



Työhyvinvointikysely 2024

Serviisin ja konsernin tulokset

Vastaajamäärä ja vastausprosentti

	2024		2023	
	Vastaajamäärä	Vastausprosentti	Vastaajamäärä	Vastausprosentti
Konserni	96/143	67 %	99/134	74 %
Perusopetus ja lukio	36/46	78 %	36 / 46	78 %
Serviisi	22/36	61 %	29/42	69 %

Keskeiset käsitteet ja kokonaisuudet

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

I. QWL-indeksi

I. QWL-indeksi

- QWL on työelämän laatuindeksi (0-100), joka kertoo henkilöstön kokemuksen mukaisen suorituskyvyn.
- Selvitetään työhyvinvointikyselyllä, joka pohjautuu motivaatioteoriaan.
- 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, suhteessa edelliseen vuoteen

	Konserni	Kunnanjohtaja	Varhais- kasvatuksen johtaja	Tekninen johtaja	Sivistys- johtaja	Palvelu- päälikkö	Rehtori
• 2024	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
• 2022	58,6	66	72	-	74		67
• Henkilöstömäärä	110	10	20	5	10	36	46

QWL-indeksi, huomionarvoiset luvut

	Konserni	Kunnanjohtaja	Varhais- kasvatuksen johtaja	Tekninen johtaja	Sivistys- johtaja	Palvelu- päälikkö	Rehtori
• 2024	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
• 2022	58,6	66	72	-	74		67,1
• Henkilöstömäärä	143	12	18	7	12	36	46

II. Motivaatiotekijät

II. Motivaatiotekijät

- QWL-kysely koostuu kolmesta motivaatiotekijäkokonaisuudesta:
 - **FE eli fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus olisi hyvä olla yli 80%.**
 - Turvallisuuden tunne on työhyvinvoinnin välttämättömyys, se ei itsessään lisää suorituskkyä. Jos luku on alle 80%, kannattaa seurata sairauspoissaoloja. Turvaa jaksaminen kuuntelemalla työntekijöiden tarpeita ja varhaisen välittämisen toimilla.
 - **YI eli yhteenkuuluvuus ja identiteetti olisi hyvä olla yli 75%**
 - Yhteistyö, me-henki, toimivat prosessit ja osaaminen lisäävät suorituskkyä. Jos luku on alle 75%, kannattaa selvittää autetaanko toisia ja kulkeeko tieto osajien kesken. Olisi hyvä pyrkiä kasvattamaan luottamusta ja panostaa yhteisiin työpajoihin/-koulutuksiin sekä työroolien ja prosessien kehittämiseen.
 - **PL eli päämäärät ja luovuus alkaa tuottaa ylivoimaista asiakaslaatua yli 70%:ssa**
 - Työn merkityksellisyys, työn ilo ja luovuus nostavat toteutuessaan reilusti suorituskkyä. 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”.

Serviisin motivaatiotekijät vuosina 2024-2022, vertaus edelliseen vuoteen

Pello

Motivaatiokokonaisuudet	Kysymykset	2024	2023	2022
• Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus		83,2 %	81,2 %	80,8 %
	1) Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	76 %	76 %	72 %
	2) Koen, että esimieheni luottaa minuun	92 %	86 %	84 %
	3) Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	82 %	82 %	82 %
	4) Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen turvallisesti	92 %	94 %	90 %
	5) Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	74 %	68 %	76 %
• Yhteenkuuluvuus ja identiteetti		75,6 %	80,4 %	79,2 %
	1) Koen, että työpanostani arvostetaan	74 %	80 %	80 %
	2) Esimieheni tukee minua työssäni	82 %	84 %	82 %
	3) Meillä on hyvä yhteishenki	76 %	82 %	78 %
	4) Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	74 %	82 %	78 %
	5) Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita.	72 %	74 %	78 %
• Päämäärät ja luovuus		74 %	76,8 %	74,8 %
	1) Tavoitteemme ovat innostavia	74 %	78 %	72 %
	2) Esimieheni kannustaa minua	84 %	80 %	80 %
	3) Työpaikan ilmapiiri on innostava	70 %	76 %	74 %
	4) Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	74 %	78 %	76 %
	5) Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	68 %	72 %	72 %

