

Henkilöstö- raportti 2024

www.hameenlinna.fi



HÄMEENLINNA

Sisällysluettelo

1	HÄMEENLINNAN VÄKI 2024.....	1
2	Strategia eläväksi	3
2.1	Hämeenlinnan väkeä	3
2.2	Hämeenlinnan työntekijäkokemuksen sanoittaminen	4
2.3	Hämeenlinnan väen työhyvinvointikysely	5
2.4	Vuorovaikutus ja kohtaaminen.....	7
3	Johtaminen	8
3.1	Uudistava ja uudistuva johtamisvalmennus.....	8
3.2	Lähijohtajien perehdyttäminen pienryhmissä keskustellen.....	9
3.3	Lähijohtajien kohtaamiset	9
3.4	Laajennettu johtoryhmä.....	10
3.5	Sisäinen viestintä.....	10
4	Hyvinvoiva henkilöstö.....	11
4.1	Hyvinvointipalvelut.....	11
4.2	Työkykyjohtaminen	13
4.2.1	Toivu työssä toimintatapa	14
4.2.2	Ammatillinen kuntoutus.....	14
4.2.3	Osasairauspäiväraha	15
4.3	Työturvallisuus	15
4.4	Työterveyshuolto.....	17
4.5	Kannustaminen ja palkitseminen.....	18
4.5.1	Kaupunginjohtajan innovaatiopalkinto	19
4.5.2	Fiksua työtä – kehittäjäpalkinto	19
4.5.3	Pikapalkkio	20

4.5.4	Kertapalkkio	20
4.5.5	Palveluvuosimuistaminen.....	20
4.5.6	Ansiomerkit.....	20
4.5.7	Yhteinen palkitsemistilaisuus	21
4.5.8	Henkilöstöetuudet.....	21
4.5.9	Kannustevapaat	21
5	Osaaminen.....	22
5.1	Osaamisen johtaminen Hämeenlinnassa.....	22
5.2	Rakenna urasi kuin mestariteos – hanke.....	22
5.3	Työn iloa kehittäjämiehellä kehittäjäyhteisö	23
5.4	Koulutussuunnittelu	24
5.5	Hämeenlinnan väen akatemian webinaarit.....	25
6	Rekrytointi.....	26
6.1	Rekrytoinnin tavoitteet.....	26
6.2	Julkisten rekrytointien toteutuminen	26
6.3	Anonyymi rekrytointi	27
6.4	Markkinoinnilla avoimet työpaikat näkyväksi.....	27
6.5	Työnhakijakokemuksen kehittäminen.....	28
6.6	Sijaispalvelu.....	29
7	Palkkapalvelutuottajan ja HR-järjestelmän vaihdos	30
8	Yhteistoiminta.....	31
9	Henkilöstö lukuina.....	32
9.1	Henkilöstömäärä	32
9.2	Henkilötyövuodet, työn jakautuminen, poissaolot ja työkyvyttömyyskustannukset	33
9.3	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	36

9.4	Naisten ja miesten väliset eroavaisuudet palkoissa ja työvapaissa	37
9.5	Päätyneet palvelussuhteet ja eläköityminen	38
9.6	Henkilöstökulut.....	40
9.7	Keskeisiä työhyvinvointilukuja.....	41

1 HÄMEENLINNAN VÄKI 2024

Olemme tähän henkilöstöraporttiin koonneet tiivistetyssä muodossa olennaisimmat tiedot henkilöstöstä ja vuonna 2024 tapahtuneista keskeisimmistä muutoksista ja uudistuksista. Tavoitteen on, että henkilöstöraportti antaa hyvän tuen strategiselle johtamisellemme ja ohjaa johdon ja lähijohtajien työtä. Toivon myös, että raportti tarjoaa meidän henkilöstötämme kattavaa tietoa niin päättäjille, kun henkilöstölle itselleenkin. Raportin sisältämät tiedot perustuvat tilanteeseen 31.12.2024 ja ne on koottu johdon tietojärjestelmästä, kirjanpidon järjestelmästä sekä KEVA:n ja kuntatyönantajien tilastoista. Henkilöstöraportti on laadittu Kuntatyönantajien suositusta noudattaen ja sen laatimisesta on vastannut koko henkilöstöpalveluiden tiimi. Raporttia lukiessa tulee huomata, että vuoteen 2022 asti luvuissa mukana ovat sosiaali- ja terveystieteiden sekä pelastuslaitoksen lukuja.

Strategiaan kirjattu Työn ilon- toimintakulttuurin kehittäminen "Hämeenlinnan väkeä"-toimintamallin avulla on jatkunut. Toimintakulttuuria mittaavan Hämeenlinnan väen työhyvinvointikyselyn vastausprosentti saatiin erilaisin toimenpitein nostettua 39 prosentista 59 prosenttiin ja kyselyn keskiarvo oli koko organisaation osalta erinomaiset 4,1. Erityisen iloinen olen siitä, että 97 % kokevat työnsä merkitykselliseksi ja 92,5 % suosittelisi kaupunkia työpaikkana hyvälle ystävälle. Eli Hämeenlinnan väellä menee hyvin!

Meille myönnettiin alkuvuodesta 2024 toista kertaa peräkkäin Suomen aktiivisin työpaikka-sertifikaatti. Sertifikaatin auditoinnissa meidän pistemäärämme nousi huomattavasti ja tämä on yksi osoitus meidän määrätietoisen panostamisestamme henkilöstön hyvinvointiin.

Vuoden aikana olemme jakaneet 456 palkintoa hyvästä työstä tai työn kehittämisestä, joka on 92 palkintoa enemmän kuin edellisenä vuonna. On hienoa, että meidän toimintakulttuurimme nyt on sellainen, että pystymme nostamaan esille onnistumisia, palkitsemaan niistä ja yhdessä iloitsemaan niistä.

Panostukset hyvinvointiin ja palkitsemiseen ovat myös panostuksia henkilöstön viihtyvyyteen. Merkittävin panostus on kuitenkin ollut paljon kiitosta saanut

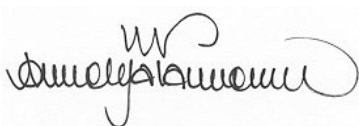
työterveyspalveluiden laajentaminen alkuvuodesta 2024. Henkilöstön saatavuuteen liittyvä kehittäminen on jatkunut ja tämän osalta merkittävää oli anonyymi rekrytoinnin käyttöönotto syksyllä 2024. Olemme myös ensimmäisen kerran kysyneet meidän työpaikkahakijoiltamme palautetta ja palautekeskiarvo oli 4,23.

Vuoden aikana on tehty useita Osaaminen- näkyväksi, eli osaamisen johtamisen ja kehittämisen, kokeiluja. Näiden kokeilujen pohjalta meidän on hyvä laatia Osaaminen näkyväksi- toimintaohjeet, otettavaksi käyttöön vuoden 2025 aikana.

Kaupungin kokonaishenkilöstömäärä oli vuoden 2024 lopussa 1 785 henkilöä, vakituisen henkilöstön osuus tästä oli 78,1 %. Vuoden aikana eläköityi 46 henkilöä ja eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 62,7 vuotta. Lähivuosien eläköitymisennusteen mukaan eläköitymistahti tulee seuraavien 10 vuoden aikana olemaan noin 30–50 henkilöä vuodessa.

Sairauspoissaoloissa laskivat 0,1 päivällä/henkilö ollen 13,3 pv/hlö ja tämä alittaa selkeästi kunta-alan keskiarvon 16,4 pv/hlö. Myös terveysprosenttimme parantui huimalla 9,2 prosentilla 55,7 prosenttiin. Eli Hämeenlinnan väki myös voi hyvin!

Olen ylpeä siitä, että saan olla koko Hämeenlinnan väen henkilöstö- ja valmiusjohtaja; meillä tehdään niin paljon hyvää työtä, kehitämme toimintaamme koko ajan ja olemme monella saralla edelläkävijöitä ja huippuosaajia. Iso kiitos koko Hämeenlinnan väelle erinomaisesta työstä, jatketaan samaan malliin jatkossakin. Tehdään yhdessä ja ollaan positiivisia, koska se mihin panostamme, se lisääntyy!



Anne Iijalainen

Hämeenlinnan väen henkilöstö- ja valmiusjohtaja



2 Strategia eläväksi

Hämeenlinnan väki tekee Hämeenlinnan kaupungin strategian todeksi. Kaupungin lähijohtajat ovat keskeisessä asemassa ja johtamisosaamisen systemaattiseen kehittämiseen on panostettu vuodesta 2019 lähtien. Tavoitteenamme on saada strategia toteutumaan jokapäiväisessä työssä. Vain hyvinvoivalla lähijohtajalla ja hyvinvoivalla henkilöstöllä on edellytykset tuottaa hyviä palveluita ja kehittää uusia toimintamalleja.



2.1 Hämeenlinnan väkeä

Meidän toimintakulttuurin kehittämisen tavoitteena on saada Hämeenlinnan strategian kivijalka toteutumaan kaikkien työssä. Toimintakulttuurin teemat ovat; lupa innostua, teen yhdessä, arvostan jokaista kohtaamista, toimin yhdessä sovittujen tavoitteiden eteen ja olen Hämeenlinnan väkeä. Näiden toteutuminen on onnistuneen johtamistyön tulos.

Toimintakulttuurimme kehittämisessä keskeistä on myönteisyys. Toimintakulttuuri, jossa jokainen saa olla oma itsensä, on lupa kehittää, kehittyä ja kokeilla, työ on merkityksellistä ja siihen voi vaikuttaa. Panostamme onnistumisiin, positiivisuuteen ja potentiaaliin, luomalla mahdollisuuksia kehittyä ja kehittää perustehtävää, sen sijaan että miettisimme missä emme ole hyviä, missä pitää kehittyä ja missä on ongelmia. Tutkimustulosten mukaan

innostunut työntekijä on 16 % tehokkaampi työssä ja hän on myös luovempi ja voi itse paremmin.

Työn ilon – toimintakulttuuri syntyy, kun koet olevasi osa Hämeenlinnan väkeä.



2.2 Hämeenlinnan työntekijäkokemuksen sanoittaminen

Vuonna 2024 Hämeenlinnan kaupunki toteutti laajan työntekijäkokemuksen sanoittamisprosessin, jonka lähtökohtana oli paremman viestinnän rakentaminen. Tavoitteena oli määritellä yhdessä työntekijöiden kanssa, mitä "Olemme Hämeenlinnan väkeä" tarkoittaa arjessa, ja luoda selkeä, ymmärrettävä ja viestinnällisesti toimiva kuva kaupungin työntekijäkokemuksesta.

Tämä työ lähti tarpeesta vahvistaa sekä sisäistä että ulkoista viestintää:

- Sisäisesti haluttiin luoda yhtenäinen tapa puhua työntekijäkokemuksesta, jotta jokainen kaupungin työntekijä tunnistaa ja voi samaistua yhteisiin toimintatapoihin ja arvoihin.
- Ulkoisesti haluttiin vahvistaa Hämeenlinnan kaupungin työnantajakuva ja kertoa avoimesti, millaista on olla osa kaupungin työyhteisöä.

Työhön osallistettiin kaupungin tiimejä, lähijohtajia sekä laajennettua johtoryhmää, ja sen pohjalta syntyi kolme keskeistä teemaa, jotka kuvaavat työntekijäkokemusta:

Prosessin lopputuloksena syntyi yhteisesti rakennettu työntekijäkokemuksen sanotus, jota voidaan käyttää kaupungin sisäisessä viestinnässä esimerkiksi perehdytyksessä, johtamisessa ja työyhteisöviestinnässä. Samalla se tukee ulkoista viestintää, kuten rekrytointia ja työnantajamielikuvan kehittämistä.

Seuraavaksi tavoitteena on hyödyntää tätä sanoitusta viestintäkanavissa ja tehdä siitä luonteva osa kaupungin arkea, jotta jokainen työntekijä voi tunnistaa ja viestiä siitä, mitä tarkoittaa olla osa Hämeenlinnan väkeä.

Rakennamme yhdessä Hämeenlinnaa
Työmme tulokset näkyvät kaupunkilaisten arjessa.
Menestyvä ja houkutteleva Hämeenlinna rakentuu yhdessä kaupungin asukkaiden ja yhteisöjen kanssa.
Olemme ylpeitä siitä mitä teemme.
Meillä voit luoda oman uratarinasi
Meillä on monipuolisia työtehtäviä ja joustavia tapoja tehdä töitä.
Saamme kehittää, kokeilla ja myös kompastua.
Meillä saat kehittyä oman alan huippuosaajaksi.
Pidämme toisistamme huolta
Autamme työkaveria onnistumaan.
Meille on tärkeää, että jokainen saa olla oma itsensä.
Voimme suositella työpaikkaamme ystävillemme.

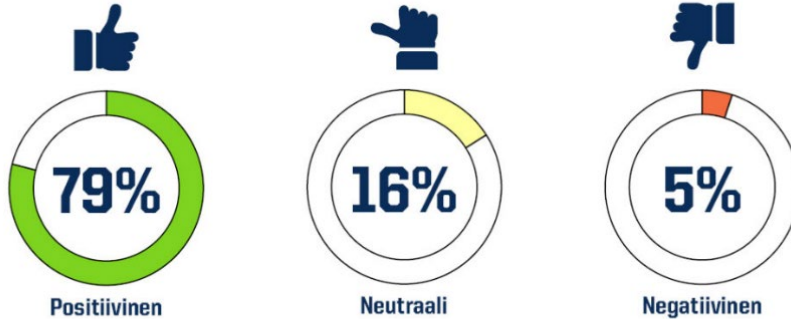
2.3 Hämeenlinnan väen työhyvinvointikysely

Hämeenlinnan väen työhyvinvointikyselyllä selvitämme, kuinka meidän työyhteisöillämme menee. Vuosittain toistuva kysely toteutettiin kolmannen kerran lokakuussa 2024. Kysely uudistui ja toteutimme kyselyn uuden kumppanin kanssa Nepton Saarni EXP kyselytyökalulla. Saarni EXP on helppokäyttöinen digitaalinen henkilöstökyselyalusta, jonka avulla saimme kyselyn toteutettua ketterästi ja anonyymisti.

Kyselyn tulokset ovat erittäin myönteiset. Hämeenlinnan väestä 92,5 % suosittelisi Hämeenlinnan kaupunkia työnantajana hyvälle ystävälleen. Henkilöstöstä 97 % kokee työnsä merkitykselliseksi. Vastausprosentti oli 39 % vuonna 2023, ja tänä vuonna vastausprosentti nousi upeasti 56 %:iin.

TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET

Tyytyväisyyden jakauma



Suosittelee kaupunkia
työnantajana hyvälle
ystävälleen



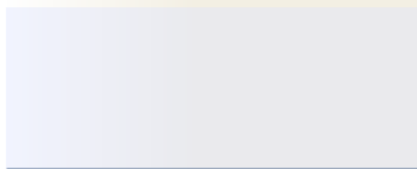
Kokee työnsä
merkitykselliseksi

Vastausprosentti 56%

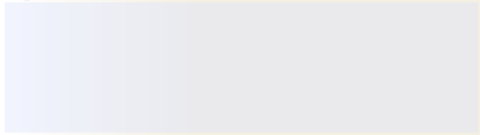
Tärkein osa kyselyä ei ole tulos, vaan työyhteisöissä käytävä keskustelu tuloksesta ja kehittämistoimenpiteistä sekä matkan varrella myös niiden toteutumisen varmistaminen. Näin ollen Hämeenlinnan väen työhyvinvointikyselyn purku on oleellinen osa kyselyn vaikuttavuutta ja keino pysähtyä oman tiimin hyvinvoinnin ääreen. Tärkeää on myös vuoden aikana pysähtyä tarkastelemaan kehittämistoimenpiteiden toteutumista.

HÄMEENLINNAN VÄEN TYÖHYVINVOINTIKYSELYN YHTEINEN KESKUSTELU

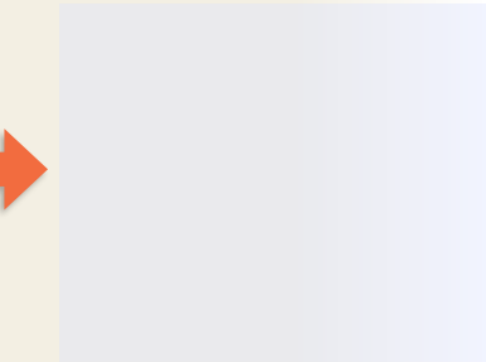
Tässä olemme hyviä



Tässä meillä on kehittämisen varaa tai isoa hajontaa tuloksissa



Kehittämiskeleat



Kyselyn purussa on tärkeää pysähtyä tiimin kanssa tarkastelemaan tuloksia voimavaralähtöisesti yllä olevan lomakkeen avulla.

Lähijohtajilla on mahdollisuus luoda kyselyitä kyselytyökalulla henkilöstölle pitkin vuotta. Esimerkiksi kerätä välitöntä palautetta, kartoittaa tunnelmaa tai testata uusia ideoita.

2.4 Vuorovaikutus ja kohtaaminen

Toimintakulttuurin rakentamisen tärkeää on vuorovaikutuskulttuurin kehittäminen ja vaaliminen. Haluamme vahvistaa yhteisissä kohtaamisissa

- Ymmärrystä
- Kuuntelua
- Luottamusta
- Yhteisöllisyyttä
- Tilaa kaikille näkemyksille
- Kiireettömyyttä

Erätaukokeskustelu on yksi tapa käynnistää ja käydä rakentavaa keskustelua. Erätauon avulla saat työyhteisön ja työyhteisön eri rajapinnat käymään yhteistä arvokasta keskustelua. Erätaukokeskustelua voidaan käydä työyhteisön sisällä tai keskustelutilaisuus voi olla myös asiakkaan tai muiden sidosryhmien kanssa. Kaikkialla tarvitaan keskustelua ja yhteistä ymmärrystä.

Hämeenlinnan kaupunki kouluttaa Erätaukokouluttajia, jotka muodostavat tukiverkon erätaukokeskustelujen mahdollistajina. Koukutuksen on kahden vuoden aikana käynyt noin 150 henkilöä. Koulutuksia järjestettiin vuoden 2024 aikana viisi kaksiosaista koulutusta.

Työyhteisöt ovat käyttäneet erätaukokeskustelukonseptia kaikilla tulosalueilla. Erityisesti kouluilla on käyty kaksi keskustelukiertuetta 2024 aikana. Keväällä yläkouluilla järjestetyt Tulevaisuuskeskustelut ja syksyllä lasten oikeuksien viikolla järjestetyt koulukeskustelut.

3 Johtaminen

Laadukas johtaminen on meillä Hämeenlinnassa yksi tärkeimmistä painopistealueista ja sitä kehitetään systemaattisesti.

Kaupungin strategisten tavoitteiden onnistunutta toteuttamista ja Työn ilon toimintakulttuurin rakentamista tukee mahdollistava johtaminen. Mahdollistavalla johtamisella varmistamme henkilöstömme hyvinvoinnin, mutta myös henkilöstön pito- ja vetovoiman. Perustana johtamiselle toimii laajennetun johtoryhmän laatimat ja kaupunginhallituksen hyväksymät Hämeenlinnan kaupungin johtamisen kivijalat, jotka myös kertovat lähijohtajille mitä heidän johtamistyöltään odotetaan ja edellytetään.

USKALLA JOHTAA
Johtamisen kivijalat

MENESTYMINEN
Johtajana johdan jämäkästi ja varmistan, että jokainen työntekijä ymmärtää kaupungin ison päämäärän ja oman työn merkityksen osana sitä. Tärkeää on voida olla oma itsensä, kokea tekevänsä tärkeää työtä. Turvallinen työyhteisö antaa tilaa rohkealle kokeilemiselle, jossa on lupa epäonnistua ja yrittää uudelleen

MAHDOLLISTAMINEN
Johtajana näytän oikean suunnan, annan tilaa työn tekemiseen ja kehittämiseen sekä autan henkilöstöä innostumaan ja onnistumaan sekä ylittämään itsensä omassa työssään. Tärkeää on myönteinen, keskusteleva ja me-henkinen vuorovaikutus. Tehdään työtä fiksusti uudistuen!

HUIPPUOSAAMINEN
Johtamisella varmistan, että osaamisemme on huippuluokkaa ja työme kiinnostaa uusia osajia kasvamaan vielä paremmiksi joukossamme. Tärkeää on rakentaa kulttuuria, jossa kaikki osaaminen on käytössä, sitä jaetaan ja se kehittyy koko ajan.

3.1 Uudistava ja uudistuva johtamisvalmennus

Syksyllä 2024 käynnistyi Uudistava ja Uudistuva johtamisvalmennus. Työelämä muuttuu nopeammin ja ennakoimattomammin kuin koskaan aiemmin. Digitalisaatio, monimuotoistuva työ ja suuret rakenteelliset muutokset asettavat erityisiä vaatimuksia johtamiselle. Tämä edellyttää jatkuvaa kehittymistä lähijohtajilta.

Valmennusohjelman keskeisiä teemoja ovat:

- Strateginen ajattelu ja johtaminen
- Muuttuvan työympäristön mahdollisuudet
- Osaamisen johtaminen
- Vuorovaikutus ja yhteistyö
- Itsensä johtaminen

Lähijohtajat osallistuvat valmennukseen viitenä päivänä vuosina 2024 ja 2025. Osana valmennusta he tekevät 360-arvioinnin, jossa he saavat palautetta, analysoivat omaa johtamistaan ja reflektovat kehittymistään. Valmennusta on tarkoitus jatkaa vuosittain vaihtuvalla lähijohtajajoukolla.

3.2 Lähijohtajien perehdyttäminen pienryhmissä keskustellen

Henkilöstöpalvelut perehdyttävät uusia lähijohtajia. Perehdytystilaisuus on vapaamuotoinen tilaisuus, jossa käydään keskustellen läpi oleellimmat asiat lähijohtajan työstä henkilöstöjohtamisen näkökulmasta.

Perehdytyksessä käsiteltävät asiat:

- Strategia
- Hämeenlinnan väen toimintakulttuuri
- Johtamisen kivijalat ja johtamisen työkalut
- Perehdyttäminen
- Hyvinvoiva henkilöstö kokonaisuuden
- Osaamisen johtaminen
- Rekrytointi
- Työsuhdeasiat

3.3 Lähijohtajien kohtaamiset

Lähijohtajien kohtaamisten tavoitteena on vahvistaa johtamista ja antaa meidän lähijohtajillemme työkaluja johtaa Johtamisen kivijalkojen mukaan. Tavoitteena on myös antaa lähijohtajille mahdollisuuden pysähtyä ja tavata uusia ja vanhoja kollegoja. Kohtaamiset sisältävät myös lähijohtajien oman työhyvinvoinnin osion.

Vuoden 2024 keväällä lähijohtajat kokoontuivat Golf Everstissä. Kohtaamisen teemana oli tulevaisuuden osaamisen kehittäminen ja johtaminen. Syksyn kohtaaminen tapahtui Hotelli Vaakunassa ja teemana oli Tunteet pelissä.

3.4 Laajennettu johtoryhmä

Vuonna 2024 laajennettu johtoryhmä, joka koostuu kaupungin johtoryhmästä, toimialojen johtoryhmistä ja konsernipalveluiden johtajista kokoontui kaksi kertaa. Laajennetussa johtoryhmässä syvennytään ja työstetään lähijohtajien kohtaamisissa esillä olevia asioita pienemmällä kokoonpanolla. Vuoden 2024 tapaamisissa mietitimme, että minkälaista osaamista tarvitsemme tulevaisuudessa sekä työstimme Osaaminen näkyväksi- mallia.

3.5 Sisäinen viestintä

Hyvin toimiva sisäinen viestintä on olennainen osa henkilöstöjohtamista ja toimintakulttuurin kehittämistä.

