

Kempeleen kunta

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2023

1. Johdanto	2
2. Henkilöstömäärä	2
3. Henkilötyövuosi	3
4. Henkilöstön ikärakenne.....	3
5. Eläköitymiset	4
6. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	7
7. Sairauspoissaolot.....	7
8. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	10
9. Työhyvinvointikysely 2024	10

1. Johdanto

Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT on vuonna 2021 päivittänyt suositusta henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksessa esitetään viisi kerättävää tunnuslukua, jotka voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Kempeleen kunnassa suosituksen mukaiset tunnusluvut ja laskentatavat otetaan 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

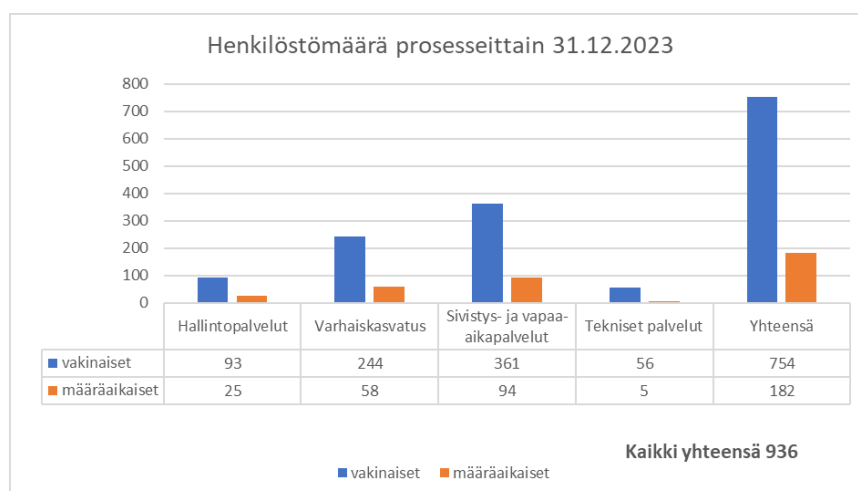
Suosituksen mukaisten tunnuslukujen lisäksi Kempeleen kunnan henkilöstökertomuksessa esitetään henkilöstömäärät prosesseittain, tietoa henkilöstön eläköitymisestä sekä yhteenveto joka toinen vuosi järjestettävästä henkilöstön työhyvinvointikyselystä.

2. Henkilöstömäärä

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

Henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 936 (2022/1180), joista vakinaisia oli 754 (80,6 %) (2022/913/77,4 %) ja määräaikaisia 182 (19,4 %) (2022/267/22,6 %).

Vuosi 2023 on ensimmäinen vuosi sote-uudistuksen jälkeen ja henkilöstömäärä on laskenut edellisvuoteen verraten sote-henkilöstön siirryttyä hyvinvointialueelle 1.1.2023 lukien. Hyvinvointialueelle siirtyi 1.1.2023 lukien yhteensä 225 henkilöä.



KUVIO 1. Henkilöstömäärä prosesseittain 31.12.2023

Vakinaisesta henkilöstöstä sivistys- ja vapaa-aikapalveluissa työskenteli 48,6 %, varhaiskasvatuksessa 32,3 %, hallintopalveluissa 12,6 % ja teknisissä palveluissa 6,5 %.

