

PERSONALBERÄTTELSE
HENKILÖSTÖKERTOMUS
2025

*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 Etätyö	6
2.4 Kokoaika – osa-aika	7
2.5 Henkilöstön ikäjakauma	7
2.6 Luottamus ja yhteistyö	8
3. Tehokkaan ja turvallisen palvelun tieto	11
3.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
3.2 Rekrytointi	12
4. Työhyvinvointi.....	13
4.1.Tuetaan työkykyä yhdessä.....	15
4.2 Työhyvinvointitoiminta (Tyhy-toiminta).....	16
4.3 Työterveyshuolto 2025	17
4.4 Sairauspoissaolo.....	20
4.5 Eläkkeet	22
4.6 Työsuojelu 2025	25
5. Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	29
6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	31

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 kehitymis- 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 31.12.2025 yhteensä 880 henkilöä. Työntekijöiden määrä on 16 henkilöä vähemmän vuoteen 2024 verrattuna. Ero henkilömäärässä on manuaalinen tai tekninen ja riippuu siitä, miten rekisteröimme palkkaohjelmaan vuonna 2024 tuntiopettajat, joiden opetuksessa oli lukuvuoden aikana taukoa. Vuonna 2025 palkkaohjelman rekisteröinti on korjattu oikeaksi.

Palvelussuhteet 31.12.2025

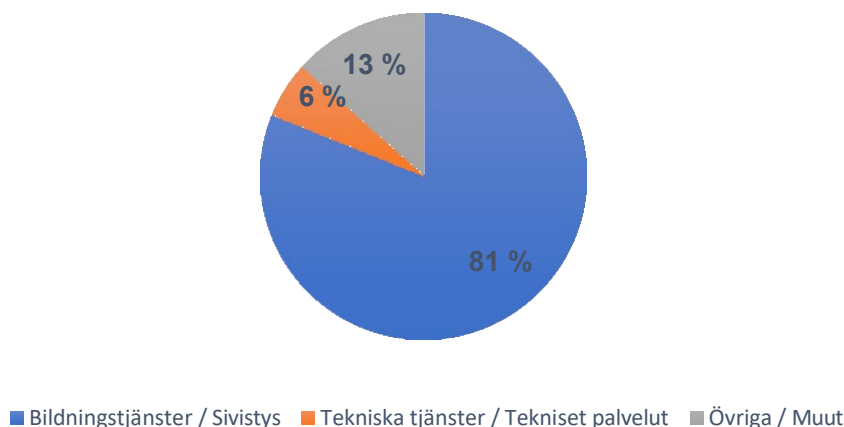
	Män/Miehet	Kvinnor/Naiset	Sammanlagt/Yhteensä
Totalt / Yhteensä	186	694	880
Tillsvidareanställda, vakinaiset	135	479	614
Tidsbundet anställda, määräaikaiset	51	215	266

Kaupungin työntekijöistä miesten osuus oli 186 (21 %) ja naisia oli 694 (79 %). Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oli 614 henkilöä (70 %) ja määräaikaisessa työsuhteessa oli 266 henkilöä (30 %). 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 päättyneen 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



Henkilötyövuosien määrä toimialoittain vuosina 2023–2025

	2023	2024	2025	2024–2025
Bildningstjänster / Sivistys	594	634	639	+5
Tekniska tjänster / Tekniset palvelut	43	44	44	+0
Övriga / Muut	81	80	105	+25
Årsverken totalt, Henk.työv. yhteensä	718	758	788	+30

Vuonna 2025 organisaation henkilötyövuosien määrä kasvoi 30 henkilötyövuodella. Kasvu selittyy suurimmalta osin työllisyyspalvelujen siirrolla (25 henkilötyövuotta) kaupungille. Sivistyspuolen henkilötyövuosien kasvu johtuu suurelta osin valmistavan opetuksen ryhmien määrän lisäämisellä ja näin ollen myös uusia työntekijöitä on ollut tarpeen rekrytoida. Ukrainan sodan vuoksi ukrainalaisten lasten osuus kouluissamme oli edelleen korkea vuonna 2025; kouluissamme oli noin 145 oppilasta Ukrainasta.

2.3 Etätyö

Etätyö on mahdollistettu satunnaisena etätyönä (yksittäiset päivät), tai säännöllisenä etätyönä sopimuksella, max 6 pv/kk. Kaikkiaan etätyöpäiviä kertyi vuonna 2025 2190 päivää, ja 80 henkilöä on hyödyntänyt mahdollisuutta. Vertailulukuja vuodelta 2024 ei ole, sillä tuntien rekisteröintitapa on ohjelmavaihdosten vuoksi muuttunut. Etätyömahdollisuuden hyödyntäminen on kuitenkin kokonaisuudessaan lisääntynyt vuonna 2025. Etätyön lisääntyminen johtuu pääosin siitä, että etätyökäytännöt olivat jo ennestään vakiintuneita 1.1.2025 kaupungille siirtyneissä työllisyyspalveluissa. Etätyö on ollut välttämätöntä käytettävissä olevien tilojen rajallisuuden vuoksi.

2.4 Kokoaika – osa-aika

Työntekijämäärä, osa-aika ja kokopäivä

						Förändring/ Muutos
% av arbetstid, työaika %:ssa	0–9 %	10–49 %	50–99 %	100 %	Tot./Yht.	2024–2025
BILDNINGSTJÄNSTER / SIVISTYS	17	22	170	512	721	-52
TEKNISKA TJÄNSTER / TEKNISET PALVELUT	0	2	6	41	49	+5
ÖVRIGA / MUUT	0	0	15	95	110	+31
TOTALT / YHTEENSÄ	17	24	191	648	880	-16

Osa-aikaisten työntekijöiden määrä oli vuodenvaihteessa kaupungissa 240 henkilöä eli 27 prosenttia henkilöstöstä oli osa-aikaisessa työsuhteessa. Koska sivistystoimi on suurin toimialamme, on suurin osa osa-aikatyöntekijöistä myös kyseisellä toimialalla. Osa-aikaisuuden syyt ovat monet, tarve voi olla lähtöisin toiminnasta tai työntekijästä. Yhtenä määräaikaaisuuden syynä on osittainen hoitovapaa. Lisäksi meillä on toimintoja, jotka ovat osa-aikaisia sisällöltään ja luonteeltaan, esimerkiksi Arbiksessa ja Työväenopistossa työskentelee tuntiopettajia, joista useimmilla on vähemmän kuin 12 viikkotyötuntia. Sivistyspalveluiden määräaikaisten työntekijöiden vähentynyt määrä ei johdu siitä, että meillä olisi vähemmän määräaikaista työntekijöitä, vaan asia selittyy sillä, että korjasimme vuonna 2025 rekisteröintitavan tuntipalkkaisten työntekijöiden osalta, joiden opetuksessa on lukuvuoden aikana taukoa.

2.5 Henkilöstön ikäjakauma

Kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 45,4 vuotta. 60 vuotta täyttäneiden määrä oli 130 henkilöä. Henkilöstöstä lähes puolet (51,4 %) on ikäluokassa 40–59 vuotta. Pietarsaaren kaupungin henkilöstön ikärakenne on verrattavissa muiden kuntien ikärakenteeseen.

Kuntasektorin keski-ikä Suomessa on noin 46 vuotta. Suurin osa muun kuntasektorin henkilöstöstä on, kuten kaupungissa, 40–59-vuotiaita. Kaupungissa 51,4 prosenttia henkilöstöstä on 40–59-vuotiaita, kun vastaava osuus muissa kunnissa on 55 prosenttia. Kaupungissa 60 vuotta täyttäneiden ja sitä vanhempien osuus oli 14,8 prosenttia vuonna 2025. Muissa kunnissa vastaava osuus oli 15 prosenttia.

Pietarsaaren kaupungin työntekijöiden keski-ikä 2023–2025

	2023	2024	2025
Keski-ikä	45,3	44,8	45,4

Henkilöstön ikäjakauma

Ålder	Antal	% andel
Ikä	Lukumäärä	% -osuus
under 30 / alle 30	96	10,9
30–39	202	22,9
40–49	227	25,8
50–59	225	25,6
60–64	116	13,2
65 -	14	1,6
Totalt / yhteensä	880	100 %
medelålder / keski-ikä	45,4	

2.6 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 2025 työhyvinvointikyselyyn vastanneista 77 prosenttia oli saanut etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun (vrt. 73 % vuonna 2023 ja 62,5 % vuonna 2021). Kehityssuunta on oikea, mutta sitä voi vielä parantaa. Työhyvinvointikysely toteutetaan seuraavan kerran vuonna 2027.

Henkilöstöllä on henkilöstön edustaja (ammattijärjestöjen pääluottamusedustaja) kaikissa hallintokuntien 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 kuusi kertaa vuonna 2025. Yhteistoimintaryhmässä aloitettiin yhteistoimintaneuvottelut työllisyys- ja elinkeinopalvelujen kunnalle siirtämisen johdosta. Pietarsaari, Pedersöre, Luoto ja Kruunupyy muodostivat yhteisen työllisyysalueen, jonka työllisyys- ja elinkeinopalveluiden järjestämisen vastuukuntana toimii Pietarsaari. Tavoitteena oli käsitellä liikkeen luovutuksesta, uudelleenjärjestelystä ja työvoimapalvelujen toiminnan uudelleenjärjestelystä mahdollisesti aiheutuvia henkilöstövaikutuksia. Neljä neuvottelutilaisuutta järjestettiin, viimeisin syyskuussa.

Tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön KVTES:issä ja OVTES:n G-osassa 1.10.2025. Järjestelmä rakentuu osaamisen ja vastuun tasoille. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta aiheutui valmistelua, suunnittelua ja kartoituksia. Yhteistoimintaryhmässä valittiin tasopalkkatyöryhmä. Prosessista raportoitiin jatkuvasti yhteistoimintaryhmälle

siirtymiseen 1.10.2025 saakka. Laadittu loppuasiakirja sisälsi kaikki Pietarsaaren kaupungilla sovellettavat palkkaryhmät, mukaan lukien kuvaukset, tasokriteerit ja tasopalkat. Asiakirja toimii esihenkilöiden ohjekirjana oikean tasopalkan ja tasolisän vahvistamisessa työntekijöille ja viranhaltijoille. Tasopalkkajärjestelmään siirtyminen on aiheuttanut tarpeen yhdenmukaistaa saman palkkaryhmän samantasoisten tehtävien palkkoja. Jokaiselle palkkaryhmälle on valtakunnallinen minimipalkkataso, jonka lisäksi on määritetty paikalliset palkkatasot. Osa palkoista on yhdenmukaistettu vuonna 2025 ja loput yhdenmukaistetaan vuosina 2026 ja 2027 (KVTES/OVTES G).

Yhteistoimintaryhmä on käsitellyt vuoden 2025 aikana muun muassa seuraavia päivitettyjä ohjeita: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohje, tuoksuttoman ja savuttoman työpaikan periaatteet, henkilöstön täydennyskoulutusohje, kaupungin periaatteet henkilöstön omaisuuden korvaamisesta ja joustavan työajan soveltamisen muuttamisesta sekä polkupyöräedun muuttaminen.

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 572 henkilöä osallistui täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuspäiviä on järjestetty yhteensä 2 419, joista 41 prosenttia (1 003 päivää) on ollut sisäisiä. 49 prosenttia kaikista täydennyskoulutukseen osallistuneista osallistui kolmeen tai useampaan täydennyskoulutuspäivään. 65 prosenttia työntekijöistä on osallistunut jonkin muotoiseen koulutukseen vuoden aikana.

Oppisopimuskoulutusmahdollisuutta on arvostettu. Käynnissä on parhaillaan 23 ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon johtavaa oppisopimusta (vrt. 30 henkilöä vuonna 2024).

Koulutusalue Eduhouse tarjoaa ajankohtaista, toimialakohtaista täydennyskoulutusta. Tavoitteena on ollut lisätä aktiivisten käyttäjien määrää, mutta määrä on suunnilleen viime vuoden tasolla. Vuonna 2025 aktiivisia käyttäjiä oli 85 (vrt. 92 henkilöä vuonna 2024). Palvelussa on ajankohtaisia toimiala- ja aihekohtaisia videoita ja webinaareja. Aineisto on saatavilla suomeksi ja ruotsiksi. Työntekijät voivat valita aineistosta täydennyskoulutustarpeensa ja kiinnostuksensa perusteella. Täydennyskoulutukset ovat saatavilla sekä tallenteina että suorina lähetyksinä. Suoritettujen koulutusten määrä oli 335 (275 vuonna 2024), mikä on myönteinen tulos, mutta mahdollisuutta voisi hyödyntää laajemmin. Eduhouse-palveluita vuonna 2025 käyttäneen henkilöstön parissa toteutettiin kysely, joka osoittaa, että Eduhouse-koulutukset koetaan merkityksellisiksi ja korkealaatuisiksi. Valtaosan mielestä koulutukset vastasivat heidän osaamisen tarvettaan ja toivat tukea päivittäiseen työhön. Palvelua pidettiin helppokäyttöisenä ja palaute oli yleisesti ottaen myönteistä.

Henkilöstön täydennyskoulutuspäivät 2025

	Externa Ulkoiset	Interna Sisäiset	Utbildningsdagar/ Koulutuspäiviä	Medeltal/Keskiarvo dagar/deltagare päiviä/osallistuja	Medeltal/Keskiarvo dagar/anställd päiviä/työntekijä
Bildning/ Sivistys	1024	848	1872	3,7	2,6
Tekniska/ Tekninen	87	3	90	3.3	1,8
Övriga/Muut	305	200	505	8,6	4,6

3.2 Rekrytointi

Virat ja toimet voitiin yleensä täyttää vuonna 2025. Joihinkin ammattiryhmiin kaupunki ei ole onnistunut rekrytoimaan kelpoisia työntekijöitä ja on joutunut palkkaamaan määräaikaaisesti tutkintoon katsoen epäpäteviä työntekijöitä. Suomenkieliseen sivistystoimeen on ollut vaikeaa rekrytoida kelpoisia erityisopettajia sekä suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajia.

Vuonna 2025 palkattiin 37 henkilöä, 32 virkasuhteeseen ja 5 palvelussuhteeseen. Yhteensä hakemuksia saatiin 1194. Tämän lisäksi tehtiin viisi sisäistä rekrytointia palvelussuhdetta varten.

Kaupunki osallistui Tule tänne! -rekrytointimessuille, jotka järjestettiin Campus Allegrossa 24.7.2025. Työnantajat saivat esittäytyä tilaisuudessa, minkä lisäksi messuilla järjestettiin yleistä ohjelmaa, kuten haastatteluja ja arvontoja. Kaupunki suunnittelee messuille osallistumista myös vuonna 2026.

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 2025 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.

Pietarsaaren kaupungin työhyvinvointikyselyn tulokset 2025

Kevan työhyvinvointikysely toteutettiin kaupungin henkilöstön keskuudessa loppusyksystä 2025. Kyselyyn vastasi 605 työntekijää eli vastausprosentti on 76,5. Kysely järjestetään joka toinen vuosi ja tuloksia verrataan aiempiin vuosiin ja muihin vastaaviin organisaatioihin.

Pietarsaaren kaupungin tavoitteena on olla houkutteleva uuden ajan työnantaja, jolla on motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Työhyvinvointikysely on tärkeä väline organisaation työhyvinvoinnin arviointiin. Henkilöstöstrategiassa, johtamismallissa sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjeessa määritellään tavoitteet, arvopohja ja se, mitä haluamme edistää. Työhyvinvointikyselyn tulokset kuvastavat, miten hyvin onnistumme näiden tavoitteiden toteuttamisessa.

Työhyvinvointikyselyssä on 33 kysymystä tai väittämää. Edellisellä kerralla (2023) tulokset olivat erittäin hyvällä tasolla, ja vuoden 2025 kyselyssä tulokset ovat parantuneet entisestään. 30 kohdassa yhteensä 33 kohdasta tulokset ovat parantuneet ja kolmessa kohdassa 33 kohdasta tulokset ovat pysyneet samalla tasolla. Tulokset esitetään asteikolla 1–5. Kaupungin tulokset sijoittuvat välille 3,6–4,5.

- 1–2: Matala arvo, mikä osoittaa selkeitä haasteita tai tyytymättömyyttä kyseisellä osa-alueella.
- Yli 3–4: Hyvä/tydyttävä tulos: Tämä osoittaa, että osa-alue toimii hyvin ja koetaan

myönteisenä. Henkilöstö on yleisesti ottaen tyytyväinen näihin työympäristön osa-alueisiin, mutta parantamisen varaa saattaa löytyä.

- Tulokset 4–5: Osoittavat erityisen vahvoja osa-alueita, joissa työhyvinvointi on erittäin hyvää.

Tulokset osoittavat, että työhyvinvointi on erittäin hyvää useilla keskeisillä osa-alueilla, erityisesti johtamisessa, työilmapiirissä, kehittymismahdollisuuksissa ja työn mielekkyydessä. Nämä vahvuudet muodostavat vankan perustan työympäristön jatkuvalle kehittämiselle. On myönteistä nähdä, että muihin organisaatioihin (suuret ja keskisuuret kaupungit) verrattuna useat tuloksemme sijoittuvat parhaiden tulosten joukkoon.

Arvosanan 4 ylittävät osa-alueet muodostavat vakaan perustan työympäristön jatkuvalle kehittämiselle:

- Kehittymismahdollisuudet työssä: 4,2
- Monipuolinen osaamisen hyödyntäminen: 4,5
- Työyksikön tavoitteiden tuntemus: 4,4
- Luottamuksellinen ilmapiiri työyksikössä: 4,2
- Yhteisten toimintatapojen noudattaminen: 4,2
- Tärkeiden tehtävien tuntemus: 4,3
- Johtaminen – luottamus työntekijöiden ja esihenkilön välillä: 4,5
- Esihenkilön oikeudenmukainen ja puolueeton toiminta: 4,2
- Esihenkilön kyky inspiroida ja kannustaa: 4,1
- Esihenkilön vastuunjako: 4,1
- Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat työtä: 4,0
- Työnantajan tuki alentuneen työkyvyn tilanteissa: 4,1
- Työtehtävien mielekkyys: 4,5.

