

KOKEMÄEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKYSELYN TULOKSET 2023

Sisälllys

Sisälllys	2
1. Kyselyn toteuttaminen.....	3
1.1 Kyselyn rakenne	3
2. Tulokset.....	4
2.1 Taulukot	4
2.2 Vahvimmat aihealueet	5
Työtyytyväisyys ja työmotivaatio	5
Osaaminen ja ammattitaito	6
Organisaation ohjaaminen	7
2.3 Mahdolliset kehittämiskohteet	8
Muutosjohtaminen.....	8
Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi.....	9
3. Kokoavasti muista osa-alueista	10
Esimiestyö ja johtaminen.....	10
Työsuojelu.....	11
Oma työyksikkö ja ilmapiiri	12
Vapaat vastaukset.....	13
4. Yhteenveto vastaajaryhmittäin	14

1. Kyselyn toteuttaminen

Kokemäen kaupungin henkilöstökysely toteutettiin 20.10.-19.11.2023 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 170 työntekijää ja vastaajat jakautuivat osastojen välillä seuraavasti:

- Hallinto-osasto 6 % (11 vastaajaa) kaikista vastanneista
- Sivistys- ja hyvinvointiosasto 77 % (130 vastaajaa) kaikista vastanneista
- Tekninen osasto 17 % (29 vastaajaa) kaikista vastanneista

1.2 Vastanneiden pohjatietoja

Vastanneista 31 % (53 henkilöä) on ollut Kokemäen kaupungin palveluksessa alle 5 vuotta, 32 % (55 henkilöä) 5-15 vuotta ja 36 % (62 henkilöä) yli 15 vuotta.

Vastaajista yhteensä 12 % eli 20 henkilöä olivat asemaltaan esimiehiä ja 88 % eli 150 henkilöä on asemaltaan työntekijöitä.

2. Tulokset

Henkilöstökyselyn vastausprosentiksi tuli 63%, joka sama kuin edellisvuonna. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,33 vastausvaihtoehdoista 1-4. Vuonna 2022 toteutetussa työhvyinvointikyselyssä vastaava keskiarvo oli 3,29 ja vuonna 2021 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"	3,6	1,2 %
"Saan esihenkilöltäni tukea ja neuvoja kun ne ovat tarpeen"	3,6	1,8 %
"Tunnen, että työlläni on merkitystä"	3,6	0,6 %
"Pyrin itse edistämään työyksikön hyvinvointia ja ilmapiiriä"	3,6	1,2 %
Esihenkilöni on helposti lähestyttävä	3,7	0 %
Työtehtävät vastaavat osaamistani	3,6	0,6 %
En ole kokenut työpaikkakiusaamista työpaikallani	3,7	0,6 %
En ole havainnut muihin kohdistuvaa työpaikkakiusaamista työpaikallani	3,6	3,0 %

Heikoimmat aiheet henkilöstökyselyssä	Keskiarvo	"En osaa sanoa"-vastausten osuus
"Henkilöstö otetaan mukaan muutosten suunnitteluun"	2,9	1,8 %
"Työni ei aiheuta minulle stressiä"	2,7	0,6 %
Henkilöstö otetaan mukaan muutosten suunnitteluun.	2,9	3,5 %
"Työtehtävät jakautuvat tasaisesti työyksikössämme"	3,0	7,6 %
Henkilöstöä tuetaan kohtaamaan muutosten tuomat haasteet	3,0	4,1 %

"Voin vaikuttaa työmäärääni"	2,8	2,4 %
En koe työssäni turhautuneisuutta	2,8	2,9 %

2.2 Vahvimmat aihealueet

Työtyytyväisyys ja työmotivaatio

Työtyytyväisyyden ja työmotivaation osa-alueessa oli yhteensä yhdeksän kysymystä ja niiden kokonaiskeskiarvo oli 3,5. Hallinto-osasto pääsi hieman keskiarvon yläpuolelle tuloksella 3,6, sivistys- ja hyvinvointiosasto noudatti keskiarvoa ja tekninen osasto jäi hieman keskiarvon alapuolelle tuloksella 3,4. Työtyytyväisyys ja työmotivaatio oli vuoden 2023 työhyvinvointikyselyssä yksi parhaiten menestyneistä osa-alueista.

