

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

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

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 riittävyyden 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 keskustelevan 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.
Kunnanhallitus 26.09.2022 § 310	
Valmistelija	Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi Työsuojelupäällikkö Sonja Kotakallio, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi
Esittelijä	Kunnanjohtaja Aarnio Tarmo
Päätösehdotus	Kunnanhallitus päättää antaa yllä olevan vastauksen valtuustoaloitteeseen 17/2021 ja ehdottaa kunnanvaltuustolle, että valtuusto pitää vastausta riittävänä ja aloitetta loppuunkäsiteltynä.

Käsittely

Käsittelyn aikana jäsen Saara Huhmarniemi jätti seuraavan palautusehdotuksen:

Palautuksen aikana selvitetään mahdollisuudet riippumattoman selvityksen ja toimenpideohjelman laatimiseksi henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi. Perustelut: Nyt esitetty vastaus valtuustoaloitteen on kuvaus tilanteesta, mutta ei aloitteessa edellytetty toimenpide henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi. Kirkkonummen kunnan henkilöstön vaihtuvuus on edelleen voimakasta, eikä ole parantunut aloitteen jättämisen ajankohdan jälkeen. Aloitteessa esitetyt toimenpiteet: riippumattoman selvityksen ja toimenpideohjelman laatiminen ovat siis edelleen ajankohtaisia ja perusteltuja.

Palautusehdotusta kannatti Markus Myllyniemi.

Kunnanhallitus hyväksyi yksimielisesti palautusehdotuksen.

Päätös

Kunnanhallitus päätti yksimielisesti palauttaa asian uudelleen valmisteltavaksi.

Tiedoksi

kunnanvaltuustolle

Henkilöstöjaosto 09.11.2022 § 56

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi
Hallintojohtaja Jaana Suihkonen, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi

Kunnanhallitus päätti 26.9.2022 palauttaa valmisteluun vastauksen valtuustoaloitteeseen 17/2021, joka koskee riippumatonta selvitystä ja toimenpideohjelmia henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi. Kunnanhallitus perusteli palautusta sillä, että vastaus valtuustoaloitteeseen on kuvaus tilanteesta, mutta ei aloitteessa edellytetty toimenpide henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi. Valtuustoaloitteessa on esitetty toimenpiteinä riippumattoman selvityksen tekeminen ja toimenpideohjelman laatiminen.

Kuten aiemmassa vastauksessa on jo todettu, kunta tekee vuosittain henkilöstön työhyvinvointikyselyn KEVAN, ulkopuolisen tahon, työkalua hyödyntäen. Kysely on toteutettu samalla kysymyspatteristolla nyt neljä kertaa, jolloin meillä on arvokasta seuranta- ja trenditietoa saatavilla. Esihenkilöitä on vuosittain ohjeistettu käsittelemään tuloksia yhdessä henkilöstön kanssa ja niin ikään yhdessä henkilöstön kanssa valitsemaan oman yksikön tulosten perusteella kehittämisen kohteet. Haasteena on, tehtiin kysely mitä työkalua käyttäen tai minkä tahon toimesta tahansa, etteivät kaikki työyksiköt välttämättä saa vähäisen vastaajamäärän vuoksi yksikkökohtaisia tuloksia. Tällaisissa tapauksissa yksikkö on hyödyntänyt ylempään tason tuloksia, joiden perusteella kehittämisen kohteet on valittu.

Vuoden 2022 osalta kuntatasoiset tulokset ovat pääsääntöisesti parantuneet tai pysyneet samalla tasolla kuin vuonna 2021. Varsinkin lähiesihenkilötyön väittämien keskiarvot ovat kauttaaltaan nousseet (0,1-0,2 mittayksikköä) ollen osittain neljän mittausvuoden korkeimmat.

Kirkkonummen kunnan tulokset verrokkikuntiin nähden ovat parantuneet vuodesta 2021 ja väittämien keskiarvot olivat vuonna 2022 Kirkkonummen osalta keskimäärin korkeammat kuin verrokkikunnilla. Lähiesihenkilötyön osalta Kirkkonummen tulokset ovatkin parhaimmasta päästä verrokkikuntiin nähden.

Tämä indikoi, että useamman vuoden määrätietoinen työ yksiköissä on tuottanut tulosta. Tiedostamme kuitenkin, että tekemistä vielä riittää ja nimenomaan toimenpiteisiin on panostettava eikä niinkään enää uusien selvitysten tekemiseen. Kunnan operatiivinen johto on kuntatasoisten tulosten perusteella valinnut tämän vuoden kyselyn tulosten perusteella kuntatasoisina kehittämisen kohteina työajan riittävyyden varmistamisen ja johtamisen avoimuuden.

