

Henkilöstön työilmapiirikysely 2019

877/01.04.01/2014

YLKV 11.02.2020 § 22

Lisätiedot:

henkilöstöpäällikkö Päivi Hytönen, puh. 050 382 2754

yhdyskuntatoimen johtaja Marianna Harju, puh. 050 304 1234

etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

Kauniaisten kaupungissa toteutettiin FCG:ltä tilattuna henkilöstön tyytyväisyyttä mittaava HENTY-töilmapiiritutkimus marraskuussa 2019.

Vastaajia oli 390 henkilöä, 56 % (edellisellä kerralla v. 2017 vastaajia oli 403 henkilöä, 59 %) 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.

Vastauksissa hyvää on se, että työtehtävät koetaan mielekkäiksi (4,22) ja henkilöstö kokee tekevänsä merkityksellistä työtä (4,48). Lisäksi koetaan kuulumista työryhmään / tiimiin (4,31), että työ vastaa osaamistasoa (4,20) ja että työyksikön tavoitteet tunnetaan (3,96). Tyytyväisyys on lisääntynyt henkilöiden yhteistyön toimivuuteen, vaikuttamisen mahdollisuuksiin, työryhmään kuulumiseen ja ristiriitojen käsittelyyn. Tyytyväisyys on parantunut useissa asioissa etenkin vanhuspalveluissa ja kulttuuri- ja vapaa-aikatoimessa.

Erityistä laskua on tiedonkulussa, jossa koetaan ongelmia etenkin suomenkielisessä koulutoimessa ja vanhuspalveluissa, joissa molemmissa enemmistö vastanneista oli siihen tyytymättömiä (keskiarvo alle 3). Suomenkielisessä koulutoimessa muutos on ollut erityisen suuri (-0,79 yksikköä). Suomenkielisessä koulutoimessa tyytyväisyys on heikentynyt merkittävästi myös esim. yksikön johtamistapaan ja esimiehen kannustavuuteen. Sen sijaan vanhuspalveluissa tyytyväisyys on useimpiin muihin asioihin parantunut, vaikka tiedonkulun koetaan heikentyneen.

Koko kaupungin tasolla tulokset ovat huonontuneet merkittävästi myös työkyvyn ylläpitämisestä huolehtimisessa, esimiehen kannustamisessa ja työvälineiden riittävyudessa. Myös perustehtävän suorittamiseen keskittyminen on tulosten perusteella vaikeutunut.

Avoimia vastauksia toivottiin kysymyksiin mikä on tärkein kehittämiskohde työyhteisössäsi ja miten vastaajan omaa työhyvinvointia voitaisiin parantaa.

Kehitettävää koko kaupungin osalta on seuraavissa asioissa:

Palkkauksessani on otettu huomioon henkilökoh- 2,97 (edellinen 2,91)

tainen osaaminen ja työni tulokset	
Työyksikössäni kiinnitetään riittävästi huomioita työkyvyn ylläpitämiseen	3,05 (3,23)
Saan riittävästi palautetta työstäni	3,25 (3,30)
Käyn säännöllisesti kehityskeskustelut esimieheni kanssa	3,88 (3,66)
Osaamiseni kehittämiseen panostetaan riittävästi	
	3,56 (3,67)
Pystyn keskittymään riittävästi perustehtävän hoitamiseen	3,68 (3,79)

Avoimissa vastauksissa tuotiin esille parantamiskohteina usein mm. tiedonkulun ja viestinnän parantaminen, johtaminen ja esimiestyöskentely, työntekijöiden kuuleminen, yhteisiin pelisääntöihin sitoutuminen ja työrauha.

Yhdyskuntatoimen osalta kokonaistulos oli edelleen ilahduttavasti kaupungin toimialoista korkein (3,80), vaikka viimekertaisesta huipputuloksesta on hieman tultu alaspäin. Yhdyskuntatoimen tulokset ovat esityslistan **oheismateriaalina** luottamushenkilöiden extranetissä (vain valiokunnan jäsenille).

Koko toimialalla vahvuuksia koettiin olevan erityisesti työn kokeminen merkitykselliseksi ja työtehtävien mielekkyys. Yleinen työtyytyväisyys oli erittäin hyvällä tasolla. Kehittämistarpeista esiin nousivat eniten palkkaukseen, työkyvyn ylläpitämiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvät kysymykset.

Tulosaluekohtaisia eroja luonnollisesti on, ja osassa vastauksia on myös merkittävää hajontaa. Tulosten tulkinnassa kannattaa myös ottaa huomioon osin vähäinen vastausten lukumäärä (mahdollisesti suorittavan työn tekijöiden vastaukset ovat aliedustettuina). Onkin tärkeää, että koettuihin epäkohtiin todella puututaan mahdollisuuksien mukaan, ja että hyvän työilmapiirin merkitystä jatkuvasti korostetaan ja sen edellytyksiä ylläpidetään työyhteisössä osana arkea ja jatkuvaa toimintaa.

Tuloksia käsitellään toimialojen johtoryhmissä, henkilöstöjaostossa, KH:ssa ja valiokunnissa sekä tietenkin yhdessä henkilöstön kanssa työyksiköissä. Yksiköt määrittelevät kyselyn tuloksista nousseet kehittämistarpeet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi toimialajohdolle edelleen huomioitavaksi mm. henkilöstökoulutuksen, työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman ja työterveyshuollon suunnittelussa.

Koko kaupungin ensisijaiseksi kehittämiskohteeksi kyselyn perusteella nousee sisäinen tiedonkulku ja viestintä. Yhteisenä vahvuutena on kokemus henkilöiden välisestä yhteistyöstä työyksikössä. Jatkossa kehittämiskohteiden määrittelyn ohella tulee suunniteltavaksi miten vahvuuksia voidaan edelleen vaalia, ylläpitää ja vahvistaa.

YTJ:

Valiokunta merkitsee asian tiedoksi.

Päätös:

Valiokunta merkitsi asian tiedoksi.

