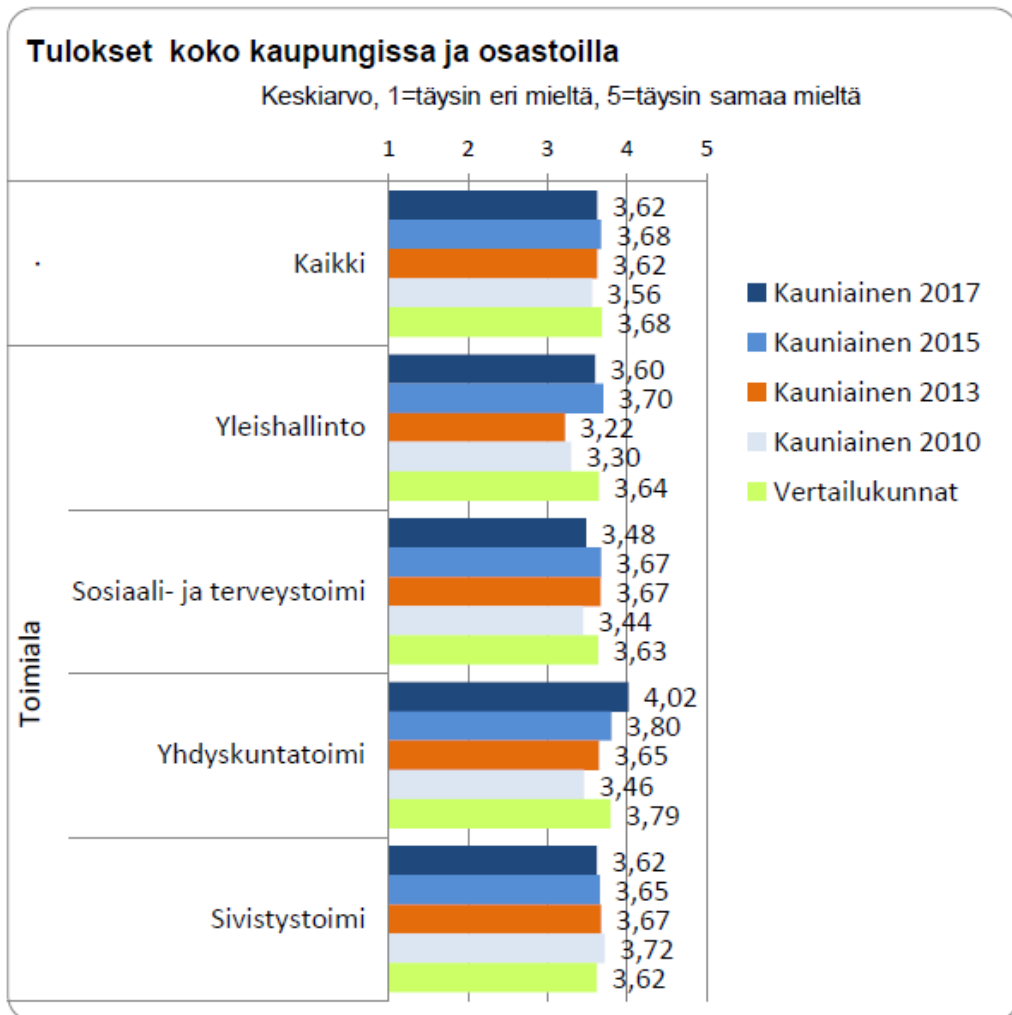


Kauniaisten kaupungin työilmapiiri-kyselyn 2017
tulosten perusteella aloitettujen
toimenpiteiden yhteenveto

Mittari: 'KOKONAISTULOS'



Mittari koostuu väittämistä:

- 1 Työvälineet ovat ajanmukaiset
- 2 Työvälineet ovat riittäviä
- 3 Työyksikössäni on hyvä keskinäinen luottamus
- 4 Työyksikköni henkilöiden yhteistyö toimii eikä ristiriitoja esiinny
- 5 Tavoitteet asetetaan yhdessä
- 6 Tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti
- 7 Esimieheni kannustaa ja edistää tavoitteiden toteutumista
- 8 Työyksikköni johtamistapa on hyvä
- 9 Ristiriidat käsitellään avoimesti
- 10 Nykyiset tehtäväni ovat mielekkäitä
- 11 Voin vaikuttaa työtehtäviini, työmäärään ja työn sisältöön
- 12 Työni ei ole fyysisesti liian rasittavaa
- 13 Työni ei ole henkisesti liian rasittavaa
- 14 Työni vastaa osaamistasoani
- 15 Palkkani on määräytynyt oikeudenmukaisin perustein
- 16 Palkkauksessani on otettu huomioon henkilökohtainen osaamiseni ja työni tulokset
- 17 Saan riittävästi palautetta työstäni
- 18 Saan riittävästi koulutusta
- 19 Työyksikössäni kiinnitetään riittävästi huomiota työkyvyn ylläpitämiseen
- 20 Työyksikköni organisaatio ja työnjako toimivat kannaltani hyvin
- 21 Työyksikössäni asioiden käsittely on avointa
- 22 Tiedonkulku työyksikössäni on hoidettu hyvin
- 23 Tunnen työyksikköni tavoitteet
- 24 Tunnen kuuluvani työryhmään/tiimiin