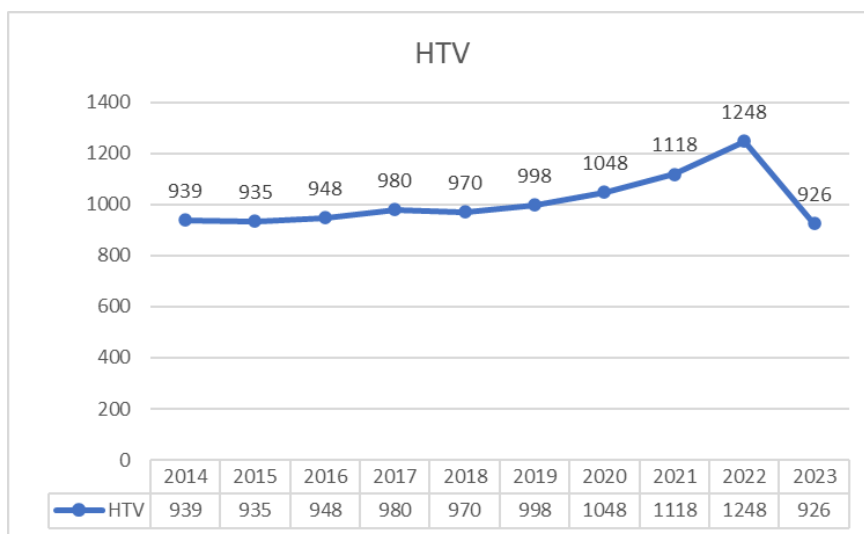
Vuonna 2023 kokoaikaisia oli 820 (87,6 %) ja osa-aikaisia palvelussuhteita oli 116 (12,4 %). 20 henkilöä teki osa-aikaista työtä omasta pyynnöstä, osasairauspäivärahalta oli 12 henkilöä, osakuntoutustuella 8 henkilöä, osittaisella hoitovapaalla tai osittaisella vanhempainvapaalla yhteensä 11 henkilöä, osa-aikaeläkkeellä 3 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä 3 henkilöä.

3. Henkilötyövuosi

Henkilötyövuosilaskennassa ovat mukana 31.12. voimassa olevan palvelussuhteet. Mukana laskennassa ovat myös 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 2023 yhteensä 926 (2022/1248).

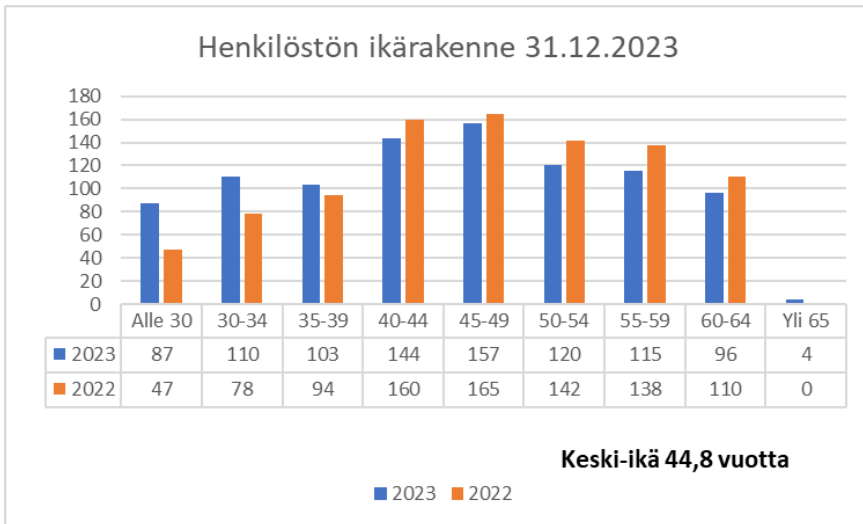


KUVIO 2. Henkilötyövuodet 2014-2023

4. Henkilöstön ikärakenne

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

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 44,8 vuotta (2022/vakinaisen henkilöstön keski-ikä 46,8 v.). Eniten henkilöstöä oli ikäryhmässä 45-49-vuotiaat 16,8 % (2022/45-49 v.). Henkilöstöstä alle 30-vuotiaita oli noin 9,3 % ja yli 60-vuotiaita oli noin 10,7 %.



