



## **HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021**

Henkilöstöraporttimme antaa tietoa henkilöstömme kehittämisen ja henkilöstöpolitiikan linjaamisen tueksi. Edellisten vuosien tapaan raportti sisältää tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstömme tilasta, toiminnasta, tuloksista ja kustannuksista. Osana raporttia seuraamme myös, kuinka olemme toteuttaneet henkilöstöohjelmassamme määritettyjä tavoitteita. Kirjaamme raporttiin lisäksi uusia toimintatapoja, joilla haluamme parantaa työskentelyämme.

Vuosi 2021 oli edelleen poikkeuksellinen. Toimintaan vaikutti erityisesti koronapandemia. Vaikutukset näkyvät mm. sairauspoissaolojen lisääntymisenä ja henkilöstökoulutuspäivien vähentymisenä. Erilaiset koronatuot näkyivät puolestaan henkilötyövuosien lisääntymisenä. Korona edellytti myös merkittävää määrää arkisia, muuttuvia ohjeistuksia ja runsasta sisäistä viestintää.

Toimintatapamme tehdä työtä muuttui myös entistä enemmän etätyötä suosivaksi ja samoin kokoukset sekä tilaisuudet hoidettiin Teams-yhteyksin. Näissä asioissa teimme ison harppauksen digimaailmaan.

Tämän henkilöstöraporttimme tarkoituksena on virittää keskustelua Joensuun kaupungin henkilöstövoimavarojen nykytilanteesta ja ajankohtaisista, konkreettisista kehittämisalueista henkilöstön, esihenkilöiden sekä luottamushenkilöiden keskuudessa. Näin henkilöstöraportoinnin yhteydessä on hyvä kerrata henkilöstöohjelmaamme kirjattu, suoraan Elastisen Eteen ja ylös -kappaleesta lainattu ajatus, joka ohjatkoon työtämme työtteen ja toimintakulttuurin suhteen:

“-- koval duunil asiat vaan onnistuu  
kokeillaan ja sit taas noustaan jos kaadutaan  
hanskat ei tipahda  
Periks ei anneta –  
Katse eteen ja suupielet ylöspäin—  
Kaiken sen jälkeen oon vaan positiivisempi  
Asenne ratkasee, oon nähny omin silmin senki –”

Helpompi toki sanoa kuin toteuttaa tuo, mutta vilpitön pyrkimys ja tahto kuvatuunlaiseen toimintaan ei voi olla näkymättä myös arkitekoina henkilöstötyössä.

## **Kuunteleminen ja yhdessä tekeminen**

Useat kuuntelemiseen ja yhdessä tekemiseen liittyvät tavoitteet ja toimintatavat ovat toteutuneet kehittäessämme varhaiskasvatuksen organisoitumista ja johtamistapaa. Esihenkilöiden kanssa yhdessä keskustellen, tavoitteellisesti, olemme ottaneet esiin arjessa kuormittavia ja mahdollisesti 'hukkatyötä' tai päällekkäistä työtä aiheuttavia toimintatapoja tai toimintatapoja, joita olisi syytä muutoin tarkastella kriittisesti. Keskustelujen pohjalta olemme yhdessä sopien lähteneet kokeilemaan ja kehittämään muutettuja käytäntöjä ja arvioineet sitten kokeilujen onnistumista. Vuonna 2020 kehitettiin toimistotyötä tiimimäiseen toimintatapaan, kehittämistyötä jatkettiin edelleen vuonna 2021; erilaisten sähköisten prosessien kehittämisen tarve näyttäytyi myös tämän työn myötä tarpeellisena.

Kertaamme esihenkilöiden kanssa säännöllisesti sitä, kuinka tärkeää on ottaa henkilöstö mukaan kehittämistyöhön, ja toisaalta kuinka tärkeä on sitoutua henkilöstöltä tulevien aloitteiden toteuttamisen edistämiseen. Yhteisvastuullinen, aloitteellinen toiminnan kehittäminen on mitä ilmeisimmin taito- ja asennekysymys. Haluamme vahvistaa tuota taitoa ja asennetta erilaisin konkreettisin työskentelymenetelmin sekä palkitsemisen keinoin.

Olemme ottaneet käyttöön vuonna 2020 MyDay -mobiilisovelluksen. Sovelluksen kautta tavoite on saada aiempaa selvästi näppärämmin ja kattavammin esimerkiksi palautteita henkilöstöltä sekä aloitteita ja havaintoja toiminnasta ja sen kehittämistarpeesta esimerkiksi työturvallisuuden näkökulmasta. MyDay sovelluksen kautta vuonna 2021 annettiin 14 erilaista työturvallisuushavaintoa ja 90 selvitystä vaara- ja uhkatilanteesta. MyDay mobiiliin on asentanut 989 työntekijää.

## Valitseminen

Osana henkilöstösuunnitelmia arvioimme myös tarkoituksenmukaisia ammattirakenteita, sillä ne ovat yksi osa toiminnan kehittämistä ja luonnollisesti vaikuttavat rekrytointeihin. Henkilöstösuunnitelman toteutumista tuetaan myös rekrytointilupamenettelyllä.

Myönteisen työnantajakuvan luomiseksi ja ylläpitämiseksi olemme viime vuosina uudistaneet ja edelleen jatkuvasti kehitämme rekrytointiprosessiamme. Käytössämme on useita rekrytointikanavia kuten kaupungin verkkosivut, Te-toimisto, Rekrytointi.com, Oikotie, Monster, Kuntarekry ja Duunitori sekä useat, erilaiset somekanavat. Näkyvyyttä pyritään lisäämään mm. erilaisten videoiden ja kampanjoiden avulla. Hakulomaketta on päivitetty ja kevennetty ja hakija voi myös jättää itsestään videocv:n, mikä on tullut jo melko suosituksi hakijoiden keskuudessa. Digitaalista headhunting -menetelmää on testattu muutamissa rekrytoinneissa Jobillan avulla. Tällä menetelmällä olemme saaneet uudenlaista, melko laajaa positiivista näkyvyyttä.

Käytössämme on myös erilaisia haastattelumenetelmiä, kuten esim. kaksiosainen haastattelu tai videohaastattelu, jossa esihenkilö voi lähettää videokysymyksiä valitulle joukolle hakijoista ja näiden vastausten perusteella valita jatkoon pääsevät. Koronan myötä osa haastatteluista on tehty teamsin välityksellä ja sekin todettu varsin toimivaksi menetelmäksi. Rekrytoinneissa on edelleen käytössä henkilöstön löytöpalkkio erikseen harkituissa, haasteellisiksi osoittautuneissa rekrytoinneissa. Anonyymin rekrytoinnin käyttöönottoa on valmisteltu vuoden 2021 aikana ja ensimmäisiä anonyymejä rekrytointeja päästään pilotoimaan alkuvuodesta 2022.

## Välittäminen ja vastuullisuus

Käytämme varhaisen tuen toimintamallin toteutuksen kirjaamisessa ja seurannassa sähköistä järjestelmää Varpulaista. Järjestelmä lähettää hälytyksen esihenkilön sähköpostiin, kun joku hänen työntekijöistään on sairauslomalla yli 15 päivää vuoden aikana. Järjestelmä on esihenkilöiden, henkilöstöpalveluiden ja työterveyshuollon työkalu.

Sairauspoissaoloihin liittyen olemme noudattaneet käytäntöä, jossa esihenkilöt voivat antaa harkinnallaan sairauslomaluvan yhdeksäksi päiväksi – tämä menettely perustuu luottamukseen ja on ajatus, että se on joustava työntekijälle ja vähentää rutiininomaista työterveyshuollon tarvetta. Ketterästä sairausloman myöntämiskäytännöstä on tullut myönteistä palautetta sekä henkilöstöltä ja esihenkilöiltä.

Toteutamme 'Osatyökykyinen sissi' eli OSSIn mallia. OSSIn idea on se, että työntekijämme voivat toisinaan olla osin työkyvyttömiä ja samalla osin toimintakykyisiä. Tavoitteemme siis on, että sairausloman sijasta työntekijämme voivat tehdä rajattuja, soveltuvia työtehtäviä. OSSIn on valmisteltu yhteistyössä työterveyshuollon ja esihenkilöiden kanssa. Esihenkilökoulutuspäivien yhteydessä kerrattiin OSSIn mallin käyttöä.

