HSY:n Pulssi-kyselyn tulokset syksyllä 2026 (AK)

Hallitus 20.11.2026
1252/00.01.013.0132/2026

Esittelijä Toimitusjohtaja Tommi Fred
Valmistelija Henkilöstöjohtaja Merja Soosalu, sähköposti etunimi.sukunimi@hsy.fi

Syksyllä 2026 toteutettiin Pulssi-kysely, joka tehdään joka toinen vuosi tällä laajuudella. Kyselyllä selvitettiin henkilöstön tyytyväisyyttä omaan työhön ja työyhteisöön sekä koko HSY:n toimintaan ja työskentelyyn HSY:ssä. Pulssi-kysely vuorottelee henkilöstökyselyn kanssa vuorovuosin ja on laajuudeltaan rajatumpi kuin henkilöstökysely.

Kyselyssä arvioitiin lähiesihenkilön toimintaa sekä kokemusta ylimmän johdon johtamisesta. Kyselyyn sisältyivät myös häirintä tai epäasiallinen kohtelu, osaamisen kehittäminen ja muutoskyky. Ensimmäistä kertaa Pulssi-kyselyssä kartoitettiin turvallisuuskulttuuria.

Pulssi-kyselyn toteutti Bondata Oy (ent. Innolink Oy). Henkilöstökysely on toteutettu vuodesta 2011 lähtien, aluksi vuosittain ja vuodesta 2013 alkaen joka toinen vuosi. Vuodesta 2020 varsinainen henkilöstökysely ja Pulssi-kysely ovat vuorotelleet.

Kyselyyn vastattiin sähköisesti. Kyselyyn vastasi yhteensä 655 työntekijää, ja vastausprosentti oli 79 %, mikä oli hieman korkeampi kuin edellisen vuoden henkilöstökyselyssä. Vuonna 2025 henkilöstökyselyyn vastasi 78 %, vuonna 2024 Pulssi-kyselyyn 74 %, vuonna 2023 henkilöstökyselyyn 82 %, vuonna 2022 Pulssi-kyselyyn 79 %, vuonna 2021 henkilöstökyselyyn 88 % ja vuonna 2019 Pulssi-kyselyyn 87 %.

Tänä vuonna henkilöstökyselyn tulosten kokonaiskeskiarvo on muuttunut lievästi positiiviseen suuntaan ollen 3,92 (vuonna 2025 3,89, vuonna 2024 3,85, vuonna 2023 3,78, vuonna 2022 3,26, vuonna 2021 3,71 ja vuonna 2019 3,61).

Syksyn 2026 kyselystä on pääteltävissä, että HSY-tason tuloksia tarkasteltaessa muutoksen suunta on jatkunut positiivisena. Työnantajan suosittelu eli NPS on noussut viime vuosina merkittävästi ollen tässä kyselyssä +16 (vuonna 2025 +13, vuonna 2024 +4, vuonna 2023 −5, vuonna 2022 −14 ja vuonna 2021 −13), ja olemme ylittäneet tälle strategiakaudelle asettamamme tavoitteen. Tulevalle strategiakaudelle tavoitteemme on saavuttaa taso +20 vuoteen 2030 mennessä. Muutokset ovat kaikilla osa-alueilla rauhallisia ja jäävät alle merkityksellisen muutoksen rajan 0,2. Kaiken kaikkiaan muutoksen suunta on jatkunut positiivisena.

Kyselyssä seurataan kolmea indeksiä, joista kaikkien keskiarvo vahvistui. Näiden lisäksi seuraamme osaamisen ja muutoskyvykkyyden indeksiä. Kyseistä indeksiä on seurattu vuodesta 2017 ja tuolloin sen keskiarvo on ollut 3,1 ja nyt tämän syksyn kyselyssä sen arvo on 3,45. Viime vuoden henkilöstökyselyssä se oli tarkastelujaksolla korkeimmillaan 3,5 ja tätä ennen se pysytteli kolme vuotta samassa 3,3:ssa. Kyseinen indeksi muodostuu neljästä väittämästä, joista kaksi kohdentuu henkilöstön mahdollisuuksiin kehittyä työssään ja kehittää osaamistaan ja kahdella pyrimme tavoittamaan henkilöstön kokemusta kuulluksi tulemisesta muutoksissa ja kuinka kehittyväksi organisaatioksi HSY ylipäänsä koetaan. Koko kyselyssä väittämä mahdollisuudesta osallistua itseä koskevaan päätöksentekoon saa matalimpia arvoja ja tämän väittämän arvo heijastuu

myös tähän indeksiin. Indeksiä nostavat väittämät liittyvät mahdollisuuteen kehittyä työssä ja kehittää osaamistaan.

Kyselystä voidaan päätellä myös, että häirinnän tai epäasiallisen käytöksen kokemukset ovat pysyneet matalalla tasolla. Vastaajista 4 % on kokenut viimeisen vuoden aikana epäasiallista käytöstä. Näistä tapauksista 2 % on selvitetty ja 2 %:n selvittäminen on vielä kesken. Vuonna 2025 epäasiallista käytöstä oli kokenut 4 % vastaajista, ja tapauksista oli selvitetty 3 %. Vuonna 2024 epäasiallista käytöstä oli kokenut 5 % vastaajista, ja tapauksista oli selvitetty 3 %.

Kyselyiden raporteista käyvät tarkemmin ilmi kyselyiden tulokset ja muutoksen suunta.

Henkilöstökyselyn tulokset raportoidaan niille työyhteisöille, joissa on vähintään neljä vastaajaa. Mikäli vastaajamäärä jää alle raportointirajan, tulokset sisällytetään ylemmän organisaatiotason raportteihin.

Pulssi-kyselyn tulosten perusteella työyhteisöissä ja yksiköissä valitaan kehittämiskohteet ja laaditaan kehittämissuunnitelmat. Niiden toteutumista seurataan säännöllisesti vuoden 2027 aikana strategiakorttitavoitteissa.

Päätösehdotus (TF)

Hallitus päättää merkitä tiedoksi Pulssi-kyselyn tulokset syksyltä 2026.

Päätös