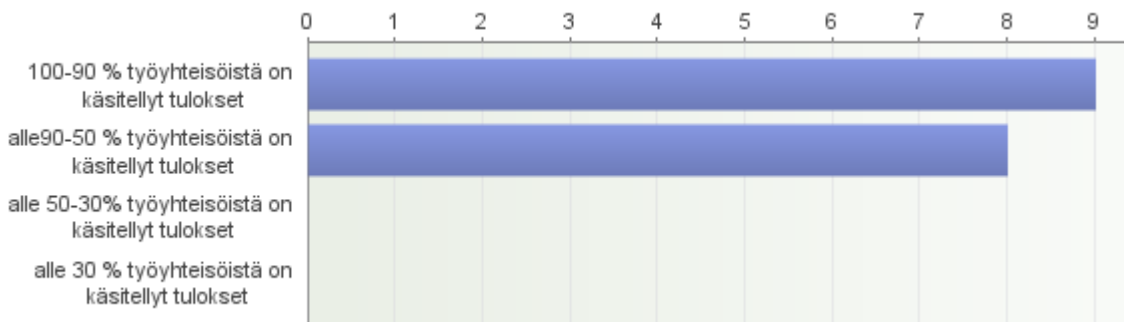


Liite 3:

Kunta 10 tulosten käsittely: Virastojen/laitosten vastaukset

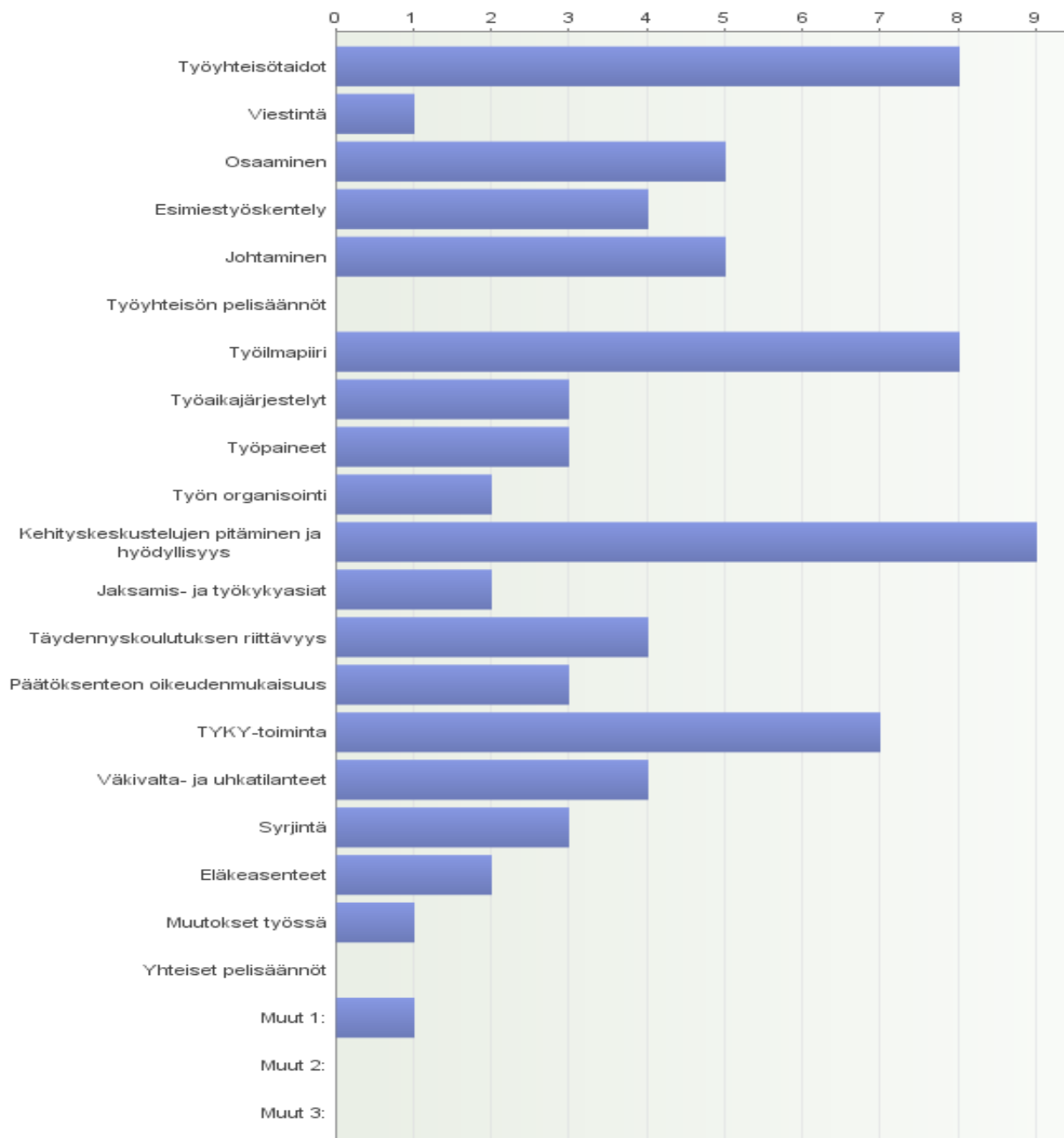
Kunta 10 kyselyn 2010 tulokset on käsitelty virastossamme/laitoksessamme seuraavasti:

