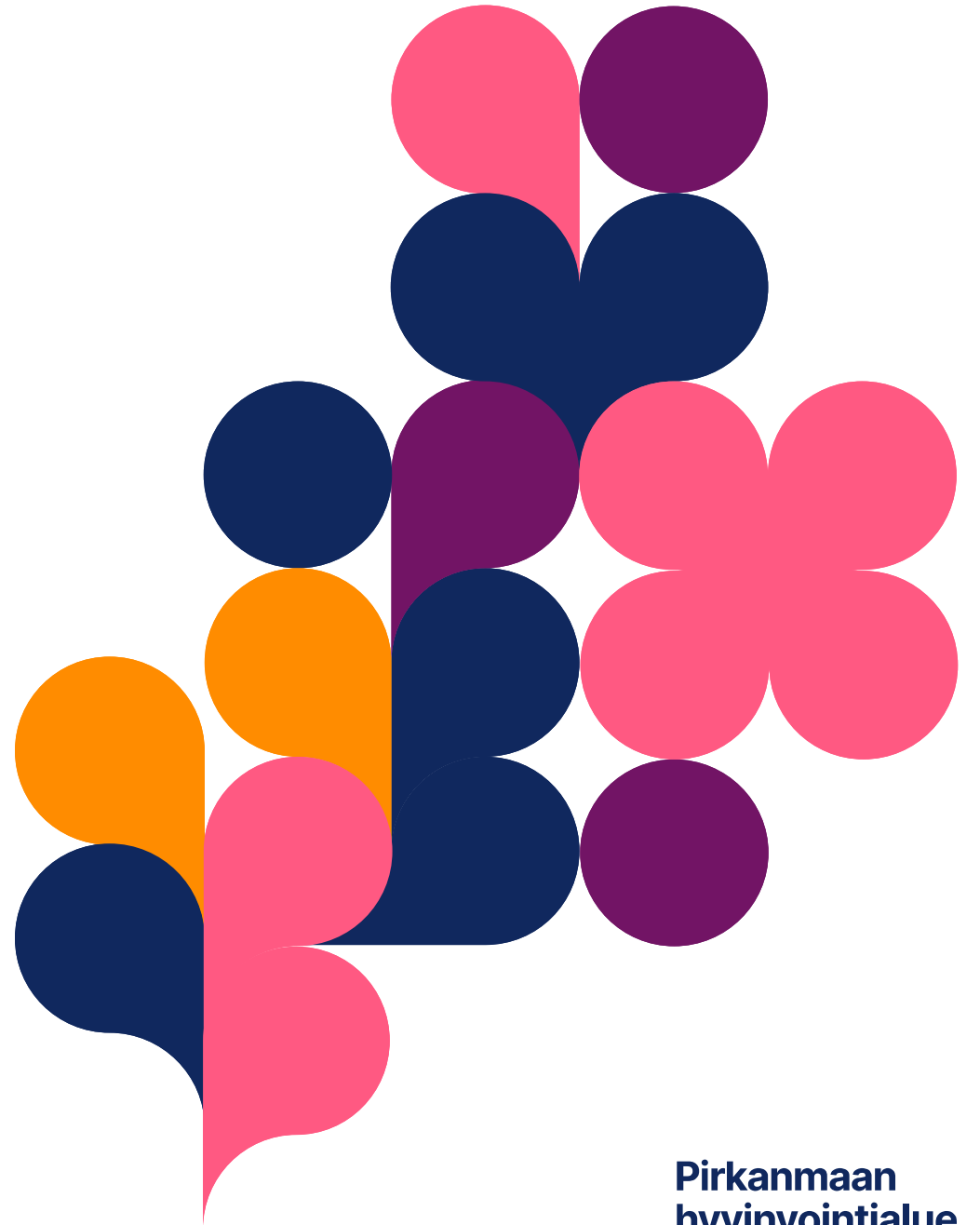


# Kevan työhyvinvointikyselyn yhteenvedo loppusyksy 2024

YT 250225



Pirkanmaan  
hyvinvointialue

# Työhyvinvointikyselyjen tarkoituksesta

- Seurannan, hallinnan, kehittämisen ja tutkimuksen väline
- Käynnistää keskustelua kehittämistarpeista
- Korostaa onnistumisia ja vahvuuksia
- Keino edistää henkilöstön kuulemista sekä luoda osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia
- Käynnistää kehittämistoimenpiteitä
- Seurata työhyvinvoinnin tilaa



