



Suomussalmen kunnan työhyvinvointikysely 2024

Liite
Valtuusto 27.6.2024 § 29

Kyselystä

Omalla uralla-hankkeen tiimoilta järjestettiin kunnan henkilöstölle työhyvinvointikysely tammikuussa 2024. Koska kysely liittyi Kevan rahoittamaan hankkeeseen, tehtiin se Kevan järjestelmän kautta. Tämän vuoksi lähes kaikissa kysymyksissä on saatavilla myös muiden organisaatioiden tuottamaa verrokkiaineistoa.

Huomaattehan, että kyselypohjaan ei voinut lisätä avoimia kysymyksiä ja omien kysymysten lisääminen oli rajoitettua vertailuaineiston keräämisen vuoksi. Kyselyn lopussa oli kuitenkin muutama henkilöstökyselystä tuttu kysymys.

12.3.–19.4.2024 avoinna oleva työurakysely täydentää osaltaan tätä kyselyä. Hankkeen myötä tulossa on myös muita kyselyjä.

Tämän kyselyn tulokset liitetään osaksi vuoden 2023 henkilöstöraporttia, joten tuloksia käsitellään niin HEPO-ryhmässä, työsuojelutoimikunnassa, kunnanhallituksessa kuin valtuustossakin.

Kyselyyn vastasi 139 henkilöä eli 12 henkilöä enemmän kuin vuonna 2022. Vastausprosentti on 46 % – vuonna 2022 vastaava luku oli 40 %.

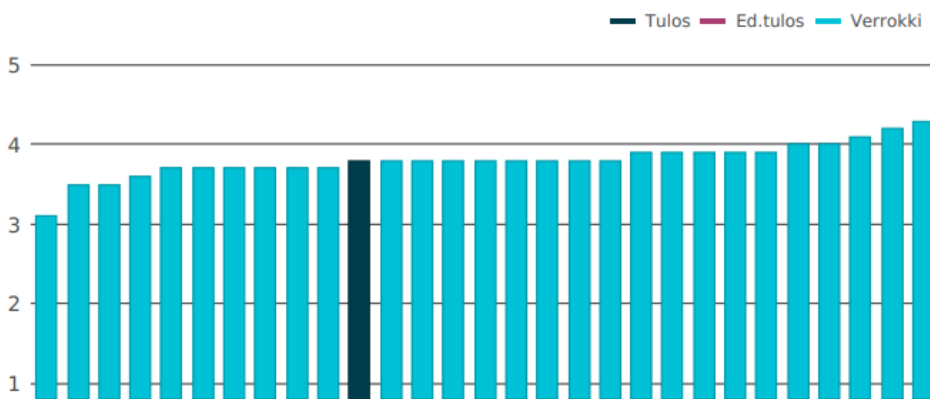
TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Työn sujuminen työyhteisössä

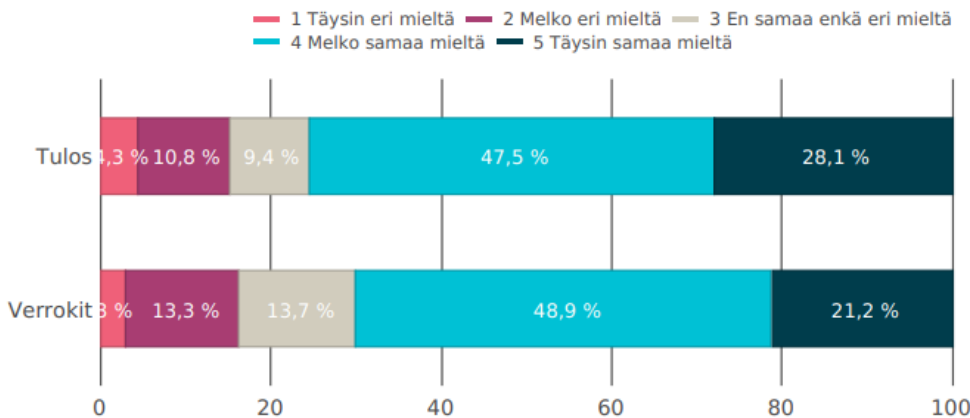
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja

Keskiarvo: 3,8 | Keskihajonta 1,1 | Vastaajia: 139

Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja



Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja

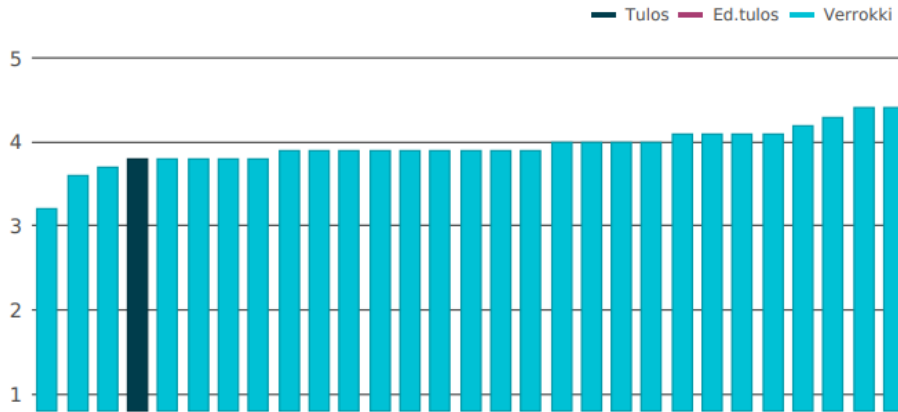


Työyhteisöjen ristiriitojen ratkaisukyvyyn suhteen kunnassa ollaan melko samalla tasolla kuin muissakin kyselyn tehneissä julkisissa organisaatioissa. Keskiarvo on 3,8 eli lähellä "melko samaa mieltä" eli 4-tasoa. Kuitenkin tämänkin osalta tilannetta on mahdollista kehittää esimerkiksi esihenkilötyön, työyhteisötaitojen ja yhteisten toimintamallien kehittämisellä.

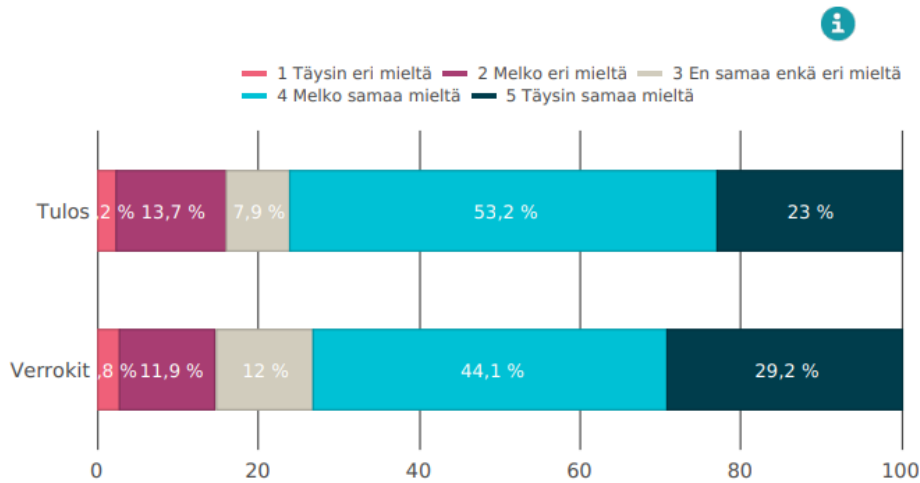
Työyhteisössänne vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri

Keskiarvo: 3,8 | Keskihajonta 1,0 | Vastaaajia: 139

Työyhteisössänne vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



Työyhteisössänne vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri

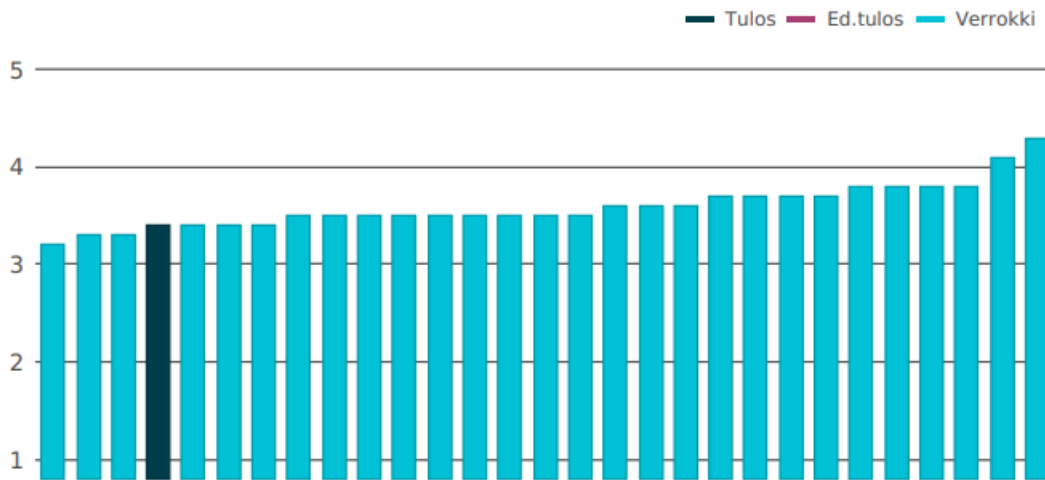


Työyhteisöjen luottamuksellisen ilmapiirin suhteen kunnassa ollaan melko samalla tasolla kuin muissakin kyselyn tehneissä julkisissa organisaatioissa. Keskiarvo on 3,8 eli lähellä "melko samaa mieltä" eli 4-tasoa. Kuitenkin myös tämän tekijän osalta tilannetta on mahdollista kehittää esimerkiksi esihenkilötyön, työyhteisötaitojen ja yhteisten toimintamallien kehittämisellä.

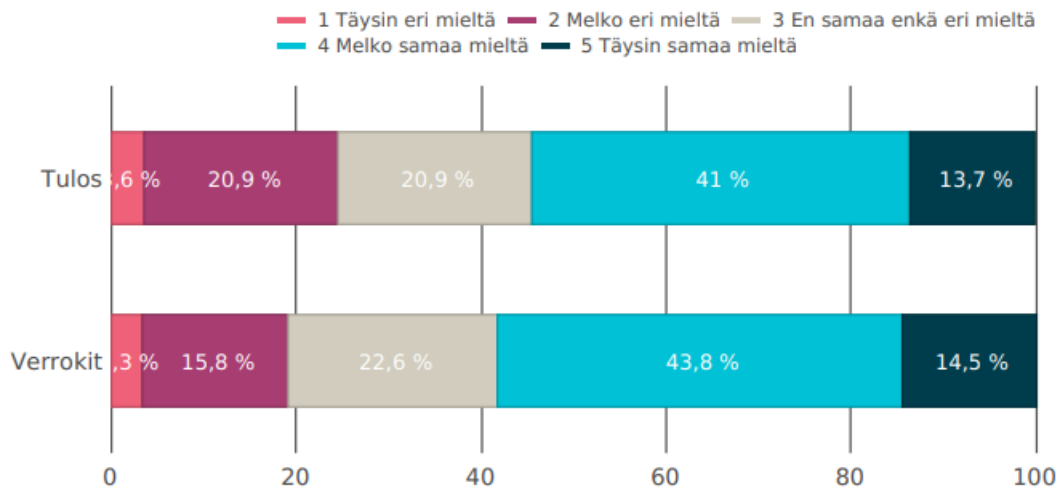
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin

Keskiarvo: 3,4 | Keskihajonta 1,1 | Vastaajia: 139

Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin



Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin

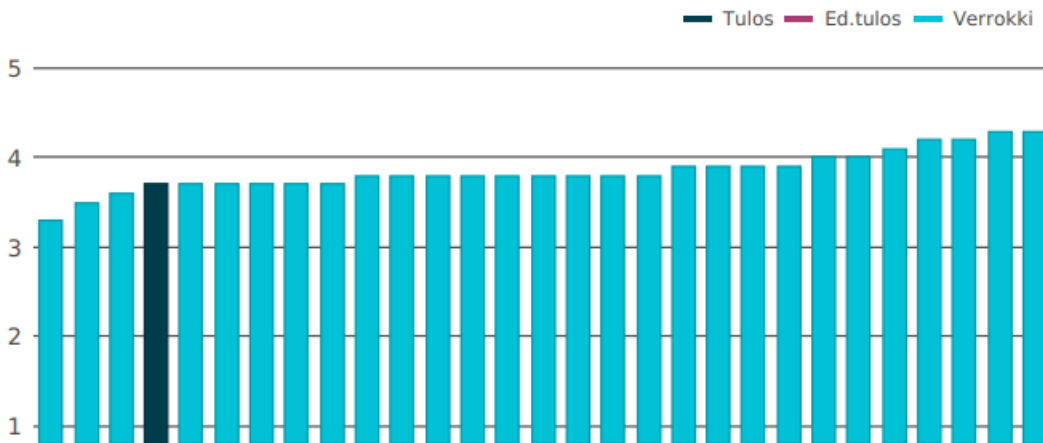


Yhteistyö kunnan yksiköiden välillä on kahta aiempaa kohta alhaisempi, keskiarvon ollessa 3,4. Hankkeen tavoitteena on edistää uusia toimintamalleja ja yhteisiä käytänteitä, minkä lisäksi yhteistyön edistämisestä voidaan järjestää esihenkilötyöpajoja ja henkilöstötilaisuuksia. Työurakyselyssä on tähän mennessä esille tuotu esimerkiksi tiedonkulun ongelmat yksikköjen välillä.

