

Yhteenveto Stadin AO:n henkilöstökyselystä

18.11.2019

Helsinki

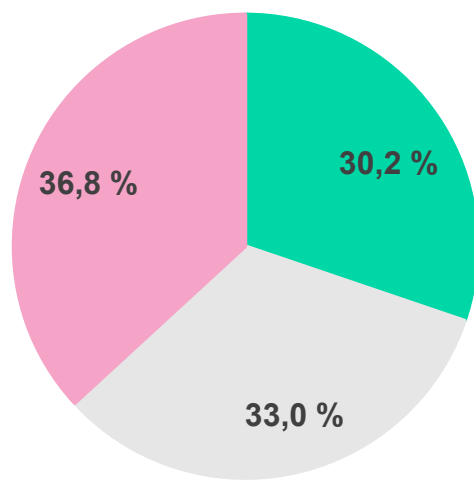


Taustaa

- Osana Stadin ammatti- ja aikuisopiston organisaation ja toimintamallin muutosta Stadin AO:n henkilöstölle teetettiin palautekysely syksyllä 2019. Kyselyllä kerättiin henkilökunnan palautetta muuttuneesta toiminnasta ja heidän kehittämisehdotuksiansa.
- Vastauksia saatiin 619 kappaletta (53 % henkilöstöstä).
- Kysymykset käsittelivät organisaatiomuutosta ja sen vaikutuksia:
 - Työnkuviin
 - Tiimityöskentelyyn
 - Esimiestyöhön ja johtoon
 - Opiskelijoihin
 - Viestintään ja vuorovaikutukseen
 - Työhyvinvointiin

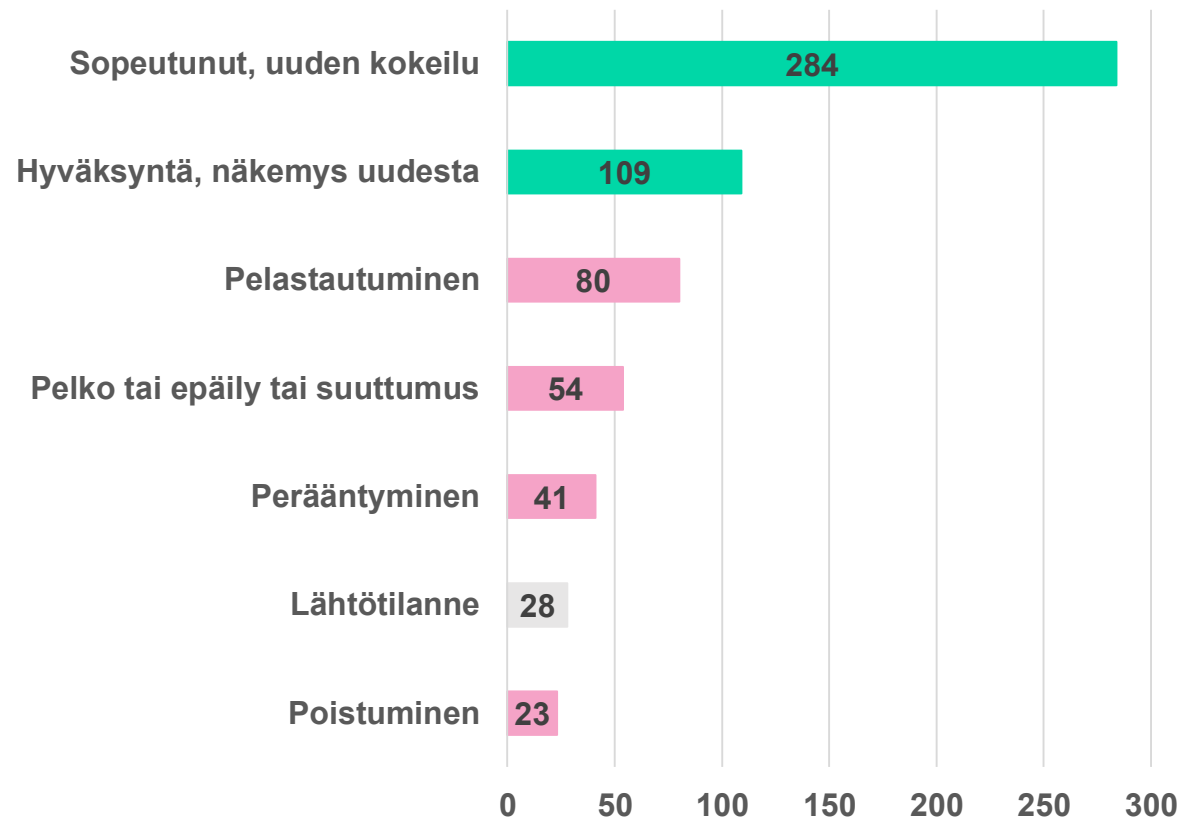
Organisaatiomuutokseen ollaan pääosin tyytyväisiä

Stadin ao:n organisaatiomuutos (kampus- ja tiimimalli) tukee uudistuneen ammatillisen koulutuksen mukaista toimintaa ja toiminnan kehittämistä (reformi).



■ Täysin tai melko samaa mieltä ■ Siltä väliltä ■ Täysin tai melko eri mieltä

Muutokseen suhtautuminen etenee tyypillisesti vaiheittain. Missä kohdin arvioit olevasi suhteessa muutokseen?



■ Myönteinen suhtautuminen ■ Neutraali suhtautuminen ■ Kielteinen suhtautuminen

Työnkuva

- Työnjakoa ja tehtävänkuvia tulisi selkiyttää henkilöstön kesken, esimerkiksi omaopettajilla koetaan olevan aivan liikaa työtä suhteessa muihin opettajiin.
- Opetussuunnitelmien tekemiseen ja yhteiseen suunnitteluun kaivataan runsaasti lisää aikaa.
- Työaikasuunnittelua tulisi kehittää tarkastelemalla rakenteita ja poistamalla päällekkäisiä toimintoja. Opettajien työsuunnitelmat toivotaan tarkastettavan neljästi vuodessa.
- Työjärjestykset tulisi saada kuntoon ajoissa, jotta opettajilla on tarpeeksi aikaa reagoida muutoksiin.

Esimerkkejä vastauksista

”Tietoa on paljon. Välillä on haastavaa priorisoida itselle tärkein tieto ja useimmiten se fokus onkin lähinnä oman toimipisteen jutuissa, vaikka yhteistyö muidenkin kanssa lienee hyödyksi. Ajan puutteen vuoksi todella monet kokoukset ja koulutukset työajalla tuntuvat pikemminkin rasitteelta.”

”Lukujärjestykset takaisin, perusarki sujuvaksi, selkeät toimenkuvat, työajanseuranta tarkemmin hallintaan, että opetusvelvollisuus toteutuu tasapuolisesti, opetusvälineet ja verkkoyhteydet nykypäivän tasolle, koulutusta uusiin toimintatapoihin, palaverit tehokkaimmiksi, opettajien työssäjaksaminen hallintaan.”

”Yhteistyöhön panostaminen. Tiimit eivät keskustele keskenään eikä selkeää yhteyttä opiskeluhuoltoon ole.”

”Tehtävänkuvat, työnjaot ja prosessit selkeiksi. Jokaisen pitää ottaa koppi omasta työstään ja samalla vastuu tiimin työn sujumisesta ja kehittämisestä.”

Tiimityöskentely

- Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä oman tiimensä työskentelyyn ja kollegoidensa työhön.
- Lisääntynyt keskustelu ja yhteisöllisyys omassa tiimissä sai aikaan onnistumisen kokemuksia. Toisaalta osa koki myös tiimien olevan keinotekoisesti muodostettuja eikä ollut tyytyväinen tiimin keskinäiseen toimintaan.
- Tiimeissä koetaan tarvittavan yhteisiä pelisääntöjä ja toimintaohjeita. Lisäksi osa tiimeistä joutuu kilpailemaan resursseista, mikä aiheuttaa turhaa vastakkainasettelua ja hankalia tilanteita.
- Tiimin työnjakoa toivotaan selkiytettävän, sillä tehtävänkuvien ja vastuualueiden koetaan olevan epäselviä.
- Tiimien väliseen yhteistyöhön ja organisoitumiseen kaivataan esimiesten tukea ja valmennusta. Tällä hetkellä tiimien välillä ei ole riittävästi vuorovaikutusta.

Esimerkkejä vastauksista

”Tiimimalli ja sen mahdollistama yhteissuunnittelu ja -opettajuus ovat hyvä asia. Opettajien autonomia ja joustava pedagogisten menetelmien mahdollistava kehittäminen.”

”Aineryhmien sisäinen tiedonkulku ja integrointi on lisääntynyt.”

