

## Keuruun kaupungin työhyvinvointikyselyn 2024 tulokset

### KH 10.03.2025 § 47

500/01.04.02.05/2024

Valmistelija	Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa, milla.nousimaa(at)keuruu.fi, p. 040 509 7470
Päätös	Merkittiin tiedoksi.
Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus merkitsee tiedokseen työhyvinvointikyselyn 2024 tulokset.

### Selostus

Keuruun kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa kartoitetaan vuosittain toistuvalla työhyvinvointikyselyllä. Vuoden 2024 kysely toteutettiin Kevan verkkopalvelussa 1.9.–2.10.2024 välisenä aikana. Kyselyyn vastasi yhteensä 347 henkilöä ja vastausprosentti oli noin 74,9 %. (2023 62,3 %). Kysely lähetettiin kaikille palvelussuhteessa oleville, joilla on kaupungin työ sähköpostiosoite.

Kyselyssä käytettiin viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Koko kaupungin vastauskeskiarvojen vaihteluväli oli 3,1–4,4. Keuruun kaupunki on määritellyt mitattavan asian olevan hyvin, jos vastausten keskiarvo on 4 tai yli. Kehittämiskohteeksi luokitellaan puolestaan ne asiat, joiden vastausten keskiarvo on 3,5 tai sen alle. Lisäksi on tärkeää seurata muutosten voimakkuutta ja suuntaa.

Keuruun kaupungin tuloksia verrataan tulosraportissa myös kuntavertailuaineistoon, joka koostuu 82 kunnan henkilöstön vastauksista.

Asiat, joiden Keuruun kaupungin henkilöstö arvioi olevan hyvin vuonna 2024 (suluissa muutos vuodesta 2023):

- Fyysinen työkyky on hyvä tai erinomainen 4 (uusi kysymys)
- Psykkinen työkyky on hyvä tai erinomainen 4 (uusi kysymys)
- Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat 4,1 (-0,1)
- Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti 4,2 (-0,1)
- Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri 4,2 (-0,1)
- Olen selvillä työyksikköni tavoitteista 4,3 (-0,1)
- Olen omalla toiminnallani tukenut esihenkilö-alaisuuden onnistumista 4,3 (-0,1)
- Olen omalla toiminnallani edistänyt työhöni liittyvien tavoitteiden toteutumista 4,4 (-)

Vastausten keskiarvo oli puolestaan 3,5 tai alle seuraavissa väittämässä:

- Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan 3,1 (-0,3)
- Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni 3,3 (-0,2)
- Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi 3,4 (-0,1)
- Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen 3,4 (-0,1)
- Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme 3,4 (-0,1)
- Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin 3,5 (-0,1)
- Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä 3,5 (-)

Huomioitavaa on, että suurimmassa osa koko kaupungin tuloksista on lievää laskua. Esihenkilötyössä on nähtävissä laskua sekä koko kaupungin että toimialojen tasolla.

Viime vuoden koko kaupungin kehittämiskohteiksi todetut *työkyvyn tukemisen käytäntöjen selventäminen ja kehityskeskustelujen pitäminen* ovat sen sijaan kehittyneet vuoden aikana tehtyjen toimenpiteiden myötä myönteisesti:

- "Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna? Kyllä-vastanneet 65,7 % (2023 62,2 %, muutos +3,5 %)
- "Olen käynyt kehityskeskustelun esihenkilöni kanssa viimeisten 12 kuukauden aikana" Kyllä-vastanneet 68,2 % (2023 52,2 %, muutos +16 %)

Kyselyssä ensimmäistä kertaa mitatut henkilön kokema fyysinen (4) ja psyykinen työkyky (4) ovat hyvällä tasolla.

Työhyvinvoinnin tilaa kartoittava kysely on ensimmäinen askel työhyvinvoinnin suunnitelmallisessa kehittämisessä. Kyselyn jälkeen koko kaupungin tulokset esiteltiin henkilöstölle kaupunginjohtajan aamukahveilla 22.10. sekä käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa 8.11. ja johtoryhmässä 12.11. Lisäksi toimialakohtaiset raportit toimitettiin toimialajohtajille ja tulosalue- ja tulosyksikköraportit esihenkilöille käsiteltäväksi henkilöstön kanssa.

Työhyvinvointikyselyn tulosten ja toimialakohtaisen käsittelyn pohjalta koko kaupungin kehittämiskohteeksi nousi vuodelle 2025:

Esihenkilötyö ja palautteen antaminen

Eriyistä huomiota tullaan edelleen kiinnittämään kehityskeskusteluprosessin vahvistamiseen ja pidettyjen kehityskeskustelujen aikatauluttamiseen ja seuraamiseen. Ensimmäisenä käytännön toimenpiteenä henkilöstöpäällikkö pitää 27.3. esihenkilökoulutuksen, jossa käydään läpi kehityskeskustelujen pitämistä etenkin vuorovaikutteisen palautteen näkökulmasta. Myös jatkuvan arjessa annettavan palautteen merkitystä esihenkilötyössä tullaan korostamaan.

## YHT.TMK 08.11.2024 § 34

Valmistelija	Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa, milla.nousimaa(at)keuruu.fi, p. 0405097470
Päätös	Merkittiin tiedoksi.
Esittelijä	Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa
Päätösehdotus	Merkitään tiedoksi
Selostus	<p>Keuruun kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin verkkokyselynä 1.9.–1.10.2024 välisenä aikana. Kyselyyn vastasi yhteensä 347 henkilöä ja vastausprosentti oli noin 74,9 %. (2023 62,3 %). Kysely lähetettiin kaikille palvelussuhteessa oleville, joilla on kaupungin työ sähköpostiosoite.</p> <p>Koko kaupungin vastauskeskiarvojen vaihteluväli oli 3,1–4,4 (vastausasteikko 1–5). Toimialakohtaiset raportit on toimitettu toimialajohtajille ja tulosalue- ja tulosityksikköraportit päälliköille. Koko kaupungin tulokset esitellään yt-toimikunnalle 8.11.</p> <p>Tulokset käsitellään toimialojen sisällä ja käsittelyssä valitaan konkreettiset kehittämiskohteet joko toimiala- tai tulosaluekohtaisesti.</p>