# Yleistä Kevan tyhy-kyselystä 2024

- Kevan tyhy-kysely toteutettiin loka-marraskuussa -24 ensimmäisen kerran, joten Pirhan omaa seurantatietoa ei ole käytettävissä.
  - Vertailuaineisto koostuu 5 hyvinvointialueesta. Vertailuaineistossa on yhteensä 10984 vastaajaa.
- Pirhassa vastausprosentti melko heikko (21,3%), joten tulokset ovat vain suuntaa antavia.
  - Tästä johtuen vertailua muihin aineistoihin on myös tehty rajatusti.
- Kysely toteutettiin ajankohtana, jolloin Pirhassa oli laajat yt-neuvottelut meneillään.
- Kyselyssä on käytetty pääosin viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä.
- Raportointia ei ole tehty, mikäli vastaajia on alle 5.
  - Kun vastaajia on vähintään 10, esitetään myös kysymyskohtaisia jakaumatietoja.

Kysely toteutettiin  
8.10.-15.11.2024

Vastausprosentti

**21,3 %**

(4376 vastaajaa)

# Työn sujuminen työyhteisössä

Työyhteisössäni  
huolehditaan  
perehdyttämisestä

3,8

Työyhteisössäni  
pystytään  
käsittelemään ja  
ratkaisemaan  
ristiriitoja

3,5

Työyhteisössäni  
vallitsee  
luottamuksellinen  
ilmapiiri

3,7

Olen selvillä  
työyksikköni  
tavoitteista

3,9

Yhteistyö  
yksiköiden välillä  
toimii hyvin

3,3

Työyksikössäni  
toimitaan yhteisesti  
sovittujen  
toimintatapojen  
mukaisesti

3,6

Jokainen  
työyksikössäni  
tietää sen  
tärkeimmät tehtävät  
ja  
toimintatavat

3,8

# Työn sujuminen työyhteisössä

## Myönteisiä tai keskimääräisiä tuloksia:

- Työyhteisössä huolehditaan perehdyttämisestä – hyvällä tasolla, kun yli 70% täysin tai melko samaa mieltä
- Olen selvillä työyksikköni tavoitteista – 74% vastaajista täysin tai melko samaa mieltä, mutta lähes 13% melko tai täysin eri mieltä
- Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat – täysin tai melko samaa mieltä noin 74%, mutta lähes 12% täysin tai melko eri mieltä
- Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti – noin 66% täysin tai melko samaa mieltä, mutta yli 17% täysin tai melko eri mieltäkin
- Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri – noin 67% täysin tai melko samaa mieltä

## Kehittämiskohteita:

- Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja – yli 60% täysin tai melko samaa mieltä, mutta viidesosa vastaajista melko tai täysin eri mieltäkin
- Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin – noin 24% on täysin tai melko eri mieltä

# Työtehtävät ja omat voimavarat

Työ tarjoaa minulle  
mahdollisuuden  
ammattilliseen  
kehittymiseen

3,6

Voin käyttää  
tietojani ja taitojani  
monipuolisesti

3,9

Minulla on tarpeeksi  
aikaa saada työni  
tehdyksi

3,3

Voin vaikuttaa  
työtäni koskeviin  
asioihin

3,3

Minulla on hyvät  
voimavarat kohdata  
muutoksia ja uusia  
haasteita  
työssäni

3,5

Palaudun työpäivän  
aiheuttamasta  
rasituksesta ennen  
seuraavaa  
työpäivää

3,3

# Työtehtävät ja omat voimavarat

## Myönteisiä ja keskimääräisiä tuloksia:

- Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen – noin 63% täysin ja melko samaa mieltä, mutta noin viidesosa vastaajista täysin ja melko eri mieltä
- Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti – noin 76% täysin ja melko samaa mieltä
- Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni – 60% vastaajista oli samaa tai melko samaa mieltä

## Kehittämiskohteita:

- Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin - 20,7 % ei ollut samaa eikä eri mieltä, lähes 28% oli eri mieltä ja melko eri mieltä
- Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi – yli 30 % vastaajista täysin ja melko eri mieltä
- Palaudun työpäivän aiheuttamasta rasituksesta ennen seuraavaa työpäivää – 31% vastaajista täysin ja melko eri mieltä



# Työhön liittyvät tunteet



# Työhön liittyvät tunteukset

- Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni – noin 66% vastaajista päivittäin tai muutaman kerran viikossa
- Olen innostunut työstäni – noin 67% päivittäin tai muutaman kerran viikossa
- Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni – muutaman kerran viikossa tai päivittäin 67%