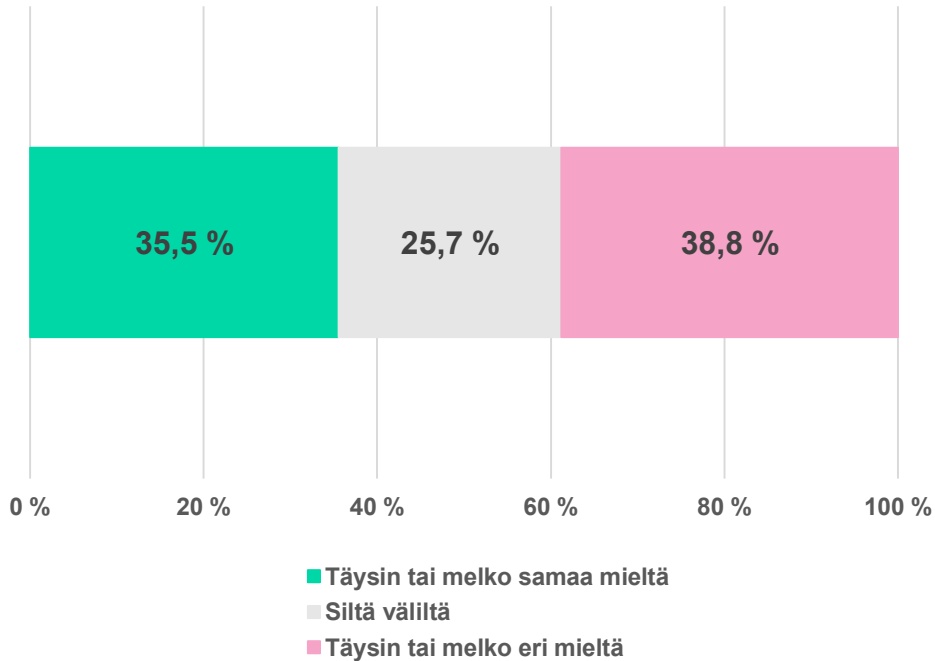
”Tällä hetkellä vastuu ja valta ovat jakautuneet epätasaisesti. Tiimit kantavat suuren vastuun opetuksen järjestämisestä, mutta valta opetukseen käytettävistä resursseista on koulutuspäälliköllä, joka aiheuttaa pullonkaulan opetuksen järjestämiselle.”

Esimiestyö ja johto

- Koulutuspäälliköiden ja tiimimestarien rooleja ja vastuunjakoa toivotaan selkiytettävän.
- Esimiehiltä odotetaan perehtyneisyyttä alaan sekä tavoitettavuutta ja läsnäoloa.
- Esimiehiltä toivotaan avoimempaa keskustelukulttuuria, jotta ymmärretään paremmin esimiesten työnkuvaa ja osataan siten tukea esimiehiä tarvittaessa. Myös positiivista ja rakentavaa palautetta kaivataan lisää.
- Johdolta toivotaan selkeitä linjauksia ja päämäärätietoisempaa johtamista. Ennakkosuunnitteluun ja prosessien kehittämiseen toivotaan panostettavan enemmän.
- Johdon halutaan toimivan läheisemmin yhteistyössä henkilöstön kanssa ja jalkautuvan mahdollisuuksien mukaan oppilaitosten arkeen. Arjessa kaivataan enemmän esimiesten ja johdon tukea.
- Palkitsemista ja yleistä kohtelua halutaan tasa-arvoisemmaksi. Resursseja tulisi jakaa tasa-arvoisemmin (tilat, opettajat, opetustarjonta ja tiimien toiminta).
- Päätöksentekoon kaivataan lisää avoimuutta ja perusteluja. Johdon katsotaan tekevän isoimmat päätökset konsultoimatta henkilöstöä.
- Yhteisiä tilaisuuksia toivotaan järjestettävän enemmän johdon ja muun henkilöstön kesken.

