

Paraisten kaupunki Henkilöstöraportti 2024

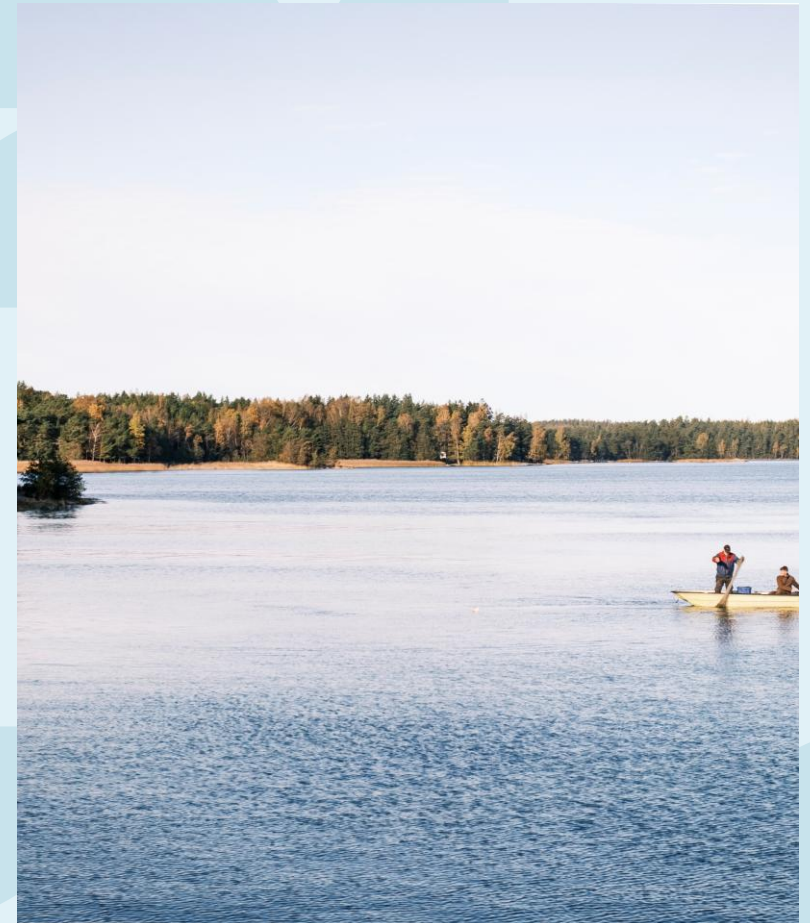


Pargas
Parainen




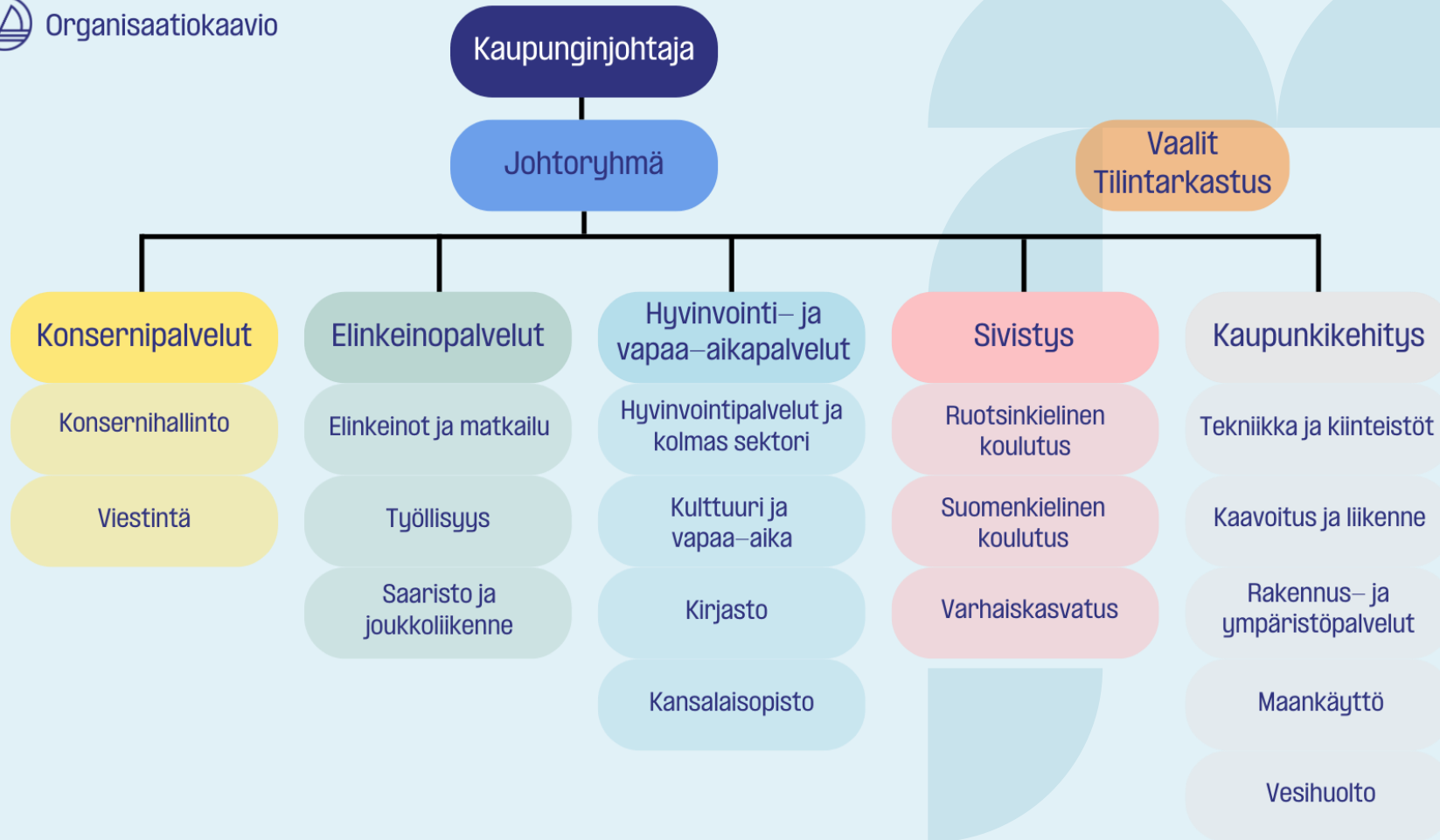
Johdanto

- Vuoden 2024 henkilöstöraportti sisältää keskeiset Paraisten kaupungin henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut toimintavuodelta 2024.
- Paraisten kaupungin henkilöstöorganisaatioon tehtiin muutos syksyllä 2024. Organisaatiota ja henkilöstömäärää kuvaavat tunnusluvut koskevat Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT:n suositusten mukaisesti pääsääntöisesti tilannetta 31.12.2024.
- Henkilöstöraportin tavoitteena on tukea strategista henkilöstöjohtamista. Raportti sisältää myös kuvauksen toimenpiteistä, joilla ylläpidetään ja vahvistetaan henkilöstön hyvinvointia.



Uusi organisaatorakenne

 Organisaatiokaavio



Henkilöstömäärä

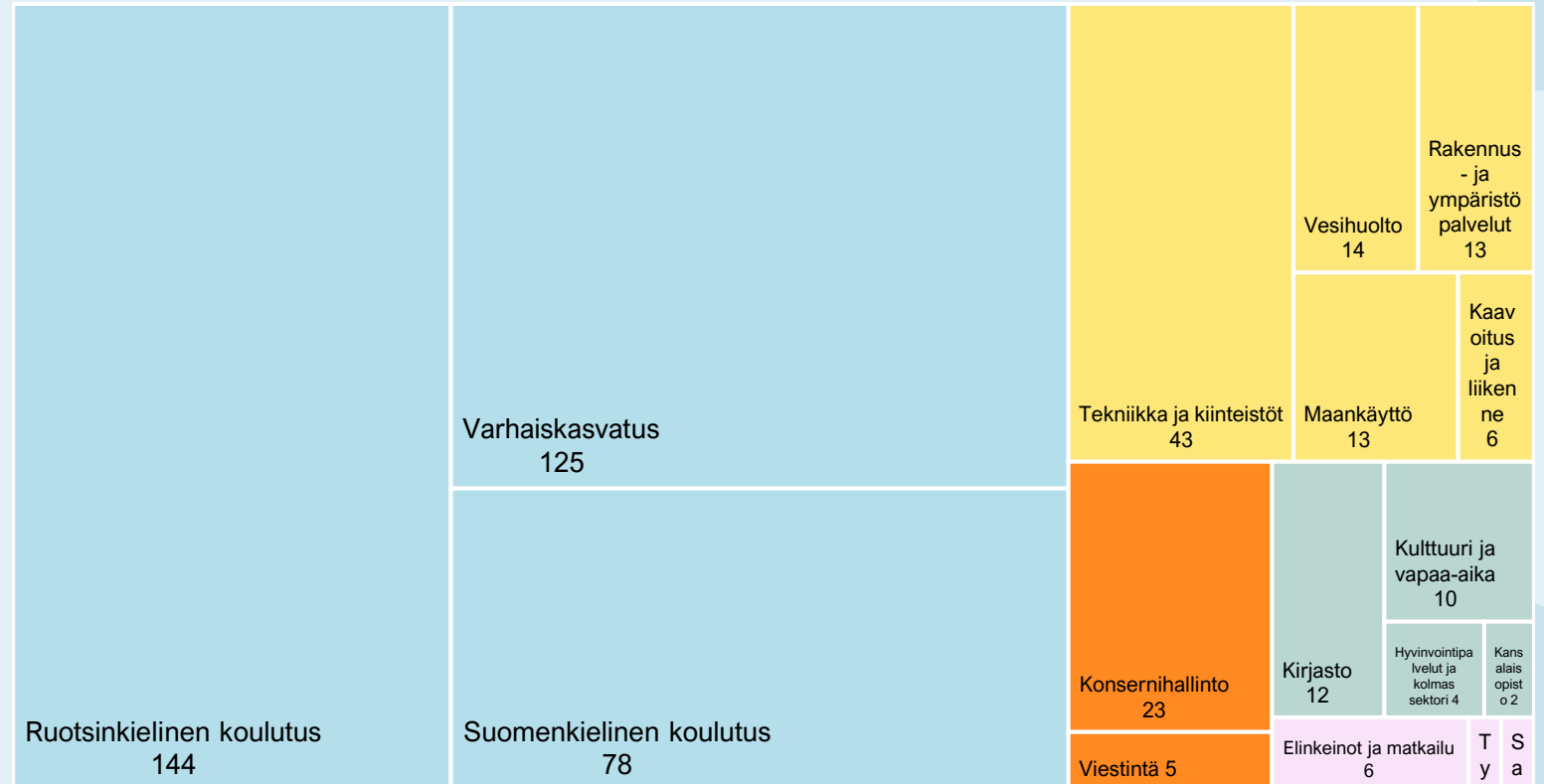
- Henkilöstömäärä 31.12.2024 tilanteen mukaisesti
- Määräaikaisia oli 24,6 prosenttia henkilöstöstä 31.12.2024.
- Koko henkilöstöstä yhteensä 76 prosenttia oli naisia ja 24 prosenttia miehiä 31.12.2024.
- Hanketyöntekijät on ilmoitettu sen osaston kohdalla, jolla he työskentelevät, ei konsernipalvelujen kohdalla.

Henkilöstö 31.12.2024	Miehet	Naiset	Yhteensä
KONSERNIPALVELUT			
Vakituiset	9	19	28
joilla on toinen määräaikainen palvelussuhde kaupungilla (ei laskettu mukaan määräaikaisissa)	1	0	1
Määräaikaiset	1	4	5
joista sijaiset	0	2	2
ELINKEINOPALVELUT			
Vakituiset	2	6	8
joilla on toinen määräaikainen palvelussuhde kaupungilla (ei laskettu mukaan määräaikaisissa)	0	0	0
Määräaikaiset	1	6	7
joista sijaiset	0	0	0
HYVINVOINTI- JA VAPAA-AIKAPALVELUT			
Vakituiset	4	24	28
joilla on toinen määräaikainen palvelussuhde kaupungilla (ei laskettu mukaan määräaikaisissa)	0	0	0
Määräaikaiset	6	9	15
joista sijaiset	1	4	5
KASVATUS JA KOULUTUS			
Vakituiset	51	296	347
joilla on toinen määräaikainen palvelussuhde kaupungilla (ei laskettu mukaan määräaikaisissa)	1	13	14
Määräaikaiset	20	98	118
joista sijaiset	5	35	40
KAUPUNKIKEHITYS			
Vakituiset	53	36	89
joilla on toinen määräaikainen palvelussuhde kaupungilla (ei laskettu mukaan määräaikaisissa)	0	0	0
Määräaikaiset	12	6	18
joista sijaiset	2	2	4
Vakituiset yhteensä	119	381	500
Määräaikaiset yhteensä	40	123	163
Yhteensä	159	504	663

Henkilöstörakenne

- Vakituinen henkilöstö 31.12.2024 (500 työntekijää)
- 69,4 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä työskenteli kasvatus- ja koulutusosastolla 31.12.2024.
- Huom! Työntekijät, joiden työaika jakautuu kahden tai useamman yksikön välillä, on ilmoitettu sen yksikön kohdalla, jossa he työskentelevät suurimman osan työajastaan.

