



**KOKEMÄEN KAUPUNGIN  
HENKILÖSTÖKYSELYN  
TULOKSET  
2022**

## Sisällys

1. Kyselyn toteuttaminen.....	3
1.1 Kyselyn rakenne.....	3
2. Tulokset.....	4
2.1 Taulukot.....	4
2.2 Vahvimmat aihealueet.....	5
2.3 Mahdolliset kehittämiskohteet.....	7
3. Kokoavasti muista osa-alueista.....	10
4. Yhteenveto vastaajaryhmittäin.....	14

# 1. KYSELYN TOTEUTTAMINEN

Kokemäen kaupungin henkilöstökysely toteutettiin 5.10.-11.11.2022 aikavälillä. Kysely toteutettiin ja vastaamaan pääsi Teamsiin lähetetyn linkin kautta. Kysely oli vastattavissa kaikilla työntekijöillä. Yksiköiden esimiehiä oli ohjeistettu muistuttamaan henkilöstöä kyselyyn vastaamisesta sekä varmistamaan, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus täyttää kysely työpäivän aikana.

## 1.1 Kyselyn rakenne

Henkilöstökyselyn pohjana käytettiin viimevuotista henkilöstökyselyä, jotta kyselyn vastaukset ovat mahdollisimman vertailukelpoisia aiemman henkilöstökyselyn tuloksiin nähden. Henkilöstökyselyyn tehtiin lähinnä joitain yksittäisiä teknisiä muutoksia.

Kyselyssä oli 46 kysymystä kahdeksasta eri aihealueesta. Kyselyn yhteydessä kerättiin jokaiselta vastaajalta pohjatiedot, joita olivat: työskentelyosasto, työskentely-yksikkö, työntekijän asema (työntekijä vai esimies) sekä kuinka kauan työntekijä on työskennellyt kaupungilla. Pohjatiedot rajattiin niin, ettei yksittäinen vastaaja ole identifioitavissa vastausten perusteella ja siksi esimerkiksi osa työskentely-yksiköistä yhdistettiin kyselyssä. Pohjatietojen keräämisellä mahdollistettiin kyselyn tuloksien yksikkökohtainen jatkokäsittely. Kysymykset toteutettiin mielipidekysymyksinä, jossa vastausasteikko oli yhdestä neljään, jossa 1=täysin eri mieltä, 2=enemmän eri mieltä, 3=enemmän samaa mieltä ja 4=täysin samaa mieltä. Viidentenä mahdollisuutena oli valita "En osaa sanoa"-vaihtoehto. "En osaa sanoa"-vaihtoehtoa ei otettu huomioon kysymysten vastauksista lasketuissa keskiarvoissa. Kyselyn lopussa oli mahdollisuus kommentoida aiheita avoimeen tekstikenttään.

Kyselyyn vastasi yhteensä 176 työntekijää ja vastaajat jakautuivat osastojen välillä seuraavasti:

- Hallinto-osasto 7 % (12 vastaajaa) kaikista vastanneista
- Sivistysosasto 69 % (122 vastaajaa) kaikista vastanneista
- Tekninen osasto 24 % (42 vastaajaa) kaikista vastanneista

## 1.2 Vastanneiden pohjatietoja

Vastanneista 24 % (43 henkilöä) on ollut Kokemäen kaupungin palveluksessa alle 5 vuotta, 36 % (63 henkilöä) 5-15 vuotta ja 40 % (70 henkilöä) yli 15 vuotta.

Vastaajista yhteensä 8 % eli 14 henkilöä olivat asemaltaan esimiehiä ja 92 % eli 162 henkilöä on asemaltaan työntekijöitä.

## 2. TULOKSET

Kokonaisuudessaan vastauksia saatiin edelliseen vuoteen verrattuna vähemmän, vastausprosentiksi tuli 63% kun edellisvuonna vastausprosentti oli 74%. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,29 vastausvaihtoehdoista 1-4. Vuonna 2021 toteutetussa työhyvinvointikyselyssä vastaava keskiarvo oli 3,09. Keskiarvo kuvaa sitä, että Kokemäen kaupungin henkilöstö voi työssään verrattain hyvin. Huomattavaa on myös, ettei yhdenkään yksittäisen väitteen kohdalla vastaus alittanut 2,7:n keskiarvoa.