Missä olemme onnistuneet

- Vahva työilmapiiri: Työntekijät kokevat luottamuksellisen ja positiivisen työilmapiirin (4,2). Tulokset osoittavat korkeita arvosanoja perehdytyksestä (3,9), konfliktien hallinnasta (4,1) ja yhteistyöstä yksiköiden sisällä ja välillä (4,2). Tavoitteiden ja työtehtävien selkeys on myös erittäin hyvää (4,4).
- Henkilökohtainen kehitys: Suurin osa kokee, että työ tarjoaa kehittymismahdollisuuksia (4,2) ja osaamista hyödynnetään monipuolisesti (4,5). Työtehtävien mielekkyys saa erityisen korkeat arvosanat (4,5).
- Johtaminen: Työntekijöiden ja esihenkilöiden välinen suhde perustuu luottamukseen (4,5), oikeudenmukaisuuteen (4,2) ja inspiraatioon (4,1). Työntekijät kokevat, että vastuu jaetaan hyvin (4,1) ja johtaminen organisaatiossa on tukea antavaa (4,1). Työntekijöiden ja esihenkilöiden välinen vuoropuhelu työasioista saa hyvät arvosanat (4,0).

Kehitettävää

- Palaute ja dialogi: Vaikka johtaminen saa korkeita arvosanoja, palautteen antamisessa esihenkilöiltä (3,6) on parantamisen varaa.
- Resurssit ja työkuorma: Vaikka tulos on parantunut sen suhteen, miten työntekijät kokevat ajan riittävyyden työn tekemiseen (3,9), osa kokee, että aikaa ja resursseja

muutosten ja uusien haasteiden kohtaamiseen voisi edelleen parantaa.

- Asiakaskeskustelu: Tulokset osoittavat, että asiakaspalautteen keräämistä (3,6) ja hyödyntämistä (3,7) voidaan kehittää edelleen toiminnan laadun vahvistamiseksi.
- Jatkuva työilo: Vaikka moni kokee olevansa energinen ja innostunut, työiloon ja keskittymisen mahdollisuuksiin on edelleen tarvetta panostaa.

Yhteenveto

Työhyvinvointikysely 2025 osoittaa, että Pietarsaaren kaupunki on houkutteleva työnantaja, jolla on vahva ja positiivinen työkuulttuuri. Erittäin suuri osa, 87 prosenttia, suosittelee työpaikkaansa ystävälle, mikä on selvä merkki viihtyvyydestä ja ylpeydestä. Vuoropuhelu, palaute sekä tasapaino ajan ja työkuorman välillä ovat osa-alueita, joita kehitetään edelleen. Jatkamalla yhteistyötä ja hyödyntämällä tuloksia voimme luoda entistä paremman työpaikan kaikille.

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 seurantaan 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 2025 pidettiin 30 kolmikantakeskustelua (20 keskustelua vuonna 2024) joihin lääkäri ja/tai terveydenhoitaja osallistuivat yhdessä työntekijän sekä työnantajan edustajien kanssa. Usein paikalla oli lähin esihenkilö, toimialapäällikkö ja HR-koordinaattori. Sivistystoimialan prosenttiluku on luonnostaan suuri, sillä sivistystoimiala on suurin toimialamme, jossa työskentelee **81 prosenttia** henkilöstöstä. 80 prosenttia käydyistä kolmikantakeskusteluista koski sivistystoimialan henkilöstöä, 20 prosenttia muita toimialoja.

Päättäneen Voimaa varhaiskasvatukseen -hankkeen jatkona on varhaiskasvatuksessa työskenteleville johtajille, pedagogisille johtajille ja erityisopettajille tarjottu sisäistä tiimivalmennusta. Uusille esihenkilöille on myös tarjottu yksilöllistä valmennusta.

4.2 Työhyvinvointitoiminta (Tyhy-toiminta)

Työhyvinvointitoimintaa on toteutettu vuoden 2025 työhyvinvointisuunnitelman (tyhy-suunnitelman) mukaisesti. Poimintoja työhyvinvointitoiminnasta:

- Epassia tarjottiin summalla 110 euroa/vuosi/työntekijä. Meillä on käytössä Epassi flex, joka sisältää liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi hyvinvointiedun.
- Voi hyvin -etu: tasavuosia 45, 55 ja 65 vuotta täyttäneet työntekijät saivat 110 euron ylimääräisen maksun Epassiin.
- Kaupungin työhyvinvointiviikko järjestettiin kaksi kertaa vuonna 2025, keväällä viikoilla 14 ja 15, 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.
- Verottomana etuna saatu polkupyöräetu päättyi ja korvattiin leasingsopimuksella tehtävällä pyöränhankinnalla. Vuonna 2025 tehtiin 15 leasingsopimusta (20 sopimusta vuonna 2024).
- Kaupunki osallistui Kilometrikisa 2025 -pyöräilykilpailuun. Halutessaan sai liittyä joukkueeseen, rekisteröidä kilometrinsä ja osallistua palkintojen arvontaan.
- Kaupungin taloudellisesti tukema henkilöstöyhdistys järjesti henkilöstölle muun muassa yhteisen ulkoiluillan, matkan käsityömessuille ja viikonloppumatkan Hailuotoon.
- Henkilöstö sai syyslahjan, ”syyskassin”.
- Yksiköissä järjestettiin joulukahvit.

4.3 Työterveyshuolto 2025

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 toimialoittain ja neljännesvuosittain. Näihin osallistuvat Työplus ja HR-koordinaattori ja kukin toimialajohtaja tai osastopäällikkö 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.

Kaupunki tarjoaa työntekijöilleen lakisääteiset ennaltaehkäisevät terveyspalvelut ja vapaaehtoisia sairaanhoitopalveluja. Työterveyshuollon toimintaohjelma päivitetään vuosittain. Työplussan ja kaupungin välinen yhteistyö on tavoitteellista ja järjestelmällistä. Työterveyshuollon palveluissa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että monipuoliset palvelut tukevat työkykyä sekä mahdollistavat terveyteen liittyvien ongelmien havaitsemisen tehokkaasti varhaisessa vaiheessa.

Työnantaja saa korvausta työterveyshuollon kustannuksista vuoden 2025 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.

Edellisvuoteen verrattuna työterveyshuollon palveluiden kokonaiskustannukset ovat kasvaneet. Myös nettokustannukset ovat nousseet, ja nettokustannus työntekijää kohden on niin ikään kasvanut. Kelan korvaus oli kuitenkin edellisvuotta suurempi, ja vuonna 2025 palvelujen piirissä olleiden työntekijöiden määrä oli suurempi kuin edellisvuonna. Kustannukset kasvoivat kaikissa korvausluokissa.

Lääkärillä, terveydenhoitajalla ja fysioterapeutilla käyntien määrä on samalla tasolla kuin edellisvuonna, kun taas psykologikäynnit ovat lisääntyneet. Myös työpaikkakäyntien määrä on samalla tasolla kuin edellisvuonna.

Kaupungin henkilökunnalle tarjottiin ilmainen influenssarokotus. 106 henkilöä on hyödyntänyt mahdollisuutta.

Työterveydenhuollon kustannukset

	2023	2024	2025
FPA 1 / KELA 1	298 337 €	235 894 €	272 236 €
FPA 2 / KELA 2	251 790 €	239 051 €	267 343 €
FPA 0 / KELA 0*	44 470 €	25 689 €	25 930 €
Kostnader, -5% moms Kustannukset, -5% alv	594 597 €	500 634 €	565 600 €
FPA-ersättning Kela- korvaus	218 588 €	223 743 €	249 095 €
Nettokostnad Nettokustannukset.	376 009 €	276 891 €	316 505 €
Nettokostnad/anställd Nettokust./työnt.	464 €	325 €	351 €

Alla kostnader -5 % moms, kaikki kustannukset -5% alv

*) I ersättningsklass 0 ingår bl.a. elektroniska enkäter, Kanta-avgifter, kansliarbete, arbetshandledning, icke-FPA ersättningsbar gruppverksamhet, drogtester, avgiftsrelaterade åtgärder (t.ex. injektioner, vårdmaterial)

*) Korvausluokka 0 kustannuksiin sisältyvät mm. sähköiset kyselyt, Kanta-maksut, toimistotyö, työnohjaus, ei-kelakorvattavat ryhmätoiminnot, huumetestit, toimenpiteisiin liittyvät kustannukset (mm. injektiot, hoitotarvikkeet)

FPA 1 är förebyggande verksamhet, ersättningsprocent 60 % av de kostnader som berättigar till ersättning. FPA 2 är sjukvård, ersättningsprocent 50 % av de maximala ersättningskostnaderna.

