



HANGON KAUPUNKI
HANGÖ STAD

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024

PERSONALRAPPORT 2024



Yhteistoimintaelin – Samarbetsorganet 23.4.2025
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	12
5	TYÖTERVEYSHUOLTO – FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN	15
6	TYÖSUOJELU – ARBETARSKYDDET	16
6.1	Sisäilmaryhmä – Inomhusluftgruppen	17
6.2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä – Jämställdhets- och likabehandlingsgruppen	17
7	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN – FRÄMJANDE AV ARBETSHÄLSA	18
7.1	Työhyvinvointijohtaminen – Arbetshälsoledarskap	18
7.2	Työhyvinvoinnin tukeminen – Stödjande av arbetshälsan	18
7.3	Kuntoutus – Rehabilitering	18
8	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN – KOMPETENSUTVECKLING	19
9	PALKKAUS – LÖNESÄTTNING	20
10	TYÖVOIMAKUSTANNUKSET – ARBETSKRAFTSKOSTNADER	21
11	YHTEISTOIMINTA – SAMARBETE	22

1 JOHDANTO – INLEDNING

Hangon kaupungin vuoden 2024 henkilöstöraportissa esitetään keskeiset henkilöstöä koskevat tunnusluvut. Raportin laadinnassa on huomioitu KT:n eli Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien vuonna 2021 julkaistu suositus henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksessa esitetään seuraavaa viisi kerättävää tunnuslukua, joita voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa: henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutus-päivät.

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2024 yhteensä 385 henkilöä.

Vakituisten osuus oli 79,0 prosenttia ja määräaikaisten 21,0 prosenttia. Koko henkilöstöstä kokoaikaisia oli 82,3 prosenttia ja osa-aikaisia 17,7 prosenttia. Naisten osuus koko henkilöstön määrästä oli 71,7 prosenttia ja miesten 28,3 prosenttia.

Henkilötyövuosissa laskettuna työpanos oli 369,0 henkilötyövuotta ja se laski edelliseen vuoteen verrattuna 3,9 henkilötyövuodella.

Sairauspoissaolot laskettuna kalenteripäivissä keskimäärin/henkilötyövuosi olivat 17,1 ja nousivat edellisen vuoteen verrattuna 1,1 kalenteripäivällä. Eläkkeelle siirtyi yhteensä 12 henkilöä.

Palkkasumma nousi 1,0 prosenttia noin 16,1 miljoonaan, mikä lähinnä johtuu kunta-alan sopimuskorotuksista.

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

Vuoden aikana käynnistettiin uuden henkilöstöstrategian valmistelu osaavan henkilöstön houkuttelemiseksi ja sitouttamiseksi sekä henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen tueksi.

I Hangö stads personalrapport för år 2024 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 kan användas vid jämförelser mellan kommuner: årsverken, personalens åldersstruktur, omsättning bland den fast anställda personalen, sjukfrånvaro och utveckling av personalens kompetens / utbildningsdagar.

Staden hade sammanlagt 385 personer anställda 31.12.2024.

Andelen fast anställda var 79,0 procent och visstidsanställda 21,0 procent. Av hela personalen var 82,3 procent heltidsanställda och 17,7 procent deltidanställda. Kvinnornas andel av de anställda var 71,7 procent och männens 28,3 procent.

Räknat i årsverken uppgick arbetsinsatsen till 369,0 årsverken och den minskade med 3,9 årsverken i jämförelse med föregående år.

Sjukfrånvaron räknat i kalenderdagar i medeltal/årsverken var 17,1 och steg med 1,1 kalenderdagar jämfört med föregående år. Sammanlagt 12 personer gick i pension.

Lönesumman steg med 1,0 procent till ca 16,1 miljoner, vilket främst beror på avtalshöjningarna inom kommunsektorn.

Under året sammanträdde samarbetsorganet fem gånger och arbetarskyddskommissionen sex gånger. Den mångprofessionella inomhusluftgruppen sammanträdde 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 året inledde man beredningen av en ny personalstrategi i syfte att attrahera och engagera kompetent personal samt för att stöda upprätthållandet av arbetshälsan- och arbetsförmågan hos personalen.

2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT – PERSONALRESURSER

2.1 Henkilöstömäärä – Personalantal

Henkilöstömäärä laski 2,3 prosenttia verrattuna edelliseen vuodenvaihteeseen. Vakituisten määrä nousi kahdella henkilöllä ja määräaikaisten laski 11 henkilöllä.

Sukupuolijakauma oli sama riippumatta siitä, tarkasteleeko koko henkilöstöä vai ainoastaan vakituista henkilöstöä. Naisten osuus oli 71,7 prosenttia ja miesten osuus 28,3 prosenttia.

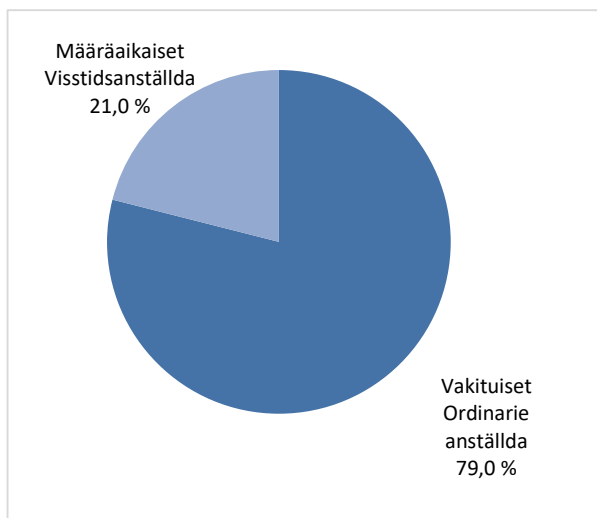
Palvelussuhde 31.12. Anställningsförhållande 31.12	Miehet Män	Naiset Kvinnor	Yhteensä 31.12.2024 Sammanlagt 31.12.2024	Yhteensä 31.12.2023 Sammanlagt 31.12.2023	Muutos % edelli- sistä vuodesta Förändring % från föreg. år
Vakituiset Ordinarie	86	218	304	302	0,7 %
Määräaikaiset Visstidsanställda	23	58	81	92	-12,0 %
- joista työllistettyjä / varav i sysselsättningsåtgärder	3	-	3	-	
- joista oppilas, harjoittelija / varav studeranden, praktikanter	-	-	-	-	
- joista oppisopimussuhteessa / varav läroavtal	2	5	7	10	
Yhteensä / Sammanlagt	109	276	385	394	-2,3 %

Taulukko 1 Palvelussuhteet 31.12.2024

Tabell 1 Anställningsförhållanden 31.12.2024

Personalantalet sjönk med 2,3 procent i jämförelse med föregående årsskifte. De ordinarie anställda ökade med två personer och de visstidsanställda minskade med 11 personer.

Könsfördelningen var densamma oavsett om man granskar hela personalen eller endast de fast anställda. Kvinnornas andel var 71,7 procent och männens andel 28,3 procent.



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

Andelen visstidsanställda sjönk 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 2024

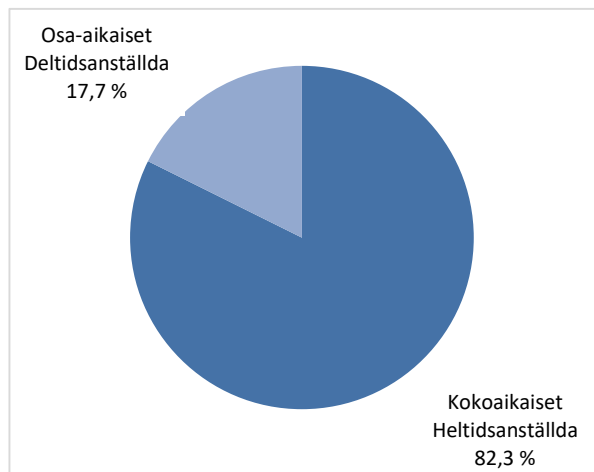
Bild 1 Procentuell fördelning ordinarie anställda och visstidsanställda 2024

Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä oli 82,3 prosenttia ja osa-aikaisten 17,7 prosenttia. Osa-aikaisuuden perusteet olivat osittainen hoitovapaa, osasairausloma, osa-aikainen virka tai toimi ja osatyökyvyttömyyseläke.