Käytössämme on "leikkausohje". Rajatuissa tapauksissa voimme tarjota työntekijöillemme leikkausoperaation yksityisten terveystalosten piirissä. Tätä vaihtoehtoa tarjoamme silloin, jos työntekijämme on työkyvyttömyyden ja työkyvyn palauttaminen edellyttää työterveyshuollon ja erikoislääkärin arvon mukaan leikkausta. Mikäli työntekijämme joutuu jonottamaan leikkausta julkiselle sektorille sairauslomalta käsin ja tuon jonotusajan työkyvyttömyyskustannus on suurempi kuin leikkauksen ostaminen, meidän on inhimillisesti ja taloudellisesti järkevämpää tarjota leikkausmahdollisuutta nopeutetusti.

Jo perinteiseksi muodostunutta influenssarokotuskiertuetta työpaikoille ei vuonna 2021 saatu meistä riippumattomista syistä toteutettua. Emme onnistuneet saamaan rokotteita käyttöömmek. Työnantaja kuitenkin tarjosi edelleen koko henkilöstölleen maksuttoman rokotusmahdollisuuden työterveyshuollossa. Rokotteita kävi työterveyshuollossa ottamassa 441 henkilöä. Lisäksi osa on voinut ottaa rokotteen omilla terveysasemillaan.

Seuraamme henkilöstömme sairauspoissaoloja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Aiempina vuosina eniten sairauspoissaoloja ovat aiheuttaneet perinteisesti tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mutta vuonna 2021 työterveyshuollon myöntämässä sairauslomassa psyykkisten syiden poissaolot ovat nousseet tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamien poissaolojen ohi. Valtakunnallisessa keskustelussa myös tätä kehitystä on perusteltu koronan vaikutuksilla.

Kuormittumisen tunnistamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi on pohdittu keinoja mm. yhteistyössä työterveyshuollon ja esihenkilöiden kanssa. Esihenkilökoulutuspäivien yhtenä osiona järjestettiin Työturvallisuuskeskuksen koulutus psykososiaalisen kuormituksen hallinnasta.

Jo usean vuoden ajan olemme toteuttaneet erilaisia projekteja henkilöstömme työkyvyn ylläpitämiseksi ja kohentamiseksi. Syksyllä 2020 aloitimme varhaiskasvatuksen henkilöstölle kohdennetun projektin, jossa keskeisenä teemana oli henkisen kuormittumisen vähentäminen.

Projekti jatkui kevään 2021 ajan. Ryhmävalmennuksessa käsiteltiin mm. kuormituksen hallintaa tutustumalla erilaisiin oman työn hallinnan sekä palautumisen keinoihin.

Haluamme kannustaa henkilöstöä liikkumaan ja pitämään huolta omasta terveydestään. Käytössämme on liikuntatuki ja teemme uusia sopimuksia liikuntayritysten kanssa henkilöstöltä tulleiden toiveiden pohjalta. Työntekijöidemme käytössä on myös BreakPro-taukoliikuntasovellus. Vuonna 2021 käyttäjiä sovelluksella oli 560 ja käyttökertoja 23302 kpl.

Yleistä henkilöstökoulutusta ja ammatillista täydennyskoulutusta järjestetään velvoitteiden ja kehityskeskustelujen ja esihenkilöiltä esille tuomien tarpeiden mukaisesti. Vuonna 2021 joko sisäisiä tai ulkoisia koulutuspäiviä 2198 ja vuonna 2020 1812 koulutuspäivää.

## **Viestiminen**

Viestimiseen ja tiedottamiseen olemme kiinnittäneet entistä enemmän huomiota, että mahdollisimman moni saisi tiedon ajankohtaisista asioista. Perinteisen henkilöstöjohtajan tiedotteen lisäksi viestimme esimerkiksi facebookissa omassa Joensuulla töissä –ryhmässämme sekä kaikille työntekijöillemme sähköpostiin kerran kuussa lähetettävällä sähköisellä uutiskirjeellä Jokinpostilla. Pyrimme tiedottaman asioista useilla kanavilla, edellä mainittujen lisäksi myös intrauutisissa, myös MyDay:ssa on uutiset osio. Viestinnässä korostui edelleen myös koronapandemiasta ja sen myötä tarpeellisista ohjeistuksista tiedottaminen.

## **Innostaminen, kiittäminen ja juhlistaminen**

Henkilöstöetuksiamme päivitetään jatkuvasti tulevien toiveiden ja ideoiden pohjalta. Poikkeusvuosi vaikutti myös henkilöstön virkistystapahtumiin, emme järjestäneet yhteisiä tapahtumia, emmekä myöskään viettäneet yhteisiä pikkujouluja.

