

Kauniaisten kaupungin henkilöstön työilmapiirikysely 2017

877/01.04.01/2014

KULTV 13.06.2018 § 25

Lisätiedot:

kulttuuri- ja vapaa-aikapäällikkö Anders Lindholm-Ahlefeldt,
puh. 050 366 4251 etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

Kauniaisten kaupungissa toteutettiin FCG:n henkilöstön työtyytyväisyyttä mittaava HENTY-työilmapiiritutkimus lokakuussa 2017. Kaupungissa on käytetty samaa tutkimusmenetelmää vuodesta 2002 lähtien.

Vastaajia oli 403 henkilöä, 59 % (edellisellä kerralla 440 henkilöä, 63 %) henkilökunnasta.

Kysely on luottamuksellinen, yksittäistä vastaajaa ei voi tunnistaa tuloksista. Vastaukset on koottu koko kaupungin tasolla, toimialoittain, tulosalueittain ja työyksiköittäin. Pieniä vastaajaryhmiä on yhdistetty keskenään. Työntekijät arvioivat työhyvinvointiaan asteikolla 1-5. Kyselyssä arvioidaan osiot työolosuhteet, ihmissuhteet ja johtaminen, työn sisältö, kannustaminen ja kehittäminen, organisointi ja lisäksi Kauniaisilla on omat viisi kysymystä. Jokaisen osion jälkeen mahdollisuus esittää kommentteja.

Koko kaupungin vastauksissa on ilahduttavaa, että työtehtävät koetaan mielekkäiksi (4,26) ja henkilöstö kokee tekevänsä arvokasta työtä (4,53). Lisäksi koetaan, että työ vastaa osaamistasoa (4,20). Työntekijät ilmoittavat tuntevansa tavoitteet (4,02) ja suurin osa vastaajista kokee myös kuuluvansa tiimiin/työryhmään (4,07). Vastaajat arvioivat Kauniaisen edelleen hyväksi työnantajaksi. Vastauksissa on useita sellaisia yksikkökohtaisia tuloksia, joissa tulokset ovat parantuneet edelliseen kyselyyn verrattuna monella eri alueella. Mutta yksikötasolla tuloksissa on kuitenkin myös muutamia sellaisia yksiköitä, joiden tulokset ovat heikkoja.

Kehitettävää koko kaupungin osalta on seuraavissa asioissa:

Palkkauksessani on otettu huomioon henkilökohtainen osaaminen ja työni tulokset	2,91(edellinen 3,12)
Työyksikössäni kiinnitetään riittävästi huomioita työkyvyn ylläpitämiseen	3,23 (3,47)
Saan riittävästi palautetta työstäni	3,30 (3,44)
Käyn säännöllisesti kehityskeskustelut esimieheni kanssa	3,66 (3,93)
Saan riittävästi koulutusta	3,67 (3,95)
Pystyn keskittymään riittävästi perustehtävän hoitamiseen	3,79 (4,08)

Edellä mainittujen kehittämiskohteiden osalta tulokset ovat usein koko kaupungin osalta edelleen hyvällä tasolla, mutta niissä on paljon hajontaa

tai muutos edellisen kyselyn tulokseen on ollut merkittävä.

Työhyvinvointikyselyä on käsitelty aiemmin henkilöstöjaoston (HJ 31.1.2018 § 4) ja kaupunginhallituksen (KH 12.2.2018 § 13) kokouksissa. KH:n pöytäkirjaan merkittiin asian käsittelyn yhteydessä, että kehityskeskustelujen dokumentoimiseksi ja seurantaan varten tulee luoda yhtenäinen keskustelulomake, sähköinen järjestelmä tai muu vastaava.

Lisäksi kaupungin johtoryhmässä on sovittu, että kukin toimiala vie tuloksensa tiedoksi omiin valiokuntiinsa. Edelleen henkilöstöhallinto on ohjeistanut tulosten käsittelyä toimialoilla siten, että maaliskuun alkuun mennessä kaikki työyksiköt toimittavat toimialajohdon kautta yksikköjen vahvuudet ja kehittämistarpeet henkilöstöhallintoon edelleen huomioitavaksi mm. henkilöstökoulutuksen, työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman ja työterveyshuollon suunnittelussa.

Sivistystoimen tulokset, vastauksista laaditut yhteenvedot sekä toimialan yksiköissä käytyjen keskustelujen pohjalta laaditut toimenpiteet tunnistettujen vahvuuksien ylläpitämiseksi ja kehittämistarpeiden edistämiseksi ovat esityslistan oheismateriaalina extranetissä (vain valiokunnan jäsenille).

Sivistystoimessa kokonaisuudessa työilmapiirin kehitys on ollut jonkin verran laskusuuntainen vuodesta 2010, jolloin kokonaisarvioiksi annettiin 3,72. Tässä kyselyssä kokonaisarvioksi annettiin 3,62, joka on sama kuin vertailukunnissa ja Kauniaisissa kokonaisuudessa. Kokonaistuloksen heikkenemistä selittänee omalta osaltaan eri yksiköissä ajoittain esiintynyt vaje henkilöresursseissa ja siten paikalla olevien työntekijöiden työkuorman kasvu, viime vuosien taloudelliset säästötalkoot, työajan pidennys sekä lomarahojen leikkaukset.

Sivistystoimessa vahvuuksiksi todettiin mm. yhteiset tavoitteet, mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen ja työn lapsi- ja oppilaskeskeisyys. Kehittämistarpeista esiin nousivat erityisesti palkkaukseen liittyvät kysymykset sekä tiedonkulku.

Sivistystoimen tuloksissa on suuriakin tuloyksikkökohtaisia eroja ja osassa vastauksia on myös merkittävää hajontaa. Onkin tärkeää, että koettuihin epäkohtiin todella puututaan mahdollisuuksien mukaan, ja että hyvän työilmapiirin merkitystä jatkuvasti korostetaan ja sen edellytyksiä ylläpidetään työyhteisössä. Työhyvinvointikyselyä on työstetty kaikissa sivistystoimen yksiköissä henkilöstöosastolta saatujen ohjeiden mukaisesti.

Sivistystoimenjohtaja:

Valiokunta merkitsee asian tiedoksi.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin.