



HANGON KAUPUNKI
HANGÖ STAD

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023

PERSONALRAPPORT 2023

Yhteistoimintaelin – Samarbetsorganet 17.4.2024
Kaupunginhallitus - Stadsstyrelsen
Kaupunginvaltuusto – Stadsfullmäktige

SISÄLLYSLUETTELO – INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	JOHDANTO – INLEDNING.....	2
2	HENKILÖSTÖVOIMAVARAT – PERSONALRESURSER	4
2.1	Henkilöstömäärä – Personalantal	4
2.2	Henkilöstö tulosalueittain – Personal enligt resultatenhet.....	5
2.3	Henkilötyövuodet – Årsverken	6
2.4	Työajan jakautuminen - Arbetstidsfördelningen.....	8
2.5	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne – Personalens ålders- och könsstruktur.....	9
2.6	Palvelussuhteen kesto – Anställningsförhållandets längd	10
2.7	Henkilöstön vaihtuvuus – Personalomsättning.....	10
3	ELÄKÖITYMISET – PENSIONSavgÅNGAR	11
3.1	Eläkepoistuman ennuste – Prognos för pensionsavgångar	11
3.2	Eläkemaksut – Pensionsavgifter	12
4	SAIRAUSPOISSAOLOT – SJUKFRÅNVARO.....	13
5	TYÖTERVEYSHUOLTO – FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN	16
6	TYÖSUOJELU - ARBETARSKYDDET	17
6.1	Sisäilmaryhmä - Inomhusluftgruppen	18
7	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN – FRÄMJANDE AV ARBETSHÄLSA	18
7.1	Työhyvinvointijohtaminen – Arbetshälsoledarskap	18
7.2	Työhyvinvoinnin tukeminen – Stödjande av arbetshälsan.....	19
7.3	Kuntoutus – Rehabilitering.....	19
8	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN – KOMPETENSUTVECKLING	20
9	PALKKAUS – LÖNESÄTTNING	21
9.1	Vuokratyövoiman käyttö – Anlitandet av hyrd personal	22
10	TYÖVOIMAKUSTANNUKSET – ARBETSKRAFTSKOSTNADER	22
11	YHTEISTOIMINTA – SAMARBETE	23

1 JOHDANTO – INLEDNING

Hangon kaupungin vuoden 2023 henkilöstöraportissa esitetään keskeiset henkilöstöä koskevat tunnusluvut. Raportin laadinnassa on huomioitu KT:n eli Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien vuonna 2021 julkaistu suositus henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksessa esitetään viisi kerättävää tunnuslukua, jotka voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla.

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2022 yhteensä 394 henkilöä.

Vakituisten osuus oli 76,6 prosenttia ja määräaikaisten 23,4 prosenttia. Koko henkilöstöstä kokoaikaisia oli 84,5 prosenttia ja osa-aikaisia 15,5 prosenttia. Naisten osuus koko henkilöstön määrästä oli 72,1 prosenttia ja miesten 27,9 prosenttia.

Henkilötyövuosissa laskettuna työpanos oli 372,9 henkilötyövuotta ja se laski edelliseen vuoteen verrattuna 216,6 henkilötyövuodella. Tämä johtuu sote-henkilöstön siirroista hyvinvointialueelle 31.12.2022.

Sairauspoissaolot laskettuna kalenteripäivissä keskimäärin/henkilötyövuosi olivat 16,0 ja laski edellisen vuoteen verrattuna 6,3 kalenteripäivällä. Eläkkeelle siirtyi yhteensä 15 henkilöä.

Palkkasumma laski 35,2 prosenttia noin 16,0 miljoonaan ja tämäkin johtuu sote-henkilöstön siirroista hyvinvointialueelle.

Vuoden aikana yhteistoimintaelin kokoontui seitsemän kertaa ja työsuojelutoimikunta viisi kertaa. Moniammatillinen sisäilmaryhmä kokoontui vuoden aikana myös viisi kertaa.

Kaupungin strategia

Kaupunginvaltuusto hyväksyi 12.4.2022 kaupungin strategian ”Hangon strategia 2025 – hyvän elämän merikaupunki”, jonka strategiset painopisteet ovat:

- Elinvoimainen Hanko
- Hyvinvoiva Hanko
- Yhteisöllinen Hanko

Alla kaupungin henkilöstöä koskevat strategiset aloitteet.

Elinvoimainen Hanko Tasapainoinen kuntatalous <i>Parannetaan tuottavuutta</i>	Tietotekniikan järjestelmällinen hyödyntäminen (digitalisointi) ja henkilöstön osaamisen kehittäminen mahdollistavat tuottavampien tuotantoprosessien ja vaikuttavampien palveluiden kehittämisen.
Hyvinvoiva Hanko Korkea työllisyysaste <i>Työvoimaan osallistumisen aktivointi</i>	Kaupungin henkilöstön työkyvystä huolehtiminen vähentää sairauspoissaoloja, vaihtuvuutta ja ennenaikaista eläköitymistä ja lisää siten työhyvinvointia ja työhön osallistumisastetta.

Tunnusluvut, joilla mitataan edellä mainittujen strategisten aloitteiden toteutuminen ovat osaamisen kehittäminen, henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot sekä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet ja ne esitetään tässä raportissa.

Kuluvan vuoden aikana tullaan laatimaan henkilöstöstrategia osaavan henkilöstön houkuttelemiseksi ja sitouttamiseksi sekä henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen tueksi.

I Hangö stads personalrapport för år 2023 presenteras de mest centrala nyckeltalen gällande personalen. Vid uppgörandet av rapporten har beaktats KT:s d.v.s. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas rekommendation från år 2021 för uppgörandet av personalberättelsen. I rekommendationen framläggs fem nyckeltal som nationellt kan samlas in på samma sätt.

Staden hade sammanlagt 394 personer anställda 31.12.2022.

Andelen fast anställda var 76,6 procent och visstidsanställda 23,4 procent. Av hela personalen var 84,5 procent heltidsanställda och 15,5 procent deltidsanställda. Kvinnornas andel av de anställda var 72,1 procent och männens 27,9 procent.

Räknat i årsverken uppgick arbetsinsatsen till 372,9 årsverken och den minskade med 216,6 årsverken i jämförelse med föregående år. Detta beror på överföringen av sohä-personalen till välfärdsområdet 31.12.2022.

Sjukfrånvaron räknat i kalenderdagar i medeltal/årsverken var 16,0 och sjönk med 6,3 kalenderdagar jämfört med föregående år. Sammanlagt 15 personer gick i pension.

Lönesumman sjönk med 35,2 procent till ca 16,0 miljoner vilket också beror på överföringen av sohä-personalen till välfärdsområdet.

Under året sammanträdde samarbetsorganet sju gånger och arbetarskyddskommissionen fem gånger. Den mångprofessionella inomhusluftgruppen sammanträdde också fem gånger under året.

Stadens strategi

Stadsfullmäktige godkände 12.4.2022 stadens strategi "Hangös strategi 2025 – gott liv i staden vid havet" vars strategiska fokusområden är:

- Ett livskraftigt Hangö
- Ett välmående Hangö
- Ett socialt Hangö

Nedan de strategiska initiativ som berör stadens personal.

Ett livskraftigt Hangö Balanserad kommunal ekonomi <i>Förbättra produktiviteten</i>	Gör det möjligt att utveckla effektivare tjänster och mer produktiva produktionsprocesser genom att systematiskt utnyttja informationsteknik (digitalisering) och utveckla personalens kompetens.
Ett välmående Hangö Hög sysselsättningsgrad <i>Aktivera delaktigheten i arbetskraften</i>	Att vara mån om arbetsförmågan bland stadens personal minskar sjukfrånvaron, omsättningen och förtida pensionering, och höjer därmed arbetshälsan och arbetskraftsdeltagandet.

De nyckeltal som mäter förverkligandet av tidigare nämnda strategiska initiativ är kompetensutveckling, personalomsättning, sjukfrånvaro samt avgång med invalidpension och de presenteras i den här rapporten.

Under detta år kommer man att göra upp en personalstrategi för att attrahera och engagera kompetent personal och för att stöda upprätthållandet av arbetshälsan- och arbetsförmågan hos personalen.

2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT – PERSONALRESURSER

2.1 Henkilöstömäärä – Personalantal

Henkilöstömäärä laski Sote-uudistuksen johdosta 37,4 prosenttia verrattuna edelliseen vuodenvaihteeseen. Vakituisten määrä laski 203 henkilöllä ja määräaikaisten laski 32 henkilöllä.

Naisten osuus oli 72,1 prosenttia ja miesten osuus 27,9 prosenttia koko henkilöstön määrästä. Vakituisten henkilöstön määrästä naisten osuus oli 71,2 % ja miesten osuus 28,8 %.

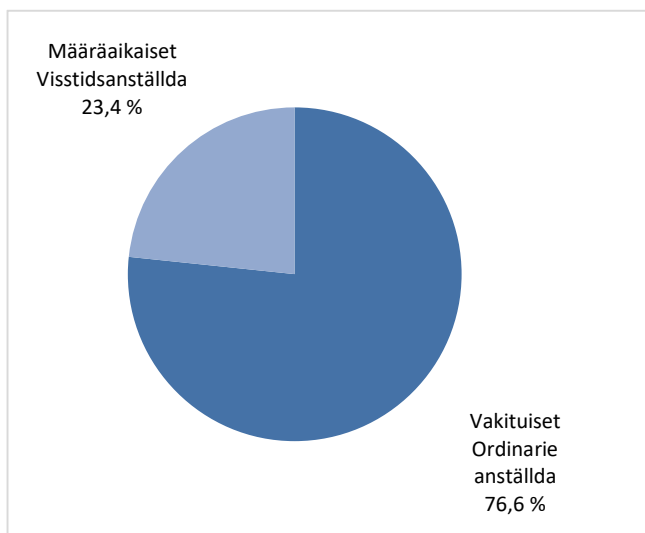
Palvelussuhde 31.12. Anställningsförhållande 31.12	Miehet Män	Naiset Kvinnor	Yhteensä 31.12.2023 Sammanlagt 31.12.2023	Yhteensä 31.12.2022 Sammanlagt 31.12.2022	Muutos % edelli- sestä vuodesta Förändring % från föreg. år
Vakituiset Ordinarie	87	215	302	505	-40,2 %
Määräaikaiset Visstidsanställda	23	69	92	124	-25,8 %
- joista työllistettyjä / varav i sysselsättningsåtgärder	-	-	-	6	
- joista oppilas, harjoittelija / varav studeranden, praktikanter	-	-	-	1	
- joista oppisopimussuhteessa / varav läroavtal	5	5	10	10	
Yhteensä / Sammanlagt	110	284	394	629	-37,4 %

Taulukko 1 Palvelussuhteet 31.12.2023

Tabell 1 Anställningsförhållanden 31.12.2023

Personalantalet sjönk med 37,4 procent i jämförelse med föregående årsskifte på grund av Sohå-reformen. De ordinarie anställda minskade med 203 personer och de visstidsanställda minskade med 32 personer.

Kvinnornas andel var 72,1 procent av hela personalen och männens andel 27,9 procent. Av de fast anställda var kvinnornas andel 71,2 % och männens andel 28,8 %.



Määräaikaisten prosentuaalinen osuus koko henkilöstöstä nousi verrattuna edelliseen vuoteen. Tavallisimmat määräaikaisuuden perusteet olivat määräaikainen virka- tai työsuhde, vuosiloma- ja sairauslomasijaisuus sekä oppisopimus.

Andelen visstidsanställda steg procentuellt i jämförelse med föregående år. Den vanligaste orsaken till visstidsanställning var tidsbunden tjänst eller befattning, årssemester- och sjukledighetsvikariat samt läroavtal.

Kuva 1 Vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden prosentuaalinen jakauma 2023

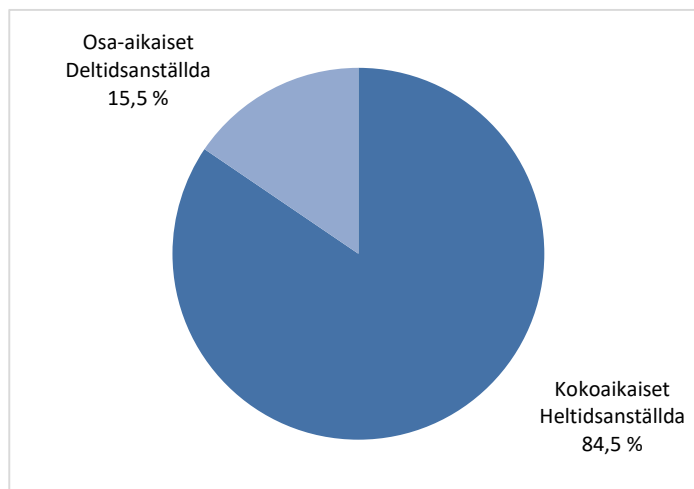
Bild 1 Procentuell fördelning ordinarie anställda och visstidsanställda 2023

Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä oli 84,5 prosenttia ja osa-aikaisten 15,5 prosenttia. Osa-aikaisuuden perusteet olivat osittainen hoitovapaa, osasairausloma, osa-aikainen virka tai toimi ja osatyökyvyttömyyseläke.

Andelen heltidsanställda var 84,5 procent och andelen deltidsanställda 15,5 procent. Orsaker till deltid var partiell vårdledighet, deltidssjukskrivning, deltidstjänst eller -befattning och delinvalidpension.

Kuva 2 Kokoaikaisten ja osa-aikaisten prosentuaalinen jakauma 2023

Bild 2 Procentuell fördelning heltidsanställda och deltidsanställda 2023



Vuonna 2023 kaupunki palkkasi yhteensä 42 nuorta kesätöihin. Näistä 29 olivat alle 18-vuotiaita ja 13 yli 18-vuotiaita. Kesätyöntekijöiden palvelussuhteiden pituudet olivat keskimäärin kolmen viikon pituisia.

År 2023 anställde staden sammanlagt 42 ungdomar som sommararbetare. Av dessa var 29 under 18 år och 13 över 18 år. Längden på sommararbetarnas anställningsförhållanden var i medeltal tre veckor.

2.2 Henkilöstö tulosalueittain – Personal enligt resultatenheter

Edelliseen vuodenvaihteeseen verrattuna henkilöstömäärä nousi yleishallinnossa, sivistystoimessa ja kulttuuritoimessa. Hangon Vesi -liikelaitoksessa henkilöstömäärä pysyi muuttumattomana. Kulttuuritoimessa. Ympäristötoimialalla ja teknisellä toimialalla henkilöstömäärä väheni.

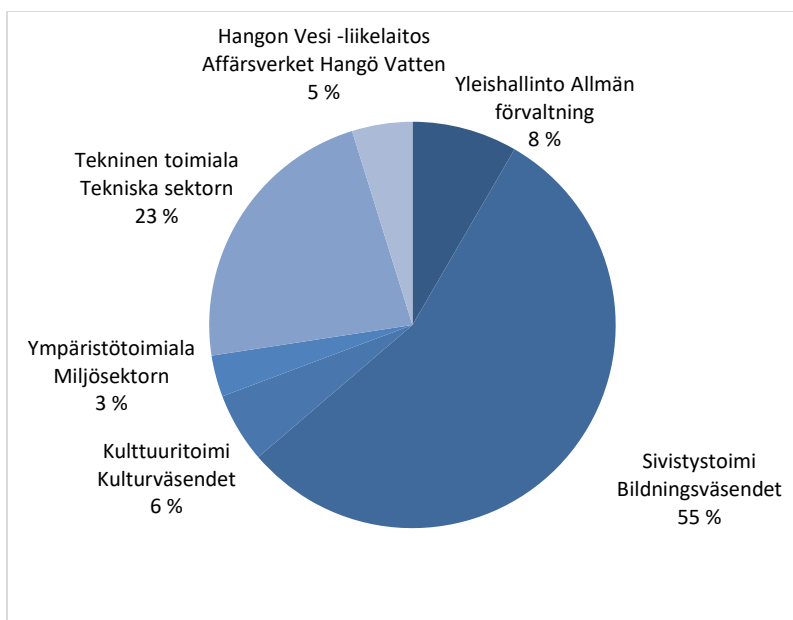
Toimiala Sektor	Vakituinen henkilöstö Ordinarie personal		Määräaikaiset Visstidsanställda		2023 Koko henkilöstö Hela personalen	2022 Koko henkilöstö Hela personalen
	Kokoaikaiset Heltidsanställda	Osa-aikaiset Deltidsanställda	Kokoaikaiset Heltidsanställda	Osa-aikaiset Deltidsanställda		
Yleishallinto Allmän förvaltning	29	2	2		33	32
Sivistystoimi Bildningsväsendet	130	21	49	18	218	214
Kulttuuritoimi Kulturväsendet	14	1	1	6	22	19
Ympäristötoimiala Miljösektorn	9	1	1	2	13	16
Tekninen toimiala (sis. sisäiset palvelut) Tekniska sektorn (inkl. intern service)	71	7	8	3	89	92
Hangon Vesi -liikelaitos Affärsverket Hangö Vatten	17		2		19	19
<i>Yhteensä Sammanlagt</i>	270	32	63	29	394	392

Taulukko 2 Henkilöstömäärä tulosalueittain 31.12.2023 (yhteensä vuonna 2022 ilman perusturva)

Tabell 2 Personalantal enligt resultatenheter 31.12.2023 (sammanlagt år 2022 utan grundtryggheten)

I jämförelse med föregående årsskifte ökade personalantalet inom allmänna förvaltningen, bildningsväsendet och kulturväsendet. Inom Hangö Vatten hölls personalantalet oförändrat. Inom miljösektorn och tekniska sektorn minskade personalantalet.

Henkilöstömäärältään suurimmat toimialat ovat sivistystoimi (55 %) ja tekninen toimiala (23 %) jotka työllistivät yhteensä 78 prosenttia kaupungin henkilöstöstä. Yleishallinto, kulttuuritoimi, ympäristötoimiala sekä Hangon Vesi -liikelaitos työllistivät yhteensä 22 prosenttia henkilöstöstä.



Kuva 3 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain 31.12.2023

Bild 3 Fördelningen av personal enligt sektor i procent 31.12.2023

De till personalantalet största sektorerna var bildningsväsendet (55 %) och tekniska sektorn (23 %) som tillsammans sysselsatte 78 % av stadens anställda. Allmänna förvaltningen, kulturväsendet, miljösektorn samt affärsverket Hangö Vatten sysselsatte tillsammans 22 procent av de anställda.

2.3 Henkilötyövuodet – Årsverken

Henkilötyövuodella (HTV) tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaisen henkilön työpanos muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Henkilötyövuodet lasketaan Kuntatyönantajien suosituksen mukaan.

$$HTV = \text{palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä} / 365 * (\text{osa-aikaprosentti} / 100)$$

Koulutoimen opettajien henkilötyövuodet perustuvat keskimääräisen 25 viikotunnin työaikaan. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että joukossa voi olla opettajia, joiden HTV on >1 vuosi.

Henkilötyövuodet Årsverken	Naiset Kvinnor	Miehet Män	Yhteensä Sammanlagt
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa Årsverken i anställningsförhållande	265,3	107,6	372,9

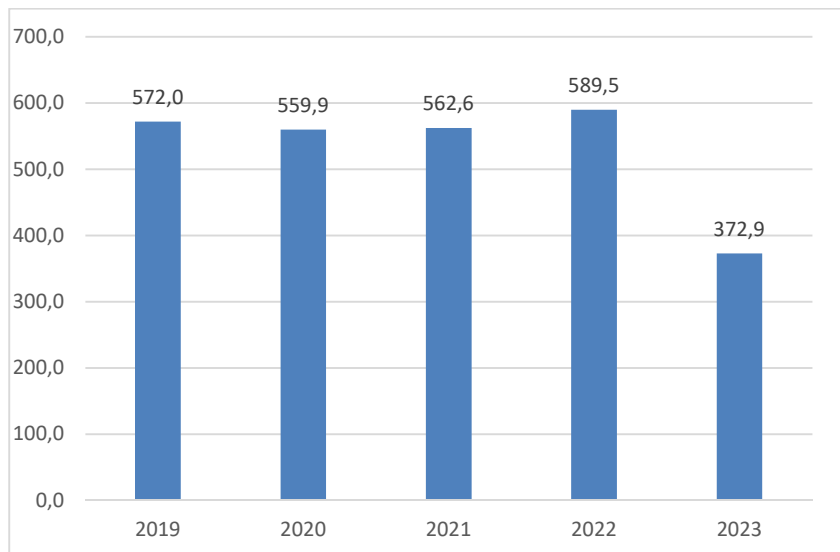
Taulukko 3 Henkilötyövuodet sukupuolijakauman mukaan vuonna 2023

Tabell 3 Årsverken enligt könsfördelning år 2023

Ett årsverke (HTV) innebär ett helt års arbetsinsats av en heltidsarbetande. En deltidsarbetandes insats räknas om till årsverken i förhållande till deltidsprocenten. Årsverken räknas i enlighet med Kommunarbetsgivarnas rekommendation.

$$HTV = \text{avlönade anställningsdagar angivna i kalenderdagar} / 365 * (\text{deltidsprocenten} / 100)$$

Lärarnas årsverken inom skolväsendet grundar sig på en arbetstid som är i medeltal 25 veckotimmar. Det här betyder i praktiken att det bland med kan finnas lärare vars årsverke är >1 år.



Kuva 4 Henkilötyövuodet 2019–2023

Bild 4 Årsverken 2019–2023

Henkilötyövuosissa mitattuna (koko henkilöstö lukuun ottamatta kansalaisopiston tuntiopettajat) henkilöstöresurssit ovat vähentyneet 216,6 henkilötyövuodella edellisestä vuodesta.

Mätt i årsverken (hela personalen förutom medborgarinstitutets timlärare) har personalresurserna minskat med 216,6 årsverken från föregående år.

Tulosalue Resultatenhet	HTV 2022	HTV 2023	Muutos-% Förändrings-%
Yleishallinto	39,0	40,7	+4,4
Allmän förvaltning	201,2	200,7	-1,0
Sivistystoimi	17,9	19,0	+6,1
Bildningsväsendet	14,1	13,2	-6,4
Kulttuuritoimi	89,2	81,9	-8,2
Kulturväsendet	17,1	18,9	+9,9
Ympäristötoimiala			
Miljösektorn			
Tekninen toimiala (sis. sisäiset palvelut)			
Tekniska sektorn (inkl. intern service)			
Hangon Vesi -liikelaitos			
Affärsverket Hangö Vatten			
Yhteensä Sammanlagt	378,5	372,9	-1,5

Edelliseen vuoteen verrattuna henkilötyövuodet ovat lisääntyneet yleishallinnossa, kulttuuri-toimissa ja Hangon Vesi -liikelaitoksessa. Sivistystoimissa, ympäristötoimialalla ja teknisellä toimialalla henkilötyövuosien määrät ovat puolestaan vähentyneet.

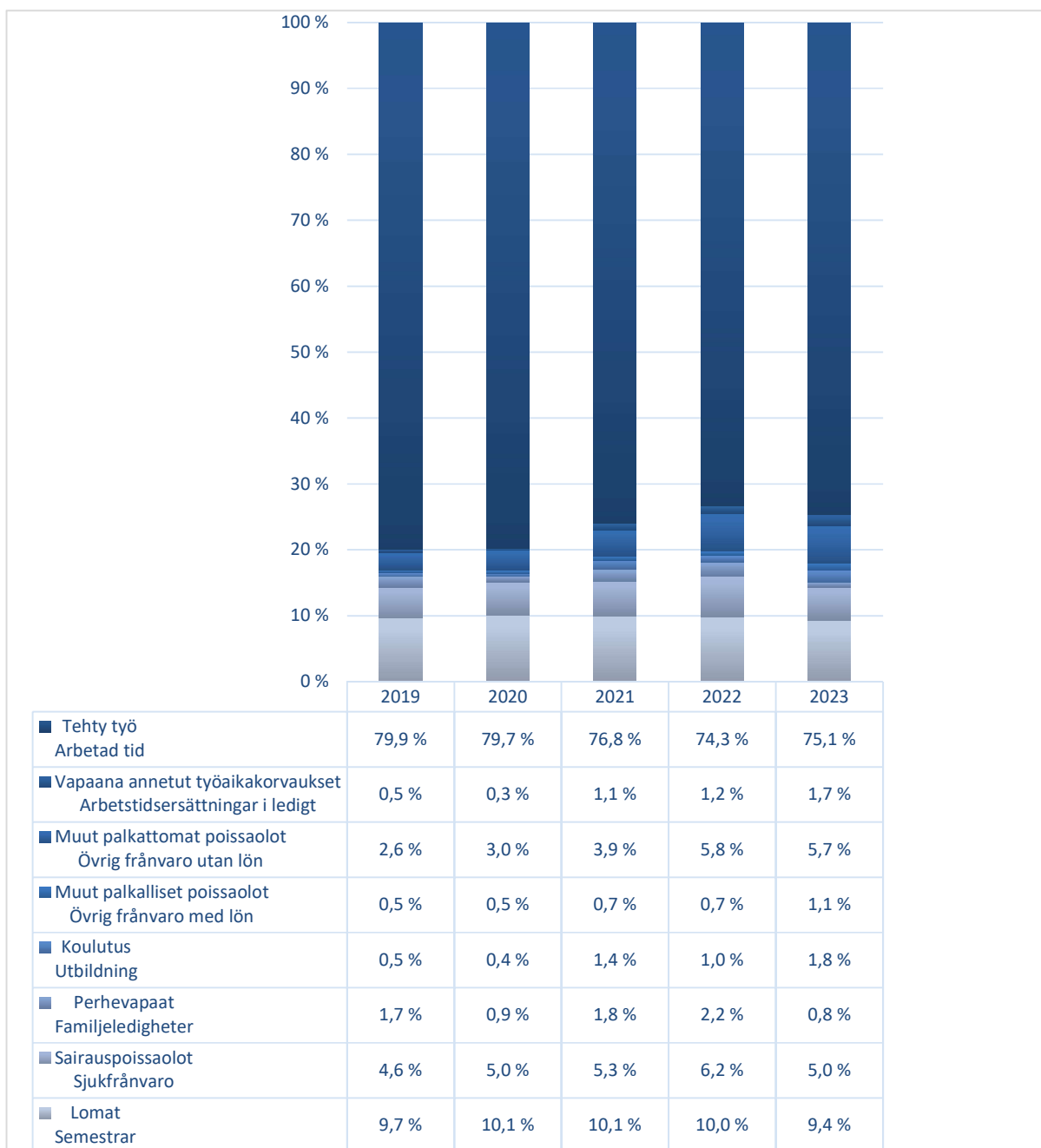
I jämförelse med föregående år har antalet årsverken ökat inom allmän förvaltning, kulturväsendet och och affärsverket Hangö Vatten. Inom bildningsväsendet, miljösektorn och tekniska sektorn har antalet årsverken däremot minskat.

Taulukko 4 Henkilötyövuodet 2022–2023 toimialoitain (ilman perusturva)

Tabell 4 Årsverken 2022–2023 per sektor (utan grundtryggheten)

2.4 Työajan jakautuminen - Arbetstidsfördelningen

Henkilöstön tehty vuosityöaika oli 75,1 prosenttia teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta.



Kuva 5 Vertailu henkilöstön työajan jakautuminen 2019-2023 (opettajien osalta laskennallinen vuosiloma-aika on huomioitu lomissa)

Bild 5 Jämförelse personalens arbetstidsfördelning 2019-2023 (för lärarnas del har kalkylerad ledighet beaktats som semester)

Personalens arbetade årsarbetstid var 75,1 procent av den teoretiska ordinarie årsarbetstiden.

2.5 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne – Personalens ålders- och könsstruktur

Suurimpien ikäryhmien 60-64 vuotiaiden ja 55-59 vuotiaiden osuus on yhteensä noin 40 prosenttia. Alle 35-vuotiaiden osuus on yhteensä 13,5 prosenttia. Eläkeikää lähestyvien tai jo saavuttaneiden osuus henkilöstöstä on 22,8 prosenttia.

De största åldersgrupperna 60–64 åringar och 55–59 åringar utgör tillsammans ca 40 procent. Andelen under 35-åringar är totalt 13,5 procent. Andelen anställda som närmar sig eller redan har uppnått pensionsålder är 22,8 procent.

Taulukko 5 Koko henkilöstön ikärakenne 2023

Tabell 5 Hela personalens åldersstruktur 2023

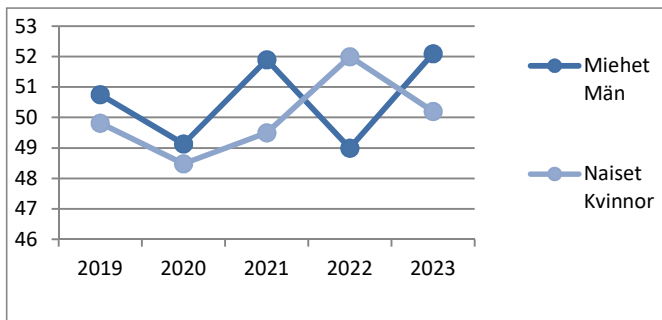
Ikä vuosina Ålder	Lukumäärä Antal	%-osuus %-andel
alle/under 30	33	8,4
30–34	20	5,1
35–39	40	10,2
40–44	42	10,7
45–49	41	10,4
50–54	50	12,7
55–59	78	19,8
60–64	80	20,3
65 ja yli/och över	10	2,5
Yhteensä Sammanlagt	394	100,0
Keski-ikä Genomsnittlig ålder		49,0 vuotta år

	2019	2020	2021	2022	2023
Miehiä lkm / Män antal	95	93	92	72	87
Keski-ikä / Medelålder	50,8	49,1	51,9	49,0	52,1
Naisia lkm / Kvinnor antal	409	395	428	433	215
Keski-ikä / Medelålder	49,8	48,5	49,5	52,0	50,2
Yhteensä / Sammanlagt	504	488	498	505	302

Taulukko 6 Vakituisen henkilöstön keski-ikä 2019–2023

Tabell 6 Medelålder för ordinarie personal 2019–2023

Miesten keski-ikä nousi noin kolmella vuodella ja naisten laski noin kahdella vuodella edelliseen vuoteen verrattuna.