Väitteeseen siitä, että vastaaja on tyytyväinen nykyisiin työtehtäviin kukaan ei vastannut olevansa täysin eri mieltä, 8,2 % vastaajista sanoi olevansa enemmän eri mieltä. Enemmän samaa mieltä vastasi olevansa 39,4 % vastanneista ja täysin samaa mieltä 51,8 %.

Väitteeseen, että vastaaja koki hänen työllään olevan merkitystä, saatiin keskiarvoksi 3,6 ja 61,8 % vastasi olevansa väitteen kanssa samaa mieltä ja 31,2 % enemmän samaa mieltä. Vastaajista 0,6 % oli väitteen kanssa eri mieltä ja 5,3 % 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", joiden keskiarvo oli 3,6.

Alhaisimman keskiarvon sai väite "työyksikössäni on halukkuutta ponnistella yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi". Tämän väitteen keskiarvo ylsi 3,2 % :iin. Samaa mieltä väitteen kanssa oli 37,1 % sekä enemmän samaa mieltä 44,7 %. Eri mieltä väitteen kanssa oli 1,2 % ja enemmän eri mieltä 12,8 % vastanneista.

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



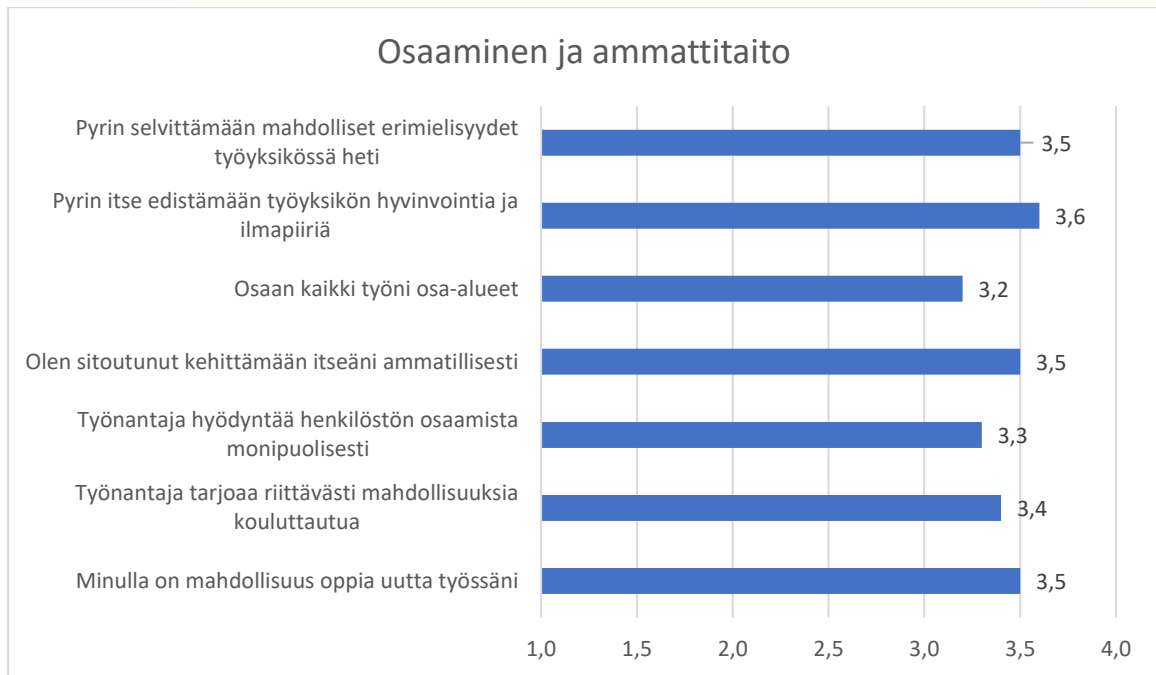
Osaaminen ja ammattitaito

Osaamisen ja ammattitaidon osa-alueessa oli seitsemän kysymystä ja niiden kokonaiskeskiarvo oli 3,4. Huomattavaa on, että kaikki osastot noudattivat keskiarvoa.