**Serviisin motivaatiotekijöittäin
vuosina 2024-2022, huomionarvoiset
tulokset**

Pello

Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus

		2024	2023	2022
1 Motivaatiokokonaisuus	Kysymykset (Riskiraja 80)	83,2 %	81,2 %	80,8 %
	1) Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	76 %	76 %	72 %
	2) Koen, että esimieheni luottaa minuun	92 %	86 %	84 %
	3) Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	82 %	82 %	82 %
	4) Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen turvallisesti	92 %	94 %	90 %
	5) Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	74 %	68 %	76 %

Yhteenkuuluvuus ja identiteetti

		2024	2023	2022
2 Motivaatiokokonaisuus	Kysymykset (Riskiraja 75)	75,6 %	80,4 %	79,2 %
	1) Koen, että työpanostani arvostetaan	74 %	80 %	80 %
	2) Esimieheni tukee minua työssäni	82 %	84 %	82 %
	3) Meillä on hyvä yhteishenki	76 %	82 %	78 %
	4) Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	74 %	82 %	78 %
	5) Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita.	72 %	74 %	78 %

Päämäärät ja luovuus

		2024	2023	2022
3 Motivaatiokokonaisuus	Kysymykset (Riskiraja 70)	74 %	76,8 %	74,8 %
	1) Tavoitteemme ovat innostavia	74 %	78 %	72 %
	2) Esimieheni kannustaa minua	84 %	80 %	80 %
	3) Työpaikan ilmapiiri on innostava	70 %	76 %	74 %
	4) Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	74 %	78 %	76 %
	5) Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	68 %	72 %	72 %

**Motivaatiokokonaisuudet konsernin
esihenkilöittäin vuonna 2024, vertaus
edelliseen vuoteen**

Pello

Työelämän laadun osa-alueet	Inhimilliset kyvykkyyset	Konserni	Kunnanjohtaja	Varhaiskasvatuksen johtaja	Tekninen johtaja	Sivistysjohtaja	Palvelupäällikkö	Rehtori
• Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus		84%	88,8	87,2	85,2	76,4	83,2	82,8
	1) Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	82 %	92 %	88 %	82 %	78 %	76 %	82 %
	2) Koen, että esimieheni luottaa minuun	92 %	96 %	94 %	98 %	88 %	92 %	88 %
	3) Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	84 %	92 %	84 %	86 %	72 %	82 %	86 %
	4) Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen turvallisesti	88 %	82 %	92 %	86 %	78 %	92 %	88 %
	5) Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	74 %	82 %	78 %	74 %	66 %	74 %	70 %
• Yhteenkuuluvuus ja identiteetti		80%	85,6	84,4	80,4	81,2	75,6	76,8
	1) Koen, että työpanostani arvostetaan	82 %	86 %	86 %	72 %	82 %	74 %	82 %
	2) Esimieheni tukee minua työssäni	84 %	92 %	92 %	86 %	82 %	82 %	80 %
	3) Meillä on hyvä yhteishenki	80 %	92 %	82 %	92 %	80 %	76 %	76 %
	4) Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	80 %	88 %	84 %	78 %	82 %	74 %	78 %
	5) Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita.	74 %	70 %	78 %	74 %	80 %	72 %	68 %
• Päämäärät ja luovuus		76,8 %	86	82	79,6	79,2	74	70
	1) Tavoitteemme ovat innostavia	76 %	82 %	80 %	74 %	80 %	74 %	72 %
	2) Esimieheni kannustaa minua	84 %	92 %	90 %	78 %	82 %	84 %	78 %
	3) Työpaikan ilmapiiri on innostava	74 %	88 %	74 %	86 %	80 %	70 %	68 %
	4) Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	78 %	88 %	88 %	86 %	82 %	74 %	68 %
	5) Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	72 %	80 %	78 %	74 %	72 %	68 %	64 %