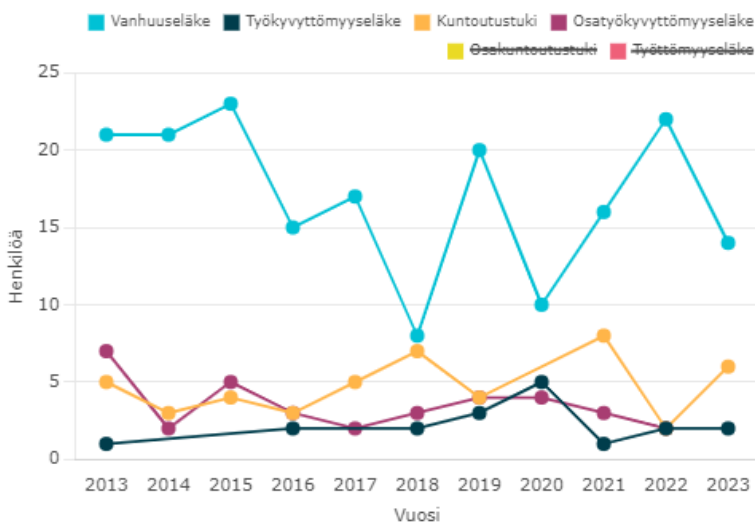
KUVIO 3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023

5. Eläköitymiset

Vuonna 2023 vanhuuseläkkeitä alkoi 14 kpl, työkyvyttömyyseläkkeitä 3kpl ja kuntoutustukia 6kpl. Osatyökyvyttömyyseläkkeitä ei ollut.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet sekä työraueläkkeet.

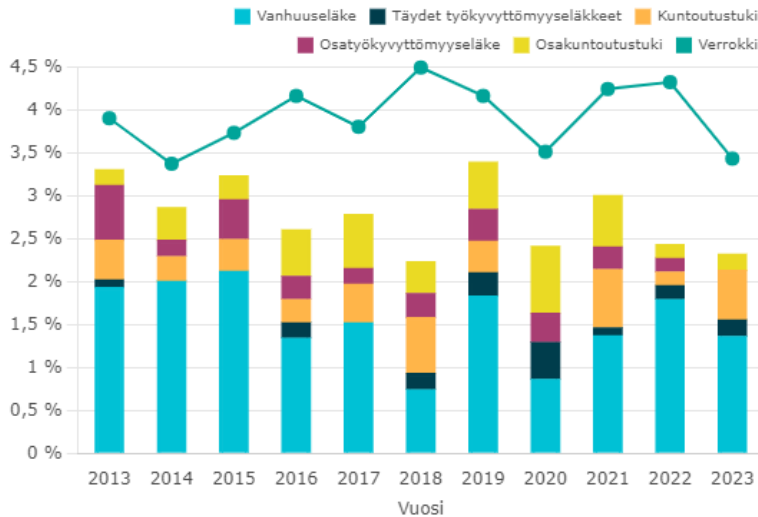
Eläkkeelle siirtyneiden määrä



KUVIO 4. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2018-2023 (lähde Keva)

Työkyvyttömyyseläkkeiden osuus on Kempeleen kunnassa ollut pidempään jo hyvin alhainen henkilöstömäärään nähden ja määrä on pysynyt alhaisena myös vuoden 2023 osalta.

Eläkkeiden alkavuus



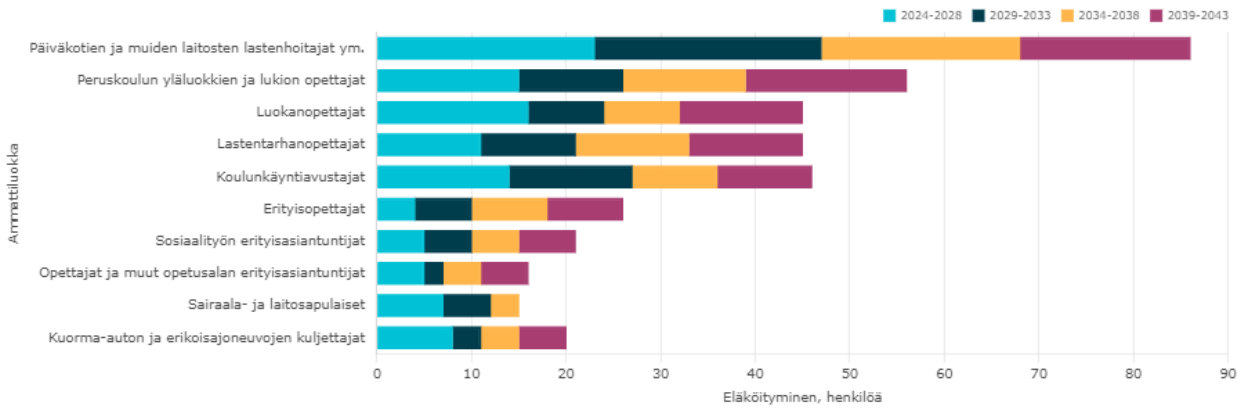
KUVIO 5. Alkaneet eläkkeet vuosina 2013–2023 (KuEL vakuutetut / lähde Keva)