Keväällä 2023 aloitettiin sisäisen viestinnän kehittäminen, ja ensimmäinen askel oli kaupungin intranetin uudistus, joka valmistui syksyllä 2023. Uusi "Hämeenlinnan väkeä" -intra parantaa tiedonkulkua ja yhteisöllisyyttä.

Vuonna 2024 sisäistä viestintää kehitettiin edelleen lisäämällä uusia viestintäkanavia, kuten Hämeenlinnan väen uutiskirje. Ensimmäinen uutiskirje ilmestyi keväällä 2024, ja lähijohtajille suunnattu versio julkaistiin syksyllä 2024. Uutiskirje kokoaa ajankohtaisia uutisia, onnistumisia sekä henkilöstöä koskevia tärkeitä asioita helposti luettavaan muotoon.

Tavoitteena on jatkaa sisäisen viestinnän kehittämistä myös tulevina vuosina. Erityisesti halutaan varmistaa, että viestintä tavoittaa tehokkaasti koko henkilöstön ja tukee visuaalisesti selkeää ja monikanavaista viestintää.

4 Hyvinvoiva henkilöstö

Hämeenlinnan kaupunki on valtakunnallisestikin saanut huomiota siitä, että henkilöstön hyvinvointiin on panostettu innovatiivisin keinoin. Meillä on käytössä jatkuvasti kehittyvät käytänteet ja selkeät tavoitteet työhyvinvoinnin tukemiselle ja kehittämiseksi sekä työkykyjohtamiselle.

Hämeenlinnan kaupunki huomioi liikunnan osana työhyvinvointia ja nostaa työntekijän fyysisen aktiivisuuden merkitystä työkyvyn ylläpidon ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyssä. Osoituksena henkilöstöliikuntaan panostamisesta Hämeenlinnan kaupunki sai vuonna 2022 Suomen Aktiivisin työpaikka sertifikaatin. Sertifikaatti on voimassa kaksi vuotta, jonka jälkeen se täytyy hakea uudestaan. Hämeenlinnan kaupungin osalta kartoitus tehtiin uudestaan alkuvuodesta 2024 ja saimme sertifikaatin entistä paremmilla pisteillä. Kartoituksessa huomioidaan henkilöstöliikunnan kokonaisuus yhdeksän osa-alueen kautta. Näitä ovat liikunnan ja hyvinvoinnin asema, johtaminen ja resursointi, yhteistyö työterveyshuollon kanssa, liikunnan olosuhteet, liikuntapalvelut, liikunnan viestintä, liikuntaan aktivointi ja fyysisen aktiivisuuden edistäminen, liikunnan tuen määrä henkilöstölle sekä henkilöstön liikunta-aktiivisuus.



4.1 Hyvinvointipalvelut

Hämeenlinnan väen hyvinvointi on tärkeä asia ja voimavara, joka mahdollistaa osaltaan hyvän työpäivän. Haluamme nostaa ennakoivana toimena fyysisen aktiivisuuden osaksi

työhyvinvointia. Kannustamme työntekijöitä ja työyksiköitä liikkumaan työajalla. Jo pienikin aktiivisuus päivän aikana tuo merkittäviä terveyshyötyjä.

Järjestämme työntekijöille runsaasti erilaisia liikunta- ja hyvinvointikokonaisuuksia. Vuonna 2024 järjestimme muun muassa liikuntapäivän. Liikuntapäivä järjestettiin Hämeenlinnan Jukolan koulun alueella. Luontotyöviikolla keskityttiin luonnon palauttavaan ja virkistävään voimaan. Palautumisen teemaviikolla marraskuussa työyhteisöjä kannustettiin keskustelemaan työkaverien kanssa siitä mitä palautuminen heille tarkoittaa ja kannustamaan toisia palautumisen tekoihin.

Keväällä 2024 kilpailutimme Hämeenlinnan väelle työsuhdepolkupyöräedun. Uudeksi kumppaniksi valikoitui Epassi. Kesäkuusta 2024 lähtien työntekijöillä on mahdollisuus hankkia työsuhdepolkupyörä.

Vuoden 2024 hyvinvointikokonaisuus

Hyvinvointikokonaisuus vahvistui uudella valmennuksella. Syksyllä 2024 aloitimme yhteistyön Musiikkiteatteri spektrin kanssa. Hämeenlinnan väellä on kaksi musiikkiteatteriryhmää keskiviikkoisin ja torstaisin. Musiikkiteatteri on luovuuden, musiikin ja heittäytymisen arena. Musiikkiteatteriharrastajia aloitti 33 henkilöä. Jatkamme musiikkiteatteria myös kaudella 2025.

Liikunta- ja hyvinvointivuosi 2024

Liikunta- ja hyvinvointi- valmennukset	Liikunta tarjotin	Hyvä työpäivä	Liikunta- ja hyvinvointi- päivä	Palautumisen teemaviikko vko 47	Kulttuuri	Epassi
<p>Tavoitteena terveempi elämä</p> <ul style="list-style-type: none">• Liikkuvampi minä• Nivelet liikkuviksi• Palautuva minä• Suuri muutos <p>Hyvinvointivalmennus - Syksy 2024</p> <p>50+ hyvinvointipäivät - Syksy 2024</p> <p>Terve Päivä –palvelu - Syksy 2024</p>	<ul style="list-style-type: none">• Uimahallit• Kuntosalit• Peliryhmät• Palvelun tarjoajien edut	<ul style="list-style-type: none">• Break Pro – taukoliikunta-sovellus• 30 min liikuntaa/vko• Kävelyko-koukset• Tiimin omat toteutukset	<p>15.5.2025 Jukolan koululla Monipuolista liikunta- ja hyvinvointi-sisältöä</p> <p>Luontotyö-päiväviikko 27.-31.5.2024</p> <p>Viedään työtä luonnon hyvinvointi- ja terveyshyötyjä kohti.</p>	<p>Palautumisen esiin nostaminen viikon aikana</p> <p>Kokeiluja ja keskustelua tiimeissä palautumisesta</p> <p>Tiimin omat toteutukset</p>	<p>Aikuisten musiikkiteatteri</p> <p>Tutustutaan musiikkiteatterin elementteihin lauluun, tanssiin ja näyttelemiseen matalalla kynnyksellä.</p> <p>Syksy 2024</p>	<p>Sisältää kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointiedun sekä työmatkaedun.</p> <p>Työsuhdepolkupyöräetu</p>

Liikunta- ja hyvinvointivalmennuksia järjestettiin vahvistamaan henkilöstön hyvinvointia ja ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä. Tavoitteena terveempi elämä -valmennuksen tavoitteena oli kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen. Valmennus koostui neljästä eri tavoiteryhmästä, joihin osallistui vuoden aikana yhteensä 67 henkilöä. Pääpainona valmennuksissa oli fyysisen aktiivisuuden lisääminen, terveellinen ruokavalio, painonhallinta, uni ja palautuminen, työnhallinta sekä psykososiaalisen kuormittuneisuuden vähentäminen.

Vuonna 2024 toteutettiin myös toinen hyvinvointivalmennuskokonaisuus, jonka teemana oli kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parantaminen ja stressistä palautumisen taidot. Painotus oli enemmän mielen hyvinvoinnin huomioimisessa. Valmennuksen sisällöt jakaantuivat rentoutumiseen, läsnäoloon, uneen, ravintoon, liikuntaan/liikkeeseen ja tunnetaitoihin. Valmennusta pidettiin yhdelle ryhmälle syksyllä 2024, johon osallistui 10 henkilöä.

Järjestimme edellisten vuosien tapaan Eerikkilän urheiluopiston kanssa yhteistyössä henkilöstön 50+ hyvinvointipäivät. Hyvinvointipäivät on tarkoitettu henkilöstölle, jolla on eläkkeeseen vähintään kaksi vuotta jäljellä ja jotka haluavat kohentaa kuntoa ja hyvinvointia niin, että selviävät työssä hyvinvoivina ja voivat nauttia eläkepäivistä virkeänä ja terveenä. Hyvinvointipäivät ovat eräänlainen uusi alku niille, joille omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on jäänyt arjen pyöryksessä sivuun ja palkinto niille, jotka ovat kunnostaan huolehtineet. Kolme päivää kestäviin 50+ hyvinvointipäiviin osallistui vuonna 2024 yhteensä 40 henkilöä.

4.2 Työkykyjohtaminen

Hyvinvointi on tärkeä voimavaramme ja henkilöstön työkyvyn, sekä työhyvinvoinnin kehittäminen on koko työyhteisön yhteinen asia. Työhyvinvoinnin johtaminen ja työkyvyn tukeminen koostuu johtamisen toimenpiteistä, joilla edistetään työhyvinvointia ennakoivasti ja tuetaan työkykyä, jos se heikkenee. Yksikön työkykyä tuetaan noudattamalla ns. aktiivisen tuen mallia. Aktiivisen tuen toimintatapa on Hämeenlinnassa osa normaalia lähijohtajan työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista. Mallin mukaan työhyvinvointia uhkaaviin tekijöihin ja ilmiöihin tulee puuttua välittömästi niiden tultua ilmi. Puuttumisella tarkoitetaan asioiden käsittelyn välitöntä käynnistämistä, jotta työhyvinvointia uhkaavat tekijät, sekä yksilö että työyhteisötasolla saadaan poistettua tai hallintaan. Aktiivinen tuki perustuu

lähijohtajan ja työntekijän väliseen aktiiviseen keskusteluun ja varhaiseen tukeen, joka perustuu varhaisiin signaaleihin mahdollisista työkykyriskeistä.

Lähijohtajilla on käytössä työkykyjohtamisjärjestelmä Sirius työkykyjohtamisen hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamisen tukena työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Sirius-järjestelmän kautta voi toteuttaa aktiivisen tuen toimintatapaa ja sairauspoissaolorajojen täyttymisen seurantaan.

