

PERSONALBERÄTTELSE
HENKILÖSTÖKERTOMUS
2024

*Vi gör det
tillsammans*

*Teemme sen
yhdessä*



Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Henkilöstövoimavarat	5
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	5
2.2 Henkilötyövuodet	5
2.3 Kokoaika – osa-aika	7
2.4 Henkilöstön ikäjakauma	7
2.5 Luottamus ja yhteistyö	8
3. Tehokkaan ja turvallisen palvelun tieto	10
3.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	10
3.2 Rekrytointi	10
4. Työhyvinvointi	12
4.1. Tuetaan työkykyä yhdessä	12
4.2 Työhyvinvointitoiminta (TYHY-toiminta)	13
4.3. Työterveyshuolto 2024	13
4.4 Sairauspoissaolo	15
4.5 Eläkkeet	18
4.6 Työsuojelu 2024	21
5. Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	25
6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	27

1. Johdanto

Kunnallisen työnantajan tulee tuntea henkilöstövoimavaransa hyvin, sillä ne toimivat kaiken palvelun edellytyksenä. Henkilöstöraportin lähtökohtana on vuosittain keskimääräinen tilanne 31. joulukuuta, joidenkin tunnuslukujen osalta koko kalenterivuoden tilanne. Jokainen kunta muodostaa oman käytäntönsä henkilöstöraportoinnilleen. Henkilöstön tunnuslukuja voidaan hyödyntää myös muihin kuntiin vertailtaessa. Tämä edellyttää luonnollisesti, että tunnuslukujen keräämisessä ja raportoinnissa käytetään yhdenmukaisia menettelytapoja. Yhtenäisesti kootut tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia ja suunnittelua muutostilanteissa. Henkilöstöraportti valmistellaan ja käsitellään kunnan tilinpäätöksen yhteydessä. Henkilöstöjohtaja vastaa henkilöstöraportin käsittelemisestä kaupungin yhteistoimintaryhmässä ja kaupungin henkilöstöjaostossa.

Henkilöstöraportin tavoitteena on tukea strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä jatkuvaa henkilöstön ja työpaikkojen kehittämistä. Henkilöstöraportti on tarkoitettu henkilöstöä, johtoa ja poliittisia päättäjiä varten. Henkilöstöraporttia voidaan myös käyttää kunnan esittäytyessä mahdollisille tuleville työntekijöilleen.

Yhtenä kaupungin strategiatyön kulmakivenä on henkilöstövoimavarojen ennakointi. Strategiassa vahvistetaan henkilöstön tavoitteet työvoiman saatavuuden, henkilöstön osaamisen, työterveyden ja työn tulosten turvaamiseksi. Henkilöstövoimavarojen tuntemus on apuna henkilöstösuunnittelussa myös palveluntarpeen muuttuessa. Tietoa ja tunnuslukuja koostetaan, jotta johto voisi ennakoimalla paremmin ennustaa ja suunnitella toimenpiteiden ja tapahtumien vaikutuksia. Suuri osa toiminnan arvioinnista tehdään tulosityksiköiden tavoitteiden arvioinnin yhteydessä. Näistä raportoidaan tilinpäätöksen yhteydessä vuosittain laadittavissa toimintakertomuksissa. Henkilöstöraportti täydentää arviointeja ja tarkastelee henkilöstön määrällisiä ja laatua koskevia tunnuslukuja.

Henkilöstövoimavarojen arvioinnin lähtökohtana ovat Pietarsaaren kaupungin strategia, henkilöstöä koskevat tavoitteet ja Pietarsaaren kaupungin henkilöstöstrategia. Henkilöstöstrategia kulkee käsi kädessä kaupungin strategian kanssa – asukkaiden parhaaksi. Pietarsaaren kaupungin henkilöstöstrategia sisältää kaupungin henkilöstöpolitiikan perustan muodostavat suuntaviivat, jotka näkyvät arkipäivän työssä ja strategisissa toimenpiteissä. Kaupungin työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan perustana ovat lainsäädäntö ja työehtosopimukset, mutta sen lisäksi henkilöstöstrategian tulee toimia kehitystä toivottuun suuntaan ohjaavana työkaluna, kaupungin yleisen strategian mukaisesti.

Henkilöstöosasto tukee kaupungin muita toimintoja strategisten tavoitteiden toteuttamisessa talousarvion sitovissa tavoitteissa vuosittain määriteltynä toimintoina. Toimenpiteet ja tulokset raportoidaan lyhyesti tilinpäätöksessä ja tarkemmin vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa. Henkilöstöstrategiassa määritellään arvopohja. Arvot ovat toiminnan ydin. Arvomme viestivät siitä, mihin uskomme ja miten haluamme

työskennellä luodaksemme yhdessä työpaikan, jossa viihdymme ja voimme hyödyntää kaikkia voimavarojamme. Kaikkien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden tulee soveltaa näitä arvoja arjessa ja päätöksenteossa.

Pietarsaaren kaupungin tavoitteena on olla houkutteleva uuden ajan työnantaja, jolla on motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Haluamme luoda työympäristön, jossa kaikilla työntekijöillä on samat kehittymis- ja onnistumisedellytykset ja jossa monimuotoisuuteen ja toisinajatteluun suhtaudutaan myönteisesti, ja ne vastaavat kaupungin asukkaiden moninaisuutta. Haluamme luoda työympäristön, jossa työntekijät toivottavat uudet työtoverit tervetulleiksi myönteisellä asenteella. Tavoitteet vaativat pitkän tähtäimen työskentelemistä. Tavoitteet koskevat kaikki Pietarsaaren kaupungin toimintayksiköitä. Määrätietoisesti tavoitteita kohden työskenteleminen nähdään jatkuvana prosessina, joka kannustaa yhteiseen osallistumiseen. Yhdessä luomme määrätietoisten työntekijöiden myönteisen työyhteisön.

2. Henkilöstövoimavarat

Henkilöstöstrategian lähtökohtana ovat avainsanat ”Teemme sen yhdessä”. Henkilöstötyön visiona on näyttää hyvää esimerkkiä ja innostaa organisaation kaikkia jäseniä työskentelemään saman tavoitteen hyväksi – toisin sanoen hyvinvoinnin, tasa-arvon ja tehokkuuden saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä tulevaisuudenuskon säilyttämiseksi.

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Kaupungin henkilöstömäärä oli 31.12.2024 yhteensä 896 henkilöä. Työntekijöiden määrä on 91 henkilöä enemmän vuoteen 2023 verrattuna. Työntekijöiden lukumäärän huomattava kasvu selittyy sillä, että toisin kuin aiempina vuosina, huomioimme vuoden 2024 henkilöstöraportissa osa-aikaiset tai tuntipalkkaiset työntekijät, joiden työaika oli alle 12 vuosiviikkotuntia. Muutos tehtiin Kuntaliiton antaman kunnan henkilöstökertomuksen tunnuslukujen raportointia koskevan suosituksen mukaisesti.

Palvelussuhteet 31.12.2024

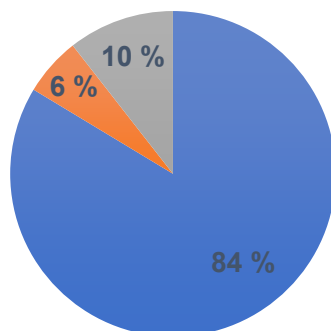
			Sammanlagt/Yhteensä
Totalt / Yhteensä	196	700	896
Tillsvidareanställda, vakinaiset	126	454	580
Visstidsanställda, määräaikaiset	70	246	316

Kaupungin työntekijöistä miesten osuus oli 196 (22 %) ja naisia oli 700 (78 %). Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oli 580 henkilöä (65 %) ja määräaikaisessa työsuhteessa oli 316 henkilöä (35 %). Määräaikaiseen työsuhteeseen on aina oltava peruste. Määräaikaisen työsuhteen tavallisin syy on vakinaisessa palvelussuhteessa olevan työntekijän sijaistaminen esimerkiksi raskaus-, vanhempain- tai hoitovapaan johdosta. Hanketyö hankerahoituksen kautta on myös määräaikaisen työsuhteen syy.

2.2 Henkilötyövuodet

Toimialojen tarpeet muuttuvat, mikä vaikuttaa henkilöstön tarpeeseen ja henkilötyövuosien määrään. Olemme tilanteessa, jossa useita eläköitymisiä on tiedossa tulevina vuosina. Haluamme olla houkutteleva työnantaja, jotta onnistumme rekrytoimaan osaavia työntekijöitä ja näin turvaamaan toimintomme. Kaupungin henkilöstöstrategisen tavoitteen lähtökohtana on, että jokainen rekrytointi harkitaan. Eläköitymisen tai päättäneen työ- tai virkasuhteen yhteydessä on arvioitava tulevaa henkilöstövoimavarojen tarvetta. Toimintojen tarpeet muuttuvat. Tämän seurauksena kaupungilla on selvä strateginen tavoite vähentää henkilötyövuosien määrää viidellä henkilötyövuodella vuosittain toimialoilla, joilla se on mahdollista.

Årsverken / Henkilötyövuodet



■ Bildningstjänster / Sivistys ■ Tekniska tjänster / Tekniset palvelut ■ Övriga / Muut

Henkilötyövuosien määrä on kasvanut edellisvuoteen verrattuna. Kasvu on yhteensä 40 henkilötyövuotta, jakautuneina alla olevan taulukon mukaisesti.

Henkilötyövuosien määrä toimialoittain vuosina 2022–2024

	2022	2023	2024	2023–2024
Bildningstjänster / Sivistys	581	594	634	+40
Tekniska tjänster / Tekniset palvelut	43	43	44	+1
Övriga / Muut	90	81	80	-1
Årsverken totalt, Henk.työv. yhteensä	714	718	758	+40

Vuonna 2024 organisaation henkilötyövuosien määrä kasvoi 40 henkilötyövuodella. Kasvu on sivistyspalveluissa. Sivistyspuolen henkilötyövuosien kasvu johtuu suurelta osin Ukrainan sodasta. Vuonna 2024 Pietarsaareen saapui useita perheitä Ukrainasta. Tästä johtuen valmistavassa opetuksessa on lisätty ryhmien määrää ja näin ollen on ollut tarvetta uusien työntekijöiden rekrytoimisesta. Noin 150 ukrainalaista lasta oli kirjoilla sekä kouluissa että varhaiskasvatuksen toiminnassa vuonna 2024. Tämä on lisännyt uusien ryhmien ja resurssien tarvetta. Lisäksi toimintaa varten on saatu hankemäärärahaa, jonka ansiosta on tehty määräaikaista työsopimuksia. Henkilöstökertomuksessa on aikaisemmin jätetty pois työntekijät, joiden työviikkoaika on vähäinen (alle 12 tuntia/viikko), mikä vaikuttaa henkilötyövuosien kasvuun sivistystoimialalla. Tähän ryhmään kuuluvat Arbiksen ja Työväenopiston tuntiopettajat.