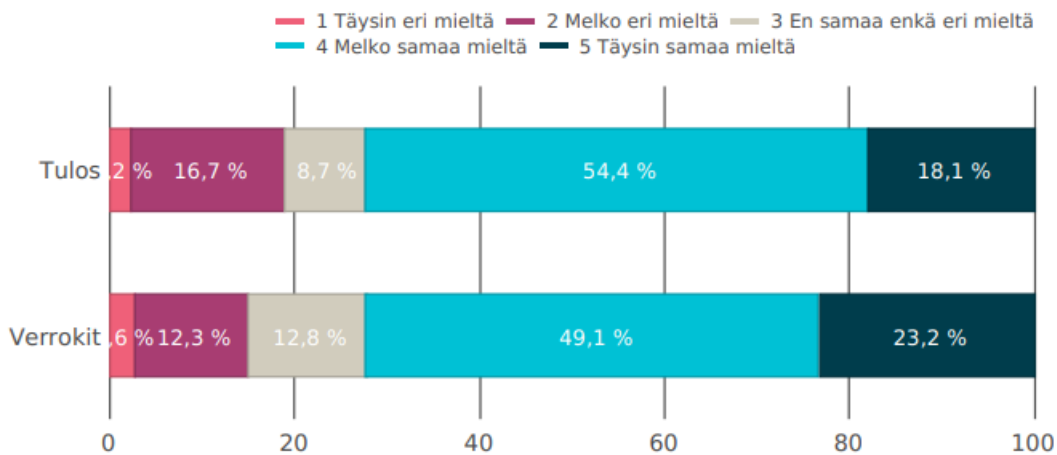
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti

Keskiarvo: 3,7 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 138

Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti



Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti

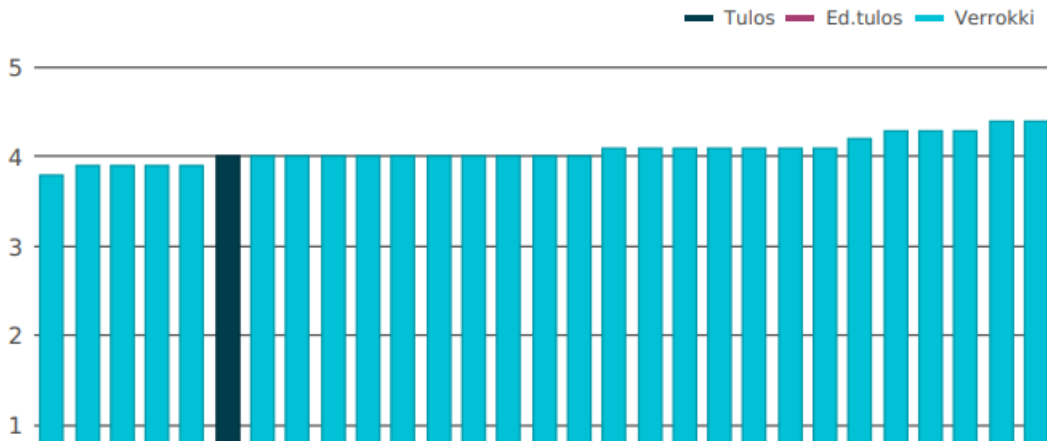


Työyksikköjen yhteisten toimintatapojen noudattaminen on kohtuullisella tasolla keskiarvon ollessa 3,7. Kuitenkin esimerkiksi verrokkiorganisaatioihin nähden kehitettävää edelleen kuitenkin on. Hankkeen tavoitteena on juuri yhteisten toimintatapojen lisääminen, mihin osaltaan kuuluu myös työyhteisö- ja esihenkilötaitojen kehittäminen.

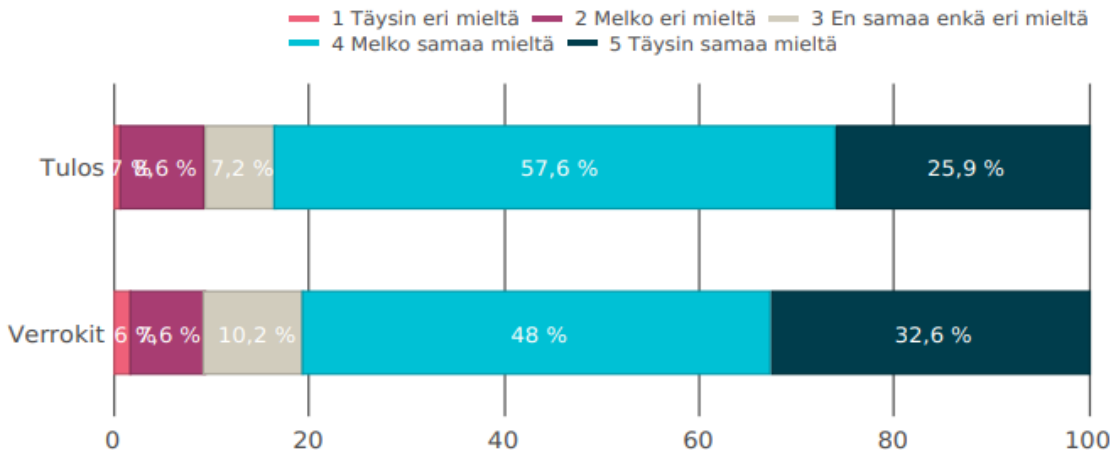
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat

Keskiarvo: 4,0 | Keskihajonta 0,9 | Vastaajia: 139

Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat



Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat



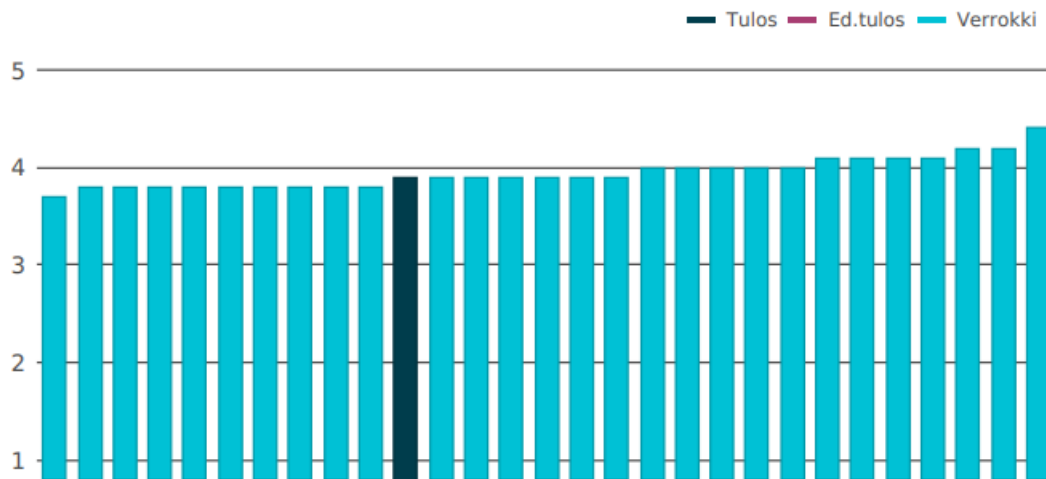
Tämän kysymyksen perusteella yksiköissä työntekijät tietävät yksikön tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat suhteellisen hyvin, sillä keskiarvo on "melko samaa mieltä". Myös täysin samaa mieltä olevia on tässä kohdassa aiempaa enemmän. Toki myös eri mieltä olevia on, joten tässäkin lienee kehitettävää tulosten yhtenäistämiseksi.

Työtehtävät ja omat voimavarat

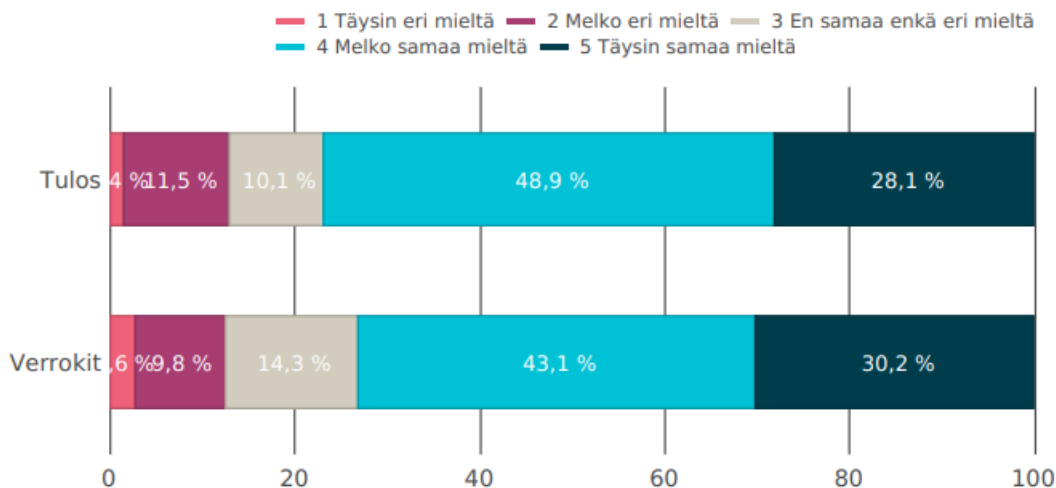
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 139

Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen



Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen

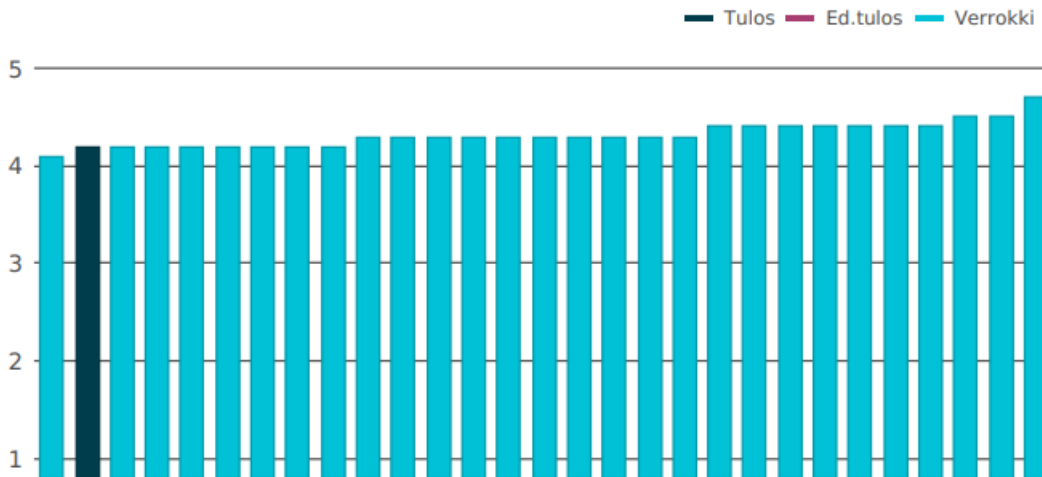


Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen -kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,9. Tämä on suhteellisen hyvä tulos, mutta kuitenkin melko eri mieltä ja eri täysin eri mieltä olevia on tässäkin verrattain paljon, vaihtelua siis on. Tämä voi olla osaltaan työtehtäväsidoista, mutta asiaa voidaan kehittää esimerkiksi työurakeskusteluiden, työkiertovaihtoehtojen ja kouluttautumismahdollisuuksien myötä – juuri näitä käytänteitä hankkeessa on tavoitteena kehittää.

