



Työhyvinvointikyselyn tulokset 2024

Työhyvinvointikyselyyn vastanneet 2024

	Vastaajamäärä	Henkilöstömäärä	Vastausprosentti
Kunnanjohtaja	7	11	63 %
Varhaiskasvatuksen johtaja	17	18	94 %
Tekninen johtaja	6	8	75 %
Sivistysjohtaja	8	13	62 %
Palvelupäällikkö	29	34	85 %
Rehtori	33	43	77 %
Konserni yhteensä	103	127	81,1%

QWL-kysely työhyvinvointia mittaavana kyselynä

Keskeiset käsitteet

- I. QWL
- II. Motivaatiotekijät (kolme kokonaisuutta)
- III. Inhimilliset QWL-kyvykkyydet (viisi kokonaisuutta)

I QWL

- QWL tarkoittaa työelämän laatua
- Selvitetään 15 kysymystä sisältävällä kyselyllä, joka pohjautuu motivaatioteoriaan.
- QWL-kyselystä saadaan työelämän laatuindeksi (0-100), joka kertoo henkilöstön kokemuksen mukaisen suorituskyvyn.
- QWL- tulosluokat
 - - 39 Erittäin paljon kehitettävää
 - 40-64 Paljon kehitettävää
 - 65 lasikattoraja
 - 65-74 Jonkin verran kehitettävää
 - 75- Erinomainen, ylläpidä hyvä taso
 - 85 – Ei enää nosta tuottavuutta

QWL- indeksi 2024

	Konserni	Kunnanjohtaja	Varhais- kasvatuksen johtaja	Tekninen johtaja	Sivistys- johtaja	Palvelu- päälikkö	Rehtori
• 2024	64,5	67,9	73,8	63,6	72,1	62,4	59,4
• 2024, alkuvuosi	67,6	77,8	73,7	70	67	64,1	62,2
• 2023	66,1	66,4	74,5	-	70,1	66,9	60,9

QWL- tulosluokat

- 39 Erittäin paljon kehitettävää
- 40-64 Paljon kehitettävää
- 65 lasikattoraja
- 65-74 Jonkin verran kehitettävää
- 75- Erinomainen, ylläpidä hyvä taso
- 85 – Ei enää nosta tuottavuutta

Pello

QWL-indeksi 2024 suhteessa edelliseen mittaukseen

	Konserni	Kunnanjohtaja	Varhais- kasvatuksen johtaja	Tekninen johtaja	Sivistys- johtaja	Palvelu- päälikkö	Rehtori
• 2024	64,5	67,9	73,8	63,6	72,1	62,4	59,4
• 2024, alkuvuosi	67,6	77,8	73,7	70	67	64,1	62,2
• 2023	66,1	66,4	74,5	-	70,1	66,9	60,9

Miksi indeksiä kannattaa kehittää?

- Indeksi euroiksi muutettuna

- Tulos vaikuttaa liikevaihtoon tehokkaammalla työajankäytöllä
- 1 % parempi QWL-tuo noin 300 euroa henkilöä kohti tulosparrannusta.
- Työelämä laatu parani 2023-2024 mittauksessa kuntakonsernissa 1,5 %
 - Tämä tarkoittaa tulosparrannusta vuodessa:
 - $\rightarrow 1,5\% \times 134 \times 300 = \underline{40\ 803 \text{ euroa}}$
- Viimeisimmässä mittauksessa työelämän laatu heikkeni 3,1 %
 - Tämä tarkoitti tulosheikkenemistä vuodessa:
 - $\rightarrow 3,1\% \times 127 \times 300 = 118\ 110 \text{ euroa}$

II Motivaatiotekijät

QWL-kysely koostuu kolmesta motivaatiotekijäkokonaisuudesta:

1. **FE eli fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus** olisi hyvä olla yli **80%**.
 - Turvallisuuden tunne on työhyvinvoinnin välttämättömyys, se ei itsessään lisää suorituskyykyä.
 - Jos luku on alle 80%, kannattaa seurata sairauspoissaoloja.
 - Turvaa jaksaminen kuuntelemalla työntekijöiden tarpeita ja varhaisen välittämisen toimilla.
2. **YI eli yhteenkuuluvuus ja identiteetti** olisi hyvä olla yli **75%**
 - Yhteistyö, me-henki, toimivat prosessit ja osaaminen lisäävät suorituskyykyä.
 - Jos luku on alle 75%, kannattaa selvittää autetaanko toisia ja kulkeeko tieto osaajien kesken.
 - Olisi hyvä pyrkiä kasvattamaan luottamusta ja panostaa yhteisiin työpajoihin/-koulutuksiin sekä työroolien ja prosessien kehittämiseen.
3. **PL eli päämäärät ja luovuus** alkaa tuottaa ylivoimaista asiakaslaatua **yli 70%: ssa**
 - Työn merkityksellisyys, työn ilo ja luovuus nostavat toteutuessaan reilusti suorituskyykyä.
 - Jos luku on alle 70%, voiko osalla työntekijöistä työn ilo olla hukassa ja he ovat "vain töissä".
 - Kannattaa panostaa yhteiseen ideointiin ja motivoiviin tavoitteisiin sekä vapauttaa ja kannustaa työntekijöitä oman työn "parantamiseen".

Motivaatiotekijöiden tila vuonna 2024

		Konserni	Kunnan-johtaja	Varhaiskasvatuksen johtaja	Tekninen johtaja	Sivistys-johtaja	Palvelupäällikkö	Rehtori
FE	Riskiraja = 80	80,8%	83 %	86,6	79,3	87	77,9	79
	1) Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	82 %	81,7 %	89 %	80 %	90 %	75 %	82 %
	2) Koen, että esimieheni luottaa minuun	88 %	83 %	91 %	90 %	93 %	84 %	87 %
	3) Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	78 %	80 %	80 %	80 %	85 %	74 %	76 %
	4) Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen turvallisesti	88 %	83 %	91 %	87 %	85 %	90 %	87 %
	5) Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	68 %	80 %	82 %	60 %	73 %	67 %	62 %
YI	Riskiraja = 75	78,8%	81,1	84,0	78,7	85,5	77,1	75,2
	1) Koen, että työpanostani arvostetaan	82 %	80 %	86 %	77 %	88 %	81 %	80 %
	2) Esimieheni tukee minua työssäni	82 %	77 %	91 %	90 %	85 %	82 %	77 %
	3) Meillä on hyvä yhteishenki	74 %	89 %	79 %	83 %	90 %	69 %	69 %
	4) Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	82 %	86 %	86 %	77 %	95 %	79 %	79 %
	5) Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita.	74 %	74 %	79 %	67 %	70 %	74 %	71 %
PL	Riskiraja = 70	74 %	77,7	82,6	73,3	88	73	67,8
	1) Tavoitteemme ovat innostavia	74 %	77 %	81 %	67 %	88 %	74 %	66 %
	2) Esimieheni kannustaa minua	80 %	83 %	91 %	80 %	88 %	75 %	73 %
	3) Työpaikan ilmapiiri on innostava	70 %	80 %	75 %	80 %	75 %	67 %	67 %
	4) Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	76 %	77 %	87 %	73 %	80 %	77 %	68 %
	5) Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	70 %	71 %	79 %	67 %	68 %	72 %	64 %