Eläkealkavuudella tarkoitetaan vuosittain eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden suhteellista osuutta tarkasteltavasta henkilöstöstä. 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 2023 oli 2,3 % (24 henkilöä). Eläkkeistä 14 oli vanhuuseläkkeitä, kaksi työkyvyttömyyseläkkeitä, kuusi kuntoutustukea ja kaksi osakuntoutustukea. Verrokkiryhmässä eläkkeiden alkavuus vuonna 2023 oli 3,4 %.

Eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen tulevien vuosien aikana. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Eläköitymisennusteen mukaan Kempeleen kunnassa eniten henkilöstöä eläköityy lähivuosina (2024–2028) varhaiskasvatuksen lastenhoitajien (23 kpl), luokanopettajien (16 kpl), koulunkäyntiohjaajia (14 kpl) sekä peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajien (15 kpl) ammattiryhmissä. Laitoshuoltajat kuuluvat ryhmään sairaala- ja laitosapulaiset.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja

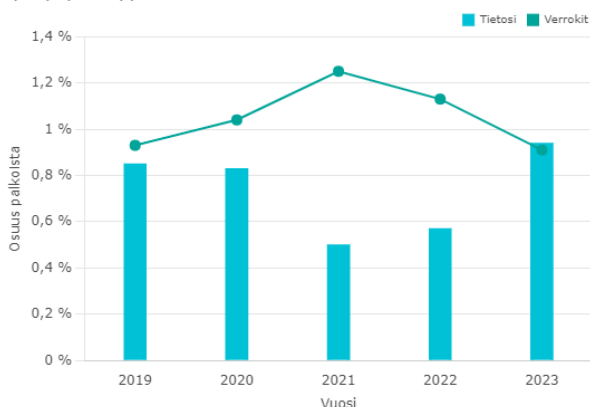


KUVIO 6. Eläköitymisennuste (lähde Keva)

Kempeleen kunnan työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti on aiempina vuosina ollut huomattavasti alhaisempi verrattuna Kevan verrokkikuntiin. Kempeleen kunta on aiemmin valikoitunut palkkasumman perusteella suurten kuntien verrokkiryhmään, mutta soite-uudistuksen jälkeen verrokkikuntia ovat keskiuuret kunnat. Verrokkiryhmän vaihtumisen myötä ero verrokkiryhmiin on pienentynyt.

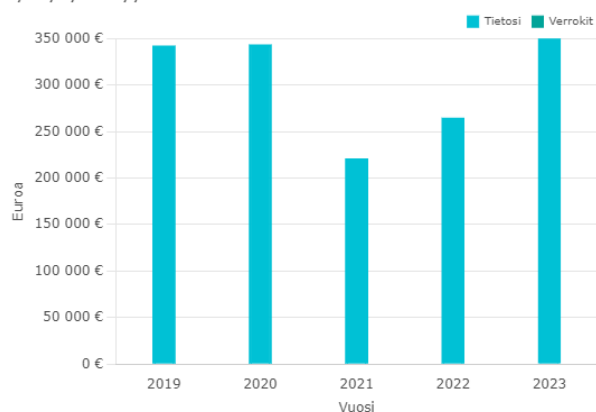
Vuonna 2023 Kempeleen kunnan työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 0,94 % ja työkyvyttömyyseläkemaksu 349 900 euroa (2022/0,57 %/264 400 e). Verrokkikunnissa työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti vuonna 2023 oli 0,91 %. Aiempiin vuosiin verraten työkyvyttömyyseläkemaksuprosentin vaihtelu 0,5 %:n sisällä on normaalia. Mitä vähemmän ennaikaisia eläköitymisiä on, sitä vähemmän työnantaja maksaa työkyvyttömyyseläkemaksua. Myös kuntoutustukiratkaisut vaikuttavat eläkemaksuprosenttiin nostavasti. Työkyvyttömyysmaksuun voidaan vaikuttaa hyvällä työkykyjohtamisella sekä huolehtimalla henkilöstön työhyvinvoinnista. Yksi tärkeä osa työkykyjohtamista on erityisesti erilaiset keinot tukea osatyökykyisiä työntekijöitä työssään.