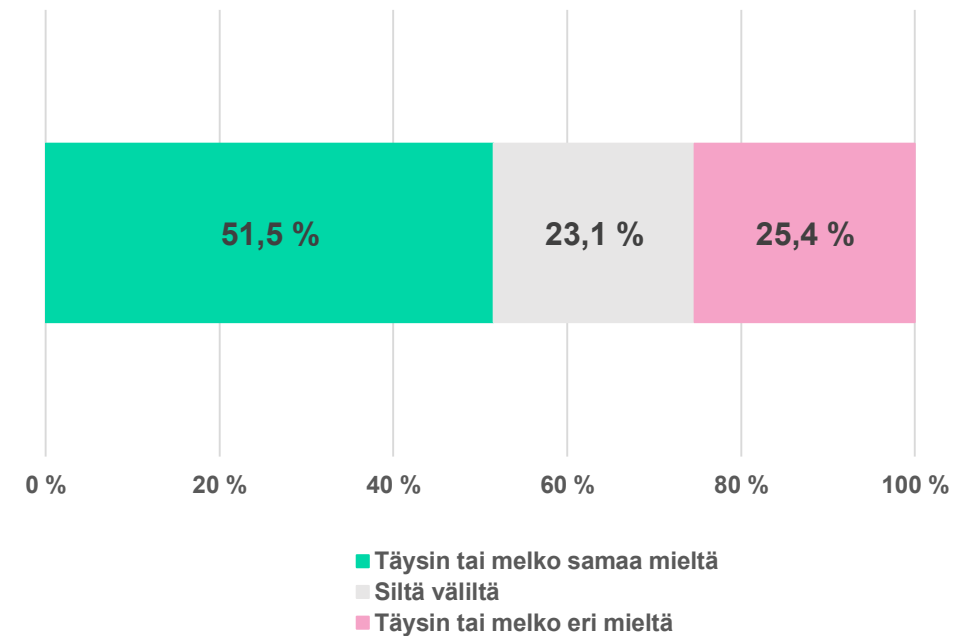
Tyytyväisyydessä esimieheltä saatavaan tukeen vaihtelevuutta

Tiimini saa riittävästi tukea ja ohjausta esimieheltä, jotta sen työ on sujuvaa.



Henkilöstökyselyssä keskiarvo on **2,92** (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä)

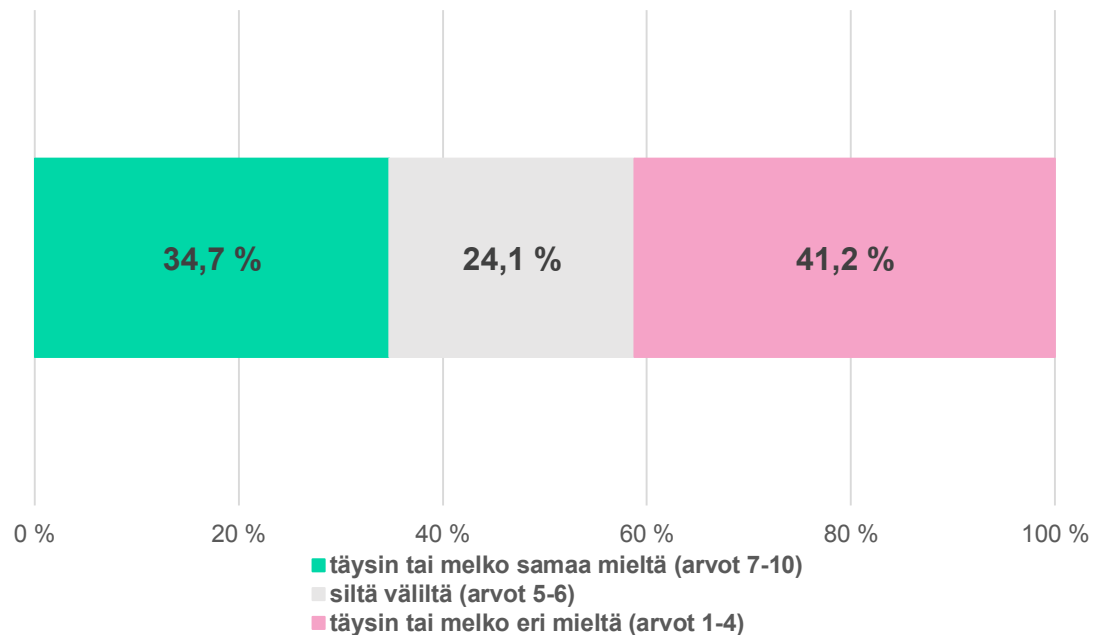
Esimies tukee työssäsi onnistumista tiimin jäsenenä



Henkilöstökyselyssä keskiarvo on **3,39** (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä)

Päätöksen teon oikeudenmukaisuudessa ja läpinäkyvydessä työstämistä

Koen, että päätöksen teko Stadin AO:ssa on oikeudenmukaista ja läpinäkyvää.



