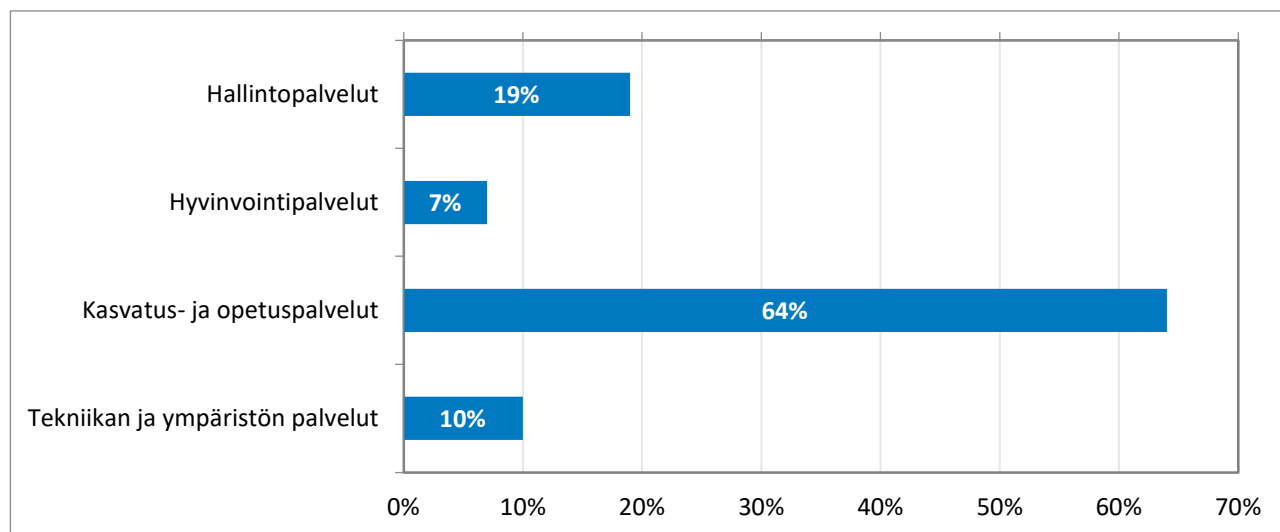


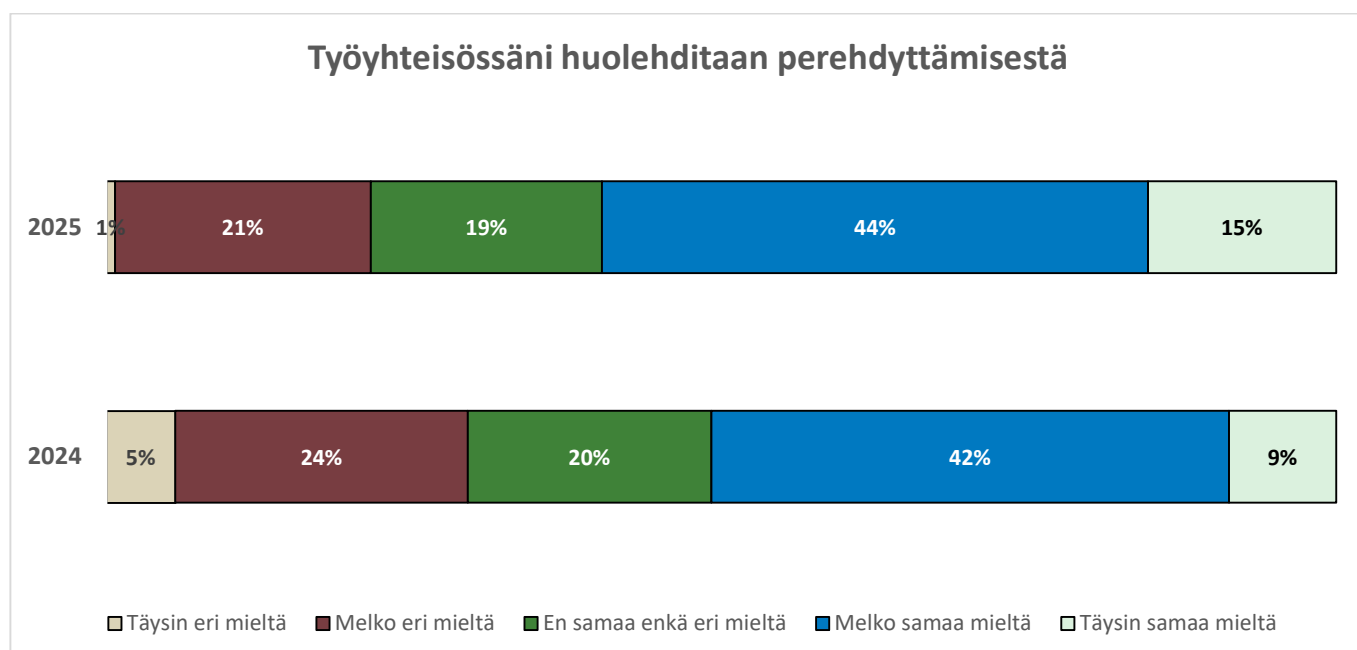
Työhyvinvointikyselyn tulokset 2025

Kysely toteutettiin sähköisenä Webropol-kyselynä 28.10.2025 - 18.11.2025 välisenä aikana.

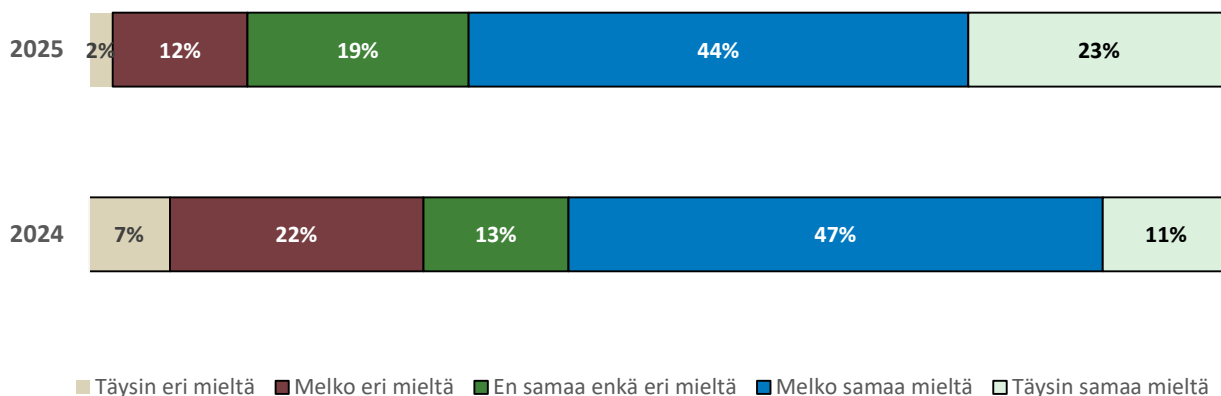
Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 144 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 58,1 %. Avoimista vastauksista on laadittu yhteenvedot, jotta yksittäiset tai työpistekohtaiset vastaukset eivät ole tunnistettavissa. Sanallisten palautteiden sisältö kokonaisuudessaan käydään erikseen läpi johtoryhmätasolla ja toimialajohtajat edelleen omien esihenkilöidensä kanssa.



