

VMBaro -henkilöstökysely

Jyväskylän yliopisto 2007

Tiivistelmä avoimien kysymyksien vastauksista

Marika Rantanen
maharant@cc.jyu.fi

SISÄLLYS

1. JOHTAMINEN	1
2. TYÖN SISÄLTÖ JA HAASTEELLISUUS	1
3. PALKKAUS	2
4. KEHITTÄMISEN TUKEA	3
5. TYÖILMAPIIRI JA YHTEISTYÖ	3
6. TYÖOLOJAT	4
7. TIEDONKULKU	5
8. TYÖNANTAJAKUVA	5
9. HENKILÖKIERTO	6
10. TYÖPAIKAN VAIHTOHALUKKUUS	7

1. JOHTAMINEN

Monet vastaajat kokevat johtajat etäisinä ja hyvin kiireisinä. Esimiehet eivät ehdi vastausten perusteella tukemaan riittävästi alaisiaan työhön liittyvissä kysymyksissä. Lisäksi nousi esille kommentteja siitä, että esimiehiä kiinnostaa vain oma uransa, eikä alaisten hyvinvointi ja jaksaminen. Tietenkin esimiehien joukosta löytyy myös alaisiaan tukevia ja hyvin työtehtävänsä hoitavia.

Käytännön arjessa näkyy toiminnan hierarkkisuus ja asioiden järjestelyn kankeus. Töiden organisointi koetaan paikoin puutteelliseksi töiden kasautuessa samoille henkilöille. Henkilöstö ei koe saavansa tarpeeksi palautetta (työntulokset, ammatinhallinta, työssä kehittyminen), ja palautetta toivottiin yleisesti lisää. Palautetta tulee tällä hetkellä lähinnä vain, jos jokin asia epäonnistuu.

Yllättävän paljon koetaan, että esimiehillä on omat suosikkinsa, mikä näkyy heidän epätasa-arvoisena ja epäasianmukaisena käytöksensä. Johtajilta toivottiinkin lisää ihmisten johtamistaitoja. Avoimuutta koettiin tarvittavan lisää ongelmien ja yleensäkin kaikkien asioiden käsittelyyn sekä työn kehittämiseen.

2. TYÖN SISÄLTÖ JA HAASTEELLISUUS

Tulos- ja työtavoitteet ovat monille epäselvät, joten ne kaipaavat tarkentamista. Ongelmaksi useat vastaajat kokevat työnkuvansa pirstaleisuuden ja sen, että he eivät ehdi keskittymään kunnolla päätehtäviensä tekemiseen. Työn itsenäisyys koettiin sekä hyväksi että huonoksi asiaksi. Itsenäisyys näyttäytyy pahimmillaan yksinäisyytenä ja tukihenkilöiden puutteena, mutta parhaimmillaan se tarjoaa työntekijöille heidän arvostamaansa vapautta.

Työtehtävät koetaan pääsääntöisesti sopivan haasteellisiksi, mutta ongelmalliseksi monet kokevat liian suuren työmäärän. Osa kokeekin työn kuormittavan määrällisesti liikaa. Monet kuitenkin viihtyvät työssään, ja varsinkin opettamistyöstä pidetään paljon. Useat vastaajat kokevat työnsä sinällään innostavaksi ja kiinnostavaksi, mutta työiloa lannistaa monen kohdalla vallitseva työilmapiiri ja kilpailuhenki sekä epävarmuus työn jatkuvuudesta.

3. PALKKAUS

UPJ:n koetaan olevan sekava ja epäreilu. Palkkausperusteita tulkitaan hyvin erilailta, mikä aiheuttaa kokemuksia epätasa-arvosta. Suuria palkkaeroja on havaittu mm. eri tiedekunnissa samoja tehtäviä tekevien kesken. Sekavuutta kuvaa se, että ihmiset eivät tiedä, mitä heidän pitäisi tehdä saadakseen palkkansa nousemaan. Erityisen mielenkiintoinen oli kommentti, jossa henkilö kuvasi saavansa kahden prosentin palkankorotuksen, jos hän eroaisi ja tulisi uutena työntekijänä samoihin töihin samoilla vaati- ja henkiluokilla.

Palkkauksen perusteisiin toivotaan lisää läpinäkyvyyttä. Perusteet koetaan osittain hyvin salaisiksi ja epämääräisesti määritellyiksi. Varsin epäreiluiksi työyhteisöissä koetaan tilanteet, joissa sekä työntekijä että lähiesimies ovat pyrkineet nostamaan työntekijän palkkausta siinä onnistumatta ylemmältä taholta tulleen vastustuksen vuoksi. Hankalaksi koetaan myös se, että henkilöillä, jotka eivät työntekijän työtehtäviä tunne, on suuri vaikutusvalta henkilön palkkaukseen. Palkkausjärjestelmän kannalta epäoikeudenmukaisena koetaan sekin, että arvioiva esimieskään ei aina tunne työntekijän työtehtäviä. Ongelmalliseksi koetaan lisäksi henkilökohtaisten ihmissuhdeongelmien vaikutus esimiesten antamaan arviointiin.

