

Henkilöstö- kertomus 2023

Johdanto

Vuonna 2023 selvitettiin uudella henkilöstökyselyllä (Signi) Forssan kaupungin työntekijöille merkityksellisimpiä asioita ja niiden toteutumista. Kyselyyn vastasi 62 %:ia henkilökunnasta, jota voidaan pitää Forssan kaupungin kokoisessa organisaatiossa kohtuullisena määränä. Henkilökunnalle merkityksellisimpiä asioita olivat:

- 1) Työympäristö, jossa voi olla oma itsensä
- 2) Työpaikan vahva yhteishenki
- 3) Mielekkäät työtehtävät

Kyselyn tulosten perusteella merkitykselliset asiat toteutuivat organisaatiossa sen tasoisesti, että kaupungille myönnettiin Future Workplaces –sertifikaatti. Kyselyn tulokset käytiin läpi työyksiköittäin ja niiden pohjalta on tehty sekä yksikkö- että organisaatiotasoisia kehittämissuunnitelmia. Lisäksi kyselyä on hyödynnetty kehityskeskustelujen toteuttamisessa.

Kyselyn tavoitteena oli antaa tietopohjaa henkilöstöhallinnon ja johtamistyön pitkän tähtäimen kehittämiseksi ja selvittää mitkä ovat organisaatiomme erityisvahvuudet huomioitavaksi työnantajaimagon rakentamisessa. Kysely uusitaan syksyllä 2024.

Henkilöstön saatavuus erityisesti tietyillä aloilla, kuten varhaiskasvatuksessa, on enenemissä määrin haasteellista. Talousarviotavoitteena vuodelle 2023 oli kasvattaa hakijamäärää/avoin työpaikka. Luku nousi 4,7:stä 5,4.ään. Tavoitteeseen pääsemiseksi järjestettiin mm. koulutusta rekrytointiprosessista ja kehitettiin työpaikkailmoitusten sisältöä.

Varhaiskasvatuksen osalta työpaikkojen houkuttelevuutta pyrittiin osaltaan lisäämään myös järjestelyerien yhteydessä varhaiskasvatuksen tehtäviin tehdyillä palkkojen korotuksilla. Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstölle valmisteltiin ja hyväksyttiin uusi työnvaativuudenarviointijärjestelmä, jonka täytäntöönpanossa hyödynnettiin järjestelyeriä. Lisäksi mm. erityisopettajille kohdennettiin järjestelyeriä rekrytointihaasteisiin vastaamiseksi.

Kesäkuussa 2023 oli käytettävissä sopimusaloilla 0,4 % ja 0,3 %:n järjestelyerät ja 1,2 % kehittämiserä. Erät jaettiin yksimielisten neuvottelutulosten perusteella kaikilla sopimusaloilla.

Osana työnantajaimagon kehittämistä ja yhdenvertaisuuden vahvistamista syksyllä 2023 päätettiin ottaa käyttöön anonyymi rekrytointi. Anonyymi rekrytointi tarkoittaa, että haastateltavat valitaan ilman, että hakijan identifiointitiedot, kuten nimi, osoite yms. ovat tiedossa.

Henkilöstön tiedottamisen parantamiseksi alettiin lokakuussa 2023 julkaista henkilöstökirjettä, johon kootaan henkilöstöhallinnon ja koko organisaation ajankohtaisia asioita. Tiedotuksellisen tavoitteen lisäksi kirjeen tavoitteena on kehittää yhtenäistä organisaatiokulttuuria.

Näköpiirissä olevat talouden sopeuttamispaineet aiheuttavat väistämättä muutoksia organisaatiossa ja kaupungin tarjoamissa palveluissa sekä vaikuttavat sitä kautta myös henkilöstöön. Sopeuttamistoimia suunniteltaessa on tarkasteltava samaan aikaan sekä sitä, että mistä olemme valmiit luopumaan, että mihin erityisesti haluamme panostaa. Resurssien käytön uudelleen miettiminen ei automaattisesti tarkoita kurjistumista, vaan se voi olla myös mahdollisuus suunnitella toimintaa uudella tavalla ja keskittyä olennaiseen ja kaikkein tärkeimpään. Toivon, että osamme yhdessä tarkastella asioita tästä näkökulmasta.

Henkilöstöhallinnossa aloitti huhtikuussa 2024 uusi henkilöstöasiantuntija. Tällä lisäpanoksella saamme kehittämistyöhön edelleen vauhtia ja pystymme toivottavasti jatkossa olemaan yhä parempi ja kiinnostavampi työnantaja sekä luomaan osaltamme entistä yhtenäisempää ja nykyaikaisempaa organisaatiokulttuuria sekä olemaan toimialojen tukena kehitystyössä.

Forssassa 15.5.2024

Hanna Saarni, hallintojohtaja

Info

Raportin nimi: Henkilöstökertomus

Raportilla on noudatettu [KT Kuntatyöntäjien 2021 suositusta](#)

- Datat sisällön tai laadun takia suositusta on voitu joiltain osin soveltaa.
- Perhe- ja omaishoitajat, sopimuspalokunnat ja poliittiset henkilöt on rajattu raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.
- Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on vakituinen työsuhde samassa kuntaorganisaatiossa.

Henkilömäärä:

Henkilöstömäärä palvelussuhdetyyppittäin

Henkilövahvuus on aina kuukauden viimeisen päivän tilanne

Henkilötyövuodet:

1. Osa-aikaisen henkilöstön työpanos on muutettu henkilötyövuosiksi osa-aikaprosenttiensa mukaisesti
2. Yksittäisen työntekijän henkilötyövuoden määrä on enintään yksi eli ylityöt tai muulla tavoin tehdyt normaalin työajan ylittävät työt on rajattu laskennan ulkopuolelle.
3. Alla on nähtävissä henkilötyövuosien laskennassa käytetyt kaavat:
HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
HTV3 = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Työajan jakautuminen:

1. Tehty työ on laskettu HTV3 / HTV1 eli kaavalla: (palveluksessaolopäivät - poissaolopäivät) / palveluksessaolopäivät. Erona KT Kuntatyöntäjien suositukseen on se, että henkilötyövuosissa huomioidaan kalenteripäivät palveluksessaolopäivien ja poissaolopäivien suhteen, kun taas KT Kuntatyöntäjien suosituksessa huomioidaan työpäivät palveluksessaolopäivien ja poissaolopäivien osalta.
2. Opetushenkilöstön osalta koulutuksen kesäkeskeytys tai muut opetustyön keskeytykset eivät ole poissaoloja.