Osaamisen ja ammattitaidon osa-alueessa korkeimmat keskiarvot saivat väitteet, joissa väitettiin työntekijän olevan sitoutunut kehittämään itseään ammatillisesti, pyrkivän selvittämään mahdolliset erimielisyydet työyksikössä heti, työntekijällä olevan mahdollisuuden oppia uutta työssään ja jossa työntekijän omaa pyrkimystä edistää työyksikön hyvinvointia ja ilmapiiriä arvioitiin. Viimeisen väittämän kohdalla kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Väitteeseen, jossa esitettiin, että työntekijä on sitoutunut kehittämään itseään ammatillisesti, vastattiin 55,9 %:sti samaa mieltä, 40,0 %:sti enemmän samaa mieltä, ja 1,8 %:sti enemmän eri mieltä. Väitteeseen ”pyrin edistämään työyksikön hyvinvointia ja ilmapiiriä” vastattiin 55,9 %:ssa vastauksista samaa mieltä ja 40,0 %:ssa enemmän samaa mieltä. 1,8 % vastasi olevansa enemmän eri mieltä väitteen kanssa ja 4,2 % vastasi, ettei osaa sanoa. Vastaajista 0,6 % oli täysin eri mieltä.

Väitteeseen ”osaan kaikki työni osa-alueet” saatiin osion heikoin keskiarvo 3,2. 1,8 % vastasi, ettei osaa sanoa. 30 % vastanneista oli kysymyksen kanssa samaa mieltä, 55,3 % vastasi olevansa enemmän samaa mieltä ja 12 % enemmän eri mieltä. Vastaajista 0,6 % oli täysin eri mieltä.

