

Työhyvinvointikyselyn 2025 ja Pulssi-kyselyiden tulokset

Khall 05.08.2025 § 261
400/01.04.01/2025

Valmistelija

Henkilöstöasiantuntija Minna Vesterinen puh. 040 5455 793

Kittilän kunnan henkilöstöltä kerätään työntekijäkokemuksia strukturoidulla työhyvinvointi- ja puolistrukturoidulla Pulssi-kyselyllä. Molemmat ovat Kevan tarjoamia maksuttomia menetelmiä, joihin vastaaminen tapahtuu anonyymisti. Kvantitatiivinen työhyvinvointikysely toteutetaan kerran vuodessa keväällä, siinä ei ole mahdollisuutta avoimeen palautteeseen. Monimenetelmäinen Pulssi-kysely toteutetaan neljännesvuosittain. Pulssi-kysely on lyhyempi ja kohdennetumpi palautetyökalu ja siihen vastaaminen on nopeaa. Se mahdollistaa myös avoimen palautteen antamisen.

Kyselyillä saadaan kerättyä palautetta työyhteisöstä, työjärjestelyistä, työolosuhteista, työkyvystä ja omasta jaksamisesta, motivaatiosta ja työn merkityksellisyydestä, esihenkilötyöstä ja johtamisesta sekä osaamisesta ja kehittämisestä. Verrokkiryhmä kyselyissä on pienet ja keskisuuret kunnat ja työhyvinvointikyselyn vastauksia verrataan myös omiin edellisen kyselyn omiin tuloksiin. Kyselyiden tulokset käsitellään johtoryhmässä ja yhteistoimintaelimessä.

Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely oli avoinna ajalla 22.4.-25.5.2025. Kyselyn vastaanottajia oli 339 ja vastauksia saatiin 147, joten vastausprosentiksi muodostui 43,4 % (54,5 % v. 2024). Pääasiallinen vastausasteikko oli 1–5, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Työhön liittyviä tuntemuksia mittaavissa kysymyksissä vastausasteikko oli 0–100. Työhyvinvointikyselyn tuloksista muodostuu automaattisesti järjestelmän tekemä koko organisaation raportti.

Työyhteisön toiminta -osiossa tulos oli erittäin hyvä pistein 4,1 tavoitteiden selkeyttä mittaavassa kysymyksessä. Kehitettävää tunnistettiin eniten yksiköiden välisessä yhteistyössä ja yhteisissä toimintatavoissa. Työtehtävät ja omat voimavarat -osiossa koko kyselyn parhaat pisteet 4,3 saatiin omien tietojen ja taitojen käyttö -kysymyksestä. Näillä pisteillä Kittilän kunnan sijoittuminen suhteessa verrokkikuntiin on yli puolen välin. Työhön liittyvät tuntemukset -osiossa vastaukset osoittivat 79 % työntekijöistä kokevan itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään päivittäin tai muutaman kerran viikossa ja saman verran kokee innostusta vähintään viikoittain.

Lähiesihenkilötyössä vahvuudeksi tunnistettiin luottamus esihenkilöön ja kehitettävää nähtiin palautteenannossa ja vuorovaikutuksessa. Johtaminen ja työnantajan toiminta -osiossa tulokset parantuivat avoimuudessa ja strategisessa johtamisessa vaikkakin johtamistyyli koetaan edelleen keskitasoisena. Asiakaspalautteen hyödyntämisessä on aktiivisempi ote kuin aiemmin. Käsitys työnantajasta -osion vastausten mukaan 82 % työntekijöistä on halukkaita suosittelemaan työnantajaa muille, mitä voidaan pitää erinomaisena tuloksena.

Suhteessa verrokkikuntien tuloksiin Kittilän sijoittuminen parantui monissa kysymyksissä. Vertailtaessa omiin edellisen kyselyn tuloksiin myönteistä kehitystä tapahtui lähes kaikilla osa-alueilla, joissakin vastauksissa tulos

pysyi samana. Pienen vastausprosentin vuoksi tuloksia voidaan pitää suuntaa-antavina.

Pulssi-kysely

Pulssi-kysely toteutetaan neljännesvuosittain. Tammikuun Pulssiin 7.-14.1.2025 vastauksia saatiin ainoastaan yhdeksän kappaletta, joten siitä ei muodostunut lainkaan tuloksia. Huhtikuun Pulssiin saatiin 70/320 vastausta, ja sen vastausprosentiksi jäi 22 %. Tämäkin tulos on suuntaa-antava alhaisen vastausprosentin vuoksi.

Toimialoittain kaikkien kysymysten keskiarvo asteikolla 1–5 vaihteli 4,2 ja 3,4 välillä. Koko organisaation kaikkien kysymysten keskiarvoksi muodostui 3,8/5. Parhaat tulokset 4,1 saatiin työjärjestelyistä työkyvystä ja 3,9 omasta jaksamisesta. Eniten kehittämistarvetta arvioitiin olevan esihenkilötyössä ja johtamisessa keskiarvopistein 3,5 ja työyhteisössä 3,7. Motivaatio ja työn merkityksellisyys sekä työolosuhteet saivat molemmat yhteispisteet 3,8. Pulssi-kyselystä ei muodostu automaattisesti organisaatioraporttia.

Työhyvinvointi- ja Pulssi-kyselyiden vastausaktiivisuuden parantamiseksi tehostetaan monikanavaista viestintää kyselyiden merkityksestä työhyvinvoinnin kehittämisessä. Lisäksi Kevan järjestelmästä lähetetään automaattisia muistutusviestejä useammin niille, jotka eivät ole vielä vastanneet. Vastaajalistat tarkistetaan ja toimialajohtajia ja esihenkilöitä kehoitetaan viestimään työntekijöille vastaamisen tärkeydestä.

Hallintosäännön 47 §:n mukaan toimivalta henkilöstöasioissa on kunnanhallituksella, mikäli laissa tai hallintosäännössä ei ole muuta säädetty.

Oheismateriaalit:

Kittilän kunnan työhyvinvointikyselyn 2025 koko organisaation raportti
Yhteenveto huhtikuun 2025 Pulssi-kyselyn tuloksista

Esittelijä

Kunnanjohtaja Kurula Timo

Päätösehdotus

Kunnanhallitus merkitsee tiedoksi työhyvinvointikyselyn 2025 ja Pulssi-kyselyiden tulokset.

Päätös

Henkilöstöasiantuntija Minna Vesterinen oli selostamassa asioita nro:t 10-11 (§:t 260-261) klo 13.36-14.01.

Merkittiin tiedoksi.