Toimenpiteet työajan riittävyyden varmistamiseksi vaihtelevat toiminnan eri tasoilla. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen lapsiryhmässä tärkeää on, että kasvattajilla on riittävästi aikaa lapsille, kun taas palkkasihteereillä pitää olla käytössään oikeat työkalut ja järjestelmät ja hallinnollista henkilöstöä tulee olla riittävästi luottamuselinten päätöksentekoa tukevaan valmisteluun. Kirkkonummella on osaavat esihenkilöt, jotka kykenevät alaisensa henkilöstön kanssa toteuttamaan niitä toimenpiteitä, joita kukin yksikkö tulee itselleen vuoden 2022 työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella valitsemaan. Tärkeintä tässä tilanteessa onkin antaa heille työrauha asian edistämiseen. Mikäli esihenkilö ja/tai henkilöstö kokevat, että he tarvitsevat ulkopuolista apua tulosten käsittelyssä, kehittämiskohteiden valinnassa ja/tai toimenpiteiden edistämisessä, voivat he olla yhteydessä henkilöstöyksikköön ja työsuojeluun saadakseen apua. Koska henkilöstöyksikön ja työsuojelun omat resurssit eivät kuitenkaan ole riittävät esim. palaute- ja kehittämistyöpajojen pitämiseen kovinkaan suuressa määrin, on henkilöstöyksikkö pyytänyt työterveyshuollon yhteistyökumppanilta Terveystalolta tarjouksen tällaisten toteuttamisesta ostopalveluna.

Kunnan operatiivinen johto pyrkii tulevana vuonna toimimaan esimerkkinä johtamisen avoimuuden lisäämiseksi. Ensimmäisenä toimenpiteenä kunnan johtoryhmän muistiot tallennetaan lokakuusta lähtien Majakkaan, kunnan intranettiin. Johtoryhmä tulee myös muilla tavoin lisäämään tiedottamista ja vuorovaikutusta henkilöstön kanssa.

Valmistelussa on useamman vuoden kattava, vuosittain päivitettävä, kuntatasoinen työhyvinvointiohjelma. Siinä tullaan myös huomioimaan työhyvinvointikyselyssä esille nousseita kehittämiskohteita toimenpiteineen.

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

4

että, selostusosassa annettu lisäselvitys merkitään tiedoksi ja todetaan riittäväksi kunnanhallituksen palautuspyyntöön.

Käsittely Henkilöstöjohtaja antoi lisäselvityksensä uudelleen valmisteltavaksi palautettuun aloitteeseen. Henkilöstöjaosto kävi asiasta keskustelun.

Päätös Henkilöstöjaosto päätti päätösehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksi Kunnanhallitus ja edelleen kunnanvaltuustolle.

Kunnanhallitus 21.11.2022 § 393

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

Esittelijä Kunnanjohtaja

Päätösehdotus Kunnanhallitus päättää antaa yllä olevan vastauksen valtuustoaloitteeseen 17/2021 ja ehdottaa kunnanvaltuustolle, että valtuusto pitää vastausta riittävänä ja aloitetta loppuunkäsiteltynä.

Päätös Kunnanhallitus päätti yksimielisesti ehdotuksen mukaisesti.

Kunnanvaltuusto 12.12.2022 § 111
673/01.00.02/2021

Päätösehdotus Kunnanhallitus antaa yllä olevan vastauksen valtuustoaloitteeseen 17/2021 ja ehdottaa kunnanvaltuustolle, että valtuusto pitää vastausta riittävänä ja aloitetta loppuunkäsiteltynä.

Käsittely

Puheenjohtaja julisti keskustelun päättyneeksi ja totesi, että keskustelun aikana **Reetta Hyvärinen oli jättänyt seuraavan ponsiehdotuksen:**