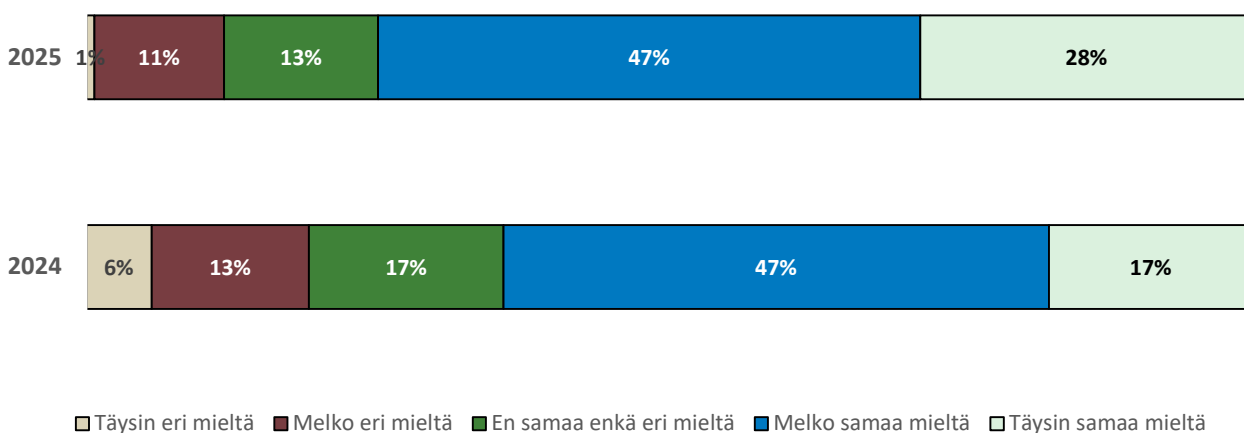
Työn sujuminen työyhteisössä



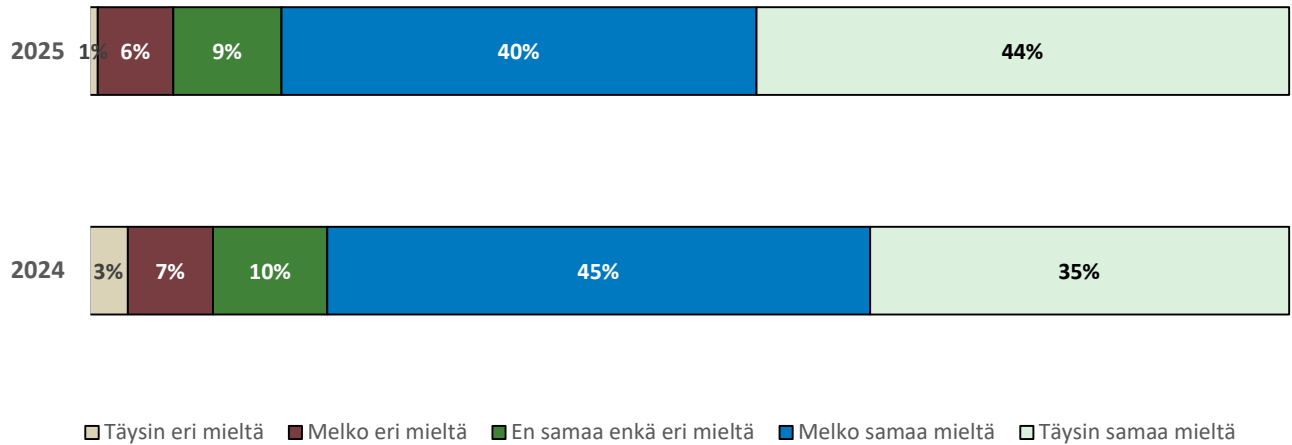
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja



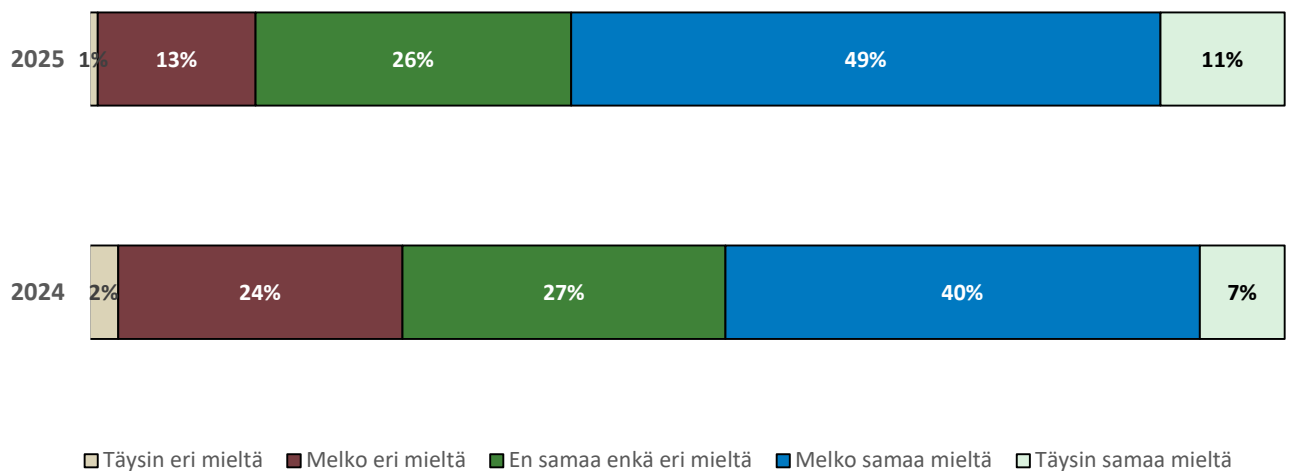
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



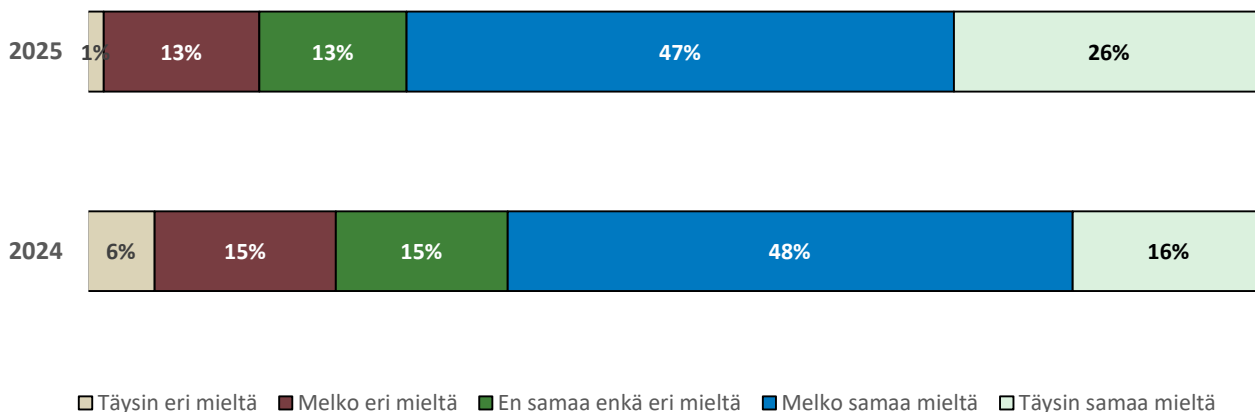
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista



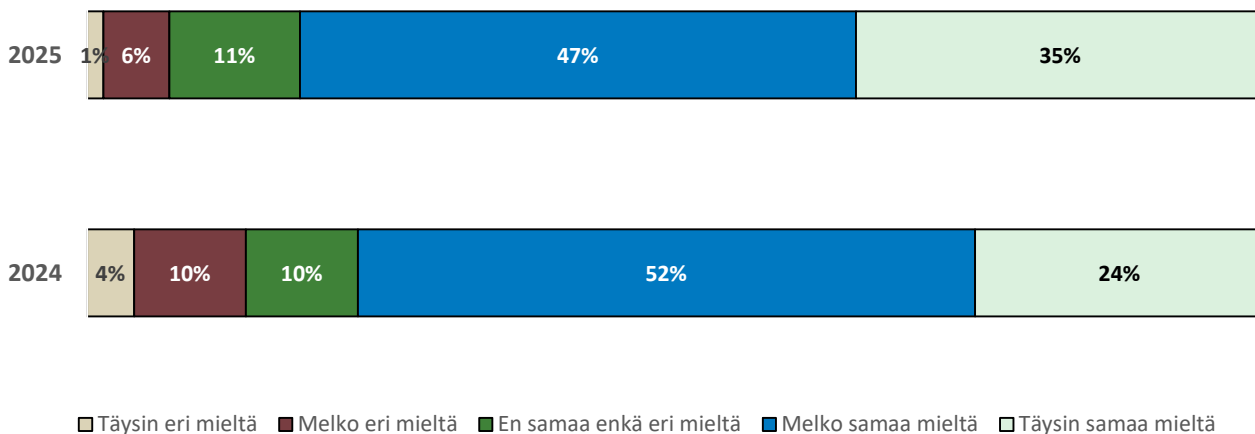
Yhteistyö työyksiköiden välillä toimii hyvin



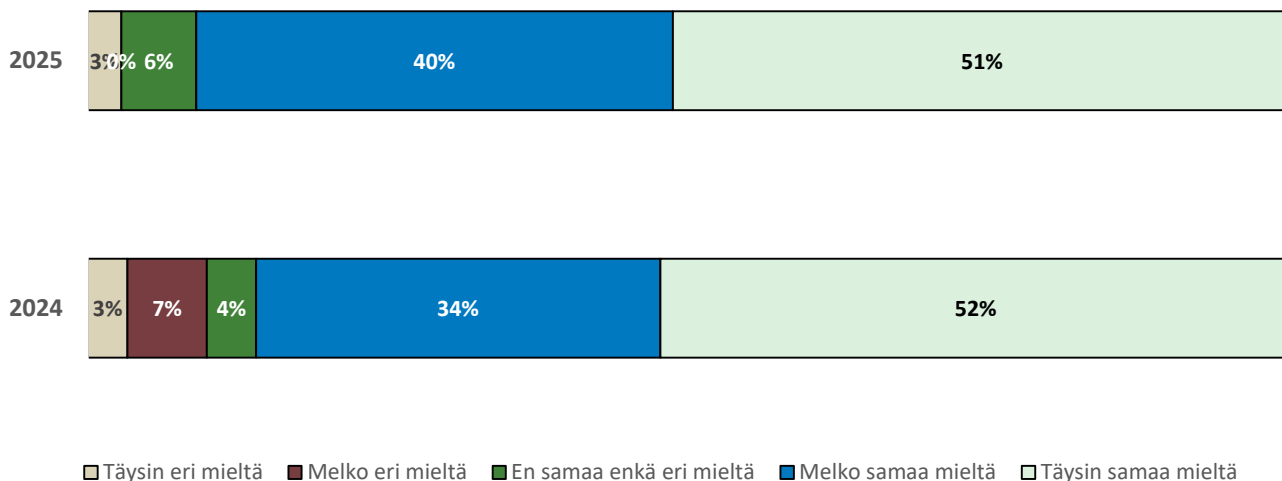
Työyksikössäni toimitaan yhteisten sovittujen toimintatapojen mukaisesti



Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat



Saan työkavereiltani tukea hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa



Yhteenveto / Työn sujuminen työyhteisössä

Vahvuudet

- Työilmapiiri yleisesti hyvä, keskinäinen tuki ja auttamisen kulttuuri on vahva.
- Pienissä yksiköissä yhteishenki koetaan erityisen hyväksi; pitkäaikainen yhteistyö on hitsannut porukoita yhteen.
- Erilaisuutta pidetään usein voimavarana, ja uusien johtajien myötä kuulluksi tuleminen tunne on vahvistunut.

Haasteet

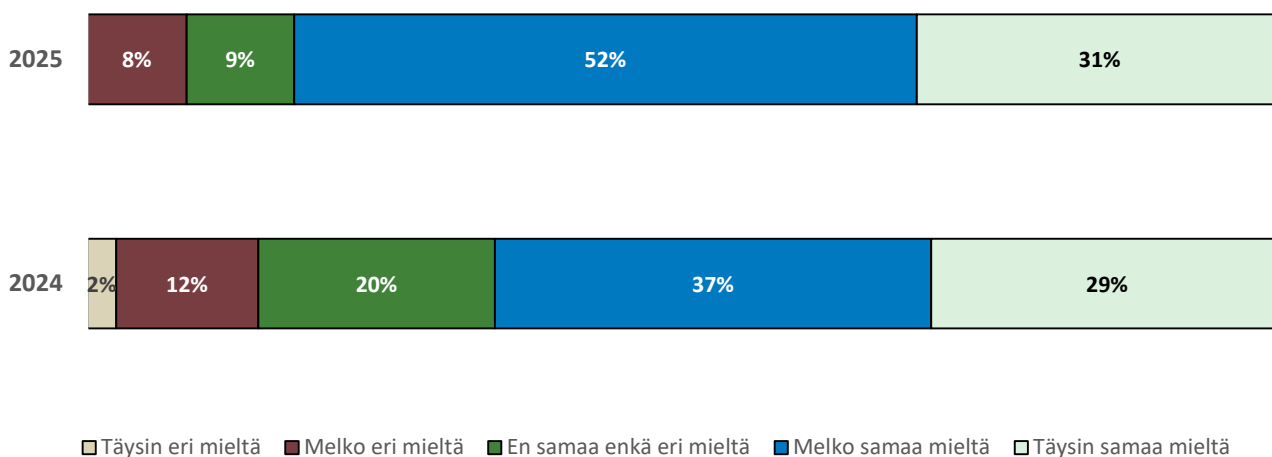
- Perehdytys on puutteellista, tiedonkulku yksiköiden välillä hidas ja epäyhtenäinen. Konkreettisia perehdytysuunnitelmia kaivataan.
- Toimintatapojen ja ohjeistusten epäyhtenäisyys aiheuttaa epäselvyyksiä; yhteisiä tavoitteita ei ole aina jalkautettu.
- Ristiriitojen käsittely on usein puutteellista; voimakastahtoiset tai hankalat henkilöt kuormittavat työilmapiiriä, ja negatiivinen keskustelu voi jäädä pyörimään.
- Esihenkilötyössä vaihtelua: joissain yksiköissä tuki ja ohjaus toimii, toisissa jää puutteelliseksi. Luottamuspuola voi syntyä, jos apua ei saada vaikeissa tilanteissa.
- Yksiköiden välinen yhteistyö ja tiedonkulku ontuvat, ja tehtävien jakautuminen voi olla epätasaista.
- Oma-aloitteisuutta vaaditaan paljon; vastuut ja työnjako voivat olla epäselviä, mikä kuormittaa työntekijöitä.

Johtopäätös

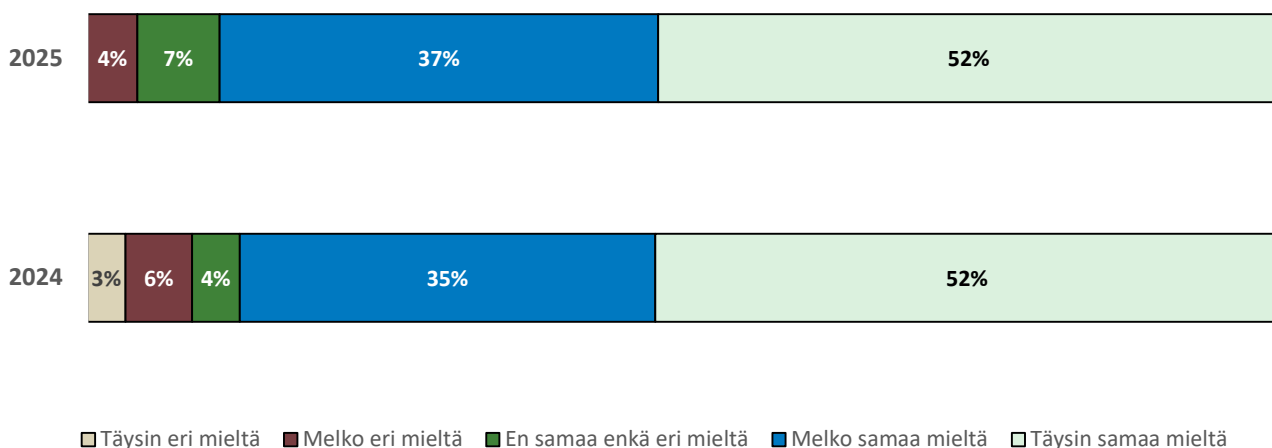
Työyhteisöjen vahvuudet luovat hyvän pohjan, mutta perehdytyksen rakenteet, toimintatapojen yhdenmukaistaminen, avoin ristiriitojen käsittely ja esihenkilötyön tasalaatu vaativat vahvistamista. Näin voidaan tukea entistä selkeämpää ja johdetumpaa arkea.