Vastaajien määrä: 17



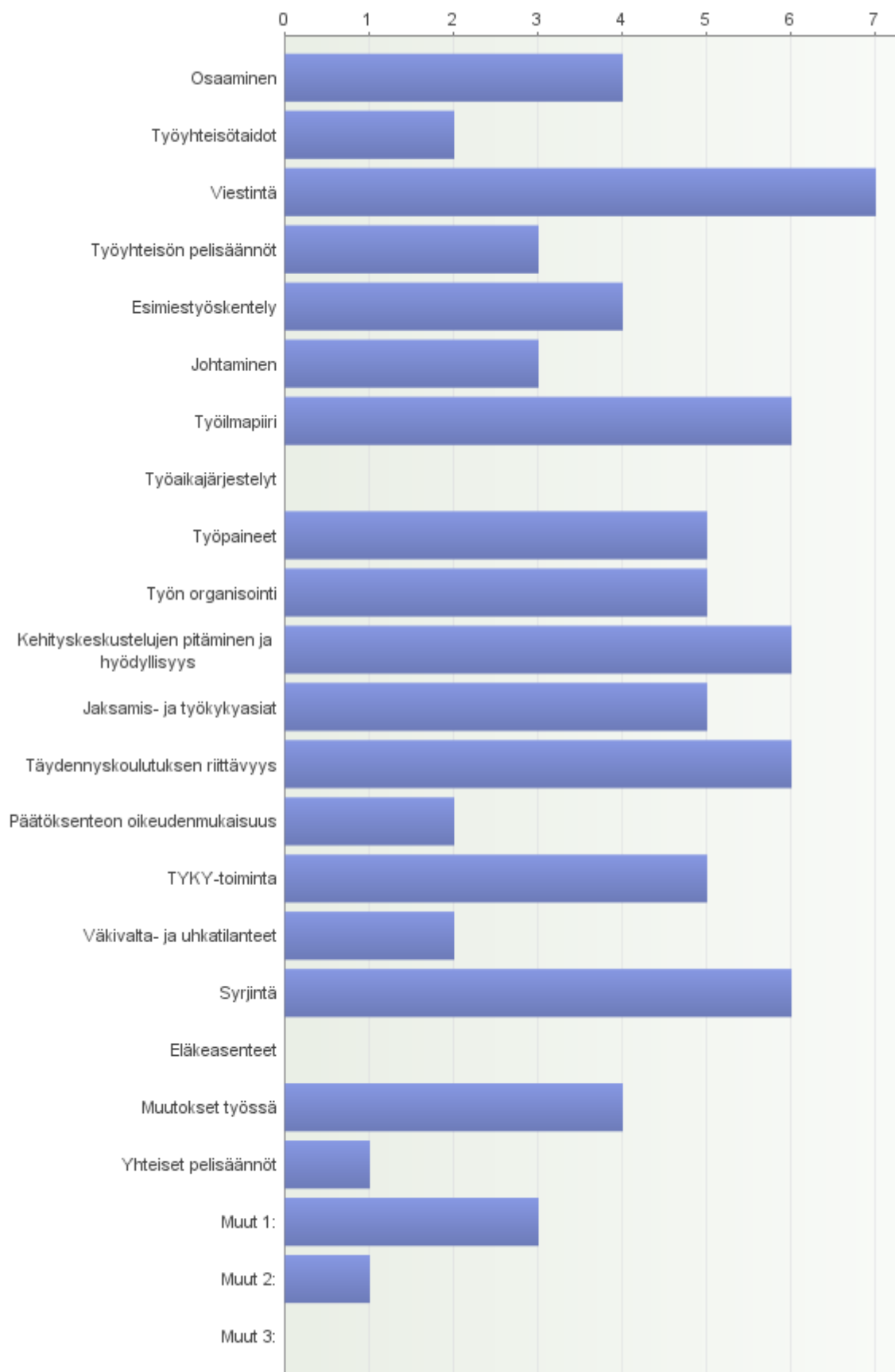
Olimme tyytyväisiä tuloksiimme erityisesti seuraavilla alueilla:

Vastaajien määrä: 15



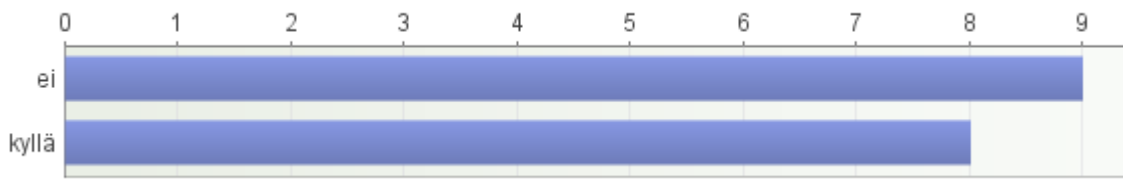
Miltä työelämän alueelta valitsitte kehittämiskohteenne? Kerro kehittämiskohteen kohdalla esimerkki konkreettisesta toimenpiteestä tavoitteen saavuttamiseksi.

Vastaajien määrä: 17



Tarvitsetteko tukea työyhteisöasioiden kehittämiseksi?

Vastaajien määrä: 17



Olimme tyytyväisiä tuloksiimme erityisesti seuraavilla alueilla:

Työyhteisötaidot

- Tavoitteellisuus ja kehittäminen

Johtaminen

- Johtamiskoulutusta lisätty

Työilmapiiri

- Hyvät työkaverit
- Työssä ja työtovereiden parissa viihdytään.
- ilmapiiri, sosiaalinen pääoma

Työpaineet

- Työnhallinta koettiin hyväksi, vaikka työpaineet olivatkin kasvaneet.
- työn hallinta

Kehityskeskustelujen pitäminen ja hyödyllisyys

- Keskusteluja pidetään, mutta hyödyllisyyttä hieman kyseenalaistetaan. Ohjeistusta ja koulutusta on lisätty.

Väkivalta- ja uhkatilanteet

- Ulkoisia, asiakkaiden suunnalta uhkaavia

Muut 1:

- Sosiaalinen pääoma

Kommentteja vahvuuksiinne liittyen

Vastaajien määrä: 14

- Valta-osa osallistujista oli sitä mieltä, että työilmapiiri on hyvä ja työtoverit mukavia.
- Vahvuuksiinkin vaikuttaa pitkittynyt yhtiöittämisprosessi
- Työn ja työaikojen hallinta muuttuneet positiivisempaan suuntaan. Myös innovatiivisuus (työyhteisötaidot) -arvo nousut
- Vahvuuksina pidettiin myöskin osaamista vaikkakaan se ei kyselyn tuloksena nousut esille.
- Keskiarvot olivat koko kaupunkiorganisaation keskiarvoja korkeammat niin työilmapiiriin kuin työyhteisötaitojenkin osalta. Eri yksiköiden välillä oli kuitenkin suurtakin hajontaa.
- Organisaation heterogeenisuudesta johtuen vaihtelut olivat suuria ja vahvuudet vaihtelivat yksiköittäin.
- Yksikkömme osalta ei ole saatavissa tietoja, joten asiaa käsiteltiin yleisesti ja nostettiin esiin asioita, joihin kiinnitetään huomiota. KS.Seuraava kohta.
- Meillä on "perheyritsilmapiiri", mikä näkyy myös x-yksikön tuloksissa. Ihmiset auttavat ja kannustavat toisiaan ja ahkeroivat yhteisen tavoitteen - hyvän joukkoliikenteen - eteen. Hyvä ilmapiiri ja yhteinen innostus näkyvät jokapäiväisessä työssä, ja kyselyn tulokset vahvistivat sen.
- x-yksikkö on ollut murrosvaiheessa jo useamman vuoden ajan mm. ulkoistusuhka oli ajankohtainen vielä kyselyä tehtäessä. Näistä lähtökohdista tulos oli hyvä, koska se oli likimain samaa tasoa kuin muu kaupunki ja joiltain osin tulokset olivat jopa myönteisemmät kuin keskushallinnon.
- Vahvuudet: työn hallinta, tavoitteellisuus, innovatiivisuus ja kehittämishalu. Työilmapiiri ja työyhteisötaidot olivat myös vahvuuksia kaikilla tulosalueilla. Kautta linja tulokset olivat hyvällä tasolla, mutta lievää laskua joissakin kohdissa aiempiin vuosiin verrattuna.
- Yksikkökohtaiset erot suuria. Joissakin vahvuuksista (TYKY toiminta ja täydennyskoulutus) oli pieni notkahdus (johon löytyi kyllä peruste), mutta taso oli silti hyvä. Työntekijöillä on yleensä hyvät mahdollisuudet vaikuttaa lomiin sekä tarvittaessa järjestää omia asioitaan, mikä näkyy tuloksissa. Samoin työntekijöille on annettu vastuuta omien työtehtävien järjestämisestä, jolloin he voivat myös vaikuttaa tehtäviin.
- Kaikki olivat tasaisen hyviä tuloksia, mutta em. kohdat olivat nousseet vuodesta 2006.
- Virastotasolla tulokset ovat pääosin hyvällä tasolla, mutta tulokset vaihtelevat suuresti tulosalueiden välillä. Mitkään tulokset eivät ole suoraan hälyttävällä tasolla, mutta kehittämisen varaa on. Edellä on nostettu esille muutamat mainitsemisen arvoiset kohdat. Suurista muutoksista ja työpaineista huolimatta työn organisointi on hyvällä tasolla ja töitä tehdään hyvässä ilmapiirissä.