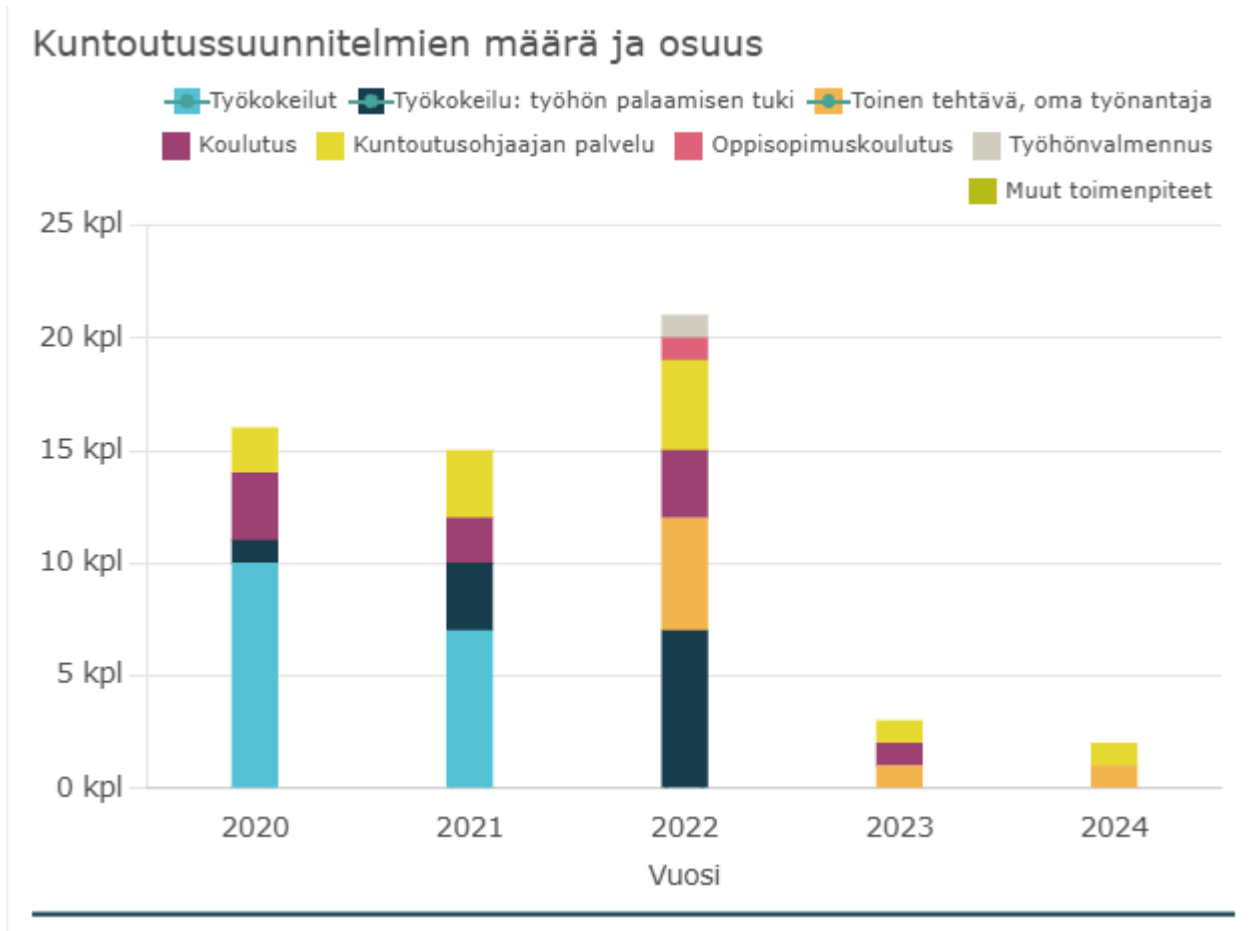
4.2.1 Toivu työssä toimintatapa

Toivu työssä toimintamallissa tavoitteena on siirtyä sairauskeskeisestä ajattelusta työkykykeskeiseen ajatteluun. Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi tilapäisesti kykenemätön tekemään vakituista työtään, mutta pystyy terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään soveltaen omaa työtään tai jotakin muuta työtä, lähijohtaja tarjoaa heti ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä lähtien Toivu Työssä- toimintamallin työtehtäviä.

Toivu työssä päiviä oli kuluneena vuonna 1 401 kalenteripäivää (1 156 pv v. 2023), joka on keskimäärin 116,8 pv/kk (96,3 pv/kk v. 2023). Toivu työssä mallin mukaista työtä teki vuoden 2024 aikana 55 henkilöä, vuonna 2023 henkilöitä oli 42. Jakson keskimääräinen pituus oli 13,9 päivää (vuonna 2023 keskimäärin 11 päivää).

4.2.2 Ammatillinen kuntoutus

Pitkittyneissä sairauspoissaoloissa hyödynnetään työhön paluun tukena tyypillisesti Kevan ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia. Tukimuotoja ovat muun muassa työkokeilu, koulutus ja työhön valmennus.



4.2.3 Osasairauspäiväraha

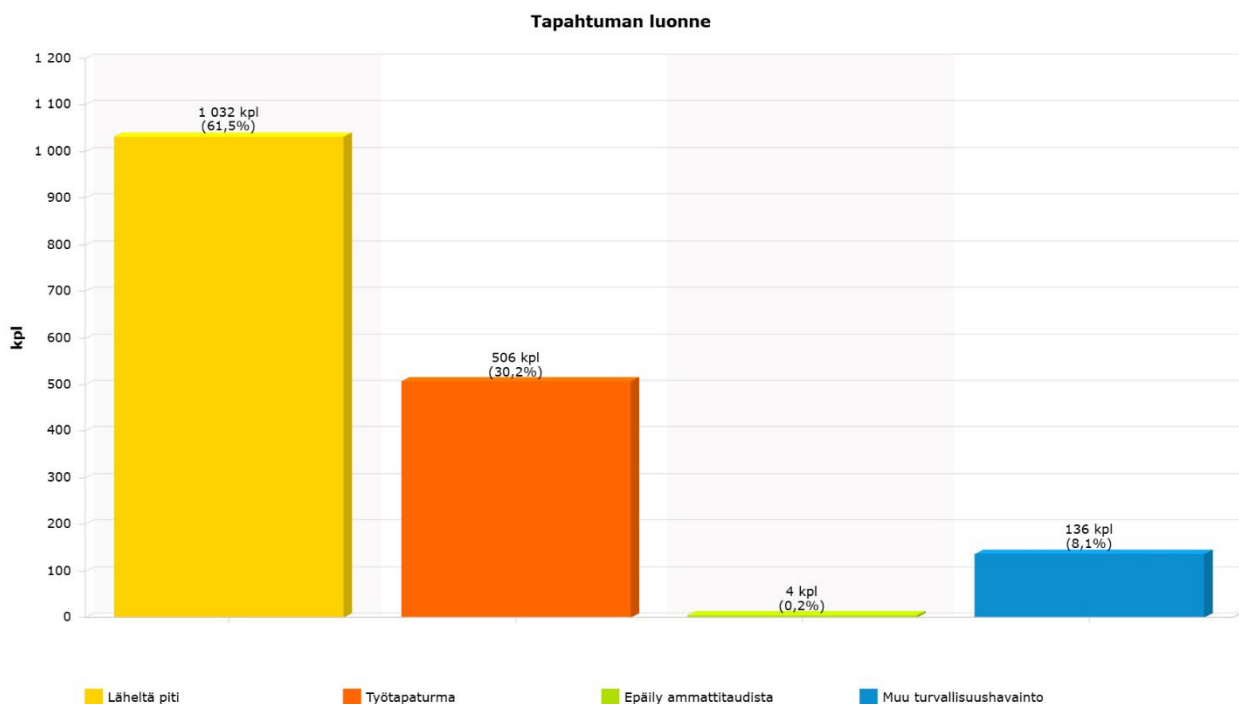
Osasairauspäivärahan tarkoitus on tukea työkyvyttömän henkilön työelämässä pysymistä ja paluuta kokoaikaiseen työhönsä. Osasairauspäivärahakäytännössä työntekijälle maksetaan osittaisen sairauspoissaolon ajalta täyttä palkkaa ja työnantaja hakee korvauksen Kelasta. Osa-aikatyö voidaan sopia alkamaan aikaisintaan omavastuuajan jälkeen (1+9 arkipäivää).

4.3 Työturvallisuus

Työturvallisuudessa yksi keskeisimmistä tavoitteista Hämeenlinnan kaupungilla on ollut ennaltaehkäisevä toiminta. Tavoitteeseen on pyritty mm. korostamalla riskien arvioinnin tekemistä, läheltä piti - tilanteiden ja muiden turvallisuushavaintojen ilmoittamista, sekä tehostamalla tapaturmaprosessia ja tilanteista oppimista. Näiden kautta vaikutetaan myös työtapaturmien määrään laskevasti ja tapahtuneista tilanteista pyritään oppimaan. Hämeenlinnan kaupungilla kaikki työturvallisuusilmoitukset kirjataan sähköiseen Wpro

järjestelmään. Wpro järjestelmään kirjataan erikseen läheltä piti -tilanteet, työtapaturmat, muut turvallisuushavainnot ja ammattitautiepäilyt. Ilmoitusten lisäksi tärkeä toimintatapa on käsitellä tapahtunut työtapaturma työpaikalla läpikäymällä tapahtumien kulku, taustalla vaikuttaneet syyt ja toimenpiteet vastaavien tilanteiden ehkäisemiseksi. Myös työsuojeluvaltuutetut seuraavat omien alueidensa työtapaturmia ja ovat tarvittaessa yhteydessä ko. työntekijään ja tämän lähijohtajaan.

Vuoden 2024 aikana työyksiköissä tehtiin WPro-järjestelmään kaikkiaan 1 678 (vuonna 2023 oli 1 301) työturvallisuusilmoitusta. Kaikista työturvallisuusilmoituksista useimmissa vaaratyyppinä oli väkivalta 1 258 kpl (vuonna 2023 oli 1 010 kpl). Väkivallan uhkaan liittyviltä tekijöiltä ei voida toimialoilla täysin välttyä, joten tärkeässä roolissa ovat henkilöstön kouluttautuminen väkivallan uhkaan varautumiseen, sekä valmiudessa toimia uhkaavassa tilanteessa. Lisäksi oleellista on riskien arvioinnin pohjalta suunnitella ja kirkastaa työyhteisön käytäntöjä sekä toimintamalleja uhka- ja vaaratilanteissa. Toiseksi eniten ilmoituksia tehtiin vaaratyyppillä äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen, joita oli 152 kpl (vuonna 2023 oli 89 kpl). Kolmanneksi eniten ilmoituksia tehtiin vaaratyyppillä putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen, joita oli 124 kpl (vuonna 2023 oli 97 kpl).



Varsinaisia vakuutusyhtiön korvaavia tapahtumia oli vuonna 2024 yhteensä 140 kpl (vuonna 2023 oli 167 kpl). Näistä työpaikalla tapahtui 108 kpl ja työmatkalla 33 kpl.

Riskien arvioinnilla työhyvinvointia ja -turvallisuutta

Työpaikan riskien arvioinnin tekemisellä voidaan vahvistaa ennaltaehkäisevästi työhyvinvointia ja -turvallisuutta. Riskien arvioinnilla tarkoitetaan työssä esiintyvien vaarojen tunnistamista, vaarojen aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä ja riskien merkityksen arviointia. Riskien arviointi on systemaattinen prosessi, jolla työympäristö pyritään tekemään turvallisiksi. Riskien arviointi on ennakoivaa työsuojelua, jossa riskit pyritään havaitsemaan ajoissa, ennen kuin vahinkoja pääsee tapahtumaan. Riskien arviointi kuuluu lähijohtajan työsuojeluvastuuseen eli virkavastuullisilla lähijohtajilla on käyttöoikeudet WPro-järjestelmän riskien arviointi – osioon. Riskien arviointi tulee tehdä kuitenkin yhteistyössä henkilöstön kanssa. Riskien hallinnassa on kolme vaihetta, joita ovat vaarojen ja haittojen tunnistaminen, tunnistettuun vaaraan liittyvän riskin merkityksen arviointi työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle, sekä riskien torjunta tai pienentäminen.

4.4 Työterveyshuolto

Työterveyspalveluiden kumppanina ja palveluntuottajana meillä toimii Terveystalo Oy. Vuoden 2024 alusta lähtien työterveyshuollon palveluita laajennettiin ja ne kattavat nyt myös yleislääkäritasoiset sairauzehoidon palvelut ennaltaehkäisevien terveyspalveluiden lisäksi. Ennaltaehkäisevissä työterveyspalveluissa keskiössä ovat työpaikkaselvitykset, työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy ja niiden tuki sekä neuvonta

Työterveyden palveluita ohjaa toimintasuunnitelma, joka päivitetään vuosittain yhteistyössä Terveystalon edustajien ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Suunnitelman mukaisesti henkilöstöpalveluiden ja Terveystalon edustajat käyvät säännöllisesti läpi ajankohtaisia asioita sekä seuraavat avainlukuja ja toimintasuunnitelman tavoitteiden toteutumista. Lisäksi toimialajohtajat ovat kvartaaleittain tavanneet Terveystalon edustajia.

Vuonna 2024 työterveyshuollon kulut olivat kokonaisuudessaan yhteensä 868 536 euroa, joka tarkoittaa 486,60 euroa/hlö/vuosi. Edelliseen vuoteen verrattuna työterveyden

kustannukset ovat nousseet reilulla 21 prosentilla, joka kokonaiskustannuksissa tarkoittaa n. 185 600 euroa ja vuotuisissa kustannuksissa 101 euroa per henkilö.

Työterveyshuollon kustannukset jakaantuivat siten, että 59,5 % kustannuksista ovat ennaltaehkäisevien palveluiden kustannuksia ja 40,5 % ovat ja sairaanhoidon palveluiden kustannuksia. Vastaavat prosentit vuonna 2023 olivat 76 % ja 24 %.