Työtehtävät ja omat voimavarat

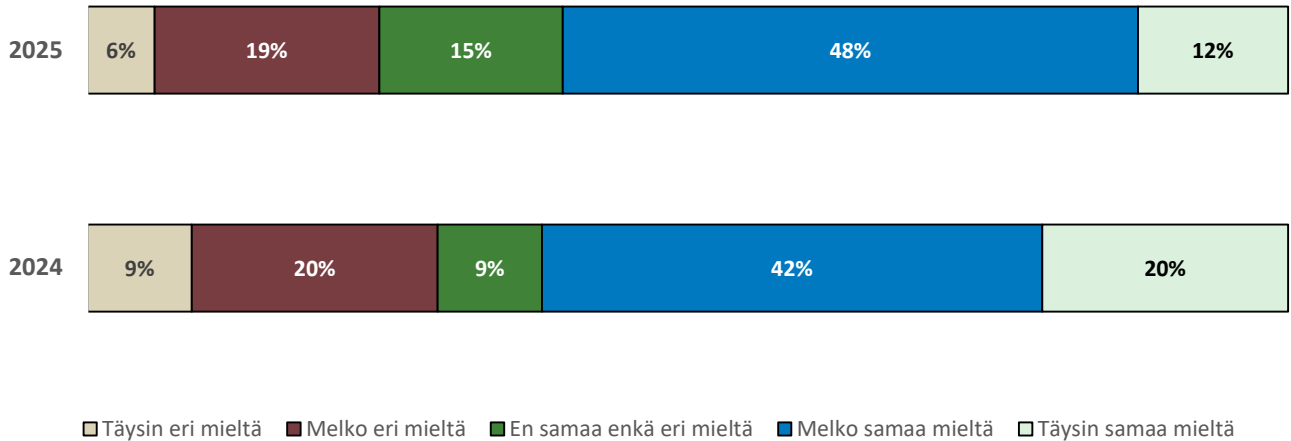
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen



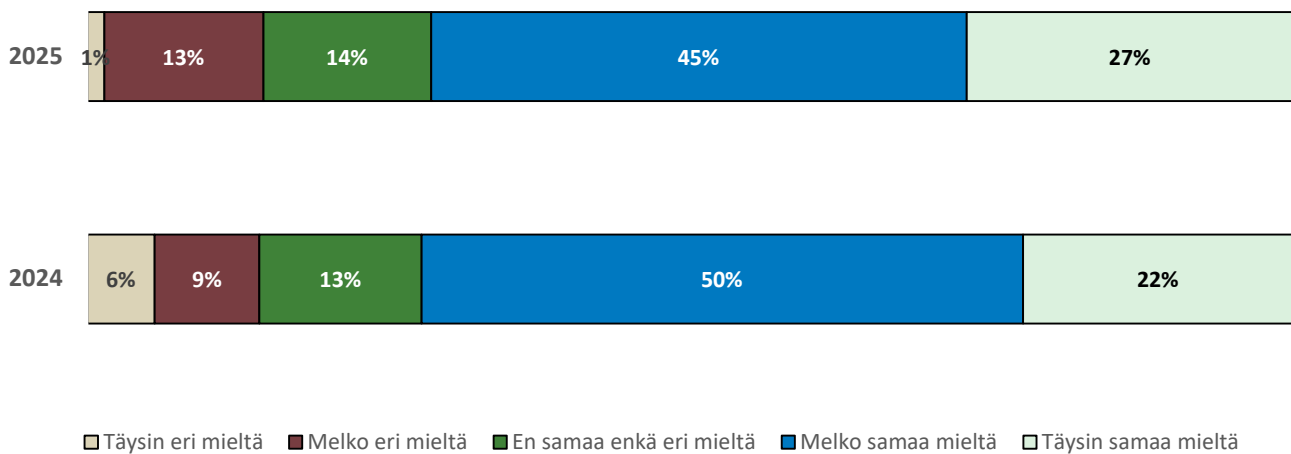
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti



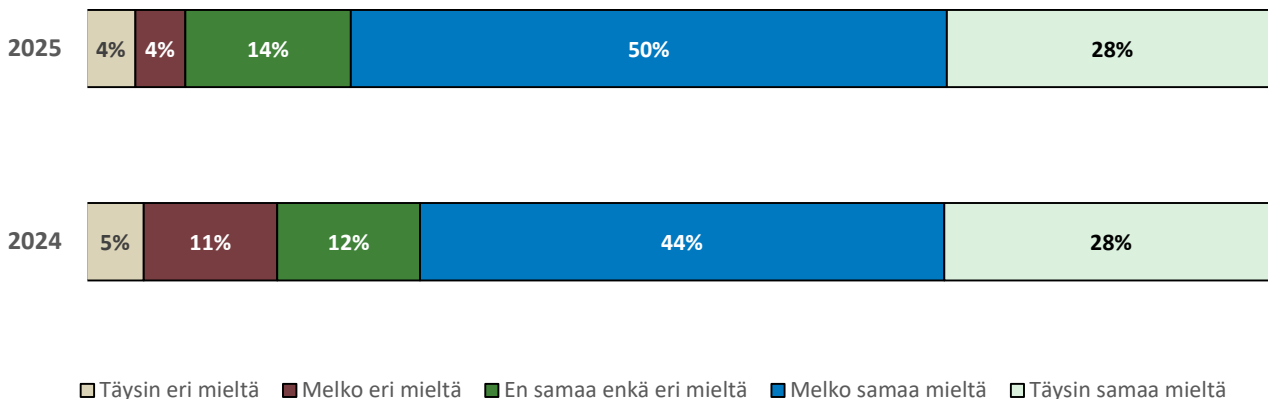
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin



Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



Yhteenveto / Työtehtävät ja omat voimavarat

Vahvuudet

- Työ koetaan monipuoliseksi, kiinnostavaksi ja merkitykselliseksi.
- Mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen löytyy.
- Työn monipuolisuus ja vastuullisuus antavat lisävoimia ja motivoivat.

