



**HARJAVALLAN KAUPUNKI**

**HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023**

## Sisällys

1. Lukijalle.....	3
2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
2.1 Henkilöstön määrä .....	4
2.2 Henkilöstön keski-ikä ja rakenne.....	7
2.3 Henkilöstön eläköityminen.....	8
2.4 Valtion tuella työllistetyt vuonna 2023 .....	9
2.5 Henkilöstön asuinpaikka Harjavallan ulkopuolella.....	10
3. Osaaminen ja koulutus .....	11
3.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	11
3.2 Henkilöstön koulutuspäivät vuonna 2023.....	11
3.3 Koulutuskustannukset .....	12
4. Palkat .....	12
5. Työterveyshuolto.....	14
5.1 Työterveyshuollon asiakaskäynnit ja kustannukset .....	14
5.2 Kuntoutus .....	15
6. Työpanos .....	16
6.1 Työssäoloaika.....	16
6.2 Poissaolot .....	17
7. Henkilöstö.....	20
7.1 Rekrytointi .....	20
7.2 Yhteistoiminta .....	21
7.3 Palkitseminen .....	21

## 1. Lukijalle

Henkilöstökertomus on osa tilinpäätöksen toimintakertomusta. Henkilöstökertomus antaa tietoa henkilöstön rakenteesta, ikä- ja sukupuolijakaumasta, henkilötyövuosista, poissaoloista ja palkkakustannuksista sekä näissä tapahtuneista muutoksista. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on seurata henkilöstön määrän, rakenteen ja kustannusten kehittymistä sekä tuottaa päättäjille sekä viranhaltijoille tietoa päätöksentekoon ja suunnitelmalliseen työyhteisön kehittämiseen. Tulosten ja raporttien pohjalta voidaan arvioida edellisen vuoden toimintaa sekä kehittää henkilöstötoimia vastaamaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisia tavoitteita, jolloin Harjavallan kaupungilla on työhönsä motivoitunut, hyvinvoiva ja koulutusmyönteinen henkilöstö.

Kuntatyönantajan kannalta on erityisen tärkeää palveluiden ja laadullisen toiminnan turvaaminen oikean tasoisten henkilöstövoimavarojen avulla. Henkilöstön tulokselliseen työskentelyyn vaikuttavien monien eri tekijöiden huomioiminen antaa omat haasteensa henkilöstöjohtamiselle. Nykyhetken trendinä on olla koko ajan jonkin laisessa muutostilanteessa myös kuntatasolla. Riittävä henkilöstömäärä sekä henkilöstön terveys ja toimintakyky ovat asioita, joilla on vaikutusta koko työyhteisön hyvinvointiin. Tukemalla henkilöstön jaksamista ja työyhteisön osaamista luodaan edellytyksiä myös ikääntyvien työntekijöiden panoksen optimaaliseen käyttämiseen.

Tämä henkilöstökertomus on järjestyksessä 23. Harjavallan kaupungissa toteutettu kertomus. Raportti sisältää samoja tietoja, kuin aiemmin, jotta vertailtavuus säilyisi. Kertomuksessa on tarkasteltu ja vertailtu tietoja sekä toimialueittain että myös koko kaupungin näkökulmasta. Harjavallan kaupungissa laaditaan vuosittain myös koulutus- ja henkilöstösuunnitelma.

Henkilöstökertomuksen tunnusluvut on kerätty 31.12.2023 tilanteen mukaisesti. Tiedot on koottu henkilöstöhallinnon ja kirjanpidon tietojärjestelmistä sekä Keva:n tilastoista. Vertailutiedot ovat Kuntaliiton, Kuntatyönantajien ja Tilastokeskuksen tilastoista.

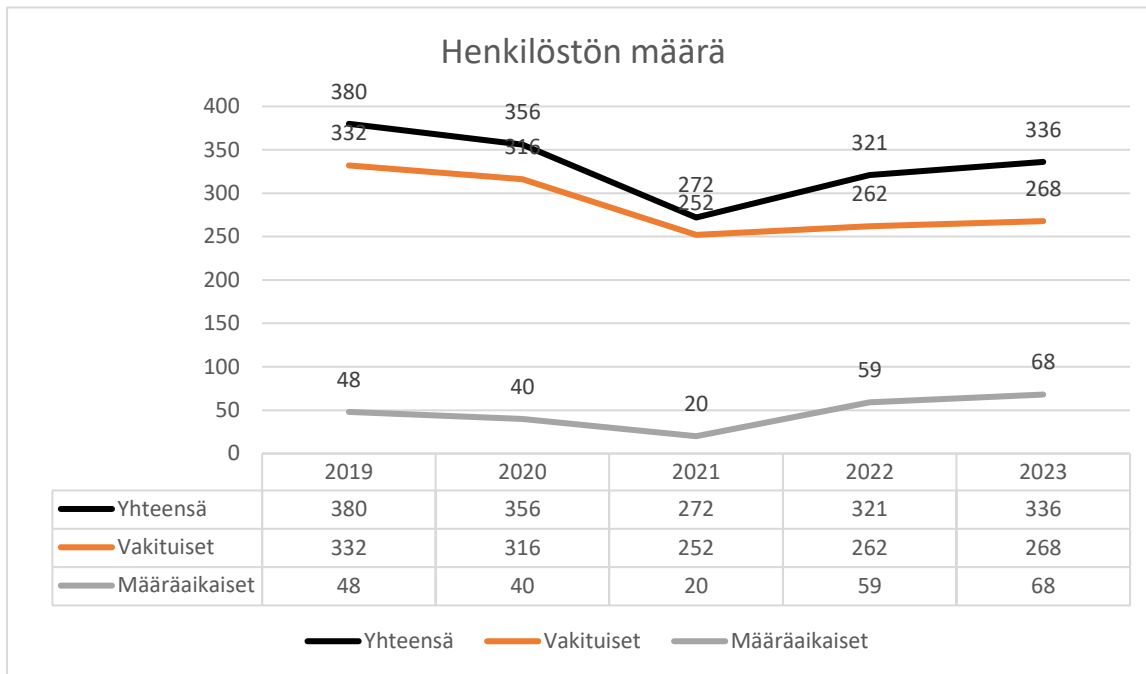
Henkilöstökertomus on laadittu huomioiden kunta-alan henkilöstöraporttisuosituksen tunnusluvut ja täydennetty olennaisilla tiedoilla. Kertomuksessa on huomioitava mahdolliset tilaston vääristymät, jotka aiheutuvat inhimillisistä tai teknisistä virheistä esimerkiksi tietojen kirjaamisessa.

Kaupunginhallitus käsittelee ja hyväksyy henkilöstökertomuksen ja vie sen edelleen tiedoksi valtuustoon. Henkilöstökertomus saatetaan tiedoksi myös tarkastuslautakunnalle, henkilöstöjaostolle sekä tulosalueille.

Liikaa ei voi painottaa henkilöstön hyvinvointia, joka on tärkeä voimavara Harjavallan kaupungille. Osaaminen edistää henkilöstön hyvinvointia.

## 2. Henkilöstön määrä ja rakenne

### 2.1 Henkilöstön määrä



**Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys, tilanne 31.12.2023 (Populus -henkilöstöraportointi). Laskennassa mukana koko henkilöstövahvuus: vakinaiset, määräaikaiset ja sijaiset.**

Henkilöstön kokonaismäärä on vaihdellut jonkin verran edellisiin vuosiin verrattuna. Vuonna 2019 on tarkasteltu vakanssien määrää ja vakanssien määrä ei ole yhteneväinen palvelussuhteiden määrän kanssa vuoden viimeisenä päivänä. Vuosien 2019—2020 luvuissa on vielä mukana perusturva-palveluiden henkilöstö, joka vuoden 2021 alussa siirtyi liikkeenluovutuksella Keski-Satakunnan sosi-aali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän palvelukseen.

Määräaikaisiin on laskettu tilapäinen henkilökunta, työllistetyt, oppisopimussuhteiset sekä muut si-jaiset, esim. vuosiloma- ja sairauslomasijaiset. Vakainaisten, määräaikaisten ja sijaisten yhteenlas-kutta määrä oli 336 henkilöä 31.12.2023. Kasvua edelliseen vuoteen oli 15 henkilöä. Määräaikaisten määrä nousi 9 henkilöllä.

Vuoden 2021 luvusta on vähennetty sijaiset.

Harjavallan kaupungilla on voimassa täyttölupamenettely. Henkilöstömäärä mitoitetaan lakien- ja asetusten, palvelutoiminnan ja taloudellisten resurssien edellyttämällä tavalla vastaamaan toimin-nallisiin tarpeisiin.

**Taulukko 1. Henkilöstömäärä (vakinaiset, määräaikaiset ja sijaiset) toimialoittain, tilanne 31.12.2023 (Populus -henkilöstöraportointi).** Palvelussuhteiden määrä ei ole yhteneväinen vakanssien lukumäärän kanssa.

Toimiala	Vakinaiset kokoaikaiset	Vakinaiset osa-aikaiset	Määräaikaiset koko- aikaiset	Määräaikaiset osa-aikaiset	Työllis- tetyt	Yhteensä
Hallintopalvelut	21	0	2		1	24
Sivistyspalvelut	161	8	52	5	2	228
Tekniset palvelut	36	2	0	0	1	39
Ruokahuolto- ja siivouspalvelut	38	2	4	0	1	45
<b>Yhteensä</b>	<b>256</b>	<b>12</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>336</b>

Suurin henkilöstömäärä on sivistyspalveluissa, jossa työskentelee n. 68 prosenttia koko kaupungin henkilöstöstä. Määräaikaisia henkilöitä on myös eniten sivistyspalveluissa, 90 % määräaikaisista kaupungin työntekijöistä.

Henkilöstö palkataan pääsääntöisesti vakituisiin palvelussuhteisiin. Määräaikaista henkilöstöä otetaan tarpeen mukaan.

KT:n raportin (2022) mukaan Suomessa kunta-alan työntekijöistä 75,1 % työskentelee vakituisessa työsuhteessa. Harjavallan kaupungissa vakinaisten henkilöiden määrä koko henkilöstöstä oli 79,8 %.

Keskimääräinen palveluaika Harjavallan kaupungilla on 14,6 vuotta, mikä on todella huikea luku.

Seuraavissa taulukoissa henkilöstön määriä verrataan viisi vuotta taaksepäin.

**Taulukko 2. Vakinaisen henkilöstö toimialoittain, tilanne 31.12.2023 (Populus -henkilöstöraportointi)** Palvelussuhteiden määrä ei ole yhteneväinen vakanssien lukumäärän kanssa.

	Hallinto- palvelut	Perusturva- palvelut	Sivistys- palvelut	Tekniset palvelut	Ruokahuolto- ja siivous- palvelut	Yhteensä
Vakinaiset 2019	25	76	154	33	38	325
Vakinaiset 2020	21	69	162	30	34	316
Vakinaiset 2021	25	-	158	31	38	252
Vakinaiset 2022	23	-	166	33	40	262
Vakinaiset 2023	21	-	169	38	40	268
<b>Vähennys / lisäys</b>	<b>-2</b>	<b>-</b>	<b>+3</b>	<b>+5</b>	<b>+/-0</b>	<b>+6</b>

Vakinaisen henkilöstön määrä on ollut pienessä nousussa vuodesta 2020 lähtien. Vuonna 2020 vakinaisen henkilöstön määrä oli 249 (pois luettu perusturvapalveluiden henkilökunta). Nyt vakinaisia on 268. Hallintopalveluissa vakinaisten määrä on laskenut kahdella henkilöllä.

**Taulukko 3. Määräaikainen henkilöstö (ml. sijaiset ja työllistetyt) toimialoittain, tilanne 31.12.2023 (Populus -henkilöstöraportointi)** Palvelussuhteiden määrä ei ole yhteneväinen vakanssien lukumäärän kanssa.

	Hallintopalvelut	Perusturvapalvelut	Sivistyspalvelut	Tekniset palvelut	Ruokahuolto- ja siivouspalvelut	Yht.
Määräaikaiset 2019	1	11	39	2	10	63
Määräaikaiset 2020	2	7	24	1	6	40
Määräaikaiset 2021	2	-	16	1	1	20
Määräaikaiset 2022	1	-	50	3	5	59
Määräaikaiset 2023	3		59	1	5	68
Vähennys / lisäys	+2		+9	-2	+/-0	+/-0

Sivistyspalveluissa määräaikaisten määrä on noussut 9 henkilöllä. Muutoin määräaikaisten tilanne viime vuoteen nähden on pysynyt kutakuinkin samana.

**Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma, tilanne 31.12.2023**

31.12.2023	Naiset	%	Miehet	%	Yhteensä
2019	277	83,4	55	16,6	332
2020	263	83,2	53	16,8	316
2021	201	79,8	51	20,2	252
2022	214	81,7	48	18,3	262
<b>2023</b>	<b>218</b>	<b>81,3</b>	<b>50</b>	<b>18,7</b>	<b>268</b>

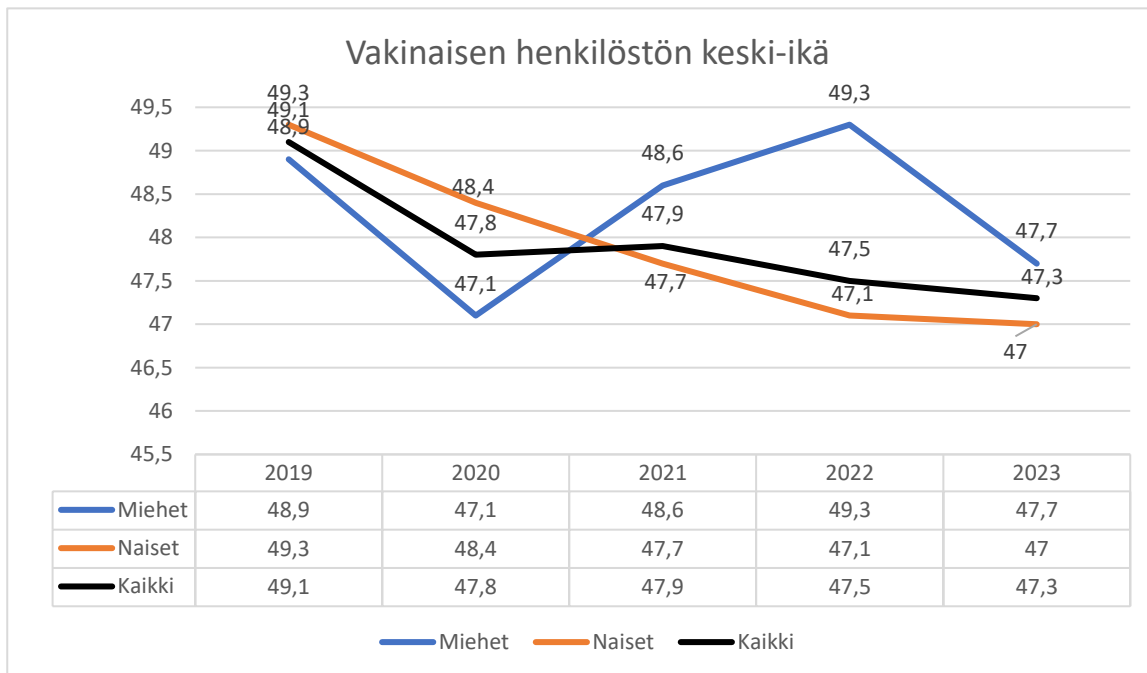
Kun tarkastellaan Harjavallan kaupungin vakituisen henkilöstön sukupuolijakaumaa, havaitaan, että 81,3 prosenttia henkilöstöstä on naisia. Sama toistuu kunta-alalla koko Suomessa; noin neljä viidesosaa henkilöstöstä on naisia.

Taulukko 5. Henkilöstömäärä ja htv (henkilötyövuosi) 31.12.2023 (vakinaiset ja määräaikaisten / asukkaat

31.12.2023	Asukasluku	Henkilöstön määrä	Henkilöstö / asukasluku	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi / asukasluku
2019	6931	380	5,5	330	4,8
2020	6871	356	5,2	371	5,4
2021	6785	272	4,0	296	4,4
2022	6758	321	4,7	324	4,8
<b>2023</b>	<b>6753</b>	<b>336</b>	<b>5,0</b>	<b>321</b>	<b>4,8</b>

Henkilötyövuosi tarkoittaa täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Sitä laskiessa on suhteutettu osa-aikaisten ja osan vuodesta työskennelleiden työajat siten, että on pystytty laskemaan heidän osuutensa henkilötyövuodesta. Henkilötyövuosisumma pitää sisällään koko henkilöstön työskentelyn vuoden 2023 aikana (ml. vakituiset, määräaikaisten, tilapäiset ja sijaiset). Henkilötyövuotta kertovasta luvusta ei ole vähennetty palkattomia poissaoloja eikä loma-aikoja.

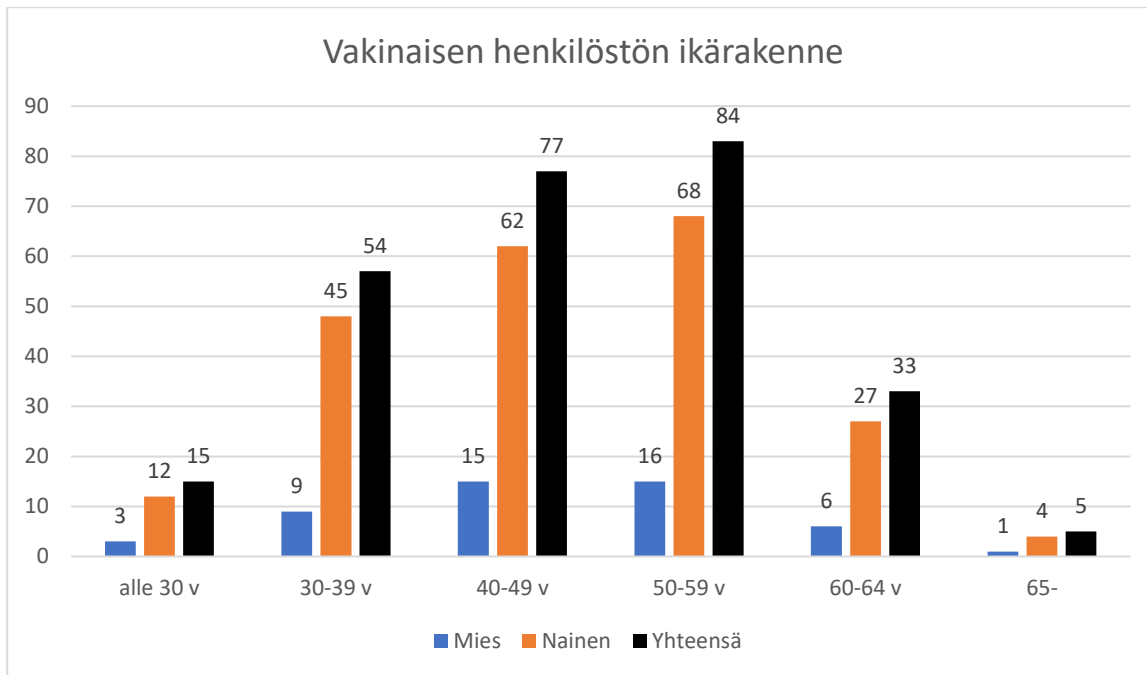
## 2.2 Henkilöstön keski-ikä ja rakenne



Kuvio 2. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä, tilanne 31.12.2023

Kunta-alan henkilöstön keski-ikä on noin 45,5 vuotta (KT:n tilasto v. 2022). Määräaikaisten henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Vuonna 2023 Harjavallan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,3 vuotta, mikä on noin 2 vuotta korkeampi kuin kunta-alalla Suomessa keskimäärin.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on pysynyt suunnilleen samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna. Eläköitymiseen liittyvät mahdolliset uudet rekrytoinnit pääasiassa alentavat keski-ikää rekrytointien kohdistuessa usein nuorempiin työntekijöihin.



