

# Työhyvinvointikysely 2020- toteutettiin 22.1.2020- 5.2.2020

Vastaajien kokonaismäärä: 204 ( 31.1.2020  
palvelussuhteiden määrä yhteensä 346)

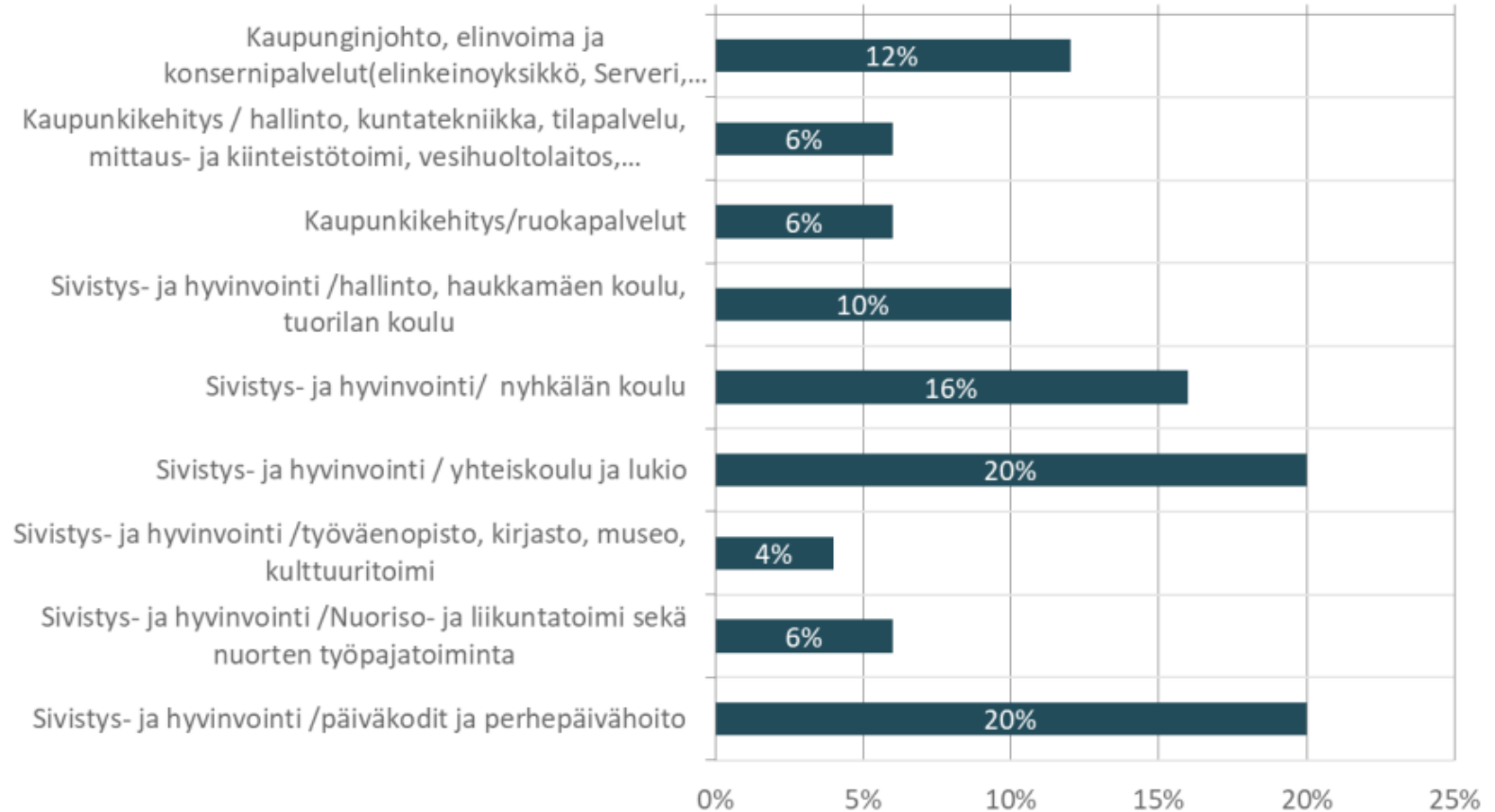


Työhyvinvointikyselyllä on kartoitettu työntekijöiden näkemyksiä organisaation toimivuudesta ja työpaikan ilmapiiristä. Kysely on jaettu yksilöä, työyhteisöä ja johtajuutta koskeviin osuuksiin. **Edellisen kerran kysely on toteutettu vuonna 2017. Tuolloin vastausprosentti oli 66,2 prosenttia koko henkilöstöstä ja 2019 se oli 60,8 prosenttia.** Kyselystä saatu palaute kertoo organisaation nykytilanteesta ja tuloksia hyödynnetään uusien toimintatapojen suunnittelussa ja kehittämisessä erityisesti laadittaessa kaupungin työhyvinvointiohjelma vuosille 2020- 2022. Kyselyn tulokset esitellään kaupunginhallitukselle sekä käsitellään kaupungin johtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa. Työhyvinvointiryhmä työstää kaupunkitasoisen työhyvinvointiohjelman kyselyn tuloksista. Sovittu työhyvinvointiohjelma käsitellään esimiesten kanssa työpajassa. Ohjelma toimii pohjana työyhteisöille yksikkökohtaisten työhyvinvointisuunnitelmien päivitykseen. Esimiehet vastaavat suunnitelmien laadintatyöskentelystä. Tähän työhön esimiehet saavat tarvittaessa tukea henkilöstöpäälliköltä. Tulosten avoin käsittely ja konkreettiset kehittämistoimenpiteet sekä niihin yhdessä sitoutuminen ovat vahva viesti henkilöstölle työnantajan halusta osallistaa henkilöstöä toimimaan yhdessä. Uusina kysymyksinä kyselyyn lisättiin kysymykset: *työyhteisössäni ei esiinny häirintää, epäasiallista kohtelua, sukupuolista häirintää tai ahdistelua (KA 4,41) ja esimieheni puuttuu esille tulleet epäasialliseen kohteluun tai häirintään (KA 4,11)* **Kaikkien vastausten yhteinen keskiarvo oli 3,9.** Keskiarvot kaikkien kysymysten osalta olivat 3,1- 4,4 (asteikko 1=täysin eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä) lukuun ottamatta kysymystä: Minulla on mahdollisuuksia muihin tehtäviin siirtymiseen organisaatiossa (KA 2,8 KA 2,6 v.2017) Tämän kysymyksen matalaa keskiarvoa voi selittää esimerkiksi organisaatiomme koko, resurssien koko, koulutuksen puute tai taloudellinen tilanne. Työnkiertoa kaupunkitasolla tulee kehittää. Asia vaatii henkilöstöjohtamisen vahvistamista, toimialojen välistä avointa yhteistyötä sekä taloudellista panostamista.

Yleistä työtyytyväisyyttä mittaava kysymys sai eniten vastauksia kohtaan **melko hyvä. Fyysisen ja psyykkisen työkyvyn kysymykseen eniten vastauksia saatiin numeroon yhdeksän (9) asteikolla, jossa numero 10 kuvaa erittäin hyvää työkykyä.**

# 1. Toimiala ja yksikkö

Vastaajien määrä: 204



# 1. Toimiala ja yksikkö

Vastaajien määrä: 204

	n	Prosentti
Kaupunginjohto, elinvoima ja konserni-palvelut(elinkeinoyksikkö, Serveri, maahanmuutto, työllisyys, viestintä,päätösvalmistelu- talous-henkilöstöyksiköt)	24	11,77%
Kaupunkikehitys / hallinto, kuntatekniikka, tilapalvelu, mittaus- ja kiinteistötoimi, vesihuoltolaitos, rakennusvalvonta &kaavoitus)	13	6,37%
Kaupunkikehitys/ruokapalvelut	12	5,88%
Sivistys- ja hyvinvointi /hallinto, haukkamäen koulu, tuorilan koulu	21	10,29%
Sivistys- ja hyvinvointi/ nyhkälän koulu	32	15,69%
Sivistys- ja hyvinvointi / yhteiskoulu ja lukio	40	19,61%
Sivistys- ja hyvinvointi /työväenopisto, kirjasto, museo, kulttuuritoimi	8	3,92%

31.1.2020 palvelussuhteiden määrä yhteensä 346

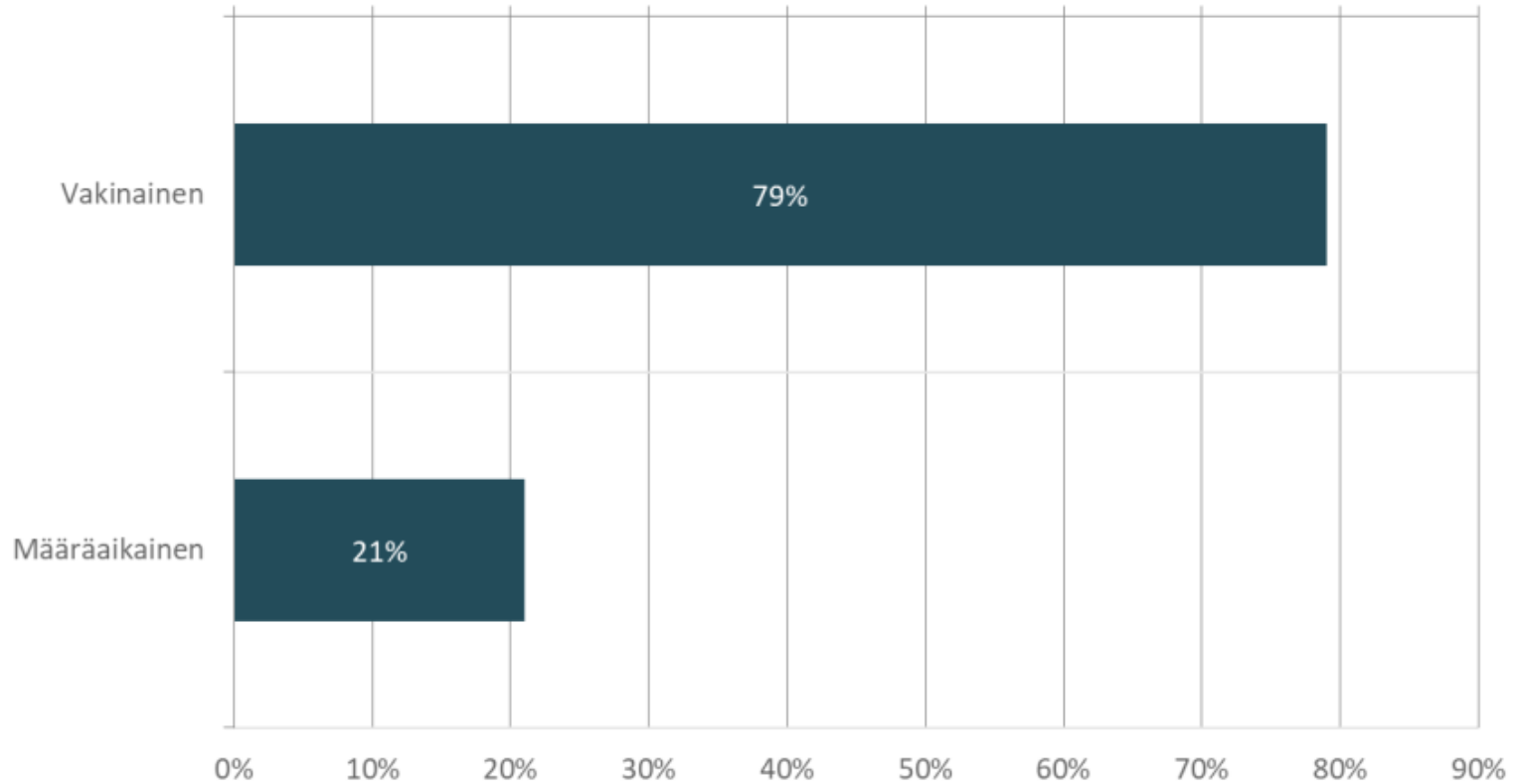
Elinvoima- ja konsernipalvelut yhteensä 22 : vastaajia kyselyssä 24 ( onko joku vastaaja valinnut väärän toimialan/työyksikön) joten vastausprosentti elinvoiman- ja kons.palv. henkilöstön osalta on 109%

Kaupunkikehitys yhteensä 54: vastaajia 25 joten vastausprosentti kaupunkikehityksen henkilöstön osalta on 46%

Sivistys- ja hyvinvointi yhteensä 270: vastaajia 155 joten vastausprosentti toimialan henkilöstön osalta on 57%