Haasteet

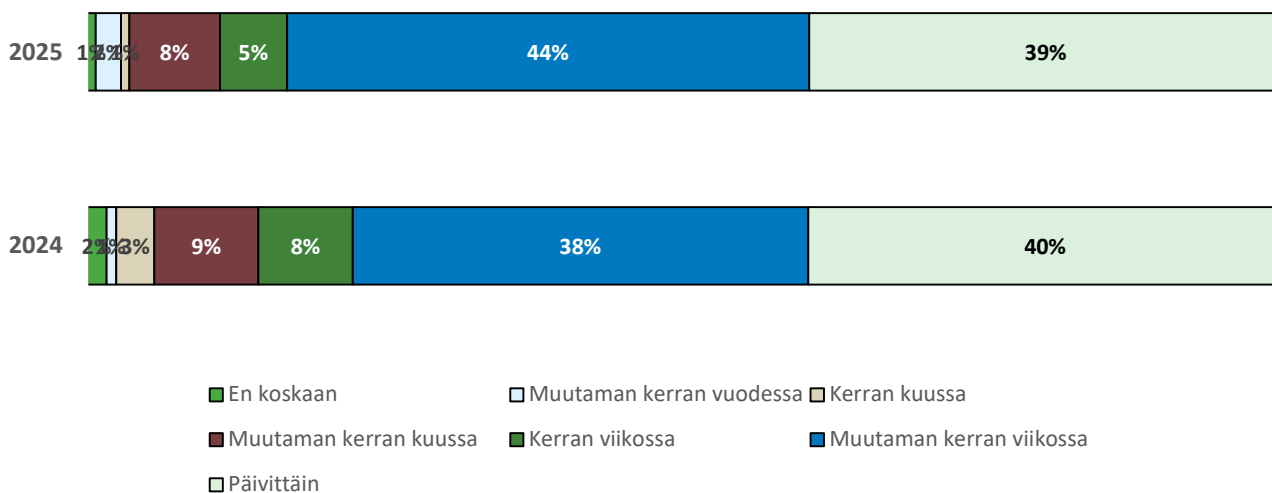
- Työmäärä kasvanut, aikaa ei aina riitä ydintehtävien hoitamiseen tai kehittämiseen.
- Kiire ja jatkuvasti lisääntyvät tehtävät kuormittavat ja heikentävät kontrollin tunnetta.
- Riittämätön koulutus ja ohjaus, osa tehtävistä jää työntekijän itsensä vastuulle.
- Resurssien puute ja hallinnon toimintatapojen epäselvyys hankaloittavat työn organisointia.
- Uusien käytäntöjen jalkauttaminen (esim. tuen malli, tasopalkkajärjestelmä) puutteellista, mikä heikentää työn hallintaa.

Johtopäätös

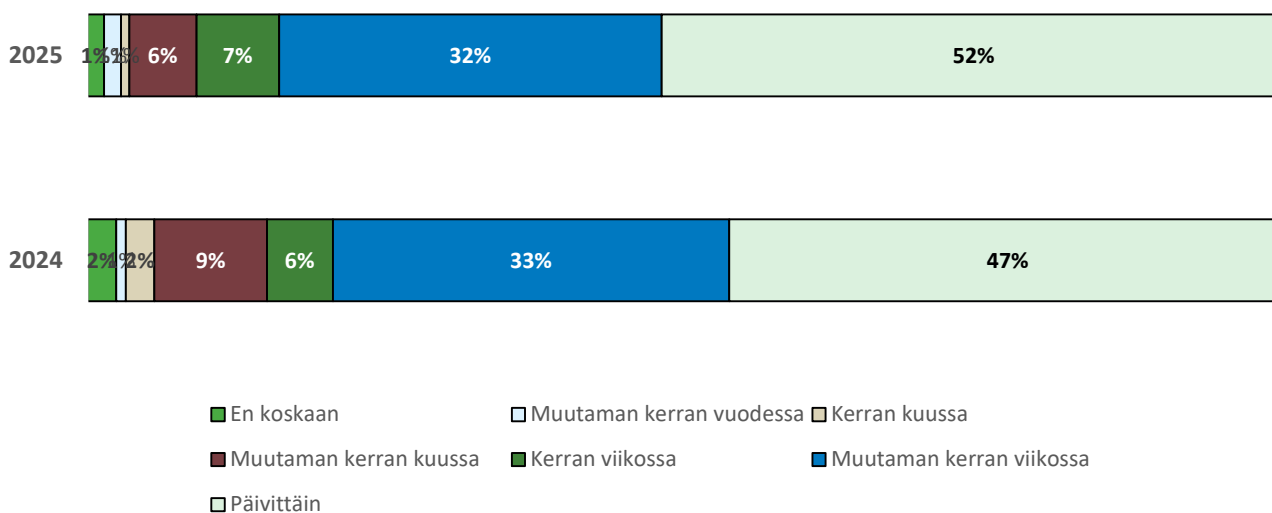
Työntekijät kokevat työn merkitykselliseksi ja kiinnostavaksi, mutta liian suuri työkuorma ja puutteelliset resurssit rajoittavat jaksamista ja ammatillista kehittymistä. Työn hallinnan ja priorisoinnin tukeminen on keskeistä.

Työhön liittyvät tunteukset

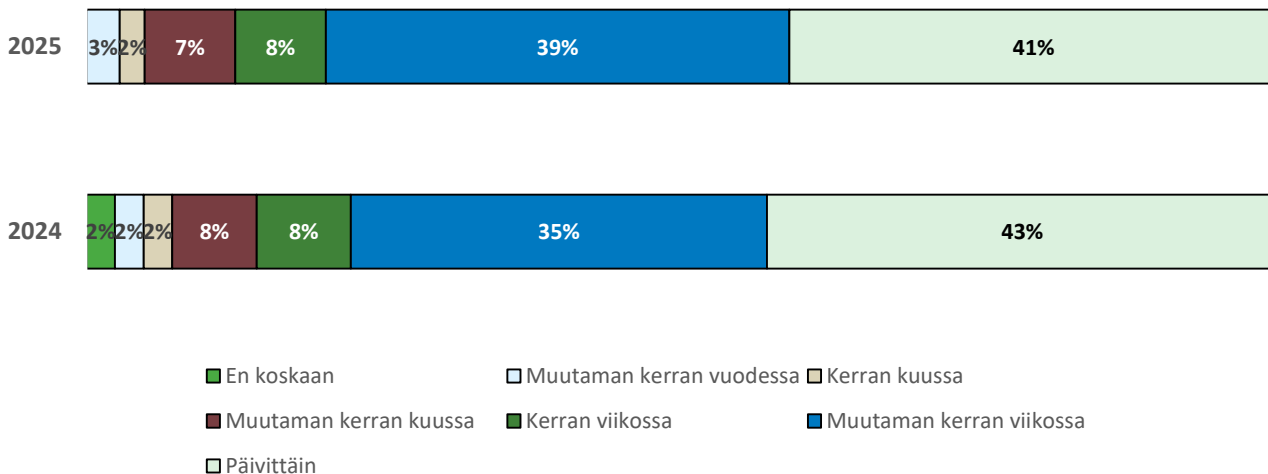
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni



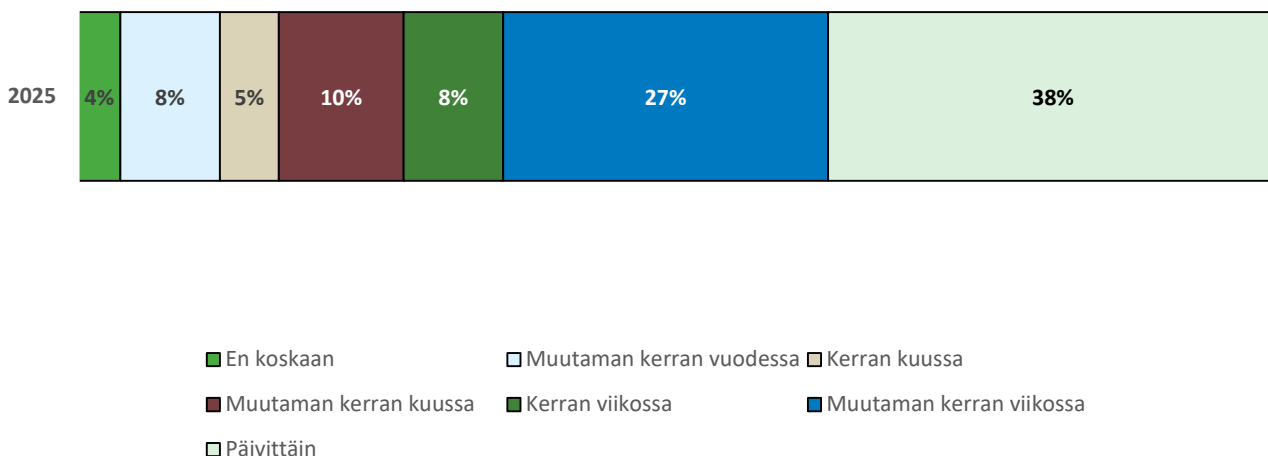
Olen innostunut työstäni



Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni



Koen, että työpanostani arvostetaan



Yhteenveto / Työhön liittyvät tuntemukset

Vahvuudet

- Työ motivoi ja innostaa, erityisesti ydintehtävät ja vuorovaikutus kollegoiden sekä asiakkaiden/opiskelijoiden kanssa.
- Työpanosta arvostetaan ainakin lähityöverkoston tasolla.