### 2.1 Taulukot

Vahvimmat aiheet henkilöstökyselyssä	Keskiarvo	"En osaa sanoa"-vastausten osuus
"Olen sitoutunut työskentelyyn työyksikössäni"	3,7	1,1 %
"Olen sitoutunut kehittämään itseäni ammatillisesti"	3,5	1,1 %
"Tunnen, että työlläni on merkitystä"	3,5	0,6 %
"Pyrin itse edistämään työyksikön hyvinvointia ja ilmapiiriä"	3,6	1,1 %
Esimieheni on helposti lähestyttävä	3,5	0 %
Työtehtävät vastaavat osaamistani	3,5	0,6 %
En ole kokenut työpaikkakiusaamista työpaikallani	3,8	1,1 %
En ole havainnut muihin kohdistuvaa työpaikkakiusaamista työpaikallani	3,7	4,0 %

Heikoimmat aiheet henkilöstökyselyssä	Keskiarvo	"En osaa sanoa"-vastausten osuus
"Henkilöstö otetaan mukaan muutosten suunnitteluun"	2,8	5,1 %
"Työni ei aiheuta minulle stressiä"	2,7	0 %
Henkilöstö otetaan mukaan muutosten suunnitteluun.	2,8	5,1 %
"Työtehtävät jakautuvat tasaisesti työyksikössämme"	2,8	7,9 %

"Voin vaikuttaa työmäärääni"	2,7	1,1 %
En koe työssäni turhautuneisuutta	2,8	1,7 %

## 2.2 Vahvimmat aihealueet

### Työtyytyväisyys ja työmotivaatio

Työtyytyväisyyden ja työmotivaation osa-alueessa oli yhteensä yhdeksän kysymystä ja niiden kokonaiskeskiarvo oli 3,4. Hallinto-osasto ja sivistisosasto pääsivät hieman keskiarvon yläpuolelle tuloksella 3,5, teknisen osaston keskiarvo oli 3,3. Työtyytyväisyys ja työmotivaatio oli vuoden 2022 työhyvinvointikyselyssä yksi parhaiten menestyneistä osa-alueista.

Väitteeseen siitä, että vastaaja on tyytyväinen nykyisiin työtehtäviin vain 0,6 % vastasi olevansa täysin eri mieltä ja 6,2 % enemmän eri mieltä. Enemmän samaa mieltä vastasi olevansa 44,3 % vastanneista ja täysin samaa mieltä 48,3 %. Keskiarvo oli 3,4.

Väitteeseen, että vastaaja koki hänen työllään olevan merkitystä, saatiin keskiarvoksi 3,5 ja 57,4 % vastasi olevansa väitteen kanssa samaa mieltä ja 34,1 % enemmän samaa mieltä. Kukaan ei ollut väitteen kanssa eri mieltä ja 7,9 % oli enemmän eri mieltä. 0,6 % vastanneista vastasi, ettei osaa sanoa. Muita vahvoja tuloksia työtyytyväisyyden ja työmotivaation osuudessa sai väitteet "Olen sitoutunut työskentelyyn työyksikössäni" ja "työtehtävät vastaavat osaamistani". Näistä ensimmäisenä mainitun keskiarvo oli 3,7 ja jälkimmäisen eli osaamista mitanneen väitteen keskiarvo oli 3,5.

Alhaisimman keskiarvon sai väite "työyksikössäni on halukkuutta ponnistella yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi". Tämän väitteen keskiarvokin ylsi 3,2 :iin ja samaa mieltä väitteen kanssa oli 30,7 % sekä enemmän samaa mieltä 54,6 %. Eri mieltä väitteen kanssa oli 1,1 % ja enemmän eri mieltä 10,2 % vastanneista.

Näiden lisäksi osiossa arvioitiin työmotivaatiota, onko työntekijän työssä sopivasti haasteita, tuottaako työ työntekijälle iloa sekä tuntee työntekijä, että hänen työyhteisössään arvostetaan hänen työtään.



