

Työhyvinvointikysely 2022 ja siihen liittyvä toimenpidesuunnitelma sosiaali- ja terveystoimessa

247/01.04.01/2017

Sotelk 30.11.2022 § 66

(Lisätietoja: perusturvajohtaja Sirkka-Liisa Olli, puh. 040 8476 526)

Työhyvinvointikysely on toteutettu sähköisenä kyselynä Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla aj. 13.4.-29.5.2022. Kokonaisuudessaan kyselyyn on vastannut kunnan työntekijöistä 272 henkilöä vastaus-% ollessa 52,1%. Sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöstä kyselyyn on vastannut 89 henkilöä, jolloin vastaus-% on jäänyt merkittävästi alhaisemmaksi kuin kyselyssä keskimäärin (n. 40 %). Raportista ei saa eroteltua tietoja sosiaali- ja terveystoimen tulosaluetasolla tai ammattiryhmittäin, jolloin raportin analysointi ja sitä kautta toimenpiteiden kohdentaminen on jossain määrin haasteellista. Koska eri ammattialojen osalta mm. työn hallintaan, kuormittavuuteen jne. liittyvät seikat eroavat huomattavastikin, olisi analysoinnissa ja toimenpiteiden kohdentamisessa ollut hyötyä siitä, että verrokkitieto olisi saatu myös toimialakohtaisesti vastaavan kokoisten kuntien osalta, kuten esimerkiksi Kunta10-tutkimuksissa on ollut mahdollista.

Raportin analysoinnissa on sosiaali- ja terveystoimen osalta kiinnitetty huomiota erityisesti niihin seikkoihin, joissa vastausten keskiarvoski on tullut alle 3. Viisiasteikkosisissa arvioinneissa hyvänä arvosanana pidetään vastaavissa tutkimuksissa arvosanaa 3 ja sen ylittäviä lukuja. Seuraavat väittämät jäivät sosiaali- ja terveystoimen osalta kyselyssä alle arvosanan 3 ja olivat useimmiten myös koko kunnan keskiarvon alapuolella, jonka perusteella niihin on syytä kiinnittää erityistä huomiota suunniteltaessa kehitystoimenpiteitä;

- Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja; ka 2.9. , 40.5% vastanneista oli täysin tai melko eri mieltä.
- Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin; ka 2.8., 43.8 % vastanneista oli täysin tai melko eri mieltä.
- Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti; ka 2.9. , 39.3 % vastanneista oli täysin tai melko eri mieltä.
- Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi; ka 2.6., 57.4 % vastanneista oli täysin tai melko eri mieltä.
- Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista; ka 2.4. ,55 % vastanneista oli täysin tai melko eri mieltä.
- Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut

- työssäni; ka 2.3., 60.7 % vastanneista oli täysin tai melko eri mieltä.
- Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi; ka 2.7. , 49.5 % vastanneista oli täysin tai melko eri mieltä.
 - Esihenkilöni on innostava ja kannustava; ka 2.5., 49.5 % oli täysin tai melko eri mieltä.
 - Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen; ka 2.7., 42.7 % oli täysin tai melko eri mieltä.
 - Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme; ka 2.9., 30.7 % oli täysin tai melko eri mieltä.
 - Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen; ka 2.4., 58 % vastanneista oli täysin tai melko eri mieltä.
 - Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan; ka 2.3., 59.1 % täysin tai melko eri mieltä.
 - Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisesä; ka 2.9
 - Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi; 58.4 % kyllä (65.2 % koko organisaatio)

Seikkoja, mitkä olivat kyselyssä arvosanan kolme yläpuolella sosiaali- ja terveystoimen osalta olivat seuraavat; palautteen kerääminen asiakkailtamme, työn ja muun elämän yhdistämisen onnistuminen joustavasti, työterveyshuollon toimivuus, perehdyttäminen, työyksikön tavoitteiden tunnistaminen, mahdollisuus ammatilliseen kehittämiseen ja monipuoliseen tietojen ja taitojen käyttöön työssä, vaikuttaminen työtä koskeviin asioihin, hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssä ja tietoisuus siitä, miten toimia, kun työntekijän työkyky on uhattuna. Luottamuksellinen ilmapiiri esihenkilön kanssa sai myös arvosanan 3.2, vaikka esihenkilötyö muutoin kyselyssä sai alle kolmen arvosanoja.

Erittäin huolestuttavana nousi esiin se, että jopa 40 henkilöä 89 kyselyyn vastanneesta, oli vastannut kokeneensa työyhteisössä häiritä tai muuta epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana.

Työhyvinvointiraporttia on käsitelty sosiaali- ja terveystoimen laajen- netussa johtoryhmässä ja sovittu, että esihenkilöt käsittelevät rapor- tin oman henkilöstönsä kanssa siten, että raportin pohjalta yhdessä henkilökunnan kanssa keskustellen nostetaan työyhteisöittäin TOP 3 – listalle ensisijaisesti omassa työyksikössä kehityksen kärjeksi nos- tettavat kokonaisuudet. Tähän mennessä on työyksiköistä noussut esityksinä kehityskohteita mm. seuraaviin teemoihin; 1) tiedonkulku 2) yhteiset toimintatavat ja niiden noudattaminen 3) palautteen (erityisesti positiivisen) antaminen – ei pelkästään esihenkilön palaute alaiselle, vaan myös toisinpäin ja palaute työyhteisön sisällä sen jäsenten välillä 4) positiivisen työnantajakuvan ja – käsityksen yhdes- sä vahvistaminen 5) työnjakoon ja resursointiin liittyvät menettelyta- vat 6) miten ristiriidat ratkaistaan.

Käsittely työyksiköittäin jatkuu ja sen tueksi tullaan toteuttamaan myös koko kunnan henkilöstölle osoitettava sähköinen kysely, johon myös sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua ja toivotaan osallistuvan. Työhyvinvointikyselyn tulokset toimenpiteineen tullaan saattamaan sosiaali- ja terveystoimen osalta Lapin hyvinvointialueen pohjoisen palvelualueen toiminnan vastuulle ottavan virkajohdon käyttöön, jotta sovittavien toimenpiteiden jatkuvuus turvataan myös muutosvaiheessa.

Perusturvajohtaja:

Sosiaali- ja terveyslautakunta merkitsee työhyvinvointikyselyn tiedoksi ja hyväksyy asian jatkokäsittelyä koskevan suunnitelman.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi.
