

Parkanon kaupungin työhyvinvointitutkimuksen perusteella valitut kehittämiskohteet

Henkilöstöjaosto 15.02.2024 § 5

Parkanon kaupunki kartoittaa työntekijöidensä työhyvinvointia säännöllisesti toteutettavien työhyvinvointitutkimusten avulla. Työhyvinvointitutkimus toteutetaan 2-3 vuoden välein.

Kysely toteutettiin syyskuussa 2023. Kyselyn toteuttamisesta vastasi Jyrki Käppi Sastamalan koulutuskuntayhtymä ja se toteutettiin sähköisellä webropol-lomakkeella. Henkilöiltä, joilla ei ollut käytössään kaupungin sähköpostiosoitetta vastaus kerättiin paperilomakkeella.

Kyselyitä lähetettiin yhteensä 212 ja vastauksia saatiin 125. Vastausprosentti oli 60%, mikä oli lähes sama kuin vuoden 2021 tutkimuksessa. Vuonna 2021 vastausprosentti oli 63 %.

Taustatietoina kysyttiin ainoastaan esimiesasemaa. Esimiesasemassa toimi 12% vastaajista. Kyselyn tulosten mukaan Parkanon kaupunki työnantajana yleisarvosana oli 3,6 (vuosi 2021 3,7 ja vuosi 2018 3,5)

Kyselyn tulokset kuvataan kuiluanalyysiä hyväksi käyttäen. Kuiluanalyysi on menetelmä kuvata tyytyväisyyttä arvioitaessa palautekyselyissä esitettyjen laatuksien merkitystä ja onnistumista.

Kyselytutkimuksessa kysytään laatuksien lisäksi sen tärkeyttä. Laatuksien onnistumisen ja tärkeyden erotusta voidaan käyttää mittarina kuvaamaan sitä, miten hyvin tavoitteessa on onnistuttu. Tätä erotusta kutsutaan kuiluksi.

Kuiluanalyysin tuloksin periaatteet:

1. Onnistunut tekijä: kuilu arvo on -0,8 tai suurempi.
2. Onnistuneen ja kriittisen tekijän välillä kuilu arvo on -0,81 - -1,49.
3. Kriittinen tekijä: Kuilu arvo pienempi kuin -1,5

Kyselyn toteuttaja Jyrki Käppi Saskystä esitteli kyselyn tulokset Teamsillä 15.11.2023 klo 16.00-17.00 luottamushenkilöille, esimiehille, pääluottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille. Työhyvinvointikyselyn tulokset ja tallenne esittelytilaisuudesta löytyvät Pakista.

Työhyvinvointitutkimuksen tulokset on käsitelty esimiesten johdolla työyksikkökohtaisesti työpaikkakokouksissa vuoden 2023 loppuun mennessä.

Työyksiköittäin valittiin 1 asia, jossa ollaan hyvällä tasolla ja mietittiin keinoja miten pysytään hyvällä tasolla jatkossakin ja 1 kehittämiskohde, johon suunniteltiin kehittämistoimenpiteet.

Toimialajohtajat raportoivat yllä mainitut toimet yhteistoimintaelimelle ja henkilöstöjaostolle 15.2.2024 ja kaupunginhallitukselle maaliskuussa 2024.

Alla yhteenveto valituista kehittämistoimista työyksiköittäin:

Kaarna luokat 1-5

Pidetään yllä:

Olen valmis omalta osaltani vaihtamaan työpistettäni.

Toimenpiteet

- kokenut ja pätevä henkilökunta kokee suoriutuvansa paremmin
 - käydään avointa keskustelua asioista ja tarpeesta vaihtaa työpistettä
- Kokemukseen perustuen vaihtelu voi olla myös silmiä avaavaa ja "terveellistä"

Kehittämiskohde:

Työvälineet ja työympäristö ovat toimivia.

Toimenpiteen asian parantamiseksi

- Henkilöstöpalaverin tähän liittyviä ajatuksia: Tarvehankintojen keskittäminen ja kehittäminen, kohdennetut materiaalitilaukset, työergonomiaa tukevat kalusteet.

Kaarna luokat 6-9

Pidetään yllä:

Työyksikössäni toteutetaan säännöllisesti työpaikkakokouksia.

Toimenpiteet

- mahdollistetaan tarvittaessa etäyhteys kokouksiin.
- pidetään tarvittavat kokoukset ja vältetään liiallista kokousten määrää
- tiedottaminen mahdollisuuksien mukaan hyvissä ajoin

Kehittämiskohde:

Työpaikallamme ristiriidat selvitetään avoimesti yhdessä.

