

Henkilöstökyselyn 2024 tulokset

Kunnanhallitus 03.06.2024 § 152
190/01.00.02/2024

Asian valmistelija:

Henkilöstöasiantuntija Tanita Ojansivu, p. 040 152 6070

Hallintojohtaja Marja Kärkkäinen, p. 044 078 4670

Kunnanjohtaja Carita Maisila, p. 040 137 5121

Vuoden 2024 henkilöstökysely toteutettiin 4.–21.4.2024. Kyselyyn saatiin 165 vastausta, mikä tarkoittaa 55,3 % vastausprosenttia koko henkilöstöstä (koko henkilöstön määrä = huomioitu kaikki palvelussuhteet, myös lyhyet sijaisuudet).

Vastaajista noin puolet (50,3 %) oli työskennellyt kunnalla yli 10 vuotta ja vakituudessa työsuhteessa oli vastaajista valtaosa (82,4 %).

Kyselyssä kysyttiin työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä kategorioittain: omaan työhön ja työskentelyyn, lähimpään työyhteisöön sekä esihenkilötyöhön liittyen ja lopuksi avoin palaute. Kysymykset olivat pääosin muotoiltu väittämiksi, joita arvioitiin asteikolla 1–5, täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä. Edellisen kerran kysely on toteutettu loppuvuonna 2021. Kyselyn sisältöä muokattiin edellisestä toteutuksesta jonkun verran, jotta kyselyä saatiin tiivistettyä ja sisältöä päivitettyä. Tarkoituksena on pitää sisältö tulevinä vuosina mahdollisimman saman sisältöisenä, jotta vertailtavuus säilyy.

Omaa työtä ja työskentelyä koskevissa väittämissä painottuivat täysin samaa mieltä ja melko samaa mieltä -vastausvaihtoehdot. Eniten eri mieltä olevia vastauksia oli väitteissä

- "Voin vaikuttaa työaikoihini eivätkä työpäiväni veny kohtuuttomasti" (30 % melko tai täysin eri mieltä).
- "Työssäni tapahtuvat muutokset ovat pääosin positiivisia" (28,6 % melko tai täysin eri mieltä).
- "En menetä yöuniani miettiessäni työasioita" (23,8% melko tai täysin eri mieltä).

Omaa työkykyä arvioitaessa asteikolla 1–10 oli keskiarvo 9,1. Huonoin arvioitu työkyky oli asteikolla 3, jonka oli vastannut 1,2 % vastaajista. 6,1 % oli arvioinut työkykynsä olevan 10.

Lähintä työyhteisöä koskevissa väittämissä vastaukset painottuivat niin ikään täysin samaa mieltä ja melko samaa mieltä -vastausvaihtoehtoihin. Parhaimmat tulokset olivat väittämissä

- "Autamme toisiamme ja uskallamme pyytää apua toisiltamme"
- "Pidän omalta osalta huolta hyvästä työilmapiiristä".

Eniten eri mieltä olevia vastauksia oli väitteissä

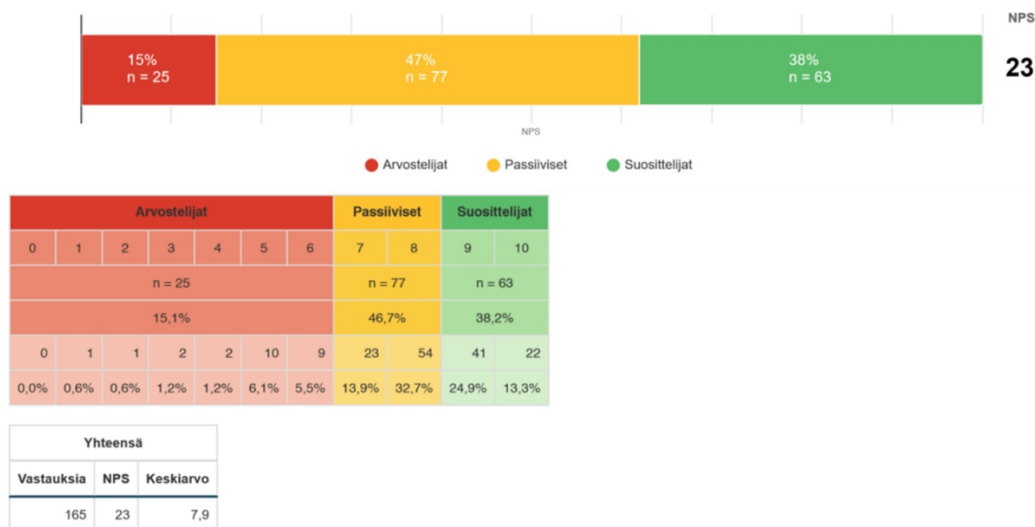
- ”Työyhteisössämme käytetään aikaa uusien ideoiden kehittämiseen” (25,8 % melko tai täysin eri mieltä)
- ”Toimimme yhdessä toteuttaaksemme uusia ideoita” (18,6 % melko tai täysin eri mieltä).

