

**FEEL
BA**group
CK

**MENESTYSTÄ
TIEDOSSA**

Jokioisten kunta
Työhyvinvointikysely 2022

TULOSPRESSENTAATIO

14.12.2022

Hannu Hemmi, tutkimusjohtaja



Raportointi

Tämän esitysmuotoisen raportin lisäksi Jokioisten kunnalle on toimitettu pdf-raportit yhteenvedosta ja tulosalueista. Avoimet vastaukset ovat luettavissa raporteilla sellaisinaan.



Kohderyhmä

Koko **Jokioisten kunnan henkilöstö**.

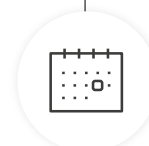


Tiedonkeruumenetelmä

kyselylinkki **sähköpostitse** henkilöstölle, lisäksi muutama paperilomake



Vastaajamäärä



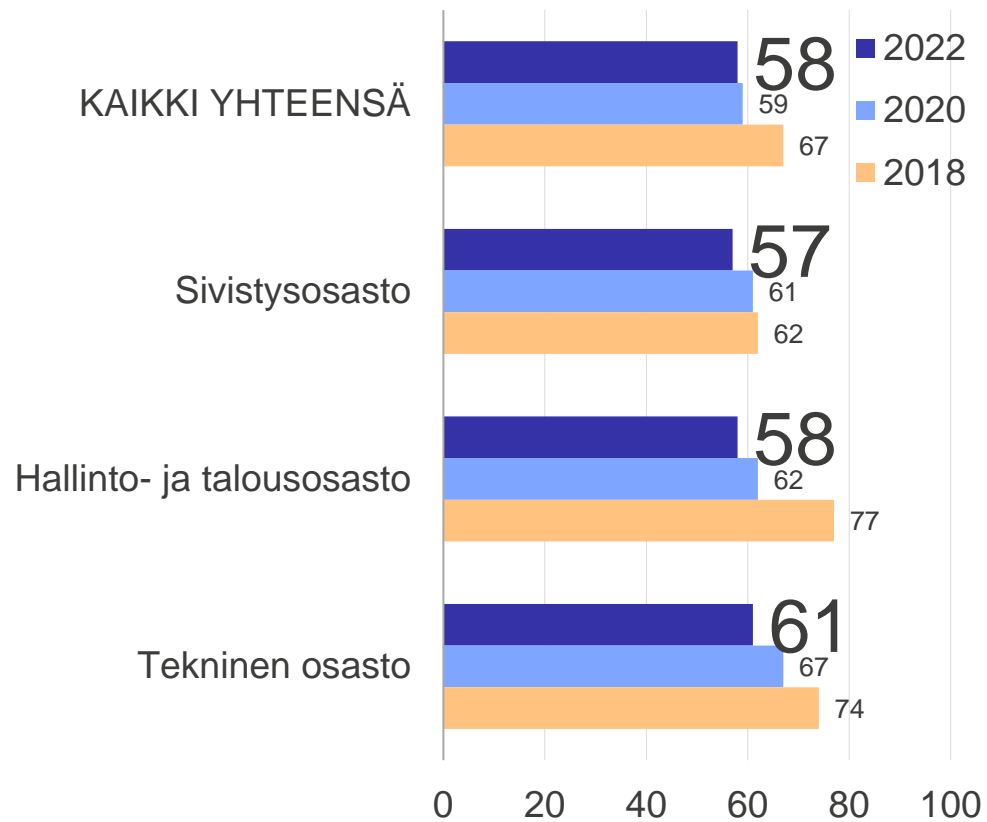
Ajankohta

Loka-marraskuu 2022
(26.10. - 13.11.)

