

Työterveyslaitos

Satakunnan hyvinvointialue Aluehallitus

Mitä kuuluu? -tutkimus

20.1.2026

Mervi Halonen, vanhempi asiantuntija

Nina Olin, vanhempi konsultti





Mitä kuuluu? -tutkimus 2025

- Satakunnan hyvinvointialue vuodet 2023, 2024 ja 2025
- Vertailuaineistona vuonna 2025 kahdeksan (8) hyvinvointialuetta N=47 322



OSALLISTUJAT v. 2025 :

POHJOIS-POHJANMAAN, SATAKUNNAN, KESKI-SUOMEN, KANTA-HÄMEEN, PIRKANMAAN, VANTAA-KERAVAN, POHJANMAAN JA LÄNSI-UUDENMAAN HYVINVOINTIALUEET

Mitä kuuluu? -tutkimuksen tulosten käsittely

- Satakunnan hyvinvointialueen johtoryhmä **8.12.2025**
 - Yhteistyötoimikunta **19.12.2025**
 - Aluehallitus **20.1.2026**
 - Webinaari tulosten fasilitoinnista esihenkilöille **15.1.2026**
- Toimialojen johtoryhmät:
 - Pelastuslaitos toimialue **17.12.2025**
 - LNP toimialue **14.1.2026**
 - Ikääntyneiden palveluiden toimialue **14.1.2026**
 - Sote-toimialue **19.1.2026**
 - Konserni toimialue **19.1.2026**
 - Aikuisten palveluiden toimialue **21.1.2026**
 - Erityis- ja sairaalapalveluiden toimialue **28.1.2026**

Vastausprosentit toimialoittain

Kysely auki 14.10.-10.11.2025



Toimialue	2023	2024	2025
Satakunnan hyvinvointialue	5427 (53 %)	4795 (49 %)	5293 (53 %)
• Aikuisten palvelujen toimialue	948 (56 %)	830 (51 %)	927 (55 %)
• Erityis- ja sairaalapalvelujen toimialue	1973 (54 %)	1576 (45 %)	541 (50 %)
• Hyvinvointialueen hallinto	83 (78 %)	107 (69 %)	113 (71 %)
• Ikääntyneiden palvelujen toimialue	1259 (50 %)	1098 (46 %)	1328 (47 %)
• Konsernipalvelut toimialue 2025	618 (46 %)	608 (49 %)	760 (58 %)
• Lasten, nuorten ja perheiden palvelujen toimialue	453 (59 %)	452 (61 %)	486 (66 %)
• Pelastuslaitos toimialue	93 (43 %)	124 (56 %)	138 (67 %)
Hyvinvointialueet yhteensä 8 hyvinvointialuetta vuonna 2025	43 088 (57 %)	31 263 (55 %)	47 322 (54 %)



Päätuloksia 2025

Vahvuudet

- **Työn on palkitsevampaa.** Panostus työhön on noussut vuodesta 2024 (79 % → 82 %).
- **Palautuminen työstä ja työstressi:** Hyvin työstä palautuvien osuus on kasvanut merkittävästi vuodesta 2023. Tulos parempi kuin hyvinvointialueilla. **Työstressiä**, joka johtuu työpaineiden ja työhallinnan epäsuhdasta, kokee pienempi osuus kuin vuonna 2024. Tämä on mennyt hyvään suuntaan.
- **Johtaminen:** Päätöksenteon oikeudenmukaisuus on parantunut vuodesta 2023.
- **Lähiesihenkilön johtamisen kokee valtaosa oikeudenmukaiseksi** vaikkakin tulos on huonontunut verrattuna aiempaan.
- **Alentuneeksi työkykynsä** kokeneiden osuus on pienentynyt vuodesta 2023 (41 %) vuoteen 2025 (37 %).

Kehitettävää

- **Vaikutusmahdollisuuksien puute muutostilanteissa.** Edelleen lähes 60 % kokee, että muutostilanteissa ei ole vaikutusmahdollisuuksia muutoksiin työssä.
- **Työyhteisön toimivuus:** Tulokset ovat laskeneet vuodesta 2024 ja ovat matalampi kuin hyvinvointialueilla vuonna 2025 (Yhteistyö toimivaa: Sata 65 % vs. HVA 70 %).