Kela 1 on ennaltaehkäisevää toimintaa, korvausprosentti 60 %
enimmäiskorvausmäärästä Kela 2 on sairaanhoitoa, korvausprosentti 50 %
enimmäiskorvausmäärästä

Työterveyshuoltotoiminta numeroina

Antal besök på mottagning/sjukvård Vastaanotolla käyntejä/sairaanhoito	2023	2024	2025
• läkare /lääkärit	1355	1252	1270
• distans/etä	1099	1108	1135
• hälsovårdare/terveydenhoitaja	552	618	543
• distans/etä	1890	1700	1806
Antal hälsoundersökningar/Terveystarkastuksia			
• läkare /lääkärit, mottagning/vastaanotto	293	236	208
○ distans/etä	2	6	9
• hälsovårdare/terveydenhoitaja, mottagning/vast	251	145	169
○ distans/etä	37	57	79
• fysioterapeut/fysioterapeutti, mottagning/vast	319	260	267
○ distans/etä	2		3
• psykolog/psykologi	80	80	138
Arbetsplatsutredningar /Työpaikkaselvitykset			
• antal arb.platsbesök/työpaikkakäyntien lkm	29*	18*	19*
• antal timmar /tuntimäärä	378	273,5	306,5

* 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 lääkärihoitoa. Muissa tapauksissa sairausloman tarve arvioidaan ensisijaisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Vuonna 2025 sairauspoissaolo kasvoi edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä kasvoi 11 710 päivästä 12 834 päivään. Henkilötyövuosikohtaiset sairauspoissaolopäivät kasvoivat 15,4 päivästä 16,3 päivään. Kasvu liittyy pääasiassa pitkäaikaiseen sairauspoissaoloon, joka kohdistuu rajattuun määrään henkilöitä. Tämä ilmenee niiden henkilöiden määrän kasvuna, joilla on yli 91 päivää sairauspoissaoloa (9 henkilöä vuonna 2024, 22 henkilöä vuonna 2025). Sairauspoissaolojen yleisimpiä syitä ovat mielenterveysongelmat sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, joihin liittyy yleensä pidempiä poissaolajaksoja. Sairauspoissaolojen voimakas kasvu yli 91 päivää sairauslomalla olevien henkilöiden osalta sekä lyhytaikaisten sairauspoissaolojen vakaus osoittavat, että kasvu ei liity ensisijaisesti yleisiin työympäristön ongelmiin koko organisaatiossa, vaan pikemminkin yksilöllisiin ja rakenteellisiin terveysongelmiin. Tätä analyysiä tukee havaintomme seurattessamme järjestelmällisesti pitkäaikaissairauspoissaoloja varmistaaksemme yksilölliset kuntoutus- ja työohjaluotoimenpiteet.

lakkäämpien ikäryhmien osuus sairauspoissaolojen kokonaismäärästä on merkittävä, erityisesti 60–64-vuotiaiden keskuudessa, ja suurin suhteellinen kasvu on havaittu 55–59-vuotiaiden ikäryhmässä. Lyhytaikaisten sairauspoissaolojen osuus (5010 päivää) on pysynyt lähes ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna (4785 päivää), mikä osoittaa, että kasvu ei ole osoitus organisaation yleisistä työympäristöön liittyvistä ongelmista. Aktiivisen tuen malli on tästä syystä merkityksellinen ja tärkeä riskien varhaisen tunnistamisen ja tulevien sairauspoissaolojen vähentämisen kannalta.

Sairauspoissaolojen kasvu vastaa perussyiltään kansallista kehitystä. Kansallisella tasolla sairauspoissaolojen kärjessä ovat, kuten myös kaupungin osalta, mielenterveysongelmat ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, erityisesti pitkäaikaiset sairauspoissaolot. Toisin kuin valtakunnallinen keskiarvo, jossa kunta-alan sairauspoissaolojen kokonaismäärä on pysynyt suhteellisen vakaana tai lievästi laskevana, on Pietarsaareissa tapahtunut kasvua. Tämä kasvu voi kuitenkin liittyä pääasiassa muutamiin pitkäaikaisiin sairaustapauksiin, kun taas lyhytaikainen sairauspoissaolo on pysynyt vakaana, mikä noudattaa kansallisten havaintojen suuntausta. Kuntasektorilla sairauspoissaolopäivien keskiarvo oli 13,2 päivää/henkilö vuonna 2025 (vrt. Pietarsaaren kaupunki 14,5/henkilö vuonna 2025).

Sairauspoissaolopäivät

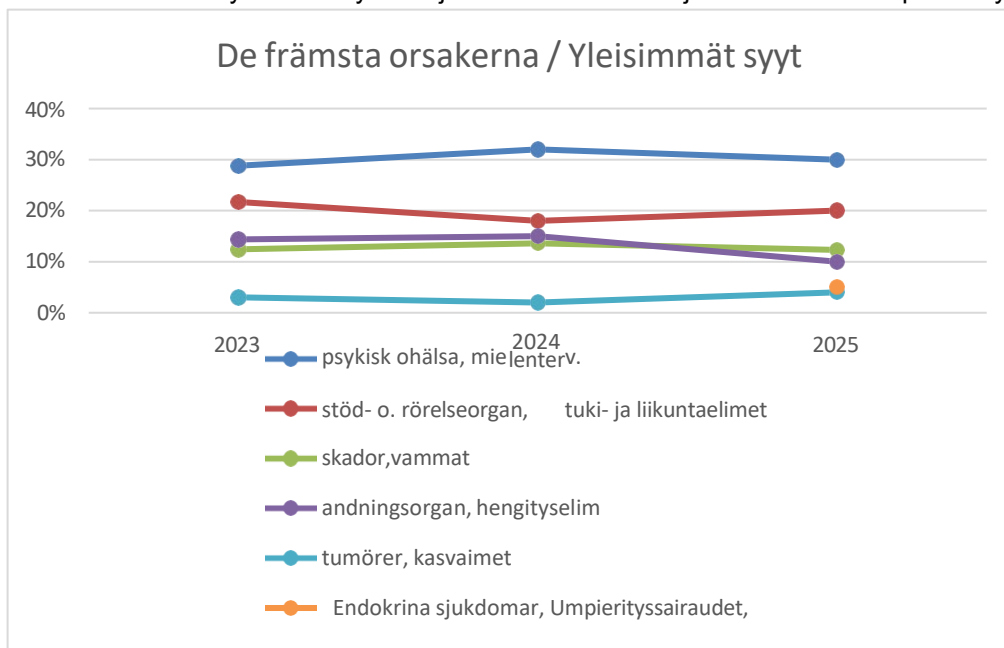
	2023	2024	2025
Bildningstjänster/ Sivistry	10542	10089	11444

Tekniska/ Tekninen	488	900	595
Övriga/ Muut *	799	721	796
Hela personalen/ Koko henkilöstö	11829	11710	12835

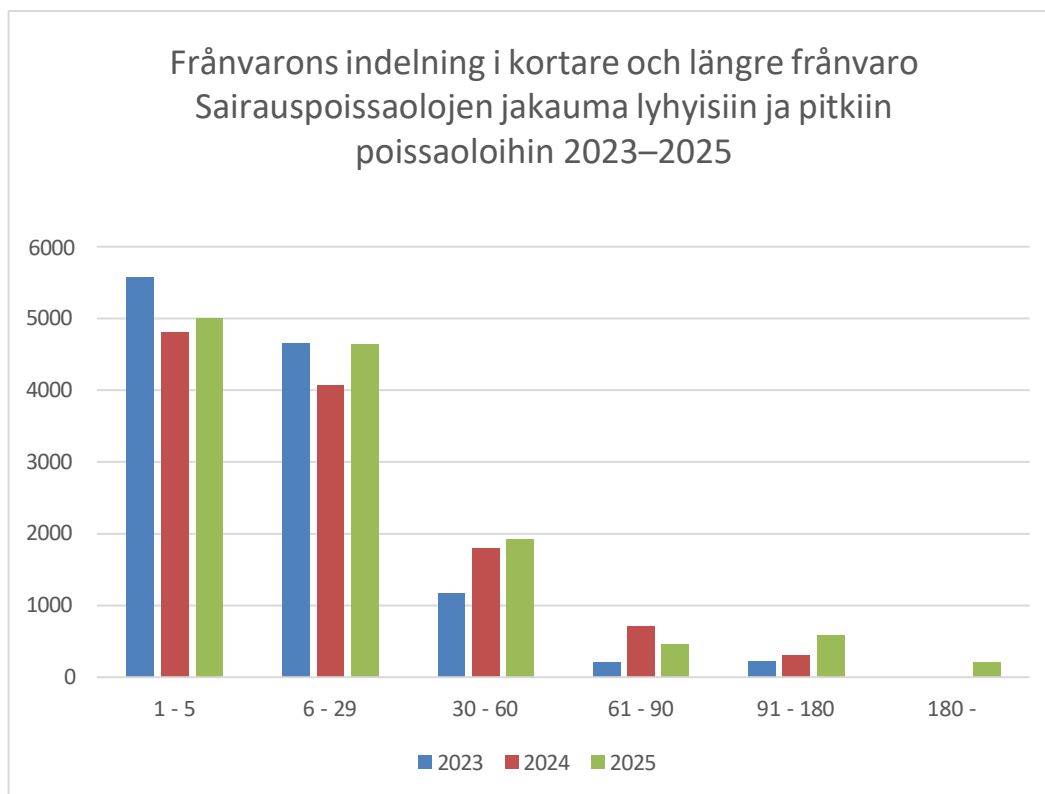
Sairauspoissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohden

	2023	2024	2025
Bildning/ Sivistys	17,6	15,9	17,9
Tekniska/ Tekninen	11,3	20,5	13,5
Övriga/ Muut *	9,9	9,0	7,58
Hela personalen/ Koko henkilöstö	16,4	15,4	16,3

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

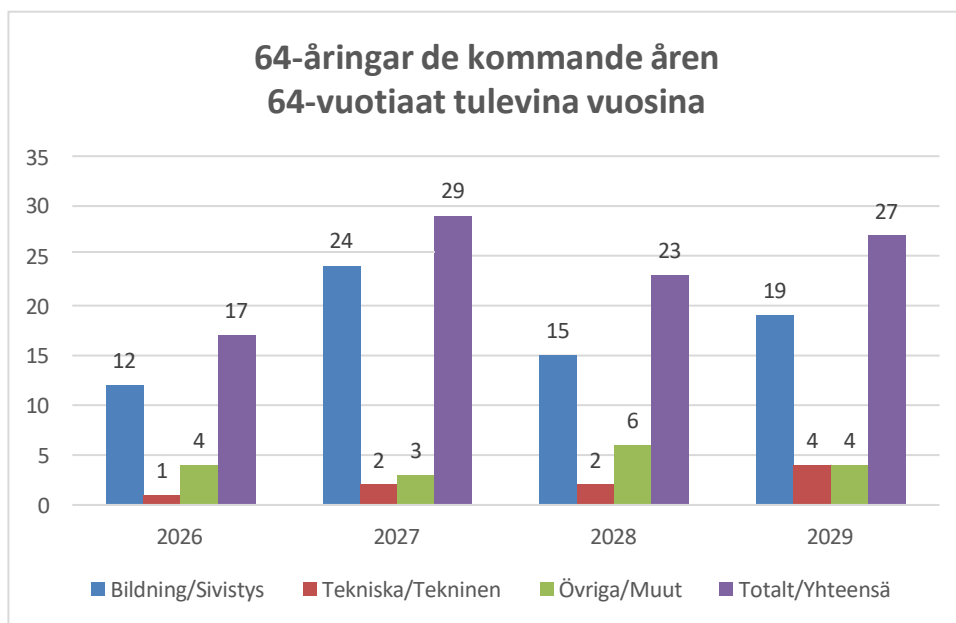


Mielenterveysongelmat sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat syinä yli puoleen sairauspoissaolopäivistä (30 % ja 20 %). Vuosien 2024 ja 2025 välillä muutokset olivat pieniä. Muita syitä pienempiin osuuksiin: vammat noin 12 prosenttia, hengityselinten sairaudet 10 prosenttia. Vuoden 2025 sairauspoissaolopäivistä 1694 päivää oli palkattomia (1 026 päivää vuonna 2024) ja 1810 päivää sellasia, joista on maksettu kaksi kolmasosaa palkasta (1 236 päivää vuonna 2024).



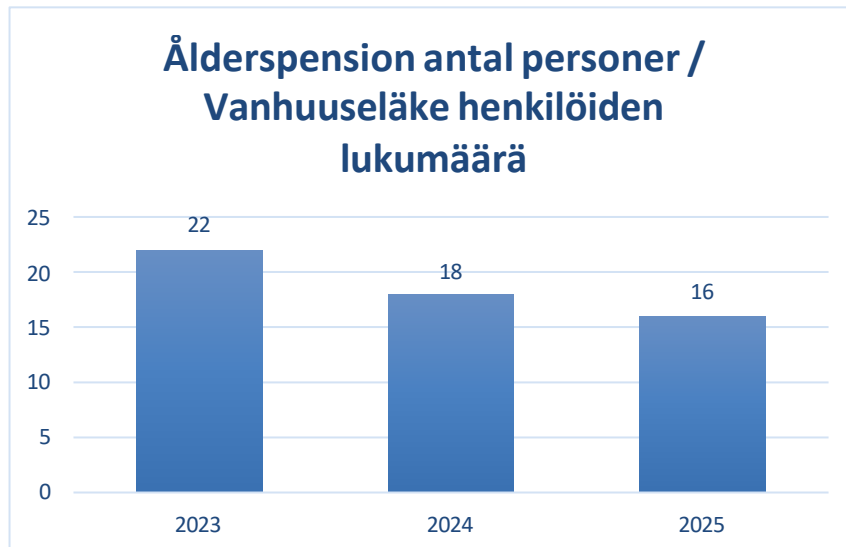
4.5 Eläkkeet

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

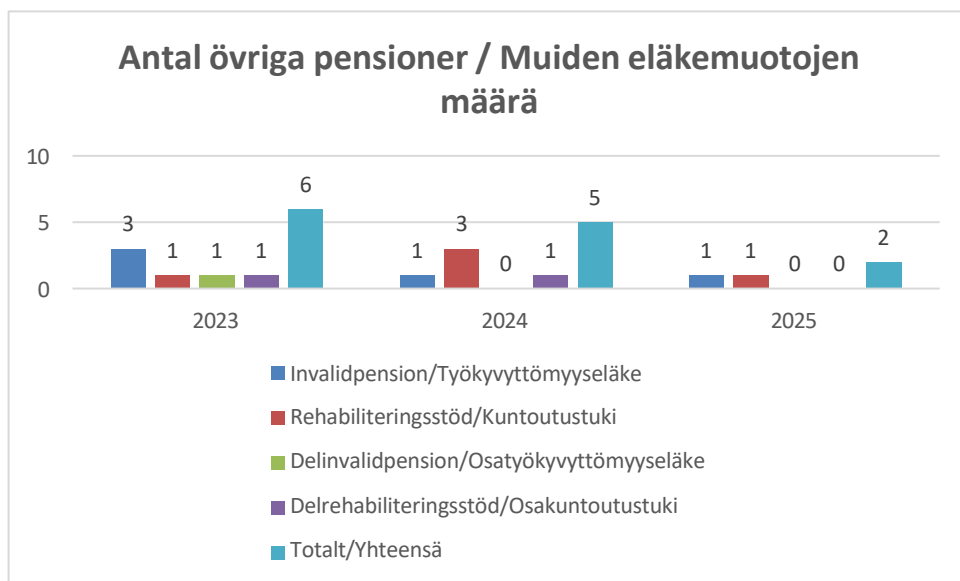


** 31.12.2025 palveluksessa oli 25 vakituista työntekijää, jotka olivat täyttäneet vuoden 2025 aikana tai aiemmin 64 vuotta. Heistä ainakin 15 on eläköitymässä vuoden 2026 aikana.*

Kevan mukaan vanhuuseläkkeen keski-ikä on kaupungilla 64,9 vuotta. Vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle jääneiden työntekijöiden määrä oli 16 henkilöä.



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



Työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu oli 277 214 euroa vuonna 2025. Työkyvyttömyyseläketapaukset vaikuttavat tähän maksuun, joka on osa työnantajan maksamia eläkemaksuja.

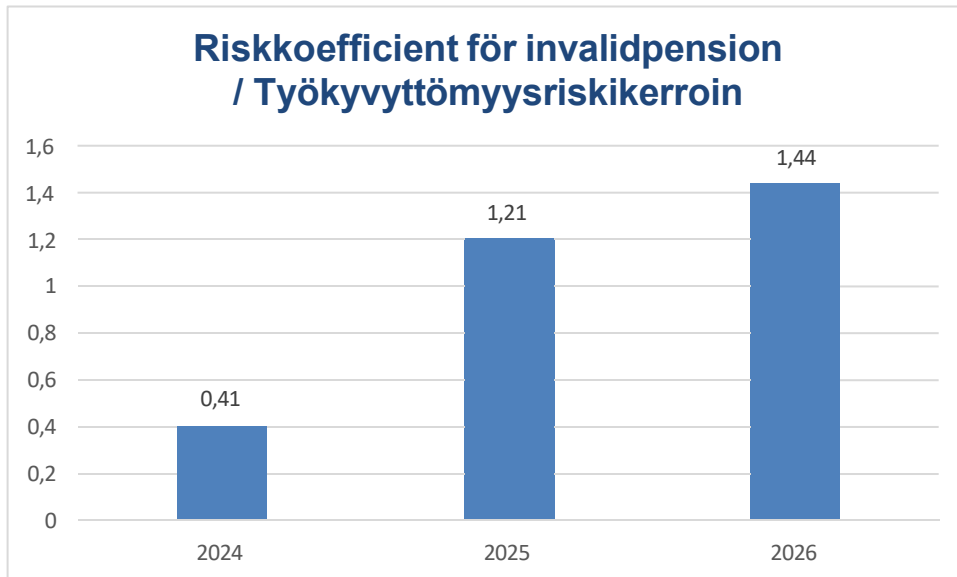
Eläkemaksut

	2023	2024	2025	Ändring föregående år / Muutos aiempi vuosi %
Invalidpensionsavgift / Työkyvyttömyys-eläkemaksu €	160 981	162 999	277 214	+70,1 %
Utgjämningssavgift / *Tasausmaksu	1 199 356	1 167 717	957 980	- 18,0 %

** Kevan tasausmaksu on työnantajamaksu, jota kunnat ja hyvinvointialueet maksavat julkisen sektorin eläkkeiden rahoituksen turvaamiseksi. Maksu täydentää palkkaperusteista eläkemaksua ja kattaa erityisesti vanhoja eläkevastuita. Tasausmaksun taso vahvistetaan vuosittain ja se jaetaan kuntien kesken niiden verorahoituksen suhteessa. Taso perustuu viimeksi vahvistettuun tilinpäätökseen. Tasausmaksu ei ole kiinteä prosenttiosuus, vaan se määräytyy järjestelmän kokonais-tasausmaksun tason ja kunnan suhteellisen verorahoitusosuuden perusteella. Maksu esitetään usein prosentteina. Vuonna 2025 Kevan jäsenyhteisöjen kokonaiseläkemaksu oli 26,75 % palkkasummasta. Palkkaperusteinen eläkemaksu oli 24,4 %, ja tämän ylittävä osuus perittiin tasausmaksuna eli keskimäärin 2,35 %.*

Työkyvyttömyyseläkemaksu on kasvanut. Työkyvyttömyyseläkemaksun nousun syy on vuosien 2022 (3) ja 2023 (3) työkyvyttömyyseläketapausten määrässä, sillä maksu määräytyy takautuvasti. Työkyvyttömyysmaksu perustuu työkyvyttömyyskertoimeen, joka oli 0,50 vuonna 2023, 0,41 vuonna 2024 ja 1,21 vuonna 2025.

