

**KOKEMÄEN KAUPUNGIN
HENKILÖSTÖKYSelyn
TULOKSET
2025**

Sisällys

1.	Kyselyn toteuttaminen.....	3
1.1	Kyselyn rakenne.....	3
1.2	Vastanneiden pohjatietoja	3
2.	Tulokset.....	4
2.1	Taulukot.....	4
2.2	Vahvimmat aihealueet.....	5
2.2.1	Työtyytyväisyys ja työmotivaatio	5
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.....	12
3.4	Vapaat vastaukset.....	13
4.	Yhteenveto vastaajaryhmittäin.....	14

1. Kyselyn toteuttaminen

Kokemäen kaupungin henkilöstökysely toteutettiin 12.11.-3.12.2025 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 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 rooli (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 176 työntekijää ja vastaajat jakautuivat osastojen välillä seuraavasti:

- Hallinto-osasto (24 vastaajaa) 13,6 % kaikista vastanneista
- Sivistysosasto (112 vastaajaa) 63,6 % kaikista vastanneista
- Tekninen osasto (40 vastaajaa) 22,7 % kaikista vastanneista

1.2 Vastanneiden pohjatietoja

Vastanneista n. 30 % (52 henkilöä) on ollut Kokemäen kaupungin palveluksessa alle 5 vuotta, 33 % (58 henkilöä) 5-15 vuotta ja 38 % (66 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 72,4%, joka on 8,4 prosenttiyksikköä suurempi kuin edellisvuonna. Kaikkien vastauksien keskiarvoksi saatiin 3,4 vastausvaihtoehdoista 1-4 (3,3 vuonna 2024). Keskiarvo kuvaa sitä, että Kokemäen kaupungin henkilöstö voi työssään verrattain hyvin. Huomattavaa on myös, ettei yhdenkään yksittäisen väitteen kohdalla vastaus alittanut 2,8:n keskiarvoa.

2.1 Taulukot

Vahvimmat aiheet henkilöstökyselyssä	Keskiarvo
Olen sitoutunut työskentelyyn työyksikössäni	3,7
Saan esihenkilöltäni tukea ja neuvoja kun ne ovat tarpeen	3,6
Tunnen, että työlläni on merkitystä	3,6
Pyrin itse edistämään työyksikön hyvinvointia ja ilmapiiriä	3,6
Esihenkilöni on helposti lähestyttävä	3,8
Pyrin selvittämään mahdolliset erimielisyydet työyksikössä heti	3,6
En ole kokenut työpaikkakiusaamista työpaikallani	3,7
En ole havainnut muihin kohdistuvaa työpaikkakiusaamista työpaikallani	3,6
Koen, että työpaikkakiusaamiseen ollaan puututtu	3,6

Esihenkilöni pystyy ottamaan vastaan palautetta omasta toiminnastaan	3,6
Olen sitoutunut kehittämään itseäni ammatillisesti	3,6
Työssäni on sopivasti haasteita	3,6

Heikoimmat aiheet henkilöstökyselyssä	Keskiarvo
Muutoksista tiedotetaan riittävästi etukäteen	3,0
Työni ei aiheuta minulle stressiä	2,8
Henkilöstö otetaan mukaan muutosten suunnitteluun.	3,0
Työtehtävät jakautuvat tasaisesti työyksikössämme	3,0
Voin vaikuttaa työmääräni	2,9
En koe työssäni turhautuneisuutta	2,8

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 3,6, sivistys- ja tekninen osasto noudattivat keskiarvoa. Työtyytyväisyys ja työmotivaatio oli vuoden 2025 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 111 oli väitteen kanssa samaa mieltä ja 54 enemmän samaa mieltä. Vastaajista kukaan ei ollut väitteen kanssa eri mieltä ja 9 oli enemmän eri mieltä. Vastaajista 2 vastasi ettei osaa sanoa. Muita vahvoja tuloksia työtyytyväisyyden ja työmotivaation osuudessa sai väitteet "Olen sitoutunut työskentelyyn työyksikössäni" (3,7) ja "työssäni on sopivasti haasteita" (3,6).