Työkyvyttömyyseläkemaksu



KUVIO 7. Työttömyyseläkemaksu, % (lähde Keva)

Työkyvyttömyyseläkemaksu



KUVIO 8. Työttömyyseläkevakuutusmaksu, € (lähde Keva)

6. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

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

Vuonna 2023 alkoi 100 (13,3 %) vakinaista palvelussuhdetta ja päättyi 57 (7,6 %). Vaihtuvuusprosentti oli 20,8 %. Päätyneistä palvelussuhteista 17 päättyi eläköitymiseen ja 40 muista syistä. Eläköityneistä noin puolet oli varhaiskasvatuksessa, loput jakaantuivat sivistys- ja hyvinvointipalveluihin, teknisiin palveluihin sekä ateria- ja puhdistuspalveluihin.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus		
	2023	%
Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.	754	
Alkaneet palvelussuhteet	100	13,3 %
Päätyneet palvelussuhteet (kaikki)	57	7,6 %
Eläköitymiset	17	2,3 %
Muut palvelussuhteen päättymiset	40	5,3 %
Vaihtuvuusprosentti (alkaneet ja päätyneet)	157	20,8 %
Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet	7	0,9 %

TAULUKKO 1. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

7. Sairauspoissaolot

Kaikki sairauspoissaolopäivät, palkalliset ja palkattomat, 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. Tämän lisäksi raportoidaan, kuinka suurella osalla henkilöstöä ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuoden aikana. Nollapäivää sairastaneisiin lasketaan mukaan henkilöt, kenellä kalenterivuoden aikana on yli kuusi työkuukautta. Prosenttiosuus lasketaan henkilöstömäärästä 31.12.

Suurin sairauspoissaolojen diagnosiryhmä vuonna 2023 oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet muodostivat toiseksi suurimman diagnosiryhmän. Yleisellä tasolla merkittävä osa sairauspoissaoloista Suomessa johtuu nykyisin mielenterveyden häiriöistä, ja ne ovat myös yleinen syy pidempisiin sairauspoissaoloihin sekä suurin syy työkyvyttömyyseläköitymiseen. Myös maailmanlaajuisesti mielenterveydenhäiriöt ovat olleet kasvussa jo pitkään. Sama ilmiö on havaittavissa myös Kempeleen kunnan sairauspoissaolojen kehityksessä ja toteutuneissa sairauspoissaoloissa. Olemassa olevien työkyvyn tuen mallien käyttöä tulee jatkaa aktiivisesti ja pyrkiä säännöllisesti muistuttamaan henkilöstöä ja esihenkilöitä

mallien olemassaolosta ja käytöstä. Mallien avulla on mahdollista tarjota henkilöstölle työkykyyn sopivaa työtä vaihtoehtona täydelle sairauspoissaololle.

Vuoden 2023 alkupuolella omailmoituspoissaolojen käyttöä rajattiin enintään viiteen peräkkäiseen kalenteripäivään kerrallaan. Samalla rajattiin omailmoituksen käyttöä siten, että omalla ilmoituksella voi olla poissa työstä ainoastaan sairauden ollessa kuume/fluunsa, vatsatauti tai lääkärin diagnosoima migreeni. Tämä näkyy osaltaan tilastoissa omailmoituspoissaolojen vähentymisenä ja vastaavasti diagnosoitujen poissaolojen lisääntymisenä. Aikaisempina vuosina omalla ilmoituksella on voinut olla poissa työstä kaikilla syillä.