**Kuvio 3. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne, tilanne 31.12.2023**

37 % Harjavallan vakituisesta henkilöstöstä sijoittuu ikärakenteessa ikävuosien 50–68 välille. Vuonna 2022 tämä sama luku oli hieman alle 50 %. Valtakunnallisesti luku oli vuonna 2022 41,8 %. Tämä tarkoittaa, että osa eläköitymisistä on Harjavallassa tapahtunut, mutta seuraavien vuosien aikana eläköityminen jatkuu edelleen runsaana, mikä aiheuttaa haastetta rekrytoinnille ja osaavan työvoiman löytymiselle.

## 2.3 Henkilöstön eläköityminen

**Taulukko 6. Eläköityminen**

Eläkelaji	2019	2020	2021	2022	2023
Vanhuuseläke	10	7	6	9	7
Osa-aikaeläke					
Työkyvyttömyyseläke		2			1
Osatyökyvyttömyyseläke					1
Yksilöllinen varhaiseläke					
<b>Yhteensä</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>9</b>



Vuonna 2023 siirtyi eläkkeelle yhteensä 9 henkilöä. Seuraavien viiden vuoden aikana vanhuuseläkkeelle on mahdollisesti siirtymässä yhteensä 38 henkilöä, joka on 14 % prosenttia vakinaisen henkilöstön määrästä (kts. kuvio 3).

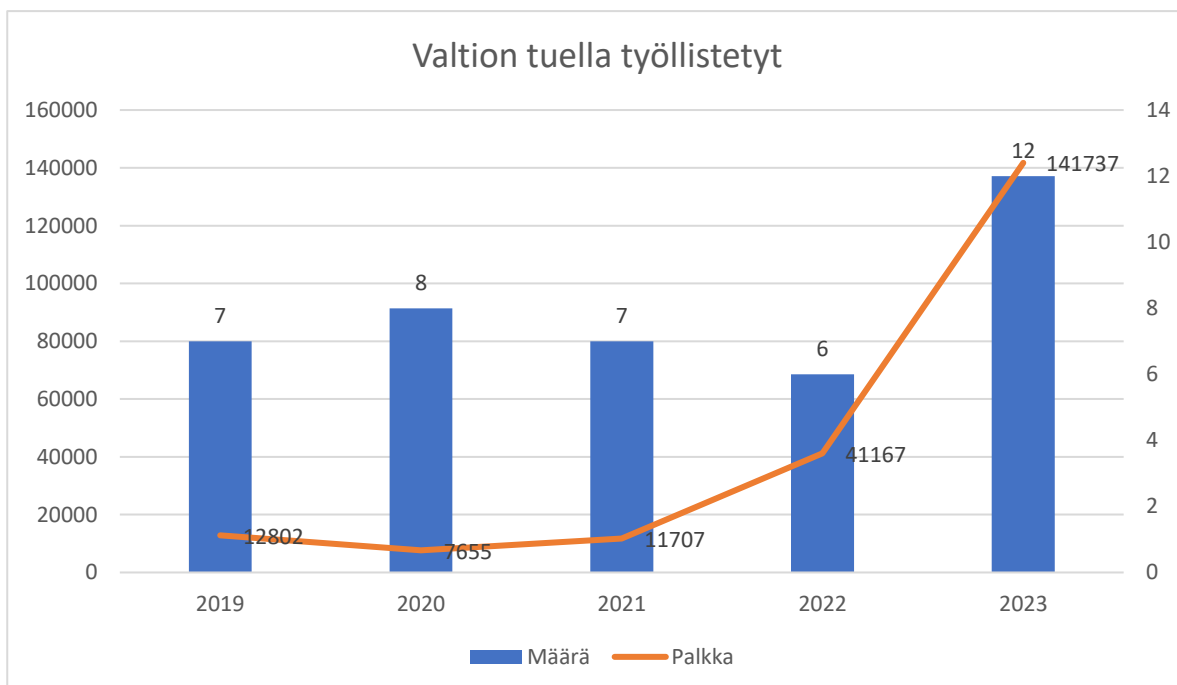
Taulukko 7. Eläköityminen vuosina 23—27

Eläköityminen	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Vanhuuseläke	9	7	6	9	2	8

Yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2020—2030 noin 33 % työntekijöistä jää eläkkeelle. Kevan arvion mukaan noin 10 000 asukkaan kunnissa eläköitymisprosentti on seuraavan kymmenen vuoden aikana 39,5 %. Vuosien 2018—2022 välillä eläkkeelle on jäänyt noin kuudesosa.

Kaupungin tulee tarkastella henkilöstörakennetta ja valmistautua tarpeeksi ajoissa eläkepoistumiin. Suuret eläkepoistumat aiheuttavat myös tietotaidon häviämistä, mikä asettaa vaatimukset ennakkoinnille ja henkilöstöpoliittiselle suunnittelulle. Tietotaidon siirtäminen hyvissä ajoin ennen eläköitymistä on avainasemassa.

#### 2.4 Valtion tuella työllistetyt vuonna 2023



Kuvio 4. Työllistettyjen määrä ja palkka

Valtion tuella työllistettiin eri pituisiin työsuhteisiin vuoden 2023 aikana 12 henkilöä, joista 3 hallintopalveluissa, 6 teknisissä palveluissa ja 3 sivistyspalveluissa. Kuten yllä olevasta kaaviosta voidaan havaita, työllisten määrä kaksinkertaistui vuodesta 2022 ollen nyt yhteensä 12 henkilöä.

Palkkakustannukset ovat nousseet edellisvuoteen verrattuna. Työllistettyjä oli 3,6 % prosenttia Harjavallan kaupungin koko henkilöstömäärästä. Keskimäärin kunta-alalla työllistettyjä on noin 1,4 % (tilastokeskus 2020).

## 2.5 Henkilöstön asuinpaikka Harjavallan ulkopuolella

**Taulukko 8. Kotikunta muualla kuin Harjavallassa (vakituinen henkilöstö)**

2023	Henkilömäärä
Eura	15
Eurajoki	4
Huittinen	5
Kokemäki	26
Kristiinankaupunki	1
Masku	1
Nakkila	32
Pori	44
Rauma	6
Sastamala	3
Säkylä	4
Tampere	1
Ulvila	17
<b>Yhteensä</b>	<b>159</b>

Yllä olevassa taulukossa on eritelty muualla kuin Harjavallassa asuvat kaupungin vakinaiset työntekijät. Vuoteen 2022 verrattuna muualla kuin Harjavallassa asuvien työntekijöiden määrä on noussut 25 työntekijällä. Ulkopaikkakuntalaisten osuus Harjavallan kaupungin vakinaisesta henkilökunnasta oli vuoden vaihteessa 58,9 %, kun vastaava luku viime vuonna oli 51,1 %. Eniten ulkopaikkakuntalaisia työntekijöitä tulee Kokemäeltä, Porista ja Nakkilasta, vuoden 2022 tapaan.