Andelen heltidsanställda var 82,3 procent och andelen deltidsanställda 17,7 procent. Orsaker till deltid var partiell vårdledighet, deltidssjukskrivning, deltidstjänst eller -befattning och delinvalidpension.

Kuva 2 Kokoaikaisten ja osa-aikaisten prosentuaalinen jakauma 2024

Bild 2 Procentuell fördelning heltidsanställda och deltidsanställda 2024



Vuonna 2024 kaupunki palkkasi yhteensä 44 nuorta kesätöihin. Näistä 27 olivat alle 18-vuotiaita ja 17 yli 18-vuotiaita. Kesätyöntekijöiden palvelussuhteiden pituudet olivat keskimäärin kolmen viikon pituisia.

År 2024 anställde staden sammanlagt 44 ungdomar som sommararbetare. Av dessa var 27 under 18 år och 17 över 18 år. Längden på sommararbetarnas anställningsförhållanden var i medeltal tre veckor.

2.2 Henkilöstö tulosalueittain – Personal enligt resultatenhet

Edelliseen vuodenvaihteeseen verrattuna henkilöstömäärä nousi yleishallinnossa, kulttuuritoimessa ja ympäristötoimialalla. Sivistystoimessa, teknisellä toimialalla ja Hangon Vesi -liikelaitoksessa henkilöstömäärä laski.

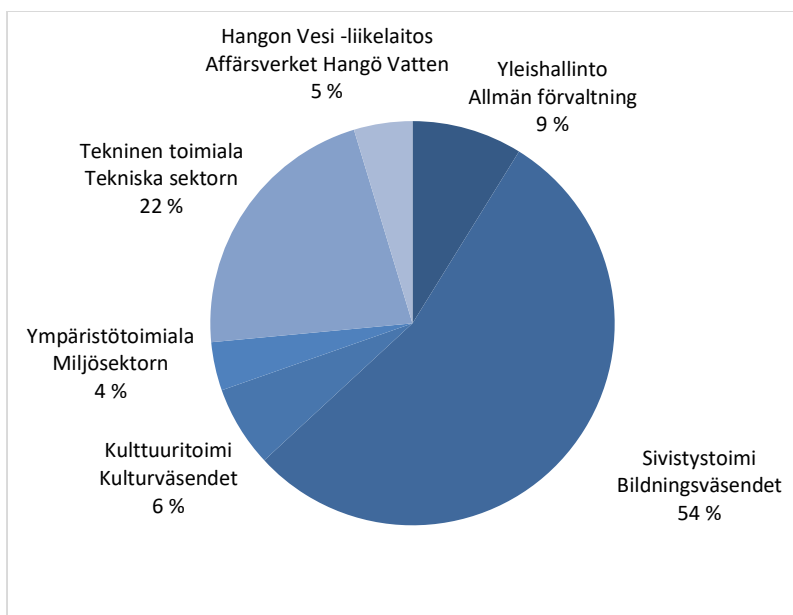
Toimiala Sektor	Vakituinen henkilöstö Ordinarie personal		Määräaikaiset Visstidsanställda		2024	2023
	Kokoaikaiset Heltidsanställda	Osa-aikaiset Deltidsanställda	Kokoaikaiset Heltidsanställda	Osa-aikaiset Deltidsanställda	Koko henkilöstö Hela personalen	Koko henkilöstö Hela personalen
Yleishallinto Allmän förvaltning	25	5	3	1	34	33
Sivistystoimi Bildningsväsendet	127	25	39	18	209	218
Kulttuuritoimi Kulturväsendet	15	2	7	1	25	22
Ympäristötoimiala Miljösektorn	10	1	1	3	15	13
Tekninen toimiala (sis. sisäiset palvelut) Tekniska sektorn (inkl. intern service)	67	10	6	1	84	89
Hangon Vesi -liikelaitos Affärsverket Hangö Vatten	17	-	-	1	18	19
Yhteensä Sammanlagt	261	43	56	25	385	394

Taulukko 2 Henkilöstömäärä tulosalueittain 31.12.2024

Tabell 2 Personalantal enligt resultatenhet 31.12.2024

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

Henkilöstömäärältään suurimmat toimialat ovat sivistystoimi (54 %) ja tekninen toimiala (22 %) jotka työllistivät yhteensä 76 prosenttia kaupungin henkilöstöstä. Yleishallinto, kulttuuritoimi, ympäristötoimiala sekä Hangon Vesi -liikelaitos työllistivät yhteensä 24 prosenttia henkilöstöstä.



Kuva 3 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain 31.12.2024

Bild 3 Fördelningen av personal enligt sektor i procent 31.12.2024

De till personalantalet största sektorerna var bildningsväsendet (54 %) och tekniska sektorn (22 %) som tillsammans sysselsatte 76 procent av stadens anställda. Allmänna förvaltningen, kulturväsendet, miljösektorn samt affärsverket Hangö Vatten sysselsatte tillsammans 24 procent av de anställda.

2.3 Henkilötyövuodet – Årsverken

Henkilötyövuodella (HTV) tarkoitetaan täyttä työaikaan 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	264,9	104,1	369,0

Taulukko 3 Henkilötyövuodet sukupuolijakauman mukaan vuonna 2024
Tabell 3 Årsverken enligt könsfördelning år 2024

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.

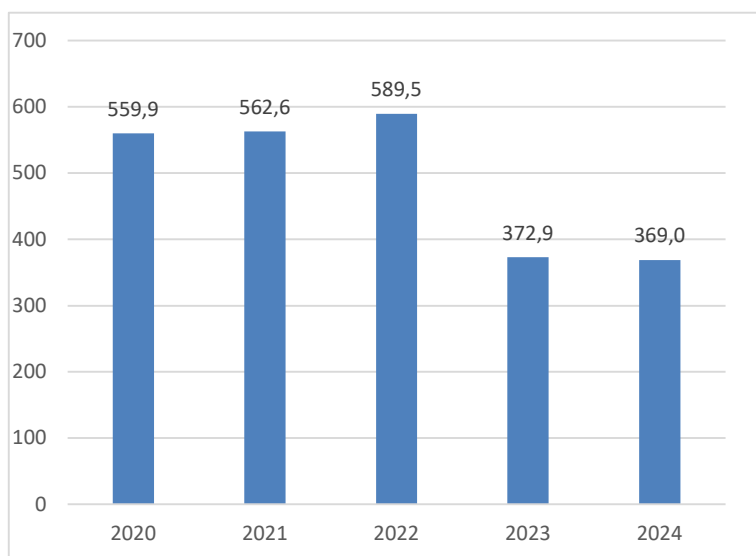
$$HTV = \text{avlönade anställningsdagar angivna i kalenderdagar} / 365 * (\text{deltidsprocenten} / 100)$$

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.

Henkilötyövuosissa mitattuna (koko henkilöstö lukuun ottamatta kansalaisopiston tuntiopettajat) henkilöstöresurssit ovat vähentyneet 3,9 henkilötyövuodella edellisestä vuodesta.

Mätt i årsverken (hela personalen förutom medborgarinstitutets timlärare) har personalresurserna minskat med 3,9 årsverken från föregående år.