- Keskustelun pohjaksi pyrittiin valitsemaan ne kohdat, joissa erityisesti poikkeamaa suuntaan tai toiseen. Hyvistä asioista oli sinänsä vaikeaa nostaa keskustelua tai saada kommentteja. Toki oli paljon muitakin hyviä asioita kuin edellä on merkitty, mutta vastaukset (palautteen) voisi kääntää siten, että lukuunottamatta seuraavassa mainittuja kehittämiskohteita tulosten katsottiin olevan vähintään kohtuullisia.

Avoimet vastaukset: Miltä työelämän alueelta valitsitte kehittämiskohteenne? Kerro kehittämiskohteen kohdalla esimerkki konkreettisesta toimenpiteestä tavoitteen saavuttamiseksi.

Vastaajien määrä: 17

Osaaminen

- Osaamiskartoitus
- Perehdyttämistä parannettu, kouluttautumismahdollisuuksia lisätty

Viestintä

- Kuukausitiedote
- Lisäresurssointitarve
- Share Point käyttöön sisäisen viestinnän vahvistamiseksi
- Lisättiin säännöllisiä kuukausipalavereja
- Lisätty henkilöstötiedotteita. Muistioiden nopeampi valmistuminen.
- Palkattu tiedottaja, joka huolehtii myös sisäisestä tiedottamisesta

Työyhteisön pelisäännöt

- Jatketaan yhteisten toimintamallien kehittämistä

Esimiestyöskentely

- Koulutus (leadership)
- palkitseminen
- Esimiesten koulutukseen panostettu ja heidän rooliinsa viestinnässä

Johtaminen

- Koulutus (leadership)
- Johtamista muutettu ja dokumentteja yhdenmukaistettu

Työilmapiiri

- Me-henki, johdon TET-päivät
- Lisätään ja on lisätty tykytoimintaa, ja työterveyshuollon tukitoimenpiteet
- myönteisen palautteen lisääminen
- Korostettiin jokaisen työntekijän osuutta työyhteisön ilmapiiriin
- Työssä viihtyvyyteen kiinnitetty huomiota, mm. otettu käyttöön TYKY-setelit, joilla yhdenmukaistetaan tyky-toiminnan tukea
- Mahdollisimman aikainen puuttuminen epäkohtiin ja molemminpuolinen teidonkulku esimiesten ja henkilöstön kesken.

