

Huomiot Hausjärven henkilöstökyselystä

Perustiedot:

- Vastauksia 101kpl
 - o Esimiehiä 17kpl
 - o Työntekijöitä 87kpl
 - o Yksi vastaaja ei ilmoittanut asemaansa
- Vastaukset toimialoittain
 - o Hallinto- ja sisäiset palvelut/elinkeinot ja kehittäminen 9kpl
 - o Ruoka- ja siivouspalvelut 13kpl
 - o Tekninen toimi 6kpl
 - o Perusturvatoimi 37kpl
 - o Sivistystoimi 35kpl
 - o Yksi työntekijä ei ilmoittanut toimialaansa
- Vastaukset asuinkunnan mukaan
 - o Asuu Hausjärvellä 48kpl
 - o Ei asu Hausjärvellä 53kpl

Henkilöstöltä kysyttäessä Hausjärven nykyistä vetovoimaa ja julkisuuskuvaa oli tulos hieman parempi kuin asukaskyselyssä. Henkilöstön osalta kouluarvosanojen keskiarvoksi muodostui 6,5. Henkilöstöstä 69,3% suosittelisi Hausjärveä muille. Hausjärvellä asuvasta henkilöstöstä 77,1% suosittelee kuntaansa ja muualla asuvista suosittelijoita on 62,3%. Ero on varsin suuri, mutta tyypillinen.

Työnarvioinnissa nousee selkeimmin esille työkaverit, johon vastaajista 81% oli tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen. Työkaverit koettiin heti työilmapiirin jälkeen tärkeimmäksi asiaksi. Työkavereiden merkitys nousi myös lukuisissa avoimissa kommentteissa esille. Tyytyväisyys työkavereihin on Hausjärvellä korkeampi kuin keskimäärin kunnilla, joille olemme henkilöstökyselyn toteuttaneet. Työilmapiiri koettiin kaikkein merkittävimmäksi asiaksi ja siihen oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä 68%. Eniten kehitettävää vastaajat kokivat olevan tiedonkulussa. Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat nousivat myös avoimissa kommentteissa useasti esille. Erityisesti työntekijät kokivat, että tieto ei liiku esimieheltä henkilöstölle riittävän hyvin. Esimiehet kokivat työtehtävien kokonaisuuden toimivuuden kannalta merkittävimmäksi asiaksi.

Kunnan visiota, arvoja ja strategiaa käsittelevät huomattavan paljon EOS-vastauksia ja aihetta ei koettu kovin merkittävänä. Ulkopaikkakuntalaiset henkilöstön jäsenet kokivat tuntevansa kunnan vision, arvot ja strategian kunnassa asuvia paremmin. Ulkopaikkakuntalaiset esimiehet kokivat kunnan vision, arvojen ja strategian tuntemisen huomattavasti merkittävämmäksi kuin Hausjärvellä asuvat esimiehet. Uutta strategiaa ajatellen näyttäisi siltä, että huomioon kannattaa ottaa sen selkeys ja tietty yksinkertaistaminen, jotta sitä voidaan hyödyntää päivittäisen työskentelyn ohjenuorana aiempaa tehokkaammin.

Avoimessa kysymyksessä, missä tiedusteltiin henkilöstön näkemystä asioihin, joissa kunnan täytyy työnantajana onnistua paremmin, nousi esiin selkeästi muutama teema. Yksi selkeimmin esiin noussut asia oli varsin perinteinen eli moni vastaajista koki palkkatason olevan alempi kuin ympäristökunnissa. Erilaisia kannustimia ja palkitsemisia ehdotettiin työmotivaation nostattajaksi. Työntekijät toivoivat, että heitä kuunneltaisiin ja osallistettaisiin aiempaa enemmän päätöksentekoon. Moni vastaaja koki myös tärkeäksi lisätä henkilöstölle suunnattuja koulutuksia ja kasvattaa panostuksia työhyvinvointiin. Vaikuttaisi, että erityisesti sivistyspuolella koettiin koulutusten lisääminen tärkeäksi kehityskohteeksi.

Kaiken kaikkiaan vaikuttaa siltä, että vastaajat kaipaavat nykyistä enemmän itsensä huomiointia ja nostavat esiin asioita, jotka parantaisivat työtehoa ja -laatua. Aktiivinen henkilöstön kouluttaminen ja työhyvinvointiin resursointi nostavat työnantajamielikuvaa, joka auttaa houkuttelemaan kuntaan ammattitaitoista henkilöstöä. Tätä tuotiin myös kommentteissa esille.

Tärkeimmiksi syiksi työskennellä Hausjärven kunnalla nousevat työpaikan sijainti, hyvät työkaverit, työnantajan luotettavuus ja työn mielekkyys. Myös kunnan viihtyisyys maaseutumaisuuden ja luonnonläheisyyden johdosta koettiin merkittäväksi syyksi työskennellä Hausjärvellä.