Kuva 4 Henkilötyövuodet 2020–2024
Bild 4 Årsverken 2020–2024



Tulosalue Resultatenhet	HTV 2023	HTV 2024	Muutos-% Förändrings-%
Yleishallinto	40,7	41,6	+2,2
Allmän förvaltning			
Sivistystoimi	200,7	196,6	-2,0
Bildningsväsendet			
Kulttuuritoimi	19,0	21,5	+13,2
Kulturväsendet			
Ympäristötoimiala	13,2	11,4	-14,0
Miljösektorn			
Tekninen toimiala (sis. sisäiset palvelut)	81,9	80,4	-1,9
Tekniska sektorn (inkl. intern service)			
Hangon Vesi -liikelaitos	18,9	17,5	-7,4
Affärsverket Hangö			
Vatten			
Yhteensä	372,9	369,0	-1,1
Sammanlagt			

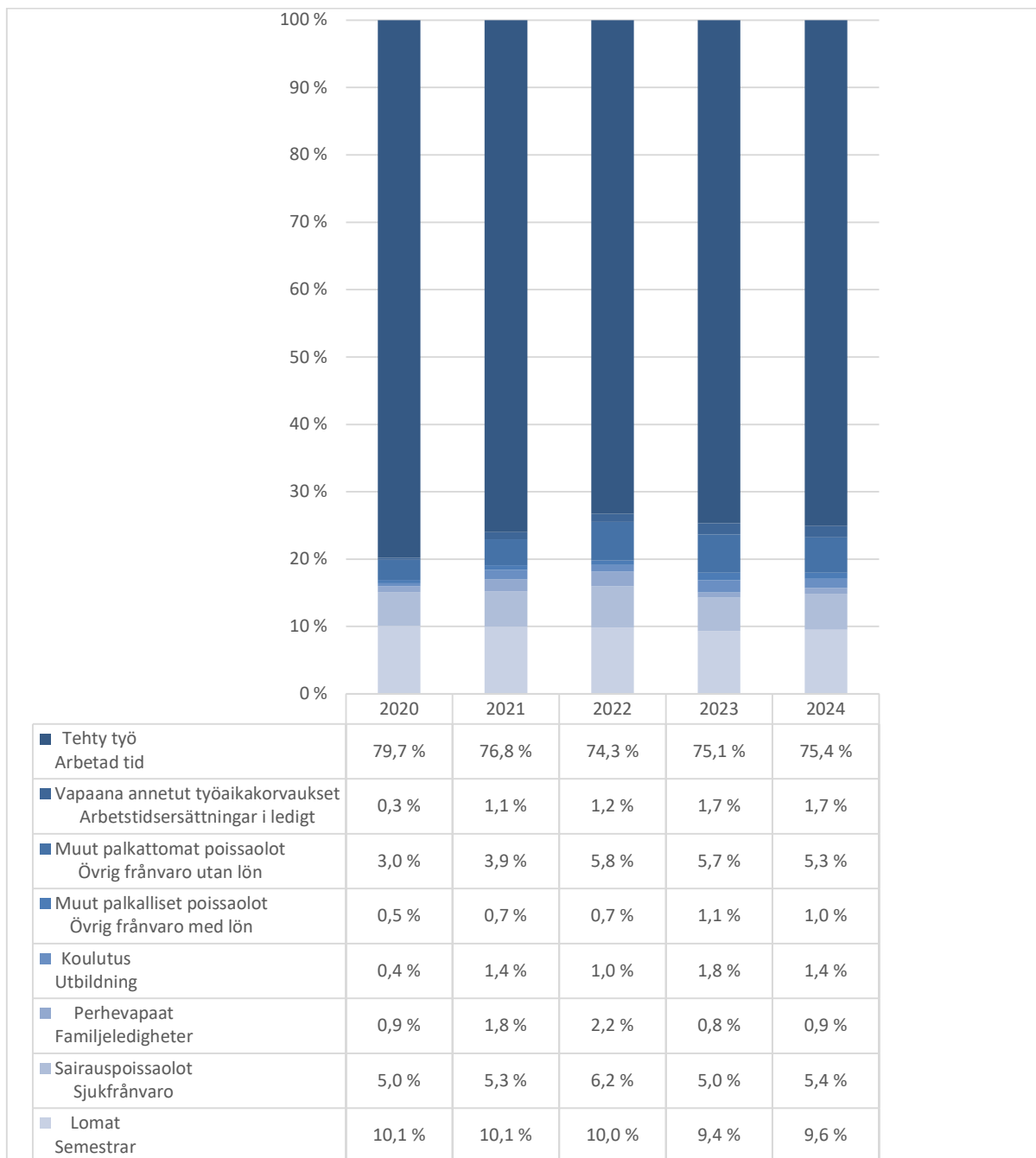
Edelliseen vuoteen verrattuna henkilötyövuodet ovat lisääntyneet yleishallinnossa ja kulttuuri-toimessa. Muilla toimialoilla henkilötyövuosien määrät ovat vähentyneet.

I jämförelse med föregående år har antalet årsverken ökat inom allmän förvaltning och kulturväsendet. Inom de övriga sektorerna har antalet årsverken minskat.

Taulukko 4 Henkilötyövuodet 2023–2024 toimialoittain
Tabell 4 Årsverken 2023–2024 per sektor

2.4 Työajan jakautuminen – Arbetstidsfördelningen

Henkilöstön tehty vuosityöaika oli 75,4 prosenttia teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta.



Kuva 5 Vertailu henkilöstön työajan jakautuminen 2020-2024 (opettajien osalta laskennallinen vuosiloma-aika on huomioitu lomissa)

Bild 5 Jämförelse personalens arbetstidsfördelning 2020-2024 (för lärarnas del har kalkylerad ledighet beaktats som semester)

Personalens arbetade årsarbetstid var 75,4 procent av den teoretiska ordinarie årsarbetstiden.

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

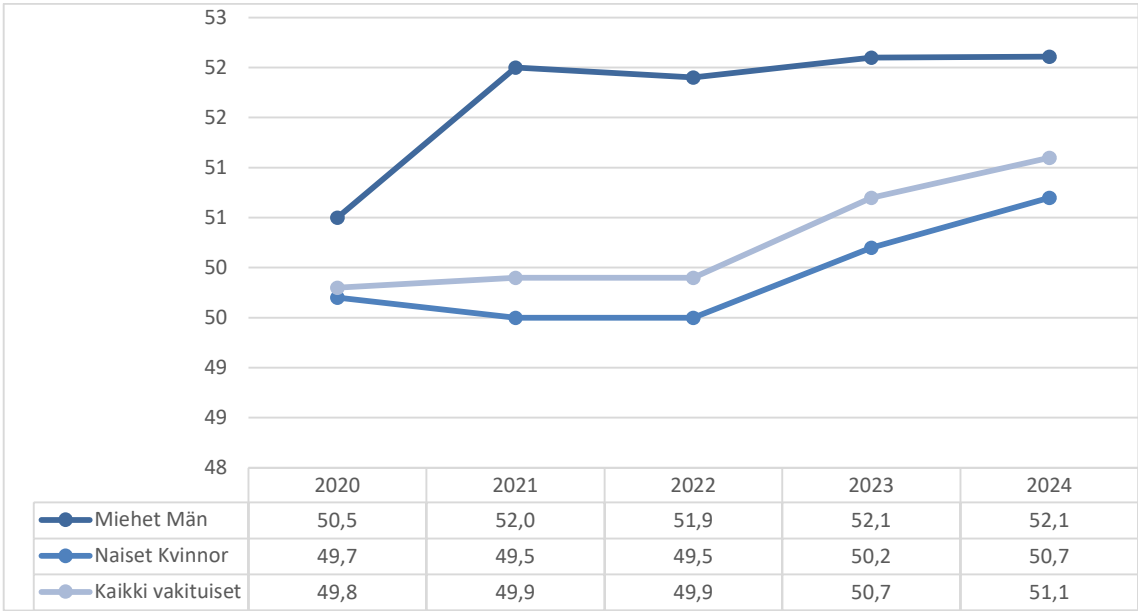
Suurimpien ikäryhmien 60-64 vuotiaiden ja 55-59 vuotiaiden osuus on yhteensä noin 38 prosenttia. Alle 35-vuotiaiden osuus on yhteensä 13,8 prosenttia. Eläkeikää lähestyvien tai jo saavuttaneiden osuus henkilöstöstä on 23,1 prosenttia.

De största åldersgrupperna 60–64 åringar och 55–59 åringar utgör tillsammans ca 38 procent. Andelen under 35-åringar är totalt 13,8 procent. Andelen anställda som närmar sig eller redan har uppnått pensionsålder är 23,1 procent.

Ikä vuosina Ålder	Lukumäärä Antal	%-osuus %-andel
alle/under 30	33	8,6
30–34	20	5,2
35–39	40	10,4
40–44	34	8,8
45–49	45	11,7
50–54	53	13,8
55–59	71	18,4
60–64	74	19,2
65 ja yli/och över	15	3,9
Yhteensä Sammanlagt	385	100,0
Keski-ikä Genomsnittlig ålder		48,9 vuotta år

Taulukko 5 Koko henkilöstön ikärakenne 2024
Tabell 5 Hela personalens åldersstruktur 2024

Miesten keski-ikä pysyi muuttumattomana ja naisten nousi noin puolella vuodella edelliseen vuoteen verrattuna.

