



Kempeleen kunta	1
Johdanto	3
Henkilöstömäärä.....	3
Henkilötyövuosi	4
Henkilöstön ikärakenne.....	4
Eläköitymiset	5
Eläköitymisennuste	6
Työkyvyttömyyseläkemaksu	6
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	7
Sairauspoissaolot	7
Sairauspoissaolot prosesseittain/alaprosesseittain	8
Työtapaturmat	9
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	9
Työhyvinvointikysely 2026	10



Johdanto

Kempeleen kunnan henkilöstökertomuksessa esitetään henkilöstön tunnusluvut Kunta ja hyvinvointialueyönantaja KT:n suosituksen mukaisesti. Suosituksessa esitetään viisi kerättävää tunnuslukua, jotka voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Kempeleen kunnassa suosituksen mukaiset tunnusluvut ja laskentatavat on otettu käyttöön vuoden 2023 henkilöstökertomuksessa.

Yleisesti kerättäviä ja raportoitavia tunnuslukuja ovat:

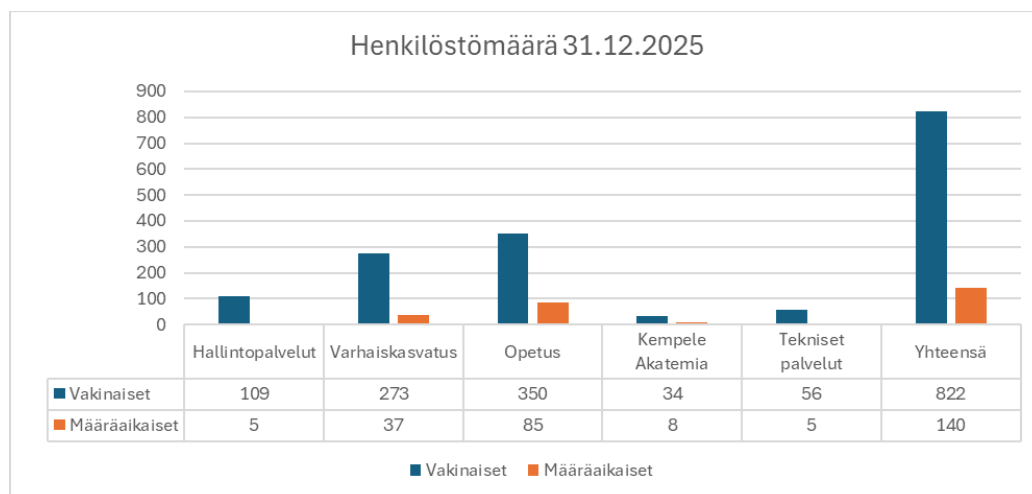
- 1) Henkilötyövuosi (HTV2)
- 2) Henkilöstön ikärakenne
- 3) Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- 4) Sairauspoissaolot
- 5) Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Suosituksen mukaisten tunnuslukujen lisäksi Kempeleen kunnan henkilöstökertomuksessa esitetään henkilöstömäärät prosesseittain, tietoa henkilöstön eläköitymisestä sekä yhteenveto kahden vuoden välein tehtävästä henkilöstön työhyvinvointikyselystä.

Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä ilmoitetaan 31.12. voimassa olevina palvelussuhteina, laskennassa eivät ole mukana sivutoiminen henkilöstö eivätkä kansalaisopiston tuntiopettajat.

Henkilöstömäärä 31.12.2025 oli 962 (2024/960), joista vakinaisia oli 822 (85,4 %) (2024/802/83,5 %) ja määräaikaisia 140 (14,6 %) (2024/158/16,5 %).



KUVIO 1. Henkilöstömäärä prosesseittain 31.12.2025.

Vakinaisesta henkilöstöstä suurin osa työskenteli opetuksessa 42,6 % (2024/43,6 %) ja varhaiskasvatuksessa 33,2 % (2024/32,2 %). Määräaikaisista palvelussuhteista samoin suurin osa oli opetuksessa 60,7 % (2024/43,7 %) ja varhaiskasvatuksessa 26,4 % (2024/35,4 %).



