

# *Henkilöstökertomus 2024*

Henkilöstöpalvelut 27/3/2025

# Johdanto

Isoimmat uudistukset henkilöstön osalta tehtiin keväällä 2024 jaossa olleiden eri sopimusalojen paikallisten järjestelyerien ja kehittämiserien yhteydessä. Erien yhteydessä tehtiin koulunkäynnin ohjaajille työnvaativuuden arviointijärjestelmä ja päivitettiin OVTES:n alaisuudessa työskentelevien henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmä. Arviointijärjestelmä päivitettiin sisällöllisesti samankaltaiseksi kuin aiemmin päivitetty teknisen sopimuksen järjestelmä huomioiden kuitenkin opetusalan erityispiirteet.

Paikallista järjestelyerää oli käytettävissä verrattain paljon, joten sen avulla saatiin korjattua palkkausepäkohtia ja samalla päivitettiin myös nimikkeitä ja siirrettiin muutamia tehtäviä oikeisiin hinnoittelutunnuksiin.

OVTES:n osalta aloitettiin uuden työnvaativuuden arviointijärjestelmän valmistelu ja kierrettiin mm. kaikki koulut tapaamassa opetushenkilökuntaa ja keräämässä palautetta alustavasta luonnoksesta ja ajatuksia jatkokehittämiseen.

Henkilöstökysely Signi toteutettiin toistamiseen syksyllä. Tulokset olivat samansuuntaiset kuin vuonna 2023. Jokainen yksikkö velvoitettiin käymään tulokset läpi henkilöstön kanssa ja laatimaan yhdessä tulosten pohjalta kehittämistoimenpide/toimenpiteet yksikölle. Päätetyistä toimenpiteistä laadittiin jokaiselle yksikölle ”huoneentaulu” muistuttamaan tavoitteista. Organisaatiotasolla tulosten pohjalta keskeiseksi kehittämistoimenpiteeksi nostettiin esihenkilötyön kehittäminen. Tavoitteen pohjalta on laadittu teemoittainen suunnitelma vuodelle 2025.

Tavoitteen toteutumista tukee myös esihenkilöiden lisääntynyt sitoutuneisuus yhteiseen kehittämiseen ja Voormannien (esihenkilötapaaminen) osallistumisasteen nousu. Tästä olen erityisen iloinen. Meillä on hyvää ”pöhinää” ja vuorovaikutus yli toimialojen on lisääntynyt. Yhteinen keskustelu ja kohtaaminen vahvistavat yhteistä organisaatiokulttuuria ja auttavat löytämään kriittiset organisaatiotasoiset kehityskohteet.

Isoina panostuksina henkilöstöön ja kehittämistyöhön saimme henkilöstöhallintoon huhtikuussa henkilöstöasiantuntijan ja sivistystoimeen uutena resurssina varhaiskasvatus- ja perusopetuspäällikön marraskuussa. Molemmat henkilöresurssit ovat osaltaan merkittävästi parantaneet mahdollisuuksia ripeämpään kehitystyöhön ja henkilökunnan kohtaamiseen.

Isossa organisaatiossa organisaatiokulttuurin kehittäminen on pitkäjänteistä työtä, mutta nähdäkseni olemme tässä oikealla polulla ja matkalla oikeaan suuntaan. Haluan kiittää lämpimästi kaikkia organisaatiomme jäseniä, jotka osaltaan ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat positiiviseen kehityskulkuun, mutta erityisesti esihenkilöitä ja työntekijöiden edustajia, joiden kanssa olemme saaneet tehdä tulevaisuuteen katsovaa ja hyvähenkistä yhteistyötä.

Forssassa 21.3.2025

Hanna Saarni

hallintojohtaja

# Info

## Raportin nimi: Henkilöstökertomus

Raportilla on noudatettu [KT Kuntatyönantajien 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

Huomiona, jos käyttäjä itse muokkaa visualisointeja niin henkilölukumäärä-mittarin (lkm\_tot) toimintaperiaate on se, että se laskee henkilön vain kertaalleen mukaan sille tasolle millä asiaa tarkastelee. Jos tarkastellaan koko organisaation tasolla (esim. taulukoiden yhteensä-summa), on henkilö vain kertaalleen mukana summassa. Jos tarkastellaan esim. palvelussuhdetasojen mukaan ja henkilöllä on voimassa oleva palvelussuhde sekä vakituisissa että määräaikaisissa, näkyy henkilö molemmissa luvuissa. Tällöin palvelussuhdetasojen henkilömäärän käsin laskettu summa voi erottaa koko organisaation henkilölukumäärästä, koska tarkemmalla tasolla tarkasteltuna henkilö näkyy kahdessa kohtaa.

## Henkilötyövuodet:

1. Osa-aikaisen henkilöstön työpanos on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiansa 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 Kuntatyönantajan suositukseen on se, että henkilötyövuosissa huomioidaan kalenteripäivät palveluksessaolopäivien ja poissaolopäivien suhteen, kun taas KT Kuntatyönantajan suosituksessa huomioidaan työpäivät palveluksessaolopäivien ja poissaolopäivien osalta.
2. Opetushenkilöstön osalta koulutyön 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

Lähdetiedosta 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 päivitysjankoha:

Raportit päivittyvät kerran kuukaudessa ja sisältävät edellisen kuukauden tilanteen.

## Lisätietoja

Tekniseen toteutukseen, käyttöoikeuksiin ja käyttöön liittyvät kysymykset OmaSarastian kautta:

[Asioi OmaSarastiassa](#) ([ohje](#))

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

# *Henkilöstörakenne*

# Henkilöstörakenne

Henkilötyövuosien (HTV 2) määrä väheni 586:stä 572:een (2,5 %). Vakituisten määrä väheni 2 henkilöllä ja määräaikaisten (sijaiset, muut määräaikaiset, työllistetyt) väheni 16 henkilöllä.

Työntekijöiden keski-ikä oli 47,2 vuotta ja nousi edellisvuoteen nähden 0,4 vuotta. Vakituisten keski-ikä oli 50 vuotta ja määräaikaisten 41,5 vuotta. Vuonna 2022 koko kunta-alan keski-ikä oli 45,3 vuotta.

Kevan ennusteen mukaan Forssan kaupungilta siirtyy vuosina 2025-2029 eläkkeelle 121, joista työkyvyttömyyseläkkeelle 23 henkilöä.

Opetuksen puolelta eläkkeelle jää ennusteen mukaan 36 henkilöä ja varhaiskasvatuksen puolelta 17 henkilöä.

# Henkilöstörakenne

Työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2024 oli 0,5 % palkkasummasta = noin 129 272 €. Kunta-alalla maksu on keskimäärin 0,8 %, joten tältä osin on onnistuttu hyvin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa huolehtimaan työkyvyttömyyden uhatta olevista työntekijöistä.

Työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä on ollut viime vuosina laskussa. Vuonna 2024 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. Näiden ehkäisyä tehdään yhteistyössä työterveyden, työsuojelun ja työyksiköiden kanssa kiinnittämällä huomiota oikeanlaisiin työtapoihin ja kannustamalla eri tavoin liikkumiseen.

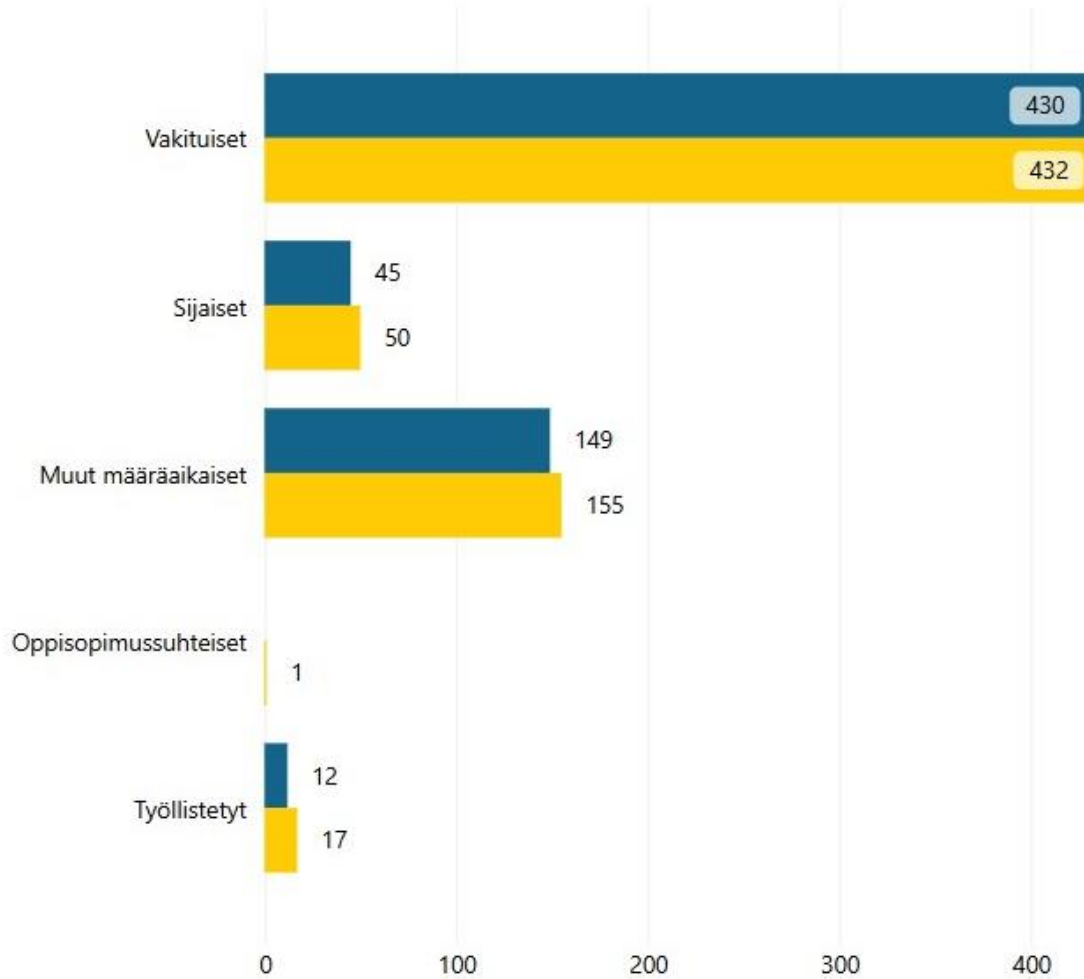




## 61 Forssa

## Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin

● Lkm\_toteuma ● Lkm\_edellinen vuosi



## Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin ja sukupuolittain

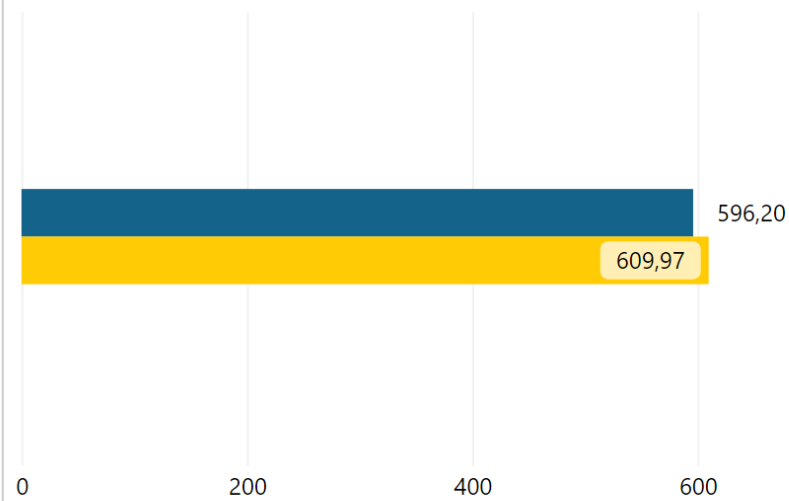
| Palvelussuhdetaso 1         | Lkm_toteuma | KS%<br>Lkm_toteuma | Lkm_edellinen<br>vuosi | KS%<br>Lkm_edellinen<br>vuosi | *Muutos %        |
|-----------------------------|-------------|--------------------|------------------------|-------------------------------|------------------|
| <b>Vakituiset</b>           | <b>430</b>  | <b>68,0%</b>       | <b>432</b>             | <b>66,4%</b>                  | <b>-0,46 %</b>   |
| Miehet                      | 118         | 18,7%              | 117                    | 18,0%                         | 0,85 %           |
| Naiset                      | 312         | 49,4%              | 315                    | 48,4%                         | -0,95 %          |
| <b>Sijaiset</b>             | <b>45</b>   | <b>7,1%</b>        | <b>50</b>              | <b>7,7%</b>                   | <b>-10,00 %</b>  |
| Miehet                      | 5           | 0,8%               | 10                     | 1,5%                          | -50,00 %         |
| Naiset                      | 40          | 6,3%               | 40                     | 6,1%                          | 0,00 %           |
| <b>Muut määräaikaiset</b>   | <b>149</b>  | <b>23,6%</b>       | <b>155</b>             | <b>23,8%</b>                  | <b>-3,87 %</b>   |
| Miehet                      | 35          | 5,5%               | 35                     | 5,4%                          | 0,00 %           |
| Naiset                      | 114         | 18,0%              | 120                    | 18,4%                         | -5,00 %          |
| <b>Oppisopimussuhteiset</b> |             |                    | <b>1</b>               | <b>0,2%</b>                   | <b>-100,00 %</b> |
| Naiset                      |             |                    | 1                      | 0,2%                          | -100,00 %        |
| <b>Työllistetyt</b>         | <b>12</b>   | <b>1,9%</b>        | <b>17</b>              | <b>2,6%</b>                   | <b>-29,41 %</b>  |
| Miehet                      | 7           | 1,1%               | 10                     | 1,5%                          | -30,00 %         |
| Naiset                      | 5           | 0,8%               | 7                      | 1,1%                          | -28,57 %         |