Monessa vastauksessa korostui se, että työn koetaan olevan paljon vaativampaa kuin mitä palkkauksessa huomioidaan. Palkkauksen ei koeta vastaavan työn vaativuutta, koulutusta tai työhön käytettyä aikaa. Tehtävien vaatimustason koetaan ajan myötä nousseen ilman, että palkat ovat nousseet. Yleisesti tiedostetaan se, että palkkaus olisi yksityisellä sektorilla merkittävästi suurempi.

Palkka tulee kokemuksen perusteella vain työnimikkeen mukaan. Vaativuustason asettamisen lähtökohtana on käytetty lähinnä nimikettä eikä oikeita työtehtäviä. Samalla nimikkeellä voidaan kuitenkin tehdä täysin erilaisia työtehtäviä, ja tätä ei koeta huomioitavan riittävästi palkkauksessa. Palkkauksen virka- ja nimikesidonnaisuuden koetaan vesittävän palkkaussysteemiä pahasti. Esille nousi myös tapauksia, joissa samoilla nimikkeillä ja samoilla työtehtävillä vaatitasot vaihtelevat 7-10.

UPJ nähtiin voimakkaasti etujaan ajavien puolella olevana, ja sen koetaan toimivan huonosti. UPJ:n ei koeta olevan sopiva tiedeyhteisöön. Myös niiden, joiden osalta palkkaus on kunnossa, kommenteissa nousi esille tyytymättömyys UPJ:n epäreiluun ja sekavaan toteutumiseen. UPJ:n koetaan heikentävän myös työilmapiiriä, eikä sitä koeta missään nimessä kannustavaksi tai motivoivaksi – päinvastoin.

4. KEHITTÄMISEN TUKEA

Koulutuksen ei koeta vaikuttavan palkkaukseen, mikä heikentää kouluttautumismotivaatiota. Kehittämisen nähdään olevan pitkälti oman aktiivisuuden varassa, eikä johdolta koeta tulevan tukea kovinkaan paljon. Joillakin on kuitenkin hyviäkin kokemuksia esimiesten antamasta tuesta. Monen uralla etenemistä ja työssä kehittymistä haittaavat määräaikaiset työsuhteet. Määräaikaisista moni ilmoittaa, että heitä ei kouluteta nimenomaan määräaikaisuutensa vuoksi. Uralla eteneminen koetaan yleisesti vaikeaksi, koska virkoja on vähän ja kilpailu on äärimmäisen kovaa.

Osa vastaajista kokee, että kehittämisprojektien suuri määrä häiritsee työntekoa. Koulutuksia koetaan pääsääntöisesti kyllä tarjottavan, mutta ongelmana on se, ettei niihin ole aina aikaa osallistua töiden ohessa. Joillakin laitoksilla koetaan, että koulutuksissa käynti nähdään työajan tuhlauksena. Monet ilmoittivat, että heillä ei ole mahdollisuuksia kouluttautumiseen taloudellisten resurssien vuoksi, ja rahoitusvajeen vuoksi on jouduttu jäämään pois mm. oman alan konferensseista. Osa vastaajista kokee, että on töissä tukemassa jonkun muun henkilön kehittymistä ja uralla etenemistä oman kehittämisen kustannuksella. Kaikki eivät koe, että koulutus olisi heidän saatavillaan, ja toisaalta löytyy henkilöitä, jotka eivät yksinkertaisesti tiedä koulutusmahdollisuuksistaan.

5. TYÖILMAPIIRI JA YHTEISTYÖ

Työyhteisöissä toivottiin lisää keskustelua ja avoimuutta sekä yhteisöllisyyttä. Ilmapiiri koettiin monessa vastauksessa huonoksi. Usein syynä oli joko tietty yksittäinen henkilö toiminnallaan tai työyhteisön sisäiset ratkaisemattomat ristiriidat. Ilmapiiriin koetaan vaikuttavan heikentävästi myös kiire ja lisääntynyt työmäärä sekä epävarmuus työsuhteen

jatkumisesta. Joillakin työn itsenäisyys on muuttunut yksinäisyydeksi, jolloin yhteistyötä tai yhteishenkeä ei koeta olevan. Vastaajien joukossa oli myös omaan lähityöyhteisöönään tyytyväisiä. Osa vastaajista kokee lähimmät työtoverit mukaviksi ja työmotivaatiota lisääviksi, mutta luonnollisesti työyhteisöistä löytyy äärimmäisen tulehtuneitakin ihmissuhteita. Laitos- ja tiedekuntatasolla yhteistyön koetaan toimivan hieman huonommin kuin lähityöyhteisössä.

