



# **KOKEMÄEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKYSELYN TULOKSET 2024**

## Sisällys

Sisällys .....	2
1. Kyselyn toteuttaminen .....	3
1.1 Kyselyn rakenne .....	3
1.2 Vastanneiden pohjatietoja .....	4
2. Tulokset .....	4
2.1 Taulukot .....	4
2.2 Vahvimmat aihealueet .....	6
2.2.1 Työtyytyväisyys ja työmotivaatio .....	6
2.2.2 Osaaminen ja ammattitaito .....	7
2.3 Mahdolliset kehittämiskohteet .....	8
2.3.1 Muutosjohtaminen .....	8
2.3.2 Organisaation ohjaaminen .....	9
2.3.3 Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi .....	10
3. Kokoavasti muista osa-alueista .....	11
3.1 Esihenkilötyö ja johtaminen .....	11
3.2 Työsuojelu .....	12
3.3 Oma työyksikkö ja ilmapiiri .....	13
3.4 Vapaat vastaukset .....	14
4. Yhteenveto vastaajaryhmittäin .....	15

# 1. Kyselyn toteuttaminen

Kokemäen kaupungin henkilöstökysely toteutettiin 27.11.-18.12.2024 aikavälillä. Kysely toteutettiin ja vastaamaan pääsi Teamsiin lähetetyn linkin kautta. Kysely oli vastattavissa kaikilla työntekijöillä. Yksiköiden esihenkilöitä 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 aieman 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 esihenkilö) 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 156 työntekijää ja vastaajat jakautuivat osastojen välillä seuraavasti:

- Hallinto-osasto 6,4 % (10 vastaajaa) kaikista vastanneista
- Sivistys- ja hyvinvointiosasto 74,4 % (116 vastaajaa) kaikista vastanneista
- Tekninen osasto 19,2 % (30 vastaajaa) kaikista vastanneista

## 1.2 Vastanneiden pohjatietoja

Vastanneista 31 % (48 henkilöä) on ollut Kokemäen kaupungin palveluksessa alle 5 vuotta, 27 % (43 henkilöä) 5-15 vuotta ja 42 % (65 henkilöä) yli 15 vuotta.

Vastaajista yhteensä 12 % eli 19 henkilöä ovat asemaltaan esihenkilöitä ja 88 % eli 137 henkilöä ovat asemaltaan työntekijöitä.

## 2. Tulokset

Henkilöstökyselyn vastausprosentiksi tuli 64%, joka on yhden prosenttiyksikön suurempi kuin edellisvuonna. Kaikkien vastauksien keskiarvoksi saatiin 3,3 vastausvaihtoehdoista 1-4. Huomattavaa on, että keskiarvo on ollut sama myös vuosina 2022-2023. Keskiarvo kuvaa sitä, että Kokemäen kaupungin henkilöstö voi työssään verrattain hyvin. Huomattavaa on myös, ettei yhdenkään yksittäisen väitteen kohdalla vastaus alittanut 2,6:n keskiarvoa.

### 2.1 Taulukot

Vahvimmat aiheet henkilöstökyselyssä	Keskiarvo	"En osaa sanoa"-vastausten osuus
"Olen sitoutunut työskentelyyn työyksikössäni"	3,7	0 %
"Saan esihenkilöltäni tukea ja neuvoja kun ne ovat tarpeen"	3,6	0,6 %
"Tunnen, että työlläni on merkitystä"	3,6	1,3 %
"Pyrin itse edistämään työyksikön hyvinvointia ja ilmapiiriä"	3,6	0,6 %
Esihenkilöni on helposti lähestyttävä	3,7	0,6 %
Työtehtävät vastaavat osaamistani	3,6	1,3 %

En ole kokenut työpaikkakiusaamista työpaikallani	3,7	0 %
En ole havainnut muihin kohdistuvaa työpaikkakiusaamista työpaikallani	3,6	3,0 %
Koen, että työpaikkakiusaamiseen ollaan puututtu	3,6	52,6%
Esihenkilöni kuuntelee toiveitani ja ehdotuksiani	3,6	1,3%
Esihenkilöni pystyy ottamaan vastaan palautetta omasta toiminnastaan	3,6	9%
Olen sitoutunut kehittämään itseäni ammatillisesti	3,6	3,8%

Heikoimmat aiheet henkilöstökyselyssä	Keskiarvo	"En osaa sanoa"-vastausten osuus
Muutoksista tiedotetaan riittävästi etukäteen	2,9	4,5 %
"Työni ei aiheuta minulle stressiä"	2,6	0,6 %
Henkilöstö otetaan mukaan muutosten suunnitteluun.	3,0	6,4 %
"Työtehtävät jakautuvat tasaisesti työyksikössämme"	2,9	7,7 %
"Voin vaikuttaa työmäärääni"	2,8	1,9 %
En koe työssäni turhautuneisuutta	2,7	0 %

## 2.2 Vahvimmat aihealueet

### 2.2.1 Työtyytyväisyys ja työmotivaatio

Työtyytyväisyyden ja työmotivaation osa-alueessa oli yhteensä yhdeksän kysymystä ja niiden kokonaiskeskiarvo oli 3,5. Hallinto-osasto pääsi keskiarvon yläpuolelle tuloksella 3,8, sivistys- ja hyvinvointiosasto noudatti keskiarvoa ja tekninen osasto jäi hieman keskiarvon alapuolelle tuloksella 3,4. Työtyytyväisyys ja työmotivaatio oli vuoden 2024 työhyvinvointikyselyssä yksi parhaiten menestyneistä osa-alueista.

Väitteeseen siitä, että vastaaja on tyytyväinen nykyisiin työtehtäviin 0,6 % vastasi olevansa täysin eri mieltä, 5,8 % vastaajista sanoi olevansa enemmän eri mieltä. Enemmän samaa mieltä vastasi olevansa 37,2 % vastanneista ja täysin samaa mieltä 55,8 %.

Väitteeseen, että vastaaja koki hänen työllään olevan merkitystä, saatiin keskiarvoksi 3,6. Vastaajista 66,7 % oli väitteen kanssa samaa mieltä (61,8 % vuonna 2023) ja 28,8 % enemmän samaa mieltä. Vastaajista kukaan ei ollut väitteen kanssa eri mieltä ja 3,2 % oli enemmän eri mieltä. 1,3 % vastanneista vastasi, ettei osaa sanoa. Muita vahvoja tuloksia työtyytyväisyyden ja työmotivaation osuudessa sai väitteet "Olen sitoutunut työskentelyyn työyksikössäni" (3,7) ja "työtehtävät vastaavat osaamistani" (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 35,9 % sekä enemmän samaa mieltä 46,8 %. Eri mieltä väitteen kanssa oli 11,5 % ja enemmän eri mieltä 0,7 % vastanneista.

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



## 2.2.2 Osaaminen ja ammattitaito

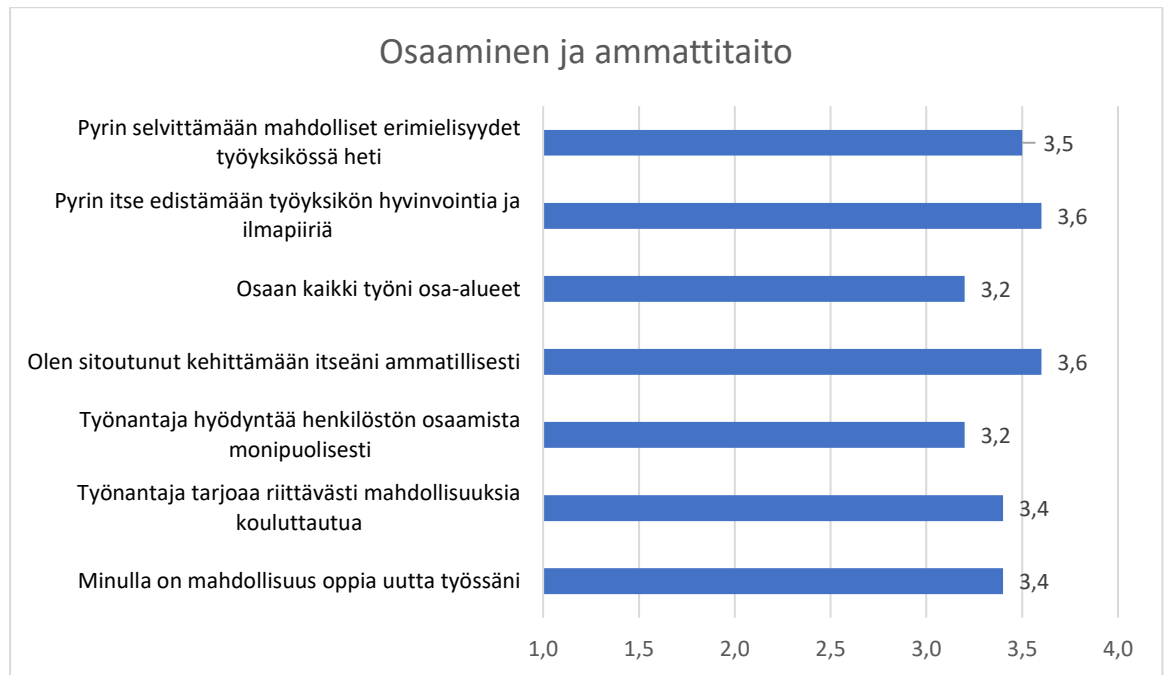
Osaamisen ja ammattitaidon osa-alueessa oli seitsemän kysymystä ja niiden kokonaiskeskiarvo oli 3,4. Hallinto-osaston keskiarvo oli 3.6 ja tekninen osasto sekä sivistys- ja hyvinvointiosasto noudattivat keskiarvoa.