**Motivaatiokokonaisuudet konsernin
esihenkilöittäin vuonna 2024,
huomionarvoiset osiot**

Pello

Työelämän laadun osa-alueet	Inhimilliset kyvykkyyset	Konserni	Kunnanjohtaja	Varhaiskasvatuksen johtaja	Tekninen johtaja	Sivistysjohtaja	Palvelupäällikkö	Rehtori
• Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus		84%	88,8	87,2	85,2	76,4	83,2	82,8
	1) Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	82 %	92 %	88 %	82 %	78 %	76 %	82 %
	2) Koen, että esimieheni luottaa minuun	92 %	96 %	94 %	98 %	88 %	92 %	88 %
	3) Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	84 %	92 %	84 %	86 %	72 %	82 %	86 %
	4) Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen turvallisesti	88 %	82 %	92 %	86 %	78 %	92 %	88 %
	5) Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	74 %	82 %	78 %	74 %	66 %	74 %	70 %
• Yhteenkuuluvuus ja identiteetti		80%	85,6	84,4	80,4	81,2	75,6	76,8
	1) Koen, että työpanostani arvostetaan	82 %	86 %	86 %	72 %	82 %	74 %	82 %
	2) Esimieheni tukee minua työssäni	84 %	92 %	92 %	86 %	82 %	82 %	80 %
	3) Meillä on hyvä yhteishenki	80 %	92 %	82 %	92 %	80 %	76 %	76 %
	4) Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	80 %	88 %	84 %	78 %	82 %	74 %	78 %
	5) Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita.	74 %	70 %	78 %	74 %	80 %	72 %	68 %
• Päämäärät ja luovuus		76,8 %	86	82	79,6	79,2	74	70
	1) Tavoitteemme ovat innostavia	76 %	82 %	80 %	74 %	80 %	74 %	72 %
	2) Esimieheni kannustaa minua	84 %	92 %	90 %	78 %	82 %	84 %	78 %
	3) Työpaikan ilmapiiri on innostava	74 %	88 %	74 %	86 %	80 %	70 %	68 %
	4) Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	78 %	88 %	88 %	86 %	82 %	74 %	68 %
	5) Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	72 %	80 %	78 %	74 %	72 %	68 %	64 %

III. Inhimilliset QWL-kyvykkyydet

- QWL-kyselyn kolmeen motivaatiotekijäkokonaisuuteen on sisällytetty älykkäästi viisi eri inhimillistä kyvykkyysskokonaisuutta:
 - Johtaminen
 - Esihenkilötoiminta
 - Toimintakulttuuri
 - Osaaminen
 - Prosessit

Serviisin QWL-kyvykkyydet vuosina 2024-2023, vertailu edelliseen vuoteen

Kyvykkyyksien QWL 2024 - 2023

Kyvykkyydet	2024	2023
Johtaminen	61,3 %	65,6 %
Esihenkilötoiminta	75,6 %	71,7 %
Toimintakulttuuri	61,7 %	67,1 %
Osaaminen	65,6 %	71,4 %
Prosessit	56,8 %	56,9 %

**Serviisin QWL-kyvykkyydet vuosina
2024-2023, huomionarvoiset osiot**

Pello

Kyvykkyyksien QWL 2024 vs 2023

Kyvykkyydet	2024	2023
Johtaminen	61,3 %	65,6 %
Esihenkilötoiminta	75,6 %	71,7 %
Toimintakulttuuri	61,7 %	67,1 %
Osaaminen	65,6 %	71,4 %
Prosessit	56,8 %	56,9 %

