

Vastaus valtuustoaloitteeseen 17/2021: Riippumaton selvitys ja toimenpideohjelma henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi, kv

Kunnanvaltuusto 31.05.2021 § 52

Vihreä valtuustoryhmä jätti seuraavan aloitteen kunnanvaltuuston kokouksessa 31.5.2021:

” Valtuustoaloite: Kunnan on laadittava riippumaton selvitys ja toimenpideohjelma henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi

Kirkkonummen kunnan henkilöstön vaihtuvuus on huolestuttavan suurta ja useilla toimialoilla on raportoitu rekrytointiongelmia. Kirkkonummen kunnan työhyvinvointikyselyn 2020 perusteella henkilöstön arvio kysymykseen ”Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi” on verrokkikuntien heikoin ja tilanne on heikentynyt edellisestä vuodesta. Tämä kertoo henkilöstön kuormittumisesta.

Huolestuttavaa on, että työhyvinvointikyselystä käy ilmi, henkistä väkivaltaa on kokenut 28,9% työntekijöistä viimeisen vuoden aikana. Henkilöstökertomuksen käsittelyn yhteydessä (kunnanhallitus 12.4.2021) kävi ilmi, että henkilöstö on raportoinut päättäjien epäasiallisesta käytöksestä viranhaltijoita kohtaan.

Näihin ongelmiin on puututtava. Kirkkonummella ei ole varaa menettää osaavaa henkilöstöä. Hyvinvoiva ja työhönsä sitoutunut henkilöstö luo edellytykset kunnan palveluiden tuottamiselle ja kehittämiselle.

Me allekirjoittaneet valtuutetut edellytämme, että Kirkkonummi laatii riippumattoman selvityksen henkilöstön hyvinvoinnista ja toimenpideohjelman henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi.

Vihreä valtuustoryhmä”

Aloitteen allekirjoittivat Vihreän valtuustoryhmän lisäksi seuraavat valtuutetut: Miika Engström, Carl-Johan Kajanti, Irja Bergholm, Marjut Frantsi-Lankia, Linda Basilier, Antti Kilappa, Outi Saloranta-Eriksson ja Timo Haapaniemi

Päätös

Kunnanvaltuusto lähettää aloitteen kunnanhallitukselle valmisteltavaksi.

Henkilöstöjaosto 24.08.2022 § 43
673/01.00.02/2021

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi
Työsuojelupäällikkö Sonja Kotakallio, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi

Valtuustoaloitteessa ilmenee kolme erillistä huolenaihetta: Esille nousevat työn kuormittavuus, henkinen väkivalta ja kiusaaminen erityisesti päättäjien taholta virkamiehiä kohtaan ja henkilökunnan suuri vaihtuvuus.

Kunnassa toteutetaan vuosittain työhyvinvointikysely. Kyselyssä kartoitetaan mm. henkilöstökunnan kokemusta ajan riittävydestä saada työ tehdyksi, työssä koettua henkistä ja fyysistä väkivaltaa, suositteleeko työpaikkaa tuttaville.

Koetun henkisen ja fyysisen väkivallan osalta tulokset ovat heikentyneet kaikilla palvelualueilla vuodesta 2020 vuoteen 2021. Koettua henkistä ja fyysistä väkivaltaa raportointiin henkilöstöjaostolle keväällä 2022.

Väkivallan ehkäisemiseen ja ennalta varautumiseen panostetaan. Työn vaarojen ja riskien arviointi on jatkuvaa toimintaa, josta muistutetaan säännöllisesti. Henkilöstö koulutetaan tarvelähtöisesti aiheesta. Työntäjän velvollisuutena on poistaa tai vähentää tunnistetut riskit.

Sopuisaa arkea-ohjeistuksen päivitys aloitetaan syksyn aikana. Työsuojelun työvälineenä on riskien osalta Wpro -järjestelmä, jonka käyttöä on tehostettu. Työsuojelu raportoi säännöllisesti henkilökunnan kokemasta väkivallasta henkilöstöjaostolle.