Osaamisen ja ammattitaidon osa-alueessa korkeimmat keskiarvot saivat väitteet, joissa väitettiin työntekijän olevan sitoutunut kehittämään itseään ammatillisesti, pyrkivän selvittämään mahdolliset erimielisyydet työyksikössä heti ja jossa työntekijän omaa pyrkimystä edistää työyksikön hyvinvointia ja ilmapiiriä arvioitiin. Edellä mainittujen väittämien kohdalla kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Väitteeseen, jossa esitettiin, että työntekijä on sitoutunut kehittämään itseään ammatillisesti, vastattiin 60,3 %:sti samaa mieltä, 34 %:sti enemmän samaa mieltä, ja 1,9 %:sti enemmän eri mieltä. Väitteeseen ”pyrin edistämään työyksikön hyvinvointia ja ilmapiiriä” vastaajista 60,3 % oli täysin samaa mieltä ja 36,5 % enemmän samaa mieltä. 2,6 % vastasi olevansa enemmän eri mieltä väitteen kanssa ja 0,6 % vastasi, ettei osaa sanoa.

Väitteisiin ”osaan kaikki työni osa-alueet” sekä ”työnantaja hyödyntää henkilöstön osaamista monipuolisesti” saatiin osion heikoimmat keskiarvot 3,2. Osaamista koskevaan kysymykseen vastaajista 1,3 % ei osannut sanoa, 26,9 % vastanneista oli kysymyksen kanssa samaa

mieltä, 66 % vastasi olevansa enemmän samaa mieltä ja 5,8 % enemmän eri mieltä. Vastaajista kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Kysyttäessä hyödyntääkö työnantaja henkilöstön osaamista monipuolisesti 31,4 % oli täysin samaa mieltä ja 50% enemmän samaa mieltä. 9,6 % vastaajista ei osannut sanoa.

Osaamisen ja ammattitaidon osa-alueessa arvioitiin lisäksi työntekijöiden kokemusta siitä, onko heillä mahdollisuus oppia uutta työssään sekä työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia kouluttautua.