Motivaatiotekijät 2024 suhteessa edelliseen vuoteen – kehittyminen

		Konserni	Kunnan-johtaja	Varhaiskasvatuksen johtaja	Tekninen johtaja	Sivistysjohtaja	Palvelupäällikkö	Rehtori
FE	Riskiraja 80	80,8%	83 %	86,6	79,3	87	77,9	79
	1) Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	82 %	81,7 %	89 %	80 %	90 %	75 %	82 %
	2) Koen, että esimieheni luottaa minuun	88 %	83 %	91 %	90 %	93 %	84 %	87 %
	3) Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	78 %	80 %	80 %	80 %	85 %	74 %	76 %
	4) Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen turvallisesti	88 %	83 %	91 %	87 %	85 %	90 %	87 %
	5) Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	68 %	80 %	82 %	60 %	73 %	67 %	62 %
YI	Riskiraja = 75	78,8%	81,1	84,0	78,7	85,5	77,1	75,2
	1) Koen, että työpanostani arvostetaan	82 %	80 %	86 %	77 %	88 %	81 %	80 %
	2) Esimieheni tukee minua työssäni	82 %	77 %	91 %	90 %	85 %	82 %	77 %
	3) Meillä on hyvä yhteishenki	74 %	89 %	79 %	83 %	90 %	69 %	69 %
	4) Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	82 %	86 %	86 %	77 %	95 %	79 %	79 %
	5) Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita.	74 %	74 %	79 %	67 %	70 %	74 %	71 %
PL	Riskiraja = 70	74 %	77,7	82,6	73,3	88	73	67,8
	1) Tavoitteemme ovat innostavia	74 %	77 %	81 %	67 %	88 %	74 %	66 %
	2) Esimieheni kannustaa minua	80 %	83 %	91 %	80 %	88 %	75 %	73 %
	3) Työpaikan ilmapiiri on innostava	70 %	80 %	75 %	80 %	75 %	67 %	67 %
	4) Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	76 %	77 %	87 %	73 %	80 %	77 %	68 %
	5) Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	70 %	71 %	79 %	67 %	68 %	72 %	64 %

III Inhimilliset QWL-kyvykkyydet

- QWL-kyselyn kolmeen motivaatiotekijäkokonaisuuteen on sisällytetty älykkäästi viisi eri inhimillistä osaamisen kokonaisuutta:
 1. Johtaminen
 2. Esihenkilötoiminta
 3. Toimintakulttuuri
 4. Osaaminen
 5. Prosessit

Konsernin QWL- kyvykkyyksien tila

		Konserni	Kunnan-johtaja	Varhaiskasvatuksen johtaja	Tekninen johtaja	Sivistysjohtaja	Palvelupäällikkö	Rehtori
1) Johtaminen	- Johtaminen on meillä oikeudenmukaista - Koen, että työpanostani arvostetaan - Tavoitteemme ovat innostavia	65,8	67,5	74,1	59,7	80,1	63,2	61,3
2) Esihenkilötoiminta	- Koen, että esimieheni luottaa minuun - Esimieheni tukee minua työssäni - Esimieheni kannustaa minua	71,4	70,6	84,2	74,8	80,3	67,3	65,3
3) Toimintakulttuuri	- Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä - Meillä on hyvä yhteishenki - Työpaikan ilmapiiri on innostava	61,3	71,3	65,0	69,6	71,9	55,2	56,3
4) Osaaminen	- Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen turvallisesti - Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni - Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	69,3	69,4	79,3	65	75,2	68,9	63,1
5) Prosessit	- Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti - Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita - Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	56,4	61,3	68,0	48,6	55,4	56,4	49,8

QWL- tulosluokat

- 39 Erittäin paljon kehitettävää
- 40-64 Paljon kehitettävää
- 65 lasikattoraja
- 65-74 Jonkin verran kehitettävää
- 75- Erinomainen, ylläpidä hyvä taso
- 85 – Ei enää nosta tuottavuutta

Pello

QWL- kyvykkyudet suhteessa edelliseen vuoteen - kehittyminen

		Konserni	Kunnanjohtaja	Varhais- kasvatuksen johtaja	Tekninen johtaja	Sivistys- johtaja	Palvelu- päälikkö	Rehtori
1) Johtaminen	I. Johtaminen on meillä oikeudenmukaista II. Koen, että työpanostani arvostetaan III. Tavoitteemme ovat innostavia	65,8	67,5	74,1	59,7	80,1	63,2	61,3
2) Esihenkilö- toiminta	I. Koen, että esimieheni luottaa minuun II. Esimieheni tukee minua työssäni III. Esimieheni kannustaa minua	71,4	70,6	84,2	74,8	80,3	67,3	65,3
3) Toiminta- kulttuuri	I. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä II. Meillä on hyvä yhteishenki III. Työpaikan ilmapiiri on innostava	61,3	71,3	65,0	69,6	71,9	55,2	56,3
4) Osaaminen	I. Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen turvallisesti II. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni III. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	69,3	69,4	79,3	65	75,2	68,9	63,1
5) Prosessit	I. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti II. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita III. Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	56,4	61,3	68,0	48,6	55,4	56,4	49,8

QWL- tuloluokat

- 39 Erittäin paljon kehitettävää
- 40-64 Paljon kehitettävää
- 65 lasikattoraja
- 65-74 Jonkin verran kehitettävää
- 75- Erinomainen, ylläpidä hyvä taso
- 85 – Ei enää nosta tuottavuutta

Pello

Muut kyselystä saadut tiedot

Pello

Raakadatan pohjalta nousseet riskit

	2024	Loppuvuosi 2023	Alkuvuosi 2023
Henkilöstöriskien määrä	17	6	12
Yksittäisten työntekijöiden QWL- vaihteluväli	18,8-100	28,2-100	29,9-100
Työntekijämäärä, joiden QWL on yli 85 eli tuottavuus ei enää nostettavissa	15	14	18
FE: riskirajan (80) alittavien työntekijöiden määrä	33= 32%	21=22%	30
YL: riskirajan (75) alittavien työntekijöiden määrä	26=25%	23=24%	22
PL: riskirajan (70) alittavien työntekijöiden määrä	33=32%	29=30%	30

Konsernissa pidetyt kehityskeskustelut 12 kk aikana

	2024	2024 alkuvuosi	2023
Lähiesihenkilön kanssa kahdestaan	76 %	27 %	61 %
Tiimini ja esihenkilöni kanssa yhdessä	8 %	0 %	4 %
En ole käynyt	16 %	67 %	35 %

Kokemus kehityskeskusteluiden tarpeellisuudesta ja hyödyllisyydestä

- Kehityskeskusteluun osallistuneista:
 - 71 % koki tarpeelliseksi ja hyödylliseksi
 - 8 % ei kokenut tarpeelliseksi tai hyödylliseksi
 - 21 ei osannut sanoa mielipidettään

