

RUSKO

*Työhyvinvointi-  
kysely  
2019*



**TYÖ-**



**HYVINVOINTIA**

**JOKAISALLE!**

# *Työhyvinvointikysely 2019*

*- Ruskon kunta*

---

**Raportointitilaisuudet 25.11. ja 27.11.**

**klo 12.30 ja klo 15.00**

**Anne Taulu**

*Hyvinvointijohtaja/Liikunta- , nuoriso-, kirjasto-, kulttuuri- ja  
poikkihallinnolliset hyvinvointipalvelut*

*Ruskon kunta, Vanhatie 5, 21290 RUSKO, [rusko.fi](http://rusko.fi)*

*Puh: +358 444 333 523, Sähköposti: [anne.taulu@rusko.fi](mailto:anne.taulu@rusko.fi)*

# Kyselyn toteutus

- Työhyvinvointikysely toteutettiin muutaman vuoden tauon jälkeen kunnan kaikille työntekijöille. Kysely toteutettiin saman sisältöisenä kuin aiemmin, jotta tietoja olisi mahdollista vertailla. *(Edellisen 2012 toteutetun kyselyn tietojen saaminen on ollut tosin haasteellista, saatavilla oleva vanha tieto on excel-muodossa ja se on raportoitu sellaiseen muotoon, että vertailu ei ole mahdollista.)*
- Kyselyn alkuperäinen vastausaika oli 25.9.-9.10. Vastausaikaa jatkettiin 17.10. saakka. Kyselystä muistutettiin alkuviestin jälkeen kaksi kertaa, jotta vastausprosentti saataisiin mahdollisimman kattavaksi.
- Kyselyyn kuuluva vastausaika oli noin 10-15 minuuttia. Kysely sisälsi monivalintakysymyksiä, joista valittiin itselle parhaiten sopivat vaihtoehdot. Lopussa oli runsaasti tilaa vapaalle sanalle, jossa toivoimme henkilöstön nostavan esille kehittämiskohteita ja hyviä käytäntöjä.
- Toivoimme, että jokainen työntekijä vastaa kyselyyn, jotta voimme jatkossa kehittää niin koko kunnan työntekijöiden työhyvinvointia kuin myös kehittää yksittäisten toimialojen ja palvelualueiden toimintamalleja.
- Kyselyyn vastattiin webropol-linkin kautta. Halutessa lähiesimieheltä oli saatavissa myös paperisia lomakkeita.

# Kysely lukuina

- Vastaustilanteessa Ruskon kunnassa työskenteli 250 työntekijää.
- Työntekijät jakautuivat seuraavasti:
  - hyvinvointipalvelut 11
  - keskushallintopalvelut 12
  - tekniset palvelut 50
  - varhaiskasvatuspalvelut 83 ja
  - opetuspalvelut 94
- Kyselyn kattavuutta voidaan pitää varsin hyvänä, sillä kyselyyn vastasi 70 % työntekijöistä (n=176) seuraavasti:
  - hyvinvointipalvelut 10 (90 %)
  - keskushallintopalvelut 11 (92 %)
  - tekniset palvelut 26 (52 %)
  - varhaiskasvatuspalvelut 61 (73 %) ja
  - opetuspalvelut 65 (69 %)

# Kyselyn raportointi

## Kyselyn tulokset raportoidaan seuraavasti:

- 18.11. klo 13.00-14.00 infotilaisuus esimiehille / Valtuustosali
  - 25.11. klo 12.30-13.30 infotilaisuus koko henkilöstölle / Valtuustosali
  - 25.11. klo 15.00-16.00 infotilaisuus koko henkilöstölle / Valtuustosali
  - 27.11. klo 12.30-13.30 infotilaisuus koko henkilöstölle / Valtuustosali
  - 27.11. klo 15.00-16.00. infotilaisuus koko henkilöstölle / Valtuustosali
- 
- **Tilaisuuksien jälkeen toimialueiden tulee käydä 12/2019 – 2/2020 aikana läpi vastaukset, laatia toimialuekohtaiset kehittämiskohteet, määrittää toimenpiteet sekä sisäinen seurantajärjestelmä. Avoimet vastaukset, joita ei käydä yksityiskohtaisesti läpi infotilaisuuksissa, tulee käydä läpi 12/2019 – 2/2020 aikana ja ne tulee huomioida myös edellä mainitussa toimeksiannossa.**
  - **Työhyvinvointia tullaan jatkossa seuraamaan kokonaisuudessaan (kehittämiskohteet/tavoitteet ja toimenpiteet) hyvinvointijohtajan toimesta puolivuositain (kesäkuu ja joulukuu).**