Osaamisen kehittäminen:

Kalenteripv_kum = Koulutuspäivät kokonaisina päivinä. Jos henkilö on koulutuksessa esim. 2 h, niin se lasketaan kokonaiseksi koulutuspäiväksi.

Työpv_kum = Koulutukseen käytettyjen tuntien määrä muutettuna työpäiviksi, työpäivän pituus 7,75 h. Jos lähdejärjestelmästä saadaan tuntikohtaiset tiedot, niin koulutukseen käytetyt tunnit muutetaan työpäiviksi.

* Koulutuspv/vakituiset = Kalenteripv_kum / vakituisten työntekijöiden lukumäärä

Lähdedatata johtuen koulutuspäivien lukumäärää ei voida jakaa ammatilliseen ja muuhun koulutukseen.

Maksetut palkat:

1. Maksetut palkat on jaettu palkanlaskentajärjestelmään tehdyn kustannusjaon mukaisesti eri kustannuspaikoille.
2. Maksetuissa palkoissa näytetään ennakonpidätyksen alaiset palkat (esim. henkilösivukulut ja verottomat korvaukset on rajattu henkilöstökertomuksen ulkopuolelle).

Raportin suodattimet:

Raportilla on käytössä oletuksena suodatin Viimeinen suljettu kk - Kyllä, jolloin raportilla näkyy edellisen suljetun kuukauden data. Muut kuukaudet saa näkyviin ottamalla suodattimesta pois "Kyllä" -valinnan. Oletusnäkyvä vaihtuu joka kuukausi 15. päivä.

Raportin päivitysajankohta:

Raportit päivittyvät kerran kuukaudessa ja sisältävät edellisen kuukauden tilanteen.

Lisätietoja

Tekniseen toteutukseen, käyttöoikeuksiin ja käyttöön liittyvät kysymykset Sarastia-asioinnin kautta:

sarastia.fi/asiointi ([ohje](#))

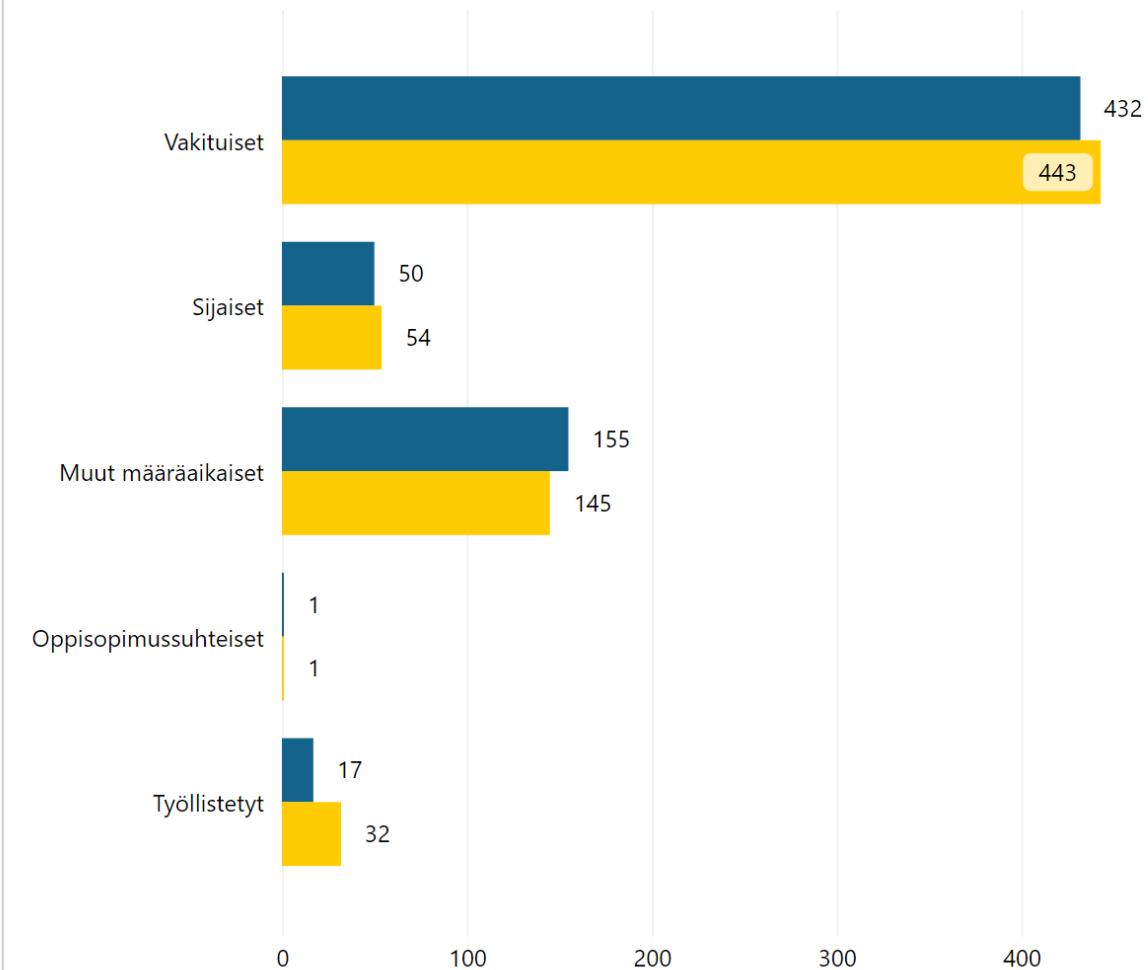
Tästä linkistä pääset lataamaan raportin omalle koneelle (pbix-tiedosto): [Lataa raportti](#)