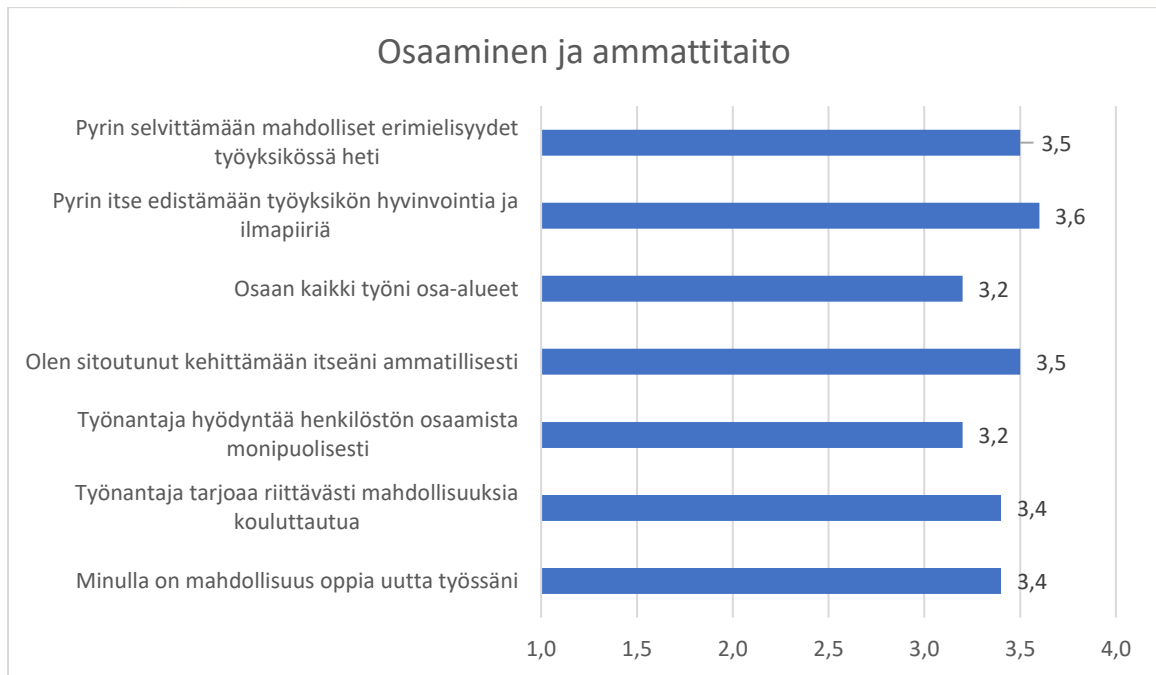
## Osaaminen ja ammattitaito

Osaamisen ja ammattitaidon osa-alueessa oli seitsemän kysymystä ja niiden kokonaiskeskiarvo oli 3,4. Osa-alueessa sivistysosasto sai parhaimman keskiarvon 3,5., lähes samaan tulokseen pääsi hallinto-osasto 3,4 ja teknisen osaston tulos oli 3,2. .

Osaamisen ja ammattitaidon osa-alueessa korkeimmat keskiarvot saivat väitteet, joissa väitettiin työntekijän olevan sitoutunut kehittämään itseään ammatillisesti, pyrkivän selvittämään mahdolliset erimielisyydet työyksikössä heti ja jossa työntekijän omaa pyrkimystä edistää työyksikön hyvinvointia ja ilmapiiriä arvioitiin. Ensimmäisen ja toisen väittämän kohdalla vain 1,1 % oli eri mieltä. Väitteeseen, jossa esitettiin, että työntekijä on sitoutunut kehittämään itseään ammatillisesti, vastattiin 51,1 %:sti samaa mieltä, 43,8 %:sti enemmän samaa mieltä ja 2,9 %:sti enemmän eri mieltä. Väitteeseen ”pyrin edistämään työyksikön hyvinvointia ja ilmapiiriä” vastattiin 57,4 %:ssa vastauksista samaa mieltä ja 38,6 %:ssa enemmän samaa mieltä. 2,9 % vastasi olevansa enemmän eri mieltä väitteen kanssa ja 1,1 % vastasi, ettei osaa sanoa. Kukaan vastaajista ei ollut väitteen kanssa eri mieltä.

Väitteeseen ”työnantaja hyödyntää henkilöstön osaamista monipuolisesti” saatiin osion heikoin keskiarvo 3,2. 8,5 % vastasi, ettei osaa sanoa. 29 % vastanneista oli kysymyksen kanssa samaa mieltä, 52,3 % vastasi olevansa enemmän samaa mieltä ja 10,2 % enemmän eri mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut eri mieltä väitteen kanssa.

Osaamisen ja ammattitaidon osa-alueessa arvioitiin lisäksi työntekijöiden koke-musta siitä, onko heillä mahdollisuus oppia uutta työssään, työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia kouluttautua sekä työn osa-alueiden osaamista.



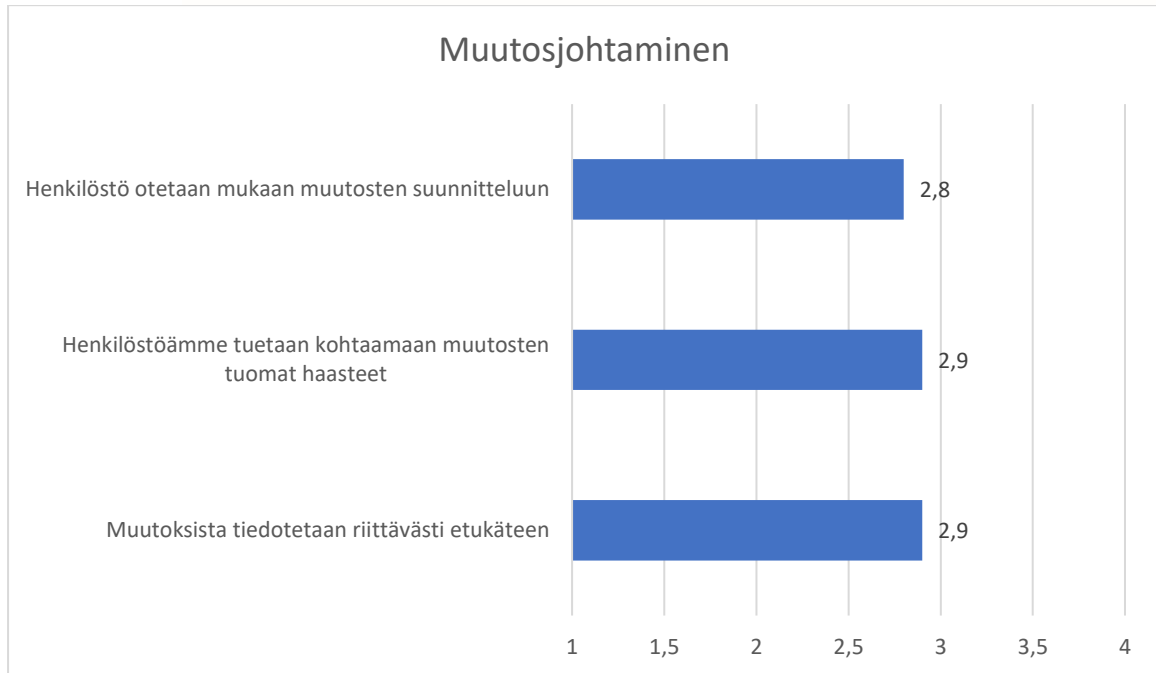
## 2.3 Mahdolliset kehittämiskohteet

### Muutosjohtaminen

Muutosjohtamisen osa-alueessa oli yhteensä kolme kysymystä, joissa kartoitettiin muutoksista tiedottamista, henkilöstön tukemista muutostilanteessa ja henkilöstön mukaan ottamista muutostilanteessa. Osa-alueen kokonaiskeskiarvo oli 2,9. Hallinto-osasto ja sivistysoosasto noudattivat kokonaiskeskiarvoa, kun taas tekninen osasto jäi jonkin verran keskiarvon alapuolelle. Teknisen osaston osastokohtainen keskiarvo oli 2,7. Muutoksen johtaminen on ollut vuosien 2020 ja 2021 työhyvinvointikyselyssä niin ikään heikoin osa-alue. Muutoksen johtamisen trendinä on kuitenkin ollut keskiarvon hienoinen parantuminen vuosittain.

Väitteeseen "muutoksista tiedotetaan riittävästi etukäteen" vastasi 3,4 % vastaajista, ettei osaa sanoa. 17,1 % vastanneista vastasi olevansa väitteen kanssa samaa mieltä ja 51,7 % enemmän samaa mieltä. 24,4 % vastanneista vastasi olevansa enemmän eri mieltä väitteen kanssa ja 3,4 % eri mieltä. Väite "henkilöstö otetaan mukaan muutosten suunnitteluun" sai keskiarvon 2,8. Samaa mieltä tämän väitteen kanssa oli 18,8 % ja eri mieltä 6,8 %.

Osa-alue, jossa mitattiin väitettä "henkilöstöämme tuetaan kohtaamaan muutosten tuomat haasteet", sai keskiarvoksi 2,9.



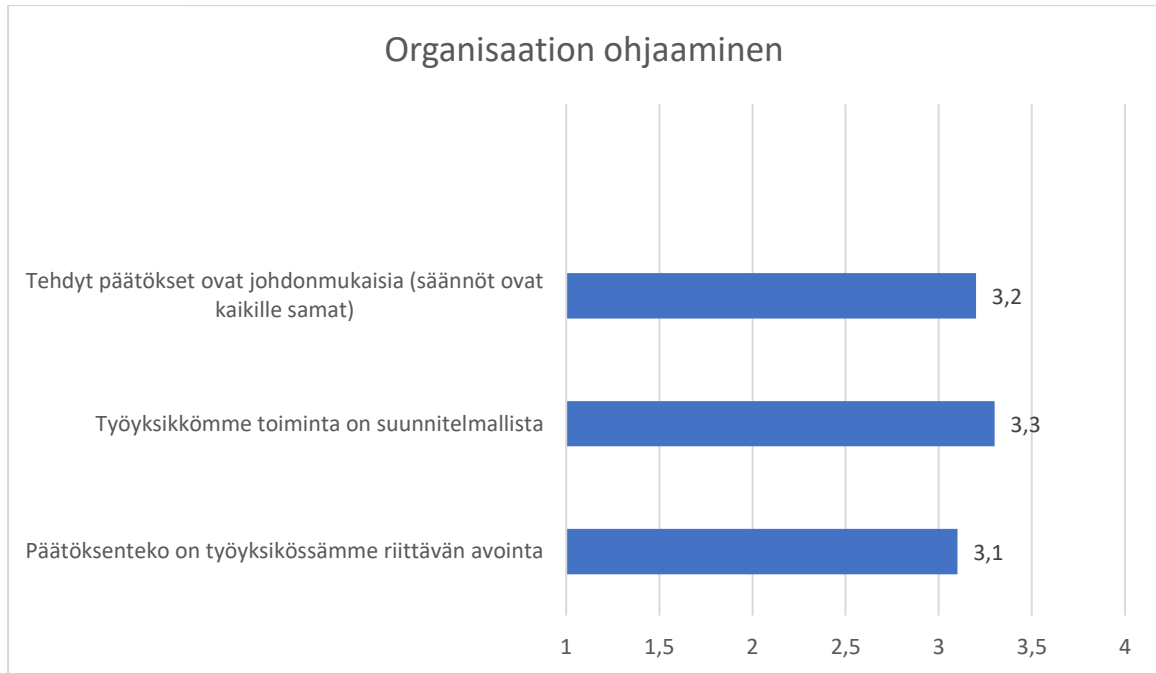
### Organisaation ohjaaminen

Organisaation ohjaamisen osiossa oli yhteensä kolme kysymystä, joiden yhteiskeskiarvo oli 3,2. Hallinto-osaston osalta keskiarvo oli jonkin verran muita osastoja alhaisempi keskiarvolla 3,0. Osiossa kartoitettiin työyksikön päätöksenteon avoimuutta, työyksikön toiminnan suunnitelmallisuutta ja tehtyjen päätösten johdonmukaisuutta.

Väite ”työyksikkömme toiminta on suunnitelmallista” sai osa-alueen korkeimman keskiarvon, joka oli 3,3. Kysymykseen vastasi 2,3 % ”en osaa sanoa”. Samaa mieltä väitteen kanssa oli 34,7 % ja eri mieltä 1,1 % vastanneista. Enemmän samaa mieltä väitteen kanssa oli 54,5 % vastanneista ja 7,4 % vastanneista koki olevansa enemmän eri mieltä väitteen kanssa.

Väite ” Tehdyt päätökset ovat johdonmukaisia (säännöt ovat kaikille samat) sai tulokseksi 3,2 ja ”päätöksenteko on työyksikössämme riittävän avointa” väitteen keskiarvoksi tuli 3,1.



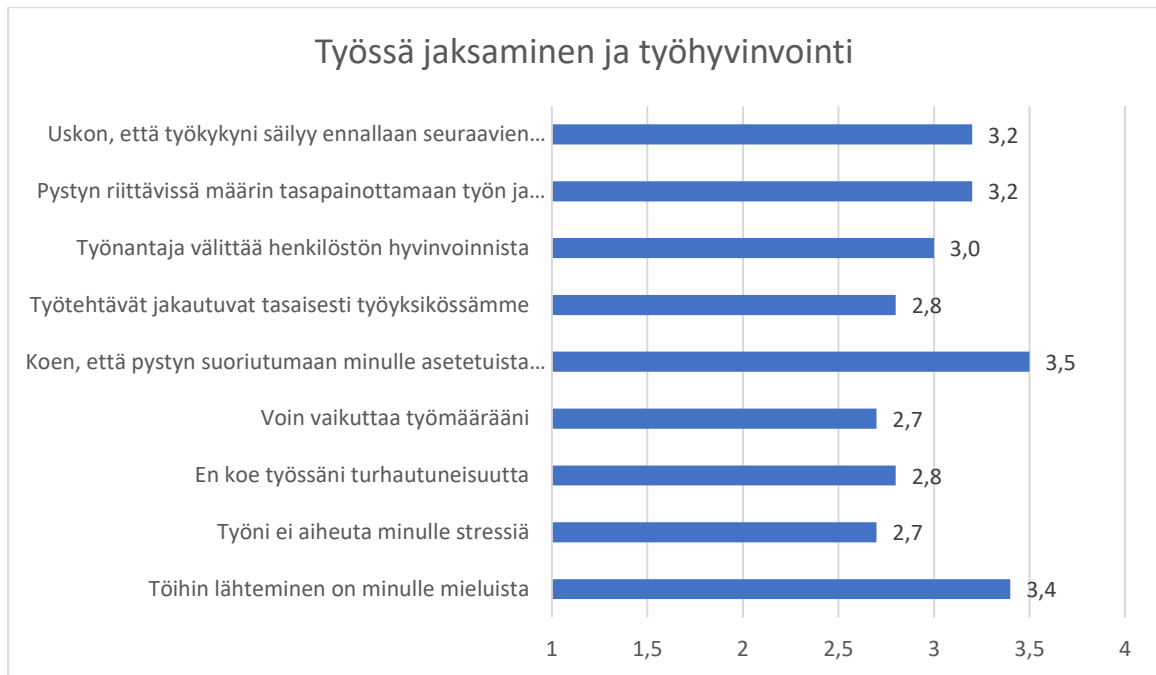


## Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi

Työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kokonaiskeskiarvo oli 3,1.

"Voin vaikuttaa työmäärääni" väitteen kohdalla 6,8 % vastaajista oli sitä mieltä, että he eivät voi vaikuttaa työmäärään, ja 14,8 % oli väitteen kanssa samaa mieltä. Enemmän samaa mieltä oli 48,9 % ja enemmän eri mieltä 28,4 %. Keskiarvoksi muodostui 2,7. Väite "työtehtävät jakautuvat tasaisesti työyksikössämme" sai myös keskiarvon 2,7. 5,7 % vastaajista oli sitä mieltä, että työtehtävät eivät jakaudu tasaisesti, ja 15,3 % oli väitteen kanssa samaa mieltä. Enemmän samaa mieltä oli 50,6 % ja enemmän eri mieltä 20,5 %.