Henty-kyselyn tulokset aihealueittain, Kauniainen yhteensä

Kauniaisten kaupungin työilmapiiri 2017		Kauniaisten kaupunki						FCG					
Kaikki		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	2015	2013	Muutos	1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä			
N=403									2015-17	1 tai 2	3	4 tai 5	Hajonta
Olosuhteet	1 Työvälineet ovat ajanmukaiset				3,83		3,87	3,87	-0,05	19 %	6 %	76 %	1,06
	2 Työvälineet ovat riittäviä				3,81		3,85	3,82	-0,04	20 %	5 %	75 %	1,10
Ihmissuhteet ja johtaminen	3 Työyksikössäni on hyvä keskinäinen luottamus				3,81		3,71	3,71	0,11	19 %	10 %	71 %	1,18
	4 Työyksiköni henkilöiden yhteistyö toimii eikä ristiriitoja esiinny				3,57		3,46	3,41	0,10	26 %	10 %	64 %	1,21
	5 Tavoitteet asetetaan yhdessä				3,66		3,63	3,65	0,02	21 %	11 %	67 %	1,16
	6 Tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti				3,52		3,59	3,57	-0,07	25 %	16 %	59 %	1,21
	7 Esimieheni kannustaa ja edistää tavoitteiden toteutumista				3,71		3,73	3,60	-0,02	19 %	16 %	65 %	1,21
	8 Työyksiköni johtamistapa on hyvä				3,53		3,46	3,46	0,07	28 %	12 %	60 %	1,33
	9 Ristiriidat käsitellään avoimesti				3,13		3,03	3,14	0,10	34 %	21 %	45 %	1,30
Työn sisältö	10 Nykyiset tehtäväni ovat mielekkäitä				4,26		4,35	4,32	-0,09	7 %	6 %	87 %	0,89
	11 Voin vaikuttaa työtehtäviini, työmäärään ja työn sisältöön				3,63		3,80	3,80	-0,17	24 %	6 %	69 %	1,19
	12 Työni ei ole fyysisesti liian rasittavaa				4,05		4,03	3,95	0,02	17 %	5 %	78 %	1,19
	13 Työni ei ole henkisesti liian rasittavaa				3,21		3,31	3,35	-0,10	41 %	6 %	53 %	1,33
Kannustaminen ja kehittäminen	14 Työni vastaa osaamistasoani				4,20		4,21	4,18	-0,01	10 %	5 %	85 %	1,00
	15 Palkkani on määräytynyt oikeudenmukaisin perustein				3,29		3,41	3,33	-0,12	33 %	16 %	52 %	1,28
	16 Palkkauksessani on otettu huomioon henkilökohtainen osaamiseni ja työni tulokset				2,91		3,12	3,00	-0,22	45 %	17 %	38 %	1,36
	17 Saan riittävästi palautetta työstäni				3,30		3,44	3,33	-0,14	33 %	15 %	52 %	1,26
	18 Saan riittävästi koulutusta				3,67		3,95	3,81	-0,28	23 %	13 %	64 %	1,26
Organisointi	19 Työyksikössäni kiinnitetään riittävästi huomiota työkyvyn ylläpitämiseen				3,23		3,47	3,36	-0,25	31 %	19 %	50 %	1,26
	20 Työyksiköni organisaatio ja työnjako toimivat kannaltani hyvin				3,64		3,73	3,59	-0,09	21 %	13 %	66 %	1,14
	21 Työyksikössäni asioiden käsittely on avointa				3,45		3,38	3,32	0,06	29 %	11 %	59 %	1,28
	22 Tiedonkulku työyksikössäni on hoidettu hyvin				3,39		3,37	3,26	0,02	29 %	15 %	56 %	1,22
	23 Tunnen työyksiköni tavoitteet				4,02		4,07	4,02	-0,05	10 %	14 %	76 %	1,02
	24 Tunnen kuuluvani työryhmään/tiimiin				4,15		4,21	4,23	-0,07	12 %	7 %	81 %	1,14
Omat kysymykset	25 Kauniainen on hyvä työnantaja				3,98		4,09	4,03	-0,11	11 %	12 %	78 %	1,00
	26 Toimin aktiivisesti työpaikkani ilmapiirin ja työskentelyolosuhteiden parantamiseksi				4,15		4,11	4,08	0,03	3 %	14 %	83 %	0,78
	27 Käyn säännöllisesti kehityskeskusteluja esimieheni kanssa				3,66		3,93	3,84	-0,27	21 %	17 %	62 %	4,74
	28 Pystyn keskittymään riittävästi perustehtäväni suorittamiseen				3,79		4,08	3,86	-0,29	21 %	8 %	72 %	4,01
	29 Koen tekeväni arvokasta työtä				4,53		4,63	4,60	-0,10	5 %	5 %	90 %	3,02

> 0,2 parempi
 > 0,2 huonompi
 Yli 1,2:n hajonnat on korostettu -> pohdittavaksi miksi näkemykset eroavat paljon?

Vahvuuksien kehittämisen keinot, yhdyiskuntatoimi



Vahvuuksien kehittämisen keinot, sivistystoimi

meningsfullhet i arbetet

vi tar hand om varandra

meningsfullhet i arbetet

vi tar hand om varandra

meningsfullhet i arbetet

Diskutera målen oftare

öppen gemenskinlig organisation

Vi följer med vad som behövs och vad som utvecklas på marknaden.

I mån av möjlighet så uppdaterar vi IT-apparaterna.

vi tar hand om varandra

meningsfullhet i arbetet

Diskutera målen oftare

öppen gemenskinlig organisation

Genom att fundera annu mer på vad våra basuppgifter är

vi tar hand om varandra

Diskutera målen oftare

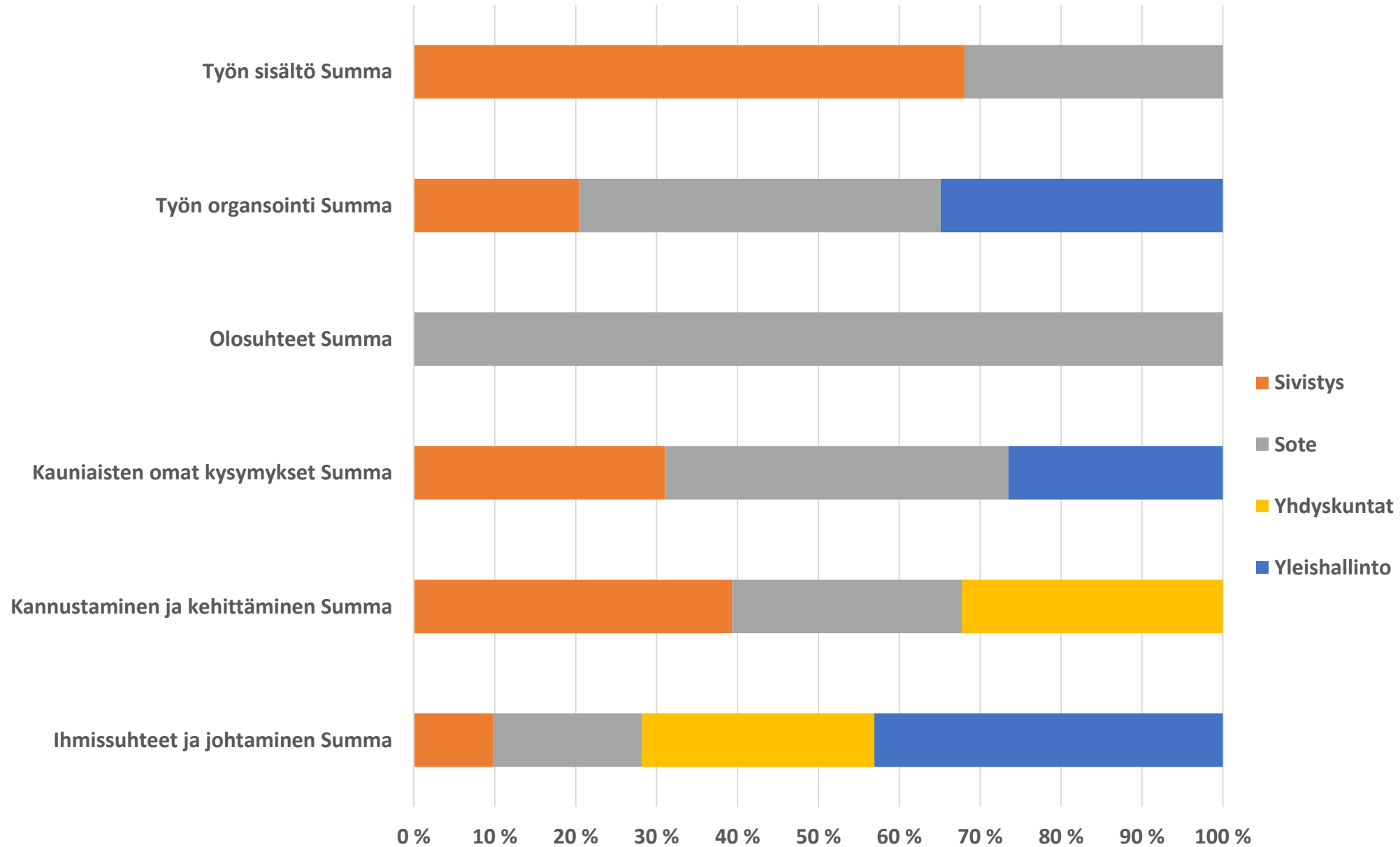
Genom att fundera annu mer på vad våra basuppgifter är