Kela I, ennaltaehkäisevät palvelut: 517 124 euroa (387 426 euroa v.2023)

Kela II, sairaanhoitopalvelut: 351 412 euroa (122 073 euroa v. 2023)

Työterveyshuollon suoritteet	2024	2023
Terveys- ja seurantakäynnit (KL1)	946	490
Työfysioterapeutin käynnit (KL1)	512	227
Työterveyspsykologin käynnit (KL1)	307	250
Sairauskäynnit (KL2)	2445	682
Työtapaturmakäynnit	223	141
Käyntisyyn työhön liittyvyys	599	689
Käyntisyyn vaikutus työkykyyn lähivuosina	276	163

Työterveyshuollon suoritteet

4.5 Kannustaminen ja palkitseminen

Meidän kannustamis- ja palkitsemisohjelmamme sisältää sekä aineettoman että aineellisen palkitsemisen. Aineetonta palkitsemista ovat esim. työn mielekkyys, palaute työstä, vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuudet työssä sekä työaikajoustot. Aineellinen palkitseminen sisältää henkilöstöedut, tuloksiin sidotut palkkiot ja palkinnot sekä maksettavan palkan.

AINEETON PALKITSEMINEN	AINEELLINEN PALKITSEMINEN		
Työelämän laatu	Henkilöstöedut	Tuloksiin sidotut palkkiot ja palkinnot	Palkka
Esimiehen ja työyhteisön antama palaute	Liikunta ja vapaa-aika	Pikapalkkio	Tehtäväkohtainen palkka, tehtävän vaativuuden mukaan
Mielekäs työ ja kehittämismahdollisuudet, kouluttautuminen	Kulttuuri- ja urheilupahtumat	Kertapalkkio	Henkilökohtainen lisä, hyvästä työsuorituksesta
Mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua	Työpaikkaruokailu	Kehittäjäpalkinto	Työkokemukseen perustuva lisä
Joustavat työajat ja palvelusuhteen pysyvyys	Tietokone- ja koulutusapurahat	Kaupunginjohtajan innovaatiopalkinto	
	Yritysten tarjoamat etuudet		
	Muistamiset		

Palkitsemisen kokonaisuus

4.5.1 Kaupunginjohtajan innovaatiopalkinto

Kaupunginjohtajan 3 000 euron innovaatiopalkinto myönnetään erittäin merkittävästä uudesta toimintatavasta, työmenetelmästä tai tuotteesta, joka tukee Hämeenlinnan kaupungin strategisia tavoitteita ja edistää tuloksellisuutta. Tärkeää on, että palkinnon kohde on jo viety käytäntöön ja sen tuloksista on näyttöä.

Hämeenlinnan kaupungin syntymäpäivänä 19.1.2025 palkinto jaettiin seitsemännen kerran. Palkinnon sai kehittämisspäällikkö Janne Orkola prosessien kehittämisestä Lean- ja palvelumuotoilun keinoin.

4.5.2 Fiksua työtä – kehittäjäpalkinto

Fiksua työtä -kehittäjäpalkinto hakemuksia tuli yhteensä 25 kpl. Palkitsemisryhmä kokoontui keväällä 2024 ja päätti palkita kehittämisteoista 15 Fiksua työtä-tekoo. Palkittuja henkilöitä oli yhteensä 38 ja heidät palkittiin 300 euron suuruisella kertapalkkiolla.

Kaikki kehittämisteot julkaistiin Fiksua työtä -sivustolla.

4.5.3 Pikapalkkio

Pikapalkkio on tunnustus yksittäiselle työntekijälle erinomaisesta normaalit työtehtävät ylittävästä toiminnasta. Pikapalkkio on vapaa-ajan virkistykseen tarkoitettu lahjakortti ja sen myöntämisen perusteena voi olla esim. yksittäinen erinomainen työsuoritus, omaaloitteinen toiminta, lisätyötehtävän suorittaminen, ammattiosaamisen kehittäminen, positiivisen työilmapiirin luominen tai arjen innovaatio.

Pikapalkkioita jaettiin 296 kappaletta (vuonna 2023 214 kpl).

4.5.4 Kertapalkkio

Kertapalkkio on rahamääräinen palkkio. Sen tarkoitus on palkita henkilöstöä kertaluonteisesti erittäin hyvästä ja esimerkillisestä työsuorituksesta sekä tuottavuutta ja tehokkuutta lisäävistä ideoista tai palvelun erinomaisesta onnistumisesta. Palkittavaa on myös se, että henkilö on omalla toiminnallaan edistänyt muutoksen läpivientiä myönteisesti ja rakentavasti.

Kertapalkkio voi olla yksilö- tai ryhmäkohtainen ja sen suuruus oli alkuvuodesta 100–900 euroa/hlö. Kaupungin johtoryhmä teki syksyllä 2024 päätöksen kertapalkkion ylärajan nostamisesta 1 000 euroon 1.11.2024 lähtien.

Kertapalkkioita maksettiin 88 kappaletta suuruudeltaan 100–1 000 euroa. (57 kpl vuonna 2023).

4.5.5 Palveluvuosimuistaminen

Kaupungin palveluksessa 20, 30 tai 40 vuotta olleita muistettiin perinteisesti polku- tai kuntopyörällä, 2 vrk kuntolomalla, viikon palkallisella vapaalla tai 400 euron lahjarahalla. Palvelusvuosilahjan sai 47 henkilöä.

4.5.6 Ansiomerkit

Suomen Kuntaliiton myöntää ansiomerkit vuosittain ansiomerkkiä hakeneille. Vuonna 2024 ansiomerkin hakijoita oli 9.

4.5.7 Yhteinen palkitsemistilaisuus

Raatihuoneella järjestettiin henkilöstön yhteinen palkitsemistilaisuus 16.4.2024. Tilaisuudessa palkittiin Fiksua työtä- kehittäjäpalkinnon saajat ja kaupunginjohtajan innovaatiopalkinnon saaja. Tilaisuudessa jaettiin myös ansio- ja kunniamerkit niiden saajille sekä muistettiin 20-, 30- ja 40-vuotta kaupungilla työskennelleitä.

4.5.8 Henkilöstöetuudet

Henkilöstöllä oli käytössään monipuoliset henkilöstöetuudet, mm. Epassi etuus 100 €/hlö, liikunta- ja kulttuurietuudet, vapaa-ajan mökkien vuokraus, Tawast Golfin pelioikeudet, aition käyttö HPK:n kotiotteluissa, työnantajan tuki työpaikkaruokailuun (Epassi Lounas) sekä korottomat tietokone- ja polkupyörä hankintalainat.

Henkilöstöetuna kaupunki tarjoaa enintään kahden vuoden korotonta lainaa tietokoneen tai polkupyörän hankintaan. Polkupyörälainalla oli mahdollisuus hankkia omaan käyttöön polkupyörä tai sähköavusteinen polkupyörä varusteineen. Työmatka- ja vapaa-ajan pyöräilyn tukeminen on yksi monista kaupungin toimenpiteistä kohti hiilineutraalia kaupunkia. Polkupyörälaina poistui kesäkuussa, kun tilalle tuli työsuhdepolkupyöräetus. Vuonna 2024 tietokonelainapäätöksiä tehtiin 8 kpl polkupyörälainapäätöksiä 7 kpl.

Työsuhdepolkupyöräetus tuli käyttöön kesäkuun lopussa 2024. Vuoden aikana työsuhdepolkupyöräetuuden otti käyttönsä 55 henkilöä.

4.5.9 Kannustevapaat

Hämeenlinnan kaupungissa on mahdollista pitää harkinnanvaraista kannustevapaata. Kannustevapaa on henkilöstölle ylimääräinen palkaton vapaa, jossa kannustimena työviikon yhtäjaksoisen vapaan jälkeen palkallinen viikonloppu tai viiden yksittäisen kannustevapaan jälkeen yksi palkallinen vapaapäivä.

Vapaan myöntäminen edellyttää, että se on toiminnan kannalta mahdollista eikä sen ajaksi palkata sijaista. Kannustevapaat ovat myös yksi tärkeä keino henkilöstösäästöjen saavuttamiseksi.

5 Osaaminen

Hämeenlinnan kaupunki haluaa investoida osaamiseen. Osaaminen on ainoa resurssi, joka kasvaa käytettäessä. Osaaminen on keino, jolla luotsaamme tulevaisuuden Hämeenlinnaa eteenpäin. Meidän on luotava toimintamallit ja panostukset, joilla henkilöstön osaaminen näkyy, kasvaa ja virtaa.

5.1 Osaamisen johtaminen Hämeenlinnassa

Vuonna 2024 käynnistimme osaamisen johtamisen kehittämisen Hämeenlinnassa. Tavoitteenamme on tehdä osaaminen näkyväksi, kannustaa sen kasvattamiseen ja tuoda esiin sen merkitys kaupungin tulevaisuudelle.

Osana tätä kehitystyötä toteutimme useita kokeiluja, joissa testasimme erilaisia tapoja tuoda osaamista esiin. Kokeilut sisälsivät muun muassa osaamiskartoituksia ja työpajoja, joissa osaamisen tunnistamista ja kehittämistä vietiin käytännön tasolle. Näiden kokeilujen kautta havaitsimme, että osaamisen näkyväksi tekeminen edellyttää selkeitä työkaluja ja rakenteita. Lisäksi huomasimme, että osaamisen jakaminen ja keskustelu sen kehittämisestä ovat keskeisiä tulevaisuuden osaamisstrategiassa.

Tulosten perusteella tiedämme nyt, että nykyiset osaamiskartoitukset eivät vielä täysin tue innostavaa ja tavoitteellista osaamisen kehittämistä. Siksi jatkamme työtämme ja kehitämme uusia menetelmiä, jotka tukevat henkilöstön osaamisen tunnistamista ja kasvattamista.

Keväällä 2025 otamme käyttöön uudet osaamisen johtamisen työkalut, jotka lanseeraamme lähijohtajien käyttöön.

5.2 Rakenna urasi kuin mestariteos – hanke

Hämeenlinnan kaupunki sai Kevan myöntämän 11 000 euron työelämän kehittämisrahan organisaation osaamisen johtamisen ja kestävien työurien vahvistamiseksi. Hankkeen tavoitteet ovat:

- Vahvistaa työntekijöiden kykyä ottaa vastuuta omasta työstään, kehittää urataitojaan sekä edistää osaamistaan ja sen jatkuvaa kehittämistä
- Lisätä lähijohtajien osaamista kestäväen työuran johtamisesta
- Luoda toimintamalli ja työkalut, jotka tukevat osaamisen näkyväksi tekemistä sekä sen merkityksen ymmärtämistä organisaatiossa

5.3 Työn iloa kehittäjämiellellä kehittäjäyhteisö

Toimintaympäristön muuttuessa, tarvitsemme innostuneita, rohkeita, kokeilunhaluisia kehittäjiä mukaan kehittämään kaupungin toimintaa, ideoimaan, innovoimaan, tekemään rohkeita kokeiluja ja innostamaan muita Työn ilosta. Näin syntyi ensimmäisen aallon Työn iloa kehittäjän mielellä- kehittäjäheimo, johon kuuluvat kehittäjät suorittavat tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon ja valmistuvat tuotekehityksen ammattilaisiksi. Ensimmäinen tuotekehitystyön porukka, eli aalto, starttasi vuonna 2019 ja tällä hetkellä meillä on jo meneillään 6. aalto.



Valmennus kestää reilun vuoden ja se suoritetaan oppisopimuskoulutuksena, joka tarkoittaa, ettei koulutuksesta synny työnantajalle kustannuksia. Valmennus sisältää 12 päivää lähiopiskelua ja sparrausta sekä valmennuksen ulkopuolella tehtäviä kokeiluja ja

tehtäviä. Oppisopimuskumppanina Hämeenlinnalla on Sasky ja Helsingin ammattiopisto. Koulutussisällöistä vastaa Tamora oy.

Kehittäjäheimo on yhteisö, joka laajentuessaan ja tarjoaa samanmielisten kehittäjien yhteisön kaupungin sisälle. Kehittäjäyhteisö toimii sparraajana ja rinnalla kulkijoina aina uusille tutkintoryhmille. Yhteisö tapaa säännöllisesti kehittämisen ja keittäjämielisyyden vahvistamiseksi ja ylläpitämiseksi.