61 Forssa

Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin

● Lkm_toteuma ● Lkm_edellinen vuosi



Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin ja sukupuolittain

Palvelussuhdetaso 1	Lkm_toteuma	KS% Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_edellinen vuosi	*Muutos %
Vakituiset	432	66,4%	443	66,0%	-2,48 %
Miehet	117	18,0%	118	17,6%	-0,85 %
Naiset	315	48,4%	325	48,4%	-3,08 %
Sijaiset	50	7,7%	54	8,0%	-7,41 %
Miehet	10	1,5%	14	2,1%	-28,57 %
Naiset	40	6,1%	40	6,0%	0,00 %
Muut määräaikaiset	155	23,8%	145	21,6%	6,90 %
Miehet	35	5,4%	35	5,2%	0,00 %
Naiset	120	18,4%	110	16,4%	9,09 %
Oppisopimussuhteiset	1	0,2%	1	0,1%	0,00 %
Naiset	1	0,2%	1	0,1%	0,00 %
Työllistetyt	17	2,6%	32	4,8%	-46,88 %
Miehet	10	1,5%	17	2,5%	-41,18 %
Naiset	7	1,1%	15	2,2%	-53,33 %

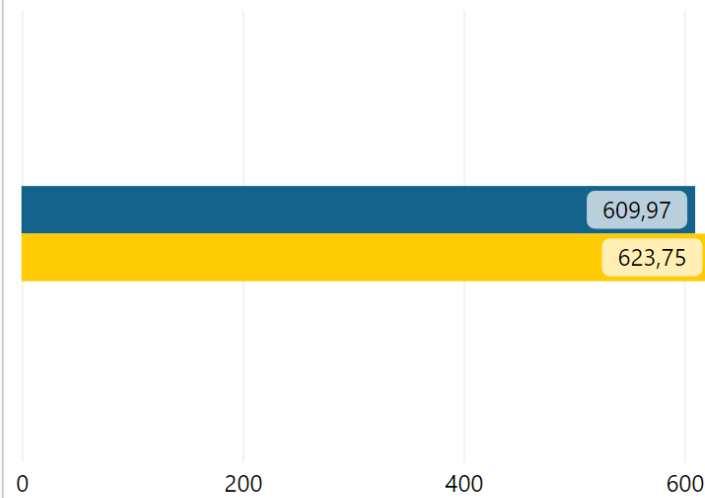
Perhe- ja omaishoitajat, sopimuspalokunnat ja poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska he eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.



61 Forssa

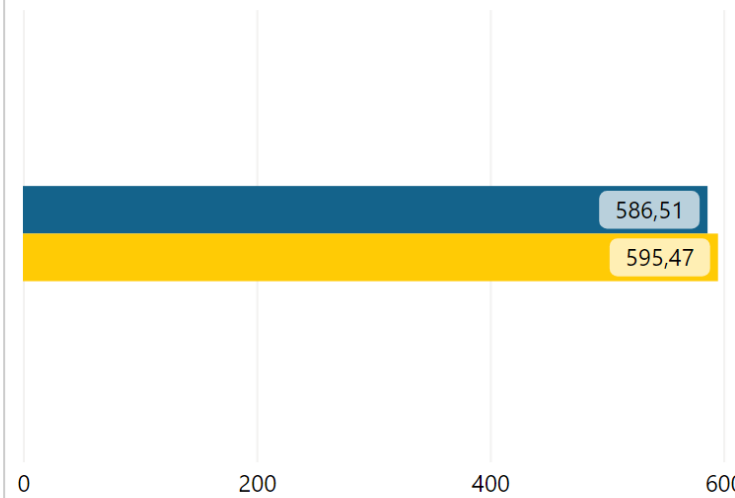
HTV1 valittu vuosi ja ed vuosi

● HTV1_tot_kum ● HTV1_ed_vuosi_kum



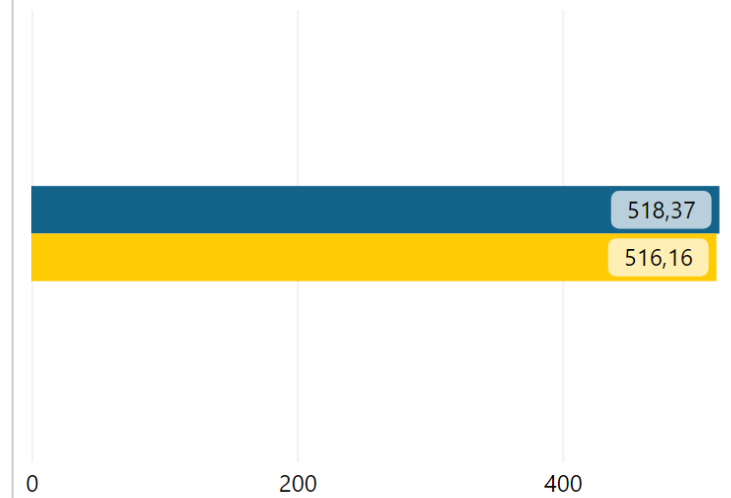
HTV2 valittu vuosi ja ed vuosi

● HTV2_tot_kum ● HTV2_ed_vuosi_kum



HTV3 valittu vuosi ja ed vuosi

● HTV3_tot_kum ● HTV3_ed_vuosi_kum



HTV1_tot_kum

609,97

HTV1_ed_vuosi_kum

623,75

HTV2_tot_kum

586,51

HTV2_ed_vuosi_kum

595,47

HTV3_tot_kum

518,37

HTV3_ed_vuosi_kum

516,16

HTV1_tot_kum_vs_ed vuosi_kum
(lkm)

-13,79

HTV1_tot_kum_vs_ed
vuosi_kum (%)

-2,21%

HTV2_tot_kum_vs_ed vuosi_kum
(lkm)

-8,96

HTV2_tot_kum_vs_ed
vuosi_kum (%)

-1,50%

HTV3_tot_kum_vs_ed vuosi_kum
(lkm)

2,22

HTV3_tot_kum_vs_ed
vuosi_kum (%)

0,43%

HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

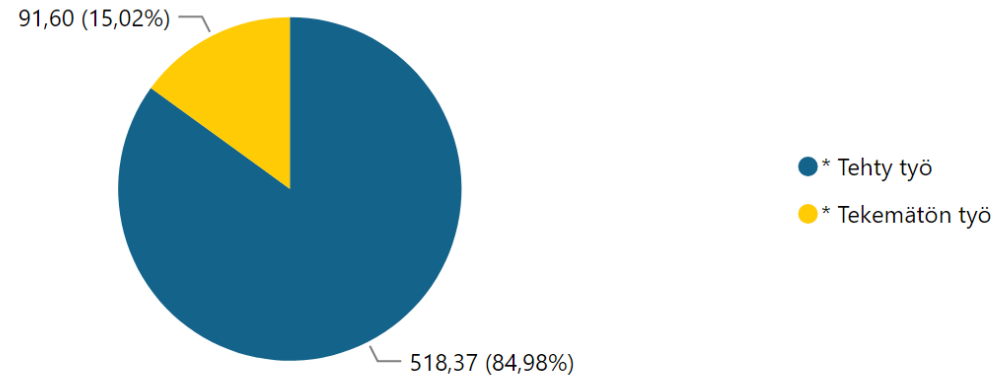
HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV3 = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-%/100)