## 61 Forssa

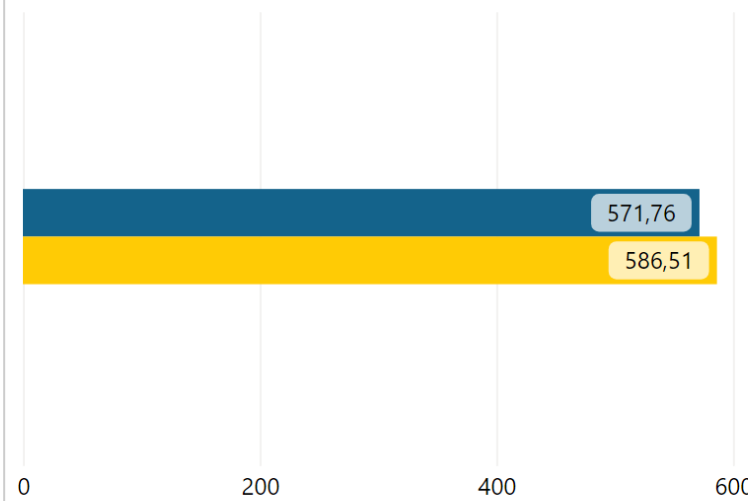
HTV1 valittu vuosi ja ed vuosi

● HTV1\_tot\_kum ● HTV1\_ed\_vuosi\_kum



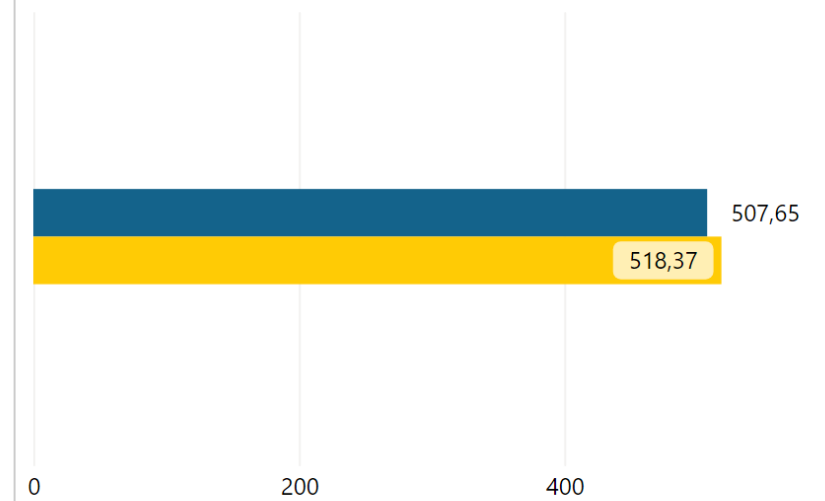
HTV2 valittu vuosi ja ed vuosi

● HTV2\_tot\_kum ● HTV2\_ed\_vuosi\_kum



HTV3 valittu vuosi ja ed vuosi

● HTV3\_tot\_kum ● HTV3\_ed\_vuosi\_kum



HTV1\_tot\_kum

596,20

HTV1\_ed\_vuosi\_kum

609,97

HTV2\_tot\_kum

571,76

HTV2\_ed\_vuosi\_kum

586,51

HTV3\_tot\_kum

507,65

HTV3\_ed\_vuosi\_kum

518,37

HTV1\_tot\_kum\_vs\_ed vuosi\_kum  
(lkm)

-13,77

HTV1\_tot\_kum\_vs\_ed  
vuosi\_kum (%)

-2,26%

HTV2\_tot\_kum\_vs\_ed vuosi\_kum  
(lkm)

-14,75

HTV2\_tot\_kum\_vs\_ed  
vuosi\_kum (%)

-2,52%

HTV3\_tot\_kum\_vs\_ed vuosi\_kum  
(lkm)

-10,73

HTV3\_tot\_kum\_vs\_ed  
vuosi\_kum (%)

-2,07%

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

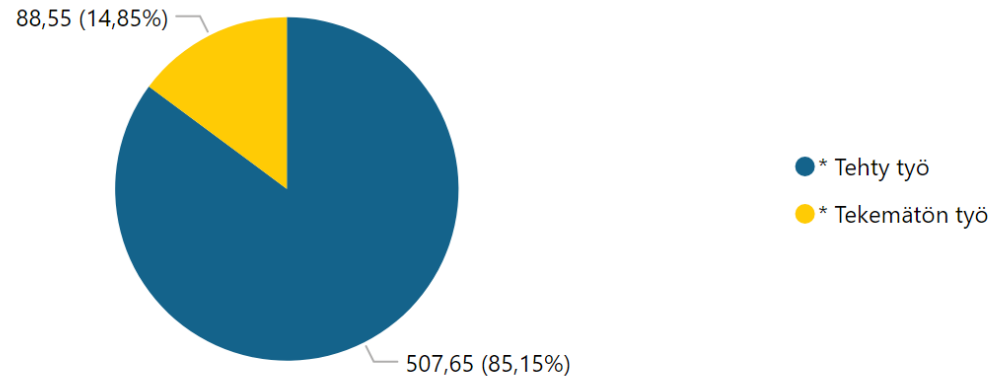
**HTV2** = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100)