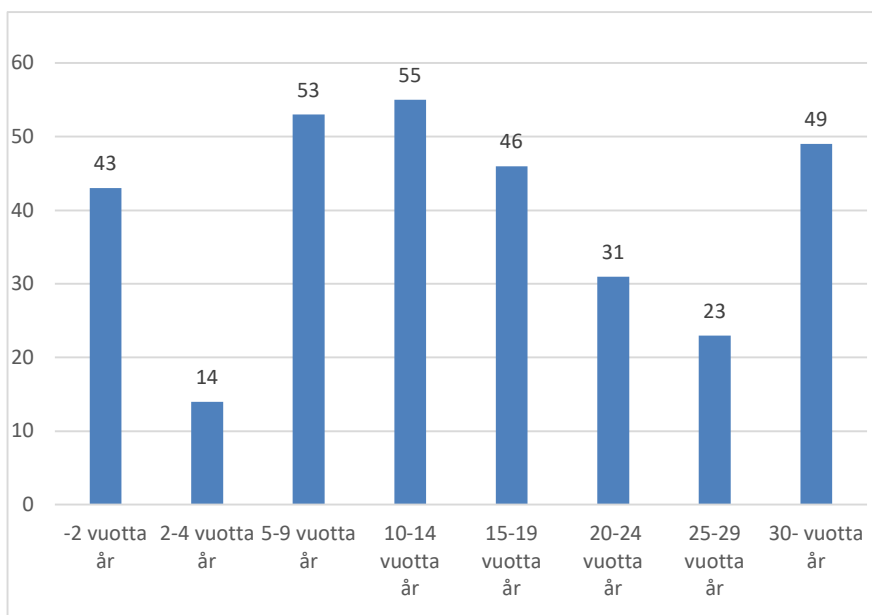


Kuva 6 Vakituisen henkilöstön keski-ikä 2020–2024 (sisältää myös vakituiset, jotka tilapäisesti hoitavat määräaikaista tehtävää)

Bild 6 Medelålder för ordinarie personal 2020–2024 (innehåller även de som är fast anställda men tidsbundet sköter en annan uppgift)

Männens medelålder hölls oförändrad och kvinnornas steg med cirka ett halvt år i jämförelse med föregående år.

2.6 Palvelussuhteen kesto – Anställningsförhållandets längd



Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 65,0 prosenttia on ollut yli 10 vuotta kaupungin palveluksessa.

Av stadens ordinarie personal har 65,0 procent varit över 10 år i stadens anställning.

Kuva 7 Palvelussuhteen kesto, vakituiset 2024 (sisältää myös vakituiset, jotka tilapäisesti hoitavat määräaikaista tehtävää)
Bild 7 Anställningsförhållandets längd, ordinarie anställda 2024 (innehåller även de som är fast anställda men tidsbundet sköter en annan uppgift)

2.7 Henkilöstön vaihtuvuus – Personalomsättning

Alkaneiden vakituisten palvelussuhteiden määrä oli 23 ja päättäneiden 28, joista 8 työntekijää siirtyi eläkkeelle. Kahdeksan henkilöä on vaihtanut tehtävää organisaation sisällä.

Vakituiset Ordinarie anställda	Lukumäärä Antal	Vaihtuvuus % Personalomsättning %
Alkaneet palvelussuhteet Påbörjade anställningar	23	7,6
Päättäneet palvelussuhteet Avslutade anställningar	28	6,6
- eläkkeelle siirtyneet avgått med pension	8	
- muut övriga	12	
Sisäisesti tehtävää vaihtaneet Internt bytt uppgift	8	

Taulukko 6 Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus 2024

Tabell 6 Personalomsättning ordinarie anställda 2024

Antalet påbörjade ordinarie anställningar var 23 och antalet avslutade anställningar 28 av vilka 8 arbetstagare avgick med pension. Åtta personer har bytt uppgift inom organisationen.

3 ELÄKÖITYMISET – PENSIONSavgÅNGAR

Kuntasektorin eläkeasiat hoitaa Keva (aikaisemmin Kuntien eläkevakuutus).

Vuonna 2024 eläkkeelle siirtyneiden määrä Hangon kaupungissa oli yhteensä 12 ja keski-ikä oli 62,9 vuotta

Kommunsektorns pensionsärenden sköts av Keva (tidigare Kommunernas pensionsförsäkring).

År 2024 var antalet pensionsavgångar i Hangö stad 12 och medelåldern var 62,9 år.

Vuosi År	Henkilömäärä Personantal	Keski-ikä, vuosina Medelålder, år
2020	18	63,1
2021	15	62,5
2022	17	63,8
2023	13	63,2
2024	12	62,9

Taulukko 7 Eläkkeelle siirtyneet KuEL ja VaEL 2020–2024 (Lähde: Keva)

Tabell 7 Pensionsavgångar KomPL och StaPL 2020–2024 (Källa: Keva)

Vuoden aikana Keva myönsi Hangon kaupungin palveluksessa oleville vanhuuseläkettä ja työkyvyttömyyseläkettä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,6 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä oli niin pieni, ettei niitä julkaista tässä.

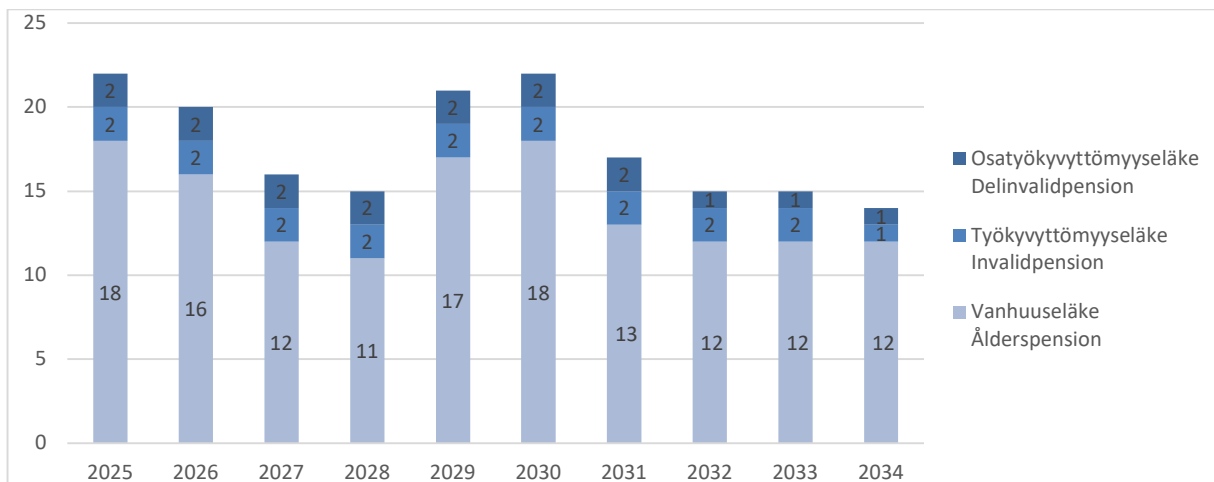
	Yhteensä Sammanlagt	Keski-ikä Genomsnittlig ålder
Eläköitymiset yhteensä/Pensioneringar sammanlagt	12	62,9
Vanhuuseläke / Ålderspension	8	65,6
Työkyvyttömyyseläke / Invalidpension		
- täysi työkyvyttömyyseläke / full invalidpension		
- täysi kuntoutustuki / fullt rehabiliteringsstöd		
- osatyökyvyttömyyseläke / delinvalidpension		
- osakuntoutustuki / partiellt rehabiliteringsstöd		

Taulukko 8 Eläkkeelle, osatyökyvyttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet vuonna 2024 (ei osittaista varhennettua vanhuuseläkettä)
Tabell 8 Pensioneringar, delinvalid- och invalidpensioneringar år 2024 (ej partiell förtida ålderspension)

Under året beviljade Keva anställda inom Hangö stad ålderspension och invalidpension. Medelåldern för de som avgick med ålderspension var 65,6 år. De som började lyfta någon form av invalidpension var så få att de inte meddelas här.