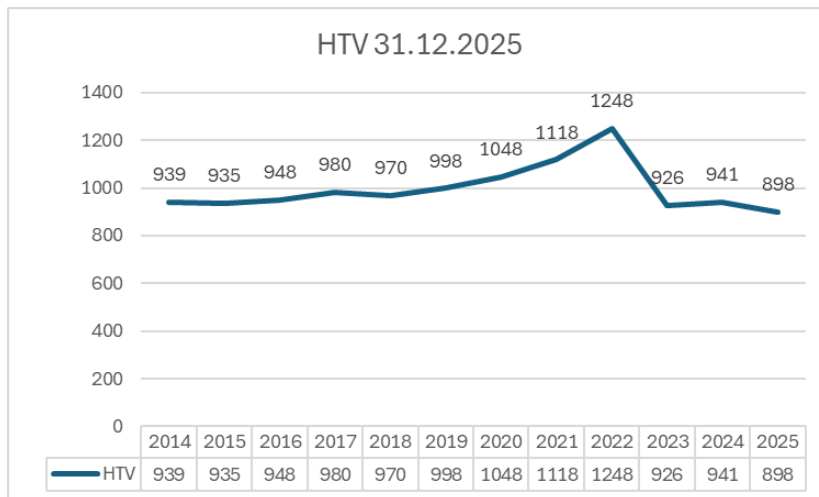
31.12.2025 kokoaikaisessa palvelussuhteessa oli 804 (83,6 %) henkilöä (2024/838/87,3 %) ja osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 158 (16,4 %) henkilöä (2024/122/12,7 %).

Henkilötyövuosi

Henkilötyövuosilaskennassa ovat mukana 31.12. voimassa olevan palvelussuhteet. Mukana laskennassa eivät ole sivutoiminen henkilöstö sekä kansalaisopiston tuntiopettajat.

Henkilötyövuodella (HTV2) raportoidaan henkilöstön palkallista työpanosta ja sillä tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttia vastaavasti. Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Mukaan lasketaan vain palvelussuhteessa olevat, palkallisia poissaoloja ei vähennetä, esim. palkallisia sairauspoissaoloja tai vuosilomaa.

Henkilötyövuosia oli vuonna 2025 yhteensä 898 (2024/941).

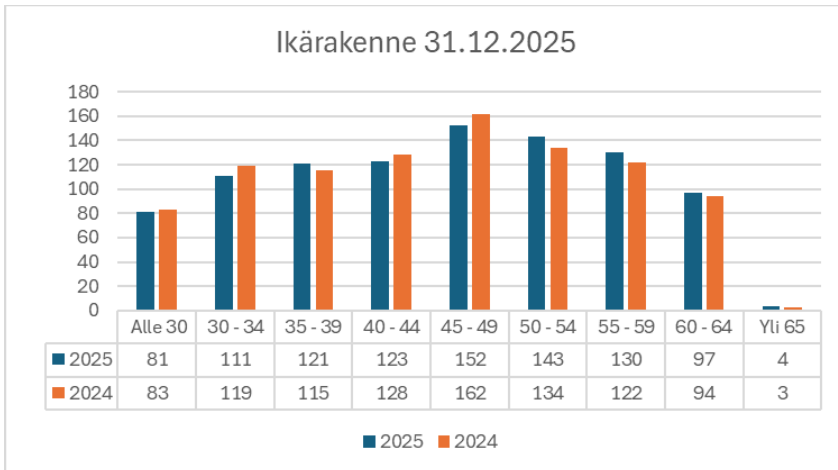


KUVIO 2. Henkilötyövuodet 31.12.2025.

Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne esitetään viiden vuoden välein. Kaikkien 31.12. palvelussuhteessa olevien ikä lasketaan raportointivuoden ja syntymävuoden välisenä erotuksena. Laskennassa eivät ole mukana sivutoiminen henkilöstö eivätkä kansalaisopiston tuntiopettajat.

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2025 oli 44,6 vuotta (2024/43,7). Eniten henkilöstöä oli ikäryhmässä 45–49-vuotiaat 15,8 %. Henkilöstöstä alle 30-vuotiaita oli 8,4 % ja 60-vuotiaita ja sitä vanhempia oli 10,5 %.



KUVIO 3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025.

Eläköitymiset

Eläkkeitä koskevat tiedot on koottu henkilöstökertomukseen Kevan aineistoista. Eläkealkavuudella tarkoitetaan vuosittain eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden suhteellista osuutta tarkasteltavasta henkilöstöjoukosta. Alkavuutta laskettaessa eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä jaetaan aina edellisen vuoden vakuutettujen lukumäärällä. Vakuutettuihin otetaan laskennassa mukaan vain työ- ja virkasuhteiset vakuutettuina 31.12. olleet henkilöt.

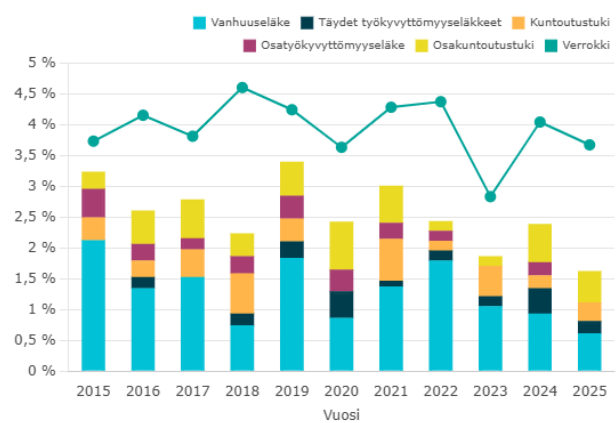
Eläkkeiden alkavuus vuonna 2025 oli 1,6 % (16 henkilöä) (2024/2,4 %/23 hlöä). Eläkkeistä vanhuuseläkkeitä oli 6 kpl, työkyvyttömyyseläkkeitä 2 kpl, kuntoutustukia 3 kpl, osatyökyvyttömyyseläkkeitä 0 kpl, osakuntoutustukia 5 kpl. Verrokkiryhmässä eläkkeiden alkavuus vuonna 2025 oli 3,7 %.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



KUVIO 4. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2015-2025 (Keva)

Eläkkeiden alkavuus



KUVIO 5. Eläkkeiden alkavuus 2015-2025 (Keva)

Työkyvyttömyyseläkkeiden osuus henkilöstömäärään sekä verrokkikunttiin nähden on Kempeleen kunnassa aiempien vuosien tapaan pysynyt alhaisena myös vuonna 2025.

