

Sosiaalisen pääoman mittarin tulokset 2022

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta 22.09.2022 § 33

Valmistelu

Työsuojelupäällikkö Eeva Syynimaa

Työyhteisöjen kehittäminen on yksi menestystekijä osaavan, motivoituneen ja hyvinvoivan henkilöstön varmistamiseksi. Johtamis- ja esimiestaitojen parantaminen sekä lähiesimiestyön vahvistaminen tukevat henkilöstön työssä jaksamista ja parantavat työssä saatuja tuloksia. Työyhteisöjen kehittämistä ja uudistuskykyä sekä esimiestyön kehitystä voidaan seurata esim. työhyvinvointikyselyillä. Kaupunginhallitus on käsitellyt aktiivisen tuen toimintatavan seuranta- ja arviointia kokouksessaan 16.1.2017 § 7 ja päättänyt, että laaja työhyvinvointikysely tehdään joka kolmas vuosi ja suppeampi, sosiaalisen pääoman mittari kerran vuodessa. Sosiaalisen pääoman mittarissa on kahdeksan väittämää liittyen työyhteisön toimintaan, toimivuuteen ja esimiestyöhön.

Sosiaalisen pääoman mittarikysely on lähetetty henkilöstölle sähköisenä kyselynä toukokuussa. Kyselyyn on vastannut 454 henkilöä eli 32% henkilöstöstä. Toimialoitain vastausprosentit olivat: keskusvirasto 54%, hyvinvointitoimiala 46%, perusturvatoimiala 16%, ympäristötoimiala 52% ja elinvoimatoimiala 19%. Edelliseen kyselyyn verrattuna vastausprosentti pysyi ennallaan koko henkilöstön osalta, mutta vastausprosenttien muutoksia tapahtui eri toimialoilla. Vastausprosentti nousi eniten keskusvirastossa ja hyvinvointitoimialalla, ympäristötoimialalla vastausprosentti pysyi lähes ennallaan ja eniten se laski perusturvatoimialalla.

Väittämiin on otettu kantaa asteikolla 1-5, joista 1=täysin samaa mieltä 2=melko samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=melko eri mieltä ja 5=täysin eri mieltä. Vastauksista on laskettu keskiarvot koko kaupungin osalta ja toimialoitain. Jos keskiarvo on alle kolme, on tulos positiivinen. Mitä alhaisempi keskiarvo, sen parempi tulos. Kaikkien vastausten keskiarvot kaikilla toimialoilla olivat alle kolmen.

Kyselyn kokonaistulokset ovat hieman heikentyneet koko kaupungin edellisen kyselyn keskiarvoon verrattaessa. Organisaatiouudistuksen myötä toimialojen lukumäärä on noussut viiteen ja sen vuoksi toimialakohtaisia vertailuja aikaisempiin kyselyihin ei voi tehdä vaan kyselyn tuloksia tarkastellaan koko henkilöstön vastausten näkökulmasta. Kyselyn vastausten kokonaiskeskiarvo koko kaupungin osalta oli 2,18 (v. 2021 ka. 2,16). Toimialojen keskiarvot olivat seuraavat: keskusvirasto ka. 1,74, hyvinvointitoimiala ka. 2,22, ympäristötoimiala ka. 2,24, perusturvatoimiala ka. 2,21 ja elinvoimatoimiala 1,95.

Työyhteisön toimivuutta kuvaavien vastausten perusteella tapahtui lievää myönteistä kehitystä edelliseen kyselyyn verrattuna. Väittämän ”Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita” keskiarvo oli ka. 2,28 (2,31) ja väittämän ”Työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästääkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen” keskiarvo oli ka. 2,29 (2,31). Lisäksi väittämien ”Asenteemme on toimimme yhdessä” ka. 2,26 (2,27) ja ”Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa” ka. 2,26 (2,27) tulokset olivat edelleen hieman parantuneet.

Sen sijaan työyhteisön toimivuudessa on kehitettävää. Väittämän ”Jokainen tuntee olevansa ymmärretty ja hyväksytty” ka. 2,41 (2,13) tulos on selvästi huonontunut.

Johtopäätöksenä voi todeta, että vuorovaikutus työyhteisöissä toimii vastaajien mukaan melko tai erittäin hyvin ja lisäksi yhteisöllisyys työpaikoilla on lisääntynyt eikä tiedon kulussa työyhteisön sisällä koeta suuria puutteita. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä yhteisten pelisääntöjen merkitystä on kuitenkin tarpeellista korostaa, sillä 16% vastaajista kokee oman työyhteisön toimivan melko huonosti tai huonosti.

Esimiestyötä arvioivien kysymysten keskiarvot olivat edelleen positiivisia, vaikkakin yhden väittämän osalta ”Esimieheni voi luottaa” ka. 2,08 (2,06) kohdalla tulos oli hieman heikentynyt edelliseen kyselyyn verrattuna. Väittämien ”Esimieheni kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia” ka. 1,93 (1,96) ja ”Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti ka. 1,94 (1,95) tulokset ovat sen sijaan hieman parantuneet. Vastaajista n. 74% oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että nämä asiat ovat kunnossa. 13% vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä ja vastaajista 13% oli tyytymättömiä. Esimiestyön laadun kehittämiseen ja esihenkilöiden koulutukseen onkin edelleen syytä panostaa.

Yhteenvedo vastausten keskiarvoista ja vastausten jakautuminen liitteenä.

Työsuojelupäällikkö esittää, että työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta merkitsee kyselyn tulokset tiedoksi ja kehottaa toimialoja käsittelemään oman toimialansa tulokset johtoryhmissään sekä valitsemaan parannettavat osa-alueet ja tekemään niihin kehittämissuunnitelmat ja toteuttamissuunnitelmat aikatauluineen. Lisäksi kyselyn tulokset lähetetään tiedoksi kaupunginhallitukselle.

Esittelijä	Työsuojelupäällikkö Eeva Syynimaa
Päätösehdotus	Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta kuulee työsuojelupäällikön selonteon sosiaalisen pääoman mittarin tuloksista, merkitsee sen tiedoksi ja lähettää tulokset edelleen kaupunginhallitukselle tiedoksi.
Päätös	Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta kuuli työsuojelupäällikön selonteon sosiaalisen pääoman mittarin tuloksista ja merkitsi sen tiedoksi ja lähettää tulokset edelleen toimialoille ja kaupunginhallitukselle tiedoksi.

Kaupunginhallitus 17.10.2022 § 294
521/01.00.02/2022

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Matti Ruotsalainen
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus merkitsee Sosiaalisen pääoman mittarin tulokset tiedoksi
Päätös	Kaupunginhallitus merkitsi Sosiaalisen pääoman mittarin tulokset tiedoksi.