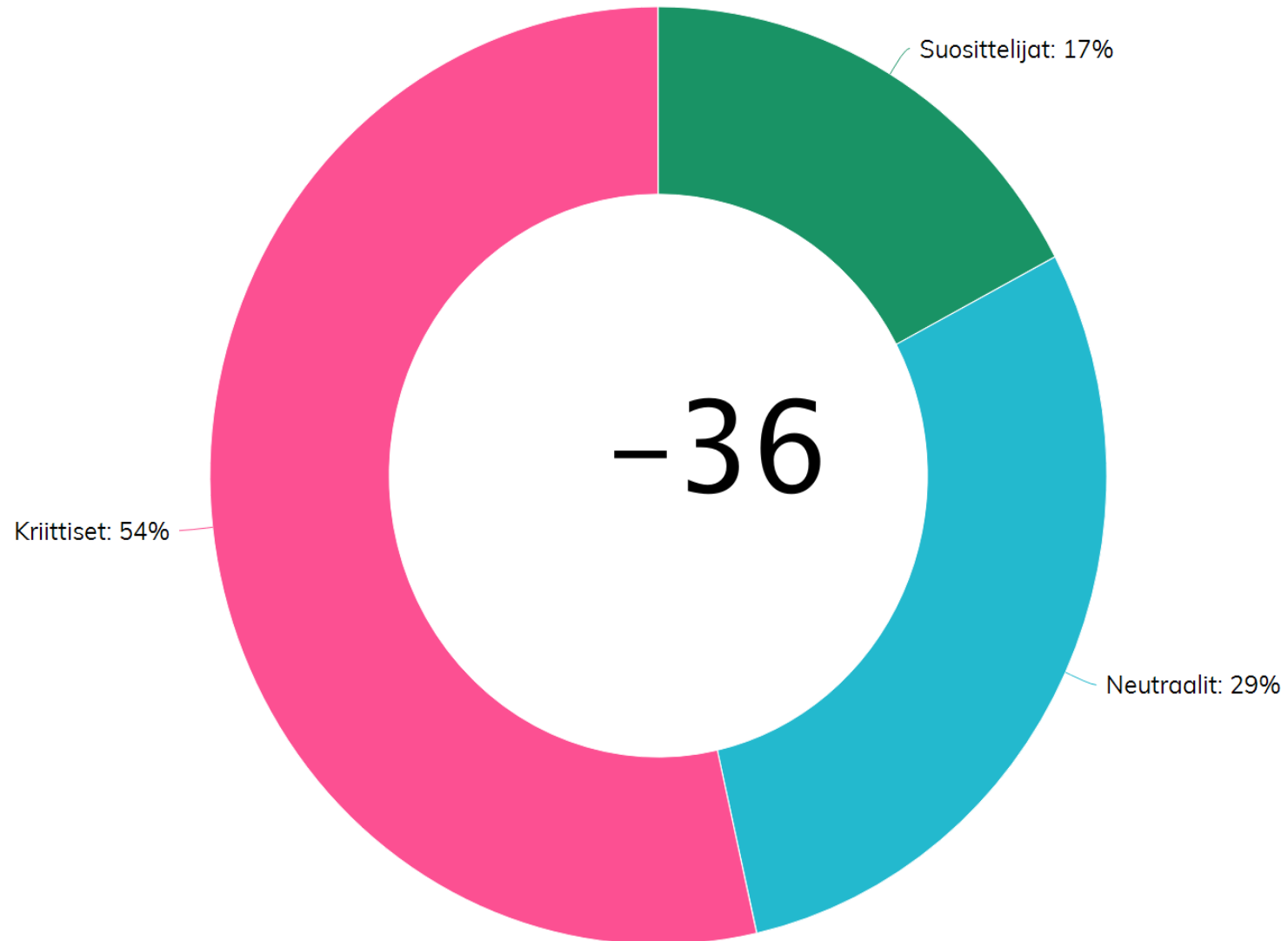
Työturvallisuus Tampereen yliopisto



Työhyvinvointikysely 2021

Kuinka todennäköisesti suosittelisit omaa yliopistoasi työnantajana?

Tampereen yliopisto



Tiivistelmä työhyvinvointikyselyn avoimista vastauksista 2021

Tampereen yliopisto

Mitkä tekijät koet työssäsi erityisen kuormittavaksi?