2.3 Kokoaika – osa-aika

Työntekijämäärä, osa-aika ja kokopäivä

						Förändring/ Muutos
% av arbetstid, työaika %:ssa	0-9%	10-49 %	50-99 %	100 %	Tot./Yht.	2023-2024
BILDNINGSTJÄNSTER / SIVISTYS	52	44	196	481	773	+99
TEKNISKA TJÄNSTER / TEKNISET PALVELUT	0	1	3	40	44	-4
ÖVRIGA / MUUT	0	0	11	68	79	-4
TOTALT / YHTEENSÄ	52	45	210	589	896	+91

Osa-aikaisten työntekijöiden määrä oli vuodenvaihteessa kaupungissa 307 henkilöä, eli 34 prosenttia henkilöstöstä oli osa-aikaisessa työsuhteessa. Koska sivistys on suurin toimialamme, on suurin osa osa-aikatyöntekijöistä myös kyseisellä toimialalla. Osa-aikaisuuden syyt ovat monet, tarve voi olla lähtöisin toiminnasta tai työntekijästä. Meillä on toimintoja, jotka ovat osa-aikaisia sisällöltään ja luonteeltaan. Esimerkiksi Arbiksessa ja Työväenopistossa työskentelee tuntiopettajia, joista useimmilla on vähemmän kuin 12 viikkotyötuntia.

2.4 Henkilöstön ikäjakauma

Kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 44,8 vuotta. 60 vuotta täyttäneiden määrä oli 133 henkilöä. Henkilöstöstä lähes puolet on ikäluokassa 40–59 vuotta. Pietarsaaren kaupungin henkilöstön ikärakenne on verrattavissa muiden kuntien ikärakenteeseen, kaupungin keski-ikä on kuitenkin korkeampi.

Kuntatoimialan keski-ikä oli Suomessa 41,6 vuotta vuonna 2024. Suurin osa muiden kuntien henkilöstöstä on Pietarsaaren tavoin ikäluokassa 50–59 vuotta. Kaupungilla 24,8 prosenttia on ikäluokassa 50–59 vuotta, vastaavan luvun ollessa muissa kunnissa 27,2 prosenttia. Henkilöitä ikäluokassa 60–64 vuotta oli vuonna 2024 kaupungilla 12,4 prosenttia, yli 65-vuotiaita oli 2,5 prosenttia. Vastaavat luvut olivat muissa kunnissa 13,18 prosenttia (60–64 vuotta) sekä 4,08 prosenttia (yli 65-vuotiaat).

Pietarsaaren kaupungin työntekijöiden keski-ikä 2022–2024

	2022	2023	2024
Medelålder/ keski-ikä	46,6	45,3	44,8

Henkilöstön ikäjakauma

Ålder	Antal	% andel
Ikä	Lukumäärä	% -osuus
under 30 / alle 30	115	12,8 %
30–39	209	23,3 %

40–49	217	24,2 %
50–59	222	24,8 %
60–64	111	12,4 %
65 -	22	2,5 %
Totalt / yhteensä	896	100 %
medelålder / keski-ikä	44,8	

2.5 Luottamus ja yhteistyö

”Osoitamme työtovereillemme luottamusta luottamalla heidän osaamiseensa ja kykyynsä. Toimimme myös itse luottamusta herättävällä tavalla, olemme kaikki osa suurempaa kokonaisuutta.”

Pietarsaaren kaupungin yhteistyökulttuuriin kuuluu käydä keskusteluja asianomaisen henkilöstön tai ammattiyhdistysosastojen edustajien kanssa henkilöstöä koskevissa asioissa. Avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta ja päivittäistä yhteistyötä sekä vuorovaikutusta päälliköiden ja työntekijöiden välillä korostetaan. Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus. Työnantajan on annettava henkilöstölle tai sen edustajille tarvittava tieto, jotta henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet turvataan. Henkilöstön osallisuutta omaan työhön tai työolosuhteisiin vaikuttavissa asioissa pidetään tärkeänä. Yhteistyötä edistetään sekä yksilö- että organisaatiotason yhteistyötoimielimissä.

Kehityskeskustelu on vuosittain pidettävä henkilökohtainen keskustelu esihenkilön ja kaikkien yksikön työntekijöiden kanssa. Ryhmäkehityskeskustelua voidaan käyttää yksittäistä kehityskeskustelua täydentävänä siten, että se pidetään esimerkiksi joka toinen vuosi. Esihenkilö vastaa siitä, että jokainen työntekijä kutsutaan kehityskeskusteluun. Työntekijä voi myös itse tarvittaessa tehdä aloitteen kehityskeskustelun pitämiseen. Pidettyjä kehityskeskusteluja seurataan joka toinen vuosi toteutettavan työhyvinvointikyselyn yhteydessä. Vuonna 2023 työhyvinvointikyselyyn vastanneista 73 prosenttia oli saanut etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun (vrt. 2021: 62,5 prosenttia). Työhyvinvointikysely toteutetaan seuraavan kerran vuonna 2025.

Henkilöstöllä on henkilöstön edustaja (jäsenliittojen pääluottamusedustaja) kaikissa hallintokunnan tai liikelaitoksen johtoryhmissä.

Kaikki työyksiköt pitävät säännöllisesti työpaikkakokouksia, vähintään 8 kertaa vuodessa.

HR-ryhmään kuuluvat kaupungin toimialapäälliköt ja konsernihallinnon vastuualuejohtajat, ja ryhmä kokoontuu kuukausittain. HR-ryhmän tehtävänä on koordinoida ja synkronisoida henkilöstö- ja HR-asioita, lähtökohtanaan rakentava, tavoitteellinen ja yhteinen henkilöstöpolitiikka, jossa huomioidaan yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus.

Työhyvinvointiryhmän tehtävänä on valmistella työhyvinvointiin liittyviä asioita yhteistoimintaryhmälle. Ryhmä työskentelee lisäksi talousarviokehysten puitteissa työhyvinvointitoiminnan kehittämisen ja siitä tiedottamisen parissa.

Laki määrää, että kunnassa on oltava yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Yhteistoimintaelimen toimikausi on neljä vuotta. Pietarsaaren kaupungin edustavaa yhteistoimintaa varten on yhteistoimintaryhmä. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat voidaan niiden tyypistä ja laajuudesta riippuen käsitellä kunkin työyksikön työpaikkakokouksessa tai asianomaisen henkilöstön ja työnantajan välisenä suorana yhteistyönä.

Yhteistoimintaryhmässä on käsitelty henkilöstöön liittyviä periaatteita ja suunnitelmia, henkilöstön kehittämistä ja yhdenvertaista kohtelua sekä työyhteisön sisäistä tiedonkulkua. Lisäksi on käsitelty virkojen ja toimintojen uudelleenorganisoinnin periaatteita, joilla on huomattavia vaikutuksia henkilöstöön sekä työn organisoinnin muutoksia. Seuraavia aiheita käsitellään vuosittain:

- Tilinpäätös-, talousarvio- ja taloussuunnitelmat
- Henkilöstöraportti
- Työterveyshuollon kustannukset sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Vuosittainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- Työhyvinvointisuunnitelma
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Työsuojelun tunnusluvut

Yhteistoimintaryhmä on kokoontunut yhteensä viisi kertaa vuonna 2024. Yhteistoimintaryhmä on saanut valmistelu- ja suunnitteluvaiheen tietoa TE-palvelujen siirtämisestä kuntiin. Pietarsaari, Pedersöre, Luoto ja Kruunupyy muodostivat yhteisen työllisyysalueen, jonka työelämä- ja työllisyyspalveluiden vastuukuntana toimii Pietarsaari.

Kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluiden johtamismallin uudelleenorganisointiin liittyen kaupunginvaltuusto päätti 6.2.2023 muodostaa uuden opiston, johon kuuluvat Wava-opisto, Jakobstads svenska arbetarinstitut ja Pietarsaaren suomenkielinen työväenopisto. Kaupunginvaltuuston päätös tarkoitti muutoksia työn organisointiin, mikä puolestaan vaikutti henkilöstöön. Yhteistoimintaneuvottelut alkoivat 29.3.2023 ja päättyivät 14.6.2024.

Vaikean taloustilanteen vuoksi kaupunginhallitus päätti 4.12.2023 aloittaa kaupungin yhteistoimintaneuvottelut. Koko kaupungin henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut aloitettiin 2.1.2024 ja ne päättyivät 24.6.2024. Yhteistoimintaneuvottelut koskivat seuraavia asioita:

- Toiminnan uudelleenjärjestelyt talouden tasapainottamiseksi kaupungin talousarvion 2024 ja taloussuunnitelman 2024–2026 mukaisesti
- Resurssien uudelleenkohdentamistarpeiden ja -mahdollisuuksien kartoittaminen eri yksiköissä

- Eläköitymisten ja vaihtuvuuden hyödyntäminen toiminnan uudelleenjärjestämisellä, yhdistelemällä tai lakkauttamalla tehtäviä tai tekemällä sisäisiä siirtoja

3. Tehokkaan ja turvallisen palvelun tieto

”Olemme avoimia uusille ajatuksille ja sille, miten voisimme hyötyä niistä työssämme. Etsimme aktiivisesti mahdollisuuksia vaikuttaa ja vaihdamme sekä osaamista että tietoa toistemme kanssa.”

3.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Vuoden aikana 631 henkilöä osallistui täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuspäiviä on järjestetty yhteensä 2503, joista 48 prosenttia (1098 päivää) on ollut sisäisiä. 59 prosenttia kaikista täydennyskoulutukseen osallistuneista on osallistunut kolmeen tai useampaan täydennyskoulutuspäivään. 64 prosenttia työntekijöistä on osallistunut jonkin muotoiseen koulutukseen vuoden aikana.

Oppisopimuskoulutusmahdollisuutta on arvostettu. Käynnissä on parhaillaan yhteensä 30 ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon johtavaa oppisopimusta (vuonna 2023: 19 henkilöä).

Online-koulutuspalvelu Eduhouse otettiin käyttöön helmikuussa 2023. Koulutusalan aktiivisten käyttäjien määrä on kasvanut. Vuoden 2024 tavoitteena on ollut lisätä aktiivisten käyttäjien määrää. Määrä on noussut 58 osallistujasta 92 osallistujaan, mikä osoittaa suunnan olevan oikea, mutta voimme vielä lisätä määrää. Palvelussa on ajankohtaisia toimiala- ja aihekohtaisia videoita ja webinaareja. Aineisto on saatavilla suomeksi ja ruotsiksi ja täydennyskoulutukset voi suorittaa omalta koneeltaan. Työntekijät voivat valita aineistosta täydennyskoulutustarpeensa ja kiinnostuksensa perusteella. Täydennyskoulutukset ovat saatavilla sekä tallenteina että live-lähettyksinä. Suoritettujen koulutusten määrä oli 275 kappaletta (vrt. 167 vuonna 2023).

Henkilöstön täydennyskoulutuspäivät 2024

	Externa Ulkoiset	Interna Sisäiset	Utbildningsdagar/ Koulutuspäiviä	Medeltal/Keskiarvo dagar/deltagare päiviä/osallistuja	Medeltal/Keskiarvo dagar/anställd päiviä/työntekijä
Bildning/ Sivistys	1197	1011	2208	4,3	3,5
Tekniska/ Tekninen	92	24	116	5,5	2,6
Övriga/Muut	116	63	179	3,3	2,2

3.2 Rekrytointi

Virat ja toimet voitiin yleensä täyttää vuonna 2024, mutta joihinkin ammattiryhmiin kaupunki ei ole onnistunut rekrytoimaan kelpoisia työntekijöitä ja on joutunut

palkkaamaan määräaikaisesti tutkintoon katsoen epäpäteviä työntekijöitä. Suomenkieliseen sivistystoimeen on ollut vaikeaa rekrytoida kelpoisia erityisopettajia sekä suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajia.

Kuntarekryn kautta tehtyjä ulkoisia rekrytointeja oli 121. 91 henkilöä palkattiin virkasuhteeseen, 59 palvelussuhteeseen. Yhteensä 1033 hakemusta on saatu. Tämän lisäksi on tehty kaksi sisäistä rekrytointia palvelussuhdetta varten.

Kaupunki osallistui Tule tänne! -rekrytointimessuille, jotka järjestettiin Campus Allegrossa 24.7.2024. Työnantajat saivat esittäytyä tilaisuudessa, minkä lisäksi messuilla järjestettiin yleistä ohjelmaa, kuten haastatteluja ja arvontoja. Kaupunki suunnittelee messuille osallistumista myös vuonna 2025.

4. Työhyvinvointi

Haluamme työskennellä luodaksemme yhdessä työpaikan, jossa viihdymme ja voimme hyödyntää kaikkia voimavarojamme. Kaikkia työntekijöitä tuetaan siten, että he voivat suorittaa työtehtävänsä omien edellytystensä mukaisesti. Työskentelemme turvallisissa ja terveellisissä työympäristöissä, ja johtamisemme on motivoitunutta ja osaavaa.”

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämistä ja tukemista varten tehtävän työn lähtökohtana toimivat Pietarsaaren kaupungin strategia, vuoden 2024 hyvinvointisuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma ja työterveyshuollon suunnitelma.

Yksilölliset ja yhteisölliset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja työkykyyn. Yksilöllisiä tekijöitä ovat terveys ja toimintakyky, koulutus ja osaaminen sekä arvot, asenteet, motivaatio ja tyytyväisyys työhön. Yhteisöllisiä tekijöitä ovat osallistuva ja kannustava johtajuus, organisatoriset tekijät sekä selkeät tavoitteet, joustavuus, toiminnan kehitys ja toimiva työympäristö.

Työyhteisön yhteistoiminta ja toiminnallisuus, mahdollisuudet vaikuttaa työhön sekä tunnustus ja palkitseminen kuuluvat myös yhteisöllisiin tekijöihin. Työssä koetaan hyvinvointia työn tuntuessa merkitykselliseltä, sen ollessa ymmärrettävää ja käsiteltävissä. Tässä käsitellään ensisijaisesti asioita, joita työsuojelutoiminta ja ennaltaehkäisevä työhyvinvointitoiminta (TYHY-toiminta) voivat tukea.

4.1. Tuetaan työkykyä yhdessä

Käytämme Pietarsaaren kaupungilla aktiivisen tuen mallia. Malli toimii työkyvyn, työhyvinvoinnin ja terveenä työssäolon tukemisen tai parantamisen välineenä henkilöille, joiden työkyky uhkaa heikentyä tai on jo heikentynyt. Työntekijän sairastuessa on olemassa selkeä prosessimalli tukea ja sairauspoissaolon seuranta varten. Esihenkilöt ovat saaneet koulutusta, tietoa ja saavat jatkuvaa tukea mallin toimintaan liittyen. Työntekijät ovat saaneet tietoa mallin tärkeydestä, sitä käsitellään vuosittain henkilöstökokouksessa ja uutta henkilöstöä perehdytettäessä esitellään aktiivisen tuen malli. Seuraamme jatkuvasti sairauspoissaolopäivien määrää. Jotta aktiivisen tuen mallista tulisi toimiva työtapana, on johdon ja esihenkilöiden sitouduttava toimimaan mallin mukaisesti. Esihenkilön päällikkö seuraa, että esihenkilö käy keskusteluja työntekijän kanssa, jolla on ollut 15 sairauspoissaolopäivää kuluneen puolen vuoden aikana, ja että kolmikantakeskustelu järjestetään sairauspoissaolopäivien määrän ollessa 30 päivää kuluneiden 12 kuukauden aikana. Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on keskeinen. Kun ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan useita toimijoita eri tasoilla, toteutetaan tehostettu tuki Työplussassa käytävien kolmikantakeskustelujen muodossa. Tuolloin sairauspoissaolo on ollut 30 päivää kuluneiden 12 kuukauden aikana.

Vuonna 2024 pidettiin 20 (vrt. 2023: 34 kpl) kolmikantakeskustelua, joihin lääkäri ja/tai terveydenhoitaja osallistuivat yhdessä työntekijän sekä työnantajan edustajien kanssa. Usein paikalla oli lähin esihenkilö, toimialapäällikkö ja HR-koordinaattori. 80 prosenttia

vuonna 2024 käydyistä kolmikantakeskusteluista koski sivistystoimialan henkilöstöä, ja 20 prosenttia muita toimialoja. Sivistystoimialan prosenttiluku on luonnostaan suuri, sillä sivistystoimiala on suurin toimialamme, jossa työskentelee 86 prosenttia henkilöstöstämme.

Varhaiskasvatuksen toimialalla alkoi työhyvinvoinnin projekti, VoVa–Voimaa varhaiskasvatukseen 1.11.2023. Keva tuki hanketta työelämän kehittämisrahalla ja hanke toteutettiin yhdessä Kristiinankaupungin kanssa. Hankkeen tavoitteena oli pyrkiä parantamaan työntekijöiden hyvinvointia, tiimityöskentelyä, muutosvalmiutta sekä itsensä johtamista. Päämääränä oli vahvistaa ja kehittää koko varhaiskasvatuksen henkilöstön työkykyä ja mahdollistaa mahdollisimman pitkään jatkuvat työurat, jotka sopivat myös osatyökykyisille. Tämä vähensi niin välittömiä kuin välillisiä kustannuksia sairauspoissaolojen vuoksi sekä lisäsi psykologista turvallisuutta. Hanke jatkui vuoden 2024 loppuun saakka.

4.2 Työhyvinvointitoiminta (TYHY-toiminta)

Työhyvinvointitoimintaa on toteutettu vuoden 2024 työhyvinvointisuunnitelman (TYHY-suunnitelman) mukaisesti. Poimintoja TYHY-toiminnasta:

- Epassia tarjottiin summalla 110 euroa/vuosi/työntekijä. Meillä on käytössä Epassi flex, joka sisältää liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi hyvinvointiedun.
- Voi hyvin -etu: tasavuosia 45, 50, 55, 60 ja 65 vuotta täyttäneet työntekijät saivat 110 euron ylimääräisen maksun Epassiin.
- Kaupungin työhyvinvointiviikko järjestettiin kaksi kertaa vuonna 2024, keväällä viikoilla 16 ja 17, syksyllä viikoilla 44 ja 45. Tyhy-ryhmä suunnitteli ohjelmaa, jota yksiköt saivat toteuttaa oman toiminnan puitteissa.
- Yli 58-vuotiaille ilmainen uinti.
- Työtiimien virkistystilaisuuksia (Tyhy-tilaisuudet) järjestettiin yksiköittäin.
- Pyöräetu otettiin käyttöön 15.6.2024. Mahdollisuus pyöränhankintaan leasingsopimuksella. Vuonna 2024 tehtiin 20 leasingsopimusta.
- Kaupunki osallistui Kilometrikisa 2024 -joukkuepyöräilykilpailuun. Halutessaan sai liittyä joukkueeseen, rekisteröidä kilometrinsä ja osallistua palkintojen arvontaan.
- Kaupungin tukema henkilöstöyhdistys järjesti henkilökunnalle muun muassa yhteisen ulkoiluillan, matkan käsityömessuille ja viikonloppumatkan Hailuotoon.
- Kaupungin henkilöstölle tarjottiin joulupuuro.

4.3. Työterveyshuolto 2024

Työterveyshuollon toimintajakson kolme tärkeintä tavoitetta ovat olleet:

1. Työkyvyn aktiivinen tukeminen

Työkykyä ylläpitävää toimintaa kehitetään yhteistyössä työpaikan kanssa. Aktiivisen tuen mallia ”Tuetaan työkykyä yhdessä” käytetään työkyvyn tukemisen perustana. Työpaikkaselvitysten tai suunnattujen selvitysten tuloksena voidaan työkyvyn ylläpitämiseksi ryhtyä työpaikkakohtaisiin tai tiimikohtaisiin tarveperusteisiin toimenpiteisiin ryhmätoiminnan muodossa.

Yhteistyökokouksia järjestetään toimialoittein. Näihin osallistuvat Työplus ja HR-koordinaattori aktiivisen tuen edistämisen toteuttamiseen ja ohjelmasta tiedottamiseen. Tavoitteena on madaltaa varhaisen yhteydenoton kynnystä ja aktiivista yhteistyötä asiantuntijatuen osalta työkyvyn heikentyessä. Seuranta toteutetaan työntekijän ja esihenkilöiden välisillä puheeksiottokeskusteluilla sekä kolmikantakeskusteluilla.

2. Terveystarkastukset

Toimintakaudella tehdään lakisääteisiä tutkimuksia ja muita koko henkilöstöön kohdistuvia terveystarkastuksia. Kiinnitetään huomiota ikääntyvän henkilöstön ja esihenkilöiden terveyteen ja työkykyyn sekä meneillään olevien muutosprosessien aiheuttamiin terveyshaittoihin henkilöstön keskuudessa. Terveystarkastukset toteutetaan Basic-työterveyspaketin mukaisesti. Tavoitteena on voida ehkäistä sairauksia ja työkyvyttömyyttä sekä vähentää sairauspoissaoloja.

3. Työpaikkaselvitykset

Työpaikkaselvitys tehdään vuosisuunnitelman mukaisesti ja sitä arvioidaan.

Pietarsaaren kaupunki on sopinut Työplussan kanssa työterveyshuollon palveluista. Palveluihin sisältyvät lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut ja vapaaehtoiset sairaanhoitopalvelut. Työnantaja saa korvausta työterveyshuollon kustannuksista vuoden 2024 lopussa päättyvältä tilikaudelta ainoastaan, jos työpaikalla on tehty perusselvitys työterveyshuollosta. Työterveyshuollon selvitykseen sisältyy arvio siitä, miten työ vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn. Raporttiin merkitään myös toimenpide-ehdotuksia työolosuhteiden kehittämiseksi.

Vuoteen 2023 verrattuna työterveyshuollon palvelujen kokonaiskustannukset ovat laskeneet. Työntekijäkohtaiset nettokustannukset ovat laskeneet yhteensä 119 euroa henkilöä kohden edellisvuodesta. Sairaanhoitokäyntien määrä vastaanotolla pysyi lähes muuttumattomana, kun taas ennalta ehkäisevän terveydenhuollon eli terveystarkastusten määrä on vähentynyt. Terveystarkastukset pidetään kolmen vuoden välein ja voivat sen vuoksi vaihdella hieman vuodesta toiseen. Vuonna 2024 on pidetty vähemmän heikentyneestä työkyvystä johtuvia kolmikantakeskusteluja. Psykologikäynnit ovat edellisvuoden tasolla.

Vuonna 2022 käyttöön otettua aikataulua lakisääteisille terveystarkastuksille toteutettiin myös vuonna 2024. Tarkoituksena on tunnistaa terveyteen liittyvät ongelmat tehokkaammin, sillä työntekijöille tarjotaan mahdollisuus sähköiseen terveystarkastukseen joka kolmas vuosi. Henkilöille, joilla on korkea tai kohonnut terveysriski, järjestetään kohdistettu terveystarkastus joka kuudes vuosi sekä kohdistettu etäterveystarkastus joka kolmas vuosi.

Kaupungin henkilökunnalle tarjottiin ilmainen influenssarokotus. Rokotteita varattiin yhteensä 110.

Työterveydenhuollon kustannukset

	2022	2023	2024
Kostnader Kustannukset	511 009	545 882	499 943
Fpa-ersättning Kela-korvaus	215 795	218 588	223 743
Nettokostnad Nettokustannukset.	295 214	327 294	276 199
Nettokostnad/anställd Nettokust./työnt.	350 €	407 €	325 €

*Arvioitu korvaus.

Työterveyshuoltotoiminta numeroina

Antal besök på mottagning/sjukvård Vastaanotolla käyntejä/sairaanhoito	2022	2023	2024
• läkare /lääkärit	1332	1355	1252
• hälsovårdare/terveydenhoitaja	357	552	618
Antal hälsoundersökningar/Terveystarkastuksia			
• läkare /lääkärit, mottagning/vastaanotto	232	293	236
○ distans/etä	8	2	6
• hälsovårdare/terveydenhoitaja,mottagning/vast	203	251	145
○ distans/etä	12	37	57
• fysioterapeut/fysioterapeutti, mottagning/vast	222	319	260
○ distans/etä	12	2	
• psykolog/psykologi	104	80	80
Arbetsplatsutredningar /Työpaikkaselvitykset			
• antal arb.platsbesök/työpaikkakäyntien lkm	62*	69*	45*
• antal timmar /tuntimäärä	437	378	273,5

* Kaikkien asiantuntijoiden työpaikkakäynnit yhteensä

4.4 Sairauspoissaolo

Sairauspoissaoloa ei aina voida ennustaa, mutta siihen voidaan vaikuttaa aktiivisilla toimenpiteillä työpaikalla. Muutaman päivän mittaisissa sairauspoissaoloissa (1–5 päivää) työntekijä on ensisijaisesti yhteydessä esihenkilöönsä, joka voi myöntää

sairauspoissaoloa lieviin sairausoireisiin, esimerkiksi lyhyet vilustumis- tai kuumesairaudet, vatsataudit tai muut äkilliset sairaudet, jotka ovat usein lieviä eivätkä vaadi lääkärinhoitoa. Muissa tapauksissa sairausloman tarve arvioidaan ensisijaisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Sairauspoissaolo oli vuonna 2024 keskimäärin 15,4 päivää työvuotta kohden (2023: 16,4 päivää). Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä **11 710** päivää vuonna 2024. Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on edellisvuoden sairauspoissaolon tasoa. Myönteistä on, että sivistyspalveluiden parissa sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet yhteensä 453 päivää. Erityisen myönteistä on, että lyhyet sairauspoissaolot (1–5 päivää) ovat vähentyneet 821 päivällä. Lyhyt sairauspoissaolo, 1–5 päivää, muodosti 41 prosenttia sairauspoissaolopäivistä koko kaupungissa. Lyhyet sairauspoissaolot 1–5 päivää ovat kokonaisuudessaan vähentyneet jopa 796 päivällä edellisvuodesta. Lyhyet sairauspoissaolot voivat usein ilmaista haasteita työympäristössä, korkeaa työkuormitusta, esihenkilöltä saatavan tuen puutteellisuutta tai että työntekijät eivät viihdy työpaikallaan. Näin ollen on tärkeää, että työnantaja ottaa merkit vakavasti ja toimii sairauspoissaolon rajoittamiseksi ja työympäristön parantamiseksi. Kaupunki käyttää aktiivisen tuen mallia heikentyneen työterveyden merkkien tunnistamiseksi. Aktiiviset, kohdistetut toimenpiteet voivat vaikuttaa sairauspoissaoloon.

Vuonna 2024 kaupungin henkilöstön sairauspoissaolopäivät ovat linjassa Kelalta saadun valtakunnallisen sairauspoissaoloraportoinnin suhteen, suurimpana syynä mielenterveys- ja psyykkiset sairauspoissaolot. Kyseinen diagnoosiryhmä vastaa myös meillä suurimmasta osasta sairauspoissaolopäivistä vuonna 2024. Meidän organisaatiossamme mielenterveyssyistä ja psyykkisistä syistä johtuva sairauspoissaolo on lisääntynyt hieman henkilöstön parissa. Vuoteen 2023 verrattuna kyseiset sairauspoissaolot ovat kasvaneet 253 päivällä.

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet viime vuosina ja tässä yhteydessä voidaan myös huomioda, että yhteensä 57,9 prosentilla henkilökunnasta oli nolla (0) sairauspoissaolopäivää (Työplussan myöntämiä, tähän eivät sisälly esihenkilön myöntämä sairauspoissaolo, 1–5 päivää). Vastaava luku vuonna 2023 oli 53,5 prosenttia.

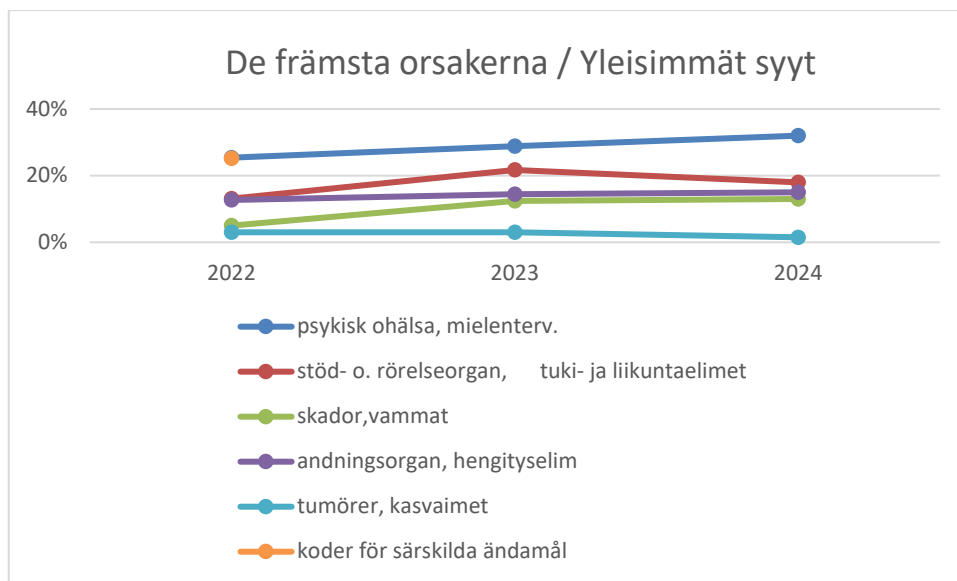
Sairauspoissaolopäivät

	2022	2023	2024
Bildningstjänster/ Sivistys	10856	10542	10089
Tekniska / Tekninen	703	488	900
Övriga/ Muut *	1789	799	721
Hela personalen/ Koko henkilöstö	14055	11829	11710

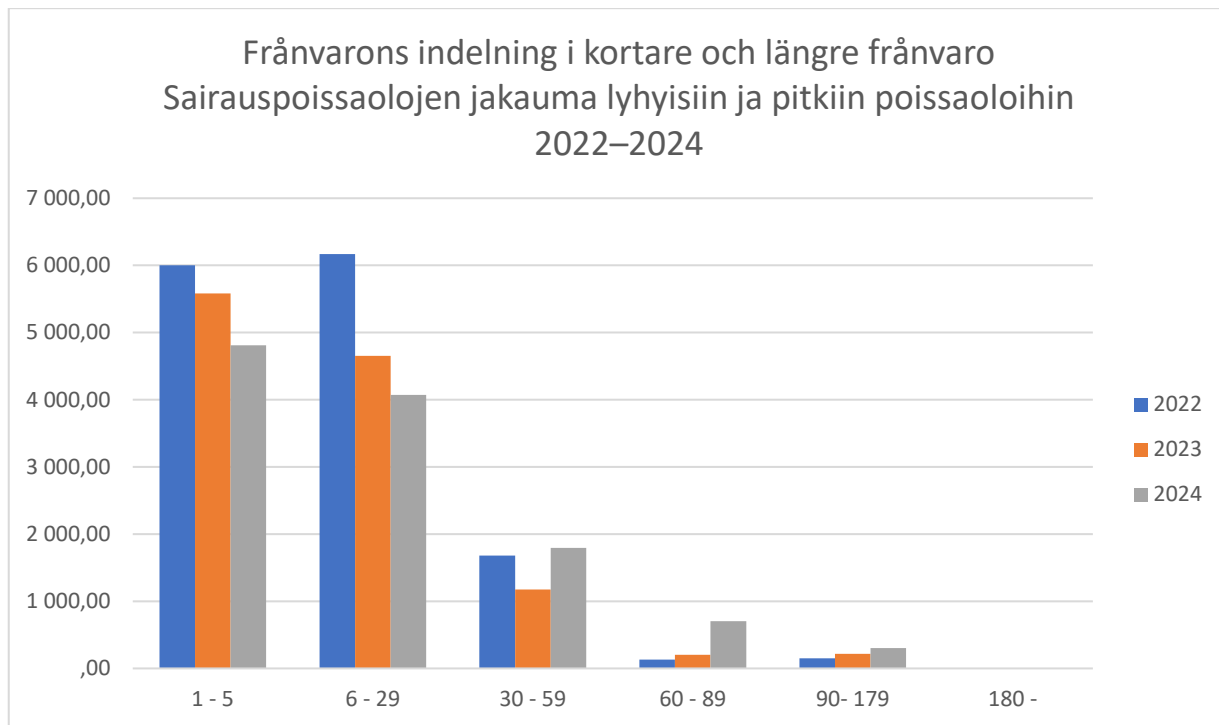
Sairauspoissaolopäivien määrä henkilöä kohden

	2022	2023	2024
Bildning/ Sivistys	18,6	17,6	15,9
Tekniska / Tekninen	16,3	11,3	20,5
Övriga/ Muut *	19,9	9,9	9,0
Hela personalen/ Koko henkilöstö	19,6	16,4	15,4

* Liikelaitos, konsernihallinto, jätelautakunta. Kuntaliiton suosituksena on seurata sairauspoissaoloa suhteessa henkilötyövuosiin työntekijöiden lukumäärän sijaan. Taulukko on päivitetty tämän mukaisesti.

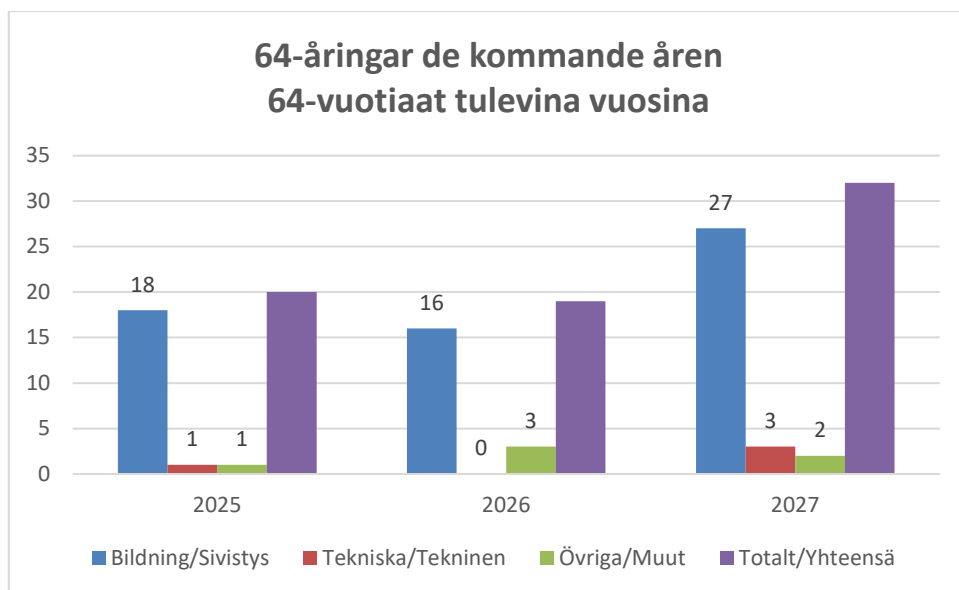


Mielenlervetysongelmat sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat syinä yli puoleen sairauspoissaolopäivistä (32 % ja 18 %). Vuoden 2024 sairauspoissaolopäivistä 1026 päivää (204 päivää vuonna 2023) oli palkattomia ja 1236 päivää sellaisia, joista on maksettu 2/3 palkasta (1121 päivää vuonna 2023). Vuoden 2022 sairauspoissaolo erityistapauksille tarkoitettulla diagnoosikoodilla, joka kuvasi todetun koronainfektion, ei enää ole ollut käytössä, vaan mahdolliset koronainfektiot sisältyvät hengityselinten sairauksien diagnoosikoodiin (15 %).



4.5 Eläkkeet

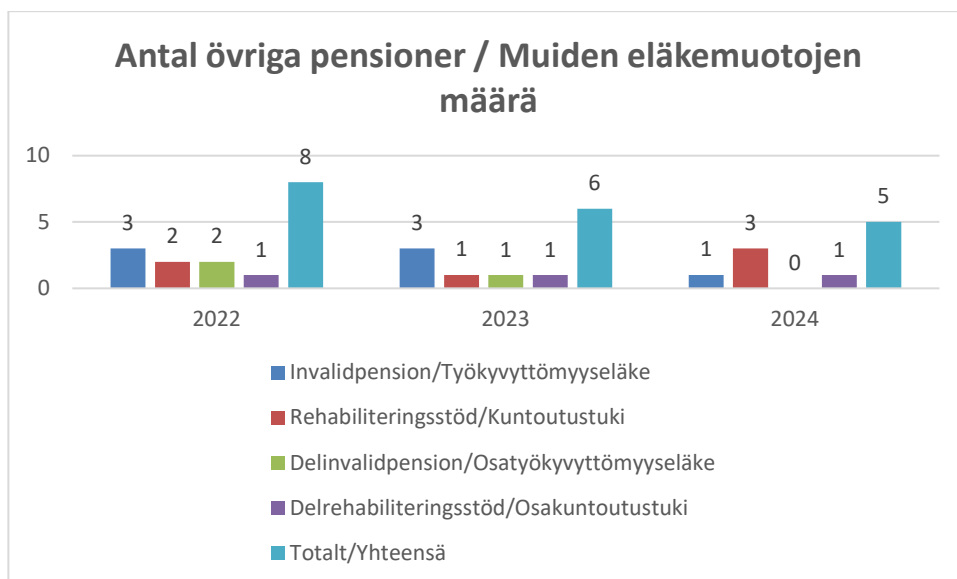
Kevan kunta-alan tuore ennuste kertoo, että suurin osa tulevien vuosien eläkkeelle jäävästä henkilöstöstä muodostuu suurimmista ammattiryhmistä, kuten opettajista. Kevan ennusteen mukaan julkisen alan työntekijöistä vanhuuseläkkeelle siirtyy seuraavien kymmenen vuoden aikana kunta-alalla arviolta noin 30 prosenttia nykyisestä henkilöstöstä. Tämä haastaa työnantajaa pohtimaan työjärjestelyitä ja miettimään, miten lähtijöiden tilalle pystytään houkuttelemaan uusia työntekijöitä. Koska sivistystoimiala on kaupungin suurin toimiala, ennuste tulee konkreettisesti vaikuttamaan meihin ja se on huomioitava toiminnan suunnittelussa. Kuvio kuvaa eläköitymisiä tulevina vuosina.



Kevan mukaan vanhuuseläkkeen keski-ikä on kaupungilla 65,1 vuotta. Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle jääneiden työntekijöiden määrä oli 18 henkilöä (22 henkilöä vuonna 2023).



Muita eläkeluokkia kuin vanhuuseläkkeen saaneiden työntekijöiden määrä on vähentynyt edellisvuosiin verrattuna. Vuosien aikana muiden eläkeluokkien aloittaneiden henkilöiden määrä ilmenee seuraavasta kuviosta.

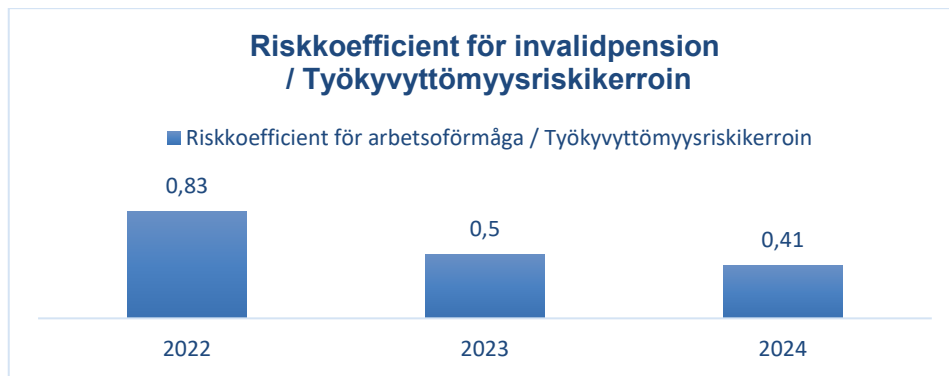


Työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu oli 162 999 euroa vuonna 2024. Työkyvyttömyyseläkemaksu on eläkemaksun osuus, johon työnantajan työkyvyttömyyseläketapaukset vaikuttavat.

Eläkemaksut

	2022	2023	2024	Ändring föregående år / Muutos aiempi vuosi %
Invalidpensionsavgift / Työkyvyttömyys-eläkemaksu €	289 814	160 981	162 999	+1,25 %
Utgjämningavgift / Tasausmaksu*	2 293 182	1 199 356	1 167 717	-2,64 %

Työkyvyttömyyseläkemaksu on kasvanut 1,25 prosenttia. Työkyvyttömyyseläkemaksun nousun syy on vuosien 2021 ja 2022 työkyvyttömyyseläketapausten määrässä, sillä maksu määräytyy takautuvasti. Työkyvyttömyysmaksu perustuu työkyvyttömyyskertoimeen, joka oli 0,83 vuonna 2022, 0,50 vuonna 2023 ja 0,41 vuonna 2024.



Tiedot saatu Kevalta.

4.6 Työsuojelu 2024

Työsuojelun tavoitteena on ylläpitää ja kehittää turvallista ja tervettä työympäristöä sekä turvallisia ja terveitä työmenetelmiä. Toimiva työsuojelutoiminta vaatii määrätietoisia panostuksia työympäristön ja työolosuhteiden parantamiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi.

Työsuojelu toimii työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti. Painopistealueet ovat olleet seuraavat:

- Organisaation työsuojelu- ja työhyvinvointitietoisuuden lisääminen
- Työturvallisuuslainsäädännön edellyttämät toimenpiteet ja dokumentointi ovat kunnossa
- Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen

Pietarsaaren kaupungilla jokaisella työpaikalla on työsuojelupari, jonka muodostavat esihenkilö ja henkilöstön valitsema työntekijöiden edustaja. Työsuojeluparin yhteisenä tehtävänä on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä edistää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien asioiden käsittelyyn. Työsuojeluparin työntekijöiden edustajien määrä oli 42 henkilöä 31.12.2024.

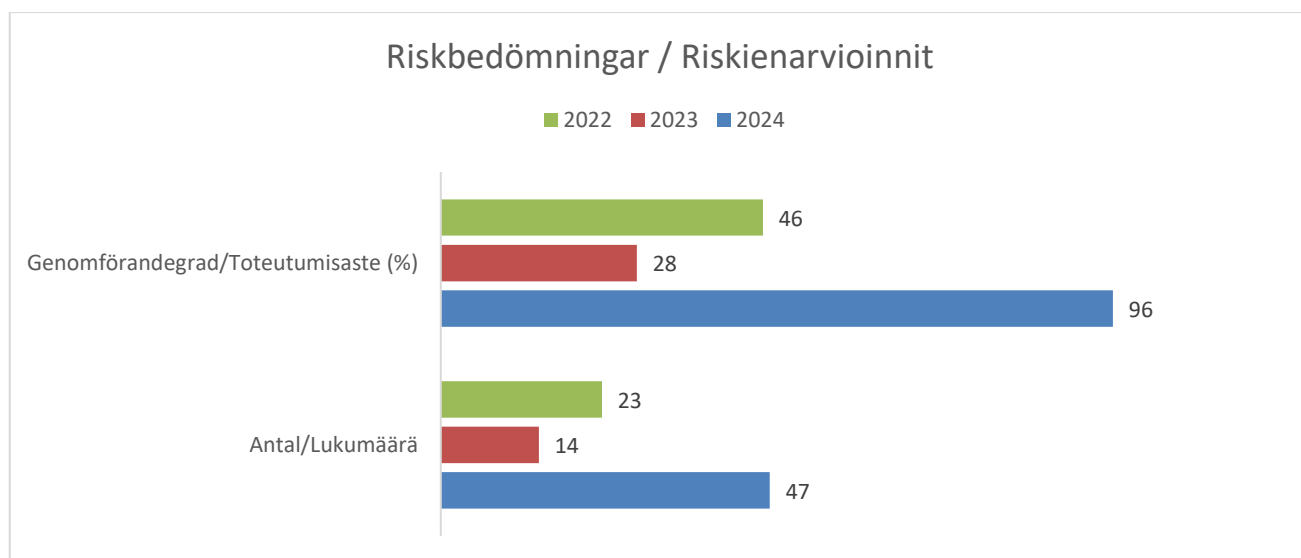
Työsuojelu on vuonna 2024 järjestänyt työsuojelupareille kaksi tiedotustilaisuutta Teamsin kautta suomeksi ja ruotsiksi (tammikuussa ja syyskuussa). Tiedotustilaisuuksien tarkoituksena on koordinaida työsuojelun kehittämistä kohti yhteisiä tavoitteitamme.

Uusi ohjelmisto, Falcony (Plan Brothers Oy) otettiin käyttöön maaliskuussa 2023 henkilöstön työpaikan työsuojelun ja turvallisuuden kehittämisessä. Ohjelma tekee erilaisten henkilöstön työturvallisuuteen liittyvien tapahtumien ja havaintojen ilmoittamisesta helpompaa, esimerkiksi lähellä piti -tilanteista, turvallisuushavainnoista, uhkaavista tilanteista tai epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamisen. Ilmoitusten perusteella puutteet turvallisuudessa ja muut epäkohdat voidaan korjata varhaisessa vaiheessa.

Falcony-ohjelmaan sisältyy myös moduuli riskien arviointia ja riskienhallintaa varten. Tämä mahdollistaa riskienhallinnan digitalisoinnin kokonaisuudessaan. Digitalisointi tehostaa ja selkeyttää riskienhallintaa entisestään. Falconyn kautta saa myös tilastotietoa ja työsuojelun kehittämistä voidaan seurata. Käyttöalueet ovat lisääntyneet vuoden aikana ja käynnissä on jatkuva parannustyö. Käyttöä ja henkilöstön mahdollisuuksia tuoda äänensä kuuluviin pyritään lisäämään. Falcony-ohjelmassa rekisteröitiin työsuojelun puitteissa vuonna 2024 yhteensä 981 havaintoa. Vuonna 2023 määrä oli 341 huhtikuun ja joulukuun välisenä aikana. Taulukossa esitetään raportoitujen tapausten määrä suhteessa henkilöstöön sekä riskinkartoituksessa huomioitu riskien määrä. Yksikköjen esihenkilöt ja henkilöstö käsittelee kaikki ilmoitetut tapaukset sekä tunnistetut riskit.

Observationstyper / Havaintokategoriat	2023	2024
Incidenter relaterat till personal /Henkilöstöä koskevat tapahtumat	137	262
Identifierade risker i arbetet / Töissä havaitut riskit	204	690
Annan anmälan eller kundincidenter / Muu ilmoitus tai asiakasvahinko	0	29
TOTALT	341	981

Työsuojelu on ollut järjestelmällisesti yhteydessä työpaikkoihin vuoden aikana ja varannut riskienarviointikokouksia, jolloin riskien arvioinnit on laadittu Falconyyn yhdessä työsuojeluparien kanssa. Tällä tavoin riskien arvioinnit on toteutettu tehokkaasti ja yhdenmukaisesti. Työn riskitekijöitä tunnistettiin yhteensä 690 (ks. yllä oleva taulukko). Osa riskeistä on jo korjattu, joidenkin korjaaminen kestää kauemmin. Lähes kaikki työpaikat päivittivät riskien arviointinsa vuoden aikana (96 %).



Riskien arvioinnit keskittyvät työympäristön fyysisten riskitekijöiden lisäksi myös psykososiaalisiin riskitekijöihin. EU-OSHAn (Euroopan työterveys- ja

työturvallisuusviraston) mukaan stressi, ahdistus ja masennus ovat toiseksi yleisin eurooppalaisiin työntekijöihin vaikuttava työperäinen terveysongelma (lähde: <https://osha.europa.eu/fi/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>). Sen vuoksi onkin tärkeää, että nämä tekijät tunnistetaan ja niitä helpotetaan samalla järjestelmällisellä tavalla kuin muiden työn riskitekijöiden kohdalla.

Työntekijät kokevat stressiä, kun heidän työnsä yleiset vaatimukset ovat kohtuuttomia ja ylittävät heidän kykynsä selviytyä niistä. Nykypäivän työelämän vaatimuksiin vastaamiseksi jokaisella työpaikalla on oltava kannustava työympäristö, jossa työntekijät ovat riittävän itsenäisiä, hyvin koulutettuja ja motivoituneita suoriutumaan työtehtävistään parhaan kykynsä mukaan.

Osallistaakseen koko henkilöstön psykososiaalisten riskien kartoitukseen, ja että työnantaja voisi tehdä tilanteesta oikean arvion, on jokaisella työpaikalla toteutettu kysely ennen työn riskien arviointia. Kyselyssä on 23 väitettä, jotka kuvaavat erilaisia kuormitustekijöitä. Vastaaja ottaa kantaa siihen, onko ne koettu kuormittavina tai ei. Psykososiaaliset kuormitustekijät jaetaan työn organisointiin kuuluvina, työn sisältöön kuuluvina sekä työyhteisön sosiaaliseen toimintaan kuuluvina tekijöinä. Kyselyn tuloksia on käytetty riskien arvioinnin perusaineistona ja näin psykososiaalinen kuormitus on voitu tunnistaa ja korjata aikaisempaa järjestelmällisemmin. Kysely toteutetaan uudelleen vuonna 2026, jolloin tarkistetaan, onko kuormituksen kokeminen vähentynyt ja ellei ole, syyt siihen selvitetään.

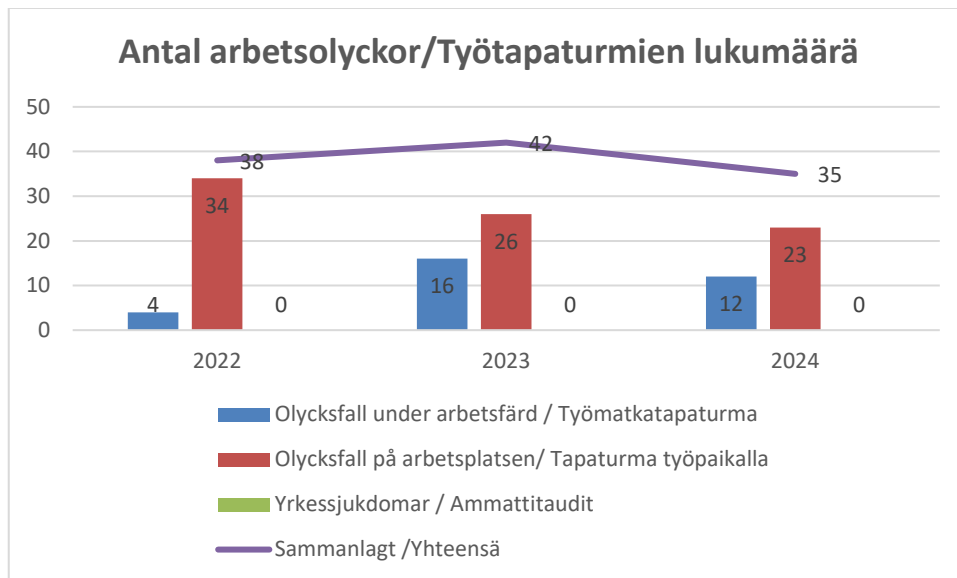
Työsuojeluhenkilöstö on osallistunut kymmeneen yhteiseen työpaikkaselvityskäyntiin Työplussan kanssa (11 kpl vuonna 2023). Näissä tilaisuuksissa saadaan arvokasta tietoa työpaikkojen työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista, mikä toimii työsuojelun työtehtävien perustana.

Sisäilmaryhmässä on käsitelty kuuden eri työpaikan sisäilmaongelmia (7 kpl vuonna 2023). Ongelmat ovat eriluonteisia ja -laajuisia. Sisäilmaan liittyvät ongelmat on käsiteltävä kaupungin työntekijöiden työpaikoilla. Kyseessä eivät siis ole pelkästään kaupungin kiinteistöt, vaan kaikki kiinteistöt, joissa kaupungilla on työntekijöitä. Sisäilmaryhmä on kokoontunut neljä kertaa vuoden aikana.

Työsuojelu järjesti kaupungin työntekijöille kuusi hätäensiapukurssia, joista kaksi oli suomenkielisiä ja neljä ruotsinkielisiä. Hätäensiapukoulutukseen osallistui 65 työntekijää.

Työtapaturma ja väkivallan uhka

Vakuutusyhtiön tilaston mukaan työtapaturmien määrä oli vuonna 2024 yhteensä 35. Näistä 23 tapahtui työpaikalla ja 12 työmatkalla. Suurimmat syyt henkilötyötapaturmiin (58 %) olivat liukastuminen, kompastuminen tai kaatuminen (48 % vuonna 2023). 10 prosentissa tapauksia syynä oli varhaiskasvatuksessa olevan lapsen tai koulussa olevan oppilaan väkivalta henkilöstöä kohtaan (20 % vuonna 2023). Muut tapaturmat ovat johtuneet vinoon astumisesta, jonkin esineen kaatumisesta päälle tai ennakoimattomista nopeista liikkeistä äkillisen ulkoisen tapahtuman seurauksena.



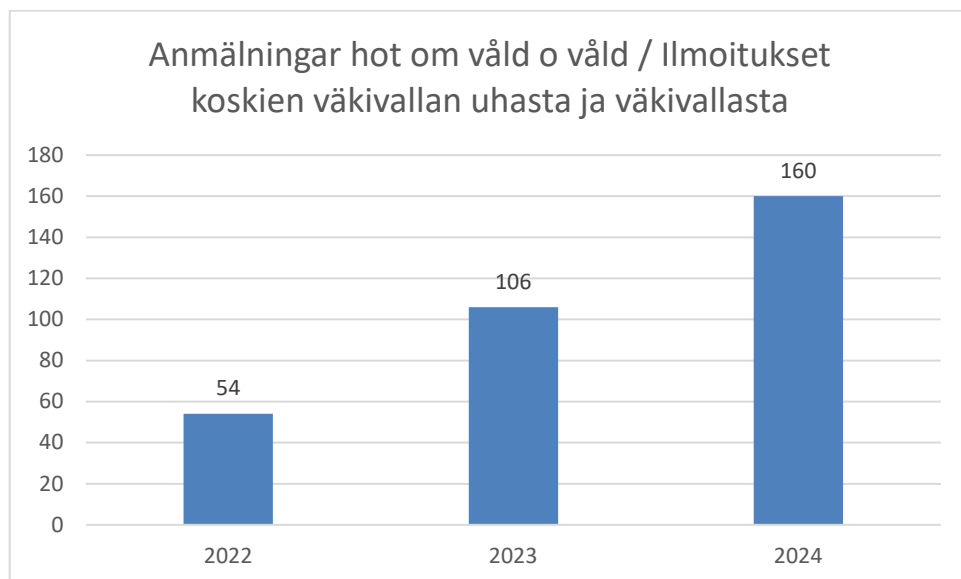
Työtapaturmien määrä on tilastojen mukaan vähentynyt hieman vuodesta 2023. Työmatkalla ja työpaikalla tapahtuneiden työtapaturmien suhde on sama kuin edellisvuonna. Työtapaturmien aiheuttamien sairauspoissaolopäivien määrä (404 päivää) oli edellisvuotta hieman alhaisempi.



Tilastojen mukaan ilmoitukset uhkaavista tai väkivaltaisista tilanteista ovat lisääntyneet 50 prosenttia, 106 ilmoituksesta (vuonna 2023) 160 ilmoitukseen (vuonna 2024). Syynä kasvuun on henkilöstön parempi tietoisuus siitä, millaisista tilanteista tehdään ilmoitus, ja että ilmoitusten avulla voi parantaa työympäristöä ja -viihtyisyyttä. Kansallisella tasolla on lisäksi nähtävissä suuntaus, jonka mukaan uhkaavien ja väkivaltaisten tilanteiden määrä on kasvussa kunnan palveluissa.

Ilmoitusten suhteen on kuitenkin epätarkkuutta, sillä tämän kaltaisia tilanteita jää edelleen eri syistä johtuen ilmoittamatta. Kaikki ilmoitukset on huomioitu ja ne on käsitelty

työsuojeluvaltuutetun toimesta. Työsuojelu osallistuu aktiivisesti ja auttaa henkilöstöä tilanteen parantamiseen tähtäävissä toimenpiteissä.



5. Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat keskeisiä myös henkilöstöraportoinnissa.

Henkilöstökustannukset, sisältäen työnantajamaksut, nousivat 2,77 prosenttia 39 554 189 eurosta vuonna 2023 yhteensä 40 651 874 euroon vuonna 2024. Yleinen virka- ja työehtosopimuksen mukainen palkankorotus 2,72 prosenttia koski kaikkia virka- ja työehtosopimuksia, samoin kuin paikallinen järjestelyerä 0,73 prosenttia. Lisäksi jaettiin paikallinen kehittämisera; KVTES: 1 %, OVTES: 0,92 %, OVTES G: 1 %: TS: 0,88 % ja TTES: 1 %.

Kaupungin maksamat palkat ja palkkiot 2020–2024

1 000 €	2022	2023	2024
Billdningstjänster / Sivistys	23 282	25 490	26 265
Tekniska tjänster / Tekniikka	1 644	1 772	1 896
Övriga / Muut	4 814	4 528	4 852
Lönekostn. Totalt/ Palkkakust. yhteensä	29 741	31 790	33 013

Förändr.fr föreg år / Muutos edell. vuodesta	2,35 %	6,44%	3,85%
---	--------	-------	-------

Ilman palkan sivukuluja.

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

	brutto	Euro
1. Löner totalt / palkat yhteensä		33 013 104
2. Pensions- och andra sociala avgifter/(lönebikostnader)		
Eläke- ja muut sosiaalikulut (palkkasivukulut)		7 638 770
3. Personalinvesteringar / Henkilöstöinvestoinnit		
Företagshälsovård/Työterveyshuolto exkl.moms, ilman alv.5 %*		499 943
Tyhy-verksamhet/-toiminta		195 587

* Kaupunki on saanut Kelan korvausta syntyneistä kustannuksista, jotka olivat yhteensä 499 943 euroa vuonna 2024 (ilman 5 %:n alv:ia). Kela hyväksyi syntyneet kustannukset korvausluokassa I: 235 894 euroa, korvausluokassa II: 239 051 euroa. Vuoden 2024 Kela-korvaus työterveydenhuoltokustannuksista yhteensä: 223 743 euroa.

Talouden tasapainottaminen

Osittain palkallinen virka- tai työvapaa (säästövapaa)

Osittain palkallinen virka- tai työvapaa on taloutta tasapainottava toimenpide, joka kannustaa henkilöstöä osittain palkalliseen vapaaseen. Vapaa on työntekijälle edullisempi vaihtoehto kuin tavallinen palkaton vapaa. Vuonna 2024 yhteensä 69 henkilöä piti 534 päivää säästövapaata (vrt. 75 henkilöä ja 589 päivää vuonna 2023). Säästövapaasta kertyi säästöä 60 285 euroa (sisältäen palkkasivukulut).

Lomarahan vaihtaminen vapaaseen

Virka- ja työehtosopimuksen mukaan lomarahan voi vaihtaa vapaaksi. Vaihtovapaan määrä on 50 prosenttia ansaittujen vuosilomapäivien lukumäärästä. Mikäli vain osa lomarahasta vaihdetaan vapaaksi, lomarahasta vähennetään lomarahavapaapäivien osuus. Lomarahan vaihtaminen vapaaseen on lisääntynyt edellisvuoteen verrattuna. Vaihto on kasvanut 259 päivästä ja 25 henkilöstä (vuonna 2023) 349 päivään ja 29 henkilöön vuonna 2024. Vaihdoista saatiin säästöä 32 826 euroa vuonna 2024.

