

Työhyvinvointikysely 2026

Kunnanhallitus 09.03.2026
32/01.00.02/2026

Valmistelija

Kunnanjohtaja Maarika Kasonen, Kermanrannantie 7, 79700 HEINÄVESI,
puh. 040-5505811, email: maarika.kasonen@heinavesi.fi

Heinäveden kunnassa toteutettiin ajalla 27.1.-15.2.2026 valtuustokausittainen henkilöstökysely työhyvinvoinnin tilan arviointiin. Edellinen kysely toteutettiin 14.1.-13.2.2022. Kyselyyn vastasi 64 vastaajaa eli 67,3 prosenttia henkilöstötä. Edellisen kyselyn vastausprosentti oli 61,9%. Kyselyt on toteutettu samalla rakenteella ja samoilla osa-alueilla, joten vertailu on mahdollista. Raportointi tapahtuu kolmella tasolla: kunta-, toimiala- ja työyhteisötasolla. Työyhteisötasolla, jos työyhteisössä on vähintään viisi (5) vastaajaa. Avovastaukset esitellään kunta- ja toimialatasolla.

Kyselyn perusteella työhyvinvoinnin kokonaiskuva on entisestään parantunut: ilmapiiri, esimiestyö, organisaatiokulttuuri ja työolot ovat kehittyneet myönteisesti. Arvio työssä jatkamisesta viiden vuoden kuluttua on vahvistunut.

Kehittämiskohteita ovat edelleen yksiköiden välinen yhteistyö, palkitsemisen koettu kannustavuus sekä muutosten johtamisen järjestelmällisyys.

Työyhteisöä kuvaa molempina vuosina:

- Hyvä ilmapiiri
- Vahva työkaverituki
- Hyvät työyhteisötaidot
- Hyvä esimiestyö ja koettu oikeudenmukaisuus

Keskeiset positiiviset muutokset

- Ilmapiiri, yhteistyö ja vuorovaikutus ovat vahvistuneet.
- Esimiestyö ja johtamisen kokemukset ovat parantuneet, erityisesti palautteenanto ja kehityskeskustelujen toteutuminen.
- Organisaatiokulttuurissa koettu avoimuus, arvostus ja tasa-arvo ovat vahvistuneet.
- Työolot (ergonomia, turvallisuus, työvälineet) sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ovat parantuneet.
- Työmäärän kuormittavuus koetaan hieman aiempaa hallittavammaksi.
- Työtyytyväisyys ja usko työssä jatkamiseen ovat nousseet.

Keskeiset haasteet, jotka toistuvat tai säilyvät

- Palkitsemisjärjestelmän koettu kannustavuus on edelleen selvästi heikoin osa-alue.
- Yksiköiden välinen yhteistyö ja organisaation sisäinen tiedonkulku ovat muita teemoja heikompia, vaikka trendi on myönteinen.
- Muutosten johtaminen ja edellisten kyselyjen tulosten järjestelmällinen hyödyntäminen koetaan edelleen keskinkertaiseksi.
- Vastaajajoukko painottuu sivistystoimeen, mikä voi vinouttaa koko kuntaa koskevaa kuvaa.

Vastaajajoukko ja taustatiedot

Vastaajamäärä oli 2022: 83 vastaajaa (henkilöstö 134) ja 2026: 64 vastaajaa (henkilöstö 95) Henkilöstömäärä on pienentynyt kunnassa. Sivistystoimen osuus on kasvanut 71,4 %. (ed. vuosi 60,5%) Teknisen toimen ja yleishallinnon suhteellinen osuus on pienentynyt. Vakituisten työsuhteiden osuus on pienentynyt 86,7 % (ed. vuosi 82,5 %) ja yli 10 vuoden palvelusaika on myös pienentynyt 46,0 % (ed. vuosi 54,2 %) Kokopäivätyössä on 90,6 % (ed. vuosi 95,2 %).

Työyhteisön toimivuus

Lähes kaikissa väittämissä keskiarvo on parantunut. Työkaverit tukevat toisiaan, ilmapiiri koetaan pääosin hyvänä ja erilaisuutta suvaitaan. Työyhteisön asioiden käsittely kokouksissa ja osallistuminen pidemmän aikavälin suunnitteluun ovat edelleen muita osa-alueita heikompia, vaikka trendi on positiivinen.