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

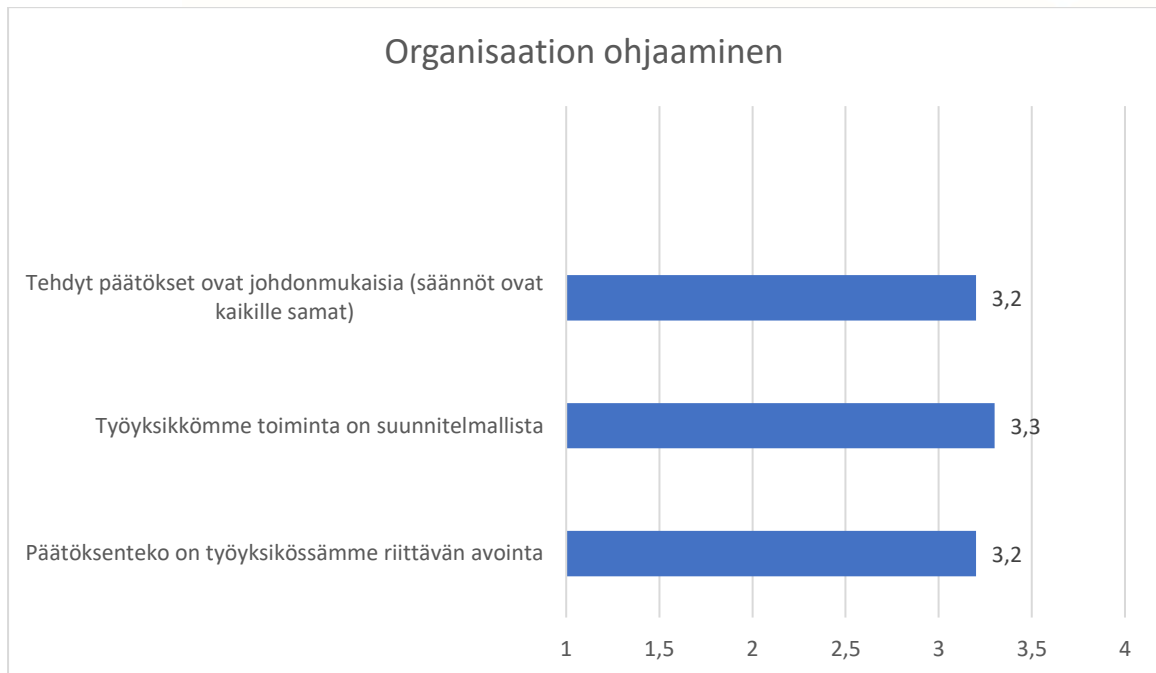


Organisaation ohjaaminen

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

Väite ”työyksikkömme toiminta on suunnitelmallista” sai keskiarvoksi 3,3. Kysymyksen vastasi 1,2 % ”en osaa sanoa”. Samaa mieltä väitteen kanssa oli 38,2 %, kukaan ei ollut eri mieltä. Enemmän samaa mieltä väitteen kanssa oli 48,8 % vastanneista ja 11,2 % vastanneista koki olevansa enemmän eri mieltä väitteen kanssa.

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



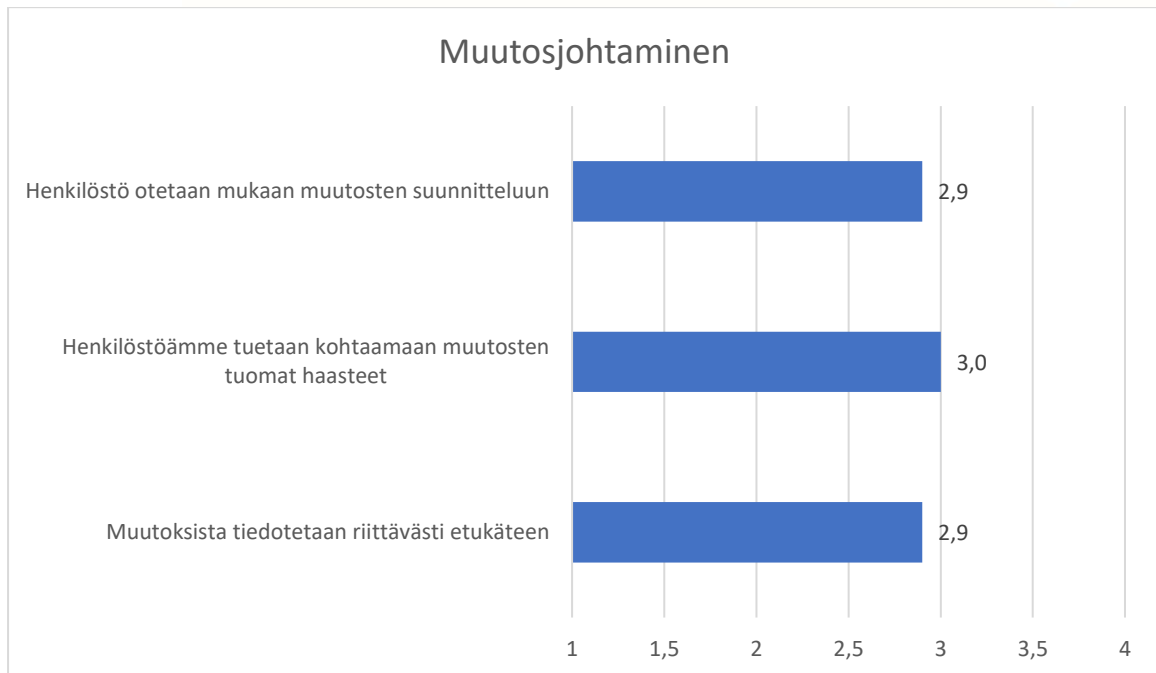
2.3 Mahdolliset kehittämiskohteet

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. Teknisen osaston tulos oli hieman yli keskiarvon (3,0), samoin hallinto-osaston (3,1). Sivistys- ja hyvinvointiosaston tulos noudatti keskiarvoa. Muutoksen johtaminen on ollut vuosien 2021 ja 2022 työhyvinvointikyselyssä niin ikään heikoin osa-alue.

Väitteeseen ”muutoksista tiedotetaan riittävästi etukäteen” 1,8 % vastaajista, ei osannut sanoa. 23,5 % vastanneista vastasi olevansa väitteen kanssa samaa mieltä ja 48,8 % enemmän samaa mieltä. 18,8 % vastanneista vastasi olevansa enemmän eri mieltä väitteen kanssa ja 6,5 % eri mieltä. Väite ”henkilöstö otetaan mukaan muutosten suunnitteluun” sai keskiarvon 2,9. Samaa mieltä tämän väitteen kanssa oli 21,8 % ja eri mieltä 6,0 %.

Osa-alue, jossa mitattiin väitettä ”henkilöstöämme tuetaan kohtaamaan muutosten tuomat haasteet”, sai keskiarvoksi 3,0.



Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi

Työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kokonaiskeskiarvo oli 3,1.

”Voin vaikuttaa työmäärääni” väitteen kohdalla 6,5 % vastaajista oli sitä mieltä, että he eivät voi vaikuttaa työmäärään, ja 18,8,8 % oli väitteen kanssa samaa mieltä. Enemmän samaa mieltä oli 44,1 % ja enemmän eri mieltä 27,6 %. Keskiarvoksi muodostui 2,8. Väite ”työni ei aiheuta minulle stressiä” sai heikoimman keskiarvon 2,7. 12,9 % vastaajista oli väittämän kanssa samaa mieltä, ja 51,8 % oli väitteen kanssa enemmän samaa mieltä. Eri mieltä oli 11,2% ja enemmän eri mieltä 22,9 %.

Sen sijaan osion parhaat arviot saivat väitteet ” töihin lähteminen on minulle mieluista” , sekä ”koen, että pystyn suoriutumaan minulle asetetuista tavoitteista”, joiden keskiarvo oli 3,4.