61 Forssa

* Tehty työ ja * Tekemätön työ

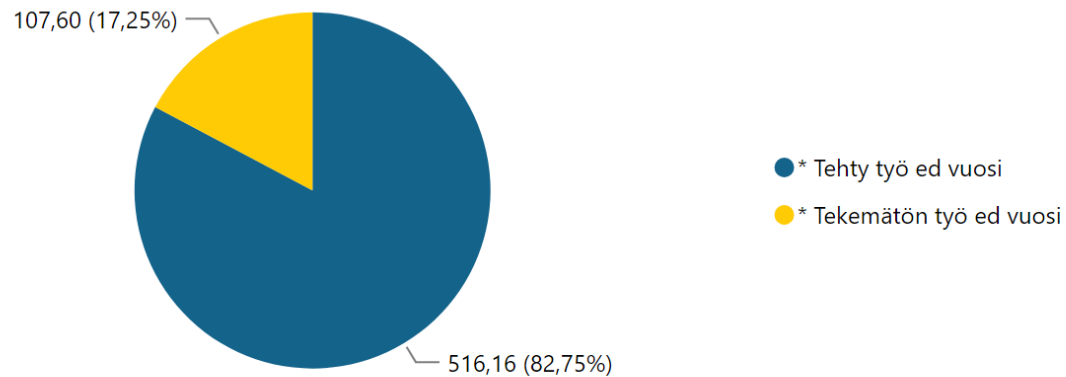
**84,98**

* Tehty työ %

82,75

* Tehty työ % ed vuosi

* Tehty työ ed vuosi ja * Tekemätön työ ed vuosi



Poissaolosyytaso 1	* Poissaolojen osuus työajasta	* Poissaolojen osuus työajasta ed vuosi
Muut	5,66 %	5,91 %
Lomat	4,62 %	5,38 %
Sairaus	2,80 %	3,46 %
Perhevapaat	1,31 %	1,83 %
Koulutus	0,26 %	0,19 %
Opintovapaa	0,24 %	0,28 %
Työtapaturma	0,07 %	0,03 %
Vuorotteluvapaa	0,05 %	0,06 %
Kuntoutus	0,01 %	0,07 %
Kuntoutustuki		0,05 %
Yhteensä	15,02 %	17,25 %

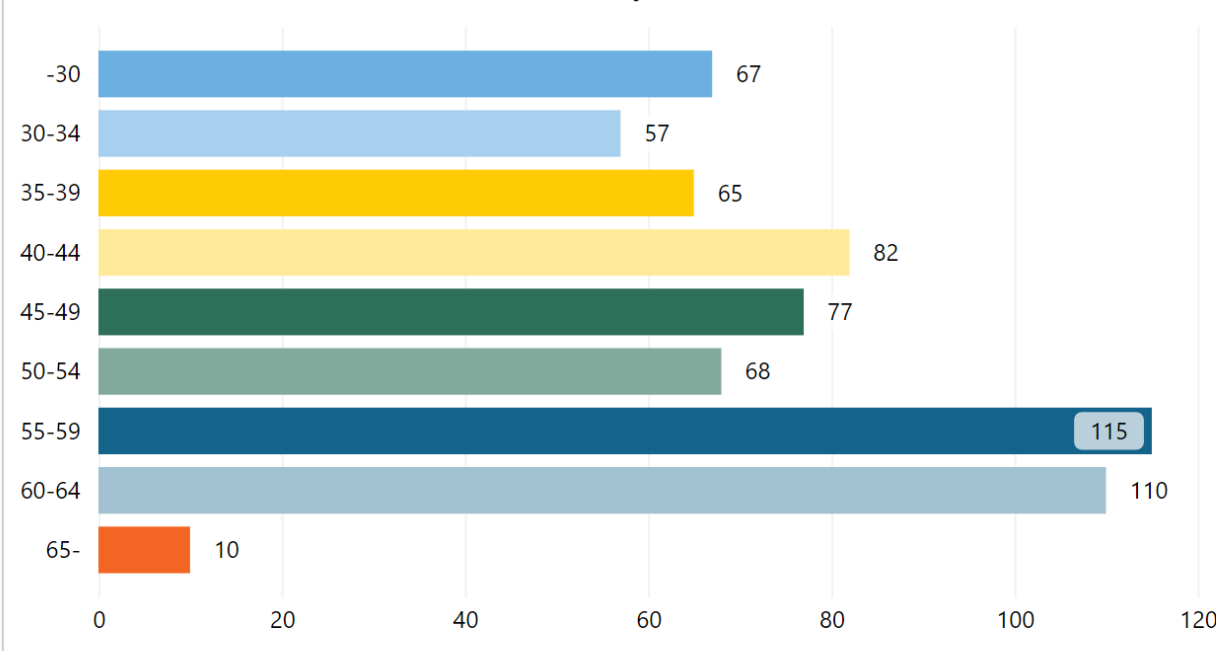
Tehty työ = HTV3/HTV1 (= (palveluksessaolopäivät - poissaolopäivät) / palveluksessaolopäivät)

Opetushenkilöstön osalta koulutyön kesäkeskeytys tai muut opetustyön keskeytykset eivät ole poissaoloja