## 2. Työ-/virkasuhteen luonne \*

Vastaajien määrä: 204





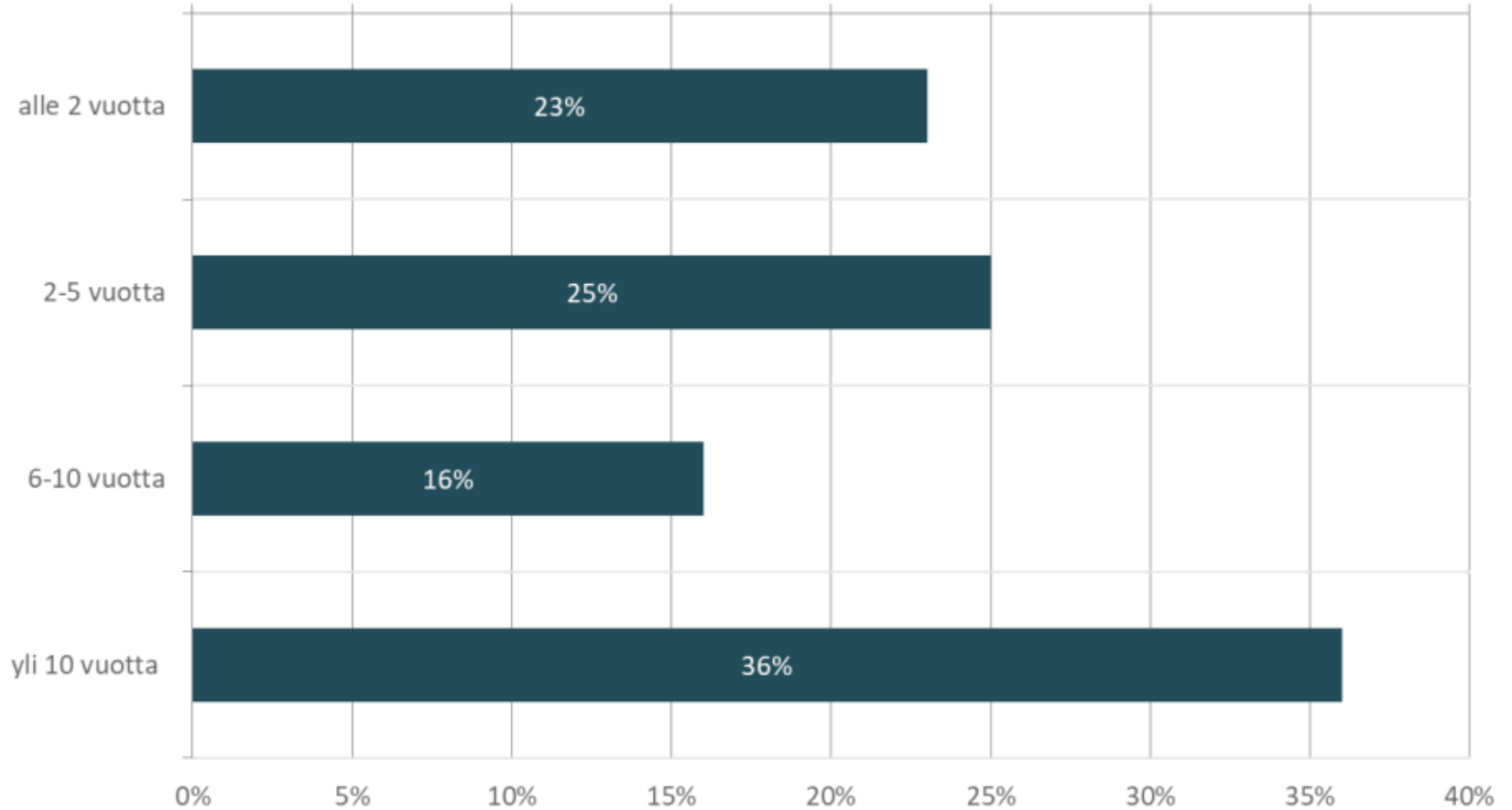
## 2. Työ-/virkasuhteen luonne \*

Vastaajien määrä: 204

	<b>n</b>	<b>Prosentti</b>
Vakinainen	162	79,41%
Määräaikainen	42	20,59%

### 3. Työ-/virkasuhteen kesto Karkkilan kaupungilla \*

Vastaajien määrä: 204







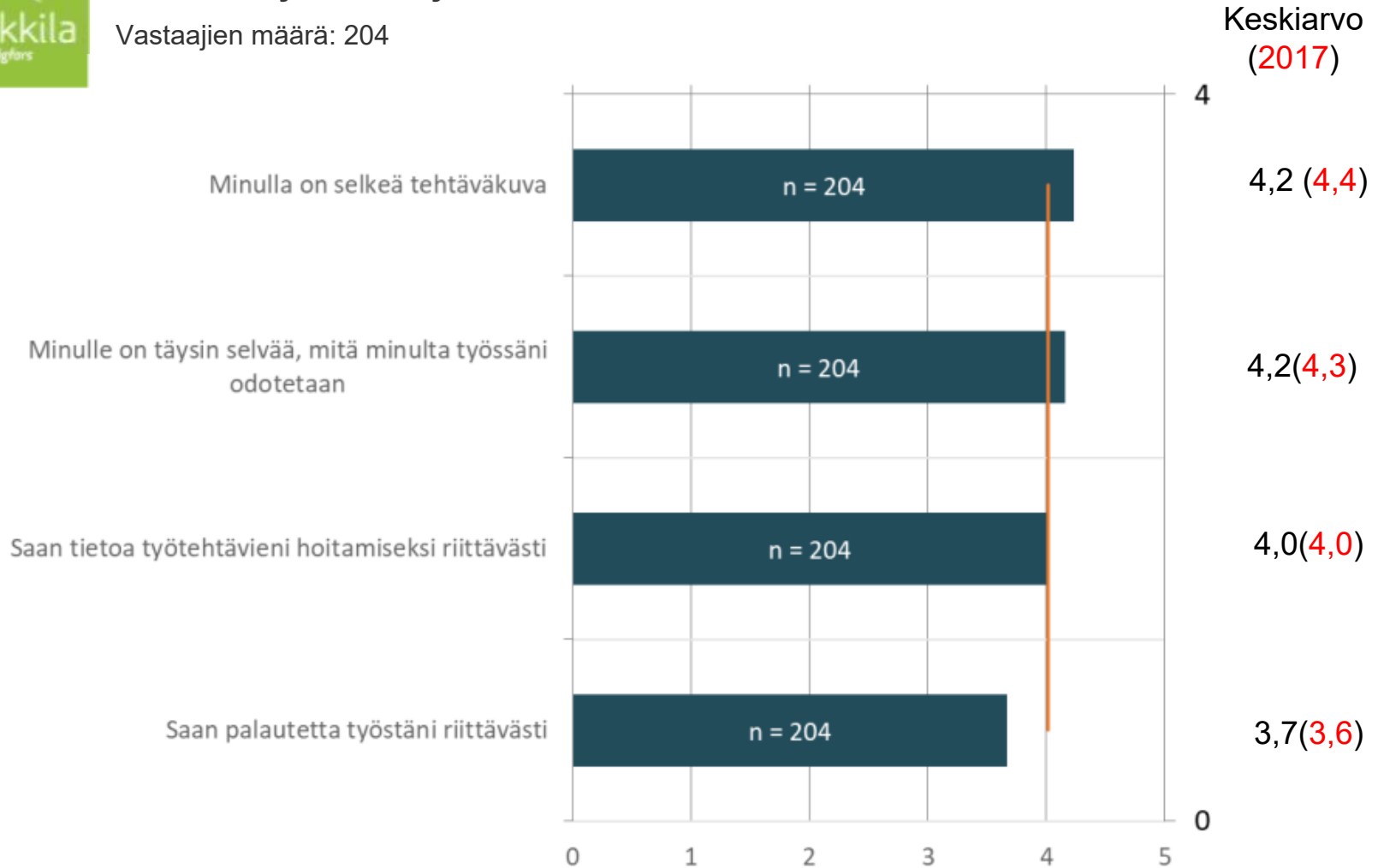
### 3. Työ-/virkasuhteen kesto Karkkilan kaupungilla \*

Vastaajien määrä: 204

	<b>n</b>	<b>Prosentti</b>
alle 2 vuotta	48	23,53%
2-5 vuotta	51	25%
6-10 vuotta	32	15,69%
yli 10 vuotta	73	35,78%

## 4. Omaan työhön liittyvä informaatio \*

Vastaajien määrä: 204



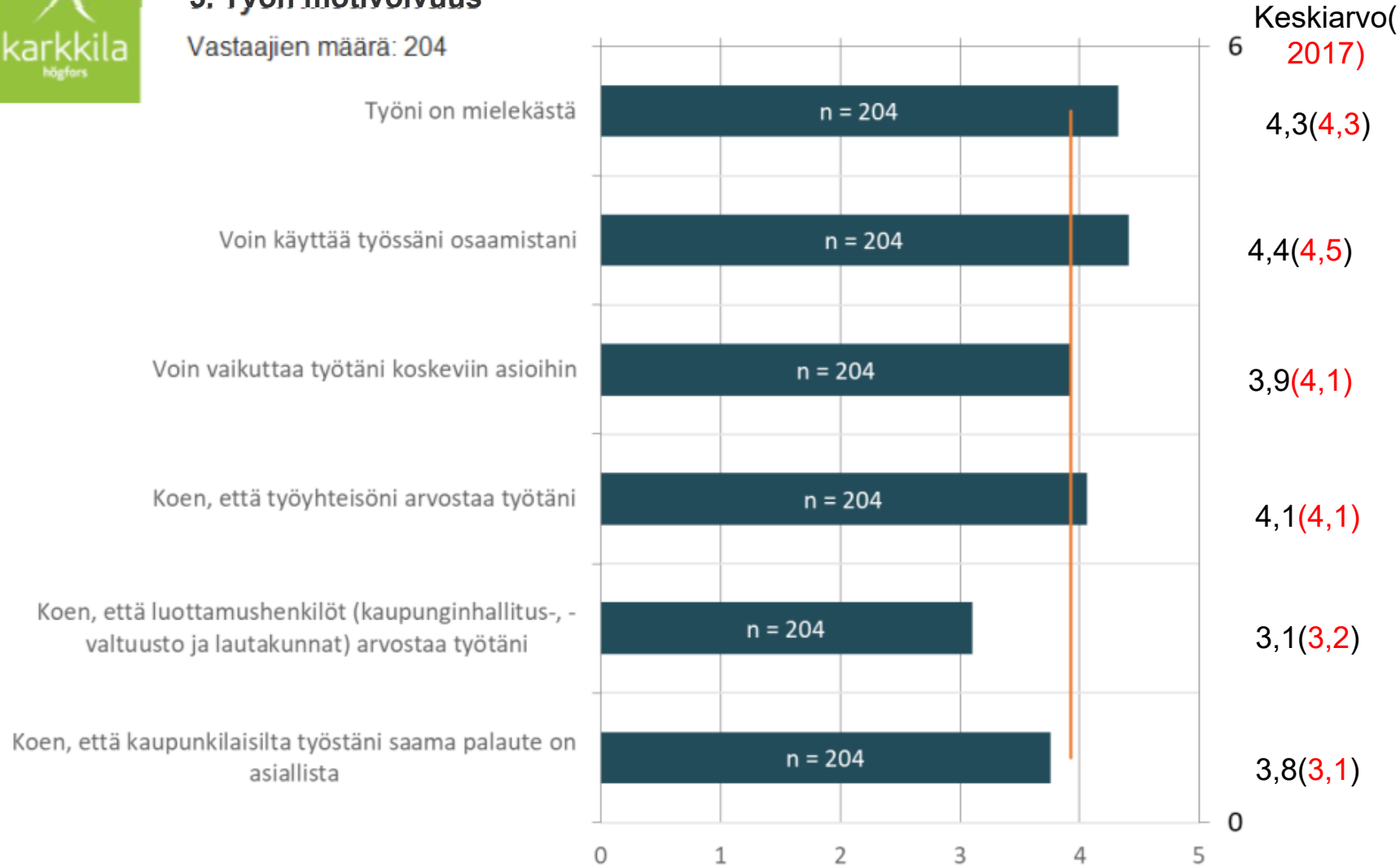
## 4. Omaan työhön liittyvä informaatio \*

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Minulla on selkeä tehtäväkuva	1,96%	7,35%	1,47%	43,63%	45,59%	4,24	4
Minulle on täysin selvää, mitä minulta työssäni odotetaan	1,47%	8,33%	3,92%	45,59%	40,69%	4,16	4
Saan tietoa työtehtävieni hoitamiseksi riittävästi	1,47%	12,75%	2,94%	50%	32,84%	4	4
Saan palautetta työstäni riittävästi	2,45%	18,14%	11,76%	45,59%	22,06%	3,67	4

## 5. Työn motivoivuus

Vastaajien määrä: 204



## 5. Työn motivoivuus

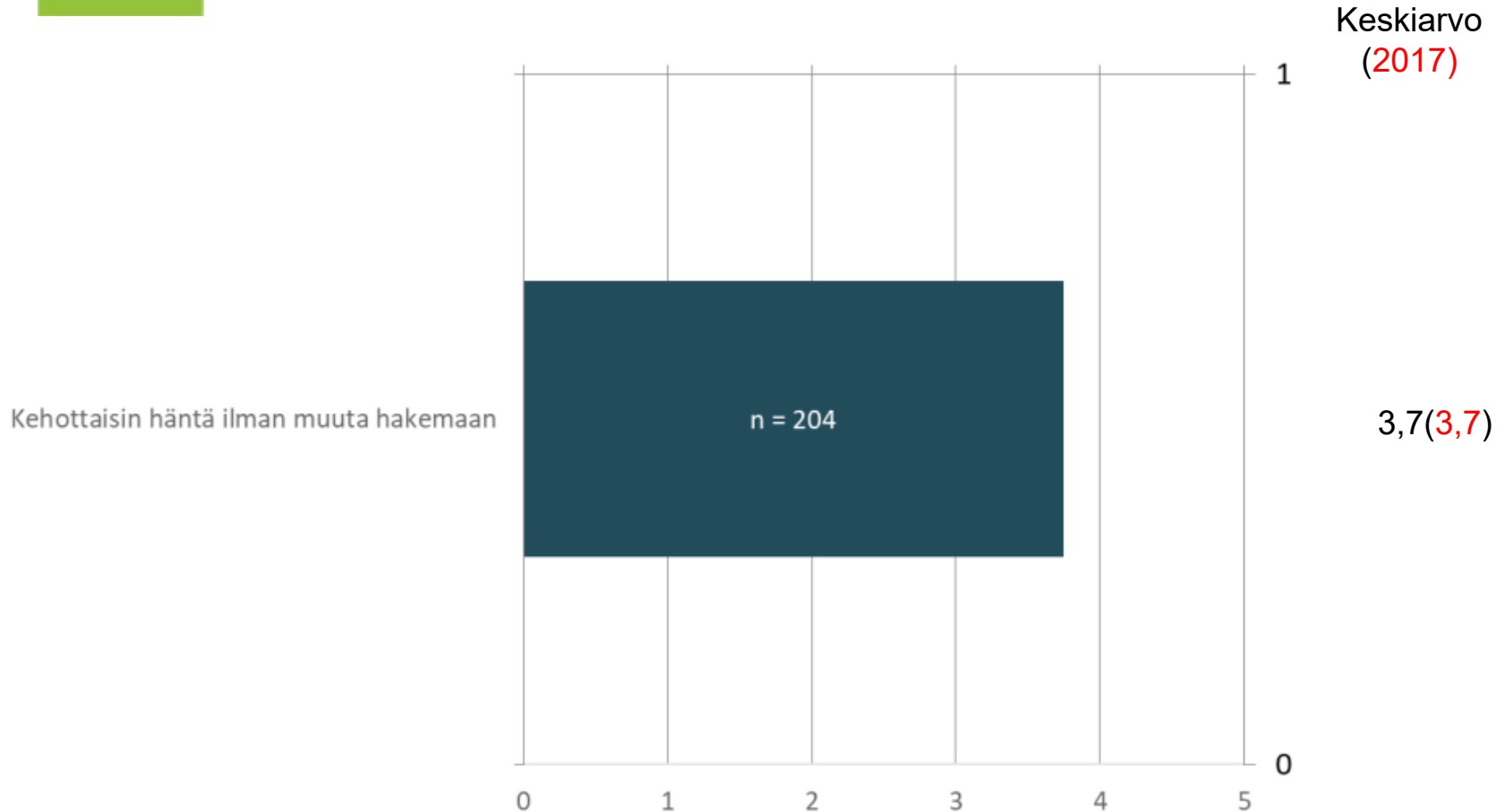
Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Työni on mielekästä	0%	5,88%	1,96%	46,57%	45,59%	4,32	4
Voin käyttää työssäni osaamistani	0%	6,37%	0,49%	38,73%	54,41%	4,41	5
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	0,98%	14,71%	5,39%	47,55%	31,37%	3,94	4
Koen, että työyhteisöni arvostaa työtäni	0,98%	6,37%	13,73%	43,63%	35,29%	4,06	4
Koen, että luottamushenkilöt (kaupunginhallitus-, -valtuusto ja lautakunnat) arvostaa työtäni	6,86%	16,18%	45,1%	23,53%	8,33%	3,1	3
Koen, että kaupunkilaisilta työstäni saama palaute on asiallista	1,96%	5,88%	28,92%	41,18%	22,06%	3,75	4



## 6. Suositteisitko nykyistä työtäsi ystävällesi, jos hän olisi siihen pätevä ja olisit luopumassa siitä paikkakunnan vaihdon vuoksi?