3.1 Eläkepoistuman ennuste – Prognos för pensionsavgångar

Kevan eläkepoistuman ennusteen mukaan yhteensä 22 henkilöä siirtyy eläkkeelle vuoden 2025 aikana.



Kuva 8 Erittely eläkepoistuman ennusteesta Hangon kaupunki vuosina 2025-2034 (Lähde: Keva)

Bild 8 Specifikation över prognos för pensionsavgångar Hangö stad 2025-2034 (Källa: Keva)

Enligt Kevas prognos för pensionsavgångar kommer sammanlagt 22 personer att gå i pension under år 2025.

3.2 Eläkemaksut – Pensionsavgifter

Eläkevakuutusmaksut vuonna 2024:

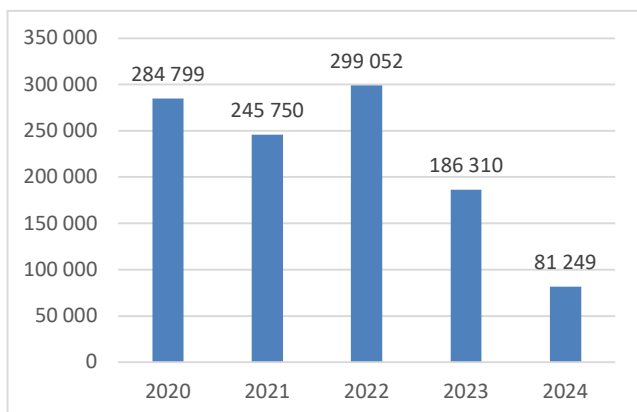
- palkkaperusteinen eläkemaksu, joka sisältää sekä työnantajan että työntekijän eläkemaksun ja työkyvyttömyyseläkemaksun
- tasausmaksu, jolla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä (maksetaan vuodesta 2023 alkaen)

	Maksut 1000 euroa Avgifter 1000 euro
Työkyvyttömyyseläkemaksu Invalidpensionsavgift	81
Tasausmaksu Utjämningsavgift	485

Taulukko 9 Eläkemaksut 2024
Tabell 9 Pensionsavgifter 2024

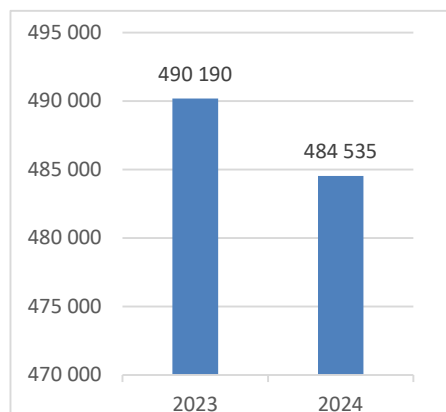
Pensionsförsäkringsavgifterna år 2024

- lönebaserad avgift som innehåller såväl arbetsgivarens som arbetstagarens pensionsavgift och invalidpensionsavgift
- utjämningsavgift som ska täcka de långsiktiga pensionsutgifter som den lönebaserade pensionsavgiften inte räcker till (betalas fr.o.m. år 2023)



Kuva 9 Työkyvyttömyyseläkemaksu 2020–2024 (Lähde: Keva)

Bild 9 Invalidpensionsavgift 2020–2024 (Källa: Keva)



Kuva 10 Tasausmaksu 2023–2024

Bild 10 Utjämningsavgift 2023–2024

4 SAIRAUSPOISSAOLOT – SJUKFRÅNVARO

Terveysperusteiset poissaolot olivat keskimäärin 17,1 kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Palkallisia sairauspoissaoloja oli 16,5 kalenteripäivää per henkilötyövuosi.

Sairauspoissaoloprosentti oli 6,5. Henkilöstöstä 23,7 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	2081	14
8–29 pv/dagar	1405	49
30–59 pv/dagar	988	0
60–89 pv/dagar	941	0
90–179 päivää/dagar	691	154
Yli 180 päivää/Mer än 180 dagar	0	0
Yhteensä/Sammanlagt	6106	217
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi Sammanlagt i medeltal/årsverke	16,5	0,6

	%
Sairauspoissaoloprosentti Sjukfrånvaroprocent	6,5
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä) 0 dagar sjuka (%-andel av personalen)	23,7

Taulukko 10 Sairauspoissaolot 2024

Tabell 10 Sjukfrånvaro 2024

Sjukfrånvaron var i medeltal 17,1 kalenderdagar per årsverke. Sjukfrånvaro med lön var 16,5 kalenderdagar/årsverke.

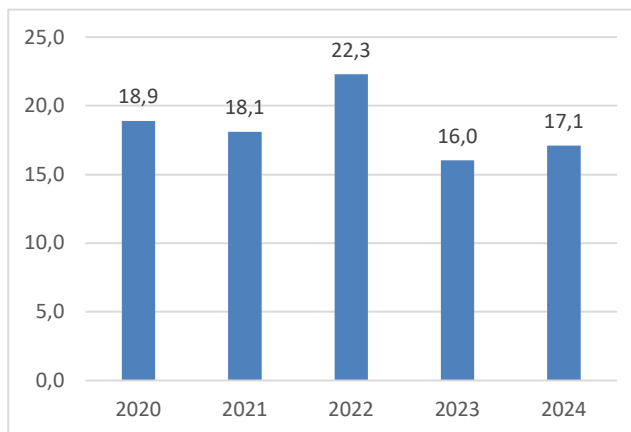
Sjukfrånvaroprocenten var 6,5. Av de anställda hade 23,7 procent ingen sjukfrånvaro alls.

Sairauspoissaolot laskettuna kalenteripäivissä keskimäärin/henkilötyövuosi nousivat 1,1 kalenteripäivällä edelliseen vuoteen verrattuna.

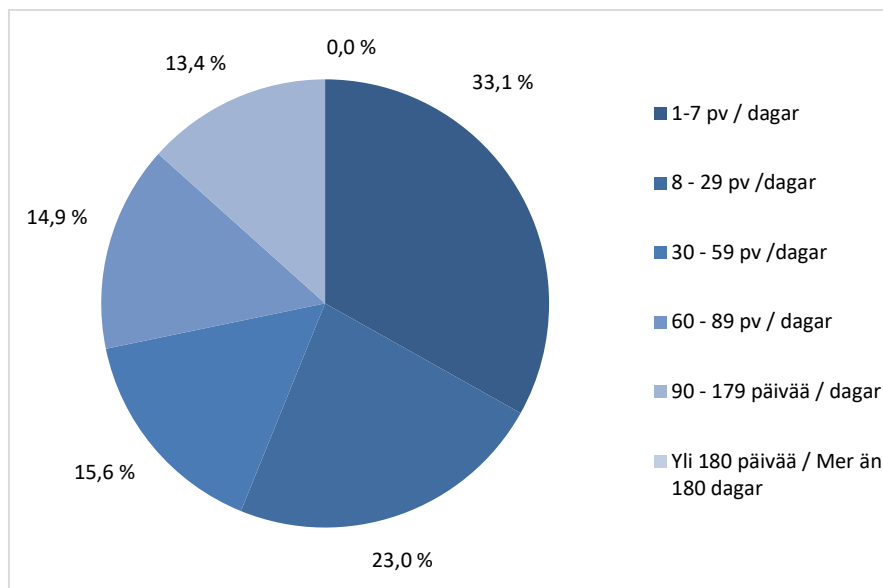
Sjukfrånvaron räknad i kalenderdagar i genomsnitt/ årsverke steg med 1,1 kalenderdagar i jämförelse med föregående år.