meningsfullhet i arbetet

vi tar hand om varandra



Kehittämistoimenpiteet ryhmiteltynä kyselyn osa-alueittain :



Yleishallinto

Tunnistettujen vahvuuksien edelleen kehittäminen

- Huolehditaan työ säilyy edelleen mielekkäänä ja voimme kokea edelleen tekevämme arvokasta työtä. Yhtenä keinona palautejärjestelmän kehittäminen. Huolehditaan osaamisen jatkuvasta ylläpidosta jatkossakin. Keinoina kehityskeskustelut, osaamisen jakaminen ja virtuaalisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen.
- Lisätään työn merkityksellisyyttä edelleen esim. työn tuunaamisen keinoin. Näin voidaan rikkoa rutiineja, hakea uusia oppimisen elämyksiä, hyödyntää kykyjä uusilla tavoilla, sekä parantaa vuorovaikutusta.

Sovitut kehittämistoimenpiteet

- Tiimien tehtävät ja rakenne arvioidaan
- Vastuut ja tehtäväkuvat päivitetään
- Työn tavoitteet ja pelisäännöt selkeimmiksi
- Ilmapiiri avoimemmaksi virheiden sallimiselle ja niistä oppimiselle.

Yhdyskuntatoimi

Tunnistettut vahvuudet

- Eri näkökulmien ja mielipiteiden esiintuomista kannustetaan, ei selän takana puhumista, ei suosikkeja, ei klikkejä. Saa sanoa ja vaikuttaa. Rehellinen palaute. Samat säännöt kaikilla. Jokainen saa olla oma itsensä. Asialliset hommat hoidetaan, hyvällä huumorilla.
- Jatkossakin oikeat ihmiset oikeilla paikoilla, henkilöiden asiantuntemuksen ja vahvuuksien hyödyntäminen, mahdollisuus vaikuttaa työtehtävien sisältöön ja suoritustapaan. Kaikkien työtä arvostetaan, jokaista tarvitaan.
- Tavoitteet tiedossa, jokainen omalta osaltaan kantaa kortensa yhteiseen kekkoon.

Esille nousseet kehittämistoimenpiteet

- 22. Tiedonkulku yksikössäni on hoidettu hyvin.-> yksikkökokoukset, viikkopalaverit, hankepalaverit: kaikkien olennaisten asioiden käsittely ja muistioiden riittävän laaja jakelu-> myös jokaisen oma vastuu seurata asioita ja kysyä"
- 23. Tunnen työyksikköni tavoitteet.-> Tavoitehierarkian selkiyttäminen ja parempi konkretisointi (esimiehet). Strategiset - toimialan - tulosalueen - yksikön - henkilön tavoitteet.-> Varmistus kehityskeskusteluiden käymisestä.-> Annetaan positiivista / korjaavaa / rehellistä palautetta isoista ja pienistä asioista."
- 24. Tunnen kuuluvani työryhmään / tiimiin.-> toimialan yhteen hitsaaminen vielä paremmin, ei kaupungintalon ja rakennuskonttorin erillisporukoita vaan kaikki yhtä toimialaa.-> esim. pari kertaa vuodessa koko yhdyskuntatoimen kehitystilaisuudet: tavoitteiden konkretisointia, yhteisten asioiden läpikäyntiä, ideointia yms.-> omien tehtävien sijoittuminen kokonaisuuteen"

Sosiaali- ja terveystoimi

Tunnistetut vahvuudet

- Henty-kyselyn purkaminen ja toimenpiteiden miettiminen yhdistetään Sotessa käynnissä olevaan Helasote-kehittämishankkeeseen, jossa on tekeillä mm työelämän pelisäännöt. Niiden kollektiivisen hyväksymisen jälkeen - ja nyt erityisen kuormittavan työtilanteen helpottuessa toukokuussa ryhdymme pohdintaan.
- yhteiset kokoukset,
- hoitajien kierto,
- koulutukset, palaute
- Käydä systemaattisemmin kehityskeskusteluja.
- Osaamisen johtaminen ja vahvan yhteishengen ylläpitäminen ovat terveydenhoitajille arvokkaita asioita ja niitä vaalitaan.

- Pidämme yllä osaamistamme osallistumalla koulutuksiin ja yhteistyötapaamisiin.
- Yhteishenkeä vaalimme yhteisillä kokouksilla ja mahdollisuuksien mukaan koulutuspäivillä ja TYHY tapaamisilla.
- Arvostus työtä kohtaan on hyvä ja sisäinen motivaatio työhön.
- Pitämällä yllä hyvää työilmapiiriä kaikkien osaamista arvostamalla
- Pidämme itsemme ajan tasalla seuraamalla nykytrendejä ja kouluttautumalla.
- uusia osaajia, työntekijöitä jotka allekirjoittavat meidän nykyiset pelisäännöt.