Kiitämme työntekijöitämme hyvästä työstä hemmottelulahjakortein, samoin muistamme työntekijöitämme pyöreinä syntymäpäivinä sekä eläkkeelle siirtymisen yhteydessä. Hyvän olon palveluja tuottavat meille rekrytoidut hieroja ja kosmetologi.

Käytössämme on jo vakiintuneesti palkintokaappi, josta työntekijät tai esihenkilöt voivat pyytää palkintoja ja niiden myötä kiittää toisiaan hyvästä työstä tai vaikkapa auttavaisesta työkaveruudesta. Palkintokaapista annettiin vuonna 2021 533 palkintoa.

## JOENSUUN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	509	1224	1733	-63
Määräaikaiset	146	601	747	-40
Työllistetyt	65	58	123	-75
<b>Yhteensä</b>	<b>720</b>	<b>1883</b>	<b>2603</b>	<b>-28</b>

Poliittiset luottamusmiehet jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelusuhteessa kuntaan.

### Henkilöstömäärän kehitys

Organisaatio	Vakinaiset		Määräaikaiset*		Yhteensä		HTV		HTV muutos
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020– 2021
Kaupunginhallituksen toimiala *	65	76	78	88	143	164	106	152	+46
Kaupunkiympäristö	199	201	14	14	213	215	218	207	-11
Hyvinvointipalvelut**	1447	1410	725	642	2172	2052	1562	1666	+104
Hyvinvoinnin edistäminen	30	140	14	140	44	280	11	172	+161***
Varhaiskasvatus	493	452	241	237	734	689	555	560	+5
Koulutus	631	516	238	153	869	669	694	600	-94***
Kulttuuri- ja liikunta	271	270	217	100	488	370	283	307	+24
Joensuun Vesi	47	46	1	3	48	49	46	46	-
<b>Yhteensä</b>	<b>1758</b>	<b>1733</b>	<b>818</b>	<b>747</b>	<b>2576</b>	<b>2480</b>	<b>1946</b>	<b>2087</b>	<b>+141</b>

Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteet, tilanpäivä 31.12.2021. Henkilötyövuosi ajalta 1.1.-31.12.2021

Vuoden 2021 henkilötyövuosien kasvu johtuu mm. vuoden 2020 työnteon keskeytyksistä erityisesti hyvinvoinnin alueella ja korona-avustuksista 2021. (Vuoden 2019 henkilötyövuodet 2126).

\* kaupunginhallituksen toimialan henkilöstömäärän kasvu johtuu mm. asiakirjahallinnon keskittämisestä konsernipalveluihin ja työllisyyden kuntakokeilun käynnistymisestä. Kaupunginhallituksen toimiala sisältää osallisuus- ja vetovalautakunnan henkilöstön osuuden.

\*\* hyvinvointipalveluiden yhteislukuihin sisältyy hyvinvoinnin hallintohenkilöstö. \*\*\* Koulutuspalvelujen ja hyvinvoinnin edistämisen kesken tehty toiminnan järjestelyjä, oppimisen tuen henkilöstö siirtynyt vuonna 2021 hyvinvoinnin edistämisen vastuualueelle.

## Henkilöstörakenne

### Keski-ikä

	Vakinaiset		Määräaikaiset	
	2020	2021	2020	2021
alle 30	68	48	202	115
30-39	327	297	239	159
40-49	464	458	199	133
50-59	656	641	143	115
60-64	266	324	54	42
65 ja yli	8	21	16	18
<b>Yhteensä</b>	<b>48,7</b>	<b>49,6</b>	<b>40,1</b>	<b>41,6</b>

Poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde samassa kuntaorganisaatiossa.