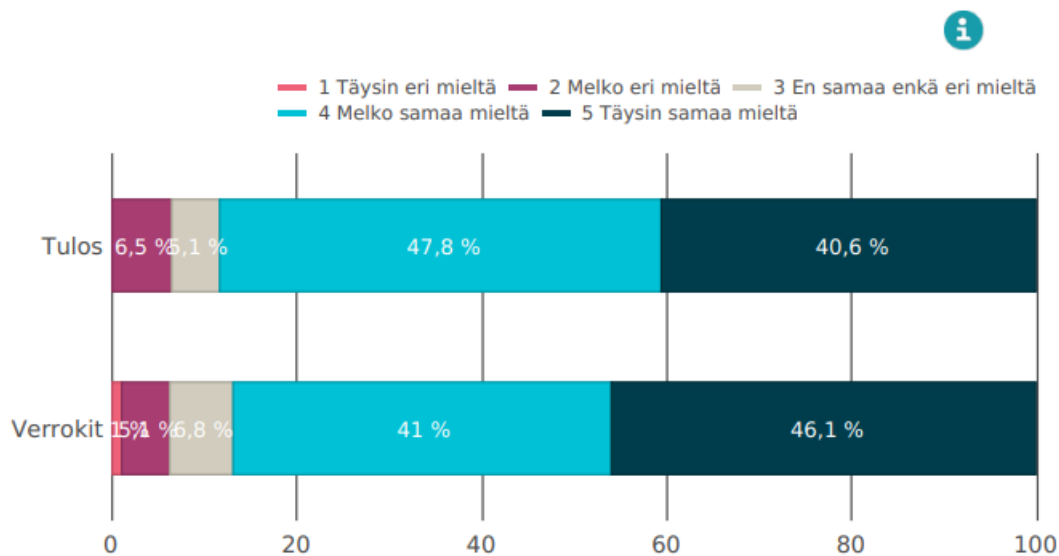
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti

Keskiarvo: 4,2 | Keskihajonta 0,8 | Vastaajia: 138

Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti



Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti

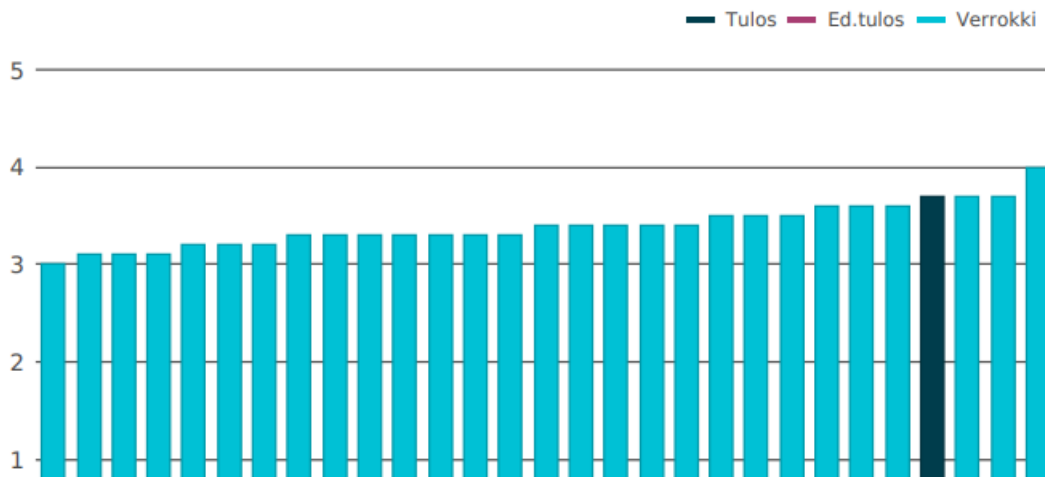


Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti -kysymyksessä keskiarvo on yli neljän, mikä on korkeampi muihin kysymyksiin nähden, vaikka vertailuorganisaatioihin nähden olemmekin häntäpäässä. Keskimäärin henkilöstö kokee saavansa käyttää osaamistaan hyödyksi, mutta toki on hyvä olla tietoinen siitä, että kaikki eivät näin suinkaan koe.

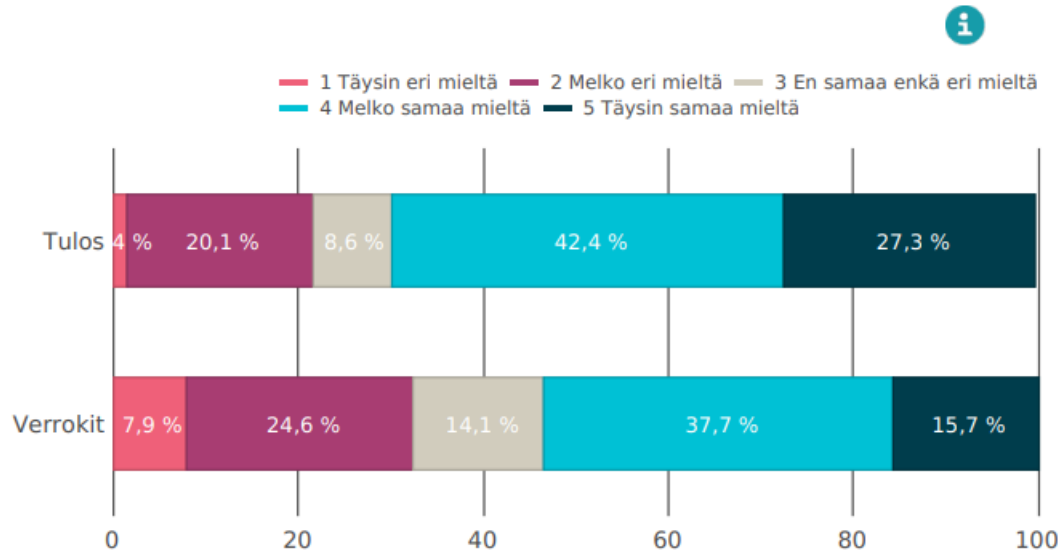
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi

Keskiarvo: 3,7 | Keskihajonta 1,1 | Vastaajia: 139

Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi

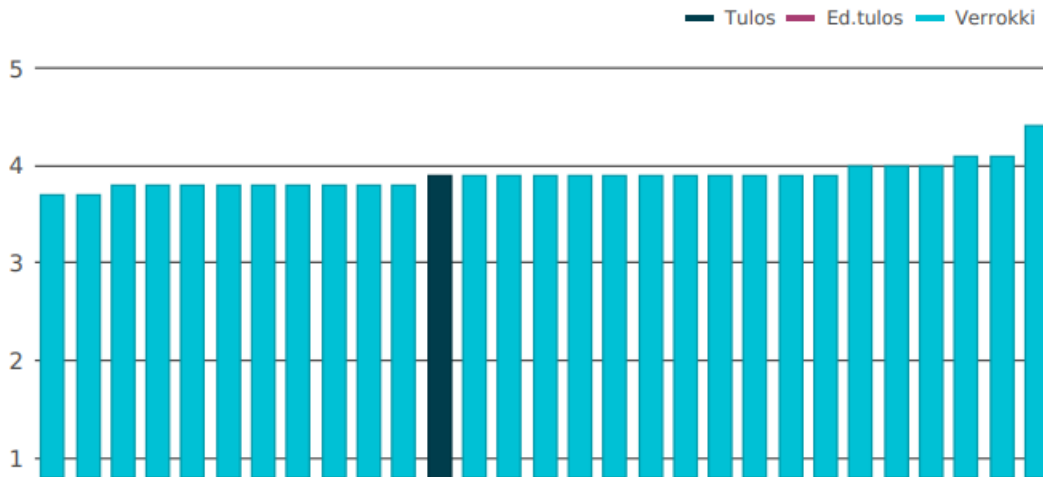


42,4 % kyselyyn vastanneista kokee olevansa melko samaa mieltä siitä, että heillä on tarpeeksi aikaa saada työnsä tehdyksi. 4 % on asiasta täysin eri mieltä ja 20,1 % melko eri mieltä. Tässä kysymyksessä kunnan vastaukset ovat verrokkiorganisaatioiden kärkikastia, joten valtakunnallisesti ajatellen tilanne on monessa paikassa huonompi. Esimerkiksi kehityskeskustelukäytännöillä, esihenkilövalmennuksilla, työurakeskusteluilla ja työkyvyn tukimalleilla tätä tilannetta voidaan entisestään edistää hankkeen toimesta.

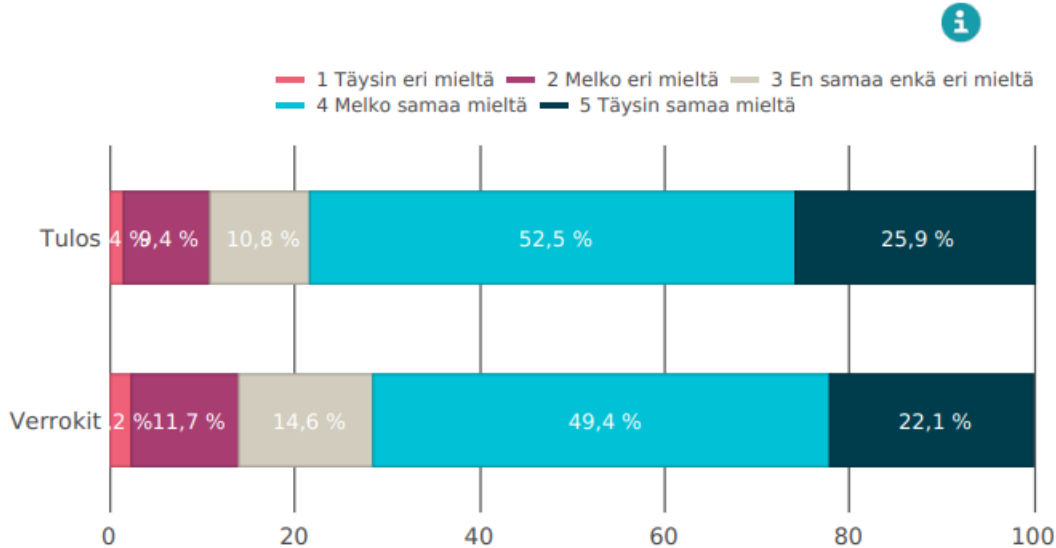
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 0,9 | Vastaajia: 139

Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin



Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin

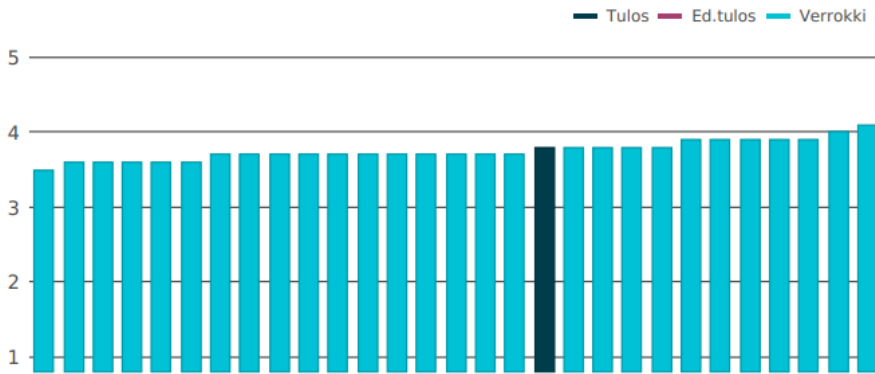


Työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa työtänsä koskeviin asioihin keskimäärin melko hyvin, sillä keskiarvo kysymyksen osalta on 3,9. Verrokkiorganisaatioihin nähden olemme asian suhteen ns. keskikastia. Kuitenkin meillä on yli 10 % myös heitä, jotka ovat asiasta täysin eri mieltä tai melko eri mieltä, joten yhtenäisiä käytänteitä ja yhteistyön edistämistä varmastikin tarvitaan.