Sosiaali- ja terveystoimi

Esille nousseet kehittämistoimenpiteet

- Pyritään helpottamaan tilastointia ja kirjauksia, nopeampi tilastoinnit ja rakenteellinen kirjaaminen, fraasien käyttö"
- Kaivataan palautetta erityisesti ylemmältä johdolta, voimme pyytää palautetta.
- Asiakaspalaute, Feedback-laitteella ja kysymällä asiakkailta henkilökohtaisesti"
- Henkilökohtainen palkitseminen kun on aihetta, kertapalkkio, henkilökohtainen lisä
- Tehtäväkohtaisen palkan tarkistaminen ajoittain, ollaanko samoilla linjoilla esim. Espoon kanssa"
- Palautteen antamisesta ja vuorovaikutuksesta on keskusteltu sote-käsikirjan valmistamisen yhteydessä. Kirjataan mm. pelinsääntöihin."
- Työyksikköni asioiden käsittely on avointa:
 - Säännölliset hoitolakokoukset
 - Jokainen tuo asioita kokouksiin
 - Palaute joka suuntaan asiallisesti, horisontaalinen, vertikaalinen, matriisimainen
 - Hyvä meininki
- Palkkaus ei vastaa terveydenhoitajan koulutusta 4 v amk. Ei vuorotyötä ja itsenäinen asiantuntija työ. Kuitenkin palkka laahaa perässä.
- Työkyvyn ylläpitämisessä toivottiin työn kautta rentoa yhdessä olemista ja aikaa hengähtää. Työ vaatii kovaa tehoa ja nopeutta. Välillä on hyvä muistaa myös ottaa askel taaksepäin ja rauhoittaa työpiste. Pyritään tiukemmalla seulalla arvioimaan koska opiskelijoita otetaan ja mihin erilaisiin tutkimuksiin osallistutaan. Nämä ovat tärkeitä, mutta kuormittavat välillä liikaa. Mietitään yhdessä kevätretkeä ja Tyhy päivää työntekijöiden tarpeista lähtien. TTH kanssa yhteistyö jatkuu nyt keväällä.
- Keskustelussa tuli esiin palautteen antamisen ja vuorovaikutuksen monet muodot. Liittyy myös aktiiviseen viestintään, vuorovaikutukseen ja johtajan läsnäoloon soten muutostilanteessa.
- Seurataan kuormittumista eri yksiköissä ja reagoidaan tilanteisiin heti

Sosiaali- ja terveystoimi

Esille nousseet kehittämistoimenpiteet

- ergonomia (vaihda asentoa, seiso välillä, kannusta työkaveria!)
- mikrotautot ja tauot
- kannustavat ja osaavat työkaverit (jokainen tekee omat sovitut työnsä)
- kokoukset, työnjako jne toimiviksi
- työkykyä tulevat harrastukset, positiivinen asenne
- terveellinen työympäristö

- positiivisen palautteen antaminen työssä-palautteenannon lisääminen arkipäivässä.
- yhteinen tavoitteiden asettelu, kehittyminen työssä ja siihen tuen saaminen omalta
- esimieheltä(kehityskeskustelujen pitäminen)
- tiedotuksen parantaminen työyhteisössä - sähköisten Infotaulujen käytön lisääminen, yhteisen kokousajan lisääminen tärkeissä asioissa, HK-infojen säilyttäminen
- tehtäväkuvausten selkiyttäminen

Sosiaali- ja terveystoimi

Esille nousseet kehittämistoimenpiteet

- Ristiriitojen koettiin olevan enemmänkin tulkintaeroja ja erimielisyyksiä asioissa, jotka liittyvät usein monialaisen yhteistyön järjestämiseen. Ratkaisuna esitettiin tarkempaa fokuointia ja käsiteltävien asioiden selkiyttämistä niin, että asioita saadaan enemmän ja nopeammin ”maaliin”. Lisäksi päätettiin, että jokaisen tulee etukäteen paneutua kokousasioihin niin, että asian ”omistajalla” on valmis pohjaehdotus.
- Ristiriitojen käsittelystä keskusteltu sote-käsikirjan valmistelun yhteydessä ja kirjataan mm. pelinsääntöihin
- Ryhmätyönohjaus menossa, jonka tavoitteena on työssäjaksamisen lisääminen ja työilmapiiriin liittyvien asioiden työstäminen, työilmapiirin paraneminen sekä oman työn tutkiminen, arviointi ja kehittäminen työnohjaajan avulla.
- Viikon alussa esimiehen kanssa käydään läpi edellisen ja tulevan viikon työlista, arvioidaan työmäärää, jaksamista ja mitä mahdollisia muutoksia on tarpeen tehdä työssäjaksamisen parantamiseksi
- Jokainen huolehtii päivittäisestä taukojumpasta n.10-15min, jonka avulla lisätään jaksamista ja tehokkuutta sekä henkistä ja fyysistä hyvinvointia
- Järjestetään kehittämis / tyhy-päiviä/ tai iltapäiviä keväällä ja syksyllä

Sivistystoimi

Tunnistetut vahvuudet

- Muistuttamalla itseämme että mikään ei ole pysyvää vaan sen eteen on tehtävä työtä.
- tavoitteita tuodaan esille esimerkiksi tiimi-, talon-, pedapalavereissa sekä yhteisessä starttipäivässä ennen lukukauden alkua.
- työyksikkö on nuorehko ja asianmukaiset tilat auttavat toiminnassa, kunnossapitoon tulee kiinnittää huomiota, että tilat ja välineet myös pysyvät hyvässä kunnossa
- täällä työskennellään lasten vuoksi, ja tämä päämäärä on kaikilla mielessä, välillä siitä keskustellaan erilaisia päätöksiä tehdessä; perustelut toiminnalle tästä näkökulmasta on myös uuden vasun näkökulmasta tärkeää. Vasua on käsitelty koko lukuvuoden ja jatkuu pedatiimeissa (lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat) koko kevään ajan 2018.
- Ammattitaitoa saadaan kehittää ja siihen kannustetaan, tätä pidetään yllä ja työntekijälle merkityksellisten tavoitteiden asettamista ja niiden toteutumisen onnistumista vahvistetaan esim. kehittämällä kehityskeskustelujen mallia.
- Pehdytyksen kehittäminen edelleen (kuluneena vuonna on rakennettu uutta pehdytyskansiota ja käynnistetty uudenlaiset pehdytyskeskustelut ryhmissä).
- Kehitetään yhteisen tekemisen hetkiä ja tapahtumia esim. luokkatasotiimien järjestäminen. Työhyvinvointi teemana myös yläkoulun ja alakoulun johtoryhmien yhteistyössä. Hyvinvointi- ja vuorovaikutuskoulutuksen (HyMy-hanke eli hyvinvoivan ja myötätuntoisen koulukulttuurin kehittäminen) jatkuminen syksyllä 2018.
- Kehitetään ja vahvistetaan palautteen antamisen tapoja (Mightifier-ohjelman käyttöönotto työyhteisössä) sekä vertaismentoroinnin mallia (Verme).
- Oppilaslähtöisyyden ylläpitäminen ja vahvistaminen koulun toimintamalliin kehittämisessä. Esim. oppilasparlamentin edustajat käyvät säännöllisesti johtoryhmän ja yhteisöllisen hyvinvointiyksikön kokouksissa.
- Säännölliset palaverirakenteet ja käytännöt
- Jatkuva seuranta ja kehittäminen
- Osaamisen kehittäminen
- Perustehtäväsuuntautunut ja asiakaslähtöinen työskentely
- Keskittyminen perustehtävään
- Työkyvyn ylläpitäminen"