Koko henkilöstöä tarkasteltaessa vuonna 2023 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 18 840 kalenteripäivää (2022/25 649). Sairauspoissaoloprosentti oli 7,4 %. Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 20,3 päivää per henkilötyövuosi. Aiempina vuosina sairauspoissaolot on ilmoitettu päivää per henkilö, joten luku ei ole verrattavissa aikaisempien vuosien lukuihin. Nolla päivää sairastaneita oli 22,8 % henkilöstöstä.

Lyhyiden, 1-7 päivää kestävien poissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista oli 39,6 %. Alle 30 päivää kestävien poissaolojen osuus oli 59,5 %. Yli 90 päivää kestävien poissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista oli 18,6 % ja yli 180 päivää kestäneiden poissaolojen osuus 3,9 %.

Omailmoituspoissaoloja vuonna 2023 oli yhteensä 4 310 päivää, joka on 22,9 % (2022/29 %) kaikista sairauspoissaoloista.

Koko henkilöstö			
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1-7 pv	7 413	55	7 468
8-29 pv	3 678	65	3 743
30-59 pv	2 068	223	2 291
60-89 pv	1 673	152	1 825
90-179 pv	2 212	558	2 770
Yli 180 pv	180	563	743
Yhteensä	17 224	1 616	18 840
Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	18,6	1,7	20,3

	%
Sairauspoissaoloprosentti	7,4
0 päivää sairastaneet	22,8

TAULUKKO 2. Sairauspoissaolot koko henkilöstö

Sairauspoissaoloissa prosesseittain ja alaprosesseittain tarkasteltuna on selkeitä eroja. Eniten poissaolopäiviä per henkilötyövuosi oli varhaiskasvatuksessa 30,7 pv/htv sairauspoissaoloprosentin ollessa 11,1 %. Suurimmat sairauspoissaolojen diagnosoiryhmät varhaiskasvatuksessa olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, poissaolot omalla ilmoituksella sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Toiseksi eniten poissaoloja oli ateria- ja puhdistuspalveluissa 27,1 pv/htv, sairauspoissaoloprosentin ollessa 10 %. Suurimmat sairauspoissaolojen diagnosoiryhmät ateria- ja puhdistuspalveluissa olivat tuki- ja liikuntaelin sairaudet, hengitystieinfektiot sekä poissaolot omalla ilmoituksella. Vähiten poissaoloja on hallintopalveluiden muissa hallintopalveluissa 11,8 pv/htv, sairauspoissaoloprosentin ollessa 4,5 % sekä opetuksessa 14,2 pv/htv, sairauspoissaoloprosentin ollessa 5 %.

Varhaiskasvatus			
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1 - 7 pv	3 537	21	3 558
8 - 29 pv	1 813	45	1 858
30 - 59 pv	835	181	1 016
60 - 89 pv	669	152	821
90 - 179 pv	1 033	153	1 186
Yli 180 pv	180	365	545
Yhteensä	8 067	917	8 984
Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	27,5	3,1	30,7

		%
Sairauspoissaoloprosentti		11,1
0 päivää sairastaneet		5,0

TAULUKKO 3. Sairauspoissaolot varhaiskasvatus

Tekniset palvelut			
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1 - 7 pv	383	8	391
8 - 29 pv	261	0	261
30 - 59 pv	192	0	192
60 - 89 pv	63	0	63
90 - 179 pv	429	157	586
Yli 180 pv	0	0	0
Yhteensä	1 328	165	1 493
Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	20,4	2,5	23,0

		%
Sairauspoissaoloprosentti		8,9
0 päivää sairastaneet		19,7

TAULUKKO 4. Sairauspoissaolot tekniset palvelut

Hallintopalvelut - Muut hallintopalvelut			
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1 - 7 pv	271	5	276
8 - 29 pv	105	0	105
30 - 59 pv	42	0	42
60 - 89 pv	60	0	60
90 - 179 pv	0	0	0
Yli 180 pv	0	0	0
Yhteensä	478	5	483
Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	11,7	0,1	11,8