Vastausaktiivisuus ja -määrä yhteensä ja tulosalueittain

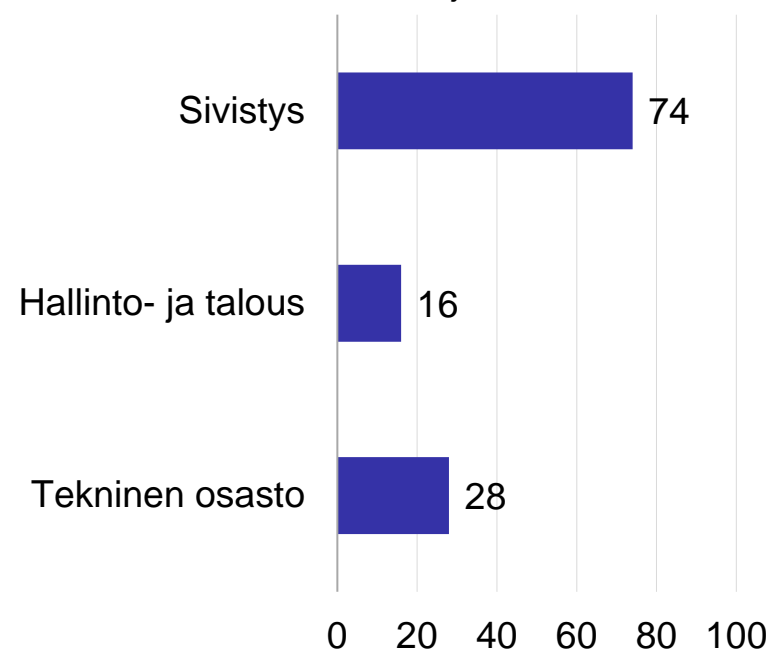
Vastausaktiivisuus

% kohderyhmästä



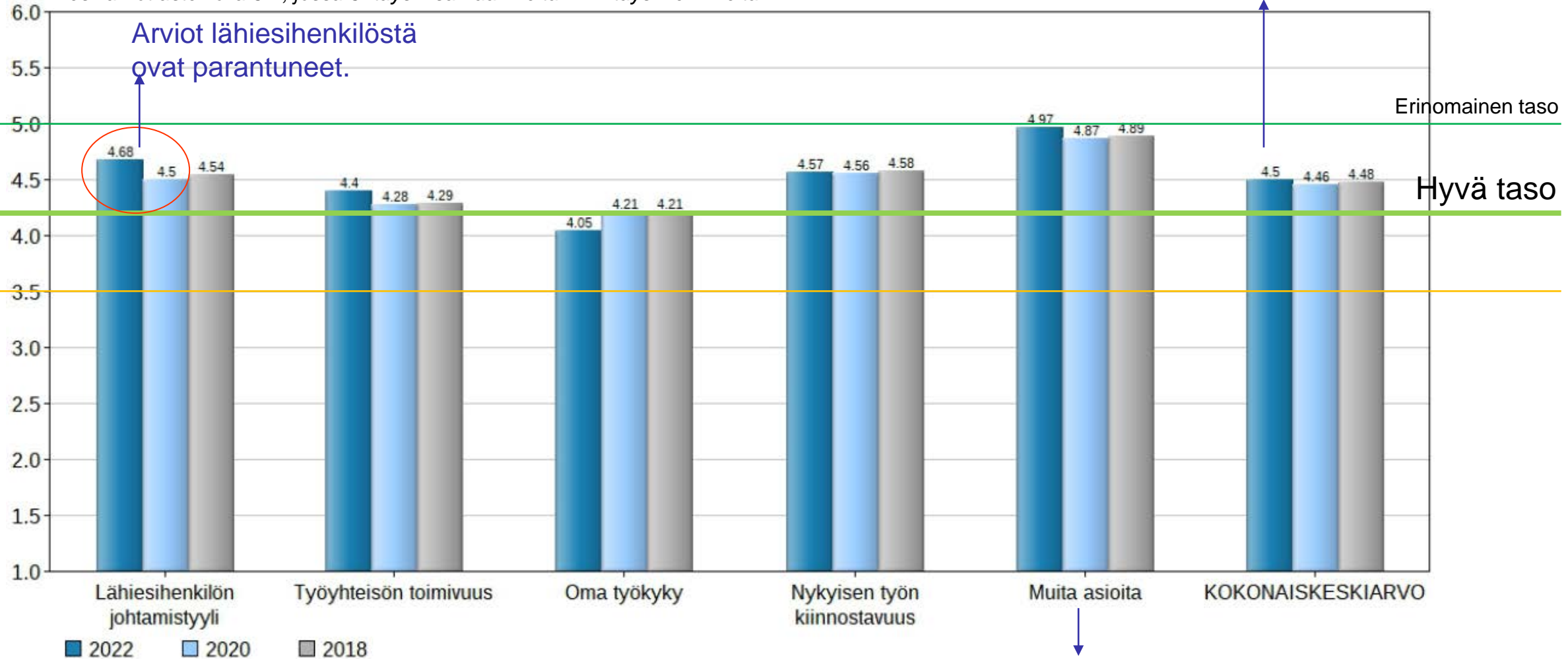
Vastaajamäärä

Vastaajamäärä v.2022, N=



Tulokset pääkohdittain

Keskiarvot asteikolla 6-1, jossa 6=täysin samaa mieltä ... 1=täysin eri mieltä



Arviot lähiesihenkilöstä ovat parantuneet.

Tyytyväisyys on kokonaisuutena hyvällä tasolla

Erinomainen taso

Hyvä taso

Yli 5,0: Erinomainen taso // 4,2-4,9: Hyvä taso // 3,5-4,1: Tyydyttävä taso // Alle 3,5: Kehittämistarpeita

1. Työni on riittävän vaihtelevaa
2. En pelkää työni loppumista
3. Työni turvallisuudesta on huolehdittu riittävästi
4. Työpaikkani tuntuu viihtyisältä

eNPS (Suosittelemuhalukkuus)

Kuinka todennäköisesti suosittelisit Jokioista työnantajana?



→ NPS-indeksi saadaan vähentämällä Suositelijoiden osuudesta Kriittisten osuus.

0 = erittäin epätodennäköisesti ... 10 = erittäin todennäköisesti

eNPS

/ 2022 (N=118)

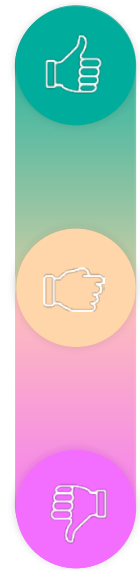
+45

↑
Erittäin hyvä
tulos!

eNPS-arvo vaihtelee -100:n ja +100:n välillä.

eNPS luokat

(Kaikki vastaajat yhteensä, N=118)



