

Henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset 2024

Yhteistyötoimikunta 18.12.2024 § 32

Valmistelija

Hallintopäällikkö Kirsi Sainio-Lehtimäki, puh. 044 7373 373 ja
henkilöstösuunnittelija Noora Aaltonen, puh. 044 711 0540

Ulvilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin ajalla 3.-17.10.2024. Kysely tehtiin Kevan sähköisellä työhyvinvointikyselytyökalulla. Kyselyn aihealueet olivat työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö, työnantajan toiminta, käsitys työnantajasta sekä asiakkaat ja yhteistyö (palautteen hyödyntäminen). Vuonna 2021 ja 2023 työhyvinvointikysely tehtiin samalla työkalulla, joten tulokset ovat vertailukelpoisia.

Kyselyn vastausprosentti oli 68,2 % (ed. 58,9 %) ja kyselyyn vastasi 345 (ed. 288) työntekijää. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,72 (ed. 3,74) asteikolla 1-5, poislukien lisäkysymykset tai kysymykset, joissa ei ollut edellä mainittua asteikkoa. Kokonaisuudessaan henkilöstön työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida kyselyn tulosten perusteella hyväksi, muutosta oli -0,02.

Kyselyn perusteella vahvimmat aihealueet olivat:

- työn sujuminen työyhteisössä 3,79 (ed. 3,80),
- lähiesihenkilötyö 3,77 (ed. 3,80)
- työtehtävät ja omat voimavarat 3,74 (ed. 3,80).

Kyselyn perusteella eniten kehittämistä kaipaavat aihealueet olivat:

- asiakkaat ja yhteistyö (palautteen hyödyntäminen) 3,6 (ed. 3,7),
- työnantajan toiminta 3,55 (ed. 3,48).

Käsitys työnantajasta -aihealueessa kysyttiin, suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi, johon kyllä vastasi 77 % (ed. 79,2 %). Lisäksi kysyttiin, oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna, johon kyllä vastasi 58 % (ed. 61,2 %).

Lisäkysymyksiä oli kolme. Ensimmäisessä kysyttiin, onko tyytyväinen työyksikön tiedonkulkuun ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,3 (ed. 3,3). Toisessa kysyttiin, kokeeko työympäristön olevan kunnossa, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,5 (ed. 3,6). Viimeisessä kysyttiin, onko kokenut häirintää tai epäasiallista käytöstä viimeisen kahden vuoden aikana, vastausten keskiarvoksi saatiin 2,1 (ed. 1,9). Viimeisen kysymyksen prosenttituloksen tarkastelusta nähdään, että melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä oli noussut +5,1 % (ed. -4,2 %) eli muutos +27 työntekijää (ed. -34 työntekijää).

Koska esihenkilöillä sekä heidän omalla työhyvinvoinnillaan on merkittävä vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin, toteutettiin

henkilöstön työhyvinvointikyselyn lisäksi esihenkilöille erillinen työhyvinvointikysely ajalla 3.-17.10.2024. Kysely tehtiin Kevan sähköisellä esihenkilöiden työhyvinvointikysely-työkalulla. Kyselyn aihealueet olivat esihenkilötyön tuki, johtaminen ja viestintä organisaatiossa, työkyvyn tukikeinot, oma osaaminen ja kehittyminen, oma hyvinvointi sekä käsitys työnantajasta. Vuonna 2021 ja 2023 esihenkilöiden työhyvinvointikysely tehtiin samalla työkalulla, joten tulokset ovat vertailukelpoisia.

Kyselyn vastausprosentti oli 92,9 % (ed. 84,4 %), ja kyselyyn vastasi 26 (ed. 27) esihenkilöä. Kokonaisuudessaan esihenkilöiden työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida kyselyn tulosten perusteella hyväksi, muutosta oli +0,17 (ed. -0,08). Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,59 (ed. 3,42 %) asteikolla 1-5.

Kyselyn perusteella vahvimmat osa-alueet olivat:

- esihenkilön tuki 3,71 (ed. 3,30),
- oma työhyvinvointi 3,69 (ed. 3,60) sekä
- johtaminen ja viestintä organisaatiossa 3,68 (ed. 3,45)

Kyselyn perusteella eniten kehittämistä kaipaavat osa-alueet olivat:

- työkyvyn tukikeinot 3,36 (3,44) sekä
- oma osaaminen ja kehittyminen 3,33 (ed. 3,28).

Käsitys työnantajasta -aihealueessa kysyttiin, suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi, johon kyllä vastasi 92 % (ed. 88,9 %).

