

Henkilöstöjaosto	§ 3	13.02.2020
Henkilöstöjaosto	§ 10	27.05.2020

Henkilöstön työilmapiirikysely 2019

877/01.04.01/2014

HJ 13.02.2020 § 3

Lisätiedot:

henkilöstöpäällikkö Päivi Hytönen, puh. 050 382 2754
etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

Kauniaisten kaupungissa toteutettiin FCG:n henkilöstön työtyytyväisyyttä mittaava HENTY-työilmapiiritutkimus marraskuussa 2019. Vastaajia oli 390 henkilöä eli 56 % henkilökunnasta, kun edellisellä kerralla vuonna 2017 vastaajia oli 403 henkilöä eli 59 % henkilökunnasta.

Kysely on luottamuksellinen, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa. Vastaukset raportoidaan koko kaupungin tasolla, toimialoittain, tulosalueittain sekä työyksiköittäin. Pieniä vastaajaryhmiä on yhdistetty keskenään. Yhteensä 29 väittämän arviointiasteikko on 1–5. Kyselyssä arvioidaan osiot työolosuhteet, ihmissuhteet ja johtaminen, työn sisältö, kannustaminen ja kehittäminen, sekä organisointi. Näiden lisäksi Kauniaisilla on viisi omaa kysymystä.

Vastausaktiivisuus Kauniaisissa oli 56 %, kun se yleensä on kunnissa ollut noin 65 %. Tulokset ovat siten osittain suuntaa antavia koko henkilöstön suhteen, mutta edustavat kuitenkin vastanneiden kantoja. Vastauskato oli saman suuruinen kuin vuonna 2017, jolloin tuloksia voidaan verrata keskenään. Vastauksille on laskettu luottamusväliit (oheismateriaalina). Luottamusväliit ovat 390 henkilön vastaajajoukossa noin ± 2-4 prosenttiyksikköä eli jos kaikki 700 kyselyn saanutta olisi vastannut, tulokset olisivat tuolla välillä.

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

Erityistä laskua on tiedonkulussa. Etenkin suomenkielisessä koulutoimessa ja vanhuspalveluissa enemmistö vastanneista oli tyytymättömiä tiedonkulkuun (keskiarvo alle 3). Suomenkielisessä koulutoimessa muutos on ollut erityisen suuri (-0,79 yksikköä). Koko kaupungin tasolla tulokset ovat huonontuneet merkittävästi myös työkyvyn ylläpitämisestä huolehtimisessa, esimiehen kannustamisessa ja työvälineiden riittävydessä. Myös perustehtävän suorittamiseen keskittyminen on tulosten perusteella vaikeutunut.

Kehitettävää koko kaupungin osalta on erityisesti seuraavissa asioissa:

Palkkauksessani on otettu huomioon henkilökoh- 2,97 (edellinen 2,91)
tainen osaaminen ja työni tulokset

Työyksikössäni kiinnitetään riittävästi huomioita 3,05 (3,23)
työkyvyn ylläpitämiseen

Saan riittävästi palautetta työstäni 3,25 (3,30)

Käyn säännöllisesti kehityskeskustelut esimieheni 3,88 (3,66)
kanssa

Osaamiseni kehittämiseen panostetaan riittävästi 3,56 (3,67)

Pystyn keskittymään riittävästi perustehtävän hoi- 3,68 (3,79)
tamiseen

Toimialoja tarkasteltaessa voidaan todeta kokonaistuloksen heikentyneen sivistystoimessa (3,63 -> 3,55) sekä yhdyskuntatoimessa (4,00 -> 3,80), kun se sosiaali- ja terveystoimessa on parantunut (3,45 -> 3,58) ja yleishal- linnossa säilynyt ennallaan (3,60). Mittari ”Kannustaminen ja kehittäminen” on heikentynyt kaikilla toimialoilla (keskiarvo 3,28 -> 3,20) paitsi sosiaali- ja terveystoimessa, jossa tulos on parantunut 3,08 -> 3,27.

Avoimissa vastauksissa tuotiin esille parantamiskohteina mm. tiedonkulun ja viestinnän parantaminen, johtaminen ja esimiestyöskentely, työntekijöi- den kuuleminen, yhteisiin pelisääntöihin sitoutuminen ja työrauha.

Tuloksia käsitellään kaupungin johtoryhmissä, valiokunnissa ja sen jälkeen 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 suun- nittelussa.

HENTY-työilmapiiritutkimuksen tulokset ja kooste ovat **ohesimateriaalina** (vain henkilöstöjaoston jäsenille).

Kaupunginhallitus käsittelee tuloksia kokouksessaan 10.2.2020. Edelleen valiokunnat käsittelevät oman toimialansa ja tulosalueensa tuloksia.

HP:

Henkilöstöjaosto merkitsee asian tiedoksi.

.....

Puheenjohtajan ehdotus asian jättämisestä pöydälle seuraavaan kokouk- seen, hyväksyttiin yksimielisesti.

Päätös:

Asia jätettiin pöydälle.

HJ 27.05.2020 § 10

Työyhteisöt ovat käyneet läpi Henty-kyselyn tuloksia alkuvuoden 2020 ai-

kana ja miettineet, miten vahvuuksia ylläpidetään myös jatkossa ja miten kehittämiskohteiden osalta parannetaan tuloksia.

Yhteiseksi vahvuudeksi koko kaupungin tasolla nousi kokemus henkilöiden välisestä yhteistyöstä. Tämän hyvä toteutuminen jatkossakin nähdään mahdolliseksi mm. avoimen keskustelun ja viestinnän, yhteisten kokousten, selkeiden tavoitteiden ja palautteenannon kautta.

Ensisijaiseksi kehittämiskohteeksi nousi sisäinen tiedonkulku ja viestintä. Sen parantamiseksi esitettiin mm. säännöllisiä ja tehokkaita kokouksia, joista tehdään aina kokousmuistiot, intranetin hyödyntämistä, säännöllisiä infokirjeitä sekä henkilöstöinfoja. Esiin nousi myös jokaisen oma vastuu tiedottamisesta; on tärkeää muistaa kertoa olennaisista, muidenkin töihin vaikuttavista asioista eteenpäin ja toisaalta muistaa välttää turhaa viestittelyä, jottei olennainen tieto huku.

Työyhteisöjen henty-suunnitelmien tarkempi yhteenveto **oheismateriaalina** (vain henkilöstöjaoston jäsenille).

HP:

Henkilöstöjaosto merkitsee asian tiedoksi.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi.