

Työhyvinvointikysely 2025

Kyselyn toteutus ja taustat

Kysely toteutettiin webropol-lomakeella

Kyselyyn vastaamisaika oli 18.9.-19.10.2025

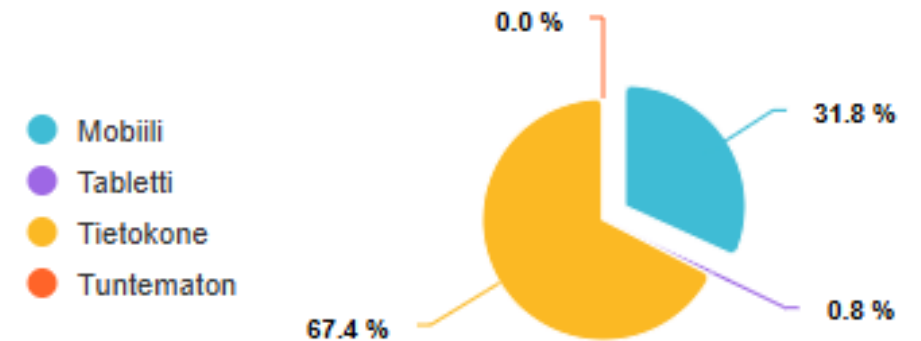
Kyselystä tiedotettiin

- sähköpostitse
- intrassa
- kuukausikirjeessä
- henkilöstöinfossa
- esihenkilöpalaverissa

Arvioinnissa käytettiin asteikkoa 1 – 5

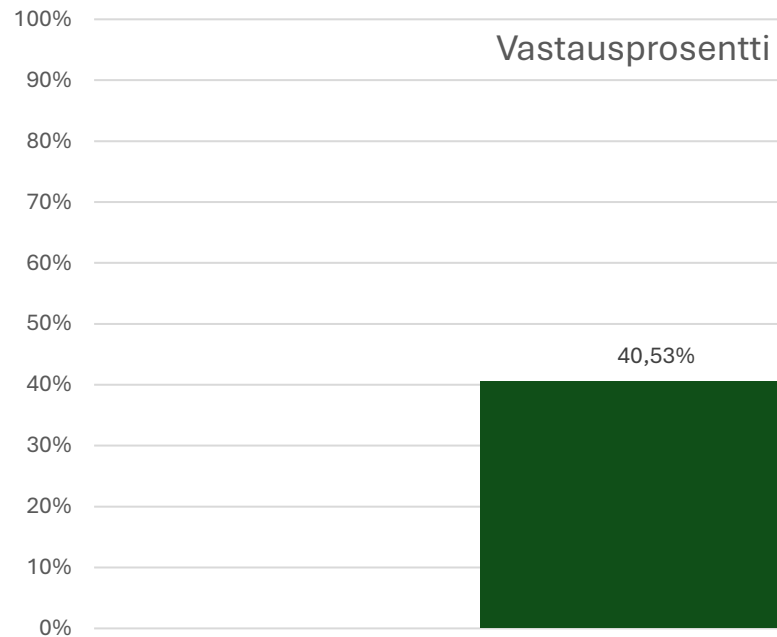
- 1=Täysin eri mieltä ... 5=Täysin samaa mieltä
- vaihtoehto ”En osaa sanoa”, jota ei huomioitu keskiarvon laskemisessa

Laitteiden käyttöosuudet (Kaikki)



Vastausprosentit

henkilöstömäärään 19.10.2025



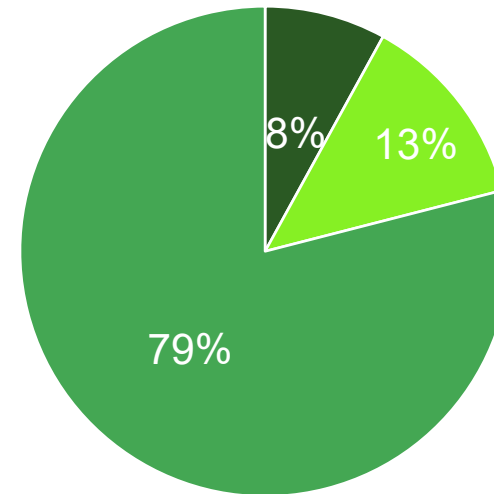
■ Yhteensä



Millä osastolla työskentelet

- Vastaajien kokonaismäärä oli 77
 - Hyvinvointi ja sivistys 61 vastausta
 - Tekninen ja ympäristö 10 vastausta
 - Talous, hallinto ja elinvoima 6 vastausta
 - vuonna 2023 vastaajia 66 hlö ja vuonna 2024 vastaajia 84 hlö

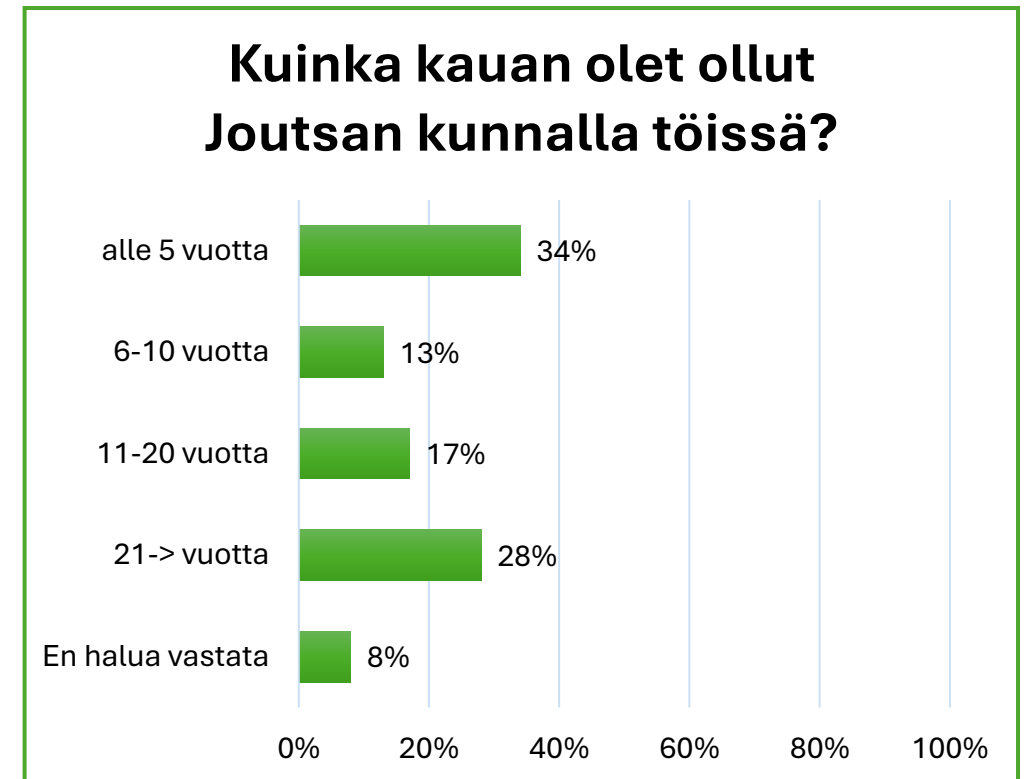
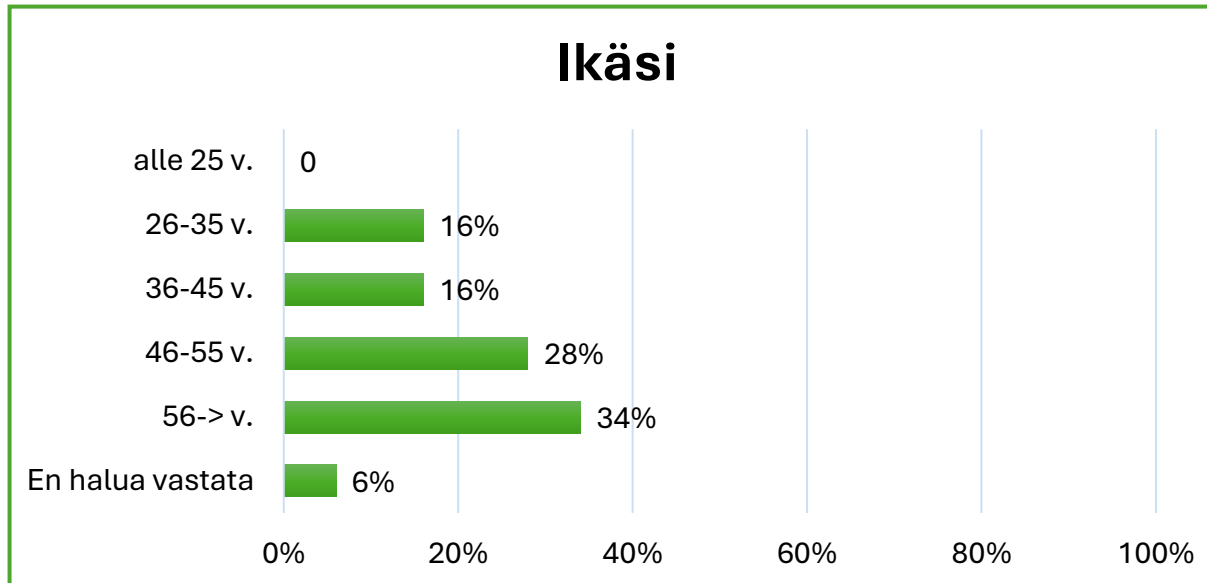
Millä osastolla työskentelet



- Talous, hallinto ja elinvoima ■ Tekninen ja ympäristö
- Hyvinvointi ja sivistys

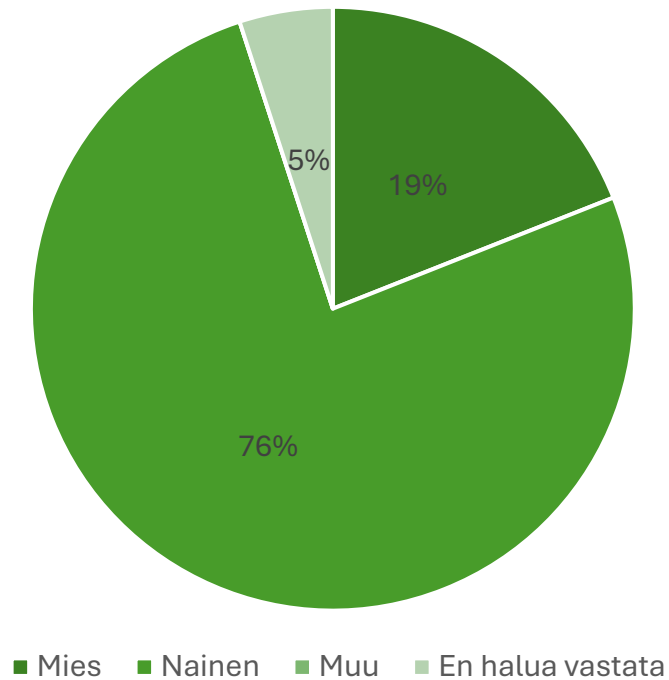
Vastaajien ikä ja työvuodet kunnalla

- Suurin osa vastaajista (34 %) oli iältään yli 56-vuotiaita -> nuorempien vastaajien innottomuus vastata?
- Sen sijaan vähiten aikaa kunnalla olleet (alle 5 vuotta) ovat ahkerammin vastanneet (34 %)

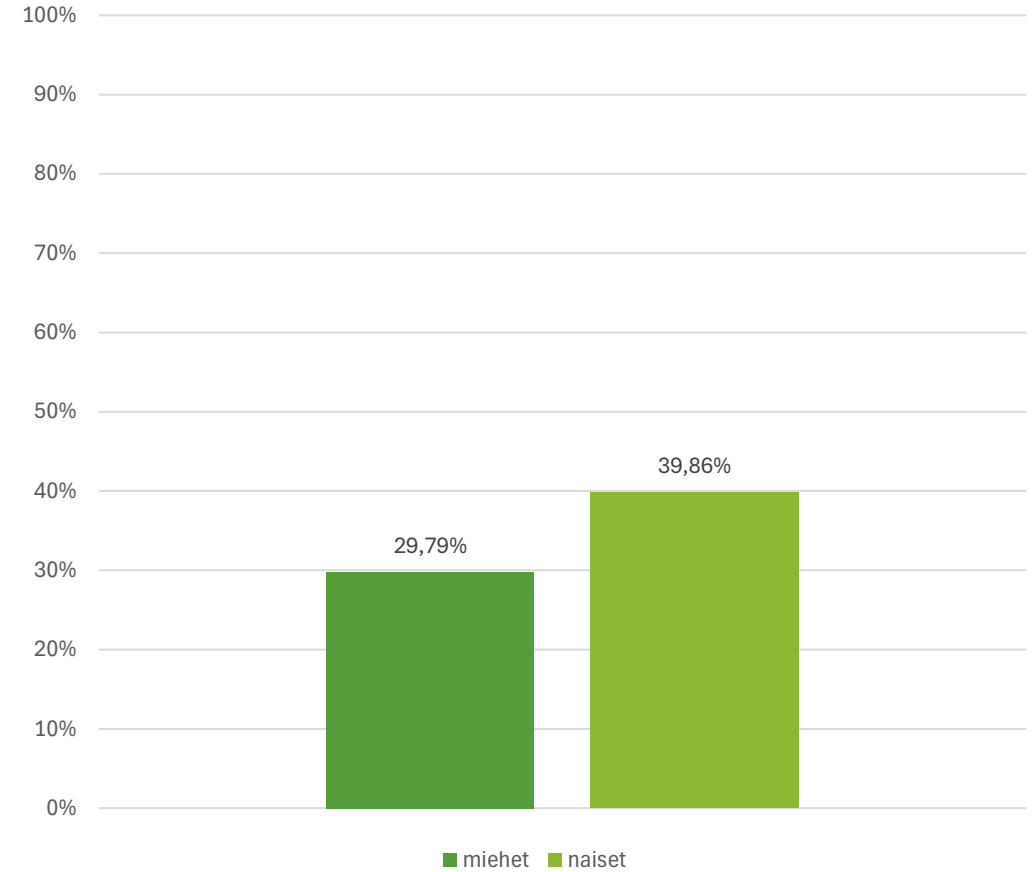


Vastaajien sukupuoli

Vastaajien sukupuolijakauma kyselyssä



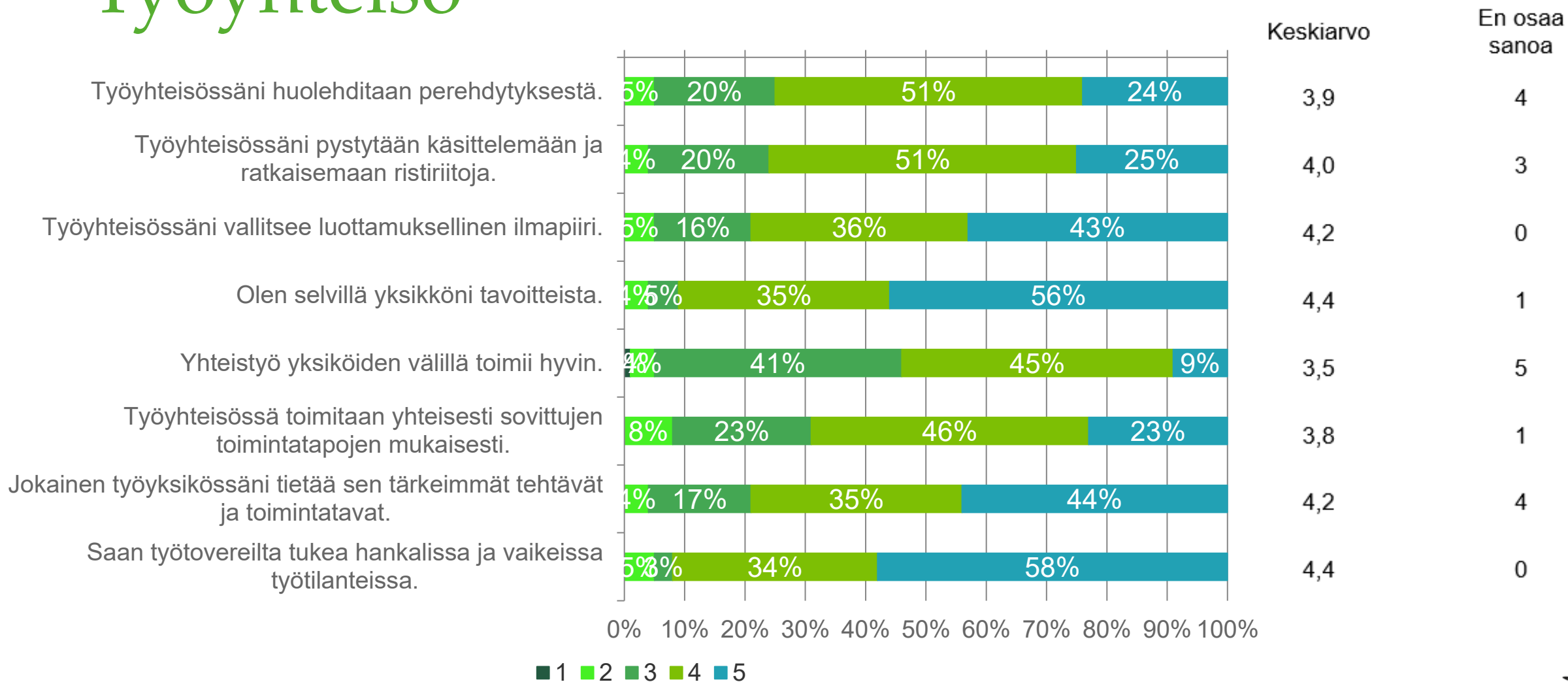
Vastaajien sukupuoli% koko henkilöstöön verrattuna



Työn sujuminen työyhteisössä

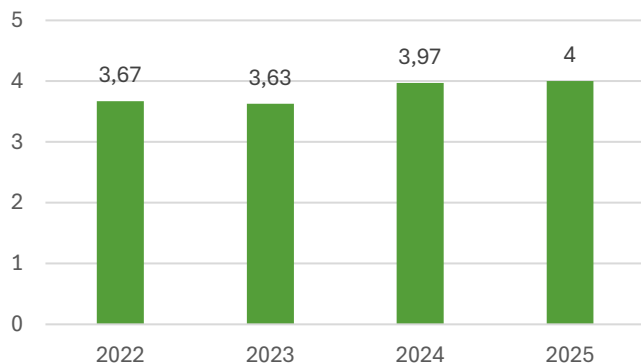


Työyhteisö

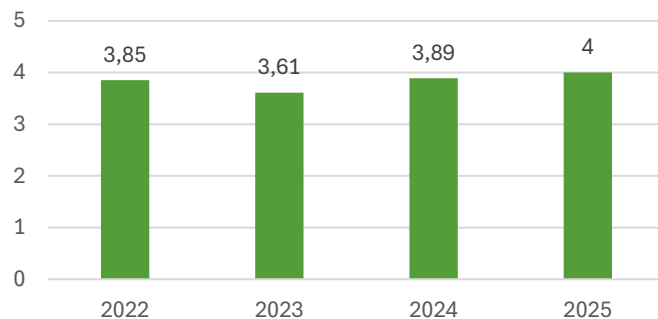


Vertailu edellisiin vuosiin

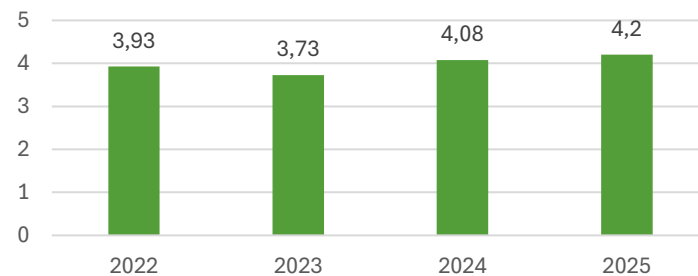
Työyhteisössä huolehditaan
perehdytyksestä



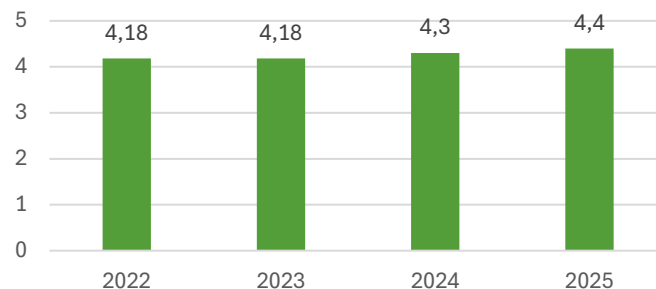
Työyhteisössänne pystytään
käsittelemään ja ratkaisemaan
ristiriitoja



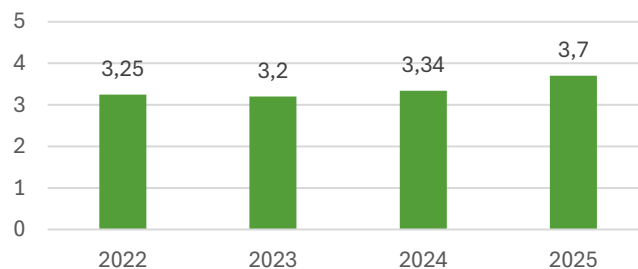
Työyhteisössänne vallitsee
luottamuksellinen ilmapiiri



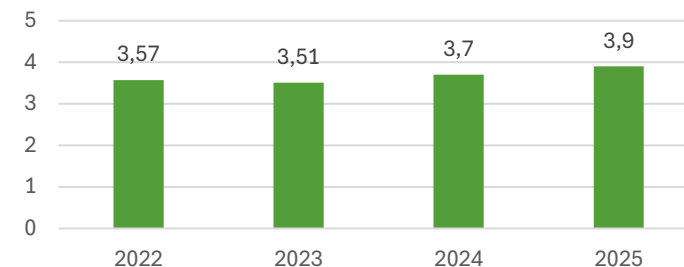
Olen selvillä yksikköni tavoitteista



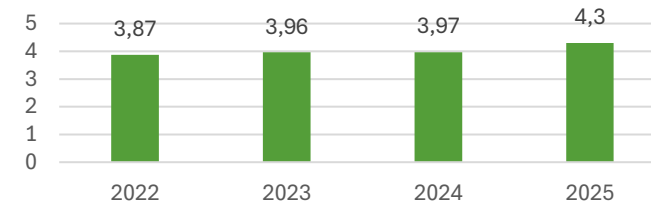
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii
hyvin



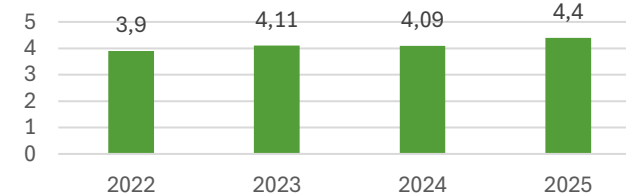
Työyhteisössä toimitaan yhteisesti
sovittujen toimintatapojen mukaisesti



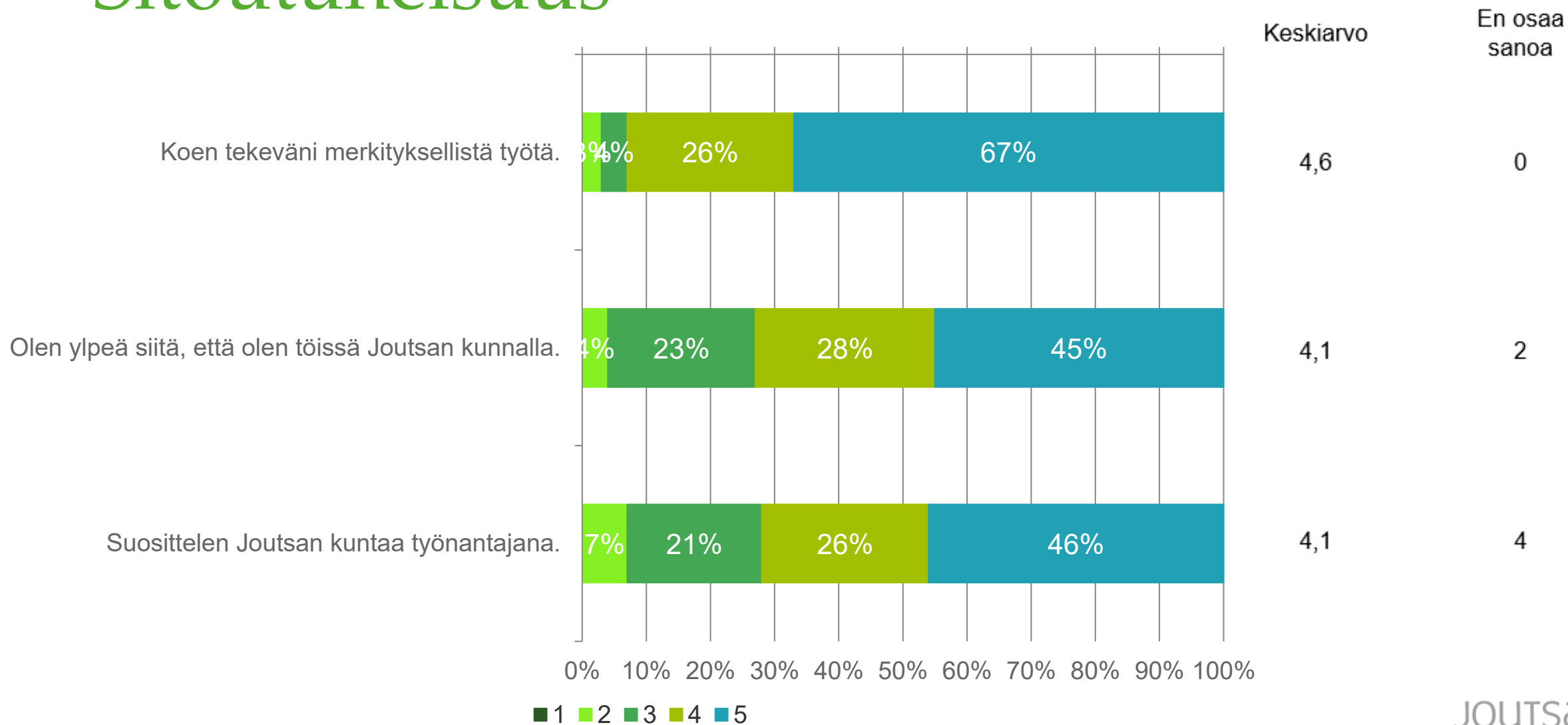
Jokainen työyksikössäni tietää sen
tärkeimmät tehtävät ja
toimintatavat.



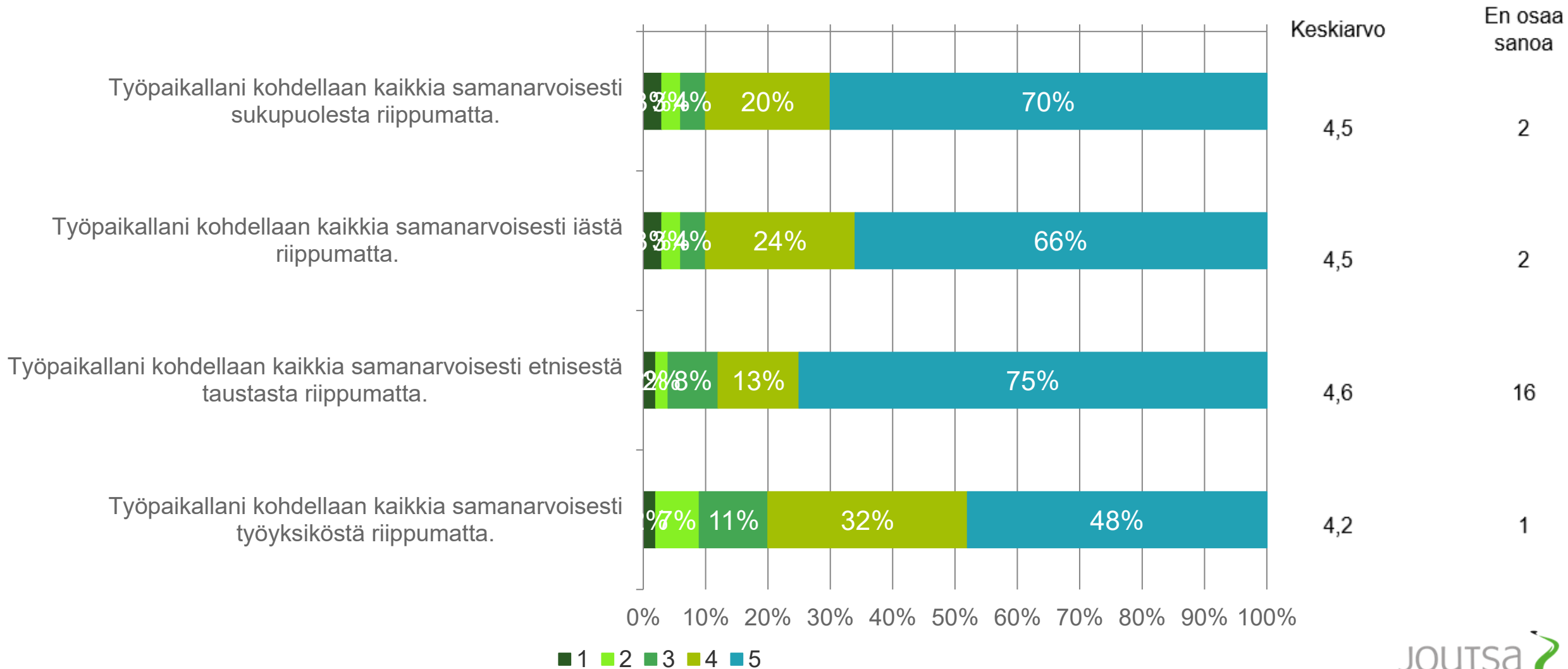
Saan työtovereilta tukea
hankalissa ja vaikeissa
työtilanteissa.



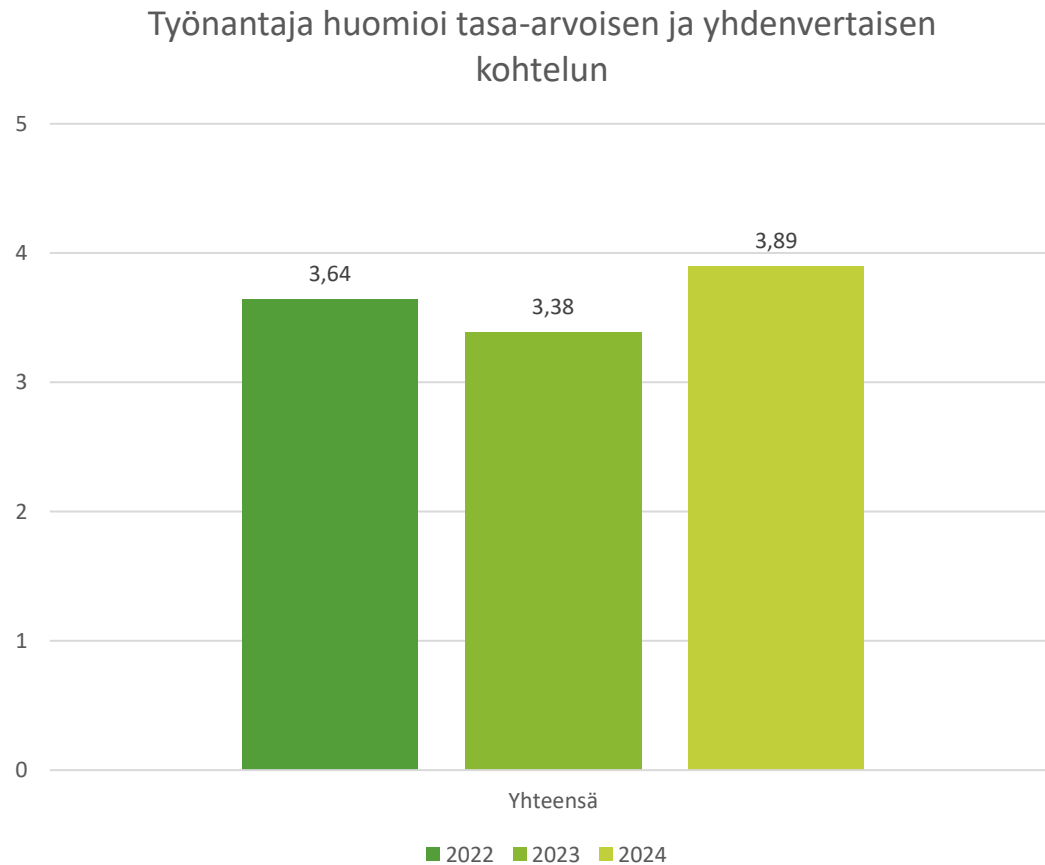
Sitoutuneisuus



Tasa-arvoinen kohtelu



Vertailu edellisiin vuosiin



2025

Työpaikallani kohdellaan kaikkia samanarvoisesti sukupuolesta riippumatta.

4,5

Työpaikallani kohdellaan kaikkia samanarvoisesti iästä riippumatta.

4,5

Työpaikallani kohdellaan kaikkia samanarvoisesti etnisestä taustasta riippumatta.

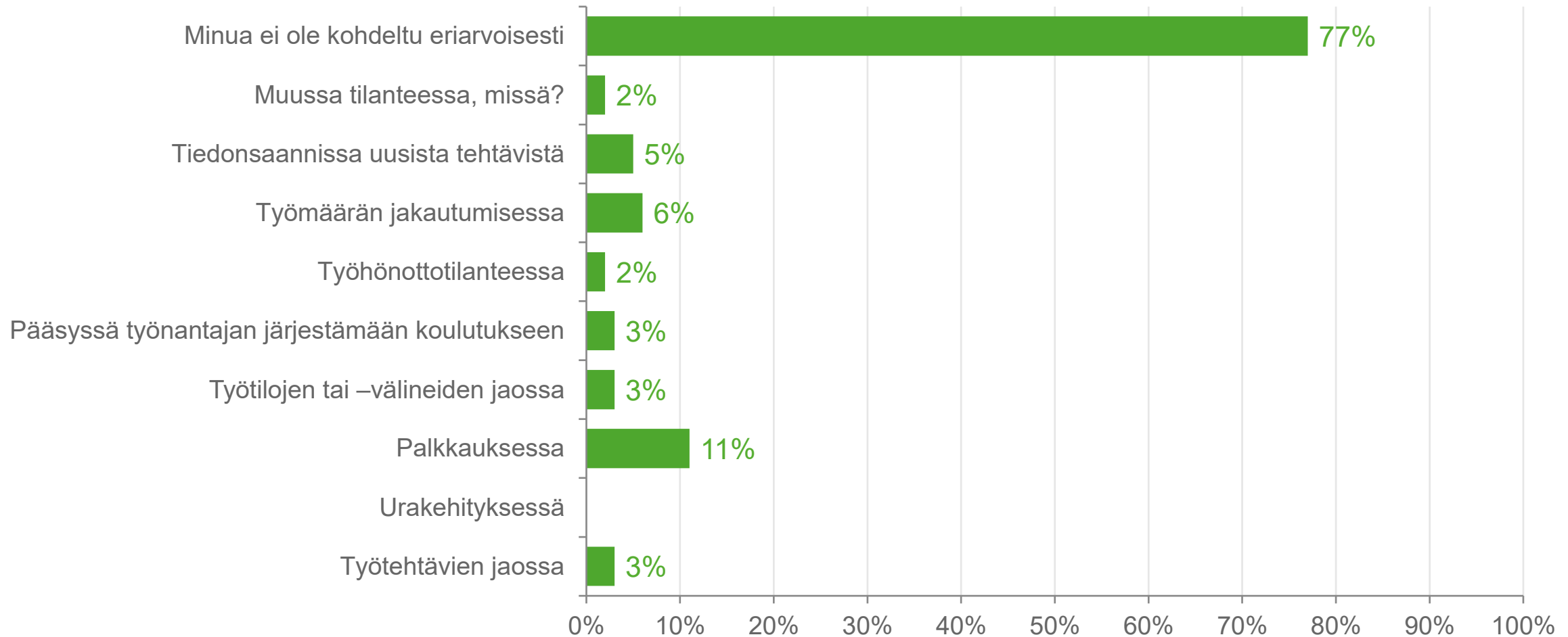
4,6

Työpaikallani kohdellaan kaikkia samanarvoisesti työyksiköstä riippumatta.

4,2

Keskisarvo

Eriarvoinen kohtelu



Miten eriarvoinen kohtelu on näkynyt?

Avoimia vastauksia tuli 7 kpl ja niissä kerrottiin:

- Epäselvyyksistä työtehtäviin kuuluvista tehtävistä
- Ajankäytöstä
- Palkkauksen ja työtehtävien suhteesta
- Erilliskorvausten epäreiludesta
- Koulutukseen osallistumisesta työpäivän aikana



Työn sujuminen työyhteisössä

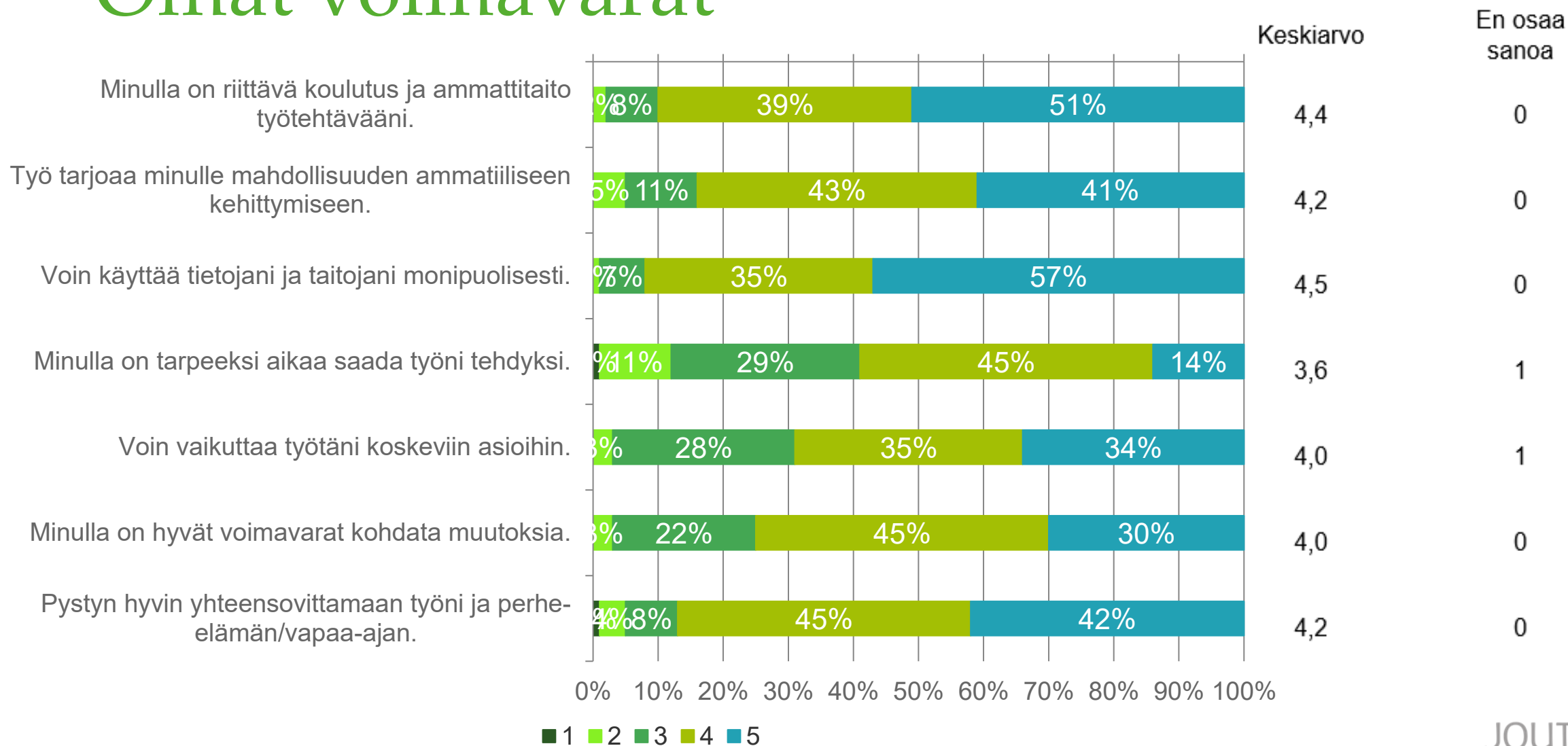
- **Yhteistyö ja kuuntelu:** Aidon yhteistyön ja kuuntelun merkitys korostuu. Työntekijät toivovat, että heidän näkemyksiään kuunnellaan ja ratkaisuja etsitään yhdessä, ei ylhäältä saneltuna.
- **Vastuut ja roolit:** Työntekijät arvostavat selkeää tietoa vastuista ja rooleista sekä omista työtehtävistään.
- **Johtaminen ja muutokset:** Uuden esihenkilön tuomat muutokset jakavat mielipiteitä. Johtamisen ja päätöksenteon halutaan olevan avointa.
- **Työilmapiiri ja tiimityö:** Monessa yksikössä tiimityö ja työtovereiden auttaminen koetaan vahvuudeksi. Työtehtävien jaossa tulee olla tasapuolinen.
- **Resurssit ja kuormittavuus:** Haastavat ”asiakkaat” kuormittavat työyhteisöä. Haasteet työtiloissa vaikeuttavat työn sujuvuutta.
- **Oma aktiivisuus:** Työntekijän oma aktiivinen ote ja asioista selvän ottaminen nähdään tärkeänä sekä oman työtyytyväisyyden että esihenkilön luottamuksen kannalta.
- **Yhteisöllisyys:** ME-henkeä ja yhteisöllisyyttä toivotaan lisää työyhteisöön.
- **Yhteenveto:**
Työyhteisössä on sekä vahvuuksia (hyvä tiimityö, auttaminen, oma aktiivisuus) että kehityskohteita (resurssit, yhteistyö ja perehdytys).

(Avointen vastausten tiivistelmässä käytetty apuna Copilot tekoälyä)

Työtehtävät ja omat voimavarat

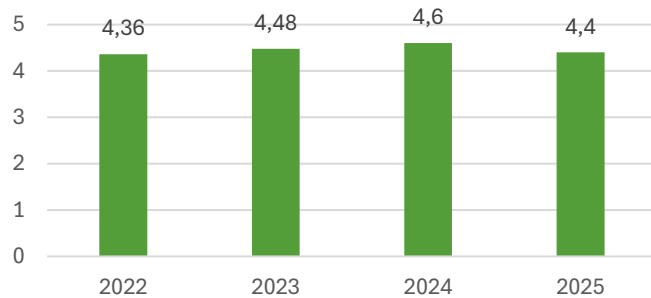


Omat voimavarat

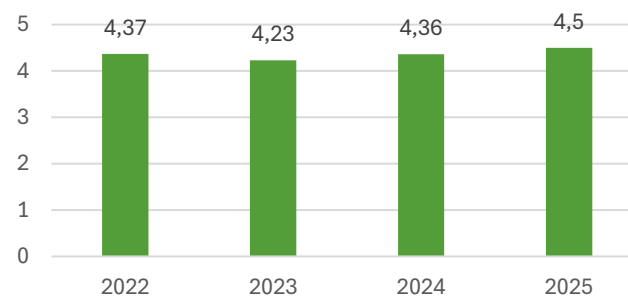


Vertailu edellisiin vuosiin

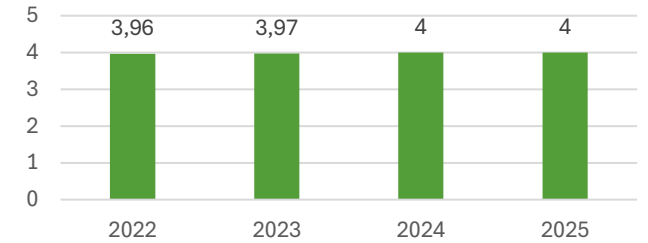
Minulla on riittävä koulutus ja ammattitaito työtehtävääni



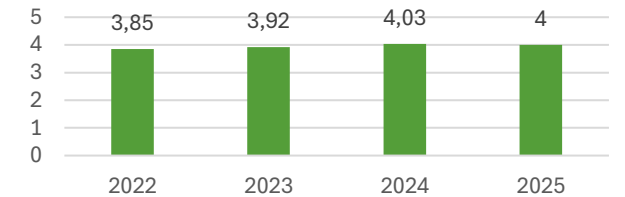
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti



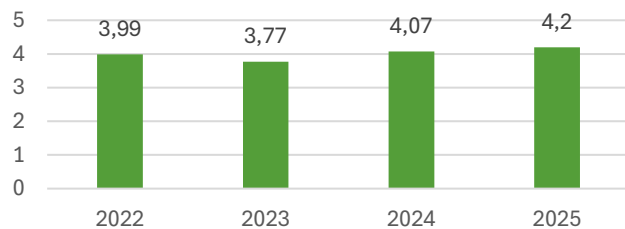
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin



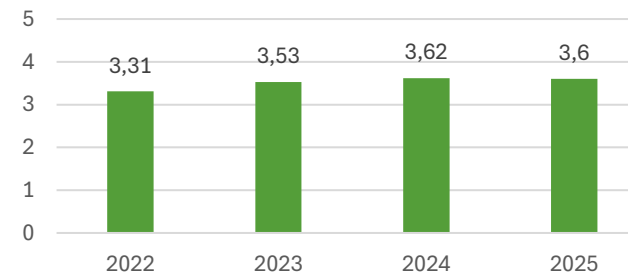
Minulla on hyvä voimavara kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



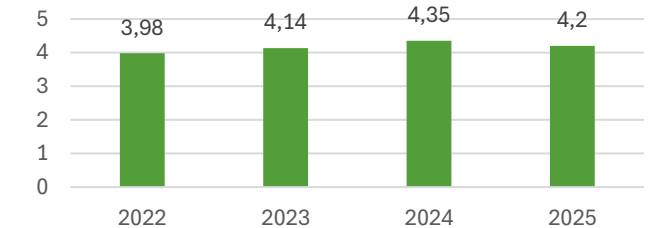
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen



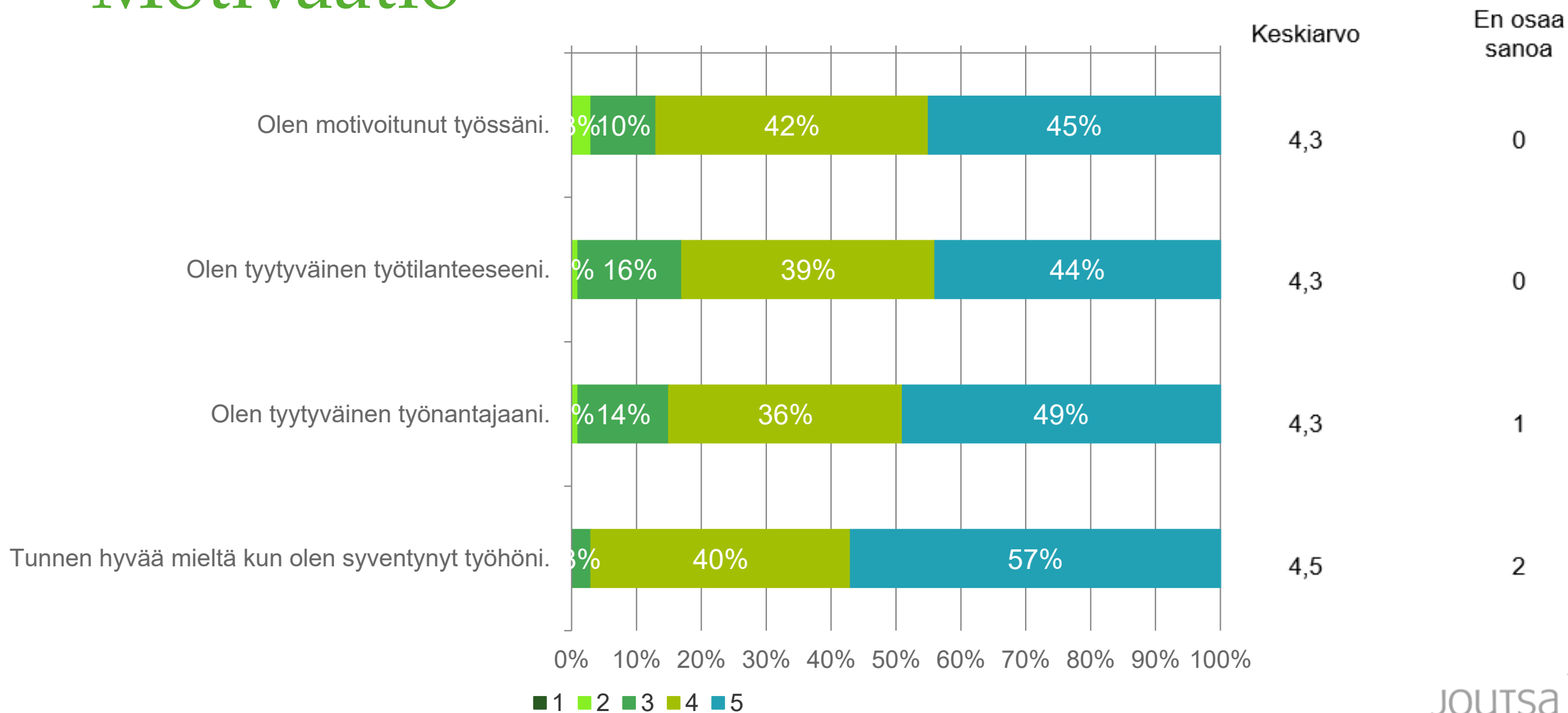
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



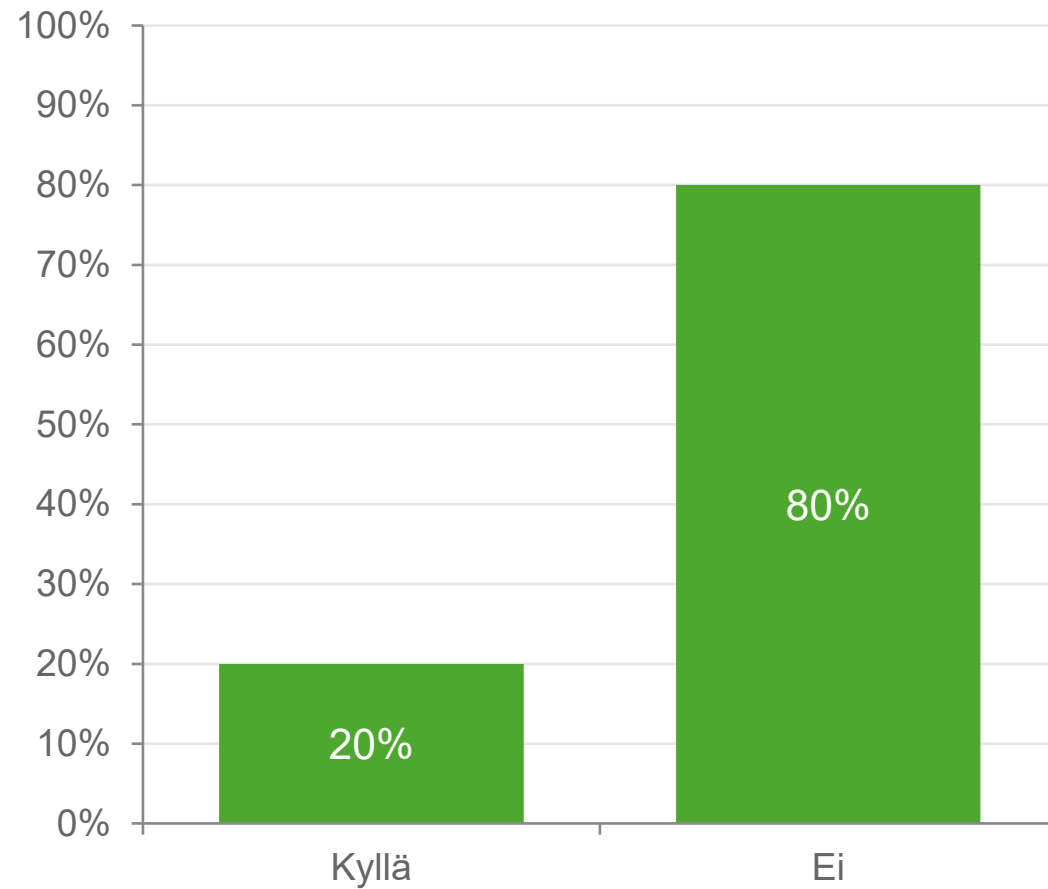
Pystyn hyvin yhteensovittamaan työni ja perhe-elämän/vapaa-ajan



Motivaatio

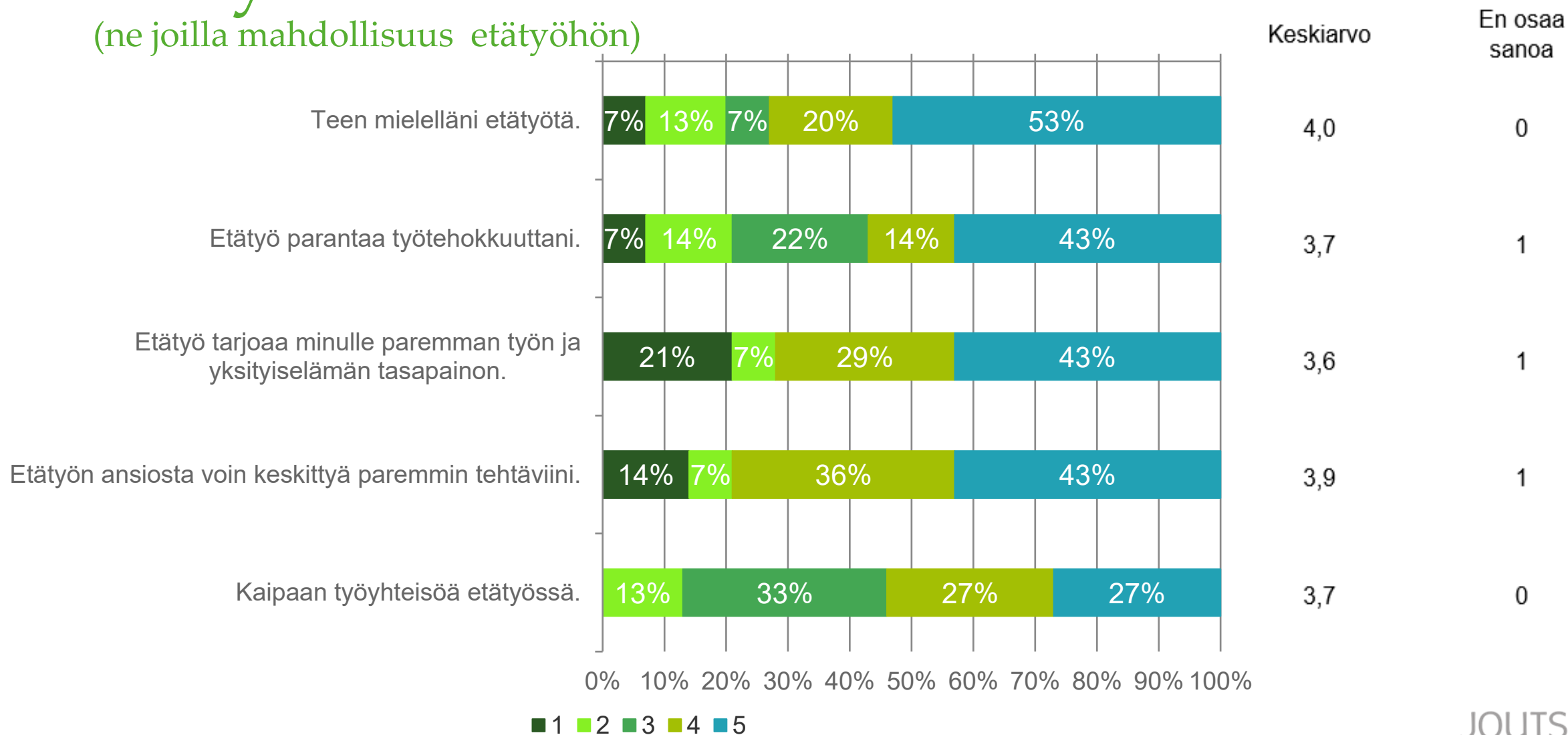


Mahdollisuus etätyöhön

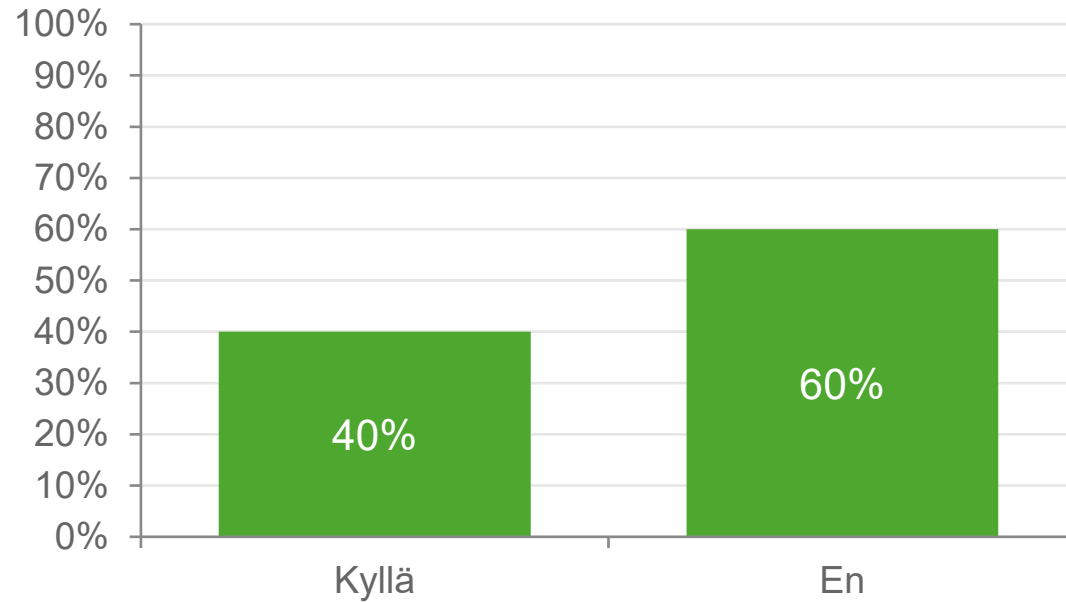


Etätyö

(ne joilla mahdollisuus etätyöhön)



Koen haasteita etätyössä

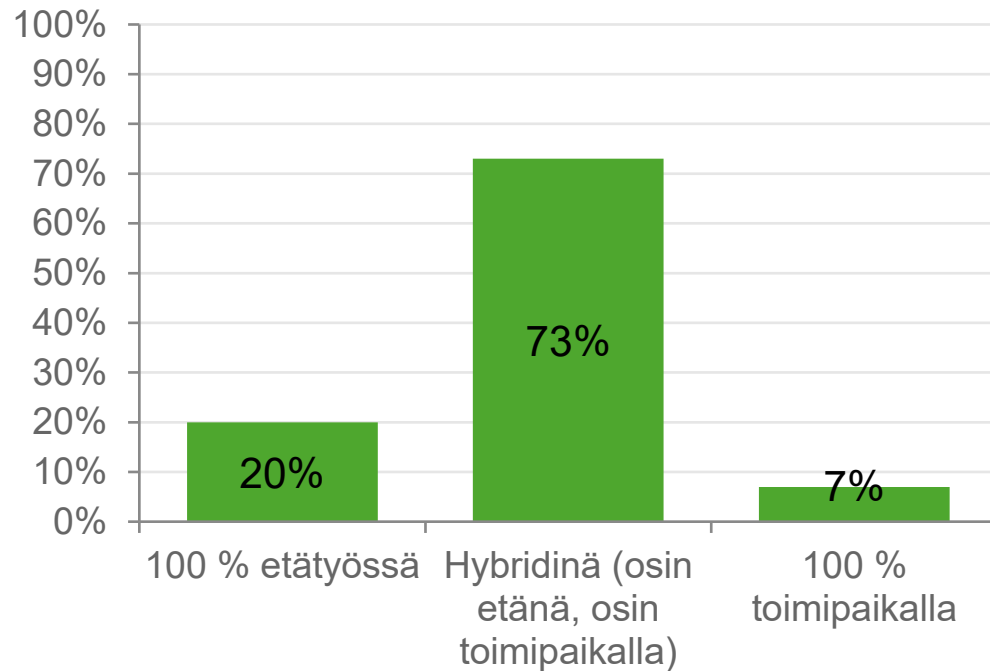


Mitä haasteita etätyössä koetaan? (avoin kysymys – koonti vastauksista)

- Työyhteisön tuen puute
- Vuorovaikutuksen vähäisyys
- Haasteet keskittymisessä
- Työn tauotuksen puute



Etätyön tekeminen



Perustelut työmuotovastaukseen

(avoin kysymys – koonti vastauksista)

- Hybridityö tasapainottaa työskentelyä
- Etätyössä pystyy työskentelemään tehokkaasti
- Etätyössä ei tule keskeytyksiä, mutta työyhteisön tuki puuttuu
- Etätyössä työpäivän voi helpommin rytmittää oman aikataulun mukaisesti

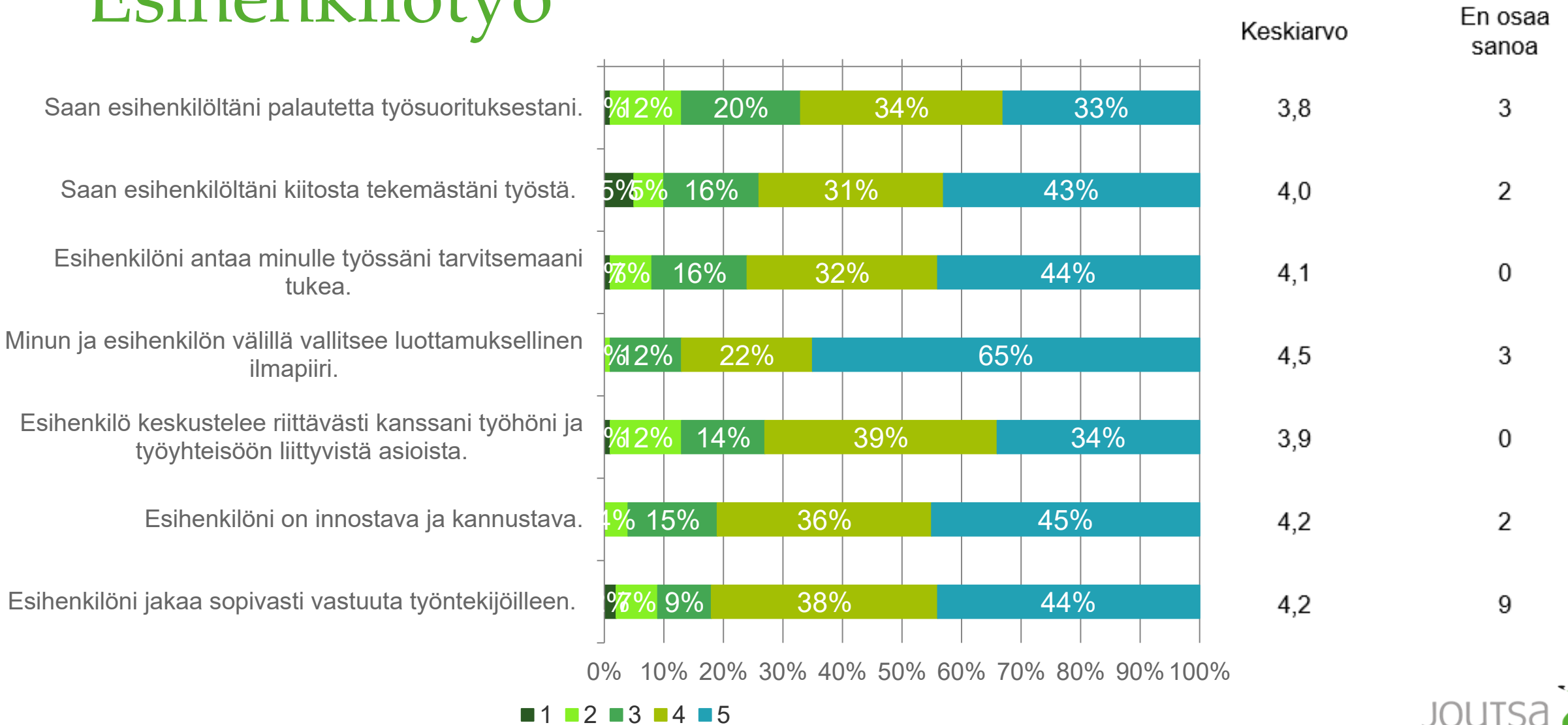
Työtehtävät ja omat voimavarat

- **Työn kuormittavuus ja resurssit:** Työ koetaan osin kuormittavaksi, mutta omaa osaamista arvostetaan. Koulutusta ja tukea tarvitaan ja sitä on saatavilla.
- **Työn hallinta ja itsensä johtaminen:** Oman työn hallinta ja itsensä johtaminen mainitaan tärkeinä, mutta työn pirstaleisuus ja jatkuvat muutokset vaikeuttavat osin keskittymistä perustehtäviin.
- **Koulutus ja kehittyminen:** Koulutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen on periaatteessa mahdollisuus, mutta työajan puitteissa se on osin vaikeata. Työtehtävien määrä ja jatkuvat uudistukset vievät aikaa ja energiaa, jolloin ammatillinen kehittyminen jää vähäiseksi.
- **Työaika ja palautuminen:** Työn kuormittavuus vaikuttaa vapaa-aikaan ja palautumiseen.
- **Etätyö:** Etätyö koetaan jaksamista tukevana asiana.
- **Muutokset ja vaatimukset:** Lyhyessä ajassa on tullut paljon muutoksia ja uusia vaatimuksia, mikä lisää työn kuormittavuutta ja vaikeuttaa kehityksessä mukana pysymistä.

Johtaminen ja esihenkilötyö

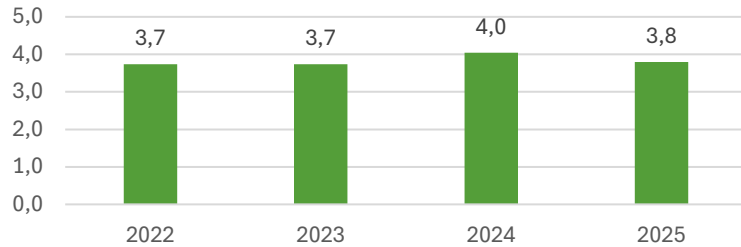


Esihenkilötyö

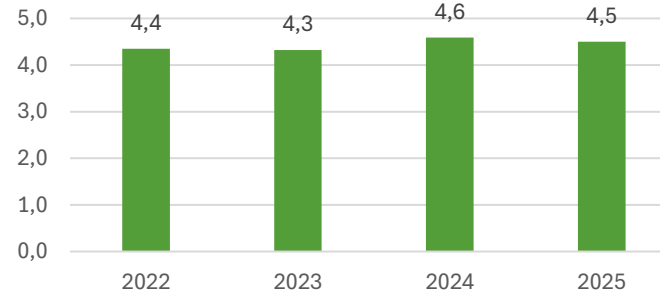


Vertailu edellisiin vuosiin

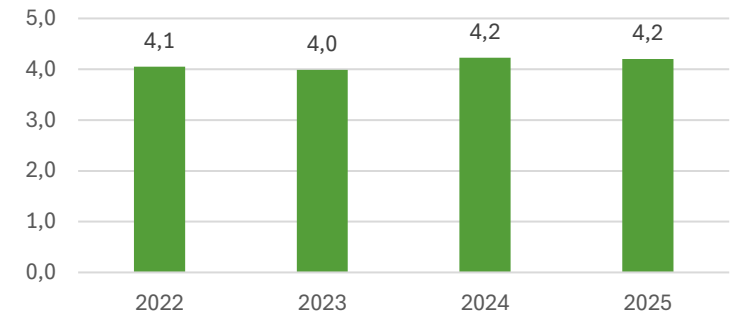
Saan esimenkilöltä palautetta
työsuorituksestani / miten olen
onnistunut työssäni



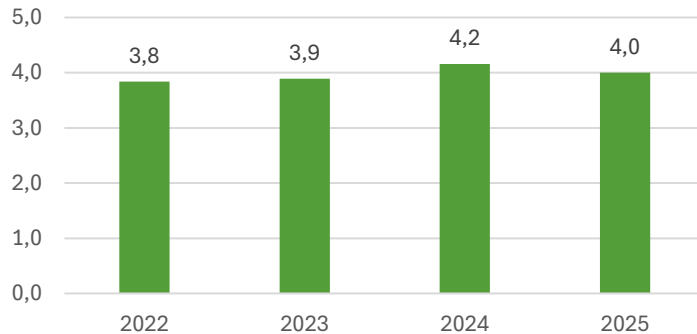
Minun ja esimiehen välillä vallitsee
luottamuksellinen ilmapiiri



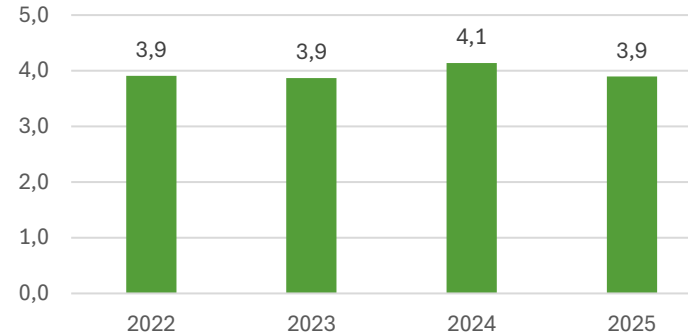
Esimenkilöni on innostava ja
kannustava



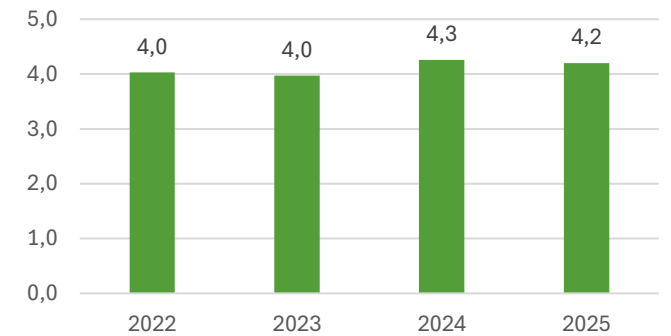
Saan kiitosta esimenkilöltäni
tekemästäni työstä



Esimenkilöni keskustelelee riittävästi
kanssamme työhön ja työyhteisöön
liittyvistä asioista

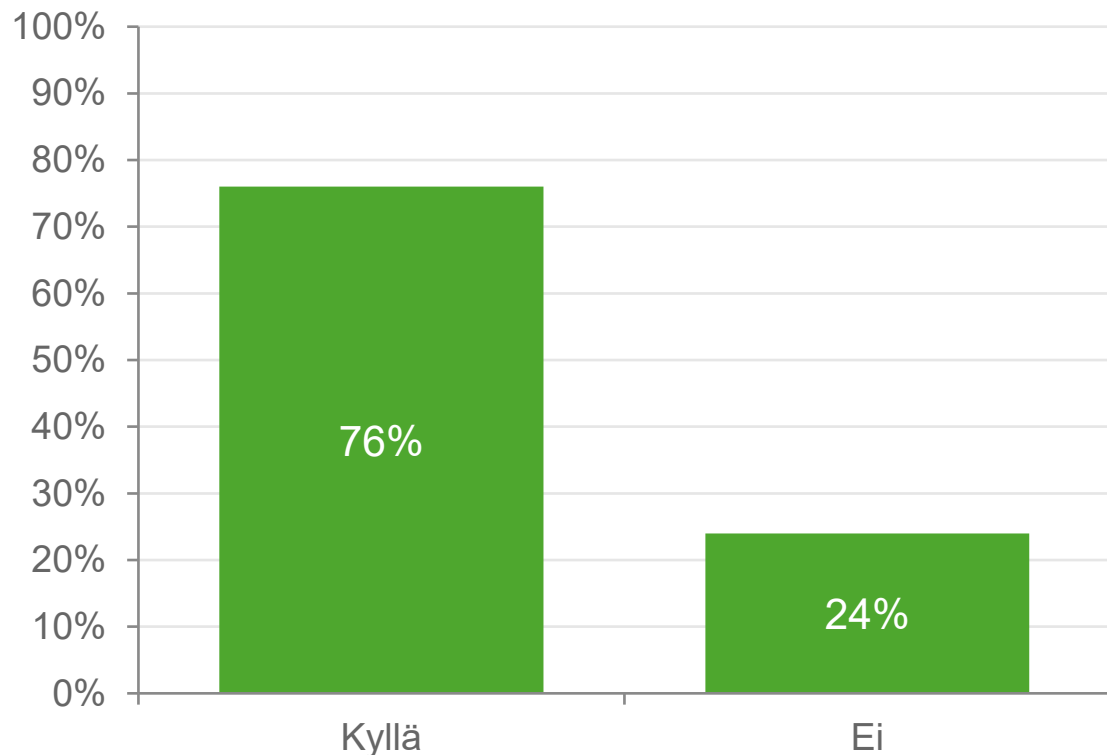


Esimenkilö jakaa sopivasti vastuuta
työntekijöilleen

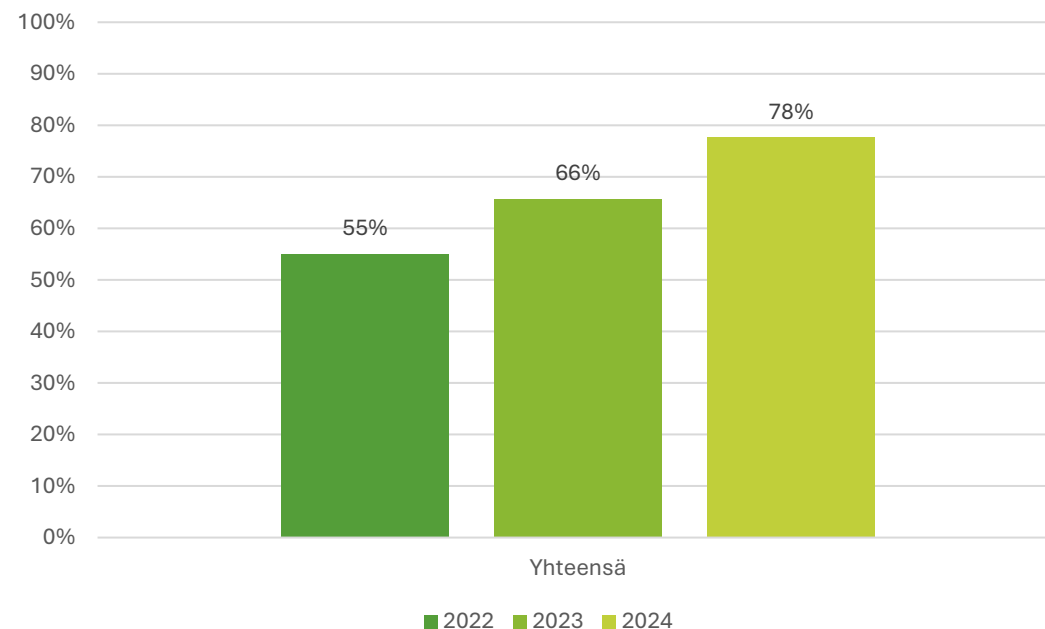


Esihenkilö on kutsunut kehittämiskeskusteluun

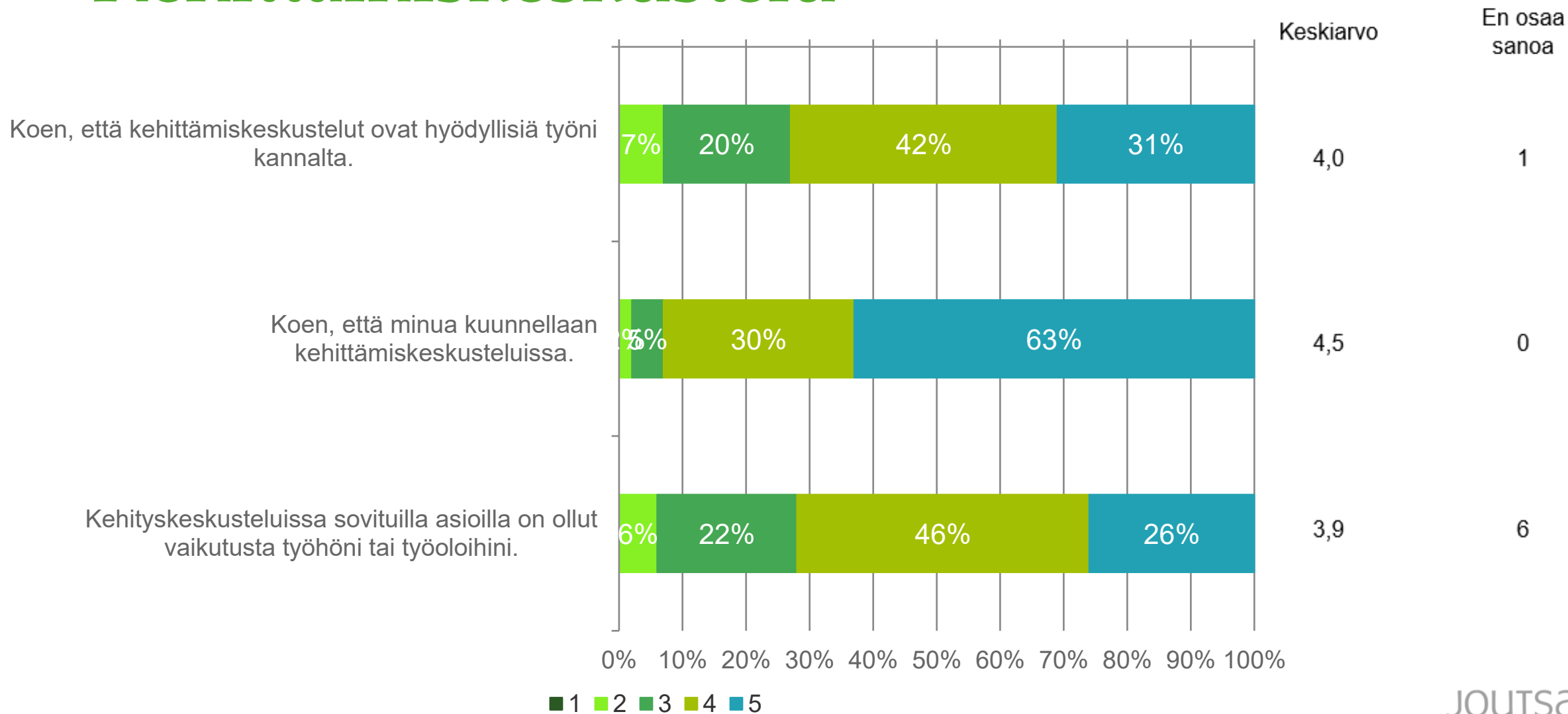
2025



Esihenkilöni kutsuu minut säännöllisesti
(kerran vuodessa) kehityskeskusteluun



Kehittämiskeskustelu



Mitä konkreettisia hyötyjä olet saanut kehittämiskeskusteluista?



Avoin kysymys – koonti vastauksista:

- Työtehtäviin selkeyttä ja järjestystä
- Nykytilanteen läpikäynti ja tulevaisuuden näkymät
- Koulutus- ja etenemismahdollisuuksia
- Lupa olla ”epätäydellinen”
- Työntekijä-esihenkilö –suhteen paraneminen, aikaa keskustella rauhassa
- Tukea tiimityöskentelyyn
- Tukitoimien mahdollistaminen

Miten kehittämiskeskusteluja voisi mielestäsi parantaa, jotta ne tukisivat paremmin työtäsi ja ammatillista kehittymistä?

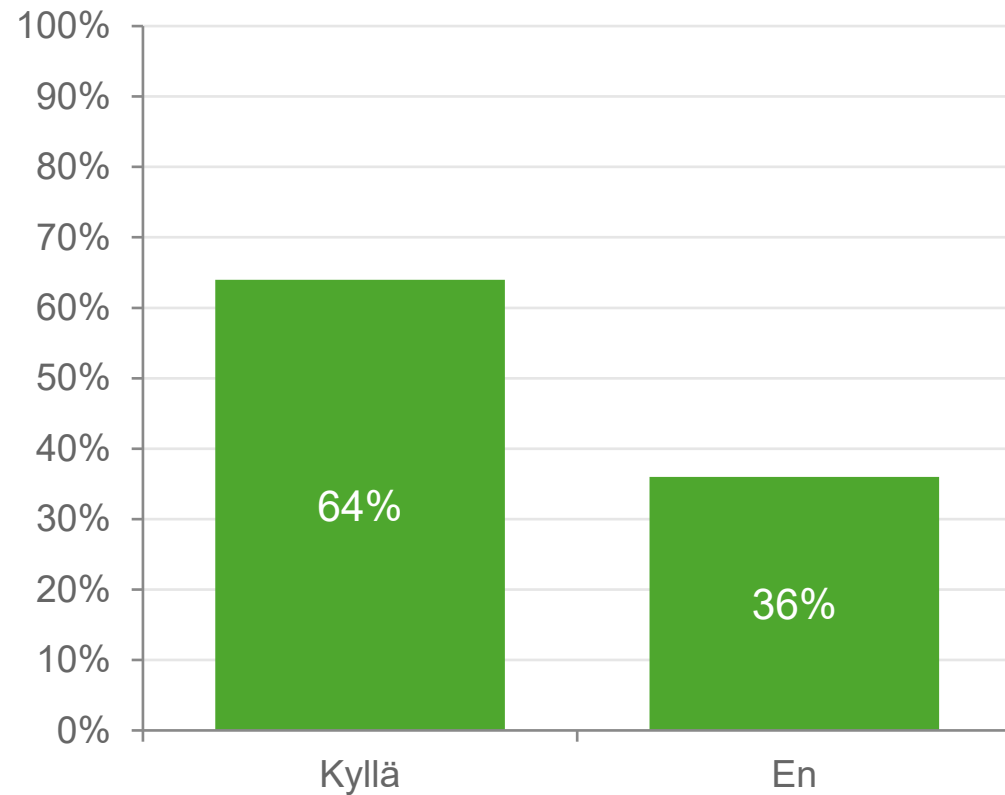
Avoin kysymys – koonti vastauksista:

- Etukäteen täytettävän lomakkeen kehittäminen
- Jatkuvaa seuranta ja yhteistyötä esihenkilön kanssa eikä vain kerran vuodessa keskustelu
- Paneutumalla tilanteisiin, joissa ollut haasteita ja pohtia niihin ratkaisuja yhdessä
- Kehityskeskusteluissa nousseita asioita voisi ottaa koko työyhteisölle keskusteltavaksi

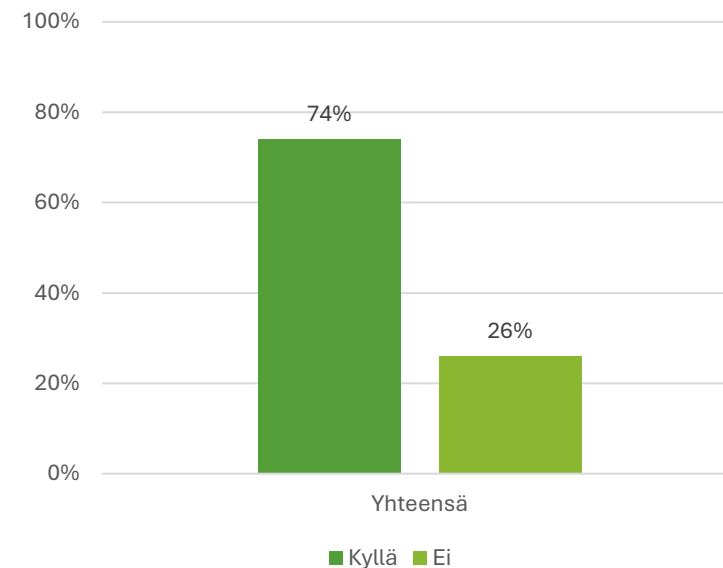


Johtoryhmä

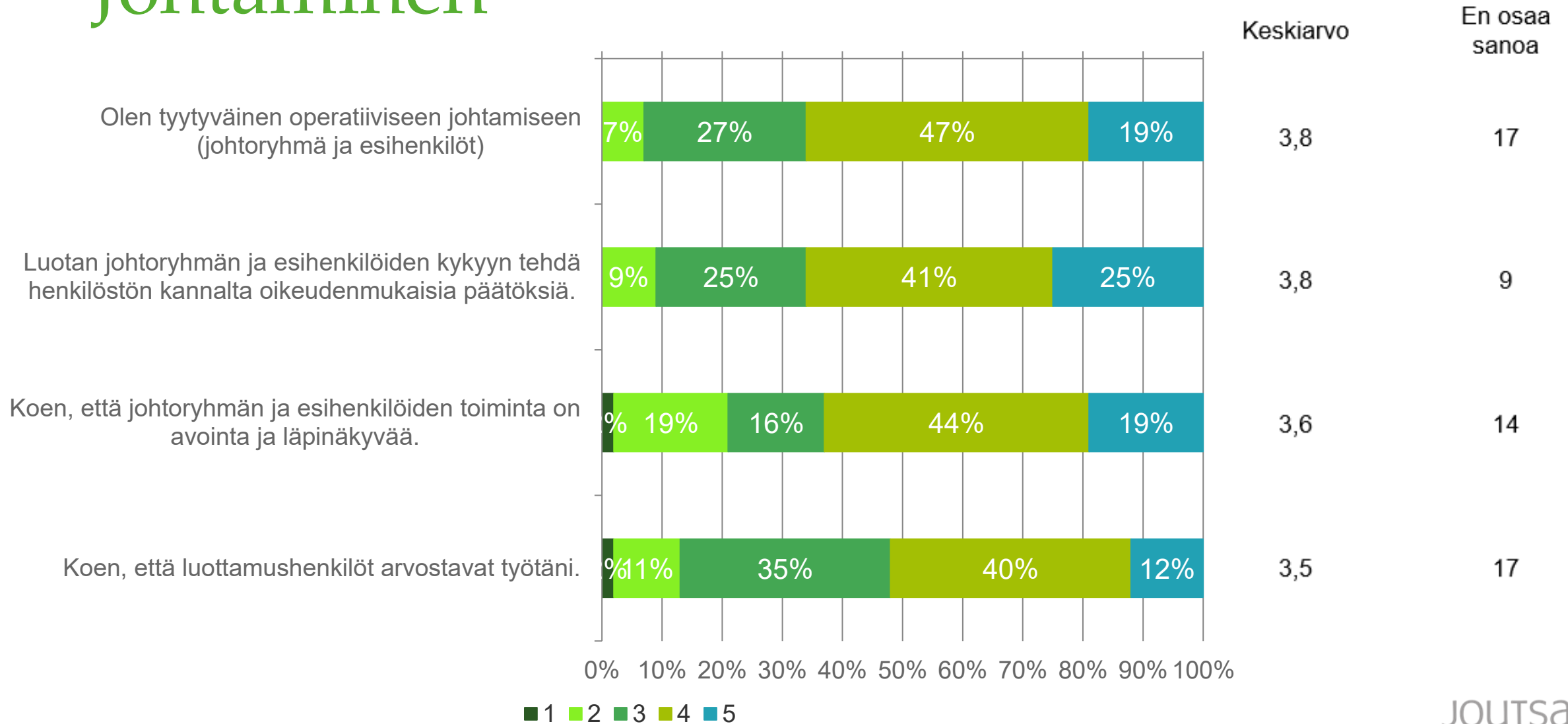
Tiedän, ketkä kuuluvat johtoryhmään (2025)



Tunnetko kunnan johtoryhmän?
(2024)



Johtaminen



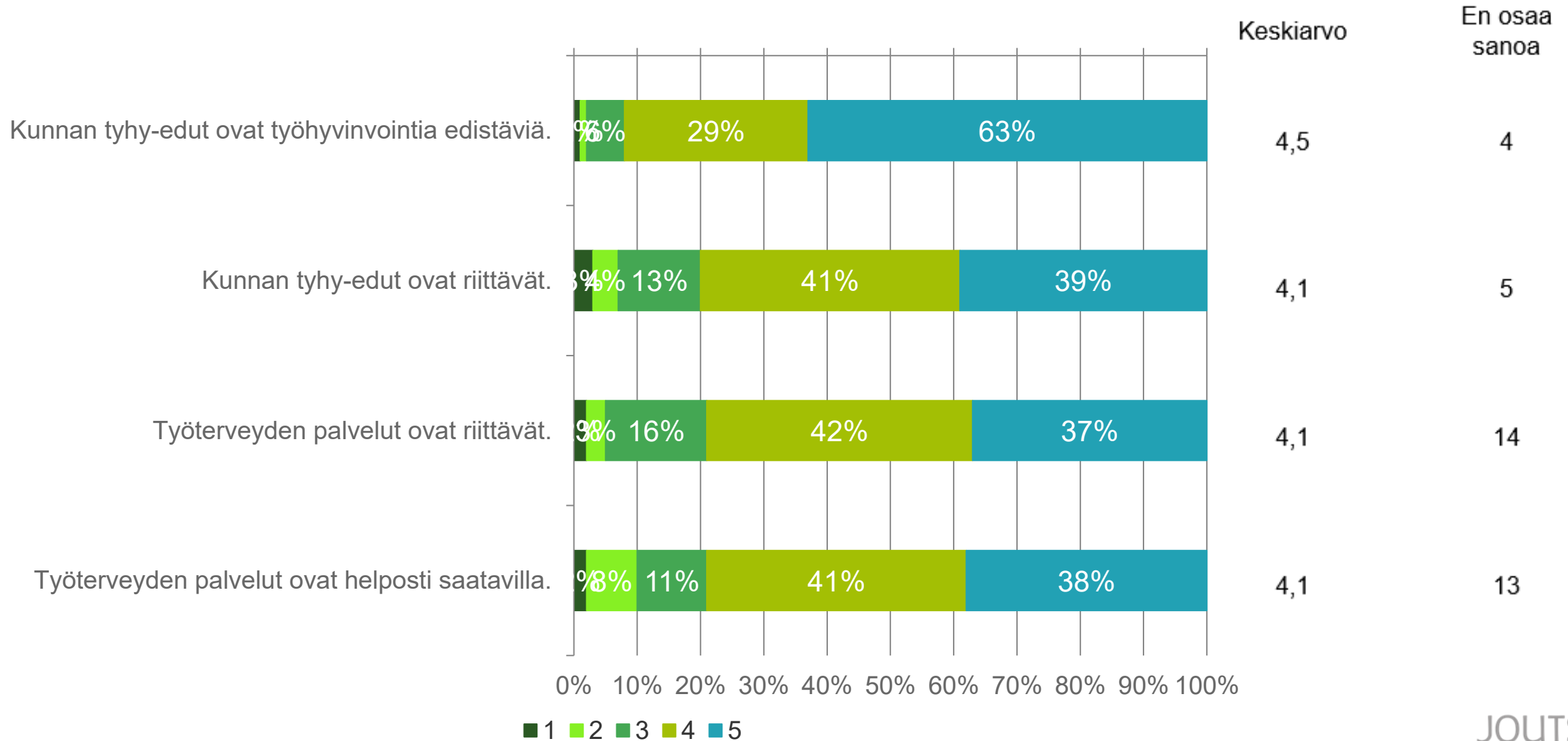
Mitä toivoisit johtoryhmältä, esihenkilöiltä tai luottamushenkilöiltä työhyvinvoinnin edistämiseksi?

- **Kuuntelu ja osallistaminen:** Henkilöstö toivoo, että heidän mielipiteitä ja kokemuksia kuunnellaan ja huomioidaan päätöksenteossa.
- **Esihenkilöiden ja johdon läsnäolo:** Esihenkilöiltä ja johdolta toivotaan enemmän jalkautumista arkeen ja työyksiköihin.
- **Resurssit ja arvostus:** Työn arvostuksen toivotaan näkyvän arjessa. Päätöksenteossa toivotaan huomioitavan laajasti resurssit ja tilat. Työnantajalta toivotaan keinoja tukea ikääntyvän henkilöstön työssä jaksamista.
- **Tiedottaminen ja avoimuus:** Johtoryhmältä toivotaan näkyvyyttä. Meneillään olevista muutoksista toivotaan parempaa tiedottamista ja henkilöstön kuulemista.
- **Yhteistyö ja yhteiset pelisäännöt:** Toivotaan, että kaikki esihenkilöt toimivat yhteisten pelisääntöjen mukaan. Luottamushenkilöiltä toivotaan yhteistyötä ja vastakkainasettelun välttämistä.
- **Kritiikki ja kehityskohteet:** Johtoryhmän toivotaan näkyvän enemmän arjessa. Luottamushenkilöiden osaaminen ja käytös herättävät epävarmuutta ja vastakkainasettelu kuormittaa henkilöstöä. Lehtikirjoittelu ja julkinen keskustelu koetaan negatiivisena.
- **Positiiviset huomiot:** Työsuojaus koetaan henkilöstön tukena. Tiedotus on kehittynyt ja esihenkilöillä on tahtotila henkilöstön työhyvinvoinnin turvaamiseen.
- **Yhteenveto:** Vastaajat toivovat johdolta, esihenkilöiltä ja luottamushenkilöiltä ennen kaikkea kuuntelua, läsnäoloa, avoimuutta, resurssien huomioimista sekä yhteistyötä. Kritiikkiä kohdistuu erityisesti päätöksenteon etäisyyteen arjesta, tiedonkulkuun ja luottamushenkilöiden toimintaan. Myös positiivisia kehitysaskeleita on havaittu, erityisesti työsuojelun ja tiedotuksen osalta.