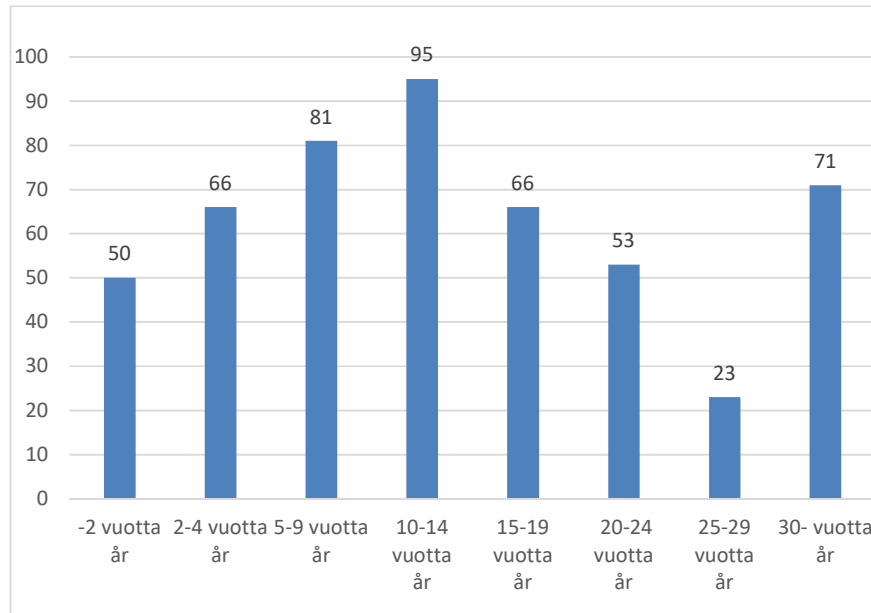


Kuva 6 Keski-ikä ja sukupuolijakauma, vakituinen henkilöstö 2019–2023

Bild 6 Medelålder och könsfördelning, ordinarie anställda 2019–2023

Männens medelålder sjönk med ca tre år och kvinnornas sjönk med ca två år i jämförelse med föregående år.

2.6 Palvelussuhteen kesto – Anställningsförhållandets längd



Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 67,3 prosenttia on ollut yli 10 vuotta kaupungin palveluksessa.

Av stadens ordinarie personal har 67,3 procent varit över 10 år i stadens anställning.

Kuva 7 Palvelussuhteen kesto, vakituiset vuonna 2023 (sisältää myös vakituiset, jotka tilapäisesti hoitavat määräaikaista tehtävää)
Bild 7 Anställningsförhållandets längd, ordinarie anställda år 2023 (innehåller även de som är fast anställda men tidsbundet sköter en annan uppgift)

2.7 Henkilöstön vaihtuvuus – Personalomsättning

Alkaneiden vakituisten palvelussuhteiden määrä oli 27 ja päätyneiden 25, joista 10 työntekijää siirtyi eläkkeelle. Kaksi on omasta toiveesta vaihtanut tehtävää.

Vakituiset Ordinarie anställda	Lukumäärä Antal	Vaihtuvuus % Personalomsättning %
Alkaneet palvelussuhteet Påbörjade anställningar	27	8,9
Päätyneet palvelussuhteet Avslutade anställningar	25	8,3
- eläkkeelle siirtyneet avgått med pension	10	
- muut övriga	15	

Taulukko 7 Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus 2023

Tabell 7 Personalomsättning ordinarie anställda 2023

Antalet påbörjade ordinarie anställningar var 27 och antalet avslutade anställningar 25 av vilka 10 arbetstagare avgick med pension. Två har bytt uppgift på egen begäran.

3 ELÄKÖITYMISET – PENSIONSavgÅNGAR

Kuntasektorin eläkeasiat hoitaa Keva (aikaisemmin Kuntien eläkevakuutus).

Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyneiden määrä Hangon kaupungissa oli yhteensä 15. Määrä oli vähän alhaisempi kuin edellisellä vuonna ja keski-ikä oli laskenut muutamalla kuukaudella.

Kommunsektorns pensionsärenden sköts av Keva (tidigare Kommunernas pensionsförsäkring).

År 2023 var antalet pensionsavgångar i Hangö stad 15. Antalet personer som gick i pension var lite lägre än föregående år och medelåldern hade sjunkit med några månader.

Vuosi År	Henkilömäärä Personantal	Keski-ikä, vuosina Medelålder, år
2014	28	62,0
2015	20	63,2
2016	29	62,7
2017	21	63,0
2018	21	61,9
2019	17	62,7
2020	18	63,1
2021	15	61,3
2022	17	63,8
2023	15	63,4

Taulukko 8 Eläkkeelle siirtyneet KuEL ja VaEL 2014–2023 (Lähde: Keva)

Tabell 8 Pensionsavgångar KomPL och StaPL 2014–2023 (Källa: Keva)

Vuoden aikana Keva myönsi Hangon kaupungin palveluksessa oleville vanhuuseläkettä ja työkyvyttömyyseläkettä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä oli niin pieni, ettei niitä julkaista tässä.

	Yhteensä Sammanlagt	Keski-ikä Genomsnittlig ålder
Eläköitymiset yhteensä/Pensioneringar sammanlagt	15	63,4
Vanhuuseläke / Ålderspension	11	64,8
Työkyvyttömyyseläke / Invalidpension		
- täysi työkyvyttömyyseläke / full invalidpension		
- täysi kuntoutustuki / fullt rehabiliteringsstöd		
- osatyökyvyttömyyseläke / delinvalidpension		
- osakuntoutustuki / partiellt rehabiliteringsstöd		

Taulukko 9 Eläkkeelle, osatyökyvyttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet vuonna 2023 (ei osittaista varhennettua vanhuuseläkettä)
Tabell 9 Pensioneringar och delinvalid- och invalidpensioneringar år 2023 (ej partiell förtida ålderspension)

Under året beviljade Keva anställda inom Hangö stad ålderspension och invalidpension. Medelåldern för de som avgick med ålderspension var 64,8 år. De som började lyfta någon form av invalidpension var så få att de inte meddelas här.

3.1 Eläkepoistuman ennuste – Prognos för pensionsavgångar

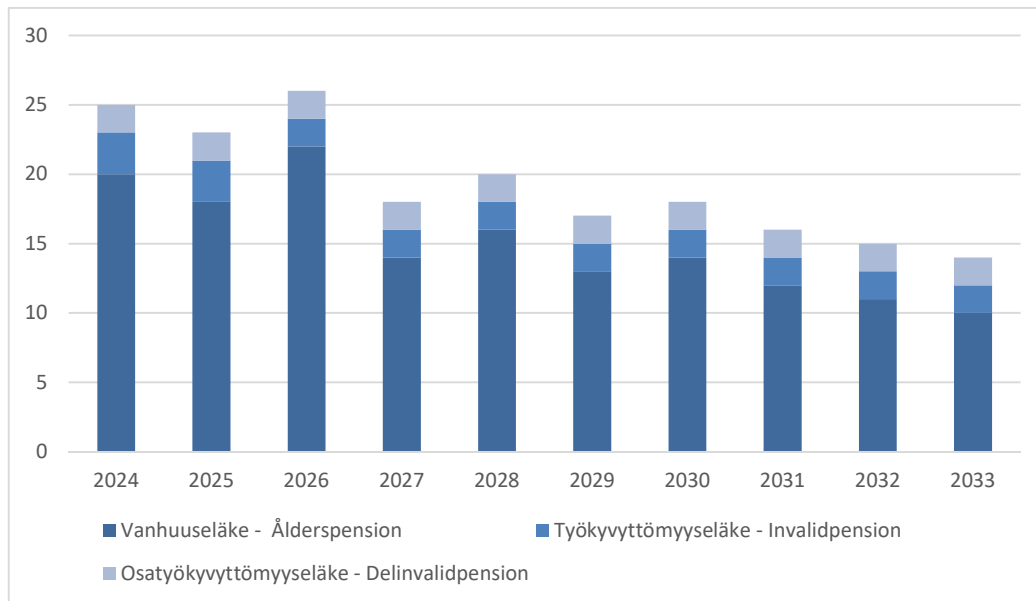
Vuosi År	Eläköitymisennuste, lkm Pensioneringsprognos, antal	Eläköitymisennuste, % Pensioneringsprognos, %	Verrokkikunnat, % Jämförelse- kommuner, %
2024	25	5,6	4,0
2025	23	5,1	4,1
2026	26	5,9	4,1
2027	18	4,1	3,9
2028	20	4,3	3,8
2029	17	3,7	3,3
2030	18	3,9	3,5
2031	16	3,5	3,3
2032	15	3,2	3,0
2033	14	3,0	2,8

Kevan ennuste koskien eläkepoistumaa on vuonna 2024 Hangon osalta 1,6 prosenttia korkeampi kuin verrokkikuntien (keskisuuret kunnat).

Kevan prognos för Hangö gällande pensionsavgångar under år 2024 är 1,6 procent högre än för jämförelsekommunerna (medelstora kommuner).

Taulukko 10 Eläköitymisennuste Hangon kaupunki vuosina 2024–2033 (Lähde: Keva)

Tabell 10 Pensioneringsprognos Hangö stad 2024–2033 (Källa: Keva)



Kuva 8 Erittely eläkepoistuman ennusteesta Hangon kaupunki vuosina 2024-2033 (Lähde: Keva)
Bild 8 Specifikation över prognos för pensionsavgångar Hangö stad 2024-2033 (Källa: Keva)

3.2 Eläkemaksut – Pensionsavgifter

Eläkevakuutusmaksut vuonna 2023:

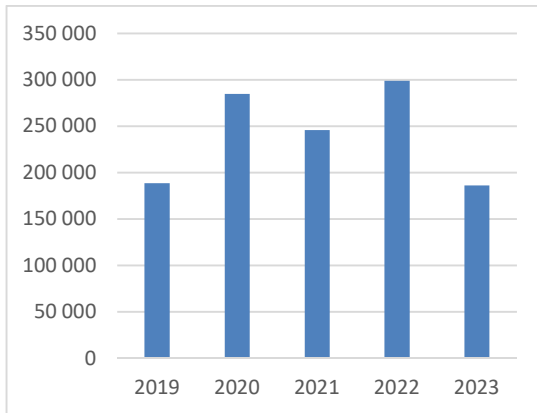
- palkkaperusteinen eläkemaksu, joka sisältää sekä työnantajan että työntekijän eläkemaksun ja työkyvyttömyyseläkemaksun
- eläkemenoperusteinen tasausmaksu (maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005)

	Maksut 1000 euroa Avgifter 1000 euro
Työkyvyttömyyseläkemaksu Invalidpensionsavgift	186
Eläkemenoperusteinen maksu (tasausmaksu) Pensionsavgiftsbaserad avgift (utjämningsavgift)	490

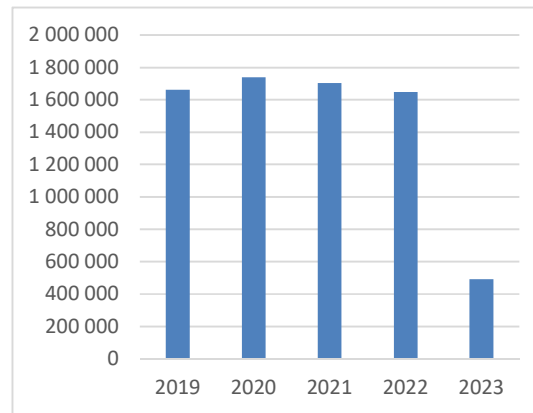
Taulukko 11 Eläkemaksut 2023
Tabell 11 Pensionsavgifter 2023

Pensionsförsäkringsavgifterna år 2023:

- lönebaserad avgift som innehåller såväl arbetsgivarens som arbetstagarrens pensionsavgift och invalidpensionsavgift
- pensionsavgiftsbaserad utjämningsavgift (betalas för de löpande pensioner som tjänats in i anställning hos respektive medlemsorganisation före år 2005)



Kuva 9 Työkyvyttömyyseläkemaksu 2019–2023 (Lähde: Keva)
Bild 9 Invalidpensionsavgift 2019–2023 (Källa: Keva)



Kuva 10 Eläkemenoperusteinen maksu 2019–2023
Bild 10 Pensionsutgiftsbaserad avgift 2019–2023

4 SAIRAUSPOISSAOLOT – SJUKFRÅNVARO

Terveysperusteiset poissaolot olivat keskimäärin 16,0 kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Palkallisia sairauspoissaoloja oli 15,5 kalenteripäivää per henkilötyövuosi.

Sairauspoissaoloprosentti oli 6,15. Henkilöstöstä 22,2 prosentilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää.

Sairauspoissaolot (sisältäen myös tapaturmat) Sjukfrånvaro (inklusive olycksfall)	Palkalliset sairauspoissaolot, kpv Sjukfrånvaro med lön, kalenderdagar	Palkattomat sairauspoissaolot, kpv Sjukfrånvaro utan lön, kalenderdagar
1–7 pv	2216	10
8–29 pv/dagar	1340	9
30–59 pv/dagar	479	73
60–89 pv/dagar	591	0
90–179 päivää/dagar	985	93
Yli 180 päivää/Mer än 180 dagar	18	0
Yhteensä/Sammanlagt	5791	185
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi Sammanlagt i medeltal/årsverke	15,5	0,5

	%
Sairauspoissaoloprosentti Sjukfrånvaroprocent	6,15
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä) 0 dagar sjuka (%-andel av personalen)	22,2

Taulukko 12 Sairauspoissaolot 2023

Tabell 12 Sjukfrånvaro 2023

Sjukfrånvaron var i medeltal 16,0 kalenderdagar per årsverke. Sjukfrånvaro med lön var 15,5 kalenderdagar/årsverke.

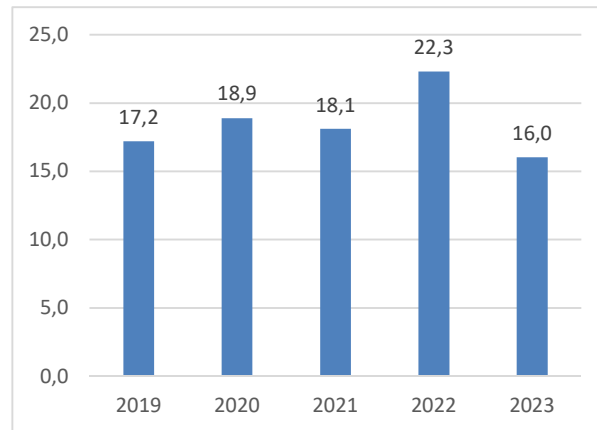
Sjukfrånvaroprocenten var 6,15. Av de anställda hade 22,2 procent ingen sjukfrånvaro alls.

Sairauspoissaolot laskettuna kalenteripäivissä keskimäärin/henkilötyövuosi laskivat 6,3 kalenteripäivällä edelliseen vuoteen verrattuna.

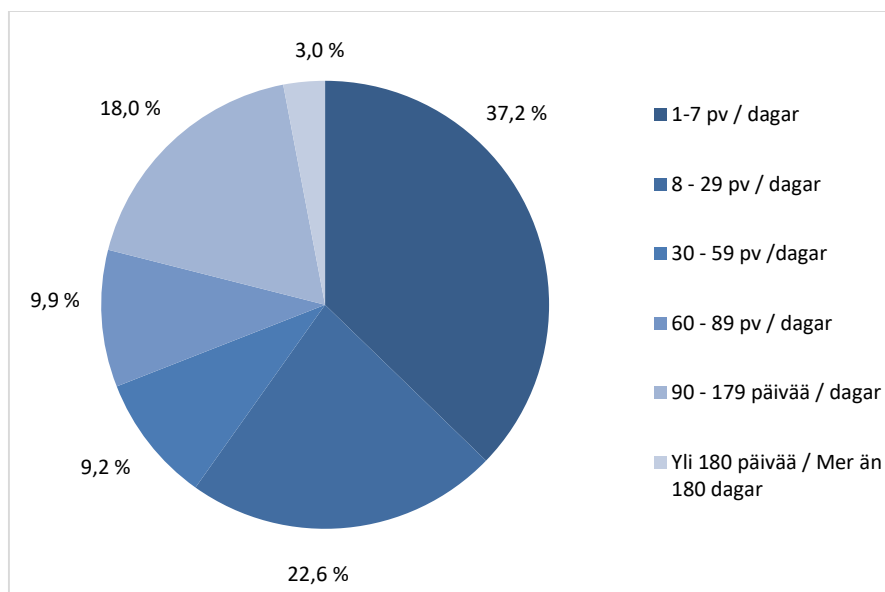
Sjukfrånvaron räknad i kalenderdagar i genomsnitt/årsverke sjönk med 6,3 kalenderdagar i jämförelse med föregående år.

Kuva 11 Sairauspoissaolot kalenteripäiviä keskimäärin/ henkilötyövuosi 2019–2023

Bild 11 Sjukfrånvaro i kalenderdagar i genomsnitt/årsverke 2019–2023



Sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolakien mukaan työterveyshuollon ja työnantajan tulee yhdessä työntekijän kanssa selvittää työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä, kun sairauspoissaolojaksot pitkittyvät tai toistuvat usein, kuitenkin viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä. Kaupungin varhaisen välittämisen mallin mukaan suuntaa antavat hälytysrajat, jolloin esimies voi käynnistää varhaisen tuen keskustelun, ovat 20 sairauspäivää tai 3 kertaa sairauslomalla omalla ilmoituksella (ei lääkärintodistusta) 6 kk:n aikana.



Kuva 12 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivissä 2023, jakauma

Bild 12 Hälsorelaterad frånvaro i kalenderdagar 2023, fördelning

Enligt sjukförsäkringslagen och lagen om företagshälsovård bör företagshälsovården och arbetsgivaren tillsammans med arbetstagen utreda arbetstagens möjligheter att fortsätta i arbetet då perioderna för sjukfrånvaron är långa eller upprepande, dock senast när sjukdagpenning har betalats ut för de 90 vardagar som räknas in i maximitiden. Enligt stadens modell för tidigt stöd av arbetsförmåga, är de riktgivande larmgränserna då förmannen kan påbörja diskussion om tidigt stöd 20 sjukdagar eller 3 sjukfrånvaron med egen anmälan (ej läkarintyg) under en period om 6 månader.

Toimiala Sektor	1–7 kpv kal.dag.	8–29 kpv kal.dag.	30–59 kpv kal.dag.	60–89 kpv kal.dag.	90–179 kpv kal.dag.	180- kpv kal.dag.	Kpv yhteensä Kal.dagar samman- lagt	Poissaolo% Frånvaro%
Yleishallinto Allmän förvaltning	97	68	33	0	0	0	198	2,3
Sivistystoimi Bildningsväsendet	1373	725	207	244	403	0	2 952	5,7
Kulttuuritoimi Kulturväsendet	131	66	0	60	91	0	348	6,2
Ympäristötoimiala Miljösektorn	65	17	0	0	0	0	82	2,2
Tekninen toimiala (sis. sisäiset palvelut) Tekniska sektorn (inkl. intern service)	488	462	277	287	584	0	2 098	9,2
Hangon Vesi -liikelaitos Affärsverket Hangö Vatten	72	11	35	0	0	180	298	6,2
Yhteensä Sammanlagt	2 226	1 349	552	591	1 078	180	5 976	

Taulukko 13 Sairauspoissaolot (sairaus ja tapaturmat) toimialoittain 2023

Tabell 13 Sjukfrånvaro (sjukdom och olyckor) per sektor 2023

Diagnoosit Diagnoser	2022 %	2023 %
M (Tukielin) M (Stöd och rörelseorgan)	21,9	42
J (Hengitys) J (Andningsvägarna)	24,9	18
F (Mielenterveys) F (Psykisk ohälsa)	14,8	12,7
G (Hermosto) G (Nervsystemet)	3,6	6,7
S-T (Vammat) S-T (Skador och olyckor)	5,4	4,5
R (Sairauden oireet) R (Odiagnostiserad)	1,9	3,2
I (Verenkierto) I (Blodcirkulation)	2,4	2,1
Muut Övrigt	25,1	10,8

Työterveyshuollon tilastojen mukaan tavallisimmat diagnoosit koskivat hengitysteitä, tukielimiä sekä mielen terveyttä. Tilastoihin ei sisälly diagnoosit sairauspoissaoloista omalla ilmoituksella esimiehelle koska näitä tietoja ei kerätä palkanlaskenta-järjestelmään.

Enligt företagshälsovårdens statistik gällde de vanligaste diagnoserna andningsvägarna, stöd- och rörelseorganen samt psykisk hälsa. I statistiken ingår inte diagnoser för sjukfrånvaro med egen anmälan till förmannen eftersom dessa uppgifter inte samlas upp i löneprogrammet.

Taulukko 14 Diagnoosit 2022 – 2023. Lähde: Mehiläinen

Tabell 14 Diagnoser 2022 – 2023. Källa: Mehiläinen

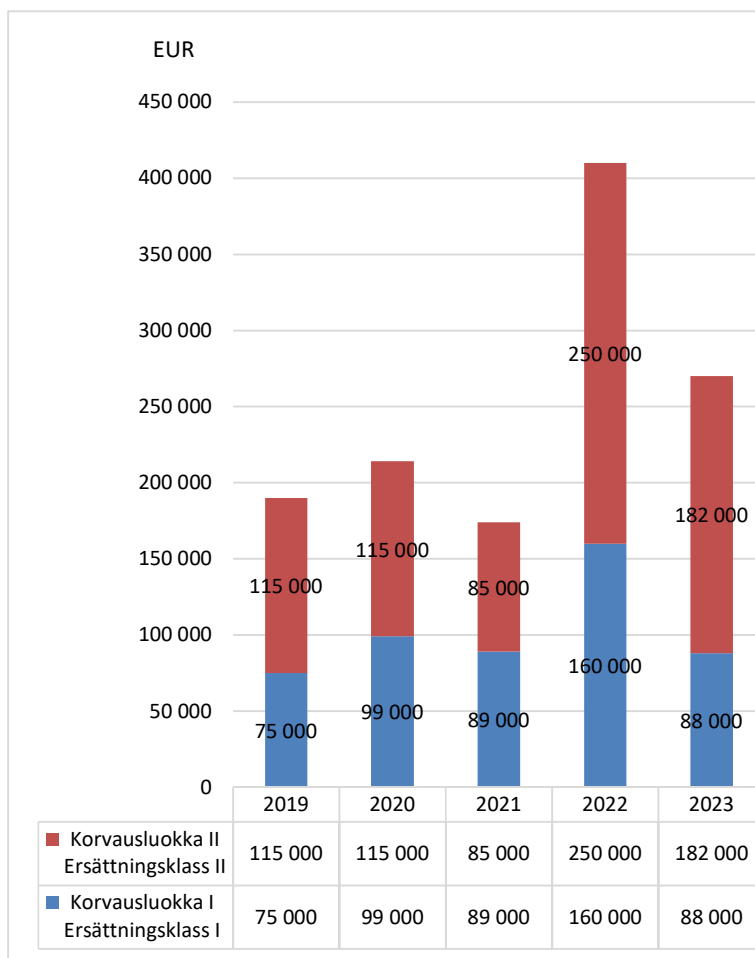
5 TYÖTERVEYSHUOLTO – FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN

Työterveyshuolto kilpailutettiin syksyllä 2021 ja 1.1.2022 lukien kaupungin työterveyshuolto on järjestetty Mehiläisen kautta. Lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi palveluun sisältyy työterveyspainotteinen sairaanhoito.

Mehiläinen mittaa asiakastytyväisyyttä NPS-suositeluindeksillä (Net Promoter Score). NPS kertoo asiakasuskollisuudesta ja se voi olla mikä tahansa luku -100 ja +100 välillä. Vuonna 2023 kaupungin henkilöstön asiakaskokemuksien NPS-indeksi oli 87. NPS-indeksi pidetään erinomaisena, kun se on yli 50.

Företagshälsovården konkurrensutsattes under hösten 2021 och fr.o.m. 1.1.2022 har stadens företagshälsovård ordnats via Mehiläinen. Utöver den lagstadgade förebyggande hälsovården ingår i tjänsten arbetshälsoinriktad sjukvård.

Mehiläinen mäter kundnöjdheten med NPS- rekommendationsindex (Net Promoter Score). NPS mäter kundlojaliteten och kan vara vilket tal som helst mellan -100 och +100. År 2023 var NPS-indexet för stadens anställdas kundupplevelser 87. NPS-indexet anses utmärkt då det är över 50.



Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat kahteen luokkaan. Korvausluokkaan I sisältyvät ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset ja korvausluokkaan II sairaanhoidon kustannukset. Edelliseen vuoteen verrattuna kustannukset ehkäisevän työterveyshuollon osalta laskivat 45,0 prosenttia ja sairaanhoidon osalta 27,2 prosenttia.

Företagshälsovårdens kostnader indelas i två klasser. Ersättningsklass I omfattar kostnaderna för förebyggande hälsovård och ersättningsklass II kostnaderna för sjukvård. I jämförelse med föregående år sjönk kostnaderna för den förebyggande företagshälsovården med 45,0 procent och för sjukvården med 27,2 procent.

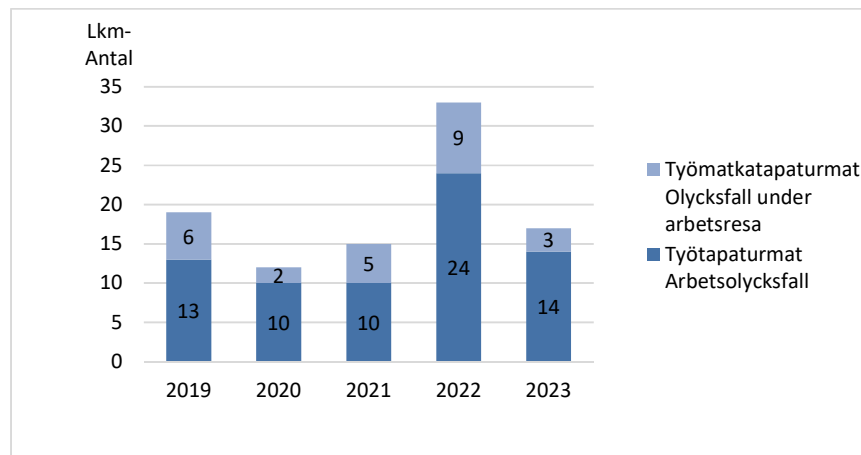
Kuva 13 Työterveyshuollon kustannukset (korvaushakemuksien perusteella) 2019–2023
Bild 13 Företagshälsovårdens kostnader (baserat på ersättningsansökningarna) 2019–2023

6 TYÖSUOJELU - ARBETARSKYDDET

Työsuojeluasiat on käsitelty työsuojelutoimikunnassa, joka kokoontui vuoden aikana viisi kertaa. Työsuojelutoimikunnassa tehtiin yhdessä TTK:n eli Työturvallisuuskeskuksen työturvallisuuskartoituksen. Työturvallisuuskartoitus on työkalu, joka auttaa arvioimaan onko työpaikan työturvallisuus, työterveys ja työsuojelun yhteistoiminta järjestetty lain hengen mukaan. Kartoituksen mukaan on mm. tarve täsmentää esimiesten työsuojeluvastuut ja -tehtävät tehtäväkuvauksiin, päivittää joitakin ohjeistuksia turvalliseen ja terveelliseen tekemiseen sekä muistuttaa esimiehiä työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista.

Työsuojeluriskien kartoitus ja seuranta on hoidettu sähköisten työkalujen avulla (Turva Arvi). Työpaikan riskien arviointi tehdään Riski Arvi -sovelluksella ja työpaikan turvallisuushavainnot kirjataan ja käsitellään Turvallisuusilmoitus-sovelluksella. Turvallisuusilmoituksen käyttö laajennettiin koko organisaatioon vuoden 2023 aikana. Turvallisuusilmoituksia tehtiin yhteensä 5.

Työtaturmien määrä laski 42 prosentilla ja työmatkataturmien määrä laski 67 prosentilla edelliseen vuoteen verrattuna. Kaupungin tavoitteena on 0-työtaturmaa. Tavallisimmat vammat olivat haavat ja pinnalliset vammat (8 kpl) sekä sijoiltaan menot, venähdykset (6 kpl).



Kuva 14 Työtaturmien ja työmatkataturmien lukumäärät 2019–2023 (Lähde: LähiTapiola)

Bild 14 Antal arbetsolycksfall och olycksfall under arbetsresa 2019–2023 (Källa: LokalTapiola)

Arbetskyddsfrågor har behandlats i arbetskyddskommissionen, som under året har sammanträtt fem gånger. I arbetskyddskommissionen gjorde man tillsammans TTK:s d.v.s. Arbetskyddscentralens arbetskyddskartläggning. Arbetskyddskartläggningen är ett verktyg som är till hjälp för att bedöma om arbetsplatsens arbetskydd, arbetshälsa och arbetskyddets samarbete är organiserat i lagens anda. Enligt kartläggningen finns det behov att specificera förmännens arbetskyddsansvar- och uppgifter i arbetsbeskrivningarna, uppdatera vissa anvisningar för säkert och hälsosamt utförande av arbetet samt påminna förmännen om kartläggning och bedömning av riskerna i arbetet.

Kartläggning och uppföljning av arbetskyddsrisiker har skötts med hjälp av digitala verktyg (Turva Arvi). Arbetsplatsens riskbedömning görs i Riski Arvi-applikationen och arbetsplatsens säkerhetsobservationer registreras och behandlas i Säkerhetsanmälan-applikationen. Användningen av säkerhetsanmälan utvidgades till hela organisationen under år 2023. Det gjordes totalt 5 säkerhetsanmälningar.

Antalet arbetsolycksfall minskade med 42 procent och antalet olycksfall under arbetsresa med 67 procent i jämförelse med föregående år. Stadens målsättning är 0-arbetsolycksfall. De vanligaste skadorna var sår och ytliga skador (8 st) samt urledvridningar, försträckningar (6 st).

6.1 Sisäilmaryhmä - Inomhusluftgruppen

Moniammatillinen sisäilmaryhmä kokoontui viisi kertaa vuoden aikana. Sisäilmaryhmä sai 5 kpl ”Epäily sisäilmaongelmasta -ilmoitusta, joista 4 kpl koski kaupungin omassa käytössä olevia tiloja.

Den mångprofessionella inomhusluftgruppen har sammanträtt fem gånger under året. Inomhusluftgruppen fick 5 st ”Misstanke om inomhusluftproblem”-anmälningar av vilka 4 st gällde utrymmen i stadens eget bruk.

7 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN – FRÄMJANDE AV ARBETSHÄLSA

7.1 Työhyvinvointijohtaminen – Arbetshälsoledarskap

Loppuvuodesta työnantaja teetti henkilöstölle Kevan työhyvinvointikyselyn. Kyselyyn vastasi yhteensä 220 työntekijää ja kyselyn vastausprosentti oli noin 57,4 prosenttia. Kyselyn tulokset on esitetty johtoryhmässä, työsuojelutoimikunnassa ja kaupunginhallituksen henkilöstöjaostolle. Esihenkilöt käyvät toimiala-, osasto- ja työyksikkökohtaiset tulokset läpi henkilöstönsä kanssa ja sopivat yhdessä kehittämiskohteet. Työsuojelutoimikunta tulee myös esittämään näkemyksensä kehittämiskohteista.