- Positiivinen palaute ja onnistumiset antavat työssä onnistumisen kokemuksia.

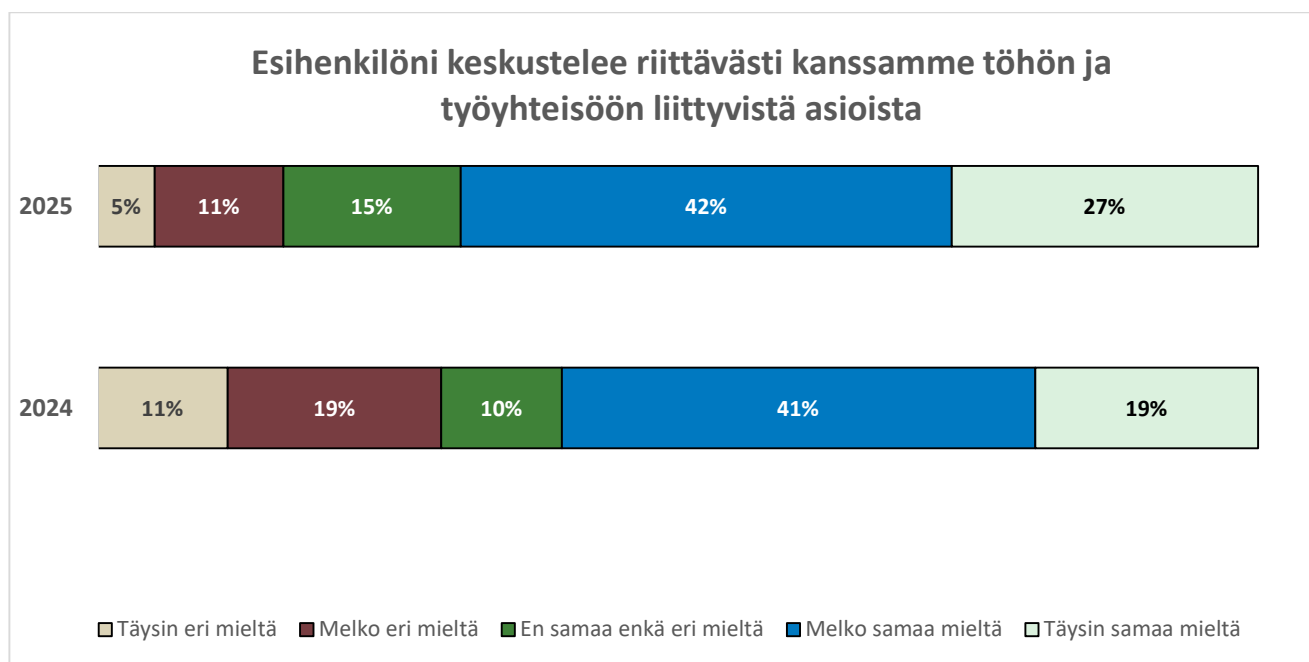
Haasteet

- Arvostusta ja palautetta saadaan vähän; negatiivista palautetta tulee suhteettomasti.
- Työn määrä ja ennakoimattomuus heikentävät työssä jaksamista ja onnistumisen tunnetta.
- Joissain yksiköissä työpanoksen huomiointi ja tunnustus puuttuvat kokonaan, mikä heikentää motivaatiota.

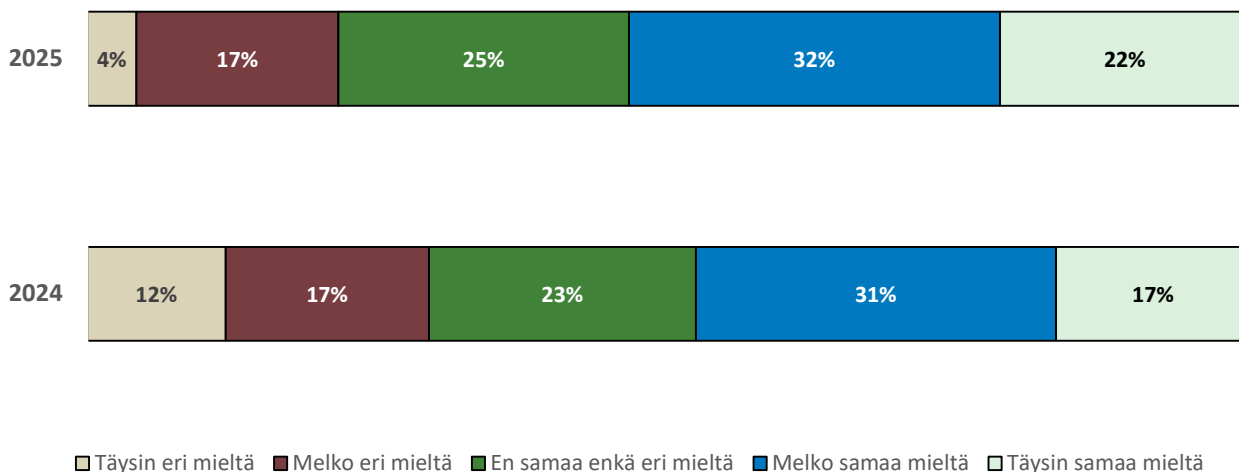
Johtopäätös

Työn sisältö on merkityksellistä ja motivoi, mutta arvostuksen ja palautteen puute sekä tehtävien epämääräisyys kuormittavat työntekijöitä.