Keskeiset parannukset

- Työyhteisön ilmapiiri 4,3 (ed. vuosi 3,9)
- Avun saaminen työkavereilta 4,4 (ed. vuosi 4,1)
- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön 3,8 (ed. vuosi 3,7)
- Asioiden käsittely yhteisissä kokouksissa 3,6 (ed. vuosi 3,3)
- Osallistuminen pidemmän tähtäimen suunnitteluun 3,6 (ed. vuosi 3,4)
- Erilaisten näkemysten ja ihmisten erilaisuuden suvaitseminen 4,1 (3,7)
- Ristiriitojen ratkaisu 3,9 (ed. vuosi 3,5)
- Perehdyttäminen 3,5 (ed. vuosi 3,3)

Esimiestyö ja johtaminen

Organisaatiokulttuurissa suunta on selvästi myönteinen: koettu avoimuus, arvostus ja huomioiminen ovat vahvistuneet.

Keskeiset parannukset:

- Palautteen saaminen onnistumisesta 2022: 3,7 (ed. vuosi 3,5)
- Esimiehen informointi tärkeistä asioista 3,9 (ed. vuosi 3,8)
- Kehityskeskustelujen laatu odotuksiin nähden 3,8 (ed. vuosi 3,6)
- Tyytyväisyys toimialan johtamistapaan 3,8 (ed. vuosi 3,6)
- Esimiehen antama apu ja tuki on molempina vuosina vahva (keskiarvo 4,0).
- Esimiehen koettu oikeudenmukaisuus pysyy samalla hyvällä tasolla (3,9).
- Esihenkilöt käyvät hyvin systemaattisesti kehityskeskusteluja (kyllä) 74,2 % (ed. vuosi 57,3)
- Johtaminen perustuu avoimuuteen 3,7 (ed. vuosi 3,5)
- Oma työtä arvostetaan organisaatiossa 3,8 (ed. vuosi 3,5)
- Ihmiset otetaan huomioon johtamisessa 3,7 (ed. vuosi 3,5)
- Naisten ja miesten tasa-arvo 4,3 (ed. vuosi 3,9)

Työolot, osaaminen ja palkitseminen

Palkitseminen on edelleen heikoin teema, vaikka parannusta on tapahtunut.

Keskeiset parannukset:

- Työ tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen 3,8 (ed. vuosi 3,5)
- Työtehtävien mielekkyys 4,1 (ed. vuosi 3,9)

- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen 4,1 (ed. vuosi 3,7)
- Työmenetelmät ja -välineet 4,0 (ed. vuosi 3,9)
- Ergonomia 4,0 (ed. vuosi 3,9)
- Turvallisuus 4,1 (ed. vuosi 3,9)
- Suhtautuminen aloitteisiin 3,8 (ed. vuosi 3,5)
- Aika työn tekemiseen 3,6 (ed. vuosi 3,2)
- Työnantajan palkitsemistapojen kannustavuus 3,2 (ed. vuosi 2,9)

Omat voimavarat ja työssä jatkaminen

Jaksamisen koettu kokemus ja työssä jatkamisen arvio on parantunut, vaikka työkyky piste pysyy samana. Koettu arjen sujuminen ja tyytyväisyys ovat parempia, vaikka fyysinen sekä yleinen työkyky on pysynyt vakaana.

- Työtyytyväisyys 4,0 (ed. vuosi 3,6)
- Työkyky työn vaatimuksiin nähden 4,1 (ed. vuosi 3,9)
- Voimavarat muutosten ja haasteiden kohtaamiseen 3,9 (ed. vuosi 3,8)
- Uskovat pystyvänsä jatkamaan nykyisessä ammatissa 5 vuoden kuluttua 81,3 % (ed. vuosi 72,3 %)
- Työkykypistemäärä (0–10): 8,3 (ed. vuosi 8,3)

Sisäinen viestintä ja yhteistyö

Yksiköiden välinen yhteistyö on edelleen tämän osa-alueen heikoin lenkki, vaikka parannusta on tapahtunut.