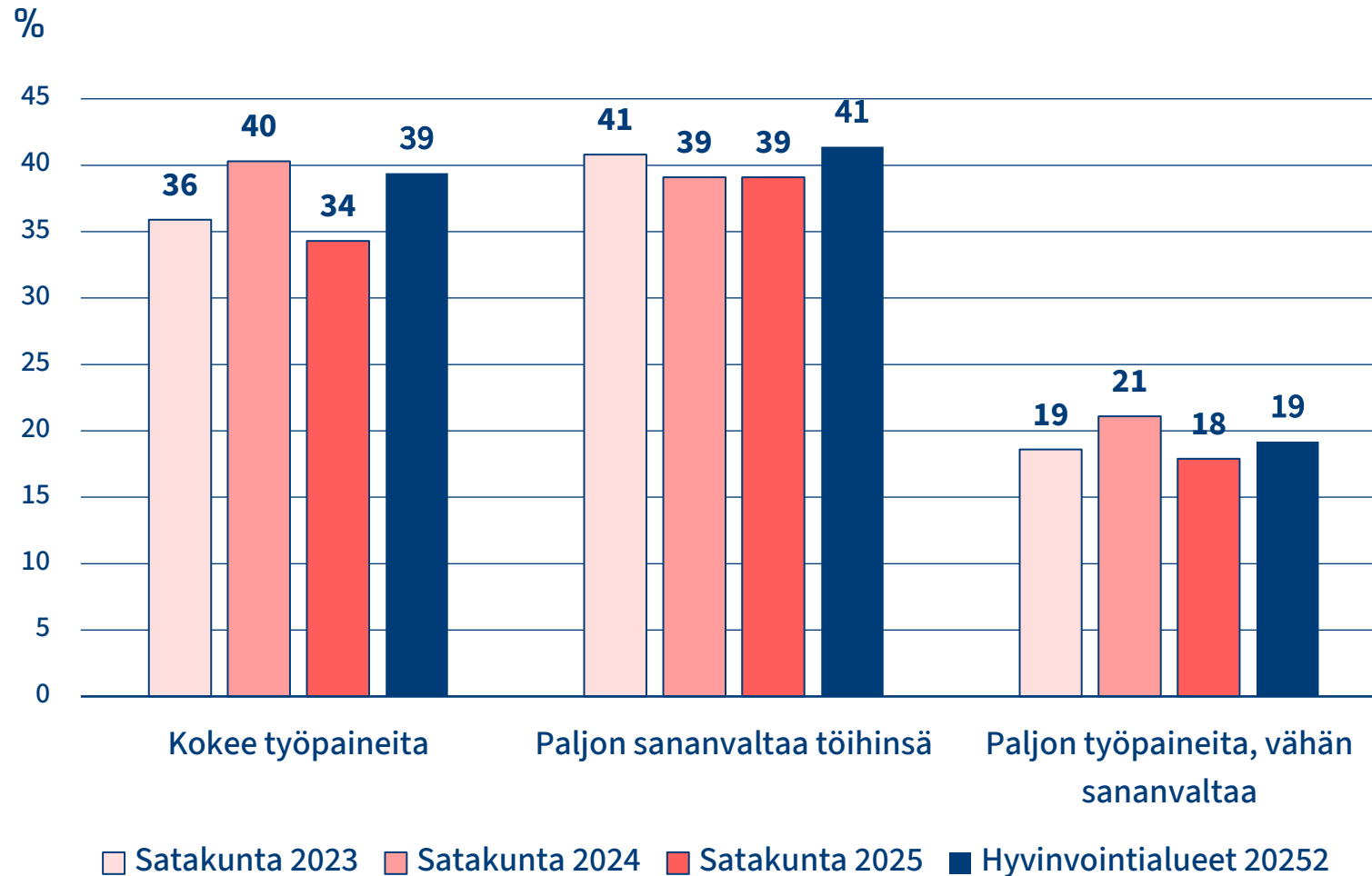
Suosituksset

- Työhyvinvoinnin, työstä palautumisen ja työkyvyn edistäminen on tärkeää liittää työpaikan rakenteisiin ja työprosesseihin. Tämä muuttaa työpaikan toimintakulttuuria ja varmistaa toiminnan jatkuvuuden.
- Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen → henkilöstöohjelma, toimintaohjeet ja -mallit; esihenkilöiden tehtäväkuvat, työyksiköiden viikko/kuukausikokouksien asialistalla
- Hyvinvointi työstä syntyy työssä ja sitä kehittämällä. Koska työtä tehdään yhdessä ja prosesseina, tarvitaan työyhteisöissä keskustelua ja työn kehittämistä yhdessä samalla työstä palautumista ja työkykyä edistäen. Osallistuminen lisää kokemusta vaikutusmahdollisuuksista, mikä sinällään lisää hyvinvointia. Samalla kunkin paras osaaminen saadaan käyttöön ja ratkaisuihin sitoudutaan.