Vuoden 2018 kunta10-tutkimuksessa päätöksen teon oikeudenmukaisuuden keskiarvo* oli **2,51** asteikolla 1-5 (1=täysin samaa mieltä, 5 täysin eri mieltä).
Henkilöstökyselyssä keskiarvo** oli **2,78**

*Kunta 10-tutkimuksessa päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta mitattiin kysymyssarjalla, jossa vastaajilta kysyttiin työyhteisöä koskevaa päätöksentekoa organisaatiossa:

- Päätökset tehdään oikean tiedon perusteella
- Kaikilla on oikeus sanoa mielipiteensä itseään koskevissa asioissa
- Kaikki asianosaiset ovat edustettuina päätöksiä tehtäessä
- Tehdyt päätökset ovat olleet johdonmukaisia (säännöt ovat kaikille samat)
- Epäonnistuneet päätökset voidaan purkaa tai niitä voidaan muuttaa
- Päätösten vaikutuksia seurataan ja niistä tiedotetaan
- Päätösten perusteista saa halutessaan lisätietoa

**Stadin ammattipiston henkilöstökyselyssä päätöksenteon oikeudenmukaisuutta mitattiin kysymyksellä, Koen, että päätöksen teko Stadin ao:ssa on oikeudenmukaista ja läpinäkyvää. (1=täysin eri mieltä, 10= täysin samaa mieltä). Vastausasteikko on muutettu yhdenmukaiseksi Kunta 10-tutkimuksen kanssa.

Esimerkkejä vastauksista

”Esimiesten välillä on suuria eroja siinä, miten ohjeita ja määräyksiä tulkitaan ja sovelletaan tai miten hyvin alaisten työsarka tunnetaan. Tärkeää olisi luoda hyvä ja toimiva kommunikaatio jokaisen työntekijän ja esimiehen välille: tämä kenties antaisi esimiehille kuvaa siitä, millaisia työtehtäviä kullekin työntekijälle kuuluu ja millaisia toimivia käytäntöjä on jo olemassa.”

”Työjohtajuutta ja selkeyttä toimintaohjeisiin. Reilu peli, samat säännöt kaikille. Alakohtaisen tiiminhengen nostatus ja arvostus.”

”Toivoisin lisää ymmärrystä toimipaikan alan opettamisesta ja sen haasteista, hyviä henkilöstöjohtamisen taitoja ja kiinnostusta henkilöstön hyvinvoinnista.”

”Toivoisin esimiehiltä rohkeutta ottaa vastaan rakentavaa palautetta ja edistää asioita opiskelijalähtöisesti (vs. organisaatiokeskeisyys), luottamusta tiimin ammattitaitoon, mutta myös resurssien ja puitteiden (ohjeet, riittävä aika, strategiat) antamista tiimin työn tukemiseksi ja suuntaamiseksi.”

Opiskelijat

- Opettajat ovat tyytyväisiä reformin luomaan mahdollisuuteen huomioida opiskelijoiden tarpeet yksilöllisemmin. Osa kuitenkin pelkää opiskelijoiden olevan eriarvoisessa asemassa keskenään, sillä tiimeissä toteutetaan eri määriä lähiopetusta.
- Opiskelijakeskeisyyttä toivotaan yleisesti lisää ja rakenteiden halutaan palvelevan paremmin opiskelijoita (esim. YTO ja ammatillisten tiimien erillisyys).
- Jatkuvan haun kartoitukseen halutaan tarkempaa opiskeluedellytysten seulontaa (kielitaidon lisäksi myös muut tekijät).
- Opiskelijoille halutaan selkeät lukujärjestykset ja päivärytmi sekä yleiset toimintaohjeet opiskeluun ja koulunkäyntiin.
- Ohjeistusta toivotaan opva-opintojen järjestämisestä. Osa toivoo mahdollisuutta valita opiskelija osatutkintoon.
- Eroprosessia toivotaan kevennettävän.
- Opettajien ja opiskelijoiden väliseen kommunikointiin tarvitaan järkevä yhteydenpitokanava.

Esimerkkejä vastauksista

”Opiskelijoille on luotu useita tapoja opiskella. Jatkuva haku tuo opiskelijoita säännöllisesti taloon.”