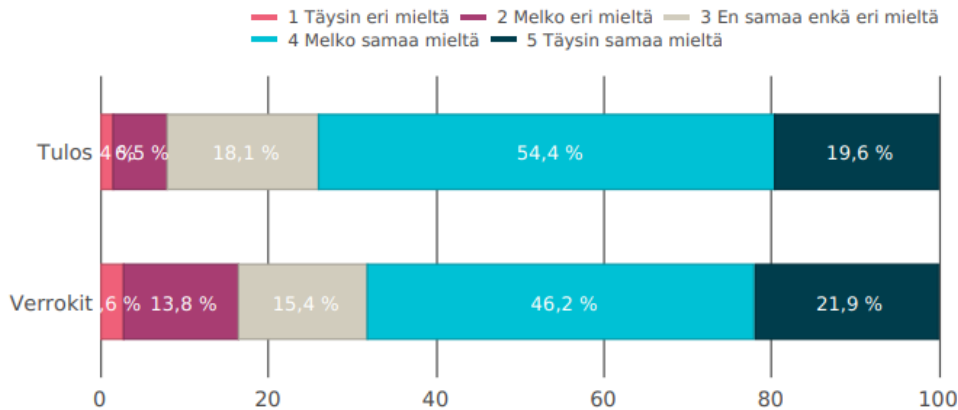
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni

Keskiarvo: 3,8 | Keskihajonta 0,9 | Vastaajia: 138

Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



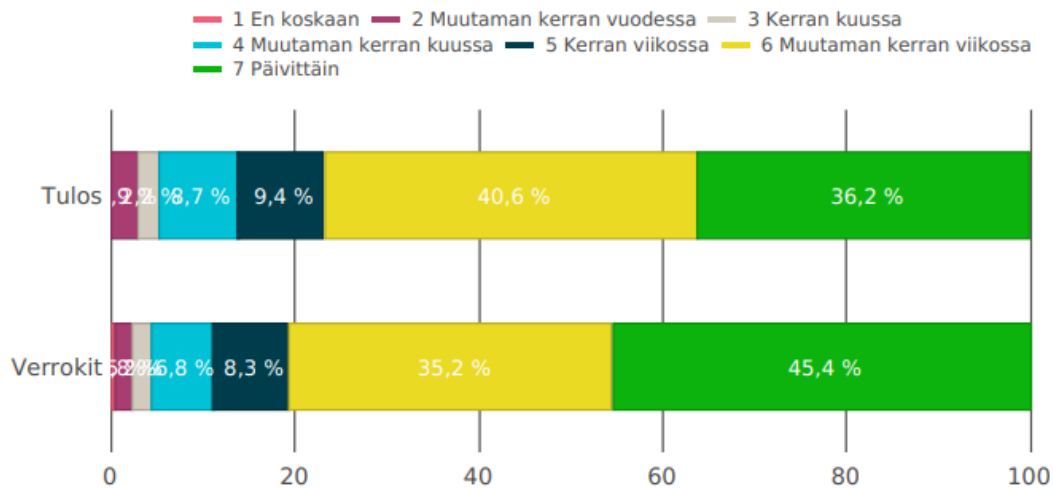
Voimavarojen suhteen olemme niin ikään verrokkikuntiin nähden puolivälin paikkeilla. Keskiarvo kysymyksessä on 3,8, joten valtaosa vastanneista kokee voimavarojensa muutosten kohtaamisiin ja uusiin haasteisiin olevan hyvät. Eri mieltä olevien määrä on Suomussalmella suhteellisesti pienempi kuin verrokkiorganisaatioissa, mutta kuitenkin on todettava, että työssäjaksamisen tukiohjelma, matalan kynnyksen keskusteluapu ja erilaiset jaksamisen tuen vaihtoehdot ovat tarpeen.

Työhön liittyvät tuntemukset

Olen innostunut työstäni

Vastaajia: 138

Olen innostunut työstäni



Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 36,2 % on päivittäin innostunut työstään, minkä osalta olemme verrokkiorganisaatioita jäljessä. Muutaman kerran viikossa tai kerran viikossa työstään innostuneita tai on taas Suomussalmen kunnan hiukan enemmän. Tämän osalta kehitettävää varmastikin on työmotivaation ja innostumisen lisäämiseksi. Hankkeen toimenpiteitä ajatellen työurakeskustelut, erilaiset työn mukauttamisen mallit ja esihenkilötyön kehittäminen voivat edistää tätä.

Lähiesihenkilötyö

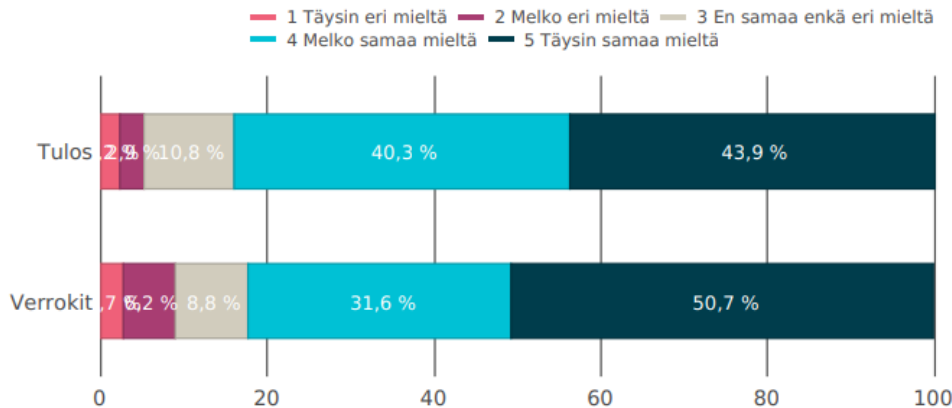
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri

Keskiarvo: 4,2 | Keskihajonta 0,9 | Vastaajia: 139

Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri

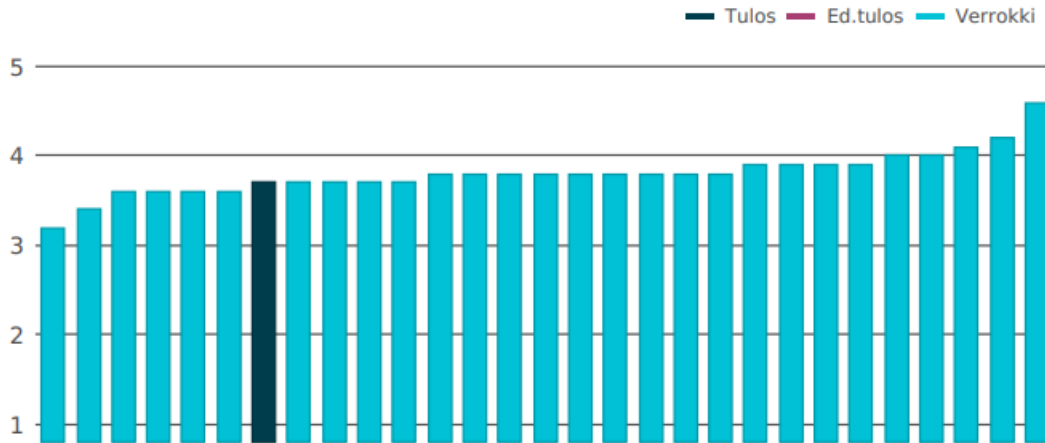


Valtaosa kyselyyn vastanneista kokee, että hänen ja hänen esihenkilönsä välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Melko samaa mieltä asiasta oli 40,3 % ja täysin samaa mieltä 43,9 %. Keskiarvo on siis yli neljä, mutta huomioitavaa on, että osa työntekijöistä on kuitenkin asiasta eri mieltä, melko eri mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä. Asiaan voidaan vaikuttaa muun muassa esihenkilövalmennuksilla ja kaikille yhtenäisillä käytänteillä sekä lisäämällä työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta – erityisesti työntekijän ja esihenkilön keskinäistä vuorovaikutusta ja keskustelutilanteita.

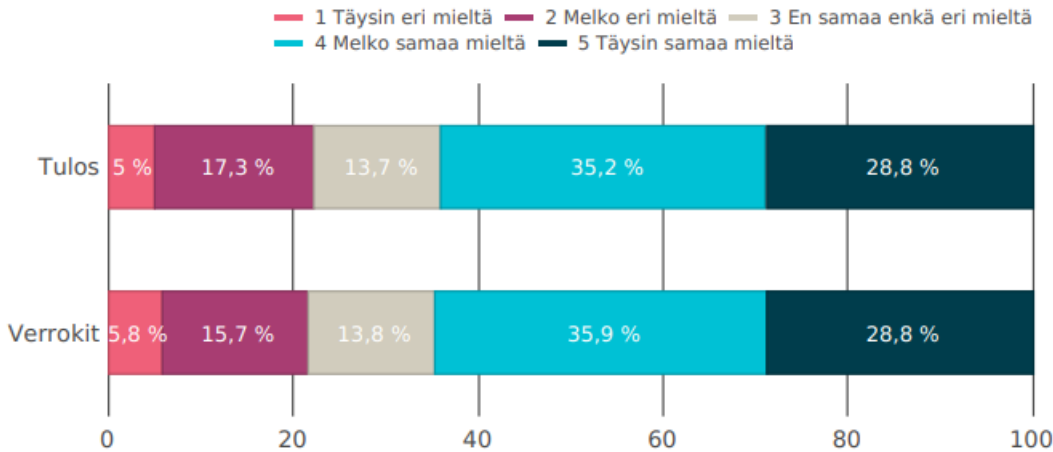
Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista

Keskiarvo: 3,7 | Keskihajonta 1,2 | Vastaajia: 139

Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista



Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista

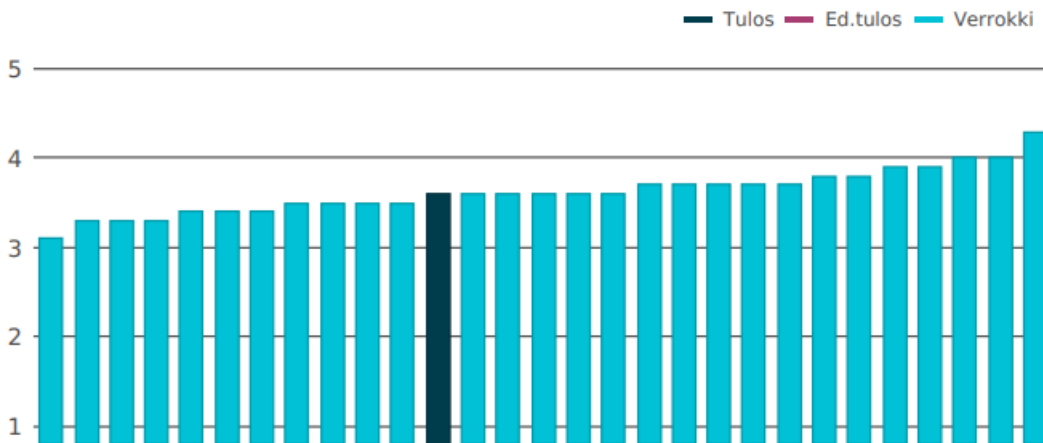


Esihenkilötyöhön liittyvä keskustelu työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista. Keskiarvo tämän kysymyksen kohdalla oli 3,7, minkä osalta olemme verrokkiorganisaatioihin nähden häntäpäässä. Keskiarvo sinällään on ihan hyvä, mutta tuloksista on selkeästi havaittavissa, että esihenkilövalmennuksille ja erilaisilla keskustelumalleilla on tarvetta. Hankkeen osalta esimerkiksi esihenkilövalmennus, työurakeskus, uusi kehityskeskustelulomake ja ajankohtaiskeskustelujen malli tuovat kenties jotakin helpotusta tilanteeseen.