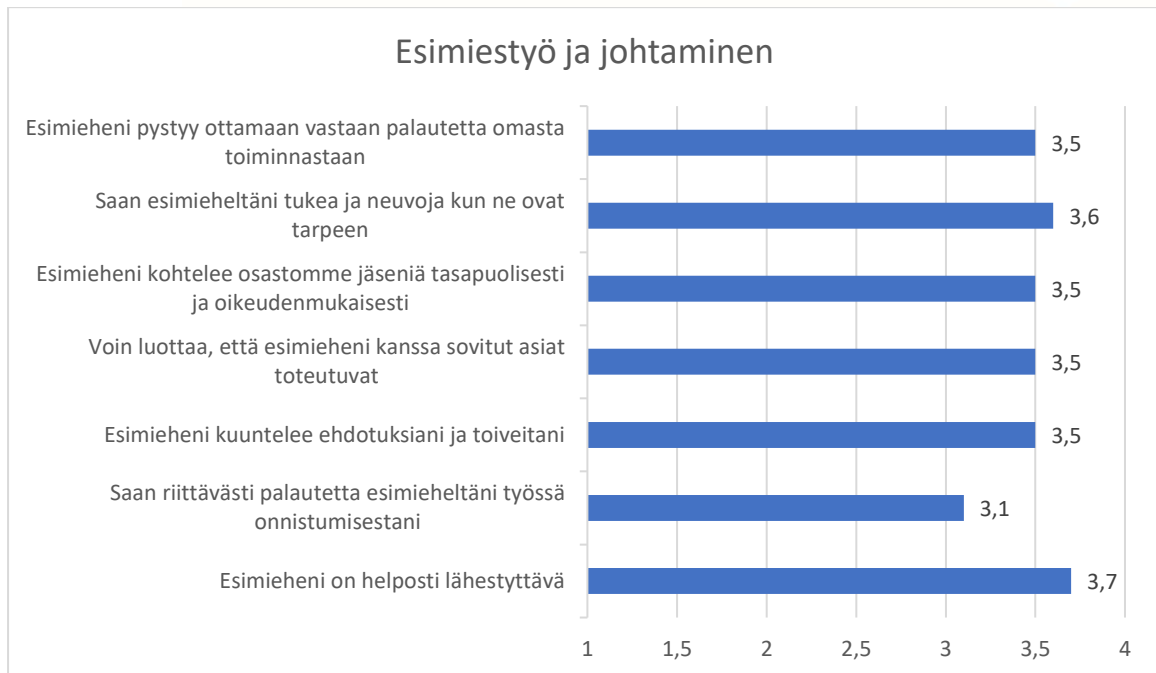


3.Kokoavasti muista osa-alueista

Esimiestyö ja johtaminen

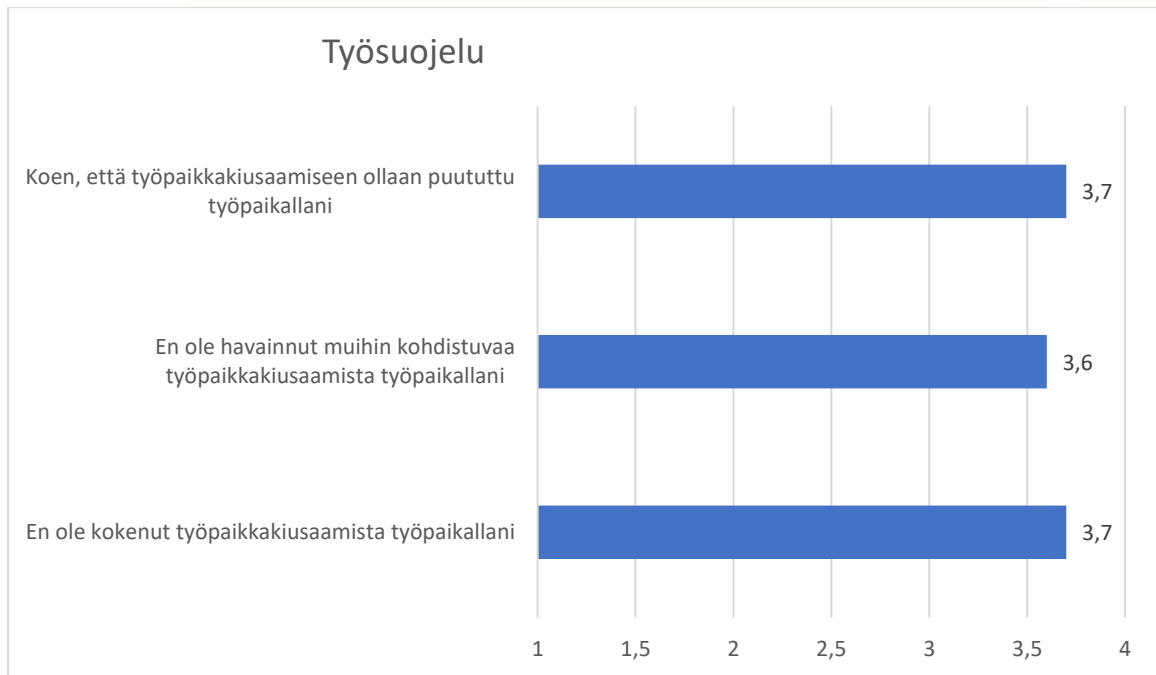
Esimiestyön ja johtamisen osa-alueessa oli yhteensä seitsemän kysymystä, joiden kokonaiskeskiarvo oli 3,5 (3.4 v. 2022). Osa-alueen vahvimmat keskiarvot saivat väitteet "esimieheni on helposti lähestyttävä" (keskiarvo 3,7) ja "saan esimieheltäni tukea ja neuvoja kun ne ovat tarpeen" (keskiarvo 3,6). Eri mieltä esimiehen helposti lähestyttävyydestä oli vain 0,6 % ja kukaan ei vastannut "en osaa sanoa". Täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli 72,3 % vastanneista. Esimieheltä tuen saamisessakin eri mieltä väitteen kanssa oli ainoastaan 0,6 % ja täysin samaa mieltä 61,1 % vastanneista.