Alhaisimman keskiarvon saivat väitteet "työyksikössäni on halukkuutta ponnistella yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi" sekä "tunnen, että työyhteisössäni arvostetaan työtäni. Näiden väitteiden keskiarvo oli 3,3. Kokonaan eri mieltä em. väitteiden kanssa oli kuitenkin ainoastaan kaksi vastaajaa.

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

Työtyytyväisyys ja työmotivaatio (1=täysin eri mieltä, 4=täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	En osaa sanoa	Keskiarvo
Olen tyytyväinen nykyisiin työtehtäviini	0	5	76	93	2	3,5
Työtehtäväni vastaavat osaamistani	0	8	67	99	2	3,5
Työssäni on sopivasti haasteita	0	11	53	108	4	3,6
Tunnen, että työlläni on merkitystä	0	9	54	111	2	3,6
Työni tuottaa minulle iloa	0	9	75	91	1	3,5
Tunnen, että työyhteisössäni arvostetaan työtäni	1	14	87	73	1	3,3
Työmotivaationi on hyvä	0	10	64	102	0	3,5
Olen sitoutunut työskentelyyn työyksikössäni	0	3	40	131	2	3,7
Työyksikössäni on halukkuutta ponnistella yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi	1	13	85	71	6	3,3
Yhteensä	2	82	601	879	20	3,5

2.2.2 Osaaminen ja ammattitaito

Osaamisen ja ammattitaidon osa-alueessa oli seitsemän kysymystä ja niiden kokonaiskeskiarvo oli 3,4. Hallinto-osastolla vastausten keskiarvo oli 3,6, sivistysosastolla 3,5 ja teknisellä osastolla hieman keskiarvon alapuolella 3,3.

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, vastasi 100 henkilöä olevansa samaa mieltä, 69 enemmän samaa mieltä, ja 10 henkilöä vastasi olevansa enemmän eri mieltä. Väitteeseen ”pyrin edistämään työyksikön hyvinvointia ja ilmapiiriä” vastaajista 110 oli täysin samaa mieltä ja 60 enemmän samaa mieltä. Vastaajista 4 kertoi olevansa enemmän eri mieltä väitteen kanssa ja 2 vastasi, ettei osaa sanoa.

Väitteisiin ”osaan kaikki työni osa-alueet” (keskiarvo 3,2) sekä ”työnantaja hyödyntää henkilöstön osaamista monipuolisesti” (keskiarvo 3,3) saatiin osion heikoimmat keskiarvot. Osaamista koskevaan kysymykseen vastaajista 3 ei osannut sanoa, 53 vastanneista oli kysymyksen kanssa samaa mieltä, 110 vastasi olevansa enemmän samaa mieltä ja 5, ja 10 enemmän eri mieltä. Vastaajista kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Kysyttäessä hyödyntääkö työnantaja henkilöstön osaamista monipuolisesti 58 vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 86 enemmän samaa mieltä. Vastaajista 17 ei osannut sanoa.

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

Osaaminen ja ammattitaito

	1	2	3	4	En osaa sanoa	Keskiarvo
Minulla on mahdollisuus oppia uutta työssäni	0	11	82	81	2	3,4
Työnantaja tarjoaa riittävästi mahdollisuuksia kouluttautua	0	19	73	77	7	3,3
Työnantaja hyödyntää henkilöstön osaamista monipuolisesti	0	17	86	58	15	3,3
Olen sitoutunut kehittämään itseäni ammatillisesti	0	4	69	100	3	3,6
Osaan kaikki työni osa-alueet	0	10	110	53	3	3,2
Pyrin itse edistämään työyksikön hyvinvointia ja ilmapiiriä	0	4	60	110	2	3,6
Pyrin selvittämään mahdolliset erimielisyydet työyksikössä heti	0	3	66	101	6	3,6
Yhteensä	0	68	546	580	38	3,4

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 sekä sivistysosaston tulos noudatti keskiarvo ja hallinto-osasto taas oli hieman keskiarvon yläpuolella (3,2). Muutoksen johtaminen on ollut vuosien 2023 ja 2024 työhyvinvointikyselyssä niin ikään heikoin osa-alue.

Väitteeseen ”muutoksista tiedotetaan riittävästi etukäteen” yksi vastaajista ei osannut sanoa. 41 vastanneista vastasi olevansa väitteen kanssa samaa mieltä ja 97 enemmän samaa mieltä. 32 vastanneista vastasi olevansa enemmän eri mieltä väitteen kanssa ja 5 eri mieltä. Väite ”henkilöstö otetaan mukaan muutosten suunnitteluun” sai keskiarvon 3,0. Samaa mieltä tämän väitteen kanssa oli 39 ja eri mieltä 8 vastaajista.