		%
Sairauspoissaoloprosentti		4,5
0 päivää sairastaneet		17,1

TAULUKKO 5. Sairauspoissaolot muut hallintopalvelut

Hallintopalvelut - Ateria- ja puhdistuspalvelut			
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1 - 7 pv	720	6	726
8 - 29 pv	430	20	450
30 - 59 pv	232	101	333
60 - 89 pv	129	0	129
90 - 179 pv	176	0	176
Yli 180 pv	0	0	0
Yhteensä	1 687	127	1 814
Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	25,2	1,9	27,1

		%
Sairauspoissaoloprosentti		10,0
0 päivää sairastaneet		7,9

TAULUKKO 6. Sairauspoissaolot ateria- ja puhtauspalvelut

Sivistys- ja vapaa-aikapalvelut - Opetus			
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1 - 7 pv	2 139	15	2 154
8 - 29 pv	1 010	0	1 010
30 - 59 pv	637	0	637
60 - 89 pv	627	0	627
90 - 179 pv	482	147	629
Yli 180 pv	0	198	198
Yhteensä	4 895	360	5 255
Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	13,2	1,0	14,2

		%
Sairauspoissaoloprosentti		5,0
0 päivää sairastaneet		16,7

TAULUKKO 7. Sairauspoissaolot opetus

Sivistys- ja vapaa-aikapalvelut - Akatemia			
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1 - 7 pv	363	0	363
8 - 29 pv	59	0	59
30 - 59 pv	130	42	172
60 - 89 pv	125	0	125
90 - 179 pv	92	0	92
Yli 180 pv	0	0	0
Yhteensä	769	42	811
Yhteensä keskimäärin pv / henkilötyövuosi	19,7	1,1	20,8

		%
Sairauspoissaoloprosentti		7,8
0 päivää sairastaneet		12,2

TAULUKKO 8. Sairauspoissaolot Kempele Akatemia

8. 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 2023 yhteensä 1 330 päivää (2022/1 258), joka on 1,8 päivää per vakituinen henkilöstö. Näistä palkallisia koulutuspäiviä oli 1 243 ja palkattomia 87.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	582	0,8	0	0
Muu koulutus	661	0,9	87	0,1
Yhteensä	1243	1,6	87	0,1

Koulutuspäivät yhteensä	1330
Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	1,8

TAULUKKO 9. Koulutuspäivät 2023

9. Työhyvinvointikysely 2024

Työhyvinvointikysely toteutetaan Kempeleen kunnassa kahden vuoden välein sähköisenä kyselynä. Viimeisin kysely on toteutettu helmikuussa 2024. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi 483 työntekijää/viranhaltijaa (2022/640) ja kyselyn vastausprosentti oli 58,3 % (2022/59,8 %). Seuraavan kerran kysely toteutetaan vuoden 2026 alussa.

Työhyvinvointikysely toteutettiin kolmannen kerran Kevan tarjoaman verkkotyökalun valmiilla kyselypohjalla. Kevan valmiin työhyvinvointikyselyn käyttämisen etuna on se, että Kevan järjestelmä tuottaa vertailutietoa verrokkikunnista. Kempeleen kunnan vertailukuntina ovat Kevan määrittämän oletusverrokkiryhmän mukaisesti keskisuuret kunnat ja vertailuaineisto koostuu 78 organisaatiosta. Vertailuaineisto on kyselyvuodelta ja kolmelta edelliseltä kalenterivuodelta. Tämän lisäksi järjestelmä tuottaa vertailutiedon organisaation sisältä verrokkipaikoista/yksiköistä.

Kyselyn aihealueet ovat:

- 1) Työn sujuminen työyhteisössä
- 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 eikä eri mieltä, 4 = Melko samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

Työhyvinvointikyselyn tulokset ovat aikaisempien vuosien tapaan kokonaisuudessaan hyvät. Verrokkikuntiin nähden tulokset ovat myös hyvät ja erot ovat pieniä. Eroa verrokkikuntiin on jonkin verran aihealueissa työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö ja käsitys työnantajasta.

