



HARJAVALLAN KAUPUNKI

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

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 2024.....	9
2.5	Henkilöstön asuinpaikka Harjavallan ulkopuolella	11
3.	Osaaminen ja koulutus	11
3.1	Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	11
3.2	Henkilöstön koulutuspäivät vuonna 2024	12
3.3	Koulutuskustannukset.....	12
4.	Palkat	13
5.	Työterveyshuolto.....	15
5.1	Työterveyshuollon asiakaskäynnit ja kustannukset.....	15
5.2	Kuntoutus.....	16
6.1	Työssäoloaika	17
6.2	Poissaolot	18
6.	Henkilöstö.....	20
7.1	Rekrytointi.....	20
7.2	Yhteistoiminta	22
7.3	Palkitseminen	22

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 24. 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 31.12.2024 tilanteen mukaisesti. Tiedot on koottu henkilöstöhallinnon ja kirjanpidon tietojärjestelmistä sekä Keva:n tilastoista. Vertailutiedot ovat Kuntaliiton, Kuntatyönantajien ja Tilastokeskuksen tilastoista.

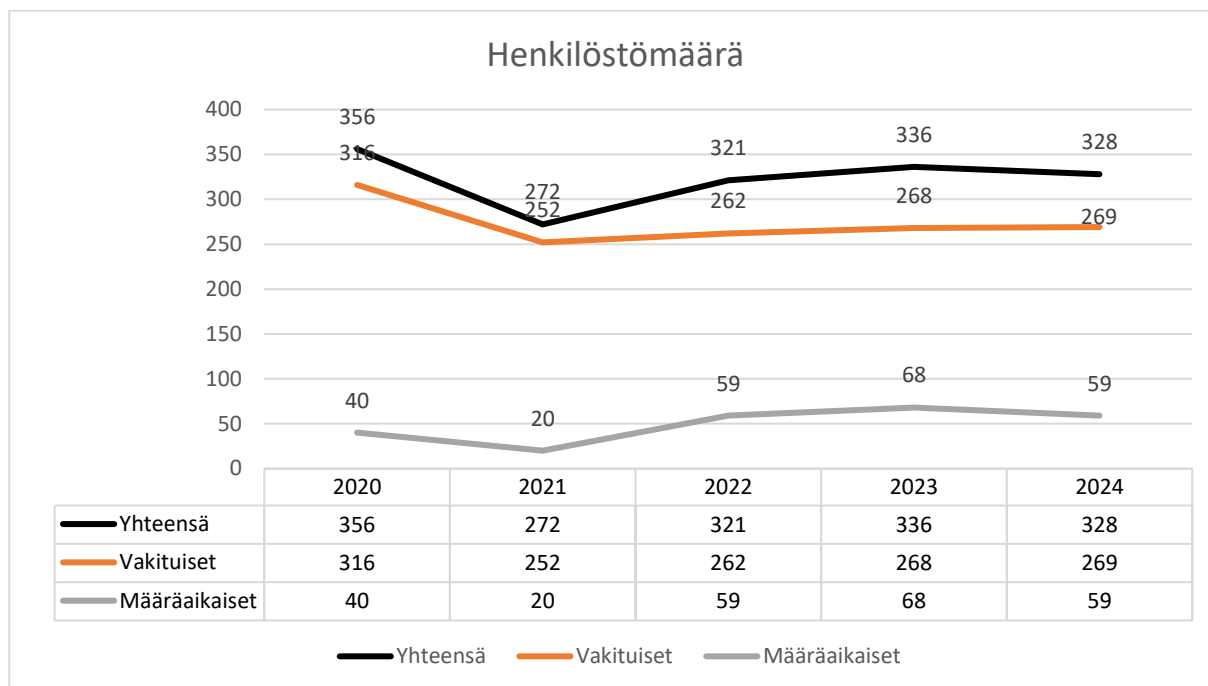
Henkilöstökertomus on laadittu huomioiden kunta-alan henkilöstöraporttisuosituksen tunnusluvut ja täydennetty olennaisilla tiedoilla. Kertomuksessa on huomioitava mahdolliset tilaston vääristymät, jotka aiheutuvat inhimillisistä tai teknisistä virheistä esimerkiksi tietojen kirjaamisessa.

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 31.12.2024 (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. Vuoden 2020 luvuissa on vielä mukana perusturvapalveluiden henkilöstö, joka vuoden 2021 alussa siirtyi liikkeenluovutuksella Keski-Satakunnan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän palvelukseen.

Määräaikaisiin on laskettu tilapäinen henkilökunta, työllistetyt, oppisopimussuhteiset sekä muut sijaiset, esim. vuosiloma- ja sairauslomasijaiset. Vakainaisten, määräaikaisten ja sijaisten yhteenlaskettu määrä oli 328 henkilöä 31.12.2024. Vähennystä edelliseen vuoteen oli 8 henkilöä, joista vakainaisten määrä nousi yhdellä henkilöllä ja määräaikaisten määrä oli puolestaan vuoden vaihteessa 9 henkilöä vähemmän.

Vuoden 2021 luvusta on vähennetty sijaiset.