Työpaineet

- Lisäresurssointia saatu
- 1) Viime vuosina on tapahtunut paljon henkilöstön vakinaistamisia. Tämä vähentää tarvetta perehdyttää uusia työntekijöitä ja työyhteisön muutoksista johtuvia työpaineita. 2) Omien työtehtävien tarkastelu ja aikataulutus. 3) Yhteistyö omassa työyksikössä työyhteisön yhteisen päämäärän tunnistamiseksi ja siihen yhdessä pyrkimiseksi.
- Työ henkisesti rankkaa, porukkatuki auttaa.
- Työvuorosunnittelua kehitetty

Työn organisointi

- Tiimiyttäminen
- Muutosten jäljiltä organisointi vielä kesken

Kehityskeskustelujen pitäminen ja hyödyllisyys

- Koulutus, lomakkeisto
- Ryhmäkehityskeskusteluja käyty ja heti uuden vuoden alussa pidetään kahdenkeskiset kehityskeskustelut
- Kehityskeskustelukierros lähti käyntiin uudistetun pohjan ja uudistetun pitämistavan kanssa
- Ei käytetä Netkun pohjia, vaan omia kysymyspohjia. Tärkeintä on keskustelu ei lomakkeiden täyttäminen.

Jaksamis- ja työkykyasiat

- Töiden suunnittelu ja organisointi
- Ergonomiakisa
- OSallistutaan ja pyritään järjestämään myös itse tyky-toimintaa.
- Tyky-toimintaa kehitetty siten, että entistä tasapuolisemmin kaikilla on mahdollisuus osallistua

Täydennyskoulutuksen riittävyys

- Tätä tarvitaan jatkuvasti lisää, koska lainsäädäntö ympärillä muuttuu.
- Täydennyskoulutus on ollut tähänkin asti sallittua ja suotavaa, nyt on erityisesti kannustettu omaan aktiivisuuteen katsoa onko kiinnostavia oman osaamisen parantamiseen liittyviä kursseja jne.
- Huomioitu jo päättyneellä syyskaudella kehityskohteena joillakin tulosalueilla.

Päätöksenteon oikeudenmukaisuus

- Kokonaisarvosana ei yhtä hyvä kuin muissa arviointikohteissa, mutta ei ole huonontunut edellisistä vuosista.

Huomioidaan kuitenkin kehityskohteen ja henkilöstöohjelman päivityksen yhteydessä.

TYKY-toiminta

- toiminnan kehittäminen
- Osallistutaan ja järjestetään myös itse.
- Otettu käyttöön TYKY-setelit, käynnistetty kuntoremonttiohjelma, ...
- tulosaluekohtaisesti tehdään toimenpidesuunnitelmat

Väkivalta- ja uhkatilanteet

- Tähän halutaan lisää koulutusta.
- Annettu koulutusta toimimisesta uhkatilanteissa

Syrjintä

- Syrjintäasioissa tehty oma kysely x-yksikössä liittyen syrjintään ja siihen mitä me ymmärrämme syrjinnällä
- Hajonta organisaation sisällä oli laajaa. Uudella organisaatorakenteella tavoitellaan myös järkevempiä kokonaisuuksia ja kattavasti yhteisiä käytäntöjä. Yksi tulosalue koki tarvitsevansa koottua ohjekirjaa syrjintätilanteisiin liittyen. Ohjeistettiin perehtymään netkusta löytyvään materiaaliin (neuvottiin linkki), jota on runsaasti tarjolla. Todettiin, että syrjintäkysymys on "ongelmallinen"; esim. ilmeni keskustelussa, että mielipidesyrjintänä pidetään sitä, että kun oma näkökantaa on kysytty jossain asiassa, ei se ole lopullisen päätöksen sisältö. Joissakin työyhteisöissä on koettu vuoropuhelu ja yhteistyö eri-ikäisten työntekijöiden välillä täysin luontevaksi, toisissa se on ollut ongelmallisempaa. Kannustettiin vuoropuheluun ja ideoiden vaihtoon, muistutus, että muutos lähtee itsestä.
- Tasa-arvokysymyksiin kiinnitetään huomiota, kun yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään. Myös x vitaston:n henkilöstöohjelmaa on tarkoitus terävöittää.
- x tulsoalue (+ muut) julistautuu syrjintävapaaksi työpaikaksi
- Kyselyn eri syrjintätilanteiden tuloksiin ei löydetty keskustelussa suoraa vastausta. Myös tässä kohdassa korostettiin mahdollisimman aikaista puuttumista tilanteen havaitsemisesta tai tiedoksi saannista.

Muutokset työssä

- Johtosääntö- ja toimintasääntömuutos, joilla selkeytettiin toimintaa ja johtamista
- Käydyn keskustelun perusteella vastaukset liittyivät todennäköisimmin organisaatiouudistusten seurannaisvaikutuksiin ja kyse oli enemminkin tiedottamisen asianmukaisesta ja oikea-aikaisesta hoitamisesta johdon taholta.

