

Henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset 2025

Yhteistyötoimikunta 25.11.2025 § 15

Valmistelija

Henkilöstösuunnittelija Noora Aaltonen, puh. 044 711 0540

Työturvallisuuslaki (738/2002) asettaa työpaikan eri toimijoille velvoitteita työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Työnantajalla on yleinen vastuu työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Työturvallisuutta ja työhyvinvointia edistetään työpaikoilla johtajien, esihenkilöiden ja henkilöstön yhteistyönä. Keskeisiä yhteistyökumppaneita on ovat työsuojelutoimijat (työsuojelupäällikkö, -valtuutetut) ja työterveyshuolto. Ulvilan kaupungin yhtenä tiedolla johtamisen välineenä toimii Kevan sähköinen työhyvinvointikysely.

Ulvilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin ajalla 6.-17.10.2025. Kysely tehtiin Kevan sähköisellä työhyvinvointikyselytyökalulla. Kyselyn aihealueet olivat työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö, työnantajan toiminta, käsitys työnantajasta sekä asiakkaat ja yhteistyö (palautteen hyödyntäminen). Vuonna 2024 työhyvinvointikysely tehtiin samalla työkalulla, joten tulokset ovat vertailukelpoisia.

Kyselyn vastausprosentti oli 67,3 % (ed. 68,2 %) ja kyselyyn vastasi 337 (ed. 345) työntekijää. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,7 (ed. 3,7) asteikolla 1-5, poislukien lisäkysymykset tai kysymykset, joissa ei ollut edellä mainittua asteikkoa. Kokonaisuudessaan henkilöstön työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida kyselyn tulosten perusteella hyväksi, tulos pysyi samana.

Kyselyn perusteella vahvimmat aihealueet olivat:

- työn sujuminen työyhteisössä 3,8 (ed. 3,8),
- lähiesihenkilötyö 3,8 (ed. 3,8)
- työtehtävät ja omat voimavarat 3,8 (ed. 3,7)
- asiakkaat ja yhteistyö (palautteen hyödyntäminen) 3,8 (ed. 3,6).

Kyselyn perusteella eniten kehittämistä kaipaavat aihealueet olivat:

- työnantajan toiminta 3,5 (ed. 3,6).

Käsitys työnantajasta -aihealueessa kysyttiin, suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi, johon kyllä vastasi 79 % (ed. 77 %). Lisäksi kysyttiin, oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna, johon kyllä vastasi 63 % (ed. 58 %).

Lisäkysymyksiä oli kolme. Ensimmäisessä kysyttiin, onko tyytyväinen työyksikön tiedonkulkuun ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,4 (ed. 3,3). Toisessa kysyttiin, kokeeko työympäristön olevan kunnossa, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,7 (ed. 3,5).

Viimeisessä kysyttiin, onko kokenut omassa työyhteisössä häirintää tai epäasiallista käytöstä viimeisen vuoden aikana työkaverin tai esihenkilön toimesta, vastausten keskiarvoksi saatiin 1,8 (ed. 2,1). Viimeisen kysymyksen prosenttituloksen tarkastelusta nähdään, että melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä oli laskenut -7,8 % (ed. +5,1 %) eli muutos -29 työntekijää (ed. +27 työntekijää).

Koska esihenkilöillä sekä heidän omalla työhyvinvoinnillaan on merkittävä vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin, toteutettiin henkilöstön työhyvinvointikyselyn lisäksi esihenkilöille erillinen työhyvinvointikysely ajalla 6.-17.10.2025. Kysely tehtiin Kevan sähköisellä esihenkilöiden työhyvinvointikysely-työkalulla. Kyselyn aihealueet olivat esihenkilötyön tuki, johtaminen ja viestintä organisaatiossa, työkyvyn tukikeinot, oma osaaminen ja kehittyminen, oma hyvinvointi sekä käsitys työnantajasta. Vuonna 2024 esihenkilöiden työhyvinvointikysely tehtiin samalla työkalulla, joten tulokset ovat vertailukelpoisia.

Kyselyn vastausprosentti oli 87,1 % (ed. 92,9 %), ja kyselyyn vastasi 27 (ed. 26) esihenkilöä. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,80 (ed. 3,59 %) asteikolla 1-5, poislukien lisäkysymykset tai kysymykset, joissa ei ollut edellä mainittua asteikkoa. Kokonaisuudessaan esihenkilöiden työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida kyselyn tulosten perusteella hyväksi, muutosta oli +0,21 (ed. +0,17).

Kyselyn perusteella kaikkien osa-alueiden tulokset paranivat ja ovat lähes yhtä vahvoja:

- johtaminen ja viestintä organisaatiossa 3,9 (ed. 3,7),
- esihenkilön tuki 3,8 (ed. 3,7),
- oma työhyvinvointi 3,8 (ed. 3,7),
- työkyvyn tukikeinot 3,8 (3,4),
- oma osaaminen ja kehittyminen 3,8 (ed. 3,3).

Käsitys työnantajasta -aihealueessa kysyttiin, suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi, johon kyllä vastasi 89 % (ed. 92 %).

Lisäkysymyksiä oli kolme. Ensimmäisessä kysyttiin, koetko tarvitsevasi esihenkilötilanteisiin valmennusta tai työnohjausta, johon kyllä vastasi 48 % (ed. 54 %). Toisessa kysyttiin, onko esihenkilötyölle tarpeeksi aikaa, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,0 (ed. 2,8). Viimeisessä kysyttiin, olenko perillä muiden esihenkilöiden työssä jaksamisesta, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,1 (ed. 3,1). Toisen kysymyksen prosenttituloksien tarkastelusta näkee, että esihenkilötyölle on tarpeeksi aikaa, koska melko samaa tai täysin samaa mieltä oli 41 % (ed. 24 %) vastaajista, ei samaa tai eri mieltä 18 % (ed. 28 %) ja täysin eri mieltä ja melko eri mieltä oli 41 % (ed. 48 %) vastaajista.

Henkilöstöhallinto on analysoinut henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset. Tulosten käsittelyaikataulu on seuraava

- johtoryhmä ma 17.11.2025
- esihenkilöaamu pe 21.11.2025

- yhteistyötoimikunta ti 25.11.2025
- kaupunginhallitus ma 15.12.2025
- henkilöstötiedote ma 15.12.2025
- tulosten käsittely työyksiköissä joulutammikuun aikana.

Työhyvinvointikyselyn tulokset käsitellään työyksiköissä henkilöstön kanssa, joista henkilöstö valitsee oman vahvuuden ja oman kehittämiskohteen vuodelle 2026. Nämä valinnat otetaan osaksi työyhteisön arkea koko vuoden ajaksi, niitä käsitellään mm. kehityskeskusteluissa, työyksikön tiimeissä ja henkilöstöpalavereissa.

Työyksikön valinnat lähetetään henkilöstöhallintoon, joka koostaa niistä yhteenvedon kehittämissuunnitelmaksi koko kaupungin työhyvinvointikyselyjen tuloksiin. Henkilöstöjohtamisen kehittämisessä seuranta on tärkeää, jotta voidaan nähdä, miten eri toimenpiteet ovat vaikuttaneet ja onko haluttuja tuloksia saavutettu. Kevan kyselystä saadaan myös verrokkitietoa vastaavankokoisista muista kunnista, jotka käyttävät samaa kyselytyökalua.

Henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulokset ovat liitteenä.

Esittelijä

Talous- ja hallintojohtaja Koskinen Nora

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta päättää käsitellä liitteenä olevan henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset 2025 ja lähettää sen hyväksyttäväksi kaupunginhallitukselle.

Päätös

Yhteistyötoimikunta hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

Kaupunginhallitus 15.12.2025
298/01.04.00/2025

Valmistelija

Henkilöstösuunnittelija Noora Aaltonen, puh. 044 711 0540

Yhteistyötoimikunta on kokouksessaan 25.11.2025 § 15 käsitellyt henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset 2025 ja päättänyt lähettää henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset 2025 tiedoksi kaupunginhallitukselle.

Ulvilan kaupungin hallintosäännön 22 §:n mukaan kaupunginhallitus vastaa henkilöstöpolitiikasta.

Henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulokset 2025 ovat liitteenä.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Löfbacka Mikko

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää merkitä tiedoksi henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset 2025.

Päätös