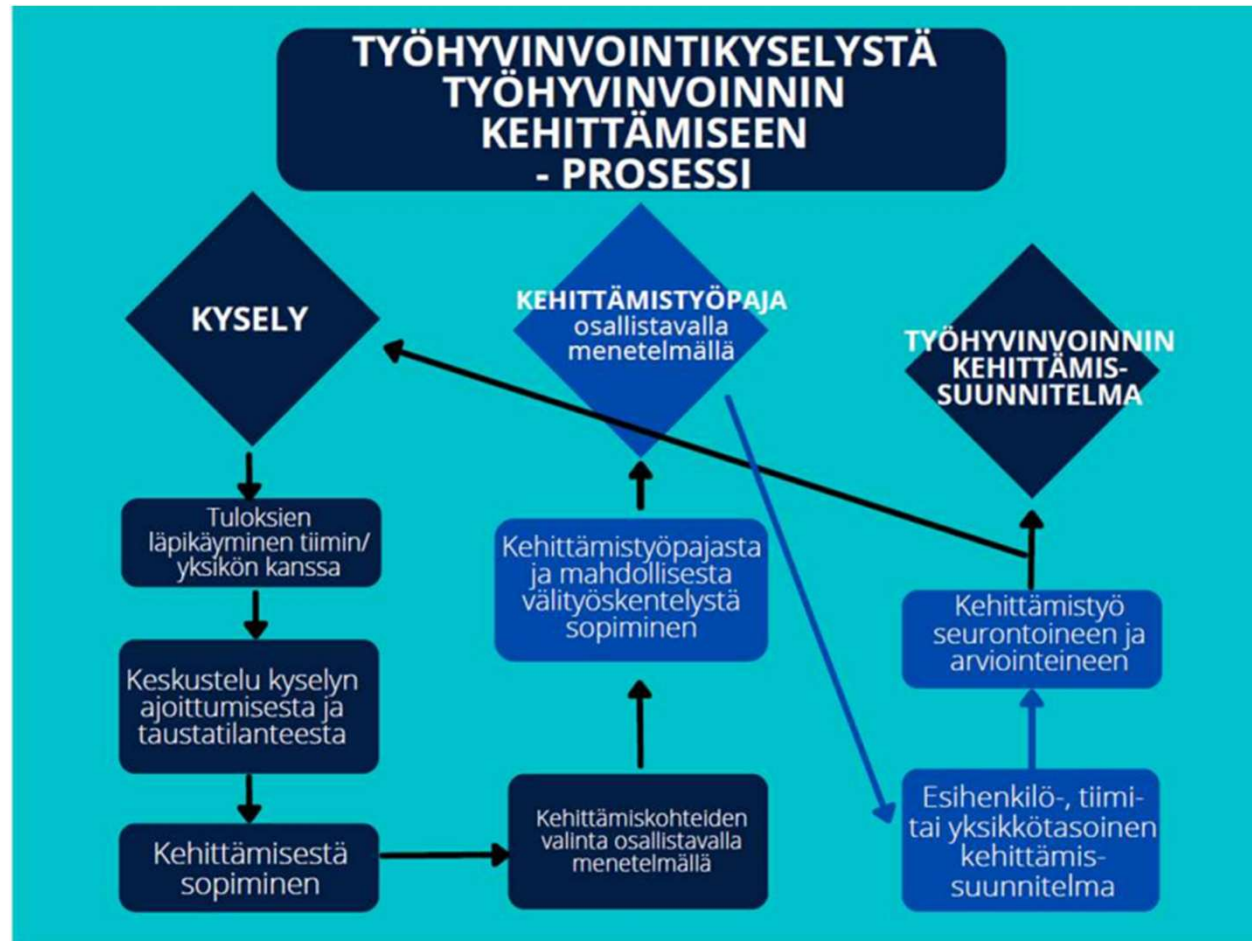
Avovastaukset

- Käydään läpi esihenkilön kanssa
- Positiivisia nostoja:
 - Työprosessit kehittyneet
 - Hyvä yhteishenki
 - Esihenkilölle kiitosta
 - Kysely ja keke hyviä
 - Pienen työyhteisön hyvät puolet
- Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus sisälsi kehittämisen kohteita:
 - Voimavarojen puute ja työkentän laajuus ja moninaisuus
 - Luottamusta rikotaan sovitusta poikkeavalla käytöksellä
 - Tupakointia edelleen
 - Esihenkiln vaihtuvuus aiheuttaa välivaiheen tunteen
 - Liikaa esihenkilöitä
 - Hyvinvointiseteli E-passiksi
 - Työpaikan vaihtaminen mielessä
- Yhteenkuuluvuus ja identiteetti sisälsi kehittämisen kohteita:
 - Yhteishenkeen tulisi panostaa
- Johtaminen ja kyvykkyys sisälsi kehittämisen kohteita:
 - Asioihin puututaan liian myöhään tai ei ollenkaan
 - Johtaminen puolueellista
 - Työhyvinvointikyselyn tuloksien pohjalta tulee tehdä käytännön toimenpiteitä
 - Tavoitteemme ei tiedossa.

Miten edetään?

- KH 14.1.2025
- Yhteistyöryhmä 19.2.2025
- Työsuojelutoimikunta 10.2.2025
- Kunnanjohtajan henkilöstö pvm?
- Teknisen johtajan henkilöstö pvm?
- Sivistysjohtajan henkilöstö pvm?
- Varhaiskasvatuksen henkilöstö pvm?
- Rehtorin henkilöstö pvm?
- Serviisi henkilöstö pvm?

Miten edetään?



- Kyselyn ajoittuminen ja taustatilanne?
- Tahtotila?
- Kehittämisestä sopiminen?
- Kehittämiskohteiden valinta, osallistavalla menetelmällä?
- Kehittämissuunnitelma?
- Kehittäminen, seuranta?
- Miksi?
 - Strateginen ja talousarvioon asetettu tavoite: työhyvinvointijohtaminen
 - QWL-tavoite ja tuottavuuden