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



## 61 Forssa

\* Tehty työ ja \* Tekemätön työ



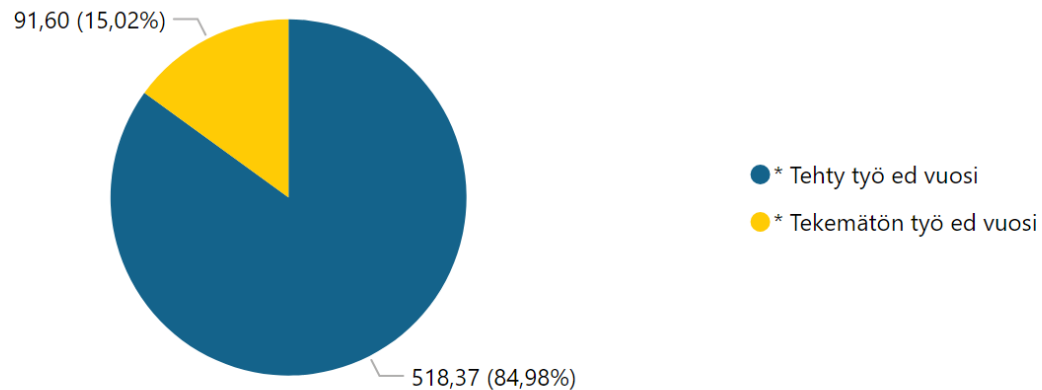
85,15

\* Tehty työ %

84,98

\* Tehty työ % ed vuosi

\* Tehty työ ed vuosi ja \* Tekemätön työ ed vuosi



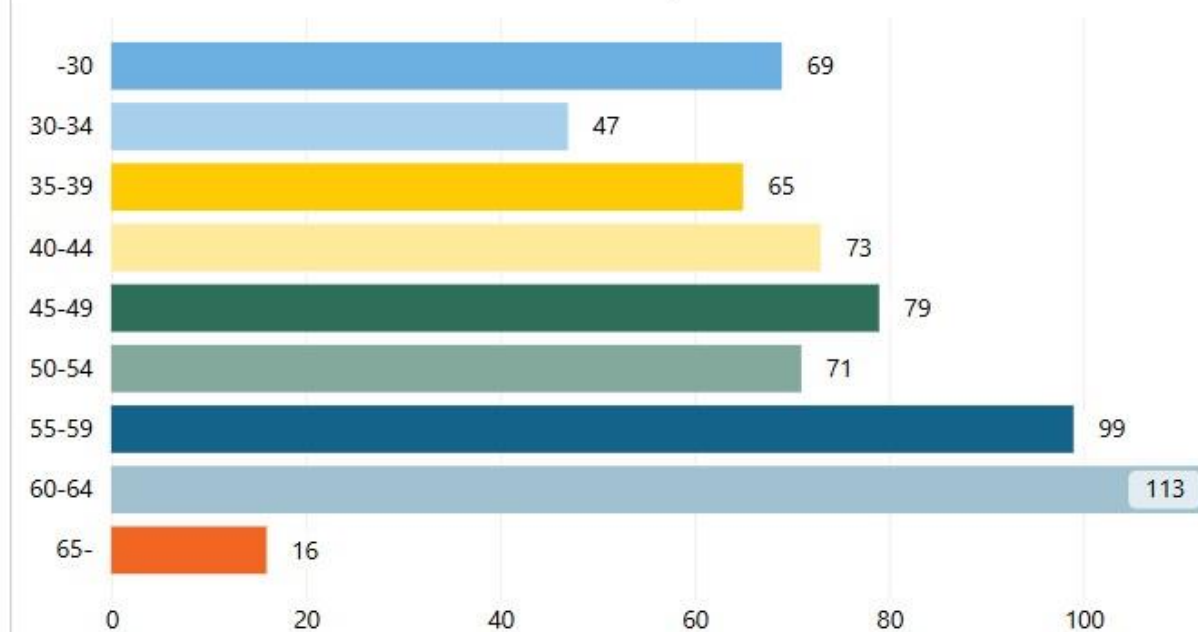
| Poissaolosyytaso 1 | * Poissaolojen osuus työajasta | * Poissaolojen osuus työajasta ed vuosi |
|--------------------|--------------------------------|---|
| Muut               | 5,38 %                         | 5,66 %                                  |
| Lomat              | 4,79 %                         | 4,62 %                                  |
| Sairaus            | 2,71 %                         | 2,80 %                                  |
| Perhevapaat        | 1,31 %                         | 1,31 %                                  |
| Koulutus           | 0,23 %                         | 0,26 %                                  |
| Opintovapaa        | 0,18 %                         | 0,24 %                                  |
| Vuorotteluvapaa    | 0,13 %                         | 0,05 %                                  |
| Työtapaturma       | 0,10 %                         | 0,07 %                                  |
| Kuntoutustuki      | 0,03 %                         |   |
| Kuntoutus          | 0,01 %                         | 0,01 %                                  |
|                    | 0,00 %                         |   |
| <b>Yhteensä</b>    | <b>14,85 %</b>                 | <b>15,02 %</b>                          |

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

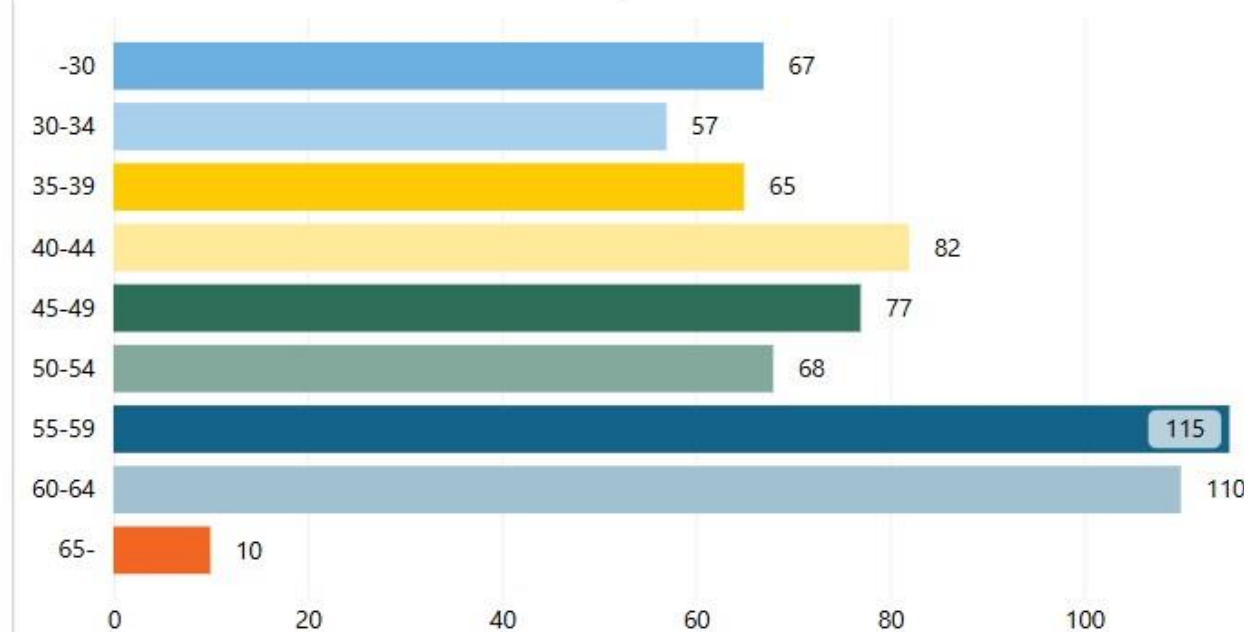
Opetushenkilöstön osalta koulutyön kesäkeskeytys tai muut opetustyön keskeytykset eivät ole poissaoloja

## 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            | 69          | 10,92%          | 67                  | 10,29%                  | 2,99 %         |
| 30-34          | 47          | 7,44%           | 57                  | 8,76%                   | -17,54 %       |
| 35-39          | 65          | 10,28%          | 65                  | 9,98%                   | 0,00 %         |
| 40-44          | 73          | 11,55%          | 82                  | 12,60%                  | -10,98 %       |
| 45-49          | 79          | 12,50%          | 77                  | 11,83%                  | 2,60 %         |
| 50-54          | 71          | 11,23%          | 68                  | 10,45%                  | 4,41 %         |
| 55-59          | 99          | 15,66%          | 115                 | 17,67%                  | -13,91 %       |
| 60-64          | 113         | 17,88%          | 110                 | 16,90%                  | 2,73 %         |
| 65-            | 16          | 2,53%           | 10                  | 1,54%                   | 60,00 %        |
| <b>Yhteens</b> | <b>632</b>  | <b>100,00%</b>  | <b>651</b>          | <b>100,00%</b>          | <b>-2,92 %</b> |

