



Sastamalan kaupunki

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

www.sastamala.fi

SASTAMALA
sopivasti sykettä

Sisällysluettelo

1. SASTAMALAN STRATEGIA JA HENKILÖSTÖ	4
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	5
2.1 Henkilöstön määrä	5
2.2 Henkilötyövuodet.....	6
2.3 Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan	7
2.4 Henkilöstön ikärakenne	7
2.5 Henkilöstön keski-ikä.....	7
2.6 Henkilöstön vaihtuvuus	8
2.7 Henkilöstö sopimusaloittain.....	8
2.8 Yleisimmät tehtävänimikkeet.....	9
2.9 Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin	9
2.10 Konsernin henkilöstön määrä.....	9
3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET.....	10
3.1 Henkilöstömenot.....	10
4. POISSAOLOT.....	11
4.1 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot.....	11
4.2 Kaikki poissaolot kalenteripäivinä.....	12
5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	13
6. HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN	13
6.1 Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet	13
6.2 Työkyvyttömyyseläkkeet	14
7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU.....	14
7.1 Yhteistyötoimikunta	14
7.2 Työsuojelutoimikunta.....	14
7.3 Työsuojelutarkastukset.....	15
7.4 Sastamalan kaupungin sisäinen työsuojelutoiminta	15
8. TYÖHYVINVOINTI.....	16
8.1 Työkyvyn tukeminen ja työkykyjohtaminen	16
8.2 Työterveyshuolto	17
8.3 Hyvinvoinnin tukeminen ja virkistystoiminta	18

KATSAUS KERTOMUSVUOTEEN

Vuosi 2024 oli merkittävien muutosten valmistelun vuosi. Työvoimapalvelujen järjestämisvastuu siirtyi kunnille työvoimapalvelujen järjestämisestä annetun lain mukaisesti 1.1.2025. Läntiselle Pirkanmaalle on perustettu oma kuuden kunnan Läntisen Pirkanmaan työllisyysalue, jossa Sastamalan kaupunki toimii vastuukuntana. Oman työllisyysalueen valmistelutyö jatkui tiiviinä koko toimintavuoden ajan. Valtiolta siirtyviä tehtäviä hoitava henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella sen työvoimaviranomaisen palvelukseen, jonne palveluiden järjestämisvastuu siirtyi tai jonne kuntien keskinäisten sopimusten perusteella on siirretty työvoimaviranomaiselle kuuluva toimivaltaa. Sastamalan kaupungille siirtyi 1.1.2025 valtiolta 29 työntekijää, joista yhteensä 10 työntekijää tulee siirtymään edelleen työllisyysalueen kuntien Hämeenkyrö, Ikaalinen ja Parkano palvelukseen vuonna 2025. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa on jatkettu aiemmin käynnistettyä jatkuvan yhteistoimintamenettelyn mukaista neuvottelua ja valmistelun etenemistä on seurattu kaikissa yhteistyötoimikunnan kokouksissa.

Työvoimapalveluja koskevan muutoksen lisäksi kertomusvuonna valmisteltiin lomituspalvelualueen laajentumista Kankaanpään lomituspalveluyksikön yhdistyessä Sastamalan lomituspalveluyksikköön 1.1.2025 alkaen. Tällöin Kankaanpään kaupungin lomituspalveluyksikön lomittajahenkilöstö ja hallintohenkilöstö siirtyivät Sastamalan kaupungin palvelukseen liikkeenluovutuksen säännöksillä ns. vanhoina työntekijöinä. Sopimuksen mukaan Sastamalan kaupungille siirtyi 4 vakituista hallintohenkilöä ja 44 vakituista maatalouslomittajaa sekä 3 määräaikaista maatalouslomittajaa määräajan päättymiseen asti.

Strategian tavoitteiden toteuttamiseksi talousarviossa määriteltyjä painopisteitä toteutettiin mm. kaikkien toimialojen asiantuntijoista ja esihenkilöistä koostuvan ryhmän tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksella. Lisäksi kaupunki mahdollistaa henkilöstönsä osaamisen kehittämisen muun muassa keskitetyllä koulutusohjelmalla ja kannustamalla omaehtoista opiskelua. Erityisesti panostettiin esihenkilöiden koulutukseen ja valmennukseen.

Kaupungin henkilöstösuunnittelua toteutetaan vuosittain jatkuvasti varsinkin täyttölupamenettelyn yhteydessä. Henkilöstösuunnitelmien ajantasaistamista jatkettiin vuoden 2024 aikana yhteensovittamalla taloudellisia ja toiminnallisia edellytyksiä.

Henkilöstökertomus sisältää henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön määrästä, ikärakenteesta, vaihtuvuudesta ja palkkauksesta. Lisäksi henkilöstökertomuksessa on kuvattu työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa niin päättäjille kuin kaupungin johdolle, esihenkilöille sekä henkilöstölle kehittämiskohteiden määrittelyn tueksi. Henkilöstökertomuksessa arvioidaan myös hyvinvointisuunnitelman sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista.

1. SASTAMALAN STRATEGIA JA HENKILÖSTÖ

Sastamalan kaupungin henkilöstöpolitiikka perustuu kaupungin strategiaan. Sastamalan kaupunki on vetovoimainen työnantaja, joka kantaa vastuun työntekijöistä ja turvallisesta työympäristöstä. Kaupunki edistää työhyvinvointia ja avointa vuorovaikutusta. Osaava ja vastuullinen esimiestyö ja johtaminen tukee henkilöstön sitoutumista, hyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Hyvinvoiva työyhteisö muodostuu luomalla yhdessä toimivat rakenteet ja yhteistyömallit, takaamalla riittävät resurssit ja lisäämällä yli toimialan tehtävää yhteistyötä. Henkilöstöä kannustetaan oman ja työyhteisön osaamisen kehittämiseen, työn sisältöjen uudistamiseen ja monipuoliseen kouluttautumiseen. Samalla kehitetään kannustavaa palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmää ja mahdollistetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.

Johtamisen ja esimiestyön kehittämällä onnistutaan kaupungin palvelutuotannon järjestämisessä sekä henkilöstön työhyvinvoinnin johtamisessa.

Suunnitelmallisella osaamisen kehittämällä voidaan vaikuttaa henkilöstön motivaatioon, työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. Henkilöstön monipuolisella osaamisella ja taidolla ottaa joustavasti vastaan uudistuvia ja muuttuvia työtehtäviä, selvittää tulevaisuuden muuttuvassa toimintaympäristössä.

Strategian tavoitteiden toteuttamiseksi painopisteenä strategiakautena on työnantajakuvan kirkastaminen ja vetovoiman parantaminen, työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen, muutosjohtaminen, esihenkilötyön tukeminen ja kehittäminen sekä osaamisen ja toimintojen kehittäminen tulevaisuuden vaatimuksien mukaiseksi.

Vuonna 2024 jatkettiin kaupungin kaikkien toimialojen asiantuntijoista ja esihenkilöistä koostuvan ryhmän tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon suorittamista oppisopimuskoulutuksena yhteistyössä Saskyn kanssa. Koulutus on ollut yksi merkittävä tekijä toimialojen välisen yhteistyön lisäämisessä.

Eduhousen verkkokoulutusympäristö oli vuonna 2024 kaupungin kaikkien työntekijöiden käytettävissä. Verkkokoulutusympäristössä on suuri määrä koulutusvaihtoehtoja yhteisistä ja toimialakohtaisista asioista osaamisen kehittämiseen. Lisäksi kaupunki on mahdollistanut henkilöstönsä osaamisen kehittämisen muun muassa keskitetyllä koulutusohjelmalla ja kannustamalla omaehtoista opiskelua. Esihenkilöiden koulutukseen ja valmennukseen on panostettu erityisesti myös vuonna 2024.

Sastamalan kaupungille myönnettiin toistamiseen Hyvän mielen työpaikka -merkki. Merkin saaminen edellyttää halua ja sitoutumista mielenterveyden teemojen edistämiseen työpaikalla.

2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

2.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärällä tarkoitetaan vuoden lopussa olleiden palvelussuhteiden määrää. Henkilöstömäärässä ovat mukana myös ne työntekijät, jotka eivät ole aktiiviyössä, mutta heidän palvelussuhteensa ovat voimassa.

Sastamalan kaupungin ja Vesi liikelaitoksen palvelussuhteessa oli vuoden viimeisenä päivänä 882 henkilöä, joista vakituisia oli 694 (79 %) ja määräaikaisia 188 (21 %). Henkilöstöstä naisia oli 77 % ja miehiä 23 %.

Palvelussuhteiden määrä 31.12.2024 tilanteessa:

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä 2024	Yhteensä 2023	Muutos% ed. vuodesta
Vakinaiset	170	524	694	699	-0,7
Määräaikaiset	31	157	188	223	-15,7
- joista työllistettyjä	1		1	5	-80,0
- joista oppisopimussuhteisia	1	3	4	1	300,0
Yhteensä	201	681	882	922	-4,3

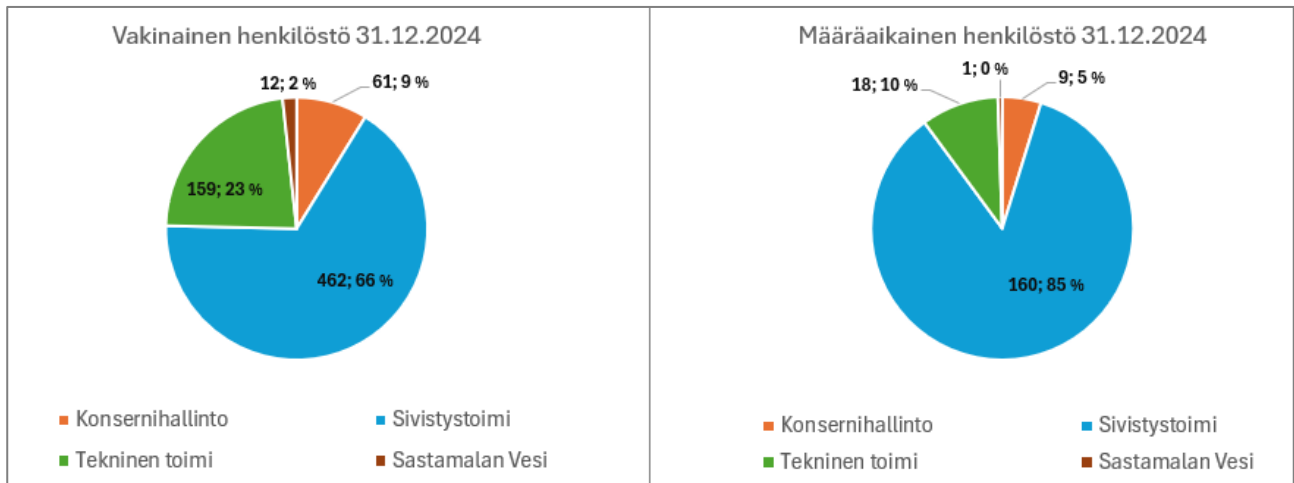
Henkilöstön määrä toimialoittain 2023-2024:

	31.12.2024			31.12.2023		
	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä
Konsernihallinto	61	9	70	60	9	69
Sivistystoimi	462	160	622	456	170	626
Tekninen toimi	159	18	177	170	42	212
- sis. Lomatoiminta	112	13	125	122	35	157
Sastamalan Vesi	12	1	13	13	2	15
KAIKKI YHTEENSÄ	694	188	882	699	223	922

Määrällisesti suurin henkilöstömäärän muutos on tapahtunut lomatoiminnassa (-32 henk.), koska lomituspalveluiden käyttö on vähentynyt maatalouden rakennekehityksen takia. Määräaikaisen henkilöstön määrä vaihtelee tarpeen mukaan sekä kausiluontoisesti.

Henkilöstömäärä 31.12.2024 toimialoittain ja liikelaitoksittain; vakituisia/määräaikaiset sekä koko-/osa-aikaiset:

TOIMIALAT	Vakinaiset				Määräaikaiset				Yhteensä		
	kokoaik.	osa-aik.	yht.	osa-aikaisten %-osuus	kokoaik.	osa-aik.	yht.	osa-aikaisten %-osuus	kokoaik.	osa-aik.	yht.
Konsernihallinto	60	1	61	1,6	6	3	9	33,3	66	4	70
Sivistystoimi	419	43	462	9,3	107	53	160	33,1	526	96	622
Tekninen toimi	104	55	159	34,6	9	9	18	50,0	113	64	177
- sis. Lomituspalvelut	61	51	112	45,5	4	9	13	69,2	65	60	125
Sastamalan Vesi	12		12		1		1	0,0	13	0	13
KAIKKI YHTEENSÄ	595	99	694	14,3	123	65	188	34,6	718	164	882



2.2 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa henkilöstömäärää paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa.

Henkilötyövuodet kuvaavat tarkemmin henkilöstömäärän kehitystä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan koko vuoden/tarkasteluajanjakson kokoaikatyössä ollutta henkilöä. Osa-aikaisesti työskentelevän henkilön tai palkattomalla virka- tai työvapaalla olleen henkilön työpanos on laskettu tehdyn työajan suhteessa. Henkilötyövuodesta ei vähennetä vuosilomia tai muita palkallisia poissaoloja. Henkilötyövuosi sisältää palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärän kalenteripäivinä jaettuna 365:llä (vuoden kalenteripäivät). Henkilötyövuosi kuvaa todellisen tehdyn työajan.