**Konsernin QWL-kyvykkyydet
esihenkilöittäin, vertailu edelliseen
vuoteen**

Pello

QWL- kyvykkyydet

		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	67,2	75,4	72,9	62,6	68,4	61,3	64,8
2) Esihenkilö- toiminta	I. Koen, että esimieheni luottaa minuun II. Esimieheni tukee minua työssäni III. Esimieheni kannustaa minua	76,3	87,3	84,9	73,4	73,1	75,6	69,5
3) Toiminta- kulttuuri	I. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä II. Meillä on hyvä yhteishenki III. Työpaikan ilmapiiri on innostava	65,8	82,6	66,5	79,2	65,3	61,7	61,8
4) Osaaminen	I. Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen turvallisesti II. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni III. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	69,5	78,2	79,8	74,4	69,8	65,6	62,9
5) Prosessit	I. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti II. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita III. Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	59,4	65,8	65,7	60,5	57,8	56,8	52,3

Pello

Konsernin QWL-kyvykkyydet
esihenkilöittäin, huomionarvoiset

Pello

QWL- kyvykkyydet

		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	67,2	75,4	72,9	62,6	68,4	61,3	64,8
2) Esihenkilö- toiminta	I. Koen, että esimieheni luottaa minuun II. Esimieheni tukee minua työssäni III. Esimieheni kannustaa minua	76,3	87,3	84,9	73,4	73,1	75,6	69,5
3) Toiminta- kulttuuri	I. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä II. Meillä on hyvä yhteishenki III. Työpaikan ilmapiiri on innostava	65,8	82,6	66,5	79,2	65,3	61,7	61,8
4) Osaaminen	I. Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen turvallisesti II. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni III. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	69,5	78,2	79,8	74,4	69,8	65,6	62,9
5) Prosessit	I. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti II. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita III. Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	59,4	65,8	65,7	60,5	57,8	56,8	52,3

Pello

Muu työhyvinvointikyselystä noussut tieto

Raakadatan pohjalta nousseet riskit

	2024 Serviisi	2023 Serviisi	2024, konserni	2023, konserni
Henkilöstöriskien määrä	0	Ei ilmoiteta, alle viisi	6	12
Yksittäisten työntekijöiden QWL-vaihteluväli	36,8 – 100	39,6-100	28,2-100	29,9-100
FE: riskirajan (80) alittavien työntekijöiden määrä	6	X	21	30
YL: riskirajan (75) alittavien työntekijöiden määrä	7	X	23	22
PL: riskirajan (70) alittavien työntekijöiden määrä	6	X	29	30

- henkilöstöriskit = työkyvyttömyysriskiä, vaihtuvuusriskiä (0), työuupumusriskiä tai sairauspoissaoloriskiä

Kehityskeskustelut

	2024		2023	
	Lähiesihenkilön tai tiimin kanssa	Hyödylliseksi ja tarpeelliseksi kokeneet	Lähiesihenkilön tai tiimin kanssa	Vastausprosentti
Konserni	27 %	86 %	65 %	x
Perusopetus ja lukio	3 %	100 %		
Serviisi	54,5 %	62,5 %	57,5 %	x