## Keski-ikä

| Sukupuoli       | Keski-ikä   |
|-----------------|-------------|
| Miehet          | 48,3        |
| Naiset          | 46,8        |
| <b>Yhteensä</b> | <b>47,2</b> |



## 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

|                    |                        |                         |                         |                            |
|--------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------------|
| 25                 | 41                     | 5,79 %                  | 9,26 %                  | -39,02 %                   |
| Päättyneet_tot_kum | Päättyneet_ed vuosi... | * Vakituisten_vaihtu... | * Vakituisten_vaihtu... | * Vakituisten_vaihtuvuu... |

## Eläköitymiset

|                  |                          |                        |                        |                            |
|------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------|
| 9                | 13                       | 2,08 %                 | 2,93 %                 | -30,77 %                   |
| * Eläkkeelle kum | * Eläkkeelle ed vuosi... | * Eläköityneiden os... | * Eläköityneiden os... | * Eläköitymisen vaihtuv... |

## Henkilömäärä

|                               |                                   |                        |
|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| 432                           | 443                               | -2,48 %                |
| * 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: sisäiset siirrot, tuntematon

## Eläköitymisen ennakointi kuluva vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

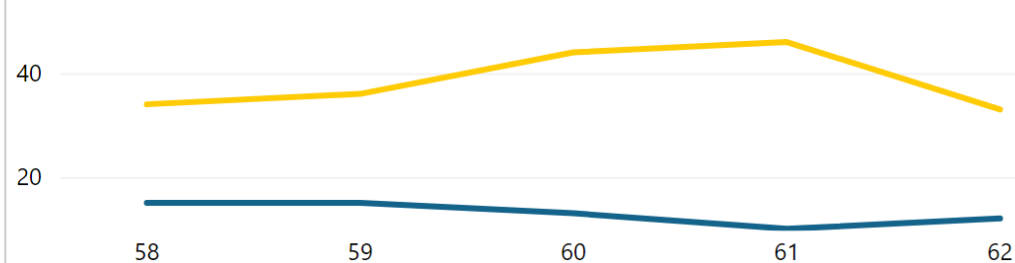
|                     |           |           |           |           |           |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Palvelussuhdetaso 2 | 58        | 59        | 60        | 61        | 62        |
| Muut                | 11        | 12        | 17        | 11        | 11        |
| Vakituiset          | 36        | 31        | 35        | 43        | 44        |
| <b>Yhteensä</b>     | <b>46</b> | <b>42</b> | <b>50</b> | <b>53</b> | <b>55</b> |

## Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

|                     |           |           |           |           |           |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Palvelussuhdetaso 2 | 58        | 59        | 60        | 61        | 62        |
| Muut                | 15        | 15        | 13        | 10        | 12        |
| Vakituiset          | 34        | 36        | 44        | 46        | 33        |
| <b>Yhteensä</b>     | <b>47</b> | <b>49</b> | <b>56</b> | <b>54</b> | <b>44</b> |

## Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2 ● Muut ● Vakituiset



## Vakituiset

37

\* 63 vuotta täyttäneet

## Muut palvelussuhteet

26

\* 63 vuotta täyttäneet

## Yhteensä

63

\* 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:

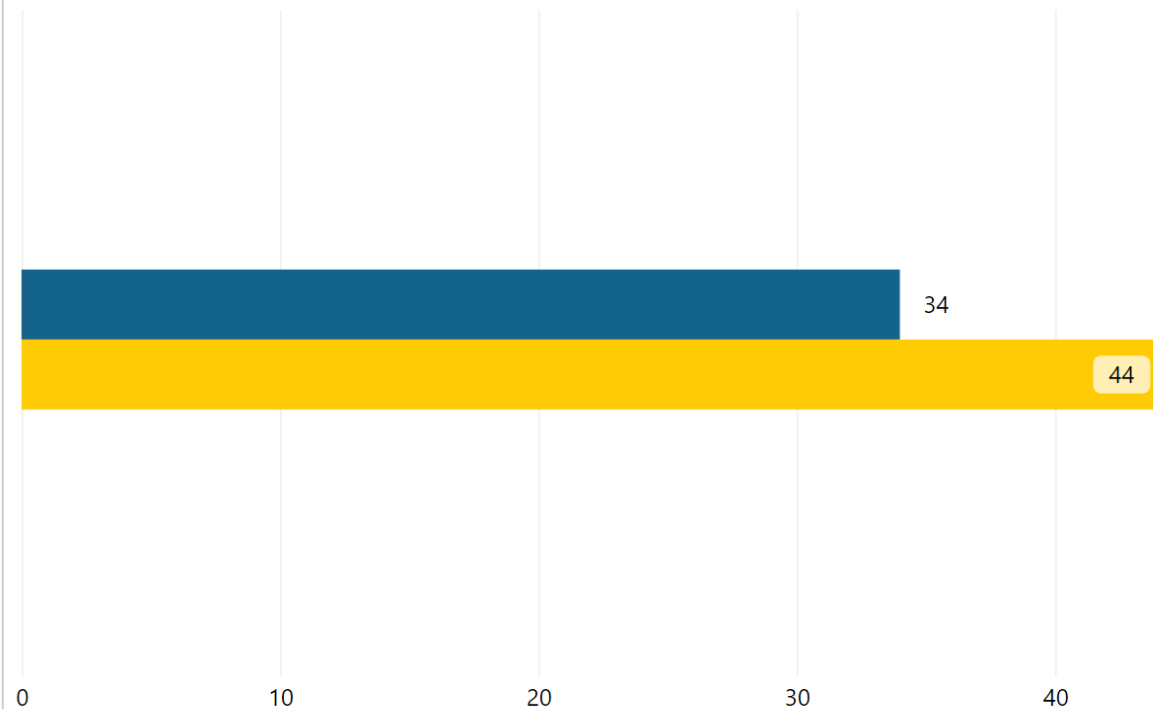
Eläkkeen alaikäraja nousee vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen (vuodesta 2018 alkaen)