Sivistystoimi

Tunnistetut vahvuudet

- Kuluva toimintakausi aloitettiin ensimmäistä kertaa yhteisellä starttipäivällä, mikä näkyy myös näissä hyvissä tuloksissa. Pyrimme siksi muodostamaan starttipäivän perinteeksi, toteutumaan myös seuraavien toimintakausien alussa.
- Olemme miettineet sähköiseen palautejärjestelmään siirtymistä, mahdollisesti uuden HelleWin myötä. Uusia työvälineitä hankitaan jatkuvasti ja pyrimme pysymään teknologian suhteen etunojassa.
- Opetustyön edellytyksiä tuetaan ja kehitetään opettajien tarpeita kuunnellen. Työjärjestysten suunnittelu lähtee töiden mielekkästä järjestelystä ja oikeudenmukaisesta työnjaosta henkilökunnan osaamisen, tilojen ja muiden resurssien kannalta. Henkilökunnan hyvän työn edellytyksiä tuetaan, mm. kouluttautumista ja pedagogista kehitystyötä tuetaan ohjaamalla näihin resursseja. Tiimijärjestelmää muutetaan vuosittain tarpeita vastaavaksi.
- Pidämme yhteisöllisyydestä kiinni edelleen ja kiinnitämme huomiota työhyvinvointiin.
- työn tuunaaminen: miten lisätä mielekkäitä työtehtäviä työpäivään, yhteisten tekemisten järjestäminen myös työn ulkopuolella
- Diskutera målen oftare
- Fokusera på välmående som stöd för meningsfullhet i arbetet
- Genom att vi har en öppen genomskinlig organisation och att vi tar hand om varandra är viktigt för allas välmående.
- Att personalen får ta eget ansvar gör att det känns mer meningsfullt
- Vi följer med vad som behövs och vad som utvecklas på marknaden. I mån av möjlighet så uppdaterar vi IT-apparaterna. Nätet är undermåligt men vi har hört att det funderas på det.
- Viktigt att vi fortsätter pängtera både våra egna och stadens mål.
- Genom att fundera ännu mer på vad våra basuppgifter är. Vi är duktiga på att plocka in nytt men då måste vi också våga plocka bort något som också är bra men vi kan inte göra allt, vår arbetstid räcker inte till.
- Vi är måna om barnen både på det sociala och akademiska planet. Det kan vara mycket betungande och därför viktigt att vi stöder varandra"

Sivistystoimi

Esille nousseet kehittämistoimenpiteet

- Vuorovaikutus ja sisäinen tiedotus ja viestintä -koulutus (=kirjaston kehittämispäivä)
 - o Palautekulttuurin kehittäminen
 - o Sisäisen viestintäkulttuurin kehittäminen
- Jälkikäteen puhuminen vähentyisi, palaute kasvotusten”
- Spontaani, rehellinen, työasioihin liittyvä palaute”
- Focus positiivisessa palautteessa -> yhteishenki -> palautteen antaminen ja vastaanottaminen helpottuu”
- Toimii itse ilmapiiriin ja työskentelyolosuhteiden parantamiseksi, eikä jää odottamaan””
- -työergonomiaan kiinnitettävä huomiota erityisesti pienillä
- palkkauksessa tulee huomioida osaaminen ja työntulokset -> palkkojen tarkistaminen
- -tavoitteena kiinnittää huomiota tiedonkulkuun ja huolehtia siitä, että tarvittava tieto on niiden käytettävissä, joita asia koskee/ yhteisvastuu
- -kehittämistä vaatii työnperustana olevan työorganisaation päivän rakenne -> tavoitteena jakaa päivä osiin, selkiyttää päivän rakennetta, vastuuta ja saada aikaan joustavasti toimiva systeeminen kokonaisuus: henkilöt oikeaan aikaan oikeassa paikassa kantamassa vastuuta työstä”
- kaupungin maksama palkka ja henkilöstön edut paremmiksi
- -oikeudenmukainen palkkaus kaupunkitasolla”
- -kunnan työpisteet -> työympäristöön huomiota
- -tietokoneet joka ryhmään -> hankinnat tulevaisuudessa
- Tulemme voimakkaammin tuomaan esiin palkkauksen korjaamistarpeen
- Tulemme voimakkaammin tuomaan esiin palkkauksen korjaamistarpeen
- Tulemme voimakkaammin tuomaan esiin henkilökunnan henkistä jaksamista, mikä johtuu mm koulutetun henkilökunnan puuttumisesta.
- Pyrimme edelleen vaikuttamaan henkilöstöjaostoon palkkaepäkohtien korjaamiseksi.”
- Ristiriidat käsitellään avoimesti: Kysymys on huonosti muotoiltu, joten keskitymme siihen, että esille tulevat ristiriidat ja muut ongelmat käsitellään asianosaisten kanssa. Tässä voidaan hyödyntää mm. kesällä 2017 laadittua puuttumisen käsikirjaa.
- Kasavuoren johtoryhmä tekee yhteistyötä Mäntymäen johtoryhmän kanssa työhyvinvointia vahvistavien asioiden kehittämisessä (aloitettu Henty-tulosten perusteella jo maaliskuussa 2018) => suunnitellaan yhdessä konkreettisia tekoja.

