

Grankulla stads personalenkät om arbetsklimatet 2017

877/01.04.01/2014

SUUS 22.05.2018 § 43

Mer information:

undervisningschef Sari Aarniokoski, tfn 050 382 6265
fornamn.efternamn@grankulla.fi

FCG genomförde inom Grankulla stad en enkät om arbetsklimat och arbetstillfredsställelse (HENTY) i oktober 2017. Staden har använt samma undersökningsmetod ända sedan 2002.

Enkäten besvarades av 403 personer, 59 procent (förra gången 440 personer, 63 procent) av hela personalen.

Enkäten var konfidentiell; det går inte att identifiera en enskild svarande bland resultaten. Svaren sammanställdes på hela stadens nivå, sektorsvis, resultatområdesvis och arbetsenhetsvis. Små grupper av svarande slogs ihop. De anställda bedömde sin arbetshälsa på skalan 1–5. Enkäten är indelad i följande delar: arbetsmiljö, människorelationer och ledarskap, arbetets innehåll, uppmuntran och utveckling, organisering. Dessutom har Grankulla fem egna frågor. Efter varje del har man möjlighet att komma med kommentarer.

När det gäller svaren från hela personalen är det glädjande att arbetsuppgifterna upplevs som meningsfulla (4,26) och de anställda känner att deras arbete är värdefullt (4,53). Dessutom upplever man att arbetet motsvarar den egna kompetensnivån (4,20). De anställda anger att de känner till målen (4,02), och största delen av de svarande upplever också att de hör till ett team eller arbetslag (4,07). De svarande bedömer fortfarande att Grankulla är en bra arbetsgivare. Bland svaren finns flera sådana enhetsvisa resultat som har blivit bättre efter föregående enkät. Det här gäller många olika områden. Men på enhetsnivå finns det också några enheter där resultaten är svaga.

För hela stadens del finns det utvecklingsbehov på följande punkter:

Min personliga kompetens och mina arbetsresultat har beaktats i min lön	2,91 (föreg. 3,12)
Upprätthållandet av arbetsförmågan ägnas tillräcklig uppmärksamhet i min arbetsenhet	3,23 (3,47)
Jag får tillräckligt med respons på mitt arbete	3,30 (3,44)
Jag får regelbundna utvecklingssamtal med min chef	3,66 (3,93)
Jag får tillräckligt med utbildning	3,67 (3,95)
Jag kan fokusera tillräckligt på min basuppgift	3,79 (4,08)

I fråga om ovannämnda utvecklingsobjekt håller resultaten ofta alltfjämt en

god nivå för hela stadens del, men spridningen är stor eller förändringen jämfört med föregående enkät betydande.

Personalenkäten har tidigare behandlats av personalsektionen (PS 31.1.2018 § 4) och stadsstyrelsen (STS 12.2.2018 § 13). I stadsstyrelsens protokoll antecknades i samband med behandlingen att staden för dokumentering och uppföljning av utvecklingssamtalen bör skapa en enhetlig blankett, ett digitalt system eller något liknande.

Dessutom har stadens ledningsgrupp enats om att alla sektorer ska delge de egna utskotten sina resultat. Vidare har personalförvaltningen gett anvisningar för hanteringen av resultaten inom sektorerna så att alla arbetsenheter före början av mars via sektorns ledning delger personalförvaltningen enheternas styrkor och utvecklingsbehov för att beaktas vidare vid planeringen av bl.a. personalutbildningen, handlingsprogrammet för arbetarskydd och arbetshälsa samt företagshälsovården.

Bildningssektorns resultat, sammanställningarna av svaren samt de åtgärder som diskussionerna i sektorns enheter utmynnat i för upprätthållande av styrkorna och ingripande i utvecklingsbehoven framgår av **bakgrundsmaterialet** (på extranätet, endast för utskottets medlemmar).

Inom bildningen som helhet har utvecklingen av arbetsklimatet uppvisat en något dalande trend från 2010, då medelbedömningen var 3,72. I denna enkät var medelbedömningen 3,62, lika hög som i jämförelsekommunerna och i Grankulla sammantaget. Det försvagade sammantagna resultatet torde delvis förklaras av att olika enheter tidvis lidit av underskott i personalresurserna, vilket har ökat arbetsbördan för dem som är på jobbet. Vidare har resultatet påverkas av de senaste årens sparåtgärder, förlängningen av arbetstiden och nedskärningarna i semesterpengen.

Som styrkor inom bildningen upplevdes bl.a. gemensamma mål, möjligheten att utveckla och upprätthålla yrkeskunskapen samt det barn- och elevcentrerade arbetssättet. Utvecklingsbehov som lyftes fram var framför allt lönesättningsfrågor och informationsgången.

I bildningssektorns resultat är skillnaderna mellan resultatenheterna ibland stora, och till vissa delar är också spridningen mellan svaren betydande. Det är viktigt att i mån av möjlighet ingripa i de upplevda missförhållandena och att ständigt betona betydelsen av ett gott arbetsklimat och måna om förutsättningarna för ett sådant. Personalenkäten har bearbetats i alla bildningssektorns enheter enligt anvisningarna från personalförvaltningen.

Bildningsdirektören:

Utskottet antecknar ärendet för kännedom.

Beslut:

Enligt beslutsförslaget.