

Henkilöstökysely 2012

Johdanto

Henkilöstökysely 2012

Miten voin osallistua tulosten käsittelyyn?

AALTO- JA KOULUTASOLLA

- Tulosten käsittely Aallon ja koulujen johtoryhmissä . Tuloksista viestitään henkilöstölle lokakuussa

LAITOS- JA TIIMITASOLLA

- **Laitosjohtaja ja laitoksen HR-koordinaattori** saavat sähköpostilla kaikki laitoksen tulokset ja jakavat ne eteenpäin esimiehille – tulokset käytettävissä laitoksilla viimeistään 15.10.
- Laitosten johtoryhmät käsittelevät omat tuloksensa
- Tutkimusryhmät ja muut tiimit käsittelevät omat tai laitostason tulokset. **Jokainen esimies**, jolla on tiimissään yli 5 vastannutta alaista saa lokakuun aikana sähköpostitse laitosjohtajalta tai HR-koordinaattorilta raportin oman tiimensä tuloksista
- **Jokaisen tiimin** tulee varata yhteistä aikaa tulosten sekä niiden pohjalta syntyvien kehitysideoiden ja –toimenpiteiden käsittelyyn. HR-koordinaattorit voivat toimia esimiehen tukena ja fasilitaattorina tulosten purkutilaisuuksissa.

TOIMENPIDESUUNNITELMAT JA SEURANTA

- Koulujen toimenpidesuunnitelmat ja palaute johdolle tammikuussa
- Aalto-tasoista seurantaa toimenpiteiden etenemisestä tehdään keväällä 2013

Vastaajamäärät kouluittain

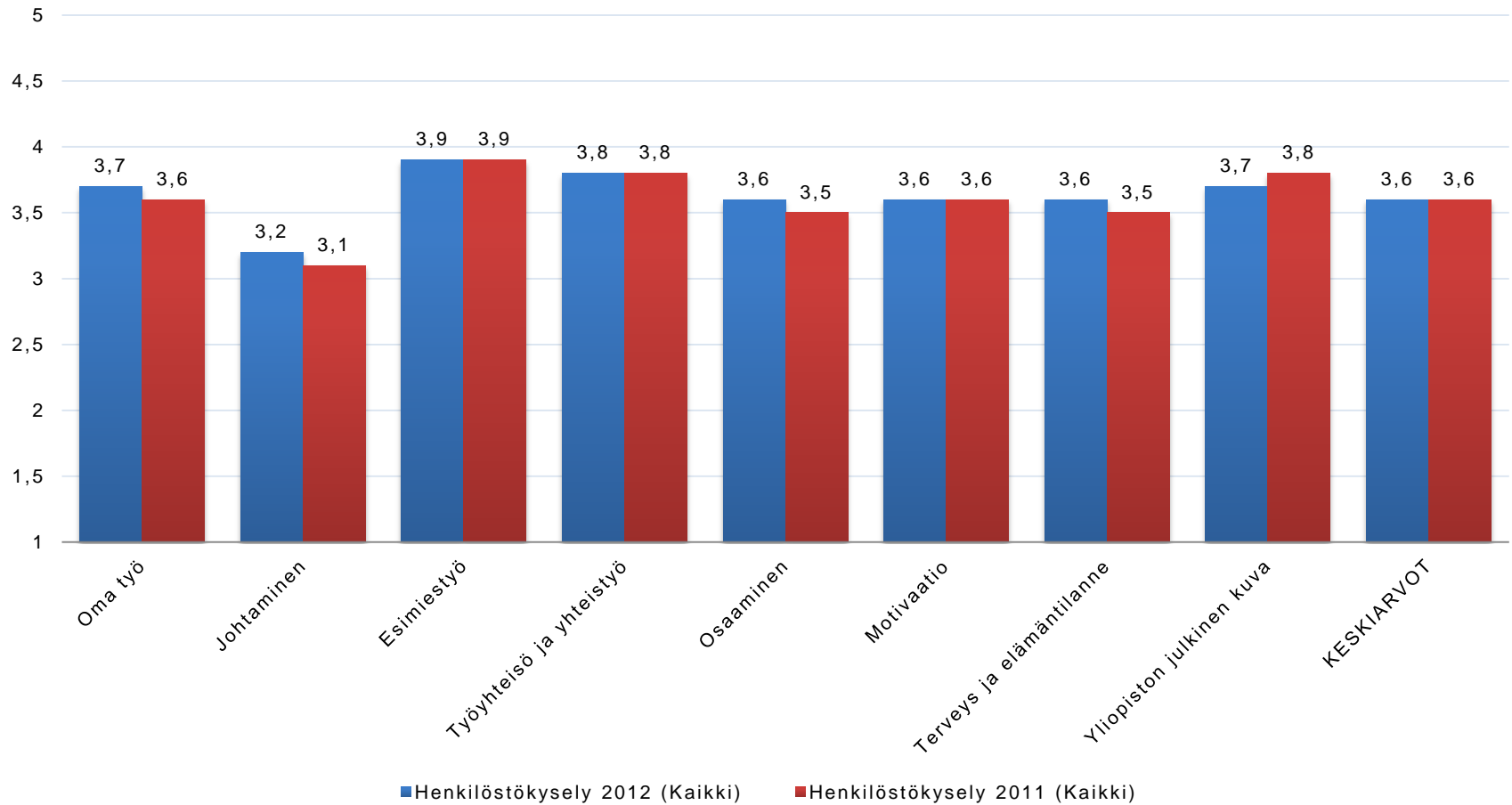
Vastanneita oli yhteensä
1786, vastausprosentti **33%**
(44% vuonna 2011)

Korkeakoulu	n
Kauppakorkeakoulu	138
Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu	190
Insinööritieteiden korkeakoulu	308
Kemian tekniikan korkeakoulu	158
Perustieteiden korkeakoulu	393
Sähkötekniikan korkeakoulu	233
Aalto-tason palveluyksiköt	314
Organisaatiotieto puuttuu	52

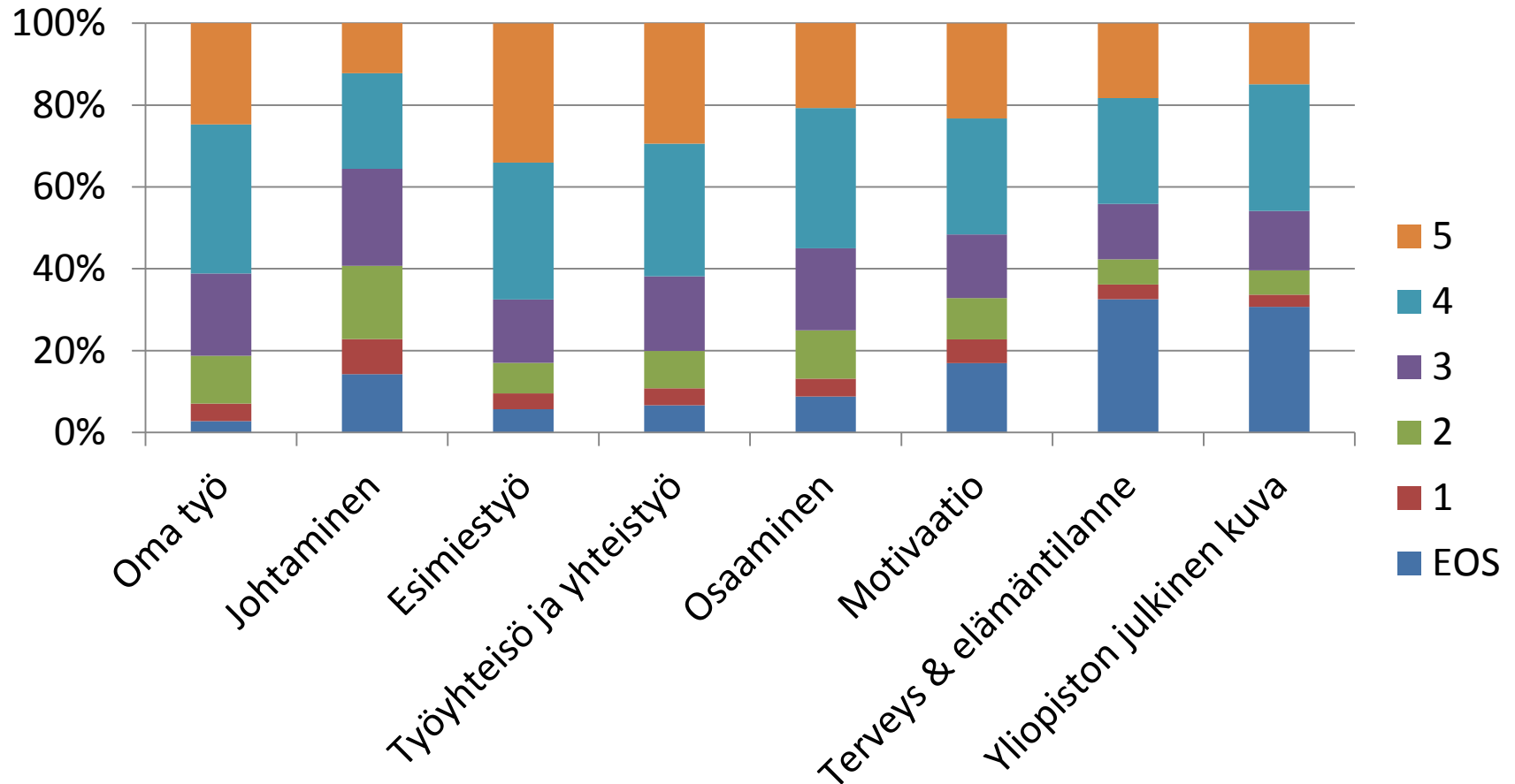
Henkilöstökysely 2012

Yhteenveto tuloksista

Osa-alueiden keskiarvot 2012 ja 2011



Vastausten hajonta osa-alueittain



Alustavaa pohdintaa tuloksista

- Tuloksia tulkittaessa on muistettava, että tulokset on ennen kaikkea tarkoitettu pohjaksi keskustelulle!
- Tulokset samansuuntaisia vuoden 2011 tulosten kanssa
- Pientä nousua on havaittavissa miltei kaikkien osa-alueiden keskiarvoissa
- Pieni lasku on nähtävissä “yliopiston julkinen kuva” -osa-alueella, mutta tämä selittyy suurelta osin kahden uuden kysymyksen hieman matalampien keskiarvojen kautta
- Vastausten mukaan henkilöstö pystyy hieman edellistä kyselyä paremmin keskittymään päätehtäviinsä. Tämä saattaa heijastella sitä, että yksilöitä koskettavien muutosten määrä on tasaantumassa.
- Päätöksenteko ja siihen vaikuttaminen saavat edelleen matalimmat arviot
- Eri henkilöstöryhmien välillä on huomattavia eroja tiettyjen kysymysten kohdalla
- Henkilöstöryhmien osalta professorien ja esimiesten työmäärä ja oman työn hallinta ovat yhä selkeitä kehitysalueita, vaikka kehitystä onkin jo tapahtunut.

