



Työhyvinvointikyselyn tulokset 2023



Kyselyn toteutus



- Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla 30.1.-12.2.2023 välisenä aikana
- Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 666 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 70,9 %, vuoden 2021 kyselyssä 71,2%

Yleistä raportoinnista



- Työhyvinvointikysely raportoidaan organisaatio-, toimiala- ja työyhteisötasoisesti.
 - Erillistä esimiesraporttia ei ole uudessa verkkotyökalussa.
- Vertailuaineisto koostuu
 - 16 organisaatiosta.
 - Vertailuaineistossa on yhteensä 15464 vastaajaa.
 - Aineisto on kyselyvuodelta ja kolmelta edelliseltä kalenterivuodelta.
- Raporttia ei tehdä mikäli vastaajia on kyseisessä yksikössä vähemmän kuin 5. Kun vastaajia on vähintään 10 esitetään raportissa myös kysymyskohtaisia jakaumatietoja.
 - Kyselyssä ei ollut avoimia kysymyksiä.

Yleistä raportoinnista



- Organisaation raportissa tuloksia verrataan muihin verrokki kuntaorganisaatioihin sekä aikaisempien kyselyjen tuloksiin
- Toimialojen raporteissa verrataan Savonlinnan muihin toimialoihin
- Tulosalueen raporteissa toimialan muihin tulosalueisiin
- Työyksikköjen raporteissa verrataan muihin saman tulosalueen työyksiköihin
- Henkilöstö saa koko kaupungin tulokset 21.2.2023
 - Toimialajohtajat saavat toimialan raportit
 - Tulosalue-esihenkilöt saavat tulosalueen raportit ja lähettävät esihenkilöille toimialan ja ko. työyksikön raportit
 - Esihenkilö vastaavasti lähettävää työyksikön raportit henkilöstölleen

Tulosten raportointi

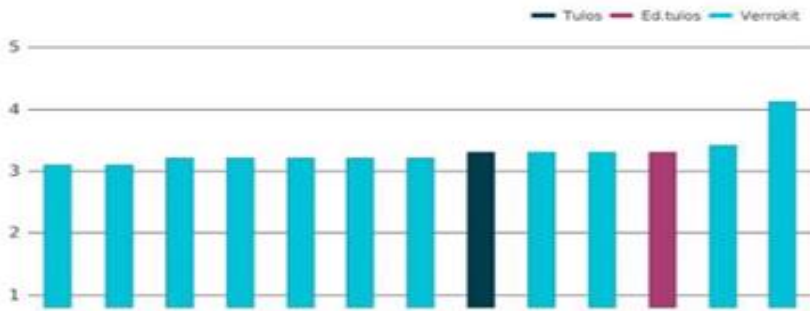


Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi
 Keskiarvo: 3,3 | Vastaajia: 1963

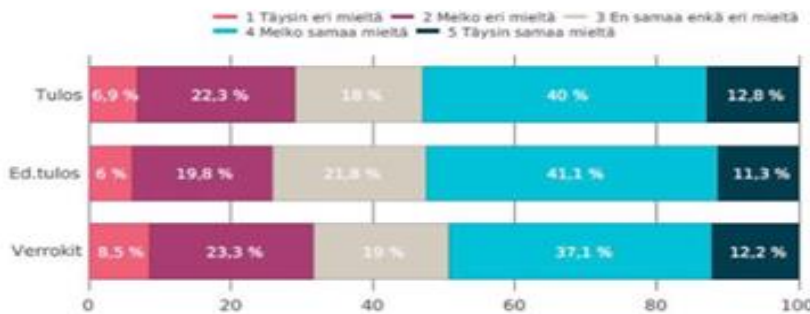
Ed.tulos

3,3 (-)

Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



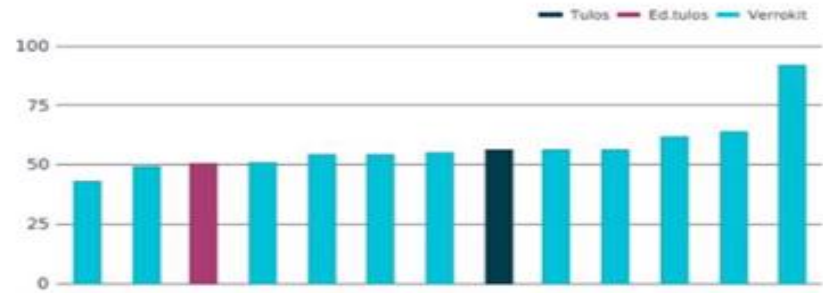
Oma raportti ja keskiarvot esitetään, kun on vähintään 5 vastannutta per yksikkö

Jakaumatietoon vaaditaan vähintään 10 vastaajaa

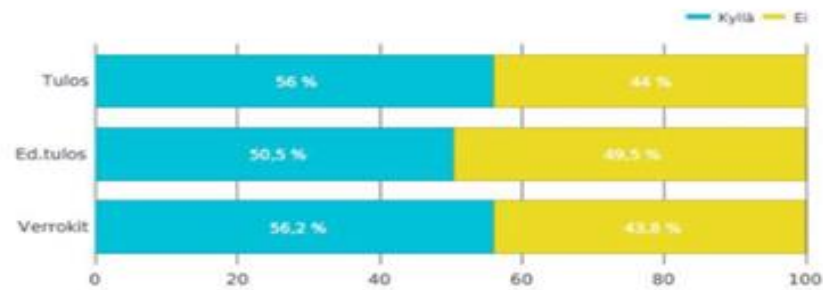
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?

'Kyllä'-vastanneet: 56,0 % | Vastaajia: 1961

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



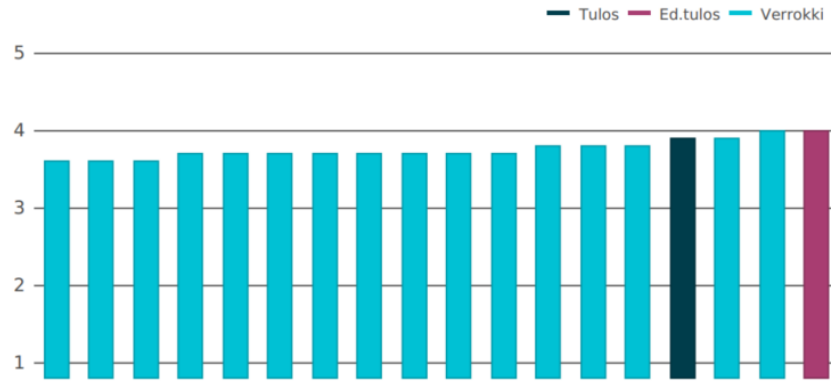
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?



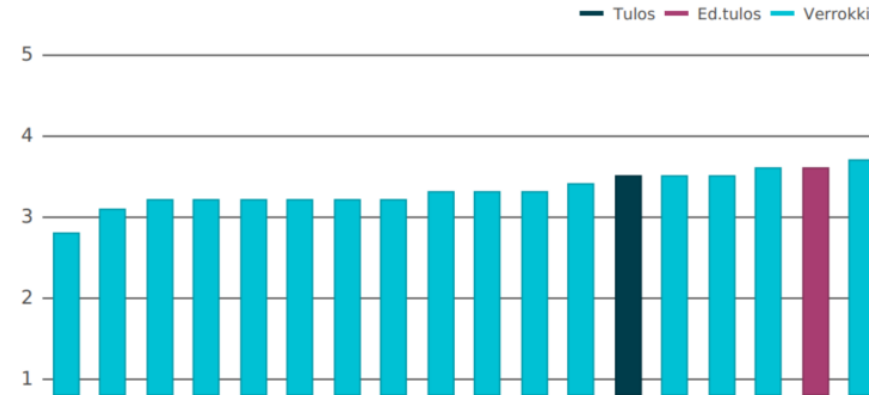
Työnantajan toiminta



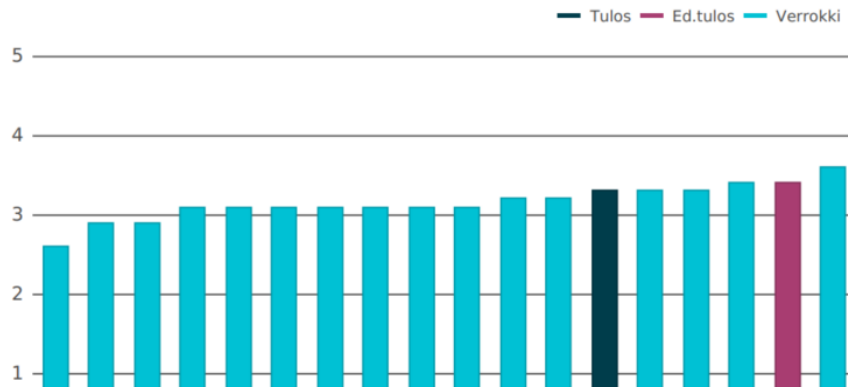
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme



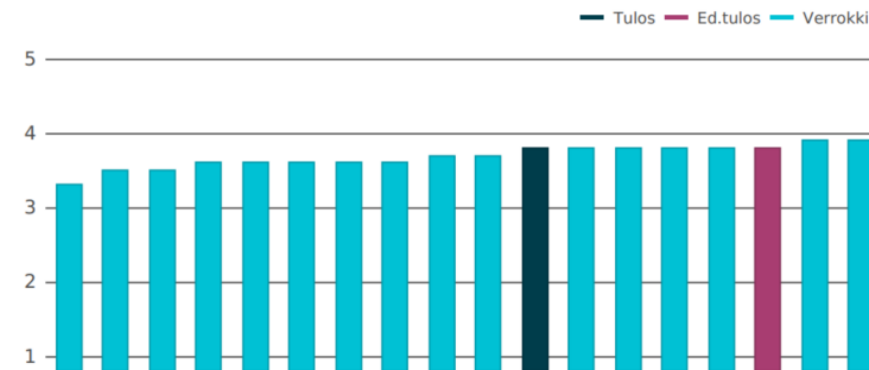
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen



Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan



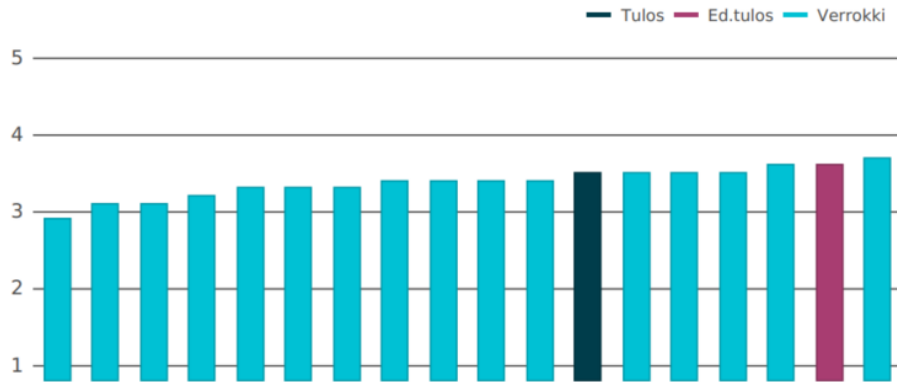
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä



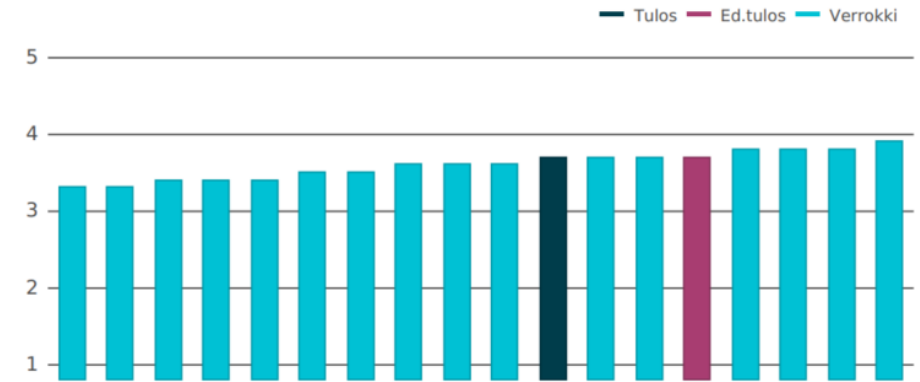
Lähiesihenkilötyö



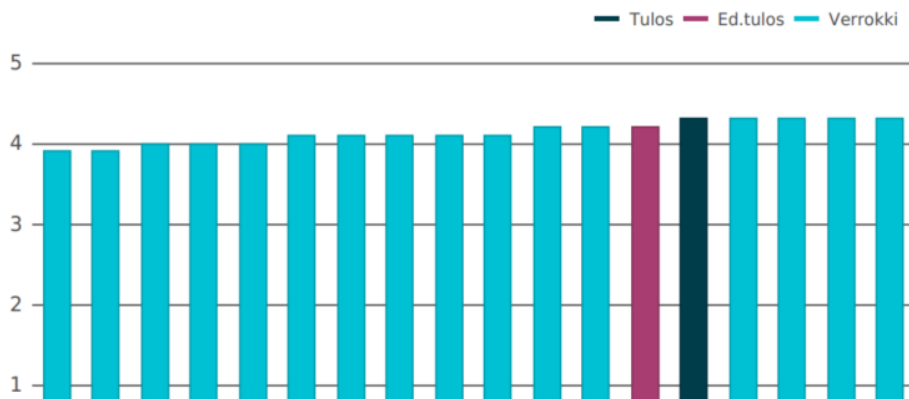
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni



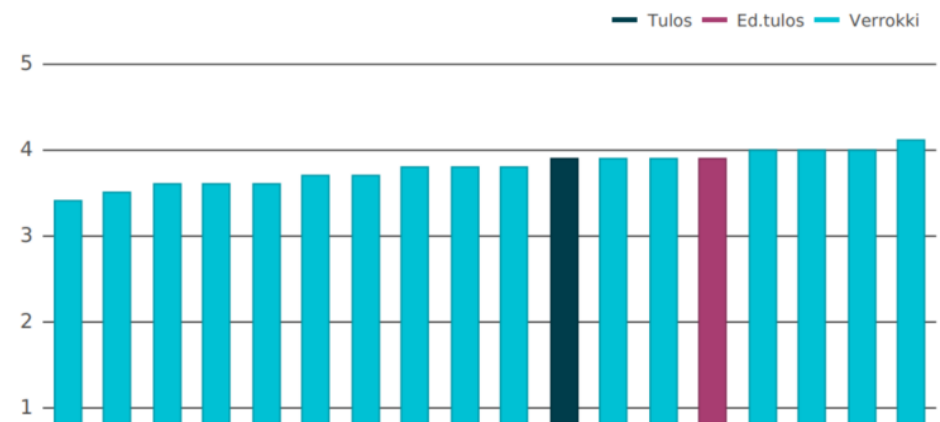
Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista



Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi



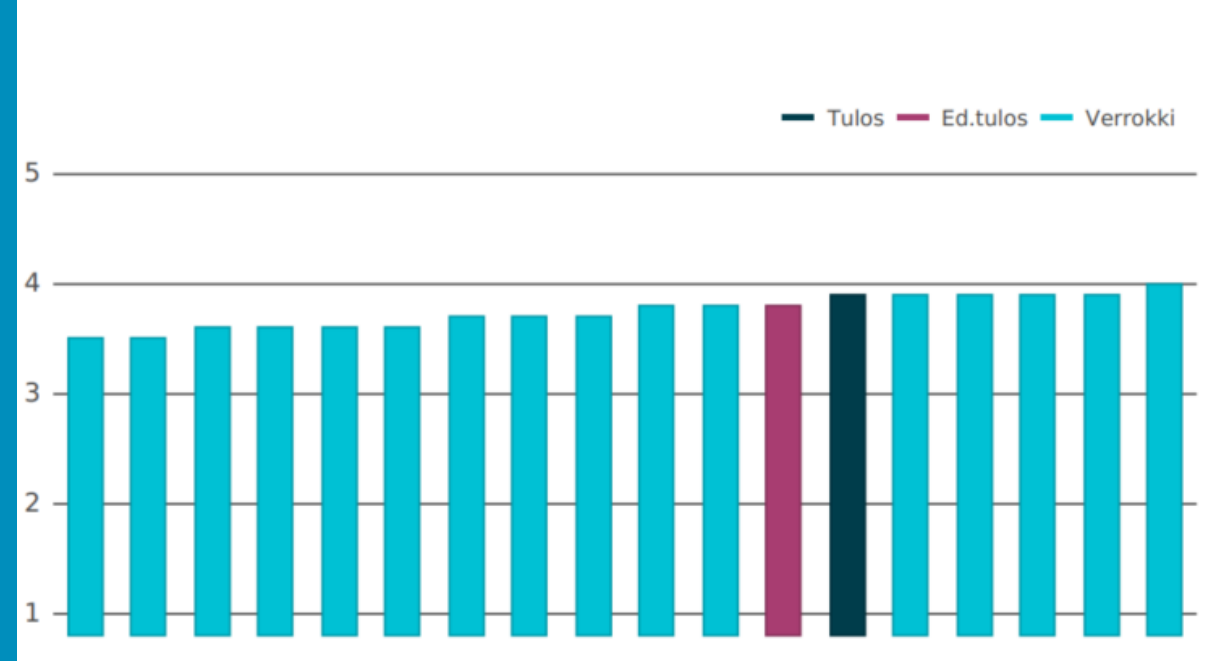
Lähiesihenkilötyö



Esihenkilöni on innostava ja kannustava



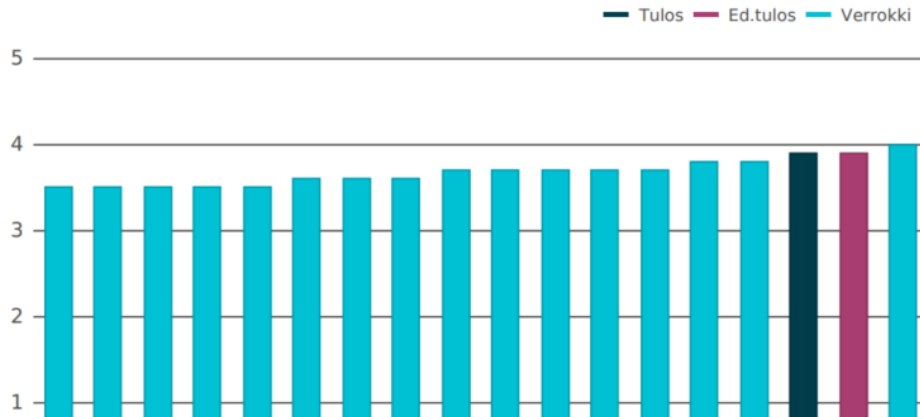
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen



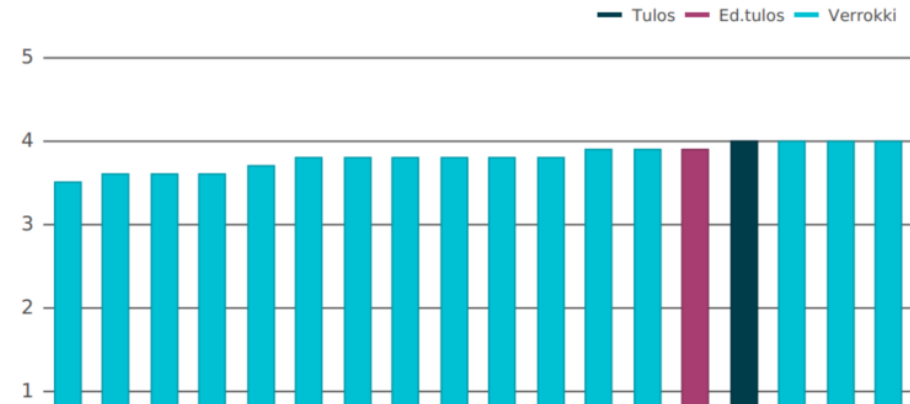
Työn sujuminen työyksikössä



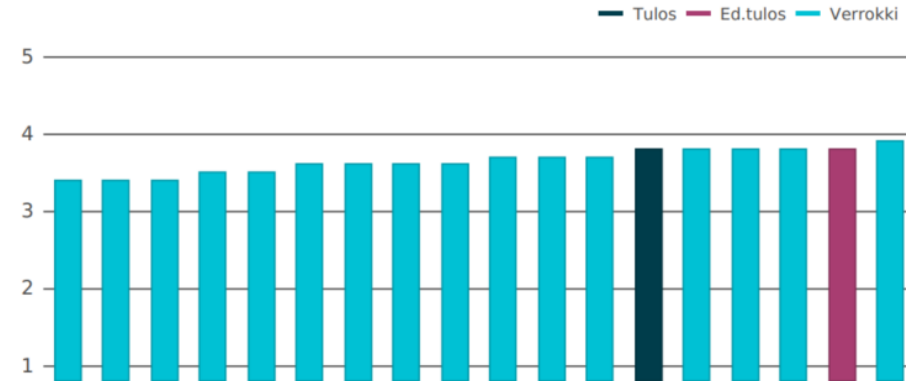
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä



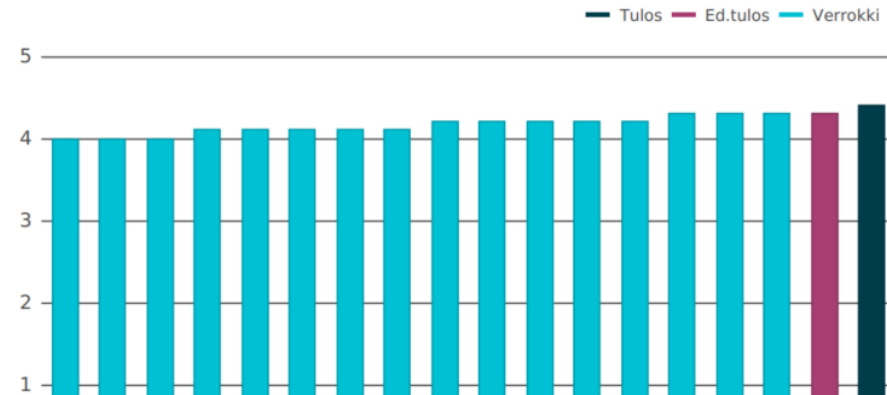
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja



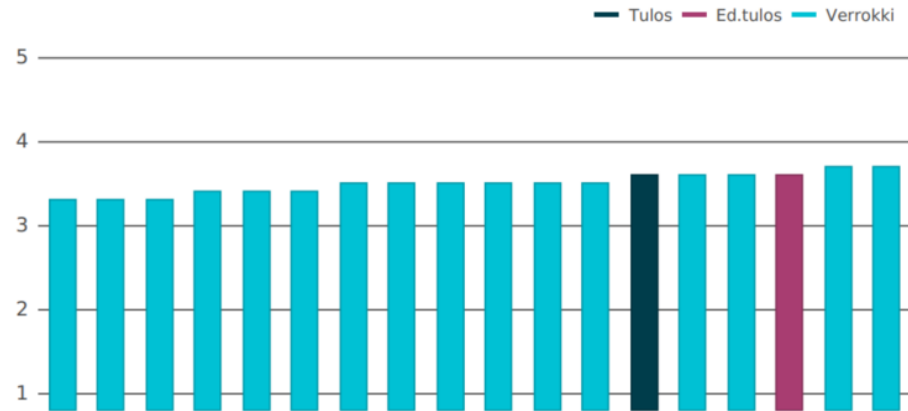
Olen selvillä työyksiköni tavoitteista



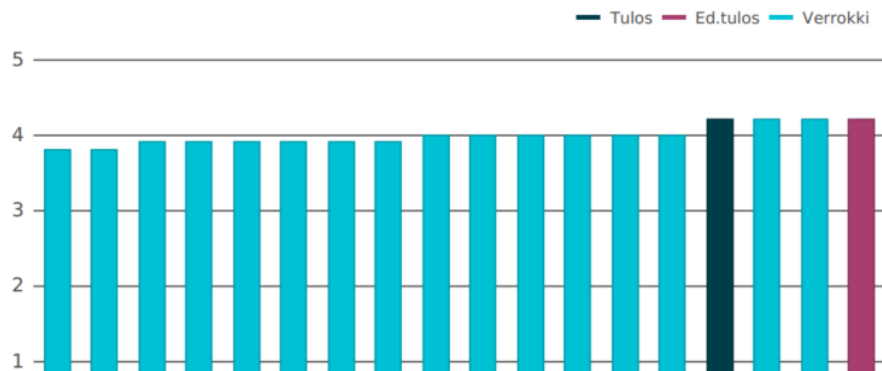
Työn sujuminen työyksikössä



Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin



Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat



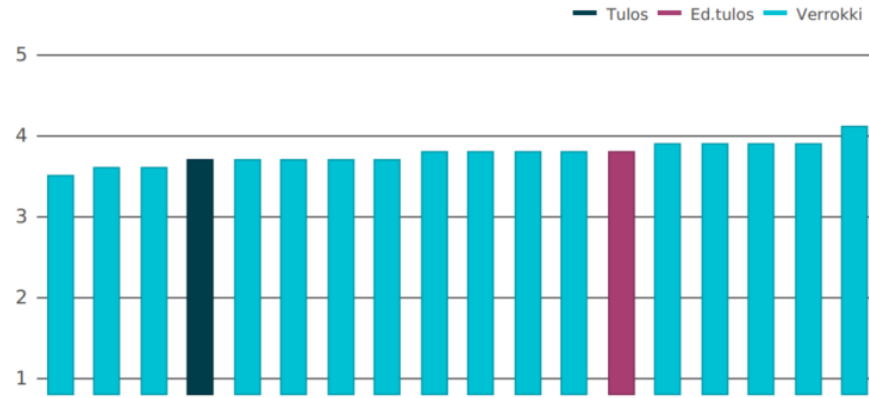
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti



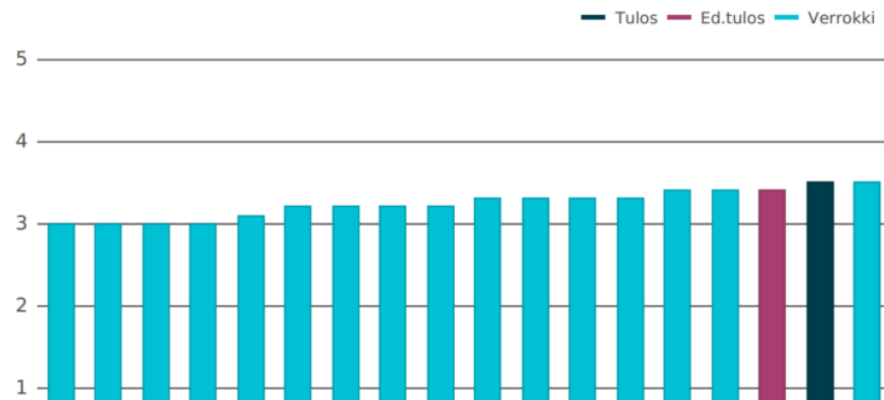
Työtehtävät ja omat voimavarat



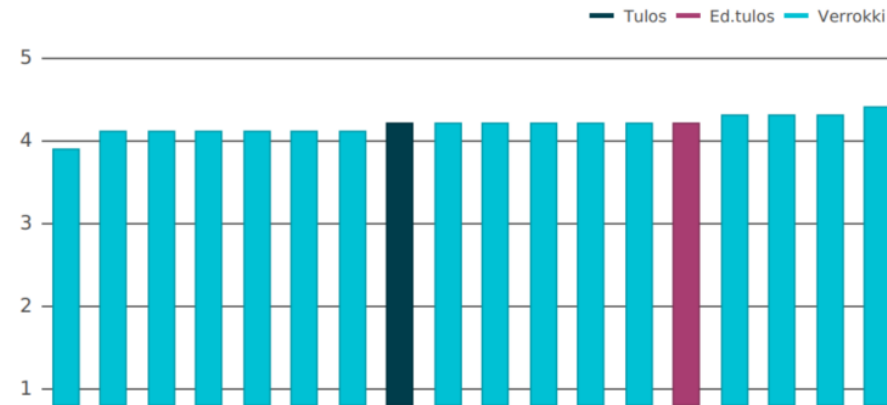
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen



Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



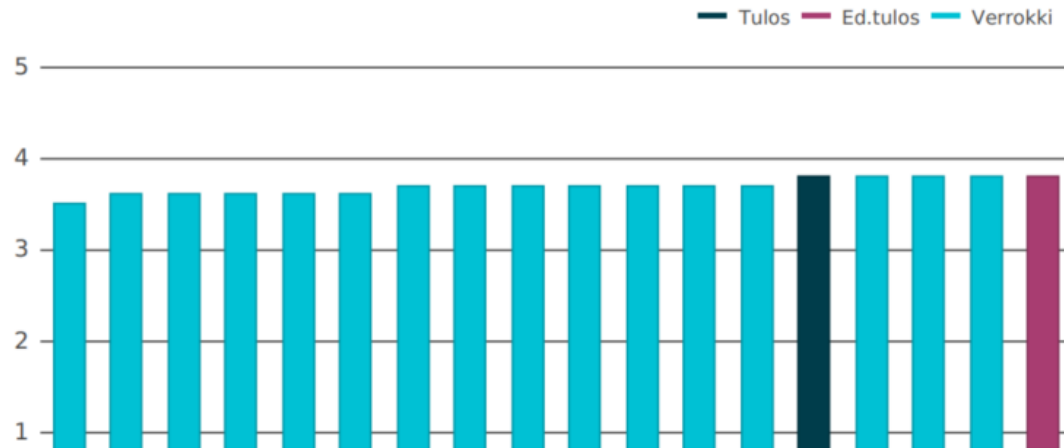
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti



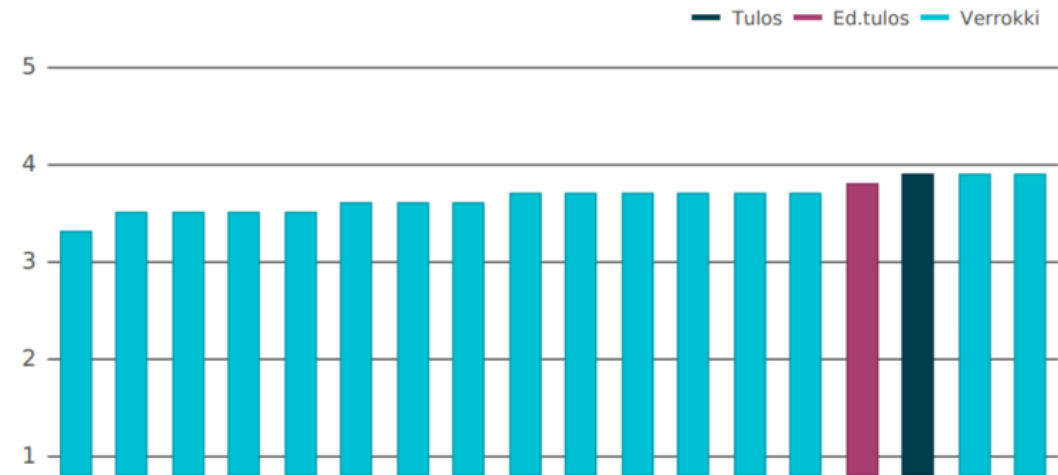
Työtehtävät ja omat voimavarat



Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin

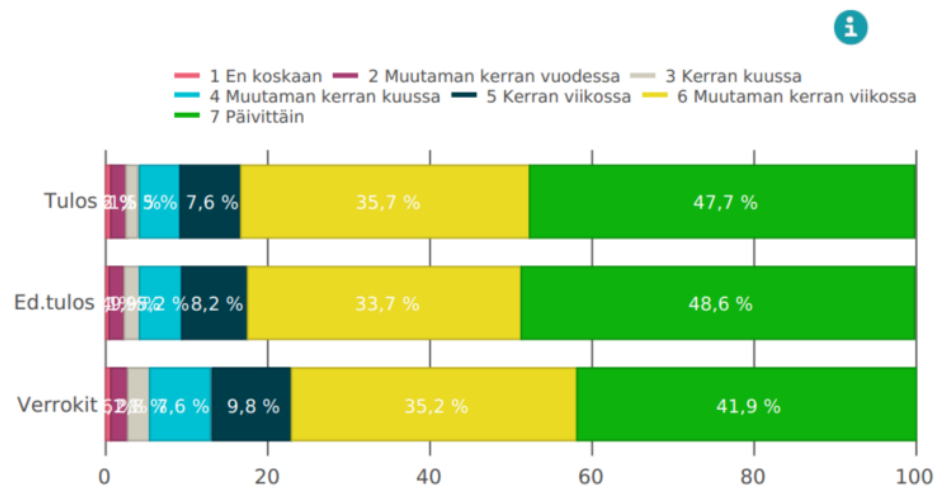
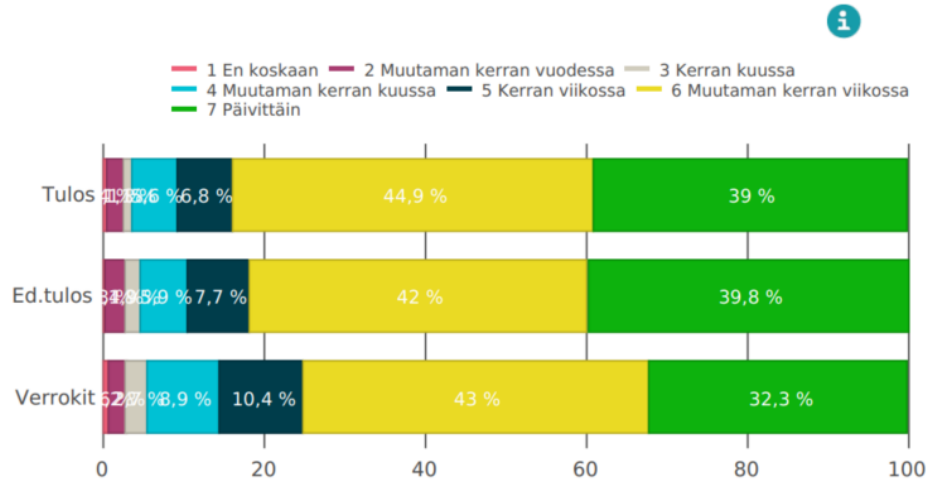


Työhön liittyvät tuntemukset

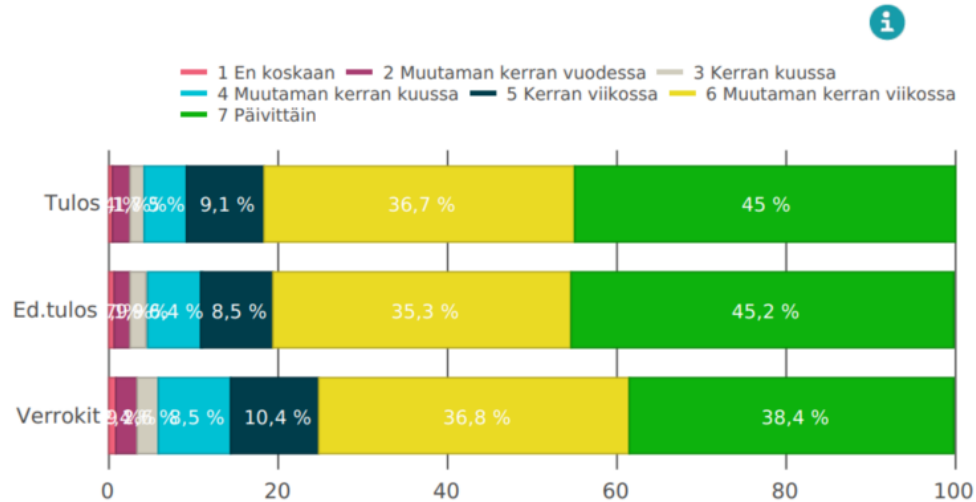


Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni

Olen innostunut työstäni



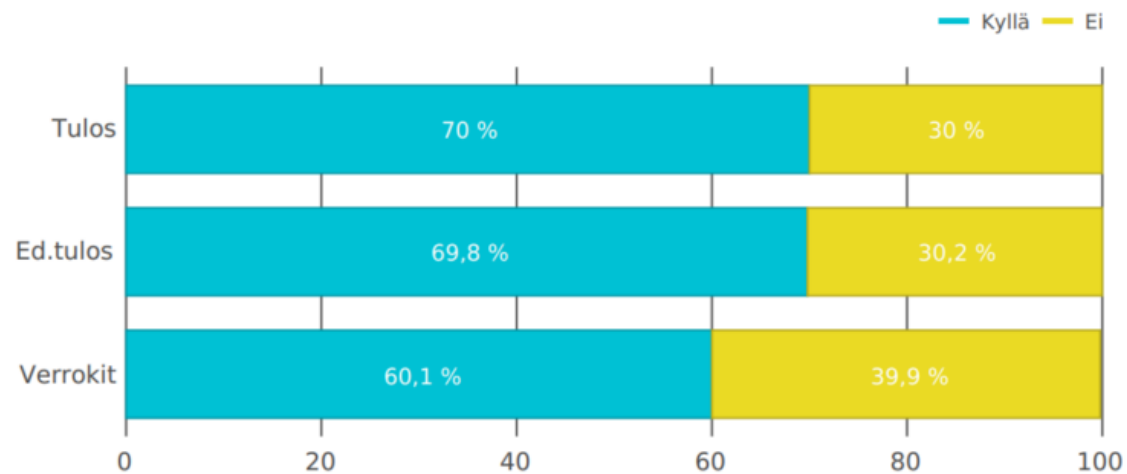
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni



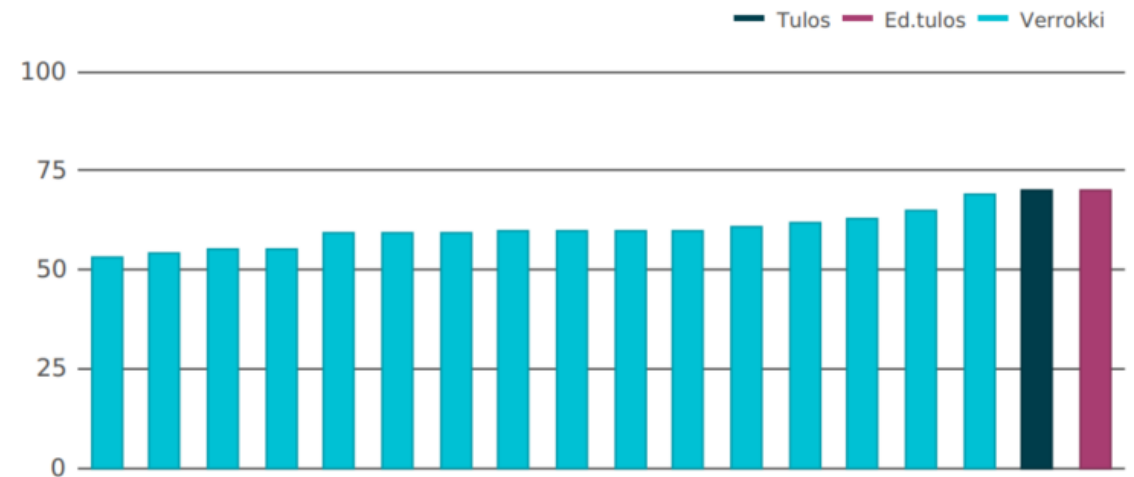
Toimintatapa työkyvyn tilanteissa



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



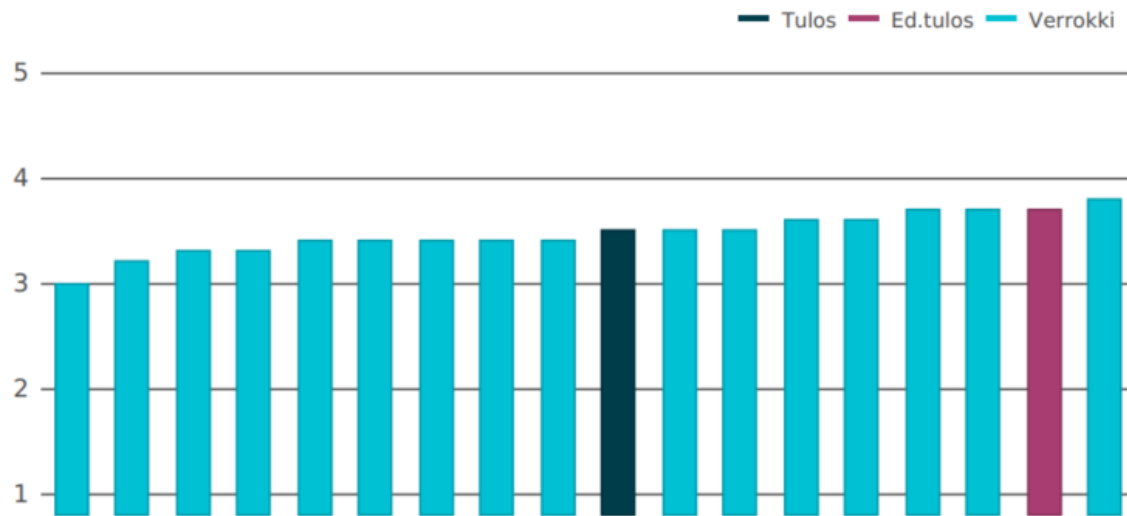
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?



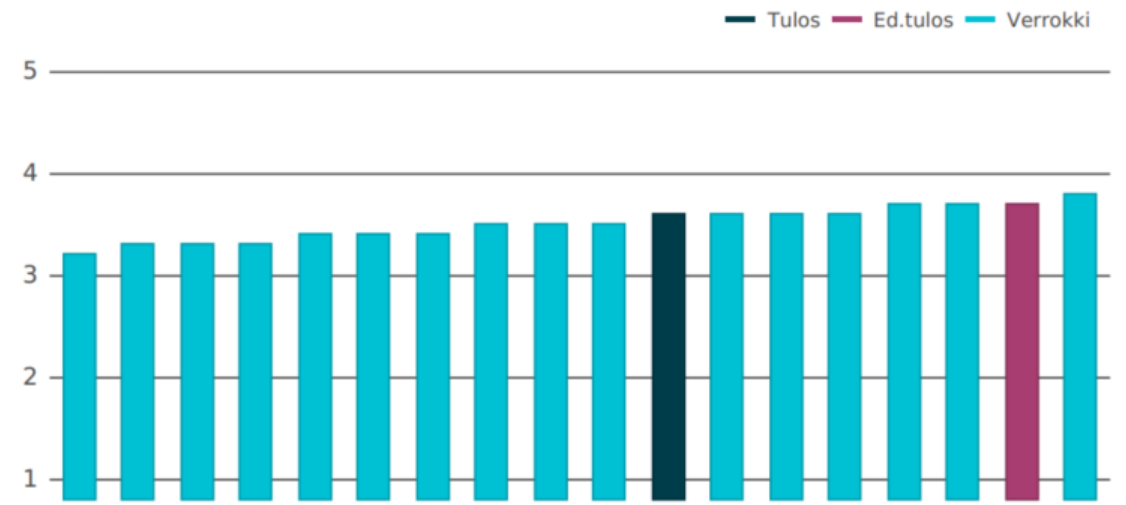
Asiakkaat ja yhteistyö



Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme



Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämässä

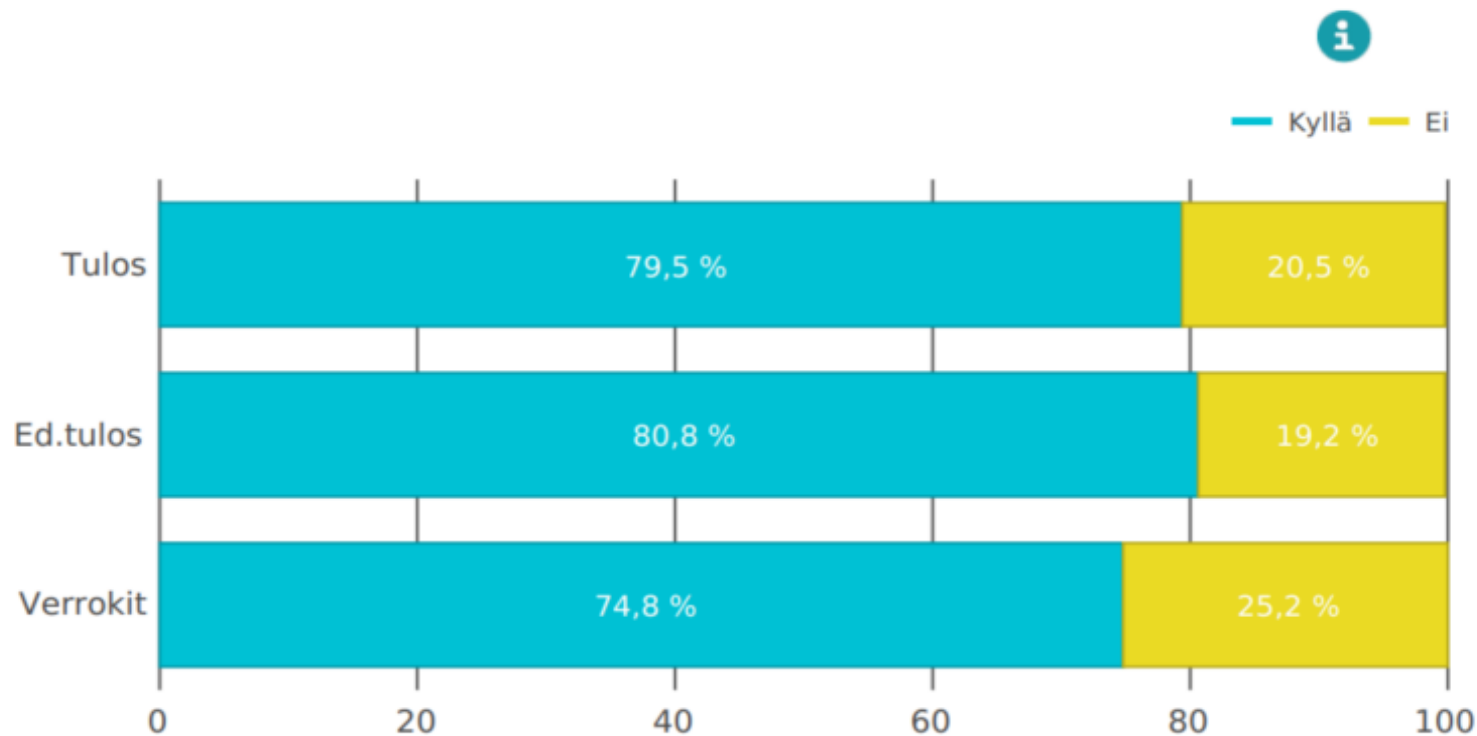


Käsitys työnantajasta



- Suositteisitko nykyistä työpaikkaa tuttavalllesi?

Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavalllesi?



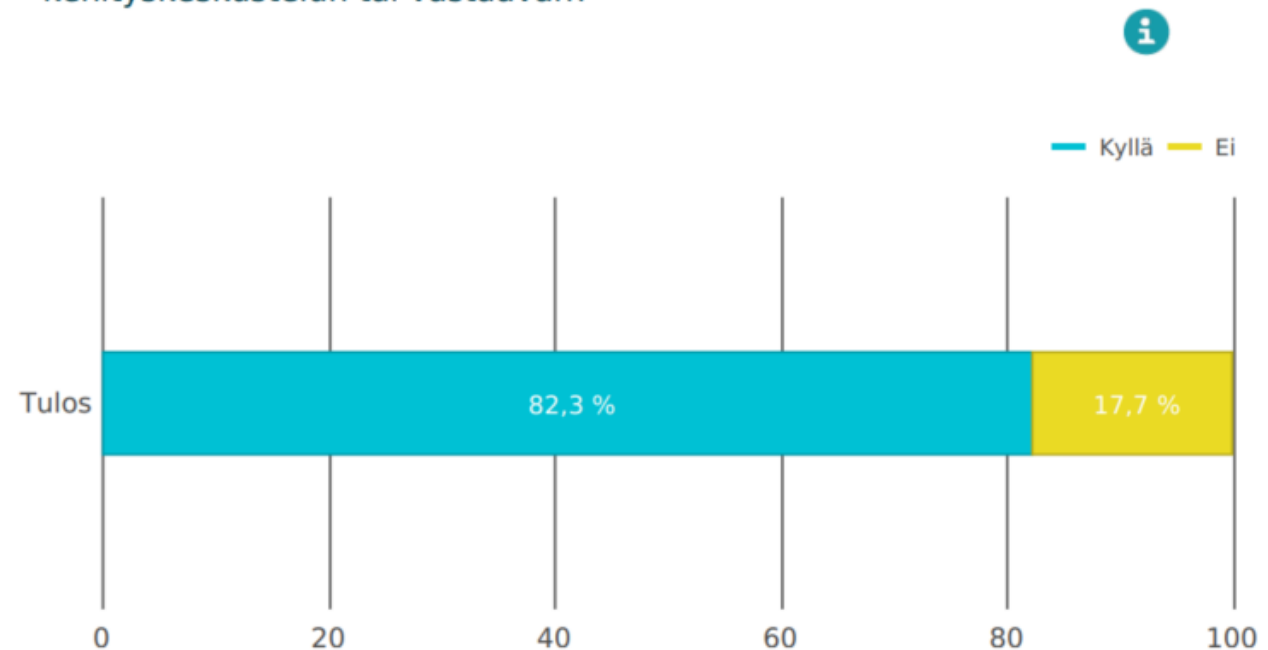
Kehityskeskustelun käyminen



- Käytkö säännöllisesti esimiehesi kanssa etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun tai vastaavan?

- Vuosi 2018; kyllä 78%
- Vuosi 2021; kyllä 87%
- Vuosi 2023; kyllä 82,3%

Käytkö säännöllisesti esihenkilösi kanssa etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun tai vastaavan?

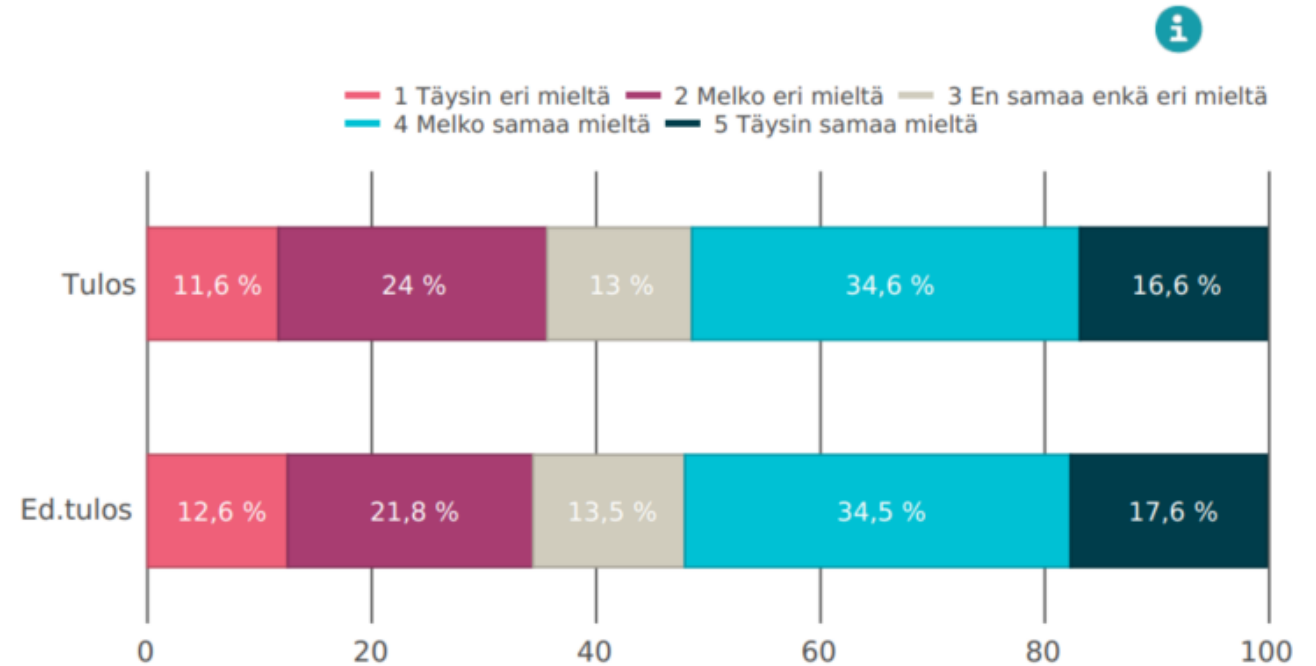
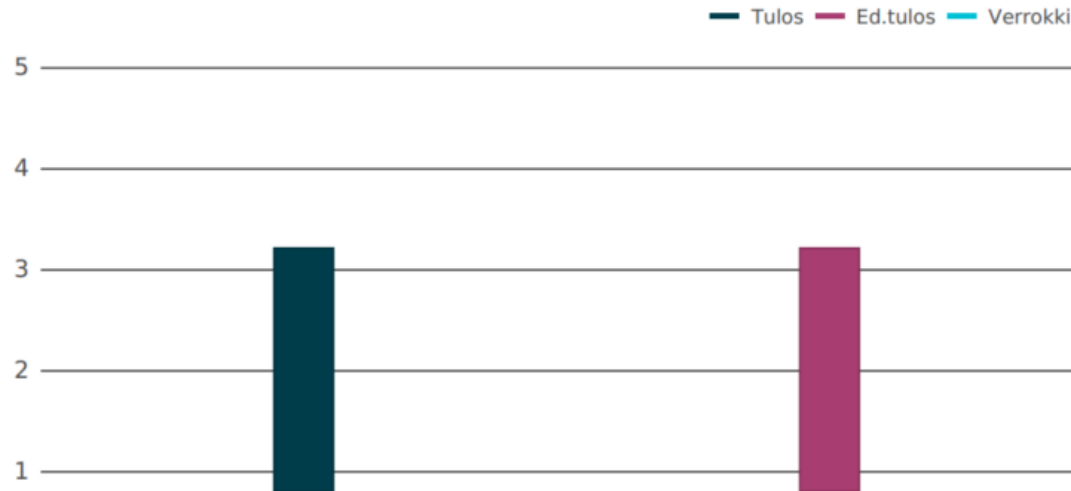


Henkilöstön määrän riittävyys



Henkilöstön määrä on riittävä työyksikkösi kannalta?