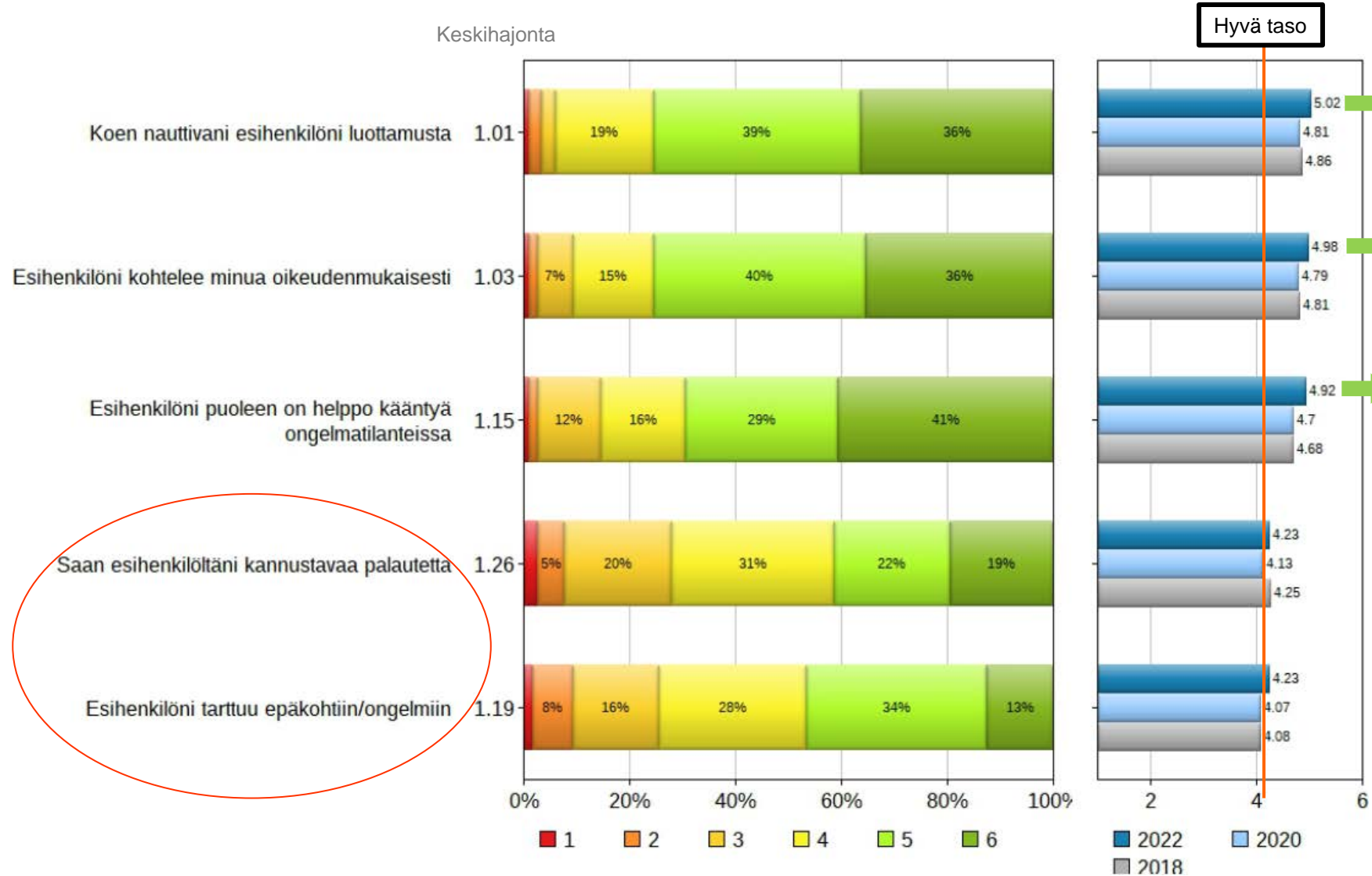
Suosittelijat **51 %**
(eNPS arvosanat 9 ja 10)

Neutraalit **43 %**
(eNPS arvosanat 7 ja 8)

Kriittiset **6 %**
(eNPS arvosanat 0-6)