- Konsernipalvelut
- Elinkeinopalvelut
- Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut
- Kasvatus ja koulutus
- Kaupunkikehitys



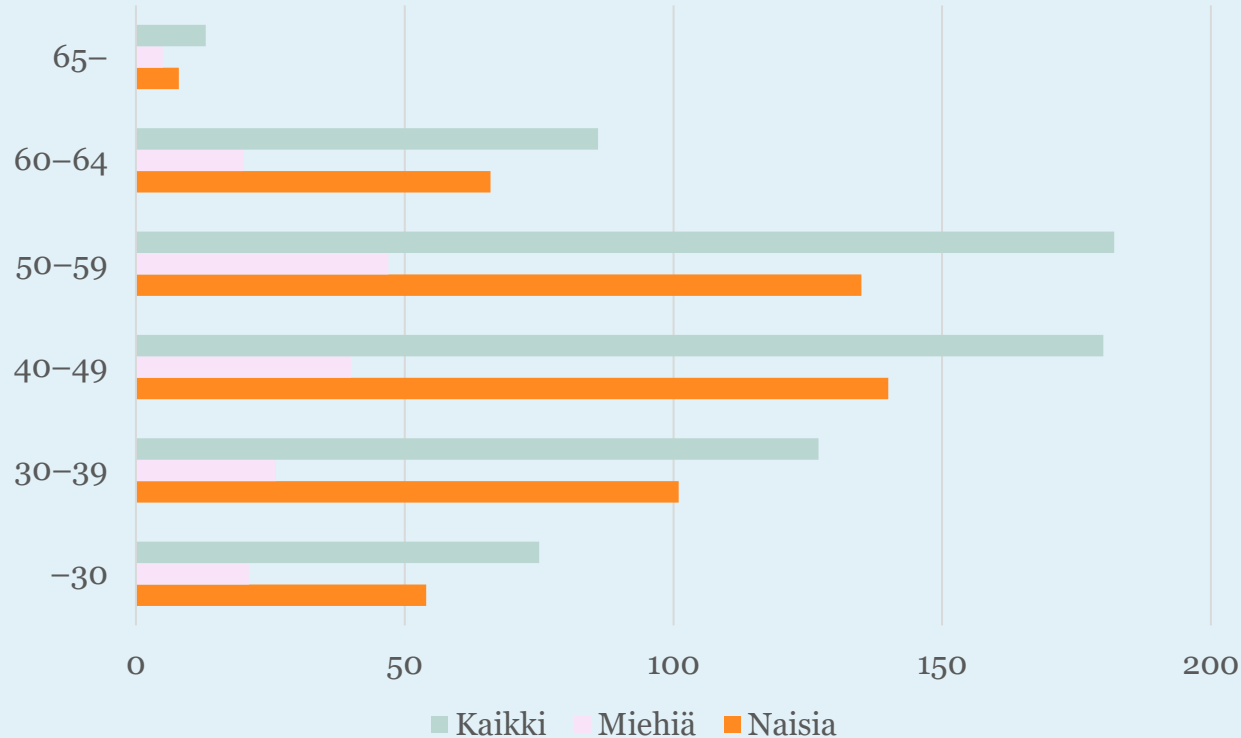
Henkilötyövuodet

	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Konsernipalvelut	9,1	24,0	33,1
Elinkeinopalvelut	9,4	10,8	20,2
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	7,2	32,7	39,9
Kasvatus ja koulutus	65,1	373,8	438,9
Kaupunkikehitys	64,0	39,2	103,2
Vaalit	0,8	1,6	2,4
Yhteensä	155,6	482,1	637,7

- Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Yksi henkilötyövuosi on työaika, jonka yksi kokopäiväinen työntekijä tekee vuodessa.
- Henkilötyövuodesta vähennetään kaikki palkattomat poissaolot, mutta siinä ovat mukana kaikki palkalliset poissaolot (esimerkiksi sairauspoissaolot).
- Hanketyöntekijät on ilmoitettu sen osaston kohdalla, jolla he työskentelevät (hanketyöntekijöitä on kaikilla osastoilla, yhteensä 16,8 henkilötyövuotta).
- Työllistettyjä 7,65 henkilötyövuotta (suurin osa ilmoitettu elinkeinopalvelujen kohdalla, 5,65 henkilötyövuotta)
- Nuoret kesätyöntekijät 1,97 henkilötyövuotta (ilmoitettu elinkeinopalvelujen kohdalla)

Henkilöstön ikärakenne

Ikä- ja sukupuolijakauma



- Henkilöstön keski-ikä on 46,1 vuotta (46 vuotta vuonna 2023).
 - Henkilöstön jakautuminen ikäryhmittäin (henkilöstö yhteensä 31.12.2024 (31.12.2023)):
- | | | |
|-------------------------|--------|----------|
| • Alle 30 vuotta | 11,3 % | (12,4 %) |
| • 30–39 vuotta | 19,2 % | (18,6 %) |
| • 40–49 vuotta | 27,1 % | (27,2 %) |
| • 50–59 vuotta | 27,5 % | (28,1 %) |
| • 60–64 vuotta | 13,0 % | (11,8 %) |
| • 65 vuotta tai enemmän | 2,0 % | (1,9 %) |

Terveysperusteiset poissaolot

Vuosi	Kalenteripäivät	Henkilötyövuotta kohden
2024	8455	13,3
2023	9262	14,3
2022	19181	17,2

