

## **TYÖHYVINVOINTI SAA EDELLEEN HYVÄN ARVOSANAN KAUPUNGILLA!**

Työhyvinvointi on edelleen kasvussa Pietarsaaren kaupungilla. Keva-kysely tehtiin nyt kolmatta kertaa Pietarsaaren kaupungilla ja näemme nyt selvästi, että kehityssuunta on työhyvinvoinnin lisääntyessä.

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus siitä, miten oma työ koetaan. Siihen sisältyvät sekä asenne että tunteet työtä kohtaan. Työhyvinvointiin vaikuttavat työolosuhteet, työn ominaisuudet ja yksilölliset tekijät. Sekä johtamisella että työntekijän omalla aktiivisuudella on suuri merkitys työhyvinvoinnille. Kyselyssä keskitytään eri osa-alueisiin: työn sujuvuuteen, työtehtäviin ja omiin voimavaroihin, työtä kohtaan koettuihin tunteisiin, lähiesihenkilötyöhön, työnantajan toimintaan ja mielipiteeseen työnantajasta, asiakkaisiin ja yhteistyöhön. Kysely toteutettiin ensimmäistä kertaa vuonna 2019.

Työhyvinvointikysely toimii tukena arvioitaessa ja kehitettäessä

- työterveys- ja työhyvinvointijohtamista
- henkilöstön työterveyttä
- työtahokkuutta

Kaupunki kartoittaa työhyvinvointia joka toinen vuosi. Kartoitus tehdään kyselyllä, joka on käytössä myös muissa Suomen kunnissa. Vertailukuntiin nähden Pietarsaaren kaupungin työhyvinvointi saa erittäin hyvät tulokset. Saimme myös viime kartoituksessa hyvät tulokset, mutta olemme pystyneet parantamaan tuloksia entisestään lähes kaikilla osa-alueilla. Vastausprosentti oli hyvä, 74,9 % työntekijöistä vastasi kyselyyn vuonna 2023. Tavoitteena on ollut nostaa vastausprosenttia kerta kerralta. Vuonna 2019, kun kysely tehtiin ensimmäistä kertaa, vastausprosentti oli 60 % eli kehitys on oikeansuuntainen.

Vuoden 2023 tulokset osoittavat, että Pietarsaaren kaupungin palveluksessa olevat viihtyvät työssään. He kokevat työnsä mielekkääksi, ovat sitoutuneita ja kokevat, että heillä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita, vaikka kiire aiheuttaakin työnkuormitusta. He saavat hyödyntää osaamistaan ja taitojaan monipuolisesti, heille tarjotaan mahdollisuus työssä kehittymiseen ja he voivat vaikuttaa työtään koskeviin asioihin. Jopa 85 % suosittelisi nykyistä työpaikkaansa tutulle, mikä on erittäin hyvä tulos.

Tällä kertaa olemme erityisen iloisia esihenkilötyön ja johtamisen hyvistä tuloksista. Esihenkilöt ovat avainasemassa työhyvinvoinnin osalta. Johtaminen voi usein olla haastavaa ja sen vuoksi on erityisen ilahduttavaa, että esihenkilöt saavat hyvää palautetta johtamisestaan. Tulokset osoittavat, että meillä on hyvä johtamiskulttuuri, ilmapiiri, jota leimaa luottamus esihenkilöön. Esihenkilö koetaan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi ja hänen työasioista viestimiseensä ollaan tyytyväisiä.

Tuloksista ilmenee lisäksi, että organisaation linjaukset ohjaavat toimintaa, työntekijät tuntevat hyvin työyksikön tavoitteet, tärkeimmät tehtävät, toimintatavat ja työssä noudatetaan niitä. Uuden henkilöstön perehdyttäminen sujuu hyvin, samoin osastojen välinen yhteistyö.

Olemme erityisesti tuoneet esiin yhden kehittämialueen, vuosittain suunnitellut kehityskeskustelut. Näiden osalta kehitys on oikeansuuntainen. Vuonna 2019 kehityskeskustelut toteutettiin 49 %:sti ja vuonna 2023 tulos on 73 %. Tämä osoittaa, että olemme oikealla tiellä, vaikka asiassa onkin vielä tekemistä.

Hyvät työhyvinvointitulokset korreloivat sairauspoissaolon kehityksen kanssa. Sairauspoissaolo on vähentynyt vuonna 2023. Sairauspoissaolopäivien määrä työntekijää kohden oli vuonna 2023

yhteensä 14,7 päivää, mikä on parannus vuoteen 2022 verrattuna, jolloin vastaava luku oli 16,7 päivää. Sairauspoissaolon vähentymiseen on osittain selityksenä parempi koronatilanne, joka näkyy sairauspoissaolossa myös kansallisella tasolla. Työskentelemme tavoitteellisesti ja järjestelmällisesti sairauspoissaolon vähentämisen ja ennaltaehkäisemisen puolesta. Sen vuoksi on erittäin myönteistä, että sairauspoissaolo psyykkisten sairauksien ja häiriöiden sekä käytöshäiriöiden vuoksi jatkaa laskuaan. Kyseinen sairauspoissaolosyy on edelleen suurin sairauspoissaolon syy Pietarsaaren kaupungilla. Toisin kuin kansallisessa kehityksessä, jossa kyseinen sairauspoissaolo kasvoi voimakkaasti vuonna 2023, on kaupungin kehitys vastakkainen. Mielenterveyssyistä ja psyykkisistä syistä johtuva sairauspoissaolo on sen sijaan vähentynyt kaupungin henkilöstön parissa kuluneiden neljän vuoden aikana.

Henkilöstöjaoston puheenjohtaja Marika Kjellman on seurannut kaupungin henkilöstöasioihin panostamista usean vuoden ajan. Hän haluaa tuoda esiin muun muassa kaupungin esihenkilöiden johtamiskoulutuksen ja Aktiivisen tuen mallin kahtena menestystekijänä. Vuoden 2019 tutkimuksessa käytettiin ensimmäistä kertaa Kevan kyselymallia. Sen jälkeen on tapahtunut hämmästyttävää kehitystä.

Sairauspoissaolo on vähentynyt lähes 30 % viime vuodesta ja jopa 85 % henkilöstöstä suosittelisi Pietarsaaren kaupunkia työnantajanaan. Nämä luvut puhuvat puolestaan. Poliitikot haluavat kiittää lämpimästi koko henkilöstösastoa.

Eva-Maria Emet, henkilöstöjohtaja