

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025



Sisältö

Johdanto henkilöstökertomuksen laadintaan	1
Heinola ulospäin	2
Strategia	2
Brändi, verkkosivut ja sosiaalisen median kanavat.....	3
Henkilöstön määrä, ikärakenne ja henkilöstömenojen kehitys.....	4
Henkilötyövuodet sekä henkilöstömäärän ja henkilöstömenojen kehitys	4
Henkilöstömäärän kehitys kvartaaleittain 2025	4
Henkilötyövuodet.....	4
Henkilötyövuodet palvelualueittain 2023–2025.....	5
Henkilöstömenojen kehitys 2023–2025.....	5
Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä.....	6
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2025	6
Henkilöstön keski-ikä 31.12.2025	7
Osaaminen ja uudistuminen	8
Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja koulutuspäivät	9
Uudistuva työkykyjohtaminen muuttuvassa toimintaympäristössä KEVA- hanke	10
Työhyvinvointi ja työkyky	11
Työhyvinvointikyselyt.....	11
Henkilöstöedut.....	13
Kannustava palkkaus ja palkitseminen	13
Työkyvyn johtaminen ja tukeminen.....	15
Työterveyden palvelut	16
Työturvallisuus	16
Terveysperusteiset poissaolot.....	17
Henkilöstön vaihtuvuus	20
Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet	20
Eläke-ennuste palvelualueittain.....	21
Rekrytoinnit.....	21
Muu työllistäminen	23
Palautekysely palvelussuhteen päättyessä	23

Kiitos vuodesta 2025

Vuosi 2025 oli Heinolan kaupungin henkilöstölle jälleen merkittävä muutosten vuosi. Muutosohjelma I:n mukaisesti siirryimme uuteen organisaatiokenteeseen vuoden alusta, jolloin viidestä toimialasta muodostettiin kolme palvelualueetta. Muutokset koskettivat koko organisaatiota ja loivat pohjan entistä selkeämmälle ja sujuvammalle toiminnalle. Samanaikaisesti liikkeen luovutusten myötä sekä vesihuoltolaitoksen että tilapalveluiden henkilöstö siirtyi uusiin organisaatioihin.

Strategian mukaisesti panostimme henkilöstön osalta vuonna 2025 erityisesti henkilöstön työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämiseen. Kevan työkykyjohtamisen hankkeen avulla haimme uusia keinoja tukea työkykyä ja työsäjäksamista jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä ja tämä työ jatkuu edelleen vuoden 2026 aikana. Osaamisen johtamisen toimintamalli valmistui siten, että se voidaan ottaa koko organisaatiossa käyttöön vuoden 2026 aikana. Sen myötä vahvistamme suunnitelmallista osaamisen kehittämistä ja tuemme henkilöstön valmiuksia tulevaisuuden tehtäviin.

Myös virka- ja työehtosopimusten uudistukset vaikuttivat vuoteen 2025. KVTES:n ja OVTES G-liitteen osalta vahvistui tasopalkkamallin käyttöönotto. Kiireisestä aikataulusta huolimatta malli valmisteltiin ja jalkautettiin hyvässä yhteistyössä pääluottamusedustajien ja esihenkilöiden kanssa. Tasopalkkamalli otettiin onnistuneesti käyttöön lokakuun alusta ja yhteistyö ja vuoropuhelu olivat avainasemassa mallin toimeenpanossa.

Henkilöstökertomuksessa on kuvattu tarkemmin vuoden 2025 osalta henkilöstörakenteen kehittymisen tunnuslukuja ja toiminnan muutoksia. Haluan kiittää kaikkia Heinolan kaupungin työntekijöitä kuluneen vuoden joustavuudesta, sitoutumisesta ja uudistumista tukevasta asenteesta muutosten keskellä.

Annika Blom

henkilöstöpäällikkö

Johdanto henkilöstökertomuksen laadintaan

Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. KT:n suositus perustuu neljään kantavaan teemaan:

Osaaminen ja uudistuminen

Tavoitteena on kiinnittää huomio siihen, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja kehittyy sekä siihen, mitä osaavan henkilöstön pysyvyyden ja saatavuuden varmistamiseksi on tehty. Esimerkkimittareita: muutosvalmius, asiakaskokemus ja digiosaaminen.

Työhyvinvoinnin johtaminen

Tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Esimerkkimittareita: työhyvinvointikyselyt, työterveyshuollon kustannukset, terveysperusteiset poissaolot ja työkyvyttömyyden kustannukset.

Esihenkilötyö ja johtaminen

Johtamisen pyrkimyksenä on organisoida toimintaa niin, että työyksikön tavoitteet saavutetaan hyvässä työilmapiirissä. Esimerkkimittareita: työntekijäkokemus ja suositteluhaluus (lähtöhaastattelut), johtamisarviointit, esihenkilöiden koulutuspäivät.

Tuottavuus ja tuloksellisuus

Tuloksellisuuden kehittämisen päämääränä on julkisten palvelujen parantaminen vastaamaan kuntalaisten tarpeita. Esimerkkimittareita: asiakas- ja henkilöstökyselyt, kehityskeskustelut.

Suosituksessa on viisi tunnuslukua, jotka on kerätty valtakunnallisesti samalla tavalla vuoden 2022 alusta:

1. henkilötyövuodet
2. henkilöstön ikärakenne
3. vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. sairauspoissaolot ja
5. henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät

Muutoin suositusta ei ole tarkoitus soveltaa suoraviivaisesti. Oman organisaation tarpeet ja tavoitteet ohjaavat mittareiden valintaa ja mittariston rakentamista. Hr-raportointiin otettiin alkuvuodesta 2025 käyttöön MS Power BI -pohjainen Kuntamaisema, josta edellä mainitut tunnusluvut vuoden 2025 osalta on kerätty. Uusi raportointiväline tukee merkittävästi henkilöstöraportointia niin henkilöstökertomukseen, osavuositarkastuksiin kuin lyhyemmältäkin aikaväliltä.

Heinola ulospäin

Strategia

Valtuuston hyväksymässä strategiassa katseet ovat kohti tulevaa ja luodaan Heinolaa, jossa on hyvä kasvaa.

Heinolan arvot ovat:

Välittäminen

Välitämme toisistamme. Kohtaamme, kysymme, kerromme ja kuuntelemme. Teemme yhdessä ja arvostamme toisiamme.

Uudistuminen

Haastamme itseämme ajattelemaan toisin. Kokeilemme ja kannustamme. Haluamme parempaa, emme roiku mennessä vaan katsomme tulevaan.

Tuloksellisuus

Toimimme tavoitteellisesti. Pohdimme, pistämme töpinäksi ja saamme asioita aikaan. Olemme johdonmukaisia.

Brändi, verkkosivut ja sosiaalisen median kanavat

Kaupungilla on käytössä useita verkkosivustoja ja somekanavia, joiden avulla viestimme ulospäin ja houkuttelemme ihmisiä vierailemaan ja asumaan Heinolassa.

Kaupungin pääkanavana kaikessa tiedottamisessa toimii Heinola.fi -sivusto, joka sisältää ajankohtaista tietoa kaupungin palveluista, tapahtumista ja päätöksenteosta. Sivusto päivitettiin vuoden 2024 lopussa vastaamaan brändiuudistusta, samalla sivuston tekninen toimivuus modernisoitiin, näin sivuston saavutettavuus myös parani merkittävästi. Päivitetty sivusto julkaistiin 12.2.2025.

Visitheinola.fi on matkailijoille suunnattu verkkosivusto, joka esittelee Heinolan nähtävyyksiä, tapahtumia ja palveluita. Yrityksille suunnattu Businessheinola.fi -sivusto sulautettiin vuoden vaihteessa osaksi päivitettyä Heinola.fi -sivustoa.

Heinolan kaupungin virallisella Facebook-tilillä jaetaan ajankohtaista tietoa Heinolasta, olipa sitten kyseessä katuremontti tai valtuuston kokous.

Instagramissa nostetaan esiin paljon liikuntaa ja tapahtumia sekä muita kiivoja aiheita valokuvoin ja videoin.

Visit Heinolan Instagramissa esitellään Heinolaa kaikessa kauneudessaan kuvilla mm. kesäteatterista, lintuhoitolasta ja yleensä kaupunkimiljööstä antaen matkailijalle kattavan kuvan Heinolasta matkailukohteena.

Kaupungin LinkedIn-profiilista löytyvät esimerkiksi uusimmat rekrytointi-ilmoitukset sekä Heinolan kaupungin työntekijämielikuvaa nostavia postauksia.

Viestintäpalvelu X on poistettu käytöstä alkuvuodesta 2026.

Kaupungin YouTube-kanavalla esitellään Heinolaa erilaisin videoin ja kanavalle myös striimataan livenä valtuuston kokoukset. Suosittu Luontokamerat-striimi jatkuu jälleen kesällä, kun vesipuhvelit jatkavat maisemanhoitotöitä Isiäis-järvellä. Luontokameroiden välityksellä voi myös seurata Isiäisen pesimälautan sekä lintuhoitolan vesilintutalon elämää.

Brändin haltuunotto

Heinolan vuonna 2023 uudistettua brändiä jalkautettiin henkilöstölle työpajojen muodossa. Työpajoissa käytettiin esimerkkinä eri yksiköiden tekemiä mainoksia, infonäyttömateriaalia ja lehti-ilmoituksia. Tarkoituksena oli herättää osallistujat näkemään yhtenäisen brändi-ilmeen merkitys koko kaupungin tunnistettavuuteen liittyen.

Kaupungin pääviestinä toimii edelleen tuttu ”pieni kaupunki, iso elämä”, jossa pienellä kaupungilla viitataan sympaattiseen, helposti lähestyttävään ja sopivan kokoiseen. Iso elämä puolestaan kertoo tilasta kasvaa, ajasta elää ja tekemisen mahdollisuuksien paljoudesta. Hyvä kasvaa Heinolassa.

Henkilöstön määrä, ikärakenne ja henkilöstömenojen kehitys

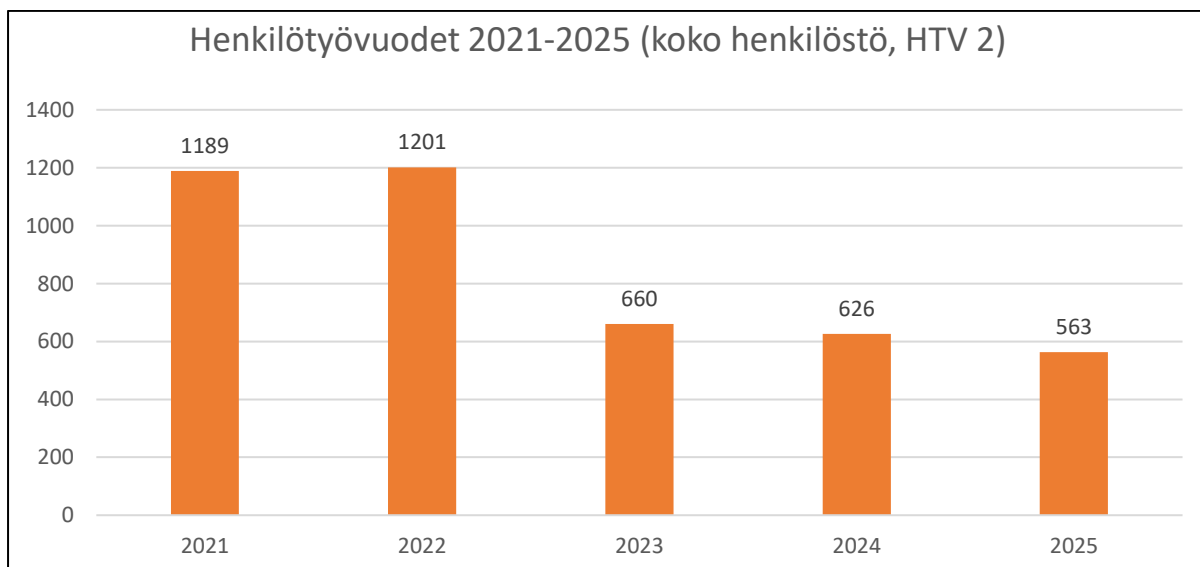
Henkilötyövuodet sekä henkilöstömäärän ja henkilöstömenojen kehitys

Henkilöstömäärän kehitys kvartaaleittain 2025

Palvelualue	31.3.2025	30.6.2025	30.9.2025	31.12.2025
Hyvinvointipalvelut	439	413	433	419
Kaupunkiympäristö	135	135	131	124
Yhteiset palvelut	51	72	48	47
Yhteensä	625	620	612	590

Henkilötyövuodet

KT:n suosituksessa ohjataan esittämään henkilöstömäärä henkilötyövuosina, ns. bruttotyöpanoksena (HTV 2), jolla raportoidaan palkallista työpanosta. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta huomioon eikä palkallisia poissaoloja esim. palkallista sairauslomapoissaoloa tai vuosilomia vähennetä.



Vakituiset

429 htv

Määräaikaiset

134 htv

Henkilötyövuodet palvelualueittain 2023–2025

Henkilötyövuodet palvelualueittain	2023	2024	2025
Elinvoima	85,2	85,3	-
Hyvinvointi	382,1	353,2	-
Hyvinvointipalvelut			384,5
Kaupunkiympäristö			124,9
Lupa- ja valvonta	13,9	14,1	-
Tekniikka	143,3	134,7	-
Yhteiset palvelut	35,1	38,4	53,4
Yhteensä	660	626	563

Henkilöstömenojen kehitys 2023–2025

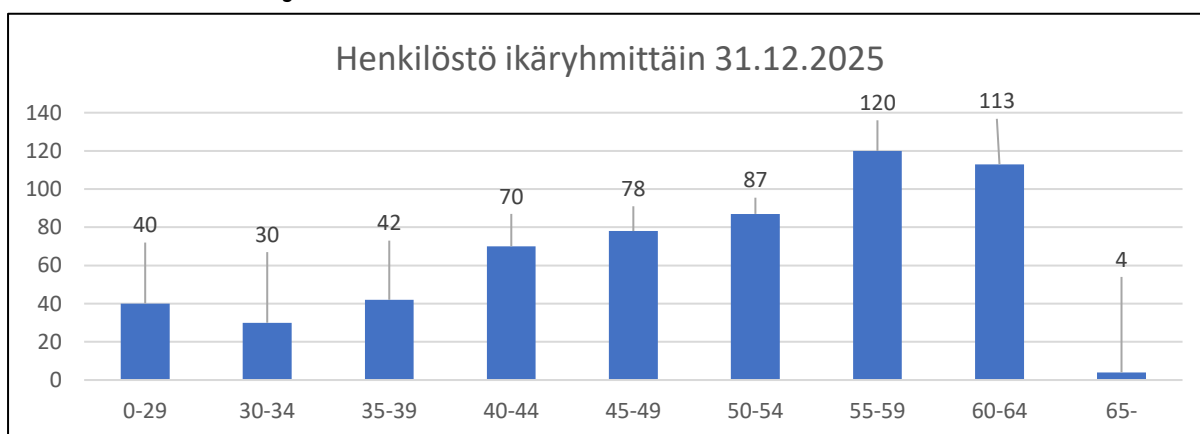
Henkilöstömenot 2023–2025			
	Palkkamenot 1000 euroa		
Palvelualue	TP 2023	TP2024	TP2025
Elinvoima	3008	3140	
Hyvinvointi	16058	16625	
Hyvinvointipalvelut			16890
Lupa- ja valvonta	643	687	
Tekniikka	5432	5310	
Kaupunkiympäristö			5249
Yhteiset palvelut	1903	1960	2748
Yhteensä	27044	27722	24887

Palkkakustannukset on ilmoitettu ilman sivukuluja, eivätkä ne sisällä luottamushenkilöiden palkkioita.