Ajan riittävyden kokemuksen tulos on pysynyt samana vuosina 2020 ja 2021. Jatkuva kiire ja kasvaneet asiakasmäärät kuormittavat. Hallinnolliset tehtävät ovat lisääntyneet. Korona lisäsi kuormitusta. Työtaakan jakaminen, oikea-aikainen ja riittävä perehdytys, työn tavoitteiden selkiyttäminen, tehtävien priorisointi sekä yhdessä tekeminen, hyvä esihenkilötyö nousevat tärkeiksi tekijöiksi. Ratkaisuja on haettu mm. avoimen ja keskusteleavan ilmapiirin, tehostetun tiedottamisen ja viestinnän, yksilö- ja ryhmäkehityskeskustelun, yksilöllisen huomioimisen, yhteistyön, lisäresurssoinnin, osaamisen jakamisen, muutosjohtamisen kautta.

Lähtövaihtuvuus on vuosina 2020 ja 2021 pysynyt lähes samana, ollen noin 12 %. Työpaikkaa suosittelevien prosenttiosuus on vuosina 2020 ja 2021 ollut sama, 74 %. Vuonna 2019 prosenttiosuus oli 76 %.

Keväällä 2022 toteutettiin esihenkilöille ensimmäistä kertaa oma työhyvinvointikysely. Kysely toteutettiin Kevan työkalulla. Kyselyn pohjalta kuntatasoisiksi kehittämiskohteiksi valittiin johtaminen, palkitseminen, osaamisen kehittäminen ja ajankäyttö/työajan riittävyys.

Toimenpiteinä mm. yhteisten palveluiden tuottamat säännölliset infot/koulutukset, esihenkilöiden perehdytykset, itsensä johtaminen ja ajankäyttö, rekrytoinnin kehittäminen sekä toimintamallien, prosessien ja työvälineiden läpikäynti, arviointi ja priorisointi.

Henkilökunnan työhyvinvointikysely on toteutettu kolmesti Kevan työkalulla. Kevan työkalu mahdollista vertailun muihin kunta-alan toimijoihin. Kyselyn toistaminen samassa muodossa mahdollistaa myös kunnan omien tulosten kehittymisen seurannan. Keväällä toteutettu esihenkilökysely on tarkoitus toistaa.

Käytössä olevat työkalut mahdollistavat henkilöstön hyvinvoinnin tilan kartoittamisen. Kyselyiden tulosten pohjalta on valittu kehittämiskohteet ja toimenpiteet. Tärkeää on toimenpiteiden toteutumisen seuranta ja vaikuttavuuden arviointi. Tähän tulee kiinnittää suurempaa huomiota sekä viestiä paremmin koko henkilöstölle.

Esitän, että henkilöstölle toteutetaan syksyllä työhyvinvointikysely Kevan työkalulla. Esihenkilöille toteutetaan keväällä 2023 toistamiseen työhyvinvointikysely Kevan työkalulla.

Kevään 2023 aikana tuodaan päätettäväksi jatkossa käytettävä työkalu tai palveluntarjoaja.

Kunnalle olisi hyvä laatia useamman vuoden työhyvinvointiohjelma. Ohjelmaa päivitetään vuosittain tarvittavilta osin.

Yhteistyötä päättäjien ja viranhaltijoiden kanssa kehitetään. Kunnanhallituksen ja henkilöstöjaoston kanssa pidetään yhteinen iltakoulu, jossa aiheena mm. rekrytointi kunnassa, työtyytyväisyys- ja esihenkilökyselyn tulokset.

Esittelijä	Henkilöstöjohtaja Stenius Kristina
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto päättää 1 että, syksyllä toteutetaan henkilöstön ja keväällä esihenkilöstön työhyvinvointikysely Kevan työkalulla. 2 että, kunnalla laaditaan työhyvinvointiohjelma. 3 että, päätettäväksi tuodaan vuodesta 2023 eteenpäin työhyvinvointikyselyyn käytettävä työkalu tai palveluntarjoaja
Käsittely	Henkilöstöjohtaja kertoi käynnissä olevista ja suunnitelluista toimenpiteistä. Henkilöstöjaosto keskusteli asiasta. Todettiin, että toimenpiteistä on hyvä tiedottaa laajemminkin organisaatiossa tietoisuuden lisäämiseksi. Keskustelun kuluessa henkilöstöjaosto ja kunnanhallituksen puheenjohtaja sopivat henkilöstöjaoston ja kunnanhallituksen yhteisen iltakoulun ajankohdaksi 4.10.2022. Tapahtuman yksityiskohdat tarkentuvat myöhemmin.
Päätös	Henkilöstöjaosto päätti ehdotuksen mukaisesti.
Tiedoksi	Kunnanhallitus ja edelleen kunnanvaltuustolle.