Vastaajien määrä: 204





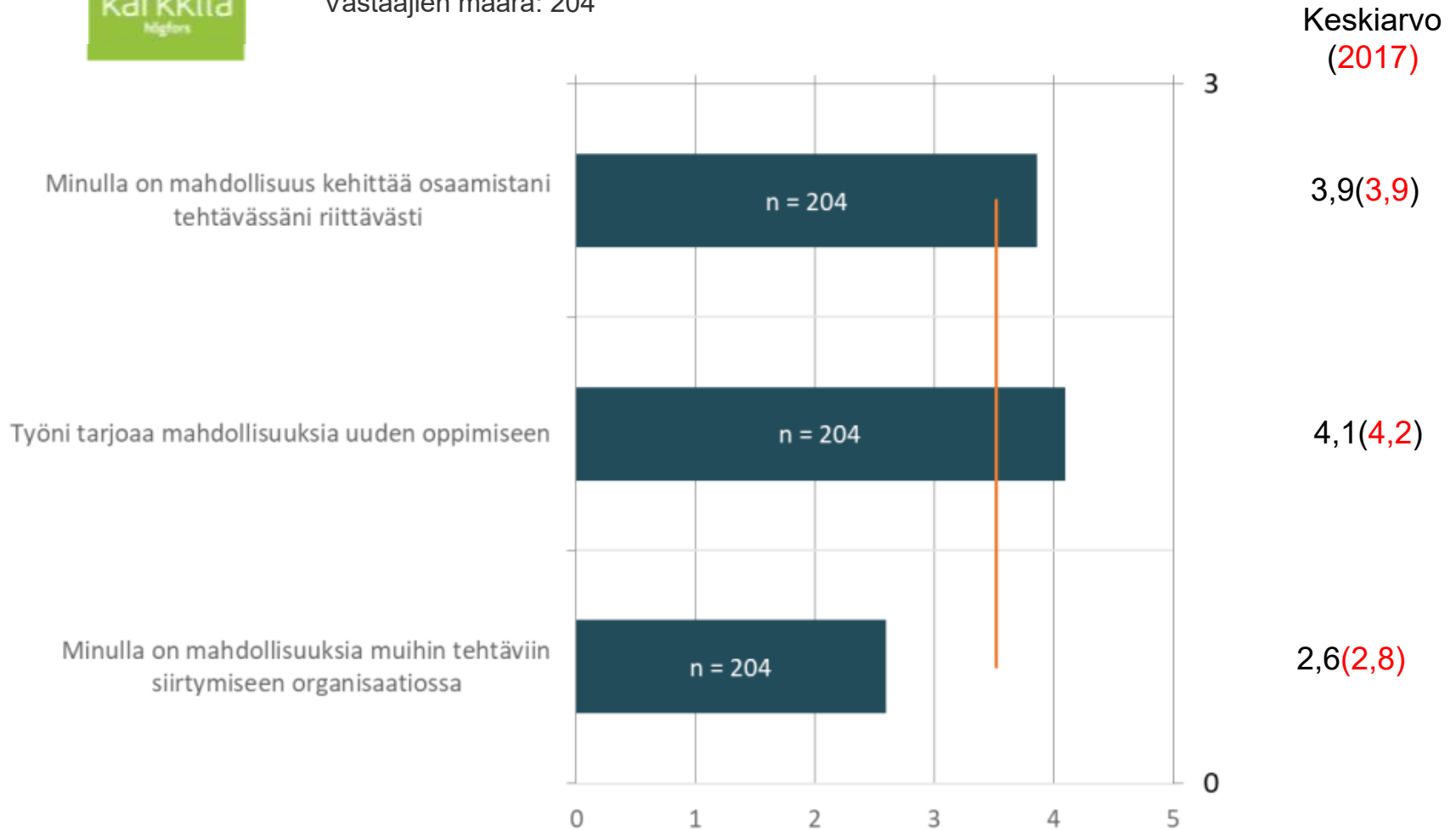
## 6. Suositteisitko nykyistä työtäsi ystävällesi, jos hän olisi siihen pätevä ja olisit luopumassa siitä paikkakunnan vaihdon vuoksi?

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Kehottaisin häntä ilman muuta hakemaan	6,86%	12,26%	10,78%	39,71%	30,39%	3,75	4

## 7. Henkilökohtaiset kehittymismahdollisuudet \*

Vastaajien määrä: 204





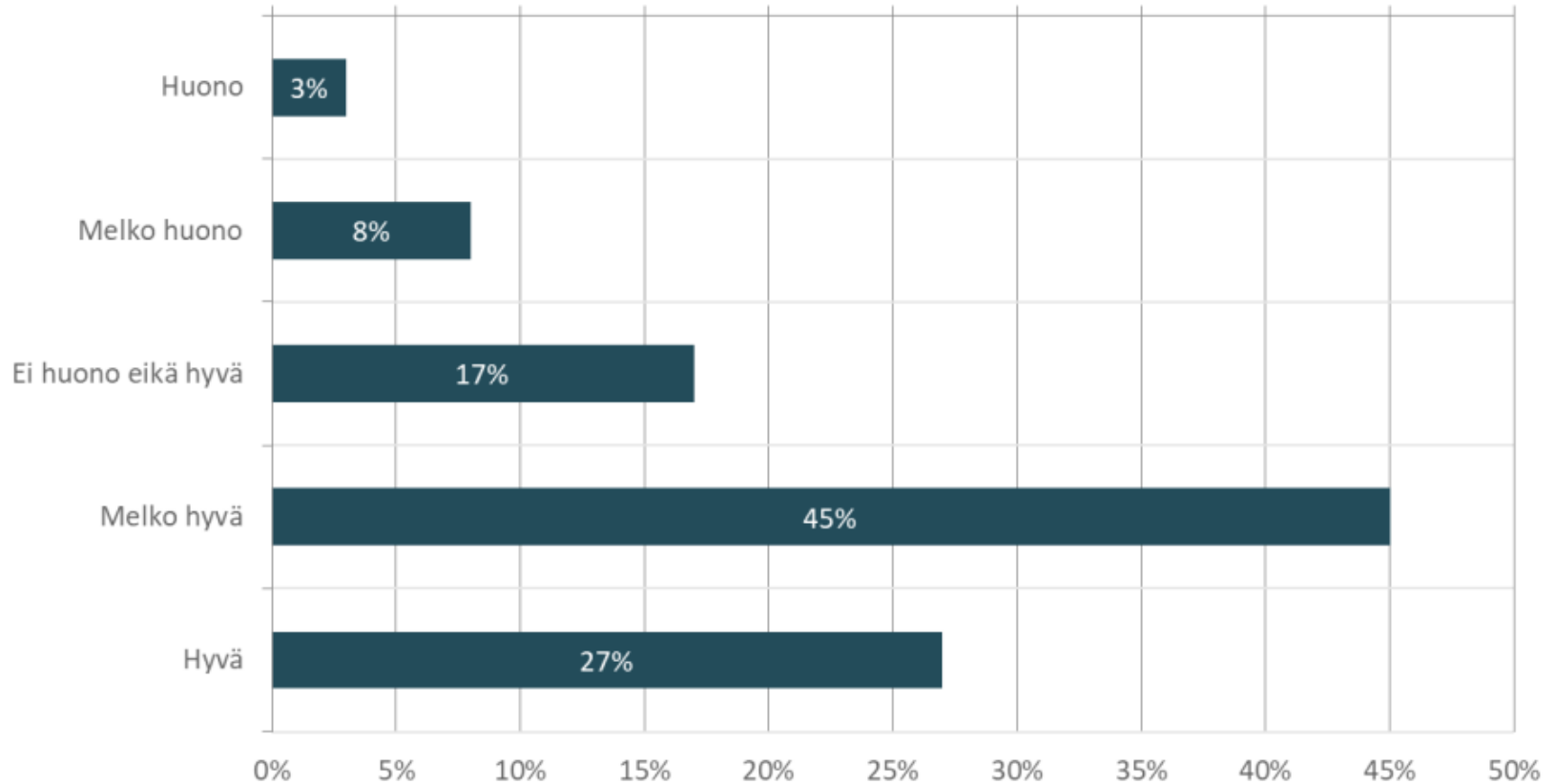
## 7. Henkilökohtaiset kehittymismahdollisuudet \*

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani tehtävässäni riittävästi	1,96%	15,69%	7,35%	44,12%	30,88%	3,86	4
Työni tarjoaa mahdollisuuksia uuden oppimiseen	0,98%	8,33%	7,35%	46,57%	36,77%	4,1	4
Minulla on mahdollisuuksia muihin tehtäviin siirtymiseen organisaatiossa	19,61%	23,53%	39,22%	12,74%	4,9%	2,6	3

## 8. Millainen työtyytyväisyytesi on \*

Vastaajien määrä: 204





## 8. Millainen työtyytyväisyytesi on \*

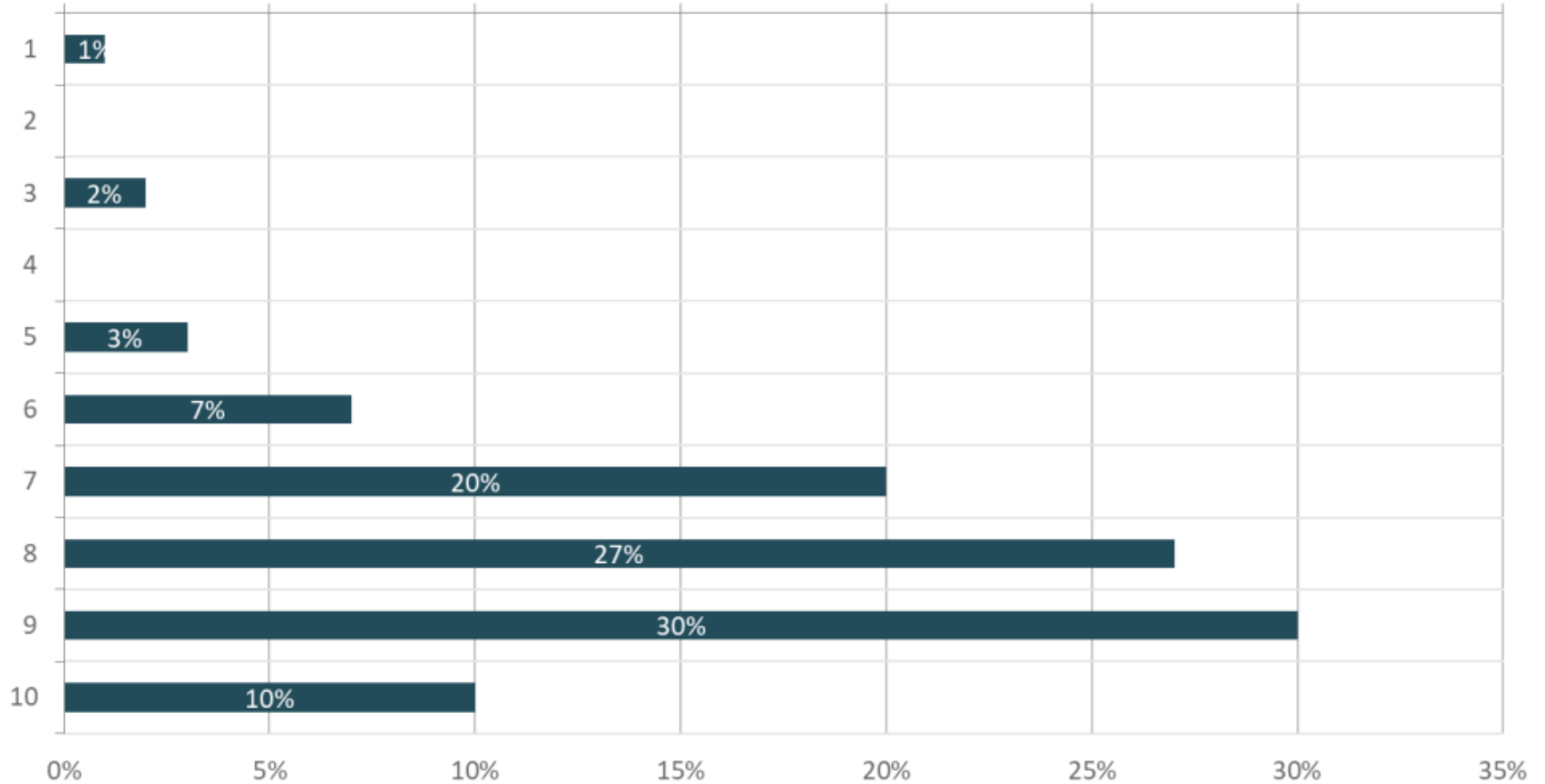
Vastaajien määrä: 204

	<b>n</b>	<b>Prosentti</b>
Huono	6	2,94%
Melko huono	17	8,33%
Ei huono eikä hyvä	34	16,67%
Melko hyvä	91	44,61%
Hyvä	56	27,45%



## 9. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi (fyysinen ja psyykinen jaksaminen/suoriutuminen) asteikolla 0 (huono) - 10 (erittäin hyvä)? \*

Vastaajien määrä: 204





## 9. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi (fyysinen ja psyykkinen jaksaminen/suoriutuminen) asteikolla 0 (huono) - 10 (erittäin hyvä)? \*

