

Orimattilan kaupunki

# Henkilöstöraportti 2024

Yhteistoimintajaosto 24.3.2025

Kaupunginhallitus 31.3.2025

Kaupunginvaltuusto 16.6.2025

## Sisällys

1.	Kaupunginjohtajan terveiset .....	1
2.	Kaupungin strategiset tavoitteet.....	2
2.1	Henkilöstöhallinnon kehittäminen.....	3
2.2	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	4
3.	Esihenkilötyö ja yhteistoiminta.....	5
4.	Työterveyshuolto ja työsuojelu.....	6
4.1	Työtapaturmat .....	7
5.	Henkilöstön osaaminen ja uudistuminen.....	8
6.	Henkilöstömenot.....	9
7.	Tunnusluvut 2024.....	10
	Henkilöstömäärä .....	10
	Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne .....	12
	Henkilöstövaihtuvuus .....	13
	Eläköityminen .....	14
	Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella.....	14
	Henkilöstön sairauspoissaolot.....	15
	Perhevapaat .....	18
8.	Yhteenveto.....	19

# 1. Kaupunginjohtajan terveiset

Orimattilan kaupungin menestyksen kulmakivi on sitoutunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Henkilöstöraportti tarjoaa arvokasta tietoa työyhteisömme tilasta, työhyvinvoinnista ja kehittämisestä. Se toimii paitsi raporttina menneestä vuodesta, myös työkaluna tulevaisuuden kehittämisessä.

Kaupungin strategian ytimessä on ajatus, että hyvinvoiva henkilöstö on tehokkaan ja laadukkaan palvelun perusta. Olemme viime vuosina panostaneet johtamisen kehittämiseen, työyhteisöjen hyvinvointiin ja avoimeen vuorovaikutukseen. Esihenkilötyön tukeminen, koulutukset ja henkilöstön kuunteleminen ovat avainasemassa, kun rakennamme entistä parempaa työyhteisöä.

Haluankin kiittää lämpimästi jokaista kaupungin työntekijää ja päättäjää sitoutumisesta, yhteistyöstä ja arvokkaasta työstä Orimattilan hyväksi. Teidän ansiostanne kaupunkimme kehittyy ja pystyy tarjoamaan asukkailleen entistä parempia palveluja.

Yhdessä voimme jatkaa kehitystä ja rakentaa entistä vahvempaa Orimattilaa!

Kalle Larsson  
kaupunginjohtaja

## 2. Kaupungin strategiset tavoitteet

Orimattilan kaupunkistrategia on hyväksytty valtuustossa 16.5.2022 § 31. Strategiaa on kirkastettu syksyllä 2023. Kaupungin strategiset tavoitteet ovat:

- Elämän ja yrittämisen yhteistyöalusta
- Älykkäät ja tarvetta vastaavat palvelut
- Henkilöstö - Orimattilan sydän

Strategiset tavoitteet antavat suuntaviivat ja tukevat toimialoja omassa toiminnassaan.



Kuva: Orimattilan kaupungin strategiset tavoitteet, visio ja arvot

Orimattilan kaupungin henkilöstö on hyvinvoiva sekä sitoutunut kehittämiseen ja yhteisiin tavoitteisiin. Valmentava johtaminen mahdollistaa jokaisen työntekijän kasvun ja työssä onnistumisen. Osamisen jatkuva kehittäminen on kaikkien yhteinen asia. Esihenkilöt varmistavat henkilöstön osaamisen ja ennakoivat myös tulevan osaamistarpeen. Orimattilassa hyödynnetään älykkäitä ratkaisuja oppimisessa. Sisäiset uramahdollisuudet, työsuhte-edut, työn ja vapaa-ajan suhde sekä työergonomia vahvistavat henkilöstön hyvinvointia ja sitoutumista. Palkkaus kannustaa tuloksellisuuteen.

Henkilöstölle tarjotaan merkityksellistä työtä ja hyvinvoiva työyhteisö. Henkilöstö viestii kuntatyöstä myönteisesti. Orimattilan myönteinen työnantajakuva edistää sitoutumista ja rekrytointia.

Työntekijäkokemus perustuu tutkitusti hyvään työilmapiiriin, toimiviin rakenteisiin ja johtamiseen. Selkeä ja laadukas viestintä on tapa tehdä työtä ja osa vuorovaikutusta. Viestintä on suunnitelmallista, ennakoivaa ja osa jokaisen työtä. Sisällöltään laadukas ja oikea-aikainen viestintä ennaltaehkäisee ongelmia ja edistää parempia ratkaisuja.

Kaupungin henkilöstö hahmottaa ja ymmärtää ihmislähtöisen palvelun tuottamisen merkityksen omassa työssään ja kaupungin menestykselle. Henkilöstöllä on osaamista yhteisöllisyyttä ja yhteistä tekemistä edistävien lähestymistapojen, työmenetelmien ja työkalujen käyttämiseen.

Orimattilan kaupungin työntekijät ovat hyviä työkavereita toisillensa. Työntekijät luovat hyvää yhteishenkeä ja kohtaavat toisensa ihmisinä erilaisuutta arvostaen. Henkilöstö kiittää, tukee, kannustaa ja innostaa toisiaan.

## 2.1 Henkilöstöhallinnon kehittäminen

Henkilöstöpäällikön viran perustamisen myötä vuosina 2023–2024 on kehitetty kaupunkitasoista työhyvinvoinnin johtamista ja sisäistä viestintää, yhtenäistetty henkilöstöhallinnon toimintatapoja, päivitetty ohjeistuksia sekä ylläpidetty pääluottamusmiesyhteistyötä. Lisäksi syksyllä 2024 toteutettiin henkilöstökysely toista vuotta peräkkäin.

Alkuvuonna 2024 jatkettiin sisäisen viestinnän suunnitelman jalkauttamista sekä suunniteltiin toimenpiteitä työnantajamielikuvan parantamiseksi. Suunnitelman toteuttamiseksi ei kuitenkaan ryhdytty toimenpiteisiin koko organisaatiota koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden ja talouden tasapainottamistyön vuoksi. Vuoden 2024 aikana esihenkilötyöhön panostettiin lisäämällä esihenkilöinfojen määrää verrattuna edellisvuoteen. Infojen lisäksi esihenkilöille pidettiin hallinto- ja hr-klinikoita, joissa käytiin läpi esimerkiksi työkykyjohtamiseen, palkkaukseen, työaikoihin, henkilöstöpäätösten valmisteluun sekä rekrytointiin liittyviä asioita.

Henkilöstöhallinnon vuoden 2024 toimintaa ohjasi talouden tasapainottamistyö, yhteistoimintanettelyt sekä työterveyshuollon palveluiden kilpailutus, palveluiden käyttöönotto sekä yhteistyön käynnistäminen uuden palveluntuottajan kanssa. Vuoden aikana yhteistyössä toimialojen kanssa valmisteltiin samanaikaisesti myös uutta 1.1.2025 voimaan tulevaa organisaatiota.

Henkilöstövaihtuvuutta on seurattu vuoden aikana. Organisaatiossa otettiin loppuvuonna 2023 käyttöön lähtöpalautemalli, jolla kerätään tietoa siitä, mitkä seikat vaikuttivat työntekijän/viranhaltijan työ-/virkasuhteen päättymiseen. Lähtöpalaute kertoo esimerkiksi missä onnistuttiin ja missä olisi voitu

toimia paremmin. Vastausten perusteella pyritään kehittämään muun muassa työn sisältöä, rekrytointi- ja perehdytysprosesseja sekä esihenkilötyötä. Ohjeen mukaan esihenkilö käy keskustelun vakinaisen tai yli vuoden sijaisuudessa/määräaikaisuudessa olleen lähtevän työntekijän/viranhaltijan kanssa. Lähtöpalautekooste on raportoitu erikseen syksyllä 2024 yhteistoimintaelimelle sekä kaupunginhallitukselle.

## 2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Orimattilan kaupungilla jatkettiin vuonna 2024 edellisvuonna aloitettuja askelia työhyvinvoinnin strategisessa johtamisessa. Tavoitteena on, että kaupungin henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on tutkitusti yhteys tuloksellisuuteen.

Strategisella tasolla työhyvinvoinnin johtaminen tarkoittaa päätöstä panostaa työhyvinvointiin. Orimattilan kaupungin yksi strateginen tavoite on hyvinvoiva henkilöstö. Seurattavia mittareita ovat vuonna 2024 edellisvuotiseen tapaan olleet esimerkiksi sairauspoissaolojen määrän kehitys kvartaaleittain (seuranta tehty sekä johtoryhmässä että esihenkilöinfoissa) sekä henkilöstökyselyn tulokset.

Työhyvinvointitavoitteiden jalkauttaminen tapahtuu toimialatasolla. Seurattavia mittareita on vuonna 2024 ollut edellisvuotiseen tapaan henkilöstökyselyn tulokset. Henkilöstökyselyn tulokset on käyty läpi paitsi toimialoittain toimialajohtajien kanssa myös esihenkilöittäin, ja niiden perusteella on laadittu toimenpidesuunnitelmat seuraavalle vuodelle.

Työyhteisötasolla työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työolosuhteet, työilmapiiri ja esihenkilötyö, jotka vaikuttavat myös yksilötasoon. Seurattavia mittareita ovat vuonna 2024 olleet esimerkiksi henkilöstökyselyn tulokset sekä kehityskeskustelut. Henkilöstökyselyn tulosten perusteella pyritään parantamaan esihenkilötyön laatua ja henkilöstön työhyvinvointia. Työyhteisö- ja yksilötason työhyvinvoinnin johtamiseen tulee panostaa tulevaisuudessa edelleen. Yksilötason työhyvinvointijohtamisen ensiaskel olisi esimerkiksi ymmärryksen lisääminen siitä, että jokainen työntekijä on itse vastuussa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä.

### 2.2.1 Henkilöstökyselyn tulokset

Lokakuussa 2024 toteutetun henkilöstökyselyn tulosten mukaan Orimattilan kaupungin henkilöstö tuntee työkykynsä hyväksi. Kokonaisuudessaan tulokset osoittivat, että kaupungin henkilöstön tyytyväisyys nousi hieman verrattuna syksyyn 2023. Kyselyn tuloksiin vaikutti vahvasti keväällä päätetyt talouden tasapainottamistoimet sekä koko organisaation yhteistoimintaneuvottelut. Erityisesti

avoimessa palautteessa nousi esiin muutostilanteen aiheuttama epävarmuus tulevaisuudesta.

Koko kaupungin tasolla vahvuuksina nousi esille esihenkilön osoittama luottamus, työyhteisön tuki ja mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista työssään. Viime vuoteen verrattuna parannusta oli tapahtunut esimerkiksi työterveyspalveluissa ja organisaation sisäisessä tiedottamisessa. Koko kaupungin kehittämiskohteina nousi esille organisaation panostaminen henkilöstön työhyvinvointiin sekä haasteet uusien työntekijöiden perehdytyksessä.

Tuloksia on analysoitu esihenkilötasoisesti ja tuloksista on johdettu vuodelle 2025 tavoitteita, jotka liittyvät mm. tehtäväkuvien päivittämiseen, yhteishengen ylläpitoon, palautteen ja kiitoksen antamiseen sekä perehdytyksen ja työnjaon kehittämiseen. Henkilöstökyselyn tuloksista on raportoitu erikseen yhteistoimintaelimelle sekä kaupunginhallitukselle.

### 3. Esihenkilötyö ja yhteistoiminta

Orimattilan kaupungin vision mukaan kaupunki luo mahdollisuuksia yhteistyölle ja osallisuudelle. Arvojen mukaisesti kaupunki käännetään kasvuun älykkäillä ratkaisulla sydämellisesti, sinnikkäästi ja sujuvasti. Näiden toteutuminen edellyttää hyvää johtamista. Voimassa olevan henkilöstöstrategian mukaan hyvä johtaminen varmistetaan mm. selkeillä tehtäväkuvilla, toimivalla palaverikäytännöllä, riittävällä viestinnällä, tasapuolisella ja oikeudenmukaisella kohtelulla sekä säännöllisesti (vähintään kerran vuodessa) pidettävillä kehityskeskusteluilla.

Kaupungin johtoryhmä sekä toimialojen johtoryhmät kokoontuvat säännöllisesti. Esihenkilöille järjestetään säännöllisesti esihenkilöinfoja (vuonna 2024: 8 esihenkilöinfoa), joihin myös järjestöjen luottamusmiehet on kutsuttu. Vuoden 2024 aikana järjestettiin esihenkilöille myös hallinto- ja hr-klinikoita (7 kpl). Klinikoilla käytiin läpi esihenkilöiden esille nostamia kysymyksiä hallinto- ja henkilöstöasioihin liittyen, jaettiin yhteisiä käytännön vinkkejä esihenkilötyöhön sekä koulutettiin eri järjestelmien käyttöä. Klinikat on todettu hyväksi toimintatavaksi, jonka vuoksi niitä jatketaan myös vuonna 2025.

Virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022 – 30.4.2025. Vuoden 2024 aikana 1.6. alkaen toteutui paikallinen järjestelyerä. Joulukuussa 2024 saatiin tieto uudesta palkkausjärjestelmästä (KVTES ja OVTES G-osio), joka tuli voimaan 1.2.2025. Uusi tasopalkkajärjestelmä on osa tulevan sopimuskauden virka- ja työehtosopimuksia.

Joulukuussa 2023 kaupunginhallitus päätti käynnistää yhteistoimintamenettelyn osana kaupungin talouden tasapainottamistyötä. Yhteistoimintaneuvottelujen päättyessä alustava arvio henkilöstövähennyksistä oli noin 40 henkilötyövuotta. Ratkaisuja pyrittiin vuoden aikana hakemaan määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisellä, tehtävien täyttämättä jättämisillä (eläköitymiset sekä toisen työnantajan palvelukseen siirtymiset) sekä mahdollisilla irtisanomisilla. Lopullinen irtisanottujen määrä jäi alle kymmeneen.

Vuoden 2024 aikana valmisteltiin myös 1.1.2025 voimaan tulevaa organisaatiouudistusta. Jo alkuvuodesta 2024 yhteistoimintamenettelyn yhteydessä arvioitiin, että talouden tasapainottaminen tulee todennäköisesti edellyttämään rakenteellisia ja pysyviä muutoksia kaupungin palveluverkossa ja palveluissa ja sitä kautta myös palveluorganisaatiossa, toiminnoissa ja tehtävissä. Täten talouden tasapainottamistyössä arvioinnin kohteena olivat myös palveluja tukevat hallinnolliset ja muut tukitoiminnot samoin kuin mahdollisiin palvelumuutoksiin liittyen myös johtamisjärjestelmä. Organisaatiouudistuksen myötä kaupungissa on vuoden 2025 alusta alkaen kolme toimialaa: konserni, elinvoima ja sivistys. Työnantajan edustaja ja pääsopijajärjestöjen luottamusmiehet/puheenjohtajat ovat pitäneet vuoden aikana säännöllisesti palaverieja ajankohtaisista asioista. Palavereilla on pyritty parantamaan keskustelua ja vuorovaikutusta työnantajan ja ammattijärjestöjen välillä.

Kaupungin hallintosäännön mukaan yhteistoimintaelimessä työnantajaa edustaa kaupunginhallituksen puheenjohtajisto, hallintojohtaja sekä henkilöstöpäällikkö. Esittelijänä toimii henkilöstöpäällikkö. Palkansaajajärjestöillä on edustukset yhteistoimintaelimessä. Yhteistoimintaelin kokoontui vuonna 2024 4 kertaa. Hallintosääntöuudistuksen myötä yhteistoimintaelin toimii 1.1.2025 alkaen nimellä yhteistoimintajaosto.

## 4. Työterveyshuolto ja työsuojelu

Työterveyshuollosta on vastannut 31.3.2024 asti Työterveys Wellamo ja 1.4.2024 alkaen Mehiläinen Oy. Työterveyshuollon toiminta perustuu vahvistettuun ja vuosittain tarkistettuun toimintasuunnitelmaan. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat noin 292 500 euroa (vuonna 2023 noin 202 600 euroa, 2022: n. 204 300 euroa, 2021: n. 193 600 euroa ja 2020: n. 176 800 euroa). Kela korvaa työnantajalle näistä kustannuksista noin 50 %.



Työterveyshuollon palveluntuottajan vaihtumisen myötä palveluiden saatavuus on parantunut huomattavasti Wellamoon verrattuna. Tämä näkyy myös kustannusten nousuna. Hoitovelkaa oli ehtinyt kertyä ja lakisääteisiä velvoitteita jäänyt osittain hoitamatta. Nämä selittävät myös osaltaan kustannusten nousua. Uuden palveluntuottajan myötä kaupungin henkilöstö saa palveluja myös etänä.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteina ovat työkykyjohtamisen tukeminen, varhaisen tuen toiminnan tukeminen, työpaikkaselvitysten toteutus sekä lakisääteisten määräaikaistarkastusten toteutuminen. Työterveyshuollon kanssa on pidetty vuoden aikana säännöllisiä palavereja, joissa on seurattu tavoitteiden toteutumista, kustannuksia ja kehitetty yhteistyötapoja mahdollisimman sujuviksi. Työkykyjohtamisen tuki on ollut esihenkilöille välttämätöntä ja työterveyshuollon tuki on vastannut esihenkilöiden tarpeita erinomaisesti. Esihenkilöt ovat antaneet positiivista palautetta työterveyshuollon tukimuodoista ja he toivovat niiden jatkumista. Useissa yksiköissä toivotaan säännöllistä yhteydenpitoa työkykyasioissa työterveyshuollon kanssa. Varhaisen tuen toiminnan tukemiseksi työterveyshuollon järjestelmä seuraa organisaation poissaoloja ja antaa työterveyshoitajalle herätteitä esimerkiksi 30 päivän poissaolorajan ylittyessä. Työterveystiimi arvioi säännöllisesti sairauspoissaolojen tilannetta. Toimintasuunnitelman tavoitteisiin ei tehty muutoksia vuodelle 2025.

Työsuojeluvaltuutettuina (hyvinvointi- kaupunkikehitys- ja tekninen ja konsernitoimiala) toimivat Marko Haataja (Nina Reitti 1. työsuojeluvalluutettu) ja työntekijöiden (sivistystoimiala) ja toimihenkilöiden 3.2.2025 asti Markus Parviainen, 4.2.2025 alkaen Minna Kuusniemi. Työsuojelu tarjosi neuvontaa ja ohjausta sekä tukihenkilöapua erilaisiin keskustelutilanteisiin.

Työsuojelutoimikunnan jäsenet (työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut) ovat osa yhteistoimintaelintä. Kaupungin yhteisten henkilöstöä koskevien asioiden käsittely yhteisessä toimielimessä koettiin vuoden 2023 aikana hyväksi toimintatavaksi ja siksi kaupunginhallitus päätti yhdistää toimielimet (Kaupunginhallitus 15.01.2024 § 7).

#### 4.1 Työtaturmat

Työtaturmia sattui vuonna 2024 29 kappaletta, joka on lähes kaksi kertaa enemmän kuin edellisenä vuotena. Korvausten euromäärä per tapaturma väheni kuitenkin puoleen edellisvuodesta. Korvauksia maksettiin yhteensä 14 969 €.

	2020	2021	2022	2023	2024
Kpl	18	25	28	15	29
Kalenteripäivät	117	73	280	144	83
Korvaus, €	12 059	8 747	43 050	16 204	14 969
Korvauspäivät/tapaturma	6,5	3	10	9,6	2,9
Korvaukset/tapaturma, €	670	350	1538	1080	516

Oheinen tilasto perustuu vakuutusyhtiön tilastoon, joka perustuu tapaturmailmoituksista saatuihin tietoihin. Korvaussummat koostuvat ohimenevistä korvauksista, joita ovat mm. päivärahakorvaukset sekä sairaanhoitokulut. Tapaturman tai ammattitaudin aiheuttama pysyviä korvauksia (mm. eläkkeet ja haittarahat) ei ole huomioitu tilastossa.

## 5. Henkilöstön osaaminen ja uudistuminen

Kaupungin palvelut tuotetaan osaavan henkilökunnan työpanoksella nyt ja tulevaisuudessa. Toimintaympäristön ollessa jatkuvan muutoksen alla panostukset henkilöstön osaamiseen, työssä onnistumiseen, hyvinvointiin ja oman työnsä kehittämiseen tulee olla kaupungin strateginen toimintatapa. Vahvistamalla edelleen sisäistä viestintää, aktiivista yhteistyötä työnantajan ja pääsopijajärjestöjen kanssa, resursoimalla työkykyjohtamiseen, koulutukseen, kehittämiseen ja työhyvinvointiin, luomme työnantajana entistä vahvemman pohjan tuottaa palveluja kaupunkilaisille ja sidosryhmille.

Kaupungin strategian mukaisesti osaamisen jatkuva kehittäminen on meidän kaikkien yhteinen asia. Strategia ohjaa kaupungin uudistumista.

Henkilöstön koulutuksella pyritään henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Koulutustarve määritellään yhdessä esihenkilön kanssa. Toimialoilla valmistellaan palvelualuekohtaiset koulutussuunnitelmat perustuen talousarviossa varattuihin koulutusmenoihin.

Vahvistetun koulutussuunnitelman perusteella voidaan hakea koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Huomioitava koulutuspäivän pituus on enintään 6 tuntia ja vähintään kahden tunnin koulutus voidaan laskea mukaan. Korvausta voi saada enintään kolmelta päivältä/ henkilö. Kaikki toteutuneet koulutuspäivät vuosilta 2020–2024 ovat toimialoittain alla olevassa taulukossa.

	Konsernihallinto	Sivistys	Kaupunkikehitys- ja tekninen	Hyvinvointi	Vesilaitos
2024	40	371	19	24	1
2023	89	702	43	34	26
2022	98	417	41	50	4
2021	135	518	58	*	11
2020	30	249	30	*	6

\* Vuoteen 2021 saakka hyvinvointitoimialan koulutuspäivät on raportoitu sivistystoimialan tunnusluvuissa

Konsernihallinnon toimialalla vuonna 2024 koulutuspäiviä oli 40, sivistystoimialalla 371, kaupunkikehitys- ja tekninen toimialalla 19, hyvinvointitoimialalla 24 ja vesilaitoksella 1. Koulutuspäivien määrä väheni huomattavasti edellisvuodesta kaupungin säästötoimenpiteiden vuoksi.

## 6. Henkilöstömenot

Kaupungin henkilöstömenot laskivat vuonna 2024 noin 867 000 eurolla edellisvuoteen verrattuna. Kokonaishenkilöstömenot vuonna 2024 olivat 26 810 154 euroa.

	2020	2021	2022	2023	2024
Palkat ja palkkiot	19 722 991	20 324 746	21 072 284	22 183 509	21 669 990
Eläkekulut	4 717 385	4 955 398	5 082 203	4 670 509	4 588 933
Muut henkilösivukulut	672 878	730 806	767 737	822 736	551 230
Yhteensä	25 113 255	26 010 950	26 922 224	27 676 754	26 810 154
Tapaturma- ja sv-korvaukset	288 080	324 786	342 288	354 357	351 826

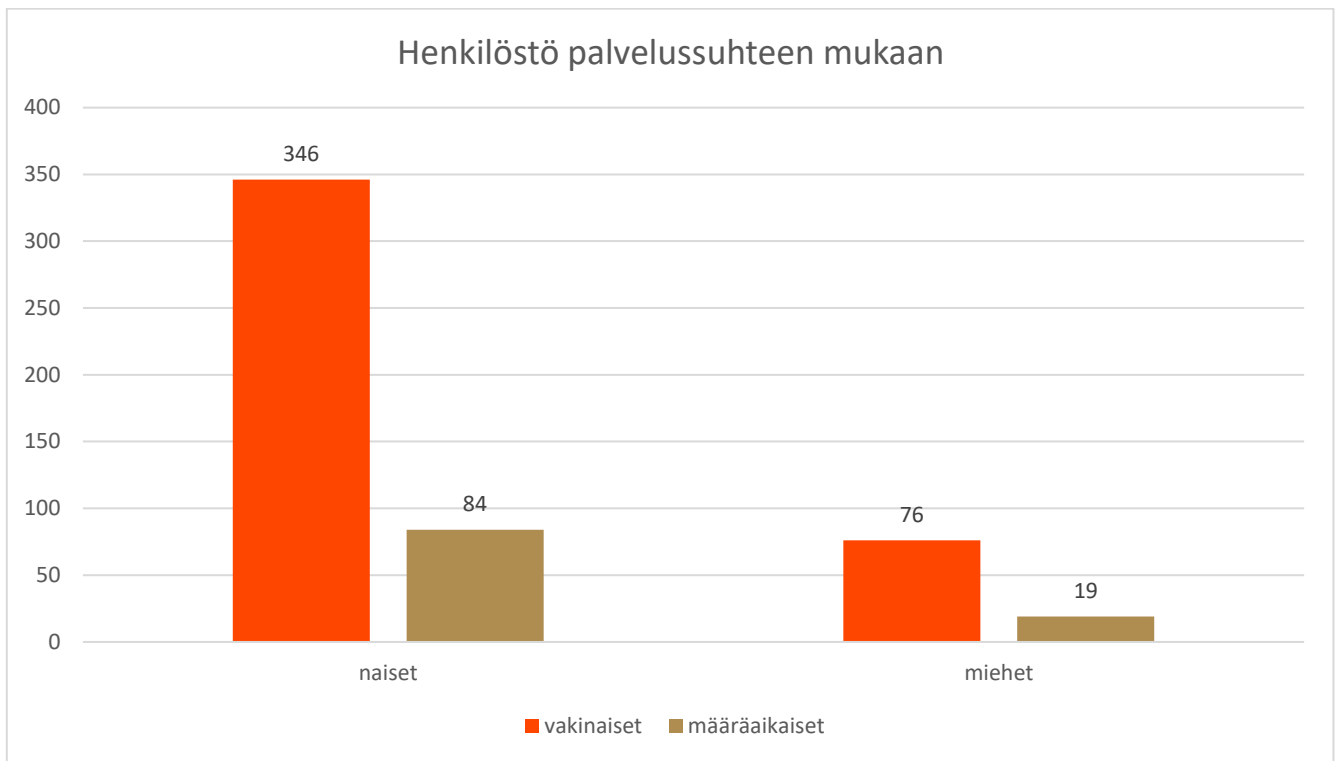
Kaupunki maksoi henkilökunnan uimahalli- ja kuntosalilippuihin tukea 5180 € vuonna 2024. Tuen määrä oli 5927 € vuonna 2023 (2022: 3964 €, 2021: 1359 € ja 2020: 2638 €). Henkilökunnan liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetu oli yhteensä 44 300 € vuonna 2024. Tuen määrä oli 46 300 € vuonna 2023.

Kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti edun suuruus on 100 € per henkilö.

## 7. Tunnusluvut 2024

### Henkilöstömäärä

Orimattilan kaupungilla työskenteli 31.12.2024 525 henkilöä. Heistä 103 oli määräaikaisia työntekijöitä, joista 84 oli naisia ja 19 miehiä. Vakinaisia työntekijöitä oli yhteensä 422, joista 346 oli naisia ja 76 miehiä.



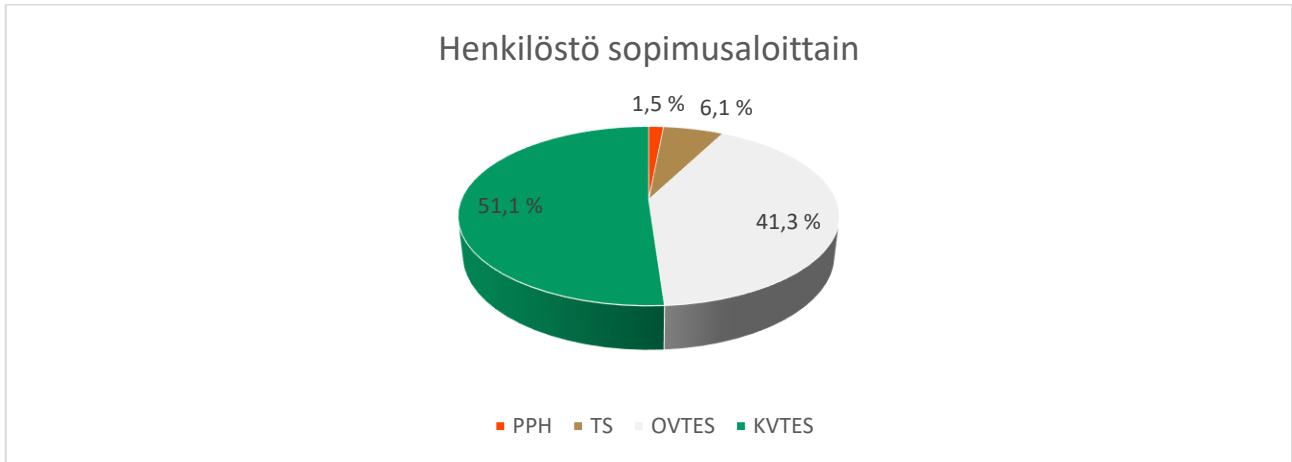
Kaavio 1: Henkilöstö palvelussuhteen mukaan

Henkilöstöä vuonna 2024 oli 500,51 htv (henkilötyövuotta), joista opetuspalveluissa 217 htv ja varhaiskasvatuksessa 138 htv. Henkilöstömenot vuonna 2024 olivat 26,8 miljoonaa euroa, mikä on 53,8 % kaupungin ulkoisista toimintakuluista.

Toimiala	TP 2024	TP 2023	TP 2022
<b>Konsernihallinnon toimiala</b>			
Päätöksenteko ja yhteistoiminta	2,33	1,38	1,48
Elinkeinotoimi ja projektit	-	4,28	2,7
Hallinto- ja tukipalvelut	8,49	9,89	8,54
Työllisyys- ja elinvoimapaalvelut	13,38	12,67	10,73
Ateria- ja puhtauspalvelut	52,45	52,69	52
Maaseututoimi	2,98	2,98	3,1
<b>Yhteensä</b>	<b>79,63</b>	<b>83,89</b>	<b>78,55</b>
<b>Hyvinvointitoimiala</b>			
Hyvinvointipalvelut	3,22	3,88	1,78
Liikuntatoimi	9,05	9,92	7,43
Osallisuuden edistäminen	0,003	0,003	0,003
<b>Yhteensä</b>	<b>12,273</b>	<b>13,803</b>	<b>9,213</b>
<b>Sivistystoimiala</b>			
Hallinto	4,08	4,03	4,2
Opetuspalvelut	216,91	224,83	227,6
Varhaiskasvatuspalvelut	138	150,01	151,2
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	10,61	12,46	13,78
Nuorisotoimi	6,91	9,75	8,4
<b>Yhteensä</b>	<b>376,51</b>	<b>401,08</b>	<b>405,18</b>
<b>Kaupunkikehitys- ja tekninen toimiala</b>			
Kaupunkikehitys ja maankäyttö	7,94	8,17	8,15
Tilapalvelu	7,5	9,06	11
Yhdyskuntatekniikka	2,61	3,16	4,1
Lupa- ja valvontapalvelut	4,88	5,98	4
Vesilaitos	9,17	9,64	9,8
<b>Yhteensä</b>	<b>32,10</b>	<b>36,01</b>	<b>37,05</b>
<b>Kaupunki yhteensä</b>	<b>500,51</b>	<b>534,79</b>	<b>529,99</b>

Taulukko 1: Henkilötyövuodet toimialoittain vuosina 2022–2024

Alla olevassa ympyräkaaviossa on esitetty Orimattilan kaupungin henkilöstö sopimusaloittain. KVTES:iin kuuluu enemmistö 51,1 % henkilöstöstä.



Kaavio 2: Henkilöstö sopimusaloittain

PPH = perhepäivähoitajat

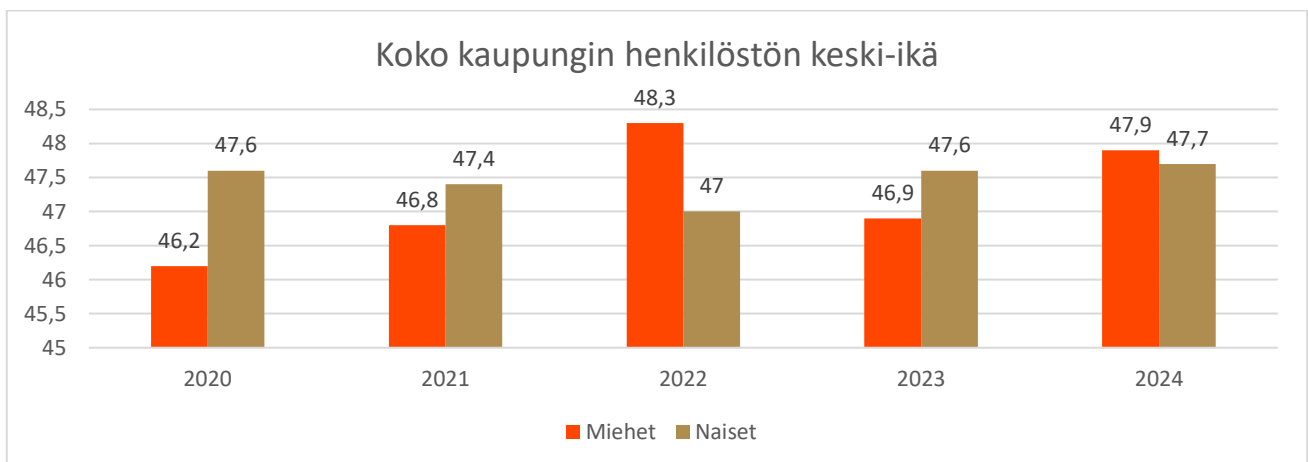
TS = teknisen henkilöstön sopimus

OVTES = opetushenkilöstön sopimus

KVTES = yleinen virka- ja työehtosopimus

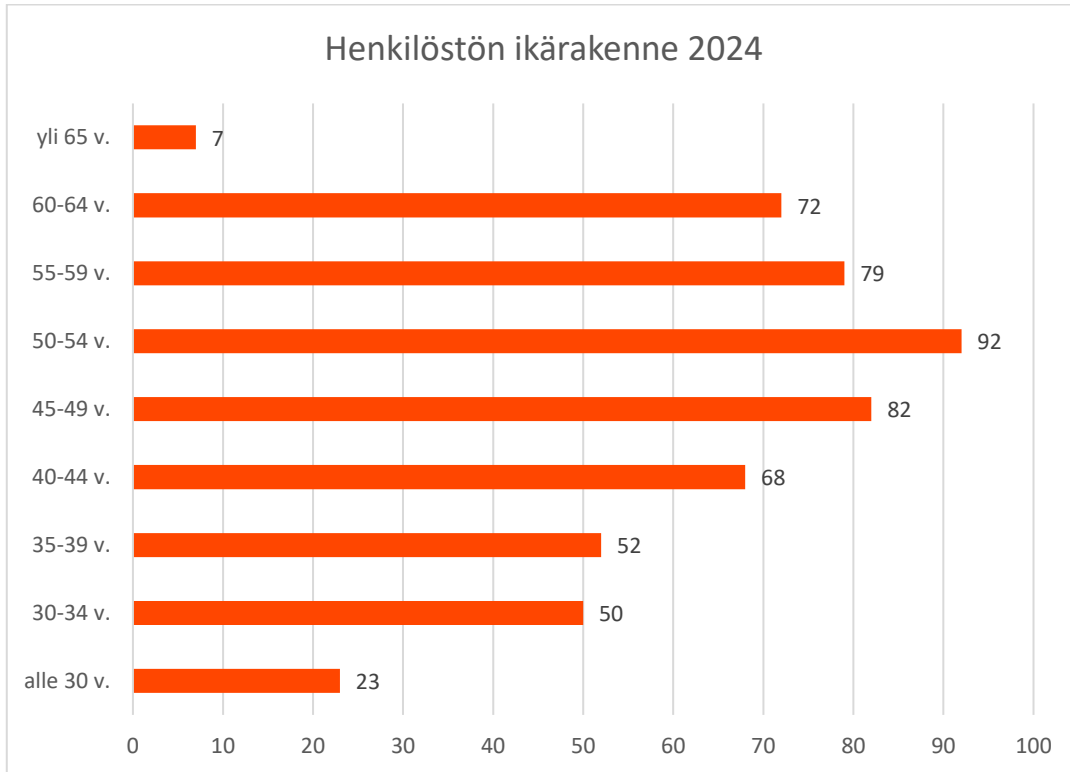
### Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne

Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2024 47,7 vuotta. Keski-ikä naisilla oli 47,7 vuotta ja miehillä puolestaan 47,9 vuotta.



Kaavio 3: Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä

Konsernihallinnon keski-ikä vuonna 2024 oli 50,5 vuotta, sivistystoimialan 47,2 vuotta, kaupunkikehitys- ja teknisen toimialan 52,5 vuotta ja hyvinvointitoimialan 40,3 vuotta.



Kaavio 4: Henkilöstön ikärakenne 2024

### Henkilöstövaihtuvuus

Vuonna 2024 alkaneita palvelussuhteita oli 23 (v. 2023: 51, v. 2022: 52) ja päättyneitä palvelussuhteita 57 (v. 2023: 44, v. 2022: 51). Vakituisten henkilöstön vaihtuvuutta on esitetty olevassa taulukossa.

	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
<b>Alkaneet palvelussuhteet</b>	<b>23</b>	<b>5,45</b>
<b>Päättyneet palvelussuhteet yht.</b>	<b>57</b>	<b>13,5</b>
- joista eläkkeelle siirtyneet	13	3,08
<b>Sisäinen liikkuvuus (organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet) yht.</b>	<b>7</b>	<b>1,66</b>
- uudelleen sijoitetut	-	-
- muut tehtävää vaihtaneet	7	1,66

Taulukko 2: Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2024

Alkaneita palvelussuhteita oli huomattavasti vähemmän talouden tasapainottamiseen liittyvien toimenpiteiden vuoksi. Mahdollisuuksien mukaan avoimia tehtäviä/virkoja ei täytetty vuonna 2024. Laikiin perustuvat henkilöstömitoitukset esimerkiksi varhaiskasvatuksessa oli kuitenkin täytettävä.

## Eläköityminen

Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle jäi 13 henkilöä, osa-aikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle kaksi ja kuntoutustuki myönnettiin kahdelle henkilölle. Yhteensä 17 henkilöä siirtyi eläkkeelle vuonna 2024, joka on yksi vähemmän kuin edellisvuonna 2023.

	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Vanhuuseläke</b>	9	11	9	9	13
<b>(Varhennettu vanhuuseläke)</b> palvelussuhteessa olevan ei tarvitse ilmoittaa työnantajalle, jos eläke ei vaikuta työaikaan	1	1	1	?	?
<b>Työkyvyttömyyseläke</b>	2		1	2	
<b>Osa-aikainen työkyvyttömyyseläke</b>	2	1		1	2
<b>Kuntoutustuki</b>	4	5	5	5	2
<b>Ammatillinen kuntoutus</b>	1			1	
<b>Yhteensä</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>17</b>

Taulukko 3: Eläkkeelle siirtyneet 2020–2024

## Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Henkilöstöraporttiin on lisätty ensimmäistä kertaa poissaolotiedot myös muista kuin sairauspoissaoloista. Alla olevassa taulukossa on esitetty henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella vuosina 2020–2024. Henkilöstön sairauspoissaoloja on käsitelty tarkemmin seuraavassa osiossa.



Kalenteripäivää	2020	2021	2022	2023	2024	Muutos 2023- 2024	Muutos % -23-24
Sairauspoissaolo (sis. tapaturmat)	8 302	9 134	9 580	8 981	8 749	-232	-3 %
Äitiys-/isyys-/vanhem- painvapaa	2 483	2 579	3 333	3 851	4 353	502	13 %
Hoitovapaa	2 046	1 984	2 083	1 250	1 233	-17	-1 %
Tilapäinen hoitovapaa	363	426	610	565	410	-155	-27 %
Opintovapaa	1 840	1 930	1 519	1 871	3 053	1182	63 %
Vuorotteluvapaa	363	369	550	201	960	759	378 %
Kuntoutus ja työkokeilu	395	839	1416	841	520	-321	-38 %
Muut perusteet*	1 787	2 069	2 043	2 989	2 683	-306	-10 %
<b>Yhteensä</b>	<b>17 579</b>	<b>19 330</b>	<b>21 134</b>	<b>20 549</b>	<b>21 961</b>		

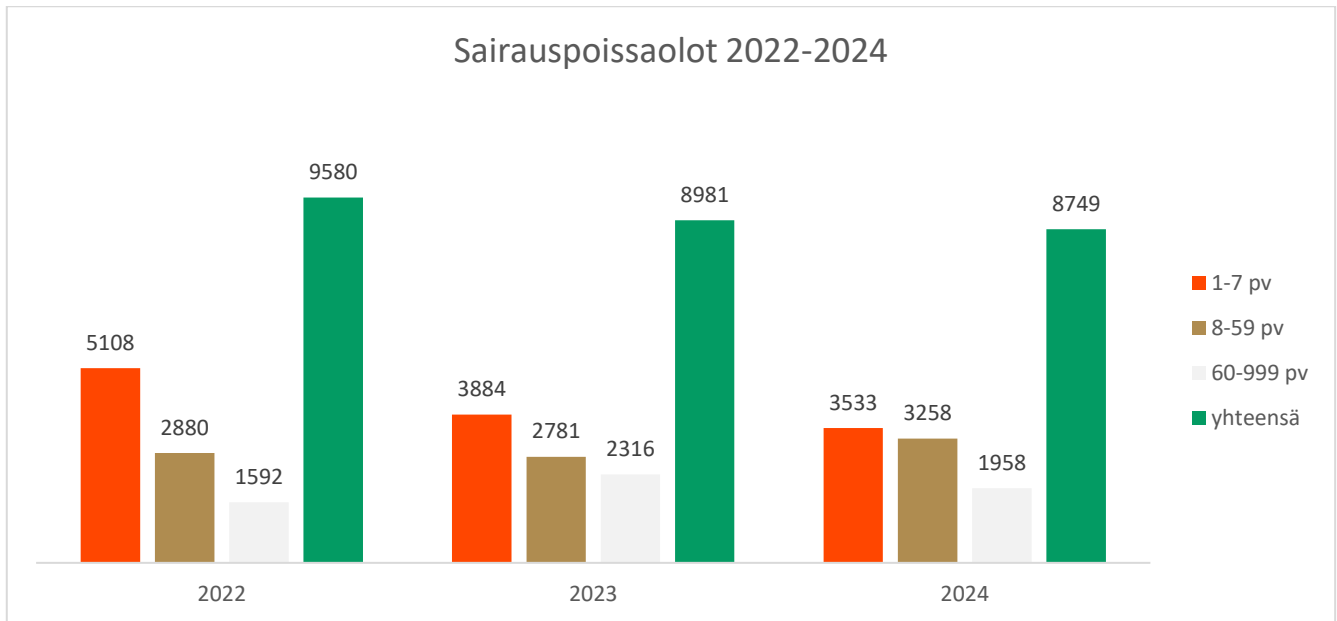
Taulukko 4: Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella 2020–2024

\* sis. Harkinnanvaraiset palkattomat virka-/työvapaat, kertausharjoituspäivät, työaikaan luetut koulutuspäivät, yms.