5.4 Koulutussuunnittelu

Koulutukset on järjestetty suunnitelmassa seitsemään eri koulutusteemaan kokonaisuuden tarkastelun sekä suunnittelutyön tukemiseksi:

- Ammatillisen osaamisen vahvistaminen, täydennys- ja ajankohtaiskoulutukset
- Työhyvinvointikoulutukset (sis. työnohjaus)
- Johtamiskoulutukset
- Tietojärjestelmien ja -tekniikan koulutukset
- Lakisääteinen koulutus (mm. lupakoulutukset)
- Työturvallisuus- ja työsuojelukoulutukset

Koulutussuunnitelman kehittäminen jatkuu tulevina vuosina. Tavoitteena koulutussuunnittelussa on päästä ennakoivalle tasolle ja muodostaa jaettu ymmärrys siitä, millaista tulevaisuuden osaamista koulutuksilla vahvistetaan ja millaista koulutusta tarvittaessa järjestetään. Uusilla ideoilla on suuri merkitys toimivan koulutussuunnittelun rakentamisessa, jolla yhdessä tuetaan henkilöstömme osaamisen kehittämistä.

Työnantajan on mahdollista saada osaamisen kehittämistoimiin lakiin perustuvaa taloudellista tukea. Tuen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta.

Palkallisia koulutuspäiviä vakituisen henkilöstön osalta vuonna 2024 kertyi 1 373 päivää (v. 2023 1 470 päivää). Koulutuspäivien määrässä on hieman laskua edelliseen vuoteen verrattuna.

Opintovapaapäiviä kertyi vuonna 2024 yhteensä 9 087 kalenteripäivää (2023 10 460).

Poissaolon syy	2023	Päivää/hlö	2024	Päivää/hlö
Koulutus, palkallinen	1 470	0,83	1 373	1,30
Opintovapaalain muk. opintovapaa, palkaton	6 815	3,85	9 087	5,09
Yhteensä	8 285		10 460	

Koulutuspäivät/ henkilöstö ja opintovapaapäivät/vakituinen henkilöstö

5.5 Hämeenlinnan väen akatemian webinaarit

Entiset Johtamisakatemian webinaarit muuttuivat vuoden 2024 alusta Hämeenlinnan väen akatemian webinaareiksi. Webinaareja toteutettiin vuoden 2024 aikana yhteensä 35 kappaletta. Webinaarit ovat tehokkaita 30 minuutin Teams-tilaisuuksia, joissa alustuksen jälkeen on mahdollista myös keskustella, kysyä ja kommentoida aihetta. Webinaarien aiheita vuonna 2024 olivat mm. tekoäly, onnistumiskeskustelut, tilinpäätös, tulevaisuuden työllisyys- ja yrityspalvelut ja yhdenvertaisuus, ja palautuminen työpäivän aikana.

Vuoden 2025 alusta lähtien osa webinaareista järjestetään lähitapaamisena yhteisen oppimisen ja kehittämisen äärellä Hämeenlinnan väen olohuoneessa Wetterillä.

6 Rekrytointi

6.1 Rekrytoinnin tavoitteet

Hämeenlinnan kaupunki aloitti rekrytointikumppanin Jobilla Oy:n kanssa yhteistyön marraskuussa 2022. Tuolloin rekrytoinnin tavoitteiksi asetettiin hakijakokemuksen parantaminen, hakijamäärien kasvattaminen, houkuttelevan työnantajakuvan vahvistaminen työnhakijamarkkinoilla sekä rekrytoinnin hallinnollisen työn laadun parantaminen. Alkuperäiset tavoitteet ovat edelleen merkityksellisiä, mutta vuonna 2024 kirkastettiin rekrytoinnin päätavoitetta, jossa Hämeenlinnan kaupungin avoimiin tehtäviin halutaan rekrytoida aina hakijoista paras osaaja.

6.2 Julkisten rekrytointien toteutuminen

Jobilla Oy:n kautta julkisessa haussa oli vuonna 2024 yhteensä 280 rekrytointia, joihin tuli yhteensä 3628 hakemusta. Keskimääräinen hakijamäärä nousi 19,6 hakijaan / rekrytointi, kun edellisvuonna keskimääräinen hakijamäärä oli 15,9 hakijaa / rekrytointi. Prosentuaalinen hakijamäärän kasvu oli näin ollen n. 23 %. Hakijamäärän kasvua selittää osin alueelliset työvoimapolitiittiset muutokset, mutta hakijamäärän kasvuun on vaikuttanut myös positiivinen työnantajakuvan kehittyminen.

Keskimääräiset hakijamäärät julkisessa haussa olleissa rekrytoinneissa:

- Vuonna 2024 hakijoita keskimäärin 19,6
 - Vuonna 2023 hakijoita keskimäärin 15,9
 - Vuonna 2022 hakijoita keskimäärin 8,2
 - Vuonna 2021 hakijoita keskimäärin 8,5
 - Vuonna 2020 hakijoita keskimäärin 9,7
 - Vuonna 2019 hakijoita keskimäärin 11,8
-

Keskiarvot toimialoittain koko vuosi	Hakijamäärät		Avoimet haut		Keskiarvo	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Kaupunkirakenne	726	975	40	36	18,2	27,1
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	2395	2075	223	157	10,7	13,2
Konsernipalvelut	507	266	17	16	29,8	16,6
Yhteensä	3628	3316	280	209	19,6	15,9

Rekrytointien hakijamäärät/avoin haku

6.3 Anonyymi rekrytointi

Hämeenlinnan kaupunki sai rekrytointisopimuskumppani Jobilla Oy:n kautta käyttöönsä Talentadoren rekrytointijärjestelmän marraskuussa 2024, joka mahdollisti odotetun anonyymien rekrytointiprosessin käyttöönoton. Anonyymien rekrytoinnin tavoitteena on edistää eri taustaisten hakijoiden yhdenvertaista arviointia hakuvaiheessa, jolloin rekrytoinnissa keskitytään yhä vahvemmin hakijoiden hakemuksissa esille tuomaan osaamiseen, kokemukseen ja muihin tehtävän kannalta oleellisiin vahvuuksiin. Hakijoiden anonymiteetti säilyy rekrytointikeskusteluvalintoihin saakka, jonka jälkeen rekrytoiva lähijohtaja saa järjestelmässä nähtäväksi hakijan toimittamat liitteet, sekä nimi- ja yhteystiedot.

6.4 Markkinoinnilla avoimet työpaikat näkyväksi

Avoimien työpaikkojen markkinoinnissa hyödynnetään Jobilla Oy:n tarjoamia mainoskampanjoita, joiden avulla kaupungin avoimet tehtävät saavat lisänäkyvyyttä ja vahvistavat samalla kaupungin työnantajakuva. Työnantajabrändin näkyvyyttä ja tunnistettavuutta kehitetään Jobillan ja Hämeenlinnan kaupungin viestintäyksikön yhteistyöllä.



6.5 Työnhakijakokemuksen kehittäminen

Työnhakijakokemusta on vahvistettu kehittämällä rekrytointiprosessia, valmentamalla lähijohtajia, lisäämällä keskitetysti hakijaviestintää ja keräämällä hakijakokemusta. Lisäksi valituksi tulleille hakijoille on lanseerattu tervetuliaispaketti, jolla toivotetaan uusi osaaja osaksi Hämeenlinnan väkeä.

Hakijakokemus

Hakijakokemus kyselyä tehtiin vuonna 2024 toista kertaa. Rekrytointijärjestelmän vaihdoksen vuoksi, hakijakokemuskyselyä toteutettiin vain tammikuu-lokakuu välisenä aikana. Vuoden 2024 alusta lukien aloitettiin julkisten rekrytointien osalta hakijakokemuksen mittaaminen kaikissa rekrytoinneissa, myös niissä, joissa ei hyödynnetty some-markkinointia.

Hakijakokemuskyselyihin vastanneita oli yhteensä 229 työnhakijaa ja vastauskeskiarvo asteikolla 1-5 oli 4,23. Vastanneiden työnhakijoiden mukaan:

Tavoittaminen ja kiinnostuminen

- 82,5 % koki saavansa riittävästi tietoa haettavasta tehtävästä työpaikkailmoituksessa.
- 76 % koki, että ilmoitus lisäsi mielenkiintoa Hämeenlinnan kaupungista työnantajana.

Hakemuksen jättäminen

- 88,5 % koki hakemisen olevan helppoa.

Hakijaviestintä

- 68,9 % koki saavansa riittävästi tietoa rekrytoinnin aikana rekrytoinnin etenemisestä
- 77,5 % koki hakijaviestinnän ystävälliseksi.

Aikataulu

- 73 % koki, että rekrytointi eteni sujuvasti aikataulussa.

Kiinnostus hakea uudestaan kaupungin avoimiin tehtäviin

- 76,5 % koki hakijakokemuksen pohjalta, että voisi hakea työtä jatkossakin Hämeenlinnan kaupungilta.

Rekrytointikeskusteluihin edenneiden osalta

- 95,5 % keskusteluissa käyneistä koki, että hakijoihin suhtauduttiin ystävällisesti ja positiivisesti rekrytointikeskusteluissa.
- 92 % koki, että sai riittävästi lisätietoa tehtävästä rekrytointikeskustelun aikana.

Palautteet auttavat Hämeenlinnan kaupunkia edelleen kehittämään rekrytointiprosessia, jossa positiivinen hakijakokemus on keskiössä.

6.6 Sijaispalvelu

Alle kolmen kuukauden sijaisuuksien osalta Hämeenlinnan kaupungilla on sopimus Tempore Oy:n (entinen Sarastia Rekry Oy) kanssa. Sijaispalvelut ovat käytössä Varhaiskasvatuspalveluissa, ja lisäksi vähäisissä määrin kouluilla sekä talous- ja hallintopalveluissa.

Tempore Oy järjestelmään tallennettiin vuoden 2024 aikana yhteensä 4 638 sijaistilausta ja tilausten täyttöaste oli 75,2 % (3489 kpl). Edellisvuonna palveluiden sijaistilauksien määrä oli 5182, ja täyttöaste 57,62 % (2 986 kpl). Kappalemääräisesti sijaistilauksia täytettiin edellisvuotta vähemmän, ja täyttöaste tilattujen sijaisvuorojen osalta nousi. Suurin tarve 91,1 % sijaisuuksiin tuli kaupungin varhaiskasvatuksen tulosalueelta.

Palvelut	Sijaistilaukset 2024	Täytetyt tilaukset 2024	Täyttöaste 2024	Sijaistilaukset 2023	Täytetyt tilaukset 2023	Täyttöaste 2023
Varhaiskasvatus- palvelut	4 225	3 228	76,4%	5 008	2 913	62,22%
Koulut	396	245	61,8%	159	58	40%
Talous- ja hallintopalvelut	17	16	94,1%	15	15	100%
Yhteensä	4 638	3 489	75,2%	5 182	2 986	57,62%

Sijaistilausten määrä

Tempore Oy:n kautta tehtyjen sijaistilausten kustannukset olivat yhteensä 1 158 136 euroa. Edellisvuoden ostojen kustannukset olivat 1 115 718 euroa. Sijaispalvelujen ostot pysyivät lähes samana.

7 Palkkapalvelutuottajan ja HR-järjestelmän vaihdos

Hämeenlinnan kaupungin ulkoistetut palkanlaskenta- ja talouspalvelut siirtyivät Sarastia Oy:ltä Provincia Oy:lle lokakuussa 2024. Muutosprojektin tavoitteena oli varmistaa laadukkaat talous- ja palkanlaskentapalvelut nyt ja tulevaisuudessa. Muutosprojekti toi Hämeenlinnan väelle uudistuksia sekä järjestelmänäkökulmasta, että toimintatapojen muutoksina.

Palveluntuottajan vaihdoksen yhteydessä kaupunki sai käyttöönsä uudet talous- ja HR-järjestelmät. Palkkapalvelujen osalta Provincia toteuttaa palkanlaskentaa Visman Personec F-ohjelmistolla ja henkilöstö, lähijohtajat sekä valmistelijat hallinnoivat palkkoihin ja palvelussuhteisiin liittyviä ilmoituksia ja kirjauksia Personec F ESS-käyttöliittymän avulla. ESS-käyttöliittymä tuo aikaisempiin prosesseihin parannusta siten, että sen mobiilikäyttöisyys helpottaa mm. loma- ja poissaoloilmoitusten tekoa itsenäisesti paikasta ja työvälineestä riippumatta.