Kunta järjestää luottamushenkilöille suunnatun koulutuksen, jossa käydään läpi, mitä on luottamushenkilön epäasiallinen käyttäytyminen työntekijöitä kohtaan ja toimenpiteet, joilla luottamushenkilöt voivat tarvittaessa puuttua havaitsemaansa epäasialliseen käytökseen. Koulutukseen osallistumiseen annetaan vahva suositus, joka velvoittaa kaikkia luottamushenkilöitä. Perustelut: Nyt esitetty vastaus valtuustoaloitteeseen ja siinä esitetyt toimenpiteet ovat arvokkaita ja tarpeellisia, mutta liittyvät lähinnä

operatiiviseen työhön. Kuitenkin henkilöstökertomuksen käsittelyn yhteydessä on tullut ilmi, että henkilöstö on raportoinut päättäjien epäasiallisesta käytöksestä viranhaltijoita kohtaan. Asia kävi ilmi myös luottamustoimielimille tehdyissä kyselyissä. Asia ei ole vähäpätöinen, sillä luottamushenkilöt ovat kunnan toiminnan keskiössä: Edustaahan esimerkiksi kunnanhallitus koko työnantajaa. Epäasiallinen kohtelu on hyvinvointiriski, joka voi vaarantaa terveyttä, vähentää työn tuottavuutta, aiheuttaa työnantajalle kustannuksia ja voi johtaa jopa työntekijän irtisanoutumiseen. Kuitenkin luottamushenkilöiden epäasialliseen käytökseen voi olla vaikea puuttua, sillä esimerkiksi henkilöstöasioista vastaavan viranhaltijan toimivaltaan ei lukeudu varoituksen antaminen paikallispoliitikolle tai kuulemiseen kutsuminen. Näin ollen asiassa avainroolissa ovat itse luottamushenkilöt ja heidän toimintansa. Haasteena on, että luottamushenkilöille voi olla epäselvää, mikä on epäasiallista käyttäytymistä luottamustoimessa ja toisaalta se, että luottamushenkilöt eivät välttämättä ole tietoisia vastuustaan puuttua tai mahdollisista keinoista puuttua epäasialliseen käytökseen. Ponnassa esitetty koulutus vastaa osaltaan tähän haasteeseen.

Ponsiehdotusta kannattivat Markus Myllyniemi, Maarit Orko, Jerri Kämpe-Hellenius, Paula Oittinen, Elina Kärkimaa, Anna Aintila, Henri Annila, Martin Valtonen ja Jenny Mäkinen.

Puheenjohtajan tiedustellessa ponsiehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Päätös

Kunnanvaltuusto päätti yksimielisesti ehdotuksen mukaisesti lisättynä seuraavalla ponnella:

Kunta järjestää luottamushenkilöille suunnatun koulutuksen, jossa käydään läpi, mitä on luottamushenkilön epäasiallinen käyttäytyminen työntekijöitä kohtaan ja toimenpiteet, joilla luottamushenkilöt voivat tarvittaessa puuttua havaitsemaansa epäasialliseen käytökseen. Koulutukseen osallistumiseen annetaan vahva suositus, joka velvoittaa kaikkia luottamushenkilöitä. Perustelut: Nyt esitetty vastaus valtuustoaloitteeseen ja siinä esitetyt toimenpiteet ovat arvokkaita ja tarpeellisia, mutta liittyvät lähinnä operatiiviseen työhön. Kuitenkin henkilöstökertomuksen käsittelyn yhteydessä on tullut ilmi, että henkilöstö on raportoinut päättäjien epäasiallisesta käytöksestä viranhaltijoita kohtaan. Asia kävi ilmi myös luottamustoimielimille tehdyissä kyselyissä. Asia ei ole vähäpätöinen, sillä luottamushenkilöt ovat kunnan toiminnan keskiössä: Edustaahan esimerkiksi kunnanhallitus koko työnantajaa. Epäasiallinen kohtelu on hyvinvointiriski, joka voi vaarantaa terveyttä, vähentää työn tuottavuutta, aiheuttaa työnantajalle kustannuksia ja voi johtaa jopa työntekijän irtisanoutumiseen. Kuitenkin luottamushenkilöiden epäasialliseen käytökseen voi olla vaikea puuttua, sillä esimerkiksi henkilöstöasioista vastaavan viranhaltijan toimivaltaan ei lukeudu varoituksen antaminen paikallispoliitikolle tai kuulemiseen kutsuminen. Näin ollen asiassa avainroolissa ovat itse luottamushenkilöt ja heidän toimintansa. Haasteena on, että luottamushenkilöille voi olla epäselvää, mikä on epäasiallista käyttäytymistä luottamustoimessa ja toisaalta se, että luottamushenkilöt eivät välttämättä ole tietoisia vastuustaan puuttua tai mahdollisista keinoista puuttua epäasialliseen käytökseen. Ponnassa esitetty koulutus vastaa osaltaan tähän haasteeseen.