Muut 1:

- Työpaikkakokouskäytäntöjen yhtenäistäminen
- Järjestetään säännölliset kk-palaverit jatkossa kerran kuukaudessa.
- vaikuttaminen mitä ja miten tehdään

Muut 2:

- Työpaikkakiusaamiseen puututaan heti.

Kerro halutessasi tarkemmin tulosten käsittelystä virastossanne

Vastaajien määrä: 16

- Kunta 10 -tulosten purkutilaisuuksiin kutsuttiin koko x virastonhenkilöstö. Tilaisuuksia pidettiin kaikkiaan 5 kpl ja 82 henkilöä osallistui tulosten purkuun ja ryhmiin.

Tulokset purettiin 3-4 hengen pienryhmissä. Henkilöstöstrategian mukaan oli ennalta valitut osa-alueet (oikeudenmukaisen ja osallistavan johtamisen osa-alueet: esimiestukea sekä kohtelun ja päätöksenteon oikeudenmukaisuus, henkilöstön osaamisen varmistamisen ja tukemisen osa-alue: kehityskeskustelujen hyödyllisyys, työssään viihtyvä, motivoitunut henkilöstö ja hyvinvoiva työyhteisö: työn hallinta ja työpaikan ilmapiiri), joita käsiteltiin ryhmissä ja joihin pyrittiin löytämään kehitysehdotuksia.

Ryhmät keskustelivat kokemuksistaan ja ajatuksistaan yhdessä, liittyen kuhunkin osa-alueeseen. Tehtävänä oli pyrkiä löytämään osa-alueen vaatimia menestystekijöitä ja konkreettisia kehityskohteita ja -ehdotuksia. Ryhmät kirjoittivat ajatuksensa värikkäille Post-it-lapuille. Ryhmiltä kerätyt ajatukset ja ideat koottiin aihepiireittäin seinälle ja jaoteltiin ryhmiin. Aihepiireistä käytiin vapaata keskustelua.

Keskustelujen päätteeksi jokainen osallistuja sai käyttöönsä 3 ääntä. Osallistujat tutustuivat itsenäisesti seinillä oleviin lappuihin ja saivat itse päättää omien tarpeidensa mukaan mielestään kolme tärkeintä aihetta, jotka tarvitsevat kehittämistä. Kaikki kolme ääntään sai antaa myös yhdelle aiheelle, mikäli sen koki tärkeimmäksi.

Kaikista 5 ryhmästä valittiin 1-4 vapaaehtoista edustamaan työyhteistöä prosessin seuraavaan vaiheeseen.

Seuraavassa tapaamisessa pohdittiin ryhmätöiden tulosten perusteella konkreettiset kehitysehdotukset, jotka esitettiin päällikköryhmälle. Niiden perusteella on tehty x-viraston työyhteistön kehittämisuunnitelma, joka on esitetty johtokunnalle ja henkilöstölle. Lisätietoja: Anne Kujanpäälle 11.11.2011 lähetetystä raportista.

- Tulokset analysoitiin ensin yhteistoimintaelimessä ja sen jälkeen koko henkilökunnan viikkokokouksessa
- Yhtiöittämisprosessin yhteydessä käsitellään yksityiskohtaisesti monia näistä aihealueista.
- x-yksikön Kunta10 -tulokset käsiteltiin yhdessä (koko yksikkö osallistui) kesäkuun 2011 alussa järjestetyllä

koulutuspäivällä Paraisilla. Henkilöstösuunnittelija keskushallinnosta esitteli aamupäivällä tulokset ja viritti keskustelua.

Henkilöstösuunnittelijan lähdettyä asiasta keskusteltiin vielä yhdessä ja tehtiin ryhmätöitä. Iltapäivällä ryhmätöiden purkamisen jälkeen kaksi henkilö sai tehtäväksi vielä syventyä syrjintä -tuloksiin.

- Henkilöstökokouksessa 16.6.2011 on sovittu, että Työhyvinvointiryhmä työstää kyselyn tuloksia ja ehdottaa x-yksikön kehittämisosa-alueita. Kehittämisosa-alueiksi valittiin:

henkilökunnan palkitseminen, myönteisen palautteen lisääminen, ergonomiakisa sekä Tyky- toiminnan kehittäminen.

