

Kevan työhyvinvointikyselyn 2026 tulokset

Khall 02.06.2026 § 196
318/01.04.01/2026

Valmistelija

Henkilöstöasiantuntija Minna Vesterinen, p. 040 5455 793

Kevan työhyvinvointikysely toteutetaan kerran vuodessa. Kysely oli avoinna ajalla 30.3.-26.4.2026. Vastausaktiivisuus parantui hieman, kun vastauksia saatiin 202/445 (147/339 v. 2025).

Vastausprosentti oli 45,4 % (+2 prosenttiyksikköä), mikä on riittävä antamaan suuntaa henkilöstön tilasta, mutta kertoo myös siitä, että näkemykset eivät kata koko henkilöstöä (43,4 % v. 2025). Vastausaktiivisuutta pyrittiin parantamaan Kevan arpomalla yllätyspalkinnolla, tästä tiedotettiin henkilöstöä ennakoon.

Työhyvinvointikyselyn 2026 tulokset osoittavat kokonaisuutena lievästi myönteistä kehitystä edellisvuoteen verrattuna. Tulosten keskiarvoksi tuli 3,69 (3,63), joten työhyvinvointi parani jonkin verran. Tulokset jäävät silti joissakin teemoissa edelleen verrokkikuntien keskitason alapuolelle.

Työn tekemiseen liittyvät tulokset ovat selkeä vahvuus ja ne ovat kehittyneet pääosin positiivisesti vuodesta 2025. Henkilöstö kokee tavoitteet aiempaa selkeämpinä (4,2 /4,1) ja mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen hieman parantuneina (4,0/ 3,9). Myös vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (3,9/ 3,8) sekä valmiudet kohdata muutoksia (3,9/ 3,7) ovat vahvistuneet. Näissä tuloksissa kunta sijoittuu pääosin lähelle verrokkitasoa, mutta ei nouse niiden yläpuolelle. Eryyisen vahvana pysyy kokemus omien taitojen hyödyntämisestä (4,3), joka on samalla tasolla kuin vuotta aiemmin ja vastaa melko hyvin verrokkikuntia.

Henkilöstö kokee työssään innostusta, tarmokkuutta ja uppoutumista vähintään samalla tasolla kuin aiemmin, ja nämä tulokset ovat linjassa verrokkikuntien kanssa. Myös työn kuormitukseen liittyvät arviot ovat kehittyneet myönteisesti: kokemus työajan riittävydestä on parantunut selvästi (3,7/ 3,4), mikä on merkittävin yksittäinen muutos koko aineistossa.

Työyhteisön toimivuudessa kehitys on varovaisen myönteistä, mutta taso jää edelleen verrokkien alle. Luottamuksellinen ilmapiiri on parantunut (3,8/ 3,6), samoin ristiriitojen käsittely (3,6/ 3,5) ja yhteisten toimintatapojen noudattaminen (3,6/ 3,4). Näissä kaikissa verrokkikunnat saavuttavat kuitenkin hieman paremmat tulokset, mikä viittaa siihen, että käytännön toimintakulttuuri ei ole yhtenäistä. Eryyisenä kehittämiskohteena säilyy yksiköiden välinen yhteistyö, jonka keskiarvo on 3,4 (3,3 vuonna 2025) ja jää selvästi verrokkitasosta.

Työnantajamielikuva on säilynyt vahvana. Suositteluhalukkuus (83 %) on korkea ja jopa hieman parantunut edellisvuodesta, mikä osoittaa henkilöstön sitoutumista ja myönteistä kokonaiskuvaa työnantajasta.

Kokonaisuutena vuoden 2026 tulokset osoittavat, että työyhteisöjen arki, työn hallinta ja henkilöstön voimavarat ovat kehittyneet myönteisesti vuoteen 2025 verrattuna. Samalla joitakin haasteita koetaan johtamiseen, esihenkilötyön yhdenmukaisuuteen, toimintamallien jalkauttamiseen sekä organisaation sisäiseen yhteistyöhön liittyvissä kysymyksissä.

Suhteessa verrokkikuntiin työn sisältöön ja henkilöstön motivaatioon liittyvät tekijät ovat hyvällä tasolla.

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

Esittelijä

Kunnanjohtaja Kurula Timo

Päätösehdotus

Kunnanhallitus merkitsee tiedoksi Kevan työhyvinvointikyselyn 2026 tulokset.

Päätös

Kokouksessa aikaisemmin pidetyn tauon aikana henkilöstöasiantuntija Minna Vesterinen selosti asioita liittyen §:t 195-197 klo 14:35 – 15:13.

Päätökseksi tuli kunnanjohtajan esitys.