Heikoimman keskiarvon sai väite "saan riittävästi palautetta esimieheltäni työssä onnistumisestani" (keskiarvo 3,1), joka sama kuin edellisvuonnakin. Väitteissä "voin luottaa, että esimieheni kanssa sovitut asiat toteutuvat, esimieheni kohtelee osastomme jäseniä tasapuolisesti ja esimieheni pystyy ottamaan vastaan palautetta omasta toiminnastaan", kukaan ei ollut täysin eri mieltä ja 58,8 % vastaajista oli täysin samaa mieltä. Näiden väitteiden keskiarvo oli 3,5 % (3,3 vuonna 2022).



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 81,1 % ei ollut kokenut ollenkaan työpaikkakiusaamista työpaikallaan. Kiusaamista oli puolestaan kokenut 5 henkilöä. 70,6 % vastaajista ei ollut havainnut muihin kohdistuvaa kiusaamista ja 4 henkilöä vastasi havainneensa sitä. Työpaikkakiusaaminen ei ole koskettanut suurinta osaa vastanneista, sillä peräti 50 % vastasi ettei osaa sanoa, onko työpaikkakiusaamiseen puututtu. 34,1 % vastasi, että kiusaamiseen on puututtu ja vain 1.2% koki että kiusaamiseen ei olla reagoitu.

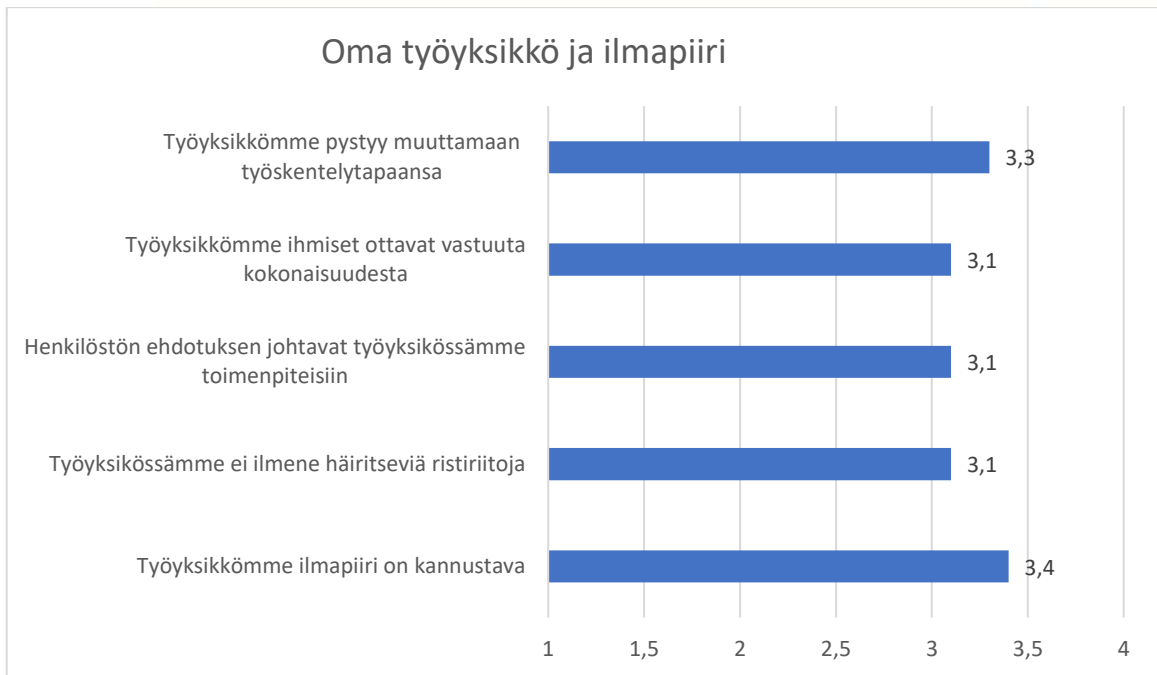


Oma työyksikkö ja ilmapiiri

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 (sama kuin vuonna 2022).

