Työllisyyspalveluiden henkilöstön työhyvinvointikyselyn 2026 tulokset

Keski-Pohjanmaan työllisyyslautakunta 28.10.2026 § 76
117/01.04.01/2026

Valmistelija Työllisyysjohtaja Perttu Kellomäki

Kokkolan kaupungin työllisyyspalveluissa on toteutettu vuoden 2026 työhyvinvointikysely. Kyselyyn vastasi 61 henkilöä. Kyselyssä arvioitiin henkilöstön fyysistä ja henkistä työhyvinvointia, työyhteisön toimivuutta, lähiesihenkilötyötä, kaupungin viranhaltijajohdon toimintaa sekä työntekijäkokemusta. Kyselyssä vastaajat arvioivat väittämiä pääsääntöisesti asteikolla 0-5, jonka lisäksi heillä oli mahdollisuus antaa palautetta avoimien kysymysten kautta.

Kyselyn perusteella työllisyyspalveluiden henkilöstön työhyvinvointi on kokonaisuutena hyvällä tasolla. Henkilöstön omaa fyysistä ja henkistä työhyvinvointia koskevien väittämien keskiarvo oli 4,0. Erityisinä vahvuuksina nousivat esiin henkilöstön kokemus riittävästä osaamisesta ja turvallisesta työympäristöstä, joiden molempien keskiarvo oli 4,4. Myös ajanmukaiset työvälineet arvioitiin myönteisesti keskiarvolla 4,3. Kehittämistarpeita tunnistettiin erityisesti työn henkisessä kuormituksessa, jonka sopivaa tasoa koskevan väittämän keskiarvo oli 3,5, sekä työskentelytilojen toimivuudessa, jonka keskiarvo oli 3,6. Tehtävänkuvien ja vastuiden selkeys sekä työmotivaatio saivat kumpikin keskiarvon 3,9.

Työyhteisön toimivuuden kokonaiskeskiarvo oli 4,2. Vahvimpina tekijöinä korostuivat työkavereiden arvostaminen ja keskinäinen luottamus, keskiarvo 4,6, sekä työyhteisön keskinäinen auttaminen, keskiarvo 4,5. Kokemusten jakaminen ja toisten onnistumisista iloitseminen sai keskiarvon 4,4 ja työyhteisön myönteinen ilmapiiri keskiarvon 4,3.

Selkein työyhteisön toimintaan liittyvä kehittämiskohde oli työkuormituksen oikeudenmukainen jakautuminen, jonka keskiarvo oli 3,3. Tuloksen perusteella työtehtävien, vastuiden ja käytettävissä olevien henkilöstöresurssien jakautumista on tarpeen tarkastella yksikkö- ja tiimitasolla.

Lähiesihenkilötyön kokonaiskeskiarvo oli 4,0. Esihenkilöiden helposti lähestyttävyys arvioitiin keskiarvolla 4,6 ja oikeudenmukaisuus keskiarvolla 4,3. Työssä onnistumisen tukeminen ja yksilöllisten tilanteiden huomioiminen arvioitiin myös myönteisesti. Kehittämiskohteina nousivat esiin säännöllisen kiitoksen ja palautteen saaminen, keskiarvo 3,7, sekä työhön liittyvä viestintä ja henkilöstön osallistuminen suunnitteluun ja päätöksentekoon, joiden keskiarvo oli 3,8.

Vastaajista 56 ilmoitti käyvänsä vuosittain kehityskeskustelun esihenkilönsä kanssa ja kolme vastaajaa ilmoitti, ettei vuosittaista kehityskeskustelua ole käyty.

Kaupungin viranhaltijajohdon toimintaa koskevien väittämien kokonaiskeskiarvo oli 3,4. Johdon päätöksenteon ja toiminnan koettiin tukevan työn onnistumista keskiarvolla 3,3. Organisaation suunnasta ja tavoitteista viestiminen sekä työtehtävien organisointi saivat keskiarvon 3,4. Johdon toiminta kaupungin arvojen mukaisesti sai keskiarvon 3,6. Poliittisen johdon päätöksenteon ja toiminnan koettiin tukevan työn onnistumista keskiarvolla 3,3.

Kyselyssä selvitettiin lisäksi työyhteisössä havaittua ja koettua vastuutonta työkäyttäytymistä. Vastaajista 14 ilmoitti havainneensa ja seitsemän kokeneensa vastuutonta työkäyttäytymistä viimeisen vuoden aikana. Kokemuksesta kertoneista yksi oli ilmoittanut asiasta työsuojelulle ja kuusi ei ollut kertonut kokemuksestaan. Kolme vastaajaa ilmoitti, ettei tapahtumaa ollut käsitelty, ja neljä ei kokenut tarvetta tapahtuman selvittämiseen.

Työntekijöiden suositteluindeksi eNPS oli −14. Tuloksessa oli 21 suosittelijaa, seitsemän passiivista vastaajaa ja 29 arvostelijaa. Tulos osoittaa tarpeen vahvistaa henkilöstökokemusta työhyvinvoinnin pitkäjänteisellä kehittämisellä. Merkittävin suositteluindeksiin vaikuttava tekijä oli työaikamuodon muuttuminen toimistotyöajasta yleistyöaikaan, jolloin asiakaspalvelutyössä olevien työntekijöiden viikkotyöaika kasvoi kahdella tunnilla.

Tulosten perusteella jatkotoimissa on perusteltua keskittyä erityisesti työkuormituksen tasaisempaan ja oikeudenmukaisempaan jakamiseen, henkisen kuormituksen hallintaan, työskentelytilojen toimivuuteen, henkilöstön osallistumismahdollisuuksiin, palautekäytäntöihin sekä johdon viestintään. Samalla on tärkeää säilyttää kyselyssä tunnistetut vahvuudet: henkilöstön osaaminen, turvallinen työympäristö, keskinäinen luottamus, auttamisen kulttuuri ja lähiesihenkilöiden hyvä saavutettavuus.

Työllisyyspalveluissa laaditaan kyselyn tulosten perusteella työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet yhteistyössä henkilöstön, esihenkilöiden ja tarvittaessa työsuojelun sekä työterveyshuollon kanssa. Toimenpiteissä huomioidaan erityisesti:

- työkuormituksen ja tehtävien jakautumisen yksikkökohtainen tarkastelu
- tehtävänkuvien, vastuiden ja työn priorisoinnin selkeyttäminen
- esihenkilöiden palaute-, vuorovaikutus- ja viestintäkäytäntöjen vahvistaminen

Työllisyysjohtaja

Keski-Pohjanmaan työllisyyslautakunta päättää

1 merkitä työllisyyspalveluiden työhyvinvointikyselyn 2026 tulokset tiedoksi

2 edellyttää, että kehittämistoimenpiteiden etenemisestä ja työhyvinvoinnin seurannasta raportoidaan

työllisyyslautakunnalle osana toiminnan säännöllistä seurantaa.

Päätös

Keski-Pohjanmaan työllisyyslautakunta hyväksyi päätösesityksen.

Marlén Timonen poistui kokouksesta klo 17.56