# Lähiesihenkilötyö

Minun ja  
esihenkilön välillä  
vallitsee  
luottamuksellinen  
ilmapiiri

4

Esihenkilöni  
keskustelee riittävästi  
kanssamme työhön  
ja  
työyhteisöön liittyvistä  
asioista

3,4

Saan esihenkilöltäni  
palautetta siitä,  
miten olen  
onnistunut  
Työssäni

3,2

Koen esihenkilöni  
toiminnan  
puolueettomaksi ja  
oikeudenmukaiseksi

3,6

Esihenkilöni on  
innostava ja  
kannustava

3,6

Esihenkilöni jakaa  
sopivasti vastuuta  
työntekijöilleen

3,6

# Lähiesihenkilötyö

## Myönteisiä ja keskimääräisiä tuloksia:

- Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri – noin 75% melko tai täysin samaa mieltä
- Esihenkilöni on innostava ja kannustava – täysin tai melko eri mieltä yli 20%; noin 58% samaa tai melko samaa mieltä
- Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen – noin 59% vastaajista täysin tai melko samaa mieltä; noin 18% vastaajista täysin tai melko eri mieltä

## Kehittämiskohteita:

- Esihenkilöni keskustelelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista – 27 % vastaajista täysin tai melko eri mieltä
- Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni – täysin tai melko eri mieltä 35% vastaajista
- Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi – hieman yli 20% vastaajista täysin tai melko eri mieltä

# Työnantajan toiminta ja käsitys työnantajasta

Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme

3,5

Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen

2,5

Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan

2,3

Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä

3,2

N. 60% Suosittelee nykyistä työpaikkaa tuttavalleen.

Noin puolet vastaajista ovat tietoisia Pirhan toimintavoista, joiden mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna.

# Työnantajan toiminta ja käsitys työnantajasta

## Myönteisiä ja keskinertaisia tuloksia:

- Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme – noin 31% vastaajista ei samaa eikä eri mieltä; yli 14% täysin tai melko eri mieltä
- Vastaajista noin 60% suosittelisi Pirhaa työpaikkana tuttavilleen.

## Kehittämiskohteita:

- Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen – noin 51% täysin tai melko eri mieltä
- Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan – täysin ja melko samaa mieltä noin 15%; noin 61% vastaajista täysin tai melko eri mieltä
- Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä – noin 28% täysin tai melko eri mieltä; noin 43% vastaajista täysin tai melko samaa mieltä
- Vain noin puolet vastaajista on tietoisia toimintatavasta silloin kun työntekijän työkyky on uhattuna

# Asiakkaat ja yhteistyö

- Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme – noin 55% melko tai täysin samaa mieltä
- Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä – yli neljäsosa vastaajista melko tai täysin eri mieltä



# Johtopäätöksiä

# MYÖNTEISTÄ

- Hyvinvointialueen tavoitteista ja keskeisistä tehtävistä tietoisena oleminen on tärkeää.
- Työyhteisöjen perehdyttäminen on hyvällä tasolla.
- Tietoja ja taitoja voidaan käyttää monipuolisesti.
- Luottamuksellinen ilmapiiri esihenkilön ja työntekijän välillä on hyvällä tasolla.



# KEHITETTÄVÄÄ

## Koko organisaatiossa:

- Yhteistyötä yksiköiden välillä toivotaan vahvistettavan.
- Strategisten linjausten tunnettavuutta organisaatiossa tulee kasvattaa.
- Henkilöstön tyytyväisyyttä organisaation johtamiseen ja sen avoimuuteen tulee lisätä.
- Yleistä tietämystä työkyvyn tukemisesta sekä luottamusta työkyvyn johtamiseen tulee lisätä.
- Asiakkailta saatu palaute tulee huomioida palveluiden kehittämisessä.

## Esihenkilöiden työssä:

- Työntekijät saavat palautetta työstään nykyistä enemmän.
- Henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti.
- Keskustelua työstä ja työyhteisöstä lisätään yksiköissä.
- Ristiriitojen käsittely ja ratkaiseminen on asiantuntevaa.

# KEHITTÄMISTYÖN TUEKSI

- Pirha-akatemian ja työyhteisöpalveluiden tarjoamat koulutukset, valmennukset ja työpajat ovat hyödynnettävissä.
- Työkulttuuria ja henkilöstön osallisuutta vahvistetaan kehittämistoimin ja valmennuksin.
- Pirha on mukana Työterveyslaitoksen Jacardi -hankkeessa, jolla edistetään palautumista ja esihenkilöiden työkyvyn lukutaitoa.
- Henkilöstöviestintää kehitetään.