### 3. Osaaminen ja koulutus

#### 3.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on edellytys toimintojen menestykselle hoitamiselle. Henkilöstön kehittämisessä huomioidaan ammatillisten taitojen lisäämisen lisäksi myös muut työelämässä tarvittavat taidot, kuten vuorovaikutustaidot, oman työn arviointiin liittyvät taidot, yhteistoi- mintataidot, tiedonhankintataidot sekä taidot pitää huolta omasta työhyvinvoinnistaan ja terveydel- lisestä hyvinvoinnistaan.

Henkilöstön ammatillinen osaaminen täyttää Harjavallan kaupungissa lakien ja asetusten edellytyk- set ja on hyvää perustasoa. Rekrytointien yhteydessä tarkistetaan, että kaupungin toimesta päätet- tävät kelpoisuusehdot ovat ajan tasalla ja vastaavat tehtävän todellisia vaatimuksia.

Vuosittain laadittavassa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa määritellään tarkemmin henkilöstön osaamisen painopistealueet toimialoittain sekä valitaan koulutuksen avaintemat.

Henkilöstön osaamiskartoitus on nojautunut pitkälti esimiehen ja työntekijän välillä käytyihin kehi- tyskeskusteluihin, joissa kartoitetaan mm. miten ammatinhallinta ja muut valmiudet vastaavat työ- tehtävien nykyisiä vaatimuksia. Kehityskeskustelussa nousevien tarpeiden osalta työntekijälle voi- daan laatia henkilökohtainen kehitys- tai koulutussuunnitelma tai ammatilliseen ja urakehitykseen liittyvät toivomukset ja keinot niiden saavuttamiseksi. Kehityskeskusteluiden lisäksi osaamisen tar- peen kartoittamisessa on hyödynnetty vuosittain toteutettua koulutustarvekyselyä.

#### 3.2 Henkilöstön koulutuspäivät vuonna 2023

Koulutuspäivien määrä on noussut 141 päivällä vuoteen 2022 verrattuna. Nousuun on vaikuttanut mm. henkilöstön vaihtuvuus ja uuden henkilöstön koulutustarpeet. Koulutuspäiviin on laskettu vain koko päivän kestävä koulutus (vähintään 6 tuntia kestävä), jotka on tallennettu Populus-järjestelmään.

Koulutus lisää valmiuksia oman työn kehittämiseen ja lisää tällä tavoin myös työhyvinvointia ja yllä- pitää työkykyä ja työmotivaatiota.

**Taulukko 9. Koulutuspäivien (koko päivän kestävä koulutus, vähintään 6 h) määrät 2019 – 2023 (Populus -henkilöstö- raportointi)**

Vuosi	2019	2020	2021	2022	2023
Koulutuspäivät	282	130	327	223	364

### 3.3 Koulutuskustannukset

Koulutuspäivien määrä sekä kustannukset nousivat vuoteen 2022 verrattuna. Koulutuskustannukset nousivat 18 409 euroa.

Yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutuksen ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia kaupungin työntekijöitä.

**Taulukko 10. Koulutuskustannukset 2019—2023**

Vuosi	€
2019	44 045
2020	25 300
2021	35 701
2022	26 666
<b>2023</b>	<b>45 075</b>

## 4. Palkat

**Taulukko 11. Palkkakustannukset 2019—2023**

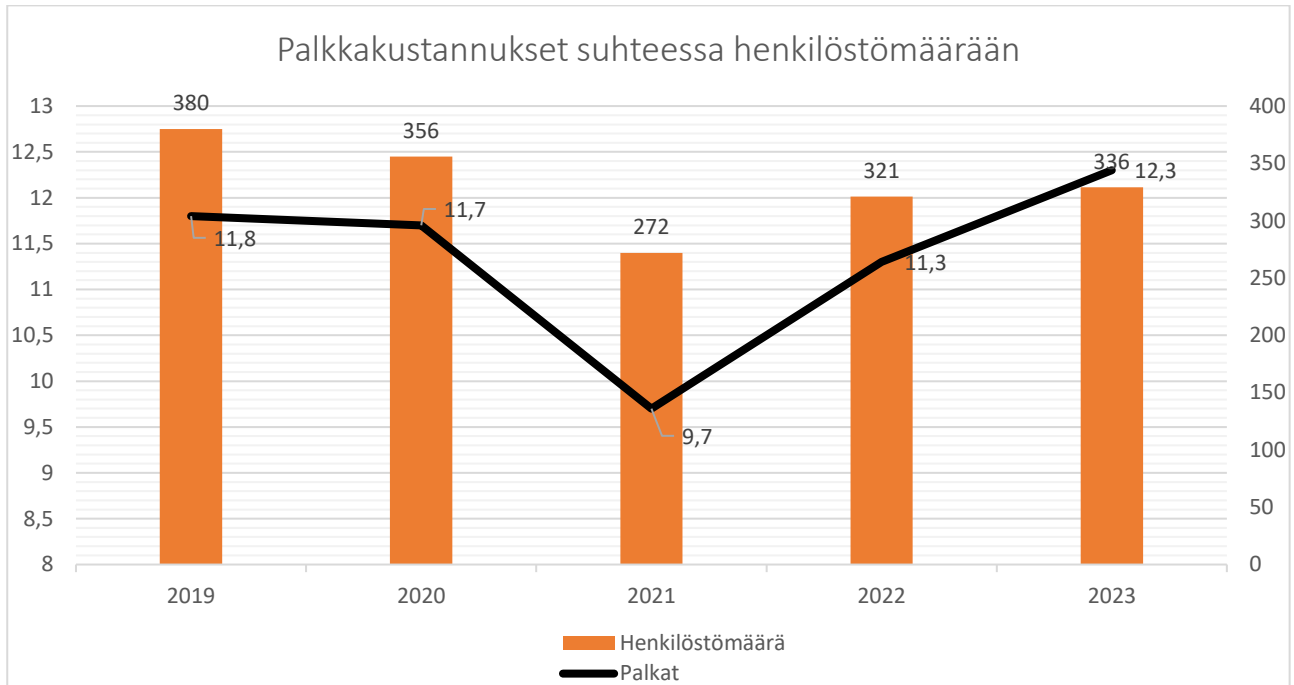
Vuosi	1Milj. €
2019	11,8
2020	11,7
2021	9,7
2022	11,3
<b>2023</b>	<b>12,3</b>

Palkkakustannuksiin on sisällytetty vakinaisen henkilöstön, määräaikaisen henkilöstön, tuntiopettajien palkat sekä erilliskorvaukset (pl. sijaiset). Summassa eivät ole eläkekulut ja muut henkilöstösivukulut. Kokonaispalkkakustannusten osuus vuoden toimintamenoista on olennaisesti kasvanut.

