

**Valtuustoaloite ilmapiirimittauksesta ja johtajuus- ja työhyvinvointitutkimuksesta /
Tuominen Marke ym.**

Kaupunginvaltuuston kokouksessa 24.3.2025 § 20 on jätetty valtuustoaloite uskottavan toiminta- ja työrauhan saavuttamiseksi Äänekoskella. Aloitteessa esitetään, että tämän saavuttamiseksi Äänekoskella tehdään ammattilaisten toimesta ilmapiirimittaus sekä johtajuus- ja työhyvinvointitutkimus.

Kaupunginhallitus on kokouksessaan 7.4.2025 § 95 päättänyt pyytää erilliset lausunnot aiheesta sekä henkilöstöpäälliköltä että valtuustoryhmien neuvottelukunnalta.

Äänekosken kaupungilla toteutetaan vuosittain työhyvinvointikysely, joka kattaa koko kaupungin henkilöstön. Työhyvinvointikysely sisältää neljä pääosa-aluetta; hyvä työelämä, kestävä työympäristö, sujuva ja vaikuttava työ sekä esihenkilötyö ja johtaminen. Tämän lisäksi kyselyssä kartoitetaan kokemuksia häirinnästä ja epäasiallisesta käyttäytymisestä, kehityskeskusteluista sekä omasta työhyvinvoinnista. Olemme päässeet tässä kyselyssä hyvin korkeaan, yli 80, vastausprosenttiin, joten voimme pitää tuloksia kattavina. Kysely on toteutettu kaupungin omin voimin, mutta kuitenkin anonyymiteetista huolehtien.

Tämän lisäksi yhteistyössä työterveyden eli Mehiläisen kanssa teemme säännöllisesti, 5 vuoden välein, työpaikkaselvityksiä kaupungin eri työyksiköissä. Työpaikkaselvityksissä tutkitaan työpaikan olosuhteita riskien ja vaarojen näkökulmasta sisältäen psyykkiset kuormitustekijät, kuten myös fyysiset, kemialliset, ergonomiset ja biologiset näkökulmat huomioiden. Näissä selvityksissä tulevat käsitellyksi esitellyt asiat, työpaikan ilmapiiri, johtaminen sekä yksilöiden ja yhteisön työhyvinvointi. Vuonna 2025 olemme tehneet ensimmäisen kerran koko kaupungin esihenkilöstön kattavan työpaikkaselvityksen esihenkilötyöstä ja etenkin sen psykososiaalisesta kuormittavuudesta.

Näistä kaikista meillä on olemassa jo lukuisia kehitystoimenpiteitä. Osa on jo toteutettu, osa on toteutusvaiheessa ja osa odottaa vuoroaan. Osa on toimialakohtaisia, työpaikkakohtaisia ja osa koskee kattavasti koko kaupunkia.

Esimerkkinä mainittakoon yksi iso kehitystoimenpide koskien etenkin sekä viranhaltijoiden että luottamushenkilöstön yhteistyötä on uusille valtuutetuille ja viranhaltijoille järjestettävät yhteiset kasvokkain tapahtuvat koulutushetket valtuustokauden alussa. Näitä on pidetty jo kaksi kesäkuussa 2025 ja loput toteutuvat syksyn 2025 aikana. Näissä pääsemme yhdessä oppimaan uutta ja keskustelemaan toimintatavoista, odotuksista ja rooleista, miten tätä tärkeää työtä teemme yhdessä Äänekosken kaupungin ja sen asukkaiden hyväksi.

Toisena esimerkkinä mainittakoon koko kaupungin organisaation kattava prosessien selkeyttäminen ja kuvaaminen, jotta tiedämme omat ja toisten roolit ja vastuut keskeisissä prosesseissamme. Yksi koko organisaation läpileikkaava prosessi, jota olemme parhaillaan

tarkentamassa ja kuvaamassa uudelleen, mikä liittyy vahvasti sujuvaan yhteistyöhön, on epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän prosessi.

Ennen kuin teetämme lisää tutkimuksia, joihin tulee varata sekä aikaa että rahaa, koemme tärkeänä, että lukuisat tärkeiksi havaitut toimenpiteet nykyisistä tutkimuksista saataisiin valmiiksi ja ehtisimme seurata niiden vaikuttavuutta.

Hanna Gore

Henkilöstöpäällikkö

Äänekosken kaupunki