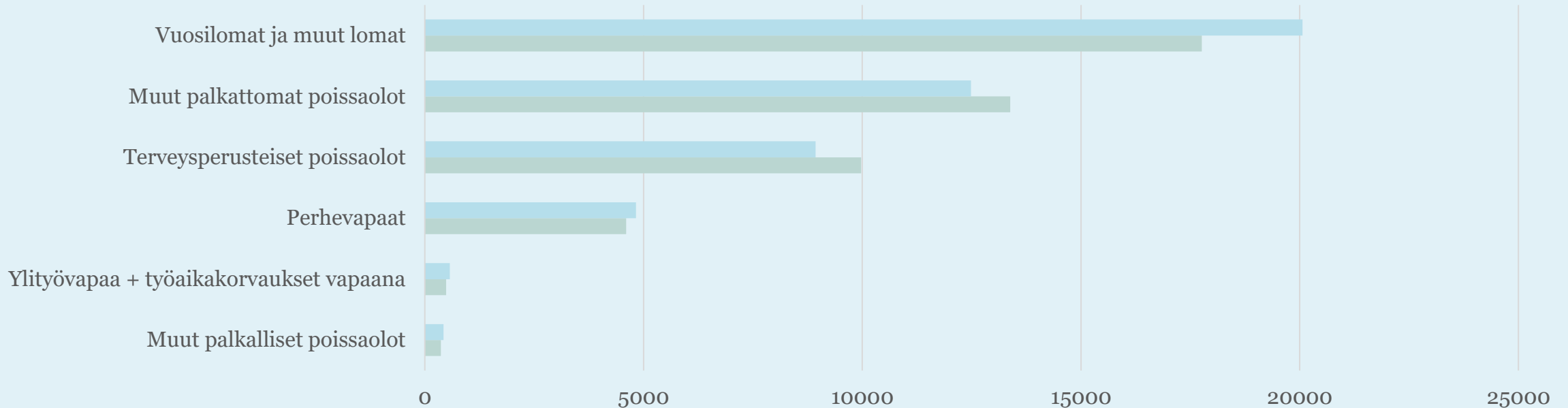
Sisältää poissaolot, jotka johtuvat sairaudesta, työ- tai työmatkatapaturmasta taikka ammattitaudista.

Huom! Sote-henkilöstö siirtynyt Varhaan 1.1.2023 alkaen.

- Sairauspoissaolot esitetään kalenteripäivinä siten, että yksi kokonainen poissaoloviikko on seitsemän kalenteripäivää, vaikka se pääsääntöisesti koostuukin viidestä työpäivästä.
- Sairauspoissaolojen kuvaamiseksi suhteessa työpanokseen sairauspoissaolot kuvataan suhteessa henkilötyövuosien määrään.
- Sairauspoissaoloja oli vuonna 2024 keskimäärin 13,3 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, mikä vastaa noin 9,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden.

Muut poissaolot

Poissaolot



	Muut palkalliset poissaolot	Ylityövapaa + työaikakorvaukset vapaana	Perhevapaat	Terveysperusteiset poissaolot	Muut palkattomat poissaolot	Vuosilomat ja muut lomat
■ Kalenteripäiviä	428	573	4826	8932	12484	20066
■ Kalenteripäiviä (2023)	366	488	4603	9975	13381	17764

- Terveysperusteisissa poissaoloissa on mukana myös kuntoutus.

Henkilöstön vaihtuvuus

Vakituiset palvelussuhteet	Lukumäärä 2024	Henkilöstön vaihtuvuus	2023	2022	2021
Alkaneet palvelussuhteet	38	7,60 %	9,30 %	6,50 %	6,90 %
Päätyneet palvelussuhteet	43	8,60 %	9,50 %	6,20 %	5,60 %

- Alkaneisiin ja päätyneisiin palvelussuhteisiin ei ole laskettu mukaan sisäisiä siirtoja.
- Päätyneissä palvelussuhteissa ovat mukana myös eläköityneet.

Rekrytointi

	2023	2024
Avoimet työpaikat	192	152
Vakituisten työpaikkojen osuus	36 %	32 %
Määräaikaisten työpaikkojen osuus	64 %	68 %
Hakemuksia yhteensä	724	660
Hakemuksia keskimäärin työpaikkaa kohden	3,8	4,3

- Organisaatiomuutoksen seurauksena syksyllä 2024 rekrytoitiin elinkeinopäällikkö ja työllisyyspäällikkö.
- Sosiaalisen median merkitys ja käyttö avointen työpaikkojen näkyvyyden edistämässä on kasvanut.
- Arvottuja kesätyöpaikkoja oli 25 kappaletta vuonna 2024.
- Viereisen taulukon luvuista puuttuvat sisäiset rekrytoinnit, joita ei ole julkaistu Kuntarekryssä.

Eläkemaksut

Eläkemaksuja sekä eläkepoistumaa ja -ennakointia koskevat tiedot saadaan Kevan työnantajien asiointipalvelusta.

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

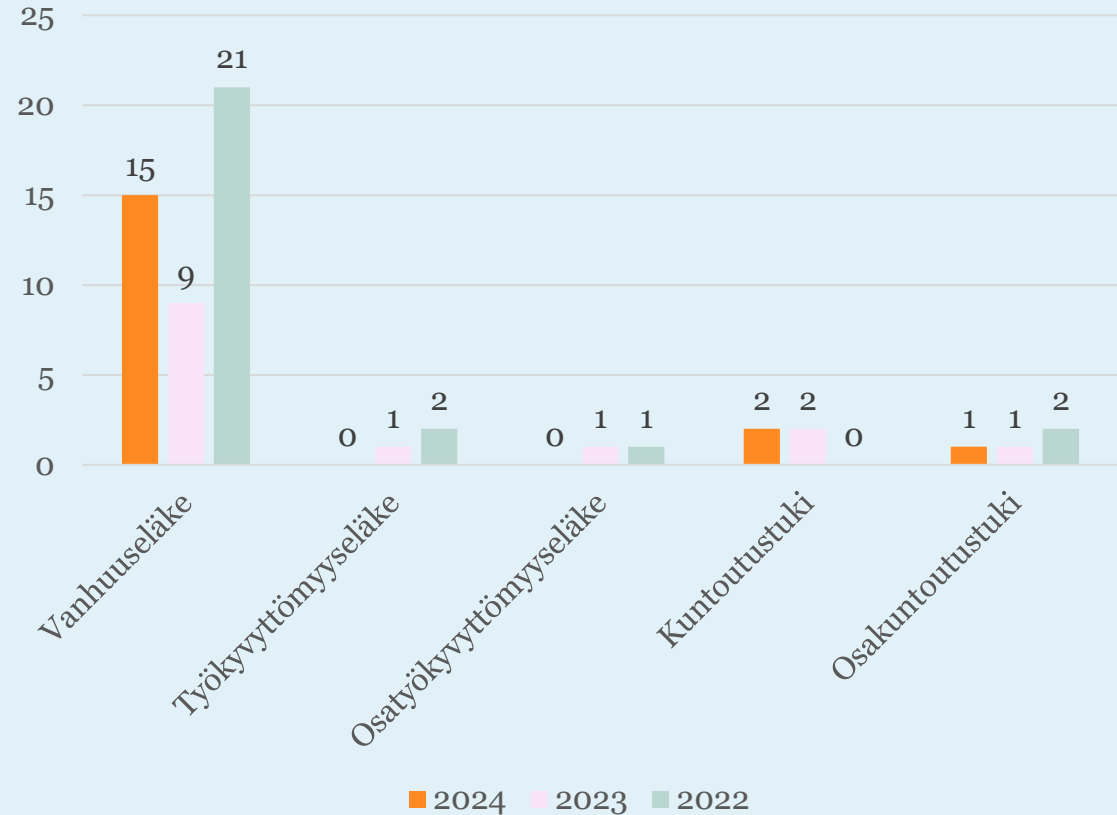
Vuosi	Eläkemenoperusteinen maksu	Tasausmaksu
2024		919 612,68
2023		925 559,76
2022	1 504 111,00	

