



Orimattilan kaupunki

Lähtöpalautekooste 10/2024–4/2025

Lähtöpalautemalli on käsitelty yhteistoimintaelimessä 28.9.2023 ja kaupunginhallituksessa 23.10.2023.

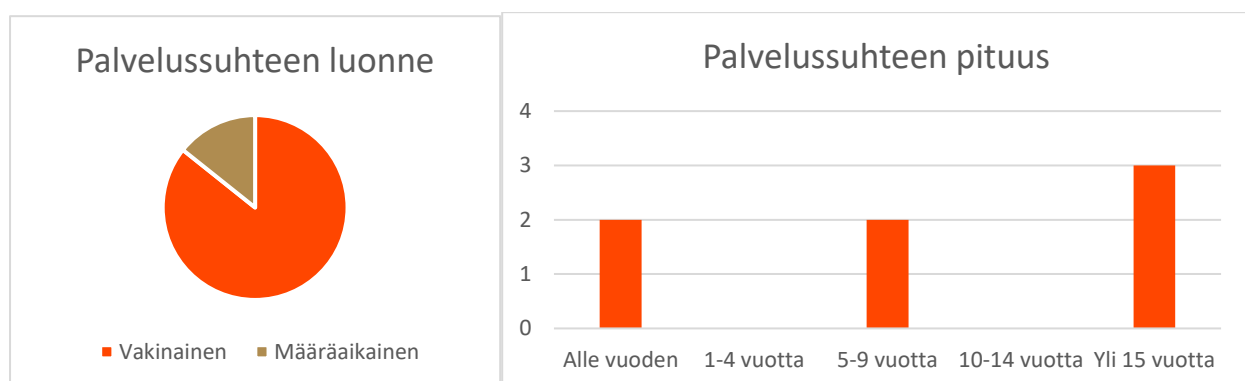
Lähtöpalauteen tarkoituksena on antaa tietoa siitä, mitkä seikat vaikuttivat työntekijän/viranhaltijan työ-/virkasuhteen päättymiseen. Lähtöpalaute kertoo missä onnistuttiin ja missä olisi voitu toimia paremmin. Vastausten perusteella pyritään kehittämään mm. työn sisältöä, rekrytointi- ja perehdytysprosesseja sekä esihenkilötyötä.

Ohje

Esihenkilö käy keskustelun vakinaisen tai yli vuoden sijaisuudessa/määräaikaaisuudessa olleen lähtevän työntekijän/viranhaltijan kanssa.

Lähtöpalauteiden kooste

Vastauksia yhteensä 7 kpl (10/2024–4/2025). Alla kaaviot vastaajien taustatiedoista.





Aloitus

Vastaajilla ei ollut mielikuvaa tai ennakkoluuloja Orimattilan kaupungista työnantajana ennen palvelussuhteen alkua. Rekrytointi koettiin vastaajien mielestä sujuvaksi. Myös perehdytys sujui vastaajien mielestä pääosin hyvin. Yksi vastaajista toivoi, että perehdytykselle olisi ollut enemmän aikaa, vaikka itse kysymällä saikin hyvin tietoa. Toisen vastaajan mielestä työn opastukseen pitäisi olla enemmän resurssia, jotta perehtyminen ei olisi liian itsenäistä.

Työn sisältö

Työtehtävät vastasivat kaikkien vastaajien odotuksia ja kaikki vastaajat saivat käyttää sekä kehittää omaa osaamistaan työssä. Yhdellä vastaajista palvelussuhteen loppuvaiheessa työ ei enää vastannut odotuksia eikä hän kokenut saaneensa käyttää omaa osaamistaan työssään. Vastaajat olivat saaneet palautetta työstään ja onnistumisistaan. Työn kehittämiseen liittyen vastaajilta tuli vinkkejä, mm. tavoitteet ja työtehtävät pitäisi käydä yhteisesti läpi, eli mitä työntekijältä odotetaan ja millä keinoin tuloksiin voidaan päästä. Lisäksi perehdytykseen ja tiimityöhön toivottiin lisää aikaa.

Tekniset apuvälineet koettiin hyväksi. Lasten kanssa tehtävään työhön toivottiin lisää digimateriaalia ja lisää teknisiä apuvälineitä sekä tiloihin että oppilaiden käyttöön. Lisäksi tekoälyä pitäisi hyödyntää enemmän ja henkilöstöä tulisi kouluttaa sen käyttämiseen.

Lähes kaikki vastaajat olivat tyytyväisiä palkkaukseen. Orimattilassa kehuttiin olevan kilpailukykyiset palkat. Yksi vastaajista ei kokenut palkan vastanneen työn vaativuutta.

Esihenkilötyö ja organisaatio

Esihenkilötyö sujui vastaajien mielestä pääsääntöisesti hyvin ja esihenkilöt koettiin helposti lähestyttäviksi. Yhdellä vastaajista oli ilmennyt haasteita esihenkilön kanssa. Johtamisen rakenteissa ja vastuualueiden rajoissa koettiin olevan parantamisen varaa. Työyhteisön toimivuus ja hyvä yhteistyö työntekijöiden kesken sai kiitosta vastaajilta.



Orimattila työpaikkana

Orimattilassa parasta oli vastaajien mielestä työyhteisö/työkaverit, palkkaus ja muut henkilöstöedut sekä hyvä esihenkilötyö. Kehitettävää Orimattilassa olisi johtamisessa, perehdytyksessä, sekä työvälineissä.

Lähtö ja paluu sekä vapaa sana

Lähes kaikki vastaajista kertoivat, että voisivat työskennellä Orimattilan kaupungilla uudelleen. Vapaan sanan osiossa todettiin Orimattilassa olevan hyvä tekemisen meininki, mutta työntekijöillä liian laajat vastualueet. Lisäksi vapaan sanan osiossa toivottiin lisää läpinäkyvyyttä ja avoimuutta toimintaan ja päätöksentekoon.

Alla kaavio lähdön syistä. Vastaaja sai valita yhden tai useamman syyn.

