

Keuruun kaupungin työhyvinvointikyselyn 2025 tulokset

KH 02.02.2026 § 31

23/01.04.02.05/2026

Päätösesitys

Kaupunginhallitus merkitsee tiedokseen työhyvinvointikyselyn 2025 tulokset.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Käsittely

Henkilöstöpäällikkö selosti asiaa kokouksen alussa.

Perustelu

Keuruun kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa kartoitetaan vuosittain toistuvalla työhyvinvointikyselyllä. Vuoden 2025 kysely toteutettiin Kevan verkkopalvelussa 06.10.2025 - 07.11.2025 välisenä aikana. Kyselyyn vastasi yhteensä 322 henkilöä ja vastausprosentti oli noin 71,6 %. (2024: 74,9 %). Kysely lähetettiin kaikille palvelussuhteessa oleville henkilöille, joilla on kaupungin työsähköpostiosoite.

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

Erityisen myönteistä vuoden 2025 kaupunkitason tuloksissa on, että lähes kaikki keskiarvot ovat joko parantuneet tai pysyneet samana vuoteen 2024 nähden.

Ainoastaan väittämässä "Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna?" on laskua edelliseen vuoteen. Vuoden 2025 kyselyssä n. 64 % henkilöstöstä on arvioinut olevansa tietoinen kaupungin toimintatavoista työkyvyn heiketessä, kun vuoden 2024 vastaava lukema oli n. 66 %.

Asiat, joiden Keuruun kaupungin henkilöstö arvioi olevan hyvin vuonna 2025 (vastausten keskiarvo 4 tai yli, suluissa vuoden 2024 tulos):

- Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen 4 (4)
- Psyykkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen 4 (4)
- Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat 4,1 (4,1)
- Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri 4,2 (4,2)

- Olen selvillä työyksikköni tavoitteista 4,3 (4,3)
- Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti 4,3 (4,2)
- Olen omalla toiminnallani tukenut esihenkilö-alaissuhteen onnistumista 4,3 (4,3)
- Olen omalla toiminnallani edistänyt työhöni liittyvien tavoitteiden toteutumista 4,4 (4,4)

Lisäksi kaupungin henkilöstö oli tyytyväisempi vuonna 2025 koko organisaation johtamistapaan (keskiarvo 3,3) kuin vuonna 2024 (3,1).

Työhyvinvoinnin tilaa kartoittava kysely on ensimmäinen askel työhyvinvoinnin suunnitelmallisessa kehittämisessä. Kyselyn jälkeen koko kaupungin tulokset esiteltiin henkilöstölle kaupunginjohtajan aamukahveilla 2.12.2025 ja julkaistiin henkilökunnan intranetissa (InKeuruu). Lisäksi toimialakohtaiset raportit toimitettiin toimialajohtajille ja tulosalue- ja tulosityksikköraportit esihenkilöille käsiteltäväksi henkilöstön kanssa.

Kyselyn tulosten ja toimialakäsittelyn pohjalta muodostetaan vuosittain 1–2 kaupunkitason konkreettista kehittämiskohdetta. Nämä esitellään yhteistyötoimikunnalle ja kaupunginhallitukselle ja niiden toteutumista seurataan.

Työhyvinvointikyselyn tulosten ja toimialakohtaisen käsittelyn pohjalta koko kaupungin kehittämiskohteeksi vuodelle 2026 nousee *työkyvyn tukemiseen liittyvät toimintatavat*.

Yhtenä keskeisenä toimenpiteenä kaupungin varhaisen tuen malli ja sairauspoissaoloraportointi tullaan uudistamaan yhteistoiminnassa vuoden 2026 aikana. Uudistunut malli koulutetaan esihenkilöille.

Tietoisuutta työkyvyn tukemiseen liittyvistä toimintatavoista lisätään myös jatkamalla hyvää palautetta saaneiden työterveysinfojen pitämistä yhdessä työterveyden kanssa. Lisäksi työkyvyn tukemiseen liittyvät sisällöt on koottu selkeästi InKeuruuseen, ja näitä sisältöjä kehitetään jatkossakin.

Edellisen kyselyn tulosten pohjalta koko kaupungin kehittämiskohteeksi vuodelle 2025 oli valittu esihenkilötyö ja palautteen antaminen. Yksiköissä keskeisenä käytännön keinona tähän nähtiin kehityskeskustelut ja arjessa saatava henkilökohtainen palaute. Molemmat ovat kehittyneet vuoden aikana tehtyjen toimenpiteiden myötä myönteisesti:

- "Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni" 3,4 (3,3).
- "Olen käynyt kehityskeskustelun esihenkilöni kanssa viimeisten 12 kuukauden aikana". Kyllä-vastanneet 76 % (68 %).

Vuoden 2025 aikana kiinnitettiin erityistä huomiota kehityskeskusteluprosessin vahvistamiseen, ohjeistamiseen ja aikatauluttamiseen. Kehityskeskustelupohja ja -ohjeet päivitettiin.

Henkilöstöpäällikkö piti esihenkilöinfon, jossa käytiin läpi kehityskeskustelujen pitämistä etenkin vuorovaikutteisen palautteen näkökulmasta. Lisäksi osa kaupungin esihenkilöistä aloitti suorittamaan oppisopimuksella lähiesihenkilötyön ammattitutkintoa, jossa keskeisenä osa-alueena on mm. valmentava esihenkilötyö, henkilöstön vahvuuksien tunnistaminen sekä palautetaitojen kehittäminen.

Kyselyn tulokset, kehittämiskohde vuodelle 2026 ja vuoden 2025 kehittämiskohteiden seuranta on käsitelty yhteistyötoimikunnan kokouksessa 23.1.2026.

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa, milla.nousimaa(at)keuruu.fi, p. 040 509 7470
Konsernipalvelujohtaja Päivi Vauhkonen, paivi.vauhkonen(at)keuruu.fi, p. 040 158 1656

Esittelijä

Kaupunginjohtaja

Tiedoksi

Keuruun kaupungin henkilöstö InKeuruu.

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto