



Ulvila

Henkilöstöraportti 2024

Yhteistyötoimikunta 19.03.2025/§ 3

Kaupunginhallitus 31.03.2025/§ 107

Valtuusto 9.6.2025/§ 66

Sisällysluettelo

Alkusanat	3
Henkilöstöohjelma	4
1 Työn sujuminen työyhteisössä	6
1.1 Perehdytyksen tehostaminen	6
1.2 Työtehtävien ja tavoitteiden kirkastaminen	6
1.3 Palvelutarvetta vastaava henkilöstö	7
1.3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	7
1.3.2 Henkilötyövuosi	11
1.3.3 Työajan jakautuminen	12
1.3.4 Henkilöstön ikärakenne	14
1.3.5 Henkilöstön eläköityminen	15
1.4 Henkilöstön aktiivinen osallistuminen oman työnsä ja palveluiden kehittämiseen	15
1.5 Yhteistyön lisääminen yksiköiden ja toimialojen välillä	16
1.5.1 Yhteistoiminta	16
2 Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö	18
2.1 Ammatillisen kehittymisen tuki ja mahdollistaminen	18
2.1.1 Koulutuskorvaus	19
2.2 Luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden vahvistaminen	20
2.3 Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tuki ja mahdollistaminen	20
2.3.1 Työhyvinvointikyselyt ja jatkotoimenpiteet	22
2.3.2 Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje	24
2.3.3 Henkilöstön tila	26
2.3.4 Työsuojelu	30
2.3.5 Työterveyshuolto	31
3 Laadukas johtaminen ja esihenkilötyö	34
3.1 Valmentavan johtamisen ja esihenkilötyön vahvistaminen	34
3.2 Työnantajan kilpailukyvyn säilyttäminen ja kehittäminen	35
3.3 Palkitsemismallin kehittäminen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä johtamisen ja esihenkilötyön tueksi	35
3.3.1 Palkkaus	35
3.3.2 Henkilöstöedut	38
3.3.3 Muistamiskäytännöt	39

Alkusanat

Vuosittainen henkilöstöraportti kertoo Ulvilan kaupungin henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstöraportissa esitellään henkilöstön keskeiset tunnusluvut henkilöstöohjelman pääpainopisteiden ja tavoitteiden näkökulmista. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat on julkaissut 2021 suosituksen valtakunnallisesti esitettävästä viidestä yhteisestä tunnusluvusta, jotka on otettu myös huomioon tässä raportissa. Henkilöstöraportti on keskeinen väline henkilöstövoimavarojen tuntemiseen ja ennakointiin, minkä avulla kehitetään ja suunnitellaan henkilöstötiedolla johtamista.

Päähavainnot Ulvilan kaupungin henkilöstössä tapahtuneista muutoksista 31.12.2024 tilanteessa:

Ulvilan kaupungin henkilöstömäärä lisääntyi 10 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Vakinainen henkilöstö lisääntyi 6 ja määräaikainen henkilöstö lisääntyi 4 henkilöllä. Henkilöstöstä sivistyksen toimialalla työskenteli 76 (77) %.

Henkilöstön keski-ikä oli 45,03 (45,65) vuotta. Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49 vuotta kuten edellisenä vuonna. Keski-ikältään nuorimmat työyhteisöt vuoden 2024 lopussa löytyvät sivistyksen toimialalta varhaiskasvatuksesta, jossa keski-ikä oli 43,27 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyi 9 (12) työntekijää ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 2 (1) henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi 4 (3) henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,9 (64,4) vuotta.

Henkilöstön sairauspoissaolot nousivat 1554 kalenteripäivää edelliseen vuoteen verrattuna. Alle kymmenen päivän sairaspöissaolot pysyivät lähes samoissa lukemissa viime vuoteen verrattuna. Suurin muutos tapahtui yli 180 sairaspöissaaloissa, jotka lisääntyivät 1363 päivää. Henkilöstöllä oli sairaspöissaoloja keskimäärin 19,4 (16,7) kalenteripäivää/henkilö. Ulvilan kaupungin henkilöstön sairaspöissaoloprosentti oli 5,4 (4,7) %. Terveysprosentti kuvaa sitä osuutta henkilöstöstä, jolla ei ole lainkaan sairaspöissaoloja. Ulvilan henkilöstön terveysprosentti on 5,5 (5,0) %.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli yhteensä 502 (528). Määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna 26 päivällä.

Ulvilan kaupungille perustettiin vuonna 2024 seuraavat uudet toimet: sivistyksen toimialan hallinto- ja taloussuunnittelija, toimistoinsinööri (tekninen toimiala) ja palvelusuunnittelija (ateria- ja puhtauspalvelut). Lisäksi vuonna 2024 perustettiin varhaiskasvatuksen apulaisjohtajan virka.

Vuoden 2024 aikana toteutettiin koko henkilöstölle työhyvinvointikysely sekä esihenkilöille erillinen työhyvinvointikysely. Tulosten pohjalta on hyvä jatkaa kehittämistä kaupunkistrategiamme arvojen iloa, älyä ja yhteiseloä hengessä.

Kirsi Sainio-Lehtimäki

hallintopäällikkö

Noora Aaltonen

henkilöstösuunnittelija

Heidi Aalto

harjoittelija

Henkilöstöohjelma

Valtuusto hyväksyi kokouksessaan 15.12.2023 § 74 Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelman vuoteen 2030. Henkilöstöohjelma on osa Ulvilan kaupungin strategiakokonaisuutta. Sen perustana on Ulvilan kaupunkistrategia 2030, jota se tukee ja täydentää. Kaupunkistrategia pohjautuu tunnistettuihin arvoihin, jotka ovat iloa, älyä ja yhteiseloä. Kaupunkistrategiassa on kuvattu, miten arvot näkyvät arjessa. Arvojen pohjalta on määritelty visio, joka on etunojassa Ulvilassa.

ILOA	ÄLYÄ	YHTEISELOA
- Vahvistetaan työn ja tekemisen iloa. - Luodaan myönteisyyttä kohtaamisissa ja viestinnässä. - Kehitetään hyvää johtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja osaamista.	- Kannustetaan idea- ja kokeilukulttuuriin. - Tehostetaan tiedolla johtamisen avulla ennakoivaa ja viisasta johtamista ja talousajattelua. - Edistetään vihreän siirtymän tekoja ja investointeja sekä vastuullista kehittämistä.	- Opitaan tekemään tuloksetkaampaa yhteistyötä eri verkostojen kanssa. - Hyödynnetään erilaisuuden voima. - Terästetään palveluiden ja palvelukulttuurin kehittämistä hyödyntäen osallistavaa palvelumuotoilua.
- ETUNOJASSA ULVILASSA		

Kuva 1: Ulvilan kaupunkistrategia 2030.

Henkilöstöohjelma on strategisen henkilöstöjohtamisen väline. Sen avulla viestitään henkilöstölle ja kaupungin asukkaille yhtenäisistä periaatteista henkilöstöasioiden hoitamisessa ja luodaan työnantajakuva. Henkilöstöohjelma on pitkän aikavälin näkemys ja suunnitelma, kuinka kaupunki huolehtii siitä, että palveluja toteuttaa juuri oikeanlainen henkilöstö.

Henkilöstöohjelma tarkistetaan ja tarpeen mukaan päivitetään vuosittain valtuustossa. Vuonna 2024 henkilöstöohjelmaan lisättiin esihenkilöiden tehtävät. Muutos astui voimaan valtuuston kokouksessa 13.12.2024 § 72.

Henkilöstöohjelma on laadittu kaupunkistrategian tavoin vuoteen 2030. Se koottiin syyskaudella 2023. Valmistelun aikana kerättiin työyksiköiltä ja toimialoilta esihenkilöiden ja henkilöstön näkemyksiä toimintatavoista ja toimenpiteistä, joilla arvot saadaan toteutumaan työn arjessa ja joilla kehitetään henkilöstön työhyvinvointia entisestään. Lisäksi hyödynnettiin keväällä 2023 henkilöstölle tehdyn työhyvinvointikyselyn ja esihenkilöille tehdyn työhyvinvointikyselyn tuloksia.

Ulvilan kaupunkistrategiassa määritettyjen johtamista ja työyhteisön kehittämistä koskevien linjausten pohjalta henkilöstöohjelman tarkoituksena on:

- Syventää henkilöstöpolitiikan keinoin näkemystä siitä, miten arvot saadaan näkyviksi Ulvilan kaupungin henkilöstön työn arjessa. Tätä varten on työkaluksi laadittu Ulvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulu.
- Edistää henkilöstöpolitiikan keinoin kaupunkistrategian tavoitteiden toteutumista.
- Vahvistaa HR-tiedolla johtamista sekä siirtymistä reagoivasta toiminnasta ennakoivaan toimintaan. Tärkeää ovat tiedon oikeellisuus, saavutettavuus ja ajantasaisuus.
- Toimia esihenkilötyön perustana.
- Vahvistaa valmentavaa johtamistapaa.

Henkilöstöohjelma yleiset tavoitteet ovat:

- Toteuttaa kaupungin strategisia tavoitteita henkilöstöpolitiikan keinoin.
- Ennakoida odotettavissa olevat lainsäädännön, toimintaympäristön ja työelämän muutokset.
- Tukea työn tuloksellisuuden ja tuottavuuden kehittymistä.
- Edistää henkilöstön ammatillisen osaamisen säilymistä ja kehittymistä.
- Edistää johtamisosaamisen säilymistä ja kehittymistä.
- Edistää henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyisyyden säilymistä.
- Toimia pohjana ja perusteluina esihenkilötyössä tehdyille ratkaisuille.

Henkilöstöohjelman painopisteet ovat työn sujuminen työyhteisössä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä laadukas johtaminen ja esihenkilötyö. Henkilöstöohjelman tavoitteet, toimenpiteet, mittarit ja vastuutahot esitetään painopistealueittain. Lisäksi on kuvattu henkilöstöohjelmaa täydentävät kokonaisuudet.

Henkilöstöohjelman toteuttaminen tapahtuu työn arjessa päivittäisillä teoilla, joihin jokaisella on oikeus ja velvollisuus osallistua. Seuranta ja arviointi kytketään esihenkilökyselyyn ja työhyvinvointikyselyyn, jonka painopistealueet ovat yhteneväiset henkilöstöohjelman painopisteiden kanssa. Raportointi tapahtuu henkilöstöraportin sekä tilinpäätösprosessin yhteydessä. Henkilöstöohjelman toteutumista arvioidaan tässä henkilöstöraportissa henkilöstöohjelman painopisteiden ja tavoitteiden mukaisesti.

1 | Työn sujuminen työyhteisössä

Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelmaan on kirjattu työn sujuminen työyhteisössä ensimmäiseksi henkilöstöohjelman painopistealueeksi. Työn sujuminen työyhteisössä – painopistealueen tavoitteita ovat perehdytyksen tehostaminen, työtehtävien ja tavoitteiden kirkastaminen, palvelutarvetta vastaava henkilöstö, henkilöstön aktiivinen osallistuminen oman työnsä ja palveluiden kehittämiseen sekä yhteistyön lisääminen yksiköiden ja toimialojen välillä. Tavoitteiden toteutumista seurataan mm. työhyvinvointi- ja esihenkilökyselyillä. Tavoitteiden toteuttamisessa koko henkilöstöllä on merkittävä rooli. Työn sujuvuuden lisäämisessä esihenkilö on merkittävässä roolissa kannustamalla, pureutumalla ongelmiin, kuuntelemalla työntekijöitä ja olemalla mukana pohtimassa, miten työtä voitaisiin tehdä järkevämmiin.

1.1 Perehdytyksen tehostaminen

Perehdytykseen on kaivattu suunnitelmallisuutta ja tasalaatuisuutta palautteiden perusteella. Työhyvinvointikyselyssä vuonna 2024 selvitettiin henkilöstön kokemusta perehdytyksen huolehtimisesta työyhteisössä. Vastauksien keskiarvo oli 3,7/5 (3,7). Noin kolmas osa vastaajista oli täysin tai melko eri mieltä perehdytyksen toteutumisesta. Vuonna 2024 perehdytyksen tehostaminen tunnistettiin tärkeäksi kehittämisalueeksi. Perehdytys nostettiin henkilöstöohjelmaan sekä henkilöstöhallinnon tavoitteeksi vuoden 2025 talousarvioon.

1.2 Työtehtävien ja tavoitteiden kirkastaminen

Työtehtävien ja tavoitteiden kirkastaminen on henkilöstöohjelman tavoite. Tätä tavoitetta tukee kehityskeskustelujen toteuttaminen ja seuranta koko organisaatiossa. Vuonna 2024 yhtenä henkilöstöhallinnon kehittämisen painopisteenä oli esihenkilötehtävien ja -tavoitteiden kirkastaminen. Esihenkilöiden tehtävät avattiin henkilöstöohjelmaan ja niitä nostettiin esille esihenkilöaamuissa. Kehityskeskustelujen seurannan kehittäminen nostettiin vuonna 2024 henkilöstöhallinnon yhdeksi tulevaisuuden tavoitteeksi.

Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyssä selvitettiin, miten työyksiköissä tiedetään työyksikön tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat. Vastaajista yhteensä 81,9 % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että jokainen työyksikössä tietää työyksikön tärkeimmät tehtävät tai toimintatavat. Vastausten keskiarvo oli 4,0/5 (4,0). Työhyvinvointikyselyssä selvitettiin myös, miten työntekijät ovat selvillä oman työyksikön tavoitteista. Vastaajista yhteensä 88 % oli täysin tai melko samaa mieltä väitteestä ”Olen selvillä työyksikköni tavoitteista”. Vastausten keskiarvo oli 4,3/5 (4,2). Vastaukset kertovat siitä, että esihenkilöt ovat hyvin onnistuneet tehtävien ja tavoitteiden viestimisessä henkilöstölle ja henkilöstö on hyvin selvillä oman työyksikkönsä tehtävistä ja tavoitteista.