- 1) x-viraston yt-elin päätti Kunta 10-tulosten käsittelystä x-virastossa.
- 2) Virastojohtaja ja osastopäälliköt keskustelivat tuloksista 13.6. ja valitsivat painopistealueiksi työpaineet ja syrjinnän.
- 3) Tulosalueet käsittelivät alustavasti tuloksia, jonka jälkeen pienemmätkin yksiköt miettivät yhdessä parannusehdotuksia.
- 4) Näistä koottiin tulosalueiden yhteenvedot,
- 5) jotka esiteltiin lopuksi virastojohtajan vetämissä tulosaluekohtaisissa yt-tilaisuuksissa lokakuussa 2011.
- Järjestin kolme samansisältöistä tilaisuutta, joissa kerroin kyselyn tulokset. Tämän jälkeen jokaisella oli mahdollisuus kertoa anonyymisti suoraan minulle kommentteja epäkohdista ja kehittämis ehdotuksia. Nämä käytiin vastaavasti kolmessa samansisältöisessä tilaisuudessa läpi ja jonkin verran keskusteltiin asioista. Konkreettisine muutoksina sovittiin säännölliset kuukausipalaverit koko henkilöstölle siten että päällikkö ja johtaja ovat paikalla.
- Ensisijaisesti keskustelu kohdistui työpaineiden ja työnhallinnan käsittelyyn. Työ on henkisesti raskasta ja uutta asiaa pitää hallita jatkuvasti ennistä enemmän. Lainsäädäntö eri alueilla muuttuu jatkuvasti ja se edellyttää ajan tasalla pitämistä tiedoissa. Kaikkiin tarjolla oleviin koulutuksiin osallistutaan ja tieto jaetaan ja hyödynnetään kaikkien kesken. Erityisesti kaivataan koulutus väkivaltaisen asiakkaan kohtaamisessa ja sitä kautta työturvallisuuteen vaikuttamisessa.

Se, mitä enemmän toivottiin, että omasta yksiköstämme saataisiin käsiteltäväksi tiedot, jotta mahdollisiin todellisiin ongelmiin on mahdollista puuttua. Pieni yksikkö ei pysty hyödyntämään Kunta 10-tuloksia, jotka eivät tunnut osuvan omalle kohdalle mitenkään. Tähän pitäisi saada selkeä parannus. Vastaaminen koetaan turhauttavaksi, kun tuloksia ei kuitenkaan saada yhteiseen käsittelyyn.

Työyksikössä on esiintynyt työpaikkakiusaamista muutaman henkilön taholta. Kohteet eivät ole halunneet nostaa asiaa esiin, eikä yksikössä ole ollut riittävästi mahdollisuutta puuttua asiaan. Nyt ko henkilöt ovat poistuneet työyksiköstä, mutta tulevaisuutta vasten yksikkö toivoo vankempaa apua asian hoitamiseen. Käytännössä nyt saa vain neuvoja puhelimitse, mutta todellista taustatukea ei saa ylätasolta mistään eikä liioin työterveyspalveluista. Ehdotamme, että kaupunkiin perustetaan työryhmä, joka tulee mukaan aina, kun työpaikkakiusaamista esiintyy jossain yksikössä. Ryhmässä voisivat olla henkilöstöhallinto, työterveyspalvelu, työsuojelu yms.

- x-yksikön Kunta 10 kyselyn 2010 tuloksia ei ole käytettävissä.
- Tulokset käsiteltiin työyhteisöpalaverissa, johon osallistui koko henkilökunta.
- Työn epävarmuus:
Strategiapäätös kh:ssa varmisti, ettei liikkeenluovutusta valmistella (ainakaan toistaiseksi).
Strategian suunnitelmat perustuvat siihen, että kaikkien työpanosta tarvitaan jatkossakin.

Tavoitteellisuus:

Tavoitetila on määritetty ja sen jalkauttamiseen ja johtamiseen panostetaan. Toiminta muuttuu kokonaisuudessaan tavoitteellisemmaksi. Prosessien kehittäminen, projektimallin kehittäminen ja projektiosaamisen kehittäminen. Osaamisen kehittämiseen panostetaan suunnitelmallisesti. Arkkitehtuurityöhön panostetaan, jolloin syntyy dokumentoituja linjauksia. Kehitys ja tuotanto erotetaan toisistaan, jolloin "kaikki eivät tee kaikkea" (organisaatiomuutos).

Päätöksenteon oikeudenmukaisuus:

Viestintään ja avoimeen keskustelukulttuuriin panostetaan. Pyritään yhteisiin tiloihin, jotta epävirallinenkin tieto kulkee. Johtamiseen panostetaan ja esimiehet valitaan johtamistaitojen perusteella

Kehityskeskustelujen käyminen

Kehityskeskustelut ja työnohjauskäytännöt aloitetaan järjestelmällisesti vuoden 2012 alusta. Johtamisosaamista kehitetään järjestelmällisesti.