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

Taulukko 1. Henkilöstömäärä (vakinaiset, määräaikaist ja sijaiset) toimialoittain, tilanne 31.12.2024 (Populus - henkilöstöraportointi). Palvelussuhteiden määrä ei ole yhteneväinen vakanssien lukumäärän kanssa.

Toimiala	Vakinaiset kokoaikaiset	Vakinaiset osa-aikaiset	Määräaikaist koko- aikaiset	Määräaikaist osa-aikaiset	Työllis- tetyt	Yhteensä
Hallintopalvelut	20	0	1	0	2	23
Sivistyspalvelut	162	14	39	12	0	227
Tekniset palvelut	35					35
Ruokahuolto- ja siivouspalvelut	37	1	4	1		43
Yhteensä	254	15	44	13	2	328

Suurin henkilöstömäärä on sivistyspalveluissa, jossa työskentelee n. 69 prosenttia koko kaupungin henkilöstöstä. Määräaikaistia henkilöitä on myös eniten sivistyspalveluissa, 89 % määräaikaistista kaupungin työntekijöistä.

Henkilöstö palkataan pääsääntöisesti vakituistii palvelussuhteistii. Määräaikaistia henkilöstöä otetaan tarpeen mukaan.

KT:n raportin (2022) mukaan Suomessa kunta-alan työntekijöistä 75,1 % työskentelee vakituistissa työsuhteistissa. Harjavallan kaupungistissa vakinaistien henkilöiden määrä koko henkilöstöstä oli 82 %.

Keskimääräinen palveluaika Harjavallan kaupungistilla oli vuoden vaihteistissa noin 10,8 vuotta.

Seuraavistissa taulukoistissa henkilöstön määriä verrataan viisi vuotta taaksepäin.

Taulukko 2. Vakinaistien henkilöstö toimialoittain, tilanne 31.12.2024 (Populus -henkilöstöraportointi)

Palvelussuhteiden määrä ei ole yhteneväistien vakanssien lukumäärän kanssa.

	Hallinto- palvelut	Perusturva- palvelut	Sivistys- palvelut	Tekniset palvelut	Ruokahuolto- ja siivous- palvelut	Yhteensä
Vakinaistet 2020	21	69	162	30	34	316
Vakinaistet 2021	25	-	158	31	38	252
Vakinaistet 2022	23	-	166	33	40	262
Vakinaistet 2023	21	-	169	38	40	268
Vakinaistet 2024	20		176	35	38	269
Vähennyst / lisäyst	-1	-	+7	-3	-2	+1

Vakinaistien henkilöstön määrä on ollut pienessä nousustissa vuodesta 2020 lähtien. Vuonna 2020

vakinaisen henkilöstön määrä oli 249 (pois luettu perusturvapalveluiden henkilökunta). Nyt vakinaisia on 269. Sivistyspalveluissa vakinaisten määrä nousi 7 henkilöllä.

Taulukko 3. Määräaikainen henkilöstö (ml. sijaiset ja työllistetyt) toimialoittain, tilanne 31.12.2024 (Populus - henkilöstöraportointi) Palvelussuhteiden määrä ei ole yhteneväinen vakanssien lukumäärän kanssa.

	Hallinto- palvelut	Perusturva- palvelut	Sivistys- palvelut	Tekniset palvelut	Ruokahuolto- ja siivous- palvelut	Yht.
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
Määräaikaiset 2024	3	-	51	0	5	59
Vähennys / lisäys	+/-0	-	+8	-1	+/-0	-9

Määräaikaisten työntekijöiden määrä laski 9 henkilöllä vuoteen 2023 verrattuna johtuen pääasiassa sivistyspalvelujen määräaikaisten työntekijöiden määrän laskulla.