Tärkeä osa työhyvinvointijohtamista on vuosittaiset kehityskeskustelut henkilöstön kanssa. Tämä ei valitettavasti toteutunut vuoden aikana kaikissa työyksiköissä. Kevan työhyvinvointikyselyn mukaan vastaajista vajaa 60 % vastasi ”kyllä” kysymykseen koskien kehityskeskustelua.

Esihenkilöiden työhyvinvointijohtamisen tueksi järjestettiin työhyvinvointijohtamisen tueksi Ennakoiva työkykyjohtaminen -koulutus yhteistyössä Kevan kanssa. Esihenkilöille järjestettiin myös Intro-perehdytystyökalun koulutus, kun kaikissa työyksiköissä otettiin käyttöön yleisperehdytys uusille työntekijöille. Laadukas ja riittävä perehdytys on välttämättömyys uusille työntekijöille. Tämä vaikuttaa sekä uuden työntekijän että vastaanottavan työyhteisön työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen.

I slutet av året gjorde arbetsgivaren Kevas arbetshälsoenkät för de anställda. Totalt svarade 220 arbetstagare på enkäten och enkätens svarsprocent var ca 57,4 procent. Enkätens resultat har presenterats i ledningsgruppen, arbetarskyddskommissionen och för stadsstyrelsens personalsektion. Cheferna går igenom de sektor-, avdelnings- och arbetsenhetsvisa resultaten med sin personal och tillsammans kommer överens om utvecklingsobjekt. Arbetarskyddskommissionen kommer också att ge sin syn på utvecklingsobjekt.

En viktig del av arbetshälsoledarskapet är årliga utvecklingssamtal med personalen. Detta har tyvärr inte förverkligats under året i alla arbetsenheter. Enligt Kevas arbetshälsoenkät svarade knappt 60 procent ”ja” på frågan om utvecklingssamtalen.

För att stöda förmännens hälsofrämjande ledarskap ordnades utbildningen ”Ennakoiva työkykyjohtaminen” i samarbete med Keva. För cheferna ordnades också utbildning i Intro-introduktionsverktyget i.o.m. att man under hösten i alla enheter tog i bruk stadens allmänna introduktion för nyanställda. En högklassig och tillräcklig introduktion är en nödvändighet för nyanställda. Det påverkar arbetshälsan och arbets säkerheten både för den nya arbetstagaren och den mottagande arbetsgemenskapen.

7.2 Työhyvinvoinnin tukeminen – Stödjande av arbetshälsan

Tavoitteena tukea työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä (TYKY) työnantajan tarjoama verovapaa henkilöstöetu ePassi sisältää tavanomaista ja kohtuullista työntekijän omaehtoista liikunta- ja kulttuuritoimintaa sekä hyvinvointipalveluna hierontaa. Edun arvo on suhteessa palvelussuhteen pituuteen ja työaikaan. Edun täysimääräinen arvo vuonna 2023 oli 150 euroa. Epassin henkilöstöetuja käytettiin yhteensä noin 49 000 euron edestä. Syksyllä henkilöstöetuihin lisättiin EpassiBIKE-polkupyöräetu. Edun otti käyttöön heti alkuvaiheessa 19 työntekijää/viranhaltijaa.

Tämän lisäksi henkilöstöosaston talousarviossa oli keskitetysti varattu 30 euroa/henkilö yhteensä 12 000 euroa työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämiseksi. Varatuista määrärahoista käytettiin yhteensä vain 5 100 euroa.

I syfte att främja och upprätthålla arbetsförmågan (TYKY) innehåller den skattefria personalförmånen ePassi som arbetsgivaren erbjuder sedvanlig och skälig frivillig motions- och kulturverksamhet samt som välmåendetjänst massage. Förmånens värde anpassas till anställningens längd och arbetstid. Förmånens fulla värde år 2023 var 150 euro. Epassi personalförmånernas användning uppgick totalt till ca 49 000 euro. Under hösten utökade man personalförmånerna med EpassiBIKE cykelförmånen. Förmånen togs ganska omgående i bruk av 19 arbetstagare/tjänsteinnehavare.

Utöver detta fanns det i personalavdelningens budget centralt reserverat 30 euro/person, sammanlagt 12 000 euro, för att användas till att stöda välbefinnandet i arbetsgemenskaperna. Av de reserverade medlen använde man sammanlagt endast 5 100 euro.

7.3 Kuntoutus – Rehabilitering

Työkyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi Hangon kaupungin työntekijöillä on mahdollista osallistua työaikana Kelan järjestämään lakisääteiseen tai harkinnanvaraiseen kuntoutukseen (Kiila-kuntoutus ja sairausrhythakohtainen kuntoutus). Vuonna 2023 työnantaja järjesti henkilöstölle oman työnantajakohtaisen KIILA-kuntoutuskurssin kaupungin työntekijöille ja viranhaltijoille yhteistyössä Coronaria Verven ja Kelan kanssa. Kuntoutuskurssi alkoi syksyllä 2023 ja kestää vuodesta puoleentoista vuoteen.

Kaupungin omaan tai Kelan järjestämään kuntoutukseen osallistui yhteensä 7 henkilöä ja kuntoutuspäiviä kalenteripäivinä laskettuna oli yhteensä 43. Palkkakustannukset kyseisiltä kuntoutusjaksoilta olivat 5 565 euroa.

I syfte att upprätthålla och förbättra arbetsförmågan har Hangö stads anställda möjlighet att på arbetstid delta i FPA:s lagstadgade eller behovsprövade rehabilitering (KIILA-rehabilitering och rehabilitering för olika sjukdomsgrupper). År 2023 ordnade staden en egen organisationspecifik KIILA-rehabiliteringskurs för stadens arbetstagare/ tjänsteinnehavare i samarbete med Coronaria Verve och FPA. Rehabiliteringskursen startade hösten 2023 och tar ett till ett och ett halvt år.

I stadens egna eller FPA:s rehabilitering deltog sammanlagt 7 personer och det sammanlagda antalet rehabiliteringsdagar räknat i kalenderdagar var 43. Lönekostnaden för dessa rehabiliteringsperioder uppgick till 5 565 euro.

8 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN – KOMPETENSUTVECKLING

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on jaettu neljään ryhmään: palkallinen ja palkaton ammatillinen henkilöstökoulutus sekä palkallinen ja palkaton muu osaamisen kehittäminen. Osaamisen kehittämisen investointeihin eli koulutuskustannuksiin lasketaan kaikki koulutukseen käytetyt menot (kurssikustannukset, päivärahat, matka-kustannukset) mutta ei käytetyn työajan palkkoja. Koulutuskustannukset raportoidaan yleisellä tasolla. Vuonna 2023 koulutuskustannukset olivat 87 000 euroa.

Osaamisen kehittäminen Kompetensutveckling	Palkalliset koulutuspäivät Utbildningsdagar med lön		Palkattomat koulutuspäivät Utbildningsdagar utan lön	
	Koulutuspäivät yhteensä Utbildningsdagar totalt	Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö Utbildningsdagar/fast anställda	Koulutuspäivät yhteensä Utbildningsdagar totalt	Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö Utbildningsdagar/fast anställda
Ammatillinen henkilöstökoulutus Yrkesinriktad personalutbildning	164,2	521,0		
Muu koulutus Övrig utbildning	119,0	59,9	148,0	875,0

Taulukko 15 Osaamisen kehittäminen 2023

Tabell 15 Kompetensutveckling 2023

Kompetensutvecklingen är indelad fyra grupper: yrkesinriktad personalutbildning med lön och utan lön samt övrig utbildning med och utan lön. Till investeringar i kompetensutveckling räknas alla utbildningsutgifter (kurskostnader, dag-traktamenten och resekostnader) men inte löner för den utnyttjade arbetstiden. Utbildningskostnaderna rapporteras på övergripande nivå. År 2023 var utbildningskostnaderna 87 000 euro.

Osaamisen kehittäminen seurataan myös tuntitasolla, jotta voidaan hakea koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Työllisyysrahaston ohjeiden mukaan yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvaukseen oikeuttaa enintään kolme koulutuspäivää työntekijää kohti kalenterivuodessa. Koulutuskorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta.

Vuosi År	Keskimääräinen työntekijämäärä Genomsnittligt antal arbetstagare	Koulutuspäivien lukumäärä Antal utbildningsdagar	Keskimääräinen päiväpalkka, € Genomsnittlig dagslön, €	Koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus, € Lönekostnad som används som grund för utbildningsersättningen, €	Koulutuskorvauksen määrä, € Utbildningsersättningens belopp, €
2019	572,3	487	191,75	93 382,25	9 338,22
2020	593,0	251	187,99	47 185,49	4 718,55
2021	561,4	238	200,85	47 802,30	4 780,23
2022	589,5	318	206,80	65 762,40	6 576,24
2023	373,0	356	212,72	75 728,32	7 572,83

Taulukko 16 Koulutuskorvaus 2019–2023 (vuoden 2023 lukuihin tulee vielä korjausta)

Tabell 16 Utbildningsersättning 2019–2023 (siffrorna för år 2023 kommer ännu att korrigeras)

Kompetensutvecklingen följs även upp på timnivå i syfte att kunna ansöka om utbildningsersättning från Sysselsättningsfonden. I enlighet med Sysselsättningsfondens anvisningar motsvarar en utbildningsdag 6 timmars utbildning. Syftet med utbildningsersättningen är att förbättra arbetsgivarnas möjligheter att ordna utbildning för sina anställda som utvecklar deras yrkeskompetens. Utbildningsersättning betalas för

högst tre utbildningsdagar per arbetstagare och kalenderår. Utbildningsersättnings storlek är 10 procent av de lönekostnader som används som grund för utbildningsersättningen.

9 PALKKAUS – LÖNESÄTTNING

Sopimustasolla miesten keskiansio on korkeampi kuin naisten, poikkeuksena teknisen sopimuksen soveltamisala. Lääkärisopimuksen osalta keskiansiota ei raportoida, koska palkansaajien määrä on alle 6. Sama koskee tuntisopimusta ja naisten keskiansiot. Tuntisopimuksen osalta ansiot on raportoitu tuntipalkkana.