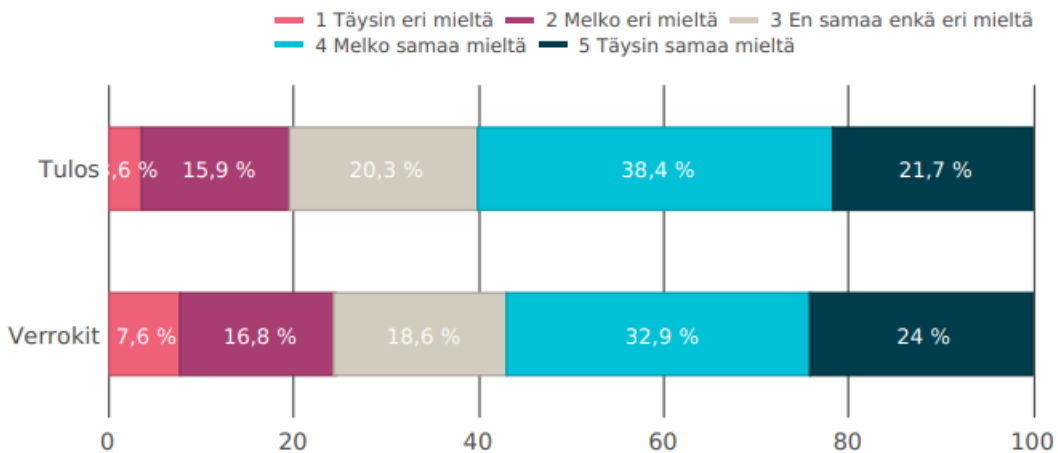
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni

Keskiarvo: 3,6 | Keskihajonta 1,1 | Vastaajia: 138

Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni



Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni

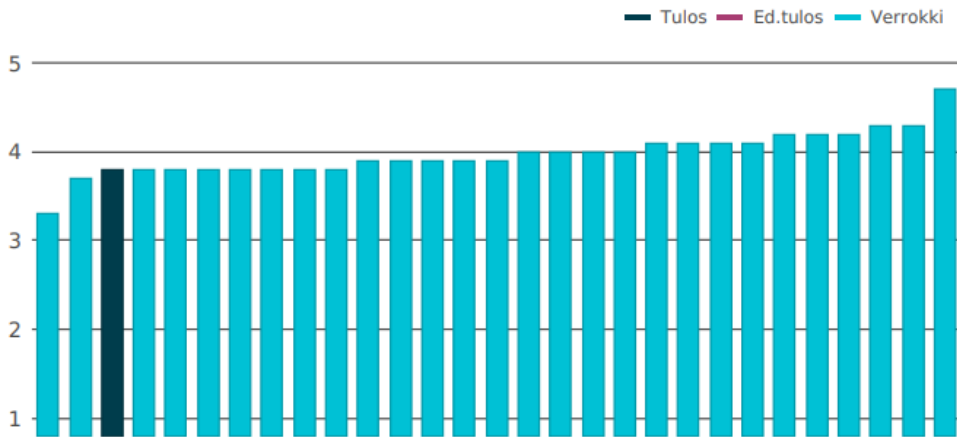


Niin ikään palautteen antaminen on tärkeä osa esihenkilötyötä. Yli puolet vastanneista kokee saavansa esihenkilöltään palautetta siitä, miten työssä on onnistuttu. Kuitenkin tässä on kehitettävää, sillä keskiarvo olisi hyvä saada yli neljän. Havaittavissa on myös se, että reilu kolmannes vastanneista ei koe saavansa palautetta tästä tai ei ole asiasta samaa taikka eri mieltä. Hankkeen myötä tulossa on myös positiivisen palautteen työpajoja.

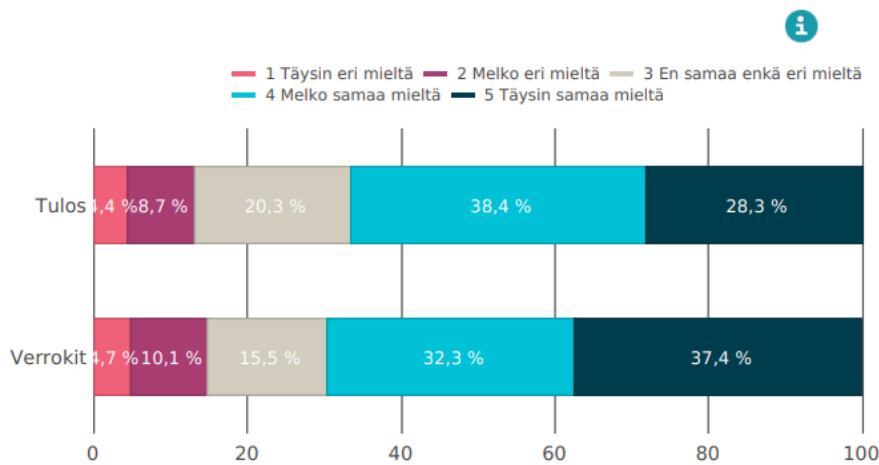
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi

Keskiarvo: 3,8 | Keskihajonta 1,1 | Vastaajia: 138

Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi



Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi

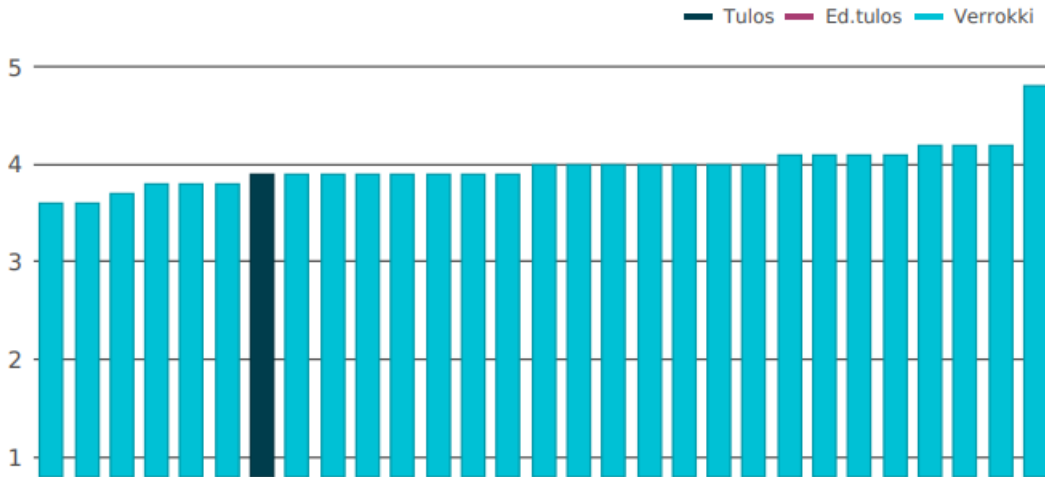


Esihenkilön toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi kokee yli puolet vastanneista, joista 38,4 % on asiasta melko samaa mieltä. Kuitenkin myös tässä on kiinnitettävä huomiota siihen, että meillä on heitä, jotka ovat asiasta eri mieltä tai melko eri mieltä. 20,3 % ei ollut asiasta samaa eikä eri mieltä. Verrokkikuntiin nähden olemme häntäpäässä, vaikka keskiarvo meilläkin on tässä lähellä neljää.

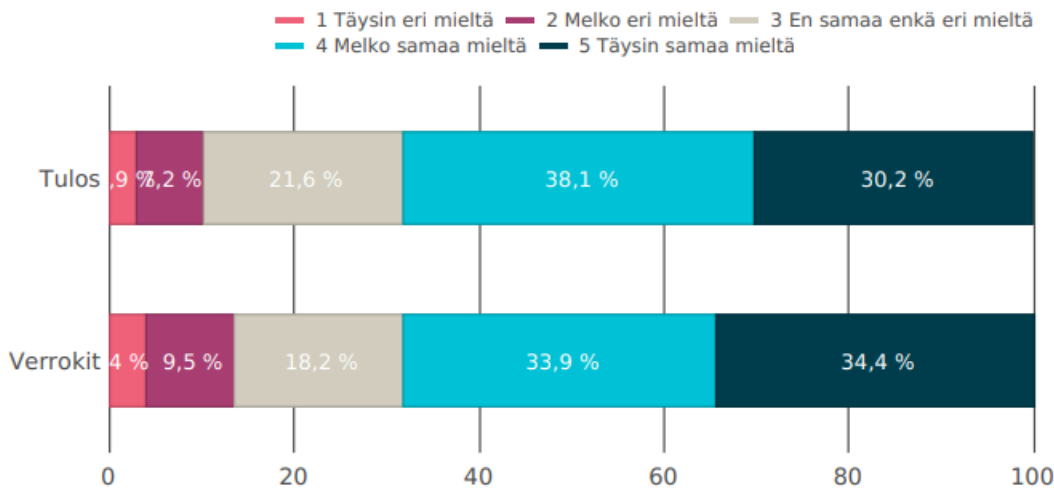
Esihenkilöni on innostava ja kannustava

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 139

Esihenkilöni on innostava ja kannustava



Esihenkilöni on innostava ja kannustava



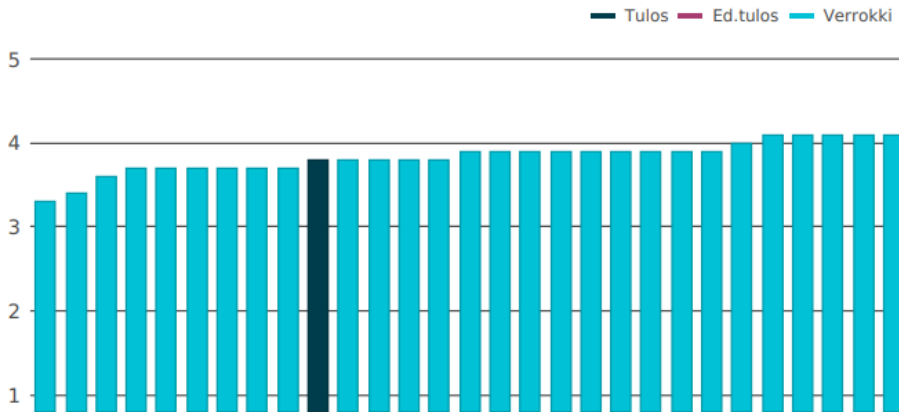
Esihenkilön kokee innostavaksi ja kannustavaksi yli puolet vastanneista. Myös tämän kysymyksen osalta hajontaa kuitenkin on. Esimerkiksi positiivisen palautteen työpajat ja esihenkilövalmennukset voivat hankkeen myötä ja toimenpiteiden jalkautuksen jälkeen tähän vaikuttaa – ainakin se on toivottava tulos, vaikka muutos voikin viedä aikaa.