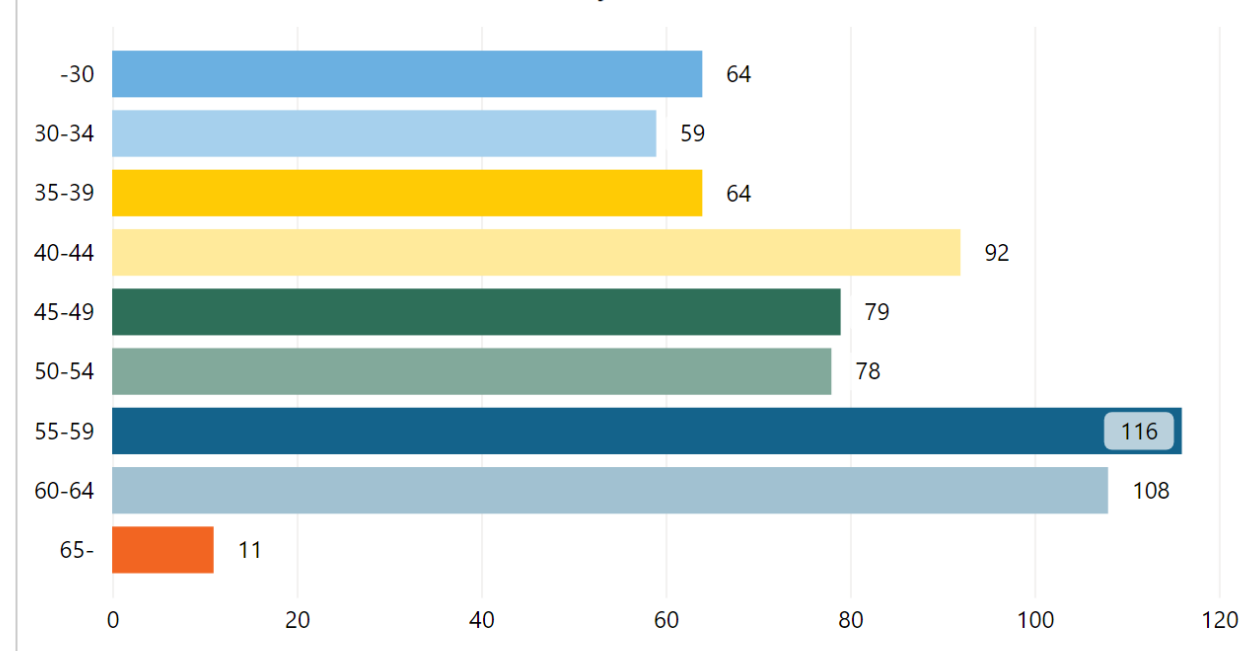


61 Forssa

Henkilöstön lukumäärällinen jakautuminen ikäluokittain



Henkilöstön lukumäärällinen jakautuminen ikäluokittain ed vuosi



Ikäluokka	Lkm_toteuma	KS% Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_edellinen vuosi	*Muutos %
+ -30	67	10,29%	64	9,54%	4,69 %
+ 30-34	57	8,76%	59	8,79%	-3,39 %
+ 35-39	65	9,98%	64	9,54%	1,56 %
+ 40-44	82	12,60%	92	13,71%	-10,87 %
+ 45-49	77	11,83%	79	11,77%	-2,53 %
+ 50-54	68	10,45%	78	11,62%	-12,82 %
+ 55-59	115	17,67%	116	17,29%	-0,86 %
+ 60-64	110	16,90%	108	16,10%	1,85 %
+ 65-	10	1,54%	11	1,64%	-9,09 %
Yhteensä	651	100,00%	671	100,00%	-2,98 %

Keski-ikä

Sukupuoli	Keski-ikä
Miehet	48,3
Naiset	46,3
Yhteensä	46,8

Henkilöstörakenne

Henkilötyövuosien määrä väheni 624:stä 610:een (2,2 %). Vakituisten määrä väheni 11 henkilöllä, kun taas määräaikaisten kasvoi 6 henkilöllä.

Työntekijöiden keski-ikä oli 46,8 vuotta ja laski edellisvuoteen nähden 0,1 vuotta. Vuonna 2022 koko kunta-alan keski-ikä oli 45,5 vuotta.

Kevan ennusteen mukaan Forssan kaupungilta siirtyy vuosina 2024-2028 eläkkeelle 142, joista työkyvyttömyyseläkkeelle 33 henkilöä.

Opetuksen puolelta eläkkeelle jää ennusteen mukaan 59 henkilöä ja varhaiskasvatuksen puolelta 22 henkilöä.

Henkilöstörakenne

Työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2023 oli 0,7 % palkkasummasta = noin 169 500 €. Kunta-alalla maksu on keskimäärin 0,9 %, joten tältä osin on onnistuttu verrattain hyvin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa huolehtimaan työkyvyttömyyden uhatta olevista työntekijöistä.

Työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä on ollut viime vuosina laskussa. Vuonna 2023 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kaksi henkilöä.

Positiivista kehitystä on ollut myös siinä, että työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen keski-ikä on noussut.

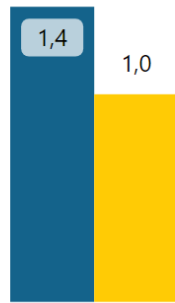
Viime vuosina suurin diagnoosiluokka eläkkeellä siirtymisen taustalla on ollut tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Merkittävä osa tuki- ja liikuntaelinsairauksista olisi ehkäistävissä lisäämällä liikuntaa ja kiinnittämällä huomiota oikeanlaisiin työtapoihin. Tätä työtä tehdään jatkuvasti yhteistyössä työterveyden, työsuojelun ja työyksiköiden kanssa.



61 Forssa

Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö

● * Koulutuspv/vakituiset ● * Koulutuspv/ed vuosi vakituiset



2023

Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

● * Opintovapaapv/vakituiset ● * Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset



2023

Koulutuspäivät (vakituinen henkilöstö)

Kalenteripv_kum	Kalenteripv_ed vuosi_kum	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (pv)	* Muutos poissaolo pv	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
603,00	435	168,00	168	38,62%

Opintovapaapäivät (vakituinen henkilöstö)

Kalenteripv_kum	Kalenteripv_ed vuosi_kum	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (pv)	* Muutos poissaolo pv	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
633	573	60,00	60	10,47%

Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö

* Koulutuspv/vakituiset	* Koulutuspv/ed vuosi vakituiset	* Muutos koulutuspv vakituiset	* Muutos % koulutuspv vakituiset
1,4	1,0	0,41	42,15 %

Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

* Opintovapaapv/vakituiset	* Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset	* Muutos opintovapaapv vakituiset	* Muutos % opintovapaapv vakituiset
1,5	1,3	0,2	13,28 %