Varhe-maksu lakkautettiin vuonna 2019.
Eläkemenoperusteinen maksu korvattiin tasausmaksulla vuonna 2023.

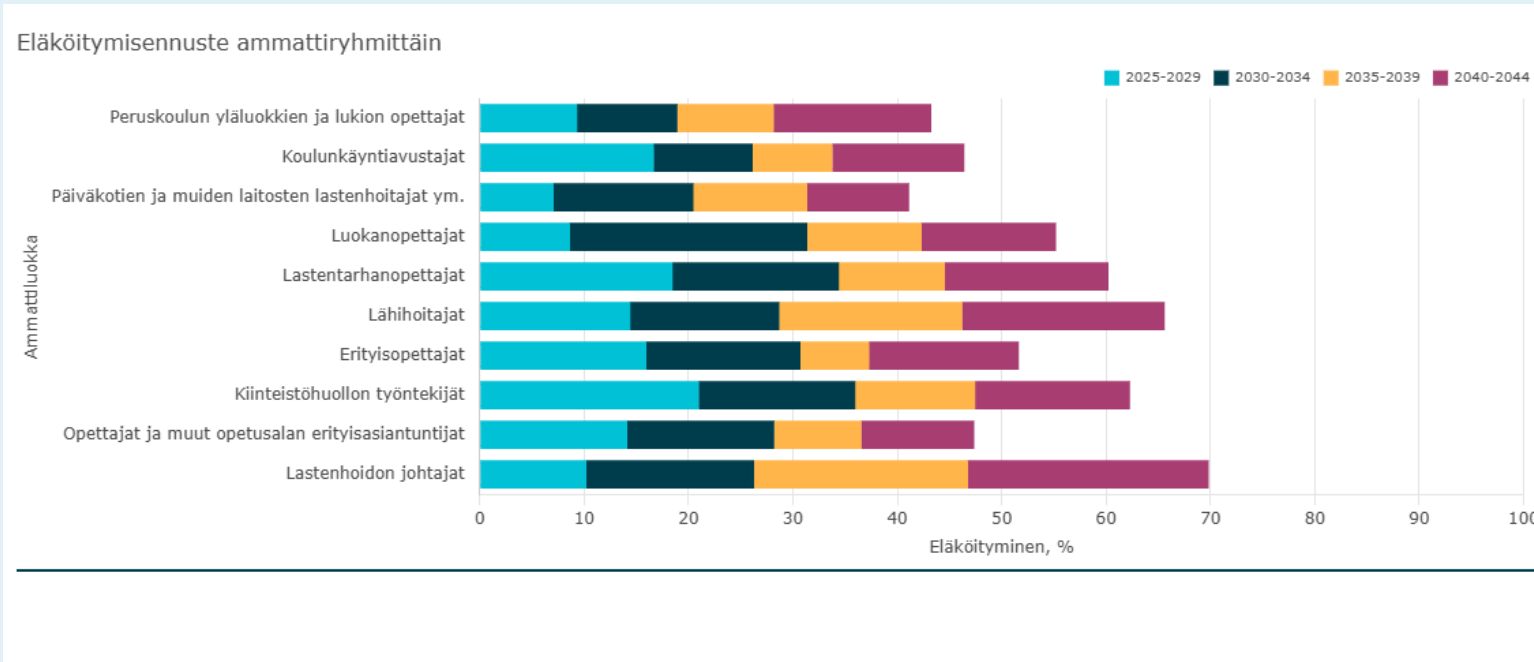
Eläköityminen

- Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,7 vuotta (64 vuotta vuonna 2023).
- Vanhuuseläkkeiden osuus eläkepoistumista oli 83,3 prosenttia.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Eläköitymisennuste



Henkilöstön eläköitymisennuste:

- 2025–2029 16,0 %
- 2030–2034 14,9 %
- 2035–2039 11,8 %
- 2040–2044 13,4 %

Henkilöstökulut

				Talousarvio 2024	Toteuma 1–12/2024	Toteuma-% 2024	Talousarvio 2023	Tilin- päättös 2023	Toteuma-% 2023
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ				-34 044 772	-33 348 463	97,95 %	-33 520 695	-33 664 259	100,43 %
PALKAT JA PALKKIOT				-27 169 409	-27 241 587	100,27 %	-26 826 422	-27 148 557	101,2 %
HENKILÖSIVUKULUT				-6 875 363	-6 106 876	88,82 %	-6 694 273	-6 515 702	97,33 %
ELÄKEKULUT				-5 779 927	-5 382 578	93,13 %	-5 546 863	-5 601 187	100,98 %
MUUT HENKILÖSIVUKULUT				-1 095 436	-724 298	66,12 %	-1 147 410	-914 515	79,7 %

- Kunnalliset sopimusratkaisut nostivat henkilöstökuluja keskimäärin 3,11 prosenttia vuonna 2024.
- 2,27 prosentin yleiskorotus maksettiin 1.6.2024, kuitenkin siten, että OVTES:n piiriin kuuluville maksettiin ensin 0,77 prosentin korotus 1.5.2024 ja sitten 1,5 prosentin korotus 1.6.2024.