Kunta-alalle neuvoteltiin vuonna 2025 uudet työ- ja virkaehtosopimukset, jotka ovat voimassa 1.5.2025-29.2.2028. Kuntatyöntantajien (KT) mukaan vuonna 2025 kunta-alan kustannukset nousivat 2,50 % ja sopimusratkaisun palkankorotukset ovat koko sopimuskauden aikana 7,37 %. Henkilöstömenojen väheneminen johtuu muutoksista henkilötyövuosissa edelliseen vuoteen verrattuna. Kokonaisuutena henkilötyövuodet vähenivät 63 htv. Vähenykseen vaikutti henkilöstön liikkeen luovutus, sijaisuuksien vähentyminen, korvausrekrytointien tarkka harkinta sekä palkkatukityöllistettävien vähentyminen. Liikkeen luovutus käsitti noin 30 htv siirron 1.1.2025 Tilapalvelut Oy:lle ja Lahti Aqua Oy:lle. Palvelualueiden kohdalla henkilötyövuosien vuosittaiseen vertailuun vaikuttaa uusi organisaatorakenne, jossa elinvoimapalveluiden henkilöstö yhdistyi kaupunkiympäristöön, hyvinvointipalveluihin ja yhteisiin palveluihin ja lupapalveluiden henkilöstö yhdistyi kaupunkiympäristöön. Määräaikaisten osuus henkilötyövuosista on 134 htv ja määräaikaisia palvelussuhteita käytetään sijaisuuksissa, projektiluontoisissa tehtävissä ja työllistämisessä. Määräaikaisten palvelussuhteiden määriin sisältyy tiedot myös hankerahoituksella ja avustuksilla palkatuista työntekijöistä. Hankkeiden ja avustuksien kautta rahoitettiin yhteensä 30 henkilötyövuoden työpanos, joka muodostui 135 eri henkilön palkkakustannuksista. Hankkeiden määrä kasvoi vuoden 2025 aikana, hankkeita toteutettiin yhteensä 50 vuonna 2025. Hankkeisiin palkattujen henkilöiden ja henkilötyövuosien määrä kasvoi noin kymmenellä prosentilla. Hanketyöntekijöiden palkkakustannukset vaihtelivat kokoaikaisesta työstä muutamien tuntien työpanokseen. Hankeilla ja avustuksilla rahoitetut työpanokset jakautuivat palvelualueittain seuraavasti: hyvinvointi 25 henkilötyövuotta, kaupunkiympäristö 2,5 henkilötyövuotta ja yhteiset palvelut 2,3 henkilötyövoittoa.

Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä

Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2025



Henkilöstön keski-ikä 31.12.2025

Koko henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluhetkellä 31.12.2025 49,2 vuotta, kun kunta-alalla keskimäärin viimeisimmän saatavan tiedon mukaan keski-ikä oli 46,2 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä palvelualueittain:

Hyvinvointipalvelut 48,32

Kaupunkiympäristö 51,81

Yhteiset palvelut 50,91



Henkilöstön korkea ikärakenne vaatii uusia työkykyjohtamisen keinoja ja niitä on kehitetty henkilöstöpalveluiden, Kevan työkykyjohtamisen hankkeen ja työterveysyhteistyön kautta. Uutena toimintona otettiin vuonna 2025 käyttöön mm terveysjohtamisen järjestelmään ikäjohtamisen keskustelu, jolla voidaan entistä paremmin tukea +55-vuotiaiden työurien jatkumista ja huomioida mahdollisia työkykyhaasteita.

Osaaminen ja uudistuminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja koulutuspäivät

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tavoitteena on turvata Heinolan kaupungin palvelutuotannossa tarvittava osaaminen sekä mahdollistaa toiminnan kehittäminen. Henkilöstön vahva ammattitaito on keskeistä organisaation kokonaistavoitteiden saavuttamisen kannalta, jonka vuoksi osaamisen vastaavuus työtehtäviin sekä tulevaisuuden asettamiin vaatimuksiin on tärkeä varmistaa. Heinolassa saatiin vuoden 2025 aikana valmiiksi uuden Osaamisen johtamisen ja kehittämisen toimintamallin valmistelu, jonka tarkoituksena on pystyä vastaamaan työelämän jatkuvan oppimisen vaateeseen. Käytännössä tämä tarkoittaa koko organisaatiolle luotua yhtenäistä ja ennakoivaa toimintamallia, joka toimii perustana henkilöstön ja johdon osaamisen kehittämiselle sekä esihenkilöiden apuna osaamistarpeiden tunnistamisessa ja arvioinnissa. Lisäksi tavoitteena on mahdollistaa tulevaisuuden osaamisen sekä mahdollisten työkykyhaasteiden ennakointi. Uusi toimintamalli hyväksyttiin joulukuussa 2025, jotta se saatiin käyttöön vuoden 2026 alusta.

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Vastuu kartoittamisesta ja ammatillisen osaamisen edellyttämien muutostarpeiden huomioimisesta on vastuualueiden esihenkilöillä. Osaamistarpeita kartoitetaan säännöllisesti mm. kehityskeskustelujen ja ryhmäosaamiskeskusteluiden yhteydessä. Koulutussuunnittelussa huomioidaan ammatillista osaamista ylläpitävä ja edistävä koulutus, joten koulutukset liittyvät työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Heinolan kaupungilla on käytössään myös Eduhousen koulutusportaali, jonka tavoitteena on tukea henkilöstön itseohjautuvaa oppimista ja monipuolistaa koulutustarjontaa. Henkilöstön koulutukset olivat vuonna 2025 pääasiassa ammattiin liittyviä lisä- ja täydennyskoulutuksia. Lisäksi järjestettiin mm. esihenkilö- ja teknologiakoulutusta sekä lakisääteistä, työssä tarvittavien lupien suorittamiseen liittyvää koulutusta. Organisaatiossa haluttiin panostaa johtoryhmäosaamiseen ja vuonna 2025 aloitettiin kaikkien johtoryhmien valmennusohjelmat, jotka jatkuvat alkuvuonna 2026.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä on ollut voimassa vuoden 2014 alusta lähtien. Laki sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta. Työllisyysrahasto on maksanut koulutuskorvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden vuodessa. Tämä on voimassa vielä vuoden 2025 osalta, jonka jälkeen koulutuskorvaus poistuu käytöstä. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on ollut, että työnantajan järjestämä koulutus perustuu koko henkilöstöä varten laadittuun koulutussuunnitelmaan, jotka on käsitelty YT-neuvottelukunnassa vuosittain.

Haettujen koulutuspäivien määrä laski hieman vuonna 2025, mutta vastaavasti koulutuskorvaukseen oikeuttavien päivien määrä kasvoi. Tämä kertoo koulutussuunnittelun laadun ja ennakoitavuuden parantumisesta, mikä vaikuttaa myös saatavan koulutuskorvauksen määrään.

Koulutuspäivät ja saatu koulutuskorvaus vuosilta 2024–2025		
	2024	2025
Koulutuspäivät	929	904
Koulutuspäivät (koulutuskorvaukseen oikeuttavat)	377	398
Koulutuskorvaus (€)	7 941,88	8842.76

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä työntekijää kohti voi olla enintään kolme. Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät toimialoittain 2024	
	2024
Yhteiset palvelut	67
Lupa ja valvonta	17
Elinvoima	47
Tekniikka	37
Hyvinvointi	209

Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät toimialoittain 2025	
	2025
Yhteiset palvelut	55
Hyvinvointipalvelut	234
Kaupunkiympäristö	109

Koulutuskustannukset		
	2024	2024
	271 062,60	200 777

Tulevana vuonna Heinolassa jatketaan monipuolisten koulutusmahdollisuuksien tarjoamista henkilöstölle. Painopisteenä on esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamisen vahvistaminen sekä teknologiakehitykseen vastaaminen mm. tekoälyn osalta. Lisäksi takaamme työssä tarvittavien lupien suorittamiseen liittyvän koulutuksen sekä muun ammatillisen lisä- ja täydennuskoulutuksen. Heinolan kaupunki haluaa myös jatkossa tukea henkilöstön itsenäistä osaamisen kehittämistä sekä mahdollistaa laajan koulutustarjonnan, jonka vuoksi Eduhouse- koulutusportaalin käyttöä jatketaan ja pyritään yhä laajentamaan sen käyttöä organisaatiossa.

Uudistuva työkykyjohtaminen muuttuvassa toimintaympäristössä KEVA-hanke

Heinola sai työeläkevakuutusyhtiö Kevalta rahoitusta Uudistuva työkykyjohtaminen muuttuvassa toimintaympäristössä- hankkeeseen, jonka tarkoituksena on rakentaa toimintamalli esihenkilöstön osaamisen kehittämiseksi, erityisesti työkykyjohtamisen näkökulmasta. Hankkeen tarkoituksena on pilotoida jatkuvaa ja joustavaa valmennusratkaisua, jotta Heinolan kaupungin esihenkilöstön osaamista voidaan kehittää yhdenmukaisesti. Tavoitteena on, että esihenkilöitä pystytään hankkeen puitteissa tukemaan henkilöstön työkykyhaasteisiin puuttumisessa ennakoivasti ja tehokkaasti.