Esihenkilökyselyssä selvitettiin, miten organisaation strategiset tavoitteet tukevat esihenkilöiden toimintaa. Esihenkilöiden kokemukset strategisten tavoitteiden toimintaa tukevasta vaikutuksesta ovat hieman lisääntyneet vuoden 2023 työhyvinvointikyselyyn verrattuna. Vastausten keskiarvo oli 3,9/5 (3,7). Vastaajista yhteensä 73,0 % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että organisaation strategiset tavoitteet tukevat esihenkilöiden työtä.

1.3 Palvelutarvetta vastaava henkilöstö

Uvilan kaupungin henkilöstöohjelman yhdeksi tavoitteeksi on kirjattu palvelutarvetta vastaava henkilöstö. Tähän pyritään pitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnittelulla. Seuraavaksi esitellään henkilöstöä koskevat tärkeimmät tunnusluvut:

1.3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2024 talousarvio ja taloussuunnitelma 2024–2026 sisälsi kunkin tulosalueen talousarviotekstin yhteydessä esitetyn henkilöstöresurssitaulukon, jossa on eriteltynä vakinainen ja määräaikainen henkilöstö. Talousarvio ja -suunnitelma sisälsi henkilöstöresurssitaulukoiden mukaiset palkkamäärärahat, ja vain nämä virat ja toimet voitiin täyttää. Valtuuston hyväksymään talousarvioon sisältyvät tömien, ennakoidettujen virkojen tai toimien täyttäminen edellytti täyttöluvan hakemisen lisäksi talousarvion käyttötalousosan määrärahamuutosta sekä henkilöstöresurssin muutosta.

Kaupungilla on käytössä täyttölupamenettely, jonka mukaan toimialajohtaja hakee kaupunginhallitukselta täyttöluvan toistaiseksi voimassa olevana täytettäviin virka- ja työsuhteisiin sekä yli 12 kuukautta kestäviin määräaikaisena täytettäviin virka- ja työsuhteisiin pois lukien rekrytoinnit, joissa määräaikaisuuden peruste on sijaisuus. Toimialajohtaja hakee kaupunginjohtajalta täyttöluvan 12 kuukautta tai sitä lyhyempänä täytettäviin määräaikaisiin virka- ja työsuhteisiin pois lukien rekrytoinnit, joissa määräaikaisuuden peruste on sijaisuus, tai kyseessä on pitkäaikaistyöttömien palkkaaminen työllistämistuella.

Kaikkien vapautuvien virkojen ja toimien osalta tuli selvittää mahdollisuudet hoitaa ko. tehtävä uudelleenorganisoimalla työt toimialan sisällä tai toimialojen yhteistyöllä ilman uuden henkilön palkkaamista. Tarvittaessa avautuva tehtävä tuli aina täyttää vakinaisesti, ellei sen täyttämiseen määräjäksi ole työsopimuslakiin, viranhaltijalakiin tai työtehtävien uudelleenjärjestelyihin liittyviä muita perusteita. Määräaikainen palvelussuhde solmittiin vain perustelluista syistä. Syitä määräaikaisen palvelussuhteen käyttämiselle ovat mm. sijaisuus, harjoittelu, työn kausiluontoisuus, työn selkeä määräaikaisuus (rajattu työ tai projekti), suoritettavaan työhön liittyvä peruste tai työntekijän pyyntö. Ulvilan kaupunki on viime vuosina muuttanut määräaikaisia työsuhteita toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

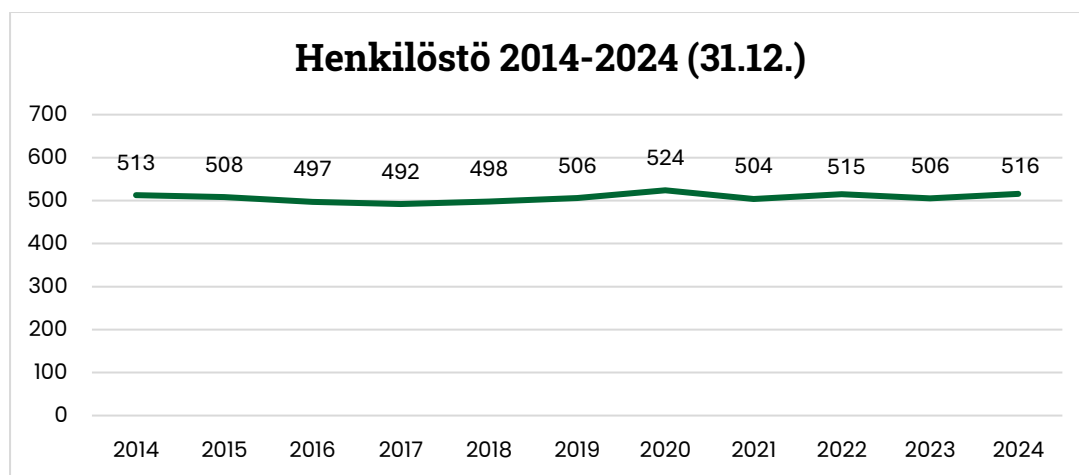
Sijaisia otettiin määrärahojen puitteissa. Sijaisuuksissa määräaikaiset palvelussuhteet olivat mahdollisia. Tällöin määräaikaisuuden oli kuitenkin aukottomasti perustuttava jonkun työntekijän/viranhaltijan poissaoloon, jos sijaisuutta käytettiin määräaikaisuuden perusteena.

Uuden vakinaisen henkilöstön ja sijaisten rekrytointi tuli tehdä Kuntarekryn kautta. Ennen ulkoisen haun avaamista tehtävä voitiin laittaa sisäiseen hakuun, jos se katsottiin tarkoituksenmukaiseksi.

Osa-aikaisia virka- ja työsuhteita käytettiin niissä tehtävissä, joissa tarvetta kokopäiväisen työn teettämiseen ei ole tai osa-aikaistaminen tapahtuu työntekijän aloitteesta. Osasairauspäivärahalla sekä osatyökyvyttömyyseläkkeellä mahdollistettiin työntekijän työssäjaksaminen työkyvyn osittain heikentyessä.

Henkilöstön määrä

Ulvilan kaupungin palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa 516 (506) henkilöä, joista 395 (389) oli vakinaisessa ja 121 (117) määräaikaisessa palvelussuhteessa. Kokonaismäärästä työllistämistuella palkattuja oli 0 (3) työntekijää, oppisopimussuhteisia oli 5 (3) ja esihenkilöitä oli 27 (28). Henkilöstön suhde väestöön vuoden lopussa oli 4,1 (4,1) %.



Taulukko 1: Ulvilan kaupungin henkilöstömäärän kehitys 2014–2024.

Palveluksessa oli vuoden lopussa 10 henkilöä enemmän kuin edellisen vuoden päättyessä (vuonna 2023 palveluksessa taas oli 10 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2022). Vakainainen henkilöstö lisääntyi kuudella (vuonna 2023 vähentyi viidellä) ja määräaikainen henkilöstö lisääntyi neljällä (vuonna 2023 vähentyi viidellä). Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 40 (42). Kaupungin palveluksesta erosi 34 (29) vakinaista henkilöä ja täydelle eläkkeelle siirtyi 9 (12) henkilöä.

Henkilöstön jakautuminen toimialoittain

	2024			2023		
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Muut	Vakinaiset	Määräaikaiset	Muut
Kaupunginjohtaja	1	0	0	1	0	0
Keskushallinnon toimiala	16	6	0	15	2	2
Sivistyksen toimiala	289	103	1	287	100	4
Teknisen toimiala	89	8	3	86	9	0
Yhteensä	395	117	4	389	111	6

Taulukko 2: Henkilöstön jakautuminen toimialoittain 31.12.2024 (516) ja 31.12.2023 (506). (Muut ovat työllistetyt tai oppisopimusopiskelijat.)

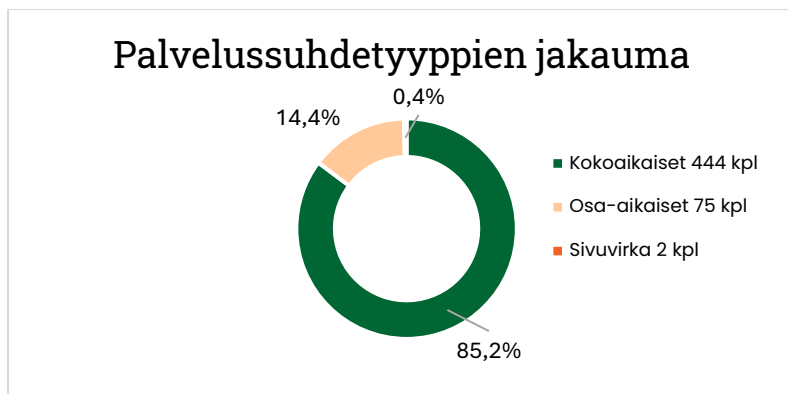
Ulvilan kaupungille perustettiin vuonna 2024 seuraavat uudet toimet: sivistyksen toimialan hallinto- ja taloussuunnittelija, toimistoinsinööri (tekninen toimiala) ja palvelusuunnittelija (ateria- ja puhtauspalvelut). Lisäksi vuonna 2024 perustettiin varhaiskasvatuksen apulaisjohtajan virka.

Ulvilan kaupungin henkilöstöorganisaatio jakautuu kolmeen toimialaan ja edelleen vastuualueisiin.



Kuva 2: Ulvilan kaupungin organisaatio 31.12.2024

Täyttä työaikaa tekevien osuus koko henkilöstöstä oli 85,2 (87,9) %. Osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuoden lopussa 5 (6) henkilöä.



Kuva 3: Palvelussuhdetyyppien jakauma 31.12.2024

Vuoden 2024 aikana eripituisten palvelussuhteiden lukumäärä oli kaikkiaan 2261 (1761) ja niissä oli 781 (442) eri henkilöä. Eripituisten palvelussuhteiden lukumäärä on lisääntynyt määräaikaisten työsuhteiden lisääntyneen sairauspoissaolojen nousun vuoksi. Työllistämistuella palkattuja henkilöitä oli vuoden aikana yhteensä 7 (9) eri henkilöä.

Vastuualueittain perusopetuksessa ja koulutuspalveluissa sekä varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa työskentelee suurin osa Ulvilan kaupungin työntekijöistä. Sivistyksen toimialalla vuonna 2024 työskenteli 76,2 (77,4) %, teknisellä 19,4 (18,8) % ja keskushallinnossa 4,5 (3,9) % henkilöstöstä.

Kunta-alan yleisimpiä ammattinimikkeitä ovat monet opetusalan ammattinimikkeet sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Ulvilan kaupungilla koulunkäynninohjaajia oli 13,9 % ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajia oli 10,7 % henkilöstöstä.

Top 10 yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2024 (vak. ja ma.)

1.	Koulunkäynninohjaaja	72
2.	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	55
3.	Peruskoulun luokanopettaja	50
4.	Varhaiskasvatuksen opettaja	49
5.	Peruskoulun lehtori	27
6.	Ravitsemistyöntekijä	25
7.	Tuntiopettaja	25
8.	Erityisluokan opettaja	22
9.	Siivooja	22
10.	Lastenhoitaja	14

Taulukko 3: Ulvilan kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet vuonna 2024.

1.3.2 Henkilötyövuosi

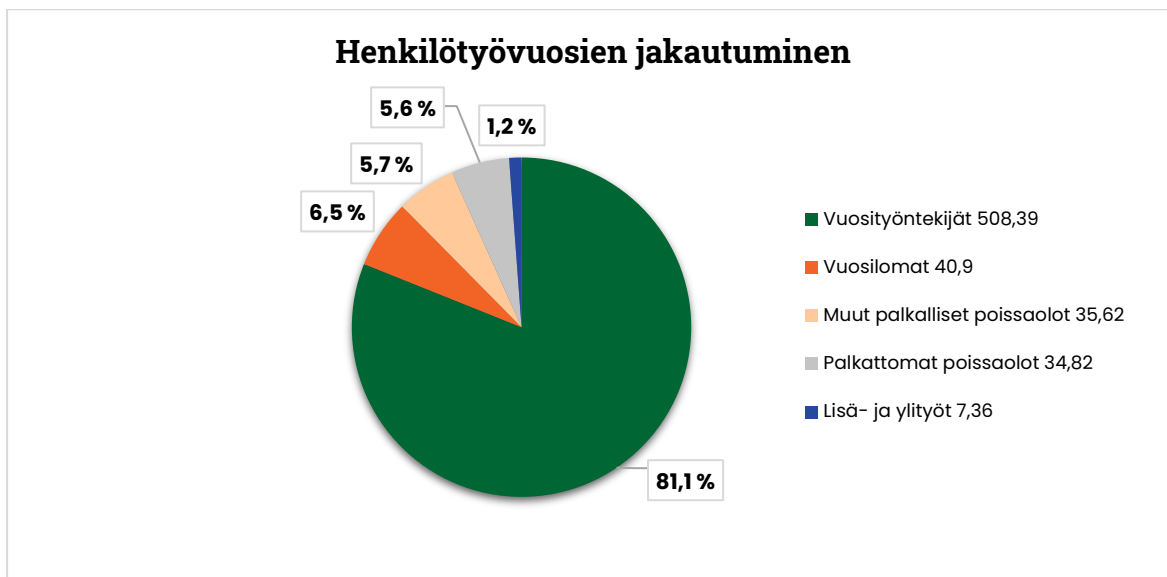
Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä vuoden viimeisenä päivänä.

Uvilan kaupungin henkilöstö teki vuoden 2024 aikana yhteensä 508,39 (498,42) henkilötyövuotta. Kun henkilötyövuosiin lisätään maksetut lisä- ja ylityöt sekä vähennetään palkattomat poissaolot, vuonna 2024 tehtiin 472,77 (472,59) henkilötyövuotta. Kun tästä luvusta vähennetään vielä lisäksi palkalliset poissaolot, Uvilan kaupungin henkilöstö teki vuoden 2024 aikana yhteensä 407,42 (440,36) henkilötyövuotta.

Henkilöstötyövuosi 2024 (2023)	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Muut (oppisopimus, harjoittelijat)	Yhteensä
Vuosityöntekijät	390,97 (378,91)	132,64 (114,04)	3,18 (2,41)	5,70 (3,06)	508,39 (498,42)
Vuosilomat	33,95 (33,4)	6,58 (4,61)	0,16 (0,1)	0,21 (0,14)	40,9 (38,25)
Muut palkalliset poissaolot	27,27 (25,1)	7,95 (6,78)	0,19 (0,11)	0,21 (0,24)	35,62 (32,23)
Palkattomat poissaolot	32,7 (29,73)	2,1 (2,16)	0 (0,02)	0,02 (0,06)	34,82 (31,95)
Lisä- ja ylityöt	5,78 (5,14)	1,55 (0,98)	0,02 (0)	0,01 (0)	7,36 (6,12)

Taulukko 4: Henkilötyövuodet 2024.



Kuva 4: Henkilötyövuosien jakautuminen vuonna 2024.

1.3.3 Työajan jakautuminen

Teoreettinen säännöllinen työaika kertoo henkilöstön sovitun työaika- ja työtuntijärjestelmän mukaisen työajan mukaan lukien vuosiloma-ajan. Kun tästä vähennetään vuosiloma-ajat, sairausloma-ajat sekä muut palkalliset ja palkattomat poissaolot saadaan vuosityöaika. Tehty työaika saadaan, kun teoreettisesta työajasta vähennetään vuosilomat ja poissaolot ja lisätään lisä- ja ylityöt.

Teoreettinen vuosityöajan laskenta on tehty ainoastaan vakituisesta henkilöstöstä. Ulvilan kaupungilla muiden kuukausipalkkaisten (paitsi opettajien), tehty vuosityöaika oli 42 971,55 (43 250,89) päivää vuodessa eli 73,8 (74,9) % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 32 129,95 (30 646,46) päivää vuodessa eli 83,5 (82,0) %.

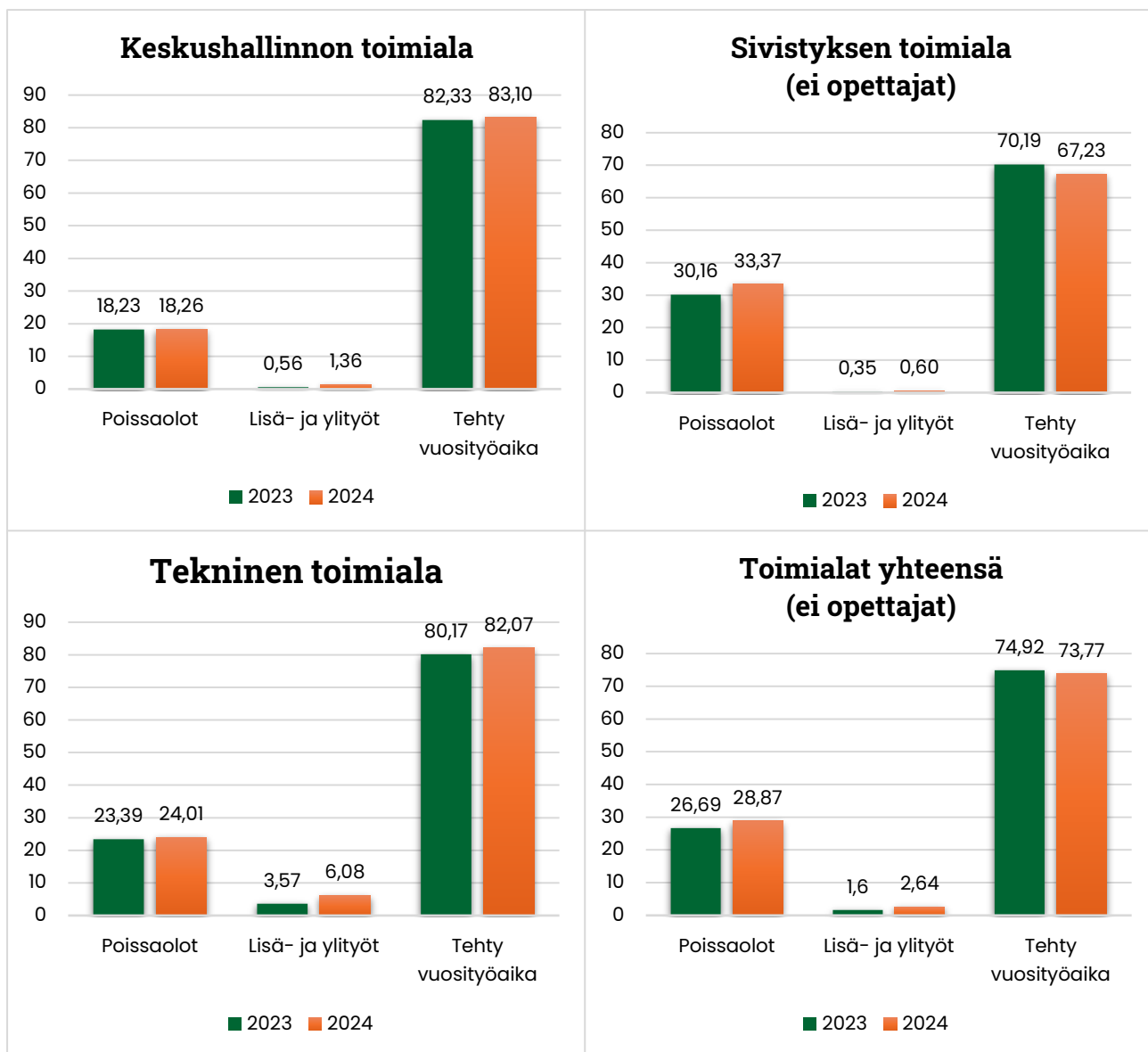
Tehty vuosityöaika on laskenut viime vuodesta Ulvilan kaupungilla 1,5 %. Toimialoittain tarkasteltuna keskushallinnolla tehty vuosityöaika nousi 0,9 % ja teknisellä 2,4 %. Sivistyksellä (ei opettajia) tehty vuosityöaika laski 4,2 %. Opetushenkilöstöllä tehty vuosityöaika nousi edellisestä vuodesta 1,7 %.

	Työajan jakautuminen	Työpäivät	% teoreett. sään. vuosityöajasta
Keskushallinnon toimiala	Teoreettinen sään. vuosityöaika	4287,50 (4226,00)	100 (100)
	- Poissaolot	783 (770,50)	18,26 (18,23)
	+ Lisä- ja ylityöt	58,42 (23,76)	1,36 (0,56)
	Tehty vuosityöaika	3562,92 (3479,26)	83,10 (82,33)
Sivistyksen toimiala (ei opettajia)	Teoreettinen sään. vuosityöaika	32 887,04 (31 329,04)	100 (100)
	- Poissaolot	10 973,32 (9 448,99)	33,37 (30,16)
	+ Lisä- ja ylityöt	196,91 (110,89)	0,60 (0,35)
	Tehty vuosityöaika	22 110,63 (21 990,94)	67,23 (70,19)
Tekninen toimiala	Teoreettinen sään. vuosityöaika	21 076,26 (22 178,24)	100 (100)
	- Poissaolot	5060,70 (5188,46)	24,01 (23,39)
	+ Lisä- ja ylityöt	1282,44 (790,91)	6,08 (3,57)
	Tehty vuosityöaika	17 298,00 (17 780,69)	82,07 (80,17)
Ulvilan kaupunki (ei opettajia)	Teoreettinen sään. vuosityöaika	58 250,80 (57 733,28)	100 (100)
	- Poissaolot	16 817,02 (15 407,95)	28,87 (26,69)
	+ Lisä- ja ylityöt	1537,77 (925,56)	2,64 (1,60)
	Tehty vuosityöaika	42 971,55 (43 250,89)	73,77 (74,92)

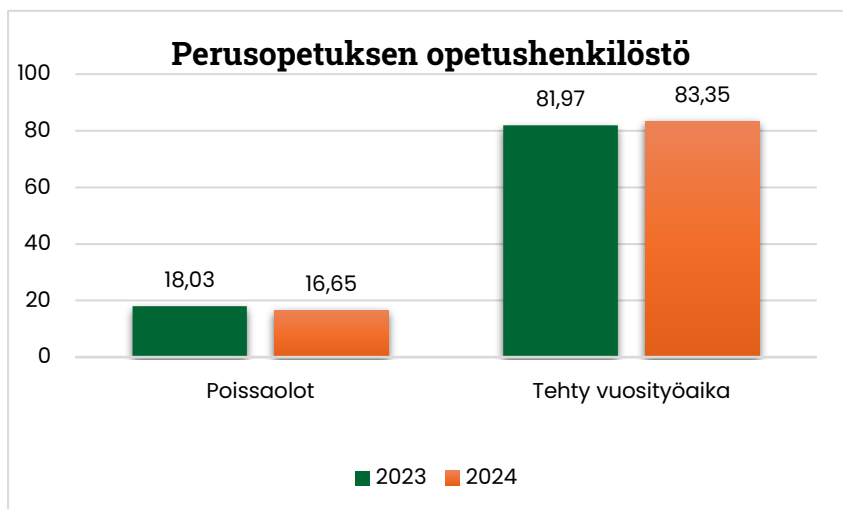
Taulukko 5: Teoreettinen vuosityöaika 2024 (ilman opetushenkilöstöä).

	Työajan jakautuminen	Työpäivät	% teoreett. sään. vuosityöajasta
Opettajat	Teoreettinen sään. vuosityöaika	38 479,89 (37 388,27)	100 (100)
	- Poissaolot	6408,36 (6741,81)	16,65 (18,03)
	Tehty vuosityöaika	32 071,53 (30 646,46)	83,35 (81,97)

Taulukko 6: Teoreettinen vuosityöaika 2024 opetushenkilöstö.



Taulukko 7: Työajan jakautuminen % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta 2024 toimialoittain ja yhteensä.



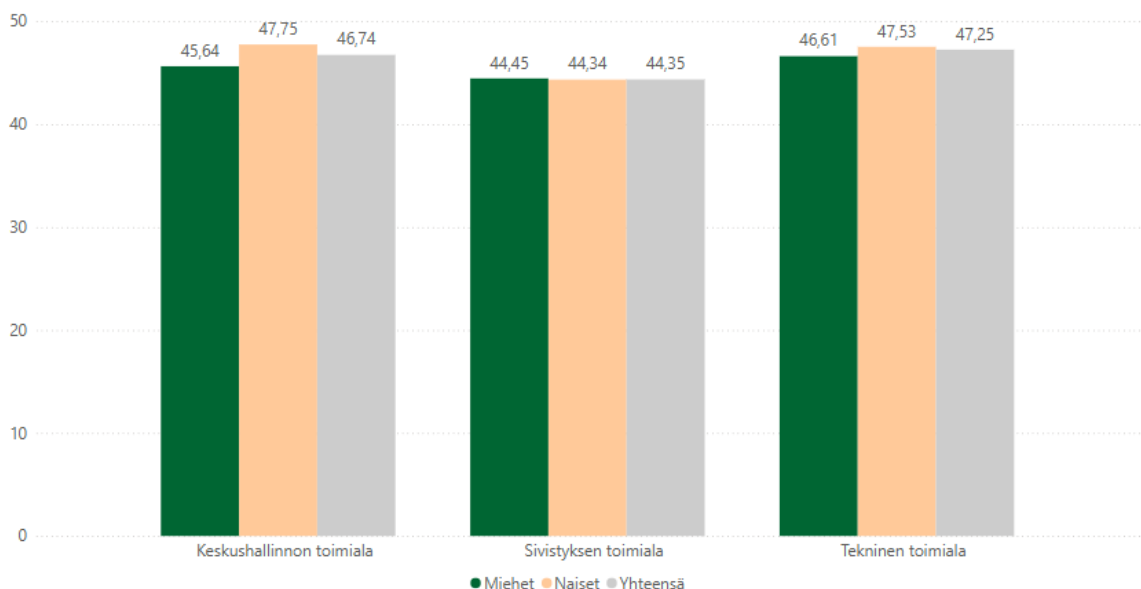
Taulukko 8: Työajan jakautuminen % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta 2024 opetushenkilöstö.

1.3.4 Henkilöstön ikärakenne

Ulvilan kaupungilla vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2024 lopussa oli 46,78 (47,11) vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 45,03 (45,65) vuotta. Toimialoittain keski-ikä jakautuu keskushallinnossa 46,74 (49,07) vuotta, sivistyksessä 44,35 (44,78) vuotta ja teknisessä 47,25 (48,52) vuotta.

Keski-ikältään nuorimmat työyhteisöt vuoden 2024 lopussa löytyvät sivistyksen toimialalta. Ne olivat varhaiskasvatus 43,27 (43,77), perusopetus 44,57 (44,92), kirjasto ja kulttuuri 45,18 (42,40) vuotta sekä liikunta- ja vapaa-aika 45,71 (46,68) vuotta.