Sivistystoimi

Esille nousseet kehittämistoimenpiteet

- Hyvinvointi-, myötätunto- ja vuorovaikutustaitojen vahvistaminen koulutuksen avulla (HyMy-hanke)."
 - Nämä ovat kunta-alalla haastavia kehittämiskohteita sovittavien toimenpiteiden osalta (liittyen työntekijän tunteeseen palkan ja työmäärän välisestä suhteesta)
 - Koulun toiminnan suunnittelussa voidaan kuitenkin entistä paremmin suunnitella työtehtävien jakamista tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti - pohjana kehittämistehtävissä työntekijän oman innostuksen vahvistaminen ja sen löytäminen, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus onnistua työssään ja saada merkityksellisiä onnistumisen ja intoitumisen kokemuksia. Rehtorin rooli tässä tärkeä: esim kehitys/hyvinvointikeskustelujen kehittäminen, kuunteleminen, kannustaminen ja palautteen antaminen. TVA myös työväliseen."
 - Opettajien työnkuva on ollut ja on muutoksessa, uudenlaisia yhteistyön muotoja kehitetään, oppimisen ja arvioinnin tavat muuttuvat, yhteistyö kotien ja kaupungin eri toimijoiden kanssa laajenee.
 - Toimenpiteet: lukuvuoden toimintasuunnitelman tekeminen aiempaa valmiimmaksi jo keväällä mahdollistaa sen, että lukuvuoden alkaessa on enemmän aikaa tarkastella yhdessä tulevan lukuvuoden tavoitteita ja kiinnittää jo ennalta huomiota vuoden kiireisimpinä kohtiin ja näin ennaltaehkäistä kuormittumista. Lukuvuoden tavoitteita ja lukuvuosikelloa tarkastellaan yhdessä oppilaiden kanssa. Rakenteita kehitetään edelleen siten, että luokkatasotiimien keskustelulle jäisi riittävästi aikaa. Luokanohjaajan työtä tärkeässä ja laajassa tehtäväkentässä tuetaan esim. yhteisopettajuuden mallia kehittämällä. Yhteiskehittelyyn hyödyntäminen toimintamallien kehittämisessä."
- Keskittyminen perustehtävään:
 - tiimisopimukset,
 - ryhmävasut,
 - resurssit,
 - tuottava työ ja vastuunotto omasta työstä,
 - luottamus työtoveriin, kun delegoidaan tehtäviä"
 - Työkyvyn ylläpitäminen:
 - asenne: olen työpaikalla, saan palkkaa työnteosta, mitä tuon mukanaani työpaikalla/rajaaminen,
 - työtoverin inhimillinen kohtaaminen: vähintään riittävä taso kaikilla, toimeen täytyy tulla, empatia
 - perehdytys vrs. tuottava työ: perehdytys päättyy eikä jatku aina vaan, tuottava työ alkaa ja vastuunotto omasta työstä alkaa"

Sivistystoimi

Esille nousseet kehittämistoimenpiteet

- YS-ajalla toteutettavat learning cafet."
- Palkkauksen pitäisi olla työn vaatavuuden mukainen. Tulosityksikkö ei voi vaikuttaa tähän.
- Kaupungin pitäisi tehdä laajempi asiakastyytyväisyyskysely, jossa myös kysyttäisiin mitä palveluja kuntalaiset eivät käytä ja miksi.
- Sähköisen palautejärjestelmän luominen. Seuraamme HelleWin kehitystä.
- Henkilökunta toivoo, että kaikki tulosalueen työntekijät voisivat olla mukana suunnittelupäivässä kerran vuodessa. Täten tulosalueen ja kaupungin tavoitteet pystyttäisiin jalkauttamaan koko joukolle. Yhden jory:n suunnittelupäivistä voisi muuttaa tulosalueen koko henkilöstön suunnittelupäiväksi.
- Opettajan työn palaute tulee ensisijaisesti opiskelijoilta. Opettajat hyödyntävät enemmän kurssipalautetta ja kehittävät edelleen työkaluja palautteen keräämiseen.
- Työyhteisössä mietitään järjestelmää, jossa vertaispalautetta voitaisiin kerätä, esim. toisen opettajan oppituntien seuraaminen. Ilmiöviikon kurssit vedetään kahden eri aineen opettajan voimin, joten palautetta ja vertailua tulee luontevasti lisää.
- Rehtori antaa palautetta opettajille kehityskeskusteluissa ja pyrkii kehittämään myös parempaa käytäntöä jatkuvan palautteen antamisessa."
- Työn mielekkyys on tärkein työkyvyn ylläpitoon vaikuttava asia (vaikka kaikki kyselyyn vastanneet eivät ilmeisesti tulkinneet tätä työkyvyn ylläpitämiseen vaikuttavaksi asiaksi). Mielekästä työtä tuetaan mm. vahvuuksien ylläpidossa ja kehittämisessä mainituilla asioilla (ks. lomakkeen kohta aiemmin).
- Työtä ja työkykyä tuetaan myös suunnittelu- ja kehittämispäivien yhteydessä käyttämällä mm. erilaisia asiantuntijoita ja yhteisyyttä kehittäviä menetelmiä
- Työterveydenhoidon kehittämistä tuetaan ja sen sisältöön vaikutetaan, sikäli kun se on mahdollista."
- Opettajien osallistuminen Lukiolaisen bisneskoulun toimintaan (Hentyn ulkopuolelta)
- Opettajien yhteinen koulutus. Suunnittelupäivä, jossa pohditaan eri oppiaineiden käytännön yhteyksiä teemaan ja miten sitä käytännössä voidaan toteuttaa. Mahdollinen ilmiöviikko bisneskouluteemalla, jolloin kaikki opettajat osallistuvat. Bisnessiin laajentaminen, oppilaskunnan ja GraniWorksin yhdistäminen."
- Rehtori pitää keskeisiä tavoitteita vielä nykyistä paremmin esillä. Rehtori pyrkii huomioimaan entistä paremmin henkilökohtaisen palautteen tarpeet ja palautteen ajoittamisen oikeaan kohtaan. Myös ylempien esimiesten toivotaan käyttävän kannustavaa palautetta useammin."
- Toinen kehittämiskohde on viestintä . Sekä talon sisäinen että ulkoinen. On sovittu raamit , mistä kukin tiedottaa ja kenelle ja miten. Myös tässä asiassa on jo tehty muutoksia toiminnassa.
- Kehityskeskustelut ja niiden pitäminen säännöllisesti. On jo aloitettu toteuttaminen koko henkilökunnalle. Kehityskeskustelut käydään vähintään kerran lukuvuodessa, mutta nyt lisätään vielä toinen kerta kun lukukausi on alkanut (syys-lokakuu). Esimies kyllä keskustelee päivittäin henkilöstön kanssa ja aian tarvittaessa erikseen kaikista toimintaan liittyvistä asioista, joita ei mielletä kehittämiseksi. Kuitenkin koen, että tätä voi vielä lisätä, jotta jokaisen ääni/ mielipiteet tulevat kuulluksi.
- Selkeä ohjeistus
- Mahdollisuus keskittyä työtehtävään ja strategisten tavoitteiden toteuttamiseen.
- - tehtävänkuvaus
- - kuntalainen ja asiakas keskiöön, asiakaslähtöisyys
- - vuoropuhelun kehittäminen poliitikkojen kanssa