Sen sijaan osion parhaat arviot saivat väitteet " töihin lähteminen on minulle mieluista" (3,4), sekä "koen, että pystyn suoriutumaan minulle asetetuista tavoitteista", jonka keskiarvo oli 3,5.

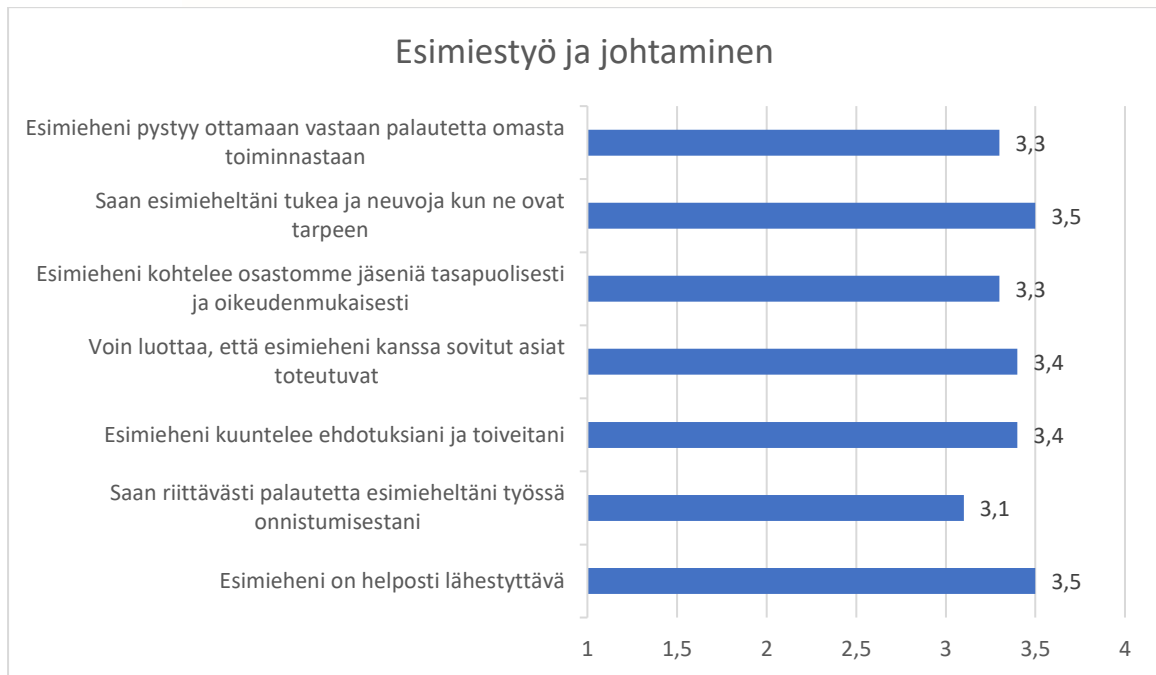


### 3. KOKOAVASTI MUISTA OSA-ALUEISTA

#### Esimiestyö ja johtaminen

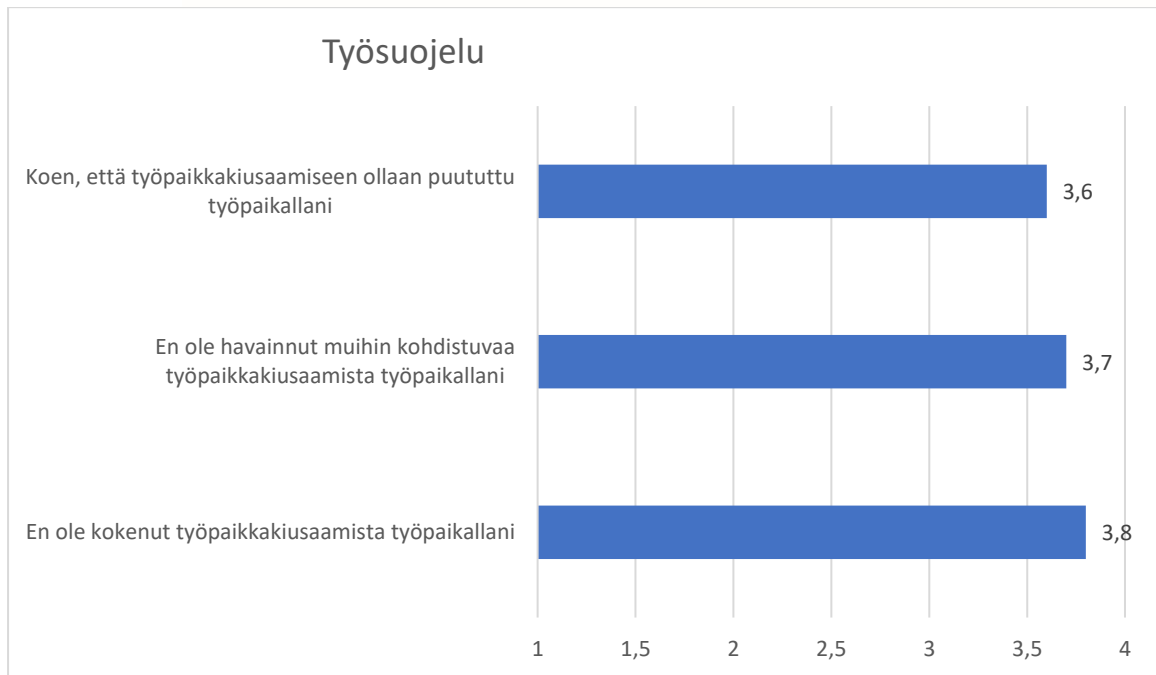
Esimiestyön ja johtamisen osa-alueessa oli yhteensä seitsemän kysymystä, joiden kokonaiskeskiarvo oli 3,4. Osa-alueen vahvimmat keskiarvot saivat väitteet "esimieheni on helposti lähestyttävä" (keskiarvo 3,5) ja "saan esimieheltäni tukea ja neuvoja kun ne ovat tarpeen" (keskiarvo 3,5). Eri mieltä esimiehen helposti lähestyttävyydestä oli vain 0,6 % ja kukaan ei vastannut "en osaa sanoa". Täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli 57,4 % vastanneista. Esimieheltä tuen saamisessakin eri mieltä väitteen kanssa oli ainoastaan 1,1 % ja täysin samaa mieltä 59,7 % vastanneista.