Keskeiset tulokset Mitä kuuluu? – tutkimuksesta 2025

Työpaineita, sananvaltaa ja työstressiä (paljon työpaineita, vähän sananvaltaa) v. 2023, 2024 ja 2025 (%)



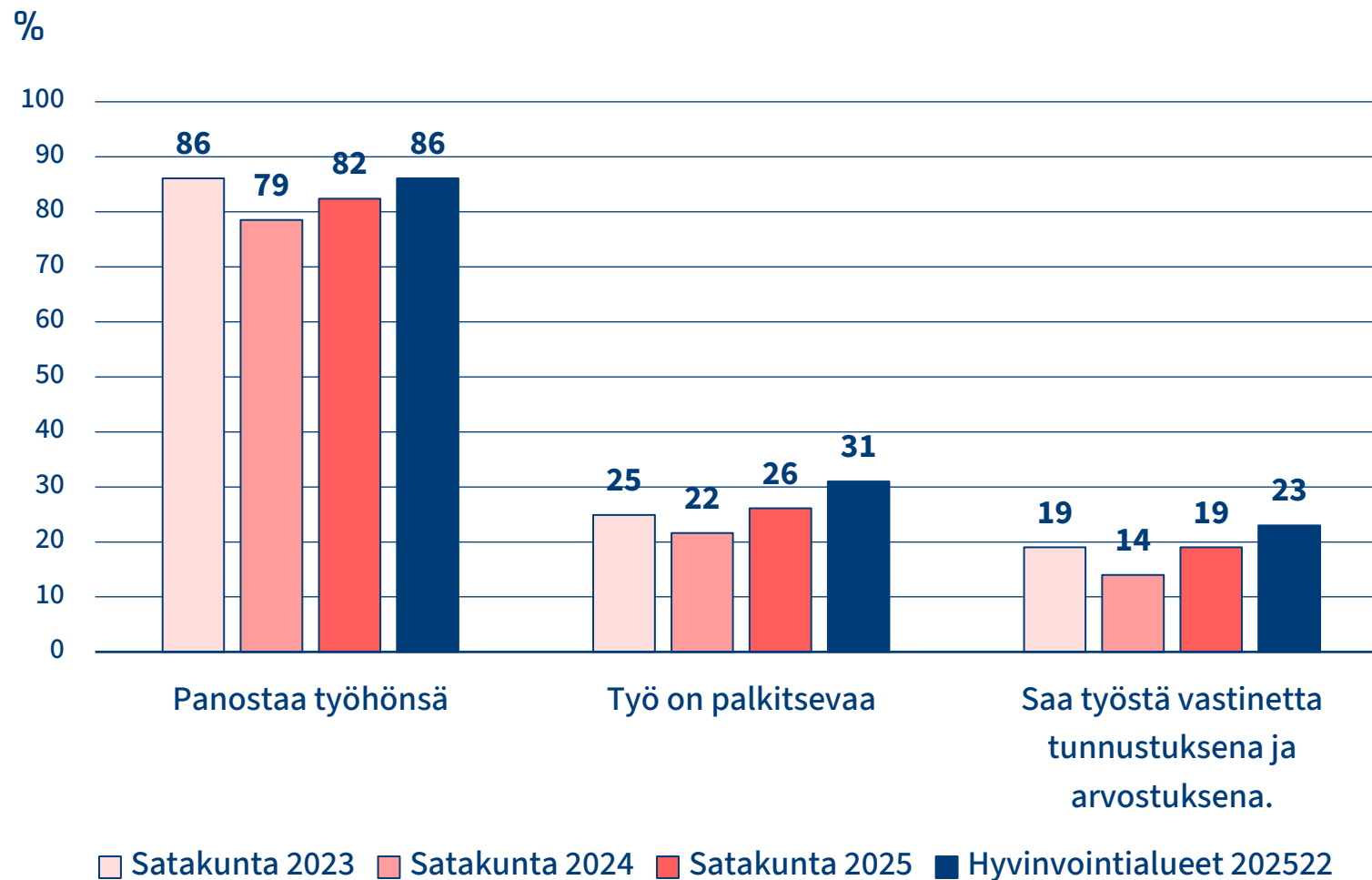
TYÖSTRESSI: Paljon työtä aikapaineessa pitkittyessään ja yhdessä heikon työn hallinnan kanssa johtavat työkuormituksen lisääntymiseen ja terveys- ja työkykyhaittoihin.

Jos vaatimuksiin yhdistyy runsaasti hallintaa, se puskuu vaatimusten haitallisia vaikutuksia hyvinvointiin.

Työn vaatimuksia voivat olla suuren työmäärän lisäksi kiire ja aikapaine työtehtävien tekemisessä.

Työn hallintaa lisäävät vaikutusmahdollisuudet työhön, päätöksenteon itsenäisyys sekä mahdollisuus taitojen käyttöön työssä.