## 2.3 Mahdolliset kehittämiskohteet

### 2.3.1 Muutosjohtaminen

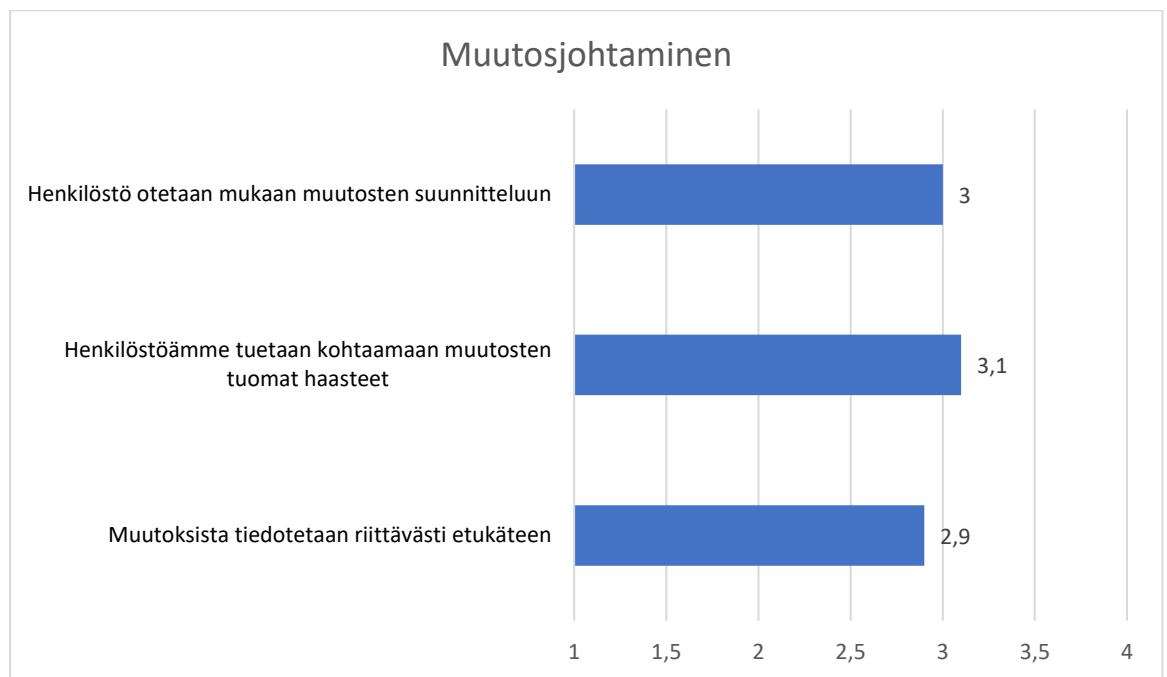
Muutosjohtamisen osa-alueessa oli yhteensä kolme kysymystä, joissa kartoitettiin muutoksista tiedottamista, henkilöstön tukemista muutostilanteessa ja henkilöstön mukaan ottamista muutostilanteessa. Osa-alueen kokonaiskeskiarvo oli 3,0. Teknisen osaston sekä sivistys- ja hyvinvointiosaston tulos oli hieman alle keskiarvon (2,9), hallinto-osasto taas oli keskiarvon yläpuolella (3,5). Muutoksen johtaminen on ollut vuosien 2022 ja 2023 työhyvinvointikyselyssä niin ikään heikoin osa-alue.

Väitteeseen ”muutoksista tiedotetaan riittävästi etukäteen” 4,5 % vastaajista, ei osannut sanoa. 21,8 % vastanneista vastasi olevansa väitteen



kanssa samaa mieltä ja 49,3 % enemmän samaa mieltä. 18,6 % vastanneista vastasi olevansa enemmän eri mieltä väitteen kanssa ja 5,8 % eri mieltä. Väite ”henkilöstö otetaan mukaan muutosten suunnitteluun” sai keskiarvon 3,0. Samaa mieltä tämän väitteen kanssa oli 26,9 % ja eri mieltä 5,1 %.

Osa-alue, jossa mitattiin väitettä ”henkilöstöämme tuetaan kohtaamaan muutosten tuomat haasteet”, sai keskiarvoksi 3,1.