Henkilöstön poissaolot ovat kasvaneet kokonaisuudessaan vuodesta 2023. Nousua on erityisesti vuorottelu- ja opintovapaiden määrässä, joka selittyy vuorotteluvapaajärjestelmän ja aikuiskoulutusetuuk-  
sien lakkauttamisilla. 1.8.2024 alkaen vuorotteluvapaan ajalta ei enää saa vuorottelukorvausta, myös aikuiskoulutustuki poistui 1.8.2024 alkaen. Taulukon lukuihin eivät sisälly vuosilomat tai lomarahava-  
paat.

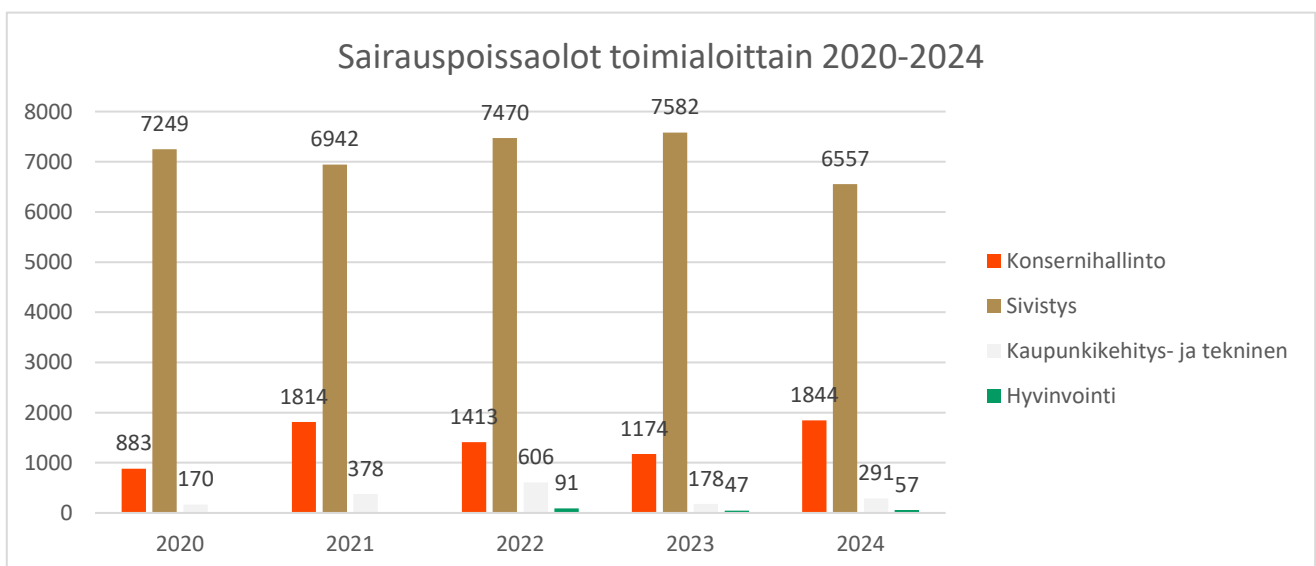
### Henkilöstön sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2024 oli 8749 kalenteripäivää, joka on 232 päivää vähemmän kuin vuonna 2023. Alle 60 kalenteripäivää kestäneet sairauspoissaolot lisääntyivät 126 kalenteripäivällä ol-  
len vuonna 2024 6791 kalenteripäivää. Pitkät sairauspoissaolot (yli 60 kalenteripäivää) vähentyivät vuo-  
desta 2023 358 kalenteripäivällä ollen vuonna 2024 1958.



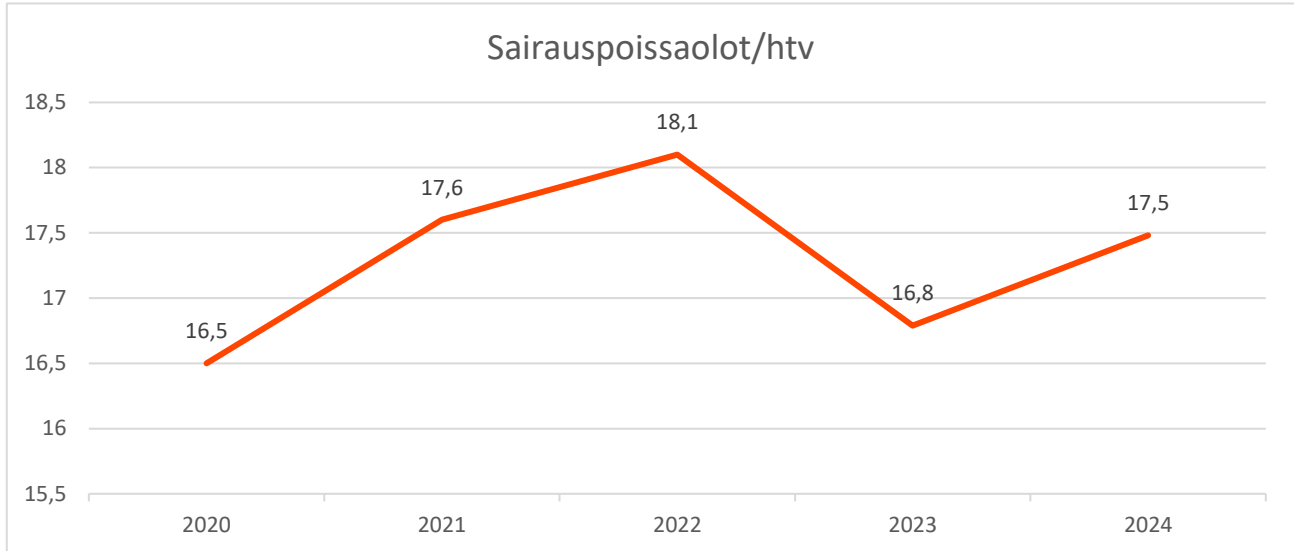
Kaavio 5: Sairauspoissaolojen kehittyminen vuosilta 2022–2024 (kalenteripäivinä)

Kokonaisuudessaan toimialoilla sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt vuodesta 2023. Konsernihallinnossa sairauspoissaoloja vuonna 2024 oli 1844 kalenteripäivää, joka on 670 päivää enemmän kuin vuonna 2023. Sivistystoimialalla sairauspoissaoloja oli 6557 päivää, joka on 1025 päivää vähemmän kuin edellisvuonna. Kaupunkikehitys- ja tekninen toimialalla sairauspoissaolojen määrä oli 291 päivää, joka tekee 113 päivää edellisvuotta enemmän. Hyvinvoinnin toimialalla sairauspoissaolojen määrä oli 57, joka on 10 päivää enemmän kuin edellisvuonna.