Palkkarakenne

	KVTES	OVTES	TS
Tehtäväkohtainen palkka	93,55 %	78,49 %	83,01 %
Palvelusaikaan sidotut lisät	4,87 %	11,78 %	5,83 %
Henkilökohtaiset lisät	1,07 %	0,34 %	11,05 %
Muut lisät	0,51 %	9,39 %	0,11 %

Yllä olevassa taulukossa on esitetty palkkauksen rakenne eri virka- ja työehtosopimuksissa muodossa % kokonaispalkasta 31.12.2024.

Keskiansio, tasa-arvo

	KVTES	OVTES	TS
Tehtäväkohtainen palkka, naiset	2398,01	3051,95	3222,19
Tehtäväkohtainen palkka, miehet	2474,05	3083,70	3199,89
Palkkaero % (naiset/miehet)	-3,07 %	-1,03 %	0,7 %
Kokonaispalkka, naiset	2472,79	3746,00	3795,24
Kokonaispalkka, miehet	2536,43	3818,19	3801,76
Palkkaero % (naiset/miehet)	-2,51 %	-1,89 %	-0,17 %

- Kunnallisen sopimuksen mukainen palkkaus perustuu tehtävien vaativuustasoon.
- Nämä keskiansiot muodostavat samalla palkkojen tasa-arvoraportin.
- Palkkojen mahdollisia eroja tarkastellaan erityisesti vuosittain yhteistoiminnassa paikallisista järjestelyeristä neuvoteltaessa.

Työhyvinvointi

- Työhyvinvoinnin edistäminen on sekä työnantajan että työntekijöiden vastuulla. Työnantaja vastaa työpaikan turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijöillä puolestaan on vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Kaikkien tehtävä on yhdessä myötävaikuttaa työpaikan myönteiseen ilmapiiriin.
- Työhyvinvointia voidaan parantaa muun muassa työoloja kehittämällä, ammatillista osaamista lisäämällä, työkykyä tukevalla toiminnalla ja työterveyshuollon saatavuudella.
- Henkilöstö saa vuosittain lokakuussa vastata KivaQ-kyselyyn, joka kartoittaa, miten henkilöstö voi työssään. Tuloksia käytetään henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseen tai ylläpitämiseen yhdessä muun muassa työpajojen, konkreettisten kehittämishankkeiden, koulutusten, jatkokoulutusten ja muun toiminnan avulla.

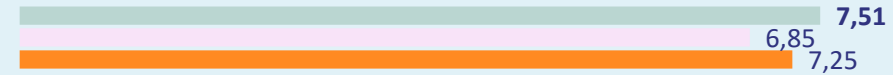
- Tavanomainen KivaQ-indeksi kunnissa on 7:n ja 8:n välillä. Vuonna 2024 Paraisten kokonaisindeksi oli 7,89, eli se nousi edellisvuoden 7,69:stä useista organisaatioissa tapahtuneista muutoksista huolimatta.

Yhteishenkeä mittaavan kysymyksen indeksi oli 8,66, mikä on korkea. Lisäksi kysymys siitä, kuinka kivaa töihin on ollut tulla, osoitti positiivista muutosta, kun indeksi nousi 6,85:stä 7,51:een edellisvuoteen verrattuna.

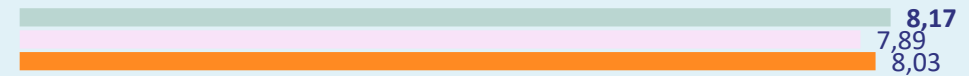
- Eniten indeksin voitiin todeta heikenneen kysymyksessä ”Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys?”, jossa indeksi laski 7,51:stä 7,24:ään. Tämä suunta näkyy myös muissa kunnissa.

KivaQ

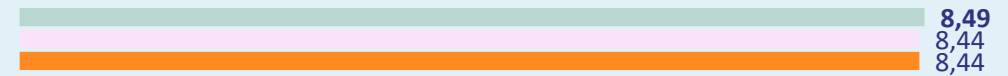
1. Kuinka kivaa on mielestäsi ollut tulla töihin viime viikkoina?



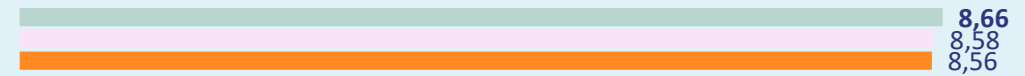
2. Kuinka mielekkääksi koet työsi?



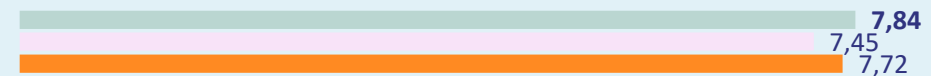
3. Kuinka hyvin hallitset työsi?



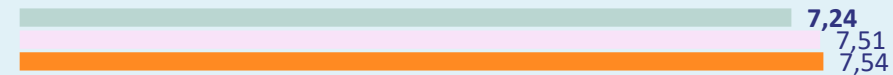
4. Kuinka hyvin viihdyt lähimpien työkavereittesi kanssa?



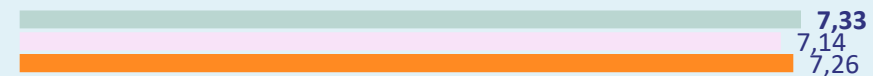
5. Kuinka hyvin toimii mielestäsi lähin esihenkilösi esihenkilönä?



6. Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys?

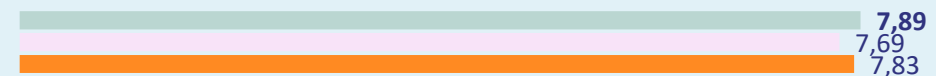


7. Kuinka paljon voit vaikuttaa työtäsi koskeviin asioihin?



KivaQ W Index

KivaQ W Indeks



0,00 1,00 2,00 3,00 4,00 5,00 6,00 7,00 8,00 9,00 10,00

	Paraisten kaupunki LOKAKUU 2024	n=423	64,3 %
	Paraisten kaupunki LOKAKUU 2023	n=342	52,1 %
	Paraisten kaupunki MARRASKUU 2022	n=291	27,2 %

Työhyvinvointi

- Työhyvinvoinnin kehittämisessä on keskitytty erityisesti siihen, että esihenkilöt saisivat keinoja ja työkaluja oman henkilöstönsä työhyvinvoinnin tukemiseen.
- Tähän ovat kuuluneet muun muassa esihenkilökoulutus, esihenkilöfoorumit, KivaQ-kehittämistyöpajat sekä työnohjaus ja koulutukset.
- Henkilöstölle on tarjottu muun muassa KivaQ-työpajoja, palautumisvalmennusta sekä yksilöllisesti että ryhmässä sekä työnohjausta ja koulutuksia.
- Konsernipalvelujen henkilöstö on testannut uutta varhaisen tuen mallia. Mallin tarkoituksena on tukea henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia sekä vähentää mahdollisia sairauspoissaoloja. Hanke on toteutettu Firstbeat-mittausten (palautumismittaus), henkilökohtaisen valmennuksen ja luentojen avulla. Hanketta arvioidaan keväällä 2025.
- Työhyvinvoinnin edistämiseksi edelleen elokuusta alkaen palkattiin kokopäivätoiminen työhyvinvointikoordinaattori, jonka päätehtävänä on työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvän työn kehittäminen ja koordinointi sekä strategisen ja pitkäjänteisen kumppanuuden luominen työterveyshuollon kanssa.



Henkilöstökoulutus

Keskitetty koulutus

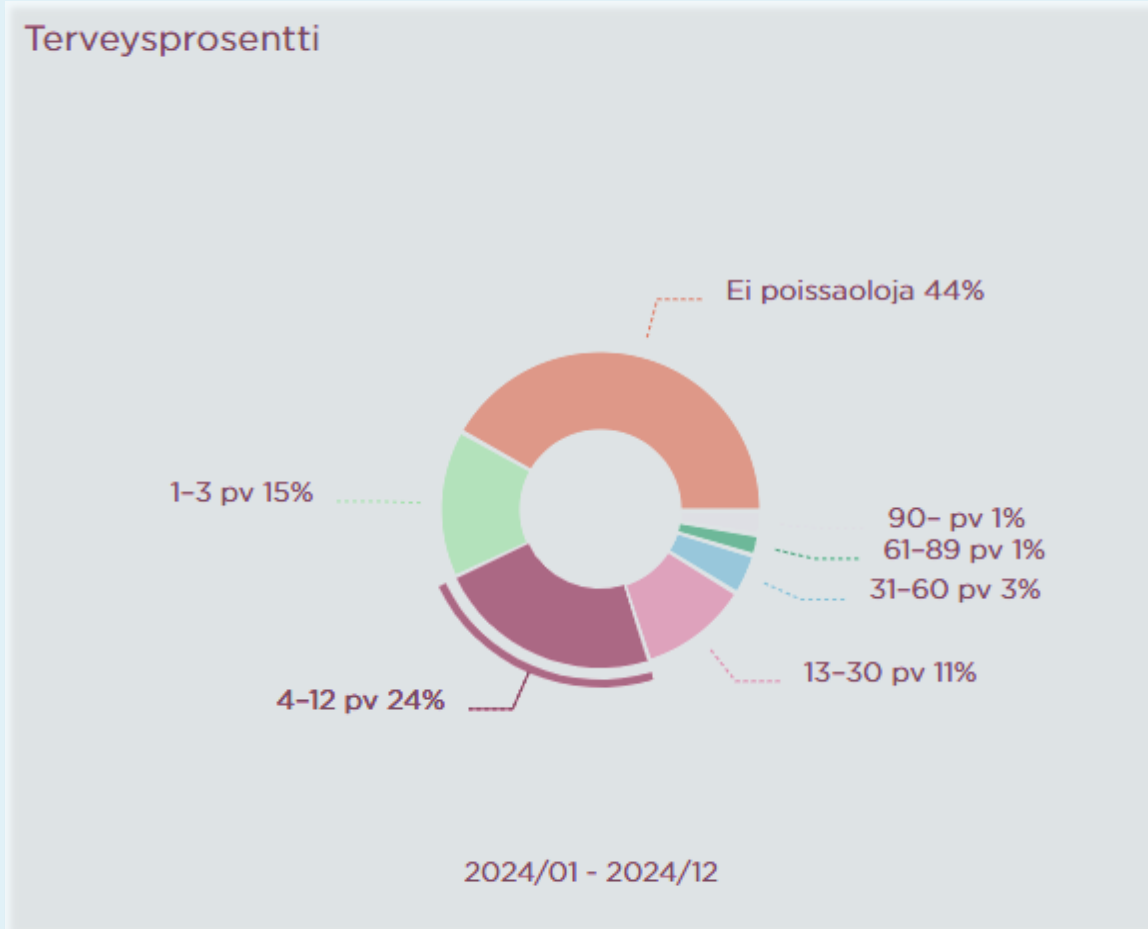
- Vuoden aikana järjestettiin noin 40 erilaista teemapäivää, työpajaa, luentoa ym. osana kaupungin keskitettyä henkilöstökoulutusta. Osa koulutuksesta oli suunnattu esihenkilöille, kun taas loput oli tarkoitettu koko henkilöstölle.
- Käsiteltyjä aiheita olivat muun muassa: KivaQ ja toimintamallit sekä työpajat, Esihenkilönä toimiminen Paraisilla, Viestintä, IT ja talous, Stressinhallinta ja palautuminen, Stressistä oman itsemme johtamiseen, Aivoterveys sekä Työhyvinvointikortti.
- Laaja ulkoinen johtamisen ja itsensä johtamisen koulutus käynnistyi syksyllä. Osallistujia on 57. Koulutus päättyy maaliskuussa 2025, mutta työ johtamisen kehittämiseksi jatkuu.

Koulutuspäiviä oli yhteensä 460 päivää, kun niitä vuonna 2023 oli 400 päivää (kalenteripäiviä).

