

Uudenkaupungin kaupungin Henkilöstökertomus 2024





Julkaisija
Henkilöstöpalvelut
Uudenkaupungin kaupunki

Päätöksentekotiedot
Yhteistyötoimikunta 6.3.2025
Johtoryhmä 18.3.2025
Kaupunginhallitus 24.3.2025
Tarkastuslautakunta 28.3.2025
Kaupunginvaltuusto 31.3.2025

Sisällys

1	Henkilöstöjohtajan tervehdys	4
2	Henkilöstö lukuina	6
2.1	Kaupungin henkilöstömäärä ja -rakenne	7
2.2	Henkilöstömenot	10
3	Työn vetovoima	12
3.1	Vaihtuvuus	12
3.2	Eläköityminen	13
3.3	Palvelussuhteiden kesto	14
3.4	Rekrytoinnit ja työvoiman saatavuus	14
4	Osaamisen kehittäminen	15
5	Työhyvinvointi	17
5.1	Terveysperusteiset poissaolot	17
5.2	Työterveysyhteistyö	19
5.3	Työkyvyn tuki	20
5.4	Työkyvyttömyyseläkemaksu	21
6	Palkitseminen	22
6.1	Hyvä työyhteisö	22
6.2	Vuoden esihenkilö	22
6.3	Yksilöpalkitseminen	23
6.4	Työsuorituksen arviointi ja henkilökohtaiset lisät	23
7	Työsuojelu ja työturvallisuus	24
7.1	Tapaturmat	24
7.2	Työsuojelutoimikunta ja sisäilmatyöryhmä	25
7.3	Ensiapukoulutukset	25
	Lähteet	26

1 Henkilöstöjohtajan tervehdys

”Toimiva yhteistyö on sekä kaupungin strategian kulmakivi että myöskin houkuttelevan työpaikan kriteeri.”

Vuosi 2024 käynnistyi sopeuttamisen merkeissä ja edellisenä syksynä käynnistyneen talouden sopeuttamisohjelman työstämistä jatkettiin aktiivisesti. Sopeuttamisohjelman vaikutukset näkyvät jo tilastoissa vakituisen henkilöstön vähentyneenä määränä. Vähennykset on toteutettu ja toteutetaan ensisijaisesti eläköitymistä hyödyntäen ja toteuttamalla tehtävien uudelleenjärjestelyjä niin, että vapautuvia tehtäviä jätetään täyttämättä. Tehtävien uudelleenjärjestelyt jatkuvat myös vuoden 2025 aikana supistaen henkilöstömäärää edelleen. Lisäksi henkilöstömäärään on vaikuttanut ja tulee edelleen vähentävästi vaikuttamaan työllistämisen vähentyminen 1.1.2025 voimaan astuvan lakimuutoksen takia. Työllistettyjen määrä on vähentynyt vuoden 2024 aikana 54 % edellisestä vuodesta. Toisaalta työllisyyspalveluiden siirtyminen valtionhallinnosta kuntiin vuoden 2025 alusta lisää osaltaan hallinto- ja elinvoimapalveluiden palvelukeskuksen henkilöstöä.

Työllisyyspalveluiden kuntiin siirtymisen valmistelu käynnistyi toden teolla vuoden 2024 aikana. Uudenkaupungin kaupungin organisaatioon perustettiin ja täytettiin 16 uutta vakanssia työllisyyspalvelujen tuottamiseksi. Osa henkilöstöstä pääsi aloittamaan tehtävissä jo ennen liikkeen luovutuksen toteutumista.

Palkkahallinnon järjestämisen vaihtoehtoja oli kartoitettu jo edeltävänä vuonna henkilöstöresurssien vähentyessä sote-muutoksesta johtuen. Kaupunginvaltuusto päätti lokakuussa 2023 palkkahallinnon ulkoistamisesta, joka toteutettiin 1.4.2024 alkaen. Palkkahallinnon siirto toteutui palveluiden osalta hallitusti ja suunnitellusti, joskin kustannusten odottamaton nousu on sittemmin aiheuttanut selvitystyötä hallinnossa.

Kaupungin strategian toiminnalliseksi tavoitteeksi on asetettu, että sairauspoissaolot jäävät alle kuntasektorin keskiarvon. Sairauspoissaolojen määrä laski jo vuonna 2023 jopa historiallisen matalalle tasolle. Positiivisena havaintona vuonna 2024 poissaolojen määrässä ei ole tapahtunut kasvua edelliseen vuoteen verrattuna. Kyseessä on edelleen verrattain lyhyt ajanjakso, mutta lyhyellä aikavälillä poissaolokehityksen voidaan katsoa kuvastavan työkykyisyyden kasvua.

Houkuttelevan työpaikan, joka myös on osa kaupungin strategiaa, yhtenä mittarina pidetään maltillista vaihtuvuutta. Lähtövaihtuvuus on merkittävästi alle kuntasektorin keskiarvon, ja siten kyseisen mittarin valossa tavoitteen voidaan todeta toteutuneen hyvin. Työvoiman saatavuus on kuitenkin edelleen työmarkkinoiden suurin haaste. Kuntatyössä korkeahko ikä rakenne, voimakas eläköityminen ja talouden sopeuttamisen paine lisää entisestään osaavan työvoiman saatavuuden merkitystä.

Kaupungissa työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta on tiivistä ja sujuvaa. Työnantajan ja henkilöstön edustajat tapaavat säännöllisesti, noin kerran kuukaudessa, ja käsittelevät henkilöstön kannalta olennaisia asioita. Lisäksi yhteistyötyötoimikunta kokoontuu käsittelemään koko henkilöstöön vaikuttavia laajoja asiakokonaisuuksia niiden valmisteluvaiheessa. Toimiva yhteistyö on sekä kaupungin strategian kulmakivi että houkuttelevan työpaikan kriteeri. Kiitos koko kaupungin henkilöstölle siitä, että olette osaltanne rakentamassa työpaikkaa, joka houkuttelee myös uusia osaajia!

Maaru Seikola, henkilöstöjohtaja

2 Henkilöstö lukuina

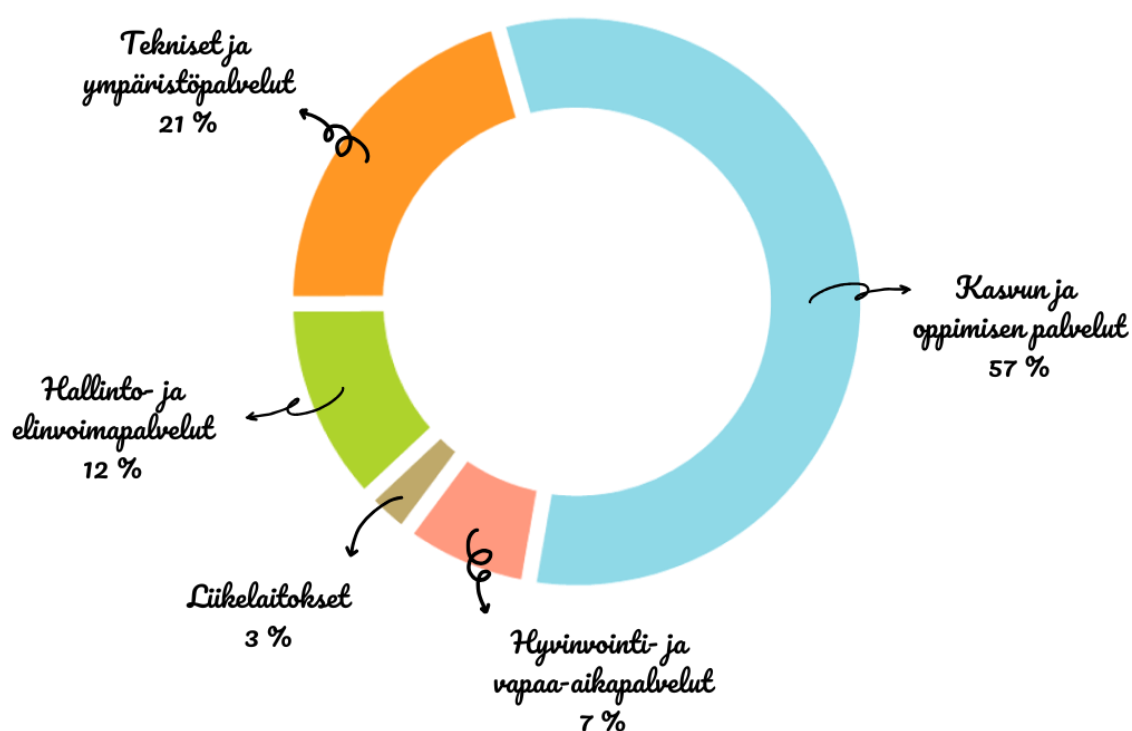
Palvelussuhteet 31.12.2024			
Palvelukeskuksittain	2023	2024	Muutos
Kaupunki yhteensä	601	591	-1,66 %
Vakinaiset	467	455	-2,57 %
Määräaikaiset	134	136	1,49 %
- josta työllistetyt	13	6	-53,85 %
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	70	61	-12,86 %
Vakinaiset	56	54	-3,57 %
Määräaikaiset	14	7	-50,00 %
- josta työllistetyt	4	3	-25,00 %
Tekniset ja ympäristöpalvelut	123	116	-5,69 %
Vakinaiset	100	94	-6,00 %
Määräaikaiset	23	22	-4,35 %
- josta työllistetyt	6	3	-50,00 %
Kasvun ja oppimisen palvelut	357	350	-1,96 %
Vakinaiset	262	260	-0,76 %
Määräaikaiset	95	90	-5,26 %
- josta työllistetyt	2	0	-100,00 %
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	38	50	31,58 %
Vakinaiset	36	34	-5,56 %
Määräaikaiset	2	16*	700,00 %
- josta työllistetyt	1	0	-100,00 %
Liikelaitokset	13	14	7,69 %
Vakinaiset	13	13	0,00 %
Määräaikaiset	0	1	100,00 %
- josta työllistetyt	0	0	-

*Harrastamisen mallin määräaikaiset kerho-ohjaajat siirretty kasvun ja oppimisen palveluista hyvinvointi- ja vapaa-aikapalveluihin

2.1 Kaupungin henkilöstömäärä ja -rakenne

Uudenkaupungin kaupungin palveluksessa työskenteli 31.12.2024 yhteensä 591 henkilöä. Henkilöstömäärä on laskusuuntainen edelliseen vuoteen verrattuna, jolloin vuoden lopulla kaupungin henkilöstömäärä oli 601 henkilöä. Henkilöstömäärän lasku kohdistuu kokonaisuudessaan vakinaiseen henkilöstöön ja työllistettyyn henkilökuntaan, mutta samanaikaisesti määräaikaisten palvelussuhteiden määrä on lievästi kasvanut.

Henkilöstö jakautuu neljän palvelukeskuksen ja liikelaitosten tehtäviin. Palvelukeskuksista suurin, kasvun ja oppimisen palvelut, työllistää yli puolet, n. 57 % kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä.

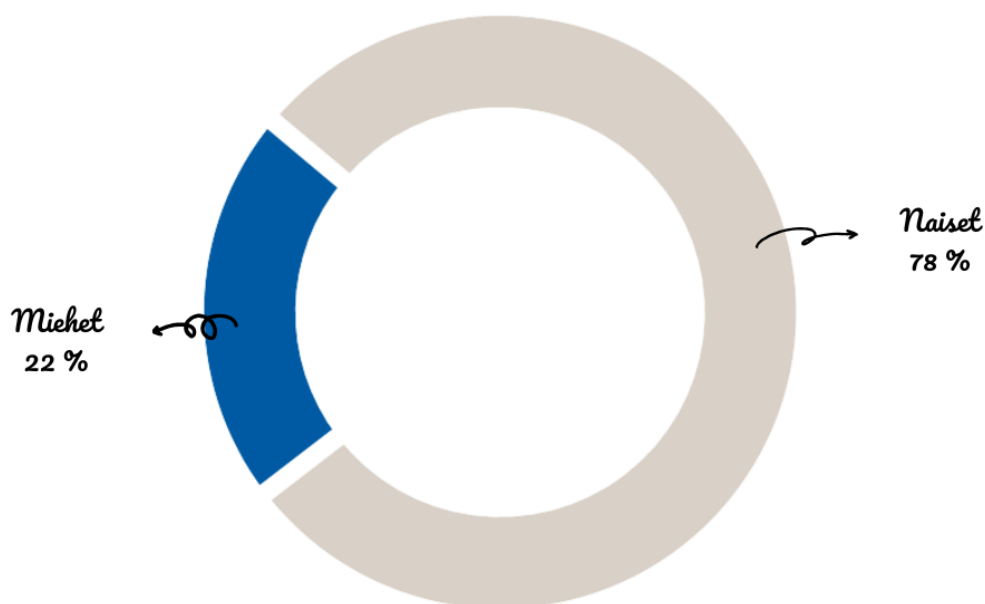


Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2024 sopimusaloittain

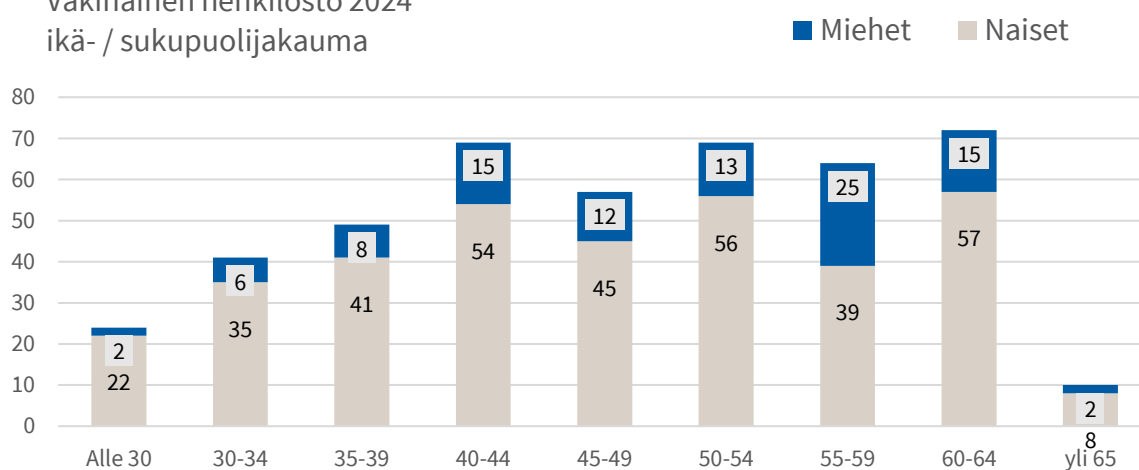
Palvelukeskus	KVTES	OVTES	OVTES, varh.kasv.	TS	LS	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	31	0	0	15	8	54
Tekniset ja ympäristöpalvelut	53	0	0	42	0	95
Kasvun ja oppimisen palvelut	104	116	40	0	0	260
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	33	0	0	0	0	33
Liikelaitokset	1	0	0	12	0	13
Yhteensä	222	116	40	69	8	455