Alustavaa pohdintaa avoimista vastauksista

- **Johtaminen** saa kaikilla tasoilla (oma esimies, koulutaso ja Aalto-taso) sekä positiivista että negatiivista palautetta:
 - Oma esimies saa monilta ihmisiltä erityiskiitoksia omaamisestaan ja innostuksestaan
 - Tiedonkulussa koetaan ongelmia – esimiehet eivät aina osaa, ehdi tai halua viestiä tarpeeksi
 - Päätöksenteko koetaan läpinäkymättömäksi
 - Syrjintää ei ole koettu paljon, mutta muutama mainita siitä löytyy. Vastaajat epäilevät, että esimiesten menestyspaineeet voivat aiheuttaa syrjintää esim. perhevapailta olevan henkilöstön suuntaan
- Myös **strategia** jakaa mielipiteitä:
 - Osan mielestä strategia on oikea ja innostava
 - Osan mielestä strategia ei ole oikea tai sen toteutuksessa on haasteita
- **Oman työn** osalta palautteessa on myös positiivista ja negatiivista:
 - Työ koetaan usein itsessään mielenkiintoiseksi
 - Muutoksista ja byrokratiasta aiheutuvia tehtäviä kritisoidaan. Osa kyllä mainitsee niiden jo tasoittuneen, osa taas kokee tämän vielä haasteena.
 - Epävarmuus omasta tulevaisuudesta ja julkaisemista painottavat mittarit aiheuttavat turhautumista
 - Opetuksen arvostus tuntuu monesta vastaajasta laskeneen
- Oman yksikön **työilmapiiri** koetaan useissa kommentteissa hyväksi, mutta kilpailu samoista rahoista ja paikoista aiheuttaa haasteita
- **Perehdyttämiseen** ja **osaamisen jakamiseen / kehittämiseen** ei ole vastaajien mielestä tarpeeksi aikaa
- Näiden lisäksi palautteessa on hyvinkin **konkreettisia parannusehdotuksia** esimerkiksi koskien sosiaalituloja, työterveyttä ja IT-järjestelmiä. Unisport-palvelut ja työterveyshuollon toiminta saavat myös positiivista palautetta.

Korkeimmat keskiarvot 2012

	TOP 10 2012	2012	2011	ERO-TUS
1	36. En ole itse joutunut työpaikallani kiusaamisen tai häirinnän kohteeksi viimeksi kuluneen vuoden aikana (1)	4,5	4,4	0,1
2	34. Minun on helppo pyytää apua ja lisätietoa kollegoilta (4)	4,25	4,19	0,06
3	21. Esimieheni luottaa minuun (3)	4,22	4,19	0,03
4	22. Uskallan olla eri mieltä esimieheni kanssa (2)	4,2	4,19	0,01
5	15. Yksikössämme naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet edetä (5)	4,18	4,14	0,04
6	54. Tunnen, että fyysinen työkykyni on hyvä (10)	4,11	4,04	0,07
7	1. Oma tehtävänkuvani on selkeä ja ymmärrän työni tavoitteet (8)	4,09	4,06	0,03
8	25. Kerron esimiehelleni yksikköme tai työni kehittämiseen liittyvistä ideoistani (7)	4,08	4,07	0,01
9	2. Työni on sopivan haastava (6)	4,07	4,07	0
10	18. Esimieheni käy kehityskeskusteluja kanssani säännöllisesti (uusi)	4,05	3,93	0,12
11	40. Pystyn hyödyntämään osaamistani tehokkaasti työssäni (uusi)	4,05	3,88	0,17

Vuodesta 2011 pudonnut pois 63. Yksikköme onnistuminen ulkopuolisen rahoituksen hankinnassa

Matalimmat keskiarvot 2012

	BOTTOM 10 2012	2012	2011	EROTUS
1	12. Henkilöstö voi vaikuttaa yliopiston päätöksentekoon (1)	2,34	2,3	0,04
2	11. Yliopisto toimii avoimesti päätöksenteossa ja sen valmistelussa (2)	2,54	2,46	0,08
3	38. Yksikössäni jaetaan kokemustietoa (osaaminen, verkostot, kontaktit, rahoituksen hankkiminen) systemaattisesti ennen kuin osaaja lähtee yksiköstä (3)	2,84	2,76	0,08
4	32. Meillä on toimivat prosessit vaikeiden asioiden puheeksi ottamiseksi (uusi*)	2,96	3,23	-0,27
5	55. Keskustelemme yksikössämme avoimesti henkilöiden eläköitymisen ajankohdasta (4)	2,99	2,78	0,21
6	37. Perehdyttäminen hoidetaan yksikössämme hyvin (6)	3,13	3,04	0,09
7	10. Yliopistomme strategia on selkeä ja ymmärrettävä (5)	3,14	3,02	0,12
8	14. Strategia ohjaa yksikkömme toimintaa ja perustehtävää (9)	3,26	3,16	0,1
9	16. Kokouskäytännöt palvelevat yksikkömme tavoitteiden saavuttamista (uusi)	3,26	3,23	0,03
10	4. Voin keskittyä työhöni ilman liiallisia häiriöitä (8)	3,28	3,15	0,13