Työyhteisöissä koetaan epäoikeudenmukaista kohtelua. Käytännössä tämä näkyy siten, että joidenkin työntekijöiden koetaan olevan suosikkiasemassa. Tietenkin työntekijät kokevat myös positiivista kohtelua, joka tukee työssä jaksamista ja työniloa.

Osa kokee, että heidän työtään ei arvosteta riittävästi muiden työntekijöiden tai esimiesten taholta. Lisäksi monet kokevat, että johto ei arvosta alaisiaan. Tasa-arvon ei koeta toteutuvan. Miesten ja naisten aseman koetaan olevan joissakin työyhteisöissä epätasa-arvoinen – puolin ja toisin. Sukupuolisen epätasa-arvoisuuden ohessa työyhteisöissä koetaan epätasa-arvoista kohtelua liittyen ammattiasemaan ja ikään.

6. TYÖOLOT

Työ- ja perhe-elämää ei missään nimessä haluta yhdistää, vaan ne halutaan pitää erillään. Esille nousi liialliseen työmäärään liittyvä ongelma; työ vie työntekijöiltä heidän oman kokemuksensa mukaan liikaa aikaa. Työelämä vaikuttaa näin ollen monen perhe-elämään haittaavasti viedessään suuren osan elämästä. Monet kokevat myös oman jaksamisensa olevan kovilla työmäärän kasvamisen takia. Määräaikaisuudesta aiheutuu työntekijöille paljon epävarmuuden tunteita.

Osa kokee, että työolot ovat hyvät ja tilat mainiot, mutta joillakin on hyvin päinvastaisia kokemuksia. Sisäilmaongelmat vaivaavat monia. Ongelmia on lähinnä liittyen homeongelmiin ja ilmanvaihtoon. Kesällä työhuoneet koetaan liian kuumiksi ja talvella liian kylmiksi. Ongelmien korjauksen koetaan tapahtuvan äärimmäisen hitaasti. Toisaalta esille nousi työskentelyrauhan puuttumista varsinkin tapauksissa, joissa kaksi henkilöä jakaa yhteisen työhuoneen. Jotkut joutuvat työskentelemään avotiloissa, joissa ei koettu olevan työrauhaa lainkaan. Etätyö nähdään hyvänä vaihtoehtona, mutta se ei ole kaikille käytännön

syistä mahdollista. Työvälineet koetaan pääsääntöisesti hyviksi, mutta ongelmiakin esiintyi niin kopiokoneiden kuin tietokoneidenkin kanssa. Siivouksen määrään ja laatuun puuttuivat monet vastaajat. Siivouksen koettiin olevan alimitoitettua ja riittämätöntä.

7. TIEDONKULKU

Tiedonkulku koetaan työyhteisöissä huonoksi. Pienissä yksiköissä tieto pääsääntöisesti kulkee, mutta suuremmissa yksiköissä kohdataan helposti ongelmia tiedotuksessa. Tiedonkulku koetaan puutteellisuutensa ohessa myös hitaaksi. Tiedonkulkuun nähdään vaikuttavan heikentävästi suurten laitosten koko ja sijoittuminen eri rakennuksiin. Virallisuontoiset tiedotukset tulevat kohtalaisesti kaikkien tiedoksi, mutta monet muut asiat tulevat henkilökunnan tietoon lähinnä huhuina ja juoruina. Osa kuitenkin kokee, ettei tiedonkulkua ole lainkaan tai se kulkee vain kahdenkeskisissä tapaamisissa. Osa vastaajista kokee, että tieto kulkee lähinnä vain sähköpostin ja kokousten kautta. Lisäksi koetaan, että sähköpostitse tulee paljon ylimääräistä tietoa, jolloin sen kautta tulevat tärkeät asiat hukkuvat vähemmän tärkeiden asioiden joukkoon. Jotkut kokevat, että tieto pitää itse hankkia. Viikkotiedote-järjestelmä koetaan erittäin hyväksi ja toimivaksi.

Avoimuus koetaan heikoksi, ja sitä toivotaan lisää myös tiedonkulkuun. Korkeammalta johtoportaalta tuleva viestintä koetaan kovin yksipuoliseksi. Laitosten käytännöistä riippuen tiedotuksen taso asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa vaihtelee suuresti. Joidenkin työryhmien koetaan toimivan hyvin sisäänpäin lämpenevästi, jolloin muilla ei ole vaikutusmahdollisuuksia päätöksiin. Päätöksentekoon toivotaankin lisää avoimuutta, koska monista päätöksistä kuullaan vasta jälkikäteen, ja päätökset esitellään valmiiksi päätettyinä.