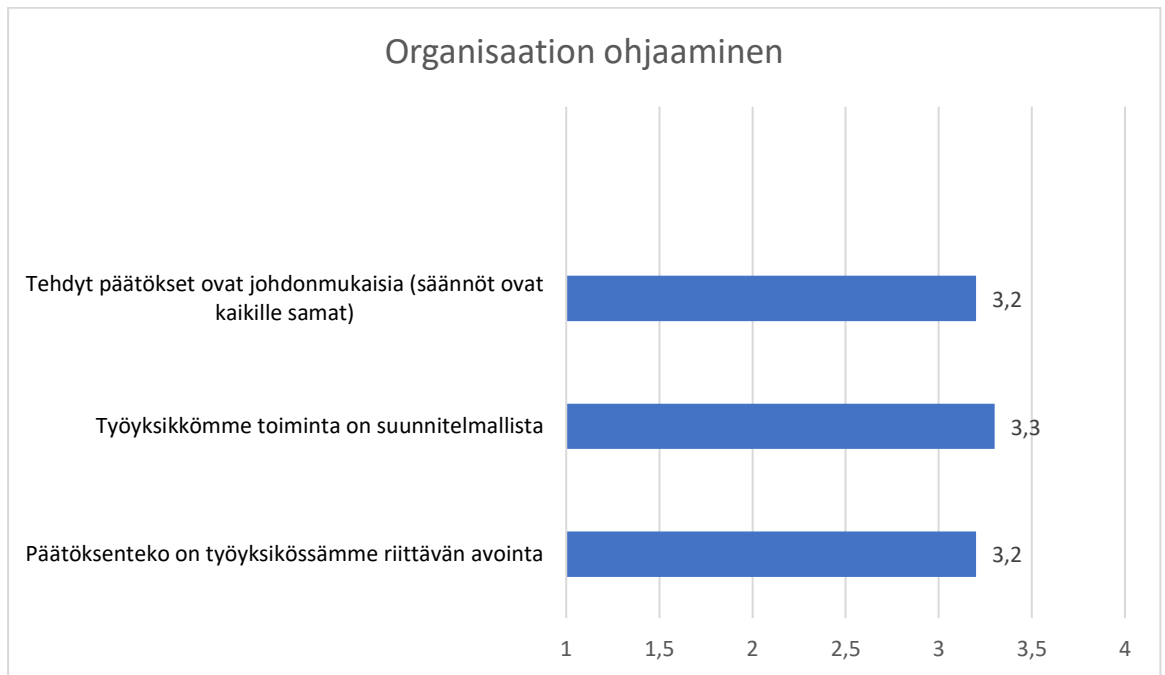


### 2.3.2 Organisaation ohjaaminen

Organisaation ohjaamisen osiossa oli yhteensä kolme kysymystä, joiden yhteiskeskiarvo oli 3,2. Sivistys- ja hyvinvointiosasto noudatti keskiarvoa ja hallinto-osastolla sekä teknisellä osastolla tulos oli keskiarvon yläpuolella. Osiossa kartoitettiin työyksikön päätöksenteon avoimuutta, työyksikön toiminnan suunnitelmallisuutta ja tehtyjen päätösten johdonmukaisuutta.

Väite ”työyksikkömme toiminta on suunnitelmallista” sai keskiarvoksi 3,3. Kysymykseen vastasi 1,3 % ”en osaa sanoa”. Samaa mieltä väitteen kanssa oli 37,8 %, Vastajista 0,6 % oli eri mieltä. Enemmän samaa mieltä väitteen kanssa oli 53,9 % vastanneista ja 6,4 % 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 samoin 3,2.



### 2.3.3 Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi

Työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kokonaiskeskiarvo oli 3,1.

”Voin vaikuttaa työmäärääni” väitteen kohdalla 6,4 % vastaajista oli sitä mieltä, että he eivät voi vaikuttaa työmäärään, ja 14,1 % oli väitteen kanssa samaa mieltä. Enemmän samaa mieltä oli 52,6 % ja enemmän eri mieltä 25,0 %. Keskiarvoksi muodostui 2,8. Väite ”työni ei aiheuta minulle stressiä” sai heikoimman keskiarvon 2,6. Vastaajista 13,4 % oli väittämän kanssa samaa mieltä, ja 44,9 % oli väitteen kanssa enemmän samaa mieltä. Eri mieltä oli 12,2% ja enemmän eri mieltä 28,2 %.