Kevään 2023 saatiin päätöksen kunta- ja hyvinvointialueille palkkaratkaisu. Sopimuskorotukset 1.6.2023 toteutuivat ennakoitua (3,5 %) suurempina. Tämä johtui verrokkialojen (teknologiateollisuus, kemianteollisuus sekä auto- ja kuljetusala) sopimusratkaisuista, nk. ”perälauta” – ratkaisusta, joka vaikutti myös kunta- ja hyvinvointialueen sopimuskorotuksiin. Sopimuskorotukset 1.6.2023 olivat KVTES:n osalta seuraavat:

- yleiskorotus 2,20 %
- paikallisesti neuvoteltava järjestelyerä 0,70 % sekä 1,2 % kehittämisohjelmaerä
- kertapalkkio 467 euroa (kustannusvaikutus 1,2 %)

Sopimuskorotusten lisäksi palkkakustannuksia nostattivat henkilöstömäärän kasvu. 31.12.2023 kaupunkiin palvelussuhteessa on ollut vakituisia työntekijöitä kuusi (6) ja määräaikaisia yhdeksän (9) enemmän kuin 31.12.2022 (kts. taulukot 2 ja 3, henkilöstö toimialoittain, tilanne 31.12.2023).



**Kuvio 5. Palkkakustannukset suhteessa henkilöstömäärään (vakainainen ja tilapäinen henkilöstö, tuntiopettajat ja erilliskorvaukset)**

## 5. Työterveyshuolto

### 5.1 Työterveyshuollon asiakaskäynnit ja kustannukset

**Taulukko 12. Työterveyden asiakaskäynnit**

Asiakaskäynnit	2019	2020	2021	2022	2023
Lääkäri	961	775	387	362	584
Lääkäri etäpalvelut			23	81	178
Terveydenhoitaja	394	585	145	169	611
Terveydenhoitaja etäpalvelut			30	8	382
Fysioterapeutti	110	116	54	60	110
Psykologi	65	93	29	38	57
Psykologi etäpalvelut			10	3	17
Muut asiantuntijat			5	8	8
Tutkimukset (laboratorio ja kuvantaminen)	2292	1083	423	565	342
<b>Yhteensä</b>	<b>3822</b>	<b>2652</b>	<b>1106</b>	<b>1294</b>	<b>2289</b>

Harjavallan kaupungin työterveyshuollon tuottaa Suomen Terveystalo Oy (1.8.2020 alkaen). Vuoden 2023 alusta terveystalo on muuttanut raportointiaan käyntien osalta niin, että jo ensimmäisestä yhteydenotosta (esim. hoidon tarpeen arviointi) kirjautuu asiakaskäynti. Näin ollen luvut eivät ole suoraan vertailukelpoisia vuoden 2022 lukuihin.

Vuonna 2023 lääkärin käynnit nousivat 222 käynnillä vuoteen 2022 verrattuna. Lääkärin etäpalvelut kaksinkertaistuivat lukujen mukaan, mutta tässä uusi raportointitapa estää suoran vertailun. Sama tilanne on myös terveydenhoitajan käyntien osalta.

Laboratorio- ja kuvantamiskäynnit laskivat 223 käynnillä kun taas psykologin käynnit (käynnit ja etäpalvelut) lähes kaksinkertaistuivat.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta 16,8 prosenttia (nousu 23 140 €).

**Taulukko 13. Työterveyshuollon kustannukset**

Asiakaskäynnit	2019	2020	2021	2022	2023
Kokonaiskustannukset / henkilöstön työterveyshuollon käynnit	162 744	128 030	110 776	137 398	160 538
Kokonaiskustannukset / hlö	428	405	407	428	488
Kustannukset kelan korvauksen jälkeen	80 059	62 818	44 602	70 447	*ei tiedossa
Kustannukset kelan korvauksen jälkeen €/ hlö	210	176	164	219	*ei tiedossa

\*) Kelan korvaushakemusta ei vielä käsitelty

Kokonaiskustannuksiin on laskettu mukaan työpaikkaselvitykset, tietojen antaminen, neuvonta- ja ohjaus, terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta sekä sairaanhoidon kustannukset.

Harjavallan kaupungin työntekijöillä on mahdollisuus käyttää Terveystalon tarjoamia mielen hyvinvoinnin digitaalisia palveluita. Kyseessä on matalan kynnyksen ennaltaehkäisevä palvelukokonaisuus. Mielen chat palvelee 24/7. Chatista työntekijä voidaan ohjata mielen sparrin, joka on aktiivista ja selventävää tukea. Sparri-aikoja on käytettävissä yhdestä viiteen kertaan. Sparraus tapahtuu videovastaanotolla. Mielen sparrin soveltuu esimerkiksi stressin purkutaitojen suunnitelmalliseen harjoitteluun sekä elämän ja työelämän hallintataitojen vahvistamiseen.

## 5.2 Kuntoutus

**Taulukko 14. Kuntoutukseen osallistuneet vuonna 2022 (henkilöstön lukumäärä)**

Toimiala	2019 hlö lkm	2020 hlö lkm	2021 hlö lkm	2022 hlö lkm	2023 hlö lkm
Hallintopalvelut	0	1	1	0	0
Perusturvapalvelut	5	2	-	-	-
Sivistyspalvelut	7	4	4	5	4
Tekniset palvelut	0	0	0	0	0
Ruokahuolto- ja siivouspalvelut	1	1	1	1	1
<b>Yhteensä</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

Taulukko 15. Kuntoutukseen osallistuneiden työpäivien lukumäärä

Toimiala	2019 tpv lkm	2020 tpv lkm	2021 tpv lkm	2022 tpv lkm	2023 tpv lkm
Hallintopalvelut	0	5	5	0	
Perusturvapalvelut	53	15	-	-	-
Sivistyspalvelut	45	121	20	40	23
Tekniset palvelut	0	0	0	0	
Ruokahuolto- ja siivouspalvelut	10	162	5	10	5
<b>Yhteensä</b>	<b>108</b>	<b>303</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>28</b>

Kelan tukeman kuntoutuksen tavoitteena on parantaa ja tukea työkyvyn ylläpitoa. Vuonna 2023 kuntoutukseen osallistuneita oli 5 henkilöä. Kuntoutukseen käytetyt työpäivät laskivat suhteessa edelliseen vuoteen. Kuntoutuksen kesto oli keskimäärin 5,6 työpäivää /kuntoutuja, kun se vuonna 2022 oli 8,3 työpäivää.