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

Muutosjohtaminen

	1	2	3	4	En osaa sanoa	Keskiarvo
Muutoksista tiedotetaan riittävästi etukäteen	5	32	97	41	1	3,0
Henkilöstöämme tuetaan kohtaamaan muutosten tuomat haasteet	2	31	84	54	5	3,1
Henkilöstö otetaan mukaan muutosten suunnitteluun	8	31	95	39	3	3,0
Yhteensä	15	94	276	134	9	3,0

2.3.2 Organisaation ohjaaminen

Organisaation ohjaamisen osiossa oli yhteensä kolme kysymystä, joiden yhteiskeskiarvo oli 3,3. Tekninen osasto sekä sivistisosasto noudattivat keskiarvoa ja hallinto-osastolla tulos oli hieman keskiarvon yläpuolella (3,4). Osiossa kartoitettiin työyksikön päätöksenteon avoimuutta, työyksikön toiminnan suunnitelmallisuutta ja tehtyjen päätösten johdonmukaisuutta.

Väite ”työyksikkömme toiminta on suunnitelmallista” sai keskiarvoksi 3,3. Kysymykseen vastasi 3 henkilöä ”en osaa sanoa”. Samaa mieltä väitteen kanssa oli 69. Vastaajista 1 oli eri mieltä. Enemmän samaa mieltä väitteen kanssa oli 90 vastanneista ja 13 vastanneista koki olevansa enemmän eri mieltä väitteen kanssa.

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

Organisaation ohjaaminen

	1	2	3	4	En osaa sanoa	Yhteensä	Keskiarvo
Pätöksenteko on työyksikössämme riittävän avointa	1	14	103	53	5	176	3,2
Työyksikkömme toiminta on suunnitelmallista	1	13	90	69	3	176	3,3
Säännöt yksikössämme ovat kaikille samat	1	18	76	77	4	176	3,3
Yhteensä	3	45	269	199	12	528	3,3

2.3.3 Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi

Työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kokonaiskeskiarvo oli 3,1.

”Voin vaikuttaa työmäärääni” väitteen kohdalla 5 vastaajista oli sitä mieltä, että he eivät voi vaikuttaa työmäärään, ja 32 oli väitteen kanssa samaa mieltä. Enemmän samaa mieltä oli 89 ja enemmän eri mieltä 47 vastaajista. Keskiarvoksi muodostui 2,9. Väitteet ”työni ei aiheuta minulle stressiä” ja ”en koe työssäni turhautuneisuutta” sai heikoimman keskiarvon 2,8.

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

Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi

	1	2	3	4	En osaa sanoa	Keskiarvo
Töihin lähteminen on minulle mieluista	1	9	72	94	0	3,5
Työni ei aiheuta minulle stressiä	13	50	81	32	0	2,8
En koe työssäni turhautuneisuutta	13	43	81	39	0	2,8
Voin vaikuttaa työmäärääni	5	47	89	32	3	2,9
Koen, että pystyn suoriutumaan minulle asetetuista tavoitteista	3	8	75	89	1	3,4
Työtehtävät jakautuvat tasaisesti työyksikössämme	4	35	86	36	15	3,0
Työnantaja välittää henkilöstön hyvinvoinnista	6	20	71	74	5	3,2
Pystyn riittävässä määrin tasapainottamaan työn ja vapaa-ajan vaatimukset keskenään	2	14	82	75	3	3,3
Uskon, että työkykyni säilyy ennallaan seuraavien viiden vuoden ajan	4	19	62	80	11	3,3
Yhteensä	51	245	699	551	38	3,1

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 2024). Osa-alueen vahvimmat keskiarvot saivat väitteet ”esihenkilöni on helposti lähestyttävä” (keskiarvo 3,8) ja ”saan esihenkilöltäni tukea ja neuvoja kun ne ovat tarpeen” (keskiarvo 3,6). Täysin samaa mieltä ensimmäisen väitteen kanssa oli 138 vastanneista. Esihenkilöltä tuen saamisessakin täysin samaa mieltä oli 115 vastanneista. Väitteet ”esihenkilöni kuuntelee ehdotuksiani ja toiveitani” (keskiarvo 3,5) ja ”esihenkilöni pystyy ottamaan vastaan palautetta omasta toiminnastaan” (keskiarvo 3,6) olivat vahvimpien keskiarvojen joukossa.