Kuva 11 Sairauspoissaolot kalenteripäiviä keskimäärin/henkilötyövuosi 2020–2024

Bild 11 Sjukfrånvaro i kalenderdagar i genomsnitt/årsverke 2020–2024



Sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolakien mukaan työterveyshuollon ja työnantajan tulee yhdessä työntekijän kanssa selvittää työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä, kun sairauspoissaolot 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 2024, jakauma

Bild 12 Hälsorelaterad frånvaro i kalenderdagar 2024, fördelning

Enligt sjukförsäkringslagen och lagen om företagshälsovård bör företagshälsovården och arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren utreda arbetstagarens 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 riktiga 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	104	76	82	0	0	0	262	3,0
Allmän förvaltning								
Sivistystoimi	1209	740	585	700	269	0	3 503	6,8
Bildningsväsendet								
Kulttuuritoimi	105	150	118	0	160	0	533	8,8
Kulturväsendet								
Ympäristötoimiala	47	35	0	0	142	0	224	6,9
Miljösektorn								
Tekninen toimiala (sis. sisäiset palvelut)	577	355	154	241	274	0	1 601	7,0
Tekniska sektorn (inkl. intern service)								
Hangon Vesi -liikelaitos								
Affärsverket Hangö	53	98	49	0	0	0	200	4,4
Vatten								
Yhteensä Sammanlagt	2 095	1 454	988	941	845	0	6 323	

Taulukko 11 Sairauspoissaolot (sairaus ja tapaturmat) toimialoittain 2024

Tabell 11 Sjukfrånvaro (sjukdom och olyckor) per sektor 2024

Työterveyshuollon tilastojen mukaan tavallisimmat diagnoosit koskivat tukielimiä, mielen terveyttä sekä hengitysteitä. Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella esihenkilölle on tilastoitu diagnoosikoodilla R eli sairauden oireet. Koska tieto sairauspoissaoloista omalla ilmoituksella ei toimitettu Mehiläiselle vuonna 2023 diagnoosijakauma ei ole vertailtavissa vuoden 2024 tietojen kanssa.

Enligt företagshälsovårdens statistik gällde de vanligaste diagnoserna stöd- och rörelseorganen, psykisk hälsa samt andningsvägarna. Sjukfrånvaro med egen anmälan till chefen rapporteras med diagnoskoden R d.v.s. sjukdomssymptom. Eftersom information om frånvaro med egen anmälan inte levererades till Mehiläinen år 2023 är fördelningen av diagnoserna inte jämförbar med uppgifterna för år 2024.

Taulukko 12 Diagnoosit 2023 – 2024. (Lähde: Mehiläinen)

Tabell 12 Diagnoser 2023 – 2024. (Källa: Mehiläinen)

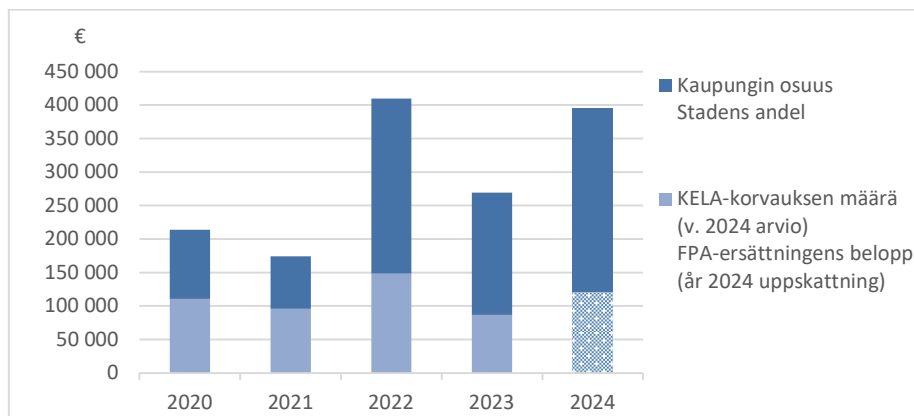
Diagnoosit Diagnoser	2023 %	2024 %
M (Tukielin) M (Stöd och rörelseorgan)	42,0	21,7
F (Mielenterveys) F (Psykisk hälsa)	12,7	21,4
R (Sairauden oireet) R (Sjukdomssymptom)	3,2	14,6
J (Hengityselimet) J (Andningsvägarna)	18,0	12,4
S-T (Vammat) S-T (Skador och olyckor)	4,5	7,7
E (Aineenvaihdunta) E (Ämnesomsättning)	0,0	4,3
L (Iho) L (Hud)	1,9	3,9
Muut Övrigt	17,7	13,9

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 asiakastyytyväisyyttä NPS-suosittelemisindeksillä (Net Promoter Score). NPS kertoo asiakasuskollisuudesta ja se voi olla mikä tahansa luku -100 ja +100 välillä. Vuonna 2024 kaupungin henkilöstön asiakaskokemuksien NPS-indeksi oli 98. NPS-indeksi pidetään erinomaisena, kun se on yli 50.

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat kahteen luokkaan. Korvausluokkaan I sisältyvät ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset ja korvausluokkaan II sairaanhoidon kustannukset. Kelan ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Korvaamisessa huomioidaan hyväksyttäviä kustannuksia maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän verran. Laskennalliset enimmäismäärät vahvistetaan vuosittain jälkikäteisen yleistä kustannuskehitystä vastaaviksi.



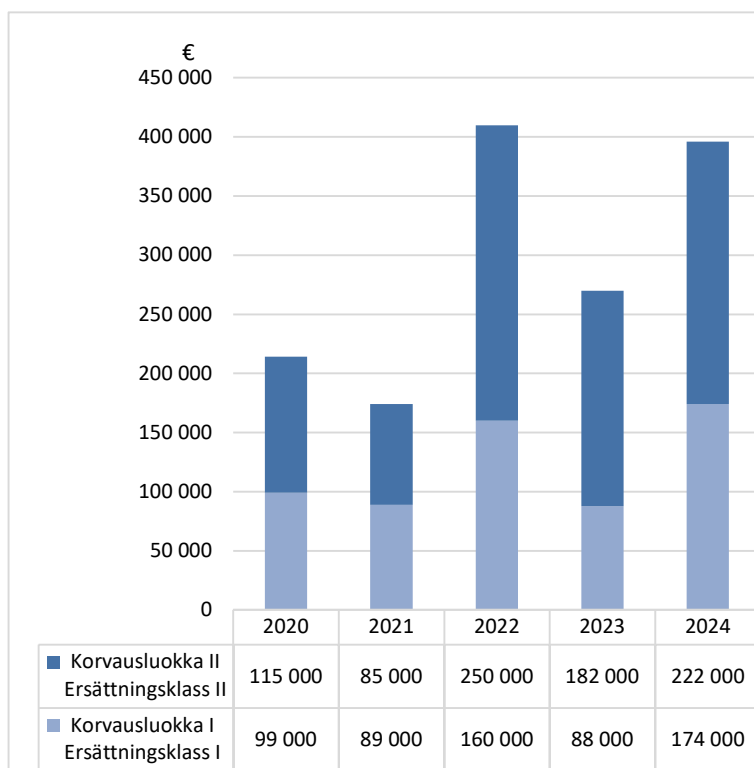
Kuva 13 Työterveyshuollon kustannukset ja korvaukset KELA-korvaushakemusten mukaan 2020–2024

Bild 13 Kostnader och ersättningar för företagshälsovården 2020–2024

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 2024 var NPS-indexet för stadens anställdas kundupplevelser 98. NPS-indexet anses utmärkt då det är över 50.

Företagshälsovårdens kostnader indelas i två klasser. Ersättningsklass I omfattar kostnaderna för förebyggande hälsovård och ersättningsklass II kostnaderna för sjukvård. FPA:s ersättning för förebyggande företagshälsovård är 60 % och för sjukvård 50 % av de godtagbara kostnaderna. Vid ersättning beaktas godtagbara kostnader högst till ett kalkylerat maximibelopp. De kalkylerade maximibeloppen för kostnaderna fastställs årligen i efterhand så att de motsvarar den allmänna kostnadsutvecklingen.



Edelliseen vuoteen verrattuna kustannukset ehkäisevän työterveys-huollon osalta nousivat 97,7 prosenttia ja sairaanhoidon osalta 22,0 prosenttia.

I jämförelse med föregående år steg kostnaderna för den förebyggande företagshälsovården med 97,7 procent och för sjukvården med 22,0 procent.