Lähiesihenkilön johtamistyyli

Keskiarvot asteikolla 6-1, jossa 6=täysin samaa mieltä ... 1=täysin eri mieltä

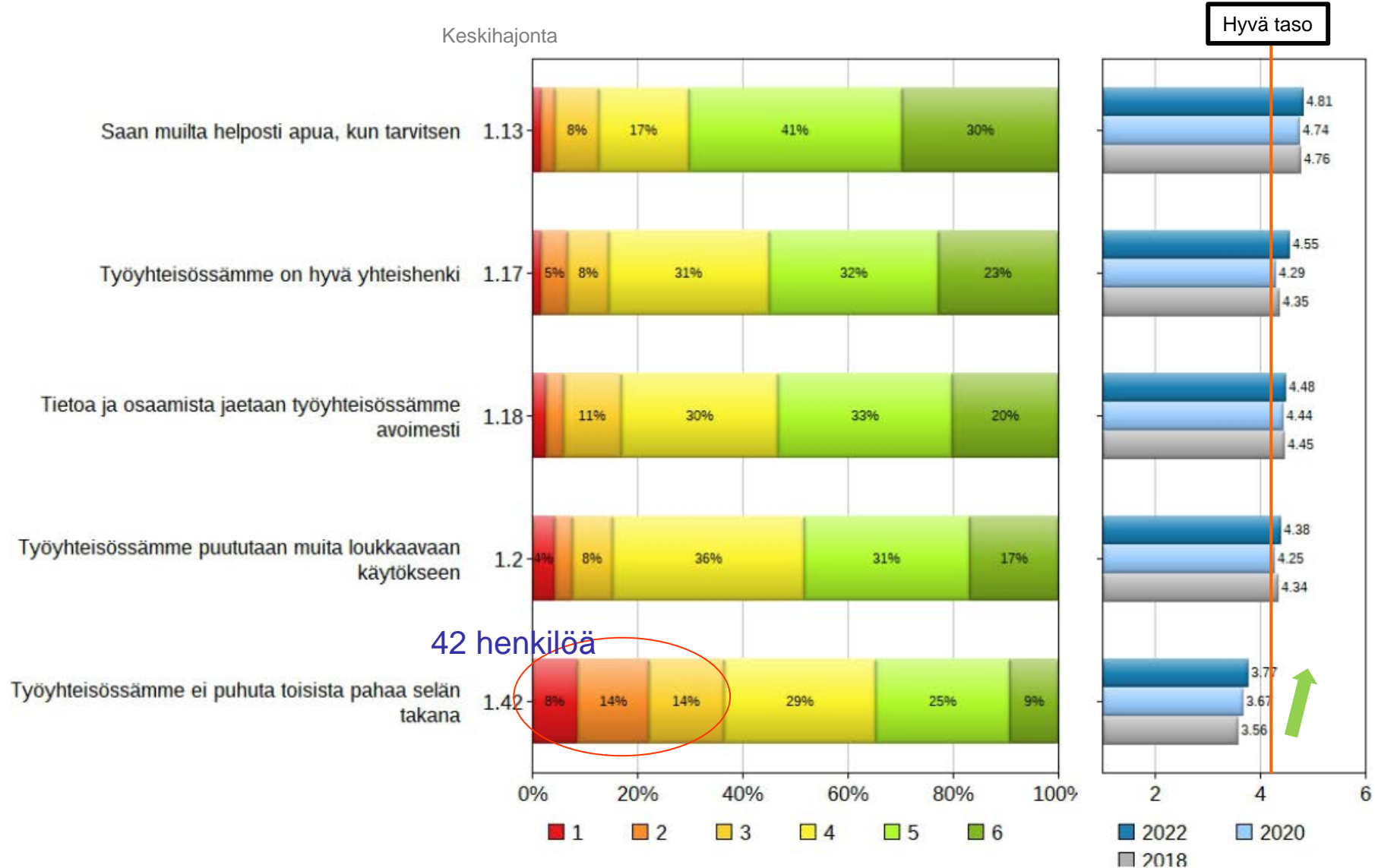


Tyytyväisyys lähiesihenkilön toimintaan on noussut – arviot osittain lähes erinomaisella tasolla.

Kannustavan palautteen antaminen ja epäkohtiin tarttuminen jakavat mielipiteitä.

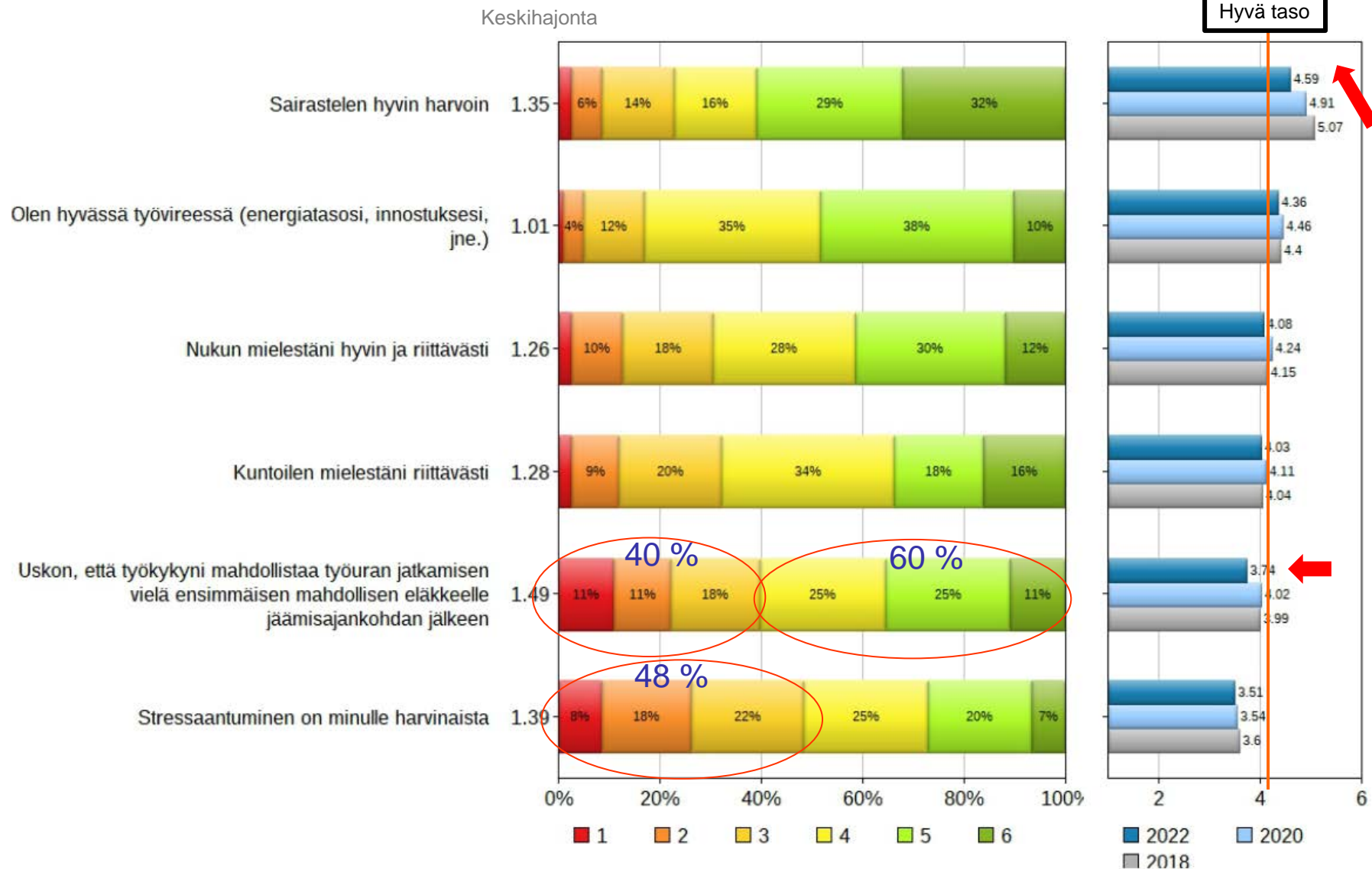
Työyhteisön toimivuus

Keskiarvot asteikolla 6-1, jossa 6=täysin samaa mieltä ... 1=täysin eri mieltä



Arviot hieman nousseet vuoden 2020 tasosta.