Matkalaskujen sekä henkilöstön kululaskujen hallinnointiin kaupunki sai Provincian kautta käyttöönsä Populuksen matka- ja kululaskuohjelmiston, johon lisänä avattiin mobiilikäyttöinen Populus Mukana -sovellus. Sovelluksen avulla helpotettiin erityisesti liikkuvaa työtä tekevän henkilöstön matka- ja kululaskujen tekoa.

Provincia järjesti Personec F ESS ja Populus Mukana-sovelluksen käyttökoulutusta henkilöstölle, lähijohtajille ja valmistelijoille syyskuussa 2024 ennen palvelujen aloitusta. Lisäksi kaupungin henkilöstöpalvelut tuottivat aiempaa kattavampaa ohjeistusta HR-järjestelmien käyttöön kaupungin intraan.

Personec F ESSin lisäksi HR-järjestelmään hankittiin lisänä Personec F OSS-osaamisen kehittämisen tukijärjestelmä, jonka käyttöä laajennetaan hiljalleen tulevana vuosina tukemaan kokonaisvaltaista osaamisen kehittämistä ja osaamis- ja koulutustietojen hallinnointia.

8 Yhteistoiminta

Hämeenlinnassa yhteistyötoimikunta käsittelee yhteistoimintalain piiriin kuuluvat asiat ja toimii työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitettuna työsuojelutoimikuntana. Yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja, kaksi toimialajohtajaa, henkilöstö- ja valmiusjohtaja, ja työhyvinvointipäällikkö. Henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunta kokoontui 5 kertaa vuonna 2024. Pääluottamusmiestapaamisia oli vuoden 2024 aikana 6 kertaa.

Vuoden 2024 jatkuivat TE25 yt- seurantaryhmät, jossa seurattiin TE- palveluiden rakentumista ja siihen liittyviä henkilöstömuutoksia.

Tämän lisäksi välitöntä yhteistoimintaa on käyty työpaikoilla yksilöiden ja tiimin kanssa sekä yt-seurantaryhmissä ja muissa yhteisissä tapaamisissa.

9 Henkilöstö lukuina

9.1 Henkilöstömäärä

Hämeenlinnan kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2024 lopussa 1 785 henkilöä. Henkilöstöstä 78,1 % (77,4 % vuonna 2023) työskenteli vakinaisessa eli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Hämeenlinnan kaupungin strategisena tavoitteena on tuottaa palvelut tehtäviinsä kelpoisuusehdot täyttävillä ja vakinaisella henkilöstöllä sekä näin osaltaan varmentaa kuntalaisille tarjottavien palvelujen laatua. Vuonna 2024 vakituisen henkilöstön osuus oli suurempi kuin edellisenä vuotena ja oli korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (75,0 %). Työllistettyjen määrä oli vuonna 2024 yhteensä 37 henkilöä.

Henkilöstömäärältään suurimmat ammattiryhmät olivat opetushenkilöstö ja päivähoidon ammattitehtävissä työskentelevät.

	Vakinaiset		määräaikaiset		työllistetyt		oppisop.		yhteensä
	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%	hlöä
31.12.2018	2834	83,8	495	14,6	48	1,4	5	0,1	3382
31.12.2019	2793	82,8	539	16	38	1,1	5	0,1	3375
31.12.2020	2786	81,1	562	16,4	87	2,5	2	0,1	3437
31.12.2021	2867	82,9	521	15,1	53	1,5	19	0,5	3460
31.12.2022	2872	82,3	523	15	73	2,1	20	0,6	3488
31.12.2023	1372	77,4	352	19,9	44	2,5	4	0,2	1772
31.12.2024	1392	78,1	351	19,7	37	2,1	5	0,3	1785

Henkilöstömäärä (vakinaiset, määräaikaiset, työllistetyt, oppisopimusopiskelijat)

TOIMIALA	2024	2023	2022	2021
KONSERNIPALVELUT	128	123	112	102
KAUPUNKIRAKENNELAUTAKUNTA	228	221	221	266
SIVISTYS- JA HYVINVOINTILAUTAKUNTA	1430	1 428	1 397	1 379
Yhteensä	1785	1 772	1 730	1 747

Henkilöstömäärä toimialoittain

Ammattiryhmä	Vakituinen	Muu	Yhteensä
Opetushenkilöstö	444	147	591
Päivähoidon ammattitehtävät	190	59	249
Koulun avustavat ammattitehtävät	93	101	194
Päivähoidon opetus/kasvatushlö	138	26	164
Tekn. lähijohtajat, suunnittelijat	103	5	108
Johto, asiantuntijat	88	6	94

Henkilöstömäärät suurimmissa ammattiryhmissä

Hämeenlinnan kaupungin strategiset yhtiöt	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilötyövuodet yhteensä
Hämeenlinnan Asunnot Oy	15	1	10,2
Hämeenlinnan Pysäköinti Oy	4	0	3,5
Hämeenlinnan Seudun Vesi Oy	64	7	68,2
Verkatehdas Oy	19	1,5	21
Linnan Kehitys Oy ja Linnan Kiinteistökehitys Oy	24	0	23
Hämeenlinnan liikuntahallit Oy	36	3	39

Hämeenlinnan kaupungin konserniyhtiöiden henkilöstömäärä 2024

9.2 Henkilötyövuodet, työn jakautuminen, poissaolot ja työkyvyttömyyskustannukset

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa- aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

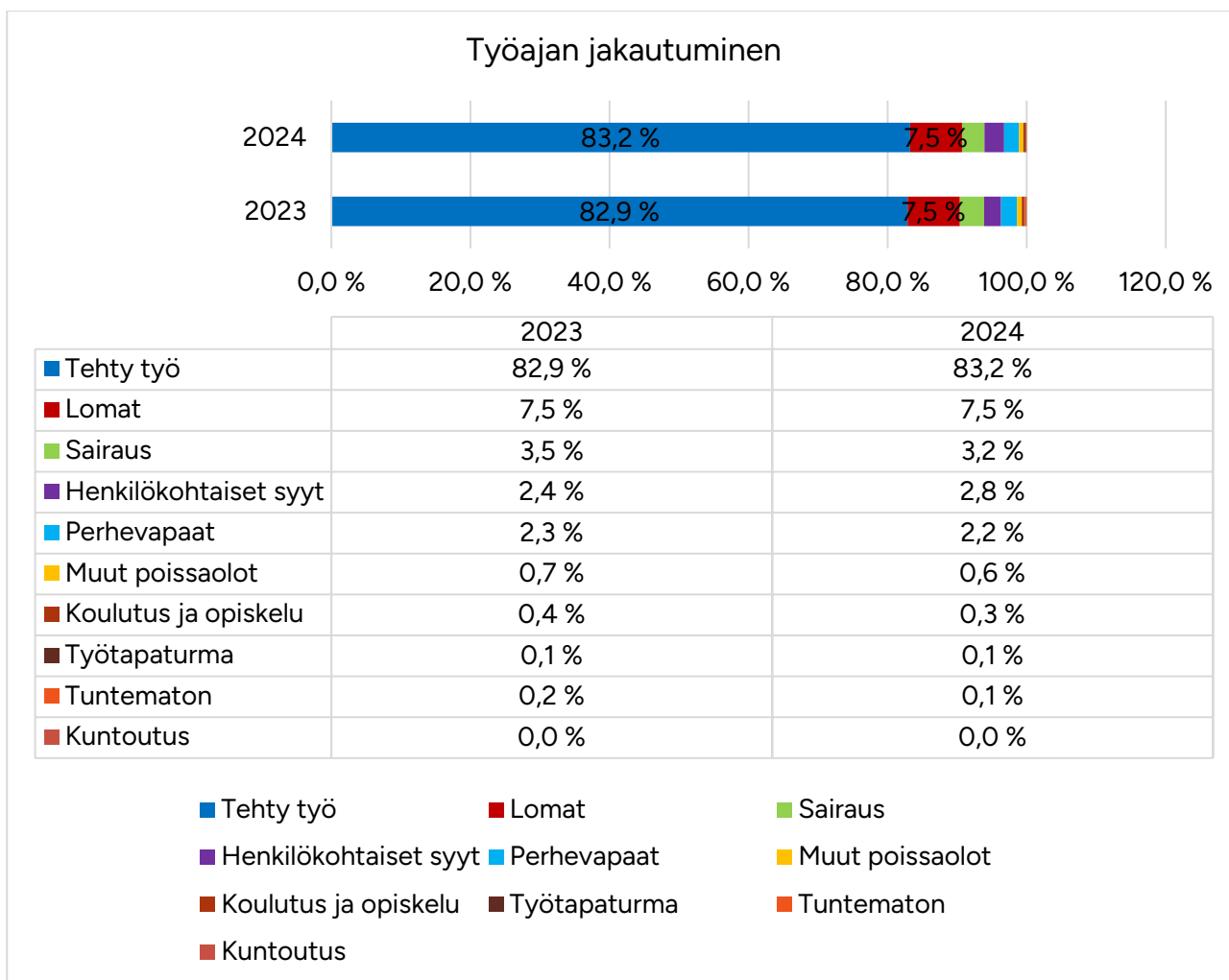
HTV1 = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 x (osa-aikaprosentti/100)

HTV3 = palveluksessa olopäivien (vähennetty kaikki poissaolot ml. vuosiloma ja koulutus) lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100)

HTV	2023/12	2024/12	muutos	muutos%
HTV 1	1 640,2	1755,4	115,2	7,02
HTV 2	1 570,8	1676,1	105,3	6,70
HTV 3	1 362,7	1462,0	99,3	7,29

Henkilötyövuodet ja vertailu edelliseen vuoteen



Kokonaistyöaika on jaoteltu syyn mukaan. Vuonna 2024 tehdyn työn määrä oli 83,2 % (82,9 % vuonna 2023), joten tehdyn työn määrä nousi 0,3 prosenttiyksikköä edelliseen vuoteen verrattuna. Poissaoloista sairauspoissaolojen määrä 3,2 % (3,5 % vuonna 2023) on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna.

Päiviä	Poissaolot, kalenteripäivinä 2023	Prosentti- osuus	Poissaolot, kalenteripäivinä 2024	Prosentti- osuus
1-7	10 545	44,2 %	10 682	44,9 %
8-29	6 973	29,2 %	6 390	26,9 %
30-59	2 968	12,4 %	2 902	12,2 %
60-89	1 092	4,6 %	1 260	5,3 %
90-179	2 060	8,6 %	1 864	7,8 %
Yli 180	205	0,9 %	533	2,2 %
Yhteensä	23 843		23 787	

Sairauspoissaolot Kt:n suosituksen mukaan

Sairauspoissaolot laskivat hieman vuonna 2024 edelliseen vuoteen nähden. Sairauspoissaoloja oli yhteensä 23 787 päivää, joka on 56 päivää vähemmän kuin vuonna 2023.

Sairauspoissaolojen määrä laski 0,1 päivää henkilöä kohden, ollen nyt 13,3 päivää/hlö (13,4 pv/hlö vuonna 2023). Keskimääräinen sairauspoissaolo kunta-alalla vuonna 2023 oli 16,4 päivää/henkilö.

Sairauspoissaoloprosentti oli 3,7 % eli sekin pysyi samana kuin vuonna 2023.

Henkilöstön terveysprosentti, eli sen henkilöstön osuus, joilla ei ole lainkaan vuoden aikana ollut sairauspoissaoloja nousi 9,2 prosentilla vuoden 2024 luvusta 55,7 %, vuoden 2023 lukuun 46,5 %.