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä 2024	Yhteensä 2023	Muutos htv ed. vuodesta	Muutos% ed. vuodesta
Konsernihallinto	58,86	11,11	1,46	71,43	68,28	3,15	4,6
Sivistystoimi	384,23	193,63	0,17	578,04	578,57	-0,53	-0,1
Tekninen toimi	133,81	40,47	1,71	175,99	194,11	-18,12	-9,3
Sastamalan Vesi	11,92	1,08		13,00	15,50	-2,50	-16,1
Yhteensä	588,81	246,30	3,34	838,45	856,46	-18,01	-2,1

Henkilöstömäärä on vuoden viimeisen päivän tilanne, jossa on mukana kaikki voimassa olevat palvelussuhteet riippumatta varsinaisesta työssäolosta tai työpanoksen määrästä. Henkilötyövuoteen lasketaan todellinen työpanos tehdyn työajan suhteessa eli huomioon otetaan erilaisilla vapailla olevat työntekijät sekä osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Taulukosta selviää toimialoittain henkilöstömäärät ja henkityövuodet sekä niiden muutokset.

Toimiala	Henkilöstömäärä 2024	Henkilöstömäärä 2023	Muutos%	Htv 2024	Htv 2023	Muutos%
Konsernihallinto	70	69	1,4	71,43	68,28	4,61
Sivistystoimi	622	626	-0,6	578,04	578,57	-0,09
Tekninen toimi	177	212	-16,5	175,99	194,11	-9,34
Sastamalan Vesi	13	15	-13,3	13,00	15,50	-16,13
Yhteensä	882	922	-4,3	838,45	856,46	-2,10

2.3 Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan

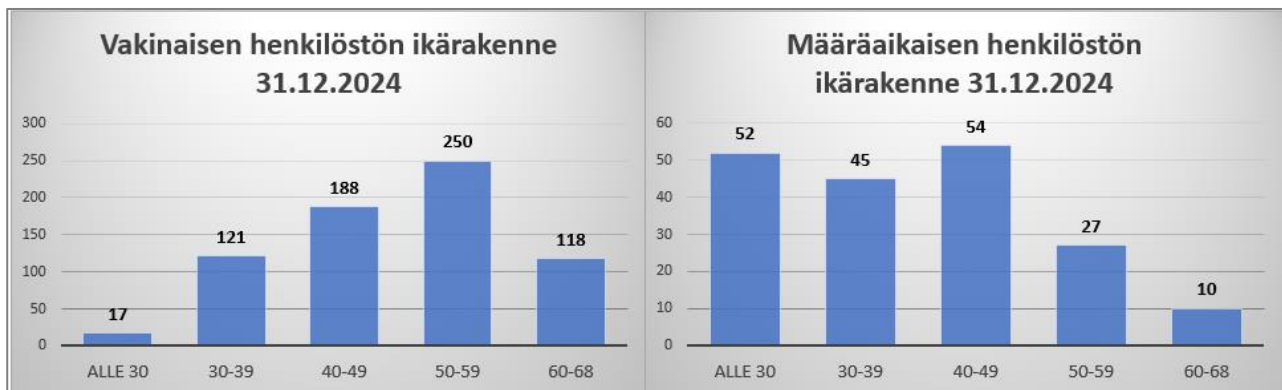
Koko henkilöstön määrä 31.12.2024 sukupuolen mukaan oli seuraava

	Naiset				Miehet				Yht.
	vak.	aik.	yht.	% osuus toimialan henkilöstöstä	vak.	aik.	yht.	% osuus toimialan henkilöstöstä	
Konsernihallinto	45	6	51	72,9	16	3	19	27,1	70
Sivistystoimi	393	141	534	85,9	69	19	88	14,1	622
Tekninen toimi	83	9	92	52,0	76	9	85	48,0	177
Sastamalan Vesi	3	1	4	30,8	9	0	9	69,2	13
Yhteensä	524	157	681		170	31	201		882
naisten ja miesten %-osuudet koko henkilöstömäärästä	77,2				22,8				



Naisten osuus koko kaupungin henkilöstömäärästä on 77,2 % ja miesten osuus 22,8 %.

2.4 Henkilöstön ikärakenne



Vakituisesta henkilöstöstä 36,0 % sijoittuu ikäryhmään 50–59-vuotiaat. Alle 30-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstömäärästä on 2,4 % ja 60-vuotiaiden tai sitä vanhempien osuus on 17,0 %. Vakituisesta henkilöstöstä 50-vuotiaita tai sitä vanhempia on 53,0 %.

2.5 Henkilöstön keski-ikä

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 49,2 vuotta. Naisten keski-ikä oli 49,0 vuotta ja miesten 50,1 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 39,4 vuotta. Naisten keski-ikä oli 39,2 vuotta ja miesten 40,6 vuotta.

Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2024 tilanteessa:

Toimiala	Vakinaiset				Määräaikaiset				
	naiset	miehet	yhteensä 2024	yhteensä 2023	Toimiala	naiset	miehet	yhteensä 2024	yhteensä 2023
Konsernihallinto	49,6	52,0	50,3	50,6	Konsernihallinto	43,8	29,3	39,0	53,6
Sivistystoimi	48,6	48,9	48,7	48,3	Sivistystoimi	39,6	43,0	40,0	40,6
Tekninen toimi	50,1	50,3	50,2	49,1	Tekninen toimi	28,4	39,4	33,9	35,6
Sastamalan Vesi	52,3	53,4	53,2	54,3	Sastamalan Vesi	43,0		43,0	44,0
Kaikki yhteensä	49,0	50,1	49,2	48,8	Kaikki yhteensä	39,2	40,6	39,4	40,2



2.6 Henkilöstön vaihtuvuus

Toimialojen ja liikelaitoksen palveluksesta on lähtenyt vuoden 2024 aikana 50 vakituista henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle siirtyi 18 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilö, irtisanoutui 26 henkilöä, palvelussuhde päätettiin 4 henkilöltä ja muilla syillä palvelussuhde päättyi 1 henkilöllä. Lisäksi 10 vakituista henkilöä siirtyi toiseen vakituisen tehtävään kaupungin sisällä.

Toimialojen ja liikelaitosten palvelukseen on v. 2024 aikana tullut uusia vakituksia työntekijöitä 46 henkilöä ja 10 henkilöä on edellä mainitun mukaisesti siirtynyt sisäisenä siirtona tehtävästä toiseen kaupungin sisällä.

	Alkaneet vakituiset palvelussuhteet 2024	Vaihtuvuus %	Päättyneet vakituiset palvelussuhteet 2024	Vaihtuvuus %	Vakituinen henkilöstö 31.12.2023
Konsernihallinto	12	20,0	12	20,0	60
Sivistystoimi	36	7,9	29	6,4	456
Tekninen toimi ja Vesi	8	4,4	19	10,4	183
sis. Lomatoiminta	5	4,1	16	13,1	122
Yhteensä	56	8,0	60	8,6	699

Henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti vaihtuvuusprosentti on laskettu suhteuttamalla henkilöstömäärät edellisen vuoden lopun vakituisen henkilöstön kokonaismäärään.

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki sekä muut syrjintää kieltävät säädökset otetaan huomioon hakuilmoituksissa, haastatteluun kutsuttaessa ja palvelussuhteeseen valittaessa. Työpaikkailmoitusten tulee edistää kaikkien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin.

2.7 Henkilöstö sopimusaloittain

Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2024:

	vakituiset	määräaikaiset	yhteensä	%-osuus 2024
KVTES	346	122	468	53,1
Opetusala	267	59	326	37,0
Lääkärit	10	1	11	1,2
Tekniset	52	3	55	6,2
Tuntipalkkaiset	19	3	22	2,5
Yhteensä	694	188	882	100,0

Vuoden 2024 lopussa Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä työskenteli 53,1 % ja Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä 37,0 % henkilöstöstä. Muiden virka- ja työehtosopimusten soveltamisalalla työskenteli selvästi vähemmän henkilöstöä.

2.8 Yleisimmät tehtävänimikkeet

Yleisimmät tehtävänimikkeet ovat maatalouslomittaja (115) ja lastenhoitaja (91). Kahdellatoista yleisimmällä tehtävänimikkeellä työskentelevien osuus on 63,6 % kaupungin henkilöstöstä. Yhteensä kaupungilla oli käytössä 171 tehtävänimikettä.

Tehtävänimike	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
Maatalouslomittaja	76	39	115	13,0
Lastenhoitaja	90	1	91	10,3
Koulunkäynninohjaaja	69	4	73	8,3
Luokanopettaja	59	10	69	7,8
Varhaiskasvatuksen opettaja	52	0	52	5,9
Lehtori	34	16	50	5,7
Palvelusihteeri	28	1	29	3,3
Perhepäivähoitaja	23	0	23	2,6
Erityisluokanopettaja/erityisopettaja	16	2	18	2,0
Perusopetuksen lehtori	12	2	14	1,6
Kiinteistönhoitaja	0	14	14	1,6
Tuntiopettaja (päätoiminen)	9	4	13	1,5

2.9 Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin

Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin:

	virka	%-osuus	työsuhde	%-osuus	yhteensä
Konsernihallinto	40	12,3	30	5,4	70
Sivistystoimi	268	82,5	354	63,6	622
Tekninen toimi	15	4,6	162	29,1	177
Sastamalan Vesi	2	0,6	11	2,0	13
yhteensä	325	100,0	557	100,0	882
%-osuus	36,8		63,2		100

Henkilöstöstä työsuhteisia oli 63,2 % ja virkasuhteisia 36,8 %. Henkilöstö palkataan ensisijaisesti työsuhteeseen, ellei tehtävä vaadi julkisen vallan käyttöä.

2.10 Konsernin henkilöstön määrä

Sastamalan kaupunkikonsernin palvelutuotantoa on yhtiötetty. Näistä merkittävimmät ovat Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelut Oy (Servi) ja Sastamalan Vuokratalot Oy.

Kaupungin konserniohjeen mukaan kaupunkikonsernissa noudatetaan kaupungin henkilöstöpolitiikan periaatteita ja tavoitteita. Henkilöstön rekrytoinnissa huomioidaan konsernin sisäiset työmarkkinat.

Konsernin henkilöstömäärä 31.12 tilanteessa:

	31.12.2024			31.12.2023		
	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä
Konsernihallinto	61	9	70	60	9	69
Sivistystoimi	462	160	622	456	170	626
Tekninen toimi	159	18	177	170	42	212
Sastamalan Vesi	12	1	13	13	2	15
KAUPUNKI YHTEENSÄ	694	188	882	699	223	922
Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelut	164	12	176	154	15	169
Sastamalan Lämpö	1	0	1	2		2
Vuokrataloyhtiö	5	0	5	4		4
KONSERNI YHTEENSÄ	864	200	1064	859	238	1097

Servillä talouden tasapainottamisohjelman mukaisesti lisättiin omien vakituisten sisäisten sijaisten määrää, minkä avulla pystyttiin vähentämään vuokrahenkilöstön käyttöä. Lisäksi ruokapalveluiden laajentuminen Punkalaitumen kouluille ja varhaiskasvatukseen lisäsi vakituisten henkilöstön määrää.

Vuokrataloyhtiön henkilöstömäärä nousi vuoden 2024 alussa viiteen henkilöön, kun uusi toimitusjohtaja aloitti yhtiössä. Sastamalan Lämmöllä toisen henkilön palkkausasiaa käsitellään vuoden 2025 puolella.

3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot (palkka- ja sivukulut) olivat vuonna 2024 yhteensä n. 46,0 milj.euroa.

	Henkilöstö- kulut 2024,		Henkilöstö- kulut 2023,		Muutos 1000 €	Muutos% 2023-2024
	1000 €	%-osuus	1000 €	%-osuus		
Konsernihallinto	5 104	11,0	5 015	10,9	89	1,8
Sivistystoimi	31 340	67,8	30 968	67,3	372	1,2
Tekninen toimi, ilman Lomituspalveluja	2 921	6,3	3 011	6,5	-90	-3,0
Lomituspalvelut	6 041	13,1	6 179	13,4	-138	-2,2
Sastamalan Vesi	836	1,8	872	1,9	-36	-4,1
Kaikki yhteensä	46 242		46 045		197	0,4

Henkilöstökuluja kasvatti virka- ja työehtosopimukseen sisältyneet yleiskorotukset sopimusalaista riippuen 1,9 - 2,27 %, paikalliset järjestelyerät kaikilla sopimusaloilla sekä ns. perälautasopimuksen (eräiden teollisuusliit-
tojen sopimusvaikutus) vaikutus.

Lomarahojen osuus palkkakustannuksista oli n. 1,7 milj. euroa. Lomarahaa vaihtoi vapaaksi 66 työntekijää ja tästä kertyi lomarahasäästöä n. 81 000 €.

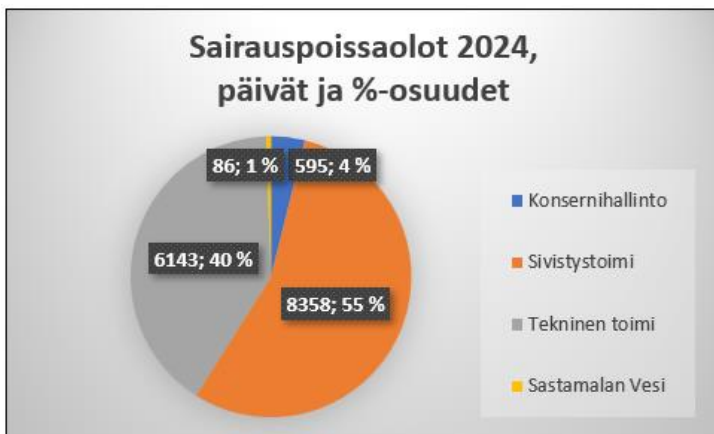
4. POISSAOLOT

4.1 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot kalenteripäivinä:

Toimiala	Sairauspoissaolot						Tapaturmapoissaolot	
	kpv/koko henkilöstö		sairauspoissa-olo %	kpv/koko henkilöstö		sairauspoissa-olo %	2024 kpv	2023 kpv
	2024	2024		2023	2023			
Konsernihallinto	595	8,5	3,2	329	4,8	1,8	9	3
Sivistystoimi	8358	13,4	5,1	10575	16,9	6,5	351	136
Tekninen toimi	6143	34,7	12,7	6142	29,0	11,6	1010	724
- siitä Lomituspalvelut	4671	37,4	14,5	4233	27,0	11,8	975	711
Sastamalan Vesi	86	6,6	2,6	114	7,6	2,9	1	5
Sastamala yhteensä	15182	17,2	6,4	17160	18,6	7,2	1371	868
%-muutos ed. vuoteen henkilöstömäärä 31.12.	-11,5			-57,3			57,9	-38,1
henkilöstömäärän %-muutos	882			922				
Kpv/koko henkilöstö	-4,3			-44,3				
Kpv/henkilötyövuosi	17,2			18,6			1,55	0,94
Sairauspoissaolo%	18,1			20,0			1,64	1,01
	6,4			7,2				

Sairauspoissaoloja lasketaan koko henkilöstöä kohden sekä henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolo-prosentti kuvaa sairauspoissaolojen osuutta teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

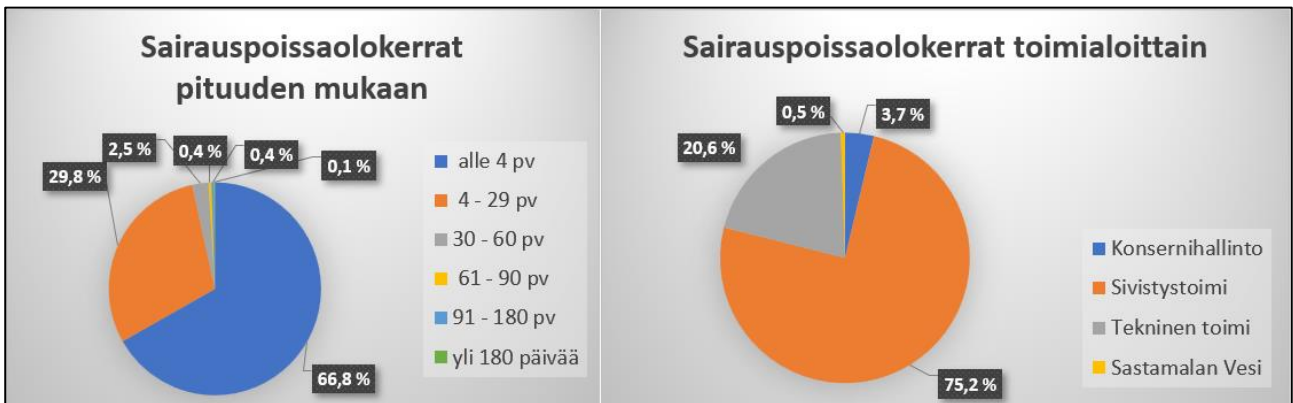


Sairauspoissaoloja oli yhteensä 15 182 kalenteripäivää, jossa on vähennystä edelliseen vuoteen 11,5 %. Sairauspoissaolot olivat 17,2 kpv työntekijää kohden ja 18,1 kpv henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolo-prosentti oli 6,2.

Työ- ja työmatkatapaturmapoissaoloja oli kertomusvuonna 1371 kalenteripäivää (1,6 kpv/ työntekijä).

Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kerrat pituuden mukaan:

	Konserni- hallinto	Sivistys- toimi	Tekninen toimi	Sastamalan Vesi	yhteensä	%-osuus
alle 4 pv	73	1513	296	10	1892	66,8
4 - 29 pv	31	589	219	4	843	29,8
30 - 60 pv	1	25	43	1	70	2,5
61 - 90 pv	0	0	12	0	12	0,4
91 - 180 pv	1	2	8	0	11	0,4
yli 180 päivää	0	0	4	0	4	0,1
yhteensä	106	2129	582	15	2832	100,0



Sairauspoissaolot vähenivät vuonna 2024 suhteessa edelliseen vuoteen. Vuonna 2024 kiinnitettiin erityistä huomiota mielenterveyssyistä johtuviin sairauspoissaoloihin ja niiden osuus kaikista sairauspoissaoloista laski noin 35 %. Sairauspoissaolojen kehitystä on seurattu aktiivisesti ja toimenpiteitä työkyvyn tueksi on toteutettu niin yksilö- kuin työyhteisötasolla.

4.2 Kaikki poissaolot kalenteripäivinä

Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivänä:

koko henkilöstö	Työmatka-						Vuorot-			Loma-		Yhteensä
	Sairaus	Työtapa- turma	tapa- turma	Perhe- vapaa	Lapsi sairas	Opinto- vapaa	telu- vapaa	Kuntou- tus	Vuosi- loma	raha- vapaa	Muut	
Konsernihallinto	595	9	0	158	12	0	0	13	2 876	70	1 322	5 055
Sivistystoimi	8 358	325	26	6 672	458	3 073	1 373	82	14 070	337	17 214	51 988
Tekninen toimi	6 143	889	121	1 167	42	947	146	1 010	5 907	497	2 621	19 490
Sastamalan Vesi	86	1	0	0	0	0	0	0	591	17	21	716
yhteensä	15 182	1 224	147	7 997	512	4 020	1 519	1 105	23 444	921	21 178	77 249
%-osuus	19,7	1,6	0,2	10,4	0,7	5,2	2,0	1,4	30,3	1,2	27,4	100,0
naiset	10 853	1 050	140	7 575	462	3 458	1 128	1 048	18 696	651	18 928	63 989
%-osuus päivistä	71,5	85,8	95,2	94,7	90,2	86,0	74,3	94,8	79,7	70,7	89,4	
miehet	4 329	174	7	422	50	562	391	57	4 748	270	2 250	13 260
%-osuus päivistä	28,5	14,2	4,8	5,3	9,8	14,0	25,7	5,2	20,3	29,3	10,6	

Muut kohdassa on mm. säästövapaa, aktiivivapaa, palkattomat virkavapaat ja työlomat, julkinen tehtävä, yli-työvapaa sekä toisen vakanssin hoito.

Vuosilomien osuus poissaoloista oli 30,3 %, sairauspoissaolojen osuus 19,7 % ja perhevapaiden osuus 10,4 %.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan työnantaja helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tukee työssä jaksamista. Toimenpiteinä ovat mm. etätyömahdollisuus, työajan lyhentäminen ja vuorotteluvapaa. Seurattavana mittarina käytetään vuorotteluvapaan käyttö/sukupuoli sekä perhevapaiden käyttö/sukupuoli, näiden toteutuma näkyy yllä olevasta taulukosta.

5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen kehittäminen perustuu vuosittain toimialoilla ja kaupunkitasoisesti laadittuihin koulutussuunnitelmiin. Koulutussuunnitelmat pohjautuvat tavoitteisiin, osaamisen kehittämisen tarpeisiin ja muutoksiin toimintaympäristössä sekä nykyisen henkilöstön osaamiseen ja suunniteltuihin kehittämistoimiin.

Kaupungilla on käytössä Eduhousen verkkokoulutusympäristö, johon kaikilla kaupungin työntekijöillä on käyttöoikeus. Koulutusympäristössä on tarjolla satoja koulutusvaihtoehtoja eri toimialoilta. Lisäksi kaupunki on hyödyntänyt esihenkilöiden osaamisen kehittämisessä Kevan oppimisympäristöä ja Kunta- ja hyvinvointialueyönantajan tarjoamaa koulutusta.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 159 952 euroa eli 230 euroa vakituudessa palvelussuhteessa olevaa työntekijää kohden. Tässä esitetyt koulutusmäärärahat tarkoittavat henkilöstön koulutuspalveluihin kirjattuja osallistumismaksuja ja vastaavia, luvut eivät sisällä koulutusajan palkkakustannuksia.

Koulutukseen käytetyt määrärahat, koulutustapahtumat (väh. 1 tunti) sekä koulutuksiin osallistuneet:

Toimiala	Koulutuksiin käytetty määräraha, €	Koulutustapahtumat			Koulutustapahtumiin osallistuneet			
		naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.	%-osuus toimialan hlöstöstä
Konsernihallinto	59 573	184	26	210	39	9	48	68,6
Sivistystoimi	43 181	1 093	110	1 203	385	58	443	71,2
Tekninen toimi	56 928	199	127	326	75	58	133	75,1
Sastamalan vesi	270	0	7	7	0	6	6	46,2
yhteensä	159 952	1 476	270	1 746	499	131	630	71,4

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä (väh. 6 tuntia/pv) oli yhteensä 1 082 ja koulutuskorvausta saatiin 23 804 euroa. Opintovapaalla oli vuoden aikana 34 työntekijää ja opintovapaapäiviä kertyi yhteensä 4020 kalenteripäivää.

6. HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

6.1 Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet

Vuoden aikana kaupungin palveluksesta siirtyi vanhuuseläkkeelle 18 henkilöä, 2,6 % vakituisen henkilöstön määrästä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet:

	Vanhuus- eläkkeelle siirtyneet 2024	Keski-ikä	% osuus toimialan vakituisesta henkilöstöstä	Vanhuus- eläkkeelle siirtyneet 2023	Keski-ikä	% osuus toimialan vakituisesta henkilöstöstä
Konsernihallinto	5	65,8	8,2			
Sivistystoimi	12	64,3	2,6	13	64,2	2,9
Tekninen toimi ja Vesi	1	65,2	0,6	5	64,8	2,7
yhteensä	18	64,8	2,6	18	64,4	2,6

6.2 Työkyvyttömyyseläkkeet

Vuoden 2024 aikana eri työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneitä työntekijöitä oli yhteensä 19 henkilöä eli 2,6 % koko henkilöstöstä. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 työntekijää, joiden keski-ikä oli 63,5 vuotta. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 7 työntekijää, joiden keski-ikä oli 62,2 vuotta. Kokoaikaiselle kuntoutustuella siirtyi v.2024 7 työntekijää, joiden keski-ikä oli 51,1 vuotta. Osa-aikaiselle kuntoutustuella eli määräaikaiselle osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden aikana 3 työntekijää, joiden keski-ikä oli 55,1 vuotta. Kuntoutustuella siirtyviin ja mahdollisimman pikaiseen työhön paluuseen voidaan vaikuttaa työssä jatkamisen ja jaksamisen tukemistoimenpiteillä, esim. tehtäväkohtaisilla järjestelyillä, kevennetyllä työnkuvalla tai osa-aikatyöratkaisulla. Tärkeää on riittävän varhain tehtävät toimenpiteet työkyvyn tueksi.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet:

	lukumäärä	% koko henkilöstö- määrästä	keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneet yhteensä, joista	19	2,6 %	57,1
osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	7	0,8 %	62,2
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	2	0,2 %	63,5
osa-aikaiselle kuntoutustuella siirtyneitä	3	0,3 %	55,1
kuntoutustuella siirtyneitä	7	0,8 %	51,1

7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU

7.1 Yhteistyötoimikunta

Sastamalan kaupungilla on "Yhteistoimintaohjeet Sastamalan kaupungin ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta" yhteistoimintamenettelylain mukaisesti. Kaupunkitason yhteistoimintaanelimenä toimii yhteistyötoimikunta, jossa on 14 jäsentä, joista 7 edustaa työnantajaa ja 7 henkilöstöä.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana 8 kertaa käsitellen normaalien talous- ja henkilöstöasioiden lisäksi mm. TE-palvelut 24 uudistuksen valmistelua.

7.2 Työsuojelutoimikunta

Sastamalan kaupungin yhteistyötoimikunta toimii lakisääteisenä ja kunnallisen alan työsuojelusopimuksen mukaisena työsuojelutoimikuntana.

Työsuojelujaosto ja sisäilmatyöryhmä

Yhteistyötoimikunnan jaostona toimii työsuojelujaosto, jonka tehtävänä on valmistella työsuojelun piiriin kuuluvia asioita. Työsuojelujaostoon kuuluu 9 jäsentä, jotka ovat: henkilöstöjaoston puheenjohtaja, henkilöstöjohtaja, työhyvinvointikoordinaattori, työsuojelupäälliköt ja kolme työsuojeluvaltuutettua sekä työterveyshuollon edustaja tai näiden henkilöiden varahenkilöt. Jaosto voi kutsua kokouksiinsa asiantuntijoita. Työsuojelujaosto toimii lisäksi Sastamalan kaupungin sisäilmatyöryhmänä. Tällöin jaostoon kuuluvat edellä mainittujen lisäksi Tilakeskuksen edustaja, ympäristöterveydenhuollon edustaja ja henkilöstön edustaja työpaikasta/työpisteestä, jossa on sisäilmaongelma sekä tilanteen mukaan muita asiantuntijoita.

Työsuojeluorganisaatio

Sastamalan kaupungin työsuojeluorganisaatio 2024:

	Toimihenkilöiden edustajat	Työntekijöiden edustajat, sivistys	Työntekijöiden edustajat, muu Sastamala
Varsinainen valtuutettu	Suvi Isosävi puh. 040-6686227 suvi.isosavi@sastamala.fi	Anssi Järvinen puh. 040-712 8257 anssi.jarvinen@sastamala.fi	Teresie Lehtikangas puh. 040-147 6011 teresie.lehtikangas@sastamala.fi
I vara-valtuutettu	Jouni Kankaanpää puh. 050-5121 682 jouni.kankaanpaa@sastamala.fi		Juha Intonen puh. 040-080 6936 juha.intonen@sastamala.fi
II vara-valtuutettu			Janne Savia janne.savia@sastamala.fi

Työsuojelupäälliköt:

Juha Marttila

Merja Pirkkalaniemi (lomatoiminta)

7.3 Työsuojelutarkastukset

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston (AVI) Työsuojelun vastuualue on Sastamalan kaupungin lakisääteinen työsuojeluviranomainen ja tekee työpaikkojen tarkastuksia suunnitelmansa mukaisesti. Vuoden 2024 aikana AVI:n toimesta tehtiin neljä työsuojelutarkastusta.

7.4 Sastamalan kaupungin sisäinen työsuojelutoiminta

Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksiä seuraavasti:

Perusopetus: Suodenniemen koulu

Ympäristöterveydenhuolto: Ympäristönsuojelu, terveysvalvonta, Eläinlääkäripalvelut Sastamala

Elämänlaatu: Liikuntapalvelut, Nuorisopalvelut, Musiikkiopisto

Varhaiskasvatus: Koiramäen päiväkoti, Hopun päiväkoti, Mantan päiväkoti, Häijään päiväkoti ja esikoulu,

Suodenniemen koulu, esiopetus, päiväkoti

Lukiokoulutus: Vammalan lukio

Konsernihallinto: Maankäyttö

Elävä maaseutu: Maaseutuviranomaispalvelut.

Tärkeänä asiana työpaikkaselvityksissä oli edelleen työhyvinvoinnin edistäminen sekä riskien arvioinnin päivittäminen. Arviointi tehdään kuuden eri vaara- tai haittatekijän näkökulmasta, joita ovat: fyysiset vaaratekijät, fyysinen kuormittuminen, hallinta ja toimintatavat, kemialliset vaaratekijät ja psykososiaaliset kuormitustekijät. Tämä tarkoittaa jokaisen työyksikön oman arvioinnin perusteella tehtävää työpaikan riskien kirjausta, arviointia, toimenpiteitä, vastuutahoa ja aikataulua tarvittaville toimenpiteille. Työsuojeluvaltuutetut antavat asiantuntija-apua riskien arvioinnissa ja Turva-Arvi -ohjelman käytössä.

Turva-Arvin tilalle hankittiin v. 2024 EcoOnlinen EHS ja Chemical Manager -ohjelmistot. Ohjelmistojen käyttöönotto aloitettiin syksyllä 2024, ja täysimittainen käyttö alkaa 2025 kesäkuuhun mennessä.

Sisäilmatyöryhmän työskentely on tärkeä osa työsuojeluorganisaation toimintaa. Sisäilmatyöryhmä kokoontui viisi kertaa vuonna 2024.

Tarvittaessa voidaan lisäksi perustaa kohdekohtaisia sisäilmatyöryhmiä, jotka toimivat Tampereen Tilapalvelut Oy:n toimintamallin mukaisesti. Kohdekotaiseen sisäilmatyöryhmään osallistuu Tampereen tilapalveluiden sisäilma-asiantuntija, joka ohjaa sisäilmaprosessia. Tilapalvelut vastaavat kokousten aikataulutuksesta, kokousasiakirjoista sekä tiedotteiden laatimisesta. Kokouksissa käsitellään kiinteistön sisäilmaongelmiin liittyviä asioita ja tehdään ehdotuksia tarvittavista toimenpiteistä.

8. TYÖHYVINVOINTI

Vuoden 2023 lopulla Sastamalan kaupungille myönnettiin Mieli Suomen mielenterveys Ry:n Hyvän mielen työpaikka -merkki. Se on kannustin, joka rohkaisee edistämään mielenterveyttä työpaikalla. Hyvän mielen työpaikka -merkin saamisen myötä vuosi 2024 nimettiin Sastamalan kaupungilla hyvän mielen teemavuodeksi ja mielen hyvinvointiin kiinnitettiin erityistä huomiota.

Mielen hyvinvoinnin ympärille muodostettiin työryhmä, jossa oli edustus kaikilta toimialoilta sekä henkilöstön edustus. Työryhmä kokoontui noin kerran kuukaudessa pohtimaan toimia mielen hyvinvoinnin edistämiseen työpaikoilla. Vuonna 2024 valittiin kuukausittain Hyvän mielen tekoja, jotka palkittiin kunniakirjalla ja hedelmäkorilla. Henkilökunta sai ehdottaa tekoja, joiden joukosta palkittavat valittiin. Vuonna 2024 julkaistiin kvartaaleittain myös Hyvän mielen uutiskirje, joka jaettiin sähköpostitse koko henkilökunnalle. Lisäksi Hyvän mielen työpaikka -työ oli säännöllisesti osana johtoryhmän, työsuojelun, yhteistoiminnan ja yksittäisten työpaikkojen kokousagendoja. Syötettä asian käsittelyyn annettiin sekä sähköisten että fyysisten materiaalien muodossa.

Vuonna 2024 mentorointi vakiintui yhdeksi työhyvinvoinnin kehittämisen muodoksi varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Vuonna 2024 koko henkilökunnalle tarjottiin koulutusta työyhteisötaitojen kehittämiseen. Lisäksi kaupungilla on ollut käytössä Eduhousen digitaalinen koulutusympäristö, jossa on tarjolla satoja koulutusvaihtoehtoja verkon yli opiskeltavaksi. Vuonna 2024 pidettiin myös esihenkilövalmennuksia ajan-kohtaisiin asioihin liittyen. Työhyvinvointikoordinaattori piti työhyvinvoinnin kehittämiseen ja työkykyjohtamiseen liittyviä infoja ja koulutuksia myös osana vastuualueiden omia koulutus- ja kehittämispäiviä.

8.1 Työkyvyn tukeminen ja työkykyjohtaminen

Työkyvyn tukemisen ja työkykyjohtamisen perusasioita ovat työn ja työympäristön kehittäminen, erilaisten työkykyriskien varhainen tunnistaminen ja niihin tarttuminen. Sastamalan kaupungilla on käytössä Aktiivisen tuen malli, jonka avulla ennakoidaan ja ehkäistään työkyvyttömyydestä johtuvia ongelmia ja kustannuksia. Aktiivisen tuen mallissa on kuvattu eri toimijoiden roolit työkyvyn tukemiseksi ja vastuutettu esihenkilöitä käymään tarvittavat keskustelut sekä käynnistämään riittävät toimenpiteet osatyökykyisten tukemiseksi.