## 6. Työpanos

### 6.1 Työssäoloaika

Taulukko 16. Vakinaisen henkilöstön työssäolopäivät toimialoittain

Toimiala	2023 Työssäolopäivät
Hallintopalvelut	4 283
Sivistyspalvelut	32731
Tekniset palvelut	11 532
<b>Yhteensä</b>	<b>48 546</b>

Vuonna 2023 oli yhteensä 251 työpäivää. Työssäolopäivinä pidetään päiviä, jolloin työntekijä työskentelee joko työpaikalla tai työnantajan määräyksestä muualla tai etätöyssä. Työssäolopäivänä pidetään myös mm. työnantajan määräämää matkustuspäivää, jos päivä muulloin olisi työntekijän työpäivä.

Työssäolopäivistä on vähennetty koulutukset, sairauslomat, äitiys/isyysvapaat, opiskelu, loma-ajat ja muut palkalliset ja palkattomat poissaolot.



## 6.2 Poissaolot

Taulukko 17. Poissaolopäivät toimialoittain

Toimiala	2022 työstä poissaolo- päivät	2023 työstä poissaolo- päivät	2023 henki- löstö 31.12.2023	2023 poissaoloa / henkilö
Hallintopalvelut	1284	1150	24	50
Sivistyspalvelut	8273	10578	228	46
Tekniset palvelut	4112	4092	84	49
<b>Yhteensä</b>	<b>13669</b>	<b>15820</b>	<b>336</b>	<b>48 (ka)</b>

Poissaoloihin lasketaan mukaan vuosiloma, perhevapaa, sairaus- ja tapaturmapoissaolo, muut palkattomat ja palkalliset poissaolot, koulutus, kuntoutus sekä opintovapaa. Henkilökunnan määrissä ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt.

Työstä poissaolopäivät nousivat merkittävästi vuoteen 2022 verrattuna. Nousua oli 2151 työpäivää. Nousu selittyy sivistyspalveluiden merkittävästi kohonneilla poissaoloilla, yht. 2305 päivää enemmän kuin edellisenä vuonna. Hallintopalveluissa poissaolot laskivat 134 päivällä ja teknisissä palveluissa poissaolopäivät pysyivät vuoden 2022 tasolla.

Taulukko 18. Poissaolot sairauden tai tapaturman vuoksi (Taulukoiden 18 ja 19 tunnusluvut vuodesta 2022 Työterveystaloon raportoinnista)

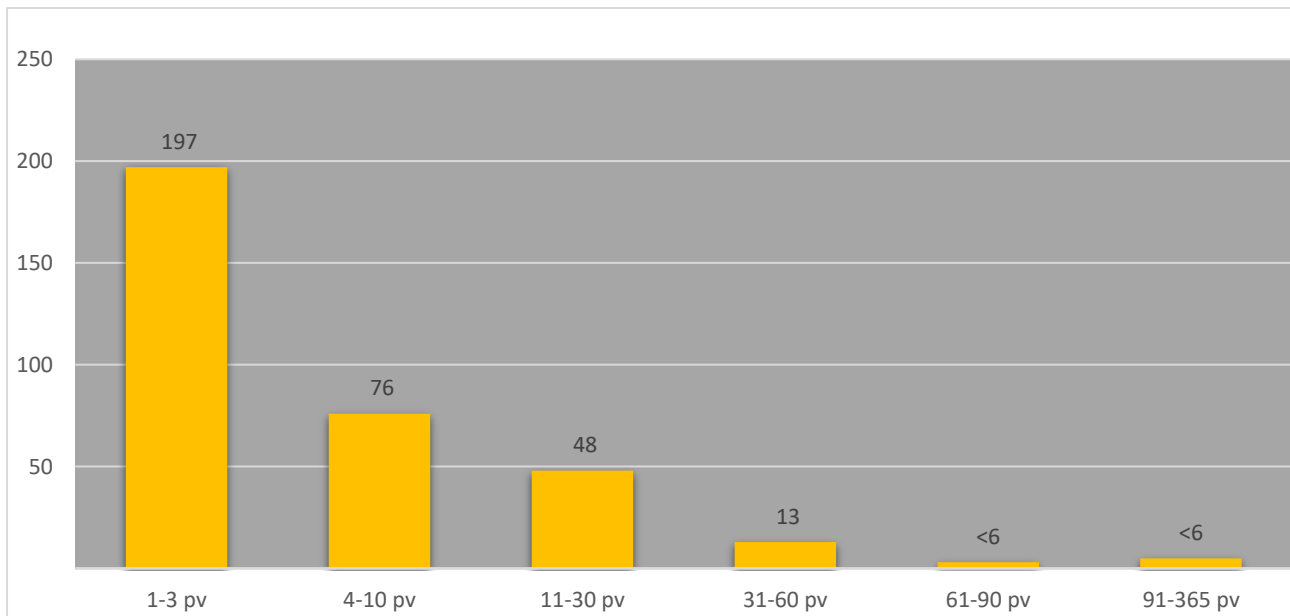
Vuosi	Sairaus- ja tapaturma- poissaolopäivät	per hlö
2019	4824	12,7
2020	5130	14,4
2021	4368	16,1
2022	5369	18,2
<b>2023</b>	<b>4816</b>	<b>14,3</b>

Taulukko 19. Poissaolot sairauden tai tapaturman vuoksi toimialoittain vuonna 2023

Toimiala	Sairaus- ja tapaturmapoissaolopäivät	Sairaus- ja tapaturmapoissaolopäivät/ hlö
Hallintopalvelut	313	13
Sivistyspalvelut	3544	15,5
Tekniset palvelut	959	11,4
<b>Yhteensä</b>	<b>4816</b>	<b>(ka)13,3</b>

Sairauspoissaolopäivät ovat laskeneet vuodesta 2022 553 päivällä. Sairauspäivien väheneminen vuodesta 2022 selittyy osittain korona-virustartuntojen vähenemisestä. Omailmoituksella myönnettyjä sairauslomapäiviä vuonna 2023 oli yhteensä 775 päivää (vuonna 2022 985 päivää).

Vuoden 2023 sairauspoissaolojen kestot jakaantuivat seuraavasti:



Varhaisen puuttumisen mallin mukaisia työterveyshuollossa käytäviä työterveysneuvotteluja käytiin vuonna 2023 11 kappaletta (vuonna 2022 18 kappaletta).

Taulukko 20. Työtapaturmien määrä ja niistä aiheutuneet sairauspäivät vuosina 2019—2023

Työtapaturma	2019	2020	2021	2022	2023
Työtapaturmien lukumäärä	17	20	19	11 *	23
Työtapaturmista aiheutuneiden sairauspäivien lukumäärä	64	49	18	18	90

\* Vuoden 2022 työtapaturmien lukumäärä tarkastettu Pohjolan tilastoista ja korjattu

Työtapaturmia sattui viime vuonna kaksinkertainen määrä verrattuna vuoteen 2022. Viiden vuoden seurantajakson keskiarvo on 18 työtapaturmaa/vuosi.