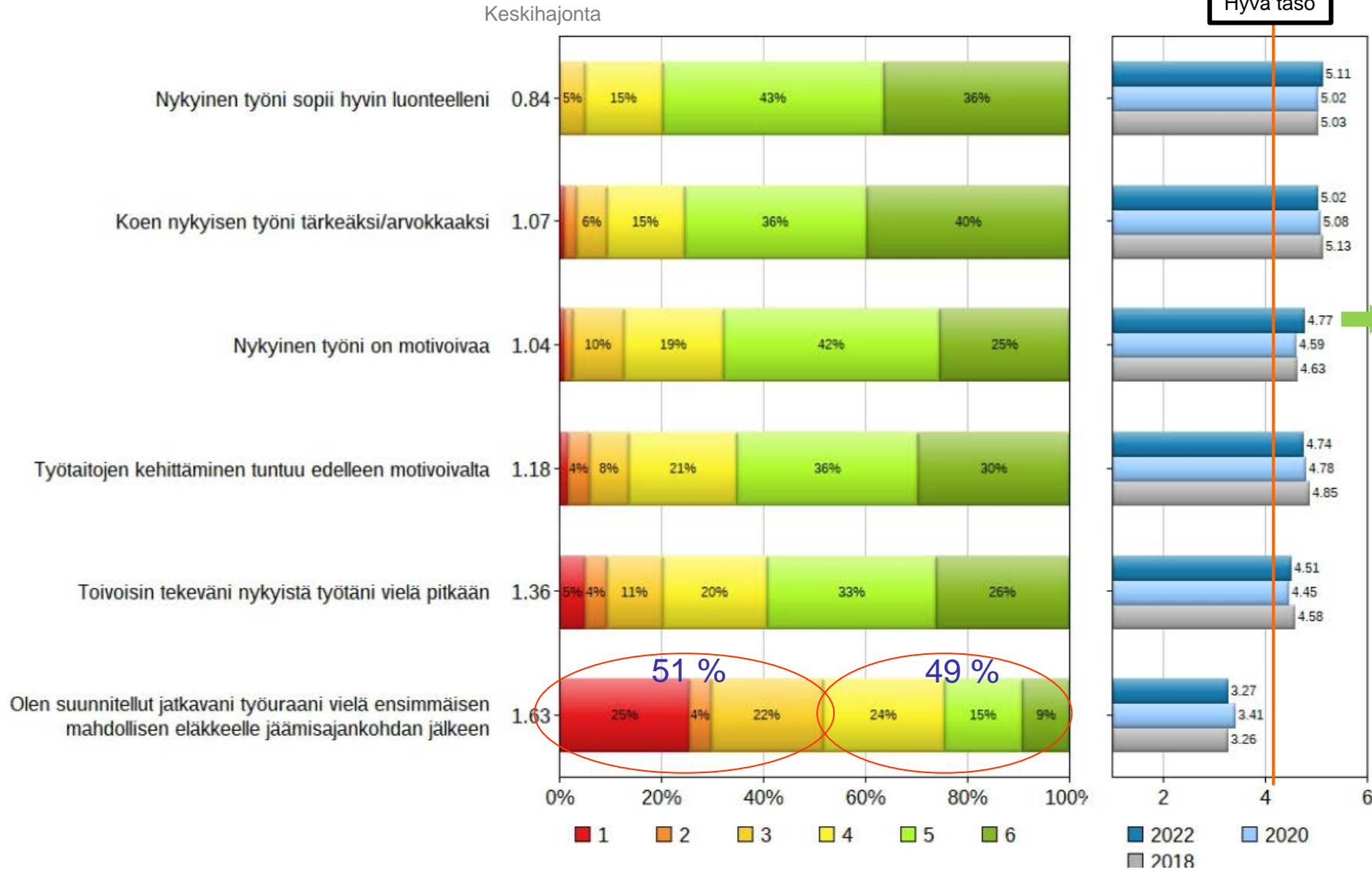
Oma työkyky



Tulokset hienoisesti laskeneet vuodesta 2020.

Nykyisen työn kiinnostavuus

Keskiarvot asteikolla 6-1, jossa 6=täysin samaa mieltä ... 1=täysin eri mieltä



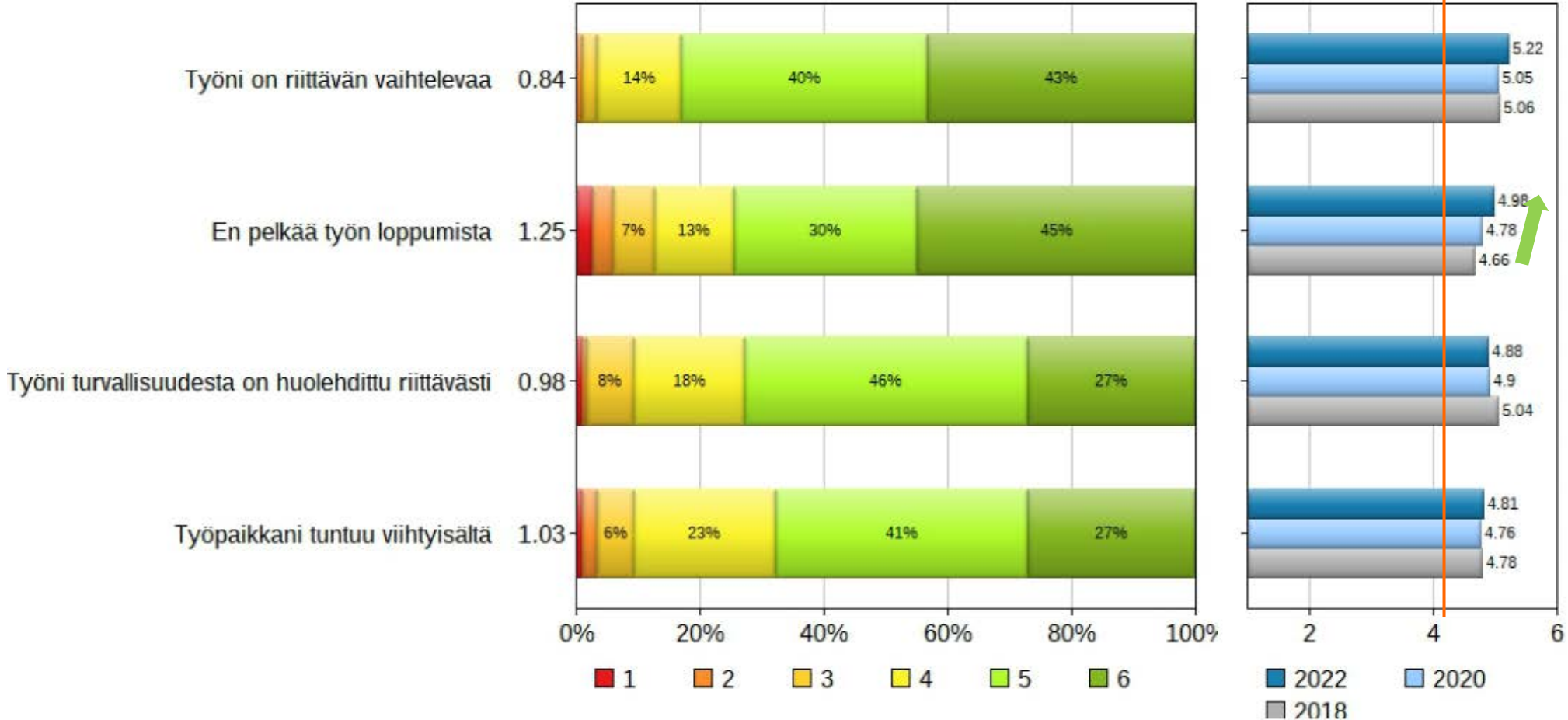
Nykyiseen työhön ja sen sisältöön ollaan tyytyväisiä.