Panostaa työhönsä, työ on palkitsevaa ja saa työstä vastinetta tunnustuksena ja arvostuksena v. 2023, 2024 ja 2025 (%)

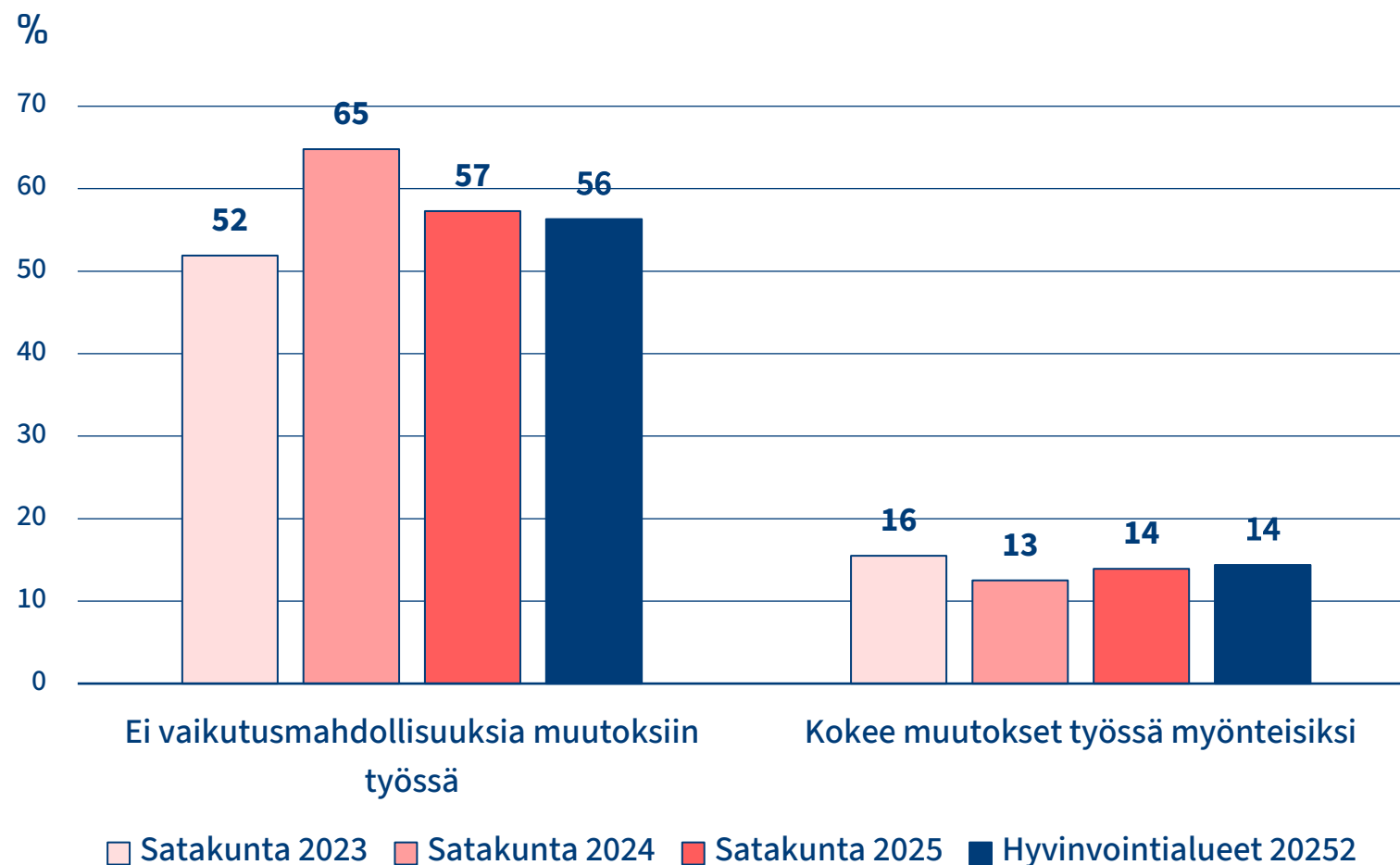


PANOSTAA TYÖHÖN PALJON JA KOKEE PALKITSEVUUTTA VÄHÄN

Työn kautta yksilöllä on mahdollisuus osallistua, saada arvostusta sekä tuntea kuuluvansa yhteisöön. Keskeinen osa yksilön ja työn välistä vuorovaikutusta on yksilön kokemus työhön panostamisesta ja siitä saatavista palkkioista.

Jatkuvasti liian vähäinen työn palkitsevuus suhteessa työn vaatimuksiin laskee työmotivaatiota ja on myös riski työntekijän terveydelle.

Ei vaikutusmahdollisuuksia muutoksiin työssä & Kokee muutokset työssä myönteisiksi v. 2023, 2024 ja 2025 (%)



VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET MUUTOKSIIN TYÖSSÄ lisäävät itsessään hyvinvointia. Osallistuminen lisää sitoutumista muutokseen ja samalla työtä kehittävät parhaat, ammattitaitoiset työntekijät.