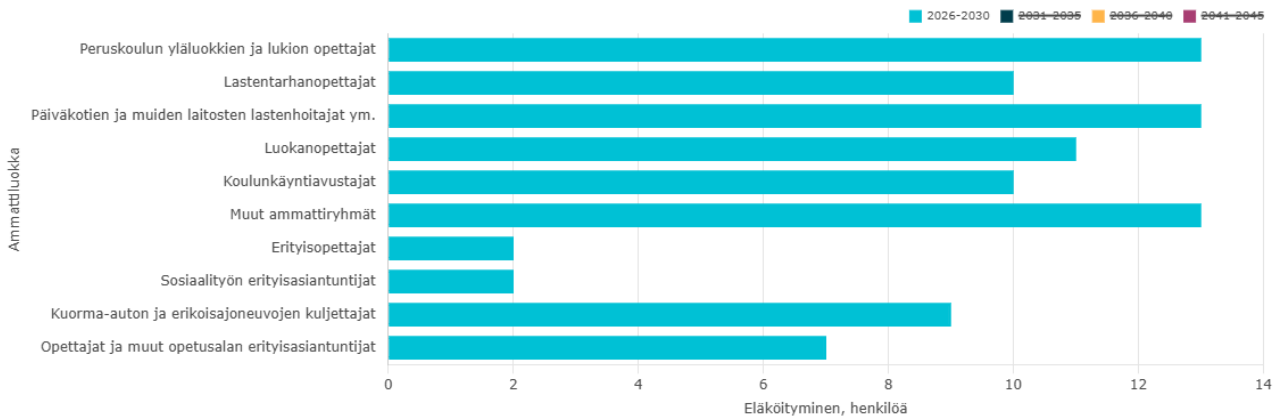


Eläköitymisennuste

Eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen tulevien vuosien aikana. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet.

Eläköitymisennusteen mukaan Kempeleen kunnassa eniten henkilöstöä eläköityy seuraavan viiden vuoden aikana peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajia (13 kpl), varhaiskasvatuksen lastenhoitajia (13 kpl), muissa ammattiryhmissä työskenteleviä (13 kpl), luokanopettajia (11 kpl) sekä varhaiskasvatuksen opettajia (10 kpl) ja koulunkäynninohjaajia (10 kpl).

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)

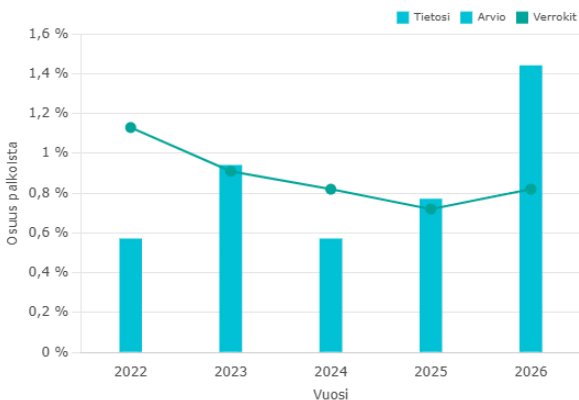


KUVIO 6. Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin 2026-2030 (Keva)

Työkyvyttömyyseläkemaksu

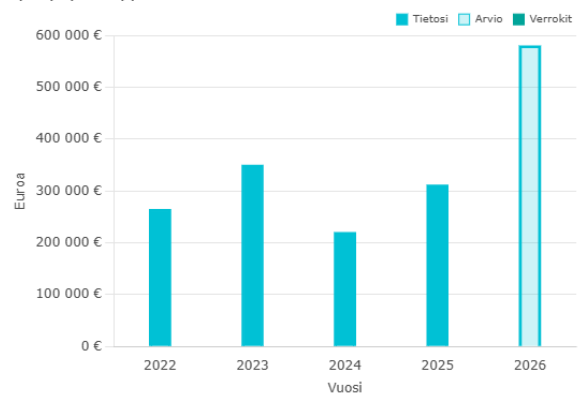
Vuonna 2025 Kempeleen kunnan työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 0,57 % (2024/0,94 %) ja työkyvyttömyyseläkemaksu 219 900 euroa (2024/349 900 e). Verrokkikunnissa työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti vuonna 2025 oli 0,82 %. Työkyvyttömyysmaksuun voidaan vaikuttaa hyvällä työkykyjohtamisella sekä huolehtimalla henkilöstön työhyvinvoinnista. Mitä vähemmän ennenaikaisia eläköitymisiä on, sitä vähemmän työnantaja maksaa työkyvyttömyyseläkemaksua. Kuntoutustukiratkaisut vaikuttavat osaltaan eläkemaksuprosenttiin nostavasti.

Työkyvyttömyyseläkemaksu



KUVIO 7. Työkyvyttömyyseläkemaksu, % (Keva)

Työkyvyttömyyseläkemaksu



KUVIO 8. Työkyvyttömyyseläkemaksu, € (Keva)



Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön osalta raportoidaan erikseen vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus. Vaihtuvuudessa ilmoitetaan vuoden aikana alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät erotellen eläkkeelle siirtyneet ja muut. Päättyneiden palvelussuhteiden osalta organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet raportoidaan sisäisenä liikkuvuutena. Prosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vuonna 2025 alkoi 62 (7,5 %) vakinaista palvelussuhdetta ja päättyi 39 (4,7 %). Päättyneistä palvelussuhteista 8 päättyi eläköitymiseen ja 31 muista syistä.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus						
	2023	%	2024	%	2025	%
Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.	754		802		822	
Alkaneet palvelussuhteet	100	13,3 %	106	13,2 %	62	7,5 %
Päättyneet palvelussuhteet (kaikki)	57	7,6 %	59	7,4 %	39	4,7 %
Eläköitymiset	17	2,3 %	13	1,6 %	8	1,0 %
Muut palvelussuhteen päättyminen	40	5,3 %	46	5,7 %	31	3,8 %
Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet	7	0,9 %	0	0,0 %	4	0,5 %

TAULUKKO 1. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 31.12.2025.

Sairauspoissaolot

Kaikki sairauspoissaolopäivät lasketaan ja ilmoitetaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Nollapäivää sairastaneisiin otetaan mukaan henkilöt, joille on kertynyt kalenterivuoden aikana yli kuusi henkilötyökuukautta työtä kokoaikaisesta työstä joko vakituudessa tai määräaikaisessa palvelussuhteessa. Näin lasketusta henkilömäärästä lasketaan prosenttiosuus henkilöstöstä, jolla ei ole vuoden aikana ollut ainuttakaan sairauspoissaolopäivää.

Suurimmat sairauspoissaolojen diagnosoiryhmät vuonna 2025 olivat järjestyksessään tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt sekä hengityselinten sairaudet. Huomioitavaa on, että mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä johtuvat poissaolot ovat laskeneet edellisvuoteen verraten noin 1 700 päivällä. Myös muiden diagnosoiryhmien poissaolot ovat vähentyneet.

Koko henkilöstöä tarkasteltaessa vuonna 2025 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 15 996 kalenteripäivää (2024/18 449). Sairauspoissaoloprosentti oli 6,5 % (2024/7,2 %). Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 17,8 päivää per henkilötyövuosi (2024/19,6). Nolla päivää sairastaneita oli 22,4 % (2024/18,4 %) henkilöstöstä. Sairauspoissaolot ovat laskeneet merkittävästi vuoden 2025 aikana. Kempeleessä sairauspoissaolot ovat olleet korkealla tasolla koronan jälkeisinä vuosina 2022–2024 ja nyt ne ovat pudonneet koronaa edeltäneelle tasolle.

Lyhyiden, 1–7 päivää kestävien poissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista oli 41,8 % (2024/40,6 %). Alle 30 päivää kestävien poissaolojen osuus oli 63,3 % (2024/62 %). Vähintään 90 päivää kestävien



poissaolojen osuus kaikista sairauspoissaaloista oli 11,4 % (2024/20,4 %) ja yli 180 päivää kestäneiden poissaolojen osuus 2,2 % (2024/10 %).

Koko henkilöstö			
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1-7 pv	6 687	99	6 786
8-29 pv	3 435	82	3 517
30-59 pv	1 699	86	1 785
60-89 pv	499	223	722
90-179 pv	1 830	662	2 492
Yli 180 pv	360	334	694
Yhteensä	14 510	1 486	15 996
Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	16,2	1,7	17,8

	%
Sairauspoissaaloprosentti	6,5
0 päivää sairastaneet	22,4

TAULUKKO 2. Sairauspoissaolot koko henkilöstö

Sairauspoissaolot prosesseittain/alaprosesseittain

Eniten sairauspoissaolopäiviä per henkilötyövuosi oli varhaiskasvatuksessa 26,5 pv /htv (2024/31,5) sairauspoissaaloprosentin ollessa 9,5 % (2024/11,3) sekä ateria- ja puhdistuspalveluissa 23 pv/htv (2024/21,0), sairauspoissaaloprosentin ollessa 8,8 % (2024/7,7). Huomioitavaa on varhaiskasvatuksen sairauspoissaolojen merkittävä vähentyminen.

Varhaiskasvatus				Hallintopalvelut - Ateria- ja puhdistuspalvelut			
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä	Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1-7 pv	2 959	58	3 017	1-7 pv	694	19	713
8-29 pv	1 532	15	1 547	8-29 pv	525	9	534
30-59 pv	759	86	845	30-59 pv	268	0	268
60-89 pv	259	0	259	60-89 pv	0	0	0
90-179 pv	990	453	1 443	90-179 pv	172	0	172
Yli 180 pv	180	334	514	Yli 180 pv	0	0	0
Yhteensä	6 679	946	7 625	Yhteensä	1 659	28	1 687
Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	23,2	3,3	26,5	Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	22,7	0,4	23,0

	%		%
Sairauspoissaaloprosentti	9,5	Sairauspoissaaloprosentti	8,8
0 päivää sairastaneet	14,7	0 päivää sairastaneet	11,9

TAULUKKO 3. Sairauspoissaolot varhaiskasvatus

TAULUKKO 4. Sairauspoissaolot Ateria- ja puhdistuspalvelut



Tekniset palvelut				Hallintopalvelut - Muut hallintopalvelut			
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä	Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1-7 pv	355	0	355	1-7 pv	185	0	185
8-29 pv	235	0	235	8-29 pv	132	0	132
30-59 pv	70	0	70	30-59 pv	74	0	74
60-89 pv	68	63	131	60-89 pv	0	160	160
90-179 pv	0	118	118	90-179 pv	104	91	195
Yli 180 pv	180	0	180	Yli 180 pv	0	0	0
Yhteensä	908	181	1 089	Yhteensä	495	251	746
Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	13,2	2,6	15,8	Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	12,2	6,2	18,3

	%		%
Sairauspoissaoloprosentti	6,0	Sairauspoissaoloprosentti	7,2
0 päivää sairastaneet	25,4	0 päivää sairastaneet	41,9

TAULUKKO 5. Sairauspoissaolot tekniset palvelut

TAULUKKO 6. Sairauspoissaolot muut hallintopalvelut

Sivistys- ja vapaa-aikapalvelut - Opetus				Sivistys- ja vapaa-aikapalvelut - Akatemia			
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä	Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1-7 pv	2 254	21	2 275	1-7 pv	240	1	241
8-29 pv	960	58	1 018	8-29 pv	51	0	51
30-59 pv	496	0	496	30-59 pv	32	0	32
60-89 pv	85	0	85	60-89 pv	87	0	87
90-179 pv	564	0	564	90-179 pv	0	0	0
Yli 180 pv	0	0	0	Yli 180 pv	0	0	0
Yhteensä	4 359	79	4 438	Yhteensä	410	1	411
Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	11,2	0,2	11,4	Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	10,3	0,0	10,3

	%		%
Sairauspoissaoloprosentti	4,2	Sairauspoissaoloprosentti	3,9
0 päivää sairastaneet	26,9	0 päivää sairastaneet	20,6

TAULUKKO 7. Sairauspoissaolot opetus

TAULUKKO 8. Sairauspoissaolot Akatemia

Työtapaturmat

Työtapaturmista ja ammattitaudeista johtuvia poissaoloja oli työterveyshuollon järjestelmään kirjattu vuonna 2025 yhteensä 285 päivää (2024/311).

Työtapaturmista 97 kpl oli sattunut työpaikalla ja 29 kpl työmatkalla. Työkyvyttömyyspäiviä työtapaturmista aiheutui keskimäärin 2 pv/tapaturma. Ammattitautiepäilyjä oli 1 kpl.