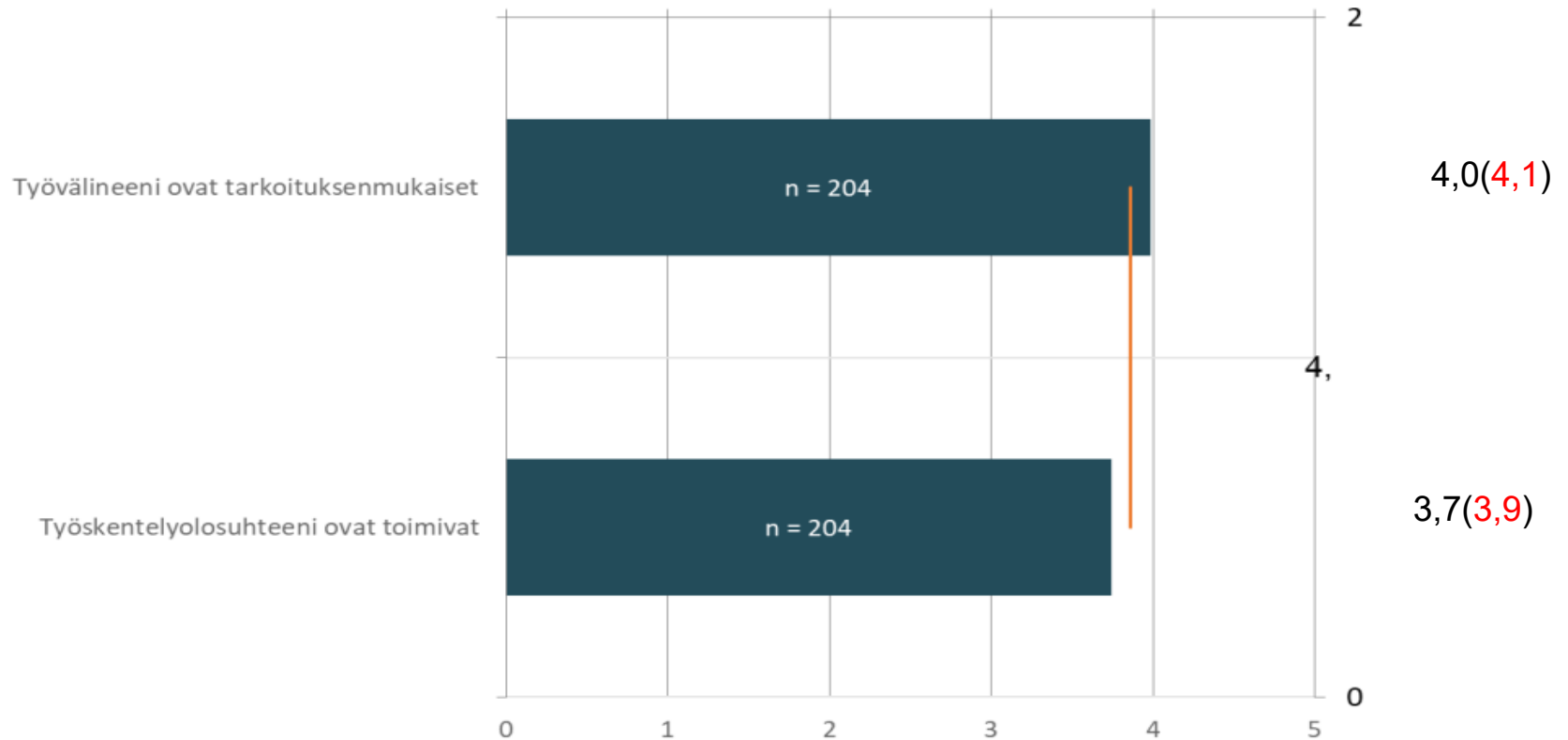
Vastaajien määrä: 204

	n	Prosentti
1	1	0,49%
2	0	0%
3	4	1,96%
4	0	0%
5	7	3,43%
6	15	7,35%
7	40	19,61%
8	55	26,96%
9	61	29,9%
10	21	10,3%

## 10. Työvälineet ja -olosuhteet \*

Vastaajien määrä: 204

Keskiarvo  
(2017)





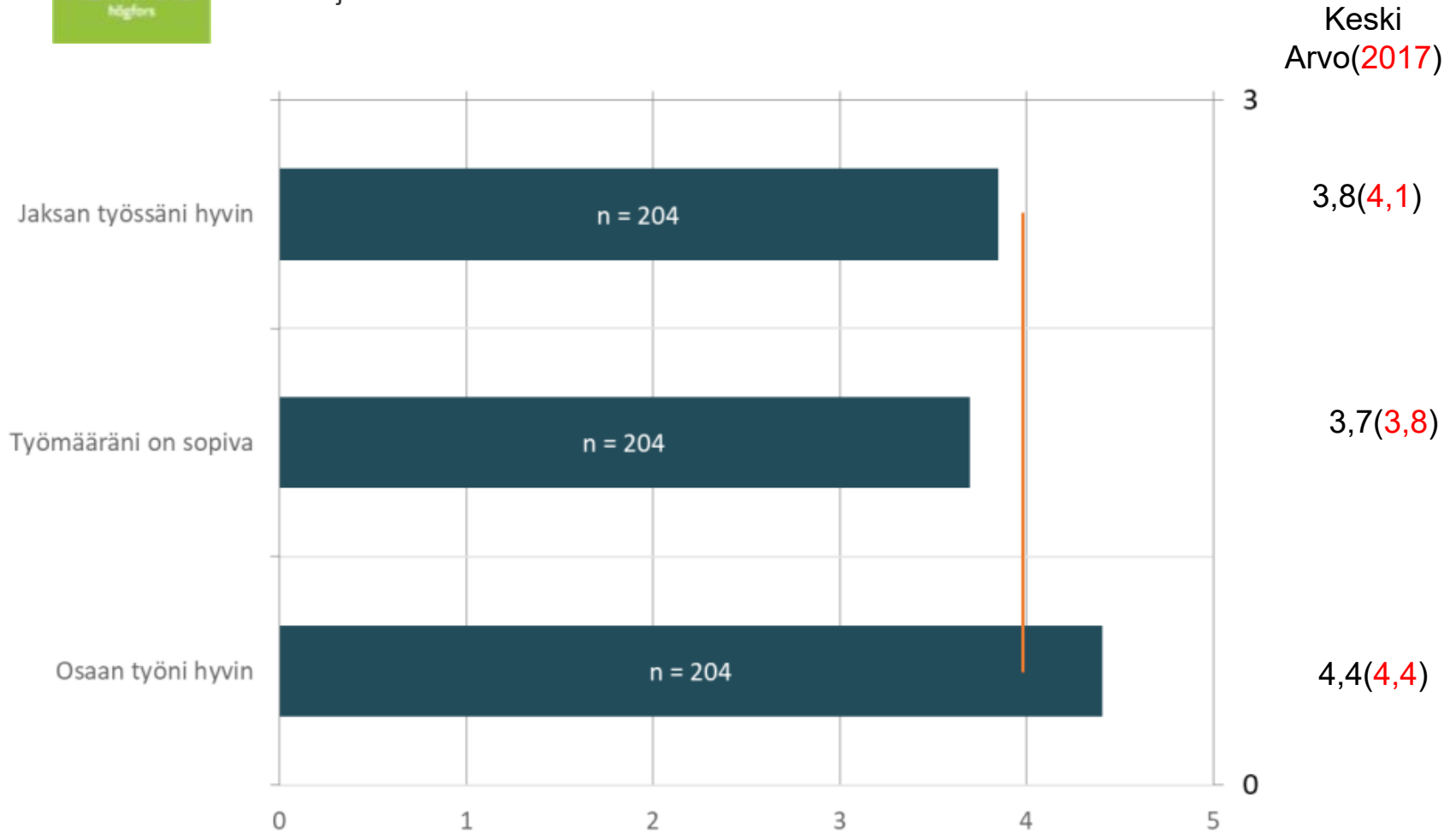
## 10. Työvälineet ja -olosuhteet \*

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Työvälineeni ovat tarkoituksenmukaiset	1,96%	10,29%	0%	62,75%	25%	3,99	4
Työskentelyolosuhteeni ovat toimivat	1,47%	18,14%	4,41%	56,86%	19,12%	3,74	4

## 11. Työn kuormittavuus \*

Vastaajien määrä: 204







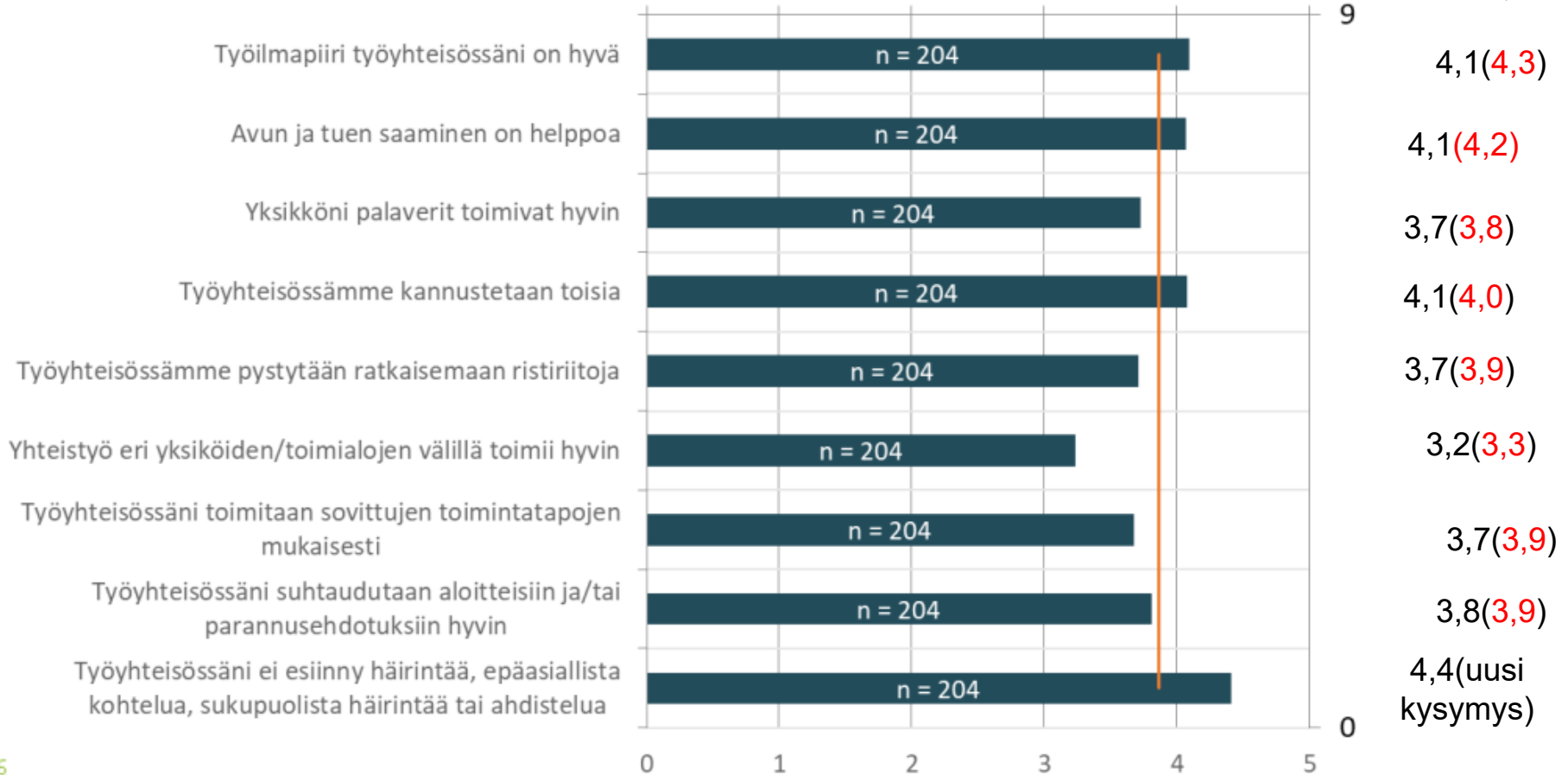
## 11. Työn kuormittavuus \*

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Jaksan työssäni hyvin	3,43%	13,24%	6,37%	49,02%	27,94%	3,85	4
Työmääräni on sopiva	4,41%	20,1%	5,39%	41,67%	28,43%	3,7	4
Osaan työni hyvin	0%	0,98%	5,88%	44,61%	48,53%	4,41	4

## 12. Työyhteisö

Vastaajien määrä: 204



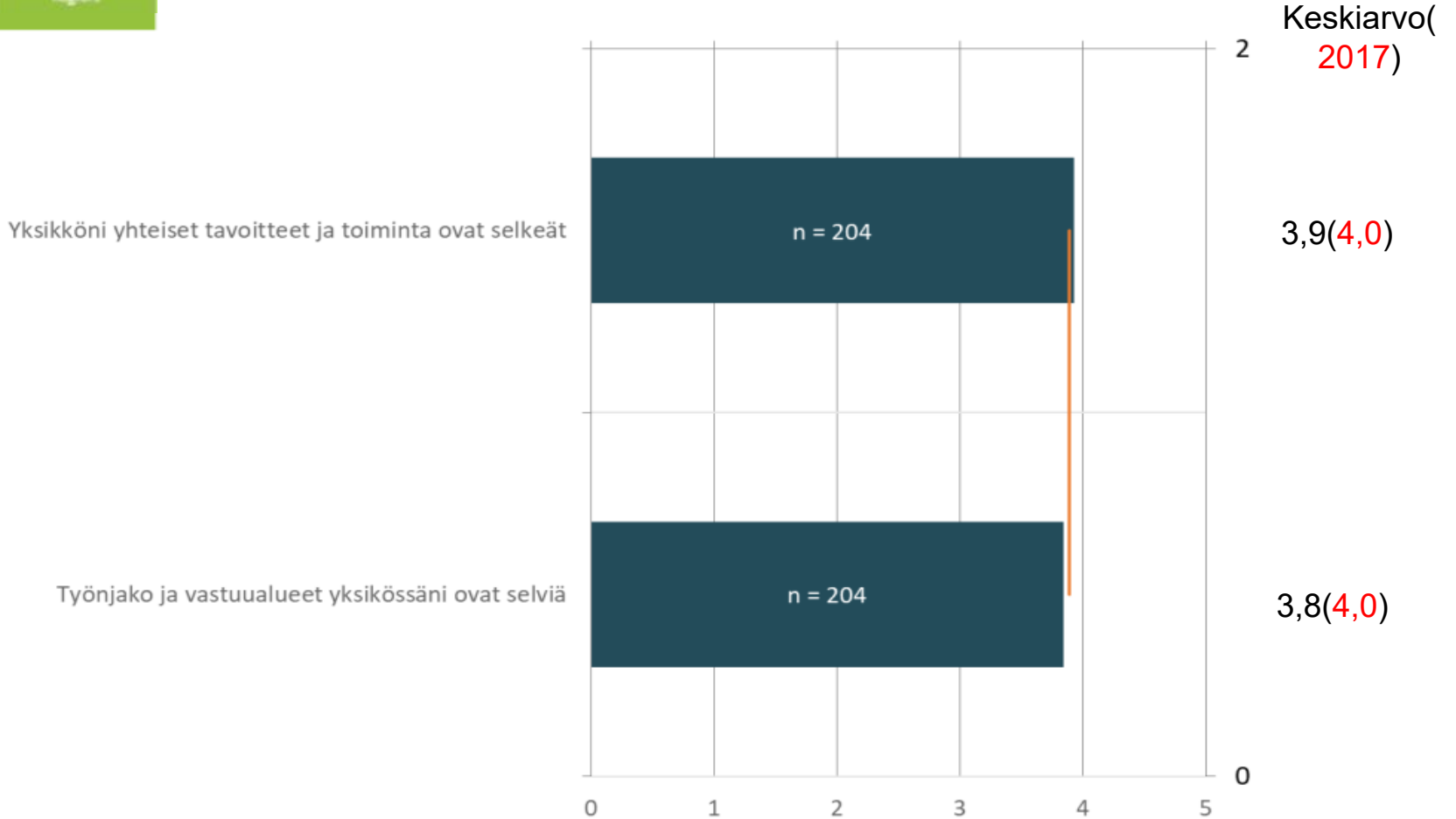
## 12. Työyhteisö

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Työilmapiiri työyhteisössäni on hyvä	2,45%	7,35%	3,92%	50,98%	35,3%	4,09	4
Avun ja tuen saaminen on helppoa	1,47%	9,8%	6,86%	44,61%	37,26%	4,06	4
Yksikköni palaverit toimivat hyvin	2,94%	15,2%	12,25%	45,59%	24,02%	3,73	4
Työyhteisössämme kannustetaan toisia	0,49%	10,29%	7,84%	43,63%	37,75%	4,08	4
Työyhteisössämme pystytään ratkaisemaan ristiriitoja	1,96%	11,27%	20,1%	47,55%	19,12%	3,71	4
Yhteistyö eri yksiköiden/toimialojen välillä toimii hyvin	2,45%	25,98%	25,98%	36,77%	8,82%	3,24	3
Työyhteisössäni toimitaan sovittujen toimintatapojen mukaisesti	0,49%	19,12%	10,29%	52,45%	17,65%	3,68	4
Työyhteisössäni suhtaudutaan aloitteisiin ja/tai parannusehdotuksiin hyvin	1,96%	11,76%	13,73%	48,53%	24,02%	3,81	4
Työyhteisössäni ei esiinny häirintää, epäasiallista kohtelua, sukupuolista häirintää tai ahdistelua	1,96%	4,9%	5,88%	25%	62,26%	4,41	5

### 13. Selkeys ja tavoitteellisuus yksikössä

Vastaajien määrä: 204



### 13. Selkeys ja tavoitteellisuus yksikössä

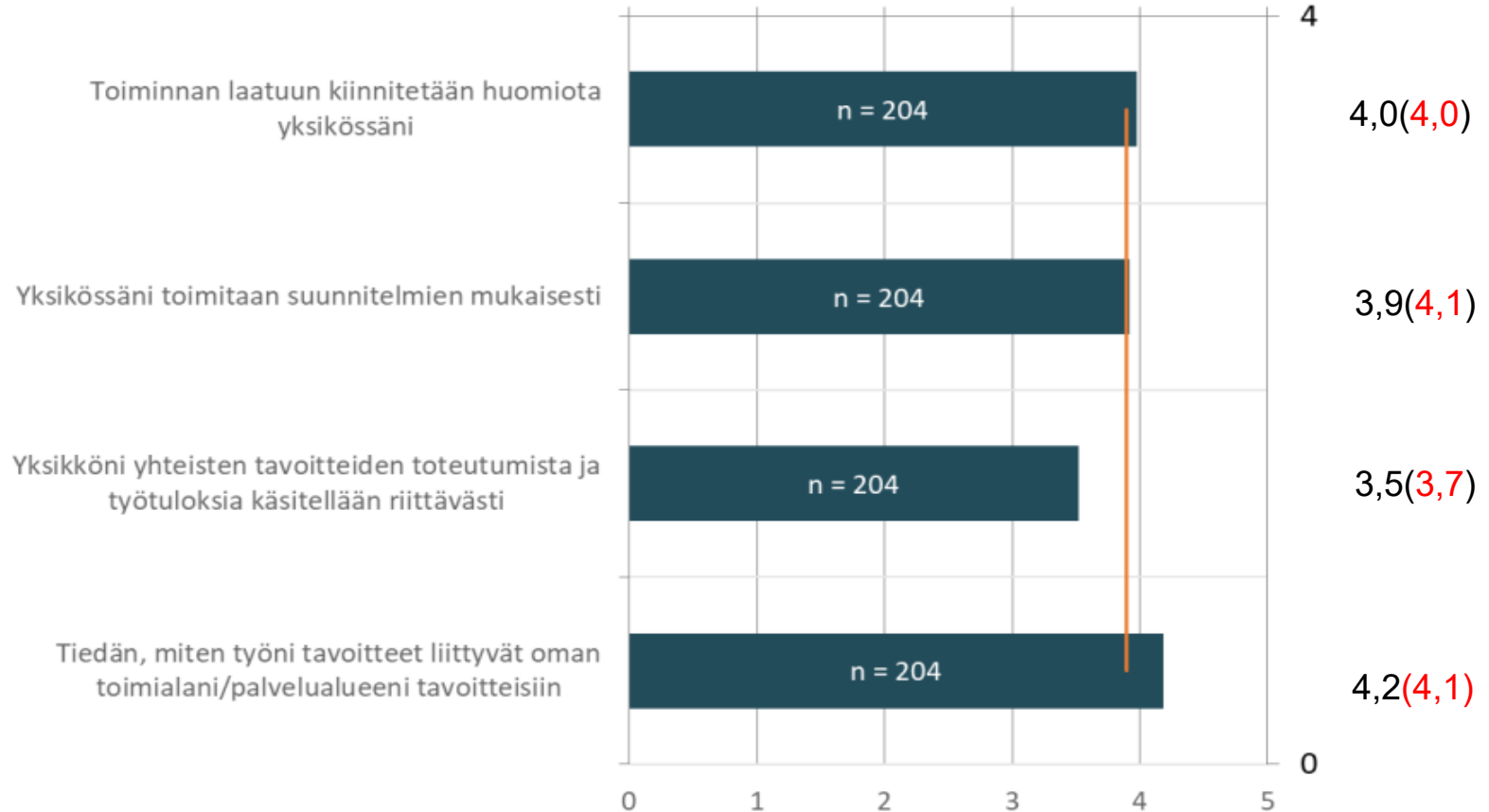
Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Yksikköni yhteiset tavoitteet ja toiminta ovat selkeät	0,98%	12,75%	7,84%	49,02%	29,41%	3,93	4
Työnjako ja vastualueet yksikössäni ovat selviä	1,47%	14,71%	7,35%	50,98%	25,49%	3,84	4

## 14. Toiminnan ohjaaminen yksikössä

Vastaajien määrä: 204

Keskiarvo(  
2017)



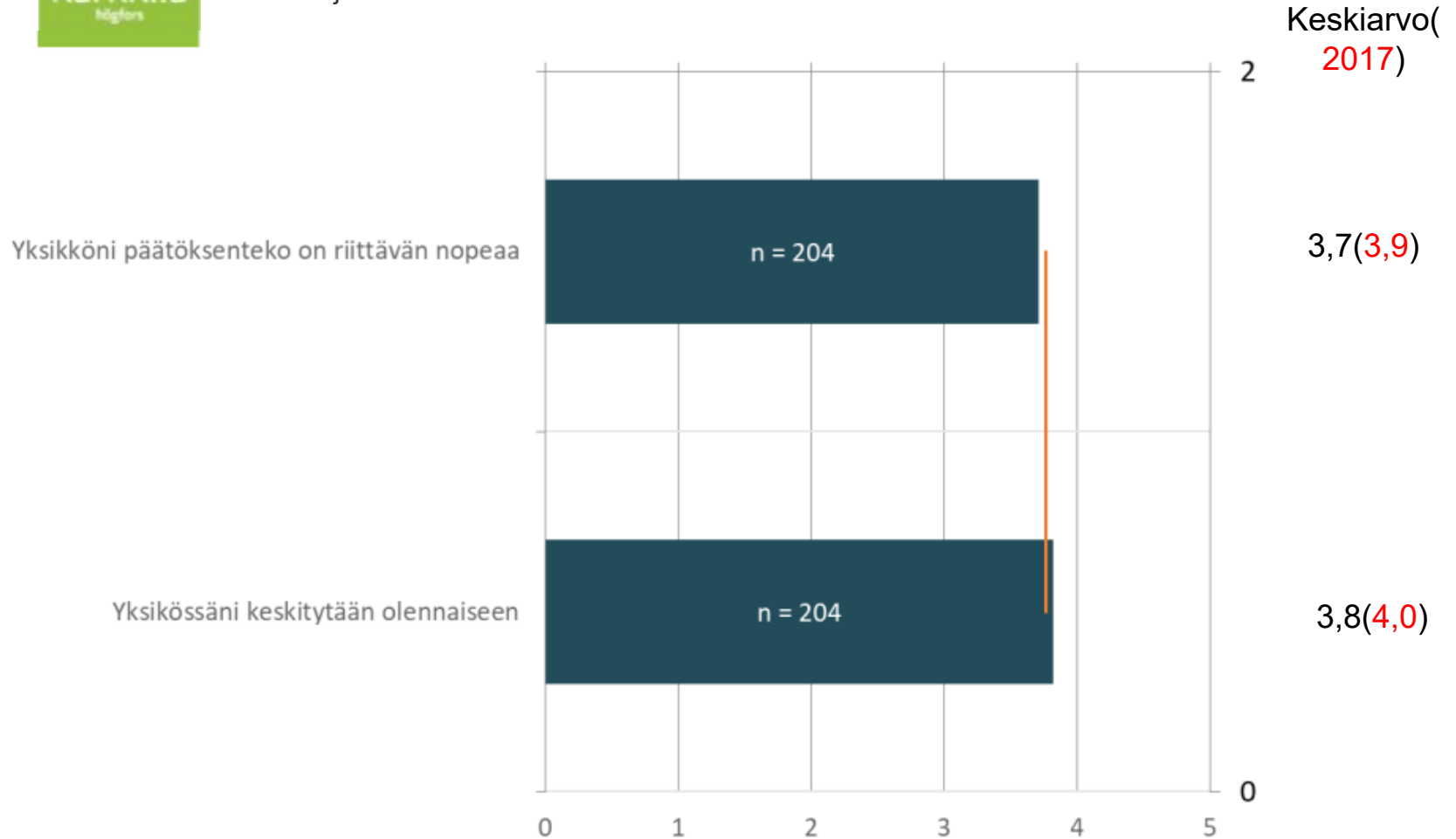
## 14. Toiminnan ohjaaminen yksikössä

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Toiminnan laatuun kiinnitetään huomiota yksikössäni	0,98%	10,3%	8,82%	50%	29,9%	3,98	4
Yksikössäni toimitaan suunnitelmien mukaisesti	0,98%	10,29%	11,28%	50,98%	26,47%	3,92	4
Yksikköni yhteisten tavoitteiden toteutumista ja työtuloksia käsitellään riittävästi	1,96%	21,08%	19,12%	38,72%	19,12%	3,52	4
Tiedän, miten työni tavoitteet liittyvät oman toimialani/palvelualueeni tavoitteisiin	0,49%	2,94%	12,25%	46,57%	37,75%	4,18	4

## 15. Tehokkuus yksikössä

Vastaajien määrä: 204





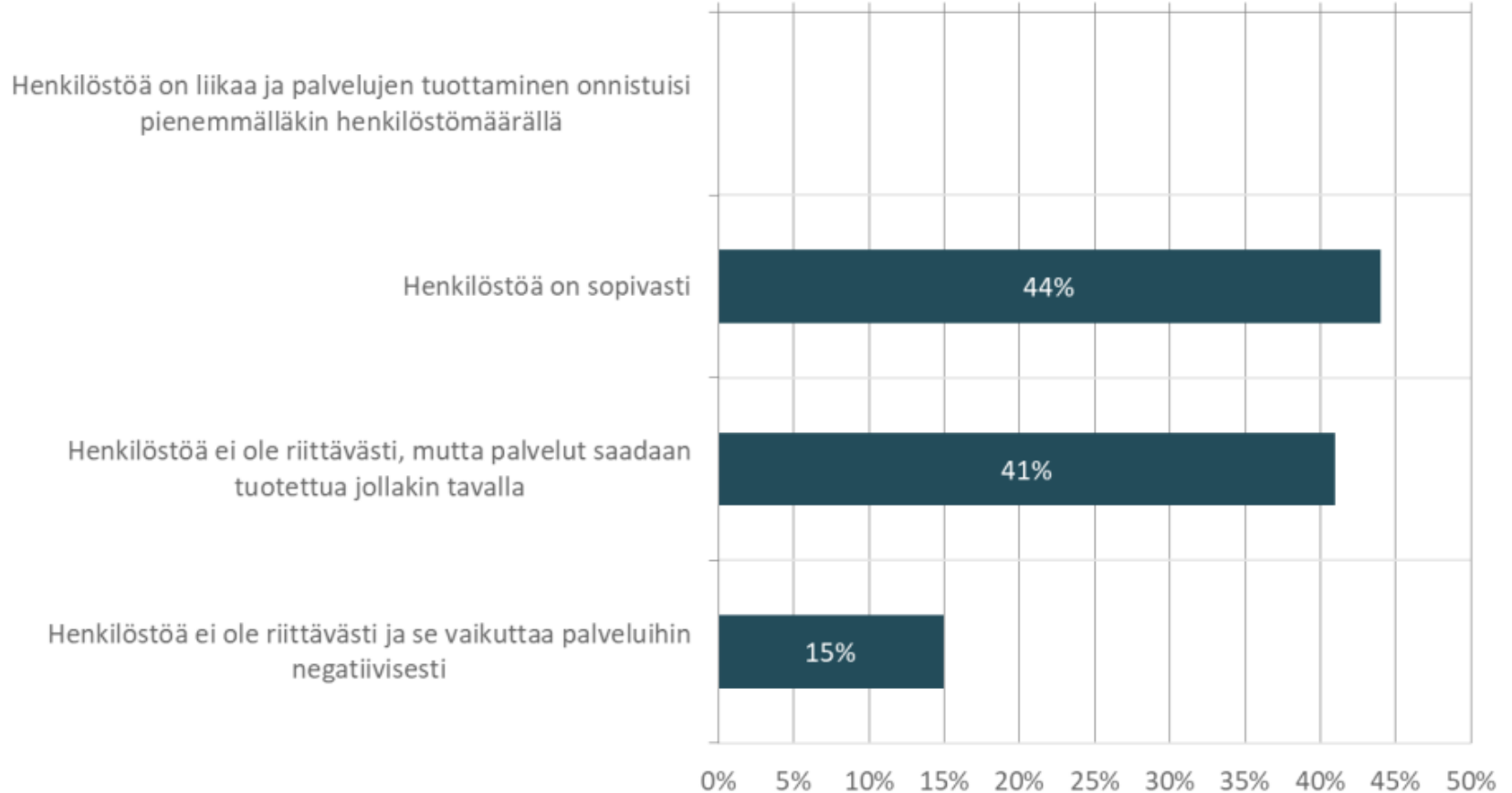
## 15. Tehokkuus yksikössä

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Yksikköni päätöksenteko on riittävän nopeaa	4,41%	14,22%	9,31%	49,51%	22,55%	3,72	4
Yksikössäni keskitytään olennaiseen	2,45%	13,24%	9,8%	49,02%	25,49%	3,82	4

