

Henkilöstön työilmapiirikysely 2017

877/01.04.01/2014

SOTEV 23.05.2018 § 34

Lisätiedot:

sosiaali- ja terveystieteiden johtaja Ulla Tikkanen, puh. 050 355 3246
etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

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

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

Kysely on luottamuksellinen, yksittäisiä vastaajia ei pidä voida tunnistaa. Vastaukset on tulostettu koko kaupungin tasolla, toimialoittain, tulosalueittain ja työyksiköittäin. Pieniä vastaajaryhmiä on yhdistetty keskenään. Arviointi tapahtui asteikolla 1-5. Kyselyssä arvioidaan osiot työolosuhteet, ihmissuhteet ja johtaminen, työn sisältö, kannustaminen ja kehittäminen, organisointi ja lisäksi Kauniaisilla on omat viisi kysymystä. Lisäksi joka osion jälkeen oli varattu avoin mahdollisuus esittää kommentteja.

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), tavoitteet tunnetaan (4,02) ja suurin osa vastaajista kokee kuuluvansa myös tiimiin/työryhmään (4,07). Vastaajat arvioivat myös Kauniaisien edelleen hyväksi työnantajaksi. Vastauksissa on useita yksikkökohtaisia tuloksia, joissa tulokset ovat parantuneet edelliseen kyselyyn verrattuna monella eri alueella. Tuloksissa erottuvat myös yksiköt, joiden vastausprosentti on hyvin alhainen tai joiden tulokset ovat heikkoja. Näiden yksiköiden tilanteeseen paneutuminen on tärkeää.

Kehitettävää koko kaupungin osalta on seuraavissa asioissa:

Palkkauksessani on otettu huomioon henkilökohtainen osaaminen ja työni tulokset	2,91 (3,12)
Työyksikössäni kiinnitetään riittävästi huomioita työkyvyn ylläpitämiseen	3,23 (3,47)
Saan riittävästi palautetta työstäni Käyn säännöllisesti kehityskeskustelut esimieheni kanssa	3,30 (3,44)
Saan riittävästi koulutusta Pystyn keskittymään riittävästi perustehtävän hoitamiseen	3,66 (3,93)
	3,67 (3,95)
	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. Henkilöstöhallinto ohjeisti tulosten käsittelyä niin, että maaliskuun alkuun mennessä kaikki työyksiköt toimittivat toimialajohdon kautta yksiköiden itse tunnistamat vahvuudet ja kehittämistarpeet henkilöstöhallintoon. Tietoa käytetään mm. henkilöstökoulutuksen, työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman ja työterveyshuollon suunnittelussa. Tuloksia on käsitelty toimialan johtoryhmässä ja sen jälkeen henkilöstön kanssa työyksiköissä. Kaupungin johtoryhmässä sovittiin, että kukin toimiala vie tulokset tiedoksi omiin valiokuntiinsa.

Sosiaali- ja terveystoimen tulokset, vastauksista laaditut yhteenvedot sekä toimialalla laaditut toimenpiteet ovat **oheismateriaalina**.

Vuosina 2010–2017 toimialan kokonaistulos on ollut samaa tasoa kaupungin kokonaistuloksen ja vertailukuntien kanssa. Koko toimialalla vahvuuksia koettiin olevan erityisesti työtehtävien mielekkyys ja tunne kuulumisesta tiimiin. Lisäksi henkilökunta kokee tekevänsä arvokasta työtä. Kehittämistarpeista esiin nousivat palkkaukseen liittyvät kysymykset, tiedonkulku sekä ristiriitojen käsittelyyn, johtamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät kysymykset.

Sosiaali- ja terveystoimessa tulosalueiden ja yksiköiden välillä oli eroja ja useissa vastauksia on merkittävää hajontaa. Toimintaympäristön muutokset ja epävarmuus tulevaisuuden palvelujen järjestämisestä sekä esimiesten aikaa vievät laajoihin kansallisiin ja pääkaupunkiseudun hankkeisiin liittyvät valmistelutyöt saattavat heijastua henkilökunnan hyvinvointiin ja tuloksiin. Vanhuspalveluissa tapahtuneeseen merkittävään rakennemuutokseen liittynyt kahden yksikön toiminnan lopettaminen on vaikuttanut sekä hoivayksikön että kotihoidon toimintaan ja edellyttänyt myös sisällön kehittämistä ja uuden oppimista.

Tilanne tunnistettiin toimialan johtoryhmässä syksyllä 2017, jolloin aloitettiin 6 kk kestänyt Sote-muutosvalmennushanke, jonka tuloksena valmistuu kesäkuussa SOTEkäsikirja. Se tukee johtamista ja esimiestyötä, määrittelee toiminnan pelisäännöt ja tekee tavoitteet ja toiminnan läpinäkyväksi koko henkilökunnalle. Se avulla voidaan tukea henkilöstön hyvinvointia, asiakastyytyväisyyttä, työn tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta. Se tukee toimialan kehitystä ketterästi oppivaksi organisaatioksi, joka on keino menestyä jatkuvassa muutoksessa.

HENTY-työilmapiiritutkimuksen tulokset ja kooste ovat **oheismateriaalina**.

Sosiaali- ja terveysjohtaja vs.:

Valiokunta merkitsee tiedoksi HENTY-työilmapiiritutkimuksen tulokset.

Asian käsittelyn aikana valiokunta hyväksyi yksimielisesti ehdotuksen, että päätös muutetaan kuulumaan seuraavasti: *Valiokunta merkitsee tiedoksi*

HENTY-työilmapiiritutkimuksen tulokset ja toivoo, että jatkossa kiinnitettäisiin huomiota siihen, että kyselyn vastausprosenttia saataisiin kasvatettua, jotta tulosten merkitys kasvaisi.

Päätös:

Valiokunta merkitsi tiedoksi HENTY-työilmapiiritutkimuksen tulokset ja toivoo, että jatkossa kiinnitettäisiin huomiota siihen, että kyselyn vastausprosenttia saataisiin kasvatettua, jotta tulosten merkitys kasvaisi.