”Kokonaiskuva puuttuu ja monelta osin tilanne on sekava. Joitain asioita tehdään päällekkäin, joistakin ei tunnu olevan kukaan vastuussa. Eri toimipisteissä/aloilla on erilaisia käytäntöjä, ja opiskelijat voivat olla hyvin eriarvoisessa asemassa sen suhteen, miten paljon he saavat esim. lähiopetusta ja ohjausta.”

Viestintä ja vuorovaikutus

- Tiedottamisessa ja tiedonkulussa nähdään kehittämisen varaa. Vuorovaikutukseen liittyvien rakenteiden purkamista tulisi harkita ja tarpeellisten tietojen tulisi tavoittaa tasaisesti koko henkilöstö hyvissä ajoin. Lisäksi viestintävastuisiin kaivataan selkiyttämistä.
- Työn tueksi halutaan yhtenäiset toimintatavat ja oppilaitostasoiset linjaukset, jotka kirkastavat yhteisiä tavoitteita ja arvopohjaa. Viestinnän vuosikelloa ehdotetaan tehtäväksi.
- Suunnitelmallisuutta ja ennakointia kaivataan lisää tiedottamiseen, muun muassa kokouskutsuihin. Lyhyellä aikajänteellä tulevat kokouskutsut tai tehtävänannot antavat sen kuvan, että henkilöstön työtä ei arvosteta eikä ymmärretä.
- Rakentavampaa keskusteluyhteyttä toivotaan johdon ja henkilöstön välille.
- Ketterämmille viestintäkanaville on suuri tarve. Tiedon sirpaleisuus eri kanavissa vaikeuttaa huomattavasti työntekoa ja vuorovaikutusta, varsinkin Teamsin koetaan olevan erittäin kankea ja sopimaton (nopeaa) reagointia vaativaan viestintään.
- Nettisivuja toivotaan kehitettävän ja henkilöstön yhteystietojen halutaan olevan helposti löydettävissä.
- Jokaiselle ammattialalle toivotaan omaa viestintäkanavaa.
- Yhteisiä pakollisia koulutuksia ja infoja toivotaan järjestettäväksi, esimerkiksi osastokokouksia, joissa tiedotetaan tärkeistä tai muuttuneista asioista.

Esimerkkejä vastauksista

”Kaikilla aloilla on mietitty totuttuja tapoja ja käytänteitä. Asioita on lähdetty erittäin rohkeasti kokeilemaan ja toteuttamaan.”

”Tiedottamiseen pitäisi olla yhteinen sopimus ja suunnitelma, millä välineellä ja millä aikataululla asioista kenellekin viestitään ja mistä tieto löytyy. Tarvitaan parempi tiedotusstrategia.”

”Stadin AO on niin iso organisaatio, että tietynlaisen tiedonkulun (kuten viestintä kriisitilanteissa) tulisi olla rakenteeseen vakiintunutta ja tarkasti suunniteltua. Melko haastavalta on eri tasoilla tapahtuva tiedonkulku tuntunut.”

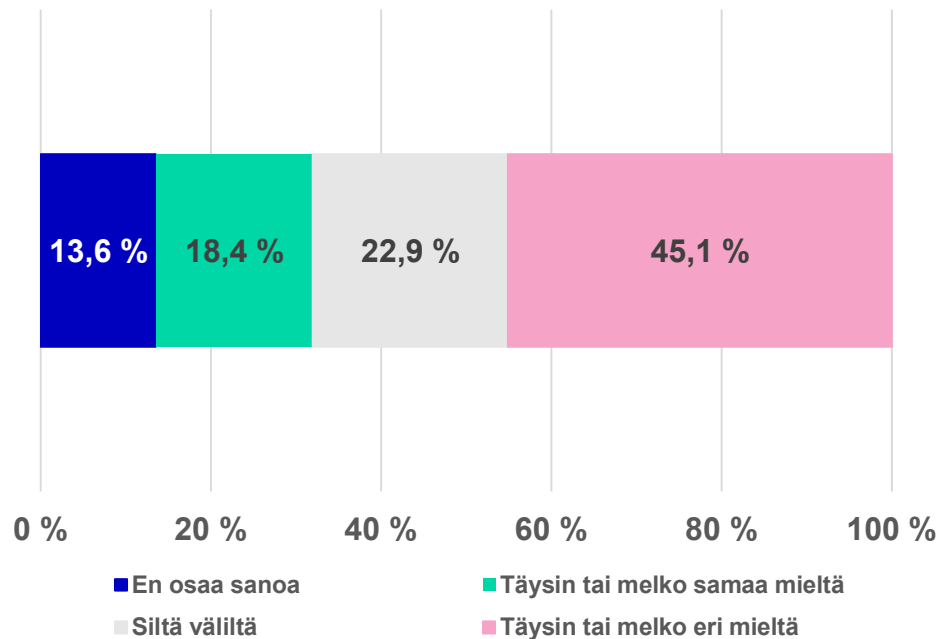
”Nimenomaan talon johdon pitäisi aktivoitua tässä. Toivon enemmän tiedotusta koulutuspäälliköiltä ja rehtorilta. Heidän pitäisi näyttää esimerkkiä avoimesta keskustelukulttuurista. Talon johto toimii nyt niin, että A. sähköposteihin ei välttämättä vastata B. vastataan liian ympärilyöreästi - ei informoida mitään C. vastataan niin myöhään, että akuutti tilanne on jo mennyt ohi.”