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

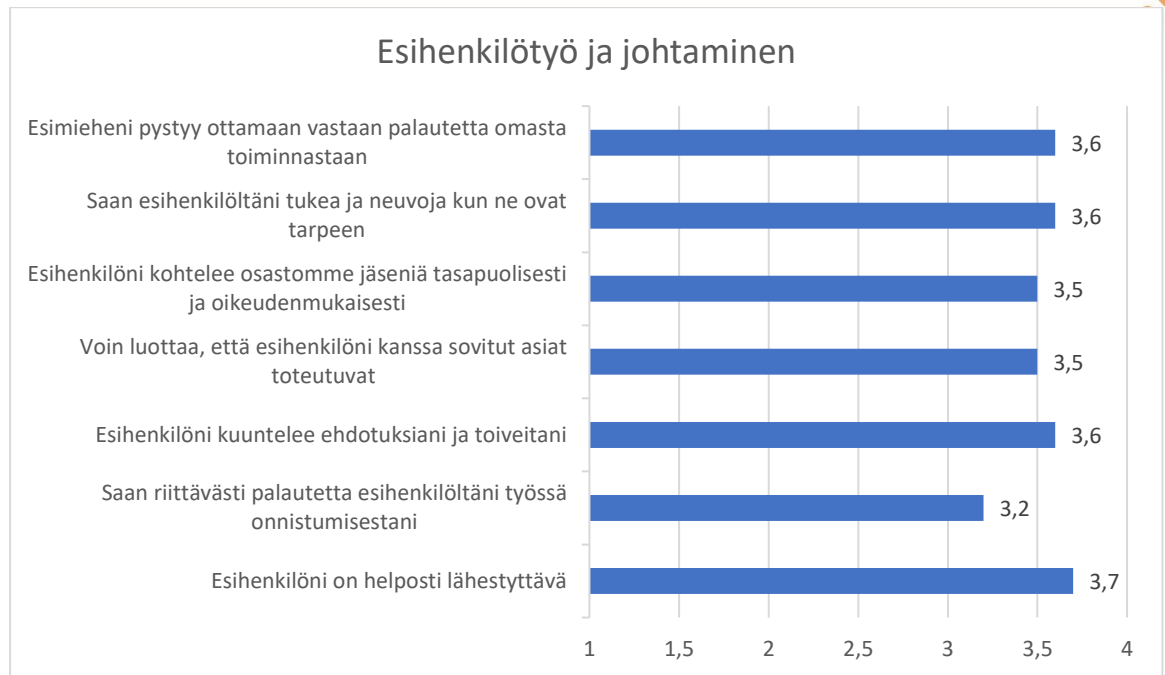


## 3. Kokoavasti muista osa-alueista

### 3.1 Esihenkilötyö ja johtaminen

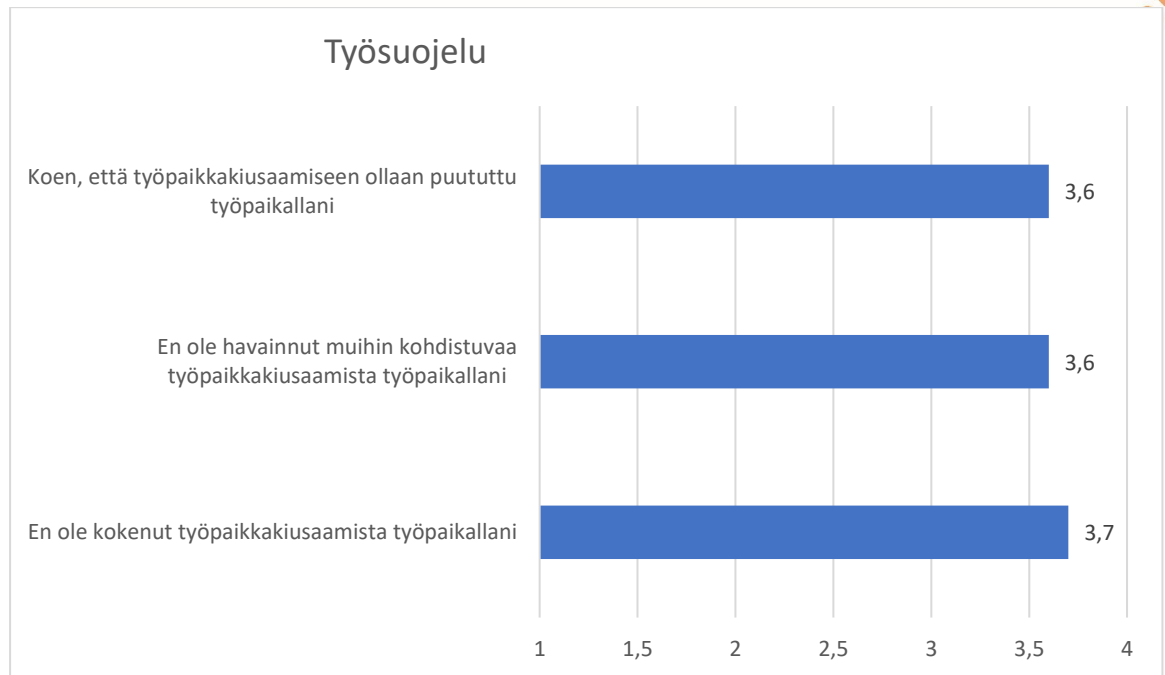
Esihenkilötyön ja johtamisen osa-alueessa oli yhteensä seitsemän kysymystä, joiden kokonaiskeskiarvo oli 3,5 (sama kuin vuonna 2023). Osa-alueen vahvimmat keskiarvot saivat väitteet "esihenkilöni on helposti lähestyttävä" (keskiarvo 3,7) ja "saan esihenkilöltäni tukea ja neuvoja kun ne ovat tarpeen" (keskiarvo 3,6). Eri mieltä esihenkilön helposti lähestyttävyydestä oli vain 1,9 % ja 0,6 % vastasi "en osaa sanoa". Täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli 78,9 % vastanneista. Esihenkilöltä tuen saamisessakin eri mieltä väitteen kanssa oli ainoastaan 1,9 % ja täysin samaa mieltä 64,7 % vastanneista. Väitteet "esihenkilöni kuuntelee ehdotuksiani ja toiveitani" ja "esihenkilöni pystyy ottamaan vastaan palautetta omasta toiminnastaan" olivat vahvimpien keskiarvojen (3,6) joukossa.