## 61 Forssa

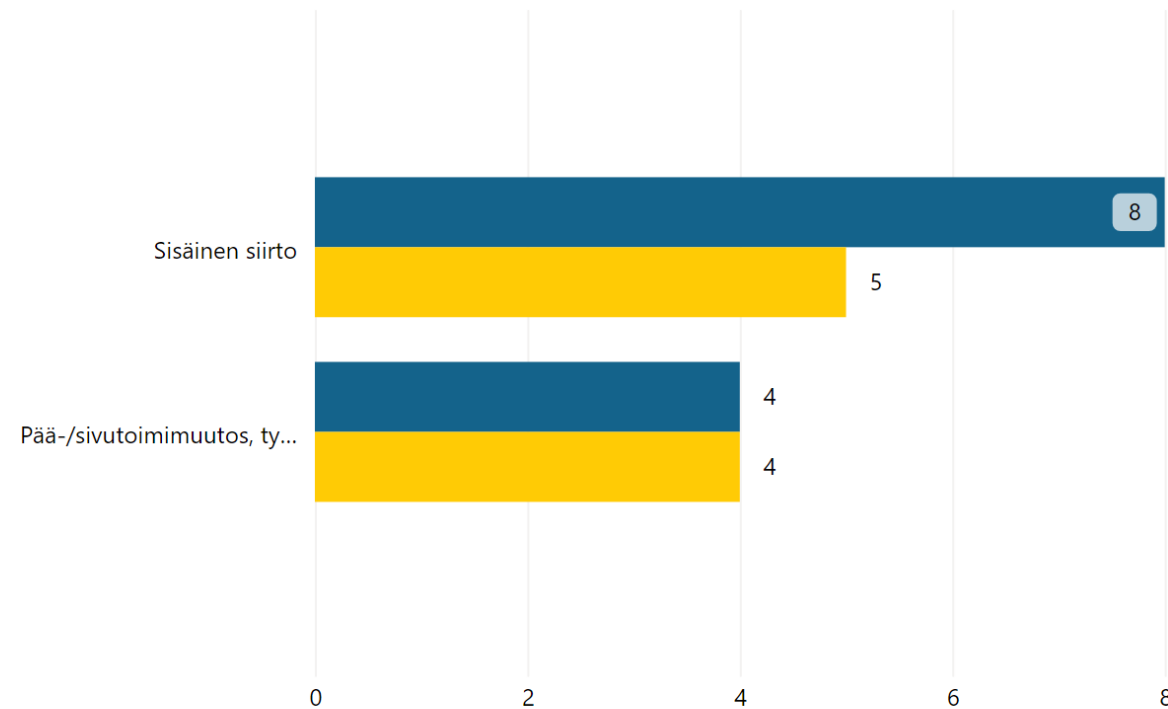
## Alkaneet palvelussuhteet

● Alkaneet\_tot\_kum ● Alkaneet\_ed vuosi\_kum



## Päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärä organisaation sisällä tehtävää vaihtaneissa

● Päättyneet\_tot\_kum ● Päättyneet\_ed vuosi\_kum



Sivun suodattimena Palvelussuhdetaso 1 = Vakituiset

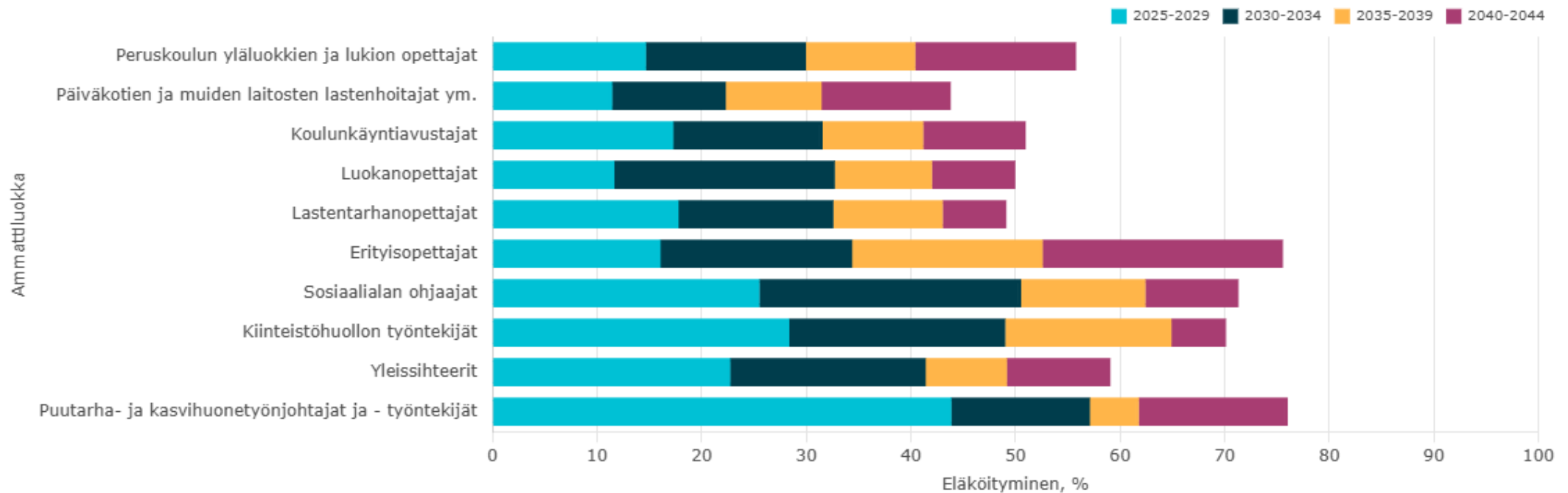
Päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärässä huomioidaan vain Päättymissyytaso 1 = Sisäiset siirrot

## Päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärä organisaation sisällä tehtävää vaihtaneissa

12 Päättyneet\_tot\_kum 9 Päättyneet\_ed vuosi\_kum

# Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Lähde: Keva

# Eläköitymisennuste eläkelajeittain

Eläköitymisennuste eläkelajeittain

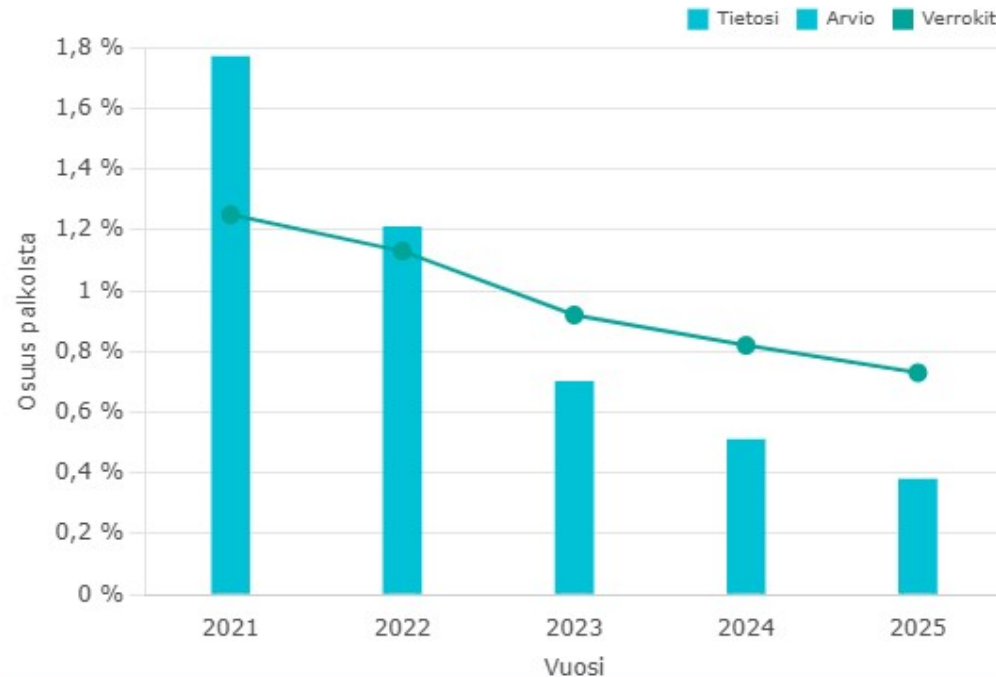


Lähde: Keva



# Työkyvyttömyyseläkemaksun kehitys

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Lähde: Keva

# *Henkilöstön koulutus*

# Henkilöstön koulutus

Henkilöstön koulutuspäivien määrä vuonna 2024 on 599 päivää, joka on 32 päivää vähemmän vuoteen 2023 verrattuna eli vähennystä noin -5%. Vakituksella henkilökunnalla koulutuspäiviä oli keskimäärin 1,3 (vuonna 2023 1,4 päivää). Edelleen koulutuksia jäänee merkitsemättä palkkahallinnon järjestelmään esim. lyhyiden webinaarien osalta. Henkilöstöhallinto on vuoden mittaan muistuttanut asiasta, jotta koulutusmäärät raportoituisivat oikein ja koulutuksista saataisiin korvaukset työllisyysrahastolta.

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

Vuonna 2024 kaupungin kaikilla työntekijöillä oli vapaassa käytössään Eduhouse-sähköinen koulutuspalvelu, jossa on käytettävissä sekä koulutustallenteita että ns. live-webinaareja eri aihealueista.

Sopivista koulutuksista eri tehtäviin ja toimialoille on vinkattu säännöllisesti henkilöstökirjeessä, erityisesti tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksia suositeltiin kohdennetusti henkilöstölle. Osin säännöllisten suosittelujen ansiosta palvelun käyttöastetta on saatu nostettua yli 100 %:ia vuodesta 2023 vuoteen 2024. Vuonna 2024 palvelusta katseltiin koulutuksia 458 tuntia.

Esihenkilöille järjestettiin koulutusta osana Voormanneja ja erikseen. Koulutusten aiheina oli mm. varhainen puuttuminen, sairauslomakäytänteet, työ/virkasuhteiden juridiikka, työnjohdolliset keinot ja puheeksi ottaminen. Talousarvion tavoite esihenkilöiden osallistumisasteen nostamisesta Voormanneihin (esihenkilötapaaminen) toteutui.



## 61 Forssa

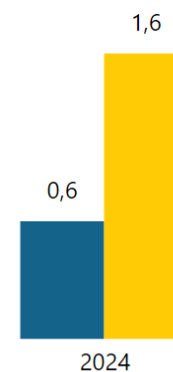
## Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö

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



## Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

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



## 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 (%) |
|-----------------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| 599,00          | 631                      | -32,00                               | -32                   | -5,07%                              |

## 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 (%) |
|-----------------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| 289             | 723                      | -434,00                              | -434                  | -60,03%                             |

## Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö

| * Koulutuspv/vakituiset | * Koulutuspv/ed vuosi vakituiset | * Muutos koulutuspv vakituiset | * Muutos % koulutuspv vakituiset |
|-------------------------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| 1,3                     | 1,4                              | -0,03                          | -2,11 %                          |

## Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

| * Opintovapaapv/vakituiset | * Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset | * Muutos opintovapaapv vakituiset | * Muutos % opintovapaapv vakituiset |
|----------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 0,6                        | 1,6                                 | -0,9                              | -58,78 %                            |

## Palkalliset ja palkattomat koulutuspäivät

| Palkallisuus        | Palkallinen     |               | Palkaton        |             | Yhteensä        |               |
|---------------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|-----------------|---------------|
|                     | Kalenteripv_kum | Työpv_kum     | Kalenteripv_kum | Työpv_kum   | Kalenteripv_kum | Työpv_kum     |
| Palvelussuhdetaso 2 |                 |               |                 |             |                 |               |
| Vakituiset          | 598,00          | 588,00        | 1,00            | 0,00        | 599,00          | 588,00        |
| Muut                | 163,00          | 164,00        | 1,00            | 1,00        | 164,00          | 165,00        |
| <b>Yhteensä</b>     | <b>761,00</b>   | <b>752,00</b> | <b>2,00</b>     | <b>1,00</b> | <b>763,00</b>   | <b>753,00</b> |

## Palkallinen ja palkaton

\*Koulutuspv/vakituiset

| Palkallinen | Palkaton |
|-------------|----------|
| 1,33        | 0,00     |

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

# *Sairaus- ja tapaturma- poissaolot*

# Sairauspoissaolot

Lyhyet sairauspoissaolot (1-7 päivää) vähenivät 560 päivää edellisvuoteen verrattuna, joka on noin 6 % poissaolojen koko määrästä. 60-89 päivän poissaoloissa oli puolestaan selkeää kasvua ja tätä pidemmissä sairauspoissaoloissa vähennystä. Yhteensä sairauspoissaolopäiviä oli 310 vähemmän kuin edellisvuonna. Laskutavasta riippuen vähennys tarkoittaa varovaisestikin arvioiden reilusti yli 50 000 €:n säästöä, mutta sijaiskulut huomioiden säästö on merkittävästi suurempi. Työterveyden näkemyksen mukaan keskipitkien sairauslomien kasvuun on saattanut vaikuttaa hoitoon pääsyn hidastuminen hyvinvointialueella.

Sairauspoissaoloja oli 15,53 kalenteripäivää/htv 1 ja 14,56 kalenteripäivää/henkilöstömäärä. Vuonna 2023 kunta-alalla sairauspoissaoloja 16,4 päivää, mutta vuoden 2024 tilastoja ei ole vielä saatavilla. Sairauspoissaolot ovat kehittyneet samansuuntaisesti kuin kunta-alalla yleisesti.

Työterveyssuunnitelmaan otettiin mahdollisuus magneettikuvaukseen työterveyslääkärin läheteellä. Muutoksen yhtenä tarkoituksena oli nopeuttaa diagnostiikkaa ja hoitoon pääsyä ja sitä kautta lyhentää sairauslomien kestoja.