Hankkeen puitteissa Heinolan kaupungille hankittiin vuonna 2025 Priima-oppimisalusta, mikä mahdollistaa kaupungin oman oppimateriaalin tuottamisen sekä sen jatkohyödyntämisen aiempaa paremmin, mm. työkykyjohtamisen teemoista. Lisäksi esihenkilöille järjestettiin edeltävänä syksynä yhteistyössä Kevan ja Terveystalon kanssa työkykyjohtamisen liittyvä koulutus, joka konkretisoi näiden toimijoiden kanssa tehtävää yhteistyötä työkykyjohtamiseen liittyvissä asioissa. Hankkeeseen liittyen esihenkilöille toteutettiin myös haastatteluja sekä tarvekartoituskysely, joiden pohjalta pystyttiin määrittelemään tarvittavia toimia työkykyjohtamisen kehittämisen tueksi. Tunnistetuiksi tarpeiksi nousi mentoroinnin, työnohjauksen ja koulutusten järjestäminen, joiden toteuttaminen konkretisoituu vuoden 2026 aikana.

Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvointikyselyt

Heinolan kaupungin henkilöstön laaja työhyvinvointikysely on toteutettu vuodesta 2021 alkaen Kevan verkkopalvelun kautta. Kysely toteutetaan vaikeidulla kyselypohjalla ja toistuva kysely antaa mahdollisuudet tulosten vertaamiseen aikaisempien vuosien tuloksiin. Lisäksi Kevan verkkopalvelun kautta saadaan vertailutiedot myös muihin saman kokoluokan organisaatioiden tuloksiin. Heinolan verrokkiryhmään kuuluvat keskisuuret kunnat.

23.4.–12.5.2025 toteutettuun henkilöstökyselyyn vastasi 401 työntekijää ja vastausprosentti nousi edellisvuodesta merkittävästi (53,2 % → 66,7 %). Tuloksissa havaittiin kuitenkin hienoista laskua useammallakin osa-alueella, vaikka muutokset olivat kokonaisuutena pieniä.

Kysely sisälsi myös työhön liittyviä tuntemuksia kartoittavia kysymyksiä.

- 41,7 % vastaajista tunsivat itsensä päivittäin vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään (2024: 40,7 %, verrokkiryhmä: 36 %)
- 51,4 % koki päivittäin innostusta työssään (2024: 50,1 %, verrokkiryhmät: 46,3 %)
- 45,5 % tunsivat päivittäin tyydytystä syventyessään työhönsä (2024: 46,9 %, verrokkiryhmä: 41,8 %)

Vuoden 2024 kyselyn pohjalta toimialoilla laadituissa kehittämissuunnitelmissa painopisteinä olivat työajanhallinta, perehdyttäminen sekä työkyvyn tuen toimintamallien tunnetuksi tekeminen. Näiden osalta sekä perehdyttämistä että työkyvyn tukea arvioivissa kysymyksissä tulokset paranivat. Työajanhallinnan osalta tulos pysyi edellisvuoden tasolla ja teema on nostettu uudelleen kehittämiskohteeksi myös vuoden 2025 tulosten perusteella.

Vuoden 2025 kyselyssä jokaisen kolmen palvelualueen keskeisiksi kehittämiskohteiksi nousivat kysymykset, jotka saivat alhaisimmat arvosanat:

- työajan riittävyys ja työkuorma
- yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä
- organisaation strategisten tavoitteiden toteutuminen käytännössä sekä johtamistavat

Muina kehittämiskohteina nostettiin esille keskeisesti henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, kuten esimerkiksi luottamuksellisen ilmapiirin kasvattaminen sekä ristiriitojen käsittely ja ratkaiseminen.

	muut heikoin tulos	Heinola 2025	Heinola 2024	Heinola 2023	Heinola 2022	Heinola 2021	muut paras tulos
Työhyvinvointikyselyjen tulokset 2021 - 2025							
Työn sujuminen työyhteisössä							
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,3	3,9	3,8	3,6	3,7	3,6	4,2
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,6	3,9	3,9	3,8	3,6	3,5	4,3
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,5	3,9	4	3,8	3,8	3,6	4,5
Olen selvillä työyksiköni tavoitteista	4,2	4,3	4,4	4,2	4,2	4	4,6
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,2	3,7	3,7	3,6	3,5	3,4	4,2
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,5	3,8	3,9	3,8	3,7	3,6	4,3
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	3,8	4,1	4,2	4,1	4	3,9	4,5
Työtehtävät ja omat voimavarat							
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen	3,7	4,1	4	3,9	3,9	3,8	4,5
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,2	4,4	4,3	4,2	4,2	4,1	4,8
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3,1	3,5	3,5	3,4	3,2	3,3	3,9
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,7	4	4	3,9	3,7	3,7	4,4
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia	3,6	3,9	3,9	3,8	3,7	3,7	4,6
Lähiesihenkilötyö							
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen	3,9	4,2	4,3	4,2	4,2	4,1	4,6
Esihenkilöni keskustelelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	3,6	3,9	4	3,9	3,7	3,6	4,2
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	3,3	3,8	3,9	3,8	3,4	3,4	4,2
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,7	4	4,1	3,9	3,8	3,7	4,4
Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,7	4	4,1	4	3,8	3,7	4,5
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,7	4	4,1	3,9	3,8	3,7	4,3
Työnantajan toiminta							
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3,6	4	3,9	3,8	3,7	3,6	4,3
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	3,1	3,7	3,6	3,5	3,3	3,2	4,2
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	3	3,5	3,5	3,3	3,1	3	4
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyäni on heikentymässä	3,6	4,2	4	3,8	3,6	3,6	4,5
Käsitys työnantajasta							
Suosittelisin nykyistä työpaikkaa tuttavalleni	72 %	85 %	83 %	80 %	76 %	79 %	100 %
Olen tietoinen organisaationi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työkyky on uhattuna	49 %	73 %	69 %	63 %	61 %	56 %	77 %
Asiakkaat ja yhteistyö							
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	3,1	3,8	3,9	3,7	3,5	3,4	4,1
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme	3,4	3,8	3,9	3,7	3,5	3,4	4,1

Henkilöstöedut

Henkilöstön hyvinvointi ja työkyky ovat Heinolan kaupungille tärkeitä ja henkilöstöedut ovat osa henkilöstön hyvinvointia, palkitsemista ja sitoutumista. Henkilöstöetujen kokonaisuuteen kuuluu liikunta-, kulttuuri- ja hieronta-etu sekä lounasetu. Joustavaa SmartumPlus- saldoa eli liikunta-, kulttuuri ja hierontaetua käytti vuoden 2025 aikana 544 henkilöä ja lounasetua 144 henkilöä. Kaupungilla on käytössään myös työsuhdepolkupyörä, jonka on tähän mennessä hankkinut 60 henkilöä.

Muutoin omaehtoista työkyvyn ylläpitoa on tuettu mm. ohjatulla ryhmäliikunnalla (KKI) ja Break Pro -taukoliikuntasovelluksella.

Merkkipäivänsäännön mukaisesti henkilöstöä muistetaan yhdenjaksoisen palvelusuhteen pituuden mukaan palkallisilla vapaapäivillä. Vuosittain haetaan kuntaliitolta ansiomerkkejä 30 ja 40 vuoden kuntapalvelusta. Eläkkeelle siirryttäessä ansiomerkki haetaan jo 20 vuoden kuntapalvelusta.

Kannustava palkkaus ja palkitseminen

Heinolan kaupungin henkilöstön palvelussuhteiden ehdot määräytyvät käytössä olevien virka- ja työehtosopimusten mukaisesti (KVTES, OVTES, TS ja TTES). KVTES ja OVTES G-liitteeseen otettiin käyttöön vuoden 2025 aikana tasopalkkamalli ja malli on valmisteilla myös uudistuvaan teknisten sopimukseen seuraavalle sopimuskaudelle. Henkilöstölle on lisäksi käytössä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi, jolla määritetään työntekijöille maksettavan mahdollisen henkilökohtaisen lisän määrä. Arviointia tehdään ammatin hallinnan, tuloksellisuuden ja yhteistyö- sekä kehityskyvyn arviointien kautta. Palaute työsuorituksesta tulee antaa vuosittain käytävässä kehityskeskustelussa.

Heinolassa järjestettiin vuonna 2025 kolmatta kertaa Vuoden kehitystekokilpailu, jonka tavoitteena on kannustaa henkilöstöä luomaan aktiivisesti havaitsemiinsa kehityskohteisiin uusia innovatiivisia ratkaisuja, yhdessä toisten kanssa. Kilpailu järjestetään kaupungin sisäisenä prosessia, mutta sen kautta halutaan tehdä näkyväksi Heinolassa tehtävää kehitystyötä myös kansallisesti. Sisäisen kilpailun lisäksi osallistujaryhmien tulee siksi ilmoittaa oma kehitystekonsa myös Tekojen torille, joka on kuntaorganisaatioiden ja hyvinvointialueiden isoja ja pieniä kehitystekoja keräävä alusta. Kilpailuun saatiin mukaan vuonna 2025 yhteensä 16 osallistujaryhmää läpileikkaavasti

koko kaupunkiorganisaatiosta. Edelliseen vuoteen nähden osallistujaryhmien määrässä oli hieman pudotusta, sillä vuonna 2024 ryhmiä oli mukana 24. Kaupunginjohtajan johtoryhmä palkitsi osallistujista kolme parasta ryhmää virkistysrahalla ja viisi muuta kunniamaininnoilla. Lisäksi henkilöstö sai äänestää oman suosikkinsa ilmoitettujen kehitystekojen joukosta.

Virkistysrahan saajat:

1. sija: Heinolan vesipuhvelit luonnon monimuotoisuuden edistäjinä
2. sija: Perhekoulukonsepti
3. sija: Osallisuuden lisääminen nuorisopalveluiden palveluissa

Kunniamaininnat saajat:

- Digiagenttitoiminta koulujen arjen digitukena
- Oppilaitosten lukuvuosikertomuspohjan uudelleen jäsentely
- Luokkakokoustoiminta Heinolan kaupungin kaikissa peruskoulun luokissa
- Työpaja Torpan työllistymistä edistävä uusi palvelupaketti
- Varhaiskasvatuksen pedagoginen perehdytys

Henkilöstön suosikki kehitysteoista oli yhteneväinen kaupunginjohtajan johtoryhmän valitseman voittajan kanssa. Heinolan vesipuhvelit luonnon monimuotoisuuden edistäjinä- kehitysteko sai 31 % kaikista 99 annetusta äänestä.

Heinola sai myös vuonna 2025 runsaasti näkyvyyttä kehitysteoillaan Tekojen torin gaalassa ja mukaan tarttui yhteensä kuusi palkintoa:

1. Varhaiskasvatuksen pedagoginen perehdytys Introon
2. Heinolan vesipuhvelit luonnon monimuotoisuuden edistäjinä
3. Osallisuuden lisääminen nuorisopalveluiden palveluissa
4. Luokkakokoustoiminta Heinolan kaupungin kaikissa peruskoulun luokissa
5. Yhteistoimintasopimus ympäristönsuojeluviranomaisesta Hartolan ja Sysmän kuntien kanssa
6. Tekoälyagentti Heino henkilöstön apuna

Työkyvyn johtaminen ja tukeminen

Työkykyjohtamisen roolit jakautuvat johtoon, esihenkilöihin, hr:ään, työterveyshuoltoon ja itse työntekijään. Rooleja ja vastuita on kirkastettu Silta-intran ohjein.

Esihenkilöt ovat avainasemassa käytännön työkykyjohtamisessa. Aino Health terveystoiminnan järjestelmässä esihenkilöillä on mahdollisuus seurata työntekijöiden sairauspoissaoloja ja niiden kehitystä sekä tehdä havaintoja mahdollisista työkyvyn menettämisen uhkista. Järjestelmään on määritetty poissaolorajat, joihin esihenkilön viimeistään tulee reagoida. Järjestelmää käytetään myös esihenkilön, hr:n ja työterveyshuollon viestitykseen tietoturvalisessä ympäristössä.

Toimenpiteistä työkyvyn varhaiseksi tukemiseksi on sovittu Heinolassa käytössä olevassa Varhaisen tuen mallissa.

Korvaavan työn malli on ollut käytössä alkuvuodesta 2025. Korvaavalla työllä tarkoitetaan, että työntekijä/viranhaltija sairauspoissaolon sijaan tekee työtä, joka vastaa paremmin hänen senhetkistä työkykyään. Suosituksen korvaavaan työhön antaa hoitava lääkäri. Korvaavan työn tekeminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja se on mahdollista keskeyttää, mikäli työkyky sovitun korvaavan työn jaksolla muuttuu. Korvaavan työn jakso voi kestää enintään 8 viikkoa ja tavoitteena on aina paluu normaaleihin työtehtäviin. Korvaava työ voi olla omaa mukautettua työtä, osaamisen kehittämistä, etätyötä, mentorointia ja myös aivan uusia työtehtäviä hoitavan lääkärin antaman suosituksen mukaan.

Vuonna 2025 työterveyslääkärit antoivat suosituksensa korvaavaan työhön 33 lausunnossa. Palvelualueilla on edelleen selvästi haasteellista löytää korvaavaa työtä, joka soveltuisi väliaikaisesti alentuneeseen työkykyyn. Vain neljässä tapauksessa sairausloma korvautui osin tai kokonaan työhön palaamalla. Toimintamallin juurtumisessa käytäntöön tarvitaan toimintakulttuurin muutosta niin esihenkilöiden kuin työntekijöiden osalta. Lisäksi on välttämätöntä, että korvaavia töitä kartoitetaan etukäteen, jotta esihenkilöt osaavat tarjota työtä heti sairausloman alkaessa.

Työterveyden palvelut

Työterveyshuollon palvelut kaupungille tuottaa Terveystalo. 2025 oli työterveysyhteistyön ensimmäinen kokonainen toimintavuosi. Kokonaiskustannukset palveluista olivat yhteensä n. 626 640 euroa ollen keskimäärin 1032 euroa/työntekijä.

Suurin laskutusryhmä oli sairauskäynnit. Yleisin syy hakeutua sairauskäynnille oli flunssa, toiseksi eniten oli tules-vaivoista johtuvia vastaanottokäyntejä.

Terveystarkastukset, yksilön neuvonta ja ohjauskontaktit sekä laboratorio-tutkimukset olivat seuraavaksi suurimpia laskutusryhmiä. Kaikista Kelan korvattavista kustannuksista 67 % kohdistui ennaltaehkäisevään työhön, missä osuudessa oli myönteistä kasvua edellisestä vuodesta.

Kelan korvattavia kustannuksia oli yhteensä 549 841,49 euroa, 906 euroa/työntekijä. Kelan vahvistama työntekijäkohtainen enimmäismäärä kustannusten korvaamisessa on vuodelta 2025 492,50 euroa. Vuoden 2025 työterveyshuollon kustannusten korvausta ei siis näin ollen tulla saamaan täysimääräisenä.

Työturvallisuus

Työturvallisuuden parantamisen vakiintuneita käytäntöjä ovat mm. riskien arvioinnit, työpaikkaselvitykset, ensiapuvalmiuden ylläpito ja Läheltä piti -tilanneilmoitukset.

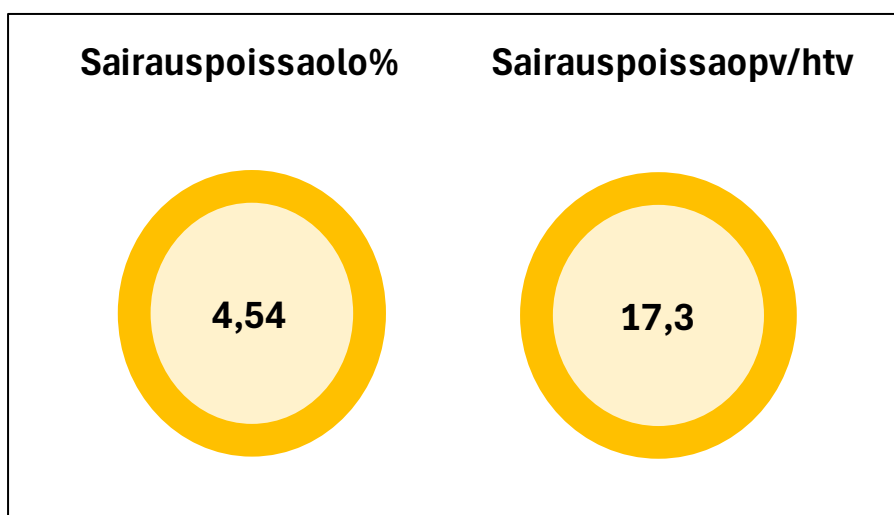
Lakisääteinen tapaturmavakuutusyhtiömme on Fennia. Vuoden 2025 työtaturmatilastojen mukaan vahinkoilmoituksia tehtiin 2025 aikana yhteensä 56 kappaletta, näistä Fennia antoi kuudessa tapauksessa hylkäävän päätöksen. Tapaturmista 39 tapahtui työssä ja 6 työmatkalla. Lisäksi käsitellyssä on yksi ammattitautihakemus. Vakuutusyhtiö maksoi korvauksia sattuneista tapaturmista yhteensä 25 325,25 euroa. Pääsääntöisesti tapaturmat olivat erilaisia revähdyksiä kaatumistilanteissa tai haavoja ja muita pinnallisia vammoja.