Työnantajan toiminta

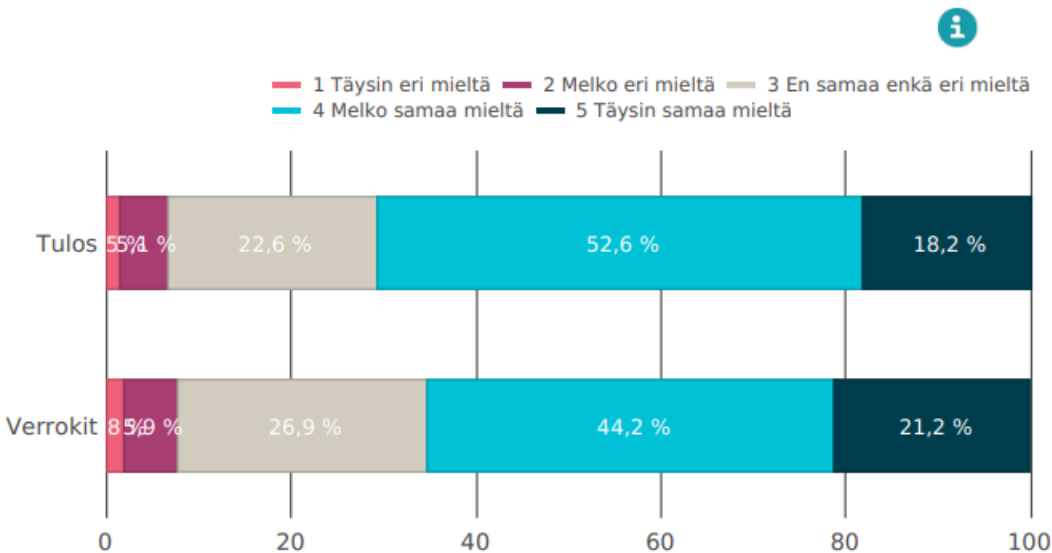
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme

Keskiarvo: 3,8 | Keskihajonta 0,8 | Vastaajia: 137

Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme



Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme

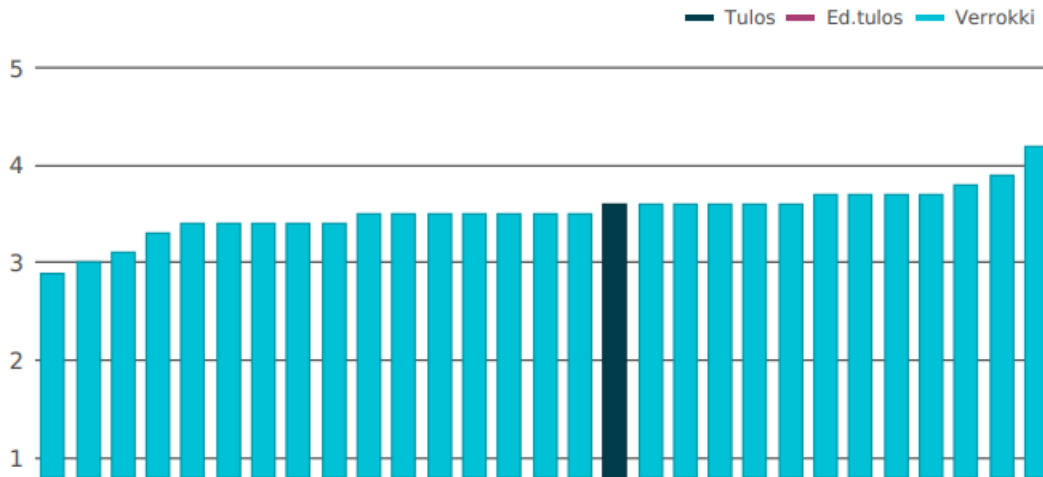


Lähes kaksi kolmesta vastanneesta oli melko samaa tai samaa mieltä siitä, että strategiset linjaukset ohjaavat heidän toimintaansa. Keskiarvo oli tässäkin lähellä neljää, mutta selvästi on vielä niitä, joille strategiset linjaukset tai kuntastrategia eivät välttämättä ole tuttuja tai he eivät koe sen ohjaavan toimintaa. Yksi hankkeen tavoitteista on edistää henkilöstöasioiden huomiointia kunnan strategiatyössä.

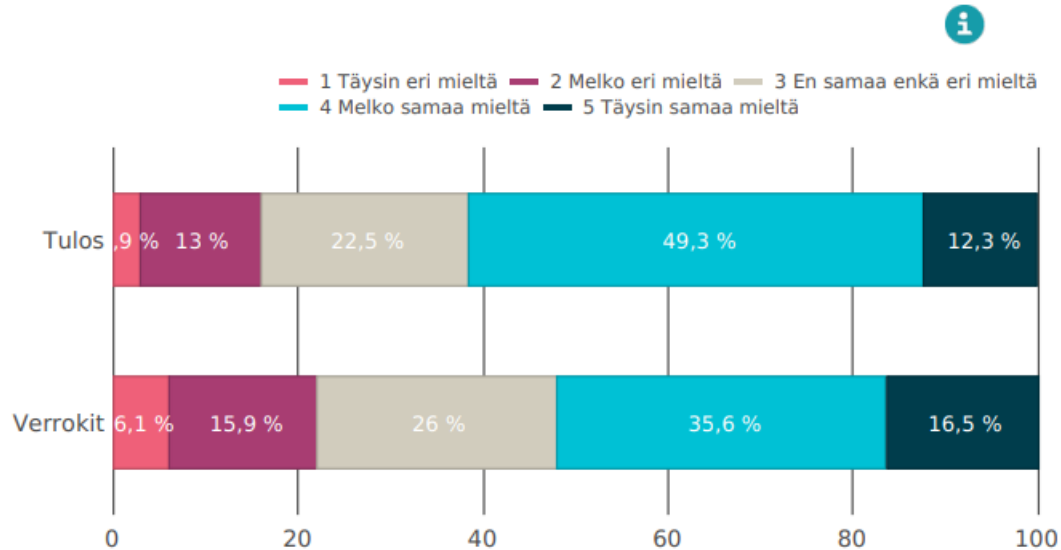
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen

Keskiarvo: 3,6 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 138

Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen



Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen

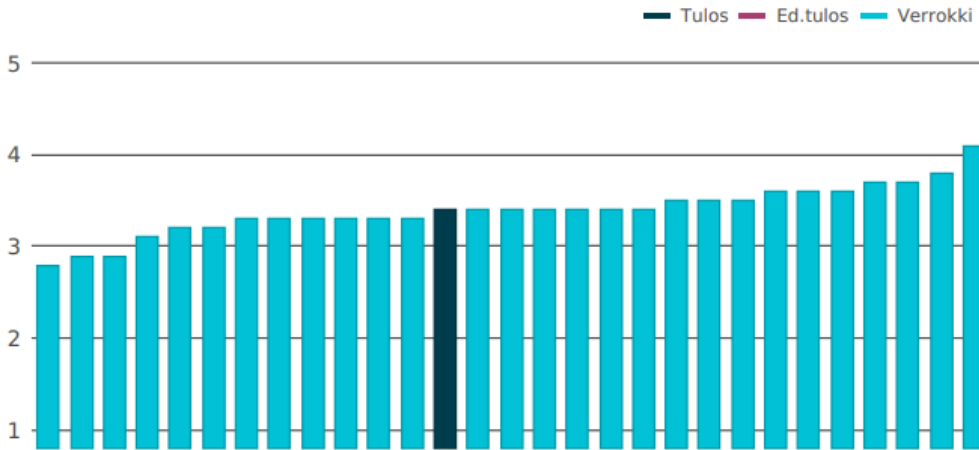


Valtaosa vastanneista kokee, että johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen. Kuitenkin yli kolmannes on niitä, jotka eivät ole asiasta samaa taikka eri mieltä, ovat melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Keskiarvo on kolmen ja neljän välillä, joten tässä on kunnan osalta kehitettävää. Verrokkiorganisaatioihin nähden kunta on puolivälin paikkeilla. Hankkeen toimenpiteistä esimerkiksi yhtenäiset käytännöt ja niiden yhtenäinen noudattaminen sekä tiedon löydettävyys voivat edesauttaa tätä tilannetta jonkin verran.

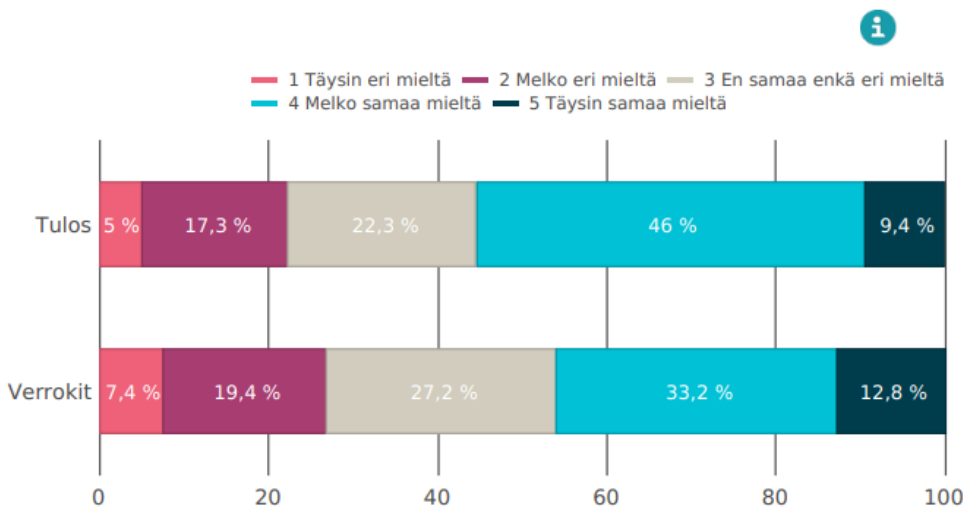
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan

Keskiarvo: 3,4 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 139

Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan



Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan

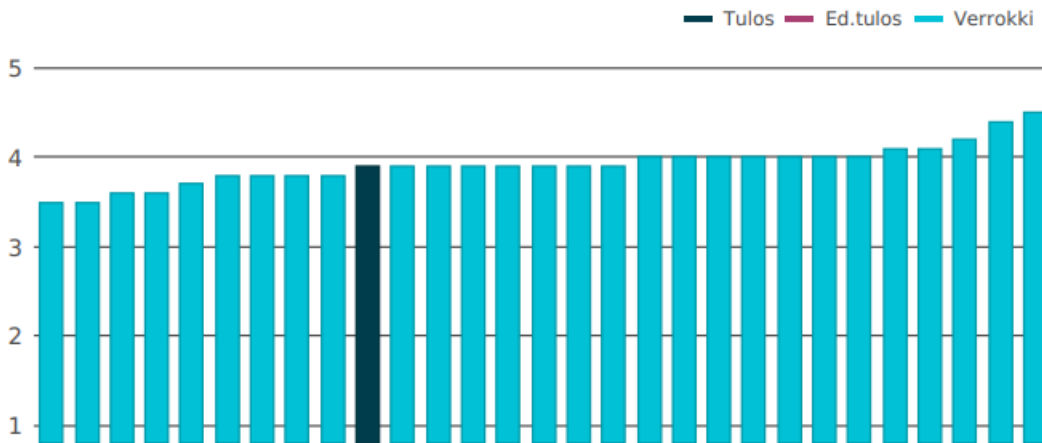


Koko organisaation johtamistapaan liittyen melko tyytyväisiä tai täysin tyytyväisiä on yhteensä noin 55 % vastanneista. yhteensä noin 45 % ei ole asiasta samaa eikä eri mieltä, on melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Verrokkikuntiin nähden olemme keskivaiheilla, sillä keskiarvo on meillä 3,4. Huomattavaa on, että tämän kysymyksen osalta myös verrokkikunnissa palkki on useita muita kohtia alempana. Kunnan osalta tämä kysymys ja aiemmin esitetty kysymys johtamisen avoimuudesta ovat varmastikin osaltaan kytköksissä toisiinsa. Hankkeen toimenpiteistä avoimen johtamiskulttuurin ja yhtenäisten käytäntöjen lisääminen, tiedon löydettävyyden parantaminen ja esihenkilövalmennukset voivat tuoda joitakin ratkaisuja tähän teemaan liittyen.