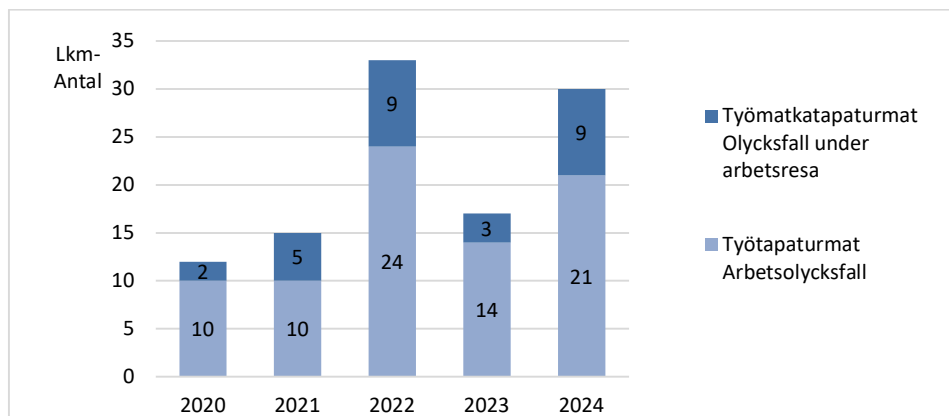
Kuva 14 Työterveyshuollon kustannukset (korvaushakemuksien perusteella) 2020–2024
Bild 14 Företagshälsovårdens kostnader (baserat på ersättningsansökningarna) 2020–2024

6 TYÖSUOJELU – ARBETARSKYDDET

Työsuojeluasiat on käsitelty työsuojelutoimikunnassa, joka kokoontui vuoden aikana kuusi kertaa. Työsuojelutoimikunta valitsi omalta osaltaan kolme tärkeintä kehittämiskohdetta perustuen Kevan työhyvinvointikyselyyn, jota tehtiin vuoden 2023 lopussa. Nämä olivat perehdyttäminen, kehityskeskustelut ja osastojen välinen yhteistyö.

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. Turvallisuusilmoituksia tehtiin vuoden aikana vain yksi.

Työtaturmien määrä nousi 50 prosentilla ja työmatkataturmien määrä nousi 200 prosentilla edelliseen vuoteen verrattuna. Kaupungin tavoitteena on 0-työtaturmaa. Tavallisimmat vammat olivat haavat ja pinnalliset vammat (14 kpl) sekä sijoiltaan menot, nyrjähdysket ja venähdysket (11 kpl).



Kuva 15 Työtaturmien ja työmatkataturmien lukumäärät 2020–2024 (Lähde: LähiTapiola)

Bild 15 Antal arbetsolycksfall och olycksfall under arbetsresa 2020–2024 (Källa: LokalTapiola)

Arbetskyddsfrågor har behandlats i arbetskyddskommissionen, som under året har sammanträtt sex gånger. I början av året valde arbetskyddskommissionen för egen del de tre viktigaste utvecklingsobjekten utifrån Kevas arbetshälsoenkät som gjordes i slutet av år 2023. Dessa var introduktion i arbetet, utvecklingssamtal och samarbete mellan avdelningarna.

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. Det gjordes totalt en säkerhetsanmälan under året.

Antalet arbetsolycksfall steg med 50 procent och antalet olycksfall under arbetsresa steg med 200 procent i jämförelse med föregående år. Stadens målsättning är 0-arbetsolycksfall. De vanligaste skadorna var sår och ytliga skador (14 st) samt urlidvridningar, vrickningar och försträckningar (11 st).

6.1 Sisäilmaryhmä – Inomhusluftgruppen

Moniammatillinen sisäilmaryhmä kokoontui viisi kertaa vuoden aikana. Sisäilmaryhmä ei saanut yhtään ”Epäily sisäilmaongelmasta” -ilmoitusta vuoden aikana.

Den mångprofessionella inomhusluftgruppen har sammanträtt fem gånger under året. Inomhusluftgruppen fick under året inga ”Misstanke om inomhusluftproblem”-anmälningar.

6.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä – Jämställdhets- och likabehandlingsgruppen

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä koostuu yhteistoimintaelimen ja työsuojelutoimikunnan jäsenistä. Alkuvuodesta viimeisteltiin työpajatyöskentelynä työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2026.

Stadens jämställdhets- och likabehandlingsgrupp består av samarbetsorganets och arbetskyddskommissionens medlemmar. Under början av året ordnades gruppdiskussioner för att slutföra arbetet med jämställdhets- och likabehandlingsplanen för arbetsplatsen 2024–2026.

7 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN – FRÄMJANDE AV ARBETSHÄLSA

7.1 Työhyvinvointijohtaminen – Arbetshälsaledarskap

Kaupungin johtoryhmä valitsi alkuvuodesta koko organisaatiolle kolme työhyvinvointia edistävää kehittämiskohdetta perustuen vuoden 2023 loppuvuodesta henkilöstölle tehtyyn Kevan työhyvinvointikyselyyn. Kehittämiskohteiksi valittiin kehityskeskustelut, perehdytys työhön ja itsensä johtaminen. Vuosittaiset kehityskeskustelut eivät toteutuneet vuoden aikana koko henkilöstön osalta. Esihenkilöille tehdyn kyselyn mukaan toteutettujen kehityskeskustelujen osuus oli 72,0 prosenttia.

Stadens ledningsgrupp valde för hela organisationen i början av året ut tre utvecklingsobjekt som främjar arbetshälsan grundat på Kevas arbetshälsoenkät för de anställda som gjordes i slutet av år 2023. Till utvecklingsområden för hela organisationen valdes utvecklingssamtalen, introduktion i arbetet och att leda sig själv. De årliga utvecklingssamtalen förverkligades inte under året för hela personalen. Enligt en enkät riktad till cheferna var andelen förverkligade utvecklingssamtal 72,0 procent.

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 2024 oli 150 euroa. Epassin henkilöstöetuja käytettiin yhteensä noin 43 000 euron edestä. Lisäksi henkilöstölle tarjotaan EpassiBIKE-polkipyöräetu. Etua on tähän mennessä ottanut käyttöön 31 työntekijää/viranhaltijaa.

Tämän lisäksi henkilöstöosaston talousarviossa oli keskitetysti varattu 30 euroa/henkilö yhteensä 12 000 euroa työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämiseksi. Varatuista määrärahoista käytettiin yhteensä 7 200 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 2024 var 150 euro. Epassi personalförmånernas användning uppgick totalt till ca 43 000 euro. Dessutom erbjuder man de anställda EpassiBIKE cykelförmånen. Förmånen har hittills tagits i bruk av 31 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 7 200 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 sairausryhmäkohtainen kuntoutus). Vuonna 2023 käynnistetty oma työnantajakohtainen KIILA-kuntoutukurssi kaupungin työntekijöille ja viranhaltijoille yhteistyössä Coronaria Verven ja Kelan kanssa päättyi vuoden aikana.

Kaupungin omaan tai Kelan järjestämään kuntoutukseen osallistui yhteensä 5 henkilöä ja kuntoutuspäiviä kalenteripäivinä laskettuna oli yhteensä 54. Palkkakustannukset kyseisiltä kuntoutusjaksoilta olivat 6 759 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). Den år 2023 uppstartade arbetsgivarspecifika KIILA-rehabiliteringskursen för stadens arbetstagare och tjänsteinnehavare i samarbete med Coronaria Verve och FPA avslutades under året.

I stadens egna eller FPA:s rehabilitering deltog sammanlagt 5 personer och det sammanlagda antalet rehabiliteringsdagar räknat i kalenderdagar var 54. Lönekostnaden för dessa rehabiliteringsperioder uppgick till 6 759 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, matkakustannukset) mutta ei käytetyn työajan palkkoja. Koulutuskustannukset raportoidaan yleisellä tasolla. Vuonna 2024 koulutuskustannukset olivat 78 000 euroa.