Kaupungin henkilöstöstä 78 % on naisia ja 22 % miehiä ja henkilöstön keski-ikä on 47 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä v. 2022 - 2024			
Palvelukeskus	Vuosi 2022	Vuosi 2023	Vuosi 2024
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	49,7	47,7	46,8
Tekniset ja ympäristöpalvelut	51,8	52,2	52,6
Kasvun ja oppimisen palvelut	46,9	46,9	47,0
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	46,5	47,9	46,5
Liikelaithokset	52,2	53,2	54,2
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	46,9	46,9	47,0



Vakinainen henkilöstö 2024
ikä- / sukupuolijakauma



Kaupungin henkilöstöstä n. 12 % työskentelee osa-aikaisissa palvelussuhteissa.

Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on 23 % kaikista palvelussuhteista. Määräaikaisten suhteellisessa osuudessa ei ole tapahtunut merkittävää muutosta edellisiin vuosiin verrattuna. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä on jonkin verran alle kunta-alan keskiarvon 25 %.¹ Eniten määräaikaista palvelussuhteita on suurimmassa palvelukeskuksessa, kasvun ja oppimisen palveluissa, sijaisten korkeasta määrästä sekä hankerahoitteisista ja projektiluonteisista tehtävistä johtuen.

”Palvelukeskuksista suurin, kasvun ja oppimisen palvelut, työllistää yli puolet kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä.”

Henkilötyövuodet v. 2023-2024						
Palvelukeskus	2023			2024		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Kaupunki yhteensä, ilman työllistettyjä	115,8	431,7	547,5	119,2	424,3	543,5
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	17,0	44,9	61,9	16,7	41,0	57,7
Tekniset ja ympäristöpalvelut	39,2	66,7	105,8	40,6	66,2	106,8
Kasvun ja oppimisen palvelut	39,2	291,3	330,5	37,5	279,6	317,1
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	6,7	27,8	34,5	12,3	35,8	48,1
Liikelaitokset	13,8	1,0	14,8	12,1	1,6	13,7
Työllistetyt/kesätyöntekijät	11,9	11,4	23,3	4,7	4,9	9,6
Yhteensä, sis. työllistetyt	127,7	443,1	570,8	123,8	429,2	553,1

¹ lähde: Tilastokeskus, Kuntasektorin palkat 2021

2.2 Henkilöstömenot

Kaupungin henkilöstömenoissa vuonna 2024 ei tapahtunut euromääräisesti merkittävää muutosta edelliseen vuoteen verrattuna. Palkkakulut ilman sivukuluja olivat 23,3 miljoonaa euroa (2023: 23,2 milj, euroa). Henkilöstömäärän lievä supistuminen on osaltaan pienentänyt palkkamenoja, mutta samanaikaisesti kunta-alan yleiskorotukset korotettuine järjestelyeri-neen ovat nostaneet palkkatasoja edelliseen vuoteen verrattuna merkittävästi.

Henkilöstömenot 2023 ja 2024, palkat ja palkkiot (ilman sivukuluja)				
Palvelukeskus	2023	2024	Muutos €	Muutos %
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	3 478 864	3 223 110	-255 755	-7,35 %
Tekniset ja ympäristöpalvelut	3 781 711	4 052 597	270 886	7,16 %
Kasvun ja oppimisen palvelut	14 148 766	14 101 620	-47 146	-0,33 %
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	1 419 069	1 492 592	73 523	5,18 %
Kaupunki yhteensä	22 828 410	22 869 918	41 508	0,18 %
Liikelaitokset	706 485	765 911	59 426	8,41 %
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	23 534 895	23 635 829	100 934	0,43 %
joista luottamustoimipalkkiot	210 924	256 393	45 469	21,56 %

Palkat yhteensä + Kelakorvaukset

Työvoimakustannukset 2022-2024	2022	2023	2024	Muutos % edelli- seltä vuodelta
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	56 163 360	28 891 779	28 564 561	-1,1 %
1. Palkat yhteensä	44 552 364	23 988 216	24 121 979	0,6 %
josta				
- Vuosiloma-ajan palkat	3 899 886	1 695 364	1 998 593	17,9 %
- Terveysperusteisten poissaolojen palkat	1 947 965	598 215	624 857	4,5 %
- Perhevapaiden palkat	345 365	166 884	176 882	6,0 %
- Koulutusajan palkat	274 415	157 187	162 039	3,1 %
2. Kela-korvaukset, vähennys	-1 323 952	-453 321	-486 327	7,3 %
- Sairausvakuutuskorvaukset	-831 780	-190 535	-248 742	30,5 %
- Muut Kelan korvaukset, työterv.huolto, muut korvaukset	-492 172	-262 786	-237 585	-9,6 %
3. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	11 690 143	6 055 461	5 669 765	-6,4 %
4. Muut				
- Vuokratyövoiman kustannukset	205 800	0	0	
5. Henkilöstöinvestoinnit	1 039 005	662 332	666 605	0,6 %
- Työterveyshuolto	638 586	408 328	449 282	10,0 %
- Koulutus ja muu kehittäminen	400 419	254 004	217 322	-14,4 %
- Muut yhteensä				

Vuoden 2024 vuosiloma-ajan palkat sisältävät myös lomarahavapaat

Poissaolopäivien (kalenteripäivät) palkkauskustannukset, koko henkilöstö v. 2024				
Palvelukeskus	Perhevapaat	Koulutus	Vuosiloma ja lomarahavapaa	Sairaus- ja tapaturmat
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	36 631	18 765	425 445	73 592
Tekniset ja ympäristöpalvelut	9 360	9 343	478 403	138 297
Kasvun ja oppimisen palvelut	129 565	103 741	862 916	358 840
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	1 326	29 870	156 378	37 320
Liikelaitokset	0	319	75 452	16 808
Yhteensä euroa	176 882	162 039	1 998 593	624 857

3 Työn vetovoima

3.1 Vaihtuvuus

Uudenkaupungin kaupunki on asettanut strategiseksi tavoitteeksi osana toimivan yhteistyön päämäärää houkuttelevan työpaikan ja sen mittariksi henkilöstön maltillisen vaihtuvuuden. Tavoitteeksi on asetettu, että vaihtuvuus pysyisi pienempänä kuin kunta-alalla keskimäärin. Työterveyslaitos on raportoinut kunta-alan keskimääräiseksi vaihtuvuudeksi 17 % kaksivuotisessa, vuonna 2024 valmistuneessa tutkimuksessa.² Vuonna 2024 lähtövaihtuvuus Uudenkaupungin kaupungin organisaatiossa oli 7,7 % (vuonna 2023: 6,6 %) eli merkittävästi alle kunta-alan keskimääräisen vaihtuvuuden.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus v. 2024						
Palvelukeskus	Eläkkeelle siirtyneet	Muusy	Lähteneet yhteensä	Lähtö %	Tulleet	Tulo %
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	4	4	8	14,3 %	7	12,5 %
Tekniset ja ympäristöpalvelut	9	3	12	12,0 %	5	5,0 %
Kasvun ja oppimisen palvelut	9	3	12	4,6 %	11	4,2 %
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	1	2	3	8,3 %	1	2,8 %
Liikelaitokset	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Yhteensä	23	12	35	7,7 %	24	5,3 %

Sisäisiä siirtoja tehty 9 kpl

Strategisen tavoitteen voidaan siten arvioida lukujen valossa toteutuneen, joskin on hyvä huomioida, että palvelukeskusten välillä vaihtuvuudessa on merkittäviä eroja. Esimerkiksi isoimmassa palvelukeskuksessa Kasvun ja oppimisen palveluissa lähtövaihtuvuus on ollut 4,6 % kun taas hallinto- ja elinvoimapalveluissa vaihtuvuus oli 14,3 % vuonna 2024. Päättäneistä palvelussuhteista 65 % on päättynyt eläkkeelle siirtymisen takia, mikä selittää siten suurimmaksi osaksi syyn vaihtuvuuden taustalla.

”Tavoitteeksi on asetettu, että vaihtuvuus pysyisi pienempänä kuin kunta-alalla keskimäärin.”

² lähde: Development and validation of a predictive score for personnel turnover: a data-driven analysis of employee survey responses (2024; Nikunlaakso, Airaksinen, Pekkarinen, Aalto, Toivio, Kivimäki, Laitinen ja Ervasti)

3.2 Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle jäi vuoden 2024 aikana 20 henkilöä. Eläkkeelle jäätiin keskimäärin 63,2 vuoden iässä. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä saavutettuaan ikäluokan yleisen alimman eläkeiän ja jokaiselle ikäluokalle on määriteltä oma eläkeikä vuoden 2017 eläkeuudistuksessa. Vanhuuseläkkeelle vakinaisista palvelussuhteista pitää jäädä viimeistään 68-vuotiaana (v. 1958–1961 syntyneet 69-vuotiaana ja v. 1962–1964 syntyneet 70-vuotiaana).

Eläköityneet v. 2023 - 2024				
	Vuosi 2023		Vuosi 2024	
	Hlöä	% osuus	Hlöä	% osuus
Vanhuuseläke	12	2,6 %	20	3,2 %
Osittain varhennettu vanhuuseläke	alle 5	< 1%	alle 5	< 1%
Työkyvyttömyyseläke	alle 5	< 1%	alle 5	< 1%
Osatyökyvyttömyyseläke	alle 5	< 1%	alle 5	< 1%
Keski-ikä yhteensä	63,7		63,2	

Eläke-ennusteen mukaisesti vuosina 2025–2027 on eläköitymässä varhaisimman vanhuuseläkeiän mukaisesti 42 henkilöä, mikä on 9,3 % kaupungin henkilöstöstä. Eläköityminen on huomioitu talouden sopeuttamisohjelmassa ja sitä hyödyntäen pyritään tekemään uudelleenjärjestelyjä tehtävissä, eikä kaikkia eläköitymisestä johtuen avautuvia tehtäviä täytetä. Selvää kuitenkin on, että vain osa vapautuvista tehtävistä voidaan jättää täyttämättä. Kuntaorganisaatiossa työn houkuttelevuuden lisääminen ja positiivinen työnantajaimago, joka houkuttelee uusia työntekijöitä hakeutumaan ja sitoutumaan kaupungin palvelukseen, on entistä tärkeämpää jatkossa, kun työ tuotetaan suppeammilla henkilöstöresursseilla.

Ennuste vanhuuseläköityvät v. 2025- 2027								
	2025		2026		2027		Yhteensä	
	hlö	%	hlö	%	hlö	%	hlöä	%
Palvelukeskus								
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	1	1,9 %	0	0,0 %	1	1,9 %	2	3,7 %
Tekniset ja ympäristöpalvelut	8	8,5 %	4	4,3 %	3	3,2 %	15	16,0 %
Kasvun ja oppimisen palvelut	8	3,1 %	5	1,9 %	7	2,7 %	20	7,7 %
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	4	11,8 %	0	0,0 %	0	0,0 %	4	11,8 %
Liikelaithokset	1	7,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	7,7 %
Yhteensä	22		9		11		42	

3.3 Palvelussuhteiden kesto

Yhtenä työn pitovoiman mittarina käytetään yleisesti palvelussuhteiden kestoja. Uudenkaupungin kaupungin palvelussuhteet ovat pitkiä: keskimääräinen palvelussuhteen kesto on 13,4 vuotta. 48 % kaupungin vakituisesta henkilöstöstä on työskennellyt kaupungin palveluksessa yli 10 vuoden ajan.

Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus v. 2024									
Palvelukeskus	Alle 2v	2 - 4v	5 - 9v	10 - 14v	15 - 19v	20 - 24v	25 - 29v	Yli 30v	Yht.
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	12	10	14	6	4	2	3	3	54
Tekniset ja ympäristöpalvelut	8	14	22	11	17	2	1	20	95
Kasvun ja oppimisen palvelut	13	55	67	47	25	10	5	38	260
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	4	8	8	3	3	0	1	6	33
Liikelaitokset	0	0	3	3	1	5	0	1	13
Yhteensä henkilöä	37	87	114	70	50	19	10	68	455
Prosenttiosuus	8,1 %	19,1 %	25,1 %	15,4 %	11,0 %	4,2 %	2,2 %	14,9 %	

3.4 Rekrytoinnit ja työvoiman saatavuus

Kaupungilla on käytössä sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, joka mahdollistaa valtakunnallisen näkyvyyden ja sähköisen haun avoimena oleviin tehtäviin. Sen kautta voi hakeutua myös erilaisiin sijaisuuksiin. Järjestelmän kautta ilmoitettiin avoimena olevia työpaikkoja 71 kappaletta vuoden 2024 aikana (58 kpl vuonna 2023). Hakemuksia tehtäviin tuli yhteensä 1044 kappaletta (2023: 622 kpl). Avointa tehtävää kohden hakemuksia tuli keskimäärin 14,7 kappaletta (vuonna 2023: 10,72 kappaletta). Hakemusten määrää kasvattivat erityisesti työelisyyspalveluiden avoimet tehtävät syksyn 2024 aikana.

Rekrytointikielto on vähentänyt avautuvien tehtävien ja rekrytointien määrää kaupungin organisaatiossa. Hakemusten määrä on kuitenkin suhteessa kasvanut, mitä voidaan pitää positiivisena signaalina työn vetovoimasta ja työvoiman saatavuudesta. Tehtävien välillä on kuitenkin merkittäviä eroja hakemusten määrässä sekä ammattitaitoisen työvoiman saatavuudessa.

”Hakemusten määrä on kuitenkin suhteessa kasvanut, mitä voidaan pitää positiivisena signaalina työn vetovoimasta ja työvoiman saatavuudesta.”

4 Osaamisen kehittäminen

”Uudenkaupungin kaupunki tukee henkilöstön omaehtoista ja työn ohessa tapahtuvaa erityiskouluttautumista tutkintoihin, jotka tuottavat kelpoisuuden sellaisiin tehtäviin, joissa esiintyy osaamisvajetta organisaatiossa.”