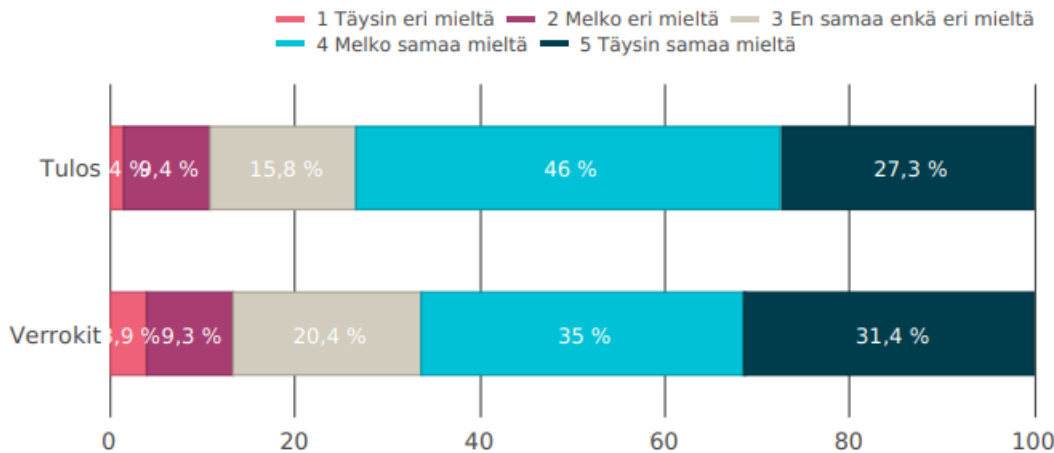
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 139

Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä



Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä



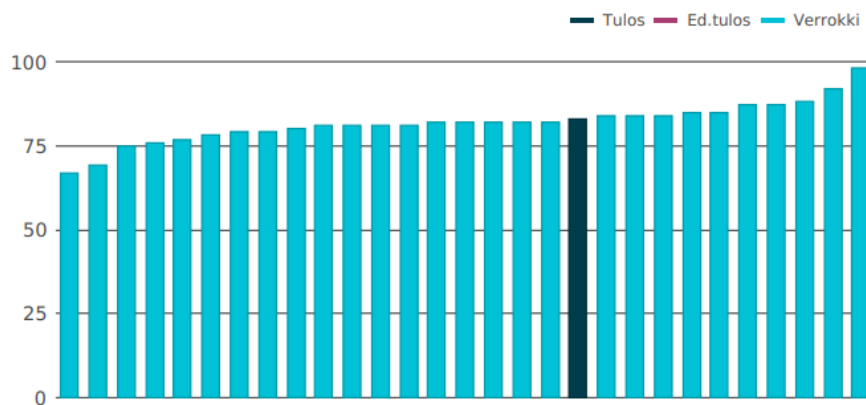
Työrajohtamisessa keskeinen asia on työkyvyn seuraaminen ja sen muutoksiin reagoiminen. Hanketta ajatellen tämän kyselyn perusteella tilanne on kunnassa keskimäärin melko hyvä keskiarvon ollessa lähes neljä. Kuitenkaan tässäkin yhteydessä ei voi sivuuttaa sitä seikkaa, että yhteensä lähes kolmannes vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä, oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Tästä voidaan päätellä, että työkyvyn tukemisen malleja on tarpeen kehittää ja niitä on tarpeen tiedottaa niin henkilöstölle kuin esihenkilöillekin. Hanketta ajatellen näiden mallien luominen ja tiedottaminen on yksi hankkeen keskeisistä tavoitteista.

Käsitys työnantajasta

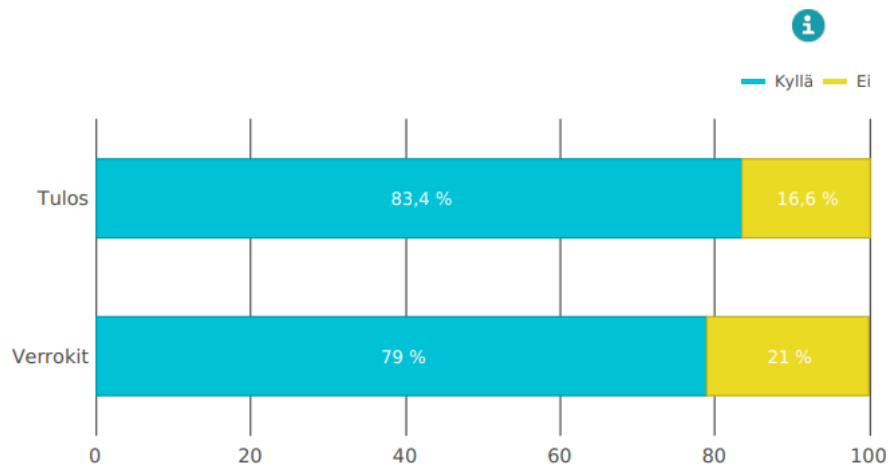
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?

'Kyllä'-vastanneet: 83 % | Vastaaajia: 139

Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?



Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?

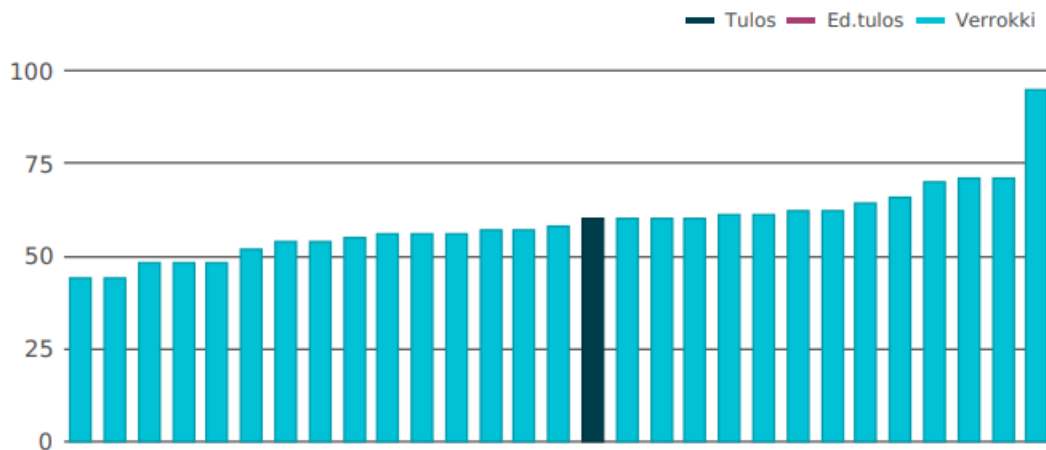


83 % kyselyyn vastanneesta henkilöstöstä suosittelisi kuntaa työpaikkana tuttavalleen, mikä on sinällään varsin kelpo tulos ja monia verrokkiorganisaatioita parempi. Kuitenkaan 16,6 % ei suosittelisi kuntaa työpaikkana tuttavalleen. Kevan kyselypohjaan ei voinut tässä yhteydessä laittaa tarkentavia kysymyksiä, mutta hankkeen aikana pyrimme saamaan tähän teemaan vastauksia. Parhaillaan avoimena olevan työurakyselyn perusteella esimerkiksi kunta-alan palkkaus ja työn kuormittavuus voivat olla tähän vaikuttavia tekijöitä.

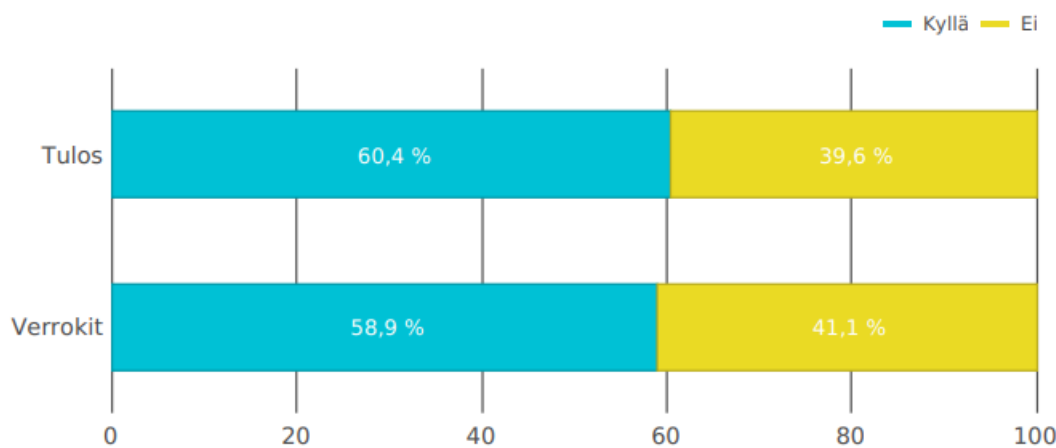
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?

'Kyllä'-vastanneet: 60 % | Vastaaajia: 139

Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?



Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?



Hankkeen tavoitteiden kannalta tämä kysymys antaa todella tärkeää tietoa. Lähes 40 % kyselyyn vastanneista ei tiedä kunnan toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan työntekijän työkyvyn ollessa uhattuna. Toimintamalleja on edelleen kehitettävä, mutta erityisesti niistä täytyy tiedottaa, mikä koskee jo tämänkin hetkisiä toimintamalleja.

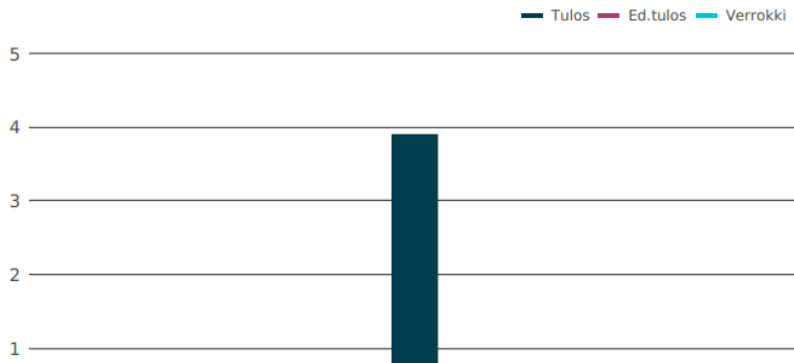
TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Työhyvinvointi

Työhyvinvointini taso on hyvä

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 0,9 | Vastaajia: 139

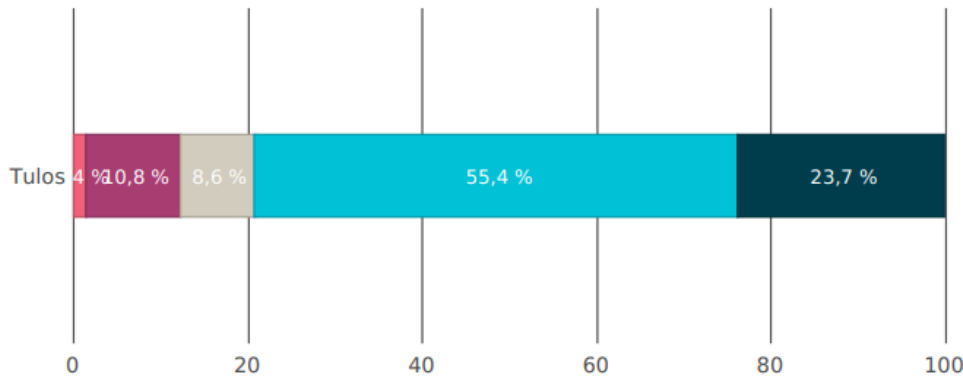
Työhyvinvointini taso on hyvä



Työhyvinvointini taso on hyvä



1 Täysin eri mieltä 2 Melko eri mieltä 3 En samaa enkä eri mieltä
4 Melko samaa mieltä 5 Täysin samaa mieltä



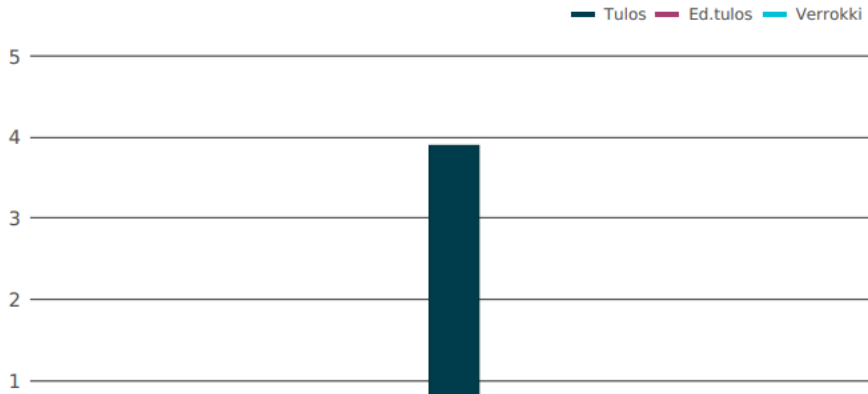
Kysymys työhyvinvoinnista on kunnan omasta henkilöstökyselystä otettu kysymys, joten verrokkietoja muista organisaatioista ei ole. Keskiarvo kysymyksessä oli 3,9, minkä on 0,1 prosenttiyksikköä parempi tulos kuin vuonna 2022. 79,1 % vastanneista kokee olevansa täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä työhyvinvointinsa hyvästä tilasta. Tässäkin yhteydessä on kiinnitettävä huomiota siihen, että noin 12 % vastanneista kokee olevansa asiasta melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Vaikka kokonaisuutena tulos on varsin hyvä, on selvää, että työkyvyn tukemisen mallit, matalan kynnyksen keskusteluapu, työn joustavuus, työnkierto ja esihenkilövalmennukset ovat tärkeitä asian edistämisen kannalta.