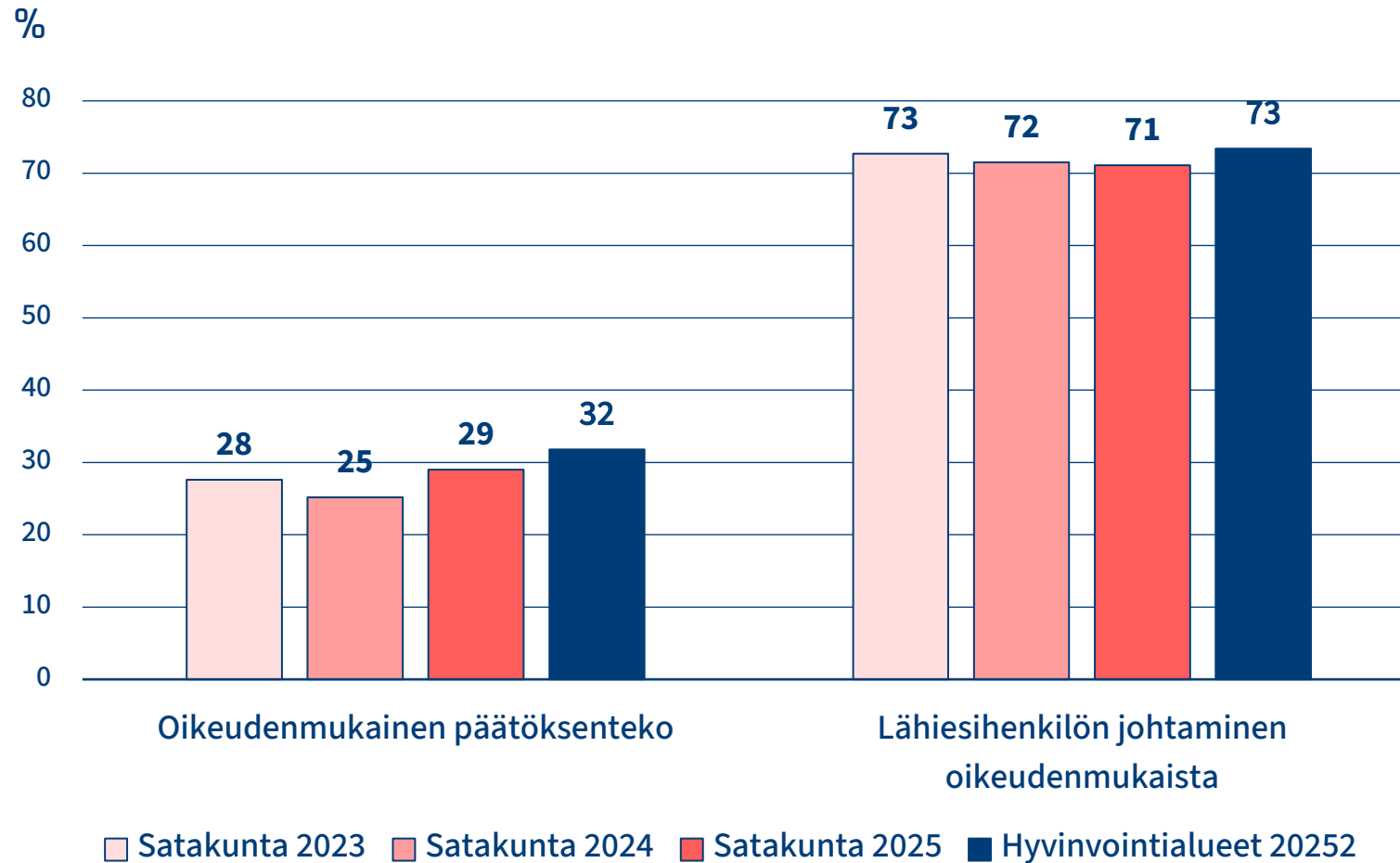
MUUTOKSET TYÖSSÄ MYÖNTEISIKSI kokeneet sitoutuvat muutoksiin.

Mittarit antavat tärkeää tietoa **MUUTOKSEN JOHTAMISEEN**³. On tärkeää lisätä keskustelua siitä, mihin voidaan vaikuttaa ja kehittää yhdessä oman työyksikön työtä ja toimintaa.

Miten vahvistatte optimistista tulevaisuuden kuvaa?

Onhan työhyvinvointi jokaisen työyksikön yhteisessä kokouksessa kuukausittain asialistalla?

Oikeudenmukainen johtaminen v. 2025 (%)