Tasausmaksu on laskenut Pietarsaaren kaupungin osalta, sillä se jakautuu kuntien kesken suhteessa niiden verorahoitukseen. Kun kaupungin osuus kuntien kokonaisverorahoituksesta pienenee, esimerkiksi verotulojen muutosten, valtionosuuksien tai rakenteellisten uudistusten seurauksena, myös kaupungin osuus kokonaistasausmaksusta pienenee.



*Tiedot saatu Kevalta.

4.6 Työsuojaelu 2025

Työsuojaeluun 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.

Työsuojaelu 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. Työsuojaeluparin yhteisenä tehtävänä on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä edistää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien asioiden käsittelyyn. Työsuojaeluparin työntekijöiden edustajien määrä oli 41 henkilöä 31.12.2025.

Työsuojaelu on järjestänyt työsuojelupareille neljä tiedotustilaisuutta sekä suomeksi että ruotsiksi. Yksi tilaisuuksista pidettiin työpajan muodossa, johon yhdistettiin ajankohtaista tietoa, loput pidettiin Teamsin kautta. Tiedotustilaisuuksien tarkoituksena on koordinoita työsuojelun kehittämistä kohti yhteisiä tavoitteitamme.

Työpaikan työsuojelun ja turvallisuuden tehokkaassa kehittämisessä käytetään Falcony-ohjelmistoa. Ohjelma helpottaa erilaisten henkilöstön työturvallisuuteen liittyvien tapahtumien ja

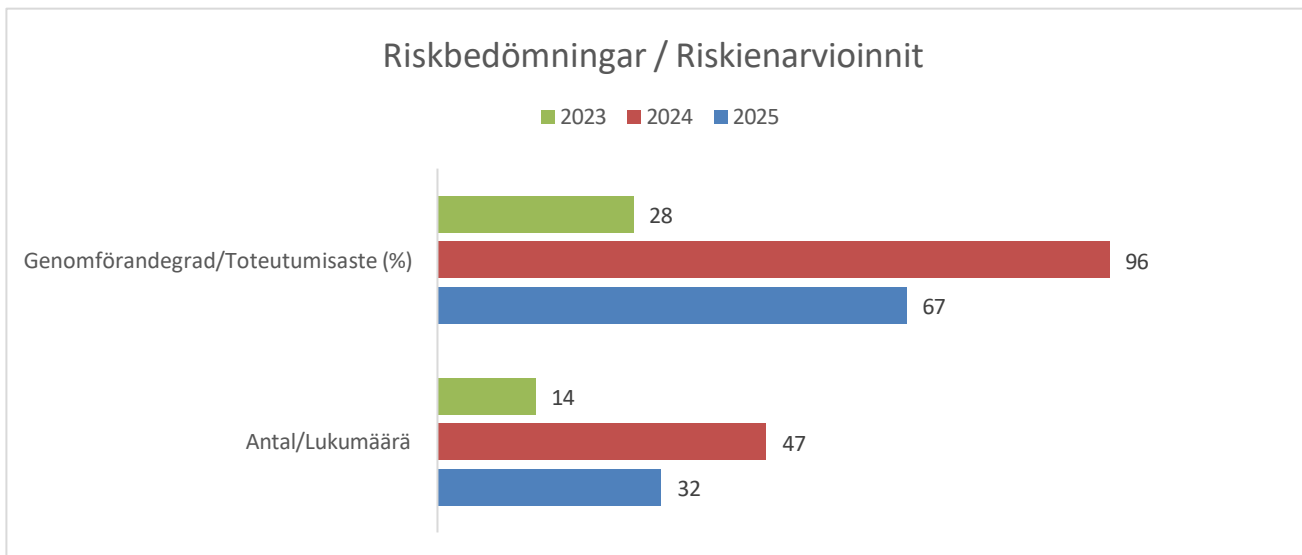
havaintojen ilmoittamista. Lisäksi Falcony on digitalisoinut riskienhallinnan, mikä tekee prosessista sekä helpomman että tehokkaamman. Falconyn kautta saa myös tilastotietoa ja työsuojelun kehittämistä voidaan seurata.

Falconyn käyttö lisääntyy ja antaa henkilöstölle paremmat mahdollisuudet työympäristöönsä vaikuttamiseen. Vuonna 2025 rekisteröitiin 917 havaintoa. Taulukossa esitetään raportoidut tapaukset ja tunnistetut riskit. Esihenkilöt käsittelevät kaikki tapaukset ja riskit yhdessä henkilöstönsä kanssa yksiköissään.

Observationstyper / Havaintokategoriat	2023	2024	2025
Incidenter relaterat till personal /Henkilöstöä koskevat tapahtumat	137	262	320
Identifierade risker i arbetet / Töissä havaitut riskit	204	690	511
Annan anmälan eller kundincidenter / Muu ilmoitus tai asiakasvahinko	0	29	86
TOTALT	341	981	917

Riskienarvioinnit päivitetään vuosittain. Tämän takia työsuojelu on ohjeistanut työsuojelupareja päivittämään riskienarvioinnit ja näyttänyt, miten päivitys tehdään käytännössä. Suurin osa työyksiköistä (67 %) on päivittänyt riskienarviointinsa (vertaa 96 % vuonna 2024), kun työsuojelu osallistui riskienarviointiin kaikissa yksiköissä.

Työn riskitekijöitä tunnistettiin yhteensä 511 (ks. yllä oleva taulukko). Osa riskeistä on jo korjattu, joidenkin korjaaminen kestää kauemmin.



Riskien arvioinnit keskittyvät työympäristön fyysisten riskitekijöiden lisäksi myös psykososiaalisiin riskitekijöihin. Stressi, ahdistus ja masennus ovat toiseksi yleisin työntekijöihin vaikuttava työperäinen terveysongelma Euroopassa (EU-OSHA). Siitä syystä myös näitä riskejä on käsiteltävä järjestelmällisesti. 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. Psykososiaalisten riskien kartoituskysely tehdään joka toinen vuosi ja toteutetaan seuraavan kerran vuonna 2026.

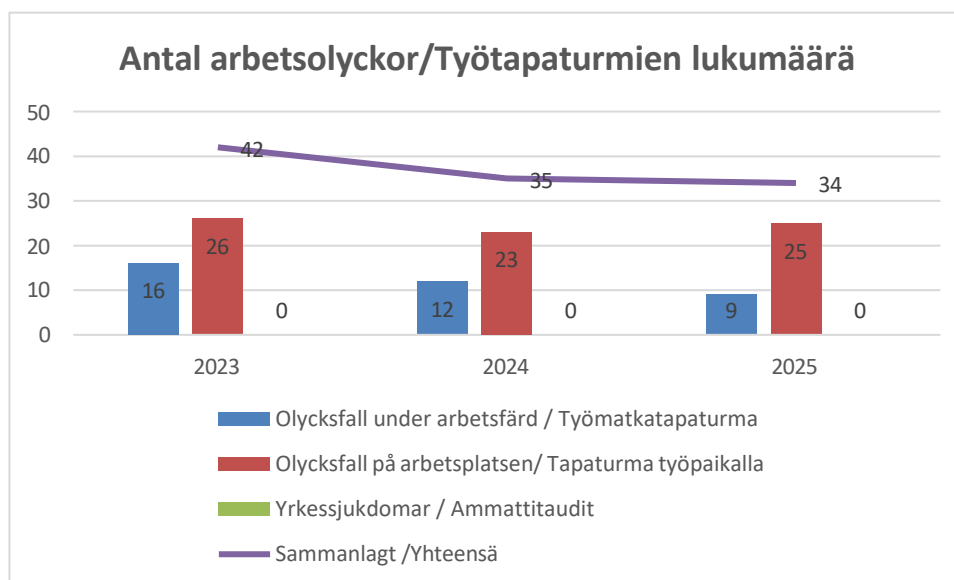
Työsuojeluhenkilöstö on osallistunut yhdeksään yhteiseen työpaikkaselvityskäyntiin Työplussan kanssa (10 käyntiä vuonna 2024). Näissä tilaisuuksissa saadaan arvokasta tietoa työpaikkojen työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista, mikä toimii työsuojelun työtehtävien perustana.