Sivistystoimi

Esille nousseet kehittämistoimenpiteet

- Vi måste bättre se över vad vi lägger in för extra projekt och andra trevliga teman som vi är duktiga att hitta på. Nya läroplanen har inverkat på att personalen har blivit tröttare. Mer samarbetstid enligt avtalet Kiky"
- På arbetsenheten för vi fram oangämlägenheter men upplever att vi inte får tillräckligt stöd från staden, byggnadskontoret, bla angående inomhusluften
- Avtalet med Aava är undermåligt.
- En del upplever att det påverkat den med avtalet att vi fick mindre semesterpeng och mer gemensam arbetstid.
- Vi måste gå igenom bättre vad som ingår i avtalet vilket många i personalen inte riktigt är på kartan med
- Det är många barn som mår dåligt och vi har ingen skolpsykolog. Detta innebär att personalen har fått ta ett mycket större ansvar. En del barn skulle vara i behov av att få stöd av socialen eller av specialsjukvård och det är också svårt att få.
- Föräldrar är också mycket krävande och ser inte alltid den hjälp som barnet behöver."
- Det kommer in uppgifter, utvärderingar som vi inte kan påverka men som skall utföras samtidigt med det som vi redan planerat. Arbetet har förändrats det är inte enbart undervisning som utförs. Beroende på vilka elever man har så är det mycket arbete på grund av ungdomars mående."
- Kiky har tillkommit och semesterpengen har minskat detta enbidragande orsak till missnöjet.
- Alla känner i te till avtalet.
- Personalen önskar mer personlig feedback på arbetet."
- Vi har inte haft psykolog och det innebär att vi har fått tagit mer ansvar för elevers mående
- I samhället får inte elever i tillräckligt stor utsträckning hjälp.
- Vi har lämnat bort Odenwall vilket gör att vi delar på fler utrymmen och det inner bär mer spring. Är allt material med osv.
- Ny organisation har påverkat opersonalen innan de blivit vana med att rektorn är på Granhult och biträdande sköter löpande uppgifter. Även att kanslisten inte är 100 % på skolan har i verkat negativt.
- Vi borde få bättre avtal till arbetshälsovården Aava
- Vi behöver mera resurser på skolbyrån så att rektor har tid att möta sin personal. Stöd behövs från stadshuset för att freda rektors arbete."
- Vi har ansökt om pengar för fortbildning från utomstående aktörer då stadens sparkrav lett till att skolan inte kunnat finansiera fortbildning i den grad det hade behövts."
- Kräver arbetsro och flera möten. Vi behöver öka mängden mötestid som nu skurits ner till avtalets nedre gräns för att stöda ork i arbetet."

Miten toimenpiteitä toteutumista seurataan?

(kaikkien toimialojen vastaukset)

- Käymme valitsemiamme kehittämiskohteita ensin johtoryhmän kanssa läpi. Olemme työyhteisökäsittelyssä jo kertoneet jorylle, miten kehityspolulle mielestämme päästään
- Jatkuva, arjessa tapahtuva seuranta, väliarviointi kesällä ja loppuvuodesta 2018/oma kysely tms
- Johtoryhmällä on tässä hyvin keskeinen rooli. Jäsenet ovat tiimien johtajia. Kehitystä arvioidaan myös opetustoimen omalla EduZef -kyselyllä, joka on mielestämme parempi työkalu opetuspuolen työhyvinvoinnin kehittämisessä.
- Kaikki kehittämistoimenpiteet ovat ehdotuksia tulosityksikköä laajemmille kokonaisuuksille paitsi HelleWin kehittäminen.
- Kehittämistoimenpiteitä tarkastetaan yhdessä henkilökunnan kanssa talon palaverissa 24.4.18, jolloin keskustelemme miten muutokset ovat toimineet ja mitä vielä parannettavaa.
- Ledningsgruppen ansvarar för uppföljningen.Vi tar Tempen 2-3 gånger i året.”
- Ledningsgruppen kommer att följa upp och tex fråga via ”tempen”
- Rektor och ledningsgruppen
- Pedatiimi käsittelee työorganisaation rakennetta ja tuo ehdotuksen työyhteisön käsiteltäväksi ja yhteiseen kehittelyyn.Arvioidaan tilannetta ja joustavaa toimintaa perustehtävälähtöisesti säännöllisesti työpalavereissa, ja tiimeissä, sekä laajemmin seuraavan kerran vuoden lopulla.”
- Rehtori vastaa tavoitteiden toteutumisesta. Tavoitteita laitetaan toimintasuunnitelmiin ja niiden toteutumista seurataan viimeistään lukuvuoden lopussa. Myös työyhteisön Pedaalitiimi seuraa tilanteen kehitystä ja järjestää tarvittavia arviointitilaisuuksia.
- Seuranta ja arviointi: Esimies vastaa, että asiat etenevät, mutta kaikki ovat mukana mm seuraavissa:1. hoitolakokoukset2. kehityskeskustelut3. kyselyt”
- Siv joryn kokouksissa, säännöllisesti
- Sotekäsikirjaan liitetään koulutus- ja valmennusohjelma, jonka suunnittelussa huomioidaan Hentyssä tulleet kehittämistarpeet. Seuranta sotejohtoryhmän ja sotelaajoryn kokouksissa.
- Tavoitteet kirjataan toimintasuunnitelmaan, jonka toteutumista seurataan koko lukuvuoden ajan jaksoittain ja kokonaisuutena lukuvuoden lopussa. Jokaisen työyhteisön jäsen on osallinen toimintasuunnitelman tekemisessä ja toiminnan arvioinnissa.Rehtorin ja työntekijän väliset palautekeskustelut.
- Toimialan johtoryhmä seuraa, tulosaluepäälliköt vastaavat kehittämiskohteiden toimenpiteistä. Kaikki yhdessä toimivat tunnistettujen vahvuuksien ylläpitämisessä. Toimialajohtaja järjestää toimialatilaisuuden. Myös siellä käydään läpi toiminta vahvuuksien ylläpitämiseksi.
- Tulemme säännöllisesti (pk:n kehittämis-, suunnittelu- ja arviointiiltapäivissä joka toinen kuukausi) työyhteisön voimin seuraamaan mm palkkaustilannetta.
- Työnohjauksen jälkeen arvioimme hyödyt, mikä on muuttunut, mitä olemme oppineet, miten prosessi jatkuu omatoimisesti ilman ohjaajaa
- Osastokokouksissa palataan ajoittain kehittämiskohteiden tilanteeseen, missä mennään- Lähiesimies vastaa seurannasta, koko tiimin kanssa arvioidaan onnistumisia
- Yksiköiden esimiehet, varhaiskasvatuspäällikkö. Käsitellään tuloskortin avulla sekä vakajoryssa.
- Esimiehet ja tiimien vetäjät, jokaisella myös oma rooli ja vastuu