# Vastausten läpikäynti (liiteaineisto)

- Pienillä toimialueilla vastaukset ovat suuntaa-antavia ja huomio tulee kiinnittää yksittäisten vastausten sijaan ns. "trendeihin" eli siihen, mihin vastaukset pääosin sijoittuvat
- **Toimialakohtaisia eroja on paljon**, mm. työilmapiiriin, työn kuormittuneisuuteen johtamiseen, päätöksentekoon, työntekijöiden kuulemiseen ja osallistamiseen sekä väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyen.
- **Vastaukset osoittavat, että toimialakohtaisia toimenpiteitä tulee tehdä ja niitä toteutumista tulee myös seurata.**
- Avoimia vastauksia on keskushallintopalvelujen, opetuspalvelujen ja varhaiskasvatuspalvelujen osalta runsaasti. **Avoimet vastaukset kohdentuvat mm. johtamiskysymyksiin, työn kuormittavuuteen ja työntekijäresursseihin.** Koska osa vastauksista henkilöityy, ei vastauksia käsitellä yleisissä tilaisuuksissa, vaan toimialueittain.

# Yhteiset kehittämiskohteet 1/2



- **Jatkossa on tärkeää saada hyvä vastausten kattavuus** (vastausprosentti) kaikilta toimialueilta, nyt vaihteluväli on 52 % (tekniset palvelut) - 92 % (hallintopalvelut). Korkeampien vastausprosenttien avulla saadaan kattavampaa tietoa kaikkien toimialueiden työntekijöiden työhyvinvoinnista.
- **Jatkossa on tärkeää panostaa henkilöstöjohtamiseen** (keskushallintovetoisesti). Henkilöstöjohtamisen vuosikello määrittäisi mm. vuosittaiset kehityskeskustelut (ajankohdat ja sisällöt) ja varmistaisi, että jokaisen oikeus henkilökohtaiseen kehityskeskusteluun toteutuisi.
- **Jatkossa on tärkeää vahvistaa johtamisosaamista.** Kaikille esimiehille suunnattu johtamiskoulutus ikäjohtaminen huomioiden vahvistaisi johtamistaitoja, antaisi johtamiseen työvälineitä sekä yhdenmukaistaisi käytäntöjä.





# Yhteiset kehittämiskohteet 2/2



- **Jatkossa on tärkeää vahvistaa yhteisöllisyyttä ja lisätä viestinnän vaikuttavuutta.** 1-2 kertaa vuodessa järjestettävät keskushallintovetoiset kaikkien työntekijöiden yhteiset lyhyet infotilaisuudet ajankohtaisista asioista, uudistuksista ja hallinnollisista toimintaperiaatteista vahvistaisivat yhteisöllisyyttä, lisääisivät viestinnän vaikuttavuutta ja edistäisivät sitä kautta työntekijöiden työhyvinvointia.
- **Jatkossa on tärkeää panostaa aidosti työntekijöiden työhyvinvointiin.** Henkilöstö on kunnan tärkein voimavara ja 1-2 kertaa vuodessa työajalla järjestettävät lyhyet työhyvinvointia edistävät toiminnot vahvistaisivat työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista, parantaisivat työnantajakokemusta ja lisääisivät sitoutumista.
- **Jatkossa on välttämätöntä seurata ja arvioida säännöllisesti työntekijöiden työhyvinvointia.** Toimialakohtaisesti laadittujen kehittämiskohteiden, määritettyjen toimenpiteiden ja sisäisen seurantajärjestelmän sekä puolivuositain tapahtuvan työhyvinvoinnin kokonaisu seurannan avulla, työhyvinvoinnin edistämisestä tulee suunnitelmallista ja vaikuttavaa.

# Kysymyksiä?



# Miten tästä eteenpäin?



- Tilaisuuksien jälkeen toimialueiden tulee 12/2019 – 2/2020 aikana
    1. Käydä läpi vastaukset.
    2. Laatia toimialuekohtaiset kehittämiskohteet.
    3. Määrittää toimenpiteet.
    4. Määrittää sisäinen seuranta järjestelmä.
    5. Käydä läpi myös avoimet vastaukset, joita ei käydä yksityiskohtaisesti läpi infotilaisuuksissa ja huomioida ne edellä mainitussa toimeksiannossa.
- > Työhyvinvointia tullaan jatkossa seuraamaan kokonaisuudessaan (kehittämiskohteet/tavoitteet ja toimenpiteet) hyvinvointijohtajan toimesta puolivuositain (kesäkuu ja joulukuu).

**TYÖ-**



**HYVINVOINTIA**

**JOKAISELLE!**

RUSKO



**Kiitos mielenkiinnostanne!**