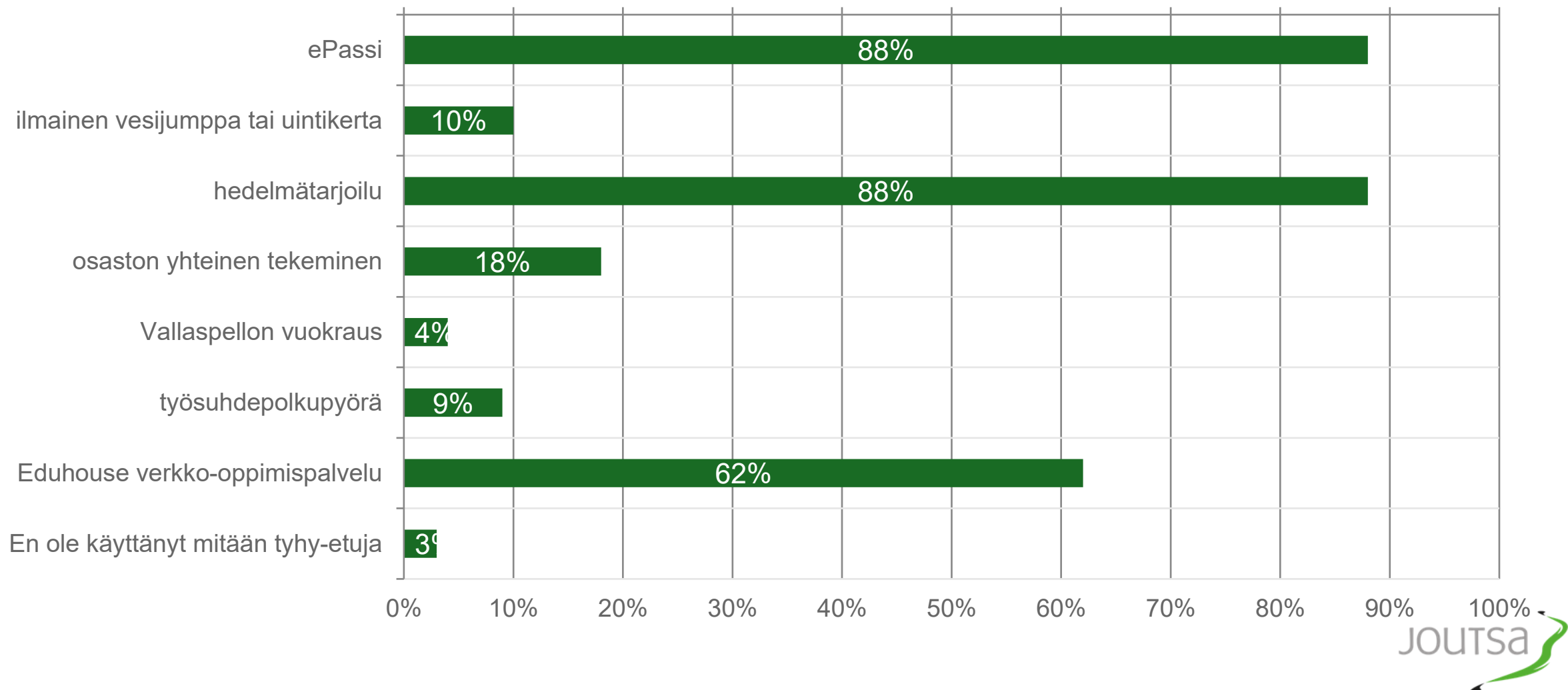
Työhyvinvointi ja viestintä



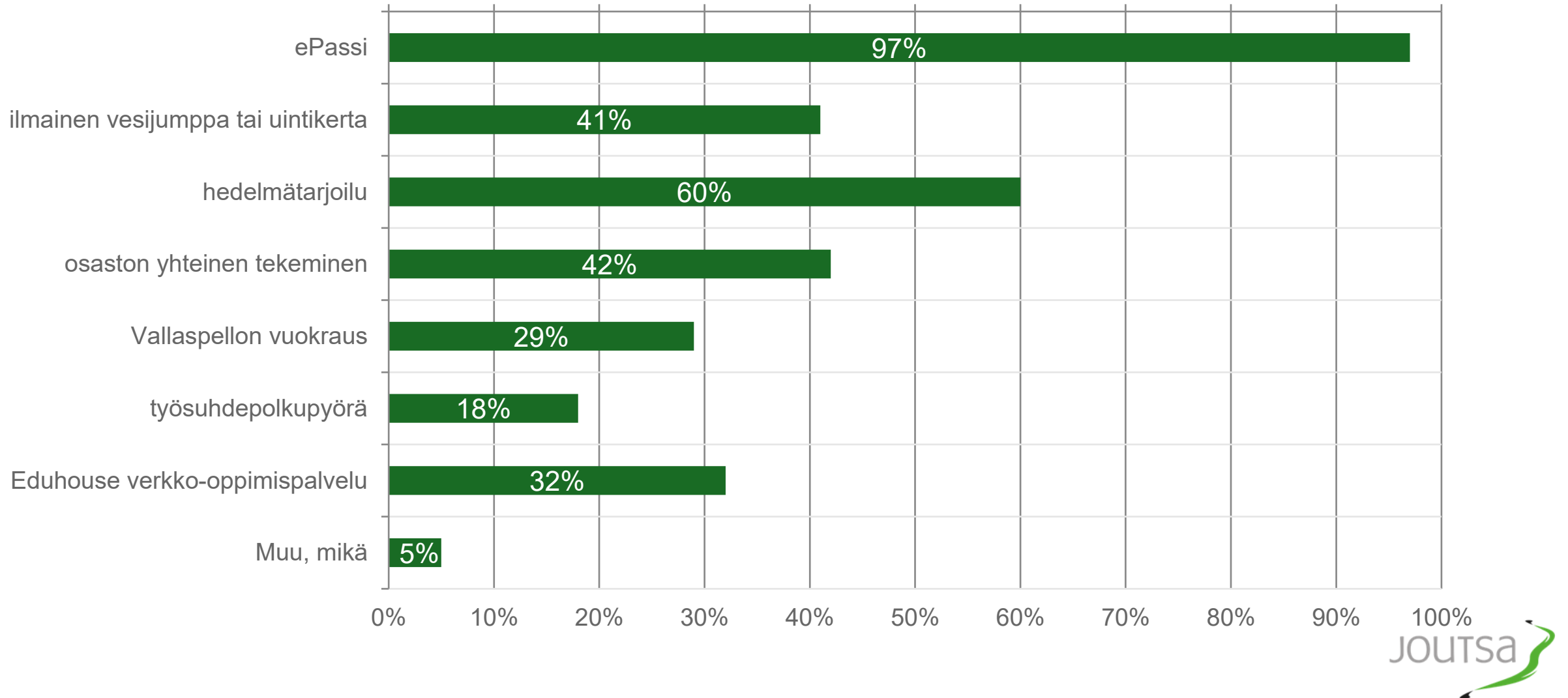
Työhyvinvoinnin tukeminen



Tyhy-etujen käyttö viimeisen vuoden aikana



Toivon, että tyhy-etuna on jatkossa



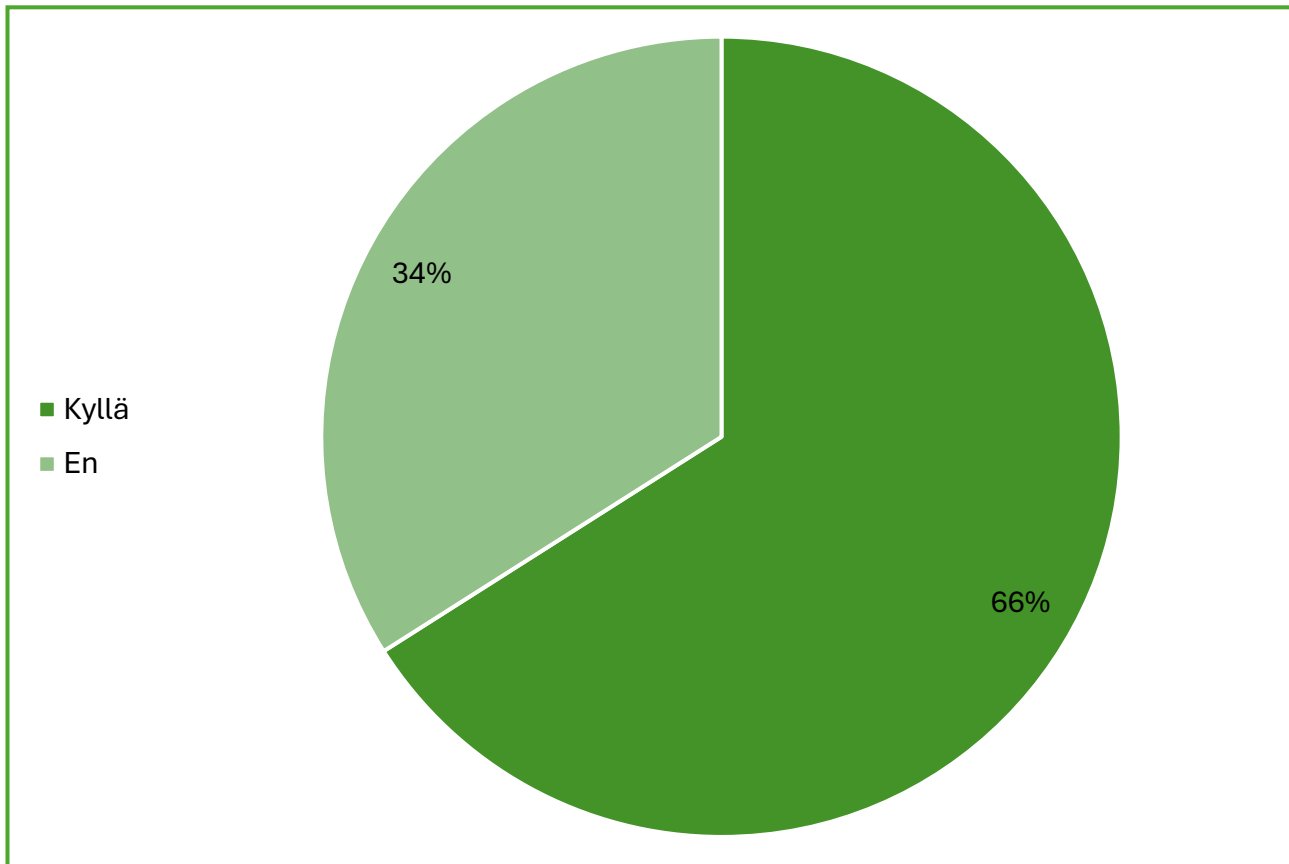
Tiivistelmä tyhy-etujen palautteesta



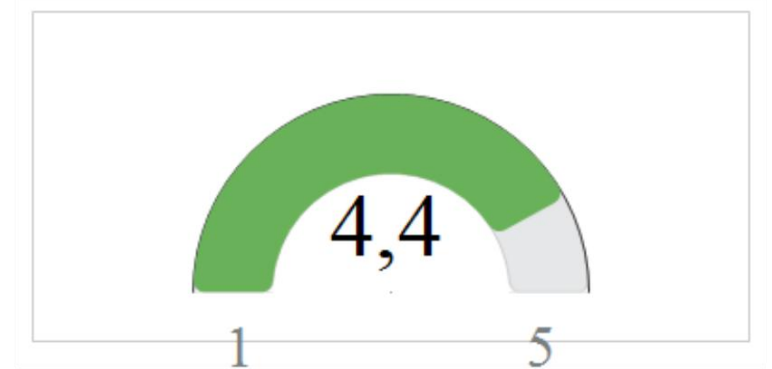
- Tyhy-edut ovat pääosin arvostettuja, mutta niiden toteutuksessa ja saavutettavuudessa on joitain haasteita.
- Yhteisöllisyyden lisääminen ja etujen monipuolistaminen nousivat esiin kehityskohteina.
- E-passi ja hedelmäkori ovat suosituimpia etuja, mutta niiden määrää ja sisältöä toivotaan kehitettävän edelleen.
- Eduhouse verkko-oppimispalvelua kiitettiin siitä, että pystyy kouluttautumaan itselle sopivaan aikaan.

(Avointen vastausten tiivistelmässä käytetty apuna Copilot tekoälyä)

Oletko käyttänyt työterveyden palveluita viimeisen vuoden aikana?