Heikoimman keskiarvon sai väite ”saan riittävästi palautetta esihenkilöltäni työssä onnistumisestani” (3,2). Vastaajista kuitenkin vain kaksi oli väittämän kanssa täysin eri mieltä.

Esihenkilötyö ja johtaminen

	1	2	3	4	En osaa sanoa	Keskiarvo
Esihenkilöni on helposti lähestyttävä	0	3	35	138	0	3,8
Saan riittävästi palautetta esihenkilöltäni työssä onnistumisestani	2	24	78	71	1	3,2
Esihenkilöni kuuntelee ehdotuksiani ja toiveitani	0	10	65	101	0	3,5
Voin luottaa, että esihenkilöni kanssa sovitut asiat toteutuvat	0	8	64	102	2	3,5
Esihenkilöni kohtelee osastomme jäseniä tasapuolisesti	1	17	57	92	9	3,4
Saan esihenkilöltäni tukea ja neuvoja kun ne ovat tarpeen	0	8	50	115	3	3,6
Esihenkilöni pystyy ottamaan vastaan palautetta omasta toiminnastaan	0	6	56	97	17	3,6
Yhteensä	3	76	405	716	32	3,5

3.2 Työsuojelu

Työsuojelun osa-alue menestyi aikaisempien vuosien tapaan hyvin. 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 142 ei ollut kokenut ollenkaan työpaikkakiusaamista työpaikallaan. Kiusaamista oli puolestaan kokenut 3 henkilöä. Vastaajista 127 ei ollut havainnut muihin kohdistuvaa kiusaamista ja kaksi henkilöä vastasi havainneensa sitä. Työpaikkakiusaaminen ei ole koskettanut suurinta osaa vastanneista, sillä peräti 84 vastasi ettei osaa sanoa, onko työpaikkakiusaamiseen puututtu. 59 vastaajan mielestä kiusaamiseen on puututtu ja vain yksi koki että kiusaamiseen ei olla reagoitu.

	1	2	3	4	En osaa sanoa	Keskiarvo
En ole kokenut työpaikkakiusaamista työpaikallani	3	6	24	142	1	3,7
En ole havainnut muihin kohdistuvaa työpaikkakiusaamista työpaikallani	2	12	30	127	5	3,6
Koen, että työpaikkakiusaamiseen ollaan puututtu työpaikallani	1	5	27	59	84	3,6
Yhteensä	6	23	81	328	90	3,7

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 11 vastasi kysymykseen ”en osaa sanoa”.

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

	1	2	3	4	En osaa sanoa	Keskiarvo
Työyksikkömme ilmapiiri on kannustava	1	12	75	86	2	3,4
Työyksikössämme ei ilmene häiritseviä ristiriitoja	0	30	74	68	4	3,2
Henkilöstön ehdotukset johtavat työyksikössämme toimenpiteisiin	1	12	102	50	11	3,2
Työyksikkömme ihmiset ottavat vastuuta oman työnsä lisäksi myös kokonaisuudesta	3	16	88	63	6	3,2
Työyksikkömme pystyy muuttamaan työskentelytapaansa muuttuvien tilanteiden mukaisesti	0	17	81	73	5	3,3
Yhteensä	5	87	420	340	28	3,3

3.4 Vapaat vastaukset

Osiassa, jossa henkilökunta oli saanut jättää vapaasti palautetta, oli tullut yhteensä 15 erillistä kommenttia.

Yksittäisissä vapaissa vastauksissa käsiteltiin mm. koettua työpaikkakiusaamista (koettiin tilanteen parantuneen), esihenkilön arviointia ja työyksikön tiedottamista sekä työyksikön pelisääntöjä (kouluttautuminen, tasapuolinen kohtelu ym.)