Työterveyshuolto

- Työterveyshuollon palvelut siirtyivät 1.1.2024 alkaen Pihlajalinnalle.
 - Kaupunki tarjoaa nyt henkilöstölle laajempaa tukea, joka aikaisemmin koostui ainoastaan lakisääteisistä palveluista (Kela I -> Kela I ja Kela II).
 - Tämän panostuksen tarkoituksena on keskittyä ennaltaehkäisevään terveydenhuoltoon ja vahvistaa henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä.
 - Esihenkilöiden, HR:n ja työterveyshuollon pitkäjänteistä yhteistyötä ja kumppanuutta tukemaan luotiin yhteinen vuosikello.
- Työterveyshuollon bruttokustannukset vuodelta 2024 ovat työnantajan Kela-hakemuksen mukaan:
 - Kela I 260 897 euroa
 - Kela II 123 586 euroa
- I = Ennaltaehkäisevä
II = Sairaanhoido
- Työterveyshuollon bruttokustannukset vuodelta 2023 olivat työnantajan Kela-hakemuksen mukaan:
 - Kela I 120 988,35 euroa

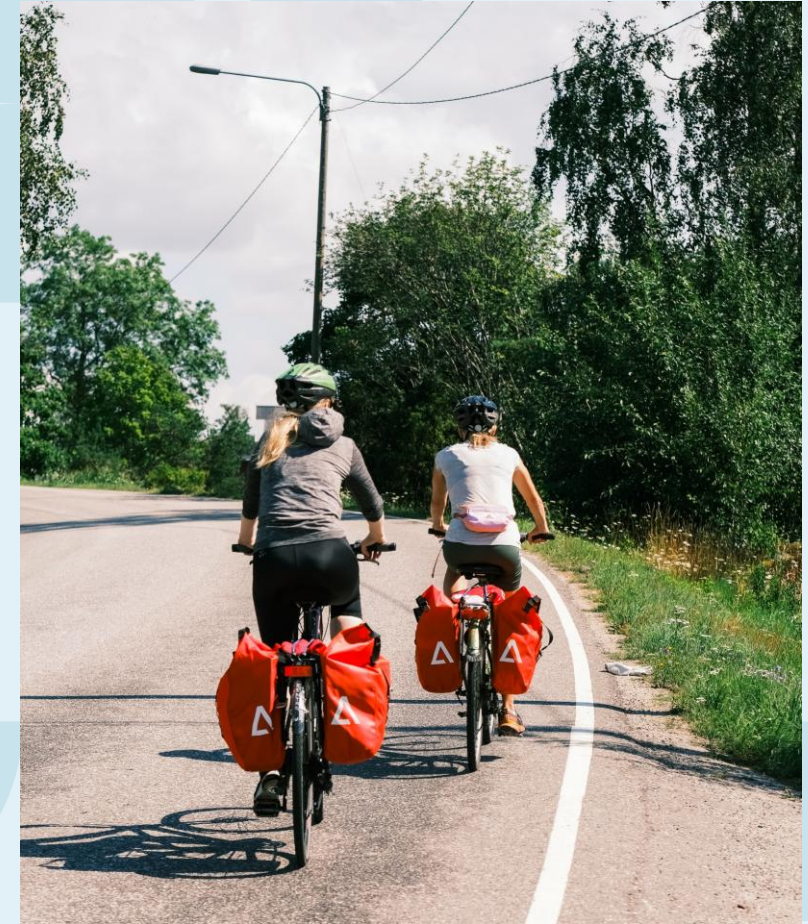
Terveysprosentti (Pihlajalinnan raportista)



- 44 prosentilla henkilöstöstä ei ollut yhtään sairauspoissaoloja vuonna 2024.
- 15 prosentilla henkilöstöstä oli 1–3 sairauspoissaolopäivää.
- 24 prosentilla henkilöstöstä oli 4–12 sairauspoissaolopäivää.
- 11 prosentilla henkilöstöstä oli 13–30 sairauspoissaolopäivää.
- 3 prosentilla henkilöstöstä oli 31–60 sairauspoissaolopäivää.
- 1 prosentilla henkilöstöstä oli 61–89 sairauspoissaolopäivää.
- 1 prosentilla henkilöstöstä oli yli 90 sairauspoissaolopäivää.

Henkilöstöetuuudet

- Epassi 150 euroa
- Pyöräetu
- 25 euroa henkilöä kohden tiimihengen parantamiseen
- Vuosijuhla
- Palvelusvuosilahjat ja eläkkeelle siirtyvien läksiäislahjat
- Kaupunki huomioi myös 50 ja 60 vuotta täyttäviä työntekijöitään.
- Henkilöstöhuolto ja virkistys: yhteensä 123 000 euroa (76 635 euroa vuonna 2023)
- Epassi 84 394 euroa, muut 38 606 euroa (53 973 ja 22 663 euroa vuonna 2023)
- 192 euroa/henkilötyövuosi (118 euroa/henkilötyövuosi vuonna 2023)



Työsuojelu

- Paraisten kaupungin työsuojelu on vuonna 2024 koostunut kahdesta työsuojeluvaltuutetusta ja varavaltuutetusta sekä työsuojelupäälliköstä.
- Työsuojelutoimikuntaa ei ole perustettu, koska työsuojeluasiat on käsitelty yhteistyötoimikunnan kokouksissa. Työsuojelutiimi on kokoontunut tarpeen vaatiessa.
- Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on toteutettu yhteisten tapaamisten muodossa ja siten, että työsuojeluvaltuutettu on osallistunut työterveyshuollon työpaikkakäynteihin. Työterveyshuollon kanssa on laadittu uusi työpaikkakäyntisuunnitelma, jossa ovat mukana kaikki kaupungin työpaikat. Suunnitelma perustuu aikaisempiin työpaikkakäynteihin ja etusijalla ovat työpaikat, joissa ei ole käyty pitkään aikaan tai joissa on ollut paljon kuormitusta.
- Kaksi työsuojeluvaltuutettua ovat edustaneet sivistyksen ja muun henkilöstön ammattiryhmiä. Heille on myönnetty vapautus työstä virka- ja työehtosopimuksen periaatteiden mukaisesti.
- Viranomaisten aikaisemmin antamia ohjeistuksia ja kehotuksia on noudatettu ja niiden noudattamista tullaan edelleen tarkastelemaan tulevien vuosien seurantakäynneillä.
- Vuonna 2024 tehtiin useita työpaikkakäyntejä Bravaan, jossa otettiin huomioon eri yksiköiden yhteiset ja yksilölliset tekijät.
- Vuonna 2024 otettiin käyttöön työsuojelun digitaalinen raportointijärjestelmä WPro. Kaikki työsuojelun ilmoitukset tehtiin 1.11.2024 alkaen WProssa. Järjestelmä mahdollistaa kaupungin riskitekijöiden kattavan kartoituksen ja seurannan. Koko henkilöstölle järjestettiin WPro-koulutus ja tallenne koulutuksesta on katsottavissa kaupungin intranetissä INESissä.



Pargas
Parainen