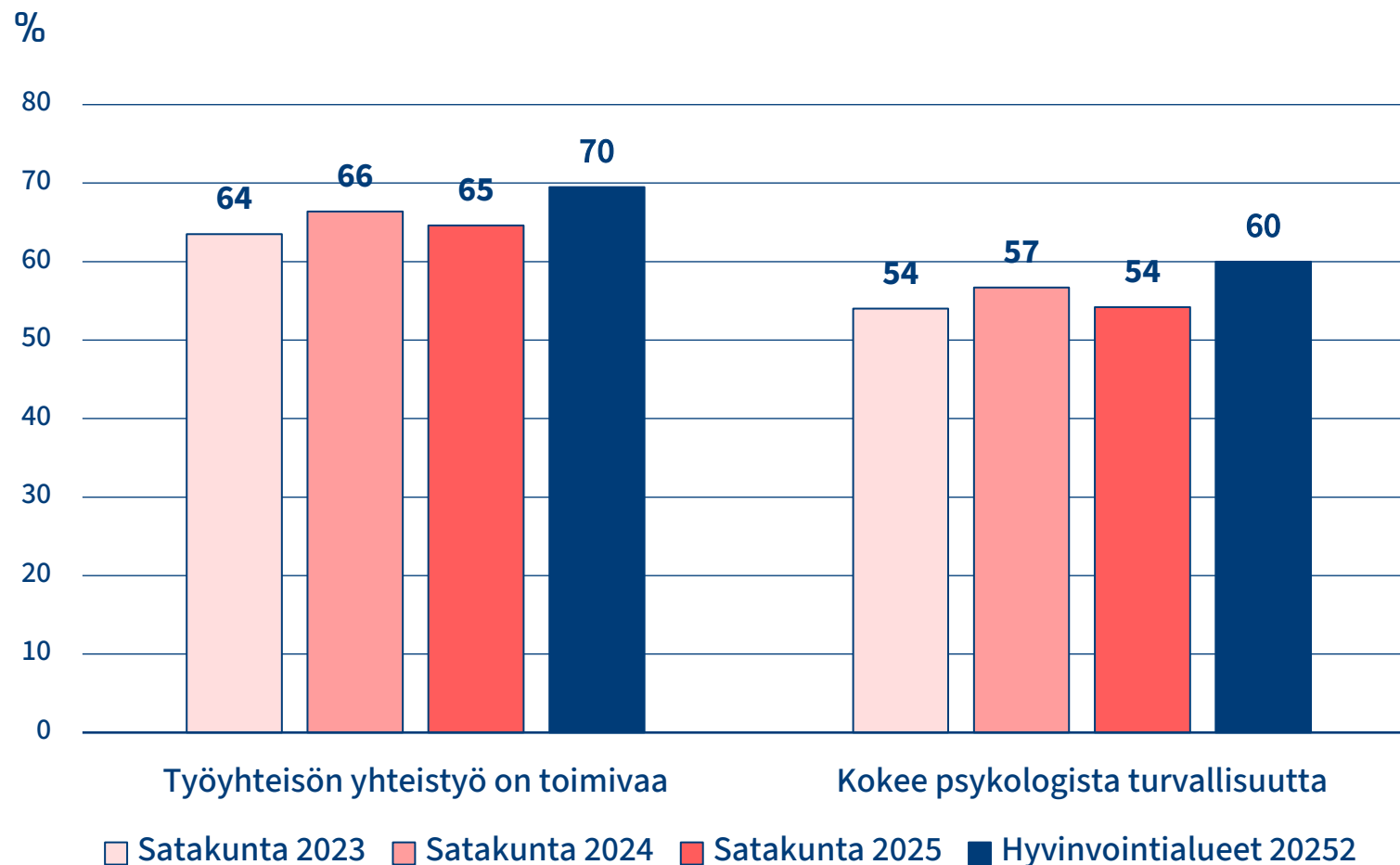
OIKEUDENMUKAINEN PÄÄTÖKSENTEKO:

Päätökset tehdään oikean tiedon perusteella. Epäonnistuneet päätökset voidaan purkaa tai niitä voidaan muuttaa. Tehdyt päätökset ovat johdonmukaisia (säännöt ovat kaikille samat). Päätösten vaikutuksia seurataan ja niistä tiedotetaan. Päätösten perusteista saa halutessaan lisätietoa.

LÄHIESIHENKILÖN JOHTAMINEN

OIKEUDENMUKAISTA: Esihenkilöni henkilökohtaiset mieltymykset eivät vaikuta häiritsevästi hänen päätöksiinsä. Esihenkilöni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti. Esihenkilöni kunnioittaa työntekijän oikeuksia. Esihenkilööni voi luottaa

Työyhteisön yhteistyön toimivuus ja psykologinen turvallisuus v. 2023, 2024 ja 2025 (%)