Esihenkilötyöhön liittyvät vastaukset olivat kaikista eniten painottuneet positiivisiin arvioihin. Oman esihenkilön kanssa ei koettu olevan suuria ristiriitoja, hankalista asioista koettiin voitavan keskustella ja esihenkilöltä koettiin saatavan tukea ja rohkaisua sitä tarvittaessa. Eniten eri mieltä olevia vastauksia oli väitteissä

- ”Esihenkilöni välittää tietoa riittävästi ja tarpeeksi ajoissa” (15,8 % melko tai täysin eri mieltä)
- ”Esihenkilöni antaa rakentavaa ja positiivista palautetta säännöllisesti” (14 % melko tai täysin eri mieltä).

Häirinnästä tai syrjinnästä raportoi muutama työntekijä eri toimialoilta. Tarkemmat vastaukset on välitetty esihenkilöille ja toimialajohtajille tulosraporttien mukana.

NPS-luku eli **kuinka todennäköisesti työntekijät suosittelisivat Mynämäen kuntaa työpaikkana** oli 23. NPS-luku lasketaan vähentämällä suosittelevien määrästä arvostelijoiden määrä ja jakamalla kaikkien vastaajien määrällä ja kertomalla tulos 100:lla. Asteikko on siis -100–100. Noin 20–30 väliin asettuvaa tulosta voidaan pitää yleisesti hyvänä tuloksena. Parhaimmat arvioinnit antoivat lyhyemmän aikaa kunnassa työskennelleet, ja NPS-luku huononi mitä pidempää työsuhte oli kestänyt. Edellisessä kyselyssä varsinaista NPS-asteikkokysymystä ei ollut, mutta suosittelemista kartoittavaan kysymykseen vuonna 2021 vastanneista luultavasti tai ehdottomasti työnantajaa suosittelisi 90 henkilöä ja ei tai oletettavasti ei suosittelisi 67 henkilöä.



Avoimissa kysymyksissä eniten palautetta saatiin viestinnän ja vuorovaikutuksen parantamiseen ja lisäämiseen liittyen. Eniten palautteet koskivat työyksiköiden tiimipalaverien, tiedottamisen ja yhteisen ajan lisäämistä, mutta myös koko kunnan tiedonkulun parantamista, tasapuolistamista ja avoimen keskustelukulttuurin

lisäämistä. Toinen useissa vastauksissa esiinnoussut teema oli yhteisten työyksikön sisäisten sekä koko kunnan tyhy-toimintojen lisääminen, erityisesti matalan kynnyksen tapahtumien ja kevyen yhdessäolon muodossa. Lisäksi esiin nousi useissa vastauksissa toive hierontaedun lisäämisestä Smartumiin.

Kyselyn tuloksia on käyty läpi johtoryhmässä sekä esihenkilöpalaverissa. Esihenkilöille on suodatettu raportit oman vastaajaryhmänsä (opetustoimi, varhaiskasvatus, kulttuuri- ja vapaa-aika, tekninen tai hallinto) tuloksista. Esihenkilöt käyvät oman vastausryhmänsä tuloksia läpi kussakin työyksikössä henkilöstön kanssa. Työyksikkökohtaisen läpikäynnin yhteydessä kukin työyksikkö miettii omat vahvuutensa sekä 1–3 kehityskohdetta ja konkreettiset toimenpiteet, joilla kehityskohteita tulevan vuoden aikana lähdetään parantamaan. Vahvuudet ja kehityskohteet toimenpidesuunnitelmiseen kerätään webropoliin. Myös johtoryhmässä mietitään kehityskohteet ja toimenpiteet, jotka viestitään henkilöstölle.

Päätösehdotus
(kj):

Kunnanhallitus merkitsee vuoden 2024 henkilöstökyselyn tulokset tiedoksi.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.