Toimenpiteet asian parantamiseksi

- pyritään rakentamaan työjärjestykset mahdollisimman tasapuolisesti niin pitkälle kuin se lukujärjestysteknisesti on mahdollista. Tilat vaikuttavat paljon oppituntien sijoitteluun.
- otettu käyttöön yhteisöllinen oppilashuoltotyöryhmä, jossa luokanvalvoja tai luokanopettaja pääsee kertomaan oman ryhmänsä asioita ja palaverissa sovitaan toimenpiteistä mahdollisten ongelmien korjaamiseksi.
- pedagogisissa kokouksissa varataan enemmän aikaan pedagogiselle keskustelulle
- ristiriidoista pyritään keskustelemaan entistä avoimemmin

Lukio, hallinto ja opiskeluhuolto

pidetään yllä:

Työyksikössäni toteutetaan säännöllisesti työpaikkakokouksia.

Toimenpiteet

- Pidetään jatkossakin säännöllisesti kokouksia ja huolehditaan siitä, että niitä on jatkossakin sopivasti ja että ne ovat keskustelevia.

Kehittämiskohde:

Tiedonkulku työyksikön sisällä on toimivaa.

Toimenpiteet asian parantamiseksi

- todettiin, että tiedonkulun puutteet keskittyvät pääosin erillisiin tapahtumiin ja poikkeuspäiviin. Toimiksi sovittiin vuosittain toteutuvien

tapahtumien vastuutahojen nimeäminen ja määrittämään heidän vastuunsa tiedottamisesta.

- Päätettiin lisätä yksikön omaan viikkotiedotteen alkuun lukukauden keskeisimmät tapahtumat näkyväksi pysyvästi.
- Päätettiin myös jatkaa vielä keskustelua ja ideointia päivittäisten kohtaamisten lisäämiseksi yleisen vuorovaikutuksen (tiedonkulun) vahvistamiseksi

Varhaiskasvatus

Pidetään yllä:

Yhteistyö työtovereiden välillä toimii hyvin (yhteisöllisyys)

Toimenpiteet

- Auttaminen
- Toisten vahvuuksien tunnistaminen
- Työkavereiden empatiakyky
- Huumori
- Ideoiden jakaminen ja vastaanottaminen
- Tilannetaju
- Toisen kuunteleminen
- Ryhmien välinen yhteistyö
- Yhteinen tekeminen (työn ulkopuolella, tyhy)
- Talon yhteiset tapahtumat
- Tiedonkulku (WhatsApp ryhmät)
- Huolehditaan yhdessä lapsista

Kehittämiskohde:

Työn henkinen ja fyysinen kuormitus

Toimenpiteet asian parantamiseksi

- Hyvän työilmapiirin ylläpito
- Viikko/kuukausi palaveri
- Ergonomiset välineet, menetelmät
- Koulutus
- Työnohjaus
- Työterveys
- Kannustava työilmapiiri
- Tiimien pysyvyys
- Lähiesihenkilön tuki
- Luottamus siihen, että saa tukea
- Lisäresurssi

Perhepäivähoito

Pidetään yllä:

- Saa tehdä itsenäistä työtä ja suunnitella itse työnsä vastaamaan omaa osaamistaan ja tavoitteitaan. Toimenkuva on selkeä ja työssä on helppo toteuttaa uusia kehittämisideoita. Esimies on aina tukena tarvittaessa

Kehittämiskohde:

Työn fyysinen kuormitus

Toimenpiteet asian parantamiseksi

- työterveyden kanssa yhteistyö esim. fysioterapeutin ohjeet oikeista työasennoista
- yhteistyö hyvinvointikoordinaattorin kanssa

Koulunkäynninohjaajat

Pidetään yllä:

oman työn ja työyhteisön kehittäminen

Toimenpiteet

- yhteinen, osallistava toiminnan kehittäminen
- kaikkien osaamisen sekä vahvuuksien hyödyntäminen (esimerkiksi koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan kehittäminen)
- kehityskeskustelut

Kehityskohde

työtehtävien määrän oikea mitoittaminen sekä työn henkinen ja fyysinen kuorma

Toimenpiteet asian parantamiseksi

- kehityskeskustelut
- varhaisen välittämisen mallin keskustelut
- mahdolliset näistä seuraavat toimenpiteet

Kirjasto

Pidetään yllä:

Työyksikössäni on helppo toteuttaa uusia kehittämisideoita

Toimenpiteet

- Kehitysideoita otetaan vastaan ja niitä mahdollisuuksien rajoissa toteutetaan. Päämääränä entistä paremmin toimiva kirjasto.
- Tämä koetaan helpoksi pitää yllä, kun työyhteisössä vallitsee avoin keskustelu ja säännölliset työpaikkapalaverit

Kehityskohde:

Tiedonkulku

Toimenpiteet asian parantamiseksi

- käyttöön sähköiset kalenterit. Jokaisella työntekijällä on kuitenkin omaan vastualueeseensa liittyviä tehtäviä, ja kun nämä tulee merkittyä sähköiseen kalenteriin, niin on yhteistä toimintaa helpompi suunnitella. Lisäksi näkyville kalenteriin saadaan kirjaston tapahtumat, kokoustilojen varaukset, palaverit ym.

Ruokapalvelut

Pidetään yllä:

Työyksikössäni arvostetaan työntekijöiden monipuolista osaamista

Toimenpiteet

- pidetään yllä kiertävät työtehtävät
- jokainen pystyy tuomaan omia ideoitaan aina kussakin työpisteessä esille ja niitä on työntekijöiden mielestä hyvin huomioitu ja saatu toteuttaa
- työyhteisössä tehdään paljon yhteistyötä ja esihenkilö ottaa työntekijöiden vahvuuksia huomioon suunnittelupäivissä ja muissa erityisissä mm. teemapäivissä
- uusia ideoita otetaan työssä käytäntöön, mikäli huomataan että jokin toimii paremmin

Kehittämiskohde:

Tyhy- toimintaa järjestetään riittävästi

Toimenpiteet asian parantamiseksi

- ruokahuollon henkilökunnan oma, yhteinen tyhy.

Sivistyksen hallinto

Pidetään yllä:

Yhteistyö työkavereiden kanssa

Toimenpiteet

- Kysytään kuulumisia
- neuvotaan ja tsempataan toisia
- pidetään yllä välitön työilmapiiri
- keskustellaan asioista yhdessä

Kehittämiskohde:

Tiedonkulku

Toimenpiteet asian parantamiseksi

- Pidetään säännöllinen viikkopalaveri maanantaisin, palaverimuistio ja asiat teamsiin edellisen viikon lopulla
- Viikkopalaverissa tuodaan esille asiat, jotka vaikuttavat kaikkien työhön ja on hyvä olla yhteisesti tiedossa, kuten tapahtumat, mahdolliset poissaolot tai muualla olemiset

Hallinnon tukipalvelut

Pidetään yllä:

Säännölliset työpaikkakokoukset kuukausittain

Kehittämiskohde:

Tehtäväkuvan selkeys

Toimenpiteet asian parantamiseksi:

Jokaisen tulee miettiä 1) oman tehtäväkuvan kannalta, millainen tehtäväkuva olisi selkeä; 2) mitä epäselvää omassa tehtäväkuvassa on; 3) miten tätä voisi selkeyttää. Ideat käydään läpi työpaikkakokouksessa

Tekniset palvelut

Pidetään yllä:

Hyvää kaupungin yleisilmettä, kaupunkikuvaa ja siisteyttä

Kehittämiskohde:

Tiedonkulku

Toimenpiteet asian parantamiseksi

- kehittäminen molempiin suuntiin
- yksiköissä säännöllisiä palavereja

Valmistelijat: henkilöstöpäällikkö Minna Aittoniemi
sivistysjohtaja Ville Paldanius
tekninen johtaja Kari Santikko

hallinto- ja talousjohtaja Aleksi Saukkoriipi

Esittelijä	Hallinto- ja talousjohtaja Aleksi Saukkoriipi
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto päättää merkitä asian tiedoksi.
Käsittely	Merkitään, että sivistysjohtaja Ville Paldanius ja tekninen johtaja Kari Santikko olivat asiantuntijoina paikalla asian käsittelyn ja päätöksenteon ajan.
Päätös	Hyväksyttiin yksimielisesti.

Kaupunginhallitus 11.03.2024 § 67
643/02.08.01/2023

Yllä selostus työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta tehdyistä toimenpiteistä.

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Aki Viitasaari
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus merkitsee asian tiedoksi.
Käsittely	
Päätös	Hyväksyttiin yksimielisesti.