Kaupungin strategiassa toimivan yhteistyön kriittiseksi menestystekijäksi on asetettu esihenkilötaitojen sekä henkilöstön osaamisen kehittäminen. Koulutuspäivien määrä vuonna 2024 oli 1293 päivää (vuonna 2023 koulutuspäivien määrä oli 1412 päivää). Työnantaja on oikeutettu hakemaan koulutussuunnitelmiin perustuvista ja toteutuneista koulutuspäivistä koulutuskorvausta Työsuojelurahastolta. Vuonna 2024 tukea saatiin vuoden 2023 toteutuneiden koulutuspäivien määrään perustuen n. 27.000 euroa.

Koulutuspäivät eriteltyinä v. 2024		
	Palkalliset koulutuspäivät	
	yhteensä	pv / hlöstö
Palvelukeskus		
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	115	1,89
Tekniset ja ympäristöpalvelut	119	1,03
Kasvun ja oppimisen palvelut	901	2,57
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	152	3,04
Liikelaitokset	4	0,29
Yhteensä	1 291	2,18

Oppisopimuskoulutuksen suosio on kasvanut tasaisesti viime vuosina. Vuoden 2024 aikana yhdeksän työntekijää tai esihenkilöä aloitti oppisopimuspiskeluna ammatilliset tutkintoopinnot tai täydentävät tai osatutkintoon johtavat opinnot.

Uudenkaupungin kaupunki tukee henkilöstön omaehtoista ja työn ohessa tapahtuvaa erityiskouluttautumista tutkintoihin, jotka tuottavat kelpoisuuden sellaisiin tehtäviin, joissa esiintyy osaamisvajetta organisaatiossa. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävä on esimerkki tehtävästä, jossa työnantajalla on esiintynyt jo vuosia osaamisvajetta kelpoisten hakijoiden puuttumisesta tai vähäisestä määrästä johtuen. Vuoden 2024 aikana neljä varhaiskasvatuksen työntekijää aloitti työnantajan tukemana varhaiskasvatusopettajan opinnot työn ohessa suoritettavina opintoina.

Kaupungissa otettiin vuoden 2023 aikana käyttöön sähköinen perehdytysohjelma Intro. Intro on erityisesti uusien työntekijöiden perehdytykseen tarkoitettu ohjelmisto. Sähköisen perehdytysohjelman avulla perehdyttämisen tasalaatuisuus paranee, kun perehdytyksen sisältö ei

niin ole riippuvaista perehdyttäjän kokemuksesta. Sähköisen perehdytysuunnitelman avulla perehdyttäjänkin työ helpottuu, kun perehdytyksen sisältö ei ole pelkästään perehdyttäjän muistin varassa, ja osaan asioista työntekijä voi perehtyä itsenäisesti. Henkilöstöpalveluiden toimesta on laadittu kaupungille yhteinen yleisperehdytysohjelma, jonka lisäksi yksiköittäin tai tehtäväkohtaisesti on mahdollista laatia työtehtäväkohtaisia perehdytysohjelmia.

5 Työhyvinvointi

5.1 Terveysperusteiset poissaolot

Yhtenä kaupungin strategisena tavoitteena on työhyvinvoinnin ylläpitäminen. Työhyvinvoinnin yhdeksi mittariksi on valittu sairauspoissaolojen määrä ja tavoitteena on, että sairauspoissaolot ovat alle kunta-alan keskimääräisen tason. Vuoden 2024 osalta kunta-alan tilastoja ei ole saatavilla vielä henkilöstökertomusta laadittaessa, joten lopullinen vertailu samaa vuotta koskien voidaan tehdä vasta myöhemmin kuluvana vuonna.

Vertailua tavanomaisesti tehdään lisäksi sisäisesti aikaisempiin vuosiin. Huomionarvoista on, että kaksi edeltävää vuotta ovat molemmat olleet poissaolotilastojen osalta poikkeavia, niin Uudenkaupungin kaupungissa kuin kunta-alalla ja todennäköisesti työmarkkinoilla yleisesti. Vuonna 2022 alkuvuoden koronatilanteen takia poissaolot nousivat poikkeuksellisen korkeiksi ollen kaupungin henkilöstöllä 19,7 päivää per henkilö ja 7,7 % työajoista. Kunta-alan keskiarvo oli 20,7³ poissaolopäivää, eli kaupungin tilanne noudatti alan keskimääräistä tilannetta. Vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli puolestaan vähemmän kuin kertaakaan koko vuosituhannella. Vuonna 2023 kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloja oli keskimäärin 12,2 päivää/henkilö, ja keskimäärin 5,13 % työajoista (laskukaavaa muutettu KT:n suosituksen mukaisesti). Vuoden 2023 osalta kaupungin poissaolot alittivat selvästi kunta-alan keskiarvon (16,7 poissaolopäivää/henkilö).

Vuonna 2024 sairaus- ja tapaturmapoissaoloja oli 13,0 päivää/henkilö ja 5,16 %. Poissaolomäärien voidaan siten todeta olevan suhteessa vastaavalla tasolla kuin vuotta aikaisemmin ja alittavan kunta-alan pitkäaikaisen keskiarvon merkittävästi. Siten strategisen tavoitteen voidaan todeta toteutuneen, vaikka vuotta 2024 koskevia kunta-alan tilastoja ei kertomusta laadittaessa ole käytettävissä.

”Poissaolomäärien voidaan siten todeta olevan suhteessa vastaavalla tasolla kuin vuotta aikaisemmin ja alittavan kunta-alan pitkäaikaisen keskiarvon merkittävästi.”

³ Lähde: Työajat | Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

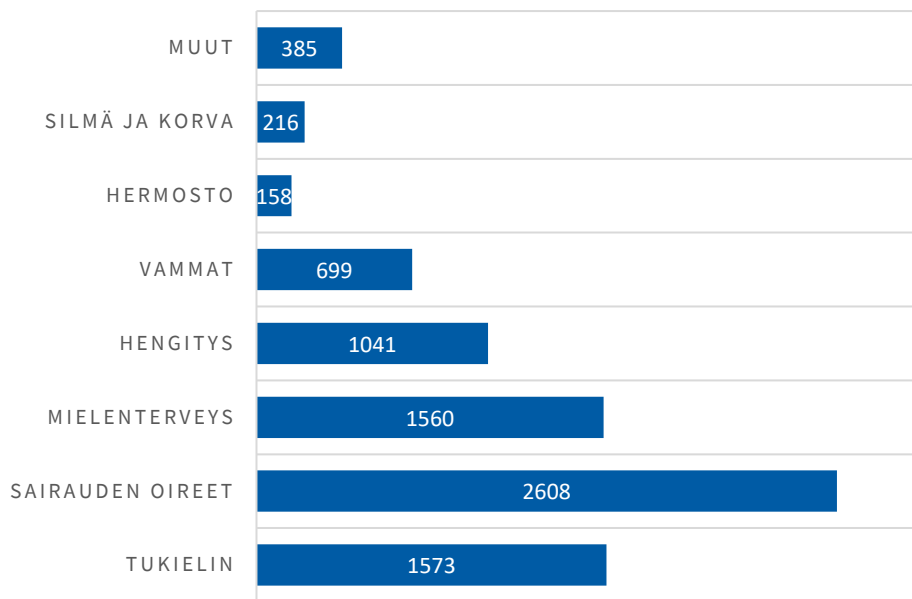
Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä v. 2024 (koko henkilöstö)								
Palvelukeskus		1-7pv	8-29pv	30-59pv	60-89pv	90-179pv	Yli 180pv	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	Palkalliset	203	136	223	77	0	0	639
	Palkattomat	0	0	0	0	0	0	0
	Tapaturmat	21	0	0	0	0	0	21
Tekniset ja ympäristöpalvelut	Palkalliset	631	506	372	120	122	0	1 751
	Palkattomat	2	0	0	0	0	184	186
	Tapaturmat	6	35	47	0	0	0	88
Kasvun ja oppimisen palvelut	Palkalliset	1 800	820	373	180	240	0	3 413
	Palkattomat	9	12	0	78	0	0	99
	Tapaturmat	25	0	0	65	154	0	244
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	Palkalliset	152	75	107	60	120	0	514
	Palkattomat	0	0	55	0	0	0	55
	Tapaturmat	0	0	0	0	0	0	0
Liikelaitokset	Palkalliset	46	0	0	0	139	0	185
	Palkattomat	0	0	0	0	0	0	0
	Tapaturmat	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä		2 895	1 584	1 177	580	775	184	7 195
Poissaolopäivät/htv								13,0
Poissaoloprosentti								5,16 %

Vuonna 2024 yleisimmät sairauspoissaolojen syyt työterveyshuollon tilastoinnin mukaisesti olivat oireilmoitteiset sairauden oireet (32 %), tuki- ja liikuntaelinsairaudet (19 %; vuonna 2023: 28 %), mielenterveyden sairaudet (19 %, vuonna 2023: 16 %) sekä hengityselinten sairaudet (13 %, vuonna 2023: 12 %). Sairausten oireisiin diagnosoitavat poissaolot ovat pääasiassa hengitystieinfektioita, kuten kausiflunssaa, mutta kyseiset sairaudet eivät säännönmukaisesti edellytä asiointia työterveydessä eivätkä siten sisälly tautiluokitukseen. Käytännössä kuitenkin lähes puolet sairauspoissaaloista on lyhytaikaisia infektioita.

Tuki- ja liikuntaelinsairauksien määrä on selvästi vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna, kun taas mielenterveydellisten poissaolosyiden määrä on kasvussa. Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaisesti sairauspoissaaloissa on yleisesti tapahtunut kasvua erityisesti nuorten keskuudessa Kelan tilastojen mukaan nuorilla työntekijöillä sairauspoissaolojen syyt liittyvät useimmiten mielenterveyteen.⁴

⁴ Lähde: Kunta-alan sairauspoissaolot laskussa sote-uudistuksen ja koronapandemian jälkeen | Työterveyslaitos

Diagnoosijakauma 2024



Kaupungin työterveyssovimuksessa on kiinnitetty erityistä huomioita mielenterveyspalveluiden kysyntään ja työterveyshuoltoon on sisällytetty aikaisempaa laajemmin matalan kynnyksen mielenterveyspalveluita. Työterveyden painopistettä on siirretty entistä enemmän työkyvyn edistämiseen ja esimerkiksi terveystarkastukset laajennettiin myös nuorempiin työntekijöihin, joiden joukossa tilapäinen työkyvyttömyys on ollut keskimuotoa suurempaa.

5.2 Työterveysyhteistyö

Kaupungin henkilöstön työterveyshuollon tuottaa Mehiläinen Oy. Palvelut sisältävät lakisääteisen, ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I) sekä yleislääkäritasoisien sairaanhoidon (korvausluokka II). Erikoislääkäreitä konsultoidaan tarvittaessa työkykyyn liittyvissä ongelmissa.

Työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset olivat v. 2024 kokonaisuudessaan 474 000 euroa (371 000 euroa v. 2023) jakaantuen korvausluokkaan I; 168 000 (2023: 168 000 euroa ja korvausluokkaan II; 254 000 € (2023: 204 000 euroa) ja korvausluokkaan muu; 52 000 euroa. Työterveyshuollon kustannusten kasvua on tapahtunut sairaanhoidon palveluiden käytön lisääntymisen takia n. 25 % edelliseen vuoteen verrattuna. Tavoitteena on, että työterveys painottuu ennaltaehkäisevään ja työkykyä ylläpitävään toimintaan (korvausluokka I), jonka osuus kustannuksista on ollut sekä vuosina 2023 että 2022 n. 45 %. Vuoden 2024 aikana ennaltaehkäisevän työterveyshuollon painopiste laski n. 35 prosenttiin kokonaiskustannuksista. Työnantajan saama Kela-korvaus on korkeampi korvausluokan I palveluissa.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon keskeistä toimintaa ovat terveystarkastusten ohella työpaikkaselvitykset. Työpaikkaselvitykset kartoittavat työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisön toimintaa henkilöstön työkyvyn edistämiseksi sekä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyksi. Työpaikkaselvitykset toteutetaan kaupungin organisaatiossa uudistetun mallin mukaisesti toimialoittain, jotta saman palvelualueen yksiköistä saadaan toisiaan tukevaa vertailutietoa. Laaja-alaisempi toteutus on mahdollistanut lisäksi esikyselyn muodossa koko henkilöstön osallistamisen työpaikkaselvitysprosessiin. Vuoden 2024 aikana työpaikkaselvityksiä toteutettiin teknisen palvelukeskuksen yksiköihin sekä varhaiskasvatukseen. Työpaikkaselvityksiä toteutettiin yhteensä 19 kappaletta, joista 10 oli ns. perusselvityksiä ja 9 suunnattuja selvityksiä (ergonomiset selvitykset, psykososiaalisen kuormituksen selvitykset).

5.3 Työkyvyn tuki

”Aktiivisen tuen malli on Uudenkaupungin kaupungin oma varhaisen tuen ja tehostetun tuen toimintapa, jolla halutaan osoittaa aitoa huolenpitoa ja välittämistä henkilöstöä kohtaan sekä tukea henkilöstön työssä jaksamista.”

Kaupungin henkilöstölle otettiin vuonna 2023 käyttöön liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuus työhyvinvoinnin tukemiseksi ja edistämiseksi. Etuus on saanut erittäin positiivisen vastaanoton henkilökunnan keskuudessa. Etuus toteutetaan Smartum-etuudenhallintajärjestelmällä ja sen suuruus on vuosittain 200 € per työntekijä. Etuuteen ovat oikeutettuja yli 4 kuukauden palvelussuhteissa työskentelevä henkilöstö. Vuonna 2024 etuutta käytettiin:

- 46 % liikuntapalveluihin
- 27 % kulttuuripalveluihin
- 26 % hierontaan tai fysikaaliseen hoitoon

Aktiivisen tuen malli on Uudenkaupungin kaupungin oma varhaisen tuen ja tehostetun tuen toimintapa, jolla halutaan osoittaa aitoa huolenpitoa ja välittämistä henkilöstöä kohtaan sekä tukea henkilöstön työssä jaksamista. Toimintamallin painopiste on siirretty entistä enemmän varhaisen vaiheen toimenpiteisiin: mitä aikaisemmin työkykyä uhkaavat riskit havaitaan ja niihin reagoidaan, sitä paremmin työkykyä ja työssä jatkamista on mahdollista tukea. Aktiivisen tuen toimintamallin mukainen työkykykeskustelu soveltuu kaikkiin tilanteisiin, joissa esihenkilöllä tai työntekijällä itsellään herää huoli siitä, onko kaikki kunnossa. Työkykykeskustelu tulee käynnistää, kun havaitaan mikä tahansa signaali työkyvyn heikkenemisestä, ja viimeistään silloin, kun työntekijän poissaoloihin liittyvät hälytysrajat ylittyvät.

Työterveyshuollon kilpailutuksen yhdeksi laatukriteeriksi asetettiin digitaaliset työkykyjohtamisen työvälineet, joiden avulla organisaatiossa pyritään havaitsemaan mahdolliset työkykyriskit mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sekä ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä.

Aktiivisen tuen työkykykeskustelut raportoidaan Mehiläisen Esihenkilökompassi-järjestelmään, joka luo mallin mukaisen poissaolorajan täyttyessä esihenkilölle työkykytehtävän suoritettavaksi järjestelmässä. Tehtäviä ovat työkyky- ja seurantakeskustelujen lisäksi esimerkiksi yhteydenotot ja työhön paluun tuki pitkissä sairauspoissaoloissa. Vuonna 2024 Esihenkilökompassissa on syntynyt 397 tehtävää esihenkilöiden suoritettavaksi. Näistä 337 tehtävää eli n. 85 % on toteutunut. Työkyvyn tuen voidaan siten todeta toteutuvan vähintään melko hyvin.

Työkyvyn heikentyessä, tai tunnistettaessa työkykykeskustelussa työkykyä uhkaava riski, järjestetään työntekijän suostumuksella työterveysneuvottelu. Aloitteen työterveysneuvotteluun voi tehdä esihenkilö, työntekijä, henkilöstöhallinnon tai työterveyshuollon edustaja. On tilanteita, joissa työntekijä ei ole täysin tai pysyvästi työkyvytön, mutta hän ei pysty kuitenkaan tekemään varsinaista työtään kaikilta osin tai sen täydessä laajuudessa (esim. työn fyysiset kuormitustekijät, työvuorojen pituus tai työvuorojen määrä). Ratkaisuja haetaan tällöin laaja-alaisesti työterveysneuvottelussa, johon osallistuu tapauskohtaisesti tarpeelliseksi katsottavat tahot. Työntekijälle voi olla mahdollista osoittaa kevennettyjä tai toisenlaisia työtehtäviä myös väliaikaisesti, kunnes työkyky olisi palautunut täyttä työtä vastaavaksi. Tällöin työntekijän ei välttämättä tarvitse olla sairauden vuoksi pois työstä, vaan hän voi työskennellä työkyvyn sallimissa rajoissa, tavoitteena tukea työkyvyn palautumista ja paluuta töihin.

5.4 Työkyvyttömyyseläkemaksu

Työkyvyttömyyseläkemaksun taso määräytyy työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden arvioidun työkykyriskin mukaan, johon vaikuttavat työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet. Työkyvyttömyysriskikertoimen laskennassa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet ja niistä aiheutunut eläkemeno. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista: sitä ei siis aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista. Työkyvyttömyyseläkemaksuja ei myöskään aiheudu ajalta, jonka aikana työntekijä on aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kohteena ja kuntoutustukeen maksetaan kuntoutuskorotusta.

Vuoden 2024 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2022 ja 2021 alkaneiden, Kevassa maksussa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Vuoden 2021 aikana työkyvyttömyyseläkkeissä tapahtui merkittävää kasvua, mikä nostaa vuodesta 2024 alkaen työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksua. Uudenkaupungin kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,6 % palkoista vuonna 2024 (v. 2023: 1,35 %; vuonna 2022: 2,0 %). Työkyvyttömyyseläkemaksun taso on noussut edelliseen vuoteen verrattuna, mutta taso on kuitenkin matalammalla, kuin sitä edeltävänä vuonna. Koska maksuun vaikuttaa tiettynä ajanjaksona alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden määrä, vuosittaisissa maksuprosenteissa on tavanomaisesti eroja. Työnantajan paras keino vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua on panostaa työkyvyn ylläpitoon ja etsiä ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

6 Palkitseminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen ohella palkitseminen on osa kaupungin strategiaa. Palkitsemisen tulee olla tavoitteellista, oikeudenmukaista ja kannustavaa. Kaupungin organisaatiossa jaetaan vuosittain tunnustuspalkintoja, joita ovat Hyvä työyhteisö -palkinto, Vuoden esihenkilö -palkinto sekä yksittäisille työntekijöille jaettavat yksilöpalkinnot.

6.1 Hyvä työyhteisö

Hyvä työyhteisö -palkinto annetaan työyhteisölle, joka on innostunut työstään ja kehittää sitä jatkuvasti asiakkaiden ja kaupungin tarpeista lähtien. Työyhteisössä on hyvä henki, siellä viihdytään ja ilmapiiri on avoin sekä keskusteleva. Palkinto voidaan myöntää myös kehittämissankkeesta, jonka avulla on parannettu työyhteisön toimivuutta ja osaamista. Tunnustuspalkinto on suuruudeltaan 3000–5000 euroa, työyhteisön koon mukaan. Hyvä työyhteisöpalkinto käytetään työyhteisön kehittämiseen. Hyvä työyhteisö -palkinnon myöntää henkilöstöpalvelut esihenkilön tai työyhteisön aloitteesta. Hyvän työyhteisöpalkinnon saaja vuonna 2024 oli Kaupunkisuunnittelu.

Kaupunkisuunnittelu on tehnyt suoranaisia digiloikkia ja kehittänyt prosessejaan niin, että toiminta on entistä joustavampaa ja tehokkaampaa. Innovatiivisten ratkaisujen ansiosta kaupunki hyötyy sekä resurssien käytön tehostumisesta että nopeutuneista prosesseista. Kaupunkisuunnittelun arki on täynnä tilannehuumoria ja naurua. Työyhteisössä viihdytään ja yhteishenki on juuri sellaista, mitä hyvältä työyhteisöltä odotetaan. Painoarvoa valinnassa annettiin myös sille, että hakemuksen laatimiseen oli osallistunut koko työyhteisö ja hyvä yhteishenki ja huumori välittyi raadille hakemuksestakin.

6.2 Vuoden esihenkilö

Vuoden esihenkilö -palkinto annetaan kaupungin kriteerien mukaisesti esihenkilölle, joka on onnistunut työssään, on ylittänyt talousarvion toiminnalliset asetetut tavoitteet ja jonka alaiset kokevat oikeudenmukaiseksi, kannustavaksi ja kehittämismyönteiseksi esihenkilöksi. Vuoden esihenkilö 2024 on lukion rehtori Esa Pirkola.

Esa saa erityistä kiitosta kannustavasta ja inhimillisestä johtamistavastaan:

Esa jaksaa aina kuunnella alaistensa huolia ja ajatuksia ja pyrkii aktiivisesti löytämään ratkaisuja heidän parhaakseen. Työyhteisöömme on syntynyt ilmapiiri, jossa jokainen voi tuntea olevansa arvostettu ja kuultu. Voimme luottaa siihen, että esihenkilöltä saa aina apua, kun sitä tarvitsee. Esa vaalii koulun yhteisöllisyyttä korostavaa ilmapiiriä ja toimii esikuvana omassa yhteisössään. Hän suhtautuu kannustavasti ja lämpimästi sekä opiskelijoihin että henkilöstöön ja kohtaa haastavatkin tilanteet huumorilla ja ratkaisukeskeisellä asenteella, ja auttaa näin säilyttämään työyhteisön hyvän ilmapiirin myös paineen alla. Esa toimii

työyhteisömme ja koko lukion hyväksi esimerkillisellä tavalla, mutta ei koskaan korosta itseään tai omia ansioitaan. Hänellä on ainutlaatuinen kyky yhdistää huumorintajua, kuuntelemisen taitoa ja strategista johtamista tavalla, joka hyödyttää koko yhteisöä.