Esihenkilöiden työhyvinvointiin panostaminen nähtiin edelleen tärkeäksi ja sen merkitys koko työyhteisön jakamiseen on merkittävä. Työhyvinvointikoordinaattori jalkautui yksiköihin sekä yksin että yhdessä vastuualuejohtajien kanssa. Lisäksi työterveyshuolto on ollut yhteydessä kaikkiin esihenkilöihin vuosittaisten esihenkilösoittojen merkeissä. Työhyvinvointikoordinaattori on pitänyt esihenkilöryhmille ryhmätyönohjausta ja vuonna 2024 esihenkilöillä oli mahdollisuus osallistua työterveyspsykologin fasilitoimaan, ryhmämuotoiseen esihenkilösparraukseen.

Mielen hyvinvointiin panostettiin vuonna 2024 myös työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa ja sopimussäilytykseen lisättiin pilottiluonteisesti lyhytpsykoterapiaa (10 lähetettä, á 10-15 kertaa/lähetä). Työterveyshuollon mukaan kaikki lähetteen käytettiin vuonna 2024 ja palaute ja kokemukset lyhytpsykoterapiasta olivat erittäin positiivisia.

Panostukset mielen hyvinvointiin vuonna 2024 näyttävät sairauspoissaolotilastojen valossa kannattaneen, sillä mielenterveydestä johtuvat sairauspoissaolot vähenivät Terveystalon raporttien mukaan noin 35 % suhteessa edelliseen vuoteen.

Sastamalan kaupungille toteutettiin Kelan toimesta ammattiryhmäkohtainen Kiila-kuntoutus Elämänlaadun työntekijöille sekä toimistotyöntekijöille vuonna 2024. Kuntoutus alkoi syyskuussa. Kiila-kuntoutuksen tavoitteena on parantaa työkykyä ja tukea pysymistä työelämässä. Kuntoutuskurssi jatkuu edelleen vuoden 2025 puolella.

8.2 Työterveyshuolto

Sastamalan kaupungin työntekijöiden työterveyshuollon palvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Sopimus sisältää lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyshuoltopainotteisen yleislääkäritasoisin sairaanhoidon.

Työterveysyhteistyön painopistealueina vuonna 2024 olivat työn terveystarkastusten hallinta, terveyden ja työkyvyn tukeminen, osatyökykyisten työssä jaksamisen tukeminen ja varhainen työkykyriskien tunnistaminen sekä työkykyjohtamisen tukeminen. Edellä mainittuja toteutettiin tiiviillä ja säännöllisellä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa, ennaltaehkäisevällä toiminnalla terveystarkastusten ja työpaikkaselvitysten muodossa, Kiila-kuntoutusten avulla sekä esihenkilötyötä tukemalla mm. esihenkilösoittojen keinoin.

Työterveyshuollon toimintaa 2024, Ehkäisevän työterveyshuollon toiminta:

	Lääkärit	Terveydenhoitajat	Työfysioterapeutit	Työterveyspsykologit	Ravitsemusterapeutti
Työpaikkaselvitykset, h	59,0	284,5	111,5	18,0	
Ryhmän neuvonta ja ohjaus, h	108,0	180,0	7,0	1,5	
Yksilön neuvonta ja ohjauskäynnit, kpl	111	107	386	205	62
Lakisääteiset terveystarkastukset, kpl	64	98	12		
Muut terveystarkastukset, kpl	569	208	46	11	10

Työterveyshuollon pääpainon tulisi olla lakisääteisessä eli ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Vuoden 2024 toiminnassa lakisääteisen toiminnan osuus oli 61,7 % ja työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon osuus oli 38,3 %.

Työterveyshuollon bruttokustannukset toimialoittain ja liikelaitoksittain:

Toimiala	2024			2023		
	€	työntekijät	€/työntekijä	€	työntekijät	€/työntekijä
Konsernihallinto	69 469	70	992	46 809	69	678
Sivistystoimi	423 213	622	680	347 358	626	555
Tekninen toimi	182 993	177	1 034	147 711	212	697
Sastamalan Vesi	10 699	13	823	5 469	15	365
yhteensä	686 374	882	778	547 347	922	594

Konsernihallinnon luvuissa on mukana työterveyshuollon kaikkia koskevia kustannuksia, kuten työterveyshuollon yhteistyöryhmän, työsuojelujaoston ja sisäilmatyöryhmän kokoukset, koulutustilaisuuksien työterveyshuollon esitykset sekä työterveyshuollon suunnitelmien ja korvaushakemusten valmistelu.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat vuonna 2024 merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna. Terveystalon raporttien mukaan myös työterveyshuollon käynnit ja kirjaukset nousivat 26 % suhteessa edelliseen vuo-

teen. Kehitystä selittää edellistä vuotta hankalampi infektiovuosi, työkyky- ja terveystarkastuksien suuri määrä, työterveysneuvottelujen suuri määrä sekä hyvinvointialueen resurssien niukkuus, joka ohjaa työssä käyviä käyttämään työterveyshuollon palveluita. Sairausvastaanottokäyntien määrä on noussut vuodesta 2023 vuoteen 2024 noin 38 %, joka kertoo, että käyttö on ollut hyvin lääkäripainotteista. Yksilöiden ohjaus- ja neuvontakäynnit vastaanotolla ovat myös nousseet, mikä kertoo työntekijöiden kasvaneesta tietoisuudesta ja kiinnostuksesta omaa terveyttään kohtaan. Erikoislääkäreiden konsultaatiot eivät ole nousseet. Vuonna 2024 työterveyshuollon kustannusten nousu tarkoitti myös tiivistä yhteistyötä sairauspoissaolojen ja sairastavuuden kustannusten vähentämiseksi ja siinä muutos edelliseen vuoteen oli positiivinen sairauspoissaolojen vähennyttä -11,5 %.

8.3 Hyvinvoinnin tukeminen ja virkistystoiminta

Kaupunki tuki henkilöstönsä liikuntaa keskimäärin kahdella ilmaisella tai tuetulla käyntikerralla kaupungin kuntosaleissa sekä Vinkin vapaa-aikakeskuksen käytöllä. Vuoden 2024 aikana käyntikertoja kuntosaleilla kertyi 607 ja Vinkin vapaa-aikakeskuksessa 2531. Liikunnan ja hyvinvoinnin tukemiseksi käytössä oli myös liikunta, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluiden käyttöön oikeuttava 100 €:n arvoinen ePassi -henkilöstöetu. Lisäksi kaupungin henkilöstöä palkittiin vuoden 2023 hyvästä tuloksesta ylimääräisellä 100 €:n ePassi-etuudella. Kuluneen vuoden aikana ePassi -etuutta käytti 867 henkilöä.

Lisäksi työpaikat ovat voineet käyttää yhden työpäivän vuodessa henkilökunnan virkistystoimintaan. Päivä voidaan viettää myös kahtena jaksena ja se voidaan toteuttaa myös kaupungin yhteisenä tapahtumana.

Vuoden päättyessä henkilöstöä muistettiin Sastamala-aiheisella joululahjalla, joita jaettiin yhteensä 883 kpl.