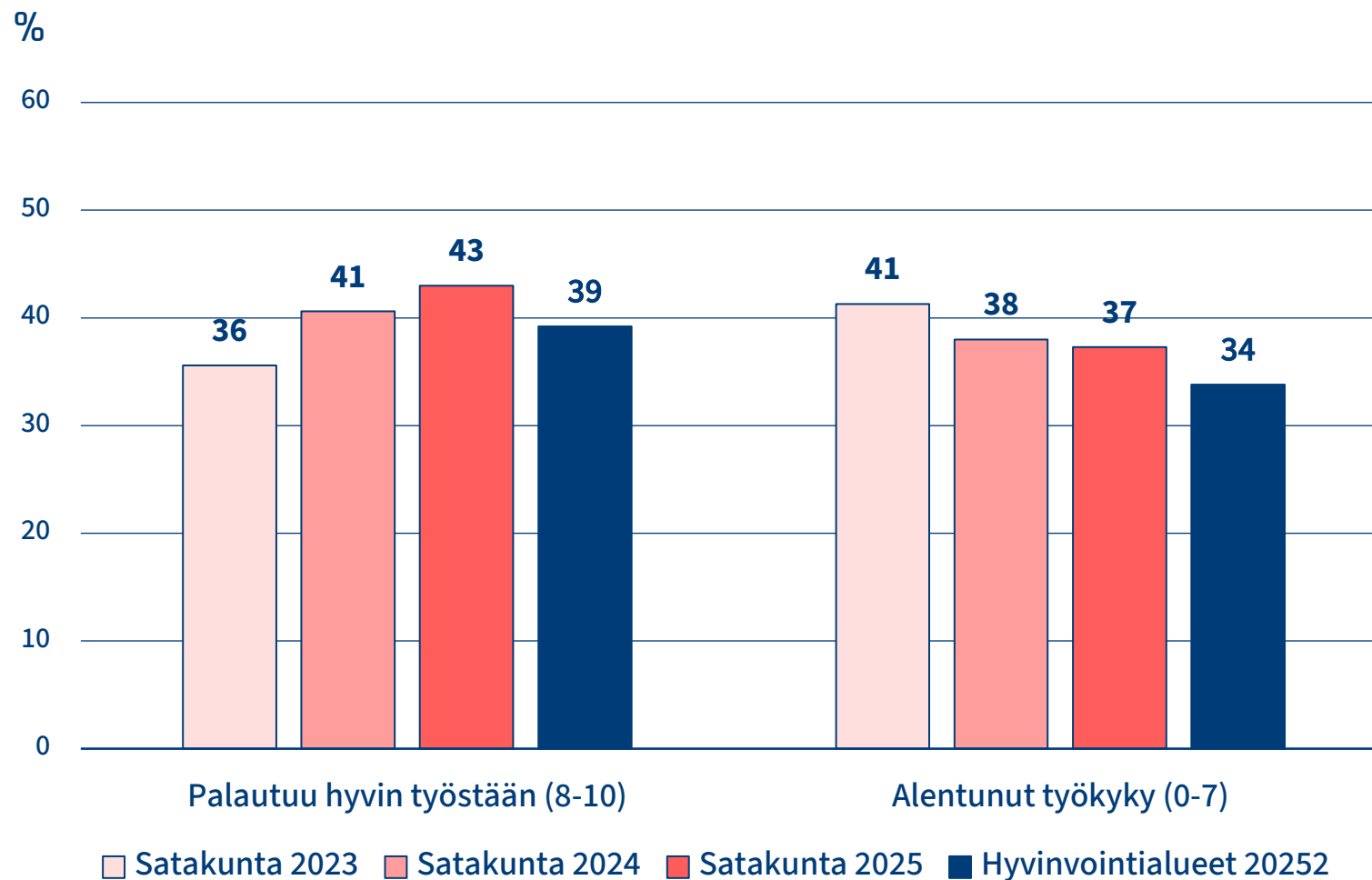
TYÖYHTEISÖN YHTEISTYÖN

TOIMIVUUS: Neljän kysymyksen mittari: Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa. Tietoa todella pyritään jakamaan työyhteisön sisällä. Asenteemme on: Toimimme yhdessä”. Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty (=Psykologinen turvallisuus)

HYVÄ TYÖYHTEISÖN PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS

(Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty) vähentää työkuormituksen haitallista vaikutusta⁵, on tärkeää kehitettäessä työtä, opittaessa yhdessä virheistä ja hyödynnettäessä kaikkien osaamista ja osallistumista hyvien ratkaisujen kehittämisessä.

Hyvä työstä palautuminen (8-10) ja alentunut työkyky (0-7) v. 2023, 2024 ja 2025 (%)