## 16. Miten arvioit henkilöstön määrää työyksikkösi kannalta

Vastaajien määrä: 204



## 16. Miten arvioit henkilöstön määrää työyksikkösi kannalta

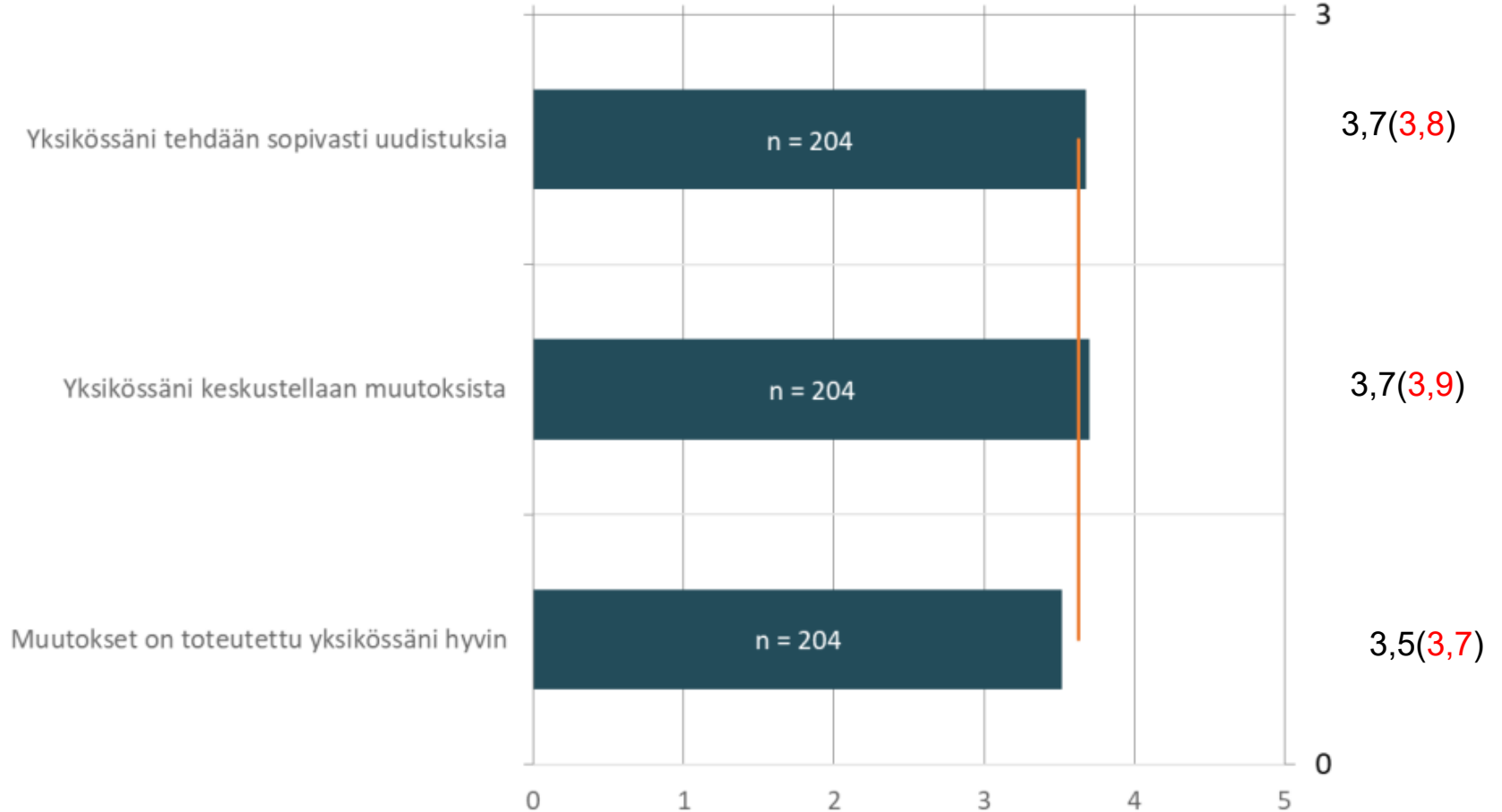
Vastaajien määrä: 204

	n	Prosentti
Henkilöstöä on liikaa ja palvelujen tuottaminen onnistuisi pienemmälläkin henkilöstömäärällä	0	0%
Henkilöstöä on sopivasti	90	44,12%
Henkilöstöä ei ole riittävästi, mutta palvelut saadaan tuotettua jollakin tavalla	83	40,69%
Henkilöstöä ei ole riittävästi ja se vaikuttaa palveluihin negatiivisesti	31	15,19%

## 17. Muutosten hallinta yksikössä

Vastaajien määrä: 204

Keskiarvo(  
2017)



## 17. Muutosten hallinta yksikössä

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Yksikössäni tehdään sopivasti uudistuksia	1,47%	12,74%	18,14%	51,96%	15,69%	3,68	4
Yksikössäni keskustellaan muutoksista	2,94%	15,69%	12,25%	46,57%	22,55%	3,7	4
Muutokset on toteutettu yksikössäni hyvin	4,9%	12,25%	25%	41,67%	16,18%	3,52	4

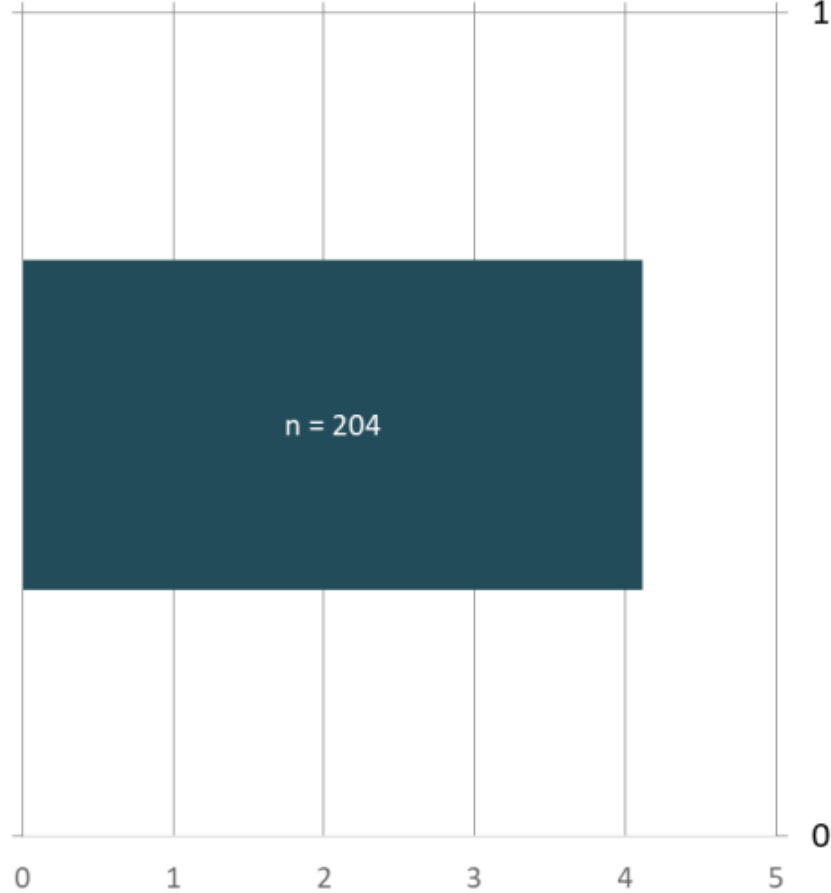


## 18. Asiakastarpeet

Vastaajien määrä: 204

Keskiarvo(ei  
vertailua  
1 vuoteen 2017)

Asiakastarpeet (sisäiset tai ulkoiset asiakkaat)  
ohjaavat toimintaamme





## 18. Asiakastarpeet

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Asiakastarpeet (sisäiset tai ulkoiset asiakkaat) ohjaavat toimintaamme	0,49%	4,41%	16,18%	41,18%	37,74%	4,11	4

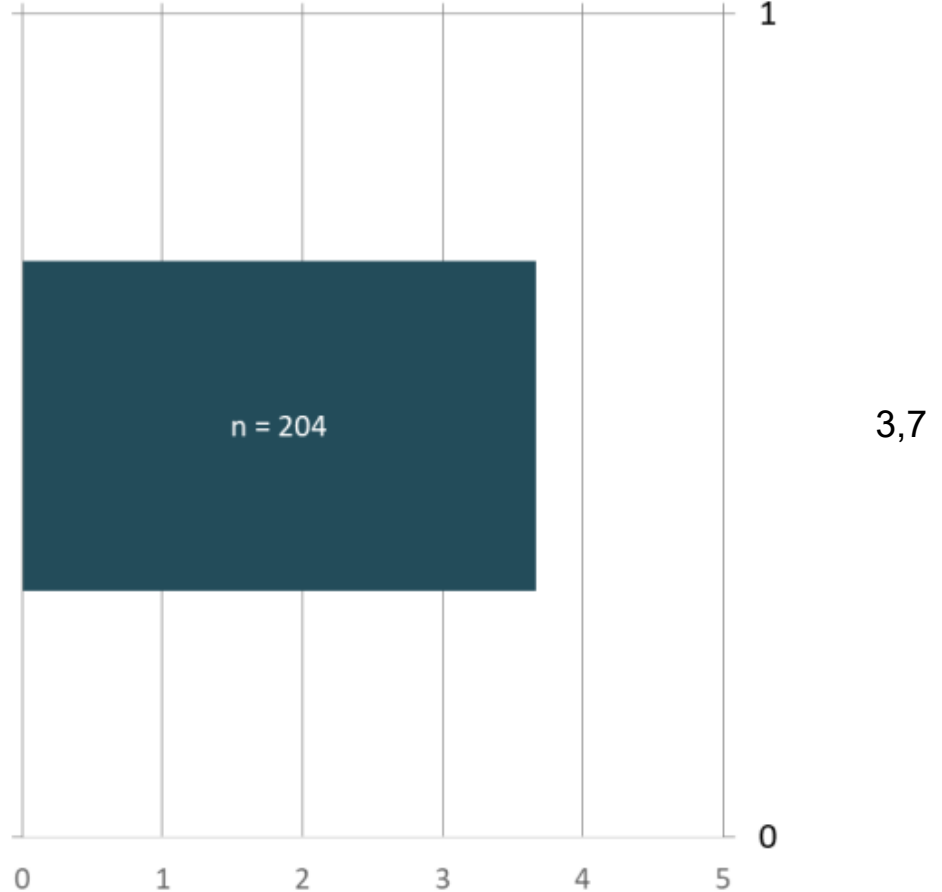


## 19. Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme

Vastaajien määrä: 204

Keskiarvo(ei vertailua  
vuoteen 2017)

Säännöllisesti eli vähintään joka toinen vuosi tai  
useammin







## 19. Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme

Vastaajien määrä: 204

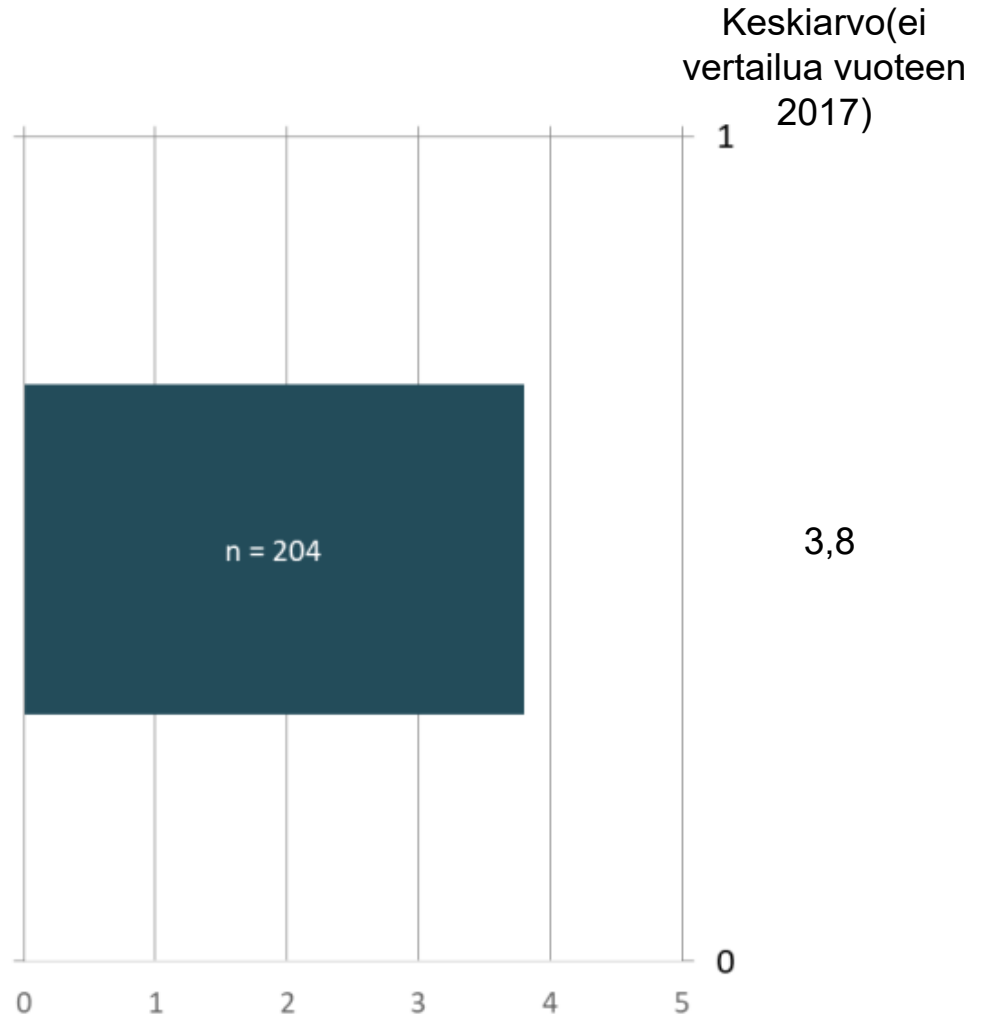
	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Säännöllisesti eli vähintään joka toinen vuosi tai useammin	4,41%	8,83%	27,94%	33,33%	25,49%	3,67	4