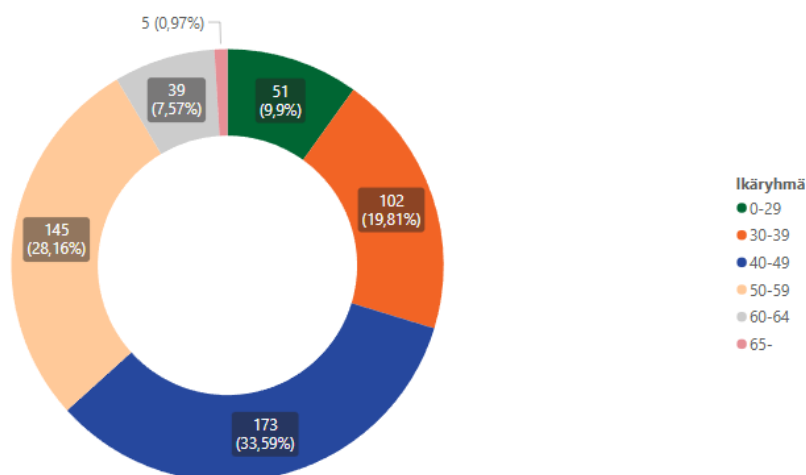
Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2024



Kuva 5: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2024

Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49-vuotiaat 33,6 (31,0) % ja toiseksi 50–59-vuotiaat 28,2 (28,7) %.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2024



Kuva 6: Henkilöstön ikärakenne 31.12.2024

1.3.5 Henkilöstön eläköityminen

Vaihtuvuus aiheuttaa kuluja, sillä töiden uudelleenorganisointi ja uuden työntekijän työhön perehdyttäminen vaativat työaikaa, mikä on pois tehollisesta työajasta. Laskennallisesti uusi työntekijä tekee työtä noin 50 %:n tehokkuudella verrattuna kokeneisiin työntekijöihin, kunnes hän on täysin opastettu ja kykenee samaan tehokkuuteen kuin kokenut työntekijä. Vaihtuvuudella on myös myönteisiä vaikutuksia, sillä sen myötä organisaatio uudistuu.

Ulvilan kaupungin henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2024 yhteensä 9 (12) henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,90 (64,40) vuotta. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 2 (1) henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi 4 (3) henkilöä.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja lukumäärä 2024			
Eläkelajit (KuEL)	Keski-ikä	Henkilöikm	%-osuus henkilöstöstä
Vanhuuseläke	64,90 (64,40)	9 (12)	1,7 (2,4)
Täysi työkyvyttömyyseläke	61,09 (64,00)	2 (1)	0,4 (0,2)
Osatyökyvyttömyyseläke	58,70 (62,40)	4 (3)	0,8 (0,6)

Taulukko 9: Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja lukumäärä vuonna 2024 Ulvilan kaupungilla.

Kevan tekemän ennusteen mukaan Ulvilan kaupungin henkilöstöstä tulee eläköitymään tulevan kymmenen vuoden aikana 77 henkilöä. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Eniten eläköityviä on lastenhoitajissa ja koulunkäyntiavustajissa.

1.4 Henkilöstön aktiivinen osallistuminen oman työnsä ja palveluiden kehittämiseen

Henkilöstöohjelman tavoitteena on henkilöstön aktiivinen osallistuminen oman työnsä ja palveluiden kehittämiseen. Tätä tavoitetta toteutetaan kunnioittamalla henkilöstöä oman työnsä parhaana asiantuntijana sekä hyödyntämällä kokeilukulttuuria ja palvelumuotoilua.

Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyn mukaan 86,6 % henkilöstöstä oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että henkilöstö voi käyttää tietojaan ja taitojaan monipuolisesti. Vastausten keskiarvo oli 4,2/5 (4,2). Työhyvinvointikyselyllä selvitettiin myös, miten henkilöstö voi vaikuttaa työtään koskeviin asioihin. Vastaajista yhteensä 68,8 % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että he voivat vaikuttaa työtään koskeviin asioihin. Vastausten keskiarvo oli 3,7/5 (3,8).

1.5 Yhteistyön lisääminen yksiköiden ja toimialojen välillä

Henkilöstöohjelman tavoitteena on yhteistyön lisääminen yksiköiden ja toimialojen välillä hyödyntämällä kokeilukulttuuria sekä työkiertoa.

Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyssä selvitettiin henkilöstön kokemuksia yhteistyön toimivuudesta yksiköiden välillä. 49,8 % työhyvinvointikyselyyn vastaajista oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin. Vastausten keskiarvo oli 3,4 (3,4).

1.5.1 Yhteistoiminta

Työpaikkakokous on tärkeä välittömän yhteistoiminnan muoto. Sen tarkoituksena on turvata henkilöstön osallistumismahdollisuudet ja tukea työyhteisön kehittämistä sekä parantaa työyksikön toimintaa. Se palvelee myös työpaikkatason johtamista.

Ulvilan kaupungin yhteistoiminta järjestetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaan. Kaupunginhallitus on hyväksynyt vuonna 2013 yhteistoimintasopimuksen, jossa määritellään yhteistyötoimikunnan kokoonpanosta ja toimikaudesta. Kaupungin yhteistyötoimikunta koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista, jotka hoitavat myös työsuojelutoimikunnan tehtävät.

Ulvilan kaupungin yhteistyötoimikuntaan kuuluu yhdeksän jäsentä, joista kolme edustaa työnantajaa ja kuusi henkilöstöä. Työntekijöiden edustajina on yksi pääluottamusmies kustakin henkilöstöjärjestöstä (JHL ry, JUKO ry, JUKO ry/KTN ja Jyty ry) ja työsuojeluvaltuutetut. Työnantajan edustajat valitsee kaupunginhallitus kahdeksi vuodeksi.

Työntekijöiden edustajat	Työnantajan edustajat
Ilkka Blomqvist, pääluottamusmies JUKO RY Mirja Hussi, pääluottamusmies JUKO RY/KTN Marko Enonkoski, pääluottamusmies JHL RY Mari Södergård, pääluottamusmies JYTY RY Johanna Jyrkinen, työsuojeluvaltuutettu Marko Enonkoski, työsuojeluvaltuutettu Elina Laiho, työsuojeluvaltuutettu	Mikko Löfbacka, kaupunginjohtaja Kimmo Vepsä, sivistysjohtaja Teemu Björninen, tekninen johtaja Esittelijä: Kirsi Sainio-Lehtimäki, hallintopäällikkö Pöytäkirjanpitäjä: Noora Aaltonen, henkilöstösuunnittelija

Taulukko 10: Yhteistyötoimikunnan kokoonpano 2024.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2024 viisi kertaa ja käsitteli 35 asiaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltäviä asioita olivat mm. henkilöstöraportti, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työterveyshuollon

työpaikkaselvityksien seuranta, työhyvinvointikyselyjen tulokset, työsuhdepyöräetua koskeva ohjeistus sekä henkilöstön työtapaturma-, läheltä piti- ja asiakasväkivaltatilanteet.

Henkilöstön edustaja oli läsnä kaupungin laajennetun johtoryhmän kokouksissa. Pääluottamusmiehet valitsevat edustajansa laajennettuun johtoryhmään. Vuonna 2024 edustajana oli Juko:n pääluottamusmies.

Työpaikkatason tärkeintä yhteistoimintaa on esihenkilön ja työntekijän keskinäinen välitön vuorovaikutus työn arjessa, jota tukee tasa-arvoinen ja luottamuksellinen viestintä. Muita työpaikkatason yhteistoimintamuotoja ovat kehityskeskustelut, perehdytys, palautteen antaminen, tiedotustilaisuudet, koulutus- ja neuvottelutilaisuudet, kehittämisprojektit ja työpaikkakokoukset.

2 | Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö

Henkilöstöohjelman toisena painopistealueena on osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Tämän painopistealueen tavoitteita ovat ammatillisen kehittymisen tuki ja mahdollistaminen, luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden vahvistaminen sekä työkyvyn ja työhyvinvoinnin tuki ja mahdollistaminen. Tavoitteiden toteutumista seurataan mm. työhyvinvointi- ja esihenkilökyselyillä. Tavoitteita tukevia asiakirjoja henkilöstöohjelman lisäksi ovat Ulvilan kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, henkilöstön huoneentaulu, työsuojelun toimintasuunnitelma sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Tavoitteiden toteutumisessa merkittävää on esihenkilön ja työntekijän sekä työyhteisön vuorovaikutuksen toteutuminen ja osaamisen kehittyminen.

2.1 Ammatillisen kehittymisen tuki ja mahdollistaminen

Osaamista kehittämällä pyritään varmistamaan laadukkaat palvelut, kaupungin kilpailukyky ja jatkuva uudistuminen. Osaamisen kehittäminen kytkeytyy tiiviisti henkilöstösuunnittelun tavoitteeseen, jossa oikeat henkilöresurssit ovat oikeassa paikassa oikeaan aikaan käytettävissä.

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on parantaa samanaikaisesti tuloksellisuutta, työhyvinvointia ja työelämänlaatua niin työntekijän, työyhteisön kuin organisaationkin tasolla. Osaamisen kehittämisen perustana on oppimiseen kannustava ilmapiiri.

Jatkuva oppiminen on muuttuvan työelämän yksi keskeisimmistä taidoista. Sen avulla vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista työuran eri vaiheissa. Työelämän muutoksista aiheutuu uusia osaamistarpeita niin yksilöille, organisaatioille kuin koko yhteiskunnallekin. Henkilöstökoulutus tulee nähdä osana strategista henkilöstöjohtamista. Oppimisen mahdollistaminen ja osaamisen jakaminen ovat keskeinen osa henkilöstön kehittämistä. Henkilöstökoulutuksen avulla voidaan tukea tehtävien vaatimaa osaamista ja urakehitystä.

Henkilöstön kehittämisen menetelmiä voivat olla yhteiset koulutukset, perehdyttäminen, mentorointi, ammatillinen henkilöstökoulutus, työssäoppiminen ja harjoittelujaksot, täydennyskoulutus, uudelleen koulutus sekä jatkokoulutus. Henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaisen organisaation jäsenen omaa vastuuta ja aktiivisuutta. Yksittäisen työntekijän kannalta osaamisen kehittäminen on keskeistä työssä suoriutumisen, työkyvyn ja työn mielekkyyden kokemisen kannalta.

Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelmassa tavoitteena on tehostaa perehdyttämistä sekä tukea ja mahdollistaa ammatillinen kehittyminen. Kehityskeskustelussa tulee aina tarkentaa työntekijän osaamisen vahvuudet ja ne alueet, joissa osaamista tulisi edelleen kehittää sekä päivittää työntekijän henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Toimialojen osaamisen kehittämisen tavoitteet ja painopisteet vuodelle 2024 sisältyivät kaupungin koulutussuunnitelmaan.

Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyssä selvitettiin, miten henkilöstö kokee työn tarjoavan mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. Vastaajista yhteensä 69,9 % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että työ tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen. Vastausten keskiarvo oli 3,8/5 (3,8).

2.1.1 Koulutuskorvaus

Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Koulutuskorvauksen avulla työnantaja voi järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta.

Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että koulutus sisältyy ennalta laadittuun koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai olla muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmitelty. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä työntekijää kohti voi olla enintään kolme. Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä ilmoitetaan siten, että hakemuksessa ilmoitetaan erikseen niiden työntekijöiden lukumäärä, joista on syntynyt oikeus korvaukseen 1 koulutuspäivältä, 2 koulutuspäivältä ja 3 koulutuspäivältä.

Ulvilan kaupungilla koulutusanomukset tehdään ESS-järjestelmään. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli vuonna 2024 yhteensä 502 (528). Määrä laski viime vuodesta 26 päivällä. Koulutuskorvauksen yhdeltä koulutuspäivältä 129 (109) työntekijästä, kahdelta koulutuspäivältä 68 (76) työntekijästä ja kolmelta koulutuspäivältä 79 (89) työntekijästä. Koulutuskorvausta Ulvilan kaupunki sai 9 527,96 (10 024,08) euroa.

Koulutuspäivien lukumäärä ja korvaukset				
	2024	2023	2022	2021
Koulutuspäivien lukumäärä	502	528	495	305
Koulutuskorvaus euroina	9 697	10 024	8 791	5 307

Taulukko 11: Koulutuskorvauspäivien lukumäärä ja koulutuskorvaus 2021–2024

2.2 Luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden vahvistaminen

Luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden tavoitetta toteutetaan Ulvilan kaupungilla työyhteisötaitojen kehittämisellä, häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ennaltaehkäisyllä ja tiedon lisäämisellä, mahdollisten ristiriitojen nopealla ratkaisemisella sekä aktiivisella puheeksi ottamisella. Henkilöstö on laatinut 10 lupausla iloon, älyyn ja yhteiselo. Lupauksilla on merkittävä rooli luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden vahvistamisessa.

Vuonna 2024 laadittiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa arvioitiin Ulvilan kaupungin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Kokonaisuudessaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan, millä on myönteinen vaikutus henkilöstön psykologiselle turvallisuudelle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää tavoitteet tasa- ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi. Ulvilan kaupungilla on nollatoleranssi kaikenlaiselle epäasialliselle käytökselle ja syrjinnälle.

Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyllä selvitettiin työyhteisöissä vallitsevaa luottamuksellista ilmapiiriä. Vastaajista yhteensä 69,1 % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että työyhteisössä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Vastausten keskiarvo oli 3,7/5 (3,8). Kyselyllä selvitettiin myös, miten vastaajat kokevat luottamuksellisen ilmapiirin toteutuvan työntekijä ja esihenkilön välillä. Vastaajista yhteensä 82,1 % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että vastaajan ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Vastausten keskiarvo oli 4,2/5 (4,2).