Muutoksen suuruus ja suunta negatiivinen:

Muutos on välttämätön, jotta x-yksikön olemassaolo kaupungin toiminnassa on perusteltua. Muutoksen johtamiseen ja viestintään panostetaan.

Palkat harmonisoidaan. Henkilöillä mahdollisuus urakehitykseen tai tehtävien vaihtoon.

- Tuloksia on käsitelty kaikilla tulosalueilla toimipaikkakokouksessa tai kehittämisspäivän yhteydessä joko alkukesästä tai elokuulla.

Pienten yksiköiden vastaajien pienen lukumäärän vuoksi ei tuloksia kolutusohjelma/toiminta-tasolla ollut käytettävissä. Joissakin yksiköissä olisi tarpeen käsitellä pientenkin tuloksia. Keskiarvot saattavat joissakin tapauksessa piilottaa ongelmakohtia.

- Vähäinen vastausmäärä ja organisaatiossa tehdyt muutokset vaikeuttivat tulosten tulkintaa ja johtopäätöstentekoa.

Negatiivinen palaute päätöksenteon oikeudenmukaisuudessa liittyy kaupungin päätöksentekoon.

Palauttekeskusteluissa on noussut esille lomautukset, keskitetyt palvelut (huono laatu, lisääntyneet työtehtävät, työtehtävien vaikeutuminen), muiden organisaatioiden epäoikeudenmukaisina koetut palkankorotukset tai vastaavien tehtävien erisuuruiset palkat, hyvin erilaiset toimintatavat esim. päivärahojen maksamisessa yms. Näihin ei yhdellä laitoksella pystytä vaikuttamaan, vaan tarvitaan koko kaupungin yhteisiä pelisääntöjä.

- Pienissä työyksiköissä käsittely jäi puutteelliseksi, koska vastaajia /tuloksia oli riittämättömästi.
 - Tuloksia on käsitelty kaikilla eri hallintokunnan tasoilla: johtoryhmässä, tulosalueiden johtoryhmissä, työpaikkakokouksissa, toimintayksiköissä ja tiimeissä.
- Käsittely on vaihdellut suuresti tulosalueittain, riippuen organisaatiosta ja toimintatavoista.

Osa tulosalueista on käsitellyt tuloksia ja miettineet tavoitteita ja suunnitelmia tiimitasolla saakka. Tiimien käsittelyn tuloksia on sittemmin käsitelty isommalla porukalla ja myös johtoryhmissä. Kahdella muulla tulosalueella Kunta10 tuloksia on käsitelty pääosin työpaikkakokouksissa.

Tyky-toiminnan kehittäminen sekä syrjinnän poistaminen ovat nousset kehittämiskohteiksi. Sinänsä parannettavaa löytyy jokaiselta osa-alueelta.

- Tulokset käsiteltiin x-viraston tulosityksikkökohtaisesti työpaikkakokouksissa tai erillisen TYKY-päivän aiheena (näin mm. hallinto). x-virastossa on viisi tulosityksikköä ja vastaukset on käsitelty neljässä, yhdessä vielä kesken johtuen loppuvuonna tapahtuneesta esimiehen vaihdoksesta.

Sekä koko laitoksen yhdistetty että yksikön omat tulokset annettiin yksikön päällikölle käsittelyä varten ja ohjeistettiin käsittelyn läpivienti viittauksilla Netkussa oleviin ohjeisiin.

Tulokset annettiin henkilöstölle ennen asian käsittelyä valmistautumista varten ja tärkeänä ohjeena oli kysymysten "avaaminen" ennen ao. kohdan käsittelyä.

Tarvitsetteko tukea työyhteisöasioiden kehittämiseksi?

Avoimet vastaukset: kyllä

- Olemme olleet jo yhteydessä työterveyshuollon psykologiin.
- Työkaluja henkilöstön työhyvinvointiin, osaamiseen ja työyhteisön kehittämiseen
- Työterveyden kanssa sovittu Voimavarat työssä- kyselyn purusta tammikuussa 2012
- Koulutusta.
- haasteena edelleen se, että osa henkilökunnasta on siirretty vastentahtoisesti uuteen organisaatioon. 4 v. sitten!
- koulutusyhteistyötä henkilöstön vastualueen kanssa, työterveyshuolto