Sairauspoissaololuvuissa näkyvät työterveyshuollon mukaan alkuvuoden runsas määrä erilaisia pitkittyneitä hengitystieinfektioita, jotka ovat lisänneet lyhyitä, 1–7 päivän, sairauspoissaoloja. Lisäksi koronan aikana syntynyttä hoitovelkaa on purettu ja tämä on näkynyt mm. siten, että pitkän kuntoutuksen vaativia leikkauksia on tehty edellisiä vuosia enemmän. Tämä taas näkyy pitkien, yli 180 päivän, sairauspoissaoloissa.

Työkyvyttömyyskustannukset:

Kumulatiiviset arvot 1000€	9/2023	9/2024	Ero ed. vuosi	Ero %
Työkyvyttömyyskustannukset	4773	4992	219	4,6%
Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset	4537	4682	145	3,2%
Tapaturmavakuutusmaksut	-225	-300	75	33,3%
KuEL-varhemaksut	0	0	0	
Vael-työkyvyttömyysmaksut	11	10	1	-6,6%
Henkilöstökorvaukset	624	708	84	13,5%
Sairausvakuutuskorvaukset	565	608	43	7,7%
Kuntoutusrahat	0	0	0	
Tapaturma- ja tapaturmavakuutuskorvaukset	29	55	26	90,5%
Muut KELAN:n korvaukset	30	45	15	49,3%
YHTEENSÄ	4 149	4 284	135	3,3%
Ennakonpidätyksen alaiset palkat	53 998	56 396		
Kustannusten osuus palkkasummasta	7,7	7,6		

Kaari-laskurin työkyvyttömyyskustannukset tilastoitu syyskuulta

9.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2024 on pysynyt lähes samana edellisvuoteen nähden. Henkilöstöstä oli naisia 79,6 % ja miehiä 20,4 %.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,0 vuotta, keski-ikä laski edellisestä vuodesta 2023 1,6 vuotta. Henkilöstöstä suurinta ikäryhmää edusti 50–59 – vuotiaat kuten edellisenäkin vuonna.

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
46,4	46,4	46,7	46,7	46,9	47,5	47,1	48,6	47,0

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2016–2024

Ikäjakauma	2023/12	2024/12	Vrt %	Muutos
-30	66	75	13,64 %	9
30-39	237	253	6,75 %	16
40-49	396	402	1,52 %	6
50-59	461	459	-0,43 %	-2
60-64	200	191	-4,5 %	-9
65-	12	14	16,67	2

Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma

9.4 Naisten ja miesten väliset eroavaisuudet palkoissa ja työvapaissa

Tasa-arvosuunnitelman yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet kohdistuvat kahdeksaan asiakokonaisuuteen, joita ovat:

- Johtaminen
- Rekrytointi
- Palkkaus
- Koulutus ja urakehitys
- Ilmapiiri
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- Työolot
- Saavutettavuus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettuja tavoitteita ja toimenpiteitä sekä niiden toteutumista seurataan aktiivisesti.

Sopimus-koodi	Naiset lkm	Miehet lkm	Teht.koht. palkka Naiset	Teht.koht. palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonais-ansio Naiset	Kokonais-ansio Miehet	Palkkaero %
KVTES	601	111	2 691,2	3 275,1	-17,8	2 861	3 444	-16,9
OVTES	403	140	3 379,5	3 439,0	-1,7	4 191	4 399	-4,7
Tekniset	66	74	3 578,4	3 187,2	12,3	4 012	3 531	13,6
Tuntipalkat	12	46	14,5	15,1	-4,1	16	17	-9,1

Naisten ja miesten keskimääräiset palkat sopimusaloittain

Edellä on kuvattuna naisten ja miesten keskimääräiset palkat sopimusaloittain. Palkkavertailu on tehty syyskuun 2024 palkkatiedoista, mukana on kokoaikatyössä olevien henkilöstön palkat. Mukana eivät ole alle 6 henkilön ryhmät. Tehtäväkohtaisella palkalla tarkoitetaan tehtävän vaativuuden mukaista palkkaa ilman mitään palkanlisiä. Kokonaisansio sisältää kaikki lisät lisä- ja ylityökorvaukset mukaan luettuina. Kunta-alan kuukausipalkkaisen henkilöstön keskimääräinen kokonaisansio oli Kuntatyönantajien tilaston mukaan 3 610 euroa/kk vuonna 2023 (3 540 /kk vuonna 2022). Vuoden 2024 tilastotietoja ei ole vielä saatavissa.

Kokonaisansio	Naiset	Miehet
	9 177 €	9 937 €

Ylimmän johdon keskimääräiset palkat

Ylimpään johtoon lasketaan kuuluvaksi kaupunginjohtaja, toimialajohtajat ja konsernipalvelujen vastuualueiden johtajat. Ylimpään johtoon kuului 3 naista 4 miestä. Johdon palkoissa miesten keskiansiota nostaa kaupunginjohtajan korkeampi palkka.

Vapaa	Kalenteripäivät yhteensä	Kalenteripäivät naiset	Poissaolo % naiset	Kalenteripäivät miehet	Poissaolo % miehet
Opintovapaa	7 516	6 689	89,0	827	11,0
Perhevapaa	14 994	13 843	92,3	1 151	7,7
Koulutus	1 898	1 577	83,1	321	16,9
Vuorotteluvapaa	3 353	2 841	84,7	812	15,3

Naisten ja miesten käyttämät erilaiset vapaat

Tasa-arvosuunnitelman mukaisesti Hämeenlinnan kaupungissa työtehtävien organisoinnissa otetaan huomioon se, että perhevapaiden käyttö turvataan tasapuolisesti molemmille sukupuolille. Huomioitavaa on se, että naisia kaupungin henkilöstöstä oli 79,6 % vuonna 2024.

9.5 Päättyneet palvelussuhteet ja eläköityminen

Vakituisen henkilöstön päättyneitä palvelussuhteita oli vuonna 2024 yhteensä 102. Eläkkeelle siirtyi 46 henkilöä.

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2015	115	60,2
2016	106	60,9
2017	96	61,4
2018	97	61,6
2019	98	61,2

2020	83	62,7
2021	75	63,8
2022	97	62,9
2023	40	63,1
2024	46	62,7

Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä

Taulukossa on kuvattu eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,7 vuotta.

Vuosi	Vanhuus- eläke	Työkyvyttömyys- eläke	Kuntoutus- tuki	Osatyökyvyttömyys- eläke	Osakuntoutus- tuki
2018	67	7	7	9	7
2019	72	3	12	5	6
2020	65	2	5	4	7
2021	56	6	9	9	5
2022	88	5	10	9	7
2023	37	6	5	5	-
2024	41	5	1	5	4

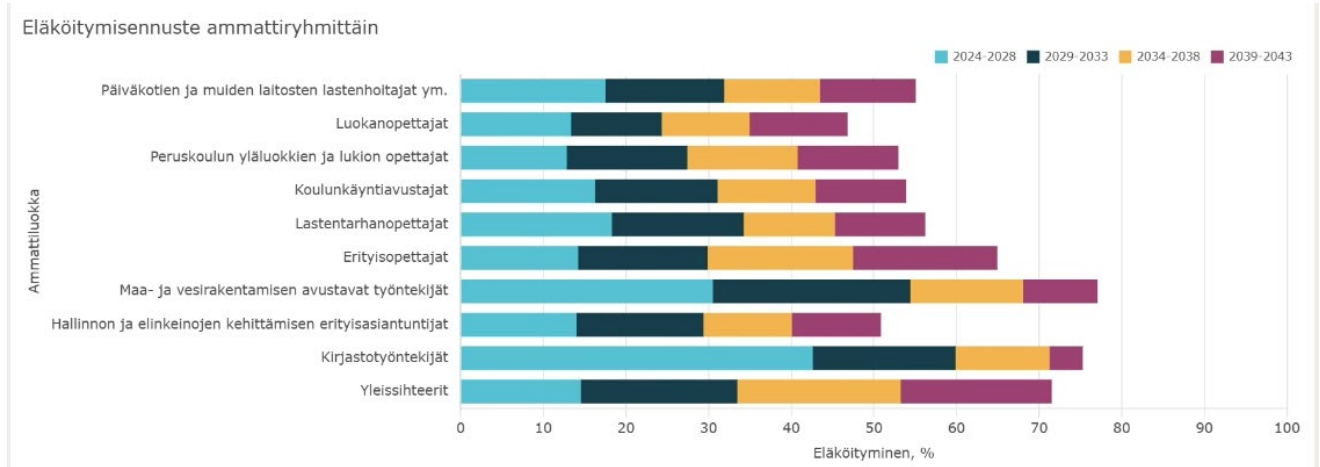
Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain (Kevan tilasto)

Toimiala	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
Konsernipalvelut	8	3	6	6	3	5	3	5
Sivistys- ja hyvinvointi	23	29	32	27	34	42	41	44
Kaupunkirakenne	3	5	14	7	6	9	8	6
Yhteensä	34	37	52	40	43	56	52	55

Eläköitymisennuste vuosille 2026–2033

Ennusteessa on arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet

sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.



Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Suhteellisesti eniten eläkkeelle siirtymistä tapahtuu lastenhoitajien, luokanopettajien sekä peruskoulun yläluokkien opettajien osalta.

Tavoitteena ennenaikaisen eläköitymisen vähentäminen

Keva perii palkkaperusteiseen maksuun sisältyvää työkyvyttömyysmaksuosuutta. Maksua aiheutuu työnantajalle työntekijästä, joka jää työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeelle tai alkaa saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea.

Kevan kuntoutusoikeuspäätöksiä tehtiin vuoden 2024 aikana yhteensä 3 kpl.

9.6 Henkilöstökulut

Tilinpäätöksessä henkilöstökulut ovat 91 004 564 € eli 842 436 € euroa budjettia pienemmät.

Kulut	Budjetti 2024	Tilinpäätös 2024	Poikkeama	Tilinpäätös 2023
Henkilöstökulut yhteensä	91 847 000 €	91 004 564 €	842 436 €	88 449 705 €
Tasausmaksu	4 065 300 €	3 665 296 €	400 004 €	3 804 482 €
Työvoiman vuokraus	784 400 €	1 163 984 €	- 379 584 €	1 163 984 €

Henkilöstökulut vuonna 2023

Henkilöstökulut	Tilinpäätös 2024	Tilinpäätös 2023	Tilinpäätös 2022
Palkat	73 422 565 €	70 003 820 €	132 741 314 €
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	16 224 634 €	15 732 682 €	30 131 965 €
Muut henkilösivukulut	1 357 365 €	2 713 203 €	5 173 593 €
Henkilöstökorvaukset	920 415 €	930 114 €	2 823 570 €
Henkilöstökulut yhteensä	91 004 564 €	88 449 705 €	168 047 000 €

Palkat ja sivukulut

Palkkalajiryhmä	2023	2024	Muutos €	Vertailu %
Peruspalkka	60 544 353,48	63 010 383,62	2 466 030,14	4,1 %
Kiinteät palkanlisät	8 436 523,60	8 825 711,01	389 187,41	4,6 %
Muuttuvat lisät ja palkkiot	1 940 563,38	1 072 627,65	- 867 935,73	-44,7 %
Työaikalisä	832 715,20	577 327,53	- 255 387,67	-30,7 %
Yli- ja lisätyöt	247 564,45	241 952,36	- 5 612,09	-2,3 %
Lomarahat ja -korvaukset	3 896 862,98	4 101 401,68	204 538,70	5,2 %
Luontoisetu	592 293,63	666 744,60	74 450,97	12,6 %
Kustannusten korvaus	11 015,55	27 550,73	16 535,18	150,1 %
Siviilipalveluskorvaukset		6 565,76	6 565,76	
Yhteensä	76501892,27	78530264,94	2028372,67	

Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista

9.7 Keskeisiä työhyvinvointilukuja

Tunnusluku	2024	2023	2022	2021
Koulutusapuraha	9 kpl	9 kpl	18 kpl	10 kpl
Liikuntatarjotin	17 891 €	28 975 €	49 318 €	27 758 €
Työterveyshuollon kustannukset	486,60 €/hlö	385,50€/hlö	257 €/hlö	284 €/hlö
Työtapaturmat	140 kpl	195 kpl	310 kpl	268 kpl

Keskeisiä tunnuslukuja työhyvinvoinnista