Väitteet "henkilöstön ehdotukset johtavat työyksikössämme toimenpiteisiin", "työyksikössämme ei ilmene häiritseviä ristiriitoja" ja "työyksikömmme ihmiset ottavat vastuuta oman työnsä lisäksi myös kokonaisuudesta" pääsivät kaikki samaan 3.1 keskiarvoon. Huomattavaa oli että väitteen "henkilöstön ehdotukset johtavat työyksikössämme toimenpiteisiin" kohdalla 7,6 % prosenttia vastasi "en osaa sanoa".

Vahvimpia keskiarvoja saivat väitteet "työyksikömmme ilmapiiri on kannustava" (keskiarvo 3,4) ja "työyksikömmme pystyy muuttamaan työskentelytapaansa muuttuvien tilanteiden mukaisesti" (keskiarvo 3,3). Ilmapiirin kannustavuutta mittaavassa väitteessä "en osaa sanoa" -vastauksien määrä oli 3,5 %



Vapaat vastaukset

Osiassa, jossa henkilökunta oli saanut jättää vapaasti palautetta oli tullut yhteensä 12 erillistä kommenttia.

Yksittäisissä vapaissa vastauksissa käsiteltiin

- koettua työpaikkakiusaamista, joka on työnantajan toimenpiteillä selvitetty
- työyksikön tiedotusta
- työntekijän jaksamisen tukemista
- jaettua johtajuutta
- esihenkilöiden lisäkoulutuksen tarvetta (mm. virka- ja työehtosopimukset)
- kuormittumista
- henkilöstön sosiaalituloja
- hyvää ilmapiiriä
- työntekijöiden sitoutumista
- yleisen ohjeistuksen noudattamista
- muutosjohtamista
- henkilöstöetuksia

4. Yhteenvedo vastaajaryhmittäin

Vastaukset jakaantuivat osastoittain seuraavasti (suluissa vuoden 2022 luku):

Hallinto-osasto 11 (12)

Sivistys- ja hyvinvointiosasto 130 (122)

Tekninen osasto 29 (42)

Vastanneista esimiehiä oli kpl 20 (14) ja työntekijöitä 150 kpl (162)

Osastokohtaiset keskiarvot

Osasto	Organisaation ohjaaminen	Muutosjohtaminen	Esihenkilötyö ja johtaminen	Työtyytyväisyys ja työmotivaatio
Sivistys- ja hyvinvointi	3,2	2,9	3,4	3,5
Tekninen	3,4	3,0	3,5	3,4
Hallinto	3,4	3,1	3,9	3,6

Osasto	Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi	Osaaminen ja ammattitaito
Sivistys- ja hyvinvointi	3,0	3,4
Tekninen	3,2	3,4
Hallinto	3,4	3,4

Vastaajat työyksiköittäin

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

Työskentely-yksikkö	Vastan- neiden määrä	Yksikön osuus kaikista vastan- neista %
Hallinto-osasto	11	6,5
Sivistys- ja hyvinvointiosaston hallinto ja hyvinvointipalvelut	13	7,6
Kauvatsan päiväkotikoulu	15	8,8
Kokemäen yhtenäiskoulu/Tulkkilan koulu	25	14,7
Kokemäen yhtenäiskoulu/yhteiskoulu	34	20,0
Lukio	5	2,9
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	5	2,9
Villa vilinä ja perhepäivähoito	34	20,0
Tekninen- ja ympäristötoimisto, Yleisten alueiden hoito, kaavoitus- ja mittaus ja ympäristötoiminnot	8	4,7
Ruokapalvelut	9	5,3
Kiinteistöjen hoito	5	2,9
Siivouspalvelut	6	3,5