Eniten korvattavia vahinkoja on sattunut tammikuussa (24 kpl) ja helmikuussa (18 kpl). Eniten vahinkoja ovat aiheuttaneet kulkuväylät, alustat, maa, ovet seinät, ikkunat ja esteet (51 kpl).

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisestä raportoidaan koulutuspäivät, joiden osalta erotellaan ammatillinen henkilöstökoulutus ja muut koulutuspäivät. Koulutuspäivät ilmoitetaan yhteensä sekä per vakituinen henkilöstö 31.12. Yksi koulutuspäivä (6 h) voi koostua useasta vähintään tunnin kestävästä koulutusjaksosta.



Koulutuspäiviä henkilöstölle kertyi vuonna 2025 yhteensä 1 401 päivää (2024/1 701), joka on 1,7 päivää per vakituinen henkilöstö (2024/2,1). Näistä palkallisia koulutuspäiviä oli 1 364 (2024/1 617) ja palkattomia 37 (2024/84).

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	839	1,0	0	0
Muu koulutus	525	0,6	37	0,05
Yhteensä	1364	1,7	37	0,0

Koulutuspäivät yhteensä	1401
Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	1,7

TAULUKKO 9. Koulutuspäivät 2025

Työhyvinvointikysely 2026

Työhyvinvointikysely toteutetaan Kempeleen kunnassa kahden vuoden välein Kevan sähköisenä kyselynä. Viimeisin kysely on toteutettu helmikuussa 2026. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi 475 työntekijää/viranhaltijaa (2024/483) ja kyselyn vastausprosentti oli 52,5 % (2024/58,3 %). Seuraavan kerran kysely toteutetaan vuoden 2028 alussa.

Työhyvinvointikysely toteutettiin neljännen kerran Kevan tarjoaman verkkotyökalun valmiilla kyselypohjalla. Kevan valmiin työhyvinvointikyselyn käyttämisen etuna on se, että Kevan järjestelmä tuottaa vertailutietoa verrokkikunnista. Kempeleen kunnan verrokkikuntina ovat Kevan määrittämän oletusverrokkiryhmän mukaisesti keskisuuret kunnat ja vertailuaineisto koostuu 87 organisaatiosta. Vertailuaineistossa on yhteensä 18 109 vastaajaa ja aineisto on kyselyvuodelta ja kolmelta edelliseltä kalenterivuodelta. Tämän lisäksi järjestelmä tuottaa vertailutiedon organisaation sisältä verrokkipaikoista/yksiköistä.

Kyselyn aihealueet ovat:

- 1) Työn sujuminen
- 2) Työtehtävät ja omat voimavarat
- 3) Työhön liittyvät tuntemukset
- 4) Lähiesihenkilötyö
- 5) Työnantajan toiminta
- 6) Käsitys työnantajasta
- 7) Asiakkaat ja yhteistyö

Kyselyssä käytettiin pääosin vastausasteikkoa 1-5 (1 = Täysin eri mieltä, 2 = Melko erimieltä, 3 = En samaa enkä eri mieltä, 4 = Melko samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

Työhyvinvointikyselyn tulokset ovat aikaisempien vuosien tapaan kokonaisuudessaan hyvät. Pääosin muutokset ovat pieniä ja normaalia pientä vaihtelua aikaisempiin vuosiin verraten. Eroa verrokkikuntiin on



jonkin verran aihealueissa työtehtävät ja omat voimavarat ja siinä erityisesti työn tarjoamisessa ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksissa sekä lähiesihenkilötyössä palautteen saamisessa.

Verrokkikunnissa koetaan, että oma työ tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen (3,9) kuin Kempeleen kunnassa luku on hieman matalampi (3,6) sekä esihenkilöltä saamasta palautteesta (3,4) jäädään hieman verrokkikuntien (3,6) taakse.