Koulutuskorvaus

Kunnilla on mahdollisuus hakea korvausta koulutuskustannuksista työllisyysrahastosta. Tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Kaupunki sai koulutuskorvausta 29 966 euroa vuonna 2024.

Edellä olevat tasapainottamistoimenpiteet ovat yhteensä 123 077 euroa.

6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Pietarsaaren kaupungilla on laadittu ohjeet ja mallit, jotka edistävät yhdenvertaisuutta organisaatiossamme, esimerkiksi henkilöstöstrategiamme, johtajuusmallimme sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmamme. Kaupunki on laatinut ohjeen rekrytointikäytännölle, jossa huomioidaan yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys. On tärkeää, että kaikki rekrytointiin osallistuvat tuntevat ohjeet.

Pietarsaaren kaupunki on henkilöstöpoliittisten suunnitelmiensa kautta sitoutunut sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen. Tavoitteena on työpaikka, jossa ei esiinny minkäänlaista syrjintää.

”Kohtelemme kaikkia työntekijöitä huomaavaisesti ja kunnioittavasti. Kaikille työntekijöille annetaan samat mahdollisuudet ja heillä on samat oikeudet ja velvollisuudet. Kannustamme monipuoliseen rekrytointiin siten, että kaupunki on työnantaja, jolla on sijaa erilaisille työntekijöille iästä, kielestä, etnisestä taustasta, seksuaalisesta suuntautumisesta ja toimintakyvystä riippumatta.”

Yhdenvertaisuuslain 1325/2014 mukaan työnantajan on yhdenvertaisuuden edistämisen osalta ainakin arvioitava yhdenvertaisuutta

- rekrytoinnissa
- työtehtävien jakamisessa
- koulutukseen osallistumisesta päätettäessä
- päätettäessä työsuhteeseen liittyvistä palkoista ja eduista
- työhön ja työsuhteisiin liittyvien velvollisuuksien vahvistamisessa

On tärkeää, että tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta arvioidaan säännöllisesti. Toteutamme joka toinen vuosi Kevan työhyvinvointikyselyn, joka käsittelee monipuolisesti työhyvinvointiin liittyviä asioita ja joissa huomioidaan myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Psykososiaalisia riskitekijöitä kartoittava kysely on myös työkalu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioimisessa. Organisaatioon, jossa vaalitaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, suhtaudutaan luottavaisesti.

Tavoitteenamme on edistää osallistavaa ja oikeudenmukaista työympäristöä sekä varmistaa, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti sukupuolesta tai muista sosiaalisista tekijöistä riippumatta. Tämän johdosta olemme laatineet päivitetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjeistuksen vuonna 2024. Tasa-arvo tarkoittaa, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet ja että nämä mahdollisuudet turvataan. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta toiminnastaan, ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Alkuperäisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjeessa (2017) oli useampi alue, jota oli tarpeen parantaa ja selventää. Ohjetta on päivitetty vastaamaan nykyisin yhdenvertaisuudelle ja tasa-arvoiselle kohtelulle asetettuja vaatimuksia. Kaupungin strategia ja henkilöstöstrategia ovat ohjeistuksen lähtökohtana. Ohje sisältää tulokset selvityksestä, jossa kartoitettiin, miten henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden organisaatiossa. Kysely toteutettiin elokuussa 2024. Kyselyn perusteella on laadittu toimenpideohjelma aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen.

Uuden ohjeistuksen laatimisen yhteydessä haluttiin selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen henkilöstön keskuudessa. Tavoitteena oli tarkastella, ovatko työolot ja toimintatavat kaikille työntekijöille yhdenvertaisia, erityisesti niiden ryhmien osalta, joilla voi olla kohonnut riski syrjintään. Kyselyn avulla kartoitettiin työpaikan nykytila tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tulokset toimivat pohjana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkamiselle. Yhteistoimintaryhmässä käsitellään konkreettisia toimia ja tavoitteita, joilla edistetään yhdenvertaisuutta kaupungin henkilöstöpolitiikassa. Kysely perustui Työturvallisuuskeskuksen julkaisemaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselylomakkeeseen, joka on suunniteltu työpaikkojen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointiin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin 6.8.–2.9.2024.
Kyselyyn vastasi yhteensä 231 työntekijää 842 työntekijästä.

Kysely käsitteli keskeisiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueita, jotka vaikuttavat erilaisiin työelämän tilanteisiin. Näitä olivat:

- miesten ja naisten välinen tasa-arvo
- eri ikäryhmien yhdenvertaisuus
- erilaisissa työsuhteissa olevien yhdenvertaisuus
- alkuperän ja kansalaisuuden vaikutus yhdenvertaisuuteen
- kielellinen yhdenvertaisuus
- uskontoon ja vakaumukseen liittyvä yhdenvertaisuus
- mielipiteen ja poliittisen toiminnan vaikutus yhdenvertaisuuteen
- perhesuhteisiin ja yksityiselämään liittyvä yhdenvertaisuus
- terveydentilan vaikutus yhdenvertaisuuteen
- vammaisuuden huomiointi
- seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä yhdenvertaisuus

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta näillä osa-alueilla arvioitaessa selvitettiin, kuinka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toteutuu henkilöstöön liittyvien eri käytäntöjen osalta. Näitä olivat:

- johtoasemassa olevien henkilöiden valinta
- henkilöstön rekrytointi

- palkkaus
- koulutus- ja opiskelumahdollisuudet
- vuorovaikutus ja yhteistyö työpaikalla
- työnjako ja työmäärän jakautuminen

Näiden näkökulmien avulla kysely antoi laajan yleiskuvan henkilöstön kokemuksista sekä kaupungin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanteesta. Tulokset kuvastavat osaltaan organisaation työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä siitä, miten tasa-arvo toteutuu organisaatioissa.

Kooste tuloksista

Kyselyn tulosten perusteella Pietarsaaren kaupungin henkilöstö kokee työyhteisönsä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen olevan hyvällä tasolla.

Työilmapiiri näyttäytyy oikeudenmukaisena sekä työntekijöistä huolehtivana. Yhdessä tekemisen kulttuuri ja kollegoiden välinen tuki korostavat vahvaa työyhteisöä, mikä luo hyvän perustan kehittämiselle. Vastaaajan kommentti kuvastaa tätä hyvin:

“Niin pitkälle kuin mahdollista, pyrimme sopimaan ja auttamaan toisiamme tarpeen mukaan.”

Työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota erityisesti tehtävien ja vastuiden oikeudenmukaisessa jakamisessa sekä esihenkilöiden roolin vahvistamisessa oikeudenmukaisessa johtamisessa. Esihenkilöiden koulutusta tasa-arvoisesta johtamisesta tulisi tehostaa, jotta he tunnistaisivat mahdolliset epäkohdat ja puuttuisivat niihin ajoissa. Tällainen epäkohta voi olla esimerkiksi se, miten vähemmistöistä puhutaan työyhteisöissä. Rekrytointien ja urakehitysmahdollisuuksien läpinäkyvyys on keskeinen kehitysalue, jotta työntekijät voivat kokea, että tasa-arvo toteutuu myös uralla etenemisen ja palkkauksen suhteen. On tarve lisätä läpinäkyvyyttä ja varmistaa, että rekrytointiprosessit ovat oikeudenmukaisia ja mahdollistavat yhdenvertaisuuden. Tärkeää on, että varmistetaan, että uralla eteneminen perustuu pätevyyteen ja suorituksiin, ei esimerkiksi sukupuoleen tai työsuhteen kestoon.

Pietarsaaren kaupungin tavoitteena tulee olla tiedottaa henkilöstölle selkeästi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvistä periaatteista ja toimenpiteistä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi säännöllistä tiedotusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista, sekä niihin liittyvän työn edistymisestä organisaatioissa.

Tavoitteiden ja toimenpiteiden suunnittelu palkkavertailun ja kyselytulosten perusteella antaa hyvän perustan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiselle organisaatioissa. Tämä varmistaa, että päätökset perustuvat faktoihin, ja että niiden vaikutus kattaa koko organisaation. Tavoitteiden ja toimenpiteiden konkretisoiminen vuosille 2025–2026 antaa henkilöstölle selkeän näkymän siitä, miten organisaatio edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita.

Näillä toimenpiteillä Pietarsaaren kaupunki voi edelleen vahvistaa hyvää työyhteisöään, jossa tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja työntekijöiden hyvinvointi ovat keskeisiä arvoja.

Palkkakartoitus

	Naiset	Miehet	Tehtäväkohtainen n palkka, naiset	Tehtäväkohtainen n palkka, miehet	Palkkaero
KVTES	338	53	2623,15	2794,62	-6,14
OVTES	284	61	3162,17	3252,01	-2,76
TS	15	48	3233,41	3464,33	-6,67

Miesten ja naisten tehtäväkohtaiset palkat työehtosopimuksittain 31.12.2024.

Keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka miesten ja naisten kokoaikatyössä

Kuvio kuvaa miesten ja naisten välisen keskimääräisen tehtäväkohtaisen palkan vertailua kokoaikaisessa työssä. Vertailu osoittaa, että naisten tehtäväkohtainen keskipalkka on kokopäiväisessä työssä matalampi kuin miesten vastaava kunkin virka- ja työehtosopimuksen puitteissa. On huomioitavaa, että vertailussa ei kuvata miesten ja naisten eroa samassa ammattiryhmässä.

Naisten (637 kpl) tehtäväkohtainen keskipalkka kaupungin palveluksessa on 2878 euroa, vastaava summa miehillä (162 kpl) on 3165 euroa. Naisten tehtäväkohtainen keskipalkka on 9,07 prosenttia matalampi kuin miesten.

Työehtosopimukset määrittävät tehtäväkohtaiset palkat, sukupuolesta riippumatta.

- Tehtävän vastuu, osaaminen ja vaikeusaste muodostavat palkkahinnoittelun perustan.
- Samassa ammattiryhmässä työskentelevien tehtäväkohtainen palkka samassa vaativuus- ja vastuutehtävässä on sama.
- Muodollinen kelpoisuus voi vaikuttaa tehtäväkohtaiseen palkkaan joissakin tapauksissa.



JAKOBSTAD



PIETARSAARI