Palkalliset ja palkattomat koulutuspäivät

Palkallisuus	Palkallinen		Palkaton		Yhteensä	
	Kalenteripv_kum	Työpv_kum	Kalenteripv_kum	Työpv_kum	Kalenteripv_kum	Työpv_kum
Palvelussuhdetaso 2						
Muut	243,00	203,00	9,00	9,00	252,00	212,00
Vakituiset	600,00	525,00	3,00	3,00	603,00	528,00
Yhteensä	843,00	728,00	12,00	12,00	855,00	740,00

Palkallinen ja palkaton

*Koulutuspv/vakituiset

Palkallinen	Palkaton
1,39	0,01

Kalenteripv_kum = Koulutuspäivät

Työpv_kum = Koulutukseen käytettyjen tuntien määrä muutettuna työpäiviksi, työpäivän pituus 7,75 h

* Koulutuspv/vakituiset = Kalenteripv_kum / vakituisten työntekijöiden lukumäärä

Lähdedatasta johtuen koulutuspäivien lukumäärää ei voida jakaa ammatilliseen ja muuhun koulutukseen

Henkilöstön koulutus

Henkilöstön koulutuspäivien määrä kasvoi 435 -> 603 päivään eli 39 %. Vakituksella henkilökunnalla koulutuspäiviä oli keskimäärin 1,4 (vuonna 2022 1 päivä). Edelleen koulutuksia jäänee merkitsemättä palkkahallinnon järjestelmään esim. lyhyiden webinaarien osalta. Henkilöstöhallinto on vuoden mittaan muistuttanut asiasta, jotta koulutusmäärät raportoituivat oikein ja koulutuksista saataisiin korvaukset työllisyysrahastolta.

Kunnalla on mahdollisuus saada työllisyysrahastolta korvausta enintään kolmesta päivästä/työntekijä koulutussuunnitelman mukaisesta koulutuksesta.

Vuonna 2023 kaupungin kaikilla työntekijöillä oli vapaassa käytössään Eduhouse-sähköinen koulutuspalvelu, jossa on käytettävissä sekä koulutustallenteita että ns. live-webinaareja eri aihealueista. Erityisesti tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksia on kohdennetusti suositeltu henkilöstölle.



61 Forssa

Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv

43,58%

27,78%

22,50%

Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot ed vuosi

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv

48,78%

27,91%

13,62%

5,90%

Poissaoloryhmä	Poissaolopäivien Lkm	KS% Poissaolopäivien Lkm	Poissaolopäivät_ed vuosi	KS% Poissaolopäivät_ed vuosi
1-7 pv	4171	43,58%	5050	48,78%
8-29 pv	2659	27,78%	2889	27,91%
30-59 pv	2153	22,50%	1410	13,62%
60-89 pv	181	1,89%	392	3,79%
90-179 pv	407	4,25%	611	5,90%
Yhteensä	9571	100,00%	10352	100,00%

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot

Poissaoloryhmä	Palkallinen	Palkaton	Yhteensä
1-7 pv	4111	60	4171
8-29 pv	2544	115	2659
30-59 pv	2064	89	2153
60-89 pv	181		181
90-179 pv	316	91	407
Yhteensä	9216	355	9571

Poissaolo-% = Poissaolopäivät / (HTV1 * 365) =
kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä

Poissaolo-% (HTV2) = Poissaolopäivät / (HTV2 * 365) =
kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä

Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja
työtapaturmapoissaolot.

Yllä ja vasemmalla olevissa kaavioissa ja taulukossa esitetään
koko vuoden tiedot.

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV1

15,69

Kalenteripv_kum/HTV1_kum

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV1 ed vuosi

16,60

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV1...

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV2

16,32

Kalenteripv_kum/HTV2_kum

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV2 ed vuosi

17,38

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV2...

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
Henkilömäärä

14,70

Kalenteripv_kum/Lkm_tot

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
Henkilömäärä ed vuosi

15,43

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/Lkm_e...

Poissaolo-%

4,30%

Poissaolo-%

Poissaolo-% ed vuosi

4,55%

Poissaolo-% ed vuosi

Poissaolo-% (HTV2)

4.47%

* Poissaolo-% (HTV2)

Poissaolo-% ed vuosi
(HTV2)**4.76%**

* Poissaolo-% ed vuosi (HTV2)



61 Forssa

Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv



Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin ed vuosi

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv



Poissaoloryhmä	Poissaolo Lkm	KS% Poissaolo Lkm	Poissaolojen lkm ed vuosi	KS% Poissaolojen lkm ed vuosi
1-7 pv	1777	87,67%	1865	88,14%
8-29 pv	188	9,27%	202	9,55%
30-59 pv	55	2,71%	38	1,80%
60-89 pv	3	0,15%	6	0,28%
90-179 pv	4	0,20%	5	0,24%
Yhteensä	2027	100,00%	2116	100,00%

33,15%

Nolla päivää sairastaneet (%)

Välilehdellä esitetään koko vuoden sairaus- tai työtaturmapoissaolojen lukumäärät.

Nolla päivää sairastaneet (%) = Suhteellinen osuus henkilöstöstä, joilla ei ole lainkaan sairaus- tai työtaturmapoissaoloja koko vuoden aikana. Henkilömäärässä on mukana he, jotka ovat olleet aineistossa edellisen 12 kuukauden aikana vähintään kuudessa kuukaudessa.

Sairauspoissaolot

Lyhyet sairauspoissaolot (1-7 päivää) vähenivät edellisvuoteen nähden reilut viisi prosenttia (879 päivää). 30-59 päivän poissaoloissa oli puolestaan selkeää kasvua ja tätä pidemmissä sairauspoissaoloissa vähennystä. Yhteensä sairauspoissaolopäiviä oli 781 vähemmän kuin edellisvuonna. Laskutavasta riippuen vähennys tarkoittaa varovaisestikin arvioiden reilusti yli 100 000 €:n säästöä, mutta sijaiskulut huomioiden säästö on merkittävästi suurempi.

Sairauspoissaoloja oli 15,69 kalenteripäivää/htv 1 ja 14,7 kalenteripäivää/henkilöstömäärä. Vuonna 2022 kunta-alalla sairauspoissaoloja 16,5 päivää, mutta vuoden 2023 tilastoja ei ole vielä saatavilla.

Sairauspoissaolot ovat kehittyneet samansuuntaisesti kuin kunta-alalla yleisesti koronan jälkeen. Edelleen poissaolot ovat kuitenkin koronaa edeltänyttä aikaa korkeammalla.