Työtapaturmista aiheutuvat sairauspäivät johtuvat erilaisista tapaturmista, mutta kaksi tiettyä tapaturmatyyppiä erottuu määrällisesti: liukastumiset tai kaatumiset muodostavat 42 % kaikista tapaturmista ja väkivaltatilanteet 35 %.

Väkivaltatilanteiden aiheuttamat työtapaturmat ovat kasvaneet merkittävästi ja ilmiö on kohtalaisen uusi. Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäiseminen on myös haasteellista. Väkivaltatilanteet tapahtuvat pääosin koulutus- ja varhaiskasvatuspalveluissa, joissa lapset voivat käyttäytyä väkivaltaisesti esimerkiksi kiinnipitämistilanteissa ja aiheuttaa vahinkoja.

Väkivaltaisten tilanteiden kohtaamisiin ja niiden ennaltaehkäisemisiin on varauduttu koulutuksin. Työntekijäkuntaa koulutetaan MAPA-koulutuksin (MAPA on lyhenne sanoista Management of Actual or Potential Aggression, Haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisy ja hallinta) sekä muilla turvallisuuskoulutuksilla. Tarvittaessa työntekijäkunnalle järjestetään myös työnohjausta.

Koulutuksen ja työnohjauksen lisäksi kaupunki on ollut yhteydessä muihin viranomaisiin mm. työsuojeluun ja sosiaali- ja terveydenhuoltoon, joiden kanssa yhdessä on yritetty löytää ratkaisuja väkivaltatilanteiden hallintaan.

**Taulukko 21. Työmatkatapaturmien määrä ja niistä aiheutuneet sairauspäivät 2019—2023**

	2019	2020	2021	2022	2023
Työmatkatapaturmien lukumäärä	2	5	3	2	1
Sairauspäivien lukumäärä	2	3	9	194	11

**Taulukko 22. Sairauslomasijaisten palkkakustannukset 2019—2023 Eeva**

Toimiala	2019	2020	2021	2022	2023
Hallintopalvelut	0	0	0	0	17 050
Sivistyspalvelut	77 168	96 559	127 428	171 268	142 417
Tekniset palvelut	40 909	52 457	62 834	46 750	-
<b>Yhteensä</b>	<b>118 077</b>	<b>149 016</b>	<b>190 262</b>	<b>218 018</b>	<b>159 466</b>

Sairauslomasijaisten palkkakustannukset ovat laskeneet 58 552 euroa vuoteen 2022 verrattuna.

## 7. Henkilöstö

### 7.1 Rekrytointi

Vuoden 2023 aikana Harjavallan kaupungin käytössä olevan Kuntarekry-palvelun kautta oli avoinna 52 paikkaa. Avoimien työpaikkojen määrä on hivenen noussut vuoteen 2022 verrattuna (2022: avoinna 46 paikkaa). Avoimena olevista paikoista 39 oli vakinaista ja 13 määräaikaista. Hakemuksia paikkoihin tuli yhteensä 377 kpl (2022: 446 kpl).

**Taulukko 23. Kuntarekry.fi:ssä avoinna olleet virat/toimet ja hakijamäärä:**

Työtehtävä	Hakijamäärä	Työsuhteen luonne
talousjohtaja	4	
hallintosihteeri	14	
Tukipalveluiden työnjohtaja	3	
Konservaattori	4	määräaikainen
Erytyisluokanopettaja (35655)	9	
erityisluokanopettaja (35664)	7	
kiinteistöhoitaja	7	
varhaiskasvatuspäällikkö	15	
ammattimies/kunnallistekniset palvelut	8	
liikuntapaikkahoitaja (ammattimies)	12	
laitoshuoltaja	10	
koulunkäynnin ohjaaja	29	
monitoimikoneen kuljettaja /ammattimies	10	
erityisopettaja	3	määräaikainen
luokanopettaja	14	
laitoshuoltaja	17	
palvelusihteeri	21	
erityisluokanopettaja	3	määräaikainen
koulunkäynnin ohjaaja	18	määräaikainen
luokanopettaja	5	määräaikainen
koulunkäynnin ohjaaja	14	
nuoriso-ohjaaja	10	
erityisluokanopettaja	3	
Taloussuunnittelija	25	

erityisluokanopettaja	1	määräaikainen
koulunkäynnin ohjaaja	12	
laitoshuoltaja	4	
koulunkäynnin ohjaaja	7	määräaikainen
koulunkäynnin ohjaaja	17	
koulunkäynnin ohjaaja	12	määräaikainen
lukion ja peruskoulun yhteisen yhteiskuntaopin ja historian lehtori	5	määräaikainen
koulunkäynnin ohjaaja	2	määräaikainen
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ( 3 kpl)	7	määräaikainen
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja( 2 kpl)	21	
erityisluokanopettaja	0	määräaikainen
laitoshuoltaja	8	
liikunnanohjaaja	1	määräaikainen
päiväkodinjohtaja	3	
ravitsemistyöntekijä	5	
työpajaohjaaja	0	
Erityisluokanopettaja	4	
luokanopettaja	3	

## 7.2 Yhteistoiminta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa velvoittaa työnantajaa antamaan henkilöstölle mahdollisuuden osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen yhdessä työnantajan kanssa ja samalla antaa henkilöstölle mahdollisuuden vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Tämä edistää osaltaan kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Harjavallassa kokoontuu yhteistoimintaelin, joka koostuu sekä työnantajan että työntekijöiden edustajista. Vuonna 2023 yhteistoimintaelin kokoontui 4 kertaa.

## 7.3 Palkitseminen

Kaupunki on huomionnut henkilöstön pitkän palveluajan ja merkkipäivät. Erillisessä ansio- ja kunniamerkkien jakotilaisuudessa on jaettu sekä Tasavallan Presidentin myöntämät kunniamerkit että Suomen Kuntaliiton ansiomerkit pitkäaikaisesta kunnallisesta palveluksesta.

Vuonna 2023 Presidentin kunniamerkin saivat vesihuoltoteknikko Kari Okkonen (Suomen Valkoisen Ruusun ritarikunnan I luokan mitali kultaristein) ja ruokahuolto- ja siivouspäällikkö Mervi Takala (Suomen Valkoisen Ruusun ritarikunnan I luokan mitali),

Suomen Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin saivat yli 30 vuoden kunnallisesta palveluksesta päiväko-dinjohtaja Riitta Levisalo ja perusopetuksen ja lukiokoulutuksen yhteinen rehtori Sari Lukka.

Kunnia- ja ansiomerkkien jakotilaisuus pidettiin 15.3.2024 Emil Cedercreutzin museolla.