Terveysperusteiset poissaolot

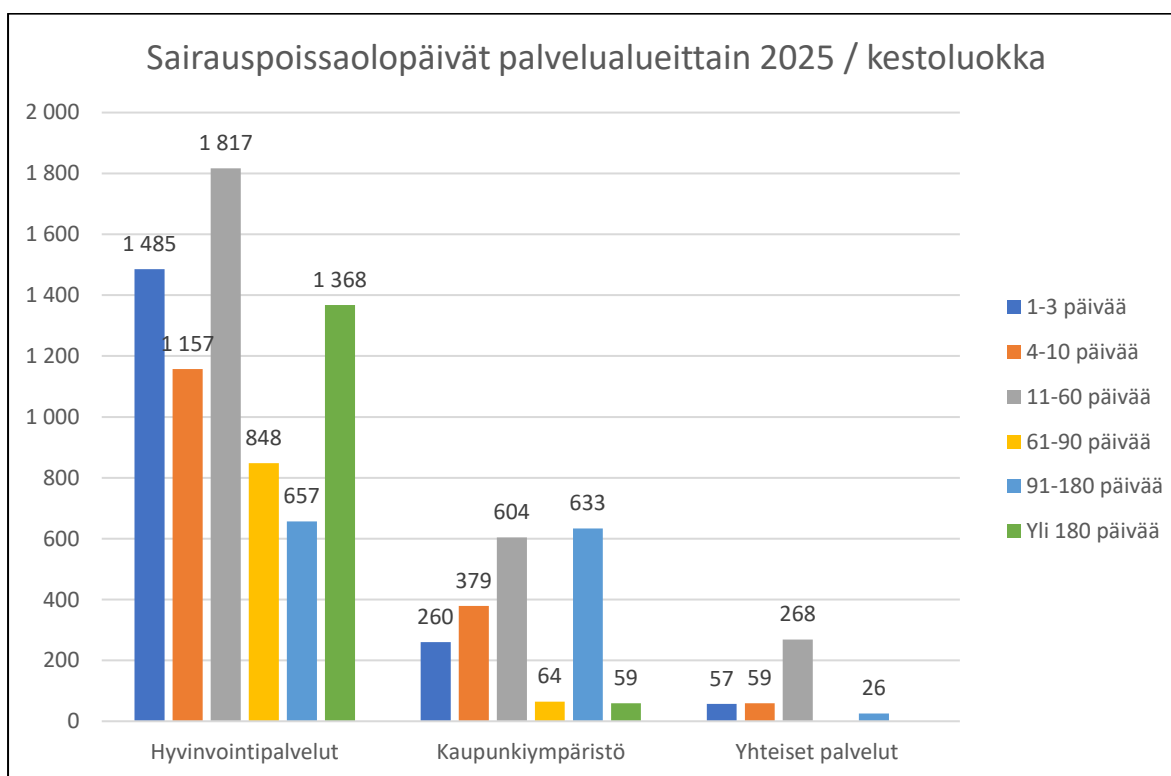
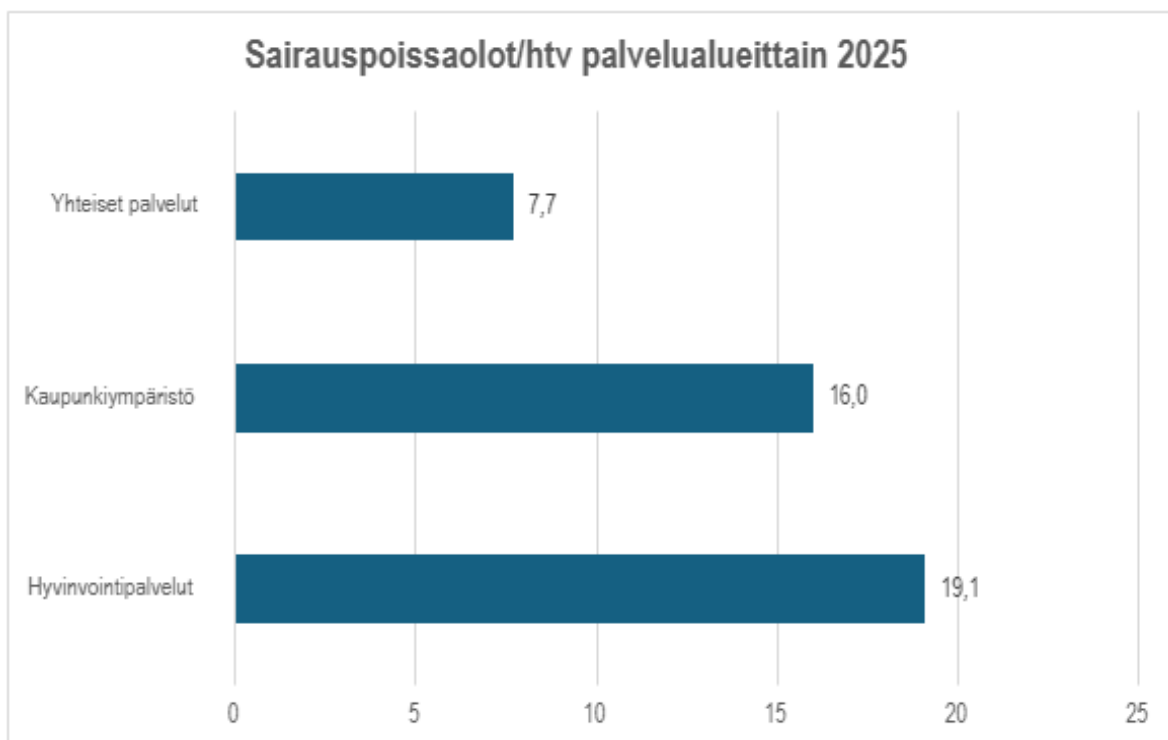
Palkallisia ja palkattomia sairauspoissaolopäiviä kertyi vuonna 2025 yhteensä 9741 kalenteripäivää, keskimäärin 17,3 kalenteripäivää/htv. Työkyvyttömyyspäivien määrä on laskenut edellisestä vuodesta (17,8 kalenteripäivää/htv vuonna 2024).

Koko kunta-alaa kuvaava tuorein saatavissa oleva tilastotieto on vuodelta 2024. Tuolloin sairauspoissaolopäiviä oli kunta-alalla keskimäärin 16,3 kalenteripäivää. Vuodesta 2023 alkaen kuntatyöntekijöihin ei ole enää sisällyttänyt sote- ja pelastustoimen henkilöstöä, mikä osaltaan vaikuttaa lukuihin.

Heinolan kaupungilla voi olla omalla ilmoituksella ja esihenkilön luvalla poissa maksimissaan yhteensä viisi kalenteripäivää sisältäen vapaapäivät.