Sisäilmaryhmässä on käsitelty kuuden eri työpaikan sisäilmaongelmia (6 kpl vuonna 2024). Ongelmia esiintyi muutamissa vanhemmissa kiinteistöissä, joita kaupunki ei enää käytä ja jotka ovat olleet peruskorjauksen tarpeessa. Osassa rakennuksia on lisäksi ollut ilmastointiin liittyviä ongelmia, joista on tehty ilmoituksia sisäilmaryhmälle. Sisäilmaryhmä on kokoontunut kaksi kertaa vuoden aikana.

Työsuojelu järjesti kaupungin työntekijöille kuusi hätäensiapukurssia (2 suomenkielistä, 4 ruotsinkielistä). Hätäensiapukoulutukseen osallistui 76 työntekijää (65 henkilöä vuonna 2024).

Työtapaturmat ja väkivallan uhka

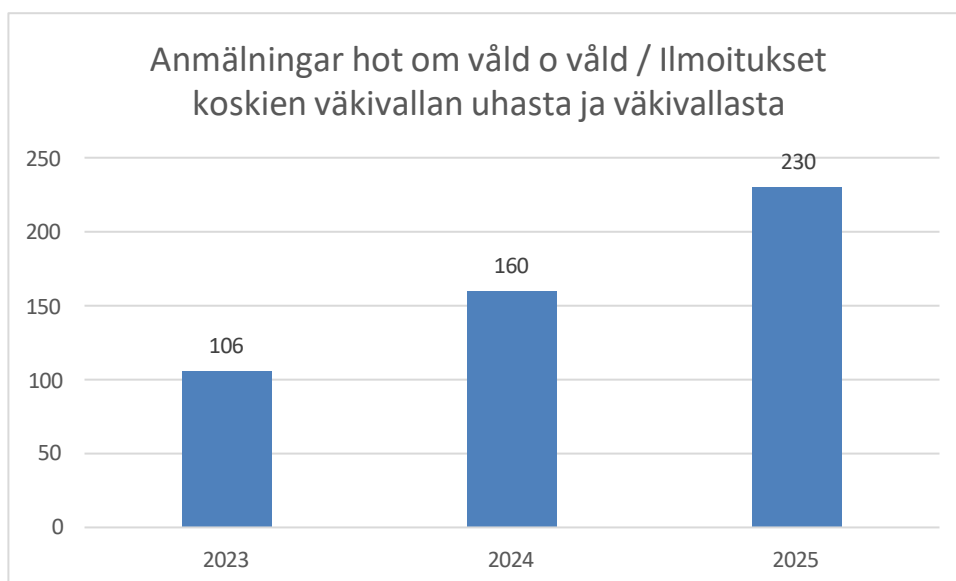
Vakuutusyhtiön tilaston mukaan työtapaturmien määrä oli vuonna 2025 yhteensä 34. Näistä 25 tapahtui työpaikalla ja 9 työmatkalla. Suurimmat syyt työtapaturmiin, 47 prosenttia (58 % vuonna 2024) olivat liukastuminen, kompastuminen tai kaatuminen. 18 prosentissa tapauksista (10 % vuonna 2024) syynä oli varhaiskasvatuksessa olevan lapsen tai koulussa olevan oppilaan väkivalta henkilöstöä kohtaan. Muut yksittäiset tapaturmat (35 %) ovat johtuneet jonkin liikkeessä olevan esineen osumisesta henkilöstöön, pyörällä kaatumisesta, pyörällä tai autolla törmäämisestä tai esimerkiksi venähdys ennakoimattomista nopeista liikkeistä johtuen, äkillisen ulkoisen tapahtuman seurauksena.



Työtapaturmien määrä on vuoden 2024 tasolla. Työtapaturmien aiheuttamien sairauspoissaolopäivien määrä oli 116 päivää, mikä huomattavasti vähemmän kuin edellisvuonna. Tämä johtuu siitä, ettei vuonna 2025 ole ollut työtapaturmia, jotka olisivat johtaneet pitempään sairauspoissaoloon. Kuvio kuvaa vakuutusyhtiön hyväksymiä työtapaturmia.



Tilastojen mukaan ilmoitukset uhkaavista tai väkivaltaisista tilanteista ovat lisääntyneet 43 prosenttia edellisvuodesta. Syynä kasvuun on henkilöstön parempi tietoisuus siitä, millaisista tilanteista tehdään ilmoitus, ja että ilmoitusten avulla voi parantaa työympäristöä ja työssä viihtymistä. Kansallisella tasolla on lisäksi nähtävissä suuntaus, jonka mukaan uhkaavien ja väkivaltaisten tilanteiden määrä on kasvussa kunnan palveluissa.



Raportoidut väkivaltatilanteet johtuvat yli 90 prosentissa tapauksista muutamasta ulospäin suuntautuneesti käyttäytyneestä lapsesta esiopetuksessa ja erityisluokilla. Satunnaisia tapauksia on myös raportoitu muista päiväkodeista ja kouluista. Asiakaspalvelussa toimiva henkilöstö on lisäksi raportoinut muutamia tapauksia uhkaavasti käyttäytyneistä asiakkaista.

Työsuojelu on huomionnut kaikki ilmoitukset. Työsuojelu osallistuu aktiivisesti ja auttaa henkilöstöä tilanteen parantamiseen tähtäävissä toimenpiteissä. Varhaiskasvatuksen ja koulujen henkilöstölle järjestettiin täydennyskoulutusta väkivallanhallinnassa. Varhaiskasvatuksessa on lisäksi otettu käyttöön yksilöllisen turvallisuussuunnitelman malli.

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.

Vuonna 2025 on sovellettu poikkeavaa rekrytointimenettelyä. Kaupunginhallitus päätti menettelyn jatkamisesta taloudellisen tilanteen kiristymisen vuoksi. Henkilöstöjaosto on päättänyt uusien tai täyttämättömien virkojen ja tehtävien julistamisesta haettaviksi. Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden tilalle tarvittavat uudet työ- tai virkasuhteet on käsitelty ja hyväksytty kaupungin HR-ryhmässä ennen tehtävien julistamista haettaviksi. Kesätyöntekijät ja muut sijaiset, joita on tarvittu toiminnan turvaamiseksi ympäri vuoden, on edelleen rekrytoitu hallintosäännössä tai toimialojen toimintasäännöissä määrätyllä tavalla.

Henkilöstökustannukset, sisältäen työnantajamaksut, nousivat 5,93 prosenttia 40 651 874 eurosta vuonna 2024 yhteensä 43 062 586 euroon vuonna 2025. Työllisyyspalvelujen siirtymisestä kaupungille johtuen henkilöstökustannukset kasvoivat 3,65 %. Yleinen virka- ja työehtosopimuksen mukainen palkankorotus 2,5 prosenttia koski kaikkia virka- ja työehtosopimuksia. Lisäksi paikallinen järjestelyerä maksettiin seuraavasti: KVTES 0,45 %, OVTES 0,4 %, OVTES G 0,25 %, TS 0,65 % ja TTES 0,4 %.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä 1.2.2025 toteutettiin suurin osa (61,82 %) palkkaharmonisointitarpeesta. Sopimuksen mukaisten jakopottien lisäksi harmonisoinnin toteuttamiseen kohdennettiin myös omia varoja. Jäljellä oleva harmonisointi toteutetaan kaksivuotisen harmonisointisuunnitelman mukaisesti.

Kaupungin maksamat palkat ja palkkiot 2022–2025

1 000 €	2023	2024	2025
Bildningstjänster / Sivistys	25 490	26 265	27 196
Tekniska tjänster / Tekniikka	1 772	1 896	1 880
Övriga / Muut	4 528	4 852	5 997
Lönekostn. Totalt/ Palkkakust. yhteensä	31 790	33 013	35 072
Förändr.fr föreg år / Muutos edell. vuodesta	6,44 %	3,85 %	6,24 %

Ilman palkan sivukuluja

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

	brutto	euro
1. Löner totalt / palkat yhteensä		35 072 381
2. Pensions- och andra sociala avgifter/(lönebikostnader)		
Eläke- ja muut sosiaalikustannukset (palkkasivukulut)		7 990 206
3. Personalinvesteringar / Henkilöstöinvestoinnit		
Företagshälsovård/Työterveyshuolto exkl.moms, ilman alv.5 %		567 979
Tyhy-verksamhet/-toiminta		163 706

* Kaupunki on saanut Kelan korvausta syntyneistä kustannuksista, jotka olivat yhteensä 567 979,17 euroa vuonna 2025 (ilman 5 %:n alv:ia). Kela hyväksyi syntyneet kustannukset korvausluokassa I: 272 236,19 euroa, korvausluokassa II: 267 343,27 euroa. Vuoden 2025 Kela-korvaus työterveydenhuoltokustannuksista oli yhteensä 249 094,87 euroa.

Osittain palkallinen virka- tai työvapaa

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 2025 yhteensä 87 henkilöä piti 680 päivää osittain palkallista virka- tai työvapaata (vrt. 69 henkilöä ja 534 päivää vuonna 2024). Osittain palkallisesta virka- tai työvapaasta kertyi säästöä 75 698 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 349 päivästä ja 29 henkilöstä (vuonna 2024) 560 päivään ja 41 henkilöön vuonna 2025. Vaihdoista saatiin säästöä 58 288 euroa vuonna 2025.

Koulutuskorvaus

Kunnilla on mahdollisuus hakea korvausta koulutuskustannuksista työllisyysrahastosta. Koulutuskorvauksen maksaminen päättyy vuonna 2026. Tarkoituksena on ollut parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Kaupunki sai koulutuskorvausta 29 255 euroa vuonna 2025 (vrt. 29 965 euroa vuonna 2024).

Edellä olevat tasapainottamistoimenpiteet ovat yhteensä 163 241 euroa.

6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Erilaisuuden johtaminen on keskeinen osa hyvää henkilöstöjohtamista ja jokaisen esihenkilön toimintaa. Hyvin johdettuna se vaikuttaa myönteisesti muun muassa työturvallisuuteen, työhyvinvointiin, kannattavuuteen ja palvelukykyyn, luovuuteen ja innovatiivisuuteen, verkostojen syntymiseen, henkilöstötyytyväisyyteen, työnantajakuvaan ja työpaikan vetovoimaan. Tavoitteena on työympäristö, jossa kaikilla työntekijöillä on samat kehittämis- ja onnistumisedellytykset, ja jossa monimuotoisuuteen ja toisinajatteluun suhtaudutaan myönteisesti.

Työpaikkojen tasa-arvokysymykset huomioidaan henkilöstökertomusta laadittaessa. Henkilöstökertomuksessa seurataan esimerkiksi vuosittaista palkkakehitystä, kuten myös miesten ja naisten prosentuaalista määrää. Työkykykysely tehdään joka toinen vuosi, ja se sisältää kysymyksiä työyhteisön ilmapiiristä, vastuusta, mahdollisuuksista, epäasiallisesta kohtelusta ja kiusaamisesta. Falcony-ohjelma on työturvallisuuden ilmoitusjärjestelmä koskien häirintää ja kiusaamista.

HR-ryhmään kuuluvat kaupungin toimialajohtajat, 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.

Pietarsaaren kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä seuraa yhteistoimintaryhmä. Yhteistoimintaryhmässä käsiteltiin henkilöstöön liittyviä periaatteita ja suunnitelmia, henkilöstön kehittämistä ja yhdenvertaista kohtelua sekä työyhteisön sisäistä tiedonkulkua. Yhteistoimintaryhmä arvioi Pietarsaaren kaupungin työpaikkojen tasa-arvoa henkilöstökertomusta käsiteltäessä, tasa-arvosuunnitelman seurannassa sekä myös muiden asioiden käsittelyn yhteydessä, ja tekee parannusehdotuksia. Pietarsaaren kaupungilla on laadittu ohjeet ja mallit, jotka edistävät monimuotoisuutta 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.

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.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjeistus on päivitetty vuonna 2024 vastaamaan nykypäivän vaatimuksia yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta. Ohjeistus sisältää toimenpideohjelman aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen. Toimenpideohjelman toteutumista seurataan jatkuvasti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan seuraavan kerran vuonna 2026. Yhteistoimintaryhmässä käsitellään konkreettisia toimia ja tavoitteita, joilla edistetään yhdenvertaisuutta kaupungin henkilöstöpolitiikassa.

Ohjeistus sisältää tulokset selvityksestä, jossa kartoitettiin, miten henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden organisaatiossa. Kysely toteutettiin elokuussa 2024.

Kyselyn tulosten perusteella 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.

Vuonna 2025 toteutettu työhyvinvointikysely antoi myös palautetta siitä, miten myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat organisaatiossa.

- Työntekijät kokevat työilmapiiriin luottamuksellisena ja positiivisena (4,2).
- Työntekijöiden ja esihenkilöiden välisiä suhteita leimaavat luottamus (4,5), oikeudenmukaisuus (4,2) ja inspiraatio (4,1).
- Työntekijät kokevat, että vastuut jakautuvat hyvin (4,1) ja että organisaation johto tukee työntekijöitä (4,1).

- Työntekijöiden ja esihenkilöiden välinen vuoropuhelu työasioissa saa hyvät arvostukset (4,0).

Työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin tulisi myös jatkossa 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 kesto.

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 kehittämiseksi organisaatioissa. Tämä varmistaa, että päätökset perustuvat faktoihin, ja että niiden vaikutus kattaa koko organisaation. Tavoitteiden ja toimenpiteiden konkretisoiminen vuosille 2026–2027 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

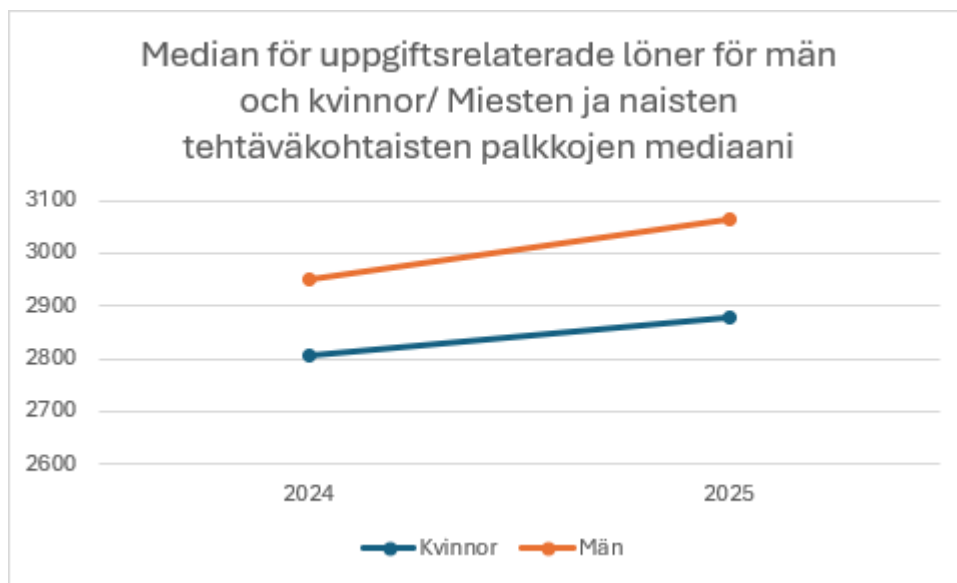
Taulukko kuvaa miesten ja naisten välisen **keskimääräisen tehtäväkohtaisen palkan** vertailua kokoaikaisessa työssä työtehtävästä riippumatta. Vertailu osoittaa, että naisten tehtäväkohtainen keskipalkka on kokopäiväisessä työssä matalampi kuin miesten vastaava kunkin virka- ja työehtosopimuksen puitteissa.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

	Naiset	Miehet	Tehtäväkohtainen palkka (TKP), naiset	Tehtäväkohtainen palkka (TKP), miehet	Naisten TKP verrattuna miesten TKP:hen
KVTES	367	62	2747,68	2984,47	-7,9 %
OVTES	284	58	3241,20	3347,74	-3,2 %
TS	17	53	3332,86	3431,69	-2,9 %

Miesten ja naisten tehtäväkohtaiset palkat työehtosopimuksittain 31.12.2025.

Naisten (668) tehtäväkohtainen keskipalkka kaupungin palveluksessa on 3 107,25 euroa, vastaava summa miehillä (173) on 3 254,63 euroa. Naisten tehtäväkohtainen keskipalkka on 4,5 prosenttia matalampi kuin miesten.

Kuvio kuvaa miesten ja naisten välisen **tehtäväkohtaisen mediaanipalkan** vertailua ja kehitystä kokoaikaisessa työssä työtehtävästä ja virkaehtosopimuksesta riippumatta. Sekä naisten että miesten tehtäväkohtaiset mediaanipalkat ovat nousseet vuodesta 2024 vuoteen 2025. Miesten tehtäväkohtainen mediaanipalkka on kuitenkin noussut enemmän kuin naisten. Naisten tehtäväkohtaiset mediaanipalkat ovat nousseet 2 805,92 eurosta 2 876,07 euroon (lisäys 70,15 euroa) ja miesten 2 948,71 eurosta 3 065,04 euroon (lisäys 116,33 euroa).



Miesten ja naisten tehtäväkohtaiset mediaanipalkat vuosina 2024 ja 2025.

Palkkakartoitus osoittaa, että naisten tehtäväkohtainen keskipalkka ja mediaanipalkka kokoaikatyössä ovat alemmat kuin miesten. On huomattava, että vertailu ei kuvaa miesten ja naisten välisiä palkkaeroja saman ammattiryhmän sisällä. Erot ovat rakenteellisia, eivätkä ne johdu perusteettomasta palkkauksesta samoissa tehtävissä, vaan ammatti- ja tehtävärakenteesta. Tulokset korostavat avoimuuden edistämisen tärkeyttä rekrytoinnissa, urakehityksessä ja esihenkilötyössä.

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