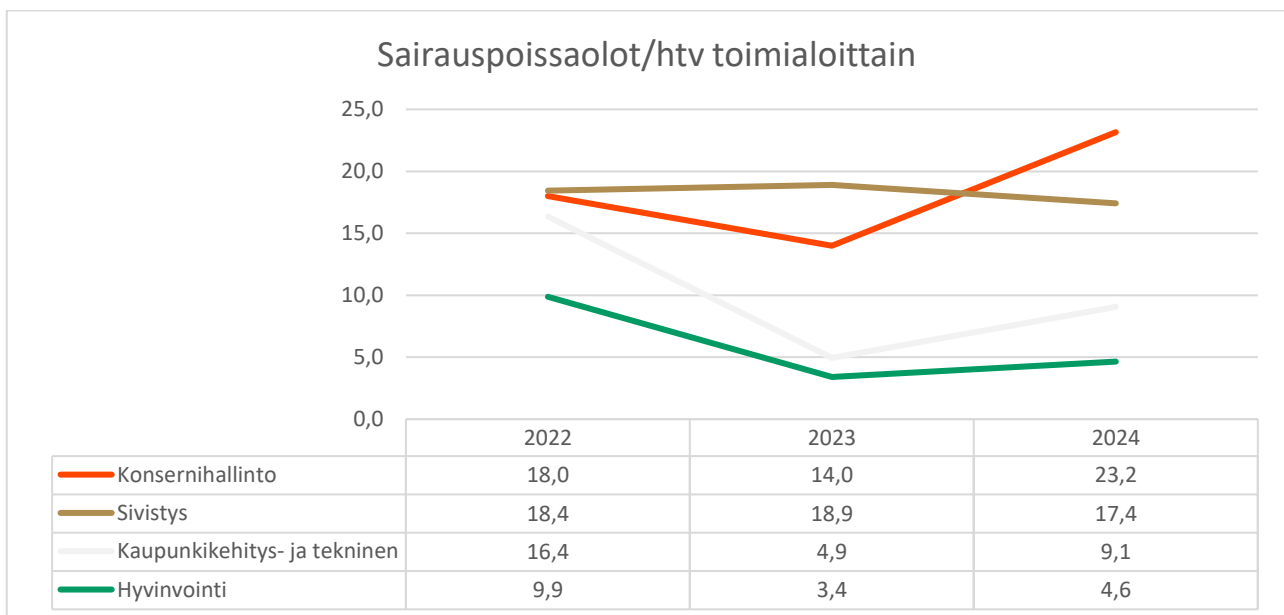
Kaavio 6: Työnkeskeytykset kalenteripäivinä toimialoittain 2020–2024

Henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti lisääntyi vuonna 2024 verrattuna vuoteen 2023. Orimattilan kaupungin sairauspoissaolo/htv 17,48 (16,79 vuonna 2023).



Kaavio 7: Sairauspoissaolot/htv 2020–2024

Henkilöstöraporttiin on lisätty ensimmäistä kertaa sairauspoissaolot/htv toimialoittain eriteltynä. Konsernihallinnon sairauspoissaolot per htv nousi huomattavasti edellisvuoteen verrattuna. Myös kaupunkikehitys- ja teknisen toimialalla ja hyvinvointitoimialalla oli noususuuntaa sairauspoissaoloissa per htv. Sen sijaan sivistystoimialalla oli pientä laskusuuntaa edellisvuoteen verrattuna.



Kaavio 8: Sairauspoissaolot/htv toimialoittain 2022–2024

	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripvt)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripvt)
1–7 pv	3519	14
8–29 pv	1737	90
30–59 pv	1337	94
60–89 pv	926	64
90–179 pv	487	121
yli 180 pv		360
<b>Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi</b>	<b>17,48</b>	

Taulukko 5: Työterveysperusteiset poissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)

Kolmatta kertaa henkilöstöraportin yhteydessä raportoidaan myös se osa henkilöstöä, joka ei ole ollut oman sairauden vuoksi poissa työstä ollenkaan. Vuonna 2024 osuus koko henkilöstöstä oli 18,7 % eli 63 henkilöä (v. 2023: 21,5 % eli 77 henkilöä, v. 2022: 13 % eli 47 henkilöä).

### Perhevapaat

Perhevapaiden määrä vuonna 2024 oli 6049 päivää, joka on hieman enemmän kuin vuonna 2023. Perhevapaat sisältävät kaikki perhetaustaiset poissaolot, kuten vanhempainvapaat, tilapäiset hoitovapaat, lähiomaisen siunauspäivät, palkalliset 50- ja 60-vuotispäivät, jne.

	2020	2021	2022	2023	2024
Konsernihallinto	471	674	48	77	570
Sivistys	4498	4586*	5431	5394	4785
Kaupunkikehitys- ja tekninen	54	26	12	20	8
Hyvinvointitoimiala			584	239	686
<b>Yhteensä</b>	<b>5023</b>	<b>5286</b>	<b>6075</b>	<b>5730</b>	<b>6049</b>

Taulukko 6: Perhevapaat 2020–2024

\* hyvinvointitoimialan tunnusluvut sisältyvät

## 8. Yhteenveto

Henkilöstön näkökulmasta vuosi 2024 oli haastava. Henkilöstökyselyn tulokset osoittivat, että henkilöstö on huolissaan tulevaisuudesta ja se vaikuttaa myös heidän työhyvinvointiinsa. Organisaatiouudistusta on valmisteltu vuoden 2024 ajan ja uusi organisaatio näki päivänvalon 1.1.2025. Myös muutostilanteet heikentävät usein työhyvinvointia.

Vuosi 2024 näyttää kuitenkin henkilöstöraportin lukujen osalta hyvältä. Kun otetaan huomioon, että keväällä käytiin läpi koko organisaatiota koskeva yhteistoimintamenettely, koko vuosi toteutettiin talouden tasapainottamistoimenpiteitä sekä valmisteltiin uutta organisaatiomallia, vuosi 2024 näyttää lukujen osalta jopa erinomaiselta. Vuosi olisi voinut mennä edellä mainittujen seikkojen vuoksi myös hyvin toisella tavalla.

Sairauspoissaolojen määrä kalenteripäivissä laski edellisvuoteen verrattuna. Myös henkilöstömäärä laski, kuten oli suunniteltu. Sairauspoissaolot per htv nousi hieman edellisvuodesta, mutta työnantajan näkökulmasta odotettiin pahempaa. Henkilöstön vaihtuvuus pysyi edellisvuosien tasolla, vaikka talouden tasapainottamistoimilla sekä organisaation yhteistoimintamenettelyillä olisi voinut olla tähänkin vaikutusta. Henkilöstökyselyn tulokset kokonaisuudessaan hieman parantuivat, vaikka etukäteen ennakoitiin haastavan vuoden vaikutusta tuloksiin.

Henkilöstömenot saatiin onnistuneesti laskemaan edellisvuodesta valtakunnallisista 1.6.2024 voimaan tulleista yleiskorotuksista ja paikallisesta järjestelyerästä huolimatta. Laskua selittää organisaation yhteistoimintamenettelyt ja siitä seuranneet irtisanomiset sekä talouden tasapainottamistoimenpiteet, kuten tiukka täyttölupamenettely. Työterveyshuollon kustannukset nousivat vuonna 2024, mutta kustannusten nousua selittää palveluntuottajan vaihtumisen myötä huomattavasti parantunut palvelun saatavuus. Myös hoitovelkaa oli ehtinyt kertyä ennen palveluntuottajan vaihtumista.

Tulevaisuus näyttää valoisalta. Työkykyongelmia on ratkottu yhdessä työterveyshuollon palveluntuottajan ja esihenkilöiden kanssa ahkerasti syksystä asti. Esihenkilötyöhön annettu tuki sekä työterveyshuollosta että organisaation sisältä saa kiitosta ja on osoittautunut tarpeelliseksi. Vuonna 2025 jatketaan kaupungin yhtenäisten käytäntöjen kehittämistä muun muassa rekrytoinnin ja perehdyttämisen osalta.