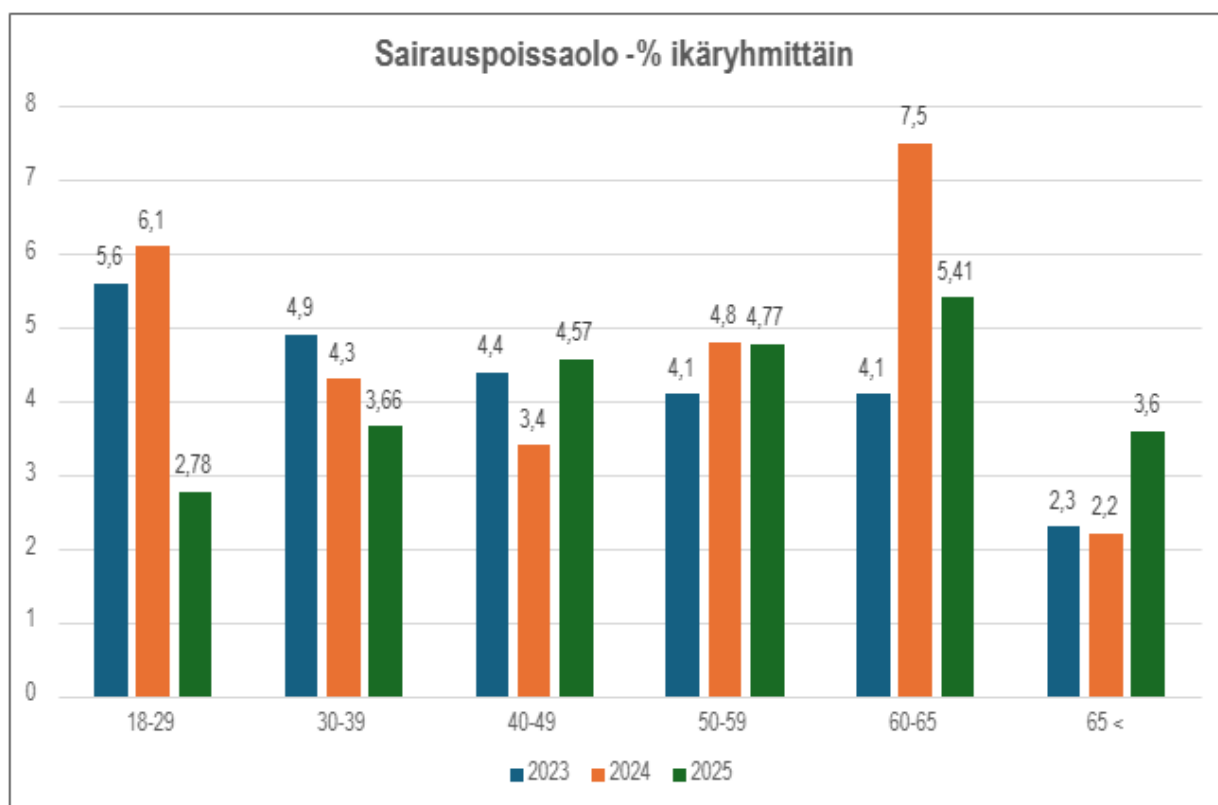
Sairauspoissaolot palvelualueittain / htv



Seuraavat tunnusluvut vuosilta 2024 ja 2025 on kerätty Aino Health -terveysjohtamisen järjestelmästä.

Koko henkilöstö	2025	2024
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä /työntekijä	11,0 päivää/hlö (-0,3)	11,3 päivää /hlö
Sairauspoissaolopaksoja / työntekijä	1,5 jaksoa / hlö	1,5 jaksoa / hlö
Sairauspoissaolopaksojen keskipituus	7,4 päivää (-0,2)	7,6 päivää
Lyhyet pe-ma poissaolopakset	42,5 % lyhyistä jaksoista (+0,9)	41,6 % lyhyistä jaksoista

Kun sairauspoissaoloja tarkastellaan ikäryhmittäin, sairauspoissaoloprosentti on laskenut merkittävästi ikäryhmässä 18–29-vuotiaat ja 60–65-vuotiaat. Sairauspoissaolot ovat nousseet 40–49-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden ikäryhmissä. Yksittäisenä poissaoloperusteena suurin on tuki- ja liikuntaelinsairaudet, jonka jälkeen mielen poissaolot.



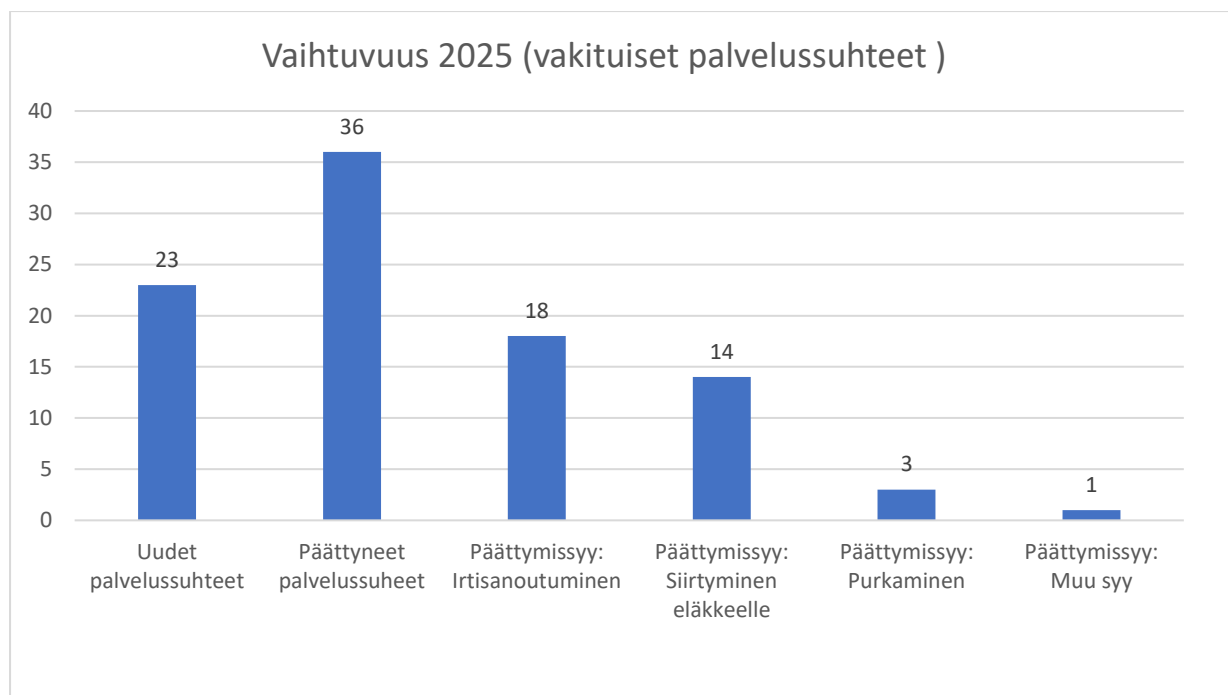
Uusia toimia sairauspoissaolojen vähentämiseksi on käynnistetty. Kevan työkyky 360-kyselyllä vuonna 2024 selvitettiin työkykyjohtamisen yleistä nykytilannetta. Kehittämiskohteiksi nousi työkykyjohtamisen vastuiden ja roolien kirkastaminen, työkykyjohtamisen tavoitteiden säännöllinen päivittäminen, osatyökykyisten huomioiminen rekrytointeissa ja organisaation työ-

kykyä tukevista keinoista tiedottaminen. Kevan työkykyjohtamisen hankkeen kautta on vuonna 2025 aloitettu esihenkilökartoitusten ja –haastatteluiden kautta uusien toimintamallien hakeminen esihenkilöiden työkykyjohtamisen tueksi ja kehitystyö jatkuu hankkeen osalta vielä vuonna 2026. Osana työkykyjohtamisen kehittämistä valmisteltiin ohjeistus korvaavan työn toimintamalliksi. Malli saatiin käyttöön alkuvuodesta 2025. Terveystalon kanssa työterveysyhteistyö alkoi vuoden 2024 keväällä ja yhteistyössä on haettu toimiva yhteistyökäytäntöjä työkykyjohtamisen osalta. Toimintasuunnitelmaan on kirjattu tavoite vaikuttaa erityisesti mielen poissaoloihin.

Henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet

Vakinaisen henkilöstön osalta 36 henkilön palvelussuhde päättyi vuoden 2025 aikana ja uutena työntekijänä aloitti 23 henkilöä.



Eläke-ennuste palvelualueittain

Alla oleva eläke-ennuste on tehty alimman henkilökohtaisen vanhuuseläke-
iän perusteella, joka määräytyy 1960 ja sen jälkeen syntyneillä syntymävuoden
mukaan. Alin eläkeikä on noussut asteittain 63 ikävuodesta 65 ikävuodeen.
1961 syntyneillä eläke ikä on 64 vuotta 9 kuukautta ja 1962–1964 syntyneillä
65 vuotta. Näitä alempia eläkeikiä voi olla vielä ammattitillisen eläkeiän
aikanaan valinneilla. Ennusten on siis suuntaa antava. Vanhuuseläkkeelle
voi jäädä joustavasti alimman mahdollisen eläkeiän ja ylimmän vanhuuseläkeiän
välillä.