KVTES:ssä ja TS:ssä on määräyksiä koskien henkilökohtaisten lisien osuus yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta. KVTES:n mukaan henkilökohtaisten lisien osuus tulee olla vähintään 1,3 % ja TS:n mukaan 0,6 %. Joulukuussa 2023 henkilökohtaisten lisien osuus oli KVTES:ssä 2,7 % ja TS:ssä 4,8 %.

Euroa/kk, TTES euroa/h Euro/månad, TIM-AKA euro/h	KVTES AKTA ¹	OVTES UKTA ²	TS ³	LS LÄKTA ⁴	TTES TIM-AKA ⁵
Tehtäväkohtainen palkka	92,0 %	81,1 %	88,1 %	91,7 %	81,9 %
Uppgiftsrelaterad lön					
Palveluaikaan sidotut lisät	5,1 %	13,1 %	6,1 %	3,8 %	7,3 %
Tillägg baserade på anställningstid					
Henkilökohtainen lisä	2,5 %	0,3 %	4,2 %	4,5 %	10,4 %
Individuellt tillägg					
Muut säännöllisen työajan lisät	0,4 %	5,6 %	1,6 %	-	0,4 %
Övriga tillägg för ordinarie arbetstid					
Yhteensä	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Sammanlagt					
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 783,60	3 735,05	3 531,56	4 223,39	16,58
Totala inkomster, i genomsnitt euro/månad					
Miesten keskiansio euroa/kk	3 398,58	4 404,53	3 285,41	-	17,01
Männens medelinkomster euro/mån					
Naisten keskiansio euroa/kk	2 623,74	3 842,55	4 178,10	-	-
Kvinnornas medelinkomster euro/mån					

Taulukko 17 Kokoajaisten täyttä palkkaa saaneiden keskiansiot joulukuussa 2023

Tabell 17 Medelinkomsten för de som fått full lön för hela månaden december 2023

På avtalsnivå är männens medelinkomst högre än kvinnornas med undantag för de som omfattas av det tekniska avtalet. Läkarsavtalets medelinkomst rapporteras inte då löntagarnas antal understiger 6. Samma gäller för det timtekniska avtalets medelinkomst för kvinnorna. För timavlönades del rapporteras inkomsten som timlöner.

Inom tillämpningsområdet för AKTA och TS finns bestämmelser gällande de individuella tilläggens andel av de sammanräknade uppgiftsrelaterade lönernas lönesumma. Enligt AKTA ska de individuella tilläggens andel vara minst 1,3 % och enligt TS 0,6 %. I december 2023 var de individuella tilläggens andel i AKTA 2,7 % och i TS 4,8 %.

¹ Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES, Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal AKTA

² Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES, Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för undervisningspersonal UKTA

³ Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS, Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för teknisk personal TS

⁴ Kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus LS, Kommunalt tjänstekollektivavtal för läkare LÄKTA

⁵ Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES, Arbetskollektivavtal för timavlönade TIM-AKA

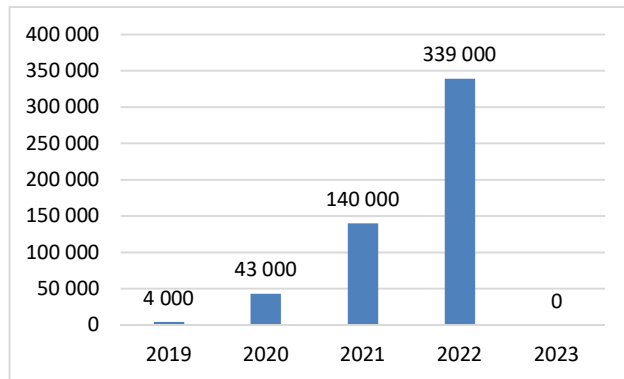
9.1 Vuokratyövoiman käyttö – Anlitandet av hyrd personal

Vuokratyövoimaa ei käytetty ollenkaan vuoden 2023 aikana.

Hyrd arbetskraft användes inte alls under år 2023.

Kuva 15 Vuokratyövoiman kustannukset €/vuosi 2019–2023

Bild 15 Kostnaden för hyrd arbetskraft €/år 2019–2023



10 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET – ARBETSKRAFTSKOSTNADER

Palkkasumma laski 35,2 prosenttia edellisestä vuodesta. Kaikki muutkin työvoimakustannukset laskivat lukuun ottamatta muiden lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat, rekrytointikustannukset ja henkilöstöinvestoinneista työterveyshuollon kustannukset, jotka nousivat.

1000 euroa 1000 euro	2023	Muutos % edelliseen vuoteen Förändring % jämfört med föregående år
1. Palkat yhteensä, josta Löner sammanlagt specificerade enligt	15 992	-35,2
- Vuosiloma-ajan palkat / Semesterlöner	1 252	-42,0
- Terveysperusteisten poissaolojen palkat / Löner under hälsorelaterad frånvaro	622	-49,4
- Perhevapaiden palkat / Löner för familjeledigheter	71	-53,3
- Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat / Löner för annan lagstadgad/avtalsbaserad frånvaro	117	+18,2
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut Arbetsgivarens pensionsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter	3 779	-44,9
3. Muut Övriga		
- Rekrytointikustannukset / Rekryteringskostnader	52	+483,0
- Vuokratyövoiman kustannukset / Kostnader för hyrd arbetskraft	0	-100,0
4. Henkilöstöinvestoinnit Personalinvesteringar		
- Työterveyshuolto (netto)/ Företagshälsovård (netto)	218	+17,8
- Koulutus ja muu kehittäminen / Utbildning och övrig utveckling	87	-4,5
- Kuntoutus / Rehabilitering	-	-
- Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, suojavaatteet jne.) / Övrigt, sammanlagt (personalmåltider, rekreation, skyddskläder mm.)	141	-6,0

Taulukko 18 Työvoimakustannukset 2023

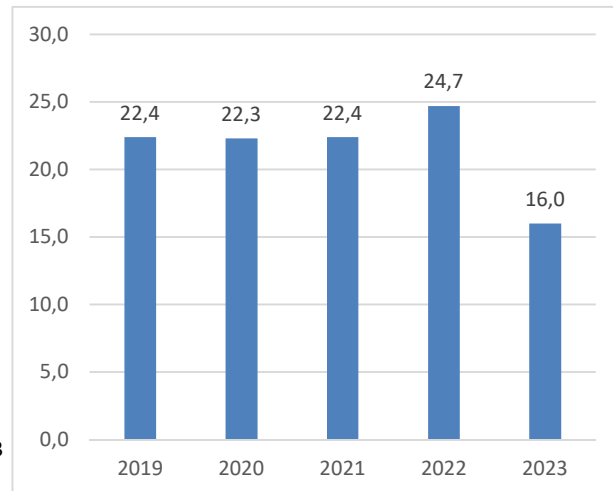
Tabell 18 Arbetskraftskostnader 2023

Lönesumman sjönk med 35,2 procent i jämförelse med föregående år. Även de övriga arbetskraftskostnaderna sjönk, förutom löner för annan lagstadgad/avtalsbaserad frånvaro, rekryteringskostnaderna och av personalinvesteringarna kostnaderna för företagshälsovården, som steg.

Vuonna 2023 palkkasumma laski noin 8,7 miljoonalla eurolla verrattuna edelliseen vuoteen. Tämä johtuu sote-henkilöstön siirroista Länsi - Uudenmaan hyvinvointialueelle vuodenvaihteessa 2022-2023.

År 2023 sjönk lönesumman med ca 8,7 miljoner euro jämfört med föregående år. Detta beror på överföringen av sohä-personalen till Västra Nylands välfärdsområde vid årsskiftet 2022–2023.

Kuva 16 Palkkasumman kehitys (kirjanpidon mukaan) 2019–2023
Bild 16 Lönesummans utveckling (enligt bokföringen) 2019–2023



11 YHTEISTOIMINTA – SAMARBETE

Kaupungin yhteistoimintaelin kokoontui vuoden aikana seitsemän kertaa. Maaliskuun kokouksessa käsiteltiin sisäisen ilmoituskanavan käyttöönotto perustuen ilmoittajansuojelulakiin. Lain mukaan henkilö, joka työnsä yhteydessä havaitsee tai epäilee yleisen edun vastaista toimintaa erikseen määritellyillä EU:n tai kansallisen oikeuden aloilla, voi ilmoittaa asiasta turvallisesti. Direktiivi velvoittaa tietyt työnantajat perustamaan sisäisen ilmoituskanavan väärinkäytösten ilmoittamista varten.

Elokuun kokouksessa käsiteltiin anonyymiä rekrytointia jota otettiin käyttöön 1.10.2023 lukien. Anonyymilla rekrytoinnilla tarkoitetaan sitä, että haastatteluvainat tehdään tietämättä työnhakijan henkilöllisyyttä. Näin ollen haastatteluvainat tekevät esimiehet arvioivat hakijoita hakemusten sisältöjen perusteella näkemättä nimi-, yhteystieto-, ikä-, sukupuoli- ym. tunnustetietoja.

Henkilöstön kuulemiset on hoidettu eri työnantajan ja työntekijöiden kokoonpanoissa riippuen käsiteltävän asian luonteesta.

Stadens samarbetsorgan sammanträdde sju gånger under året. På mötet i mars behandlade man i bruk tagningen av en intern rapporteringskanal grundat på visselblåsarlagen. Enligt lagen ska personer som i samband med sitt arbete upptäcker eller har misstankar om brott mot allmänintresset inom specificerade områden av EU rätten eller nationell rätt ska kunna rapportera om detta på ett tryggt sätt. Direktivet ålägger vissa arbetsgivare att inrätta en intern rapporteringskanal för rapportering av information om överträdelser.

På mötet i augusti behandlade man anonym rekrytering som togs i bruk fr.o.m. 1.10.2023. Med anonym rekrytering menas att intervjuvalen görs utan att man ser den sökandes identitet. Således bedömer cheferna som gör intervjuvalen de sökande på basen av innehållet i ansökan utan att se namn, kontaktuppgifter, ålder, kön eller övrig identifikation.

Höranden av personalen har skötts i olika sammansättningar av arbetsgivar- och arbetstagar-representanter, beroende på det behandlade ärendets natur.