

Työhyvinvointikyselyn 2023 tulokset ja niiden jatkokäsittely

Dnro
256/01.04.02.05/2023

Kunnanhallitus 16.10.2023

Päätös Kunnanhallitus päätti merkitä tiedokseen työhyvinvointikyselyn 2023 tulokset ja niiden jatkokäsittelyn.

Esittelijä kunnanjohtaja Jarkko Seppälä, puh. 044 743 2217
etunimi.sukunimi(at)hartola.fi

Päätösehdotus Kunnanhallitus päättää merkitä tiedokseen työhyvinvointikyselyn 2023 tulokset ja niiden jatkokäsittelyn.

**Valmistelija /
lisätietojen antaja** hallintojohtaja Katja Koskula, puh. 044 743 2218
etunimi.sukunimi(at)hartola.fi

Asian valmistelu Työhyvinvointikyselyllä saadaan tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista ja sen pohjalta voidaan arvioida ja kehittää työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista, henkilöstön työhyvinvointia sekä työn tuloksellisuutta. Kyselyn tuloksia oheismateriaalina käyttäen voidaan kehittää työhyvinvointia tavoitteellisesti. Kehittämiskohteiden lisäksi on tärkeää tunnistaa vahvuudet ja pitää niistä kiinni.

Hartolan kunnassa työhyvinvointikysely toteutetaan vuosittain. Työhyvinvointikysely toteutettiin sähköisenä kyselynä julkisen sektorin työeläkevakuuttaja Kevan verkkotyökalulla 31.8.–18.9.2023. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 58 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 75,3 %. Kyselyyn vastanneiden määrä nousi lähes kahdella prosenttiyksiköllä edelliseen kyselyyn verrattuna.

Vastaava kysely toteutettiin edellisen kerran syyskaudella 2022, joten tuloksissa on verrokkina aiemmat tulokset. Lisäksi vertailuaineistona on Kevan kyselyyn osallistuneiden keski suurten kuntien tuloksia.

Työhyvinvointikysely jakautui eri osa-alueisiin, joita olivat työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö, työnantajan toiminta, käsitys työnantajasta sekä asiakkaat ja yhteistyö.

Koko kunnan tasolla tulokset ovat kehittyneet positiiviseen suuntaan kaikilla kyselyn osa-alueilla. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,97 asteikolla 1–5, pois lukien lisäkysymykset tai kysymykset, joissa ei ollut edellä mainittua asteikkoa. Vuonna 2022 vastaava keskiarvo oli 3,8. Kokonaisuudessaan henkilöstön työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida kyselyn tulosten perusteella hyväksi, muutosta oli +0,17.

Edellisen kyselyn tuloksiin verrattuna erityisen myönteistä kehitystä näyttää tapahtuneen kuntatasoisesti tarkasteltuna lähiesihenkilötyötä sekä työnantajan toimintaa ja johtamista käsittelevillä osa-alueilla. Erityisesti esihenkilön kyvyn antaa palautetta työssä onnistumisesta sekä esihenkilön innostavuuden ja kannustavuuden koetaan

parantuneen merkittävästi. Myös organisaation strategisten linjausten koetaan ohjaavan toimintaa aiempaa paremmin.

Hartolan kuntaa työnantajana suosittelisi tuttavilleen 82 % vastanneista. Edellisen kyselyn tulos oli 79 %.

Kyselyn parhaimmiksi keskiarvoiksi (4,5) muodostuivat työntekijän kokemus siitä, että hän voi työtehtävissään käyttää monipuolisesti tietojaan ja taitojaan sekä se, että hän on selvillä työyksikkönsä tavoitteista.

Ainoa yksittäinen kysymyskohta, jonka tulos oli viimevuotista heikompi, oli työntekijän kokemus hyvien voimavarojen omaamisesta muutoksien ja uusien haasteiden kohtaamiseen työssä. Valtaosa vastanneista kokee kuitenkin pitävänsä riittävää huolta terveydestään ja hyvinvoinnistaan sekä luottaa siihen, että saa tukea työnantajalta, mikäli työkyky olisi heikentymässä.

Heikoimman keskiarvon (3,3) kyselyssä sai ajankäytön riittämättömyys työtehtävien suorittamiseksi. Kyseisen kysymyskohdan tulos oli heikoin myös viimevuotisessa kyselyssä. Samaan aikaan kyselyn tulosten perusteella työntekijät kuitenkin kokevat, että työ tarjoaa aiempaa paremman mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen ja että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työtään koskeviin asioihin.

Yhteenvedona työhyvinvointikyselyn tuloksista voidaan todeta Hartolan kunnan henkilöstön työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla.

Vastauksista on koostettu organisaatiotasoinen raportti ja yhteenvedo, jotka on toimitettu kunnanhallitukselle.

Kyselyn tuloksia käsitellään kunnan johtoryhmässä 19.10.2023, jonka jälkeen toimialakohtaisesti koostetut raportit toimitetaan esihenkilöille työyksikkökohtaista tarkastelua varten. Tuloksien käsittelyä jatketaan toimialoilla ja työyksikkökokouksissa henkilöstön kanssa siten, että jokaisella on mahdollisuus osallistua tulosten esittelyyn ja jatkotoimenpiteiden työstämiseen vuoden 2023 loppuun mennessä.

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto