

Parkanon kaupungin työhyvinvointikyselyn raportti

Johdanto

Parkanon kaupungin työntekijöiden työhyvinvointia on vakiintuneen käytännön mukaan seurattu työhyvinvointikyselyllä 2–3 vuoden välein. Edellinen kysely toteutettiin syksyllä 2023.

Tämä raportti vetää yhteen Parkanon kaupungin työhyvinvointikyselyn tuloksia henkilöstön hyvinvoinnista ja työssä viihtymisestä. Raportin tavoitteena on tukea kaupungin strategisten päämäärien saavuttamista sekä tarjota konkreettisia suosituksia ja kehittämistoimia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kaupungin strategiassa korostetaan hyvinvoivan, motivoituneen ja osaavan henkilöstön keskeistä roolia organisaation menestyksessä. Työhyvinvointikysely ja sen pohjalta toteutettavat toimenpiteet toteuttavat siten kaupungin strategiaa. Työhyvinvoinnin parantaminen ja työyhteisön ongelmiin puuttuminen on olennaista työpaikan toimivuuden varmistamiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi.

Kyselyyn osallistuneiden näkemykset ja kokemukset antavat arvokasta tietoa johtamisen, työyhteisön ja työympäristön kehittämisen tueksi. Raportin tulokset auttavat tunnistamaan tärkeimmät kehityskohteet, joihin on syytä kiinnittää erityistä huomiota.

Tässä raportissa vastauksia tulkitaan siten, että kun keskiarvovastaus asettuu korkeimpaan neljännekseen, on kyseessä työhyvinvointia selkeästi tukeva tekijä. Kun keskiarvovastaus asettuu kahteen alimpaan neljännekseen, on kyseessä työhyvinvointia haittaava tekijä. Suurin osa vastauksista asettuu positiivisissa kysymyksissä välille 3–4 ja negatiivisissa kysymyksissä välillä 2–3. Kun vastaus asettuu tähän toiseksi edullisimpaan neljännekseen, voidaan kyseisen tekijän vaikuttavan neutraalisti työhyvinvointiin: tekijä ei lisää mutta toisaalta ei heikennäkään työhyvinvointia.

Positiiviset kysymykset	Negatiiviset kysymykset
4–5	1–2
3–4	2–3
2–3	3–4
1–2	4–5

Pääasialliset havainnot

Tämä yhteenveto koskee tuloksia koko kaupungin tasolla yhteensä.

Parkanon kaupungille moni asia on kyselyn perusteella hyvin. Mm. työtehtävä ja työn tavoitteet ovat selkeitä ja tehtävässä pystyy hyödyntämään omia vahvuuksiaan. Työn tulokset näkyvät ja työ koetaan tärkeäksi. Työyhteisöissä on hyvä henki, työtovereilta saa apua tarvittaessa. Myös esihenkilöihin luotetaan ja heiltä saa tarvittaessa apua sekä tukea. Työntekijöiden kokemuksen mukaan työpaikalla kaikkia kohdellaan reilusti ja työpaikan käytännöt tukevat työn ja muun elämän yhteen sovittamista. Työhyvinvointia haittaavia tekijöitä löytyy myös. Mm. työn määrä, kiire, keskeytykset ja häiriöt haittaavat työhyvinvointia. Työstä johtuvaa stressiä koetaan melko usein. Monen asian tekeminen samanaikaisesti haittaa myös työhyvinvointia. Vastausten perusteella millään osa-alueella tilanne ei ole kuitenkaan hälyttävän huono. Kokonaisuutena työhön ollaan tyytyväisiä.

Jokaiseen raportin kuvaan on ympäröity vihreällä värillä voimavaratekijöiksi tulkittavat asiat ja oranssilla värillä heikentäviksi tekijöiksi tulkittavat asiat.

Jokaisen tekijän osalta nostetaan esiin yksikkökohtaisia tuloksia siltä osin kuin ne eroavat koko kaupungin tuloksista. Vaihtelu eri yksiköiden välillä on osittain hyvinkin suurta. Jokaisen tekijän kohdalle on merkitty vastausten vaihteluväli.

Parannettavat asiat koko kaupungin tasolla

Koko kaupungin tasolla tulisi parantaa seuraavia työhyvinvointia heikentäviä asioita:

- Työn määrä
- Jatkuva kiire
- Häiriöt ja puutteet työolosuhteissa (keskeytykset, häly)
- Monen asian tekeminen samanaikaisesti
- Työstä johtuva stressi

Ylläpidettävät asiat koko kaupungin tasolla

Koko kaupungin tasolla tulisi ylläpitää seuraavia hyviksi ja työhyvinvointia edistäviksi koettuja asioita:

- Työtehtävien ja tavoitteiden selkeys
- Mahdollisuus hyödyntää vahvuuksia monipuolisesti työssä
- Mahdollisuus kehittää osaamista ja oppia uutta työssä
- Mahdollisuus nähdä työn myönteiset tulokset
- Kokemus työn tärkeydestä
- Luottamus työn jatkuvuuteen
- Tuki ja apu tarvittaessa työtovereilta
- Arvostus työyhteisössä
- Uskallus tuoda epäkohtia esiin ja esittää ideoita työyhteisössä
- Hyvä yhteishenki työyhteisössä
- Tuki ja apu esihenkilöltä tarvittaessa
- Luottamus esihenkilöön
- Tyytyväisyys työhön

Yksiköt

Kysely toteutettiin seuraavalla yksikköjaolla, suluissa vastaajien määrä:

Hallinto ja työllisyyspalvelut (14)

Tekninen: esihenkilöt ja hallinto (9)

Tekninen: toimitilahuoltajat, kiinteistönhoitajat ja ulkotyöntekijät (9)

Kaarna: luokkien 1-6 opettajat (13)

Kaarna: koulunkäynninohjaajat (12)

Kaarna: luokkien 7-9 opettajat, lukion opettajat, muut (25)

Ruokapalvelut (8)

Varhaiskasvatus (19)

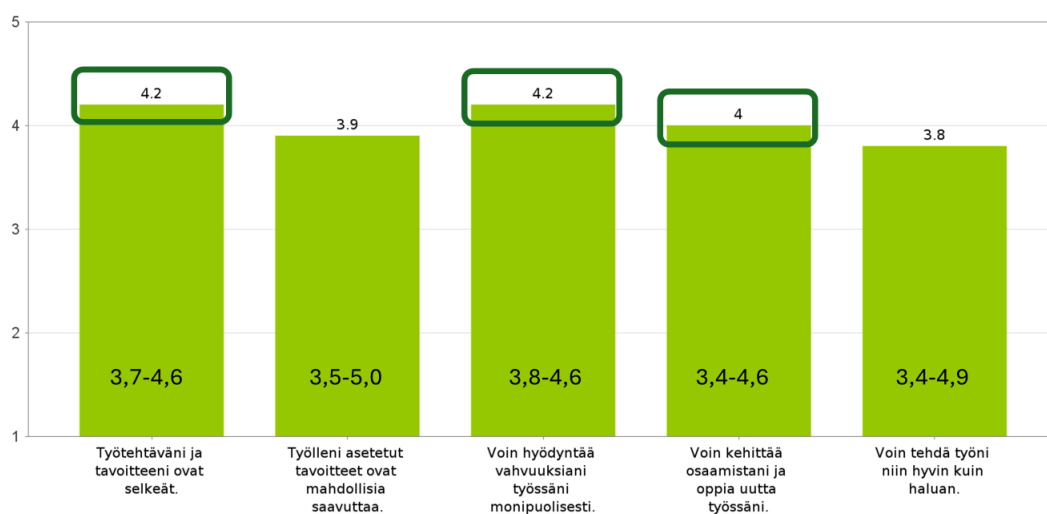
Sivistys: hallinto, kirjasto, muut (12)

Yhteensä 120 vastaajaa / 58 % henkilökunnasta

Työn sisältö hallinta ja järjestelyt 1/2

Mitä suurempi tulos, sitä parempi

Arvot: 1=Täysin eri mieltä, 5=Täysin samaa mieltä. 'Ei vastausta' -vaihtoehtoa ei ole laskettu keskiarvoon.



Tekijöistä kolme on erityisen hyvällä tasolla, ympäröity vihreällä.

Vastauksissa merkittävää vaihtelua tekijöissä ”Työlleni asetetut tavoitteet ovat mahdollisia saavuttaa” ja ”Voin tehdä työni niin hyvin kuin haluan”.

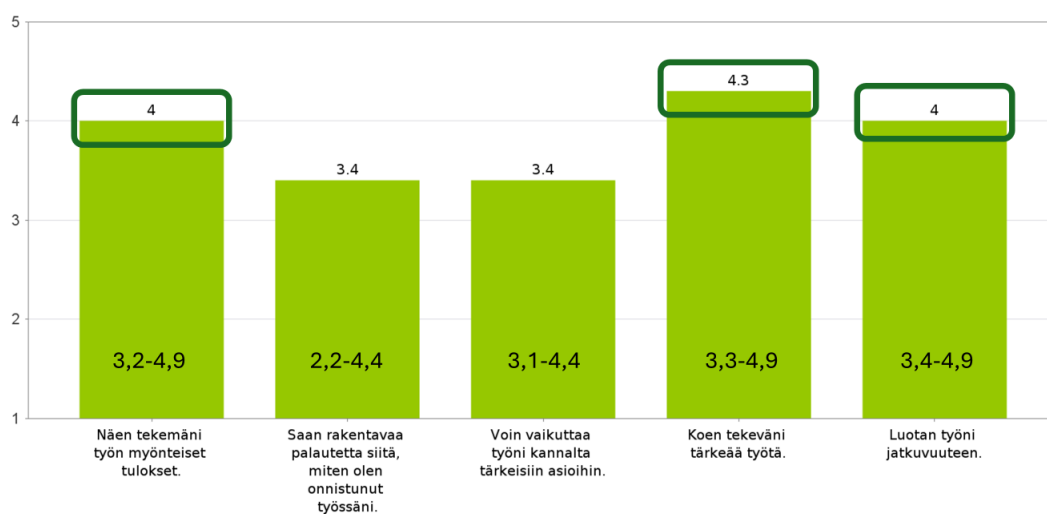
Matalia arvioita antoivat yksiköt: Hallinto ja työllisyyspalvelut; Sivistys: hallinto, kirjasto, muut; Kaarna: luokkien 7-9 opettajat, lukion opettajat, muut.

Korkeita arvioita antoivat yksiköt: Ruokapalvelut.

Työn sisältö hallinta ja järjestelyt 2/2

Mitä suurempi tulos, sitä parempi

Arvot: 1=Täysin eri mieltä, 5=Täysin samaa mieltä. 'Ei vastausta' -vaihtoehtoa ei ole laskettu keskiarvoon.



Tekijöistä kolme on erityisen hyvällä tasolla, ympäröity vihreällä.

Vastauksissa merkittävää vaihtelua tekijöissä ”Näen tekemäni työn myönteiset tulokset”, ”Koen tekemäni tärkeää työtä” ja ”Luotan työni jatkuvuuteen”.

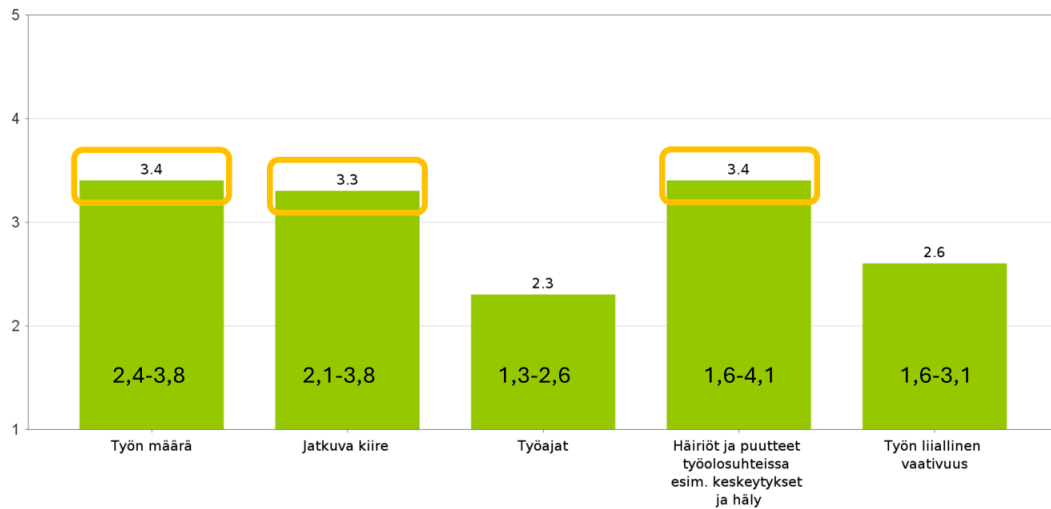
Matalia arvioita antoivat yksiköt: Hallinto ja työllisyyspalvelut; Kaarna: luokkien 7-9 opettajat, lukion opettajat, muut; Tekninen: esihenkilöt ja hallinto; Tekninen: toimitilahuoltajat, kiinteistönhoitajat ja ulkotyöntekijät.

Korkeita arvioita antoivat yksiköt: Ruokapalvelut; Kaarna: luokkien 1-6 opettajat; Varhaiskasvatus.

Työn kuormittavuus 1/2

Mitä matalampi tulos, sitä parempi tilanne

Arvot: 1=Kuormittanut erittäin harvoin / ei koskaan - 5=Kuormittanut erittäin usein. 'Ei vastausta' -vaihtoehtoa ei ole laskettu keskiarvoon.



Tekijöistä kolme on heikolla tasolla, ympäröity oranssilla.

Vastauksissa merkittävää vaihtelua tekijöissä ”Jatkuva kiire”, ”Häiriöt ja puutteet työolosuhteissa” ja ”Työn liiallinen vaativuus”.

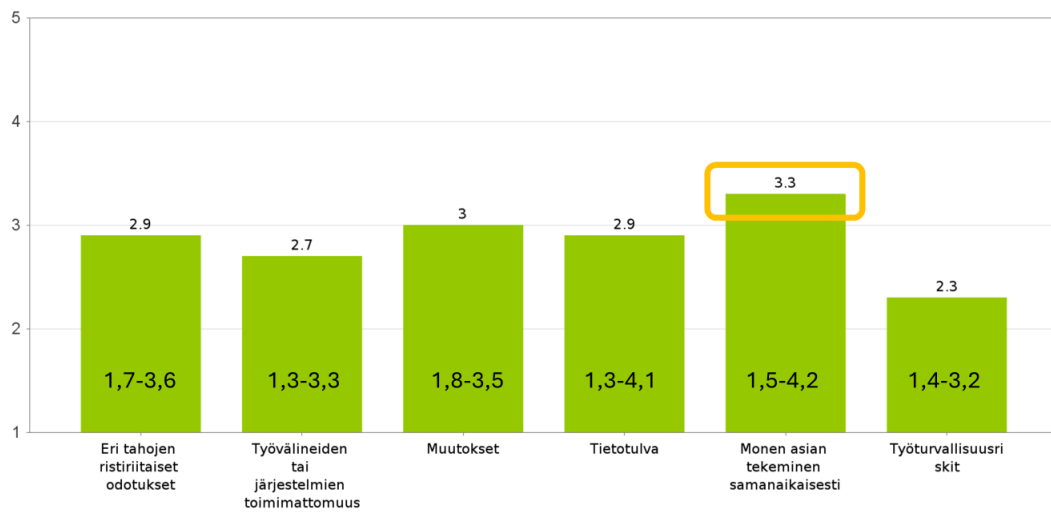
Matalia arvioita antoivat yksiköt: Hallinto ja työllisyyspalvelut; Kaarna: koulunkäynninohjaajat; Kaarna: luokkien 1-6 opettajat, Kaarna: luokkien 7-9 opettajat, lukion opettajat, muut; Tekninen: esihenkilöt ja hallinto.

Korkeita arvioita antoivat yksiköt: Ruokapalvelut.

Työn kuormittavuus 2/2

Mitä matalampi tulos, sitä parempi tilanne

Arvot: 1=Kuormittanut erittäin harvoin / ei koskaan - 5=Kuormittanut erittäin usein. 'Ei vastausta' -vaihtoehtoa ei ole laskettu keskiarvoon.



Tekijöistä yksi on heikolla tasolla, ympäröity oranssilla.

Vastauksissa merkittävää vaihtelua kaikissa tekijöissä.

Matalia arvioita antoivat yksiköt: Hallinto ja työllisyyspalvelut; Sivistys: hallinto, kirjasto, muut;
Tekninen: esihenkilöt ja hallinto.

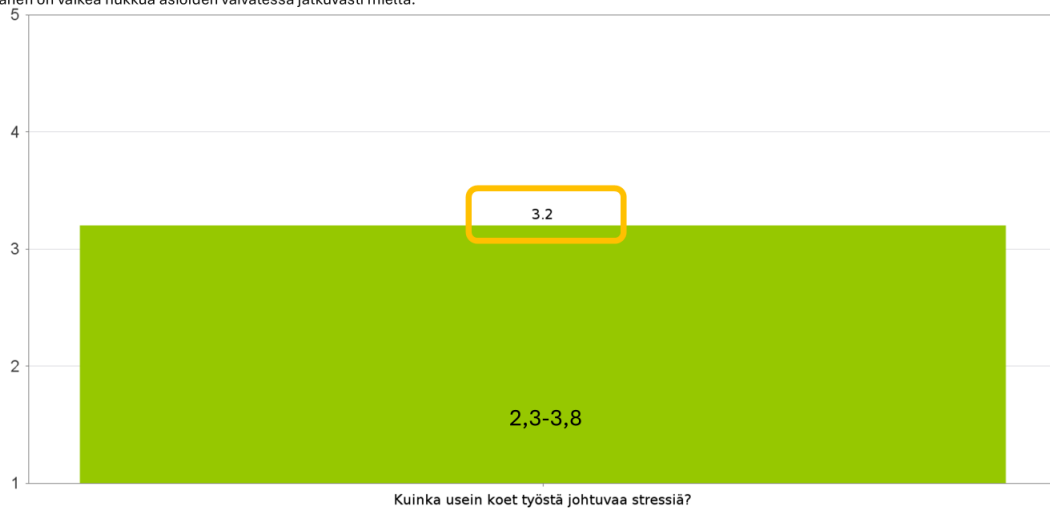
Korkeita arvioita antoivat yksiköt: Ruokapalvelut; Sivistys: hallinto, kirjasto, muut.

Työstressi

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.

Mitä matalampi tulos, sitä parempi tilanne

Arvot: 1=Erittäin harvoin / en koskaan - 5=Erittäin usein. 'Ei vastausta' - vaihtoehtoa ei ole laskettu keskiarvoon.



Työstressi korkealla tasolla, ympäröity oranssilla.

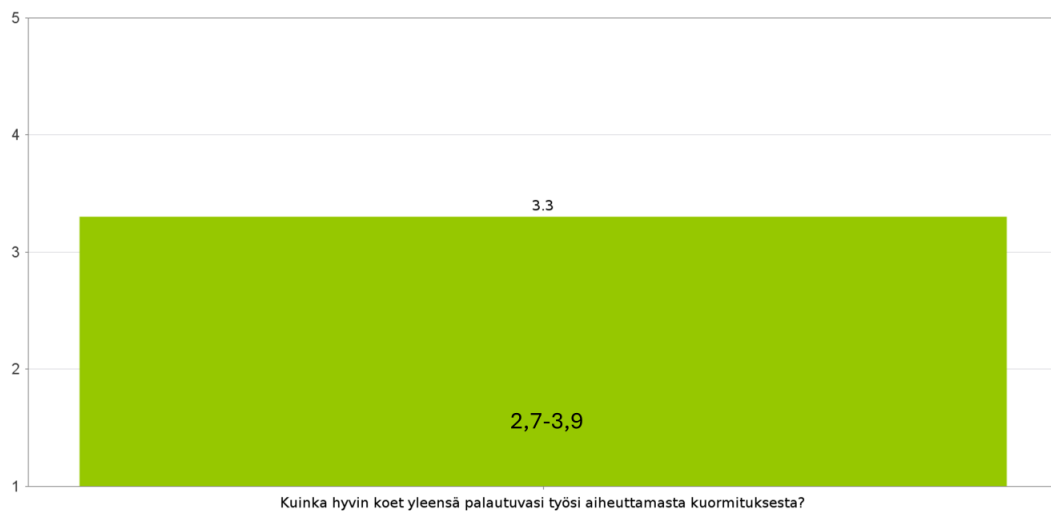
Matalia arvioita antoivat yksiköt: Hallinto ja työllisyyspalvelut; Sivistys: hallinto, kirjasto, muut.

Korkeita arvioita antoivat yksiköt: Ruokapalvelut.

Palautuminen työstä

Mitä suurempi tulos, sitä parempi

Arvot: 1=Erittäin huonosti, 5=Erittäin hyvin. 'Ei vastausta' -vaihtoehtoa ei ole laskettu keskiarvoon.



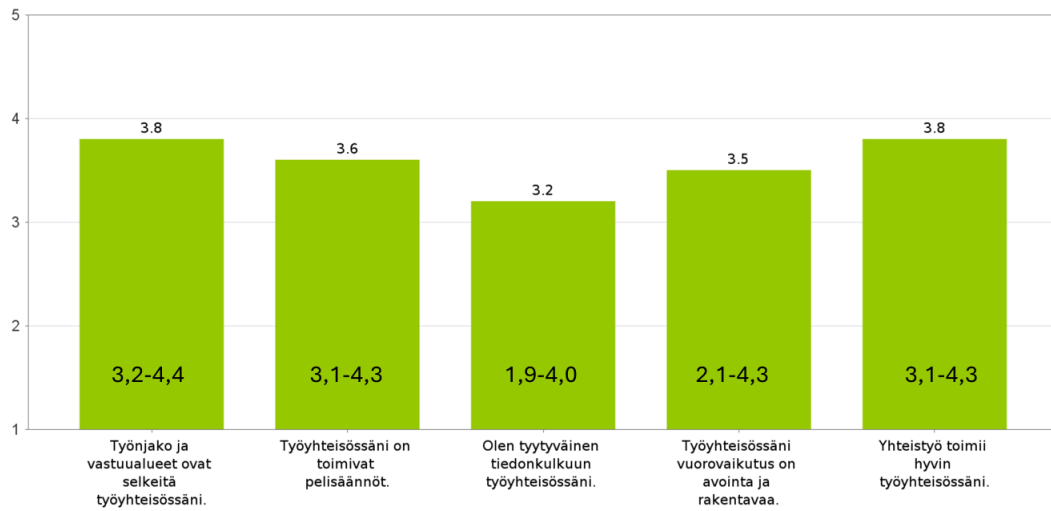
Matalia arvioita antoivat yksiköt: Kaarna: luokkien 7-9 opettajat, lukion opettajat, muut; Tekninen: esihenkilöt ja hallinto.

Korkeita arvioita antoivat yksiköt: Ruokapalvelut; Tekninen: toimitilahuoltajat, kiinteistönhoitajat ja ulkotyöntekijät.

Työyhteisön toimivuus 1/2

Mitä suurempi tulos, sitä parempi

Arvot: 1=Täysin eri mieltä, 5=Täysin samaa mieltä. 'Ei vastausta' -vaihtoehtoa ei ole laskettu keskiarvoon.



Vastauksissa merkittävää vaihtelua tekijöissä ”Olen tyytyväinen tiedonkulkuun työyhteisössäni” ja ”Työyhteisössäni vuorovaikutus on avointa ja rakentavaa”.

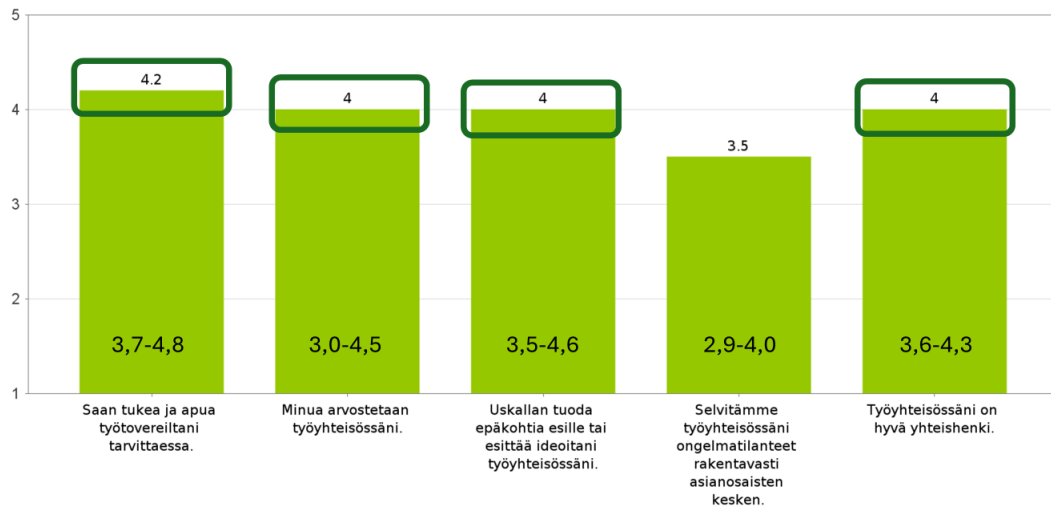
Matalia arvioita antoivat yksiköt: Hallinto ja työllisyyspalvelut; Tekninen: esihenkilöt ja hallinto; Tekninen: toimitilahuoltajat, kiinteistönhoitajat ja ulkotyöntekijät.

Korkeita arvioita antoivat yksiköt: Kaarna: luokkien 1-6 opettajat; Ruokapalvelut; Sivistys: hallinto, kirjasto, muut; Tekninen: toimitilahuoltajat, kiinteistönhoitajat ja ulkotyöntekijät; Varhaiskasvatus.

Työyhteisön toimivuus 2/2

Mitä suurempi tulos, sitä parempi

Arvot: 1=Täysin eri mieltä, 5=Täysin samaa mieltä. 'Ei vastausta' -vaihtoehtoa ei ole laskettu keskiarvoon.



Tekijöistä neljä on erityisen hyvällä tasolla, ympäröity vihreällä.

Vastauksissa merkittävää vaihtelua tekijöissä ”Minua arvostetaan työyhteisössäni”.

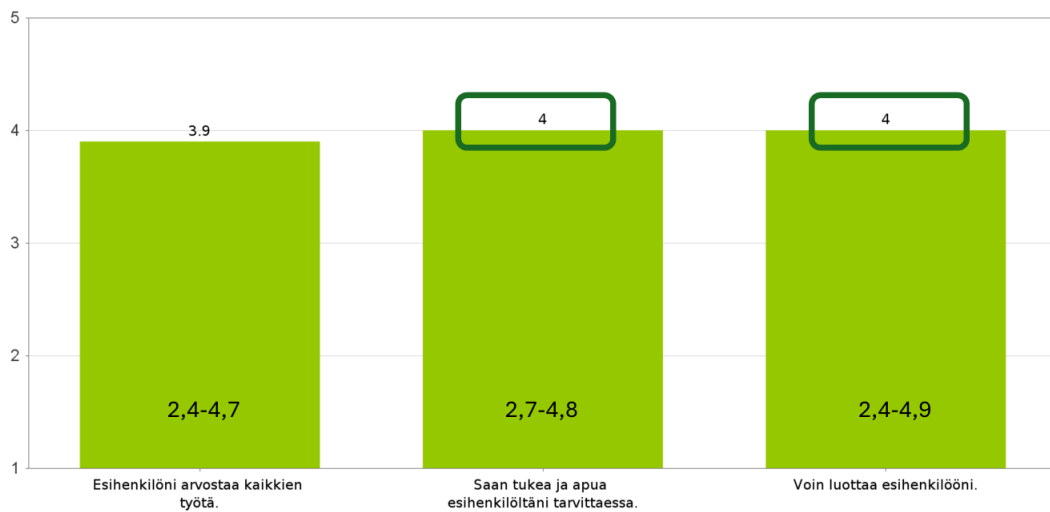
Matalia arvioita antoivat yksiköt: Tekninen: esihenkilöt ja hallinto.

Korkeita arvioita antoivat yksiköt: Kaarna: luokkien 1-6 opettajat; Ruokapalvelut; Varhaiskasvatus.

Esihenkilötyö

Mitä suurempi tulos, sitä parempi

Arvot: 1=Täysin eri mieltä, 5=Täysin samaa mieltä. 'Ei vastausta' -vaihtoehtoa ei ole laskettu keskiarvoon.



Tekijöistä kaksi on erityisen hyvällä tasolla, ympäröity vihreällä.

Vastauksissa merkittävää vaihtelua kaikissa tekijöissä.

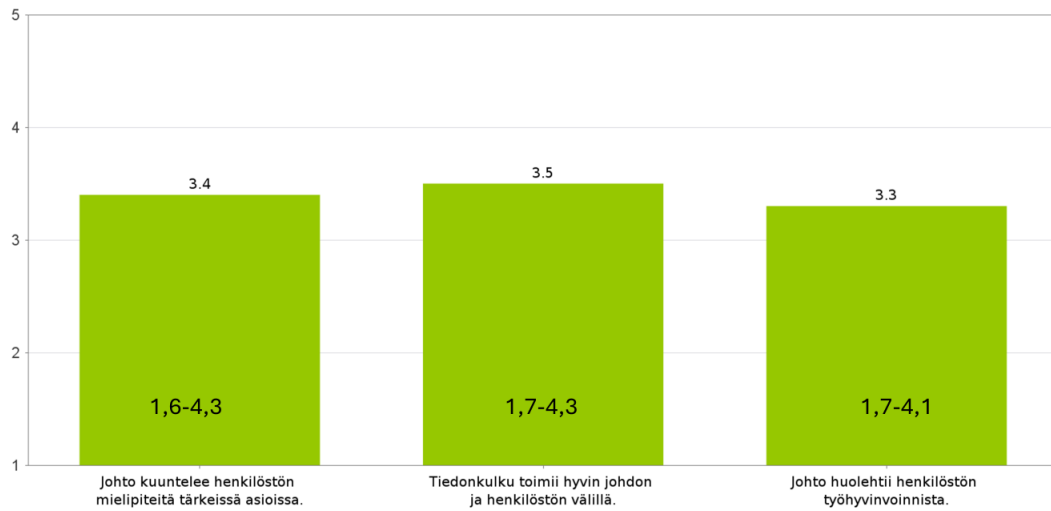
Matalia arvioita antoivat yksiköt: Tekninen: esihenkilöt ja hallinto; Tekninen: toimitilahuoltajat, kiinteistönhoitajat ja ulkotyöntekijät.

Korkeita arvioita antoivat yksiköt: Kaarna: koulunkäynninohjaajat; Kaarna: luokkien 1-6 opettajat; Ruokapalvelut; Varhaiskasvatus.

Johtaminen

Mitä suurempi tulos, sitä parempi

Arvot: 1=Täysin eri mieltä, 5=Täysin samaa mieltä. 'Ei vastausta' -vaihtoehtoa ei ole laskettu keskiarvoon.



Vastauksissa merkittävää vaihtelua kaikissa tekijöissä.

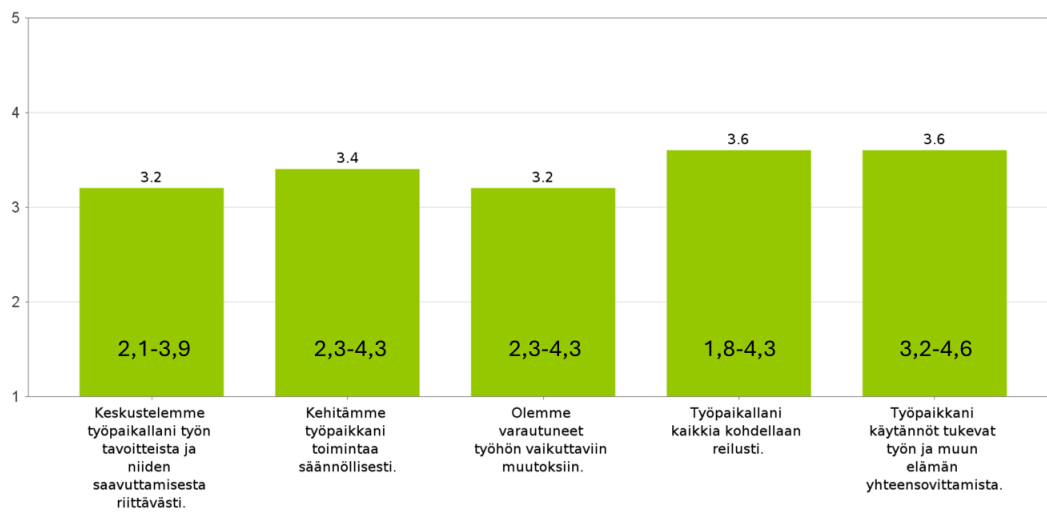
Matalia arvioita antoivat yksiköt: Tekninen: esihenkilöt ja hallinto; Tekninen: toimitilahuoltajat, kiinteistöhoitajat ja ulkotyöntekijät.

Korkeita arvioita antoivat yksiköt: Kaarna: koulunkäynninohjaajat; Kaarna: luokkien 1-6 opettajat; Ruokapalvelut.

Työpaikan toimintatavat

Mitä suurempi tulos, sitä parempi

Arvot: 1=Täysin eri mieltä, 5=Täysin samaa mieltä. 'Ei vastausta' -vaihtoehtoa ei ole laskettu keskiarvoon.



Vastauksissa merkittävää vaihtelua kaikissa tekijöissä pois lukien ”Työpaikkani käytännöt tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamista”.

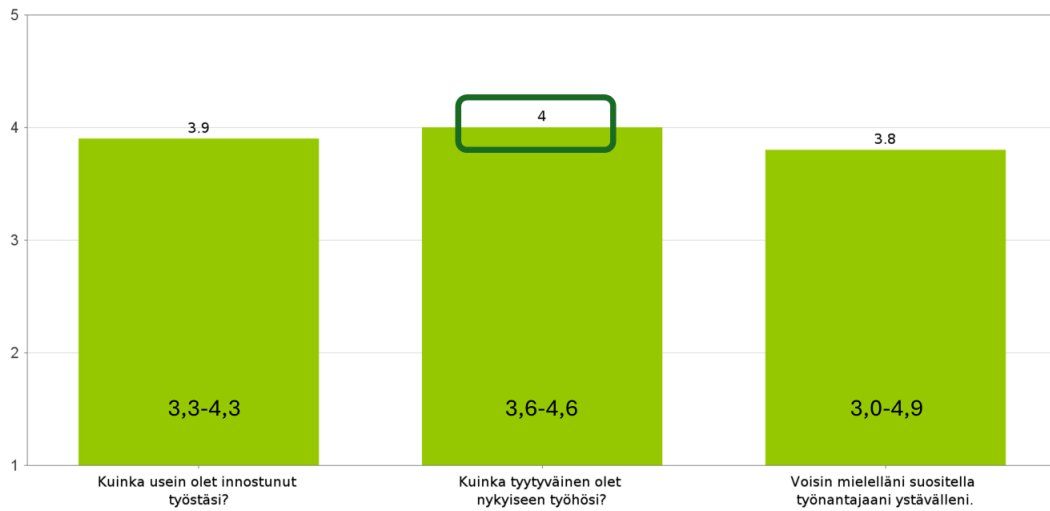
Matalia arvioita antoivat yksiköt: Hallinto ja työllisyyspalvelut; Tekninen: esihenkilöt ja hallinto.

Korkeita arvioita antoivat yksiköt: Ruokapalvelut; Sivistys: hallinto, kirjasto, muut; Varhaiskasvatus.

Työtyytyväisyys

Mitä suurempi tulos, sitä parempi

Arvot: 1=erittäin harvoin / erittäin tyytymätön / täysin eri mieltä, 5=erittäin usein / erittäin tyytyväinen / täysin samaa mieltä. 'Ei vastausta' -vaihtoehtoa ei ole laskettu keskiarvoon.



Tekijöistä yksi on erityisen hyvällä tasolla, ympäröity vihreällä.

Vastauksissa merkittävää vaihtelua tekijöissä ”Voisin mielelläni suositella työnantajaani ystävälleni”.

Matalia arvioita antoivat yksiköt: Hallinto ja työllisyyspalvelut; Kaarna: luokkien 7-9 opettajat, lukion opettajat, muut; Tekninen: esihenkilöt ja hallinto.

Korkeita arvioita antoivat yksiköt: Kaarna: koulunkäynninohjaajat; Ruokapalvelut; Varhaiskasvatus.