61 Forssa

Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päättyneet palvelussuhteet

● * Eläkkeelle kum ● * Muut päättyneet kum



Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päättyneet palvelussuhteet ed vuosi

● * Eläkkeelle ed vuosi kum ● * Muut päättyneet ed vuosi



Päättyneet palvelussuhteet

40	35	9,03 %	7,85 %	14,29 %
Päättyneet_tot_kum	Päättyneet_ed vuosi...	* Vakituisten vaihtu...	* Vakituisten vaihtu...	* Vakituisten vaihtuvuu...

Eläköitymiset

12	16	2,71 %	3,59 %	-25,00 %
* Eläkkeelle kum	* Eläkkeelle ed vuosi...	* Eläköityneiden os...	* Eläköityneiden os...	* Eläköitymisen vaihtuv...

Henkilömäärä

443	446	-0,67 %
* Henkilömäärä 31.12 ed vuosi	* Henkilömäärä 31.12 toissa vuosi	* Henkilömäärän muutos

Vaihtuvuus-% = Vakituisten päättyneet palvelussuhteet / vakituisen henkilöstön lkm ed. vuoden viim. päivänä

Rajattu raportoinnin ulkopuolelle seuraavat päättymissyöt:

- Laitoksen tms. siirto toiseen laitokseen tai KEL:n - Muut tehtävää vaihtaneet - Omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet - Pää-/sivutoimimuutos, työajanmuutos - Siirtynyt toiseen palvelussuhteeseen samassa kunnassa - Sis.siirto/järjestelmän vaihdos - Sisäinen siirto/Tehtävämuuutos - Sisäisen sijaisuuden päättyminen - Tehtävä, toiminta toiseen jäsenyhteisöön - Tehtävän siirto tuotannollisista syistä - Tekninen katkaisu - Toistuva sijainen - Tuntematon - Uudelleen sijoitus - Virka lakkautettu

Eläköitymisen ennakointi kuluva vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

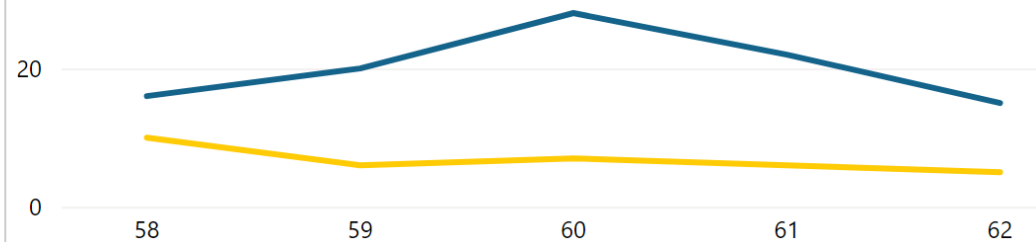
Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	17	17	19	27	19
Muut	5	6	8	2	5
Yhteensä	21	22	26	29	24

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	16	20	28	22	15
Muut	10	6	7	6	5
Yhteensä	25	25	34	28	20

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2 ● Vakituiset ● Muut



Vakituiset

23

* 63 vuotta täyttäneet

Muut palvelussuhteet

14

* 63 vuotta täyttäneet

Yhteensä

37

* 63 vuotta täyttäneet

Vanhuuseläke:

Vuosina 1940 - 1959 syntyneillä työntekijöillä on henk.koht. eläkeikä (63 - 65 vuotta), jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka.

Eläkeuudistus 2017:

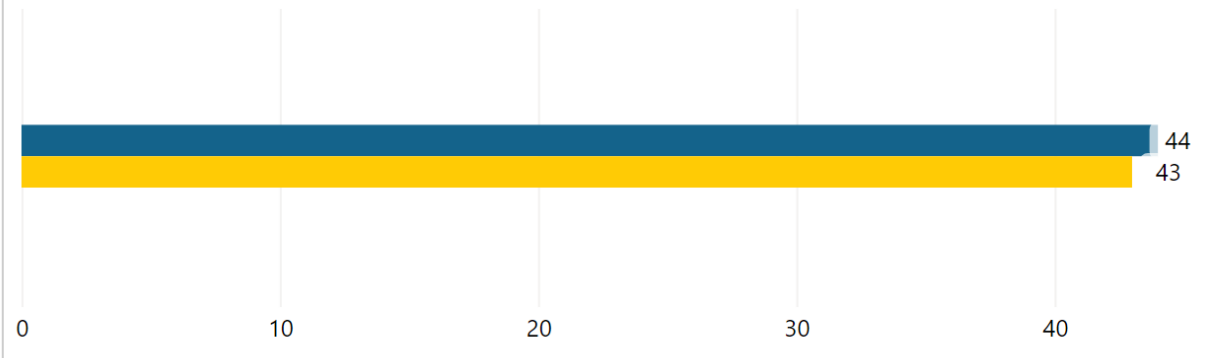
Eläkkeen alaikäraja nousee vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen (vuodesta 2018 alkaen)