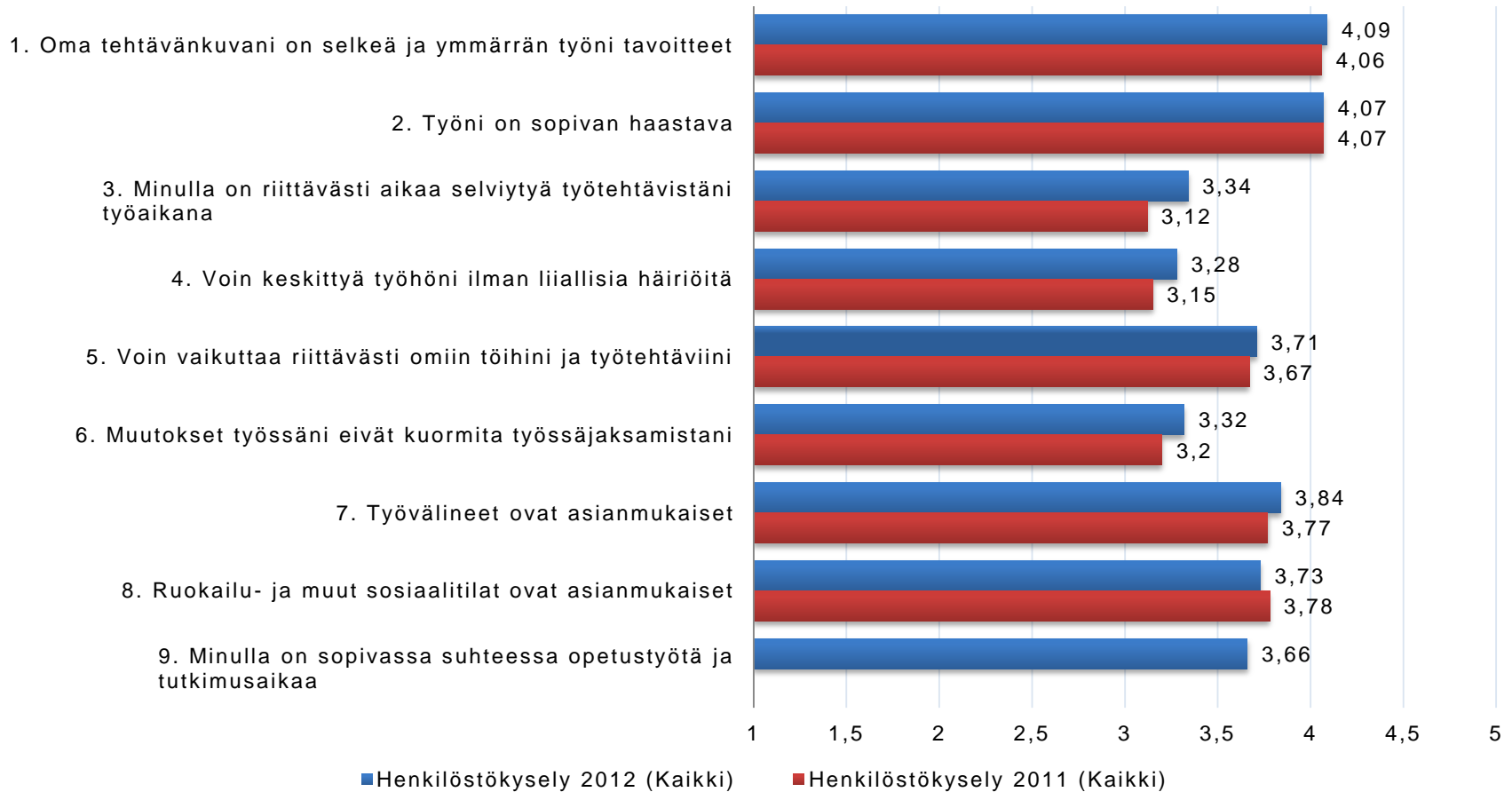
Vuoden 2011 listalta poistunut 3. Minulla on riittävästi aikaa selviytyä työtehtävistäni työaikana ja 6. Muutokset työssäni eivät kuormita työssäjaksamistani

* Kysymys muotoiltu uudelleen vuodesta 2011: ollut aiemmin Työyhteisössämme nostetaan vaikeatkin asiat keskusteltavaksi

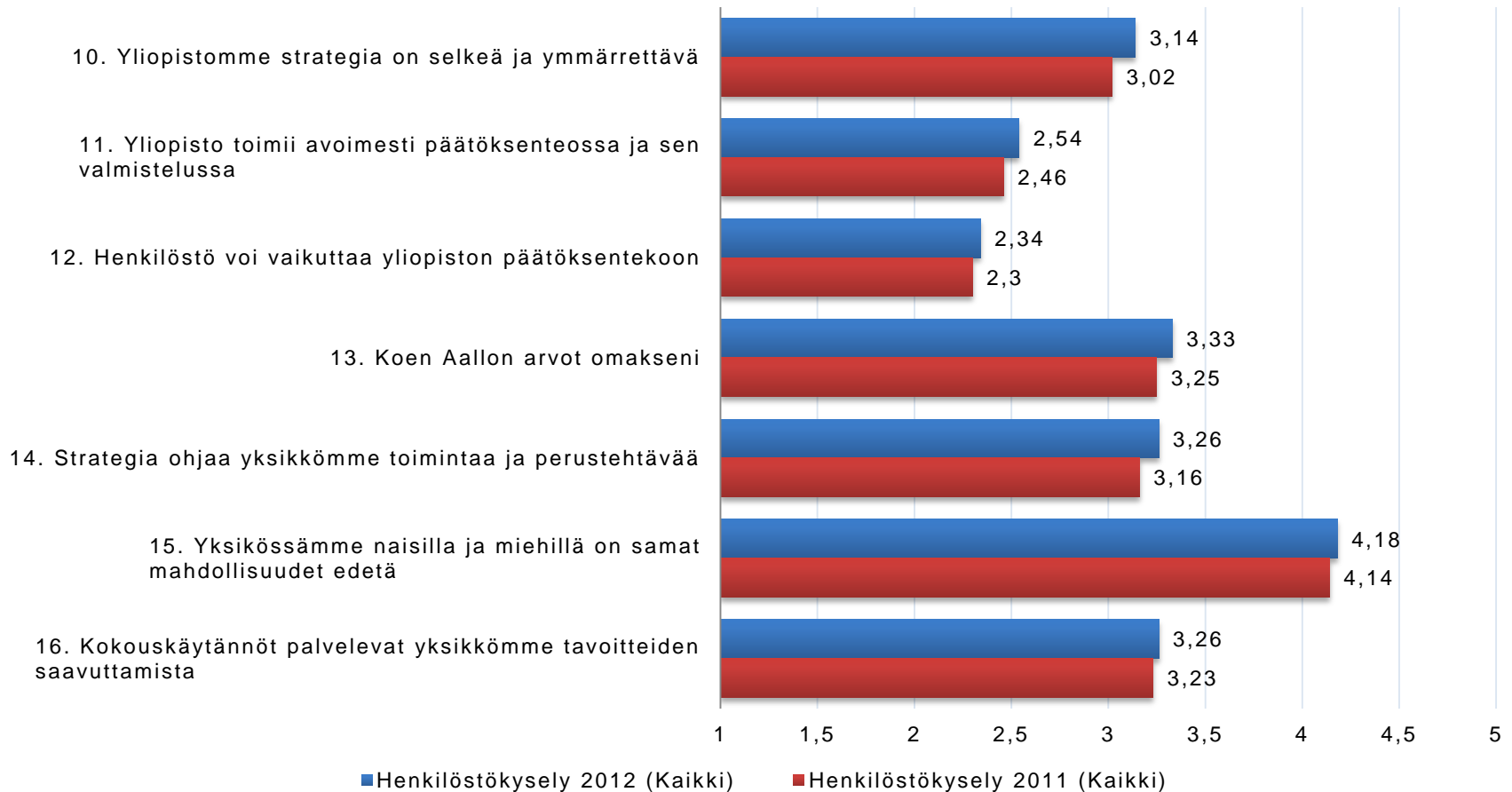
Henkilöstökysely 2012

Kysymystason tulokset

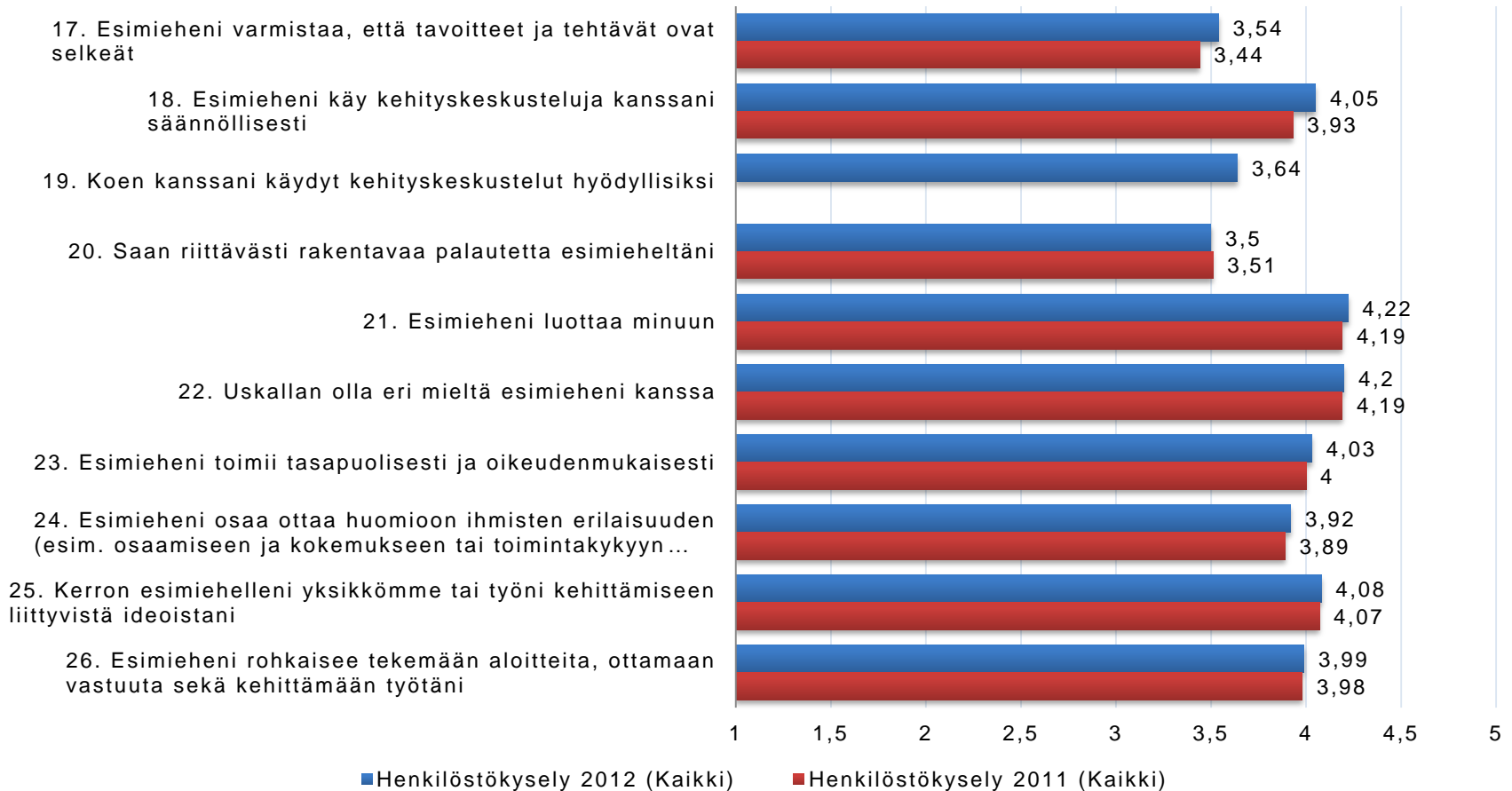