Keskeiset parannukset

- Tiedon saanti siitä, mitä organisaatiossa on meneillään 3,5 (ed. vuosi 3,3)
- Yhteistyö yksiköiden välillä 3,3 (ed. vuosi 3,0)
- Yhteistyö työkavereiden välillä 4,2 (ed. vuosi 3,9)
- Yhteistyö henkilöstön ja johdon välillä 3,8 (ed. vuosi 3,6)
- Työtehtävien selkeys 4,3 (ed. vuosi 4,3)
- Yksikön tärkeimpien tehtävien ja toimintatapojen tunteminen 3,9 (ed. vuosi 3,7)
- Toiminta sovittujen toimintatapojen mukaisesti 3,9 (ed. vuosi 3,6)

Työyhteisötaidot

Työntekijät arvioivat oman toimintansa edelleen hyvin myönteisesti ja työyhteisötaidot koetaan vahvuutena.

Keskeiset parannukset:

- Avun ja tuen antaminen työkavereille 4,4 (ed. vuosi 4,5)
- Oman toiminnan vaikutus esimies–alaissuhteen toimivuuteen 4,1 (ed. vuosi 4,1)
- Oman toiminnan vaikutus yhteisten tavoitteiden toteutumiseen: 4,1 (ed. vuosi 4,1)

Muutosten johtaminen ja edellisten kyselyjen hyödyntäminen

Muutosten ja kyselyjen jälkeisen kehittämistyön systematiikka on vahvistunut, mutta nämä ovat edelleen koko kyselyn heikompia osa-alueita – hyvä nostaa kehittämisen painopisteeksi.

Keskeiset parannukset:

- Työhyvinvoinnin huomioiminen muutostilanteissa 3,5 (3,2)
- Perehdytys uusiin/vaihtuviin tehtäviin 3,4 (ed. vuosi 3,2)

Koulutustarpeet ja toivotut tukitoimet

Molempina vuosina kaksi suurinta tarvetta ovat perusammattitaitoa ylläpitävät koulutukset ja seminaarit sekä ICT- ja tietojärjestelmäosaamisen koulutukset. Toivotuissa tukitoimenpiteissä painotus on siirtynyt hiukan fyysisestä yksilötukitoiminnasta (fysioterapia ym.) osaamisen ja yhteistoiminnan kehittämiseen. kolme suosituinta ovat

Ammattitaitoa edistävä koulutus (45,0 %)

Yhteistyön ja tiedonkulun kehittäminen (36,7 %)

Fysioterapia / venyttely / hieronta / taukojumppa (31,7 %)

Koetut uhat työssä

Kokonaisuutena uhkat eivät korostu, ja joissain kohdissa tilanne on parantunut. Uhkat eivät ole kärjistyneet. Selvästi suurin uhka molempina vuosina on työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn 2,4 (ed. vuosi 2,8). Muut uhkat (työkyvyttömyysuhka, lomautus/irtisanomisuhka, tehtävien liiallinen vaikeutuminen, liiallinen uuden tiedon vaatimus) ovat molempina vuosina keskiarvoiltaan välillä n. 1,6–2,2 – eli “melko epätodennäköinen – mahdollinen” -tasolla.

Kyselyn tuloksia on käsitelty kunnan johtoryhmässä 23.2.2026 sekä esihenkilökokouksessa 26.2.2026. Tuloksien käsittelyä jatketaan toimialoilla ja työyksikkökokouksissa henkilöstön kanssa siten, että jokaisella on mahdollisuus osallistua tulosten esittelyyn ja käsittelyyn. Työyksiköissä pohditaan, miten hyvät toimintatavat saadaan ylläpidettyä ja miten kehittämiskohteisiin tartutaan. Kehittämiskohteiden toteutumista seurataan työyksiköissä yhteisesti sovittavalla toimintatavalla.

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Päätösehdotus

Kunnanhallitus merkitsee tiedoksi valtuustokausittaisen henkilöstökyselyn tulokset työhyvinvoinnin tilan arviointiin.

Päätös