Verrokkikunnissa koetaan, että esihenkilöltä saa hieman paremmin palautetta tehdystä työstä (3,7) kuin Kempeleen kunnassa (3,4). Työhön liittyvien tuntemuksien osalta 90,8 % Kempeleen kunnan henkilöstöstä tuntee itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi viikoittain, kun verrokkikunnissa vastaava luku on 86,6 %. Kempeleen kunnassa 91,4 % henkilöstöstä on viikoittain innostunut työstään, kun verrokkikunnissa vastaava luku on 88,9 %. Kempeleen kunnan henkilöstöstä 86 % suosittelee nykyistä työpaikkaa tuttavalle, kun verrokkikunnissa vastaava luku on 79,5 %.

Selkein ero aiempaan kyselyyn ja verrokkikuntiin on tietoisuudessa organisaation toimintavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on vaarassa. Aiemmassa kyselyssä 59,6 % henkilöstöstä on ollut tietoinen toimintatavasta, kun vuoden 2024 kyselyn mukaan 71,2 %. Verrokkikunnissa vastaava luku on 59,2 %.

1 Työn sujuminen työyhteisössä	2020	2022	2024	Keskiarvo verrokkiryhmät
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,6	3,5	3,7	3,7
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,7	3,7	3,8	3,7
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,8	3,8	3,9	4,0
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	4,1	4,1	4,3	4,3
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,4	3,4	3,6	3,6
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,7	3,7	3,8	3,9
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	4,0	3,9	4,1	4,1
Keskiarvo	3,8	3,7	3,9	3,9

2 Työtehtävät ja omat voimavarat	2020	2022	2024	Keskiarvo verrokkiryhmät
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,8	3,7	3,8	4,0
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,2	4,2	4,3	4,3
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3,3	3,3	3,4	3,4
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,7	3,7	3,8	3,9
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni	3,7	3,7	3,7	3,7
Keskiarvo	3,7	3,7	3,8	3,9

3 Työhön liittyvät tuntemukset	2020	2022	2024	Keskiarvo verrokkiryhmät
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni				
Viikoittain	87,3 %	87,7 %	90,8 %	86,6 %
Muutaman kerran kuukaudessa tai harvemmin	12,7 %	12,3 %	9,2 %	13,4 %
Olen innostunut työstäni				
Viikoittain	89,6 %	89,5 %	91,4 %	88,9 %
Muutaman kerran kuukaudessa tai harvemmin	10,4 %	10,5 %	8,6 %	11,1 %
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni				
Viikoittain	87,4 %	87,4 %	89,6 %	88,0 %
Muutaman kerran kuukaudessa tai harvemmin	12,6 %	12,6 %	10,4 %	12,0 %

4 Lähiesihenkilötyö	2020	2022	2024	Keskiarvo verrokkiryhmät
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	4,1	4,1	4,2	4,3
Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	3,5	3,5	3,6	3,8
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni,	3,3	3,3	3,4	3,7
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,8	3,7	3,8	4,0
Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,8	3,8	3,9	4,0
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,7	3,7	3,8	4,0
Keskiarvo	3,7	3,7	3,8	4,0

5 Työnantajan toiminta	2020	2022	2024	Keskiarvo verrokkiryhmät
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3,8	3,7	3,9	3,9
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	3,4	3,3	3,5	3,6
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	3,3	3,3	3,4	3,4
Tiedän saavani tukea työntajaltani, jos työkykyäni on heikentymässä	3,8	3,8	4,0	3,9
Keskiarvo	3,6	3,5	3,7	3,7

6 Käsitys työnantajasta	2020	2022	2024	Keskiarvo verrokkiryhmät
Suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavalle	76,4 %	83,2 %	86,0 %	79,5 %
On tietoinen organisaation toimintavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna	61,0 %	59,6 %	71,2 %	59,2 %

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