Oma työ 2012 ja 2011



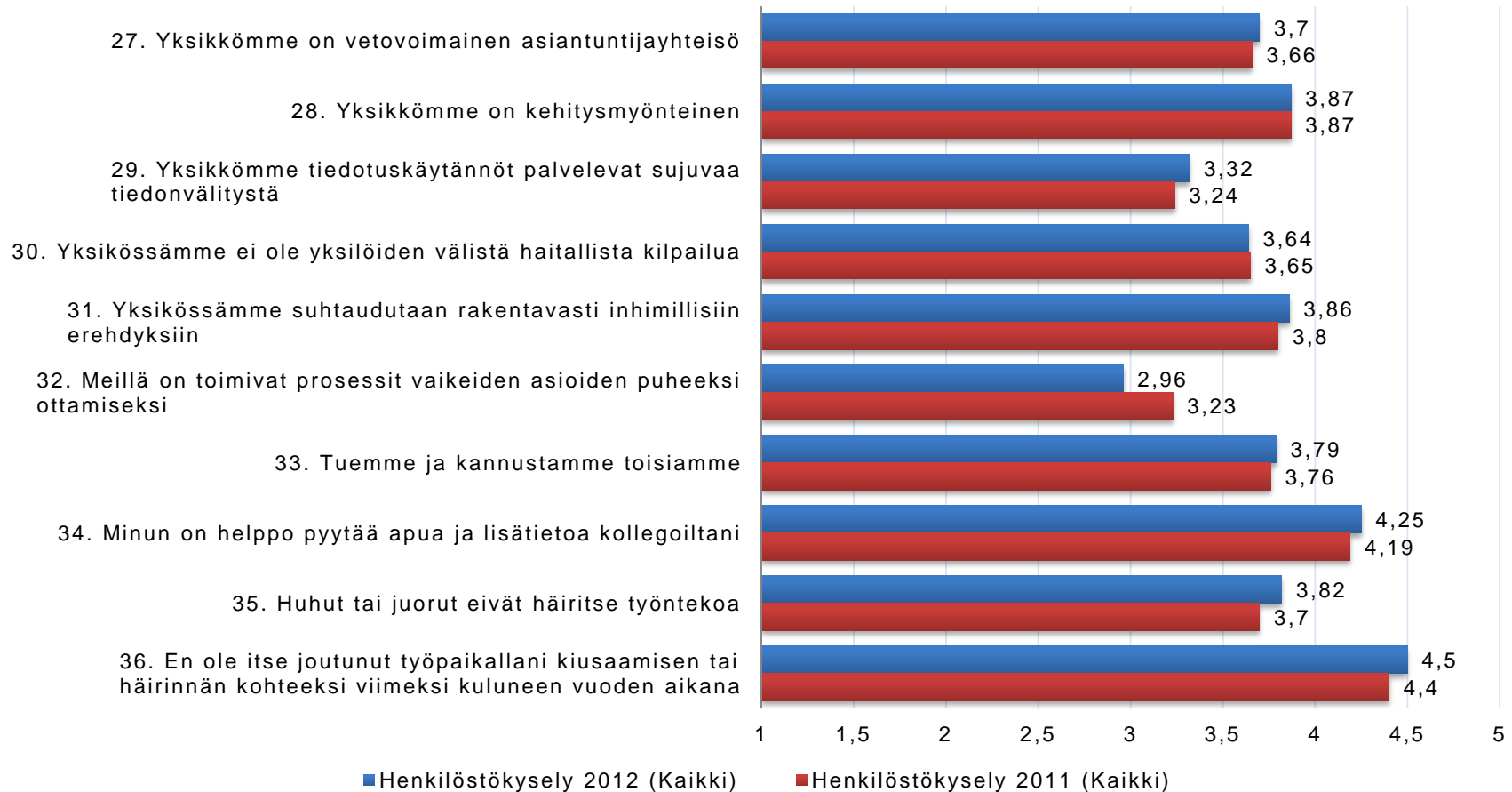
Johtaminen 2012 ja 2011



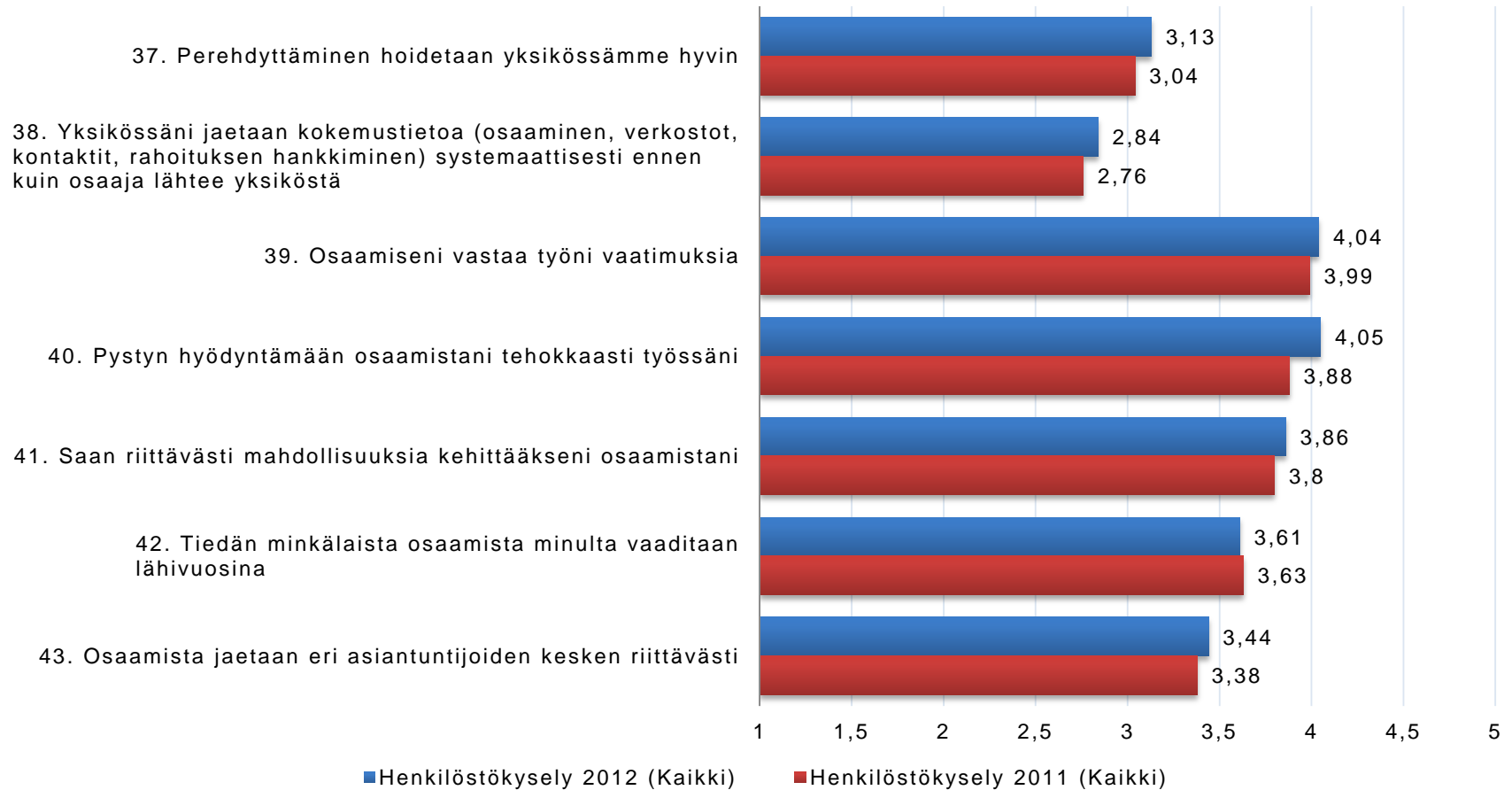