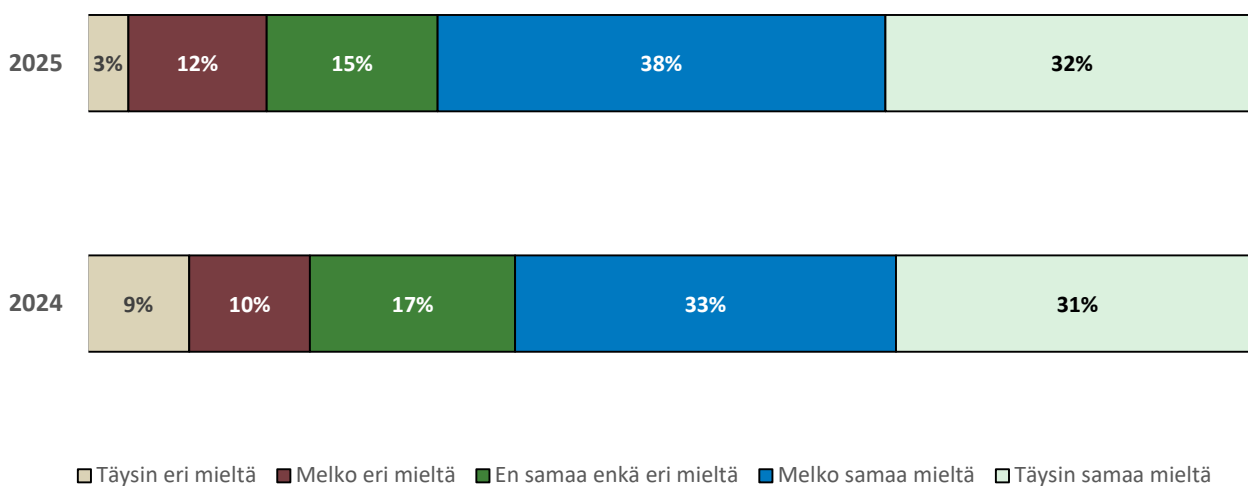
Lähiesihenkilötyö



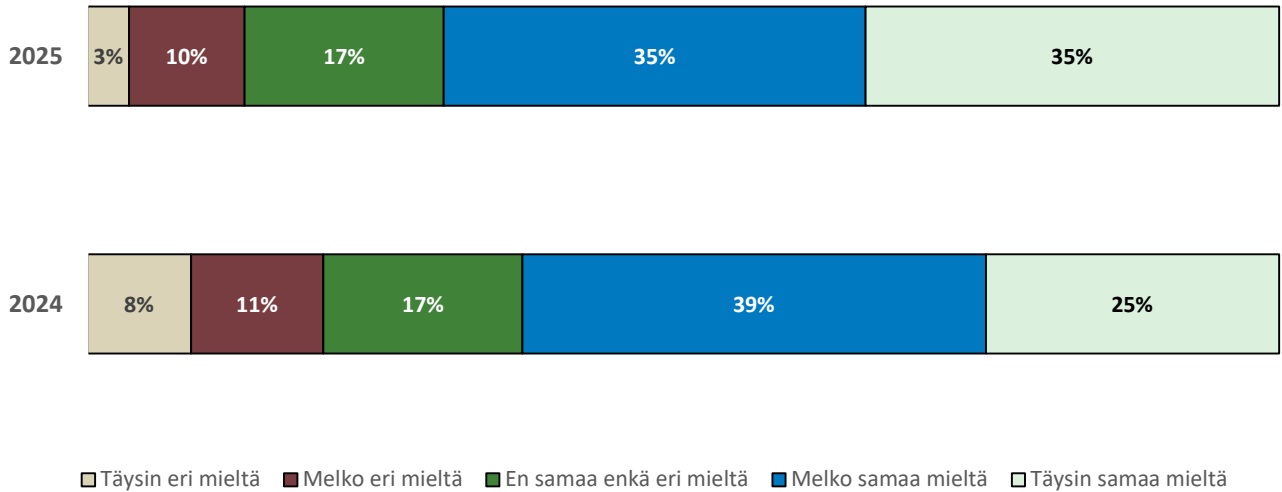
Saan esihenkilöltäni palautetta, miten olen onnistunut työssäni



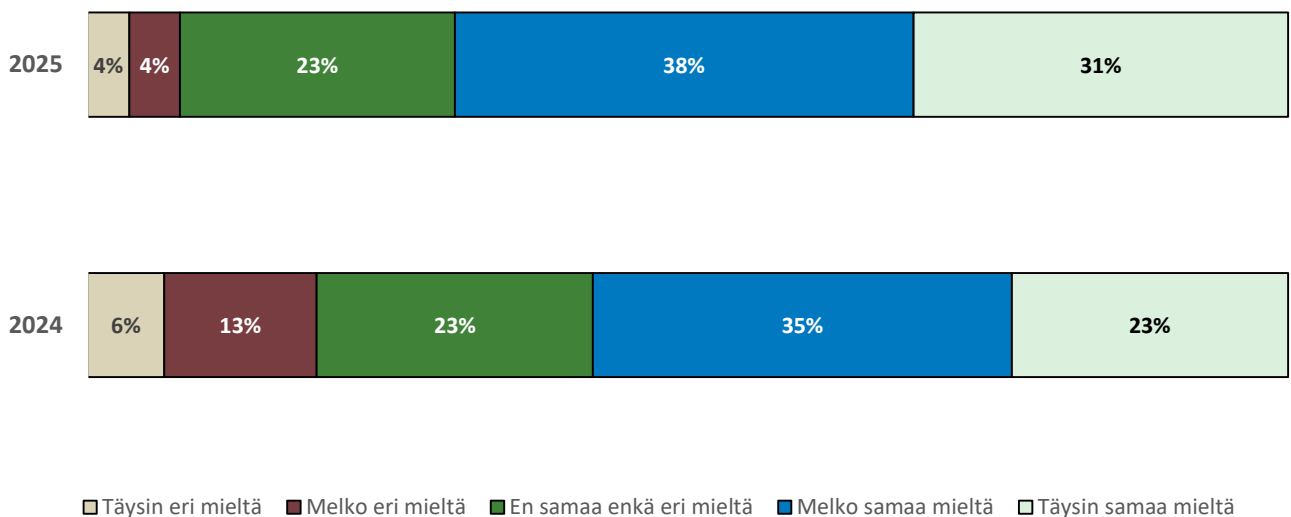
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi



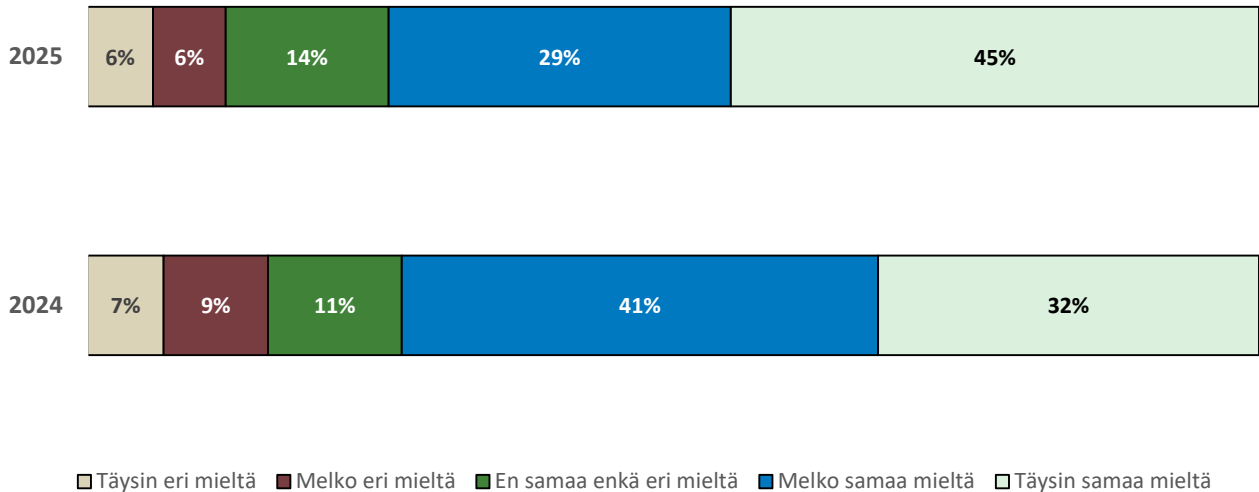
Esihenkilöni on innostava ja kannustava



Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen



Saan esihenkilöltäni tukea hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa



Yhteenveto / Lähiesihenkilötyö

Vahvuudet

- Uudet esihenkilöt koetaan useimmiten helposti lähestyttäviksi, kannustaviksi ja tukeviksi.
- Esihenkilöiden tuella ja palautteella on merkittävä positiivinen vaikutus työyhteisön arkeen ja yksilön jaksamiseen.
- Yhteistyö joidenkin esimiesten kanssa toimii hyvin