Työhyvinvointi

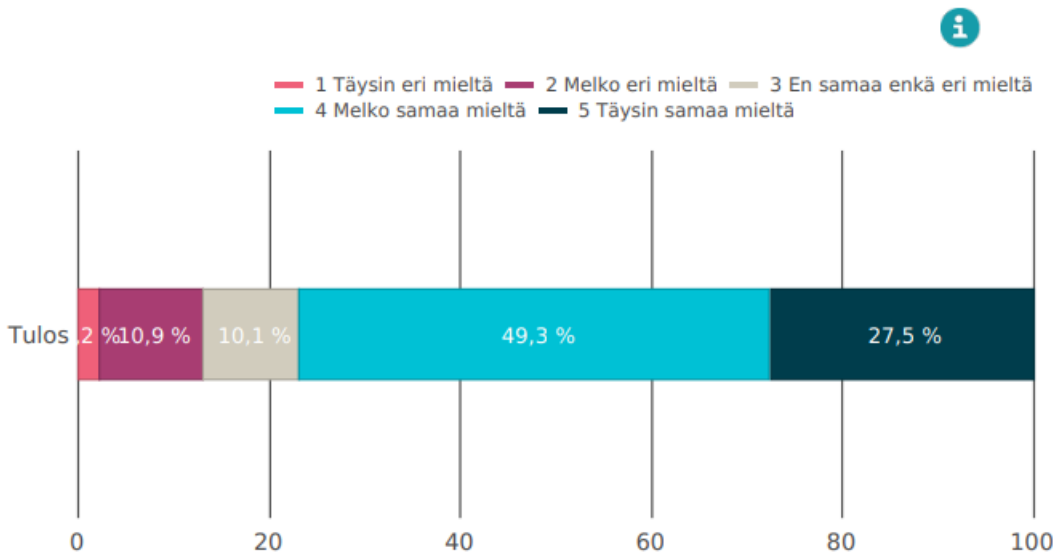
Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 138

Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa



Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa



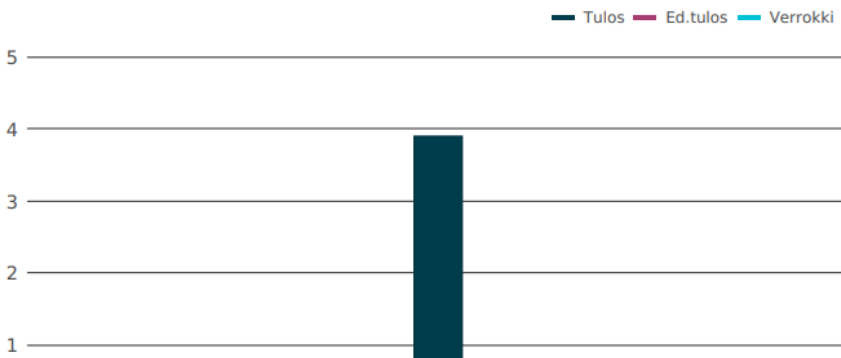
Tämä on myös kunnan oma kysymys, joten verrokkitietoa ei ole. Innostusta ja iloa työssään kokee lähes kaksi kolmesta kyselyyn vastanneesta ollen asiasta melko samaa tai täysin samaa mieltä. Hiukan yli 12 % on asiasta melko eriä tai täysin eriä mieltä. Keskustelut työuran tilanteesta esihenkilön kanssa ja esimerkiksi työnkierto, osittainen työnkierto ja matalan kynnyksen keskusteluapu voivat tuoda jotakin helpotuksia tähän teemaan liittyen. Tässä yhteydessä on hyvä edelleen korostaa myös kehityskeskustelun merkitystä.

Työhyvinvointi

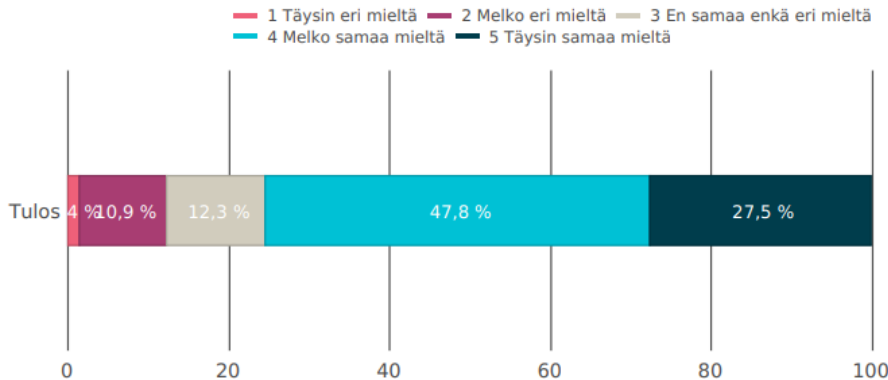
Työympäristöni mahdollistaa turvallisen ja terveellisen työskentelyn

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 138

Työympäristöni mahdollistaa turvallisen ja terveellisen työskentelyn



Työympäristöni mahdollistaa turvallisen ja terveellisen työskentelyn



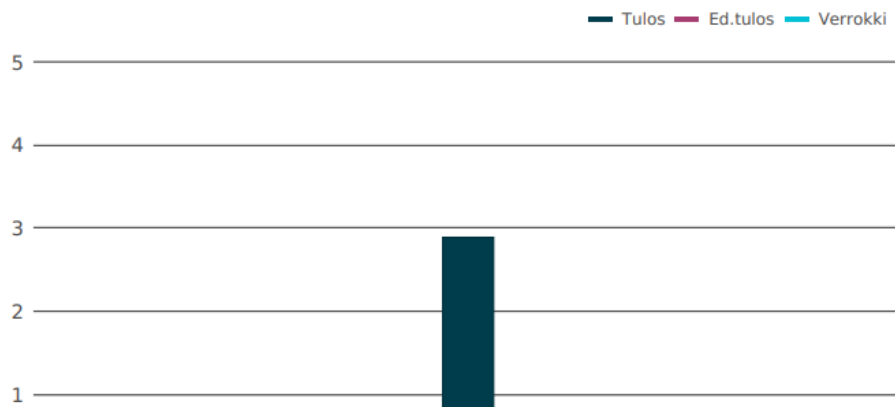
Keskimäärin kunnan työntekijät ovat melko samaa mieltä siitä, että heidän työympäristönsä mahdollistaa turvallisen ja terveellisen työskentelyn. Jälleen tässäkin kohtaa noin 12 % on asiasta melko eri tai täysin eri mieltä. Suunnilleen saman verran vastanneista ei ollut asiasta samaa eikä eri mieltä. Keskiarvo on siis suhteellisen hyvä, mutta myös toisen ääripään tapauksia löytyy. Tässä yhteydessä menettelymallit työterveyshuollon, esihenkilön ja työntekijän välillä on hyvä luoda selkeiksi ja tiedon on oltava helposti löydettävissä. Tällä hetkellä menettelymallit toki ovat käytössä, mutta tietoisuus niistä ei välttämättä ole kovin hyvä ja mallit kaipaavat ajantasaistamista.

Työhyvinvointi

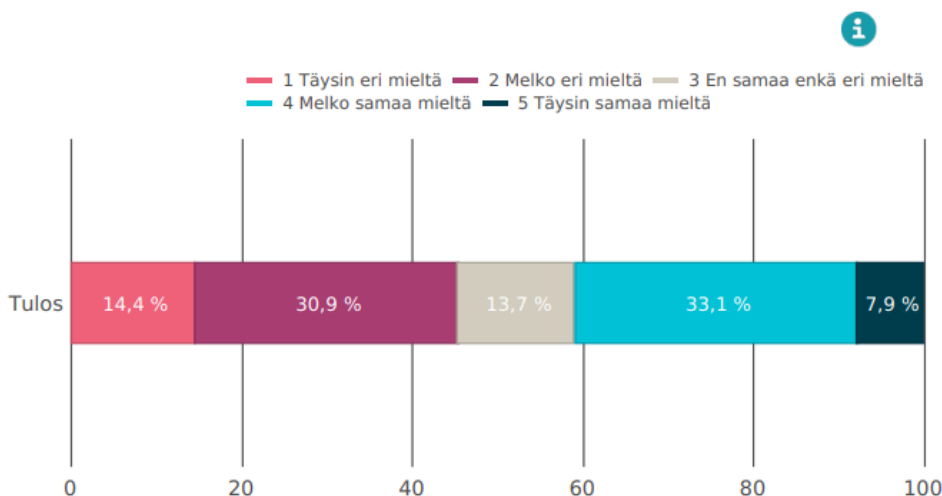
Palkkani vastaa työn vaativuutta

Keskiarvo: 2,9 | Keskihajonta 1,2 | Vastaajia: 139

Palkkani vastaa työn vaativuutta



Palkkani vastaa työn vaativuutta



Tämä kysymys on kunnan oma kysymys, jota on käytetty henkilöstökyselyssä. Vaihtoehtoasteikko ei ole täysin sama kuin kunnan omassa kyselyssä, mutta kuitenkin joitain johtopäätöksiä voidaan vuoteen 2022 nähden tehdä. Melko samaa mieltä ja täysin samaa mieltä olevien prosentuaalinen osuus on nykyisellään vuotta 2022 suurempi sen ollessa 40 % (33 % vuonna 2022). Toisaalta täysin samaa mieltä olevien määrä on hiukan tuota vuotta pienempi. Melko eri mieltä ja täysin eri mieltä olevien osuus on tänä vuonna 21,7 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2022. Tämän suhteen on kuitenkin oltava kriittinen, sillä kunnan omasta kyselystä puuttui vuonna 2022 neutraalimpi "en samaa enkä eri mieltä" -vaihtoehto, joten vastaukset ovat tuolloin helpommin kääntyneet kielteisemmän puolelle. Toisaalta voidaan ainakin toivoa, että TVA-järjestelmän päivittäminen, kunta-alan palkankorotukset ja henkilökohtaisen lisän periaatteet ovat saaneet aikaan positiivista kehitystä. Toki edelleen on todettava, että toki keskiarvon toivoisi olevan korkeampi, mutta osaltaan se heijastaa myös yleistä trendiä kunta-alan palkkauksesta. Tehtävänkuvien tarkastaminen ja tehtävien vaativuuden arvioinnin tekeminen ovat tärkeässä roolissa palkan määrätymisessä, mihin liittyy esihenkilökoulutusta voitaisiin edelleen järjestää.