Vuoden esihenkilön valinnassa erityistä painoarvoa annettiin myös sille, että ehdotuksen antoivat koko yksikön henkilökunta yhdessä.

6.3 Yksilöpalkitseminen

Lisäksi vuonna 2024 palkittiin 37 henkilöä yksilöpalkinnolla. Palkinnonsaajat on julkistettu kaupungin intranetissä Framissa. Yksilöpalkitseminen voi olla enintään 100 euron suuruinen tavara, palvelu tai kohdistettu lahjakortti (työnantaja eli palkinnon saajan esihenkilö rajaa selvästi lahjakortin käyttökohteen tietystä paikasta hankittavaan esineeseen tai palveluun).

6.4 Työsuorituksen arviointi ja henkilökohtaiset lisät

Paikallisista järjestelyeristä myönnetään henkilökohtaisia lisiä sopimusaloittain (KVTES, OVTES, TS, LS) ja kunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräysten mukaisesti.

Yksiköiden esihenkilöiden tulee tehdä vakituksessa palvelussuhteessa olevan henkilöstönsä työsuoritusten arvioinnit harkinnanvaraisten henkilökohtaisten lisien myöntämistä varten. Työsuorituksen arviointi voidaan suorittaa esimerkiksi työntekijän kehityskeskustelun yhteydessä.

Vuonna 2024 jaettiin järjestelyeräneuvotteluun perustuen paikallinen järjestelyerä sekä kehittämisohjelma erä, joiden suuruus vaihteli sopimusaloittain. Suurimmilla sopimusaloilla (KVTES, TS, OVTES) eristä jaettiin henkilökohtaisina lisinä yhteensä 26 % (KVTES), 44 % (TS) ja 24 % (OVTES). Sopimusalan muu erä jaettiin korotuksina tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

”Palkitsemisen tulee olla tavoitteellista, oikeudenmukaista ja kannustavaa.”

7 Työsuojelu ja työturvallisuus

7.1 Tapaturmat

Vuonna 2024 aiheutui yhteensä 44 työtapaturmaa, joista 19 oli työmatkalla tapahtuneita tapaturmia. Poissaoloja tapaturmista aiheutui yhteensä 353 kalenteripäivää, joista 213 liittyi työmatkatapaturmiin. Tapaturmapoissaolopäivien kokonaismäärästä n. 44 % liittyy yksittäiseen työmatkalla tapahtuneeseen tapaturmaan.

Valtaosa työtapaturmista on vakavuudeltaan lieviä. Tapaturmista 71 % ei aiheuttanut poissaoloa työstä tai aiheutunut poissaolo oli enintään kolmen päivän mittainen. Yli 30 päivän poissaoloon johtaneita tapaturmia oli yhteensä kolme kappaletta vuoden 2024 aikana. Pitkän poissaolon aiheuttaneista vakavista tapaturmista kaksi tapaturmaa on ollut työmatkalla tapahtuneita kaatumisia ja yksi työpaikalla tapahtunut törmäminen.

Eniten tapaturmia aiheutui liukastumisista, horjahtamisista tai kompastumisista johtuen. Liukkaus oli kirjattu tapaturman aiheuttajaksi 52 % työmatkatapaturmista sekä 20 % muita työtapaturmia. Osa liukastumisista on tapahtunut työmatkalla tai esimerkiksi kotipihalla töihin lähdettäessä. Liukastuminen voidaan kuitenkin todeta yhdeksi yleisimmistä tapaturmien aiheuttajista ja se on ollut syynä vakavimpiin ja eniten poissaoloja aiheuttaneisiin tapaturmiin vuonna 2024. Ihmisen tai eläimen aiheuttama väkivalta oli tapaturman aiheuttaja n. 16 % tapaturmista. Pääsääntöisesti nämä tapaturmat ovat kuitenkin aiheuttaneet vain lieviä vahinkoja eivätkä pääsääntöisesti ole johtaneet tapaturmapoissaoloihin.

Läheltä piti -tilanteita raportoidaan Turva-Arvi-järjestelmää hyödyntäen aktiivisesti. Erityisesti väkivaltatilanteita on raportoitu merkittävästi aikaisempaa enemmän. Vuonna 2024 turvallisuushavaintoja tehtiin 144 kappaletta kun taas vastaavasti niitä tehtiin vuonna 2023 44 kappaletta. Merkittävän kasvun selittää osaltaan henkilöstön opastaminen turvallisuushavainnoista ilmoittamiseen. Eniten ilmoituksia tehtiin perusopetuksesta (67 %). Uhkaavat tilanteet, kuten tapaturmat, käsitellään työsuojeluorganisaatiossa ja tarvittaessa moniammatillisesti asianomaisissa yksiköissä. Tilanteisiin etsitään aktiivisesti ratkaisuja: kaupungissa ollaan esimerkiksi vuoden 2025 aikana ottamassa käyttöön hälytysjärjestelmää avun hälyttämiseksi väkivalta- tai muissa uhkaavissa tilanteissa.

”Liukastuminen voidaan kuitenkin todeta yhdeksi yleisimmistä tapaturmien aiheuttajista ja se on ollut syynä vakavimpiin ja eniten poissaoloja aiheuttaneisiin tapaturmiin vuonna 2024.”

7.2 Työsuojelutoimikunta ja sisäilmatyöryhmä

Työsuojeluvaltuutetun ja varatyösuojeluvaltuutetun lisäksi kaupungin eri alueilla toimii neljä työsuojeluasiamiestä. Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö (fyysiset työolot), rakennustarkastaja Mika Pihlajaniemi, työsuojelupäällikkö (henkinen hyvinvointi ja työsuojelu), henkilöstöjohtaja Maaru Seikola, työsuojeluvaltuutettu Anu Isotupa sekä varatyösuojeluvaltuutettu Jerry Leppänen. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii henkilöstöjohtaja ja sihteerinä toimii työsuojeluvaltuutettu. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana 5 kertaa.

Kaupungissa toimii myös moniammatillinen sisäilmatyöryhmä. Työryhmän jäseninä toimivat kiinteistöpäällikkö (pj.), työsuojeluvaltuutettu (siht.), työsuojelupäällikkö/rakennustarkastaja, kiinteistötyönjohtaja, hanke- ja rakennussuunnittelija, puhdistuspalveluesihenkilö, terveystarkastaja, tekninen johtaja sekä tarvittaessa muita palvelukeskuksen johtajia. Työryhmä on kokoontunut 8 kertaa vuoden 2024 aikana.

7.3 Ensiapukoulutukset

Ensiapukoulutuksia järjestetään kaupungin organisaatiossa säännöllisesti. Koulutukset järjestetään lähikoulutuksina ja niihin voi osallistua kaupungin henkilöstö eri yksiköistä.

Lähteet

Lähde 1: Tilastokeskus, Kuntasektorin palkat 2021

Lähde 2: Development and validation of a predictive score for personnel turnover: a data-driven analysis of employee survey responses
(2024; Nikunlaakso, Airaksinen, Pekkarinen, Aalto, Toivio, Kivimäki, Laitinen ja Ervasti)

Lähde 3: Työajat | Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

Lähde 4: Kunta-alan sairauspoissaolot laskussa sote-uudistuksen ja koronapandemian jälkeen
| Työterveyslaitos

Kiitos
Maaru Seikola
Ninni Lilja