Heikoimman keskiarvon sai väite "saan riittävästi palautetta esihenkilöltäni työssä onnistumisestani" (3,2). Keskiarvo oli kuitenkin noussut hieman vuodesta 2023 (3,1). Vastaajista kuitenkin vain 1,9 % oli väittämän kanssa täysin eri mieltä.



## 3.2 Työsuojelu

Työsuojelun osa-alue menestyi aikaisempien vuosien tapaan hyvin. Osi-ossa 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 83,3 % ei ollut kokenut ollenkaan työpaikkakiusaamista työpaikallaan. Kiusaamista oli puolestaan kokenut 4 henkilöä (2,6 %). 72,4 % vastaajista ei ollut havainnut muihin kohdistuvaa kiusaamista ja 5 henkilöä vastasi havainneensa sitä. Työpaikkakiusaaminen ei ole koskettanut suurinta osaa vastanneista, sillä peräti 52,6 % vastasi ettei osaa sanoa, onko työpaikkakiusaamiseen puututtu. 34 % vastasi, että kiusaamiseen on puututtu ja vain 1,3 % koki että kiusaamiseen ei olla reagoitu.

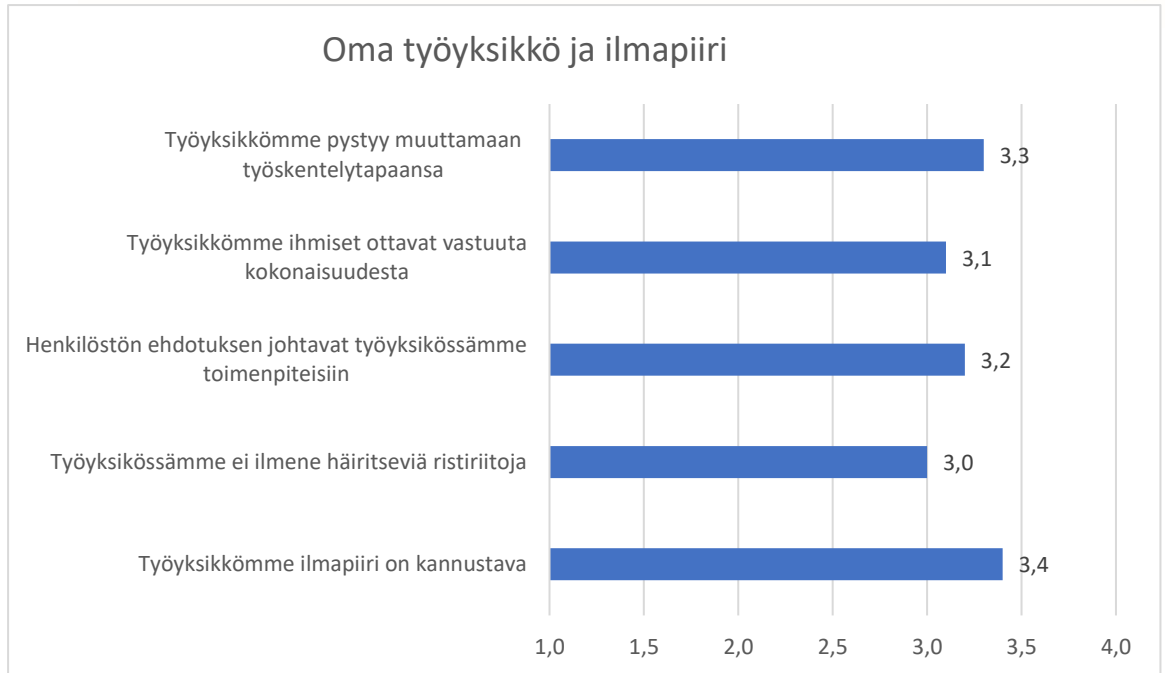


### 3.3 Oma työyksikkö ja ilmapiiri

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.

Väite "henkilöstön ehdotukset johtavat työyksikössämme toimenpiteisiin", pääsi keskiarvoon 3,2. Vastaajista 8,3 % vastasi kysymykseen "en osaa sanoa".

Vahvimpia keskiarvoja saivat väitteet "työyksikkömme ilmapiiri on kannustava" (keskiarvo 3,4) ja "työyksikkömme pystyy muuttamaan työskentelytapansa muuttuvien tilanteiden mukaisesti" (keskiarvo 3,3).



### 3.4 Vapaat vastaukset

Osiassa, jossa henkilökunta oli saanut jättää vapaasti palautetta, oli tullut yhteensä 8 erillistä kommenttia.

Yksittäisissä vapaissa vastauksissa käsiteltiin mm. koettua työpaikkakiusaamista, esihenkilön arviointia ja työyksikön tiedottamista.