Esimiestyö 2012 ja 2011



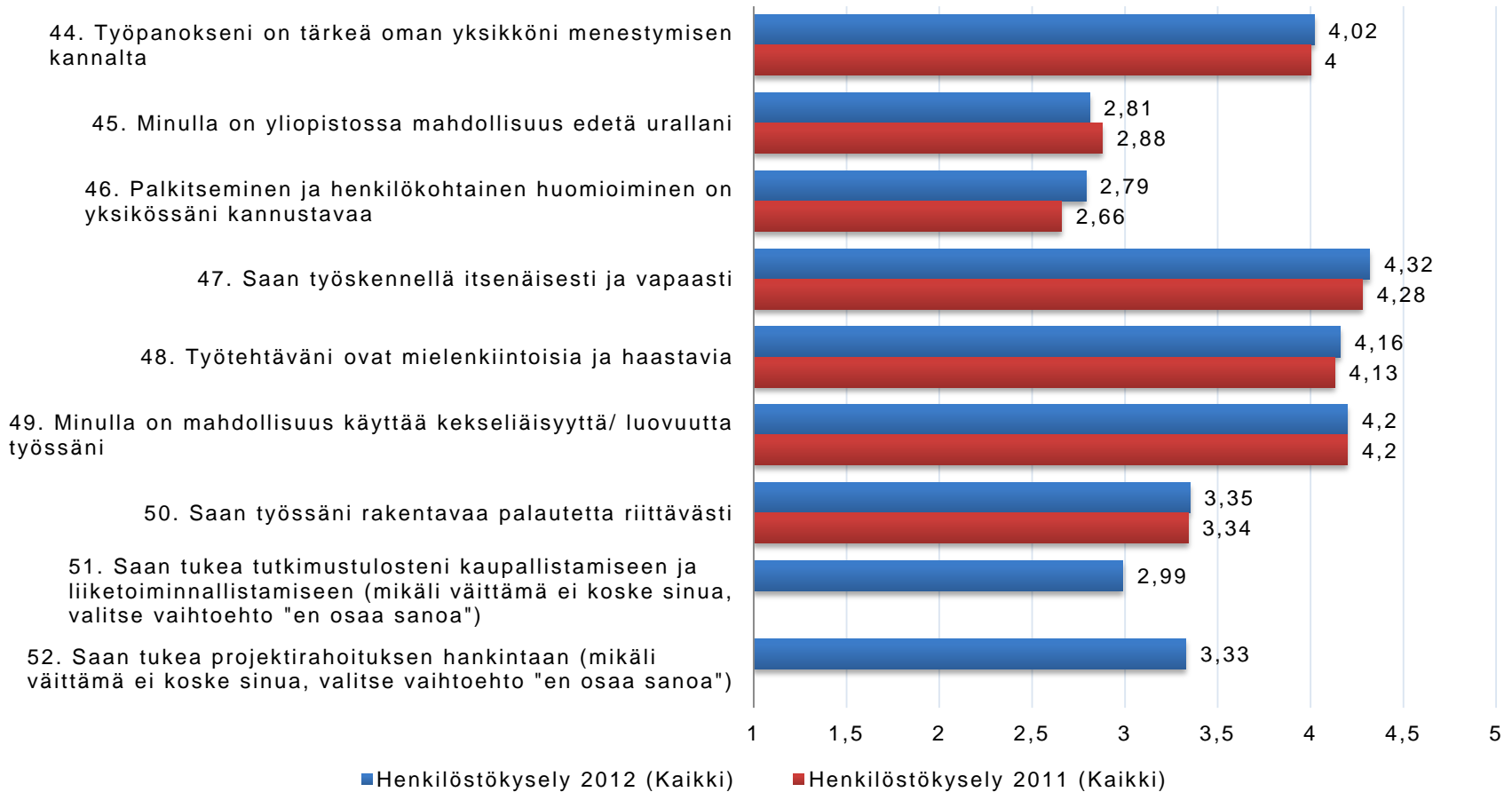
Työyhteisö ja yhteistyö 2012 ja 2011



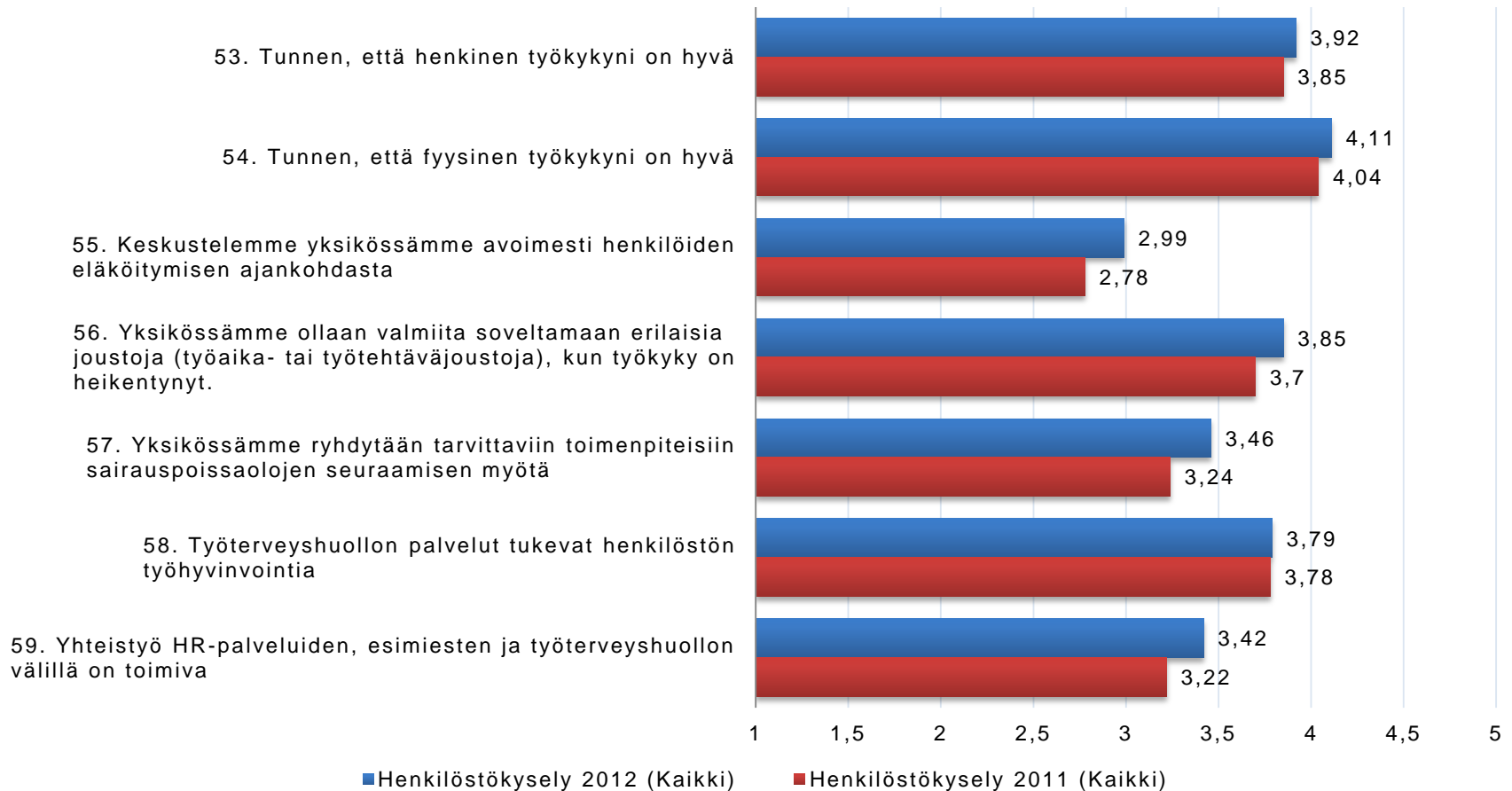
Osaaminen 2012 ja 2011



Motivaatio 2012 ja 2011



Terveys ja elämäntilanne 2012 ja 2011



Yliopiston julkinen kuva 2012 ja 2011