61 Forssa

## Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot

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

38,99%

33,23%

16,03%

8,51%

## Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot ed vuosi

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

43,58%

27,78%

22,50%

| Poissaoloryhmä  | Poissaolopäivien Lkm | KS% Poissaolopäivien Lkm | Poissaolopäivät_ed vuosi | KS% Poissaolopäivät_ed vuosi |
|-----------------|----------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|
| 1-7 pv          | 3611                 | 38,99%                   | 4171                     | 43,58%                       |
| 8-29 pv         | 3077                 | 33,23%                   | 2659                     | 27,78%                       |
| 30-59 pv        | 1485                 | 16,03%                   | 2153                     | 22,50%                       |
| 60-89 pv        | 788                  | 8,51%                    | 181                      | 1,89%                        |
| 90-179 pv       | 300                  | 3,24%                    | 407                      | 4,25%                        |
| <b>Yhteensä</b> | <b>9261</b>          | <b>100,00%</b>           | <b>9571</b>              | <b>100,00%</b>               |

## Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot

| Poissaoloryhmä  | Palkallinen | Palkaton   | Yhteensä    |
|-----------------|-------------|------------|-------------|
| 1-7 pv          | 3584        | 27         | <b>3611</b> |
| 8-29 pv         | 3051        | 26         | <b>3077</b> |
| 30-59 pv        | 1262        | 223        | <b>1485</b> |
| 60-89 pv        | 578         | 210        | <b>788</b>  |
| 90-179 pv       | 208         | 92         | <b>300</b>  |
| <b>Yhteensä</b> | <b>8683</b> | <b>578</b> | <b>9261</b> |

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**15,53**

Kalenteripv\_kum/HTV1\_kum

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV1 ed vuosi**15,69**

Kalenteripv\_ed\_vuosi\_kum/HTV1...

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV2**16,20**

Kalenteripv\_kum/HTV2\_kum

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV2 ed vuosi**16,32**

Kalenteripv\_ed\_vuosi\_kum/HTV2...

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
Henkilömäärä**10,41**

Kalenteripv\_kum/Lkm\_tot

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
Henkilömäärä ed vuosi**10,29**

Kalenteripv\_ed\_vuosi\_kum/Lkm\_e...

Poissaolo-%

**4,26%**

Poissaolo-%

Poissaolo-% ed vuosi

**4,30%**

Poissaolo-% ed vuosi

Poissaolo-% (HTV2)

**4.44%**

\* Poissaolo-% (HTV2)

Poissaolo-% ed vuosi  
(HTV2)**4.47%**

\* 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          | 1530          | 85,52%            | 1777                      | 87,67%                        |
| 8-29 pv         | 204           | 11,40%            | 188                       | 9,27%                         |
| 30-59 pv        | 40            | 2,24%             | 55                        | 2,71%                         |
| 60-89 pv        | 12            | 0,67%             | 3                         | 0,15%                         |
| 90-179 pv       | 3             | 0,17%             | 4                         | 0,20%                         |
| <b>Yhteensä</b> | <b>1789</b>   | <b>100,00%</b>    | <b>2027</b>               | <b>100,00%</b>                |

**40,57%**

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.

# *Maksetut palkat*



## 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 palk... ● Lomarahat j... ● Luontaisedut ● Peruspalkka ● Poissaolot ● Tuntematon ▶



| Palkkalajitaso 2         | Tot_kum              | KS% Tot_kum    | Ed_vuosi_kum         | KS% Ed_vuosi_kum | Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%) |
|--------------------------|----------------------|----------------|----------------------|------------------|-----------------------------|
| Peruspalkka              | 19 958 825,36        | 81,95%         | 19 785 268,51        | 81,77%           | 0,9%                        |
| Lisät ja palkkiot        | 4 138 291,43         | 16,99%         | 4 217 121,02         | 17,43%           | -1,9%                       |
| Lomarahat ja -korvaukset | 1 396 163,67         | 5,73%          | 1 348 970,75         | 5,58%            | 3,5%                        |
| Työaikalaisät            | 259 313,31           | 1,06%          | 244 538,26           | 1,01%            | 6,0%                        |
| Luontaisedut             | 214 883,22           | 0,88%          | 210 796,72           | 0,87%            | 1,9%                        |
| Yli- ja lisätyöt         | 54 448,36            | 0,22%          | 60 832,94            | 0,25%            | -10,5%                      |
| Tuntematon               | 5 547,87             | 0,02%          | 15 005,36            | 0,06%            | -63,0%                      |
|                          | -57,82               | 0,00%          |                      |                  |                             |
| Poissaolot               | -1 672 344,29        | -6,87%         | -1 687 014,23        | -6,97%           | -0,9%                       |
| <b>Yhteensä</b>          | <b>24 355 071,11</b> | <b>100,00%</b> | <b>24 195 519,33</b> | <b>100,00%</b>   | <b>0,7%</b>                 |

## Kumul maksetut palkat

**24,36 milj.**

Tot\_kum

## Kumul maksetut palkat ed vuosi

**24,20 milj.**

Ed\_vuosi\_kum

## Muutos

**159,55 t.**

Tot\_kum\_vs\_ed\_vuosi\_kum (€)

*Työhyvinvointi  
ja muu  
virkistystoiminta*

# Työhyvinvointi ja muu virkistystoiminta

- Vuonna 2024 jatkettiin Järkivihreä Forssa-strategian hengessä käytössä olevaa polkupyöräetua. Etua käyttää/käyttänyt noin 50 henkilöä.
- Epassi-edun käyttöä jatkettiin vuonna 2024 edellisvuoden tapaan liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin (hieronta).
- Epassi-edun arvo vuonna 2024 oli 100 €. Etua käytti 504 työntekijää. Etua käytettiin 42 800 €:n arvosta. Annetusta edusta käytettiin 79,3 %. Eniten etua höydynnettiin Viihdeuimala Vesihelmessä, elokuvissa ja Forssan kaupungin liikuntapalveluissa.
- Lokakuussa järjestettiin henkilöstöjuhla Akvarellissa. Ohjelmassa oli ruokailua ja esiintyjinä stand up –koomikko Mikko Vaismaa sekä laulaja Tiuku Suomi bändinsä kanssa. Juhlaan osallistui yli 200 henkilöä.
- Henkilökunnalla oli mahdollisuus ostaa alennettuun hintaan lippuja kaupunkifestivaali Holjille ja Suvi-iltaurheilutapahtumaan.
- Henkilökunnan käyntejä Vesihelmessä tuettiin myöntämällä henkilökunnalle neljän alennus pääsymaksusta.

# Työhyvinvointi ja muu virkistystoiminta

- Signi –henkilöstökysely toteutettiin ajalla 16.9.-2.10.2024. Vastausprosentiksi muodostui 64 %:ia, mikä on 2 % korkeampi kuin vuoden 2023 kyselyssä. Kokonaistyytyväisyys merkityksellisten asioiden osalta oli 76.
- Vuonna 2023 aloitettua henkilöstökirjeen julkaisemista jatkettiin. Kirjeen lukijamäärä on ollut trendiltään kasvava. Kirjeen luki keskimäärin noin 300 työntekijää/kuukausi. Vuoden 2024 henkilöstökirjeiden yhtenä teemana oli tietoturvaan ja tietosuojaan liittyvät ohjeistukset.
- Työyhteisöt järjestivät omia virkistyspäiviä omien suunnitelmien pohjalta
- Henkilökunnalla oli käytössään salivuoroja eri urheilulajien pelaamiseen
- Työasemilla on Break Pro-taukoliikuntaohjelma