Palvelualue	2026 (1961)	2027 (1962)	2028 (1963)	2029 (1964)
Hyvinvointi	9	11	11	11
Kaupunkiympäristö	6	8	8	6
Yhteiset palvelut		2	1	1
Yhteensä	15	21	20	18

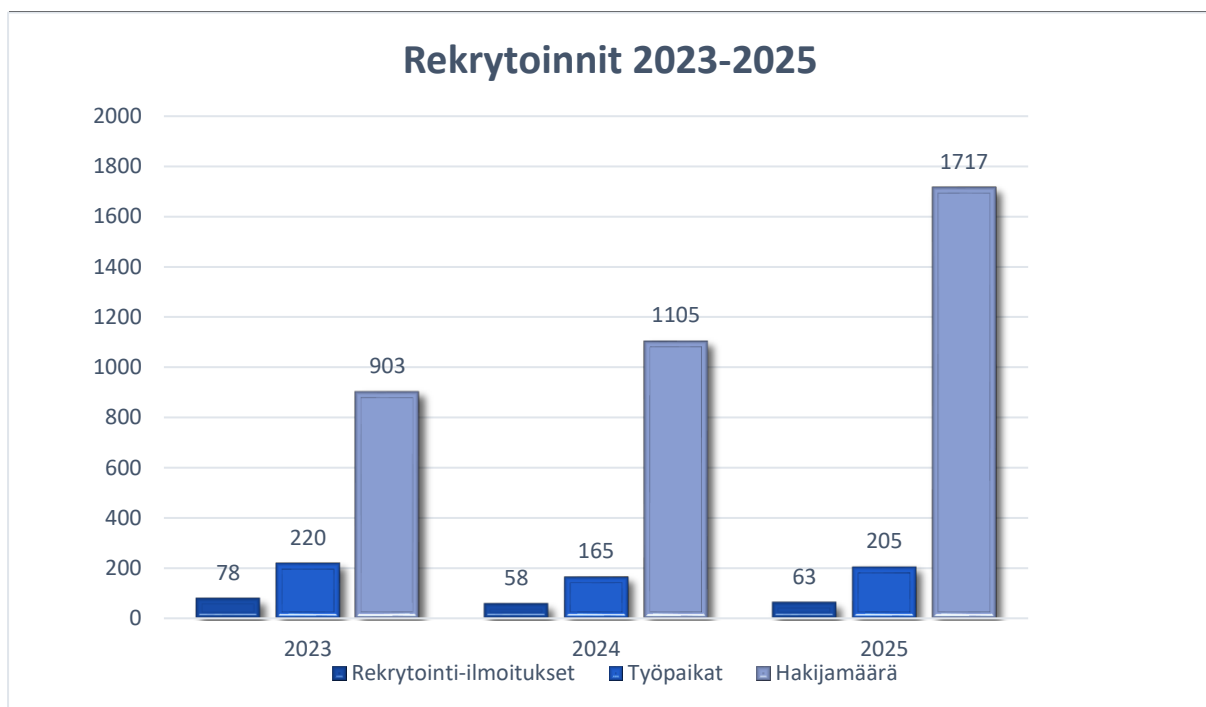
Rekrytoinnit

Heinolan kaupunki käyttää rekrytointeihin Kuntarekry-järjestelmää, joka on valtakunnallinen kunta-alan työnhakupalvelu ja kuntatyönantajien rekrytointipalvelu. Ulkoisessa haussa olleiden virkojen ja tehtävien julkaisukanavana käytettiin Kuntarekryä, TE-palvelujen Työmarkkinatoria ja Heinolan kaupungin omia internet-sivuja. Myös sosiaalista mediaa (Facebook ja LinkedIn) käytettiin jonkin verran. Nykypäivänä yhä useammat työnhakijat käyttävät sosiaalista mediaa työnhakukanavana. Rekrytointiviestintää erityisesti sosiaalisen median käytön osalta on kehitetty, jotta tavoitetaan paremmin potentiaalisia työnhakijoita.

Kuntarekryssä on käytössä videohaastattelutyökalu. Hakemusten perusteella videohaastatteluun valitut hakijat vastaavat ennalta nauhoitettuihin kysymyksiin nauhoittamalla oman videonsa. Rekrytoiva esimies valitsee videot katsottuaan paikan päällä tapahtuvaan haastatteluun kutsuttavat.

Kuntarekryssä on käytössä anonyymi rekrytointi. Anonyymi rekrytointi parantaa työnhakijoiden tasapuolista kohtelua sekä edistää hakemusten osaamiseen ja pätevyyteen perustuvaa käsittelyä rekrytointiprosessin aikana. Anonyymissa rekrytoinnissa työnhakuvaiheessa poistetaan työnhakijaa yksilöivät tiedot kuten nimi,

ikä, sukupuoli ja kansalaisuus. Anonyymin rekrytoinnin tarkoituksena on lisätä työpaikkojen osaamiseen perustuvaa rekrytointia ja työyhteisöjen moninaisuutta. Vuonna 2025 Kuntarekryyn otettiin käyttöön varhaiskasvatukseen ja Lyseonmäen koululle sijaisrekrytointi. Sen avulla voidaan koota sijaisten tiedot sähköiseen rekisteriin, tarjota keikkatöitä automaattisella tekstiviestihauulla, julkaista sijaisuuksia ja löytää sijainen nopeasti.



*) Työpaikkojen määrä on rekrytointien määrään suurempi johtuen yhteisilmoituksista.

*) Sijaisrekrytoinnit ei ole luvuissa mukana.

Työpaikkojen hakijamäärät ovat nousseet runsaasti viime vuosien aikana.

Heinolan kaupunki on jo useiden vuosien ajan määrätietoisesti panostanut korkeakouluharjoittelijoiden rekrytointiin. Harjoittelupaikkojen tarjoaminen nähdään sijoituksena tulevaisuuteen ja osin myös yhteiskunnallisena vastuuna. Se on osa laajempaa ja pitkäjänteistä opiskelija- ja oppilaitosyhteistyön kehittämistä, jonka tavoitteena on varmistaa uusien osaajien saavuus kunta-alalle. Vuonna 2025 harjoittelijapaikkahakuun saapui hakemuksia 257 (91 % enemmän kuin v. 2024) ja harjoittelupaikkoja on vuodelle 2026 noin 15 opiskelijalle. Heinolan kaupunki tarjoaa harjoittelupaikkojen lisäksi kymmeniä opinnäytetyön aiheita.

Muu työllistäminen

Kaupunki työllisti 84 15–17-vuotiasta nuorta kesäkaudella 2025 kaupungin eri yksiköihin. Hakemuksia tehtäviin saapui yhteensä 202 kappaletta. Työsuhteet kestivät pääsääntöisesti neljä viikkoa.

Kaupungin eri yksiköissä työskenteli työllistämisen käyttövaroilla yhteensä 36 eri henkilöä, joista 10 oppisopimussuhteisesti. Työsuhteet alkoivat pääsääntöisesti yhden kuukauden mittaisella työvoimaviranomaisen kanssa sovitulla työkokeilulla. Työsuhteen aikana työllistetyt saivat kaupungin työpajalta valmennuksellista tukea työnhakutaitojen kehittämiseksi.

Palautekysely palvelussuhteen päättyessä

Kokemusta Heinolan kaupungista työnantajana mitataan myös poislähtevälle annettavalla palvelukyselyllä. Esihenkilölle suoraan annettavan palautteen (lähtöhaastattelu) lisäksi palautteen voi antaa nimettömästi Webropol-lomakkeella.

Vastaajista 52 %:lla lähtösyynä on toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen. 15 %:lla vastaajista eläkkeelle siirtyminen Vastauksia kerätään kolmelta aihealueelta asteikolla 1–5.

Työtehtävistä annettujen arvioiden keskiarvo oli 4,0. Alle edellä mainitun keskiarvon jäävät kysymykset koskien työnjaon selkeyttä, työmäärää, työhön käytettävissä olevaa aikaa sekä kokemusta vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön.

Työyhteisöä koskevien vastausten keskiarvo oli 3,8. Noin puolet vastaajista antoi ylimmän arvosanan (5) palautteessaan koskien yhteistyötä esihenkilön kanssa ja esihenkilön luotettavuutta. Suhteensa työtovereihin koki erittäin hyväksi 64,7 % vastaajista. Muut vastaukset käsittelivät mm. palautteen antamista (3,6), tiedottamista (3,6), työpaikan yleistä ilmapiiriä (3,7) ja sen luottamuksellisuutta (3,7).

Kehittymiseen ja koulutukseen panostetaan (3,7), mutta etenemismahdollisuudet työssä koettiin heikoiksi (2,9). Kehityskeskusteluista koki olleen hyötyä 48,3 %:a vastaajista (3,3).

Palkkatasoa koskevat kysymykset saivat keskiarvoksi 3,2. Erityisesti henkilökohtaista työsuoritusta ei vastaajien mielestä huomioida riittävästi eikä hyvistä työtuloksista palkita riittävästi.