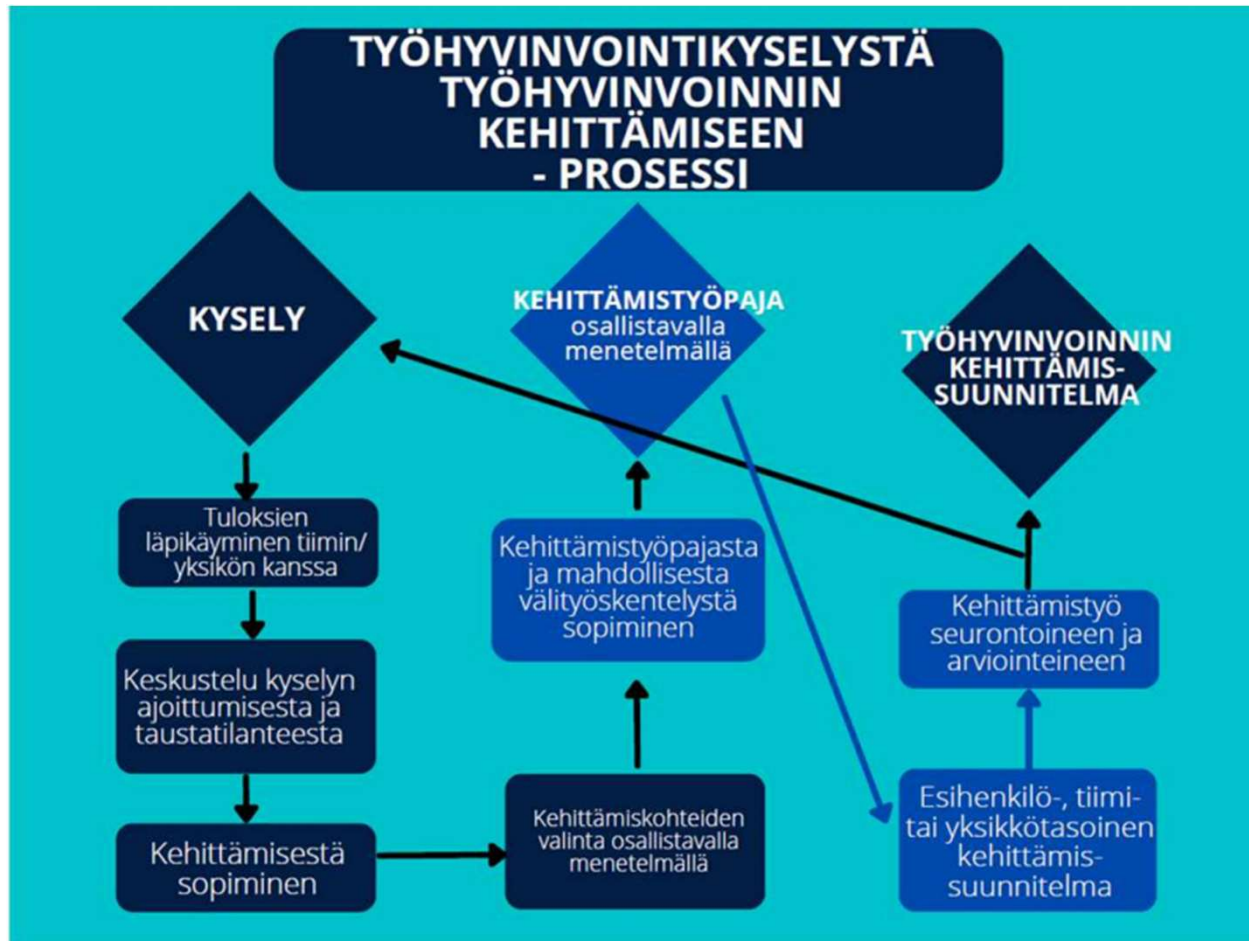
Avovastausten aiheet ½, konserni

- Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus sisälsi kehittämisen kohteita:
 - Esihenkilön ajan riittämättömyys
 - Puuttumisenprosessien nopeuttaminen
 - Kouluttautumiseen ei voimavaroja
 - Ajan riittämättömyys uusiin asioihin perehtymisessä
 - Työmäärä suhteessa aikaan
- Positiivisia nostoja:
 - Puuttumisenkeinot lisääntyneet

Avovastausten aiheet 2/2, konserni

- Yhteenkuuluvuus ja identiteetti sisälsi kehittämisen kohteita:
 - Esihenkilön ajan riittämättömyys
 - Paljon kehitettävää
 - Perehdyttäminen
 - Riittävä henkilöstö
 - Muutoksen vaikutus yhteenkuuluvuuteen
 - Poissaolot, työmäärä ja ajan vähyys kuormittaa
 - Yhteinen ammattikieli puuttuu
- **Kehittämisen kohteita:**
 - Ict:n kehittyminen tukee työprosesseja
 - Valta/ vapaus ja vastuu kulkevat rinnakkain
 - Viihdyn
- Päämäärät ja luovuus sisälsi kehittämisen kohteita:
 - Tavoitteiden puuttuminen

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 2024 69!

Kiitos

Pello