Työnantaja käsityksen osiossa 85 % Kempeleen kunnan henkilöstö suosittelisi työpaikkaa tuttavalleen, kun verrokkikunnissa keskimääräinen luku on tätä selvästi matalampi (78,2 %). Tällä on positiivista merkitystä työnantajakuvan houkuttelevuuteen.

1 Työn sujuminen työyhteisössä	2020	2022	2024	2026	Keskiarvo verrokkiryhmät
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,6	3,5	3,7	3,6	3,7
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,7	3,7	3,8	3,7	3,7
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,8	3,8	3,9	3,8	3,8
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	4,1	4,1	4,3	4,2	4,3
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,4	3,4	3,6	3,6	3,6
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,7	3,7	3,8	3,7	3,8
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	4	3,9	4,1	4	4,1
Keskiarvo	3,8	3,7	3,9	3,8	3,9

2 Työtehtävät ja omat voimavarat	2020	2022	2024	2026	Keskiarvo verrokkiryhmät
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,8	3,7	3,8	3,6	3,9
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,2	4,2	4,3	4,2	4,3
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3,3	3,3	3,4	3,5	3,5
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,7	3,7	3,8	3,7	3,8
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni	3,7	3,7	3,7	3,7	3,8
Keskiarvo	3,7	3,7	3,8	3,7	3,9

3 Työhön liittyvät tuntemukset	2020	2022	2024	2026	Keskiarvo verrokkiryhmät
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni					
Viikoittain	87,30 %	87,70 %	90,80 %	84,70 %	88,80 %
Muutaman kerran kuukaudessa tai harvemmin	12,70 %	12,30 %	9,20 %	15,40 %	11,30 %
Olen innostunut työstäni					
Viikoittain	89,60 %	89,50 %	91,40 %	86,80 %	90,10 %
Muutaman kerran kuukaudessa tai harvemmin	10,40 %	10,50 %	8,60 %	13,00 %	10,00 %
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni					
Viikoittain	87,40 %	87,40 %	89,60 %	86,70 %	89,40 %
Muutaman kerran kuukaudessa tai harvemmin	12,60 %	12,60 %	10,40 %	13,30 %	10,60 %



4 Lähiesihenkilötyö	2020	2022	2024	2026	Keskiarvo verrokkiryhmät
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	4,1	4,1	4,2	4,1	4,2
Esihenkilöni keskustelelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	3,5	3,5	3,6	3,6	3,7
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni,	3,3	3,3	3,4	3,4	3,6
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,8	3,7	3,8	3,8	3,9
Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,8	3,8	3,9	3,9	3,9
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,7	3,7	3,8	3,8	3,9
Keskiarvo	3,7	3,7	3,8	3,8	3,9

5 Työnantajan toiminta	2020	2022	2024	2026	Keskiarvo verrokkiryhmät
Organisaation strategiset linjat ohjaavat toimintaamme	3,8	3,7	3,9	3,9	3,8
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	3,4	3,3	3,5	3,5	3,4
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	3,3	3,3	3,4	3,4	3,3
Tiedän saavani tukea työntajaltani, jos työkykyäni on heikentymässä	3,8	3,8	4	3,9	3,9
Keskiarvo	3,6	3,5	3,7	3,7	3,6

6 Käsitys työnantajasta	2020	2022	2024	2026	Keskiarvo verrokkiryhmät
Suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavalle	76,40 %	83,20 %	86,00 %	85,00 %	78,20 %
On tietoinen organisaation toimintavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna	61,00 %	59,60 %	71,20 %	68,60 %	63,40 %

7 Asiakkaat ja yhteistyö	2020	2022	2024	2026	Keskiarvo verrokkiryhmät
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	3,3	3,4	3,7	3,7	3,6
Hyödynnämmme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä	3,5	3,5	3,8	3,7	3,7
Keskiarvo	3,4	3,5	3,8	3,7	3,7