1. Jatkuva muutos ja työkuorma

- Jatkuva muutostila organisaatiossa: rakenteet, prosessit, erilaiset kehityshankkeet
- Liikaa työtä suhteessa käytettävissä olevaan resurssiin
- Nopeat ad hoc-pyynnöt mm. johdon taholta, työn sirpaleisuus ja oman työn heikko hallinta
- YT:t ja epävarmuus tulevaisuuden suunnasta ja tavoitteista

2. Akateemisen työn luonne: kilpailullisuus ja epävarmuus (tiedekunnat)

- Työn voimakas kilpailullisuus
- Rahoituksen epävarmuus
- Määräaikaiset lyhyet työsuhteet
- Työuran epävarmuus
- Tukipalveluiden saatavuus ja löydettävyyt: eivät aina tue työtä, hallinnollista työtä valuu opetus- ja tutkimushenkilöstölle

3. Epäselvät ja työtä tukemattomat prosessit, ohjeet ja järjestelmät

- Monimutkaiset ja byrokraattiset prosessit
- Epäselvät ja usein muuttuvat ohjeet
- Tiedon hallinta: ohjeistus hajallaan eri kanavissa
- Järjestelmät eivät tue sujuvia prosesseja (esimerkiksi Sisu)

4. Johtaminen

- Luottamuksen puute ylintä johtoa kohtaan
- Ylin johto koetaan olevan kaukana, ei avointa dialogia johdon kanssa
- Kokemus, että yliopiston linjaukset eivät mahdollista perustyötä tai vaikeuttavat sitä
- Heikoksi koetut vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja päätöksentekoon
- Sekä yliopisto-, yksikkö- että tiimitasolla epäselvät tavoitteet, vastuut ja tiedonkulku
- Ei riittävää tukea ja palautetta lähiesihenkilöltä

5. Yhteisöllisyyden puute ja yleinen ilmapiiri

- Yhteisöllisyys kärsii erityisesti etätyöstä ja korona-ajasta
- Organisaation epäluottamuksen ilmapiiri: julkiset konfliktit ja vastakkainasettelu, yliopistoyhteisön ristiriidat, jotka näkyvät myös asiantuntijoiden työn kyseenalaistamisena erityisesti tukipalveluissa

Mikä voisi vahvistaa työkykyäsi (esim. oma toiminta, työyhteisön tai yliopiston toimenpiteet)?

1. Sujuvat ja työtä tukevat prosessit ja järjestelmät, riittävä työn tuki ja resursointi

- Prosessien yksinkertaistaminen ja kehittäminen
- Työn oikeasuhtainen resursointi
- Riittävät ja saavutettavat tukipalvelut, vähemmän hallinnollista työtä opetus- ja tutkimushenkilöstölle
- Työtä tukevat järjestelmät
- Hybridityö ja muuten toimiva työympäristö (mm. ergonomia, työrauha, toimivat tilat - ja laitteet)

2. Yhteisöllisyyden tukeminen

- Yhteiset tapahtumat, myös kasvokkaiset tapaamiset, arkinen yhteisöllisyys: kampukselle palaaminen
- Koko yhteisön toimintakulttuuri: avoin ja luottamuksellinen keskusteluilmapiiri, työn arvostus
- Yhteisön vaikutusmahdollisuudet

3. Johtamiskulttuurin ja – tapojen kehittäminen:

- Selkeä suunta ja tavoitteet sekä yliopisto- että yksikkötasolla
- Parempi dialogi ja viestintä ylimmän johdon ja työntekijöiden välillä

- Paremmat vaikutusmahdollisuudet työhön ja päätöksiin: toimivallan jakaminen ja itseohjautuvuus
- Hallitummat muutokset
- Avoimempi toimintakulttuuri
- Lähiesihenkilön parempi tuki: selkeät tavoitteet ja saatu palaute

4. Työn parempi ennakoitavuus ja työrauha

- Pitkäjänteisemmät ja pidemmät työsopimukset (tiedekunnat)
- Selkeät ja ennakoitavat uramallit ja tuki uralle (tiedekunnat)
- Parempi työrauha: ei jatkuvia talon tason muutoksia, vähemmän ad hoc -tehtäviä, asioiden huolellisempi valmistelu
- Hallittavissa oleva työmäärä
- YT:den päättyminen (tukipalvelut)

5. Omat toimet:

- Tehtävien priorisointi ja rajaaminen
- Riittävä tauotus
- Riittävä lepo ja liikunta

Mitkä tekijät työssäsi ja työympäristössäsi koet tällä hetkellä työhyvinvointiasi tukeviksi?

1. Hyvä työyhteisö:

- Ammatillinen tuki kollegoilta
- Yhdessä tekeminen osaavien kollegoiden kanssa
- Hyvä vuorovaikutus työyhteisössä, tauot ja muut yhteinen tekeminen

2. Työn joustavuus

- Etätyö mahdollistanut työn ja vapaa-ajan paremman yhteensovittamisen
- Mahdollisuus työskennellä myös kampukselta
- Joustava työajat
- Itsenäinen työskentely, jossa voi vaikuttaa aikatauluihin ja työn sisältöön

3. Esihenkilötyö

- Kannustava ja tukeva esihenkilö
- Hyvä vuorovaikutus esihenkilön ja työntekijän välillä

4. Mielenkiintoiset työn sisällöt

- Mielenkiintoinen ja haastavat työnsisällöt
- Yhteiskunnallisesti arvokkaaksi koetut tehtävät
- Opiskelijat: keskustelut, heidän kehittymisensä
- Asiakkaat (tukipalvelut)

5. Muut asiat

- Hyvä työterveys
- Työhyvinvointitoiminta, liikuntapalvelut