61 Forssa

Alkaneet palvelussuhteet

● Alkaneet_tot_kum ● Alkaneet_ed vuosi_kum



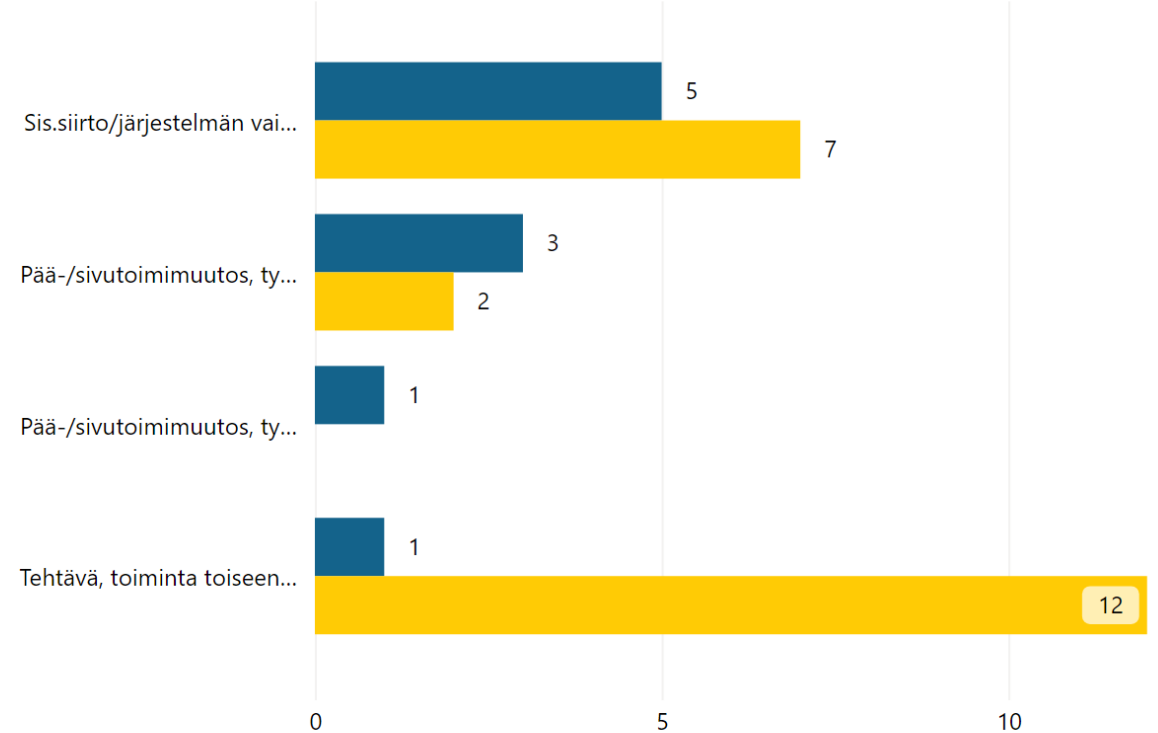
Sivun suodattimena Palvelussuhdetaso 1 = Vakituiset

Päätyneiden palvelussuhteiden syy, kun tehtävä on vaihtunut organisaation sisällä:

- Laitoksen tms. siirto toiseen laitokseen tai KEL:n
- Muut tehtävää vaihtaneet
- Omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet
- Pää-/sivutoimimuutos, työajanmuutos
- Siirtynyt toiseen palvelussuhteeseen samassa kunnassa
- Sis.siirto/järjestelmän vaihdos
- Sisäinen siirto/Tehtävämuutos
- Sisäisen sijaisuuden päätyminen
- Tehtävä, toiminta toiseen jäsenyhteisöön
- Tehtävän siirto tuotannollisista syistä
- Tekninen katkaisu
- Toistuva sijainen
- Uudelleen sijoitus
- Virka lakkautettu.

Päätyneiden palvelussuhteiden lukumäärä organisaation sisällä tehtävää vaihtaneissa

● Päätyneet_tot_kum ● Päätyneet_ed vuosi_kum



Päätyneiden palvelussuhteiden lukumäärä organisaation sisällä tehtävää vaihtaneissa

10

Päätyneet_tot_kum

21

Päätyneet_ed vuosi_kum



61 Forssa

Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista

Palkkalajitaso 2 ● (Tyhjä) ● Lisät ja palkkiot ● Lomarahat ja -k... ● Luontaisedut ● Peruspalkka ● Poissaolot ▶



Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista ed vuosi

Palkkalajitaso 2 ● Lisät ja p... ● Lomarah... ● Luontaise... ● Peruspalk... ● Poissaolot ● Työaikalisät ● Yli- ja lisä...



Palkkalajitaso 2	Tot_kum	KS% Tot_kum	Ed_vuosi_kum	KS% Ed_vuosi_kum	Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
Peruspalkka	19 785 268,51	81,77%	18 994 828,22	82,19%	4,2%
Lisät ja palkkiot	4 216 122,44	17,43%	3 717 742,10	16,09%	13,4%
Lomarahat ja -korvaukset	1 348 970,75	5,58%	1 344 898,96	5,82%	0,3%
Työaikalisät	244 538,26	1,01%	235 363,15	1,02%	3,9%
Luontaisedut	210 796,72	0,87%	156 458,26	0,68%	34,7%
Yli- ja lisätyöt	60 832,94	0,25%	65 881,75	0,29%	-7,7%
Tuntematon	15 005,36	0,06%			
	998,58	0,00%			
Poissaolot	-1 687 014,23	-6,97%	-1 402 980,08	-6,07%	20,2%
Yhteensä	24 195 519,33	100,00%	23 112 192,36	100,00%	4,7%

Kumul maksetut palkat

24,20 milj.

Tot_kum

Kumul maksetut palkat ed vuosi

23,11 milj.

Ed_vuosi_kum

Muutos

1,08 milj.

Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (€)

Työhyvinvointi ja muu virkistystoiminta

- Vuonna 2023 otettiin Järkivihreä Forssa-strategian hengessä käyttöön polkupyöräetu. Edun otti käyttöön 45 henkilöä vuonna 2023.
- Epassi-edun käyttömahdollisuutta laajennettiin liikunnan ja kulttuurin lisäksi hyvinvointiin (hieronta).
- Epassi-edun arvo vuonna 2023 oli 100 €. Edun otti käyttöönsä 421 työntekijää ja etua käytettiin 42 500 €:n arvosta. Annetusta edusta käytettiin 76 %. Eniten etua höydynnettiin Viihdeuimala Vesihelmessä, elokuvissa ja Forssan kaupungin liikuntapalveluissa.
- Syksyllä järjestettiin henkilöstöjuhla Akvarellissa. Ohjelmassa oli Akvarellierroksia, ruokailu ja Keski-ikänäytelmä.
- Henkilökunnalla oli mahdollisuus ostaa alennettuun hintaan lippuja kaupunkifestivaali Holjille ja Suvi-iltaurheilutapahtumaan.
- Vesihelmi-etu palautettiin henkilökunnalle vuoden alusta siten, että henkilökuntaan kuuluvat saavat neljän euron alennuksen pääsymaksusta.

Työhyvinvointi ja muu virkistystoiminta

- Työyhteisöt järjestivät omia virkistyspäiviä omien suunnitelmien pohjalta.
- Henkilökunnalla oli käytössään salivuoroja eri urheilulajien pelaamiseen.
- Työasemilla on Break Pro – taukoliikuntaohjelma.
- Erityisesti varhaiskasvatus kannusti henkilöstöä liikkumaan erilaisin haastein ja tempauksin.
- Henkilöstökirjeissä kannustettiin henkilökuntaa liikkumaan ja hyödyntämään kaupungin liikuntapalveluja.