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma, tilanne 31.12.2024

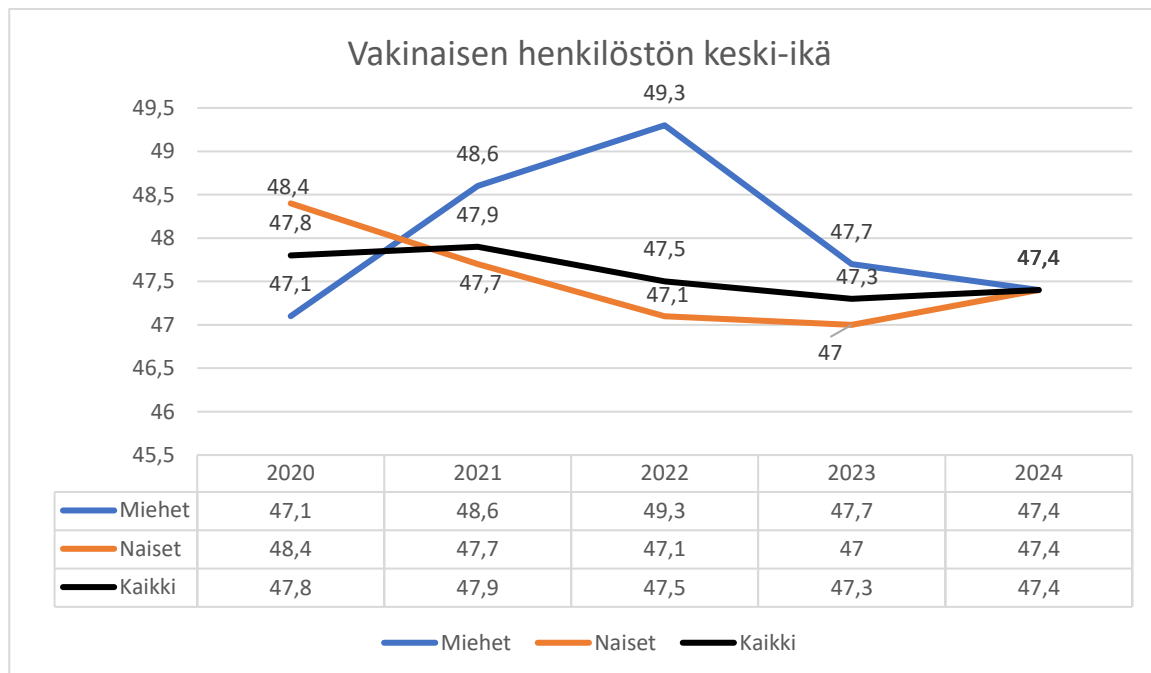
31.12.2023	Naiset	%	Miehet	%	Yhteensä
2020	263	83,2	53	16,8	316
2021	201	79,8	51	20,2	252
2022	214	81,7	48	18,3	262
2023	218	81,3	50	18,7	268
2024	222	82,5	47	17,5	269

Kun tarkastellaan Harjavallan kaupungin vakituisen henkilöstön sukupuolijakaumaa, havaitaan, että 82,5 prosenttia henkilöstöstä on naisia. Sama toistuu kunta-alalla koko Suomessa; noin neljä viidesosaa henkilöstöstä on naisia.

Taulukko 5. Henkilöstömäärä 31.12.2024 (vakinaiset ja määräaikaiset / asukkaat

31.12.	Asukasluku	Henkilöstön määrä	Henkilöstö / asukasluku
2019	6931	380	5,5
2020	6871	356	5,2
2021	6785	272	4,0
2022	6758	321	4,7
2023	6753	336	5,0
2024	6650	328	4,9

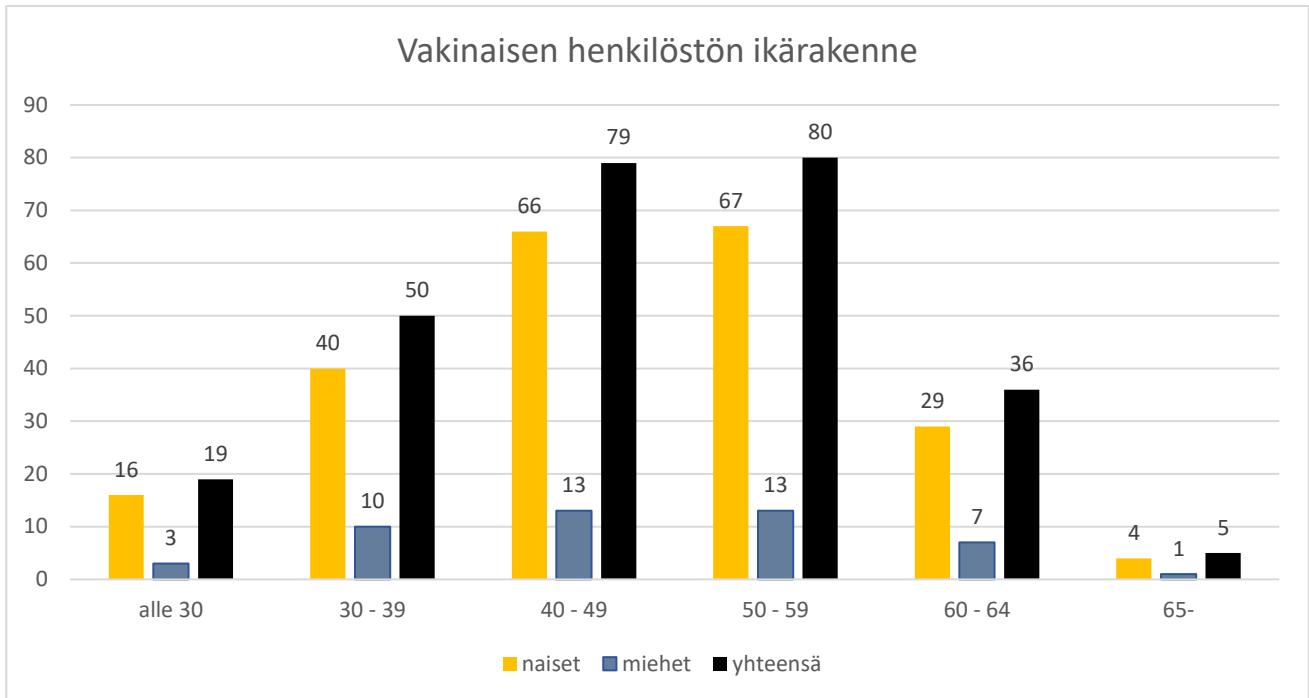
2.2 HENKILÖSTÖN KESKI-IKÄ JA RAKENNE



Kuvio 2.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä, tilanne 31.12.2024

Kunta-alan henkilöstön keski-ikä on noin 45,5 vuotta (KT:n tilasto v. 2022). Määräaikaisen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Vuonna 2024 Harjavallan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,4 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 31.12.2024

45 % Harjavallan vakituisesta henkilöstöstä sijoittuu ikärakenteessa ikävuosien 50–68 välille. Vuonna 2023 tämä sama luku oli 37 %. 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	2020	2021	2022	2023	2024
Vanhuuseläke	7	6	9	7	7
Osa-aikaeläke					
Työkyvyttömyyseläke	2			1	
Osatyökyvyttömyyseläke				1	
Yksilöllinen varhaiseläke					
Yhteensä	9	6	9	9	7

Vuonna 2024 eläkkeelle siirtyi yhteensä 7 henkilöä. Seuraavien viiden vuoden aikana vanhuuseläkkeelle on mahdollisesti siirtymässä yhteensä 41 henkilöä, joka on 15 % prosenttia vakinaisen henkilöstön määrästä (kts. kuvio 3).

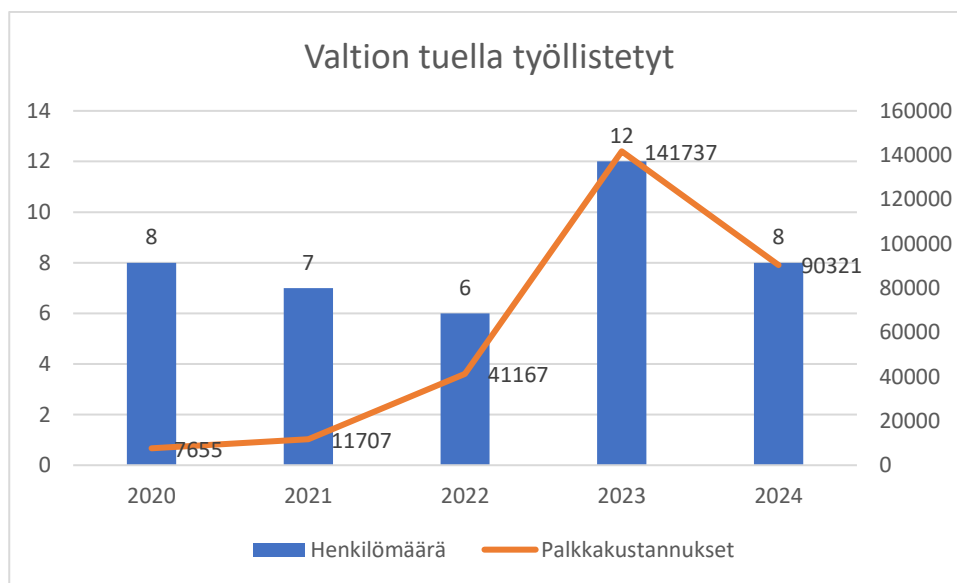
Taulukko 7. Eläkeiän saavuttaminen vuosina 24—29

Eläköityminen	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Vanhuuseläke	7	6	9	2	8	9

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 2024



Kuvio 4. Työllistettyjen määrä ja palkka

Valtion tuella työllistettiin eri pituisiin työsuhteisiin vuoden 2024 aikana 8 henkilöä, joista 3 hallintopalveluissa, 3 teknisissä palveluissa ja 2 sivistyspalveluissa. Työllistettyjä oli näin ollen 4 vähemmän kuin vuonna 2023 ja myös työllistettyjen palkkakustannukset laskivat. Työllistettyjä oli 2,4 % 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)

2024	Henkilömäärä
Eura	19
Eurajoki	3
Huittinen	4
Jyväskylä	1
Kokemäki	33
Kristiinankaupunki	1
Luvia	1
Masku	1
Nakkila	32
Pori	50
Rauma	6
Sastamala	2
Säkylä	6
Tampere	2
Ulvila	20
Yhteensä	181

Yllä olevassa taulukossa on eritelty muualla kuin Harjavallassa asuvat kaupungin vakinaiset työntekijät. Vuoteen 2023 verrattuna muualla kuin Harjavallassa asuvien työntekijöiden määrä on noussut 22 työntekijällä. Ulkopaikkakuntalaisten osuus Harjavallassa kaupungin vakinaisesta henkilökunnasta oli vuoden vaihteessa 67,3 %, kun se vuonna 2023 oli 58,9 % (vuonna 2022 51,1 %). Eniten ulkopaikkakuntalaisia työntekijöitä tulee Kokemäeltä, Porista ja Nakkilasta, vuoden 2023 tapaan.

3. OSAAMINEN JA KOULUTUS

3.1 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on edellytys toimintojen menestyksekkäälle hoitamiselle. Henkilöstön kehittämisessä huomioidaan ammatillisten taitojen lisäämisen lisäksi myös muut työelämässä tarvittavat taidot, kuten vuorovaikutustaidot, oman työn arviointiin liittyvät taidot, yhteistoimintataidot, tiedonhankintataidot sekä taidot pitää huolta omasta työhyvinvoinnistaan ja terveydellisestä hyvinvoinnistaan.

Henkilöstön ammatillinen osaaminen täyttää Harjavallan kaupungissa lakien ja asetusten edellytykset ja on hyvää perustasoa. Rekrytointien yhteydessä tarkistetaan, että kaupungin toimesta päätettävät 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 kehityskeskusteluihin, joissa kartoitetaan mm. miten ammatinhallinta ja muut valmiudet vastaavat työtehtävien nykyisiä vaatimuksia. Kehityskeskustelussa nousevien tarpeiden osalta työntekijälle voidaan laatia henkilökohtainen kehitys- tai koulutussuunnitelma tai ammatilliseen ja urakehitykseen liittyvät toivomukset ja keinot niiden saavuttamiseksi. Kehityskeskusteluiden lisäksi osaamisen tarpeen kartoittamisessa on hyödynnetty vuosittain toteutettua koulutustarvekyselyä.

3.2 HENKILÖSTÖN KOULUTUSPÄIVÄT VUONNA 2024

Koulutuspäivien määrä on laskenut 34 päivällä viime vuoteen verrattuna. 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 ylläpitää työkykyä ja työmotivaatiota.

Taulukko 9. Koulutuspäivien (koko päivän kestävä koulutus, vähintään 6 h) määrät 2020 – 2024 (Populus - henkilöstöraportointi)

Vuosi	2020	2021	2022	2023	2024
Koulutuspäivät	130	327	223	364	330

3.3 KOULUTUSKUSTANNUKSET

Koulutuskustannukset laskivat 13 769 eurolla vuoteen 2023 verrattuna. Tähän on vaikuttanut mm. maksullisten koulutusten tietoinen vähentäminen ja kehoitus suosia verkkokoulutuksia.

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

Taulukko 10. Koulutuskustannukset 2020—2024

Vuosi	€
2020	25 300
2021	35 701
2022	26 666
2023	45 075
2024	31 306

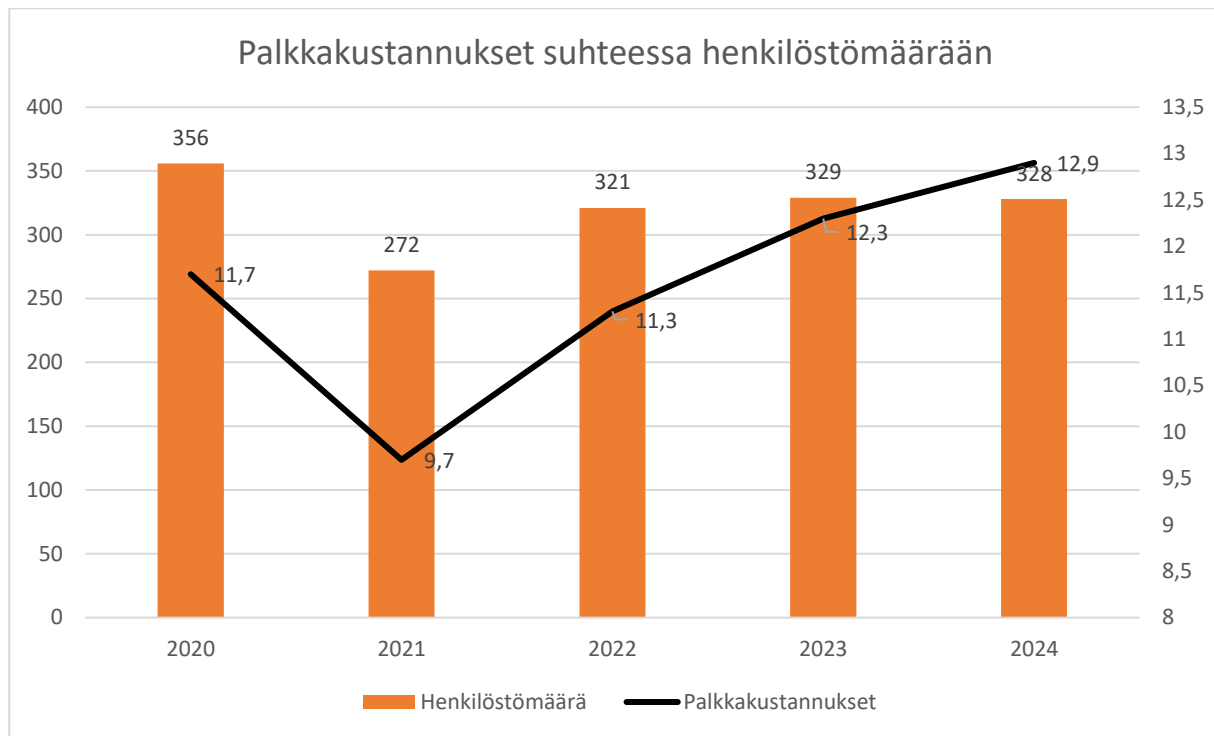
4. PALKAT

Taulukko 11. Palkkakustannukset 2020—2024

Vuosi	1Milj. €
2020	11,7
2021	9,7
2022	11,3
2023	12,3
2024	12,9

Palkkakustannuksiin on sisällytetty vakinaisen henkilöstön, määräaikaisen henkilöstön, tuntiopettajien palkat sekä erilliskorvaukset. Summassa eivät ole eläkekulut ja muut henkilöstösivukulut. Palkkakustannukset jatkoivat edelleen kasvuaan. Kasvua vuoteen 2023 kertyi 0,6 miljoonaa.

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



5. TYÖTERVEYSHUOLTO

5.1 TYÖTERVEYSHUOLLON ASIAKASKÄYNNIT JA KUSTANNUKSET

Taulukko 12. Työterveyden asiakaskäynnit

Asiakaskäynnit	2020	2021	2022	2023	2024
Lääkärikäynnit	775	387	362	584	527
Lääkäri etäpalvelut		23	81	178	277
Terveystenhoitajakäynnit, sairaanhoitajakäynnit	585	145	169	611	386
Terveystenhoitaja, sairaanhoitaja etäpalvelut		30	8	382	514
Fysioterapeutti	116	54	60	110	141
Psykologi	93	29	38	57	52
Psykologi etäpalvelut		10	3	17	26
Muut asiantuntijat (erikoislääkärit + muut asiantuntijat)		5	8	8	50
Tutkimukset (laboratorio ja kuvantaminen)	1083	423	565	342	255
Yhteensä	2652	1106	1294	2289	2228

Harjavalan 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 2024 lääkärikäynnit laskivat 57 käynnillä vuoteen 2023 verrattuna. Lääkärin etäpalvelut taas nousivat 99 käynnillä. Terveystenhoitajan ja sairaanhoitajan käynnit laskivat merkittävästi, 225 käynnillä, mutta vastaavasti terveystenhoitajan ja sairaanhoitajan etäkäynnit nousivat 132 käynnillä. Laboratorio- ja kuvantamiskäynnit laskivat 87 käynnillä. Fysioterapiakäynnit jatkoivat kasvuaan jo neljättä vuotta peräkkäin.

Kaikki käynnit yhteensä laskivat 61 käynnillä vuodesta 2023.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta 20 prosenttia (nousu 26 573 €).

Taulukko 13. Työterveyshuollon kustannukset (Huom! Vuoden 2023 luvut korjattu)

Asiakaskäynnit	2020	2021	2022	2023	2024
Kokonaiskustannukset / henkilöstön työterveyshuollon käynnit	128 030	110 776	137 398	132 313	158 886
Kokonaiskustannukset / hlö	405	407	428	405	484
Kustannukset kelan korvauksen jälkeen	62 818	44 602	70 447	70 079	*ei tiedossa
Kustannukset kelan korvauksen jälkeen €/ hlö	176	164	219	214	*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 sparriin, joka on aktiivista ja selventävää tukea. Sparri-aikoja on käytettävissä yhdestä viiteen kertaan. Sparraus tapahtuu videovastaanotolla. Mielen sparri soveltuu esimerkiksi stressin purkutaitojen suunnitelmalliseen harjoitteluun sekä elämän ja työelämän hallintataitojen vahvistamiseen.

5.2 KUNTOUTUS

Taulukko 14. Kuntoutukseen osallistuneet vuonna 2024 (henkilöstön lukumäärä)

Toimiala	2020 hlö lkm	2021 hlö lkm	2022 hlö lkm	2023 hlö lkm	2024 hlö lkm
Hallintopalvelut	1	1	0	0	0
Perusturvapalvelut	2	-	-	-	-
Sivistyspalvelut	4	4	5	4	6
Tekniset palvelut	0	0	0	0	0
Ruokahuolto- ja siivouspalvelut	1	1	1	1	1
Yhteensä	8	6	6	5	7

Taulukko 15. Kuntoutukseen osallistuneiden työpäivien lukumäärä

Toimiala	2020 tpv lkm	2021 tpv lkm	2022 tpv lkm	2023 tpv lkm	2024 tpv lkm
Hallintopalvelut	5	5	0		0
Perusturvapalvelut	15	-	-	-	-
Sivistyspalvelut	121	20	40	23	43
Tekniset palvelut	0	0	0		0
Ruokahuolto- ja siivouspalvelut	162	5	10	5	8
Yhteensä	303	30	50	28	51

Kelan tukeman kuntoutuksen tavoitteena on parantaa ja tukea työkyvyn ylläpitoa. Vuonna 2024 kuntoutukseen osallistuneita oli 7 henkilöä. Kuntoutukseen käytetyt työpäivät nousivat suhteessa edelliseen vuoteen. Kuntoutuksen kesto oli keskimäärin 7,3 työpäivää /kuntoutuja, kun se vuonna 2023 oli 5,6 työpäivää.