Aiempaa useampi kokee työn olevan motivoivaa.

Muita asioita

Keskiarvot asteikolla 6-1, jossa 6=täysin samaa mieltä ... 1=täysin eri mieltä

Keskihajonta



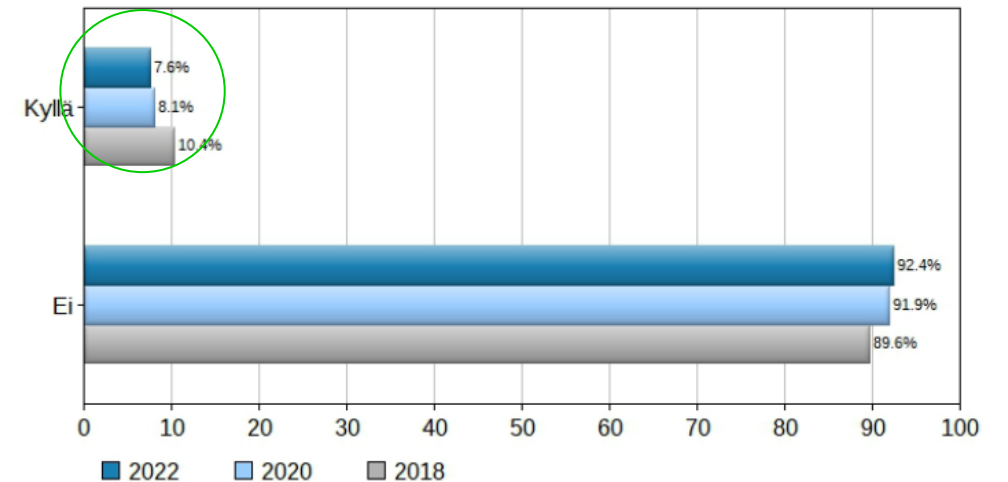
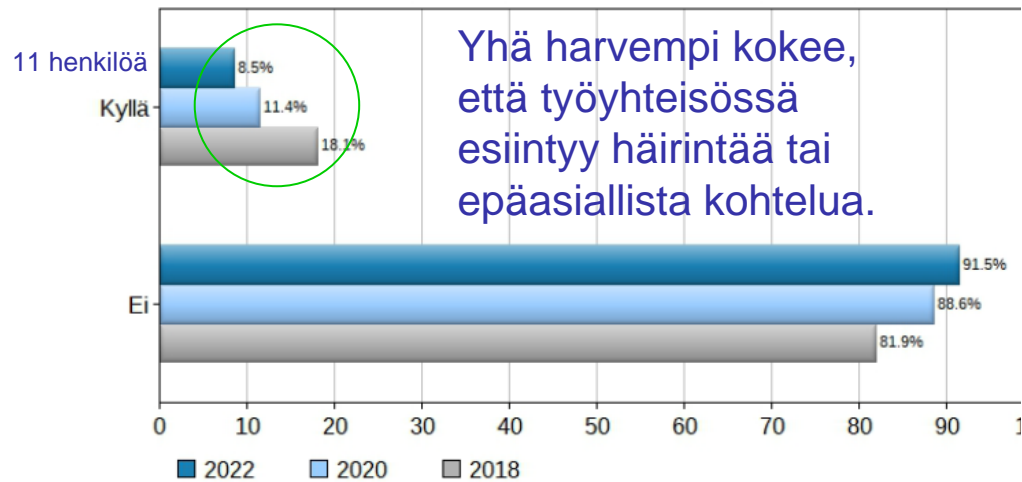
Arviot hyvällä tai erinomaisella tasolla.

Työ koetaan riittävän vaihtelevaksi.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Esiintyykö työyhteisössänne häirintää ja epäasiallista kohtelua?

Kohdistuuko sinuun häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua työpaikalla?