Lisäkysymyksiä oli kolme. Ensimmäisessä kysyttiin, koetko tarvitsevasi esihenkilötilanteisiin valmennusta tai työnohjausta, johon kyllä vastasi 54 % (ed. 44,4 %). Toisessa kysyttiin, onko esihenkilötyölle tarpeeksi aikaa, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 2,8 (ed. 3,0). Viimeisessä kysyttiin, olenko perillä muiden esihenkilöiden työssä jaksamisesta, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,1 (ed. 3,1). Viimeisen kysymyksen prosenttituloksien tarkastelusta näkee kuitenkin paremmin, että tietämys on parantunut, koska melko samaa tai täysin samaa mieltä oli 50 % (ed. 48,1 %) vastaajista, ei samaa tai eri mieltä 23,1 % (ed. 22,2 %) ja täysin eri mieltä ja melko eri mieltä oli 26,9 % (ed. 29,6 %) vastaajista.

Henkilöstöhallinto on analysoinut henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset. Tulosten käsittelyaikataulu on seuraava

- johtoryhmä ti 26.11.2024
- esihenkilöiden aamukahvit ke 4.12.2024
- yhteistyötoimikunta to 18.12.2024
- henkilöstötiedote ti 7.1.2025
- kaupunginhallitus ma 13.1.2025
- esihenkilöt käsittelevät tulokset yhdessä työntekijöiden kanssa tammi-helmikuussa 2025.

Vuoden 2024 tuloksia on hyödynnetty vuoden 2023 tulosten ohella määriteltäessä henkilöstöhallinnon vuoden 2025 toimintasuunnitelmaa, jonka mukaan:

- Talousarviovuonna jatketaan kaupunkistrategian arvojen tekemistä näkyviksi työn arjessa koko henkilöstölle.
- Kehittämisen painopisteinä ovat henkilöstön häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy, perehdyttäminen sekä kehityskeskustelut ja työn suoritusten arviointi.
- Henkilöstön häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy, perehdyttäminen sekä kehityskeskustelujen ja työn suoritusten arvioinnin kehittäminen toteutetaan määrittelemällä niitä koskeva ohjeistus kirjalliseen muotoon ja ottamalla ne käyttöön.
- Työkykyä ja työhyvinvointia koskevan osaamisen lisääminen toteutetaan esihenkilöille ja henkilöstölle suunnattujen tiedotteiden sekä info- ja koulutustilaisuuksien välityksellä.
- Työkykyä ja työhyvinvointia tuetaan ottamalla käyttöön aikaisempien työsuhde-etujen lisäksi työsuhdepyöräetu.
- Seuraava henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikysely toteutetaan syksyllä 2025.

Toimintasuunnitelmaan määriteltyjen toimenpiteiden voidaan ennakoida edistävän nyt tuloksissa esille nousseiden vahvuuksien vahvistamisessa entisestään sekä kehittämiskohteiksi tunnistettujen asioiden kehittämisessä. Näille molemmille hyvän pohjan luo myös jo aiemmin valmistunut Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelma 2030 sekä sen Ulvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulu: 10 lupasta iloon, älyyn ja yhteiseloön -liite ja Ulvilan kaupungin esihenkilöiden tehtävät -liite ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä vuonna 2025 valmistuva palaute- ja palkitsemismalli. Lisäksi vuoden 2025 aikana toteutettavan Ulvilan kaupungin työntekijöiden intranetin uudistuksen sekä tammikuussa aloitettavien viikoittaisten esihenkilöille suunnattujen henkilöstöhallinnon Teams-tapaamisten, voidaan nähdä luovan hyvä lähtökohta sisäisen viestinnän ja esihenkilöiden tuen kehittämiselle.

Henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulokset ovat liitteenä.

Esittelijä	Hallintopäällikkö Sainio-Lehtimäki Kirsi
Päätösehdotus	Yhteistyötoimikunta käsittelee henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset 2024 sekä - merkitsee henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset 2024 tiedoksi - lähettää henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset 2024 tiedoksi kaupunginhallitukselle.
Päätös	Yhteistyötoimikunta hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

Valmistelija

Hallintopäällikkö Kirsi Sainio-Lehtimäki, puh. 044 7373 373

Yhteistyötoimikunta on kokouksessaan 18.12.2024 § 32 käsitellyt henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset 2024 sekä merkinnyt henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset 2024 tiedoksi ja päättänyt lähettää henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset 2024 tiedoksi kaupunginhallitukselle.

Ulvilan kaupungin hallintosäännön 22 §:n mukaan kaupunginhallitus vastaa henkilöstöpolitiikasta.

Henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulokset 2024 ovat liitteenä.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Löfbacka Mikko

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää merkitä tiedoksi henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset 2024.

Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.