

Rasti 6

Työhyvinvoinnin seurantakysely, analysointi ja palaute henkilöstölle

Askeleet

- Muutosprosessin loppuvaiheessa tai heti sen jälkeen toteutetaan henkilöstölle kysely, jonka tuloksia verrataan lähtötilannekyselyyn.
- Kyselyllä arvioidaan muutosprosessin sujuvuutta ja sen vaikutusta työhyvinvointiin

Teoria

Kyselyt ovat osallisuuden alaportaita, mutta tuloksien avoimella käsittelyllä ja tulosten vaikutusten näkyväksi tekemisellä, päästään osallisuuden kokemisessa nousemaan aidon osallisuuden kerroksiin.

Muutosprosessit lisäävät aina stressiä. Stressitasot säilyvät matalampina, kun stressiä lisänneistä asioista päästään muutoksen eri vaiheissa keskustelemaan avoimesti. Kysely on hyvä tapa kerätä puheeksi otettavia asioita.

Muutoksen vaikutuksen arviointi on syytä tehdä, vasta toiminnan juurtumisen jälkeen, mutta muutosprosessin sujuminen ja sen vaikutukset työhyvinvointiin on tarpeen arvioida osan prosessia tai viimeistään heti prosessiin päättymisen jälkeen.

Teesi

Ihmiset ovat valmiita vastaamaan, jos he tietävät vastauksilla olevan kysyjälle merkitystä ja kokevat voivansa vastauksillaan vaikuttaa omaan työhön ja työyhteisöön