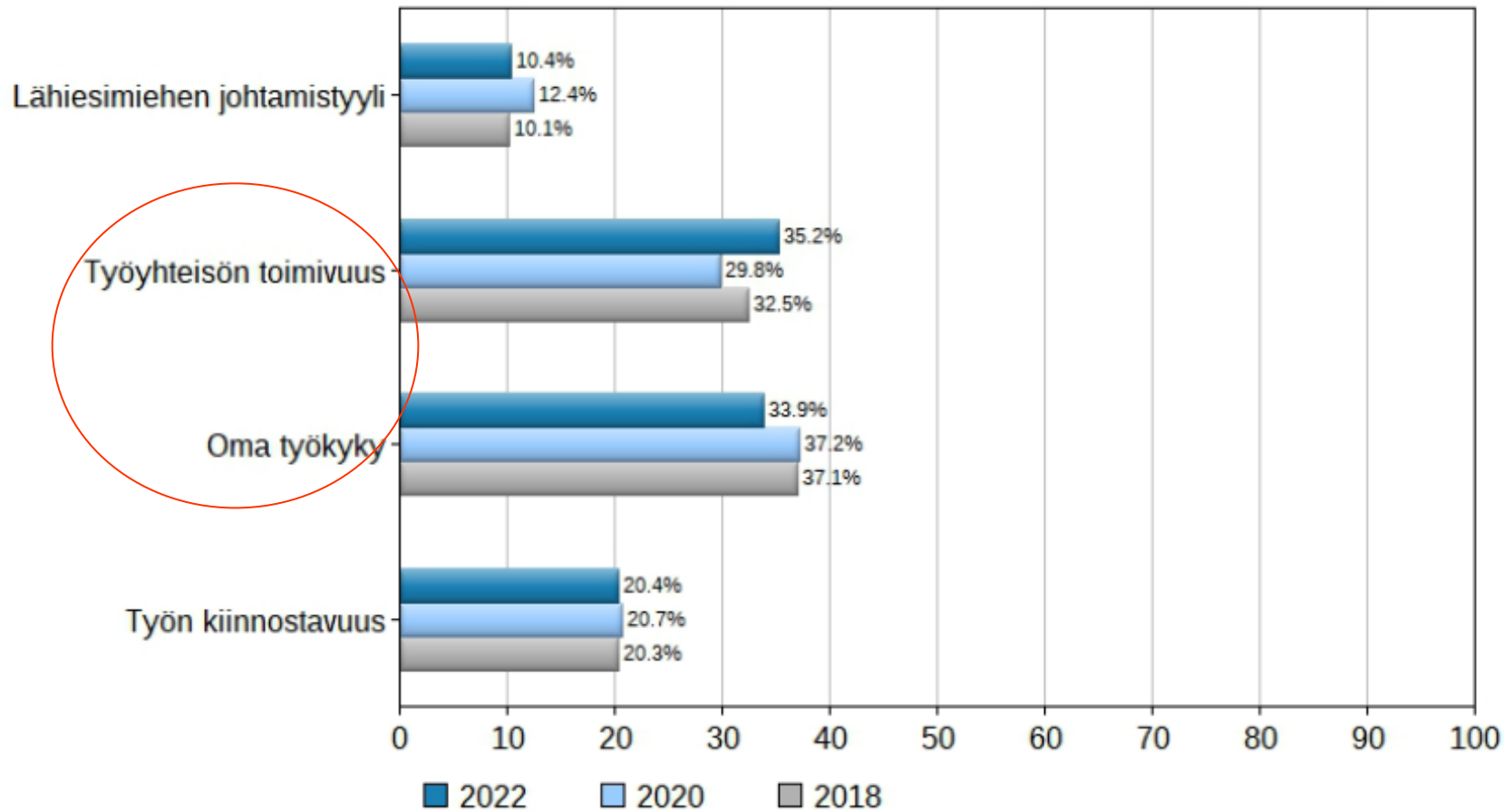


Miten häirintä ja epäasiallinen kohtelu työyhteisössä ilmenee?

- 8 vastausta yhteensä → epäasiallista puhetta / kommentteja / selän takana puhumista

Työhyvinvoinnille tärkeät asiat

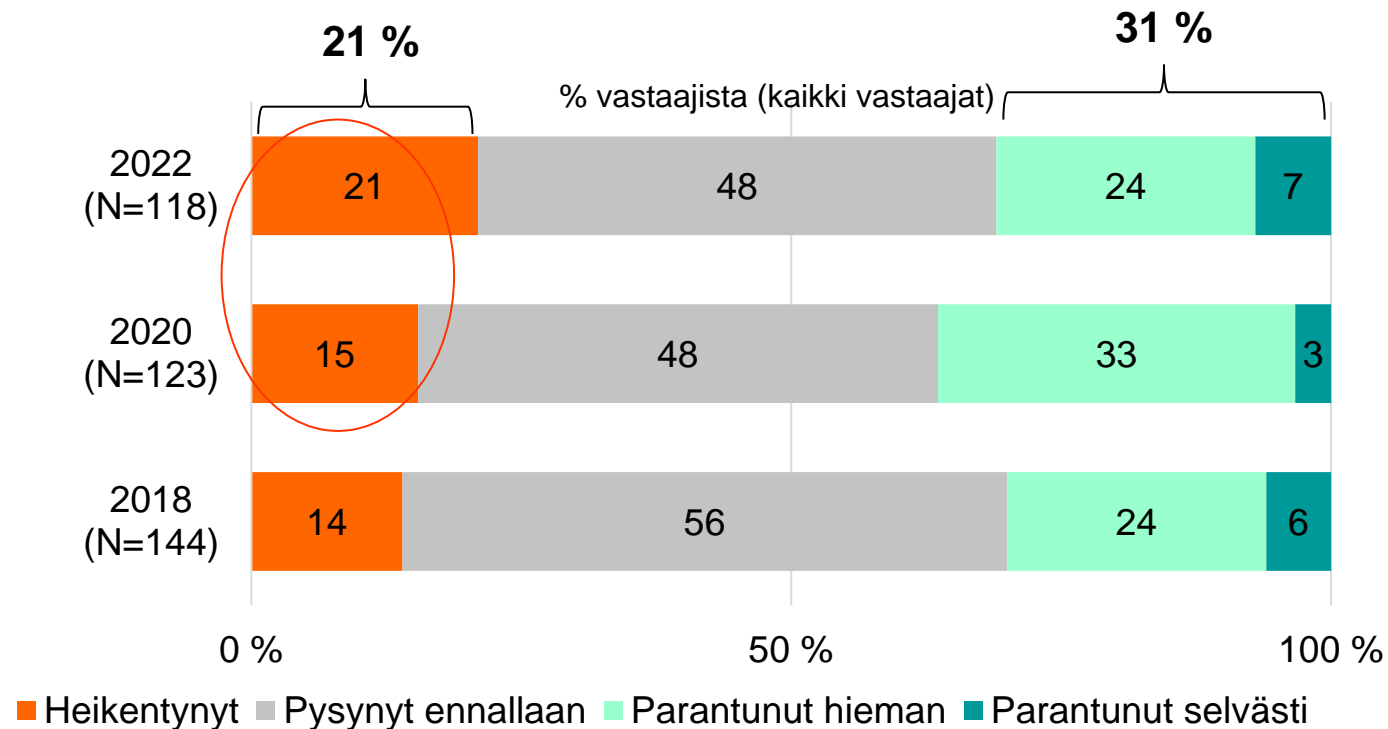
Valitse seuraavista ne kaksi, joita pidät tärkeimpinä omalle työhyvinvoinnille:



Työyhteisön toimivuus ja oma työkyky on arvioitu jokaisena vuotena tärkeimmiksi asioiksi oman työhyvinvoinnin kannalta.

Työhyvinvoinnin kehittyminen

Miten henkilöstön työhyvinvointi on mielestäsi kehittynyt viimeisen vuoden aikana?



Miksi työhyvinvointi parantunut?

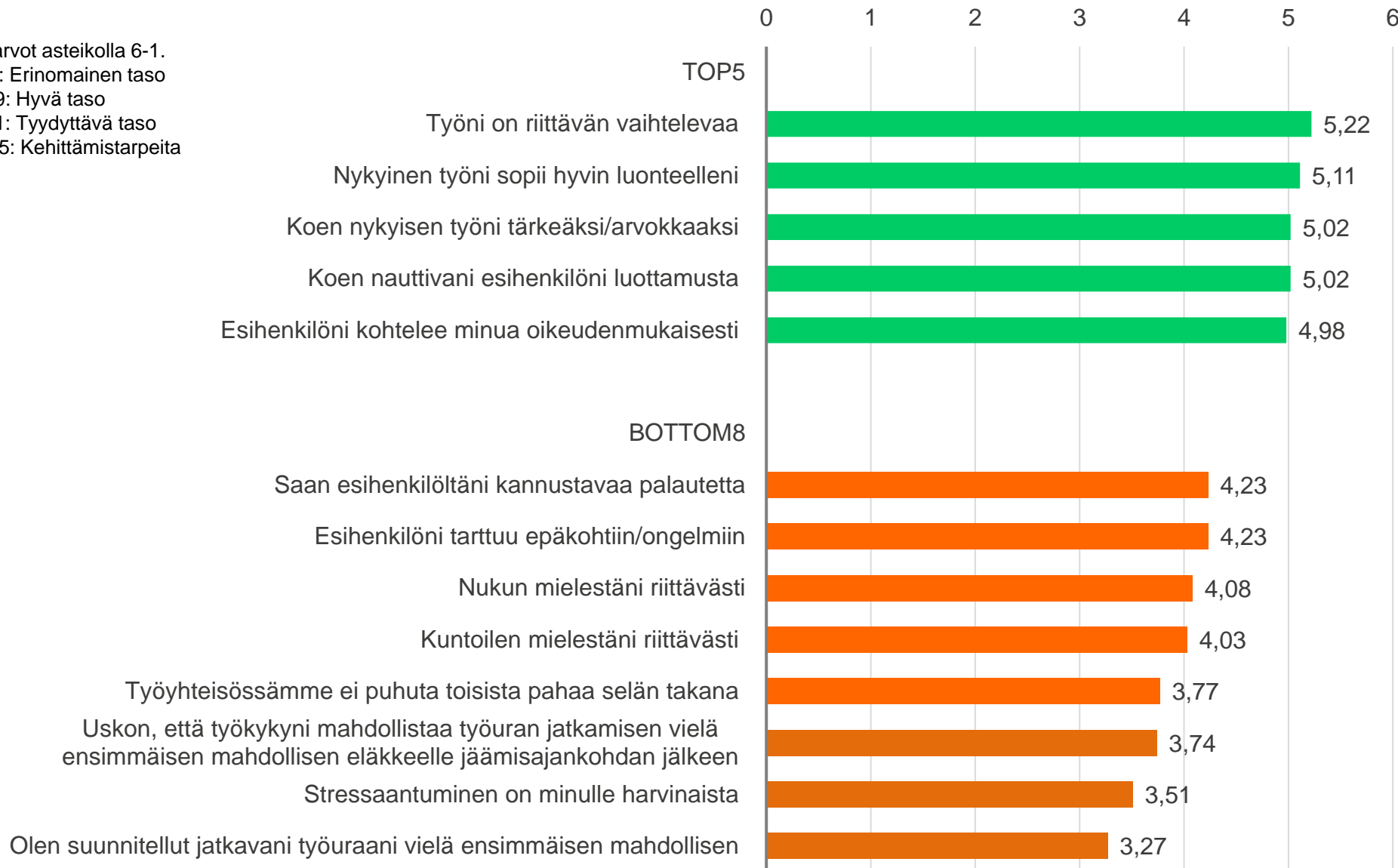
- Koronarajoitusten poistuminen/lieventyminen
- Henkilövaihdokset
- Panostettu työhyvinvointiin ja työilmapiiriin

Miksi työhyvinvointi heikentynyt?

- Korona (ei olla palattu normaaliin, vältellään kontakteja)
- Henkilövaihdokset
- Kiire/stressi

Top5 ja Bottom5

Keskiarvot asteikolla 6-1.
Yli 5,0: Erinomainen taso
4,2-4,9: Hyvä taso
3,5-4,1: Tyydyttävä taso
Alle 3,5: Kehittämistarpeita



Top
5

Bottom
8