Osaamisen kehittäminen Kompetensutveckling	Palkalliset koulutuspäivät Utbildningsdagar med lön		Palkattomat koulutuspäivät Utbildningsdagar utan lön	
	Koulutuspäivät yhteensä Utbildningsdagar totalt	Koulutuspäivät/vakitainen henkilöstö Utbildningsdagar/fast anställda	Koulutuspäivät yhteensä Utbildningsdagar totalt	Koulutuspäivät/vakitainen henkilöstö Utbildningsdagar/fast anställda
Ammatillinen henkilöstökoulutus Yrkesinriktad personalutbildning	626,2	536,1		
Muu koulutus Övrig utbildning	238,8	70,8	491,0	391,0

Taulukko 13 Osaamisen kehittäminen 2024

Tabell 13 Kompetensutveckling 2024

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, dagtraktamenten och resekostnader) men inte löner för den utnyttjade arbetstiden. Utbildningskostnaderna rapporteras på övergripande nivå. År 2024 var utbildningskostnaderna 78 000 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 utbild- ningsdagar	Keskimääräinen päiväpalkka, € Genomsnittlig dagslön, €	Koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus, € Lönekostnad som används som grund för utbildningsersättningen, €	Koulutuskorvauk- sen määrä, € Utbildningsersätt- ningens belopp, €
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
2024	369,0	329	213,31	70 178,99	7 017,90

Taulukko 14 Koulutuskorvaus 2020–2024**Tabell 14** Utbildningsersättning 2020–2024

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. Utbildningsersättningens 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 kuusi. Sama koskee tuntisopimusta ja naisten keskiansiot. Tuntisopimuksen osalta ansiot on raportoitu tuntipalkkana.

KVTES:ssä ja TS:ssä on määryksiä 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 2024 henkilökohtaisten lisien osuus oli KVTES:ssä 3,5 % ja TS:ssä 4,5 %.

På avtalsnivå är männens medelinkomst högre än kvinnornas med undantag för de som omfattas av det tekniska avtalet. Läkarsopimets medelinkomst rapporteras inte då löntagarnas antal understiger sex. 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 tilläggs andel av de sammanräknade uppgiftsrelaterade lönernas lönesumma. Enligt AKTA ska de individuella tilläggs andel vara minst 1,3 % och enligt TS 0,6 %. I december 2024 var de individuella tilläggs andel i AKTA 3,5 % och i TS 4,5 %.

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	90,7 %	80,3 %	87,8 %	92,4 %	83,0 %
Uppgiftsrelaterad lön					
Palveluaikaan sidotut lisät	5,4 %	13,7 %	6,2 %	3,7 %	6,8 %
Tillägg baserade på anställningstid					
Henkilökohtainen lisä	3,5 %	0,3 %	4,5 %	3,9 %	9,8 %
Individuellt tillägg					
Muut säännöllisen työajan lisät	0,4 %	5,7 %	1,5 %	-	0,4 %
Övriga tillägg för ordinarie arbetstid					
Yhteensä	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Sammanlagt					
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 741,73	3 728,04	3 554,15	-	16,12
Totala inkomster, i genomsnitt euro/månad					
Miesten keskiansio euroa/kk	2 852,27	4 612,15	3 404,58	-	17,18
Männens medelinkomster euro/mån					
Naisten keskiansio euroa/kk	2 741,11	3 896,04	4 339,70	-	-
Kvinnornas medelinkomster euro/mån					

Taulukko 15 Kokoaikaisten täyttä palkkaa saaneiden keskiansiot joulukuussa 2024

Tabell 15 Medelinkomsten för de som fått full lön för hela månaden december 2024

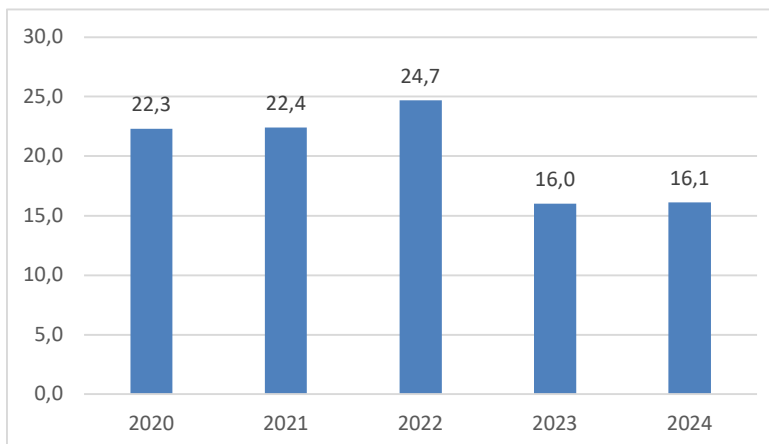
10 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET – ARBETSKRAFTSKOSTNADER

Vuonna 2024 palkkasumma nousi noin 0,1 miljoonalla eurolla verrattuna edelliseen vuoteen.

År 2024 steg lönesumman med ca 0,1 miljoner euro jämfört med föregående år.

Kuva 16 Palkkasumman kehitys (kirjanpidon mukaan) 2020–2024

Bild 16 Lönesummans utveckling (enligt bokföringen) 2020–2024



Vuosiloma-ajan palkat ja terveysperusteiset palkat sekä työterveyshuollon kustannukset nousivat myös. Muilta osin työvoimakustannukset laskivat.

Semesterlönerna och lönerna under hälsorelaterad frånvaro samt kostnaderna för företagshälsövården steg också. Till övriga delar sjönk arbetskraftskostnaderna.

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

1000 euroa 1000 euro	2024	Muutos % edelliseen vuoteen Förändring % jämfört med föregående år
1. Palkat yhteensä, josta Löner sammanlagt specificerade enligt	16 148	+1,0
- Vuosiloma-ajan palkat / Semesterlöner	1 358	+8,5
- Terveysperusteisten poissaolojen palkat / Löner under hälsorelaterad frånvaro	627	+0,8
- Perhevapaiden palkat / Löner för familjeledigheter	39	-45,1
- Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat / Löner för annan lagstadgad/avtalsbaserad frånvaro	106	-9,4
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut Arbetsgivarens pensionsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter	3 617	-4,3
3. Muut Övriga		
- Rekrytointikustannukset / Rekryteringskostnader	7	-86,5
- Vuokratyövoiman kustannukset / Kostnader för hyrd arbetskraft	0	0
4. Henkilöstöinvestoinnit Personalinvesteringar		
- Työterveyshuolto (arvioitu netto) / Företagshälsovård (uppskattad netto)	297	+36,2
- Koulutus ja muu kehittäminen / Utbildning och övrig utveckling	78	-10,3
- Kuntoutus / Rehabilitering	-	-
- Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, suojavaatteet jne.) / Övrigt, sammanlagt (personalmåltider, rekreation, skyddskläder mm.)	136	-3,5

Taulukko 16 Työvoimakustannukset 2024

Tabell 16 Arbetskraftskostnader 2024

11 YHTEISTOIMINTA – SAMARBETE

Kaupungin yhteistoimintaelin kokoontui vuoden aikana viisi kertaa. Lakisääteisten, vuosittain toistuvien asioiden lisäksi käsiteltiin seuraavat kysymykset. Tammikuun kokouksessa käsiteltiin paikallista sopimusta kokouspalkkion maksamisesta. Huhtikuun kokouksessa käsiteltiin lopullinen versio tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta 2024-2026. Toukokuun kokouksessa vastattiin KT:n kyselyyn sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden käyttöönotosta. Syyskuun kokouksessa työnantaja informoi ottavansa käyttöön Mehiläisen EsihenkilöKompassin ja TyökykyKompassin ja selosti, miten henkilöstön henkilötietoja käsitellään näissä digitaalisissa työkaluissa. Esihenkilökompassi on työkalu, joka tukee esimiestä johtamaan henkilöstönsä työkykyä varhaisen välittämisen mallin mukaisesti.

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

Stadens samarbetsorgan sammanträdde fem gånger under året. Utöver de lagstadgade, årligen återkommande ärendena behandlades följande frågor. På mötet i januari behandlade man det lokala avtalet gällande betalning av mötesarvode. På april mötet behandlade man den slutliga versionen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen 2024–2026. På maj mötet besvarade man KT:s enkät gällande införande av könsneutrala yrkesbeteckningar. På mötet i september informerade arbetsgivaren om ibruktagning av Mehiläinens ChefsKompass och Kompassen för arbetsförmåga och redogjorde för hur personalens personuppgifter behandlas i dessa digitala verktyg. ChefsKompassen är ett verktyg som hjälper förmännen att leda de anställdas arbetsförmåga i enlighet med stadens modell för tidigt stöd av arbetsförmågan.

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