

Työhyvinvointikyselyn 2023 keskeisiä tuloksia ja vuoden 2024 kehittämiskohteet

Yhtymähallitus 27.03.2024 § 30
85/01.04.01/2024

Kuntayhtymän henkilökunnalle tehdään kerran vuodessa syksyllä työhyvinvointiin liittyvä kirjallinen kysely. Kyselyn toteutuksesta vastaa työsuojelupäällikkö, ja kysely suunnitellaan yhteistyössä työsuojelutoimikunnan kanssa. Kyselyn sisältöä ja kyselyn ajankohtaa uudistetaan tarvittaessa.

Jokainen kyselyn kohta on määritelty vapaaehtoiseksi, jolloin ei ole pakko vastata joka kohtaan. Jos kysymys ei koske vastaajaa, hän voi jättää sellaiseen kysymykseen vastaamatta. Joihinkin kysymyksiin on mahdollista antaa myös sanallista palautetta. Sanallisella palautteella halutaan löytää keinoja asioiden kehittämiseksi, mikäli tarvetta ilmenee.

Vuoden 2023 työhyvinvointikysely toteutettiin 20.11. - 1.12.2023.

Työsuojelupäällikkö lähetti koko henkilökunnalle tiedon työhyvinvointikyselystä ja linkin kyselyyn sähköpostiviestillä 20.11. ja muistutusviestit 27.11. ja 30.11. Kyselyyn vastasi 176/274 henkilöä ja vastausprosentti oli 64. Syksyn 2022 kyselyn vastausprosentti oli 58.

Syksyllä 2023 kuntayhtymässä tapahtui organisaatiomuutos ja kyselyyn on henkilökunta suurelta osin vastannut uuden organisaatorakenteen näkökulmasta. Rehtori Palokankaan kustannuspaikkaan kuuluvat kaikki Loimaan toimipisteet kuitenkin niin, että rehtori Lahden kustannuspaikka käsittää Novidan lukion. Rehtori Kulmalan kustannuspaikka käsittää Uudenkaupungin ja Liedon toimipaikat. Muu henkilöstö, käsittäen kuntayhtymän ja Novidan tukipalvelut ja johdon, käsitellään yhtenä ryhmä siitä riippumatta, missä toimipaikassa tai toimipisteessä heidän työpisteensä sijaitsevat.

Kyselyn tulokset on käsitelty kuntayhtymän laajennetussa johtoryhmässä. Lisäksi rehtorit, koulutuspäälliköt ja muut esimiehet ovat käsitelleet tulokset omien henkilöstöryhmiensä kanssa. Työsuojelutoimikunta on 17.1.2024 käsitellyt tulokset ja antanut omat suosituksensa kehitettävistä kohteista.

Työsuojelutoimikunta nosti kyselystä esille seuraavat kehittämiskohteet: Merkittäviä esiin tulleita epäkohtia kyselyssä olivat puutteellinen tiedon kulku, huono perehdytys uusiin työtehtäviin, kiusaaminen, Teamsin kautta infotilaisuuksiin osallistuminen ei mahdollista, koulutuspäälliköt hankalasti tavoitettavissa. Myös esihenkilön vaihdos, joka kohdentui kahteen lukion opetustoimen henkilöön, nähtiin huonona ratkaisuna. Kehityskeskusteluiden puute oli myös nähtävissä oleva epäkohta.

Vuoden 2023 työhyvinvointikyselyiden vastuualueiden esille tuomat kehittämiskohteet:

Lukio

- sisäisen tiedonkulun parantaminen
- epäasialliseen käytökseen puuttuminen
- palautteen antaminen henkilökunnalle

Uudenkaupungin toimipaikka

- sähköiset lomakkeet käyttöön

- riittävä opetushenkilöstön määrä
- oman osaamisen kehittäminen

Liedon toimipaikka

- riittävä perehdytys
- työmäärän hallittavuus
- työhyvinvoinnin ja virkistystoiminnan kehittäminen

Uudenkaupungin ja Liedon toimipaikkojen esihenkilöiden kehittämiskohteet

- perehdytys
- oppitunnin pitäminen (esihenkilöt lähemmäs arkea)
- kurinpidolliset selkeät säännöt ja seuraukset
- opettajien ja esihenkilöiden kohtaamiset
- hanketyön selkeyttäminen

Loimaan toimipaikan ammattiopisto

- viestintään panostaminen
- erilaisten tapahtumien järjestämiseen ja niistä tiedottamiseen liittyvä kehitystyö
- luottamuksen ja avoimuuden lisääminen

Tukihenkilöstö

- yhdenvertaisuus
- tiedottaminen
- epäasialliseen käytökseen puuttuminen

Työhyvinvointikyselyssä annettu sanallinen palaute on käsitelty johtoryhmässä, rehtorikunnassa sekä koulutuspäälliköiden keskuudessa. Rehtori käsittelivät omien tulosalueidensa antamia palautteita henkilökuntansa kanssa ja sopivat yhdessä niistä asioista, joita lähtevät kehittämään. Johtoryhmä on 23.1., 24.1. ja 5.2.2024 käsitellyt tyhy-kyselyn tuloksia ja tulosten käsittelyä kuntayhtymässä.

Johtoryhmä käy tulokset läpi yhdessä kunkin kustannuspaikan rehtorin sekä koulutuspäälliköiden kanssa. Johtava rehtori, rehtorit, kehittämispäällikkö, opiskelupalvelupäällikkö, koulutuspäälliköt sekä talous- ja hallintojohtaja ovat esittäneet johtoryhmälle omat keskeiset kehittämiskohteensa, joiden toteuttamiseen he ryhtyvät. Näiden keskustelujen ja työsuojelutoimikunnan suositusten kanssa johtoryhmässä katsotaan, millaisia kehittämistoimia henkilöstöpalautteen perusteella koko kuntayhtymän toiminnassa pitää tehdä.

Työhyvinvointikyselyn 2023 tulokset ilman sanallisia palautteita esitellään kokouksessa ja ovat liitteenä. Myös työsuojelutoimikunnan kokouksen pöytäkirjanote on esityslistan liitteenä.

Asian esittelyyn yhtymähallituksen kokouksessa osallistuu asiantuntijana työsuojelupäällikkö Juha Skyttälä.

Päätösehdotus

Yhtymähallitus merkitsee työhyvinvointikyselyn yhteenvedon, tulosten käsittelyn Novidassa ja kuntayhtymässä sekä työsuojelutoimikunnan ehdotukset tietoonsa saatetuksi.

Yhtymähallitus päättää, että kuntayhtymässä tullaan johdon toimesta yhteistyössä henkilökunnan kanssa toteuttamaan vuoden 2024 aikana toimenpiteitä, jotka edistävät työyhteisössä:

- epäasialliseen käytökseen puuttuminen
- sisäisen tiedonkulun parantaminen

Päätös

Yhtymähallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

Mikäli työhyvinvointikyselyistä ilmenee vakavia ongelmia, niihin puututaan välittömästi ja niistä sekä korjaustoimenpiteistä raportoidaan yhtymähallitukselle.