Heikoimman keskiarvon sai väite "saan riittävästi palautetta esimieheltäni työssä onnistumisestani" (keskiarvo 3,1), tulos parani vuoden 2021 (2,8) tuloksesta. Väitteissä "voin luottaa, että esimieheni kanssa sovitut asiat toteutuvat, esimieheni kohtelee osastomme jäseniä tasapuolisesti ja esimieheni pystyy ottamaan vastaan palautetta omasta toiminnastaan", ainoastaan 14 vastaajaa oli täysin eri mieltä ja 45,8 % vastaajista oli täysin samaa mieltä. Näiden väitteiden keskiarvo oli 3,3 %.



## Työsuojelu

Työsuojelun osa-alue menestyi kyselyssä parhaiten. Osiossa oli kolme kysymystä joiden kokonaiskeskiarvoksi muodostui 3.7. Työsuojelun osuudessa kartoitettiin henkilöstön kokemuksia siitä, ovatko he itse kokeneet kiusaamista työpaikalla tai ovatko he havainneet muihin kohdistuvaa kiusaamista. Vastaajista 83.5 % ei ollut kokenut ollenkaan työpaikkakiusaamista työpaikallaan. Kiusaamista oli puolestaan kokenut 4 henkilöä. 75 % vastaajista ei ollut havainnut muihin kohdistuvaa kiusaamista, ja 5 henkilöä vastasi havainneensa sitä. Työpaikkakiusaaminen ei ole koskettanut suurinta osaa vastanneista, sillä peräti 54 % vastasi ettei osaa sanoa, onko työpaikkakiusaamiseen puututtu. 31,2 % vastasi, että kiusaamiseen on puututtu ja vain 1.1.% koki että kiusaamiseen ei olla reagoitu.