Kuinka hyödylliseksi Henty-kysely koetaan ja mitä kehittämisehdotuksia nousi esille 1/2 (esimiehet/kaikki toimialat)

- Mielestäni **kannattaisi kokonaan uutta järjestelmää kokeilla** ensi kerralla koska tämä tuntuu jo loppuunkahlatulta
- Kysymykset ovat olleet käytössä aika pitkään. Jossain vaiheessa voisi pohtia **olisiko jotain uudistettavaa**.
- Kysymykset **ymmärretään monella eri tavalla**. esim. Saan riittävästi palautetta työstäni -kysymyksessä voidaan tarkoittaa esimiestä, asiakkaita, työkavereita jne. Tämä toki tulee keskustelussa esiin, mutta tieto ei välttämättä saavuta kaikkia heitä, jotka tuloksia käsittelevät. Johtaminen työyksikössäni on hoidettu hyvin -kysymys taas on sellainen, että voiko johtamista arvioida, jos ei tiedä mitä arvioi. Esim. tarkoittaako vastaaja kysymykseen vastatessaan talouden johtamista, toiminnan johtamista, henkilöstön johtamista, esimiestyötä, arjen sujumista vai mitä? Tahot, jotka vastauksia käsittelevät voivat saada vastauksen perusteella hyvin eri kuvan siitä miten johtaminen yksikössä toimii.
- **Opetuspuolella on monia muita ja mielestämme oleellisempia muuttujia**, joita olisi hyvä kysyä ja ottaa huomioon. Henty on kompromissi, jossa kaupungin 650 työntekijää saadaan joillain muuttujilla samalle viivalle.
- Haluamme satsata **jatkossa opetustoimen omiin kyselyihin**, jotka toki ovat henkilöstöhallinnon käytössä myös.
- **Tarpeellinen, mutta voisi kehittää**. Uudet johtamisasiat, kuten kokeilukulttuuria, puuttuu
- Koska Henty-kysely koskee koko kaupungin kaikkia työntekijöitä ja toimialat ja yksiköt ovat keskenään erilaisia, jää osa vastauksista ehkä hieman ”ylätasolle” koulun oman toiminnan kehittämisen näkökulmasta. Tänä vuonna ensimmäisen kerran toteutettu suomenkielisten koulujen oma opettajakysely **Zef-työkalulla tuntui antavat enemmän informaatiota toiminnan kehittämistä varten**.
- **Osa kysymyksistä ovat haastavia vastattavia**, koska vastaaja voi tulkita niitä eri tavoin.
- Huomionarvoista on, että Kasavuoren työyhteisössä toivottiin myös henkilöstötyytyväisyyden/työhyvinvoinnin/työilmapiirin **mittaamista nykyistä useammin**, Hentyn kahden vuoden väli koettiin liian pitkäksi. Voisiko esimiesten fiilismittarin tyyppinen toimia tässä ratkaisuna? Kasavuoressa tullaan myös kokeilemaan **Mightifier-työkalun** hyvinvointipulssimittaria, on mielenkiintoista nähdä, miten se toimii.”
- **Kysely on hyödyllinen ja hyvä siitä, että se ei ole liian laaja**.
- Kysymysten **sanamuodot aiheuttavat** joissakin kysymyksessä tulkintaepäselvyyksiä. Olisiko syytä käydä väitteet läpi tarkalla seulalla, jos kyselystä saisi vielä paremman?
- Henty-kysely on **hyödyllinen, siten saa ajankohtaista tietoa** työyksikön tilanteesta, johtamisesta, työoloista ym.
- Tuottaa mitattavissa olevat tulokset, myös vertailut.
- Kyselyn **kaikki väittämät eivät sovi toimialalle**.
- **Kysymykset osittain vaikeita** kohdistaa oikeaan osoitteeseen, liian monitahoisia.
- Kysely **vanhentunut**.
- Mielestäni tulisi kehittää jokin **muu kehittämiskeino**, jolla saadaan koko henkilökunnan ajatukset mukaan.
- Kyselyssä on **epäselviä kysymyksiä** (esim. 9 ja 19) joiden muokkaus olisi suotavaa. Samoin negatiivisia kysymyksiä (esim. 12 ja 13) tulisi välttää.
- Henty olisi **aika vaihtaa johonkin modernimpaan**.

Kuinka hyödylliseksi Henty-kysely koetaan ja mitä kehittämisehdotuksia nousi esille 2/2

- **Frågorna** är inte gjorda för lärare. Inte frågor bör inte förekomma och det borde vara ett förtydligande vad frågorna egentligen betyder.
- Det borde vara mer frågor hur personalen själv kan ska vara delaktig i arbetet utvecklingen
- Frågorna bör utvecklas så att de blir mer så att personalen blir ansvarig i frågan arbetet. Vad gör de själva för att förbättra påverka.
- **Bra om den kan påvisa stora problem** på arbetsplatsen. Frågorna kan ändå uppfattas på ganska olika sätt och det är svårt att direkt läsa av något från resultaten. Personalen verkar på möten inte så pigga på att ändå öppet diskutera dessa frågor. Utvecklingssamtalen fungerar som bättre forum att prata om arbetshygien.
- Ställ mera detaljerad frågor och lämna utrymmen för kommentarer och förbättringsförslag. Det sista borde vara obligatoriskt eftersom dessa förslag inte kommer på möten där man går igenom resultaten."