## 20. Asiakaspalaute

Vastaajien määrä: 204

Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen  
työmme kehittämisessä





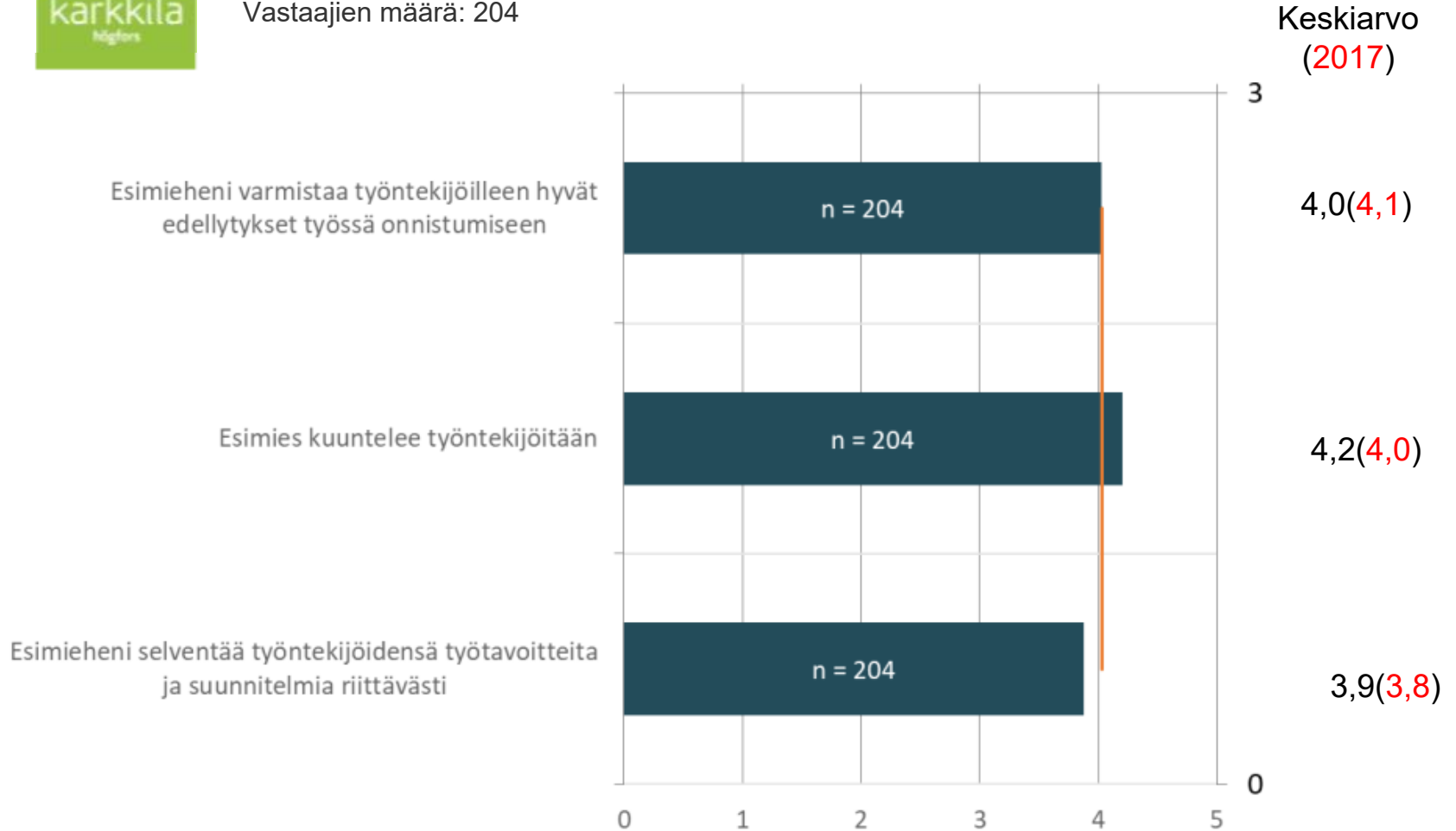
## 20. Asiakaspalaute

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä	2,45%	5,88%	25,49%	41,67%	24,51%	3,8	4

## 21. Esimies asiajohtajana

Vastaajien määrä: 204



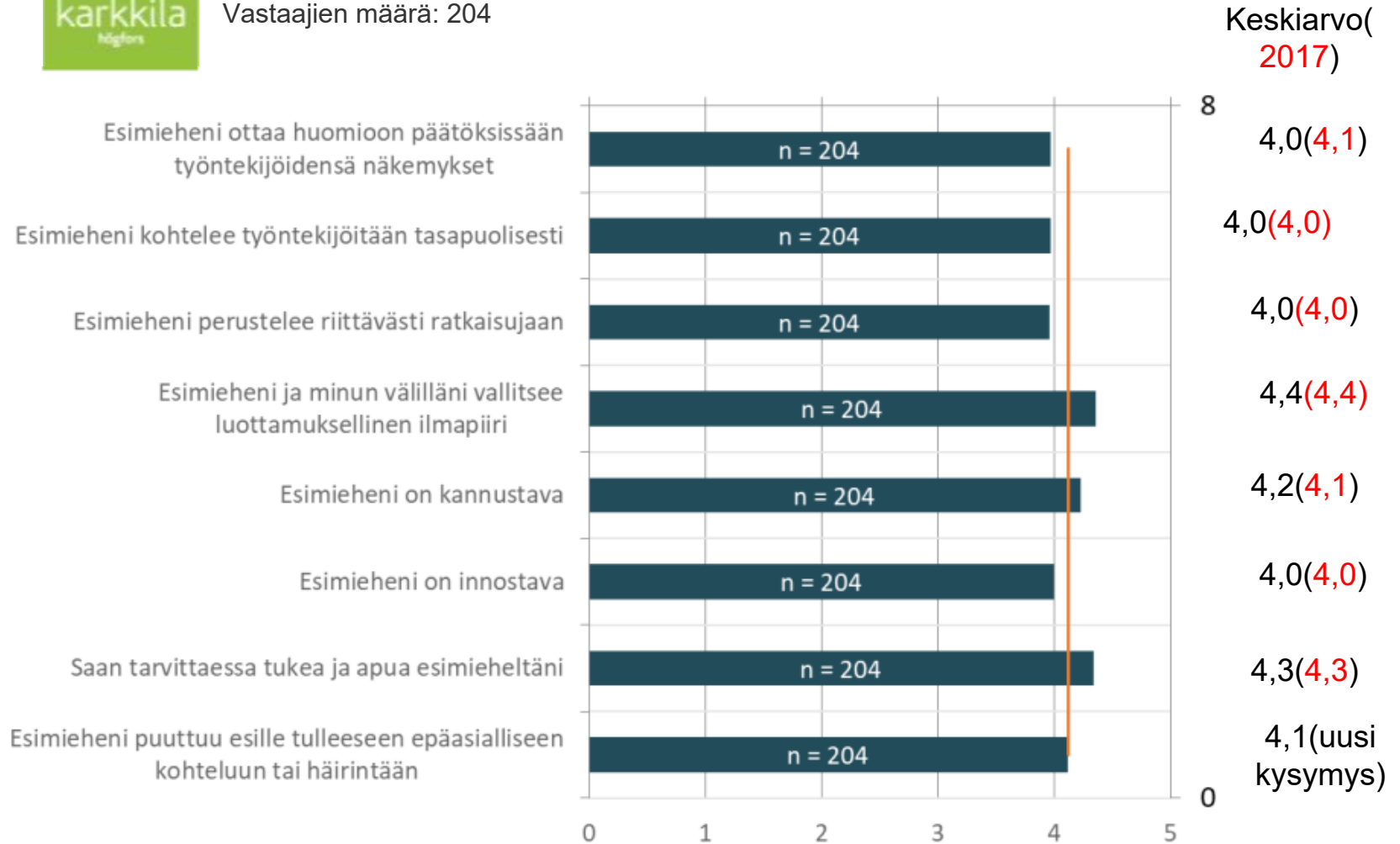
## 21. Esimies asijahtajana

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Esimieheni varmistaa työntekijöilleen hyvät edellytykset työssä onnistumiseen	1,96%	10,29%	7,35%	44,12%	36,28%	4,02	4
Esimies kuuntelee työntekijöitään	0,49%	7,35%	6,37%	43,14%	42,65%	4,2	4
Esimieheni selventää työntekijöidensä työtavoitteita ja suunnitelmia riittävästi	1,47%	13,24%	12,25%	42,16%	30,88%	3,88	4

## 22. Esimies henkilöstöjohtajana

Vastaajien määrä: 204



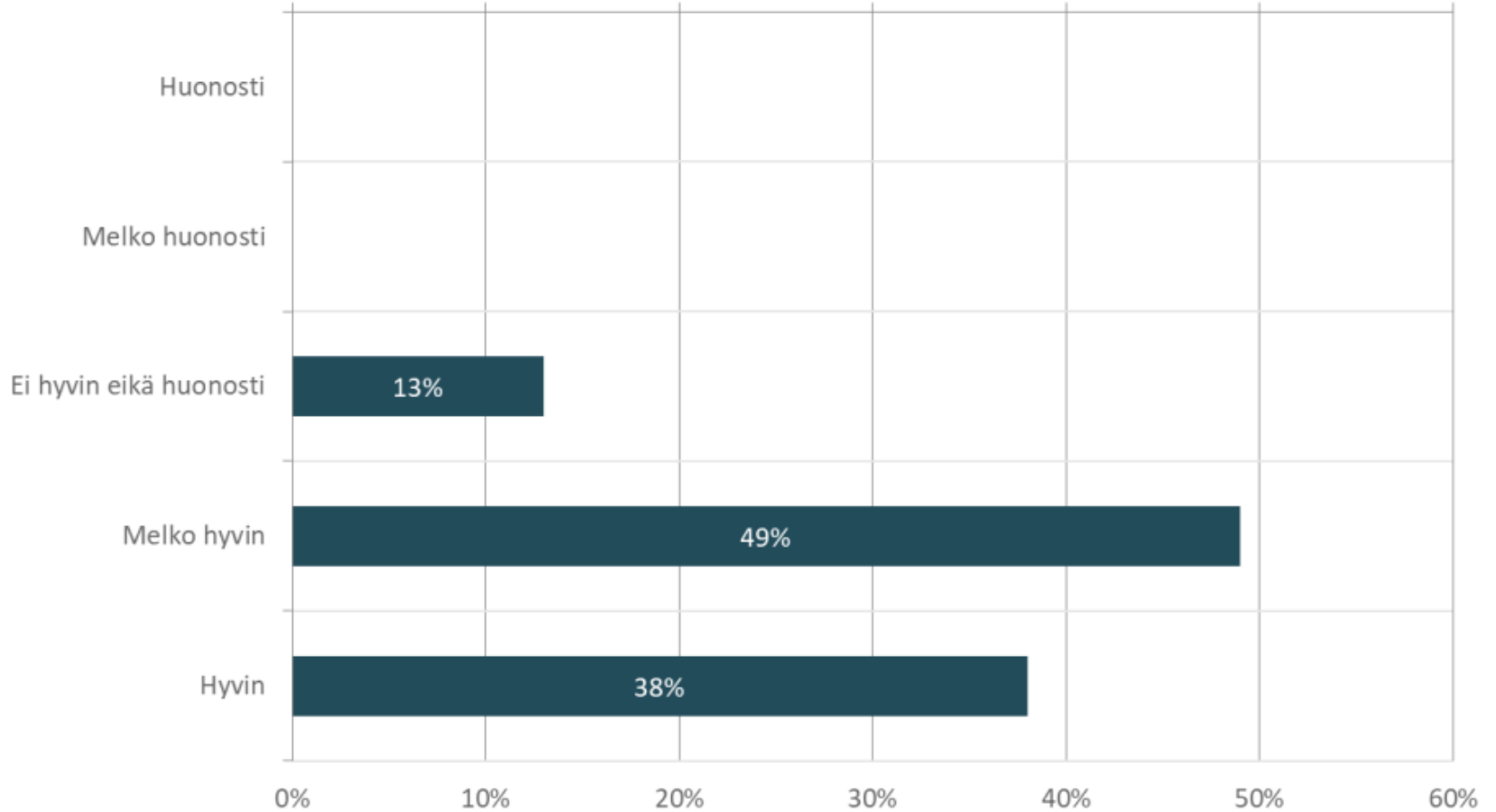
## 22. Esimies henkilöstöjohtajana

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Esimieheni ottaa huomioon päätöksissään työntekijöidensä näkemykset	0,98%	9,8%	13,73%	42,65%	32,84%	3,97	4
Esimieheni kohtelee työntekijöitään tasapuolisesti	1,96%	11,27%	15,2%	30,88%	40,69%	3,97	4
Esimieheni perustelee riittävästi ratkaisujaan	1,47%	9,31%	16,67%	36,77%	35,78%	3,96	4
Esimieheni ja minun välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	0,49%	2,45%	12,26%	30,39%	54,41%	4,36	5
Esimieheni on kannustava	0,49%	6,37%	10,79%	34,31%	48,04%	4,23	4
Esimieheni on innostava	1,47%	9,31%	15,69%	35,29%	38,24%	4	4
Saan tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäni	0,49%	5,39%	9,81%	28,43%	55,88%	4,34	5
Esimieheni puuttuu esille tulleeseen epäasialliseen kohteluun tai häirintään	0,49%	3,43%	25%	26,47%	44,61%	4,11	4

### 23. Edistätkö omalla toiminnallasi esimies-työntekijä suhteen toimivuutta?

Vastaajien määrä: 204







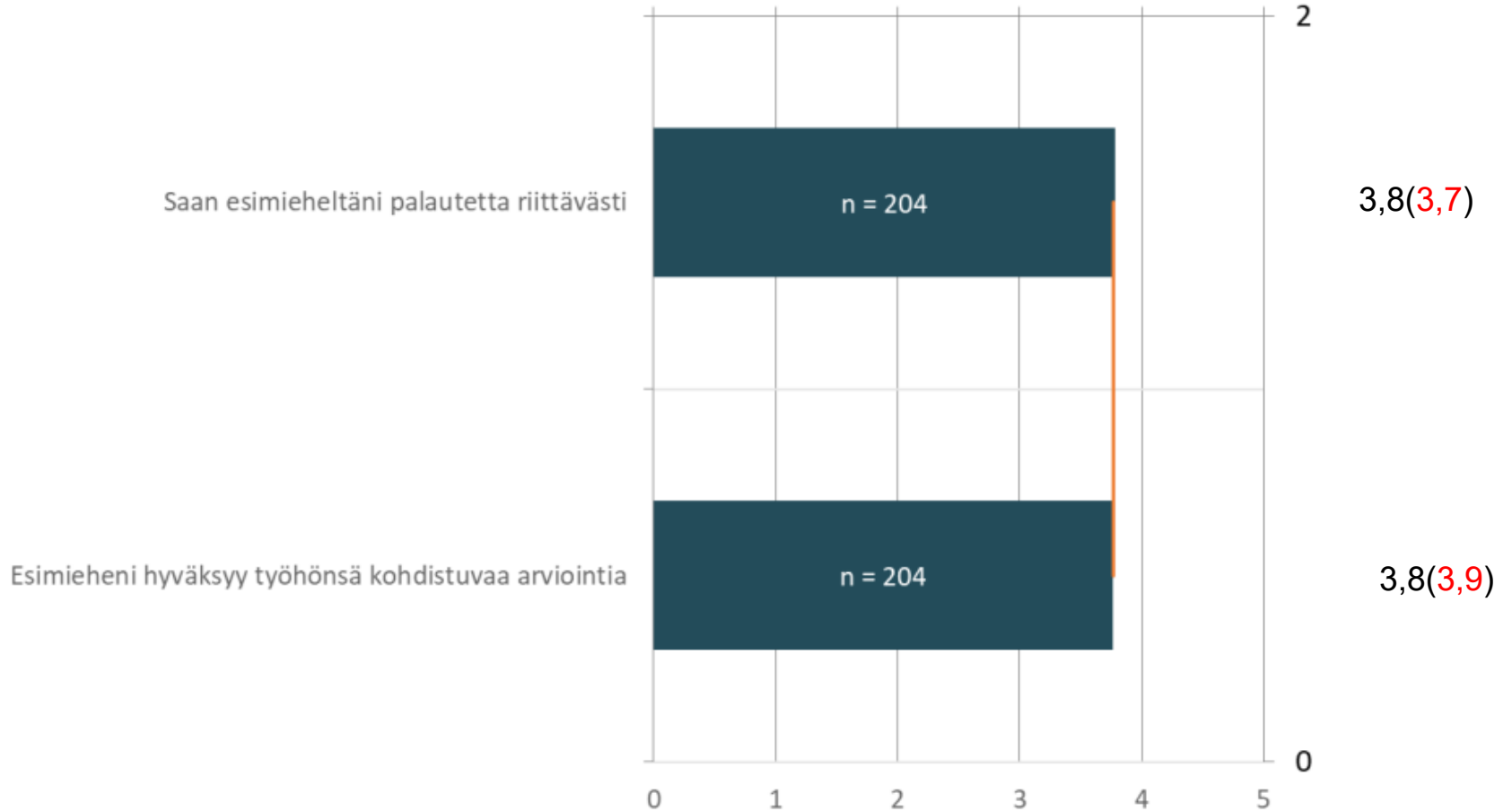
## 23. Edistätkö omalla toiminnallasi esimies-työntekijä suhteen toimivuutta?

Vastaajien määrä: 204

	<b>n</b>	<b>Prosentti</b>
Huonosti	0	0%
Melko huonosti	0	0%
Ei hyvin eikä huonosti	26	12,75%
Melko hyvin	101	49,51%
Hyvin	77	37,74%

## 24. Palautekäytännöt

Vastaajien määrä: 204



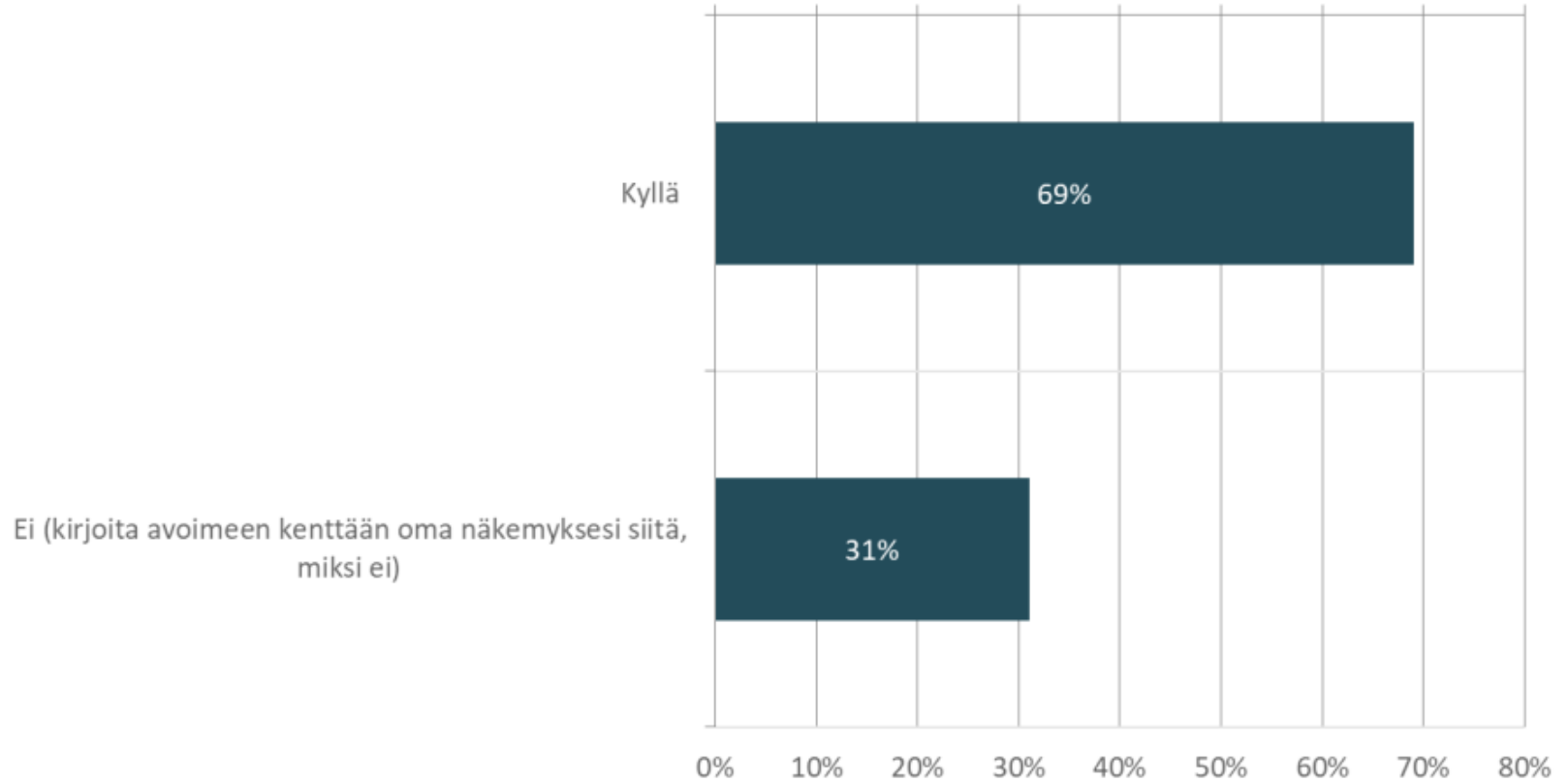
## 24. Palautekäytännöt

Vastaajien määrä: 204

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Saan esimieheiltäni palautetta riittävästi	1,96%	15,2%	10,29%	48,04%	24,51%	3,78	4
Esimieheni hyväksyy työhönsä kohdistuvaa arviointia	1,96%	8,34%	30,88%	29,41%	29,41%	3,76	4

## 25. Olen käynyt kehityskeskustelun esimieheni kanssa

Vastaajien määrä: 204





## 25. Olen käynyt kehityskeskustelun esimieheni kanssa

Vastaajien määrä: 204

	<b>n</b>	<b>Prosentti</b>
Kyllä	140	68,63%
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	64	31,37%

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Tulossa
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	ei ole ollut tarvetta vielä
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Edellisellä kierroksella olin juuri aloittanut virkasuhteessa - tulee pian ajankohtaiseksi.
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Ei ole vielä ollut ajankohtaista
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Olen ollut töissä kaupungilla ainoastaan pari lyhyehköä pätkeä, joiden aikana kehityskeskusteluja ei ilmeisesti ole käyty.
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Ei ole vielä ollut ajankohtainen
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Keskustelut eivät ole vielä alkaneet
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	on vasta tulossa
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	tulossa pian
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	kehityskeskustelu on tulossa ja tämän esimiehen pitämänä ensimmäinen

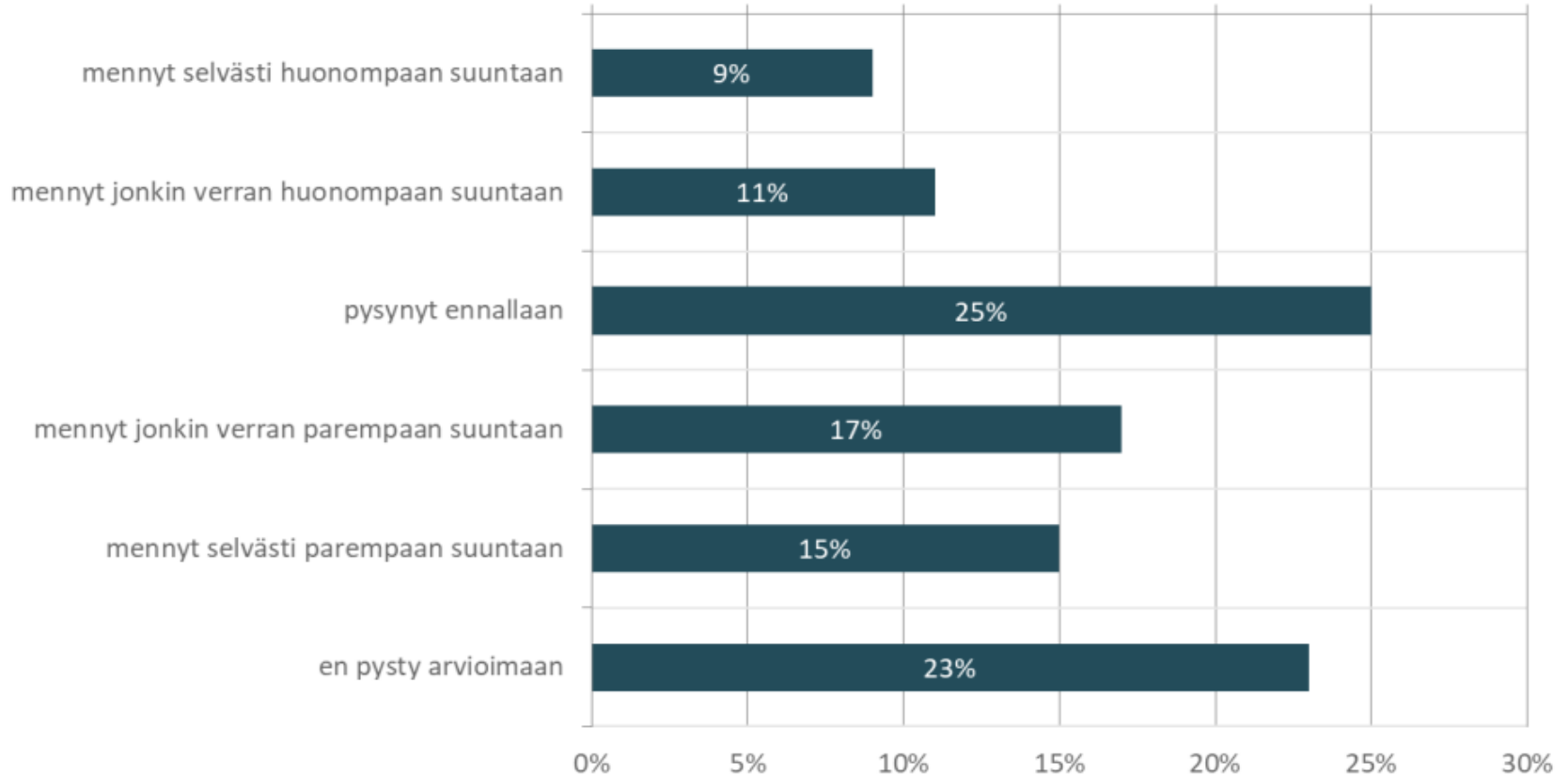


Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Keskustelut tuloillaan.
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Ei ole vielä ehditty.
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Oman esimiehen kiireinen aikataulu
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Olen palannut töihin vasta viime elokuussa, joten kehityskeskustelua ei ole vielä pidetty.
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	tulossa kai keväällä, viime keväänä oli
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Kiire
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Ryhmämuotoinen keskustelu viime vuonna
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Tulossa helmikuun lopussa.
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Tulossa pian
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Tulossa
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	määräaikainen työsuhde
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Tulossa
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Aika on sovittu jo
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Ei ole sovittu aikaa
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	2.2 2020 käydään
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	tulossa,aika sovittuna
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Työaikani on viikoittain melko lyhyt, joten kehityskeskustelu ei välttämättä ole tarpeen. Keskusteluyhteys on kuitenkin olemassa ja hyvällä tolalla.
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Esimies vaihtui, keskustelu tulossa .
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	en tiedä
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	Ei ole ehditty
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	tulossa
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	tulossa helmikuun lopulla
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	en vielä
Ei (kirjoita avoimeen kenttään oma näkemyksesi siitä, miksi ei)	aikatauluongelma

## 26. Arvioi yleisesti työhyvinvoinnin kehitystä työyhteisössäsi viimeisen kolmen vuoden aikana. Onko kehitys...

Vastaajien määrä: 204-

20% kokemus että alentunut, 25% kokemus että pysynyt ennallaan, 32% kokemus että kohentunut







## 26. Arvioi yleisesti työhyvinvoinnin kehitystä työyhteisössäsi viimeisen kolmen vuoden aikana. Onko kehitys...

Vastaajien määrä: 204

	<b>n</b>	<b>Prosentti</b>
mennyt selvästi huonompaan suuntaan	18	8,82%
mennyt jonkin verran huonompaan suuntaan	22	10,78%
pysynyt ennallaan	52	25,49%
mennyt jonkin verran parempaan suuntaan	35	17,16%
mennyt selvästi parempaan suuntaan	30	14,71%
en pysty arvioimaan	47	23,04%



## Avoimia palautteita: positiivisia asioita

Tuki, osa-aikaisuus, ePassi-etuus, kaupungin järjestämä liikunta, arvostaminen, ryhmien koko, työilmapiiri, rekryt, yhteistyö, viihtyvyys, avustajat, kehittäminen, kannustavuus, keskusteleminen, pätevyys, selvä työnkuva, hyvä henki

*"Mielestäni työkykyni otetaan hyvin huomioon ja saan tarvittaessa tukea jaksamiseen."*

*"E-passi loistava itsevalintaiseen liikuntaan, työpisteen ja työtiimin pysyvyys luo motivaatiota työn kehittämiseksi"*

*"Kaupungilla on aivan mahtavat ILMAISET jumpat! Niissä kun käy niin fyysinen jaksaminen on taattu! On vaan sääli että niissä käy niin vähän väkeä.*

*Enemmän voisi olla keskusteluja esimiesten kanssa että "miten menee", ihan vaan ohimennen, työn ohessa."*

*"ryhmä, jossa aikaisemmin työskentelin oli välillä todella suuri ja se kuormitti jaksamistani. Nyt lapsiryhmien kokoon on kiinnitetty enemmän huomiota ja sijaisia on saanut tarvittaessa."*

*"Esimies seuraa työssä jaksamistani hienosti ja tehtävien määrästä keskustellaan, jos on tarvetta. Työtehtävät olen kokenut mielekkäiksi ja sopivan haasteellisiksi."*

## Avoimia palautteita : kehitettävää

Tiedonkulku, selkeys, sijaisen hankkiminen, työvälineet, yhteiset palaverit, sisäilmaongelmat, koulutuksen lisääminen, esimiesten vaihtuminen, henkilöstön vaihtuvuus, henkilöstön vähentyminen, työn kuormittavuus, kiire, uupumus, lisää yhteistyötä, perehdytys

*"Tiedon kulku saisi olla parempaa. Usein luemme lehdestä asioita, ennen henkilökuntaa pidettiin ajantasalla."*

*"Myöskin tehtävänkuvat muuttuvat, olisi kivaa jos henkilökunnalle tiedotettaisiin kuka mitäkin tekee muutoksen/ muutoksien jälkeen"*

*"Selkeyttämällä ohjeita ja informaatiota. "*

*"Yhteisiä palavereita voisi olla useammin, kun asioita isossa talossa on. "*

*"Henkilöstön suuri vaihtuvuus, vähäinen määrä, huono perehdytys ja siihen vielä muut muutokset uuvuttavat henkilöstöä. "*

*"Kiire on lisääntynyt, päätöksenteko hidastunut, prioisointi ontuu, toimintojen jouhevuus vähentynyt"*