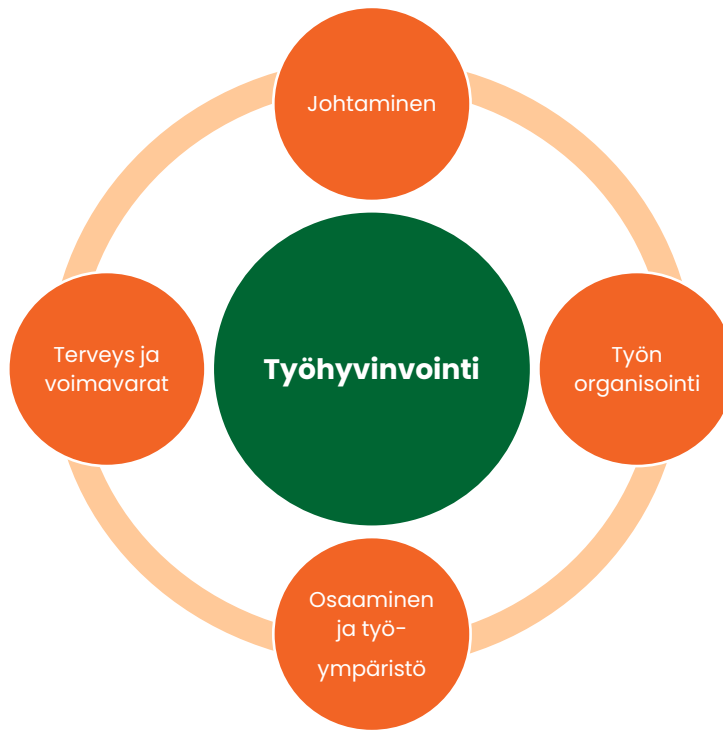
Työhyvinvointikyselyssä selvitettiin myös, miten työyhteisöissä toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti. Kyselyyn vastanneista yhteensä 72,8 % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että työyksiköissä toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti. Vastausten keskiarvo oli 3,7/5 (3,7).

Työhyvinvointikyselyn tavoitteena oli myös selvittää, miten henkilöstö on kokenut työyhteisöissä häirintää tai epäasiallista käytöstä viimeisen kahden vuoden aikana. Vastaajista yhteensä 21,8 % on vastannut täysin tai samaa mieltä väitteeseen: Olen kokenut työyhteisössäni häirintää ja epäasiallista käytöstä viimeisen kahden vuoden aikana. Ulvilan kaupungilla on nollatoleranssi häirintään ja epäasialliseen käytökseen. Häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisy on tunnistettu toimenpiteitä vaativaksi kehittämiskohteeksi. Vuonna 2024 häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyn toimintamallin kehittäminen nostettiin tulevan vuoden henkilöstöhallinnon tavoitteeksi.

2.3 Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tuki ja mahdollistaminen

Työhyvinvointi auttaa jaksamaan työssä ja sen ulkopuolella. Henkilöstön jaksamiseen panostaminen näkyy tuottavuuden kasvuna, henkilöstömenojen alenemisena ja säästöinä eläke- ja sairauskustannuksissa. Henkilöstön hyvinvointi ja motivoituneisuus on olennaisen tärkeää työn laadun ja asiakaspalvelun kannalta. Hyvinvoiva henkilöstö kykenee vastaamaan uusiin haasteisiin ja muutoksiin.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, kuten johtaminen, työn organisointi, osaaminen ja työympäristö sekä yksilön terveys ja voimavarat. Tuloksellisuutta, hyvää palvelun laatua ja työhyvinvointia on mahdollista parantaa, kun toiminta ja kehittäminen toteutetaan suunnitelmallisesti.



Kuva 7: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

Työhyvinvoinnin edistämisen perustan muodostavat yhteisössä vallitsevat arvot ja strategia, jossa henkilöstönäkökulma on mukana. Myös vallitsevat johtamiskäytännöt ovat keskeisiä työhyvinvoinnin kannalta.

Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelman 2030 kaikki painopistealueet, eli työn sujuminen työyhteisössä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä laadukas johtaminen ja esihenkilötyö, sisältävät toimenpiteitä, jotka luovat pohjan henkilöstön työkyvyn ja yleisen työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiselle.

Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuoden aikana eri yhteistyötapaamisissa. Työkykyjohtamisen ohjausryhmässä ovat mukana kaupunginjohtaja, toimialajohtajat, henkilöstöhallinto, työterveyshuollon edustajat, eläkevakuuttaja Keva sekä tapaturmavakuuttaja Fennia. Työterveyden ohjausryhmään kuuluvat kaupunginjohtaja, toimialajohtajat, henkilöstöhallinto ja työterveyshuollon edustajat. Lisäksi työterveyshuollon kanssa pidetään toimialakohtaiset palaverit ja tarvittaessa työsuojelun ja henkilöstöhallinnon Sirius työkyky/sairauspoissaolopalaverit.

2.3.1 Työhyvinvointikyselyt ja jatkotoimenpiteet

Henkilöstön työhyvinvointikyselyn tulokset

Ulvilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin ajalla 3.-18.10.2024. Kysely tehtiin Kevan sähköisellä työhyvinvointikysely-työkalulla. Kyselyn aihealueet olivat työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö, työnantajan toiminta, käsitys työnantajasta sekä asiakkaat ja yhteistyö (palautteen hyödyntäminen). Vuonna 2023 työhyvinvointikysely tehtiin samalla työkalulla, joten tulokset ovat vertailukelpoisia.

Kyselyn vastausprosentti oli 68,2 (58,9) %, ja kyselyyn vastasi 345 (288) työntekijää. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,6 (3,7) asteikolla 1–5, pois lukien lisäkysymykset tai kysymykset, joissa ei ollut edellä mainittua asteikkoa. Kokonaisuudessaan henkilöstön työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida kyselyn tulosten perusteella hyväksi, muutosta oli -0,11.

Kyselyn perusteella vahvimmat aihealueet olivat:

- työn sujuminen työyhteisössä 3,8 (3,8),
- työtehtävät ja omat voimavarat 3,7 (3,8)
- lähiesihenkilötyö 3,8 (3,8).

Kyselyn perusteella eniten kehittämistä kaipaavat aihealueet olivat:

- työnantajan toiminta 3,6 (3,5)
- asiakkaat ja yhteistyö (palautteen hyödyntäminen) 3,6 (3,7).

Käsitys työnantajasta -aihealueessa kysyttiin, suositteletko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi, johon kyllä vastasi 76,7 (79,2) %. Lisäksi kysyttiin, oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna, johon kyllä vastasi 58,1 (61,2) %.

Lisäkysymyksiä oli kolme. Ensimmäisessä kysyttiin, onko tyytyväinen työyksikön tiedonkulkuun ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,3 (3,3). Toisessa kysyttiin, kokeeko työympäristön olevan kunnossa, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,5 (3,6). Viimeisessä kysyttiin, onko kokenut häirintää tai epäasiallista käytöstä viimeisen kahden vuoden aikana, vastausten keskiarvoksi saatiin 2,1 (1,9). Viimeisen kysymyksen prosenttituloksen tarkastelusta nähdään, että melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä oli lisääntynyt + 5,1 %.

Esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulokset

Koska esihenkilöillä sekä heidän omalla työhyvinvoinnillaan on merkittävä vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin, toteutettiin henkilöstön työhyvinvointikyselyn lisäksi esihenkilöille erillinen työhyvinvointikysely ajalla 3.-18.10.2024. Kysely tehtiin Kevan sähköisellä esihenkilöiden työhyvinvointikysely-työkalulla. Kyselyn aihealueet olivat esihenkilötyön tuki, johtaminen ja viestintä organisaatiossa, työkyvyn tukikeinot, oma osaaminen ja kehittyminen, oma hyvinvointi sekä käsitys työnantajasta. Vuonna 2023 esihenkilöiden työhyvinvointikysely tehtiin samalla työkalulla, joten tulokset ovat vertailukelpoisia.

Kyselyn vastausprosentti oli 92,9 (84,4) %, ja kyselyyn vastasi 26 (27) esihenkilöä. Kokonaisuudessaan esihenkilöiden työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida kyselyn tulosten perusteella hyväksi, muutosta oli +0,13. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,6 (3,4) % asteikolla 1–5.

Kyselyn perusteella vahvimmat osa-alueet olivat:

- johtaminen ja viestintä organisaatiossa 3,7 (3,5)
- esihenkilön tuki 3,7 (3,3) sekä
- oma työhyvinvointi 3,7 (3,6).

Kyselyn perusteella eniten kehittämistä kaipaavat osa-alueet olivat:

- työkyvyn tukikeinot 3,4 (3,4) sekä
- oma osaaminen ja kehittyminen 3,3 (3,3).

Käsitys työnantajasta -aihealueessa kysyttiin, suositteletko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi, johon kyllä vastasi 92,3 (88,9) %.

Lisäkysymyksiä oli kolme. Ensimmäisessä kysyttiin, koetko tarvitsevasi esihenkilötilanteisiin valmennusta tai työnohjausta, johon kyllä vastasi 54,2 (44,4) %. Toisessa kysyttiin, onko esihenkilötyölle tarpeeksi aikaa, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 2,8 (3,0). Viimeisessä kysyttiin, olenko perillä muiden esihenkilöiden työssä jaksamisesta, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,1 (3,1). Viimeisen kysymyksen prosenttituloksien tarkastelusta näkee kuitenkin paremmin, että tietämys on parantunut, koska täysin tai melko samaa mieltä oli 50,0 (48,1) % vastaajista, ei samaa tai eri mieltä 23,1 (22,2) % ja täysin eri mieltä ja melko eri mieltä oli 26,9 (29,6) % vastaajista.

Henkilöstön työhyvinvointikyselyn ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta toteutetut toimenpiteet

Henkilöstöhallinto analysoi henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset. Tämän jälkeen tulokset käsiteltiin seuraavasti

- johtoryhmä ti 26.11.2024
- esihenkilöiden aamukahvit ke 4.12.2024
- yhteistyötoimikunta to 18.12.2024
- henkilöstötiedote ti 7.1.2025
- kaupunginhallitus ma 13.1.2025
- esihenkilöt käsitteivät tulokset yhdessä työntekijöiden kanssa tammi-helmikuussa 2025.

Vuoden 2024 tuloksia hyödynnettiin vuoden 2023 tulosten ohella määriteltäessä henkilöstöhallinnon vuoden 2025 toimintasuunnitelmaa, jonka mukaan:

- Talousarviovuonna jatketaan kaupunkistrategian arvojen tekemistä näkyviksi työn arjessa koko henkilöstölle.
- Kehittämisen painopisteinä ovat henkilöstön häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy, perehdyttäminen sekä kehityskeskustelut ja työn suoritusten arviointi.

- Henkilöstön häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy, perehdyttäminen sekä kehityskeskustelujen ja työn suoritusten arvioinnin kehittäminen toteutetaan määrittelemällä niitä koskeva ohjeistus kirjalliseen muotoon ja ottamalla ne käyttöön.
- Työkykyä ja työhyvinvointia koskevan osaamisen lisääminen toteutetaan esihenkilöille ja henkilöstölle suunnattujen tiedotteiden sekä info- ja koulutustilaisuuksien välityksellä.
- Työkykyä ja työhyvinvointia tuetaan ottamalla käyttöön aikaisempien työsuhde-etujen lisäksi työsuhdepyöräetu.
- Seuraava henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikysely toteutetaan syksyllä 2025.

Vuoden 2025 henkilöstöhallinnon toimintasuunnitelmaan määriteltyjen toimenpiteiden voidaan ennakoida edistävän vuoden 2024 tuloksissa esille nousseiden vahvuuksien vahvistamista entisestään sekä kehittämiskohteiksi tunnistettujen asioiden kehittämistä. Näille molemmille hyvän pohjan luo myös henkilöstöohjelma sekä sen Ulvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulu: 10 lupausta iloon, älyyn ja yhteiseloön –liite ja Ulvilan kaupungin esihenkilöiden tehtävät –liite ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä vuonna 2025 valmistuva palaute- ja palkitsemismalli. Lisäksi vuoden 2025 aikana toteutettavan Ulvilan kaupungin työntekijöiden intranetin uudistuksen sekä tammi-kuussa aloitettavien viikoittaisten esihenkilöille suunnattujen henkilöstöhallinnon Teams-tapaamisten, voidaan nähdä luovan hyvä lähtökohta sisäisen viestinnän ja esihenkilöiden tuen kehittämiseksi.

2.3.2 Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje

Uvilan kaupungilla on käytössä Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje TATU. Päivitetty toimintaohje hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 8.2.2021. Toimintaohjeen avulla pyritään entistä tehokkaammin puuttumaan jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työnteossa ilmeneviin ongelmiin. Toimintaohje sisältää korvaavan työn sekä Sirius HR-ohjausjärjestelmän käyttöönoton Ulvilan kaupungin työyksiköissä. Toimintaohje on nähtävillä Ulvilan kaupungin intranetissä, josta myös löytyvät kaikki toimintaohjeen soveltamiseen liittyvät lomakkeet.

Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje antaa pelisäännöt Ulvilan kaupungin työpaikoille siihen, miten työhön liittyvien ongelmien ilmetessä toimitaan kaikkien työntekijöiden kohdalla. Työkyvyn aktiivisessa tukemisessa on olemassa eri tasoja, joita ovat varhainen tuki, työhön paluun tuki ja tehostettu tuki.

Päävastuu aikaisen tuen toiminnasta kuuluu esihenkilölle. Esihenkilön tehtävänä on seurata työntekijöiden työssä selviytymistä ja vaikeuksien ilmetessä ottaa asia puheeksi. Hyvään esihenkilötyöhön kuuluu myös se, että työntekijälle annetaan mahdollisuus vaikuttaa työhönsä liittyvään päätöksentekoon. Työkyvyn aktiivisen tuessa työntekijällä tarkoitetaan myös esihenkilöitä.

Mikäli varhaisen tuen toimet eivät ole riittäviä, siirrytään työkyvyn tehostettuun tukeen, jossa yhteistyö muiden toimijoiden kanssa lisääntyy ja työntekijä sekä esihenkilö saavat asiantuntijoiden apua tilanteen ratkaisemiseksi.

Sirius HR -järjestelmä

Ulvilan kaupungilla on käytössä Suomen Terveystalo Oy:n ylläpitämä Sirius HR -järjestelmä, joka tukee työkyvyn hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamista työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Järjestelmän ansiosta henkilöstöhallinnon, esihenkilöiden ja työterveyden resurssit voidaan suunnata työkyvyttömyysuhan alla olevien henkilöiden etsimisen sijasta heidän hoitamiseensa sekä työssä jatkamisen ja työhön paluun suunnitteluun. Esihenkilöitä on vuoden 2024 aikana kannustettu entisestään Siriuksen käyttöön.