8. TYÖNANTAJAKUVA

Moni vastaaja kokee yliopiston julkikuvan kaunistelluksi. Julkikuvaa heikentävät kuitenkin huono palkkaus ja työsuhteiden määräaikaisuus sekä pätkätyöt. Osa kokee, että työnantajakuvassa ei ole valittamista, mutta riskinä julkikuvan heikentymiselle on rajua tuottavuuteen pyrkiminen.

Osa vastaajista kokee, että arvokeskusteluja ei ole käyty riittävästi, ja arvoina ovat vain taloudelliset hyödyt. Tieteellisten arvojen ei kuitenkaan koeta sopivan yhteen kaupallisten arvojen kanssa. Joidenkin mielestä yliopiston yksi ongelma on nimenomaan arvojen puute, ja osa vastaajista kyseleeekin, että mitä ne arvot oikein ovat. Laitoksiin koetaan kohdistuneen viime aikoina niin paljon paineita ja vaatimuksia, että arvot ovat osittain sekaannuksessa (vrt. pitkäjänteisen tutkimuksen tavoite vs. lyhytkestoiset yritysveltoiset projektit).

Yleisesti koetaan, että virallisesti määritellyt arvot eivät vastaa todellisuutta niiden ollessa vain sanahelinää. Arvojen koetaan olevan vain julkikuvaa varten. Ristiriitaa nähdään mm. siinä, että virallisesti korostetaan laatua, mutta todellisuudessa palkitseminen tapahtuu määrän perusteella. Osa vastaajista epäilee, että arvoja ei ole sisäistetty työyhteisöissä riittävästi. Myös minimiresursseilla työskentelemisen koetaan heikentävän arvojen mukaista toimintatapaa. Pehmeiden arvojen toteutumattomuuden syitä voidaan etsiä kovasta kilpailusta, joka yliopistossa vallitsee.

9. HENKILÖKIERTO

Monet vastaajat kokevat, että heillä on jo nyt niin paljon muita tehtäviä päätehtävänsä ohessa, että he eivät kaipaa henkilökiertoa. Osa vastaajista kokee, että kiertoa tapahtuu heidän kohdallaan määräaikaikaisuuksien takia jatkuvasti, joten virallista henkilökiertoa he eivät omasta mielestään tarvitse. Jotkut suhtautuvat henkilökiertoon kuitenkin varsin positiivisesti, ja olisivat halukkaita lähtemään siihen mukaan. Henkilökiertoon lähtöhalukkaat edellyttävät uudelta työltä riittävää mielekkyyttä ja haastavuutta. Toisaalta kuitenkin koetaan, että henkilökierto on vaikea toteuttaa tiedeyhteisössä, vaikka halukkuutta löytyisikin. Oman asiantuntemuksen pohjautuessa hyvin spesifiin alaan henkilökierto koetaan mahdottomaksi toteuttaa. Osa vastaajista on itse pyytännyt päästä henkilökiertoon, mutta se ei ole syystä tai toisesta toteutunut. Kyselyn kannalta mielenkiintoista on havaita, että yllättävän moni vastaaja ei ymmärrä sanaa henkilökierto, joten he eivät pysty kysymykseen vastaamaan.

10. TYÖPAIKAN VAIHTOHALUKKUUS

Monet määräaikaiset työntekijät haluaisivat mielellään jatkaa nykyisessä työssään, mutta he ovat epävarmoja työnsä jatkuvuudesta. Määräaikaisuuden koetaankin kannustavan muiden töiden hakemiseen ja työpaikan vaihtamiseen. Myös alhaiseksi koettu palkkaus nähdään erittäin suurena työpaikan vaihtohalukkuutta lisäävänä tekijänä. Osa vastaajista kokee työilmapiirin niin huonoksi, että olisi sen takia valmis vaihtamaan työpaikkaansa. Jotkut kuitenkin pysyvät talossa nimenomaan työniloa lisäävän ilmapiirin takia. Myös työn vapaus pitää työntekijöitä yliopiston palkkalistoilla.

Suuri osa avoimiin kysymyksiin vastaajista on harkinnut työpaikan vaihtamista aivan tosissaan. Lisäksi osa ilmaisee, että ei ole sinällään tyytymätön työpaikkaansa, mutta on valmis vaihtamaan työpaikkaa sopivan ja mielenkiintoisen vaihtoehdon löytyessä. Työllistymismahdollisuudet koetaan kuitenkin heikoiksi varsinkin, jos ei halua vaihtaa paikkakuntaa. Toisaalta moni vastaaja kokee olevansa jo niin lähellä eläkeikää, ettei koe mielekkääksi työpaikan vaihtoa, vaikka siihen muuten löytyisi mielenkiintoa.