6.1 TYÖSSÄOLOAIKA

Taulukko 16. Vakinaisen henkilöstön työssäolopäivät toimialoittain

Toimiala	2024 Työssäolopäivät
Hallintopalvelut	4 150
Sivistyspalvelut	42 676
Tekniset palvelut	18 007
Yhteensä	64 833

Vuonna 2024 oli yhteensä 252 työpäivää. Työssäolopäivinä pidetään päiviä, jolloin työntekijä työskentelee joko työpaikalla tai työnantajan määräyksestä muualla tai etätyössä. 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	2023 työstä poissaolo- päivät	2024 työstä poissaolo- päivät	2024 henkilöstö 31.12.2024	2024 poissaoloa / henkilö
Hallintopalvelut	1150	1098	23	47,7
Sivistyspalvelut	10578	10918	227	48,1
Tekniset palvelut	4092	4368	78	56
Yhteensä	15820	16384	328	(ka) 50

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 vuoteen 2023 verrattuna. Nousua oli 564 työpäivää. Nousu selittyy sivistyspalveluiden ja teknisten palvelujen kohonneilla poissaoloilla. 52 päivällä.

Taulukko 18. Poissaolot sairauden tai tapaturman vuoksi (Taulukoiden 18 ja 19 tunnusluvut Populus-raportoinnista)

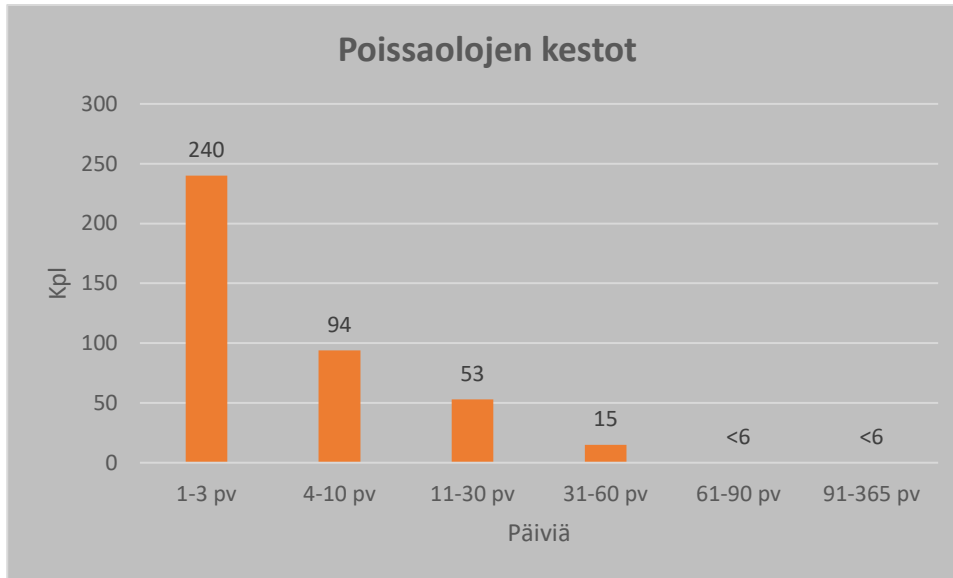
Vuosi	Sairaus- ja tapaturma- poissaolopäivät	per hlö
2020	5130	14,4
2021	4368	16,1
2022	5369	18,2
2023	4816	14,3
2024	4138	12,6

Taulukko 19. Poissaolot sairauden tai tapaturman vuoksi toimialoittain vuonna 2024

Toimiala	Sairaus- ja tapaturmapoissaolo- päivät	Sairaus- ja tapaturmapoissaolo- päivät/ hlö
Hallintopalvelut	225	9,8
Sivistyspalvelut	2846	12,5
Tekniset palvelut	1067	13,7
Yhteensä	4138	(ka)12

Sairauspoissaolopäivät ovat laskeneet vuodesta 2023 678 päivällä. Omailmoituksella myönnettyjä sairauslomapäiviä vuonna 2024 oli yhteensä 912 päivää (vuonna 2023 yht. 775 päivää).

Vuoden 2024 sairauspoissaolojen kestot jakaantuivat seuraavasti:



Varhaisen puuttumisen mallin mukaisia työterveyshuollossa käytäviä työterveysneuvotteluja käytiin vuonna 2024 14 kappaletta (vuonna 2023 11 kappaletta).

Taulukko 20. Työtapaturmien määrä ja niistä aiheutuneet sairauspäivät vuosina 2020—2024

Työtapaturma	2020	2021	2022	2023	2024
Työtapaturmien lukumäärä	20	19	11 *	23	14
Työtapaturmista aiheutuneiden sairauspäivien lukumäärä	49	18	18	90	78

* Vuoden 2022 työtapaturmien lukumäärä tarkastettu Pohjolan tilastoista ja korjattu

Työtapaturmia sattui vuonna 2024 vähemmän kuin vuonna 2023. Vuonna 2024 palattiin jälleen alaspäin, 14 työtapaturmaan. Viiden vuoden seurantajakson keskiarvo on 17,4 työtapaturmaa/vuosi.

Suurin osa työtapaturmista oli vuonna 2024 liukastumisen/kompastumisen aiheuttamia. Henkilön liikkuminen oli työsuorituksista useimmiten työtapaturmaan yhteydessä. Vamman laadussa yleisimpiä olivat haavat ja pinnalliset vammat sekä sijoiltaanmenot ja nyrjähdykset. Useimmiten työtapaturma sattui opetus-, tutkimus-, ATK-, toimisto- tai hallintotyössä. Väkivalta oli aiheuttajana kolmessa työtapaturmatapauksessa. (Vakuutusyhtiö Pohjolan työtapaturmaraportti 2024)

Väkivaltatilanteiden aiheuttamat työtapaturmat ovat kasvaneet viime vuosina, vaikka ilmiö on kohtalaisen uusi. Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäiseminen on haasteellista. Ne 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.