Työhyvinvointi

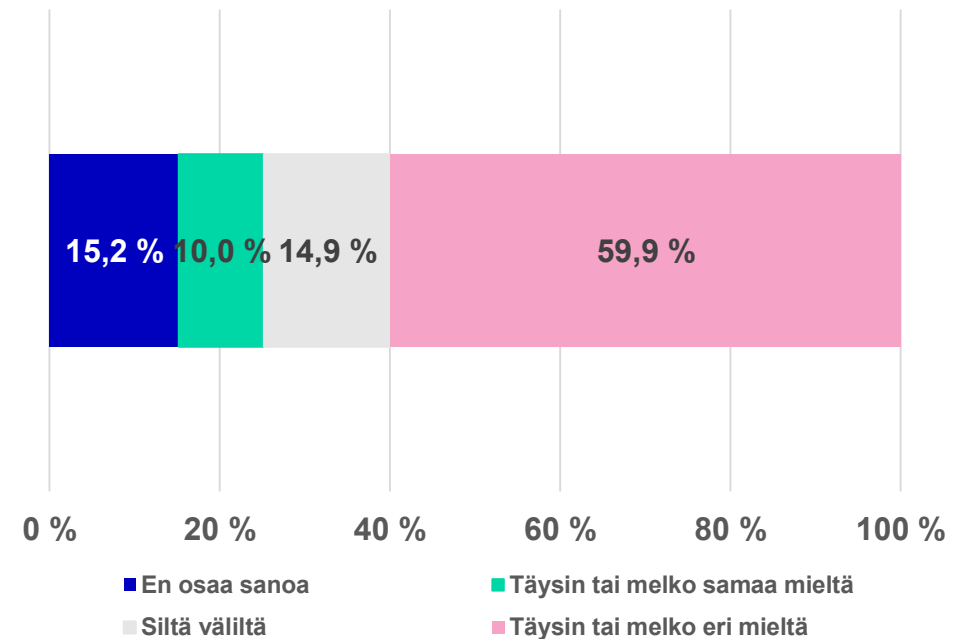
- Työn kuormittavuuden ei koeta vähentyneen, positiivisina asioina arjessa mainitaan erityisesti mukavat työkaverit ja opiskelijat.
- Henkilöstö on ollut tyytyväinen mahdollisuuteensa kehittää omaa osaamistaan, vaikka lisää koulutusta silti kaivataan. Kehittämispäiviä toivotaan myös lisää sekä muuta yhteistä tekemistä kollegoiden kanssa.
- Loma-aikojen porrastuksen katsotaan osin vaikuttavan negatiivisesti arjen sujuvuuteen.

Arjen sujuvuudessa ja työn kuormittavuudessa edelleen haasteita

Arjen sujuvuus on parantunut verrattuna syksyyn 2018



Työn kuormittavuus on vähentynyt verrattuna syksyyn 2018



Muut kehityskohteet

- Työvälineiden puutteellisuus ja sähköisten järjestelmien (esim. Wilman) toimimattomuus on aiheuttanut harmia henkilöstölle.
- IT-tuen toivotaan olevan paremmin tavoitettavissa ja nopeammalla aikahaarukalla.
- Tilojen varauksiin ja tuntiaikatauluihin toivotaan parannusta.
- Henkilöstöä toivotaan rekrytoitavan lisää hallinnollisia tehtäviä hoitamaan.

Kiitos!

Helsinki