Haasteet

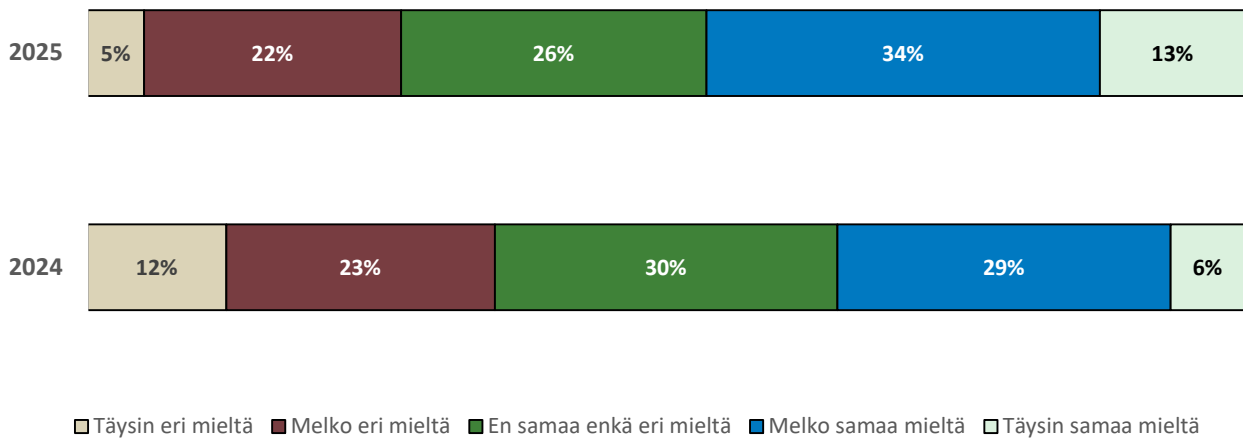
- Esihenkilön rooli voi olla epäselvä, keskustelu ja palaute arjen tilanteissa riittämätöntä.
- Epätasa-arvo ja suosikkijärjestelmät esiintyvät joissain yksiköissä.
- Palautteen säännöllisyys ja konkreettisuus puuttuu, ja vastuut jakautuvat usein epätasaisesti.
- Joissain tapauksissa esihenkilö ei tunne yksikön arkea tai työntekijöiden tehtäviä, mikä heikentää tukea.

Johtopäätös

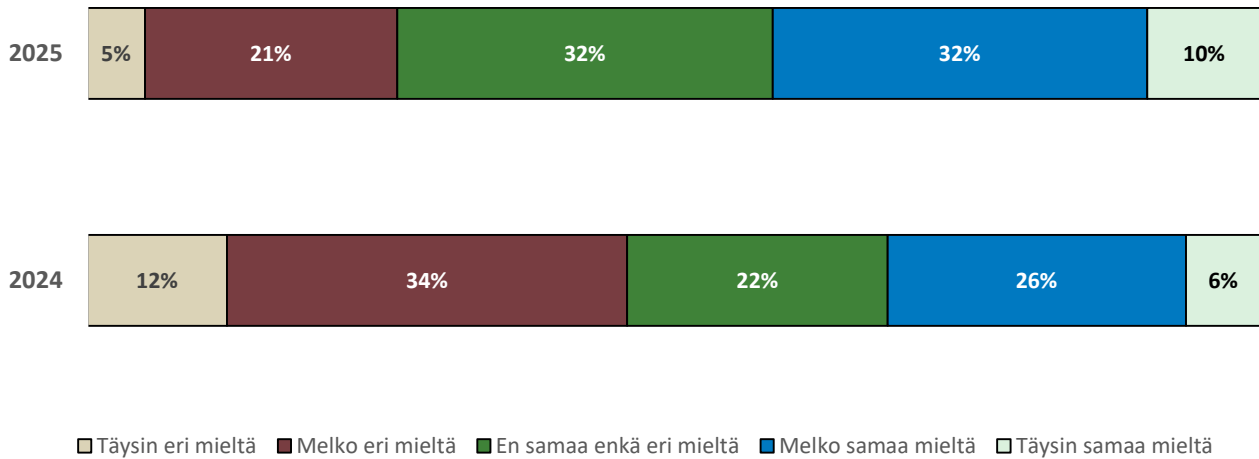
Esihenkilöiden merkitys korostuu, mutta heidän rooli ja näkyvyys arjessa tulee selkeyttää. Säännöllinen ja tasapuolinen palaute sekä tuki vaikeissa tilanteissa on tärkeää.

Työantajan toiminta

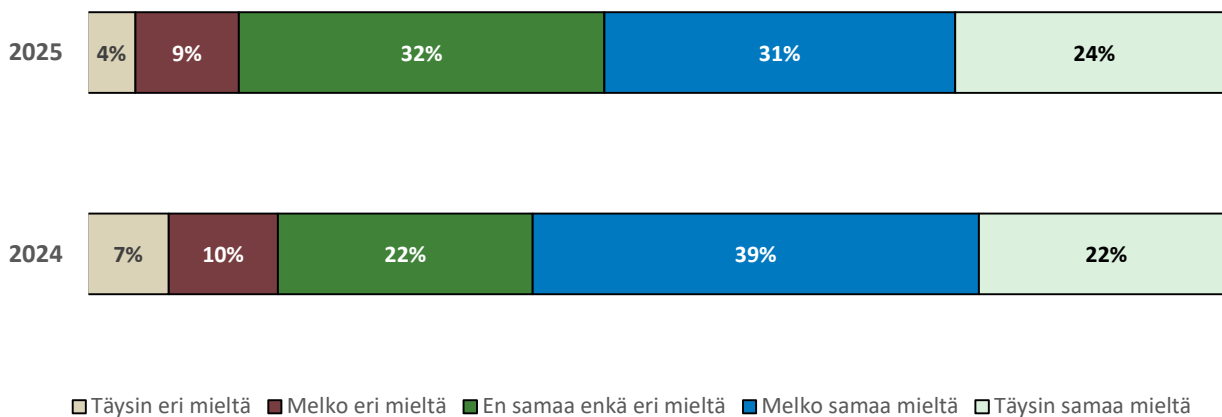
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen



Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan



Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä



Yhteenveto / Työnantajan toiminta

Vahvuudet

- Organisaatiossa on osaavia johtajia ja aloitekykyä löytyy, mikä mahdollistaa joitakin parannuksia.
- Uudet esihenkilöt ovat parantaneet toimintaa.

Haasteet

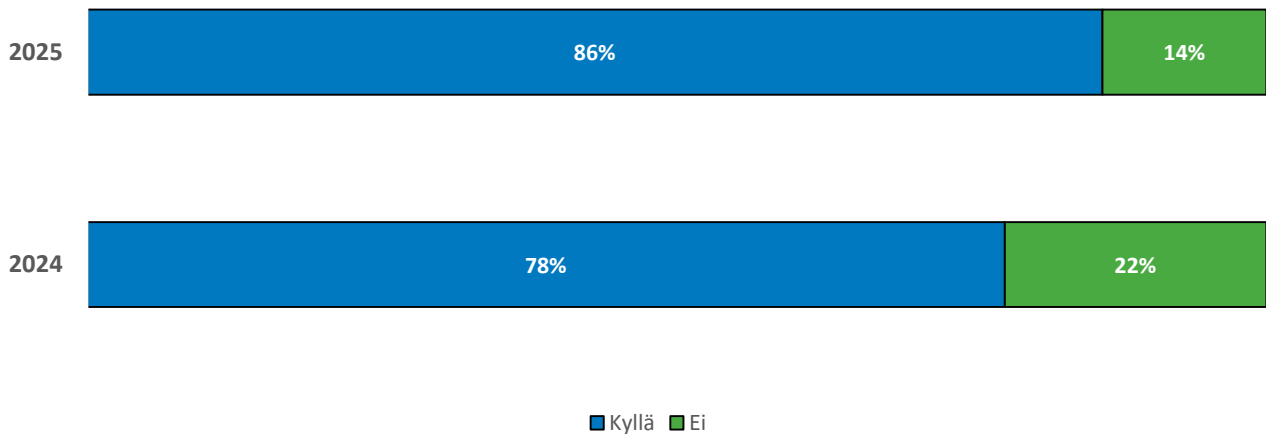
- Hallinnon toiminta koetaan osittain epäselväksi ja läpinäkymättömäksi; tiedonkulku ja päätösten avaaminen työntekijöille puutteellista.
- Johtamisen taso vaihtelee merkittävästi eri toimialoilla.
- Resurssien niukkuus, säästöt ja lomautukset vaikuttavat työn sujuvuuteen ja jaksamiseen.
- Työkyvyn seuranta ja ennaltaehkäisevä tuki koetaan riittämättömäksi.

Johtopäätös

Työnantajan toiminnan avoimuutta, tiedottamista ja resurssien hallintaa tulisi kehittää, samoin johdon tasaista johtamista ja työntekijöiden tukemista.

Käsitys työnantajasta

Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?



Oletko tietoinen organisaation toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?