Aloitetoiminta

Ulvilan kaupungilla ei ollut vuonna 2024 varsinaista aloitetoimintaa. Sen sijaan Ulvilan kaupunkistrategiassa 2030 kannustetaan älyä-arvoon liittyen idea- ja kokeilukulttuuriin. Osallistaminen on osa nykyaikaisen kunnan johtamista ja ilmenee prosesseissa. Henkilöstöohjelmaan sisältyvässä Ulvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulussa on määritelty kymmenen lupausta iloon, älyyn ja yhteiseloön. Näistä lupauksista yksi on, että osallistun aktiivisesti oman työni ja palvelujemme kehittämiseen.

Etätyö

Kaupunginhallitus hyväksyi Ulvilan kaupungin henkilöstölle etätyöohjeistuksen 12.8.2020. Etätyöohjeistuksen mukaan etätyönä voidaan sopia tehtäväksi esimerkiksi tietty ajallisesti ja sisällöllisesti rajattu projektiluonteinen työ. Etätyönä tehtäväksi voidaan sopia myös työntekijän ns. normaalit työtehtävät, jos ne luonteeltaan sopivat etätyönä tehtäväksi. Etätyönä voidaan tehdä normaalisti korkeintaan 1–2 työpäivää viikossa.

2.3.3 Henkilöstön tila

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat kustannustekijä, jonka alentamisella saadaan huomattavaa taloudellista hyötyä palkkakulujen vähentyessä (sairauspoissaolopalkka, korvaavat ylityöt sekä sijaisten palkkakustannukset). Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Pitkien, yli kymmenen päivää kestävien sairauspoissaolojen kehitystä pidetään tärkeänä tunnuslukuna kuvaamaan henkilöstön terveyttä.

Sairauspoissaoloja seurataan säännöllisesti Terveystalon Sirius-järjestelmällä sekä työterveyshuollon eri yhteistyötapaamisissa, joista enemmän luvussa 4 Työhyvinvointi. Tapaamisissa käydään läpi Ulvilan kaupungin sen hetkisiä tunnuslukuja ja mietitään ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Sairauspoissaolojen seuranta on yksi keskeinen osa esihenkilöiden ja johdon työkyvyn johtamista.

Sairauspoissaolojen laskentatapa on muuttunut uuden järjestelmän käyttöönoton myötä vuonna 2024. Tämän vuoksi myös vuoden 2023 luvut on muutettu vertailukelpoisuuden vuoksi samalla laskentatavalla toteutetuiksi.

Ulvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2024 olivat yhteensä 10 007 (8 453) päivää. Sairauspoissaolot ovat nousseet 1 554 päivää. Henkilöstö oli sairauslomalla vuoden 2024 aikana keskimäärin 19,4 (16,7) kalenteripäivää henkilöä kohden. Ulvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli 5,4 (4,7) %.

Terveysprosentti kuvaa sitä osuutta henkilöstöstä, jolla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja. Ulvilan henkilöstön terveysprosentti on 5,5 (5,0) %. Terveysprosentti lasketaan keskimääräisen työntekijämäärän mukaan, joten tämän vuoksi terveysprosentti voi olla jopa miinusmerkinen.

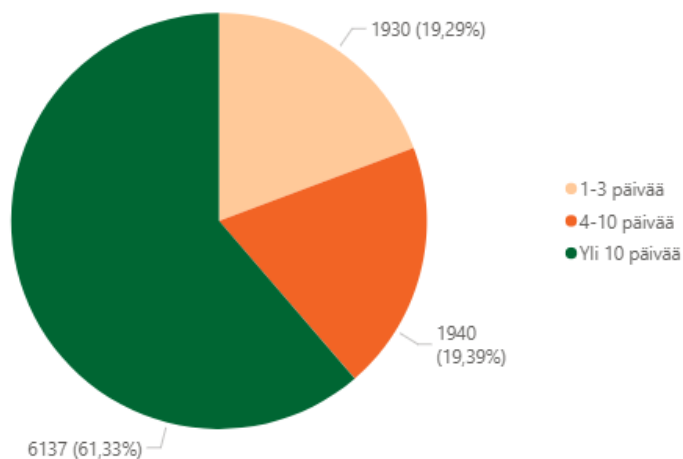
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä			
Poissaolopäivät	2024	2023	Muutos
1–3 päivää	1930	1846	+84
4–10 päivää	1940	1938	+2
11–60 päivää	2255	1884	+371
61–90 päivää	576	584	-8
91–180 päivää	327	585	-258
yli 180 päivää	2979	1616	+1363
Yhteensä	10 007	8453	+1554

Taulukko 12: Henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2024 ja 2023

90–180 päivän sairauspoissaolot laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 258 kalenteripäivää. Eniten nousua tapahtui pitkissä, yli 180 päivän, sairauspoissaoloissa.

Henkilöstölle kertyi yli kymmenen päivän sairauspoissaoloja yhteensä 6137 (4669) kalenteripäivää, joka on kaikista sairauspoissaaloista 61 (55) %.

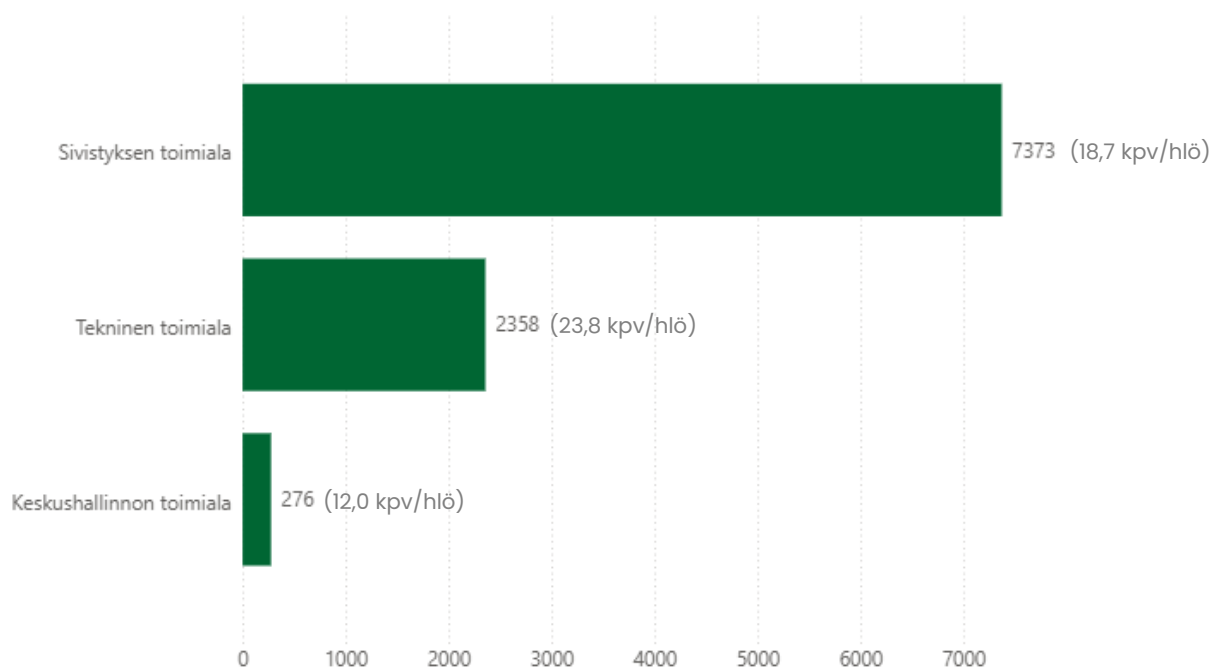
Lyhyet ja pitkäkestoiset sairauslomat 2024



Kuva 8: Lyhyet ja pitkäkestoiset sairauslomat vuonna 2024.

Toimialoittain katsottuna keskushallinnossa sairauspoissaolot lisääntyivät 137 kalenteripäivää, sivistyksessä 1317 kalenteripäivää sekä teknisellä toimialalla 100 kalenteripäivää.

Sairauspoissaolot toimialoittain 2024



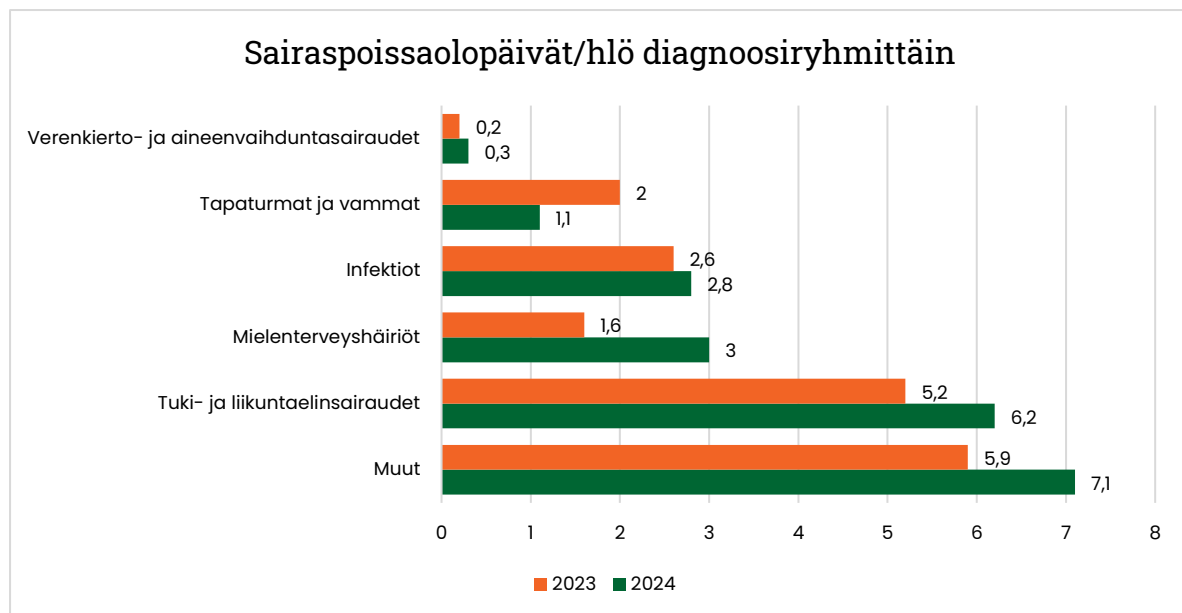
Kuva 9: Sairauspoissaolot toimialoittain ja kalenteripäivittäin/työntekijä vuonna 2024.

Työterveydessä sairauspoissaolot diagnosoisryhmittäin jakautuvat tuki- ja liikuntaelinsairauksiin (alaraajat, selkä, niskahartia, yläraajat), infektioiden, tapaturmiin (työtapaturmat ja vapaa-ajantapaturmat), mielenterveyden häiriöihin (mielialahäiriöt, neuroottiset häiriöt, päihteet ja muut), verenkierto- ja aineenvaihduntasairauksiin, oireet ja vaivat sekä muut (omailmoitteiset poissaolot).

Vuonna 2024 tuki- ja liikuntaelinsairauksien poissaolopäivät jakaantuivat 90 (84) eri henkilölle. Sairaspoissaolot ovat lisääntyneet, yksittäistä työyksikköä tai työperäisyyttä ei ole nähtävissä sairauspoissaolotilastoissa. Alaraajaoireista johtuvat sairauspoissaolot ovat edelleen lisääntyneet. Myös selkähäiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ovat lisääntyneet.

Työtapaturmissa sairauspoissaolot jakaantuivat (17) 20 eri henkilölle ja vapaa-ajan tapaturmissa 12 (9) eri henkilölle.

Mielenterveyspoissaolopäivät jakaantuivat 57 (37) eri henkilölle. Jaksamisen haasteet näkyvät sairauspoissaoloissa merkittävänä kasvuna.



Kuva 10: Sairaspoissaolopäivät/hlö diagnosoisryhmittäin vuonna 2023 ja 2024.

Työtapaturmat, työmatkatapaturmat sekä vapaa-ajantapaturmat

Työtapaturmia tutkitaan työsuojelupalaverissa, jossa selvitetään tapahtumien kulku ja mietitään miten ennalta ehkäistä vastaavien tapaturmien toistuminen. Työtapaturmien taustalla olevat tekijät voidaan jakaa kolmeen ryhmään:

- Organisatorisia ovat kunnossapidon laiminlyönti, perehdyttäminen tai hankalat työasennot.
- Teknisiä ovat epäjärjestys, puutteelliset suojaukset tai laitteiden rikkoutuminen.
- Inhimillisiä ovat tiedonpuute, virheellinen työtapo tai tahallinen laiminlyönti.

Työtapaturmia seurataan säännöllisesti myös yhteistyötoimikunnan kokouksissa sekä kerran vuodessa järjestettävässä työkykyjohtamisen ohjausryhmässä, jossa on paikalla tapaturmavakuutusyhdistön edustaja.

Tapaturmista aiheutuneita työkyvyttömyyspäiviä henkilöstöllä oli vuonna 2024 seuraavasti:

- Työtapaturmia 13 (22) henkilölle, joista aiheutui 72 (333) poissaolopäivää.
- Työmatkatapaturmia 4 (1) henkilölle, joista aiheutui 100 (171) poissaolopäivää.
- Vapaa-ajantapaturmia 8 (7) henkilölle, joista aiheutui 123 (128) poissaolopäivää.

Työtapaturmia aiheuttivat eniten lasten tekemä väkivalta kuten pureminen, töniminen, potkiminen tai lyöminen ja työssä tai työmatkalla tapahtuneet kaatumiset, liukastumiset ja kompastumiset. Asiakasväkivallasta johtuvia työtapaturmia on eniten, mutta niistä ei aiheudu työkyvyttömyyspäiviä läheskään aina.

	Työtapaturmat			Työmatka- tapaturmat			Vapaa-ajan tapaturmat		
	2024	2023	Muutos	2024	2023	Muutos	2024	2023	Muutos
Alle 4 päivää	8	25	-17	5	0	+5	8	5	+3
4–10 päivää	51	39	+12	5	0	+5	21	9	+12
11–60 päivää	13	110	-97	90	35	+55	54	45	+9
61–90 päivää	0	81	-81	0	0	-	40	69	-29
91–180 päivää	0	78	-78	0	136	-136	0	0	-
Yli 180 päivää	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Yhteensä	72	333	-261	100	171	-71	123	128	-5

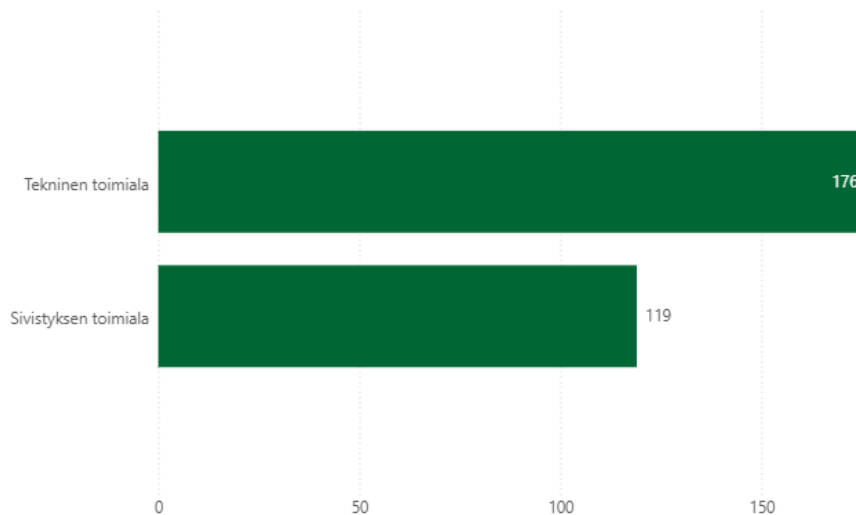
Taulukko 7: Tapaturmista aiheutuneet poissaolot kalenteripäivinä 1.1.–31.12.2024.

Fennialle ilmoitettiin vuonna 2024 vahinkoja 60, joista korvattuja vahinkoja oli 54. Työssä tapahtuneita tapaturmia oli 45, työmatkalla 12 ja muissa tilanteissa 3. Vamman laadun mukaisesti lajiteltuna tä-
rähdys- ja sisäiset vammat (40 %), haavat ja pinnalliset vammat (35 %) sekä sijoiltaanmenot, nyr-
jähdys- ja venähdys- (25 %).

Vahingoista asiakasväkivallan aiheuttamia vammoja oli 25 %, kompastumisia, liukastumisia tai kaa-
tumisia oli 22 %, talvikelin liukastumisia oli 20 %, toisen henkilön vuoksi johtuneita vammoja oli 13 %,
työstä (osuma kehoon/jäänyt puristuksiin) johtuvia vammoja oli 10 %, työasenneista (palovamma,
väliin jääminen, nosto tai muu liike) johtuvia vammoja oli 8 % ja kolarista johtuneita vammoja oli 2 %.

Toimialoitain tarkasteltuna työtapaturmapoissaolot jakautuvat sivistykselle 62 päivää (0,2 kpv/hlö)
ja tekniselle 10 päivää (0,1 kpv/hlö).

Tapaturmapoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä 2024



Kuva 11: Työtapaturmapoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä vuonna 2024.

2.3.4 Työsuojaus

Työsuojaus perustehtävä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitautia työympäristössä. Työsuojaus käsitteeseen kuuluu tätä laajemmin myös hyvä työympäristö, joka käsittää työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi myös henkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin.

Työsuojaus kuuluu kaikille. Työntekijä huolehtii ja välittää itsestään sekä toisista noudattamalla ohjeita ja ilmoittamalla vaaroista. Lähiesihenkilö perehdyttää ja ohjeistaa sekä valvoo ja huolehtii työntekijöistään. Työsuojaus yhteistoiminta havainnoi työympäristöä ja työoloja, tunnistaa häiriöitä ja tekee kehittämissuhteita. Keskijohto ohjeistaa, valvoo sekä huolehtii työoloista ja työympäristöstä. Ylin johto päättää strategian mukaisista tavoitteista, linjauksista ja resursseista.

Työsuojausasioista vastaa työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö, työntekijöiden edustajina kaksi työsuojeluvaltuutettua ja toimihenkilöiden edustajana yksi työsuojeluvaltuutettu. Varsinaiset työsuojeluvaltuutetut ja heidän kaksi varatyösuojeluvaltuutettuaan on valittu toimikaudeksi 1.1.2022–31.12.2025. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään yhteiset työnantajan ja työntekijöiden väliset työsuojeluasiat.

Ulvilan kaupungin työsuojelun tärkeimpiä asiakirjoja ovat työsuojelun toimintaohjelma, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta, asiakasväkivallan hallinnan toimintamalli, päihdeohjelma ja toimintaohje puhtaan sisäilman edistämiseksi.

Kaikista työyksiköissä sattuneista asiakasväkivalta- ja läheltä piti -tilanteista lähetetään ilmoitukset työsuojelupäällikölle. Tapaturmailmoitukset työsuojelupäällikkö näkee Fennian järjestelmästä. Nämä kaikki ilmoitukset käsitellään työsuojelun tiimissä ja viedään tiedoksi yhteistyötoimikuntaan.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan yleiseen huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu tarpeellisilla toiminnoilla huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on tällöin huomioitava työhön, työsuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin

edellytyksiin liittyvät seikat. Käytännössä nämä toteutetaan työsuojelun toimintaohjelmalla, vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisella sekä niiden arvioinnilla ja työntekijöille annettavalla opetuksella ja ohjauksella. Työnantajan on myös selvitettävä ja tunnistettava työssä esiintyvien biologisten tekijöiden aiheuttamat vaarat ja arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Lisäksi työpaikoilla pidetään biologisille tekijöille altistuneiden työntekijöiden luetteloa.

Työsuojelun toimintaohjelman 2022–2025 mukaan kaikissa työyksiköissä tehdään riskien arviointi joka kolmas vuosi ja aina olosuhteiden muuttuessa. Riskien arvioinnin pohjalta laaditaan työyksiköiden toimenpidesuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan vuosittain.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet pyrkivät varmistamaan, että työ Suomessa on terveellistä, turvallista ja reilua. Työsuojeluviranomaisen valvontatyötä ovat työsuojelutarkastukset, joita tehtiin seuraaviin työyksiköihin: keskuskeittiö, kierrätyskeskus Korona, varasto, Vanhakylän koulu, Ryhmäperhepäiväkotia Harjuntasku ja Ulvilan lukio.

2.3.5 Työterveyshuolto

Ulvilan kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut tuottaa Terveystalo.

Porin kaupunki sopijapuolena myös Ulvilan kaupungin sekä Merikarvian ja Pomarkun kuntien puolesta sopivat Terveystalon kanssa työterveyshuollon toteuttamisesta vuosille 2017–2018. Työterveyshuollon optiosopimus otettiin käyttöön vuonna 2019.

Sopimus sisältää lakisääteiset, ennaltaehkäisevät ja hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiset työterveyshuoltopalvelut sekä työterveyshuollon hyvän sairaanhoitokäytännön mukaiset, työterveyshuoltopainotteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut hankintasopimuksen ja vuosittain laaditavan toimintasuunnitelman mukaisesti.

Työterveyden toimintasuunnitelma laaditaan Ulvilan kaupungin ja työterveyshuollon yhteistyössä kerran vuodessa. Toimintasuunnitelmaan merkitään työpaikkaselvityksessä, terveystarkastuksissa ja terveystarkastuksissa sekä muun työterveyteen kertyneen tiedon perusteella todetut työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä aiheutuvat toimenpiteet. Työterveyshuollon palveluiden käyttöehtona on palkanmaksu Ulvilan kaupungilta. Työterveyshuollon palveluiden käyttö ei ole siis sallittu opinto-, virka-, hoito- tai vuorotteluvapaan aikana. Työterveyshuollon ammattihenkilöitä ovat työterveyshoitaja, työterveyslääkäri ja työfysioterapeutti.

Vuoden 2024 toimintasuunnitelmassa Ulvilan kaupungin keskeiset tavoitteet olivat:

- Terve työ: Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta.
- Hyvinvoiva ihminen: Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja saa siihen myös tarvittaessa tukea.
- Toimiva työyhteisö: Olennainen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö.
- Aktiivinen johtaminen: On tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan:

- Kela I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.
- Kela II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista.

Työterveyshuollon vuoden 2024 työnantajan Kelalle lähetettävään korvaushakemukseen liitettävät kustannukset olivat 265 849,60 (232 240,71) euroa. Kokonaiskustannuksista ennaltaehkäisevän työn osuus korvausluokka I oli 58,4 (61,7) % ja sairaanhoidon osuus korvausluokka II oli 41,6 (38,3) %. Kustannusten korvausluokkasuhde on muuttunut hyvään suuntaan, jossa työterveyshuollon palvelut ovat keskittyneet enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan. Työterveydenhuollon kustannukset nousivat 14,47 (12,78) %. Kustannusten nousu johtui yleisestä kustannustason noususta, useista työpaikkaselvityksistä vuoden aikana sekä työterveyshuollon käytön lisääntymisestä.

Työterveyshuollon asiakaskäynnit 2024									
	KL I/Ennaltaehkäisevä (työpaikkaselvitys, tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus sekä terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta)				KL II/Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto		KL I		KL II
	2024	Muutos	2024	Muutos	2024	Muutos	2023	2023	2023
	t	t	kpl	kpl	kpl	kpl	t	kpl	kpl
Ammattihenkilöt									
Lääkärit	20	-13,5	455	+5	726	+114	33,5	450	612
Terveystenhoitajat	205,5	-59	170	+19	45	-5	264,5	151	50
Fysioterapeutit	46,5	-110,5	144	+11	-	-	157	113	-
Etäpalvelut									
Lääkärit	1	+1	12	+4	125	+41	-	8	84
Terveystenhoitajat	-	-	1	+1	20	-2	-	-	22
Fysioterapeutit	-	-	3	+1	-	-	-	2	-
Asiantuntijat									
Psykologit	35	-22,5	124	+37	-	-	57,5	87	-
Erikoislääkärit	-	-	72	+10	1	+1	-	62	-
Etäpalvelut									
Psykologit	15,5	+8	21	+10	-	-	7,5	11	-
Erikoislääkärit	-	-	-	-2	-	-	-	2	-
Muut asiantuntijat									
Ravitsemusterapeutti	-	-	25	+24	-	-	-	1	-
Tutkimukset									
Laboratorio	-	-	112	-50	1159	+156	-	162	1003
Kuvantaminen	-	-	19	-7	185	+25	-	26	160
Yhteensä	323,5	-196,5	1158	+83	2261	+330	520	1075	1931

Taulukko 8: Työterveyshuollon asiakaskäynnit 2024.

Työterveyshuollon kustannukset 2024

	KL I/Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset			KL II/Sairaanhoidon ja muun työterveys- huollon kustannukset		
	2024	2023	Muutos	2024	2023	Muutos
Ammattihenkilöt						
Lääkärit	34 853,05	33 066,09	+1 786,96	30 122,41	29 729,17	+393,24
Terveystenhoitajat	30 820,40	29 575,10	+1 245,30	1 191,18	1 339,98	-148,80
Fysioterapeutit	16 276,51	19 698,75	-3 422,24	-	-	-
Etäpalvelut						
Lääkärit	10 533,32	7 137,50	+3 395,82	29 137,40	21 923,13	+7 214,27
Terveystenhoitajat	10 681,28	6 508,44	+4 172,84	1 740,55	2 060,03	-319,48
Fysioterapeutit	711,61	664,28	+47,33	13,43	-	+13,43
Asiantuntijat						
Psykologit	16 627,57	19 531,10	-2 903,53	-	-	-
Erikoislääkärit	14 945,00	10 489,50	+4 455,50	561,00	79	482
Etäpalvelut						
Psykologit	5 475,77	2 329,24	+3 146,53	-	-	-
Erikoislääkärit	-	504,00	-504,00	-	-	-
Muut asiantuntijat						
Ravitsemusterapeutti	3 883,37	138,40	+3 744,97	-	-	-
Tutkimukset						
Laboratorio	4 775,55	7 656,34	2 880,79	31 638,80	20 472,93	+11 165,87
Kuvantaminen	5 361,20	5 689,45	+328,25	16 221,90	13 325,95	+2 895,95
Muut käyttökustannukset	268,30	259,33	8,97	-	-	-
Yhteensä	155 222,93 €	143 301,52 €	+11 921,41 €	110 626,67 €	88 939,19 €	+21 687,48 €

Taulukko 9: Työterveyshuollon kustannukset 2024.

3 | Laadukas johtaminen ja esihenkilötyö

Laadukas johtaminen ja esihenkilötyö on Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelman kolmas painopistealue. Tämän painopistealueen tavoitteita ovat valmentavan johtamisen ja esihenkilötyön vahvistaminen, työntäjän kilpailukyvyyn säilyttäminen ja kehittäminen sekä palkitsemismallin kehittäminen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä johtamisen ja esihenkilötyön tueksi. Tavoitteiden toteutumista seurataan mm. työhyvinvointi- ja esihenkilökyselyillä. Tavoitteiden toteutumista tukevat kirkastetut esihenkilöiden tehtävät, esihenkilöaamut ja jatkuva kehittäminen.

3.1 Valmentavan johtamisen ja esihenkilötyön vahvistaminen

Henkilöstöohjelman tavoitteena on valmentavan johtamisen ja esihenkilötyön vahvistaminen johtamis- ja esihenkilötyön osaamisen lisäämisellä, johtamis- ja esihenkilötyön periaatteiden ja tavoitteiden määrittelyllä sekä työyhteisötaitojen kehittämisellä.

