

Henkilöstön työhyvinvointikyselyn tulokset

Khall hj 29.09.2025 § 31
336/01.04.01/2023

Pöytyä, vastuullinen kasvukunta -kuntastrategiassa on määritelty yhdeksi tavoitteeksi henkilöstön osaamisen vahvistaminen ja työhyvinvoinnista huolehtiminen. Vuoden 2025 talousarviossa on kunnanhallituksen toiminnalliseksi tavoitteeksi asetettu henkilöstön työhyvinvoinnin lisääminen. Hyvinvointia mitataan joka toinen vuosi toteutettavalla henkilöstökyselyllä, ja tarkemmaksi mitattavaksi määreeksi on talousarviossa asetettu henkilöstökyselyn numeeristen arvojen keskiarvo, joka toissa vuonna tehdyssä kyselyssä oli ollut 2,96 ja vuodelle 2025 asetettu tavoite 3,05.

Hyvinvointikyselyn sisältöä on ennen sen julkaisua käsitelty YT-toimikunnassa 20.8. ja johtoryhmän kokouksessa 25.8. Kyselyyn lisättiin toissavuotiseen henkilöstökyselyyn nähden tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen kysymyksiä nykytila-analyysin tekemiseksi. Kysely jaettiin teemoittain seitsemään eri osioon:

- I Työtehtävät ja omat voimavarat
- II Työyhteisö
- III Johtaminen
- IV Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla
- V Syrjinnän ja häirinnän esiintyminen työpaikalla
- VI Seksuaalisen häirinnän esiintyminen työpaikalla
- VII Muu palaute työnantajalle

Koko kunnan henkilöstölle osoitettu työhyvinvointikysely oli avoinna ajalla 1.-21.9. Kyselyyn saatiin yhteensä 139 vastausta (hieman yli puolet koko henkilöstömäärästä).

Tämän asian oheismateriaalina on raportti kyselyn vastauksista palvelualoittein vertailtuina sekä koonti vapaista tekstimuotoisista vastauksista. Raportissa on yhdistetty ne palvelualueet, joissa vastauksia saatiin kuusi tai vähemmän. Tekstivastauksista on poistettu henkilötiedot.

Pääsääntöisesti työyhteisöt koettiin positiivisina. 90 % vastaajista suosittelisi tai suosittelisi erittäin mielellään nykyistä työpaikkaansa tuttavalleen. Kuitenkin 17,7 % vastaajista ilmoitti havainneensa syrjintää ja 8 % ilmoitti joko joutuneensa syrjinnän kohteeksi tai sekä havainnut että joutunut syrjinnän kohteeksi työpaikalla viimeisen kahden vuoden aikana. Vastauksissa nousi esiin myös kehityskeskustelujen käymättä jättäminen.

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto merkitsee raportin työhyvinvointikyselyn vastauksista tiedoksi. Kyselyn tulokset tulee käsitellä työpaikoilla ja toteuttaa niiden johdosta tarvittavat toimenpiteet. Henkilöstöhallinto koordinoi henkilöstölle suunnatun koulutuksen syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi. Kunnan toimintaohje henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi päivitetään syksyn aikana ja annetaan tiedoksi toimintayksiköille. Jaosto painottaa kehityskeskustelujen käymisen tärkeyttä vuosittain. Kehityskeskusteluohjeistus päivitetään syksyn aikana ja annetaan esihenkilöille noudatettavaksi.

Käsittely

Keskustelun aikana Sanna Mattila esitti muutosehdotuksena että: Jaosto ottaa kyselyn tulokset vakavasti ja velvoittaa henkilöstöhallinnon ja johtoryhmän ryhtymään toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi. Ongelmallisimmille toimialoille ja yksiköille hankitaan ulkopuolista

selvitysapua. Toimintasuunnitelmien tulokset tuodaan henkilöstöjaoston tietoon. Kyselyn tulokset tulee käsitellä työpaikoilla ja toteuttaa niiden johdosta tarvittavat toimenpiteet. Henkilöstöhallinto koordinoi henkilöstölle suunnatun koulutuksen syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi. Kunnan toimintaohje henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi päivitetään syksyn aikana ja annetaan tiedoksi toimintayksiköille. Jaosto painottaa kehityskeskustelujen käymisen tärkeyttä vuosittain. Kehityskeskusteluohjeistus päivitetään syksyn aikana ja annetaan esihenkilöille noudatettavaksi.

Keskustelun päätteeksi puheenjohtaja totesi, että oli esitetty päätösehdotuksesta poikkeava muutosehdotus ja tiedusteli, voidaanko Sanna Mattilan ehdotus hyväksyä yksimielisesti. Hyväksyttiin.

Päätös

Sanna Mattilan muutosehdotus hyväksyttiin.