4. Yhteenveto vastaajaryhmittäin

Vastaukset jakaantuivat osastoittain seuraavasti (suluissa vuoden 2024 luku):

Hallinto-osasto 24 (10)

Sivistysosasto 112 (116)

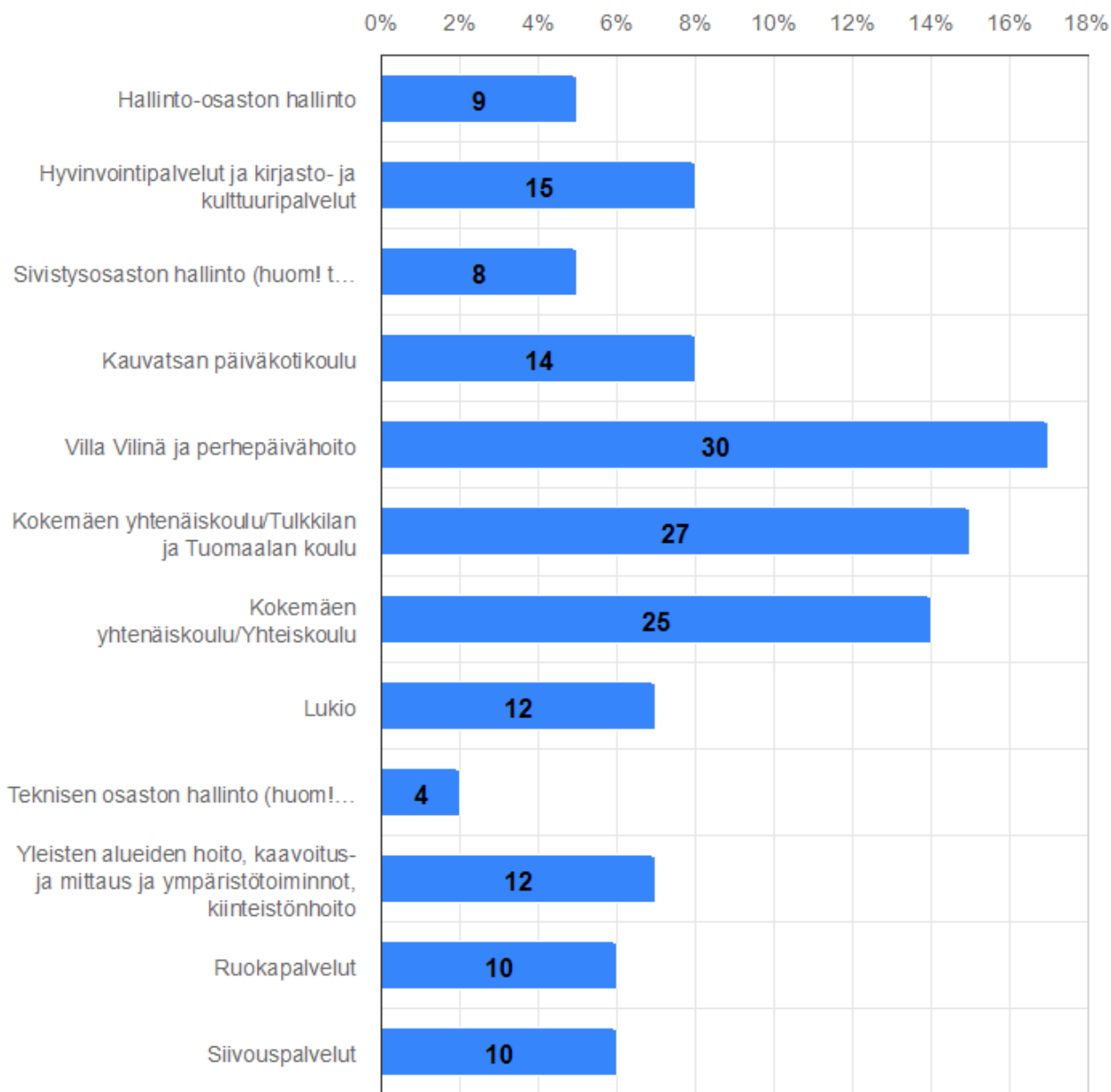
Tekninen osasto 40 (30)

Vastanneista esihenkilöitä oli 18 (19) ja työntekijöitä 158 (137)

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

Osastokohtaiset keskiarvot aihealueittain

Vastaajan työskentely-yksikkö



Vastaajat työyksiköittäin