Vuonna 2023 oli tunnistettu tarve esihenkilöiden tehtävien kirkastamiselle sekä niiden saattamiselle kirjalliseen muotoon. Nämä oli nostettu talousarvioon henkilöstöhallinnon tavoitteeksi vuodelle 2024. Kesäkuussa 2024 järjestettiin esihenkilöseminaarissa kehittämistyöpaja esihenkilöiden tehtävien kirkastamiseksi. Esihenkilöiden tehtävät kirjattiin henkilöstöohjelmaan.

Vuonna 2024 esihenkilöille järjestettiin esihenkilötyön tueksi noin kerran kuukaudessa Esihenkilöiden aamukahvit -tilaisuus. Esihenkilöiden aamukahvien tavoitteena on parantaa ja suoraviivaistaa tiedonkulkua ja viestintää kaupungin johdon ja esihenkilöiden välillä. Esihenkilöaamut oli suunnattu kaikille Ulvilan kaupungin esihenkilöille.

Esihenkilökyselyssä selvitettiin vuonna 2024, millaisia edellytyksiä esihenkilöillä on tehdä omaa esihenkilötyötään. Yhteensä 84,6 % vastaajista oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että organisaatiossa on hyvät edellytykset tehdä omaa esihenkilötyötään. Vastausten keskiarvo oli 4,0/5 (3,7). Esihenkilökyselyssä selvitettiin myös henkilöstön työyhteisötaitoja. Esihenkilöistä 61,5 % oli melko samaa mieltä siitä, että henkilöstön työyhteisötaidot toteutuvat hyvin. Vastausten keskiarvo oli 3,5/5 (3,6).

3.2 Työnantajan kilpailukyvyyn säilyttäminen ja kehittäminen

Työnantajan kilpailukyvyyn säilyttäminen ja kehittäminen on yksi laadukas johtaminen ja esihenkityö-painopistealueen tavoitteista. Kilpailukykyä pyritään kehittämään rekrytointiprosessin laadun sekä työntekijäkokemuksen kehittämisellä. Rekrytointiprosessin laadun kehittäminen tunnistettiin kehittämiskohteeksi ja sen kehittämisen työstäminen aloitettiin vuonna 2024.

Kilpailukyvyyn säilyttämisen näkökulmasta työhyvinvointikyselyssä 2024 selvitettiin, miten Ulvilan kaupungilla hyödynnetään asiakkailta saatu palaute työn kehittämisessä. Vastaajista yhteensä 58,8 % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että palautteita hyödynnetään työn kehittämiseen. Vastausten keskiarvo oli 3,6 (3,7).

Työhyvinvointikyselyssä 2024 kysyttiin henkilöstöltä, suosittelevatko he nykyistä työpaikkaa tuttavilleen. Kyselyyn vastanneista 77 (79,2) % suosittelee työpaikkaa tuttavilleen.

3.3 Palkitsemismallin kehittäminen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä johtamisen ja esihenkilötyön tueksi

Palkitseminen voi olla aineellista tai aineetonta. Aineellista palkitsemista ovat esimerkiksi palkat, palkkiot, henkilökohtaiset lisät ja henkilöstöedut. Aineetonta palkitsemista taas ovat esimerkiksi kehittämismahdollisuudet, osallistaminen, palautteenanto, arvostus ja kiitos. Palkitseminen vaikuttaa organisaation suorituskykyyn ja vaikuttaa työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Palkitsemismallin kehittäminen on nostettu henkilöstöohjelman yhdeksi tavoitteeksi. Tavoitetta tukee aineellisten ja aineettomien palkitsemiskeinojen käyttäminen.

3.3.1 Palkkaus

Ulvilan kaupungin palkkauksessa noudatetaan oikeudenmukaisuutta, joka perustuu tehtävien vaativuuteen ja tuloksellisuuteen sekä kokemukseen ja koulutukseen, sekä ottaa huomioon kaikki ammatitilat ja koko kaupungin henkilöstön. Tavoitteena on palkkauksen kannustavuus. Henkilöstön ja henkilöstöryhmien työmotivaatiota ja hyvien työtulosten aikaansaamista tuetaan ja vaikuttamista omaan työhön lisätään. Periaateratkaisuja tehtäessä kuullaan henkilöstöä työyksiköittäin ja neuvotellaan kaupungin ja asianomaisten järjestöjen kesken yhteiseen näkemykseen pyrkien.

Ulvilan kaupungissa henkilöstön tehtäväkohtainen palkka on määriteltä työnsä vaativuuden arvioinnin perusteella. Kaupungissa on käytössä henkilökohtaisten työsuoritusten arviointi, jonka perusteella työntekijöillä on mahdollista saada tehtäväkohtaisen palkan lisäksi henkilökohtaista palkanlisää. Muita kunta-alan sopimukseen perustuvia palkanlisäjä kuten kannustuslisää ja tulospalkkiota ei ole käytössä.

Kunta-alan sopimuskorotukset 2024						
		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES
1.2.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)				0,119 %	
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %			
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %		2,27 %	2,27 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä*	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %		0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)**	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %	1,00 %
1.6.2024 ja 1.8.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)*****		0,32 %			
* Jos paikallisen erän 0,33 % (1.6.2024) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisesti yleis- korotuksena ja toisesta puolesta päättää työnantaja. **** TuntITESin yleiskorotuksien senttimäärät selviävät myöhemmin. ***** 0,08 % OVTESin keskitetystä erästä on käytetty 1.8.2023.						

Taulukko 10: Kunta-alan sopimuskorotukset vuonna 2024. Taulukossa esitetyissä sopimuskorotuksissa on otettu huomioon 1.2.2024 keskitetyn erän ajankohdan siirrosta tulleet muutokset. Muutokset on korostettu taulukossa lii-
havoidulla tekstillä.

Sopimusala	Palvelussuhteita
KVTES	282
OVTES	200
TS	27
TTES	10
Yhteensä	519

Taulukko 11: Palvelussuhteiden jakautuminen sopimusaloinnain 31.12.2024.

Henkilöstökustannukset

Kaupungin palkkasumma oli 20 211 761 (19 109 370) euroa, joka oli 1 102 391 euroa enemmän kuin vuonna 2023. Henkilöstömenot kokonaisuudessaan kasvoivat edellisvuodesta noin 1 152 802 euroa ja 4,92 (1,37) %.

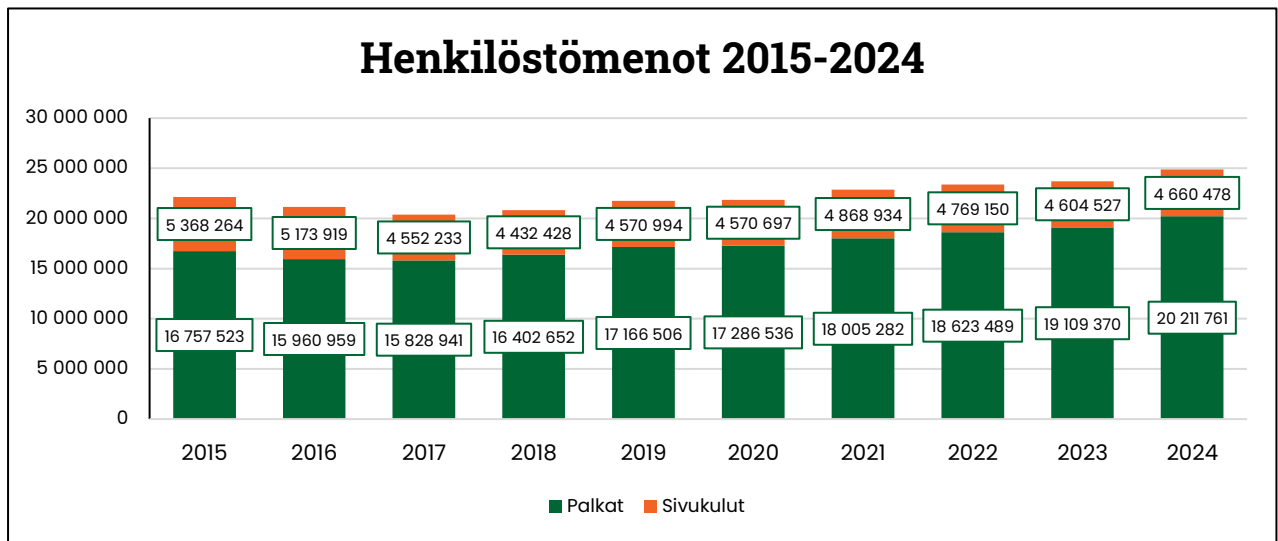
Vuoden aikana maksetut palkat ja niiden sivukulut:

- Palkat yhteensä 20 211 761 (19 109 370)
- Sosiaaliturvan kustannukset 4 660 478 (4 604 527)
- Sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset 242 625 (265 273)

Henkilöstömenoihin sisältyvät:

- palkat
- välilliset palkat (sairaus- ja työtapaturma-ajalta, perhevapailta, vuosiloma-ajalta sekä muut virkavapaan tai työloman ajalta maksetut palkat)
- sosiaaliturvan kustannukset
- muut välilliset työvoimakustannukset.

Palkkakustannusten lisäksi muita suurempia henkilöstökustannuksia olivat työterveyshuolto-, liikunta- ja koulutuskustannukset.



Taulukko 12: Henkilöstömenot: palkat ja sivukulut 2015–2024.

Henkilöstömenot: palkat, sivukulut, henkilöstökorvaukset 2015–2024										
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Palkat	16 757 523	15 960 959	15 828 941	16 402 652	17 166 506	17 286 536	18 005 282	18 623 489	19 109 370	20 211 761
Sivukulut	5 368 264	5 173 919	4 552 233	4 432 428	4 570 994	4 570 697	4 868 934	4 769 150	4 604 527	4 660 478
Henkilös- tökor- vaukset	203 101	251 739	204 988	140 163	238 052	239 526	226 129	284 557	265 273	270 812
Henkilös- tömenot	21 922 686	20 883 139	20 176 186	20 694 917	21 499 448	21 617 706	22 648 087	23 108 083	23 448 624	24 601 427
Muutos %	2,05	-4,98	-3,50	2,51	3,74	0,55	4,55	1,99	1,45	4,69

Taulukko 13: Henkilöstömenot: palkat, sivukulut, henkilöstökorvaukset 2015–2024.

3.3.2 Henkilöstöedut

Liikuntapalvelut

Ulvilan kaupunki tarjosi seuraavia liikuntapalveluja henkilöstölleen:

- Maksuton uinti ja kuntosalin käyttö Kaskelotissa (neljää käyntikertaa viikossa/työntekijä).
- Kaikkiin Kaskelotissa järjestettyihin liikuntaryhmiin, joissa on ohjaus, pääsi osallistumaan maksuttoman käyntikerran lisäksi maksamalla yhden euron lisähinnan.

Kaskelotissa kävi noin 255 (332) henkilöä, josta kertyi käyntikertoja 1919 (2710) kpl.

E-passi, liikunta- ja kulttuurietu

Ulvilan kaupunki tarjosi vuonna 2024 henkilöstölleen 100 euron suuruisen liikunta- ja kulttuuriedun E-passilla. Edun saaneita työntekijöitä oli 569, joista 439 (77,15 %) on käyttänyt etua vähintään yhden kerran kuluvan vuoden aikana. Etua käytetty 42 198,84 euroa (85,36 %).

Vuonna 2023 oli 654 edun saanutta työntekijää, joista 414 (63,30 %) on käyttänyt etua vähintään yhden kerran kuluvan vuoden aikana. Etua käytetty 41 319,86 euroa (78,94 %).

Henkilöstöjuhla

Ulvilan kaupunki järjesti marraskuussa henkilöstöjuhlan koko henkilöstölle. Osallistujia oli noin 275.

Työyhteisön yhteiselo/Tyhy-raha

Työyhteisön yhteiselo on esihenkilön järjestämä tilaisuus omille työntekijöilleen (20 euroa/hlö). Tilaisuus voi olla liikunta- tai kulttuuritoimintaa, ruokailua, luentoja, erilaisia ryhmätehtäviä tai -pelejä. Vuonna 2024 työyhteisöt kävivät vahvistamassa työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä mm. resiina aje- lulla, pesäpallon peluulla, kirkkoveneilyllä, kranssipajalla, saunomalla sekä teatteriesityksellä.

Runvila-juoksutapahtuma

Ulvilan kaupunki tarjosi työntekijöilleen lipun (20 euroa) Runvila-juoksutapahtumaan. Vuonna 2024 tapahtumaan osallistui 13 joukkuetta ja yhteensä 74 työntekijää.

3.3.3 Muistamiskäytännöt

Uvilan kaupungin muistamiskäytäntö pitkään kaupunkia palvelleille (Kaupunginhallitus 7.12.2020):

- 20 vuoden Ulvilan kaupungin palvelussuhde:
valittavana 1 pv palkallista vapaata tai 100 euroa
- 30 vuoden Ulvilan kaupungin palvelussuhde:
valittavana 2 pv palkallista vapaata tai 200 euroa
- 40 vuoden Ulvilan kaupungin palvelussuhde:
valittavana 3 pv palkallista vapaata tai 300 euroa

Vuonna 2024 muistettiin 11 työntekijää, joille oli kertynyt Ulvilan kaupungin palvelusta 20 vuoden tai 40 vuoden verran.

Lisäksi työntekijöitä huomioidaan 50- ja 60-vuotispäivänä, eläkkeelle jäämis- ja palveluksesta eroamistilanteissa lahjalla, jonka arvo määräytyy Ulvilan kaupungin palvelusvuosien perusteella:

- | | |
|-----------------|-----------|
| • 5–9 vuotta | 100 euroa |
| • 10–19 vuotta | 150 euroa |
| • 20–29 vuotta | 200 euroa |
| • 30–34 vuotta | 250 euroa |
| • yli 35 vuotta | 300 euroa |

50- ja 60-vuotispäivää vuonna 2024 vietti 20 henkilöä.