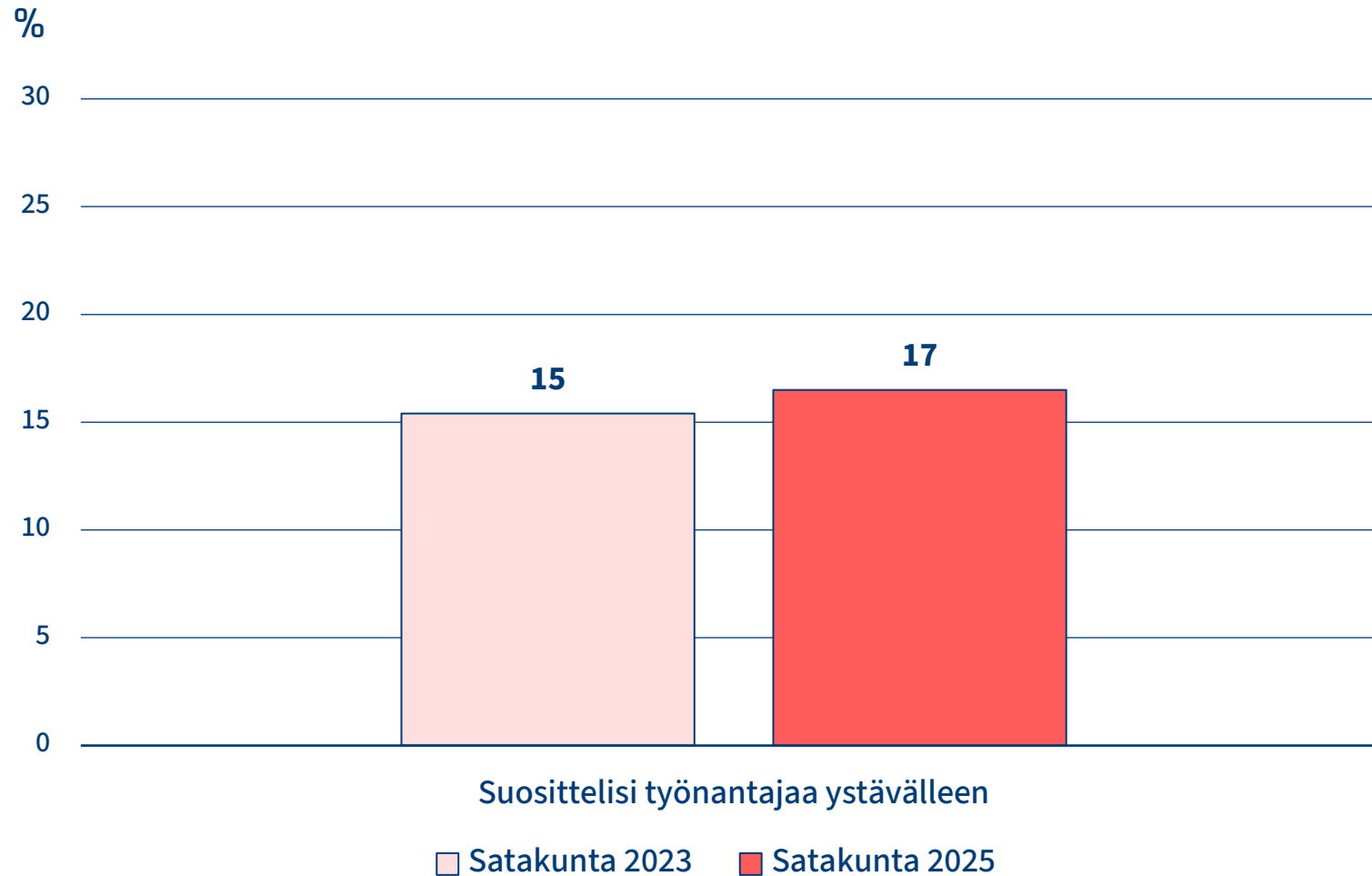
ALENTUNUT TYÖKYKY (0-7):

Koettu työkyky ennustaa hyvin työntekijän todellista työkykyä ja toimintakykyä. Työkykynsä alentuneeksi kokevien tilanteeseen on tärkeä puuttua¹, koska heillä on suurentunut riski työkyvyttömyyteen

HYVÄ TYÖSTÄ PALAUTUMINEN

työpäivän aikana ja vapaalla on keino ehkäistä haitallisen työkuormituksen aiheuttamia työkyky- ja terveys-haittoja.

Työantajan suosittelu v. 2023 ja 2025 (%)



TYÖNANTAJAN SUOSITTELU:

Halukkuus suositella omaa työnantajaa ystävillään kertoo työntekijän sitoutumisesta työnantajaan.

Vastausvaihtoehdot olivat 0 = erittäin epätodennäköisesti ... 10 = erittäin todennäköisesti.

Tulos 9 ja 10 valinneiden prosenttiosuus.

Satakunnan avokysymys Mitä kuuluu? –tutkimuksessa 2025

”Millaisilla keinoilla sinä voisit lisätä
työyhteisösi työhyvinvointia?”



Tärkeimmät nostot avoimista vastauksista

- Työyhteisöjen hyvinvointia voidaan lisätä yhteisöllisyyttä, tiimityötä ja viestintää kehittämällä.
- Työkavereiden tuki, empatia sekä ystävällinen ja tasapuolinen kohtelu ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta.
- Johtamista toivotaan kehitettävän. Huolta kannetaan samalla johtajien ylityöllistymisestä ja jaksamisesta.
- Jokaisella on yksilöllinen vastuu työyhteisön hyvinvoinnin edistämisestä. Tämän lisäksi kaivataan organisaatiolta erilaisia kannustimia ja käytäntöjä, jotka tukevat henkilökohtaista vastuunottoa.
 - Tyhy-päivät halutaan takaisin
 - Liikuntaetusmäärärahaan toivotaan korotusta

Työterveyslaitos

KIITOS!

 HYVÄÄ TYÖPÄIVÄÄ!