### Eläkkeelle siirtyminen/päätyneet palvelussuhteet

	Yhteensä		Keski-ikä	
	2020	2021	2020	2021
Vanhuuseläkkeelle	57	50	64	63,8
Työkyvyttömyyseläkkeelle	7	5	59,9	62
Varhennettu vanhuuseläke	33	1	61,1	63
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle	3	2	58,3	60,5
<b>Kaikki eläkelajit</b>	<b>100</b>	<b>58</b>	<b>62,6</b>	<b>63,3</b>



## TYÖVOIMAKUSTANNUKSET, PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

### Palkkasumma (sos.turvamaksunalaiset palkat)

Vuosi	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Me	79	86

### Keskipalkka\* sopimusaloittain (€)

	<b>MU</b>	<b>OP</b>	<b>TE</b>	<b>YL</b>
<b>Miehet</b>	2756	3087	2561	2757
<b>Naiset</b>	2595	2925	2662	2330

Tarkastelussa on henkilöiden tehtäväkohtainen palkka vuonna 2021. Mahdolliset lisät, kuten esimerkiksi lisä- ja ylityöt, opettajien ylittynnit, epämukavasta työajasta maksettavat korvaukset eivät ole mukana. Osa-aikaisten osalta tehtäväkohtainen palkka on laskettu sen mukaan mitä se olisi täysiaikaisena. Opetussopimuksen osalta puolestaan mukana ovat palkansaajat, joiden palkka on euromääräinen, ei C-palkkalaiset.

\*Kyseessä on vakinaisten kuukausipalkkaisten tehtäväkohtainen palkka, ei sisällä mitään muita lisiä tms. korvauksia.

### Henkilökohtaiset lisät

Sopimusala	Saajia		Maksetut eurot	
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Yleinen	401	383	495 645	473 866
Opetusala	221	280	229 236	232 970
Tekniset	244	231	664 198	681 925
Muusikot	6	4	3356	3277

### Kertapalkkiot

vuonna 2020	16354 €	28 henkilölle
vuonna 2021	25433 €	38 henkilölle

Osaamisen kehittäminen	Koulutuspäivien määrä 2020/2021
Ammatillinen henkilöstökoulutus, josta sisäistä koulutusta/henkilöstön kehittämistä ulkoista koulutusta/henkilöstön kehittämistä	717/1027 1095/1170
<b>Yhteensä</b>	<b>1812/2197</b>
Päivää/ osallistuja Kustannukset yhteensä, €	0,7/0,9 209 206/307 479

Kustannukset ilman liikelaitoksia, liikelaitokset sisältyvät kuitenkin koulutuspäiviin.

Koulutuspäivien määrä ei vastaa TVR:n (työttömyysvakuutusrahaston) ohjeen mukaisesta laskentaa tässä, sillä ohjeessa yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta ja kaupungilla vakiintuneesti kokonaisen koulutuspäivän mittana on käytetty vähintään seitsemän tunnin päivää.

Henkilöstö osallistui lähes 500 erilaiseen sisäiseen tai ulkoiseen henkilöstökoulutustilaisuuteen, joista valtaosa järjestettiin tai niihin osallistuttiin webinaarina. Täydennyskoulutusten pääpaino olivat mm. eri ammattialojen substanssikoulutukset, erilaiset lupakoulutukset ja työkaluohjelmat, turvallisuuskoulutukset (Avekki), uusien työntekijöiden perehdytystilaisuudet ja esihenkilökoulutukset.

## Henkilöstön vaihtuvuus

	Lukumäärä	
	2020	2021
Vakinaiset		
Alkaneet palvelussuhteet	72	125
Päätyneet palvelussuhteet	149	164

## Henkilöstön rekrytointi

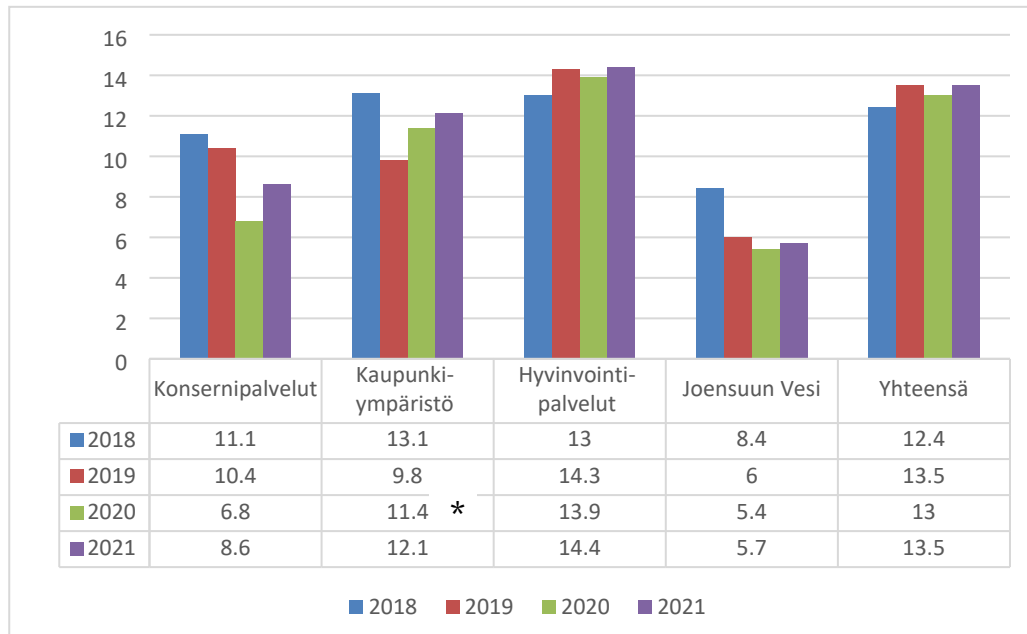
Vakinaiset ja määräaikaiset*	Hakijoita		Tehtäviä**	
	2020	2021	2020	2021
Ulkoinen haku	3845	3315	278	393
Sisäinen haku	23	10	9	7
Kesätyöntekijät	484	573	200	200