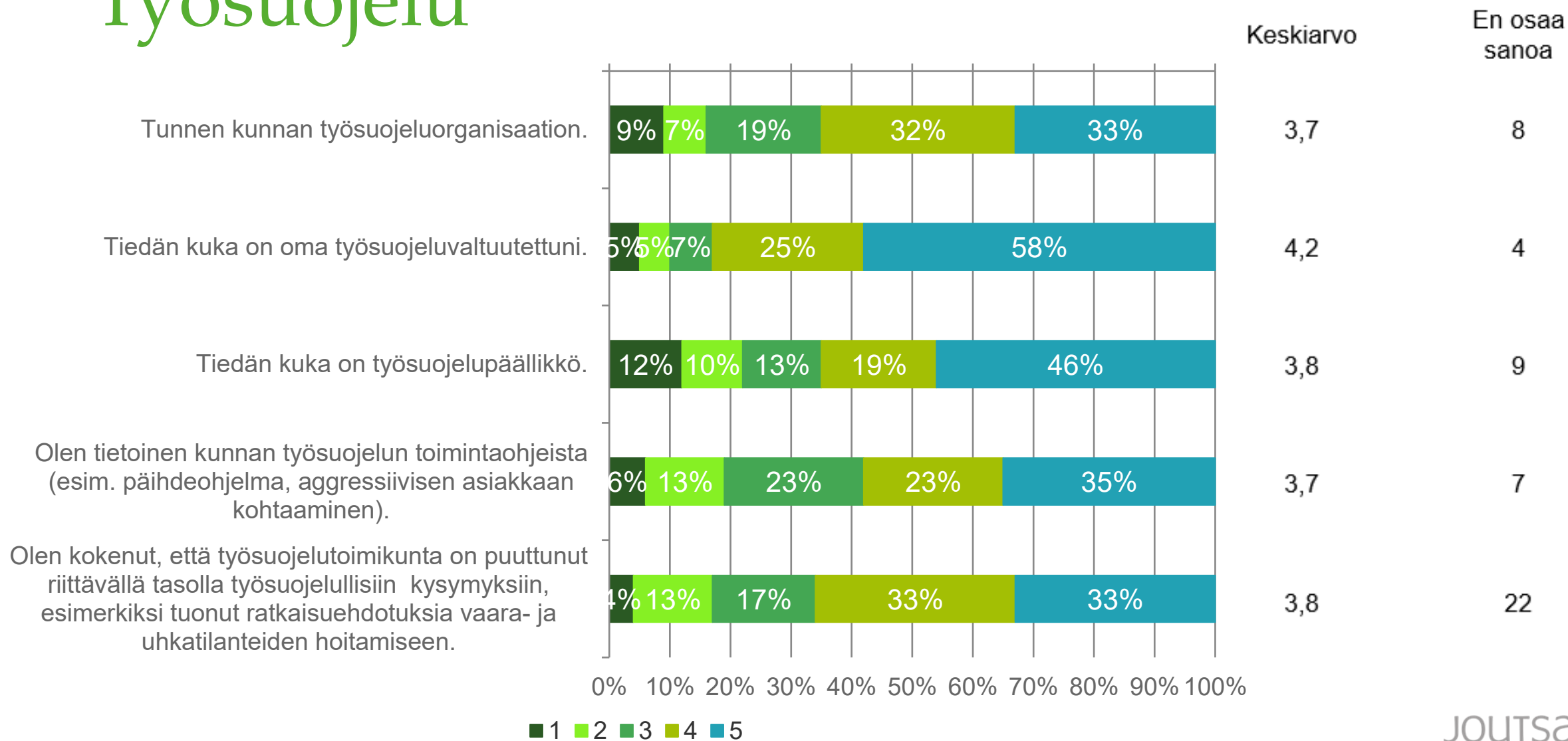


Arvosana työterveyspalveluista
2025

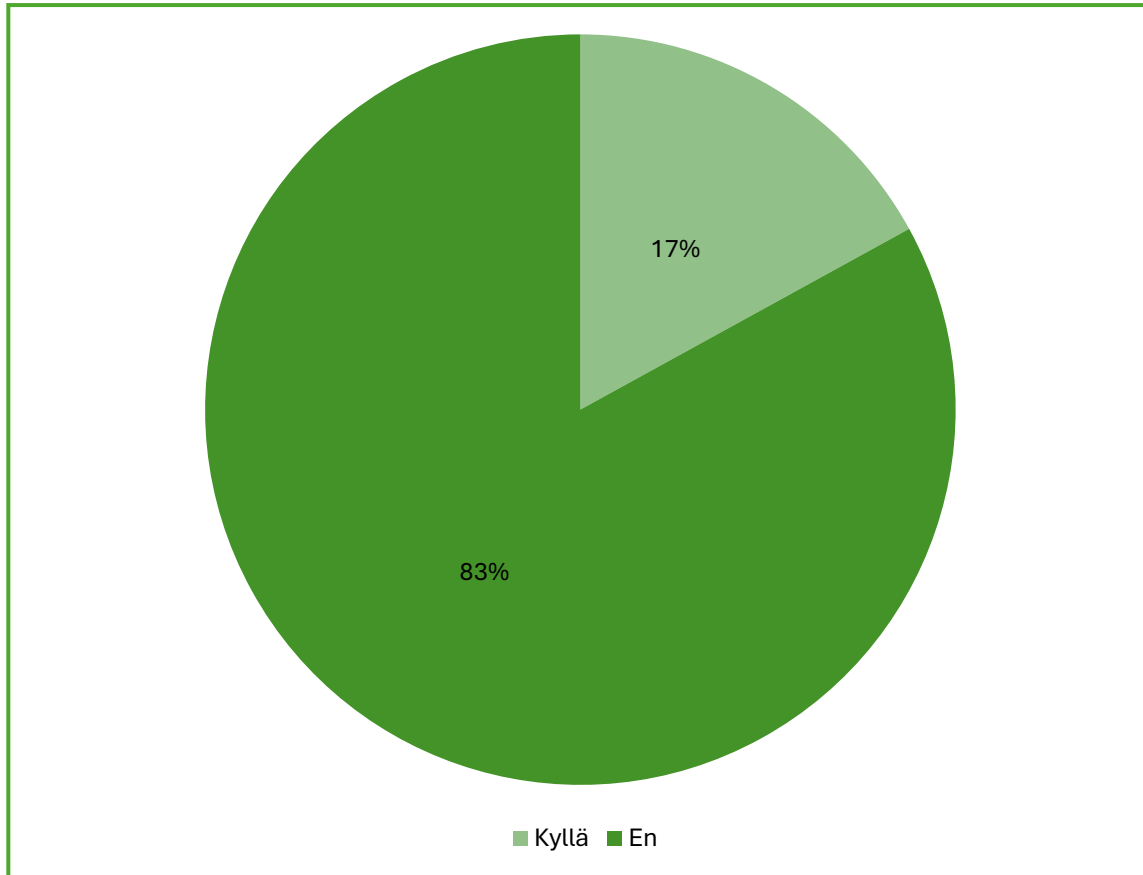


Miten arvioisit
työterveyshuollon palveluita (2024)
arvosana 3,74

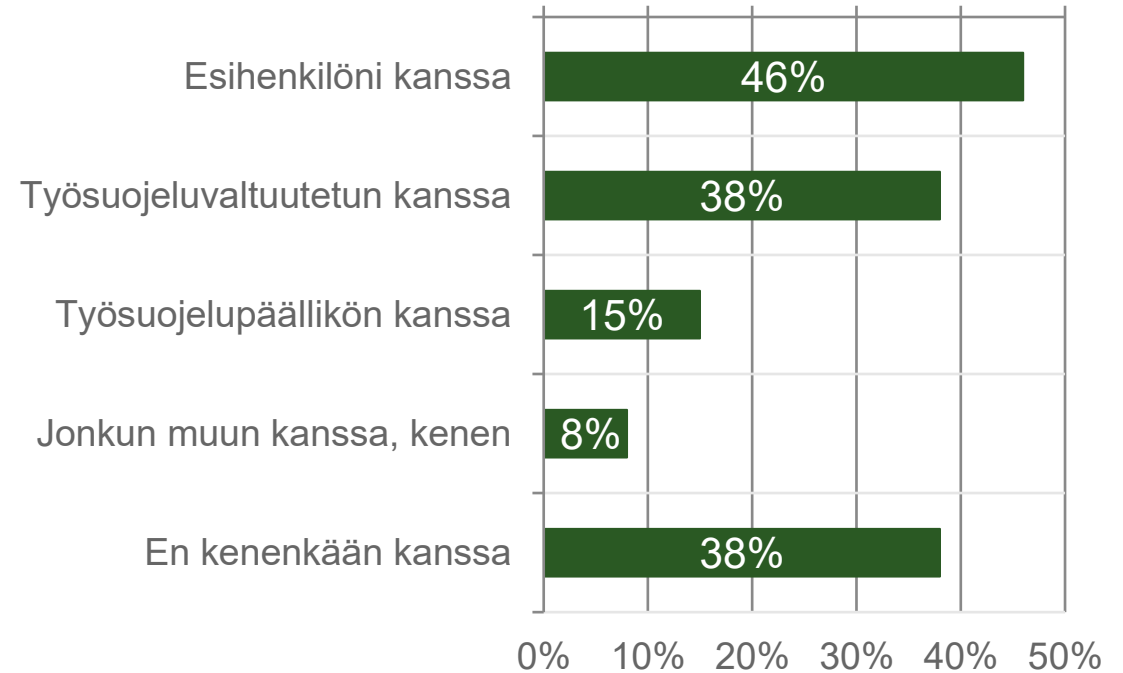
Työsuojelu



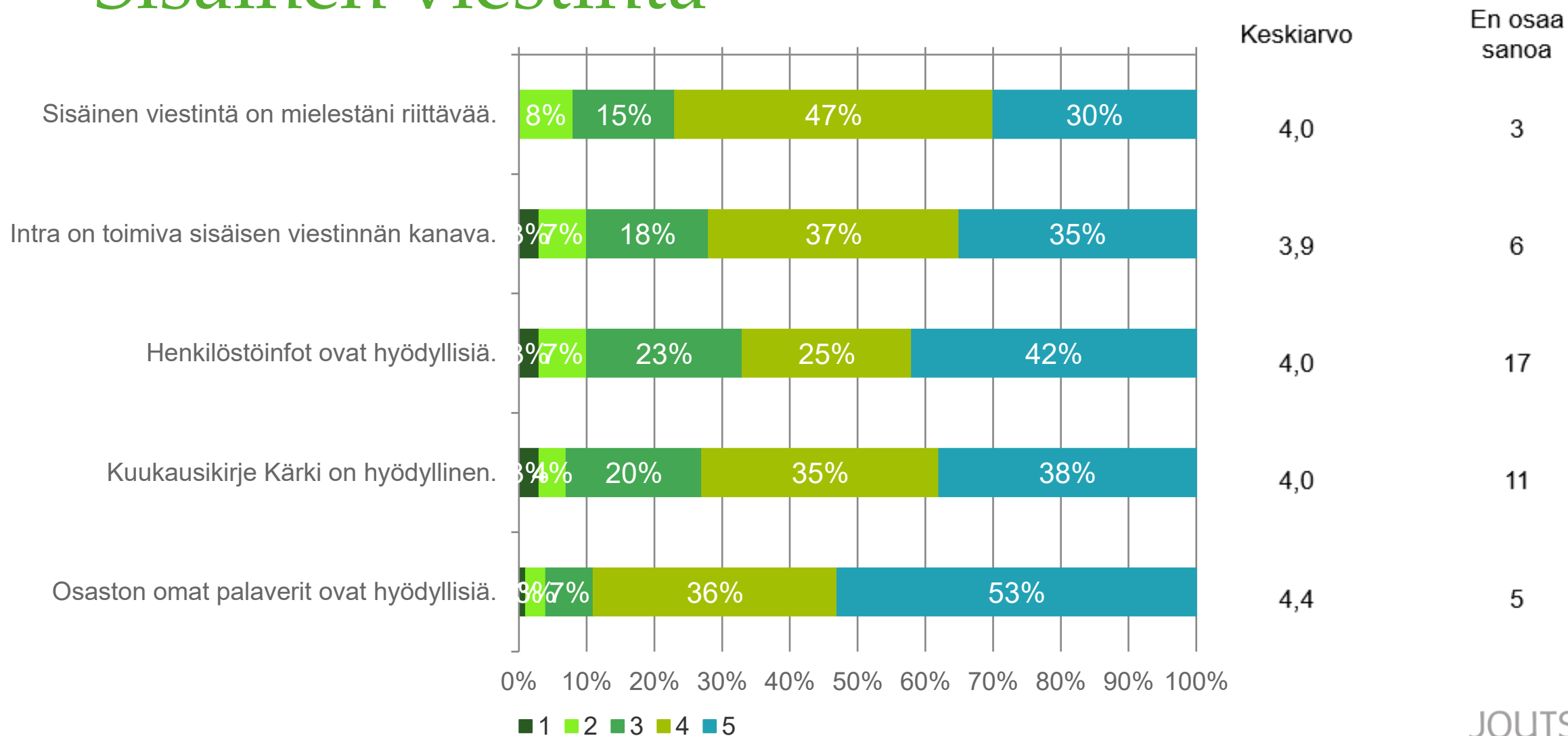
Oletko viimeisen vuoden aikana tehnyt ilmoituksen työsuojelulle?



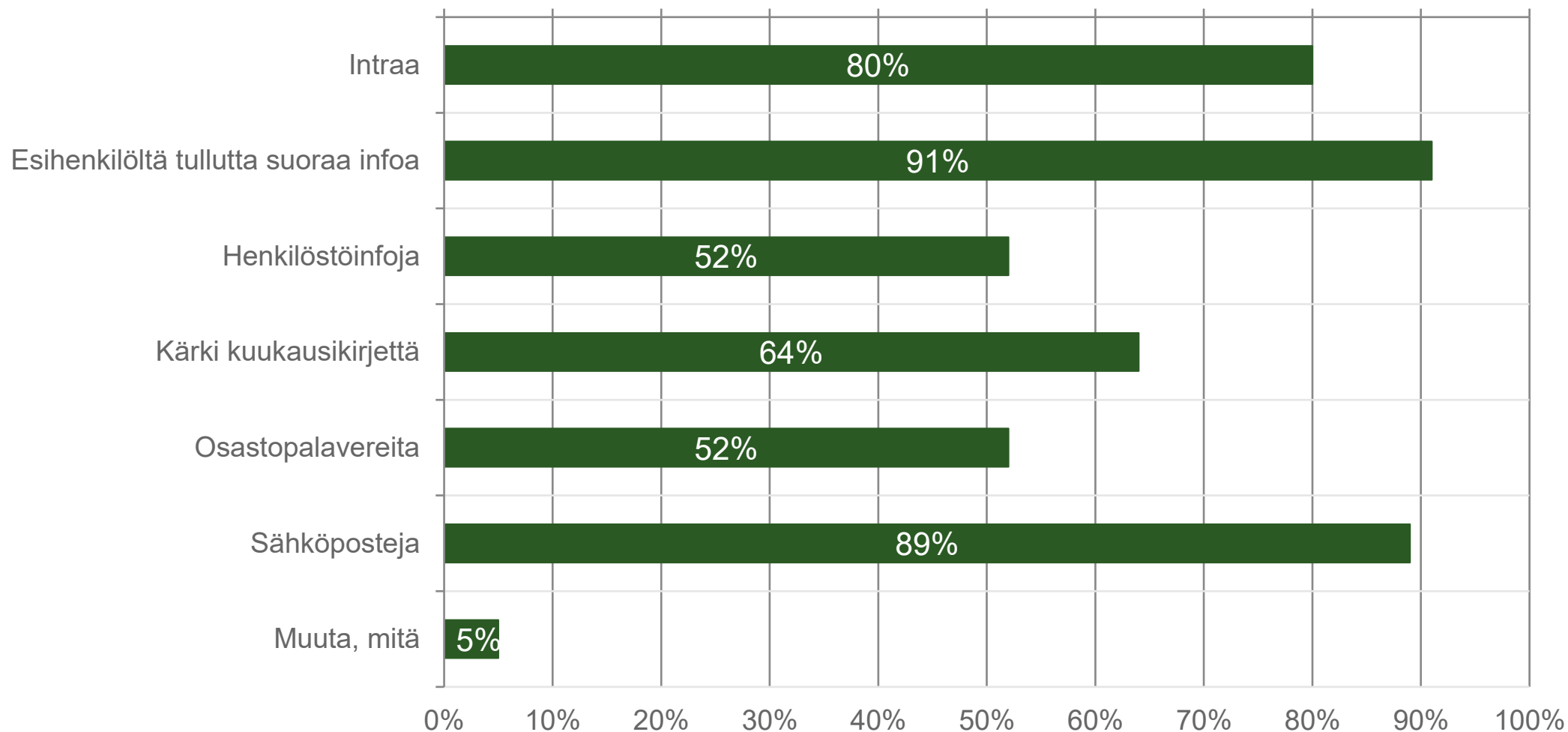
Minuun on ollut yhteydessä tai olen keskustellut tekemästani työsuojeluilmoituksesta



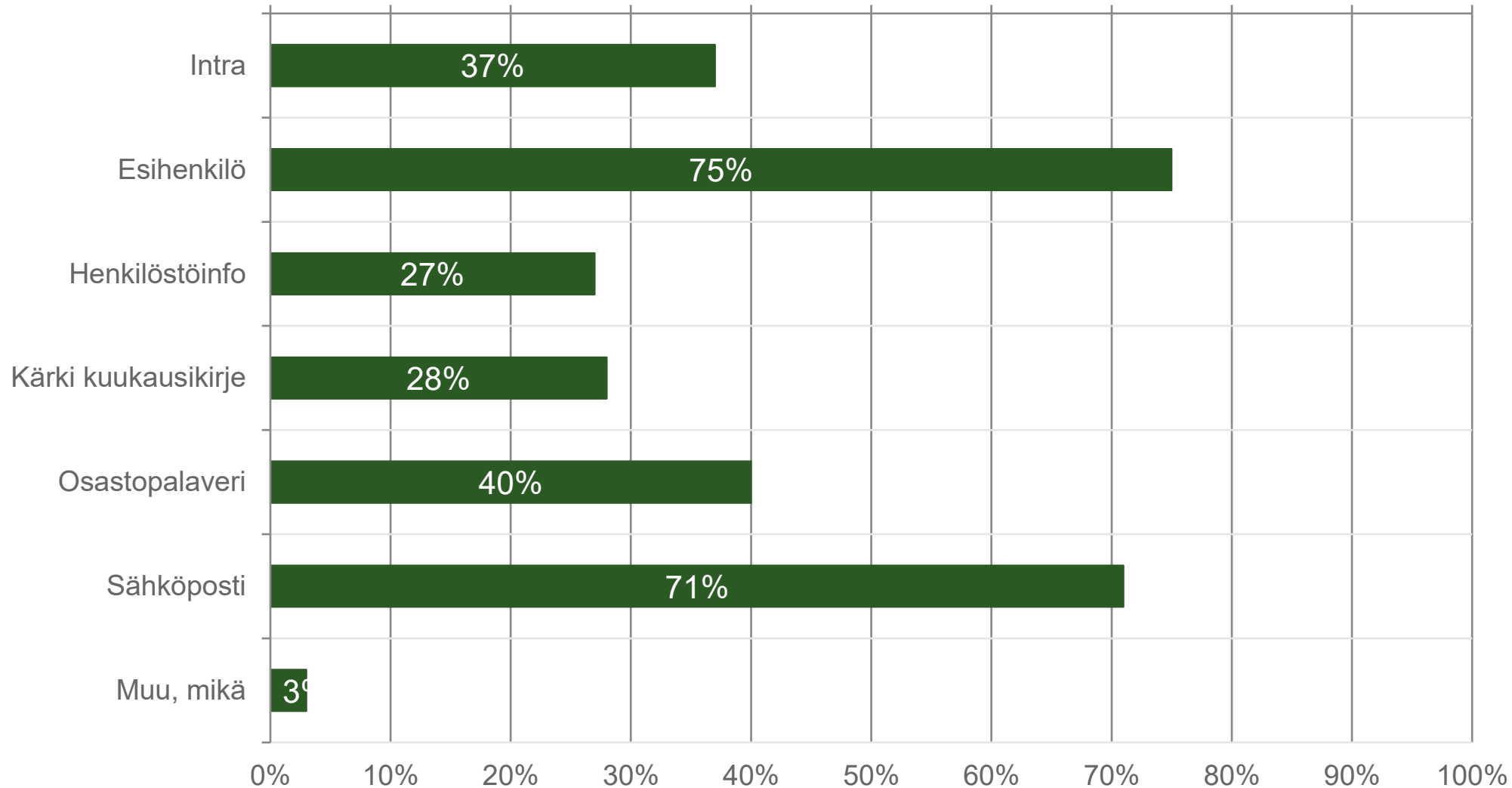
Sisäinen viestintä



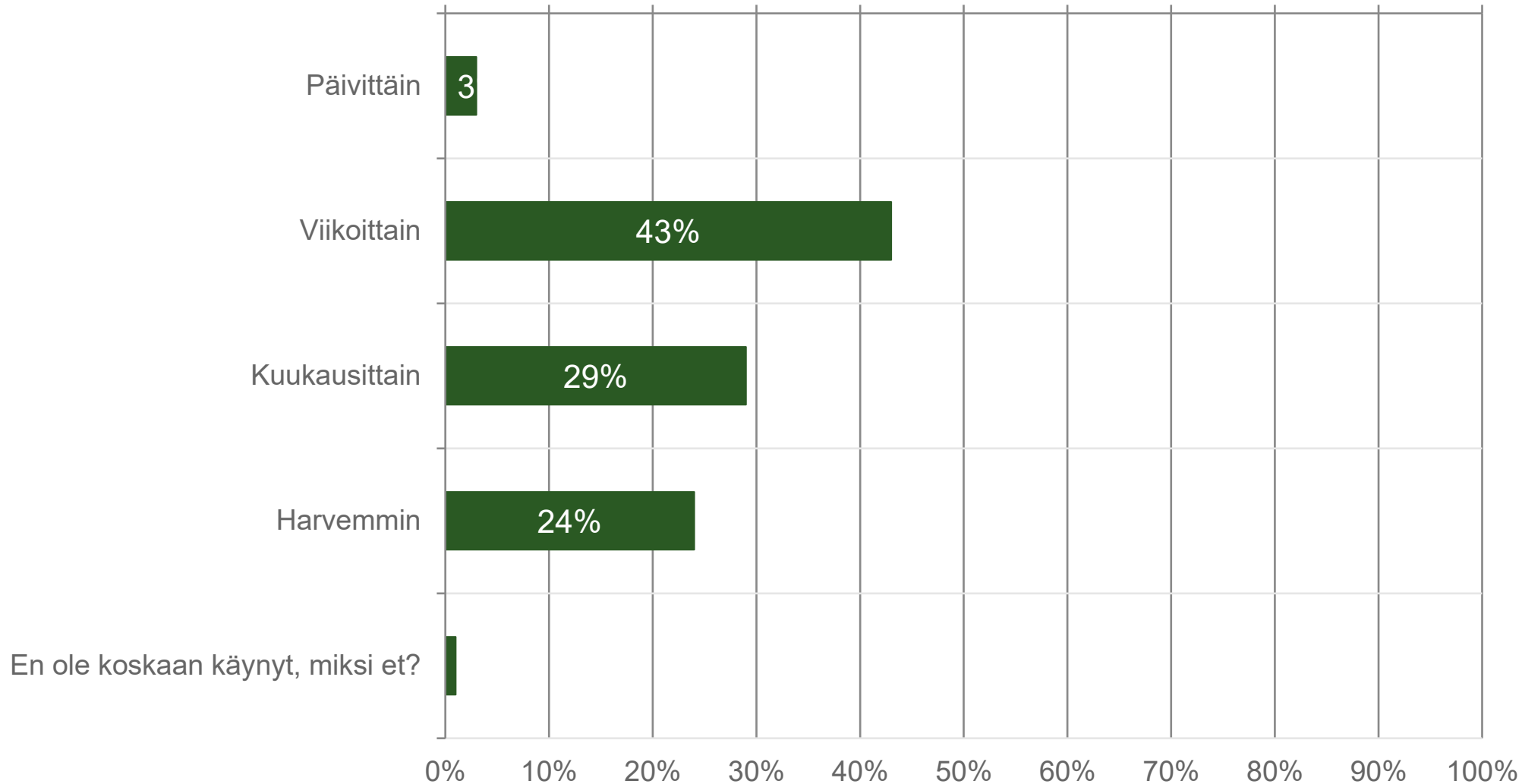
Mitä sisäisen viestinnän kanavaa käytät



Mitkä sisäisen viestinnän kanavat tavoittavat sinut parhaiten?



Kuinka usein käyt intrassa



Tiivistelmä viestinnän palautteesta

- **Viestinnän määrä ja kanavat:** Useat vastaajat kokevat, että sisäistä viestintää tulee liian monesta eri lähteestä.
- **Viestinnän laatu:** Viestintä on parantunut huomattavasti ja sitä pidetään erinomaisena.
- **Turhan viestinnän minimointi:** Palautteissa kerrotaan, että työaikaa kuluu turhaan esimerkiksi yleisiin sähköposteihin, jotka eivät koske omaa työtä. Toivotaan, että viestintä olisi kohdennetumpaa.
- **Sisällön merkitys:** Viestinnässä tärkeintä on sisältö ja laatu, ei määrä.
Viestinnän seuraaminen: Sähköpostin ja intran kerrottiin olevan parhaita viestinnän kanavia.



- (Avointen vastausten tiivistelmässä käytetty apuna Copilot tekoälyä)

Kyselystä nousseet henkilöstön kehittämisajatukset

- ✓ Yhteiset toimintatavat
 - ➔ Korostetaan yhteisten ohjeiden ja toimintatapojen noudattamista esihenkilöiden ja koko henkilöstön keskuudessa
- ✓ Yhteisöllisyys
 - ➔ Luodaan koko henkilöstöä koskevaa yhteistoimintaa
 - ➔ Korostetaan yhteistä työnantajaa ja ME-henkeä
- ✓ Työtavat
 - ➔ Mahdollistetaan hybridityön tekeminen entistä paremmin
- ✓ Osaaminen
 - ➔ Mahdollistetaan oman osaamisen ylläpitäminen ja uusien asioiden opettelu
- ✓ Johtaminen
 - ➔ Tehdään johtoryhmä tutuksi jalkautumalla toimipaikkoihin
- ✓ Sisäinen viestintä
 - ➔ Käytetään selkeitä viestintäkanavia
 - ➔ Panostetaan viestinnässä laatuun