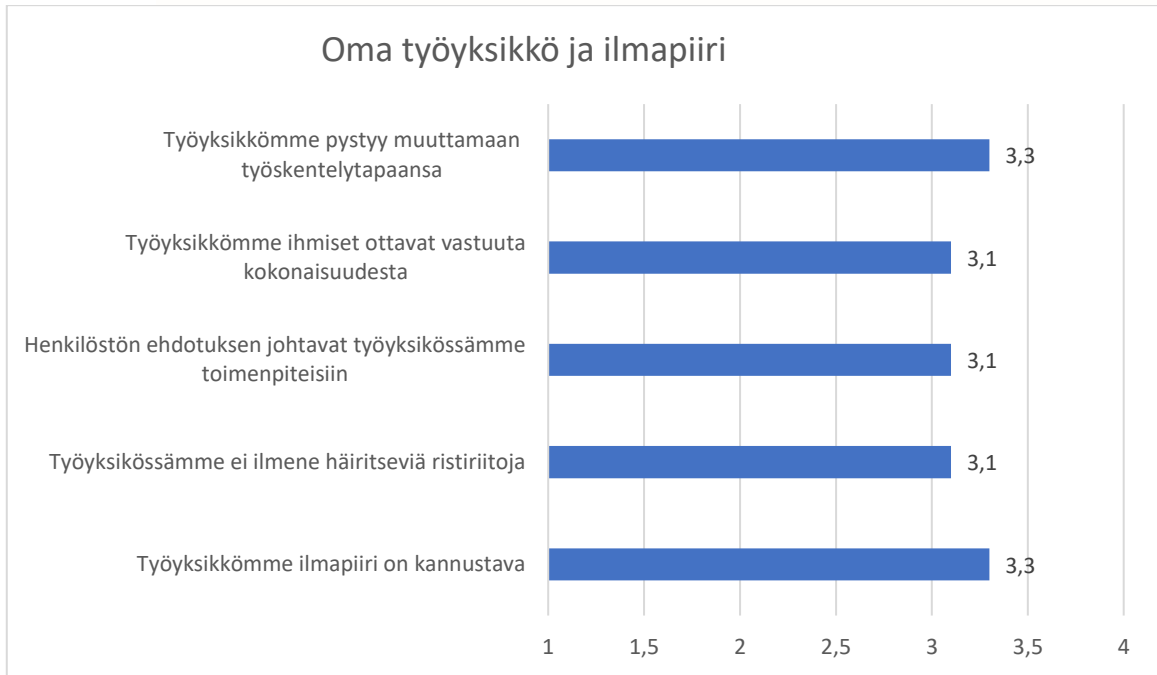


### Oma työyksikkö ja ilmapiiri:

Omaa työyksikköä ja ilmapiiriä mitattiin väittämillä, jotka kuvasivat oman työyksikön ilmapiiriä ja työyksikössä ilmeneviä ristiriitoja arvioimalla. Lisäksi osa-alueessa oli väittämiä, työntekijöiden ehdotuksien toimeenpanemisesta, työyksikön työntekijöiden vastuun ottamisesta oman työyksikön asioista kokonaisuutena sekä työyksikön muuntautumiskyvystä. Oman työyksikön ilmapiiri on työhyvinvointikyselyssä saanut kokonaiskeskiarvoksi 3,2.

Väitteet "henkilöstön ehdotukset johtavat työyksikössämme toimenpiteisiin", "työyksikössämme ei ilmene häiritseviä ristiriitoja ja "työyksikössämme ihmiset ottavat vastuuta oman työnsä lisäksi myös kokonaisuudesta" pääsivät kaikki samaan 3.1 keskiarvoon. Huomattavaa oli että väitteen "henkilöstön ehdotukset johtavat työyksikössämme toimenpiteisiin" kohdalla 7,4 % prosenttia vastasi "en osaa sanoa".

Vahvimpia keskiarvoja saivat väitteet "työyksikössämme ilmapiiri on kannustava" (keskiarvo 3,3) ja "työyksikössämme pystyy muuttamaan työskentelytapaansa muuttuvien tilanteiden mukaisesti" (keskiarvo 3,3). Ilmapiirin kannustavuutta mittaavassa väitteessä "en osaa sanoa" -vastauksien määrä oli vain 1,1 %



### Vapaat vastaukset

Osiassa, jossa henkilökunta oli saanut jättää vapaasti palautetta oli tullut yhteensä 10 erillistä kommenttia.

Osa palautteista oli keskittynyt potentiaalisiin kehittämiskohteisiin. Niistä nousseet vat kommentit liittyivät mm. muutosjohtamiseen, johtamiskäytäntöihin ylipäättään sekä työhyvinvoinnin näkyvämpiin kehittämistoimiin. Palavereihin käytettävää aikaa toivottiin tehostettavan. E-passin käytölle toivottiin myös jatkoa.

## 4. YHTEENVETO VASTAAJARYHMITÄIN

Vastaukset jakaantuivat osastoittain seuraavasti (suluissa vuoden 2021 luku):

Hallinto-osasto 12 (20)

Sivistysosasto 122 (143)

Tekninen osasto 42 (44)

Vastanneista esimiehiä oli 14 kpl (19) ja työntekijöitä 162 kpl (188)

### Osastokohtaiset keskiarvot

Osasto	Organisaation ohjaaminen	Muutosjohtaminen	Esimiestyö ja johtaminen	Työtyytyväisyys ja työmotivaatio
Sivistys	3,2	2,9	3,3	3,5
Tekninen	3,2	2,7	3,3	3,3
Hallinto	3,0	2,9	3,4	3,5

Osasto	Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi	Osaaminen ja ammattitaito
Sivistys	3,0	3,5
Tekninen	3,1	3,2
Hallinto	3,2	3,4

## Vastaajat työyksiköittäin

Kahdessa työyksikössä vastaajia oli alle 5 ja nämä yksiköt yhdistettiin isompiin yksiköihin.

Työskentely-yksikkö	Vastanneiden määrä	Osuus kaikista vastanneista %
Hallinto-osasto	12	6,8
Sivistystoimisto	4	2,3
Lähteenmäen koulu	9	5,1
Tulkkilan koulu	23	13,1
Tuomaalan koulu	7	4,0
Yhteiskoulu	35	19,9
Lukio	9	5,1
Kauvatsan päivä-koti	3	1,7
Villa vilinä	20	11,4
Perhepäivähoito	3	1,7
Vapaa-aikapalvelut	10	5,7
Tekninen toimisto	6	3,4
Yleisten alueiden hoito, kaavoitus, rak.valvonta	5	2,8
Ruokapalvelut	13	7,4
Kiinteistöjen hoito	6	3,4
Siivouspalvelut	11	6,2