Taulukko 21. Työmatkatapaturmien määrä ja niistä aiheutuneet sairauspäivät 2020—2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Työmatkatapaturmien lukumäärä	5	3	2	1	3
Sairauspäivien lukumäärä	3	9	194	11	0

Taulukko 22. Sairauslomasijaisten palkkakustannukset 2020—2024

Toimiala	2020	2021	2022	2023	2024
Hallintopalvelut	0	0	0	17 050	0
Sivistyspalvelut	96 559	127 428	171 268	142 417	138 728
Tekniset palvelut	52 457	62 834	46 750	-	23 228
Yhteensä	149 016	190 262	218 018	159 466	161 956

Sairauslomasijaisten palkkakustannukset ovat kutakuinkin samaa luokkaa, kuin vuonna 2023.

6. HENKILÖSTÖ

7.1 REKRYTOINTI

Vuoden 2024 aikana Harjavallan kaupungin käytössä olevan Kuntarekry-palvelun kautta oli avoinna 39 paikkaa + kesätyöpaikat. Avoimien työpaikkojen määrä oli 13 paikkaa vähemmän, kuin vuonna 2023. Avoimena olevista paikoista 26 oli vakinaista ja 13 määräaikaista. Hakemuksia paikkoihin tuli yhteensä 435 + 21 kesätyöhakemusta. Vuonna 2023 hakemuksia tuli 377 kpl.

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

Työtehtävä	Hakijamäärä	Työsuhteen luonne
Konservaattorin toimi	12	vakinainen
Erityisluokanopettaja, Pirkkalan koulu	5	vakinainen
Vesihuoltopäällikkö	19	vakinainen
Erityisluokanopettaja, Keskustan alakoulu	6	määräaikainen
Varhaiskasvatuksen opettajan toimi(3kpl)	7	vakinainen
Yhdistelmätyöntekijä	18	vakinainen
Erityisluokanopettaja, keskustan yläkoulu	7	vakinainen
Erityisluokanopettaja, keskustan yläkoulu	6	määräaikainen
Nuoriso-ohjaaja	11	Määräaikainen
Hallintojohtajan virka	17	vakinainen
Laitoshuoltaja 43625	8	vakinainen
Määräaikainen koulunkäynnin ohjaaja	5	määräaikainen
Koulunkäynninohjaajan määräaikainen toimi (43602	7	määräaikainen
Koulunkäynninohjaajan määräaikainen toimi (43589)	2	määräaikainen
Laaja-alainen erityisopettaja, vuorotteluvapaan sijainen	3	määräaikainen
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan toimi (43481)	22	Vakinainen
Koulunkäynnin ohjaaja	5	Määräaikainen
Koulunkäynnin ohjaajan toimi (43602)	7	Määräaikainen
Erityisluokan opettaja (35655)	2	vakinainen
Koulunkäynnin ohjaajan toimi (43589)	2	Määräaikainen
Koulunkäynnin ohjaajan toimi (43647)	24	vakinainen
Erityisluokan opettaja, Keskustan yläkoulu	4	Vakinainen
Varhaiskasvatuksen opettajan toimi	3	Määräaikainen
Erityisluokan opettaja, Pirkkalan koulu	10	vakinainen
Erityisluokanopettaja, Keskustan alakoulu	7	vakinainen
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	22	vakinainen

Varhaiskasvatuksen opettaja	11	vakinainen
Koulusihteeri	28	vakinainen
Harjoittelija/ Kesätyöntekijä	17	määräaikainen
Luokanopettaja, Keskustan alakoulu	31	vakinainen
Eriytyisluokanopettaja, Keskustan alakoulu	17	vakinainen
Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivä toiminnan ohjaaja (3kpl)	23	vakinainen
Peruskoulun ja lukion äidinkielen ja kirjallisuuden lehtori	6	määräaikainen
Päätoiminen tuntiopettaja, Keskustan yläkoulu	34	vakinainen
Perusopetuksen kotitalouden lehtori	9	vakinainen
Eriytyisluokanopettaja, Keskustan yläkoulu	10	vakinainen
Eriytyisluokanopettajan virka, Pirkkalan koulu	8	vakinainen
Kesätyöpaikat 2024	21	määräaikainen

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 2024 yhteistoimintaelin kokoontui 3 kertaa. Yhteistoimintaelimen puheenjohtajuus vaihtuu vuosittain. Vuonna 2024 puheenjohtajana toimi työnantajan edustajana Hannu Kuusela.

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 päiväkodinjohtaja Riitta Levisalo ja perusopetuksen ja lukiokoulutuksen yhteinen rehtori Sari Lukka.

Kunnia- ja ansiomerkkien jakotilaisuus pidettiin 15.3.2024 Emil Cedercreutzin museolla.