## 4. Yhteenveto vastaajaryhmittäin

Vastaukset jakaantuivat osastoittain seuraavasti (suluissa vuoden 2023 luku):

Hallinto-osasto 10 (11)

Sivistys- ja hyvinvointiosasto 116 (130)

Tekninen osasto 30 (29)

Vastanneista esihenkilöitä oli 19 (20) ja työntekijöitä 137 (150)

<b>Aihealue</b>	<b>Koko organisaatio</b>	<b>Hallinto-osasto</b>	<b>Sivistys- ja hyvinvointiosasto</b>	<b>Tekninen osasto</b>
Organisaation ohjaaminen	3,2	3,8	3,2	3,3
Muutosjohtaminen	3,0	3,7	2,9	2,9
Esihenkilötyö ja johtaminen	3,5	3,8	3,5	3,6
Työtyytyväisyys ja motivaatio	3,5	3,9	3,5	3,4
Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi	3,1	3,5	3	3,1
Osaaminen ja ammattitaito	3,4	3,7	3,4	3,4
Oma työyksikkö ja ilmapiiri	3,2	3,6	3,2	3,1
Työsuojelu	3,7	3,7	3,7	3,5

Osastokohtaiset keskiarvot aihealueittain

Kahdessa työyksikössä vastaajia oli alle 5 ja nämä yksiköt yhdistettiin

Työskentely-yksikkö	Vastausten lkm	Vastaajia hlöstöstä
Hallinto-osasto	10	67 %
Sivistys- ja hyvinvointiosaston hallinto, hyvinvointipalvelut ja kirjasto- ja kulttuuripalvelut	14	63 %
Kauvatsan päiväkotikoulu	13	100 %
Kokemäen yhtenäiskoulu/Tulkkilan ja Tuomaalan koulu	28	85 %
Kokemäen yhtenäiskoulu/Yhteiskoulu ja lukio	39	70 %
Villa Vilinä ja perhepäivähoito	23	39 %
Tekninen- ja ympäristötoimisto Yleisten alueiden hoito Kaavoitus- ja mittaus Ympäristötoiminnot Kiinteistöjen hoito	14	67 %
Siivouspalvelut	6	46 %
Ruokapalvelut	9	69 %

Vastaajat työyksiköittäin

Yksiköistä Villa Vilinän ja perhepäivähoidon sekä siivouspalveluiden vastausprosentit jäivät selvästi alle keskiarvon. Kauvatsan päiväkotikoulussa kyselyyn oli sitoutunut koko henkilöstö ansiokkaasti!