\*Ei sisällä äkillisiä lyhytaikaisia määräaikaisia sijaisuuksia

\*\* Yhdellä hakuilmoituksella on voitu hakea useampaan tehtävään, tässä luvussa kaikki haussa olleet eri tehtävät.

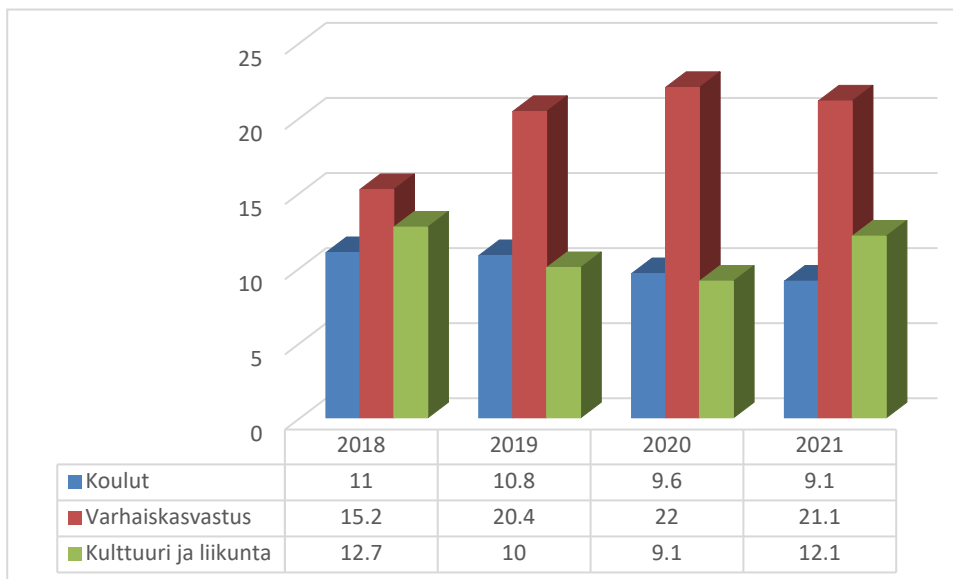
## TYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI

### Koko henkilöstön sairauspoissaolopäivät tehtyä henkilötyövuotta kohden



\* kun yhdistetään kaupunkiympäristön ja teknisen keskuksen vuoden 2019 sairauspoissaolot, on päivien määrä 11,1.

## Hyvinvointipalveluiden henkilöstön sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden



Vuoden 2021 alussa oppimisen tuen henkilöstö siirtyi kouluilta hyvinvoinnin edistämisen vastuualueelle.

## Työtapaturmien määrät

Työtapaturmat (sisältää työmatka- ja työpaikalla tapahtuneet tapaturmat)	Sairauspoissaolopäivät	Määrä/kpl
<b>2020</b>	688	97
<b>2021</b>	410	74

Tiedot perustuvat vakuutusyhtiön korvattujen työtapaturmien määriin.