Henkilöstön määrä on riittävä työyksikkösi kannalta?



Poliittinen päätöksenteko



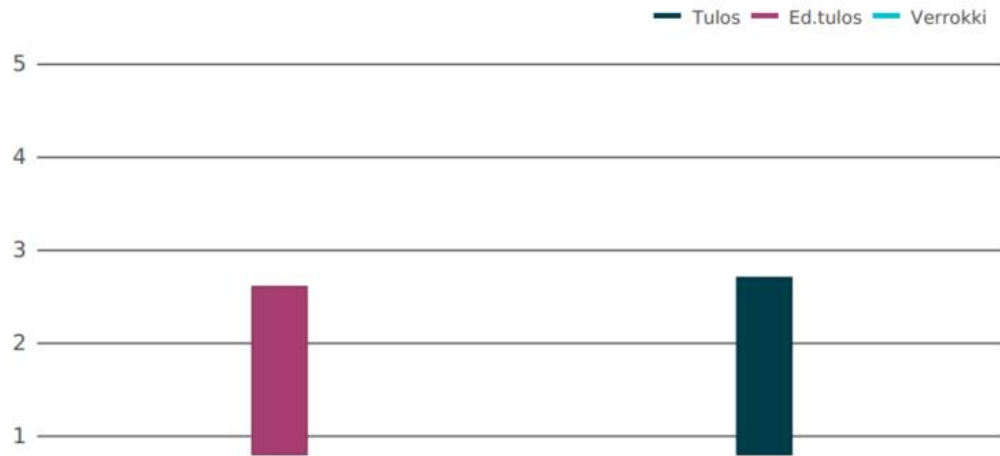
Poliittinen päätöksenteko tukee työhyvinvointiani?

Ed.tulos

Keskiarvo: 2,7 | Keskihajonta 0,9 | Vastaajia: 658

2,6 (+0,1)

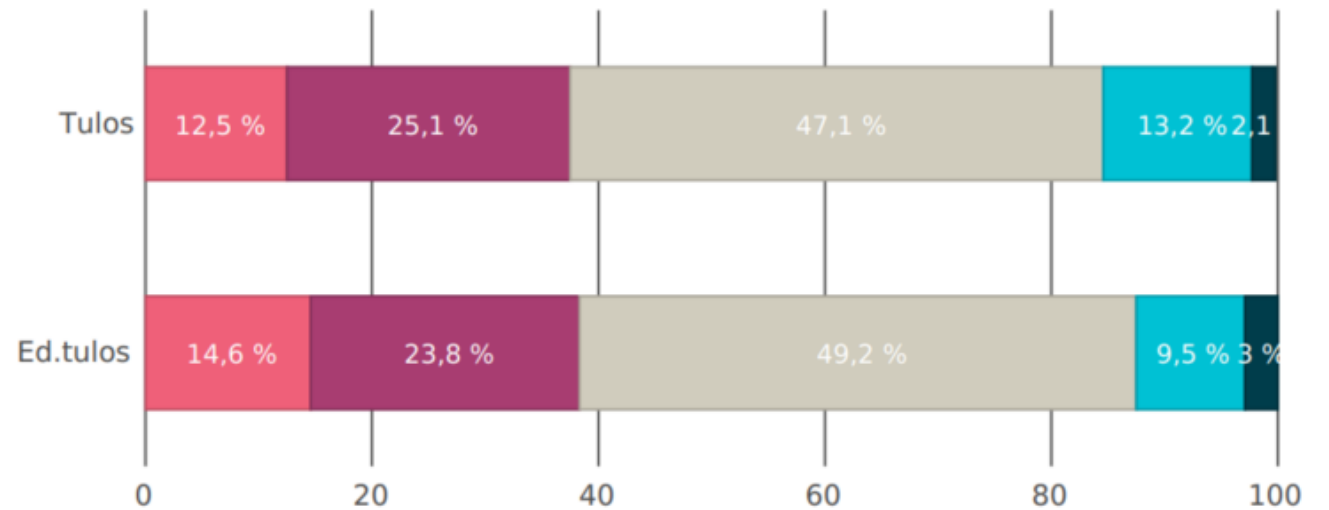
Poliittinen päätöksenteko tukee työhyvinvointiani?



Poliittinen päätöksenteko tukee työhyvinvointiani?



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



Koko kaupunkitason kehittämissuunnitelma



1. Työnantajan toiminta: Johtamisen avoimuus
2. Lähiesihenkilötyö: Palautteen antaminen
3. Lähiesihenkilötyö: Kehityskeskustelut
4. Työtehtävät ja omat voimavarat: Mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen
5. Asiakkaat ja yhteistyö: Asiakaspalautteet

Kaupunkitason kehittämissuunnitelma



KEHITTÄMIS-KOHDE	TAVOITTEET	TOIMENPITEET	VASTUU-HENKILÖT	AIKATAULU	SEURANTA
Työntäjän toiminta: Johtamisen avoimuus	<ul style="list-style-type: none"> - parantaa luottamusta, työhön sitoutumista ja oikeudenmukaisuuden kokemusta - parantaa työn tuloksellisuutta ja laatua sekä vaikutusmahdollisuuksia - psykologisen turvallisuuden vahvistaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - valmentavan johtamisen toimintatapa osaksi esihenkilötyötä - viestintä ja tiedottaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - henkilöstöpalvelut - johtoryhmä - esihenkilöt 		
Lähiesihenkilötyö: Palautteen antaminen Kehityskeskustelut	<ul style="list-style-type: none"> - palautteen antamisen, palkitsemisen, suorituskyvyn sekä työhyvinvoinnin parantaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - OSS työkalun hyödyntäminen - Aloitepalkkiojärjestelmän käyttöönotto - Valmentavan johtamisen toimintatapa osaksi esihenkilötyötä 	<ul style="list-style-type: none"> - henkilöstöpalvelut - johtoryhmä - esihenkilöt 		
Työtehtävät ja omat voimavarat: Mahdollisuus ammatilliseen kehittämiseen	<ul style="list-style-type: none"> - lisätä tuloksellisuutta - parantaa ammatillisia kehittymismahdollisuuksia - työurien vahvistaminen - henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - henkilöstösuunnitelman hyödyntäminen - työn mitoituksen tarkastelu - OSS työkalun hyödyntäminen - tavoitteista johdetut tehtäväkuvat - työkierto, mentorointi, vertaismentorointi 	<ul style="list-style-type: none"> - esihenkilöt - johtoryhmä - henkilöstöpalvelut 		
Asiakkaat ja yhteistyö: Asiakaspalautteet	<ul style="list-style-type: none"> - parantaa sisäisten ja ulkoisten asiakkaiden asiakaskokemusta ja palvelua 	<ul style="list-style-type: none"> - tulosaluekohtaiset asiakaspalautekyselyt 	<ul style="list-style-type: none"> - toimiala- ja tulosaluejohto 		

Työyksikön kehittämissuunnitelma



- Kehittämissuunnitelmien toteuttamisesta vastaa yksiköiden esihenkilöt.
- 2) Tulosten käsittelyssä laaditaan kehittämissuunnitelma
- Työhyvinvointikyselyn kehittämissuunnitelmat 2023 **24.4.2023** mennessä.
 - Tulosten yhteenveto esitellään yhteistyötoimikunnalle ja kaupunginhallitukselle maaliskuussa
 - Toimialojen kehittämistoimenpiteistä laaditaan yhteenveto, mikä esitetään kaupunginjohtajan johtoryhmälle, kaupunginhallitukselle ja yhteistyötoimikunnalle toukokuussa
 - Kehittämissuunnitelmien välitarkastelu tehdään kaupunginjohtajan johtoryhmässä joulukuussa 2023 ja toteutumisen arviointi huhtikuussa 2024, mistä raportoidaan yhteistyötoimikunnalle ja kaupunginhallitukselle.