## Työterveyshuollon kustannukset

Vuosi	Kokonaiskustannukset *
2020	<b>612 800 €</b>
2021	<b>675 290 €</b>

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausluokkiin seuraavasti:

KFI Δ I 70,6 % ja KFI Δ II 29,4 %

Korvausluokka I kattaa lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset. Korvausluokka II kattaa sairausvastaanottokäynnit ja muut terveydenhuollon kustannukset, kuten esim. laboratoriot. Pääpaino työterveyshuollossa tulee olla ennaltaehkäisevässä lakisääteisessä työterveyshuollossa. \* Ilman liikelaitosta

## Työtyytyväisyys

Toteutimme edellisen työtyytyväisyyskyselyn loppuvuodesta 2020. Johtopäätöksiä sekä kehittämistoimia pohdittiin henkilöstöpalveluiden johdolla alkuvuodesta 2021 yhdessä johdon ja esihenkilöiden kanssa ja sovittiin etenemistavasta. Tämän jälkeen työpaikat jatkoivat tulosten käsittelyä esihenkilöiden johdolla ja pohtivat yhdessä henkilöstön kanssa toimenpiteitä kehittämistä vaativiin asioihin. Henkilöstöpalvelut antoivat tukea kyselyn läpikäyntiin ja kehittämistoimiin yhdelletoista työyhteisölle ja olivat mukana prosessissa työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työyhteisöille mahdollistettiin erilaisia, juuri heidän tarpeistaan lähteviä tukimuotoja.

Uuden työtyytyväisyyskyselyn sisältöä päädyttiin yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa (pääluottamusmiehet ja työsuojeluvalltuutetut) muuttamaan, joten kyselyjen vastausten vertailu ei ole kaikkien väittämien osalta mahdollista (vuosi 2022 verrattuna aiemmat vuodet). Vertailupohjaa saadaan jälleen tulevien vuosien kyselyistä, kun kyselyä toistetaan päivitetyllä, samalla sisällöllä jatkossa. Työtyytyväisyyskysely toteutetaan jatkossa vuosittain.

Työtyytyväisyyskyselyä ei toteutettu vuonna 2021, vaan se toteutettiin heti alkuvuodesta 2022. Voidaan olettaa, että vastaaja on pohtinut vastatessaan pidempää ajanjaksoa. Tästä syystä haluamme esittää tulokset jo vuoden 2021 henkilöstökertomuksessa.

Arviointiasteikolla 1-4 väittämistä viisitoista (15) väittämää on keskiarvoltaan vähintään kolme (3) tai enemmän. Parhaimmat keskiarvot tulivat väittämistä; huolehdin omasta työkunnostani (3,6), olen innostunut työstäni (3,4) sekä voin käyttää työssäni tietojani ja taitojani monipuolisesti (3,5). Alle kolmen keskiarvoja on viidessä (5) väittämässä; tiedonkulku (2,8), palaute (2,9), työtehtäviin vaikuttaminen (2,8) ja avoin asioiden käsittely (2,9). Tyytyväisyys työterveyshuollon palveluihin sai keskiarvon 2,2. Kaikkien väittämien keskiarvo 3,1.

Arviointiasteikko 1 - 4 (1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä). N=1170

Koko kaupunki	2022	muutos 2020
Olen innostunut työstäni	3,4	
Voin käyttää työssäni tietojani ja taitojani monipuolisesti	3,5	
Voin vaikuttaa työtehtäviini ja työmäärääni	2,8	
Osaamiseni vastaa työni vaatimuksia	3,3	-0,2
Huolehdin itse työkunnostani	3,6	+/- 0
Työpaikallamme on hyvä yhdessä tekemisen asenne	3,1	-0,1
Suunnittelemme ja kehitämme yhdessä työtämme	3,0	-0,1
Olen selvillä työpaikkamme tavoitteista	3,2	
Asioiden käsittely työpaikallamme on avointa	2,9	
Tiedonkulku työpaikallamme on hoidettu hyvin	2,8	
Toimintamme noudattaa työpaikkamme arvoja	3,3	
Työpaikallamme pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,0	-0,2
Työpaikallamme ei esiinny henkistä väkivaltaa tai kiusaamista	3,3	
Koen, että työtäni arvostetaan	3,1	
Saan sopivasti palautetta ja kannustusta	2,9	-0,1
Työpaikkamme johtamistapa on hyvä	3,0	
Minulla on asianmukaiset työtilat	3,1	+0,1
Minulla on tarvittavat työvälineet	3,3	+0,2
Suosittelisin nykyistä työnantajaani tuttavalleni	3,1	
Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin	2,2	